

講 演

女性法曹の社会的意義を考えるシンポジウム (2016年6月4日開催)

I. はじめに：本シンポジウム開催の経緯

松岡佐知子

(早稲田大学法務教育研究センター助手・弁護士)

早稲田大学大学院法務研究科は、女性の法曹が増えることには社会的な意義があると考え、2015年4月、正式に女性法曹輩出促進プロジェクト(Female Lawyers Project, 通称FLP)を立ち上げて、女性法曹の輩出に取り組んできた。このプロジェクトには、早稲田大学大学院法務研究科の執行部、ジェンダー法学の研究者、そして同研究科を修了した若手の実務家が参加しており、また、本プロジェクトはその立ち上げ以来、文科省における法科大学院公的支援見直し加算プログラムとしても高い評価を得ている。

FLPの活動を開始して一年が経過した頃、そもそも女性法曹が増えることの意義が、社会にはまだ認識されていないのではないか、という問題提起がなされた。早稲田大学大学院法務研究科をはじめ、千葉大学大学院専門法務研究科や、中央大学専門職大学院法務研究科など、女性法曹の輩出に取り組む大学院はあるものの、法科大学院全体から見ると、そういった活動を行っている大学院は今日でもごく一部に過ぎない。また、大学等の教育の場においても、弁護士会等の実務の場においても、「なぜあえて

女性が必要なのか」という疑問を耳にすることは少なくない。

確かに、「男性」「女性」という性別区分で物事を説明することが必ずしも万能ではないと認識されつつある現代において、「女性」を強調することには、少なからぬ違和感や抵抗感があるかもしれない。その違和感や抵抗感は理解できるものである一方で、実生活の中では、(生物学的または社会的な)性別によって、現実直面する問題が異なるということは多い。そのため、「女性」であることによって、大なり小なり、男性とは異なるバックグラウンドを背負っていることは間違いない。今回のシンポジウムの中でも指摘のあったところであるが、法曹の世界は未だ男性が中心にいる世界であり、そこに、バックグラウンドの異なる「女性」が参入し、発言力を得ていくということは、法曹の世界に変革をもたらそうとする動きである。したがって、この文脈では、「女性」を強調すること自体に意味があることになる。

ただ若手の法曹が増えればよいというだけではなく、「女性」としてのバックグラウンドをもった法曹が増えることにこそ意義がある。FLPでは、そのような考えに基づき、女性法曹の増加に重要な意義があるということへの理解をより一層広げるべく、2016年6月4日、早稲田大学において、千葉大学大学院専門法務研究科の共催、中央大学専門職大学院法務研究科の協力により、本シンポジウムを開催した。

本シンポジウムでは現代社会における女性法曹の役割ややりがいについて、さまざまな立場からの講演をしていただいた。また、今後女性法曹を増やしていくために、どのような課題を克服する必要があるのかという点についても、シビアながら生産的な指摘がなされ、非常に示唆に富んだシンポジウムであった。そこで、活字としてシンポジウムの記録を残しておくことにも重要な意義があると考え、ここに公表の機会をいただいた。

当日は、法学部や大学院の学生、法曹実務家、研究者等、約40人余りの参加者があった。本シンポジウムの開催にあたり、ご尽力いただいた関係者の皆様、ご多忙の中ご登壇いただいた登壇者の皆様に、改めて御礼申し

上げる。なお、以下の講演録では、質問者の氏名は匿名で記載している。

Ⅱ. シンポジウム講演録

1. 趣旨説明「なぜ、女性法曹の輩出促進が求められるのか」

浅倉むつ子

（早稲田大学大学院法務研究科教授）

皆さんこんにちは、浅倉むつ子と申します。私も、この早稲田大学大学院法務研究科で、石田京子先生と一緒にFLPの一メンバーとして参加しております。私の専門は、労働法とジェンダー法というものなので、少しジェンダー法の観点から、このシンポジウムのプログラムについてご説明させていただこうと思います。

そもそも、ロースクールの出発点の話になりますが、司法制度改革によってロースクールは出発いたしました。そのキーワードは何だったかといえますと、「全ての人々にとってアクセスしやすい身近な司法」というものでした。それが司法制度改革の出発点といえますか、念願のスローガンでありました。それまでの司法が国民から少し離れていたということも反省して、司法の担い手である法曹三者が、より国民に身近な活動をしなければいけないし、国民の思いとか願いとかをしっかりと汲み取ろうじゃないか、という観点から、司法制度改革が打ち出されたわけです。司法の担い手についても、幅広い教養と豊かな人間性、十分な職業倫理を身につけて、社会のさまざまな分野で厚い層をなして活躍する法曹、というものを目指していました。そのためにも、点、つまり試験で一発というのではなくて、プロセスとしての法曹養成が必要だということで、ロースクールというのが、司法制度改革の延長線上の中でスタートをしたわけです。

一方、司法制度改革の議論の中で、さまざまな反省も生まれました。一つは、国民に身近な司法と言いながらも、ジェンダーの視点が欠落してい

るのではないかという問題提起が、主に実務を担う人々から出されました。日弁連が、2002年の定期総会で、司法におけるジェンダーバイアスを再生産してはならないという総会決議をあげまして、非常に印象的でした。そういう問題提起を受けて、私たち研究者と実務家が集まって、2003年12月に、ジェンダー法学会というものを設立いたしました。研究者も実務家も、司法におけるジェンダーバイアスをなんとか無くしていくために、一生懸命努力していきましょうということで、実務と研究の架橋を目指して、ジェンダー法学会をスタートさせたわけです。ジェンダー法学会は、研究をするというだけではなくて、しっかりと教育をします。どういう教育をしようかということもあわせて、私たちは、ともに、議論しながらこの学会を運営してまいりました。

全国のロースクールでも、ジェンダー法というものを講義として立ち上げる動きがありました。なかなか新しい学問というのは確立した体系がないため、困難はありました。でも、司法におけるジェンダーバイアスをなくすためには、これから先、社会の担い手である法曹の人々にもそういう意識を持ってもらおうということで、ジェンダー法という授業がスタートいたしました。早稲田大学でも、2004年のロースクール創設以来、ジェンダー法という講義をやってまいりました。また、臨床法学教育（家事・ジェンダー）、いわゆるリーガル・クリニックという授業で、実務家教員と研究者教員と、ロースクール生とが一緒に法律相談をしましょうという、非常に実践的な教育が行われています。さらに、これは早稲田特有なのですが、学生・教員・実務家でジェンダー法問題に取り組む、「ジェンダー法研究会」という公認サークルがあります。これは、2004年に、ロースクールの学生さんたちが自発的に立ち上げたもので、もう十数回、夏季合宿などをやりながら、ジェンダー法について勉強を続けております。今日、このシンポジウムの準備に関わっていただきました皆さんも、このサークル出身の実務家の方が多いわけですが、そんな教育をしております。

早稲田ロースクールの修了生で、ジェンダーに関心を持つ人々がどうい
うところで活躍しているかといいますと、たとえば、各地の弁護士会の両
性の平等に関する委員会に参加したり、夫婦別姓訴訟のあの弁護団の3分
の1から半分は早稲田ロースクールの出身者だなどと分かったりですね、さ
まざまに、そういうところで活躍しております。

今日のシンポジウムの主催は早稲田大学大学院法務研究科ですけれど
も、本研究科で実施している女性法曹輩出促進プロジェクトは、国からの
支援を受けることになりました。私たちの今までやってきた活動が、国か
らの支援を受けて認められた、ということは、非常に嬉しいと思うので
すけれども、なぜ女性法曹の輩出が求められるのか、ということ、今日
のシンポジウムでは十分に議論をし、皆さんにご意見を伺いたいと思っ
ております。

私は、高校生の時に初めて、結婚退職制違法という裁判例に遭遇しまし
た。結婚退職制は公序良俗違反である、という初めての判決が、昭和41年
12月20日、東京地裁で下されたわけです（住友セメント事件）。その判決に
遭遇して、私は大学で労働法を勉強したいなと思い、労働法を勉強するよ
うになりました。この裁判が、女性の法曹によって取り組まれた、初めて
の雇用における性差別の判決です。女性も、結婚して家庭を持って働き
続けることができるんだ、それが当たり前なんだ、そういう判断を裁判所
がしたということは、私のような高校生にも、大きな勇気を与えたとい
う、そういう社会的な意義があったと思います。

もう1つ、初めてのセクシャルハラスメントを巡る判決を紹介したいと
思います。これは、福岡事件として有名です。この判決が出たのは、1992
年4月16日です。これは、日本で初めて、セクシャルハラスメントを受け
た人が提訴した事件です。どういう事件だったかを簡単に言いますと、福
岡にある小さな出版社で、原告の女性が2年間にわたって上司からさまざ
まな私生活に対する中傷の言葉を投げかけられて、非常にやりづらくなっ
て退職してしまった、というケースです。この原告は、これは権利侵害で

あるし、自分にとってはとても耐えられないということで、中傷をした上司に対して裁判をしたいと思ったのですが、どこにもその事件を受けてくれる弁護士さんがいない。前例がないんですね。一生懸命いろんなところに相談した結果、福岡には女性法律事務所があり、女性の弁護士さんがそれを受けてくれた、といういきさつがあって、初めての日本でのセクハラ裁判になった、というわけですね。その時に、その弁護士さんは、一般的にこれは名誉棄損でできるかもしれないけれども、でも単なる名誉棄損ではないと感じたんですね。これは女性が働くことに対する性差別であり、権利侵害であると。だからやはり、裁判にしていかなければならないと思った。こういうケースを見るにつけ、これを引き受ける代理人というのは、やっぱりいろんな経験を持っている人がいいし、女性の気持ちを十分理解できる人がいてもらってよかったなど、つくづく思います。女性ならではの経験に寄り添うことができる、そういう女性法曹が、この法律の世界に増えて欲しいなど、つくづく思った次第です。

人々にとって身近な司法、人々にとって身近な法曹というならば、やっぱり、多様な法曹がたくさん参加した司法を作るべきであると思います。少し長くなりましたけれども、本日は、そういう意味で、男女共同参画について極めて深い見識をお持ちの方々、それから活き活きと今現在活躍していらっしゃる女性法曹の皆さんに参加していただいて、このシンポジウムを行うことになっております。とても興味深い内容になることを期待しております。どうぞ最後まで参加していただければと思います。

2. 「男女共同参画社会に向けての課題と展望」

内閣府男女共同参画局長 武川恵子

こんにちは。内閣府の男女共同参画局長の武川と申します。

本日はこのような機会にお招きいただきましてありがとうございます。我が局で抱えている色んな課題や今後の展望などを皆様とご一緒に共有し

て、今日は法曹ということですが、日本社会全体に関わる問題だと思えますので、ご一緒に考えていきたいと思えます。

（1）世界の動きと日本の男女共同参画行政

我が国の男女共同参画に関する行政というのは、今までも国際的な動きと常に連動して動いて参りました。日本の国内でももちろん戦前から婦人参政権運動等ありましたが、やはり海外との連動の中で進んできたというのが実態でございます。そこで、まず世界との比較ということを考えてみたいと思えます。

人権、といいますと、男性も女性も関係ないように思われていた時代が非常に長かったと思えます。フェミニズムというのが最初に提起されたのは、フランス革命の頃ですね（第1派フェミニズム）。フランス人権宣言の「人権」という中に女性が含まれていないと抗議したオランプ・ドゥ・グージュという方が、女性のバージョンの人権宣言を作ったところが始まりだと言われています。

それから19世紀後半になり、英領ニュージーランドで、国政レベルでは初めて女性の参政権が導入されたというような動きがありました。日本でも、戦前から婦人参政権の動きがありましたが、実態的に動き始めたのは戦後。そして、日本国憲法24条の草案に、ベアテ・シロタ・ゴードンなる方が、家庭の中における両性の本質的な平等とかそういうものを盛り込むという動きがありました。

そしてちょうど、1946年4月に、女性衆議院議員39名が当選したと。女性割合としては8.4%であり、共産圏を除けば世界最高水準の比率でございました。今の女性割合は9.5%ですので、あの当時は男女参政権運動というのが非常に新鮮な動きとしてあったということが分かります。

ですけれども、なかなか、公的な、国と国民といった関係だけの男女平等というだけでは、女性の実質的な地位の向上は図られないということで、第2波フェミニズム「個人的なことは政治的である」ということで、個人の問題と思われているようになりプロダクティブライツ、それから家庭

の中の育児、介護、そういったものに関しても、社会的な支援が必要なんじゃないかという視点が出されていきました。そういった動きを受け、国連の方では、1975年に国際婦人年、そしてその後の10年を「国連婦人の十年」というふうに設定しまして、1979年には女子差別撤廃条約が採択されるという動きがありました。そのためにこの「世界行動計画」というのが作られるんですけども。日本もそれに応じて、政府全体としてそれに取組む体制を作り、「国内行動計画」を、世界のものが出ると同時に改定していくという動きが出てきたわけです。

ご存知のとおり、日本は1985年に女子差別撤廃条約に批准するのですが、これに伴って、前年に国籍法が改正されました。雇用機会均等法も、努力義務にすぎないじゃないかといろいろ言われましたけれど、1985年にでき、家庭科の男女共修という方向性も決まる、というような動きがあったわけです。

冷戦が終結しますと、国連の方は地球的規模の問題に取り組むようになって、1992年にはリオで国連環境開発会議、有名な気候変動枠組条約とか、生物多様性条約とか、アジェンダ21とか、そういった会議が開かれました。1993年には世界人権会議、同年に女性に対する暴力撤廃条約が採択され、それから1994年にはカイロで国際人口・開発会議、この時のキーワードとして「リプロダクティブヘルス・ライツ」という考えが出てきました。そして、1995年、コペンハーゲンで社会開発サミットが開催され、貧困とかインクルージョンとかいうキーワードが出てきました。そういった問題を総括したような形で、女性の視点から、1995年、北京で開かれた世界女性会議では「北京宣言及び行動綱領」が採択されるという動きになってくるわけです。

こういった地球規模の問題というのは、一国だけでは解決できませんし、政府だけでは解決できないということで、国連がNGOと直接的にタイアップして、パートナーを組んで、物事を解決していこうという動きが出てきたわけです。

日本の方でも、1991年に育児休業法が制定され、その後1995年に同法を改正して介護休業制度が盛り込まれました。さらには雇用機会均等法も1997年に改正されると。そういうふうには、育児、介護にも社会的な支援が必要であるという動きが出てきました。そして、北京以降ですけれども、1999年に男女共同参画社会基本法が制定され、その後ストーカー規制法、児童虐待防止法、DV法ができました。家庭の中に法は入らずということではなく、家の中にも公的な介入をするんだと、そういう考え方が出てきた、という動きになってまいります。

国連の安保理の方でも、2000年に、「女性・平和・安全に関する安保理決議1325号」というのが採択されまして、紛争の防止、平和構築は女性が参画してやった方が、かえって良い解決ができるんだという考え方が出されてきました。さらに、2010年、国連で、女性のエンパワーメント原則（WEPIs）というものが出されます。今度は NGO だけではなく、営利企業にも、国連の重要なパートナーとして、児童搾取、人権搾取、腐敗防止とか、そういうことに携わってもらうために組んでいくという動きです。女性のエンパワーメントに関しても、営利企業と国連がタイアップして、作っていきこうと。こういう問題を解決していきこうと。そういう動きがあって、2010年、UNWOMEN が発足しました。2015年は SDGs。SDGs には、17個の大きなゴールがありますが、女性に関しては5番目のゴールになっております。単に5番目のゴールが女性の問題であるというだけではなく、SDGs の中では、すべてのゴールに女性の問題が関係している、ジェンダーメインストリーミングという考え方が非常に強く出されているわけです。

日本国内の方も、女性活躍推進法ができるという動きがありました。つい先ごろ開かれた G7 の中では、SDGs ができてから最初の G7 ホスト国であるということもあわせて、伊勢志摩で開かれたサミットだけではなく、関係する閣僚会合すべてにおいて、すべての政策分野で女性の問題、ジェンダーを議論する必要があるんだということで、日本としてイニシア

タイプをとったということになっています。

(2) 日本の現状

皆様ご存知のとおりだと思いますけれども、世界経済フォーラムが作っている「ジェンダー・ギャップ指数」、2015年、日本は145ヶ国中101位でした。指標が「健康」「政治参画」「教育」「経済参画」とありますけれども、特に政治が悪く、次いで経済も悪いと。ここが足を引っ張っているんだということが分かります。ジェンダー・ギャップ指数が作られる前の、国連のジェンダーエンパイアメントメジャーメント（GEM）という数値も取ってみましても、日本の相対的な順位は下がっています。絶対的な数値は下がっているので、日本も少しずつ良くなっているんですけど、他の国の方が、進捗が早いので、日本の相対順位は、1995年以来落ちてきているということが分かります。

それから、2006年以降の「ジェンダー・ギャップ指数」の相対順位を見ましても、初めは115ヶ国中80位でしたけれども、2015年は145ヶ国中101位ということで、相対順位としてはちょっと下降傾向です。特に一番悪かったのが2013年ですね。最近の2年間は若干反転しております。

相対的に落ちているのはなぜか。まず、政治の分野です。各国の、下院（衆議院等）に占める女性議員の割合の推移を比較したのを見ます。日本は、戦後は女性議員の割合が8.4%でしたけれども、その後ずっと1%台が続いてまいりまして、今は9.5%です。これに対して北欧などは、1970年代くらいに非常に増えました。他の国もだいたい1995年あたりからぐっと増えてきています。日本はそこで離されてしまっているというのが、相対順位が落ちている理由であります。

他の国はどうして上がるのかといいますと、101ヶ国ぐら이가クオーター制を導入しているわけです。フランスで2015年3月に実施された県議会議員の選挙ポスターを見てみましょう。フランスは、男女逆差別だと言われないうために、まず憲法を改正してから、2000年にパリテ法というものを導入しました。パリテというのは、ゴルフのパーと同じで、イーブンであ

る、ちょうど等しいという語源から来ているようです。男性と女性は人口的には半分ずつであるわけですから、世の中のルールを作るところも男女半分ずつになることを推進しようというものです。県議会議員は、小選挙区制の上、無所属で立候補する人が多いので、どうやってパリティ法を導入するかが非常に難しいと言われていたようです。そこで、選挙区の数をも2分の1にして、男女のペアで立候補するようにしたというわけです。これで、県議会議員は男女同数になったと。他の国は思い切った政策をどんどん取ってきている、ということです。

次に、経済の分野に移っていきたいと思います。経済の分野も、日本は大変遅れています。

常用労働者100人以上を雇用する民間企業の管理職に占める女性割合の推移を見ますと、2015年の課長相当職が9.8%。課長相当職以上、部長なども含めた女性割合は、2015年に8.7%まで上がってきてはいますが、まだまだであると。それから取締役です。最近、国際会議に行くと、日本はこの3年で、女性役員が倍増したんだと言っているんですけども、実際は、1.4%が2.8%になっただけということなんですね。まだまだであります。女性役員が1人でもいるという上場企業は、未だに、たった4分の1にすぎません。4分の3の上場企業には、女性役員が0人であるというのが実態です。今回改定した四次計画では、これを10%に増やすというのを目標に掲げていて、研修をやったりして真面目に取り組んでいきたいと思っております。

それから、就業者、管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較を見てみます。就業者に占める女性割合は、他の国とあまり変わらないんですけども、管理的職業従事者に占める女性割合は、日本と韓国だけが格段に低いということなんです。とにかく、昇進させるということが、日本の重大課題ですね。さらに、司法分野に占める女性の割合、これを見ると、頭打ちになっている感があります。足踏みをしている状態です。この足踏み状態をなんとか解消する必要があると。他の分野も見ますと、社会のあ

らゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を30%にしたいということなんですけれども、30%というのは、世の中を変えるためのクリティカルなポイントだと言われています。どの分野も、女性割合は軒並み低いんですね。弁護士さんも18.2%しか女性がいません。国会議員も9.5%ですが。とにかく、軒並み低いわけなんです。

経済の分野において、賃金総額を男女で比較したものを見てみましょう。女性の方が、労働者の数が少ないですし、一人当たり働いている時間も短く、時間当たりの賃金も低い。ということで、それを掛け合わせると、だいたい男性の何割ぐらい総賃金をもっているのかというグラフが出てきます。これはかなり古いデータで恐縮なんですけど、日本より他の国の方が伸びていて、伸び率のカーブが高い。日本は、置いていかれているというのが分かります。

では他の国は何をやっているのかというと、経済分野でも、結構思い切ったことをいろいろやっています。アメリカでも、ガバナンスの開示であるとかいろいろやっていますが、特に注目すべきは、役員クオータですね。ノルウェーが2003年に導入しまして、上場企業は、役員4割以上を女性にしないと登記をさせてもらえないということになりました。フランスでも、2017年までに男女それぞれの比率が40%以上にならないと、他の役員が役員報酬を受け取ることができないという罰則がついています。こういった役員クオータというのはもう、ノルウェー、スペイン、イタリア、オランダ、ベルギー、デンマーク、そしてEUで導入されています。ドイツも、2015年3月にそういったものを導入しました。他にも、税制ですとか公共調達ですとかいろいろやっております。他の国は具体的にいろんな政策をやっているということが良く分かります。

(3) 最近の男女共同参画行政

日本も3年前あたりから、女性の活躍に非常に熱心な安倍政権が誕生しまして、国際的な公約にもしていくということで、国際的にも評価をされています。特に待機児童を解消するとかですね、5年間で50万人分の保育

園を増設すると。それから、育児休業給付を充実させると。もともと、育児休業給付は休業開始前の賃金の50%だったのですが、2014年4月から、6ヶ月の間は67%にしました。育休を取っている間は、社会保険料が免除されるとか、給付金に税はかからないとかいうこともありまして、だいたい8割の手取りが保障される、父親も母親もその条件で6カ月までは育児休業給付を受け取ることができる、ということをやったんですね。では、2014年4月から2015年3月までの1年間で、この政策によって、男性が育休をどれぐらい取るようになったかといいますと、その前の年の2.03%から2.30%に増えただけなんですね（笑）。ドイツでは、こういう政策をとってほしい30%まで増えたと言われてはいますが、日本では本当に増えない、ということなんです。

他には、女性の就業者数が3年で約100万人増えました。民間の管理職の女性比率も、6.9%から8.7%に増えました。いろいろ成果は出てきてはいる、ということでもあります。今後何をやるかということですが、2015年12月に、第四次男女共同参画基本計画というものを作りました。四次計画でのポイントがいくつかあります。とにかく日本は、今、男性中心型労働慣行というものがあります。長時間労働は当たり前、転勤も当たり前、というものですね。そういう労働慣行でやっていると、女性の活躍といっても限界があるということですね。ですから、多様な働き方をしてもちゃんと出世できる、そういう社会にしていこうということが、この5年間で一番重要な点であると。

それから、指導的地位に占める女性割合を30%にとっても、一朝一夕にはいきませんので、きちんと人材層を厚くするんだと。OJTなどで経験をきちんとさせて、責任あるポストに女性を就けてもらったり、研修をきちんとしていったり、そういうことで人材を育成しよう。そういうことで、数値目標を盛り込んでいっています。採用する、係長にする、補佐にする、課長にする等、全てのランクで目標値を作りまして、しっかり人材を厚くしていこうということをやろうとしています。そして、四次計画の

司法分野は、検察官、裁判官、弁護士、法曹養成課程と項目がございます。検察官、裁判官といったところは、女性活躍推進法に基づき特定事業主行動計画の策定が義務付けられておりますので、それをしっかりやっていただこうと。それから弁護士に関しましても、クオータをはじめとしたポジティブアクションを検討するように弁護士会にお願いしています。第二東京弁護士会なんかはクオータを導入しています。日弁連自体は、2015年の1年間、正副会長の中に女性が0人でしたね。意思決定過程の中にしっかり女性を入れていただくようなクオータをお願いしています。

それから、これは、つい先ごろ作りました、女性活躍加速のための重点方針2016です。来年度に向けて各省がどのような予算要求をやっていくのか、来年の通常国会に向けてどういう制度改革を検討するのか、という重点方針を毎年5月末とか6月に作って、骨太の方針とか各省の概算要求に反映してもらおうということで2015年から作るようになったものです。来年度に向けては、同一労働同一賃金、長時間労働の削減といった、男性型労働慣行を変えるという面が一番大きく出されております。公共調達の面でも、ワーク・ライフ・バランスを推進しているような、女性活躍推進法によってえるほし認定をとったような企業を加点評価する、ということを導入いたしました。それを今年は政府、来年は独法、地方公共団体、そして民間でも広げてもらおうと。オリンピック、パラリンピックは、世界的な取組みとして人権的な調達というのを目指しておられるようなので、それを機に、民間的にもぐっと広げていきたいという風に思っています。

そして男性の家事、育児ですね。このシンポジウムの前の打合せの際にも話題になっていまして、なかなか男性の弁護士さんも家事育児をしないという話もありましたが(笑)。これも非常に難しい、難題なんですけれども、もう少しこれも政策にしていきたいと思っています。経営者協会と、学校などもタイアップして、お父さんが子どもに関わるのを日常的な風景にしていけないといけないと思っています。

来年に向けましては、性犯罪対策です。ワンストップ支援センター。性

被害を受けた方は、弁護士さんに来てもらいたいとか、警察の相談とか、産婦人科的な措置とか、自分で1つずつ回るのは大変ですので、ワンストップで支援できるように、都道府県で最低1つはセンターを設けられるようにしたいと思っております。今のところまだ26ヶ所ぐらいしかございません。これを未設置自治体への働きかけることなどを考えています。それからいわゆるJKビジネス。これも女子差別撤廃委員会で話題になりましたけれども、AVに強制的に出演させるとか、いろんな問題ですね、こういった問題にも取り組んでいくと。そして、マイナンバーカードに通称を併記できるように速やかに準備を進めていくということを決定しております。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律、これが女性活躍推進法ですね。ご存知のとおり、301人以上の常用雇用者がいる民間事業主は全て、数値目標を盛り込んだ事業主行動計画を立てて、ポジティブアクションを推進するというものです。2016年4月1日から施行されましたが、事業主行動計画をちゃんと作ったのかということなんですが、国と都道府県は100%作ったということです。市町村は98.5%ということなんですけれども、作っていない市町村は震災のあった福島県や熊本県に多いので、体制が整ったら作っていただけだと思います。次に、民間企業はどれだけ作っているかということ、85.0%作られました。だいたい、1万5400社くらいあるんですが、既に1万3000社は届け出たということです。似たような枠組みの法律として、次世代育成支援法というのがありまして、2003年ぐらいですかね、その時は当初策定率が35%くらいしかありませんでしたので、今回の法律は浸透率が高いというのが分かります。それから、この法律に基づくえるほし認定というのがありますが、三ツ星を取っているのが既に40社くらいあります。結構、建設会社なども多いんですよ。公共調達でこれを活かそうという動きがありますので、そういった動きに連動したものかと思えます。施行されて間もないのに、大きな建築業界も含めて動いているというのは心強いかなと思っています。

政治の分野なのですが、政治の分野は大変重要な分野です。なかなか、行政で自ら政策を立案するというのは難しい分野でもございますので、政党に対して、ポジティブアクションを考えてくださいという要請を、2011年から毎年しています。また、女性の政治参画マップというものを作って、あちこちに貼っていただいています。マップにアイコンが立っているのが、女性の首長さんとか議長さんがいるところですね。先ほど申し上げましたように、日本は、衆議院での女性議員割合は9.5%、157位です。県レベルでは、女性が0人の県議会はなくなりましたけれども、いまだに3分の1超ぐらいの町村議会では女性が0人という状況です。他にも、はばたく女性人材バンクということで、日弁連さんとも一緒に、取締役候補となる女性人材の情報を提供したり、いろいろ政策をやっています。それから、「女性の活躍見える化サイト」。これは厚生労働省の方に統合しまして、「女性の活躍推進企業データベース」になりました。学生さんがどういう企業に就職しようかなと考える時にも利用していただきたいということで、企業がどんなふうに関性について政策を持っているのか、実際はどうなっているのかということが分かるデータベースを作ったりしています。

政策は以上のとおりですが、なかなか課題も多く残されています。ぜひ今後も皆さんと一緒に頑張りたいと思います。

3. 「弁護士会のなかの女性弁護士」

弁護士 道あゆみ

(早稲田リーガルクリニック法律事務所/
元早稲田大学大学院法務研究科教授)

(1) 自己紹介

こんにちは。ご紹介いただきました、弁護士の道と申します。まずは自己紹介を簡単にさせていただければと思います。私は、1988年、大学を卒

業してすぐにNTTで営業などをやっておりました。当時は、まだまだバブル時代と言われていた時期で、男女雇用機会均等法が施行されてすぐというところで、景気が良かった時期ではあります。私は、いわゆる総合職ということで会社に入りまして、男性並みに働かねばならないという、負い目というか、気合をもって日々働いていました。今と違って、男性が9割以上で、その部署では私が女性1人という環境で仕事をするのが多かったです。私は営業だったので、接待と称して夜遅くまで飲んだりもしていました。

その後、いろいろ考えて、元々法学部だったということもあり、弁護士を志しました。弁護士登録後に留学にも行きました。海外では女性の法曹が非常に多く、2001年に私がNYに留学したときも、ロースクールは、おそらく半分以上が女性だったと思います。その後、長女を出産しました。

それからご縁があって、早稲田のロースクールでも教える機会をいただきました。家事・ジェンダークリニックにも参加をさせていただいています。私自身も、司法制度改革のうちの非常に重要な要素である法曹養成の制度改革というものを、ジェンダーとの関連・文脈で、非常に期待をしていた、問題意識を持って私なりに微力を尽くさせていただいた時もあったなど、思っています。

今、日本弁護士連合会事務次長をやっておりますが、今日は、日弁連とは関係なく、一人の弁護士としてのお話です。日弁連がこう言っていたということにならないよう、お断りさせていただきます。

（2）女性弁護士をテーマにすることについて

女性弁護士という言い方は、実は私はあまり好きではなくて、いつもはあまり使いません。たとえば、シンポに出てお話をしたりする時に「女性弁護士の道さんです」と紹介されて、疑問をもったという記憶がありまして（笑）。女性かどうかは別に説明する必要はないし、「女性弁護士」という資格も仕事もないし、単に弁護士でいいんじゃないの、と思った次第です。

それと、日弁連には「両性の平等に関する委員会」という委員会があるのですが、最近、女性と男性の2つの性別だけなんですか、という議論が、結構盛んにされているんですね。だから、「女性弁護士」をクローズアップしてお話させていただくことは、実は、私自身はあまりない、ということも留保させていただきながら、今日はお話をしたいと思います。

(3) 日本の女性弁護士の実情

そもそも、昔は、女性は弁護士になれなかったと聞いております。1940年に最初の女性弁護士が3名誕生して、それ以降、基本的には増加傾向で推移をしてきているというところがございます。そのあたりの状況、女性弁護士の歩みについては、2007年、日弁連が、「3人から3000人へ」というサブタイトルもつけて「女性弁護士の歩み」という書籍をまとめていますので、お時間があればぜひ入手していただければと思います。

データの推移だけ申し上げますと、2016年は女性の弁護士が6896人ということで、全体に占める女性比率が18.3%に届いたと。これが現時点でお話できる数字でございますが、あんまり変わっていないですね。確かに数は増えていますが、ご案内のとおり、司法制度改革の中で、弁護士全体の絶対数が増えているんですね。女性の弁護士がそれにふさわしい増え方をしているかというところでもないよね、と。男性の増え方に比べて、女性の増え方の方が緩やかであるということが分かります。

どういうことなのかと言うと、新たに女性法曹になる方がさほど増えていないということがあるのかなと思います。2015年までの数字ですが、ロースクール生に占める女性割合が30%いかないんですね。司法試験合格者に占める女性割合も20%台というところですよ。

また、年齢別、修習期別の女性割合というのがあります。当然のことながら、先ほどの数の推移を見ても分かるように、年齢のいった弁護士の中には女性は少なく、だんだん増えていっているという状況ではあるんですけども、割合としては、劇的に増えているわけではないと思います。たとえば、50代の女性割合は16%なんですけど、40代は23%なんですね。20

代はなぜか21%。年齢とは違った指標として、修習期別の男女割合を見てみても、60期代は23%で、50期代とそんなに変わっていないところだと思えます。私が47期で、その時ちょうど女性割合が約2割となった年でしたが、そこから20年経っているのにそんなには変わっていない。3割はすぐだなと思ったのですが、そうでもなかったと。その原因の分析については、私自身も定見があるわけではありません。

（4）女性弁護士の意義、役割

これは私自身の私見ですが、女性弁護士の意義と役割というのは、いろんなものがあり得ると思えます。そもそも弁護士の使命は「人権擁護と社会正義の実現」と言われております。浅倉先生のお話にもあったように、ユーザーの側、すなわち依頼者の側の男女比率と、サービスを提供する側、すなわち弁護士側の男女比率というものに著しくギャップがあるということは、サービスの提供の内容にかかわる、つまり、依頼者、サービスを受ける側の司法アクセスというものの質あるいは量に影響するものなのだろうと思っております。事実、過去、女性の弁護士たちが、具体的な裁判を通じて、さまざまな女性の権利救済を勝ち取ってきたということは、エピソードとしていくつもあるところでございます。

そういう個々具体的なケースにおける救済等を通じて、女性弁護士の存在というのが、司法そのもののジェンダーバイアスの解消ということにも貢献していると思えます。そのことによって、司法という三権の一翼を担う力への信頼、公正さが維持され、改善されていくということにもなると思っております。それから、武川局長のお話にもあったように、専門職であり、司法の支え手でもある弁護士の女性の数というのが、社会全体の男女共同参画の指標の一つになっているのではないかと思います。

（5）女性にとっての「女性弁護士」の意義

これは、これから法曹になるかもしれないという方に向けてのお話になりますが、弁護士を職業として選択する女性にとって、女性弁護士がどういう意味を持つのか。先ほど、武川局長のお話にもありましたように、社

会全体においては依然として、労働市場における男女格差、賃金格差があつて。私が大学を卒業する頃というのは、女性は最初に就職したところに一生はられないという前提、男性と同じようには扱われないという前提で就職活動をしていました。私は「総合職」として会社に入ったわけですが、入っても、これは男女平等なのかなと思うことが多くて。さりながらやはり、男女平等であるということを自分が実現していかなければいけない、そのためには隣にいる男性と同じようなものをアウトプットしていけないといけないと思っていた記憶があります。いずれにせよ、この日本社会において、女性が男性と同じように働き続けて同じように評価をされ、言ってみれば経済的にも社会的にも男性と同様の地位を与えられるというのは、今もなお容易くはないのだらうと思います。

そういう中で、当時も言われていたのは、資格を持つということは、その例外となり得るのだと。「つぶし」がきくとか、一度辞めても再開できるよと。どうしても女性は、ある時期、一旦は、ライフイベントの関係で仕事を辞めなければならないかもしれないけれども、資格を持っていたら再開は容易いと。そんな認識を私も持っていたかなと思います。

しかし、女性一般にこの弁護士という職業はあまり人気がない。それは、昔も今も思います。その理由として、唯一確かなのは、周りにあまりロールモデルがないことがあると思います。女性の弁護士になって自分の人生はバラ色になるのかなと考えた時に、そういう方が目の前にいないために、この職業を選ぶ方が多くないのかなと。女性弁護士は、「職業的・知的エリート」であると同時に「社会的地位の低い日本の女性の一員」である、という言い方をされるときがあります。私自身が好んで使っているわけではないんですが。日本の女性の経済的、社会的地位というのは、なお男性に比べれば低い。だけど、女性の弁護士というのは、その例外的な状況に抜けられる可能性がある、ということのようです。

ただ、先ほどのお話にも出ていた、日本の男性型労働慣行に女性が合わせなければいけないというのは、一般企業ばかりではなくて、実は弁護士

を含む法曹もある意味同様です。それは私が弁護士になって痛感しているところでは。

昔は「うちは、女性弁護士は採らない」とか「女性修習生はちょっと受け入れがたい」とかいうお話をされる男性弁護士がいました。また大きなローファームでパートナーにのぼりつめていくというのが弁護士の一つの活躍のスタイルとしてありますが、女性弁護士がそれをなしとげるには、いろいろなものを犠牲にしなければならないというのが、通説的です。したがって、女性弁護士は、社会的・経済的にパワーを持ち得る要素を持っているのですが、それを追求しようとする、女性であるという要素は限りなく抑えていかなければいけない。言ってみれば、2つの要素の中で、いつもジレンマを抱え得るといえるか、両立するのはそんなには容易くない、ということかと思えます。

ただ、最近、双方の要素が変わってきています。まず、弁護士だからといって、社会的・経済的に一定の地位を一概に期待されるようなことはなくなってきたと感じます。弁護士人口が増えているというのもあります。また、社会全体の男女共同参画の推移というのがある、女性の社会的・経済的地位というのが少しずつ変わると、この2つの要素の関係というのはまただいぶ変わってくると思っているところです。

（6）弁護士会の中の女性弁護士

弁護士会という組織、職業集団において、女性がどういう状況にあるか、どういう課題を背負っているかということについてお話しします。まず、弁護士会がどういうところかというお話をしたいと思います。日本では、弁護士会は強制加入団体になっていて、弁護士として仕事をするには必ず弁護士会に入らなければなりません。日本弁護士連合会というのは、52ある各地の弁護士会が集まっているものです。弁護士は、各地の弁護士会のどこかに加入するということを通じて、日本弁護士連合会の会員にもなるという仕組みになっています。なので、弁護士会というのは、弁護士になる人間にとっては、無視できない組織ということになります。そのた

め、そこで決めたことには相当に影響されてしまいます。NYなどは必ずしもそうではなくて、NYの弁護士会に所属はしていないけれども、弁護士という資格だけは持たせてもらっている、そういうことが十分にあり得ます。

同時に、日本の弁護士会というのは、人権擁護と社会正義の実現を進める使命も負っていると自負しているわけです。そのために、弁護士会の中には、たくさんの委員会組織があります。先ほど申し上げた両性の平等に関する委員会というのも、その一つです。たとえば、人権に関する委員会、憲法に関する委員会、消費者に関する委員会、貧困に関する委員会、国際的な展開に関する委員会など、様々あります。そういった委員会を通じて、実は外にいろいろな意見も発信しています。一定の社会的インパクトを持つべく活動しているところではあります。

その弁護士会というところで何か活動をするということは、裁判を通じて一つ一つ依頼者の権利を救済していくということ以上の、インパクトがありうるとも言えます。まさに人権擁護と社会的正義の実現に向けた活動にマクロで関わることを意味しているのではないかと思います。弁護士会や日弁連が動いたことによって、具体的な法律や制度が変わったということは、実際にあります。となると、弁護士会の中で、男性ばかりではなく女性の弁護士が活動するということは、マクロ的に世の中の仕組みや法律を変えるということに、女性が関わり得るといふことなのだろうと思います。個別の事案に代理人として関わってきた経験なり問題意識なり英知なりを集結させて、もう少し大きな、社会を変えるということに関わり得ると。弁護士会の政策決定に、社会と同様の男女比と多様性が反映されるというのは、本質的には社会そのものが要請していることではないかと思っています。そうであるとすると、そういうことを通じて女性弁護士は、自分の目の前にいる方たちを救っていくだけではなく、世の中そのものを変えていくという、ある種稀有な立場に立ち得る存在なのではないかと思えます。

ところが、じゃあ弁護士会の中で女性が生き活きと活躍しているのかと言うと。最近はだいぶ変わったと聞いていますが、昔はいろいろありまして。今申し上げた女性修習生の就職難というのは、現にあったと。弁護士事務所というのは一つ一つが独立の事業主なわけで、そこに対して弁護士会や政府が、「女性をもっと採りなさい」と言うことは中々できなかった。

また、公式行事問題というのがありました。日弁連には、「公式企画人権ガイドライン」というのがあるんです。日弁連が主催等をしているというのが「公式」の意味で、たとえば人権大会とか、総会とかですね。そういうものに付随する懇親会で、ジェンダーの視点だけでなく、マイノリティの方に対して失礼なことになってはいけなと、そういうことに配慮してくださいねというガイドラインなんです。

さらに、男性弁護士と女性弁護士にはそれなりの所得格差がありまして、2010年の調査でそれが分かっています。資格を取れば、弁護士になれば、社会における男女格差の例外を生きていけると思われるかもしれませんが。しかし、2010年の調査では、男性の平均所得が1500万円台、女性の平均所得が900万円台と出ております。また、役員等意思決定の過程に占める女性の割合ですね。女性弁護士そのものの割合が2割になっても、会長、副会長、理事、事務総長等になる女性というのはやはり少ないです。日弁連の機構の概要を見てみましょう。基本的には、日弁連の会員は、弁護士会と弁護士等ですね。議決機関ということで言うと、総会、理事会等。そして、役員（会長、副会長、理事等）。ここに女性が非常に少ないと言われてます。それでも増えてきたんですけども、未だかつて女性の日弁連会長というのは出たことがありません。13名いる副会長の中で、女性がどれぐらいいたかと言うと、前世紀までは0人でした。最初に女性の副会長が誕生したのは、2003年になります。それ以降はパラパラと誕生するようになりまして、最近では2名誕生することも珍しくなくなり、2014年は3名ということでした。画期的だと言われましたが、昨年は0人になってしまったと。理事というのは、理事会を構成していて、議決機関でか

なり重要な意思決定をしているのですが、そこも従前、女性理事は1人2人だった時代がずっとあって、2012年になると5名、2013年6名と、ちょっと増えている傾向にはあります。事務総長は1人だけ女性が誕生したことがあります。でも、最近はずっと0人ということです。

これがなぜなのかということ、あくまで私見として、お話ししたいと思います。結局、女性の弁護士というのは、男性の古くからの労働慣行の中で、男性と同じように働くことを期待されてしまう。女性の弁護士も家庭責任を重く負うということが例外ではなかったと。綺麗に、日本における男女格差の例外になっているわけではない。その上、自由業だから良いこととそうでもないことがある。自由業だから、子どもが小さいときには、自分の好きなように仕事の時間をコントロールできるというフレキシブルさもある一方で、制度に守られるということもないので、自己責任だよねと。自由業というのは経営者でもあるので、事務所の賃料を払い、事務員さんの給料を払い、とやっているわけです。仕事を縮小したら赤字になっていくわけで。そんなことから、男女の所得格差が広がってしまうというのものもあるのかもしれない。そうすると、ワーク・ライフ・バランスだけでもそれなりに大変なものですから、さらにそれにプラスして、弁護士会の委員会に入るとか、理事になるとか、副会長になるとか、会長になるとか、そもそもそういう余力がない。そういう話を周りから聞きます。

女性弁護士は、もちろん女性であるという特性があるわけで、となると先ほど言った性別役割分担の中で、仕事と家庭の両立について、難しいものを迫られる。弁護士であってもそうであると。事業者であると、育休とか産休とかが制度として無い。かつ、専門職なので、常に高度の職業倫理を期待されていて、目の前の依頼者に対して高い責任を負うというプレッシャーもある。これに加えて弁護士会で役員をやったりすると、組織人としての力を求められるので、実は、容易くはない。そのことが、女性役員が少ないことの背景にあるのではないかなと、私は個人的に思っています。

最近、日弁連でも、このままだと女性の役員が増えないということで。女性の役員を意識的に増やすというある種ポジティブアクションのようなものも検討し始めています。各地の単位会でも、ポジティブアクションが始まっているようです。その時に出てくるのは、今いる男性と同じことをさせたら、世の中の大人たちが全員、朝の7時から夜の24時まで帰ってこないということになりかねないわけで、家でのケアを必要とされているお年寄りや子どもはどうなっていくんだろうという問題意識です。そんなことは無理に決まっているし、無駄も多いし。そうすると、従前の男性弁護士の仕事の仕方が変わるべきじゃないの、おかしいんじゃないの、ということにもなる。ようやく、そういう議論が始まっています。こういうお話をあえてしたのは、女性の弁護士が増えるというのは、弁護士の世界だけ、依頼者にとってだけではなくて、社会全体にとって大きな意味を持っているのではないかと、次の世代にとって大きなインパクトを持ち得るのではないかと思っているからです。弁護士が増えて、弁護士会の中の男女共同参画が進み、意思決定に多様性が反映されるということになれば、そこから発信されているマクロ的なインパクトというものも、それを反映したものになるわけですね。たとえば、日弁連が制度を変える、法律を変えるということになれば、もしかしたら社会そのものの本当の男女共同参画の実現に、弁護士会の男女共同参画が寄与していくのではないかと。それは、司法におけるジェンダーバイアスを是正するために女性の弁護士が期待されそれを担ってきたように、弁護士会そのものの男女共同参画は、社会全体のジェンダーバイアスを解消するために、社会的なインパクトを持ち得るのではないかと思っております。

本当は、社会の意思決定機関に女性が入る、つまり議員さんに女性がより多く入るというのはより直接的ですが、それがなかなか進まない中、自由と正義をひょうぼうする専門職の団体が男女共同参画を進めるということは、社会にとって大きな意味を持つのではないかと。なので、あなたも社会を変えてみませんか、おかしいと、であれば変えていこうと、自分自身

がぜひともそれに参加してください、とこれから進路を選ぼうとしている皆さんには、お伝えしたい。本日お話ししたように、容易くないこともありますが、弁護士の仕事も選択肢が増えました。弁護士会の意識も大きく変わろうとしています。そこに飛び込んでいただいて、弁護士会と、それを通じて社会そのものを、健全に変化させるというかけがえない仕事に加わっていただきたい。これ程意義ある仕事も中々ありません。そのことを申し上げて、ひとまず私のお話を終わります。ありがとうございました。

4. 「女性法曹の今日的課題」

日本女性法律家協会副会長・弁護士 金澄道子
(金澄道子法律事務所)

皆さんこんにちは。ご紹介にあずかりました、弁護士の金澄道子と申します。

日本女性法律家協会というのは、歴史は相当古いんですけれども、今だいたい会員が860人くらいいます。最高裁判事の中では、岡部先生と、鬼丸先生が会員でいらしていただいています。学者の方にはもちろんお入りいただけますし、修習生、ロースクール生の方であれば準会員ということでお入りいただけます。これから法曹になるということを目指している方に、女性法曹がなぜ必要なのかということ、なかなか増えていかない原因は何だろうか、それをどうやって克服していこうとしているのかということ、自分の経験や、日本女性法律家協会で行っているキャリアサポートセミナーでのお話も交えて、お話できればと思います。

(1) 女性の視点をあらゆる法領域へ

まず、女性法曹がなぜ必要なのかというところを、私なりの経験を踏まえてお話していきたいと思います。私は、女性の視点というものをあらゆる法領域に広めていくことが必要だと思っています。女性の視点というのが、問題を先取りして、切り拓いていく視点だろうと思っています。

① 労働法の分野

まず、労働法の分野を挙げたいと思います。浅倉先生と同じく、私も、結婚退職制と退職の年齢の差別の問題がずっと戦われてきた、あの裁判の記録を、高校3年生の時に、憲法の教科書で読んだんですね。高校3年生の時に、政治経済の授業の関係で、憲法の佐藤功先生の書籍を読みました。その中で、結婚退職制が違憲だ、年齢差別が違憲だ、という判決が紹介されていて、そういう風に裁判で勝ち取っていくことによって、退職差別が無くなっていったということが書いてありました。私は、それまで理系で医学部志望だったんですが、それを読んで、こんな素晴らしい仕事があるんだ、世の中にはこんなすごい差別があるんだ、ということを知りました。その差別を克服していく手段として裁判というものがあって、その中で戦う応援をしてくれる弁護士という仕事があるんだ、その仕事は社会を変えていける、差別を無くしていく素晴らしい仕事だ、と感じました。それで文転して、法学部に入ることになりました。

労働法の分野というのは、差別がよく現れる典型的なところだと思います。労働者派遣法制定よりもずっと前から、女性はパート、非正規低賃金で働いてきた典型ですよ。今のように、非正規労働で低賃金、貧困ということが大問題になる前から、シングルマザーは、大部分がパートで、貧困で困っていたわけです。その頃から、女性の弁護士や日弁連の弁護士会に設けられている両性の平等に関する委員会は、同一価値労働同一賃金という原則があるのにおかしいじゃないかということを、意見書を出してずっと言ってきたんです。しかし、それがなかなか社会ではメジャーにならなかった。パートは、非正規・低賃金、貧困の究極の姿だったんですが、女性が言ってもなかなか問題にならなかった。

ところが今、男性にもどんどん貧困問題が拡大して行って、男性が貧困になって初めて、非正規労働がこれだけ大きな社会問題として取り上げられるようになってきている。この流れからすると、女性の視点というのは、人権が侵害されている、差別をされているところのカナリア的な立場

にあるんじゃないかと。カナリアというのは、炭鉱に入っていく時に、ガスが充満していたりしないか確認するために、鉱夫さんは鳥を連れていく、そのカナリアです。つまり、差別があるんだけど、なかなかみんなが差別とは気付かない。そういうところに、女性がまず気づくのではないかと。女性が最初におかしいと思うところが、差別が発生している場面なんじゃないかと私は思っています。

派遣法というのは、当初は、対象が専門職に限定されていて、女性のプロフェッショナルの賃金を上げるような意味もあるんだというような説明もされていたかと思います。そういうことであれば、限定的だし、プロフェッショナルだしということで、間接雇用も許容されていたと。でもその時にも、法律家の団体としては、やはり管理責任を不明確にするということで、反対意見等を言ったりしていました。

結局、ご承知のとおり、労働者派遣法は制定されて、限定されていた業種の部分もどんどん無くなっていきました。派遣法については非正規の典型ではないかということで、問題になっているところがございます。雇用の流動化の一方で、やはり、低賃金になっている、不安定雇用になっているということは否定しがたいところだと思います。まず、「まあ対象は女性だろうから、いいんじゃないかな」と思って許容されていたところが、拡大されていって、現状のようになっていくと。「女性だからいいんだ」ということではなく、やはり女性の視点から敏感に感じて、その視点というのが、結局後から見ると、あれは社会全体に広まっていく徴表だったよねと分かるんじゃないかと思います。その点で、女性は人権侵害、差別のカナリアだというふうに言っているところです。

② DV防止法

次に、DV法ですね。平成13年に制定されました。もともと「人権」というのは、歴史的にみても、男性だけを想定していたものでしたけれども、女性が声を上げることによって、女性の人権宣言もあったということで、広まっていったわけです。それでも、ずいぶん長く、法は家庭に入ら

ずということで、家族・家庭は国家と個人という二元論の中から疎外されて、法領域からは見えないような感じになっていたわけです。そういう中で、家族とか家庭の中でこそ人権がきちんと生かされなければならないということで、公私の間に「家族」があって、その家族の中でこそ人権が大切なんだよということになって、家庭内での暴力とかそういうことに対しても運動が高まっていきました。1995年の北京世界女性会議でも、女性に対する暴力が大問題なんだということになって、2001年、日本でもようやくDV法ができたわけです。法領域を、家庭の中にも入れていこうと。ストーカー規制法もそうですけれども、男女の交際というプライベートな中にも法領域を広めていって、法の適用を広げていこうというものです。この問題意識を広めていったのもやはり女性の視点ではないかなと思っています。

DV法制定当時の話を読んだのですけれども、たとえば保護命令の導入に際して、法務省がいろいろなロビイングをしていました。保護命令というのは、配偶者からの身体に対する暴力を受けた被害者が、配偶者からの更なる身体に対する暴力により、又は、配偶者からの生命等に対する脅迫を受けた被害者が配偶者から受ける身体に対する暴力により、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときに、裁判所が被害者からの申立てにより、配偶者に対して発する命令をいいます。この保護命令の1つで、退去命令とありますが、DV加害者に対し、被害者と共に生活の本拠としている住居からの退去を命ずる裁判所の命令を貫くこともできます。この保護命令制度を作るときにですね、法務省の担当者がロビイングをして、議員に対して、「夫の所有権のある家から夫に出て行けという退去命令を創設するということは、夫の財産権を侵害することになるのだから、そんな制度はおかしい、作ることができない」という話をしていたという記録が残っています。

でも、夫の財産権よりも、被害者である妻の生命身体の安全の方がずっと保護すべき価値があるでしょう、と言って、被害者の立場から押し戻し

ていける。そういうのは、被害者であることが多い女性が、きちんと法律の議論に絡んで意見を言えるようになってきているからこそだろうな、と思います。ですから、女性は人権適用の領域拡大の騎手である、と言えるのではないかと思います。

③ 民法（選択的夫婦別姓の最高裁判決から）

次に民法の改正。選択的夫婦別姓制度の最高裁判決で、違憲という判断をしてくださったのは5人ですが、女性の3人の最高裁判事は全員が違憲だという意見を書いてくださいました。通称でいろんな不都合が緩和されるということについても、そんなことはないと反対してくださっています。しかし、漏れ聞こえるところによりますと、男性裁判官には、そのような考え方は全然受け入れてもらえなかったと聞いております。

女性の最高裁判事は3人とも改姓された方だったんですけれども、改姓を余儀なくされるという社会的に弱い立場の経験値が、強い立場の人にはなかなか伝わらない、分かってもらえない。やはり人生の経験値によって、判決というのも変わる部分というのはあると思います。弱い立場の経験がある人間が最高裁判事に居るというのも大事なのではないかなと思います。そういう弱い立場であるからこそ、人権侵害をされる者の立場、気持ちというのが分かるのではないかなと思っています。

民法には、氏の選択に関して、性中立的に書かれています。でも、力関係によって、一方の性が不利益を被っていると。力関係によってこうなっていて、間接差別であって、憲法14条に反しているんだという主張をしていたんですけれども、それもなかなか通じることはありませんでした。間接差別という概念をきちんと労働裁判の場でも主張して、これが実態なんだと言っていくのは、差別されている側の女性の仕事ではないかな、女性だからこそ実感を持って言えることなのかなと思っています。

家族法の中には、氏の問題以外に、認知の問題をはじめ、女性の立場から見て不合理だと思われる問題がいっぱいあります。そういう問題を感じる立場としての女性、というのは、こういうものを変えていく力になり得

るんだろうなと思っています。民法の問題以外にも、寡婦控除（離婚または死別した女性に対して税金の控除をする仕組み）の問題もあります。夫と死別した人が一番有利で、一番多く控除を受けられる仕組みになっていて、離婚した人はその次に有利になっています。そして、未婚で子どもを産んだ人というのは、同じ母子家庭なのに、寡婦控除は一切適用されませんですね。つまり、税金が高くなるのです。そういう制度がまだ残っています。そういう制度はおかしいんじゃないか、ということで、日弁連に対して人権救済の申立てもされています。このような問題に気づき、問題にできるのも、女性が多いのかなと。女性の活躍の場だろうなと思っています。

④ 刑法改正

現在、刑法改正の議論がなされているところです。強姦罪の規定も変えようという動きがあって、性交類似行為の構成要件を創設しようということになっています。今までは、膣性交だけが強姦になっていたのですが、それに加えて口や肛門での性交も、性交類似行為ということで構成要件を創設しようということになっています。あとは、法定刑も、強盗が5年で強姦が3年のところを、同じように5年に引き上げようということで、今、法制審議会で議論をしています。それでパブリックコメントの募集をしているというところです。

審議会の段階で、心理学者の方が、被害者の立場からすると、膣性交でも口でも肛門でも、異物が侵入してくる異常さ、気持ち悪さはそんなに変わらないし、強姦というのは魂の殺人だと言われてはいますが、同じように、たとえ膣ではないとしても、嫌だと思っているのに異物が入ってくることへの精神的なショックは変わらないんだということを、言ってくれました。この心理学者の方も女性だったんですけども。そういう応援を得ながら、法制審の取りまとめの段階で、そういう構成要件を創設しようという話になっているところです。

女性弁護士等がいろいろ発言をして、やっと構成要件の創設や法定刑の

議論に入っているところなんですけれども、やはり一部の、たとえば男性弁護士、刑事事件を中心にやってきている弁護士からすると、新しい構成要件をつくるということと、重罰化をするということには非常に大きな抵抗があって、反対意見を出そうとしている弁護士会もあると聞いています。そういう人達は、刑事事件というのは、国家対国民（被告人）であって、被告人の権利の保護というものがまず一番に考えられるべきであって、日本では被告人の権利保護も十分にされていない段階なので、重罰化をしていとか被害者の立場で考えるというのは時期尚早ではないか、と主張しているわけです。

でも、じゃあ、被告人の権利保護ができてから初めて被害者の権利を考えるのかと。そんなことでは、いつになっても被害者の権利なんて考えられないでしょうと、こちらからは言っているのですが。やはり、いつも被告人の立場で考える人と、被害者の立場、弱い者の立場で考える人とはなかなか相いれないものがあって、弁護士会の中ではすごく大きな争いになってはいるところですよ。やはりそういうところで、声を上げて、一生懸命活動していけるのは、被害者を守る立場になることが多い女性の弁護士なのかなと思っています。

以上のように、女性の視点というのは、まだまだいろんな場面で非常に大事で、必要になってくるだろうなと思っています。

(2) 女性法曹の活躍を阻んでいると思われる要因

① 古い価値観

では、女性法曹の活躍を阻害していると思われる要因は何なのかということですが、これは、端的に言うと、古い価値観ということがあるだろうと思います。司法研修所の女性差別という問題が、1976年（昭和51年）、30期の修習生の時にございました。これは、修習の公式行事である見学旅行のときに、刑事裁判の教官が、女性修習生を呼び出して、「男が命をかける職場に女は要らない。女性は裁判をするには適さない。君は家に帰って良き妻になって、自分の才能を腐らせろ」というようなことを言われたと

ということがありました。これは女性の弁護士も非常に問題にしまして、衆議院の法務委員会とかで問題になりました。その時、最高裁の人事局長が衆議院に呼ばれて、「男の気持ちを話ただけだ」というようなことを言ったりしています。結局は嚴重注意になったということです。残念ながら、この業界はそういう体質が元々あった、というところでは。

その後、25年以上経って、検察官に女性枠があるということが判明しました。これは、平成13年、司法修習53期の人達が問題にしたことです。教官が、「検察官になれるのは、各クラス、女性は1名だと決まっている」と言って、検察官志望の女性に肩たたきをしていたということでした。何年間かの統計を取ってみると、たしかに、女性検察官は、各クラスから1人、もしくは2人出ている。クラスから2人出た時は、教官から「教室の調整で、2人にすることはできるので、約束はできないけれども」と言われて、教官が尽力してくれて、検察官になることができたという話が、証言として出ています。

そんな業界ではあるんですが、今は変わってきています。日弁連も、世界的な社会状況の変化によって、変わってきていますし、今は裁判官になる方に女性が増えてきています。上述のような公の場での女性差別はなくなってきていると信じています。じゃあ、何が活躍を阻害しているのかということ考えると、制度としてはなくなってきているんですけども、やっぱりまだ、性別役割分業意識が残っている、というところだと思います。

先ほど、収入の違いがあるということだったんですけども、労働時間を見ても、やっぱり男性弁護士と女性弁護士では違うんですね。労働時間は、女性弁護士の方が少なくて、女性の40歳以下ですと、仕事にける時間が週60時間以内の割合が55%ですけども、男性ですと、仕事の時間が週60時間以内なのは37%で、やはり女性の弁護士の方が労働時間をセーブしているというところがあります。ところが、41歳から65歳の労働時間を男女で比べると、ほぼ同じになります。ということは、40歳以下の時に、

女性弁護士が仕事を調整しているということだと思います。

これはなぜかという、やはり子育て期だから、ということが中心になってきます。そのことが、その後の収入とか、役職、経験、上司の評価の差につながっていくのかなと思っています。そういうような男女の間での役割分担意識がまだまだ残っていて、それは女性弁護士も逃れられないところなのかなと思っています。

② 出産・子育て期の意識

あと、女性の中で、出産・子育ての時の意識として、「自分がやらなければ」という意識からなかなか逃れられないところがある。お金をかけてシッターさんを雇って送迎をしてもらうとか、外に任せることが子どもに申し訳ないという自らの意識というの、やはりあるのではないかなと思っています。

この背景には、保育園の不足とか、いろいろな設備が十分でないこととか、そういうこともあるんだろうとは思いますが、自分の中のそういう意識というのもあるし、配偶者の意識というの大きいところだと思います。

私の知っている人で、弁護士同士で結婚して子どもができたんですけども、男性が「僕は一切、子育ては手伝わないからね。費用も一切君のお金で」と言った人がいて、女性が非常にしんどい思いをしたということがありました。

(3) 課題克服に向けて

まずですね、やはりパートナー選びがまず大事だと思います(笑)。

日本女性法律家協会の主催しているキャリアサポートセミナーでも、講師の方は皆さん、パートナー選びは大事だと言っています。彼の人生の伴侶になるのではなく、自分が自分の人生における主役になれるようなパートナーを選ばないといけない、ということだと思います。

これが対策なのかと言われそうですが、現実のところはそうなのかなと思います。

彼の人生の伴走者にならない、ということです。自分の人生は自分で走ると。それを受け入れられる人を選ばないと、やっぱりなかなか、両立をして仕事を続けていくことは難しいのかなと思います。

自分の経験を振り返っても、配偶者は同業なんですけれども、出産した時は、子どもが保育園に入ってからも、3歳くらいまでは、早いときは15時半、遅くとも18時には事務所を出るという生活を配偶者と1日交代でしていました。バリバリ働いている姉弁の生活を見て、こんなんじゃだめだと焦っていました。でも、今思うと、そんな時間はすごく短かった。そういう制限のある期間はそんなに長いことではありません。子どもが小学校に入って、学童から1人で帰ってこられるようになるのは10歳くらいでしょうか。たかが10年、妊娠期間を入れても11年です。弁護士は定年がないので、70歳まで働くのであれば、40年、50年の働く人生の中で、そんなに長いことではないので、焦らずに、長い目で見るということも大切なのかなと思います。

あとは、メンター制の話ですね。友人、先輩などの知り合いを広く作って、ロールモデルを探すとということがとっても大事だろうと思います。私が最初に入った事務所には、姉弁がいましたが、事務局も含めて、子育てをしながら働いている人が一人もいませんでした。その中で、私が子どもを産んで、15時半とか、遅くとも18時に帰ったり、夜の打合せはほとんどできないという状況で、「これから私、弁護士を続けていけるんだろうか」とすごく不安でした。そんな中、委員会で知り合った女性弁護士が、子どもを2人育てて、おまけに個人事務所で事務所を経営していたんですね。そういう人を身近で見ても、いろんな話を聞いて、ああこういう人と仕事をしたいと思って、実は私、その人の事務所に押し掛けて行って、そのまま事務所に入れてもらったんです。そんな風に、身近に両立している人がいて、その人の話を聞いて、ということが、自分の自信になっていって、これからも続けていけるんだという力になりました。なので、メンター制は非常に大事だと思います。弁護士会がメンター制を作ってくれるかどうか

は分からないのですが。作ってくれないとしても、自分で探して、委員会とか弁護士とか、いろんな活動をしていく中でメンターと知り合うことができるので、そういう人を見つけるということも、自分の仕事を続けていく上で大事なかなと思います。

あとは、日常の女性弁護士の活躍の場を広げて、いろんな事件で活躍していくという意味では、やはり日常で感じる問題、直観とか疑問を大事にすると、新しい分野の差別の問題意識に目覚めて、仕事の分野が広がっていくのではないかなと思います。女性が持つ違和感とか、人権侵害の発見の糸口になるのではないかなと思います。

最後に、機会を断らない、オファーを活かすということ。たとえば、委員長やってください、会長やってくださいと言うと、無理ですと言って断る人が結構いらっしゃるんですが、そういう時に、ちょっと難しいかなと思っても、受けてみることによって、見える世界が非常に変わってくるということがあります。引き受けることで、人脈も広がるし、勉強もするし、見える世界が違ってきます。というわけで、引っ込み思案にならずに、何かにチャレンジをするということが、これから女性弁護士にとって必要なことだかなと思っています。

お2人と違ってベタな話で申し訳なかったのですが、ご清聴ありがとうございました。

【質疑応答】

A：立教大学法学部4年生のAと申します。とても勉強になりました。

独特の視点を持っている女性の立場と、なかなかその視点を分かり得ない男性の立場とで、衝突があると思うのですが、そういう時に、女性の視点を男性に伝えていくために、どういう工夫をされていますか。

金澄：なかなか分かり合えないところが多くて（笑）。弁護士会でも、強姦に関する刑法改正のところでは、ずっとずーっと対立してはですね。両性の平等に関する委員会は女性の立場で発言していて、刑事法制の委員会は伝統的な価値観でやってきているので、ここはもう全然理解

が得られないで、ずっと対立したままです。何をもって衝突を回避してうまくやっていくかというのは、刑法に関しては、非常に困難です。

たとえば夫婦別氏に関しては、弁護士会で、粘り強く、これは間接差別だし問題ではないかということやをずっとずっと言い続けてきて、弁護士会としては選択的夫婦別姓でいくべきだと意見をまとめることができました。それは本当に粘り強くやりました。男性が姓を変えるんだったら嫌でしょという感覚に訴えるところからはじまり、理屈での説得もしました。

そういう風にやることによって少しずつ歩み寄れる分野もあるのですが、全然歩み寄れない分野もあるのは確かです。そこで短気を起こさないということも、非常に大事だろうと思います。

だって、外国では変わってきていますよね。別姓も、認めていないのはもう日本だけになりましたし。強姦罪の規定だって、女子差別撤廃委員会からは、そういうところも処罰の対象にするよという勧告も受けている。そういう中で、世の中は変わっていつているんですよというところで説得していくしかないのかな、と思います。長い目で見て、短気を起こさない。これは、自分にも自戒を込めて言っているのですが、そんなところではないかなと思います。

5. 3名の若手女性弁護士から見た「仕事のやりがい」

(1) 渥美優子弁護士（早稲田大学大学院法務研究科修了生／早稲田リーガル コモンズ法律事務所パートナー）

簡単に仕事のやりがいをお話したいと思います。法曹という仕事は、女性が年齢を重ねて、結婚・出産して、将来的には親の介護をして、という人生のプロセスの経験が仕事に生きるという珍しい仕事だと思っておりますので、自分の経験から簡単にお話したいと思います。

私は大学を卒業した後、証券会社で勤めて、その中で結婚・出産をしまして、出産後焦って2か月で復帰したんですけども、今後キャリアブラ

ンはどうするのという感じで。いわゆるサラリーマンの女性が勤めていく中で不安を感じるような出来事が起こった時に、ちょうどロースクールができました。私は、曲がりなりにも法学部を出ていたので、そういう機会にやってみようということで、ロースクールができた時に1期生として入学して、合格後、大手の渉外事務所に入りました。楽しく働いてはいたんですけども、それこそ家にほとんど帰ってこないというような生活を数年送って、また出産しました。ちょうどその頃、早稲田大学大学院法務研究科の1期生で同期だった人たちが事務所を立ち上げるということだったので、そのタイミングで、退職しました。事務所を立ち上げて、今は設立3年目ぐらいなんですけど、30人ぐらい弁護士がおりますので、その経営と、弁護士の仕事をしております。

今の仕事としては、企業法務の仕事が半分と、あとは一般民事、特に家事事件が半分というような割合です。

なぜ法曹という仕事が、私のような状況でもプラスになるかについてお話しします。

家事事件、特に離婚、子どもの問題とか、DV、相続などでは、依頼者が男性であっても女性であっても「女性の弁護士がいい」、または「子供がいる人がいい」、という形で仕事が回ってくることもあります。話している中で、自分の経験がアドバイスに生きることもあります。そういう意味では、私、たとえ離婚しても、弁護士としてのアドバイスに重みが出るだけですので、プラスでしかないと思います(笑)。今後の不幸が何も怖くないという感じなんですけれども(笑)。

一方、不利に思える企業法務ですが、中小企業の社長さん、大企業の役員さんに、恐れ多くもアドバイスをするのが弁護士の立場なんですね。歳をとっていることで多少聞いてくれることもありますし、珍しく女性の弁護士が出てくるということで顔を覚えてもらえる、次に使ってもらえるということもあります。もちろん限界もありまして、海外出張の仕事とか、泊まりがけの仕事とか、体力勝負の仕事とか、簡単には受けられない仕事

はあります。それでも女性としてやっていくことでプラスの方が多いと思っていて、「〇〇〇ができないから悔しい」ということは、今はもう全くなりませんでした。そういう意味では、企業法務であっても、家事以上にプラスをいただいているのかなと私は思っております。

事務所経営という意味では、当然、女性の視点が大事です。未だに事務局というのは女性が多くて、女性の採用、出産とかそういうところに女性の視点が欠かせないので、経営者としてアドバイスできることも、経験を積めば積むほど、そういう形で貢献できるのかなと思います。

最後に、一番は、個人事業主になることができるというのが良いところですね。組織なりの良い点は後のお二人にお話いただければと思いますが、個人事業主の何が良いかと言いますと、学校行事など、子育てをこなすにはある程度仕事に融通をきかせることが必要になってきます。サラリーマンの時はほとんど行けなかったんですけども、普段面倒を見られない申し訳なさをなんとかカバーしています。また、夜は基本的に仕事を入れないようにしています。弁護士会の研修は18時からが多くてですね、研修にはほとんど参加できないのですが、そこはもう諦めたり、オンラインで受講できるシステムでカバーしたりしています。

(2) 今井優弁護士（千葉大学大学院専門法務研究科修士／国土交通省）

私は弁護士としては5年目になります。最初に、小規模事務所に入りまして、だいたい4年間、民事事件、刑事事件、破産等の普通の事件を経験して、昨年の7月から、今の国土交通省で勤務しております。任期付公務員というもので、3年間の任期がついていますので、だいたいあと2年間は国土交通省で働けるということになっています。今回、役所から来ているのは私だけですので、国土交通省での仕事のやりがいについて私からお話させていただきたいと思っております。

一番はやはり、国土交通大臣の名前で仕事ができるということですね。もう一つは、組織の中で重要な決定権を持つことができているので、そ

れについてはやりがいを感じています。3点目として、今、私は広報課に所属していて、同じ課に30人ぐらいいるのですが、弁護士は私一人だけです。何かしら広報に関する法律の問題が起きると私に質問が殺到するという状況で、皆さんから頼られているなということを実感することができます。

具体的にどんな仕事をしているかという点、所属としては、大臣官房広報課情報公開室というところでして、情報公開をやっています。一般的な情報公開ということではなくて、情報公開法に基づく開示請求が来た場合の開示決定についての判断をしているというのがまず一つです。あとは、地方の支部局（地方整備局や運輸局）が行った開示決定に対する不服が上がってきた場合の審査請求を上級行政庁としてやっています。大きな仕事としてはこの二点です。両方とも、大臣の名前でやっておりますので、責任をもってやることができます。大臣の名前で文書が出せるというのはなかなかあることではないので、やりがいをもってやっています。

2点目の、組織内で決定権を持っているという点ですが、行政機関では決裁という制度を取っていますので、一公務員がやった仕事を上司がいちいちチェックをしていって、最終決裁権者のOKが出れば、大臣名や局長名で文書が出せるということになっています。

私の役職は専門官というのですが、一般的に言うと課長補佐級ということで、だいたい私と同じ役職にいらっしゃる方は、45歳ぐらいの方が多いですね。私以上の方が決裁権を持っているので、行政が物事を決める場合には、私以上の者がチェックをするということになります。言い方を変えれば、私のチェックでOKが出なければ物事が進まないということなので、かなりの決定権は持たせていただいているのかなと思っています。もちろん、決定権を持っている代わりに責任も負わなければならないということなので、その点はやりがいを感じて毎日働いています。

最後に3点目ですが、広報課の皆さんからいろいろと質問を受けることがあります。広報課では、広報誌を出しているのですが、知的財産法とか、

諸々契約のことなども質問を受けたりします。その点について法的な助言はさせていただいています。

他にも、訴訟が起きたりしているのです、指定代理人として裁判に参加したりですとか、法曹としての役割は相変わらず果たしています。

2016年4月1日に改正行政不服審査法というものが施行されましたが、法律の専門家がなかなかいないので、この法律が変わることによってどういう業務に変化があるかをリサーチして欲しいと言われて、リサーチしたりもしています。役所の中にながら、法的なサポートは常にやらせていただいているという印象です。

以上のように、やりがいを持って仕事をしているのですが、やっぱり、法曹資格を持っているからこそ、今こういうやりがいを持ってやれるのではないかなと思っています。最初に法律事務所で働いて、最近では中央の官庁で働いているということですが、法曹資格を持っていることで、自分で選択して、いろんな場所で働けると思うんですね。自分のやりたいことを主体的にやることができるというのは、法曹資格を持っているからこそだと思います。なので、これから法曹資格を目指す女性がいらっしやるようであれば、ぜひぜひ法曹界へ、と思っております。

(3) 鍛冶美奈登弁護士（中央大学専門職大学院法務研究科修了生／キリン株式会社）

私は現在キリン株式会社の法務部に所属しております。弁護士としては8年目になります。最初は銀座にある12人くらいの小さい事務所に所属しておりましたが、いわゆる一般民事と企業法務を半分ずつぐらいやっておりましたが、2014年、キリンの方に転職しました。なので、どちらも分かっているということと、どちらにおいても女性であることは良いなと思う点がありますので、それを今日はお話できればと思います。

マチベン時代は、先ほどもお話がでていた弁護士会の男社会ぶりに最初はびっくりしたんですけども、自分にとっては、逆に珍しさを売りにで

きたといいますか、女性でまだ若いのに頑張っているねと見てくださるお客様もいました。もちろん、女性ゆえに、言っても分かってもらえない、辛いような経験もありました。珍しがられてたくさん良い思い出してきたなというのも実感としてあります。

私が所属していた事務所は、組織側の代理人もやっていたけれども、労働者や被害者等いわゆる弱者側の代理人もやっていた、いろんな視点でものが見られたというのは良かったです。組織においても弱者においても、半分はやはり女性ですので、女性の視点を取り入れた考え方、進行をしたいというニーズには応えられてきたのかなと思います。あとは、中小企業の社長さんなんかは、弱音を吐けない、女性の方が話しやすいということいろいろとご相談いただいて、お客さんになっていただいたこともありましたので、そういうところで生かしてこられたのかなと思います。

ただ、事業主としてやるときに、ワーク・ライフ・バランスという話が先ほど出ておりましたが、これからパートナーになっていくにはお客さんももっとつけないといけないし、時間もどんどん増えていくし、どうしたらいいんだろうという不安もありました。とにかく5年間はここで頑張ろうと思ってやっていました。その中で、一つは、小さい企業のお客さんの仕事をする中で、海外の仕事が全くできない、私は分からないから大手によろしくと紹介したりしていたのが嫌だったので、なんとか海外のことができる仕事に携われないかなと思い、企業に興味を持ちました。もう一つは、ワーク・ライフ・バランスのところですね、これから結婚をして出産もしていきたいなと思っている時に、組織というのが魅力的に映りました。一弁護士としてやるやりがいとして、自分の名前で、自分で責任をもってやれるというのはあるんですが、デメリットとして、誰も変わってくれない、どんなに体調が悪くても裁判には絶対行かないといけないですし、誰も変わってくれない不安、あとはお客さんを断り続けられないプレッシャーというのが常にありました。その意味では、組織には人がいっば

いますから、組織として仕事をすれば、時間的な余裕もできて、精神的にも余裕ができるのかなと思って、転職しました。

現在、キリンの法務部には30人います。キリンは全体で従業員が4万人いる大きな会社なんですけれども、法務部は30人で回しています。今やっている業務は、海外の子会社に対する支援です。私は、海外のことがやりたいということでキリンに入っていますので、そういうお仕事にも携わらせていただいて、今は本当に毎日勉強です。国内訴訟ばかりやっていた時は、英語を全然やらなくてよかったんですが、2014年からは英語の契約書と英語の仲裁等の文章を読んで対応していかなければならないので、日々勉強なんですけれども、その分楽しいですね。日々新しいことを勉強して、やりがいを感じながらやっています。

何が一番違ったかという、圧倒的に女性の比率が大きいです。特に、我々のような消費財のメーカーは、人口の半分が女性で、女性に対しても商品売っていかないといけませんから、比較的男女の違いがないと言います。また、株主総会をやっても、常に株主から、役員に女性が少ない、なぜそういう視点を入れていかないのかというご意見をたくさんいただきます。したがって、経営陣としても、どうやって女性の視点を入れていくか、活用していくかを真面目に考えないと、営業にも直結してきますし、株主からの期待にも応えられないというふうな、だいぶ社会が変わってきています。なので、今、組織の中において、女性であるから不利益だということはないです。むしろ、プラスです。社会の流れとして、女性の経営者をもっと増やしていこうという流れがありますので、研修なども、以前は手を挙げにくいということもあったんでしょうけれども、今は積極的に手を挙げなくても、行ってみないかということで声をかけていただけますし、非常に恵まれていると思うことの方が多いです。

そういう仕事を通して、今回のテーマである女性弁護士ならではのやりがいとは何かと考えると、やはり社会のルールを知っている強さというの

があると思います。不条理なことにNOと言うときに、感情だけで言ってもなかなか説得できないんですが、法律という社会の物差しに則って、自立している経営者・事業主の視点も持った一人としてのものが言えます。それを、経済的な意義とか、社会的な意義と結びつけて説明、説得していけるというのは、やはり女性弁護士ならではのやりがいや意義なのではないかと思います。あとは、自立できるということがとても強いと思います。女性側の離婚の訴訟を見ていると、経済的に自立できていないから、男性に頼って、ものが言えなくなって辛い思いをしている方を見たり、被害にあっていても、社会的に弱くものが言える立場にないからというような意見をいっぱい聞きました。そういうふうにする必要がない、生きようと思えば生きられるというのがあります。自立できるというのがメリットかなと思います。あとは、同年代の女性と比べて、弁護士資格があることによって、人間関係がすごく広がったなと思います。20代で会えないような経営者にいっぱい会いましたし、その経営者が私の話を聞いてくれるという経験はとても貴重だったので、一会社員として、組織の一員として入るよりも、声が大きく、発言を聞いてもらえるというのが、弁護士としてのやりがいだったかなと思います。

とりとめない話になりましたが、結論としては、私は本当に弁護士になって良かったなと思っています。これからどんどん仕事もプライベートも楽しんでいきたいですし、家庭に引っ込むつもりはさらさらないので、そういうことを押してくれる旦那さんだと思いますし、もっと、社会のために、世のためになっていけたらなと思っています。

6. パネルディスカッション

石田：まず、最初に、女性法曹、女性の法律専門職のニーズというところからお話を伺いたと思います。

武川：私、公務員ですけども、公務員も、内閣提案の法律を作ったりという、ルールを作っていく場にあるわけなんですけれども、女性の法曹

にも、もちろん日弁連などの弁護士会などを通じてルールを変えるというところで、いろいろとマクロで活動していらっしゃる場がございます。

それから、もちろんルールが決まったとしてもですね、それをどのように活用して、どのような判決に導いていくのかという、ルールの解釈とか、運用とか、そういうところでは、本当に法曹の役割というのは大きいです。ルールと言いますと、一見、性別にニュートラルにできているように見えるものが、今日ほとんどだと思えますけれども、しかし実際それがどのように社会の中で機能するのかがとなりますと、本当にこれはもう大きく変わって参ります。ご存知のように、消えた年金の問題とかございましたけれども、年金を一つ取ってみても、女性の場合、若い頃勤めていて、結婚と同時に辞めて、苗字が変わって、それから子育てが一段落すると別の会社に就職して、ということがあります。三号被保険者になったり、また二号になったり、苗字も変わってというふうになるため、消えた年金というのは女性に多かったと言われていています。人間は環境の動物なので、自分が置かれていないところにはなかなか想像力が及ばないということで、制度を設計する側にそういうことが念頭にならないまま制度を作るとですね、あんまり女性にとっては良い結果にならないということがあります。ルールを作る側に女性が増えるということは一番重要ですし、それからもちろんその解釈もですね。

選択的夫婦別姓の最高裁判決においても、女性裁判官3人、つまり裁判官の20%だったんですけれども、これが30%、40%であったら、判決の結論に影響を及ぼしていたかもしれません。それから具体的な離婚なんかもそうです。やっぱり法律自体が女性を守ってくれるわけではなくて、ルールを決めているに過ぎないわけですね。そのルールをどのように使って戦うかというところに、女性が居るかどうかというのは非常に大きいと思います。

道：まさに今、武川局長がおっしゃっていたこととも相通ずるのですが、先ほどの3名の弁護士の方のお話を聞いていても、社会もまた変わって

きているということと、法曹そのものが変わってきているということも感じました。

社会が変わっているということでは、既成概念にはあまりとらわれない存在というのはとても貴重であります。法曹というのは、今までは保守的な役割を担うことがあって、仕事の仕方もわりと決まった範囲のものだったのが、変わってきて、一人一人がいろいろな役割を担うようになってきました。双方の相互作用で、既成概念により捕われない女性の法曹の存在というのは、社会の新しい在り方を作る上で、とても貴重なのかなと思っています。活躍の場は、もちろん企業や、公務員という形の組織内もありますし、そうではない場所でもいろいろあるのではないかとこのように感じているところです。

それと、私は、学生の方に「弁護士というのはどういうお仕事なのか」と言われたときに、「私のような150センチの体でも、体が2倍以上で腕力が3倍以上の男性と対等に戦うし負かしちゃうんだよね」という話をするんですけども（笑）、腕力以外の力を持っていると言えます。それによって、まさに正義を実現することができるという、言ってみれば夢のような仕事であると。スカッとする仕事です。かつ、仕事を20年していく中で、感動を伴う仕事というのはいくつかありました。生身の人間の人生を背負うという責任の重さと裏腹なんですけど、素敵な仕事であるということも言えるのではないかなと思います。

さりながら、ニーズがある一方で、もっともっと活躍を広げていく上での課題もあるんだろうなと思っています。先ほど、ご質問にもありましたが、どうやって意見の違う人たちに自分たちの考えを伝えていくかということについては、戦略とか、技能というものを、我々も培っていくべきだなと思っています。行政や企業などの組織の中で仕事をしていく、あるいは私のように日弁連の中で仕事をしていくと、どうしても、正しいことを、声を大きくして言っても実現しないということがあります。調整をしていただかないといけないし、意見の違う人にこそ分

かっていたかなきゃいけないという仕事が重要性を増すんだと思いますね。そこには、ある種の妥協も必要だったり、回り道をしていく辛抱強さも必要だったりします。伝統的には、日本の社会で、組織の中で下積みをしていきながら、そういう技を身につけていったりしたのだと思っています。もしかしたら、女性は、そういうものを習得するチャンスがこれまでは少なかったのかもしれないと。幅のある仕事をしていく中で、それを身につけ、武器にすれば、もう怖いものはないぞという気もしています。そういうことも視野に入れながら、女性の活躍の場がどんどん広がっていけばいいなと思っております。

金澄：先ほど、渥美さんが、人生が生かせるということをおっしゃっていましたが、本当にそのとおりでなというふうに思っています。女性は、人生の中で、いろんなターニングポイントがあったりして、いろんな人生経験を、平坦ではなく積むことができるので、非常に共感力を持って人の話を聞くという能力があると思うんですね。弁護士の仕事は、法的なアドバイスだけではないところがあります。たとえば家族法の事件、離婚だったり子どもの事件だったりすると、半分カウンセリング的な部分というのがやっぱりあって、その人がなぜ悩んでいるのかということ、論理的に聞いていっても仕方のないところで、なかなかうまく言えなかったりするので、辛抱強く、その人を受け入れながら聞いていく、そういう能力というのは、いろんなケアの労働を担ってきたこれまでの女性の経験を生かせるところだなと思います。やっぱり、依頼者は、共感力を持って聞いてもらい、受け入れられていないと、なかなか本音を話してくれなかったりします。そういうことを考えると、女性の持っているそういう能力を非常に生かせるし、それを必要とする分野というのはまだまだいっぱいあるんだろうなというふうに思っております。

あとは、先ほどもありましたが、消費者の半分は女性という、まさにその通りで、女性の感覚というのをうまく企業の中に入れていくということは非常に大事で、そういう分野というのもこれからもっとどんどん

増えていこうなと思います。今、大きな事務所の設立の案内というものが来て、その中に1人も女性がいないと、この事務所って何なの、と思う時代になってきているかなと思います。そういう感覚というのは、わりと広く共有されてきていますよね、弁護士会の中でも。女性が1人もいないからちゃんと採らなきゃいけないという事務所も増えてきているので、大きい事務所にも、昔よりも入る門戸は広がってきたのかなと思っています。

あとは、刑事事件でも、被害者参加の制度があって、そこに就くのは女性弁護士が多かったりします。先ほど武川局長もおっしゃっていたように、ワンストップセンターなどでも法律家のアドバイスというのは必ず必要になってきます。男性がなかなか聞くわけにはいかないの、そういうところでも、女性弁護士のニーズはあるかなと思っています。

石田：それでは、続きまして2つ目のテーマですが、こちらの会場にもおそらくいらっしゃるであろう、これから法律家になろうかなと思っている、法律家の仕事に興味のある方に、一言エールをいただければと思います。

武川：法曹になるための試験が本当に難しいので、それがなかなか大変だと思うのですが、私は法学部でもないの、どの程度難しいかというのはなかなかアドバイスできるものではないのですが。

いろいろ議論が出ていましたけれども、とにかく資格があって、自分が一身独立できる。これが女性にとって非常に重要なことですね。それから、もちろんこれからは、いろいろな選択肢が増えます。政治家でも、弁護士からなれる人がとても多いです。やっぱりいろんな政党でも、女性の弁護士をぜひスカウトしたいという動きは非常に強まると思います。それから取締役ですね。社外取締役を2名以上入れようという話になったり、女性比率を上げなければえらぼし認定を取れないとかですね。国際的にも、ESG投資とかそういうことで投資家からも評価されるようになって。女性の取締役を増やしたい場合には、女性の弁護士

というのは非常に魅力的な人材プールとみなされていますので、非常に可能性が広いですし、これからますます広がる、そういう職業だと思います。ぜひ、チャレンジしていただきたい、というのが私からの希望です。

道：以前よりもずっと、ロールモデルが豊かになってきたのかなということ、改めて今日、感じました。これは弁護士に限らないのですけれども、自分よりちょっと上の素敵な大人を探すというか、楽しく生きている人を探す（笑）。そういうことで、ぜひ自分の素敵な人生を切り拓いていただきたいと思います。

私自身は、さっき、自分自身トホホの毎日であるとお恥ずかしながら申し上げたんですけれども、内外のリソースを使って何とか綱渡りをしているということです。そんなわけで、私は10歳の娘に本当に顔向けできない生活を送っているのですが、6歳頃から、娘が「お母さん今日は誰を助けてきたの」と聞くようになったんですね。それで、守秘義務に反しない範囲で（笑）話していたら、考えるところがあったらしくて、ディズニー映画を見ている、「お母さん、お姫様はつまらないね。助けられるだけで、誰かを助けないから」ということを言いだして、それで「アナと雪の女王」を見たら、「お母さんこれだよ」と言って（笑）。「誰かを守るんだね、新しいお姫さまだね」と。非常に恥ずかしい、トホホなお母さんではあるけれども、一番身近にいる人間に、世の中の役に立つために申しない思いをさせているんだという思いが伝わっているのかなと思います。これから仕事を選ぶ皆さんには、どうせ仕事を持つなら、大切な人に誇りをもって語ることのできる仕事をぜひ持ってくださいなと思います。

金澄：弁護士の良いところは、責任もあって、貧乏になって飢える自由もあるけれども、自分の好きな信念に沿った仕事ができる自由もあるところ。私は、女性の人権、DVとか、虐待とか、離婚の時の非常に不条理な扱いとか、そういうものを絶対変えたいというのが信念で、やっ

てきているので、その信念に反するような、あんまりひどいDVの加害者側の事件は断ることにしています。自分のやりたいことを、選んでできる。選ぶと言うと偉そうなんですけれども、でも信念を曲げないでいられるということは、私にとっては一番価値のあるところだなと思っています。信念に沿ったことをずっとできるというのは、法曹の一番良いところだなと思っています。たとえば、政治的な活動でデモに行きたいとか、何かやりたいと思った時にも、それを止められるということもなく、自分の信念に沿った言葉を言えるというのは、非常に大きなことだなと思います。

あとは、これから弁護士になって食べていけるんだろうか、というところの悩みもあると思うんですけども、楽観的なのもかもしれませんけれども、きっちりやって、人から信頼されるようになれば、仕事はついてくると私は思っています。1つ1つの事件を大事にして、依頼者から信頼されると、必ず、困った人が周囲にいたら紹介してくれて、だんだん依頼者層は広がっていきます。

私は、弁護士5年目に事務所を移って、自分のロールモデルになる方のところに、押しかけて2年間行って、その間に仕事もしながら大学院も行って、大学院卒業と同時に個人事務所を開きました。その時にやっぱり、食べていけるかどうかすごく心配でした。その時に、事件を回してくださったのは、弁護士会で夫婦別姓の活動をやったりしていた時に知り合った他の女性弁護士でした。その弁護士から事件を回していただいて、その依頼者を大事にしていると、そのうちどんどん広がって、とりあえず食べるには困らないぐらいの事件は来るようになっていきます。

1つ1つを大事に、あとは人の輪を広める、出会った人を大事にしていると、事件は何とかやってくる。なので、心配しすぎないということも大事だろうなと思います。心配しても変わらないことはあるし。心配しているぐらいだったら、きっちりと大事に、1つ1つの仕事を丁寧にやっていたら、広がっていく。困っている後輩がいたら一緒にやろうか

などと思って、この頃、私も事件を少しずつ後輩と一緒にやるようにしているんですけども、そういうように何とかなっていくんじゃないかなと思っています。非常に楽観的と怒られるかもしれないんですけども。でも、そういう面もあるということを忘れないでいただきたいなと思っています。

石田：ありがとうございました。それでは、フロアから質問がありましたら、挙手お願いいたします。

甲斐：本日は本当にありがとうございました。本日いただいた提言を法科大学院教育にどう生かすかということを、ぜひアドバイスいただきたいと思います。

鍛冶：あくまで私見ですけども、やはり先ほどから出ているロールモデルをもっともっと発信していくと。結局働かないほうがいいんじゃないか、と思っている学生も居てですね。社会に出て仕事をしている女性には、どちらかという仕事だけしている女性が多いように映っているようで、そうではなくて、両立している先輩もいっぱいいるんだよというロールモデルを、具体的に示していけると、「仕事もできるし自立もできるしやりがいもあるし、家庭も持っていけるんだ」と。そういうイメージができると、弁護士に対するより良いイメージになっていくのかなと思います。

今井：法科大学院としてもしやることのあるとしたら、先ほどお話が出ましたけれども、年の近い先輩方とか、ロールモデルと、お話をできる機会をたくさん作っていただければ、参考になるお話を伺えるので良いかなと思っています。

武川：法科大学院だけの問題ではないかもしれませんが、大学に保育園を作るというのは、最近いろんなところでされています。こういう資格の場合、いったん就職して、それから辞めて、法曹を目指すために大学院に入られるという方もいらっしゃると思いますので、保育園があるというのは、象徴的にも良いのではないかなと思います。それから、これは

女性法曹を増やすという話とは少し違うかもしれませんが、女子差別撤廃条約などの国際的な人権条約をぜひ教えていただけると。なかなか、日本の憲法の先生でも、基本的人権に関する考え方が、国際的な人権の流れから見ると、あんまり国際水準じゃないんじゃないかなというような方もいらっしゃるの。ぜひ、そういった人権条約なんかも教えていただけると、日本の人権の状況というのが国際標準に近づくのではないかなと思います。

道：やはり、教える側に女性をもっと増やしていったほうが良いのではないかなと思います。先ほどから出ているロールモデルとの関係もありますし、そこに多様性を感じたり、教員との共有、共感、というのも持ち得るわけで。教える側の男女比と教えられる側の男女比はある程度関連するのかな、と思っています。あとは、私が留学先で言われたことですが、女性のプロフェッションが持っているそういうジレンマというのは、世界共通なんですよ。アメリカでは、ライフイベントの起きる時期というのは、女性の弁護士は一旦組織内に行ったりして、制度とか組織にある程度守られるという時期をもつこともある、と言っていました。法科大学院でできることとしたら、そういうことも含めたある種のキャリアサポートというのでしょうか、女性法曹の働き方の多様性を後押ししてあげるような情報提供などがあってもいいのかなと思っています。

金澄：今の、女性の働き方にいろいろな選択肢があるというのはなかなか大事です。ロースクールとか法学部の学生さんには、企業に入って働く、企業内弁護士という選択肢があることがあまり知られていないんじゃないかなという気がします。いつも司法試験と言うと、弁護士になって、ドラマとかに出てくるああいう仕事をするのね、と思っている人が多い。それで、そんなところでは勤まらないわと思っている人もいるんじゃないかなと思います。そうじゃなくて、企業に行く、公務員になる、いろんな選択肢が広がっていくんだということをもっと宣伝をする

というのは、とても大事なことなのかなと思っています。あとは、ロースクールでは、モチベーションを保つために、裁判で戦って苦勞してきたような当事者のお話を聞く機会もあっていいのかなと思います。やはり、こんなに役に立つ、こういうふう to 人を助けられるんだというものを感じて、法律を使って何が起るのか、どういふふう to 変わっていくのかということが具体的に分かると良いのかなと思っています。