

第4 両性の平等と女性の権利

1 基本的視点

憲法第14条1項で、性別に基づく差別が禁止され、第24条で、家族生活における個人の尊厳と両性の平等を定めている。にもかかわらず、いまだにあらゆる場面で男女間格差や差別は存在し、実質的平等は実現されていない。

女性の社会進出が謳われつつも、厳然として存在する性別を理由とする差別につき、法改正を軸として、全ての人間の実質的平等を実現していかなければならない。

2 婚姻制度等の改正

法制審議会は、1996（平成8）年2月、①「選択的夫婦別姓」の導入、②婚姻適齢を男女とも18歳に統一すること、③女性の再婚禁止期間を100日に短縮すること、④婚外子の法定相続分を婚内子と同等とすること、⑤「5年以上の別居」を離婚原因とすること、等を内容とする「民法の一部を改正する法律案要綱」を答申した。さらに、2010（平成22）年にも国会への提出を目指して上記要綱と同旨の法律案が政府により準備されたが、保守派を中心とする反対にあい、国会提出には至らなかった。なお、2013（平成25）年9月14日最高裁大法廷で、婚外子の相続分差別規定（900条4号但書前段）につき違憲決定が出され、同年12月5日に民法改正案が可決した。

日弁連及び東京弁護士会は、これまで何度も民法の差別的規定の改正を求めてきたが、直近では、日弁連は2015（平成27）年12月18日に「夫婦同氏の強制及び再婚禁止期間についての最高裁判所大法廷判決を受けて民法における差別的規定の改正を求める会長声明」、2016（平成28）年6月1日に「再婚禁止期間を短縮する民法の一部を改正する法律の成立に対する会長声明」を出し、東京弁護士会では2015（平成27）年12月17日に「夫婦同氏強制及び再婚禁止期間等に関し、最高裁判決を受けて民法の差別的規定の早期改正を求める会長声明」を出している。

(1) 選択的夫婦別姓

氏名は個人の人格権の一内容を構成する（最高裁1988〔昭和63〕年2月16日判決）。しかし、現行民法750条の夫婦同姓の規定は、婚姻に際して姓を変更したくない者に対しても姓の変更を強いることになるので、人格権を侵害するものであるという強い意見もある。

もし、婚姻をしても姓を変えたくないのであれば、事実婚という方法を選択せざるを得ない。ところが、いまだ事実婚は法律婚と完全に同等の法的保護がなされているとは言い難いため、事実婚を選択することによって不利益を被っている者も存在する。さらには、法律上の婚姻の条件として姓の変更が挙げられていることとなり、憲法24条1項の「婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立する」旨の規定にも違反するという主張もされているところである。

たしかに、現行民法750条において、女性が姓を変更することは条文上強制されていないが、我が国においては現行民法の下で妻の姓を選択した夫が10%を超えたことはなく、2014（平成26）

年に婚姻した女性の98.1%が夫の姓に改姓しており、実質的平等が実現されているとは言い難い。女性の社会進出が進んでいる現代社会において、職場で通称名を用いても、公的書類は戸籍上の氏名を用いなければならないため、混乱や不都合が生じている。そして、夫婦同姓を維持する代わりに、通称名を使用できる範囲を拡大して仕事上の不利益を解消しようという意見に対しては、戸籍上は改姓していることに変わりがないので、女性にとっては氏名すなわち自分のアイデンティティを喪失したという感覚は拭えないという強い反対意見が存在する。

一方で、夫婦同姓を望む意見も存在するので、同姓か別姓かを押し付けるのではなく、同姓・別姓の選択を認める、選択的夫婦別姓の導入が重要である。

この点、女子差別撤廃条約第2条は、女性に対する差別法規の改廃義務を定め、同条約16条(b)は、「自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利」を定め、同条(g)は、「夫及び妻の同一の個人的権利(姓及び職業を選択する権利を含む)」を定めており、国連女性差別撤廃委員会も、夫婦別姓を実現するよう、日本政府に対し、繰り返し改善勧告を行っており、2016(平成28)年3月7日公表した対日審査会合に関する「最終見解」では、夫婦別姓や再婚禁止期間などの民法規定について、日本政府に速やかな改正を勧告した。

もともと、日本においても夫婦同姓が採用されたのは1898(明治31)年であり、それまでは女性は結婚後も実家の姓を名乗っていたものであり、「家制度」が導入された旧民法から夫婦同姓が始まったものである。そのため、夫婦同姓が我が国固有の歴史ある制度とはいえ、すでに廃止された「家制度」の名残であるので、「家制度」が存在しない以上、夫婦同姓を維持する意義は乏しい。「家族の一体感が損なわれる」「子供と親が姓を別にする子供への悪影響が懸念される」旨の反対意見も存在するが、家族の情愛や子供の育成が姓で左右されるということは何ら実証されておらず、「家制度」の負の遺産である夫婦同姓強制制度を撤廃して、個人の尊厳を実現することの方が重要である。

そして、2015(平成27)年12月16日に夫婦別姓につき最高裁は合憲との判断を行ったが、上記国連女性差別撤廃委員会は同判決を「最終見解」にて批判し、「実際には夫の姓を使うよう強制している」と指摘している。

現時点では、もはや夫婦同姓の原則を採っている国は少数となっており、個人の尊厳と両性の実質的平等を実現すべく、夫婦同姓制度の改正を積極的に提言していくべきである。

(2) 婚外子差別の撤廃

2013(平成25)年9月4日、最高裁大法廷は、子が数人あるときに婚外子の相続分を婚内子の2分の1とする規定(民法900条4号但書前段)につき、憲法14条1項に違反すると判示する決定を行った。これを受けて、2013(平成25)年12月5日、民法900条4号但書前段を削除する民法改正案が可決成立し、相続面における婚外子差別がようやく解消された。

なお、「嫡出」とは「正統である」という意味があるため、「嫡出子」「非嫡出子」という用語自体が差別的であるので、その用語も改めるべきである。さらには、出生届に婚外子か婚内子かの区別をいまだに記載しなければならないとされる戸籍法も改正されるべきである。これについては、「最高裁が違憲としたのは民法900条4号但書前段だけ」という詭弁を用いて、戸籍法改

正に反対した国会議員も存在し、2013（平成25）年の臨時国会において、参議院では、民法改正と戸籍法改正にも踏み込む改正案が野党議員から提案されたが、わずか1票差で否決された。

そして現在、民法（相続関係）の改正が進められており、これは配偶者の相続権をより手厚く保護するものになる予定であるが、それ自体は配偶者保護の観点から良いとしても、上記最高裁判決を受けて、家族制度の維持すなわち法律婚をより手厚く保護すべきだという意見に基づいてなされるものであるのは問題である。「正妻」「非嫡出子」という女性や子供に序列をつける発想から抜け出して、純粋に相続人を保護する内容の改正を行うべきである。

このような現状に鑑み、日弁連としては粘り強い取り組みを行って、「嫡出子」用語の撤廃及び戸籍法の改正の実現、相続法の適切な改正を図るべきである。

(3) 婚姻適齢の平等化

現行民法731条では、男性は18歳、女性は16歳で婚姻できると定められており、男女で婚姻適齢に2歳も差がある。

これに対し、日本政府は、女子差別撤廃委員会から何度も婚姻適齢を男女とも18歳にするように勧告されていたが、自由権規約第6回報告書審査においても2014（平成26）年に改めて婚姻最低年齢の改正を勧告された。世界的には、16歳での結婚は「児童婚」とされており、女性から教育の機会を奪うという事態も引き起こしている。そのため、婚姻適齢の平等化は、女性蔑視からの脱却と女性の社会進出の促進という重要な意義があるのである。

現在、法務省は成人年齢を現行の20歳から18歳に引き下げる民法改正案を来年の通常国会に提出する方針を固めており、その中で婚姻適齢も成人年齢に合わせて男女ともに18歳とする案が出ている。成人年齢だけ改正して婚姻適齢の平等化が案のまま終わらないよう、両性の平等の見地から婚姻適齢の平等化を実現すべきである。

(4) 再婚禁止期間と無戸籍の子

民法733条1項で、女性のみ6か月間の再婚禁止期間が設けられていたため、離婚後300日以内に生まれた子は、遺伝子上の父ではなく、前夫が子の父親と推定されるために、子の出生届を出さない母親がおり、無戸籍の子が存在するに至っている。この場合、医師の証明や裁判上の手続で対応をしているのが現状であり、手続きが煩雑である。

父性の推定の重複を避け、法律関係を早期に安定させて子の福祉を図るためという立法理由は、立法当時は合理性があったものの、DNA鑑定の技術が進んで、現在は遺伝子上の父親が科学的に立証できるまでに至っている。また、無戸籍の子が生じる理由は、DV夫から身を守るために逃げた妻が、話し合いに応じない夫と離婚が成立しないうちに新しいパートナーとの間で子が誕生するということが少なくないため、女性に対する暴力という問題に密接に関連しており、無戸籍の子が生じるのは母親である女性に責任があるとして批判するのは見当違いである。

そこで、再婚禁止期間について、2015（平成27）年12月16日に最高裁は100日を超える部分については違憲という判断を行った。これを受けて、女性の再婚禁止期間を離婚後6か月から100日に短縮し、離婚時に妊娠していなかった場合又は離婚後に出産していた場合は100日以内でも再婚可能にする民法の改正が2016（平成28）年6月になされた。

しかし、女子差別撤廃委員会は、再婚禁止期間が女性のみ課せられていることを問題とし、女性の婚姻の自由を侵害するものとして、再婚禁止期間の短縮ではなく、撤廃を勧告している。

そのため、再婚禁止期間の短縮は評価すべきではあるけれども、より一層の平等を実現するためには、再婚禁止期間の撤廃を行うべきである。

(5) 養育費の算定・回収

離婚後、子の養育費については、主に女性から男性に請求することが多い。

これは、女性が親権を得ることが多いというだけでなく、自力で十分な収入を確保できない女性が多いという、男女間格差にも起因する。

しかし、家庭裁判所において一般的に用いられている養育費の算定表は、判例タイムズ1111号で2003（平成15）年に発表されたものであり、東京・大阪の裁判官の共同研究（東京・大阪養育費等研究会）で作られたものであった。

現在の裁判所では、この算定表が動かし難い基準として運用されている傾向があり、事案に応じた弾力的な運用がなされているか疑問がある。さらに、この算定表で算出される養育費が、最低生活水準にも満たないという事態となっており、母子家庭の貧困を一層推し進めている。

そこで、日弁連は2012（平成24）年3月15日に「「養育費・婚姻費用の簡易算定方式・簡易算定表」に対する意見書」を決議し、2016（平成28）年11月15日には「養育費・婚姻費用の新しい簡易な算定方式、算定表に関する提言」を取りまとめるなどして、新たな算定表の作成を試みている。

そして、法務省は民事執行法を改正し、裁判などで確定した養育費や損害賠償金の支払いを確実にするため、金融機関に口座照会への回答を義務付ける新たな制度を導入する方針を固めており、法制審議会に諮問し、答申を得た上で、2018（平成30）年通常国会への改正案提出を目指している。

養育費の支払と面会交流をセットとして考え、面会が実現しなければ養育費も支払わなくて良いという発想の片親も存在するが、面会の実現の有無にかかわらず、養育費の支払いは子供の成長のために必要である。

支払われる養育費が不十分であれば、子どもの教育の機会が失われ、貧困が連鎖するという事態を招く。そのため、養育費の算定を見直し、かつ、それが確実に履行されるようにしなければ、子の福祉は実現しない。したがって、子どもの権利保障という観点から、養育費の算定の見直し及び確実な回収が、具体的に検討されるべきである。

(6) ドメスティック・バイオレンス、ストーカー、リベンジポルノ

夫や恋人など、親しい関係の男性から女性に対する暴力（ドメスティック・バイオレンス、略して「DV」）について、国連は、DVが女性に対する人権侵害ないし性差別であり、かつ、全世界に共通する看過し得ない問題であるとの認識から、1993（平成5）年12月に「女性に対する暴力撤廃宣言」を採択し、1995（平成7）年の北京宣言では、「女性及び少女に対するあらゆる形態の暴力を阻止し、撤廃する」と表明した。

これを受けて、日本でも2001（平成13）年4月、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が成立し、同年10月13日施行された。

2004（平成16）年6月及び2007（平成19）年7月の一部改正により、「配偶者からの暴力」の定義を拡大し、離婚後に元配偶者から引き続き受けるこれらの暴力又は言動も含めるものとした。さらに、保護命令制度の拡張、退去命令の期間の拡大、再度の申立も認めた。そのうえ、生命・身体に対する脅迫を受けた被害者も保護命令の申立ができることとし、被害者に対する電話・電子メール等の禁止命令、被害者の親族への接近禁止命令も認めることとした。

その後、デートDVと呼ばれる交際相手からの暴力が社会的に問題となり、2013（平成25）年6月の改正（2014〔平成26〕年1月3日施行）により、法律名が「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に改められた。ただ、交際相手といっても、「生活の本拠を共にする交際相手」に限定されているため、範囲が非常に狭い。生活を共にしていなくとも、交際相手からの暴力にさらされている被害者は多数存在するのであるから、これについては、対象を拡大すべきである。

そして、DVからストーカーに発展する事案が非常に多い。ストーカー殺人は後を絶たず、警察に相談していたが、被害を防げなかった事案も多数報告されている。

そこで、2000（平成12）年5月、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が成立した。しかし、立法当初予定していなかった、電子メールの連続送信や、被害女性の実家での殺傷行為等の被害事案も生じていたので、2013（平成25）年6月、①連続して電子メールを送信する行為を規制対象に追加、②被害者の住所地だけでなく、加害者の住所地などの警察・公安委員会も警告・禁止することができる、③警察が警告したときはその内容を被害者に通知し、警告しない場合は理由を書面で通知する等の改正が行われた（同年10月3日施行）。

しかし、「LINE」「フェイスブック」「ツイッター」等のSNS（ソーシャルネットワークサービス）上のメッセージの送信について規制が及んでおらず、SNSを通じてのストーカー事件が頻発し、傷害事件等にも発展している事実があるので、2016（平成28）年12月にSNSを使った執拗な書き込みを規制対象に加え、罰則も強化したうえで非親告罪とするストーカー規制法の改正法が成立した。

そして、SNSと関連したサイバー上の人権侵害として、元交際相手の裸の写真をインターネット上でばらまく、「リベンジポルノ」も世界中で問題となっている。一度、インターネット上に出回った写真は、加害者でも回収・削除が不可能となることから、被害者が長期間にわたって回復困難な被害を被ることとなり、重大な人権侵害となっている。このような社会情勢を受けて、2014（平成26）年11月19日、私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（リベンジポルノ防止法）が成立し、一定の規制ができた。しかし、法律はあっても、被害者個人でプロバイダーや加害者に削除要請することは難しいので、弁護士が警察と連携しながら積極的に関与していく必要があるだろう。その際には、撮影を許可したり画像を送信した被害者を責めるなど、二次被害が生じないようにしなければならない。

そして、広く法教育を行い、ストーカーやDV、リベンジポルノの加害者にも被害者にもならないように啓発活動を行うべきである。

3 女性の労働権

(1) 基本的視点

2014（平成26）年度の統計では、女性の就業者のうち、雇用者は2,436万人、家族従業者は136万人、自営業主は143万人となっており、雇用者は就業者全体の89.3%を占めている。それゆえ、働く女性の大部分は雇用労働であるといえる。にもかかわらず、雇用労働における女性の現状を見ると、①男女間の処遇・賃金格差、②女性労働者の非正規化、③男女間の勤続年数の格差の問題、④ハラスメントの問題がある。

①について、役職者に占める女性の割合は、2015（平成27）年度の統計によると、部長級6.2%、課長級9.8%、係長級17.0%となっており、2014（平成26）年度より微増したものの、男女間の格差は開いたままである。さらに、同年度の一般労働者の正社員の男女間の賃金格差についてみると、男性を100とすると、女性は、きまって支給する現金給与額で72.2となっており、2013（平成25）年度の71.3に比べて格差がやや縮小したものの、依然として100には程遠い。細かく分析すると、一般労働者のうち、男性が69.5%を占める正社員・正職員の1時間当たりの給与水準を100としたとき、女性が50.0%を占める正社員・正職員以外の1時間当たりの給与水準は64.2となっている。また、男性が66.6%を占める一般労働者の1時間当たりの給与水準を100としたとき、女性が73.8%を占める短時間労働者の1時間当たりの給与水準は57.1となっている。このように、男女間賃金格差は全く解消されていないのである。

②については、1985（昭和60）年には女性の正規雇用は67.9%であったが、2014（平成26）年には43.3%となっており、前年より8万人も減っている。他方で、2014（平成26）年の女性の非正規労働（パート、アルバイト、その他）は56.7%に達しており、前年より36万人も増加している。したがって、女性の過半数は非正規労働者である。しかし、男性の正規雇用は、年々減少傾向にあるとはいえ2014（平成26）年は78.2%にものぼり、大きな男女格差が見られる。

③については、2014（平成26）年の統計で、勤続10年以上の男性は49.5%、女性は33.3%であり、平均勤続年数は、正社員の女性は10.1年、正社員男性は14.1年で、昨年より差が開き、男女差は4.0年であった（ただし、企業規模10人以上）。女性の勤続年数が短いのは、仕事と家庭の両立を図ることが困難であるためであり、日本の女性の年齢階層別労働力率は、出産・育児期の30歳代に低くなる、いわゆる「M字カーブ」現象が見られる。これは改善されつつあるが、依然として女性特有の問題として残っているだけに、看過して良いものではない。

まず、十分な育休を誰でもが取れるわけではないという壁があり、さらに、出産・育児後に再就職しようとしても、正規雇用が困難であったり、保育園に入れなかったり、正規雇用における長時間労働の実態から、家庭との両立のために非正規雇用を選択せざるを得ないという実状も報告されている。育児・介護休業法は、有期雇用労働者（期間雇用者）には適用されないとしていたが、2005（平成17）年に改正され、有期雇用労働者にも適用されるようになり、有期期間労働

者にも育休が認められるようになった。しかし、①申し込み時点で同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること、②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること、③子の2歳の誕生日の前々日まで、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないことという厳しい条件が付されている点が問題である。第1子の出生年2005-2009年のデータでは、第1子が1歳の時点で仕事を継続している割合は、正規で52.9%なので、正規でも実に47.1%が離職しており、非正規に至っては、82%が離職しているのである。誰でもが育休を取得できる仕組みにしなければ、今後も「M字カーブ」現象は続くであろう。そのうえ、親などの介護を理由とした離職も、女性が8割を占めており（総務省「就業構造基本調査」平成24年）、女性が圧倒的多数である。そのため、育児や介護のために、女性が離職せざるを得ない状況に追い込まれていると言える。

また、④については、職場における女性に対するハラスメントは多様化している。セクハラ・パワハラは依然として存在しているうえに、働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなどの不当な扱いを意味する、マタハラ（マタニティー・ハラスメント）も存在する。

以上のことからして、女性の権利の確保、両性の平等の実現は、労働の権利の確保の場面でも非常に重大であり、女性の労働環境を整えることは、急務であるといえる。

(2) 性別を理由とする昇進及び賃金における差別の禁止

男女雇用機会均等法6条で、労働者の配置、昇進、降格等につき、性別を理由として差別的取り扱いをすることを禁じている。

そして、男女雇用機会均等法施行の約40年前の1947（昭和22）年には、労働基準法4条が「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」と定め、男女同一賃金の原則を規定している。

労働基準法4条にいう「女性であることを理由として」とは、通達によれば、「労働者が女子であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において女子労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者でないこと等を理由」とすることと解されている（1947〔昭和22〕年9月13日発基17号）。そのため、同一職種に就業する同学歴の男女間の主任級の差別は、一般的に労基法4条違反となる。

そして、男女雇用機会均等法7条では、募集、採用又は昇進等にあたっては、住居の変更を伴う配置転換（いわゆる転勤）に応じることができることを要件とするなど、性別以外の事由を要件とするものであっても、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置（間接差別）については、合理的な理由がある場合を除き講じてはならないとされている。

しかし、男女雇用機会均等法6条の「性別を理由として」とは、通達によると、例えば、労働者が男性であること又は女性であることのみを理由として、あるいは社会通念として又はその事業所で、男性労働者と女性労働者との間に一般的に又は平均的に、能力、勤続年数、主たる生計の維持者である者の割合等に格差があることを理由とするものであり、個々の労働者の意欲、能力等を理由とすることはこれに該当しないとされる。

同じく、労働基準法4条についても、通達では、「職務、能率、技能等によって賃金に個人的差異のあることは、本条に規定する差別待遇ではない」としている。

そのため、現在ではあからさまに男女に賃金差や昇進差をつける規定を置いている会社は存在しないと思われるが、人事評価や賃金制度が不透明であり、事実上の男女格差が存在しても、「能力の問題である」との抗弁が通ってはならない。そこで、使用者側は、公正・透明な賃金制度、人事評価制度の整備を行うべきである。そして、女性が主として家庭責任を担うという性別役割分業意識が残る現状において、間接差別により採用差別や昇進格差等が生じないようにしなければならない。ただし、女性管理職を増やすなどのポジティブ・アクションは、これまでの男女格差是正の良い機会であり、男女雇用機会均等法8条でも認められている。

政府は正規・非正規に関わらず同じ職務の労働者に同じ賃金を支払う「同一労働同一賃金」を法制化する方針を固めており、パートタイム労働者と正社員の差別的待遇を禁じた改正パートタイム労働法（2015[平成27]年4月施行）の規定を派遣労働者らにも広げようとしている。

しかし、ここでいう「同一労働同一賃金」は、正規と非正規の労働者間の問題であって、男女労働者間の賃金格差をなくすという視点が抜け落ちている。たしかに、女性労働者に非正規が多いことは上述の通りであるから、正規と非正規の労働者間の賃金格差をなくすことは、間接的には女性の賃金問題の解消につながることも予測されるが、正規の男女間、非正規の男女間の賃金格差をなくすことに踏み込まなければ、真の意味での男女間賃金格差の解消にはつながらないであろう。そのため、「同一労働同一賃金」の法制化にあたっては、男女間賃金格差の解消も盛り込まなくてはならないと思われる。また、労働契約法20条により、正規と非正規の労働者間の労働条件の相違については労働条件の相違が合理的であれば許容されることになっているが、性別のみを理由とした賃金格差はいかなる場合も許されない（労働基準法4条）以上、男女の賃金格差を「合理的」と抗弁するための隠れ蓑に労働条件の相違が用いられてはならないのである。

(3) 労働者派遣法改正の問題点

2012（平成24）年に労働者派遣法が改正され、派遣労働者の保護の観点から有期雇用の派遣労働者（雇用期間が通算1年以上）の希望に応じ、①期間の定めのない雇用（無期雇用）に転換する機会の提供、②紹介予定派遣（派遣先に正社員や契約社員などで直接雇用されることを前提に、一定期間スタッフとして就業する形態）とすることで派遣先の直接雇用を推進、③無期雇用の労働者への転換を推進するための教育訓練などの実施、のいずれかの措置をとることが、派遣会社の努力義務となった。さらに、労働契約申込みみなし制度、すなわち、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して直接雇用の申込みをしたものとみなす制度が、2015（平成27）年10月1日から施行されている。

他方で、2015（平成27）年9月、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律等の一部を改正する法律」が成立した。

これまでは、特定の26業種以外の業務について、3年を超えて同じ業務に派遣労働者を受け入れることはできなかった。しかし、改正法では、課を異動すれば、3年を超えて引き続き派遣の

まま雇用を続けることが可能となっている。また、これまで特定の26業種は派遣期間の制限がなく、同じ職場で働き続けられたが、今後は3年で職場が変わるなどしなければならなくなるおそれも生じた。

そして、改正法では、派遣労働者個人レベルで派遣期間の上限を設定し、派遣労働者が就業継続を希望するときは雇用安定措置をとることとされたが、雇用安定措置には私法上の効果がなく、「派遣先への直接雇用の依頼」などという「直接雇用の義務付け」ではなく単なる「依頼」レベルにとどまっており、実効性がないといえる。また、派遣先が3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合若しくは過半数代表者の意見を聴きさえすれば、それが反対意見であっても引き続き3年派遣労働者の受け入れを延長でき、その3年後にも同様に延長できるため、事実上、派遣先が派遣労働者を受け入れる期間制限が撤廃されたに等しい。

厚生労働省「平成24年派遣労働者実態調査」によると、女性派遣労働者のうち、53.4%の女性派遣労働者が自分自身の収入だけが収入源である。しかし、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（2013〔平成25〕年）によれば、一般労働者の賃金は1,919円であるのに対し、男性派遣労働者は1,495円、女性派遣労働者に至っては1,236円である（所定内実労働時間数で除した値）。派遣は、その地位が不安定であるだけでなく、賃金が低いことから、働きつつも貧困から脱却できないという、ワーキング・プアを招いている。

一度、派遣労働者となった者が、正規雇用労働者になるのは難しいのが現状である。そのため、2015（平成27）年の労働者派遣法改正により、ますます派遣労働者の固定化が進み、地位の不安定と貧困の問題は解決しないおそれがある。そして、改正法は常用代替防止の大原則を事実上放棄したものであるため、正規雇用労働者から派遣労働者への労働力の置き換えも進む可能性が高い。現に、上述の通り女性の正規雇用は減少しており、非正規雇用が増加していることから、これらの法律が正規雇用を促進しているとは言い難い。

日弁連は2014（平成26）年1月29日、「労働政策審議会建議『労働者派遣制度の改正について』に反対する会長声明」を出し、派遣労働者の雇用安定を確保し、常用代替防止を維持するための労働者派遣法改正を行うよう求めた。東京弁護士会も、2014（平成26）年3月27日付で「労働者派遣法改正案に反対し、労働者保護のための抜本的改正を求める会長声明」を出し、常用代替防止の理念の有名無実化を懸念し、雇用の安定化を強く求めている。しかし、いまだ女性の非正規化に歯止めがかからない以上、派遣労働者の問題の解決に向けてさらなる努力をしなければならない。

(4) セクハラ・マタハラ及び育児・介護問題

男女雇用機会均等法9条で、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止が定められている。改正前は、女性労働者について婚姻・妊娠・出産等を理由とする解雇のみの禁止規定であったが、現在の均等法では、これらを理由とする解雇以外の不利益扱いも全面的に禁止している。また、これまで明確でなかった母性健康管理措置についても不利益取扱いを禁止し、妊娠・出産に起因する労働能率の低下に対しても不利益取扱いを禁止したことは重要である。

にもかかわらず、妊娠・出産を理由に、配置転換・降格をされたり、解雇・派遣切りをされるというマタハラが増加し、訴訟も提起されるようになった。

最高裁2014（平成26）年10月23日判決では、妊娠を理由として軽易な業務への転換を希望したところ、異動に伴い降格されたことは、原則として均等法9条3項の禁止する不利益取扱いに当たるとし、例外的に、①当該労働者について自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認められるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は②事業主において、降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに業務上の必要性から支障があり、その業務上の必要性の内容や程度及び上記有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置について同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する不利益取扱いに当たらないという判断を示したうえで、原審に差し戻した。この判決後、2015（平成27）年1月に男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達が改正され、妊娠・出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として違法と解されることが明確化された。

そして、法改正により均等法11条の2が設けられ、2017（平成29）年1月1日より、事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する、妊娠、出産等に関する事由であって厚生労働省令に定めるものに関する言動により、当該女性労働者の就業環境が害されることがないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対処するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされた。

また、東京弁護士会では、育児・介護休業法（以下「育介法」という）の改正に関し、「性別役割分担意識を解消し、家庭責任を公平に分担するための育児介護休業法の改正に関する意見書」が2016（平成28）年3月8日に出されている。

育介法は、2015（平成27）年9月以降、労働政策審議会の雇用均等分科会において議論がなされ、同年12月21日付で「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」と題する建議が公表された。その後、2016（平成28）年1月29日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案」の一法案として改正法案が国会に提出された。

育介法を改正する趣旨については概ね賛成であるが、同法の見直しにあたっては、さらに踏み込んで改正法案を修正すべきであると思われる。例えば、育児休業制度について、有期雇用労働者の育児休業取得要件のさらなる緩和、育児休業の柔軟化、育児休業後の原職又は原職相当職への復帰の原則義務化が求められよう。

また、その他の両立支援策として、所定労働時間の短縮措置の対象となる子の年齢の延長、男性労働者が配偶者の出産前後において子育て目的で取得できる特別の休暇制度を設ける努力義務の創設、さらには看護休暇の柔軟化として、半日ではなく時間単位での取得を可能とすること、及び就学前の子1人につき5日までの限度日数を7日（2人以上の場合は14日）に増やすことが求められる。そのうえ、労働時間の把握、職務評価方法の整備等の制度設計をすることを前提に、テレワーク導入の努力義務の創設も必要であろう。

少子化が社会問題となりながらも、妊娠・出産した女性を労働の現場から不当に排除することは、さらなる少子化を招く。そして、これは「女性は家で子育てをしろ」というメッセージでもあるので、性別役割分担の押しつけであり、女性の労働権を著しく侵害し、ひいてはプロダクティブヘルス・ライツ（性と生殖に関する健康とその権利）を侵害することにもつながる。

そのうえ、介護離職した労働者の約8割が女性である。そこで、長時間労働をなくすことや、介護休暇をより取りやすくする方法も提唱されているが、これでは仕事と介護を女性に押し付けるだけであり、女性が疲弊していくだけである。「育児も介護も女性が担うもの」という社会の意識を変え、介護に起因する女性の貧困をなくすべく、介護は各家庭の問題として片付けるのではなく、社会保障制度を充実させて、社会全体で個人の介護負担を減らす工夫をし、女性の介護離職を防止すべきである。

また、均等法11条では、セクハラが職場で起きないように、事業主に雇用管理上必要な措置を講じる義務を定めているので、事業主は就業規則等でセクハラを禁止する旨規定し、労働者に周知・啓発しなければならない。しかし、セクハラ禁止規定があっても研修が不十分であれば従業員が「何がセクハラになるのか」を把握していないこともある。また、相談窓口が機能していなかったり、相談を受けてからの適切かつ迅速な対応が実現しなければ、被害者救済には不十分である。そのため、事業主はセクハラを未然に防ぐように努力するとともに、セクハラが生じた場合に適切に対応できるような体制を整えるべきである。その場合、弁護士がセクハラ防止マニュアルの策定に関与したり、セクハラ防止のための研修会の講師を行ったり、相談窓口の相談員となることが有益であるので、職場のセクハラ防止のために、積極的に弁護士が関与して行くべきである。

4 弁護士社会における問題点

司法試験合格者に占める女性の割合は増加しているにもかかわらず、その家族が、法曹である女性に家事育児を担わせているために、女性法曹が家庭責任を理由に弁護士会の役員就任を希望しないことが多いとすれば、それはゆゆしき事態である。また、女性弁護士は男性弁護士に比べて収入が低いことが多く、この収入格差も、女性が役員になることを妨げる障壁の一つとなっている。

この点、第二東京弁護士会は、2014（平成26）年に、副会長候補者中、女性候補が2名以下の場合には、女性候補は選挙を経ずに優先的に当選する制度を導入した。このようなクオータ制を導入するか否かについては慎重に議論をすべきではあるが、東京弁護士会においてもクオータ制を導入するか、あるいは役員の仕事の負担を軽減するために決裁事項を減らしたり、役員の仕事を手伝う嘱託弁護士を活用したり、委員会への出席を柔軟にしたり、必ずしも大人数で会合への出席をしなくても良いようにしたり、事務所の仕事に専念する日を設けるなど、会務と家庭、そして事務所の仕事とのバランスを取れるようにする具体策を検討すべきである。

さらに、女性司法修習生への法曹三者によるセクハラの報告も多数存在する。東京弁護士会及び日弁連では、セクハラ相談窓口を設けており、さらに、東京弁護士会では新規登録弁護士研

修や倫理研修時にセクハラ研修を行っているが、さらなる啓発が必要である。セクハラ相談窓口については、実際に起きている件数に比して、相談件数が少ないようなので、会員らの声を元にして、より利用しやすいものに改善する余地があると思われる。

長らく、男性中心であった法曹界において、両性の実質的平等を実現すべく、女性の積極的登用、会務の時間的拘束の工夫、セクハラ研修等の充実による啓発、産休・育休のガイドラインの策定等を行うべきである。