

米国法曹のワークライフバランス (仕事と生活のバランス)

国際室囑託・第二東京弁護士会会員

山本 晋平 ● Yamamoto, Shimpei

ここ数年、米国の法曹界では「ワークライフバランス」(仕事と生活のバランス)をめぐる議論が盛んである。

女性弁護士が多様な働き方を保障するための出産・育児休暇その他の制度の拡充といった従来からの議論に加え、ベビーブーム世代のシニア弁護士の引退までの仕事と生活¹⁾、子の誕生をめぐる女性弁護士・男性弁護士のそれぞれの体験、弁護士と他の職業とを兼業している事例、「働く母親」弁護士に高収入・仕事の面白さ・柔軟なスケジュールを提供する目的で始められた「企業内弁護士派遣事務所」の紹介、米国で一般的である時間制報酬と勤務弁護士の稼働時間ノルマ²⁾を見直すべきという観点での議論やその事例、勤務弁護士・パートナー弁護士いずれについても多様な勤務形態・年俸の定め方を認めるべきといった議論やその事例など、内容は多岐にわたる³⁾。

また、様々な調査も実施され、例えば、少なくとも2008年時点で大手事務所での勤務弁護士の年俸が高騰する中でも、勤務弁護士側の意識は、就職した事務所で長期にわたって働き続けるつもりはない者がかなり多いこと、また、実際に5年以内に8割が最初に入った事務所を去っているという調査結果の存在などが注目された。背景として、ロースクール学費による負債を返すため、ひとまず高額な年俸を得られる大手事務所に就職はするものの、借金返済が終われば、ワークライフバランスを優先し、あるいは自らの関心に応じて転身を考える者が少なくないこと、若い世代には法律事務所での「責任ある立場」に魅力を感じない人が増えていること、などが指摘されている⁴⁾。

さらに、こうした議論が盛り上がった一つの

要因として、スタンフォード大ロースクール生を中心としたロースクール横断の学生組織「より良い法曹を作る」(Building a Better Legal Profession)の活躍(ワークライフバランスの指標等に基づく法律事務所ランキングの公表など)を挙げることも許されよう⁵⁾。

* * *

この中で特に興味深かったのは、ミシガン大ロースクール卒の法曹に継続的にアンケート調査を行った結果を実証的に比較分析した記事である(同記事執筆者の研究論文に基づく⁶⁾)。これによれば、男性はキャリアと収入を重視し、女性はより家族との時間を重視、という従来のパターンは今なお続くものの、現在では男女ともに以前より多くの時間を子育てに割いていること、男女とも一定の仕事上の犠牲を払って家族との生活も重視する人々の方が「満足度」が高いことが示されたという。1996～2000年に実施した卒業15年後の法曹に対する調査結果を示す主な数値は、別表のとおり(数字は対象者の平均値)。

こうした数値の分析の結果、男性の収入が女性より高いのは、男性の方が収入を重視し、高収入の職種に就き、より多くの時間働き、育児に割く時間がより少ないから、とされる。大手事務所で働く女性は「好成绩を取って判事のクラーク(判事助手)となり長時間働く男性」より収入がよいが、その高収入は女性が育児に割く時間による減少分を埋め合わせるには足りない。育児休暇をあきらめた女性は高収入を得ている。また、男女とも育休を取る人の方が、法律事務所(民間)で働く比率は相対的に低く、その中でその後とどまる比率も相対的に低く、働き続けても事務所パートナーになる可能性は相対的に低い。収入(法律事務所での勤務、さらにパートナーの方が、一般的に収入が高い)だけで見ると、男女差より、育休の取得の有無の影響が大きい。

しかし、男女とも、子どもを持つ方が、家族

と仕事の状況への満足度が高い。まず、子どもを持たない男性よりも子を持つ男性の方が家族の状況に対する満足度が20%高く、女性の場合はその差は25%になる。また、全体として、女性法曹の方が男性法曹よりもキャリアに対する満足度が高いが、その要因は、仕事を犠牲にして育児に時間を割いている女性の満足度の高さから来ている(男性の場合、育休を取った方がキャリア面も満足度が高い、とは一概には言えない)。育児休暇を取って仕事と生活のバランスの満足度を高めたいならば、大事務所を辞

めた方がよいのかもしれない(育休を取った復帰後に特に大事務所でキャリア面での高い満足度を維持するのは容易でないことが見て取れる)。いずれにしても、男女とも育児休暇を取った方が「仕事と生活のバランス」への満足度が26%高い。なお、仕事の時間を犠牲にして育児休暇を取る女性の方が、ロースクール時代の成績やLSAT(ロースクール進学適性試験)の点数が有意に高いという。

* * *

上の調査では、産休・育休の取得経験のある

別表 「米国法曹のワークライフバランス関連データ」 (ミシガン大ロースクール卒業生への調査より)

		対象者の平均値 ※()内の数字は10年前の調査回答	
		男 性	女 性
配偶者が家庭にいる		31.5%	2.4%
法曹または他の高収入の職業と結婚		34.4%	55%
配偶者の年収		41,231ドル	145,994ドル
年間平均稼働時間		2,471時間	1,861時間
育児休暇(産休を含む。以下同じ)の取得経験		3.2%(0.8%)	39.6%(31.9%)
育児休暇取得者の取得期間(勤務を減らした期間含む。15年間の通算)		22.8ヵ月	57.6ヵ月
年間稼働時間	子を持たない者	2,328時間	2,363時間
	子を持つが育児休暇を取得しない者	2,520時間	1,908時間
	育児休暇取得者(取得した年)	2,092時間	1,386時間
	育児休暇取得者の職場復帰後	2,186時間	1,598時間
子どもの人数		1.9人(2.3人)	1.5人(1.4人)
弁護士100人以上の事務所での育児休暇の取得経験		1%	33.9%
弁護士100人以上の事務所での育児休暇の取得期間		7.5ヵ月	66.6ヵ月
弁護士100人以上の事務所での年間稼働時間	子を持つが育児休暇を取得しない者	2,521時間	2,283時間
	育児休暇取得者の職場復帰後	2,605時間	1,942時間
弁護士100人以上の事務所での子どもの平均人数		1.93人(2.03人)	1.55人(1.13人)
卒業15年後の平均年収 * 回帰分析などの結果によれば、収入の男女差は育児休暇を取得した女性の収入減少によるところが大きく、育児休暇を取得した女性は、全男性平均に比べて年収が54,010ドル低く、育児休暇を取得した男性は全男性平均に比べて29,734ドル低いという。男性の方が育児休暇の平均取得時間が少ないことに注意。		229,529ドル	132,170ドル
弁護士100人以上の事務所での平均年収		301,288ドル	222,903ドル
育児休暇取得経験者中、卒業15年後も法律事務所で働いている ・ このうち、事務所のパートナーになっている者 * なお、子を持つが育児休暇を取らなかった女性の43.8%が卒業15年後も法律事務所で働き、その81%がパートナーになっている。		16.7% 28.5%	35.2% 54%

男性は3.2%に過ぎないが、同調査は2000年までに実施されたものである。他方、その後、米国の大手事務所では、「父親産休・育休」が一般化し、期間も長くなった(2~10週間)ことを指摘する記事もある⁷⁾。同記事によれば、数十の事務所の弁護士への面接の結果、40代以下のパートナー志向の男性弁護士の間でも、産休・育休の取得を躊躇しなくなりつつあり、ある大手事務所では、1300人の全弁護士中78人が2007年に取得し、その内50人が4週間半を取得した。他の6つの大手事務所でも、16人、24人、15人、25人、20人、9人がそれぞれ取得したという。今や父親産休・育休は「報酬・待遇の一環」として、取得しても肩身の狭い思いはしないとされる。他のある事務所では2002年以降、父親産休・育休を取得した弁護士から21人がパートナーになった。また、養子を迎えた時の取得例や、通常の産休に加え(妻が働く間に)夫が「主たる介護者」休暇を利用

し合計10週間休んだ例も紹介されている。

これに対しては、父親産休・育休を取得する男性弁護士は依然として珍しい存在だ、とする記事もあり、大手事務所における男性の産休・育休の取りやすさには様々な評価、あるいは、事務所による文化の違いなどもあるものと想像される⁸⁾。

しかし、特に若い世代の意識が、男女問わず「家庭重視」の方向に変化し、あるいは多様化してきたことは、ほぼ異論がないといえよう。法律事務所は、新人採用の際、たとえリップサービスでも「ワークライフバランス」に触れざるを得なくなってきたとも言われる。今後もこうした変化が米国の法律事務所における制度・文化に徐々に影響を与えていくものと思われる。

出産直後の子育て参画について、長女のときと次女のときとで随分違っていった父親としての私自身の経験も思い起こしながら、ご紹介させていただいた次第である。

- 1) なお「弁護士の引退」に関連して、米国の連邦雇用機会均等委員会がある大手法律事務所を被告として、定年制度は違法であるとして訴え、同委員会側の勝訴的な和解で終結した事件や、全米最大の法律家団体米国法曹協会(ABA)が法律事務所における定年制度の廃止を勧告していることなどもあり、法律事務所における定年制をめぐる議論が一定の影響を与えていた可能性がある。「アメリカン・ローヤー」誌2007年9月号17頁「Desperately Seeking Seniors,」同11月号20頁「Seven-Year Itch,」p.20, ABAジャーナル2007年10月号63頁「Age Shouldn't Matter,」同2008年1月号23頁「Retiring Mandatory Retirement」など参照。
- 2) 新人弁護士に求められる、依頼者に対して請求できる仕事をする稼働時間のノルマは、米国の(大手)事務所では、1986年当時で年間1800時間程度、現在は2000~2100時間とも言われる。なお、特に近時、プロボノ活動の時間をノルマ達成のために算入してよいなどの枠を設ける事務所は増えているという。
- 3) 以上については、ABAジャーナル2007年4月号4頁「Service Opportunities for Tide of Retirees,」同7月号32頁「Her Homework: Law Practice,」同58頁「Preparing for Re-entry,」同8月号32頁「The Billable Hour Must Die,」同10月号29頁「Such a Deal,」同12月号24頁「Have Law, Will Travel」同26頁「Starting Strong,」同42頁「A Conspiracy of One,」同2008年2月号30頁「Taming the Billable Beast,」同5月号34頁「Best for the Business,」p.34, 同11月号39頁「A Little on the Side,」「アメリカン・ローヤー」誌2007年11月号106頁「The WOMAN Question,」同12月号118頁「Gray Matters,」同2008年6月号170頁「Death by Committee,」同9月号38頁「Midcareer Malaise」同8月号102頁「The Revolutionaries,」107頁「Leaving Lockstep Behind」など。
- 4) 「アメリカン・ローヤー」誌2007年8月号91頁「The New Reality,」同93頁「Open Season,」同108頁「Stuck in the middle,」同11月号65頁「Two-Tier Trap,」同87頁「Size Does Matter,」同2008年3月号85頁「The Lost Generation,」同4月号170頁「On Life Support,」同8月号113頁「Eyeing the Door,」ABAジャーナル2008年1月号13頁「A Flush Start,」同2月号46頁「What Women Lawyers Really Think of Each Other,」同11月号23頁「Going, Going, Gone,」"Use it or Lose it, "77%" など。
- 5) ABAジャーナル2007年12月号28頁「Students Aim for Big Law Change,」「アメリカン・ローヤー」誌2008年9月号130頁「Rare Birds」など。
- 6) 「アメリカン・ローヤー」誌2008年4月号89頁「The Kid Factor,」基になった論文は、K.G.Dau-Schmidt, M.S.Galanter, K. Mukhopadhyaya, K.E.Hull, "Gender and the Legal Profession: The Michigan Alumni Data Set 1967-2000," http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1017362(2007)
- 7) 「アメリカン・ローヤー」誌2008年7月号16頁「I Don't Know How He Does It」
- 8) 「アメリカン・ローヤー」誌：2008年9月号130頁「Rare Birds」