

第三次男女共同参画基本計画

— 多様な価値観を尊重する弁護士会をめざして —

2021年11月、第三次男女共同参画基本計画が策定されました。第二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、毎年の女性副会長輩出、女性会員の正副委員長が就任している委員会等の増加、育児期間中の会費免除制度利用者の増加等、一定の成果が見られたところです。

しかしながら、未だに当本部が企画する各種懇談会等で、弁護士からのセクシュアル・ハラスメント等の人権侵害に関する報告も多く、この間の日本社会における女性活躍の推進状況からは遅れをとっているといわざるを得ません。また、2020年にフルタイムで働いた日本の労働者の所定内給与について女性が男性の74%という賃金格差があるところ、弁護士においては男女の所得格差がこれより大きいといえます*1。一般に高収入である専門職で女性が少ないことはもちろん、その中での男女の賃金格差が大きいことは、男女の賃金格差が大きい国ほど労働生産性が低いという海外での研究結果と併せて考えると*2、見過ごせない問題であることは明らかです。

第三次基本計画の概要をご紹介するとともに、座談会等を通じて、各ライフイベントやキャリア形成段階における各会員の会務や業務について語り合い、コロナ禍等で急激に変化する社会状況における弁護士の持続可能な男女共同参画のあり方について、一緒にお考えいただきたく本特集を企画いたしました。

*1:『自由と正義』2021年臨時増刊号p101によれば、男性弁護士の所得平均は1189.2万円であるのに対し、女性弁護士の平均は、733.9万円である。

*2:賃金格差及び海外の研究結果等について、日本経済新聞:2022年3月8日朝刊を参照。

男女共同参画推進本部 事務局次長 大和 加代子
同委員 小林 香織

CONTENTS

- ・ 第三次男女共同参画基本計画が今年度から施行されています 2頁
- ・ 座談会：東弁の男女共同参画のこれから～コロナ禍がもたらしたもの～ 6頁
- ・ 匿名座談会：ダイバーシティ社会の中での弁護士業務～色んな働き方をしてみよう!～ 15頁

第三次男女共同参画基本計画が今年度から施行されています

2021年度男女共同参画推進本部事務局長 芹澤 眞澄 (43期)

2021年11月9日の常議員会で第三次男女共同参画基本計画（以下「第三次基本計画」という）が全会一致で承認されました。

2026年度末までの5年間に当会が達成をめざす目標をご紹介します。

1 約1年半の策定準備の経過 — 会員の声を集めて —

2020年5月に当会の全委員会及び全会派に対して、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)の改定についての意見照会を行い、さらに委員会や会派に所属しない会員の意見を反映させるために同時期に、会員サイトで意見募集を展開しました。それらの方法で得た意見を集約し、2020年秋以降約半年をかけて男女共同参画推進本部で検討し第三次基本計画の案を作成しました。

2021年5月に上記第三次基本計画案を全委員会及び会派に意見照会し、回答で出された意見をさらに反映し、理事者会での審議を経て常議員会に議案として上程、承認されました(なおこの間、「理事者と会員との男女共同参画に関する懇談会」及び「男女共同参画推進担当委員との懇談会」(2020年度及び2021年度開催)でも意見を求めました)。

2 第三次基本計画のポイント

「ジェンダーバイアスの排除」、「多様性の受容」及び「持続可能性」の3つが大目標のポイントです。

第三次基本計画策定過程は、新型コロナウイルス感染症の発生と拡大の時期に重なり、委員会等のウェブ開催が一挙に進みました。第三次基本計画では、会務活動及び弁護士業務における場所的拘束性の緩和を個別目標とし、様々なアクションプランを盛り込んでいます(重点目標Ⅰ⑧、重点目標Ⅲ②、③)。

(1) 「会の政策決定過程への女性会員の参加の推進」(重点目標Ⅰ)

女性法曹を増やす取り組みの促進を目標に加え(①)、第二次基本計画実施期間での達成状況を踏まえてより高い数値目標を定め(②、④、⑦等)、アクションプランを掲げました。市民への充実した法的サービス提供のためにも、弁護士における女性割合50%の達成が最終的な目標であると考えられます。

(2) 「会員の業務における性別及び性差による障害の解消と職域の拡大」(重点目標Ⅱ)

継続的課題であり、外部団体等への推薦会員における女性割合30%の達成、ライフイベントによるキャリアの分断の解消、女性会員の業務拡大の方策

の検討等の個別目標とアクションプランを定めています(①~③)。

(3) 「会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援」(重点目標Ⅲ)

多様な働き方についての議論の活発化や子育て支援に加えて、個別目標として介護支援策の検討等が新たに入りました(⑤)。

(4) 「性別等を理由とする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」(重点目標Ⅳ)

性的マイノリティに対する差別やハラスメント防止を含め会員への研修の充実、セクハラ相談体制の一層の周知・改善等に更に取り組むことを決めました(①、②)。

(5) 「女性会員の業務・キャリア形成のサポート」(重点目標Ⅴ)

ロールモデルの活躍事例の紹介等を通じて女性会員のキャリア形成を支援することを個別目標としました(②)。インハウス弁護士(組織内弁護士、以下「インハウス」という)の増加など、女性弁護士のキャリア形成の道が多様化しており、様々なロールモデルの紹介が有意義であるとの意見が寄せられたことによります。

3 弁護士が「魅力ある職業」であり続けるために

第三次基本計画の実現は、弁護士という職業に対する市民からの信頼を一層高めるものです。2026年度末までの5年間で多くの目標が達成できるように、会員の皆様に男女共同参画の理念の共有、計画実現のための議論への積極的な参加とできる限りの実践をお願いいたします。

第三次男女共同参画基本計画の詳細は、こちらからもご覧いただけます。

<https://www.toben.or.jp/known/iinkai/danjokyoudou/>



第三次東京弁護士会男女共同参画基本計画（2022年4月～）

大目標	
ジェンダーバイアスを排除し、多様な価値観を尊重する持続可能性のある弁護士会を実現することにより、弁護士・弁護士会及び司法への市民の信頼を高める	
横断的課題	課題ごとの行動計画
① 男女共同参画の理念の共有化を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当会主催イベントや研修等におけるジェンダーバランスへの配慮と、当会における広報の方法・内容におけるジェンダーバイアスの排除に関するガイドラインの策定を検討し実現する。 ・ ホームページやリブラ等を通じた広報活動の継続。 ・ 広報パンフレットの改訂・活用。 ・ 総会での年度ごとの基本計画の達成状況の開示と問題提起。 ・ 弁護士研修、弁護士職員研修、司法修習生研修、弁護士会が実施する法律事務職員研修等の機会の活用。
② 会員等のニーズ・意見を把握する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎年1回以上理事者は会員から男女共同参画に関する意見を聴く会を開催する。 ・ 当会の会員サイトにオンラインによる男女共同参画に関する「ご意見箱」を設置し、会員からの意見を収集する。 ・ 必要に応じてテーマに応じたウェブによる会員へのアンケート調査を実施する。 ・ 弁護士会職員の男女共同参画の状況に関する把握と課題の検討を行う。
③ ②を受け、課題実現に向けての方策の立案と実行をする。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画推進本部体制の更なる体制の強化。 ・ 方策の立案・実現に向けての委員会相互の連携の強化。

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	個別目標ごとの行動計画
① 女性法曹を増やす取り組みを促進するとともに、当会における女性会員の割合の増加をめざす。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日弁連等と連携して、女子学生等への弁護士の仕事や甲斐に関する情報提供や広報などを通じて、女性法曹を増やす取り組みを進める。 ・ 多様な働き方の支援を通じて女性弁護士の離職を防ぐ。
② 理事者（会長、副会長）に毎年2人以上女性会員が含まれるようにする。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 理事者の職務の更なる合理化・軽減化を検討・実施する。 ・ 理事者会のオンライン開催及び決裁の電子化を可能とすることをさらに充実させる。 ・ 理事者の役割や職務の魅力を発信することなどに取り組む。 ・ 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、積極的改善措置導入の検討も行う。
③ 東弁輩出日弁連理事に毎年2名以上の女性会員が含まれるようにする。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会員と連携し、日弁連女性理事輩出のために尽力するとともに、女性日弁連理事から男女共同参画に関するテーマにつき理事会の状況の報告を受けるなどの方法で、当会の施策に生かす。
④ 常議員に占める女性会員の割合を30%にすることをめざす。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当面は25%を目標とし、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。
⑤ すべ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。
⑥ 制度上やむを得ない場合を除きすべての委員会で男女共同参画推進担当委員を1名以上選任する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年に1度、男女共同参画推進本部と担当委員の懇談会をもうけることにより、横断的に委員会の男女共同参画の状況や課題を共有し、意見交換をすることで課題の解決を実現する。
⑦ 委員会の委員のうち女性会員の割合が30%程度となることをめざす。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当面は25%を目標とし、女性会員の負担とのバランスを考慮しつつ、委員会の多様性確保のため、引き続き目標達成に向けて会員に協力を呼びかける。
⑧ 会務活動のスマート化（場所的拘束性の緩和等）を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総会のオンライン開催、オンライン参加について検討する。 ・ 常議員会のオンライン開催、オンライン参加について検討する。 ・ 委員会、部会、PTなどのオンライン開催を更に進める。 ・ 弁護士会館のWi-Fi環境整備及びオンライン参加者と会館での参加者の意思疎通を円滑にするための諸設備を整えるなど、会議のオンライン化（ハイブリッド型を含む）のための環境整備に努める。 ・ 委員会資料のペーパーレス化・アーカイブ化をさらに推進することを検討する。 ・ 弁護士会から会員への連絡・資料送付のオンライン化を更に推進することを検討する。 ・ 委員会、部会、PTなどの進行を合理化することによって、時間を短縮し、参加しやすい時間帯での開催などの方法をすすめる。

[II] 会員の業務における性別及び性差による障害の解消と職域の拡大

個別目標	個別目標ごとの行動計画
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30%となることをめざす。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部団体等への委員推薦の女性会員の割合のモニタリングを継続するとともに、委員の種別等毎に実状を検証し、より適正な選任方法があるか等を検討することによって、更に女性会員への推薦の門戸を広げる方法を検討する。
② ライフイベントによって弁護士としてのキャリアが分断されないように可能なかぎり制度を整える。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日弁連と連携して、選択的夫婦別姓制度実現への取組みを進める。 ・ 職務上の氏名の使用に関する会員への情報提供と不都合の解消のための日弁連の取組みをバックアップするとともに、当会としても状況に応じて実情の調査を行い、取組みを行う。 ・ 2013年日弁連会則改正前に登録抹消後再登録した者の、当初登録番号の利用について、日弁連との連携を検討する。
③ 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。 ・ 会員及び企業・市民向けのシンポジウム・セミナーを開催する。 ・ 他士業との連携の機会を提供する。 ・ 活躍する会員の講演会開催等を通じて業務拡大の方策等に関する情報提供を行う。 ・ 女性社外役員候補者名簿提供事業を推進し、同名簿の更なる充実と周知を図る。

[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	個別目標ごとの行動計画
① 多様な働き方についての議論を活発化させ、会員のワークライフバランスの実現を支援する。	<ul style="list-style-type: none"> ・会員がライフステージごとに多様な働き方を行うことや、持続可能な働き方を妨げる長時間労働の防止、ワークライフバランスの実現（子育て、不妊治療、介護その他個人の生活との両立支援）、それぞれのライフプラン実現に役立つ社会保険制度等に関し、会員全体への啓発活動を行なう。 ・民間企業や地方自治体等で働く弁護士など、様々な働き方を実践する弁護士が、会務活動に参画しやすくなる方策を検討する。 ・「ワークライフバランスガイドライン」「弁護士採用適正化ガイドライン」など、理事者会で承認された指針等を遵守した事務所の可視化制度の設計を検討する。
② 業務のスマート化（場所的拘束性の緩和等）を推進する。	<ul style="list-style-type: none"> ・会館内に会員がウェブ会議を実施できる個室ブースを複数設置することを検討する。 ・関連委員会と連携し、オンライン研修の更なるライブラリ化を推進し、夜間に限らず受講できる仕組みの構築を進める。 ・会発行の証明書、弁護士会照会のオンライン申請の実現を推進するとともに、送付先を登録事務所又は登録住所から選べるようにするよう取組む。 ・事件の特性や市民のニーズに配慮し、法律相談センター、弁護士紹介センター、ADR等のオンライン相談利用を可能とする条件整備について検討する。
③ 業務のスマート化推進のため、他機関への働きかけを行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・市民のニーズに配慮した、家事事件の特性に合致するIT化の実現を日弁連と連携して裁判所に働きかける。 ・法テラス業務に関する書類の記載の簡素化・オンライン申請を可能にするなどの負担軽減を法テラスに働きかけることを検討する。
④ 会員の子育て支援等に更に取り組む。	<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が受けられる制度を利用しやすいものにするよう更に検討し、充実させる。 ・会員がベビーシッターや病児保育事業者を利用しやすくなるための方策（情報提供、費用援助等）を検討し、可能な範囲で実現する。 ・会員が産休・育休中の復代理・複数受任を可能にする弁護士の紹介制度のあり方などについて検討する。 ・育児による会費免除期間の延長について検討し、会の財政状況に配慮しつつ、可能な範囲で実現をめざす。
⑤ 会員の介護支援策を検討し、具体化することをめざす。	<ul style="list-style-type: none"> ・日弁連が実施した介護に関するアンケートの回答結果を分析し、具体的な方策を検討し、弁護士会として可能な範囲で実現する。
⑥ 既存の支援制度についての情報提供を効果的なものに拡充する。	<ul style="list-style-type: none"> ・「子育て便利帳」などの広報パンフレットや東弁ウェブサイトを含む多様な広報媒体の活用を通じ、必要としている会員に効率よく情報が届くよう、よりきめ細かい情報提供をはかる。

[Ⅳ] 性別等を理由とする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	
個別目標	個別目標ごとの行動計画
① 修習期間中、事務所採用時及び採用後の性別等を理由とする差別をなくす。	<ul style="list-style-type: none"> ・性的少数者に対するものも含め、会員向けにセクハラ等防止研修内容の充実（研修の義務化・頻度の増加、実施方式や内容のさらなる充実とその実施に必要な現状よりも長い時間の確保等）の実現をめざす。 ・研修内容の実効化のため、定期的にモニタリングを実施し、研修を担当する委員会等と意見交換を行う。 ・関連法規の改正がなされた場合、それを職員を含む弁護士会内にも反映させ、かつ、会員に随時周知するよう努める。 ・会員向けにジェンダーバイアス、アンコンシャスバイアスに関する研修を行う。 ・会員のセクハラ等の被害の実態状況を把握するための方法を検討する。 ・「ワークライフバランスガイドライン」「弁護士採用適正化ガイドライン」を就職説明会等で配布するなどの広報活動を行う。
② 性別等を理由とする差別的取扱いやセクシュアル・ハラスメントを防止・救済するため、実効性ある体制を作る。	<ul style="list-style-type: none"> ・弁護士会を経由することなく、外部カウンセラーへの相談や相談担当弁護士への直接相談ができることを会員に広く周知する。 ・外部カウンセラーや相談担当弁護士との意見交換の実施、利用者アンケートの実施などを通じて、相談体制及び相談手続並びに相談実績・内容を定期的に確認・検討し、体制や手続の実効性について点検しながら随時改善する。

[Ⅴ] 女性会員の業務・キャリア形成のサポート	
個別目標	個別目標ごとの行動計画
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"> ・オンラインでの開催を含め、女性理事者、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。 ・オンラインでのイベント開催や、文章化した多様な体験談の共有など、対面でのイベントに限定せず、ネットワーク作りの場の提供や情報提供を実施する。 ・インハウス弁護士等多様な働き方をする弁護士を含めたネットワークづくりを支援する。 ・女性会員同士のネットワークの一助となるよう、既存の女性MLを活用し、やり取りを充実させる。
② ロールモデルの活躍事例の紹介やセミナー開催等を通じて、女性会員のキャリア形成を支援する。	<ul style="list-style-type: none"> ・インハウス、大規模事務所パートナー、小規模事務所経営者等様々な業務スタイルの弁護士を講師として、若手会員を対象とする交流会等を開催する。
③ 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ことを検討する。	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケート、ご意見箱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）を図ることを検討し、その都度広報する。

座談会

2021年12月28日開催

東弁の男女共同参画のこれから
～コロナ禍がもたらしたもの～

弁護士会での男女共同参画は、司法分野での女性活躍という問題だけではなく、社会の中での男女平等の実現のためにも重要であることは言うまでもない。第二次男女共同参画基本計画策定から5年が経過したが、現在でも弁護士の中での女性の割合は19%程度であり、裁判官及び検察官より少なく、男性弁護士と女性弁護士の所得格差も大きい状態が続いている。弁護士会での女性役員等の増員も急務と言えるが、コロナ禍により、リモートワークが急激に進んだことで、会務及び業務でそのメリットを弁護士の男女共同参画に生かすことができるのか、この5年間の歩みとコロナ禍以降の業務及び会務の変化について座談会を開催した。

構成：男女共同参画推進本部 委員 坂野 維子, 野坂 真理子, 石井 悦子



座談会出席者

(写真左から・敬称略)

中井 陽子
野坂 真理子
石井 悦子
太田 治夫
水谷 江利
芹澤 眞澄
鈴木 健二

* 各出席者のプロフィールは
8頁以降に掲載
(1) 所属事務所の概要・立場
(2) これまでの経歴等
* 座談会内の肩書は開催日
現在のもの

1 第三次基本計画とは

野坂：まず、第三次男女共同参画基本計画を策定することになった経緯を教えてください。

太田：当会では、2011年に第一次、2016年には第二次基本計画を策定して、男女共同参画推進の取り組みを進めてきましたが、司法の分野においても当会においても、男女共同参画は十分に達成されているとは言えません。「202030」という目標*1に照らしても司法の分野における女性割合は30%に至っておらず、当会ではようやく20%に達しましたが、まだまだです。弁護士会は、女性が経験する差別や人権侵害について十分に理解した上で、会内の政策決

定や組織の運営に女性の視点を反映することが必要で、取り組むべき課題が多く、今回の第三次基本計画を策定することになりました。

野坂：第三次基本計画は前回の第二次基本計画とは、主にどのような違いがありますか。

芹澤：2020年からのコロナ禍により、委員会へのウェブ参加が飛躍的に進みました。世の中もリモートワークの流れになっている中、弁護士会の活動も、DX*2の観点から場所に拘束されずに会務を行っていくという点、大きなポイントの一つだと思います。第三次基本計画の重点目標I⑧の会務活動のスマート化、場所的拘束性の緩和等を推進するという部分です。

*1：日本政府が定めた社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標のこと
*2：進化したデジタル技術を浸透させることで人々の生活をより良いものへと変革すること



重点目標Ⅰには、当会も日弁連と連携して、女性の法曹の増加に取り組むことを入れました。市民のニーズに応えるためには女性弁護士の割合が20%では低すぎます。また、意思決定過程への女性会員の参加推進に関する数値目標を25%から30%とし、理事者内の女性会員の人数は、第二次基本計画では毎年1人以上が目標でしたが、2人以上とすると変更しました。理事者の職務の更なる合理化等の環境整備とセットで考えていくべきでしょう。日弁連の意思決定過程における多様性の確保のため、当会選出の日弁連の理事に毎年2人以上の女性会員が含まれるようにするという目標も新たに定めています。

野坂：確かに、女性弁護士が増えなければ、理事者の女性も増えませんよね。ほかの重点目標はいかがでしょう。

芹澤：重点目標Ⅱでは、「ライブイベントによって弁護士としてのキャリアが分断されないように可能な限り制度を整える」を個別目標のひとつとしました。その中の行動計画には、選択的夫婦別姓制度の実現が入っています。

重点目標Ⅲでは、昨今の裁判のIT化の動きを踏まえ、業務のスマート化を新たに個別目標にしています。また、「会員の介護支援策を検討し、具体化することをめざす」ことも新たな目標に設定しました。

重点目標Ⅳでは、セクハラ研修の充実と相談制度の周知に加え、性的少数者に対する差別の防止等も内容としています。

重点目標Ⅴについては、インハウスの女性弁護士の増加という状況も踏まえ、「女性弁護士カフェ」のような様々な業務スタイルの弁護士を講師として若手会員を対象とする交流会をウェブによる方法も

含めて開催したり、記事等でロールモデルを提供するなどの取り組みも取り上げています。

野坂：第三次基本計画の大目標や横断的課題も目新しいものになっていますが、どのような思いが込められていますか。

太田：第二次基本計画の大目標は、「性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる弁護士会を実現する」でした。今回の大目標は、「ジェンダーバイアスを排除し、多様な価値観を尊重する持続可能性のある弁護士会を実現することにより、弁護士・弁護士会及び司法への市民の信頼を高める」です。前段については、男女という概念に囚われず多様な価値観を尊重すること、そして、それが持続可能性のある弁護士会を実現するために必要だということを考えていく必要があるということです。後段は、弁護士や弁護士会、司法が社会から信頼を得るためには、多様な価値観を尊重する弁護士によって弁護士会や司法が成り立っているという前提が不可欠ということです。これらの認識を大目標として定めたことが大きな特徴だと思います。

また、横断的課題①の中に、「男女共同参画の理念の共有化を推進する」というのが加わりました。改めて何のために男女共同参画を進めていくべきなのか、会員皆が共通認識を持った上で、これからの5年間、男女共同参画の推進に向けて取り組みましょうという趣旨です。

2 働き方の多様化と弁護士会

野坂：第三次基本計画の中で、女性会員の業務キャリア形成のサポートという重点目標において、インハウス等の多様な働き方をする弁護士を含めたネットワーク作りを支援するという項目もあります。イン



2021年度男女共同参画推進本部 本部長代行

太田 治夫 (37期)

- (1) 弁護士 22 人の共同事務所（経費共同型）のパートナー
- (2) 当本部立ち上げ時（2008 年度）の副会長。現在は東京都弁護士協同組合理事長も兼ねる。

ハウスと法律事務所の勤務弁護士の両方を経験するような弁護士としての幅広いキャリアパスの形成や、インハウスが会務に参加しやすくなる支援策は会員の関心が特に高いのではないかと思いますか、いかがでしょうか。

中井：インハウスの会員は、特に会社の方から、当然、勤務時間中は業務に専念するというような制約がある中、会務活動にどうやって取り組んでもらうのかという点が、重要な課題と思っています。従来、当会でも、法律事務所に所属する会員がほとんどだったのが、現在、約1割の会員がインハウスと把握しています。その中で、ウェブ化によって、インハウスの会員がかなり会務活動に参加しやすくなったと聞きました。

野坂：元インハウスの石井委員、インハウスの会務活動についてどうお考えですか。

石井：ウェブでの会務参加という点で恩恵を受ける会員が多いと推測します。会務参加には、会社の上の人の理解が重要ですから、法務の担当役員・法務部門長等の役職に、弁護士、特に女性が増えると、昼間の会務参加についても会社の理解が得やすいのではないかと感じます。特に法務部門・知財部門では、業界団体の勉強会に他社との顔合わせも兼ねて業務時間内で出席することが通例でした。例えば、薬剤師（薬機法17条参照）と同様に、法務関連部門の責任者は原則として弁護士という規定を置くところまで進むと、弁護士会の会務について、会社の業務にもメリットがあると理解を得られるのではないかと感じました。

野坂：中井副会長、インハウスと法律事務所勤務弁護士の両方の経験を含むキャリアパスという観点では、特筆すべきことはありますか。

中井：一例ですが、弁護士業務改革委員会の中にイン

ハウス部会があります。そこではインハウスの会員も多いのですが、一般の法律事務所所属の会員もいて交流を図っていると聞きますので、そういった活動が広まっていくと、横断的キャリアパス形成もやりやすくなると思いますし、インハウスの多い委員会等でそういう取り組みをしていくと、同様に交流が進むと思います。

3 なぜ30%が必要なのか

野坂：第三次基本計画を策定する中で、特に議論があった部分があれば教えてください。

太田：第二次に続き、数値目標を若干上げた点です。会の政策決定過程への女性会員の参加の推進のところ、常議員及び委員会委員の女性割合30%程度をめざすと表現しました。30%は、女性会員割合からして過大な要求ではないか、女性会員に負担を多く強いるものではないかという意見が男女を問わずありました。ただ、臨界点・クリティカルマスなどともいわれますが、組織の中で、一定のグループが発言力をもつようになる目安として30%を超える必要があるという考えから、それをめざしましょうということで個別目標になりました。現実的には、当会の女性会員割合はようやく20%に達した程度です。しかし、細かく見ていくと、委員会等で活動する世代、特に比較的最近登録された会員の割合等を踏まえると、25%を当面の目標とするのは決して難しいことではないと考え、行動計画は、当面の目標を25%にしました。勿論、単に数値目標だけが一人歩きするのではなく、実質的な参加が必要です。参加しやすい環境整備や、意見を述べる機会を工夫して設けなければいけないので、ウェブ会議化等の手法を使うことが不可欠です。



2021年度男女共同参画推進本部 事務局長

芹澤 眞澄 (43期)

- (1) 弁護士1人の事務所の経営者。弁護士7人の事務所のパートナーから現在の事務所に移籍、2017年より代表弁護士、2020年より単独経営
- (2) 第二次男女共同参画基本計画策定時(2016年度)副会長、2017年度より2021年度まで男女共同参画推進本部事務局長

鈴木：やはり、計画作成の際、一番議論されたのは数値目標で、30%という数値は色々な委員会から難しいという意見が出ました。男性ばかりの委員会もあり、女性の正副委員長を出すのすら大変なところに女性委員を30%にしろと言われても、という感じだと思います。しかも、入りたいと言ってくれる女性会員がいないと、その委員会に女性は入らないわけですから、それは無理だ、というのはもっともだなと思いました。そこで、私としては、そのような現実を踏まえると、委員会全体の委員数における女性委員数が30%いけば、それはそれで一つの目標達成なんじゃないだろうかという意見を本部で言いました。

中井：数値目標に関しては、確かに、意見照会の際に異論もあったところですよ。これに対しては、私も逆に異論があって、これまでも数値目標があったからこそ少しずつでも色々なことが改善してきたと感じています。やはり何か目標がないと、そこに向かっていくことはできないと思うので、数値目標は大事だと考えています。なぜ女性委員が少ないのかということ、各委員会で考えていただき、そこを顧みることが、まさに、この数値目標の意義でもあると思います。そういう意味で、今回、数値目標が明記されたのは、本当に良かったなと感じています。

鈴木：各委員会における女性の正副委員長の数値目標は、本当に第二次基本計画から事あるごとに言った結果、ほぼ達成しましたもんね。

芹澤：そうですね。8割に迫ろうとしています。

鈴木：(各委員会に女性正副委員長を)3人に1人ぐらいい入れましょうというのは、そんなに無理な目標じゃないですけど、やはり、女性の会員には負担をかけちゃってるなと思う委員会も多くて。

中井：女性会員含め、この状況を改善していくには、自らが立ち上がらなきゃいけないという気持ちを持ってやっていただけたらなと思っています。

4 ウェブの特長を生かすには

野坂：現状の女性会員の割合よりも高い数値目標になると、環境の整備も必要になってくると思うのですが、職務の合理化や委員会のウェブ参加なども一緒に進めていくイメージですか。

中井：そうですね。何度も言うようですがコロナ禍もあって、会議のウェブ化なんかとてもできないと思ったところが、誰もがウェブ会議に参加できるという数年前には考えられなかった時代になりました。今後コロナ禍が収まっていく中で、リアル会議も大事ですが、ウェブ会議を継続できるかどうかは、すごく大事なことでと考えています。したがって、これからも当会としては、ウェブ会議を進めて、維持、発展させていくことが大事だと感じています。

芹澤：効率的な委員会の運営も大事だと思います。ポイントを絞った進行、議事運営方法や進行役のスキルも、会員の側が努力して深めて行く必要があります。

太田：そうですね。委員会の時間は大体どこも2時間ぐらい取ってありますけど、本来、1時間半で何とか収められるのではと思います。

議事の進行にメリハリをつけて、報告事項は簡単に、本当に議論すべきところは議論するというようにすれば、もっと負担も軽くなりますね。ウェブ会議でも時間を取られるのは負担だと感じる会員も多いと思います。そうした会議の中身の問題も検討していただければと考えています。

中井：時間の問題の改善は、女性会員だけでなく、



男女共同参画推進本部 事務局次長

鈴木 健二 (50 期)

- (1) 弁護士 3 人 (10 期代, 40 期代) の共同経営 (登録以来同じ事務所)
- (2) 監事, 図書館嘱託を経験し, 現在は複数の委員会に所属しており, 業務時間における会務活動の占める割合が多め。

全ての会員に共通するメリットがあると思うんですね。太田委員が仰ったように, お互いの時間を大切にするという心掛けが, すごく大事ですよ。

芹澤: ウェブとリアルだと, やはりリアルの良さもあるんですね, 人間関係を築くという。

そうすると, ウェブの推進だけでいいのかという問題もあって, それもコロナ禍が収束していく中で考えていかなきゃいけないと。だから, 例えば, 第何回目はリアル開催という形で決めるなど, リアルに会える機会を持つことも大事という気がするんですね。会員相互の理解だとか, 連帯感とか, 会内民主主義の充実とか, 偉そうなことに聞こえますけど (笑)。要するに, 色々な意味で, リアルとウェブのバランスを, 今後, 考えていかなきゃいけないですよ。

水谷: 会務とウェブについてはメリット, デメリット両方あって, メリットも沢山あるのですが, 実は芹澤委員が仰ったように, 委員会活動で人的関係を築くという点が, すごく大きかったと感じています。私もインハウスから, いわゆる弁護士業に戻ってくるときに, 委員会はすごく橋渡しになったのですが, じゃあ, それが果たしてウェブでできたのかと振り返ると 10 年前の話ですが, ちょっと懐疑的です。そうすると, 運営の点で思うことは, 大きな会合については, 運営側, いわゆる正副にあたる委員は, 基本的には来場型にして, そうじゃない人はウェブでもいいよと, ハイブリッド*3 という形にする。もちろん, 正副でも, 差し支えがある場合はウェブでも良いというようにすると, 運営としては円滑に進むと思います。あと, 部会や PT は, 相当程度関係が深まるまでは顔が見える関係で進めないと, なかなか深度を

測りづらいので, 運営の仕方を工夫してハイブリッドも含め, 緩急のつけ方が大事ではないかと僭越ながら思っています。

野坂: 今回の第三次基本計画では, 理事者のクオータ制*4 については定められませんでした, どのような議論がありましたか。

太田: 第二次基本計画では, 理事者に毎年少なくとも 1 名以上, 女性会員が含まれるようにするという個別目標があって, 諸施策を講じても安定的, 継続的に女性理事者の就任が困難であれば, ポジティブアクション, クオータ制導入を含む検討を行うと行動計画に明記されていました。この個別目標を 5 年間掲げたところ, 2015 年度以降は女性理事者が継続して就任しました。この実績の中で, 2020 年度に「女性副会長クオータ制導入に関するワーキンググループ」が設置され議論が行われましたが, そのワーキンググループでは, 副会長の定員は 6 人のままで, 向こう 5 年間は, 2 人以上の女性理事者が選出されることをめざすとの結論になりました。そこでの議論では, クオータ制導入に賛成する意見は多数を占めませんでした。これは会員の協力のもとで女性理事者が継続して就任しており, 特にこの 5 年間のうち 3 年間は, 理事者のうち 2 人が女性だったこと, また, クオータ制そのものが持つマイナス部分も考えるべきだという意見, つまり, 平等原則とか民主主義原理, それと劣位化という難しい議論があり, 単純に言えば, 同じ役職者の中で違った方法で選出された者が劣位に見られるという議論だと考えてもらえばいいです。これらのマイナスを考えると, 現時点で直ちに導入する必要性が認められないという結論でした。6 人のうち毎年 2 人以上というのは,

*3: ここでは, ウェブとリアルでの参加を組み合わせた会議開催方式のこと

*4: 格差是正のために少数者 (本稿では主に女性) に一定の (定員の) 割り当てを行うこと



2021年度副会長
中井 陽子 (54 期)

- (1) 弁護士 2 名の事務所の代表弁護士
- (2) 2021 年度副会長 (男女共同参画推進本部担当), 2007 年～2011 年調査室
嘱託

厳しい目標だと思います。行動計画では、これを5年の間に諸施策を通じて実現しようとしています。それが困難なら積極的改善措置導入の検討も行うとありますので、決してクオータ制についての検討はもう一切しないということではありません。

芹澤：本当に（女性理事者を増やすには）職務の合理化という環境整備が大事でしょうね。

中井：2021年度は、まず一つ大きなところで、当会は電子決裁を導入しました。これは実際、理事者として経験しないとイメージしづらいと思うのですが、今までは稟議書を紙で上げていまして。1日に、20～40件程度あるんですが、一部を除きすべて電子決裁にしました。それによって、事務所でも決裁できるようになったので、決裁に要する時間が相当短縮されましたし、並行して理事者は、週1回のテレワークを導入しましたので、弁護士業務との両立が少ししやすくなったと感じています。

芹澤：例えば委員会への出席が、事務所からということもありますか。

中井：はい。あります。そういう意味では、ウェブで委員会を行うことは、実は理事者にとってもメリットがあるということになります。

野坂：それなら、積極的に理事者になろうと思う弁護士も増えてくる可能性がありますよね。

中井：そうですね。以前より、そのような負担感が減っている部分もあると思います。

5 業務のスマート化って？

野坂：最近の特徴である業務、会務のスマート化についてさらに詳しく伺いたいと思います。

鈴木：ここで言うスマート化というのは、IT用語で、情報通信技術を活用して、場所や時間に拘束され

ない柔軟な働き方を意味するスマートワークからきているというのが、個人的な認識です。

幸か不幸か、コロナ禍で一気にスマート化は進んだと思います。会務のスマート化は、基本的には弁護士会の活動である総会、常議員会、委員会活動等々におけるスマート化を指しますが、会主催の研修等は業務の部分もありますし、業務に必要な各種申請関係の6階での窓口業務も、一種、会務のスマート化でもあり、業務のスマート化でもあるのかなと。

業務のスマート化は、事務所における記録の電子化とか、所属弁護士のスケジュール管理を一元化するとか、テレワークを進めるなどが考えられます。具体的な業務のスマート化については『自由と正義』2021年10月号の「～中小規模事務所のための～弁護士のテレワーク」やその執筆者である高橋喜一弁護士（第二東京弁護士会）の動画とかを見るとわかりやすいです。それによると業務のスマート化が進みやすい事務所って、トップの弁護士がITに強くてトップダウンで進められる事務所と感じました。

実際、私の所属事務所のように共同経営の事務所でも、しかも期のバランスがばらばらだと、上の期はスマート化とは何かというところから始まって、ウェブ会議もPC操作の問題があり、業務のスマート化はなかなか難しい。なので、私は、「会務のスマート化」についての関心が強く、理事者にも窓口の電子決済やウェブ申請を提案しましたがなかなか進みません。唯一進んだのは委員会のウェブ開催ですが、介護・育児中の会員、多摩支部の会員などにはメリットがあったと思います。弁護士全般に言えることですが、移動時間がかかると非常にロスな訳です。スマート化によって、移動を伴う業務はかなり改善できると思っています。だから、ワーク・ライフ・



男女共同参画推進本部 委員

石井 悦子 (60 期)

- (1) 弁護士 2 名の事務所 (家族経営) 経費負担なし
- (2) インハウスを経て現職

バランスの実現のためにもスマート化は非常に重要なことと考えています。

野坂：ありがとうございます。水谷委員は、業務のスマート化で実施されていることはありますか。

水谷：うちは小さな事務所ですので、ごく一般的なことですが、まず、依頼者との打ち合わせを Zoom 等のできるようにしたところと、fax の送受信ですね。実は受信しかウェブ化をしていなくて、送信ができないところが問題でした。セキュリティとの戦いになりますけれども、届いた fax と郵便物もスキャンして取り込んでストレージに入れています。あとは、各自の案件を一覧にしてスプレッドシート*5 管理にして進捗等を皆で追えるようにしました。

野坂：業務効率の面ではどうでしょう。

水谷：うちのような郊外にある事務所は、移動だけで時間を取られますので、ウェブ化なしには立ち行かないと思います。事務局への指示もタイムリーになり、格段に業務効率が上がったと思います。一方、ただ一つ遅れているのが fax 送信の部分で、これも電子化すると、ある程度の費用がかかるんですね。今までは、所長である私が事務所に出て、休日でも fax することがありました。年明けには送受信のセット機を入れるので fax 送受信がメールでできるようになる予定です。

野坂：デメリットはありますか。

水谷：二つデメリットを感じています。一つは事務局側の話で、電子化のためには郵便を開封する人と書類をスキャンする人が必要ですので、事務局の完全なリモート化はほぼ不可能だし、電子化すればするほど、単純にスキャンやファイル整理のためのマンパワーが取られ、事務局の負荷は下がらないことが

一つの大きな問題だと思います。一方で、弁護士は、自宅でも移動先でも仕事ができるようにしましたが、そうすると、勤務弁護士は、土日作業している人が増えてきたのも事実です。もちろん、平日は早く帰れるからいいというのであれば良いのですが、常日頃、仕事に追われているという感覚が、特に勤務弁護士にとって精神的に追い詰められる結果にならないかというのは今後改善が必要な大きなデメリットだと思っています。

鈴木：電話の転送などは考えていますか。

水谷：電話の転送は、各自が業務用携帯を利用して事務所の電話に対応できる状況になっています。

野坂：私の事務所でも Box というクラウドストレージを利用して、さらに経理上のデータを含む案件管理システムが Box と連携しています。各弁護士はどこからでも Box にアクセスして必要なデータを見ることができますので、どこでも事務所とほぼ同じように仕事ができる環境になっています。

石井：そのほかはいかがでしょうか。

野坂：判例検索システムも自宅から使えますし、弁護士によっては、書籍もネット上のサブスクリプション型の閲覧サービスも活用して、自宅でも事務所と変わらない環境を作っていますが、水谷委員も仰ったとおり、郵送物は、事務局が事務所でスキャンして弁護士に転送するなどの負担があります。ただ、私の事務所では事務局一人一人にパソコンを貸与して自宅で作業ができるようにしており、事務所にいなければできない作業は、例えば、事務局の半数の人数で対応し、あとは自宅でも作業してもらえるようにするなどして、緊急事態宣言下は半数の事務局の出勤で回せるように工夫しました。結果的に、お子

* 5 : Google 社が提供する表計算ソフトのこと



男女共同参画推進本部 委員

水谷 江利 (62 期)

- (1) 弁護士 3 名の法律事務所 (2022 年 1 月より弁護士法人) の所長弁護士
- (2) インハウス、勤務弁護士を経て 2015 年から東京郊外で独立

さんが病気などの際にも自宅で執務してもらえるような環境が整いました。

野坂：企業ではいかがでしたか。

石井：法務部門の範囲で、地震等の災害時の業務継続のため紙媒体の稟議書等も含めウェブ化を試行しました。部内希望者に基本的な機器を準備し、部員に紙媒体の PDF 化、格納、検索用 Excel 作成依頼、業務フロー作成、評価等をし、費用や稟議の手続等を進め、部員の協力を得てウェブ業務を試行し、意外にうまくいくことが検証できました。メリットは、心理的に安心して仕事ができることです。会社の雑多な業務や電話に中断されず集中できることと、同じ時間を同じ場所で過ごさなくても情報が共有できるメリットを強く感じました。個人的には、朝の生産的な時間を通勤せず業務に使い、家族に行ってらっしゃい、お帰りなさいと言えるようになったことがメリットです。デメリットとすると、社風の問題でテレワークへの風当たりが結構あったところ

野坂：ほかはいかがですか。

中井：私の事務所では、最近クラウド電話を導入しました。音声なども問題なく、最大のメリットは、外線スマホで受け、受けたものをほかの弁護士のスマホにつなぐこともでき、外線番号で依頼者にもかけられるため、携帯番号を知らせずに外線電話の番号で連絡が取れ、非常に便利です。当事務所では fax は、受信した時点で PDF 化され、若干、事務局の省力化もできました。

芹澤：依頼者の中にも、法律事務所での打ち合わせに移動時間がかかり負担だという方も結構いらっしゃり、ウェブでの打ち合わせは好意的に受けとめられていると感じています。子育て中の方、企業の方にも歓迎されることがありますね。表情を見なが

ら、時には画面共有しながら打合わせができ、事案によりますが業務効率が良く、喜ばれると感じています。

6 会務のスマート化はどう実現する？

野坂：ありがとうございます。では次に、会務のスマート化について、2021 年度に理事者が取り組んだことを教えてください。

中井：先ほどお話ししましたとおり、理事者業務の負担軽減のため、電子決裁を導入して、週 1 回のテレワークを推進しています。また、常議員会については多摩支部とウェブで繋いで実施しています。一番大きな問題点は、入会審査の際、機微な個人情報の資料は机上配付せざるを得ず、すべての常議員会のウェブ化は現時点では難しいです。ただし、多摩地域に事務所や住所がある会員については、多摩支部会館から常議員会に出席でき、時間的、場所的拘束は少し緩和されました。会館の電波状況の問題は、現在の Wi-Fi 環境を維持しつつ、当会独自の Wi-Fi を導入することが決まり、現在その手続き中です。

鈴木：当会独自の Wi-Fi の範囲はどうなりますか。

中井：当会の専有部分とクレオなどでも使えるようにしたので、2階～8階を予定しています。

野坂：会務のスマート化について、鈴木委員はいかがですか。

鈴木：主に委員会活動で、今後の会議の開催方法が問題になってくるのではないのでしょうか。リアルとウェブそれぞれを好む会員のご要望も非常に強くて、悩ましいところですが、基本的に、ハイブリッドになると思います。そして、ウェブ利用促進のために各種ツールの使い方の研修を積極的に開催するのが



男女共同参画推進本部 委員

野坂 真理子 (60 期)

- (1) 弁護士 11 名の事務所のパートナー弁護士
- (2) 出産後、約 2 年間の育児休暇を経て復職

いいと考えています。ただ、ハイブリッドは機材や環境整備にお金がかかりますので完全ウェブの方が財務的メリットは大きいです。しかも、ハイブリッドだと、リアル参加者数が不明のため、どの程度の広さの会議室を押さえていいかわからず、事務局に負担がかかります。また、準備も複数のマイク、モニター、PC等を繋げて準備するだけで、15分～30分程度かかり、撤収もあると、2時間の会議で前後30分ぐらいかかるという問題もあります。一方で、先ほども話に出ましたが、正副ぐらいはリアルで話しながら進行できないと、なかなか難しいですね。男女共同参画推進本部は完全ウェブなので画面もマイクもオフにして「黙ってたら役割振られずに済むんじゃないか？」という誘惑に駆られてしまいますけど、リアルだとそうもできませんからね。この他、男女共同参画推進担当委員との懇談会では、雑談ができないのが辛いという意見も聞きました。そうすると、委員会が終わったあとに、ちょっと話ができるというリアルのいいところを残しつつも、無理な人はウェブで参加というハイブリッド方向かなという感じでした。したがって、お金に関してはかかるのかなど…。

中井：そうですね。機材については、徐々に良くなっていますので、仰るとおり、完全リアルか完全ウェブのどちらかに統一したほうが、職員含めてのスマート化が可能になりますね。

鈴木：そうなんですけどね。委員会の人数次第かもしれないですが、それでもリアルのみ、ウェブのみってというのは厳しい気がしています。

ウェブのみとした場合のことに少し関係してくるのですが、例えばリアル参加の委員会の後、ウェブの委員会があるときや、期日の関係で東京地裁の後、横浜地裁でウェブ期日があるときなどに対応できる

よう個別ブースを導入したらいいと思います。

芹澤：個別ブースの設置は、重点目標Ⅲ②となっています。

野坂：今後、業務・会務のスマート化でやってみたいことはありますか。

鈴木：総会は、議事を見るだけの、株主総会の参加型方式であればいいのかなど。日弁連は、一応ネットで見られます。当会も多摩支部には中継していますよね。あとは、個々の会員の事務所や自宅から見られるようにするかですね。

7 慣れればできるスマート化

野坂：皆さんありがとうございます。総括として、太田委員に感想をお願いします。

太田：私個人のことを言うと、事務所は年齢層が高く、経費のみ共同でそれぞれ仕事をしている状況なので、なかなか足並みを揃えにくいですが、機器とかシステムの進化に伴って、あっという間に状況は変わってくると思います。個人的には、仕事関係では依頼者に引っ張られている感があり、依頼者から「Boxにデータ上げておきました」なんて言われると、「何のBox??」というレベルで四苦八苦しています。

一同：(笑)

太田：慣れれば変わっていくと思いますが、第三次基本計画の実現にとって、弁護士会も会員もそれぞれがスマート化を進めていくことが大事です。我々も、それに対応できるように取り組んでいきたいと思っています。気付いたことはどんどん声に出していき、行動計画を一つずつ実現させていくことができればと思っておりますので、今後ともよろしくお願ひします。ありがとうございました。

野坂：本日はありがとうございました。

ダイバーシティ社会の中での弁護士業務 ～色々な働き方をしてみよう！～

昨今、弁護士を取り巻く環境が変化し、若手弁護士、特に女性弁護士がインハウスに転身する例が増えていると言われております*1。複数の職場で働いた経験を持つ50期代後半と60期代後半の弁護士5人が、自身の経験を踏まえ、弁護士のキャリアや弁護士会に期待することについて語りました。

参加者のプロフィール

A 弁護士

女性：50期代後半。
会社勤めを経験後、
弁護士。2つの事務所を経て、現在は10人強が所属する事務所のパートナー。会社勤めの配偶者と子ども2人。

B 弁護士

男性：50期代後半。
10数年勤めた事務所から独立し、現在は一人事務所を経営。

C 弁護士

男性：60期代後半。
小規模で専門性の高いブティック事務所から、企業法務案件を幅広く扱う大規模事務所へ移籍。一般企業への出向経験あり。

D 弁護士

女性：60期代後半。
一般民事系事務所を経て、現在資源系の企業でインハウス2社目。子ども1人。

E 弁護士

女性：60期代後半。
ブティック事務所
で民事・家事系の事件を中心に担当。流通系の企業のインハウスに転職し、現在2人目の育休中。

弁護士としてのキャリアや、 独立・転職のきっかけについて

A：私は、20年程前、新卒総合職で企業に入り、経理を担当していました。ただ、今で言うガラスの天井を感じたり、女性は制服を着るとか着ないとかから揉めて、『ここで頑張ってもずっと女性であるということがついて回る』と思って、専門職になりたいと考えました。その時、会社で自分が直面しているのは男女差別という憲法問題だと気づき司法試験を受けることにしました。弁護士になってからは、3つの法律事務所を経験していますが、最初の事務所から移籍したのは、事務所の経営環境が変わった際に自分の事件がまだ少なく事務所に貢献できなかったという面もあると思います。2つ目の事務所は、まだ子どもが小さく、母の病気が重なってすごく大変な時期だったのですが、より自由な環境を求めて移籍することになりました。現在は、30代

から80代くらいまで10人強が所属する事務所で、パートナーを務めています。交通事故事案が多く、社外役員もやっています。

B：僕は国家公務員志望だったのですが、不祥事が多い時期と重なって、弁護士志望に変えました。

最初に入った事務所に10数年勤めていましたが、元々の所長が引退した後仕事が減ってきて、所内の雰囲気ガシガシしてきてしまっ。それで独立することにして、自宅のある駅の隣の駅に事務所を構えました。弁護士は自分一人なのですが、事務的な面まで手が回らないので、元々、他の法律事務所で秘書をしていた妻に専従者として入ってもらい、職住近接でやっています。裁判所や自治体等の行政関係からの仕事が多いですね。何やかんやで10数年経ったというのが正直なところで、今は飲み会で営業するような時代でもないですし、基本的に定時で仕事するというのが弁護士を継続してきた中で大事なことです。

*1：JILAホームページによれば、2020年6月現在で全弁護士のうち女性弁護士は19.1%であるのに対し、インハウスのうちの女性割合は40.7%である。弁護士全体のインハウスの率は6.5%であるのに60期代では10.3%である。

A: 飲み会などで営業される弁護士もいると聞きますが、私もB会員も、そういう営業はしていなくて、過去の事件のつながり等から仕事に来る感じですよ。

C: 今も昔も、過去の事件で来るというのが理想らしいですね。私も元々、公務員を考えていたのですが、法律が好きなので、法律を専門に仕事にしようと弁護士になりました。最初の事務所はある分野を専門にした少人数の事務所ですが、しばらく大きな案件がない時期が続いて、3～4年で仕事もマンネリ化してしまっていたところで、一年ほど企業に出向しました。会社員経験をしてみて、人数の多い所でコミュニケーションをとりながら仕事するのは面白いと感じたことや、よく一緒に仕事をしていたパートナーの弁護士が亡くなったことをきっかけに出向から復帰後、転職を決めました。現在の事務所と大手企業と2つ内定が出たのですが、自分はインハウスに行くにしてもジェネラリストとして色々なことに対応できることが必要だと考えていて、でも自分はまだ経験が足りないと思って事務所の方に入りました。今の事務所で経験を積んで、今後、パートナーになれそうならそれをめざせばいいし、今後家庭を持ったり状況が変わったりしてワーク・ライフ・バランス等を重視するようになったらインハウスに行けばいいと思っています。

現在の事務所は定例会議が多いので、そこで共有される事務所の状況や、パートナーの働き方を見ていると、居るだけで勉強になります。売上げのプレッシャーはなくて、アソシエイトは事務所のパフォーマンスを上げることに集中すればいいという感じですよ。

A: 法律事務所って、やっぱり中心的な弁護士の年齢とか経営状況にもすごく左右されますね。

D: 私は、何となく流されて今に至ります。身内の都合で、大卒後は家業を手伝ったりしていたのですが、

勧められてロースクールに進学したのが弁護士になったきっかけです。卒業後出産し、その後合格したのですが、小さい子を育てながら就活しても全然ダメで。大学院の先輩が拾ってくれて、事務所に入りました。何の不满もなかったのですが、子どもが小学校に上がってから、スケジュール調整がどんどん難しくなり、インハウスに転職しました。現在は2社目です。

事務所には産休・育休制度があり、勤務時間なども柔軟でしたが、子どもが小学校に上がったことで仕事と育児の両立が一時的に難しくなり、忙しい時期に子どもの学校が学級閉鎖になったのがとどめとなって、『もう限界』と思ってしまいました。今は子どもも大きくなってだんだん手が離れてきたのと、一般民事の仕事が好きだったのとで、あの時期だけ乗り切れればよかったのにな、と思っています。

E: 私は大卒後フリーターをしていて、いつまでもふらふらしていても仕方がないと思ってロースクールに入り直し、ブティック事務所の民事・家事の部門で、刑事などもやりながら、訴訟メインで仕事をしていました。離婚事件が多かったです。でも、報酬は部門ごとの売上げ連動で、民事・家事は単価が低いので一番忙しいのに報酬は少ない。しかも、そこは、代表が入所時に「一年は妊娠するな」というようなところで。忙しく仕事しても公平に評価されないし、この働き方を続けるなら出産は諦めるしかない。それで、30代半ばになって、出産のリミットやワーク・ライフ・バランスを考えてインハウスに転職しました。

A: 男女共同参画推進本部の懇談会でも、離婚事件等の単価が低く対応の困難な案件を女性弁護士が受任する傾向にあるという話は聞きました。女性が女性弁護士に依頼する傾向があるため、女性の社会的な貧困問題が、女性弁護士の収入や業務の負担

の問題につながっていると言われています。

私は最初の事務所に入所して短期間で妊娠しましたが、所長は心から「おめでとう」と言ってくれました。私ももし今後そういうことがあったら、内心色々あったとしても絶対そう言おうと決めています。今の事務所では、中心的な世代になっていますが、今後入所する弁護士が育休・産休等の都合で休むときにも調整がつきやすいよう、人数的にもっと大きい事務所になりたいと思っています。

インハウスから事務所勤務に戻る可能性はありますか。

E: 2人続けて3、4年待って、その間の弁護士会費や社会保険も負担してくれている会社ですので、直近では考えていません。

何故、女性弁護士がインハウスになる流れになっているのか？

E: 私が今いる会社は、比較的女性を主な顧客層とした会社なので、働く女性に手厚く、制度も整備されています。安心して産休育休が取れるのは、インハウスに転職した大きな理由でした。入ってしまえば、会社員という枠の中で守られて、代替要員もいて。一生懸命タイミングを見計らわなくても産休が気楽にとれる。不妊治療に協力してくれる会社もあると聞きます。事務所というのは、どうしてもまだ、夜遅くまで仕事をするという実態があるので、定時、時短という制度は魅力的に映ると思います。あとは、私の場合、売上げを気にしなくて良くなり、気が楽になりました。

B: 僕がいた事務所のいいところは、定時があったんです。だから、仕事がずれ込んで生活に影響を与

えることは少なかった。

それから、僕の後輩の女性弁護士は、保育園や幼稚園からの呼び出しがあるといつでも行けたし、病気で来れないという日も休みが取れた点は良かったですね。事務所がそれほど忙しくなかったというのがありますが、ボス弁が自分の子どもを持って、育児にコミットした影響もあると思います。大変さがわかるから。

D: 私はちょっと特殊かもしれませんが、事務所にいたときの方が子どもを持つ女性弁護士に配慮があったと思っています。今の会社が、もともと女性総合職がほとんどいなかったというのがあるかもしれませんが、インハウスの方が逆に、腫物扱いというか。「株主総会前は泊まり込みがあるから」「監査は出張が多いから」と、子どもがいると無理と予め決めつけられてしまって。私は色々な業務を担当したいのに、「契約書レビュー中心でいいですか」と言われてしまう。就職活動でもそうでした。無理じゃないことを示すために「やります」って言うのですが、配慮はないので、あとからやっぱり辛いと思ったりすることもあります。

A: 確かに、会社の業種や、女性割合も女性の扱いに影響すると思います。要は、「女性だから」ということが先に来ってしまう。私が勤めていた会社も、一般消費者向けの会社ではなく、女性比率も少なかったせいか、総合職でも〇〇当番をするかとか、女性だからこの部門の担当が比較的楽だろうとか、受け入れる方もどうして良いか分からず、そうになってしまうと感じました。

今でも子どもが小さいと、会社がマミートラック*2的な扱いをする時があると思いますが、E会員は産休から復帰するにあたってそういう不安はありますか。

*2: 産休・育休から復帰した女性が比較的責任の軽い仕事の担当になる、昇進・出世コースから外れるといった状況になること。

E: それはあります。妊娠前は主に海外を担当していて、月に2回ほど海外出張がありました。もうそんな働き方はできないのかな、と残念に思ったり、どうやったらできるだろうと考えたりしています。未就学児だと発熱等のイレギュラー対応も多く、長期や海外の出張は難しいと思います。夫は協力的ですが、会社員で夜遅く、出張もかなりあるので、急な対応は難しいかな、と。復帰にあたって詰めていかなければならない問題と思っています。うちは、どちらの両親も遠いところにいる、協力は無理なので、夫の出張中ワンオペになると、シッターさんとかに頼らざるを得ないでしょうね。

A: 私の夫も一時出張が多く、その間ワンオペになって怒りが蓄積しました(笑)。シッターさんも、私は使い始めたのが遅かったのですが、定期的に使い慣れれば働き方にも柔軟性がでるし、気も楽になります。お金はかかりますけどね。

C: 男性弁護士でも、すごく忙しい事務所からインハウスに行く人が多いという感じはします。確かに女性のほうが多い気がしますが、いずれもワーク・ライフ・バランスを考えてのことだと思います。

今いる事務所は、所長を中心に女性弁護士の働き方を結構考えていて、時短勤務だったり、定時で帰ったり、状況に応じて柔軟な働き方が可能です。男性弁護士の方は、パートナーになるか辞めるかという選択をしがちですが、女性弁護士は、柔軟に自分で選択しています。子育てしながらバリバリ働きたいとパートナーに就任する所員もいますし、パートでアソシエイトを続けている所員、その中間の所員もいます。インハウスに人が流れる傾向が続く

のかどうかというのは、各事務所の工夫次第で変わってくると思います。

弁護士会に望むこと

D: 研修がオンデマンドだったらいいなと思います*3。インハウスだと昼間の研修は参加しづらい。かといって、夜の研修も子どもがいると参加しづらいです。会のシッター制度はありますが、会館に子どもを連れて来る必要があり正直使いづらいです。

E: 私は今育休中なのですが、会報や連絡等はすべて会社に来ます。会には、送付・連絡先を自宅にして欲しいと要望したのですが、それはできないとのことでした*4。会社の人にとっては意味が分からない選挙のハガキなどもあり、その転送や連絡事項の伝達等で会社に手間をかける負担もあり、会には柔軟に対応して欲しいと思います。

執務時間中の会務関係の会議出席を認めない会社もあり、有給を取って参加する会員もいると聞きます。東京のように大きい会では、絶対的な会務量から考えても、必ずしも全員が会務に参加しなくてもよいのではないのでしょうか。

B: 私は、会の外部からの理解という意味合いでは、東京三会統一して欲しいですね(笑)。というのは冗談にしても、三会で行っている事業で、毎年幹事会が変わって連絡先や担当者が変わるの改善が必要だと思います。

A: すごく大きな希望も出ましたが(笑)、皆さん、本日はありがとうございました。

*3: ライブで開催された研修の多くは、後日「東弁ネット研修」としてウェブ上に動画掲載されている(現在約600件)。
<https://www.toben.or.jp/members/index.html> (会員サイト左バナー)

*4: 当会からの郵送物の送付先は、総会や選挙、網紀関係の文書等以外は、登録上の自宅住所宛への変更が可能である。
<https://www.toben.or.jp/members/madoguchi/tourokujikou.html> (会員サイト)