

第2回第二東京弁護士会 ファミリー・フレンドリー・アワード

平成28年1月8日開催

男女共同参画推進二弁本部 副本部長 鹿野 元 (44期) ●Gen Kano

「第二東京弁護士会ファミリー・フレンドリー・アワード」とは、当会の第2次男女共同参画基本計画所定のアクション・アイテムの実現として、法律事務所における男女共同参画推進を目指すため、当会会員の所属する事務所の中から、効果的・先駆的なワーク・ライフ・バランス推進策を実施している法律事務所を、毎年継続的に表彰し、その優れたワーク・ライフ・バランス推進策を会内および社会に広く紹介するものです。

ノミネートされた事務所の中から、男女共同参画推進二弁本部で、受賞事務所の選考を行い、本年1月8日の新年式において表彰しました。

本年の受賞事務所は、早稲田リーガルコモンズ法律事務所です。

受賞事務所の早稲田リーガルコモンズ法律事務所は、28名の弁護士が所属している（う

ち女性弁護士7名）経費分担型法律事務所です（パートナー17名、アソシエイト7名等からなる）。設立は、2013年3月1日、元裁判官、司法研修所教官等も歴任された早稲田大学名誉教授の遠藤賢治先生が、弁護士の就職難という背景もあって、若い弁護士に実務経験の機会を提供し、その後独立したり、インハウスに入ったりすることができるような事務所を作ることを目的に、早稲田大学法科大学院卒業生の若手実力者たちが集まって作られました。遠藤先生以外は、60期以降という若い弁護士中心の事務所です。

業務は、一般民事事件、家事事件、企業法律務、倒産事件、行政事件、刑事事件、労働事件等多岐にわたっています。

受賞理由として、選考した男女共同参画推進二弁本部が特に注目したのは次の3点です。

第1点として、所属弁護士が30代前半～後半の世代を中心としており、まさに子育て真っ盛りの方々が多く、事務所で、家族や子どもを招いてクリスマスパーティーをする等、事務所全体として、子育てをしながら仕事をするという雰囲気が当たり前のようであって、保育園への送り迎え等子育てに積極的に参加している弁護士が男女を問わず多数いること。また、チーム制を採用し、それぞれの家庭事情に相互に配慮した仕事のやり方をしていること。

第2点として、事務所休業規定を設け、一定の事由が生じた場合には、経費を免除することとしている



授賞式にて

こと。具体的な内容は次のとおりです。

- ①健康上の理由を原因とする長期休業。
 - ②出産・育児については、男女を問わず、労働基準法や育児介護休業法が定める期間、経費負担を免除すること。
 - ③病気、出産、育児以外にも、その取得理由の如何を問わず1年以内の期間サバティカル（長期休暇制度）を取得することができること。このようなサバティカルを制度として規定している法律事務所はほとんどなく、ボランティアや長期旅行等、まさにワーク・ライフ・バランスに資する制度と考えられます。
- 第3点として、直接ワーク・ライフ・バランスとは関係ないが、ベビーシッター会社と提

携し、託児サービス付き法律相談を行い、小さな子どもがいる相談者に対応していること。これは、相談者の事情を考えた、働くお父さんやお母さんに配慮した制度であり、相当数の利用があるとのこと。

そのほかにも、例えば、スカイプ等を利用したテレビ会議等を行い、在宅での業務を可能としていることなどもあり、総合的に考慮した結果、今回の授賞を決定いたしました。

選考のためのインタビューの際、実際に子育てをしている弁護士が多数登場して、「働きやすい環境です」と語り、事務所のポリシーが実効性のあるものとして機能していることが実感できました。

■

第2回受賞事務所報告 早稲田リーガルコモンズ法律事務所

このたびは、「ファミリー・フレンドリー・アワード2016」受賞事務所として表彰していただき、誠にありがとうございます。当事務所の弁護士・職員一同、心から御礼申し上げます。

私たち早稲田リーガルコモンズ法律事務所は、2013年3月に設立された歴史の浅い事務所であり、早稲田大学法科大学院の修了生を中心に、主に60期以降の弁護士で事務所を構成しています。

「社会の傘、明日への糧」が事務所のモットーです。より広い層へのリーガルサービスの提供と、イノベーションへの挑戦と言い換えてもいいかもしれません。ロースクール世代の弁護士を中心とする事務所として、次の世代の法曹養成に貢献するために、早稲田大学法科大学院と提携して、常設のエクスターンシップや、修了生へのOJTの機会の提供などに取り組んでいます。

事務所にも所属するメンバーのワーク・ライフ・バランスへの配慮も、こうした新たな形

の事務所づくりの一環です。私たちの多くが30代から40代の子育て世代です。女性か男性かを問わず、家事や子育てにかかわりながら持続的な弁護士業務を可能にするために、いくつかの取組みを行ってきました。

その1つが、今回の受賞にあたって評価していただいた休業制度です。育児休業については、法定の産前産後休業や育児休業の期間、事務所の経費負担を免除することとなっています。このほかに、傷病を理由とする経費免除、理由を問わず1年間の経費免除を認めるサバティカル制度もあります。

こうした制度は、事務所発足当時からあったわけではありません。実際に休業を必要とする弁護士が現れた際に、その都度議論を行い、ルールを整備しています。事務所の各メンバーの生活上・人生上の必要性に耳を傾け、しかし同時に事務所が倒れない程度にバランスを取る必要もあり、業務中心の生活を送る構成員との公平性も勘案しなければなりませんから、毎回喧々がくがくの議論を経ながら