

司法制度改革は弁護士のジェンダー差を改善したのか？

中村真由美

(富山大学教授)

司法制度改革により激変する環境の中で、弁護士のジェンダー差は解消したのだろうか。本稿では、主に2008年と2019年に実施した、男女弁護士を対象としたオリジナル調査データを用いて弁護士における女性労働の概況を示した。弁護士における女性割合はいまだに2割にも満たない。所得、専門・得意分野、労働時間、地位、家事育児分担にもジェンダー差がある。既婚の女性弁護士は家事育児を主に担っているが、既婚の男性弁護士の多くは家事育児を妻に任せている。キャリアについては、司法制度改革による弁護士人口の急増は弁護士の労働環境を大きく変えたが、ジェンダー差は解消していない。法科大学院では女性割合が高く、法曹のジェンダー差の縮小に役立ったようにも見える。しかし、法科大学院制度は予備試験に人気を奪われ、結果として女性弁護士の増加割合は2012年ごろからむしろ鈍っている。弁護士人口の増加により弁護士は男女ともに経済状況が全体的に悪化しており、経営者弁護士割合も減少している。2019年調査では2008年調査に比べて中堅世代において地位や所得のジェンダー格差が生まれていた。新制度導入による環境変化により女性の活躍がむしろ抑制された可能性があることを示している。一方で、弁護士のあり方は多様化し、企業内弁護士や任期付公務員になる女性弁護士が増えた。労働時間も短くなり、ワークライフバランスは改善している可能性がある。

目次

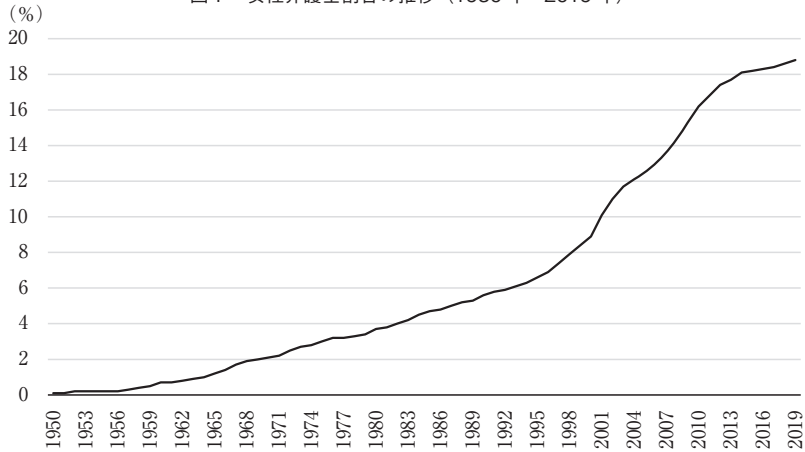
- I 弁護士における女性労働の概況説明
- II 弁護士女性のライフキャリアとワークライフバランス
- III 弁護士をとりまく近年の環境変化および労働状況の変化——司法制度改革と法科大学院
- IV 司法制度改革の女性労働への影響など
- V 雇用均等、女性活躍推進の施策について
- VI まとめ

I 弁護士における女性労働の概況説明

弁護士は医師と並ぶ高い専門性と所得を伴う国家資格であり、所得面でジェンダー格差の少ない職業の1つである(山口2017)。所得のジェンダー格差を縮小するためには、弁護士のような高度な

専門性を伴う専門職の女性が増えることが望ましいとされる。しかし、近年、司法制度改革により弁護士をめぐる環境は激変している。激変する環境の中で、弁護士のジェンダー差はさらに縮小したのだろうか。それとも拡大したのだろうか。結論からいえば、弁護士における女性割合はいまだに低く、所得、専門・得意分野、労働時間、地位にもジェンダー差がある。また、弁護士の家庭役割にもジェンダー差があり、それが弁護士の働き方や経済状況のジェンダー差に影響を与えている。本稿では、主に2008年と2019年に実施した、男女弁護士を対象としたオリジナル調査データ(以下、「2008年調査」と「2019年調査」と呼ぶ)を用いて弁護士における女性労働の概況を示す¹⁾。

図1 女性弁護士割合の推移（1950年～2019年）



出所：日本弁護士連合会（2019：44）資料1-1-2より筆者作成。

II 弁護士女性のライフキャリアとワークライフバランス

ここでは、女性弁護士のライフキャリアとワークライフバランスについて概観する。以下に、(1) 女性割合、(2) 所得、(3) 得意・専門分野、(4) 労働時間、(5) 家事育児分担、(6) 地位における弁護士のジェンダー差の実情を明らかにする。

1 弁護士の女性割合

図1に示すように、弁護士の女性割合は1950年の0.1%から大幅に増えたが、それでもなお女性比率は低い（2019年時点で18.8%）。弁護士の女性割合は、特に1990年代半ばから2000年代にかけて急激にのびている。しかし、2011年を境に弁護士の女性割合の伸びは小さくなっている。

2 所得

弁護士の所得にもジェンダー差がある。2010年の経済基盤調査²⁾によれば、2010年の弁護士男女の所得³⁾の平均値と中央値は男性（平均値1552万円、中央値1000万円）、女性（平均値989万円、中央値723万円）であった。2000年度の経済基盤調査では男性（平均値1784万円、中央値1342万円）、女性（平均値804万円、中央値712万円）であり、格差は縮小している可能性があるとする

（日本弁護士連合会 2011）。

我々が実施した2019年調査でも弁護士の所得の分布には、20代以外のすべての年代で有意なジェンダー差があった⁴⁾。「500万未満」では女性の比率が高く、「1000万円以上」では男性の比率が高くなっている。2008年調査の結果と比較すると、「500万未満」に該当する人の割合が男女ともに増えており、「1000万以上」に該当する人の割合が減っている。弁護士人口の増加により、弁護士の所得が下がっていると考えられる。

また、2008年調査では20代と40代では所得に有意なジェンダー差がなかったが、2019年調査では40代でも有意なジェンダー差があった⁵⁾。環境変化により中堅世代において新たなジェンダー差が生まれてきている可能性がある。

3 得意・専門分野⁶⁾

弁護士の専門・得意分野にもジェンダー差がある。しかし、分野のジェンダー差は減少しつつある。

表2は弁護士の専門・得意分野のジェンダー差と分野ごとの所得分布を示した表である。2019年調査の結果を用い、それぞれの分野を専門・得意分野として選択した男性弁護士と女性弁護士の割合を示し、カイ二乗検定を行った⁷⁾。*印がついている項目は、その分野を選択したかどうかによりジェンダー差が有意に存在する項目である。また、分野ごとにその分野を選択した弁護士の所得

表1 男女別年代別所得の分布（2008年と2019年）

（単位：％）

		2019年調査					2008年調査				
		500万未満	500～1000万未満	1000～1500万未満	1500～2000万未満	2000万以上	500万未満	500～1000万未満	1000～1500万未満	1500～2000万未満	2000万以上
20代	男性	50.0	45.0	5.0			28.6	57.1	9.5	2.4	2.4
	女性	51.3	28.2	20.5			35.8	45.7	17.3		1.2
30代	男性	18.5	57.9	12.8	5.1	5.6	15.6	42.5	26.9	10.8	4.2
	女性	35.0	51.8	9.2	3.0	1.0	20.4	51.1	17.5	6.6	4.3
40代	男性	10.4	34.8	30.4	10.4	13.9	6.9	35.3	23.5	14.7	19.6
	女性	29.4	48.2	14.3	2.4	5.7	16.9	37.6	21.9	10.7	12.9
50代	男性	9.8	19.6	35.3	11.8	23.5	4.4	13.3	23.0	17.7	41.6
	女性	21.7	38.6	20.5	7.2	12.0	6.2	31.0	28.3	16.8	17.7
60代以上	男性	28.8	22.7	18.2	8.3	22.0	16.5	21.6	22.5	14.8	24.6
	女性	38.7	29.0	17.7	9.7	4.8	14.3	40.2	18.8	14.3	12.5

の分布も示した。

結果としてわかるのは、女性弁護士は男性弁護士と比べて「親族問題」「渉外」「成年後見」を選択する傾向があるということである。特に「親族問題」は女性弁護士の6割が選択している。

そして、女性が多い専門・得意分野は所得が低い傾向にある。所得の分布を見ると「親族問題」を選択した弁護士は所得が「500万円未満」である割合が比較的高い。「成年後見」も「500万円未満」が28.1%と比較的高い分野である。両分野に共通しているのは従来女性が担うことが多かった感情労働やケア労働などが期待されるような領域であることである（中村 2015）^{8,9)}。

一方、男性弁護士は「交通事故」「会社法上の問題（企業法務を含む）」「不動産問題」「税金」「刑事」「全般」を女性弁護士よりも選ぶ傾向がある。たとえば「会社法上の問題」や「不動産問題」は「500万円未満」の比率が非常に低い、高収入な分野である。このように専門・得意分野のジェンダー差が所得のジェンダー差にも影響している。

しかしながら、2008年の調査結果から比べると、専門・得意分野のジェンダー差は解消してきている。たとえば、「倒産（破産管財事件を含む）」は男性の方が選択する傾向が有意に見られた分野であった（高収入な分野でもある）。しかし、2019

年の調査結果では有意なジェンダー差がなくなっていた¹⁰⁾。

一方で、ジェンダー差がなくなった分野の中には、かつては女性にとってのアドバンテージとなっていた分野もある。「工業所有権及び無体財産権」つまり知的所有権関連の分野は、専門性が高く、高所得につながる分野である。日本の女性弁護士は「工業所有権及び無体財産権」の分野（つまり知的財産権関連の分野）を専門・得意分野としやすいという傾向があった（中村 2015）。しかし、2019年調査では有意なジェンダー差がなくなっていた¹¹⁾。

分野のジェンダー差は解消しつつあるように見えるが、「倒産」のように女性が選択する割合が増えたからジェンダー差が解消したケースもあれば、「行政関係」のように男性が選択する割合が減ったことによってジェンダー差が解消したケースもある。つまり、一概に女性が躍進したから分野のジェンダー差が減ったという訳ではない。

4 労働時間

弁護士の労働時間にもジェンダー差がある。表3は2019年調査と2008年調査の結果を年代ごとにまとめた結果である。

2019年調査では、20代と60代以上以外は、ジェンダーによって労働時間の有意差があった。50

表2 専門・得意分野のジェンダー差と所得分布

(単位：%)

	2019		2008		2019	2008	所得分布 (2019)				
	男性	女性	男性	女性	p	p	500万未満	500～1000万未満	1000～1500万未満	1500～2000万未満	2000万以上
1. 親族問題	38.4	61.5	45.8	62.6	***	***	32.8	44.7	14.8	4.4	3.4
2. 相続問題	42.4	46.4	44.7	48.6	n.s.	n.s.	28.9	42.4	17.8	5.3	5.6
3. 交通事故	39.8	30.7	38.9	25.0	**	***	29.7	43.2	15.1	4.9	7.2
4. 医療事故	6.5	6.8	13.2	15.6	n.s.	n.s.	24.7	36.5	18.8	8.2	11.8
5. 労働・雇用・労災関係	28.9	26.1	20.2	18.4	n.s.	n.s.	22.4	45.1	19.0	5.5	8.0
6. クレサラ (多重債務) 問題	22.5	24.2	38.0	40.3	n.s.	n.s.	32.2	47.8	13.2	4.1	2.7
7. その他の消費者問題	5.1	5.5	14.1	11.6	n.s.	n.s.	28.4	50.7	11.9	4.5	4.5
8. 工業所有権及び無体財産権	6.9	5.1	5.0	9.7	n.s.	**	17.3	40.0	12.0	10.7	20.0
9. 行政関係の事件	6.7	5.6	11.4	4.0	n.s.	***	24.7	41.6	15.6	5.2	13.0
10. 会社法上の問題 (企業法務を含む)	38.2	30.7	36.5	30.0	**	**	14.3	43.8	19.7	7.5	14.8
11. 経済法上の問題 (独禁法・不正競争防止法等)	5.5	7.0	7.9	7.6	n.s.	n.s.	17.9	29.5	20.5	12.8	19.2
12. 倒産 (破産管財事件も含む)	29.3	26.1	32.1	21.4	n.s.	***	22.6	45.5	18.0	5.2	8.7
13. 渉外	8.2	11.8	6.5	12.7	*	***	11.7	35.2	18.8	10.9	23.4
14. 環境・公害問題	1.8	2.9	4.7	3.6	n.s.	n.s.	27.3	45.5	12.1	6.1	9.1
15. 不動産問題	29.8	16.8	44.8	22.9	***	***	19.0	40.9	19.0	10.0	11.1
16. 税金	3.3	1.2	3.5	1.8	**	*	29.6	29.6	7.4	11.1	22.2
17. 刑事	27.5	15.9	30.0	20.4	***	***	29.1	43.8	17.8	5.4	3.9
18. 少年事件	8.9	10.9	12.9	19.9	n.s.	***	34.1	46.0	12.7	4.0	3.2
19. 成年後見	13.5	25.2	10.6	20.1	***	***	28.1	44.1	19.8	4.2	3.8
20. 全般	2.9	1.0	10.6	6.9	*	*	39.1	30.4	17.4	8.7	4.3
21. その他	8.5	6.1	5.5	7.1	n.s.	n.s.	31.5	37.0	22.8	5.4	3.3

注) n.s. : not significant, * : p < 0.05, ** : p < 0.01, *** : p < 0.001

表3 労働時間のジェンダー差

(単位：%)

	2019年調査							2008年調査						
	0～6時間未満	6～8時間未満	8～9時間未満	9～10時間未満	10～11時間未満	11～12時間未満	12時間以上	0～6時間未満	6～8時間未満	8～9時間未満	9～10時間未満	10～11時間未満	11～12時間未満	12時間以上
20代 男性	0.0	11.1	13.3	13.3	31.1	4.4	26.7	0.0	2.0	10.2	8.2	32.7	6.1	40.8
女性	2.1	10.6	23.4	4.3	31.9	6.4	21.3	4.3	7.4	14.9	16.0	14.9	10.6	31.9
30代 男性	1.0	12.6	17.2	13.6	25.8	5.6	24.2	0.6	4.6	16.6	13.7	26.3	6.9	31.4
女性	11.6	23.4	21.3	15.6	18.4	3.1	6.6	7.1	14.8	23.5	10.6	21.4	5.3	17.2
40代 男性	1.7	12.5	23.3	12.5	26.7	2.5	20.8	1.9	4.8	22.1	13.5	28.8	5.8	23.1
女性	8.4	24.8	33.2	12.8	14.4	1.2	5.2	7.7	18.6	27.3	16.4	15.8	4.4	9.8
50代 男性	3.8	7.7	32.7	3.8	36.5	5.8	9.6	0.8	11.8	18.5	17.6	35.3	2.5	13.4
女性	2.3	20.9	23.3	16.3	17.4	3.5	16.3	3.5	20.0	24.3	19.1	21.7	3.5	7.8
60代 男性	18.8	20.3	34.8	9.4	10.1	0.7	5.8	15.1	18.0	27.8	9.0	21.6	3.7	4.9
以上 女性	17.7	21.0	30.6	17.7	11.3	1.6	0.0	14.2	19.5	29.2	8.8	15.9	5.3	7.1

表4 本人と配偶者の家事時間と労働時間（日）および子育て負担割合

			あなたの 労働時間	あなたの 家事時間	配偶者の 労働時間	配偶者の 家事時間	子育ての負担 _あなた（割）	子育ての負担 _配偶者/ パートナー （割）
2019								
男性	既婚	平均値	8.929	1.244	3.458	5.507	1.740	8.227
		N	414	406	384	378	331	330
		標準偏差	2.4240	1.0928	3.6864	3.8185	1.2379	1.2644
	未婚	平均値	9.579	1.272			3.286	7.400
		N	132	125			7	5
		標準偏差	2.5424	2.2665			4.6445	4.2190
女性	既婚	平均値	7.912	3.069	9.006	1.488	7.342	2.649
		N	545	543	519	517	391	390
		標準偏差	2.0927	2.1105	2.8473	1.4284	1.6568	1.6330
	未婚	平均値	9.229	1.659			8.782	1.421
		N	219	214			28	24
		標準偏差	2.2190	1.2581			1.2690	1.2608
2008								
男性	既婚	平均値	9.0675	8.927	2.9415	6.1543	1.7471	8.2668
		N	547	535	467	481	456	458
		標準偏差	2.30092	1.06699	3.75864	4.28004	1.64993	1.62301
	未婚	平均値	10.4212	1.1841			2.1154	7.0417
		N	132	126			13	12
		標準偏差	2.36068	1.21421			1.75777	2.63247
女性	既婚	平均値	8.5000	2.6479	9.3892	1.1342	7.4267	2.4692
		N	609	608	572	590	404	402
		標準偏差	2.36864	2.07669	2.80119	1.10842	1.79944	1.70905
	未婚	平均値	9.8434	1.3507			8.7000	1.3929
		N	274	270			30	28
		標準偏差	2.26597	1.17029			1.50631	1.51753

代以外のすべての年代で、男性の方が女性よりも「12時間以上」働いている割合が多くなっていた。なお、2008年の結果とくらべると（こちらは30代と40代のみでジェンダー間で労働時間に有意差があった）、全般に労働時間が短くなっている。たとえば20代の男性が「12時間以上」働く割合は40.8%から、26.7%へと大幅に減っている。弁護士人口が急増する中で、仕事が少なくなっているのかもしれない。

5 家事育児負担

弁護士の家事育児負担にもジェンダー差がある。一般に女性弁護士は男性弁護士よりも労働時間が短い。その背景には、女性弁護士は家事や子育てを主に担う一方で、男性弁護士は配偶者が家事や子育ての多くを担っているという事実がある。2019年調査の結果によれば、女性弁護士の

配偶者の48.8%が法曹三者であり、無職は3%しかいなかった。男性弁護士の配偶者は45.4%が無職であり、法曹三者は10.4%であった¹²⁾。つまり、男性弁護士の配偶者には専業主婦が多く、家事育児の多くを担ってもらっているが、女性弁護士は配偶者にそれが期待できないことがわかる。

表4は本人と配偶者の家事時間、労働時間、子育て負担について示しているものである（子育て負担については子育て期の状況を振り返ったもの）。これを見ると、2008年調査でも2019年調査でも、ともに労働時間については未婚男性>未婚女性>既婚男性>既婚女性の順になっている。未婚者は既婚者より労働時間が長く、同じ婚姻状況カテゴリ内では女性より男性の労働時間が長い傾向がある。

家事時間については、両調査ともに、既婚女性>未婚女性>未婚男性>既婚男性の順になってい

表5 地位のジェンダー差

(単位：%)

		2019		2008	
		勤務弁護士	経営者弁護士	勤務弁護士	経営者弁護士
20代	男性	100.0		95.9	4.1
	女性	100.0		91.7	8.3
30代	男性	72.3	27.7	61.6	38.4
	女性	74.2	25.8	65.7	34.3
40代	男性	36.5	63.5	29.4	70.6
	女性	51.5	48.5	32.2	67.8
50代	男性	20.0	80.0	9.4	90.6
	女性	50.0	50.0	13.5	86.5
60代以上	男性	22.3	77.7	11.8	88.2
	女性	27.1	72.9	7.3	92.7

る。2019年調査の結果では、既婚女性弁護士は1日3時間以上も家事をしているのに、既婚男性弁護士は1.2時間しかしていない。一方、女性弁護士の夫は1.5時間しか家事をしていないが、男性弁護士の妻は5.5時間もの家事を行っている。子育て期の負担についても、既婚男性弁護士は1.7割しか行っておらず、妻が8割以上になっている。一方で、既婚女性弁護士は7.3割を担い、夫は2.7割を担っている。

つまり、女性弁護士は家事や子育てを主に担っているが、男性弁護士は妻に家事や子育てのほとんどを任せている。女性弁護士は、家事や子育て負担を主に担うために労働時間を調整している。それが所得のジェンダー差にもつながっていると考えられる。

ただし、2008年とくらべると、2019年には既婚男性弁護士の家事時間がやや増えている（.8927時間から1.244時間へ増加）。既婚男性弁護士の配偶者の労働時間も増えている（2.94時間から3.96時間へ増加）。しかし、子育て負担割合については、ほとんど変化がなかった。家事時間には若干の変化の兆しがあるものの、女性が家事育児の多くを負担しているという構図については基本的に変わっていない。

6 地位

弁護士の地位についてもジェンダー差が存在している。一般に弁護士のキャリアとしては、勤務弁護士として法律事務所に勤務しながら経験を積

んだのち、独立（または昇進）により経営者弁護士になるというパスが一般的である（石田・三輪2015）。

表5は年代と弁護士の地位の関係をジェンダー別に示したものである。2019年調査では、独立性の検定の結果、20代と30代では地位のジェンダー差は有意ではないが、40代と50代では有意な差があった。男性の方が女性よりも経営者弁護士になっている傾向がある。おそらく結婚や子育てにより、地位にもジェンダー差が生まれると考えられる。なお、2008年調査では、年代ごとに見た場合、男性と女性とで経営者弁護士になるかどうかには有意差はなかった。

表を全体的にみると、2019年調査では、男性も女性も各年代で経営者弁護士割合が低くなっている。この11年間で弁護士人口が急増する中で、男女ともに経営者弁護士になりにくくなっていると考えられる。かつては、弁護士キャリアを積むと男女ともに経営者弁護士になるというキャリアパスをたどる人が多かったが、現在ではそれが難しくなっているのかもしれない。また、特に女性にとってそのパスを実現することが難しくなっている可能性がある¹³⁾。

III 弁護士をとりまく近年の環境変化および労働状況の変化——司法制度改革と法科大学院

弁護士をとりまく近年の環境変化および労働状

況の変化としては、司法制度改革による弁護士人口の急増が挙げられる。弁護士人口の急増は、かつては特権的な職業であった弁護士の本質を変えた。ある女性弁護士は「いまや司法試験は就職試験の1つになった。執着する人がいなくなった。就職も厳しいので、司法試験に受かってもそもそも司法修習をうけない人が増えた。(そういう人には)女性が多い。企業内弁護士を選ぶ人も半数は女性」と指摘する。つまり、司法試験の合格者が増え、かつてのようなこれさえあれば将来安泰になるというような特権的な資格ではなくなり、単なる「就職試験の一つ」のような立ち位置になったというのである。

司法制度改革は、弁護士人口の急激な拡大により、弁護士の労働環境を激変させた。2001年の司法制度改革審議会意見書により法科大学院の設立が提案され(司法制度改革審議会 2001)、日本は大学院レベルの専門職ロースクールシステムを2004年に導入した(Ishida 2016)。それ以前には、法曹になるための唯一の要件は司法試験に合格することだけであった。しかし、当時の司法試験は合格率が3%以下と低く、合格後には2年間の司法修習を最高裁判所付属の司法研修所で受けなければならなかった。そのため、平均的な受験者は5回から6回程度も受験することになり、女性が法曹を目指す上で障害となっていた。

司法制度改革審議会は「司法試験という『点』のみによる選抜ではなく、法学教育、司法試験、司法修習を有機的に連携させた『プロセス』としての法曹養成制度を新たに整備すべきである」とし、「その中核を成すものとして、法曹養成に特化した教育を行うプロフェッショナル・スクールである法科大学院を設けるべきである」と提言した。これを受けて、法科大学院は司法試験を受けるための前提条件として設置され、司法修習は1年に短縮された。

また、司法制度改革審議会の意見書は「今後、国民生活の様々な場面において法曹に対する需要がますます多様化・高度化することが予想される中での21世紀の司法を支えるための人的基盤の整備としては、プロフェッションとしての法曹(裁判官、検察官、弁護士)の質と量を大幅に拡充

することが不可欠である」とし、「今後の法的需要の増大をも考え併せると、法曹人口の大幅な増加が急務であることは明らかである」とした(司法制度改革審議会 2001)。この目的のために司法試験合格者数を大幅に増やすこととなった。

結果として、弁護士の総数は急増している(図2)。2004年の法科大学院導入以前から司法試験合格者数は増加していたが、2004年からスタートした法科大学院の最初の卒業生が弁護士登録した2008年からはさらに急激に増えている。

しかし、法科大学院は2年目から志願者が激減し、計画は変更を余儀なくされた。2020年までには設置された74校のうち39校が募集停止している。当初、法科大学院を卒業すれば7~8割が司法試験に合格するという計画であったが、実際には法科大学院数が多すぎたために合格率が下がったことなどにより人気を失った(森山 2017)。当初の予定では年間3000人を司法試験に合格させるという予定であったが、実際には増員数は最大(2011年)でも2063名であり、その後は増員数は減る傾向にある。2019年には1502人であった(日本弁護士連合会 2019)。

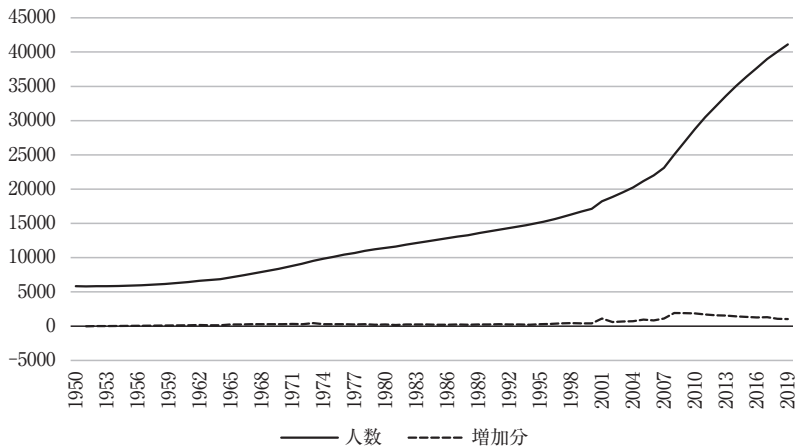
また、法科大学院が人気を失う一方で、2011年から実施されている司法試験予備試験では、法科大学院を経由せずに、司法試験受験資格を獲得することができるようになった。司法試験予備試験は法科大学院をはるかに超える人気を獲得するようになった(森山 2017)。

このような経緯を経て、当初の予定は変更されたものの、弁護士人口は大幅に増加している。この弁護士人口の急増が弁護士の労働環境に大きな変化を与えてきた。

IV 司法制度改革の女性労働への影響など

司法制度改革の女性労働への影響は一律ではない。法科大学院生の女性比率は高く(2017年で30.9%が女性)、新制度は女性法曹への門戸を広げるのに役立ったといえる。法科大学院に通えば7~8割は司法試験に合格する(司法制度改革審議会 2001)という当初の計画は将来を予測しやすく

図2 弁護士数（男女合計）の推移



出所：日本弁護士連合会（2019：44）資料1-1-2より筆者作成。

させ、子育てを予定している女性には魅力的に映ったのではないかと。ただし、新司法試験受験者の女性割合は2017年には26.1%、合格者に占める女性割合は20.4%と低くなっている（日本弁護士連合会2018）。上記の女性弁護士の指摘にもあったように「就職も厳しいので特に女性は執着しない」ということなのかもしれない。

また、法科大学院は縮小し、志望する学生の絶対数も減ったことから（志願者数は2004年の7万2800人から、2019年の9117人へと減っている（日本弁護士連合会2019））、法科大学院が女性弁護士を増やすことにつながっているとはいえない。実際、図1に見る女性弁護士の増加幅は2011年を境にむしろ減少している。

2011年からは、予備試験が人気を集めるようになり、現在は弁護士になる経路として法科大学院より予備試験がより人気を集めている。2019年には、法科大学院の志願者数は9117人であるのに対し、予備試験の出願者数は1万3746人となっている（日本弁護士連合会2019）。

そして、この予備試験における受験者と合格者の女性割合は低い。特に2011年ではそれぞれ15.95%と11.21%であった。その後やや改善し、2017年には21.89%と18.24%になっている（日本弁護士連合会2018）。しかし、依然低い。

これらのことが示すのは、司法制度改革は当初女性への門戸を開くように見えたが、その後は女性弁護士の増加スピードを抑制するような方向に

影響しているということである。つまりは司法制度改革が一概に弁護士における女性増加に役立っているとはいえない。

また、Ⅱで見たように、弁護士人口増加により弁護士の年収は男女ともに下がっている。かつてのような、この資格を取れば将来安泰というような経済的な安定性が失われてきているという状況は、女性にも男性にもあてはまる。ただし、中堅弁護士の所得や地位にジェンダー差が生まれてきているという点については、新制度は女性弁護士の労働に対し、よりネガティブな影響を与えていると考えられる。

一方で、弁護士人口が増加した結果、企業内弁護士の道を選ぶ女性も増えている¹⁴⁾。弁護士はいわゆる労働者ではないことから、育児休業制度が適用されないケースもあるが（特に代替する人員のいない事務所など）、企業内弁護士であれば育児休業制度なども適用されることからワークライフバランスが両立しやすい面がある。働き方の選択肢を増やしたという意味では、女性労働にプラスの影響を与えたといえるかもしれない。

V 雇用均等、女性活躍推進の施策について

日弁連では、女性弁護士の雇用均等、活躍推進のための様々な施策を行ってきた。1999年の男女共同参画社会基本法の制定等を受けて、2002

年に「ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革の実現をめざす決議」を採択し、弁護士の男女共同参画に意識的に取り組み始めた。2008年には「日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画（「第一次計画」）を策定し、その後5年間の具体的な施策を提示した。2012年には「第二次計画」を策定し、男女かかわらず利用可能な「育児期間中の会費免除規定」や「女性副会長のクォータ制」などを取り入れた。

育児期間中の会費免除制度は2015年施行4月1日現在で49の弁護士会において規定が設けられている（日本弁護士連合会 2018）。現在は「第三次計画」の途上である。

2019年調査の結果にも、日弁連の施策の成果が表れている。女性弁護士の70%、男性弁護士の38.9%が所属している弁護士会の育児支援策として弁護士会費免除を挙げている。認知度も高いことがわかる。

また、法律事務所においても育児休業制度の状況は改善されている。法律事務所働く弁護士は「労働者」ではないと見なされることも多い（弁護士業務改革委員会 2005）。そのため、労働基準法による産休・育休も権利として認められないことも少なくない。また、規模が小さい法律事務所では、代替りの人員がないことも多い。そのため、事務所にそもそも育児休業制度がないことや、あったとしても弁護士には適用されないことも多かった。

2008年調査では、「育児休業制度があり弁護士に適用される」と答えたのは女性の15.4%、男性の9.93%であった。しかし、2019年調査では、女性の30.8%男性の24.6%に増えている。この10年の間に子育て支援環境が大幅に改善されていることが窺える。ただし、2019年時点でも、「制度はあるが弁護士には適用されない」「制度はあるが弁護士に適用されるかわからない」「制度はない」「制度があるかどうかかわからない」（男性はそれぞれ7.4%、5.1%、48%、8.8%、女性はそれぞれ8.7%、5.3%、37.1%、9.1%）などと答える弁護士も依然多く、課題は残っている。

VI まとめ

弁護士の女性割合は高くなってきているが、まだ女性弁護士は2割にも満たない少数派である。本稿では主に2008年と2019年に実施したオリジナル調査の結果を用いて弁護士の家庭役割とキャリア形成のジェンダー差や、司法制度改革の影響について論じてきた。

家庭役割については、この10年で男性弁護士に共働き家庭が増えたことなどの変化はあるが、女性弁護士が家事育児を主に担っているという基本的な構図は変わらない。女性弁護士は家事育児を主に担っており、男性弁護士はその配偶者が家事育児を主に負担している。

キャリアについては、司法制度改革による弁護士人口の急増が弁護士の労働環境を大きく変えたが、ジェンダー差を解消したとはいえない。法科大学院では女性割合が比較的に高く、法曹のジェンダー差の縮小に役立ったようにも見える。しかし、法科大学院制度は縮小し、結果として女性弁護士の増加割合は2012年ごろからむしろ鈍っている。弁護士人口の増加により弁護士は男女ともに経済状況が全体的に悪化しており、経営者弁護士割合も減少している。さらに、2019年調査によれば中堅世代で経営者弁護士割合や所得のジェンダー差が大きくなっている。新制度導入による環境変化により女性の活躍が抑制された可能性があることを示している。

一方で、司法制度改革は弁護士のあり方を多様化させた。任期付公務員や企業内弁護士になる女性弁護士も増えている。小規模な法律事務所では代替りになる弁護士が少ないことも多いため育児休業をとることが難しいケースもあるが、企業に勤務するのであれば育児休業はとりやすくなる。また、弁護士事務所所属している弁護士については労働時間も短くなっており、ワークライフバランスという意味では改善している可能性がある。

最後に日弁連の努力により育児期間中の弁護士会費免除が制度化されたことや、事務所の努力により弁護士でも育児休業がとりやすくなったこと

はこの10年の中で特筆すべき進歩であると言える。

*謝辞 本研究はJSPS 科研費 18510228 および 18K11895 の助成を受けたものです。また、調査にご協力を頂いた日本弁護士連合会および日本女性法律家協会の皆様にご心よりお礼申し上げます。

- 1) 2008年と2019年に弁護士男女を対象に日弁連の弁護士名簿より無作為に抽出した対象に郵送調査を行った。2008年調査(「法律家の仕事と家庭のバランスに関する調査」)は日弁連の弁護士名簿を対象に女性2784人、男性3400名(一部、女性法律家協会会員に対する全数調査のサンプルを含む)を対象に郵送調査を行った。回収率は30.3%。データの詳細は中村(2009, 2015)を参照のこと。2019年調査(「弁護士の仕事と生活に関する調査」)は日弁連の弁護士名簿より無作為に抽出した男女2500名ずつを対象に郵送調査を行った。回収率は27.2%。2019年調査結果の変数の分布は以下を参照のこと。http://www.3u-toyama.ac.jp/mnakamur/lawyer_update.pdf 2008年調査は一部に女性法律家協会会員(検察官、裁判官を含む)が含まれるが、そのうちの弁護士のみを対象として分析した。日弁連サンプルとの重複分は名簿から削除して調査を行った。女性法律家協会会員の弁護士は日弁連会員でもあることから両者に本質的な違いはないと考えられるが、女性法律家協会会員は平均年齢が高い。
- 2) 日本弁護士連合会により10年ごとに実施される調査。
- 3) 「売上」-「売上原価」-「経費」の差引金額。
- 4) 独立性の検定の結果。
- 5) なお、2019年調査では、20代の女性で「1000~1500万」の該当者が20%いる。これは、該当者が8名と少なかったことも影響している可能性がある。
- 6) 日本弁護士連合会の「業務広告に関する指針」により、「専門分野」という表現を控えるよう指針が示されているが、2008年の調査と条件を揃えるため、2019年の調査や当該分析においてもこの表現を使っている。
- 7) 2008年の調査結果については、中村(2009, 2015)を参照のこと。
- 8) ただし、「渉外」は女性が選択する傾向が有意に高く、所得も「500万未満」の少ない高所得の分野である。「渉外」を選択した女性弁護士の割合は11.8%と少なく、少数派ではある。
- 9) 2019年調査では有意なジェンダー差がなかったが、2008年調査では「少年事件」も女性比率が高い。感情労働やケア労働が関わる領域である。所得分布も「500万以下」の層の比率が高い。弁護士人口が急増する前には少年事件の付添人に女性に優先的に配分されていたが、弁護士人口が急増する中で女性に優先的に配分されにくくなったのかもしれない。
- 10) さらに、ある女性弁護士の方によれば、「今は男の人でも家族関係をやるのでその意味で男女差が減った」という。弁護士数が過剰になったため、仕事を求めてかつは女性が占有していた分野にも男性が入ってくることでジェンダー差が縮小してきている可能性がある。
- 11) 一般に日本以外にも、女性は離婚問題などの「親族問題」を扱う傾向があり、それが所得のジェンダー差につながっている(Schlitz 2003)。日本では女性弁護士が知的財産権分野を専門とする傾向があるということは特異な現象であった。
- 12) しかし、男性弁護士の配偶者の無職率は下がっている。2008年調査では男性弁護士配偶者の62.41%が無職であった

が、2019年調査では45.4%に減っている。弁護士の年齢構成が変化したことも一因であると考えられるが、男性弁護士の家庭の在り方が変化してきていることが窺える。

- 13) 本稿では分析の対象としていないが、組織内弁護士(「企業の従業員、使用人、役員として職務を遂行している弁護士」)や任期付公務員(「法律条例に基づき、中央省庁等や地方公共団体において、任期付で採用された職員」)を選択する弁護士も増えている。組織内弁護士は2009年の354人から、2019年の2418人に、任期付公務員は2009年の81人から2019年の238人へと増加している(日本弁護士連合会2019)。
- 14) 女性弁護士の企業内弁護士への就任率が高くなっており、60期台全体に占める企業内弁護士の女性弁護士割合は39.6%、50期台では49%であるという(日本弁護士連合会2019)。そもそも、司法試験に合格しても司法修習さえ受けない女性が多いという(前出の女性弁護士談)。本稿で用いた調査データは現在弁護士登録をしていて弁護士会に所属しているケースのみを対象としており、残念ながら現在弁護士会に所属していない企業内弁護士については把握することができない。

参考文献

- Ishida, Kyoko (2016) "Why Female Lawyers Get Less: Multiple Ceilings for Japanese Female Lawyers" *Hastings International and Comparative Law Review* Vol.39 (2) pp.411-439.
- Shultz, Ulrike (2003) "Introduction: Women in the World's Legal Professions: Overview and Synthesis" in Ulrike Schultz and Gisela Shaw eds. *Women in the World's Legal Professions*. Oxford and Portland, Oregon: Hart publishing.
- 石田賢示・三輪哲(2015)「弁護士のキャリア移動に見られるジェンダー差」中村真由美編著『弁護士のワークライフバランス——ジェンダー差から見たキャリア形成と家事・育児分担』明石書店。
- 司法制度改革審議会(2001)「司法制度改革審議会意見書——21世紀の日本を支える司法制度」首相官邸ホームページ、(2020年4月30日取得。 <https://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/ikensyo/index.html>).
- 中村真由美編著(2009)『医療・法曹職女性の研究——職場と家庭における性別役割分業と階層』平成18~20年度科学研究費補助金 基盤研究(C) 研究成果報告書。
- (2015)『弁護士のワークライフバランス——ジェンダー差から見たキャリア形成と家事・育児分担』明石書店。
- 日本弁護士連合会(2011)『自由と正義』Vol.62(6)。
- (2018)「男女共同参画は進んだか——日弁連の男女共同参画10年の成果と課題」『弁護士白書2018年版』日本弁護士連合会。
- (2019)『弁護士白書2019年版』日本弁護士連合会。
- 弁護士業務改革委員会(2005)「私って労働者?——勤務弁護士の労働者性について」LIBRA Vol.5(4) pp.34-35.
- 森山文昭(2017)『変貌する法科大学院と弁護士過剰社会』花伝社。
- 山口一男(2017)『働き方の男女不平等——理論と実証分析』日本経済新聞出版。

なかむら・まゆみ 富山大学経済学部教授。主著に『弁護士のワークライフバランス——ジェンダー差から見たキャリア形成と家事・育児分担』中村真由美編著(2015)明石書店。家族社会学、法社会学、労働社会学専攻。