

#### 男女共同参画シリーズ その5

## 弁護士会におけるクオータ制

Quota system in bar associations

#### 山田 秀雄 YAMADA Hideo

# **1** はじめに

数ある職業のなかで、弁護士業界をまとめる各地方や東京の弁護士会、さらにはこれらの母体である日本弁護士連合会(以下、日弁連と略す)は執行部にクオータ制を導入して、毎年、複数の女性の副会長や理事を輩出している。日弁連は4万人を超す会員を擁し、強制加入が義務づけられた職業団体であることから、クオータ制の導入は社会的にも注目された。導入から5年経過したが、運用は順調と思われる。何故、弁護士会において格差の積極的是正措置(ポジティブ・アクション)と称されるクオータ制を導入することになったのか、ここではクオータ制の導入経緯について述べる。

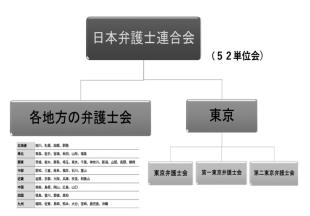


図1 弁護士会の構成

# 2 導入の背景事情

### (1) ダークスーツばかりのパーティーの不思議

弁護士全体数の約20パーセントを占める女性 会員が存在するにも拘わらず、日弁連において女 性の日弁連会長は生まれておらず、副会長の数も 極めて少数であった。筆者が所属する第二東京弁 護士会(以下、二弁と略する。全国で52ある単 位会の1つ)は、会員数約6600人で、筆者が 副会長の任にあった時(2001年)、様々な会 合、パーティーに参加すると、ダークスーツしか 目に映らない光景を異様に感じた。四半世紀前の 印象であるが、この不思議な光景を「普通」の状態にすることこそが、クオータ制実現に向けて、 筆者が取り組んだ出発点である。

#### (2) ジェンダーギャップ指数の圧倒的低位置

日本のジェンダーギャップ指数は、対象146カ国中、125位(2023年)と低位置で、主要7カ国(G7)では最下位である。しかも健康や教育といった分野での指数は高いにも拘わらず、政治の分野が極めて低く(138位)、政治、経済、司法等の分野の指導的立場の女性比率を増やすことが喫緊の課題といわれる状況にある。

政府は2003年に、「女性の輝く社会」に向けて、2020年までに指導的立場の女性比率を30パーセントにすることを求め、司法の一翼を担う弁護士会も、その対象であったが、弁護士会の現実は理念とは程遠い状況にあった。

### 3 クオータ制実現を阻むハードル

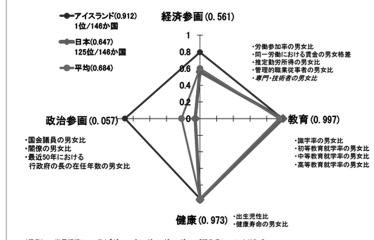
2014年、所属する二弁で筆者が会長に就任したことを契機に、クオータ制導入を提唱した。女性の副会長2名を優先枠で設ける内容であったが、様々な反対の声があがり、当初、実現は困難であるかに思えた。反論の根拠は、選挙で選ばれる副会長に優先枠を設けることは、民主制の根幹を揺るがす、男性副会長候補に対する逆差別である、女性会員に対するインフラ整備がまず先である、女性会員にかえって負担を強いることになる等々。こうしたハードルを一つずつ超えていく作業は容易なことではなかったが、研究、啓発、説得、広報を地道に継続し、まず二弁で2014年にクオータ制を実現することができた。

その後、2018年に日弁連でクオータ制を導入することになるまでに年数と議論を重ねること

### ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2023年

・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合(女性の数値/男性の数値)を示しており、<u>Oが完全不平等、1が完全平等</u>。

・日本は146か国中125位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。



順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2023)」より作成 2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載 3. 分野外の順位、経済(123位)、教育(47位)、健康(59位)、政治(138位)

図2 内閣府 男女共同参画局ホームページより

となる。その過程の詳細をここで紹介したいが、 紙幅の関係で別の機会に譲りたい。要約していう と、長年、築かれてきた男性中心社会のなかで、 女性の活躍を進め、指導的地位を獲得することは 容易でなく、劇薬といわれるクオータ制等を導入 しないと大きく変わることは難しい。インフラ整 備が先などといっていると「百年河清を待つ」こ とになるのである。しかも、クオータ制は暫定的 な措置なので、状況が変わるまでの一時的な対応 で、民主制を壊すものではなく、逆差別にもなら ない。

# 4 クオータ制の今後

こうして導入され、実現した弁護士会のクオータ制であるが、有為な女性会員の登用、弁護士会における議論が様々な視点から行われることによって活発になり、ダイバーシティの実現にも貢献している。クオータ制による選任ではなく、通常の選任による女性の副会長、理事も増えてきている。暫定的措置である点は解消できず、もう少しの間、継続しなければならないが、クオータ制導入は、弁護士会における女性活躍の推進の大きな原動力になったのではないかと、ひそかに自負している。極めて近い将来、初の女性日弁連会長が生まれることも現実味を帯びてきている。

クオータ制を実践している諸外国は少なくない。今,私の所属する二弁は、新たなる目標としてパリテ(同等・同量の意)を掲げるようになった。これは弁護士の5割が女性となり、そして、弁護士会の指導的地位につく女性が5割となることを意図するもので、実現は容易ではないが不可能ではない。今後の大きな目標ではあるが、クオータ制実現の時と同じようにフロンティア精神で実現してもらいたいと期待している。

#### 男女共同参画推進委員会より

「男女共同参画シリーズ その5」の3回目として、 弁護士会におけるクオータ制をご紹介いただいた。 クオータ制は人数構成にダイバーシティを取り入れ る策であり、主に女性の定数を決める方法として多 くの国の議会等で導入されている。

弁護士会の取り組みは、日本における士業界の先 進的取り組みであり、日本技術士会でも参考にして 活動していきたい。

#### 山田 秀雄 (やまだ ひでお)

山田・尾崎法律事務所 代表弁護士 第二東京弁護士会 会長 (2014) / 内閣府男女 共同参画会議議員 (2021~2023) / (大) 東北 大学男女共同参画アドバイザリーボード委員 (2016~2022)

