

【律師專業調查】

美國與日本律師職涯調查

作者：蘇上雅¹、莊嘉強²、許祐寧³

壹、前言

一、為什麼需要律師調查？

律師是法治社會中，居處於體制與社會之間，轉譯現實中公民的訴求、實際在法庭裡操演法律、代表公民爭取權利的橋樑者。特殊的中介角色，使律師調查成為必要：觀察律師業的運作特徵、發展趨勢，可以瞭解現行法體制在哪些層面的實踐運作順暢、哪些層面則難以作為有效的紛爭解決工具；瞭解律師社群的人口組成特徵，得以探究一社會人民的法律代言者，是否具有一定的性別、族群、階級或其他身分特徵，進而反思人民的訴求代言者，是否具備多元社群的代表性；追蹤律師的職涯歷程，能夠深入瞭解社會變遷中律師的發展動態。因此，律師職涯調查，不論對推動司法改革的政府機構、法學教育者、律師公會、律師業本身、甫執業的律師、以為律師為目標的學生，以及對法律與社會互動感興趣的各領域研究者而言，皆具有重要的意義與參考價值。

臺灣自日治時期建立近代的訴訟制度與律師（辯護士）制度至今不過百年，但在此百年之中，歷經了統治政權的多次巨變、多元人權的倡議長征、從威權到民主漫漫進程——邁向民主法治社會的起伏顛簸，不僅有律師個人深入於其中，整體律師業，也受到政治社會脈絡的變革所影響。又，法律學院的增設、由民間發起或政府著手進行的司法改革芻議、與律師（考試）制度的多次變革——這些變動無論係來自公民社會對法律專業的期許、執政者推動法治的政策考量、法律專業內部的反思、或國際間的司法脈動所趨，皆對法學教育、律師業的整體執業環境、律師個人的職涯發展造成影響。

但這些影響是什麼？——我們必須要問。

我們必須正視這些影響，去量測這些多元而累積的社會變遷、願景與政策考量，究竟對律師專業社群產生了什麼影響。律師業長期的發展特徵，是符合了上述多個源頭、多種面向的期待，抑或不平均地反映特定因素的影響力？站在司法改革的轉捩點上，必須先瞭解台灣律師專

¹ 臺灣法實證研究資料庫計畫助理，臺灣大學科際整合法律研究所研究生。

² 臺灣法實證研究資料庫計畫助理，臺灣大學科際整合法律研究所研究生。

³ 臺灣法實證研究資料庫計畫助理，臺灣大學法律研究所基礎法學組研究生。

業的現況，才可能更全面、深入且有效率地使律師專業的發展貼近多元目標、使法治社會更茁壯成長。

二、他山之石

律師專業調查並非獨創，在訴訟制度發展悠久的美國，以及司法體制與台灣較為密切的日本，皆有豐富的律師專業調查實施經驗，是我國從事律師專業調查可資參考的先行者。以美國為例，雖然其法體制、法學教育訓練、律師業的規模與法律文化，與台灣有所差異，但其長年從事全國性律師問卷調查的豐富經驗，在選取樣本、問卷設計、交叉分析、追蹤調查等研究方法上，有許多值得我們參考的地方。又我國近年來司法改革，亦不乏參考美國法學教育與法制設計者。藉由閱讀美國律師調查，能看到其國內法學教育體制、社會變遷與律師職涯發展之關聯，一方面有助於反思上開法學教育、律師業的特徵與社會背景是否適於我國，二方面更映證律師職涯調查之於瞭解一國法治特徵、法學教育與律師實踐之間關聯的重要性。

日本與台灣因地理、歷史上的偶然，在司法實務、法學理論、法學教育，甚至法律文化上，皆具有密接性。日本司法實務界的現況、律師業與法學教育的互動關聯、律師業界的性別關係等等，都可能以不同的程度顯現於台灣法社會。日本的律師調查經驗，特別值得我們參考的是：具有較相近體制與社會經驗的法律實務社群（當然彼此間仍大有差異），可能存在哪些值得深入探究的現象，以及應如何設計調查、分析，能夠更深入直指法律專業發展特徵。

以下段落，我們將分別介紹美國與日本的律師專業調查：美國實施律師職涯調查的時間悠久，調查規模有大有小，累積非常豐富的研究分析成果——本文於此僅以全國性規模、調查跨及三期 12 年、觸及全球經濟大衰退後律師業發展脈絡的 After the JD 調查⁴為例，介紹美國律師調查之方法、研究成果與調查價值。在閱讀美國 AJD 調查時，尤其值得關注者，在於其 1. 抽樣方法——能參考其如何抽樣能得到具有全國代表性的受調查樣本；2. 調查所延伸出多面向、細緻而長期之分析價值。

在日本律師調查方面，本文則以兩篇研究文章為主要參考文獻，介紹日本於 2011、2014 年實施的新制律師調查與其成果。兩篇研究文章比起美國 AJD 調查報告，更延伸探討特定社會結構議題，第一篇宮澤節生的研究關注階級問題⁵，第二篇石田京子的研究則聚焦於性別不平等⁶——以律師調查為基礎資料、延伸探討特定社會結構問題的研究，讓我們看到律師職涯調

⁴ Garth, Bryant G., Joyce Sterling, and Richard Sander. After the JD - Wave 1: A Longitudinal Study of Legal Careers in Transition Data Collection: May 2002-May 2003, United States (以下註腳簡稱 AJDI) ; Nelson, Robert L., Ronit Dinovitzer, Joyce S. Sterling, and Bryant G. Garth. After the JD 2: A Longitudinal Study of Careers in Transition, 2007-2008, United States (以下註腳簡稱 AJDII) ; Nelson, Robert, Ronit Dinovitzer, Gabriele Plickert, Joyce Sterling, and Bryant Garth. After the JD, Wave 3: A Longitudinal Study of Careers in Transition, 2012-2013, United States (以下註腳簡稱 AJDIII) .

⁵ Miyazawa, S., Bushimata, A., Ageishi, K., Fujimoto, A., & Ishida, K. (2015). Stratification or Diversification? 2011 Survey of Young Lawyers in Japan.

⁶ Ishida, K. (2016). Why Female Lawyers Get less-Multiple Glass Ceiling for Japanese Female Lawyers. Hastings Int'l &

查基礎研究的延伸性價值，很值得未來實務界與學術界合作規劃律師調查、研究時引介參考。

貳、美國 After the JD 調查

一、緣起

美國律師調查的籌辦，與律師業和法學教育脈絡的變遷習習相關。1990 年代末，有鑑於律師作為美國捍衛司法體系、法治發展「守門人」之要角，其生態正面臨前所未有的變革——大型律師事務所與法學教育機構數量劇增——卻缺乏以全國為尺度、追蹤整體律師職涯發展歷程的系統性經驗資料，美國律師公會、美國律師基金會等組織遂聯合發起前、後歷經三期、追蹤一群具有全國代表性、於 2000 年投入律師職場之年輕律師職涯發展的 After the JD 調查（簡稱 AJD 調查）：第一期調查（簡稱 AJDI）執業剛滿三年的年輕律師之個人生活與事業發展，第二期調查（簡稱 AJDII）持續追蹤這群律師執業三到七年間的發展，第三期調查（簡稱 AJDIII）則進一步探察這群律師執業七至十二年間的職涯近況。

二、方法設計

AJD 調查旨在瞭解二十一世紀美國律師業的組成份子、工作內容、發展概況之變遷，進一步觀察作為民間法治代言人的律師業的發展趨勢、探測其中是否存在性別、族群歧視問題，以及是否受到大規模政治社會情境（例如經濟大衰退）之影響。惟美國律師人口數量龐大，且分散於各州、城市，如何可能對此大宗專業社群進行全國性、歷時性的職涯調查？AJD 調查的巧思如下：

1. 「兩階段抽樣」加「過度採樣」兼顧全國代表性與少數群體議題

在抽樣開始前，調查團隊先將全國分為包含不同人口密度地理空間的區塊分布（包含都會地區、各州之非都會地區），並標示出各區域符合標準的個體律師（2000 年開始執業）。於第一階段，團隊基於地域區塊特徵和新律師人數區選出 18 個代表性調查地點：包含 4 個每年湧入超過 2000 名新律師的主要律師職場（芝加哥、洛杉磯、紐約、華盛頓特區）、5 個每年供給 750-2000 位新律師職缺的大型職場，以及其餘 9 個散布於他州非都會地區的較小型職場。於第二階段，團隊進一步從上述 18 個區塊中，隨機抽樣出能概括代表國家新律師人口的實際個體。此外，由於 AJD 調查一大議題在於瞭解少數族裔律師於整體律師業的發展狀況，但少數族裔僅佔整體律師人口中的極少數，故選取樣本時，特意加上「過量採樣」的 1465 位少數族裔律師——最後總共選出 8000 餘位年輕律師作為調查樣本⁷。

Comp. L. Rev., 39, 411.

⁷ AJDIII, pp.14-15.

2. 三次調查縱貫十二年，追蹤律師職涯發展史

AJDI 於 2002-2003 年進行，回收 4538 份有效問卷（佔抽樣母數 8225 位之 71%）。AJDII 則於 2007-2008 年初完成，共回收 3705 份有效問卷（佔抽樣母數的 50.6%），且有可觀比例（70.4%）為連續兩期調查皆參與者。AJDIII 則於 2012 年 5 月至 2013 年初進行，調查對象鎖定曾參與 AJDI 或 AJDII 任一次以上（含）調查的律師，以「追蹤」其執業 12 年來專業與個人生命的變遷。AJDIII 最終回收 2862 份有效問卷，雖僅佔最初抽樣母數 8225 的 35%，但確保分析內容具有歷時性，且分析數量仍具代表性（佔曾參加 AJDI 或 AJDII 總人數之 53%）⁸。

AJD 縱貫性的研究設計——對一群律師執業三年、七年、十二年的調查——得以量測 time1 的態度和行為如何影響 time2 的態度和行為，又 time1、2 的態度和行為如何預示了 time3 的態度和行為，提供了觀看因果動態的更高視角，進而使超越一時間點能觀察到的「歷時代表性」成為可能⁹。

三、調查分析議題

AJD 調查團隊在歷次問卷回收後，會進行統計分析，並作出該期調查各種層面的統計分析報告。AJDII 報告涵括了與前一期（AJDI）比較與趨勢分析，AJDIII 則加入與前兩期調查（AJDI、AJDII）的比較和十二年間的趨勢分析。本文將 AJD 三期調查的分析議題，綜合並依議題性質、統計變項，大別為下列幾種類型：

1. 普遍性調查統計：律師族群、家庭、教育背景等面向人口特徵
2. 以實踐場域為變項分析：工作內容、收入趨勢、成就層面、流動與轉移
3. 以性別為變項觀察：工作內容、收入趨勢、成就層面、流動與轉移
4. 以種族為變項觀察：工作內容、收入趨勢、成就層面、流動與轉移
5. 美國法學教育與實踐的特殊議題：學貸負擔
6. 特殊時事議題：經濟大衰退議題

以下段落，便依照上述主題，介紹 AJD 三期調查的累積分析成果與價值。

四、美國律師的普遍人口特徵

1. 組成背景多元，但白人、中產階級仍佔大多數

首先，縱貫 AJDI、II、III 調查發現：二十一世紀入行的新律師，在性別和種族身分上，確實比前一世代更具多樣性¹⁰（AJDI 樣本中有 46% 是女性、17% 是非白人、2.5% 的受訪者具

⁸ AJDIII, pp.15

⁹ AJDIII, pp.16.

¹⁰ 同上註。

有同性戀傾向¹¹），但整體而言，絕大多數的律師仍是白人（82%）¹²。再者，調查發現，不論律師的性別、種族身分為何，多數律師仍來自中產階級家庭：樣本中一半以上受調查律師的家長有大學畢業學歷、1/4 的家長擁有專業或研究所學位。此父母受高等教育之比例，為美國平均家庭父母學歷統計的三倍；而樣本中有 69% 的受訪者來自父親是管理人員或專業人士的家庭¹³。不過，調查顯示：法律界仍為少數來自中下階層家庭的個人敞開大門，提供了階級向上流動的機會，雖然比例不高¹⁴。

2. 律師以大學主修社會人文背景者為主，多半大學成績優異

21 世紀的美國新律師的教育背景是否有何特徵？AJDI 發現，有 40% 律師在大學各領域中成績名列前茅（40% 為成績排名前 10%、75% 為成績排名前 25%），這種成績特徵，與意欲競爭學術與企業職位有關。值得注意的是：受調查律師中，最多人大學主修社會科學（31.7%）、人文（21.1%）、商業（14.5%），不過也有 4.3% 來自工程相關領域。其中，有 38% 的律師在大學畢業後直接進入法律學院深造，而有 54% 在畢業後三年間進入法學院¹⁵。

3. 打破名校畢業的迷思

不過，AJD 調查持續發現，21 世紀的美國律師並不以名校畢業為要：約莫 2/3 的受調查者畢業於美國法律學院排名 50 以外的學校，來自學校排名 101-178 學校的律師人數佔 30% 之多，而相對地，來自排名前十法律學院的律師僅佔不到 10%¹⁶。

五、以實踐場域為變項，觀察律師職涯發展特徵

（一）實踐場域與工作型態

1. 實踐場域隨職涯階段更動

三期十二年的調查發現，律師的工作場域，與職業生涯階段密切相關。2003 年針對剛入行三年新律師的調查指出，受僱於私人律師事務所者高達 70%、在公部門工作者（包含政府機關、公益團體、教育體系）僅佔不到 20%，受僱於私人企業者則僅佔 9% 左右¹⁷。然而，2007 年對執業七年之律師的調查（AJDII）則顯示服務於私人律師事務所者降至 55%，而受僱於企業之比例則有顯著成長（19%），在公部門工作者與前一階段比例相仿¹⁸。而 2012 年 AJDIII 的調查則顯示只有 48.5% 服務於私人律師事務所，在公部門工作者成長至 28%，而受僱於企業佔 20%，

¹¹ AJDI, pp.19.

¹² AJDIII, pp.20.

¹³ AJDI, pp.20.

¹⁴ 同上註。

¹⁵ AJDI, pp.19.

¹⁶ AJDIII, pp.22.

¹⁷ AJDI, pp.25

¹⁸ AJDII, pp.24.

另外有 3.5% 的受訪者指出他們在「其他」領域工作¹⁹。

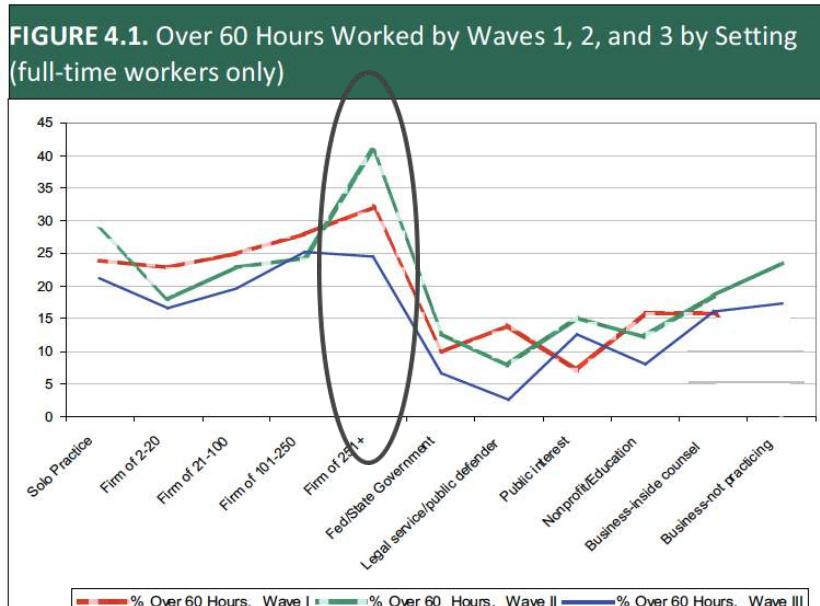
2. 從全職轉為兼職者，多為執業 3-7 年間的女性律師

對於受僱模式（全職或兼職）的調查顯示：2003 年執業三年的新律師有高達 94% 為全職工作者，但四年間全職工作者比例下滑至 87%，2012 年則維持在 86%。調查團隊更發現，改變工作型態為兼職工作甚至無酬勞動者絕大多數為女性²⁰。

（二）工作內容

1. 工作時數：打破媒體過分誇大的律師過勞現象

對律師工作時數的調查，則修正以往媒體對律師業超時工作過分誇大的說法。AJDI 顯示，新律師週工作時數的平均數為 49 小時、中位數為 50 小時，雖然確實比美國全職勞工的週工作時數中位數 50 小時來得多，但並不如媒體報導所說「大部分新律師一週工作 60 小時以上」²¹。刻板印象雖然並毫全無根基——調查顯示確有近 20% 的新律師每週工作 60 小時，這些超時過勞的新律師絕大多數為服務於紐約市大型律師事務所的新律師²²——但這些狀況並非多數，且與律師實踐的場域習習相關²³。執業十二年後，AJDIII 律師的週工作時數中位數降至 47 小時，整體而言，受僱於私人律師事務所者的工作時數，仍高於在公部門、私人企業工作者，而每週工作 60 小時的過勞者比例降至 15.3%。



Note: Using national sample for each of the selected waves. This figure includes the percent of more than 60 hours worked in each practice setting across the three waves. Business-not practicing was not separated from the Business category in AJD1.

¹⁹ AJDIII, pp.26.

²⁰ AJDII, pp. 62; AJDIII, pp.26.

²¹ AJDI, pp.33

²² 同上註。

²³ 同上註。

圖 1：每週工作超過 60 小時者，從 AJDI、AJDII 到 AJDIII 皆以私人律師事務所為多，而以律師人數在 251 人以上的「超大型律師事務所」佔最大宗；不過，受僱於超大型律師事務所者，超時工作之比例亦隨年資而下降²⁴。

2. 律師專業化現象，在職涯初期已經出現

AJD 調查發現，律師的專業化現象，在事業剛起步時已經出現。AJD 針對專業化的調查，從兩種問項切入：一是詢問調查者的「自我認知」——是否認為自己是專家（specialist）；另一則是詢問其實際工作內容——工作時間是否聚焦於特定法領域的案件。AJDI 調查發現，雖然只有 40% 新律師自認自己是專家，但實際上有超過 2/3 者有一半以上的工作時間聚焦於單一法領域，其中有以在公部門、中型和大型私人律師事務所工作的律師佔大宗²⁵。自我認知為專家的比例，隨著年資增長而提高：在 AJDII 增高至 54%²⁶、AJDIII 則來到 66.3%（約 2/3）²⁷。實際工作上處理單一法領域的專業化傾向始終顯著。AJDIII 指出，工作經驗 12 年的律師中，有 75% 指出有超出一半的工作時間聚焦於處理某一法領域案件；不過，專業化程度，仍因實踐場域而有差異：公設辯護人、法律扶助（legal aid）律師，以及在州政府和其他地方政府層級工作的律師，有相較高比例聚焦於單一法領域；公益律師、在聯邦政府服務的律師則相對較少聚焦於單一法領域²⁸。

PRACTICE SETTINGS	AJD1 %	AJD2 %	AJD3 %
Solo	62.5	78.9	70.6
Firm of 2-20 lawyers	76.5	85.1	75.2
Firm of 21-100 lawyers	83.0	86.9	85.4
Firm of 101-250 lawyers	86.6	90.4	90.1
Firm of 251+ lawyers	88.6	94.3	84.1
Government – federal	76.5	90.1	63.1
Government – state or local	90.9	88.3	80.2
Legal services or public defender	95.9	93.7	75.6
Public Interest	94.2	83.5	52.4
Nonprofit/education	68.5	67.9	67.0
Business—inside counsel	82.6	78.0	66.0
Business—not practicing	–	100	–
Other	100.0	94.0	80.4
OVERALL	82.4	85.6	75.5
TOTAL N	3,244	2,722	1,883

圖 2：比較 AJDI、II、III 不同實踐場域律師付出一半以上時間在單一領域之比例。

²⁴ AJDIII, pp.33.

²⁵ AJDI, pp.34.

²⁶ AJDII, pp.32.

²⁷ AJDIII, pp.35.

²⁸ AJDIII, pp.35.

3. 免費律師服務（pro bono）時數與內容因實踐場域而異

美國律師公會 Model Rule 第 6.1 條期許所有律師每年從事 50 小時的免費法律服務²⁹。三期 AJD 調查顯示，上述免費法律服務目標達成與否，因應實踐場域而有不同。AJDI、AJDII 指出：從事免費法律服務的律師社群，以私人律師事務所為多；而在公部門服務或受僱於企業者，較少從事免費法律服務——甚至在公務機構工作者，可能因考量「利益衝突」問題，而被限制從事其本職以外的任何法律服務，包括免費法律服務³⁰。在私人律師事務所工作、提供免費法律服務的時數之多寡，又與事務所規模習習相關。從事最多免費法律服務的律師，是受僱於超大型律師事務所的律師與自己開業者。不過，AJDI 亦發現，在私人律師事務所中，是由少量的律師負責不成比例的免費律師工作³¹。

AJDII、AJDIII 更細化、彈性化所謂免費法律服務之內容，發現從事免費法律服務內容可能有所不同：小型事務所的律師大多提供免費法律服務給低收入客戶；相對地，大型事務所律師的免費法律服務對象，則多為慈善機構。在公部門工作的律師，仍可能提供非典型的免費法律服務，舉凡政府律師、公益律師和在教育機構或其他非營利組織工作的律師從事的倡議（causes）。至 AJDIII，雖有超過一半的受調查律師有從事免費法律服務、整體平均每年時數更大於 ABA 期許的每年 50 小時（62.2 小時），但仍延續前二期服務時數中位數遠低於 ABA 目標（25 小時）、只有少部分律師從事大量免費法律服務、大多律師僅提供相當少量的免費法律服務的狀況。

TABLE 4.3. Annual Pro Bono Hours by Practice Setting – Firm Size (AJD3)

Practice Setting	Average pro bono hours (including '0')	Percent of people doing any pro bono	Average pro bono hours (excluding '0')	Median for those engaging in some pro bono	Total N
Solo	47.3	76.5	61.8	40.0	232
Firm of 2-20 lawyers	43.1	77.0	56.0	30.0	419
Firm of 21-100 lawyers	22.7	59.4	38.3	15.0	180
Firm of 101-250 lawyers	30.4	81.0	37.5	20.0	80
Firm 251+ lawyers	43.0	68.6	62.8	40.0	192
Government – federal	17.1	28.1	61.0	15.0	129
Government – state or local	14.2	34.5	41.2	20.0	288
Legal services/ public defender	137.7	27.8	494.8	100.0	68
Public interest	79.8	52.3	152.6	12.0	22
Nonprofit or education	66.1	53.1	124.4	32.0	145
Business-practicing	17.8	42.3	42.1	15.0	293
Business—not practicing	14.7	31.4	46.8	20.0	171
Other	14.8	45.6	32.5	20.0	82
TOTAL	34.3	55.1	62.2	25.0	2,303

圖 3：AJDIII 顯示，在小型和大型律師事務所工作的律師，有較多機會從事免費法律服務；但是即便在上述場域，年服務時數的中位數仍遠低於平均數，顯示由少部分律師來負責大量免費法律服務之特徵。

²⁹ AJDI, pp.35.

³⁰ AJDII, pp.37.

³¹ AJDI, pp.35.

(四) 律師收入：因實踐場域而異，與畢業學校、在校成績相關

2003 年 AJDI 統計指出，律師在事業剛起步階段，就有相對高的報酬——樣本中新律師的年收入中位數為 73,000 美元，與 2002 年全美律師年收入中位數 85,000 美元未相距太遠³²。但律師收入之高低，因實踐場域而有巨大差異，且與律師畢業的學校排名、在校成績習習相關：從 AJDI 延續至 AJDIII 始終存在：在超大型律師事務所工作的律師，持續維持最高收入，在大型事務所、企業界工作者位居第二，再者是為聯邦政府工作者（以收入的中位數觀之）。再者，從菁英法律學院畢業者，有不成比例在收入最高的大型事務所工作，縱使在政府機關工作，亦為高薪的聯邦政府律師；非名校畢業者則多半在收入較低的中小型事務所、企業界或州政府服務。不過，仍有少數非菁英學校畢業、但在校成績優異的律師在高薪律師事務所工作——此傾向呈現出在校成績與收入之間的關聯³³。

TABLE 5.1. AJD1 and AJD2 Income by Practice Setting (full-time workers only)

Practice Settings	AJD1 25th Percentile	AJD1 50th Percentile	AJD1 75th Percentile	AJD2 25th Percentile	AJD2 50th Percentile	AJD2 75th Percentile	% Change in Median
Solo	\$40,000	\$50,000	\$70,000	\$45,000	\$80,000	\$120,000	60
Firm of 2-20 lawyers	45,000	55,000	70,000	68,000	90,000	122,000	64
Firm of 21-100 lawyers	62,500	78,000	94,000	88,000	110,000	145,000	41
Firm of 101-250 lawyers	85,000	98,000	125,000	101,000	125,000	151,000	28
Firm of 251+ lawyers	105,000	135,000	150,000	130,000	180,000	250,000	33
Government – federal	54,275	63,000	70,500	84,000	100,000	115,000	59
Government – state or local	40,000	44,500	52,000	55,000	65,000	80,000	46
Legal services or public defender	36,000	39,000	43,000	50,000	60,000	83,000	54
Public Interest	35,000	40,000	48,000	48,000	65,000	74,000	63
Nonprofit or Education	43,000	50,000	70,000	54,000	71,000	100,000	42
Business – inside counsel	64,000	90,000	110,000	98,000	150,000	195,000	67
Business – not practicing	60,000	75,000	100,000	72,100	100,000	151,500	33
Other	40,500	67,400	75,000	60,000	80,000	97,000	19
OVERALL TOTAL	50,000	70,000	100,000	70,000	98,000	145,000	40

Note: Using National Sample. Income includes salary, bonus, and profit sharing.

圖 4：AJDI、AJDII 不同實踐場域年收入中位數，單比較兩次調查各實踐場域內收入 75 百分位數（PR75）之高所得群年收入，可發現大型私人律師事務所為最高所得者³⁴。

(五) 事業成就感：律師普遍對事業具有高成就感

AJD 調查亦持續關注律師們的普遍成就感與成就感來源。縱貫三期調查發現，受調查者普

³² AJDI, pp.42.

³³ 同上註; AJDII, pp42.

³⁴ AJDII, pp.43.

遍持續對身為律師有相當高的成就感。但高成就感並非普遍顯現在各成就感面向：律師的成就感多半來自工作在智性上的挑戰、與同事之關係、能夠掌握工作方式、工作領域具獨立性、備受信賴等層面；相對地，工作表現之評價，並非律師的成就感主要來源³⁵。

AJDII、III 另追蹤兩與法學教育相關的成就感問題：一是詢問律師是否認為進入法律學院接受法學教育是一個好的事業投資；二則是詢問假設能夠重新選擇，他們是否還是會選擇進入法律學院？針對第一問題，兩次統計結果為維持相對正面（滿分為 7 分，AJDII 平均分數為 5.44、AJDIII 為 5.46）；而針對第二問題，兩次結果稍有落差，從平均分數 5.05 降至 4.85（滿分為 7 分）——研究團隊認為，這或許和兩次調查實施時的整體律師業和法學教育環境相關³⁶。不過，整體而言，AJD 三期調查顯示出律師獲得法學院畢業學位，以及其進一步牽引出的律師事業，有相當高比例的成就感³⁷。

（六）事業的流動與移轉（Mobility and Turn Over）

1. 事業初期流動頻繁，事業中期流動趨緩

律師職涯中頻繁的流動、轉職，是 AJD 調查最重大的發現之一。AJDI 發現，初踏入職場三年內的新律師中，有多達 1/3 已至少轉職一次³⁸。執業初期的律師不僅經常轉職，更常在不同的實踐場域間徘徊：AJDII 顯示，執業七年的律師中，有超過一半曾經從原先的工作場域移轉到其他實踐場域，其中，又以原先在大型律師事務所、或擔任公益律師、從事法律扶助、擔任公設辯護律師者，移出至其他實踐場域的比率為最高。相對來說，原先受僱於企業、在政府部門服務或自己開業的律師，則較少移出³⁹。

實踐領域間的流動性，在律師踏入事業中期減緩下來。AJDIII 顯示總共僅有約 7% 的受調查律師，在執業 7-12 年間轉移實踐場域——相對於 AJDII 的 52%。又在 2007 至 2012 年間，移出比率最高的實踐場域為企業法律顧問（該群體總人數的 13.7% 移出）與律師人數在 2-20 人的小型事務所（該群體總人數的 14.2% 移出）；不過，在 AJDIII 移入率最高的實踐場域亦為小型事務所（2012 年施測時，該場域有 20.6% 律師在 2007 年後從相異實踐場域移入）。聯邦政府、公益組織、法律服務和公設辯護律師則是幾年間少有移出、入的機構⁴⁰。

相同於實踐場域流動性，律師的轉職率（不限於轉換實踐領域）與轉職意願到了事業中期也明顯下降：相較於 AJDII 時有 62% 的律師在執業 3-7 年間曾轉職，AJDIII 則轉職率下降為

³⁵ AJDIII, pp.51.

³⁶ 同上註。

³⁷ 同上註。

³⁸ AJDI, pp.53.

³⁹ AJDII, pp.54-55; AJDIII, pp.58-59.

⁴⁰ “Intentions to move were most common in public interest, followed by nonprofit/educational settings, then those working in the federal government. It was least common in the smallest private practice settings.” see in AJDIII, pp.59.

36%；而相較於 AJDII 有 32.5% 的受調查律師有意願轉職，AJDIII 轉職意願則降至 23.9%⁴¹——有轉職意願者，以服務於公益團體者為第一，再者是服務於非營利／教育界者，然後是在聯邦政府工作者⁴²。

2. 事業的起點，影響日後職涯發展

不過，長期來說，律師初執業時的實踐場域，對往後的職涯發展似乎仍有顯著影響。分析 AJDI 和 AJDIII 皆有參與者的問卷發現：AJDI 時自行開業者，有 45% 到 AJDIII 仍自行開業；相仿地，AJDI 在小型事務所工作者，有 42% 到 AJDIII 仍在一樣的實踐場域，聯邦政府有 47%、州政府 55%、公益律師 44%、非營利和教育界 41%、企業法律顧問 53%⁴³——研究團隊進而指出：律師開啟職涯之場域，影響其往後職涯之去處⁴⁴。

六、以性別為變項，觀察美國律師職涯特徵

AJD 調查的一大目標，在於觀察 21 世紀美國律師的職涯發展，是否因性別而有不同：女性與男性律師的主要實踐場域是否不同、在事務所裡晉升合夥人的比率是否有落差、勞動所獲報酬是否均等等等。累積三期、縱貫十二年的調查指向：美國女性律師與男性律師的職涯發展與機會，確實在許多層面有落差，且不平等隨職涯年資擴大⁴⁵。

(一) 實踐場域：破除女律師偏好政府部門工作的迷思

AJD 調查指出：律師社群在職涯早年的流動性極大——不論是女性或男性，有超過一半的 AJD 律師在 2003 年第一次受測後轉換過職場；進一步以性別為變項觀之，則發現女性離開大型私人律師事務所的比例，相較男性高出許多。

不過，離開大事務所的女性律師，下一步落腳在哪裡呢？AJD 調查修正傳統上認為女人較男人傾向移轉至地方政府機構工作的刻板印象——基於工作時間較穩定、工作和生活較能平衡——發現相對於州政府，女性律師更傾向投身企業界、非營利組織或教育體系⁴⁶。

⁴¹ AJDII, pp.57; AJDIII, pp.60.

⁴² AJDIII, pp.59.

⁴³ AJDIII, pp.60.

⁴⁴ 同上註。

⁴⁵ AJDIII, pp. 16, 64.

⁴⁶ AJDII, pp. 63.

TABLE 8.1. Gender by Setting in AJD1 and AJD2

Practice Settings	AJD1 Female %	AJD2 Female %	AJD1 Male %	AJD2 Male %	% Growth Female	% Growth Male
Solo	4.2%	9.0%	6.2%	10.1%	+114.3%	+62.9%
Firm of 2-20 lawyers	23.7	17.1	26.3	18.8	-27.8	-28.5
Firm of 21-100 lawyers	11.8	7.0	12.9	9.2	-40.7	-40.2
Firm of 101-250 lawyers	7.1	5.2	6.9	4.2	-26.8	-39.1
Firm of 251+ lawyers	17.4	10.0	18.9	11.6	-42.5	-38.6
Firm size unknown	0.9	2.0	0.2	4.1	+122.2	+1950.0
Government – federal	4.5	5.8	4.6	5.0	+28.9	+8.7
Government – state or local	14.1	13.3	10.1	10.8	-5.7	+6.9
Legal services or public defender	4.1	2.7	2.0	1.0	-34.1	-50.0
Public Interest	1.8	2.0	0.4	0.5	+11.1	+25.0
Nonprofit or education and other	3.0	6.7	1.4	4.0	+123.3	+185.7
Business – inside counsel	4.0	11.0	4.4	11.0	+175.0	+150.0
Business – not practicing	3.1	7.5	5.2	8.2	+141.9	+57.7
Other	0.3	0.7	0.3	1.3	+133.3	+333.3
TOTAL %	100.0	100.0	100.0	100.0		
TOTAL N	1,645	1,470	1,992	1,814		
Weighted Total	13,950	13,103	16,595	17,076		

Note: Using the National Sample.

圖 5：從 AJDI 到 AJDII，原先受僱於私人律師事務所的女性，有較男性高的比例移出原先職場。但離開原先實踐場域的女性，最大宗移入目標並非傳統上認為有穩定收入、工作時間較少的政府機關，而是企業界、非營利組織或教育界。

(二) 私人律師事務所女性律師事業發展受限

1. 晉升合夥人機會受限

AJD 調查指出：女性律師與男性律師在成為有股權合夥人的機會上有落差，且差距逐年擴大。執業七年時，尚屬資淺的律師們雖成為合夥人的比例不高（AJDII 有持股、無持股合夥人各佔 11%），但當時已出現男性成為有持股合夥人的比例，高過女性的徵象——有最多律師成為合夥人的小型事務所中，只有只有 17% 的女性成為有持股合夥人，男性律師則有 24%；且而

事務所規模越大，女性與男性成為有持股合夥人之落差也更大⁴⁷。不過，在無持股合夥人方面，則不存在顯著性別差異。此現象值得延伸思考：在私人事務所的女性律師，是否隨著年資增長，反而被擺放至較不顯著的位置⁴⁸？針對執業 12 年律師的調查顯示，有較多人已在事務所取得合夥人資格；但上述性別差異脈絡不但延續且持續擴大：整體而言男性晉升合夥人的比例高過女性，且女性律師獲得的合夥人身分，多半皆是無持股者⁴⁹。

2. 收入落差逐年擴大——與工作時間、社交投資沒有顯著關連

性別薪資差異向來是觀察律師業性別差異的一大重點。AJD 三期調查發現，女性與男性在執業三年時，已出現 5% 的收入落差；到執業 7 年時，收入落差擴大為 15%；而執業 12 年時，整體女性律師的年收入已少於男性律師 20%⁵⁰。尤其在規模最大的律師事務所，女性與男性收入的差距最大。所有實踐場域中，尤以在私人律師事務所者，男性、女性律師的薪資落差最大。

針對私人律師事務所巨大的性別薪資差異，常見的兩種論述是：1.女性律師的工作時間遠低於男性；2.女性律師在建構人際網絡的社交上投資較少時間。針對工作時間論述，AJD 調查發現，整體而言，男性律師每週平均工作時數確實較女性律師多 3-5 小時。但值得一提的是：尚為資淺律師的 AJD 律師，需要資深律師提供他們處理案件的機會，處理這些案件的時間，稱作工作時間中的「可計費時間」；而 AJDII 指出，女性律師工作中的可計費時間遠低於男性（1723：1807），差距一樣隨事務所規模擴大⁵¹——這也意味著，資淺的女律師在事務所中較男性同事更常被分配到處理案件以外的事務。

關於社交投資，AJD 調查結果亦與傳統認知不同：男性與女性律師平均花費在社交活動的時間大致相同。不過一個有趣的發現是：在 AJDI 時，剛入行的女性律師比男性更常將時間投注於組織委員會，但是到了 AJDIII，男性則超越女性在組織活動的參與時數⁵²。

（三）「成家」與「立業」的性別脈絡

21 世紀美國男性、女性律師的職涯發展，是否影響其婚姻、家庭關係，或反過來受到婚姻、家庭生命周期的影響？2003 年 AJDI 指出：執業滿三年的律師，多半尚未結婚或有小孩；相對地，時至 2010 年 AJD2，許多受測者已歷經婚姻、生育子女的階段。AJDI、AJDII 更發現，雖然女性律師結婚與生子的比率在七年間亦有顯著成長，但女性律師結婚與生子的比率仍少於受測的男性律師，這或顯示女性律師較男性律師易於因要發展律師事業，而推遲結婚與養育子

⁴⁷ AJDII, pp.63-64.

⁴⁸ AJDII, pp.63.

⁴⁹ AJDIII, pp.66.

⁵⁰ AJDIII, pp.67.

⁵¹ AJDII, pp.68.

⁵² AJDIII, pp.67.

女的時程⁵³。

但邁入婚姻、生育子女，又反過來影響女性律師的職涯發展。AJDII、AJDIII 指出，女性律師有顯著較高比例因要照顧子女而轉為兼職（15%）甚或無工作（9%）——相對地，男性律師則有 96% 為全職工作者⁵⁴。不過，值得一提的是：從 AJDII 到 AJDIII，女性律師因照顧子女而發生職業型態變動的比率有下降趨勢——這或許是因為子女進入學齡、家庭生命週期邁入下個階段所致⁵⁵。

七、以種族為變項，觀察律師職涯發展特徵

（一）實踐場域的族群脈絡

AJD 調查發現，律師的實踐場域與流動，具有特定種族特徵。以大多數律師事業生涯開始、而後續陸續移出的私人律師事務所來說，實際上非裔律師的比例始終極少；相對地，西班牙裔律師的移出幅度小，到 AJDIII 時，人口比例甚至直逼白人律師（45.6% : 50.4%）；亞裔律師則是所有族群中，到 AJDIII 時下降幅度最大者（從 50% 降至 38.4%）⁵⁶。政府機構與公部門的律師族群與動態，則與前述不同：首先，非裔律師具有不成比例的代表性（42%），西班牙裔的律師也在政府或公部門具有相當代表性（1/3）⁵⁷。亞裔律師進入公部門或政府機構的現象則相當戲劇性：在 AJDII，僅有 1/4 以下的亞裔律師在公部門工作，但到了 AJDIII 却增加到 31.4%⁵⁸。企業界則是各少數族群律師在職涯發展中，隨著年資增長而移入的目標。不過，整體而言，至 AJDIII，亞裔律師仍是所有族群中，受僱於企業比例最高者（27.5%），相對地，西班牙裔律師則最低（15.3%）⁵⁹。

（二）年收入種族差異受實踐場域影響，但各實踐場域收入確有種族差異

由於不同的實踐場域收入差距極大，律師收入的種族差異，與該族群律師的實踐場域偏好習習相關。舉凡 AJDII 顯示：所有種族的律師收入中位數皆在 100,000 之間，但亞裔律師的中位數最高，是因為有高比例集中在企業擔任法律顧問，進而將中位數拉高⁶⁰。

然而，相同實踐場域內，各種族律師的收入確有差異！在擔任企業法律顧問的律師中，非裔律師的平均收入是最低的，而在人數超過 100 位律師的大型事務所中，非裔、西裔律師的收入少於白人和亞裔律師。另一方面，在聯邦政府工作的少數族群律師之收入，皆高於一樣受僱

⁵³ AJDI, pp.59; AJDII, pp.69.

⁵⁴ AJDIII, pp.68.

⁵⁵ 同上註。

⁵⁶ AJDIII, pp.72.

⁵⁷ 同上註。

⁵⁸ 同上註。

⁵⁹ 同上註。

⁶⁰ AJDII, pp.75.

於聯邦政府機構的白人律師。收入的種族差異，更反映在高收入社群：AJDII、AJDIII 統計皆發現，非裔和西班牙裔相較於亞裔與白人，難以躋入 PR75 的高所得行列⁶¹。

各種族律師的收入，在律師邁向執業 12 年的資深律師之際，皆有成長，惟成長幅度有異：亞裔和非裔律師收入的成長率最低（分別是 14.81% 和 15.5%），西班牙裔律師則成長幅度最高（32%）——值得一提的是：同樣成長幅度低，在高所得社群（PR75）裡，亞裔是最高收入族群，黑人律師卻是收入最低者⁶²。

八、美國法律專業人才養成特殊議題：高學貸

高學貸是美國許多法律評論家常聚焦的議題。AJDII 發現，從法學院畢業七到九年間，仍有 2/3 的律師尚未還清貸款；但調查亦發現，背負貸款並沒有改變這些律師認為進入法學院、成為律師是好的人生投資的想法⁶³。

不過，整體而言，這些債務都受到良好的控管，還清貸款的人數，在各階段亦有成長：AJDI 時只有 16.3%、AJDII 時有 36.1%，AJDIII 則有 47.4% 律師已還清所有貸款；同時，剩餘超過 100,000 美元貸款者，也從 21.3%、8.2% 落至 5.4%⁶⁴。不過，學貸的沈重仍具有種族特徵：至 AJDIII 非裔、西班牙裔律師付清學貸的比例仍低，其中更有 15.5% 的西班牙裔律師尚欠款 100,000 美元。AJD 調查指出：學貸債務不成比例地限制了非裔和西班牙裔律師的職涯發展⁶⁵。

TABLE 10.1. Median Educational Debt Remaining by Gender and Race/Ethnicity (AJD1-3)

	Median				% Zero			% > 100K		
	Wave 1	Wave 2	Wave 3	N	Wave 1	Wave 2	Wave 3	Wave 1	Wave 2	Wave 3
Women	\$70,000	\$54,000	\$50,000	592	15.8	36.4	46.4	20.3	8.0	6.0
Men	\$70,000	50,000	50,000	583	16.2	36.0	47.6	20.3	8.4	4.5
Total	3,035	2,085	1,175	1,175	16.0	36.2	47.0	20.3	8.2	5.3
Black	72,000	60,000	57,000	77	4.5	17.0	23.3	20.9	15.1	7.3
Hispanic	73,000	60,000	75,000	47	6.0	28.9	30.4	23.8	10.5	15.5
Asian	60,000	47,000	37,000	70	19.9	46.8	60.1	18.5	6.9	2.0
White	70,000	50,000	50,000	925	17.3	37.0	48.4	21.3	7.7	5.2
Total	2,898	2,463	1,119	1,119	16.3	36.1	47.4	21.3	8.2	5.4

Note: Using national sample. The median excludes individuals who reported zero debt. Numbers by race exclude Native Americans and "Other" race because of low numbers.

⁶¹ 同上註。

⁶² AJDIII, pp.76.

⁶³ AJDII, pp.80.

⁶⁴ AJDI, pp.71; AJDII, pp.80; AJDIII, pp.80.

⁶⁵ AJDIII, pp.80.

圖 6：以性別、種族為變數，比較執業 3 年（AJDI）、7 年（AJDII）、12 年（AJDIII）美國律師剩餘學貸中位數、付清貸款人數比例、貸款剩餘 100,000 美元之人數比例，可發現學貸負擔在男性、女性間沒有顯著差異，但在種族上卻有明顯差異：西班牙裔、非裔律師的學貸實際負擔普遍比其他種族沈重。

九、時事議題：經濟大衰退的影響

AJDII 結束後，美國發生自 1930 年代以來最嚴重的經濟衰退。為瞭解經濟衰退對律師職涯的影響，AJDIII 增加詢問受調查律師：經濟衰退是否如何影響其工作、事業發展各層面。

調查結果發現，雖然有 24% 受調查者指出薪資因經濟衰退而減少、12% 因而轉職、10% 貸款的償還受影響；但有將近一半的律師認為事業不受經濟衰退而有負面影響（42% 回答沒有明顯影響、7% 回覆有正面影響）⁶⁶。不過，研究團隊認為，這與這群受調查律師是「較資深」的「受僱者」有關——這群資深受僱律師，並沒有遭遇經濟衰退時許多資淺律師所面臨的裁員，或雇主面臨的利潤減縮⁶⁷。

進一步以實踐場域為變項切入，可發現小型事務所和自己開業者，是經濟衰退時，影響最嚴重的一群（其中有 35% 指出收入因而砍半）；而 AJDII 時在企業工作的律師，則有 20.4% 表示因經濟衰退而轉職⁶⁸。大型事務所因經濟衰退而受到的影響，主要在於合夥人身分的取得上——有 18% 律師認為自己因經濟衰退而延遲了成為合夥人的進程⁶⁹。

在性別向度上，AJD 調查發現，在大型事務所工作的女性律師，確實相較於男性同事，經驗了更嚴酷的事業困境——有 2.4% 的女性律師遭大事務所解僱（相較於男性只有 0.4%），4.7% 的女性律師不再具有合夥人資格（相較於男性 3.2%）⁷⁰。

經濟衰退在種族向度上的影響較為明顯：非裔、西班牙裔律師較其他種族律師，有較高比例認為經濟衰退對個人職涯產生負面影響——尤其在償還貸款方面，以及轉職方面⁷¹。在大型事務所中，非裔（38.5%）、亞裔（42.9%）律師更有著難以達到可計費時間要求的問題；另外值得注意的是：在大型事務所的亞裔律師，有最高比例認為經濟衰退影響其晉升合夥人機會（30.8%）⁷²。

⁶⁶ AJDIII, pp.86.

⁶⁷ AJDIII, pp.86, 89.

⁶⁸ AJDIII, pp.86.

⁶⁹ 同上註。

⁷⁰ 同上註。

⁷¹ 同上註。

⁷² 同上註。

參、日本律師調查

A. 2011、2014 年新制律師調查⁷³

一、簡介

日本新制律師調查，旨在瞭解該國甫上路的新律師制度，對初執業的律師之長期影響，與追蹤律師職涯軌跡發展趨勢。新制律師調查之對象，為 2009 年完成司法訓練(司法訓練第 62 期)的所有律師，藉由 2011 年、2014 年兩次調查，來追蹤這群新律師執業三到五年間的發展歷程。

本調查在議題方面受到美國 AJD 調查啟發，探究議題及於律師的工作環境、專業化、薪資、階層化，以及性別、學歷等面向；不過在調查方法、問題意識上，高度地受到芝加哥律師調查研究影響，著重於芝加哥律師調查研究所指出的律師社群「階層化」現象，是否出現於 2010 年後的日本律師界⁷⁴。

二、調查發現

(一) 專業多樣：普遍執業領域多樣，但接觸法人客戶者專業化程度高

本調查試圖瞭解日本新律師在 36 種法領域的專業化特徵與趨勢。調查問項將律師平時在各法領域付出的時間，分為不曾、幾乎沒有、花部分時間、花大部分等四種；在統計時，進一步將前二選項併為「非專業領域」、後二選項則併為「專業領域」。調查統計發現：最多人從事之專業領域為：犯罪辯護、家庭、個人破產；而最少人從事之專職領域為：個人與小型業務之稅務、其他業務之稅務、法人客戶之行政法事務⁷⁵。

因應面對不同客戶群之律師，有處理特定法領域傾向，本調查參考芝加哥律師調查所使用之層級群集分析法 (hierarchical cluster analysis)，進而發現：接觸法人客戶者，主要處理智慧財產權、反托拉斯與公平交易、一般公司法、國際商務、企業併購等專業領域；而接觸個人型客戶之律師，則以處理小型公司破產、實體財產租賃、消費者、青少年案件、勞工、債務清償、交通事故、遺產繼承、個人破產、家庭與犯罪辯護等領域為主⁷⁶。

本研究比較芝加哥律師研究，發現：日本律師平均之專業領域為 9.2 個，遠較芝加哥律師更「廣」。換言之，日本律師似乎相較芝加哥律師在職場上更「八面玲瓏」，同時處理涉及不同領域之案件。然而，本調查亦發現：接觸法人客戶的律師，其專業領域個數，較接觸個人客戶

⁷³ Miyazawa, S., Bushimata, A., Ageishi, K., Fujimoto, A., & Ishida, K. (2015). Stratification or Diversification? 2011 Survey of Young Lawyers in Japan.

⁷⁴ 同前註，頁 33，註腳 4。

⁷⁵ 同前註，頁 37，註腳 10。

⁷⁶ 同前註，頁 40。

的律師來得少；亦即接觸法人客戶之律師，呈現出更高度的專業化趨勢⁷⁷。

（二）在專業化超大型事務所工作的新律師極少，以菁英學校畢業生為多

調查亦發現，僅有 4.5% 的律師，在首次就業中即進入 200 位以上律師所組成之大型法律公司；而在這些律師之中，「菁英學校」東京大學畢業者佔了 57.1%，比例遠高出畢業於「名望學校」（早稻田大學、京都大學、中央大學、慶應義塾大學與一橋大學）的律師⁷⁸。

（三）律師的收入與事務所規模、畢業學校正相關

本調查指出，事務所規模與律師的收入有著強烈正相關；而結合對律師執業事務所規模與畢業學校的研究結果，進一步推論出學歷與收入間亦有關聯。調查發現：東京大學畢業的學生，最有機會進入大型律師事務所，也獲得高於新律師平均收入的報酬。由於越大型的事務所，越有機會向大公司客戶提供服務，本調查亦呈現出芝加哥律師研究所謂法律圈社會結構中「上半球律師」(Upper hemisphere lawyers) – 即畢業於菁英或名望學校的律師們，進入大型事務所、向大型法人客戶提供服務、獲得較高的收入、在法律圈享有較高聲望的現象⁷⁹。

TABLE 2.4 Annual income by law school

Law school	Annual income				Total
	less than ¥2,000,000	2,000,000–<5,000,000	5,000,000–<10,000,000	10,000,000 or more	
University of Tokyo	1 (2.3%)	5 (11.6%)	16 (37.2%)	21 (48.8%)	43 (100.0%)
Waseda University	0 (0.0%)	7 (18.9%)	22 (59.5%)	8 (21.6%)	37 (100.0%)
Chuo University	1 (2.9%)	8 (22.9%)	26 (74.3%)	0 (0.0%)	35 (100.0%)
Keto Gijuku University	0 (0.0%)	6 (19.4%)	20 (64.5%)	5 (16.1%)	31 (100.0%)
Hitotsubashi University	0 (0.0%)	5 (19.2%)	18 (69.2%)	3 (11.5%)	26 (100.0%)
Others	3 (0.9%)	64 (18.5%)	255 (73.7%)	24 (6.9%)	346 (100.0%)
Total	5 (1.0%)	95 (18.3%)	357 (68.9%)	61 (11.8%)	518 (100.0%)

Fisher's exact test p = 0.000

圖 7：比較不同法學院畢業之律師年收入，可發見高收入社群集中於菁英、名望學校畢業的律師⁸⁰。

（四）到偏鄉服務的新律師少，多半是畢業於區域、地區學校的律師

日本司法改革委員會於 2001 年提出司改重點目標之一，乃是使法律服務成為「全國」人

⁷⁷ 同上註。

⁷⁸ 同上註。

⁷⁹ 同前註，頁 42。

⁸⁰ 頁 42。

民皆能進用之管道，進而衍伸出在偏遠小型行政區增設法律服務據點的司改實踐方向。本調查則意欲進一步探究：怎樣背景的法學院畢業生，會傾向於在小型行政區服務？

調查發現：首度或二度執業地點位於「東京以外、少於 10 位律師之行政區」之新律師比率，僅有 13.5%；其中，菁英學校與名望學校畢業的律師，比率則低於平均值。由此調查結果，顯現越是大型法學院畢業之學生，越少在偏僻小型的行政區就職；偏僻小型行政區，多半仰賴區域學校或地方學校的畢業生作為提供法律服務者⁸¹。

（五）修正芝加哥聲望調查，指出社會重要性與營利、技術性聲望相對立

本調查在探究日本是否呈現出芝加哥律師調查所指出的「律師階級化」現象時，重新反思芝加哥研究在階層化評估所使用的關鍵概念「聲望(prestige)」是否適用於日本；並指出芝加哥研究要求受訪者以單一光譜、五種等級，來評價在不同實務領域工作所獲得的聲望，預設「在不同實務領域的聲望是單一向度的」⁸²。

日本調查團隊認為，單一分析向度或許符合美國的社會現實，卻不一定合於日本的脈絡——原因在於：日本許多重要的律師組織（如：JFBA 或是地方的律師協會）的領導人，常常是由「服務個人型客戶為主的小型律師事務所」之律師擔任。同時，許多法律實務刊物，亦常以服務個人型客戶為主的專業領域作為專題報導核心（如：犯罪辯護）。由此，宮澤認為，其很難想像對於日本律師而言，接觸個人客戶的小型事務所律師，會比接觸大型法人客戶的律師獲得更少尊敬⁸³。進而，本調查修正芝加哥律師調查單一向度預設，將調查的聲望維度，增為三種面向：技術性 (intellectual and technical rigor)、營利性 (profitability)、社會重要性 (social significance)，並改採「是、否」評價法⁸⁴。

調查發現，在日本的脈絡下，芝加哥研究中所定義的聲望，其實更接近為「技術性」與「營利性」。而「社會重要性」的向度，則與芝加哥研究中所定義的聲望呈現相反趨勢（亦即被評價為高社會重要性的專職領域，在芝加哥研究中則被認為是最不具聲望的）。在芝加哥研究中，服務個人型客戶、在小事務所工作的律師，被認為是不受尊敬的；但在日本三向度的調查中，「個人型客戶為主之小型事務所」的專業領域，卻被評價為較受尊敬的領域。調查團隊進一步分析：對日本律師業而言，技術性與社會重要性之評價聲望，呈弱負向關聯；而營利性與社會重要性的評價則呈現出強烈負向關聯性——總體而言，在聲望方面，社會重要性領域站在營利性與技術性的另一端⁸⁵。

⁸¹ 同前註，頁 45。

⁸² 同前註，頁 44。

⁸³ 同上註。

⁸⁴ 同前註，頁 45。

⁸⁵ 同前註，頁 46。

B.日本女性律師調查⁸⁶

一、研究背景與問題意識

本調查研究作者石田京子指出，之所以必須研究日本之「女性律師」議題，在於日本歷史發展中，許多女性當事人係仰賴女性律師所提供的法律服務，才得以在許多基於社會與經濟結構、性別差異而生的案件（如單親媽媽、性犯罪、家庭暴力）獲得法律協助⁸⁷。因此，若女性律師在職場上遭遇歧視、不平等，進一步造成女性律師的比例下降、部分法律專業領域受男性律師主導時，可能意謂著性別議題當事人在尋求女性律師協助上的困難。此外，由於律師工作所涉及的律師倫理（舉凡：追求社會正義、提供社會多樣化的法律服務等等）皆高度地與女性律師在律師圈所遭受之不平等有關⁸⁸；因此認識並解決律師圈中對女性律師的職場歧視，亦符合追求性別平等（社會）與律師倫理（律師圈）的共同目標⁸⁹。

本調查研究標題援用 Ann M. Morrison 在〈Breaking the Glass Ceiling〉一文中提出的「玻璃天花板」，亦深受此概念啟發⁹⁰。石田指出：日本女性律師在職場上，受到三種層次的性別價值觀——社會的性別價值觀、律師社群的性別價值觀、男/女性律師個人的性別價值觀——影響，而存在著多重的玻璃天花板，具體反映在律師男女比例、薪資、工作環境等面向的差異上。

[Figure 3] Three factors which constitute glass ceilings limiting female lawyers

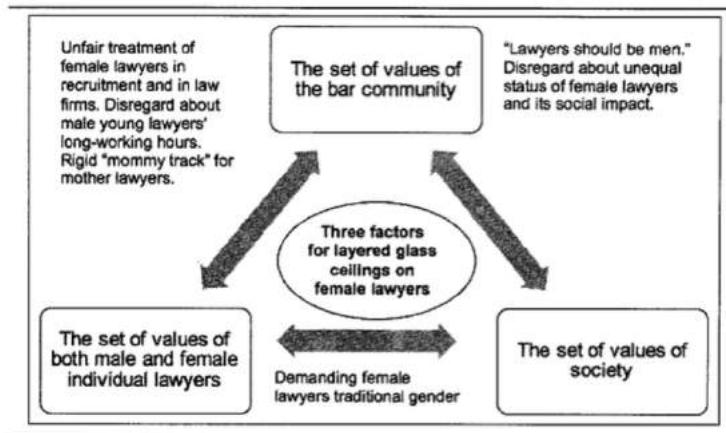


圖 8：示意圖——社會性別價值觀、律師社群性別價值觀、男性與女性律師的個人性別價值觀三者相互影響而建構、維繫不利於女性律師職涯發展的玻璃天花板⁹¹。

⁸⁶ Ishida, K. (2016). Why Female Lawyers Get less-Multiple Glass Ceiling for Japanese Female Lawyers. Hastings Int'l & Comp. L. Rev., 39, 411.

⁸⁷ 同前註，頁 412。

⁸⁸ 同前註，頁 416。

⁸⁹ 同前註，頁 439。

⁹⁰ 同前註，頁 411、413；頁 434 為引用該理論框架分析；頁 435 附示意圖說明。

⁹¹ 同前註，頁 435。

二、研究方法

本調查之基礎資料來自〈Stratification or Diversification? 2011 Survey of young lawyers in japan〉(上一篇介紹文章)，故在問卷調查的內容與方式上與之相同；但是本研究所進行的交叉分析，則值得深究：舉凡本研究在探討「為何工作初期男女雖在平均工時、事務所規模與職位上沒有顯著差異，卻在薪資上存在明顯差別」時，結合前述「2011 年新制律師調查」的「男女律師專職領域」調查資料，與「經濟基礎調查」所提供的「專業領域獲利程度」調查資料，交叉分析得：男性律師較常從事高獲利的專職領域，因此有較女性律師為高的薪資所得⁹²。

此外，「類型化」的區分亦為此研究交叉分析的重要技巧。例如本文透過類型化「生子後職涯負擔」的方式，呈現出男、女律師在家庭關係中仍維持傳統的角色分配；或是透過類型化女性律師的「伴侶工作性質」，呈現出男性法律工作者對於同為法律工作的妻子帶來「更沉重的家庭壓力」，以此說明法律圈對於女性的不利結構。

三、調查結果：日本新制律師的性別特徵

以 2011 年新制律師調查為基礎資料的律師性別調查分析，層層深入、檢證日本法律專業社群對女性專業者不利的玻璃天花板：

(一) 專業領域與收入存在性別差異

在工作三年後，男性律師相較女性律師，有較高的工時以及較廣闊的專業領域發展；並且，男性律師所從事的專業領域，通常是較高獲利的領域。

(二) 收入差異與婚姻家庭

研究先假設（一）的性別差異源於男、女性律師私人生活被「不同事務」佔據；結合統計數據，發現執業三年後受訪者結婚與生子的比例皆大幅上升，藉此確認婚姻與養育子女可能為收入差異的因素之一⁹³。研究進一步將已結婚、育有子女之受訪者獨立分析，發現此群體在平均薪資、平均工時與平均專職領域數目上，皆比平均值呈現出更高的性別差距，進而確認「結婚生子」是對於男女差異有意義的變因。

研究另外比對「生子」對於工作待遇的影響程度，發現女性律師在生子後呈現出「收入減少」、「加薪遲緩」的趨勢，其比例明顯高於育有子女的男性律師。本文進一步闡述，由於女性懷孕時必然造成工作中斷，因而不利於其在職場上的發展，進而形塑、加深「女性留在家中較有利」的價值選擇傾向。研究更進一步透過量化分析，反駁「女性律師本質即優先選擇家庭而非職場」的論述，說明女性選擇家庭並非自願，而是工作環境對女性的不利結構所逼迫，呼應

⁹² 同前註，頁 425-426。

⁹³ 同前註，頁 426-427。

前述「職場不利結構說」⁹⁴。

(三) 婚姻家庭對職涯發展的影響，仍反映傳統性別分工圖像

研究並分析「生子對職涯發展的負擔」與性別之關聯，發現男性律師明顯認為「賺錢養家」是主要負擔；女性律師則認為「家務事」與「幼兒照護」是主要負擔⁹⁵。研究者認為，上述差異反映出男性、女性律師在私人家庭生活上的角色分配(男生養家，女生持家)，與「男主外、女主內」的性別圖像合致。

[Table 9] Cross table of burden in pursuing professional career and gender

		Obtaining life expenses			Housework*			Childcare*			
		Yes	No	Total	Yes	No	Total	Yes	No	Total	
All respondents	Male	N	109	166	275	43	197	240	42	127	169
		%	39.6%	60.4%	100.0%	17.9%	82.1%	100.0%	24.9%	75.1%	100.0%
	Female	N	39	71	110	41	59	100	25	23	48
		%	35.5%	64.5%	100.0%	41.0%	59.0%	100.0%	52.1%	47.9%	100.0%
	Total	N	148	237	385	84	256	340	67	150	217
		%	38.4%	61.6%	100.0%	24.7%	75.3%	100.0%	30.9%	69.1%	100.0%
Those who have children after admitted to the bar			Obtaining life expenses*			Housework**			Childcare**		
			Yes	No	Total	Yes	No	Total	Yes	No	Total
	Male	N	48	42	90	24	63	87	36	55	91
		%	53.3%	46.7%	100.0%	27.6%	72.4%	100.0%	39.6%	60.4%	100.0%
	Female	N	8	19	27	17	9	26	23	3	26
		%	29.6%	70.4%	100.0%	65.4%	34.6%	100.0%	88.5%	11.5%	100.0%
	Total	N	56	61	117	41	72	113	59	58	117
(*: p<.05 , **: p<.01)											

圖 9：調查男性、女性律師認為「結婚生子」對職涯發展的負擔，發現男性律師有較高比例認為「賺錢養家」是主要負擔；女性律師則有較高比例認為「家務事」與「幼兒照護」是主要負擔。

⁹⁴ 同前註，頁 430-431。

⁹⁵ 同前註，頁 432-433。

(四) 法律專業圈內的女性專業者的壓迫問題

研究進一步類型化男性、女性律師的伴侶工作型態，區分為法律專業人士、公司／政府職員、家庭主夫／婦，發現當女性律師的伴侶亦是法律專業人士時，家務事與幼兒照顧對於女性律師的負荷感是最重的，亦即法律專業圈的男性伴侶，在家庭關係中帶給女性律師的家庭負荷感是最嚴重的——上述發現，凸顯出「法律圈」對於女性專業者的壓迫問題⁹⁶。

肆、參考文獻

Garth, Bryant G., Joyce Sterling, and Richard Sander. After the JD - Wave 1: A Longitudinal Study of Legal Careers in Transition Data Collection: May 2002-May 2003, United States.

Ishida, K. (2016). Why Female Lawyers Get less-Multiple Glass Ceiling for Japanese Female Lawyers. Hastings Int'l & Comp. L. Rev., 39, 411.

Miyazawa, S., Bushimata, A., Ageishi, K., Fujimoto, A., & Ishida, K. (2015). Stratification or Diversification? 2011 Survey of Young Lawyers in Japan.

Nelson, Robert L., Ronit Dinovitzer, Joyce S. Sterling, and Bryant G. Garth. After the JD 2: A Longitudinal Study of Careers in Transition, 2007-2008, United States.

Nelson, Robert, Ronit Dinovitzer, Gabriele Plickert, Joyce Sterling, and Bryant Garth. After the JD, Wave 3: A Longitudinal Study of Careers in Transition, 2012-2013, United States.

⁹⁶ 同前註，頁 433-434。