

あてきなパートナーシップ…

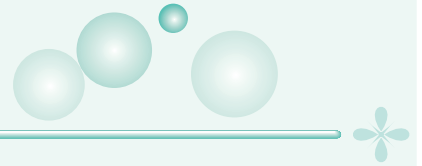


女性弁護士とともに時代を拓く

女性弁護士は、あなたのパートナー

第二東京弁護士会
Daini Tokyo Bar Association

はじめに



当会は、2007年（平成19年）1月の臨時総会で「第二東京弁護士会における男女共同参画基本計画」を決議し、同年3月に男女共同参画推進プロジェクトチーム（PT）を立ち上げました。

また、当会は、2008年（平成20年）3月に、女性弁護士支援のためのパンフレット第1弾「女性弁護士のためのライフプランニング」を発刊しました。おかげさまで、このパンフレットは、日弁連、各弁護士会やその会員にも好評を得ました。

「先駆的であること、リベラルであること」は、当会の持ち味ですが、男女という項目の語り方が、「女権」、「両性平等」、そして「男女共同参画」へと変遷してきた中で、当会は、常にそのフロントランナーであると自負しています。

例えば、当会は2004年（平成16年）以降、毎年理事者のうち常に1人は女性会員です。また、2008年（平成20年）度は常議員会副議長を女性会員が務めました。女性会員比率は全国一です。

このようななかで、本年度、当会は、女性弁護士支援パンフレットの第2弾として、この冊子を作成しました。

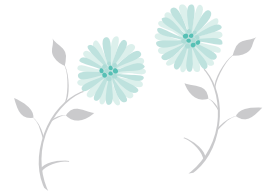
今回のパンフレットのコンセプトは、女性は男性のパートナーであり、男女共同参画は、自然なもので、女性との協働は男性にも大いにメリットがあるという認識を共通にしようというものです。この冊子は、女性弁護士を積極的に採用し、協働している男性会員へのインタビュー、従来男性ばかりで占められていた分野で活躍している女性会員へのインタビューから成っています。また、末尾には、出産・育児等への具体的な支援制度を掲載しましたので、これを参考にして頂いて、会員の皆様の弁護士業務の一助としていただければ幸いです。

この冊子では、男性会員も女性会員も、男女協働の現場で思うところを、ざっくばらんに本音で語ってくださっています。これまで、男女会員で協働する機会の少なかった会員も、また既に積極的に協働を進めて来た会員・法律事務所も、さらには弁護士会も、男女共同参画への御理解をなお一層深めていただければ幸いです。

2009年（平成21年）3月

第二東京弁護士会 会長 庭山正一郎

「男だけの世界」で生きてきた私が、 「男女共同参画」にめざめた理由



飯田隆弁護士は、言わずと知れた平成18年度の二弁会長（26期）。男女共同参画を弁護士会の中で実現するために、男女共同参画基本計画を策定し、プロジェクトチームを発足させるなど尽力され、現在は、日弁連の男女共同参画推進本部の委員も務めておられます。弁護士数約290名の、森・濱田松本法律事務所のパートナー弁護士でもあります。

聞き手は、飯田隆会長のもとで副会長を務め、現在二弁の男女共同参画推進プロジェクトチームの座長を務める、藤原真由美弁護士。

男女7歳にして席をおなじうせず

藤原 まず最初に、飯田先生が弁護士会で男女共同参画に取り組んでおられる想いから、伺いたいと思います。

飯田 私たちの小さい時代というのは、儒教といえますか、論語の世界で「男女7歳にして席を同じうせず」と、そういうエートスがある時代に育ったわけです。驚きかもしれませんけど。

藤原 先生は、間違いなく戦後世代ですよね。

飯田 戦前に教育を受けていた人たちが僕たちの親であり、先生だったわけだから。そういうカルチャーのなかで育っているんです。われわれは。

藤原 戦争が終わって、新憲法ができた。でもみんなの価値観がぱっと変わったわけではない…。

飯田 変わったわけじゃないんですよ。われわれはそういう教育的環境、雰囲気です。幼稚園、小学校は共学でしたけれど、中学、高校は男子校。当時、隣に女子校がありましたが、男女交際禁止ですよ。本当は交流すればいいんですけど、個人的な交際は禁止。そういう時代です。

で、大学に入りましたよね。私たち法学部生は630人でしたが、女性はたった3人です。しかも私、柔道部に入りましたから、女性はゼロ。女性と縁がないまま、大学を卒業。

司法試験に合格して研修所に入ったら、同期の510人中、女性は30人、各クラスに3人です。だから、弁護士になるまで本当に女性と接する機会がなかったんですよ。

藤原 弁護士になってからも、周囲に女性は少なかったでしょうね。

飯田 私、26期ですが、事務所の弁護士は当初6人で、男性だけでした。それから16年間、42期まで女性がいなくて、男だけの世界だったわけです。それはそれで面白かったし、別に不満はなかったんですけど、非常に男臭いというか、バイオレンスで、バーバリズムの世界。

「男だけの世界」の時代

藤原 夜遅くまでがんがん仕事をして、仕事が終わるとワーッとみんなで夜の町にくりだす…。

飯田 そうそう。30代はね。夜の12時くらいまでみんなで仕事して、「じゃあ銀座でちょっと飲むか」。で、また「六本木行くか」とか言

って、六本木行くと大体朝の4時でしたね。激しく仕事をするに何の抵抗もない、そういうカルチャーが自然とできていて、男だけのほうがやりやすい雰囲気があったことも否定できないかもしれません。

藤原 先生と同じ世代の男性弁護士って、学校や仕事場で、女性とは縁がなかった方が多いんでしょうか。

飯田 多分皆さん、そうじゃないでしょうか。

特に、受験校は男子校が多いから、男性としか付き合っていない。だから、今の50歳以上だと、40歳半ばまで、女性の同僚と無縁の生活をしてきた人が結構多いんじゃないでしょうかね。事務所としても、当時は年に1人か2人しか新人弁護士を採用しないから、男性だけでよかった。採用のターゲットがね。女性の弁護士を採用の対象として考える必要性がなかった。

藤原 「想定外」だったわけですね。

飯田 全く頭になかったですね。ところが42期から、事務所が20人くらいの規模になっていて教育する体制ができた。じゃあこれから大きくしようという方針に変えて、それから毎年4、5人採用しました。42期が5人でした。そうなると、女性を排除した対象層だけから選ぶと、人材の確保に問題が出る。女性を排除しているように思われること自体が、事務所としてのマイナスイメージになると。それで42期以降、女性が事務所に入るようになりました。

藤原 女性の合格者が増えてきた時期ですね。

飯田 それと時期的に合っているかもしれないね。

藤原 体育会系のバイオレントな事務所に、ある日女性の弁護士が入ってきて、皆さんうろたえろとか、困るとか、何か軋轢が生じるとかいうことはなかったですか。

飯田 入ってきた女性がすばらしかったこともあって、それはなかったですね。彼女は今

も事務所の
大黒柱で頑
張っていま
すけれども、
非常にすば
らしい女性
で、力もあ
ったし、仕
事もした。



飯田 隆 弁護士

だから、それで女性弁護士に対する良いイメージが定着したということもあるんじゃないかと思います。

藤原 最初の女性弁護士が果たした役割が大きかった。

飯田 そうですね。私自身はどう接していいかわからなくて、42期、45期、46期と女性が入ってきましたけれど、一緒に仕事をする機会がなかった。避けているつもりはなかったけど、「飯田さんはやっぱり柔道部だから女性は苦手なんだな」と言われていた。

女性に対するメンタルなバリアを、どう乗り越えるか

藤原 今、事務所の女性弁護士の割合はどのくらいですか。

飯田 外国人弁護士を含めると、全体の約25%が女性です。54期以降、新61期までの間だけとると26.2%、約26%ですね。二弁会員に占める女性の割合が18.7%ですから、それよりも多いです。女性弁護士は多方面で活躍しているし、男女を比べて差を設ける必要性は何もない。むしろ人材はいっぱいいるという、そういうことが理由ですね。

藤原 法律事務所が、女性弁護士の採用に積極的になるために、何が必要でしょう。

飯田 やはり皆さん私と同じで、女性と一緒に仕事をしたことがない人がほとんどでしょう。だから最初に一緒に仕事をする経験があれば、どうすればいいかわかりやすいけれど、



藤原真由美 弁護士

それがないとなかなか精神的にバリアがあるんじゃないかと。私の場合、最初から1対1での仕事じゃなかった。あるクライアントが東南アジアで工業団地をつくる計画で、国内部隊と国際部隊で合計5人のチームをつくり、国際部隊に女性のアソシエイトが1人加わった。それが女性弁護士との出会いだったんです。それまで、こちらの不安もあってね、うまく接することができなかった。でも一緒に仕事をして、何も問題ないんだと、よくわかった。そのときはパートナーがいろんな意味でのケアをうまくやってくれたから、私が無理難題をどんどん投げても、ちゃんと消化してくれていたわけです。

そういう僕の経験からすると、最初は弁護団とか、一緒にチームでやるとか、弁護士会で弁護士会活動や委員会、そういうところで女性を含めて一緒にやるということが非常にいいんじゃないかな。そういうことから一緒に仕事をはじめて、どういうふうにすればいいのか、それを学習しながら進んでいくと、すごくソフトランディングと一緒に仕事ができるようになるんじゃないかなと思いますね。

藤原 そうすると、弁護士数の多い事務所のほうがやりやすいですか。

飯田 そうね。でも逆に言うと、日本には今約1万2,000の事務所がありますが、そのうちの8,000は1人事務所。9割が1人から3人の事務所です。だから、集団で仕事を一緒にする、チームで一緒にするということをあまり強く言うと、この9割を占める1人から3人の事務所は、「じゃあどうしたらいいんですか」ということになっちゃう。

事務所の外で女性と一緒に仕事をする機会を作ることが大事

飯田 だから、事務所の共同化、複数化を進めるのと同時に、事務所の外で何か仕事を一緒にする機会をうまく作っていくということが、女性を受け入れやすくする基盤になるんじゃないかな。委員会や法律研究会に、女性がどんどん加わって一緒に議論する、一緒に仕事する機会をどう増やすか。

藤原 弁護士会のどんな委員会の中にも必ず女性弁護士を入れようという、男女共同参画のアクションプランには、そういう学習の意味もあるんですね。

飯田 そうそう。みんなね、精神的にバリアがあるんですよ。一緒に仕事をした経験がないという。だから、うまくやれるだろうかというメンタルなバリアをうまく乗り越えさえすれば、基本的にうまくいくんじゃないかな。私の場合、まさにそうでしたからね。わからないから、失敗するんじゃないかと不安で、一緒に仕事できなくて、「飯田さん、女性が苦手なんだな」なんてみんなから言われると、ますます…。

藤原 あらあら。それは意外ですね（笑）。

それで、女性弁護士と一緒に仕事をする経験を通して精神的なバリアを克服された飯田先生の、今度は失敗談をひとつ…。

飯田 それがね、最初がすごく順調だったものだから、深く考えなかったのが失敗の原因なんです。仕事がすごくハードになってきますよね。男性の場合、表現するんです。「忙しい。ちょっと無理です。勘弁してください。」とかね。それが態度に出る。言葉に出る。状態がキャッチしやすいんですよ、それが。わかるでしょう。

藤原 はっきり言わなくても、飯田先生を避けるとか、眼を合わせないとか。リアルにわかりますね（笑）。

飯田 女性は特性として、忍耐強いんですね。

藤原 概して我慢強いと思いますね。女性弁護士は特に。

あまり我慢せず、早めにSOSを

飯田 ぐっと内に秘めていく傾向があるみたい。私には、それがわからなかった。最初ね。情報キャッチ力が劣っていた。だから、男性の場合だったら把握できるから、少しセーブするとか、「じゃあ少し早く帰れ」とか言えるんだけど、僕が鈍感だったかもしれないですね。すごく女性弁護士の方にストレスがたまってしまったことが、2件かな、ありましたね。女性の忍耐強さ、ぐっと我慢するという女性特有の良さが、逆に裏目に出るといふことかもしれないし、こちらのキャッチ力の問題と、両方で増幅してどかんと出てしまうということがあって。それを実はすごく反省してる…。

藤原 あまり我慢しないで、早めにSOSを出した方が良いのかしら。

飯田 いいですよ。仕事はね、最後までうまくいかせないといけないんだから。「無理です」というシグナルは、早目に出したほうがいいんです。早ければ調整がきくし、こちらでも対応できる。戦いが始まる前だったら、体制を組み直せるけど、白兵戦になっているときにギブアップされたら、戦争は負けちゃうから、突っ走らざるを得なくなっちゃうんです。最後まで耐えきれぬのなら、それで頑張ってもいいかもしれないけれど。

藤原 指摘していただかないと気づかない、貴重なアドバイスですね。

飯田 それは僕の反省でもあるんです。女性は我慢するということがわからなかった。主に男性と仕事をしていますから、できなかったら反応が出るだろうという気持ちでいるじゃないですか。でも、頼めばどんどんやって

くれるから、ついつい大丈夫なんだろうなと思っちゃって。でも、そこはこちらのほうがやっぱり考えないといけないことでしょうね。そういうつらい反省もありまして、女性のいい特性が裏目に出るといふことがあるんだといふことを、男性も女性もわかっている必要があるんじゃないかなと。

藤原 忍耐強いだけでなく、せっかく事務所に採用していただいたのに、お断りしては申し訳ないとか、断りづらいという、女性弁護士の謙虚さや遠慮深さといったものもあると思いますね。

飯田 うん。それもあるのかも知れないね。でも、遠慮しないで、SOSは出していただいたほうが、うまくいくためには必要なんですね。その事件だけじゃないわけだし。事務所全体で力を発揮していかなければいけないわけだから。われわれとしても、優れた人材を失いたくないです。本当に。

仕事も、家事・育児も、全部完璧にやろうと思わなくていい

藤原 家庭との両立とか、子育ての問題が原因で、事務所を辞めていくケースは、ありませんか。

飯田 事務所を辞めた方はおられますが、それが家庭との両立の問題だったのかは、私もわかりません。事務所には今「子育て支援プロジェクト委員会」というのがあって、産休や育休はちゃんと取れるようにしていますし、パートタイム的に働くこともできるよう工夫しています。いろんな体制をつくっていますよ。だから、女性がその問題で大きく悩むといふことは、おそらく精神的ストレスが大きくて、物理的なハンディキャップではないと思っています。

もともと私、柔道部にいたでしょう、大学で。みんな「文武両立をはかれ」なんて口では言っていますけれど、そんなこと現実には

できないですよ。私も柔道部に5年いましたけど、5年やった後、はじめて法律の勉強をはじめた。(笑)

藤原 同時にいくつものことを完璧にやろうと思わない方がいい。

飯田 そう、そう。家事・育児と仕事を完璧に両立できるなんて人は、何百人に1人くらい天才なんだから、自分とは別だと。時間差をもって、長い目で見て両立できればそれでいいんじゃないかなと。30代後半、40代から弁護士として活躍する人なんて山ほどいるわけだから、若干時間差が発生しても良いので、そのことにストレスを感じない、精神的ストレスに負けちゃいけないよということを言いたい。

藤原 今、子育てに時間をとられていることを負い目を感じないで、割り切ってしまわないと、せっかくの子育ても楽しめませんしね。

家事や育児は、大きなハンディキャップではない

飯田 ええ。1日24時間、1年365日しかないんだから、その中で家事・育児にどれだけ時間を取るかというバランスになってくるわけでしょう。確かに仕事の時間は減縮されるけど、それをあまり過大に考えずに、数年の単位で考えればたいした問題じゃないんだと、客観的に見ればね。実際その人の成長過程を見れば、それほど大きなハンディキャップじゃないんですよ。ところがそれを大きなハンディキャップと思って、ストレスを募らせて、それで弱っていく傾向があるんじゃないかと思っている。だから、それは大きなハンディキャップじゃないよ、時間差をもって両立させればいいじゃないという、そういう元気を与えてあげることが大事なかなと思うんですね。

藤原 子育てが大変な時期に、企業内弁護士になる女性弁護士が増えていますね。

飯田 弁護士になって数年は普通の事務所で

仕事して、それから子育て期間を企業内弁護士で数年間過ごして、その後ずっと企業にいるか、あるいは通常の事務所に戻るかを選択するという、新しいライフプランのたてかたもありますね。企業のほうが、女性に対する配慮がもっときつと行き届いているでしょうから。

それから、子育て中、24時間をどう配分するかということに関連していえば、仕事の時間を可能な限り確保したいと考える人は、思い切って家事・育児をアウトソーシングするという選択肢もあるわけです。これは人生観の問題が絡むから、一概にそれがいいとは言えませんけれど。

子育て中も、仕事の質の高さを維持する方法

藤原 女性弁護士に対する、クライアントや同僚からの評価についてはいかがですか。

飯田 評価というのは、ハイクオリティー、質の高い仕事をどれだけやっているかということだと思うんです。それによって、その人の評価に大きく影響が出るわけですから、子育て中であれ何であれ、弁護士として仕事の質の高さは、大変大事なことです。

仕事の平面積を広くして、それを全部質の高い仕事しようと思ったら、すごいエネルギーがいるわけです。でも、家事・育児で時間を取られる時期は、少し平面積を減らせばいいんですね。平面積を少し減らせば、減縮された面積で、しかしクオリティーが高い仕事が確保できる。そういう工夫をしないで、同じ平面積でやろうとすると、クオリティーが下がっちゃうんですね。だから、平面積を絞って高さを維持する。そうすると仕事の総エネルギーが減縮しても、十分質がいいという評価を受けることができます。

家事・育児に時間を取られているけれど、事務所で高い評価を得ている女性弁護士を見

ていると、そこの工夫をしているなど僕は思うんですね。それが専門特化です。専門性を高めるということです。

藤原 なるほど。さっき先生がおっしゃった、女性弁護士の真面目さとも関連するんですが、何でもかんでも完璧にやろうと思って、仕事の平面積を縮めずにがんばっても、クオリティーが低くなってしまえば、評価は下がってしまうんですね。

飯田 クオリティーの維持のほうが、弁護士にとって絶対大事なんですよ。あの弁護士はすごいものを持っている、この分野を頼めばいいんだとなれば、仕事はつながるわけですよ。ところが全部レベルが下がってくると、極めて代替性が大きくなっちゃうから、「じゃあ他の人に頼むか」となっちゃうんです。これは弁護士全体に共通の問題かもしれないけれどね。

藤原 私も肝に銘じておきます。最後に、依頼者から見た場合、女性弁護士にはどんなメリットがあると思いますか。

女性弁護士には男性にない心の優しさがある

飯田 パワーというか、事務処理能力では女も男も変わらないと思うんです、お互いに。どちらが優位ということではなくて、それはイコールじゃないかと。でも、どういう特性があるかという、プラスαですね。そこにちょっと違いがある。それは男性が持っていない思いやりというか、感性、それはやっぱりあるんじゃないかな。人の心を読む力とか案件を見通す力、そういうものが反映してくるんですよ。われわれ男性には気がつかない、人の心を読解して共感する、そのやさしさ。女性の感性がもたらすものなんでしょう。

藤原 そうなんですか…。

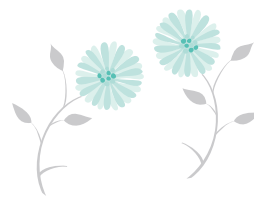
飯田 そこは違いがあるんですよ。女性がチームに入ることによって、男性だけの場合よ

りも、理解が深まるということ、あるじゃないですか。同じような問題だと思います。男性だけでは気づかない問題に気づくという。そういうプラスがありますし、チームでやる場合に非常にいいチームの結集力というか、チーム全体の力を高めるために働く。このことは、日弁連の法曹の質のアンケートの分析にも出ているんですよ。女性の特性として、そういう心のやさしさというか、人間に対するやさしさというのがある。そこは特性ですから、是非とも生かして行って欲しいですね。だから、女性の弁護士のほうが元気に活躍するチャンスというのは、本当に多いかもしれませんね。女性弁護士に、僕は心からエールを送りたいと思います。

藤原 なんだか、とっても励まされ、勇気づけられた感じです。暖かくてちょっと厳しいメッセージをたくさん、どうもありがとうございました。(了)

弁護士と企業との関係

— 新たな時代の女性リーダー像 —



佐貫葉子弁護士（33期）は、女性弁護士が少ない時代に企業法務中心の事務所に就職し、勤務弁護士を経た後、平成13年にNS綜合法律事務所を設立。金融機関や企業の法務相談、会社関係の業務や訴訟等を多数手がけておられるほか、現在は明治乳業株式会社の社外監査役や超硬工具メーカーの社外取締役等を務めておられます。

聞き手は、平成20年度男女共同参画推進プロジェクトチーム担当副会長村田珠美弁護士。

男女を問わず、実績を積み重ねてこそ信頼関係が築ける

村田 先生が弁護士登録をされた頃といえば、今から28年前ですね。その頃の法律事務所は、新人女性弁護士の採用について、どんなスタンスだったのでしょうか。

佐貫 私は修習した先の事務所に採用されました。一般に女性の採用は厳しいというか、採用する側のスタンスは当時も今も変わらないと思います。ただ、当時は修習生の数が少なかったもので、最終的には皆それなりに希望の事務所に採用されていたと思います。就職先の事務所も女性の採用は私が初めてで、反対もあったようですが、直接的には何も言われず、採用されました。

村田 昔は、初めて女性弁護士を採用するにあたり、クライアントに意向を確認する事務所もあったとか…。

佐貫 クライアントが、表だって、女性弁護士は困るとは言わなかったと思います。実際の仕事の中でクライアントがどのように感じているかは別の問題ですけれど。でも結局は、男女を問わず、1つ1つ、弁護士としての仕事の実績を積み重ねて信頼関係を築いていくし

かありません。新人弁護士とクライアントとの関係はそういうものだという気がします。ただ、女性弁護士の方が信頼関係を築くのに時間がかかるとは言えるかもしれませんね。

村田 先生は、勤務弁護士の頃、どのような業務を担当されていたのでしょうか？

佐貫 事務所の主なクライアントが金融機関などの割と大手の企業だったこともあり、企業法務全般に携わっていました。契約書のリーガルチェック等もしましたが、訴訟案件も多く担当していました。特に金融機関の案件などでは保全事件も多かったですね。

村田 当時の金融機関というと、保守的なイメージがありますね。女性弁護士が相談や訴訟を担当することについて、クライアント側の反応はいかがでしたか。

佐貫 クライアント側の責任者や担当者は全員男性でしたが、私以外の弁護士は全て男性で、しかも、私は末席でしたので、クライアントも特別な反応はなかったと思います。

当時も、全体の印象としては、女性弁護士であっても勤務弁護士としてであれば何となく許されるという雰囲気でしたので、仕事の間では、クライアントから、女性だからということによって否定的な反応をされた記憶はありま

せん。

村田 仕事以外で、何か否定的な反応をされたことはありますか。

佐貫 お酒の席で、ある大きな訴訟案件を担当していた先の法務部長から、「女がものを言うのは嫌だ。」という趣旨のことを言われたことがありましたね。この訴訟は、世間的にも著名な事件で、事務所のパートナーが中心となって他の法律事務所とも共同で受任していたのですが、女性弁護士は私一人でした。それだけに、面と向かって女性に対する本音を聞かされたのは驚きでしたね。

リーダーを育てるには“打たれ強さ”とそれを磨く訓練の場が必要

村田 当時に比べると、女性弁護士が企業の仕事をする機会は多くなってきていると思いますが、それでもまだ進んでいないと感じられる面はありますか。

佐貫 女性弁護士と企業との関係で言えば、男女雇用機会均等法が施行され、また他方ではバブルが崩壊して既成の価値観が揺らいだためか、企業の対応は随分変わったように思います。少なくとも、女性差別的な発言を直接的に耳にする機会は減りましたし、女性弁護士が会議などに出て行っても、そこに女性がいることに対して抵抗が少なくなったように感じますね。私の場合も、本音のところはわかりませんが、社外監査役の就任にあたり、女性だから云々ということではなく、ガバナンス重視の経営をしたいと、そのために弁護士に役員としていてもらいたいという趣旨のことを言われました。

ただ、例えば日本監査役協会の会合などに行くと、ずらーっと、ほとんどがダークスーツの男性ですね。最近は女性の監査役もチラホラ増えてきましたが、まだまだ管理職や役員がほとんど男性という現状を見ると、企業の側にも、社内の女性に刺激を与えるという

意味で、戦略的に社外の女性を役員に登用するというところもあるのかもしれませんが。企業内での女性

社員の登用という観点からは、本質的にはあまり変わっていないのではないかとの印象を受けます。依然として女性の管理職・役員が圧倒的に少ない気がします。

村田 その原因は何なのでしょう。学級委員など、学生の頃はそれなりにリーダーシップを発揮している女性も多いですが。

佐貫 女性本来の資質というよりも、社会に出てからの育て方に問題があるのかもしれませんがね。スタッフとしては優秀で、能力があったとしても、その能力は、管理職になった場合に要求される能力とは多少違っているのかもしれませんが。

男女を問わず、いわゆるスタッフ的な優秀さを有する人は、良く言えば、危機をあらかじめ察知して回避する能力がある、悪く言えば、褒められることに慣れていて打たれ弱いように感じるのですが、リーダーに求められるのは、むしろ、いざという時の打たれ強さなのではないかと思います。その打たれ強さと言いましょか、鍛えられた人格が、特に部下を叱ったり、誉めたりする人材育成の場面などで力を発揮するのだと思います。

村田 確かに、耳が痛いところですが、逆に、男性だからといって“打たれ強い”とは限らないように思われますが。

佐貫 もちろん、男性の中にもリーダーの資質がない人もいますし、リーダーの資質がないのにリーダーになってしまっている人も多いと思います。



佐貫葉子 弁護士

ただ、女性にもスタッフとして優秀な人がたくさんいながら、なかなかリーダーが育たないという現状を見るにつけ、企業の管理職に女性が少ないのは、やはり何らかの原因があるのではないかと考えざるを得ません。その原因は様々あるのですが、女性が“差別されている”ということだけに求めては何も解決しないと思います。

新たな時代のリーダー像については今後様々議論する余地はあるでしょうが、少なくとも、現状を踏まえる限り、女性の管理職を育てるためには、女性の側ももっと打たれ強くなれないといけないと思いますし、そのような訓練の場やリーダーとなるために必要な経験を積める機会が必要なのではないかと思っています。

経営側から見れば、育児休暇も留学や出向も変わらない

村田 弁護士は経営者としての訓練は受けていませんし、企業勤務の経験もない方が多いと思います。しかも、経営者側の弁護士は、企業でい



村田珠美 弁護士

うと財務、人事、総務等全部を担当するようなものですから、いろいろ悩まれることが多いと思います。

佐貫 そうですね。やはり経営者として悩むことはあります。どのように人を叱ったらよいか、誉めたらよいか、どのように育てていくか。企業の管理職が悩む問題と同じ問題について、私自身も答えを模索しているところです。

村田 経営者として、例えば、女性弁護士の出産や子育てについて何か配慮されていることはありますか？

佐貫 率直に言うと、経営者としては、あまり長期間休まれると困る面はあるのですが、産前産後休暇や育児休暇などは、原則として労働基準法に従って運用していこうと思っています。現在事務所には女性が3名おり、私のほかの女性弁護士のうち、一人は結婚していますが、現在金融庁に出向中です。2年とか2年半という長期にわたる出向は、ある意味、育児休暇に近いように思います。子育ても2年くらい経つと多少楽になる頃ですよ。

村田 金融庁への出向というのは、事務所としても弁護士個人としても、任期付公務員としての経験がキャリアになる、それがフィードバックされるという積極的な考え方によるものでしょうか。

佐貫 それはあると思います。もちろん、ストレートに業務の拡大につながるほど簡単なことではないですが、やはり、経験や人脈をどんどん広げることは大事だと思いますね。

村田 事務所の半分が女性とのことですが、特に女性を意識的に採用されたのでしょうか。

佐貫 特に女性を意識的に採用したわけではありません。ただ、結果的に、現に事務所で女性弁護士が働いていますし、女性の働き方という面からやはり労働基準法には配慮しなければと思っています。勤務弁護士に労働基準法が適用されるのかは争いのあるところですが、仮に適用されないとしても労働基準法を大きく逸脱するようなことは問題かと思っています。

大手事務所の勤務弁護士の中には、夜半の3時や4時、時には朝の6時や7時まで働き詰めの人もあるやに聞いていますが、それが常態化しているとしたら、如何なものでしょうか。こういう勤務弁護士は、出産や育児にはどのように対応していらっしゃるのか、気になりますよね。

仕事は子育ての気晴らし、子育ては仕事の気晴らし

村田 佐貫先生には、お子さんがいらっしゃいますが、子育てと仕事との両立はどのようにされたのでしょうか？

佐貫 私の場合は、母に面倒を見てもらいながら働き続けました。母には結局同居してもらって面倒を見てもらいましたが、実は、むしろ私が母の面倒を見ようと、母を近くに呼び寄せていたところでしたので、タイミングが良かったのかもしれませんが。妊娠中は、つわりもほとんどありませんでしたし、弁護士になってから13,4年ほど経っていましたので、仕事も安定していて、出産後2ヶ月位で復帰しましたよ。

村田 お母様のサポートが大きかったんですね。

佐貫 そうですね。あとは、例えば、今ですと、ウイークデイの夕食は近所の惣菜屋に頼んで届けてもらったり、また、職住接近にして、時間の節約や体力の温存に努めています。私は、仕事はできる限り中断せずに続けていくことが大切だと考えていますが、そのためには、是非ともサポート体制を整えておくことが必要ですね。

村田 アウトソーシングできるところはするということですね。

佐貫 ある程度は経済力でカバーすることも現実的ですね。既存のサービスがないような場合でも、主婦にはアイデアが豊富な人も多いですし、身の回りで情報交換をするなどして、ニーズのマッチングを図るのも一案だと思います。惣菜の宅配でも、女性が働いているケースだけでなく、男性だけの所帯にもニーズがあるようですし。

村田 最後に、佐貫先生のご経験から、これからの女性弁護士に対してアドバイスをお願いします。

佐貫 様々なライフスタイルがあると思いますが、仕事と出産・子育てを両立させようとすると、とても大変ですよ。子育ては、育児休暇中だけの短い期間の問題ではないし、絶対に必要とされる時間がありますよね。体が2つになるわけではないので、双方を完璧にやるのが難しいのは当然です。何事も完璧を求めてしまうと、気持ちに余裕がなくなりますし、頼るところは頼って、気持ちに余裕を持って、両立して行って頂きたいと思います。私も、開き直って、「仕事は子育ての気晴らし、子育ては仕事の気晴らし」と自分に言い聞かせていた時期もありましたよ。

村田 いい言葉ですね。

佐貫 弁護士の業務・ニーズについて言えば、法曹分野全体が女性に向いているのではないのでしょうか。弁護士、そして私のやっている監査役の仕事なども、組織全体を率いていくリーダーというよりは、個人のキャラクターで進めていく面が強い仕事です。その部分では、男女関係なくやっていけますし、後は、経験と人脈ですが、これも男女を問わず、若いときから、常に上下左右・前後にアンテナを立てて、心がけていくほかはないと思います。

女性の社会での活躍の場や機会が、急速に増えていることは間違いありませんから、頑張ってくださいと思いますね。(了)



齋藤晴太郎さん

齋藤総合法律事務所・26期

Seitarou Saitou

男性弁護士にない独自の視点 で新分野を開拓する意識を

Profile

【事務所概要】

- ◆弁護士数：8名（うち女性は2名）
- ◆事務所の特徴：会社法務、特に不動産関連事件が多い。

女性弁護士を採用して良かったことは、いっぱいあります

■先生の事務所では、女性弁護士と男性弁護士の勤務条件等で何か違いはありますか。

特に違いはありません。もちろん、収入も同一です。仕事の分配量についても特別意識して差を設けてはいないです。

■事件の内容に関して女性弁護士と男性弁護士とで差はありますか。

ないですね。

■でも、先生の事務所で扱っている不動産関連事件というのは明渡し等も入るわけですよね？

そうですね。でも、私の事務所にいる女性弁護士は、フットワークが軽いのか、明渡しの立ち会いだろうが、相手方の事務所だろうが、必要があれば自らの判断で行ってますね。

■依頼者からの反応はいかがでしょうか。担当を女性弁護士から男性弁護士に代えるよう求められるというようなことはなかったですか。

私の事務所では、原則として複数の弁護士が事件を受任することになっております。依頼者あつての仕事な訳ですから、依頼者を大切にするという原点は皆同じですし、所属弁護士もその点については当然に意識しているようでして、特に変更を求められるということはこれまでにはなかったです。むしろ逆に、女性の相談者が男性弁護士ではなく女性弁護士に聞いて欲しい、女性弁護士に担当して欲しいという依頼はありました。

■それはどのような事件なのでしょう。特に離婚とか、女性依頼者からのものでしょうか。

女性を多く採用している職場や、クレーム等の相談者が女性の場合には、女性弁護士の方が共通の理解を持っているということで、女性弁護士にお願いしたいという傾向があります。例えば、百貨店内の店舗営業の場合、女性店長が相談にこられるようなケースです。離婚については、特に女性弁護士という希望はありませんが、逆に離婚の依頼者が男性である場合には、むしろ女性弁護士が丁寧に話を聞き、奥様の気持ちを女性側の視点から説明をするということで、むしろ逆の方がうまくいくことも多いのではないかと考えています。

■先生が、女性弁護士を採用して良かったと思うことはありますか。

いっぱいあります。先ず記録の整理、事件経過のメモ、証人尋問の打ち合せ等々については、我々男性弁護士と比較すると、やはり優れている面が数多くあることは事実ではないでしょうか。また準備書面、陳述書等の作成でも、理解し易い表現が自ずと使われており、読み易い内容にまとまっているように思います。また、女性弁護士は、人間関係が難しい事件に関しても、相談者

等の話を良く聞いて事件を処理しているので、感心することが度々あります。

■女性は聞き上手な方が多いと言われますよね。

そうですね。私の事務所でも、事案として複雑な案件とか人間関係が難しい事件が、極く自然に女性弁護士の担当となる結果となっております。また、私に関しては、30分、1時間単位で面談日程を入れ、2時間、3時間ということは、まず例外を除いてはありません。それと比較して事務所の女性弁護士の面談日程は、半日程度というケースも結構あります。証人尋問の打ち合せも何回となく入れていることがあり、それが望ましいことは紛れもない基本的なことです。むしろ感心しております。

○ 出産・育児の支援は、少子・高齢化社会においては特に必要 ○

■ところで、先生の事務所では、弁護士はどのような方法で採用しますか。

私は、司法試験が人生最後の試験で、自分自身も司法試験の受験後は試験を受けたことがありませんので、弁護士の採用についても試験をする等して選別したり合否を決めることはしません。私の事務所に所属している弁護士は、皆友人の紹介や何らかの縁故により、面談の上採用することになっています。

■採用するにあたり、女性弁護士と男性弁護士が同時期に申し込みをしてきた場合、何を決め手としますか。

少し変かも知れませんが、司法試験に合格することで、能力面等の選別は完了していると理解していますので、日時的に先に面談した方を採用することになります。私は断るのが苦手なので、面談した上で採用しないということは結果として今まで一度もありません。

■女性弁護士を採用することについて何か躊躇したことはありますか。

私は、平成5年に独立した後、48期の女性弁護士と一緒に仕事をしましたが、とてもうまくいっておりました。ですから、むしろ事務所的には女性弁護士を歓迎している方ですね。

■出産・育児の支援体制について何か考えていることはありますか。

出産・育児の支援は、少子・高齢化社会においては特に必要で、女性が仕事の継続を維持する上でも大切なことであると思います。同じ事務所で共に仕事をしている訳ですから、出来得限りの支援・協力することは勿論です。ただ、私が最近感じることは、特に私の事務所の女性弁護士や女性事務員を見ていて強く感じるのですが、近頃女性全体の結婚が遅いのはどういうことなのか不思議の一言です。私たちの頃は、子供の成人のとき自分がいくつ位かということを考えて、20歳代始めから中頃までには結婚したいと考える方が普通でした。ですから、必然的に、交際すれば結婚が前提となっていました。近頃では、「結婚だけが人生ではない。」とか「結婚すれば幸せになるというものではない。」という観念が先行しているようでして。当然、私としても、そのように考えることが間違いだとは考えてはいませんが、今少しチャレンジして、決断して、家庭を築くことに積極的に取り組んでみて欲しいと心から願っております。何が何でも年内に結婚するという位の目標がないと、なかなかまとまらないのも実情ですので、女性に対しては、そのような意識で結婚を考えてみて欲しいと願うばかりです。

女性弁護士の観点から事件を共同で 解決することが必要な時代になっています

■今後、女性弁護士特有の分野ないし職域の拡大ということでお気付きのことはありますか。

私の事務所では会社に対しての講演という依頼があります。例えば「クレームの対処」とか「定期借家」、「個人情報の保護」等々ですが、これは比較的女性弁護士を指名してきます。一般的に、我々男性弁護士が講演すると受講者は寝て、余り話を聞いておりませんが、女性弁護士だと目を輝かせて聴講しており、評判も上々です。聴き手も100名、200名規模の講演となると、聴き手の大半は女性であることが多いです。従って、今後は、女性問題に絞ったテーマ、例えば「女性が仕事を続ける上での職場環境的な方策」等の内容がふえると、需要の喚起になると考えています。世の中男女同数ですので、自ずと女性弁護士がどんどん活躍する機会も必然的に増えてくると感じています。

■先生が女性弁護士に期待することは何ですか。

司法試験を目指そうと考えて、受験をして合格してくる女性弁護士自体、修業が違うといえますか、仕事上の問題はまずありません。また、仕事の延長の宴席でも、酒量をはじめ、話題性においても明るく元気で、テキパキ仕事をしている姿が依頼者にも好評となり、継続した仕事につながっているのだと思います。この点については、男性弁護士と全く同じですね。私から期待するということであれば、男性弁護士にない独自の視点で営業し、新分野を開拓する意識を持って頑張ったら良いと考えています。

■最後に、女性弁護士へ何かアドバイスをお願いします。

私は両性の平等に関する委員会の委員長として、弁護士5人以上の法律事務所で、現在女性弁護士が所属していない事務所の先生方に、女性弁護士の採用に関してアンケートを行ったのですが、女性弁護士は困るという事務所は一つもありませんでした。良い人がいて、事務所のニーズや雰囲気合致すれば採用したいという意向を有する事務所が多かったです。これは、我々弁護士仲間でも女性弁護士の感覚、観点から事件を共同で処理することが必要な時代になっていることを痛感しているのだと思います。経営者的な感覚を有する女性弁護士の活躍の場はたくさん広がっていると感じています。女性弁護士の皆さんには、会務にもどんどん参加して、多種多様な同僚、先輩弁護士とも知り合う機会を作って頂きたいと願っています。

聞き手：坂井 愛



三宅 弘さん

原後綜合法律事務所・35期

Hiroshi Miyake

女性であることはキャリアアップのチャンス

Profile

【事務所概要】

◆弁護士数：15名（実働弁護士11名のうち女性は4名）

◆事務所の特徴：民事、商事、行政事件一般を幅広く取り扱う。

女性弁護士の結婚や出産は当然と初めから思っ採用します

■先生の事務所の女性弁護士は、事務所外に出てキャリアアップを図る方が多いということですが、事務所として不便はないのでしょうか。

不便はないです。むしろ、キャリアアップして帰ってくるわけですから、事務所としても歓迎しています。また、在籍している弁護士に割り振る仕事がそう多くないときの対応としても、うまくいっています。

■先生の事務所では継続的に女性弁護士が所属しているとのことですが、女性弁護士を継続して採用する理由はあるのですか。

特に女性を選んで採用しているという訳ではありません。弁護士の採用条件については、男女による差はなく能力を重視しています。私共の事務所では、たまたま実務修習をした弁護士が就職することが多いのですが、実務修習をみるとだいたい能力はわかりますので、それで判断しています。あとは、相性の問題はありますが、それは事務所に入って1、2年でチェックして一度見直してみることにしましょうという約束はしています。

■女性弁護士を採用することに対する抵抗はありませんか。

最初の女性弁護士を採用するときも、特に、抵抗感や違和感はありませんでした。その後は、常時女性弁護士が在籍していますので、それがあたり前のようで、抵抗は全くないですね。

■結婚や出産の可能性について、採用に影響はありませんか。

特に不利な条件として意識はしていません。もともと弁護士は、事務所の転籍などで出入りすることも多いのですから、結婚や出産によって出入りがあることも当然と初めから思っ採用しないといけませんよね。女性弁護士が結婚や出産をした場合どうするかという問題で採用にあたって躊躇するのは、経営弁護士1名、アソシエイト1名で、仕事の配点調整が難しいという状況の事務所においてはあるかもしれません。私共の事務所のように、所属弁護士10名程度というのは、女性弁護士も含めて円満にやっていくためには適正な規模なのではないかと思います。

■先生の事務所では、弁護士や事務職員の結婚や出産の体制はどうなっていますか。

事務職員の労働条件に関しては、就業規則で定め、さらに就業規則に定めのない事項については法律上定められた産休・育休などの保護を与えるよう整備する措置を講じています。現在、出産した事務職員がいるので、状況を見ながらさらに必要に応じて就業規則の修正等を行っていく予定です。勤務弁護士のための就業規則は特に作ってはいませんが、1月上旬に出産した女性弁

護士は、法定期間の産前休暇と産後休暇だけ取得してあとは働きたいとのことで、事務所としては本人の意思を尊重していこうと考えています。書類などの重い荷物は、一緒に仕事をしている男性弁護士が持ち運ぶなどの気遣いもしていますよ。

女性弁護士のきっちりした性格や気遣いは仕事上のプラス

■先生の事務所の業務内容はどのようなものですか。

一般市民事件と会社関係の相談が仕事の大半です。その他、国選弁護や人権等の事件については個人が自由に受けています。事務所の仕事と個人の仕事の配分は、個々の弁護士の自由です。

■勤務時間はどうなっていますか。

時間管理については、基本的に本人に任せるフレックスタイム制です。2週間に1回は事務所会議を開いて情報の共有はしています。私の事務所の女性弁護士は、みんな頑張りやで、夜遅く11時頃まで事務所にいたりしますね。「大丈夫かな」ということもありますけれど。もともと、朝は仕事がなければ来なくてもかまいません。そうでないと体がもちませんから。男性弁護士も女性弁護士も、いい意味でみんな勝手にやっているという感じです。

■報酬や経費の体制はどうなっていますか。

報酬から実費を除いた純利益のうち一定割合を経費として事務所に還元する、経費共同型です。経済的意味でのノルマはなく、自分の仕事をしっかりやればいいということになっています。これは、女性弁護士としては働きやすい条件かもしれませんね。

■扱う仕事について男性と女性の違いはありますか。

事務所として、男性弁護士から見ると、事件の配分を男性と女性で区別していることはありません。以前、経営弁護士に付いて仕事していた女性弁護士が離婚や相続の事件が多いということでしたが、それは経営弁護士の仕事自体がそういう仕事が多く、経営弁護士が自分自身も手がけている仕事を一緒にやってただけで、離婚や相続の事件を選んで女性弁護士にまわしたわけではありません。しかし、女性弁護士から見れば、見方は違うようで、扱う仕事について男女の差があると言われたりしたことがあります。

■先生が女性弁護士を採用して良かったと思うことは何ですか。

女性弁護士の方が細かいところまできっちりしていますね。書面を作ってもらうときっちりしたものがあがってきます。男性は勘所で判断して大雑把に仕事をするようなことが多いですよ。一般的な訴訟を進める仕事などは、女性弁護士の方が向いているように感じます。

■顧客に対する対応などはどうですか。

女性の方が顧客や上司などに対する気遣いが上手にできるようです。これは仕事の上でプラスですよ。最初の女性弁護士を採用したのは経営弁護士でしたが、経営弁護士は、女性弁護士のそのような面を見て、女性弁護士の存在は事務所にとって好ましく必要な存在だと考えたようです。

「男社会」での仕事の難しさを、事務所で調整してカバーする

■逆に、女性弁護士であることで仕事上不利だと感じることはありますか。

暴力団絡みの事件など、身の危険を感じる場面、体を張る場面が予想されるものは、女性に担

当してもらうことが難しい事件もあります。まあ、滅多にありませんが。

■収入面ではどうですか。弁護士に関する統計によると、男性弁護士と女性弁護士で平均収入に大きな差があるのですが、先生の事務所でもそういうことはありますか。

一概にはわかりませんが、もしかしたら結果として収入に差が出ている可能性はあるかもしれません。

■それはなぜですか。

顧問先などの会社から仕事が来るときに、日常の仕事はいいのですが、暴力団絡みの事件や政治的な判断を伴うような事件は、顧客の方から男性弁護士を指名してきてしまうことが、わずかですが、あるのです。残念ながら、まだまだ「男社会」のところがあるように感じます。しかし、会社相手、特に新規顧客であるような場合、先方の希望を無視するわけにはいかないので、困ったものですが従わざるを得ないことになります。そして、そういう種類の仕事については、だいたい単価が高かったりすると、結果として収入の差につながっていることはあるかもしれません。でも、事務所としてはそういう仕事もできるだけ女性弁護士と一緒にやってもらうように調整するよう心がけています。きっちりした女性弁護士と一緒にやると、いい仕事ができるのです。しかし、事件の割り振りや報酬の配分等にはなかなか苦慮しますね。

■他に、女性弁護士が事務所に在籍していることに関してなにか気をつけていることはありますか。

女性同士の人間関係に周囲が気を遣うこともありますね。弁護士を志す女性はしっかりしていて意識も高いですから。例えば、女性同士に似たような事件を割り振ることにより、両者が比較されるような状況を作らないようにするなど、調整することもあります。女性も男性に気を遣っているのですが、結構、男性も女性に気を遣っているのですよ。

○ 女性であることのハンディをハンディとせず、キャリアアップのチャンスと考えてほしい ○

■今後の女性弁護士の働き方について先生はどのようにお考えですか。

女性弁護士は、妊娠、出産、家族の事情などによって仕事を休まざるを得ない状況があることは仕方がありません。そういう休業中は、事務所としては、別の人材を補充して対応することになります。そうすると、休み明けにその女性弁護士に割り振れる仕事が減少してしまっていることもあります。でも、そのような時には、任期付公務員や企業内弁護士という途もあります。そういう外での経験が、戻って来た時に事務所の戦力になり、新しい仕事にもつながる。そうやってキャリアアップしていってもらえればとてもいいですね。夫と共に留学するのも、まとまった研究などができるのでキャリアアップにつながられるでしょう。そして、事務所で勤務している間は訴訟実務に携わって実力をつけ、任期付公務員や弁護士任官など外部に派遣される際に事務所として自信をもって推薦できる人材となるべく研鑽を積んでもらいたいです。そういう仕事の仕方が、今後ひとつの弁護士モデルになっていくんじゃないでしょうか。一人の弁護士に徒弟みたいについて行くというだけでは、もう今の弁護士のニーズには応えきれませんからね。そうやって、女性であることのハンディをハンディととらえないで、キャリアアップのチャンスと考えて育てていってくれれば、ありがたいですね。

聞き手：長谷川卓也



小野 聡さん

かつま法律事務所・43期

Satoshi Ono

弁護士という職業は女性に向いている

Profile

【事務所概要】

◆弁護士数：7名（うち女性は4名）

◆事務所の特徴：会社法務・知財関連法務の調査、意見書等の書面作成が多い。

仕事を一緒にやりたいと感じることが大切なんですよ

■先生の事務所は女性弁護士が多いですよ。半数以上が女性弁護士というのは珍しいのではないのでしょうか。

意識している訳ではなくて、たまたまなんですよ。

■たまたまとはいえ、なぜ女性弁護士が多くなったんでしょうか。

僕は、老若男女問わず気に入った人を採用しますが、最近の傾向をみると、女性の方がキビキビしているので、採用したいな、一緒に仕事をしたいな、と思う人が結果的に女性になるんですよ。面接を何度もしていると、自分の思っていることをきちんと相手に伝えられない男性が多いと感じますね。

■採用は面接だけで決めるのですか。

論文も書いてもらっています。この論文も、女性は一生懸命考えて書いてくれますね。女性は、自分の考えをきちんと伝えようという意識が強いんでしょうね。自分の感じたことをそのまま書いてくれるという傾向がありますね。対して男性は、すぐに答えを求めたがるんですよ。試験になってしまっているんです。「私を知って下さい」ではなくて、「添削して下さい」になってしまっているんですよ。誰が書いても同じ答案、そんな誰でも書けるようなことを採用に際して聞く訳がないということなんですよ。

■「先生」の要求する答えを考えてそれを答えるという風に育ってきているんでしょうね。

そうですね。男性の方が、その傾向が圧倒的に強いですね。女性の方は、積極性が違いますね。僕は、仕事の中身や、自分の将来の方向性の話をして、一緒に仕事をして行きたいと思う気持ち強い人を選ぶんです。僕のところに面接にきた女性は、自分はこの仕事をしたいから入れてくださいというように、ストレートに答えてくれる人が多かったですね。例えば、自分は学生時代から株主総会指導の仕事がしたいと強い希望を持っていることを全面に押し出して来たんですよ。僕も、株主総会の指導は自分で興味のある分野ですから一緒にやろうという感じになりますよね。こういう風にはっきりものをいうのは女性が多いです。逆に男性は、気に入られたいという意識が先行して、「何をやりたいの？」という質問をすると、「ホームページに書いてあることを読みました。そこに書いてあることがやりたいです。」みたいなことを紋切り型にみんなが言うわけですよ。

■実際に採用してどうでしたか。

男女問わず、個人の属性としていいところも、直したほうがよいと感じるところもあります。でも、女性だから、男性だから、いいとか悪いとか、そういうのはあまり感じないですね。事務所としては、優等生がいてくれても仕方がないわけですよ。一緒にやりましょうというのが大切なんですよ。仕事の上では対等ですし、仕事を一緒にやりたいと感じるか、きちんと自分のことを自分でこなせる、という人の方が安心していられるんです。目の色を窺われると、一々自分が模範でないといけないとか考えて疲れるんですよ。

■先生の事務所で女性弁護士というのを意識されることはありますか。

女性弁護士に対する意識というのではないですが、新人弁護士法律相談指導担当で女性の修習生を受け持ったことがあったんです。そして、賃料未払についての相談のときに、聞き方が上手だなと感じたんです。上から目線でなくて。僕は、弁護士が相談を受ける時の第一歩は、相談者をまず安心させることが重要と考えているんですよ。その修習生は、本当に相手を安心させる聞き方をするんですね。その時に初めて女性弁護士というものを意識しましたね。目線とか、接し方とかすばらしいと思いました。今までの自分にはなかったものですし。これは、自分にとってもプラスです。そういう意味では、自分にないものですから、無意識のうちに女性弁護士を採用しているんじゃないのかなと、改めて考えるとですけれども、そう思う部分もありますね。

■依頼者からの女性弁護士はどうですか。

依頼者からすると、自分の主張が全て通るわけではないんですよ。だからこそ、駄目なものは駄目といってもらった方が次の手段を考えられるので助かるわけですよ。特に企業はそうですね。企業の合理性の観点からすれば、駄目なものは駄目、支払うべきは支払って、次に進んだ方がいいわけですよ。その点、女性の方が、駄目なものは駄目とはっきりいいますね。うちの事務所では。今は、事務所の女性弁護士が4人なので、そういう人が集まっただけと言われればそうなのかも知れませんがね。

○ 出産・育児期間でも工夫の仕方によりいかようにも仕事はできる ○**■弁護士事務所の中でも、女性の採用は、妊娠・出産を考えると足がすくむという人が未だに結構いらっしゃるんですが、この点についてはどのようにお考えでしょうか。**

女性を採用してから1、2年ですので、年頃なのに結婚してくれない方が心配という面もあるくらいです。でも、産休・育休については、工夫の仕方でもいかようにも仕事はできるんじゃないかと考えているんです。僕の事務所は意見書を書いたり調べ物をしたりというのが多いので。例えば、事務所に子どもと一緒にきて、資料だけとって、自宅で調べて意見書を書くということができますよね。合併であれば、そのスケジュールリングですとか、書面作成とか、デスクワークですね。6・7割がそうですから。子どもが生まれたばかりは別にしても、家で2・3時間仕事をするという選択も可能です。ただ、経営者としての立場で考えると、弁護士一人でみると高額所得者かも知れませんが、組織体でみると中小零細企業なんですよ。子育て期間について考えると、その間、どう代替して戻ってこられる土台を作れるかということは、中小零細企業という視点で見たときに、私個人の意識でどうにかできることなんだろうかと不安はありますね。

○ 数ある職業の中で、弁護士という職業は女性に向いている職業だと思いますよ ○

■先生の女性弁護士に対する印象は？

私は、男女を意識しないことが、真の平等ではないかと考えているんです。ただ、肉体的なハンデはあるじゃないですか。夜の付き合いなんかは、その時に気を使えばいいことで。後は、結婚と出産のことで、これは、ハンデとして仕方のないことですし。むしろ、それがなければ人類が続かない訳ですから。このように、事実上差があるものに関しては、補完すべき事柄であると思います。結婚するのも縁でしょうし、子どもができるのも縁でしょうからね。ただ、女性弁護士の中には、女性ということに対して被害意識を持っている人もいるように感じます。将来家事事件しか来ないんじゃないんですか、と決めつける方も中にはいるんですよ。そうすると、何で自分でそういう風に決めつけるのかなあと感じますよね。自分が仕事ができないことを、女性という枠にはめて転嫁しているだけだろうと思う人もいますよ、正直言って。

■先生の考える女性弁護士の活躍の場は？

僕の事務所でいえば、消費者の方からのクレーム処理が多いんですよ。変な物を買わされたとか。買った方としても、品物を代えろとは言えないことも解っているわけですよ。さっきも言いましたが、女性は、駄目なものは駄目ときちんと言うんですよ。でも、女性は接し方がうまいので、振り上げた拳を私が包んであげるじゃないですけど、思いやりを持って接することができるんですよ。相手の言うことを真正面から包み込むという意識があれば、相手の方もクールダウンできて、解決ができる場合が多いんです。話を聞いて共感するだけで解決できる場合も多いですから。

■最後に、女性弁護士へアドバイスをお願いします。

「女性だから馬鹿にされないように」と考えるのは逆効果ですね。そういう人が逆になめられるんですよ。女性の方が度胸が据わっている人が多いです。昔、「何でうちの会社の担当弁護士が女性なんだ」とブツブツ言っている会社の担当者もいました。でも、できの悪い人ほど「女性だからどうのこうの」と言うんです。年齢についてもそうです。できの悪い人ほど、「若いからどうのこうの」と絶対に変えられない条件について文句を言う傾向がありますね。そして押さえつけようとする。だから、女性弁護士は、「女性が駄目だと言っている人はできが悪い人だ」くらいに思っていればいい。また、女性は、人との接し方がうまいということがありますよね。僕は、数ある職業の中で、弁護士という職業は女性に向いている職業であると思いますよ。我々は、言葉が商売。そして、人間のトラブルというのはコミュニケーションの欠如が原因ということが多いいんです。女性弁護士は、その時に「自分はこう思う」ということを伝えることができます。だから、女性弁護士は、女性ということを意識しないで自分の思うように活動することこそが一番だと思いますよ。人間の属性で悩まないで！と言いたいですね。

聞き手：齋藤晴太郎



栗 一郎さん

旬報法律事務所・50期

Ichirou Natsume

女性労働者の相談には 女性弁護士の役割が重要

Profile

【事務所概要】

◆弁護士数：21名（うち女性は3名）

◆事務所の特徴：労働事件が多い。労働審判事件の申立件数は都内最多。

女性の出産・育児については皆で支えていけばいいですよ

■先生の事務所は、女性弁護士の割合が多いというわけではないんですね。

そうなんです。最近の労働事件は女性からの相談も多いのに、女性弁護士の比率が少ないというのが問題で、比率を上げて行かなくてはならないと思っています。常に。工夫としては、毎年1人か2人は採用するので、できる限り男女交互に採用することを考えています。

■先生の事務所は男女の弁護士で事件の取扱いに違いはありますか。

違いはないですね。ただ労働事件の中で、パワハラ・セクハラ的事件、特にセクハラ的事件は、女性の弁護士に相談したいという相談者もいます。女性の弁護士でないと安心して相談できないし、男性弁護士だとなかなか話ができないという方もいますから。でもそれぐらいですね。他は男女関係なく受任しています。

■労働事件の場合、相談者のニーズに併せて、女性の弁護士を希望している方には女性の弁護士が受任するというようにしているんですね。

そうした方がいいですよ。私は、労働弁護団で、5年くらい全国一斉ホットラインの労働相談担当をやっていたんですよ。そうしたところ、セクハラ・パワハラは、女性に対するものが多いはずなのに、女性からの相談が来ないんですよ。なんでかと考えたところ、男性弁護士が電話に出ることが多いからだと解ったんです。ですから、平成20年4月から女性弁護士だけのセクハラチームを作って電話相談に応じたところ、どんどん電話がかかってくるようになったんです。パワハラもセクハラまがいのものが多いですから、男性弁護士には話しにくいということがありますよね。早く気がつけばよかったんですけどね。

■先生の事務所には、産休・育休に関する制度はありますか。

はい。かなり古くからあります。女性弁護士の妊娠・出産期間についての最低保障制度は、約20年前からあります。

■そんなに昔から産休・育休に関する制度が整っている事務所は珍しいですね。

そうですね。制度成立の経緯は詳しくは知りませんが、うちの事務所は、労働事件が多いですし、きちんとした対応をしてみんなで支えていかななくてはならないということで、各事務所に先駆けて作ったということの様です。平成18年、私が運営委員長の時に保障を厚くすべく改訂をしました。現在は、出産予定日から16週間遡った日の月から、出産日より一年経過した日までの間、基本的に最低保障月額40万円の保障をするとともに、経費として事務所に入れる月額平

均20万円～30万円の固定分担金免除という二本柱の制度になっています。

■固定分担金免除の上最低保障金の支給ということになると、かなり優遇された制度ですね。先生の事務所のように、最低保障制度を採用する事務所は少ないんですよ。あっても義務の免除までですね。

そうですか。でも、これぐらいの保障をすれば、女性も安心して休めるんじゃないでしょうか。

■共同経営者として妊娠・出産がある女性は採用したくないという発想はないですか？

少し前の世代はあったのかも知れませんが、我々はないですね。みんなで支えていけばいいわけですから。毎年、1人か2人ではあっても、事務所を拡大していくことに決めましたので、みんなで支えていけば何も怖くないですよ。20人もいれば、2人ぐらい産休・育休が重なったってなんてことはないと考えています。

■お互いに支え合えばいいという気持ちになるには、ある程度の規模が必要になりますか。

規模のメリットはあるかもしれません。20人いれば楽ですよ。それが、5人で1人を支える、2人を支えるということになると結構大変かなという気がしますね。

○ 最近の修習生は女性がしっかりしているという印象を受けますね ○

■先生の事務所は修習生を沢山受け入れています。男性と女性とで印象に違いはありますか。

はっきり言って、女性の方が断然問題意識が高いですよ。修習生で事務所訪問に来る人も、女性のほうが問題意識が高いですね。男性の修習生に、「君は何をやりたいのか。」と聞いても、答えられない人が多いんですよ。女性の方が、「こういうことをやりたいです。」ってはっきり言う印象がありますね。僕らのところに来るのは、人権課題としてこういうことをやりたいとか、労働問題としてこういうことをやりたいとかいう人が毎年来るんですけど、今は女性も多く、かつ、女性の方が断然しっかりしているという印象を持ちますよね。

■なぜでしょうか。

女性の方が権利意識が高いというのは、労働問題の視点で見ると、やはり、女性の方が、労働者としての権利が圧倒的に虐げられてきたということがあるのではないのでしょうか。

■虐げられてきた人に対する共感を女性の方が持っているということ？

そうですね。自分の経験や父親・母親などの労働条件や待遇をみていて、同じ仕事をしているのになんでこんなに違うんだらうという感想を持つんじゃないんですか。どうしてだらうという事で権利意識が高くなっているんじゃないかと思うんです。

■実際に採用して女性弁護士の働きぶりはどうですか。

男性と変わらないですよ。うちの事務所は、基本的には労働事件をやりたくて入ってきている人がほとんどで、必ずみんなで労働事件をやっていますから。

○ 女性の相談には女性弁護士が対応して細かいニーズを聞き取ることが重要 ○

■女性弁護士へ期待することはありますか。

労働問題の視点から言えば、非正規の労働者の中で圧倒的に不利な立場にいるのは女性なんです。パートにしても、派遣にしても。だから、その女性の労働条件を上げていくためには、どうしても専門家のサポートが必要になるんです。そして、女性の弁護士で、労働問題を取り扱

う人がまだまだ少ないと感じています、労働弁護団でも。なので、できるだけ関心をもって、女性労働者のために戦ってくれる弁護士が、特に女性の弁護士が沢山増えればいいなあと思います。

■では、企業系の事務所で働く弁護士で、労働法に興味を持っている人たちに対して期待することはありますか。

企業経営者の行動として、解雇権濫用法理違反、有期雇用の雇い止め、期間途中の解約等労働関係法規に触れるような行動が多々あると思うんですよ。このような、労基法や労働契約法など労働法規に照らして違法な行動を認識できることは多々あると思うので、その時は、毅然としてアドバイスしていただきたいと思います。水際で止めることができれば、事件として起こらないので一番いいわけですから。そこを期待したいです。企業の重要なコンプライアンスの一環として是非とも、従業員・労働者に対する法律を守らせていただきたいと思いますね。

■そのような、会社の法務に女性弁護士がいるということはどうでしょうか。男性弁護士の場合と女性弁護士の場合とで違いがあるでしょうか。

違いはないと思います。ただ、女性労働者は女性の専門家に相談しやすいという傾向は現実的にありますから、女性労働者の相談には女性弁護士が対応して細かいニーズを聞き取るという役割を担うことが重要だと思います。

■企業の内部で解決できた方が、セクハラの問題だっていいわけですからね。

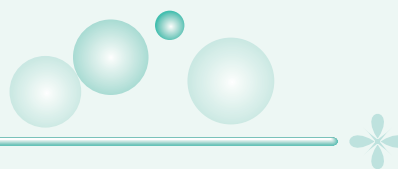
そうですね。90年代初頭にバブル経済が崩壊して、その後にリストラの嵐がきて、そこから個別紛争が一気に吹き出したんですよ。それまではほとんど労働事件なんて、会社対組合の事件ばかりでしたよね。でも、その中でも、労基法違反、個別の解雇の問題等あったはずなんですけど、おそらく高度経済成長に支えられていたということもあって、企業内の紛争はかなり内部で解決していたはずなんです。それは、労働組合とか、企業の経営側の体勢もあったんだろうとは思いますが。バブル経済が崩壊して、リストラばかりして、企業内部の人材を育成するところに資源がなくなってしまったので、マネジメント力欠如により企業内の紛争を企業の中で解決できなくなったために事件が外にあふれ出してきたということが背景にあると思うんですよ。

■紛争がいきなり外に出してしまうんですね。

そうですね。現在、パワハラ・セクハラ相談が約2割を占めているんですね。これは、異常な事態なんです。この現象は、企業の人事、マネジメント力が著しく低下しているとしかたないんです。それは、90年代以降約20年にわたって、企業が人を育成する、マネジメント力をつけるということに力を入れてこなかったからに他ならないんです。問題はそこだと思うんですよ。そういう中で、もう一度、人を大切にするというマネジメント力を育成していかない限り、日本の企業は生き残っていけない。そういう人事を再構築するという事なかで、是非、女性弁護士に活躍していただきたいと考えています。トップが代われば会社も変わりますから。

聞き手：藤原真由美

おわりに



行動する哲学者—今回、各法律事務所のパートナー弁護士の方々のインタビューを編集する際、ずっと、頭の中で鳴り響いていた言葉です。「哲学者」とは、些か古めかしく大仰な物言いかもしれません。しかし、様々なニーズを敏感に感じ取り、試行錯誤しながらも、日々行動されている姿に、知恵を愛する者としての哲学者の原型を見た気がします。その上で、走りながら考えるたくましさとしなやかさ。プロジェクトチームとして取材できたのは、ごく一部の法律事務所ですが、機会と文才があれば、パートナー弁護士の方々のドラマを綴ってみたい。思わず、そのような夢を見ながら、編集に携らせて頂きました。

さて、本パンフレットは、「パートナー」という言葉をキーワードに、法律事務所と主として勤務女性弁護士とのwin-winの関係を模索することを主眼としたものです。このテーマ自体、人によってはナンセンスに思われるかもしれませんが、社会全体が大きな変革のうねりの中にある今、ささやかではありますが、本パンフレットが、新たな価値観とビジネススタイルを確立するための一助となれば幸いです。

最後に、貴重なお時間を割いて対談及びインタビューに快く応じてくださった弁護士の方々、また、巻末資料の作成に御協力頂きました各法律事務所及び関係諸機関、そして、パンフレットの作成に御尽力頂きました全ての方々に、心より厚く御礼申し上げます。

第二東京弁護士会
男女共同参画推進プロジェクトチーム

■ 作成に携わった弁護士の方々 ■

齋藤晴太郎 坂井 愛 長谷川卓也 藤原真由美
村田 珠美

(五十音順、第二東京弁護士会男女共同参画推進プロジェクトチーム)

女性弁護士をサポートするこんな制度があります

第二東京弁護士会では、2007年1月の臨時総会で、全国に先駆けて「男女共同参画基本計画」を採択して以来、頑張る女性弁護士をサポートすべく、様々な制度を立ち上げてきました。まだまだ不十分なところもありますが、皆さんどんどん利用してください。

✿女性弁護士ということで、差別的な扱いを受けたときは…

「就職活動のときに、女性弁護士は採用しないと言われた」、「女性だと家事事件しか担当させてもらえない」、などの不満の声を良く聞きます。二弁では、「性別による差別的取り扱い等の禁止に関する規則」を定め、これらの差別的取り扱いを禁止しました。同時に、「苦情相談窓口」をもうけて、相談に応じる体制をつくっています（同規則第4条）ので、泣き寝入りするのではなく、すぐに第二東京弁護士会事務局までご連絡ください。相談員をご紹介します。

✿妊娠と出産で、なかなか弁護士活動ができないときは…

女性弁護士が、あまり無理をせずに産前・産後休暇をとることができるよう、産前2ヶ月、産後2ヶ月分の弁護士会費（日弁連会費と二弁会費）支払義務が免除されます。また、出産・育児のために減収となった場合、会館特別会費の延期又は分納が認められる場合もあります。

また、妊娠、出産、育児を理由とする公益活動義務の免除や、継続研修義務の免除が認められる場合もあります。いずれの場合でも、申請する手続きが必要となりますので、弁護士会・総務課までご連絡を。

✿子育てしながら仕事を続けるときは…

多くの女性弁護士は、子どもを保育園に預け、ご両親やベビーシッターの協力も得ながら、弁護士の仕事との両立をはかっています。保育園やベビーシッターをどう確保するか、子どもが急病になったときの対処法、事件処理のノウハウなどの情報交換に役立つのが、「子育て支援メーリングリスト」です。現在、約120名の男女弁護士が登録し、活発にメールでの情報交換をしています。

登録先は、niben-kosodatesien-owner@yahoogroups.jpです。

妊娠中や、赤ちゃんを連れて裁判所・弁護士会に来られた女性弁護士がゆったり休憩できるよう、弁護士会館8階左奥に、素敵な女性専用休憩室をもうけました。靴を脱いで横になれる大きなソファ、ベビーベッド、授乳コーナー、パソコン、プリンターなどを完備していますので、是非お気軽にご利用ください。

2008年4月1日より、子育て中の会員の研修参加のためのベビーシッター費用を補助する制度がスタートしました。具体的には研修参加のためにベビーシッターを頼んだ場合、1回あたり上限5,000円（年間上限15,000円）の補助を受けることができます。また、研修DVD購入費用の補助（ベビーシッター費用補助額と合わせて年間上限15,000円）を受けることができます。

問い合わせ先

第二東京弁護士会 事務局

TEL 03-3581-2255

女性弁護士をサポートするための工夫

—法律事務所における取り組みの例—

◆ 森・濱田松本法律事務所の取り組み

森・濱田松本法律事務所は、所属弁護士総数が約290名で、そのうち約25%が女性弁護士です。事務所内で「子育て支援プロジェクト」を立ち上げ、パートナー弁護士とアソシエイト弁護士が共同して、男性・女性を問わず弁護士の子育てを支援するための取り組みを実施しています。現在実施している取り組みのうち主なものは以下のとおりですが、固定的な枠組に縛られることなく、各弁護士の事情・希望に配慮し柔軟に対応することに重点をおいた体制となっています。

❁ 産前・産後休暇及び育児休業制度

法令を遵守した所内ルールを作り、産前・産後休暇及び育児休業の制度を設けていますが、実際に弁護士が休業する期間や復帰後の勤務形態については個々の弁護士の事情・希望に応じて相談の上で決めています。

❁ 個別相談等

育児や家庭の状況に応じて個別に相談の上、短時間勤務とするなどの配慮をしています。また、自宅でも仕事しやすいように事務所のドキュメントシステムへのリモートアクセス等の環境整備も実現しました。

❁ 「ベビーシッター育児支援事業」の協定企業

所属弁護士が仕事のためにベビーシッターを利用した場合に一定の割引を受けられるように、財団法人こども未来財団が行う「ベビーシッター育児支援事業」の協定企業になっています。

❁ ベビーシッター派遣会社との法人契約の締結

大手のベビーシッター派遣会社と法人契約を締結し、所属弁護士がベビーシッターを利用しやすい環境を整備しています。



◆ 西村あさひ法律事務所の取り組み（※記載内容は2009年1月現在の情報です。）

西村あさひ法律事務所には、2009年1月15日現在、432名の弁護士が所属しており、そのうち女性弁護士は90名で、総弁護士に占める割合は約21%です。同事務所には女性弁護士の支援に関する様々な制度や取り組みがあります。主な制度・取り組みは次のとおりです。

❁ 産前・産後の休暇及び育児休業制度

産前・産後の休暇及び育児休業の期間については、基本的にそれぞれの弁護士が自由に決めて取得しています。

❁ 執務時間等に関する制度等

例えば保育園のお迎えの対応等、出産・育児により勤務時間を短縮したり業務の終了時刻を明確に区切ったりする必要があるときは、本人の申請を受けて、一定の手続を経ることにより短時間勤務とするなどの執務条件への配慮を行う制度を設けています。また、自宅でも仕事ができるよう、コンピュータ・ネットワークシステムの環境も整備されています。

❁ ベビーシッター育児支援制度

0歳児から小学校4年生の始期に達するまでの児童がいる共働き夫婦の弁護士（カウンセラー・アソシエイト）は、福利厚生の一環として、ベビーシッター育児支援サービス（割引券の利用が可能）の提供を受けることができます。

❁ 夕食会その他意見交換等

年に3回程度、事務所に所属する女性弁護士全員を対象とした夕食会（女性弁護士の会）が開催されています。レストランでの和気藹々とした食事会を通じて、仕事と家庭の両立等に関する情報交換を行うなど、女性弁護士間の交流を深める良い機会となっているようです。

■ ご存知ですか？

ベビーシッター育児支援事業

ベビーシッター育児支援事業とは、児童手当法第20条に規定する一般事業主の職員など（※）が、財団法人こども未来財団と割引券取扱の契約を締結しているベビーシッター事業者のベビーシッター育児支援サービスを利用した場合に、その利用料金の一部を助成するものです。割引券は1日につき1家庭1枚の利用が可能で、1枚につき利用料の1,700円分が割引となります。割引券の発行限度枚数は職員数に応じて1,200枚～4,800枚までとなります。

この助成事業を利用するには、財団法人こども未来財団との間で「ベビーシッター育児支援協定書」を締結することが必要です。事業主は、割引券の発行にあたり、発行手数料として割引券1枚につき所定の金額を指定口座にお振り込みいただきます。詳しくは財団法人こども未来財団までお問い合わせください。

※ 厚生年金保険法第八十二条第一項に規定される事業主などが含まれます。

《お問い合わせ窓口》

〒105-0003 東京都港区西新橋3-3-1 西新橋TSビル8F
財団法人こども未来財団 事業振興部
電話：03-6402-4823 e-mail：jigyo02@kodomomiraizaidan.or.jp

雇用保険の適用事業主又は事業主団体を対象とする助成金

雇用保険の適用事業主又は事業主団体を対象とした、家庭生活と仕事との両立に関する助成金の制度があります。詳しくは、[財団法人21世紀職業財団](#)又は[厚生労働省](#)にお問い合わせください。

《お問い合わせ窓口》

〒112-0001 東京都文京区白山5丁目1番3-101号 財団法人21世紀職業財団 電話：03-5844-1663	〒100-8916 東京都千代田区霞が関1-2-2 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 育児・介護休業推進室 電話：03-3595-3275
---	--

海外弁護士会の取り組み

カナダ弁護士会では、法律事務所の弁護士採用過程にジェンダーの視点を取り入れるため、法律事務所経営者向けに研修用資料を作成しています。

《出典URL》

“The CBA Equity and Diversity Guide for Successful Law Firms and Legal Organizations”
<http://www.cba.org/CBA/Equity/main/>

女性弁護士に関する統計情報

◆全国の弁護士会の女性比率

順位	弁護士会	正会員総数		女性比率
			うち女性会員数	
1	第二東京	3,643	683	18.7%
2	滋賀	91	17	18.7%
3	第一東京	3,586	652	18.2%
4	旭川	46	8	17.4%
5	横浜	1,028	174	16.9%
6	東京	5,820	964	16.6%
7	愛知県	1,259	201	16.0%
8	千葉県	433	67	15.5%
9	兵庫県	592	91	15.4%
10	京都	454	69	15.2%
11	島根県	46	7	15.2%
12	福岡県	820	121	14.8%
13	大阪	3,406	489	14.4%
14	岡山	257	37	14.4%
15	奈良	127	18	14.2%
16	埼玉	478	67	14.0%
17	三重	114	15	13.2%
18	仙台	310	40	12.9%
19	金沢	116	15	12.9%
20	秋田	62	8	12.9%
21	静岡県	305	39	12.8%
22	茨城県	151	19	12.6%
23	岐阜県	127	16	12.6%
24	栃木県	129	15	11.6%
25	札幌	501	57	11.4%
26	高知	70	8	11.4%
27	岩手	73	8	11.0%
28	鳥取県	49	5	10.2%
29	福井	71	7	9.9%
30	長野県	153	15	9.8%
31	広島	380	37	9.7%
32	釧路	53	5	9.4%
33	宮崎県	86	8	9.3%
34	香川県	120	11	9.2%
35	佐賀県	65	6	9.2%
36	鹿児島県	114	10	8.8%
37	群馬	186	16	8.6%
38	熊本県	174	14	8.0%
39	長崎県	113	9	8.0%
40	和歌山	103	8	7.8%
41	新潟県	184	14	7.6%
42	福島県	122	9	7.4%
43	大分県	110	8	7.3%
44	山梨県	84	6	7.1%
45	青森県	72	5	6.9%
46	沖縄	209	14	6.7%
47	愛媛	122	7	5.7%
48	山形県	71	4	5.6%
49	山口県	116	6	5.2%
50	徳島	68	3	4.4%
51	富山県	70	3	4.3%
52	函館	33	0	0.0%
全国合計		26,972	4,135	15.3%
【北海道弁連】		633	70	11.1%
【東北弁連】		710	74	10.4%
【関弁連】		16,180	2,731	16.9%
【中部弁連】		1,757	257	14.6%
【近弁連】		4,773	692	14.5%
【中国弁連】		848	92	10.8%
【四国弁連】		380	29	7.6%
【九弁連】		1,691	190	11.2%

※ 会員数は2009年1月22日現在のデータである。

※ 日弁連両性の平等に関する委員会・男女共同参画推進本部調べ。

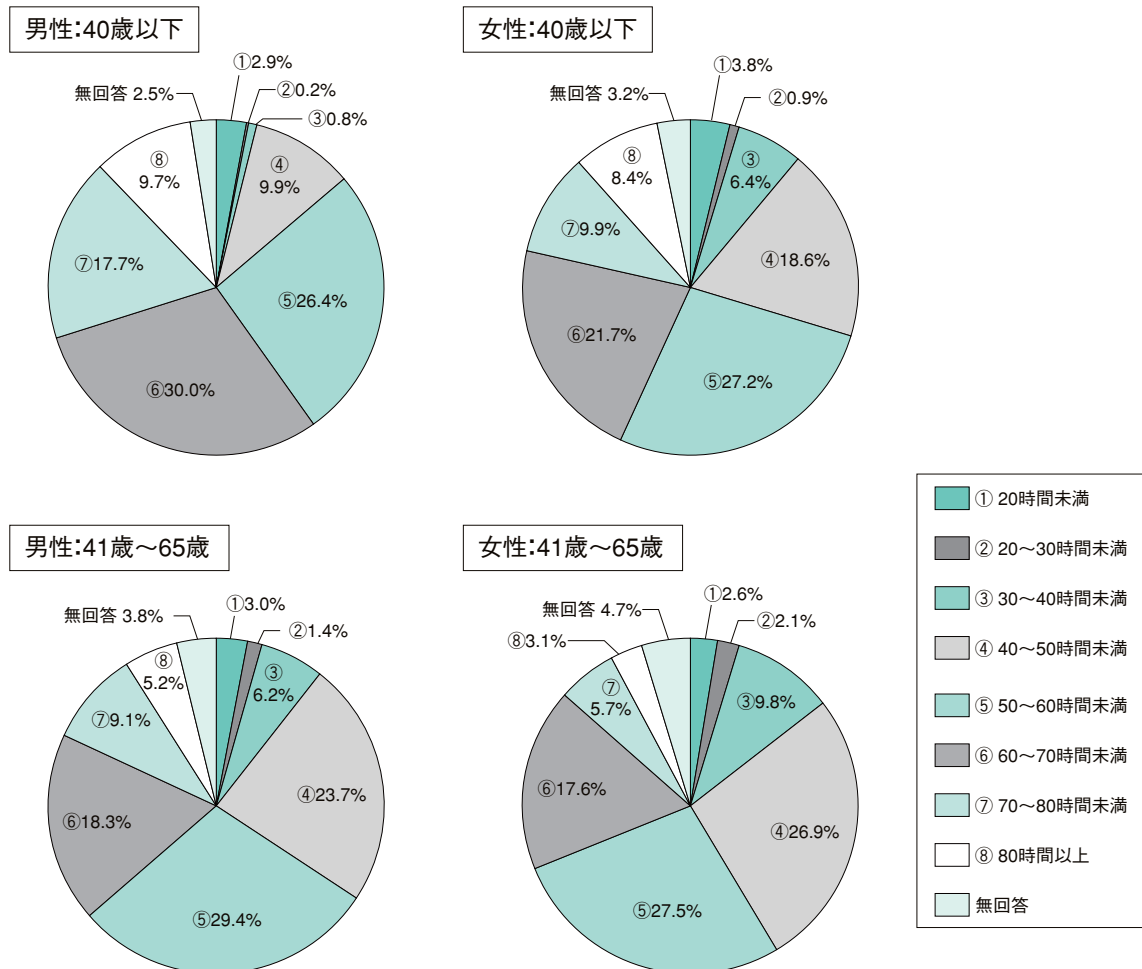
◆ 1週間の平均就労時間数（年齢区分別）

次のグラフは、弁護士の1週間あたりの平均就労時間について男女別年齢区分別に見たものである。年齢区分を「40歳以下」と「それ以上」としたのは、妊娠・出産年齢との関係に留意したためであり、40歳以下の場合、男女の差が明らかである。

	男性全体	女性全体	男 性		女 性	
			40歳以下	41～65歳	40歳以下	41～65歳
①20時間未満	310	26	33	53	13	5
②20～30時間未満	137	10	2	25	3	4
③30～40時間未満	304	46	9	108	22	19
④40～50時間未満	766	124	115	416	64	52
⑤50～60時間未満	926	153	305	516	94	53
⑥60～70時間未満	713	110	347	321	75	34
⑦70～80時間未満	380	45	205	159	34	11
⑧80時間以上	217	35	112	92	29	6
無回答	250	21	29	66	11	9
計	4,003	570	1,157	1,756	345	193

	中央値	50時間	50時間	60時間	50時間	55時間	50時間

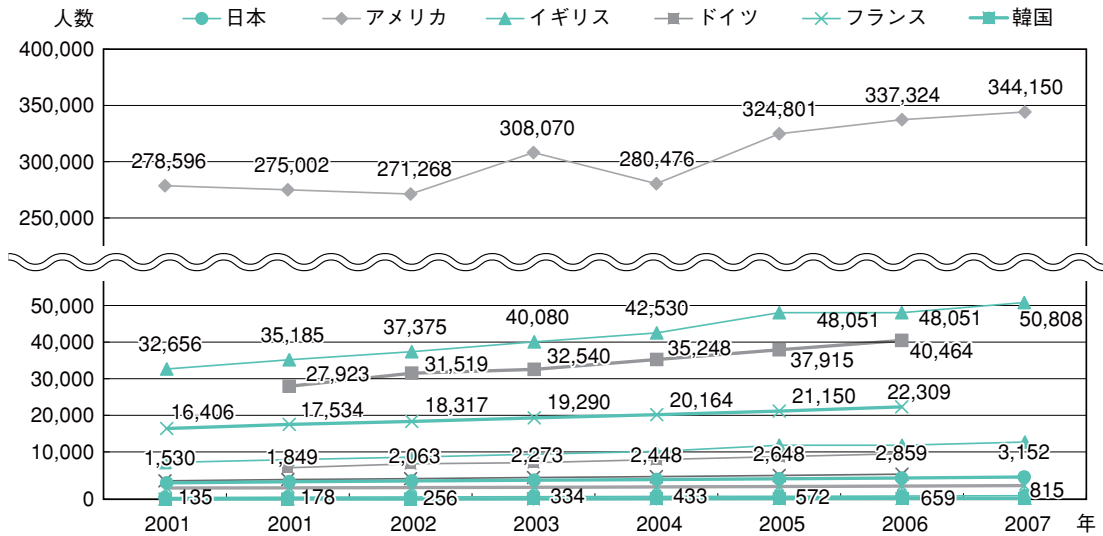
【注】 ここでいう中央値とは、全体数が1,000の場合、500番目の値を中央値とする。



(日本弁護士連合会、弁護士白書2008年版より抜粋)

◆主要外国の女性弁護士数

次のグラフは、主要外国の女性弁護士数の推移を見たものである。各国ともに、年々女性弁護士の占める割合が増えていることが分かる。



■諸外国の弁護士数と女性の割合■

		2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年
日本	弁護士総数	17,126	18,243	18,838	19,508	20,224	21,185	22,021	23,119
	女性の割合	8.9%	10.1%	11.0%	11.7%	12.1%	12.5%	13.0%	13.6%
アメリカ	弁護士総数	964,000	926,000	929,000	1,058,662	954,000	1,104,766	1,116,967	1,143,358
	女性の割合	28.9%	29.7%	29.2%	29.1%	29.4%	29.4%	30.2%	30.1%
イギリス	弁護士総数	92,901	96,937	99,792	104,000	108,321	112,756	116,577	120,465
	女性の割合	35.2%	36.3%	37.5%	38.5%	39.3%	42.6%	41.2%	42.2%
ドイツ	弁護士総数	104,067	110,367	116,305	121,420	126,793	132,569	138,104	
	女性の割合		25.3%	27.1%	26.8%	27.8%	28.6%	29.3%	
フランス	弁護士総数	35,445	38,140	39,454	40,847	42,609	44,054	45,818	
	女性の割合	46.3%	46.0%	46.4%	47.2%	47.3%	48.0%	48.7%	
韓国	弁護士総数	3,887	4,228	4,618	5,073	5,586	6,300	6,997	7,602
	女性の割合	3.5%	4.2%	5.5%	6.6%	7.8%	9.1%	9.4%	10.7%

【注】

1. 本表中、空欄は不明。
2. 日本…弁護士数は、各年の4月現在のもの。
3. アメリカ…ABA及びアメリカ労働局が公表する弁護士数
 2000：Commission on Women in the Profession, ABA. “A Snapshot of Women in the Law in the Year 2000”
 2001、2003、2005、2006：Commission on Women in the Profession, ABA. Current Glance of Women in the
 2002、2004：Bureau of Labor Statistics. Annual Statistics Current Population Survey (annual) .
4. イギリス…イングランドとウェールズのソリシタ及びバリスタの合計。
 ・ソリシタ（開業証書保持者）
 2000、2001、2002、2004、2005：Law Society. Annual Statistical Report：Trends in the Solicitors' Profession.
 2003、2006、2007：Law Society. “Key Statistics：Solicitors' Profession as at 31 July.”
 ・バリスタ（独立開業しているバリスタ）
 2000～2007：The General Council of the Bar. “Bar Statistics 2001～2007.”
5. ドイツ…2000～2006：Documentation Centre for the Law of the Legal Profession in Europe.
 Developments in the German Legal Profession.
6. フランス…弁護士 (avocats)
 2000～2003：“Statistiques sur la profession d'avocat” Infostat Justice 72 (Ministere de la Justice) p.3.Feb.2004
 2004～2006：Ministere de la Justice. “Statistiques sur la profession d'avocat 2006”
 p.13.Tableau 7 Evolution fu nombre d'avocat inscrits au tableau et sur la liste du stage selon le sexe entre 2002 et 2006.
7. 韓国…大韓弁護士協会調べによる2008年1月1日現在のもの。

(日本弁護士連合会、弁護士白書2008年版より抜粋)

日本弁護士連合会における 男女共同参画の実現をめざす決議

男女が性別に関わりなくその個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」（男女共同参画社会基本法前文）と位置付けられており、「社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくこと」（同上）が求められている。

当連合会は、2002年（平成14年）5月24日に開催された第53回定期総会において、「ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革の実現をめざす決議」を採択している。同時にその提案理由では、「本来、弁護士会は、弁護士の強制加入団体として法曹界の重要な一翼を担うものであり、弁護士会における男女共同参画の実現なくして男女共同参画社会の実現はありえない。また、人権擁護と社会正義の実現を標榜する弁護士の集団である弁護士会こそ、両性の平等という憲法の理念を実現すべく、男女共同参画を積極的に推進し、社会のモデルとなるべきである。」と宣明している。

一方、わが国の現状は、「男女共同参画社会の実現にはなお一層の努力が必要である」（平成17年12月27日付け内閣府・第2次男女共同参画基本計画）という状況であり、当連合会においても状況には変わりはない。男女共同参画社会を実現するには、まず、人権擁護と社会正義を標榜する法律家団体たる当連合会における男女共同参画を実現することこそが、求められているというべきである。また、女性会員の参画の拡大は、同時に国民の半数を占める女性の法的サービスへのアクセスを容易にし、弁護士会や司法に対する国民の信頼を高めることにもつながるものである。今年度、当連合会としては、男女共同参画への取組みを、最重要課題のひとつとして取り上げているところである。

当連合会は、2007年（平成19年）4月20日開催の理事会において、「日本弁護士連合会男女共同参画施策基本大綱」を制定し、当連合会の男女共同参画につき、総合的かつ統一的な取組みを行う第一歩を踏み出すこととした。今後は、この大綱を具体化し、総合的かつ統一的な取組みをもって、会内における男女の実質的な平等を図るとともに、ジェンダーに基づく性別役割分業意識・固定観念・偏見を排除し、女性会員の積極的な政策・方針決定過程への参画の拡大をはじめとする男女共同参画の実現をめざすものである。

以上のとおり、決議する。

2007年（平成19年）5月25日
日本弁護士連合会

二弁における男女共同参画アクションプラン

1 会務と会の政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進

- (1) 理事者（会長・副会長）に占める女性会員の割合を、今後5年をめどに概ね30%とする。
- (2) 委員会正副委員長・常議員に占める女性会員の割合を、今後5年以内に25%以上とする。
- (3) 次年度から、ひとつの委員会に必ず複数の女性会員を委員として選任する。
- (4) (1)～(3)の課題を達成した上で、その状態を毎年継続する。
- (5) 理事者は、今年度から毎年1回以上、女性会員による会議等を開催し、女性会員の意見を直接会務に反映させることができる機会を設ける。

2 女性弁護士の業務における差別の是正と業務分野の拡大・開発

- (1) 当会から、委員・講師等として外部団体等に派遣する会員、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に占める女性会員の割合を、今後5年以内に25%以上とする。
- (2) 当会会員が5名以上所属する法律事務所においては、今後5年以内に、所属する女性会員の割合が25%以上となるよう努力する。
- (3) (1)～(2)の課題を達成した上で、その状態を毎年継続する。
- (4) 女性弁護士の業務分野を拡大・開発し、女性弁護士の社会における活躍の場を質・量ともに拡大する方策の検討を、今年度中に開始する。
- (5) ジェンダーバッシング等による女性会員への業務妨害に対するサポートシステムの構築に、今年度内に着手する。
- (6) 金融機関や裁判所・法務局等に対し、弁護士業務に関する通称使用を認めるよう求めるための交渉を、今年度中に開始する。

3 仕事と子育ての両立支援

- (1) 女性会員が、出産に伴う産前・産後休暇や育児休暇をとりやすくするため、現在「入会金及び各種会費等に関する会規」第3条3項で認められている「産前1・5カ月分、産後2カ月分の一般会費の支払い義務免除」期間を伸長すると同時に、男性会員も含めて、合理的な育児休暇期間における一般会費の免除規定を新設するための作業に、今年度中に着手する。
また、「会員の公益活動等に関する会規」第7条が定める公益活動義務の免除事由として、産前・産後休暇や育児休暇期間を明示するための作業に、今年度中に着手する。
これらの義務免除規定の存在を知らず、子育ての必要から弁護士登録を抹消する女性会員が存在する現状があることから、義務免除規定が存在することを女性会員に広く知らせるための手だてを今年度中に講じる。
- (2) 出産や子育てで十分に仕事ができない会員のためのサポート弁護士制度や、仕事と子育てを両立させるノウハウを共有できる会員相互の情報ネットワークの立ち上げに、今年度中に着手する。
- (3) 女性弁護士のライフサイクルと、生き方の多様性を念頭に置いた、女性会員のためのキャリアプラン・キャリアモデルの作成に、今年度中に着手する。

- (4) 裁判員制度の導入に伴い、裁判所内に託児所を設ける必要が高まっている。当会としては、裁判所に対し、裁判員制度が実施される2009年までに裁判所内に託児所を設けるべきことと、弁護士が必要に応じて託児所を利用できるようにすることを、随時申し入れていく。また、弁護士会館内に託児施設を設ける必要があるか、あるとすればどのような施設にすべきかについて、今年度中に検討を開始する。

4 男女共同参画推進プロジェクトチームの設置

男女共同参画を推進するための、組織横断的なプロジェクトチームを、今年度内に設置する。このプロジェクトチームの職務・組織形態を、次のとおりとする。

(1) 職務

- ・ 今回のアクションプランの達成状況を毎年検証し、結果を会員に公表すること
- ・ 男女共同参画を阻害している原因の調査と分析
- ・ 男女共同参画を阻害している原因を除去する方策の検討・提言
- ・ 男女共同参画に関する啓発・指導・ジェンダー研修の実施、イベントやキャンペーンの企画
- ・ 積極的是正措置の具体化、とりわけ、女性副会長枠設定の是非や、理事者等一部会務の有償化の是非の検討と提言
- ・ 就職における差別の実態の調査と、差別をなくすための具体的方策の検討

(2) 組織

- ・ 総務委員会、弁護士業務委員会、憲法問題検討委員会、消費者問題対策委員会、両性の平等に関する委員会、人権擁護委員会、研修センターから選任された20名とし、必要に応じて外部有識者若干名からの意見を聴取するものとする。
- ・ プロジェクトチームには、互選により選任された委員長1名と副委員長若干名をおく。

(3) 期間

- ・ 今後5年間の期限を定めたプロジェクトチームとする。

5 性別による差別的取扱いに関する苦情処理機関の設置

当会の活動や運営、個々の会員や会員が所属する法律事務所によって、性別による差別的取扱いがなされた場合に、容易に苦情申立ができ、迅速かつ柔軟に対処できる機関を、今年度中に設置する。

この苦情処理機関は、事実調査、仲裁調整、勧告等の権限を持つものとする。

6 男女共同参画の視点に立った会規・会則の新設と見直し

- (1) 今年度内に、男女共同参画の基本理念を会則中に定めるとともに、会や会員による性別による差別的取扱いを防止するための規則やガイドラインを設ける。
- (2) 今年度内に、会規・会則を、男女共同参画の視点に立って見直し、必要な改正を行う作業に着手する。
- (3) 今年度内に、男女共同参画プロジェクトチーム設置規則および苦情処理機関の設置を含む規則を整備する。

以上

(第二東京弁護士会男女共同参画基本計画(2007年1月臨時総会決議)より抜粋)

第二東京弁護士会
Daini Tokyo Bar Association

