

議 事 録

1. 会 議 名 第15回 市民会議
2. 日 時 平成21年10月5日(月)午後2時02分～午後4時42分
3. 場 所 大阪弁護士会館 10階1002会議室

4. 出 席 者 (敬称略・順不同=21名)

副 議 長 野 呂 雅 之

委 員 飯 田 秀 男 大 國 美 智 子 郭 辰 雄

齋 藤 洋 一 西 村 貞 一

○大阪弁護士会

会 長 畑 守 人

副 会 長 川 崎 裕 子 藤 木 久 田 中 宏

福 田 健 次 大 砂 裕 幸 塩 路 広 海

満 村 和 宏

企画調査室長 竹岡 富美男

司法改革推進本部市民会議バックアップ対応部会

部 会 長 島 尾 恵 理

委 員 岩 崎 雅 己 瀬 川 武 生 成 見 暁 子

男女共同参画推進本部

副 本 部 長 矢 倉 昌 子

事務局次長 堀 川 智 子

秘書課員 吉 村 雅

議 事

1 開会

福田副会長

開会宣言。欠席委員（阿部議長、幸田委員）の報告。議長代役（野呂副議長）確認。

2 議事録署名者指名

野呂副議長

西村委員と脇本委員だが、脇本委員はお見えになっていないのでペンディングとする。

3 審議テーマ

(1) 大阪弁護士会における「男女共同参画推進」の取り組みについて

野呂副議長

本日のテーマ、進行について確認。

【男女共同参画推進本部の事務局次長堀川弁護士、同本部副本部長矢倉弁護士より説明】

堀川弁護士

2008年3月4日常議員会決議で男女共同参画施策の基本大綱を定め、同年4月男女共同参画推進本部を設置して活動を開始している。なぜ今大阪弁護士会で推進本部まで立ち上げて男女共同参画推進について取り組まなければいけないのか説明したい。

①「会務並びに会の政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進」の点。大阪弁護士会では会長1名、副会長7名という体制だが、女性が会長になったことはなく、副会長になったのは、平成13年、17年、18年、19年、そして今年度の5人だけである。現在大阪弁護士会の女性会員の比率は14.52%であるが、これに対して理事者、その他常議員、正副委員長の比率が、いずれも大阪弁護士会における女性会員比率を下回っている状況である。

②女性弁護士に対する就職差別、業務差別の問題。近年全体的な就職難があるが中でも女性に対する就職差別が一層顕著になっている。大阪弁護士会の中で弁護士5名以上が所属する法律事務所において、女性会員2割以上という目標に達している事務所が44%、達していない事務所が56%という状態である。それからアンケートでは、例えば離婚事件、女性の依頼者の事件が配転されることが多く結果的に単価の安い事

件を任されることが多い、事務所の顧問先等を任せてもらえない、企業法務が少ないと仕事の内容の偏りを指摘する声が多く上がっている。

③仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のための支援（産休・育休に対する配慮など）が不十分という問題。会費の納付義務や研修履修義務などの一定の免除制度は現在もあるが、その内容が不十分だというもの。また、産休・育休から明けて実際に仕事に復帰しようとした際に、事務所から事実上退職勧告を受けた例もある。

④男女共同参画を阻害する差別的取り扱いを受けた場合の相談、苦情処理の窓口が明確ではない、利用しにくいという問題。

⑤会員自身の男女共同参画、ジェンダーに対する理解が不十分という問題。

次にこれまでの弁護士会における取り組みの経緯について説明したい。

1999年、国が男女共同参画社会基本法を制定し、2000年には政府が男女共同参画基本計画を策定した。日弁連では、2002年5月、ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革の実現を目指す決議を採択。日弁連の取り組みに先行して、第二東京弁護士会が2006年2月に男女共同参画に関する常議員会決議を採択、2007年1月には男女共同参画基本計画を採択した。この基本計画では、理事者に占める女性会員の割合を5年以内を目途に概ね30%、5名以上所属の法律事務所において、5年以内に女性会員の割合が25%以上になるように定める、弁護士会の中では非常に先進的な数値目標が掲げられた。これに遅れて2007年4月、日弁連でも男女共同参画施策基本大綱を制定し、翌5月には、男女共同参画の実現を目指す決議を採択。6月には男女共同参画推進本部を設置して、同年9月より活動を開始した。大阪弁護士会でも、2008年3月に常議員会決議により男女共同参画施策基本大綱を制定し、翌4月に推進本部を設立するに至った。

推進本部は、2008年に基本計画策定に向けて活動を開始し、会員向けの広報活動、各種企画を計画実行した。また男女共同参画に係る基礎データの収集、実態調査等を1年間かけて行ってきた。

2009年3月、常議員会決議により、大阪弁護士会男女共同参画推進基本計画が策定された。議論の焦点は、一つに理事者（会長及び副会長）に占める女性会員の割合について具体的な数値目標を設定した点、もう一つに各法律事務所の人員構成に関し女性会員比率について具体的な数値目標を設定した点であり、1年間推進本部が各会派

に意見を伺いながら策定に至った。

大國委員

とてもよくやっていたらというイメージを受けた。

齋藤委員

私の所属する医学の分野は大変封建的だと私は思っていたが、弁護士会はもっとすごいなということを感じた。私の勤めているセンターには、現在 1,560 名の職員がいるが、そのうち女性が 1,200 名いるから余計そう感じるのかもしれない。いわゆる課長クラスである病棟の婦長は 28 病棟のうち 27 名が女性で、課長クラスは女性の占める率が非常に高くなっているが、その上になると、全体で部長 6 名、センター長 8 名、計 14 名の中、女性は 1 名で、管理職においては人数比に比して少ない。役に対する目標数を設定されて努力なさっていることは宜なるかなと感じた。日本全国に医学部・医科大学は 78 あるが、トップの学長に女性は一人もいない。女性だけが入学する東京女子医大でもトップは男性である。京都大学医学部の 120 名の教授職のうち、女性は 11 名、大阪大学医学部は 172 名中 11 名、神戸大学医学部は 77 名中 7 名、但し看護師を主として養成する学科の教授を除くと、京大はわずか 2 名、阪大は 1 名、神戸大学は 2 名という状況である。大阪の医師会では、会長、副会長 3 名を含め理事 20 名のうち女性は 2 名。268 名の代議員のうち女性はたった 3 名である。6 年ぐらい前全米医師会の会長に初めて女性でなられた方が来日されお話を聞くと、当時アメリカには 200 近い医科大学があったが、女性が学長を務める大学は 4 つしかなかった。また収入を比較すると、男性医師に対し女性医師は平均 80% とのことであった。子どもの出産、育児という点で低くなるということであった。男女は、出産とか育児という条件以外にも、どうしても生物学的な男女の間の差があることは否めないと思うので、仕事の上で能力を生かしていくためには、男性側の理解がなければ成り立っていかないと痛感している。弁護士会の動きを私たちも是非参考にしたい。

大國委員

基本大綱は表現が非常にやさしい。世界レベルからいうと、調査済の 93 カ国のうち日本全体でもまだ 54 位。それなのに「期待する」という表現や「〇〇することが不可欠である」というような、なればよいよというレベルでお書きになっているので、もう少し強くてもいいのではないか。

野呂副議長

この基本大綱及び基本計画は単なる努力目標なのかどうか。内部のものだから罰則規定がないのは分かるが、どの程度拘束力があるのかが知りたい。

堀川弁護士

国が要求するレベルから比べても随分後退したものになっている。数値目標も、二弁と比べても随分控えめである。その上で現実的なラインも考えながらということ。

拘束力については、法律事務所への会員の就職について弁護士会がどこまで口を出せるかという特殊な問題がある。5名以上の法律事務所について女性会員20%以上というのは、あえて努力目標の形にせざるを得なかった。もちろん罰則規定もない。達成しない事務所について、弁護士会がどこまで言えるかは難しい問題で、現在検討しているところである。

矢倉弁護士

大阪弁護士会の男女共同参画推進本部の具体的取り組みを説明したい。昨年度からいろいろな企画に取り組み、月報で順次報告している。

まず企画1で「未来の女性役員たちへ」と題して女性副会長経験者による座談会を開き、経験者4名（当時）全員が参加した。副会長になるにあたって、デメリットはいっぱい思いつくがメリットが思いつかなかったとか、副会長をやめた次の年の経営が非常に苦しくなったとか、非常にざっくばらんに載っており、特に女性にとって役員になることはその間の収入に非常に影響があるためハードルが高いのかなと思う。この関係で、役員の給料制なども検討したほうがいいとの意見が出た。役員に女性の存在があるというだけで雰囲気が変わることも載っており、メンズクラブの中に女性が入ってくること自体に意味があるのだなと思った。次に「女性積極採用事務所による座談会報告」。なぜ自分の担当が女性弁護士なんだと依頼者から言われたとき、ボスが、女性だからといってなぜだめなんだ、そんなことを言うようだったら自分のところには来なくていいと依頼者に言ったという話があり、経営者側の弁護士が依頼者の意識を変えていこうというぐらいの発想で取り組んでいるところもあるのだと思った。民暴関係の事件をよくやられている事務所でも、女性を採用しても特に問題はなく、きちんと仕事をしてくれる人であれば男女関係ないという話、また数カ月間出産で休むことは大したことはないのだということをはっきりと言ってくれる事務所もあり、いい企画だったのではないかと思う。それから、産休・育休取得経験者や家事・育児に積極的な男性会員などにも参加いただき、ワーク・ライフ・バランスに

関する座談会も実施。今後は男性も育休がとれる状況になると大分違ってくるとか、男性で非常に子育てに関与されて、自分は5時半になったら事務所にはいないと依頼者に堂々と公言して仕事をされているとか、いろいろな話があった。

大阪弁護士会では出産時の会費の減免、特定公益活動への参加や継続研修の履修の義務の免除などいろいろあるが、まだ足りないという話も出ていた。アンケート調査の結果、育児と仕事の両立は非常に難しい現状が今でもあるということが分かった。弁護士が過重勤務になっている状況がある。人数が増えて競争が激しくなっているせいかもしれないが、結婚前は男性並みに働いている状況の中で、いつ出産したらいいのだろうと非常に悩んでいる状況がある。実際に妊娠・出産すると、この勤務条件の中で仕事を続けていくことはできないということで、事務所をやめるか仕事を短時間にセーブしていく必要があるということで、非常に悩む状況になっている。いろいろな制度の整備が弁護士の場合も求められているということである。

10の士業が集まる自由業団体連絡協議会において、各士業の男女共同参画の推進について事前にアンケートをとった上でそれぞれ報告したことがある。この10士業の中では弁護士会が一番断トツに進んでおり、その次に進んでいる司法書士会にしても大阪弁護士会の取り組みから30年ほど遅れているという発言があったぐらいである。ほかの士業団体では、自然に任せて男性ばかりなのは仕方がない、何か問題があるのかという発言もあった。自然に任せるだけでは男女共同参画は実現できないことの説明を行った。

基本計画について、説明したい。①会務並びに会の政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進の中で、まず理事者（会長・副会長）や常議員に占める女性会員の割合を、本会の女性会員の割合と同程度にする。もう一つは、弁護士会には50を超えるたくさんの委員会があるが、必ず複数の女性会員を委員として選任し、委員会正副委員長の総数に占める女性会員の割合を、速やかに本会の女性会員の割合と同程度以上にするという目標が定められている。

②ワーク・ライフ・バランスの推進について、女性会員に現在認められているのは、出産日の前月から4カ月間の会費免除期間だがこれを伸長すること、及び男性会員も含めて育児休暇期間における会費免除規定の新設について提案等を行っている。あと義務化された公益活動や研修の免除についても今検討中である。

③苦情処理機関の設置については、会員が性別による差別的取り扱いを受けた場合

に容易に苦情申し立てができ、迅速かつ柔軟に対処する苦情処理機関を設置する、苦情処理機関は、事実聴取等の調査の権限を持ち、その調査結果に基づいて、会長は、助言、指導、法律事務所等への対処の要請をすることができるというもので、今具体的に内容を検討している。

④会員に対する研修、啓発、パンフレットの作成等ということで、今回このパンフレットができた。

野呂副議長

我々の権利を擁護すべき団体の実態を伺って、非常に背中が寒い思いがした。

今の報告に対する質問と、自分の所属する組織の話を出していただきたい。

齋藤委員

社会全体の男女共同参画に対して弁護士会がいかにあるべきかという問題と、その基盤となる弁護士会そのものがどうであるかという大きな2つに分かれており、今の指摘は後者が主であったと理解した。

郭委員

非常に興味深く報告を聞かせていただいた。男女共同参画が非常に重要な課題であるという流れができていっている中で、少し意外だなと思ったのは、弁護士会としての取り組みが本格化したのが昨年ぐらいということで、少し遅いなと思った。僕らも現場で思うことは、女性が参画することの重要性、男性の発想だけでは凝り固まってしまうとか、形式的に前例にとらわれてしまうようなところが、女性がいると非常に新しい視点で議論ができるということがある。男女共同参画は当然のことだとは思いますが、それがこれだけ大きな課題になるというのが今の現状だろうと思う。一方で、現場を担う女性は増えるが、意思決定の場での活躍まで行きにくい部分がまだまだたくさんあるのが現状と思う。私の属する団体では理事17名中女性は3名である。やはり仕事をしながら社会的な活動をするための負担が現実問題としてはあると思う。そういう意味で、その団体のポリシーと同時に、社会全体の仕組み、子育てに対するサポートや時間を柔軟に使える仕組みなどをどうつくるのかとセットにした問題提起が非常に重要な課題と感じている。

大國委員

常議員や会長、副会長はどのように選任するのか。殊に会派との関係で、この30%を進める上で支障はないのかどうか。

畑会長

会長、副会長などの理事者、それから常議員 60 名は、それぞれ 7 つの会派が推薦母体となり、立候補制である。幹事長会で調整して割り振る人数を決め、その人数で立候補してくる。その際各派で女性が推薦されれば、女性の立候補があり、当選することになる。今までは、女性の立候補の願いはあまり積極的にしていなかったが、次年度の常議員については、女性比率に合う程度の立候補を働きかけている。

大國委員

女性のパーセントの低い会派だと難しくないか。

畑会長

常議員の場合は、年齢層が比較的分かれているので、若い方への働きかけは割としやすいが、副会長は弁護士経験 20 年以上という層が俗に適齢期であり、当該年度あたりは人数比が少なく、出ようという方を探すのが難しい。副会長の仕事が結構忙しく、本来の弁護士業務がなかなかできにくいこともあり、女性で手を挙げる方が今までは少なかったというのが実情である。

野呂副議長

その会派によって女性の比率にばらつきがあるのではないかという点は。

畑会長

大体同じじゃないかと思う。

齋藤委員

今後女性の比率は増えてくるのではないか。医師に関しては、今は国家試験を受ける人の 40% が女性で、これはきっと半々になるだろう。女性の弁護士希望者がもっと多くなり人数が増えれば、自然に解決されてくる可能性があるのではないか。

矢倉弁護士

今のロースクールが 3 割ぐらいである。

西村委員

単純に頭計算で 14. 何% というのはちょっとおかしい。弁護士の経験年数を掛けて、1 人当たりの勤務年数を掛けて割合を出さないといけないのではないか。女性がどんどん増えているといっても経験のない若い人ばかりであり、ポストについて大丈夫なのか、組織として大丈夫かという憂いを感じる。

私どもの会社の話だが、私自身は有能で意欲のある人は男も女も言わずに欲しいと

というのが基本。完全に一社員から上がって取締役になった女性もいる。今部長クラスに1人、課長クラスに3人おり、完全に実力で上がってきている。出産休暇と育児休暇をとった分は出世が遅れるが、しかし能力があればそれはきちっとカバーしてやっ
てきている。確かに割合からいうと少ないかなという気はするが。

他方で、女性だけの営業部隊をつくったとき、女性だけ派遣している会社のトップに質問をしたことがある。男も女もみんな一緒に扱いをし、業績は全部数字で評価し、賞与も昇進も上がるようにしているが、それでも定着しないのはどうしたらよいか、と。すると女性は特別の扱いをせないかと怒られた。男は生活がかかっているからある一定のモチベーションでずっと仕事ができるが、女性は、わっとモチベーションを高めて、ある一定時期で一区切り終わりで、また次の仕事というようなサイクルがある、3年間徹底的にやって、その3年間で燃え尽きるぐらいまでやるというような管理をなささいと言われた。確かにそのときは上がるが、3年か4年経つと、疲れて辞めていく人がいる。その中でも本当にしっかりした人は続く。女性の課長の1人は、最初は契約社員だったが、正社員になり、今は課長職になっていて、非常に優秀である。使うほうの立場からいうと、それなりの女性の活用の仕方というものがあると思う。

あと、自分で勝ち取ったらいいのに、弁護士はそれが仕事と違いますのかという気が若干しないでもない。男がそんなに封建的やったら、女性で固まって仕事をがっばり
りっていかはったらどうなのかなという感じはする。

矢倉弁護士

個々の事務所の問題と弁護士会内の問題はちょっと違うので。

西村委員

個々の事務所に女性を入れてくれと言うのではなしに、女性たちだけで事務所をつ
くって、もっと大きなウエートを占めるという形は。

川崎副会長

それぞれみんな勝ち取ってこられたが、自分でやったらいいんじゃないかというなら、政府の3割という目標も何も要らない。やはり社会を変えていこうという意識が必要。勤務年数でやればというご意見については、私のなっところは1割にも満たないから、今の14.5%ではなく、8.何%でいいということになる。昔からさかのぼれば女性は大学教育から勤続年数から全部足りないの、それでいいじゃないかと言って

しまったら、男女共同参画社会をつくろうということ自体の否定になると思う。

西村委員

しかし女性がだんだん増えるのだから、それに合わせて変えていくと。

川崎副会長

3割になればそれは5割だと思う。今は14.5%だが、私らの頃は14.5%もないので確かに上のほうは薄い。それでも二弁の目標は政府と一緒に3割である。大阪は今の女性会員比率の14.5%に合わせたら妥当ということで設定している。

矢倉弁護士

理事者は、大阪弁護士会全体を見渡して政策を進めていかなければならない。理事者になる年代が5%だから5%でいいのかというと、それは問題。

西村委員

私は、年齢で何%ではなく、単に頭数でもなく、頭数掛ける勤務年数の比率で考えられたらどうかということを行ったものである。女性のウエートがだんだん増えてくるのじゃないか。

川崎副会長

弁護士は20年の人と30年の人を比べて30年の方が充実しているとは余り言えないので、重要性はないのではないかと思う。

齋藤委員

東京第二弁護士会のほうが会員の平均年齢が低いということはないか。

川崎副会長

それはないと思う。男女共同参画の活動が活発な会である。

齋藤委員

会員そのものは。

川崎副会長

会員数自体が大阪弁護士会より若干多い。

齋藤委員

その平均年齢は。若い方が多いとか。

矢倉弁護士

弁護士白書によれば、女性会員比率は、当時第二東京弁護士会が順位1位で17.6%、大阪弁護士会は10位で14%である。

大國委員

私は数の問題ばかりではないと思う。圧倒的に女性が多くなれば選ばれる人が増えるのは間違いないが、現状からいうと、政策決定に関わるような方が育っていない、育ちにくい環境があるということが一番問題と理解すべき。家庭を持ちながら副会長などの仕事ができるように環境を整えないと、女性の数が増えても、そういうことには関われないということになる。要は弁護士会の中でどういう条件を整えたら出やすくなるか。座談会を読むと、子育ての時期には弁護士会の中に保育所が設けられるとか、どこかの病院と契約して病児保育ができるとか一時保育ができるとか、それだけで日常生活ができるぐらいの報酬はきちっと出てもいいのではないか、など。そういう環境整備をやらないと、数だけで幾ら議論しても、幾ら若い方を増やしても、30年たったら世の中どうなっているか分からない。また「ワーク・ライフ・マネジメント」が大事である。女性が勝ち取るためには、自分の仕事の中での優先順位だとか効率的にやる方法だとか、仕事に対するマネジメントも女性自身がしっかりやらなきゃだめですよ。夫さんのほうもどういうふうにマネジメントするかという問題が議論されないと伸びないのではないか。

野呂副議長

結婚しても子どもを産めない若者たちが非常に多いが、正に弁護士会が変わることによって子どもを産める社会につなげていく、そういうところまで議論を発展させないといけないのではないか。

大國委員

私は女性だから出世しなくていいわ、副会長なんかならなくていいわと思ってしまおうと問題で、その辺も家庭のマネジメントの中に取り込んで、女性自身の意識改革のための教育を推進本部がなさればいいと思う。

飯田委員

私のところは消費者団体だが、学習会や集会は、その参加者の圧倒的多数が女性なので、その条件に合わせないと逆に開けない。女性がいろんなところに参加していけるような環境づくりを具体的にやらないと進まないのではないか、かけ声だけでは無理だと思う。

目標数値を設けることは初歩的な段階では仕方がないと思う。去年4月、国民生活審議会の消費者政策部会で、これは女性ではなく消費者というくくりだが、いろんな

審議会の委員の構成比について消費者の構成比を3割以上に高める努力をすべきだという指針、答申が出た。

女性が参加しやすい条件、環境がどういうものなのかは、その職種や勤務形態によって変わってくるので、弁護士会全体としての具体的な措置と、事務所経営者に対する措置というのは違うのではないかと感じた。

野呂副議長

法律の社会も男社会だが、新聞社も非常に男社会。女性記者が出てきたのは昭和40年代から。絶対数が少ないこともあるが、女性の論説副主幹が生まれたのがこの5年ほど前、女性の部長も10年ぐらい前。現在大坂本社には、社会部、経済部、生活文化部、整理部、科学部、写真部と7つ部があるが、女性の部長は1人。大阪の社会部のデスクは10人中1人。採用では受ける人は男性が多いが、この春は男女半々で、ここ何年か同じ状況である。

他方で、新聞記者は肉体労働でもあるため、男女の根本的な生物学的なもの、持ち場の適性があり、肉体的な労働が非常に厳しい職場ではどうしても女性の比率が低いという面がある。給与や昇進等は全く同等である。育休は男性もとる方向にあるが、持ち場によっては、例えば事件記者をやっているときにとるのは自分の気持ちとしても難しいというのが現状である。

弁護士会は、事務所経営者が集まって唯一監督官庁のない組織を形づくっているので弁護士会独自のところがあるが、弁護士会でできることは社会で普遍的にできるというあたりを、弁護士会でもう少し拡大して考えていただきたい。

裁判員裁判が社会の労働問題や福祉の問題を変えるチャンスだと思う。男女問わずフェアに選ばれているので、若い子どもを持つ女性が裁判に参加できるシステムをどうつくっていくかを考えると、当然福祉や労働の問題が入ってくる。弁護士はその辺りから男女共同参画に自分たちの理念も入れて打って出られる部分があるので、余り閉じこもった議論にしないでいただけたら。

大國委員

事務所の考え方が非常に大きいと思う。日本医師会では、いろんな方法があると今盛んに宣伝している。1つは、短時間の正規雇用。時間は非常に短い、時間当たりの報酬やそのほか社会保障的なものは十分させていただく。だから子育てをしながら非常に働きやすい。それから残業免除。事務所としてはそうされたら困るので、医師

会でよくやっているのは、単数でやらないで複数の者を雇用して複数の組み合わせで何とか一人前の業務が間違いなくこなせるというふうに複数雇用制で、交代勤務も自由にできるようにしている。弁護士会では、自分が受け持った事件をなかなか人に譲れないということはあるのかもしれないが、常時この方とこの方が一緒になって仕事をすればできるのではないかと思っている。

齋藤委員

医師や看護師が産休・育休で場合によると2年ぐらいお休みになるが、そういう方が現場に復帰するときに、技術的な問題についてお助けをするシステムをつくっている。弁護士会としてもそういう制度を入れられたらいいか。

川崎副会長

この男女共同参画推進本部は、大阪弁護士会の中における男女共同参画である。外に対する発信は別の委員会がある。男女雇用機会均等法のできる前から、男女平等という観点から雇用の問題、家庭の問題、個々裁判を通じてすごく頑張ってきて、それは女性弁護士たちの成果であると思っている。しかし外にばかり発信してはということで、2年ほど前にできたのが男女共同参画推進本部。その点だけ付加する。

大國委員

弁護士会内の男性への研修、意識改革が始まらないとだめだと思う。全国のアンケートでは、いわゆるジェンダーはおかしいと考える人が50%を十分に超えた。子育ては必ずしも女性だけでなくでもいいという教育をしっかりしたら随分変わると思う。弁護士さんはがむしゃらに勉強してこられた方なので、そこの教育がほかの組織よりも難しいのではないか。

野呂副議長

女性比率とか女性の産休の話とか、それぞれの事務所ではどうか。

福田副会長

20人ぐらいのうち女性は3人で目標は達していないが、予定では次に女性が入る。目標を置いているわけではないが、最近は女性の方のほうがしっかりしていることが多い。うちの事務所では企業法務は女性に合っているのではないかと思うところが多い。たまたま女性3人のうち1人しか子どもがいないが、もちろん育休もとられた。それなりに配慮しているつもりである。

野呂副議長

大きい事務所では1人休んだときにシェアが可能だが、5人のところで2人が女性でその2人が育休をちゃんととるということは経営者としてはどの程度可能なのか。

畑会長

私のところも今年から1名が来ている。1歳の子どもさんを保育所から引き取らないといけないので5時には帰られる。ほかの弁護士に聞くと非常に優秀で仕事が早いから役に立つと言っている。ただ時間的な制約からの仕事の上での制約はある。遅い時間でないと打ち合わせができないような依頼者の仕事や出張がある仕事など。その程度です。

大國委員

一般には女性に回るのは家事事件が多く企業の経済問題のようないわゆる大きな仕事が少なく余計に出世がしにくいと聞くが、そういうことはあるのか。

畑会長

全体的にはそういうことはある。事務所の中で事件を割り振るときに、女性に家事事件を回すということはあると思う。

川崎副会長

私も家事事件が多い。家事事件は女性の依頼者が多くなるが、世の中の女性は収入が男性の6割で、それがそのまま女性弁護士に跳ね返ってきている。だから、社会が変わらないことにはやむを得ないという面も若干はある。なかなか難しい事務所が多いが、弁護士会としてはこうあるべきだと言うだけでも、やはり違ってくるのではないかと思う。

大國委員

家事事件が大事であるということをもっとPRされたらいいと思う。

齋藤委員

欠員ができたときのためのフリーランサー的な人を弁護士会が置かれるということはないのか。うちの病院では毎年産休で休まれる人数の分をあらかじめカバーするような人数の雇用をしている。

矢倉弁護士

それは医師か。

齋藤委員

医師ではなくて看護師。

矢倉弁護士

女性医師は結構厳しい状況にあると、医師会のアンケート調査で……。

齋藤委員

地方は正にそうである。フリーランサーはいない。

矢倉弁護士

弁護士より女性医師のほうが厳しい状況にあるというのをアンケートを見て知った。医師は当直があるので女性にとって非常に厳しい状況にあると。ただ医師会の、短時間雇用であるとか、復帰のための研修システムであるとか、弁護士会でもできるところは採用していったらいいのではないかと思う。

齋藤委員

人材派遣会社が、医師とか看護師を派遣する業務を持って下さり、場合によると当直だけをお願いするというような希望に応えてもらえるようになった。

矢倉弁護士

弁護士の場合、どういう人がフリーになるのかがちょっとまだ分からない。

野呂副議長

事務所同士の提携でないと、なかなかフリーの弁護士は難しい。弁護士事務所の提携は今は余りやってないのか。

畑会長

個人的なネットワークはある。2~3人の小さな事務所で1人が産休・育休で休むとき、ほかの事務所の先生に一部お願いするという個人的なネットワークで乗り切っておられると思う。

野呂副議長

3割と言ったって頭の固いボス弁がうちは関係ないと言ったらそれで終わってしまう話。頭の固いボス弁たちが定年で辞めてもらうのを待つしかないのか、女性がどんどん増えてくれば当然意識が変わってくるので、それまで議論をしながら待つのか、ドラスティックに変わるということはなかなか難しいところはある。

川崎副会長

30年前女性の権利部会のメンバーが、おっさんを教育することなんか無理や、これからは若い男性を教育しなければいけないということで、子どもの権利委員会に移るということがあった。それから30年経つのでもう少し前向きの考えを持ってやって

いただいて、どこまでできるかということ。本部長代行もそれこそおっさんの類だが、ほかのおっさんを説得してもらっているので、何か違うのかなという気はする。

野呂副議長

弁護士会がこういうことをするのは何のためなのか、それは自ずと市民のためになるんだ、会が変わることによって、普遍的に社会を変えていくんだということを言わないと、弁護士会は旧態依然の議論をしているねと市民に思われたら、市民の力は得られないなという気がする。

矢倉弁護士

上野千鶴子さんの「ジェンダー概念と法」という講演について。どのぐらいの人が集まるのか心配したが、二百数十名の会員の参加を得ることができた。講演の最後の部分。弁護士の収入格差について、経営者と非経営者の割合を見ると、男性は経営者が多く、女性は少ない。顧問契約先の有無について、男性で顧問契約先を持っているのは 64.2%だが、女性は 34.6%。収入と所得の中央値は、女性が 800 なのに対して男性は 1,200。上野さんは、統計上それだけの差が出るということは、そういうふうになる社会的な状況があるのだと。男女の弁護士の収入格差は、社会的なジェンダー体制の構造上の帰結であり、個々の弁護士の個人的努力でどうこうなるものではないというまとめ方をされている。もう一つは、男性との平等、格差是正は、女性が家庭を顧みずに男性と同じように働いて、家事、育児は誰かに任せきりにするような暮らし方をすることで達成できるようなものではない、それが男女平等という到達点にはならないというお話をされた。弁護士業界も特別な業界ではなく、数多くある日本のジェンダーレジームのもとに置かれた、最近ようやく女性の参入が増えてきたことで、その慣習やルールによりやく軋みが生まれ始めてきている業界の一つと言えとのこと。弁護士会が変わる頃には、日本の社会も少しずつ変わっていくのだというふうに私は理解している。

堀川弁護士

通常、大阪弁護士会で研修等をした場合、事件処理等にすぐに役立つ研修については人が集まるが、ジェンダーとか男女共同参画といったテーマとなると、参加者がなかなか集まらないという現状で、これだけの人数が集まったというのはある意味一つの成果だと考えている。弁護士同士の話の中でも、自然に任せていて何が悪いのかという意見が出され、推進本部で活動していてもなかなか明確に回答できないことがあ

るが、上野先生の講演会は分かりやすかった。上野先生は、所得、顧問先、経営者・非経営者など様々な問題で男女間の格差が数値として出てきている以上は、そこには何らかの差別、問題があると考えるのが自然だろう、長年実力の社会だと言われて一見公平に戦ってきたかのように見えるところが、実は男性が有利に進むようなルールがつくられていると考えられるのが自然だと言われていた。弁護士会が変わらないと日本の社会が変わらないという側面ももちろんあるが、社会全体が変わってくれないと弁護士会の構造も変わっていかないという両方の側面があるのかなと私は受けとめている。

野呂副議長

弁護士会が変わることによって、その普遍性で社会を変えていくという思いでやっていただきたい。

西村委員

いざ本当に裁判となったときには勝たないといけない。そのときには勝てる弁護士に頼むというのが基本である。実際何を勝ったか何を負けたかというのは知らないが、女性のその辺の数字みたいなものは出ているのか。

川崎副会長

それは難しい。私が勝手に思っているが、9割は誰がやっても勝てるし、誰がやっても負ける。統計といっても、お医者さんだったら手術数、成功例は言えるかもしれないが、弁護士の場合はなかなか難しい。

満村副会長

勝てるかどうかは別として、10年ぐらい前に修習生に関わったことがある。48期か49期ぐらいの修習のお手伝いをしたが、模擬裁判で女性で弁護士になろうとする人たちは、男性よりもすごく熱心で、能力も男性よりあるのではないかと頼もしく感じた。女性弁護士の能力については、勝てる弁護士かどうかは別にして、そんなに懸念はないのではないかとと思っている。能力差というのは修習指導している限りでは感じなかったし、採用してもそんなに問題はないと思う。

野呂副議長

例えば本部で関経連に対して、女性弁護士は頼りないですかという意識調査をされたらいかがか。女性弁護士に対する意識調査、ジェンダーの視点で。

畑会長

能力的に見ると男女でほとんど差がない。できない男性弁護士もおるしできる男性弁護士もいるのと同じように、女性の中でもそういうふうになっているのではないか。ただ一般的に見ると、少なくとも修習生の段階、要は弁護士になる前の段階で接していると、女性修習生のほうがしっかりしているなという感じがする。

野呂副議長

新聞社も一緒である。

畑会長

ただ実務に入ったときにそのままではないとは思っているのだが。

野呂副議長

世の中の若者たちはなぜ女性のほうがしっかりしているかというところ、男性社会がまだ根強い中で、女性は必死になって就職活動をするという面がある。そこで学生時代からしっかりとした考えを持ってやってきているというところがあると思う。その辺をどう変えていくかということが、このジェンダーの問題の大きな枠組みだと思う。

郭委員

もちろん当人らが頑張るといえるのは前提だが、当人らの努力だけでは何ともならないというのが差別の問題。その壁を壊していくのは非常に重要な全体のテーマである。数の話がいろいろ出ているが、もっともっと女性の意見が反映される、男性といろんな形で対等に議論できるような仕組みをつくるということが大事だろう。

大國委員

女性は子育てなどでやめる方も多いと思うが、復帰なさる時点ではどうか。すぐに戻れる方が多いか。我々医者の場合だと、私も経験があるが、5年勉強しなかったら全く使い物にならず、再教育がものすごく大きな課題。弁護士の場合は。

川崎副会長

これから法科大学院生が増えてきたら休む人も多いかもかもしれないが、今までの女性弁護士は余り休まず来た。私らの時代の人は一ヶ月しか休まなかったとか、出産直前までやって、産んで一ヶ月後復帰したとか。そういう元気のいい人たちが多かった。今でも産休だけとか、育休1年以内という方が多い。

大國委員

その点企業とか医師会とは全く違う。全国的には25から30あたりの人は就業率がどんと落ちる。

川崎副会長

今後は法科大学生が増えてくるので、そういう方が増えてくると思う。

大國委員

では再教育はあまり問題にならないか。

川崎副会長

いや、今後の課題である。

畑会長

研修をDVDで保存しておいてそれで勉強していただくとか、産休中にも自宅のパソコンで勉強できるeラーニングのシステムを今準備中。休んでいても遅れないという体制はつくりたい。

川崎副会長

今、正に本部のほうで検討している。

矢倉弁護士

アンケート調査の結果、家事・育児について長期間休業した後の復帰について、30%以上が「かなり難しい」、「少し難しい」も入れると94%に上る。それで先のシステム等を考えているところである。

野呂副議長

議事録署名者について、脇本委員が欠席だったので、順番で大國委員に。

(2) 次回テーマについて

福田副会長

次回の会のテーマは、5月21日から始まっている裁判員裁判について。

野呂副議長

僕は裁判員裁判は取材で2回傍聴したが、リクエストしたいのは、裁判員裁判を手がけた方で何が難しかったのか、どういう手応えがあったのか。

それと量刑の問題。僕は非常に的確な量刑が出ていると個人的には思っている。

もう一つは公判前整理手続についての弁護士会の中での議論。三者だけで証拠を決めてしまう公判前整理手続の是非について、実際に経験した人たちの声も聞かせていただきたい。

大國委員

死刑廃止のことと量刑を決められた方との関係について。

飯田委員

今焦点になっている取り調べ可視化の問題。実際にスタートしてみて、どんなふう
に検証されているかについても是非知りたい。

野呂副議長

多岐にわたって、実際に経験した方、やっている方によろしくお願ひしたい。

4 今後の日程について

野呂副議長

次回の日程は、年に3回ということで、今回は1月か2月かというあたりで。

福田副会長

できれば2月で、阿部議長の日程を含めもう一度調整させていただきたい。

5 閉会

畑会長

お忙しい中お集まりいただき、非常に参考になった。弁護士会が時代の先端を担っ
ているということはこの点に関しては言えないが、役員報酬であるとか、育休時の会
費減免など経済的負担を少なくして育休がとりやすいような環境にするなど、今検討
を行っている。またご意見を賜れば幸いである。

以上で、本日の議事を終了した。