



ワークライフバランス ガイドライン

～出産・育児と業務の両立を目指して～

本会会員は、多様性の受容が、個人の尊厳、性を問わない本質的平等、及び持続・発展可能な法律事務所経営につながることを認識し、法律事務所と所属弁護士との間の契約関係いかにかわらず、所属弁護士のワークライフバランス実現のため、とりわけ、所属弁護士の出産・育児と業務の両立を目指し、法律事務所を経営するにあたり、以下のとおり、それぞれのライフステージに応じた働き方を尊重することとします。

1 本会会員は、法律事務所を経営するにあたり、妊娠・出産又は育児中の所属弁護士が、同事務所にて引き続き稼働できるよう、産前産後休業・育児休業制度、同休業後に同弁護士が子の養育をしながら自身の能力を発揮しうるサポート体制の整備を行うように努めることとします。

2 本会会員は、法律事務所を経営するにあたり、
(1) 弁護士採用の際、 (2) 所属弁護士が妊娠した際、及び (3) 当該弁護士に子が生まれた際、産前産後・育児休業制度の有無及び同期間中の処遇、その他同期間中の事務所のサポート体制、同休業後の処遇などについて、当該弁護士に説明を行なうものとします。

3 本会会員は、法律事務所を経営するにあたり、産後休業・育児休業後の所属弁護士の職場復帰を円滑にするために、当該弁護士の復帰後の処遇について、本人の意向を尊重し、当該弁護士との間で十分な協議の機会を持つものとします。

4 本会会員は、法律事務所を経営するにあたり、所属弁護士が、妊娠・出産したこと、産前産後休業・育児休業申出をしたこと又は取得したこと、育児中であることを理由として、所属弁護士に対し、契約の解除、退所の強要、不利益な配置の変更を行うことその他不利益取扱いを行わないものとします。

5 本会会員は、法律事務所を経営するにあたり、4において禁止されるに至らない行為であっても、妊娠・出産、又は育児中である所属弁護士の個人の尊厳を傷つける言動を行わないものとします。

6 本会会員は、法律事務所を経営するにあたり、多様な働き方の実現のため、リモートワークが可能な体制の構築等、業務を効率化する具体的施策を講ずるよう努めるものとします。

法律事務所の 「働き方改革」 ヒント集

東京弁護士会男女共同参画推進本部では、第二次男女共同参画基本計画の大目標に照らし、法律事務所ないし弁護士法人等（以下「法律事務所」という。）において、所属する会員が、性別やライフステージにかかわらず、個性と能力を発揮できる環境が構築されることが重要であると考え、これを「法律事務所の働き方改革」と呼び、その推進に取り組んでいます。

そこで、様々な規模の法律事務所の協力を得て、「法律事務所の働き方改革」に資する制度・運用等を聴取し、それらを分類してリスト化し、ヒント集としました。既に民間企業等で標準化済のものもあります。

☑ あなたの法律事務所はこのうちのいくつに該当しますか。

「働き方改革」の第一歩として・・・

本ヒント集を参考にいただければと思います。

意識面

- 個々のライフスタイルを尊重する風土がある
- 事務所の業務以外の活動（弁護士会活動等）に参加しやすい雰囲気がある
- 事務所運営に構成員全員の（若手の）意見を取り入れる風土がある
- 事務所構成員が時間を効率的に活用しようという意識を持っている

体制面

- 始業・終業、執務時間・時間帯を決定・調整できる※
- 土日又は取りたいときに休暇がとれる※
- 執務時間が長時間に及ぶことを防ぐ体制がある※
- 自宅勤務が選択肢として認められている
- 18時以降に事務所会議が設定されない
- 不要な会議、ルーティンを廃止している

システム面

- 事件記録等がデータ化されている
- VPN（仮想プライベートネットワーク）等で自宅（事務所外）からも事務所サーバーにアクセスできる
- 業務用携帯が使用可能で、自宅（事務所外）からも（事務所電話番号で）業務に関する電話ができる
- FAXデータがメールに転送される
- 各自のスケジュールがデータ共有されている

男女共同参画関係

- 産前・産後に労働基準法に準じた休暇がとれる※
- 育児・介護中の共同受任体制等、育児・介護中の業務サポート体制がある（育児介護休暇がとれる）※
- 出産（育児）中の経費免除・軽減制度がある AND/OR 最低支援制度がある
- 性別にかかわらず多様な分野の案件を担当することができる
- 事務所の弁護士全体に占める女性弁護士の割合が25%以上である
- 性別の差なく事務所の運営の中核的立場に就任できる

※その就労実態から労働者と解される者には、労働関係法規が適用されます。