

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ォ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ちゃん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れば、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しょうか。

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、「前の人がこうだったから、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、子どもの友達と家族と、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：喧嘩せずによ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。

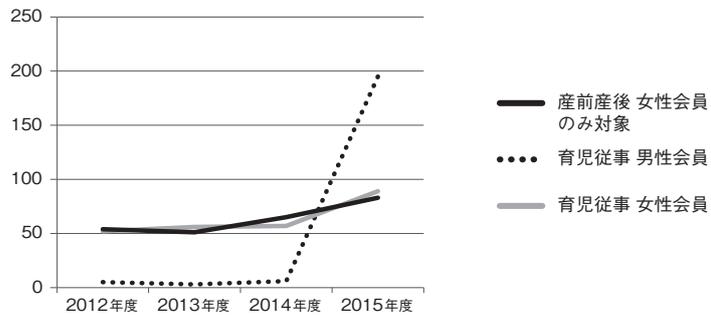
司会: どのようながいいですか。

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。自分が事務所です仕事をしていて、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を伺いたと思います。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。現実にも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：そこなんですよね。

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が、

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。あれはやっぱり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、日々の積み重ねが関わることなので、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っています。

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、応援したいなと思います。

(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。 育休期間のスキップ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などの改訂・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スタ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期代前半
 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期代前半
 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

離脱が難しくければ(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すか？
(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。