

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33回 当会会員のワークライフバランスの一層の促進を！ 「ワークライフバランスガイドライン」をご活用ください

「ワークライフバランスガイドライン～出産・育児と業務の両立を目指して～」(以下「WLBガイドライン」)をご存知ですか。

当会の第二次男女共同参画基本計画(以下「当会基本計画」)にのっとり、このたび、当会男女共同参画推進本部(以下「当本部」)にて策定、2019年2月理事会会の承認を受け公表に至りました。

以下、「WLBガイドライン」についてご案内します。

聞き手：坂野 維子(57期)
当本部事務局次長
働き方改革推進PTメンバー

回答者：坂 由美子(53期)
当本部事務局次長
働き方改革推進PT座長

坂野：「WLBガイドライン」の概要を教えてください。

坂：今回のWLBガイドラインの目的は、当会会員の出産・育児と業務の両立を目指したものです。法律事務所ないし弁護士法人(以下「法律事務所」)を名宛人とした、所属弁護士について守ってほしい以下の6項目からなっています。

- 1 法律事務所経営にあたり、妊娠、出産、育児中の所属弁護士のサポート体制整備に努めること
- 2 採用、妊娠、出産の各タイミングで、産休・育休等のサポート制度の有無、育休後処遇について説明を行なうこと
- 3 産休・育休後の職場復帰円滑化のため、復帰後処遇について十分な協議の機会を持つこと
- 4 妊娠、出産、育休申出・取得のほか、育児中であることを理由とする不利益取扱いを行わないこと
- 5 4に至らない行為であっても、妊娠、出産、育児中である弁護士個人の尊厳を傷つける言動を行わないこと
- 6 多様な働き方実現のため、リモートワークが可能な体制構築等、業務を効率化する具体的施策を講ずるよう努めること

このような立て付けとなったのは、所属弁護士と法律事務所との間には様々な契約形態があり、産休・育休制度そのものがないという法律事務所も多数存在している一方で、男女問わず育児そのものを理由とした不利益取扱いや差別的言動に苦しんでいるとの会員の声も届いていることから、当本部において議論した結果です。

また、第6項を入れたのは、ワークライフバランスとは出産・育児を行う会員だけでなく、すべての会員に認められるべきものであることを確認するとともに、働きやすさかつ質を落とさぬ職場環境を維持し、持

続可能な法律事務所運営実現のためには、意識改革だけでは足りず、業務効率化のための具体的施策が欠かせないという視点に基づくものです。

坂野：「WLBガイドライン」策定経緯を教えてください。

坂：この数年にわたり、理事者と会員との懇談会を含め様々な機会に、弁護士の産休、育休についてのガイドラインを作ってほしいとの会員からの声が当会に寄せられていました。

そして、当会基本計画では、「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」とされ、ガイドラインの作成が当本部のタスクとなっていたことから、今回、この計画にのっとり策定した次第です。

坂野：当本部では、2018年1月に立ち上げた「働き方改革推進PT」(以下「PT」)のメンバーが中心となって作成しましたね。

そもそも、「働き方改革推進PT」というネーミングについて、弁護士に「働き方改革」?!という声もあったと聞いています。

坂：おっしゃるとおりです(笑)。しかし、当本部では、「働き方改革」とは、育児等業務の負担軽減が必要となる場面において業務の負担軽減を推奨しつつ、所属している組織の効率性や業務の質を犠牲にすることがないように工夫することが、男女問わずすべての弁護士にとっても働きやすい環境となり、最終的には法律事務所の持続的な発展を可能とするというメリットにつながるものだと考えています。このような考えに基づき、ご批判も覚悟しつつ今こそ当本部が火中の栗を拾うべしということで、意を決して、「働き方改革」というネーミングのPTを立ち上げました。

坂野：PTのメンバーは、ベテランから若手まで幅広い層のメンバーでしたね。

坪：今ほど理解が進まぬ中、おそらくはワークとライフのバランスなどに大変苦慮されながら着実にご活躍されてきたベテランのお知恵をお借りしつつ、当本部の優秀な若手の熱意により、PTを進めてきました。

そのため、多様な世代の意見を集約できたのではと思っています。

PT提案の制作物の第一弾は「法律事務所の『働き方改革』ヒント集」であり、今回の「WLBガイドライン」が第二弾となります。

坂野：「法律事務所の『働き方改革』ヒント集」については、それに関連し、弁護士の「働き方改革」を実践されている会員の方々の座談会も行っています。本誌2019年4月号「弁護士の働き方改革を考える—多様な働き方を成長につなげる—」もあわせてご覧ください。

最近では弁護士という職業をチョイスしたとしても、ワークもライフも大切にしたいという会員も増えてきましたね。

坪：本当にそうですね。そもそも、弁護士自身、それぞれが様々なライフステージを経て生きていく存在です。そのため、当会基本計画では「会員がワークライフバランスを実現するための支援」を重点目標として掲げており、当本部がその推進を担うべき立場にあります。

ところが、昨今の情勢として、弁護士全体の登録者数でみても、71期は1316名、10年前(61期)の2063名と比べ、約4割減となっています。また、法曹三者の中で、女性割合が最も低いのは、ほかならぬ弁護士です(検察官23.5%、裁判官21.3%、弁護士18.4%)*1。そして、2019年1月1日現在、女性弁護士ゼロの地方裁判所支部は実に59支部に及びます*2。

この現状は危機的であり、これからも、より一層、弁護士を魅力ある職業とし、優秀な人材の参画を促進するために積極的にチャレンジしよう!と考えています。

坂野：リーフレットの挿絵にはどんな意味がありますか。

坪：「当会は、男女問わず、育児と業務の両立を応援する会です」。そういうメッセージを発信したいと思い、育児は女性が行うものという固定観念に囚われないように、男性とも女性とも見える人物が笑顔で赤ちゃんを抱っこしているデザインを選びました。



実際、男性会員の中にも、仕事のみならず子育てもしっかりコミットし、親としての社会的責任を

果たしたいという方が増えています。そういう方々が、「男のくせに」などと揶揄されることのない、多様性を受容する会であるべきというメッセージを込めています。

坂野：「WLBガイドライン」でも、冒頭に、多様性の受容についてのメッセージがありますね。

坪：はい。「多様性の受容が、個人の尊厳、性を問わない本質的平等や、持続・発展可能な法律事務所経営につながる」としています。

弁護士という同業者間における多様性の受容なくして、社会全体の多様性の受容を目指す活動などできない、というのが持論です。

坂野：うちの事務所は労働契約じゃないんだから、産休とか育休とか関係ない、という声もありそうですが…。

坪：そういったご意見も、もちろん謹んで承りつつ、多様な弁護士が長く働ける環境を整えることが、最終的に法律事務所のメリットにもなるという点を根気よく啓発していきたいと思います。しかし、まずは、当会が今の社会情勢を受けて、どういった方向に舵を切るのか、ということが問われているのだと思います。

再び印籠のように示させていただくと(笑)、当会基本計画の大目標は「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」です。

坂野：坪さんは、教員及び講師として複数のロースクールで学生に接しておられますよね。学生は弁護士をどう見ているのでしょうか。

坪：実は、今まさに、その学生たちから、弁護士になりたいが、子も複数産みたい、果たして子を産みながら弁護士を続けることができるのか、その点が今から不安でたまらない、という声があがってきます。つい先日は、ひょっとして法律事務所に所属せずに、企業に入った方が制度も整備されていて良いのかもしれない、という声もありました。

変化することと変化しないこと、後者のほうが当事者にとってははるかに楽です。

易きに流れて、変化をさせずに、各世代が、それぞれの社会情勢下でできなかったことを、このまま後輩にも強いるのか、それとも、変化には困難や痛みも伴うものの、未来を担う彼らが、希望をもって、法律事務所で働く弁護士という選択をすることができるよう、当会が率先して自ら変化を遂げていくのか、今私たちはまさにそうした岐路に立っているのではないかと思います。

「WLBガイドライン」には様々なご意見があろうと思いますが、当会会員が個性と能力を存分に発揮できるような魅力ある弁護士会としていくために、今後ともご協力のほど、よろしくお願いいたします。

坂野：ありがとうございました。

* 1：内閣府男女共同参画局作成の男女共同参画白書平成30年版I第1章 第10図「司法分野における女性の割合の推移」

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h30/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-01-10.html

* 2：日弁連調べによる