

# 特集 ダイバーシティの推進

## 第1 総論

### 1 ダイバーシティとは

ダイバーシティ (diversity) とは「多様性」を意味する英語である。生態系の多様性という用いられ方もするが、人間社会においては、性別、性的志向、人種、国籍、社会的身分、経済的地位、信条、宗教など、人のあらゆる属性に関する多様性を指す。

女性・障がい者・民族的・性的マイノリティ等、その属性に関わりなく、すべての人が、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において同様の権利を持つ状態を目指すのがダイバーシティが確保された社会である。

このように人間社会における多様性を推進することの価値が、今、あらためて注目されている。

一つには、経済的側面において、文化的多様性を含むチームのほうが単一文化のチームよりも、利益率やイノベーションの創出力、危機における回復力などが高いことが明らかになった。主にアメリカで白人男性の比率が年々低下する中、女性及びマイノリティ人種や移民を排除するのではなく、受け入れ、働きやすい環境で能力を発揮できるようモチベーションを高めるインクルージョンの考え方のほうが、創造性やイノベーションを高めることに繋がり、マイノリティのニーズに対応することで市場も拡大することが明らかになったのである。欧州でもEU統合により労働力が流動化し、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が不可欠となった。そこで、海外投資家を中心とした投資市場のガイドライン (SASBなど) や、コーポレート・ガバナンス・システム (CGS) ガイドラインにも、ダイバーシティが指標として組み込まれるようになった。

特に、地球上の人口の半分以上は女性であり、性による差別 (ジェンダーギャップ) はあらゆる分野・属性に及ぶことから、まずは、ジェンダーギャップの解消を各国が競う状況にある。これを反映し、我が国においても、近年、政府が主導するかたちで、日本企業における、ダイバーシティの推進、特に女性活躍の推進 (ジェンダーギャップの解消) が喫緊の課題であると謳われてきた。

以上、そもそも国際社会においては、普遍的価値としての人権保障の観点からダイバーシティ推進が進められてきていたが、経済的合理性の裏付けを得て、その動きがより一層加速している状況にある。

### 2 日本国憲法におけるダイバーシティの位置づけ

翻って、我々日本の弁護士がよって立つ日本国憲法は、個人の尊厳を尊重することを中核的価値としている。

#### 日本国憲法第13条

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

あらためて述べるまでもなく、すべての国民は、一人ひとり個人として最大限尊重されるべきであるという理念である。日本国憲法のこの規定は、1945 (昭和20) 年に調印され発効した国際連合憲章において、「基本的人権と人間の尊厳及び価値と男女及び大小各国の同権とに関する信念をあらためて確認」されたことと軌を一にするものであり、日本国憲法は前文及び第98条において国際協調主義を掲げていることから、日本国民のみならず、すべての人が個人として尊重されることを是としているものである。

そして、個人の尊厳の尊重は、「ダイバーシティ」すなわち多様性の尊重、価値相対主義を包含する価値観であるといえよう。

### 3 日本の現状

ところが、日本社会の実態は、ある一定の大学を卒業した健康な日本人男性が、あらゆる組織でリーダーシップをとってきており、おのずと、かかる属性を有する人達に有利な社会制度が構築されてきた。この「一定の大学を卒業した健康な日本人男性」に当てはまらない人達は、ジェンダー（社会的性差）、障がい、国籍・民族・宗教、性的指向・性別違和などの属性により、何らかの差別（不利益・排除）を受け続けている。世界経済フォーラムが公表しているジェンダーギャップ指数において、対象国144カ国の中で日本は114位（2017〔平成29〕年）と、年々順位を下げている。諸外国が、ダイバーシティの推進とりわけジェンダーギャップの解消に舵を切る中、日本の旧態依然が際立っている。

中でも、ジェンダーによる差別は、女性が人口の概ね半分を占めることから、他のあらゆる属性による差別に加えて、二重三重の差別（不利益・排除）を受けることとなっている。このため、ジェンダー平等を推進することが、他のあらゆる属性による差別を受けている人の地位の底上げにも有効であるため、特にジェンダー平等の推進が優先的に取り組まれる根拠となっている。

## 第2 各論

### 1 女性

先に述べたとおり、世界の人口の半数以上を女性が占めており、性による差別（ジェンダーギャップ）はあらゆる分野・属性に及ぶこと、そして、人口の半数以上が「女性」という属性ゆえに、その能力を発揮し自分らしく生きることを阻害されている状態は、社会的な損失が大きく、また、公正・正義が害されているといわざるをえない。

そこで、様々な属性による差別の中でも、とりわけ重点的に差別解消が推進されなければならないのである。

#### (1) 現状認識

女性は人口の概ね半分を占めているが、未だ男尊女卑的な考え方、性別による固定的役割分業は根強く社会の隅々に及んでおり、女性の社会的地位は男性に比較して低いままである。

世界経済フォーラム（WEF）による2017（平成29）年版「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数」は、調査対象144カ国について、政治、経済、教育、健康の4分野において、男性を1とした場合の女性の状況を指数で表している。2017（平成29）年の日本のスコアは、政治（0.078）、経済（スコア0.580）、教育（0.991）、健康（0.980）であり、世界114位と過去最低の水準を更新した。

特にスコアの低い「政治」分野は、女性国会議員が少ないこと、女性閣僚の比率が低いこと、女性首相が誕生していないこと、「経済」分野では、収入格差（女性に非正規雇用や一般職が多い）、管理職や専門職などの雇用における男女格差、取締役などの会社役員の登用における男女格差が大きいことから低評価となっている。比較的格差の少ない教育分野においても、中等教育までの就学率は男女同等であるが、大学・大学院などの高等教育や、STEM分野（サイエンス・テクノロジー・エンジニアリング・数学）への女子の進学は進んでいない。

また、司法の分野は、日本国内における男女平等をはじめとする法の下での平等、法の支配を実現するために、重要な役割を担っている。しかし、司法の判断は個々の人権に重大な影響をもたらすこと、裁判による規範定立を通じてジェンダー・バイアスを再生産してしまうこと、更に、救済を求めて司法を利用する人々

がジェンダー・バイアスによりその利用を非難されることなど、司法の分野にジェンダー平等の視点が浸透しなければ、男女格差をより助長しかねない。

日本政府が、1999（平成11）年に制定した男女共同参画社会基本法に基づき5年ごとに策定している「男女共同参画基本計画」の第三次計画（2010〔平成22〕年12月）では、司法分野における女性の参画の拡大について、特に項目を設け、①女性の参画の拡大、②女性のロールモデルの発掘、③仕事と生活の調和の促進などを求めている。特に、2020（平成32）年までに、裁判官・検察官・弁護士のすべての分野で女性が30%となることを目標としている。更に弁護士会に対しては、女性弁護士がゼロの地域を減らすための取り組みを求めている。

ところが、司法分野においても、女性法曹が占める割合は2割程度と低く、司法試験合格者に占める女性の割合は1999（平成11）年に28.7%と3割近くに達したものの、その後、減少し、近年は21～23%程度で推移している。しかも、女性合格者は男性合格者に比して、裁判官・検察官に任官する者の比率が高い（2016〔平成28〕年（69期）を例にとると、裁判官任官者の女性割合は38.4%、検察官任官者の女性割合は37.1%と、合格者全体の女性割合23.4%よりはるかに高いのに対し、弁護士登録者の女性割合は22.8%にとどまる）。弁護士全体に占める女性弁護士の割合は、未だ18.42%であり、政府が求める30%には程遠い状況にある。女性法曹、とりわけ女性弁護士の増加に向けた対策をとらなければ、弁護士全体に占める女性弁護士割合は20%程度で頭打ちとなり、30%の目標達成は不可能である。

まして指導的地位や意思決定に関わる地位に限ると、更に女性の割合が低い。社会全体に比較しても、司法におけるジェンダー平等の推進は遅れているといわざるを得ない。

弁護士会は、国民に対する司法サービスの提供者として、全人口の半数以上を占める女性が経験する差別的な経験則や人権侵害を理解し、よりよく代弁するために、そして、弁護士会内における政策決定及び組織運営に女性の視点を反映するために、弁護士会内におけるジェンダー平等を力強く推進していく必要がある。

## （2）日弁連の取り組み

日弁連は、日弁連における男女共同参画の推進に関する施策を定め、その実施状況の検証を行うほか、男女共同参画に関する組織的かつ横断的な取組を推進するために、2007（平成19）年6月に男女共同参画推進本部を設置し、同年4月に制定した「日本弁護士連合会男女共同参画施策基本大綱」及び同年5月に行われた日弁連第58回定期総会において採択された「日本弁護士連合会における男女共同参画の実現をめざす決議」に基づき、2008（平成20）年3月に「日本弁護士連合会男女共同参画基本計画」を策定した。同基本計画は、5か年ごとに取組の検証と計画の見直しを行うため、2013（平成25）年3月には、新たに「第二次日本弁護士連合会男女共同参画基本計画」（以下「第二次基本計画」という。）を策定した。第二次基本計画は、日弁連の男女共同参画を実現するために必要な下記の11項目が定められ、2013（平成25）年度～2017（平成29）年度にかけて、これらの課題に取り組んできた。

### 記

- ① 男女共同参画推進体制の構築・整備
- ② 研修・啓発活動
- ③ 弁護士における女性割合の拡大と女性弁護士偏在の解消
- ④ 政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大
- ⑤ 収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の解消
- ⑥ 女性弁護士のロールモデルの収集と提供
- ⑦ 就職・処遇における男女平等確保
- ⑧ 性差別的な言動や取扱いの防止

- ⑨ 仕事と家庭の両立支援
- ⑩ 国際活動
- ⑪ 司法におけるジェンダー問題への取組（第53回定期総会採択「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」に基づく活動）

日弁連は、第二次基本計画の5年目にあたる2017（平成29）年度にその取り組み状況を検証し、次の5カ年の計画の見直しを行っている。その実現に向けて、更に取り組みを加速していかなければならない。

### (3) 東弁の取り組み

日弁連を構成する弁護士会の中でも最大規模の東弁も、2008（平成20）年10月に男女共同参画推進本部を設置し、2011（平成23）年10月に「東京弁護士会男女共同参画基本計画」を策定した。同基本計画は、「会務と政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進」「女性会員の業務における差別の是正と業務分野の拡大・開発」及び「出産・育児、介護等の家庭生活と仕事との両立支援」という重点課題とアクションプランを掲げ、以後5年間にわたって、これらの課題に取り組み、一定の成果を上げてきた。

しかし、その重点課題の多くにおいて未だ達成されたとはいえない状況があり、さらに克服すべき課題も生じていることから、2016（平成28）年10月には、新たに「第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画」（以下「第二次基本計画」という。）を策定した。第二次基本計画は、「会員が性別に関わりなく個性と能力を發揮できる弁護士会を実現する」ことを「大目標」に掲げつつ、「重点目標」として下記のⅠ～Ⅴの5項目を定め、各「重点目標」ごとにその内容を具体化するための「個別目標」を定め、それらの各「目標」ごとに多様な「行動計画」（アクションプラン）を策定しており、2016（平成28）年度～2021（平成33）年度にかけて、これらの課題に取り組んでいくこととしている。そして、5年が経過する2021（平成33）年度には、それまでの取組状況について検証したうえで、さらなる基本計画の見直しを行うこととしている。

#### 記

##### Ⅰ 会の政策決定過程への女性会員の参加の推進

個別目標：①理事者に毎年少なくとも1名以上女性会員が含まれるようにする、②常議員に占める女性会員の割合を25%にする、③委員会の委員のうち女性会員の割合が25%程度となることをめざす等。

##### Ⅱ 女性会員の業務における障害の解消と職域の拡大

個別目標：①金融機関や裁判所・法務局等において、職務上の氏名使用が認められるようにする、②弁護士が5名以上所属する法律事務所において、所属する女性弁護士の割合が25%となるように、会として推進する等。

##### Ⅲ 会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援

個別目標：①会館内で一時保育サービスを受けられるようにする、②会に法的責任が生じない限度で、会員の病児保育支援をすすめる等。

##### Ⅳ 性別を理由とする差別的取扱い及びセクシュアル・ハラスメントなどの防止と被害者救済制度の整備

個別目標：①修習期間中、事務所採用時及び採用後の性差別をなくす、②性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアル・ハラスメントを防止するため、実効性ある体制を作る。

##### Ⅴ 会員同士のネットワークや会館設備の充実による、女性会員の業務・キャリア形成のサポート

個別目標：①女性会員の悩みや相談事の共有や解決方法についての情報交換に資するよう、②女性会員のネットワーク作りをすすめる、女性会員室を含む会館諸設備を、さらに利用しやすくする。

#### (4) 法友会の政策として

そして、東弁において、弁護士会の政策形成団体として重要な位置を占める法友会は、以下を重点課題として取り組む。

- ① 男女共同参画推進体制の構築・整備
  - ・ あらゆる分野の課題において、人口の概ね半分は女性であることを踏まえ、ジェンダー平等の視点からの問題の把握、対策を検討する。
  - ・ あらゆる弁護士会内の組織において、ジェンダー平等の観点からの検討がなされるために、女性会員が複数メンバー入るよう積極的改善措置を講ずる。
- ② 研修・啓発活動
  - ・ ジェンダー平等の意識を高めるための研修・啓発活動を行う。
  - ・ ワークライフバランスの観点からは、女性会員のみならず男性会員もワークライフバランスをとれるよう、経営弁護士の意識改革のための啓発活動を行う。
- ③ 弁護士における女性割合の拡大と女性弁護士偏在の解消
  - ・ 法曹を目指す女子学生・生徒のすそ野を広げるためのイベントを実施し、女性弁護士のロールモデルを発信する。
  - ・ 法学部・法科大学院・司法研修所等の法曹養成課程に女性弁護士が積極的に関わるよう環境整備・支援に努める。
  - ・ 法曹有資格者間において、裁判官・検察官・組織内有資格者の道に進む女性の割合が高く、弁護士は雇い負けしている状況にあることに鑑み、就職・処遇における男女平等確保、性差別的な言動や取扱いの防止、仕事と家庭の両立支援、収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の解消に取り組む。
  - ・ 女性弁護士がいない地域における女性弁護士への相談ニーズにこたえるため、偏在解消のための経済的支援において女性弁護士に対する暫定的優遇措置を講ずるとともに、電話・インターネット等を活用した女性弁護士による相談体制を整備する。
- ④ 収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の解消
  - ・ 女性取締役の紹介事業の充実をはじめとする、女性弁護士の取扱業務分野を拡大するために、女性弁護士のスキルアップの機会の確保、弁護士会として対外的なマッチングの拡大に努める。
  - ・ 女性弁護士を求めてくる女性たちの経済状況が男性に比して貧しいことに伴い女性弁護士が實際上取り扱うことが多い民事法律扶助事件（特に、離婚事件及びこれに伴う面会交流調整事件、親権者指定事件、養育費請求事件、ドメスティックバイオレンス被害事件、性暴力被害者支援事件等）の弁護士費用の立替基準等を、その労力に見合ったものに改善するよう、日本司法支援センター及び日本政府に対して働きかける。
  - ・ 弁護士会から対外的に推薦する有償の仕事について、女性弁護士を優先的に推薦するなど積極的措置を講ずる。
- ⑤ 政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大
  - ・ 日本弁護士連合会の副会長選任に関する暫定的クォータ制が導入されたが、日本弁護士連合会の理事に占める女性割合は低いままである。理事を複数輩出する東京において、継続的に女性を選出できるよう取り組む。
  - ・ 東弁において、理事者に継続的に女性を選出できるよう取り組む。

- ・ 東弁常議員会において、女性割合が25%を上回るよう取り組む。
- ⑥ 司法におけるジェンダー問題への取組（第53回定期総会採択「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」に基づく活動）
- ・ 性犯罪が、被害者の人格や尊厳を著しく侵害する悪質重大な犯罪であることはもとより、その心身に長年にわたり多大な苦痛を与え続ける犯罪であるものとの認識の下、近年の性犯罪の実情等に鑑み、事案の実態に即した対処をするため刑法が改正されたことを周知徹底し、弁護士及び被害者支援弁護士による二次被害が生じないよう研修・啓発に努める。
  - ・ 性暴力・DV・セクシュアルハラスメント等に関する被害者の実態を把握し、司法関係者によるジェンダー・バイアスを除去するよう努める。
  - ・ 離婚後のひとり親家庭のうち特に母子家庭において、その約60%が相対的貧困に陥っていることに鑑み、養育費の算定基準を母子の生活実態に即した基準に改訂するよう裁判所に働きかけるとともに、国による養育費の立替・強制回収制度などの立法を国に働きかける。
  - ・ 売春を非犯罪化し、AV強要や風俗営業における性暴力や健康被害などを防止するための施策がとられるよう日本政府に働きかける。
  - ・ その他、人権課題についての詳細は、別項に譲る。

## 2 障がい者

### (1) 現状

2016（平成28）年9月、知的障がい者の入所施設で起きた殺人事件では、加害者に、障がい者に対する強い差別意識があったことが窺われた。また、政治家や著名人が障がい者への差別発言を繰り返したり、インターネット上では障がい者への差別発言が蔓延している。

「社会的入院」により地域から隔離されている障がい者が何十万人もいる。

また、障がい者の就労状況は、障害者雇用促進法により法定雇用率が義務づけられているものの、その達成率は、民間企業で48.8%にとどまる。障害者権利条約を完全実施し、障がい者の社会参画を推進する観点からは、現実はほど遠い状況にある。

### (2) 対策

- ① 障害者差別解消法では差別を禁止するものの、権利侵害が行われた場合の救済は十分ではない。実効性ある人権救済機関を設置すべきである。
- ② 差別解消法は、障がい者に必要な合理的配慮を行わないことも差別として禁止するが、司法手続における合理的配慮が法的に義務付けられていない。また、民間事業者では、合理的配慮の実行が努力義務に留められている。合理的配慮を義務付け、障がい者の社会参画を推進すべきである。
- ③ 障がい者が住み慣れた地域で生活できるよう、障がい者に対する偏見を除去し、差別意識を解消するよう啓発するとともに、障がい者を地域に包容する社会と教育制度を創造する政策が強化されるべきである。

## 3 国籍、民族、部落、宗教、先住民、移住者、難民

### (1) 現状

第二次世界大戦中の旧植民地出身者を含む永住外国人をはじめ、国籍、民族によるヘイトスピーチが蔓延している。外国人であることを理由とした賃貸マンションの入居拒否、就職・雇用における差別の事例は後を絶たない。また、政府は、無年金障害者・高齢者に関する施策において在日コリアンに対する差別的取扱い、政府は2010（平成22）年に始まった高校無償化制度において朝鮮学校のみを無償化の対象から外すなど差別的扱いをしている。

また、被差別部落出身者やアイヌなどの先住民族、外国人、ムスリムなどの宗教的マイノリティへの雇用、結婚及び住居等に関する差別も蔓延している。

外国人雇用に関する技能実習制度は、深刻な人権侵害が後を絶たず、人身取引の隠れ蓑になっている可能性も示唆されている。

入国管理法は退去強制令書に基づく無期限收容を認めており、1年以上の長期收容者が存在する。

日本の難民認定率（1年間の認定数÷申請者数）は、2013（平成25）年は1%、2014（平成26）年は2%、2015（平成27）年は3%と極端に低い。

## (2) 対策

- ① 外国人に対する包括的な人種差別禁止法を整備するとともに、人種差別に関する実態調査、差別撤廃に向けた施策を実施すべきである。
- ② 旧植民地出身者を含む永住外国人に対しては、その歴史的経緯と生活実態に鑑み、少なくとも地方参政権及び一定の公務就任の機会を保障すべきである。
- ③ ヘイト・スピーチに対処する法律が制定されたが、対象が極めて限定的であり、人種、皮膚の色、民族もしくは種族、国籍等を理由とするヘイト・スピーチを禁止する法改正をすべきである。
- ④ 技能実習制度が、非熟練外国人労働者を受け入れ労働力不足解消の手段として用いられている実態に照らし、日本政府は、技能実習制度によることなく、外国人労働者の人権に十分な配慮をした新たな非熟練労働者受入れ制度を設けることを検討すべきである。
- ⑤ 入国管理法を改正し、仮放免許可により長期收容を可及的に回避するべきである。
- ⑥ 日本政府は、法務省出入国管理局ではなく、政策的・外交的配慮に影響されない独立した第三者機関による、国際的基準に基づいた難民認定手続を確立するべきである。

## 4 性的マイノリティ—LGBT（性的指向・性自認）

### (1) 現状

性的マイノリティ—LGBT（レズビアン・ゲイ・バイセクシャル・トランスジェンダー）などの性的指向と性自認—は、人口の約7%程度は含まれると推定されているにもかかわらず、差別意識は強く、教育が不十分なため学校などでイジメの対象となったり、自己肯定感をはぐくむことができず、自殺を企図する率も高い。

### (2) 対策

- ① 学校教育及び社会教育において、性的少数者への理解促進を位置づけるべきである。
- ② 性的指向と性自認に基づく差別や排除を禁止する法律を制定すべきである。
- ③ 異性愛のカップルに保障される法的社会的保護を同性愛のカップルにも適用すべきである。

## 5 おわりに

すべての人が、性別、性的志向、性自認、人種、国籍、民族、宗教、社会的身分、経済的地位など、人のあらゆる属性によって、差別（不利益・排除）を受けることなく、ありのままにその能力を発揮し、その人らしく生きることができる社会の実現を目指して、弁護士は、立法・行政・司法のあらゆる場面において、役割を果たしていくべきである。