



## 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。

※就労実態等から「労働者」とされる者には、労働関係法規が適用されます。