

第10 出産・育児支援について

1 出産や育児の負担を抱える弁護士の現状と支援の意義

弁護士の多くは自営業者であって、伝統的には、事務所に勤務弁護士という形で所属している場合でも、雇用という法律関係にはないと考えられていた。また、即独や早期独立など、出産・育児期間にすでに経営者となって働いている弁護士も多い。

そのため、出産や育児という場面においては、産休・育休が必ずしも保障されておらず、事務所の内規があればそれに従い、ない場合には、事務所の経営を行う代表弁護士の指示で決まるといのが実情である。事務所に内規があったところで、給与程度しか定めておらず、産休・育休については何ら定めていない事務所も多数存在する。

また、事務所の代表弁護士や、経費負担をするパートナー弁護士が産休・育休を取るにあたっては、事務所経営という立場や顧客との関係及び経済的理由から、難しいことがある。

実際は、法人格のない法律事務所においても、雇用保険に加入でき、休業中に給与の半分又は67%が支払われるので、この制度を活用することが望ましいが、雇用保険に加入している事務所は少ない。

女性弁護士だけが産休・育休の悩みや負担を抱えているわけではなく、男性弁護士が育休を取るという場面でも、男性弁護士の育休についての内規がある事務所は少数派である。

東京弁護士会には日本最多の弁護士が登録しているといえども、10人以下の事務所が多数存在し、少人数の事務所においては1人欠けた場合に補い合うことが難しいため、男女ともに長期の休みをとりにくい状態にある。そうなると、産休・育休の取得については、困難を伴うことになり、女性弁護士の離職、男性弁護士の育児不参加を招くことになりかねない。

近年、女性修習生の間で裁判官ないし検察官志望が増えてきているが、その理由の一つとして、子どもが3歳に達するまでの育児休暇の取得が挙げられることがある。

長きにわたって、男性が圧倒的多数であった法曹界において、女性法曹が着実に増えている現在、検察官・裁判官のみならず、弁護士会においても、個々の弁護士が育休及び産休をとりやすいような施策を充実させ、男女ともに働きやすい環境を確保する必要性が高い。

男女ともに出産・育児支援を受けることができなければ、出産をする女性が、続けて育児も担わねばならなくなり、同時に、男性の育児参加の機会も奪われることとなる。男性の育児参加の機会を奪うということは、「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担を容認することとなり、ジェンダーの観点から望ましいものとはいえない。また、出産・育児から離れている弁護士に、会務活動等のしわ寄せが行き、負担増となることも望ましくないため、育児中の弁護士が会務に参加しやすい仕組みを作ることは、育児中ではない弁護士にとっても望ましいことである。

厳しい試験をくぐり抜け、経験を積んだ優秀な人材が出産・育児を理由に弁護士業務を離れなくてはならないことは、個々の顧客だけではなく、社会の大きな損失でもある。憲法に掲げられ

た両性の平等を実現することは、当事者個人の幸福につながるだけでなく、社会全体の利益にもつながるとのことである。

そのため、弁護士会においても、出産・育児支援は多大な意義があり、欠かせないものなのである。

2 日弁連の取組み

日弁連では、2013（平成25）年12月の臨時総会において、男女を問わず子育て中の会員は、子の出生から2歳に達するまでの間の任意の6か月以内の期間、日弁連会費を免除する旨の規定が可決承認された。そして、2014（平成26）年9月18日開催の理事会において、育児期間中の会費及び特別会費の免除制度を2015（平成27）年4月1日から施行すること及び2015（平成27）年4月以降の育児に適用することが承認され、子が2歳に達する日の属する月までの間における任意の連続する6か月以内の期間（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か月以内の期間）の会費免除制度が始まった。他方で、東弁の育児従事期間中の会費免除は最長8か月間なので、東弁の規定と日弁連の規定で、期間のずれがある。日弁連もできるだけ長く免除期間を認めた方が良いように思われる。

また、休業中の会費負担を回避するために、これまで、登録を一旦抹消する女性弁護士がいたが、再登録した際、登録番号が以前のもので変わってしまうという問題があった。そこで、上述の2013（平成25）年12月の臨時総会において、再登録時に以前使用していた登録番号を継続使用できるように制度変更がなされた。

3 弁護士会の取組み

東京弁護士会では、2011（平成23）年、会則変更を行い、従来の産前産後の会費免除規定に加え、育児従事期間につき最長8か月間、会費を免除する規定を新設した。これについては、育児のため弁護士業務への従事が週に20時間未満となることが見込まれる場合に、子が満2歳になるまでの間、8か月を上限として会費を免除するというものであったが、2015（平成27）年4月1日施行の制度改正により、弁護士業務への従事時間に関する要件が撤廃され、また多胎妊娠による複数の子の出生の場合には、免除期間が9か月に拡大され、より利用しやすい制度に変わった。また、当該年度又はその前年度に出産した会員や、満6歳未満の子の養育をしている会員には、会務活動を免除するという制度も定められている。

なお、この育児従事期間中の会費免除制度（東弁及び日弁連）は、男性も利用できるのも、男性の育児参加を奨励している点でも評価できる。そのため、制度のさらなる周知を図り、利用率をさらに上げることによって性別を問わず、会員の育児参加を促進すべきである。

また、産前産後で産休を必要とする新規登録会員には、新規登録弁護士研修履修義務猶予制度もあるので、こちらも修習生に周知し、利用しやすくすべきである。

4 制度の課題

東京弁護士会の和室（弁護士会館4階）は、研修・会務活動や期日の出頭等の際、子どもの一時待機場所として使用できるが、使用にあたっては、自らベビーシッターを手配しなければならないため、制度はあっても利用が難しいという声もあるので、もう少し使い勝手の良い制度に変える必要がある。

また、日弁連及び東弁の会費免除・会費還付の申請に当たっては、誓約書の提出の他、毎月にならなくて育児実績表を提出することが必要とされている。これについては、「具体的にどのような育児を週何時間行ったか」等の厳密な立証は不要とされているものではあるが、育児の内容を弁護士会が把握するということになる。

たしかに、会費を免除する以上、制度の悪用を防ぐ必要があるものの、その反面、誰でもが支援を受けられるために利用の容易さが求められる。そのため、折衷案として現在の制度になったと思われるが、育児実績の報告が子育てという私的領域に踏み込むものである以上、プライバシーの過度な侵害とならない運用が望まれる。

5 今後の検討課題

(1) 研修等の際の弁護士会館での一時保育の実施

上述のとおり、弁護士会館4階の和室で、育児目的での時間外使用を認めているが、現在、さらに使い勝手の良いものにするために、東京弁護士会では会員向けの一時保育施設の設置を検討している。育児中の弁護士が会務や研修に積極的に参加するためにも、一時保育制度のより一層の充実を実現すべきであるので、早期の実現を望む。

(2) 雇用保険の加入の奨励

前述のとおり、法人でない法律事務所も、雇用保険に加入でき、産休を取る弁護士に雇用保険から手当が支払われるので、加入を奨励していくべきである。

(3) 産休・育休ガイドラインの作成

産休・育休制度については、事務所の個別の裁量に委ねられてきたため、所属事務所によって待遇にばらつきがある。そこで、男女ともに育休が取れるよう、拘束力はないにしても、一定のガイドラインを提示し、事務所規模に応じた指標を定めておき、広く事務所経営者に示した方が制度を組み立てる際の参考になって育休の実現に資すると解される。

勤務弁護士の産休・育休の際の日数や報酬だけでなく、代表弁護士やパートナー弁護士が産休・育休を取る場合には、経費負担を免除ないし減額させる方針を盛り込むことも検討すべきである。

このように、どのような勤務形態の弁護士でも利用しやすいように、ある程度の場合分けをして、類型別にガイドラインの作成を行うべきである。

(4) インターネット配信による研修のさらなる充実、スカイプ等の利用による会務参加

インターネット環境をさらに充実させることによって、産休・育休中の弁護士の研修及び会務活動の参加を促すべきである。現在では、東弁の全ての研修がインターネット配信されていると

いうわけではないので、全ての研修についてインターネット配信での研修を可能にし、さらには、自宅にいながらも委員会の本会議等の会務活動に参加できるとすれば、産休・育休中でもキャリアの研鑽及び公益活動による社会貢献が可能となろう。

そうすることによって、産休ないし育休を取っていない弁護士に会務活動の負担が偏ることもなくなり、会員間の不平等感もある程度解消できるのではないかと思われる。

(5) 会員ネットワークのサポート

育児中の弁護士同士で、どのベビーシッターが良いか等、経験に基づく情報を共有したいという需要が存在する。現在は女性会員専用のメーリングリストが存在するが、育児は男性も行うものであるため、弁護士会としては、性別を問わず、より多くの会員による情報交換が可能となるよう、会員同士の情報交換のネットワークを設けるサポートを行うべきである。

そして、代表弁護士やパートナー弁護士の立場にある弁護士が、会員ネットワークを通じて、信頼できる他の弁護士に仕事を引き継いだり、共同受任したりすることも可能であろう。

(6) その他

病児保育事業者（出張型）と弁護士会が業務提携し、会員が各家庭において病児保育を利用しやすいシステムを構築すれば、子どもの急な発熱などで急遽仕事を休まざるを得なくなるという事態が回避でき、育児と仕事との両立がより一層実現可能となると思われる。

また、上記ガイドラインだけではなく、実際に産休・産休に関する法律事務所の具体的な取り組み事例を調査し、会員に紹介することでモデルケースを示したり、積極的に出産・育児支援を行っている法律事務所を表彰するなど、個々の事務所の取り組みについて弁護士会が評価しつつそれを積極的に発信することによって会員の意識改革に資するように努めるべきである。

さらには、出産・子育て支援の制度の紹介につき、「詳しくはインターネットをご覧ください。または電話で問い合わせをして下さい。」という程度のパンフレットを配布するなどして、インターネットであちこちのページに飛んで調べなければならないような現状を変えるべきである。具体的な制度が一目瞭然で分かり、申請書類も他のページに飛ぶことなくすぐ入手できるようなインターネットの表示方法を実現し、かつ、そのようなパンフレットの作成と各事務所への配布を検討すべきである。