

法曹養成制度の在り方に関する意見書

2013年6月25日

公益社団法人経済同友会

1. はじめに

法曹養成制度関係閣僚会議の下に設置された法曹養成制度検討会議は、2013年6月6日及び同月19日に、法曹養成制度検討会議取りまとめ（案）を公表した（以下、6月19日に公表した法曹養成制度検討会議取りまとめ（案）を「本取りまとめ案」という。）。様々な意見の調整を行ない、本取りまとめ案の作成にまで至った、関係者の尽力に敬意を表する。

しかしながら、本取りまとめ案は、法曹養成制度の根本的な問題点への言及を欠く。すなわち、我が国においては、次の日本とアメリカの法曹養成制度の違いを整理しないまま、アメリカのロースクールを模範として法科大学院を導入した点である。

<日本とアメリカの法曹養成制度の違い>

- ① 日本の司法試験および司法修習は裁判実務家（裁判官、検察官、法廷弁護士）を育成することに主眼を置き弁護士の多くが法廷弁護士になるが、アメリカの弁護士のうち法廷弁護士となる人数は10%程度といわれている¹。
- ② 日本においては、法学部と司法修習の双方を併存させたまま法科大学院を導入したが、アメリカには法学部と司法修習は存在しない。
- ③ 日本では原則として司法修習終了後直ちに裁判官となるが、アメリカでは法曹一元のもと、弁護士としての実務経験を重ねてから裁判官へ転身する。

以上のとおり、日本とアメリカにおいては、制度的な差異が存在する。それにもかかわらず、このような差異を整理しないままに、いわばパッチワーク的に法科大学院を導入したために法科大学院教育の変質、法曹志願者の減少などの問題が生じている。

そこで、法曹養成制度の在り方について、以下のとおり当会の意見を述べるものである。

2. 今後の法曹人口の在り方

司法制度改革審議会意見書によれば、「司法試験合格者数を法曹三者間の協議で決定することを当然とするかのごとき発想は既に過去のものであり、国民が必要とする質と量の法曹の確保・向上こそが本質的な課題である」という観点から、法曹人口の増加を目標とした。

¹ アメリカには約120万人の弁護士が存在するが、弁護士名鑑マーチンデル・ハベルに訴訟弁護士として登録している弁護士数は117,300人しかいないとのことである（臨床法学教育学会2013特別公演「法曹養成教育とリーガル・プロフェッショナルローヤリング・スキル教育再考」川村明）。

ところが、本取りまとめ案においては、司法修習修了者の終了直後の弁護士未登録者数が増加傾向にあること、法律事務所への就職が困難な状況が生じていることなどを理由に 3,000 人という司法試験の年間合格者数の数値目標を撤回しようとしている。

しかし、法廷弁護士を前提とすれば年間 3,000 人は確かに供給過多であるかもしれないが、司法試験合格者の一部が裁判実務家（裁判官、検察官、法廷弁護士）となり、残りが法廷以外の新たな分野に進出する法曹として活躍することを前提とすれば、年間 3,000 人が供給過多であるとは言えない^{2 3}。

また、本取りまとめ案においては、「社外弁護士と異なる役割・有用性が認められる」と結論付けており、法務専門家として活躍する法曹を念頭に置く。しかしながら、法曹養成制度の検討は、何も法務専門家として生計を立てる人材を養成することだけに本質があるのではない。グローバル競争が激化し、また、知識集約型産業へと産業構造が転換する中で法律知識やリーガルマインドを持ったビジネスパーソンのニーズが高まっているが、このような人材の層は薄く、これが日本の経済社会の弱点となっている。したがって、今後、日本企業と日本経済の産業競争力を強化していく上で、リーガルバックグラウンドを持った人材（広義の法曹）を多数育成し、そこから優れたビジネスパーソンを輩出することが重要である。他方で、狭義の法曹（裁判官、検察官、弁護士）は、法曹有資格者の一部になっていく姿を目指すべきである。

例えば、アメリカにおいては、上述のとおり法廷弁護士は 1 割以下といわれている。また、弁護士の就職先は、法律事務所の弁護士（49.5%）以外にも、政府機関（10.8%）、政府司法機関（9.3%）、民間機関・産業界（18.1%）、公共サービス機関（7.5%）、大学・研究所（3.0%）、軍（1.1%）と多様性に富む⁴。日本においても、アメリカと同様に裁判実務家や狭義の法曹以外の新たな分野へと法曹有資格者が進出し、社会の隅々に法の支配の精神を行き渡らせるとともに、日本の企業と経済の競争力を強化していくことが望まれる。

以上のとおり、法曹有資格者の活躍のフィールドの広さを考慮すれば、年間 3,000 人程度の法曹有資格者を吸収することは可能である。法科大学院ではない大学院の卒業生は、各々が大学院で学んだことを基礎として様々なフィールドに進出し、大学院で学んだことを応用して活躍しているものであり、法曹有資格者を特別視する必要はない。

したがって、旧司法試験から新司法試験への制度変更が行われた直後という過渡期において直ちに年間 3,000 人という目標を達成することが困難であるとしても、将来的な法曹有資格者の活動範囲の裾野の広がりには鑑みれば、年間 3,000 人という目標を現時点で撤回するべきではない。

むしろ問題視されるべきは、法曹有資格者が様々なフィールドに進出するために、言い換えれば、企業による法曹有資格者の採用を拡大させるためには、どのような法曹養成制度を実現しなければならないかという点である。

なお、法曹有資格者の量の増加を求めると、質の低下を懸念する声が聞こえてくる。

² 弁護士数の増加に比較して裁判官、検察官の数が増加していないことも問題である。裁判官、検察官の勤務実態からすれば、人手不足であり、裁判官、検察官の増員も検討しなければならない。

³ 法曹人口を検討するにあたって、日本では、司法書士や行政書士などの隣接法律専門職の存在することを見過ごしてはならない。例えば、司法書士、行政書士については法科大学院での一部履修科目免除や夜間コース・通信制などの環境整備により不足部分を習得することにより法曹資格を取得できるよう後押ししていくことを検討する一方で、弁護士が隣接法律専門職の職域にも進出していくべきである。

⁴ EMPLOYMENT FOR THE CLASS OF 2011 — SELECTED FINDINGS, National Association for Law Placement

しかしながら、司法試験はあくまでも入り口・通過点にすぎず、法曹としての能力は司法試験合格後の実務経験の中で磨かれていくものである。とすれば、高い参入障壁に守られて市場原理が働かないことこそ、法曹の質の劣化を招来する元凶となりかねない。

法曹人口の拡大を通じた市場原理が働く環境の整備によって、高い質を備えた法曹を確保することが可能となり、もって身近で頼りがいのある利用しやすい司法制度が実現する。

3. 法曹養成制度－企業側の採用を拡大させるために－

(1) 法科大学院における教育内容の充実

ア 法科大学院における教育内容

企業側の法曹有資格者の採用は拡大傾向にあるが、更に企業側の採用を拡大させていくためには、法科大学院の教育内容を本来あるべき姿へと見直す必要がある。すなわち、法科大学院は、裁判実務家を前提とした教育以外の幅広い教育を提供していく必要がある。

例えば、法科大学院の教員に組織内弁護士や法曹界以外で活躍している法曹有資格者を招くなど、法曹としての広い活躍の場を認知させる講義が望ましい。なぜならば、法曹有資格者における組織内弁護士への出願意向が低い原因は、法科大学院での教育が裁判実務家を育成することに主眼が置かれたため、組織内弁護士の働き方やニーズの理解が十分になされていないからである。

また、ビジネススクールと連携し、共通科目を導入することも考えられる。アメリカにおいてはビジネススクールとロースクールの両方のプログラムを受講できるコースが存在する。このような教育は、多様な人材を確保するという司法制度改革の当初の目的にも合致するし、ビジネス感覚を養うことが可能となれば法曹出身のビジネスパーソンも増加すると考えられる。

イ 司法試験の在り方

他方で、法科大学院における教育内容を充実させるためには、法科大学院での教育科目や司法試験の受験科目の見直しを行うことはもちろん、司法試験の合格率を見直す必要がある。

現状の低い合格率の中では、法科大学院生は、結局、試験勉強に追われることになるし、法科大学院においては、裁判実務家の教育以外の幅広い教育に時間を割くことができない。

そもそも「点」ではなく「プロセス」を重視した教育を目指す結果として法科大学院を導入したのであるから、法科大学院という「プロセス」の中で法曹有資格者としての資質を体得しているかが判断されるべきである。したがって、法科大学院における入学要件および卒業要件を厳格に判断して法曹有資格者の質を担保する一方で、そのような入学要件および卒業要件を満たす法科大学院卒業生は法科大学院というプロセスを経ているのであるから、明らかに能力や資質が劣る者のみを不合格とし、原則として司法試験に合格させるべきである。また、このような高い合格率を前提としつつも、後述のとおり公認会計士と同様に実務経験を二回試験（現在のものとは異なる。以下同じ。）の受験要件とした上で、二回試験の合格基準を維持することによって、二回試験合格者の質を担保することが可能となる。

(2) 教育期間の短縮

典型的な法曹有資格者は弁護士登録に至るまで、法学部4年、法科大学院2～3年、司法試験1年弱、司法修習1年という長期間を試験勉強に費やすこととなり、法曹有資格者の採用時の年齢は最年少でも26歳程度となってしまう。このような教育期間の長さが企業側の採用の足かせとなっている一面は否定できない。

また、そのような長期間を勉学に費やした投下資本を回収しなければならない法科大学院生からしてみれば、高い給与を求めざるを得なくなるが、企業側からすれば法科大学院を卒業したとはいえ社会人経験の少ない実力未知数の従業員に対して高額な給料を支払うことは躊躇われる。

したがって、法曹となるために要する時間的・経済的コストを低減した法曹養成制度を実現させる必要がある。

そこで、まず法学部と法科大学院の関係性を見直す必要がある。例えば、アメリカのように法学部を廃止することや、法学部から法科大学院への進学を大学3年次とすることが考えられる。

このようにして法学部と法科大学院での教育内容の重複をなくし、教育期間を短縮することができれば、法科大学院生の時間的・経済的コストを抑えることができる。

次に、法曹資格取得のための司法修習は廃止するべきである。司法修習によって法曹養成の期間が長期化しているうえに、司法修習の経済的支援が給付制から貸与制へと移行したことによって修習生のコストが増大している。

他方で、実務研修については、法科大学院におけるインターンシップを必修科目とすることによって代替することも可能である。また、司法修習を廃止する一方で、公認会計士のように法律事務所や企業の法務部での実務経験（司法試験合格の前後を問わない）を新しい二回試験の受験要件とすることも考えられる。それによって、法曹有資格者の企業への就職年齢を若返らせることが可能となり、企業側の採用を促進することが期待できる。

加えて、法曹一元を実現し、弁護士実務経験者を裁判官へ登用すれば、司法試験合格者を直ちに司法研修所で教育する必要はない。

(3) 企業側の負担の軽減

以上の法曹養成制度の改善に加えて、企業側の採用を拡大させるためには、企業側に生ずる法曹有資格者を採用することの負担を軽減させることも検討する必要がある。

例えば、弁護士会費は登録5年目の弁護士で年間50～120万円程度に達するが、他の資格と比較して企業側が負担するには著しく高額といえる。そこで、基準年収に達しない組織内弁護士の弁護士会費を減免するといった措置を検討されたい。

また、労務管理に服する組織内弁護士にとって公益活動義務を全うすることは困難な場合もある。そこで、組織内弁護士の公益活動義務を柔軟化することも必要である。

4. おわりに

安倍政権による更なる規制緩和が期待される昨今、自律的な法令順守と事後的な紛争・問題解決の必要性がより一層高まることが予想される。この自律的な法令順守と事後的な紛争・課題解決の場において活躍が期待されるのが法曹であるから、法曹養成制度の設計は、我が国の健全な経済の発展のためには重要である。

かかる法曹養成制度の設計について、本取りまとめ案においては、新たな検討体制の下で検討を行い、2年以内に結論を得るとしているところ、本意見書で述べた抜本的な改革を実施するためには、この新たな検討の場は、法曹三者の協議となつてはならず、企業を含む民間法人や地方公共団体など、幅広い法曹の利用者が中心となつて議論する必要がある。

以上