

〈논문〉

법률가의 업무환경, 만족도, 그리고 직역다양성에 관한 탐색적 고찰* - 법학전문대학원 도입에 따른 변화를 중심으로

李哉協** · 李準雄*** · 黃賢貞****

요약

이 연구는 법률가 집단 전체의 직업경로, 업무환경과 만족도에 관해 1,020명의 법률가에 대해 설문조사방법을 사용해서 분석과 평가를 수행했다. 또한 법학전문대학원 제도의 도입으로 인한 법률직역 분포의 다양성을 살펴보고 내적구조의 변화에 미치는 영향, 특히 연봉과 직장 만족도에 영향을 미치는 요인에 대해 탐구하였다. 법률가 집단을 로스쿨 1기부터 3기 졸업 법률가, 동시대에 사법연수원을 수료한(40기 ~ 43기) 법률가, 그리고 로스쿨 도입 이전에 사법연수원을 수료한(39기 이전) 법률가의 세 집단으로 나누고 각 집단을 대표하는 표본을 추출해서 응답을 비교했다.

연구결과 로스쿨 출신 법률가의 인구사회적 다양성이나 교육적 다양성이 아직 법률직역 진출에 있어서의 다양성으로 이어지지 못하고 있는 것으로 나타났다. 응답법률가들의 직업분포가 압도적으로 로펌에 치우쳐 있고, 공적부문이나 비법조 분야와 같은 곳으로의 진출은 제한적이었다. 그러나 로스쿨 출신 법률가들은 직업선택 선호도, 법률시장 개방에 대한 의견 등에 있어서 경력법률가들과 차이를 보이고 있고, 아직 경력형성 초기인 만큼 앞으로의 경력궤적에 대한 추적조사를 통해 직업변화의 추이에 관한 보다 의미있는 일반화가 가능할 것이다.

직업환경과 만족도의 측면에서 보면, 사회경제적 성공의 외적 척도인 연봉과 내적 자기 만족도가 항상 일치하는 것은 아니었다. 직업만족도에는 근무환경과 가치, 근무량과 개인적 삶, 물질적 보상과 같은 다양한 측면이 존재하며 개인이 우선순위를

* 이 논문은 사법정책연구원 개원 1주년 기념 심포지엄(2015. 10. 19)에서 “법조인은 용인가?: 직업경로, 업무환경, 만족도 등을 중심으로”라는 제목으로 발표된 내용을 수정, 보완한 것이다. 이 논문은 서울대학교 법학대학원과 법학연구소가 수행한 <2014 대한민국 법률직역의 구조와 법률가 의식조사>의 결과를 바탕으로 작성되었으며, 서울대학교 법학발전재단(광명덕 기금)의 지원을 받았다. 이 논문을 포함한 위 조사의 연구결과는 추후 단행본으로 출간될 예정임을 미리 밝혀두는 바이다.

** 서울대학교 법과대학/법학대학원 교수. 제1저자.

*** 서울대학교 언론정보학과 교수. 제2저자.

**** 서울대학교 언론정보학과 박사과정. 제3저자.

어디에 두느냐에 따라 만족도가 달랐다.

연봉과 만족도의 차이에 영향을 미치는 요인 중에서는 어느 직장에 근무하느냐와 같은 직장변수가 가장 중요한 것으로 나타났다. 부모의 사회경제적 차이는 연봉에 영향을 미치지 않았다. 젊은 법률가 집단의 경우 출신로스쿨, 출신학부, 성적 등이 연봉에 영향을 주었으나 경력법률가의 경우 그와 같은 변수들의 영향력이 발견되지 않았다. 직장의 만족도도 대체적으로 연봉과 상관관계가 높았지만 조사결과는 연봉 이외의 가치도 중요하고, 자기실현 정도에 따라 만족도가 달라진다는 사실을 보여주었다. 또한 공익활동 시간이 높을수록 만족도가 높았다.

주제어: 법조사회학, 법학전문대학원, 사법연수원, 법률가, 다양성, 연봉, 직장 만족도

I. 서 론

우리나라에서 법률직역은 양적으로 급속히 성장해 왔으며 그에 따라 직역 내 다양성도 커지고 있다. 등록변호사의 수로만 봐도 2001년에 5천명을 넘어선지 7년 만에 1만 명이 넘었고, 그 6년 후인 2014년에는 2만 명을 넘었다.¹⁾ 근무지, 업무 형태, 교육배경, 수입금액, 직장의 규모도 다양해졌다. 특히 법학전문대학원(이하 ‘로스쿨’)체제의 도입으로 인해 과거 사법시험 체제 때와는 다른 배경과 교육과정을 거친 법률가들이 법률시장으로 대거 진출하기 시작하면서 법률시장의 구조적 다양성을 확대할 것이라는 기대가 크다.

로스쿨 제도의 도입으로 예비법률가 선발의 다양성이 증가했다는 연구결과들이 있다. 로스쿨생의 출신대학, 학부전공, 연령, 직업분포 등이 사법연수원체제에 비해 다양해졌다는 것이다.²⁾ 그러나 예비 법률가의 사회경제적 배경의 다양성에 대해서는 아직 사회적 논란이 계속된다.³⁾ 특히 로스쿨 체제로의 전환 이후 더 이상 ‘개천에서 용 나오기’ 힘든 사회가 되었다는 주장이 있는가 하면, 일부 고위층 자

1) 대한변호사협회, **2010 변호사백서**(대한변호사협회, 2010), 5면; 서울경제, “대한변협 등록 변호사 2만명 돌파”(2014. 9. 24.자).

2) 박근용, “법학전문대학원 제도의 운영 현황: 학생선발의 다양성과 장학제도를 중심으로”, **법과사회**, 제45호(2013), 475면; 이재협·이준웅·황현정, “로스쿨 출신 법률가, 그들은 누구인가?”, **서울대학교 법학**, 제56권 제2호(2015. 6), 380-383면.

3) 우리는 이미 로스쿨 출신 법률가와 동시대 사법연수원 출신 법률가 간의 유의하고 체계적인 사회경제적 배경의 차이가 없다고 밝힌 바 있다. 이재협 외, *Ibid*, 404면.

녀들이 대형 로펌이나 판·검사에 임용되는 사례를 근거로 로스쿨이 부의 대물림을 위한 ‘현대판 음서제’로 변질됐다는 주장도 있다. 이런 주장은 법률직역으로의 진출과정에 대한 공정성 시비로 이어져 사법시험 존치 주장의 근거가 되기도 한다.

법학전문대학원 제도는 국민의 다양한 기대와 요청에 부응하고 복잡다기한 법적 분쟁을 전문적이고 효율적으로 해결할 수 있는 법조인을 양성하기 위해 도입되었다.⁴⁾ 이러한 법학전문대학원 도입취지를 고려하면 법률직역 진출 단계에서의 다양성 증진은 정책적으로도 매우 중요한 사안이다. 그러나 사법시험 존치여부를 논의하는 과정에서 제기된 주장은 예비법조인의 형성, 즉 ‘진입단계의 다양성’에 치중하고 있는 듯하다. 다양한 사회경제적 배경을 가진 사람들이 법률직역에 진입할 수 있도록 하는 것은 물론 중요한 일이다. 하지만 법률가가 되기 위한 교육과 훈련을 받은 후 다양한 직역으로 진출하게 만드는 ‘진출단계의 다양성’도 마찬가지로 중요하다. 따라서 법률직역의 현황에 관한 면밀한 경험적 조사를 통해 제도 도입의 성과를 평가할 필요가 있다.

한국사회에서 법률가는 어떤 성격을 지닌 직업집단인가? 그동안 법률가의 역할과 의무, 사회적 책임, 업무범위 등에 관해 법조윤리 분야에서 많은 연구와 논의가 이루어졌지만, 법률가들이 구체적 직업현장에서 수행하는 삶의 모습, 그리고 그들의 생각과 의식에 대해서는 체계적인 실증적 연구가 별로 없다. 법률가들의 개인적 회고록이 출간된 바 있으며⁵⁾ 법률가들을 면접하여 제3자의 시각에서 기술한 저술도 있다.⁶⁾ 이러한 선행연구들은 법률직역의 다양한 단면에 대한 이해의 지평을 넓혀왔던 것이 사실이지만, 대부분이 사회과학적 방법론을 사용한 것이 아닌 인상적 접근에서 크게 벗어나지 않았다.

우리 사회에서 법률가에 관한 일반인들의 인식은 ‘사회정의의 실현자’로부터 ‘돈 잘 버는 전문가’까지 다양한 스펙트럼을 보인다.⁷⁾ 법률가는 모두의 선망의 대상이 되기도 하지만 동시에 소수의 권위적이고 엘리트적인 집단이라는 비판을 받기도 한다. ‘개천에서 용 난다’는 비유에서와 같이 법률가라는 직업은 치열한 경쟁의 관문을 뚫고 나서야 가질 수 있고, 이렇게 선택된 소수에게는 ‘용’에 걸맞은 특권

4) 법학전문대학원 설치·운영에 관한 법률 제2조.

5) 최규호, **현직 변호사가 말하는 법조계 속 이야기**(법률저널, 2009); 박원경 등, **판사 검사 변호사가 말하는 법조인**(부키, 2006); 문유석, **판사유감**(21세기북스, 2014).

6) 김두식, **불멸의 신성가족: 대한민국 사법 패밀리가 사는 법**(창비, 2009); 이국운, **법률가의 탄생: 사법불신의 기원을 찾아서**(후마니타스, 2012).

7) 문재완, **변호사와 한국 사회 변화**(늘봄, 2008), 11면.

이 보장된다는 인식을 전제한다. 그러나 현재 법률가를 과연 ‘용’이라 부를 수 있는가? 만약 그렇다면 어떤 점에서 그러하고, 그렇게 규정할 수 있는 요인은 무엇인가?

법률직역의 다양성 증가를 고려하면 법률가의 사회경제적 성취 역시 지위와 보상의 차원만이 아닌 다각적 관점에서 검토해야 한다. 예컨대, ‘개천에서 용 난다’는 명제는 가난한 이도 일단 법률가가 되면 사회경제적 성취를 이룰 수 있다고 전제하는데, 과연 이 전제가 타당한지를 검토할 필요가 있다. 또한 법률가의 성취를 연봉과 지위와 같은 사회경제적 성공의 관점에서만 평가하는 항간의 시각은 과연 적절한 것인지 도전해 볼 필요가 있다. 우리 사회에서 법률직역의 지형이 변화되는 과정에서 법률가의 업무환경과 직역에 대한 만족도도 변화했을 것으로 기대할 수 있는바, 이런 변화에 영향을 미친 요인은 무엇인지 규명할 필요가 있다. 개천에서 용이 나와 하는지 마는지와 같은, 전제된 가치와 이념을 숨긴 질문을 넘어서 법률직역의 현황에 대한 자료수집과 그에 대한 체계적 분석을 통해 법률직역의 문제점에 대해 탐구할 필요가 있다.

미국에서는 법률직역에 대한 체계적이고 중장기적인 연구가 수행되고 있다. 그 대표적 연구의 하나인 ‘시카고 법률가(Chicago Lawyers)’ 연구에 따르면 미국 법률직역의 구조적 차별화가 의뢰인의 형태에 따라 이루어지고 있다고 한다.⁸⁾ 즉 개인을 상대로 하는 법률가들에 비해 기업자문을 하는 법률가들이 법률직역 내에서 사회적 배경, 가치, 명성 등에 비추어 볼 때 우월한 구조적 지위를 가지고 있다. 미국의 법률직역은 개인에 법률서비스를 제공하는 집단과 기업자문을 주로 하는 집단으로 양분되고 이들 사이에 거의 이동이 이루어지지 않고 있다는 것이다. 반면 미국 법률직역 내에 성별, 인종, 근무지에 따른 계층화가 지속되고 있다.

법률직역에 관해 보다 타당한 정책수립을 위해 여러 관련단체들이 협력하여 연구를 진행하기도 한다. 한 예로 미국 법률직역연구연합(National Association for Law Placement)⁹⁾과 미국변호사재단(American Bar Foundation)¹⁰⁾이 공동수행한 「로

8) John Heinz and Edward O. Laumann, *Chicago Lawyers: The Social Structure of the Bar* (revised ed.) (Northwestern University Press, 1994); John Heinz, Robert Nelson, Sandefur and Laumann, *Urban Lawyers: The New Social Structure of the Bar* (University of Chicago Press, 2005).

9) 1971년 설립된 기관으로 미국 전역의 로스쿨 졸업생의 취업 현황을 조사하고, 법률직역 확대 및 개선을 위한 연구를 수행하고 있다.

10) 미국변호사협회(American Bar Association)가 1952년에 설립한 연구기관으로서 법학과 인접과학 간의 여러 가지 학술적 연구를 수행하고 있다.

스쿨 졸업 이후_J(After the JD: 이하 ‘AJD’) 연구 프로젝트가 있다. 이 대규모 연구 프로젝트는 2000년 로스쿨을 졸업한 5,000여 명의 법률가들을 10년 동안 추적 조사한 것으로, 제1주기(2002년 ~ 2003년)와 제2주기(2007년 ~ 2008년), 제3주기(2012년)에 걸쳐 코호트(cohort) 그룹을 모집단으로 미국 전역에서 무작위로 표본을 추출하여 설문과 면접을 통하여 자료 수집을 했다.¹¹⁾ 경력 2년~3년차 초임 법률가들의 인구학적 구성, 근무지, 근무환경, 급여, 만족도, 이직, 성차 및 인종차에 따른 영향, 로스쿨 경험과의 관련성 등을 다각도로 분석하고, 그 후 매 5년마다 이에 대한 비교를 통해 법률직역의 양태와 변화를 살펴보았다. 가장 최근의 결과를 보면, 법률가의 직업 만족도는 지난 10년 동안 변함없이 높은 편이었다. ‘시카고 법률가 연구’와는 달리 AJD 조사결과는 같은 직장형태 내 혹은 다른 직장형태 간의 이동이 활발한 것으로 나타났다. 반면 남성에 비해 여성 법률가들이 임금과 승진기회에 있어 나타나는 격차가 심화되었다고 보고되었다. 인종에 따라 근무지, 만족도, 임금상승 비율 등이 다르게 나타나 법률직역 내에 형성된 계층화를 시사하고 있다.

일본에서는 법률직역 내에서 성별과 출신대학에 따라 계층화가 일어나는지에 대한 연구가 있었다.¹²⁾ 그러한 경험연구를 가능하게 했던 것은 일본변호사협회 주관으로 등록회원을 대상으로 1980년부터 매 10년 간 실시한 전국적 법률직역 조사였다. 최근 법사회학적 연구를 주도하는 미야자와 세츠오(官澤節生) 연구팀은 구사법시험 및 신사법시험 출신 법률가를 대상으로 각각 2007년, 2011년, 2014년에 설문조사를 수행해서 연구결과를 발표한 바 있다. 미야자와 연구진은 미국 AJD와 시카고 변호사 연구를 모델로 일본 변호사 직역의 사회적 구조, 즉 법률직역 내에서의 전문화, 계층화, 출신학교의 영향 등을 중장기적으로 살펴보고, 구사법시험과 신사법시험을 통한 법률가들의 직업선택과 경력궤적에 있어 차이가 있는지를 규명하려 했다.¹³⁾

11) 첫 번째 주기의 결과는 The NALP Foundation for Law Career Research and Education and the American Bar Foundation, *After the JD: First Results of a National Study of Legal Careers*, 2004 (‘AJD I’) 참조. 두 번째 주기의 결과는 *After the JD II: Second Results from a National Study of Legal Careers*, The American Bar Foundation and the NALP Foundation for Law Career Research and Education, 2009 (‘AJD II’) 참조. 세 번째 주기의 결과는 *After the JD III: Third Results from a National Study of Legal Careers*, The American Bar Foundation and the NALP Foundation for Law Career Research and Education, 2014 (‘AJD III’) 참조.

12) Mayumi Nakamura, “Legal Reform, Law Firms, and Lawyer Stratification in Japan”, *Asian Journal of Law and Society*, Vol. 1 (2014).

우리나라에서도 대한변호사협회가 2010년에 <한국변호사백서>를 발간하면서 법률가 직업에 대한 기본 자료를 집계한 적이 있다. 법률직역에 대한 포괄적이고 체계적인 기초자료를 수집했다는 점에서 매우 의미 있는 조사이긴 하지만, 체계적 조사방법에 의한 조사가 아니었다. 또한 일부 주제에 대해 설문조사를 실시했지만 범위가 제한적이고 응답률도 낮아 그 결과를 일반화하기 어렵다는 결함을 포함한다. 무엇보다 조사시점이 법학전문대학원 출신 법률가들이 취업시장에 진출하기 이전이라는 점에서 현시점에서의 변화된 법률직역의 모습을 파악하기에는 부족한 점이 많았다. 특히 ‘다양하고 전문적인 법률가의 양성을 통한 양질의 법률 서비스 제공’이라는 입법목적을 가지고 태동한 법학전문대학원제도가 과연 법률직역의 다양성 증진에 기여했는지 등과 같은 문제들을 판단하기 위해서는 새로운 자료수집을 통해 분석할 필요가 있다.

우리는 국내 최초로 법률가의 직업경로와 업무환경, 만족도, 의식에 대해 포괄적인 조사를 수행했다.¹⁴⁾ 이 조사의 결과를 근거로 이 글에서는 법률가의 직업경로, 업무환경, 만족도 등에 관하여 살펴보고자 한다. 우선 먼저 법률직역의 현황을 살펴보기 위해 한국의 법률가 집단을 대표하는 표본을 구하여 전체 법률가 집단을 대상으로 한 자료를 수집하였다. 다음으로 법학전문대학원 제도의 도입으로 인해 이루어진 변화를 탐색하기 위해 사법시험 제도와 법학전문대학원 제도를 통해 배출된 법률가 집단을 체계적으로 비교하였다.

II. 연구문제와 연구방법

1. 연구문제

이 연구는 한국의 법률가 집단의 직업 환경과 만족도에 대한 조사결과를 분석

¹³⁾ Setsuo Miyazawa, Atsushi Bushimata, Keiichi Ageishi, Akira Jujimoto, Rikiya Kuboyama, and Kyoko Ishida, “Stratification or DIversification? – 2011 Survey of Young Lawyers in Japan,” in Setsuo Miyazawa et al. (eds.), *East Asia’s Renewed Respect for the Rule of Law in the 21st Century: The Future of Legal and Judicial Landscapes in East Asia* (Brill/Nijhoff, 2015), pp. 30-46.

¹⁴⁾ 이 조사는 <2014 대한민국 법률직역의 구조와 법률가 의식조사>로 명명되었으며, 그것 번째 연구결과로서 법학전문대학원과 사법연수원 출신 법률가들의 비교에 초점을 맞추어 그들의 사회경제적 배경, 법학교육제도에 대한 평가, 양집단 법률가에 관한 평가를 제시한 바 있다. 이재협 외, *supra* note 2.

한 것이다. 법률가의 직장별 분포, 규모별 분포, 연봉, 근무시간, 직장 만족도, 미래에 대한 전망 등을 경력법률가와 초임법률가, 그리고 초임법률가 중에서는 로스쿨 출신 법률가와 동시대 사법연수원 졸업 법률가와 비교한다. 또한 법률가 직업환경과 만족도와 관계가 있을 것으로 예상되는 변수인 사회경제적 배경, 성별, 출신학부, 직장 등 중에 어떤 변수가 영향을 미치는지 검토해 보고자 한다.

첫 번째 연구문제는 법률직역 다양성에 대한 것이다. 특히 로스쿨 학생들에서 확인된 인구사회적 다양성이나 교육적 배경의 다양성을 고려할 때, 그들의 법률직역 진출에 따라 지역 내 직업의 다양성도 나타나는지 탐구하겠다. 로스쿨 도입취지 중 하나는 다양한 배경의 법률가들이 공적 부문 등 사회 곳곳의 법률서비스 취약부문에 지속적으로 진출해서 법률직역 다양성이 발휘될 수 있게 하는 것이다. 우리는 과연 로스쿨 출신 법률가들이 다양한 분야에 진출하는지 조사자료를 근거로 답변하고자 한다. 다만 로스쿨 출신 법률가들이 대부분 초임법률가여서 현 시점에서 지역변화의 추이를 관찰하기에 시기상조이기 때문에, 경력법률가들의 경력 이동 유형도 함께 분석하여 이를 통해 양자 간에 비교의 틀을 제시하고 앞으로의 연구에 대한 함의를 검토할 예정이다.

두 번째 연구문제는 법률가의 직업환경과 직업만족도를 탐색적으로 검토하기 위한 것이다. 최근 로스쿨 제도의 공과를 평가하는 사회적 논의의 맥락에서 ‘개천에서 용 나오기’가 어렵다는 식의 주장이 제시된 바 있다. 주장의 요지는 법률가가 되려고 하는 예비법률가 중에서 사회경제적 배경과 지위가 낮은 자들이 로스쿨 제도를 통해서 법률직역으로 진출하는 비율이 과거 사법시험 제도보다 적다는 것이다. 이 주장 자체도 검토해야 하겠지만, 그 전에 법률가가 과연 ‘용’인지 아닌지부터 확인해야 한다. 비유적으로 지칭해 온 ‘용’의 삶을 구성하는 요소들은 무엇인지 법률직역 연봉, 근무환경, 직장 만족도, 미래에 대한 비전 평가 등을 다각적으로 검토해 보겠다.

셋째, 법률가의 연봉과 직장 만족도에 영향을 미치는 요인은 무엇인지 탐색하는 것이 마지막 연구문제이다. 미국의 선행연구에서는 법률시장이 대형로펌과 그 이외의 직종 간에 격차가 심화되고 있고, 성별 및 인종 차에 따라 직업환경이 지속적으로 차별화된다는 보고가 제시된다. 과연 우리 법률시장에서 인구학적 배경이나 사회경제적 배경, 그리고 직장의 특성 등에 따라 연봉과 직장 만족도에 차이를 발견할 수 있는지 알아보겠다. 특히 인구사회적 변수, 사회경제적 변수, 직장의 특성이 연봉과 직장 만족도에 미치는 영향의 패턴이 로스쿨 졸업 법률가 집단, 사법

연수원 출신 법률가 집단, 그리고 경력법률가 집단 간에 다르게 나타나는지도 검토할 것이다.

2. 연구방법

연구대상을 선정하기 위한 표집을 위해, 먼저 한국의 전체 법률가를 세 집단으로 구분했다. 첫 번째 집단은 로스쿨 1기부터 3기(2009년 ~ 2011년 입학)까지 출신 법률가로 ‘로스쿨 집단’이라 부른다. 두 번째 집단은 로스쿨 집단과 동시대에 사법연수원 교육을 받은 법률가로 사법연수원 2009년부터 2012년까지 입소자 혹은 연수원 40기부터 43기까지이다. 이들은 ‘연수원 집단’이라 부른다. 마지막 집단은 사법연수원 2008년 이전 입소, 즉 사법연수원 39기 이전의 일반 경력법률가들로 이루어진 집단이다. 이 연구에서는 ‘경력법률가 집단’으로 부른다.

세 집단으로부터 표본을 추출하기 위해, 세 모집단을 반영하는 표집틀로 법률신문사가 발행한 한국법조인대관을 사용했다. 서울과 6대 광역시에 사무실을 두고 있는 법률가의 한국법조인대관 명부를 설정한 모집단의 85% 이상을 대표하는 표집틀로 삼을 수 있다. 이를 이용해 체계적 표집방법을 사용해서 응답자를 선정했다. 총 유효 응답자수는 1,020명(로스쿨 집단 308명, 연수원 집단 300명, 경력법률가 집단 412명)이었다. 구체적인 표본추출 방법과 표본의 구성에 대한 정보는 우리의 선행연구¹⁵⁾를 참조하면 된다.

Ⅲ. 주요 결과

1. 법률직역의 분포 및 다양성

(1) 직역 분포

조사에 참여한 법률가들의 현재 직장을 살펴보면, 국내로펌에 재직 중인 응답자가 60% 전후로 나타났고(대형로펌 19.9%, 중형로펌 19.4%, 소형로펌 21.2%),¹⁶⁾ 다음으로 사기업(16.7%), 단독개업(10.4%), 공공기관¹⁷⁾(8.6%) 순으로 나타났다.

15) 이재협 외, *supra* note 2.

16) 로펌의 규모는 소형(1명~10명), 중형(11명~200명), 대형(201명 이상)으로 구분하였다.

성별로 보게 되면, 직장의 분포는 성별에 따라 차이가 있다($\chi^2 = 24.61$, $df = 6$, $p < 0.001$). 응답법률가 중 여성은 소형로펌(22.8%), 사기업(19.2%)에 많이 취업한 반면, 남성은 중·대형로펌(42.4%)에서 비교적 많이 일하고 있는 것으로 나타났다.

<표 1> 전체 응답법률가들의 성별 직장 분포

	단독개업	로펌(소)	로펌(중)	로펌(대)	공공기관	사기업	기타	전체
여성	7.1%	22.8%	16.3%	16.9%	11.8%	19.2%	5.9%	338
남성	12.0%	20.4%	21.0%	21.4%	7.0%	15.4%	2.8%	682

로스쿨, 연수원, 경력법률가 세 집단을 비교하면, 각 직장의 분포에 있어 통계적으로 유의한 차이가 있다($\chi^2 = 62.05$, $df = 12$, $p < 0.001$). 즉 로스쿨 집단과 연수원 집단이 경력법률가 집단에 비해 소형로펌에 직장을 갖고 있는 비율이 크고, 사기업에 근무하는 경우가 많은 반면, 경력법률가는 젊은 법률가들에 비해 대형로펌에 근무하는 경우가 많았다. 로스쿨 집단과 연수원 집단이 사기업 취업비율이 높다는 사실은 최근 들어 상당한 규모의 초임 법률가들이 비법조 분야에서 경력을 시작한다는 점을 시사한다.

<표 2> 응답법률가들의 직장별 분포

	단독개업	로펌(소)	로펌(중)	로펌(대)	공공기관	사기업	기타	전체
로스쿨	10.1%	31.2%	17.9%	11.4%	7.1%	19.2%	3.2%	308
연수원	8.3%	22.0%	19.0%	18.0%	9.3%	18.0%	5.3%	300
경력법률가	12.1%	13.1%	20.9%	27.7%	9.2%	13.8%	3.2%	412
전체 (N = 1,020)	10.4%	21.2%	19.4%	19.9%	8.6%	16.7%	3.8%	1020

응답법률가들의 직장별 분포를 보면, 로스쿨 집단과 연수원 집단만 비교했을 때 두 집단의 차이는 통계적 유의도가 경계선상에 있는 정도였다($\chi^2 = 12.51$, $df = 6$, $p = 0.051$). 두 집단 간의 차이는 소형로펌과 대형로펌으로 가는 비율에서 확인할

17) 공공기관에는 사법부, 검찰, 사법부/검찰외 공공기관, 공기업, 국선전담변호사, 교육기관을 포함하였다. 판사와 검사의 응답률이 낮아(각각 2.6%와 0.6%) 사법부와 검찰을 따로 구분하지 않았다.

수 있다. 연수원 집단이 대형로펌에서 경력을 시작하는 경우가 많다는 것을 알 수 있다. 반면 대형로펌에 취직하지 못한 로스쿨 집단 법률가들은 소형로펌으로 진출하거나 단독개업한 것으로 보이며, 공공기관이나 기타직역으로 간 비율은 오히려 연수원 집단보다 적다. 이렇게 볼 때 로스쿨 출신 법률가들이 동시대 사법연수원 출신 법률가보다 다양한 직역으로 진출하고 있다고 해석할 수 없다. 그러나 이것만으로 로스쿨 출신 법률가들이 법조직역 다양성에 기여하는 바에 대해 결론내리기도 어렵다. 이들은 아직 취업한지 3년이 채 안된 초임법률가들이기 때문이다. 이 사안에 대해서 좀 더 오랫동안의 경력분포와 이동현황을 추적해 보아야 의미 있는 결론을 도출할 수 있을 것이다.

(2) 경력 이동

법학전문대학원 제도의 도입으로 인해 법률직역 진출단계에서 다양성이 증가하는지 검토하기 위해서 과거에 법률가들이 어떻게 직장을 선택하고 이동해 왔는지를 살펴볼 필요가 있다. 법률직역 진출의 변화의 역동성을 검토하기 위해서는 특정 시점에서의 직업선택을 단면적으로 보는 것으로는 부족하고 동태적인 분석을 해야 하기 때문이다. 이를 위해 경력법률가 집단이 그동안 얼마나 직장을 바꾸어 이동했는지 그리고 어떠한 직장을 거쳐 왔는지를 알아보았다. 경력법률가 집단에만 국한하여 경력이동을 살펴본 이유는 로스쿨 집단과 연수원 집단의 경우 법조경력 이 짧아 현재 직장이 첫 직장인 경우가 대부분이었기 때문이다.

조사에 응답한 경력법률가 집단의 평균 법조경력은 11.63년이었고, 한 번 직장을 옮겼다(40.8%)고 응답한 경우가 가장 많았다. 두 번 이동한 경우는 25.2%, 세 번 이동한 경우는 13.4%에 달했다. 한 번도 이동한 적이 없이 첫 직장에서 계속 근무하고 있다는 응답자는 15.1%였다. 첫 직장은 국내로펌이라고 답한 경우가 가장 많았다(49.0%). 그 다음으로는 사법부(10.2%), 단독개업(9.5%), 공공기관(8.7%), 검찰(6.6%)의 순이었다. 첫 직장의 근속년수는 현재 계속 첫 번째 직장에 다니고 있는 응답자를 제외하고 평균 5년으로 조사되었다. 첫 직장의 평균 근속년수는 여성 법률가, 국내로펌 재직 법률가, 연봉 6천만원 미만과 2억 이상 법률가들 사이에서 상대적으로 길었다. 그리고 첫 직장을 퇴사한 이유는 ‘경력의 변화를 위해서’라는 응답이 16.0%로 가장 많았고, ‘발전 가능성에 한계를 느껴서’라는 응답이 14.6%로 그 뒤를 이었다.

설문결과 전체 응답법률가의 45.1%가 이직을 희망하고 있는 것으로 응답하였는

데, 직장에 따라 이직의사를 가지고 있는 사람들의 비중이 달랐다($\chi^2 = 77.08$, $df = 6$, $p < 0.001$). 단독개업(17.9%)과 대형로펌(31.5%)의 경우 그 비율이 상대적으로 낮고, 공공기관(60.0%)과 기타(66.7%) 직종의 경우 이직희망 비율이 높았다.

<표 3> 직장별 이직희망

	이직의사 있음	이직의사 없음
단독개업	17.9%	82.1%
로펌(소)	53.7%	46.3%
로펌(중)	44.4%	55.6%
로펌(대)	31.5%	68.5%
공공기관	51.1%	48.9%
사기업	60.0%	40.0%
기타	66.7%	33.3%
전체(N = 1,020)	45.1%	54.9%

이직을 희망하는지를 로스쿨, 연수원, 경력법률가 세 집단을 나누어 살펴보면, 젊은 법률가(로스쿨 52.3%, 연수원 51.3%)들이 경력법률가(35.2%)에 비해 상대적으로 이직의사가 있는 비율이 더 높은 것으로 나타났다($\chi^2 = 27.44$, $df = 2$, $p < 0.001$).

<표 4> 집단별 이직희망

	이직의사 있음	이직의사 없음
로스쿨	52.3%	47.7%
연수원	51.3%	48.7%
경력법률가	35.2%	64.8%
전체(N = 1,020)	45.1%	54.9%

<표 5>는 첫 직장에 따라 현재직장의 비율이 어떠한지 경력이동을 검토한 것이다. 첫 직장과 현재 직장을 비교해 보면 몇 가지 경력이동의 형태가 나타났다. 첫 직장이 단독개업이었던 법률가 중 46.2%가 단독개업의 형태를 유지하고 있었고, 28.2%가 소형로펌에, 중형로펌에는 12.8%가 근무하고 있었다. 첫 직장이 국내로펌이었던 법률가 중 가장 많은 비율은 대형로펌에서(30.2%) 근무하고 있었으며, 그 다음으로는 중형로펌(27.2%), 소형로펌(14.4%)으로 나타나 대부분의 경우 로펌에

근무 중이었다. 첫 직장이 사법부인 경우도 현재 직장이 대형로펌(35.7%)인 경우와 중형로펌(26.2%)인 경우가 많았고, 단독개업으로 이동한 경우는 적었다(4.8%). 반면 첫 직장이 검찰인 경우 현재 단독개업(33.3%)의 형태인 경우가 가장 많고 그 다음으로 대형로펌(25.9%), 중형로펌(14.8%)으로 나타났다. 또한 첫 직장이 사기업인 경우 다른 회사의 사내변호사로서 이직하는 경우가 대부분(84.2%)이었고 단독개업으로 전환한 경우는 한 건도 없었다.

이를 종합하여 요약하면, 법학전문대학원 체제가 도입되기 이전의 법조경력 이동의 유형은 ① 단독개업 → 단독개업, ② 로펌 → 로펌, ③ 법원 → 로펌, ④ 검찰 → 단독개업, ⑤ 사내변호사 → 사내변호사라는 유형을 도출할 수 있다. 이런 경력 이동 유형이 향후 로스쿨 출신 법률가의 경우에도 그대로 나타날지 혹은 달라질지에 대해 살펴보는 것이 의미 있을 것이다. 향후 외국로펌이 국내변호사를 고용할 수 있게 되면 기존의 경력지형이 변화하게 되므로 경력이동의 유형이 이전 세대의 법률가 집단과 다를 수 있다. 앞으로 추적연구를 통해 경력궤적(career trajectory)을 분석할 필요가 있다.

<표 5> 첫 직장과 현재 직장 정보(경력법률가 집단)

첫직장/현재직장	단독개업	로펌(소)	로펌(중)	로펌(대)	공공기관	사기업	기타	전체
단독개업	46.2%	28.2%	12.8%	5.1%	2.6%	0.0%	5.1%	9.5%
국내로펌	7.4%	14.4%	27.2%	30.2%	3.5%	13.9%	3.5%	49.0%
사법부	4.8%	11.9%	26.2%	35.7%	21.4%	0.0%	0.0%	10.2%
검찰	33.3%	3.7%	14.8%	25.9%	11.1%	7.4%	3.7%	6.6%
공공기관 (관·검사 제외)	8.3%	2.8%	13.9%	27.8%	30.6%	8.3%	8.3%	8.7%
사기업	0.0%	5.3%	0.0%	5.3%	5.3%	84.2%	0.0%	4.6%
국선전담 변호사	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.5%
비영리 단체	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
교육기관	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%
금융기관	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	1.9%
기타	5.7%	11.4%	17.1%	51.4%	14.3%	0.0%	0.0%	8.5%
전체	50	54	86	114	38	57	13	412

2. 법률가의 직업 환경

(1) 연봉

조사에 참여한 전체 응답법률가의 연봉평균은 1억 545만원이고 중간값은 8,250만원이었다. 연봉의 분포가 편포하고 표준편차가 크므로 연봉의 평균을 비교하는 것보다는 중간값을 확인하는 것이 의미가 있다. 연봉 중간값을 직장별로 비교했을 때 대형로펌(1억 5천 750만원)이 다른 집단에 비해 월등히 높음을 알 수 있다. 연봉이 가장 낮은 공공기관(6천만원)과 단독개업(6천만원)에 비해 2.5배 이상 많은 수입을 올리고 있다. 법률가의 연봉수준은 우리나라 전체 직종평균과 비교했을 때 상위권에 해당한다.¹⁸⁾

<표 6> 전체 응답법률가의 직장별 수입 분포(단위: 백만원)

	평균연봉	표준편차	중간값	하위25%	상위25%
단독개업	83.94	83.48	60.00	40.00	100.00
로펌(소)	72.12	28.36	65.00	60.00	80.00
로펌(중)	115.10	81.08	99.00	80.00	120.00
로펌(대)	181.68	84.15	157.50	137.88	200.00
공공기관	69.04	24.82	60.00	55.00	80.00
사기업	89.34	36.73	80.00	65.00	100.50
기타	89.11	67.75	80.00	60.00	95.00
전체	105.45	73.57	82.50	60.00	130.00

법률가 집단 간 연봉 차이는 통계적으로 유의했다($F = 105.7$, $df = 2$, $p < 0.001$). 수입 분포를 보면 로스쿨 집단의 경우 6천만원에서 8천만원 미만(36.7%)이 가장 많고, 연수원 집단은 8천만원에서 1억 미만(31%), 경력법률가 집단은 1억에서 2억 미만이(42.2%) 가장 많았다. 로스쿨 집단이 연수원 집단보다 연봉 중간값이 낮은 것은 변호사시험 합격 후 6개월간 실무연수를 거쳐야 하는 등 연봉산정에 영향을 주는 경력인정의 폭이 다르기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 또한 <표 2>에 나타난 바와 같이 응답자 중 연수원 집단이 로스쿨 집단보다 대형로펌에 더 많이 취업해 있는 사실이 반영된 결과이기도 하다.

¹⁸⁾ 한국고용정보원, 2014 한국직업정보시스템 재직자조사 기초분석 보고서(2015. 6), 82면. 동 조사에서 변호사는 소득상위 11위에 위치하고 있으며 연봉평균은 9,437만원으로 보고되었다.

<표 7> 응답법률가의 집단별 수입 분포(%)

	로스쿨	연수원	경력법률가
6천만원 미만	23.4	10.0	5.3
6천만원 ~ 8천만원 미만	36.7	28.3	6.6
8천만원 ~ 1억 미만	11.2	31.0	14.6
1억 ~ 2억 미만	16.9	23.3	42.2
2억 이상	-	0.3	17.0
거절	11.0	7.0	14.3

<표 8> 로스쿨, 연수원, 경력법률가 집단 간 연봉 비교(단위: 백만원)

	평균연봉	중간값	하위25%	상위25%
로스쿨	72.51	60.00	57.25	80.00
연수원	87.99	80.00	60.00	100.00
경력법률가	144.81	115.00	94.00	175.00

남성과 여성의 급여는 로스쿨 집단과 연수원 집단 공히 유의한 차이가 없었다. 반면 경력법률가 집단의 경우 유의한 차이가 나타났다. 경력법률가 집단 중 남성은 81.6%이고 여성은 18.4%였으며, 평균 법조경력은 각각 12.76년과 6.57년이였다.¹⁹⁾ 경력법률가 집단의 성별 직장분포는 전체법률가의 그것과(<표 1> 참조) 크게 다르지 않았으며, 여성법률가가 상대적으로 공공기관(14.5%)과 사기업(21.1%)에 취업비중이 높았다.

<표 9> 집단별 여성과 남성 급여 비교

	여				남			
	평균연봉	중간값	하위25%	상위25%	평균연봉	중간값	하위25%	상위25%
로스쿨	72.54	60.00	53.00	80.00	72.50	60.00	60.00	80.00
연수원	87.31	80.00	60.00	98.00	88.59	80.00	65.00	100.00
경력법률가	110.73	100.00	84.00	133.75	152.21	120.00	95.00	180.00

(2) 근무시간

언론이나 대중문화에서 법률가들은 대체적으로 지칠 때까지 과도하게 일하는 사람들로 비쳐진다. 그러한 이미지가 과장된 것인지, 다른 직종과 비교하면 어떤지를

¹⁹⁾ 2009년 전까지 여성변호사의 수가 전체 변호사 수의 10% 미만에 지나지 않았음을 생각하면 성별에 따라 법조경력 차이가 두드러지는 현상은 당연한 일이다. 대한변호사협회, *supra* note 1, 38면.

살펴보면, 전체 응답법률가들의 주당 평균근무시간은 50시간을 약간 상회하는 것으로 나타났다. 고용노동부의 <사업체노동력조사>에 의하면 2014년 현재 우리나라 근로자의 주당 평균 근로시간은 40.8시간이었다. 법률가는 일반 근로자보다 주당 평균 10시간 정도를 더 일한다고 말할 수 있다.

응답 법률가들은 1일 평균 10시간가량 근무하는 셈인데, 그중 사무실에서 일한 시간은 주당 42.2시간, 사무실 외 공간에서 일한 시간은 7.0시간, 근무시간 외 초과 근무 시간은 9.6시간으로 나타났다. 한편 근무시간 외에 네트워킹 목적 레크리에이션 활동시간은 주당 3.7시간으로 조사되었다.

평균 업무시간은 통계적으로 유의한 수준에서 직장별로 차이가 있었다($F = 13.41$, $df = 6$, $p < 0.001$). 세부적으로 대형로펌과 중형로펌이 단독개업, 소형로펌, 사기업, 기타 직장에 비해 업무시간이 통계적으로 유의하게 길었다. 그러나 나머지 직장들 사이에서는 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다.

60시간 이상 근무자 비율도 중형로펌, 대형로펌이 다른 기관에 비해 높게 나타났다($\chi^2 = 75.28$, $df = 6$, $p < 0.001$). 전체 법률가 중 약 27.4%는 주당 60시간 이상을 근무하고 있다고 보고하였고, 그 비중은 대형로펌 변호사(41.9%)가 가장 많았다. 반면 사기업(10%)과 단독개업(17.9%)의 경우 그 비율이 상대적으로 낮았다. 특이할 만한 사실은 공공기관에서 근무하는 법률가들도 26% 정도가 주당 60시간 이상을 근무한다고 보고하여 반드시 사적 부문뿐 아니라 공적 부문에 있어서도 많은 시간을 근무하고 있는 것으로 보인다.²⁰⁾

<표 10> 전체 응답법률가들의 업무시간과 주 60시간 이상 근무 비율

	평균	표준편차	중간값	하위25%	상위25%	60시간 이상 근무자 비율
단독개업	45.75	12.85	48	40.00	50	17.9%
로펌(소)	49.58	12.5	50	45.00	60	25.9%
로펌(중)	54.67	13.93	50	48.25	60	38.9%
로펌(대)	55.53	15.00	55	49.50	60	41.9%
공공기관	50.47	14.48	50	42.75	60	26.1%
사기업	46.83	10.78	48	44.25	50	10.0%
기타	46.24	8.60	45	44.00	50	5.1%
전체	50.84	13.68	50	45.00	60	27.4%

20) 미국의 AJD 조사에 따르면 정부, 공익단체, 비영리단체 등 공적 부문에 고용된 법률가들 중 주당 60시간 이상을 근무하는 비중은 모두 10%대에 머물렀다.

상당히 많은 숫자의 법률가들이 특화된 분야에 업무를 집중하고 있었다. 설문에서는 자신들이 특정분야의 전문가라고 생각하는지, 그리고 실제 그 분야의 업무를 50% 이상 수행하는지를 물어보았다. 실질적으로 반 이상을 특정분야에 집중하고 있지만 스스로 전문가라고 생각하는 비중이 상대적으로 낮은 법률가들은 단독개업(22.6%), 소형로펌(35.2%), 공공기관(42.0%)이었다. 반면 대형로펌의 법률가들은 실제 업무에 있어서도 특정 분야에 집중하는 비율도 높았고, 스스로 전문가라고 생각하는 응답비율이 높았다(70.4%).

<표 11> 전체 응답법률가 중 스페셜리스트 분포

	스페셜리스트라고 응답	특정 분야 업무 50% 이상 수행
단독개업	24	58
	22.6%	54.7%
로펌(소)	76	116
	35.2%	53.7%
로펌(중)	94	93
	47.5%	47.0%
로펌(대)	143	138
	70.4%	68.0%
공공기관	37	69
	42.0%	78.4%
사기업	77	65
	45.3%	38.2%
기타	15	21
	38.5%	53.8%
전체	466	560
	45.7%	54.9%

(3) 공익활동

변호사법 제27조에 의하면 변호사는 연간 일정시간 이상의 공익활동(pro bono)에 종사해야 한다. 연간 30시간을 원칙으로 하되, 지방변호사회에서 20시간으로 조정할 수 있도록 하고 있다. <2010년 변호사백서>에 의하면 변호사들의 연평균 공익활동 시간은 29.84시간이었다. 본 조사에서 확인한 공익활동 시간은 직장에 따라 다양하게 나타났다. 응답법률가들의 집단 간 평균 공익활동 시간은 유의한

차이가 있었다($F = 8.82, df = 6, p < 0.001$). 단독개업의 경우 38.95시간의 공익활동을 수행하였고, 그 다음으로는 대형로펌이 26.01시간을 수행하였다. 이러한 경향은 1시간 이상 공익활동을 수행한 집단만을 대상으로 비교할 때도 마찬가지로 유의했다($F = 5.21, df = 6, p < 0.001$).

미국에서도 단독개업 법률가들은 공익활동에 적극적인 참여를 보여주고 있지만, 대형로펌이 가장 높은 수준의 공익활동 성과를 달성한 점이 크게 차이가 난다.²¹⁾ 물론 우리나라와 미국의 결과를 동일한 차원에서 비교하기 어렵겠지만, 절대시간을 놓고 볼 때 중대형 로펌에서의 평균 공익활동시간의 격차는 2배 가까이 차이를 보인다. 아마도 미국의 대형로펌들은 공익활동에 대해 기관 차원에서의 공약을 더 적극적으로 하고 있고, 공익활동의 활성화를 위한 공식적인 제도를 구비하고 있는 것으로 추측한다.

<표 12> 전체 응답법률가들의 사회공익활동(프로보노) 업무 현황(미국과의 비교)

	평균 공익활동 시간		1시간 이상 참여 비율		1시간 이상 공익활동 활동을 한 법률가의 평균 시간		1시간 이상 공익활동 한 법률가의 중간값 시간	
	한국	미국	한국	미국	한국	미국	한국	미국
단독개업	38.95	40.5	91.4%	81%	42.60	49.8	30	30
로펌(소)	21.15	17.7	71.5%	56%	29.59	31.9	20	20
로펌(중)	24.91	46.7	75.1%	73%	33.16	64.3	20	40
로펌(대)	26.01	68.5	69.8%	81%	37.26	84.5	20	45
공공기관	10.14	4.1	51.2%	18%	19.82	22.6	10	10
사기업	13.06	11.2	68.2%	47%	19.15	24.1	20	20
기타	14.24		71.1%		20.04		20	
전체	22.15		71.6%		30.91		20	

미국 통계는 After the JD 1 (2004).

(4) 직장 만족도

응답법률가들이 현재 직장을 선택하는 데 분야를 고려한 요인들의 중요도를 살펴 보면, 7점 척도의 평균을 기준으로 근무환경과 동료(5.05), 회사의 명망과 평판

21) 미국변호사협회는 1993년부터 모든 변호사에게 연간 50시간 이상의 공익활동(pro bono)에 종사할 것을 요구하고 있다.

(4.62), 연봉(4.60)을 중요한 요소로 꼽고 있다. 세 집단 모두 근무환경과 동료를 현 직장을 선택하는 데에 가장 많이 고려했다고 응답하고 있다. 또한, 세 집단 모두 가정을 위한 편의 제공 항목에 대해 가장 덜 고려하는 것으로 나타났다.

세 집단간 통계적으로 유의한 차이가 발견된 항목은 근무시간, 추구 가치 적합 정도, 직업안정 정도, 지리적 위치, 교육훈련의 기회, 가정을 위한 편의 제공이었다.

먼저 근무시간은 다른 집단에 비해 로스쿨 졸업 법률가들이 해당 항목을 더 고려해서 직장을 선택하는 것으로 나타났다($F = 5.27, df = 2, p < 0.01$). 직장이 추구하는 가치와 자신의 가치가 적합한지에 대해서는 연수원 출신 젊은 법률가들이 다른 두 집단에 비해 추구 가치 적합 정도에 대해 덜 고려했다($F = 5.57, df = 2, p < 0.01$). 직업안정성에 대해서도 다르게 평가했는데, 경력법률가가 다른 두 집단에 비해 직업안정성에 대해 더 많이 고려했다($F = 7.26, df = 2, p < 0.001$). 직장의 지리적 위치에 대한 고려 정도는 연수원 출신 젊은 법률가가 경력법률가에 비해 더 중요하게 고려했다($F = 3.54, df = 2, p < 0.05$). 교육훈련의 기회를 고려한 정도도 차이가 있었다($F = 9.59, df = 2, p < 0.001$). 로스쿨 출신 법률가가 다른 두 집단의 법률가에 비해 교육 훈련의 기회를 더 많이 고려하는 것으로 나타났다. 반면, 가정을 위한 편의 제공은 경력법률가가 젊은 법률가 집단에 비해 덜 중요하게 고려하는 것으로 나타났다($F = 8.09, df = 2, p < 0.001$). 그 외의 항목들은 세 집단 간 유의한 차이는 발견되지 않았다.

<표 13> 현재 직장 선택시 고려사항

	전체	로스쿨	연수원	경력법률가
연봉	4.60	4.50	4.62	4.67
복지혜택	3.88	3.91	4.00	3.77
근무환경/동료	5.05	5.14	5.02	5.01
근무시간	4.31	4.54	4.32	4.13
사회공헌 기회	3.25	3.29	3.25	3.22
승진가능 정도	3.26	3.26	3.25	3.27
추구 가치 적합 정도	4.40	4.58	4.14	4.45
직업안정 정도	4.48	4.38	4.27	4.70
지리적 위치	4.15	4.25	4.29	3.98
회사규모	4.33	4.28	4.49	4.25
명망/평판	4.62	4.60	4.57	4.67
교육훈련 기회	4.30	4.65	4.28	4.06
가정위한 편의제공	3.14	3.34	3.31	2.86

법률가들의 현재 직장에 대한 만족도는 대체적으로 높은 수준이었다. 전체의 67% 정도가 “대체로” 또는 “매우” 만족하고 있었다. 5점 만점 척도의 만족도 점수의 평균으로 보아도 로스쿨 집단(3.64), 연수원 집단(3.65), 경력법률가 집단(3.76) 공히 유사한 수준의 높은 만족도를 보여주고 있었다. 집단 간 차이는 통계적으로 유의하지 않았다. 하지만 성별 직장만족도를 보면 여성(3.60)이 남성(3.73)에 비해 직장만족도가 통계적으로 유의한 수준에서 낮았다($t = -2.44, df = 643.981, p < 0.05$).

<표 14> 직장만족도 - 일반

	평균	표준편차	중간값	하위25%	상위25%
로스쿨	3.64	0.87	4	3	4
연수원	3.65	0.77	4	3	4
경력법률가	3.76	0.80	4	3	4

직장별 만족도는 대형로펌과 공공기관에서 비교적 높게 나타났다. 하지만 대형로펌과 소형로펌의 차이, 공공기관과 소형로펌의 차이, 사기업과 대형로펌의 차이만 통계적으로 유의하였고($F = 4.91, df = 6, p < 0.001$), 나머지 직장 사이에는 그 차이가 유의하지 않았다.

<표 15> 전체 응답법률가들의 직장별 일반 직장만족도

	평균	표준편차	중간값	하위25%	상위25%
단독개업	3.75	0.79	4	3	4
로펌(소)	3.49	0.89	4	3	4
로펌(중)	3.67	0.79	4	3	4
로펌(대)	3.89	0.76	4	4	4
공공기관	3.81	0.72	4	3	4
사기업	3.64	0.80	4	3	4
기타	3.67	0.77	4	3	4
전체	3.69	0.81	4	3	4

전반적인 만족도는 대형로펌이 높은 편이나, 세부 항목을 보면 차이가 있었다. 연봉, 복지혜택, 근무환경, 회사의 사회적 명망, 평판 등 업무 또는 직업적 역량과 관련한 만족도는 대형로펌이 높은 점수를 받고 있으나, 근무시간, 일과 개인적 삶의 균형, 육아 등 가정을 위한 편의 제공 등의 개인적 삶의 영역과 관련한 만족도

는 사기업과 공공기관이 높게 나타났다.

<표 16> 전체 응답법률가들의 직장만족도 - 세부요소

	평균	표준편차
연봉	4.15	1.52
복지혜택	3.73	1.58
근무환경, 동료	4.91	1.44
근무시간, 업무량	4.35	1.60
공익활동(pro bono) 등 사회공헌기회	3.58	1.58
승진가능성	3.61	1.55
직장 가치와 내가 추구하는 가치의 적합성	4.25	1.56
직업안정성	4.31	1.55
회사의 사회적 명망, 평판	4.59	1.52
교육과 훈련의 기회(개인적인 멘토제 포함)	4.14	1.67
성과 평가 방식	3.68	1.50
일과 개인적 삶의 균형	4.21	1.70
업무수행 자율성	4.93	1.52
전문성을 개발할 기회	4.73	1.60
육아 등 가정을 위한 편의 제공	3.42	1.72

15개의 세부 항목을 이용해 주성분분석(principal component analysis)을 수행한 결과, 3개의 성분을 도출할 수 있었다. 법률가 직업만족도를 구성하는 세 요인은 (가) 근무환경과 가치, (나) 근무량과 개인적 삶, (다) 물질적 보상이라고 할 수 있다. 이 세 주성분이 전체 변량의 약 62%를 설명하는 것으로 확인되었다.

각 요인 중에 (나) 근무량과 개인적 삶은 근무시간과 업무량, 일과 개인적 삶의 균형, 육아 등 가정을 위한 편의 제공에 대한 만족도 등 변수들을 포괄하는 요인이고, (다) 물질적 보상은 연봉과 복지혜택에 대한 만족도 등 변수를 포괄하는 요인이다. (가) 근무환경과 가치 요인이 설명력이 가장 큰 요인이었는데 이외의 나머지 모든 항목을 대표한다고 볼 수 있다.

세 가지 만족도 요인에 대해 직장별, 성별 차이를 확인해 보았다. 먼저 직장별로 살펴보면, 근무환경과 가치($F = 11.4$, $df = 6$, $p < 0.001$), 근무량과 개인적 삶($F = 33.54$, $df = 6$, $p < 0.001$), 물질적 보상($F = 28.01$, $df = 6$, $p < 0.001$)의 만족도 세 차원 모두 직장별로 차이가 있었다. 근무환경과 가치에 대해서는 대형로펌이 다른 직장예

비해 만족도가 높았다. 공공기관도 근무환경과 가치에 대해 만족도가 높은 편이었는데, 단독개업이나 소형로펌에 비해 그 만족도가 통계적으로 유의한 수준에서 높았다.

근무량과 개인적 삶에 대해서는 대형로펌의 만족도가 가장 낮았다. 공공기관과 사기업이 만족도가 높은 편이었다. 물질적 보상 차원에서의 만족도는 대형로펌이 가장 높은 것으로 나왔다. 대형로펌에 근무하는 법률가는 다른 어떤 직장에서 근무하는 법률가보다 물질적 보상에 대한 만족도가 높았다. 대형로펌 다음으로는 사기업이 보상 차원에서의 만족도가 높은 것으로 나타났는데, 사기업은 단독개업, 소형로펌 및 공공기관에 비해 보상에 대한 만족도가 높았다.

<표 17> 전체 응답법률가들의 직장별 직장만족도 요인 평균값²²⁾

	근무환경과 가치	근무량과 개인적 삶	보상
단독개업	-0.29	0.16	-0.36
로펌(소)	-0.25	-0.04	-0.37
로펌(중)	-0.09	-0.28	-0.05
로펌(대)	0.39	-0.55	0.64
공공기관	0.24	0.48	-0.35
사기업	0.08	0.61	0.18
기타	-0.29	0.36	-0.07

성별 차이는 근무환경과 가치 요인에서만 나타났다. 남성은 여성에 비해 근무환경과 가치에 대해 높은 만족도를 표시했다($t = -2.41, df = 653.84, p < 0.05$). 다른 요소들은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 18> 전체 응답법률가들의 성별 직장만족도 요인 평균값

	근무환경과 가치	근무량과 개인적 삶	보상
남성	0.05	0.04	-0.02
여성	-0.11	-0.02	0.01

22) 해당 표의 요인 점수는 주성분분석을 통해 통합된 각 요인들의 값을 집단별 평균을 구한 값이다. 요인 점수의 해석은 기타 다른 평균값의 해석과 동일하다. 값이 클수록 해당 요인에 대한 만족도가 높은 것으로, 적으면 낮은 것으로 해석한다. 요인값은 평균이 0이므로 음수의 값을 가질 수 있다.

(5) 미래에 대한 전망

법률가로서의 10년 후 미래 전망을 조사한 결과, 긍정적이라는 의견이 75.3%(다소 긍정적+매우 긍정적)로 부정적(다소 부정적+매우 부정적)이라는 의견 24.7%에 비해 3배 이상 많았다. 4점 척도의 평균은 2.89점으로 나타났다.

<표 19> 10년 후 법률가로서의 미래 전망

	평균	표준편차	중간값
로스쿨	3.04	0.66	3.00
연수원	2.94	0.64	3.00
경력법률가	2.75	0.80	3.00
전체	2.89	0.73	3.00

집단별로 살펴보면 로스쿨 집단과 연수원 집단 사이에는 미래에 대한 전망이 차이가 없으나, 경력법률가는 로스쿨, 연수원 모두에 비해 미래에 대한 전망이 상대적으로 부정적이다($F = 15.34, df = 2, p < 0.001$). 반면 직장별로 법률가로서의 미래 전망은 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

<표 20> 전체 응답법률가들의 직장별 법률가로서의 미래 전망

	평균	표준편차	중간값	하위25%	상위25%
단독개업	2.73	0.85	3	2.00	3
로펌(소)	2.90	0.75	3	2.75	3
로펌(중)	2.86	0.75	3	2.00	3
로펌(대)	2.87	0.70	3	3.00	3
공공기관	2.97	0.61	3	3.00	3
사기업	2.97	0.69	3	3.00	3
기타	3.00	0.65	3	3.00	3

법률직역의 미래전망을 하는 데 있어 주요한 고려요소 중 하나가 법률시장의 개방일 것이다. 법률시장이 개방되면서 경쟁이 치열해질 것으로 기대되기 때문이다. 법률시장 개방에 대한 동의정도를 조사하여 각 항목별 개방도를 7점 만점 평균으로 측정한 결과, 응답 법률가들은 ‘외국변호사 밑에서 업무를 수행해도 국내법 사무는 독립적으로 수행가능’ 항목에 평균 4.38점으로 가장 개방적인 의견을 가진 것으로 조사되었다. 다음으로 ‘외국로펌에서 일하고 싶다’(3.63점)의 항목에서 상대적으로 개방적인 의견을 보였고, 이어서 ‘외국변호사가 국내변호사 직접 고용하

여 업무 수행 허용'이 각각 3.37점으로 4점 이하의 개방에 대한 동의정도를 보였다. '외국변호사도 대한변호사 협회 회원으로 대우/관리하는 것이 필요하다'는 항목과 '외국 변호사도 금융 등 특정분야 국내법 사무의 수행을 허용해야 한다'는 항목에 대해서는 각각 2.65점과 2.72점으로 상대적으로 폐쇄적인 의견을 보였다. 법률시장 개방에 대해 부정적인 진술로 물어본 "현행 단계적 개방으로 법률시장의 개방은 충분하다"와 "외국 변호사가 국내법 사무를 하지 못하도록 관리 감독이 더욱 철저히 이루어져야 한다"에 대해서는 각각 4.37, 4.62로 중간(4점) 이상으로 동의하는 것으로 나타나, 개방에 대해 비교적 부정적으로 인식하고 있는 것으로 보인다.

<표 21> 응답법률가들의 법률시장 개방에 대한 동의(집단별)

	전체 (N = 1,020)	로스쿨 (n = 308)	연수원 (n = 300)	경력법률가 (n = 412)
현행 단계적 개방으로 법률시장의 개방은 충분하다.*	4.37	4.26	3.96	4.76
외국 변호사가 국내 변호사를 직접 고용하여 업무를 수행할 수 있도록 허용한다.	3.37	3.81	3.23	3.15
외국 변호사도 금융 등 특정한 분야에서는 국내법 사무를 수행할 수 있도록 허용한다.	2.72	3.19	2.51	2.53
나는 외국 로펌에서 일하고 싶다.	3.63	4.01	3.70	3.29
나는 외국 변호사 밑에서 업무를 수행하더라도, 국내법 사무에 관하여 독립적으로 사무를 수행할 수 있다.	4.38	4.60	4.40	4.20
외국 변호사가 국내법 사무를 하지 못하도록 관리 감독이 더욱 철저히 이루어져야 한다.*	4.62	4.32	4.58	4.89
외국 변호사도 국내 변호사와 마찬가지로 대한변호사협회 회원으로 대우하고, 관리하여야 한다.	2.65	2.82	2.46	2.66
통합 법률시장 개방 의식 점수(위의 문항 통합) ²³⁾	3.35	3.69	3.26	3.17

표주) *이 붙은 항목은 수치가 높을수록 법률시장 개방에 대해 부정적으로 인식하는 것으로 해석할 수 있다.

23) 7개의 법률 개방에 대한 의견을 묻는 항목 중, 1번째 항목 "현행 단계적 개방으로 법률시장의 개방은 충분하다"와 6번째 항목 "외국 변호사가 국내법 사무를 하지 못하도록 관리 감독이 더욱 철저히 이루어져야 한다"는 다른 문항과 상관관계가 떨어져, 신뢰도 검사에서 적절한 값을 내지 못했다. 따라서 통합 법률시장 개방 의식 점수는 이 두 항목을 빼 나머지 항목의 응답 값의 평균으로 계산했다(신뢰도 크론바흐 $\alpha = .77$).

집단별로는 로스쿨 집단, 연수원 집단, 경력법륵가 집단 순으로 개방적인 것으로 나타났고, 특히 로스쿨 집단(3.69)은 연수원 집단(3.26)과 경력법륵가 집단(3.17)에 비해 통계적으로 유의한 수준에서 더 높은 통합 법륵시장 개방 의식 점수를 보였다 ($F = 16.34, df = 2, p < 0.001$).

3. 법륵가의 연봉과 만족도에 영향을 미치는 요인

(1) 연봉

어떤 변수들이 법륵가 소득에 영향을 주는지 확인하기 위해 법륵가의 연봉을 종속변수로 한 회귀분석을 실시했다. 종속변수인 연봉은 대체로 편차가 크고 극단치들이 평균을 왜곡할 가능성이 있으므로 상용로그를 취하여 분석에 사용했다. 따라서 제시한 회귀계수들 가운데 ‘표준화된 회귀계수’를 중심으로 설명변수들 간의 영향력의 크기만을 상대적으로 비교하는 것이 해석하기 쉽다. 회귀분석은 먼저 전체 표본을 대상으로 실시했으며, 이어서 로스쿨 집단, 연수원 집단, 경력법륵가 집단으로 구분하여 실시했다.

연봉을 결정하는 데에 가장 중요한 변수는 직장 변수인 것으로 나타났다. 즉 어느 직장에서 일하느냐에 따라 연봉의 높고 낮음을 설명할 수 있다. 성별, 경력 등을 통제하고도 단독개업에 비해, 로펌, 사기업, 기타의 직장을 가진 경우 연봉이 더 높아지는 것으로 나타났다.

부모 배경 변수²⁴⁾는 대부분 통계적으로 유의한 영향력을 보이지 않았다. 부모가 50인 이상의 기업에 일할 경우 연봉이 높은 것으로 나타나지만, 이 결과가 실제 인과관계라고 보기는 어렵다. 뒤에 집단을 나누어 본 결과에서 이 변수의 유의성이 일관성 없으므로 해석을 보류하는 것이 적절하다. 즉 이 관계는 특정 집단에서만 강조되어 나오는 일종의 ‘상호작용 효과’를 함축할 가능성이 높다.

흥미롭게도 스펙리스트라고 스스로를 보고한 경우가 그렇지 않은 경우에 비해 연봉이 높아진다. 특정한 업무에 특화되어 전문성을 가질 경우 더 많은 연봉을 받는 것으로 해석할 수 있다.

출신 대학에 따라서도 연봉은 달라진다. 소위 명문대로 분류되는 서울대-연세대-

24) 부모배경 변수는 응답 법륵가 개인이 고등학교를 졸업할 무렵 부모의 교육수준과 직업(50인 이상 기업에서 근무, 10명 이상의 부하직원을 가진 직업, 자영업, 경영진이나 임원, 전문직), 그리고 부모 중 법륵가가 있는 경우를 말한다.

고려대를 졸업한 법률가의 경우 그렇지 않은 경우보다 더 많은 연봉을 받는 것으로 나타났다. 뒤에서 제시하겠지만, 집단별 분석에서는 이 효과가 나타나지 않았다. 로스쿨 졸업생의 경우 출신 학부보다는 출신 법학전문대학원이 중요했고, 사법연수원 출신의 두 집단 응답자에게서는 명문대 졸업여부가 통계적으로 유의한 영향력을 보이지 않았다. 따라서 명문대 졸업이 법률가 직업군에서 고 연봉을 보장한다고 선불리 해석하기도 어렵다.

<표 22> 연봉에 대한 회귀분석(전체법률가)(N = 1,020)

	회귀계수	표준화된 회귀계수	t value	p value	
상수	1.43***	0.00***	10.51	0.00	
성별(남성)	0.02	0.04	1.48	0.14	
경력	0.01***	0.40***	15.92	0.00	
로펌(소)	0.06**	0.10**	2.60	0.01	
로펌(중)	0.18***	0.32***	8.21	0.00	
로펌(대)	0.38***	0.63***	15.96	0.00	
공공기관	0.01	0.01	0.32	0.75	
사기업	0.15***	0.24***	6.41	0.00	
기타	0.12***	0.10***	3.81	0.00	
스펙리스트	0.05***	0.10***	4.43	0.00	
업무시간	0.00	0.05	1.95	0.05	
부 교육수준	0.00	0.02	0.61	0.54	
모 교육수준	0.00	0.00	-0.09	0.93	
부모 법률가	0.00	0.00	-0.01	0.99	
50명 이상의 기업체	0.03*	0.07*	2.40	0.02	
10명 이상의 부하직원	-0.03	-0.05	-1.79	0.07	
자영업	0.00	-0.01	-0.22	0.83	
경영진이나 임원	-0.01	-0.01	-0.41	0.68	
전문직	-0.03	-0.04	-1.55	0.12	
학부 서·연·고	0.02*	0.05*	2.02	0.04	
학부 성적	0.00	0.04	1.52	0.13	
F	58.89***	df	847	R ²	0.58

* p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001

<표 23> 연봉에 대한 회귀분석(로스쿨 집단)(n = 308)

	회귀계수	표준화된 회귀계수	t value	p value	
상수	0.57	0.00	1.77	0.08	
성별(남성)	0.02	0.05	1.08	0.28	
경력	0.07***	0.22***	4.58	0.00	
로펌(소)	0.03	0.07	0.87	0.38	
로펌(중)	0.12**	0.25**	3.2	0.00	
로펌(대)	0.33***	0.57***	7.13	0.00	
공공기관	-0.03	-0.04	-0.62	0.54	
사기업	0.09**	0.2**	2.62	0.01	
기타	0.09	0.08	1.59	0.11	
스펙셜리스트	0.01	0.03	0.58	0.56	
업무시간	0.00**	0.14**	2.83	0.00	
부 교육수준	0.00	0.02	0.35	0.73	
모 교육수준	0.01	0.06	0.96	0.34	
부모중 법률가 있는지	-0.02	-0.02	-0.32	0.75	
50명 이상의 기업체	0.03	0.08	1.43	0.15	
10명 이상의 부하직원	0.02	0.04	0.7	0.48	
자영업	0.00	0.00	-0.09	0.93	
회사 경영진이나 임원	0.01	0.03	0.61	0.54	
전문직	-0.01	-0.02	-0.44	0.66	
로스쿨 서·연·고	0.04*	0.10*	1.65	0.10	
학부 성적	0.00	0.06	1.13	0.26	
로스쿨 성적	0.01*	0.12*	2.38	0.02	
F	13.7***	df	245	R ²	0.54

로스쿨 집단만 따로 떼어서 연봉에 미치는 요인들을 검토해 보면, 어느 직장을 다니느냐가 여전히 가장 큰 영향력을 가지는 변수였다. 또한 서울대, 연세대, 고려대학교 법학전문대학원을 나오는 것과 로스쿨 성적이 연봉에 정적인 영향력을 행사하는 것으로 나타났다. 명문 법학전문대학원 출신이 기타 다른 법학전문대학원 출신보다 더 많은 연봉을 받고 있으며, 법학전문대학원 성적이 좋을수록 높은 연봉을 받는다는 것이다. 학부의 성적보다는 법학전문대학원 성적이 연봉에 직접적인 영향력을 행사하는 것으로 나타났다. 또한 업무시간이 길수록 연봉은 증가하는 추세를 보인다.

<표 24> 연봉에 대한 회귀분석(연수원 집단)(n = 300)

	회귀계수	표준화된 회귀계수	t value	p value	
상수	1.08***	0.00***	5.36	0.00	
성별(남성)	0.03*	0.10*	2.17	0.03	
경력	0.03***	0.15***	3.49	0.00	
로펌(소)	0.11***	0.27***	3.48	0.00	
로펌(중)	0.21***	0.46***	6.10	0.00	
로펌(대)	0.41***	0.90***	10.41	0.00	
공공기관	0.06	0.10	1.53	0.13	
사기업	0.15***	0.32***	4.32	0.00	
기타	0.17***	0.24***	4.18	0.00	
스케쥴리스트	0.00	0.01	0.21	0.83	
업무시간	0.00	0.01	0.28	0.78	
부 교육수준	0.01	0.10	1.59	0.11	
모 교육수준	0.00	-0.02	-0.28	0.78	
부모중 법률가 있는지	-0.02	-0.03	-0.57	0.57	
50명 이상의 기업체	0.02	0.05	0.95	0.34	
10명 이상의 부하직원	-0.03	-0.09	-1.73	0.08	
자영업	0.00	0.00	0.08	0.93	
회사 경영진이나 임원	-0.01	-0.02	-0.43	0.67	
전문직	-0.06*	-0.12*	-2.39	0.02	
학부 서·연·고	0.03	0.08	1.65	0.10	
학부 성적	0.01**	0.14**	2.95	0.00	
사법연수원 성적	0.00	-0.02	-0.38	0.71	
F	18.55***	df	234	R ²	0.62

연수원 집단 법률가를 대상으로 한 회귀분석 결과도 로스쿨 졸업 법률가를 대상으로 한 결과와 유사하다. 직장 변수가 연봉을 설명하는 데 가장 중요함을 보여 준다. 모든 조건이 동일할 때, 남성이 여성보다 높은 연봉을 받는 것으로 나타났는데, 다른 집단 및 전체 표본 대상의 회귀분석에서는 성별이 유의하지 않았던 것과 다르다. 이 데이터는 젊은 사법 연수원 출신의 법률가에 한해서 모든 조건이 동일할 때 성별이 연봉의 차이를 설명하는 것으로 나타나고 있으나, 이것이 데이터의 특이성으로 인한 것인지, 전반적인 경향인지에 대해서는 추가적인 연구가 필요하다.

연수원 집단 법률가의 분석에서는 법학전문대학원 성적 대신 사법연수원 성적을 설명 변수로 추가했으나, 이는 통계적으로 유의한 설명변수가 아니었다. 학부 성적만이 연봉에 정적인 영향력을 행사하는 것으로 나타났다. 하지만 전통적으로 사법연수원 성적이 우수한 법률가들이 선호하는 직업은 판사와 검사이고, 상대적으로 낮은 판·검사의 연봉을 고려하면 성과와 연봉과의 관계가 우리의 데이터에 잘 드러나지 않았을 가능성도 있다.

<표 25> 연봉에 대한 회귀분석(경력법률가 집단)(n = 412)

	회귀계수	표준화된 회귀계수	t value	p value	
상수	1.60***	0.00***	6.60	0.00	
성별(남성)	0.04	0.07	1.51	0.13	
경력	0.01***	0.30***	6.75	0.00	
로펌(소)	0.03	0.05	0.75	0.45	
로펌(중)	0.19***	0.34***	4.97	0.00	
로펌(대)	0.35***	0.65***	8.93	0.00	
공공기관	-0.01	-0.02	-0.29	0.77	
사기업	0.19***	0.29***	4.62	0.00	
기타	0.13*	0.10*	2.13	0.03	
스펙리스트	0.08***	0.18***	4.14	0.00	
업무시간	0.00	0.04	0.95	0.34	
부 교육수준	0.01	0.06	1.03	0.31	
모 교육수준	-0.01	-0.05	-0.83	0.41	
부모중 법률가 있는지	0.04	0.02	0.54	0.59	
50명 이상의 기업체	0.04	0.09	1.69	0.09	
10명 이상의 부하직원	-0.04	-0.07	-1.43	0.15	
자영업	0.02	0.04	0.85	0.40	
회사 경영진이나 임원	0.01	0.02	0.42	0.67	
전문직	0.00	0.00	-0.07	0.94	
학부 서·연·고	0.01	0.02	0.51	0.61	
학부 성적	0.00	0.02	0.39	0.70	
F	16.15***	df	316	R ²	0.51

다만 부모가 전문직일 경우 연봉이 오히려 감소하는 것으로 나타났는데, 이 역시 다른 집단에 대한 분석에서는 나타나지 않는 결과이고, 전체 표본을 대상으로 한 분석에서도 유의하게 나타나지 않았던 변수이므로 특별히 의미를 두어 해석하기 어렵다.²⁵⁾

경력법률가 집단에서는 직장변수와 경력, 스페셜리스트 여부만이 통계적으로 유의하였다. 젊은 법률가 집단과는 달리 출신학부나 학부성적, 부모배경 변수 모두 유의하지 않았다. 젊은 법률가로서 첫 직장에서 연봉이 높은 직장에 취직하려면 명문대 로스쿨을 졸업하거나 로스쿨 성적 혹은 학부성적 등이 좋아야 하지만, 이런 명문대 졸업여부나 성적 등의 영향력은 경력이 쌓이면서 희석된다고 볼 수 있다. 미국의 경우에도 동일한 해석을 제시한 연구들이 있다. 미국 상위권 로스쿨 출신들이 첫 직장을 구하는 데 있어 취업에 용이하고 고소득을 올리지만, 이들을 추적 조사해 보면 법조경력이 쌓이면서 그러한 상관관계가 사라진다는 관찰이 있다. 즉 법률직역 내에서 건전한 경쟁을 통해 좋은 평판이 쌓이게 되면 보다 더 나은 직장으로 이동할 수 있고, 이를 통해 비상위권 로스쿨 출신 법률가에 대한 최초 취업 시장에서의 평가도 더 우호적으로 바뀔 수 있다고 생각된다.

이상의 회귀분석 결과를 종합해 볼 때, 연봉을 설명하는 데 가장 큰 영향력을 보인 변수는 직장이었다. 로스쿨, 연수원, 경력법률가 집단 모두에서 중형 이상의 로펌에서 근무하는 것은 단독개업에 비해 더 많은 연봉을 보장하는 것으로 나타났다. 그에 비해, 부모 배경 변수는 통계적으로 유의한 영향력이 관찰되지 않았다. 로스쿨 집단에서는 소위 명문 로스쿨을 졸업하는 것과 로스쿨 성적이 연봉과 상관관계가 있었고, 연수원 집단에서는 학부의 성적이 통계적으로 유의한 수준에서 상관관계가 있었다.

추가적인 분석으로, 부모의 사회경제적 배경이 대형로펌에 입사하는 데 영향을 미쳐서, 결국 높은 연봉으로 이어지는지 여부를 검토했다. 부모의 사회경제적 배경 관련 변수가 대형 로펌에 입사하는 여부를 결정하는지 로짓회귀분석을 통해 확인해 보았으나 유의한 결과를 얻지 못했다. 이러한 결과는 로스쿨 출신 법률가들의

25) 이에 대해 부모가 전문직일 경우 경제적으로 안정되어 있는 상황이기 때문에 연봉이 적더라도 업무강도가 높지 않고 상대적으로 자율성이 높은 공공기관이나 사기업으로 취직할 수 있고, 또 전문직 부모가 법률가에게 그렇게 권유하는 것이 아닌가 하는 방식으로 해석할 수 있다. 최근 사법연수원 출신 법률가들의 직업선택에 대해 실증자료로 설명한 연구로는 이준석, “42기 사법연수생들의 직업선택 변화와 그 원인”, **서울대학교 법학**, 제54권 제2호(2013. 6) 참조.

사회경제적 배경에 따라 연봉이 결정된다는 항간의 의혹은 근거없음을 시사한다. 로스쿨 졸업 법률가가 실력과 무관하게 지원자의 출신배경에 따라 취업이 되거나, 취업과정에서 부당한 압력이나 청탁을 동원해서 취업이 된다면 과연 문제라고 하겠으나, 적어도 이 연구의 결과에 따르면 취업한 로스쿨 졸업 법률가의 연봉에 사회경제적 배경이 작용한다고 말할 수 있는 근거는 없다는 것이다.

(2) 직장 만족도

직장 만족도에 영향력을 미치는 요인을 확인하기 위한 회귀분석도 진행했다. 현재 직장에 만족하느냐를 5점 척도로 물어본 결과값을 종속변수로 하여 회귀분석을 실시했다. 연봉에 대한 설명 모형과 같이, 인구통계학적 변수와 근무시간, 직장, 스펙셜리스트 여부, 부모배경 변수 및 출신 학부와 성적을 설명변수로 취했다. 또한, 직업만족도와 밀접한 상관관계를 갖고 있을 것으로 예상되는 연봉과 공익활동 시간도 모형에 포함했다.

회귀분석 결과 직장 만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것은 연봉임을 알 수 있다. 모든 조건이 동일한 상태에서 연봉이 1단위 증가할 때, 직장만족도는 0.65점이 증가한다. 법률가들이 직장에 대해 만족하는 정도를 결정하는 데 가장 큰 요인은 연봉임을 알 수 있다.

그 외에도 직장 변수들이 유의한 영향을 미쳤다. 공공기관 근무를 기준으로 볼 때, 소형로펌, 중형로펌에서 일하는 법률가와 사기업에서 일하는 법률가는 만족도가 낮은 편으로 나타났다. 앞서 직장만족도의 단순 평균비교에서는 대형로펌의 만족도 수준이 공공기관보다 높게 나타났지만 다른 변수들의 영향력을 통제한 후에 검토해 보면, 즉 연봉이나 기타 조건이 동일하다면, 공공기관에 근무하는 것이 만족도가 높다는 것이다.

인구통계학적 변수에서는 남성이 여성보다 직장 만족도가 높은 것으로 나타났고, 연령이 증가하면, 만족도가 감소했다. 부모 배경 변수 중에는 유일하게 부모 중 법률가가 있는 사람이 그렇지 않은 사람보다 직장 만족도가 높은 것으로 나타났다. 아마도 직업환경이나 법률가로서의 삶의 모습을 어렸을 때부터 익숙하게 접해 와서 법률직역에 대해 잘 알고 선택을 했기 때문에 만족도가 높지 않을까 추측해 본다.

흥미로운 결과는 공익활동 시간이다. 공익활동 시간이 길어지면 직장 만족도가 증가하는 것으로 나타났다. 법률가로서 사회에 공헌하는 경험이 직장 만족도로

이어진다는 해석을 할 수 있다.

<표 26> 전체 응답법률가들의 만족도(일반)에 대한 회귀분석(N = 1,020)

	회귀계수	표준화된 회귀계수	t value	p value	
상수	1.86*	0.00*	2.38	0.02	
성별(남성)	0.14*	0.08*	2.18	0.03	
나이	-0.01*	-0.09*	-1.98	0.05	
연봉 ²⁶⁾	0.65***	0.19***	3.89	0.00	
업무시간	0.00	-0.07	-1.95	0.05	
단독개업	0.00	0.00	-0.02	0.98	
로펌(소) ²⁷⁾	-0.27*	-0.14*	-2.52	0.01	
로펌(중)	-0.27*	-0.14*	-2.44	0.01	
로펌(대)	-0.24	-0.12	-1.87	0.06	
사기업	-0.26*	-0.12*	-2.31	0.02	
기타	-0.13	-0.03	-0.84	0.40	
스페셜리스트	0.10	0.06	1.81	0.07	
공익활동 시간	0.00**	0.11**	3.07	0.00	
아버지 교육	0.01	0.03	0.55	0.59	
어머니 교육	0.02	0.03	0.61	0.54	
부모중 법률가 있는지	0.41*	0.09*	2.53	0.01	
50명 이상의 기업체	0.13	0.08	1.90	0.06	
10명 이상의 부하직원	-0.12	-0.07	-1.63	0.10	
자영업	-0.02	-0.01	-0.39	0.69	
회사 경영진이나 임원	0.13	0.06	1.67	0.10	
전문직	-0.11	-0.05	-1.18	0.24	
학부 서·연·고	0.08	0.05	1.34	0.18	
학부 성적	0.01	0.05	1.41	0.16	
F	4.024***	df	838	R ²	0.10

26) 편포한 연봉의 분포를 통제하기 위해 연봉은 상용로그를 취한 값으로 변환해서 사용했다.

27) 직장변수는 ‘공공기관’을 기준변수로 삼았다. 즉 공공기관에서 일하는 사람보다 소형 로펌에서 일하는 사람이 직장에 대한 만족도가 낮다는 식으로 해석한다.

IV. 결론 및 함의

이 연구는 조사자료에 근거해 우리나라 법률가 집단의 직업경로, 업무환경, 연봉, 그리고 직장에 대한 만족도를 포괄적으로 조명했다. 또한 법학전문대학원 제도의 도입으로 인한 법률직역 분포의 다양성을 살펴보고 내적구조의 변화에 미치는 영향, 특히 연봉과 직장 만족도에 영향을 미치는 요인에 대해 탐구했다. 이 연구의 주요 연구결과와 그 함의를 요약해서 제시하면 다음과 같다.

첫째, 로스쿨 학생들의 인구사회적 다양성이나 교육적 다양성이 아직 법률직역 진출에 있어서의 다양성으로 이어지지 못하고 있는 것으로 나타났다. 우리 사회 곳곳에서 법률서비스의 수요는 많지만, 그에 상응하여 법률가의 활동영역은 기대한 만큼 획기적으로 확대되지 못하고 있다. 연구결과가 보여주듯이 젊은 법률가 집단의 경우에도 직업분포가 압도적으로 로펌에, 그리고 공공부문보다는 사적부문에 치우쳐 있다. 전통적 범조삼륜(판, 검, 변) 이외의 비범조 분야로의 진출 역시 제한적으로 이루어지고 있다. 이러한 직역분포가 법률가 개인의 선택에 의한 것인지 아니면 법률시장의 구조적 제약 때문에 나타난 것인지는 확실치 않다. 또한 로스쿨 출신 법률가들이 대부분 초임 법률가여서 현 시점에서 직역변화의 추이를 관찰하기에는 시기상조이기 때문에 일반화하여 단정 짓기는 어렵다.

경력법률가들의 경력이동 유형과 비교해 보면, 앞으로 범조시장에 신규로 진입하는 법률가 집단의 경력이동 유형은 과거와는 다른 방향으로 진행할 가능성이 있다. 먼저 로스쿨 출신 법률가들은 직업선택 선호도, 법률시장 개방에 대한 의견 등에 있어서 경력법률가들과 차이를 보이고 있다. 제도적으로도 범조일원화가 진행되면 대다수의 법률가들이 변호사로 경력을 먼저 시작하게 될 것이고, 향후 국내 법률시장이 완전 개방되면서 외국계 로펌으로의 취직도 가능해질 것이다. 법률직역 내의 역동적 변화와 다양성에 관한 문제는 앞으로 법률가의 경력궤적에 대한 추적연구를 통해 명확히 규명될 수 있을 것으로 예상된다.

둘째, 법률가들의 직업환경과 만족도의 측면에서 다면적인 결과가 나타났다. 법률가들의 직장에 대한 자기평가는 대체적으로 긍정적이고 미래에 대한 전망 역시 어둡지 않다. 흥미롭게도 사회경제적 성공의 외적 척도인 연봉과 내적 자기 만족도는 항상 일치하는 것은 아니었다. 로스쿨 집단은 연수원 집단에 비해 연봉이 낮았지만 직업만족도에서는 차이가 없었다. 조사결과에 나타났듯이 직업만족도에는 근무환경과 가치, 근무량과 개인적 삶, 물질적 보상과 같은 다양한 측면이 존재하

며 개인이 우선순위를 어디에 두느냐에 따라 만족도가 달랐다.

셋째, 연봉과 만족도의 차이에 영향을 미치는 요인 중에서는 어느 직장에 근무하느냐가 같은 직장변수가 가장 중요한 것으로 나타났다. 부모의 사회경제적 차이는 연봉에 영향을 미치지 않았고, 그러한 결과는 로스쿨 집단, 연수원 집단, 경력법률가 집단에서 공통적으로 나타났다. 다만 로스쿨 집단의 경우 명문로스쿨 졸업여부와 로스쿨 성적이 연봉에 영향력이 있었다. 이에 비해 연수원 집단은 학부성적의 영향력이 발견되었다. 그러나 경력법률가의 경우 출신학부, 학부성과 같은 변수들이 연봉에 영향을 주지 않았다. 이는 첫 직장을 선택함에 있어서는 그러한 변수들이 높은 연봉을 주는 직장에 취업하는 데 중요할 수 있지만, 점차 법조경력이 쌓이면서 법률시장에서의 건전한 경쟁을 통해 그 영향력이 희석될 수 있다는 점을 시사한다.

직장의 만족도도 대체적으로 연봉과 상관관계가 높지만 다른 조건이 동일하다면 공공기관에 근무하는 법률가가 만족도가 높다는 사실은 법률가의 삶에 있어 연봉 이외의 가치도 중요하고, 자기실현 정도에 따라 만족도가 달라질 수 있다는 점을 보여준다. 아울러 공익활동 시간이 높을수록 만족도가 높아지는 결과가 나타났는데, 그것은 결국 법률가의 업무는 공익실현에 앞장서는 사회적 책임을 수반하는 것이라는 법률직역의 본질적 속성을 방증하는 결과라 하겠다.

이 연구는 법률가의 업무환경, 직업경로, 만족도 및 요인을 분석한 탐색적 연구이며 현 단계에서는 기술적이고 현상적인 양상을 주로 제시하였다. 머지않은 장래에 이번 조사에서 응답한 법률가들의 경력이 좀 더 쌓이게 되면, 동일한 방법론을 사용하여 추적 조사하여 자료를 수집할 수 있기를 기대한다. 이번 조사에서 판사와 검사의 응답이 저조하여 충분한 표본을 구축하지 못했지만, 후속연구에서 이러한 한계가 보완된다면 보다 설명적이고 정책적 함의를 도출할 수 있는 결과를 얻을 수 있을 것이다.

투고일 2015. 10. 22	심사완료일 2015. 11. 23	게재확정일 2015. 12. 2
------------------	--------------------	-------------------

참고문헌

- 김두식, **불멸의 신성가족: 대한민국 사법 패밀리가 사는 법**(창비, 2009).
- 김창록, **로스쿨을 주장하다**(유니스토리, 2013).
- 대한변호사협회, **2010 변호사백서**(대한변호사협회, 2010).
- 문유석, **판사유감**(21세기북스, 2014).
- 문재완, **변호사와 한국 사회 변화**(늘봄, 2008).
- 박근용, “법학전문대학원 제도의 운영 현황: 학생선발의 다양성과 장학제도를 중심으로”, **법과사회**, 제45호(2013).
- 박원경 등, **판사 검사 변호사가 말하는 법조인**(부키, 2006).
- 이국운, **법률가의 탄생: 사법불신의 기원을 찾아서**(후마니타스, 2012).
- 이재협 · 이준웅 · 황현정, “로스쿨 출신 법률가, 그들은 누구인가?”, **서울대학교 법학**, 제56권 제2호(2015. 6).
- 이준석, “42기 사법연수생들의 직업선택 변화와 그 원인: 판-검사 선호의 하락과 중대형로펌 선호 현상을 중심으로”, **서울대학교 법학**, 제54권 제2호(2013. 6).
- 최규호, **현직 변호사가 말하는 법조계 속 이야기**(법률저널, 2009).
- 한국고용정보원, **2014 한국직업정보시스템 재직자조사 기초분석 보고서**(한국고용정보원, 2015).
- Heinz, John and Laumann, *Chicago Lawyers: The Social Structure of the Bar* (revised ed.) (Northwestern University Press, 1994).
- Heinz, John, Robert Nelson, Sandefur and Laumann, *Urban Lawyers: The New Social Structure of the Bar* (University of Chicago Press, 2005).
- Miyazawa, Setsuo, Atsushi Bushimata, Keiichi Ageishi, Akira Jujimoto, Rikiya Kuboyama, and Kyoko Ishida, “Stratification or Diversification? – 2011 Survey of Young Lawyers in Japan,” in Setsuo Miyazawa *et al.* (eds.), *East Asia’s Renewed Respect for the Rule of Law in the 21st Century: The Future of Legal and Judicial Landscapes in East Asia* (Brill / Nijhoff, 2015).
- Nakamura, Mayumi, “Legal Reform, Law Firms, and Lawyer Stratification in Japan”, *Asian Journal of Law and Society*, Vol. 1 (2014).
- The NALP Foundation for Law Career Research and Education and the American Bar Foundation, *After the JD: First Results of a National Study of Legal*

Careers, 2004.

The NALP Foundation for Law Career Research and Education and the American Bar Foundation, After the JD II: First Results of a National Study of Legal Careers, 2009.

The NALP Foundation for Law Career Research and Education and the American Bar Foundation, After the JD III: First Results of a National Study of Legal Careers, 2014.

<Abstract>

An Exploratory Study of Work Environment, Satisfaction, and
the Diversity of Employment in the Korean Legal Profession
— With Regard to Changes Since the Introduction of the
Law School System

Lee, Jae-Hyup^{*}

Rhee, June Woong^{**}

Hwang, Hyunjung^{***}

This article analyzes the results of a comprehensive survey of the Korean legal profession which was conducted in 2014. About 1,020 responses from lawyers in active legal practice were collected through a random sampling of the 18,000 lawyers in Korea. In order to illustrate the changing aspects of the Korean legal landscape due to the introduction of the new law school system in 2009, three lawyer groups were compared: (1) the graduates of new law schools who entered law school since 2009 (“law school group”), (2) the graduates of the Judicial Research and Training Institute (JRTI) who entered the JRTI since 2009 (“JRTI group”), and (3) the graduates of the Judicial Research and Training Institute who entered the JRTI prior to 2009 (“career lawyer group”).

The socio-demographic and educational diversity of law school group lawyers has so far not resulted in diverse forms of legal employment. Most of them are employed at law firms, and few are employed in the public sector and non-legal settings. However, law school group lawyers have different job type preferences and different prospects in the legal service market liberalization. Also, they are in the initial stage of career development, so future study will provide more meaningful

* Professor, College of Law/School of Law, Seoul National University, First author.

** Professor, Department of Communication, Seoul National University, Second author.

*** Ph.D. Candidate, Department of Communication, Seoul National University, Third author.

generalizations about the changes in the structure of the legal profession.

In terms of job environment and satisfaction level, monetary compensation and satisfaction do not always match. There are different dimensions of job satisfaction (e.g., work environment and values, work time and personal life, and material compensation), and the satisfaction level differs depending on individual preferences.

Among variables that affect salary and satisfaction, the work variables (e.g., the place of employment) had the greatest effect. Socio-economic level of the parents did not affect salary. Among young lawyers, education variables (e.g., law school, undergraduate college, and GPA) were correlated with salary. However, such correlation was not found in the career lawyer group. For all of the lawyer groups, the satisfaction level was correlated with salary. However, non-monetary values, e.g., social values and self-fulfillment, were also important for job satisfaction. The level of pro-bono activities was positively correlated with job satisfaction.

Keywords: law school, Judicial Research and Training Institute, legal profession, diversity, salary, job satisfaction

