

市民会議報告

令和2年度第3回



【令和2年度副会長】 岡田 修一 (52期) Shuichi Okada

【令和2年度副会長】 國貞 美和 (53期) Miwa Kunisada

当会のADRへの取り組み

まず1つ目は、「ADRについて」とのテーマで、いわゆる裁判外紛争手続（ADR）についての、一般的意義、当会での取り組み例として、仲裁センターにおけるADR手続を中心に説明をいたしました。

1. ADRとは

当会では、平成2年3月に全国の弁護士会で初のADR機関として仲裁センターを開設しており、31年の実績があります。その後、同様の機関は全国の弁護士会に広がっており、ADRへの取り組み・歴史は、当会の先進性を表す実績の一つではないかと思えます。

一般的なADRの種別としては、あっせん、調停、仲裁の三種であるところ、あっせん調停は、当事者の話し合いを解決に促す手続であるところ、仲裁は特色が強く、実施には当事者双方の仲裁合意が条件となること、仲裁人の仲裁判断は、判決と同一の効力を持ち、当該判断については原則として不服申立てができない（訴訟提起も不可）などの特殊性があります。

訴訟と比較してのADRのメリットとしては、「申立て費用が安価となることが多い」、「解決までの期間が短いことが多い」、「手続全般の柔軟性が高い」、「専門的事案で、手続の冒頭から専門家の関与を得られる」、デメリットとしては「手続に強制力が乏しい」（相手方が手続参加を拒絶でき、双方参加後も、仲裁以外は話し合いがまとまらなければ解決に至らない）などがよく言われるところです。

2. 当会仲裁センターの活動

当会仲裁センターでは、①民事・家事案件一般に関するADRのほか、②ハーグ条約に基づく子の返還・面会交流事案の和解あっせん事業、③医療ADR、④金融ADR、⑤災害時ADR、⑥フリース・トラブル110番による和解あっせん手続といった、専門的ADRを設置しております。

例えば、医療ADRでは、あっせん一般の経験が豊富な弁護士、患者側代理人の経験が豊富な弁護士、医療側代理人の経験が豊富な弁護士3名のあっせん人の関与を原則型としている点、金融ADRでは、東京三弁護士会と協定を結んだ金融機関との紛争が対象になるところ、当該金融機関については申立てがなされた場合に手続への出席義務がある点、顧客側の経験が豊富な弁護士、金融機関側の経験が豊富な弁護士の2名があっせん人になる点などの特色があります。

東京などの都市部では、近時、簡易裁判所における調停でも専門家調停委員の活用が進んでおり、「法律の専門家である弁護士会が行うADR」の独自性が薄れているという指摘もあるところですが、特に上記のような専門的ADRでは、簡易裁判所の調停と比べても、まだまだその独自性・特色は強いのではないかと思います。

仲裁センターについては、当会の会員の中でも、制度の存在は知っていても、その豊富なメニューや特色について詳しくは知らないという方も多いのではないかと考え、今後、一般の方へはもちろん、会員に対する更なる広報も強化する必要があると考えます。

こうした説明に対して、市民会議のメンバーからは、「ADRという言葉は知っていたが、詳細な内容や弁護士会の活動等は知らなかったので参考になった」「専門的ADRについては、更にメニューを増やして

いくべきではないか」といったご意見をいただきました。

2つ目のテーマは、「男女共同参画基本計画の作成にあたって（当社が取り組むべき課題について）」でした。

当会では、男女共同参画基本計画につき、第3次（2017年4月1日から2022年3月31日まで適用）までが作成されています。第3次基本計画は、(1)会の政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進、(2)IT化等による委員会活動の効率化及び活性化、(3)ワーク・ライフ・バランスのための制度の新設・拡充について、(4)女性会員の業務分野拡大・開発について、(5)業務における性別や性的指向を理由とする差別の是正について、という大きな柱を目標として掲げ、各目標について具体的な施策を提言しています。ちなみに、内閣府は第5次男女共同参画基本計画を策定しており、女性弁護士の確保、ワーク・ライフ・バランスの実現、弁護士会内のポジティブ・アクションの取り組み等を要請しています。

問題は、上記を踏まえて、当会の第4次基本計画に何を盛り込むかですが、男女共同参画推進二弁本部からは、①ロールモデルの集積と公表、②女性法曹を輩出するための法教育の充実、③職員向けのLGBTの対応のための就業規則の改正、④厚生労働省のえるばし・くるみんの認定申請、⑤社外役員の経験者を講師とする女性会員向けの研修会の実施等の話が出ています。

これに対して、市民会議のメンバーから、次のような指摘・提案がありました。

- (1) 税理士会の支部では、定期的に女性税理士の集まりがあり、冒頭30分程度は税制改正等の勉強をし、その後は食事会を行って、出産・育児や顧問先に関する悩みその他様々な相談ができる機会がある。これにより、女性税理士同士のネットワークが広がり、支部によっては女性税理士の会が公式に成立しているため、同会の意見を支部の男性税理士にも通しやすくなり、女性税理士のプレゼンスを高めることに役立った。
- (2) 本年2月に日弁連が主催した「来たれ、リーガル女子!」のような企画（主に女子中高生を対象



に、女性法曹のパネルディスカッション・中高生と女性法曹のグループセッション等を行う企画）への参加を、女性弁護士の子供に対して積極的に呼び掛けてはどうか。ファミリー・フレンドリー・アワード受賞候補事務所の発掘にもつながっていくのではないかと。

- (3) 「来たれ、リーガル女子!」のような企画及びキャリアプラン・ロールモデルの公表により、女子中高生に、将来資格を取って活躍していこうというモチベーションを高める流れをつくることは重要だと思う。
- (4) 他の業界で活躍する女性との交流も必要だと思う。女性税理士の会とのタイアップや、行政で働いている女性の方々とのタイアップなど、多様な業種との交流を行えば、出産・育児に関しても視野が広がるのではないかと。
- (5) 女性弁護士にとって、社外取締役・社外監査役へのニーズは増している。社外役員候補者名簿等において、自分独自の理念や志、いかなるビジネスに思いがあるか等を具体的に示していくと、企業とのマッチングもうまくいくのではないかと。社外役員になることによって、会社の女性担当者や女性執行役員その他女性幹部との交流の機会もできるのではないかと。
- (6) 女性弁護士のロールモデルとして、短時間勤務が可能だという例を具体的に示していくことで、若い世代に働きやすい職場のイメージを持たせることができるのではないかと。