

第17回弁護士業務改革シンポジウム <第9分科会>

今の働き方に不安はありませんか？
弁護士のワークライフバランス
～子育て・リタイアメント／メンタルヘルス～

はじめに	245
第1 日本での弁護士の現状	245
第2 フランスにおける弁護士会の取組	265
第3 まとめと提言	272
おわりに	274

資料編 ※以下の資料は、すべて基調報告書付属のCDに収録されております。

資料9-1 ワークライフバランスに関するアンケート質問票

資料9-2 ワークライフバランスに関するアンケート回答結果

資料9-3 各弁護士会の育児期間中会費免除規定・制定状況一覧

(2011年8月末現在)

資料9-4 産前・産後・育児期間中の会員に対する

援助制度等アンケート質問票

資料9-5 産前・産後・育児期間中の会員に対する

援助制度等アンケート回答結果

資料9-6 法律事務所における男女共同参画に関するアンケート質問票

資料9-7 法律事務所における男女共同参画に関するアンケート回答結果

資料9-8 大規模事務所における積極的支援策

資料9-9 事務所における個別育児支援策

資料9-10 各国にみる社会保障施策の概要と最近の動向（フランス）抜粋

資料9-11 フランスにおける弁護士の社会保険 翻訳：実行委員 金塚彩乃

資料9-12 パリ弁護士会規則抜粋 翻訳：実行委員 金塚彩乃

はじめに

「今の働き方に不安はありませんか」

このような問いかけにドキっとする弁護士、あるいは、なぜこのような問いかけをするのだろうと疑問に思う弁護士、いろいろな弁護士の反応があるだろう。

法律家であるとともに事業者である弁護士が一人で背負うものは、法律事務のほかにもたくさんある。事務所の経営、弁護士会の会務、家事、家族の健康、自分や家族の老後、そして、依頼者の人生、心情、などなど…。こういったことを常に頭に置きながら、日々の仕事を時間の区切りなくこなしている毎日。自分の仕事の責任をとるのは自分だけ。体が疲れていても心が疲れていても働き続けなければならない。何かあっても助けてくれる組織や体制はない、というのが多くの弁護士の働き方の現実だ。そして、いつのまにか精神的な疲労が蓄積して、自分ではどうしようもないメンタルヘルスの問題が生じてしまう弁護士の例も多数聞く。

しかし、弁護士が真にその実力を発揮し、社会の役に立つためには、このような個人の問題として個人が解消すべきとされていた領域にメスをいれ、これらの問題に苦しむ弁護士を支え、助ける体制がつくられる必要があるのではないだろうか。

当分科会では、このような問題意識から、まず、子育て、リタイアメント、メンタルヘルスといった弁護士の仕事以外の部分と、仕事との両立を、“弁護士のワークライフバランス”ととらえ、弁護士のワークライフバランスを支えるためにはどのような助力や制度が必要かということについて検討を重ねることとした。

このようなワークライフバランスの捉え方は、これまで一般的に言われているワークライフバランスよりも広い概念となるかもしれない。しかし、一人ひとりの弁護士の仕事の状況を考えた場合には、このように広げて考える方がより現実に即しており、解決策につながるからである。

これまで当分科会では、弁護士のワークライフバランスの現状を明らかにするために、仕事と家庭の両立やメンタルヘルスについてのアンケートを広く会員に実施した。そして、これらを分析した結果、弁護士のワークライフバランスの深刻な状況を改めて認識することができた。また将来的な制度の指針を探るべく、ワークライフバランスに関して弁護士会が先進的な取組をしているフランスの視察に行ってきた。

今回のシンポジウムでは、これらの報告とともに、社会学、精神医学の専門家の意見も取り入れながら、一人ひとりの弁護士のワークライフバランスを支えるためには、どういった体制が必要か、ということについて皆で検討し、提言していきたい。

第1 日本の弁護士の現状

まず、本項では、仕事と家庭の両立とメンタルヘルスの分野において日本の弁護士がおかれた現状についての報告を行う。さらに、その後リタイアメントの問題と関連して、日本の弁護士が利用することができる年金制度を含む福利厚生制度についての概略を報告する。

仕事と家庭の両立とメンタルヘルスの分野における現状については、特に別のアンケート調査結果である旨の断りがない限り、以下の要領で実施されたアンケート調査の結果を報告し、その分析を行うことによって明らかになったものである。

ワークライフバランスに関するアンケート

育児期間中の会費免除に関するアンケート、会務活動・研修等に参加するための支援策に関するアンケート、メンタルヘルス（精神的な悩み）に関するアンケートの3部構成になっている。2011年5月から6月にかけて全会員を対象に質問票を各弁護士会を通じて30,485部配布した。質問事項はホームページでも公開されている。回答締切期限2011年7月20日までに620通の回答（2%）が寄せられ、男女別の回答者数は男性324通、女性288通、不明8通であった。質問票（資料9-1）及び回答（資料9-2）は巻末CDに収録しているので御参照されたい。

1 仕事と家庭の両立

(1) 弁護士会に要望する施策について

仕事と家庭の両立を実現させるために弁護士会に対してどのような施策を望むかという点に関してアンケートの結果から総じて言えることは、育児期間中の会費免除を求める声が圧倒的に多く、次に、行事、会議、研修等の参加促進のための制度として、保育サービスの提供、開催時間の工夫、研修ビデオ・DVDの貸出し、オンライン化を求める声が続いたということである。また、違う観点から、個人事件の業務引継制度、ネットワークの提供を挙げる声も多数あった^{*1}。

以下、より具体的にこれらの施策についての各弁護士会における現状や、それに関連する回答者の声を紹介する。

① 出産や育児期間中の会費免除について

ア 各弁護士会の現状

(ア) 産前産後の会費免除制度については、日弁連、全ての弁護士会、弁護士会連合会において存在する^{*2}。

(イ) 育児期間中会費減免制度について

a 各弁護士会における育児期間中会費減免制度の概況

2011年8月現在、弁護士会会費において、育児期間中の会費減免を認める規定を整備しているのは、東京、第二東京、大阪、広島、福岡県、宮崎県、札幌、旭川、高知、新潟県、沖縄、長崎県の12弁護士会である^{*3}。

上記各弁護士会の規定概要を見てみると、1歳未満の育児を対象としてい

*1 資料9-2 ワークライフバランスに関するアンケート回答結果第2部「会務活動・研修等に参加するための支援策」問4（24頁～25頁）参照。

*2 ちなみに日弁連の規定は以下のとおりである。

「出産時における会費等の免除期間は、基準月の前月から翌々月までの4か月間とする。ただし、多胎妊娠の場合は、基準月の前々月から3か月後までの6か月間とする。」（出産時の会費免除に関する規程第3条）

*3 資料9-3 各弁護士会の育児期間中会費免除規定・制定状況一覧（2011年8月末現在）。

るところが多く、一定の「休業要件」（就業時間の短縮ないしは休業）を設けているところが多い。

そのような中、特徴的といえる内容は、次のとおりである。

- ・東京、第二東京、札幌では「1歳未満」ではなく、「2歳未満」の育児まで対象となる（ただし減免期間は6～8か月）。
- ・旭川については、育児対象の子どもの年齢制限がない。
- ・第二東京、新潟県、沖縄では、いわゆる休業要件がなく、誓約書や育児の報告書の提出が要件となっている。旭川も、具体的な休業要件（具体的な労働時間の上限）ではなく「業務執行困難」という抽象的要件となっている。
- ・大阪では、面接等の調査があり、常議員会の決定が必要である。宮崎県、新潟県、沖縄、福岡県、長崎県も常議員会の承認が必要である。

イ 会員の声

- (ア) 各弁護士会において、育児期間中の会費免除申請をしなかった回答者は約88%であったが、その理由としては、「必要がなかった」という回答に次いで、「弁護士会に制度がなかった」という回答が多く、2割以上に達している。すなわち、決して必要性がないわけではないのに、制度がなかったために減免を受けられなかった（受けられていない）会員も相当数存在することが明らかになっている。なお、自由記載欄には、「必要がなかった」という理由として「一人事務所では育休をとること自体が不可能なので、会費免除申請は必要なかった。」という、育児期間中の弁護士業との両立（バランス）について、深刻な悩みもうかがわれた。
- (イ) 免除の内容や申請方法についての問題点としては、設問の例示どおり、「手続が面倒」「要件が厳格」といった指摘が多かったが、それ以外にも「減免期間が短い」という指摘もかなり多かった。また、休業要件については、『「休業」を勤務時間で判断する枠組みは、弁護士業務になじまない。』、「勤務実態の調査があるのは、申請側にとって荷が重い。」といった指摘があった。
- (ウ) 日弁連会費において、育児期間中の会費減免を定めるとした場合、休業要件を設けた方がよいかどうかについては、「休業要件を設けるべきではない」という意見の方がやや上回った（53%）。やはり、手続の煩雑さが考慮されたものと推測される。
- (エ) 休業要件を設けるとした場合の妥当な休業要件の内容については、既存の弁護士会の制度が参考にされたためか、週30時間、35時間を目安とする意見が散見された。ただ、「業務時間ではなく、収入で判断すべき。」という意見も複数あった。
- (オ) 休業要件以外の妥当な要件については、第二東京のような報告書等の提出を支持する意見が圧倒的に多かった。また、収入要件（減収）を指摘する意見も相当数あった。
- (カ) 妥当な減免期間については、「1年」という意見が多かったが、自由記載欄には「2年」「3年」という意見も相当数あった。また、旭川のように、一

律に期間を限定するのではなく、個別事情に応じた柔軟な対応をすべき、という指摘もあった。

(キ) その他の自由意見欄には、圧倒的に、日弁連会費についても育児期間中の会費減免制度を設けるべきという意見が多かった（しかも、早期実現を求める声が多数。）。育児期間中の減収によって、実質的に会費負担感が増加することを切実に訴える声が多く、弁護士の業務スタイルに鑑みて、休業要件を厳格にすべきではない（休業要件を設けるべきではない）という意見が多数あった。また、各弁護士会の要件との整合性について指摘する意見もあった。

(ク) 「男性の育児参加」を望む声も多く寄せられた。具体的には以下のとおり。

- ・男女ともに申請でき、男女ともに利用しやすい制度にしてほしい。
- ・男女で差を設けないこと。
- ・休業要件で判断すると、育児と自宅執務を両立させようとする場合に申請が難しくなることが懸念されるので避ける。
- ・弁護士業は、委任なので、何時間働いたというより何をしたかが重要。前からの顧客との関係もあり休業するのは難しいと思う。ただ育児のために様々な制度があるので、育児をしている旨がわかれば、会費免除があってもいいと思う。男性でも育児のために業務が制限されていれば免除・減免が認められてもいいと思う。
- ・男性にも育休が認められることが一般的になっており、また、いわゆるイクメンが奨励される世相にかんがみ、男女問わず休業要件なしでの会費減免を認めるべきである。現に、育児のため、就業時間は著しく短縮されている。
- ・男性の育児参加が妻の手助け、子の健やかな成長に欠かせないと思います。それを促す1つの契機になるので是非導入していただきたいと思います。
- ・母親の育児だけでなく、父親が積極的に育児の責任を負担できるような制度設計が望ましい。
- ・男性会員への配慮及び周知をしてほしい。

② その他要望する施策

ア 保育サービス提供制度

これについては大阪で一時預かり制度が、第二東京でベビーシッター代補助制度が実行されているのみである。当事者からは多様な保育サービスを求める声があった。以下、その声を紹介する。

(ア) 一時預かり施設

- ・義務研修（弁護士倫理・法律相談登録）や弁護士会の総会などの重要な研修・行事、あるいは保育園に預けられない土日の研修・病児保育などの場合に、弁護士会館内、その近隣で子どもを一時的に預けられる施設があるといい。
- ・地方から日弁連の委員会へ出席する際に、日弁連会館内に託児施設があ

ると子どもと共に上京できる。

(イ) 業者との提携

保育施設を設けることが困難な場合でも、割引料金で信用のおける弁護士会や裁判所近隣のベビーシッター・保育施設の利用が可能となるよう、弁護士会（協同組合）がこれらの業者複数と提携してほしい。

(ウ) 補助金

- ・ベビーシッター代や、保育園費を補助して欲しい。
- ・特に夜間は保育料金が増すため、それに見合う金銭的援助がないと、夜間の研修や会務の参加は断念せざるを得ない。

(エ) 会館設備について

- ・おむつ替えや授乳のスペースが、会館のどこかに欲しい。
- ・現在、東京、第二東京に女性会員控え室があるが、女性専用ではなく、男女問わず育児関連で利用できるスペースを作ってはどうか。

(オ) 男女別に見るアンケート分析

以上の施策を男女別に見て分析した結果としていえることは、以下のとおりである^{*4}。

- ・未就学の子どもが「いる」または「いた」と回答した358名（男性204, 女性152）の内、保育サービス等を利用したことが「ある」と回答したのは、105名（男性24, 女性81）であり、「ない」と回答したのは253名（男性184名, 女性69名）であった。

このことからすると、男性弁護士は保育サービス等を利用しない傾向が見られ、反対に女性弁護士は保育サービス等を利用する傾向が見られる。

- ・なお、保育サービス等の利用頻度については、保育園が一番多く、一時保育所やベビーシッターの利用は少なかった（なお、一時保育所よりもベビーシッターの利用の方が若干多かった。）。
- ・保育サービス等を利用しない（253名）理由としては、配偶者やパートナー等の協力が得られるとの回答が大多数を占めた（166名）。

もっとも、配偶者やパートナー等の協力が得られると回答した者の男女比は、男性83%（151名）に対して、女性17%（31名）であった。

このように、男性弁護士は、保育サービス等を受けない理由として、配偶者やパートナー等の協力が得られるためという回答が圧倒的に多かった。他方で女性弁護士は配偶者やパートナー等の協力が得られないことから保育サービス等を利用する傾向が見られるということになる。

なお、協力を得ることが出来る配偶者やパートナー等の職業の内「無職」と回答した者は、男性弁護士のみであった。

- ・一方で、保育サービス等を利用しないと回答した者のうち、その理由と

*4 資料9-2 ワークライフバランスに関するアンケート回答結果第2部「会務活動・研修等に参加するための支援策」（12頁～25頁）参照。

して、会務・研修よりも子育てを優先したい旨の回答をした者はすべて女性弁護士（24名）であった。

女性弁護士は、配偶者やパートナー等の協力が得られないならば、会務・研修等に参加しない不利益を敢えて享受して育児を優先するか、会務・研修等に参加するために保育サービス等を受けて育児を犠牲にするかの選択を迫られているということが想像できる。

イ 会議や研修等の開催時間の工夫

「産前・産後・育児期間中の会員に対する援助制度等に関するアンケート」（以下、クまで同調査による。）の調査によると^{*5}、未だ10の弁護士会において検討されているのみである。今回の調査の結果、開催時間については、次のように見直しを求める多くの声があった。

- ・研修や会務は、保育園や学童保育所の空いている時間帯（午後6時まで）に開催する工夫をして欲しい。
- ・特に、受講が法律相談の名簿登録の必須要件となっている義務研修や、担当者となるために不可欠な破産管財や成年後見などの研修については、格別の配慮が欲しい（日中での開催が無理ならば夜間保育費を補助するなど）。
- ・男女ともワークライフバランスを推進するとの観点からは、そもそも土日祝日及び平日午後6時以降の会務・研修を禁止すべきではないか。

ウ 研修ビデオ・DVDの貸出し

研修ビデオ・DVD貸出制度は、大規模弁護士会を中心に8弁護士会において実行されており、また、研修については、大阪において休業復帰後の研修制度が取り入れられていた。研修に関連するものとして、次のような声があった。

- ・職業継続のためには休業はマイナスになるのであるべく避けたいが、やむをえず休業せざるを得ない期間であっても、復帰後の業務に備えて法律改正等重要な研修は極力受講したい。
- ・休業中を含め、フレキシブルな研修参加が可能となるよう、ビデオ、DVD、録音テープの貸出し、資料配付をして欲しい。
- ・EラーニングなどのネットやDVDによる研修の視聴も、法律相談担当義務研修において出席の代替認定に加えて欲しい。これが認められないと、視聴ができて法律相談担当ができないことから、復帰後の仕事や収入が減少してしまう。
- ・子連れ研修も認めて欲しい。

エ 会務、法律相談、その他の公益義務について

*5 2011年5月31日付けで各弁護士会及び弁護士会連合会に対して実施。日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画（2008年3月策定）に「必要な事項」として掲げられている、「仕事と家庭の両立支援」の課題を解決していくためには、産前・産後・育児期間中の会員への支援、援助制度の確立が不可欠であるが、この点につき各弁護士会や弁護士会連合会の現状を調査した。資料9-4及び資料9-5参照。

これらに関しては次の様な声があった。

- ・子どもが未就学児の間は、会務を免除、軽減して欲しい。
- ・会務自体の見直し(徹底したスリム化・時間厳守・有償化)が必要である。
- ・子連れでの会務参加も認めて欲しい。
- ・男女共同参画の観点から会務への女性の参加促進が項目として挙げられるが出産・子育ての負担を抱える女性会員への援助制度と相まって検討すべきである。
- ・子どもが未就学児の間は、国選・当番弁護士・当番付添人・法律相談等の公益義務については、免除・軽減を認めて欲しい。
- ・法律相談の割当の仕方を配慮して欲しい。
- ・法律相談交代がスムーズにいくシステムを構築して欲しい。
- ・子連れでの法律相談も認めて欲しい。

オ オンライン化

オンライン化の工夫については、14の弁護士会において何らかの方策が採られている。特に秋田においては、テレビ・電話・WEBの全てを利用した会議や研修がされている。

ただ、日弁連においてTV会議が取り入れられていない委員会があり、早急に対応して欲しいとの声があった。

また、書類のやりとり等、弁護士会の手続をできるだけオンライン化して欲しいとの声もあった。

カ 個人事件業務引継制度

制度としては、唯一、横浜で取り入れられているのみである。

どのような制度を構築するか難しいが、個人事業主で第三者の助けを得にくい弁護士に対し、事件引継ぎに関するネットワークを構築してほしいとの声があった。

キ ネットワーク作り

ネットワーク提供制度は、現状、東京、第二東京、大阪で取り入れられている。

これに関しては、以下の声があった。

- ・育児体験、仕事と育児の両立の工夫など、先輩弁護士から有益な情報を得られるよう、体験交流会、メーリングリストなどのネットワークを構築して欲しい。
- ・特に復帰後の情報が知りたい。

ク 会員に対する啓発

アンケートに挙げられた支援制度以外に、会員の意識改革のための啓発を望む声が多くみられた。

- ・弁護士の長時間労働は当たり前、育児は女性がするものといった意識の改革を促す。
- ・経営者弁護士の出産育児への理解を促進するための啓発。
- ・育児との両立のために仕事をセーブせざるを得ない女性会員の実態・声の

周知。

ケ その他

アンケートに挙げられた支援制度以外に、次のような制度を求める声があった。

- ・ 休会制度（登録番号・登録料の考慮）、健康保険組合の創設。
- ・ 育児中の女性弁護士の待遇等について、事務所内で不当な差別や差別的な処遇があるときに相談できる苦情窓口の設置。
- ・ 再就職募集の斡旋。
- ・ 子連れでできる仕事（講演など）の企画など。

(2) 事務所に要望する出産育児施策について

① 会員の事務所に対する要望

この部分の報告については、「法律事務所における男女共同参画に関するアンケート」^{*6}を基に分析している。

② アンケートにおいては、以下のような声が挙がっていた。

ア 金銭面

- ・ 固定経費が高いとつらい。経費負担の軽減の時期を延長してもらいたい。
- ・ 産休、育休中の無給制度を見直してほしい。

イ 制度の整備

- ・ 時間短縮勤務不可欠。フレックス制もあればよい。
- ・ 民間企業並に産休・育休制度を確立してほしい。

ウ その他の待遇

- ・ 事務所内での昇進制度において、女性の育児期間における勤務状況に対して、理解ある人事をしてほしい。
- ・ 育児の状況（子どもの性格、祖父母の協力が得られるか等）は個人で異なる。前例者と比較するのではなく、出産育児中など本人の選択した仕事と私生活のスタイルを相互に尊重しあえる雰囲気的大事。
- ・ 男性会員の仕事を軽減してほしい。

(3) 事務所規模別にみる出産育児支援策

① 大規模法律事務所

ア 「法律事務所における男女共同参画に関するアンケート」の結果から、積極的な出産・育児支援策を実施している4事務所があった^{*7}。ここではその他の事務所において採用されている個別の支援策の一部を紹介する^{*8}。

イ 事務所で採用されている出産・育児支援策

(7) 産前産後休暇に関する所内ルール

一定期間を定め、その間は有給とするものがある。期間は様々、本人の希

*6 日本弁護士連合会男女共同参画推進本部が2009年12月から2010年2月にかけて全国の大規模法律事務所（所属弁護士数20名以上の74事務所）を対象に行った。回答数37事務所。資料9-6及び資料9-7参照。

*7 資料9-8参照。

*8 資料9-9参照。

望を優先するものもあるようである。

(イ) 育児休業制度に関する所内ルール

期間については本人の希望を優先したり、援助対象は有給とするものや弁護士会会費相当額を支給するものであったりした。

(ウ) 復帰した弁護士の勤務形態，育児支援制度

短時間勤務や自宅勤務を認める例，最低収入を保証したり，ベビーシッター派遣会社と法人契約をしたり，利用費用の援助をしたり，業務内容をリサーチ業務とするなどの短時間勤務ができる工夫や，会議を夕方から午前中に変更したりする例が見られる。

(エ) 育児・家庭の両立に励む弁護士への業績評価の配慮

② 中・小規模事務所

ア 小規模法律事務所（所属弁護士数2～5名）における出産・育児への支援制度については、いまだ先例が少なく、多くの事務所では、所属弁護士の個別の話し合いにより決定されているようである。出産・育児に臨む女性弁護士が抱える問題点は、小規模法律事務所でも大規模法律事務所でも、基本的な部分は共通していると思われる。

イ もっとも、小規模事務所に特有な点として、以下が想定される。

所属弁護士が少なく、人的関係が重要となる。そのため、一方で、経営者側・同僚弁護士の理解が高い事務所では、出産・育児に臨む女性弁護士が発言しやすく、柔軟な支援が実現しやすいが、他方で、理解が不十分な事務所では、女性弁護士が、出産を機に退所し、無収入のまま育児に専念せざるを得ず、復帰する場合にも、新しい事務所探しに苦心する場合が多い。

1人の弁護士が担う経営基盤・業務量等の割合が大きいため、女性弁護士が出産・育児で休業することにより生じる影響は、大規模法律事務所のそれと比べて大きい。そのため、女性弁護士側で、影響を懸念して、出産・育児の時期を逸しやすく、事務所側でも経済的余裕が少ないため、十分な支援ができない。

他の所属弁護士の業務負担の軽減のため、代替要員を採用せざるを得ず、女性の復帰が困難となる。

ウ 大都市に数多く見られる中規模事務所（5～20名）は、大規模事務所と比較すると事件が個人に任されているケースが多く、自由度は高い。規模や人的関係によって様々なやり方が存在しうるところではある。しかし一方で、小規模事務所のように、所属弁護士が育児などの理由で休まざるを得なくなったときの対応に苦慮するときがある。

(4) まとめ

① 育児期間中の会費免除について

子育て支援，ワークライフバランス推進という社会の流れはもちろんのこと，各弁護士会において，育児期間中の会費減免制度が設けられるようになっている。このような流れやアンケートの回答内容から，日弁連会費についても育児期間中の会費減免制度の導入を早急に検討すべきと思われる。なお，会費減免による日弁連としての財政上の影響（収入減）については，現在，同減免制度を設けてい

る各弁護士会の申請割合から試算が必要であろう。

しかし、日弁連の会費減免制度を導入する場合、その減免要件が大きな課題となる。既存の各弁護士会における減免要件がさまざまであるため、日弁連として会員の意見をまとめて減免要件をどのように設定するかについては工夫が必要だ。

今回のアンケートに対する回答では、あまり要件を厳格にすべきではないという意見が多く、特に休業要件を設けることについては消極意見が相当数あった。この点、第二東京のように休業要件を設けていない弁護士会があるので、弁護士会における要件との整合性から、休業要件は設定しないという考え方もあろう。

休業要件に代わる要件としては、報告書等の提出を指摘する意見が多かった。さらには、各弁護士会において減免要件を満たす場合には、同時に日弁連会費についても減免を認められるような制度を設計した方が、申請側にとっても、受理側にとっても簡便であり、合理的との考え方もある。もっとも、この場合、各弁護士会における減免要件が区々であるため、所属する弁護士会にかかわらず等しく負担すべき日弁連会費について、実質的な不均等が生じることになるので、不公平感の懸念がある。

また、減免期間については、アンケート結果を尊重して、原則「1年（子どもが1歳未満）」という回答が多かったので参考になろう。ただし、個別事情に対応した柔軟な対応についても考慮すべきであろう。

② 行事・会議・研修等の参加促進のために

アンケートの声からは、会員のワークライフバランス実現のために、弁護士会、事務所における多様な施策が望まれていることがうかがえる。

しかしながら、性別に関わらず、まずは会員自身がワークライフバランス実現の視点から、既存の制度・体制（会費・研修・会務・法律相談）の在り方について、再度検証を加えるべきである。

行事・会議・研修等の参加を促進するための制度のうち、「開催時間帯の工夫」は実現が容易であると思われる。すでに導入はされているが、電話会議やテレビ会議についてもより利用しやすくすることも必要だ。

③ 弁護士会・日弁連による支援の必要性

育児期間中等の男性・女性両会員のワークライフバランスを図るには、会員個人、会員が所属する事務所だけにその工夫を任せる訳にはいかない。各弁護士会・弁護士会連合会・日弁連に対する要望があったように、仕事と家庭とのバランスを図ることはもはや、個人責任にのみ帰するのではなく、ワークライフバランスの実現が図れるような指針等を策定し、その遵守を事務所に迫る等のリーダーシップの発揮が必要であろう。各小規模事務所でも、少なくとも労働基準法、育児・介護休業法の規定に準じた産休・育休が確保できるよう配慮しつつ、内情に応じた個別の修正が必要となる。そして、それを各事務所の責任のみに帰するのではなく、各弁護士会・弁護士会連合会・日弁連が各事務所がそれらの指針を守れるようなインセンティブを策定して、実行を容易にすることが必要であろう。

④ 男女双方に必要なワークライフバランス

そして、このワークライフバランスが必要なのは、現状において、実際に育児等を担当して、実際に仕事や会務・行事に困難を来している会員だけではない。育児負担を希望しながらも、「育児は女性がするもの」という固定的観念やそれに端を発するしがらみから育児参加できないという男性会員にも必要である。すべての会員が、単に育児にとどまらず、介護、その他、弁護士としての多様な働き方を可能にし、会員全体のワークライフバランスに繋がるとの視点も取り入れて、新しい制度を構築していく必要があるのではないだろうか。

2 メンタルヘルス

続いて、弁護士のメンタルヘルスに関するアンケート調査の結果を以下に報告する。メンタルヘルスに関するアンケートでは弁護士の日常生活における生活パターン、心理的不安が原因と思われる症状の経験の有無、不安解消の方法等についてたずねた。具体的な質問項目及び回答については、巻末CDに収録しているので御参照されたい。

(1) まずは生活パターンについての回答である。

① 平均睡眠時間と休暇

平均睡眠時間は、5～6時間が最も多く、性別や経験年数、扶養義務のある子の有無、事務所形態別に見ても大きな差はなかった。そして、年間の休日につき8割以上休めると回答したのは、経営者弁護士が45%、勤務弁護士が55%であり、経営者弁護士の方が休日にも働く傾向がみられる。また、扶養義務のある子がいる弁護士は52%であるのに対し、扶養義務のある子のいない弁護士は43%であり、子がいることが休みを取る契機になっていることがうかがえる。

② 仕事の持ち帰り

扶養義務のある子の有無にかかわらず、回答者の半数以上が仕事を持ち帰ることがあると回答しているが、子がいる場合は66%があると回答しているのに対し、いない場合は51%であり、子がいる場合の方が、仕事を持ち帰る割合が高い。

③ 健康診断・検診

また、定期的な検診を受けている割合は、経験年数別にみると、5年以内が62%、10年以内が77%、10年以上が73%であり、5年以内が一番低い。他方、健康上の不安の有無は、5年以内では39%があると回答し、10年以内の32%、10年以上の37%と比べて一番高くなっている。

これらの結果や体調不良でも病院に行く時間がない、などの自由記載欄の記載も合わせて考えると、若手は、日々の仕事に追われて疲労が蓄積し、体調に不安を覚えつつも、定期的な検診を受ける機会も得られず、不安を増幅させている状況がうかがえる。

(2) 次に、ストレス症状についてである。

① ストレスの有無

弁護士業務を遂行するに当たって、心理的な不安が原因と思われる症状（以下「ストレス症状」とする。）が出たことはあるかという問いに対しては、現在あるとの回答が50%、過去にあったとの回答が15%であり、合計65%が現在もしくは過去にストレス症状を経験している。

性別で見ると、男性は60%がストレス症状経験ありとの回答であるのに対し、女性は合計71%で、女性の7割以上がストレス症状を経験しており、男性よりも数値が高い。

事務所形態別では経営者弁護士が69%、1人事務所が64%、勤務弁護士が60%と、経営者弁護士がもっともストレス症状が高い。

子の有無で見ると、子がいる場合は64%、子がいない場合は69%で、子がいない場合のほうがストレス症状が高い。育児の負担はあるが、子の存在や育児の時間が、いわゆる「癒し」や休息の契機になり、ストレス解消になっているものと思われる。

経験年数で見ると、5年以内は66%、10年以内は67%、10年以上は63%となっているが、現在あるとの回答だけを見た場合は5年以内が最多であり、もっともストレス症状が高いのは5年以内の若手である。

② ストレス症状の具体的内容

ちなみに、ストレス症状の具体的内容（複数回答可）では、「現在または過去にストレス症状がある」との回答379件のうち「疲れている」との回答が239件と最も多く、全体の6割が睡眠や休日等の休息によっても疲れが抜けていないと感じており、慢性疲労状態であることがうかがわれる。以下「イライラしている」154件、「不安だ」159件、「憂鬱だ」116件、「やる気が出ない」129件、「弁護士を辞めたいと感じる」125件と、「疲れている」以外の精神的症状間にはそれほど大きな差はない。とくに「辞めたいと感じる」という回答が125件もある（ストレス症状があると答えた回答の3割を超える）点は看過できない結果というべきであろう。

性別で見ると、男女ともにやはり「疲れている」という回答が最多であるが、女性の場合「疲れている」の次に多いのが「辞めたいと感じる」であり、「体がだるい」他の身体的症状も、女性の回答数の方が多い。

事務所形態別を見ると、いずれも「疲れている」が最多であり、以下「不安だ」、「イライラしている」のどちらで、形態の違いによってそれほどの差は見られなかった。

子の有無で見ると、「疲れている」との回答がいずれも最多であるが、それ以下については、子がいない場合、「不安だ」65件、「辞めたいと感じる」60件、「イライラしている」59件、「やる気がでない」59件、「憂鬱だ」51件と、精神的症状全てほぼ同数の回答であるのに対し、子がいる場合は、2位「イライラしている」90件、3位「不安だ」79件で、4位「やる気が出ない」65件と比較し、4位以下とは明らかに開きがあるのと対照的である。

経験年数では、いずれも「疲れている」が最多であるが、それ以下については10年以内は3位が「辞めたいと感じる」37件となっており、5年以内も「辞めたいと感じる」が4位50件で、3位の「イライラしている」55件とほぼ同数である。若手ほど「辞めたい」と感じる人が多いという結果になっている。

③ ストレスの頻度

なお、ストレス症状の頻度であるが、「毎日感じる」が25%、「週に1度くらい」

が24%、合計49%となり、ストレス症状ありとの回答の約半数が高頻度でストレス症状を感じている。

性別で見ると、男性23%、女性27%が「毎日感じる」と回答しており、女性の方がやや高い。

事務所形態別で見ると、1人事務所は27%、勤務弁護士は28%が「毎日感じる」と回答しており、経営者弁護士の21%に比べ頻度が高い。

子の有無で見ると、子がいる場合24%、子がいない場合27%が「毎日感じる」と回答しており、子がいないほうが頻度においてもストレス症状が高い。

経験年数では、5年以内は30%、10年以内は26%が、10年以上は18%が「毎日感じる」と回答しており、頻度においても5年以内がもっともストレス症状が高い。

④ ストレス開始時期

つぎに、ストレス症状が始まった時期であるが、ストレス症状経験ありとの回答379件のうち、1年目から、との回答は150件であり、全体の約4割を占める。以下1年目から5年目までの合計は231件で、全体の6割が、弁護士になって1年～5年以内にストレス症状が始まったと回答している。

性別で見ると、やはり1年目からが男女ともに最多であり、以後5年目まででは、男女でそれほどの違いはない。しかしそれ以後を見ると、10年目、20年目で男女の回答差があらわれており、特に10年目は男性が16件であるのに対し、女性は2件と、男女差がはっきりと出ている。

事務所形態別を見ると、いずれも1年目が最多であるが、経営者弁護士に着目すると10年目との回答が3年目や5年目を上回っており、これは経営者となったことによるストレスが加わったことの結果であると推測される。

⑤ ストレス症状の原因

ストレス症状の原因・理由は何か（複数回答可）については、「事件処理や業務負担の重さ」が最多であり、以下、「人間関係」「経営や収入に対する不安」の3つが上位を占めている。

性別で見ると、上位3つにつき、男性は「事件処理や業務負担の重さ」「人間関係」「経営や収入に対する不安」の順であるが、女性の場合は「人間関係」「事件処理や業務負担の重さ」「経営や収入に対する不安」の順であり、「人間関係」がストレス症状の最多の原因となっている。

事務所形態別を見ると、1人事務所の場合は「事件処理や業務負担の重さ」「人間関係」「経営や収入に対する不安」の順であるのに対し、経営者弁護士は「事件処理や業務負担の重さ」が最多であるが、以下の「人間関係」と「経営や収入に対する不安」はほぼ同数である。勤務弁護士は「人間関係」が最多であり、続いて「事件処理や業務負担の重さ」「家庭生活との両立、私生活」となる。1人事務所や経営者弁護士は業務時間に自由がきく分、家庭生活との両立が容易であるのに対し、勤務弁護士はそれがかなわず、家庭生活との両立がままならないことがストレス要因となっていることがうかがえる。

子の有無を見ると、「事件処理や業務負担の重さ」「人間関係」「経営や収入に

対する不安」が上位3つを占める点では差はないが、子がいる場合は「家庭生活との両立、私生活」が4位であり、これは当然の結果であろう。

経験年数を見ると「事件処理や業務負担の重さ」「人間関係」「経営や収入に対する不安」が上位3つを占める点では差はないが、5年以内では4位が「家庭生活との両立、私生活」となっており、5年以内は勤務弁護士の割合が高いこと、また子どもがいる場合、子がまだ幼く手がかかることからこのような結果となったものと思われる。

⑥ 人間関係

ストレス症状の原因となる「人間関係」の具体的内容であるが、「依頼者」がずば抜けて多い。次いで「相手方」、「事務所内」と続く。

性別で見ると、「依頼者」が最多、次いで「相手方」という点では男女差はないが、男性の場合は3位が「刑事被告人」となっている。

事務所形態別で見ると、「依頼者」が最多、次いで「相手方」というのは形態別で差はないが、経営者弁護士、勤務弁護士は3位が「事務所内」であるのに対し、1人事務所の場合は「刑事被告人」が3位となっている。1人事務所の場合は事務所内にストレス要因が少ないため、このような結果になったものと思われる。

子の有無で見た場合、依頼者・相手方・事務所内の順で上位3つについて違いはないが、子がいない場合は4位が「刑事被告人」（3位とほぼ同数）であるのに対し、子がいる場合は「家族」となっている。

経験年数を見ると、「依頼者」・「相手方」・「事務所内」の順で上位3つについて差はないが5年以内の場合は4位が「刑事被告人」（3位とほぼ同数）である。経験年数が浅い時期は誰でも刑事被告人との接し方で苦勞するものであるが、そのことが結果に表れているものと思われる。

⑦ 自殺を考えたことがあるか。

ストレス症状が原因で自殺を考えたことがあるかについて、以前に考えたことがあった場合も含めると、ストレス症状ありとの回答者の15%、1割以上が自殺を考えたことがあると答えており、症状の深刻さが明らかとなっている。

性別で見ると、男性は「あった」が11%、「以前はあった」が4%であるのに対し、女性は「あった」が14%、「以前はあった」が2%で、女性のほうが多い。一般の統計では、男性のほうが女性より自殺率が高いと考えられていることから見ると、この結果は特徴的である。

事務所形態別を見ると、「あった」との回答が一番多かったのは経営者弁護士であり、経営者としての重圧が影響しているものと推測される。

経験年数別では、10年以内に「あった」15%、「それ以前はあった」6%、合計21%が突出した数字となっている。

(3) 最後にメンタルヘルスの不安を乗り越えるための質問に対する回答である。

① 解決要因（経験から）

メンタルヘルスに不安を覚えた状況を乗り越えることが出来た要因については、やはり、配偶者・パートナーの支えが大きく(26%)、同業者(17%)・友人(17%)がこれに続く。これに対して、カウンセラーなどの専門家のケアをあげたの

は4%にとどまり、実際にケアを受けた者の数にも男女差がみられた（該当34名中、男性8名・女性26名。）。

なお、自由記載欄には、「子どもの存在」との回答が6名あり、家事育児と仕事の両立で悩みつつも、子の存在が癒し・ストレス解消になっていることが表れている。一般的なストレス解消法である趣味・運動・休養・仲間の配慮等のほか、事件や問題の解決・時の経過も危機を乗り越えることを助けており、「事務所を変わる」ことも、問題の解決の大きな要因となっていた。

なお、気持ちの切り替え、考え方を变えるなどの自助努力で何とか乗り越えたとする者もある一方で、「まだ乗り越えられていない」との回答も、少なからずあり、早急に何らかの対処が必要であると思われる。

② 相談相手

個人的な問題を相談する人がいるか否か、についても男女差が見られ、女性は95%が存在するとしているが、男性は87%に止まった。また「カウンセラーなどの専門家に相談できる」という回答は、男女とも2%に止まった。

③ ストレスをためないための工夫

弁護士業務を行う上で、ストレスをためない、心身の不調を来さないようにするために工夫していることは、睡眠（21%）、休日（18%）、趣味（17%）が上位3つであり、その他相談できる人を持つ・運動するなどをあげる人は男性に多く、困難事件の複数受任等をあげているのは女性が多かった。ただし、「相談出来るカウンセラーを持つ」と答えた人は、男女ともに1%にすぎなかった。

自由記載欄にて、仕事上の工夫として、共感できない仕事は受けない、許容量を超えて仕事を受けない、完璧を目指さない、依頼者との関係に距離をとる、などの慎重な態度や、困難事件ほど早期に着手する、ミスに気付いたら早めに対処する、ケース検討などを通じて改善点をみつける、などの積極的な態度、その他、凶太くなる、弁護士の力の限界を自覚する、過去の成功を思い出して自信を保つ、職場で愚痴をこぼして楽になる、などのいろいろな工夫がみられた。また、旅行・飲酒・家族やペットとのふれあい・仕事との切り替えなどもあげられており、「私生活の充実がメンタルヘルスの維持に如何に重要であるか」を、示唆する内容となっていた。

④ 弁護士会への要望

そして、アンケートの締めくくりとして、メンタルヘルスの不安を克服するために、弁護士会からサポートして欲しいことについて自由記載を求めたところ、圧倒的に多かったのは、メンタルヘルスについての研修や、カウンセラー・医療機関の紹介・健康診断等を求める声であり、アンケートでカウンセリングを受けている人が少ないのは、要請がないからではないことが判明した。

その他の要請としては、会費負担の軽減、会務についての改善（会務の免除・軽減、多重会務の解消、会務の公平負担、委員会・シンポ等の開催時間及び曜日等への配慮など）のほか、困難事件に関しての対策の要請（専門弁護士の紹介や複数受任の承認、国選事件の辞任要件の緩和）、弁護士相互の事件や生活に関する情報交換や悩みの共有、先輩弁護士との経験の蓄積の交流など、同業者団体と

してのサポートが求められていた。なお、会務の軽減を、事務所経営や収入不安との関係で指摘しているものが複数見られたことは、注目すべき点であると思われる。

また、懲戒・業務妨害・事務所内の人間関係などの問題を抱えた弁護士へのサポートや、さらに根本的には、弁護士の経済的環境の改善を求める声も複数あった。

⑤ 事務所への要望

メンタルヘルスの不安を克服するために事務所に対し求めたいことについては、仕事量の調整・困難事件の複数受任・事件の相談体制・個人の問題についても気軽に相談できる雰囲気や雑務からの解放・事務所外で仕事をする事への理解・ノルマの軽減、などであり、長時間労働や休みがとりにくいことへの改善も求められていた。

(4) まとめ

以上より、弁護士のメンタルヘルスの実態が深刻であることがわかった。ストレスの三大要因は事件処理、人間関係、経営・収入不安と、弁護士ならではの原因が浮き彫りになった。ストレスを感じ始めた時期についても、多数の回答者が弁護士になって1年から5年以内という早期に感じ始めていたことは特筆すべきである。登録期が浅い弁護士の数が急増していることから、対応策を講ずることは急務であろう。

(5) 今回のアンケートでは、自由記載欄に具体的な回答を記載する箇所が相当数あり、その多くの自由記載回答から回答者の苦悩がリアルに伝わってきた。以下、一部であるが、自由記載回答を「依頼者との関係」「事務所経営への不安」という二つのキーワードから整理し、その内容を一部紹介したい。詳細は巻末CDに収録した。

① 「依頼者」との関係

ア 「これまで最も不安を覚えた時の原因とその時の状況について」に対して

- ・元依頼者から懲戒請求をされたことが常に頭の片隅にあり、ストレスを感じ、よく眠れなかったりした。
- ・依頼者からの非難とそれへの対処等のストレスにより、抑うつ状態となり、うつ病の診断を受け、約8か月間休職した（その後、投薬をうけつつ7年程ほぼ通常の業務をこなしている。）。
- ・ストーリー的な依頼者からの接触→電話が鳴ることに恐怖を感じた。
- ・依頼者からの過大な要求、非難。
- ・弁護士1年目、依頼者との人間関係、弁護士の適性、業務負担などから、大腸出血をおこした。
- ・依頼者が事務所で暴れた。喫茶店で着手金の返還を要求された。紛議、懲戒を申し立てられた。異常性格者。憂鬱。ちなみに紛議も懲戒も理由なしとされた。依頼者の妄想。
- ・弁護過誤（結果的に自身に責任はないと認められた）、妊娠中だったが流産した。
- ・依頼者との意思の疎通を欠いて辞任した後の懲戒申立て（綱紀申立てです）

の後の精神的圧迫，仕事への熱意の減少。

イ 「自殺を考えた状況」に対して

- ・事件数が増えて依頼者・相手方との接触に時間・労力・気力の大半を費やしていた。
- ・依頼者との関係で。
- ・上司の指導が厳しい。

ウ 「自殺を考えた原因」に対して

- ・依頼者の無理難題，身体的な疲労，休息のなさ，仕事量が過大。
- ・依頼者とのトラブル。

② 事務所経営・収入・将来への不安について

ア 「現在身体的症状が発生している場合，その理由について」に対して

- ・将来に対する不安。

イ 「これまで最も不安を覚えた時の原因とその時の状況」に対して

- ・収入が現実でない時に憂鬱になります。
- ・1週間全く相談の電話が入らなかったとき。何をしてもいいか分からなくなった。
- ・産休後，事務所のお金がなくなりそうになったとき。必死で仕事をして，回収していなかった費用を請求した。
- ・どんなに無理をして長時間働いても法テラス案件など収入が低く報われない。また，将来への不安がある。
- ・業務量は相当あるのに，報酬が回収できず，経済状況が悪化しそうになったとき。
- ・事務所開所時の経営がおもわしくなく，悩んだ。
- ・弁護士法人として複数の弁護士を抱えており，支出が過大で収入が少ないとき。そういう危機は，常に私（経営者弁護士）の個人資産（銀行預金）から，弁護士法人への貸し出しで切り抜けてきました。
- ・個人事件（1人で行っているという意味，収入は事務所）だけでも多忙なのに，事務所事件も多く，事務所自体の人間関係も悪いうえ，家庭に時間がとれず家族とも仲が悪くなった。
- ・口座がマイナスになった。

ウ 「自殺を考えた状況」に対して

- ・出費の増大。時間的制約による仕事の遅延と収入減。
- ・多忙だけれども収入が少ない。
- ・死亡した方が保険金により妻子が経済的に楽になれるのではとの思いと，私自身も早く人生を終えて落ち着きたいとの思い。
- ・会務の負担（1人あたり）を軽減。会務の負担が大きいと，経済的にも苦しく仕事量を増やさざるを得ません。
- ・弁護士会費を下げる。
- ・弁護士は個人事業主に過ぎない。病気になったら，収入もない。会社員と異なり退職金もなく将来の保証もない。それなのに，一般市民は，弁護士なら

正義のために無料でやるべきだと非難，文句をいう人も多くて，本当につらい。一部の弁護士は裕福かもしれないが，若い期の弁護士は，経験も積めず，一般人に文句を言われていいように使われるだけ。会社員と異なった実情をもっと，社会に認知されるような広報をして欲しい。また，弁護士の働き方は，自分で事務所を開業するだけではないはず。会社でも弁護士の視点から働ける場所はないのか。需要を発掘できるよう広報して欲しい。

- ・ 弁護士人口を増やさない。直面の競争を避ける，仕事の安定的な供給をはかる。

3 リタイアメント

本項最後に，日本の弁護士が利用することができる年金制度を含む福利厚生制度の概略を報告し，あわせて弁護士のリタイアメントの実情につき報告する。後者についてはこれまで日弁連でまとめた調査や報告はなされておらず，当分科会で弁護士会による調査として確認できたのは，わずかに第二東京弁護士会の意識調査アンケートだけであった。本項では，第二東京弁護士会の意識調査も参考にした。

(1) 健康保険関係（医療費等）

①国民健康保険（個人事業主の場合），②社会保険としての健康保険（主に5人以上の従業員を常時雇用する強制適用事業所と法人の場合）が主なものである。他に特別なものとして③東京都弁護士国民健康保険組合（対象は東京都他関東地区の一部の弁護士家族，勤務者家族，詳細は<http://www.bengoshi-kokuho.or.jp/>。）がある。

(2) 病気，出産育児，介護，死亡等による就労制限や就労不能に対するもの

① 国の制度として，社会保険（健康保険）上の傷病手当，労災給付，産前産後や育児・介護休暇中の社会保険（雇用保険）給付や保険料免除・年金取扱特例等。詳細は<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/12.html>^{*9}。

② 日弁連の制度として，福利厚生規則に基づく見舞金・弔慰金制度（葬礼，傷病，退会，災害時，出産は対象外）や弁護士休業補償保険，団体定期保険（グループ保険）がある。後の2者は民間保険会社が引き受けている。

詳細は<https://w3.nichibenren.or.jp/member/index.cgi>。

他に，産前産後等の場合の会費免除制度もある。

③ 弁護士協同組合の斡旋事業による各種保険^{*10}。

④ 各弁護士会の制度として，産休・育休・病気療養等における会費免除制度，慶弔時の見舞金制度，女性弁護士専用控室やベビーシッター代の補助制度（東京・

*9 但し，社会保険に加入している弁護士は多くはないと想像される。なお，傷病手当制度は市町村国民健康保険では任意制度であり一般に支給されない（東京都弁護士国民健康保険組合も同じ）。

*10 弁護士協同組合の福利厚生事業には，書籍販売等の物品販売や役務の割引制度，クレジットカードなどがある。詳細は<http://zenbenkyo.com/service/>。

第二東京), 行事・研修参加時等の臨時保育などがある^{*11}。

(3) リタイアメントに関する諸制度 (主に年金等)

① 国の制度

国の制度としては国民年金制度 (個人事業主の場合), 厚生年金制度 (社会保険対象事業所, 法人の場合) がある。しかし, 前者は所得に無関係な保険料負担と給付額を不合理として保険料を支払っていない例も多い。後者については事業主や法人社員弁護士の場合当面の保険料負担がかなり高額になる例もある (ただし, 保険料は所得税控除対象。)

② 日弁連レベルの制度

日本弁護士国民年金基金 (国民年金加入者のみの年金の上乗せ制度。詳細は<http://www.bknk.or.jp/>), 弁護士共済制度 (互助年金制度<https://w3.nichibenren.or.jp/member/index.cgi>) があり, 後者は保険会社委託である。

③ その他

独立行政法人中小企業基盤整備機構の小規模企業共済による事業主退職金制度。詳細は<http://www.smrj.go.jp/skyosai/051298.htm>。

(4) 日本の弁護士のリタイアメントを巡る実情

① 現在ある弁護士独自の年金制度

(3)で概観したとおり, 弁護士独自の年金制度といえるのは, 日本弁護士国民年金基金と互助年金制度 (弁護士共済制度) のみである。以下, やや詳述する。

ア 日本弁護士国民年金基金

日本弁護士国民年金基金は終身型と確定年金型があり, 個人が自由に設計できる仕組みである。年金給付額は口数 (1口目は固定, 2口目以降は自由設計) によって定まり, これに伴う掛金は年齢や性別によって異なり, 女性の掛金が男性に比較して若干高額である。掛金は年齢が上がるほど逡増し, 逆に1口当たりの年金額は低減する。最大月額掛金が6万8000円に制限されているため, 若いうちに加入するほど有利な仕組みとなっている。また, 専従配偶者や事務員も加入資格がある。掛金は上記制限額まで全額所得控除の対象である。ちなみに, 月額10万円の保証付終身年金を受けるための掛金月額は, 29歳1月~30歳0月では, 男性4万4150円, 女性5万2750円, 34歳1月~35歳0月では, 男性5万5600円, 女性6万6350円などとなっている。加入者は弁護士本人, 専従者, 事務員含め12167名 (2011年7月1日現在), 加入口数は9868口, 平均掛金額は, 男性が4万5871円, 女性が4万5312円, 全体で4万5673円 (いずれも同年6月末現在) と公表されている。

イ 互助年金制度 (弁護士共済制度)

他方, 互助年金は, 老後資金の準備積立制度であり, 加入資格は, 加入日現在満84歳未満の弁護士本人に限られる (ただし, 国民年金加入者に限られない。)。積み立ては, 月払い (A種) と一時払い (B種) があり, 一時払いは月

*11 個別的なものとしては, 他に全国弁護士グループの保険<http://www.zenben.org/fukurikousei.htm>。

払いに加入していることが条件となっている。1口5,000円で20口まで加入でき、年金受給は、満60歳からで、60～65歳までは減額年金、66歳以降は普通年金となる。満60歳以後は希望する時期に手続きすると年金受給が開始となる（払込期間は設定されていないため、受給手続きをしない場合は、最長84歳まで積立が続く。）。また、年金としてではなく、一時金として積立金を払い出すことも可能である。2010年4月現在の予定利率は、1.25%となっている。募集は、各委託保険会社により、毎年4月1日加入（12～1月募集）と10月1日加入（5～6月募集）の2回である。

これらの制度は、いずれも、掛金口数によって給付が決まり、所得如何に関わらず、自由に選べる制度、つまり「個人の自助努力に委ねる」制度と言ってよい。

② 会員のリタイアメントに対する意識

リタイアメントを支える制度が上述の通り決して充実しているとはいえない現実である一方、会員自身はリタイアメントに対してどのような意識を有しているのだろうか。

例えば、第二東京弁護士会が2005年に実施した会員アンケート（回答数166、平均55・6歳、弁護士経験年数23年。）^{*12}によれば、会員の意識として以下の結果が報告されている。

ア．70歳まで働くことを理想とし、70歳で引退することを予定、イ．引退した後の生活手段は預貯金と不動産収入が主で趣味やボランティア活動中心の生活、ウ．引退後には楽しみと不安が相半ばし、不安の主な理由は健康と生活資金、エ．高齢の会員には59歳～60歳で仕事の内容を変えた人が多く、事務所体制を変えた人も相当数あり、オ．充実した引退生活のためには趣味、友人、家族関係、財産が大切、カ．引退せずに現役として働き続ける場合には周囲の弁護士と依頼者の理解が必要。

また、4割近くが働ける限りいつまでも働くと回答し、大半の弁護士の60～70歳以後の生活は少しずつ仕事を減らしたり、事務所を共同化する「セミリタイヤ」状態ではないかとされている。そして、平均的弁護士が60歳で引退するためには最低でも5～6000万円、最高では1億2000万円の貯蓄が必要とのモデルプランが示されている。

しかし、最低貯蓄のモデルプランに関して言えば、アンケートが実施されてから僅か6年の経過ではあるが、既に法曹養成制度も弁護士の経営環境も激変している。地域や顧客層の違いもあろうが、平均的弁護士においてこのような貯蓄が可能と言えるかは大いに疑問である。特に若手弁護士の就職難や全体に仕事の密度が上がる割には事件単価が低くなる傾向もあり、もはやこのシュミレーションは現実性がないように思われる。

*12 「特集 弁護士の引退を考える」第3回（NIBEN Frontier 2005年7月号）第二東京弁護士会

つまり、生涯現役を選ぶにせよ、ハッピーリタイアを選ぶにせよ、弁護士個人の自助努力には限界が見えつつあるのではなかろうか。

③ まとめ

これまで、弁護士は自由業として、経済的にもある程度恵まれていることが前提とされ、そのリタイアメントも基本的に個人の自助努力に委ねられてきた。しかし、弁護士を取り巻く社会環境の激変は、そのような前提が崩れつつあることを示している。

今後、弁護士という司法の一翼を担う社会的意義のある職業が、その役割にふさわしく魅力あるものであるためには、リタイアメントについても一定の安心が提供できる体制を弁護士業界全体で構築していく必要がある。

第2 フランスにおける弁護士会の取組—視察報告

これまで日本の弁護士の現状について報告してきたわけであるが、本項では、フランスにおける現状について報告したい。日弁連男女共同参画推進本部では、当分科会準備のために、2011年4月9日から同月17日まで、フランスのパリ、ニースを訪問し、フランスにおける弁護士会等の取組について、聞き取り調査を行った。視察の結果、フランスにおける先進的な弁護士のワークライフバランスへの取組について情報収集をすることができ、これらの取組は日本における取組への大いなる示唆となることがわかった。以下、フランスにおける弁護士会のワークライフバランスへの取組について報告する。

1 フランスにおける弁護士の社会保険について

(1) フランスにおける社会保険の枠組み^{*13}

弁護士独自の社会保険の制度について触れる前に、まず、一般的なフランスにおける社会保険の枠組みについて概観する。フランスの社会保障制度は、大きく社会保険制度(assurance sociale)と社会扶助制度(aide sociale)に分けられる。

社会保険は保険料によって賄われる制度であり、①疾病保険(assurance maladie)(医療費および疾病・出産・廃疾・死亡時等の生活費補償)、②老齢保険(assurance vieillesse)(年金)、③家族手当等に分かれている。また、運営組織は、職域に応じて多数に分立し複雑な制度となっているが、民間の給与所得者を対象とする「一般制度」が代表的なものであり、他に、公務員等を対象とする「公務員制度・特別制度」、自営業者等を対象とする「非被用者制度」、農業者を対象とする「農業制度」がある。制度の分立に伴う各制度間の人口構成上の不均衡是正のため1975年以来、疾病保険、老齢保険及び家族手当について全制度を通じた財政調整が実施されている。

給付内容を見ると、疾病保険の対象は、医療費だけでなく、病気や怪我、死亡(労

*13 資料9-10参照。

災を含む)などの何らかの理由で、自分の力だけではどうしても収入を得ることができない場合の最低生活費もカバーする。国民皆保険制度はとられていないが国民の99%をカバーしている。疾病保険給付を超える自己負担分をカバーする共済組合や相互扶助組合による補足制度があり、これらで賄えなかった部分のみが最終的な自己負担となる。家族手当等は、子ども2人以上の家庭に支給される所得制限なしの家族手当、2004年1月以降出生の子どもに適用される乳幼児迎え入れ手当(出産先行手当、基礎手当、保育費用補助又は賃金補助のいずれかの補助手当)、3歳未満の子どもを持つ親が対象となる育児休暇制度(パートタイム労働移行や賃金補助)である。フランスの出産・育児支援制度は充実し、女性の社会進出と特殊出生率上昇を両立させている。母性休暇だけでなく、所得補償を伴う父性休暇も認められている(所得保障はないものの介護休暇制度もある)。老齢保険(年金)の詳細は後述のとおりである。

他方、社会扶助制度は、社会保険制度の給付を受けない障がい者、高齢者、子どもなどの救済を目的とする補足的な制度であり、高齢者扶助、障害者扶助などで構成されている(所得制限あり)。ただし、子どもを対象とする給付中には社会保険の一部として出されているものもある。

(2) フランスにおける弁護士の福利厚生制度(社会保険)

フランスにおける弁護士の社会保険は、基本的に「非被用者制度」に位置付けられるが、保険の種類によって運営組織が異なっている。疾病保険は自営業者社会制度(R S I)、家族手当等は全国家族手当金庫(C N A F)、老齢保険(年金)は弁護士全国金庫(C N B F)が保険料徴収および給付事務を運営担当している。これらは、全国規模で運営される強制加入のもの(全国的義務的制度)であるが、これに加え各地の弁護士会や弁護士組合が運営する補完的な保険制度がある。さらに、補完的制度のうちでも会員(組合員)全てが加入を義務づけられるもの(義務的補完的制度)と、弁護士個人が任意で契約するもの(選択的補完的制度)とがある。補完的制度の運営組織は老齢年金のオプション部分を除き、弁護士共済協会(L P A)である。

運営組織である弁護士全国金庫(C N B F)や弁護士共済協会(L P A)は、弁護士会とは別組織ではあるが、非常に近い関係にある。弁護士全国金庫(C N B F)は、フランス全国から運営にあたる代表者140名が選任され、そのうちから執行役員約30名が選出される。現役代表者と退職した者からの代表がそれぞれ選出され運営にあたっている(専従ではなく週2回くらい基金の仕事をしているとのことであった)。

L P Aは、構成6団体（C N B^{*14}、C N B F、弁護士会長団体、パリ弁護士会、U N C A、A P B F）から代表者（取締役）を選出して運営されている。

また、弁護士のための相互扶助制度として、疾病、出産、障害時の所得補償や死亡時の遺族給付の制度（以下「所得補償等制度」という。）があり、全国的義務的制度は弁護士全国金庫（C N B F）と弁護士共済協会（L P A）が運営している。これに対し、補完的の制度に関しては、弁護士共済協会（L P A）が運営している。保険料の負担及び給付内容については、以下のとおりである。

①全国的義務的の制度としての疾病保険に関しては概ね収入の6%であり、所得保障等制度の保険料は、「カルパ」と呼ばれる顧客からの預り金から賄っている（フランスでは、顧客からの預り金は個々の弁護士が管理するのではなく、弁護士会が管理するカルパに預ける。カルパの運用益は法律扶助、研修費用、弁護士会の運用、所得補償の保険料などに用いられる。）。パリ弁護士会における病気等による休業時の具体的給付内容を見る。病気等による一時的労働不能については、全国的義務的の制度（61ユーロ／日）とパリ弁護士会補完的の制度の義務的部分（15.24ユーロ／日）合わせて76.24ユーロ／日で最長3年間給付される（免責期間は、病気の場合30日、事故の場合8日、入院の場合はなし）。妊娠・出産については、弁護士自身に3231.92ユーロ（上記全国的義務的の制度と義務的補完的の制度の合計）、配偶者には457.35ユーロ（全国的義務的の制度のみ）が給付される。いわゆる廃疾による労働不能に関しては、労働不能率に応じ年間1万3720.4ユーロを基礎に33から65%の範囲内で給付され、完全な労働不能の場合は年齢及び積み立て年数に応じて最高1万4807ユーロが給付される。死亡の場合は、遺児手当（子どもが21歳になるまで、あるいは子どもが学業を継続している場合には25歳になるまで支払われる）、死亡一時金（病死か事故死か交通事故死か、70歳までと71歳～75歳でそれぞれ金額が異なり、70歳以下で交通事故死した場合は全国的義務的の制度と補完的義務的の制度の合計で91470.35ユーロ。）が給付される^{*15}。

②家族手当に関しては、前記のとおり弁護士の場合も全国家族手当金庫（C N A F）からの給付がある。これに加えた弁護士の相互扶助制度として、母性休暇、父性休暇制度がある。これは、いずれも出産や養子縁組をしたときに有給で休暇を取得できる制度である。

ア 母性休暇

パリ弁護士会に登録している自由業型雇用弁護士（女性）^{*16}で妊娠している

*14 L P A (La Prevoyance des Avocats)は、2005年に、全国弁護士評議会(C N B, Conseil National des Barreaux), パリ弁護士会(Ordre des Avocats au Barreau de Paris), フランス及びフランス海外県の弁護士会長団体(Conference des Batonniers de France et d' Outre-Mer), 全国弁護士金庫(Caisse Nationale des Barreaux Francais C N B F), 弁護士独立決済金庫全国ユニオン(Union Nationale des CARPA U N C A), フランス弁護士会共済団体(Association de Prevoyance du Barreau Francais A P B F)次の6団体が集まってできた。

*15 資料9-11参照。

*16 いわゆる「イソ弁」型弁護士を指す。

者は、出産に際して16週間の休暇を取ることができる。この休暇は、当該弁護士の選択に従い、出産前後に割り振ることができるが、出産後は少なくとも10週間の休暇を取らなくてはならない。パリ弁護士会に登録している自由業型雇用弁護士（女性）は、この16週間の間、通常の仕事所からの報酬の支払いを受ける。この報酬からは、当該弁護士に支給される弁護士会の保険あるいは義務的個人的保険から給付される手当（pr-voyance du Barreau ou individuels obligatoires）のみが控除される。このように^{*17}有給で休暇をとることができる点で重要であるが、加えて、妊娠報告から産前産後休暇後復帰までの間、職業上の義務違反の場合を除き解雇が禁止される点も特筆すべきである。産前産後休業から戻ってきたときの時短等の定めはないため、ケースバイケースで仕事所と検討することになる。

また、自由業型雇用弁護士（女性）が養子縁組をする場合には、養子を迎えた日から10週間休暇を取ることができる。同弁護士は、休暇開始の1か月前までに仕事所にその旨告知しなければならない。同弁護士は、この10週間の間、仕事所からの通常報酬の支払いを受ける。報酬から控除される項目は出産時の場合と同様である。

イ 父性休暇

父性休暇は、自由業型雇用弁護士（男性）が、子どもの誕生の日あるいは養子を迎えた日から4か月以内に11日間連続して、多胎出産あるいは2人以上と養子縁組をする場合には16日間連続して、休暇をとることができるという制度である。

同弁護士は、休暇取得の1か月前までにその旨仕事所に告知しなければならない。

この休暇の間、同弁護士は仕事所からの通常報酬の支払いを受ける。この報酬からは、当該弁護士に支給される弁護士会の保険あるいは義務的個人的保険から給付される手当のみが控除される。

父性休暇の具体的な手当の額は、例えば、月額報酬2233ユーロの場合、日額74.40ユーロである。仕事所は社会保障手当42.47ユーロとの差額を払えばよいので、その分仕事所の経済的負担が軽減されている。

ウ その他

その他、パリ弁護士会では、「育児のチャンス」という名前の制度ができています。産休中の弁護士の減給分を弁護士会として補填するという制度であり、女性弁護士の減収及び出産後の女性弁護士を雇い続けることの仕事所の金銭的負担をなくすことを目的としている。

*17 パリ弁護士会は仕事所とイソ弁間の契約内容につきガイドラインを定めるが、そのモデル契約書では、この部分は「RSIあるいはLPAから給付される手当(indemnités journalières versées par le «RSI» et «La Prévoyance des Avocats-LPA)のみが控除される」となっている。細部はともかく、社会保障制度で一部を賄い差額を仕事所が支払うシステムである。養子縁組、父性休暇においても基本的に同じである。資料9-12参照。

③フランスの老齢年金制度は、ア．基礎年金制度、イ．義務的補完的年金制度、ウ．選択的補完的年金制度の3階建て構造となっており、アとイは（原則）強制加入であり、ウは任意加入である。

保険料の負担額は年収に比例し、平均して収入の11%である。

基礎年金を満額受給するためには、「160四半期間」保険料を納付することが必要となる^{*18}。保険料の納付期間がこれに満たない場合は、納付期間に応じた額が支給される。

補完的年金は、保険料納付ごとに「ポイント」が付与され、年金額は、トータルのポイント数に1単位当たりのポイントの価値を掛けて求める。収入ごとに保険料は異なり、付与されるポイント数も異なる。義務的補完的年金と選択的補完的年金は、計算方法は同じであるが、ポイント付与の方法が異なる。

女性は、年金満額を受給できる期間まで職業を続けることがほとんどないため、年金受取額を考えるにあたり、家族環境を考慮する必要がある。そこで、女性が子供を持っている場合、1人ごとに1年分保険料を払っていたのと同視することとされている。子どもを産むことが年金受給条件においてマイナスにはならない制度となっている^{*19}。

弁護士の場合、受取年金額は、基本（15, 378ユーロ）と補完的年金（任意分も含めおおむね平均額は27, 000ユーロ）である。任意部分は、個人の選択によるため増減があるが、CNBFにおけるこれまでの最高額は年額およそ1200万円である。なお、視察でのインタビューでは、任意部分に加盟している弁護士はおよそ半数とのことであった。

また、弁護士が死亡した場合の年金の特例として、配偶者に基本部分額の半分が支払われる。配偶者の収入は考慮されない。任意加入分にも入っていた場合は、本来の受取額の60%が支払われる。再婚を繰り返した場合、婚姻期間に応じて、これらの50%や60%が配偶者に支払われる。

(3) まとめ

フランスの弁護士間には強い連帯感があり、過去にどれだけ稼いでいたかにかかわらず、基礎ないし義務的部分については皆一定額の年金を受け取ることができ、保険料は収入に応じて負担する。また、疾病保険、所得補償等についても基本は同じ考えで運営されていると聞いた。

保険会社委託の共済制度はあるものの、弁護士の福利厚生制度を基本的に個人の自助努力に委ねる日本と比較して、フランスでは、いわば「能力に応じて負担し、必要に応じて給付される」に近い考えで運営し、かつ様々に工夫しており、手厚い

*18 この点、インタビューでは、42年間との説明であった。

*19 厚生労働省「女性のライフスタイルの変化等に対応した年金の在り方に関する検討会」資料編70頁「諸外国における育児期間等に係る配慮措置と育児休業制度」では、「女性の被保険者が、子の16歳になるまでの間に少なくとも9年間養育した場合、年金額の算定に当たって、子1人につき2年間加入期間が加算される。」とされている。厚生労働省HP (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-4e4.html>)。

印象である。

御説明を頂いたジャン・ピエール弁護士に「高額所得の弁護士から不満がでないか。」と少し意地悪な質問をしてみた。答えは「solidarit-」（社会連帯）であり、フランス社会における合い言葉のようであった。

2 フランスの弁護士会におけるメンタルヘルスへの取組

CNB^{*20}のカーヌ・ミニョン・ルヴェ弁護士の報告によれば、CNBの弁護士の将来に関する委員会は、2010年5月のCNB総会で、「弁護士と心理学」に関する調査結果を発表し、依頼者のためのみならず、弁護士のために心理学を活用することの重要性を指摘し、CNBによるサポートを提案した。その現状分析は、日本の弁護士と共通するものがあり、日弁連が今後の対策を考える上で参考とすべき点が多い。以下、その概要を紹介する。

(1) 弁護士数の増加による競争の激化

フランスの弁護士数は、ここ10年間で4割増加して約5万人となり、全体の半数が女性、全体の半数が40歳以下となった。急激な弁護士数の増加は、弁護士間の競争及び公認会計士等の隣接業種との競争などで、弁護士の業務に少なからぬ影響を与えている。

(2) 弁護士は、その業務自体がストレスを内包する職業であること

弁護士という仕事は、ストレス状況を定義する全ての要因を持っている。殊に、これまでの弁護士業務は、予防法務より訴訟業務の方が多く、常に対立関係にあつて、その対立関係・敵対関係をどのようにコントロールしていくかが弁護士の仕事の中心であった。

さらに、仕事の量が多すぎることで、緊急案件など厳しい時間的制約の中での仕事が少ないこと、ワークライフバランスの確保が難しいこと、依頼者・相手方・相手方弁護士・裁判官などからの責任追及のなされ得るプレッシャーの多い業務であること、失敗への恐怖、経済的問題（月末の資金繰り）、マネージメントの不備、パートナー・アソシエイト・クライアント間の人間関係、仕事の成果への不十分な評価など、全てがストレスの原因となる。肉体的・頭脳的疲労は、心理的苦痛を引き起こすものである。

なお、2002年には、パリ弁護士会員の約1割が非常に大きな負債を抱えていたとの調査結果もあり、ストレスは、経済的要因によっても悪化している。

(3) 弁護士自身のメンタルヘルスマネジメントの姿勢に問題があること

CNBの調査によれば、病気を理由に廃業する弁護士や自殺する弁護士が増加している。労働不能により所得保障を受領する事案の47%はうつ症状が原因とされ、最近では、弁護過誤を理由に自殺したケースもある。他にもストレスからくる肩こり・腰痛や、心筋梗塞などの心臓疾患が多く、パリ弁護士会が2003年に行った調査では、弁護士は「心理的苦痛を抱えるハイリスク群」とされている。同調査は、特

*20 全国弁護士評議会、既出。

に若手及び女性にアルコールの過剰摂取や心理的問題が多く生じている現状を浮き彫りにした。アンケート回答者の32%が喫煙をし、53%が定期的にアルコールを摂取し、51%が心理的トラブルを抱えていた。このような実情から、問題を抱えた弁護士の援助とともに、それ以外の一般の弁護士に対する弁護士のメンタルヘルスについての啓発の必要があると考えている。

(4) 弁護士の職業イメージの維持の要請

弁護士は、周囲が弁護士に抱くイメージを保持しながら仕事をする必要があり、弁護士の多くが鬱病やアルコール中毒であり、自殺しているなどという話を公表して、弁護士のイメージを壊すことは許されない。弁護士にとってこの問題はタブーである。扱うのは他人の問題であり、守秘義務もある。弁護士は多くの場合孤立し、自分が心理的問題を抱えていることを恥ずかしく思い、弁護士会に知られることを恐れている。このため、抱えている問題を他人に話せるようになるのは、事態が悪化してしまってからが多い。

(5) 近時における弁護士の業務内容の変化

最近、弁護士の仕事の内容にも変化が見られ、かつてのように訴訟業務だけでなく、その前の段階でアドバイスする予防法務的な業務が重視されるようになってきている。また、訴訟にはお金も時間もかかるのに、裁判所の決定は当事者の望むものを与えてくれないので、ADRといった手段が選ばれるようになり、これに伴い、弁護士業務の内容も変化してきている。家事分野でも、当事者を対立関係ととらえず、訴訟と異なる方法で解決するシステムが、カナダで始まっており、フランスでも検討されている。

(6) これからの弁護士に求められる資質の変化

現代の弁護士は、単に「法律知識を有し、それを操る能力」を有するだけではなく、「依頼者の話を聞いて、理解する能力」が求められる。依頼者・被告人・被疑者等が、どんな心理的問題を抱えているのかまで、弁護士が踏み込んで理解することは、問題解決の重要な道筋の一つとなって来ているのである。

(7) 弁護士自身のストレス・コントロールに対する意識の深化への期待

依頼者の心理を重要視する仕事の進め方は、弁護士自身の心理に対する理解をも深め、自らストレスをコントロールする途を開くものである。依頼者の気持ちをどう扱うかを、法律事務所が考えることによって、弁護士としての仕事の環境も改善されることになる。

(8) CNBによる、弁護士・弁護士会へのサポートの可能性

- ①業務のあり方の工夫…訴訟以外の、対立的でない紛争解決方法を発展させる。
- ②弁護士の研修と解決モデルの提供…ストレスの危険についての弁護士及び弁護士会の啓発。ストレスのコントロール方法や依頼者の心理をどのように扱うかの研修。各事務所が、心理的リスクにどう取り組むのかのモデルを弁護士会が提供する、など。登録直後の研修では、請求の方法、弁護士間の紛争解決の方法、事務所になじむ方法、事務所を構える場合の問題解決の方法、顧客開拓の方法等についての研修を行う。継続研修では、ストレスの対処に関する講義を盛り込む。また、独立をする弁護士には、独立の方法に関する研修を行う。個

別テーマ（お金、失敗、問題顧客等）を話し合うグループディスカッションの場を設ける。弁護士会に社会福祉援助士（assistant social）を設置し、弁護士に対する社会保障上の権利についての情報提供や必要な援助機関の紹介などを行う。

- ③メンタルヘルス・ホットライン…心理学者・精神科医との協働システムの構築。カナダの弁護士会では、薬物やアルコールの過剰摂取、燃え尽き症候群の状態にある弁護士をサポートするために、相談体制を整えている。一人年間10 USドルの積立により、24時間の電話対応と、その後年間6時間まで無料相談を行っている。修習生や弁護士の配偶者も相談可能であり、完全なプライバシー保護の観点から外部機関に委託している。アメリカでも、2001年の法律により、Lawyer Assistant Programが実施されることになり、薬物依存や精神的問題を抱える弁護士のサポートが行われている。
- ④不適合者対策…資格試験における適性検査、転職希望者への就職情報の提供等。

第3 まとめと提言

1 まとめ

以上、これまで日本の弁護士のワークライフバランスの現状及び参考にすべきフランスの諸制度について報告してきた。

報告書第1の部分では、日本の弁護士が抱える悩みや問題について明らかにしたが、そこからは、弁護士のワークライフバランスの問題は深刻であるとともに弁護士個人では到底解消しえないものであるという現実が浮き彫りになった。これは、弁護士は個人で仕事の全責任を負うという立場ではあるが、その仕事の内容が、依頼者の人生を預かる極めて深刻なものであり、また、一方では国選弁護や弁護士会会務など公的色彩が強いものであるという現実があるからであろう。

したがって、弁護士会や事務所による支援、助力が必要となってくるのであるが、一体どのような支援体制を構築すべきであろうか。

本稿第1、1の部分では、仕事と家庭の両立に関して個々の法律事務所に対する要望や先例となるべき進んだ取組についても若干触れた。しかし、当分科会が今回最終的にまとめる提言については、弁護士会に対するものにとどめたい。なぜなら、法律事務所は個々の事務所なりの事情がありこれらの事情を加味することは現段階においては不可能であること、また事務所こそが弁護士会の支援を必要とする場合も多く想定されることから、まずは弁護士会による支援策を整備することが急務であると考えられるからである。

提言すべき弁護士会による支援策については、第1の部分で明らかになった現状を踏まえて報告書第2の部分で報告したフランスでの弁護士会の取組を多いに参考にした。

2 提言

(1) 提言項目は以下の6つである。仕事と家庭の両立に関するものは1ないし3, メンタルヘルスに関するものは4および5, リタイアメントに関するものは6である。

- 1 育児期間中の日弁連会費減免についての制度を早急に実現すべきである。
- 2 各弁護士会・日弁連の行事や会議, 研修・委員会等について, 会員のワークライフバランスの観点から, 参加しやすい制度を工夫する。
- 3 各弁護士会・日弁連は, 各弁護士事務所における会員のワークライフバランスに配慮した多様な働き方についての指針を速やかに策定すべきである。
- 4 メンタルヘルスに関する弁護士の研修と解決モデルの提供を実施すべきである。
- 5 メンタルヘルス・ホットラインを構築する。
- 6 既存の年金制度の補完となり, 会員間の公平と連帯を図る相互扶助制度を構築すべきである。

(2) 仕事と家庭の両立に関する1についてはアンケート調査により最も会員の声が多かったものである。また, 2については, 会務への参加の場面で, 会の責任として早急に実施されるべき事柄である。具体的な案としては, 夜間の実施を避けるなどの開催時間の工夫, 見直しを図り, これらの行事に可能な限り参加できるように, 託児, TV会議電話会議等の工夫を図るといったことが考えられる。3については, 具体的には産休・育休制度についてのガイドライン, 時間短縮勤務, フレックス等, 多様な働き方の指針である。各事務所による努力が望まれる事項ではあるが, 個々の事務所が独自に取り組むには荷が重すぎよう。したがって, 弁護士会による支援が必要であり, 指針が実行可能となるような各事務所に対するインセンティブについても検討すべきである。

一方, メンタルヘルスに関する4, 5については, いずれもアンケートの結果, 会員から要望の声が多かったものである。個人の病としてのメンタルヘルスをどのように会として助け, 支援するかは悩ましいところである。しかし, 弁護士のメンタルヘルス問題は珍しいものではなく, これに悩む者は多いという現実を見据えるならば, 弁護士会として早期に発見, 治療に結びつけるよう努力することが必要である。そのためにはまず, ストレスの危険についての弁護士対象の研修が必要である。4の具体的な内容としてはフランスの先例を参考に, ストレスの危険についての弁護士対象の研修や弁護士が自らのストレスをどのようにコントロールするかといった方法, 依頼者の心理をどのように扱うかについての研修, そして各法律事務所が弁護士の心理的リスクにどう対処するのかについてのモデルの提供などが考えられる。5については, メンタルヘルスの悩みが深刻化したためのホットラインがまず必要であり, そのためには, 心理学者・精神科医との協働システムをつくることも視野に入れるべきである。

また, 事務所経営や収入の状況に悩む弁護士が多いという今回の調査結果や, 弁護士人口が急激に増加しているという現実から, かつてとは違い収入面で余裕がない弁護士もかなりの数存在するものと予想される。したがって, リタイアメントに関する提言としては, 幅広い収入層の弁護士がそれぞれ不安なくリタイアできるよ

うな相互扶助的制度を提言した。

以上より、当分科会としては、弁護士会として取り組むべきことの優先順位が高い項目として、上記6つを提言したい。

おわりに

本稿では、子育て、リタイアメント、メンタルヘルスに着目して弁護士のワークライフバランスの実態を検証し、問題解消のための提言を行った。弁護士のワークライフバランスの問題は深刻であり、支援体制の整備が必要であるという問題提起を試みたわけであるが、その試みは成功したであろうか。当分科会では今後も検証を続け、日弁連や各弁護士会等に体制整備を働きかけていきたいと考えている。

以 上

【CD搭載資料一覧】

- 資料9-1 ワークライフバランスに関するアンケート質問票
- 資料9-2 ワークライフバランスに関するアンケート回答結果
- 資料9-3 各弁護士会の育児期間中会費免除規定・制定状況一覧（2011年8月末現在）
- 資料9-4 産前・産後・育児期間中の会員に対する援助制度等アンケート質問票
- 資料9-5 産前・産後・育児期間中の会員に対する援助制度等アンケート回答結果
- 資料9-6 法律事務所における男女共同参画に関するアンケート質問票
- 資料9-7 法律事務所における男女共同参画に関するアンケート回答結果
- 資料9-8 大規模事務所の積極的支援策
- 資料9-9 事務所における個別育児支援策
- 資料9-10 各国にみる社会保障施策の概要と最近の動向（フランス）抜粋

出典：厚生労働省編「Official Guide Book世界の厚生労働2011」山浦印刷株式会社出版部 p 305以下、特にp309、厚生労働省HP (<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/11/>), <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kaigai/11/pdf/teirei/t309~319.pdf>)

- 資料9-11 フランスにおける弁護士の社会保険 翻訳：実行委員 金塚彩乃

出典：Guide Pratique de la pr-voyance pour les avocats, パリ弁護士会“Le Bulletin duBarreau de Paris, n° spécial juin 2010, http://dl.avocatparis.org/Bulletins/2010/Couverture_sociale_2010.pdf

- 資料9-12 パリ弁護士会規則抜粋 翻訳：実行委員 金塚彩乃