

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30回 勉強会「弁護士の働き方を考える ～働き方改革の国内外諸事例から」報告

男女共同参画推進本部委員 辻 亜希子 (67期)

1 はじめに

2018年11月27日、経済ジャーナリストの治部れんげ氏を講師にお招きし、弁護士の働き方に関する勉強会を実施した。治部氏は、経済記者時代や米国留学中の取材経験に加え、東京都の審議会委員や政府主催会議のアドバイザーとして政策提言を行っている経験や、ご自身の育児と仕事との両立経験も交え、大変興味深く具体的なお話を次々と語って下さった。



治部れんげ氏

2 国内の諸事例

まず紹介されたのは、従来「伝統的男性職場」であるとされてきた建設、運輸業界である。人手不足と高齢化の問題で技能の継承が難しくなっているこれら技術系の分野では、女性も労働力として重視するようになり、十数年前には女性の採用がなかった職種への女性の進出が目立つようである。

次に、ある国内IT企業の例として、「退社時刻の見える化カード」の導入で、各自の対応可能時刻を明確にする工夫が紹介された。IT業界も人手不足の問題があり、採用における優位性確保のため、働き方改革に真剣に取り組んでいるとのことである。会社のトップは号令をかけるだけでなく、管理職の評価に部下の労働時間マネジメントを組み込むなど、改革の契機となるような取り組みを具体的にを行うことが重要だそうである。

国内コンサルティング会社の例も紹介された。長時間労働等、グローバル比較により指摘されている日本企業の課題を意識し、労働時間と生産性を把握し数値化する社内調査を行ったとのことである。改革のファーストステップとして実態の把握をすることは非常に重要とのことである。

これら国内の成功例の共通項としては、人手不足や

生産性改善という「経済合理性」のために経営トップが改革を主導していること、国際比較の視点があること、また特に大企業の場合、企業ブランドを維持するというインセンティブが、働き方改革の先取り対応の背景にあるとの説明であった。

3 海外の諸事例

アメリカとカナダの事例が紹介された。コンサルティングファームでは、「いつでもクライアントの要望に応えどこにでも行き、家庭も健康も顧みず週60～80時間働く」という「ideal worker」(理想的な労働者)であることを期待され苦しむ者もいる。「働き過ぎ文化は国境を超える」のだそうだ。

それでも、これらの国では日本よりも働き方に関する議論が盛んであり、治部氏はその理由を、既に専門職、管理職に女性が多いこと、高等教育の段階で男女が対等であること等が要因ではないかと分析した。

4 弁護士事務所の働き方改革は？

長時間労働が顕著な職種の特徴として、高い公共性、業界の閉鎖性、独特の職業倫理などが挙げられた。弁護士の世界にもまさにこの特徴が当てはまる。治部氏は、このような職種において「働き方改革」を進めるのには困難性を伴うが、絶対に変えられないものではないと強調された。また、弁護士こそ、多様な市民的意見を取り込むべく、多様な人材が活躍することが不可欠と、弁護士の世界において「働き方改革」を進めることの社会的意義を説明された。まずは弁護士会が、実労働時間の把握、成果把握、満足度調査を行って、業界の傾向をつかんではどうかというのが治部氏のご提案である。会場とのやりとりでも、働き方改革の最も大きな壁は「文化」の壁である、世代交代によりこれから少しずつ働き方文化が変わっていくことも期待できるのではないかと、身近な成功事例の共有が大切、などの意見が活発に出され、非常に有益な勉強会となった。