

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、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。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。

No. 46 子どもと弁護士、 それを取り巻く社会の変化

男性会員（68期）

実際に経験をするまで、これほど業務と育児の両立が大変であるとは、全く想像していませんでした。

平日は、出産前より数時間早く退勤しないと、子の生活リズムが崩れて寝付かなくなってしまう。かと言って、数時間も早く退勤すると、その後依頼者からのメールが溜まってしまう。子が深夜に夜泣きを繰り返せば睡眠時間が削られてしまうため、結局は通常どおりの出勤になってしまう。

子の予防接種等につき添うとなれば、半日は休業せざるを得なくなる。また休日も、子の様子に目を配れるよう、リビングの机で溜まった業務をこなすしかない。業務を開始しても子が泣き始めればあやさざるを得ないし、無事に業務が進み始めても、食事タイムを迎えれば子に食事を与えなければならない。

結局のところ、業務量を減らすほかに、弁護士会費の免除は救いになりました。男性である当職ですらそうなのですから、出産に伴う多大な身体的・精神的ダメージを被る女性会員の負担感は計り知れないものがあると感じました。国や東京都はかつてない異次元の少子化対策を実現すると述べていますが、コロナ禍・物価高騰の中で満足いく育児を実現するにはまだまだ課題は多いように思われます。



No. 47 同じ時短でもこんなに違う、 事務所と会社

女性会員（66期）

私は1人目の出産を法律事務所在籍時に経験し、2人目の出産をインハウス弁護士として経験しましたが、大きな違いがありました。

1人目の復帰時は保活に苦戦したため、ベビーシッターに見てもらいながら在宅・時短で復職しました。在籍していた事務所は弁護士数100人超で、様々なパートナーから案件ごとに仕事をアサインされる形態でした。パートナーは自分以外のパートナーがアソシエイトに依頼している仕事の内容や量を関知していないため、アソシエイト自身が案件ごとに締め切り等を各パートナーと交渉する必要がありました。そのような中で時短勤務を貫くのは非常に難しく、ベビーシッターが帰った後も仕事をしなければならず、子どもが構ってほしく泣くのが辛かったです。

それもあって、インハウスへの転職をしました。私は直属の上司である課長からアサインされる仕事をしているのですが、もし業務量が過多になって時間内に終わらなさそうだったら、課長がその業務を引き取ったり、他の課員に割り振ったりしてくれるため、残業になることは少なく、時短になってから残業したことはありません。

大きな会社であれば、社員が突然異動になっても問題ないよう余裕をもって人員を配置するのに対し、法律事務所は慢性的な人手不足であることが多く、業務量を分散させる余裕がないのだと思います。すぐに改善するのは難しいかもしれませんが、弁護士も様々な働き方を選択できる時代がくるといいと思います。

「早期独立・産休育休明け 弁護士等に関する 経済的支援制度」の案内

出産で弁護士登録を外した方が産休育休明けに再登録し業務復帰した場合を含め、一定の要件を満たした会員に支援金を支給する制度を創設しました。詳細は会員サービスサイトの「届出・手続各種証明等」のページをご覧ください。