



the global voice of
the legal profession®

2030년까지 50:50 법조인 양성평등에 관한 종단연구



대한민국 연구 보고서

세계변호사협회 법무정책연구실
LexisNexis 준법재단 후원



KOREAN BAR ASSOCIATION



1947년에 설립된 세계변호사협회(IBA)는 국제 법률 전문가, 변호사협회, 법률 단체, 로펌 및 사내 변호사들의 대표적인 국제 기구입니다. IBA는 국제법 개혁의 발전에 영향을 미치고 전 세계 법조계의 미래를 선도합니다. 현재 전 세계 170여개국에서 80,000여명 이상의 개인 변호사, 190개의 변호사협회와 법률 단체 및 200여개의 로펌들이 회원으로 활동하고 있습니다. IBA의 본부는 런던에 위치하고 있으며 상파울루, 서울, 헤이그, 워싱턴 DC에 지역 사무소를 운영하고 있습니다.

세계변호사협회(IBA)의 법률 정책 및 연구 부서(LPRU)는 법치, 법조계 및 보다 폭넓은 세계 공동체와 관련된 연구를 수행하고 이니셔티브를 개발합니다. LPRU는 혁신적이고 협력적인 방식으로 효과적인 결과를 이끌어내기 위해 법률 전문가, 로펌, 법률 단체, 정부, 비정부 기구 및 국제 기관과 지속적으로 공조하고 있습니다.

© 2024

International Bar Association
Chancery House
53–64 Chancery Lane
London WC2A 1QS
United Kingdom
www.ibanet.org

이 보고서에 담긴 정보의 정확성을 확인하기 위해 세계변호사협회(IBA)는 모든 합리적인 노력을 기울였으나 해당 내용의 사실 여부에 대한 법적 책임은 지지 않으며, 이 보고서는 법률 자문으로 간주하지 않습니다. 이 보고서에 포함된 자료는 세계변호사협회(IBA)를 출처로 명시한 경우 인용이나 재인쇄할 수 있습니다.

목차

서문	4
김영훈 대한변호사협회 협회장	4
권성희 대한변협 양성평등센터장	5
주요 결과 분석: 대한민국	6
대한민국 개관	8
대한민국의 법조인 양성 제도	10
대한민국의 법률 직업	11
설문조사 방식 및 결과 분석	17
칠레, 잉글랜드/웨일스, 네덜란드, 나이지리아, 스페인, 우간다와 비교	24
결론	25
감사의 글	26
별첨 1: 설문조사 결과	27
별첨 2: 한국의 사법절차 도식	37
별첨 3: 대한민국 인구수 및 법조인 추이	38

‘대한민국 법조직역 성평등 이니셔티브’ 결과 보고서

세계변호사협회 법무정책연구실 LexisNexis 준법재단 공동지원

서문

[대한변협 협회장 인사말]

세계변호사협회(IBA)와 LexisNexis 준법재단(LexisNexis Rule of Law Foundation)은 성평등을 달성하기 위해 “2030년까지 50:50”이라는 양성평등 프로젝트를 시작했습니다. 이는 법조계 고위직에서의 양성 불평등 사태를 파악하고 주요 원인을 조사하여 양성평등을 제고하기 위한 것으로 9년에 걸쳐 아프리카, 아시아, 유럽, 라틴아메리카, 중동 및 북미 등에서 실시되는 국제적 프로젝트입니다. 이미 2022년에 스페인, 영국에서, 2023년에 나이지리아, 네덜란드, 칠레에서 보고서가 발간되었고 대한민국도 대한변호사협회 양성평등센터를 통해 이번에 보고서를 발간하게 되었습니다.

대한민국은 1990년대 이후 여성 변호사의 수가 비약적으로 증가하였고 다양한 분야에서 여성 변호사의 활약이 두드러지고 있습니다. 그러나 이번 조사 결과 아직까지 법조계 고위직에서의 여성 대표성은 낮은 수준임이 확인되었습니다. 아직도 법조계에는 남성 중심의 업무 문화와 눈에 보이지 않는 유리천장이 존재하고 있으며, 출산과 육아에 따른 고용불안이 여성의 고위직 진출을 어렵게 하는 장애 요인이 되고 있습니다.

이번 대한민국 보고서와 장기간에 걸친 국제적 IBA 프로젝트 진행이 앞으로 대한민국 법조계 내에서 양성평등 의식이 제고되고 양성평등 문화가 확산되는 데 기여할 수 있을 것으로 생각합니다. 특히 이번 보고서를 통해 UN의 지속가능발전목표(UN-SDGs) 가운데 5번째 목표인 성평등(Gender Equality)에 따라 대한민국도 2030년까지 법조계 고위직에서 양성평등을 달성할 수 있길 기대합니다.

대한변호사협회는 변호사 직역 내 건전한 양성평등 문화 조성을 위해 ‘양성평등센터’를 개설하여 양성평등 실태조사 및 연구, 의식 개선 교육 등 각종 사업을 수행하고 있습니다. 이러한 양성평등 사업의 일환으로, 대한변호사협회 양성평등센터는 이번 보고서 발간 이전인 2022년에도 전국회원을 대상으로 ‘변호사 고용과 업무 현황에서 남녀평등 실태 확인’ 설문조사 및 결과설명회를 실시한 바 있습니다.

대한변호사협회는 앞으로도 변호사가 성별에 따른 차별 없이 자신의 역량을 충분히 발휘할 수 있는 법조계 환경을 조성할 수 있도록 노력하겠습니다.

감사합니다.

김영훈

대한변호사협회 협회장

[대한변협 양성평등센터장 인사말]

IBA와 LexisNexis Rule of Law 재단이 법률 직업에서의 고위직의 양성평등을 위하여 ‘2030년까지 50/50 양성평등 프로젝트’를 시작한 데 대해 경의를 표하며, 대한민국에서도 이에 참여하게 된 데 대해 기쁘게 생각합니다. 이 프로젝트에 참여함으로써 우리나라의 법률 직업에서의 고위직의 양성평등 현황을 알 기회가 되었고, 영국과 웨일즈, 스페인, 우간다, 나이지리아 등과 비교함으로써, 우리나라가 더 나아지기 위해 어떤 방향으로 나아갈 수 있는지에 대한 시사점을 얻을 수 있게 되었습니다.

2009년부터 법조인 양성제도가 사법시험에서 로스쿨 제도로 개편되며, 배출되는 변호사 수가 늘어남과 동시에 여성변호사의 배출도 늘기 시작했습니다. 법무사, 행정사 등의 유사 직업이 정리되지 않은 상태에서 갑작스러운 변호사 수의 증가는 고용 상황 악화 및 특히 변호사에게 수임 사건 격감 등으로 직업적 안정성 침해를 초래하여 상대적으로 고위직 진출을 포함한 양성평등 문제에까지 눈을 돌릴 여유가 없었는지 모르겠습니다.

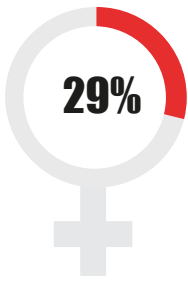
대법원장, 헌법재판소장, 검찰총장 등에서 여성이 아직 나오지 않은 상태에서 법원과 검찰청에서 여성의 고용 비율이 대략 35% 정도를 유지하고 그중 20% 이상 정도가 고위직으로 진출하였는바, 이는 정부의 여성 대표성 제고 정책의 결과입니다. 로펌과 사내변호사는 그보다 낮은 여성의 진출율 및 고위직 진출율을 나타내고 있는바, 이는 우리나라가 아직 갈 길이 멀다는 것을 보여주는 결과입니다. 세계경제포럼이 2022년 발표한 국제적 성별 격차가 최하위권에 머물고 있는 것으로 나타났습니다.

또한 우리나라는 페미니즘을 둘러싸고 남녀의 갈등이 심화되어 있어 가까운 시일 내에 이에 대한 반전을 기대하기가 어려운 상황입니다. 그 결과가 세계에 유례가 없는 출산율 저하라고 생각합니다. 특히 다른 나라의 프로젝트 결과와 비교하여보니 우리나라는 유연근무제에 대해 인식의 부재가 두드러집니다. 향후 우리나라에서 임신과 출산 등의 재생산과 관련한 여성의 부담 및 가부장제의 유산과 관련하여 사회의 인식이 현저히 달라지는 전기가 있기를 기원해봅니다.

권성희

대한변협 양성평등센터장

주요 결과 분석 : 대한민국 성별 분포



법조인 성별 분포:
전체 변호사 중 **29%**가 여성입니다.

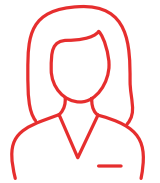


로펌에서 근무하는 변호사 중 **25%**가 여성이며 이들 중 고위직 종사자는 **13%**에 해당합니다.



기업체에서 근무하는 사내변호사 중 **28%**가 여성이며 이들 중 고위직 종사자는 **12%**에 해당합니다.

공공기관에서 근무하는 변호사 중 **35%**가 여성이며 이들 중 책임자급은 **29%**에 해당합니다.



사법부에서 근무하는 판사 중 **35%**가 여성이며 이들 중 고위직 종사자는 **27%**에 해당합니다.

양성평등 모니터링

전체 로펌 중 **44%**만이 직원 채용 시 양성평등을 모니터링하고 있습니다. 기업체의 **60%**와 거의 모든 공공기관 및 사법부에서 양성평등을 내부적으로 모니터링하고 있습니다.



설문에 참여한 **로펌** 중 **12%**가 비상근직 변호사를 고용하고 있는 한편, **기업체**의 경우 **14%**였습니다. 설문에 참여한 **공공기관**과 **사법부**의 경우 비상근직으로 근무하는 변호사나 판사를 고용한 곳은 없었습니다.

로펌의 경우 여성승진 장려책으로 유연근무제를 가장 많이 시행하고 있는 반면, **공공기관**과 **기업체**의 경우 남녀 변호사 모두를 대상으로 한 성인지 감수성 교육 및 훈련이 가장 많이 시행되고 있습니다.



세계변호사협회(IBA)와 LexisNexis 준법재단은 법조계 양성평등을 제고할 목적으로 15개 이상의 지역에 걸쳐 국제적 연구 프로젝트를 진행하고 있습니다. 본 프로젝트는 IBA 법무정책연구실(LPRU)과 다양성과포용협의회가 여성변호사위원회로부터 지원과 의견을 받아 진행하고 있습니다.

현재(2024년 2월)까지 총 여섯 건의 보고서가 발간되었습니다. 다음의 보고서는 대한민국의 실정을 담고 있습니다.

LPRU 운영에 한계가 있기에, IBA는 이번 프로젝트를 실시하기 위해 프로젝트참여 지역에 속한 협회나 이해관계자와의 제휴 체결 방식에 관심을 두었습니다. LPRU는 한국 보고서 작성을 위해 서울에 위치한 IBA 서울사무소의 도움을 받아 IBA 프로젝트 팀을 대한변호사협회(이하 'KBA')에 소개하였습니다. KBA 측은 이번 프로젝트에 참여하겠다는 의사를 밝혔고, 협회 내 양성평등센터에서 본 프로젝트를 담당하도록 했습니다. 실무자들이 자료를 수집하고 한국어로 보고서 초안을 작성한 뒤 이를 외부 기관에 맡겨 영어로 번역했습니다. 따라서 본 보고서는, 기존의 '2030년까지 50:50' 양성평등 보고서와 형식이 일치하지 않을 수도 있습니다.

마지막으로 KBA 측의 노고에 감사드립니다. 특히, 대한변협 양성평등센터장인 권성희 변호사님을 비롯하여 동 보고서 작성에 참여해 주신 조동선 님, 한주현 님, 이근옥 님, 박지애 님 등 양성평등센터 관계자 여러분 모두가 대한민국의 양성평등 뿐 아니라 나아가 전 세계 법조계의 양성평등 확립이라는 더 큰 목표를 달성할 수 있도록 도움을 주셨습니다.

대한민국 개관

대한민국은 동아시아 한반도(Korean Peninsula)에 위치한 민주공화국으로, 북쪽으로는 조선민주주의인민공화국(Democratic People's Republic of Korea)이 자리잡고 있는 분단국가(divided nation)이다. 대한민국의 인구는 2023년 기준으로 약 5,140만명이며, 이 중 남자는 2,561만명, 여자는 2,578만명으로 집계된다.¹

대한민국은 의원내각제 요소를 포함한 대통령 중심제를 채택하고 있다. 민주주의가 잘 정착된 국가로, EIU의 '민주주의 지수 2022(Democracy Index 2022)'에서 3년째 '완전한 민주국가(full democracy)' 평가를 받았다. 167개국 중 23위를 달성하였는데, 이는 아시아 국가 중에는 대만, 일본에 이어 3위에 해당한다.²

대한민국 헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.”고 하여 성별에 의한 차별 금지를 천명하고 있다. 또한 제34조 제3항은 “국가는 여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야 한다”고 하고, 제36조 제2항은 “국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다”고 하여 국가가 여성의 복지와 권익, 모성의 보호를 위해 노력할 의무가 있음을 헌법에 명시해두고 있다. 이러한 헌법상의 성평등 이념을 실현하기 위해 1996년 「여성발전기본법」이 제정되었고 이는 2015년 「양성평등기본법」으로 개정되어 시행 중이다.

대한민국 정부는 2001년 여성정책의 기획·종합, 남녀차별의 금지·구제 등 여성의 지위향상에 관한 사무를 전담수행하는 '여성부'를 신설했다. 현재는 청소년 및 가족 관련 사무도 수행하는 '여성가족부'로 변경되어 운영 중이다. 여성가족부는 지난 20년 간 사회적 약자에 대한 차별과 폭력 문제를 전담 해결하는 부처로서 성평등 가치를 확산하는 성과를 내왔으나 대한민국 사회의 성별 갈등 상황 속에서 부처 폐지 목소리가 그치지 않고 있다. 실제 현 정부는 선거 공약으로 여성가족부 폐지를 내세우기도 했던바, 여성가족부는 존속 중이나 여전히 존폐 여부가 불투명하다.

대한민국은 2022년 기준으로 고등교육기관 취학률이 남성(70.0%)보다 여성(73.8%)이 소폭 높은 등으로³ 교육수준 등에 있어서는 남녀 간 격차가 존재하지 않는 성평등한 모습을 보인다. 그러나 여성의 낮은 사회적 권한과 소득 불평등 문제는 여전히 해결되고 있지 않다. 이코노미스트가 OECD 국가를 대상으로 직장 내 여성 차별 수준을 지표화한 2021년 유리천장지수에 따르면, 대한민국은 조사대상 29개국 가운데 29위를 차지했다. 세부 지표 중 성별 임금 격차, 관리직 여성 비율, 기업 내 여성 이사 비율 등에서 좋지 않은 평가를 받았다. 특히 성별 임금 격차는 OECD 평균인 13.5%의 두 배 이상 높은 31.5%를 기록하였다. 세계경제포럼(WEF)이 발표한 '2022 글로벌 성 격차 보고서'에 따른 성격차지수(Gender Gap Index, GGI)는 총 146개국 중 99위를 차지했다. 이 조사에서도

1 통계청, 인구동향조사

2 EIU (The Economist Intelligence Unit), Democracy Index 2022 (Frontline democracy and the Battle for Ukraine)

3 한국교육개발원, 교육기본통계

고위직·관리자 비율의 성별 격차, 소득 격차 부문에서 조사대상국 가운데 최하위권(각 125위, 120위)을 기록하며 좋지 않은 평가를 받았다.⁴ 이러한 대한민국 여성의 낮은 사회적 권한과 소득 불평등 문제는 법조계에서도 동일하게 살펴볼 수 있다.

대한민국의 합계출산⁵율은 2013년부터 줄곧 OECD 국가 가운데 꼴찌를 기록하고 있다. 2022년 합계출산율은 0.78명으로 확인된다.⁶ 세계에서 유래를 찾아볼 수 없는 가파른 저출산 기조의 원인으로 성평등하지 않은 사회문화가 지목되고 있기도 하다. 특히 출산에 따른 경력단절 문제 및 가부장적 문화에서 기인한 여성에게 집중된 양육 부담 문제 등이 해결되지 않는 한은 대한민국 저출산 문제는 해결이 요원할 것이라는 평가가 이어지고 있다. 현재 대한민국 사회는 성평등을 실현하고 저출산 문제를 극복하느냐 마느냐의 갈림길에 있다고 해도 과언이 아니다.

4 대한변호사협회, 2022 인권보고서(Human Rights Report), 208-210

5 가임기 여성(15-49세) 1명이 가임기간(15-49세) 동안 낳을 것으로 예상되는 평균 출생아수

6 통계청, 인구동향조사

대한민국의 법조인 양성 제도

대한민국의 2023년 현재 법조인양성제도는 법학전문대학원 및 변호사시험 합격을 통한 법조인 양성 체계이다. 2010년대 이전까지의 법조인 양성제도는 사법시험제도였다. 사법시험은 법조인 선발·양성과정과 법과대학에서의 법학교육이 제도적으로 연계되어 있지 않으며, 대학 진학 여부와 관계없이 사법시험에 합격하고 사법연수원 과정(2년)을 수료하면 법조인이 되었다.

현재 법학전문대학원 제도는 2009년도부터 법학전문대학원생 1기를 선발하여 2023년 현재 15기까지 운영 중이며, 대학교육을 마친 뒤 법학전문대학원에 입학하여 법학전문대학원 과정(총 3년, 6학기)을 수료하고 변호사시험에 응시할 수 있는 자격을 부여하는 제도이다. 법조인이 되기 위해서는 법학전문대학원 과정을 이수·졸업해야 하며, 변호사시험에 합격해야 한다.

전국에는 25개의 법학전문대학원이 설치되어 있고, 각 로스쿨에는 국제, 환경, 조세, 공익, 인권 등 개별 법학전문대학원 별로 특성화분야가 있다. 지역별로는 서울, 경기 지역에 15개 대학, 서울, 경기 외 지역 10개 대학에 법학전문대학원이 설치되어 있으며 한 학년 당 정원은 2,000명이다.

2023. 6. 30. 기준 대한민국에는 33,955명의 변호사가 있다(로펌, 공공기관, 기업 내 사내변호사 등 모든 근무형태를 합친 숫자). 그 중 서울에만 25,639명이 등록되어 있으며, 경기도, 인천 등 광역시를 포함한 서울 외의 지역에 8,316명의 변호사가 등록되어 있다.

대한민국의 법률 직역

개관

변호사시험의 합격자는 민사, 형사, 가사, 행정 등 법적 분쟁을 심판하는 법원과 헌법재판소, 범죄를 수사하고 법을 집행하는 검찰, 광범위한 일체의 법률사무를 취급하는 로펌, 기업의 사내변호사, 정부와 지방자치단체 등의 송무 담당기관 혹은 부서 등으로 진출한다.

법원

법원의 권한

헌법에 따라 법원은 원칙적으로 모든 법적 분쟁을 심판한다. 예외적으로 헌법재판소가 헌법 분쟁 중 일부를, 국회가 국회의원에 대한 자격심사와 징계처분을 담당한다.

법원의 종류

개관

법원은 기본적으로 다른 국가의 사법체계와 유사하게 계층적으로 구성되어 있다. 크게는 지방법원(지원) - 고등법원 - 대법원의 3개 층으로 구성된다. 종류로는 대법원, 고등법원, 지방법원, 특허법원, 가정법원, 행정법원, 회생법원 등이 있고, 그 중 일반법원인 대법원, 고등법원, 지방법원이 기본적인 3심 구조를 이루고 있다. 전문법원 중 특허법원은 고등법원과 동급이며, 가정법원·행정법원·회생법원은 지방법원과 동급의 법원이다.

대법원

대법원은 심급제도의 최고법원으로서 고등법원, 특허법원, 지방법원, 가정법원, 군사법원의 민사·형사·행정·특허 및 가사사건 판결에 대한 상고사건을 처리한다. 또한 결정·명령에 대한 재항고사건과, 특별한 경우 지방법원의 제1심판결에 대한 비상상고 사건, 전속관할권, 대통령 및 국회의원 선거 및 당선의 효력에 관한 소송을 담당한다.

고등법원

지방법원, 가정법원, 행정법원 제1심의 판결·결정·명령에 대한 항소 또는 항고 사건을 심판한다. 고등법원은 판사 3인으로 구성된 합의부에서 재판을 진행한다. 고등법원 판사는 상당한 법조 경력이 있는 사람 중에서 지원을 받아 임명하는데, 이는 고등법원 판사의 경력을 높이고 전문성을 강화함으로써 항소심 재판이 더욱 충실하게 이루어질 것을 기대하는 제도적 장치이다.

고등법원 산하 법원들은 지역을 기반으로 분포되어 전국 각지의 사람들이 민사, 형사, 가정 소송을 진행하는 데 불편함이 없도록 하고 있다. 이밖에 특수법원으로서 특허법원이 있다. 대한민국에는 전국적으로 6개의 고등법원이 있다. 각 고등법원 관할 하에 지방법원이 있다.

특허법원

특허심판원의 심결에 대한 불복 소송을 제1심으로 하는 고등법원급 법원으로, 그 판결에 대한 불복이 있는 경우 대법원에 상고할 수 있다. 자연과학이나 공학을 전공한 기술심리관을 전문기술 분야별로 배치하여 특허 및 실용신안 사건의 기술적 사항에 대해 재판부의 이해와 판단을 보조하고 있다.

지방법원

지방법원 및 그 지원은 기본적으로 민사 및 형사사건을 제1심으로 관할한다. 제1심 재판은 원칙적으로 단독판사가 심판하지만, 특히 중요하다고 법률이 정하고 있는 사건들은 합의부가 심판한다.

대한민국에는 전국적으로 30개의 지방법원(가정법원, 회생법원, 행정법원 포함)이 소재하고 있다. 지방법원은 인구수가 많은 수도권에 몰려 있으며, 30개의 지방법원 중 수도권에만 절반인 15개의 지방법원이 소재하고 있다.

가정법원

가정법원은 지방법원과 동급 법원으로서, 가사사건과 소년보호사건 등을 전문적으로 처리하기 위하여 1963년에 설치되었다. 가정법원 또는 가정법원 지원이 설치되지 않은 지역에서는 지방법원 또는 지방법원의 지원이 그 역할을 한다. 가사사건은 합의부 또는 단독판사가 담당하고, 소년보호사건 및 가정보호사건은 단독판사가 담당한다.

행정법원

행정법원은 1998년 서울에 최초로 설치되었다. 행정법원이 설치되지 않은 지역의 행정사건은 해당 지방법원 본원이 이를 관할한다. 서울행정법원은 조세, 토지수용, 노동, 일반행정사건을 심판한다.

회생법원

회생법원은 법인회생, 법인파산, 일반회생, 개인회생, 개인파산, 국제도산사건과 관련사건을 관할한다. 2017년 회생·파산 전문법원인 서울회생법원이 설치되었으며, 회생법원이 설치되지 않은 지역의 회생, 파산 사건을 해당 지방법원 본원이 관할한다.

법원의 재판절차

재판은 단독판사나 3인의 법관으로 구성된 합의체에서 진행된다. 재판의 심리와 판결은 원칙적으로 공개한다. 다만, 국가의 안전보장·안녕질서 또는 선량한 풍속을 해할 우려가 있는 때에는 심리를 공개하지 않을 수 있으나, 이 경우에도 판결은 공개해야 한다.

상소 절차

제1심 법원(지방법원 또는 지원)의 판결에 불복하는 당사자는 제2심 법원(고등법원 또는 지방법원 본원합의부)에 항소를 할 수 있고, 제2심 법원의 판결에 중요한 법률적 다툼이 있는 경우에는 제3심 법원(대법원)에 상고를 할 수 있는 심급제도를 운영한다. 단, 특허재판과 선거소송에서는 2심제와 단심제를 운영하고 있다. 대법원은 법률심이므로, 민사소송법 및 형사소송법 등에서 정한 상고이유가 있는 경우에만 상고를 제기할 수 있다.

헌법재판소

헌법적 근거

1987년 10월 29일 개정된 대한민국 헌법과 1988년 8월 5일 제정된 헌법재판소법은 대한민국 헌법재판소의 기본원칙을 규정하고 있다.

구성, 절차 및 조직

헌법재판소는 대한민국 대통령이 임명하는 9명의 재판관으로 구성된다. 그 중 3명은 국회에서 선출되며, 3명은 대법원장이 지정한다. 나머지 3명은 국회 인사청문회를 거쳐 대통령이 지명·임명한다. 헌법재판소를 대표하고 재판장이 되는 헌법재판소장은 대통령이 국회의 동의를 얻어 임명한다.

헌법재판소에는 헌법연구관이 있어 헌법재판소 사건에 관한 연구와 법률문서 작성, 의견서 작성 등을 한다. 법원의 사무를 관장하는 법원행정처 헌법과 헌법재판에 관한 장기적인 연구를 주로 수행하기 위해 헌법재판연구원을 설립하였다.

관할권/권한

헌법 제111조 제1항과 헌법재판소법 제2조에 따라 헌법재판소는 다음 5가지 사항을 관할한다.

- (i) 일반 법원(헌법재판소 이외의 법원)의 요청이 있을 때 (입법부가 제정한) 법률의 합헌 여부
- (ii) 고위 공직자 탄핵(대한민국 대통령 포함)
- (iii) 정당의 해산(법원이 정당이 기본적인 민주적 질서를 위반한다고 판단하는 경우)
- (iv) 국가 기관 또는 지방 정부 간의 권한 분쟁
- (v) 정부의 조치 또는 부작위에 의해 기본권이 침해되었다고 주장하는 개인이 직접 제기할 수 있는 헌법소원이 그것이다.

결정의 성격과 효과

법률의 위헌여부, 권한쟁의 또는 헌법소원에 관한 헌법재판소의 결정은 모든 국가기관과 지방자치단체를 기속한다. 헌법재판소가 위헌결정을 한 법령이나 조항은 그 결정을 한 날부터 그 효력을 상실한다. 다만, 형사처벌에 관한 법령이나 조항은 소급하여 그 효력을 상실한다.

탄핵소추가 인용되면 헌법재판소는 피고인을 공직에서 파면한다고 결정하며, 그 결정으로 피고인의 민·형사상 책임이 면제되는 것은 아니다. 정당해산결정이 선고된 때에는 그 정당은 해산된다.

검찰청

개관

검찰은 형벌권에 기초한 국가의 법 집행기관으로서, 범죄를 수사하고 법을 집행하는 임무를 맡고 있다. 경찰은 범죄 수사를 총괄하고 기소를 담당하는 수사기관이자, 여러 행정부처의 법치행정을 자문하고 감시하는 자문·감시기관이며, 또한 공무원에 대한 사정기관으로서 역할하고 있다.

구조

검찰청은 대검찰청, 고등검찰청, 지방검찰청으로 구성되며, 대검찰청은 대법원에, 고등검찰청은 고등법원에, 지방검찰청은 지방법원에 대응하여 각각 설치하고, 지방법원지원 설치지역에는 지방검찰청지청을 두고 있다.

검찰청의 종류

대검찰청

대검찰청에서는 각종 사건수사는 물론 전국의 검찰청을 지휘하고 감독하는 것이 주요 임무이며, 검찰총장은 대검찰청의 사무를 맡아 처리하고 검찰 사무를 종합적으로 살피며 검찰청의 공무원을 총지휘한다.

고등검찰청

고등검찰청에서는 항소사건에 대한 소송을 유지하고 항고사건을 처리한다. 또한 행정소송을 비롯해 국가를 당사자로 하는 소송사건을 수행한다.

지방검찰청

지방검찰청은 지방법원에 대응하여 위치하며 관할 내의 검찰업무를 담당한다.

로펌

개관

대한민국의 로펌 형태는 크게 법무법인, 법무법인(유한), 법률사무소로 나뉘며, 대표적인 로펌 형태인 ‘법무법인(법무법인(유한)포함)’은 2023. 7. 17. 기준 전국적으로 1513개가 등록되어 있다. 법무법인은 구성원 수 별로 대형, 중·소형 법무법인 등이 혼재되어 있으며, 최소한 3명 이상의 변호사로 구성되어야 하고, 그 중 최소 변호사 1명은 5년 이상의 경력이 있어야 한다. 법률사무소는 변호사 1인이 단독으로도 개설할 수 있다.

법무법인 현황

대한민국에는 2023. 7. 17. 기준 전국적으로 1513개의 법무법인이 등록되어 있다. 소속 변호사 수 기준 5대 법무법인(유한)은 광장(568명), 세종(517명), 태평양(497명), 율촌(430명), 화우(322명) 순이다. 대한민국 최대의 변호사 수를 보유하고 있는 로펌은 김앤장 법률사무소(998명)이다.

설문조사 방식 및 결과분석

설문조사 방식

대한변호사협회 양성평등센터는 본 IBA 법률직역 양성평등 프로젝트를 수행하고자 2023년 5월 18일부터 7월 5일까지 상위 49개 로펌(변호사 수 기준), 69개 기업(법무팀 및 인사팀), 5개 공공기관(국세청, 법무부, 서울시청, 법률구조공단, 정부법무공단), 헌법재판소(헌법재판소 행정관리국 산하 인사과), 사법부(대법원 법원행정처 산하 인사총괄심의관실), 검찰청(법무부 검찰국 산하 검찰과)을 대상으로 아래와 같이 기관 내 여성 고위직 분포현황에 대한 설문조사를 시행하였다.

고위직급 기준

- 로펌: 대표, 경영직(관리직), 파트너(구성원) 혹은 이와 동급
- 사내변호사: 부서의 대표, 임원, 혹은 이와 동급
- 공공기관: 법무 부서 등의 대표, 운영 관리 등을 맡은 중간 간부 혹은 이와 동급
- 사법부: 대법관, 고법판사, 지방법원의 부장판사, 각급 법원의 부장재판연구관 혹은 이와 동급의 판사와 재판연구관
- 검찰청: 부장검사

설문조사 응답률

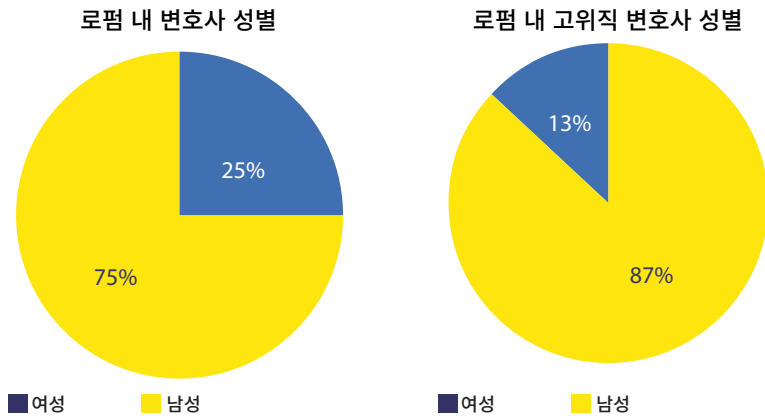
기관	전수	응답수	응답률
로펌	49	16	33%
사내변호사	69	10	14%
공공기관	5	5	100%
사법부	1	1	100%
헌법재판소	1	1	100%
검찰청	1	1	100%

주요 결과분석⁸

8 전체 설문조사 결과는 [별첨1]에서 확인할 수 있다.

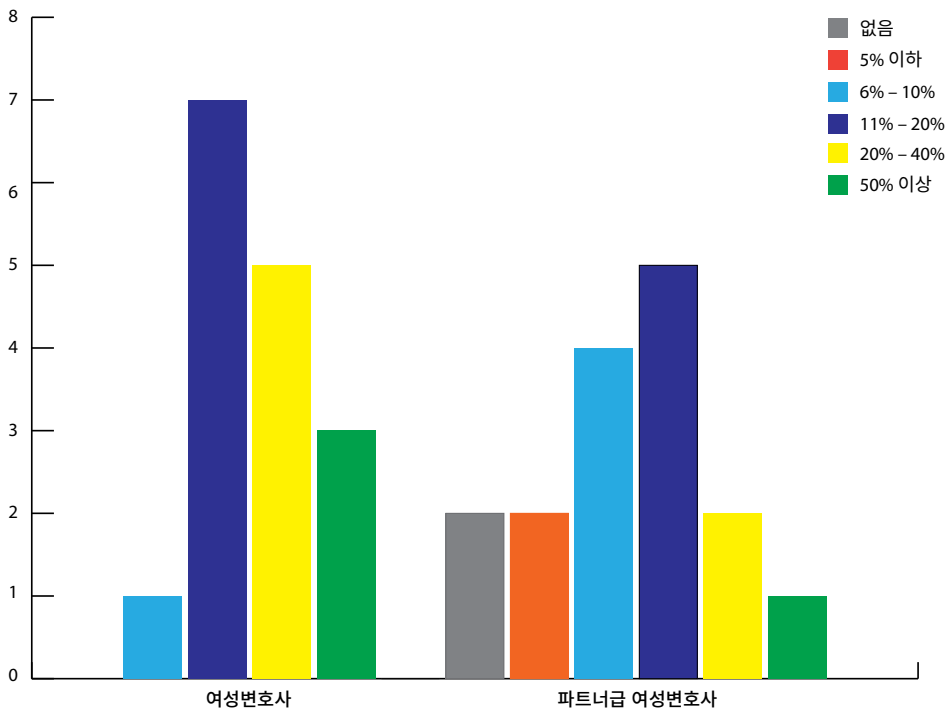
로펌

설문에 응답한 로펌 내 여성 변호사의 비율은 25%, 고위직군 중 근무하는 여성 변호사의 비율은 13%로 나타났다.



구체적으로, 설문에 응답한 로펌 16개 중 여성변호사 비율은 11%-20%라고 답한 로펌이 7개로 가장 많았으며, 로펌 내 파트너 급 여성변호사 비율의 경우 6-10% 라고 응답한 로펌이 7개로 가장 많았다.

여성변호사 비율 분포(총 16개 로펌)



대한민국에서 변호사로 개업하여 활동하는 인구가 2023년 현재 28,118명이고, 그 중 여성 변호사는 8,269명으로 29.4%인 점을 감안할 때 로펌 내 여성변호사의 비율은 전체 여성변호사 비율과 큰 차이는 없다.

또한, 고위직(파트너) 중 여성변호사 고위직(파트너) 비율은 13%(고위직 변호사 1,139명 중 여성 149명)로 굉장히 저조한 반면 2023년 법학전문대학원에 입학한 학생들의 경우 여성 비율이 52.46%인 점을 감안하면, 시대변화에 따라 여성법조인의 비율이 확연히 늘어남을 알 수 있다.

로펌 근무 여성변호사 중 파트너 비율 평균은 31%(전체 여성변호사 중 파트너 여성변호사의 비율)로, 로펌에 입사한 여성변호사 중 약 70%가 다양한 사유로 파트너로 승진하지 못했음을 알 수 있다. 로펌 파트너 중에서도 대표변호사 등 로펌을 경영하는 고위직으로 구성된 ‘경영위원회’의 경우, 설문조사에 응답한 14개 로펌 중 여성변호사가 한명도 없는 로펌이 4개인 것으로 나타났다.

로펌 내 양성균형을 모니터링하는 로펌은 설문에 응답한 로펌 16개 가운데 7곳이었다. 여성 변호사의 고용안정과 승진을 위한 장려책은 ‘시행사항 없다’는 응답이 7개로 가장 많았고, 그 다음으로 유연근무제(탄력근무제)를 운영한다는 응답(6개)이 뒤를 이었다.

한편, 2020년 대한변호사협회에서 실시한 20대 로펌⁹을 대상으로 한 로펌 내 양성평등 실태 관련 설문조사 결과가 참고할만하여 아래와 같이 소개하고자 한다.

2020년 설문조사 결과 응답 로펌 모두 파트너 승진심사 등에 있어 남성 변호사를 더 우대하는 경우는 없었으며, 여성변호사가 승진에 있어 어려움을 겪는 이유가 무엇인냐는 질문에 대해서는 여성임을 이유로 겪는 어려움이 없다는 답변이 가장 많았고, 그 뒤를 이어 영업능력의 차이, 파트너 승진 대상 여성 변호사 수가 적음, 임신·육아·휴직 및 퇴직 가능성이라는 답변이 나왔다.

위 답변을 통해 여성의 파트너 비율이 낮은 이유를 추정해 보면, 지분파트너(Equity Partner)의 중요한 역할 중 하나가 영업을 통한 사건 수입인데 이 부분에서 소수의 여성만이 활약하고 있다는 점과 승진하기 위해서는 대략 10년 이상의 경력이 필요한데, 2009년만 해도 여성변호사 비율이 10%에 불과했다는 점(여성변호사 수가 절대적으로 적음)과 출산·육아 등으로 중간에 경력단절 기간이 발생했을 가능성이 높다는 점을 짐작할 수 있다.

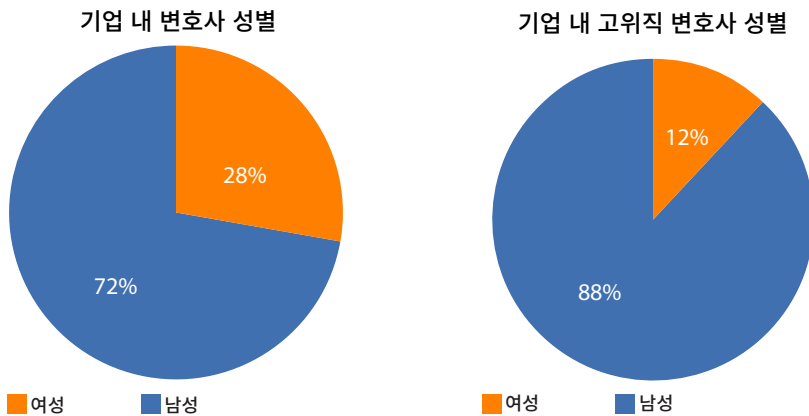
또한, 2020년 설문조사 당시 여성변호사들의 승진을 위해 로펌에서 개선해주기를 바라는 점에 대해서도 임신·육아 기간 등을 보완할 제도적 장치 마련 및 영업능력 차이 극복을 위한 교육·멘토링을 꼽는 경우가 많았다.

한편, 2020년 설문조사 당시 긍정적으로 평가할만한 부분은, 여성변호사 채용 및 파트너 승진을 위해 관심을 가지고 노력하고 있다는 답변이 80%, 여성을 위한 장치 및 제도가 잘 구비되어 있다는 답변이 70%를 차지했다는 점이다.

9 2020. 11. 11. 로펌 운영과 양성평등 심포지엄 자료집, 대한변호사협회

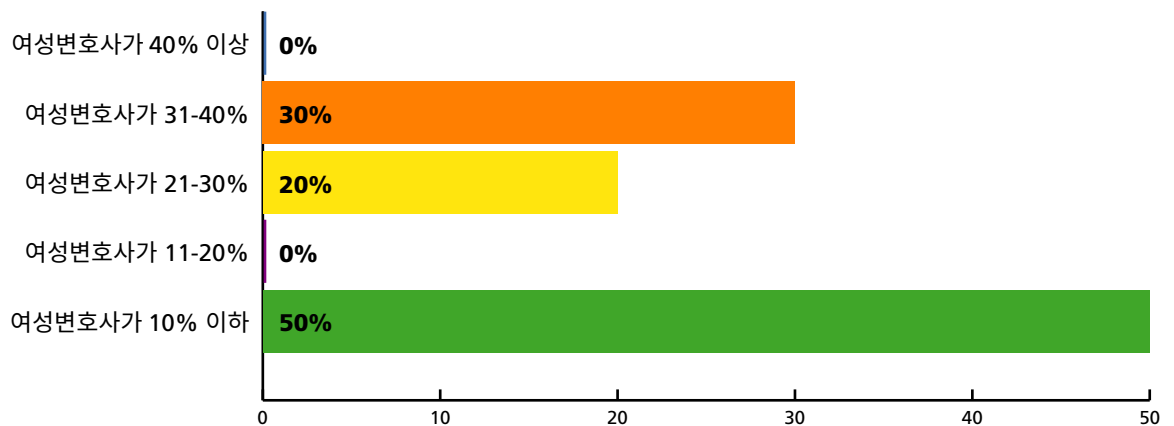
사내변호사(In-house Counsel)

이번 설문조사에서 사내변호사 중 여성의 비율은 28%로 전체 여성변호사 비율과 거의 일치하였으며, 여성 고위직 비율 역시 12%로 로펌 내 여성 고위직 비율(13%)과 비슷하였다.



특징적으로, 사내변호사 중 회사 내 임원급 이상 고위직으로 근무하는 비율이 약 58%로 나타나 변호사 직종이 일반 기업에서 고위직으로 승진하는데 다소 유리함을 알 수 있었다. 그러나 고위직군(임원) 변호사 중 여성의 비율은 12%, 설문에 응답한 10개 회사 중 여성 사내변호사 비율이 10% 이하인 곳이 절반에 달해 여성변호사의 경우 남성변호사에 비하여 일반 기업 입사 및 승진에 상대적 어려움을 겪고 있다는 것을 추론할 수 있다.

사내변호사 중 여성변호사 비율(총 10개 기업)



한편 2020년 여성가족부에서 실시한 상장법인 여성임원 현황조사에 따르면 상장기업의 여성임원은 4.5%, 남성임원은 95.5%인바 회사에 변호사로 입사한 경우 평균적인 여성 근로자보다는 여성 변호사가 고위직으로 근무하는 비율이 높으나, 남성에 비해서는 여전히 그 비율이 낮다는 것을 알 수 있다.

기업 내 비상근직 변호사의 경우 여성변호사 비율이 100%였는데, 이는 자산총액 2조원 이상 상장회사의 경우 이사 전원을 특정 성별로 구성하지 말아야 한다는 내용의 법이 2020. 2. 신설되면서 여성을 기업 내 ‘사외이사’로 임명하는 경향을 보여준다.

양성균형 모니터링과 관련하여, 설문에 응답한 10개 기업 중 사내변호사의 양성균형을 모니터링한다는 기업이 6곳이었으며, 여성 변호사의 고용안정과 승진에 관한 장려책은 10개 기업 중 7곳이 ‘시행 사항이 없다’고 답변하였으며, 그 밖에 ‘남녀 변호사 모두를 대상으로 한 성인지 감수성 교육 및 훈련’을 실시하는 기업이 2곳, 유연근무제 사용 기업이 1곳이었다.

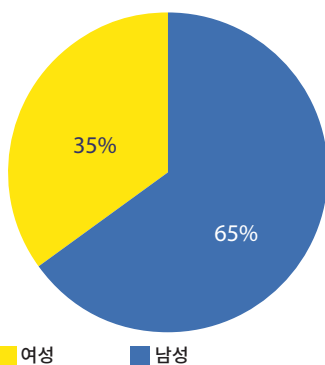
공공기관

한국 정부는 2017년부터 2022년까지 공공부문 여성대표성 제도 5개년 계획을 추진하였으며, 여성임원목표제, 여성관리직 목표제, 공공기관이행점검 강화 등의 정책을 시행하고 있다. 또한 공공기관의 운영에 관한 법률 등 각종 법령 및 정책은 공공기관 내 일정 비율 이상의 임원을 여성으로 임명할 것을 권고하고 있다.

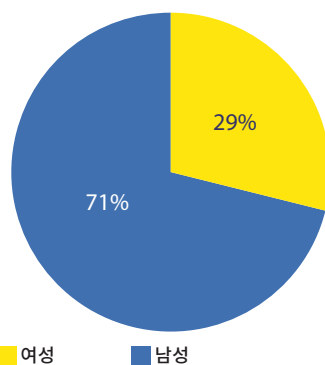
설문조사에 응답한 공공기관의 고위직군 변호사 중 여성 비율은 29%로 설문조사 응답 기관 중 가장 높았는데, 이를 통해 각종 정책이나 법령으로 공공기관 내 여성임원의 비율을 정하는 것이 유의미하게 작용하고 있음을 알 수 있다.

또한 공공기관의 경우 여성변호사의 비율도 35%로 전체 여성변호사 비율인 29.4%를 상회하였는바, 이는 로펌에 비해 상대적으로 육아휴직 제도 등을 활용하기 수월한 기관의 특성상 여성변호사들이 공공기관에 다수 진출하는 경향을 반영한 결과임을 짐작할 수 있다.

공공기관 내 변호사 성별



공공기관 내 고위직 변호사 성별



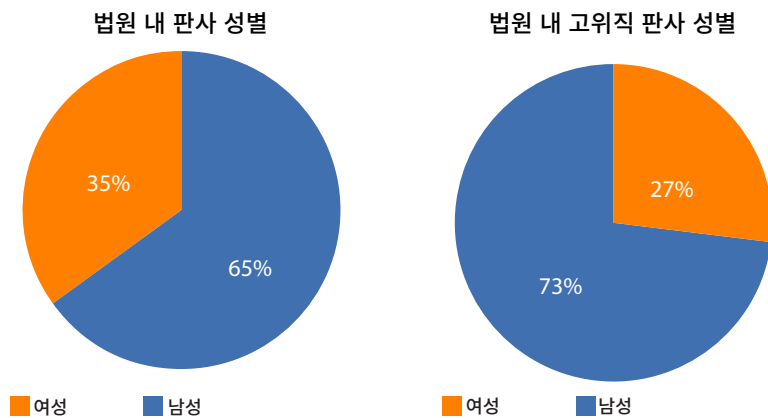
* ‘공공기관의 운영에 관한 법률’은 공기업·준정부기관은 기관의 특성을 고려하여 양성평등을 실현하기 위한 임원임명 목표를 정하도록 하고 있고, ‘공기업·준정부기관의 경영에 관한 지침’에 따라 공기업 및 준정부기관의 임원을 임명하는 경우 임원 중 여성의 비율이 20% 이상 되도록 노력해야 함을 규정하고 있다.

설문에 응답한 5개의 공공기관 중 양성균형을 모니터링한다는 기관이 4곳이었으며, 여성 변호사의 고용안정과 승진을 위한 장려책의 경우 5개 기관 중 시행사항이 없다는 곳이 2곳, ‘남녀 변호사 모두를 대상으로 한 성인지 감수성 교육 및 훈련’을 실시하고 있다는 곳은 3곳이었다.

사법부(법원)

이번 설문조사에서 사법부 내 여성 판사의 비율은 35%, 남성은 65%로 나타났으며, 대법관, 고등법원 근무 부장판사, 고등법원 근무 고법판사, 지방법원 근무 부장판사, 부장재판연구관 등 고위직 비율은 27%였다. 로펌 내 고위직 중 여성 비율이 13%, 사내변호사 고위직 중 여성 비율이 12%인 것과 비교할 때 사법부의 고위직 중 여성 법조인 비율은 상대적으로 높은 바, 이는 사법부의 업무 특성이 로펌이나 일반 기업에 비해 여성법조인 친화적이라는 사실을 보여준다.

사법부 내 양성평등, 사법부 내 고위직 양성평등은 모두 모니터링되고 있으며, 모니터링 결과는 사법부 내 최고 고위직인 대법원장에게 보고되는 것으로 나타났다.



참고로, 한국여성정책연구원이 조사한 법원에서의 여성 판사의 비율은 2021년 기준 32.3%이며, 여성 판사의 수는 전체 판사 2,988명 중 964명이다. 여성 판사의 비율은 여성 변호사 비율(2023년 기준 29.4%)과 비교할 때 다소 높은 수치이나, 큰 차이는 없다.

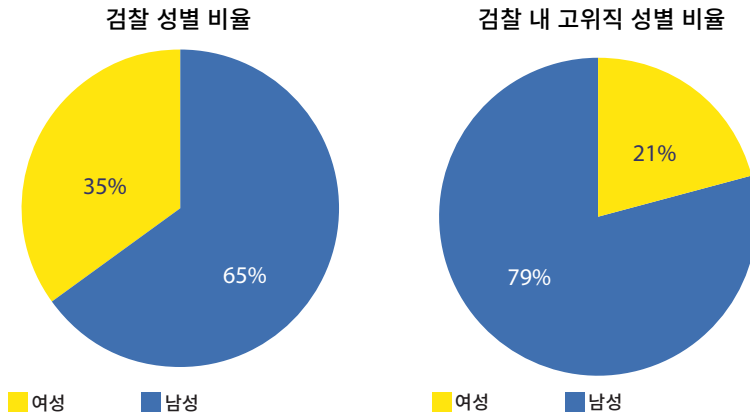
헌법재판소

헌법재판소 내 헌법재판관 여성의 비율은 33%, 헌법연구관 여성의 비율은 59%로 나타났으며, 헌법재판관과 헌법연구관을 합친 인원 중 여성의 비율은 57%로 헌법재판소는 유일하게 남성법조인들보다 여성법조인의 수가 더 많은 것으로 드러났다. 물론 상대적으로 법조경력이 많은 헌법재판관의 경우 여성(3명)보다 남성(6명)의 비율이 높긴 하다.

헌법재판소도 법원과 같이 기관 내 양성평등을 모니터링하고 있으며, 모니터링 결과를 헌법재판소장에게 보고하고 있다. 또한 헌법재판소의 경우 성별 외의 다양성 이슈 장려책으로 헌법연구관 채용 시 장애인을 우대하고 있으며 향후 채용공고에 장애인 우대사항을 명시할 예정에 있다고 밝혔다.

검찰청

검찰청 내 여성 검사의 비율은 35%로, 사법부와 동일한 수치로 로펌 및 기업에 비해 여성 법조인의 비율이 높은 것으로 드러났다. 하지만, 고위직(부장검사) 중 여성 부장검사의 비율은 21%로 사법부(27%)에 비해 다소 낮으나, 로펌(13%)이나 기업(12%)보다는 높았다.



검찰청 내 양성평등은 모니터링되고 있으나, 고위직 검사에 관한 양성평등은 모니터링되고 있지 않은 것으로 드러났다.

칠레, 영국, 네덜란드, 나이지리아, 스페인, 우간다와 비교

‘2030년까지 50:50 양성평등 프로젝트’의 일환으로 현재까지 설문조사에 참여한 국가인 영국(잉글랜드/웨일스), 네덜란드, 나이지리아, 스페인, 우간다, 칠레와 비교하면 대한민국의 여성 변호사 비율은 낮은 편에 속한다. 한국의 여성변호사 비율은 29%로 57%에 해당하는 네덜란드, 56%에 가까운 칠레, 54%인 스페인, 51%인 잉글랜드/웨일스, 49%인 우간다, 대략 40%에 해당하는 나이지리아의 수치와 비교된다.

설문에 참여한 4개 집단 중에서는 사내변호사 중 고위직 비율이 가장 낮았다. 대한변협 양성평등센터가 실시한 설문조사 자료에 따르면, 로펌에서 근무하는 변호사 중 25%가 여성이며 고위직 종사자는 13%였다. 사내변호사 중 고위직 여성 비율은 12%로 로펌 내 여성 고위직 비율과 비슷하게 나타났다. 설문조사에 참여한 다른 국가의 경우, 고위직에 종사하는 여성의 비율이 18-43%에 이르러 모두 대한민국 수치를 상회한다.

공공기관과 사법부의 여성 비율은 35%로, 전체 변호사 수 중 여성의 비율이 29%라는 점을 감안하면 긍정적 수치라 할 수 있다. 공공기관과 사법부에서 여성의 비율이 높은 이유는 여성임원 쿼터제 시행, 여성 법조인이 선호하는 업무 내용 및 근무형태(상대적으로 자유로운 육아휴직 사용과 로펌에 비해 짧은 근무시간 등)를 꼽을 수 있다.

그럼에도 불구하고 잉글랜드/웨일스와 우간다, 스페인, 나이지리아, 네덜란드, 칠레와 비교할 때 여전히 고위직 여성변호사 비율은 낮다고 할 수 있다. 여성 고위직 비율이 높은 편인 사법부와 비교해 보더라도 최하수치인 잉글랜드/웨일스의 26% 보다 1% 앞선 수준이며, 33%에 해당하는 나이지리아, 37%인 스페인, 45%인 우간다, 46%인 칠레, 54%인 네덜란드와 비교하면 그 차이는 더 벌어진다. 대한민국의 경우, 공공 부문에 종사하는 변호사 중 35%만이 여성인데 반해 잉글랜드/웨일스와 우간다, 스페인, 나이지리아, 네덜란드의 경우 공공 부문에 종사하는 여성 변호사 비율이 57%에서 68% 사이에 이른다.

한편, 여성 헌법재판소 재판관과 헌법연구관을 합친 비율은 57%에 달하는데 이는 이는 해당 직종의 양성평등을 특별히 모니터링한 결과로 보인다. 검찰의 경우 전체 검사 중 35%가 여성인 점을 감안할 때, 헌법재판소의 여성 비율이 높은 편인 것을 알 수 있다.

여성승진 장려책으로서 로펌에서는 유연근무제를 가장 많이 시행하고 있는 데 반해, 공공기관과 기업체의 경우 남녀 변호사 모두를 대상으로 한 성인지 감수성 교육 및 훈련이 가장 많이 시행되고 있었다. 칠레와 잉글랜드/웨일스, 스페인에서는 유연근무제가 가장 인기있는 방식이었으며, 네덜란드와 나이지리아, 우간다에서도 유연근무제가 두 번째 혹은 세 번째로 많이 선호되는 방법이었다.

결론

대한민국 헌법에서는 ‘누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다’고 규정하고 있다. 또한 2007년에는 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률’과 세부 규정이 제정되기도 했다.

하지만, 2015년에 이르러서야 정부가 제1차 양성평등정책 기본계획을 수립하였고, 국가 및 지자체의 책무 등을 규정한 ‘양성평등기본법’은 정부의 방침과 세계적인 추세에 맞춰 수차례의 개정을 거듭해 왔다.

즉, 전 세계적인 양성평등의 흐름에 동참은 하고 있지만 여전히 속도가 느린 편이라고 할 수 있다. 자료에 따르면 최근 수적 증가가 있긴 했지만, 여성 법조인 비율은 ‘2030년까지 50:50 양성평등 프로젝트’에 현재까지 참여한 국가 중 가장 낮은 편이라 할 수 있다.

여성 법조인 수가 적은 이유는 다양하게 추정할 수 있지만, 그 원인 중 하나로 낮은 여성들의 법학 전공 선호도를 들 수 있다. 과거 데이터를 보면 여성들은 인문 교육 어문계열을 전공으로 선택하는 경우가 많았다. 로스쿨 제도가 도입되기 전 대부분의 한국 법조인은 법학을 전공하고, 사법시험에 응시하여 판사, 변호사, 검사가 되었다. 따라서 여성이 법조계로 진출하는 수치도 적었던 것으로 풀이된다.

그러나 로스쿨 제도가 도입되면서, 법학을 전공하지 않은 다양한 분야의 전공자들이 로스쿨에 진학하기 시작했다. 2023년 로스쿨에 합격한 여성의 비율은 53%이며, 변호사 시험에 합격하는 여성 비율도 46.6%에 달하는 등 활용할 수 있는 여성 인재 풀이 점점 늘어나고 있다.

한편 여성 법조인이 고위직으로 진출하기 어려운 이유 중 하나로는 한국 법조계의 과도한 근로시간과 업무강도를 들 수 있다. 따라서 여성 법조인의 활발한 활동과 고위직 진출을 위해 탄력근무제 도입, 육아휴직제도의 도입과 실행, 공립 내지 각 기관에서 운영하는 탁아시설 확충, 출산을 장려하는 조직문화 등이 구축될 필요가 있다.

대한변협 역시 변호사업계 내 양성평등 실현을 위해 2013년 ‘일과가정 양립을위한 위원회’를 구성했으며, 2019년에는 양성평등센터를 개소하는 등 변호사업계 내 양성평등문화 정책을 위해 지속적으로 노력해 왔다.

대한변협은 본 보고서 발간을 계기로 법조계 내 성평등 문화 정착과 제도계선을 위해 더욱 노력할 계획이다.

감사의 글

‘2030년까지 50:50’ 양성평등 프로젝트를 본인 임기 내 핵심 과제로 삼아 지속적으로 지원해주신 IBA 회장 알무데나 아르폰 데 멘디빌 님께 무한한 감사의 말씀을 드립니다.

또한 이번 보고서 제작에 많은 노력을 해주신 대한변호사협회에도 감사의 말씀 전합니다. 대한변협 김영훈 협회장님과 대한변협 양성평등센터 권성희 센터장님께도 역시 감사의 인사를 전합니다. 양성평등책자발간 소위원회 관계자분들인 조동선 님, 한주현 님, 이근옥 님, 박지애 님 모두에게 감사드립니다.

또한, 이번 보고서 제작을 위해 노고를 아끼지 않으신 IBA 법무정책연구실(LPRU) 관계자분들 – IBA LPRU 실장 사라 카네기 님, 프로젝트 담당 변호사 베아트리즈 마르티네즈 님, 프로젝트 코디네이터 다니엘 콜린스 님과 헬렌 어그우 님 모두 감사합니다. 또한, IBA LPRU 인턴 그레이스 베네츠 님, 신디 로자스 님, 크리티 마하잔 님, 아나 샤오 님께도 감사드립니다.

‘2030년까지 50:50’ 양성평등 프로젝트를 위해 IBA와 업무제휴를 해주신 LexisNexis 준법재단에도 감사의 인사를 전합니다. 특히, 나이젤 로버츠 님과 조아나 웰러 님, 스티브 캐롤 님께 감사드립니다.

IBA 서울 사무소의 손주니 이사님은 물론 양성평등 프로젝트를 위해 아낌없는 애정을 쏟아주신 IBA 소속 사이먼 풀러 님, 클로에 우드홀 님, 조아나 버조우스카-고락 님, 로마나 세인트 메튜-다니엘 님에게도 감사 말씀 전합니다.

마지막으로, 이번 프로젝트에 참여해 주신 대한민국의 모든 로펌과 기업체, 공공 부문 기관, 법원 관계자에게도 진심으로 감사의 인사를 전합니다. 이 모든 분들의 노력이 있었기에 이번 보고서가 탄생할 수 있었습니다.

별첨1. 설문조사 결과

기관	여성(%)	여성 고위직(%)	총계 차이(%)
로펌	25 (568/2315)	13 (149/1139)	-12
사내변호사	28 (60/212)	12 (15/123)	-16
공공기관	35 (82/232)	29 (21/73)	-6
사법부	35 (1136/3240)	27 (423/1550)	-8
헌법재판소	57 (47/83)	*	*
검찰청	35 (749/2171)	21 (72/337)	-14
합 계	23 (1928/8253)	21(680/3222)	-2

* 헌법재판소는 헌법재판관과 헌법연구관으로만 나뉘어서 여성 고위직 구분이 어려움

로 펴

1. 소속 변호사 수

401~	2개
301~400	없음
201~300	2개
101~200	3개
51~100	3개
50명 이하	6개
합 계	16개

2. 전체 변호사 중 파트너급 이상 변호사 비율

80% 이상	1개
71%~80%	없음
61%~70%	3개
51%~60%	2개
41%~50%	5개
31%~40%	2개
30% 이하	3개
합 계	16개

3. 여성변호사 비율

31%~40%	3개
21%~30%	5개
11%~20%	7개
10% 이하	1개
합 계	16개

4. 로펌 내 파트너급 여성변호사 비율

50% 이상	1개
21%~40%	2개
11%~20%	5개
6%~10%	4개
5% 이하	2개
없음	2개
합계	16개

4-1. 로펌 내 비상근직 변호사 비율

비상근직 변호사가 있는 로펌은 16곳 중 2곳 뿐이었음. 각 비율은 4%(48명 중 2명)와 19%(299명 중 57명)

4-2. 비상근직 변호사 중 파트너 비율

비상근직 변호사 중 파트너 비율은 상근변호사 중 파트너의 비율보다 매우 높게 나타남. 한국 로펌의 근로환경을 고려해 볼 때, 명망있는 변호사를 고문변호사로 채용한 것이거나 일정 연령을 넘긴 지분파트너 변호사가 비상근직으로 근무하는 것으로 보임.

비상근직 변호사가 있는 2개 로펌의 비상근직 비율은 각 50%(2명 중 1명)와 100%(57명 중 57명)

4-3. 비상근직 변호사 중 여성변호사 비율

없음

5. 여성변호사 중 파트너 비율

51%~100%	2개
26%~50%	5개
11%~25%	5개
10% 이하	4개
합계	16개

6. 경영위원회 참여 여성변호사 수(2개 로펌은 경영위원회 미존재)

31%~40%	1개
21%~30%	1개
11%~20%	4개
6%~10%	2개
5% 이하	2개
없음	4개
합계	14개

7. 로펌 내 양성균형 모니터링 여부

예	7개(44%)
아니오	9개(56%)

8. 파트너급 변호사 양성균형 모니터링 여부

예	5개(31%)
아니오	11개(69%)

9. 로펌 내 양성균형 모니터 결과 대표변호사 보고 여부

예	6개(38%)
아니오	10개(62%)

10. 귀 로펌에서 실시하고 있는 여성승진 장려책은 무엇입니까 (중복가능)

시행사항 없음	7개
유연 근무제 (혹은 탄력근무제)의 가용	6개
파트너(구성원)의 역할/책임자 지위를 위한 쿼터제	1개
여성을 대상으로 한 코칭/멘토링 프로그램	2개
기타(전체 직원 및 변호사 온라인 교육 실시)	1개

10-1. 여성승진 장려책 시행 시기

2020년	2개
2019년	1개
2018년	1개
2017년	1개
2016년	1개
2015년	1개
2013년	1개

10-2. 여성승진 장려책 시행효과

매우 효과적	1개
약간의 효과 있음	8개
효과 없음	3개

11. 다양성 이슈 장려책 시행 여부

예	1개(8%)
아니오	11개(82%)

11-1. 다양성 이슈 장려책의 세부내용

없음

12. 향후 시행할 장려책은 무엇입니까

없음

사내변호사

1. 소속 변호사 수

100~	1개
31~100	없음
11~30	4개
10명 이하	5개
합 계	10개

2. 전체 변호사 중 임원급 이상 변호사 비율

80% 이상	4개
71%~80%	없음
61%~70%	3개
51%~60%	없음
41%~50%	1개
31%~40%	없음
30% 이하	2개
합 계	10개

3. 회사별 여성변호사 비율

31%~40%	3개
21%~30%	2개
11%~20%	없음
10% 이하	5개
합계	10개

4. 회사 내 임원급 여성변호사 비율

21%~30%	2개
11%~20%	2개
6%~10%	없음
5% 이하	1개
없음	5개
합 계	10개

4-1. 사내변호사 중 비상근직 변호사 비율

비상근직 변호사가 있는 회사는 10곳 중 2곳이었음. 비상근직 변호사 비율은 6.1%(총 212명 중 13명)

4-2. 비상근직 변호사 중 임원 비율

비상근직 변호사 중 임원 비율은 7.7%로 13명 중 1명.

4-3. 비상근직 변호사 중 여성변호사 비율

비상근직 변호사 중 여성변호사 비율은 92.3%(13명 중 12명)로 높게 나타났음.

4-4. 비상근직 변호사 중 여성변호사 임원 비율

없음

5. 사내변호사 내 양성균형 모니터링 여부

예	6개(60%)
아니오	4개(40%)

6. 임원급 변호사 양성균형 모니터링 여부

예	6개(60%)
아니오	4개(40%)

7. 사내변호사 양성균형 모니터링 결과 임원 보고 여부

예	6개(60%)
아니오	4개(40%)

8. 귀 사내변호사에서 실시하고 있는 여성승진 장려책은 무엇입니까 (중복가능)

시행 사항 없음	7개
남녀 변호사 모두를 대상으로 한 성인지 감수성 교육 및 훈련	2개
유연 근무제 (혹은 탄력근무제)의 가용	1개

8-1. 여성승진 장려책 시행 시기

2020년	1개
2018년	1개
2015년	1개

8-2. 여성승진 장려책 시행효과

약간의 효과 있음	3개
효과 없음	2개

9. 다양성 이슈 장려책 시행 여부

예	없음
아니오	9개(100%)

미응답 제외

9-1. 다양성 이슈 장려책의 세부내용

없음

10. 향후 시행할 장려책은 무엇입니까

직원 전체 오프라인 성교육	1개
----------------	----

공공기관

1. 소속 변호사수

50~	2개
41~49	2개
31~40	1개
21~30	없음
11~20	없음
10명 이하	없음
합 계	5개

2. 전체 변호사 중 고위직급 이상 변호사 비율

51%~60%	1개
41%~50%	없음
31%~40%	2개
21%~30%	1개
11%~20%	없음
10% 이하	1개
합 계	5개

3. 공공기관별 여성변호사 비

71%~80%	1개
61%~70%	없음
51%~60%	없음
41%~50%	없음
31%~40%	1개
21%~30%	3개
11%~20%	없음
10% 이하	없음
합계	5개

4. 공공기관 내 고위직급 여성변호사 비율

100%	1개
31%~40%	2개
21%~30%	없음
11%~20%	2개
10% 이하	없음
합 계	5개

4-1. 공공기관 내 비상근직 변호사 비율

비상근직 변호사가 있는 공공기관은 없음

5. 공공기관 내 양성균형 모니터링 여부

예	4개(80%)
아니오	1개(20%)

6. 고위직급 변호사 양성균형 모니터링 여부

예	4개(80%)
아니오	1개(20%)

7. 공공기관 내 양성균형 모니터링 결과 기관장 보고 여부

예	4개(80%)
아니오	1개(20%)

8. 귀 공공기관에서 실시하고 있는 여성승진 장려책은 무엇입니까 (중복가능)

시행 사항 없음	2개
남녀 변호사 모두를 대상으로 한 성인지 감수성 교육 및 훈련	3개

8-1. 여성승진 장려책의 세부 내용

직원 전체 온라인 교육 및 경영진 집체교육 등 매년 실시	1개
오프라인 교육 실시	1개

8-2. 여성승진 장려책 시행 시기

2020년	1개
2014년	1개

8-3. 여성승진 장려책 시행효과

약간의 효과 있음	2개
-----------	----

9. 다양성 이슈 장려책 시행 여부

예	1개(20%)
아니오	4개(80%)

9-1. 장려책의 세부내용

없음

10. 향후 시행할 장려책은 무엇입니까

없음

사법부

1. 소속 판사와 재판연구관의 수

판사	3,122명
법관인 재판연구관	99명
판사가 아닌 재판연구관	19명
합 계	3,240명

1-1. 사법부 내 비상근직 판사와 재판연구관의 수

비상근직 판사와 재판연구관은 없음

2. 각 법원 대법관, 부장판사와 고법판사 및 부장재판연구관의 수

대법관	13명
고등법원 근무 부장판사	73명
고등법원 근무 고법판사	277명
지방법원 근무 부장판사	1,143명
부장재판연구관	44명
합 계	1,550명

3. 사법부 내 여성 판사와 여성 재판연구관의 수

사법부 내 여성 판사 비율은 35%, 여성 재판연구관 비율은 32%(38명)로 나타남.

여성 판사	1,098명
법관인 여성 재판연구관	27명
판사가 아닌 여성 재판연구관	11명
합 계	1,136명

4. 각 법원 대법관, 부장판사와 고법판사 및 부장재판연구관 중 여성의 수

여성 대법관	4명(31%)
고등법원 근무 여성 부장판사	4명(5%)
고등법원 근무 여성 고법판사	71명(26%)
지방법원 근무 여성 부장판사	334명(29%)
여성 부장재판연구관	10명(23%)
합 계	423명

5. 사법부 내 양성균형 모니터링 여부

예	1개(100%)
아니오	없음

6. 부장판사급 및 부장재판관급 양성균형 모니터링 여부

예	1개(100%)
아니오	없음

7. 사법부 내 양성균형 모니터링 결과 대법원장 보고 여부

예	1개(100%)
아니오	없음

8. 귀 사법부에서 실시하고 있는 여성승진 장려책은 무엇입니까 (중복가능)

시행 사항 없음	1개
----------	----

9. 다양성 이슈 장려책 시행 여부

예	1개(100%)
아니오	없음

헌법재판소

1. 헌법재판소

헌법재판관	9명
헌법연구관	74명
합 계	83명

1-1. 헌법재판소 내 비상근직 헌법재판관과 헌법연구관의 수

비상근직 헌법재판관과 헌법연구관은 없음

2. 헌법재판소 내 여성 헌법재판관과 헌법연구관의 수

헌법재판관 여성의 비율은 33%, 헌법연구관 여성의 비율은 59%로 나타남

여성 헌법재판관	3명
여성 헌법연구관	44명
합 계	47명

3. 헌법재판소 내 양성균형 모니터링 여부

예	1개(100%)
아니오	없음

4. 헌법재판소 내 양성균형 모니터링 결과를 헌법재판소장에게 보고하나요

예	1개(100%)
아니오	없음

5. Does your organisation promote diversity in the workplace?

예	1개(100%)
아니오	없음

5-1. 다양성 이슈 장려책의 세부내용

헌법연구관 채용 시 장애인 우대

6. 향후 시행할 장려책은 무엇입니까

향후 헌법연구관 채용 시 채용공고에 장애인 우대사항 명시

검찰청

1. 소속 검사의 수

검사	2,171명
----	--------

1-1. 검찰청 내 비상근직 검사의 수

비상근직 검사는 없음

2. 지방검찰청과 고등검찰청 및 대검찰청의 부장검사의 수

부장검사의 수	337명
---------	------

3. 검찰청 내 여성 검사의 수

검찰청 내 여성 검사의 비율은 35%로 나타남

여성 검사	749명
-------	------

4. 지방검찰청과 고등검찰청 및 대검찰청의 여성 부장검사의 수

검찰청 내 여성 부장검사의 비율은 21%로 나타남

여성 부장검사의 수	72명
------------	-----

5. 검찰청 내 양성균형 모니터링 여부

예	1개(100%)
아니오	없음

6. 부장검사급 양성균형 모니터링 여부

예	없음
아니오	1개(100%)

7. 검찰청 내 양성균형 모니터링 결과 검찰총장 보고 여부

예	없음
아니오	1개(100%)

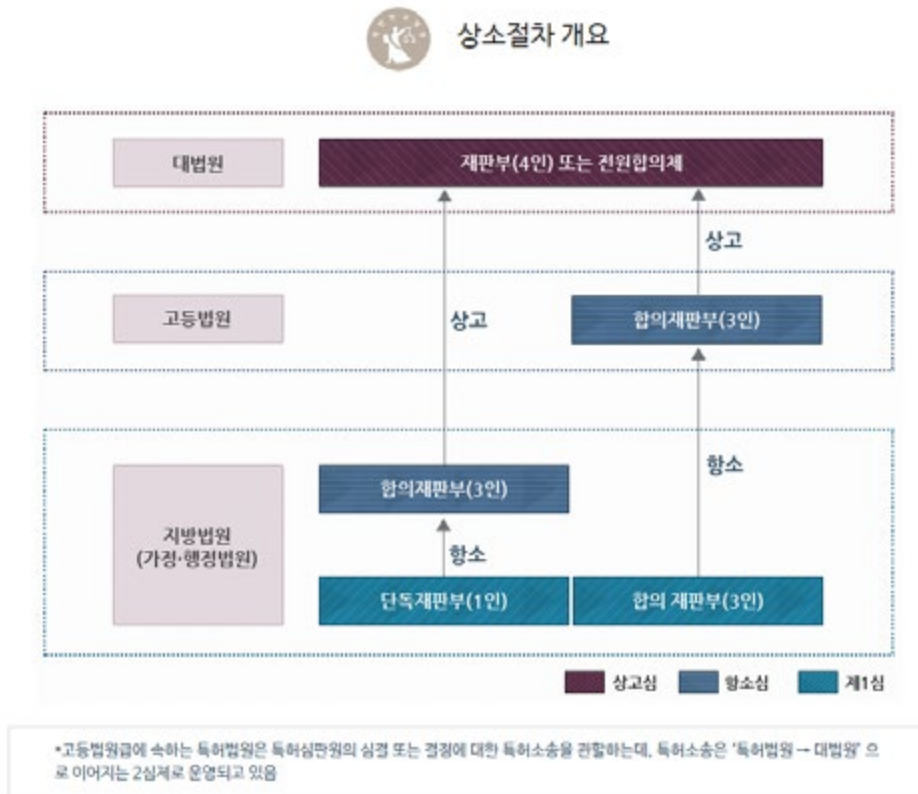
8. 귀 검찰청에서 실시하고 있는 여성승진 장려책은 무엇입니까 (중복가능)

시행 사항 없음	1개
----------	----

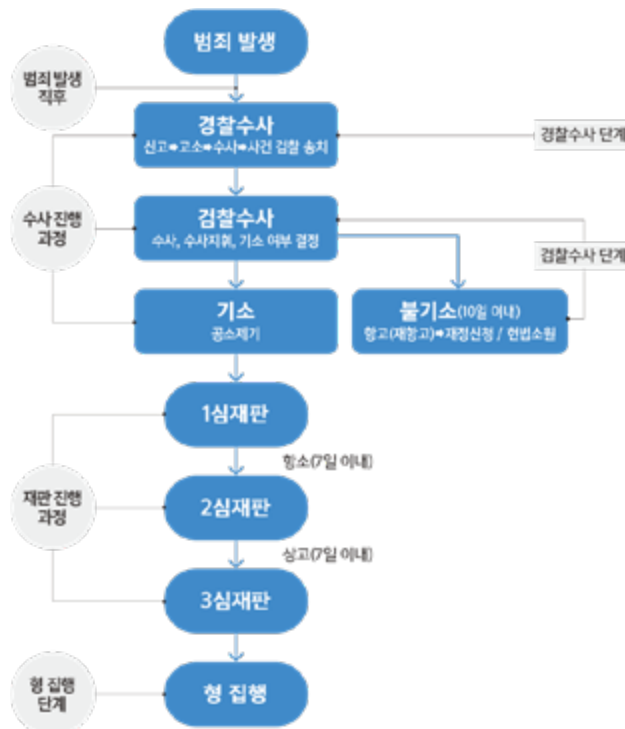
9. 다양성 이슈 장려책 시행 여부

예	없음
아니오	1개(100%)

별첨2. 한국의 사법절차 도식



자료출처: 대법원¹⁰



자료출처 : 법무부¹¹

10 Supreme Court of Korea (2019) 'The Judiciary'. Available at: https://www.scourt.go.kr/supreme/sup_deci/process/process01/index.html. Accessed 21 February 2024.

11 Ministry of Justice, 'Process of Criminal Case'. Available at: <http://www.moj.go.kr/cvs/2700/subview.do>. Accessed 21 February 2024.

별첨3. 대한민국 인구수 및 법조인 추이

1. 대한민국 총 인구수 및 여성 수 변화추이(단위: 천명)

2020년 이전에는 총 인구대비 남성비율이 여성보다 약간 높았으나, 2021년부터 여성비율이 높아짐. 여성 인구가 늘어나는 이유는 고령화 시대에 진입한 상황에서 여성의 평균 기대수명이 남성보다 높기 때문임.

	2000	2005	2010	2015	2020	2021	2022	2023
총인구	47,008	48,184	49,554	51,015	51,837	51,745	51,628	51,558
남자	23,667	24,243	24,881	25,586	25,926	25,858	25,790	25,750
여자	23,341	23,941	24,673	25,429	25,911	25,887	25,838	25,808

출처: e-나라지표¹²

2. 한국 총 변호사 수 및 여성변호사 수 변화추이(개업변호사 기준)

여성변호사 비율은 2008년까지 10% 미만이었으나, 2009년 10%를 넘어선 이후 2014년 20%, 2018년 30%를 넘어섰음. 2023년 현재는 다시 29.4%로 내려감. 한편, 여성 로스쿨 입학생 수 및 변호사시험 합격자 수 비율은 40%대임.

	2008	2009	2014	2018	2023
총 개업변호사 수	8,877	9,612	15,954	21,573	28,118
여성 개업변호사 수	622	1,013	3,457	7,353	8,269
여성변호사 비율	7.0%	10.5%	21.7%	34.1%	29.4%

출처: 대한변호사협회

3. 법원에서의 여성 비율

	2000	2004	2008	2012	2016	2021
총 인원	1,409	1,856	2,378	2,738	2,907	2,988
여성 판사	96	169	499	733	808	964
여성판사 비율	6.8%	9.1%	21%	26.8%	27.8%	32.3%

출처: 한국의 성인지 통계 연보¹³

12 e-nara index (2023) 'Population structure by gender and age'. Available at: https://www.index.go.kr/unity/potal/main/EachDtIPageDetail.do?id_idx_cd=1010. Accessed 21 February 2024.

13 Chronology of Korean Gender Sensitivity Statistics. Available at: <https://gsis.kwdi.re.kr/gsis/kr/dataMng/PublicationList.html>. Accessed 21 February 2024.

4. 검찰에서의 여성 비율

	2000	2004	2008	2012	2016	2021
총 인원	1,139	1,412	1,671	1,865	2,067	2,217
여성 검사	21	87	260	440	593	715
여성검사 비율	1.8%	6.2%	15.6%	23.6%	28.7%	32.3%

출처: 상동



the global voice of
the legal profession®

International Bar Association

Chancery House
53–64 Chancery Lane
London WC2A 1QS
United Kingdom
www.ibanet.org