海外法曹だより 第23回

アジアにおける女性法曹事情

栃木県弁護士会会員　原田 いづみ　*Harada, Izumi*

はじめに

2007年6月5日から8日にかけてローエイシア2007年香港大会が開催され、筆者は法曹界における女性（"Women in the Law"）をテーマとするセッションに参加してきた。

このセッションでは、マレーシアの女性弁護士をモデレーターとして、シンガポール、フィジー、オーストラリア各国の弁護士、そして日本からは筆者が参加し（以上すべて女性）、アジア諸国の女性弁護士の現状や、ワーク・ライフ／バランス（仕事と生活の調和）をテーマとして報告がなされた。なお、ローエイシアについては、すでに第17回『海外法曹だより』で、内田晴康先生が紹介、執筆されているので、詳細についてはそちらを参照されたい。

日本の女性弁護士は少ない！

セッションに参加した率直な感想は、日本の女性弁護士の数はそもそも少ない!!　ということだ。

たとえば、セッションでの報告によると、フィジーでは、311人の開業弁護士（practitioner）のうち、36%にあたる114人が女性であるという。もっともうち47人は過去5年間で資格を得たものであり、また98人は勤務弁護士（solicitor）であるという。一方、シンガポールでは女性の割合は今では3分の1以上になったという報告がなされた。

ちなみにシンガポール弁護士会（The Law Society of Singapore）のウェブサイト（http://www.lawsociety.org.sg/about/statistics_2006.htm）に公表された統計によると、2006年現在、3476人中1349人が女性であるので、4割近くにのぼることになる。また、メールで問い合わせたところ、オーストラリア・クイーンズランド弁護士会でも現在、約40%が女性であるとのことだ。

もちろん、solicitorなどに代表されるこれらの国の弁護士制度と日本の弁護士とは制度が違うことから単純比較はできないが、日弁連会員における女性比率13.4%（弁護士白書2006年版、日弁連編著）というのはいかにも貧弱な印象である。

女性の進出度にも差

また一方、弁護士会内での女性の進出状況についても差を感じた。

筆者の両側に座ったシンガポール、オーストラリア・クイーンズランドの二人はいずれも弁護士会の副会長であった。シンガポールの弁護士については年齢を伺わなかったが、30代、40代前半という様子であった。オーストラリア・クイーンズランドの弁護士は37歳とのことだ。そして、シンガポールでは、1979年、2003年に女性の弁護士会長が選出されているという。

もっとも、こういった特徴は予想されてしかるべきであった。

たとえば、我が国は、国連開発計画（UNDP）が人間開発報告書2006（Human Development Report 2006）で発表した人間開発指数（Human Development Index=HDI）では、177か国中7位と、人間開発に関して高度に発展した国と評価されているのに対して、ジェンダー・エンパワーメント指数（Gender Empowerment Measure=GEM、女性の社会進出度に関する指数）では、42位である（http://hdr.undp.org/hdr2006/ からダウンロードも可能）。日本のようにHDIとGEMが大きく離れているのは、先進国と呼ばれる国々の中でも特異である。ここから、いかに日本が女性を置き去りにしたいびつな発展をしてきているか明らかであり、そして今回、弁護士会も例外ではない、ということが確認された。

女性弁護士の悩みは共通

もっとも、数的な違いを感じる一方で、女性弁護士が抱える悩みは共通であることも印象深かった。

たとえば、このように我が国に比べれば女性が進出しているように見えるシンガポールにおいても、女性は家事・育児の一義的責任者であり、仕事に充てる時間が男性より少なくなってしまうという事情があり、時間により報酬を要求するという法律事務所特有の慣行も女性にはより不利に働くという。また、より報酬が期待される民事、商事分野を扱う男性に比べ、女性は家族法分野などより利益が小さい分野の事件を扱う傾向にあるなどとも指摘された。これらの特徴は日本にも該当するであろう。

男女共同参画への関心の高まり

弁護士会における男女共同参画については、関東弁護士会連合会主催、日弁連主催で相次いで同様のテーマのシンポジウムが開催され、そして2007年5月には「日弁連における男女共同参画の実現をめざす決議」が採択されるなど、関心が高まっていることは喜ばしい。

そして筆者もセッションで指摘したのであるが、男女共同参画とワーク・ライフ／バランスは密接な関係をもつ。そういった意味で、「ワーク・ライフ／バランスがひとえに女性問題であるという考え方があるかぎり、女性のキャリア向上は望めない。男性も女性も享受できるような柔軟な働き方が必要であるというジェンダーニュートラルな視点が必要である」というセッションでの指摘（シンガポール）は、今後の男女共同参画推進の指針として参考になろう。