

日本の弁護士のストレス要因についての検討： 司法制度改革の影響をふまえて

久保 真人

概要

弁護士は、超難関とされる司法試験により選ばれたエリート集団であり、その専門性、自律性の高さから、これまでストレスとは無縁の存在だとみなされてきた。日本においては、弁護士のストレスをテーマとした学術研究は皆無であり、海外においてもほとんど研究の蓄積がない。さらに、2001年の司法制度改革審議会の意見書をもとに進められてきた司法制度改革により、弁護士数は急増し、将来の安定と高収入を約束された職種としてのイメージが変わりつつある。本論文の目的は、今まで学術的に検討されてこなかった日本の弁護士のストレス要因について、弁護士を対象としたインタビュー調査の結果をもとに整理することである。

調査に協力していただいた16名(男性6名、女性10名)の弁護士のインタビューの内容から概念を抽出する「生成的コーディング」を行い、弁護士の職務、職場、ジェンダー、そして司法制度改革に起因するストレス要因を概念化した。抽出された概念は、職務に関わるものとして、「依頼者」、「長時間労働」、「職業イメージ」、職場に関わるものとして、「狭い組織」、「経営不安」、ジェンダーに関わるものとして「就職」、「ワークライフバランス」、「案件の偏り」、「男性視点」、そして、司法制度改革に関わるものとして、「経済状況の悪化」、「就職状況の悪化」であった。最後に本研究の限界と今後の課題について論じた。

1. はじめに

日本弁護士連合会の第17回弁護士業務改革シンポジウム基調報告書の第9分科会において、2011年(5月～6月)に実施した「ワークライフバランスに関するアンケート」の結果が報告されている(日本弁護士連合会2011)。この調査は日本弁護士連合会の会員30485人のうち回答のあった620名(回答率2%)の結果をまとめたものである。調査項目は、「育児期間中の会費免除」、「会務活動・研修等に参加するための支援策」、そして、「メンタルヘルス」の3つのパートから構成されていた。

「メンタルヘルス」に関わる項目の中で「よく眠れない」、「憂鬱だ」などのストレス症状を現在あるいは過去経験している(したことがある)という問いに対して、男性弁護士で65%、女性弁護士で71%の人が「経験した」と回答していた。それに続く「弁護士業務に関わるストレスから自殺を考えたことがあるか」という項目には、ストレスがあると回答した人のうち15%に当たる人が現在あるいは過去に「自殺を考えたことがある」と回答していた。これらの結果から、弁護士の多くが職務に伴うストレスを経験していること、さらに、その中には深刻な状態に至っているものも少なくないことが推測できる。

弁護士は、超難関(平成元年度から新司法試験が始まる前の年平成17年度までの旧司法試験の平均合格率は3.12%(旺文社教育情報セン

ター 2006)) とされる司法試験により選ばれたエリート集団であり、将来の安定と高収入を約束された職種としてのイメージが定着してきた。さらに、高度な専門知識と技能を駆使する職種であり、その専門性、自律性の高さから、これまでストレスとは無縁の存在だとみなされてきた感がある。

日本語学術論文のデータベースである CiNii で「フリーワードに「弁護士」、「ストレス」を含む」という条件で検索すると 43 件の論考がヒットするが (2022 年 4 月 25 日)、いずれも依頼者のストレス状況への弁護士としての対処、助言の仕方について論じたもの (23 件はストレスチェック制度に関する法律講座の連載) で、弁護士自身のストレスについての論文は 1 つもヒットしなかった。また、海外学術論文データベースである Scopus で「論文タイトルに「弁護士 (lawyers)」と「ストレス (stress)」を含む」という条件で検索したところ 19 件の論文 (内 1 件は依頼者のストレス状況に関する論文) がヒットした (2022 年 4 月 25 日)。海外に目を広げても、弁護士のストレスについて論じた学術論文の数は極めて少ないことがわかる。

海外の論文では、慢性的な長時間労働やそれにとまなうワーク・ファミリー・コンフリクトが、弁護士の主要なストレス要因であることが報告されている (Bergin and Jimmieson 2014; Hopkins and Gardner 2012)。しかし一方、長時間労働がそのままストレスにつながるわけではないことを指摘する研究もある (Wallace 1997)。公的な資格の習得により職務を独占できる一群の職業をプロフェッションと呼ぶことがあり、弁護士は医師などとならんでその代表的職種とされている。プロフェッションの特性として、「専門的知識」(expert knowledge)、「専門上の自律性」(technical autonomy)、「奉仕に方向づけられた規範」(a normative orientation to the service of others)、「高い社会的地位・収入やそれ以外の報酬」(high social status, income, and other rewards) の 4 つをあげることができる (Gorman and Sandefur 2011)。この内、3 番目の「奉仕に方向づけられた規範」が、意識の高いプロフェッションにとって、長時間労働など負荷の高い労働環境への耐性となっていると考えられる (Wallace 1997)。

プロフェッションであるとともに、依頼者との

関係で言えば、弁護士は対人サービスの側面を強く持つ職種である。対人サービス職の従事者の主なストレス要因が顧客との関わりに起因するものであると同様に、依頼者との関係あるいはやり取りが弁護士の大きなストレス要因となっている可能性は高い。とりわけ、弁護士が扱う案件は、依頼者にとっては、自身の権利や利益に関わる重大な事項であり、その成否はもちろん、仕事の進め方にも依頼者は過敏に反応することが多い。Tsai, Huang and Chan (2009) は、依頼者との密なやり取りが多い弁護士ほどストレスを感じる傾向のあることを報告している。

また、弁護士は、トラブルや事件の関係者の法的な代理人として職務を遂行する。刑事事件、金銭や人間関係に由来するトラブルなどネガティブな事例に関わる案件が職務の中心にならざるをえない。中には、人の生死にかかわる凄惨な事件や根深い対立、悲惨な状況などを目にし、耳にすることも少なくない。Iversen and Robertson (2021) は、弁護士を含む法律に関わるプロフェッションの 2 次的なトラウマをテーマとした論文をレビューし、法律のプロフェッションが、ソーシャルワーカーや医療従事者などよりも、深刻な 2 次的トラウマを経験することが多いと報告している。

以上、海外の先行研究の結果をまとめると、弁護士のストレス要因として、長時間労働などの過重な労働負荷と依頼者との関わりとの 2 つの要因をあげることができる。最初に述べたように、海外においても、弁護士のストレスをテーマとした研究は数少なく、十分な検討が行われているわけではない。また、日本の弁護士の労働環境は、欧米のそれとは異なる部分が多いことが知られており (六本 1986)、海外の研究結果をそのまま日本の弁護士のものとして議論を進めていくことには慎重でなければならない。さらに、日本においては、近年弁護士を取り巻く環境が激変している。

1997 年の「行政改革会議」は、官僚組織のスリム化のため事前規制により調整されてきた民間の利害調整の仕組みをあらためることを提言した。行政による事細かな事前規制を廃し、経済活動を民間同士の自由競争に委ねる規制緩和は、同時に民間同士の事後的な紛争を引き起こす可能性を高めることになる。司法制度改革の目的は、事前規制の撤廃にもなって増加が

予想される民間同士の事後的紛争を解決するインフラの整備、すなわち、法曹人口の拡充と養成教育の改革にあった。

2001年の司法制度改革審議会は、2000年当時1000人程度であった司法試験合格者数の増加に着手し、2004年からの学生受入れを目指す法科大学院を含む新たな法曹養成制度の整備により2010年頃には新司法試験の合格者数を年間3000人とすることを目指すべきとの意見書を提出した。その後、新司法試験へと移行し、合格者数は増加の傾向で推移するが、2012年の2102人をピークとして減少に転じ、2015年には最低1500人程度の合格者数を目指すという形で目標はトーンダウンしていった(森山2017)。

この間、法曹職とりわけ弁護士職の人数は急増することとなった。『弁護士白書2021年版』(日本弁護士連合会2021)によれば、全国の弁護士数は、第1回新司法試験が実施された2006年に22021人であったのに対し、2021年には43206人に倍増している。しかし、当初増加が見込まれていた裁判事件数は、2003年をピークに減少に転じ、2015年には司法試験の合格者数が500人程度であった1990年よりも少ない数字に落ち込むこととなった(森山2017)。この需給のアンバランスにより日本の弁護士の労働環境が大きく変化したことは想像に難くない。

本論文の目的は、今まで学術的に検討されてこなかった日本の弁護士のストレス要因について、弁護士を対象としたインタビュー調査の結果をもとに整理することである。さらにこれらの要因が司法制度改革による弁護士数の急増によりどのような影響を受けたのかについてもあ

わせて検討をおこなう。

2. 方法

2.1 インタビュー調査の概要

2015年10月から2018年3月までの期間、近畿圏を中心にスノーボール・サンプリングにより依頼し、承諾を得た16名(男性6名、女性10名)の弁護士の方にインタビュー調査に協力していただいた。インタビューは約60分、以下の4つのテーマを中心に、自由に話してもらった半構造化インタビューにより実施した。

- 1) 弁護士のストレスについて。
- 2) ワークライフバランスについて。
- 3) モチベーションについて。
- 4) 組織(弁護士会、日本弁護士連合会)との関わりについて。

インタビューした場所は、所属事務所、弁護士会館、事務所付近のカフェであった。

2.2 分析方法

分析においては、質的データ分析ソフト(QSR International Pty LTD: NVivo for Windows)を使用した。録音したインタビューをテキスト化した記載から概念を抽出する「生成的コーディング」を行い、いくつかのコードをまとめてそれを高次の概念へとまとめていった。なお、コーディングに際して、著者とは別の社会科学の研究者による確認作業をおこなった。

表1は、コーディングの過程で生成された概念の内、ストレス要因の一覧を示したものである。

表1 弁護士のストレスに関わる概念

分類	カテゴリー	言及人数	言及数	発言例
職務	依頼人	10	21	依頼者です、そうですね、一番は。感情、感情労働という言葉が今あると思うんですけど、弁護士も分野によって、やっぱり、感情労働な面が非常にあって
	長時間労働	9	13	人権がかかっているってなったら自分の人権を無視して、やっぱり、やらないと誰がやるっていう(中略)そこは手を抜けないというか徹底的にやってしまうとほんとに朝までやっちゃうみたいなき感じになってしまうんです。

分類	カテゴリー	言及人数	言及数	発言例
職務	職業イメージ	6	12	周りが期待する弁護士っていうのがやっぱりある程度なんでも知っていて（中略）この業界に入って、常になんかコンプレックスを抱えているような私は気がします。
	案件の性質	3	5	分かっていないから、どれだけやればどうなるかというのが全く見えないんです。だから、自分の仕事の最終形のイメージができないままするので、それはすごくストレスだと思うんです。
	争う仕事	1	1	もう対立するっていうこと自体がストレスなわけじゃないですか。やっぱり対立する当事者の前に立ってその当事者たちに代理してやりあうわけなんです。私はそれが一番ストレスだなと。
職場	狭い組織	8	13	人的関係が濃いところしか関わっておらず、そこで私もストレスやったのか向こうもストレスやったのか、そこが合わなかったっていうのと、あとは依頼者さんに対する考え方の違っているところでボスと合わなかった。
	経営不安	5	5	最近多く思うのは、どれだけ今後仕事が取れるかっていうことを不安に思ってる人がほとんどだと思います。
	競争環境	1	1	競争が激しくて、パートナーになれない人はもう肩たたきみたいな形で去っていったというようなこともあるみたいなんですよ。
ジェンダー	就職	6	7	女性ということもあって、そもそも男性しか採用を考えていないって言われることもありますし。
	ワークライフバランス	4	8	彼女はもうやっぱり入って1年で妊娠して、もうとてもじゃないけど仕事、ここでの仕事しながら子育てできないって言って、もう育休復帰するかどうかっていうときにもう辞めちゃったんですね。
	案件の偏り	2	4	何だかんだ言って仕事の、持っている仕事に偏りがちですよ。周りの友人を見ていても、もちろん一般民事をやりたくて特化している男性もいますけど
	男性視点	4	10	出産をしまして。そこから1人目の産休育休で、当時女性って子どもがいる弁護士がいなかったもんですから、私が初めてのケースで。
	性差はない	4	5	実感として、私自身は女性だからといってこの業界で差別されたというようなのはほとんどなくて
司法制度改革	経済状況の悪化	9	12	これだけ増えて食べられない弁護士がたくさん出てくる中で（中略）オーバーワークになり気味で数を受けたりというようなことをしていると、その結果、質としての適正さを保てない仕事しかできなくなるというようなことが。
	就職状況の悪化	6	8	弁護士の数がどんどん増えていくということになると受け入れきれない既存の事務所ではもう就職先がないということで、もう他の、既存の事務所に所属せずにいきなり独立する、自分の事務所を最初は構える。

ストレス要因は、職務に由来する要因、職場（弁護士事務所）に由来する要因、ジェンダーに由来する要因、そして司法制度改革による影響の4つに整理することができた。以下、職務、職場、ジェンダー、司法制度改革の順で論じる。

3. 弁護士のストレス要因

3.1 職務に由来するストレス要因

弁護士の職務は、端的に言えば、高度な法律の知識を使って、依頼者の権利や利益を守る仕事である。法廷で闘う姿は典型的なイメージではあるが、法廷の場以外でも、依頼者の権利や利益を損なう相手と対峙することになる。この意味で、闘うことに伴うストレスは、弁護士の職務とは切り離せないものと言える。しかし、インタビュー中異口同音に語られたのは、強いストレスは、闘う相手とのやり取りからではなく、本来同じ側に立つはずの依頼者との間で経験するものであることが多いという事実である。弁護士の職務に特有のストレス要因として最初にあげられるのは、依頼者との関係に伴うストレスである。

相手方とトラブルになるのはもうこれは仕事ですから。もともとそういうものですし、そういうトラブルを理性的に切り分けていくために法律があるので。裁判所も法律に従ってやりますから。そこはそれほどストレスにはならないけれども。依頼者とトラブルになる。後ろから鉄砲を撃たれるみたいなどはやっぱりかなりのストレスになる。

依頼者は、専門家である弁護士に大きな期待を寄せる反面、双方の行き違いや裁判の結果などに対する認識の相違が、思わぬ問題に発展する場合がある。依頼者とのトラブルは、いわゆる「リーガルマインド」の有無や、立場の違いによる温度差(依頼者は当事者であるがゆえに、理性的よりも感情的にケースを捉える傾向にあること)に由来することも多く、その溝を埋めるための努力が必要となってくる。さらに、過大な要求を突きつけられる、発言が二転三転するなど、人相手の仕事だけに、依頼者の性格や

行動特性から受けるストレスも少なくない。

法律上はこうですよとか、証拠で立証される事実でしか判断されませんよと言うんだけど、ただ、それは法律家の頭の中であって、そうじゃなくて実際は被害はもっとありますよね。つまり、裸の事実としての損害はいっぱいあるから、そこはちょっと交渉なり、裁判の中では表現できませんよ。できませんよと言ったところでご理解いただけないと大変だなと。

依頼者との間に生じる葛藤をのぞいても、依頼者と接すること自体がストレス要因となることもある。弁護士は、刑事、民事を問わず大きなトラブルに巻き込まれている人の代理人を務めることで、ネガティブな出来事、感情に接することになる。意図的に依頼者との距離をとり、あくまで代理人としての役割に立つよう努めることが重要であるとの話も多く聞かれた。ただ、刑事事件などで和解までの時間が限られるなど時間的切迫感があるケースなどでは、どうしても依頼者と同じ精神状態、緊張感を体験することは避けられない。

依頼者と一体化してしまいがちなところはストレスにつながる。つまり、依頼者が負っている個人的な責任とか個人的な重責を何となく肩代わりしている。(中略)ものすごくしんどい人の話を聞くわけだから、どうしてももらっちゃうというのがあります。

弁護士の職務に特有のストレス要因の2つ目として長時間労働をあげることができる。書類の作成、訴訟の準備などにおいて、担当ケースに関わる情報、関連する法律、過去の判例など調べられることは無限にあり、「ここまで」というゴールを見切ることが難しい。個人差はあるが、何かブレーキになるものがないと、仕事から抜けられなくなる。どこまでいっても満足できない不全感に苛まれ、自分が「手を抜く」ことが自分を頼ってくれている人に不利益をもたらすのではないかという考えにとらわれると、休むこと自体に強い罪の意識を感じる場合もある。

ゴールがないというか終わりがなくて、とことんやろうと思えばいくらでもやれてしまうので、

1つ書面を作るにもここまででやめておくか徹底的に調べて、どのタイミングで終わらせるの
がいいかというのはまた別の問題であるんです
けど、こだわろうと思えばいくらでもこだわ
れてしまうっていうのは確かにあるかもしれ
ないです。

また、弁護士の仕事は、情報収集と書面作成
が中心なので、オフィスはもちろん自宅でも、
一人でも、夜中でもやれてしまう。仕事のオン
オフを切り替えることが難しい。さらに、スマ
ートフォンなどIT機器の普及により、どこにい
ても「つながる」環境が構築されている(細川
2019)。時間的にも空間的にも切れ目のない労
働環境に追い込まれてしまうリスクがある。

私もうこの時間からこの時間メール見ませんから
っていうわけにはやっぱりいなくて。ここに
いようが家にいようがずっと動いている案件に関
してはもう随時チェックして、対応しなきゃいけ
ないという。(中略) 私たちの場合は常にアクセ
スが可能。今のところメールとか、ドキュメント
さえ送ればやってもらえるだろうって思われてる。

3番目の要因は、高度プロフェッションである
弁護士の職業イメージに由来するストレスで
ある。私達が弁護士に抱くイメージは、高度な
知識と高いモラルをあわせ持つ姿であり、同時
に、弁護士はこのイメージを保持しながら仕事
をすることが期待されている。この「弁護士像」
と「現実の自分」とのギャップを感じながら、
それを埋めるよう日々努力している弁護士がほ
とんどなのではないだろうか。このギャップを
プラスの側面から見れば、「弁護士像」に近づ
こうとすることが、仕事の質を高いレベルで維
持する原動力になっていると言える。ただ、こ
のイメージを過剰に自身に投影してしまうと、
能力や資質への懐疑的な見方にとらわれてしま
うマイナスの側面もある。この状態に、困難事
例などの担当が重なると、自己否定をともな
った強いストレスを経験することになりかね
ない。

私は特にまだ新人ですので、とはいえ外部的
には弁護士として法律の専門家として、私の口
から出てくる法律に関することは、それが真実だ

と思って帰られるわけですから。ただ、それは
その中で私の知識が足りないとかいうことで、
誤った情報を伝えてしまうかもしれないとい
う恐れとかは、私の中ではすごくストレスに感
じます。それは調べても調べても拭い切れない。

3.2 職場に由来するストレス要因

弁護士の多くは、弁護士事務所に所属して弁
護士活動をおこなっている。六本は、日本の弁
護士の状況について、100人規模の大事務所が
珍しくない米国の状況と比べると、「日本にお
いては、未だ単独経営事務所が多く、業務共同
化も、パートナーシップの形態による共同化は
あまり進んでいず、経費共同、および1人の経
営者弁護士(「ボス弁」)と1人またはそれ以上
の勤務弁護士(「イソ弁」)との結合が主であ
る」(六本 1986: 307)と述べている。この傾向
は現在も変わっておらず、日本弁護士連合会
のHPに掲載されている2019年の統計におい
ても、弁護士1人の事務所が最も多く10374事
務所(60.13%)で、5人までの事務所で全体の
93.72%を占めている。なお、ボス弁とは、弁
護士事務所の経営者を指す呼称で、イソ弁(居
候弁護士)とは事務所に雇用されている弁護士の
呼称である。

大きいところならともかく、小さいところだと
本当に1対1とか2対1とかそういう感じで常
時見張られているというか、言い方悪いです
けど、そういう濃い人間関係になってしまうので、
やっぱりそういうことで辞める人も多いんじ
ゃないですかね。

電話の音が自分のとこで鳴るとすごくどきどき
する？

A: 「あ」みたいな。「何言われるんやろ」みた
いな感じとか。

それはボスからの電話とか？

A: だったりとかいろいろ。別にいろんな、そう
でなくてもそういうふうになってしまったり
だとかはあったかもしれないですけど。

企業のサラリーマンにとっても職場の上司と
の関係はストレス要因となりうるが、弁護士事
務所の狭い組織の中では、上司であり経営者で

もあるボス弁の意向は半ば絶対的である。また、新人弁護士にとっては、ボス弁との関係は師弟関係に近いものとなるため、イン弁の精神衛生に大きな影響を及ぼしている。

さらに言えば、弁護士が担当する案件は、ほとんどのケースで多様な選択肢の中から、何を根拠とするか、どの結論が依頼者にとって望ましいかなど、最適なものを選び取っていく作業が必要である。定形業務のように、上司が方針を決め、それにしたがって部下が仕事進めていく整然とした仕事の流れは期待できない。お互いプロフェッションである以上、ボス弁とイン弁との間で意見が分かれる場合も少なくない。さらに、依頼者のニーズとボス弁からの指示との間で板挟みとなり、深刻なストレスを経験することもある。

ボスは仕事を受けて方針まで決めて、それをそのとおりやれって言われた、そのストレスっていうんですね。でも合理的に考えると、この方針は間違ってると思うんだけど対等に論争をするとパワハラを受けるので、かといってこの方針で進めていいのかっていう話はよく聞きます。ボスとイン弁の関係で。

小規模な弁護士事務所という環境は、部下の弁護士だけでなく、ボス弁にもストレス源となる要素を持っている。小さな事務所であっても、独立すれば、組織に縛られることのない自由さを享受できる反面、仕事は上から与えられるのではなく、自分で取ってこなければならぬ厳しさを経験することになる。

A：いつ仕事があくとも限らないから全力で走ってないと、ほんとに沈んでしまうんじゃないかっていう不安感。

B：120%、130%で働いてないと落ちてきた時が怖いんじゃないですかね、(中略)常に8割とか9割のちょうどいい状態でできれば一番いいんでしょうけど、それってちょっと減ったら6割とか5割になっちゃうんで。

事務所を運営していくためには、オフィスの賃料や事務員などの人件費などが固定経費としてかかってくる。インタビューの中では、毎月の経費の支払いを考えると「ワーカホリックに

ならざるをえない」と話す人もいた。顧問企業を多く抱える大事務所とは違い、個別案件の獲得数に経営が大きく左右される小規模の事務所では、経営不安が長時間労働に拍車をかけることになる。

3.3 ジェンダーに由来するストレス要因

世界経済フォーラムが公表する「ジェンダー・ギャップ指数」の2021年3月の結果で、日本の総合スコアは156か国中120位であり、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中でも韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となっている(内閣府男女共同参画局2021)。雇用、昇進、給与など職業分野において、依然として大きな男女格差が存在している。

このような中で、弁護士職は、事務職、教育や看護など女性が多く就業しているヒューマンサービス職などに比べ、医師、会計士、エンジニアなどとともに賃金の男女格差が少ない職種とされている(山口2017)。しかし、近年女性の高学歴化が進む中で高度な専門職の代表である弁護士に就業する女性も増えているが、女性の就業率は2021年時点で19.3%と2割にも満たない(日本弁護士連合会2021)。弁護士職における男女差はどのような点に存在しているであろうか。

本調査でインタビューに協力していただいた16名の内、10名が女性であった。彼らからは、異口同音に就職の際大きなハンディがあったこと、そしてそれは今に始まったことではなく以前からの傾向であったことが語られた。

私たちがその14年前、15年前に就職活動しましたけど、その時も女性は敬遠されるからとにかく頑張れって上の人から言われたので、その状況で、多分、全然、昔も今も変わってないんだなっていう気はしますけどね。女性は敬遠されてました、もともと。

女性が敬遠される理由として女性は出産とか育児を理由に休んだり、辞めたりすること、そうでなくても、女性弁護士が勤務時間をセーブすることで、事務所の他の弁護士の負担が増えると考えられる経営者が多いことが挙げられていた。ただ、この点については、比較的若い女性弁護

士の中では、長時間労働が常態化している弁護士事務所の職場環境を考えると「仕方がない」と理解を示す意見が少なくなかったことが印象に残っている。このような長時間労働が是認される背景には、業績最優先で運営される弁護士事務所の姿勢が関係しているものと考えられる。

今、企業内弁護士が増えてきていると思うんですけども新人で企業内弁護士になるわけではなくて、私の周りでは出産してから企業内弁護士になる女性が非常に多くて（中略）9時5時できちんと決まっていて給料も、もう全部ただけで福利厚生もあるっていうところで、そこから子育てをするために、両立するために企業内弁護士を選んでいる女性弁護士が、解決策としてそれを選ぶ女性が非常に多いと感じます。

では、長時間労働を受け入れられるかどうかだけが、男女差を生むのであろうか。中村(2020)は、弁護士を対象としたアンケート調査の結果から、得意分野として女性弁護士は男性弁護士に比べて「親族問題」「涉外」「成年後見」を選択する傾向があるのに対して、男性弁護士は「交通事故」「会社法上の問題(企業法務を含む)」「不動産問題」「税金」などを選択する傾向のあることを報告している。「親族問題」や「成年後見」は、関係者それぞれのニーズを把握しながら進めていくことが特に求められる案件であり、法律の知識以外に、丁寧に話を聞いたり、相手の心情に配慮したりといった感情労働的なスキルが必要とされる。中村は、このスキルが「優しさ」や「思いやり」といった女性の伝統的な性別役割観と整合するため、女性弁護士の方に適性があると判断される傾向があるのではないかと考察している。

女性だからできる仕事もあるよみたいに言われるんですけど、女性だからできる仕事っていうのは、やっぱり、女性サイドの離婚だったりとかそういう家事事件が多くって

男女による案件の偏りは、所得の格差と結びついている。女性弁護士が得意とされる「親族問題」「成年後見」は報酬の低い分野であり、逆に男性弁護士が得意とされる「会社法上の問題」「不動産」は報酬の高い分野である。中村

(2020)の調査でも、所得に男女差のあることが報告されており、その理由の一端は、担当する案件の偏りに帰せられると論じられている。

ジェンダーに由来する要因の3つ目は、8:2という男女比により、弁護士社会のルールが男性の視点からのものになりがちである点である。日本弁護士連合会や各地の弁護士会における役員のほとんどを男性が占めている現状、夜に開催されることが普通の各種会合、性差別的な言動や取り扱い、育児に関わる福利厚生制度の実施率の低さなど、これまで男性仕様の弁護士社会が形成されてきたことは間違いない。日本弁護士連合会も、2000年代になりジェンダーバイアス排除のための取り組みを始めている。日本弁護士連合会や弁護士会の役員に女性が占める割合、育休期間中の弁護士会会費の免除などいくつかの成果が上がっている点は評価できるが、全体としてまだ途についたばかりの感は否めない(日本弁護士連合会 2018)。

全人口比の中の左利きの方の割合って私はよく分からないんですが、右利きの人たちは気付かないけれども、世の中というのは右利き仕様でできているんだというところがあって、それに近い感じですよ。別に男女の差を付けているわけではないだろうけれども、意識的に差を付けているわけではないだろうけれども、仕様自体が男性中心でできているでしょうということところが結構あってというのはあります。本当にジェンダーニュートラルにできているという感じじゃないと思います。

4. 司法制度改革の影響

4.1 経済状況の悪化

新司法試験は2006年にスタートしたが、日本弁護士連合会が全会員を対象に定期的実施している調査によれば、弁護士の年間所得の中央値は、2006年に1,200万円であったのに対して、2018年には、その約半分の650万円にまで減少している(日本弁護士連合会 2018)。

A：そういう会話は聞こえてきますね。ほんとに収入がなくて仕事なくて困るって。

B: だから、筋が悪い事件でも受けてしまったりして。

C: そう、それは増えてると思います。

B: で、余計大変な目に遭ってっていう。

受注件数が減少している中では、勝ち目が薄い、コストの割に見返りが少ないなど以前であれば引き受けなかった案件も引き受けざるを得ない状況に追い込まれる弁護士が増えている。また、弁護士間の競争が激しくなることで市場原理が働き、一件あたりの報酬単価が低下するため、さらに案件数を増やさなければ事務所が維持できなくなる。こういった負の連鎖が、長時間労働などの過重労働にも拍車をかけることになる。

単価の話でいくと、もう廃止され、弁護士の費用が今自由化なので、内部規律はもう廃止されたんですけど、連綿と使われていた過去の、まだ弁護士が少なかった頃の何十年も前の規定があるんですけどすごく高い。そのとおりもらえたらどれだけ楽だろうっていうような規定で、昔はそれで皆さん何の疑問もなくやっていたんですけども今は下手したら3分の1ぐらいかな。

需給バランスの歪みもたらす影響は経済的なものだけにとどまらない。森山(2017)は、弁護士数の急増に伴う需給バランスの崩れが引き起こした深刻な弊害の一つとして、弁護士業務のビジネス化が進んだことをあげている。弁護士はプロフェッションとして、利他性の義務を負っている。そのため、弁護士は、依頼者のニーズに応えるだけでなく、時として依頼者の要求とは違うが客観的に望ましい選択肢を示し、理解を得ることも必要だとされる。しかし、森山は、弁護士過剰による経済状況の逼迫が、依頼者に気に入ってもらえるような従属的な行動を促し、弁護士のサービス業化を加速したと論じている。

基本的に弁護士は、一方的に依頼者の立場に立って、依頼者の代弁をするので、そういう意味では依頼者側という立場ではあると思うんですけど。どこかで依頼者とイコールになっちゃいけないんですね。

4.2 スキル格差

市場規模が縮小する中、新制度のもと急増する新人弁護士が最初に直面するのが就職難である。

ここ数年かなり、やはり就職は厳しくなっていると思います。(中略) 私どもも今5名弁護士おりますけれども、ちょっとこれ以上増やすっていうのは、もう考えていない状況ですし、他の事務所も1人でやってる先生も、特にイン弁を雇ってまでやるほど仕事もなかったりということも、多分、あるのかなとは思いますが、かなり就職口は、もう限られてきてると思います。

司法制度改革後、就職状況が悪化する中、司法修習を終え既存の事務所でイン弁として勤務し、頃合いを見計らって独立するという従来のパターンが崩れ、「ノキ弁」や「ソクドク」と呼ばれる形で就業する弁護士が増えている。ノキ弁とは、事務所のスペース(「軒先」)を借り、個人で受注した案件の報酬から一定額の経費を負担する独立採算の勤務形態を指し、ソクドクとは事務所勤務を経験することなく、すぐに自分の事務所を構える(「即独立する」)勤務形態を指す。

どちらの勤務形態においても、ボス弁との関係に伴うストレスからは解放されるが、不安定な立場であることにともなうストレスを経験することになる。ただ、それ以上に問題とされているのが、勤務形態に起因する弁護士間のスキル格差の問題である。「弁護士にとって勤務弁護士経験を通じてのOJTは、かけがえのないものであり、きわめて重要なものであった。これまでの弁護士の質は、ほとんどすべての弁護士が勤務弁護士を体験するという、このOJT機能によって担保されてきたと言っても過言ではない」(森山2017:144)

ノキ弁やソクドクといった勤務形態は、司法修習や弁護士会などで知り合った先輩弁護士から助言をもらえる機会はあるが、ボス弁や事務所の先輩弁護士から直接業務のプロセスを学んだり、同じ案件を議論したりする機会を持つことは期待できない。森山(2017)は、この経験の有無が弁護士のスキルの向上にとって極めて重要であり、就職難により勤務弁護士を経験し

ていない弁護士が増えることへの危惧を論じている。

また、事務所への就職が決まっても、就職難の中でミスマッチが起こることも増えている。

最初の事務所にお決まりになるまで、いわゆる就職活動ってどれぐらいの期間。

A：どれぐらいでしたか。修習開始前から始めていて、8カ月とかでしょうか。11月開始で、8から10カ月ぐらいですかね、多分、だと思います。で、最終的に決まったんですけど、かなり評判が悪い所でした。でも、それでも、次声がかかるかどうか分からなかったので、これはもうすぐに決めなければ次が決まらないってような思いで、最初の所へ行きました。

人を育てようとする事務所もあれば、とにかく働き手を欲している事務所もある。また、中には、いきなり経験者並みの仕事量を求められる、いわゆるブラックな職務環境での勤務を余儀なくされることも決して少なくない。

完全に勤務弁護士任せで事件をほこーんと渡して、とても新人弁護士が処理できへんレベルの事件数を渡すところもありますから。そうなってくると、その人の力では絶対できへんレベルの仕事なのに、それをやれと言われて、大体法曹になる人はまじめですから、やらないといけないと思うんです。やらないといけないってなるとどんどん狭い世界に入っていくじゃない。視野が狭くなるイメージですかね。そうなってくると、ちょっと周りが見えませんかつぶれていきますよね。

スキル格差は、プロフェッションであり、勝ち負けを争う仕事でもある弁護士のキャリアに直接関わってくる問題である。OJTによりスキルを獲得できたものと自学自習の他選択肢のないものとの間には、経済格差が生じ、弁護士という仕事そのものへのやりがいにも違いが現れてくるのが予想できる。また、勤務先のミスマッチは、OJTの機会を阻害するだけでなく、過剰な負担を負い、ボス弁からのプレッシャーに悩まされるような場合は深刻なストレスに発展する可能性が高い。

5. 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界として、まず、近畿圏を中心にスノーボール・サンプリング方式により依頼した調査協力者を対象としているため、サンプルとして日本の弁護士を代表するものである保証はない点を指摘しておかなければならない。サンプルの偏りとして考えられるものとして、地域と事務所規模の2つをあげることができる。地域の偏りについては、特に、司法制度改革の項で論じた弁護士過剰による需給のアンバランスには地域差があるため、本稿で述べた経済状況の悪化や就職難については、地域によりその程度に差があることが予想される。また、組織については、1名をのぞき比較的小規模な事務所に所属する弁護士の方に協力していただいたため、組織に由来するストレスの項では、小規模な事務所の実情に即した内容となっている。

次に分析方法であるが、インタビュー内容を生成的コーディングによりカテゴリー化し、多くの弁護士から言及のあった内容について論じた。カテゴリー化については、第三者のチェックを受けてはいるが、どのカテゴリーを取り上げるかなど分析者の主観に左右されやすい方法であることは否めない。そのため、16名のインタビュー内容を客観的にまとめた内容にはなっていない可能性がある。

以上述べた2つの点から、本稿で報告されたストレス要因が、日本の弁護士の主なストレス要因を網羅している保証はなく、ここで論じた要因以外にも重要な要因が残されている可能性は少なくない。しかし、最初に述べたように、弁護士のストレスをめぐる研究は、日本では皆無であり、海外に目を転じても数少ないことから、弁護士のストレス要因のいくつかを抽出できたという点で、本研究の意義は高いと考えられる。

本論文では弁護士のストレス要因について、インタビュー調査をもとにまとめたが、弁護士のストレスについてなぜこれまで研究がなされなかったのかが不思議に思えるほど、数多くの、そして深刻なストレス要因が抽出された。次の段階として、弁護士のストレス経験の程度を量的調査により検証する研究が必要であろう。尺度得点の高低を、同じ尺度を用いた他職種の得点と比較することにより、司法制度改革後の弁

護士が直面する状況の深刻さを量的指標から示すことができるであろう。

さらに、本論文では、ストレス要因に焦点をあてて論じてきたが、インタビュー調査では、ストレス要因だけでなく、弁護士という仕事のやりがいや達成感などモチベーションに関わる要因についても多くの知見を得た。言うまでもなく、ストレスとモチベーションは表裏の関係にあり、困難な仕事は必ずしもストレス経験だけに結びつくわけではない。人からの支えや達成感により蓄積されていたストレスが解消されることは、日常経験するところである。逆の言い方をすれば、やりがいを阻害する要因、サポートを受けられない環境が、労働環境をさらに悪化させることにつながる。この観点からも、再度、論点をまとめていく研究も必要であろう。

弁護士は高度な専門職者であり、誰もが自分の権利を侵されることがない、自由で安全な社会を支えるための重要な社会インフラである。司法制度改革後、弁護士を取り巻く環境は大きく変化した。彼らが働きがいを持って仕事に取り組めるような環境を整備することは、社会にとっての喫緊の課題である。

科学的根拠は何もないんですけども、その人が弁護士になったということはどこかにその先生でなければ助けられない事件とか仕事とか依頼者というのがどこかにいるというふうには私は思っていて、それがあるからきっと弁護士になったと思っているので、その人と出会う前に辞めてしまうというのが非常にもったいないし、(中略)そういうのもあって、志半ばで辞めてしまう弁護士というのをちょっとでも減らしたいというのは個人的にはすごく思っているところです。

弁護団活動、私も弁護団も幾つか入ってるんですけども、そういったところで社会的な意義のあることをやるというのがありますし、それも事件を離れた、先ほどの委員会活動だとかで、やっぱり、いろいろ他の他職種からすると、あ、弁護士さんがっていう形で、そんなことやってくれるんですねっていうような形で、(中略)それによってまた社会が良くなってとか、そういう面っていうのもやりがいは非常にあるかなとは思ってます。

引用文献

日本語文献

- 中村真由美 (2020) 「司法制度改革は弁護士のジェンダー差を改善したのか?」『日本労働研究雑誌』, No.722, 68-77.
- 日本弁護士連合会 (2018) 『弁護士白書 2018 年版』日本弁護士連合会.
- 日本弁護士連合会 (2021) 『弁護士白書 2021 年版』日本弁護士連合会.
- 細川良 (2019) 「ICT が『労働時間』に突き付ける課題 — 『つながらない権利』は解決の処方箋となるか?」『日本労働研究雑誌』, No.709, 41-51.
- 森山文昭 (2017) 『変貌する法科大学院と弁護士過剰社会』花伝社.
- 山口一男 (2017) 『働き方の男女不平等 — 理論と実証分析』日本経済新聞出版社.
- 六本佳平 (1986) 『法社会学』有斐閣.

外国語文献

- Bergin, Adele J. and Jimmieson, Nerina L. (2014) Australian Lawyer Well-being: Workplace Demands, Resources and the Impact of Time-billing Targets, *Psychiatry, Psychology and Law*, 21(3), 427-441.
- Gorman RH, and Sandefur RL. (2011) "Golden Age", quiescence, and revival: How the sociology of professions became the study of knowledge-based work. *Work and Occupations*. 38(3), 275-302.
- Hopkins VM, and Gardner D. (2012) The mediating role of work engagement and burnout in the relationship between job characteristics and psychological distress among lawyers. *New Zealand Journal of Psychology*, 41(1), 59-68.
- Iversen, S. and Robertson, N. (2021) Prevalence and predictors of secondary trauma in the legal profession: a systematic review. *Psychiatry, Psychology and Law*, 28(6), 802-822.
- Tsai FJ, Huang WL, and Chan CC. (2009) Occupational stress and burnout of lawyers. *Journal of Occupational Health*, 51, 443-450.
- Wallace, Jean, E. (1999) Work to non-work conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behaviour*, 20(6), 797-816.

URL

- 旺文社教育情報センター (2006) 『平成 18 年度旧司法試験最終試験結果』
(2022 年 10 月 7 日取得,
<https://eic.obunsha.co.jp/resource/topics/0611/1103.pdf>)
- 日本弁護士連合会 (2011) 『第 17 回弁護士業務改革シンポジウム基調報告書』
(2022 年 7 月 1 日取得,
https://www.nichibenren.or.jp/document/symposium/gyoukaku_sympo.html)
- 日本弁護士連合会 HP 『法律事務所の共同化及び弁護士法人の現状 (2019)』
(2022 年 10 月 7 日取得,
https://www.nichibenren.or.jp/library/pdf/document/statistics/2019/14-1_2019.pdf)
- 内閣府男女共同参画局 (2021) 『共同参画』5月号.
(2022 年 7 月 1 日取得,
<https://www.gender.go.jp/public/kyodosankaku/2021/202105/pdf/202105.pdf>)