

LIBRA

2017年 2月号

〈特集〉

男女共同参画が育む個性の輝き

〈インタビュー〉

アートディレクター 信藤三雄さん



LIBRA

東京弁護士会

CONTENTS

2017年2月号

特集

02 男女共同参画が育む個性の輝き

- 座談会：育児経験者に聞く どう見る？第二次男女共同参画基本計画
- さらなる男女共同参画をめざして 浦岡由美子
- 子育て支援制度のご紹介
- 弁護士の産休・育休事例集
- 男女共同参画チェックリスト

インタビュー

28 アートディレクター 信藤三雄さん

ニュース&トピックス

- 32
- 自治体連携センター勉強会「児童相談所と弁護士への期待」報告
 - 2017年 東京弁護士会 新年式

連載等

- 36 常議員会報告(2016年度 第9回)
- 38 東京弁護士会市民会議：第40回 依頼者保護給付金制度について
- 41 監事室から
- 東弁監事をお引き受けして 村田智子
 - 任期終盤を迎えて 菅沼 真
- 42 今、憲法問題を語る
- 第65回 近時の憲法に関連する会長声明について
PKO部隊南スーダン派遣問題、国家緊急権問題 菅 芳郎
- 43 あっせん人列伝：第8回 伊豆隆義会員
- 44 弁護士が狙われる時代—弁護士業務妨害への対応
- 第82回 情報モラル啓発講演『正しく怖がるインターネット
～事例に学ぶ情報モラル～』について 河村 尚
- 45 性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる弁護士会を
- 第19回 台北での取組み～台北律師公會 張菊芳理事長に訊く～
坂野維子・本多広高
- 46 近時の労働判例
- 第48回 大阪高判平成28年7月26日(ハマキョウレックス事件) 小原康裕
- 48 刑弁でGO!：第71回 当番弁護士の職務について 白井 徹
- 50 via moderna
- 第67回 地方の若手弁護士に聞く～拡大版! 沖縄弁護士会 編～ 井上裕貴
- 52 わたしの修習時代：司法修習制度の変化の始まり 19期 山口邦明
- 53 68期リレーエッセイ：熊本地震にあたって 由井照彦
- 54 お薦めの一冊：『動物愛護法入門』 大川秀史
- 55 コーヒーブレイク：山林の相続 松平久子
- 56 追悼
- 57 会長声明
- 58 東弁・二弁合同図書館 新着図書案内
- 60 69期 新入会員 名簿
- 67 インフォメーション

男女共同参画が育む 個性の輝き

2016年10月、東京弁護士会第二次男女共同参画基本計画が策定されました。第一次基本計画が施行されてからの5年間に、当会においても、会費免除制度・会務免除制度の創設・拡充、女性常議員比率の25%達成、女性副会長の2年連続での輩出等、一定の成果がみられたところです。この間の社会における女性活躍推進に関する機運の高まりや少子高齢化の進行をふまえ、今後は、男性会員・女性会員とも業務・会務と様々なライフイベントを両立させていくことが可能となる環境の整備が、より一層求められます。

本特集では、第二次基本計画の概要をご紹介しますとともに、座談会や事例集等を通じて、会員が性別にとらわれずに個性や能力を発揮できる、よ

り自然で持続可能な弁護士の男女共同参画のあり方について、問題提起させていただくことを試みた次第です。
(男女共同参画推進本部)

CONTENTS

- ・座談会：育児経験者に聞く
どう見る？第二次男女共同参画基本計画
- ・さらなる男女共同参画をめざして
- ・子育て支援制度のご紹介
- ・弁護士の産休・育休事例集
- ・男女共同参画チェックリスト

(企画・編集：
男女共同参画推進本部事務局次長 坂野 維子)



DISCUSSION
座談会

育児経験者に聞く どう見る？第二次男女共同参画基本計画

日時：2016年10月18日(火) 場所：弁護士会館 6階来賓室

出席者：芹澤 眞澄 (副会長・43期)
三森 敏明 (会員・53期)
佐藤 充裕 (会員・54期)
太田 美和 (会員・57期)

司会：吉川 愛 (男女共同参画推進本部委員・57期)

1 弁護士会の政策過程への女性の参加

司会：東京弁護士会（以下「東弁」）では第二次男女共同参画基本計画案を作成して2016年10月5日の常議員において全会一致で可決されました。

まず重点目標の1つ目として「会の政策決定過程への女性会員の参加の推進」が挙げられています。その中の個別目標として、副会長に毎年少なくとも1名以上、常議員には25%の割合、委員会の正副委員長は1人以上、委員では25%以上の割合を女性会員とすることとしています。この点について、芹澤副会長、お話しいただけますか。

芹澤：東弁では、2015年度、2016年度と連続して女性の副会長が出ていますが、それまでは2年連続して女性の副会長が出たことはなく、女性の会長もまだ一度も出てない状況です。第二東京弁護士会（以下「二弁」）は、今年度、女性の会長に加えて副会長も2人女性なので、理事者7人中3人が女性で、女性の比率が42.8%になっています。これに対して東弁は7人中1人で女性比率は14.2%ということで、差は歴然としています。

女性の理事者がいますと、例えば、今年度はセクハラ相談の窓口の見直しのために全会員にアンケートをしたり、第二次基本計画を策定しましたが、そのような男女共同参画に向けた活動が活性化しやすいと思います。

それから委員会や常議員会でも女性会員の割合がそれなりにあると女性の意見が反映されやすいと思います。委員会でも、産休で委員会を休んだことを再任判断の際の出席率の評価に当たって考慮してほしいなどの要望が出ているのですが、そういったことも女性の正副委員長がいれば言いやすいと思います。性別だけではないですけど、様々な立場の人がいると組織の意思決定をする上で多様な意見が出やすいというメリットはあると思います。

司会：今、副会長として、女性が副会長になることの

メリットを実感されていますか。

芹澤：そうですね。私が男女共同参画の分野にこれまで取り組んできたということもありますが、女性会員からざっくばらんなご意見をうかがえるということがあるかなと思います。

司会：先ほど二弁と差があるというお話でしたが、東弁と二弁でひらきが生じてしまう原因はどのようなところにあるのでしょうか。

芹澤：まず、二弁はポジティブアクションとしてクオータ制を導入しています。これは女性の副会長の候補者が2人以下であればその女性候補者は優先的に当選する制度です。だから今のところは毎年2人立候補されていて、必ず女性が2人副会長になっています。会長はその対象外ですけれども、今年のはたまたま女性会長ということで女性比率が高くなっています。

司会：太田さん、この目標を見てどう思われますか。

太田：女性の数が増えることで、女性に関わる政策を進めていくメリットがあるというのは期待しています。

私がちょっと心配に感じるのは、理事者になることに対する負担が女性にかかってくるおそれがあるのではないかという点です。ただ具体的な計画案の中に仕事の内容の合理化ということが盛り込んであって、これと一緒に進めるのはとてもいい方向性だと感じました。前に私が所属していた委員会でも、例えば開催時間を女性が参加しやすいように早い時間にするとか、メールを活用するとか、Skypeを使うとか、会議で実際に集まる機会をなるべく減らす方法が模索されていました。そういうなるべく参加しやすい方法を考えていくことと女性の数を増やすことを合わせて行うことで、効果がよく出るのではないかなと感じました。

2 女性弁護士の業務上の障害は？

司会：次の重点目標として、「女性会員の業務における障害の解消と職域の拡大」が挙げられています。女

出席者のプロフィール項目

- ①家族構成
- ②所属事務所の概要・立場
- ③家事・育児への取り組み状況

性会員の業務について、女性だから職務が狭められているとか、障害があると感じることはありますか。

太田：女性だから妨害を受けたと感じたことはありませんが、通称の使用に関しては時々不便だなと感じることがあります。例えば、離婚の証人欄は、役所に問い合わせると、必ず戸籍名を書いてくださいと言われてしまいます。戸籍名を書くときに、通称を使用していることなどをいちいち説明しなければならぬので、そういったところを改善していただきたいです。離婚以外にもそのようなことは残っていると思うので、少しずつ通称が使用できる場面を拡大していけると、業務の上で通称を使用しやすくなると思います。

3 女性修習生が就職活動で感じる悩み ～法律事務所の体制

司会：通称使用以外の部分で女性であることの障害はありますかでしょうか。

太田：私自身ではないですが、何年か前に女性修習生の就職の相談窓口をやったことがありまして、その中で、「女性にはうちの事務所は向かないよ」と言われたとか、セクハラのような発言を受けたという相談がありました。弁護士業務というわけではありませんが、就活の時点で女性であることのデメリットは歴然としてあるのだと感じました。

相談の中で多かったのは、就職活動で、就職を希望する事務所に対して、子どもが生まれた際の産休・育休制度について聞きたいけれども聞いていいのだろうかという質問でした。それを聞くことで、この人は就職する時から仕事よりも休むことを考えているという印象を持たれてしまうのではないかとという不安があるからです。一方で自分がそういう立場になったときにどういう扱いを受けるのかということをしきりと知りたいという思いもあるので、悩んでいました。

それに対しては、なるべく事務所の側から、こういう制度があります、こういう前例がありますと示してあげるべきだと思います。計画案の中にも弁護士会としてガイドラインを作るとありますが、法律事務所でも産休・育休制度を持つべきというガイドラインを作っておくことが、女性修習生の就職しにくさに対して効果があると思います。

司会：そうすると女性だから業務の内容がどうというよりは、事務所の体制の方が課題ですかね。

太田：そうですね。就職をする時や、仕事を始めて実際に出産する時に苦しい選択をせざるを得ない方もいると感じました。

司会：今のお話を受けて、男性会員である三森さんはいかがでしょうか。

三森：私は、逆に出産を経験することで人生に厚みを加えた人の意見は参考になると思います。例えば1年くらい仕事を休んでも、その間、地域に溶け込んでいろいろな関係を作ったような女性会員の方が私には好印象です。

経営をしている弁護士からすると、勤務弁護士に仕事を休まれると困るというのは正直あるんですよ。でもそれをクリアできる体制はつくらないといけませんよね。例えば、男性だろうが女性だろうが、病気や怪我で突然来られなくなることはあるわけですから。出産のように何か月後にそうなるよというのが事前に分かっていたら、むしろかえっていいくらいです。突然のアクシデントに備えるということはどんな事務所でも当然なわけですから、女性だからどうこうというのは、そもそも弁護士としてどうかと思います。

そういう認識が経営をしている会員に足りないとなると、産休・育休に関するガイドラインを作ったり、産休・育休に関する労働条件の公表義務を課したり、あるいはそういう仕組みを説明しないと弁護士会の主催する就職説明会に参加できないということが必要だと思いますね。

副会長 芹澤 真澄 (43期)

- ①夫、子3人(大学4年生男、大学1年生男、高校1年生女)
- ②事務所パートナー(弁護士2名事務所)
- ③3人の子どもの出産後1か月で職場復帰。ベビーシッターさんを頼み、仕事と会務を続ける。週末は子どもとの時間にし、保育園の保護者の会会長なども務めた。



芹澤：育児・介護休業法が制定されて、企業でも育休は社会的な制度として確立されている中で、女性の修習生が就職の際、面接で産休・育休のことを聞こうかどうかで葛藤を抱えるような状況にはいけないということは強く思います。

司会：経営者の弁護士が採用するときに、うちはどういう産休・育休制度ですというのを初めに提示することになればいいですね。

太田：そう提示してくれることで、この事務所はそういう意識があるんだという安心感にもつながりますね。

三森：そうやって提示した方が、あの事務所はきちんと考えているということで業界の中で評判がよくなると思うんですね。別に隠すべきものでもないし、女性会員が途中でそういう事態に直面したときにトラブルになるのを避けるためにも、予めきちんとした説明をすべきですね。そういうことを当たり前に行っていないと、この情報化社会で、弁護士業界だけ旧態依然としていたら、他の業界から馬鹿にされると思います。

佐藤：女性の勤務弁護士が妊娠した際に、辞めてくれと言われるケースはあるんですか。

三森：もちろん、直接は言わないでしょうが、プレッシャーをかけるようなことはあるかもしれませんね。

司会：事務所に行っても仕事を振られないとかですね。急に給料制から歩合制に変えられて、仕事がなければ、違うところを探さざるを得ないですね。

三森：一定期間キャリアから離れる際には、事件を他の弁護士に引き継ぐでしょうが、復帰したときに事件が戻ってこないみたいなことはあり得ますよね。

4 法律事務所の表彰制度

司会：この点については、きちんと対応している事務所を表彰しようとか、いろいろ考えているところですので、案を出していただけるとありがたいです。

三森：表彰されると、うちはこんなことをやっています

よとなりますね。

芹澤：二弁では、「ファミリーフレンドリーアワード」という制度があって、子育てに優しい事務所とか、ワーク・ライフ・バランスに配慮した体制が整っている事務所を表彰する制度を2年くらい前から始めています。ただ、そのような賞を設ける際には、どのように選考するかという点が難しそうですが。

三森：業界内で選考するのは、所詮内輪の話でしょうということになってしまう気がしますね。例えば、男女の平等や共同参画に取り組んでいるNPO等に審査をしてもらうというのは公平でいいと思います。審査をオープンにして選んだ方がその賞の価値も高まりますし。

芹澤：会員のほかに外部の有識者を選考委員にしている東弁人権賞みたいなイメージですかね。

三森：そうですね。ただ、有識者というより、お母さん目線というか、現役の子育て世代の人たちがいいような気がしますけどね。

芹澤：なるほど。あとは弁護士事務所のことをある程度分かっている人でないと、というのはあるかもしれません。

三森：あるいは毎年20人か30人くらい女性会員を非公式に選んで匿名で投票してもらうということになると、結構リアルな結果が出るかもしれないですね。

5 男性弁護士の育休

司会：同じ重点目標の個別目標の中に、「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%となるように東京弁護士会として推進する」という個別目標がございます。女性弁護士にかぎらず、産休・育休を取ろうとすると、事務所側が制度を整備してない場合、現実に居場所がなくなってしまうのではないかなど不安に思っている方が多いと聞くので、まずは育休についてのお話を具体的にお聞きしたいと思います。

佐藤さんは、男性でアソシエイトの立場のときに半年間育休を取られたご経験をお持ちということですけれども、育休を取るときの事務所の対応はどのようなものだったのですか。

佐藤：うちの事務所は基本的に個人事業主の寄せ集めみたいなことで、9人の弁護士がいるのですが、私は、当時は1人のボス弁についている状況でした。

いずれはパートナーになることを想定された事務所で、いわゆる育休制度はなかったですし、独立した女性弁護士が産休・育休を取って戻った前例があったというのは聞いていたのですが、私が育休の話をするのは勇気が要りました。

今でも忘れませんが、渋谷からの帰りに、ボスに「ちょっと育休を取りたいんですけど」と言ったら、笑って、「うちはそういう前例があるよ。理屈上は男性も女性も関係ないよね」と、とても温かく受け止めていただきました。

そのときに、「長い弁護士人生、半年ぐらい何てことないよね」というようなことをおっしゃっていただき、「もちろん給料は要りません」と私は言ったのですが、「弁護士会費とかいろいろあるだろうから、前の女性弁護士のときも全部ではなかったけど払ったので、事務局に確認を取りなさい」とおっしゃってくださいました。ボスがとても理解のある方でした。

司会：いつ頃のことですか。

佐藤：平成20年10月頃から半年休みました。事務所の仕事は事務所にお返しして、自分の個人事件については、うちの妻が同業者なので、妻に引き継ぎました。

司会：その半年は、ほぼ完全にお休みされたのですか。

佐藤：ほぼ完全です。残り和解条項を作るだけとか、競売が落ちるのを待って報酬請求するだけとか、そういう事件だけはやりましたが、あとは引き継ぎましたね。

司会：そうすると、育休中は、家事や育児を佐藤さん

が主にやるという形になるわけですね。

佐藤：そうですね。妻もなるべく早く帰ってきてくれていたのですが、子どもが6か月から1歳の間なので、離乳食とか、掃除とか、食事の用意もやりました。まだ保育園に入ってなかったので、ずっと家にいて、掃除なども基本的に私が担当しました。あとは義理の母やうちの母が週に2回来てくれたりしました。

司会：育休を取ってみて、苦労されたことは何ですか。

佐藤：苦労しかありません（笑）。

司会：育児、家事が大変ということですか。

佐藤：慣れてないので、変にこだわって、例えば夕食にできるだけ3品作ろうとか4品作ろうとやっていると、やっぱり抜けるところがない。生後6か月から1歳のころは子どもを外に連れ出ししても、すぐ寝ちゃうし、寒いし。外にいてもあまりやることなく。

司会：そうですね。逆に風邪ひいちゃうかもしれませんね。

佐藤：家の周りを午前中ちょっと散歩すると、もう寝ちゃうから、家に戻ってきて、午後出たらまた戻ってきて、スーパーで買い物して料理して、というのをずっとやっていたので。究極のルーティンワークという感じでした。

太田：そうですね。日中、ほとんど大人としゃべらないし、活字も読まないという。ちょっと特殊な期間ですよ。

佐藤：ですよ。保育園に入ったりすれば、地域とのつながりができてくるのですが、当時は私も引越したばかりだったというのもあるし、義理の母とかうちの母としか話をしてないというのはありましたね。

司会：男性が育休を取るということで、女性とは違う苦労はありましたか。

佐藤：例えば保育園の面接に行っても、うちの妻がやる前提で話をされます。保育士さんが、もう全部妻に向かって話をするのですが、「いや、俺なんだけどね」みたいに思いながら聞いていたり。あと0歳、1歳、

会員 三森 敏明 (53期)

- ①妻、子4人(中学3年生男、中学1年生男、小学5年生男、年長女)
- ②事務所経営者(弁護士3名)
- ③3人目の子どもが生まれた時に、妻の家事・育児への負担を考え独立、独立当時の事務所には託児スペースを作り育児をしながら業務を行う。PTAの会長経験もあり。



2歳ぐらいが集まる区の施設で、授乳をするときやミルクをあげるときに、男だから授乳室には入れない。だから給湯器とかが使えないというのがあって、長居できないわけです。ミルクが欲しくて泣くともう帰らなきゃいけないとか。そういうところで、社会に認知されていない存在だなという、ちょっとした寂しさみたいなのはありました。

司会：女性が多そうですから、ちょっと寂しそうですね。

佐藤：日中に商店街を歩いていると、この人は何をしている人なんだろうと思われているんじゃないだろうかと思ったりもするし。

司会：そうはいつでも、半年育休を取ってお子さんと接してきて、よかった点はありますか。

佐藤：今でもいい経験だとは思いますが、やっぱりそういう感覚はやってみないと分からないだろうというのはあるので、決して後悔はしてないですね。

三森：最近、子育てをみんなで楽しもうぜというお父さん達のネットワークもありますね。僕の友人で会社を辞めて、そういうネットワークをつくった人もいます。子どもと一緒に成長していくということで、キャンプをやったり、遊びに行ったり、お父さん同士で座談会をやったり、飲み会をやったりという。

司会：その方は、男性のコミュニティが必要だと思われたのでしょうか。

三森：そうですね。やっぱり煮詰まるんですけど。僕も、子どもが4人いますが、小さい頃は何かやるにしても心配で時間を取られたり、右往左往してしまいました。そういうときに同じような体験をした人と話せると助かったらというのがありますよね。

佐藤：そういうサポートが必要というのは、男女を問わずに言えることですよ。

芹澤：育休を取ろうと思ったきっかけは何ですか。

佐藤：妻が同業者で、産休を取って、6か月で保育園に入れるか、1年で入れるか、どうするという話をし

ました。その時、僕が育休を取らなければ6か月で保育園に入ることになったと思います。特にこだわりがあったわけではないので、それでもよかったのですが、まあ、一生に1回しかない経験ではあるし、さっきのボスの言葉じゃないですけど、半年ぐらいやってみたらいいじゃないというノリでした。

6 多様な育休のあり方

司会：育休の関係でいうと、太田さんは3人お子さんがいて、3回育休をとられたということですが、それぞれどれぐらいの期間、育休を取りましたか。

太田：1人目と2人目のときは、期の近い男性弁護士が事務所に2人いたので、完全に仕事を引き継ぐ形で6か月間お休みをいただきました。3人目のときは、事務所の人員構成が変わって、その期の近い弁護士2人は独立されて、期の若い弁護士3人という体制になりました。休みに入る前も、私が指導しながら仕事を一緒にやっていたので、長期間、完全には休みにくい状況でした。そこで、3人目のときは、2か月お休みをいただいて、メールで書面の直しをしたり簡単な相談に乗ったりして、2か月经った時から事務所に週2、3日出るような感じにしました。今もまだ週2、3日で続けています。

司会：産休・育休を3回取ったということは、ボスに、「子どもができました、休みます」というのが3回あったということですよ。

太田：はい。3人目のときは、さすがに少し緊張しましたが、「よかったね！」とこれまでと同じ対応で受け入れていただき、感謝しています。

司会：元々、事務所自体が産休、育休の制度を敷いている事務所だったのですか。

太田：就職の時にそういう話をした記憶は一切ないですね。教官の紹介で入ったのですが、女性弁護士が上の期にいるからやりやすいと思うよということで紹介してくださって、特にそういう条件を聞くことなく、



会員 佐藤 充裕 (54期)

- ①妻 (同業者 55期), 子 2人 (小学 4年生男, 年中男)
- ②弁護士 9名共同事務所 パートナー
- ③長男が 6か月の際, 妻と入れ替わりで半年育休を取得 (当時はアソシエイトであったが, ボス弃の理解があり, 一定の手当を受領)

何とかなるかなという感じで入りました。入ってみたらその女性弁護士はいなかったのですが (笑)。

三森: あるの, それ (笑)。

太田: 今になって思うのは, 私の場合は女性弁護士が上にいませんでしたが, 逆に, 産休を取りたいという話をしたときに, 「分からないから, こういうふうにしたいと言ってくれ。そうしたらそれに沿うように努力をする」と言ってくれました。

私がこうしたいということについて, 本当に好きにさせてくださって, 私にとってはとても助かりましたし, 感謝しています。

3人目のときも, 「今度はこういうふうにしたい」と私の方から話して, 「じゃあ, こうしよう」という形でボスと下の弁護士達も一緒に考えてやり方をつくっていきました。産休・育休が制度としてあったというよりは, その都度, 事務所としてどうしてほしいかということ, 私がどうしたいかということを通り合わせながらやってきたところですよ。

司会: そのお話を聞くと, どうやってその地位をつくり上げたのかが気になります。

太田: 事件のことも含めてよくボスと話はしていたと思いますし, 事務所全体としてあまり遠慮しないで話せるような雰囲気ではあったと思います。

三森: ボス弃の側から見ると, 例えば人に辞められて新しい人を補充しなければいけないときに, 補充した弁護士が前の弁護士と同じスキルを持っているとか, 自分とのウマが合うという保証はどこにもないんですよ。ですから, 辞められたら困るんですよ。要は余人をもって代え難い人とか, あるいは自分にとっていい部下には, 出産ぐらいで辞めてほしくないですよ。

太田: 私にとって少しラッキーだったのは, 私が2人目を出産したぐらいの時にボスにお孫さんが生まれ, 娘さんも仕事をしながら子育てをしているのを見て, 「すごく大変なんだね」としみじみおっしゃっていたということです (笑)。

司会: ボス弃に育児経験をさせていただくというのはいいですね (笑)。

三森: そうですね。やっぱり実際大変なんだぞというのは分かる方がいいですよ。

7 育児スペースのある法律事務所

司会: 続いて, 「男女関わりなく家事・育児に従事する弁護士が働きやすい環境整備に努めていると評価される事務所」という目標があります。

三森さんは, お子さんが4人いらっしゃるようですが, 3人目のお子さん以降, 事務所を独立されて, ご自身の事務所に育児スペースを作って育児をしながら仕事をされていたと伺っています。育児スペースのある事務所というのは珍しいと思いますが, どういうきっかけでそのようになされたのですか。

三森: 元々, 虎ノ門の事務所で働いていて, とても楽しくて独立する気なんかさらさらなかったんです。でも, 平成17年8月に自宅の引っ越しをして環境が変わったのと, 妻のつわりがひどかったこともあって, 引っ越し直前くらいに, 妻に, 「事務所を取るか, 私を取るか, どちらなの」と言われました (笑)。それで, 「いや, 何言っているんだよ, 君との結婚を選ぶよ, 当然じゃないか」と言ったら, 「うん, じゃあ, 事務所辞めてね」と言われたんですよ (笑)。

結局, 平成18年4月に, 自宅から歩いて2~3分のところに事務所を作って, そこで3人の子どものうち1人か2人の面倒をみるというのが妻から与えられたミッションだったので, 私がそれに従いました。そういう公私混同事務所なので, 事務所の1区画の6畳くらいのスペースに, おむつ, お尻ふき, タオル, 簡易ベッド, テレビ, あと『アンパンマン』のビデオとか, 育児に必要なものを全部置きました。事務員を採用するときも, 「うちはいずれ子どもがそこに寝そべっている生活が当たり前になるよ」というふうなことを説明して採用したんですよ。

会員 太田 美和 (57期)

- ①夫、子3人(小学2年生男, 年中男, 0歳男)
- ②弁護士法人(所属弁護士7名)の社員
- ③家事はなるべく省力化(家電に頼る), 月一で掃除は専門業者に依頼



そういうことなので、背中に三男を背負いながらパソコンに向かって起案をしたり、電話口での示談交渉でも、子どもが起きたら大変なので、小声でボソボソと話す感じでした(笑)。僕の机のスペースの後ろに子どもが寝ていたの、それを気にしながら起案したり、子どもと話したりしていたので、楽しかったですね。

僕がやりたかったというよりも、妻のご指示に従っただけですが、やってみると、とても面白かった(笑)。皆さん、ぜひやるべきですよ。だって、そこに寝ているんだぜ、自分の子どもが(笑)。

平日の昼間にお父さんがスーツ着ながらそこら辺を散歩すると、あいつ不審者かと通報されかねないので、これは社会に溶け込むしかないと思って、そのうちPTA会長になったりして、どっぷり地域活動をやることにつながっていきました。

司会：お子さんが側にいて、仕事に集中できるものなんですか。

三森：やっぱり大変ではありましたが、自宅と事務所がとても近かったので、朝4時に事務所に行って8時まで起案をして、うちに帰って子どもとご飯を食べて、その後長男と次男を幼稚園に連れていくという感じでした。

太田：私は、今、週2日ぐらいは家にいるんですけど、家でもちょっと仕事したいなと思って、なかなかできないですね。

三森：できないでしょう。

太田：寝ないし、置いたらすぐ起きちゃうし。

三森：起きちゃう。

太田：ずっと子どもを抱っこしている感じ。ちょっとパソコンを触ってみたりもするんですけど、なかなか子どもと一緒にいながら仕事するというのは難しいです。

佐藤：やっぱりちょっとでも預けたいよね。

三森：僕は、おむつをきれいにしてふいているシーンなんかを、妻にビデオに撮ってもらいました。反抗

期になったら見せてやろうと思って。「いいか、お父さんはな、お前のお尻をふいている」とか言いながらね。子育てをイベント化するというか、楽しめばいいかなと思って。

芹澤：そうですね。私も保育園の会長もやったりして、自分の中で、子育てと自分の遊びとか社会的活動が結び付いてくると、俄然やる気が出ましたね。自分が仲間をつくるような活動に入っていくと、やりがいを感じる場所があります。

佐藤：子どもがいると、地域に溶け込みやすいというのがありますね。

芹澤：それはありますね。

佐藤：僕もお神輿を担いだり、低学年の少年野球の監督をやったりしています。地元で知り合いがとても多くなってきて、区役所の相談をやっていると、知り合いが来るんじゃないか(笑)、みたいなことはあります。

三森：僕は、自宅と事務所が近いので、夜飲む場所もおおむね近くじゃないですか。そうすると知り合いによく会いますね。

佐藤：そういう地元で溶け込んでいけるという楽しさはありませんね。

司会：育児スペースがあるとどうたっている事務所はなかなかないでしょうね。

三森：僕は、一番下の娘が6歳になったので、今はもういらなかなと思って育児スペースを撤廃してしまいました。育児スペースがあったときは、離婚相談等で小さなお子さんが来たら、そのお子さんをそちらに連れて行って、ビデオを見てもらったり、おもちゃで遊んでもらったりしていました。小さなお子さんがいても、そういうところがあるから連れておいでと言うと、とても喜ばれましたね。

芹澤：それはありますね。依頼者の中には「小さい子どもを連れていってもいいですか」と聞く人もいらっしゃるし、垣根を低くするという意味で営業的にもプラスだと思います。



三森：あと打ち合わせ中に漏らすわけですよ、三男とかが。そのときに、事務員にやらせるわけにいかない。コンコンと相談室にノックがあって、事務員が「やりました」と言うから、「分かった、ちょっとタイム」と相談者に言って、ダダダーッとおむつを替えて、戻る、ということは依頼者の前で平気でやっていました（笑）。変な人だなと思われたでしょうけど、それを後で非難されたことはありません。事件が終わった後のエピソードの1つで出てきたことはありましたけど。

佐藤：自宅近くに保育ルーム付きの歯医者さんがあって、すごく繁盛しています。よく妊婦の方が歯の治療をするじゃないですか。そこは保育士もいるんですよ。すごくニーズがあるみたいで、自分も行きました。弁護士の事務所も、そういうのがあってもいいのかもしれないですね。

8 産休、育休が取りやすい法律事務所とは？

司会：どういう事務所が産休、育休が取りやすい等と評価されると思われますか。

太田：私は1人目、2人目のときと3人目のときとで、少し働き方が違うんですけども、子どもを育てながら働きたいという女性も、いろいろな要望があると思うんですね。私の周りの人を見ても、月曜から金曜までおじいちゃん・おばあちゃんに完全に見てもらって、産前とほぼ同じように働いている人もいれば、いったん弁護士登録を抹消して完全に休業を取って育児に専念したという人もいます。その間にグラデーションがあって、多くの人は、その中でどのあたりが自分の一番やりたいところなんだろうと模索していると思うんです。だから理想的な事務所は、「こういう働き方をしたい」という要望に対して、なるべく柔軟に対応してくれる事務所かなと思います。

同じ女性弁護士でも、バリバリ働きたいという人と、子どもと一緒にいる時間を多く取りたいという

人と、いろいろな考え方の人がいると思うので、「前の方がこうだったから、あなたもこう」という画一的な考え方を取られると、働きやすいとは言えないと思うんですね。

佐藤：だから、最初に「育休、産休についてこうです」と言うのもなかなか難しい。

司会：難しいですね。

佐藤：戻ってこられるよ、ということはメッセージとして言うべきだと思いますけど、「半年は育休がありません、その後は戻ってきてください」というのも、それが必ずしもマッチするとは限らない。

三森：女性会員が産休・育休から復帰するにはいくつかのパターンがあるんだとすると、事務所の採用基準でそういうのを書いておかないと分からないですよ。自分はバリバリ働きたいというのに、「いやいや休みなさい」と言われても、合わないでしょう。その逆もまたしかりだし。

だから弁護士会としても、採用基準の中でそういうのを具体的に入れていくべきだという方向で推していくのは大事なんじゃないですかね。修習生がそういう点を質問できないなんて本当に気の毒ですから、あえて弁護士会がそういう制度を作って推していかないと浸透しないと思います。

9 弁護士のワーク・ライフ・バランス

司会：続いて3点目の重点目標として、「会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援」ということで、会としてそれを支援するというのを目標としています。皆さん子育てを経験されているので、仕事と家事・育児の両立をされるための工夫があれば伺えますか。

芹澤：私はワーク・ライフ・バランスの「ワーク」が好きで、「ライフ」も、私にとっては委員会活動や弁護士会の仕事がちかちかという「ライフ」に近くて、家庭もそうですけど、わりといろいろなことが

〈司会〉

男女共同参画推進本部委員 吉川 愛 (57期)



好きです。ですから、どうしても時間が足りないというのがあって、人に任せられるところは任せてしまうということで結構割り切ってきたかなと思います。

だから子どもはみんな0歳から保育園に入れました。一番下の子は、いわゆる兄弟枠で優先的に保育園に入れたので、6月生まれですが、9月から保育園に入りました。

家事も、お願いできる人に頼んでしまって、夕食を作ってもらって、子どもと一緒に食べてもらって、私が帰宅する頃に入れ違いで帰ってもらいたいなことをしました。だから、子どもが小さい時から、午後8時、9時ぐらいまで仕事をしていました。

でも、例えば有機農法でできた食べ物とかにこだわりがあって、そういうのは宅配で買ってとか、自分のこだわりはそれなりに大事にしてきました。あと週末には、子どもの友達の家と、家族ぐるみでいろいろなところに出掛けて、とても濃い付き合いをして、そういう家族のネットワークの中で子どもの学校の様子などを聞きました。学校の委員もやったりして、自分の中では、メリハリをつけてやってきたと思います。

30歳から37歳にかけて子どもを3人産みましたが、とにかく毎日頑張っていたというのが今の思い出です。

司会：すごいですね。人の3倍ぐらい生きていそうな感じですよ（笑）。

太田：本当にそうですね。

司会：太田さんは、今まさにその最中という感じですけど、何か工夫はありますか。

太田：私はもう、芹澤副会長の『LIBRA』の記事（2016年10月号39頁）を読んで、「優先順位をつけて選択する」というのを、本当にやらなければならないと感じているところです。みんな平等に1日24時間しかないから、結局、両立という言葉で表現されるものは、その選択なんだと最近思うようになりました。何を自分でやるべきなのか、何を人に任せ

るべきなのかということ三男が生まれて休んでいる間にすごく考えたんですね。

私は、どちらかといえば、自分でいろいろやりたいタイプで、子どももなるべく見たいし、仕事もなるべく自分でやりたいと思うほうです。ただ、それには時間が足りないという中で、何を人に任せたらいいのかというのがまだ自分の中ではっきり分かっていなかったのです。

今の時点でとりあえず分かるのは、その中で一番私にとってこだわりが薄いのは家事の部分だろうということです。だから、まずは家事から、外注したり便利家電で手間を省くという方向を試みています。そうやって、自分が一番こだわりを持っている部分はどこなのかをよく考えながら、人に任せられるところは任せていくということを、試行錯誤している最中です。

司会：確かに両立というと要領よくとか、技術をアップするとか考えそうですけど、優先順位というものはあるかもしれないですね。

芹澤：何事も優先順位とか選択してあるじゃないですか。それは別に子育てと仕事の間の優先順位に限らず、仕事の中でも優先順位があったり、いろいろなところであるんですよ。ただ子どもがいる場合は、やっぱり子どもは大きな存在なので、どうしても子どもと何かの間の優先順位をよりシビアに選択をしていく感じになるのかなと思います。

司会：三森さんはいかがでしょう。

三森：僕は妻が出産する時から、「私は仕事を辞めて子育てに全力を出す」と言われていました。妻は病院に勤めていたので、僕は「辞めないでくれないかな」とお願いしたんですけどね。「私は産んでからずっと子どもといるんだ」と言われたので、お互いクロスしながら仕事も家事も何でもやっていこうということになりました。

だから仕事と家庭と育児の両立というのは、あんまり考えたことがなくて、すべてを受け入れてやるし

会費免除関係—東京弁護士会会則より

第27条1項

7 出産予定又は出産後1年以内の女性弁護士会員より申出があったときは、4か月間（多胎妊娠の場合にあっては6か月間）、第1項に規定する本会の会費を免除する。死産（妊娠4か月以上の分娩による。）の場合においても、同様とする。

8 弁護士会員が子の育児をする場合は、本人の申出により、当該会員の子の出生日の属する月から2歳に達する日の属する月までの間における当該申出に係る任意の連続する8か月間（多

胎妊娠により2人以上の子が出生した場合にあっては、9か月間）の分を上限として、第1項に規定する本会の会費を免除する。

会務活動免除関係—会務活動等に関する会規より

第3条 満65歳以上の弁護士会員は、会務活動等への参加義務を負わない。

2 会長は、次の各号のいずれかに該当する弁護士会員に対し、その申出により、一定の期間（第7号に該当する者については、

かないだろうということ、家事だと食器を洗うのは僕の仕事になっていたりします。あと弁護士という仕事は朝の時間を調整できるので、幼稚園の送り迎えを僕がやったり、手が空いているときはとにかく事務所から自宅に行くとか、あるいは幼稚園や小学校に行くという形を取っていました。

要は、我が家は妻と私の両輪で動かすんだと。これはもう大原則です。夫婦の会話が途切れないようにしながら、家事と仕事と育児のうちとにかく今やることをやっていくというのを延々と繰り返してきたというのが実情です。だからワーク・ライフ・バランスと言われても、何だったのかなというのが実際です。

よかったのは、妻とよく会話していたということですよね。もうそれに尽きるかなと。あと何だかんだやって地域に溶け込んでいくと、いろいろな人が助けてくれます。だからそういう力も使っていくと思います。

司会：夫婦共に弁護士の佐藤さんはいかがですか。

佐藤：うちは義理のお母さんが近くに住んでいて、たくさんサポートしてくれて、皆さんに比べてかなり恵まれていると思うので、正直、そんなに苦労した覚えがありません。

ただやっぱりこういう仕事だから、工夫のしがいはあると思います。例えば、妻とスケジュールをクラウドで同期して、妻がちょっと遠方に出張がある日にはこっちは期日を入れません。今日遅いのか、遅くないのかというのはもう期日を入れる段階から分かるようにしています。

それ以外は、ルンバを買ったり、全自動乾燥機を買ったりしたら、すごく楽になりました。

芹澤：そうですね。家電は充実した方が楽になりますよね。

司会：日程は、クラウドを使って瞬時に共有すると、入れた者勝ちじゃないですか（笑）。バトルにならないんですか。

佐藤：それは飲みたい人の発想でしょうね（笑）。私

はそんなに飲みたい派ではないので（笑）。

司会：喧嘩せずうまくかみ合っているものなんですか。

佐藤：かみ合っていますね。

司会：すごいですね。

佐藤：片方に夜の予定が入ったから、片方はもう入れないとか。研修も向こうが行きたいときは、行かないとか。お互いに譲り合っているということなのかなと思います。

芹澤：素晴らしい。

司会：素晴らしい。

佐藤：いや（笑）。

10 弁護士会に期待する支援制度

司会：ワーク・ライフ・バランスを実現するための前提として、東弁が取り組むことも今回アクションプランに出てきます。現在、東弁が取り組んでいる支援について何か要望はありますか。

佐藤：僕が育休を取った時は、会務免除という制度がなかったのかな。

芹澤：今は、会務免除を受けられますね。産休中と、子どもが6歳になるまでの育児期間は2年ずつ男女共に会員ならば受けられます。

佐藤：そうなんですか。

芹澤：ええ。2年ずつ取れるんですよ。だから例えば、女性が産休中の会務活動免除を弁護士会に申し出て、次に夫の男性が2年間の育児期間中の会務活動免除を申し出て、さらに女性がまた2年間育児期間中の会務活動免除を申し出ると、就学前の期間について全部会務活動の免除ができることとなります。

太田：次男のとき、2歳か3歳か微妙な年齢のときに出したらだめだったんですよ。

三森：へえ。結構厳しいんだな。

芹澤：当時は「会務活動等を行うことができず、又は著しく困難な者」という要件で、基準が非常に曖昧

子又は扶養される者1人につき2年度を限度とする。)を定めて、会務活動等への参加義務を免除することができる。

- (1) 病気、介護、看護その他これに準ずる理由により会務活動等を行うことができず、又は著しく困難な者(第3号に該当する者を除く。)
- (2) 留学、海外勤務その他の理由により国内に居住しないことにより会務活動に参加することができず、又は著しく困難な者
- (3) 会則第27条第5項又は第6項の規定による会費の減免を受けている者

- (4) 国会議員、都道府県議会議員及び政令指定都市の市議会議員の職にある者並びに都道府県知事、都道府県副知事、市区町村長、副市長及び公営企業管理者の地位にある者
- (5) 法令により職務専念義務を有する公務員の職にある者
- (6) 申出に係る年度中に出生し、又は当該年度の前年度中に出生した者(第3号に該当する者を除く。)
- (7) 申出に係る年度中に当該年度の4月1日において満6歳未満の子を養育し、又は子以外の満6歳未満の者を扶養する者(第3号に該当する者を除く。)
- (8) その他会長が相当の理由があると認める者

だったんですね。

太田: そうなんですよ。自分でも取れるかなと思って出したら予想に反してだめだったので、今は基準がはっきりしてよくなったと思います。

芹澤: そうですね。ここはこの5年間で進歩したところだと思います。

司会: 会費の免除も同様ですよ。平成17年に産休の会費免除ができて、平成23年に育休の会費免除ができて、男女問わず取れるようになって、平成27年からはさらに要件が緩和されています。

芹澤: 以前は、業務に従事する時間が週20時間未満という要件があったのですが、それがなくなって、育児従事というだけでオーケーになりました。

三森: へえ。そうなんだ。

司会: 男性も取りやすくなりました。

芹澤: そうなんです。

司会: この中で会費免除を受けたことのある方はいますか。

太田: 今、受けています。育児実績表みたいなものをチェックするだけです。

司会: 実際どうですか。チェックだけだからそんなに大変ではない?

太田: 大変ではないです。むしろ、今みたいな働き方をしていると、前の制度だったら執務時間の関係で免除を受けられなかったかもしれないので、そういう意味では一律に育児をやっていたら取れるというふうになったのは、よくなったと思います。

私は、男性が取れるというのが一番いいなと思っています。うちの事務所にもノリになる人がいますが、若い男性は自然に育児に参加するという気持ちでいる人がとても多くて、いい傾向だなと思うんです。そういう人たちが育ってボスになって下の弁護士を雇うようになるので、男性の育児参加をバックアップする制度は、長期的に見ると、女性にとっても意味があると思います。

芹澤: そうですね。この制度の周知は足りています

かね。

司会: いまいちですよ。

佐藤: いまいちですね。自分がそのときに知らないと知らないかもしれない。

司会: そうですね。過ぎちゃったら知らないというのはあるかもしれないですね。

太田: そうかもしれないですね。私はこれを知って、事務所に周知はしているんですけど。

佐藤: こういう制度があるから取ろうというのは順序が逆かもしれないですよ。取りたいからそのために調べるといのがないと、頭にも入ってこないで読まないと思う。

三森: 弁護士は、どうしても事業主という自負があるから、弁護士会に対していろいろな期待をそれほど持ってない気がする。僕も全然気にしてなくて、ひたすら我が家は我が家で頑張ろうというのでやっていただけだから。

芹澤: 私もそれに近いですね。自分は自分で頑張ろうみたいな意識がすごく強い。

三森: とにかく子どもとの時間をいかに取るのか、つくのかということと独立したようなものだから、弁護士会にお願いしたかったというのは実際ないですよ。

ただ今後は、これだけ弁護士会の会員が増えたとし、若い世代が増えてきたし、女性会員も増えてきたんだから、出産とか子育てに対するさまざまな支援はやらないとだめですね。

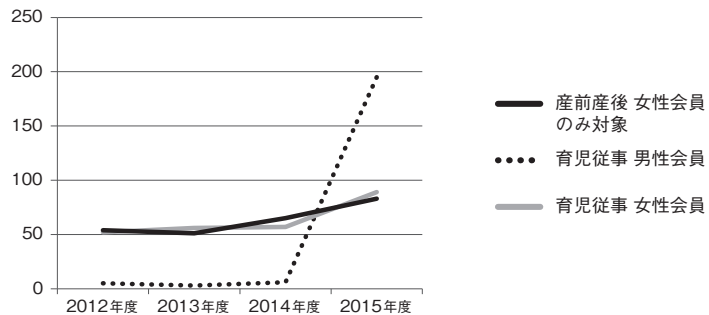
司会: どのようながいいですか。

三森: やっぱり産休・育休を取りやすくしてあげたいですね。例えばボス的に思うのは、女性会員に休まれると、その間仕事が回らなくなるとか、収入が減るといことでしょうか。だったらそれを弁護士会が少しでも助成する制度をつくるとか。

司会: それは私もいいなと思うんですよ。世の中一般にはありますよね。

佐藤: あります。

図 産前産後・育児従事
会費免除申請件数
(2012～2015年度)



三森：財政の問題もあるけど、上の世代が下の世代を支えるということにもなるから、そういうバックアップ制度はつくった方がいいと思いますね。

司会：つまり女性に対する直接の支援というよりは、経営者側に対する経済的支援をするということですね。

三森：そう。

司会：実際、1人いなくなるというのは、事務所としてはそれなりに打撃が強いですからね。

三森：その会員がその事務所に復職することを絶対条件にしてね。

芹澤：具体的には、例えば弁護士が1人、産休を超える範囲で休むときは月額いくら支給するということですか。

三森：そうですね。やっぱりボス弁の発想とすると、いつ帰ってくるか分からないとか、それで結局辞められちゃったらどうしようとか、いろいろなことが交錯するんですよ。建前はいろいろあるけど、人間だから、本音も出てくるわけですよ。そういうときに弁護士会にそういう制度があると、それはありがたいですよ。

芹澤：あとは夜の研修のときに会員のお子さんを預かるという支援もあります。裁判官が講師の研修などはDVDでの再受講ができないので、そういうときに4階の和室でシッターさんを手配してお子さんを預かって、その費用を弁護士会が負担するということを、昨年12月までに2回やりました。

1回目は広報の関係もあって利用者が1人だけだったんですけど、2回目は定員5人のところ4人が利用しました。本当は5人の希望があったのですが、お1人は具合悪くなって預けなかったの。それと送迎サービスをセットにすることも始めました。自分が事務所ですべてをやっていて、そのまま弁護士会館に来られれば一番いいじゃないですか。それでお子さんを迎えに行ってもらって、弁護士会館に連れてきてもらって、研修が終わったら自分が連れて帰ると。

三森：え、自宅から？

芹澤：自宅とか保育園とかですね。

三森：それは手厚いですね。

芹澤：はい。その送迎は使う人と使わない人がいるから、弁護士会が費用を出すことはないんですけど。ただ、研修受講中の2～3時間お子さんを預かる費用は会から出しています。利用した人はいい評価をしていて、送迎サービスも使った人は特によかったですとおっしゃっています。

佐藤：それはいいですね。

芹澤：一時保育サービスを今年試行するにあたり、弁護士会がベビーシッター派遣等を業務とする会社と契約しました。男女共同参画推進本部で3社からヒアリングをして、安心できる業者であること、プレゼンの状況、あと価格で選びました。

それから、4階の和室をもう少し整備した方がいいのではないかとというのが今の課題です。

11 セクハラ防止

司会：4番目の重点目標として「性別を理由とする性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」が挙げられております。セクハラに関してはいろいろ報告があるようなんですけども、弁護士会としてどのような取り組みが望まれるかということ伺いたいです。男性会員の佐藤さん、いかがでしょうか。

佐藤：正直あんまりどういう制度があるか知らなくて。

芹澤：ここにパンフレットがあります。

佐藤：これを見ると、この通りのセクハラの相談体制が東弁にあるのであれば、これをきっちり広報していくことが必要だと思います。弁護士会はこれだけやっているんだよと示せば、少しは抑止力にもなるかもしれないので。

芹澤：やっぱり広報が足りないのですかね。毎年、新規登録弁護士を対象に男女共同参画推進本部で集約しているセクハラアンケートでは、いろいろな回答

がなされていて、セクハラはまだそれなりの数はあるのではないかという印象を持っているんですよ。ですが、このセクハラ相談は、あまり利用されていないです。それは広報が足りないというのもあるかもしれないし、この相談手続きの中で、性差別、セクハラ相談の受付に連絡することになっているのですが、その受付が弁護士会なので、その最初のハードルが高いのかなとも思います。例えば若い弁護士がそういう経験をしたときに、相手は期の上の弁護士という可能性があって、そうなるとなかなか弁護士会の相談員の弁護士には相談しにくいのではないかと思います。この話が一人歩きをしないのだろうかとか、守秘義務はどうなんだろうとか、そういうところが気になるのではないかということもあり、実際の相談件数も年に1件から数件というレベルになっています。

ただアンケートの結果などを見ると深刻な例もあるので、このまま放置することはできないと思います。今年、そういう問題意識から、性の平等に関する委員会、全会員ファックスでセクハラ相談の窓口のあり方などについてのアンケートを取ったんですね。

その集計も出ていて、弁護士172名ぐらいからの回答なのでそれほど多くはないんですけども、61期以降の会員が98人お答えいただいています、51期から60期が34人ぐらいお答えいただいています。だからほとんど若い期の会員が答えておられます。全体としては男性の方が半分よりちょっと多いぐらいの割合で答えていただいているのですが、そもそもこの窓口のことを知らなかった方が4割弱いました。その点からも広報が足りないという反省があります。

セクハラ相談を利用してもらうためにどんな工夫がされていたらいいですかというような質問項目を作りましたが、圧倒的に多い回答は、外部有識者カウンセラーに相談するというものでした。

司会：外部が良いんですね。

芹澤：はい。当会の弁護士という回答もそれなりにありましたけど、それをカウンセラーの方が上回っていたり、他会の弁護士がいいという回答もあったりして、この相談制度をいろいろ見直していった方がいいのではないかというので、それに取り組み始めています。

女性理事者がいるとそういう問題は進めやすいと実感しています。

佐藤：この相談の対象は、弁護士、弁護士会職員の他に、事務所職員も入るのですか。

芹澤：規則上、法律事務所の職員さんも対象に入っています。現実にそういう相談もあります。弁護士による事務員さんに対するセクハラも対象となります。

佐藤：それは弁護士会が動けば有効ではないですか。

司会：そうですね。ただそれを事務局さんが知るには、その事務所の弁護士が教えてあげる必要があるでしょうから、そこをやらないといけませんね。

佐藤：そうですね。

三森：セクハラ研修って、いつやるのでしたっけ。

芹澤：セクハラ研修は、毎年11月頃に行う一般倫理研修のときですね。登録満5年、10年、以後10年ごとに受ける義務研修のときです。

ただ、セクハラ研修だけがあつたりやるのではないんですよ。15分くらいだけなんです。

太田：私が受けたときは講義の中の一枠でした。

芹澤：私は、義務研修としてそれだけで1時間とかやる方がいいのかなという気がしています。その中に性差別の問題も入れて、先ほどの就職時の話とかもした方がいいのかなと思います。そういうところできっちりやると、遠いようで近い意識改革になっていくのではないかという気がします。

三森：セクハラをやる人は基本的に自分では気付かないですからね。

司会：そこなんですよ。

三森：うん。やらない人は全然やらないから。その代わり、そういうことに手を出すような人はもう全然

気付かないですね、昔の感覚でいるから。だから案外お年を召された方々でもこういう研修を受けた方がいいと思いますね。

司会：例えばその上の世代の人がセクハラの相談を受けても、そんなの気にするとか言って終わってしまう可能性もあるんですよね。それは上の方だけではないかもしれないですけど。これがセクハラなんだという研修は、5年ごとの倫理研修のスパンでいいのか、ですね。

芹澤：そうですね。

司会：相談されたらこういうのがあるよと言ってあげられるぐらいの知識は皆さん持っていてねという意味では、もう少し必要かも知れないですね。

芹澤：2～3年に1回ぐらい、しっかり1時間という形で、セクハラ研修を義務化できるといいなと思います。

12 女性会員の環境支援

司会：5番目の重点目標で「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」が挙げられております。これについて東弁にどのような取り組みが望まれるでしょうか。

太田：私は、弁護士会館内の女性会員室を結構使わせてもらっています。特に妊娠中つわりや体調不良のときは休ませてもらい、ありがたかったです。

芹澤：女性会員室は、パーティションで、本当に休む方のスペースと、パソコンやプリンターがあって仕事できるスペースに仕切っているんですよね。

太田：そうですね。裁判所の空き時間などに、わりと空いているので使いやすかったですね。

司会：この重点目標については、芹澤副会長から、何か補足がありましたらご紹介いただけますか。

芹澤：女性会員室の他に、「広場」という女性だけのメーリングリストがあります。

太田：そういうのがあるのは聞いたことがあります、

あまり使われてないと聞き、入っていません。

芹澤：そうですね。女性という共通項だけで作っているので、どういう人が登録しているのかというのが分かりづらいということもあり、利用度が高くないのですが、将来的にはメンバーを明らかにするのもいいのかなと思います。委員会のメーリングリストは、皆さんどんどん投稿するじゃないですか。あれはやっぱメンバーがはっきりしているというところでやるんだと思います。

他に、7階に多目的トイレ以外に女性トイレが1つしかないので、他の階と比べて少ないのではないかと話もあります。

あと同じような経験をした弁護士に相談できるメンターというか、ネットワークがあったらいいという意見もあります。例えば、初めて妊娠した弁護士は、ボスとの話はどうするのかとか、どういうふうに着休を取っていったらいいのかという悩みを抱えますよね。そういうとき、身近に同じ境遇の人がいなくても、受け止めてくれるネットワークがあったらいいなみたいなことは、女性会員と理事者の懇談会で出ました。

司会：そうですね、セクハラ問題でも、相談したいとき、話を聞いて振り分けてくれる窓口みたいなイメージでもいいわけですよね、ネットワークという意味では。

芹澤：コンシェルジュみたいなですね。

三森：そうですね。セクハラ相談窓口はこちらとか、業務相談窓口はこちらとやるのではなくて、窓口を一つにして、振り分けられればいいですね。相談をキャッチするときに一つ一つ窓口を言っていたらきりがいいから、ここに聞けばいいという窓口が一つあった方がいいかもしれないですね。

特にボス弁1人のアソシエイト1人という事務所でも、しかも上が男性で下が女性の場合だと言にくいもんね、実際のところ。

司会：そうですね。



三森：そういうときに、かつて私もそうだったみたいな女性の先輩弁護士がいてくれた方が参考になると思えますよね。人にそういうことを話すことも大事ですしね。

芹澤：気持ちの整理とか、いろいろな意味で。

13 子育て世代へのメッセージ

司会：最後に皆様から、今後、育児に関わるであろう会員の方にアドバイス等ありましたらお願いしたいと思います。

芹澤：私の43期は、東弁の中で女性会員の割合が9%なんですね。女性が少数派の年代で、子どもを育てながらというのがそれほどメジャーでなかったように思います。その中でも、結果的に私には3人子どもがいて、充実しているところはあります。

子どもを産むと、いろいろな意味で、人は失敗したり過ちを犯すものとか、そういうことが身に染みる場所もあって、仕事においてもプラスですし、人間的な経験という意味でも、子育ては人生を何度か生き直しているみたいなのもあって、自分にとってはよかったです。

私としては、若い人が自分で望むならそういう道を行ってほしいし、子育てや弁護士業務や委員会活動を充実して行ってほしいと思います。そういう人を応援したいし、いろいろなことの相談に乗りたいし、自分がやってきたことで何か還元ができるならしたいと思っています。

三森：育児は0歳から12歳ぐらいまでが一番面白いと思うので、この時期に時間の制約がありながらもなるべく関わるべきだと思います。女性にだけ育児を任せるのはもったいないと思います。

あとPTA活動や地域の活動に時間を割いてみると、いろいろと新鮮なことがあったり、仕事にもなったり、いいことが多いですね。僕はPTA会長を2年間やりましたが、PTAの中に保護司の方がいた

関係で、僕も保護司になっちゃったんですね。そうやって自分が思ってもいなかった展開があって、子どもを介して自分も成長できます

佐藤：子どもを育てると自分が昔どうやって育てられていたのかとか、自分が小さい頃どうだったのかと振り返ることにもなるし、1人の人間を育てるということは、とても貴重なことだと思います。

また、僕も地域の商店街の人など知り合いが増えたり、地域のつながりの中で仕事につながることもありました。そういう意味での人間的な広がりができますし、事件に対する理解も高まると思います。

太田：今日は、諸先輩方のお話を聞いて本当に楽しかったし、すごく勇気が出ました。私は、今ひたすら一日一日を送るのに必死ですが、時に、仕事と育児の両方が中途半端なんじゃないかという気持ちになることがあります。例えば専業主婦の人たちの集まりの中に行ったら、私は子どもに全然手を掛けられてないと落ち込んだり、逆にバリバリ仕事をしている人たちの中に行くと、経験が不足しているんじゃないかと焦ったりというようなことです。

そのような中で、今日は、地域のつながりができるとか、人間的な深みを持てるというお話を聞いて、元気をもらうことができました。そういったことは、1日でできることではなくて、日々の積み重ねがあのことなので、まだまだ道はこれからだと思うんですけども、これからも頑張っていきたいと思います。

また、3人子どもを産んで思うのは、やっぱり子育て自体がすごく楽しいということです。1人目のときに大きくなっていく子どもに関わっていくことがとても楽しく、2人目3人目も同じように感じます。ですから、育児をしながら働くという選択をしたいと思っている若い方がいたら、不安や大変なことはあっても楽しいよということをお伝えしたいし、応援したいと思います。

(構成：伊藤 敬史, 柄澤 愛子)

さらなる男女共同参画をめざして

男女共同参画推進本部副本部長 浦岡 由美子 (45期)

1 第二次男女共同参画基本計画が制定されました！

東京弁護士会は、2011年10月、男女共同参画基本計画（以下「第一次基本計画」という）を策定し、「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」という重点課題に取り組んできた。この計画は5年を目途としたものであったので、今回、今後5年間の課題として、第二次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、2016年10月5日の常議員会で全会一致で承認された。以下、第二次基本計画の内容（目標と行動計画）について説明する（中身については、20頁の「第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画 大目標と重点目標（2016年度～2021年度）」参照。また第二次基本計画全文は、下記当会webサイトを参照）。

また、2016年8月1日に開催された「理事者と女性会員の懇談会（以下「懇談会」という）」で、この基本計画案に対して出された女性会員の意見についても、合わせ紹介する。

第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画全文は当会webサイトよりご覧いただけます。

<https://www.toben.or.jp/members/iinkai/danjokyoudou/cat1162/index.html>

当会webサイトのトップページの「会員サイトへ」⇒「委員会」⇒「委員会一覧」⇒「男女共同参画推進本部」⇒「男女共同参画基本計画」

2 第二次基本計画の目標

第二次基本計画は、「性別に関わりなく個性と能力を発揮できる弁護士会を実現する」との大目標のもと、4つの横断的課題を掲げ、5つの重点目標を設定し、各重点目標ごとに個別目標と行動計画を提示した。

(1) 重点目標Ⅰ

重点目標Ⅰは「会の政策決定過程への女性会員の参加の推進」である。このうち、個別目標の②以降については数値目標は達成されつつあるが、「一部の女性会員に過重な負担が課されている」という声もあり、より多くの女性会員が参加できる環境整備策が必要である。また①については、2012、2015、2016年度に副会長各1名が就任しているが、継続的な就任が実現できる体制にはなっていない。弁護士会活動の拡大に伴い、理事者の会務は多忙を極めており、まずはこれを合理化、軽減化する必要がある。日中の会務だけでなく、夜の会議・行事やさらには週末の出張もあり、これに対する理事者の参加のあり方についても検討する余地がある。少しでも多くの会員が、理事者就任のハードルを越えられるよう、会による支援策をさらに具体化することを掲げている。これは、女性会員だけでなく、理事者に就任しようとする男性会員にも資することである。

(2) 重点目標Ⅱ

重点目標Ⅱは「女性会員の業務における障害の解消と職域の拡大」である。弁護士にとっては、業務の安定、発展が欠かせない。ところが、女性弁護士は、多くの場面において、ハンディキャップを負っているのが現実である。これを解消するには、個々の弁護

士や弁護士会の努力と意識改革だけでなく、自治体を含む行政や社会全体に働きかけることが必要であり、この点にも尽力することを提示している。

(3) 重点目標Ⅲ

重点目標Ⅲは「会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援」である。どんな弁護士にも、その業務を支える私生活があり、多くの会員が出産、育児、介護等で業務の停滞を経験する。このうち、特に若手女性会員においては、出産、育児によりキャリアが中断する事のないように、会としての支援体制を整える必要がある。この点に関し、懇談会でも、育児中の会員から「夜の研修には参加しづらい」との声が聞かれていたところ、本年度2つの研修で「研修に際しての一時保育サービス」を試行した。研修への出席を望む会員のニーズに応えられるよう、今後も会員の声を聞きながら、運用を拡大しなければならない。また、「子どもが病気の時の保育に困っている」「病児についてのベビーシッターもいるが、経済的な負担が大きい」との意見も多くあり、会としての施策を検討する必要がある。

施策にあたっては、現在不利な環境に置かれている女性会員への支援と共に、男性会員に対し自らの問題としてとらえられるよう働きかけることが重要である。仕事の時間と人生を楽しむ時間の両立こそ、充実した人生として目指すべき理想である。第二次基本計画は、それに向けての第一歩と言える。

(4) 重点目標Ⅳ

重点目標Ⅳは「性別を理由とする差別的取扱い及びセクシャル・ハラスメントなどの防止と被害者救済制度の整備」である。「差別的取扱い」についてみると、男女雇用機会均等法が制定されて30年を経

過したが、弁護士業界においても、女性弁護士等に対する就職差別は存する。そこで、まずはこれを払拭すべく、修習期間中、事務所採用時、採用後の性差別をなくすことをうたい、さらに、会として、勤務弁護士の産休、育休のガイドライン作成の検討等をうたっている。

セクシャル・ハラスメントへの対処も重要である。現在もセクハラ被害者に対する相談窓口を設けているが、ほとんど申し出がない。真に被害がないのであればよいが、相談窓口の存在を知らないかまたは「泣き寝入り」をしているのが実態と思われる。被害者を放置する事のないよう、会としての体制の再整備と広報の充実を提起している。

(5) 重点目標Ⅴ

重点目標Ⅴは「会員同士のネットワークや会員設備の充実による、女性会員の業務・キャリア形成のサポート」である。弁護士は、日常的には個々に仕事をしており、会員同士がつながりを持つことが難しい。女性弁護士は増えたとはいえ、未だ少数派であり、悩みを共有できる知り合いを持てる機会は多くはない。女性メーリングリストは、こうしたネットワーク作りの一助でもあったが、さらにより多くの会員が同性同士で様々な機会に情報交換できるような場の設定の工夫を提案している。また弁護士会館の設備についても、会員の意見を日常的に把握し、改善を図ることを提案している。

今後、第二次基本計画の具体的中味を現実のものにする議論と行動に全会員の参加をお願いしたい。

第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画 大目標と重点目標 (2016年度～2021年度)

特集

男女共同参画が育む個性の輝き

大目標	
性別に関わりなく個性と能力を発揮できる弁護士会を実現する	
横断的課題	課題ごとの行動計画
① 会員のニーズ・意見の把握	<ul style="list-style-type: none"> 毎年1回以上理事者は女性会員の意見を聴く会を開催 会員室に「ご意見箱」を置く等、会員からの意見収集 新入会員等へのアンケート実施
② ①を受け、課題実現に向けての方策の立案と実行	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進本部体制の抜本的な再編強化
③ 情報伝達・広報の重視	<ul style="list-style-type: none"> リブラ等を通じた広報活動の強化 ロールモデルの活躍事例の紹介 広報パンフレットの改訂・活用 弁護士研修、弁護士会職員研修、司法修習生研修、弁護士会が実施する法律事務職員研修の活用
④ 年度ごとの進捗状況の検証と結果の開示	<ul style="list-style-type: none"> 定期総会での報告方法の工夫・改善 ホームページの活用

重点目標 (今後5年をめぐりに)	
[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	課題ごとの行動計画
① 理事者(会長、副会長)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。	<ul style="list-style-type: none"> 理事者の職務の合理化・軽減化を実施する。 理事者就任者に対する会のさらなる具体的支援策を実施する。 上記改善策によっても安定的・継続的な女性理事者の就任が困難であれば、さらなるポジティブ・アクション(クォータ制導入を含む)を行う。
② 常議員に占める女性会員の割合を25%にする。	<ul style="list-style-type: none"> 常議員候補選出にあたり、引き続き会員に協力を呼びかける。
③ 全ての委員会の正副委員長のうち1人以上を女性会員とし、さらに複数化をめざす。	<ul style="list-style-type: none"> 各委員会の正副委員長選任にあたり、引き続き各委員会に特段の配慮を要請する。
④ 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。	<ul style="list-style-type: none"> 委員再任に際して、産休・育休期間であったことを考慮する。 育休期間のスクイブでの会議参画をすすめる。 委員会資料のアーカイブ化の推進。
[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	課題ごとの行動計画
① 外部団体等に派遣する会員及び政府や自治体等の外部組織の委員として当会が推薦する会員の合計に占める女性会員の割合が、25%前後を維持することをめざす。	<ul style="list-style-type: none"> 外部組織への委員推薦の実状を、委員の種別ごとに検証し、委員の種別ごとにより適正な選任方法があるかを検討した上で、広く女性会員への推薦の門戸を開く方法を検討する。
② 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。	<ul style="list-style-type: none"> 金融機関に関しては、現在生じている不都合事例を集積して日弁連にも提供し、日弁連の銀行協会への働きかけをバックアップする。それとともに、本会としても都市銀行等と具体的な解決策を協議する。 裁判所等官公庁に関しては、現在生じている具体的な被害事例をふまえ、日弁連に対し、裁判所等への協議を要請するとともに、日弁連の取り組みをバックアップする。
③ 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%以上となるように、当会として推進する。	<ul style="list-style-type: none"> 女性弁護士を積極的に採用している事務所や、女性弁護士が働きやすい環境整備に努めている法律事務所を、取組内容とそのメリットを含めて、紹介する。
④ 女性会員への業務妨害に対するサポート体制を周知させるなど、女性が安全に働ける環境を作る。	<ul style="list-style-type: none"> 弁護士業務妨害対策特別委員会が発行しているマニュアルなどを広く周知させる。
⑤ 女性会員の業務拡大に向けた方策の検討を行ない、業務分野の開発をはかる。	<ul style="list-style-type: none"> 男女間の業務分野の偏在の有無及び実態について把握に努め、女性会員の活躍の場を質・量ともに広げる。 会員及び市民向けのシンポジウム・セミナーを開催する。
[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	課題ごとの行動計画
① 既存の支援制度についての情報提供を拡充し、多様な働き方についての議論を活発化させる。	<ul style="list-style-type: none"> 「子育て便利手帳」などの広報パンフレットや東弁ウェブサイトの改訂・活用を通じ、よりきめ細かい情報提供をはかる。 ワーク・ライフ・バランス、長時間労働の防止等に関し、会員全体に対する啓発活動を行う。
② 会館内で一時保育サービスを受けられるようにする。	<ul style="list-style-type: none"> 会員が研修、会務、業務等の際に一時保育サービスを受けられる制度を充実させる。 日弁連とともに会館内に常設の一時保育場所を設置することをめざす。
③ 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。	<ul style="list-style-type: none"> 会員が病児保育事業者を利用しやすくするための方策(費用援助等)を検討する。
[IV] 性別を理由とする差別的取扱い及びセクシャル・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	課題ごとの行動計画
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。	<ul style="list-style-type: none"> 弁護士の産休、育休についてのガイドライン作成を検討する。
② 性別を理由とする差別的取扱いやセクシャル・ハラスメントを防止するため、実効性ある体制を作る。	<ul style="list-style-type: none"> 相談窓口を複数化することを含め、相談の体制及び手続を見直し、より相談しやすい窓口をつくる。
[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	課題ごとの行動計画
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、女性会員のネットワーク作りをすすめる。	<ul style="list-style-type: none"> 小規模なランチ会の開催等により、女性副会長、ベテラン、中堅・若手等、様々な女性会員が交流できる場を設ける。 女性MLの存在を広報し、活用する。
② 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。	<ul style="list-style-type: none"> アンケート等により利用者の要望を把握し、さらなる改善(備品の充実等を含む)を図る。 女性会員室等の改善結果について、その都度広報する。

子育て支援制度のご紹介

東京弁護士会では、会員が性別にかかわらず個性と能力を発揮することを目指し、下記のとおり、子育て支援の制度を設けています。出産に伴う制度以外は、全て男性も利用可能ですので、是非ご活用ください。

申請書の書式等は、会員サイトの「出産や育児に関する支援制度」のページに、まとめて掲載しています。下記のURLにアクセスするか、又は会員サイト内で「子育て支援」と検索してください。

<https://www.toben.or.jp/members/kenkou/index.html> (会員サイトのトップページ⇒「健康と暮らし」⇒「出産や育児に関する支援制度」)

1 出産・育児に伴う会費免除制度 (還付制度あり)

出産予定・出産後1年以内（死産を含む）の女性会員は、出産日を基準として4か月（多胎の場合は6か月）分、子の育児に従事する会員は、子が2歳に達する月までの任意の連続する8か月を上限とする期間、会費免除を受けることができます。

▶財務課 TEL: 03-3581-2208

2 出産・育児に伴う会務免除制度

当該年度またはその前年度に出産した会員、及び満6歳未満の子を養育する会員は、子1人につき2年を限度として、会務活動義務の免除を受けることができます。

▶会員課 TEL: 03-3581-2203

3 出産に伴う新規登録弁護士研修履行義務猶予制度

出産のため、新規登録弁護士研修履行義務の猶予を受けられる制度です。

▶業務課 TEL: 03-3581-3332

4 4階和室子ども一時保育・待機場所利用制度

弁護士会館で行われる会務活動や研修等への参加のため、子どもの待機場所として、弁護士会館4階和室を利用することができます。

また、研修等によっては、東京弁護士会と契約した委託業者による一時保育のサービスを依頼することができます。

▶待機場所利用 会員課 TEL: 03-3581-2203

一時保育の場合は、各研修等担当課までお問い合わせください。

5 ご参考

(1) 性差別・セクシャルハラスメント相談窓口

本会の弁護士会員・職員等から受けた性差別・セクハラ・マタハラ等の悩みを相談でき、秘密は厳守されます。

▶受付係 TEL: 03-3581-2220

(2) メンタルヘルス・カウンセリング

日弁連が委託する民間企業を通じてカウンセリングを受けることができます。

▶日弁連総務課 TEL: 03-3580-9842

(3) 郵送物等の送付先変更手続き

事務所で勤務されない期間について、登録上の自宅住所・自宅FAX宛に送付・送信することが可能です。

▶会員課 TEL: 03-3581-2203

(4) 出産・子育て支援について その他のお問い合わせ

▶人権課 男女共同参画推進本部 TEL: 03-3581-2205

弁護士の 産休・育休事例集

所属弁護士が産休・育休を取得し、復帰後も活躍するのが当たり前、という事務所も多くなってきた一方で、そのような経験がない事務所からは、「どのように対応したらよいかわからない」という声も聞かれます。そこで、実際に産休・育休を取得した50期代・60期代の会員からヒアリングした結果を、5事例で紹介することとしました。今後、自分自身又は配偶者が出産予定の会員、また、その所属事務所の上司・同僚である会員において、参考となれば幸いです。

(男女共同参画推進本部委員により、個別に書面及びメールでヒアリングした結果を掲載。登録後年数及び事務所規模は、産休・育休取得時のもの。)

CASE 事例 1

女性・60期代後半
 出産時：登録2年目
 アソシエイト(事務所規模：弁護士2名～4名)

— 産休・育休の期間はどのくらいでしたか。
 産前1か月、産後3か月です。

— 産休・育休の前後での働き方・収入に変化がありましたか。

産休前は午前9時からおおむね午後8時頃まででしたが、育休復帰直後は保育園が確保できなかったため、2か月半子どもを連れて午前中のみ勤務しました。保育園が見つかったからは午前9時半～午後5時45分とし、残業ができない分、持ち帰りや休日出勤で対応しています。午前中のみの子連れ勤務期間中は、固定給は半分以下になりましたが、フルタイム復帰後は産休前の固定給と同額を頂いています。

— 執務形態は柔軟でしたか。

自由度が高く、仕事に支障がない限り子どもの通院や保護者会等で事務所を空けることが許されています。退所時間までに終わらなかった仕事は自宅に持ち帰り、それでも終わらない場合は休日出勤で対応しています。

— 産休・育休をとる前にどのような不安がありましたか。また、その不安をどのようにして解消しましたか。

所長をはじめ所属弁護士・事務員ともに出産育児に

ついて理解が深かったため職場に対する不安はありませんでしたが、通勤時間が片道1時間半だったので、出産後に引越しを決意し、出産後3か月目で職場近くに引っ越しました。ただ、引越先が決まらない間は保活(保育園探し)を始められず不安でしたので、もっと早く引越しを決断していればよかったです。

— 所属事務所・自治体その他に関して望むことがあれば教えてください。

弁護士会に対しては、子どもが病気の時のベビーカーの紹介制度があると嬉しいです。

— これから産休・育休を取る弁護士へのアドバイスをお願いします。

保育園の確保は本当に大変でした。出産前から予約できる保育園もあるので、事前にリサーチして予約することを強く勧めます。

先輩弁護士が出産前日まで勤務したとか、出産後2週間で復帰したとか、色々な武勇伝を耳にすることがありますが、妊娠中、出産後は何が起きるかわかりませんので、無理をせずに赤ちゃんご自身の身体を一番大切にして欲しいと思います。

CASE
事例 2
2

女性・60年代前半
 出産時：登録4年目
 アソシエイト(事務所規模：弁護士5名～10名)

— 産休・育休の期間はどのくらいでしたか。
 合計約2年3か月（産前約1か月，産後2年2か月）です。

— 産休・育休の前後での働き方・収入に変化はありましたか。

復帰時には、定型的な勤務時間を午前9時から午後5時にしてもらい（復帰前は午前10時から午後9時ごろまで）、他の弁護士よりも担当業務を減らしてもらいました。これに伴い、給与はこちらから申し入れて既存の給与の6分の5程度に減額してもらいました。

また、復帰後は、子どもの急な体調不良に対応できるように、裁判業務より顧問業務を増やしてもらい、裁判についても原則として他の弁護士との共同担当としてもらいました。

— 産休・育休中の給与や手当について教えてください。

産休・育休中に給与や手当は受けませんでした。

— 執務形態は柔軟ですか。

在宅で執務したい日があれば応じてもらえます。また、裁判期日・打ち合わせがない日について、子どもの体調や行事に合わせて休暇を取得したり早退することは、基本的に自由（ただし報告は必要）です。自宅での執務が可能であるため、忙しい時期は、帰宅して子どもを寝せてから仕事をするなど柔軟に対応できています。

— 産休・育休をとるために工夫したことはありますか。

妊娠がわかった時点で所属事務所に相談し、可能であれば2、3年のお休みをいただきたいと伝えました。

— これから産休・育休を取る弁護士へのアドバイスがあればお願いします。

現在、家でも電車でもどこでもパソコンと電話さえあれば、仕事は可能であるため、工夫次第で大抵のことは何とかできます。よって、育児中であることが仕事上ハンディキャップであると感じたことはありません。あまり不安に思わずに、出産・育児を楽しんでいただきたいと思います。

CASE
事例 3
3

女性・50年代前半
 出産時：登録6年目
 パートナー(事務所規模：弁護士11名～20名)

— 産休・育休の期間はどのくらいでしたか。
 合計5か月（産前1か月，産後4か月）です。

— 産休・育休の前後での働き方・収入に変化はありましたか。

夜は打合せも起案もできなくなりましたが、先輩弁護士が事件の担当を割り振ってくれ、収入は育児後も微減にとどまりました。

— 産休・育休中やその前後で個人事件はどうしましたか。

産休直前に、他の弁護士に引き継ぎました。復帰後は共同担当又は返却してもらいました。

— 産休・育休中の給与や手当について教えてください。

収入共同型事務所で、普段は出来高ベースでの歩合報酬を受領しています。年間売上が一定の基準額に達しなければ最低限の報酬が約束される定めがありますが、産休後売り上げた分を総合すると年間売上が当該基準額を下回ることがなかったので、産休・育休前後を問わず、最低限の報酬を受領することはなく、歩合報酬のままでした。

— ご実家の支援は受けましたか。

実家からの支援は基本的にはありません。子どもがインフルエンザで保育園にいけないなどの時に来てもらったぐらいです。

CASE
事例 4
4

女性・50年代後半

出産時：登録1年目(1人目)&登録5年目(2人目)

アソシエイト(事務所規模：弁護士2名～4名)

— 産休・育休の期間はどのくらいでしたか。

1人目が合計8か月、2人目は合計2か月です。1人目の時は、事務所に人的余裕があったため、保育園に入りやすい4月復帰を前提に自然と決まり、2人目の時は、事務所の都合で一刻も早く復帰する必要があり、たまたま年度途中で隣の区にできた新設の東京都認証保育園に入れたタイミングで復帰しました。

— 産休・育休の前後で働き方・収入に変化はありましたか。

復帰後の働き方は特に協議せず、やや遅く（午前10時ころ）出勤し、やや早く（保育園の関係で、午後4時半～6時過ぎ）帰っていましたが、皆それを受け入れてくれていました。収入については、事務所からの固定給（当時の小規模事務所の新人イソ弁としては平均的）は復帰後も減ったことはありません。

— 産休・育休中の給与や手当について教えてください。

雇用保険に加入している事務所で、1回目は産休中無給・育休中は雇用保険からの手当のみでした。2回目は事務所の都合で私が完全に休める状態ではなかったため、産休中も通常通り全額ということになりました。育休中もそのまま全額払うと言われましたが、国の制度変更により雇用保険からの支給が1回目の育休時より多くなっており、雇用保険の受給に支障のない額（普段の固定給の4分の1程度）だけで良いです、と自分から申し出ました（結果、雇用保険と併せ通常の収入の4分の3程度の手取りとなった）。

— 産休・育休をとるために工夫したことはありますか。

人として一定の時期に子どもを産むことは自然なので、出産のタイミング等をあまり気にしても仕方ないと思います。ただ事務所の規模・事情などにより、長期

離脱が難しければ（そして、自分・子どもの健康に問題なければ）、自分で事務所にとって可能な休業期間、時短執務ができる期間を考えて、自分から申し出ることにはある意味当然だと思います。

— 事務所の規模を問わず、より多くの弁護士が、事務所をやめずに産休・育休後、執務を同じ事務所で再開できるようにするために、弁護士会にどのような制度があることが望ましいと思いますか。

事務所経営者等向け研修等があるとよいと思います。また、年度途中で保育園に入るのが本当に難しいので、常設の一時保育があると、長期完全離脱せず、徐々に復帰するのに大変役に立つと思います。

— その他ご意見がありましたらお願いします。

長期的に事務所にとって必要な人材であれば、事務所側も（よほど頭が固くない限り）合理的な選択をするはずなので、日ごろから、事務所への貢献（売上、楽しい雰囲気作り、事務局に好かれる、事務局を助ける、事件の方針・進行を考え、書面も準備してパートナーはそれにOKを出すだけでよい、それが難しければ報告・相談をまめにしてアドバイスは素直に聞くなどのうちのいずれか1つでも）を意識していれば、自分が本気で復帰したいと思ってさえいれば、周りはそれを待ってくれるはずで。

ただし、残念ながら、所属事務所に合理的判断してもらえない場合に、違う事務所に移るというカードも必要となりますので、最低限のお付き合い（人脈の確保）と自己研鑽はした方がよいと思います。これも残念なことですが、変わらない相手について嘆いても時間・体力等の無駄なので、周り（所属事務所・弁護士会等）に期待しすぎず、自分の道を自分で切り拓くことも必要かと思えます。

NOTE
補足

ご紹介した5事例のほか、「産休・育休中、アソシエイトは無給とするが、別途毎月5万円の手当を支給」「産休・育休中の一定期間、パートナーとしての経費分担を免除」等の工夫をしている事務所の例も報告されました。また、産休・育休に関し弁護士会に望むこととしては、「出産前後で待遇を変えないという当たり前のことを浸透させてほしい」「嫌がらせにより事実上

事務所にいられなくなるケースも多く聞くため、マタハラ防止のための啓発や研修を行ってほしい」といった意見も寄せられました。

理事者と女性会員との懇談会や、従前実施したアンケートにおいても、産休・育休中、「果たして事務所に戻れるか」「自分の机はあるだろうか」という不安が消えなかったとか、産休・育休をとることもできず、事実上事務所を辞めてしまった、という深刻な声がありました。

CASE
事例 5

女性・50年代後半
 出産時：登録5年目
 パートナー(事務所規模：弁護士11名～20名)

— 産休・育休の期間はどのくらいでしたか。

産休・育休の期間は合計9か月です。復帰時の子どもの月齢は0歳8か月でした。

— 産休・育休の前後で働き方・収入に変化はありましたか。

夜遅くまで働いたり土日に働いたりすることは減りましたが、そのぶん収入も減少しました。

— 産休・育休中やその前後で個人事件はどうしましたか。

産休までに終了しなかった事件は同僚弁護士に引き継ぎ、復帰後再び担当しました。当職の関与が必須の案件については、産休育休中もベビーシッターに預けて打ち合わせや裁判に出席しました。

— 産休・育休中の給与や手当について教えてください。

事務所の制度として、約1年間の固定経費の分担免除(売りに上げに応じた歩合経費負担は有)及び1年間480万円の所得補償(出産予定日の1か月前から1年間。売上が同額に満たない場合、差額が事務所から支給される)がありました。

— 執務形態は柔軟でしたか。

執務時間は自由ですが、8時間勤務では仕事が回らないので早朝や週末の在宅起案をして在宅勤務をすることは日常的です。

週末は、夫と交代で出勤することも可能ですが、家族全員で過ごす時間が全くなくなることになるため、週末執務での調整はできるだけしないようにしています。

— 産休・育休をとるために工夫したことはありますか。

引き継ぎと復帰時期を明確にする、感謝の気持ちを伝える、復帰後は出来る限りのがんばる姿勢を見せる、等です。

— その他ご意見がありましたらお願いします。

本当に大変なのは、復帰後、子育てをしながらどのように仕事をしていくかだと思います。もともと長時間労働や夜の会議・打ち合わせなど、弁護士業務自体が育児と両立しにくいものであると感じています。特に、弁護士過多で仕事・収入の減少が問題となっている都内の若手弁護士は、厳しい状態にあり、弁護士全体の働き方改善のための方策、弁護士人口の問題、収入・業務拡大などが、弁護士会の根本的な課題なのではないかと思います。

REVIEW
まとめ

いずれの回答者も、妊娠中の体調不良や出産後の新生児の世話と併行して、所属事務所の業務の処理、個人事件の処理、いったん途絶えてしまう依頼者との関係、自分の休職による家計の収入減、復帰後稼働時間が制限される中での弁護士としてのキャリア形成のあり方等、様々な不安を抱えながら、厳しい状況の中で努力している様子が窺えました。

また、本企画は、出産前に既に法律事務所に所属している弁護士を対象としているため取り上げることができませんでしたが、本企画のための取材の過程で、就職活動と妊娠時期が重なってしまい、子育てをしながら即独して弁護士としての業務をスタートするなど、より負担の大きい女性弁護士のケースも報告されました。生物学的に出産可能な年齢は限られており、更に妊娠確率にも個人差があること、また、就職後も切れ目無く弁護士としての業務は続いていくことからすると、出産時期を弁護士としてのキャリア形成の妨げとならないようピンポイントで都合良く選ぶのは本人にとっても非常

に難しく、産休・育休とは別に、出産前に事務所に所属することすらできなかった会員にも、意欲に応じてチャンスを提供するような仕組みも検討していく必要があると感じます。

子どもを持つかどうかは、個々の会員が自由にライフスタイルの一環として選択すべき事柄ですが、男女ともロースクールや司法試験という同じ試練を経て弁護士資格を手に入れる中で、男性弁護士だけが自由に子どもを持つ人生を選択でき、女性弁護士だけが「子ども」か「弁護士としてのキャリア」かの選択を迫られるのだとしたら、極めて公平さに欠けるとともに、出産・育児を理由に、以後、離職したり、専門知識や能力を十分に活かすことができなくなったりする女性弁護士を今後も出し続けることとなり、弁護士業界や社会全体にとっても、大きな損失といえます。女性弁護士の権利の観点からばかりでなく、法律事務所や弁護士会・弁護士業界の効果的なマネジメントという観点からも、「産休・育休を経て元の職場環境・ポジションに復帰することが当たり前」という環境を整備していくことが、不可欠といえるのではないのでしょうか。

CHECK LIST

男女共同参画チェックリスト

私たちの職場や委員会は、男性も女性も生き生きと活躍できる環境でしょうか？ 一人一人、改めて振り返ってみませんか。

法律事務所等職場編

- 「男性弁護士には〇〇事件、女性弁護士には〇〇事件」など、性別により、割り振る案件の分野を区別していませんか？
(性別にとらわれることなく、個人の適性や希望を尊重する必要があります。)
- 「育児をする男は出世しない」「男が家事を手伝うなんて尻に敷かれているんじゃないの」などといった発言をしていませんか？
(性別役割分担主義は、一般社会の常識でも通用しなくなっています。男性弁護士も、家庭で子どもと触れ合う機会を奪われたり、加重労働等のデメリットを受けることになります。)
- 子どものいる女性弁護士は採用しない、妊娠したらやめてもらう、などの方針をとっていませんか？
(出産・子育ての一時的な負担にとらわれると、長期的視点で貴重な人材を確保する機会を失ってしまいます。)
- 事務所の弁護士全体に占める女性弁護士の割合は、25%以上ですか？
(第二次男女共同参画基本計画で、所属弁護士数5名以上の事務所に関する重点目標とされています。)
- パートナー弁護士等、管理職的地位にある女性弁護士の割合はどのくらいですか？ 昇進の過程で、性別による差別はありませんか？
(有能な女性弁護士を若いうちだけ使って、あとは性差別により、また結婚や出産を口実に、昇進させずやめさせる、というやり方では、良い人材は集まりません。)
- 所属する弁護士や事務員が育児休業の申請をしてきた時（男女とも）、対応できる体制となっていますか？
(雇用契約の場合、従業員に育児休業を取得させるのは、雇用主の法的義務です。)
- 育休から復職した弁護士を、業務時間に比して著しく低額な給与で働かせていませんか？
(本人の希望をふまえ、業務量・給与と共に減らす場合、業務量を適切に管理する必要があります。)

委員会編

- 委員会における女性委員の割合は、25%を超えていますか？ また、正副委員長に1人以上、女性が含まれていますか？
(第二次男女共同参画基本計画で、重点目標とされています。)
- 様々な会員が参加しやすくなるよう、スカイプによる会議参加に配慮していますか？
(意欲のある会員が効率的に委員会に参加することも、委員会活動の活性化につながります。)
- 委員会の全体会・部会の時間帯を、夜間等、子育て中の会員が参加しにくい時間帯にしていませんか？
(子育て中の会員は、日中の方が参加しやすくなります。)
- 委員会で作成する広告物は、弁護士に男性と女性がいることがイメージできる内容になっていますか？
(いつも男性弁護士一人のイラストだと、「弁護士は男性であるのが普通」という偏ったイメージを植え付けてしまいます。)
- 委員会が主催する研修は、子育て中の会員にも利用しやすい時間帯に開催されていますか？
(研修が、法律相談・外部紹介弁護士等の登録要件となっている場合は特に重要です。平日昼間を含めた複数日時を設ける、ネット配信・昼間のDVD研修を可能にする、等の配慮が望まれます。)

番外編

- 「男のくせに根性がない」「女の割に論理的だ・感情的じゃない」等の言い方をしていませんか？
(性別は関係ないですね。男性・女性とも口にしがちですので、気を付けたいところです。)
- 職場や委員会の公的な懇親会・二次会・親睦イベント等は、男性・女性とも、また子育て中の者も、楽しめる内容となるよう配慮していますか？
(キャバクラ・高級クラブ等、女性が隣に座るお店は、女性参加者にとって居心地の良いものではありません。また、親睦イベントの拘束時間が長かったり、夜遅い時間だと、男女とも子育て中の者には、負担が大きくなってしまいます。)

性の平等に関する委員会が実施したセクハラに関するアンケートからは、「異性の身体への不必要な接触」「酒席で女性の席を男性の隣に指定して女性だけにお酌をさせる」等の事例も報告されています。いずれも当会のセクハラ防止指針にも定められている、極めて基本的な事項ですので、お互いに注意して、男性・女性とも居心地の良い職場・委員会の環境にしていきたいところです。

INTERVIEW：インタビュー



アートディレクター

信藤 三雄 さん

今回は、誰もが一度は目にしたことがある数多くのヒット作品のCDジャケットのデザインを手掛けている信藤三雄さんです。渋谷系をはじめとするサブカルチャーの代名詞ともいえるCDのデザインやプロモーションビデオを作ってきた信藤さんにデザインの仕事を志したきっかけやお仕事ぶり、東京への思いなどについてお聞きしました。

(聞き手・構成：高橋 辰三，小峯 健介)

—— CDジャケットのデザインの道に進むきっかけは何だったのでしょうか。

ジャケットを手掛けたのは、アナログの時代ですからね。CDに入ったのは、ピチカート・ファイヴの『Bellissima!』あたりじゃないですかね。

—— (CDを取り出し) 初めて手掛けたCDジャケットが、この『Bellissima!』なんですね。

そうですね。ただこれも、アナログを作って、それのほかのアイテムとしてCDをデザインしたという感じですね。

—— タイトルもそうですけど、デザインもイタリアを意識されているんですかね。

そうかもしれない。当時、イタリアのデザインが載っているデザイン本があって、それにすごく影響されていた時代ではありましたね。

—— 外国からの影響というのは、どの辺にあたりますか。

たぶん昭和30年代の日本においては、やっぱりアメリカ文化の影響が圧倒的に強いから、何となくアメリカ経由ヨーロッパみたいな感じじゃないですかね。

—— 外国文化がお好きなのでしょうか。

そうですね。でも結局、日本ということになるんですけどね。やっぱりベーシックに僕が持っているデザインセンスは、日本が持つ伝統的な文化の中にあると思

いますけどね。

—— 子どものころはどうでしたか。

うちが江戸っ子の家で、植木や大工という、いわゆる江戸の職人の家でうちの親たちは育っていて、父方の曾おじいちゃんは日本橋で染物屋さんをやっていたんです。だから、その影響もたぶん強いんでしょうね。

その曾おじいちゃんは日本橋にいて、当時日本橋界限で、今で言う買い上げでマンションをいっぱい建ててみたい計画があった。当時、うちの曾おじいちゃんがその計画の反対運動をやったんですって。それでそのときにフライヤーやビラを作ったんですって。だから、もしかして日本で初めてそういうアジビラみたいなのを作ったのかもねと言っていました。

—— 曾おじいさんが作られたビラを見たことはありますか。

見たことないですよ。見たいですよ。僕は、一時、脱原発運動でデザイナーたちを集めて、いろいろイベントをやっていたんですけど。

—— The Maskzのことですか。

そうですね。だからその辺は昔からの先祖の血、DNAかなと思ったことがありましたね。

—— 広い意味で広告にかかわるお仕事をされていて、そのような脱原発運動などをされることに躊躇は感じなかったですか。

もちろんありましたね。当然、主義主張が違う人たちはいるし、お上からもいい目で見られないだろうな、チェック入っているんだろうなというふうには思っていましたけど。

— The Maskzの具体的な活動はどのようなものでしょうか。

ライブとトークショーと一緒にやるみたいな感じですかね。

— そういった活動をされてみて感じたことはありますか。

すごく徒労感があったんです。どうしても脱原発という運動が大眾に広がっていかないんですよ。そこをどうしたらいいんだろうなということをずっと思っていて、今でも全然解決してないんですけど。でも僕たちThe Maskzがやってきたことは、後のSEALDsの運動というところにきつと影響を与えたんだろうなとは思っていますけどね。

— スクーターズを結成しバンド活動もされていましたが、音楽が切っても切り離せないという印象があります。

そうですね。

— 音楽家になりたいという、憧れはありましたか。

ありましたね。大学に入って、何となく音楽の好きなのが集まって、バンド活動みたいなことをしだして。そのうち就職の季節になって、みんな就職試験を受けに行き。ああ、みんな大人になっていくんだなと思ったけど、僕は普通に社会に出るのが嫌で、就職活動というのはまったくしてなくて。親からどうするのと言われていたりしていたんですけど、運よくというか、大学3年ぐらいからデザイン学校に通い出して、最初は夜間部だったんですけど、大学4年になって昼間の部に移って、ちょこっとデザインみたいなことをやりました。大学で広告研究会に入ったり、きつと興味はあったんでしょうね。でも自分がデザイナーになるとか、なれるかとかということは、そのときは思ってなかったですけどね。

— 大学を卒業後、最初に就職したのはどういった会社

だったのでしょうか。

僕の父がやっている会社に無理やり入らされて。町工場に毛の生えたようなものですけどね。

— その後、デザイン系の仕事に行くまでどういう流れだったんですか。

うちの親父が絵描きをやっていたことがあるんですよ。だから家の中に親父が作ったちょこっとした粘土の彫像みたいなものとか絵とかが飾られていたんですよ。その影響があるのかな、今にして思えばね。

デザインの道に進んだのは、たまたま新聞の求人欄でデパートニュースという会社が編集者、記者募集みたいなのがあって、それで応募して、そうしたら運よく通ったんですよ。

— いわゆる業界新聞ですね。その新聞の記者として働いて、その中でデザインの仕事をされたのですか。

写真ですね。そのときに社内にデザインをやっている人たちがいて、初めて、こういう存在があるんだなというのを認識した。当時23歳ぐらいだと思えますね。

— デパートニュース社はどれぐらい勤められたんですか。

半年ぐらい。デパートニュースを辞めて、それで、ああ、やっぱりデザイナーの道というのがあるんだなと思って、それで音楽関係のデザインをやっている会社に転職しました。

— どういったお仕事をされていたんでしょうか。

1つは、ヤマハの関係の仕事で、ヤマハの楽譜の表紙とか。あとは、当時CBSソニーのジャケットはいわゆる邦楽ではなくて、洋楽のジャケットだったから、既にオリジナルがあって、それに対して帯と中の解説書、歌詞カードみたいなやつをデザインをやりましたね。

— 独立されたのはおいくつのときなんでしょうか。

30歳近くになってからですね。25～26歳のときに、世界的にロサンゼルスデザイナーたちが注目されている時代で、ウエストコーストがすごく注目された時代で。



『Bellissima!』
ピチカート・ファイヴ
提供：ソニー・ミュージックダイレクト



『ALARM à la mode』
松任谷由実
提供：EMI Records

音楽的にもイーグルスとか、あるいは浅井慎平さんのトロピカルな写真とか、そんな時代だったんですね。そんな中で、ミック・ハガティというデザイナーがいて、その人に憧れてデザイナーになろうと思って。

— CDジャケットデザインとかレコードデザインという方向性というのはミック・ハガティさんの影響があるのでしょうか。

あるでしょうね、きっと。まだCDはない時代ですけどね。

— いろいろなビッグアーティストたちの作品を作られていますけれども、自分の仕事の方向性を決定付けたという作品というのはありますか。

ピチカート・ファイヴの『アクション・ペインティング』は、自分がずっとやりたいと思っていたいろいろなことが初めて実現できたものかもしれないですね。

ユーミン（松任谷由実）の『ALARM à la mode』（アラーム・ア・ラ・モード）というアルバムがあって、それも僕の中では、自分のデザインがやっと何か形になったときだと思いますね。

— CDジャケットをデザインするにあたっては、アーティストの希望を形にするのですか。それとも、作品を聴いてからご自身のイメージを膨らませるのですか。

両方ですね。

— 楽曲が出来上がってからデザインに入るのか、それともまだ楽曲が出来上がる前のコンセプトぐらいからデザインを作っていくのでしょうか。

ほとんどは、音が全部仕上がっていて、それでジャケットを頼まれるというケースが8割ぐらいです。

— 音が仕上がってない段階で作るとするのは、どんな音楽ができるかをイメージしながら作るのでしょうか。

どうでしょうね。でも、すごい音楽は聴く前に分かるというか、僕の中ではそんな感じですけどね。もう1つは、新人じゃないとすると、前の音楽を聴けば、だいたいどういう志向性のミュージシャンなのか、どういうビジュアルが好きなのか、みたいなことは予想できるじゃないですか。

— 最近では書道もされているとうかがいました。

そうですね。書道といえるかどうか分からないんですけどね。

— CDジャケットの作品の中に、例えばタイトルをそのように書でやるとか、そういった必要から始めたんですか。

そうですね。でもきっかけはやっぱりピチカートだと思う。ピチカートで僕は手書きで、手書きの文字をばーっと入れるみたいな手法をいくつかやっているんですよ。

— この『学校へ行こう』のCDジャケットとかですか。

そうですね。あとは『女性上位時代』のポスターとか。

— いろいろな活動をされているんですけど、これからこれをやってみたい、挑戦したいというものはありますか。

やっぱり書というのはもっとやっていきたいなと思うし、書と音楽と合体したようなイベントとかですかね。書は、自分を表現するのに一番いい材料だと思いますね。

— 映画監督もされていますが、最初に作られたのが『代官山物語』という作品でしょうか。

そうですね。それも最初ビデオで発売しようという



ベーシックに僕が持っているデザインセンスは、日本が持つ伝統的な文化の中にあると思います。うちが江戸っ子で、だから、その影響もたぶん強いんでしょうね。

信藤三雄

計画で、それで、日本ヘラルドが出資してくれて、出来上がったら、じゃあ、これは映画館で上映しませんか、みたいなことがあって。

— その後の作品が麻布の『男女7人蕎麦物語』ですね。これも東京の町を舞台にしているのですが、どのようなテーマがあったのでしょうか。

ちょうどそのとき麻布に事務所があったので。テーマは何でしょうね（笑）。まあ、たまたま麻布十番によく行くそば屋があって、そこのそば屋がインテリアも何かいい感じなので、ここで何か撮れないかなと思って。ちょうどそのときに、ビクターのディレクターで好き者がいて、『SOB-A-MBIENT』（ソバアンビエント）というコンピレーションアルバムを出しましょうというのもやって。そのときに小西康陽君とかも楽曲提供していて、それで、僕も楽曲提供したんですよ。それは完璧にミュージシャンとしてやったんですけど。その曲が我ながらよくできたの。

— 映画『男はソレを我慢できない』はコメディ映画ですが、男女問題、社会問題もあってとても有名な作品ですが、これを作られたきっかけはどのようなものですか。

寅さんが亡くなって、何かやっぱりああいう、毎年同じようなストーリーだけど、変わらずあるという映画っていいなと思ったわけですよ。

— 『男はつらいよ』シリーズのパロディーになっているのですね。

そうですね。『男はつらいよ』的なものを僕が作ったらどうなんだろうなと思って、その寅さん役として竹中直人さんがいいなと思って。たまたま何か高橋幸宏さん主催のボウリング大会というのがあって、そのと

きに竹中さんと同席して、そのときに思い切って、下北の寅さんをやりたいんですけど、みたいな話をして。そうしたら何か、わりと快諾的な感じで、おっ、これはいけるかもと思っていたら、何かそれにお金を出してくれる人も現れて。竹中さんから知り合いの役者さんに声を掛けてもらって、それで実現したんですね。

— 『男はソレを我慢できない』は、作品の舞台は2006年ですけど、ラジカセを担いで下北沢に帰ってくるんですよ。ああいう作品を、今見直してみると、そういえば下北沢の駅ってこうだったんだというのを思い出して街の変化を感じます。

いつの時代でも何かね、古いものが壊されて新しいものになっていくんだけどね。いつも悲しいなと思う。

— 話は変わりますが、東京弁護士会のイメージを何かデザインするとしたらどんな感じでしょうか（笑）。

どうだろう、難しい質問ですね。何となく、お医者さんと似たような職種だなというふうに、あいまいには思っていますけどね。

— なるほど。求める弁護士像はありますか。

できるだけ簡単にいろいろなことを相談できる弁護士さんがいたらいいなというふうには思います。日常でいろいろありますものね（笑）。

プロフィール しんどう・みつお

アートディレクター、映像ディレクター、フォトグラファー、書道家、演出家、空間プロデューサー。松任谷由実、ピチカート・ファイヴ、Mr.Children、MISIA、宇多田ヒカルなど、これまで手掛けたレコード&CDジャケット数は約1000枚。その活躍はグラフィックデザインにとどまらず、数多くのアーティストのプロモーションビデオを手掛けるほか、映画監督としても短編、長編で3本の映画作品を発表している。

自治体連携センター勉強会「児童相談所と弁護士への期待」報告

自治体連携センター委員・子どもの人権と少年法に関する特別委員会委員 村中 貴之 (56期)

1 児童福祉法改正による 児童相談所への弁護士配置

昨年（2016年）、児童福祉法が改正されました。改正法は、「全て児童は、児童の権利に関する条約の精神にのっとり、適切に養育されること、その生活を保障されること、愛され、保護されること、その心身の健やかな成長及び発達並びにその自立が図られることその他の福祉を等しく保障される権利を有する」（同法1条）、児童の「最善の利益」が優先される（同法2条1項）と規定するなどしています。この点で、今回の改正は、子どもの権利条約を踏まえて、法の理念において子どもが権利の主体であることを明確にした点で、わが国の子ども法制上、画期的な改正といつてよいものです。

今回の改正では、児童相談所（以下「児相」といいます）に弁護士を配置することが原則として義務づけられることになりました（同法12条3項）。児童福祉行政の分野に「法の支配」を及ぼして子どもの人権を擁護するために、法律家である弁護士が児相の中に入っていく必要性は高く、その意義は大きいといえます。

そこで、自治体連携センターでは、この度の児童福祉法改正後、全国初となる児相設置を予定している兵庫県明石市の泉房穂市長をお招きして、2016年11月16日、児相での弁護士の役割などについてお話をうかがう機会を設けました。

2 泉市長について

泉市長は、ご自身が弁護士です（兵庫県弁護士会会員・49期）。市長就任後、全国初の特徴ある施策を順次打ち

出し、減少していた明石市の人口を4年連続で増加させた実績の持ち主です。

弁護士登録後、子ども、障害者、犯罪被害者の分野をライフワークとし、それらの事件を手がけられました。子どもの事件を担当

する中で、子どもは親の所有物ではなく、子どもの問題には社会や行政がきちんと向き合うべきである。しかし、実際には児相が何もせず、子どもの味方になる機関がないということを感じられたそうです。

2003年に国会議員になった後も、子どもの施策を総合的に担当する官庁がないことを疑問に思っていたということでした。自治体の首長に転身した動機の1つに、子どもの問題をなんとかしたいという思いがあるとおっしゃっていました。

3 明石市の取り組み

泉市長は、国会議員時代から、一定規模の自治体には児相が必要だと考えており、市長就任後は厚労省とも協議を重ねて設置決定に至ったそうです。

虐待のケースでは、精神疾患等により保護者自身が支援を必要としており、子どもだけを保護しても解決しない場合も多く、保健所との連携が不可欠なので、明石市では保健所を児相に併設してより連携しやすくするとのことでした。最大で30名の子どもの受け入れが可能な一時保護所（虐待等により一時保護（児童福祉法33条）された子どもを



泉房穂市長

収容する施設。必要に応じて児相に付設しなければならないとされている)も早期支援の必要性から児相と同時設置し、その後の里親等の家庭的養護につなぐ取り組みも並行して行うとのことで、その総合的な支援体制を厚労省がモデルケースにしようとしているそうです。

4 児相の設置と常勤弁護士の配置の必要性

現在、東京を含め、非常勤の弁護士が置かれている児相はありますが、自治体職員である常勤弁護士が置かれている児相は、福岡市や名古屋市など数例しかありません。

泉市長は、すべての児相に常勤の弁護士が必要だと指摘されました。児相への弁護士関与については、非常勤弁護士の関与で十分であるという意見もあります。しかし泉市長は、全国で子どもが死亡する事件が続いている現状で十分であるはずがないと言われました。

常勤の弁護士がリーガルマインドを持って職員と共にアウトリーチを行い、危機的状況の家庭に早期に介入することでしか緊急事態には対応できない、介入を即時判断できる場所に弁護士が関わる価値があるのだと言われました。月に数回しか来ない非常勤弁護士では児相側が選んだケースをチェックするだけになり、弁護士が関与すべきケースが埋もれてしまうおそれがあるし、児童福祉司などの児相職員も日常的な相談ができない。常時ともに仕事をしている常勤弁護士だからこそ、ケースが深刻化する前にチームアプローチを行うことができるとして、弁護士が児相に常駐することの必要性を強調されていました。明石市の児相には常勤職員



の採用を予定しているとのことでした(なお、明石市では、現在、弁護士の任期付公務員を7名採用しており、総務部門、福祉部門、市民相談室、教育委員会(スクールロイヤー)などの各分野で活躍しています。児童福祉以外の分野でもさらに弁護士資格を有する常勤職員の採用を予定しているとのことです)。

5 現在の児相の問題点と改革の方向性

泉市長は、現在の児相の問題点として、司法関与が少なすぎる点を挙げられました。

虐待等を受けている子どもを親から分離して保護する一時保護を取っていても、現行制度は、裁判所による司法関与がなく、児相の判断のみで行われています。そのため、真に子どもを保護しなければならないケースであるのに、児相が親からの反発等を恐れて積極的介入や保護を躊躇し、子どもが命を失うケースがある。経過も把握している常駐常勤の弁護士がリーガルマインドをもって介入の判断をし、その判断に責任を持てば、職員も躊躇せずに動けるようになる。そのことが、子どもの人権を保障するうえで重要なことだとおっしゃいました。そして事後的に書類の審査をすることではなく、事件が起こる前に人を救済することこそが弁護士本来の仕事であると強調されました。

泉市長の話は、弁護士として事件を担当する中で児相と接していると、随所で実感する内容でした。

6 最後に

泉市長には、非常にパワフルな熱い語り口で、子どもの福祉行政のあり方を語っていただきました。その後の懇親会も非常に盛り上がりました。お忙しい中をお時間をとっていただいた泉市長には心より感謝申し上げます。

自治体連携センターでは、本年4月24日午後6時からクレオで、泉市長を再びお招きして、児相の弁護士配置をテーマにしたシンポジウムの開催を予定しています。多くの方々のご参加をお待ちしています。

2017年 東京弁護士会 新年式

総務委員会委員長 船木 秀信 (42期)

例年になく、正月から穏やかな暖かい日が続くなか、東京弁護士会新年式は、2017年1月11日午前10時30分から弁護士会館クレオで開催された。

1 小林元治会長の式辞

昨年は、熊本、鳥取での地震、東北、北海道での台風による水害、年末には新潟県糸魚川市での大火等自然災害が多く発生した。これら災害被災者に対する法的支援を地元会、日弁連と共に継続していく。一方、リオ・オリンピック・パラリンピックでのメダルラッ



式辞を述べる小林会長

シュ、大隅良典東工大栄誉教授のノーベル生理学・医学賞受賞という明るいニュースもあった。また、海外では、英国のEU離脱、アメリカ合衆国におけるトランプ新大統領の登場などの動きがあった。

本年は、日本国憲法施行70周年にあたり、安保法制や恒久平和を根底から覆すような憲法改正に反対し、平和と人権を守る取り組みを引き続き継続していきたいとの決意を述べられた。

日弁連副会長として主担当である法曹養成については、法曹志望者の減少が続く中、質の高い有為な人材が輩出されるための制度改革を進め、法曹の魅力の発信（広報）をさらに行ってゆく必要があると指摘され、司法修習生への経済的支援制度の復活につき、多くの国会議員、関係機関のご尽力に感謝の意を表し、通常国会での裁判所法改正に引き続きのご尽力をお願いする旨の発言があった。

会長就任時に掲げられた「逞しい法曹と弁護士会を創る」

というスローガンのもと取り組んでこられた重点課題の中から、①若手会員支援策として65期以降会館特別会費を免除したこと、②多くの件数を抱えるに至っている懲戒申立に迅速で適切な結論を出せる体制を創るべく、綱紀・懲戒調査員制度を立ち上げ、4月からの稼働に向けて人選を進めていること、③今後高い確率で発生が予想されている首都直下型地震対策として2億円を補正予算化し、災害対策基金を立ち上げたことの3点につき、特に報告がなされた。

最後に、前身である代言人組合から137年、明治26年旧弁護士法による弁護士会設立から、124年目を迎える東京弁護士会は、昨年12月69期314名の新人弁護士を迎え、約8100名の会員を擁する大きな弁護士会となり、様々な課題に直面しているが、弁護士自治を堅持し、その使命を発揮してゆくべく、役員、職員一丸となって職務にあたっていきたくと力強く表明された。

2 来賓の祝辞

各来賓から、被表彰会員、永年勤続職員及び人権賞受賞者にお祝いの言葉が述べられた。

中本和洋日弁連会長は、昨年相次いで発生した大規模な自然災害の被災者に対する支援活動を継続していく旨決意を述べられ、刑事訴訟法、総合法律支援法等の改正の経緯及び司法修習生に対する給費制の復活へ向けての日弁連の取り組みと成果についての報告がなされた。本年も、平和と人権を守る活動への取り組みを継続し、民事司法改革、弁護士不祥事対策、法曹養成制度等重要課題へ全力で取り組む旨力強い表明がなされ、弁護士不祥事対策問題について、預り金制度の整備、被害者への見舞金制度の創設等について審議予定である3月開催の日弁連臨時総会への出席要請がなされた。

元当会会員の最高裁判事である鬼丸かおる判事と木澤克之判事は、裁判官会議と重なり、ご欠席であったが、お二人からの祝辞を、司会の谷真人副会長が代読された。

次に、金田勝年法務大臣から寄せられた祝辞では、法テラスによる法的支援のさらなる充実へ向けた総合法律支援法の改正、法曹有資格者の活動領域の拡大へ向けた取り組み等について触れられ、2020年の東京オリンピック、パラリンピック開催が近づいている中、国民生活の安全、安心を守るため法務行政への一層の取り組みへの決意が述べられ、弁護士会への協力要請がなされた。

奥田正昭東京地方裁判所所長からは、近時、社会における各種紛争の複雑化が顕著であるところ、東京地裁においては、訴訟代理人等の尽力、協力により、民事事件はおおむね順調に推移しており、裁判員裁判についても、課題はあるもののおおむね順調に運営されている旨報告がなされ、裁判の審議、運営に、改善、工夫を重ね、引き続きよりよい裁判の実現へ向けた努力を継続する旨決意が述べられ、弁護士会へのさらなる理解、協力を求めたいとの要請がなされた。

最後に、堀徹東京地方検察庁検事正から、昨年、改正刑法や改正刑事訴訟法の施行により刑の一部執行猶予制や証拠一覧表交付手続き等の制度が開始されたことの説明がなされ、分かりやすく、迅速な裁判員裁判の実現をはじめ、犯罪被害者に寄り添った視点や、被疑者、被告人の円滑な社会復帰等多角的な視点から、よりよい刑事司法実現へ向け、法曹三者の相互協力を維持しつつ、切磋琢磨してともに歩んでいきたいと、引き続きの連携・協力の要請がなされた。

3 先進会員等の表彰

在会50年表彰では才口千晴会員が、100歳表彰では齋藤清次郎会員が、80歳表彰では春日寛会員がそれぞれを代表して表彰状を受け取られた。

被表彰者を代表して在会50年の堂野尚志会員は謝辞の挨拶の中で、ご自身の戦時中の体験をもとに、弁護士会が、憲法改正問題へ危機感を持って取り組む必要性について、熱く語られた。

4 功労会員の表彰

本年、新たに、東京弁護士会に生前、特に功労のあった会員への功労会員表彰制度が設けられ、長年不祥事対策問題とくに非弁提携問題につき精力的に取り組まれ、公設事務所である弁護士法人北千住パブリック法律事務所の所長も務められた故吉田健会員に対して、功労会員表彰がなされ、故吉田会員のご令室吉田美恵子氏に表彰状と副賞が贈られた。吉田美恵子氏からの謝辞は、故吉田会員を偲ぶ出席者の涙を誘うものであった。

5 第31回人権賞

第31回東京弁護士会人権賞の選考経過と結果の報告が、人権賞選考委員会の福田泰雄委員長からなされた。

今回は、外国籍の生活困窮者を対象に、無料の医療相談会を実施してその健康と生命(いのち)を守ってこられた「特定非営利活動法人 北関東医療相談会」、アスベスト(石綿)の被災者の労災認定者支援に長年取り組まれている「中皮腫・じん肺・アスベストセンター」、及び、ご自身の戦争孤児の体験をもとに、平和の尊さを訴え続けてこられた海老名香葉子氏が選ばれ、小林会長から、表彰状と副賞として青銅テミス像、50万円が贈呈された。



祝賀会の様子

6 新年祝賀会

新年の門出を祝った鏡開きに続き、伊藤茂昭前年度会長の音頭で新年祝賀会の宴が始まった。新年式全体の出席者は、240名を超え、祝賀会には山口那津男参議院議員にもご出席いただき、新年の門出を祝うに相応しい盛会となった。中締めでは、野々山哲郎常議員会議長の音頭により万歳三唱が行われ、めでたく祝賀会はお開きになった。

議題 依頼者保護給付金制度について

2016年度の第2回となる第40回市民会議が、2016年11月7日に行われた。今回のテーマは、「依頼者保護給付金制度」である。

現在日弁連が導入を検討している依頼者保護給付金制度について、日弁連依頼者保護制度に関する検討WG委員である市川充会員から、(1)導入の目的、(2)導入が提案された経緯、(3)不祥事の原因とその背景、(4)制度の概要、(5)アメリカにおける類似の制度、及び同制度と同時に検討されている預り金管理規程の強化について説明がなされ、その後、意見交換が行われた。

本稿では、その際に委員から出された意見を紹介する。

1. 弁護士の不祥事について

岡田：市民に一番近いところからの意見としては、不祥事を起こす弁護士がいるから弁護士全体に対して信頼をなくすという認識はあまりなく、あくまでもやった人間が悪いんだという感覚である。ただ一方で、いろいろなトラブルが報道されるなどして、弁護士に対する信頼は下がってきているとも感じる。

後藤：法曹人口が増えたから弁護士の不祥事が増えたという因果関係は証明されていない。例えば期が若ければ不祥事が多くなっているということであればともかく、実際に懲戒を受けているのは年配の弁護士が多い。法科大学院では法曹倫理の授業は必修であるし、一定の倫理を課せられるプロフェッションであるということは、少なくとも若手は認識はしている。

江川：弁護士がお金を騙し取ったというのはもちろん不祥事に当たるが、依頼した弁護士の対応が悪かったことで、結果として依頼者が金銭的な損害を受けることもある。弁護士による不祥事は、必ずしも

お金を直接取ったというようなものに限られない。

2. 依頼者保護給付金制度の導入について

江川：給付金の支払により、どのような事件で何人の被害者がカバーできるのか。1億円の被害を受けた人はもちろん全額は無理であるとしても、被害者の何%が、この制度により被害を全額カバーしてもらえるのか。それによって、信頼の回復につながるかどうかというところにもかかわってくる。

長友：通常、基礎自治体は成年後見制度等についての相談窓口を設けていて、調布市は、更に多摩南部の4市と共同で成年後見センターを運営している。窓口もセンターも、後見人による支援を必要とする人に、弁護士や司法書士などの専門職を紹介する制度を持っている。自治体の立場からすると、市民により安心して成年後見制度を利用していただくためにも、依頼者保護給付金制度は歓迎すべき制度である。

ただ、同制度はあくまで事後的措置であり、これを機に事前の自浄作用の強化に向けての取組みをより強めて、検証の上で市民に周知していただきたい。

岡田：見舞金にしろ貰えるのであれば、被害者は助かると思うが、これによって不祥事が減ると思えない。やはり、これと並行して不祥事が起きないように事前の対策が必要であり、そのためには弁護士会として大なたを振るう必要があると思う。

津山：司法改革に反対の立場の弁護士から、法曹人口のことを述べて、弁護士が増えたから不祥事が起きるのだとして、依頼者保護給付金制度にも反対するとの意見を聞く。

しかし、こうした意見には、市民のための司法という視点が欠けていると感じる。合格者1,500人というのは日弁連が主導してきたものであり、その理由

市民会議委員(8人)

*敬称略

*2016年11月7日現在

磯谷	隆也 (一般財団法人ゆうちょ財団監事)
江川	紹子 (ジャーナリスト)
逢見	直人 (日本労働組合総連合会事務局長)
岡田	ヒロミ (消費生活専門相談員)
後藤	弘子 (千葉大学法科大学院教授)
田中	常雅 (東京商工会議所副会頭)
津山	昭英 (朝日新聞社顧問)
長友	貴樹 (調布市長)

は、弁護士会が責任を持って研修できるのは1,500人までだからとのことである。逆に1,500人であれば研修の責任を持てるということであれば、弁護士会はある程度弁護士の品位を保証する責任がある。そのためには、依頼者保護給付金の制度があるのは、ある意味当然である。

磯谷：総合的な依頼者保護の制度を作り、その制度自体についても更に詳細に検討していくべきである。その前提に立った上で、市民感覚からすると、依頼者保護給付金というものはあるべきであると思う。

弁護士会には様々な意見があると思うが、誰のための司法制度であり弁護士の自治かということを考えるべきだ。弁護士に対する信頼は厚いが、一方で弁護士の不祥事の話もよく出てくる。弁護士の数が増えれば不祥事も増えてくるし、ベースとして給付金制度というものはあるべきである。弁護士会としての不祥事対策の取組みの一つとして、社会の理解は得られるのではないか。

3. 依頼者保護給付金制度の趣旨・目的について

長友：依頼者保護給付金制度について、「弁護士制度の健全な発展に寄与することを目的とする」との説明があったが、このように説明してしまうと結局は弁護士のための制度だとあらぬ誤解につながる危惧がある。「市民の基本的人権の擁護に寄与することを目的とする」とした方が、自治体としても市民としても、この制度を素直に受け取りやすいのではないか。

逢見：給付金制度は、被害者救済というレベルではなく、あくまで見舞金ということであっても、ないよりはあった方がよいものではある。

しかし、制度の目的として「市民の信頼を維持し

弁護士制度の健全な発展に寄与することを目的とする」と説明するのは大仰すぎる。市民感覚からすると、全体として上から目線という感じがある。ここは少し配慮をした方がよいのではないかと。

4. 預り金管理規程の強化について

逢見：預り金管理規程の強化について、ビジネス社会では、お金を預かった人が勝手に引き出せるなどということはあり得ない話であり、すぐにでもやった方がよいと思う。

これについて、弁護士向けの資料に「弁護士自治堅持のために一步踏み出す」との記載があったが、当たり前のことをやるのに、やや大仰な感じである。もう少し謙虚に、遅ればせながらというつもりで取り組んだ方がよいのではないかと。

後藤：預り金の管理について、弁護士の自治や、職務の独立という理由によって、誰からもチェックを受けないということは通常考えられない。

例えば、同じ事務所に弁護士が5人くらいいて、その1人が横領のようなことをしている場合でも、他の弁護士が気づかないということ自体がおかしいと思っている。弁護士会が出てくる前に、弁護士事務所の責任として、大きな事務所であれば相互にチェックを行う、1人の事務所でも誰か必ずチェックをするシステムにするなど、抜本的な体制を敷いていく必要があるのではないか。そうしたことが信頼回復への道ではないかと。

5. 弁護士の不祥事対策全般について

江川：弁護士に対する信頼や、弁護士の自治を守りたいということを実際に考えるのであれば、例えば運

転免許であってもその更新があって、一定の年齢になると認知症の検査などもしている。弁護士についても、何らかの監査は必要であると思う。

後藤：一度登録すればずっと弁護士という制度でよいのかというところを、考えるべきである。定年制を設けるのは難しいとしても、廃業制度や、一定の研修を受けなければ例えば1年間業務停止とする、あるいは弁護士登録を抹消するなど、そういうことをしていかなければ、不祥事の予防にはならないのではないか。

岡田：一般の方が弁護士に対するクレームを伝えるための窓口としては、弁護士会の市民窓口があるが、あまり知られてない。

消費者センターに弁護士に対する苦情が来たときは、市民窓口を紹介しているが、センターの相談員にすら十分に周知されていない。極端に言えば、弁護士と委任契約をしたときに、その弁護士の所属する弁護士会の市民窓口の電話が分かるようにするな

どの方法を採用しないとたどり着かないと思う。依頼者がおかしいと思ったらすぐそこにたどり着くように、市民窓口というものを周知徹底していくべきである。

市民窓口の表示は、弁護士会及び弁護士に対する信頼につながることであると思う。

津山：弁護士の不祥事対策という問題の本質は、司法改革を進めるのか進めないのかという問題に、実は直結してきているのではないと思う。司法改革の一番の目的は実は民事司法改革だったはずだと思う。これは全然進んでおらず、逆に後退している。司法試験の受験者数も減っているし、法科大学院の数も減っている。法曹になろうとしている人が減っているという現状で、更に小さな司法を目指そうという人たちが反対しているのではないか。それは市民のための司法でも何でもない。今回の依頼者保護給付金制度などの不祥事対策も、そうした視点で論議していけば、良心的な人たちには納得してもらえるのではないか。



東弁ツイッターで情報発信中！

東弁ツイッターでは、イベント、意見表明、LIBRAのお薦め記事、その他市民向けのお役立ち情報などを幅広く発信中です。ぜひ、フォローして、リツイートしてください。

- **ツイッターとは**…140文字以内の短い投稿（ツイート）を入力して、情報を共有するサービスです。
- **フォローとは**…フォローしている相手のツイートがあなたのホーム画面に自動的に表示されるようにすることです。東弁公式アカウントでツイートがある度に、そのツイートがあなたのホーム画面に表示されるので、わざわざツイッター内で検索しなくても、すぐに東弁のツイートを見ることができるようになります。
- **リツイートとは**…元の発言者のユーザー名のまま、あなたのフォロワーに転送する仕組みのことです。東弁のツイートをぜひあなたのフォロワーに転送してください。

〈アクセス方法〉

<https://twitter.com/TobenMedia>に直接アクセスしてみてください。または、東弁ウェブサイトの「Twitter」バナーからもアクセスできます。

こちらからどうぞ

*問い合わせ先：広報課 TEL.03-3581-2251

東弁監事をお引き受けして

監事 村田 智子 (48期)



監事の仕事は、主に財政面から執行部に対して意見を申し述べるという仕事です。毎年5月の東弁総会の前に、予算決算の分厚い資料が送付されますが、その中に監事意見書も掲載されています。あまり読まれていないのではないかと思います。少なくとも次年度の監事意見書はご覧いただければ幸いです。菅沼監事と私が執筆いたしますので(笑)。

それはさておき、東京弁護士会の監事の一番の特色は、理事者会に出席することだと思います。理事者会に出席することにより、理事者の提案の趣旨がよくわかり、その分、監事としての意見も申し述べやすくなります。

理事者会は、ほぼ毎週2回、9時30分ないしは10時から12時まで行われます。月曜日の朝に入ることが多いため、1週間の初めに会長・副会長とお顔を合わせています。

その他、私たちが出席する会議は、常議員会、常議員会の事前打ち合わせ、月に1回の職員朝礼(モーニングミーティング)、(菅沼監事が書いてくださっていますが)月例監査、財務委員会、財務ワーキンググループなどです。東弁主催の市民会議やプレスセミナー、各種の懇親会に出席させていただくこともあります。

思っていたよりも忙しい日々ではありますが、多くの方々との出会いがあります。

特に、会長・副会長と長時間一緒できることは、本当にラッキーだと思います。

ご一緒していると、プラスのエネルギーをいただけるような気がします。

もし、皆様が「監事に立候補しませんか?」と誘われたら、ぜひ前向きにご検討いただければと思っています。

任期終盤を迎えて

監事 菅沼 真 (50期)



この原稿は、「監事室から」というテーマですが、実際に監事室という部屋があることをご存知でしょうか。先日、東弁の職員さんと話をしていたら、その職員さんも監事室の存在を知りませんでした。その部屋は、東弁6階にあるのですが、部屋の扉には監事室とは書かれていないため、その存在は意外と知られていないようです。

監事室には、2人の監事専用の机とPCが置かれており、いつでも自由に使うことができます。もっとも、監事は、理事者(会長・副会長)とは異なり、非常勤ということもあって、監事室にいたことは、それほど多くはありません。

それでは、どこで何をしているのかというと、一番は、理事者会(1週間に原則2回開催)に出席して、会長と副会長の議論を聞きながら、東弁で今何が問題になっているのかを理解すると共に、財務問題に関して意見を求められた

時に意見を述べることです。もっとも、今年度の副会長の中には、4人も監事経験者がいるため、意見を述べるというよりも、いろいろと教えてもらっているというのが実態かもしれません。また、財務委員会及びそれに関連する会議(財務問題検討WGなど)に出席するほか、毎月1回開催される月例監査にも出席して、税理士の方からレクチャーを受けています。さらに、年明けからは予算編成会議にも出席して、次年度の予算編成にも関わっています。

残りの任期も約2ヶ月となりましたが、監事の仕事は監事意見書の作成であり、今年度の決算の数字が明らかになるこれからの山場となります。これまで多くの会議に出席してきたことで、監事意見書作成のための材料は蓄積してきましたので、5月の定期総会に向けて、それらを上手くまとめていきたいと思っています。

今、憲法問題を語る — 憲法問題対策センター活動報告 —

第65回 近時の憲法に関連する会長声明について

PKO部隊南スーダン派遣問題、国家緊急権問題

憲法問題対策センター事務局長 菅 芳郎 (45期)

1 憲法問題状況の激変

憲法問題の中でも、とりわけ基本原理である恒久平和主義をめぐる問題状況は、平成25年の内閣法制局長官人事を皮切りに、劇的な転換が図られた。

すなわち、平成26年4月1日の安倍内閣による武器輸出三原則の転換、同年5月13日のいわゆる安保法制懇の「憲法解釈上集団的自衛権は認められる」旨の報告書の提出、同年7月1日の集団的自衛権一部容認を含む安全保障に関する閣議決定の後、平成27年9月19日に安保関連法が成立し、ついに平成28年11月15日の閣議決定によって、安保関連法（いわゆる「改正PKO法」）に基づいて自衛隊PKO部隊が南スーダン派遣された（初めて駆けつけ警護等の任務を帯びて同年11月20日に出発）。

また、憲法改正につながる動きについても、大災害の発生するたびに憲法改正による国家緊急権の創設の必要性が政府与党から提唱されている中で、平成28年7月の憲法改正を主たる争点としない参議院選挙の結果、与党が3分の2の議席を占めることとなり、与党単独でも憲法改正発議が可能な状況となった中で、衆参両院の憲法審査会が再開され、安倍首相が年頭に憲法の見直しの年である旨を表明している。

2 今般の会長声明の発出

当会は、上記のような憲法問題の状況に鑑みて平成28年11月18日付で「南スーダンにおける国連平和維持活動（PKO）のために派遣する自衛隊に対し『駆けつけ警護』の新任務と武器使用権限を付与する閣議決定に抗議し、その撤回と安保法制の廃止を求める会長声明」（タイトルがやや長すぎるか）を発し【LIBRA 2016年12月号51頁掲載】、続いて平成28年11月24日付で、「日本国憲法を改正し国家緊急権規定を創設することに反対する会長声明」【LIBRA 2017年1月号48頁掲載】を発出した。

その概要は、以下のとおりである。

3 PKO部隊南スーダン派遣関係の会長声明について

この声明は、そもそも改正PKO法の「駆けつけ警護」規定自体が憲法9条に違反しているという立場に立つ

ものであるが、平成28年7月の首都ジュバにおける政府軍・反政府軍の大規模戦闘行為（政府はこれを矮小化している）は、両者に多くの犠牲者を出したことはもちろんのこと、政府軍の一部によって市民に対するあらゆる種類の残虐行為が行われ、市民に多数の犠牲者を出したこと、特に政府軍と国連PKO部隊との間で一時交戦状態となったことなどの事実が国連の調査によって報道されていることに照らせば、①南スーダンの現状は停戦合意が崩壊している状況と言わざるを得ず、PKO5原則を満たさないはずであること、②政府軍・反政府軍ともに国家類似の組織であり、そのような組織が本格的な戦闘状態を引き起こしている地域に自衛隊PKO活動部隊が武器をもって駆けつけ警護任務に就くと、戦闘に巻き込まれる危険性が極めて高く、国際紛争に武力をもって関与することとなり、明白に憲法9条違反の事態が発生することとなること、などの点から、派遣に反対し、その根拠となる安保関連法自体も憲法に違反している以上、廃止されるべきであるというものである。

4 国家緊急権に関する会長声明について

この声明の要旨は、まず、国家緊急権は、緊急事態における限時的なものとはいえ、政府に権力を集中して国民の基本権に特殊な制限を加えることをその本質とするものであるため、憲法を権力の制限規範と規定する立憲主義とは厳しい緊張関係に立つものであることを指摘したうえで、実際に国家緊急権が発動されたワイマール憲法下でのドイツの例や、フランス第5共和制下のドゴール政権下での例が濫用的発動であったことから、その濫用の危険性が極めて高いこと、そもそも個々の必要性に関する立法事実も極めて疑わしいことを指摘して、このような条項を創設するための憲法改正に反対するというものである。

5 今後の憲法問題への対処

基本的人権の擁護と社会正義の実現（弁護士法1条）という使命のもとで、今後も、法理論的見地から、憲法及びその基本原理に反する立法や政策に対して時宜に応じた意見を表明することが必要であろう。

あっせん人列伝

第8回 伊豆 隆義 会員(40期)



連載企画第8回は、建築紛争、交通事故などに造詣が深い伊豆隆義会員です。
(聞き手：紛争解決センター運営委員会委員 高木理恵子、高原慎一、木下学)

Q1 これまで、あっせん人として、どのような種類の事案を担当されましたか。

隣人の間で土地の境界の確認を求めるあっせん事件を何件か担当しました。

Q2 境界確認事案について、本センターのあっせん手続きは適していると感じましたか。

そうですね。境界など隣人間のトラブルは、紛争に至るまでの過程に様々なできごとが積み重なっていることが多いです。その結果、感情の対立がヒートアップしています。本当は境界自体について、さほど争う気持ちがないのに、感情的な部分で、測量への協力を拒否して紛争になっていることがあります。

そんなとき、訴訟ですと、判決という答えが必ず出ますが、その答えは、概ね一方当事者の主張が認められ、他方当事者の主張が排斥されるというものになります。それまでの過程で感情的対立が生じてしまっている当事者ですから、うらみの気持ちが残る結果になりがちです。

あっせん手続きですと、訴訟と違って、判決という確実に出される答えがないので、当事者が自分たちで答えを出さなければなりません。ですから、お互いに積極的に解決のために動くことになり、譲歩もすることになります。そうすると、その後に当事者間にうらみの感情は残りにくいと思います。当事者で解決しますから、実態に適した柔軟な解決案にもなりますね。

境界紛争など近隣関係の紛争では、紛争そのものに決着がついたあとも、近くで生活をし、顔を合わせます。それを考えると、紛争解決のなかで、うらみの感情は残さないということは重要ですから、あっせん手続きでの解決が適していると思います。

Q3 その他に、本センターのあっせん手続きが適していると考えられる事案はどのような事案でしょうか。

近隣関係紛争と同様に、紛争は生じているけれども、その間も関係が継続しているという関係にある当事者間の紛争解決に適していると思います。

例えばですが、継続的取引関係にある会社間の、

個別紛争ですね。紛争は生じており解決の必要があるけれども、全体としての取引関係を断ち切るまでの気持ちはないという会社間ですと、紛争解決のなかで当事者間にうらみの気持ちを残さないということが重要です。

アメリカなどですと、訴訟で全面的に争いながらも取引関係は維持するというのも、ままあるようです。けれども、日本の企業風土では、訴訟で争う決断をしたら、取引関係全体がクローズにつながりかねません。あっせん手続きであれば、関係性を維持しつつ、品不足、代金未払いといった個別紛争を解決することが期待できます。

Q4 あっせん人として心がけていらっしゃることはありますか。

本センターのあっせん手続きは、申立人はもちろん、相手方も費用負担してでも解決したいとの気持ちで臨んでいます。解決を望むからこそ、第1回の期日では、当事者が「本当にこの手続きで解決できるのか」という不安な顔をなさっていることも多いです。そのような不安を解消するため、この手続きで解決できると感じられる雰囲気づくりに気を配っています。「回数を重ねず解決しましょう」という言葉を意識して投げかけて、解決に向けた前向きな空気を出すなどです。

また、お互いが解決に向けて動くよう、対立的にならないよう、なごやかに話し合いが進むよう心がけています。

Q5 本センターのあっせんの利用を検討されている会員に向けてメッセージをお願いします。

近隣紛争や、取引関係にある会社間での紛争解決に、本センターのあっせんは適していると思いますので、会員の皆さんも利用をご検討されるとよいと思います。

伊豆隆義会員プロフィール

1988年弁護士登録。業務改革特別委員会副委員長、司法修習委員会副委員長、東京簡易裁判所司法委員、(公財)日弁連交通事故相談センター東京支部委員長を歴任。現在、(公財)日弁連法務研究財団常務理事。

性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる弁護士会を

第19回 台北での取組み～台北律師公會 張菊芳理事長に訊く～

(協力：台北律師公會事務次長 陳逸竹氏)

男女共同参画推進本部事務局次長 坂野 維子 (57期)

委員 本多 広高 (58期)



台北律師公會(台北弁護士会)理事長の張菊芳氏に、台湾の女性弁護士の状況や、同会による男女共同参画に関する取組み、キャリアと2人のお子さんの子育ての両立等について、お話を伺いました。

— 台湾では近年、法曹を志す女性が増えていると伺いましたが、状況をお聞かせ下さい。

台湾全体で、60歳以上の弁護士では女性の割合は約5%にすぎないのに対し、30歳～40歳では約4割が女性、30歳未満では初めて割合が逆転し、約6割が女性となっている。比較的若い層に女性が増えていることもあり、例えば大規模・中規模事務所では女性弁護士がマネージングパートナーになっているケースはまだ少ないが、パートナー弁護士の層では比較的多い。台湾では、弁護士となるための主なルートは、法学部を卒業した後の司法試験であるが、例えば台湾大学では、法学部の学生の半数程度が女子学生である。弁護士は手に職をつけられるなどの理由で、女子学生やその親にも人気があるようである。

— 男女共同参画のための貴会における主な取組みについて、教えて下さい。

現在、台北律師公會の計28名の役員のうち、女性は13名であり、割合は今まで最も高い。当会は、各委員会を通じて社会における男女共同参画の啓発を行っており、男女平等関連法案の成立の支援や、女性の人権保護を推進するとともに、関連する研修会やセミナーを開くなどしている。また、講演会などを主催し、女性弁護士がより活発に弁護士会活動に参加できるよう促している。研修時のベビーシッター制度も設けており、弁護士会で週末に研修が開催される際

は、希望者は必ず、無料でベビーシッターを利用できるようにしている。台北市のベビーシッター協会の推薦を受けたベビーシッターが派遣され、一緒に遊んだり絵本の読み聞かせを行っている。

— 張理事長は、貴会で2人目の女性会長ですが、業務と子育ての両立について、アドバイスをいただけますか。

弁護士業務は長い勤務時間が必要なため、ワークライフバランスをとることは容易でなく、時間管理には特に気を遣った。夜に案件を処理する必要がある場合はできるだけ家で作業する。休日に自分が事務所では起案をする時は、子どもも一緒に連れて行き、そばで宿題をさせるなど、できるだけ付き添うようにしている。学校のイベントもできるだけ出席している。

— 弁護士としてのキャリア形成に関し、日本の男性・女性の若手弁護士に向けてメッセージをお願いします。

弁護士業務を開始してから約20年、全力で仕事をしてきた。私の専門は家事案件であり、依頼者との面談や訴訟の準備など、どの点でもベストを尽くすよう努めてきた。併せて、女性団体の活動に参加して、男女平等関連法案を推進したり、リーガルエイドの支部長になるなど、本来の弁護士業務以外の活動にも進んで参加し、昨年からは、台北律師公會の理事長にも就任している。継続的に学習すること、また、公益活動に参加することで、仕事への情熱を維持できるし、法律面だけでなく、多方面の観点から物事を見ることもできるようになる。判断力を養うために、様々な分野の本を読むこともお勧めする。最後に、弁護士は仕事柄、常にプレッシャーにさらされているものだが、ストレス等、自分の中のネガティブな感情などをうまく処理していくことも重要である。弁護士の仕事は非常に大切だが、家族があつてこそということも忘れないでほしい。

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第48回 大阪高判平成28年7月26日

(ハマキョウレックス事件)[労働判例1143号5頁]

(第2次原審:大津地彦根支判平成27年9月16日)

労働法制特別委員会委員 小原 康裕 (66期)



1 事案の概要

本件は、運送事業等を営むY社に有期労働契約で配車ドライバーとして勤務するXが、Y社における無期契約労働者との労働条件の相違は、労働契約法20条に違反する不合理な差別だとして、無期契約労働者との地位の確認や損害賠償を求めた事案である。

Y社では、正規社員の「就業規則」と「嘱託、臨時従業員およびパートタイマーの就業規則」で、無事故手当、作業手当、給食手当、住宅手当、皆勤手当、家族手当、通勤手当及び一時金の支給、定期昇給並びに退職金の支給について相違があった。

第2次原審は、労働契約法20条の不合理性を「当該企業の経営・人事制度上の施策として不合理なもの」と評価せざるを得ないもの」として、通勤手当の相違のみ不合理とした。

なお、本稿では本判決の複数の争点のうち、主に労働契約法20条に関連する部分を取り上げる。

2 本件の主な争点

- ①労働契約法20条違反の有無
- ②違反とされた場合、無期契約労働者としての地位が付与されるか
- ③違反とされた場合、不法行為は成立するか

3 本判決

原判決を一部変更し、通勤手当の他に、無事故手当、作業手当、給食手当の不支給について労働契約法20条違反としたが、Y社の就業規則を合理的に解釈すれば、正規社員の就業規則が有期契約社員に適用されるものではないとして、Xに正規社員と同額の手当の

支払請求権は認めず、不法行為による同額の損害賠償を認めた。

(1) 争点①

ア 労働契約法20条違反の判断枠組み等

「期間の定めがあることにより」との文言は、ある有期契約労働者とある無期契約労働者の労働条件に相違があることだけで当然に同条が適用されるのではなく、当該労働条件の相違が、期間の定めの有無に関連して生じたものであることを要する趣旨である。

「労働契約法20条の不合理性の判断は、有期契約労働者と無期契約労働者との間の労働条件の相違について、職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、個々の労働条件ごとに判断されるべきものである」。

イ 労働条件の不合理性の有無

「正社員のドライバーの業務内容と契約社員のドライバーの業務内容自体に大きな相違があるとは認められない」が、「職務遂行能力の評価や教育訓練等を通じた人材の育成等による等級・役職への格付け等を踏まえた広域移動や人材登用の可能性といった人材活用の仕組みの有無に基づく相違が存在するのであるから、…労働契約法20条所定の考慮事情を踏まえて、個々の労働条件ごとに慎重に検討しなければならない」。

ウ 労働契約法20条違反の効力

「労働契約法20条は、訓示規定ではないから、同条に違反する労働条件の定めは無効というべき」であり、同条に違反する労働契約を締結した場合、民法709条の不法行為が成立する場合がありますが、労働契約法が20条違反の場合の効果として同法12条や労働基準法13条に相当する規定（筆者注・他の規則や基準による補充、直律効）を設けていないこと、無

効となった有期労働者の労働条件は労使間の交渉に委ねられるべきものであることからすると、明文の規定なく労働条件を補充することは控えるべきで、無期労働者の労働条件に関する規定を適用できる場合はともかく、そうでない場合は前記不法行為が成立しうるにとどまる。

Y社では正社員と契約社員それぞれに規定が独立して定められており、契約社員の労働条件が労契法20条違反である場合に、規定の合理的解釈として正社員に関する規定の労働条件が適用されると解することはできないから、労契法20条違反について不法行為が成立することは格別、XがY社の無期契約労働者と同一の権利を有する地位にあるとは認められない。

(2) 争点②

Xの労働条件のうち無事故手当、作業手当、給食手当及び通勤手当の支給に関する部分は、労契法20条に違反して無効であるから、同法施行後、各手当を支給しなかった対応は不法行為を構成し、不支給額と同額の損害が認められる。

4 本判決の検討

本判決は、労契法20条の不合理性の判断について、原審が「企業の経営・人事制度上の施策として不合理なもの」としたのに対し、個々の労働条件ごとに個別に検討し、「通勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当」の差別は不合理とする一方、「住宅手当、皆勤手当、家族手当、一時金の支給、定期昇給並びに退職金についての支給」の相違は不合理ではないとした。規程や制度を表面的に見るだけでなく、実態や運用に即して個々の労働条件ごとに不合理性を具体的に検討したものであり、国が策定中の「同一労働・同

一賃金」の考え方と同方向にある。

本判決は、労契法20条違反の規定は無効となるとしたうえで、後述の長澤運輸事件判決とは異なり、Y社の就業規則の合理的解釈により、無効部分につき無期契約労働者の労働条件が適用されず、不法行為の成立にとどまるとした。一般に、契約社員やパート労働者の就業規則は、「この規程に規定のない部分については、無期契約社員の就業規則を適用する」等と定められていることが多いが、当該規定が労契法20条に違反すると、無期契約社員の規定が適用される可能性があることに留意する必要がある（岩出誠委員・「定年後再雇用規程見直しのポイント」労務事情1330号6頁以下参照）。

本判決は特段理由を述べずに各手当の不支給額を損害として認定している。無期契約と有期契約の労働条件を同一にすることが前提となっているといえ、例えば、無期契約に比して一定割合の水準で支給されれば不合理とはいえない場合が考えられないか議論の余地があると思われる（もっとも、裁判所にそのような判断が可能であるかという問題はあ）。

本判決と同様に労契法20条違反が争点となった事案として、定年後の有期再雇用者の賃金減額事案である長澤運輸事件がある。同事件の一審判決（東京地判平成28年5月13日）は、職務内容等が定年前と実質的に同一である場合、賃金減額を正当化する特段の事情がない限り減額は不合理な差別で無効となるとし、就業規則の合理的な解釈から無期労働者の賃金規定が適用されるとしたが、控訴審（東京高判平成28年11月2日）は、定年後再雇用者の一定限度の賃金減額には合理性があるとして一審判決を取り消し、現在、上告審に係属している。

本判決も上告審に係属中であり、「同一賃金同一労働」に関する議論が深まることが期待される。

トピック

当番弁護士の職務について

刑事弁護委員会委員 白井 徹 (60期)

刑事弁護人担当者名簿（刑事弁護人推薦に関する規則（以下「規則」という）2条）に登録された会員は、いわゆる当番担当日が割り当てられる。そして、担当日において当番要請があった場合、刑事弁護センターから配点が行われ、配点を受けた会員は当番弁護士として出動する。

今回は、この当番出動にあたって注意していただきたい点の一部について触れておきたい。

1 当番待機について

～活動を想定したスケジュール管理を！～

当番担当日を割り当てられた会員は、当日は各弁護士事務所において待機しなければならない（刑事弁護人運営細則（以下「運営細則」という）3条）、その待機時間は、午前10時から午後5時30分までとなっている（運営細則8条1項）。配点を受けた際は、できるだけ速やかに接見へ行かなければならない（規則3条2項）。

また、東京弁護士会では、当番弁護士には原則として受任義務が課されている。したがって、当番弁護士として担当日が割り当てられるということは、担当日に受任してその後の弁護活動を行うということが予定されている。したがって、担当日のみならず、その後も受任を想定したスケジュール管理をしておく必要がある。

このようなスケジュール管理をできない場合には、事前に、当番担当の交替を行うべきである。当番担当の交替は、東京弁護士会ホームページ上のマイページにて行うことができる。

2 出動

～当日中の接見を！～

(1) 当日接見義務

当番弁護士は、当日中に被疑者と接見しなければならない（運営細則8条2項）。「接見することができない正当な理由があるとき」は、当日の接見義務は解除されるが（運営細則8条2項ただし書）、この「正当な理由」とは、自然災害のため警察署に行くことができない場合、当日の急激な体調不良等特段の事情に限られるものと解されている。

(2) なぜ当日接見なのか

逮捕された被疑者は、外界から遮断されると共に捜査機関の手中に置かれる。このような状況の中、取調べを受ける。自分にいかなる権利が保障されているのか、取調べにどのように対応すべきなのかもわからない。今後一体何が行われるのかもわからない。被疑者にとっては不安な状況にとどめ置かれるのみならず、決定的に不利益となるような供述をしてしまう危険も存在する。

また、勾留を争う可能性もある。勾留を争うのであれば、身元引受人の確保や家族の陳述書、勤務先と同僚の陳述書等その準備には相当の労力と時間が必要である。その準備が行えないまま勾留される事態に陥ると、被疑者の人生にも影響しかねない重大な不利益が生じる可能性もある。

我々弁護士は、被疑者が、非常に心細く、かつ非常に危険な状況に置かれているのだということを強く認識する必要があるといえよう。そしてそのような被疑者のために、速やかな接見が必要不可欠なのである。

3 受任義務

～受任が原則！～

当番弁護士は、被疑者等からの弁護人選任の依頼があった場合には、原則として受任しなければならない（運営細則9条1項本文）。無論、被疑者の中には、弁護人として選任したいがそのための資力がない、という者もいる。そのためにも、当番弁護士は、刑事被疑者弁護援助制度について説明をしなければならない（運営細則8条4項）。

不当な弁護活動を強要されたとき、その他正当な事由があるときは受任を拒絶することはできるが（運営細則9条1項ただし書）、このときは、直ちに理由を付して委員会に報告しなければならない（同条2項）。念のため、被疑者との方針の相違や、多忙であることが「正当な事由」に含まれないことは、言うまでもない。

4 選任希望が無い場合

～接見報告書に理由を記載する！～

少数ではあるが、被疑者の中には選任を希望しない、という者もいる。

被疑者が選任を希望しない場合、接見報告書（当番の配点があった際、配点連絡票と共にファックスで送られてくる書面。接見日時、接見場所、事件概要、選任希望の有無等を記載するもの）のうち、選任希望の「無」にチェックすると共に、なぜ選任希望が無かったのか、理由を記載する必要がある（規則5条1項、運営細則13条参照）。

筆者は、刑事弁護委員会における職務の関係上、上記接見報告書を確認する機会があるが、選任希望が無い場合にその理由を記載していない接見報告書が散見される。この理由について具体的な記載がない場合、刑事弁護委員会委員長より、その理由に関する

照会文書を送付し、詳細な説明を求める運用となっている。

会員各位におかれては、被疑者からの選任希望が無い場合には、なぜ選任を希望しないのかにつき被疑者に確認し、具体的な理由を接見報告書に記載されるようお願いしたい。

5 担当日数の制限

～1か月あたり5日まで！～

刑事弁護委員会は、同一の者に対し、1か月当たり5日を超えて担当日を割り当ててはならない（刑事弁護人推薦に関する処理細則2条）。「5」とは、受任件数ではなく、割り当てられた担当日の日数である。メーリングリストその他において、当番の交替・引取りが行われている現状にあるが、その際には、自身の担当日数について確認した上で対応されたい。

6 刑事弁護人担当者名簿からの登録抹消について

「刑事弁護人としての職務の遂行に著しく不適切な行為があった場合」は、東京弁護士会は、当該会員を標記名簿から抹消することができる（規則8条4号）。

そして、この「刑事弁護人」には、当番弁護士も含まれると解されている。

したがって、以上述べてきた当番弁護士としての職務の遂行に著しく不適切な行為があった場合は、登録が抹消される可能性があるため注意されたい。

以上述べてきたことを実践することは、決して難しくはないはずである。会員各位におかれては、今一度、当番弁護士としての職務をご確認頂き、今後の当番弁護士制度の充実にご協力頂くようお願いしたい。

第67回

地方の若手弁護士に聞く ～拡大版！沖縄弁護士会 編～

新進会員活動委員会委員 井上 裕貴 (68期)

新進会員活動委員会では、全国各地の弁護士会の若手弁護士との意見交換会を定期的に開催しています。今回は、拡大版第5弾として、沖縄弁護士会の若手弁護士の方々に沖縄の若手弁護士の実情を伺いました。

※本意見交換会は2016年9月30日に開催されました。



— 沖縄弁護士会での若手弁護士に対する支援制度の状況について聞かせて下さい。

まず、月1回捜査や裁判員裁判等、刑事弁護に関する若手向けの研修があります。また、その研修の前に刑事弁護委員会主催で、先輩弁護士と話をすることのできる座談会が開催されます。さらに、「(沖縄弁護士会)会長と一年目の弁護士が飲む会」というものもあります。

沖縄弁護士会の一般法律相談については、弁護士会の法律相談名簿に登録する前に3回、先輩弁護士の法律相談に同席した後、名簿に登録することができるという制度になっています。沖縄弁護士会の交通事故法律相談についても同様の制度になっています。

交通事故についてはロールプレイング式の研修制度があります。どういうものかという、先輩弁護士が相談者役をやり、新人弁護士が弁護士として相談に乗るというもの。相談者役がむち打ちを演じるために首を捻って相談に来るなど、相談毎に気付いて欲しい事実や論点を散りばめた形で行われています。

また、新人弁護士が2日かけて様々な分野の研修を受けることになっています。

この他、新人向けではありませんが、刑事事件等のメーリングリストがあって、事件について悩んだことを質問ができるようになっています。

— 若手弁護士の就職状況・勤務状況はいかがですか。

●就職状況

68期は、1人以外を除いて、沖縄での就職希望者は、希望が叶いました。69期については、現時点で那覇修習生のうち2人が、就職先が決まっていない状況と聞いています。

このような状況をお伝えすると、沖縄でイン弁（勤務弁護士）として就職することが非常に簡単なのではないかという印象を受けるかもしれません。しかしながら、実際は「沖縄でどうしても就職したい」という強い熱意をもって沖縄での就職を希望しないと、沖縄でイン弁として就職することは難しいのではないかと思います。

沖縄の場合は、弁護士の数が少ないので、どうしても募集自体が少なく、結果的に就職自体がなかなか難しいというのも背景事情としてあるのではないのでしょうか。

沖縄弁護士会での新規登録者は、64期は8人、65期は6人、66期は6人、67期は3人、68期は4人で、全体でも弁護士が260人くらいなので、やはり東京に比べると弁護士自体は少ないです。

●勤務状況

ほとんどの若手弁護士は、イン弁として採用されます。個人受任は基本的に可能だと思います。

●インハウスローヤーについて

沖縄県内にも、現在インハウスローヤーがいますが、数

は多くありません。個人受任が可能なインハウスローヤーもいますが、沖縄だから個人受任可能というわけではなく、その弁護士と会社の関係性によるのではないかと思います。

— 今後の業務拡大の必要性についてどうお考えですか。

沖縄には古くから、「^{もあい}模合」というものがあります。定期的開催される飲み会のようなもので、実質は「ワイン会」や「同窓会」などですが、これらを総称して「模合」と沖縄では呼び、この「模合」で業務拡大を図ることがあります。いわゆる「異業種交流会」もありますし、「中小企業同友会」というものもあります。

東京に比べるとインターネットを活用している弁護士は少ないように思われますが、インターネットでの集客を頑張っている弁護士もいます。

沖縄の場合は、知り合いの紹介で弁護士を探す人が多い、という印象です。

弁護士紹介サイトに、お金を払って登録している弁護士もいます。実際に沖縄で弁護士紹介サイトに登録していると、依頼が来ることがあります。特に、顔写真を入れると月1件くらいは弁護士紹介サイト経由で依頼が来ると思います。

— 刑事事件の状況について教えてください。

沖縄では国選事件は月1件程度、年間では約10件程度、配点される印象です。当番は月に2～3件の印象です。

刑事事件の名簿は、裁判員裁判対象事件も配点の対象にするものと、そうでないものの二種類しか分かれていません。

地域としては、北部・中部・南部・離島で分かれています。例えば、東京弁護士会のように、精神障がい者枠のような形で特別な名簿が作成されているわけではありません。刑事事件の特徴としては、海外からの旅行者が逮捕

されることが、他の地域に比べると多い傾向はあるかもしれませんが。

— 法律相談業務について教えてください。

一般法律相談、交通事故法律相談など様々な種類の法律相談が半年に1回程度あるため、全部を合わせると月1回程度、法律相談があるという印象です。ちなみに、受任率は20～30%程度です。なお、沖縄弁護士会での法律相談は、要件を満たせば相談者は無料で法律相談を行うことができます。

— 会派などの活動についてはいかがですか。

沖縄には、会派などはありません。似ているもので言うと、野球、サッカーなどのクラブ活動はありますが、それ以上のものはありません。沖縄弁護士会会長は持ち回りで行うことが多いようです。

感想

沖縄弁護士会には古き良き弁護士会の姿が残されているという印象を受けました。若手弁護士はほとんどがイソ弁（勤務弁護士）として経験を積んでいくというスタイルが残っていた点が印象的でした。特に沖縄では、弁護士同士の距離が近いので、業務に関して若手弁護士を助ける土壌があるように思われます。

沖縄では弁護士を探すのにインターネットを用いることがあまり多くなく、紹介で弁護士を探すことが多いという実情があるからか、広く「模合」に顔を出すことが多いのも非常に印象的で、やはり業務拡大を図るには地道な営業活動が必要なのではないかと考えられます。

今後も様々な弁護士会の若手弁護士と交流し実情を伺ってご報告したいと思います。

わたしの修習時代

紀尾井町：1948－70

湯島：1971－93

和光：1994－

19期(1965/昭和40年)

司法修習制度の変化の始まり



会員 山口 邦明 (19期)

19期は、昭和39年(1964年)9月に司法試験に合格し、昭和42年4月に司法修習を修了した人たちです。

合格した翌月に、東京オリンピックが開催されました。その直前、東京の中心部に高速道路が拡充され、新幹線が新大阪まで開通しました。日本全体は、池田内閣(昭和35年組閣)の所得倍増計画に導かれ、国民が豊かさを実感し始めた時代です。

私達は、修習時代をのんびりと過ごすことができませんでした。

ところが、司法修習制度は、19期の頃から徐々に変化し始めます。

昭和40年(1965年)4月の19期の研修所入所式において、鈴木所長は、次のように述べました。「本年度から、予算を取ったので、二回試験の不合格者が出てよいことになった」。

実際、翌年の3月に、18期から2名の不合格者が出て、その次の年には、19期から4名の不合格者が出ました。これが「落第問題」の始まりです。

さらに、統一修習から「分離修習」への動きが垣間見られました。19期の横浜修習33名は、年齢別に4班に分けられました。先例のない編成です。

また、19期の実務修習中に、神戸を始め全国各地で、裁判官適格者を抽出して、供応し、二回試験の合格を保障するなどと言って、裁判官任用の勧誘が行われました。

これに対し、19期は、後期修習において、修習生の90%の賛成を得て、最高裁長官あてに要望書を提

出しましたが、無視されました。

(参考文献「岐路に立つ司法修習」東京弁護士会1970年10月発行)

私個人は、実家のある広島(修習生12名)で、のんびりと実務修習をさせていただいた。後期修習で、東京に戻った後、弁護教官に事務所の紹介をお願いしたところ、結婚の話が先行し、その後事務所も紹介してもらった。今でもその教官には、感謝しています。

私が「定数は正訴訟」に参加した経過は、次のとおり。

日本で最初に、国会議員の定数は正訴訟を提起したのは、当時15期の司法修習生であった越山康(後に弁護士)です。その最初の最高裁判決(上告棄却→請求棄却)が、昭和39年2月に言い渡されました。

私が司法試験に合格したのは、その年の9月です。私は、受験時代、越山先生が指導していた受験サークルで、特訓を受けました。その関係で、私が合格した後、越山先生から、上記最高裁判決を渡され、興味はないかと言われました。私は、たまたま、イギリスの腐敗選挙区の問題(18世紀後半～19世紀後半)を読んでいたもので、興味ありますと回答し、今日に至りました。

なぜ、そんなに永く同じ訴訟を続けるのか?という質問に対する私の答えは——1920年代に、未踏峰のエベレストに3度も挑戦して登頂できなかった登山家マロリーは「なぜ、エベレストに登りたかったのか?」と聞かれた時「そこにエベレストがあるから」と答えたそうです。



会員 由井 照彦

熊本地震にあたって

1 熊本地震で自分が熊本出身者であることを意識する

平成28年4月14日、16日に熊本で大きな地震が発生した。テレビに映る、建物が倒壊している街並み、避難所での不自由な生活、瓦が飛び、石垣が崩れた熊本城…。全ての映像が私の目を熱くし、胸を重くした。

私は、自分が熊本出身者であることを強く意識せざるを得なかった。

2 自分にできること

何か自分にできることをしたい。

そんなときに目に入ったのが、東弁から送られてきた、熊本地震相談の説明会の案内だった。

言うまでもなく私は1年目の駆け出し弁護士に過ぎない。経験も能力もはなはだ心許ない。しかし、少なくとも「熊本の地名には詳しいから、被害の話詳しく聞ける」「熊本弁を普通に使えるから、親しみを持って話してもらえる」という弁護士業務とは全く関係のない妙な自信(?)を胸に電話相談に計8回入らせていただいた。

3 予想通りの自分の非力と 予想外の先輩方の温かい教え

実際に相談に入ると、予想通り自分の非力を思い知ることになった。

「自宅土地下の石垣が崩れ、隣家の家の基礎まで壊れそう、被災してお金もない、緊急になんとかしたい」「ローンが残っている家が壊れ、修理に500万円かかる。これ以上の借金は無理だが、やっとの思いで買った家は失いたくない」「土地上の借家が壊れ、税金が上がそう。払えないので土地を手放したいが売れる土地ではない。放棄とかなんとかならないか」etc.

事前に読んできた資料を再度ひっくり返しながらかと

か答えるが、それでもわからず、電話の保留ボタンを押し、一緒に相談に入っていた先輩に質問する。質問の仕方とも質も悪かったと思うが、諸先輩は皆さん、例外なく非常に的確かつわかりやすい説明をしてくださった。その上、電話を切った後に更に質問した事項の全体的な説明や周辺知識を懇切丁寧にご教授いただいた。

この沢山のご教授により、相談の回を重ねるごとに、相談者に何とか様になったお答えをできるようになっていった(もちろん激甘の自己評価)。

初めて会った、わかってない駆け出しの私にこれほど親切かつ詳細に(もちろん無償で)ご教授していただいたことは、予想外の、ありがたい事態であった。諸先輩方のご教授がなければ、例えば自然災害債務整理ガイドラインの具体的な運用イメージを持つことにすら、長期間を要したものと思う。

4 熊本の応援を続けること、 そして次の災害時にお役に立つこと

報道が減ったため熊本は復興しつつあるようなイメージもあるが、正月の帰省の飛行機からは屋根をブルーシートで覆っている家が非常に多く見られた。また、震災による熊本地域経済への影響はこれから本格的に顕在化する。

これからも「自分に何が出来るか」を考え、熊本を応援し続けることは、もちろんである。

しかし、駆け出しの弁護士としてはその先も大事だと思う。

残念だが我が国ではまた次の大きな自然災害が起こる。そして、私は諸先輩の手助けにより一応の相談ができる知識・技能を身に付けさせていただいた。

その自分の知識と技能を次の災害時にフル活用することが、駆け出し弁護士の責務であり、また、諸先輩方への恩返しであると考えている。

『動物愛護法入門 人と動物の共生する社会の実現へ』

東京弁護士会公書・環境特別委員会 編 民事法研究会 2,000円(本体)

動物たちの幸せを願って

会員 大川 秀史 (50期)



1 昨今は空前の猫ブームと言われ、「アニマルセラピー」も認知されてきた。岩合光昭さんの「世界ネコ歩き」に心癒されている方も多いのではと思われる。瀬戸内海には、「猫島」や「ウサギ島」もあるという。また、危機に瀕したペットを保護し、その引き取り手を懸命に探す支援団体の活動にも脚光があたるようになったのも喜ばしい。

一方、着実に減少しつつあるとはいえ、犬猫の殺処分数は2014年でもなお10万頭を超える。飼い主側の事情による多頭飼育崩壊や動物の虐待死、ペット業者による遺棄等、心痛な報道もなお絶えない。

2 本書は、当会公書・環境特別委員会動物部会に所属する10会員が執筆されたものである。2012年に改正された動物愛護法を解説したもので、この分野の関係者や法律家にとって極めて有用である。本書は、第1章「ペットの殺処分をめぐる状況と動物愛護法」、第2章「動物愛護法の解説」、第3章「動物愛護法の課題」から成り、巻末資料として、同法の改正点解説や最新の条文が付されている。

中でも、第2章Ⅲ「飼い主」、同Ⅳ5「犬猫の引取り」、第3章Ⅱ「飼い主のいない猫の繁殖制限—地域猫活動」、同Ⅲ「不妊去勢の義務化」等は、初心者であっても日常の経験に照らして具体的に理解しやすい内容である。

また2012年法改正骨子として、法の目的に「動物との共生」等を付加したこと、犬猫等販売業者に対する各種の義務付け、行政が犬猫の所有者から引取りを求められた際に拒否しうる事由が創設されたこと等も紹介されている。

3 本書には、コラム8つとオピニオン7つも盛り込まれている。コラム2「ペットに関するその他の法令」や同6「飼い主の責任」などは、一般民事相談を行う上で必須の知識である。飼い主は民法所定の動物占有者責任を負うのみならず、刑事罰が科せられたケースもあるという。また同7「東京都の災害時対策推進計画」では、災害時の動物救援制度を概説している。東日本大震災後に放置されたペットや家畜、そしてその救済のため懸命に街頭募金活動をしている方々のことが思い出される。

対するオピニオンでは、業界団体役員や獣医師ら、市民や行政とは立場を異にする方々が、それぞれ抱えている問題を明らかにしつつ、克服する取り組みを紹介している。例えば全国ペット協会では、殺処分を減少させるため「家庭動物管理士」という認定資格者が飼い主に啓発を行い、業界会員に対する研修も実施しているという。また獣医師は、野良猫の不妊手術を環境問題の一つと位置付け、その費用を住民税の中に組み込むことを提言している。

4 当職がペットに関心をもつことになったのは、外国人弁護や人道支援のため、フィリピンやミャンマーに滞在して以来である。大半の世帯が犬猫を飼い、その頭数の多さにも驚いた。その一方でペットに噛まれて病院へ搬送される者も後を絶たず、飼い主たちもスキンシップは控え目とし、放任するのが主のように感じられた。

本書が詳説した改正動物愛護法を念頭に、是非、殺処分反対の取り組みに参加させて戴きたいと考えている。



山林の相続

会員 松平 久子 (41期)

シイタケの原木1本500円、杉の苗木1本143円(25本単位)とか、農作物を守る画期的な新商品「オオカミのオシッコ」(粉末で一箱10,290円)の広告が掲載されたS森林組合の「森の通信」が年に2回自宅に届く。オオカミのオシッコ(商品名「ウルフピス」)の広告は1回だけだったので、売れなかったのかもしれない。鹿や猪を捕まえる罠を仕掛ける研修場所としてお宅の山林に入りますというお手紙も来る。私は、東京弁護士会の会員であるが、S森林組合の組合員でもある。

代々林業を営んでいた父が亡くなったのは3年前である。子供達は家業を継がなかったが、相続手続きは行わなくてはならない。専門家に依頼する費用を節約するために、私は自分で行うことにした。

1 土地と立木の評価

50年前の祖父死亡時には、税務署がヘリコプターで山林調査を行ったと聞かされていたが、プロの林業家でない私が上空から山林を見下ろしても何も分らない。そこで、50年前にはなかった方法、つまりネットで山林の評価資料を集めることにした。土地についてエクセル表を作成し、「住所」、「地番」、「現況」、「現況地積」、「1㎡あたりの固定資産税評価額」、「地積をかけた固定資産税評価額」、「倍率(路線価が定められていない地域の評価方法)」、「保安林・貸地・地役権・分収林の控除率」を入れ、評価額を算出した。ちなみに、「保安林」というのは、一定の目的のために伐採や開発制限がかかる指定地を指す。相続対象地の多くも水源地として保安林指定されており、相続税評価の際に一定の減価を受ける。なお、外国人が水源地を買い集めているという噂があったが、今のところ我が家にはどこからもオファーはない。

2 土地上の樹木の価格評価

都道府県ごとに「森林の立木の標準価格表」が公表されており、F県では、樹木の種類(杉、ひのき、松、くぬぎ、雑木)と樹齢により、1ヘクタール(1万平方メートルのこと)の評価額が掲載されている。しかし、樹木の種類と樹齢はどうしたら分かるのだろうか。植林時の記録がなければ、山の中を歩き回ってめばしい樹木を切って、年輪を数えなくてはならないのだろうか。F県は熊出没地帯であり、ローカル新聞の一面の片隅には「最新の熊目撃情報」という欄が常置されている。幸いにして、F県庁「森づくり課」(そのような課が存在すること自体初めて知ったが)から森林の種類、樹齢、経営形態等様々なデータが記録された「森林簿」を入手し、それを参考に樹木のエクセル表を作成し、評価額を算出した。すべての財産の評価を算出して、相続税申告を行った。

3 森林組合

森林は間伐や林道の整備など長期的かつ継続的な作業が必要であり、地域の森林組合がそのための補助金の申請や整備を受託している。相続による組合員の地位の承継届出を行ったことから、冒頭で述べた組合報が私の元に届く。「チェーンソーの無料点検会開催」や、「形がエリンギに似た美味しいカンタケ栽培販売会」には若干興味があるが、まだ参加していない。



材木市場

追悼



故 増岡章三 会員 (4期)

2016年8月19日逝去・89歳

1967年度 東弁副会長

1978年度 日弁連事務総長

「勲章は諸悪の根源である」 弁護士会の民主的運営の基盤作りに献身された先達

会員 並木 政一 (31期)

増岡先生は、弁護士会のあるべき姿を考えると、常に導きを与えてくれる存在であった。学んだことは多い。とりわけ、1950年代から70年代の弁護士会改革に関する物語は、私に大きな影響を与えた。

東京弁護士会百年史を紐解くと、東弁や日弁連の民主化運動の歴史が記されている。増岡先生は1959年、同年代の登録10年に満たない若手を結集して期成会を立ち上げ、会派や単位会を超えた運動により、選挙会規を厳格に改めるとともに、弁護士会の民主的運営と執行力の強化に尽くされたのである。

東弁では、会館外の選挙事務所を禁止し会館内に設けさせたこと、日弁連では、会長選挙を代議員の投票制から全会員による直接選挙制に変え、さらに会長の任期を2年にして執行力を強化したことなどが重要な成果であった。

増岡先生が、私たち後輩に、当時の派閥のボス支配の実情、役員選挙での情実や利益誘導に満ちた腐敗の実態、選挙の論功行賞に基づく人事の弊害を伝える語り口は、いつもユーモアと臨場感に溢れており、興味をそそられた。

東弁の役員選挙では、休日の朝、まだ寝ぼけ眼の若い弁護士が住んでいるアパートを、候補者と数人の取り巻きが黒塗りのハイヤーで乗り付けて高級ウイスキーを配っていたこと、料亭を借り切って酒食を供応していたこと、会長が論功行賞として管財事件や国選事件を配っていた様子などを、身振りを交えて話され、大きな笑いをとっていた。

晩年、話題にしたのは日弁連会長選挙をめぐる一場面である。次期会長に意欲を燃やす二人の候補者で話し合いが持たれたが、いずれも譲らないまま決着せず、終にはくじ引きで順番を決めることとした。ところが次に、くじを引く順番が問題となり、それをジャンケンで

決したというものであった。勲章(名誉)欲しさに談合してなった会長がいい仕事をするはずはなく、増岡先生は、常々、弁護士会の選挙や人事を悪くしてきた要因は勲章にあると喝破されていた。

また、あるときは、一弁の会員室で若い弁護士が奥の椅子に座っていると、「君たちの座る席ではない」と注意される場面の目撃談を、何度も面白く語ってくれた。今の若い人には理解できないかもしれないが、そのような時代もあったのである。

日弁連事務総長を務められた時代は、「弁護人抜き裁判特例法案」の廃案を求める活動に追われていたが、法案の危険性を説く語りは、「あなたが逮捕されたときに、弁護士が付かずに裁判が行われることを想像して欲しい」と、国会議員の恐怖心を煽るものであったらしい。

会務を離れては、やさしい父親のような存在であった。ゴルフを教えて頂いたり、新宿歌舞伎町のバーに連れて行ってもらったこともある。吉野家の再建に係っていた時期に、経営陣に提案したという高級牛丼店でご馳走になったことも思い出の一つである。私の両親の葬儀の際には、いずれも遠方にも拘らず通夜に参列をいただくなど、情にも篤い大先輩であった。

2年ほど前に足元が不自由になられるまで、増岡先生を中心とした先輩方の昼食会にご一緒していた。私が、若手弁護士を取り巻く環境や弁護士会の現状を説明すると、「隔世の感があるな」と言いながら、「自分たちが活動した昔はよかった。改革に邁進できて成果もあがった。幸せな弁護士人生だった」と振り返られていた。これが私には最後の言葉として残っている。

いま私たちが当たり前のように享受している弁護士会の民主的運営の基盤を作られた功績に感謝しつつ筆を終え、ご冥福をお祈りする。

新たな共謀罪法案の国会上程に反対する会長声明

2016年8月下旬、新聞各紙は、共謀罪法案について、政府が、2020年の東京オリンピックのテロ対策を理由として、その名称を「テロ等組織犯罪準備罪」に変更し、対象となる団体を「組織的犯罪集団」に限定、「準備行為」を処罰条件とするなど装いを変え、臨時国会への上程を検討していると報道した。法案は秋の臨時国会には上程されなかったものの、政府は本年1月20日に召集される通常国会への上程を検討していると報じられている。

共謀罪法案は、過去に3度国会に上程されたが、広範な世論の反対により3度とも廃案となり、その後現在まで上程されていない。上記のとおり法案に多少の変更が加えられたとしても、当会は、以下の理由により改めて4度目の国会上程に強く反対するものである。

共謀罪法案は、国連越境組織犯罪防止条約が「重大な犯罪」と定義する死刑または無期もしくは長期4年以上の懲役もしくは禁錮の刑が定められている全ての犯罪について、団体の活動として当該行為を実行するための組織により行われるものの遂行を共謀する行為をそれだけで犯罪として処罰しようとするものであった。長期4年以上の懲役もしくは禁錮の刑が定められている罪は、2005、6年当時で619あり、法案が成立すれば、一挙に600以上の共謀罪が新設されることになる。

我が国の刑事法は、人権保障の観点から、法益侵害に向けられた具体的危険性がある行為を処罰すること、そして、法益侵害の結果が発生する結果犯を処罰するのを原則とし、未遂犯の処罰は例外であり、さらに予備罪や陰謀・共謀罪は重大な犯罪について極めて例外的に処罰されるにすぎない。これは、かつて行われてきた国家の恣意的な刑罰権行使による人権侵害を排除し、刑事法の人権保障機能を十全に果たすための基本原則である。

ところが、共謀罪法案は、犯罪遂行の合意（共謀又は計画）そのものを処罰するもので、法益侵害の具体的な危険性が何ら存在しない段階の合意の成立だけで犯罪が成立するのである。共謀罪法案は、行為を処罰し、原則として結果犯を処罰するという我が国の刑事法の基本原則や法体系に反し、人権保障機能を危うくするものである。

そして、その成立要件がきわめて曖昧なため、共謀罪法案は、捜査機関の恣意的な解釈・運用を許すものである。たとえば、恣意的な運用が可能となるため、捜査機関が摘発したい団体の構成員を狙い撃ちし、逮捕・捜索することによって当該団体にダメージを与え、その活動を阻害し、その結果、結社の自由、表現の自由はもとより、思想信条の自由という内心の自由をも侵害されるおそれがある。

そもそも、国連越境組織犯罪防止条約は、麻薬密売組織など経済的利益の獲得を直接又は間接に目的とするマフィアや暴力団などの組織犯罪を対象にするものであり、本来テロ対策を理由として作られた条約ではない。我が国は、国連の

テロ関連条約の全てに加盟し、既にテロ対策に必要な国内法整備を終えている。我が国では、陰謀・共謀罪が23罪、予備・準備罪が約50罪規定され、また、判例上予備罪の共謀共同正犯が認められており、重大な犯罪については未遂以前の段階から処罰できる体制が整っている。したがって、テロ対策のために600以上もの共謀罪を新設する必要は全くないのである。

もちろん、当会も、テロ対策の必要性を否定するものではない。仮にテロ対策のための新たな立法が必要になったとしても、その立法にあたっては、個別にその立法事実等について慎重に検討を重ねることが不可欠である。共謀罪法案のように、個別具体的に立法事実等について何の検討もすることなく、法定刑だけを基準に、機械的かつ一律に600以上の共謀罪を新設するという杜撰な立法のあり方は許されるものではない。

報道によれば、新たな共謀罪法案には「組織的犯罪集団」という要件が新たに付加されるという。しかし、この要件の有無に関する認定は、ひとえに捜査機関の判断にかかっている。たとえば、市民運動団体や労働組合など「組織的犯罪集団」ではない団体も、共謀又は計画があったとされる時点でその団体の共同目的やその実態が犯罪遂行にあったと捜査機関が認定すれば、「組織的犯罪集団」として共謀罪の対象となるのである。したがって、「組織的犯罪集団」という要件は、共謀罪の適用範囲や対象を絞り、あるいはその濫用を防止するための要件足りえない。

また、新たに付加されるという「準備行為」の要件は、アメリカの州法にある顕示行為（overt act）を取り入れようとするものであるが、アメリカの裁判例では、共謀を裏付ける何らかの客観的行為であれば足り、必ずしも犯罪的とは言えない中立的な行為も「準備行為」と判断されている。したがって、「準備行為」の要件も、共謀罪の適用を限定し、その濫用を防止するための要件足りえない。

このように、新たな共謀罪法案は、かつての政府案と比べてその要件が限定されたとは言えず、その本質的な危険性変わらないところはない。

当会は、共謀罪法案について、すでに2003年7月7日付「共謀罪新設に対する意見書」を採択し、また2005年10月18日付「共謀罪の新設に反対する会長声明」、2006年4月21日付「共謀罪に関する与党修正案に反対する会長声明」を公表してきた。前記のとおり、報道によれば2017年の通常国会にテロ対策を名目として新たな共謀罪法案の国会上程が検討されているとのことである。

当会は、改めて新たな共謀罪法案の国会への上程に強く反対するものである。

2017年1月11日

東京弁護士会会長 小林 元治

法律学・法哲学

『日本法の舞台裏』新堂幸司/商事法務
『法秩序の効力根拠』竹下賢/成文堂
『数理法務のすすめ』草野耕一/有斐閣

外国法

『ヨーロッパ私法への道』五十嵐清/悠々社
『現代のイスラーム法』アジア法学会/成文堂
『ドイツ物権法』Wolf, Manfred/成文堂
『契約結合としてのネットワーク』Teubner, Gunther/信山社
『注釈フランス民事訴訟法典 特別訴訟・仲裁編』徳田和幸/信山社出版
『米国税務会計基準の実務 第9版』長谷川茂男/中央経済社

憲法

『みんなのためのLGBTI人権宣言』国際連合人権高等弁務官事務所/合同出版
『ヘイトスピーチ解消法』第一法規
『同性婚だれも自由に結婚する権利』同性婚人権救済弁護団/明石書店
『セクシュアル・マイノリティの法律相談』東京弁護士会性の平等に関する委員会/ぎょうせい
『憲法判例からみる日本』山本龍彦/日本評論社
『個人情報保護法の逐条解説 第5版』宇賀克也/有斐閣

選挙法

『公職選挙法の動き 平成25年-27年版』選挙制度研究会(東京都)/国政情報センター

行政法

『最新・ハイブリッド行政法 改訂第3版』田村泰俊/八千代出版
『都市と環境の公法学』磯部力先生古稀記念論文集刊行委員会/勁草書房
『現代総論』五十嵐敬喜/法政大学ポアソナード記念現代法研究所
『判例研究 1 季刊「不動産研究」判例研究100号記念』日本不動産研究所
『判例研究 2 季刊「不動産研究」判例研究100号記念』日本不動産研究所
『判例研究 3 季刊「不動産研究」判例研究100号記念』日本不動産研究所

財政法

『補助金適正化法解説 全訂新版(増補第2版)』小滝敏之/全国会計職員協会

税法

『所得課税の国際的側面』瀧圭吾/有斐閣
『税理士損害賠償請求事例にみる事故原因と予防策』齋藤和助/清文社
『不動産・非上場株式の税務上の時価の考え方と実務への応用 3訂版』渡邊正則/大蔵財務協会
『耐用年数通達逐条解説 改訂新版』坂元左/税務研究会出版局
『移転価格税制の実務詳解』藤枝純/中央経済社
『タイムリミットで考える相続税対策実践ハンドブック 平成28年9月改訂』山本和義/清文社

『相続税・贈与税取扱いの手引 平成28年10月改訂』上願敏来/納税協会連合会
『判例・裁判例にみる名義財産の帰属認定』峰岡睦久/新日本法規出版
『消費税実務問答集 平成28年版』上願敏来/納税協会連合会
『平成28年度改正消費税法の徹底解説』芹澤光春/第一法規
『地方税取扱いの手引 平成28年10月改訂』地方税制度研究会/納税協会連合会

地方自治法

『地方公務員年金制度の解説 平成28年度版』地方公務員年金制度研究会/ぎょうせい

民法

『NPO法人のすべて 増補10版』斎藤力夫/税務経理協会
『物権法』平野裕之/日本評論社
『動産・債権譲渡登記の実務 第2版』日本司法書士会連合会/金融財政事情研究会
『契約法の現代化1 契約規制の現代化』山本敬三/商事法務
『不法行為法・事務管理・不当利得 第3版』円谷峻/成文堂
『市民後見人養成講座 2 市民後見人の基礎知識 第2版』成年後見センターリーガルサポート/民事法研究会
『市民後見人養成講座 1 成年後見制度の位置づけと権利擁護 第2版』成年後見センターリーガルサポート/民事法研究会
『市民後見人養成講座 3 市民後見人の実務 第2版』成年後見センターリーガルサポート/民事法研究会
『相続(別冊法学セミナー 245 新基本法コンメンタール)』松川正毅/日本評論社
『判例からみた遺留分減殺請求の法務・税務・登記 第2版』永石一郎/中央経済社
『自治体の「困った空き家」対策』宮崎伸光/学陽書房
『Q&Aでマスターする民法改正と登記実務』東京司法書士会/日本加除出版
『Q&A権利に関する登記の実務 15 第8編 嘱託登記/各種財団等に関する登記/船舶に関する登記/その他の登記』不動産登記実務研究会/日本加除出版
『信託法セミナー 4 信託の変更・終了・特例等』能見善久/有斐閣

『涉外戸籍のための各国法律と要件 全訂新版 3各論(掲載国50音順【カ行・カ】カーボヴェルデ～【ザ行・ス】スウェーデン)』篠崎哲夫/日本加除出版
『簡易裁判所における交通損害賠償訴訟事件の審理・判決に関する研究』村主隆行/司法研修所
『交通事故外傷と後遺障害全322大辞典 1 精神・神経系統の障害/頭部外傷・高次脳機能障害/眼の障害』宮尾一郎/かもがわ出版
『交通事故外傷と後遺障害全322大辞典 2 耳・鼻・口・醜状障害/上肢の障害』宮尾一郎/かもがわ出版
『交通事故外傷と後遺障害全322大辞典 3 下肢の障害』宮尾一郎/かもがわ出版

『交通事故外傷と後遺障害全322大辞典 4 脊柱・その他の体幹骨の障害/胸部腹部臓器の障害』宮尾一郎/かもがわ出版
『交通事故外傷と後遺障害全322大辞典 別巻 交通事故後遺障害の等級獲得のために』宮尾一郎/かもがわ出版
『交通事故の法律相談 新版』大嶋芳樹/学陽書房
『交通事故損害賠償必携 2017年 資料編』宮原守男/新日本法規出版
『ノーフォルト自動車保険論』佐野誠/保険毎日新聞社
『自賠責保険・共済紛争処理事例集 第14巻(平成27年度)』自賠責保険共済紛争処理機構/自賠責保険・共済紛争処理機構

商事法

『実務解説会社法』内田修平/商事法務
『会社法実務相談』西村あさひ法律事務所/商事法務
『ベンチャー企業の法務A to Z』後藤勝也/中央経済社
『Q&A中小企業経営に役立つ会社法の実務相談事例』島村謙/ぎょうせい
『企業法研究 中小会社規制と会社法学の課題』根田正樹/ぎょうせい
『全株懇モデル1 定款・株式取扱規程モデルの解説, 自己株式の理論と実践』全国株懇連合会/商事法務
『純資産の部』完全解説 第4版』太田達也/税務研究会出版局
『役員報酬改革論 増補改訂版』神田秀樹/商事法務
『指名諮問委員会・報酬諮問委員会の実務』沢口実/商事法務
『コーポレートガバナンス・コードに対応した招集通知・議案の記載例』樋口達/商事法務
『株主総会日程 平成29年版』別冊商事法務編集部/商事法務
『改正会社法下における取締役会の運営実態』別冊商事法務編集部/商事法務
『生命保険事業概況 平成27年度版』生命保険協会
『株主リストの添付と株主名簿整備の実務』永淵圭一/日本法令
『会社謄本分析事始』中村勝彦/税務経理協会

刑法

『新時代の刑事法学 上巻』井田良/信山社
『新時代の刑事法学 下巻』井田良/信山社
『注釈刑法 第2巻 各論(1)』西田典之/有斐閣
『刑法総論 第3版』高橋則夫/成文堂
『未遂犯と実行の着手』佐藤拓磨/慶應義塾大学出版会
『財務捜査のための企業会計・財務諸表入門』大塚尚/立花書房
『年報・死刑廃止 2016』年報死刑廃止編集委員会/インパクト出版会
『Q&A日本と世界の死刑問題』菊田幸一/明石書店
『受刑者の法的権利 第2版』菊田幸一/三省堂
『精神鑑定への誘い』安藤久美子/星和書店

司法制度・司法行政

『司法権の法哲学的研究』布川玲子/日本評論社
『日本司法支援センタースタッフ弁護士全国経験交流会報告書 平成28年度』日本弁護士連合会総合法律支援本部/日本弁護士連合会
『達成 東京弁護士会達成会創立80周年記念誌』東京弁護士会達成会/東京弁護士会達成会
『弁護士研修講座 2016年度』東京弁護士会
『弁護士研修センター運営委員会』
『久保利英明ロースクール講義 君は「正義」のために闘えるか?』久保利英明/日経BP社
『弁護士の経験学 事件処理・事務所運営・人生設計の実践知』高中正彦/ぎょうせい
『人間の尊厳の確保と司法』山下潔/日本評論社
『リーガルクリニック・ハンドブック 第2版 法律相談効率化のための論点チェック』弁護士法人丸の内ソレイユ法律事務所/ぎょうせい

訴訟手続法

『最新裁判実務大系 4 不動産関係訴訟』滝澤孝臣/青林書院
『最新裁判実務大系 5 不動産登記訴訟』滝澤孝臣/青林書院
『権利保護保険』應本昌樹/成文堂
『要件事実マニュアル 第5版 1 総論・民法1』岡口基一/ぎょうせい
『要件事実マニュアル 第5版 2 民法2』岡口基一/ぎょうせい
『ドキュメント離婚事件』杉井静子/新日本法規出版
『裁判官が説く民事裁判実務の重要論点 家事・人事編』加藤新太郎/第一法規
『弁護士のための家事事件税務の基本』馬淵泰至/学陽書房
『最新重要判例250刑事訴訟法』田口守一/弘文堂
『条解刑事訴訟法 第4版増補版』松本時夫/弘文堂
『刑事弁護の原理と実践』川崎英明/現代人文社
『人質司法に挑む弁護』東京弁護士会期成会/現代人文社
『ベーシック刑事弁護実務』三木祥史/三協法規出版
『プロシーディングス刑事裁判』司法研修所刑事裁判教官室/法曹会
『えん罪・氷見事件を深読みする 国賠訴訟のすべて』前田裕司/現代人文社
『付添人のための少年院入門 第2版』第一東京弁護士会子ども法委員会/第一東京弁護士会
『少年矯正法 研修教材』法務省矯正研修所/矯正協会

経済産業法

『中小企業の戦略的会社法務と登記』今川嘉文/中央経済社
『再生可能エネルギーと国土利用』高橋寿一/勁草書房
『建設業法解説 改訂12版』建設業法研究会/大成出版社
『M&Aにおける財務・税務デュー・デリジェンスのチェックリスト』佐和周/中央経済社
『日本の公開買付け』田中亘/有斐閣

『日本の金融リスク管理を変えた10大事件』藤井健司/金融財政事情研究会
『金融リスク管理を変えた10大事件+x 増補版』藤井健司/金融財政事情研究会
『信用金庫役員の職務執行の手引き』岸本寛之/経済法令研究会

知的財産法

『逐条解説不正競争防止法』経済産業省知的財産政策室/商事法務
『商標判例読解』ユアサハラ法律特許事務所/経済産業調査会
『商標実務入門 第2版』阿部井窪片山法律事務所/民事法研究会
『著作権法入門 2016-2017』文化庁/著作権情報センター
『著作権法入門 第2版』島並良/有斐閣

労働法

『高齢者雇用・競争避止義務・企業年金』宮里邦雄/旬報社
『実例に基づくトラック運送業の賃金制度改革』小山雅敏/日本法令
『就業規則の法律実務 第4版』石崎信憲/中央経済社
『すぐに役立つ図解とQ&Aでわかるパート・契約社員・派遣社員の法律問題とトラブル解決法』小島彰/三修社
『労働者派遣法の基本と実務』石崎信憲/中央経済社

社会福祉法

『介護保険事業運営の手引 4訂版』介護保険事業運営の手引編集委員会/中央法規出版
『障害者総合支援法事業者ハンドブック』中央法規出版
『介護施設で何が起きているのか』吉田輝美/ぎょうせい
『子どもと法』丹羽徹/法律文化社
『子どもの相談・救済と子ども支援』荒牧重人/日本評論社
『子ども虐待』はなぜなくならないのか』滝川一広/日本評論社

医事法

『Q&A 病院・医院・歯科医院の法律実務 改訂版』西内岳/新日本法規出版
『小児医療と医事法』甲斐克則/信山社

社会保険法

『障害年金をもらいながら働く方法を考えてみませんか? 改訂版』松山純子/日本法令
『詳解障害年金相談ハンドブック 新訂版』安部敬太/日本法令

宗教法

『お墓にまつわる法律実務』遺言相続リーガルネットワーク/日本加除出版

教育法

『逐条解説私立学校法 改訂版』松坂浩史/学校経理研究会

『プロ教師&弁護士が正しくアドバイス! 教師を守る保護者トラブル対応術』丸岡慎弥/学陽書房

図書館法

『公立図書館の無料原則と公貸権制度』稲垣行子/日本評論社

国際法

『EU・欧州統合研究 改訂版』福田耕治/成文堂
『国際司法裁判所 第4巻』横田洋三/国際書院
『山本孝夫の英文契約ゼミナール』山本孝夫/レクシスネクシス・ジャパン
『出入国管理及び難民認定法』多賀谷一照/日本加除出版

医学書

『イラストでわかる! 特定保健用食品と医薬品』藤本浩毅/文光堂
『エッセンシャル免疫学 第3版』Parham, Peter/メディカル・サイエンス・インターナショナル
『病気がわかる検査値ガイド 改訂第3版』斎藤嘉禎/金原出版
『画像診断ガイドライン 2016年版』日本医学放射線学会/金原出版
『結節性硬化症の診断と治療最前線』日本結節性硬化症学会/診断と治療社
『食物アレルギー』夏目秀規/南山堂
『多発性骨髄腫の診療指針 第4版』日本骨髄腫学会/文光堂
『ARDS診療ガイドライン 2016 Part2』3学会合同ARDS診療ガイドライン2016作成委員会/日本呼吸療法医学会
『骨粗鬆症診療ハンドブック 改訂6版』中村利孝/医業ジャーナル社
『統合失調症, 気分障害』原田誠一/中山書店
『認知症・パーキンソン症候群臨床と画像との対応』鈴木正彦/金原出版
『もっと踏み込む認知症ケア』井階友貴/羊土社
『小児内分泌学 改訂第2版』日本小児内分泌学会/診断と治療社
『小児急性脳症診療ガイドライン 2016』日本小児神経学会/診断と治療社
『新生児低酸素性虚血性脳症』東京医学社
『静かんメソッド』片桐浩久/日本医事新報社
『放射線治療計画ガイドライン 2016年版』日本放射線腫瘍学会/金原出版
『横行結腸間膜の解剖からみた腹腔鏡下結腸癌手術のStrategy & Tactics』松村直樹/メジカルビュー社
『脊椎脊髄外科テキスト』高橋和久/南江堂
『脊椎脊髄病学 第2版』岩崎幹季/金原出版
『糖尿病腎症の治療のポイント』絵本正憲/医業ジャーナル社
『排尿障害で患者さんが困っていませんか?』影山慎二/羊土社
『現代帝王切開学』東京医学社
『ガイドラインに基づく胎児心エコーテキスト』金芳堂

その他

『現代用語の基礎知識 2017』自由国民社/自由国民社