

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～

東京弁護士会

本会会員は、法律事務所において、ジェンダーバイアスが排除され、多様な価値観が尊重されることが持続可能性のある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んにかかわらず、所属弁護士それぞれのワークライフバランスが実現できる働き方を尊重しましょう。
所属弁護士にとって、とりわけ大きなライフステージの変化となる出産・育児についても、業務との両立を目指し、法律事務所を経営するにあたり、以下の取組みを行いましょう。

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・育児休業制度など、所属弁護士が妊娠・出産又は育児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に努めましょう。

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) 所属弁護士に子が生まれた際ないし特別養子縁組等で育児を担う状況になった際産前産後・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いましょう。

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やサポート体制について、本人の意向を尊重し、本人・他の所属弁護士・事務所スタッフとの間で十分な協議の機会を持ちましょう。

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・育児休業の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、不当な給与・報酬の変更を行うことその他不利益取扱いをやめましょう。

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はやめましょう。

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、テレ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ましょう。

※就労実務等から「労働者」とされる者には、労働関係法規が適用されます。
※法律事務所の「働き方改革」ヒント集も参考にしてください。

2025.4