
여성 변호사의 고용환경 개선방안 연구

연구책임자 : 박 선 영 (본원 선임연구위원)

공동연구자 : 송 효 진 (본원 연구위원)

강 민 정 (본원 전문연구위원)

윤 석 희 (변호사)

고 미 진 (변호사)

김 숙 희 (변호사)

손 정 혜 (변호사)

천 정 아 (변호사)



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute



대한변호사협회 여성변호사특별위원회

여성 변호사의 고용환경 개선방안 연구

본 연구보고서는 우리원 연구윤리규칙에 위배됨이 없이 연구윤리를 준수하여 작성되었음을 서약합니다.



한국여성정책연구원
Korean Women's Development Institute

발 간 사

2012년 현재, 여성변호사 수는 전체 변호사의 15.9%를 차지하고 있고, 최근 로스쿨 졸업생 중 절반 가까이가 여성입니다.

이처럼 여성 변호사 수는 매년 증가하고 있고 앞으로도 증가할 것으로 예상됩니다. 그러나 여성변호사들은 모집·채용 과정에서의 성차별 뿐만 아니라, 일·가정 양립 지원 미비로 여러 가지 어려움을 겪고 있는 것이 현실입니다.

이에 본 원은 2012년 6월 「한국여성변호사회」와 상호교류협력 협약을 체결하여 여성 변호사의 권익향상을 위하여 지속적으로 교류하는 한편, 「대한변호사협회 여성변호사특별위원회」와 공동으로 여성 변호사들의 고용환경 개선을 위한 방안을 모색하고자 본 연구를 기획하게 되었습니다.

본 연구는 여성변호사들을 대상으로 한 설문조사와 초점집단면접(FGI)을 통하여 여성변호사의 고용환경 실태를 파악하고 개선방안을 마련하였습니다. 또한 1기 여성 로스쿨 졸업생들을 대상으로 한 심층면접을 통하여 새로이 도입된 로스쿨 제도가 여성 변호사의 고용환경에 미칠 영향을 검토하고 성인지적 관점에서 로스쿨 제도의 개선방안을 제안하였습니다.

본 연구의 결과가 앞으로 여성변호사들의 고용환경을 개선하는 밑거름이 되기를 기대합니다. 끝으로 본 연구를 공동으로 진행해주신 대한변호사협회 여성변호사특별위원회, 설문조사와 FGI에 참여해 주신 여성 변호사님들, 심층면접에 참여해 주신 여성 로스쿨 졸업생들, 그리고 연구 추진을 위해 아낌없는 도움을 주신 원내외 전문가, 연구진 모두에게 진심으로 감사의 말씀을 드립니다.

2012년 10월

한국여성정책연구원

원장 최 금 숙

연구요약

I. 서론

우리나라의 여성변호사는 1954년 처음 배출된 이래 2000년대 이후 사법시험 정원의 증가와 법학전문대학원(로스쿨)의 도입 이래 그 수가 급격히 증가하고 있다. 2012년 현재 여성 변호사는 전체 변호사의 15.9%(2022명)를 차지하고 있고, 이러한 증가 추이는 로스쿨 제도의 도입 이후 앞으로도 계속될 것으로 전망된다. 여성 변호사의 이와 같은 증가에도 불구하고, 변호사 업계는 남성중심성 그것도 가족과 개인생활을 배제하는 일 중심의 규범이 공고하게 유지되어 있어, 출산하는 성으로의 여성, 일과 가정을 양립해야 하는 여성에게는 매우 차별적으로 작용하는 것이 현실이다. 그러나 여성 변호사는 변호사라는 직업이 갖는 특수성으로 말미암아 성차별 개선과 일·가정양립에 대한 요구를 하지 못하였고, 이로 인해 정책적 관심의 대상이 되지도 못했다. 이에 대한변호사협회 여성변호사특별위원회와 한국여성정책연구원은 공동으로 여성 변호사들의 고용환경 실태와 결혼과 출산, 육아 과정에서 나타나는 일·가정양립 실태를 파악하고 이를 토대로 문제 해결을 위한 개선방안을 마련하고 로스쿨 제도의 도입에 따라 로스쿨 제도가 여성 변호사의 고용환경에 미칠 영향을 검토하고 성인지적 관점에서 로스쿨 제도의 개선방안을 마련하고자 본 연구를 기획하였다.

이를 위해 먼저 제2장에서 여성 변호사에 대한 설문조사 결과 및 초점집단면접 결과를 분석하여 그들의 고용환경 실태를 파악하고, 제3장에서는 여성 로스쿨 졸업생에 대한 심층면접조사 결과를 분석하여 로스쿨 제도가 여성 변호사의 고용환경에 미칠 영향을 살펴보고, 제4장에서는 이러한 조사를 바탕으로 도출된 문제점들을 개선하고 해결하기 위한 방안을 제언한다.

II. 여성 변호사의 고용환경 실태

여성 변호사에 대한 설문조사는 자기기입식으로 이루어졌으며 전체 응답자는 360명이다. 비록 표본을 구성하여 표집하지는 않았지만 소수인 여성 변호사 중 상당수가 설문에 응했기 때문에 최근 증가하고 있는 젊은 여성 변호사의 현황을 충분히 반영하였다고 볼 수 있다. 응답자의 75.5%가 30대의 젊은 여성 변호사이며 소속기관별로 보면 로펌(대형 및 중소형 포함), 사내변호사, 법률사무소, 개인

변호사, 공공기관 순이다. 설문조사를 바탕으로 남성과의 차별 정도, 근로환경, 출산에 대한 태도, 일과 가정에 대한 양립 현황을 분석하고 향후 개선사항을 도출하였다.

성차별의 항목으로 먼저 인사관리면을 보면 취업단계에서는 대다수(87.7%)가 남성에 비해 불리하다고 응답하였고 진급에서도 남성보다 불리하다고 답변(77.5%)하였다. 그러나 급여와 관련해서는 차별이 있다는 반응은 매우 낮았으며(17.4%) 그렇지 않다는 응답(40.5%)이 높게 나왔다. 이는 채용단계와 승진에서는 남성을 선호하지만 업무의 양에 따라 보수가 책정되는 직종의 특성상 급여에서의 차별이나 연수기회 등에서는 차별이 상대적으로 적기 때문인 것으로 보인다.

취업면에서 남성에 비해 여성이 차별받는 이유로는 일과 가정 양립에 대한 어려움(46.8%)을 가장 많이 꼽았고 잘못된 편견으로 인한 남성 선호(37.1%)가 뒤를 이었다. 승진에 있어서의 차별 이유로는 영업력, 접대, 인맥형성과 같은 네트워크 구성의 어려움(36.5%)이 가장 많이 지적되었다.

소속기관별로 차별정도의 체감을 보면 취업단계에서는 개인변호사 사무실 종사자가 차별을 가장 많이 느끼는 것으로 나왔고 그 다음으로 사내변호사, 법률사무소 순이었으며 대형 로펌이 가장 낮게 조사되었다. 승진에 대해서는 공공기관의 차별이 가장 심하게 꼽혔고, 대형 로펌이 가장 낮았다. 급여 면에서는 개인변호사 사무실이 가장 높았고, 대형 로펌이 가장 낮았다. 연수나 교육 기회 면에서는 공공기관이 가장 높았고, 대형 로펌이 역시 가장 낮았다. 따라서 대형로펌 종사자가 대체로 차별 정도를 가장 적게 느끼고, 개인변호사 사무실과 공공기관 종사자들이 상대적으로 차별 정도를 크게 느끼는 것으로 파악된다.

근로환경을 보면 먼저 장시간 근로관행과 과중한 업무를 지적할 수 있는데 주당 60시간 이상 근무한다는 비중이 42.4%나 나왔으며 주80시간 이상 근무도 8.2%나 차지하였다. 야근 횟수도 63.1%가 주3회 이상 하는 것으로 조사되었다. 소속기관별로 보면 대형 및 중소 로펌에 근무하는 경우 근로시간이 대체로 길고, 법률사무소, 공공기관, 사내변호사인 경우 근로시간이 상대적으로 짧았다.

이렇듯 장시간의 과중한 근로에 시달리고 있지만 응답자의 절반이 넘는 58.4%가 현재 근무하고 있는 기관의 근무환경에 만족한다고 답하였는데 그 이유에 대해서는 업무환경이나 근로복지에 대한 만족이 가장 높았고, 조직문화, 급여 및 보상체계가 그 다음으로 꼽혔다. 불만 이유로는 과도한 업무가 가장 많았고 그 다음으로 일과 가정 양립의 어려움을 대담하였다. 응답자의 절반이 현재 환경에 만족하고 있는 근거로는 업무에 대한 자부심과 고임금 직종이라는 점이 지적되는데 그러나 과도한 업무 - 그에 따른 보상이라는 연결고리는 이러한 근무환경

을 고착화시키는 원인이 되기도 한다.

근무환경과는 별도로 ‘여성’으로서 변호사의 업무에서 오는 스트레스 원인을 설문한 결과 인적 네트워크의 부족, 출산 및 휴가제도 미비와 위반, 과중한 업무량 부담이 지적되었다. 이는 전문직임에도 불구하고 업무 자체에서도 여성으로서 차별 상황에 놓여 있음을 알 수 있다.

과중한 업무량은 여성 변호사들의 출산과 모성 보호에 악영향을 미칠 것으로 우려되는데 실제 응답자의 대부분이 30대임에도 불구하고 출산경험이 있는 경우는 36.9%로 낮게 나왔으며 자녀수도 1명이 60.8%로 가장 많았다. 법적으로 반드시 3개월이 주어지도록 되어 있는 출산휴가의 경우에도 사용경험이 없다는 응답이 25.0%로 1/4에 해당되었다. 소속기관별로 살펴보면 대형로펌의 경우 92.3%가 출산휴가를 사용하였다고 응답하였고 사내변호사와 중소형 로펌도 높은 비율이 나왔지만 공공기관과 개인변호사 사무실의 경우 50%만이 사용했다고 응답하였다.

출산으로 인해 변호사 활동에 직면하게 되는 어려움으로는 직장 내 근무시간 조율이 가장 많았고(33.6%) 다음으로 시간적 여유(23.2%)로 나타나 역시 과도한 근로시간이 일과 가정 양립을 어렵게 하는 것으로 드러났다.

이러한 어려움으로 여성 변호사의 82.5%가 변호사라는 직업이 임신과 출산에 어려움을 주고 있다고 응답하고 있으며 자녀를 낳지 않겠다고 한 응답에서 그 원인으로는 대리양육자 조달문제, 육아시간 부족과 교육비 부담, 직업에서 오는 스트레스를 지적했다. 그러나 직업적 성공이 중요하다고 생각하면서도 자녀를 출산, 양육하고 싶어 하는 것으로 밝혀 모순된 현실을 그대로 반영하고 있다.

자녀를 갖고 있는 여성 변호사의 경우 자녀의 주 양육자는 육아도우미가 36.0%로 가장 많았고 그 뒤로 친정어머니(33.6%)와 시어머니(21.6%)로 응답하여 절반 이상이 가족 내에서 육아문제를 해결하고 있거나 나머지도 사적 부담으로 해결하고 있는 것으로 조사되었다. 이에 대해 여성 변호사들은 근무시간의 탄력성 보장, 육아휴직제도의 도입과 실행, 공립 내지 변호사회에서 운영하는 탁아시설 확충, 출산을 장려하는 조직문화 등을 원하고 있는 것으로 대답하였다.

이상의 과도한 근로시간 문제와 출산 및 일과 가정 양립의 어려움 문제를 해결하기 위해서는 첫째, 주40시간 근로시간제와 연차 휴가제도, 출산전후휴가제도 등을 지킬 수 있도록 하는 표준근로계약제 도입과 조직문화의 개선이 필요할 것이다. 둘째, 변호사라는 업무가 자율적이라는 점에서 탄력적 근로시간제를 도입하고 질 좋은 탁아시설을 확충할 필요가 있다. 그리고 출산기간 동안에는 대체인력 도입을 고려할 필요가 있다. 그리고 마지막으로 오랜 남성중심적인 업계의 관

행을 깨기 위해 장기적으로는 여성의 경력개발을 지원하고 단기적으로는 변호사 업계 내부의 교육과 홍보가 필요할 것이다.

설문조사 외에 대형 로펌, 중소형 로펌, 공공기관, 민간기업으로 집단을 나누고 각 집단별로 5명 내외의 여성 변호사를 선정하여 근로환경과 일과 가정 양립 실태에 대한 초점집단면접(FGI)을 실시하였다. 그 결과의 내용은 앞서의 설문조사와 크게 다르지 않았다.

인사관리 면에서 역시 여성 변호사들은 채용과 승진·진급 기회에서 남성보다 불리하다고 응답하였다. 로펌 채용시 노골적으로 남성 변호사를 우대하는 공고를 내는가 하면, 인터뷰에서 결혼 유무와 출산계획 등 사적인 질문을 함으로써 채용과 출산 및 일·가정 양립문제를 연관시키고 있음을 확인시켰다. 또한 업무분야가 전문화된 대형 로펌과는 달리 중소형 로펌에서는 여성 변호사에게는 주로 가사사건을 배정함으로써 고정된 성역할 관념을 갖고 있다고 지적하였다. 이는 비중 있는 사건은 의뢰인이 남성 변호사를 더 믿음직스러워한다는 성별 편견이 존재한다는 것을 근거로 한다. 진급에 있어서도 로펌의 파트너급 변호사로의 진급에 9~10년 정도의 시간이 필요한데 그 기간을 채우는 것, 그리고 영업능력을 인정받아 임원급 파트너로 승진하는 것 둘 다 여성 변호사에게는 쉽지 않다고 하였다. 그 이유로는 현실적으로 출산과 육아 부담을 지고 있는 여성 변호사에게는 장기간의 근속이 쉽지 않으며 접대를 통한 의뢰인 관리라는 영업면에서도 접대 문화 등 남성 중심적 관계 맺기에 기초하고 있는 우리 사회에서 여성은 불리하다는 것이다.

로펌과는 달리 민간기업이나 공공기관에서는 수임 능력에 따른 승진이 아니라 해당 조직의 내규에 따라 승진이 이루어지기 때문에 여성이라는 이유로 인한 차별이 비교적 적은 편이다. 그러나 역시 세부적으로 여성근로자가 많고 휴가 사용이 자유로운 공공기관에서는 여성 변호사들이 차별을 별로 느끼지 못한 반면 아직 남성중심적 문화가 공고한 기업에서는 고충을 겪는 것으로 드러났다. 그 이유로는 고위직에 진출한 여성 임원이 드물며 남성 중심의 인맥 네트워크를 형성하지 못한 것으로 꼽힌다.

과중한 근로시간 또한 마찬가지로인데 로펌의 경우 장시간의 근로 자체를 하나의 능력과 조직에 대한 충성도를 평가하는 문화에서 재량껏 일한다는 것은 무능력으로 낙인찍히는 효과를 낳는다고 한다. 휴가 역시 개인생활보다는 일이 우선이기 때문에 사실상 금기시되어 제대로 된 법정 휴가를 쓰지 못하는 것으로 응답했다. 이러한 문화는 조직의 대표가 의지를 가지고 있다면 상당부분 해결될 수도 있는 것이지만 아직 그러한 인식이 부족해 관행으로 자리 잡고 있다. 그러나

사내변호사들은 비교적 초과근무나 휴일근무를 하지 않는 편이며 휴가도 자유롭게 사용하는 편이라고 응답하였다.

임신과 출산에 대해서도 로펌의 경우 부정적이어서, 출산휴가 대신 무급 휴직을 권고 받는 등의 부당대우를 받으며 노골적인 퇴직 압력을 받기 때문에 최대한 결혼과 임신을 미루다가 개업 전 출산을 하는 방식을 택하는 경우가 많다고 한다. 이러한 인식은 산전후휴가 등이 모성보호를 위한 제도가 아니라 쉬는 것으로 회사로부터 은혜라는 식의 인식이 전제된 것이다. 이러한 인식과 문화 때문에 여성 변호사들의 공공기관과 민간기업 진출이 증가하고 있는 것으로 생각된다.

양육문제에 있어서도 여성 변호사들은 육아도우미나 친정(시)어머니 등 대리 양육자에게 전적으로 의존하기 때문에 심리적인 불안감을 호소한다. 자녀들이 초등학교 등에 본격적인 정규교육에 입학할 하면 정보 부족 등의 어려움을 겪기도 한다. 향후 진로에 대해서는 여성 변호사들에게는 직장이나 가족이나 라는 극단적인 양 선택을 강요받는 것으로 드러났다. 영업을 잘하여 수입 실적을 올리든지 아니면 과도한 업무에 집중하여 능력을 보여주지 못하는 한 진급은 어렵기 때문이다. 이러한 선택지 때문에 최근 들어 민간기업 및 공공기관과 사립대학 등으로 여성 변호사의 진출이 모색되고 있다. 그러나 이러한 사내변호사들 또한 로펌에 비해 수입이 급감한다는 점과 조직의 주류가 아니어서 장기적인 비전이 부족하다는 점이 단점으로 지적된다.

이를 해결하기 위해 먼저 원인을 생각해보면, 조사에서 로펌과 민간기업 및 공공기관의 근로환경에서 확인한 차이가 나는 것은 바로 여성 변호사의 근로자성 인정 여부에 기인한다. 즉 민간기업에서는 근로계약서와 취업규칙, 단체협약 등으로 근로조건의 유지와 개선이 가능하며 그것이 준수되고 공공기관 또한 유사하지만, 로펌에서는 변호사를 개인 사업자 내지 피교육자로 취급하면서도 실질적으로는 사용자지휘명령을 받는 모호한 지위로 평가하는 것이다. 또한 폐쇄적인 변호사업계의 특성상 조직과의 갈등은 평판에 악영향을 미치기 때문에 개인적인 조치에 한계가 있다. 따라서 면접 참여자들은 기본적으로 로펌에서의 연차휴가, 퇴직급여, 육아휴직, 해고 예고 등 근로기준법 준수를 선결과제로 꼽고 있다. 이를 위해 변호사협회가 표준화된 근로계약서를 만드는 것도 고려해 볼 수 있다.

그리고 변호사라는 직업이 오랫동안 남성의 영역이었던 만큼 오랫동안 고착되어온 직업모델에 대한 성인지적 전환이 필요하다. 기존의 변호사 업계가 남성적 유대에 의한 네트워크를 기초로 한 비즈니스이며 가족과 개인생활을 배제한 일 중심의 규범이 공고하였다면 이제는 접대 중심의 비즈니스에서 벗어나고 일과 가정을 양립하는 문화를 구축하여야 하는 것이다. 이를 위해 멘토링 프로그램 등

조직적인 방식으로 여성 변호사들을 연결시켜야 하며 개별 로펌에서도 여성 변호사들의 정기적인 모임 등 개별적인 대응이 아닌 집단적인 문제해결방식이 도입되어야 한다.

Ⅲ. 로스쿨 제도가 여성 변호사의 고용환경에 미칠 영향

법학전문대학원(로스쿨)제도가 도입되고 2012년 첫 번째 로스쿨 출신 변호사가 배출되었는데 이 중 여성의 비율은 41.01%(596명)이었다. 이는 기존의 사법시험에서도 여성 강세의 추세를 이어가는 것으로 로스쿨의 정원이 증가하면서 여성 변호사의 숫자는 사법시험제도보다 더욱 증가할 것으로 추산된다.

1기 로스쿨 졸업생의 취업현황에 대한 성인지적 통계가 전무한 상황에서 그 현황과 실태를 파악하는 것은 쉽지 않았다. 언론에 공개된 자료 및 직접 입수한 자료 등을 참조한 결과 법원 등 객관적 평가지표로 인원을 선출하는 사법부와 정부조직 등 공공기관에 여성 로스쿨 졸업생들이 활발히 진출한 것으로 파악되었으나, 중소형 로펌이나 개인 법률사무소 등의 경우는 파악이 쉽지 않았다. 대법원 재판연구관의 경우 남성(45명)보다 여성(55명)을 좀 더 많이 선발하였는데 하지만 이들이 바로 판사로 임용되는 것이 아니라 본격적인 법조일원화 제도의 도입에 따라 좀 더 경력을 쌓아야 하는 것을 감안해보면 향후 경력직 법관임용에서 여성이 유리하다고 단언할 수는 없다. 또한 고용노동부에서 2012년 9월 모집한 50명의 변호사 구성원에서도 여성이 30명으로 60%를 차지하였는데 이는 로펌 등의 취업에 제한이 오기 때문에 장벽이 없는 공공기관으로 여성이 몰린 것으로 분석된다. 오히려 압도적인 여성 지원자 수에 비하면 적은 비율이라고 할 수 있다.

여성 로스쿨 졸업생을 대상으로 한 심층면접을 한 결과 공고나 모집에 있어서 노골적인 성차별 사례는 없지만, 역시 면접과 채용과정에서 결혼과 출산에 관한 질문을 받고, 중소 로펌의 경우 여성이라는 이유만으로 채용에서 배제된 사례가 있는 등 성차별 사례를 살펴볼 수 있었다. 로스쿨 졸업생들은 6개월의 실무수습 기간을 거쳐야 단독으로 또는 공동으로 사건을 수임할 수 있도록 한 변호사법(동법 제31조의2)에 의하여 의무실무수습을 거쳐야 하지만, 심층면접에서 여성 로스쿨 졸업생 면접자들은 의무실무수습 기간 동안 ‘변호사’ 임에도 불구하고 ‘인턴’이라는 고용관계에서 가장 약자인 지위에서 겪는 저임금의 장시간 근무와 처우 및 인턴과정 이후 취업에 이르는 과정에서 또 한번 성차별을 겪게 되는 이중고를 어려움으로 토로한다. 게다가 의무실무수습 기간 동안 성희롱에 노출되

기도 하지만 의무기간을 채워야 하기 때문에 절대적인 약자의 지위에 있어 항의 조차 못하기도 한다.

여성 로스쿨 졸업생들이 정부, 공공기관에 다수가 물리고 있는 현상이 나타나고 있는데, 이러한 현상이 나타나는 이유는 공공기관들은 일단 채용에 있어 필기시험을 요구하고 있어 객관적 임용시험 성적이 당락을 주요하게 결정하기 때문에 주관적 차별이 개입할 여지가 적고, 또한 근무환경에 있어 차별이 적고 일·가정양립이 상대적으로 유리하여 우수한 여성 법조인재가 매우 선호하는 직역이고, 중소형 로펌과, 합동법률사무소, 개인법률사무소의 높은 성차별의 장벽이 새로이 배출되는 여성법조인들로 하여금 마치 풍선효과처럼 공공기관 등으로 물리게 하고 있는 것으로 분석된다. 정부와 공공기관, 민간부분 등 다양한 분야에 법률전문가들이 진입하는 것은 법조인의 직역 확대와 일반 국민들이 법률서비스를 받을 수 있는 길이 확대된다는 점에서 로스쿨 제도의 취지에 부응하지만 법률직역에서 성별로 경력경로가 고착화되고 있다는 점은 앞으로 계속 주시할 필요가 있다.

IV. 여성 변호사의 고용환경 및 성인지적 관점에서의 로스쿨 제도 개선방안

이러한 조사의 결과 도출된 문제점들을 해결하기 위한 개선방안을 모색해보았다.

먼저 여성 변호사의 고용환경 개선 방안은 다음과 같다.

첫째, 고용변호사의 근로자성 인정과 표준화된 근로계약서와 취업규칙을 보급하여야 한다.

둘째, 출산으로 인한 결원을 보충할 인력을 도입하고 활성화하여야 한다.

셋째, 근무시간 및 업무량의 탄력적 조정을 위한 제도를 도입하여야 한다.

넷째, 여성 변호사의 모성보호와 일·가정 양립을 위한 대한변호사협회 내 상설기구를 설치하여야 한다.

다섯째, 여성 변호사들 간에 네트워크를 구축하여야 하며 이를 위해서는 한국여성변호사회의 역할이 더 필요하다.

여섯째, 여성 변호사의 고용현황에 대한 성인지적 통계가 필요하다. 대한변호사협회 차원에서 여성변호사의 고용현황, 파트너진급 현황 등을 매년 작성하여 공표하는 것이 필요하다.

마지막 일곱째로, 채용과 면접에서 성차별 방지를 위한 모니터링 및 매뉴얼을

제작·보급하여야 하고, 고충을 처리할 수 있는 제도가 마련되어야 한다.

성인지적 관점에서의 로스쿨 제도에 대한 개선방안은 다음과 같다.

첫째, 로스쿨 졸업생 취업에 대한 현황을 공시함에 있어 성인지적 통계를 작성하고 공표하여야 한다.

둘째, 로스쿨 졸업생들이 절대적 약자로 있는 의무실무수습제도에 대한 개선이 이루어져야 한다. 실무수습기관을 일원화하든지 부당대우 등의 고충처리기관이 필요하며 로스쿨 졸업 전 실무수습을 하는 방안도 고려할 수 있다.

셋째, 로스쿨 여학생의 구성비율은 매년 40%를 상회하지만 로스쿨 내 여성 교수의 비율은 평균 13%에 불과하다. 따라서 여성 로스쿨생들의 멘토 역할을 해줄 수 있는 여성 교수의 확충이 필요하다.

넷째로 법조계에서의 직장 내 성희롱 예방교육이 실효성 있게 강화되어야 함은 물론 법학전문대학원에서 예비 법조인들에 대한 법여성학 교육이 체계적으로 이루어져 성평등과 차별에 대한 감수성을 갖도록 하는 것이 필요하다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용	4
3. 연구 방법	4
II. 여성 변호사의 고용환경 실태	7
1. 여성 변호사 현황	9
2. 여성 변호사의 고용환경 관련 설문조사 분석	11
3. 여성 변호사대상 고용환경 관련 초점집단면접 결과 분석	45
III. 로스쿨 제도가 여성 변호사의 고용환경에 미칠 영향	87
1. 로스쿨 제도 개요	89
2. 로스쿨 제도가 여성 변호사의 고용환경에 미칠 영향	92
IV. 여성 변호사의 고용환경 및 성인지적 관점에서의 로스쿨 제도 개선방안	111
1. 여성 변호사의 고용환경 개선방안	113
2. 성인지적 관점에서의 로스쿨 제도 개선방안	117
■ 참고문헌	121
■ Abstract	123
■ 부록	129

표 목 차

<표 II-1> 여성 변호사 현황	9
<표 II-2> 연도별 법학전문대학원 합격자수	10
<표 II-3> 연령대 및 소속기관별 분포	13
<표 II-4> 남성변호사와의 차별 정도	14
<표 II-5> 성차별 느끼는 이유	15
<표 II-6> 자녀유무별 근로시간 및 휴일 현황	21
<표 II-7> 근무환경 만족 및 불만족 이유	22
<표 II-8> 업무 스트레스 원인	24
<표 II-9> 연령별 업무 스트레스 원인	25
<표 II-10> 소속기관별 업무 스트레스 원인	26
<표 II-11> 자녀유무별 업무 스트레스 원인	27
<표 II-12> 출산휴가기간 및 급여동일 여부	28
<표 II-13> 자녀계획 관련 특성별 분포	30
<표 II-14> 소속기관별 출산으로 인한 변호사 활동의 어려움	31
<표 II-15> 출산에 대한 태도	32
<표 II-16> 자녀를 낳지 않으려는 이유	35
<표 II-17> 소속기관별 자녀를 낳지 않으려는 이유	36
<표 II-18> 육아의 어려운 점	37
<표 II-19> 육아관련 일반적인 제도 개선사항	38
<표 II-20> 소속기관별 육아관련 일반적인 제도 개선사항	39
<표 II-21> 출산 및 육아 장려 위한 지원사항	40
<표 II-22> 연령대별 출산 및 육아 장려 위한 지원사항	40
<표 II-23> 소속기관별 출산 및 육아 장려 위한 지원사항	41
<표 II-24> 초점집단면접 참여자 특성	46
<표 II-25> 초점집단면접 조사 내용	46
<표 III-1> 연도별 법학전문대학원 합격자 남녀 현황	90

<표 III-2> 2012년 제1회 변호사시험 합격자 남녀 현황	90
<표 III-3> 최근 5년간 사법시험 합격자 남녀 현황	91
<표 III-4> 여성 로스쿨 1기 졸업생 심층면접자	92
<표 III-5> 심층면접 질문 내용	93
<표 III-6> 법학전문대학원 1기 졸업생 취업 현황	94
<표 III-7> 2012년 대법원 재판연구원 임용 남녀 현황	96
<표 III-8> 10대 로펌(변호사수 기준)의 1기 로스쿨 졸업생 채용 현황	99
<표 IV-1> 전국 법과전문대학원 교수진 중 여성교수(전임 이상)의 비율	119

그 림 목 차

[그림 II-1] 응답자의 연령 및 기수별 분포	12
[그림 II-2] 응답자의 소속기관 분포	12
[그림 II-3] 연령대별 남성변호사와의 차별	16
[그림 II-4] 소속기관별 남성변호사와의 차별 정도	17
[그림 II-5] 근로시간 및 휴가일수	18
[그림 II-6] 연령대별 근로시간 및 휴일 현황	19
[그림 II-7] 소속기관별 근로 현황	20
[그림 II-9] 연령별 근무환경 만족도	23
[그림 II-10] 소속기관별 근무환경 만족도	24
[그림 II-11] 소속기관별 출산휴가 사용경험	29
[그림 II-12] 연령대별 출산으로 인한 변호사 활동의 어려움	30
[그림 II-13] 연령대별 출산에 대한 태도	33
[그림 II-14] 소속기관별 출산에 대한 태도(평균점수)	34
[그림 II-15] 주양육자별 분포	37
[그림 II-16] 연령별 육아관련 일반적인 제도 개선사항(다중)	39

I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구 내용	4
3. 연구 방법	4

1. 연구의 필요성 및 목적

1954년 우리나라에 최초의 여성 변호사가 배출된 이래, 2000년대 이후 여성 변호사의 수는 급격히 증가하기 시작하였다. 2012년 현재 우리나라의 여성 변호사 수는 2022명으로 전체 변호사의 15.9%를 차지하고 있다. 또한 새로 도입된 로스쿨제도 하에서, 로스쿨합격자 중 여성이 차지하는 비율은 매년 40% 이상을 차지하고 있다. 2012년 제1기 로스쿨 졸업생을 대상으로 실시된 제1회 변호사시험 총 합격자 1,451명 중 남성은 856명(58.99%), 여성은 595명(41.01%)으로 여성 변호사의 증가추세는 더욱 가파르게 상승할 것으로 예상된다.

여성 변호사의 이와 같은 증가에도 불구하고, 변호사 업계는 남성중심성 그것도 가족과 개인생활을 배제하는 일 중심의 규범이 공고하게 유지되어 있어, 출산하는 성으로의 여성, 일과 가정을 양립해야 하는 여성에게는 매우 차별적으로 작용하는 것이 현실이다.

이 연구를 위해 수행된 여성 변호사를 대상으로 한 설문조사에 의하면 여성 변호사의 87.7%가 취업에 있어서 남성보다 불리하다고 했고, 77.5%가 파트너 진급 등의 승진에 있어서 남성변호사를 더 선호한다고 응답했다. 또한 법적으로 보장된 출산전후휴가와 육아휴직을 온전히 사용하지 못하고 있고, 주 60시간에 달하는 장시간 근로는 일·가정양립 자체를 불가능하게 하는 것으로 나타났다.

그러나 여성 변호사는 변호사라는 직업이 갖는 특수성으로 말미암아 성차별 개선과 일·가정양립에 대한 요구를 하지 못하였고, 이로 인해 정책적 관심의 대상이 되지도 못했다. 우수한 여성 인재들이 남성 중심적인 고용환경 속에서 여성이라는 이유로 차별을 받고, 일·가정양립이 어려워 자신들의 능력을 제대로 발휘하지 못한다면, 이는 사회적 손실임에 틀림없다.

이에 대한변호사협회 여성변호사 특별위원회와 한국여성정책연구원은 여성 변호사들의 고용환경 실태와 결혼과 출산, 육아 과정에서 나타나는 일·가정양립 실태를 파악하고 이를 토대로 문제해결을 위한 개선방안을 마련할 목적으로 본 연구를 기획하였다.

따라서 본 연구는 여성 변호사의 증가와 로스쿨의 여학생 비중이 높아지고

4 ●●● 여성 변호사의 고용환경 개선방안 연구

있는 현실에서 여성 변호사가 고용의 전 과정에서 겪는 어려움을 파악하고, 로스쿨제도가 여성법조인에게 미칠 영향을 검토하고 이를 개선할 수 있는 방안을 마련하는 것을 목적으로 한다.

2. 연구 내용

본 연구는 여성 변호사의 고용환경 실태를 파악하고, 로스쿨제도가 여성법조인에게 미칠 영향을 파악하여 그 개선 방안을 마련하는 것을 목적으로 다음과 같이 구성한다.

제Ⅱ장에서는 여성 변호사에 대한 설문조사결과 및 여성 변호사에 대한 초점집단면접결과를 분석하여 여성 변호사의 고용환경 실태를 파악한다.

제Ⅲ장에서는 여성 로스쿨 졸업생에 대한 심층면접조사 결과를 분석하여 로스쿨제도가 여성법조인에게 미칠 영향을 살펴본다.

제Ⅳ장에서는 제Ⅱ장과 제Ⅲ장에서 파악한 여성 변호사의 고용환경 실태와 로스쿨제도가 여성법조인에게 미칠 영향과 문제점을 개선하고 해결하기 위한 개선방안을 제안한다.

3. 연구 방법

가. 문헌연구

여성 변호사의 현황 및 여성 로스쿨 졸업생의 취업현황 등을 파악하기 위하여 관련 문헌 및 자료들을 검토하였다.

나. 여성 변호사 대상 설문조사

여성 변호사들의 고용환경 개선을 위한 방안을 마련하는 데 필요한 기초 자료를 확보하기 위해 여성 변호사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문은 여성 변호사들을 대상으로, 여성 변호사의 근로환경 및 일·가정양립 실태를 비롯하여 남성변호사와의 차별 정도, 경력개발 등과 관련한 문항들로 구성하

였다. 조사방법은 자기기입식으로 이루어졌다. 전체 응답자는 360명으로, 전체 여성 변호사의 약 30% 정도에 해당한다.

다. 여성 변호사 대상 초점집단면접

여성 변호사들을 대상으로 근로환경과 일·가정 양립 실태를 보다 구체적으로 파악하고 문제 해결을 위한 개선방안을 마련하기 위해 여성 변호사를 세 개의 그룹으로 나누어 초점집단면접(Focus Group Interview)을 실시하였다. 설문조사 결과 여성 변호사들의 근로환경과 일·가정 양립 실태가 소속기관의 종류에 따라 다르게 나타났다는 점을 감안하여, 면접 대상은 소속기관을 대형로펌, 중소형로펌, 공공기관·민간기업으로 구분한 후 주로 신입 변호사나 출산·육아기의 여성 변호사를 그룹별로 5명 내외로 섭외하여 진행하였다.

라. 여성 로스쿨 졸업생 대상 심층면접조사

여성 로스쿨 졸업생의 취업과 고용에 있어서 겪는 성차별 실태를 보다 구체적으로 파악하고, 문제해결을 위한 개선방안을 마련하기 위해 6명의 여성 로스쿨 졸업생을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 면접대상은 여성 로스쿨 1기 졸업생으로서 수도권역 로스쿨 졸업생 및 지방권역 로스쿨 졸업생, 비혼 및 기혼자, 기취업자 및 구직중인 자로 다양하게 구성하였다.

마. 심포지엄 개최

여성 변호사 대상 설문조사분석 결과와 초점집단면접 분석결과에 대해 여성 변호사의 고용환경 실태 및 개선방안을 한국여성변호사회, 대한변호사협회, 한국여성정책연구원이 공동으로 「여성 변호사의 근로조건 개선을 위한 심포지엄」(2012. 10. 15.)을 개최하여 법조계, 학계 등 전문가 의견을 수렴하여 최종연구결과에 반영하였다.

II

여성 변호사의 고용환경 실태

1. 여성 변호사 현황	9
2. 여성 변호사의 고용환경 관련 설문조사 분석	11
3. 여성 변호사대상 고용환경 관련 초점집단면접 결과 분석	45

이 장에서는 여성 변호사의 고용환경 실태를 여성 변호사 대상 설문조사 결과와 초점집단면접 결과 분석을 통해 살펴본다.

1. 여성 변호사 현황

1954년 우리나라에 최초의 여성 변호사가 활동을 시작한 이래 2012년 현재 여성 변호사 수는 2022명에 이르러 전체 변호사의 15.9%를 차지하고 있다.

아래의 표<Ⅱ-1>에서 볼 수 있는 바와 같이 1980년 이전에는 우리나라에 여성 변호사는 최초의 여성 변호사인 고 이태영 변호사가 유일하였다. 이후 1990년대까지 우리나라에 여성 변호사는 그야말로 열손가락에 꼽히는 정도로 그간 여성들이 변호사 영역에 진출해온 역사는 우리 사회에서 여성의 사회진출과 지위 향상의 험난한 역사를 그대로 보여준다. 여성 변호사의 비율이 전체변호사의 2%를 넘기 시작한 것은 2000년도에 들어와서였다. 이후 여성 변호사의 진출이 활발해졌고, 최근 들어 여성 변호사의 수는 1000명대에서 2000명대로 증가하였다.

〈표 Ⅱ-1〉 여성 변호사 현황

연도	전체 변호사 수	여성 변호사 수	여성 변호사 비율(%)
1954	280	1	0.4%
1980	940	2	0.2%
1988	1666	3	0.2%
1989	1803	5	0.3%
1990	1983	10	0.5%
1995	1995	34	1.1%
2000	4228	96	2.3%
2005	6997	391	5.6%
2008	8877	622	7.0%
2009	9612	1013	10.5%
2010	10283	1212	11.8%
2011	11099	1469	13.2%
2012	12711	2022	15.9%

* 대한변호사협회 자료제공

이처럼 여성 변호사의 증가추세는 로스쿨 졸업생이 배출되기 이전부터 나타나고 있는 현상으로 로스쿨 졸업생 배출과 함께 더욱 큰 폭으로 증가할 것

으로 예상된다.

아래의 <표 II-2>에서 볼 수 있는 바와 같이 약 2000여명 정원의 법학전문대학원의 연도별 합격자에서 여성이 차지하는 비율은 1기부터 매년 거의 40% 이상을 차지하고 있다.

<표 II-2> 연도별 법학전문대학원 합격자수

연도	기수	남성	여성	계
2009	로스쿨 1기	1,205명(60.31%)	797명(39.69%)	2002명
2010	로스쿨 2기	1,107명(55.35%)	893명(44.65%)	2000명
2011	로스쿨 3기	1,237명(59.13%)	855명(40.87%)	2092명
2012	로스쿨 4기	1,182명(56.50%)	910명(43.50%)	2092명

*법학전문대학원 협의회 사무국 보도자료 참조

이러한 추세가 계속되고, 이들이 매년 졸업하여 법조계로 진출하게 되면 전체변호사에서 여성 변호사가 차지하는 비율은 매년 더욱 높아질 것이다. 제1기 로스쿨 입학생을 대상으로 실시된 제1회 변호사시험 총 합격자 1,451명 중 남성은 856명(58.99%), 여성은 595명(41.01%)이다.

이와 같이 1954년부터 1990년대에 이르기까지 여성 변호사들은 전국에 채 100명이 되지 않은 소수의 엘리트 계층으로서 홍일점으로서의 영역을 개척해 왔다. 여성 변호사의 숫자가 본격적으로 증가하기 시작한 2000년대 이후 최근에 이르러서 여성 변호사들은 더 이상 “최초의 여성”, “홍일점”으로서 무거운 짐에서 벗어났다고 해도 과언이 아니다. 이와 같이 지난 반세기동안의 우리나라 여성 변호사의 역사를 뒤돌아보면, 남성이 거의 99%를 차지하는 직역에서, 우리 사회의 극소수의 최고 엘리트 여성으로서 성차별과는 무관하다는 자의·타의 하에 남성중심의 고용문화가 관행처럼 당연시되어 왔다고 할 수 있다. 그러나 여성 변호사의 수가 비약적으로 증가하고 있는 지금, 더욱이 로스쿨 졸업생의 절반가까이 여성이 배출되는 이 시점에서, 여성 변호사들이 우리 사회의 남성 중심적인 고용환경과 성차별에서 과연 자유로운지 그 실태를 파악하고, 문제를 개선해야 할 필요가 있다.

2. 여성 변호사의 고용환경 관련 설문조사 분석

가. 조사 개요

본 설문조사는 여성 변호사들의 고용환경 개선을 위한 환경적·제도적 방안을 마련하는 데 필요한 기초 자료를 확보하고자 실시되었다. 설문은 여성 변호사들을 대상으로, 여성 변호사의 근로환경 및 일·가정양립 실태를 비롯하여 남성변호사와의 차별 정도, 경력개발 등과 관련한 문항들로 구성하였다. 조사방법은 자기기입식으로 이루어졌다. 전체 응답자는 360명으로, 현재 여성 변호사 수가 약 1,200여명임을 감안할 때 30% 정도가 조사되었다. 조사대상자를 표본을 구성하여 표집하지 않고 회수된 설문지를 기준으로 하였기 때문에 본 조사의 결과가 모집단을 대표할 수 없다. 그러나 응답자가 모집단의 약 30%로 적지 않기 때문에 최근 증가하고 있는 젊은 여성 변호사의 현황을 반영하기에는 무리가 없을 것으로 판단된다.

설문조사 결과는 크게 △응답자의 일반 현황 △남성과의 차별 정도 △근로환경 △출산에 대한 태도 △일·가정양립 현황 △향후 개선사항으로 나누어 분석하였다. 그리고 응답자가 30대와 로펌 종사자에 편중되어 있기는 하지만, 항목에 따라서는 생애주기와 관련 있는 연령대별과 제도 및 문화적 특성이 서로 다른 소속기관별, 일·가정양립에 직접적으로 영향을 미치는 자녀유무별로 나누어 집단별로 비교 분석하였다.

나. 조사 결과

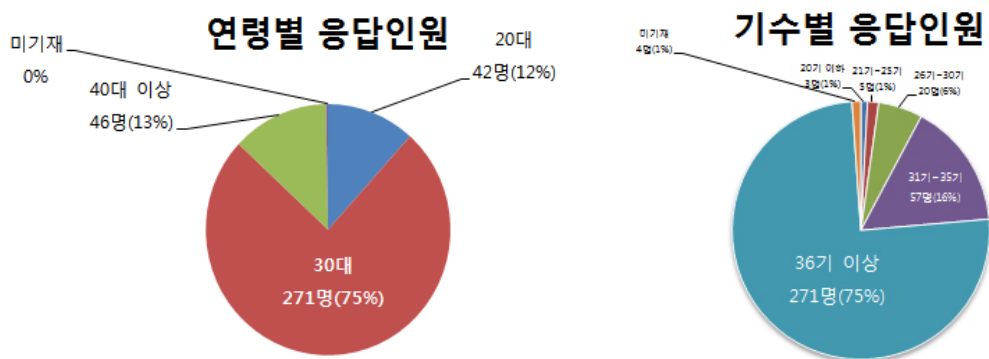
1) 응답자의 일반 현황

응답자의 75.5%가 30대로 대부분을 차지한다. 전체 여성 변호사의 연령대 분포를 정확히 파악할 수는 없지만 최근 들어 여성 변호사가 많이 증가하였기 때문에 젊은 층이 많을 것이며, 특히 생애주기상 30대에게 일·가정양립의 문제가 가장 중요한 이슈이기 때문에 여성 변호사의 일·가정양립 실태와 개선 방안을 도출하는 데 있어서는 오히려 더 적합할 것으로 판단된다. 그러나 30대와는 달리 20대는 미혼이면서 경력이 짧고, 40대는 육아의 시기를 어느 정

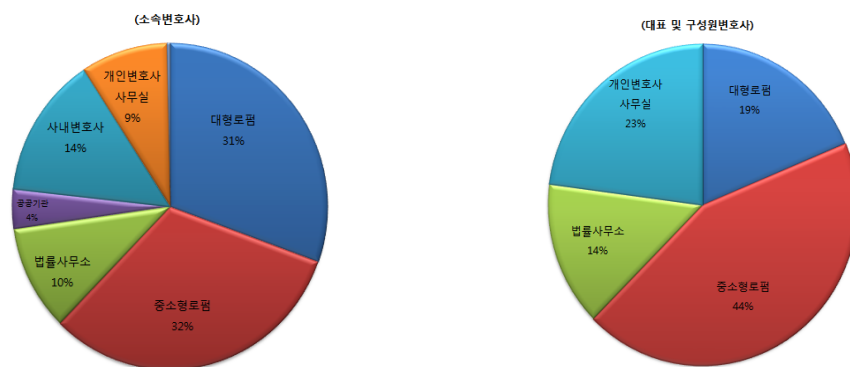
12 ••• 여성 변호사의 고용환경 개선방안 연구

도 벗어나 있고 경력이 상대적으로 길다는 특징을 갖고 있는 등 연령대별로도 다른 특성을 나타내기 때문에 이를 감안하여 접근할 필요가 있다.

30대가 많기 때문에 연수원 기수의 비중도 36기 이상이 76.1%로 대부분을 차지하고 있다. 근무하고 있는 기관의 분포를 살펴보면, 응답자 중 약 11%만이 대표를 맡고 있었으며, 나머지 약 89%는 소속변호사였다. 소속변호사 중에서는 중소형 로펌 33.1%, 대형 로펌 30.5%로 로펌 소속이 대부분이었고, 사내 변호사 15.4%, 법률사무소, 공공기관, 개인변호사 비중은 적었다. 대표 중에서도 로펌이 60%였고, 개인변호사 사무실이 22.5%였다.



[그림 II-1] 응답자의 연령 및 기수별 분포



[그림 II-2] 응답자의 소속기관 분포

연령대별로 소속된 기관의 분포를 보면, 2~30대 모두 대형로펌 및 중소형 로펌에 가장 많았고, 20대는 사내변호사 비중이 25.7%로 높은 편이었으며, 40대는 대체로 중소형 로펌 종사자가 많았다. 소속기관별로 여성 변호사의 연령대 분포를 보면, 30대 응답자가 대부분이기 때문에 모든 기관에서 30대의 비중이 가장 높고, 사내변호사, 공공기관, 대형로펌에는 20대가 상대적으로 많았다. 그리고 40대는 공공기관과 중소형 로펌에 상대적으로 많았다.

〈표 II-3〉 연령대 및 소속기관별 분포

(단위: 명, %)

구분	20대	30대	40대	전체
대형로펌	12 34.3(14.8)	67 31.0(82.7)	2 13.3(2.5)	81 30.5(100.0)
중소형 로펌	8 22.9(9.1)	73 33.8(83.0)	7 46.7(8.0)	88 33.1(100.)
법률사무소	3 8.6(11.5)	22 10.2(84.6)	1 6.7(3.8)	26 9.8(100.0)
공공기관	2 5.7(18.2)	8 3.7(72.7)	1 6.7(9.1)	11 4.1(100.0)
사내변호사	9 25.7(22.0)	29 13.4(70.7)	3 20.0(7.3)	41 15.4(100.0)
개인변호사 사무실	1 2.9(5.3)	17 7.9(89.5)	1 6.7(5.3)	19 7.1(100.0)
합계	35 100.0(13.2)	216 100.0(81.2)	15 100.0(5.6)	266 100.0(100.0)

※주: 괄호 안은 가로열의 분포값임.

2) 인사관리: 채용과 승진에서의 차별

여성 변호사들이 느끼는 성차별 정도를 파악하기 위해 채용, 승진, 급여, 연수기회에 있어서 남성 변호사보다 더 불리한지에 대해 5점 척도로 조사하였다. 그 결과, ‘취업’에 있어서는 87.7%가 남성보다 불리하다고 응답하였고, ‘파트너 진급이나 기업 내 승진에 있어서 남성변호를 더 선호하는 경향이 있는가’에 대해서는 77.5%가 그렇다고 응답하여 채용과 승진에 있어 차별경향을 크게 느끼는 것으로 나타났다. 그러나 ‘급여’와 관련해서는 차별이 있다는 응답이 17.4%로 매우 낮고, 그렇지 않다는 응답이 40.5%로 나타났다. ‘해외연수

나 교육프로그램 및 의뢰인과의 회의 시 남성변호사에게 우선적으로 기회를 부여하는가'에 대해서 그렇다는 응답이 20.8%, 그렇지 않다는 응답이 33.6%로, 역시 채용이나 승진에 비해서는 차별 수준을 크게 느끼지 않는 것으로 나타났다.

조사 결과를 보면, 능력과 상관없이 남성을 선호하는 경향은 채용과 승진단계에서 가장 두드러지게 나타나지만, 업무에 따라 보수가 책정되는 업무의 특성상 급여에서의 차별은 거의 없다고 할 수 있으며, 주기적으로 주어지는 연수기회나 교육훈련 프로그램의 경우에도 남녀차별은 상대적으로 적은 것으로 볼 수 있다.

〈표 II-4〉 남성변호사와의 차별 정도

(단위: 명, %)

취업불리 정도	빈도	비율	남성변호사선호 정도	빈도	비율
전혀 그렇지 않다	1	.3	그렇지 않다	14	4.0
그렇지 않다	13	3.6	보통이다	65	18.5
보통이다	30	8.4	그렇다	170	48.4
그렇다	182	50.7	매우 그렇다	102	29.1
매우 그렇다	133	37.0	평균값	351	4.03
평균값	359	4.21	평균값	359	4.21
성별급여 차별			기회정도 차별		
전혀 그렇지 않다	39	11.0	전혀 그렇지 않다	24	7.0
그렇지 않다	105	29.5	그렇지 않다	91	26.6
보통이다	150	42.1	보통이다	156	45.6
그렇다	47	13.2	그렇다	55	16.1
매우 그렇다	15	4.2	매우 그렇다	16	4.7
평균값	356	2.70	평균값	342	2.85

각 항목에 대해서 불리하다고 느낀 경우 그 이유에 대해 기술한 응답을 정리해 보면, 여성이 남성보다 취업에 불리한 이유에 대해서는 '일·가정양립의 어려움'을 가장 많이 꼽았고, '잘못된 편견으로 인해 남성을 선호하는 경향'도 37.1%나 되었다. 승진에 있어서의 차별 이유로는 '영업력, 접대, 인맥형성과 같은 네트워크와 관련하여 어려움이 있기 때문'이라는 응답이 36.5%로 가장 많았다. 그 다음으로는 '남성에 대한 선호', '일·가정양립의 어려움'이 많았다.

급여에 있어 남성보다 낮다고 느끼는 이유에 대해서는 ‘성역할에 대한 잘못된 편견으로 인한 차별’이 51.8%로 가장 많았고, 역시 ‘일·가정양립으로 인한 불이익’도 37.5%로 높게 나타났다. 남성에게 연수 및 교육기회가 더 주어진다고 느낀 경우에는 ‘남성에 대한 선호 때문’이라는 응답이 52.1%로 가장 많았다. 항목은 다르지만 공통적으로 남성을 선호하는 문화와 일·가정양립 문제가 성차별을 경험하게 되는 가장 큰 이유로 볼 수 있다.

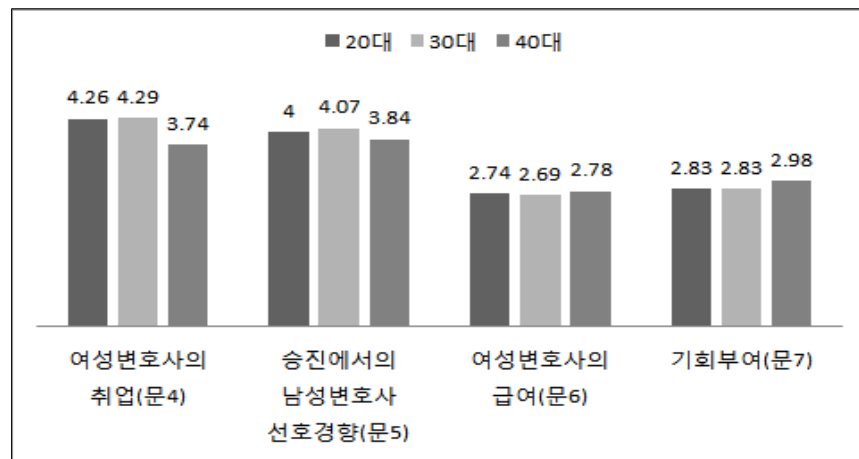
〈표 II-5〉 성차별 느끼는 이유(오픈문항)

(단위: 명, %)

취업에 불리한 이유	빈도	비율
일·가정양립 관련	198	46.8
여성성·남성성의 차이 및 남성선호	157	37.1
네트워크 관련(영업력, 접대, 인맥형성 등)	43	10.2
남성보다 여성에게 더 높은 기준을 적용	19	4.5
처음부터 여성채용 계획이 없는 경우	6	1.4
승진에 불리한 이유		
일·가정양립 관련	93	27.6
여성성·남성성의 차이 및 남성선호	103	30.6
네트워크 관련(영업력, 접대, 인맥형성 등)	123	36.5
남성보다 여성에게 더 높은 기준을 적용	2	0.6
처음부터 여성승진 계획이 없는 경우	16	4.7
급여차별 이유		
여성에 대한 잘못된 편견(차별)	29	51.8
일·가정양립 부담으로 인한 불이익	21	37.5
여성의 능력부족	4	7.1
남성의 경력력 인정	2	3.6
기회차별 이유		
남성이 조직충성도 및 능력이 더 뛰어나므로	5	7.0
여성의 일·가정양립 부담	14	19.7
남성의 네트워크 형성	15	21.1
남성선호(남성에 대한 신뢰도가 더 높음)	37	52.1

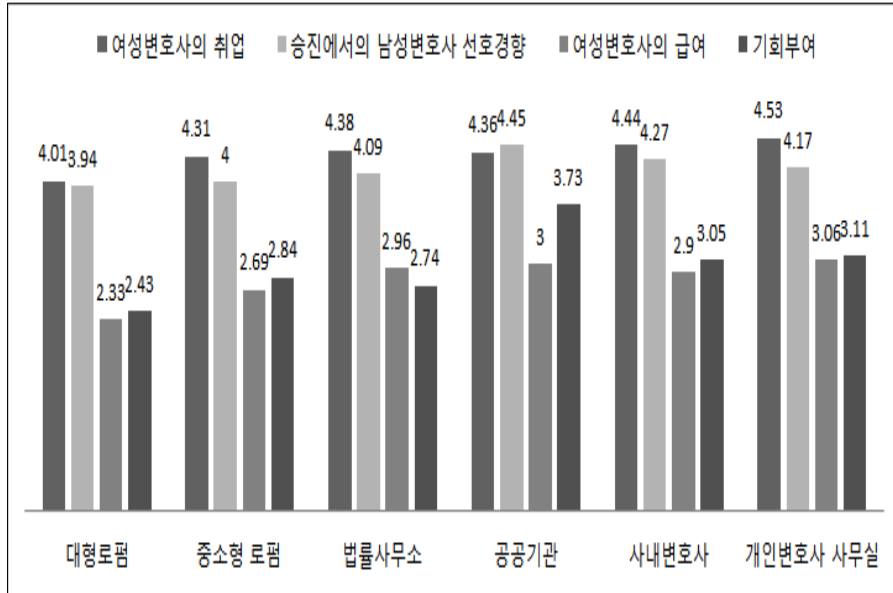
남성변호사와의 차별 정도가 연령대에 따라 어떻게 다른지 척도의 평균점수로 비교해 보면, 취업 및 승진과 관련하여 30대가 가장 차별이 높다고 생각하고 있었으며, 40대가 가장 낮은 점수를 나타냈다. 그리고 급여와 관련해서는 연령대와 상관없이 낮은 점수였으며, 연수 및 교육 기회부여에 대해서는 40대가 다른 연령대에 비해 가장 긍정적으로 느끼고 있었다. 가장 최근에 취

업을 경험했을 30대의 경우, 채용에 있어서 법적으로도 금지된 남녀차별을 경험했다는 것은 변호사 사회가 여전히 보수적인 특성을 가지고 있다고 볼 수 있을 것이다.



[그림 II-3] 연령대별 남성변호사와의 차별

소속기관별로 남성변호사와의 차별 정도를 평균점수로 비교해 보면, 취업과 관련한 차별은 개인변호사 사무실 종사자가 가장 점수가 높았고, 다음으로 사내변호사, 법률사무소 순이었으며, 대형로펌이 4.01점으로 가장 낮았다. 승진에서의 차별에 대해서는 공공기관이 4.45점으로 가장 높았고, 대형로펌이 3.94점으로 가장 낮았다. 여성 변호사의 급여가 남성에 비해 차별받는지에 대해서는 개인 변호사 사무실이 3.06점으로 가장 높았고, 대형로펌이 2.33점으로 가장 낮았다. 연수나 교육 기회에 있어서는 공공기관이 3.73점으로 가장 높았고, 대형로펌이 2.43점으로 가장 낮았다. 따라서 남성변호사와의 차별에 대한 인식에 있어서는 대형로펌 종사자가 대체로 차별 정도를 가장 적게 느낀 반면, 개인 변호사 사무실, 공공기관 종사자들은 차별 정도를 상대적으로 크게 느끼는 것으로 볼 수 있다.



[그림 II-4] 소속기관별 남성변호사와의 차별 정도

3) 근로환경: 장시간 근로관행 및 과중한 업무

여성 변호사의 근로환경을 살펴보기 위해, 근로시간, 초과근로, 휴가활용실태에 대해 조사하였다. 먼저 근로시간과 관련된 결과를 살펴보면, 응답자 중 주당 40시간 이상 근무가 절반 정도였으나, 60시간 이상 근무한다는 비중도 42.4%로 상당히 높은 것으로 나타났다. 주 80시간 이상 근무도 8.2%나 되어 근로시간이 대체로 길다고 볼 수 있다.

주당 평균 야간 근무횟수는 3회 이상이 63.1%로 많았고 없다는 응답은 7.0%로, 대부분 주 1회 이상 야간근무를 하고 있었다. 월평균 휴일근무횟수는 없다는 응답은 26.6%인 반면, 4회 이상 즉 거의 매주 휴일근무를 한다는 응답이 31.1%로 가장 많았다. 연 휴가일수는 10~14일이 63.2%로 가장 많았고, 3~6일로 짧은 경우도 15.5%로 나타났다. 전반적으로 휴일 및 야간근로가 많아 평균 근로시간도 긴 편이며, 반면 휴가일수는 연 15일 이내로 법적 휴가일수에도 미치지 못하는 수준이었다.

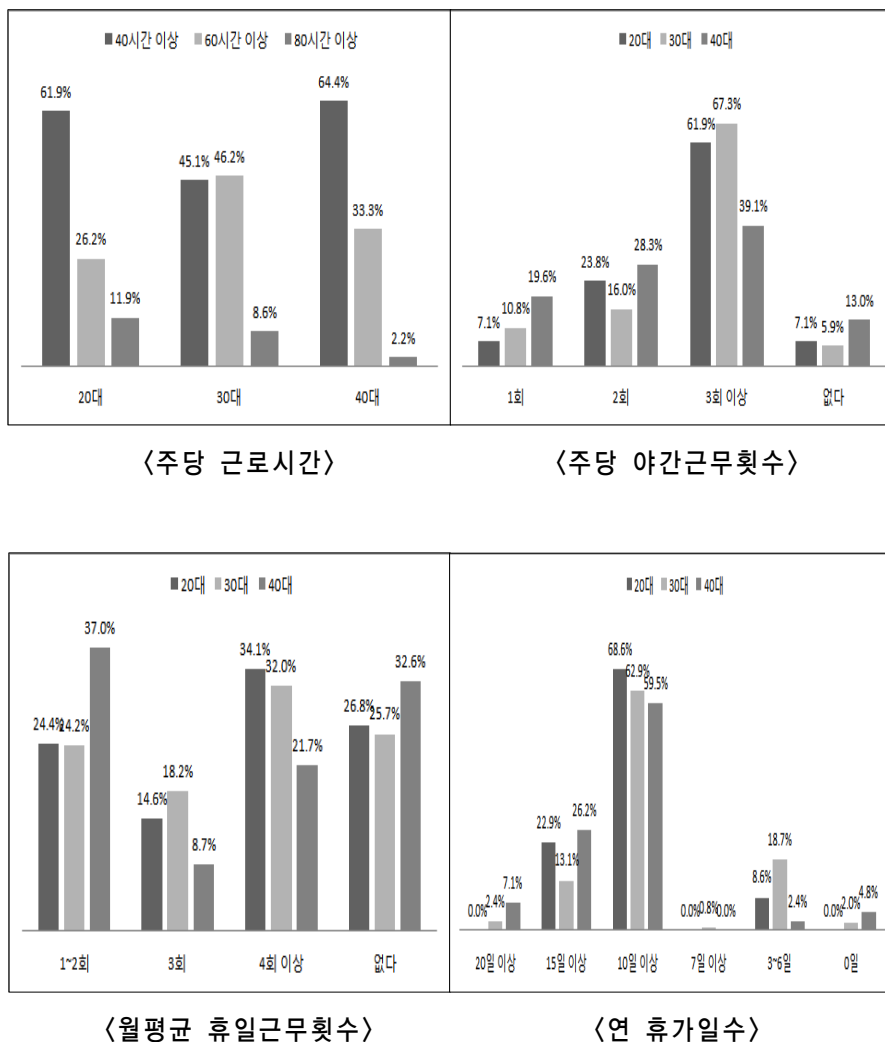


[그림 II-5] 근로시간 및 휴가일수

주당 평균 근로시간을 연령대별로 비교해 보면, 20대는 40~59시간이 61.9%로 가장 많았지만 80시간 이상도 11.9%로 다른 연령대에 비해 많은 편이었다. 반면, 30대는 60~79시간과 40~59시간의 비중이 각각 46.2%, 45.1%로 비슷하게 나타났으며, 80시간 이상은 8.6%로 20대보다는 낮았다. 40대는 40~59시간이 64.4%로 가장 많았고 80시간 이상은 2.2%에 불과했다.

주당 평균 야간 근무횟수를 연령대별로 보면, 20대와 30대는 주 3회 이상이 60% 이상으로 나타나 야간 근무횟수가 많았으나, 40대는 39.1%로 상대적으로 적었다. 월평균 휴일근무횟수도 20대와 30대는 4회 이상이라는 응답이 각각 34.1%, 32.0%로 비슷하게 나타난 반면 40대는 21.7%로 적었다. 한편 휴일근무가 없다는 응답은 40대가 32.6%로 가장 많았다. 연 휴가일수는 연령대별로 대체로 비슷한 분포였으나, 30대는 다른 연령대에 비해 휴가일수가 짧은 비중이 상대적으로 높았다.

정리해 보면, 주당 근무시간은 연령대가 젊을수록 길었지만, 30대의 경우 야근 근무나 휴일근무의 비중이 상대적으로 많았으며, 이에 비해 휴가일수는 다른 연령대에 비해 적어 젊은 여성 변호사일수록 근무시간이 과도한 것으로 보인다. 따라서 30대 여성 변호사들이 일·가정양립을 해야 하는 경우에는 과도한 근무시간으로 인한 갈등의 문제가 심각할 것으로 예상된다.

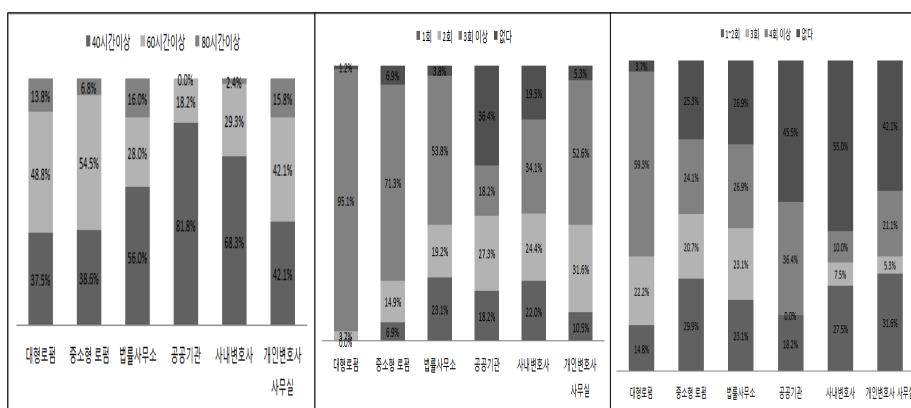


[그림 II-6] 연령대별 근로시간 및 휴일 현황

소속기관별로 근무시간과 관련한 결과를 살펴보면, 대형 및 중소형로펌에 근무하는 경우 근로시간이 대체로 길고, 법률사무소, 공공기관, 사내변호사일 경우 상대적으로 근로시간이 짧았다. 로펌에 근무하는 경우 주 60~79시간 근무하는 경우가 절반 정도로 상당히 많았으며, 특히 대형로펌의 경우 주 80시간 이상 근무한다는 비중이 13.8%나 되었다.

주당 평균 야근 근무횟수도 마찬가지로 대형로펌은 대부분이 주 3회 이상 근무한다고 응답하였으며, 중소형 로펌도 71.3%나 되었다. 반면 공공기관과 사내변호사의 경우에는 주 1, 2회의 비중이 많았고 공공기관은 없다는 응답이 36.4%로 가장 많았다. 법률사무소와 개인 변호사 사무실에 근무하는 경우에도 절반 정도가 주 3회 이상 야근근무를 하는 것으로 나타났다.

월평균 휴일 근무횟수를 보면, 대형로펌이 월 4회 이상 근무 비중이 59.3%로 다른 기관에 비해 상당히 많았으며, 없다는 응답은 3.7%에 불과했다. 반면, 중소형로펌과 법률사무소는 1~2회, 3회, 4회 이상이 비슷한 비중으로 나타났으며, 공공기관, 사내 변호사, 개인 변호사 사무실에 근무하는 경우 휴일 근무를 하지 않는다는 응답이 절반 가까이 되었다. 따라서 근무시간과 초과근로 상황을 살펴본 결과, 대형로펌이 가장 초과근무가 많았고 다음으로는 중소형로펌으로 나타나 로펌의 근무시간이 대체로 길었다. 반면 공공기관은 기관의 특성상 가장 초과근로가 적은 편이었다.



〈주당 근로시간〉 〈주당 야간 근무횟수〉 〈월 휴일 근무횟수〉

[그림 II-7] 소속기관별 근로 현황

다음으로 자녀의 유무에 따라서 근로시간 및 근로조건이 차이가 나타날 수 있다. 우선 주당 평균 근로시간을 비교해 보면, 자녀가 있는 경우에 근로시간이 상대적으로 짧다는 것을 알 수 있다. 주당 야간 근무횟수도 역시 자녀가 없는 경우 더 많이 하는 것으로 나타났지만, 자녀가 있는 경우에도 3회 이상이 약 절반 정도로 나타나 일·가정양립에 시간적으로 어려움이 있을 것으로 예상된다. 연 휴가일수의 경우에는 자녀의 유무에 따라 큰 차이는 없는 것으로 나타났다.

자녀가 있으면 장시간 근로나 휴일근무를 하기 어려운 상황에 놓이게 되는데, 실제로 장시간 근로와 휴일근무가 일반화되어 있는 변호사 사회에서 자녀가 있는 여성 변호사들의 경우에는 자신의 경력개발과 육아 사이에서 갈등이 더 커질 것이며, 이는 여성 변호사들이 결혼과 임신 및 출산을 기피하게 되는 결과로 이어질 것으로 예상된다.

〈표 II-6〉 자녀유무별 근로시간 및 휴일 현황

(단위: 명(%))

주당 근로시간	자녀 있음	자녀 없음
40시간 이상	72(55.0)	100(44.6)
60시간 이상	48(36.6)	101(45.1)
80시간 이상	6(4.6)	23(10.3)
주당 야간 근로횟수		
1회	22(16.8)	19(8.5)
2회	32(24.4)	32(14.3)
3회 이상	64(48.9)	160(71.4)
없다	13(9.9)	12(5.4)
월평균 휴일근무 횟수		
1~2회 이하	37(28.2)	55(24.8)
3회 이하	16(12.2)	43(19.4)
4회 이상	32(24.4)	77(34.7)
없다	46(35.1)	47(21.2)
연평균 휴가일수		
없음	2(1.6)	5(2.5)
20일 이상	5(4.1)	4(2.0)
15일 이상	24(19.7)	28(13.7)
10일 이상	80(65.6)	126(61.8)
7일 이상	1(0.8)	1(0.5)
3~6일	10(8.2)	40(19.6)

4) 근무환경 만족도 및 업무 스트레스

앞서 살펴보았듯이 휴가도 거의 사용하지 못하고 장시간 근로를 하고 있음에도 불구하고, 현재 근무하고 있는 기관의 근무환경에 대한 만족도를 조사한 결과, 절반이 넘는 58.4%가 만족하는 것으로 나타났다. 만족하는 이유에 대해 자유롭게 기술한 응답을 정리해 보면, 업무환경이나 근로복지와 관련해서 만족한다는 응답이 44.0%로 가장 많았고 조직문화에 만족한다는 응답이 25.0%, 급여 및 보상체계에 대한 만족이 21.6% 순으로 나타났다. 불만족하는 이유에 대해서는 과도한 업무와 관련된 응답이 30.9%로 가장 많았고, 다음으로 일·가정양립 관련이 29.2%였다.

과도한 업무와 그로 인한 일·가정양립이 어려움에도 불구하고, 업무에 대한 자부심과 고임금 직종이라는 점이 근무환경의 만족도를 높인 것으로 보인다. 또한 자신의 능력과 업무량에 따라 노동의 가치가 평가되는 직업적 특성으로 인한 ‘과도한 업무 - 그에 따른 보상’이라는 연결고리가 근무환경 만족도를 높이는 모순된 결과로 이어졌다고 볼 수 있다.

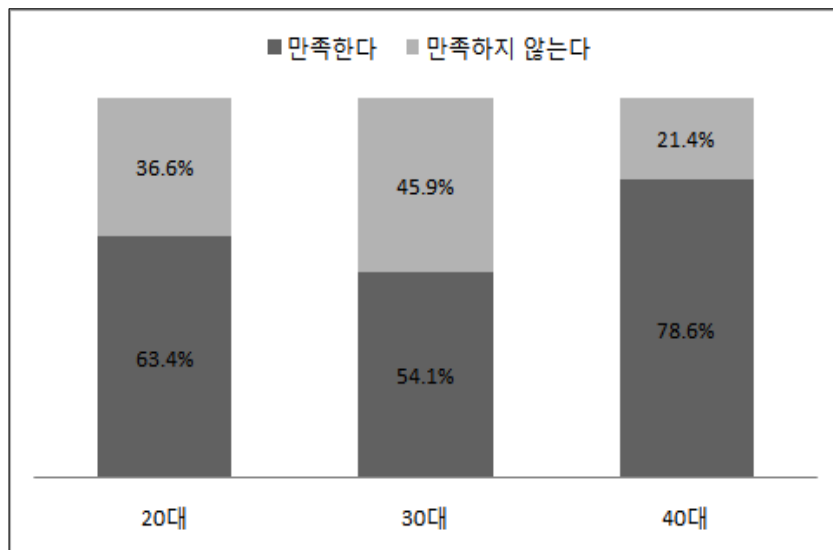
〈표 II-7〉 근무환경 만족 및 불만족 이유(오픈문항)

(단위: 명, %)

구분		빈도	비율
근무환경 만족 이유	업무환경 및 근로복지	102	44.0
	급여 및 보상체계, 자기개발	50	21.6
	조직문화 관련(양성평등 관련 포함)	58	25.0
	직장동료 및 선후배와의 관계	17	7.3
	기타	5	2.2
근무환경 불만족 이유	급여 및 보상체계	33	14.0
	일·가정양립(제도 및 조직문화)	69	29.2
	업무량 과다(휴일 제대로 못 쓰는 사례 등)	73	30.9
	일·가정양립 제외한 복지제도	26	11.0
	고용불안정(비정규직 관련 포함)	15	6.4
	그 외 여성에 대한 차별	20	8.5
합계		232	100.0

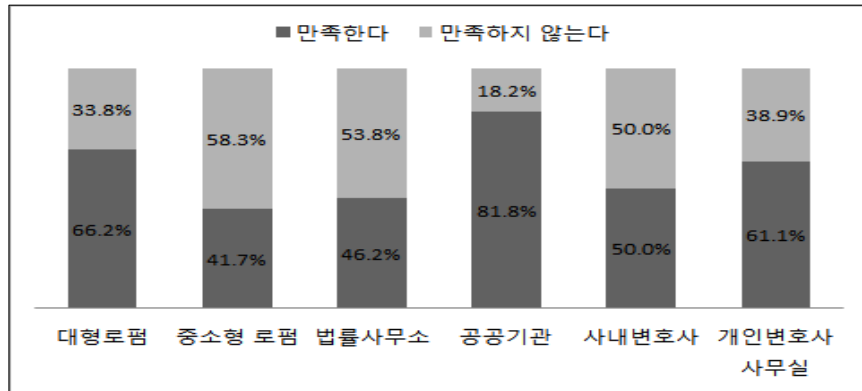
연령대별로 나누어 근무환경 만족도를 비교해 보면, 40대의 만족한다는 비중이 78.6%로 가장 높았고, 20대도 63.4%인 반면, 30대는 54.1%로 다른 연령

대에 비해 낮게 나타났다. 표로는 제시하지 않았지만 만족하지 못하는 이유에 대해서 30대의 경우 일·가정양립과 관련된 어려움이 약 80%로 대부분을 차지하였다.



[그림 II-9] 연령별 근무환경 만족도

소속기관별로 근무환경에 만족하는 비중을 비교해 보면, 앞서 대형로펌에 종사하는 경우 초과근로가 가장 많았음에도 불구하고 근무환경에 만족한다는 응답이 66.2%로 공공기관 88.8% 다음으로 가장 많았다. 개인변호사 사무실에 종사하는 경우에도 61.1%가 만족했으며, 사내변호사는 50%가 만족하였다. 반면 중소형 로펌에 종사하는 응답자의 만족한다는 응답이 41.7%로 상대적으로 가장 낮았는데, 근무량이 비슷하게 많음에도 불구하고 대형로펌의 만족 비중이 높고, 중소형 로펌은 낮게 나타난 것은 근무량 이외에 연봉이나 근로복지와 같은 다른 근로조건에 영향을 있기 때문으로 볼 수 있다.



[그림 Ⅱ-10] 소속기관별 근무환경 만족도

근무환경 만족도와는 별개로 ‘여성’변호사로서 받게 되는 업무상 스트레스의 원인을 조사한 결과는 다양하게 나타났다. 3가지씩 중복응답으로 조사했기 때문에 특별히 어떤 부분이 가장 큰 원인임을 분석하기보다는 여성 변호사들의 업무상 스트레스가 다양한 분야에서 비롯됨을 확인할 수 있었다. 결과를 살펴보면, 인적 네트워크의 부족, 출산 및 휴가제도 미비와 위반, 과중한 업무량 부담 등이 주로 지적되었다. 비율은 적었지만, 전문직으로서의 능력향상의 어려움, 여성이라서 받게 되는 불이익, 의사소통의 어려움 등 전문직임에도 불구하고 업무 자체에서도 여성으로서의 차별 상황에 놓여있음을 알 수 있었다.

〈표 Ⅱ-8〉 업무 스트레스 원인(다중)

(단위: 명, %)

업무 스트레스 원인	빈도	비율
과도한 근무시간	143	17.7
출산 및 휴가제도 미비와 위반	268	33.2
전문지식 습득 및 학업	126	15.6
의뢰인 및 판·검사로부터의 재판과 관련한 요청 및 불만	85	10.5
직장 내 성차별과 교육·연수·승진에서의 불균형	66	8.2
동료·상사·사무실직원과의 의사소통 부족	99	12.3
과중한 업무량 부담	212	26.2
인적 네트워크의 부족	269	33.3

연령별로 업무 스트레스의 원인을 비교해 보면, 20대와 30대는 ‘출산 및 휴가제도 미비와 위반’이 약 60%로 가장 많았고, 다음으로 ‘과도한 근무시간’이 40% 이상으로 많았으며, ‘인적 네트워크의 부족’순이었다. 30대의 경우에는 ‘과도한 업무량 부담’이 35.5%로 다른 연령대에 비해 상대적으로 많았다. 40대는 다른 연령대에 비해 ‘인적 네트워크의 부족’이 64.4%로 가장 높게 나타나, 결혼 및 출산 육아기에는 과도한 근무시간으로 인한 일·가정양립의 어려움이 스트레스의 주된 원인인 반면 연령대가 높아지면 전문직으로서의 인적 네트워크 부족이 업무 스트레스의 원인이 되는 것으로 볼 수 있다.

〈표 II-9〉 연령별 업무 스트레스 원인(다중)

(단위: 명(%))

업무 스트레스 원인	20대	30대	40대
과도한 근무시간	17(41.5)	123(46.9)	3(6.7)
출산 및 휴가제도 미비와 위반	24(58.5)	154(58.8)	14(31.1)
전문지식습득 및 학업	11(26.8)	49(18.7)	17(37.8)
의뢰인 및 판·검사로부터의 재판과 관련한 요청 및 불만	7(17.1)	31(11.8)	10(22.2)
직장 내 성차별과 교육·연수·승진에서의 불균형	6(14.6)	27(10.3)	4(8.9)
동료·상사·사무실 직원과의 의사소통 부족	10(24.4)	35(13.4)	9(20.0)
과중한 업무량 부담	4(9.8)	93(35.5)	13(28.9)
인적 네트워크의 부족	15(36.6)	100(38.2)	29(64.4)

업무 스트레스의 원인을 소속기관별로 비교해 보면, 역시 대형로펌은 ‘과도한 근무시간’이 71.8%로 가장 높게 나타났다. 그 외에도 ‘과중한 업무량 부담’ 48.7%, ‘출산 및 휴가제도 미비와 위반’ 47.4% 순이었다. 반면 중소형 로펌은 ‘출산 및 휴가제도 미비와 위반’이 65.5%로 가장 많았으며, ‘과도한 근무시간’ 역시 47.1%로 많았다. 따라서 기관의 규모가 작을수록 제도가 제대로 지켜지고 있지 않음을 알 수 있다.

한편 공공기관과 사내변호사의 경우에는 ‘직장 내 성차별과 교육·연수·승진에서의 불균형’ 응답이 각각 36.4%, 35.9%로 다른 기관에 비해 상대적으로 높았고, ‘출산 및 휴가제도 미비와 위반’ 역시 각각 54.5%, 46.2%로 높게 나타나 공공기관 및 사내변호사로 종사하는 경우 대체로 근로환경이 좋은 전

문직임에도 불구하고 제도 미비와 차별에 대한 스트레스가 큰 것을 알 수 있다. 그 외 모든 기관에서 ‘인적 네트워크의 부족’이 30% 이상이었고, 특히 사내변호사의 경우 48.7%로 나타나 전문직 및 고위직 여성들이 대체로 겪는 네트워크에서의 배제를 여기서도 확인할 수 있었다.

자녀유무별로 근무환경 만족도를 비교해 보면, 자녀가 있는 경우 만족한다는 응답이 65%로 자녀 없는 경우의 54.4%에 비해 높았지만 큰 차이는 없었다. 업무로부터의 스트레스의 원인을 비교해 보면, 자녀가 있는 경우에는 ‘출산 및 휴가제도 미비와 위반’과 ‘인적 네트워크의 부족’이 각각 45.4%로 가장 많았고, 그 외 ‘과도한 근무시간’과 ‘과중한 업무량 부담’의 비중도 많았다. 반면 자녀가 없는 경우에는 ‘출산 및 휴가제도 미비와 위반’의 비중이 60.4%로 상당히 높아, 자녀가 없음에도 불구하고 출산관련 제도에 관심이 많은 것을 알 수 있다. 따라서 여성 변호사들에 대한 출산 및 휴가제도는 이들의 향후 출산 계획에 영향을 줄 것으로 예상된다.

〈표 II-10〉 소속기관별 업무 스트레스 원인(다중)

(단위: 명(%))

업무 스트레스	대형 로펌	중소형 로펌	법률 사무소	공공 기관	사내 변호사	개인변호사 사무실
과도한 근무시간	56(71.8)	41(47.1)	10(40.0)	2(18.2)	2(5.1)	7(36.8)
출산 및 휴가제도 미비와 위반	37(47.4)	57(65.5)	20(80.0)	6(54.5)	18(46.2)	12(63.2)
전문지식습득 및 학업	11(14.1)	19(21.8)	5(20.0)	1(9.1)	11(28.2)	4(21.1)
의뢰인 및 판·검사 로부터의 재판과 관련한 요청 및 불 만	4(5.1)	16(18.4)	3(12.0)	1(9.1)	0(0.0)	4(21.1)
직장 내 성차별과 교육·연수·승진에 서의 불균형	5(6.4)	4(4.6)	3(12.0)	4(36.4)	14(35.9)	1(5.3)
동료·상사·사무실 직원과의 의사소통 부족	12(15.4)	8(9.2)	3(12.0)	1(9.1)	14(35.9)	5(26.3)
과중한 업무량 부 담	38(48.7)	29(33.3)	5(20.0)	0(0.0)	8(20.5)	5(26.3)
인적 네트워크의 부족	25(32.1)	33(37.9)	8(32.0)	4(36.4)	19(48.7)	8(42.1)

〈표 II-11〉 자녀유무별 업무 스트레스 원인(다중)

(단위: 명(%))

구분	자녀 있음	자녀 없음
과도한 근무시간	47(36.2)	96(44.2)
출산 및 휴가제도 미비와 위반	59(45.4)	131(60.4)
전문지식습득 및 학업	36(27.7)	42(19.4)
의뢰인 및 판·검사로부터의 재판과 관련한 요청 및 불만	19(14.6)	29(13.4)
직장 내 성차별과 교육·연수·승진에서의 불균형	13(10.0)	24(11.1)
동료·상사·사무실 직원과의 의사소통 부족	17(13.1)	36(16.6)
과중한 업무량 부담	41(31.5)	69(31.8)
인적 네트워크의 부족	59(45.4)	85(39.2)

5) 여성 변호사와 모성보호

가) 열악한 출산 환경

여성 변호사의 모성보호 현황을 살펴보기 위해 출산경험과 자녀수 및 연령, 출산과정에서 겪은 어려움, 출산휴가 활용정도 등을 조사하였다. 우선 응답자 중 출산경험이 있는 비중이 36.9%로 나타나 2~30대가 대부분임에도 불구하고, 출산경험은 상당히 낮은 것으로 나타났다. 자녀수는 1명이 60.8%로 가장 많았고, 2명은 36.9%, 3명이라는 응답은 2.3%에 불과했다. 응답자의 대부분이 30대이기 때문에 자녀 연령도 어린 편이었는데, 만 3세 미만이 43.4%로 가장 많았으며, 만 3~6세가 33.6%, 취학연령인 만 7세 이상은 23%로 연령이 높아 질수록 비중은 줄어들었다. 출산한 시기는 ‘연수원 수료 후부터 3년 이내’가 35.8%로 가장 많았고, ‘연수원 수료 후 3년부터 5년 이내’가 29.6%로 다음으로 많았다. 업무의 특성상 출산경험이 적기도 하지만, 최근 만혼 및 저출산 현상이 여성 변호사 집단에도 동일하게 나타나는 것으로 볼 수 있다.

과도한 업무는 임신부에게 조산의 위험을 높일 수 있는데, 출산 경험자 중 조산 위험의 경험이 있었다는 응답이 27.1%로 적지 않음을 알 수 있었다. 그리고 ‘근무지에서 일정 기간 동안 출산을 하지 말라는 권고를 받은 경험이 있다’는 응답은 10.6%로 나타났는데, 응답비율은 낮은 편이지만 10명 중에 한 명이 출산하지 말라는 권고를 받았다는 사실은 법적으로도 분명한 성차별임

에도 불구하고 여전히 잘못된 관행이 사라지지 않았음을 보여주고 있다.

법적으로 반드시 3개월 유급으로 주어지도록 되어 있는 출산휴가의 경우에도, 사용경험이 없다는 응답이 25.0%나 되었다. 출산휴가를 사용한 경우에는 휴가기간이 대체로 3개월이 많았고, 1, 2개월 사용한 경우도 약 28% 정도 되었는데 이는 법적으로 제공되는 출산휴가 기간이 3개월로 연장되기 이전에 출산한 경우도 포함되어 있음을 감안한다 하더라도 응답자의 대부분이 최근에 출산을 경험했기 때문에 법이 준수되지 않는 경우도 많다고 볼 수 있다. 출산휴가기간 중 급여가 출산 전과 동일하게 지급되었는지에 대해서는 90.2%가 동일하게 지급되었다고 응답하여 출산휴가가 주어지는 경우에는 급여보존은 이루어진 것으로 나타났다. 출산휴가를 3개월 미만으로 사용한 사유에 대해서는 대체인력의 부족으로 인한 업무의 공백, 경제적인 이유가 가장 많았다.

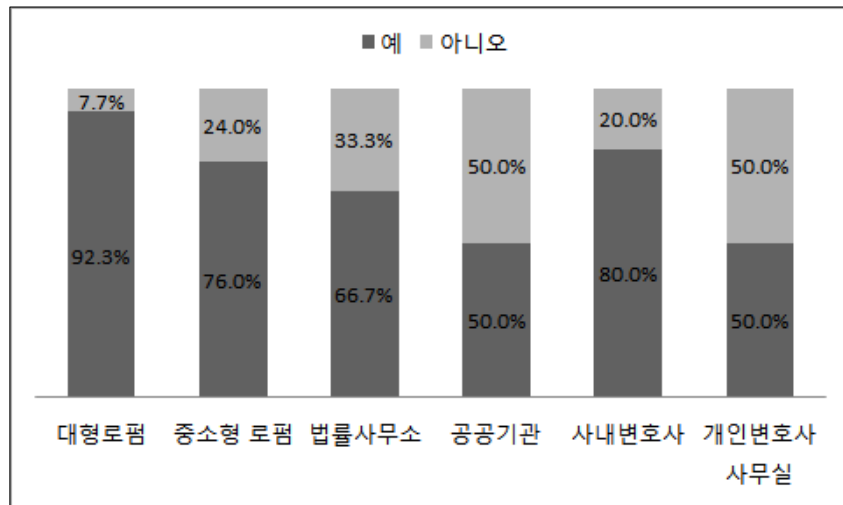
〈표 II-12〉 출산휴가기간 및 급여동일 여부

(단위: 명, %)

출산휴가 개월수	빈도	비율
1개월	6	5.7
2개월	23	21.9
3개월	67	63.8
4개월	4	3.8
5개월	2	1.9
6개월 이상	3	2.9
출산휴가 중 급여 동일 여부		
예	74	90.2
아니오	8	9.8
출산휴가 3개월 미만 이유		
고용주의 출산휴가제도에 대한 이해부족	3	7.7
변호사수 증대에 따른 소속변호사 지위약화	1	2.6
직장 내 환경적 요건(대체인력 부족으로 인한 상사의 요구)	16	41.0
진급 및 경력에 대한 불이익	2	5.1
경제적 사정 및 조속한 사회활동으로의 복귀	13	33.3
법정 출산휴가 사용	4	10.3

소속기관별로 나누어 출산휴가를 사용한 경험여부를 비교해 보면, 대형로펌은 92.3%가 사용했다고 응답해 대부분이 출산휴가를 사용하였으며, 사내변호사와 중소형 로펌도 사용경험 비중이 높은 편이었으며, 공공기관과 개인 변호

사 사무실은 50%만이 사용했다고 응답하였다. 출산휴가가 법적으로 반드시 제공되어야 함에도 불구하고 대형로펌을 제외하고는 출산휴가를 사용하지 못한 비중이 상당한 것은 출산휴가 제도가 여전히 다 활용되지 못한다고 볼 수 있다. 이처럼 출산휴가 3개월은 법으로 정해진 최소한의 모성보호권임에도 불구하고 이조차도 정당하게 사용하지 못한다는 점은 여성 변호사에 있어서 심각한 문제라고 볼 수 있다.



[그림 II-11] 소속기관별 출산휴가 사용경험

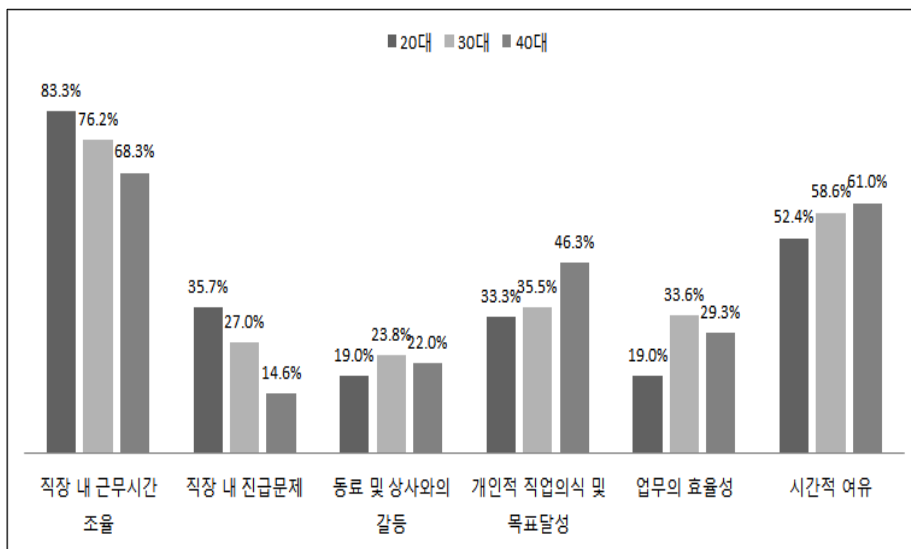
다음으로 ‘출산으로 인해 여성 변호사 활동에서 직면하게 되는 어려움’에 대해서는 ‘직장 내 근무시간 조율’이 33.6%로 가장 많았고, 다음으로 ‘시간적 여유’가 23.2%로 나타나 과도한 근로시간으로 인해 일·가정을 양립하기 어려운 상황을 보여주고 있다. 그 외에도 ‘개인적 직업의식 및 목표달성’, ‘업무의 효율성’, ‘직장 내 진급문제’와 같은 업무상 어려움 역시 출산으로 인해 적지 않게 겪는 것으로 나타났다.

〈표 II-13〉 자녀계획 관련 특성별 분포(다중)

(단위: 명, %)

출산으로 인한 변호사 활동의 어려움	빈도	비율
직장 내 근무시간 조율	258	30.2
직장 내 진급문제	90	10.5
동료 및 상사와의 갈등	78	9.1
개인적 직업의식 및 목표달성	124	14.5
업무의 효율성	107	12.5
시간적 여유	198	23.2

연령대별로 출산으로 인한 변호사 활동의 어려움을 비교해 보면, 모든 연령대에서 역시 ‘직장 내 근무시간 조율’이 가장 많았으며 연령대가 낮을수록 더 비중이 높아지는 것으로 나타났다. 다음으로는 ‘시간적 여유’가 많았는데 이는 연령대가 높아질수록 그 비중이 더 높아졌다. 나머지 응답도 비슷한 비중으로 나타난 가운데 40대의 경우에는 ‘개인적 직업의식 및 목표달성’이 46.3%로 상대적으로 많아 출산과 양육 시기를 거치고 나면 직업적 성취에 대한 어려움을 겪는 것으로 볼 수 있다.



[그림 II-12] 연령대별 출산으로 인한 변호사 활동의 어려움

소속기관별로 출산으로 인한 변호사 활동의 어려움을 비교해 보면, 모든 기관에서 ‘직장 내 근무시간 조율’과 ‘시간적 여유’의 비중이 가장 높아, 역시 과도한 업무로 인한 어려움이 가장 많았다. 그 외 ‘직장 내 진급 문제’, ‘개인적 직업의식 및 목표달성’, ‘업무의 효율성’이 비슷한 분포를 나타내었다. 즉 출산으로 인한 변호사 활동의 어려움은 연령대나 소속기관과 상관없이 근로시간의 문제가 가장 큰 것을 알 수 있다.

〈표 II-14〉 소속기관별 출산으로 인한 변호사 활동의 어려움(다중)

(단위: 명, (%))

출산으로 인한 어려움	대형로펌	중소형로펌	법률사무소	공공기관	사내변호사	개인변호사사무실
직장내 근무시간 조율	58(77.3)	70(81.4)	20(83.3)	8(80.0)	28(68.3)	14(82.4)
직장 내 진급문제	27(36.0)	16(18.6)	4(16.7)	3(30.0)	18(43.9)	3(17.6)
동료 및 상사와의 갈등	13(17.3)	27(31.4)	5(20.8)	1(10.0)	15(36.6)	4(23.5)
개인적 직업의식 및 목표달성	27(36.0)	25(29.1)	9(37.5)	3(30.0)	17(41.5)	7(41.2)
업무의 효율성	26(34.7)	26(30.2)	6(25.0)	3(30.0)	9(22.0)	4(23.5)
시간적 여유	45(60.0)	51(59.3)	9(37.5)	4(40.0)	26(63.4)	11(64.7)

나) 출산에 대한 태도: 의지와 현실의 불일치

앞서 살펴본 바와 같이 ‘출산’은 여성 변호사에게 있어서 어려운 과제이자, 자신의 일과의 예상되는 갈등의 정도가 매우 심한 것으로 볼 수 있다. 따라서 직업적 성취와 출산과의 관계에 대해 부정적인 태도를 가질 수밖에 없을 것이다. 이는 여성 변호사들의 출산에 대한 태도를 5점 척도로 조사한 결과에서도 분명하게 드러났다. ‘여성 변호사라는 직업이 나의 임신 및 출산에 어려움을 줄 수 있다고 생각한다’에 대해서는 82.5%가 그렇다고 응답하였으며, 그렇지 않다는 응답은 4.5%에 불과했다. 두 번째로 ‘출산이 변호사로서의 취업이나 진급에 부정적인 영향을 끼칠 것이라고 생각한다’에 대해서는 75.3%가 그렇다

32 ●●● 여성 변호사의 고용환경 개선방안 연구

고 응답하였고 그렇지 않다는 응답은 7.0%였다.

세 번째, ‘여성 변호사로서 출산에 대해 긍정적으로 생각한다’에 대해서는 그렇다는 응답이 45.3%로 절반에도 미치지 못했으며, 그렇지 않다는 응답 즉 부정적으로 생각한다는 응답도 25.6%로 높게 나타나 출산에 대한 부정적 태도를 확인할 수 있다. 네 번째, ‘직업적 성공이 삶에 있어 출산만큼이나 중요한 문제라고 생각한다’에 대해서는 58.6%가 그렇다고 응답하였고 12.4%가 그렇지 않다고 응답하여 직업적 성공에 대한 욕구가 출산보다 앞서는 것으로 나타났다. 마지막으로 ‘우리 사회의 저출산 현상은 나와도 관계가 있다’에 대해서는 68.7%가 그렇다고 응답하였으며, 12.4%가 그렇지 않다고 응답하여 응답자들은 자신의 일과 출산 사이에서 갈등을 겪고 있음을 확인할 수 있었다.

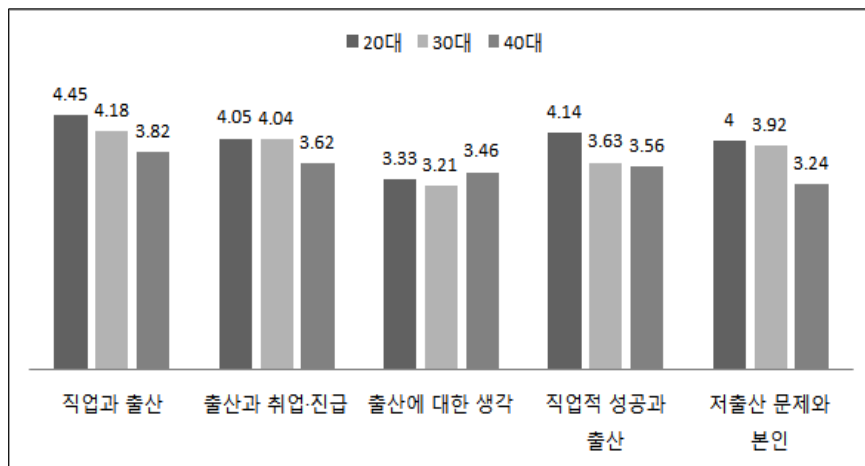
〈표 II-15〉 출산에 대한 태도(5점 척도)

(단위: 명, %)

직업이 임신 및 출산에 어려움 줌	빈도	비율	출산이 진급에 부정적 영향	빈도	비율
전혀 그렇지 않다	4	1.1	전혀 그렇지 않다	0	0.0
그렇지 않다	12	3.4	그렇지 않다	25	7.0
보통이다	46	13.0	보통이다	63	17.7
그렇다	153	43.1	그렇다	161	45.2
매우 그렇다	140	39.4	매우 그렇다	107	30.1
평균값	356	4.16	평균값	356	3.98
출산에 대해 긍정적이다			직업적 성공이 출산만큼 중요함		
전혀 그렇지 않다	31	8.8	전혀 그렇지 않다	5	1.4
그렇지 않다	59	16.8	그렇지 않다	39	11.0
보통이다	102	29.1	보통이다	103	29.0
그렇다	107	30.5	그렇다	125	35.2
매우 그렇다	52	14.8	매우 그렇다	83	23.4
평균값	351	3.26	평균값	355	3.68
저출산은 나와 관계 있다					
전혀 그렇지 않다	16	4.5			
그렇지 않다	28	7.9			
보통이다	67	18.9			
그렇다	129	36.3			
매우 그렇다	115	32.4			
평균값	355	3.84			

연령대별로 출산에 대한 태도(5점 척도)를 평균점수로 비교해 보면, ‘여성 변호사라는 직업이 임신과 출산에 어려움을 줄 수 있다고 생각한다’에 대해서는 20대가 4.45점으로 다른 연령대에 비해 가장 높았고 40대는 3.82점으로 가장 낮았다. ‘출산이 변호사로서의 취업이나 진급에 부정적인 영향을 끼칠 것이라고 생각한다’에 대해서는 20대와 30대는 각각 4.05, 4.04점으로 비슷하였으나 40대는 3.62점으로 상대적으로 낮았다.

‘여성 변호사로서 출산에 대해 긍정적으로 생각한다’에 대해서는 20대와 30대는 비슷하였으나 40대는 3.62점으로 상대적으로 낮았다. ‘직업적 성공이 삶에 있어 출산만큼이나 중요한 문제라고 생각한다’에 대해서는 40대가 3.46점으로 가장 높았고, 30대가 3.21점으로 가장 낮았다. ‘우리 사회의 저출산 현상은 나와도 관계가 있다’에 대해서는 20대가 4점으로 가장 높았고 40대가 3.24점으로 가장 낮았다. 즉 연령이 높을수록 출산에 대해 긍정적으로 생각하고, 연령이 낮을수록 출산에 대한 어려움과 갈등요소를 더 크게 느끼는 것으로 나타났다.

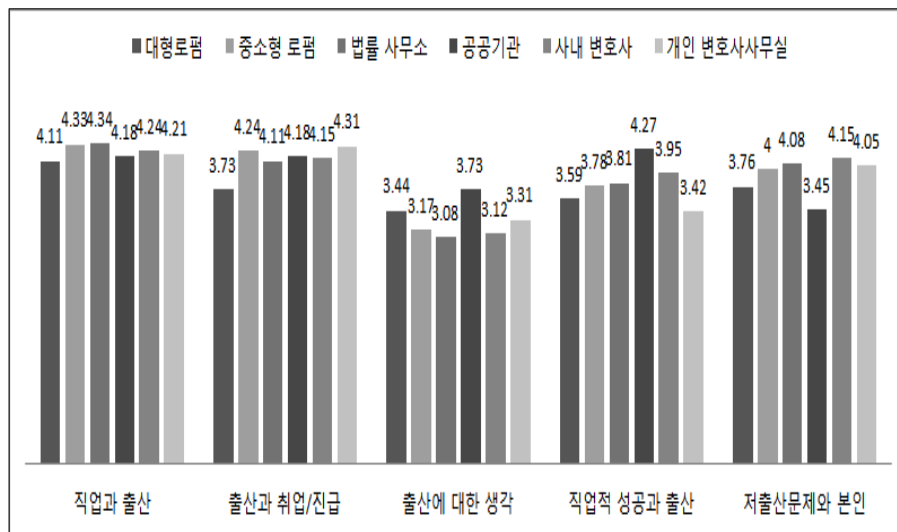


[그림 II-13] 연령대별 출산에 대한 태도

소속기관별로 출산에 대한 태도를 평균점수로 비교해 보면, ‘여성 변호사라는 직업이 임신과 출산에 어려움을 줄 수 있다고 생각한다’에 대해서는 법률사무소와 중소형로펌의 상대적으로 점수가 높고, 대형로펌은 4.11점으로 상대

적으로 낮았으나 소속기관별로 큰 차이는 없었다. ‘출산이 변호사로서의 취업이나 진급에 부정적인 영향을 끼칠 것이라고 생각한다’에 대해서는 개인변호사 사무실 종사자가 4.31점으로 가장 높았고, 대형로펌이 3.73점으로 가장 낮았다. ‘여성 변호사로서 출산에 대해 긍정적으로 생각한다’에 대해서는 공공기관이 3.73점으로 가장 높고, 대형로펌도 3.44점으로 높은 편이고, 법률사무소가 3.08점으로 상대적으로 가장 낮았다.

‘직업적 성공이 삶에 있어 출산만큼이나 중요한 문제라고 생각한다’에 대해서는 다른 문항에 비해 소속기관별로 점수의 편차가 상대적으로 컸는데, 공공기관이 4.27점으로 가장 높았고 개인 변호사 사무실인 경우 3.42점으로 가장 낮았다. ‘우리 사회의 저출산 현상은 나와도 관계가 있다’에 대해서는 사내변호사가 4.15점으로 가장 높았고, 대형로펌이 3.76점으로 가장 낮았다. 전반적으로 보면, 대형로펌의 경우 업무가 과도하기는 하지만 출산과 직업의 관계에 대해서는 긍정적으로 생각하고 있는 반면 중소형로펌, 법률사무소와 개인변호사 사무실은 상대적으로 부정적이었다. 이는 업무부담은 소속기관마다 비슷하지만, 기관의 규모가 클수록 제도나 조직문화가 상대적으로 출산에 긍정적이기 때문으로 볼 수 있다.



[그림 II-14] 소속기관별 출산에 대한 태도(평균점수)

이와 같이 출산에 대한 태도는 부정적임에도 불구하고 ‘향후 자녀를 낳을 계획이 있습니까?’라는 질문에 대해서는 자녀를 낳을 계획이 있다는 응답이 70.7%로 상당히 높게 나타나 의지와 현실의 불일치를 보여주었다. 낳고자 하는 자녀수는 2명이 59.3%로 절반 이상이었고 1명은 32.5%였다. 향후 자녀를 낳을 계획이 있는지 여부를 연령대별로 비교해 보면, 20대의 경우 95.1%, 30대는 75.3%가 계획이 있다고 응답하여, 젊은 연령대에서 자녀를 가지고자 하는 의지가 상당히 높아 출산과 양육에 대해 제도적, 문화적으로 뒷받침만 된다면 여성 변호사들의 자녀 계획에 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대된다.

자녀를 낳을 계획이 없다고 응답한 이유에 대해서는 대리양육자 조달문제, 육아에 할애할 수 있는 시간이 부족하기 때문이라는 응답이 가장 많아 육아의 어려움이 가장 큰 이유로 나타났다. 그 외에도 교육비에 대한 부담, 직업에서 오는 스트레스 때문이라는 응답도 있었다.

〈표 II-16〉 자녀를 낳지 않으려는 이유

(단위: 명, %)

자녀를 낳지 않으려는 이유	빈도	비율
자녀양육 및 교육비에 대한 부담	47	16.2
대리양육자 조달문제	79	27.1
노산의 위험성	28	9.6
개인적 자아실현이 더 중요함	14	4.8
직업적 특성상 육아에 할애할 수 있는 시간의 부족	73	25.1
직업에서 오는 스트레스로 인해	36	12.4
출산완료	14	4.8

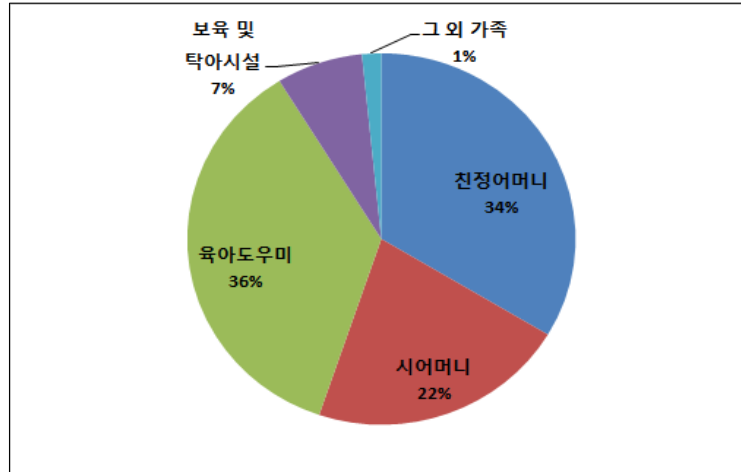
소속기관별로 자녀를 낳지 않으려는 이유에 대해서는 대형로펌은 ‘직업적 특성상 육아에 할애할 수 있는 시간이 부족하다’가 76.5%로 가장 많았고, ‘자녀양육 및 교육비에 대한 부담’과 ‘대리양육자 조달 문제’도 각각 47.1%, 41.2%로 적지 않았다. 반면 중소형로펌을 비롯한 다른 소속기관의 경우에는 ‘대리양육자 조달 문제’의 비중이 상대적으로 많았다. 약간의 차이는 있지만 결국 연령대나 소속기관과 상관없이 여성 변호사들은 육아에 대한 시간적인 어려움과 대리양육자 조달 문제, 경제적 이유 등으로 자녀를 낳지 않는 것으로 나타났다.

〈표 II-17〉 소속기관별 자녀를 낳지 않으려는 이유

자녀를 낳지 않으려는 이유	대형 로펌	중소형 로펌	법률 사무소	공공 기관	사내 변호사	개인 변호사 사무실
자녀양육 및 교육비에 대한 부담	8(47.1)	14(48.3)	4(40.0)	0(0.0)	3(18.8)	2(33.3)
대리양육자 조달문제	7(41.2)	23(79.3)	10(100.0)	3(100.0)	9(56.3)	2(33.3)
노산의 위험성	1(5.9)	6(20.7)	1(10.0)	3(100.0)	0(0.0)	0(0.0)
건강상의 문제	0(0.0)	1(3.4)	1(10.0)	0(0.0)	1(6.3)	0(0.0)
개인적 자아실현이 더 중요함	1(5.9)	2(6.9)	1(10.0)	0(0.0)	3(18.8)	2(33.3)
직업적 특성상 육아에 할애할 수 있는 시간의 부족	13(76.5)	16(55.2)	9(90.0)	1(33.3)	12(75.0)	2(33.3)
직업에서 오는 스트레스로 인해	4(23.5)	12(41.4)	3(30.0)	2(66.7)	7(43.8)	0(0.0)
출산 완료	4(23.5)	2(6.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	1(16.7)
미혼·계획 없음	0(0.0)	1(3.4)	0(0.0)	0(0.0)	1(6.3)	1(16.7)

6) 여성 변호사의 육아: 시간적 배려와 제도적 뒷받침 필요

마지막으로 여성 변호사의 육아 현황과 개선사항을 조사하였다. 먼저 자녀가 있는 응답자 중 자녀의 주 양육자는 육아도우미가 36.0%로 가장 많았고 친정어머니가 33.6%, 시어머니 21.6% 순으로 나타나 절반 이상이 가족 내에서 육아를 담당하고 있었다. 앞서 살펴보았듯이 응답자 자녀들의 연령대가 대체로 어리기 때문에 시설보다는 가족이나 육아도우미를 통해 육아를 하고 있는 것으로 볼 수 있다.



[그림 II-15] 주양육자별 분포

‘육아 과정에서 어려운 점’에 대해 3가지 응답한 결과, 주된 어려움으로는 ‘충분한 육아시간을 갖지 못해 아기의 심리적 안정성이 염려된다’는 응답이 25.8%로 가장 많았으며, ‘직업적 특성상 근무시간에는 아이가 아플 때 함께 할 수 없다’가 18.8%로 다음 순이었다. 그러나 육아과정에서 겪는 어려움은 모든 응답자가 공통적으로 느끼는 사항들이기 때문에 ‘자녀의 교육문제(학습보조, 학부모역할 병행 등)에 대한 관여도가 낮아짐’, ‘직업적 특성상 받는 스트레스’, ‘대리양육자와의 갈등’ 등의 응답이 대체로 고르게 나타났다.

〈표 II-18〉 육아의 어려운 점(다중)

(단위: 명, %)

육아의 어려운 점	빈도	비율
직업적 특성상 근무시간에는 아이가 아플 때 함께 할 수 없음	67	18.8
충분한 육아시간을 갖지 못해 아기의 심리적 안정성이 염려됨	92	25.8
육아도우미 또는 육아시설의 선택요령이 부족함	34	9.5
대리양육자와의 갈등	38	10.6
경제적 부담	21	5.9
직업적 특성상 받는 스트레스	44	12.3
자녀의 교육문제에 대한 관여도가 낮아짐	61	17.1

여성 변호사의 출산·육아와 관련된 일반적인 제도 개선 사항에 대해 3가지 응답하도록 한 결과, 가장 시급한 것은 ‘근무시간의 탄력성 보장’, ‘육아 휴직 제도의 도입 및 실행’, ‘공립 내지 변호사회에서 운영하는 탁아시설 확충’이었다. 즉 근로시간의 문제, 육아를 할 마땅한 시설이 없다는 문제가 가장 시급한 것으로 나타나, 향후 제도적 차원에서는 유연근무제 도입이나 육아휴직을 활용할 수 있도록 하며, 질 좋은 탁아시설을 이용할 수 있도록 지원하는 방안 등을 고려해 볼 필요가 있다.

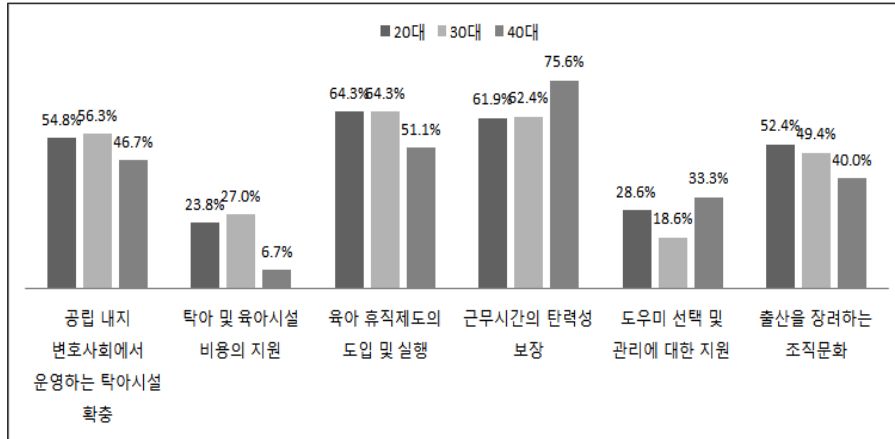
〈표 II-19〉 육아관련 일반적인 제도 개선사항(다중)

(단위: 명, %)

육아관련 일반적인 제도 개선사항	빈도	비율
공립 내지 변호사회에서 운영하는 탁아시설 확충	192	19.9
탁아 및 육아시설 비용의 지원	84	8.7
육아 휴직제도의 도입 및 실행	219	22.7
근무시간의 탄력성 보장	224	23.2
도우미 선택 및 관리에 대한 지원	76	7.9
출산을 장려하는 조직문화	170	17.6

연령별로 육아관련한 제도의 개선사항을 살펴보면 모두 ‘근무시간의 탄력성’이 높게 나타났으며 연령이 높을수록 그 비중이 높아졌다. 다음으로는 ‘육아휴직제도의 도입 및 실행’과 ‘공립 내지 변호사회에서 운영하는 탁아시설 확충’이 많았다. 결국 일과 가정을 양립할 수 있는 물리적인 시간의 문제 해결이 필요하며, 직장보육시설과 같이 공립이나 변호사회에서 운영하는 인접하고 질 좋은 탁아시설을 요구하는 것으로 볼 수 있다.

소속기관별로 육아관련 제도 개선사항을 보면, 마찬가지로 대부분의 기관에서 ‘근무시간의 탄력적 보장’, ‘공립 내지 변호사회에서 운영하는 탁아시설 확충’, ‘출산을 장려하는 조직문화’를 중요한 개선사항으로 응답하였다.



[그림 II-16] 연령별 육아관련 일반적인 제도 개선사항(다중)

〈표 II-20〉 소속기관별 육아관련 일반적인 제도 개선사항(다중)

(단위: 명(%))

육아관련 일반적인 개선사항	대형 로펌	중소형 로펌	법률 사무소	공공 기관	사내 변호사	개인 변호사 사무실
공립 내지 변호사회에서 운영하는 탁아시설 확충	36(45.0)	52(60.5)	13(52.0)	5(45.5)	23(57.5)	13(68.4)
탁아 및 육아시설 비용의 지원	12(15.0)	22(25.6)	10(40.0)	3(27.3)	14(35.0)	6(31.6)
육아 휴직제도의 도입 및 실행	46(57.5)	64(74.4)	15(60.0)	6(54.5)	23(57.5)	14(73.7)
근무시간의 탄력성 보장	54(67.5)	59(68.6)	12(48.0)	8(72.7)	26(65.0)	9(47.4)
도우미 선택 및 관리에 대한 지원	20(25.0)	8(9.3)	8(32.0)	2(18.2)	9(22.5)	3(15.8)
출산을 장려하는 조직문화	47(58.8)	43(50.0)	12(48.0)	4(36.4)	19(47.5)	9(47.4)

여성 변호사의 출산 및 육아 장려를 위해 꼭 필요한 지원 사항에 대해서는 휴가 사용, 조직문화, 탄력적인 근무시간, 육아 시설 등이 모두 비슷한 비중으로 중요하게 지적되어 다각적인 차원에서의 지원을 검토해야 할 것이다.

〈표 II-21〉 출산 및 육아 장려 위한 지원사항(다중)

(단위: 명, %)

출산 및 육아장려 위한 지원사항	빈도	비율
출산이나 육아와 관련한 보육비와 교육비의 경제적 지원	61	6.2
산전 후 휴가 및 배우자 출산휴가	181	18.3
출산·육아 휴가로 인한 결원 보충 인력의 지원제도	174	17.6
출산을 장려하는 조직문화의 형성	177	17.9
근무시간 및 업무량에 대한 탄력적 조정제도	179	18.1
근무시간에 맞추어 탄력적 운영이 가능한 직장 내지 집 부근의 우수한 탁아 시설 확충	173	17.5
도우미 선택 및 관리에 대한 지원	44	4.4

연령대별로도 큰 차이 없이 출산 및 육아 장려를 위한 지원사항에 대해 휴가제도, 조직문화, 탄력적인 근로시간을 요구하는 것으로 나타났다.

〈표 II-22〉 연령대별 출산 및 육아 장려 위한 지원사항(다중)

(단위: 명(%))

출산 및 육아장려 위한 지원사항	20대	30대	40대
출산이나 육아와 관련한 보육비와 교육비의 경제적 지원	4(9.5)	51(19.3)	6(13.0)
산전 후 휴가 및 배우자 출산휴가	26(61.9)	141(53.4)	14(30.4)
출산·육아 휴가로 인한 결원 보충 인력의 지원제도	20(47.6)	134(50.8)	19(41.3)
출산을 장려하는 조직문화의 형성	25(59.5)	128(48.5)	24(52.2)
근무시간 및 업무량에 대한 탄력적 조정제도	19(45.2)	131(49.6)	28(60.9)
근무시간에 맞추어 탄력적 운영이 가능한 직장 내지 집 부근의 우수한 탁아 시설 확충	22(52.4)	128(48.5)	22(47.8)
도우미 선택 및 관리에 대한 지원	3(7.1)	33(12.5)	8(17.4)

소속기관별로 출산과 육아 장려를 위한 지원사항을 살펴보면, 대형로펌은 ‘산전후 휴가 및 배우자 출산휴가’, ‘출산을 장려하는 조직문화의 형성’, ‘근무시간 및 업무량에 대한 탄력적 조정제도’를 가장 많이 꼽았고, 중소형로펌은

‘출산·육아 휴가로 인한 결원 보충 인력의 지원제도’를 63.2%가 응답하여 대체인력의 문제를 지적하였다. 그 외에도 소속기관과 상관없이 대체로 조직문화 및 휴가제도, 탄력적 근무시간에 대한 요구가 컸다.

〈표 II-23〉 소속기관별 출산 및 육아 장려 위한 지원사항(다중)

(단위: 명(%))

출산 및 육아장려 위한 지원사항	대형 로펌	중소형 로펌	법률 사무소	공공 기관	사내 변호사	개인 변호사 사무실
출산이나 육아와 관련 한 보육비와 교육비의 경제적 지원	6(7.5)	12(13.8)	7(28.0)	1(9.1)	7(17.5)	7(36.8)
산전 후 휴가 및 배우 자 출산휴가	47(58.8)	49(56.3)	13(52.0)	5(45.5)	22(55.0)	8(42.1)
출산·육아 휴가로 인 한 결원 보충 인력의 지원제도	25(31.3)	55(63.2)	14(56.0)	4(36.4)	21(52.5)	11(57.9)
출산을 장려하는 조직 문화의 형성	47(58.8)	47(54.0)	10(40.0)	6(54.5)	18(45.0)	9(47.4)
근무시간 및 업무량에 대한 탄력적 조정제도	47(58.8)	41(47.1)	9(36.0)	8(72.7)	17(42.5)	11(57.9)
근무시간에 맞추어 탄 력적 운영이 가능한 직장 내지 집 부근의 우수한 탁아 시설 확 충	42(52.5)	39(44.8)	10(40.0)	4(36.4)	25(62.5)	7(36.8)
도우미 선택 및 관리 에 대한 지원	13(16.3)	3(3.4)	6(24.0)	1(9.1)	3(7.5)	1(5.3)

소속기관별로 살펴본 결과, 대형로펌의 경우 근무시간이 길고 초과근무도 많아 과도한 업무에 시달리고 있었지만 그럼에도 불구하고 근무환경에 대한 만족도는 높은 편이었다. 하지만 과도한 업무량으로 인한 스트레스가 컸고, 따라서 탄력적 근무와 같은 근무시간을 조정할 수 있는 제도에 대한 요구가 컸다. 중소형로펌의 경우에는 상대적으로 근무환경은 대형로펌에 비해 덜 만족했는데, 중소형이라는 특성상 일·가정양립과 관련한 제도 자체가 잘 정착되고 활용될 수 있는 경영방식이라든지 조직문화의 변화가 필요할 것으로 보인다. 그 외 공공기관에 근무하는 경우 공공기관이라는 특성상 제도나 근무시간

에서 오는 불만은 적었으나, 오히려 승진 및 배치에 있어서의 남녀차별, 네트워크에서의 어려움이 상대적으로 컸다. 이처럼 여성 변호사들의 경우 종사하고 있는 기관의 성격이나 특성에 따라 출산 및 양육에서 느끼는 어려움이 다르기 때문에 이를 해결할 수 있는 방안들도 기관특성에 따라 모색되어야 할 것으로 보인다.

다. 소결

본 설문조사는 최근 증가하고 있는 젊은 여성 변호사들이 근로환경, 모성보호 및 일가족 양립에 있어서 어떤 어려움을 겪고 있으며, 이에 대해 어떤 해결방안이 필요한지에 대해 조사하였으며, 그 결과를 연령대와 소속기관별, 자녀유무와 같은 특성별로 나누어 분석해 보았다. 조사 결과 나타난 여성 변호사의 근로환경 및 일·가정양립에 있어서의 문제점은 다음과 같다.

첫째, 변호사라는 업무의 특성상 장시간 근로와 과도한 업무는 관행처럼 되어 있다. 자신의 능력과 성과에 따라 소득과 경력이 결정되는 전문직이고, 대체로 파트너 변호사로 진급하기까지는 업무량과 근로시간을 스스로 조율할 수 없기 때문이다. 이는 특히 로펌과 같이 민간기업에 해당하는 기관에 소속되게 되면 그 정도가 더 심해진다. 따라서 법정 근로시간인 주 40시간 이상의 초과근로는 물론이고 휴일근무도 일상적인 반면, 사용하는 휴가일수는 연 12일 월차에도 미치지 못하는 수준으로 열악하다. 소속기관의 제도나 방침을 따르기 때문에 공공기관이나 민간기업에 소속되어 있는 변호사의 경우에는 상황이 나은 편이지만, 로펌이나 개인변호사 사무실에 소속된 여성 변호사들은 최소한의 근로자로서의 권리도 누리지 못하고 있는 것이다.

둘째, 조사대상자 대부분이 로펌에 소속되어 있기 때문에 로펌의 특성이 주된 결과로 나타났는데, 이익창출을 최대목표로 하는 민간기업의 형태이기 때문에 성과지상주의가 더욱 강하다고 볼 수 있다. 또한 여성 변호사들이 늘어나고 있다고는 해도 아직까지는 연령대가 높은 남성 변호사들이 더 많기 때문에 보수적인 조직문화가 여전히 일반적이었다. 특히 채용과 승진 과정에서 남성 변호사와의 차별을 크게 느끼고 있는 것으로 나타났는데, 이는 특별히 남성이 더 능력이 뛰어나서가 아니라 단지 ‘남성선호’라는 모호한 편견과 일·가정

양립의 문제, 접대문화와 같이 전근대적인 업무방식에 적합하지 않다는 등 성차별적인 이유 때문이었다. 최근 일반기업들의 경우 법제도의 제·개정과 함께, 여성근로자가 늘어나고 CEO의 마인드도 양성평등한 방향으로 바뀌면서 조직문화 역시 개선되고 있는 것과 비교해 보았을 때, 변호사 사회의 조직문화는 이에 미치지 못하고 있는 것이다.

셋째, 최근 여성들의 지위가 높아지면서 만혼 및 출산기피 현상이 심각해지고 있지만, 조사 결과 여성 변호사들의 경우에는 그 정도가 더 심한 것으로 나타났다. 전문직이라는 특성상 결혼 자체를 미루는 경향도 크지만, 자녀를 낳는다고 해도 2명 이상을 양육하는 것은 여성 변호사들에게 쉽지 않은 일이었다. 특히 조산의 위험에 노출되어 있고, 3개월 출산휴가조차 주어지지 않는다는 조사결과는 근로자로서의 권리를 넘어서서 인권의 차원에서 매우 심각함을 보여준다. 그러나 조사 대상 여성 변호사들의 경우 자녀를 낳고 싶은 욕구는 높은 것으로 나타나, 현실과의 괴리가 큰 것을 알 수 있었다. 즉 자녀는 갖고 싶지만 현재의 제도적 뒷받침이나 조직문화로 보았을 때 엄두가 나지 않는 상황인 것이다. 과도한 업무량 때문에 육아가 부담이 되며, 여성 변호사의 임신과 출산은 소속기관뿐 아니라 파트너 변호사나 클라이언트 등 함께 일하는 사람들의 눈치를 보게 하는 일이기 때문이다.

넷째, 조사 결과 여성 변호사의 생애주기(연령대)에 따라 겪게 되는 어려움과 고민이 달라지는 것으로 나타났다. 즉 2~30대에는 과도한 업무에서 오는 일·가정양립의 갈등이 가장 큰 고민이라면, 40대 이후에는 자신의 경력개발이나 네트워크 형성에 대해 어려움을 겪는다고 응답하였다. 결국 변호사 업무를 시작하고 한창 경력을 쌓아나가야 할 시기에 여성들의 경우에는 생애주기상 출산과 육아를 병행하면서 남성 변호사들에 비해 경력개발이 뒤처질 수밖에 없을 것이다. 그러다 보니 자녀의 육아기를 벗어난 40대 이후에는 경력개발과 네트워킹에 있어서의 어려움이 더 크게 느껴지게 되는 것이다. 즉 경력과 네트워크를 쌓아야 할 시기에는 일·가정양립 갈등에 시달리고, 그 동안 격차가 점점 벌어지게 되어 40대 이후에는 이에 대한 어려움이 더 축적되는 결과로 나타났다고 볼 수 있다.

이러한 문제점들을 해결하기 위한 개선사항을 정리해 보면 다음과 같다.

첫째, 업무의 특수성에도 불구하고 기관에 소속되어 있는 경우에는 엄연한

근로자이기 때문에, 기본적인 근로자로서의 권리는 지켜져야 할 것이다. 주 40시간 근로, 연월차 휴가, 그리고 무엇보다도 기본적인 모성권인 3개월 출산휴가는 반드시 지켜져야 할 것이다. 이를 위해서는 표준근로계약과 같은 제도적인 개선과 기관의 남성 변호사 및 CEO의 의식개선도 함께 이루어져야 할 것이다.

둘째, 젊은 여성 변호사들이 출산을 기피하는 것은 육아를 병행하는 것이 얼마나 어려운 일임을 알고 있기 때문으로, 이들은 육아에 대한 지원을 강하게 요구하는 것으로 나타났다. 변호사라는 직업의 특성상 근무시간대는 상대적으로 자유롭기 때문에 이에 맞게 활용할 수 있는 운영시간이 탄력적인 질 좋은 탁아 시설을 요구하였다. 그리고 여성 변호사들이 육아휴직을 사용할 수 없는 이유는 대체인력이 없다는 점이 가장 큰데, 이 기간 동안 대체인력을 활용할 수 있도록 조직적인 차원에서의 지원이 필요할 것이다. 즉 여성 변호사회와 같은 조직에서 대체인력 pool을 구성하여 지원할 수 있을 것이다. 또한 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’ 상의 육아기 근로시간 단축 제도를 여성 변호사들도 사용할 수 있도록 하는 방안을 고민해볼 수 있다. 특히 대기업에서도 우수한 여성인력을 육아기에도 경력이 단절되지 않도록 하기 위해 유연근무제를 도입하는 등 탄력근무에 대한 관심이 높아지고 있기 때문에 점차 우수한 여성 변호사들의 육성을 위해서라도 반드시 검토가 필요할 것이다.

마지막으로, 변호사 사회의 조직문화 개선이 반드시 필요하다. 문제점으로 지적되었던 장시간 근로, 성차별적인 채용과 승진, 미흡한 모성보호, 일·가정 양립의 어려움 등에는 보수적이고 남성선호가 강한 변호사 사회의 조직문화가 기저에 깔려 있다. 물론 가장 변화가 어려운 영역이 ‘문화’이기는 하지만, 앞서 제안한 제도의 개선과 정착이 가능하기 위해서는 반드시 조직문화가 함께 변화해야 한다. 여성 변호사들의 수가 늘어나고 있는 현실도 조직문화의 개선에 긍정적인 것으로 보이는데, 장기적으로는 여러 어려움에도 불구하고 꾸준히 경력개발을 해나간다면 이들이 점차 조직문화를 변화시키는 데 기여할 수 있을 것이다. 단기적으로는 변호사 업계 내부에서 교육과 홍보를 통해 남성중심적인 조직문화와 업무관행을 개선해 나가는 등 자정노력이 필요할 것이다.

3. 여성 변호사대상 고용환경 관련 초점집단면접 결과 분석¹⁾

가. 조사개요

본 조사는 여성 변호사들을 대상으로 근로환경과 일·가정 양립 실태를 보다 구체적으로 파악하고 문제 해결을 위한 대안을 마련하기 위해 실시되었다. 세 개의 그룹으로 나누어 진행된 초점집단면접(Focus Group Interview)은 참여한 여성 변호사들이 직접 경험하였거나 주변 동료들을 통해 간접적으로 경험한 다양한 사례들을 청취하고 개선 과제에 대한 의견을 주고받는 자리가 되었다.

이전에 진행한 설문조사 결과 여성 변호사들의 근로환경과 일·가정 양립 실태가 소속기관의 종류에 따라 다르게 나타났다는 점을 감안하여, 면접 대상은 소속기관을 대형로펌, 중소형로펌, 공공기관·민간기업으로 구분한 후 주로 신입 변호사나 출산·육아기의 여성 변호사를 5명 내외로 섭외했다. 개업 연차와 연령, 가족상황을 고려하여 대상자를 선정한 것은 이들이 여성 변호사로서 활동하는데 상대적으로 더 많은 어려움을 겪고 있을 것으로 예상되었기 때문이다.

이런 과정을 통해 면접조사에 참여한 여성 변호사들의 일반적 특성은 아래와 같다.

1) 이 결과분석은 김원정(서울대학교 여성연구소 연구원)의 1차 결과분석을 토대로 하여 수정·보완하였다.

〈표 II-24〉 초점집단면접 참여자 특성

그룹	사례 번호	소속기관	연령	연차	혼인 상태	자녀수	자녀연령
그룹 1 (대형로펌)	1-1	중소형로펌	32	2년	기혼	0	임신 중
	1-2	대형로펌	40	8년	기혼	1	4세
	1-3	대형로펌	34	6년	기혼	1	6세
	1-4	대형로펌	31	5년	기혼	1	3세
	1-5	대형로펌	39	9년	기혼	2	3세/7세
그룹 2 (중소형로펌)	2-1	중소형로펌	33	3년	미혼	-	-
	2-2	중소형로펌	32	3년	기혼	1	1세
	2-3	중소형로펌	33	6년	미혼	-	-
	2-4	중소형로펌	37	5년	미혼	-	-
	2-5	중소형로펌	38	3년	기혼	2	2세/6세
그룹 3 (공공기관 및 사내변호사)	3-1	민간기업	26	1년 미만	미혼	-	-
	3-2	공공기관	30	4년	기혼	0	-
	3-3	공공기관	32	4년	기혼	0	-
	3-4	공공기관	33	7년	기혼	1	5개월
	3-5	민간기업	38	10년	기혼	2	7세/9세
	3-6	민간기업	29	1년 미만	미혼	-	-

주요 조사 내용은 다음과 같다.

〈표 II-25〉 초점집단면접 조사 내용

구분	내용
인사관리	채용, 배치, 승진에 있어서의 차별
	연봉, 연수기회 등에 있어서의 차별
근로환경	초과근로시간 및 휴일근무 정도
	휴가사용 현황 및 휴가사용의 어려움
	근로환경 개선을 위해 필요한 사항
모성보호	출산휴가제도, 육아휴직제도 활용 여부 및 장애요인
	임신 및 출산 시 어려움
	모성보호제도의 적극적 활용을 위해 필요한 사항
일·가정 양립	가사, 자녀양육의 어려움
	일·가정 양립을 위해 필요한 사항
경력개발	여성으로서 느끼는 경력개발의 한계
	인적 네트워크 형성의 어려움

면접조사결과는 크게 △고용상 성차별과 남성중심적 조직 문화 △장시간 근로로 대표되는 근로환경 △산전후휴가 등 모성보호제도의 활용 △일·가족 양립의 어려움 △경력 개발과 전망 모색 △문제 개선의 방향과 과제로 나누어 분석하였고, 마지막에 전체 조사 결과를 종합하여 시사점을 정리하였다.

나. 조사 결과

1) 인사관리: 성차별적 고용과 남성중심 문화

앞서 진행한 설문조사에 따르면 여성 변호사들은 채용과 승진·진급 기회에서 남성보다 불리하다는 응답이 가장 높았고, 급여나 교육·연수 기회에서 차별은 많지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 면접조사²⁾에서도 동일하게 확인되었다. 여성 변호사들은 입직이 가장 어렵고, 로펌에서 파트너 변호사로 진급하거나 조직 내 승진에서 여성의 기여가 제대로 인정받는 경우가 드물다고 답했다. 결혼, 임신·출산, 양육은 여성의 기회를 제한하는 가장 중요한 요인이지만, 의뢰인의 편견을 빌어 무조건 남성을 선호하는 경우도 많이 경험하고 있었다. 또 로펌에서는 의뢰인과의 관계, 수입 능력이 가장 우선적인 평가 기준이라는 점이 결과적으로 여성의 상향 이동을 제약하는 요인으로 지적됐다.

가) 채용 시 차별

인사 관리나 고용상 차별 경험에 대한 질문에, 참여한 여성 변호사들은 입사하는 단계가 가장 힘들었다고 입을 모았다. 대형로펌, 중소형로펌, 공공기관이나 민간기업 모두에서 전반적으로 여성의 취업 기회가 제한되어 있다는 것이다. 남성만 구직 대상으로 한 공고, ‘군필자 우대’ 등 남성 우대 조건을 내건 공고 등 노골적으로 남성 변호사를 선호하는 조직들도 있었고, (사례3-4)은 공공기관에서도 “남자가 좋다”는 이유로 비슷하거나 더 점수가 높은 여성 변호사보다 남성을 우선 채용한 차별 사례를 직접 목격한 적도 있다고 말했다.

2) 아래 실시한 면접조사분석은 조사참여자의 실제적인 진술을 항목마다 분류하여 작성되었으며, 일부 표현은 진의에 맞게 수정되었음을 밝힌다.

일단 (연수원) 구직 공모 자체도 남자 1명 뽑는다, 이런 공고도 되게 많이 올라왔었고. (사례 3-1, 민간기업, 1년 미만)

최근에도 메이저, 이미 알려질 만큼 알려진 기업인데, ****(기업명)에서도 남자를 선호한다고 올려요. 남성 1명은 아닌데, 남성을 더 우대하는 조건이라고 괄호해가지고 들어가 있어요. 그래서 물어보면 ‘남성을 뽑는다고 합니다.’라고 대답을 해요. [중략] 군필자 뭐 이렇게 우대요. (사례3-5, 민간기업, 10년차)

저희는 그 남자 변호사님을 채용할 때, 인터뷰 진행할 때 같이 했는데 점수표에 따르면 여자 분하고 같거나 낮아요. 근데 ‘남자가 좋다’해서 채용에서의 차별이 있었어요. (사례3-4, 공공기관, 7년차)

참여자들은 이들 조직이 가족 역할과 책임에 따른 부담을 피하려는 경향을 여성 변호사 채용을 기피하는 가장 큰 이유로 들었다. 여성 변호사가 결혼·임신·출산을 하면 장시간 근무를 할 수 없을 것이라는 인식, 출산휴가 시 대체인력이나 급여에 대한 부담이 여성 변호사 채용을 꺼리게 하는 이유라는 것이다. 20대 후반에서 30대 초반 사이의 여성 변호사들이 가장 늦게 취업하는 경향이 있다는 것은 이러한 현실을 확인시켜 주는 것이라 할 수 있다.

제가 느끼기에는 여자 변호사들이 입사하는 단계가 제일 힘든 거 같아요. 처음 연수원 수료한 직후에 입사과정에서 여자 변호사들은 결혼을 할 거라는 거, 약혼을 했거나, 아이가 있을 거라는 거, 이미 있거나, 그런 사유로 인해서, 임신 출산 결혼 이런 사유로 인해서 근로하는데 야근도 많이 못할 거고, 주말 일도 잘 못할 거고, 이럴 거다라는 선입견들이 있어서, 특히 또 출산은 유급으로 휴가를 주고 해야 하니까, 그런 부분에 대한 부담 때문인지, 입사단계에서 아예 뽑지를 않으려는, 그게 제일, 취업단계가 제일 힘들었던 거 같아요. (사례2-2, 중소형로펌, 3년차)

제 나이포레가 가장 그 때가 제 나이가 만29~30, 그 포레 애들이 가장 취업이 늦었어요. (사례3-3, 공공기관, 4년차)

네 저희 때부터 그랬어요. 취업전선에서 20대 후반에서 30대 초반을 제일 기피한다면서요. 왜냐면 애를 낳고 결혼할 나이라고, 그때부터 그랬어요. (사례3-5, 민간기업, 10년차)

자녀가 있는 여성 변호사는 구직 과정에서 배제될 가능성이 더 높다. 중소형로펌에 다닐 때 이력서를 관리했던 (사례3-2)는 “이제 결혼 막하고 애기 있는 사람들”은 일을 시키기 어렵게 때문에 제외하라는 지시를 받은 적이 있으

며, “아이 있는 변호사를 배제했던 거는 확실했던 것 같다”고 말했다. 심지어 채용을 하기로 했었는데 결혼 예정이라는 것을 알고 채용을 무산시킨 사례도 굉장히 많다고 한다(사례2-1).

이로 인해 여성 변호사들은 채용 과정에서 조직 특성과 무관하게 연애 관계, 결혼과 자녀 계획에 관한 질문을 거의 예외 없이 받았다고 답했다(사례1-4, 2-1, 2-2, 2-4, 3-1, 3-2, 3-3, 3-4, 3-5). “남자 친구 있냐”, “남자친구는 무슨 일 하나”, “결혼은 언제 할 거냐”, “아이는 언제 낳을 거냐” 등 생애 단계에 따른 일련의 질문이 이어지는가 하면, “일과 가정을 양립할 수 없는 상황이 온다면 어떻게 대처하겠느냐”, “일이 너무 바빠서 집에 못 들어가면 어떻게 할 것이냐”는 질문을 하는 경우도 있었다고 한다. 이는 채용이 될 경우 가정보다 일을 우선시해야 한다는 일종의 다짐을 받아내고 헌신을 유도하는 것이라 할 수 있다. 면접장에 선 구직자들은 이러한 질문에 소신껏 의견을 피력하기 어렵고 “열심히 하겠다”고 ‘약속’하지 않을 수 없기 때문이다.

면접할 때도 사실 직접적으로 물어 본 것은, 제가 여자 변호사여서 그런 질문한 것인지, 아니면 다른 남자 변호사에게도 질문한 건지 모르겠는데, 만약에 일과 가정을 양립할 수 없는 상황이 온다면 어떻게 대처하겠느냐? 물어보시더라고요. 그때는 면접을 하는 과정이었기 때문에 나는 본능적으로, 자신 있게 ‘일이 우선입니다.’ 이렇게 까지는 말은 안 했지만, ‘저는 평소에 가족들에게 잘 한다면, 그러한 불가피한 상황이 온다면 가족들이 이해해 줄 것이다.’ 답을 했는데, 그런 질문들을 하더라고요. <사례1-4, 대형로펌, 5년차>

지금 결혼했으니까 그럼 아이는 언제 낳을 거냐고, 가사와 일을 병행할 수 있겠느냐고 이걸 물어봤었어요. 일이 너무 바빠서 집에 못 들어가면? 이런 얘기도 했었어요. 그런 식으로 물어봐서 ‘열심히 하겠다’라고 당연히 그랬죠. <사례3-3, 정부부처, 4년차>

작은 사무실이었어요. 당시에는 남자친구랑 헤어진 상태여서 ‘남자친구가 없고 결혼생각이 없다’라고 했고, 그것 때문인지는 모르지만 붙었어요. 물론 그 이후에 남자친구랑 잘 돼서 결혼을 했는데, 근데 이번에 들어갈 때도 저는 저희 회사 1호 변호사예요. 그 전에 변호사가 없었고, 제 생각에는 일반 직원 채용이랑 유사하게 뽑으셨을 것 같아요. 아무래도 결혼한 상태인 걸 아시니까 아이는 언제 계획 하나, 거기에 대해서 심리적으로 불안감을 갖게 되긴 하지만 안 갖겠다고 할 수는 없잖아요. 그래서 ‘천천히 가질 생각이야’라고 말씀을 드렸고 그게 좌우가 된 건지는 모르겠지만 면접에서 저랑 남자 변호사님이란 둘이 봤는데, 제가 붙었어요. 그게 꼭 그렇지만은 않지 않을까라는 생각도 들고요. <사례3-2, 공공기관, 4년차>

이 외에도 면접 중 키, 체중 등 신체적 조건에 대해 언급하는 성차별을 경험한 참여자도 있었다. 사내변호사인 (사례3-1)은 현재 다니고 있는 기업에 취업할 때 사생활에 관한 질문 뿐 아니라, ‘키가 몇이냐’, ‘살을 빼면 더 예뻐지겠다’는 식의 언급을 들은 적이 있었다고 한다.

면접에 대해 할 말이 많기는 한데, 그런 경우도 있었어요. 제 동기들 같은 경우는 결혼 언제 할 거냐, 남자친구 있냐는 질문을 필수적으로 많이 들었고요. 당연히 그 질문 받은 동기들이 되게 많더라고요. 그리고 저 같은 경우는 어떤 말을 들었냐면, ‘키가 몇이냐는 건 괜찮았어요. 근데 ‘조금만 더 빼면 더 예뻐지겠다’ 그래서 충격을 많이 받았는데 그 앞에서는 웃었지만 합격도 했었어요. (사례3-1, 민간기업, 1년 미만)

나) 업무의 성별 분리

조직에서 경험한 업무상 성차별로, 다른 그룹과 달리 [그룹 2] 참여자들은 업무의 성별 분리를 꼽았다. 업무분야가 전문화 된 팀 체계로 분화되어 있는 대형로펌과 달리 중소형로펌에서는 여성 변호사들에게 가사사건이 주로 배정되는 등 업무상의 성별 구분 관행이 존재한다는 것이다. 이는 비중 있는 사건의 경우 의뢰인이 남성 변호사를 더 믿음직스러워 한다는 성별 편견에 의해 정당화되고 있다. 이러한 관행은 아래 (사례2-2)의 얘기처럼 여성 변호사들이 다양한 사건 경험을 통해 성장할 수 있는 기회를 제한한다는 점에서 문제라 할 수 있다.

(여자는) 저만 하나 있었는데, 그냥 여자니까 일단 가사사건 다 주고요. 그 다음에 굵직굵직한 거는 남성변호사를 잘 줘요. 의뢰인들이 남자를 더 안심해하기는 해요. (사례2-4, 중소형로펌, 5년차)

다른 친구들 얘기를 들어보면, 확실히 여자 변호사들한테는 가사사건이 많이 몰린다는가, 아까 전에 말씀하신 것처럼, 조금 굵직굵직한 사건 IQ: 그러니까 성장할 수 있는 기회 자체를! 네, 그런 사건들을 맡는 거는 쉽지 않은 거 같아요. (사례2-2, 중소형로펌, 3년차)

여성 변호사들이 편향된 업무를 맡게 되는 것은 접대를 통해 의뢰인과 긴밀한 관계를 형성하고 이를 바탕으로 사건을 수임하는 로펌의 영업 관행과 관련이 있다. 가사사건 등 여성에게 배정되는 사건의 종류는 이러한 방식의 영업

을 통해 수입하는 것과는 거리가 멀다. 여성 변호사들은 이러한 영업 방식을 적극적으로 활용하기 어렵고 의뢰인과 네트워크에서 중심적인 역할을 맡지 못하기 때문에, 의뢰인 관리가 많이 필요하지 않은 일을 주로 배정받게 되는 것이다. 한 중소형로펌에서 6년간 일해 온 (사례2-3)은 그로 인해 자신만의 업무 분야와 방식을 개발하기 힘들었다고 말한다.

아직 지금까지 뭐가 있는지 발견하지 못해서, 저는 이제 약간 업무를 여자 변호사만 한다라고 하는 업무만 하고 싶지는 않거든요. 우리가 하다보면 지쳐가지고 가사 쪽으로, 한쪽으로 몰려서 이런 쪽은 굳이 (의뢰인에 대한) 접대가 아니어도, 다른 영업 방법이 아니어도 깔끔하게 할 수 있는 일로 한정을 시키다 보면 한정된 일만 하게 되잖아요. 형사사건도 많이 못하게 되고요. 근데 그것이 아닌 다른 일을 해야 될 때 내가 뭘 어떻게 해야 되는지에 대해서는, 저는 아직 경력이 짧아서 항상 의문이에요. (사례2-3, 중소형로펌, 6년차)

사내변호사의 경우에도 기업 내부에 존재하는 권력관계로 인해 여성 변호사, 신입 변호사들이 주요 사건을 처리하는 업무에서 배제됨으로써 조직에 대한 기여도를 쌓기 어려운 상황이 발생한다. 기존의 남성 중심적 네트워크에 포함되지 못한 여성들은 아래 (사례3-5)와 같이 사내에서 자원을 배분받지 못하는 상황을 경험하게 된다.

인기 있는 게 있어요. 똑같이 사내일이라고 해도요. 재미가 있고 신나는 일이 있잖아요. 그런 재미있는 일들은 오히려 비변호사들이 법률 팀에 와서 다 하고 있어요. (중략) 해외 무슨 법인들이, 지점들, 감사로 가는 일도 비변호사에게 맡겨져요. (사례3-5, 민간기업, 10년차)

이처럼 술자리, 골프 등을 매개로 형성되는 의뢰인과의 관계, 조직 내외부의 남성중심적 네트워크는 여성 변호사들의 업무 경험을 특정 영역에 제한할 뿐만 아니라, 승진이나 사업적 성공을 가로막는 요인이 된다.

다) 승진·진급에서의 배제와 남성중심적 문화

승진이나 진급에서 어떤 성차별이 있는지 묻는 질문에 여러 참여자들은 여성이 조직의 상부에 진출하기 어려운 구조적 원인과 문화를 지적했다.

조직 특성에 따른 차이가 있지만 대형로펌의 경우 아직까지 파트너

(partner) 변호사 중에 여성 비율은 높지 않다. 2010년 조선일보가 변호사 수 기준으로 상위 로펌 6곳의 파트너 512명을 분석한 기사에 따르면 이 중 여성 파트너는 23명에 불과했다. 여성 파트너 변호사가 가장 많은 로펌의 여성 비율이 10% 정도이며 가장 적은 곳은 0.8%에 그쳤다.³⁾ 로펌마다 어소시에이트(associate)⁴⁾에서 파트너로 진급하는 방식이 달라 연차에 따라 자동으로 파트너로 승급하는 곳도 있지만, 로펌의 수익을 분배받는 임원격의 파트너, 이른바 이쿼티 파트너(equity partner)는 대체로 수입 역량, 즉 영업 측면의 기여도에 따라 결정된다고 한다.

문제는 파트너 진급에 필요한 9-10년 정도의 연차를 채우는 것도, 영업 능력을 인정받아 임원급 파트너가 되는 것도 여성 변호사들에게는 쉽지 않다는 점이다. 9년차로 올해 파트너가 되는 기수인 (사례1-5)는 “큰 로펌에 9년차까지 여성 변호사가 있기가 쉽지 않다”고 말한다. 장시간 근로로 많은 업무를 소화해내지 않으면 안 되는 로펌에서 자녀를 기르는 여성 변호사들은 “육아와 살림을 다 포기해야지만” 간신히 버틸 수 있기 때문이라고 말한다. (사례1-3)은 대형로펌에서 여성이 파트너로 진급하느냐 마느냐는 결국 “결혼 출산 육아에서 판가름”난다고 진단했다.

파트너 진급을 좌우하는 기여도 평가에서는 대체로 일을 잘 수행하는 능력보다 의뢰인을 접대하고 긴밀한 인적 관계를 유지하는 능력이 우선시 된다. 아무리 일을 열심히 해도 업무 능력만으로 성공하는 경우는 “극소수”에 불과할 정도로, 접대를 통한 의뢰인 관리는 변호사로서의 성공을 결정적으로 좌우하는 요소다. 로펌의 수익과 변호사 개인의 성공을 좌우하는 인적 관계는 그 자체로 남성 중심적 관계 맺기에 기초하고 있어 여성 변호사들은 자연스럽게 도태되기 쉽다. 로펌의 운영이 남성 중심 문화에 기초하고 있다는 것은 여성 변호사를 직업적 성공이 절실하지 않은 부차적 생계부양자로 보는 인식에서도 나타난다. 남성들은 장시간 근로와 의뢰인 접대로 건강을 해치면서도 로펌에서 살아남기 위해 애쓰는 것을 이른바 ‘남성-가장’ 서사에 의해 스스로 정당화하고 있기 때문에, 이 서사를 공유할 수 없는 여성 변호사들은 로펌에 “취미

3) 조선일보, <로펌 인사이드: 경기도 서울대 나온 46.8세의 남자>, 2010.8.29.일자.

4) 로펌에 들어가서 파트너 변호사가 되기까지 파트너 변호사의 지휘 아래 일을 처리하는 신입 변호사를 일컬음. 이하 본문의 인용문에는 변호사들이 이를 줄여 말하는 “어쑈”라는 용어를 그대로 표현한다.

로 다니는 것”으로 여겨진다.

여자 변호사들은 남편들이 있으니까 취미로 다니는 것이 아니냐, 이런 분위기로 연결하는 거
쥬. (중략) 놀리듯이. (사례1-2, 대형로펌, 8년차)

한편 민간기업이나 공공기관에 취업한 여성 변호사들은 수입 능력에 따른 내부 경쟁이 아니라 해당 조직의 일반적인 규칙에 따라 승진이 이루어지기 때문에 여성이라는 이유로 배제되거나 차별을 받은 경험이 덜 한 편이었다. 이는 민간기업이나 공공기관이 변호사를 직접 채용하는 경우가 비교적 최근의 일이기 때문에 참여자들 중에서 조직 내 의사결정에 주요하게 영향을 미칠 정도로 경력을 쌓은 사례가 없고 아직까지 여성 변호사로서 그러한 위치에 오른 경우가 많지 않기 때문이기도 하다.

그러나 이들 조직에서 여성 인력의 비중과 지위, 그와 연관된 고유한 조직 문화는 여성 변호사의 근로환경을 좌우하는데 서로 다른 영향을 준다. 여성 근로자가 많고 휴가 사용이 자유로운 공무원 조직에 취업한 여성 변호사의 경우 별다른 차별을 느끼지 못하는 반면(사례3-3), 남성 중심적 문화와 관행이 공고한 기업에서는 여성 변호사가 전문·관리직으로 취업한다 하더라도 고충을 겪을 수밖에 없다(사례3-5, 3-6). 특히 고위 관리직에 진출한 여성이 거의 없거나 여성 채용 자체가 많지 않은 민간기업의 경우, 출신학교, 군대, 지역 등을 매개로 형성된 남성들 간의 네트워크가 기업의 여러 의사결정을 좌우하기 때문에 여성 변호사들이 중심적인 지위를 확보하기 어렵다. 올해 초 남성 다수 직종의 기업에 취업한 (사례3-6)은 자신이 같은 학교 출신인 임원의 강력한 의지에 따라 채용되었다는 사실을 취업 후 먼저 입사한 남성 변호사를 통해 알게 되었다고 한다. 그들 역시 학연과 출신 배경에 따라 채용된 것으로, 전문직이라 하더라도 이러한 인맥 중심의 인사 관행으로부터 자유롭지 못하다는 것을 보여준다. 또한 이 회사는 임원진은 물론 정규직으로 채용된 여성조차 드문 곳이어서 (사례3-6)은 회사 최초로 입사한 여성 과장이다.

회사 전체를 다니면서 인사를 하잖아요. 임원들한테 인사를 하는데 여성을 찾아볼 수가 없어요. (중략) 그리고 아무도 육아휴직, 생리휴가를 쓴 예가 없으니까, 그에 대한 인식자체가 없는 것 같아요. (사례3-6, 민간기업, 1년 미만)

때문에 남성 직원들도 전문직 여성을 ‘직장 동료’로 대하는 것을 불편해 하며 그 중에는 20년 간 회사를 다니면서 여성 부하직원과 처음으로 일을 해보게 되었다는 사람도 있었다고 한다. (사례3-6)은 욕설과 거친 언어를 사용하는 등 일상적인 남성 중심 문화에 적응하는데 어려움을 겪으며 가끔 문제제기도 하지만, “어느 정도 정색을 해야 분위기가 좀 고쳐질지 아니면 그냥 파묻혀 가야될지” 끊임없이 고민하지 않을 수 없다며 소수로서의 고충을 털어 놓았다.

2) 근로환경: 쉼 없는 업무

가) 굳어진 장시간 근로 관행

규모와 상관없이 로펌에 근무한다는 것은 정상적인 일상생활을 영위하기 어려울 정도로 장시간 근로에 매진해야 한다는 것을 의미한다. 설문조사 결과에서도 나타났듯이 주당 60~80시간에 이르는 근무시간은 로펌 근로환경의 기본적인 전제라 할 수 있다. 개인 사정으로 현재 파트타임으로 일하고 있는 (사례1-2)의 근무시간이 오전 9시부터 오후 5시인데, 이 조건이 대단한 “특혜”를 받은 것처럼 여겨진다는 것은 로펌의 현실을 단적으로 보여준다.

주말이나 휴일을 포함하여 최소한의 휴식시간도 없이, 점심과 저녁 식사도 30분 안에 해결하며 거의 모든 일과를 업무에 할애했다는 (사례2-4)와 (사례2-1)의 경험은 그리 특수한 사례가 아니다. 이직은 지나치게 강도 높은 업무 부담을 피하는 하나의 방법이지만, 그렇다고 여건이 훨씬 나은 곳을 찾기 어려울 만큼 장시간 근로는 업계에 만연해 있다.

(중소형로펌에서) 제가 한 5개월 정도 일을 했는데, 새벽 3~4시에 가는 게 빨리 가는 거예요. 일 많으니까 또 8시에 다시 나가야 되잖아요. 아파서 주말에 딱 하루 쉬어봤어요. 미친 듯이 일을 막 주는데 그것도 형사사건이 많다보니까 빨리빨리 돌아가거든요. [중략] 부모님이 웬만하면 열심히 하라는 분인데, 나오라고, 거기는 착취라고. 나와서 제가 변호를 다 지워버린 에피소드가 있었는데. 진짜 이렇게 일하고 이 돈을 받나 싶을 정도로 울컥하더라고요. (사례2-4, 중소형로펌, 5년차)

제가 두 달을 못 버티고 이직을 했는데, 거기서는 보통 10시쯤에 퇴근했어요. 점심과 저녁을 회사에서 줘요. 거의 보통 10분간 점심과 저녁을 먹고 나머지 거의 풀로 일해요. 퇴근시간이

10시였는데, 거기에서 저는 변리사들과 같이 일을 했거든요. 근데 변리사들은 거의 매일 밤 새다시피 해서 제가 그렇게 일하는 거에 대해서 불만을 거의 가질 수도 없는 그런 상황이었어요. 그리고 나서 이직한 회사도 일이 많았어요. 저 같은 경우에는 점심, 저녁을 따로 나가서 안 먹고 일하면 보통 8시, 9시, 그리고 이제 한 달에 한두 번 정도 주말에 나와서 일했어요. 그리고 일이 많으면 10시쯤에 퇴근하고 거의 그랬던 것 같아요. (사례2-1, 중소형로펌, 3년차)

장시간 근로는 변호사의 고유한 업무 특성 때문에 불가피한 측면도 있다. 자신이 맡은 사건은 자신의 책임 하에 처리되어야 하고 다른 사람과 공유하기 어렵다는 점, 의뢰인의 주문에 따라 일 처리 시간이 결정되는 업무의 특성 등이 여기에 해당된다.

그런데 (장시간 근로를) 할 수 밖에 없어요. 왜냐하면 변호사는 1인 사업자랑 다름없어서 내가 하는 일을 남하게 맡기기 어렵고 대부분 큰 일이 아니면 자기가 맡은 일은 자기 책임 하에 해야 되는 거예요. 일이라는 것이 두뇌를 많이 쓰고 계속해서 집중을 해야 하기 때문에 장시간 노동을 또 할 수밖에 없고, 시간의 여유가 없거든요. 예를 들면 특히 자문 업무 같은 경우는 정말 심한 경우는 5시에 보내 놓고, 오늘 중에 주세요. 그러면 7시간 내에 그것을 처리해야 되고, 또 급하다고 1시간 내. 이런 고객들이 쌓이기 시작하면 정말 어쩔 수 없이 장시간 근로로 이어질 수밖에 없어요. (사례1-3, 대형로펌, 6년차)

또 (사례1-3)은 로펌이 소속 변호사가 공동으로 수익을 창출하고 각자 분배하는 구조이기 때문에 적정 근로는 “이상적”일 뿐 고임금을 포기하지 않는 한 장시간 근로는 불가피하다는 의견을 피력하기도 했다. 변호사가 받는 고임금은 장시간 근로에 대한 보상이라는 것이다.

그러나 근로시간이 반드시 업무량과 비례하는 것은 아니며 고임금의 필수요건이라고 볼 수 없다. 오히려 장시간 근로는 로펌 업계에 뿌리 깊게 정착되어 있는 문화적 규범에 더 가깝다. 업계에서 “독하게” 일하는 것은 일종의 직업 윤리로 간주되어 일찍 퇴근하는 것은 “능력 없음”의 징표가 된다. 불가피한 개인 사정이 있더라도 조기 퇴근은 용납되지 않는다는 규범은 과거의 경험담 등을 통해 선임 변호사로부터 후배 변호사들에게 강제된다.

12시 이전에 퇴근하면 조퇴라고. 능력 없다 이런 식으로 평가하고. (사례1-4, 대형로펌, 5년차)

어떤 여성 변호사님은, 집안에 우환이 있어 퇴근했는데 10시쯤 문을 열어 보니까 문을 닫고서 일하는 척 하고 집에 갔더라는 거예요. 문 닫고 일하는 척 하면서 10시에 집을 갔더라. 그것을 가지고 비난하니 후배들 입장에서는 당연히 그렇게 퇴근을 하는 것에 죄책감을 느끼고 못 하게 되는 거죠. (사례1-1, 중소형로펌, 2년차)

그러니까 (로펌이) 빨리 고도성장을 했던 게 IMF때거든요. 그때는 정말 국내 로펌들이 다 커졌죠. 다들 법정관리하면서, 300시간 400시간 하신 분도 있고, 그 때는 야전침대 놓고서 잘 수밖에 없었던 물리적인 사건들이 폭주를 할 때니까요. 그런 얘기들을 하면서 은근히 압력주시고(중략) 그래서 토, 일요일에도 말을 안 해도 하루 정도는 알아서 나오는 거예요. 직원들이 불이 켜있나 꺼져있나 보면서 돌거든요. (사례3-5, 민간기업, 10년차)

또한 대형로펌에서 어소시에이트 변호사들은 청구 대상 시간(billable hour)을 일정량 이상 채울 것을 요구받는데, 로펌은 소속 변호사들이 각각 얼마의 시간을 어떻게 보내고 있는지를 서로 공유시킴으로써 장시간 근무를 경쟁적으로 조장하기도 한다. (사례3-5)는 1년차에 대형로펌에 근무하던 당시 이러한 조치가 상당한 압박감을 주었다고 말했다. 신입 변호사들에게 장시간 근무는 변호사로서 성공하기 위해 거쳐야 하는 하나의 “트레이닝”으로 여겨지는 것이다.

매 주마다 아침 회의를 하는 거예요. 팀 회의를 하는데 타임슈트라고 해요. 이렇게 막대그래프로 나와요, 팀원별로 아침에 그거를 회의를 하면서 다 돌려요. 이 팀에 있는 사람이 얼마나 일했고, 사건 건수까지요. 그게 사실은 로펌이 운영되는 방식이고요. 그렇게까지 하지 않는 로펌도 있는데 저는 하드 트레이닝을 받았다고 할까요. (사례3-5, 민간기업, 10년차)

업무 자체가 긴박하지 않더라도 대표나 선임자가 좌우하는 조직 내 분위기에 따라 장시간 근무를 하지 않을 수 없는 상황도 많다. 심한 경우 사무실에 있는 시간이 얼마나 되는지, 주말에도 출근을 했는지를 감시하고 장시간 근무를 직접 나서서 독려하는 로펌 대표들도 적지 않고, 선임자의 “눈치가 보여” 일이 없어도 퇴근을 하지 못하는 경우도 많다는 것이다.

2달 정도 일을 했는데, 그 때는 2달 동안 하루 딱 쉬어 봤고요. 주말에 그것도 아파서 하루 쉬어 보고, 막차 시간을 넘겨서 항상 대중교통을 타고 집에 들어가 본적이 없어요. 항상 택시를 타고 집에 들어갔는데, 12시에서 1시 거의 매일 그랬고, 주말에도 매일 출근했는데, 대표가

그걸 원하세요. 주말에도 출근을 했는지 안했는지 확인을 했어요. 그래서 그만뒀고, 그 사무실은 그 뒤에 계속 그런 식으로 해서 남자 변호사들, 여자 변호사들 오래 버티는 변호사들이 별로 없었어요. 보통 3개월이 최고였어요. <사례2-1, 중소형로펌, 3년차>

제 후배는 아무리 자기가 일을 빨리 마쳤어도 집안에 아무리 중요한 행사가 있어도 평일에 10시, 11시 이전에 아예 퇴근을 못하는 거예요. 그래서 평일 저녁에는 개인 약속을 잡는다가 하는 게 불가능하고, 그것 때문에 한 2년 근무하면서 스트레스를 받다가 최근에 나왔죠. 그런 식으로 오ner가 어떤 눈치를 주고 분위기를 형성하느냐에 따라서 퇴근시간은 상당히 좌우가 되는 것 같아요. <사례2-2, 중소형로펌, 3년차>

진짜 제가 1-2년차 때 너무 불안감이 있는 거예요. 집에 가서 쉬어도 쉬는 게 아니고 정말 잠도 항상 부족한데다가, 정말 잊히지가 않는 게 그 때가 결혼 3일 전인데, 새벽 2시 반 3시, 정말 결혼 준비를 못했어요. 우리 위에 계신 분이 뻔히 아는데도 내가 볼 때 별 것도 아닌 거 가지고 계속 붙잡고 있는 거예요. <사례3-5, 민간기업, 10년차>

이러한 사례는 매우 극단적인 경우이긴 하지만 로펌 내 장시간 근로가 조직문화의 일부임을 보여주며, 때문에 대표가 의지를 가지고 적정한 근무시간을 보장하는 것이 아예 불가능한 것은 아니다. 실제 위 사례와 상반된, (사례2-2)가 근무하는 로펌의 자유로운 근로환경은 출퇴근 시간을 강제하지 않는 리더의 의지에 따른 것이다. 다른 로펌보다 업무량이 크게 적지 않은데 이 로펌에는 정시 퇴근이나 주말을 가족과 함께 보내는 것이 ‘관행’으로 자리 잡고 있다.

저는 그(리더의 의지) 되게 중요하다고 생각해요. 저희 대표 변호사님은 자기 할 일만 끝내면 언제 퇴근을 하건 그런 건 마음대로 해도 상관없다 주의라서 [중략] 저희는 몇 시까지 꼭 남아 있어야 된다는 그런 것도 전혀 없고요. 서로 또 그런 분위기도 아니고요. 언제든지 6시에 갈 퇴근할 수도 있고요. 일이 많다 싶으면 뭐 11시, 12시까지 일을 하기도 하고, 주말에도 나와서 일을 할 수도 있는 거긴 하겠지만, 실제로 그렇게까지는 안하고요. <사례2-2, 중소형로펌, 3년차>

나) 불충분 · 불분명한 휴가

이처럼 최대한의 시간 동안 일에 전념하는 것이 미덕으로 여겨지는 로펌에서 휴가는 충분히 주어지지도, 명확하게 규정되어 있지도 않은 경우가 많다.

변호사의 업무 특성상 자기가 맡은 업무를 재량 하에 처리하면 휴가는 얼마든지 조정할 수 있다고 하지만, 일 중심성이 공고한 규범으로 자리 잡고 있는

로펌에서 휴가는 개인생활을 일보다 중심에 두는 징표로 여겨져 사실상 금기시 된다. 이러한 문화에서 연차 등 휴가일수를 규정으로 정하지 않는 것은 최소한의 휴가도 “눈치를 보면서” 사용하게 만드는 원인을 제공한다. “휴가를 쓰겠다고 말을 할 수 없는 분위기” 때문에 아래 (사례3-5)처럼 암 수술을 받을 때도 회사에 숨기면서 건강을 해치는 극단적인 사건이 발생하기도 한다.

어떤 파트너 변호사한테 물어봐도 변호사가 무슨 휴가를 정해놓고 가냐고 필요하면 가는 거지 라고 해요. 그런데 필요하면 갈 수가 없죠. 일이 계속 쌓이는데, 10일이면 10일, 20일이면 20일 딱 정해 줘야 해요. 그래서 1년에 5일 쓰는 것도 눈치 보면서 써요. (사례1-3, 대형로펌, 6년차)

제가 암으로 수술을 받았었어요. 애기를 가졌는데, 자궁에 혹이 있었어요. 자궁 내로 대장이랑 유착까지 됐던 거예요. 출산휴가 3개월 쓰고 나서 또 수술 한다고 할 수가 없었어요. 그래서 몰래 받았어요. 추석 연휴기간에요. 근데 열어보니까 그렇게 유착이 너무 심해서 한 4시간 걸리는 수술을 받았거든요. 그리고 그걸 더 엑스트라로 휴가를 신청을 하지 않았기 때문에 [중략] 거기다 봉대를 감고서 일을 앉아가지고 하고서 집에 가보면 여기 피가 이렇게 나와 있어요. [중략] 정말 이렇게까지 진짜 해야 되나 이런 생각도 많이 들고 해서 되게 서글프고, 일하면서 막 울었어요, 너무 슬퍼서요. (사례3-5, 민간기업, 10년차)

따라서 변호사들은 불가피한 정당성이 부여되는 기간, 매년 7-8월 법원이 휴정하는 시기에 맞추어 일주일에서 열흘 정도 휴가를 사용하는 경우가 가장 많다고 한다.

법원이 휴정하는 7월 마지막 주랑 8월 첫째 주 이렇게 2주 쉬는 그 시기에 맞춰서, 같이 쉬죠. (사례2-1, 중소형로펌, 3년차)

저희도 7, 8월 중에 법원이 휴정하는 그 시기쯤 해서 일주일요. 근데 일주일이라는 사실은 토요일 일요일 꺼서 얘기하는 거라서 정확하게는 평일 5일을 얘기하는 거죠. 거의 모든 사무실이 비슷한 거 같더라고요. (사례2-2, 중소형로펌, 3년차)

한편 근로시간과 휴일·휴가는 민간기업이나 공공기관에 취업한 변호사들과 로펌 변호사들의 근로환경에서 가장 큰 차이가 나타나는 부분이다.

[그룹 3]의 사내변호사들은 모두 특별한 업무가 주어졌을 때를 제외하고 초

과근무나 휴일근무를 하는 경우는 없으며, 휴가도 자유롭게 사용하는 편이라고 답했다. 회사 취업규칙이나 공무원 복무규정을 동일하게 적용을 받기 때문인데, 오히려 같은 조직 내 일반 직원들보다 근로시간이 짧고 시간 사용도 자유로운 편이라고 답한 사례도 있었다.

저는 공공기관의 특성일 수 있는데 다른 일반 직원 분들은 일찍 출근하시는 편이고 야근도 많이 하시는데, 저는 9시 출근해서 6시 좀 넘어서 퇴근하고 휴일근무도 한 적이 없어요. 제가 도와드리려고 간 적은 있는데 제가 일이 너무 많아서 치여서 간 적은 없는 거 같아요. 휴가도 저희는 채용규칙에, 1년 미만자는 한 달 일해야 1일 휴가가 되거든요. 그래서 저도 근무근속, 1달 일해서 하루를 휴가로 사용하고, 병조휴가도 자유로워서 어제까지도 시택에 누가 돌아가셔서 3일 휴가를 자유롭게 사용했고, 오히려 여성분들은 아이, 육아 때문에 조금 늦게 출근하거나 일찍 퇴근하는 게 용인이 되고, 매주 목요일에는 가정의 날이고 해서 5시 50분이면 퇴근하라고 공지해요. 6시 정확히 퇴근하라고요, 그런 거는 좋은 거 같습니다. <사례3-2, 공공기관, 4년차>

이미 정부조직과 일부 민간기업에서는 시차출근제 등 유연근무제를 시행하고 있어, 여성 변호사들도 이 제도를 활용하여 적절한 육아시간을 확보하거나 대학원에 다니며 수업을 듣기도 한다. 장시간 근로의 압박에서 벗어날 수 있다는 점은 사내변호사로 일하는 여성들에게 가장 큰 만족감을 주는 요소이다.

저희 회사는 (시차출근제를) 많이 써요. 나인 투 식스인데 10시에서 7시도 있고 실제 법무팀 내에서도 10시부터 7시 있고 8시부터 5시도 있고 해요. <사례3-1, 민간기업, 1년 미만>

저희도 공무원 복무 시차 출퇴근이나 근로시간 탄력제 [Q: 탄력제 있어요?] 네, 제가 그거 써서 학교를 다녔고요. 7시에 퇴근하는 날이 있고 하루는 5시에 퇴근해서 학교가고 자유롭게 쓸 수 있고요. 육아하시는 분들은 9시 반에 나오셔서 6시 반에 퇴근하고, 다른 공무원들도 많이 하시고, 저희는 수요일이 가족사랑의 날이어서 6시 퇴근해요. 그 날은 다들 그렇게 하시고요. 휴가도 마찬가지로 공무원 복무규정상 쓰고 있고요. 그거는 시스템 상으로 하는 거라서 어려움은 없어요. <사례3-3, 정부부처, 4년차>

3) 모성보호: 임신·출산에 적대적인 환경

면접에 참여한 여성 변호사 중 출산 경험이 있는 8명은 모두 적게는 2개월,

많은 여성 변호사들은 육아휴직을 포함하여 7개월까지 휴가·휴직을 사용한 적이 있다고 답했다. 그러나 임신·출산의 과정이 업무와 원만하게 조정되었던 것은 아니다. 무엇보다 산전후휴가를 사용할 수 있었던 요인으로, 이들은 조직 내 제도나 시스템보다 의식 있는 상급자의 배려가 결정적이었다고 말했다. 복귀 후 안정적인 지위가 보장되었던 것도 아니었다. 또한 자신이 아는 주변의 동료들 중에서 임신·출산 후 다니던 회사를 그만두거나 해고를 당하는 경우를 심심치 않게 보았다고 한다.

가) 임신·출산은 ‘이익의 손실’, 퇴직으로 이어져

임신·출산 경험에 관한 질문에 먼저 참여자들은 여성 변호사들이 임신이 잘 안 되고 유산도 빈번하다는 얘기부터 시작했다. 참여자들 중에도 유산을 한 적이 있거나 임신 초기 유산 위험이 있었던 사례가 있었다. 장시간 근로, 업무를 무엇보다 중심에 두는 생활 패턴은 모성 건강을 위협하며 심한 경우에는 업무 스케줄에 맞춰 생리를 조절하는 약을 복용하는 사례도 있다고 한다.

우리 여성 변호사들 중에 임신이 잘 안 되는 분이 많으세요. 늦게 되고, 제가 아는 분 중에도 병원 다니는 분들이 한두 분이 아닌데, 이것이 긴 근로시간하고도 연결이 되는 것 같아요. 스트레스를 많이 받고, 그렇게 해서 생겨도 아까 말씀하신 대로 임신했다는 말하기에도. (사례 1-2, 대형로펌, 8년차)

임신이 되면 그 때부터 어느 시점에 임신 사실을 회사에 알릴지, 산전후휴가는 어떻게 사용할지, 출산 후에도 계속 고용을 보장받을 수 있을지 등 일련의 고민이 시작된다. 휴가를 사용하는 게 꺼끄러운 분위기가 아니더라도 “회사에서 걱정하는 것이 눈에 보여” 임신 사실을 통보하는 것도 꺼리게 된다. 아직까지 많은 로펌에서 여성 변호사의 임신·출산은 회사의 이익에 저해되는 것으로 간주된다. 여성 변호사들도 자신의 공백으로 충당하지 못하는 수입을 다른 동료가 대신하거나 손실을 감내하게 하는 “폐를 끼친다”는 인식을 공유하고 있다. 그만큼 모성보호가 여성을 고용한 조직에 수반되는 당연한 책임이자 권리의 문제로 자리 잡지 못하고 있는 것이다.

임신하면서부터 계속 고민이에요. 어느 시점부터 임신했다고 얘기를 해야 하나? 출산휴가는 어떻게 가야하나? 육아휴직은 당연히 꿈도 못 꾸고요.

... 회사에서도 걱정하는 것이 눈에 보여요. 제가 빠지면 제가 가지고 있는 일을 어떻게 배분을 해서 해줘야 할지 부담 느끼는 것이 느껴지니까 임신했다는 말하는 것 자체도 미안하고 꺼려지고. <사례1-3, 대형로펌, 6년차>

저희 로펌은 굉장히 자유스러운 편이에요. 파트너랑 어쏘랑 격이 별로 없고 굉장히 좋은 분들이라, 저 애를 갖겠습니다. 그 때는 약간 어 그래라, 그랬는데, 진짜 애를 금방 가지니까 깜짝 놀라는 거예요. 그니까 그런 경험이 없는 거예요. [중략] 이제 막상 출산휴가 때가 되니까 걱정이 되시는 거지, 아 이거 어떡하지, 좀 미안하죠, 변호사라는 업무의 난점이 즉시 대체가 능한 일이 아니기 때문에 다른 사람이 이걸 해줘야 되는데, 인수인계를 한다 하더라도 남아있는 사람들도 원래 일이 많은데, 제 사건까지 넘겨야 되니까, 미안함 이런 게 제일 크죠. <사례 2-5, 중소형로펌, 3년차>

이처럼 임신·출산을 ‘손실’로 여기는 분위기에서 임신한 여성 변호사들이 직간접적으로 퇴직 압력을 받는 것은 매우 흔한 사례라고 한다. 실제로 <사례 1-1>은 얼마 전 임신 2개월 차에 임신 사실을 알렸다가 업무량을 늘릴 수 없으니 1년 간 무급 휴직을 하라는 권고를 받았다.

얼마 전에 임신을 했거든요. 임신 초기에 빨리 회사에 알려달라고 되어 있어요. 그것이 원칙이니까. 그래서 얘기를 했어요. (했더니) 임신했으니까 좀 쉬지 그러냐고 얘기를 하시는 거예요. 옛날에 우리 회사에 있던 변호사들 중 출산하신 분이 아무도 안 계신대요. 그런 전례가 없어요. ‘임신 하셨던 분들이 임신 사실을 알고서 바로 그만뒀다’, ‘출산하고 나서 사내변호사로 옮기셨다’, ‘너도 그렇게 해야 하는 것이 아니냐, 애도 생각해야지.’ 하시는 거죠. <사례1-1, 중소형로펌, 2년차>

<사례1-1>과 마찬가지로 출산 경험이 있는 참여자들은 당시 소속되었던 로펌에서 전례 없는 사례가 된 경우가 많았다고 한다. 이는 여성 변호사 자체가 많지 않았기 때문이기도 하지만, 임신·출산과 동시에 퇴직을 하는 것이 자연스러운 관례로 여겨져 왔던 것이기도 하다. <사례2-2>는 로펌 대표의 충분한 배려에도 동료 변호사들의 출산 시기가 겹쳐 2개월만 휴가를 사용했지만, 이것도 “다른 동료에 비하면 많이 혜택을 받은 것”이라고 말했다. 주변의 여성 변호사들이 노골적인 퇴직 압력을 받거나 해고를 당하는 경우가 빈번했기 때

문이다. 이런 사정으로 인해 여성 변호사들은 최대한 결혼과 임신을 미루다가 출산을 하면 알아서 그만두고 얼마 간 아이를 키운 후 개업을 하는 경우가 많다고 한다.

네, 3개월 다 쉴 수 있었을 거 같아요. 그래서 그나마 많이 배려를 받은 셈이고요. 그 부분에 있어서는 다른 동료들에 비해서는 많이 혜택을 받은 거 같아요. 제가 임신했을 무렵에 저희 연수원 기수 동기들이 엄청 많이 임신을 했는데, 뭐 한 5~6개월쯤 됐을 때, 퇴사당하거나, 혹은 퇴사했다가 출산 후 다시 복귀하든가, 아님 그 기간동안 무급으로 휴직하든가 하는 경우도 있었고 (사례2-2, 중소형로펌, 3년차)

대형로펌도 “분위기 자체가 임신 출산할 수 있는 분위기가 아니”지만 중소형로펌의 여성 변호사들은 그보다 더 적대적인 환경에 놓여 있다고 [그룹 2] 참여자들은 입을 모았다. 중소형로펌은 (사례2-4)의 말대로 “오늘 내일 수입하는 사건에 내 자리가 달려 있는 상황”이다 보니 잠깐의 공백이 수입에 큰 차질을 빚을 수밖에 없다. 대체 인력 문제나 이후 어떻게 복귀할 지에 대해 회사보다 본인이 더 고민하고 대책을 강구하게 되는 것도 이 때문이다.

사례2-4: 근데 사실 대형로펌 같은 경우에는 시스템이 갖춰져서 출산했다고 해서 나간 경우를 못 봤어요

사례2-2: 요즘은 ... 대형로펌도 그렇지 않은 것 같더라고요. 후배들을 보면, 결혼도 미루고 출산도 미루고 모든 걸 미루고 있더라고요. 그리고 아예 ‘애기를 가지게 되면 나오겠다’ 이런 생각들을 갖고 있더라고요. 분위기 자체가 임신 출산할 수 있는 분위기가 아니어서.

여자 변호사님들 [중략] 중에 한 분이 임신을 했는데, 분위기가 무거웠어요. 자신이 출산한 무렵에 다른 사람이 들어가면 사무실에 다시 돌아갈 일이 없다는 거지요. 작은 로펌이라서요. (사례2-4, 중소형로펌, 5년차)

나) ‘배려’에 의한 휴가 사용, 육아휴직은 불가

이러한 환경에서 산전후휴가를 법적 기준에 따라 사용하는 사례는 흔치 않으며, 여러 가지 로펌 안팎의 조건이 맞아 떨어지는 경우에만 사용이 가능해진다. 그러나 이것도 산전후휴가에 해당되는 얘기일 뿐 육아휴직 사용은 시도조차 할 수 없다. 참여자들은 “그냥 자기가 스스로 모든 일을 그만두고 무급으

로 쉬는 거(사례2-2)”가 아닌 이상 “육아휴직을 했다는 말을 들어본 적이 없(사례2-3)”다고 말했다. 산전후휴가 3개월을 온전히 사용하는 것만으로도 벅차고, 휴가 후 복귀를 보장받기 위해 대체 인력 비용을 당사자가 직접 충당하는 경우도 있었다고 한다.

출산휴가 가는 것도 사실 3개월도 못 받는 사무실이 더 많아요. 출산휴가 3개월은 꼭 보장해 줘야 하는데. 육아휴직까지는 바라지 않고. 정말 변호사들 중에 1달도 채 못 쉬고 출근하는 변호사를 봤어요. 그 자리를 지키기 위해서. 아니면 다른 변호사를 대신 근무하게 하고 월급 주는 변호사도 봤어요. (사례1-3, 대형로펌, 6년차)

산전후휴가 사용 여부에 결정적인 영향을 미치는 것은 상급자나 파트너의 배려이다. 출산 예정인 여성의 업무를 언제부터 어떻게 조정할 것인지, 대체 인력을 활용하거나 인수인계를 어떻게 할 것인지 등 산전후휴가를 보장하기 위한 일련의 장치가 관행화·제도화 되어 있지 않기 때문이다. 이에 여성 변호사들은 파트너 변호사나, 대표가 모성보호의 필요성을 인식하고 휴가 예정자의 업무를 조정해 줄 경우에 무리 없이 휴가를 사용할 수 있는 것이다(사례1-5). 이것도 그나마 팀 내에서 휴가자의 업무를 어느 정도 뒷받침해 줄 수 있는 인력이 확보된 대형로펌이기 때문에 가능한 것이라 할 수 있다. 그렇지 않은 경우 휴가 사용은 전적으로 상급자의 ‘의지’에 좌우될 수밖에 없다. 법에 따라 모성보호 조치가 보장되는 것이 아니라 “파트너 개인의 배려 문제로 근로조건이 바뀌게(사례1-1)”되는 것이다.

제 상사분이 남자분이시지만 깨어있는 분이셔서, (중략) 여자 변호사들도 배려해 주셔야 한다고 말씀하시고, 원래 저희들이 출산휴가 다녀오면 3개월을 쓰는데, 제가 처음으로 둘째 낳을 때 되니까 나이도 많고 그래서 조금만 더 쉬었으면 좋겠다고, 제가 한 달만 더 쉬었으면 좋겠다고 의논을 드렸더니 상사 분께서는 걱정말고 다녀오라고 권장을 해 주셨고, 회사에서도 유급은 안 되고 필요하다고 하니 쉬라고 해서 처음으로 3개월 이상을 쉬는 사람이 됐어요. 3개월은 유급으로 하고, 한 달은 무급으로 해서 저는 연차휴가 붙여서 5개월 가까이 쉬었어요. (사례1-5, 대형로펌, 9년차)

그러나 둘째 자녀 출산 때도 산전후휴가를 신청하는 경우는 대형로펌에서도 드물다고 한다. 여성 변호사들은 스스로 “같은 조직 안에서 둘째까지는 좀

어렵겠다”고 판단해 둘째 자녀 출산을 기점으로 개업을 준비하거나, 휴가 대신 유학 기간(안식년)에 맞추어 둘째를 출산하는 경우가 많다고 한다.

제 주변에는 회사에 있으면서 출산휴가 3개월 다 보장받고 이제 첫 애는 그렇게 넘어갔는데 바로 둘째가 생기니까 개업을 하시더라고요. 네, 같은 조직 안에서 둘째까지는 좀 어렵겠다고 생각하신 거 같아요. (사례2-3, 중소형로펌, 6년차)

저희는 (출산휴가) 3개월은 다 (써요). 저희 회사 같은 경우에는 첫째 애까지는 이용하는 분위기이고, 첫째 애 낳고 3개월 이상 신청한 사람은 아직까지는 없는 것으로 알고 있고, 둘째를 낳는 것은 대부분 유학을 가시는 시점에 낳더라고요. [중략] 일단 회사가 크기 때문에 여자 변호사가 출산휴가를 가도 그 일이 여러 명의 변호사에게 분산이 되기 때문에 이제는 출산휴가를 가는 것 자체로 굉장히 시선을 나쁘게 주는 것 같지는 않은데 그런 전제는 있는 것 같아요. 출산휴가를 갈다 오면 일을 더 열심히 해야 된다고 하는. 3개월을 쉬었으니까. (사례1-4, 대형로펌, 5년차)

위 (사례1-4)는 복귀한 이후 이전보다 더 많은 양의 업무가 주어졌다고 한다. 조직에서 산전후휴가는 모성보호를 위한 조치가 아니라 ‘쉬는 것’, 회사로부터 큰 배려를 받은 것으로 인식되기 때문에 열심히 일해서 만회해야 한다는 논리가 작용하는 것이다. 복귀 시점이 산후 신체적·정신적 건강을 회복하고 초기 양육에 집중해야 하는 시기라는 점이 충분히 고려되지 않아 복귀 후 회사를 그만두는 여성들도 있다고 한다. 더 문제는 출산을 기점으로 어떤 방식으로든 일과 양육을 병행하는 라이프 사이클에 접어든 여성들을 두고 “예전처럼 열심히 일을 안 한다” “로펌에 적합하지 않다”는 얘기가 오간다는 점이다.

여자 변호사들은 출산휴가를 갔다 와서도 1년 정도는 심적으로 불안정하고 일로 압력을 주면 회사를 나갈 수 있으니까 잘 감싸줘라. 해서 겉으로는 직접적으로 출산과 육아를 못하게 하는 말씀들은 안 하세요. 그러나 마음속으로 깔고 있는 전제는 여자들은 출산하고 나면 맹렬히 안 한다고들 말씀하세요. 아직도. (사례1-4, 대형로펌, 5년차)

오로지 업무에만 집중하고 가족생활을 포기하도록 요구하는 로펌 환경에서 여성 변호사들은 출산 이전과 동일한 업무 패턴으로 돌아갈 것인지, 양육을 병행할 수 있는 조건을 찾아 이직할 것인지 선택의 기로에 서게 된다. (사례

1-2)의 경우 출산 후 자녀를 봐주던 대리양육자에 문제가 생겨 어쩔 수 없이 육아휴직을 몇 개월 더 사용했지만, 복귀한 후에는 입지가 줄어들어 개업을 준비하고 있는 상황이다.

저는 7개월 쉬었어요. 저 같은 경우는 저희 파트너분이 배려해 주시고, 그 전에 기여한 바도 있어서 그럼에도 돌아오니 결국은 입지가 줄어드는 결과밖에 안 되더라고요. 해서 개업을 준비하고 있어요.(사례1-2, 대형로펌, 8년차)

반면 민간기업, 공공기관에 취업한 여성 변호사들의 임신·출산 경험은 근무시간, 휴일·휴가만큼 로펌 변호사들과 극명한 차이를 보인다. [그림 3] 참여자 중 자녀가 있는 여성 두 명은 모두 산전후휴가를 원활하게 사용하였고, 임신 예정인 기혼 여성도 산전후휴가와 육아휴직을 보장받을 것으로 기대하고 있었다. 조직 내 제도와 시스템의 보호를 받을 수 있는 것이다.

특히 (사례3-5)는 대형로펌에 근무하다 은행 계열사 사내변호사로 이직한 후 둘째 아이 출산 때 4개월 간 통상임금을 급여로 받으며 산전후휴가를 사용했고, 1년간 육아휴직을 써서 유학도 다녀왔다고 한다. 공공기관에 근무하는 (사례3-2)는 규정이나 관행상으로는 1년 간 휴가·휴직이 가능하지만, 유일한 사내변호사로 처음 고용된 케이스이기 때문에 전 기간을 다 사용하기는 어려울 것으로 예상하고 있었다. 산전후휴가는 물론 문제없이 사용 가능하다.

뒤에서 다시 살펴보겠지만 공공기관과 민간기업의 이러한 모성보호 조치는 노동시간, 휴가 등 여타의 근로조건과 더불어 가임기 여성 변호사들을 유인하는 장점으로 부각되고 있다. 이런 조건이 아니라면 일반 로펌에서 일과 가족생활을 양립한다는 것이 쉽지 않기 때문이다.

그러나 고용 상 성차별과 마찬가지로 모성보호 또한 기업의 고유한 관행과 성별 구조의 영향을 받을 수밖에 없다. (사례3-6)이 다니는 기업은 여성 관리자뿐 아니라 여성근로자 자체가 거의 없어 모성휴가를 사용한 선례를 찾아보기 어렵다고 한다. 이에 대해 문의하는 것마저 “튀는 행동”으로 보일까 조심스러워 할 만큼 남성 중심적인 문화가 지배적이기 때문에, (사례3-6)은 일정한 입지를 확보한 이후로 출산을 연기하는 것을 검토 중이다.

(산전후휴가) 있는지 없는지 사실 잘 물어보지도 잘 못하고, 왜냐면 여자 변호사가 이걸 문의했다고 하면 저라고 특정이 되어서 뒤는 행동을 하는 건 사실 조심스러워요. 근데 저도 결혼을 안 할 거라고는 생각하지 않고 있기 때문에, 업무도 해야 되고 출산도 해야 되고, 육아도 해야 되는데, 일단 제가 감안하고 있는 시점은 3년차 되면 차장을 할 수 있으니 그 때 출산휴가를 쓰겠다는 말을 할 수 있을 것 같아요. (사례3-6, 민간기업, 1년 미만)

4) 일·가족 양립의 어려움

긴 근로시간과 부족한 휴가, 미흡한 모성보호, 남성 중심적 조직 문화 등 앞서 검토한 변호사의 근로조건들은 강력한 일 중심적 규범에 의해 지탱되고 있다. 그러나 가족 구성원이나 다른 누군가에게 가족생활을 유지하는데 필요한 노동, 최소한의 재생산 활동이라도 의존하지 않으면 누구든 일상생활을 유지할 수 없다. 변호사 업계에서는 남성이든 여성이든 다른 가족을 통해 또는 경제적 비용으로 이 문제를 해결하고 있지만, 유독 기혼의 자녀가 있는 여성들만 변호사로서의 자질과 업무 능력을 의심받는다. 실제로 가족 내에서 자녀 양육에 대한 궁극적인 책임을 여성이 지고 있는 것도 현실이다. 이에 여성 변호사들은 일과 가족생활을 최소한이라도 병행할 수 있는 여러 가지 전략을 동원하지만, 늘 결핍과 자책감에 시달리곤 한다.

가) 여성을 배제하는 일 중심 규범

일과 가족생활의 균형을 어렵게 하는 로펌 업계의 근로조건은 “가정을 포기해야지만 일에서 성공할 수 있다”는 신화에 의해 정당화되고, 일 중심성은 성공 이전에 ‘생존’의 법칙으로 여긴다. 때문에 일과 가정을 양립하는 것은 업무 외 다른 영역에 시간과 자원을 낭비함으로써 “업무 효율성을 떨어”트리는 것으로 간주될 뿐이다. 일과 가족생활이 상호 결합되어 있다는 인식은 없고 가족을 챙기는 것은 ‘자기 것’을 챙기는, 그래서 전문 직업인으로서 도리에 어긋나는 것으로 평가되는 것이다.

이러한 성공의 조건은 남녀 변호사 모두에게 해당되지만 (사례1-4)의 이야기처럼 남성 변호사들은 “미련 없이 가정을 포기”할 수 있는 반면 여성 변호사들에게 그러한 선택은 결코 쉽지 않다. 가족생활을 전적으로 다른 사람에게 의존하여 꾸려나간다 하더라도, 수시로 직장가정을 넘나들며 관계를 조정

해야 하는 책임은 궁극적으로 여성에게 지워지는 경우가 많기 때문이다.

비단 여자 변호사의 문제뿐만 아니라 그냥 변호사 업계 전체, 전반적인 로펌의 모든 인식이 가정을 포기해야지만 일에서 성공할 수 있다는 인식이 있는 것 같아요. 저희 회사도 그런 인식이 좀 있고요, 그것이 부서마다 좀 다르기는 한데요. 어떤 부서는 가정에 많이 포커싱을 두는 부서도 있고 어떤 부서는 안 그러는 부서도 있는데. 제가 있는 부서는 기업부서라고 M&A 쪽을 주로 하는 부서인데, 보통 스케줄이 타이트하기 때문에 이 기간 동안에는 거의 의뢰인과 밤을 지새우고 그렇게 해야 하는 경우가 많거든요. 일과 가정을 양립하려고 하면 업무 효율성이 떨어질 수밖에 없다, 이렇게 생각하시는 분이 많아요. 남자 변호사이든 여자 변호사이든. 남자 변호사 같은 경우에는 미련 없이 가정을 포기하는 반면, 여자 변호사들은 그렇게 할 수 없기 때문에 기본적으로 여자 변호사들은 능력이 떨어질 수밖에 없다 이렇게 생각할 수 있는 거죠. (사례1-4, 대형로펌, 5년차)

저 한계를 느끼는 것이 골프인데요. 쉽게 골프 배우면 의뢰인들과 나갔을 때 좋지 않겠느냐 하는데, 남자 분들은 주말에 골프 하루해서 비우는 것이 아무렇지도 않지만, 저희는 주중에도 같이 못 있는데 주말에 하루 라운딩을 갔다 온다 그러면 ‘나의 아이들은 주말에 어떻게 해야 하지’ 하는 것이 어쩔 수 없는 한계인 것 같아요. 남편도 변호사인데, 남자 분들은 내 책임이 아닌 거예요. 주말에 아이들을 본다고 하는 것이. 아무런 거리낌 없이 결정을 할 수 있더라고요. (사례1-5, 대형로펌, 9년차)

주당 60시간 가까이 일에 할애하는 로펌에서 변호사들은 남성이든 여성이든 재생산에 필요한 가사노동과 자녀 돌봄을 다른 누군가에게 맡기지 않을 수 없다.

여자 변호사님들이 결혼해서 아이가 있는데, 일도 잘 한다 그러는 경우는 누군가가 대신 희생하는 사람이 있는 거예요. 일부는 금전으로 해결을 하고 일부는 친정엄마이던, 다른 친인척들이 주말에 애 돌봐주고, 평일에 병원 가주고 어린이집 가주고, 온전하게 가정살림도 잘하고 일도 잘하고 이런 분은 없는 거 같아요. 그거는 불가능해요. (사례2-2, 중소형로펌, 3년차)

위 (사례2-2)가 언급한 사례처럼 여성 변호사들도 “가정생활을 포기”하고 일에 전념하지만 로펌 내에는 “여성 변호사들은 능력이 떨어질 수밖에 없다”라는 성별 편견이 전제되어 있다. 또 아직까지 가족 내 성별 불균형이 남성보다 여성의 일·가족 갈등을 심화시키고 있는 현실로부터 여성 변호사들도 자유롭지 못하다. (사례1-5)처럼 맞벌이 부부라 해도 어떻게든 개인 시간을 확보해

서 자녀를 보살피는 역할은 여성의 몫이 되는 경우가 많은 것이다.

이처럼 애초 여성배제적으로 구축된 로펌 내 일 중심 규범과 가족 내 가사·양육 분담의 성별 불균형이 맞물리면서 여성 변호사들의 직업적 성공을 제약하고 있는 것이다.

나) 자녀 양육과 교육: 늘 충족되지 않는 결핍

초과근무가 많고 근무 스케줄이 불규칙한 업무 특성상 변호사들은 정해진 시간에 아이를 보내고 찾아오는 어린이집에 자녀를 맡기기 어렵다. 때문에 설문 조사에서도 나타났듯이 대리양육자에게 전적으로 양육을 위탁하는 것 외 다른 선택지는 많지 않다. 면접조사에 참여한 기혼 여성들도 모두 시어머니나 친정어머니 또는 입주 육아도우미가 자녀를 맡아주고 있다고 답했다.

그러나 이러한 조건이 항상 안정적으로 확보되는 것은 아니다. 부모의 건강이 나빠져 더 이상 아이를 봐줄 수 없는 상황이 닥치기도 하고 입주 육아도우미와의 갈등도 언제든지 발생할 수 있는 변수다. (사례1-2)는 이런 문제가 한꺼번에 겹쳐지면서 결국 육아휴직을 신청하고 직접 양육을 하지 않을 수 없었다고 한다. 가족 돌봄에 필요한 인적·물적 자원을 동원하여 배치하는 것도 여성의 몫이지만, 예상할 수 없는 돌발 상황이 발생했을 때 궁극적인 양육의 책임을 지는 것도 여성이다.

저희 같은 근로조건에 있는 아이들은 어린이 집에서도 맡아주지 않아요. 엄마가 12시에 와 버리면 입주아줌마는 못 쉬는 거니까. 저는 직접 겪었어요. [Q: 9시부터 쉬어야 되거든요.] 그 조건으로는 구해지지가 않아요. (사례1-2, 대형로펌, 8년차)

이러한 사건을 겪으며 (사례1-2)는 다른 가족들의 지원도 충분히 받지 못했고 자녀의 성장발달까지 문제가 생기면서 “자신이 키웠으면 그렇지 않았을텐데”라는 자책감을 떠안아야 했다. 인터뷰 진행 중 그동안 일을 잘 해내는 데서 만족감을 얻으며 살아온 삶에 대해 “내가 무슨 역할을 하고 살았는지 모르겠다”며 깊은 회의감을 토로하기도 했다.

여자 변호사 애들이 공부 못한다고 연결되는 것 같아요. (사례1-2, 대형로펌, 8년차)

애들이 5살, 6살 되면 전업 주부나 시간이 있는 엄마들은 아이들을 관리하는데. 우리는 아줌마나 부모님에게 맡겨놓고. <사례1-3, 대형로펌, 6년차>

사례2-5: 초등학생이 되면 여자 변호사들이 다 휴직해요. [중략] 지금 저의 여자 변호사 선배님들이나 여자 판검사들 보면 그래요. 직장을 다니면서는 전업주부 엄마들의 정보를 알 수가 없는 거예요. 하다못해 알림장에 어떤 탤버린을 사오라고 얘기를 해요. 근데 그 탤버린이 대형매장에는 없을 수 있잖아요. 그럼 누구한테 빌려야 되는데 주변 친구들을 알아야 하죠. 제가 아는 여성 변호사님은 바빠도 애를 축구클럽 보내서 거기 가서 엄마들을 만나더군요(중소형로펌, 3년차)

이처럼 온전히 자신이 직접 아이를 키울 수 없는 여성 변호사들은 자녀 양육과 교육에 대해 늘 충족되지 않는 결핍감을 느끼며 살아간다. 설문조사 결과에 나타난 바와 같이 여성 변호사들이 자녀 양육에서 가장 큰 어려움으로 꼽는 것은 자녀와 정서적 친밀감을 형성하고자 하는 욕구를 충족할 수 없다는 점이다. 이러한 감정은 자녀가 성장하면서 해소되는 것이 아니라 위 사례들처럼 자녀가 초등학교에 들어간 이후 오히려 증폭되어, 이 시기 많은 여성 변호사들이 이른바 ‘2차 경력단절’을 하게 된다고 한다. 부모가 직접 학교생활을 챙기고 교육에 관여하는 아이들과 본인 자녀들의 상황이 극명하게 대비되면서 불안감은 더 커지기 때문이다.

다) 시간과의 전쟁

업무로 인해 늘 자녀와 함께 보내는 시간이 부족한 여성 변호사들은 최대한 이 시간을 늘리기 위해 이동시간을 줄이거나 ‘자체’ 집중 근로시간제를 실시한다. 업무 시간을 줄이는 것이 거의 불가능하기 때문에 개인이 조정할 수 있는 범위 안에서 시간을 가장 효율적으로 사용하는 나름의 방식들을 적용하는 것이다.

(사례2-2)는 시어머니에게 아이를 맡기고 있는데, 계속되는 야근으로 아이를 못 보는 날이 많아져 스트레스를 받다가 결국 시집 1분 거리로 이사해서 잠깐이라도 들려 아이를 볼 수 있는 시간을 확보했다고 한다.

저의 경우에는 시어머니께서 봐주시고 있고요. 그래서 처음에는 어떻게 버티다가 얘기를 평일

에 시어머님 댁에 맡겨놓고 금요일 2박3일만 데려다가 애기를 봤는데, 그게 한 반년 지나니까 평일에 일이 많거나 해서 매일 야근을 해서 애기를 못 보는 날 스트레스가 너무 심해지더라고요. 내가 지금 누구를, 뭘 위해서 하나, 이런 생각도 들고 그래서 굉장히 스트레스를 받다가 고민 끝에 최근에 남편하고 협의를 해서 시댁 가까이로 이사를 했어요. 1분 거리로, 그래서 이제는 아침, 저녁으로 잠깐 잠깐씩이라도 볼 수 있게 바꿨어요. <사례2-2, 중소형로펌, 3년차>

(사례2-5)는 주말을 온전히 가족과 보내기 위해 주중에 최대한 집중하여 업무를 마치고, 다른 개인 활동에 보내는 시간을 줄여서 육아에 사용하고 있다.

그니까 저의 목표는 주말을 온전히 쉬는 거거든요. 1년차 때는 일 속도도 느리고 하니까 주말에 하루 안 나오면 안 되겠더라고요. 한 달에 몇 번은 나왔는데, 그러면 육아가 전혀 안되거든요. 육아가 전혀 안되기 때문에, 주말에 나오지 않겠다는 일념으로 일하죠. <사례2-5, 중소형로펌, 3년차>

여기서 중요한 것은 육아 시간이 업무 외 다른 개인 시간들 사이의 조정을 통해서만 확보된다는 점이다. 개인의 노력으로 근로시간을 단축하거나 유연하게 사용하는 것이 어렵기 때문에 업무 시간은 조정과 협상의 대상이 되지 못하는 것이다.

5) 성별화 되는 경력 경로

면접조사에서는 참여자들이 향후 자신의 전망을 어떻게 모색하고 있으며, 그러한 방향으로 경력을 발전시키기 위해 어떤 시도를 하고 있는지 물었다. 여성 변호사들이 택할 수 있는 선택지는 크게 직업적 성공과 일·가족 병행으로 나누어진다고 할 수 있다. 현재 로펌 업계에서 ‘성공’은 여유로운 가족생활과 결코 조화될 수 없는 목표이기 때문이다. 아직까지 대형로펌의 파트너 변호사가 되거나 개업에 성공한 여성 변호사의 사례가 많지 않은 만큼, 최근 들어 민간기업, 공공기관, 대학은 여성들이 선호하는 안정적인 일자리가 되고 있다. 이 장에서는 여성 변호사들이 시도하고 있는 여러 경력 모델의 가능성과 한계를 짚어보고, 다양한 방법으로 미래의 전망을 구축하고 있는 여성 변호사들의 시도를 살펴본다.

가) 두 가지 선택지: 성공이나 가족이나

면접조사 참여자 중에서 현재 로펌에 근무하고 있는 여성 변호사들은 개업 2년차에서 9년차까지 다양하지만, 모두 고용변호사로 언제까지 일할 수 있을지, 계속 있더라도 파트너 변호사가 될 수 있을지 확신하지 못하고 있었다. “개업 말고 답이 없는” 상황이지만 여성으로서 수입 능력을 스스로 담보할 수 있을지도 장담하기 어렵다고 말했다.

먼저 대형로펌에서 일하는 여성 변호사들은 어쏘시에이트로 일할 수 있는 기간이 최대 10년차까지라고 생각하고 있었다. 그 이상 근무하고 있는 변호사들도 있지만 파트너가 되지 못할 경우 얼마나 더 남아 있을 수 있을지 불안해질 수밖에 없다. 현재로서는 여성이 대형로펌의 중견 파트너로 성공하는 것이 쉽지 않은 상황인데, 무엇보다 수입 실적이 받쳐주지 못하면 진급이 불가능하기 때문이다. 이런 이유로 (사례1-3)은 향후 자신의 진로를 어떻게 설정해야 할지 막막하여 “자포자기 심정”도 든다고 말했다.

미래에 대해서 항상 고민이에요. 지금은 일단 잘하면 되지만 앞으로 어떻게 될 것인가. 과연 내가 수입이라는 것을 다른 사람하고의 관계를 맺어서 잘 해 나갈 수 있을 것인가. 아직도 답이 안 나와요. 그래서 지금 생각할 수 있는 것이 사내변호사로 가야 되는 것은 아닌가? 지금까지는 저희 회사는 공식적으로는 퇴사를 요구한 적은 없지만요. 자포자기한 심정도 드는 거예요. (사례1-3, 대형로펌, 6년차)

올해 9년차인 (사례1-5)는 현재 있는 로펌에서 자리를 잡기 위해 노력 중이지만, 그 내부에서도 성공을 위해 몰두할 것인지, 적당히 수입을 올리고 가정 생활을 병행할 것인지 선택이 필요한 시점이라고 생각하고 있었다. 오랫동안 로펌에 남아 있는 여성 변호사들은 결국 두 가지 모델 중 하나인 셈이다. 자녀가 없거나 가족과 거리를 두고 일에 “올인”하여 파트너팀장급이 되거나, 그냥 조용히 “수입해 온 일을 안에서 처리하는 역할”을 맡는 것이다. 어떤 선택이 더 바람직하다고 판단할 수는 없지만, 적어도 ‘성공’과 ‘가족’이 로펌에서 양립하기 어려운 선택지라는 것은 분명해 보인다.

... 저희 회사에 여자 변호사님 선배들 중 팀장이 되고 하시는 분들은 옆에서 봐서 안쓰러운 정도로 정말 올인 하시고 가정보다 일에 집중을 하시고, 그리고 팀장은 아니지만, 그냥 조용

히 사시는 분들이 계세요. 수임은 많이 안 하시지만, 연차가 되시고 실력이 되시니까 수임해 온 일을 안에서 처리하는 역할, 선택의 문제인 것 같더라고요. <사례1-5, 대형로펌, 9년차>

한편 중소형로펌의 여성 변호사들도 한 조직에서 고용변호사로 오랫동안 남아 있기는 힘들다고 보고 있다. 요즘은 고용변호사가 많아져서 좀 덜한 편이지만, 남성이든 여성이든 근속 기간이 길어지면 고용주가 상당히 부담을 느끼기 때문에 3년 정도 되면 “퇴사 하여야” 하는지 고민을 하게 된다는 것이다. 규모와 관계없이 로펌에서는 일을 통해 축적된 노하우와 실력도 중요하지만 영업 능력이 더 중시되고, 따라서 보다 의욕적으로 활동하며 사건을 끌어 올 수 있는 젊은 신입 변호사를 더 선호하는 것이다.

여기(로펌)는 그런 거 같아요. 고용변호사로 연차가 많이 되면, 급여 인상폭은 적지만 고용주 입장에서는 부담이 돼서, 그래도 요새는 조금 나아졌는데, 저희 선배들은 나가야 된다고 하는 심리적 부담감을 많이 느꼈더라고요. 3년째쯤 될 때부터요.

... 고용변호사니까, 그들이 사건을 수임해오면 계속 같이하겠지만, 사실 고용변호사면서 수임 역량을 늘리기가 쉽지 않지요. 그러면 신입변호사 고용하는 편이 낫죠. <사례2-4, 중소형로펌, 5년차>

로펌을 옮기며 고용변호사로 계속 일하는 것이 불가능한 것은 아니지만, 변호사들은 자기만의 사업을 꾸려나가는 개업을 언젠가 도달하고자 하는 목표 또는 항상 염두에 두고 있는 경력 경로로 생각한다. 면접조사에 참여한 로펌의 여성 변호사들도 대개 5년차에서 10년차 사이를 개업이나 그 외 다른 활동을 모색해야 할 시점으로 보고 있었고, 몇몇은 다른 경로가 아닌 개업을 목표로 삼고 있었다(사례2-1, 2-2).

자신이 고용변호사였어도 더 오래갈 수 있는 가능성 내지 개업을 했을 때 충분히 영업을 해서 사무실을 유지할 수 있는가를 고민해서, 자신이 없다 하면 사내변호사나 공공기관을 택하는 거 같아요. <사례2-2, 중소형로펌, 3년차>

그러나 개업을 할 경우 성공의 관건은 수임 능력이기 때문에 여성 변호사들

에게 훨씬 더 부담스러운 사업이 아닐 수 없다. 이 경우 여성 변호사들이 선택하는 경로는 민간기업이나 공공기관의 사내변호사로 취업하는 것이다.

나) 다른 경로의 모색: 사내변호사, 공공기관, 대학

민간기업, 공공기관, 사립대학 등에서 변호사를 직접 채용하기 시작한 지는 그리 오래 되지 않았다. 로스쿨이 생기고 변호사 인력 풀이 늘어나면서, 이러한 조직들이 비교적 적은 인건비에 안정적으로 법률 관련 업무를 관리할 수 있다는 점에서 앞으로 사내변호사는 점점 늘어날 전망이다.

무엇보다 사내변호사는 장시간 근로나 지나친 업무량의 부담에서 벗어나 일과 가족생활을 병행할 수 있어, 특히 자녀를 키우는 여성 변호사들에게 장점이 많은 일자리라 할 수 있다. (사례2-2)에 따르면 결혼을 했거나 막 자녀를 낳은 3년차 안팎의 여성 변호사들이 특히 이 일자리를 선호한다고 한다. 초기 양육 기간에 “아이를 보는 데 조금 더 시간 투자”를 하고 싶은데 로펌의 근무 조건에서 이것이 불가능하다면, 한번쯤 사내변호사로 옮기는 것을 고려하게 되는 것이다.

여자변호사의 이직 내지 구직정보를 보면 3년차, 즉 결혼했거나 애가 막 생겼거나 하는 변호사들이 대부분 사내변호사나 공공기관으로 이동하고 싶어 해요. 최근에 사내변호사 쪽은 여자 변호사들을 선호하거든요. 왜냐면 회사들 입장에서는 여자 변호사들이 좀 더 장기간 근무한다고 봐요. 남자 변호사들이 오히려 더 이직이 잦다고 보고요. 그래서 여자 변호사를 선호하는 편인데, [중략] 지원하는 분들이 굉장히 많아요. 최근에는 학교(대학)에서도 뽑으려고 했는데 경쟁률이 엄청났어요. <사례2-2, 중소형로펌, 3년차>

[그룹 3]의 여성 사내변호사들은 일·가정 양립이 가능하다는 것 외에도 로펌업계 내부에 있으면 경험할 수 없는 다양한 정보를 접할 수 있다는 것을 장점으로 꼽았다. 정부조직에 취업한 (사례3-3)은 “정부가 어떻게 돌아가는지에 대해 많이 배우는 것”이 좋은 경험이 되고 있다고 한다. 또 로펌에 비해 근무시간이 적을 뿐 아니라 유연하게 조정하는 것도 가능하기 때문에 여유시간을 활용하여 자기개발에 투자할 수 있다는 점도 장점이다. (사례3-3)과 (사례3-5)는 직장생활을 하면서 현재 대학원에 다니고 있는데, 이러한 방식으로 사내변

호사로 근무하는 기간을 장기적인 전망을 모색하는 경력 개발의 징검다리로 삼을 수 있는 것이다.

그러나 참여자들은 사내변호사의 단점과 한계에 대해서도 지적했다. 무엇보다 로펌에 비해 소득이 줄어드는 것을 감수해야 한다는 것은 이 진로를 택할 때의 기본 전제이다. 공공기관에 다니는 (사례3-2)는 현재 생활에 매우 만족하며 계속 일하고 싶어 하지만, 급여는 로펌에 있을 때 받던 임금의 절반 수준이라고 한다. 또 이들 조직에서 변호사들이 장기적인 비전을 모색할 수 있는가에 대해 몇몇 참여자들은 부정적인 입장이었다. 관료제 조직 특유의 경직된 조직 문화 속에서 의욕을 불어넣을 자극도 많지 않고 동기 부여도 잘 되지 않는다는 것이다(사례3-3). 또 변호사 위주의 조직이 아닌데다 기업 내부에도 상위직으로 진출한 여성이 많지 않은 상황에서 여성 변호사가 “주류가 되기”는 힘들다는 것이다(사례3-5).

그럼에도 사내변호사로서 여성 변호사들의 전망이 매우 불투명하다고 볼 수는 없다. 변호사가 공공기관이나 민간기업에서 본격적으로 진출한지 그리 오래되지 않았기 때문에, 조직에서 변호사로서 역할과 지위를 새롭게 개척해 볼 가능성은 열려 있다고 할 수 있다. 글로벌 기업 뿐 아니라 여러 종류의 기업 조직까지 사내변호사 채용 기회가 늘어난다면 이전보다 더 다양한 분야에서 법률 전문가로 성장할 수 있는 기회가 될 수도 있다. 때문에 조직의 의사결정에 영향력을 미칠 수 있는 지위에 오르기까지 어떻게 자신의 능력을 발휘하며 단계를 밟아나갈지 꾸준한 모색이 필요하다고 할 수 있다. (사례3-1)은 이를 장기적 전망으로 고려하고 있는 사례이다.

저는 두 가지 중 아직은 결정을 못했는데 십년이 다가가면서 결정을 자연스럽게 하지 않을까 싶은 것 중에 하나는 원래 로망은 회사를 차리는 거, 제 로펌을 차리는 게 제 소망입니다. 또 다른 하나는 최근에 여기 와서 드는 생각인데 임원이 한번 되고 싶긴 해요. 처음부터 지금 여자임원이 한 분 계신데 장관 출신이거든요. 승진해서 되신 분들은 없으니까 승진해서 여자임원이 되고 싶은 욕심도 생기고 있어요. 어떻게 해야 될 지는 잘 모르고. (사례3-1, 민간기업, 1년 미만)

이처럼 여성 변호사들이 다양한 조직에 진출하는 것은 당장은 자녀 양육을 병행해야 하는 현실적 필요에 의한 것이기도 하지만, 장기적으로는 로펌이 아

닌 업계나 분야에서 여성 변호사로서 새로운 경력 모델을 구축하는데 기여할 수 있을 것으로 보인다.

다) 전망 모색을 위한 다양한 전략들

개업 또는 민간기업, 공공기관, 대학 등에 사내변호사로 진출하는 것 외에도 참여자들은 다양한 경로, 다양한 전략으로 자신의 전망을 모색하고 있었다.

로펌에서 1년간 무급 휴직을 권고 받은 (사례1-1)은 이번 기회에 공익전문 변호사로 진로를 바꾸는 것을 고민 중이며, 국회의원 등 정치분야로 진출하는 것을 고려하는 사례도 있었다(사례2-4). (사례2-5)는 로스쿨이 만들어 지면서 강의를 할 수 있는 기회가 대폭 증가했기 때문에 학위를 받은 후 교수직으로 진출하는 것을 염두에 두고 있다. 로펌에 있으면서 공부를 병행하기는 어렵기 때문에 잠시 휴식기를 갖고 대학원에 가거나 유학을 가는 방안을 생각 중이다. (사례3-5)도 박사과정에 다니며 기회가 있을 때마다 꾸준히 강의 경력을 쌓고 있으며, 그 외에도 성차별이 덜한 외국계 기업에 취업하는 것 등 다양한 경로를 열어두고 그에 걸맞은 준비를 해나가고 있었다.

제가 그래도 박사과정을 진학했어요. [중략] 올해는 열심히 하려고 하고, 작년에 로스쿨 강의도 나갔고, 올해도 법무대학에서 강의 하나를 맡았는데, 가르치는 기회가 있으면, 다변화를 하는 것이 저를 위해서 좋을 것 같아요. 그리고 외국계가 여자한테는 차별이 없는 게 큰 장점이 될 것 같아요. *** 변호사님 같은 경우에는 그 분이 임원이 되고 했던 게 문화가 외국계이기 때문에 가능했던 게 아닌가라는 생각이 확신으로 다가오거든요. <사례3-5, 민간기업, 10년 차>

또 여성 변호사들은 앞으로 어떤 형태로 활동을 계속하게 되든 자신만의 전문성을 개발하고 특성화하는 것을 중요시 여겼다. 이를 위해 직접적인 업무뿐 아니라 관련 정보를 얻고 전문가들과 네트워킹을 할 수 있도록 활동을 다변화할 필요가 있음을 강조하기도 했다. (사례1-5)는 이러한 활동을 통해 자기 분야에서 전문성을 발전시킨다면 현재 로펌에서 자리를 잡는 것도 가능할 것이라 기대하고 있다. 또 (사례3-4)는 매일 부딪히는 법조계 사람들이 아니라 “제2의 사람들”, 업계 바깥의 사람들을 지속적으로 만나는 것이 도움이 되었

다고 말했다.

결국은 전문성이죠. 노동위원회나 노동법 관련 학회나 여러 가지 이런 활동을 많이 하면서 길을 좀 찾아 봐야겠다 생각을 합니다. [중략] 제 미래는, 지금까지 생각으로는, 제가 소속되어 있는 회사에서 자리를 잡고 있고 싶고, 그것을 위해서 제 분야와 관련된 활동을 많이 하려고 찾고 있는 중입니다. (사례1-5, 대형로펌, 9년차)

어느 모임에도 가입도 하고 사람도 많이 만나고 파생되는 걸 어찌됐든 하려고 했던 거 같아요. 자기가 꼭 변호사일이 아니더라도 다른 일도 해보고 다른 지역 사람들도 만나보면서, 저녁에는 제2의 사람들을 만나고, 활동을 다변화시키는 거죠. (사례3-4, 공공기관, 7년차)

아직까지 성공적으로 새로운 경력 모델을 개척한 여성 변호사들이 많지는 않지만, 앞으로 변호사들이 진출할 수 있는 분야는 다변화 될 것이며 각 분야 별로 다양한 경력 모델의 발전 가능성이 이제 막 제시되고 있다. 변호사 업계에서 여성의 양적 비중도 계속 늘어날 것이니만큼, 여성 변호사 개개인이 경력 개발을 위해 시도하고 있는 활동과 그 성과, 노하우를 집단적으로 축적해 나갈 필요가 있다.

6) 변화를 위한 대안, 가능성과 한계

앞 절이 경력 발전의 걸림돌을 넘어서려는 여성 변호사들의 개인적 시도들을 다룬 것이라면 이 장에서는 이러한 제약을 없애기 위한, 보다 제도적이고 구조적인 문제 해결 방안을 검토한다. 인터뷰에서 참여자들은 앞서 살펴본 근로환경, 모성보호와 일·가정 양립과 관련된 변호사 업계의 여러 문제들을 개선하기 위한 방안에 대해서도 다양한 의견을 교환했다. 제안된 변화의 방향은 크게 두 가지 차원으로 요약될 수 있다. 첫 번째는 고용변호사의 근로자성을 인정하고 법적 기준에 따라 로펌 내 고용 관련 제도를 정비하는 것, 두 번째는 남성 중심적인 직업 모델을 성 인지적으로 전환하는 것이다.

가) 근로자성 인정과 법정 근로기준의 적용

근로환경 전반에서 로펌과 민간기업의 극명한 차이는 근로자성 적용 여부에서 기인한다. 변호사가 양쪽 모두에 ‘고용’된다는 건 동일한데, 후자는 근로

자성에 기초하여 조직 내에 이미 확립되어 있는 제도(취업규칙, 단체협약, 공무원 복무규정 등)에 따라 근로조건이 결정되는 반면 전자에는 이러한 제도적 토대가 부족한 상황이다.

아래 (사례1-5)의 이야기처럼 로펌에서 근로자성은 고용주의 “편의에 따라” 선택적으로 적용되곤 한다. ‘월급 받는 변호사’라는 사실은 분명하지만 로펌 내에서 변호사의 지위는 제도적 측면에서든 인식 측면에서든 근로자도 독립적인 사업파트너도 아닌, 모호한 “중간 개념”에 가깝다. 고용주인 변호사와 피고용인 변호사 사이의 계약은 채용과 해고, 업무 지시 관련 사안에 대해서는 근로계약의 성격을, 퇴직금과 급여, 법정 휴일·휴가와 수당 등 근로기준과 관련된 사안에 대해서는 사업자 간 계약의 성격을 갖는 것처럼 여겨지는 것이다. 그 밑바탕에 아래 (사례1-2)의 얘기처럼 로펌은 고용변호사들에게 스스로 사업을 꾸려 나갈 수 있는 성장 기회를 제공하는 곳이며 고용변호사는 피교육자의 지위를 갖는다고 보는 인식도 깔려 있다.

회사에서 경영하시는 분들이 편의에 따라서 변호사들을 근로자로 분류하기도, 근로자가 아니라고 분류하기도 해요. 즉, 급여를 줄 때는 ‘변호사가 무슨 근로자야’ 이렇게 생각하시고, ‘내가 시키는 일을 해야 한다’ 측면에서는 근로자로 취급하시고, 그렇다면 근로자에 상응한 법을 적용하던지, 아니면 정말 대등한 관계로 대우를 해 주든지 둘 중에 하나를 택해줘야 하는데 현실적으로는 근로자로 생각하고 그에 맞는 처우는 초과나 야간수당은 전혀 없고, 급여를 연봉으로 한다고 하더라도 연차휴가는 제대로 적용될 수 있었으면 하거든요. (사례1-5, 대형로펌, 9년차)

변호사는 월급으로 사는 것이 아니라, 수임으로 사업을 꾸려가야 한다는 의식이 전제되어 있고, 이러한 바탕을 마련해준다는 식으로 대하기 때문에, 교육시켜주고, 수련의처럼요. (사례1-2, 대형로펌, 8년차)

근로계약서를 작성하는 로펌도 많지 않다. 대형로펌에 근무하는 참여자들 중에도 직접 근로계약서를 작성한 적이 있는 사람은 거의 없었고, 최근 들어 그나마 작성하는 경우가 늘고 있다고 한다. 그러나 근로계약서에 근로조건에 대한 사항이 두루 포함되어 있는 것은 아니다. (사례1-4)의 로펌에서는 연봉과 퇴직금 정도만 간략히 명시하고 있으며, (사례2-2)는 법정 근로기준에 미달하는 내용이 포함된 근로계약서를 작성했는데 그마저 지켜지지 않아 “아무 의미

가 없는” 계약서가 되어 버렸다고 한다.

근로계약서 작성 자체를 저는 안 쓰고 들어왔고, 지금 입사하신 분들은 쓰세요. {중략}연봉이랑 퇴직금 정도, 휴가 등은 거의 안 되어 있다고 해요. <사례1-4, 대형로펌, 5년차>

제가 입사할 당시에 저의 때부터 작성했는데요, 문제는 지켜지지 않는다는 거죠. 그리고 계약서에 퇴직금 규정이 없어요. 그 다음에 연차가 올라가면 급여가 몇 퍼센트씩 증가하도록 되어 있었는데, 막상 그 시기가 되면 사정이 어려우니까 동결하자하는 경우가 많아요. 그래서 사실상 근로계약서는 아무 의미가 없는 거 같아요. <사례2-2, 중소형로펌, 3년차>

취업규칙도 없고 근로계약서도 작성하지 않고, 작성한다 해도 근로기준과 관련된 사항이 포함되어 있지 않으니 사실상 로펌에서 근로기준과 관련된 사항을 공식적으로 명시하고 있는 기제는 없는 것과 마찬가지다. 상호 간의 계약이 ‘근로계약’임을 확인하지 않은 채 채용이 이루어지기 때문에 근로자성의 적용은 더욱 모호해지고, 휴가 하나를 사용할 때에도 정해진 기준을 따르는 것이 아니라 그때그때 협의해야 하는 상황이 벌어지는 것이다. 이 협의의 과정이 복잡한 것은 아니지만, ‘피고용인’인 변호사의 입장에서는 항상 눈치를 보지 않을 수 없고 하루 휴가를 내는 데도 부담을 가질 수밖에 없다.

예를 들어서 제가 정말 몸이 아프거나 해서 말씀드리면 반차도 쓰고 하루도 쉬고 이렇게는 하는데, 일반 대기업이나 공공기관에서 지켜지듯이 그냥 자유롭게 한 달에 한번 월차 쓸 수 있다가, 그리고 또 퇴직금이라든가, 그게 제가 보기에는 퇴직금, 월차 이런 거는 사실 중소형로펌에서는 거의 지켜지는 곳이 거의 없는 거 같거든요. <사례2-2, 중소형로펌, 3년차>

고용주든 피고용인이든 모두가 법을 다루는 사람인데 로펌의 현실이 이처럼 “법의 사각지대”와 다름없는 역설적인 현실은 어떻게 유지되는 것일까. 한국사회에서 대형로펌이 본격적으로 성장하기 이전까지 변호사들은 법률사무소에서 고용되어 있다가 1-2년 만에 독립을 하는 것이 일반적이었다. 법조시장의 규모가 커지고 고용변호사도 크게 늘어나면서 로펌 소속변호사의 근로자성이 비로소 의제화 된 것은 2000년대 이후이다. 2005년 로펌 어소시에이트 변호사의 근로자성을 인정하는 법원의 판결이 나왔지만 대다수 로펌은 근로자성에 입각한 고용체계를 마련하는데 소극적이었던 것이다.

변호사들이 자신의 권리를 주장하고 부당한 대우에 항의하기 어렵게 만드는 업계의 특성은 이 같은 지체의 또 다른 원인이다. 변호사들이 고용관계나 사업적 파트너십을 맺는 데 있어 업계 내부의 평판이 매우 중요하게 작용하는데, 폐쇄적 집단인 변호사 업계는 “조금만 물어보면 다 아는 사람”들이기 때문에 고용주와의 갈등이 평판의 훼손으로 이어질 가능성이 높다는 것이다.

(사례1-1)은 사실상 부당한 퇴직 권고를 받았지만 “소심할 수밖에 없는 이유”는 문제제기를 해서 회사와 마찰이 있을 경우 “다른 회사에 가서도 좋을까 없다”는 것을 알고 있기 때문이다. 이른바 “평판조회”가 용이하다는 업계 특성 때문에 갈등을 초래할 수 있는 문제제기는 스스로 자제할 수밖에 없다. 개업을 하지 않고 계속 취업을 하려는 사람이라면 이를 더욱 신경 쓰지 않을 수 없고, 때문에 퇴직금을 못 받아도 회사에 당당하게 요구하는 걸 꺼리게 되는 것이다. 그로 인해 법적 근로기준의 적용이 개별 로펌 차원에서 혹은 변호사 개인 대 개인의 관계에서 협상을 통해 이루어질 가능성은 낮다. 협회에서 표준 근로계약서나 취업규칙을 보급한다든가 하는 집단적 차원의 조치가 필요한 이유이다.

저희가 변호사잖아요. 법을 다루는데 최소한 근로기준법은 지켜줬으면 해요. (사례2-2, 중소형 로펌, 3년차)

근로자성을 보장하려면 변호사에 대한 취업규칙이 있었으면 좋겠어요. 변호사 휴가가 얼마인지 물어보면 총무부 직원 아무도 몰라요. 그런데 직원들에 대한 것은 있어요. 하지만 적용대상에서 빠져 있기 때문에 저희의 근로조건이 어떤지 알 수가 없어요. 그것이 근로조건에 미달하든 상향이든. (사례1-5, 대형로펌, 9년차)

이렇게 고용변호사의 근로자성이 인정되고 로펌마다 노사관계가 확립되어 근로조건을 규율하는 제도와 시스템이 마련된다면 문제는 간단하다. 근로조건 개선을 위한 과제로 면접 참여자들이 제안한 사항은 단순히 “근로기준법 준수”로 모아졌다. 연차휴가, 퇴직금, 산전후휴가와 육아휴직, 해고 예고 등에 최소 근로기준법 상의 기준만 적용되어도 앞서 문제로 지적된 사항들은 많은 부분 해소될 수 있기 때문이다. 물론 이를 위해서는 고용주뿐 아니라 변호사 업계 전반의 인식 전환과 노력이 뒷받침 되어야 할 것이다.

나) 남성적 직업모델의 성 인지적 전환

두 번째 구조적 접근이 필요한 문제는 이미 오래전부터 남성성과 남성적 생애 관점에 기초하여 구성되어 온 변호사라는 직업 모델을 성 인지적 관점에서 전환하는 것이다.

변호사는 한국사회의 남성중심적 문화와 성별분업 이데올로기를 고스란히 반영하고 있는 대표적인 성 편향적 직업이다. 그 특징은 변호사 업계가 남성적 유대에 기초한 네트워크를 토대로 한 비즈니스이며, 가족과 개인생활을 배제하는 일 중심 규범이 공고하게 유지되고 있다는 것으로 나타난다. 때문에 여성은 성적 차이를 최대한 드러내지 않고 가족생활을 포기한 채 일에 몰두해야 이 세계에서 낙오되지 않을 수 있다. 그 중에서도 ‘성공한’ 여성 변호사들은 남성들보다 더 “독하게” 일하는 것으로 소문이 나 있다.

****로펌에 파트너 여자 변호사님이 계시는데, 그 분은 남자 분들 일하시는 것보다 더 일하시는 것 같아요. 그냥 밤 새시고, 다른 남자 변호사님들이 7시쯤 퇴근하고, 8시쯤 퇴근 하세요. (사례1-1, 중소형로펌, 2년차)**

그러나 이렇게 ‘이상적인 변호사’ 모델에 근접할 수 있는 여성은 소수일 수밖에 없다. 아무리 많은 시간을 일에 투자하고 수입 실적을 올려도 ‘변호사=남성’이라는 편견을 뛰어 넘기는 좀처럼 쉽지 않기 때문이다.

일-가족 균형을 중요시하는 사회적 인식이 확산되고 수적으로 점점 더 많은 여성들이 전문·관리직으로 진출하고 있다는 점은 이러한 모델의 전환을 앞당기는데 유리한 환경이 되고 있다. 면접조사에 참여한 여성 변호사들은 가족과 함께 보내는 시간을 늘리고 여가를 즐기려는 젊은 남성 변호사들이 예전에 비해 많이 늘어났다는 것을 체감하고 있었다. 또한 여성 판검사가 늘어나고 있기 때문에 로펌은 이들을 상대할 수 있는 여성 변호사를 일부러 채용하려 하기도 하며, 기업의 여성 임원들도 조금씩 증가하고 있어 이들과 관계를 맺을 수 있는 접대가 아닌 다른 방식을 고려하지 않을 수 없다.

변호사 3년차. 저보다 어린 변호사하고 저보다 나이 많은 변호사하고 나뉘는데, 예전에는 회사 내에서 가족같이 함께 했다면, 이제는 개인 시간 갖고 싶어 하고 가족과 함께 시간을 보내고 싶어 하는 남자 변호사님들이 점점 많아지고, 그와 더불어 예전에는 회사에서 빠를 문고

성공이라고 생각하시는 분이 많았다면 이제는 가치관이 변해서, 그것은 아니지 않느냐 그래서 나가시는 분들, 여자 변호사뿐만 아니라 남자 변호사들이 이렇게 일만 하고 못살아 하고 나가시는 분들이 많아요. (사례1-4, 대형로펌, 5년차)

제가 좀 기대를 하는 건, 전에 보다 상대하는 의뢰인들 중에 여자 분들이 임원 되신 분들이 조금씩 늘어나요. 의뢰인이 늘어나면 전에 같은 접대문화는 안 될 테니까. 그러면. (사례1-5, 대형로펌, 9년차)

그러나 이러한 변화가 곧바로 이상적인 변호사의 상에 균열을 가져오는 것은 아니다. 남성적 직업 모델을 그대로 둔 채 개별적으로 이루어지는 저항이나 시도는 기존 모델의 자장 안으로 흡수되기 쉽다. 위의 이야기에 이어 참여자들은 일 중심 생활에서 벗어나고자 했던 남성 변호사들이 로펌을 나가 “개업하면 안 됐다는 얘기만” 들린다거나(사례1-3), 기업에서 CEO가 된 여성들 중에는 전적으로 남성적 활동 방식을 체화한 경우도 많다는 이야기를 덧붙였다(사례1-2). 그만큼 몇몇 개인들의 성공/실패의 문제가 아니라 변호사 업계의 남성 중심적 관행을 얼마나, 어떻게 변화시킬 수 있는가가 중요해 진다.

당장 실현 가능한 구체적인 대안들이 많이 제시된 것은 아니지만, 이러한 변화를 위한 모색은 크게 세 가지로 정리해 볼 수 있다.

첫 번째, 남성 중심 네트워크를 통해 이루어지는 비즈니스 모델과는 다른 형태의 모델을 개발하는 것이다. 변호사로서 활동을 계속해 나가는 데 있어 의뢰인들과 밀접한 관계를 형성하는 것은 필수적이다. (사례2-4), (사례1-5) 등 참여자들은 접대가 아닌 다른 방식으로 여성들이 의뢰인을 확보하고 관계를 잘 유지해 나갈 수 있는 방안을 모색하는 게 필요하다고 말했다.

제 기수, 저보다 나이가 많은 남자 개업변호사들을 보면, 수 년 간 접대하더니 [중략] 막 고문을 따시더라고요. 어떻게 해야 될지 모르겠어요. (사례2-4, 중소형로펌, 5년차)

저희도 꼭 그렇게 술 마시고 골프를 해야지만 영업을 할 수 있는 걸까? 다른 식의 여자들이 할 수 있는 것은 없을까? 좀 연구를 해봐야 하지 않을까요? (사례1-5, 대형로펌, 9년차)

이러한 방안 없이 업무 능력만으로 관계를 유지하는 것은 쉽지 않다. “일을 통해서 수입한다는 것”은 “영혼을 판다는 기분으로” 일해서 엄청나게 탁월한

성과를 내지 않는 이상 어렵기 때문이다.

기본적으로 여자 변호사는 네트워킹을 통해서 수임하는 것은 불가능하다고 생각을 해야 하고, 일을 통해서 수임을 할 수밖에 없어요. 일을 정말 탁월하게 잘 해서. <사례1-4, 대형로펌, 5년차>

일을 통해서 수임을 하려면 정말 일을 잘 해야 하고. 한수가 아니라 열수를 더 떠야 하고. <사례1-1, 중소형로펌, 2년차>

영혼을 판다는 기분으로 일을 한대요. 일을 통해서 수임을 한다는 것은 그런 거래요. 그렇기 때문에 여자가 남자보다 훨씬 힘든 거죠. <사례1-3, 대형로펌, 6년차>

(사례2-2)의 로펌은 그나마 이전과는 다른 방식의 영업을 모색하고 있는 사례이다. 일 처리에 만족한 의뢰인들이 다른 의뢰인들을 소개해 주도록 유도하고 최대한 접대를 지양하면서 인적 네트워크를 통해 의뢰인을 확보하는 것이다. (사례2-2)는 이 방식이 다른 곳보다 공익사업에 좀 더 집중하고 있기 때문에 가능한 것이라고 평가하기도 했다. 나름의 전문성과 이전과 다른 방식의 영업을 통해 틈새시장을 개척하면서 수요를 창출하는 전략인 셈이다. (사례2-2)의 사례는 다른 방식의 영업 경로를 꾸준히 모색한다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다.

두 번째는 근로시간 유연화 등 가족친화적 환경을 조성하는 것이다.

이미 민간기업이나 공공기관에서 실시되고 있는 유연근무제도만 활용할 수 있다면, 당장 근로시간을 획기적으로 단축하지 않더라도 일과 가족생활을 양립할 수 있는 환경을 만들 수 있다. (사례3-5)는 미국 로펌에서 유연근무(flex time)를 한 여성 변호사들이 성과를 인정받아 파트너가 된 사례를 예로 들며, 이러한 제도를 국내 로펌에도 정착시켜야 한다고 주장했다. 이는 여성만을 위한 제도가 아니라 남녀 모두가 건강한 생활을 유지해 나가는데 도움을 줄 수 있기 때문에 더 의미가 있다. 국내 로펌 환경에서도 이를 도입할 수 있는 구체적인 방안을 마련하는 것이 필요할 것이다.

미국에서도 플렉시 타임 파트너십을 가진 분들이 많은데 국내 로펌에도 탄력근무제 도입할 필요가 있어요. 제가 미국에 있을 때 신문을 읽고서 너무 부러운 거예요. 그때 미국의 대형로

펌에서 탄력근무제로서 된 여자 변호사들 둘이 파트너로 인정을 해줬다는 기사를 봤거든요. 남자도 대상이 될 수 있어요. 사실 건강상의 이유도 있겠고 가족 서포트를 위해서일 수도 있겠고 그거는 정말 복지수준의 향상인거잖아요. 그러니까 우리도 계량화, 글로벌화되서 성과측정하는 것이 가능할 것 같아요. (사례3-5, 민간기업, 10년차)

이와 함께 가족친화적 문화를 조성함으로써 일-가족 양립의 의의를 널리 공유하게 하는 것도 필요하다. (사례2-2)가 소속된 로펌의 여성 대표는 고용변호사와 직원들의 가족까지 함께 만날 수 있는 자리를 만들고 있는데, 그리 번거롭지도 않은 이런 활동만으로도 직원들이 각자의 가족에 소속된 구성원임을 확인하게 되어 서로의 가족생활을 보다 배려하는 분위기를 형성할 수 있다. 이러한 문화는 로펌 구성원들 간의 신뢰와 결속력을 높이는 데도 긍정적인 영향을 미친다.

대표가 직원들이나 변호사들이나 가족까지 다 챙기는 편이라서 엠티를 간다거나 크게 회식을 한다거나 할 때 남편들을 다 불러줘요. 가족들이 다 같이 와요. 그래서 저희는 직원들 애기도 보고 남편도 보고 부인 얼굴도 보고. 그런 면에서는 굉장히 좋은 거 같아요. 동기팀 직원분들은 15년째인가, 물론 그 전에 형성된 팀이긴 한데 저희 변호사님 하고도 10년째 같이 지내고 있고. (사례2-2, 중소형로펌, 3년차)

마지막으로 과제는 여성 변호사들 간의 네트워크를 보다 체계적으로 구축하는 것이다.

이는 앞서 말한 변화를 실제 주도할 수 있는 역량을 확보한다는 차원에서 중요할 뿐 아니라, 점차 다양한 분야로 진출하고 있는 여성 변호사들의 성장을 상호 지원할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

면접 참여자들 중에는 개별적으로 연수원 동기, 학교 선후배 여성 변호사들과 수시로 연락하며 정보를 공유하는 사람들도 있었지만, 대다수는 선배 여성 변호사들과 연계할 기회가 많지 않고 전반적으로 시간적 여력이 없기 때문에 네트워크를 만드는데 적극적으로 나서기도 어려운 형편이라고 했다. 그러다보니 자신의 롤 모델로 삼을 만한 여성 변호사를 찾기도 어렵고, 있다 하더라도 관계를 형성하려면 개인적으로 수고를 들이지 않으면 안 된다.

저도 알아보고 다니고 있는데 막상 선배 여자 변호사들은 연결이 잘 안 되는 것 같아요. 안 되시는 분은 안 되셨으니까 알려줄 게 없고, 남자 변호사님한테 물어봐야 되고 하는 상황이 되고, 여자 변호사들끼리 뭐 그런 것이 없는 것 같아요. 솔직히 나이가 들수록 여자끼리가 좋거든요. 우리 직업이 그런 것이 되게 쉽지가 않는 것 같아요. 변호사끼리 친구처럼 잘 없는 것 같아요. (사례1-2, 대형로펌, 8년차)

우리가 힘든 게 롤 모델을 찾기가 힘든 거 같아요. 여자 변호사님들의 워너비라던지, 이상적인 나도 저렇게 되어야겠다 그런 부분을 찾기가 좀 힘든 게 있어서요. (사례3-2, 공공기관, 4년차)

따라서 멘토링 프로그램 등 보다 조직적인 방식으로 여성 변호사들을 연결하는 것이 필요할 것이다. 또 전체 업계 차원에서 뿐 아니라 개별 로펌에서 여성 변호사들의 정기적 모임을 시도하여 작은 문제라도 집단적으로 해결하는 경험을 축적하는 것도 중요하다. (사례2-3)은 로펌 내 전 현직 여성 변호사들의 모임을 매달 정기적으로 하고 있으며, 이 모임을 통해 불만사항을 개선하는데 공동의 목소리를 내고 있다고 한다.

네, 저희끼리 공통적인 거 있잖아요. 예를 들면, 저희는 화장실이 개방형 구조여서 문이 없었어요. 엘리베이터에서 화장실 소리가 들리는 거예요. 구조상 엘리베이터랑 화장실이랑 가까워서 그래서 그걸 누가 불만을 얘기를 해서 화장실 문이 달렸어요. 네 그런 식으로 상향식 건의를 좀 하는 편이에요. (사례2-3, 중소형로펌, 6년차)

다양한 층위의 네트워킹을 통해 각 분야에서 전망을 모색하고 있는 여성 변호사들이 정보를 공유하는 것은 최근 증가하고 있는 기업, 공공기관, 대학 등의 사내변호사들에게 특히 많은 도움이 될 것이다. 대기업이 아닌 이상 이들 조직에서는 대개 여성 변호사가 혼자이거나 아예 변호사가 한명 밖에 없는 곳이 많기 때문이다. 이들이 연결되어 고충을 나누고 서로 격려하고 지원할 수 있게 하는 것은 향후 이들 분야에서 여성 변호사의 성공적인 경력 모델을 만들어 내는데 꼭 필요한 토대라 할 수 있다.

다. 소결

본 초점집단면접 조사는 서로 다른 특성을 지닌 조직에서 일하는 여성 변호

사들이 근로환경, 모성보호와 일·가족 양립에서 어떤 문제를 겪고 있는지 파악하고 해결 방안을 모색하는 것과 더불어, 여성 변호사들의 경력 발전을 위해 개별적, 집단적으로 추진되어야 할 과제들도 검토해 보았다.

조사 결과와 시사점을 몇 가지로 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 여성 변호사들은 결혼과 임신, 출산 등 가족 지위로 인해 취업과 승진·진급에서 남성보다 불리한 대우를 받고 있으며, ‘여성은 변호사라는 직업에 적합하지 못하다’는 성차별적 편견의 제약을 받고 있다. 이를 개선하기 위해서는 남성적 유대관계에 기초한 변호사 업계 비즈니스 관행의 근본적인 쇄신이 필요하며, 수입 역량을 변호사의 능력을 평가하는 가장 우선적인 기준으로 삼는 가치체계를 변화시켜야 할 것이다. 집대 문화를 개선하기 위한 업계 차원의 자정 노력이 요구되며, 이와 함께 대안적인 영업 방식을 개발하여 여성 변호사들이 새로운 수요를 창출하고 경쟁력을 확보할 수 있는 기반을 마련해야 할 것이다.

둘째, 장시간 근로로 대표되는 ‘쉽 없는’ 근로환경은 변호사 업계에서 하나의 규범이자 문화적 관행으로 자리 잡고 있어, 특히 일과 자녀 양육을 병행해야 하는 여성들에게 더 많은 어려움을 초래하고 있다. 여성 변호사들은 자녀와 보내는 시간을 확보하기 위해 애를 쓰고 있지만, 언제나 자녀를 충분히 보살피지 못하고 있다는 자책감을 감내하고 있다. 이러한 현실을 변화시키기 위해서는 최소한 법적 기준에 맞는 휴일·휴가제도가 정착되어야 하며, 유연근무제를 도입하여 남녀 모두가 일과 가족, 개인생활의 균형을 추구하는 데 활용하게 해야 할 것이다. 아울러 조직 문화를 가족친화적으로 변화시키고 업계 내부 사람들의 일 중심적 사고를 전환하기 위한 노력이 요구된다.

셋째, 여성 변호사들의 모성보호를 위해 산전후휴가와 육아휴직의 활용 기반이 마련되어야 한다. 임신·출산에 매우 적대적인 환경에서 여성 변호사들은 산전후휴가를 사용하는데 어려움을 겪는 것은 물론 퇴직 압력을 받거나 해고를 당하는 경우도 많다. 모성보호에 대한 인식 개선과 함께 각 로펌마다 모성휴가·휴직에 필요한 제반 사항들, 예를 들어 급여 지급, 대체인력의 운용, 복귀 후 지원 방안에 대한 원칙을 정하고 이를 실행할 수 있는 제도적·재정적 기반을 마련하는 것이 매우 시급하다. 이를 통해 이제까지 상급자의 의지와 재량에 따라 사용 여부가 결정되었던 모성휴가·휴직이 보다 체계적으로

보장될 수 있게 해야 할 것이다.

넷째, 표준화 된 근로계약서와 취업규칙을 보급하는 등 로펌 고용변호사의 근로자성을 인정하고 법정 근로기준을 적용하기 위한 업계 차원의 노력이 요구된다. 각 로펌은 이에 따라 근로계약에 기초한 법적 권리를 보장하는 고용체계를 확립해야 할 것이다. 여성 변호사의 모성보호와 일·가정 양립 지원은 이러한 토대 위에서 가능하다. 앞서 언급한 휴일·휴가, 유연근무제 등 근로조건과 관련된 모든 사항이 시스템 안으로 수렴되도록 하여 남녀 모두 용이하게 사용할 수 있게 해야 할 것이다.

다섯째, 로펌의 과도한 업무 부담에서 벗어나 최근 민간기업, 공공기관, 대학 등에 사내변호사로 진출하는 여성 변호사들이 늘어나고 있다. 일과 가족생활, 자기개발을 여유롭게 병행할 수 있다는 점에서 이 일자리는 많은 장점을 가지고 있으나, 각 조직에서 여성 변호사들이 지위와 영향력을 확보하기 위해 필요한 경력 개발의 전략은 아직까지 모색 중이다 할 수 있다. 여성 변호사들 간의 긴밀한 네트워크는 로펌 밖에서 점차 다양한 분야를 개척하고 있는 여성 변호사들의 발전에 든든한 기반이 될 것이다. 마지막으로 법조시장에서 남성=대형로펌, 여성=사내변호사라는 성별화된 경력 경로가 굳어질 가능성은 없는지, 그로 인해 발생할 수 있는 문제가 없을지 향후 꾸준한 모니터링이 필요하다.

III

로스쿨 제도가 여성 변호사의 고용환경에 미칠 영향

- | | |
|-----------------------------------|----|
| 1. 로스쿨 제도 개요 | 89 |
| 2. 로스쿨 제도가 여성 변호사의 고용환경에
미칠 영향 | 92 |

이 장에서는 로스쿨제도가 여성 변호사의 고용환경에 미칠 영향을 조망해 본다.

1. 로스쿨 제도 개요

로스쿨제도는 학부에서 다양한 전공을 한 자가 대학원과정의 로스쿨(법학전문대학원)에 입학하여 3년간의 법학교육을 받은 다음 변호사시험에 합격하면 변호사자격을 부여하고 일정기간(6개월)의 의무연수 후 변호사로 활동할 수 있도록 하는 제도이다.

로스쿨제도는 1993년 사법제도발전위원회, 1999년 사법개혁추진위원회를 거쳐 2003년 참여정부 시절 사법개혁위원회, 2005년 사법제도개혁추진위원회의 사법개혁의 일환으로 법조인 양성 및 선발에 있어서의 개혁으로 도입이 추진되었다. 기존의 사법시험제도가 갖는 시험을 통한 소수의 법조인 양성의 병폐, 사법시험준비생의 증가로 인한 대학교육의 황폐화, 다양한 전공의 전문적인 법조인력 양성의 어려움 등을 타개하기 위하여 새로운 법조인력 양성 및 선발제도로서 법학전문대학원 제도 및 변호사 시험제도가 도입되었다⁵⁾.

2007년 7월 3일 「법학전문대학원 설치·운영에 관한 법률」이 국회를 통과하여 2009년 첫 로스쿨 입학생을 받은 후 2012년 제1회 로스쿨 졸업생이 배출되었다.

법학전문대학원은 국민의 다양한 기대와 요청에 부응하는 양질의 법률서비스를 제공하기 위하여 풍부한 교양, 인간 및 사회에 대한 깊은 이해와 자유·평등·정의를 지향하는 가치관을 바탕으로 건전한 직업윤리관과 복잡다기한 법적 분쟁을 전문적·효율적으로 해결할 수 있는 지식 및 능력을 갖춘 법조인의 양성을 그 교육 이념으로 한다(법학전문대학원 설치·운영에 관한 법률 제2조 참조). 법학전문대학원은 현재 서울 권역에 15개, 지방 4대 권역에 10개 등 총 25개 대학에 설치인가가 나있고, 총정원은 2000여명이다⁶⁾. 기존의 사법

5) 기존의 사법시험제도는 2017년까지만 운영되고 2018년부터 폐지된다.

6) 법학전문대학원의 총 입학정원은 국민에 대한 법률서비스의 원활한 제공 및 법조인의 수급상황 등 제반사정을 고려하여 교육기술부장관이 정하되 미리 국회 소관 상임위원회에 보고하여야 하며, 법원행정처장관과 협의하여야 한다(법학전문대학원 설치·운영에 관한 법

시험의 합격자 수 1000명에서 법학전문대학원 정원을 2000명으로 늘림에 따라 여성의 법조계 진출도 그만큼 증가할 것으로 예상된다. 여성의 법조계진출은 매년 증가 추세를 보이고 있으나 로스쿨제도의 도입은 그 수적 증가세를 더욱 가속화하는 데에 있어서는 긍정적인 요인으로 작용하고 있다.

<표 III-1>에서 보는 바와 같이 2000여명인 법학전문대학원 총정원 중 현재 3기까지의 여성 합격자는 1기 797명, 2기 893명, 3기 855명, 4기 910명이다.

〈표 III-1〉 연도별 법학전문대학원 합격자 남녀 현황⁷⁾

연도	기수	남성	여성	계
2009	로스쿨1기	1,205명(60.31%)	797명(39.69%)	2002명
2010	로스쿨2기	1,107명(55.35%)	893명(44.65%)	2000명
2011	로스쿨3기	1,237명(59.13%)	855명(40.87%)	2092명
2012	로스쿨4기	1,182명(56.50%)	910명(43.50%)	2092명

아래 <표 III-2>에서 보는 바와 같이 로스쿨 1기생들이 응시한 2012년도 제1회 변호사시험 합격자 중 여성은 596명이다.

〈표 III-2〉 2012년 제1회 변호사시험 합격자 남녀 현황⁸⁾

응시자	합격자	합격자 남녀 현황	
1,665명	1,472명	남성	여성
		856명(58.99%)	596명(41.01%)

참고로 아래 <표 III-3>에서보는 바와 같이 최근 5년간 사법시험 합격자 중 여성의 숫자가 300여명이었던 것과 비교하면 로스쿨제도의 도입으로 인한 여성법조인 배출에 있어 수적 증가는 뚜렷하다.

를 제7조제1항 내지 제2항 참조).

7) 출처: 법학전문대학원 협의회 사무국 보도자료.

8) 2012. 3.13.자 법률저널, 법무부 발표자료 참조.

〈표 Ⅲ-3〉 최근 5년간 사법시험 합격자 남녀 현황⁹⁾

연도	전체		남자		여자	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
2007	1,011	100.00	657	64.99	354	35.01
2008	1,005	100.00	623	61.99	382	38.01
2009	997	100.00	642	64.39	355	35.61
2010	814	100.00	476	58.48	338	41.52
2011	707	100.00	443	62.66	264	37.34

그러나 주목할 점은 이미 최근 5년간 사법시험제도 하에서의 여성 합격자의 비율은 35.01-41.52%를 차지하고 있어, 41.01%인 제1회 변호사 시험에 있어서의 여성합격자 비율 및 각 기수별 로스쿨 여성 합격자 비율로만 보면, 이미 법조계에 새로 진입하는 여성의 비율은 40%선을 상회하여 왔기 때문에, 비율에 있어 큰 차이가 있다고 할 수는 없다. 즉, 로스쿨 제도의 도입이 여성의 법조계 진출에 있어서 총 정원의 증대에 따른 숫자의 증가를 가져오는 것이지, 비율을 더 높이는 작용은 미미하다. 로스쿨제도의 도입은 그 정원의 증대에 따라 법조계에 진출하는 여성의 숫자도 그만큼 늘어나는 긍정적인 작용을 한다. 그러나 로스쿨 제도의 도입 그 자체가 사법시험제도보다 여성의 법조계진출에 있어서 정원의 증대 그 이상의 증가요인을 제공하였다고 보기는 어렵다. 법학적성시험(LEET)과 학점, 면접 등 법학전문대학원입시에 있어서 선발 기준 역시 어느 정도 객관화된 지표에 의하고 있기 때문에, 이미 실력에 있어서는 남학생보다 우수한 여학생들이 법학전문대학원 입시에 있어서 차별을 받지 않고 합격하는 것이 가능하기 때문인 것으로 보인다.

그럼에도, 여성 법조인의 수적 증가는 수년의 시간이 흘러 이들이 앞으로 법조계에서 중견, 고위직에서의 여성법조인 비율의 증가로 이어질 수 있는 든든한 기반이 되어줄 것으로 기대된다는 점에서 장기적으로도 매우 의미 있는

9) 법무부 홈페이지 사법시험 최종합격자 현황 참조

[http://www.moj.go.kr/HP/COM/bbs_03/BoardList.do?strOrgGbnCd=103000&strRtnURL=BAR_40300000&strNbodCd=noti0083&strFilePath=bar/\(검색일 2012.9.26.\)](http://www.moj.go.kr/HP/COM/bbs_03/BoardList.do?strOrgGbnCd=103000&strRtnURL=BAR_40300000&strNbodCd=noti0083&strFilePath=bar/(검색일 2012.9.26.))

표지라 하겠다. 그러나, 한편으로는 법조인력의 증가에 따른 법조시장의 경쟁 심화는 여성법조인들에게 부정적인 영향도 미칠 것으로 우려되는 것도 사실이다. 이와 같이 여성법조인의 증가와 로스쿨제도의 도입이라는 변화 속에서 로스쿨제도가 여성법조인에게 어떠한 영향을 미칠 것인지를 여성 로스쿨 졸업생 대상 심층면접결과를 통해 살펴보면 아래와 같다.

2. 로스쿨 제도가 여성 변호사의 고용환경에 미칠 영향

가. 여성 로스쿨 졸업생 대상 심층면접조사 결과 분석

1) 조사개요

여성 로스쿨 졸업생의 취업과 고용에 있어서 겪는 성차별 실태를 보다 구체적으로 파악하고, 문제해결을 위한 개선방안을 마련하기 위해 2012. 10. 8.부터 2012. 10. 10.까지 총 6명의 여성 로스쿨 졸업생을 대상으로 심층면접을 실시하였다. 면접대상은 여성 로스쿨 1기 졸업생으로서 수도권역 로스쿨 졸업생 및 지방권역 로스쿨 졸업생, 비혼 및 기혼자, 기취업자 및 구직중인 자로 다양하게 구성하였다.

〈표 Ⅲ-4〉 여성 로스쿨 1기 졸업생 심층면접자

ID	취업여부	연령	로스쿨	학부 (전공)	혼인 상태	자 녀
1	미취업 의무연수중(중소형 법무법인)	31	수도권역	수도권 (비법학)	비혼	무
2	취업 (소형 법률사무소)	32	지방권역	수도권 (비법학)	기혼	무
3	취업 (소형 법률사무소)	38	수도권역	수도권 (비법학)	기혼	유
4	취업확정 (공공기관) 의무연수중 (공공기관)	27	지방권역	수도권 (비법학)	비혼	무
5	취업 (소형 법률사무소)	26	수도권역	지방권 (법학)	비혼	무
6	취업 (소형 법무법인)	28	지방권역	수도권 (비법학)	비혼	무

주요 조사 내용은 다음과 같다.

〈표 Ⅲ-5〉 심층면접 질문 내용

구분	내용
취업여부	취업한 경우 소속
	인턴(실무수습)을 한 곳
공고 / 모집	공고, 모집에 있어서의 차별
	구직시 여성 로스쿨생이라서 어려웠던 점
면접	면접시 겪은 성차별 . 어려웠던 점
보수/처우	로스쿨 졸업생으로서 보수·처우에 만족도. 여성이라서 느끼는 차별여부.
직역 / 분야	본인이 취업 희망하였던 곳 실제지원·취직처와의 차이. 이유
	주변 여성 로스쿨생이 선호하는 취직처 및 그 이유 주변 남성 로스쿨 졸업생과 선호하는 직역·분야의 차이 장래 진로 계획 내지 희망
로스쿨 제도	여성 로스쿨 졸업생을 위하여 제도상 정책상 개선되어야 할 점 로스쿨에서 법여성학 수업, 여성교수 총원필요 등

2) 조사결과

가) 법조인력 채용에 있어 여성 로스쿨 졸업생에 대한 차별

(1) 1기 여성 로스쿨 졸업생의 취업 실태

이미 앞서 살펴본 바와 같이 여성 변호사를 대상으로 한 설문조사에서 87.7%가 ‘취업’에 있어서 남성보다 불리하다고 응답한 결과에서 나타나듯이, 이는 취업에 있어서 성차별의 문제는 여성 변호사 전반의 문제이지, 여성로스쿨 졸업생에만 국한된 것은 아니다. 그러나 로스쿨제도의 도입에 따른 법조인력 증가는 법률시장의 경쟁심화를 가져왔고, 이러한 환경은 여성 로스쿨 졸업생에 대한 차별을 심화시킬 우려가 있다.

그러한 의미에서 특히 로스쿨제도 도입 후 처음으로 법조시장에 배출된 1기 여성 로스쿨 졸업생들의 취업 현황 및 그 실태를 살펴보는 것은 매우 의미가

있다. 그러나 현 1기 로스쿨 졸업생의 취업현황에 대한 성인지적 통계가 전무한 상황에서 그 현황과 실태를 파악하는 것은 쉽지 않았다. 대한변호사협회 산하 법학전문대학원 평가위원회는 7월말까지 각 법학전문대학원들이 취업현황을 공개하도록 했지만, 6개월의 의무실무수습제가 운영됨에 따라 10월말까지 공시기간을 연장하기로 하였다. 최근 국회에서 국정감사 자료로 교육과학기술부로부터 입수되어 언론에 공개된 자료가 있어 이를 참조할 수 있었다(8월말 현재, 아래 <표 III-6> 참조. 이후 추가로 공개된 1개 대학 추가). 물론 성별 구분은 없었다.

<표 III-6> 법학전문대학원 1기 졸업생 취업 현황¹⁰⁾

대학명	변호사시험		취업현황						취업률	
	졸업자수	합격자수	계	검찰(검사)	법원(재판연구원등)	로펌	기업	기타	졸업자기준	변호사시험합격기준
전체										
전체(25교)	1665	1458	1364	42	100	687	231	304	81.9	93.5
서울(12교)	837	780	737	31	55	335	144	172	88.0	94.4
서울외(13교)	828	678	627	11	45	352	87	132	75.7	92.5
강원대	31	26	25	1	3	7	1	13	80.6	96.2
건국대	35	31	34	0	4	9	11	10	97.1	109.7
경북대	101	75	68	1	5	45	8	9	67.3	90.7
경희대	50	50	49	3	2	32	4	8	98.0	98.0
고려대	99	96	98	3	6	46	23	20	99.0	100
동아대	72	53	53	0	1	51	0	1	73.6	100
부산대	97	85	78	2	4	52	6	14	80.4	91.8
서강대	31	29	28	0	1	14	7	6	90.3	96.6
서울대	119	115	113	8	4	68	10	23	95.0	98.3

10) 출처: 유기홍의원실 교과부 국정감사 제출자료(2012.9.19.자 법률신문에서 재인용, 2012년 2월 졸업자 기준. 자료조사시점이 변호사의무연수기간 중으로, 추후 정확한 취업 통계와는 오차가 있을 수 있다. 대한변호사협회 연수생 및 미파악자는 미취업자로 처리) 한편, 이화여대, 건국대, 아주대, 영남대의 경우 교과부 제출자료에는 포함되어 있지 아니하여, 추후 자료를 입수함. 이화여대의 경우 2012.10.26.기준 홈페이지에 공개된 현황을 추가로 표에 기재함. 건국대는 2012.12.17.기준, 아주대는 2012.12.11.기준, 영남대는 2012.12.13.기준으로 대학에서 직접 자료입수하여 추가로 표에 기재함.

대학명	변호사시험		취업현황						취업률	
서울시립대	43	36	36	1	3	19	4	9	83.7	100
성균관대	103	97	102	2	9	41	23	27	99.0	105.2
아주대	41	41	39	1	3	24	5	6	95.1	95.1
연세대	101	91	90	7	7	35	22	19	89.1	98.9
영남대	58	47	45	0	5	18	4	18	77.6	95.7
원광대	50	37	36	0	2	17	2	15	72.0	97.3
이화여대	89	79	68	2	6	35	11	14	76.4	86.0
인하대	38	35	32	0	3	16	5	7	84.2	91.4
전남대	96	86	77	0	6	39	19	13	80.2	89.5
전북대	73	56	54	1	2	18	18	15	74.0	96.4
제주대	32	30	29	0	2	14	7	6	90.6	96.7
중앙대	42	35	28	1	3	12	7	5	66.7	80.0
충남대	80	64	62	5	6	31	7	13	77.5	96.9
충북대	59	43	29	0	3	20	4	2	49.2	67.4
한국외대	42	41	40	0	2	10	6	22	95.2	97.6
한양대	83	78	51	4	8	14	16	9	61.4	65.4

그러나 위 자료는 정식으로 취업한 인원과 로펌이나 기관 등에 인턴 등 실무수습중인 인원, 군입대 등으로 복무중인 자까지 통계가 혼재되어 있고, 더욱이 결정적으로 본 연구에 있어서 유용한 성별 취업현황은 드러나 있지 않다.

심층면접에서도 면접자들 대부분은 이러한 취업률 발표가 실제 느끼는 현실과는 차이가 있음을 지적했다.

제가 서울권 학교를 나와서... 지방보다는 취업률이 높다고 하는데, 제가 보기에 절반은 좀 넘게 취업이 된 것 같으나 최소 3분의 일은 안 된 것 같아요.(사례-1)

인턴은 다 들어간 것은 맞아요. 그런데 지금 취업이 안 된 친구들의 경우는 연락이 안 되는 데... 대부분이 여자예요. 인턴이 끝난 시점은 다시 취업전쟁의 시작이라고 해야죠. 연수목적으로만 받아주겠다는 곳이 많았기 때문에... 여성의 문제라기보다는 로스쿨 자체의 문제기도 해요.(사례-2)

보도자료 등을 통하여 공식적으로 로스쿨 졸업생 채용현황을 확인할 수 있

는 주요한 분야는 대법원 재판연구원, 검찰, 고용노동부, 군법무관 등 일부 공직·공공기관 분야이다.

대법원은 2012년 사법역사상 처음으로 법학전문대학원 1기 출신 재판연구원 100명을 임용하였다. 그중 여성은 55%를 차지하고 있다(〈표 III-7〉 참조). 재판연구원은 미국의 로클럭(law clerk)과 유사한 제도로, 각급법원에 배치되어 사건심리 및 재판관련 조사·연구 등의 업무를 맡는다. 계약기간은 1년이며, 1년 연장이 가능하다. 재판연구원은 계약기간이 끝나면 바로 판사로 임용되는 것이 아니라, 법조일원화 계획에 따라 2017년까지는 법조 3년 이상 경력자만이 법관으로 임용되기 때문에 2년의 재판연구원을 마치고 법조계에서 1년 이상의 경력을 더 쌓아야만 판사지원 자격을 얻게 된다.

〈표 III-7〉 2012년 대법원 재판연구원 임용 남녀 현황¹¹⁾

2012년 재판연구원 임용 인원	남성	여성
100명	45명	55명

대법원 재판연구원의 임용에 있어서 여성 로스쿨 졸업생들의 비율이 오히려 높은 현상은 이미 기존의 판사직에 사법연수원 출신 여성들의 진출이 많았던 현상과 일맥상통한 것으로 분석할 수 있다. 채용에 있어서 성차별이 적은 객관적 기준이 주된 선발요소라는 점과 일·가정양립이 가능한 공직이라는 점이 우수한 여성졸업생의 선호 1순위로 꼽히기 때문이다. 그러나 재판연구원 임용에 있어 여성비율이 55%를 차지했다고는 하나, 이는 정규 판사직이 아닌, 계약직이라는 점과 법조일원화에 따른 향후 경력직 법관에의 여성법조인 진출이 전망이 반드시 밝은 것은 아니라는 점에서 좀 더 검토를 해볼 필요가 있다. 법조일원화의 시행에 따라 2013년부터 배석판사는 최소 3년 이상, 단독판사는 5년 이상, 전담법관은 15년 이상 경력자만이 법관 임용 자격이 주어진 다¹²⁾. 기존 법관임용제도¹³⁾ 하에서 최근 6년간 임용된 신입법관 중 여성법관

11) 2012. 4. 9. 연합뉴스 기사

12) 대법원은 2012. 8. 26. 2013년부터 시행하는 법조일원화에 대비해 새로운 법관 임용방안을 발표하였다. 대법원에 의하면 2013년부터 법관은, 경력 3년 이상 5년 미만인 배석급 판사(단기 법조경력자), 경력 5년 이상의 단독판사(일반 법조경력자), 경력 5년 이상의 단독급 판사, 경력 15년 이상의 전담법관 등으로 분리해 선발한

비율은 42.7%인 반면 경력법관 중 여성법관 비율은 12.4%로 경력법관의 여성 비율이 신입법관의 3분의 1에 불과했다. 또한, 2011년 신입법관 여성 비율은 37.1%였지만 경력법관 여성 비율은 19.2%로 절반 수준에 불과했다¹⁴⁾. 기존의 경력 법관임용 비율로 보면, 판사임용에 법조경력자만을 채용하겠다는 법조일원화가 될 경우 여성의 법관 진출비율은 감소할 우려가 매우 높다. 성차별이 배제된 객관적이고 공정한 수치에 의한 선발기준에 의해 법관을 임용하던 기존의 제도 하에서 우수한 여성 사법연수원 졸업생들의 판사직에의 진출 비율이 남성을 넘어섰던 현상이 수년간 계속되어 왔다. 그러나 객관화된 점수·수치가 아닌 경력 중심의 모호한 기준에 의한 선발은 여성법관의 급증을 경계하는 의식적·무의식적인 심리와 그로 인한 채용에 있어 보이지 않는 성차별적 쿼터제가 작용할 수가 있어 여성에게 매우 불리하게 작용할 수 있다. 게다가 경력법관으로 지원하기 위한 경력을 쌓아야 하는 기간은 여성 로스쿨 졸업생들이 법조계에 진출한 이후 생애주기상 대체로 결혼 출산 육아기와 맞물리기 때문에, 일과 가정이 양립할 수 있는 충분한 여건이 법조계에 조성되지 않는 한, 경력관리에 매우 불리할 수밖에 없는 것이 현실이다. 이러한 상황에서 새로운 법관임용제도가 시행된다면 로스쿨 출신 여성 법조인들은 그만큼 경력법관을 지원할 수 있는 풀이 적어질 수밖에 없다. 연수원 졸업 후 바로 판사로 임용되던 시절보다 여성법관의 채용비율이 낮아질 우려가 높다. 우리 사회와 법조계에 여전히 뿌리 깊게 남아있는 성차별에 의한 불리한 요소가 법관임용에 들어오게 될 여지가 있고, 실력 있고 우수한 여성 변호사들에게 불리하게 작용하게 되는 결과를 가져올 수 있는 것이다.

2012년도 검사 임용의 경우 사법연수원 수료자 62명중 여성이 60%인 반면 (다만 군법무관 및 공익법무관 전역자가 25명이므로 전체 임용인원 중 여성 임용 비율은 낮음), 로스쿨 출신 42명 중 여성은 30%에 그쳤다. 검찰 분야가

다. 단기 법조경력자는 배석판사로 근무하면서 재판장 업무를 수행할 수 있는 실무능력을 쌓게 되며, 일반 법조경력자는 법관업무에 적응하는데 필요한 최소기간만 배석판사로 근무하고 그 이후에는 원칙적으로 단독판사로 근무하게 된다.

13) 기존의 법관임용은 사법연수원졸업자 및 군법무관전역자를 대상으로 한 신입법관 및 5년 이상의 법조경력자를 대상으로 하는 경력법관 임용으로 두 가지로 시행되었다.

14) 신입법관은 2월에 임관하는 연수원 출신과 4월에 전역하는 군법무관 법관을 포함 (2012. 2. 29.자 경향신문 13면)

법원에 비하여 여성 채용 비율이 적었다는 점은 물론이거니와, 여성 사법연수원 졸업생과 여성 로스쿨 졸업생의 채용에 있어 비율에 차이가 나는 점 역시 눈에 띄는 점이다. 심층면접에서는 한 면접자는 이러한 현상에 대하여 로스쿨생들 사이에 회자되는 말을 다음과 같이 전했다.

이번에 로클릭 같은 경우는 남녀차별 거의 없었고 연령차별도 없었고 시험 봐서 다들 실력으로 들어갔다는 말을 많이 들었어요. 실제로 주위에서도 다들 납득할만한 사람이 들어갔어요. 그러나 이걸 계약직이라서 그런 것이 아니었을까 라는 이야기를 우리끼리는 해요. 정규직이었으면 또 다르지 않았을까 라는 이야기를 많이 해요. 검사임용의 경우 정규직으로 들어가는 것인데, 공식적으로 이야기는 안하지만 결과를 보고 심화인턴에서 출신학교나 성별에서 유리한 것이 있지 않았나 이야기를 해요. 심화인턴에서 많이들 걸러지는데 그 단계에서 조를 짤다든지 이런저런 방식으로 출신학교나 성별이 유리하게 배정된다는 말이지요. <사례 1>

물론 위 (사례-1)의 이야기는 여성 로스쿨생들 사이에 회자되는 이야기일 뿐 검증된 사실은 아니다. 그러나 여성 로스쿨 졸업생들이 검찰 직역에의 진입에 있어서 현실에서 피부로 체감하는 보이지 않는 장벽이 존재하고 있음을 보여준다.

고용노동부는 2012년 9월 26일 로스쿨 출신 48명, 사법연수원 출신 2명 합계 50명의 변호사 채용 합격자를 발표하였다. 이중 여성이 30명으로 60%를 차지하였다. 합격자는 서류전형, 필기시험, 면접을 통하여 선발되었으며, 전국 지방고용노동청 등에 배치되어 근로자 법률상담과 법률검토 등의 업무를 맡게 된다.

심층면접자 중에 고용노동부에 지원한 경험이 있는 면접자(사례-1)는 60%를 차지하는 여성합격자의 비율에 대해서도 다음과 같이 느끼고 있었다.

최근 노동부에서 50명 채용했었는데, 저도 지원을 했었어요. 그때 여성의 지원비율이 상당히 높았어요. 우리 조만 해도 7명중 6명이 여성... 다른 조들도 크게 다르지 않았는데... 전체 지원비율 대비 합격비율 생각하면 여성이 불리하지 않았나 생각도 해요. 다른 곳의 경우도 여성지원자 비율이 많아도 거의 뽑기는 같은 비율로 뽑고, 노동부도 여성비율이 높게 뽑긴 했지만 지원자 수를 생각하면 사실상은 여성에게 불리한 것 같아요.(사례 1)

사상 처음으로 시행된 로스쿨 출신 장기 군법무관 선발에 있어서는 장기 군

법무관 임용시험을 통하여 7명이 최종 선발되었는데 그중 여성이 6명이 선발되었다. 이들은 직무교육과 입소 후 교육을 받은 후 대위로 임관하게 된다¹⁵⁾.

이상 법원 등 공직에 있어서 여성 로스쿨 졸업자들의 약진이 두드러지는 현상은 고무적이다. 그러나, 이러한 현상은 뒤에서 살펴보겠지만, 공공기관이 아닌 다른 직역에서의 성차별로 인하여 여성 로스쿨 졸업생들이 대거 공공기관으로 몰리게 된 것이 주요한 원인 중의 하나라는 점에서 별도로 검토를 할 필요가 있다. 이점에 대해서는 뒤에서 살펴보기로 한다.

한편, 앞서 살펴본 몇몇 확인 가능한 법원 등 공공기관이 아닌, 일반 중소형 로펌과 합동법률사무소, 개인법률사무소 등 전통적인 변호사 업계의 중심이 되는 직역에 있어서의 여성 로스쿨 졸업생 채용 현황은 성인지적 통계가 전무한 상황이어서 제대로 파악하기가 어려웠다. 따라서 우선 대형로펌의 로스쿨 졸업생 채용현황 및 이중 로스쿨 출신 여성 변호사 채용현황이라도 알아보기 위하여 변호사 수 기준 10대 로펌을 대상으로 채용담당 변호사에게 일일이 전화통화로 로스쿨 출신 여성 변호사의 채용현황을 조사하였다. 이중 8개 로펌으로부터 협조를 받아 인턴·실무수습이 아닌 로스쿨 출신 변호사의 정식 채용 확정 인원만을 집계한 것이 다음의 <표 III-8>이다.

<표 III-8> 10대 로펌(변호사수 기준)¹⁶⁾의 1기 로스쿨 졸업생 채용 현황

로펌 명	총 채용 수	여성 수(비율)
김앤장	23명	8명 (34.7%)
태평양	6명	4명 (66.6%)
광장	10명	5명 (50%)
세종	7명	2명 (28.5%)
화우	13명	7명 (53.8%)
울촌	17명	7명 (41.1%)
바른	비공개	.

15) 국방부는 로스쿨 출신 법무사관후보생 100여명 중 전자추첨을 통해 단기 군법무관(중위) 24명을 선발하였고, 나머지 70여명은 공익법무관으로 임관에정이다.

로펌 명	총 채용 수	여성 수(비율)
총정	8명	4명 (50%)
로고스	비공개	.
지평지성	10명 (1기)	5명 (50%)
합계	94명	42명(44.6%)

10대 이내의 대형 로펌에서의 여성 로스쿨 졸업생 채용비율은 위 표에서 나타난 바와 같이 남성에 비해 나쁜 비율은 아니다. 그러나 전체 로스쿨 졸업생에서 대형 로펌에 채용이 확정된 인원은 남녀 합해 채 100명도 되지 않아 예상보다 매우 적었다. 그러다 보니 대형 로펌은 일반의 로스쿨 졸업생들이 느끼는 현실과는 괴리가 있었다. 심층면접에서 여성 로스쿨 졸업생들은 심지어 주변에 대형로펌에 취업한 동급생을 아예 보지를 못했다고 한 사례도 있었다.

사실 지난 학기에 여기 학교에서도 1기 중에 성적이 굉장히 좋은 학생도 그런 대형로펌, 로펌이나 그쪽으로 취업이 잘 안돼서 결국에는 공무원으로 뽑는 채용에서 된 걸로 알고 있거든요.(사례 6)

어차피 대형로펌은 몇 명 못 가요. 어차피 아주 잘 난 사람들만 가고...문제는 중형로펌들이에요. 출신학교가 취업 시 영향을 많이 미쳐요. 상황이 좋지 못하죠. 한편으로 대형(로펌)은 여자를 선호할 수도 있는 것이, 새끼 변호사는 서면 잘 쓰는 사람이 필요해요. 그래서 성적이 우수한 여성들이 많이 가는데, 파트너급이 되면 수임능력이 중요해져요. 따라서 그동안 일만했던 여성들은 파트너가 못되고 나가는 경우가 많다고 들었어요.(사례 2)

(2) 모집·채용에 있어서 여성로스쿨 졸업생에 대한 성차별 실태

심층면접조사 결과 공고나 모집에 있어서의 노골적인 성차별의 경우를 크게 느낀 적은 없다는 경우가 많았다. 성차별 사례가 많이 나타나는 경우는 역시 면접과 채용과정에 있어서였다. 면접과 채용과정에 있어서 성차별을 경험

16) 2012. 10. 9. 현재 변호사 수 기준 10대 로펌의 채용담당 변호사에게 일일이 전화 통화로 조사하였다. 이중 8개 로펌으로부터 협조를 받아 인턴·실무수습이 아닌 로스쿨 출신 변호사의 정식 채용 확정 인원만을 집계한 것이다.

한 바가 없다고 한 면접자도 있었으나(사례 5), 대부분의 면접자들은 자신은 물론 로스쿨 여성 동급생들도 면접과 채용과정에서의 성차별을 경험한다고 했다.

(가) 면접과 채용과정에서 성차별적인 발언

심층면접 결과 면접과 채용과정에서 노골적으로 남성을 우대하고 여성을 비하하는 성차별적 발언을 하는 경우도 있었고, 여성에 대해서는 거의 예외 없이 결혼, 출산에 대한 언급은 하는 성차별의 문제는 여성 변호사에 대한 심층면접결과에서와 마찬가지로였다. 결혼을 하면 여성은 일을 못한다는 고정관념, 출산과 육아를 위한 휴직과 지원은 당연히 법에 의해 보장된 것이며, 일과 가정의 양립과 육아책임은 여성만의 문제가 아님에도 성별고정관념과 성차별 의식이 우리 사회에 모든 분야에 여전히 존재하기 때문에 법조계로 진출하는 여성 로스쿨 졸업생 역시 취업에 있어서 거의 예외 없이 이와 같은 성차별적인 질문을 접해야한다.

로펌에 ...처음 연수를 받으러 갔을 때 첫날 대표 변호사님의 첫마디가...남학생이 오길 바랬는데였어요...지금 인턴일을 하면서 결혼 얘기는 거의 초반에는 매일 들었던 것 같아요.점심때마다 들었던 것 같아요. 음...여자한테는 일을 맡길 수가 없다. 여자들은 아이가 아프거나 육아를 해야 되는 상황이어서 아이 때문에 안정적으로 일을 할 수 없고 그렇기 때문에 여자한테 일을 맡길 수 없다. 그래서 여자는 고용할 생각이 전혀 없다 ... 검찰 전관이신 변호사 한분은 검찰에서는 여자는 아예 0.5명으로 본다'라는 말을 하시더라고요. 네, 한명 일을 못한다는 말 이죠.(사례 1)

(면접에서) 임신에 대한 우려는 하시죠...다들. 결혼은 반드시 물어봐요...여자는. 어떤 회사에 법률 서비스가 필요한 곳에 지원을 했었는데 최종 면접까지 진행을 했었는데 여자인게 마이너스이기는 했었어요. 왜냐면 이게 사람들 되게 많이 만나야 하는 일이었는데 술도 많이 마셔야 하고 이런 것에 우려를 막 하시더라고요. 할 수 있겠냐구요. 여자라서 할 수 없다는 말은 안해요. 술도 많이 마셔야 한다. 결혼은 하셨나요? 결혼했다 그러면 그 다음에 항상 똑같은 질문이 바로 아이가 있냐고 물어보더라고요.(사례 2)

...면접 갔을 때에도 저의 뭐 수업을 어떤 걸 들었는지 어떤 게 관심사인지, 뭐 진로나 이런 걸 물어보는게 아니라 결혼은 했냐? 남편은 뭐하냐? 애는 몇 살이냐 이런 걸 물어보더라고요. 그리고는 저는 굉장히 그 얘기를 하고 싶지 않고 그것은 저의 사생활이고 제가 애가 있다고 해서 야근을 안 할 것도 아니고 핑계를 댈 것도 아니고 똑같이 그냥 직업인으로서 봐 줬으면

하는데 그런 것도 물어보고 그럼 다시 자연스럽게 대화가 애가 손이 많이 갈 때는... 이렇게 애 애기로 가는 거예요. 아이가 있다는 거는 면접할 때 물어보는 게 원래 외국 같은 경우에는 그런 거를 기혼·미혼 여부도 물어보는게 안된다고 저는 들었는데...우리는 그걸 너무 뻔뻔하게...저는 불쾌하더라구요.(사례 3)

(나) 채용에 있어서의 성차별

채용에 있어서 성차별은 특히 합동법률사무소나 개인 사무소에 있어서 심각한 것으로 파악되었다. 대형 로펌의 경우 앞서 살펴본 취업 현황에서 나타나듯이 워낙 채용인원이 소수이고 드러난 성차별은 쉽게 파악이 되지 않았다. 그리고 공공기관의 경우 오히려 중소형 로펌과 법률사무소로의 여성 법조인 진입의 어려움 때문에 여성지원자들이 공공기관으로 대거 몰려 여성 합격자가 더 많은 현상이 나타나기도 한다. 문제는 이러한 성차별 및 여성법조인에 대한 진입에 여전히 장벽이 있는 중소 규모의 로펌이나 법률사무소가 전통적으로 변호사의 주된 직역이라는 점이다. 중소규모의 로펌이나 법률사무소는 일단 채용현황 파악이 쉽지 않고, 주변의 추천 등으로 이루어져서 채용과정이 공개적이거나 성격상 객관적이거나 투명하기가 쉽지 않다는 문제가 있다. 또한 이미 여성 변호사에 대한 심층면접 분석결과에서 드러난 바와 같이 변호사 업계는 남성이 대다수이고 여전히 보수적이고 남성 중심적인 문화가 지배하고 있는 직역이다. 그러다 보니, 법조계에 첫발을 디디는 여성 로스쿨 졸업생들이 겪는 성차별의 사례는 생각보다 심각했다.

남자 변호사 한분이 계시는 곳이었는데...실습해야 하는데 다른 사람들은 하는데 부르지도 않고 나중에 알고 보니 좀 황당한 이유가...그 분의 사모님이 여자 변호사랑 둘이 일하는 것을 반대했다는 거예요. 여자랑 같은 공간에 있다는 게 싫다는 거예요. 좀 어이없기도 하고 뭐 같은 공간에 있으면 무조건 뭐 그런 것도 아니고 제가 취향이 없는 것도 아니고...그래서 되게 불쾌하더라구요. 그리고 이제 다른 데를 알아보려고 지원을 했는데 영어 성적도 되게 좋고 학점도 나쁘지 않았는데 나이도 많고 여자니까 절대적으로 불리하더라구요...(또) 최근에 (6-7명의 변호사가 있는)로펌에 있다가 공공기관에 간 동기 여학생이 있는데, 그 보스의 사모님이 여자랑 일한다는 것을 나한테 말하지 않았다 이런 일은 있을 수 없다고 해서, 그래서 너무 황당하고 이런 일을 겪어서...그 친구도... 나는 취향도 없냐고 나는 비위가 없냐고 이러면서 난리를 치면서 다시 공공기관으로 (옮겨)갔어요. 본인은 굉장히 만족하고 있어요. 아무래도 공공기관은 그런 눈에 보이는 차별은 적고 그런 황당한 일은 안 겪으니까.(사례 3)

중소형 로펌이나 법률사무소에서 채용에 있어서 여성에 대한 차별의 양상 중 특히 우려되는 부분은 이미 한명이라도 여성 변호사가 있는 경우, 여성 변호사가 있으니까 더 이상의 여성 변호사는 채용하려하지 않는 태도이다. 이러한 태도는 이 분야뿐만 아니라 우리 사회 전반에 깊게 드리워져 있는 심각한 문제이다. 대법관, 로펌의 파트너, 기업의 임원 등 남성들의 점유하던 테이블에서 여성들에게 허용하는 자리는 한 자리, 기껏 인심을 써봐야 두 자리를 내주는 경우도 극히 드물다. 이러한 현상이 10인 이내의 중소형 로펌과 합동법률사무소 등에서 그대로 나타나는 것이다. 우리 사회가 성평등을 향해 나아가야 할 길이 아직도 멀리 남았음을 보여주는 현상이다.

아시는 교수님이 약간 중간 정도의 로펌 7-8명 계시는 데 저를 소개해 주시겠다고 하셨습니다. 그런데 이력서까지 다 보냈는데 그 쪽에서 7-8명 중에 이미 1명이 여자 변호사 있는데 또 뽑을 이유는 없다라는 식으로...그러니까 한 명 정도, 한두 명 정도 있으면 이 사람의 실력이든 백그라운드고 이게 아니라 여자가 필요 없다...(사례 3)

실제적으로 수치상으로 제가 3월부터 일을 하기 시작하긴 했는데 지금 서초동에서 저희 학교 로스쿨 출신의 여자가 일하는 경우가 극히 드물어요.(사례 2)

(다) 남자인 게 스펙인 세상: 로스쿨 졸업생이라도 예외가 없는 우리 사회의 슬픈 현실

우리 사회에서 여성이 고용상의 성차별을 경험하고 있다는 것은 어제 오늘 일이 아니다. 고학력 여성의 경제참여율이 OECD 국가 중 최저수준에 맴돌고 있고, 우리나라의 성평등 지수가 저조한 것이 현실이다. 이에 비하면 전문직에 속하는 법학전문대학원 졸업생의 취업률은 객관적으로 열악한 것은 아니다. 특히 1기 졸업생의 경우, 로스쿨제도의 성공적인 안착과 법학전문대학원에 대한 평가의 이슈가 맞물려 학교차원에서의 취업지원도 적극적이었다. 그럼에도 불구하고 로스쿨에 들어올 정도의 우수한 여학생들조차 취업에서의 성차별이라는 우리 사회의 슬픈 현실의 예외가 될 수는 없었다. 로스쿨 졸업생들인 면접자들조차 우리 사회에서는 ‘남자인 것이 스펙’이라고 말한다.

객관적인 기준에서 저랑 되게 친하고 이런 사람들, 학교성적도 굉장히 우수하고 외국어능력,

제2외국어도 가능하고 그런 점을 충분히 어필하는데도 1차 서류가 안 되는 반면에, 남학생 같은 경우에는 성적도 그것보다 그렇게 좋지 않고 그래도 1차 정도는 굉장히 잘 통과를 하더라구요...그래서 실제로 면접을 막 가는 여학생들이 주변에 굉장히 적은 편이었어요. (사례 6)

...로스쿨생과 졸업생들만 들어가는 커뮤니케이션이 있는데... 가끔씩 가서 구경하는데 누가 이런 글을 올렸더라고요. ‘여자인데 취업이 불리한가요?’라는 글을 올렸어요. 정말 간단하게 근데 댓글이 아주 많이 달렸어요...‘남자인게 스펙인 세상이다’. (사례 2)

오히려 성적이 중반 이후더라도 20대 남아들은 취업이 다되요...빨리 되는 거예요. 그래서 우리끼리는 ‘젊은 남자가 최고의 스펙이다’ 그랬어요. (사례 3)

(3) 의무실무수습 제도와 여성 로스쿨 졸업생

로스쿨 졸업생들은 변호사시험에 합격하더라도 법률사무종사기관에서 통산 하여 6개월 이상 법률사무에 종사하거나 연수를 마치지 않으면 사건을 단독 또는 공동으로 수입할 수 없도록 변호사법에 규정되어 있다(변호사법 제31조의2). 로스쿨 졸업생의 의무실무수습제도는 국회 사법개혁특별위원회에서 그 도입을 논의하는 과정에서부터 법무부와, 대한변호사협회, 참여연대 등 각 계가 서로 다른 의견을 가지고 있었고 찬반론과 그 방식과 기간에 관하여 여러 논의 끝에 합의의 결과로 도입되어, 올해 처음으로 로스쿨 1기 졸업생들이 실무수습 기간을 마친 상황이다.

아직 제도 도입의 시행초기로, 시행착오에 대한 평가와 제도정착을 위한 앞으로의 시간이 필요한 단계이므로 본 보고서에서 로스쿨 졸업생의 의무실무수습제도 자체에 대한 평가를 하는 것은 적절하지도 않고, 이 연구의 목적 범위에도 벗어난다. 다만 여기에서는 여성 로스쿨 졸업생이 의무실무수습과정에서 겪는 성차별과 어려움 등 개선이 필요한 문제점이 있는지를 심층면접조사를 통해 살펴보았다.

심층면접조사 결과, 여성 로스쿨 졸업생들은 의무실무수습기간 동안 ‘변호사’ 임에도 불구하고 ‘인턴’이라는 고용관계에서 가장 약자인 지위에서 겪는 저임금의 장시간 근무와 처우 및 인턴과정 이후 취업에 이르는 과정에서 또 한번 성차별을 겪게 되는 이중고를 어려움으로 토로하였다.

저희 같은 경우도 거의 교수님추천으로 하는 정도고, 그럴 때는...다들 그냥 거의 실습만 하는

걸로 해서 하자...이렇게 했는데 ... 남자동기들 같은 경우에 그렇게 하고 갔어도 나중에 컨펌 되는 경우도 있는데, 여학생들은 그렇게 되는 경우가 거의 없구요.〈사례 6〉

제 주변에 있는 사람들은 (의무실무수습제도가) 없어져야 된다고 생각하는 사람들이 많아요. 왜냐하면 보통은 그냥 기업 인턴이랑 별반 다른 게 없어요. 왜냐하면 싸게 혹은 돈 안주고 일을 아주 많이 시키고...그리고 중간에 불합리한 일들이 있어도 얘기를 할 수 있는데도 아무데도 없고 공식적으로 문제제기를 할 수도 없고...〈사례 1〉

심지어 한 면접자는 인턴기간 동안 반복적이고 지속적인 성희롱을 당하였으나 이를 호소하고 구제받을 곳이 없어 어려웠던 경험을 털어놓기도 하였다.

사실은 저는 지금 인턴을 하면서 제일 힘들었던 게 여기서...도저히 여기서 더 이상 일을 못하겠다고 생각을 했던 게 다른 게 아니라 성희롱, 성추행 이런 거였거든요...술자리에서 스킨십을 하는 거나 뭐 원하지 않는 데 정확하게 저를 지명해서 술을 따르라고...니가 내 술을 따르라고 얘기하는 경우라든지, 뭐 술자리는 아니지만 뭐 워크샵...일박이일 가는 워크샵이라든지 이런 데서 다른 스킨십이 있고, 뭐...저보다 제 몸매 변화에 대해서 저보다 훨씬 더 많이 알아서 거기에 대해서 이제 살이 빠졌느니 뭐 그런 얘기를 하시고, 뭐 꼭 가까운 스킨십이 아니어도 일을 하고 있는데 등 뒤에서 여기까지 얼굴을 들이 대시고 뭐하는지 쳐다본단든지 그런 일들이 계속 반복적으로 있으니까... 네...계속 반복적으로 있으니까 처음에는 일이 힘들고 뭐 구박하시고 이런 거는 어떻게든 버텨 보려고 했었는데 이 정도까지 됐는데 이런 거는 너무 힘이 들어서 이걸 대표님한테 말씀드렸더니 대표님은 그 분들이 나쁜 뜻이 있어서 그런 것은 아니고 그냥 제가 너무 예민한거고...그렇게 얘기를 하시더라고요. 〈사례 1〉

의무실무수습제도는 로스쿨 졸업생들로 하여금 6개월간의 실무수습을 통하여 현장실무능력을 배양하여 변호사로 활동할 수 있도록 하는 것이 제도의 취지이다. 그러나 실제 로스쿨 졸업생들은 채용여부 및 변호사로서의 활동을 담보로 6개월 동안 고용관계에 있어서 가장 약자의 지위에 놓일 수밖에 없다. 그러한 상황에서 남성 중심적인 업계 분위기와 채용과 근로조건에서 성차별이 존재하고 있는 환경은 여성 로스쿨 졸업생들을 더욱 열악한 상황에 놓이게 한다. 이러한 환경에서 성차별과 성희롱의 문제가 발생할 수 있다는 것은 어찌면 당연한 결과라고도 할 수 있다. 법조계가 아닌 일반 기업체 등에서 인턴 등 비정규직 여성 근로자가 겪고 있는 문제들과 다를 바 없다. 그러나 로스쿨을 졸업하여 더 이상 학생의 신분도 아니기 때문에 학교의 보호나 구제를 호

소할 수도 없고, 변호사 자격을 가지고 있으나, 독립하거나 이직하여 취업할 수도 없는 상황의 실무수습 로스쿨 졸업생들은 탈출구가 없이 6개월을 견디는 수밖에 없는 상황에 놓여 있다.

의무실무수습제도의 제도적 취지를 살리고 제도를 성공적으로 정착시키기 위해서는 실무수습 변호사들의 처우개선 및 인권을 보호할 수 있도록 보완책을 마련하고, 실무수습의 관리감독과 고충을 호소하고 구제할 수 있는 제도적 장치 마련이 이루어져야 할 것이다.

(4) 로스쿨 졸업생의 법조계 진출과 성별화되는 경력 경로

앞에서 살펴본 바와 같이 여성 로스쿨 졸업생들은 정부, 공공기관에 다수가 몰리고 있다. 반면, 현황 파악이 쉽지 아니하나, 변호사 직역에 있어서 전통적인 주류 직역이라 할 수 있는 (극소수 인원만이 채용된 대형 로펌을 제외한) 중소형 로펌, 합동 법률사무소, 개인법률사무소에의 취업에 있어서는 심층면접조사에서 드러난 바와 같이 여성 로스쿨 졸업생들의 진입이 쉽지 않다.

이러한 현상이 나타나는 이유는 공공기관들은 일단 채용에 있어 필기시험을 요구하고 있어 객관적 임용시험 성적이 당락을 주요하게 결정하기 때문에 주관적 차별이 개입할 여지가 적다는 점을 들 수 있다. 또한 근무환경에 있어 차별이 적고 일·가정양립이 상대적으로 유리하여 우수한 여성 법조인재가 매우 선호하는 직역이기 때문에 여성 로스쿨 졸업생들의 취업률이 남성을 상회하는 결과가 나타나는 것으로 분석할 수 있다. 게다가 이미 살펴본 바와 같이, 중소형 로펌과, 합동법률사무소, 개인법률사무소의 높은 성차별의 장벽은 새로이 배출되는 여성법조인들로 하여금 마치 풍선효과처럼 공공기관 등으로 몰리게 하고 있는 것으로 보인다.

그리고 사실 지난 학기에 여기 학교에서도 1기 중에 성적이 굉장히 좋은 학생도 그런 대형로펌, 로펌이나 그쪽으로 취업이 잘 안돼서 결국에는 공무원으로 뽑는 채용에서 된 걸로 알고 있거든요.. 같이 수업듣던 친구, 그 친구 같은 경우도 여기 학교에서 성적이 거의 수석이라고 했는데도, 나이도 되게 어렸고, 사회경험이 없긴 하지만 그래도 나이어리고 성적이 그렇게 좋고 하면 그래도 어디에서든 할 법도 한데 결국은 그렇게 공무원 행정기관 이런데 시험봐서 가더라구요...〈사례 6〉

비주류 직렬로 여성들이 가고 있죠. 그리고 사실은 여성들이 이른바 공공기관에 많이 지원을

하려고 하는 이유 중에 미혼이나 기혼 여부나 출산 여부나 아이가 있는지 여부를 그나마 공공기관이 제일 덜 따지기 때문에...그런걸 대놓고 차별을 못하기 때문에...〈사례 1〉

제가 생각하기로는...(로스쿨 여학생들이) 처음부터 공공기관을 생각하는 경우는 그렇게 많지는 않고, 교수님들...여자 교수님들도 계시니까 변호사 출신...그 분들이 로펌에서 얼마나 힘들었나 부당한 대우를 받았나 이런 얘기를 해 주시잖아요. 뭐 어떤 교수님은 애를 두 명을 낳았는데 두 번째 애를 가졌을 때 그렇게 눈치를 받았대요. 너는 애를 또 낳느냐고. 막 무식하게 애를 또 낳았냐고 그런 식으로 얘기를 했대요. 너무 눈치가 보이고 그렇게 얘기를 하니깐 미혼인 아이들조차도 나는 언젠간 결혼을 할 테고 언젠간 아이를 낳아야 하는데 내 삶이 있어야 하는데 선뜻 그 분야에 몸을 던지기가 겁이 나는 거예요. 그러다 보니까 점차 공공기관 쪽으로 많이 하려고 하는 거죠. 얼마 전에도 고용노동부에서 사람들 뽑았었거든요. 거기에도 지원은 많이 했는데 지금 로펌에 있는 친구들도 지원을 많이 했다고 들어요.〈사례 3〉

정부, 공공기관, 민간부문 등 다양한 분야에 법률전문가들이 진출하여 법조인의 직역이 확대되는 것은 국민의 사법복지의 증대, 민간분야에서의 법률적 위험의 관리로 인한 법률비용절감, 법치주의의 강화 등 매우 긍정적이고 바람직한 방향이며, 이는 로스쿨 제도의 도입 취지 중의 하나이기도 하다.

그리고 여성 변호사에 대한 설문조사 및 심층면접조사 결과에서도 드러난 바와 같이, 가사와 육아에 있어서 여성의 부담이 남성에 비해서 무거운 우리 사회에서 여성 변호사라 해서 예외가 아닌 현실에서, 상대적으로 성차별이 덜하고, 일·가정양립을 위한 근로조건이 갖추어져 있는 정부·공공기관 등 새로운 직역에서 여성 변호사들이 자신들의 전문적인 능력을 발휘하여 사회에 기여하는 것은 매우 가치 있고 중요한 일이다.

그러나 전통적인 변호사 업계의 주류적인 직역과 새로이 개척되고 있는 공공기관 등의 직역에 있어서 경력 경로가 성별화된다는 점에서 문제가 있다.

성별화되는 경력 경로 현상은 특정 전문분야나 진로에 대한 가치관이나 관심보다는 여전히 존재하고 있는 채용과 근로조건에 있어서의 성차별이라는 요인에 의한 것이 크다. 또한 이러한 현상은 직역의 성격상 나타날 수밖에 없는 소득의 격차가 남성변호사와 여성 변호사의 평균 소득격차라는 결과로 이어질 수 있다. 설문조사나 면접조사 결과에서는 같은 직장, 같은 직역에 있어서의 변호사의 성별에 따른 소득 차이는 거의 느끼지 못하는 것으로 나타났으나, 성별화되는 경력 경로 현상이 심화된다면 전체 남성 변호사와 여성 변호사

의 평균소득 격차가 나타날 우려가 있다.

이와 같은 성별화되는 경력 경로에 있어서 문제되는 점들을 근본적으로 해결하기 위해서는 변호사업계에서의 근로조건에 있어서 성차별을 해소하여, 근로조건을 공공기관·정부의 수준으로 개선하려는 노력이 선행되어야 할 것이다.

나. 소결

이상으로 여성 로스쿨 졸업생들이 취업과정에서 경험한 성차별 실태를 여성 로스쿨 졸업생들에 대한 심층면접을 통하여 파악하였다. 여성 로스쿨 졸업생 심층면접 결과 다수의 면접자들은 자신들과 주변 여성 로스쿨 졸업생들이 채용과 면접과정에서 경험한 성차별 사례와, 의무실무수습제도 하에서 겪은 어려움들, 앞으로의 경력과 진로에 대한 고민들을 생생하게 쏟아냈다.

대법원 로클릭의 경우 여성 합격자가 남성보다 더 많았다. 대형 로펌 등에서의 취업에 있어서는 채용에 있어 성차가 뚜렷이 드러나지 않았다. 그러나 심층면접자들은 대법원 로클릭이나 대형 로펌은 극소수의 졸업생들이 진출하는 분야로서, 그들이 실제로 채용, 면접에서 심각한 성차별을 현실로 느끼는 분야는 주로 중소형 로펌과 합동, 개인법률사무소에서였다. 면접과 채용과정에서 남성을 우대하는 등 성 차별적 발언을 하거나 여성의 경우 거의 예외 없이 결혼, 임신출산, 육아 등에 관한 질문을 하는 등 면접 과정에서의 성차별적 관행을 여성 로스쿨 졸업자들도 마찬가지로 겪고 있었다. 이들 중소형 이하의 로펌 등에서는 이미 기존에 한 두명의 여성 변호사가 고용되어 있는 경우 더 이상 여성 변호사를 채용하려 하지 않아, 변호사 업계의 성차별적 장벽이 존재함을 알 수 있었다. 여성 로스쿨 졸업생들은 로스쿨 졸업생들 사이에서도 ‘남자인 게 스펙’인 것이 우리 사회의 현실이라고 말한다. 이러한 고용에 있어서의 성차별로 인하여 상대적으로 객관적 기준에 의해 채용이 이루어지고 일·가정양립이 가능한 근무조건을 가진 공공기관과 정부에 여성 로스쿨 졸업생들이 몰리는 현상이 나타나고 있었다. 로스쿨 졸업생의 경우 반드시 거쳐야 하는 의무실무수습제도는 정식채용 여부의 문제와 6개월의 수습기간을 마쳐야만 변호사로서의 활동이 가능하다는 문제가 결부되어, 고용관계에 있어서 더

육 약자의 지위에 놓일 뿐 아니라, 남성중심적인 업계분위기에서 성차별을 겪게 되는 여성 로스쿨 졸업생들로서는 더욱 문제되는 경우가 많아, 제도적 보완이 시급한 것으로 드러났다.

여성 로스쿨 졸업생들은 전문직으로 진출하기 위해 시간과 비용, 노력을 투자하여 법조계에 진출한 우리 사회의 우수한 여성 인재 집단 중의 하나이다. 이러한 우수한 여성 전문 인력들이 우리 사회에 여전히 존재하는 성차별과 남성중심적 고용환경으로 인하여 능력을 제대로 펼치지 못한다면 이는 사회적으로 심각한 비용상의 손실이기도 하다. 로스쿨제도의 성공적인 정착을 위해서는 로스쿨생들의 거의 절반을 차지하는 여성 로스쿨 졸업생들이 법조계에 차별 없이 진출하여 능력을 펼칠 수 있는 환경을 조성해주어야 할 것이다.

IV

여성 변호사의 고용환경 및 성인지적 관점에서의 로스쿨 제도 개선방안

- 1. 여성 변호사의 고용환경 개선방안 113
- 2. 성인지적 관점에서의 로스쿨 제도 개선방안 117

이 장에서는 여성 변호사 대상 설문조사와 초점집단면접 결과, 그리고 제1기 여성 로스쿨 졸업생 대상 심층면접 결과를 토대로 여성 변호사의 고용환경 개선방안과 성인지적 관점에서의 로스쿨 제도 개선방안에 대해 살펴본다.

1. 여성 변호사의 고용환경 개선방안

가. 고용변호사의 근로자성 인정과 표준화된 근로계약서와 취업규칙 보급

앞서 살펴본 바와 같이 변호사업계의 관행처럼 자리잡고 있는 장시간 근로와 출산휴가, 육아휴직의 불안정한 사용 등의 문제를 해결하기 위해서는 고용변호사에 대한 근로자성을 인정하는 것으로부터 출발해야 한다. 근로자성 인정을 전제로 한 표준화 된 근로계약서와 취업규칙을 보급하는 것을 통해 근로계약에 기초한 법적 권리를 보장하는 고용체계가 확립될 필요가 있다. 이를 위해서는 변호사협회 차원에서 표준근로계약서를 만들어 이를 이용하지 않은 경우 제재를 하거나 아니면 모범적인 로펌의 경우에는 인센티브를 부여하는 방식으로 표준근로계약서의 이용을 독려해야 한다.

나. 출산으로 인한 결원 보충 인력제도의 도입 및 활성화

변호사의 업무 특성상 의뢰인과의 신뢰를 바탕으로 하여 장기간의 소송 업무 및 자문 업무를 위임받아 업무를 처리하는 것이 일반적이다. 고도의 전문 지식과 체계적인 사건관리를 바탕으로 지속적인 신뢰관계를 유지여야 하기 때문에 업무의 대체가능성에 있어서는 부적합한 특성을 높게 보인다.

더구나 출산휴가에 따른 여성 변호사의 업무 공백을 채우기 위해 다른 동료 변호사들에게 부탁하여 처리토록하고 있는 지금의 시스템 하에서는 본인의 출산으로 인해 타인에게 업무를 전가하는 부담을 줘야 한다는 사실 자체가 현실적으로 출산하는 변호사들에게 심적 부담감으로 작용한다. 이로 인해 스스로 임신, 출산에 대한 자존감과 긍정적 태도를 잃게 만들어 출산을 기피, 연기하거나 출산전후휴가를 다 사용하지 못하고 조기 복귀하게 한다. 조직 안에서

도 이러한 문제로 여성 변호사들의 출산을 적극적으로 장려하거나 그에 대한 적절한 대책을 마련하지 못하는 분위기가 형성된다.

특히 과거에는 위와 같은 이유로 많은 여성 변호사들이 출산을 앞두고 소속 사무실에 사직하고 출산 후 재취업 형태로 대안방안을 자체적으로 마련하기도 하였다. 그러나 변호사 취업난이 심해짐에 따라 전직, 재취업 등의 기회가 훨씬 어려워진 시점에서는 대체인력의 충원 문제를 적극적으로 해결하지 않으면 여성 변호사 스스로 출산을 포기하거나 연기시키게 되는 부정적 요소로 나타날 것이다.

따라서 대체인력, 결원 보충 인력제도는 출산휴가기간 3개월 동안 소속변호사의 공백을 일시적으로 대체해줄 인력을 제도적으로 마련하여, 출산하는 변호사들에게 심리적인 부담감을 줄여주고 남아 있는 동료 변호사들에게도 여성 변호사의 출산으로 인한 현실적인 피해를 최소화 해야 한다.

이를 위해서는 기간제 변호사 제도를 도입하는 것이 필요하다. 교육공무원의 경우, 여성 교사가 근로기준법에 정해진 출산 휴가 또는 육아 휴가를 당당하게 사용할 수 있는 것은 공무원으로서의 신분 보장도 그 역할을 하지만, 기간제 교사 제도의 활성화로 실제 업무 공백에 따른 학교측의 부담이 없기 때문이다.

법률시장 개방 및 로스쿨 출신 변호사의 대거 배출로 경쟁이 과열화된 변호사 업계에서도 기간제 변호사 제도의 도입 및 활성화를 통해 여성 변호사가 출산 휴가 또는 육아 휴가를 사용하는 것이 스스로 부담스럽지 않고 자연스러운 분위기가 형성되어야 한다. 뿐만 아니라 기간제 변호사 제도의 도입은 성별과 연령을 막론하고 해외 연수나 학위 취득 등의 여러 사유로 일정 기간 변호사 업무를 중단하고자 하는 변호사에게 매우 유익한 제도로 활용될 수 있다.

다. 근무 시간 및 업무량의 탄력적 조정을 위한 제도 도입

변호사업계에서 밤샘근무, 야간 근무, 공휴일 근무 등 과도한 근무시간이 업계에 만연하여 당연히 되는 분위기 속에서 출산과 육아를 거쳐야 하는 여성 변호사들은 사실상 육아와 가정을 반포기해야 하는 위기에 봉착하거나 다른 가족의 희생으로 가정을 지키게 된다.

이는 로펌이라는 사기업의 특성상 일정 기간 안에 최대한의 업무성과를 내려는 고용주의 특성 및 남성 위주의 조직 문화, 장시간의 근무가 높은 매출로 이어지는 타임차지 방식의 매출 방식 때문에 개선이 쉽지 않다. 그러나 근무시간을 탄력적으로 조정하거나 파트타임 변호사 등으로 급여 체계와 근무시간 조정에 대한 다양한 제도를 마련한다면 임신과 출산, 육아의 과정에 서 있는 여성 변호사들에게 직업과 출산, 양육이 양자택일의 문제가 아니라 양립가능한 문제가 될 수 있다. 따라서 일·가정양립이 가능할 수 있도록 출퇴근 시간을 조정하거나 아니면 근무시간을 탄력적으로 조정할 수 있는 다양한 제도를 개발하여 적용할 필요가 있다.

라. 여성 변호사의 모성권 보장 및 일·가정양립을 위한 대한변호사협회 내 상설기구 설치

출산전후 휴가제도는 근로기준법에 명시된 모성보호를 위해 보장되어 있음에도 불구하고 앞서 살펴본 바와 같은 이유 등으로 여성 변호사들은 이 제도 밖에 존재하거나, 사업주의 배려에 의해 선택적으로 적용, 보장되어 왔다.

이에 이를 시정하려는 업계차원에서의 인식 제고 노력, 대체인력근무제도와 같은 현실적인 방안 등을 마련하여 출산전후 휴가 제도를 보장하고 이를 위반하거나 사실상 해고 등의 행위에 대하여는 정기적으로 실태를 점검하는 등의 제도적 보완으로 여성 변호사들의 모성보호를 위한 적극적인 대응이 필요하다. 또한 육아 휴직 제도의 활성화를 위한 구조마련이 필요하다. 중소형 로펌의 경우처럼 작은 인력 규모의 회사의 경우 육아휴직제도의 이용은 장기간 업무의 공백에 대한 구체적인 대안 및 소속변호사의 육아 휴직 후 복귀에 대한 확실한 약속이 없이는 받아들여지기 어려운 분위기에 있는 것이 현실이다.

이런 현실에서 여성 변호사들이 법에서 보장하고 있는 육아휴직제도를 사용할 수 있도록 변호사협회 차원에서 적극적으로 대응하는 것이 필요하다. 대체인력제도의 운영, 육아휴직으로 인한 해고 실태 감사 등 현실에 맞는 구체적인 활성화 방안을 마련하고 육아 휴직 제도의 미비로 인한 여성 변호사들의 경력 단절이 최소화 될 수 있도록 인식 제고를 이끌어내야 할 것이다.

이처럼 여성 변호사의 모성권 보장과 일·가정양립을 위해서는 가족친화적

조직문화 조성이 무엇보다 요구된다. 가족친화적 조직문화를 조성하기 위해서는 고용주의 관심과 의지가 필요하나 다른 업종에 비해 출산, 육아와 관련해서 가장 낙후된 근무환경을 보이고 있는 변호사업계에 자체적인 자정을 기대하기는 어려운 실정이다.

따라서 고용주의 참여를 촉진할 수 있는 인센티브 도입과 근로기준법 등 위반시 이를 시정조치할 수 있는 강력한 변호사협회의 역할 등이 요구된다.

이를 위해서는 이것을 수행할 추진체계가 필요하다. 대한변호사협회 내 상설위원회나 특별위원회에 ‘일·가정양립 위원회’를 설치하여 일·가정양립 필요성과 중요성에 대한 업계의 합의 도출, 교육 및 상담, 일·가정양립지원을 촉진하기 위한 다양한 인센티브 부여, 돌봄체계 강화 등의 역할을 수행하도록 하는 것이 필요하다.

마. 여성 변호사들 간의 네트워크 구축

여성 변호사들이 근로조건을 개선하고 고용상의 성차별 문제와 남성중심의 고용환경을 개선하기 위해서는 여성 변호사들 간의 긴밀한 네트워크가 중요하다. 이는 경력개발을 위하여 로펌 밖에서 점차 다양한 분야를 개척하고 있는 여성 변호사들의 발전에도 든든한 기반이 될 것이다. 따라서 여성 변호사의 근로조건 개선을 위하여 목소리를 내고 다양한 분야에서 활동하고 있는 여성 변호사들의 네트워킹과 선후배 변호사들 간의 멘토링을 위해서는 한국여성변호사회의 역할 강화가 요구된다.

바. 여성 변호사의 고용현황 등에 대한 성인지적 통계 작성·공표

현재 우리나라에는 로펌 파트너의 여성 비율, 각 로펌과 법률사무소 등에서의 여성 변호사의 취업현황 등 여성 변호사의 고용현황을 알 수 있는 통계가 전혀 없는 상황이다. 여성 변호사의 근로조건 개선과 고용상의 성차별을 개선하기 위해서는 정확한 성인지적 통계가 필요하다.

대한변호사협회 차원에서 여성 변호사의 고용현황, 파트너 진급현황 등을 매년 작성하여 공표하는 것이 필요하다.

사. 채용·면접에서의 성차별 방지를 위한 모니터링 및 매뉴얼 제작·보급

여성 변호사들에 대한 FGI와 여성 로스쿨 졸업생에 대한 심층면접조사 결과 공공기관 보다는 중소형 로펌, 합동법률사무소, 개인 법률사무소 등에서의 채용·면접에 있어서 성차별 실태가 심각한 것으로 파악되었다. 이를 시정하기 위하여서는 변호사 업계의 자정 노력과 인식개선이 선행되어야 하며, 변호사협회 차원에서의 모니터링과 고충을 호소할 수 있는 제도가 마련되어야 한다. 또한 대한변호사협회가 면접 매뉴얼을 마련하여 보급하는 것을 통해 면접에서 성차별이 발생하지 않도록 하는 것이 필요하다.

2. 성인지적 관점에서의 로스쿨 제도 개선방안

가. 로스쿨 졸업생 취업 현황 공시에 있어 성인지통계 작성·공표

대한변호사협회 산하 법학전문대학원 평가위원회는 각 법학전문대학원들로 하여금 취업현황을 공개하도록 하고 있으나, 성인지적 취업현황 통계는 전혀 되어 있지 않은 상황이다. 여성 로스쿨 졸업생들이 어느 분야에 얼마나 취업이 되고 있는지, 성별 현황은 어떻게 되는지 파악을 하는 것은 여성 로스쿨 졸업생들이 겪는 성차별 실태를 파악하고 개선안을 마련하기 위한 가장 기초적인 정보이다.

법학전문대학원 졸업생의 취업현황 작성에 있어 성인지적 통계를 포함시키고, 이를 각 법학전문대학원에서 공시하게 하여야 한다. 그리고 성별 취업현황이 반영된 25개 법학전문대학원의 취업 현황을 법학전문대학원 협의회 홈페이지에 일괄 공시하여 기초 자료로 활용할 수 있게 함은 물론 법학전문대학원을 지원하는 자에 대한 정보편의를 제공해야 한다.

나. 의무실무수습 제도의 개선

여성 로스쿨 졸업생들이 의무실무수습 과정에서 성차별·성희롱을 겪지 않도록 인권보호를 위한 근본적인 제도적 보완책을 마련하여야 한다. 로스쿨 졸

업생들의 의무실무수습을 현행과 같이 개별적으로 분담시킬 경우, 실무수습을 관리·감독하는 기능을 대한변호사협회가 하든 별도의 기구를 마련하여 일임을 하든 관리·감독이 이루어 져야 하며, 성차별·성희롱, 부당 대우 등 고충을 호소할 수 있는 기관이 마련되어야 한다. 또는 일괄적으로 대한변호사협회 또는 정부에서 실무수습을 관장하든지, 로스쿨 졸업 전에 실무수습을 마치도록 커리큘럼을 개선하여 학교 차원에서 학생에 대한 보호 및 관리가 이루어지도록 하는 등의 방법도 생각해볼 수 있을 것이다. 의무실무수습제도의 성공적인 정착과 실효성을 제고하고, 여성 실무수습생들에 대한 성차별 방지와 인권 보호를 위하여서는 관리·감독을 강화하고, 고충을 호소하고 처리할 수 있는 제도를 마련하는 등 의무실무수습제도의 보완책이 시급히 마련될 필요가 있다.

다. 로스쿨 여학생의 멘토 역할을 할 여성 교수 확충

앞에서 살펴본 바와 같이 로스쿨에 입학하는 여학생의 비율은 매년 40%를 상회하고 있다. 그러나 이들 예비 여성 법조인의 진로를 위해 멘토 역할을 해줄 수 있는 여성 교수의 비율은 로스쿨 평균 13%에 불과한 것이 현실이다 <표 IV-1참조>.

여성 로스쿨 졸업생들에 대한 심층면접에서 다수의 여성 로스쿨 졸업생들은 여성으로서 앞으로 법조계에서의 진로와 취업과정에서 겪는 성차별 등의 고민을 들어주고 멘토 역할을 해줄 여성 교수가 많아졌으면 좋겠다는 의견을 제시했다.

앞서 살펴본바와 같이 남성 중심적인 법조계의 근무 환경과 우리 사회에서 여전히 여성에게 육아와 가사의 부담을 지우는 현실을 고려하면, 일·가정양립을 위한 근무환경이 제대로 갖추어지지 않은 법조계에서 면접과 채용에서부터 성차별의 장벽을 헤치고 진로를 개척해 나가야 하는 예비 여성 법조인들에게 멘토 역할을 해 줄 여성 교수의 확충은 매우 절실하다.

IV. 여성 변호사의 고용환경 및 성인지적 관점에서의 로스쿨 제도 개선방안 ••• 119

〈표 IV-1〉 전국 법과전문대학원 교수진 중 여성교수(전임 이상)의 비율

(2012. 11. 21. 현재)

지 역	학 교 명	학생수	전체 교수수	남성 교수수	여성 교수수	여성교수 의 비율
서울권역 (1,140명)	서 울 대	150	57	51	6	10.5%
	고 려 대	120	56	50	6	11.8%
	성균관대	120	46	41	5	10.8%
	연 세 대	120	46	43	3	6.5%
	이화여대	100	38	28	10	26.3%
	한 양 대	100	49	43	6	12.2%
	경 희 대	60	34	30	4	11.8%
	서울시립 대	50	30	26	4	13.3%
	아 주 대	50	32	28	4	12.5%
	인 하 대	50	41	33	8	19.5%
	중 앙 대	50	35	31	4	11.4%
	한국외대	50	28	24	4	14.2%
	강 원 대	40	30	25	5	16.7%
	건 국 대	40	30	26	4	13.3%
	서 강 대	40	24	20	4	16.7%
대전 권역 (170명)	충 남 대	100	33	29	4	12.1%
	충 북 대	70	30	24	6	20%
광주 권역 (300명)	전 남 대	120	41	37	4	9.6%
	전 북 대	80	36	31	5	13.9%
	원 광 대	60	32	27	5	15.6%
	제 주 대	40	23	20	3	13%
대구 권역 (190명)	경 북 대	120	38	33	5	13.2%
	영 남 대	70	33	29	4	12.1%
부산 권역 (200명)	부 산 대	120	41	37	4	9.8%
	동 아 대	80	35	30	5	14.9%
총	25개교	2,000명	918	796	122	13.3%

라. 예비 법조인에 대한 법 여성학 교육 강화

앞서 살펴본 바와 같이 변호사업계의 성차별과 남성 중심적인 근무환경으로 인한 일·가족양립의 어려움이 다른 아닌 법조계에서 발생하고 있다는 것은 가장 법을 잘 알고 법을 가장 잘 지켜야하는 법률전문가들에 의한 것이라는 점에서 문제가 심각하다. 그러나 이들 대부분이 역시 성평등에 대한 인식이 부족하다는 점에 있어서는 우리 사회 일반의 수준과 크게 다르지 않다. 입법, 사법, 행정 등 거의 모든 분야에서 우리 사회에 커다란 영향력을 행사하는 법률전문가들은 그들의 직장 내에서의 생활은 물론 그들의 직무상의 영역에서 매우 높은 수준의 성평등 의식이 요구된다고 할 수 있다. 성평등 의식의 부족은 법조계 동료와 선후배들에 대한 성차별과 남성 중심적인 근무환경으로 인하여, 서로에게 피해를 주고 함께 일하기 어려운 환경을 스스로 조장함은 물론 우리 사회에 이들이 미치는 영향력을 결코 간과할 수 없다. 법조계에서의 직장 내 성희롱 예방 교육이 실효성 있게 강화되어야 함을 물론 법학전문대학원에서 예비 법조인들에 대한 법 여성학 교육이 체계적으로 이루어져 성평등과 차별에 대한 감수성을 갖도록 하는 것이 필요하다.

참 고 문 헌

- 김두식(2011). “법학전문대학원 3년의 시점에서 바라본 여성법조인의 어제, 오늘, 그리고 내일”. 젠더법학 제3권 제2호.
- 신진화(2010). “여성법관의 현황과 과제”. 젠더법학 제2권 제2호.
- 이용구(2011). “신규 법조인의 고용확대를 위한 방안”. 로스쿨 졸업생의 직역 확대와 제도개선 방안-법학전문대학원 협의회 주최 심포지엄 자료집 (2011.11.16.).
- 이유정(2009). “로스쿨 시대의 법률시장과 여성법조인”.
- 한국젠더법학회 · 이화여대 젠더법학연구소 공동주최 제12차 한국젠더법학회 학술대회발표문.
- 이유정(2009), “여성 변호사의 현황과 성차별 실태에 대한 분석”, 人權과正義, 大韓辯護士協會誌. 통권394호
- 신선미(2010), 법학 전문대학원 여학생 진로개발 지원 , 한국여성정책연구원 정책제안서.

Abstract**Study on the Improvement of Employment
Conditions of Women Lawyers**

Seon-Yong Park

Hyo-Jean Song

Min-Jeong Kang

Seug-Hee Yoon

Mi-Jin Ko

Sook-Hee Kim

Jung-Hye Son

Jung-Ah Chun

In 2012, women lawyers compose of 15.9% (2,022 people) of total lawyers and this increase trend is expected to continue since the introduction of the law school system. Nevertheless, because male-oriented norms are firmly maintained in the legal profession, the reality is that the situation is very discriminatory to the women lawyers who are burdened with the birth and work and family reconciliation.

Because of the particularity of the profession as a lawyer, women lawyers do not ask for the gender discrimination improvement and work and family reconciliation. As a result, it is not the subject of political interest. Thus, Women Lawyers Special Committee of the Korean Bar Association and the Korean Women's Development Institute plan this study for the purpose of jointly identifying the status of women lawyers' employment environment and coming up with the ways to improve it, and by examining of the newly introduced law school's

impact on the environment of the female lawyers' employment, coming up with the ways to improve law school system from the gender sensitive viewpoint.

In order to investigate the actual conditions of women lawyers employment, surveys and focus group interviews (FGI) were conducted of women lawyers, and in order to see the impact of the law school system on the environment of women lawyers' employment, in-depth interviews were conducted of the 1st female law school graduates.

On the results of survey for the women lawyers, 87.7% responded disadvantages compared to the male lawyers in the step of employment and 77% responded disadvantages in the step of promotion. As a main reason of employment discrimination, work and family reconciliation difficulties (46.8%) was first pointed and the prejudices of men preference (37.1%) was followed. As the discrimination reasons in the promotion, the sales force, hosting and the difficulties of network formation connections such as human connections (36.5%) were highly pointed.

As for the working environment, long working practices and the heavy workload were pointed out and the proportion of working more than 60 hours per week came to 42.4%, working more than 80 hours occupied 8.2%. As for the number of overtime, 63.1% came to be at least three times a week. As for the case of maternity leave, the lack of experience response was 25.0%. 82.5% of women lawyers responded that the job as a lawyer gave difficulties in pregnancy and childbirth.

In the result of focus group interviews (FGI) to the women lawyers, women lawyers responded that they were considered less favored than men in the hiring and promotion. Law firm recruitment announcement turned out to be blatantly preferential treatment to male lawyers and it was also the case in the interview that the women only got personal questions, such as marital status and birth plan, and discriminatory

practices were widespread in the hiring and interview process. As for the promotion, promotion to the law firm's partner was not easy for the women lawyers. As for that reason, to the women lawyers who are burdened with birth and child-care, long-term tenure is not easy and bad practices, that entertaining clients management through the sales in terms of male-dominated relationships are the foundation of our society, are pointed out. In the case of law firm, long labor itself is evaluated as working ability in the male-oriented culture. Also, work and family reconciliation is not easy.

As the vacation was virtually taboo, response showed that work was preferred to the personal life and statutory holidays were not used. As for the pregnancy and childbirth, because law firms have negative attitude and unfair treatment such as recommendation to receive unpaid leave instead of maternity leave and explicit retirement pressure, many women lawyers choose to put off marriage and pregnancy as much as possible and choose to give birth before practicing.

As for the future career, because women lawyers face the extreme situation contemplating the options for the workplace or family in recent years, women lawyers is growing to choose private companies and public institutions and private colleges. However, because compared to income of law firms, these in-house lawyers' income decreases and it is not the mainstream of the organization, a lack of long-term vision is pointed out as drawbacks.

After law school system was introduced, the first law school lawyers were discharged and the proportion of women lawyers was 41.01% (596 people) in 2012. The result of in-depth interviews to the female law school graduates showed that they experience gender discrimination case in the interview and hiring process, such that they were not hired even just because of their gender.

Law school graduates need to have six months of obligatory work

study, and in-depth interview to the law school graduates interviewer shows that during the obligatory work study period, female law school graduates, despite that they are lawyers but in the position of intern employment, express their hardships that they undergo a double torture experience in relation to the most low-wage work and long hours, and after that, they once again experience gender discrimination in the course of employment. In addition, cases show that because they need to fill in the duty period, even though sexual harassment may be exposed during the work study period but they are in the absolute weak position, they do not even protest for that.

The symptoms occur that a number of female law school graduates rush to the government, public institutions and the reason for that is that in recruiting and working environment of public agencies, there is less gender discrimination, and work and family reconciliation is relatively better that excellent women lawyers prefer them. It is analyzed that new high gender discrimination barriers of small and medium-sized law firms, private offices make women lawyers rush to the public institutions, such as balloon effects. In a sense that advancing their legal experts in various fields is fit for expanding the legal fields and general public can have expanded legal services, it meets the intent of law school but the concerns are that in the legal fields, the areas is fossilized according to the gender.

Improvement plans for the environment of women lawyers' employment are as follows. First, the hired lawyers should be recognized as workers, and standardized labor contracts and work rules should be propagated. Second, enabling the personnel system to fill the vacancies caused by the birth should be introduced. Third, flexible working hours system and workload adjustments system should be introduced. Fourth, for maternal protection of women lawyers and work and home balance, a permanent mechanism should be installed in the

Korean Bar Association. Fifth, building up a network among women lawyers is necessary. Sixth, gender statistics on the employment of women lawyers' status should be made and it should be the basis of the survey data. Last, seventh, monitoring and manual in the hiring and interview should be made and supplied to prevent gender discrimination.

Law school improvement plans in the gender perspective are as follows: First, in the disclosure of law school graduates' employment status, gender statistics should be made and published. Second, the obligatory work study system, in which law school graduates stand as an absolute weaker, should be improved. That can be made by unifying work study institutes as one or by preparing grievance settlement organization for the unjust treatment or the plan that obligatory work study should be performed before law school graduation can be considered. Third, even though the proportions of the female law school graduates are more than 40% for each year, the average proportion of female professors in the law school is only 13%. Therefore, the expansion of female professors who can serve as mentors of female law school students is required. Fourth, the training of prevention of sexual harassment in the workplace of the legal profession needs to be effectively strengthened, as well as feminist jurisprudence education should be systematically made for the preliminary lawyers in the law school. Also, raising awareness of gender equality is necessary.

〈부록 1〉 여성변호사의 채용, 근무조건과 출산, 양육환경에 대한 실태조사 설문지

안녕하십니까? 바쁘신 가운데에도 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다.

대한변협 산하 여성변호사특별위원회는 향후 여성변호사들의 업무환경 개선을 위한 환경적·제도적 방안을 마련하기 위해 필요한 기초 자료를 얻기 위해 본 설문조사를 실시하게 되었습니다. 주요 질문내용은 여성변호사의 채용, 근무조건과 출산, 양육환경에 대한 것입니다. 국내 최초로 여성변호사에 대해 수집되는 소중한 자료가 될 것이므로, 성실히 답변해 주시면 대단히 감사하겠습니다. 설문 완료에는 약 20여분이 소요될 것이며, 응답자의 익명성은 철저히 보호될 것입니다.

본 조사와 관련된 의문사항이 있으실 경우 아래 연락처로 문의해 주시며 이메일(ppoppotin@koreanbar.or.kr) 및 Fax(02-3476-4008) 또는 우편(주소: 서울 서초구 서초동 1718-1 대한변호사협회 5층 총무과)으로 회신하여 주시기 바랍니다.

연락처 : 대한변협 총무과(담당: 신영우 주임 T.2087-7713)

※ 응답자의 기본 정보에 대한 설문입니다.

1. 귀하의 연령대는?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대

2. 귀하의 연수원 기수는?

- ① 20기 이하 ② 21~25기 ③ 26기~30기 ④ 31기~35기 ⑤ 36기 이상

3. 귀하의 근무지역은 어디입니까?

- ① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 광주 ⑥ 대전 ⑦ 울산 ⑧ 경기
⑨ 강원 ⑩ 충북 ⑪ 충남 ⑫ 전북 ⑬ 전남 ⑭ 경북 ⑮ 경남 ⑯ 제주

※ 여성변호사 채용 및 근무환경에 관한 설문입니다.

다음에 제시된 문항들을 읽고, 귀하의 생각과 일치하는 정도를 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)까지 각각 점수를 주시기 바랍니다[제4항~제8항].

4. 여성변호사의 취업은 남성변호사에 비해 불리한 편이다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

4-1. [④, ⑤의 경우] 그 이유는 무엇이라고 생각하십니까?

5. 파트너진급 및 기업 내 승진에 있어서 여성변호사 보다는 남성변호사를 선호하는 경향이 있다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

5-1. [④, ⑤의 경우] 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?

6. 여성변호사들의 급여가 남성변호사들 보다 낮은 편이다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

6-1. [④, ⑤의 경우] 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?

7. 해외연수, 교육프로그램 및 의뢰인과의 회의 시 남성변호사에게 우선적으로 기회를 부여하고 있다

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

7-1. [④, ⑤의 경우] 그 이유는 무엇이라 생각하십니까?

8. 귀하의 근무시간은 주당 평균 어느 정도입니까?

- ① 40시간 이상 ② 60시간 이상 ③ 80시간 이상 ④ 기타 의견()

9. 귀하의 야간근무(저녁 7시 이후)는 일주일 평균 몇 회입니까?

- ① 1회 ② 2회 ③ 3회 이상 ④ 없다

10. 귀하가 현재 받고 있는 평균 급여(상여금 등 제외)는 어떠합니까(세전)?

- ① 연5000만원 이하 ② 연 7000만원 이하 ③ 연 8000만원 이하
④ 연 1억원 이하 ⑤ 연 1억 3천만원 이하 ⑥ 연 1억 3천만원 이상

11. 귀하의 휴일(토요일을 포함)근무는 한 달 평균 몇 회입니까?

- ① 1회~2회 이하 ② 3회 이하 ③ 4회 이상 ④ 없다

12. 귀하가 현재 연간 사용할 수 있는 공식 휴가는 몇 일입니까?

- 20일 이상 () 15일 이상 () 10일 이상 () 7일 이상 ()
기타()

13. 귀하께서 현재 종사하고 있는 기관 및 근무환경은 다음 중 어디에 해당
되십니까?

- 소속변호사 - ① 대형로펌 ② 중소형 로펌 ③ 법률사무소 ④ 공공기관
⑤ 사내변호사 ⑥ 개인변호사 사무실 ⑦ 기타()
대표 및 구성원 변호사 - ① 대형로펌 ② 중소형 로펌 ③ 법률사무소
④ 공공기관 ⑤ 개인변호사 사무실 ⑥ 기타()

14. 현재 종사하고 있는 기관 및 근무환경에 만족하십니까?

- ① 예 → 14-1로 이동 ② 아니오 → 14-2로 이동

14-1. (급여, 복지, 양성평등, 업무환경 등) 다양한 측면에서 만족하는 부분
에 대하여 자유롭게 기술해주십시오.

14-2. (급여, 복지, 양성평등, 업무환경 등) 다양한 측면에서 만족하지 못하
는 부분 또는 개선방안에 대하여 자유롭게 기술해주십시오.

15. 귀하께서 여성변호사로서 업무에서 받는 스트레스의 원인은 무엇입니
까? (3가지 선택)

- ① 과도한 근무시간(야간 및 휴일 근무)
- ② 출산 및 휴가제도 미비와 위반
- ③ 전문지식습득 및 학업
- ④ 의뢰인 및 판·검사로부터의 재판과 관련한 요청 및 불만
- ⑤ 직장 내 성차별과 교육, 연수, 승진에서의 불균형
- ⑥ 동료, 상사, 사무실직원과의 의사소통 부족
- ⑦ 과중한 업무량 부담
- ⑧ 인적 네트워크의 부족
- ⑨ 기타()

※ 출산·양육과 관련한 설문문항입니다.

16. 귀하는 출산을 한 경험이 있습니까?

- ① 예(출산 또는 경험) → 16-1로 이동 ② 아니오 → 16-10로 이동

16-1. 귀하는 몇 명의 자녀를 출산하하셨습니까?

- ① 1명 ② 2명 ③ 3명 ④ 4명 이상 ⑤ 기타(명)

16-2. 귀하께서는 언제 출산을 하하셨습니까?(자녀수에 따라 복수응답 가능)
(세)

16-3. 귀하께서는 다음 중 어느 시기에 출산을 하하셨습니까?(자녀수에 따라 복수응답 가능)

- ① 사법시험 합격 전 ② 연수생 시절 ③ 연수원 수료 후부터 3년 이내
- ④ 연수원 수료 후 3년부터 5년 이내 ⑤ 연수원 수료 후 5년 이상

16-4. 귀하는 직업적 스트레스로 인해 임신 합병증, 불임, 유산 및 조산의 위험을 겪어본 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

16-5. 귀하는 전-현직 근무지에서 일정기간동안 출산을 하지 말 것을 권고 받은 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

16-6. 귀하께서는 출산 휴가를 사용해본 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

16-7. 귀하께서 실제 사용한 출산 휴가 기간은 얼마나 됩니까?(월)

16-8. 귀하께서 사용한 출산휴가기간 중 급여가 출산 전과 동일하게 지급 되었습니까?

① 예 ② 아니오(구체적으로 종전 급여의 %)

16-9. 실제 출산휴가가 3개월 미만이었다면 그 이유는 무엇입니까?

① 고용주의 출산휴가제도에 대한 이해부족

② 변호사수 증대에 따른 소속변호사 지위약화

③ 직장 내 환경적 요건 (대체인력 부족으로 인한 상사의 요구)

④ 진급 및 경력에 대한 불이익

⑤ 자신의 경제적 사정 및 조속한 사회활동으로의 복귀

⑥ 기타()

16-10. 귀하는 언제쯤 출산을 할 예정입니까?

① 출산계획 없음 ② 자연스럽게 임신이 될 경우 ③ 직장 내 안정적 위치 획득 후 ④ 현재 임신 중임 ⑤ 기타()

17. 다음에 제시된 문항들을 읽고, 귀하의 생각과 일치하는 정도를 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)까지에서 각각 점수를 주시기 바랍니다.

17-1. 여성번호사라는 직업이 나의 임신 및 출산에 어려움을 줄 수 있다고 생각한다.

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다

⑤ 매우 그렇다

17-2. 나는 출산이 변호사로서의 취업이나 진급에 부정적인 영향을 끼칠 것이라고 생각한다.

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다

⑤ 매우 그렇다

17-3. 나는 여성변호사로서 출산에 대해 긍정적으로 생각한다.

① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다

⑤ 매우 그렇다

17-4. 나는 직업적 성공이 삶에 있어 출산만큼이나 중요한 문제라고 생각한다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

17-5. 우리 사회의 저출산 현상은 나와도 관계가 있다고 생각한다.

- ① 전혀 그렇지 않다 ② 그렇지 않다 ③ 보통이다 ④ 그렇다
⑤ 매우 그렇다

18. 귀하는 향후 자녀를 낳을 계획이 있습니까?

- ① 예, 계획 있다 → 18-1로 이동 ② 아니오, 계획 없다 → 18-2로 이동

18-1. 귀하께서는 몇 명의 자녀를 낳으실 계획입니까?

- ① 1명 ② 2명 ③ 3명 ④ 4명 이상 ⑤ 기타(명)

18-2. 자녀를 낳지 않으려는 이유에 해당하는 것에 모두 체크하십시오.(복수응답 3개까지 가능)

- ① 자녀양육 및 교육비에 대한 부담
② 대리양육자 조달문제
③ 노산의 위험성
④ 건강상의 문제
⑤ 개인적 자아실현이 더 중요함
⑥ 직업적 특성상 육아에 할애할 수 있는 시간의 부족
⑦ 직업에서 오는 (육체적·정신적) 스트레스로 인해
⑧ 기타()

19. 출산으로 인해 여성변호사의 활동에서 직면하게 되는 어려움은 주로 어떤 것입니까?(복수응답 3개까지 가능)

- ① 직장 내 근무시간 조율 ② 직장 내 진급문제 ③ 동료 및 상사와의 갈등
④ 개인적 직업의식 및 목표달성 ⑤ 업무의 효율성 ⑥ 시간적 여유
⑦ 기타()

20. 귀하는 현재 육아 중이십니까?

- ① 예 → 20-1로 이동 ② 아니오 → 21로 이동

20-1. 자녀의 나이는 각각 어떻게 되십니까? ()

20-2. 여성변호사로서 육아에 대한 어려움을 느낀 경우가 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

20-3. 육아과정에서 어려운 점은 주로 어떤 것입니까? (복수응답 3개까지 가능)

- ① 직업적 특성상 근무시간에는 아기가 아플 때 함께 할 수 없음
 ② 충분한 육아시간을 갖지 못해 아기의 심리적 안정성이 염려됨
 ③ 육아도우미 또는 육아시설의 선택요령이 부족함
 ④ 대리양육자(시댁, 친정, 도우미 등)와의 갈등
 ⑤ 경제적 부담
 ⑥ 직업적 특성상 받는 육체적, 정신적 스트레스
 ⑦ 자녀의 교육문제(학습보조, 학부모역할 병행 등)에 대한 관여도가 낮아짐
 ⑧ 기타()

20-4. 귀하가 직장에 있는 동안, 자녀는 주로 누구에 의해 양육되고 있습니까?

- ① 본인 ② 친정어머니 ③ 시어머니 ④ 육아도우미 ⑤ 보육 및 탁아시설
 ⑥ 기타()

21. 일과 가사를 병행하는 여성변호사의 출산·육아와 관련된 일반적인 제도 개선 사항 중 어떤 것이 가장 시급하다고 생각하십니까? (복수응답 3개까지 가능)

- ① 공립 내지 변호사회에서 운영하는 탁아시설 확충
 ② 탁아 및 육아시설 비용의 지원
 ③ 육아 휴직제도의 도입 및 실행
 ④ 근무시간의 탄력성 보장
 ⑤ 도우미 선택 및 관리에 대한 지원
 ⑥ 출산을 장려하는 조직문화
 ⑦ 기타()

22. 여성변호사의 출산 및 육아 장려를 위해 꼭 필요한 지원 사항은 무엇이라고 생각하십니까?(복수응답 3개까지 가능)

- ① 출산이나 육아와 관련한 보육비와 교육비의 경제적 지원

- ② 산전후 휴가(육아휴가) 및 배우자 출산휴가
- ③ 출산 및 육아휴가로 인한 결원 보충 인력의 지원제도
- ④ 출산을 장려하는 조직문화의 형성
- ⑤ 근무시간 및 업무량에 대한 탄력적 조정제도
- ⑥ 근무시간에 맞추어 탄력적 운영이 가능한 직장 내지 집 부근의 우수한
탁아 시설 확충
- ⑦ 도우미 선택 및 관리에 대한 지원
- ⑧ 기타()

- 끝까지 질문에 응답해 주셔서 대단히 감사드립니다. -

〈부록 2〉 여성변호사 대상 초점 집단 면접 조사 내용

초점집단면접 참여자 특성

그룹	사례 번호	소속기관	연령	연차	혼인 상태	자녀수	자녀연령
그룹 1 (대형로펌)	1-1	중소형로펌	32	2년	기혼	0	임신 중
	1-2	대형로펌	40	8년	기혼	1	4세
	1-3	대형로펌	34	6년	기혼	1	6세
	1-4	대형로펌	31	5년	기혼	1	3세
	1-5	대형로펌	39	9년	기혼	2	3세/7세
그룹 2 (중소형로펌)	2-1	중소형로펌	33	3년	미혼	-	-
	2-2	중소형로펌	32	3년	기혼	1	1세
	2-3	중소형로펌	33	6년	미혼	-	-
	2-4	중소형로펌	37	5년	미혼	-	-
	2-5	중소형로펌	38	3년	기혼	2	2세/6세
그룹 3 (공공기관 및 사내변호사)	3-1	민간기업	26	1년 미만	미혼	-	-
	3-2	공공기관	30	4년	기혼	0	-
	3-3	공공기관	32	4년	기혼	0	-
	3-4	공공기관	33	7년	기혼	1	5개월
	3-5	민간기업	38	10년	기혼	2	7세/9세
	3-6	민간기업	29	1년 미만	미혼	-	-

초점집단면접 조사 내용

구분	내용
인사관리	채용, 배치, 승진에 있어서의 차별
	연봉, 연수기회 등에 있어서의 차별
근로환경	초과근로시간 및 휴일근무 정도
	휴가사용 현황 및 휴가사용의 어려움
	근로환경 개선을 위해 필요한 사항
모성보호	출산휴가제도, 육아휴직제도 활용 여부 및 장애요인
	임신 및 출산 시 어려움
	모성보호제도의 적극적 활용을 위해 필요한 사항
일·가정 양립	가사, 자녀양육의 어려움
	일·가정 양립을 위해 필요한 사항
경력개발	여성으로서 느끼는 경력개발의 한계
	인적 네트워크 형성의 어려움

<부록 3> 여성 로스쿨 졸업생 대상 심층 면접 조사 내용

여성 로스쿨 1기 졸업생 심층면접자

ID	취업여부	연령	로스쿨	학부 (전공)	혼인 상태	자녀
1	미취업 의무연수중(중소형 법무법인)	31	수도권역	수도권 (비법학)	비혼	무
2	취업 (소형 법률사무소)	32	지방권역	수도권 (비법학)	기혼	무
3	취업 (소형 법률사무소)	38	수도권역	수도권 (비법학)	기혼	유
4	취업확정 (공공기관) 의무연수중 (공공기관)	27	지방권역	수도권 (비법학)	비혼	무
5	취업 (소형 법률사무소)	26	수도권역	지방권 (법학)	비혼	무
6	취업 (소형 법무법인)	28	지방권역	수도권 (비법학)	비혼	무

심층면접 질문 내용

구분	내용
취업여부	취업한 경우 소속
	인턴(실무수습)을 한 곳
공고 / 모집	공고, 모집에 있어서의 차별
	구직시 여성 로스쿨생이라서 어려웠던 점
면접	면접시 겪은 성차별 · 어려웠던 점
보수/처우	로스쿨 졸업생으로서 보수 · 처우에 만족도. 여성이라서 느끼는 차별여부.
직역 / 분야	본인이 취업 희망하였던 곳 실제지원 · 취직처와의 차이. 이유
	주변 여성 로스쿨생이 선호하는 취직처 및 그 이유 주변 남성 로스쿨 졸업생과 선호하는 직역 · 분야의 차이 장래 진로 계획 내지 희망
로스쿨 제도	여성 로스쿨 졸업생을 위하여 제도상 정책상 개선되어야 할 점 로스쿨에서 법여성학 수업, 여성교수 충원필요 등

2012 연구보고서(수시과제)-12

여성 변호사의 고용환경 개선방안 연구

2012년 10월 16일 인쇄

2012년 10월 17일 발행

발행인 : 최 금 숙

발행처 : 한국여성정책연구원

서울시 은평구 진흥로 276(불광동 1-363)

전화 / 02-3156-7000 (代)

인쇄처 : (주) 서보미디어

전화 / 02-2253-7800

ISBN 978-89-8491-530-5 93330

<정가 10,000 원>