

弁護士にも “育児しながら働きやすい環境”を

東弁会員に対する産休・育休についてのアンケート結果

両性の平等に関する委員会

昨年9月、両性の平等に関する委員会において、会員が弁護士業務と出産・育児を両立しうる状況にあるか否かにつき、会員の職務環境の実態調査を行ない、120通（女性65、男性55）の回答を得たので、その結果を報告する。

■就職活動への影響■

法律事務所への就職活動の際に、結婚・出産・育児の予定について質問をされたり要請を受けたことがあった例が21あった。また、「女性ではなく男性を採用したい」「女性は採用しない」など、性別によって採用の有無を判断することを告げられた例が5あった。

■産休・育休の取得期間■

産休取得期間についての回答数は33であるが、そのうち、法定の産休期間（産前6週、産後8週）に満たない例が産前で20、産後で16であった。法定の産休期間（産後）を超えて育児休業をとった例は、12例であった。

■休業中の経済的状況■

産休・育休期間内の経済的状況についての回答数28のうち、何らかの収入があったという回答数は18、全くの無収入という回答が10であった。産休・育休取得による利益・不利益取扱いについては、産休・育休取得によって、退職せざるを得ない状況に追い込まれたという回答があった。短時間勤務を認められた例が5あった。

■雇用者側の意見■

抽象的には、出産・育児のため休業する可能性がある者を採用するにあたっては、「できれば採用したくない」という回答もあったが、「勤務条件が折り合えば」

「当人の能力等で判断」といった回答のほうが圧倒的に多かった。現在の勤務弁護士・経営弁護士が産休・育休を取得するにあたっては、退職ないし脱退を勧めるという驚くべき回答もあったが、「無条件に認める」「経費負担を軽減する」などの回答が圧倒的に多かった。

■サポート体制等に関する要望■

出産・育児のサポート体制としては、産休・育休中の弁護士会費免除^{*}や、弁護士会館における乳幼児一時預かり制度の実現を求める声が多かった。勤務弁護士については、少なくとも労基法の保障を実現させるべきであるという意見が複数あった。

また、これから出産・育児を考えている弁護士からは、現在育児中の弁護士などと情報交換できる場がほしいとの意見もあった。

その他、誌面の都合上紹介できないのが残念であるが、回答者の多くはこの問題に関心が高く、さまざまな意見を頂戴した。

※二弁には、女性弁護士会員の「産休期間一般会費免除」の制度がある。

* * *

当委員会では、このアンケート結果を受けて、現在、産休中の弁護士会費免除等について検討中である。また、東京都弁護士協同組合では、組合による保育所設置について、保育所設置に関する委員会を設けて検討中であるとのことである。

法を守り社会的正義を実現する責務を負う弁護士自身が、まず、労基法の遵守や性別による差別をしないことを実践していかなければならないのは言うまでもないことである。さらに一步進めて、育児しながら働きやすい環境を作っていきたいものである。

（両性の平等に関する委員会委員 永田 早苗）