

弁護士の労働市場

—採用・訓練・キャリアの基本的パターンに着目して—

お茶の水女子大学大学院 堀 有喜衣

1. はじめに

一般的に専門職という職業は、専門的知識を持ち、職業集団に所属し、難関の国家試験に合格して資格を持っているため、企業に勤めるホワイトカラーとは異なる採用・訓練・キャリアのパターンを持っていると考えられがちである。しかしながら、専門職を対象としてその採用・訓練・キャリアの実態を探った研究は存在しない。専門職こそ、もっとも一般のホワイトカラーとは異なるイメージを持つ職業であるにもかかわらずである。

そこで本研究は、先行研究では見落とされてきた専門職の採用・訓練・キャリアの基本的なパターンを明らかにすることを目的とする。もっとも専門職の採用・訓練・キャリアを対象とすることは、先行研究の欠落を埋めるだけではない。まず、一般的スキルを前提とする企業間移動という特徴をもつと理解されてきた職業別労働市場を検討することができる。さらに蓄積の少ない業務独占資格型職業に関する研究にも貢献できよう。

本研究においては専門職の事例として弁護士を取り上げることとする。弁護士は合格率が極めて低い国家試験（司法試験）と、日本弁護士連合会という職業集団を持つことで知られているが、専門職の事例として取り上げるのは以下のような理由による。第一に弁護士は制度化された訓練期間（司法修習）と業務独占資格が一般的スキルを保証する職業と考えられるため、職業別労働市場の事例にふさわしいこと、第二に近年法曹養成制度改革が進行中であることをふまえると、法曹養成制度の基礎資料として社会的に意義を持つこともなろう。

2. 弁護士の労働市場の概況

弁護士になるためには法曹資格を持ち、弁護士会に登録することが必要である。この法曹資格を取得するルートはいくつかあるが、実際にはほとんどの弁護士は司法試験を通過していること、ま

た同じ法曹資格を必要とする裁判官や検事との人事交流は少ないため、ここでは司法試験ルートから弁護士になる者を対象として論ずることにした。

弁護士の所属する法律事務所には弁護士1人のみの単独事務所と共同事務所があり、共同事務所は経営権を持つ「パートナー」と雇用された「アソシエイト」（いわゆるいそ弁）によって構成される。よって弁護士の地位としては、「単独」「アソシエイト」「パートナー」の3種類がある。また弁護士数わずか16853人（1998年4月1日現在）の日本においては法律事務所は専門化していないといわれてきた。しかし涉外（何等かの国際的な色彩を含む法律業務）や特許や独占禁止法などの特殊な業務を扱う事務所は専門化している。これらの事務所はもっぱら一般民事を扱う事務所よりも、事務所規模が大きいことが知られている。以上を前提として、次に弁護士の採用・訓練・キャリアの基本的なパターンを見る。

3. 弁護士の採用・訓練・キャリアの基本的なパターン

3-1 データの概要

ここで使用するデータは、筆者が1997年5月から8月まで行なったインタビューに基づく。対象者は東京23区の法律事務所に所属する弁護士19人（裁判官1人を含む）。主な質問内容は①年齢②出身大学③キャリア④地位⑤入職経路⑥司法試験合格年齢⑦所属事務所の構成⑧就職が決定した時期⑨仕事内容⑩修習と就職後の教育⑪採用の基準⑫弁護士に必要な技能などについて、本人に関する質問と弁護士界一般の質問と分けて尋ねた。以下の記述は特に断りのない限り、インタビューをもとに構成されている。

3-2 弁護士の基本的キャリア

従来弁護士はいそ弁と言われる雇われ弁護士を

2-3年経験した後、単独で独立するのが基本的なキャリアであった。しかし近年の事務所費用の高騰により、弁護士のキャリアは変化を余儀なくされている。

一つは、法律事務所にアソシエイトとして入職し、事務所内でパートナーに昇進して定着するキャリアがある。この「内部昇進型」のキャリアは、事務所規模が大きく専門化した事務所に多く見られる。これに対して、事務所規模が小さく一般民事を扱う事務所では「独立型」キャリアが主流であるものの、事務所費用の高騰によりアソシエイト期間の長期化、また独立へのステップとしてパートナーへ昇進するキャリアが見られるようになってきている。このような「昇進型」「独立型」のキャリア類型が生み出される背景には、事務所の採用や訓練・仕事内容があると考えられる。

3-3 法律事務所の採用

周知のように、日本においては新規学卒者は卒業前に就職先を決定し、卒業と同時に間髪入れず企業に入職して行く。同様に弁護士の場合も、2年間の司法修習中にアソシエイトとして法律事務所への就職を決めていく。事務所の採用の場合筆記試験はなく、面接のみで決定され、司法修習所の成績は明らかにはされない。したがって事務所側は、修習生の弁護士としての実務能力を判断する材料に乏しい。しかしながら弁護士の採用には入職経路や選抜指標に次のような一定の傾向が見られる。

入職経路には自由応募と紹介や縁故などのつてがあるが、自由応募を利用するのは比較的規模の大きい事務所に多い。この入職経路を使用する大手事務所の採用の場合、選抜指標として司法試験の合格年齢が低いことが重視されている。この理由としては、規模の大きい事務所の多い渉外事務所の場合、キャリアにロースクールへの留学が含まれており、留学には若い方が良く考えられていること。またたいの弁護士は大学在学中から司法試験の勉強を続けて合格した者が多いことから、若くして合格したほうが優秀であると見なされるためである。これらの事務所ではすでに事務所に所属しているアソシエイトをさしおいて他の事務所の弁護士をパートナーとすることはなく、アソシエイトからパートナーという「内部昇進型」キャリアが主流である。しかし「内部昇

進」と言っても全員が昇進できるわけではなく、昇進できない者を振り落とす脱落型の内部昇進であり、昇進できなかった者が中小の事務所へ移動を余儀なくされる場合が多い。

これに対して縁故・紹介ルートは、司法修習中に実務修習した事務所にそのまま就職、実務修習をした事務所の弁護士の紹介や修習所の教官のような司法修習関係者の紹介、親族や知り合い・同級生などの縁故による紹介の3つに大きく分類される。これらの入職経路は、1, 2回の面接では判断しにくい弁護士としての能力の信頼できる情報を得るために使用されるが、これらは規模の小さい一般民事の事務所利用されている。

3-4 弁護士の教育

弁護士は難関の司法試験を突破し、実務修習を含んだ司法修習を2年間終えて就職する。しかし最も効果的なトレーニングは弁護士になってからのOJTである。ということは、専門分化した事務所の存在は既に述べたが、自分の所属する事務所に依頼される仕事の内容によって、いかえれば経験をつめる仕事の内容によって弁護士のスキルは影響を受けることになる。また初めての依頼人は紹介を通すケースが多いので、依頼人の獲得は現在の仕事の内容にかなり左右される。

以上のように、事務所の仕事内容が職務遂行能力やクライアントの獲得に影響を及ぼすという知見は、弁護士におけるスキルの特殊化を示唆するものと考えられる。この傾向は、近年の法曹養成制度改革による修習期間の短縮によって一層強まることが予想される。また大手事務所の弁護士の採用の際には年齢が影響を及ぼしている事が分かった。

以上のことから、弁護士のみ事例による専門職の採用・訓練・キャリアの一般化は難しいにしても、専門的な知識や技能、業務独占資格を必要とする職業の労働市場におけるスキルの特殊化傾向や、採用の際の選抜における年齢重視などの問題が起こる可能性があることを本研究は示唆している。ただし、今回の分析は弁護士の基本的なキャリア・採用・訓練の基本的なパターンを描き出したものにすぎず、今後サンプルを増やした数量的調査が必要とされよう。

(発表は当日配布の資料にしたがって行ないます。)