

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、弁護士には産休・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というのが実情である。たとえ事務所に内規があっても、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、コストの問題も軽視できないため、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い。そもそも、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。

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。

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

2 日弁連の取組み

日弁連では、産前・産後期間（原則4か月）の会費免除が女性会員のみ認められていたが、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。そして、2019（令和元）年3月1日の臨時総会において、育児期間中の会費免除に関する規程が改正され、免除期間が延長されることになり、2019（令和元）年10月1日以降に出

生した子については、12か月以内の期間（多胎妊娠の場合は18か月以内の期間）が免除となった。

ただし、出産時における会費等の免除を受けた場合は10か月以内の期間（多胎妊娠の場合は15か月以内の期間）である。

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。東弁もできるだけ長く免除期間を認めた方が育児支援の観点から望ましい。

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。

そして、日弁連では、研修や会務等に参加した際に、ベビーシッターや延長保育等が必要となった場合、その費用を補助するという制度（1回当たり5000円が上限。就学前の子ども1名当たり1万5000円／年度が上限。）がある。

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、従来の産前産後の女性会員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産出した会員や、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、男性も利用できるもので、男性の育児参加を奨励している点でも評価できる。東弁においては、それまでは年5、60件であった育児従事期間中の会費免除申請が、2015（平成27）年度の制度改正時に280件を超え、男性会員が女性会員の約2.2倍の195件を占めたのである。

このように、男性会員が育児に積極的に関与する機会を弁護士会が提供ないし支援していることの意義は大きく、効果も数に表れているので、今後も広報を続け、男性会員の育児参加をさらに促進すべきである。

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。

そして、2017（平成29）年7月26日理事会会決定により、東弁または東京三会主催の弁護士研修ないしシンポジウム（予め指定されたものに限る。）について、弁護士会館において一時保育サービスが利用できることになった。これは、東弁が一時保育サービスを提供する業者と業務委託契約を締結したものであり、一時保育費用は会が全額負担する。さらに、オプションとして、子の送迎も可能であり、この送迎に掛かる費用は利用者の負担となるものの、研修に参加する前に子を保育園まで迎えに行く必要がなくなるので、事務所から直接弁護士会館に向かうことができ、より研修に参加しやすくなった。また、この制度では、生後半年以上から小学6年生までの子を預かることが可能なので、後述の一時待機場所として4階和室を利用する場合よりも対象が幅広くなっている点が特徴である。

4 制度の課題

日弁連が研修や会務にベビーシッター代を補助するのは、その研修や会務の時間、行先に関わらず、1回当たりの上限が5000円と定められているので、数日間にわたる合宿や海外研修に参加する場合、会員の負担は大きい。そのため、上限を一律にするのではなく、参加する会務の時間や日数、行先に応じて、柔軟に対応

した方が良いと思われる。

弁護士会館4階の和室は、研修・会務活動や期日の出頭等の際、子の一時待機場所として使用できるが、上述の指定された研修の際の一時保育と異なり、自らベビーシッター等保育担当者を手配しなければならないため、利用が難しいという声もある。また、対象が未就学児童に限られており、小学生にも対象を広げてほしいという声もある。

現在、一時保育サービスは予め指定された研修等しか利用できないが、もう少し対象を拡張して上記問題に対応できるようにすべきである。

5 今後の検討課題

(1) 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てが支払われるので、加入を奨励していくべきである。

(2) 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。

また、育休が終わって復帰した後も仕事と育児の両立ができるように、時短勤務を認めたり、早朝に会議を行うなど、事務所全体の取り組みも挙げるべきである。

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。

(3) インターネット環境整備による研修・会務参加の充足

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。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インターネットで参加でき、実際に出席しているのと変わらないほどの臨場感と発言のしやすさを技術的に確保すれば、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と思われる。

(4) 事務所経営者へのサポート

代表弁護士やパートナー弁護士の立場にある弁護士が自ら産休・育休を取る場合に、信頼できる他の弁護士に仕事を引き継いだり、共同受任したりできるよう、会員間のネットワーク構築をサポートすべきである。

また、勤務弁護士が産休・育休を取り、事務所内で事件を処理するには過負荷になる場合も、同様である。

(5) 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と思われる。

また、上記ガイドラインだけではなく、実際に育休・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たりする法律

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、「出産・子育て支援の便利帳」が存在するが、会費免除期間は何か月なのか、一時保育制度はいつまでに申請するのか等は記載されておらず、全て詳細はインターネットまたは電話で問い合わせをするように指示されており、あまり使い勝手が良いものではない。具体的な制度が一目瞭然で分かり、申請書類も綴じ込んだパンフレットを作成するなどを検討すべきである。また、インターネットにおいても、色々なページに飛ぶことなく、一度のアクセスで簡単に説明が見られて、かつ、申請書類を入手できるよう、工夫すべきである。