

私の

# 育休報告



当会では、2歳未満の子を養育する会員に対し、子の誕生日から2年以内に申請することにより、性別を問わず、12か月分(多胎出産の場合は18か月分)の会費免除を行っています。会費免除を受けた会員は、報告書を提出することが義務付けられています。

本コーナーでは、当該免除制度を利用した会員の報告書をご紹介します。各会員が実りある育休期間を過ごし、スムーズに業務復帰するための参考としていただければと思います。

No.

33

## 制度がないことの恐ろしさ

元会員(女性・68期)

私の所属している事務所では、私以外に出産・育児を経験した女性の弁護士がおらず、出産・育児に伴う休暇等についての制度や所得補償がありません。また、案件の完全な引継ぎにも限界があったため、産後すぐから業務を順次再開せざるを得ませんでした。

事務所としても私が初めての事例であったため、不慣れだったのだと思いますが、今回の出産・育児期間中の大変な経験からして、今後の育児や2人目以降の出産を現在の事務所にも所属しながらできる自信が全くないため、退職をして一般企業に転職することを目指しています。

出産・育児と弁護士業を両立させることは至難の業であると思います。特に出産から数か月間は、出産によって負った体へのダメージが回復しない状態で、昼夜を問わず泣く子の世話のため、まとまった睡眠がとれず、疲れ切っていました。そのような状態で、起案をしたり、オンライン会議に参加したりすることは、たとえ自宅での執務でいいとされてはいても、心身ともに多大な負担とな



りました。

出産・育児をしながら弁護士業を続けることの過酷さに理解を示し、可能な限りの対策を講じてくださる事務所が増えることを切に願います。

No.

34

## 経営者弁護士にも育休制度を

早田 由布子(女性会員・63期)

2019年、第2子を出産しました。当会の会費免除は、子が2歳に達するまでの任意の期間にとることが可能であるため、第2子が1歳を過ぎてから会費免除を申請しました。

その理由は、私が所属する事務所には出産後1年間の売上保障制度があり、売上げがなくても赤字にはならない制度になっていることから、経済的リスクを分散するためです。第1子のときの経験上、産休中や産後まもなくの期間は、産前から受任していた事件の報酬等によりある程度の売上げがあるものの、それを過ぎると売上げがなくなり、売上保障期間の1年間が過ぎると経費分担も徐々に増えていくので経済的な負担を感じていました。そのため、会費免除の時期をずらすことができたのは大変ありがたいことでした。

経営者弁護士である場合、仕事を休まざるを得ない時期と収入が途絶える時期がずれるため、弁護士の産休・育休を支援する制度の作り方は難しい側面があります。経営者弁護士が産休・育休を取れないのは仕方ないという声も聞きますが、産休・育休を組織として支えることを、多くの事務所等に検討いただきたく存じます。 ■