

性別與工作

學期報告

正義女神的微笑——律師工作中的性別關係：

以理律法律事務所為例

指導教授 藍佩嘉

法律五 李晏榕、法律五 許智婷

法律四 康素娟、法律四 杜思誠

一、研究目的與研究動機

身為法律系的學生，我們因著不同的原因與相同的興趣，巧遇在性別與工作這門課。我們在學習過程中選擇了一條與一般法律系學生極不相同的路——雙主修或輔系(四名組員中兩名雙修社會學，一名雙修社會工作，一名輔系社會工作)，從我們所接觸的兩種截然不同的專業思維與對於「性別」議題的興趣出發，我們選擇「律師」此一職業聲望與社會地位相當高的專業作為我們報告的主題。雖然我們在法律系學習也有三年以上的時間了，但是由於學術與實務間的落差，我們對於律師專業的瞭解非常有限，因此我們也希望藉由這個機會一窺律師專業的堂奧。對我們而言，未來進入此一行業的可能性是存在的，藉由這個機會我們也能夠認識律師職場的性別生態與性別對此一專業的作用，若能夠擁有這樣的理解與認識，對於我們未來的生涯規劃也許會有所幫助。

另外，由於近幾年來進入法律系與考取律師國考的女性人數逐漸增加甚至超越男性，我們對於這群進入陽剛味濃厚之律師專業的女律師感到很大的興趣，因此我們在開始之初對於題目的設定是女律師在職業生涯發展中會遭遇的阻礙。我們想了解，在這樣高度強調專業性的職業中，女性在其職業生涯發展上是否也會面臨到因性別所帶來的不平等對待或困境？在大律師事務所的女性律師是否也會遇到「玻璃天花板」這樣的升遷阻礙？又，女性律師的家庭與其自我認同的方面，她們與其配偶如何處理家務分工的問題？女性律師又如何去展現自己的性別氣質？我們認為律師相較於其他專業對於「人權」議題應會具有更高的敏感度，會傾向盡力維護自身的權利，所以想知道若是真有因性別所造成的困境，女性律師是否會較敏感察覺，同時極力爭取自己的權利？以上是我們當初的設定。但是隨著訪談與課程的進行我們發現更多有趣的、值得探討之處，因此我們擴大了主題的範圍，不只著眼於女律師在生涯發展上可能遭遇到的障礙，還有律師專業中的性別差異。雖然我們不是「百分之百」的法律人，也不是所有組員都是女性，但是我們仍舊希望將這個報告獻給所有在職場奮鬥的女律師，即使她們已經是站

在一個社會中相當優勢的位置，我們依然看到「性別」對她們造成的擠壓。

接著，我們的報告就從文獻回顧開始。

二、 文獻回顧

有關於律師工作的性別關係研究，「Gender Trials」(Jennifer L. Pierce, 1995)一書提供我們一個律師職場中性別差異與情緒勞動的圖像。作者認為，律師工作是被性別區隔的：「律師」被定義為「男性的」工作，律師必須要具有攻擊性、積極性、甚至被要求作為一個「藍波」，以便有利於在法庭上贏得勝訴。「法務」與「秘書」則是「女性的」工作，她們必須是順從的、像母親似的為律師們服務。

以律師工作為著眼點，同樣是律師身分，但在律師事務所大型的、性別化的官僚體系中，男性與女性律師仍不免遭受到性別區隔：「要成為一個好律師，你必須先成為一個混球。」(p. 50) 一個好律師被認為應該是攻擊性的、強勢的、他們善於運用大量的法庭技巧與策略；而女性律師則被認為不具有「殺手潛力」，她們難以在法庭的角鬥場中贏得勝利。

在職場中，性別歧視、男性非正式團體的排除、性騷擾等等，常常是被用來作為將女性律師性別區隔的主要利器；除此之外，她們更面臨到來自客戶們的難題：她們常不受到顧客的信任，只因她們是女性這個性別；她們也沒有如男性律師一般的社會人脈關係與文化資本，好讓她們有更多的客戶與案件來源。並且，當她們擁有家庭甚至小孩的時候，她們的職業生涯可能也因此會受到強大的考驗。另外，在角色認知上，女性律師常面臨到一種「雙重困境」：在作為一個「女性」的個人認同，與作為一個被認為是較「陽性」的律師專業之間存在的拉鋸；亦即，一個「好女人」與一個「粗暴律師」之間的拉鋸：

1. 重塑「律師」角色：藉由將「律師」的角色，如具攻擊性的、粗野的，重新認知為理性、專業的，女性律師修正它，以符合自己的理念，並且會試著其助手們維持良好關係。

2. 分裂的角色扮演：在作為一個「律師」時，她們展現出律師較為陽剛的法庭技巧與「敵我意識」，以在法庭上求勝；然而在離開了律師辯論等工作之外，在辦公室裡她們恢復成較為關懷的、女性化的形象，並與法務、秘書等助手維持良好的(策略性的)朋友關係。

3. 言行舉止「像」個律師：這些女性律師承繼了作為一個律師，較容易被認同的陽剛、攻擊性等「男性模式」行為特質；不論在法庭或辦公室，她們保持著「專業的工作關係」，而在此同時，「性別」使得她們必須比男性付出更多的人格成本，才能使她們維持「像」一個好律師。

法律事務所中性別化的制度型塑了法律工作者的行動，這些行動也同時複製了這樣的性別關係。女性律師面臨到組織中的性別區隔與不平等，也面臨到自我認同的雙重困境，她們的行為與情緒勞動也都在此工作場域中被性別化了。

我們認同作者對於律師工作中，性別區隔與情緒勞動對女性律師帶來的困境，同樣的，我們關注的是，在女性律師選擇「角色」關係扮演之外，是否更有其他對抗性別化組織的能動性與行動？並且，我國訴訟形式與美國交叉辯論、陪審團形式之間有相當大的差異，台灣的法律環境，在對於一個「律師」的要求上，是否需要如同美國律師般具侵略性、陽剛威力的法庭表演？進而造成女性律師在認同上的「雙重困境」？則也是需要進一步觀察、探討的。另外，「*Gender Trials*」一書中，主要探討職場上的性別差異與情緒勞動，對於家庭對男性及女性律師造成的影響，並無深入著墨，我們也希望能夠藉由此次報告及深度訪談，試著對此問題進一步加以探討、釐清。

另外，我們也將參考國內相關之書籍雜誌等文獻，試圖能更貼近台灣社會中的律師工作的原貌。

三、 研究方法

二手文獻與深度訪談：我們於資料蒐集的過程中，先行就過去已為之研究加以閱讀，並整理其重點，以結合台灣特殊狀況設計訪談問卷。

在深度訪談的質化研究中，研究母群體為律師，凡現在正從事律師相關工作者，不論男性女性，均列入本組研究的範圍。本組的取樣採用立意抽樣法 (purposive sampling)，選擇了目前為全台灣規模最大的律師事務所「理律」律師事務所，由於本組組員曾於其中工作，訪問可能性較高，以減輕研究實行的困難，並保留具代表性的樣本。本組選取其中四名法律工作者作為受訪者，其中有一位女性、一位男性，除一位女性為法務助理之外，其他受訪者皆為律師。本組對這四位律師工作者進行觀察 (observation) 和深入訪談 (in-depth interview)；探究律師工作中的性別關係，以及「性別」對於律師會帶來什麼樣的影響。

深度訪談的可能與困難：因為研究者自行於課餘時間在大型律師所打工，故接觸受訪者的管道不成問題。但在受訪的過程中，就受訪時間、每次歷時多久等等，基因於律師業務繁雜，可能就會訪問時間有所不足的困難。就此而言，研究者除了事先將題目傳真予受訪者外，亦將儘量採取用餐時間、增加訪問次數等策略予以因應。

四、 研究分析

(一)基本資料

1.受訪者介紹：

A 小姐，律師，女性，28 歲，東吳法律系畢業，未婚，年薪約 105 萬。

B 小姐，法務助理，女性，30 歲，東吳法律系研究所畢業，現為北京大學法律系博士班生，未婚，年薪約 150 萬。

C 先生，律師，男性，37 歲，輔大法律系、美國 Boston 大學法律研究所畢業，已婚，年薪約 300 萬。

D 小姐，律師，女性，46 歲，台大法律系畢業，已婚，年薪 170 萬以上。

2.工作概況與勞動條件：

律師的工作時間為早上九點到下午五點半，因為採責任制，故平均工作時間會到 12 個小時。除了週休二日之外，一年會有七天的假期(隨年資而增加)。薪資為每兩到三年視工作表現而調漲一次對外收費的費率，法務人員從一小時 3200 元，律師從一小時 3800 元起跳，最多升到 6500 元；各部顧問和合夥人則升到 8000 元，共有六個等級。另外可享有的福利有：三節獎金各一個月、年終獎金兩個月、兩個月兩張華納威秀的電影票、員工出國旅行半額補助、治裝費每年一萬兩千元。

相較於其他律師事務所，理律在升遷制度上有很清楚的層級劃分。一般律師事務所，升遷只有金錢方面的提升，除了合夥人和非合夥人的差別之外，律師和律師之間的地位通常不會區辨；理律的律師和法務則皆適用六個等級的升遷制度，透過年資、經驗和專業能力反映至薪資上，形成層級劃分，表現了地位的區別。這也是受訪者認為理律和其他事務所¹最不同的地方 有明確的制度。

顧問群(各部門的負責人)的性別分佈為 1(男)：3(女)。從各部門來看，訴訟部為 3：1，銀行部為 2：1，智財部為 1：1，專利部為 1：1，商標部為 2：3，公司投資部則不清楚。但就各部門內，權力執掌者(也就是聲音最大的)來說，銀行部、智財部、專利部、商標部的均為女性(專利、商標部門的工作最瑣碎，但薪資最高)，僅公司投資部為男性。但就合夥人來說，比例卻是 8 個以上的男性與 1 位女性，和其下面的顧問群、律師、法務等工作的性別分佈非常不同。

(二)「好律師」的專業形象

¹ 訪問中受訪者常提到 local 的律師事務所，指的是處理國內訴訟案件等和商標、專利等涉外的非訟案件業務不同，及規模較小的事務所。

1.符合專業想像：

一個「好律師」在面對客戶時，為符合客戶需求、取得其信賴，在外表及印象上，受訪律師大部分都認為服裝要是「套裝」、「別太離譜」，在第一印象上也傾向於給予客戶良好的專業形象；在情緒勞動的面向上，律師通常也會透過情緒表演，與客戶之間營造出「信賴」、強硬或犀利或女性化的細心等不同態度的情緒狀態，以滿足客戶的需求及期待。另外，如同服務業所要求的，律師也認為，應「對客戶負責、提供品質最優的服務」。

2.專業法律素養：

受訪律師大多認為，營造外部的專業形象之外，內在的法律素養及經驗的「真功夫」，將會是使其更受客戶信賴的重要特質，如「邏輯性強、思路清晰、語言文字的掌握度高、專業知識的累積」及「重點是依循專業說出的法律語言，而不是 acting」；律師憑著專業的教育訓練及知識的擁有，「當你有理的時候，不太需要情緒上的表演，就可以站的住腳」。

就訪談可知，作為一個好律師，除了足以解決客戶法律問題的法律素養之外，多少也需要透過情緒勞動，滿足客戶各種需求，如營造專業形象，或依狀況不同，塑造強硬或細心的態度來應對。我們認為，律師行業的情緒勞動中，並非如空服員或保險人員，是由管理階層加以控制、管理；法律工作的服務，並非只需要情緒的表演即可，仍需要法律知識的擁有與解決問題的能力；另一方面，律師對其工作內容幾乎可說是掌握完全的自主性，因此其情緒勞動的自主性可以說是相當高的，他們看重的是 case 的解決、以他們認為「合宜的情緒」處理案件，而並非一味地討好、滿足客戶；根據處理案件的不同，律師也可能需要改變其情緒與態度，如處理訴訟案件或契約談判時，可能更需要情緒的表演。

而在情緒勞動的標準化面向上，或者可以說，經由律師專業素養及知識的教育訓練過程中，除了同時強化了「專業」的權威地位，也同時部分型塑、標準化了律師的應對進退等情緒勞動的方式，因此似乎不能說律師工作沒有情緒勞動的訓練與控制；而律師被要求作為一個「律師」的投入程度，不論在工作上或社會上都是很高的，他們在情緒表演上，可以說是 deep acting，提供客戶符合其需求的服務、並相信專業。

而在情緒勞動的性別差異上，歸納受訪律師的意見，對於「好律師」的要求，並沒有明顯強調男性或女性特質的情形，女性律師也需要專業形象與法律素養，「倒不一定需要穿褲裝」來刻意塑造俐落或陽剛的男性特質；但一方面或許是因為受訪律師皆為銀行部門的關係，若是訴訟部的律師，或許可能也會出現「Gender Trails」中女性律師面對強調男性特質的「律師」與其女性身分之間的兩難狀態。

(三)性別區隔與專業發展

1.性別區隔：

在案件的類型上，受訪律師認為仍有少部分性別區隔，如勞資糾紛、刑事案件、抗議暴動等較有危險性的狀況，會被認為較適合男性。

在文化的面向，根據受訪律師觀察，local 的律師事務所則較有應酬文化，也認為女性可能會有「打不進去」的問題；但此情形在受訪的階層化事務所中並不多見，他們認為，律師多基於口碑介紹，應酬很少，大多是客戶「自己應招牌找上門」，「只要質好，就一定有人找」，並且可以維持長期關係。

受訪事務所中 male-bond、cigar club 或小白球文化並不興盛，也沒有男性律師形成男性的場域或文化，區隔並排斥女性律師的情形，「功能性考量比較大」，在工作上不論男女律師，仍是各憑本事，專注在法律專業的能力。

2.性別差異：

就升遷來說，受訪律師認為重要的是「獨當一面」與法律專業的能力，較為「文靜」的個性，可能會被認為較不能夠獨當一面而受到限制，但是並非本質上的貶抑女性，缺乏能力的男性也同樣會遭受到升遷的障礙，對女性律師而言並不會發生所謂「玻璃天花板」的效應。並且，女性律師在談判技巧及情緒表達上，會是較具優勢的：「武器較多、軟硬皆可」，男性律師如果柔軟撒嬌的話，「則可能被認為不適任」，男性的女性化表現，可能會導致反效果，甚至影響客戶對其「專業性」的信賴。相對的，女性的男性化，則較不會被考量為專業的貶低，雖然女律師可能是「客戶私下所稱的『母老虎』，非常的悍；客戶雖然會在 S 背後嚼舌根，但發生事情了，還部是緊抱著 S 的大腿」，女性律師強悍的態度，雖然可能引起對其女性傳統角色的挑戰，但是並不會導致工作表現的被否定或質疑，「女性的限制倒是可以說沒有」。

但是，另一方面，「性別」卻仍會對律師的家庭等生活造成重大影響，如家務工作的分配、私領域中母親、妻子、或女友與律師角色衝突等問題，仍然會是女性律師所必須面臨的困境，我們將在下面的討論中加以分析。

3.「男性特質」與「女性特質」對律師專業發展的影響

目前理律的員工數近五百人，其中以女性居多(男：女=1：3)且有逐漸增加的趨勢，我們稱這種現象為「理律的女性化」。針對理律的「女性化」--意即女性職員多於男性職員，包括律師、法務與行政人員，且有差距逐漸擴大之趨勢—現象，除了受訪者提到理律本身僱用的行政人員數量很多，這些行政人員多處理一些事務性之工作如打字、文書處理的工作，其工作範圍相當廣泛，有點類似秘

書的性質。一般而言這類工作的從業人員多以女性為主，在理律也不例外。因此理律的員工中女性比例大於男性。至於在法律專業人員部分，律師與法務助理也是女性多於男性，針對此一情形，四位受訪者都提到了法律市場女性為多的現象：

其實，進來理律的女性較男性而言，本就為多，男性又待不久，於是就慢慢形成了理律女性化的狀況。(A 小姐、B 小姐)/其實現在法律市場，越年輕的事務所，女性越多。尤其是非訟案件，大多的承辦者都是女性。而台灣大型的律師事務所，很多都是以經辦涉外非訟事件為主。這裡面，仍舊還是以女性為多。(C 先生)/法律系本來就女生多。(D 小姐)

對於「法律系女生多」的現象，我們小組內也做了許多討論。台大法律系的男女學生比例一直以來都維持在 1 :1 左右，這五年來女生的確有逐漸增加的趨勢，我們推測的原因可能有女生運用文字的能力與對文字的理解能力較佳、比較會考試，因此比較容易進入聯考第一志願的法律系。但是，歷年來台大法研所的男性比例始終高過女性甚多，從大學部到研究所的轉變也是一個有趣的議題，但由於不在本篇報告的討論範圍之內，故不擬在此討論。除了進入理律的人原本就以女性為主的情況之下，大部分進入理律的男律師在工作幾年之後，便傾向於離開自行獨立開業，而相對地女性律師往往會選擇待在理律慢慢地往上爬，因此使的理律的女性化情形更加的顯著。不過弔詭的是，雖然員工人數比例女性居多、理律的各部門的顧問群也以女性佔多數，但是理律當中位屬法律事務所權力最高階層的族群—合夥人，男女比卻有著令人意外的反轉--男女比為八比一。對於如此的差別，受訪者提出這樣的解釋：

你看合夥人的年紀大多五、六十了，當時他們念大學時的法律系本來男生就比較多，所以到現在能夠爬到合夥人位置的男生就會比較多。(C 先生)/當初女生走法律的比較少吧，最近幾年因為變成第一志願女生才多起來，所以合夥人男生比較多很合理阿。(D 小姐)

由此我們可以得知，在觀察一個現象是否有性別差異或職場裡的「玻璃天花板」時，必須看見歷史的因素，若忽略了各個時代不同的時空背景，很容易落入「歷史盲」的陷阱之中。對於男性律師多傾向獨立開業的現象，受訪者多提到了男性由於社會負與的養家責任，因此有較重的事業心，且獨立開業賺的錢較多，對於普遍肩負家庭經濟重擔的男性律師來說是一個重要的誘因。

至於，男性多獨立開業的情形。除了傳統上認為男性該養家，拼一個屬於自己事業之外，其實 local 是真的比較好賺。(C 先生)/ 所以金錢上的原因，確實也是吸引男性獨自開業的重要原因。(C 先生)/ 男性事業心重，比較傾向於當老闆。(D 小姐)

另外，有關「男性特質」的陽剛傾向—自主與操控感，也是受訪者提及多男性律師獨立開業的原因：

至於，為什麼外頭獨立開業的男性較多？我以為是因為男性習慣了掌控全局的感覺。(A 小姐)/(男性)習於聽命於他人，故較常獨立開業。(D 小姐)

相對地，女性律師則往往傾向於選擇留在大型事務所如理律，繼續慢慢地往上爬升。受訪者認為原因除了女性傾向於安定與對工作在薪資上的期待不若男性為高之外，這些原因似乎仍舊無法完全解釋這個現象。我們認為「女性傾向於安定」此一論述只可說是描述了某一特定的現象，但是此現象之形成原因已無可考，即使我們承認女性從小接受社會化的過程中便不被鼓勵擁有開創性或冒險心，也無法證明其與女性傾向追求於安定的生活有因果關係。不過，理律各部門間的水平流動極為困難，因為牽涉到人才培訓的問題，故在理律內部有良好的升遷機制使垂直流動成為可能，但水平流動就極為困難。由於理律組織龐大且分工明確，因此一旦待在某一部門時間久了，就容易傾向於只擅長該類型的事務，因此相較於獨立開業在 local 的事務所什麼都要會的情形，獨立開業似乎是一個較有挑戰性的選擇。我們推測這可能也是男性較多選擇獨立開業的原因：

至於女性，即使是比較 ambitious，無法解釋的是，她大多希望待在事務所裡慢慢地爬向高位，而非出外創業。(C 先生)/至於女性傾向安定，不想闖名堂，會把重心放在家裡，而工作糊口即可的思考。以女性的個性來說，會比較沒野心。(D 小姐)

我們可以發現，在提及男女律師的差異性時，受訪者習慣以本質論的觀點與社會傳統賦予男女兩性不同的角色期待之角度切入解釋，包括「女性本來就比較細心有耐性」、「女性傾向於安定」、「社會傳統文化...」、「傳統上認為...」等語句重覆出現。這類有關男性特質與女性特質的分別，仍舊存在於職場之中並用以解釋許多性別區隔或性別差異的現象。

(四)性別歧視的職場環境：性騷擾

我們對於律師工作的職場是否有性騷擾的情形也感到興趣，尤其是現今女性律師居多的情形之下，律師是否面臨到具有性意涵的敵意工作環境的威脅呢？在受訪者之中只有 D 小姐早期曾經觀察到職場中的性騷擾情形：

當時是民國 69 年，司法還有點黑。事務所裡有一個高職畢業的行政助理。律師一直要她跟他跳舞，她推拒說不想要。過幾天，律師就要她走路了。之後又來了一個文化大學夜間部的女生，在去法院開庭的途中，計程車裡，律師牽起女孩子的手。

一個星期後，女孩也離職了。呼呼，那為什麼律師不會問我要不要跳舞？大概是因為我不苟言笑，且又同是台大畢業的原因吧。(D 小姐)

由此可知，在早期的律師事務所中，仍舊存在有對女性敵意的工作環境，身為上司的男律師會對女性職員有越軌的舉動，若女性職員推拒或不答應，事後男律師便會運用職權將具有下屬身份的女性職員解僱。性別與權力的運作使女性陷於敵意的工作環境，至於女律師是否也有可能受到來自上司、同事或客戶的性騷擾呢？D 小姐與我們分享了她的經驗：

大概是在民國 72、73 年的時候吧。事務所的男律師對女性會有拍屁股、摟肩、飛吻等動作。不過，當時的我，應該仍屬於乖乖牌，不會特別反抗，但有他在的場合，就會躲開；或者是技巧性地避免他進一步的舉動。(D 小姐)

D 小姐在法律界工作資歷較長，也曾經遭受過來自男律師的性騷擾，當初的 D 小姐尚未取得律師資格，在事務所內擔任的是法務助理，我們不清楚若當時他的身分是女律師是否可以避免她被性騷擾的情形發生，但是對於身處權力與性別優勢地位的男律師而言，女性職員眼中的性騷擾也許只是他的一個小玩笑罷了。至於理律是否曾經發生過性騷擾的情形，進入理律時間並不長的 A 小姐、B 小姐與 C 先生都說沒有碰過也沒有聽說，D 小姐也表示沒有，並提出她認為理律內沒有這類事情的原因：

至於，現在在 Lee & Li，因為人多嘴雜，所以人們大多會謹言慎行，否則這類八卦會傳千里。(D 小姐)

大事務所內的非正式的訊息流傳管道，成為抑制八卦性極高的性騷擾事件在理律發生的原因，也許這並不代表職場內沒有性別歧視現象之存在，但起碼它創造了一個看似和平的環境，使得女性員工佔多數的理律能夠有著良好的運作功能。

(五)家庭對律師專業發展之影響：性別差異

在我們的四位受訪者中，已婚的有 C 先生與 D 小姐，C 先生沒有小孩而 D 小姐則有兩個女兒，在他們的經驗分享中我們看到了家庭因素如何對不同性別的律師生涯發展產生作用力。C 先生與 D 小姐相同之點在於他們都是家計的負擔者，他們的配偶薪資皆比他們來的少，因此理所當然地家庭一般日常生活支出便由他們支付，其餘部分則是各自花各自的錢購買各自所需的物品，比較特別的是，D 小姐先生的所得稅也是由 D 小姐所支付。

1.家務分工

C先生的太太之前從事 marketing，目前辭職在家休息養生，據C先生表示，家務工作大多由他的太太在做，特別是太太辭職之後。至於D小姐的丈夫則是傳統上定義的大男人，連廚房都不進去認為那是女人的地盤，夫妻倆人針對家務分工溝通沒有共識，所以結婚後家務工作便都落在D小姐身上：

至於家務分工來說，我確實做的很少。尤其是在妻子賦閒在家後，我大概只會洗碗。很偶爾的時候會加上拖地，洗衣服(但不會晾衣，因為這工作太瑣碎)。如果是妻子仍在上班的話，家務工作，仍舊是她做的比較多，比例大約是 2：8(C先生)/年輕時，常會為了家事分工的事情與丈夫起摩擦。但現下較少了。反正他不做就算了，為了這類事情一直吵也沒什麼必要。(D小姐)/甚至，他也認為廚房是女人的事。他是從來都不會想進去的，年輕時，我會為了這件事爭吵，但現在，為了家庭和諧，想想：「啊，就算了。」(D小姐)

同是家庭經濟的主要來源，C先生與D小姐在家務分工上的地位卻子然不同的，在他們兩個的例子中，性別與其背後隱含的角色期待似乎是唯一可以解釋此種差異的因素。對於D小姐來說，為了家庭和諧，在溝通沒有結果之下她便請傭人幫忙家裡打掃煮飯洗衣。我們可以看到由於D小姐有充裕的收入與足夠的經濟能力可以負擔僱傭人的開銷，因此而將自己從傳統性別分工中女人所需負責的家務勞動中「解放」出來，但是一般的市井小民或收入較少的中產階級雙薪家庭，當他們無法負擔傭人的薪資時，他們又該怎麼辦呢？

2.為家庭犧牲自我

對於C先生來說，由於太太能夠體諒身為律師的忙碌與晚歸，因此他並沒有提及對於太太有所虧欠或是自己的個人時間被剝奪等情事。加上他與太太與取得不要有小孩的共識，因此C先生的律師專業發展病媒已受到來自家庭負向的阻力。至於D小姐，她除了曾在民國71年為了結婚而辭掉工作之外、且因為大家庭事務繁雜無法專心讀書準備國考而在當年度放棄考試計劃之外，她的家庭與小孩確實帶給她不小的壓力：

其實結了婚、生了小孩以後，就根本沒有自主性！以前的我喜歡聽音樂，會去聽演奏會。但，小孩出生後，這一類的興趣就幾乎是沒有時間培養。回到家，有亂七八糟的事情可以忙，忙完累的要死，倒上床就睡了。(D小姐)/因為老大(77年的早產兒)很難帶，晚上不睡覺，害我早上常常遲到。(D小姐)/80年，第二個小孩出生，在家庭與工作難以平衡的情況下，82年開始想找較輕鬆的「公司法律顧問」一職。(D小姐)

從D小姐的敘述中，我們可以發現不論是她的個人時間、生涯規劃與生活作

息，都因為要照顧小孩而必須有所調整，而這些問題我們並沒有在 C 先生身上看到，這當然是因為 C 先生沒有小孩，但我們也能夠在符合性別角色期待的推論之下德之，一般的男性律師應該沒有如同 D 小姐遭遇到的這類問題。

最後，B 小姐提出了很有趣的一點：她所以為的律師領域中有關性別的問題，除了婚後的家務勞動、照顧工作之外，真正必須被拿出來討論的是「社會外加的刻板印象」：

男生可以加班到 12 點，之後給予其另一半金錢上的補償。男性為了事業在外奔波的概念可以被社會所接受。但是女性呢？社會並無法接受她晚上 12 點後回家，抱抱老公說，對不起嘛，明天送你一隻 Rolex 補償你。(B 小姐)

對於我們而言，這是一個嶄新的概念，之前我們在討論報告的大綱與訪談架構時，並沒有考慮到類似的問題，但是 B 小姐——作為一個擁有豐富私生活且外型迷人的、在律師事務所工作的專業人員，在職場與情場的人生經驗讓她有了這一番深刻的體悟。我們也觀察到一般人對於「女律師」是有著某種程度的刻板印象的：咄咄逼人、「女強人」言詞犀利(翻譯成白話就是一點都不溫柔可愛)...etc. 這類的描述都是將女律師「去女性化」，也許是由於律師這一職業本身即帶有較多的陽剛色彩所致，因此女律師在專業風格上便給人一種不符合傳統定義之女性特質的感覺。除此之外，再加上工作忙碌、沒有時間交際約會，於是，女律師在婚姻或感情市場的「行情」與「未來」其實存在著些許的隱憂：

於是，理律的女性不是沒結婚，不然就是離婚，或者已結婚但生不出小孩。每個人都壓力很大，工作超時，之後的生活品質當然就會下降。再加上，社會對於女律師的刻板印象是犀利刻薄，想要找男朋友更是難上加難。於是 Lee and Li 內部就流傳著一句話：「進來理律後一年，倘若未結婚或者是訂婚的女人，那大概就準備單身一輩子了。」(B 小姐)

但是女律師所遭遇到的這類困境並不適用在男律師身上。男律師因著高薪、多金的形象，加上律師專業的陽剛氣與社會期待男性表現強勢作風的趨勢相符合，因此對於男性在婚姻或感情市場上顯然是有加乘的作用，甚至是對於外型並不十分討喜的男律師也是如此：

但是，上述那句話，並不適用於男性。尹律師的外型並不是很好，胖胖的。但身邊總是女性流來流去。每個女人只要聽到律師，就迫不及待地黏上去。三十幾歲的年紀，他是黃金單身漢。但女律師就是沒人要的老處女？(B 小姐)

很遺憾的，B 小姐的確講到了性別與工作一個核心的問題，因為這個問題牽涉到感情，在這個不斷製造情感空窗焦慮症的社會，女律師的專業地位與專業形

象似乎並無法給予她們任何協助。我想，這應該是每年數以百計考取律師國考的女性始料未及的吧！

五、 結論

綜合以上的訪談資料與文獻整理可以得知，理律女律師的工作困頓，相較於文本上所述「Acting like a man」的性別文化、甚至是職場上性別區隔的玻璃圍牆而言，我們發現台灣本地的大型律師事務所中男女律師的自我期待或者是專業想像其實並沒有如此大的差異。也就是說，職場上，因為律師功能性的角色發揮，在雙方都是「法律人」的情況下，雙方僅須就法律上的爭點為協商談判。至於文本上所以為的情緒演出、強勢具攻擊性的陽剛律師角色，在台灣的律師事務所則不甚明顯。

不過有趣的是，律師專業中唯一職場上的性別區隔是存在於獨立開業的事務所。女性因為安於安定與不喜冒險的個性，而願意接受大型律師事務所內的階級體制，但相對地，男性在不聽從他人意見、喜歡掌控全局的個性下，則傾向於與人合夥或自行開業。就此一現象而言我們並無法提出適當的解釋 - - 即使我們承認女性從小接受社會化的過程中便不被鼓勵擁有開創性或冒險心，但也無法證明其與女性傾向追求於安定的生活具有因果關係。

另外，如果討論到社會期待的女性角色與律師角色的結合時，女律師的苦處卻是說不出口的，尤其是在男女情感歸屬需求上。馬克思認為，藉著性與資源的掌握，造就男性較女性為優勢的地位，但已婚的女律師即使身為主要家計的負擔者、握有家中大小資源時，卻仍舊必須對家務勞動及家中老小照顧負責。在這樣的情況之下，伴隨著龐大工作量的擠壓，使得大多數的女律師只能藉由聘請傭人減輕其負擔，而非由整個家庭、甚或與其丈夫分工為之。只是，這樣的情形終究是有反例存在的，在報告行將完成之際，我們無意間發現了上一期的商業周刊，封面人物是台灣兩位事業有成的女律師，兩位都已經是台灣目前數一數二大型事務所的主持律師了。她們在事業的開創上有著極其亮麗的表現，而她們的家庭狀況也難免成為我們、或社會大眾關切的對象：「事業成功的女性，家庭一定要付出慘痛的代價嗎？林秋琴和陳玲玉都不是。林秋琴的應酬幾乎是『零』。她可以不必和客戶交際應酬，一樣取得市場地位。非不得已的餐敘，自己可以掌控的，林秋琴都排在中午。晚上，只要不出國，她一定是在家陪小孩的母親。」²傑出的職業女性、令人稱羨的家庭、和乖巧的孩子，社會對對這樣的女性形象投以最高評價；然而，我們卻發現，同時兼備這一切的女性律師似乎並不多見，「家庭」

² 「法界雙姝 - 40 億的戰爭」，商業周刊 784 期，148 頁，2002/12/2。林秋琴與陳玲玉各為常在法律事務所、國際通商法律事務所主持律師，被稱為「台灣身價最高女律師」，皆承辦目前台灣最大金額假扣押官司。

對於女性而言，常常是「甜蜜而沉重的負荷」，女性同時肩負著作為一個妻子或母親「天職」的意識與責任，同時卻又必須面對其職業與家務工作分配、時間的拉鋸；在被賦予的雙重角色間交疊與切換之下，大部分的女性似乎必須付出更多的心力，來調整、適應、或者妥協。

如果再就未婚女律師而言，律師這個行業所標榜的高所得、高社經地位，造成大多數的男性面對女性律師或女性高層法務人員時，大多避之唯恐不及。除了強悍的刻板印象之外，男性自尊無法展現或是其無法以男性地位宰制兩性關係等心理動力因素，或許才是女律師年過三十，無法同於男性律師被成為「黃金單身漢」的主要原因。

綜上所述，律師職業本身並不會因性別而有所區隔或者是有玻璃天花板影響升遷的情況。但，無法避免的是，社會建構下多數人對於女性的期待，所造成女律師的壓力。這是現下女性從事專業工作的共同困頓，倘若欲趨向兩性實質平等的社會，這樣問題實在是需要我們審慎加以考量的。

忽然之間，我們想到了關於「潑辣女人」的預言。

六、 參考書目

1. 《Gender Trials》，Jennifer L. Pierce，California Univ. Press，1995。
2. 《情緒管理的探索》，Arlie Russell Hochschild，徐瑞珠譯，台北：桂冠，1992。
3. 商業周刊，784 期，2002/12/2。

七、 附錄

(一)訪談大綱

1. 自我介紹：基本資料，如姓名、性別、年齡、教育、婚姻狀況、收入..etc.
2. 工作概況與勞動條件：薪資、工時、放假、福利、升遷、性別分佈...etc.
3. 可否請您談談為什麼會進入「律師」這一個行業？
Ex：學經歷的過程
4. 請描述你所認為的「好律師」。
--情緒勞動
--服裝需求
--專業形象...etc.
5. 作為一個男/女律師，「性別」有無給你/妳帶來任何的優勢或限制？
--男性或女性的職場次文化
--獨立開業的問題

6. 以你的經驗出發，你認為客戶對於一個好律師的期待為何？
客戶是否對於律師的性別會有偏好？
--應酬文化與人脈關係
7. 請你談談你所觀察到的「理律組織的女性化」現象。(但大多數主管仍為男性。) 以及為什麼獨立開業之律師大多為男性？
8. 是否有聽聞此職場性騷擾的事件？在你的工作場域中，是否也曾有此情形？妳是否也遭受過相似或令妳不悅的情形？
9. 家庭是否會對律師生涯產生影響？
若您已婚，您是否是家庭經濟的主要來源？家務分工之狀況？

(二)理律法律事務所架構圖

