

企業における法曹有資格者の活動領域の拡大について（取りまとめ）

企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会
平成25年1月28日

第1 はじめに

企業の分野は、従来より、法曹有資格者の活動領域の拡大が見込まれる分野として指摘されてきたところであり、平成20年12月に公表された「法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会取りまとめ」において、企業における法曹有資格者の採用を促進するための方策に関する検討結果が整理された。その後、関係機関・団体がそれらの方策に取り組んだこともあり、企業に在籍する法曹有資格者は近年増加し、その内容は多種多様なものとなっている。今後、企業における法曹有資格者の活動領域の更なる拡大を考えるに当たっては、企業における法曹有資格者の活動の実情を把握した上で、企業における法曹有資格者のニーズを多角的に分析し、課題や解決策をきめ細かく検討する必要がある。そこで、本意見交換会では、企業における法曹有資格者の活動状況等を把握するため、複数の企業関係者・企業内弁護士からヒアリングを行い、その結果等を踏まえ、企業における法曹有資格者のニーズについて整理・確認した上で、企業における法曹有資格者の活動領域を拡大するための課題を把握・分析し、これを克服するための取組・方策を整理することとした（本意見交換会の出席者等は、別紙1のとおり。）。

第2 企業における法曹有資格者の活動の実情について

1 企業における法曹有資格者の採用に関するデータ

- (1) 企業内弁護士数の推移（資料1）、修習期別企業内弁護士数・経験年数別企業内弁護士割合（資料2）

企業内弁護士数は、平成13年9月時点で64人、平成20年6月時点で267人であったのに対し、平成24年6月時点では771人にまで増加し、特に、平成23年6月からの1年間で183人増加するなど、ここ数年で急増している状況にあるといえる。

また、司法修習終了後の経験年数別の割合を見ると、平成24年6月時点で、司法修習終了後5年目以内の者が425人（55.8%）を占め、10年目以内の者まで含めると564人（74.0%）にまで達しており、司法修習終了後の経験年数が比較的少ない企業内弁護士が増加していることが分かる。また、司法修習終了後1年目の者も95人いることから、司法修習終了直後に企業に採用される者も相当数いるものと考えられる。

その他、法律事務所からの出向の形態により、企業内で業務に従事する者もいる。

- (2) 全国的な分布（資料3）

平成24年6月時点の企業内弁護士数771人のうち、東京経済圏（首都圏）

において672人が登録しており、首都圏への偏在が見られる。東京経済圏（首都圏）では、登録弁護士総数に対する企業内弁護士数の割合も、平成14年時点の0.6%から平成24年時点で3.8%に達するなど、増加傾向にある。また、大阪経済圏（関西圏）でも、企業内弁護士数が平成14年時点では2人とどまっていたのに対し、平成24年には62人まで増加している。他方で、福岡経済圏は、平成24年時点で企業内弁護士が一人もおらず、企業内弁護士の採用状況には、地域ごとの偏りが見られる。

(3) 企業ごとの採用状況（資料4～6）

弁護士の採用企業数も、平成13年9月時点では39社であったが、平成24年6月には493社にまで達し、企業内弁護士数の拡大とともに、多くの企業で弁護士の採用に踏み出している状況がうかがわれる。

企業内弁護士を多く抱える企業上位20社の推移を見ると、10年前はいわゆる外資系の証券会社が上位を占めていたのに対し、近年は国内系企業も増えてきていることが分かる。

また、業種別弁護士数の推移を見ると、平成14年5月時点では、「証券・商品先物取引業・その金融業等」の占める割合が45.0%を占めていたが、平成24年6月現在では、同業種の割合が減少し、他の業種の割合がそれぞれ相対的に高くなり、様々な業種の企業に弁護士が採用されていることが分かる。

(4) なお、近年の企業内弁護士の増加は、一般的に、コンプライアンス、ガバナンス、内部統制の整備等への対応のため、上場企業を中心に法務部門の早急な整備が求められたことも背景の一つにあると考えられ、今後もこれまでと同様のペースで企業内弁護士が増加するとは一概には言えないのではないかとの意見もあった。

2 企業における法曹有資格者の採用状況等

企業における法曹有資格者の採用状況等について、企業関係者及び企業内弁護士から聴取した内容の概要は、別紙2「ヒアリング結果一覧表」記載のとおりである。

(1) 採用に至る経緯・採用状況について

次の各観点から主に分類することができる。

ア 採用者の実務経験から見た分類

- ① 法律事務所での勤務経験を経て入社する場合
- ② 司法修習終了直後に入社する場合
- ③ 企業での勤務経験のある者が（司法修習終了直後に）入社する場合

イ 採用する法曹有資格者の実務経験の有無に関する企業側の方針

- ① 法律事務所等の勤務経験者を主に採用する方針
- ② 司法修習終了直後の者を主に採用する方針
- ③ 法律事務所等の勤務経験者と司法修習終了直後の者両方を採用する方針
- ④ 当該企業に勤務していた者で、法科大学院に入学し、司法試験に合格して法曹有資格者となった者を再度採用する方針

- ウ 今後の法曹有資格者の採用方針
 - ① 法曹有資格者を継続的・定期的に採用する方針
 - ② 法務部門であっても、資格の有無を問わず人物本位で採用する方針
- (2) 担当業務について

現状としては、下記アの業務に従事する者が多数であるが、今後は、下記イの業務に従事する者もより増えていく可能性もある。

 - ア 法務部門（コンプライアンス部門を含む。）での業務
 - 法曹資格を有しない法務部員と同様の業務（内容は、業種、会社により多岐にわたる。）
 - 弁護士のみが扱い得る業務（訴訟代理人としての業務等）
 - イ 法務部門以外での業務
 - 人事、広報等、法務の隣接分野における活動もあり得る。
 - 法曹有資格者がビジネス部門でビジネス案件を取り扱うことも期待される。法務を行う上でも、ビジネス側の経験は役に立つ。
- (3) 処遇について
 - ア 給与
 - 法律事務所の勤務経験者については、法律事務所での経験年数や報酬等を踏まえて決められていることもある。
 - 司法修習終了直後の者については、経歴等を踏まえ、大学院卒と同等として決められている場合が多い。
 - イ 弁護士会費

会社負担の会社が比較的多いが、弁護士が個人で負担している場合もある。
 - ウ 弁護士会の公的活動の関係

弁護士を採用している企業においては、会社としての業務に支障がない限り、認められていることが多い。

第3 企業における法曹有資格者の役割・有用性

法曹有資格者を採用している企業関係者及び企業内弁護士から聴取した内容等によれば、企業における法曹有資格者の一般的な役割・有用性等に関し、次のとおり整理することができる。

1 企業法務の役割の重要性の拡大について

- 次のような要因を背景に、企業法務の役割の重要性が拡大している。
- 市民の権利意識の高まりを背景として、企業における法的な課題が増加。
 - 取扱業務の拡大、高度化・多様化に伴い、法務に関する需要も拡大。
 - 法令遵守の強化を図る必要性の高まり。
 - 厳しい国際競争の中で、企業が抱える法的リスクを未然に察知し、回避するなど、リスク管理等を行う必要性の高まり。
 - 金融業界においては、近年の金融規制強化への対応のため、法務の重要性が増

している。

2 企業における法曹有資格者の有用性について

(1) 企業における法曹有資格者の有用性（主に企業側の立場から）

前記1の企業法務の役割の重要性の拡大等を背景として、法曹有資格者を採用している企業においては、以下の点により、企業内での法曹有資格者の有用性を認めている。

ア 専門的な能力

- 法律事務所の勤務経験を有する者、特に企業を顧客とする業務に多く携わってきた者については、企業法務を含む実務的な能力が高いことから、企業にとって即戦力となり得る。
- 法曹有資格者は、法科大学院において法学教育を集中的に受け、司法試験を合格して一定の能力が保証された上で、司法修習で要件事実等の実務的な知識を学修しており、これらの法曹養成課程を通じて、一定の専門的な法的解釈能力や事実認定能力を身に付けている。
- 法曹有資格者は、基礎的知識がある上、ある程度の実務的訓練もしているので、学部卒の者に比べて相対的に即戦力として期待できる。
- 法曹有資格者は、高度な法務知識を幅広く習得しており、法務に関する部署全体のレベルアップを図ることができる。

イ 資格自体の直接的・間接的な効果

- 弁護士のみが行い得る訴訟代理権の行使や弁護士会照会の利用が可能となる。
- 少額の案件であっても、弁護士費用を考慮することなく、訴訟まで視野に入れた紛争解決が可能となる。
- 弁護士に対する社会的信用を背景として、社内での交渉や対外的な交渉を円滑に進めることができる場合もある。
- 欧米企業と交渉する際、欧米企業では有資格者が交渉に当たることとのバランスを考えると、資格を有していた方が、より対等な形となるため望ましい場合もある。

ウ 情報収集能力

- 弁護士会の委員会活動や研修を通じてノウハウを獲得できたり、弁護士同士の人脈等を通じた情報収集能力に期待できる。

エ 弁護士倫理

- 弁護士は、弁護士法や弁護士会の各種規則や懲戒制度が適用され、弁護士として高い倫理義務を負っており、業務の適正の担保に寄与する。

(2) 法曹有資格者が企業に勤務することの意義（主に法曹有資格者の立場から）

ア 法律事務所の勤務経験者

- 企業の内部で、当事者として、案件の始めから終わりまで一貫して従事することができ、自ら判断を下し、その責任を負う点に大きなやりがい

感じることができる。

- 会社の大規模な組織的プロジェクトに参加し得る。
- 企業での勤務経験を活かして、更なるキャリアアップを図ることが可能。

イ 司法修習終了直後の者

- 法科大学院における教育等を通じて、企業法務に関する知識をある程度有しており、(1)の各能力を発揮できる業務に従事できる。
- 社会人経験が浅くとも、弁護士であることから、重要な仕事を任せられたり、発言に耳を傾けてもらえることも多い。

3 社外弁護士（顧問弁護士を含む。）との役割の相違点

(1) 立場

- 企業内弁護士は、案件の入口から出口までのすべての過程で当事者として関与するのに対し、社外弁護士は、会社からの依頼を受けて案件を処理するにすぎず、関与する時点や範囲が異なる。
- 企業内弁護士がいると、社外弁護士への相談の前に、社内で方向性の確認や論点整理をある程度行うことが可能となる。
- 企業内弁護士は、当該企業での実務経験を積むことで、社内事情に精通し、関連部署との連携等をスムーズにする役割も担うことができる。

(2) 社外弁護士の管理

企業内弁護士にとっては、案件に応じて、依頼するのに適切な社外弁護士を選任する役割も負う。

(3) 役割分担

企業内に法曹有資格者がいる場合でも、例えば、多大な作業を要する業務（デューデリジェンス等）、訴訟（特に、大型案件、専門性の高い案件）、客観的意見が求められる場面（例えば、オピニオンレター）では、社外弁護士が必要となるように、相互の役割分担が可能。

第4 企業における法曹有資格者の活動領域を拡大するための課題

前記第3の企業における法曹有資格者の役割・有用性を踏まえた上で、企業における法曹有資格者の活動領域を更に拡大するための課題について、法曹有資格者を採用している企業関係者及び企業内弁護士の聴取結果等によれば、次のとおり把握・分析することができる。

1 企業側から見た課題

(1) 法曹有資格者の能力・法曹資格に関する認識

ア 企業側において、以下のような法曹有資格者の採用をちゅうちょする要因があること

- 法曹有資格者というだけで、有能な社員としての能力・姿勢（コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、社内調整力、語学力、当該

企業を良く知ろうとする姿勢等)を必ずしも身に付けているわけではなく、組織の一員として求められる能力も必要であるが、法曹有資格者側においてこれまで意識されてこなかった。

- 司法修習終了直後の者は、入社後、企業において、学部卒の者と同様の教育が必要。
- 海外案件を扱う割合が高い企業にとっては、資格の有無によりパフォーマンスの差をそれほど見出すことができない。
- 法曹資格を得られるまでに相当の時間を要するため、語学力でハンディキャップとなり得る。
- 法曹有資格者側において、企業で活動するとの選択肢が十分浸透していないことや、企業への就職活動についての理解不足等が原因となり、企業側からみて、就職活動の場面で、法曹有資格者が学部卒の学生と比べて魅力のある人材と映らないこともある。
- 法曹有資格者において、企業で勤務することをキャリアパスとしてのみとらえられ、企業で採用して教育し、実力がついた後に、他の企業や法律事務所に転職される可能性がある。

イ 法曹有資格者の活動分野・態様の拡大を図ること

- 法曹有資格者が活動する分野やその態様については、今後も様々な広がりがあり得ると考えられるが、法曹有資格者の有用性に気付いていない企業もある。
- 法曹有資格者について、即戦力として活躍が期待されるスペシャリスト（専門職）として採用しようとするニーズと、ゼネラリスト（総合職）として採用しようとするニーズがあり得るところであり、それぞれのニーズに応じた多様な採用形態が考えられる。法科大学院においては、後者の採用形態にも対応し得る人材を育成する体制作りに課題がある。
- 企業が法曹有資格者の専門的な知識や能力に期待して、実務経験を有する法曹有資格者を法律事務所から出向の形態により受け入れる方法もあることに留意すべきである。

(2) 採用活動、採用時期

- 司法試験の合格発表が9月であり、学部卒の者とは採用活動を行う時期が異なる。また、司法修習中は、特に地方で実務修習を行う者については、平日に面接等を実施できず、別途の採用活動が必要となる。
- 司法修習終了直後に採用する者については、司法修習が12月に終了し、1月から勤務を開始することとなり、4月に入社する学部卒の者と入社時期が異なるため、研修をどのように行うかが問題となる。
- 企業側にとって、実務経験を有する法曹有資格者について、その具体的な知識・経験に着目して採用したい場合に、採用を希望する法曹有資格者に関する具体的な情報が乏しく、採用したい法曹有資格者を見つけるのが困難。

2 法曹有資格者側から見た課題

法曹有資格者側において、以下のような企業において勤務することをちゅうちょする要因があること

- 企業法務の業務内容や、これに法曹有資格者が従事する意義についての理解や情報が不足している。
- 法曹有資格者において、企業で勤務することの意義についての周知が十分でないこともあり、依然として、法律事務所での勤務を志向する者が多数派であり、弁護士の中には、企業で勤務することが法律事務所での勤務することと比べて魅力の大きくない選択肢であるとの認識を持つ者もいる。
- 法曹有資格者にとって、企業内弁護士となった後のキャリアパスを具体的にイメージしにくい。
- 特に、法律事務所に勤務していない企業内弁護士にとっては、先輩弁護士からの指導を受けられず、弁護士としてのスキルアップをどのように図るのかに課題がある。

3 弁護士会の制度・運営上の課題

- 弁護士登録をしている者については、弁護士会の公的活動が義務付けられており、企業での本来の業務との調整に困難を伴う。
- 弁護士会費を会社が負担するのであれば、企業にとって、その会費の額が高額である。
- 弁護士会内において企業内弁護士の存在が十分周知されていない。企業内弁護士の存在を前提として、弁護士会の制度整備やその運営における配慮が不十分である。

第5 課題を克服するための取組・方策

前記第4で把握・分析した課題を踏まえ、これを克服するため、関係機関・団体の連携の下に、以下の取組・方策を積極的に行っていくこととする。

1 企業における法曹有資格者の役割・有用性の周知に向けた方策

法曹有資格者を採用した企業においては、法曹有資格者について前記第3記載のとおり有用性を認めている一方で、法曹有資格者の能力や法曹資格に関する認識について、前記第4の1(1)記載の課題もあることが把握された。

そこで、企業における法曹有資格者の役割・有用性や、社外弁護士との役割の相違点について周知を図るため、以下の方策を積極的に行うこととする。

- 日本弁護士連合会（以下「日弁連」という。）は、企業関係者を対象として、セミナーやシンポジウム等の開催等を通じ、企業における法曹有資格者の有用性や、社外弁護士との役割の相違点の周知に努める。文部科学省は、法科大学院の取組に協力する。
- 法科大学院協会は、企業に対し、法科大学院に関するパンフレット等により、

法科大学院における教育内容の情報を提供するとともに、シンポジウムの開催等を通じ、法科大学院修了生を含む法曹有資格者の有用性の広報に努める。

- 一般社団法人日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、会員企業に対し、企業における法曹有資格者の役割・有用性や、社外弁護士との役割の相違点を前提として、法曹有資格者の採用の積極的な検討を要請するとともに、これについて継続的な組織的取組を行う。

2 法曹有資格者を対象とする柔軟な採用活動の検討への理解や、法曹有資格者に関する就職情報の充実化に向けた取組・方策

司法修習終了直後又は司法試験合格直後に企業への就職を目指す法曹有資格者については、就職活動を行う時期が学部卒の者とずれていたり、司法修習中である場合、平日の就職活動が困難な者がいることなどから、企業としては、採用活動を別途行う必要があるといった事情や、法曹有資格者に関する就職情報が乏しい点が、企業側において法曹有資格者の採用をちゅうちょする要因となっていることが把握された。

そこで、企業から、法曹有資格者を対象とする柔軟な採用活動の検討に理解を得るとともに、法曹有資格者に関する就職情報の充実化を図るため、以下の方策を積極的に行うこととする。

- 経団連は、会員企業に対し、法曹養成に係るスケジュールを前提として、法曹有資格者の就職活動時期が学部卒の者とは異なることを周知して、定期採用とは別の採用の可能性を含め、柔軟な採用活動の在り方を検討するよう要請する。
- 日弁連は、これまでと同様、企業に対し、各弁護士会が司法修習生を対象として行っている就職説明会への参加を広く呼び掛ける（なお、日弁連が共催する司法修習生向け東京三会就職合同説明会においては、企業も毎年30社程度参加している。）。
- 日弁連は、これまでと同様、企業に対し、運営しているウェブサイトの利用を呼び掛けるなどし、法曹有資格者の企業への就職に関する求人・求職情報のマッチングを促進する（なお、平成20年から運用している同ウェブサイトにおける企業の登録申請件数は、平成21年が54件であったのに対し、平成24年が144件と増加している。）。
- 法科大学院協会は、これまでと同様、連携しているウェブサイト等を利用して、法曹有資格者の企業への就職に関する求人・求職情報のマッチングを促進する。

3 法曹有資格者等の企業内弁護士に対する意識改革に向けた取組・方策

企業における法曹有資格者の有用性が認められるにもかかわらず、一般の法曹有資格者にとっては、企業内弁護士の意義についての理解、情報不足やキャリアパスへの不安などを原因として、企業内弁護士が法曹有資格者のキャリアとして有力な選択肢であることの認識が不足し、法曹有資格者側において企業で勤務することをちゅうちょする要因となっていることが把握された。

そこで、法曹有資格者や、将来の法曹有資格者ともいふべき法科大学院生に対し、企業における法曹有資格者についての理解の促進を図るため、以下の取組・方策を積極的に行うこととする。

- 日弁連は、法曹有資格者等を対象として、企業における法曹有資格者の活動に関するセミナーやシンポジウム等の開催等を通じ、企業内弁護士の意義や、企業活動・人事制度の実態、キャリアパスについての情報提供に努める。
- 法科大学院協会は、各法科大学院に対し、企業から法科大学院への講師派遣、法科大学院生の企業へのエクスターンシップ、企業における法科大学院生のサマージョブ、企業法務に関する授業・講演会等の充実により、法科大学院生に、企業内における法曹有資格者の意義を理解させるよう促す。文部科学省は、法科大学院協会の取組に協力する。
- 法科大学院協会は、法科大学院生及び法科大学院修了者を対象として、企業における法曹有資格者の活動に関するシンポジウム等の開催等を通じ、企業内弁護士の意義に関する周知に努める。

4 企業内弁護士の採用促進に向けた弁護士会の取組・方策

企業内弁護士の採用を促進する上で、様々な点で弁護士会の体制の整備が求められていることが把握された。

そこで、企業内弁護士の採用促進を図るため、弁護士会の取組・方策について以下の点を積極的に行うこととする。

- 日弁連は、企業内弁護士の実情に配慮した制度整備や、柔軟な会務運営体制の検討など、企業内弁護士の採用が促進されるための弁護士会内の環境整備について検討する。
- 日弁連は、企業内弁護士が弁護士としてもスキルアップを図ることができるようにするための研修制度について検討する。

5 今後の検討

企業における法曹有資格者の活動領域の拡大については、その課題の解消に向けて、関係機関・団体が連携して、前記の各取組・方策を着実に遂行していくことが必要であり、今後も、法務省を中心として、本意見交換会を継続的に開催し、引き続き検討を行っていくこととする。

出席者等一覧

一般社団法人日本経済団体連合会

経営法友会

法科大学院協会

日本弁護士連合会

日本司法支援センター

法務省

文部科学省

翁 百合 法曹養成制度検討会議委員

萩原 敏孝 法曹養成制度検討会議委員

梅田 康宏 日本組織内弁護士協会理事・事務総長

(オブザーバー)

経済産業省

ヒアリング結果一覧表

【企業関係者】

企業	採用実績・状況	業務内容	今後の採用方針	処遇
A社（サービ ス業・法務部 門責任者）	○現在、法務部門82名中法曹 有資格者11名在籍。 ○経験者は平成13年から、未 経験者は平成17年から採用。	○コーポレートガバナンス ○契約書ドラフティング ○契約交渉 ○デューデリジェンス ○訴訟対応 ○行政庁との折衝 等 ○なお、(1)内部リソースが足りないとき（例えば、特 デューデリジェンスの作業）、(2)訴訟（大規模訴訟、特 殊な訴訟）、(3)オピニオンレター作成の場面では、外務 の法律事務所を使う。 ○法務部門では、税務、労務、知財分野における出願業 務を除き、法務に関わる案件を取り扱う。 ○コンプライアンス委員会の事務局	○今後も継続して採用してい く方針	○人事制度上、法曹資格の有 無により格別の処遇はしてい ない（いづれは違う形になる ことが望ましい。）。
B社（製造 業・法務部 長）	○現在、法務部門19名中法曹 有資格者1名在籍（ほか海外 資格者3名在籍）。 ○これまでに3名の法曹有資格 者の採用実績あり。	○他の法務部員と同様の業務（契約のチェック等）	○法曹資格の有無にかかわら ず、飽くまで能力・人物本位 での採用。 ○プロフェッショナルとして のポテンシャルには大いに期 待。	○弁護士会費は、会社負担。 ○上記のほか、特別の待遇を していない。
C社（総合商 社・法務部 長）	○現在、法務部員約70名中法 曹有資格者16名在籍。 ○内訳は、新司法修習終了直 後に採用した者が5名、旧司 法試験合格者のうち、司法修 習終了直後に採用した者が2 名、法律事務所の経験者が9 名。	○契約書面等のリーガルチェック ○訴訟や調停・ADRへの対応（各地区の顧問弁護士と の連携） ○債権管理やM&A仲介業務等の業務に関する法律意見 書の作成 ○内部稟議書などの審査 ○業務上の法律問題に関する照会への対応 ○コンプライアンス・法務に係る研修講師	○これまでと同様、司法修習 終了直後の者と法律事務所の 勤務経験者の双方を継続して 採用する方針。	○弁護士会費及びそれに伴う 研修は、会社負担。 ○採用開始時点では大学院卒 の者と同様であるが、法科大 学院や司法修習期間、弁護士 としての専門性を考慮して昇 進等を設定しており、相応の 役職・報酬を用意。 ○業務時間内であつても、銀 行の業務外の弁護士としての 固有の仕事も、届出の上で許 容。その場合、専用の執務室 を供与。 ○採用後、顧問弁護士の法律 事務所等に1か月間研修とし て派遣。
D社（金融 業・頭取） ※I社（企業 内弁護士）と 同企業	○現在、法曹有資格者4名在 籍（平成21年1名、平成24年 3名各採用）。 ○いずれも、司法修習終了直 後の者を採用。		○今後も定期的に採用してい く方針。	

ヒアリング結果一覧表

企業	採用実績・状況	業務内容	今後の採用方針	処遇
<p>E社（金融業・常務執行役員）</p>	<p>○現在、法曹有資格者11名在籍（平成21年1名、平成22年2名、平成23年5名、平成24年3名各採用）。 ○法律事務所の経験者は4名。</p>	<p>【法務部門】 ○一般企業法務（訴訟以外）：株主総会、取締役会対応、開示、契約書作成等 ○訴訟：訴訟代理人（小規模・簡易なもの）、外部弁護士との連携（書面作成の補助、確認等） ○金融商品取引関連法務：金融商品の契約書作成、相手方との交渉、商品・サービスの組成にあたっての法的助言等 【コンプライアンス部門】 ○売買管理：法人関係所法等の管理及びこれらに関する相談対応等。不正な取引（インサイダー取引、株価操作等）に係る売買審査及び相談対応等。 ○業務管理：コンプライアンスに関する社内ルールの策定。コンプライアンスに関する社内ルールの周知・徹底。コンプライアンスに関する行政機関等との渉外。</p>	<p>○人材の資質次第で今後も継続して採用していく方針。</p>	<p>○弁護士会費は、会社負担。 ○報酬は、法律事務所の経験者は、それまでの事務所の報酬がベース。司法修習終了直後の者は、他の大学院卒と同等の額がベース。</p>
<p>F社（証券業（外資系）・法務部長（弁護士））</p>	<p>○法務部所属者約20名のうち、法曹有資格者約6名（ほか、海外の法曹有資格者約6名）。 ○法曹有資格者の中では、実務経験者のみを即戦力として採用。</p>	<p>○リーガル・リスク・マネジメント（緊急時、平常時、予防法務として、法務リスクの適切な管理、内部管理体制の構築等）を基本業務。 ①取引の組成・実行の支援（M&A、資金調達、株式・社債の発行等を行う際、法的に最適な仕組みを構築するよう支援。契約書の作成の支援等） ②紛争・苦情対応 ③社内調査（コンプライアンス違反についての調査等） ④風評イベントマネジメント（メディア・当局等に対する適切な対応） ⑤法令・社内ポリシーの実施・遵守 ⑥コーポレートガバナンスの構築・運用 ⑦事業法環境モニタリング（金融制度改革への対応や今後予測される制度変更への対応を検討し、役員に助言を行う。） ⑧社内研修 ○対外折衝業務として、次の業務内容が挙げられる。 ①規制当局への対応 ②外部法律事務所の選任・関係管理 ③業界団体（日本証券業協会）の各種ワーキング・グループ等への参加 ④同業他社との様々な法関係についての意見交換 ○経営参画業務（General Counsel）</p>	<p>○これまで実務経験者を明確かつ具体的なニーズに基づいて採用してきた。今後もニーズがあれば採用していく予定。</p>	<p>○弁護士会の公的活動は、会社としての業務に支障がない限り、基本的に自由に認めている。</p>

ヒアリング結果一覧表

【企業内弁護士】

企業	採用に至る経緯・採用状況	業務内容	今後のキャリアパス	処遇
G社（製造業）	<ul style="list-style-type: none"> ○新司法修習の終了直後に就職（入社4年目）。 ○現在、法務部門7名中法曹有資格者1名在籍。 ○会社側も、近年、法務の業務が増加したことから、法曹有資格者の採用に踏み切った。 	<ul style="list-style-type: none"> ○主に契約審査、法律相談対応を担当。 ○法務部全体としては、株主総会の運営、ガバナンス全般、社内研修、コンプライアンス関連業務（社内の子会社、社外との訴訟、紛争の顧問法律事務所への対応）。 ○戦略的な法務（事業部への積極的な提案）についても期待されている。 	<ul style="list-style-type: none"> ○具体的な期限を区切る形で法律事務所や別会社への転職は考えていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ○弁護士会費は、会社負担。 ○その他の処遇は他の社員と同様であるが、仕事に対する達成度の相対的な評価は高いと思われる。
H社（製造業）	<ul style="list-style-type: none"> ○法律事務所勤務、アメリカのロースクール留学を経て、企業内弁護士という選択肢を知り、現所属企業に就職。 ○法曹有資格者11名在籍（知財部門5名、法務部門6名）。 	<ul style="list-style-type: none"> ○著作権等の知財分野のロビー活動。 ○コンサルティング・研修・コンプライアンス ○組織責任者として、人事・予算等の法律事務以外の業務 	<ul style="list-style-type: none"> ○企業内弁護士としてのキャリア形成の方向は、専門職を選ぶのか、組織責任者を選ぶのかにより、大きく分かれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ○弁護士会費は、会社負担。 ○弁護士独自の昇格制度や処遇を認める制度を導入。
I社（金融業、コンプライアンス総括室所属） ※D社（企業関係者）と同企業	<ul style="list-style-type: none"> ○新司法修習の終了直後に就職（入社1年目）。 	<ul style="list-style-type: none"> ○契約書面等のリーガルチェック ○業務上の法律問題に関する照会への回答 ○訴訟管理 ○コンプライアンスに関わる啓蒙活動（勉強会、講義、社内教育等） ○会社内の委員会での意見陳述 	<ul style="list-style-type: none"> ○現在は転職の意思なし。 	<ul style="list-style-type: none"> ○弁護士会と協議の上、当番弁護士活動や弁護士会の委員会活動に参加することとし、会社の了解も得た。勤務時間内でも、労働免除を受けた上でこれらの活動を行っている。
J社（サービス業、管理本部法務部長）	<ul style="list-style-type: none"> ○新司法修習の終了直後に就職（入社4年目）。 ○法科大学院入学以前に、現在の勤務先で勤務。 	<ul style="list-style-type: none"> ○グループ全体の法務マネジメント ○コンプライアンス教育 ○新規事業のプロジェクト ○契約案件 ○法務部長として、コーポレート案件、予算・人事等マネジメント 	<ul style="list-style-type: none"> ○ビジネスパーソンを視野に入れつつ、転職、法律事務所への入所、独立等様々な選択肢があり得る。 	

ヒアリング結果一覧表

企業	採用に至る経緯・採用状況	業務内容	今後のキャリアパス	処遇
<p>K社（金融業・法務課長）</p>	<p>○旧司法修習終了直後に就職（入社8年目）。</p> <p>○法務部26名中法曹有資格者7名が在籍。その他、子会社のコンプライアンス・リスク管理部に出向中の法曹有資格者が2名。</p> <p>○会社側も、法令遵守の意識が高まり、一般の従業員から法務人材の適任者を選任することが困難となったため、法曹有資格者を採用。</p>	<p>①法務相談</p> <p>②リーガルチェック（執行役員以上決裁案件、社規、契約書、対外帳票、販売資料）</p> <p>③紛争案件対応（訴訟、調停、ADR、弁護士管理）</p> <p>④法務に関する情報提供（職員向け資料発行、社内研修講師派遣）</p> <p>⑤商品開発の対応（生命保険約款等を作成する業務）</p> <p>⑥知的財産権の対応（特許、商標、著作権）</p> <p>（その他、管理職として、労務管理業務、人事評価等）</p>	<p>○法務部以外でも企業で様々な部門で活躍できる可能性がある。</p> <p>○海外留学等の会社の制度を利用してキャリアアップの構築が可能。</p> <p>○経営管理者となり、企業人としてより高いレベルの活躍が可能。</p> <p>○社外において、企業での経験を活かした弁護士活動を行うことも可能。</p>	<p>○弁護士会費は、会社負担。</p> <p>○給与は、法律分野専門職として、別の給与体系。</p> <p>○委員会活動や国選弁護士等の公的義務活動は自由。</p>
<p>L社（不動産業、法務部門マネージャー）</p>	<p>○新司法修習の終了直後に就職（入社5年目）。</p> <p>○法科大学院入学前にも、別会社の法務部で数年勤務。</p>	<p>○契約書の確認業務</p> <p>○法務相談（宅地建物取引法、金融商品取引法の相談等）</p> <p>○社内講習の講師</p> <p>○法務関連の社内規則の改定</p> <p>○訴訟等の紛争案件管理（会社で抱える訴訟について、役員への進捗報告等）</p> <p>○訴訟代理関係の裁判業務</p>	<p>○専門職として採用され、5年目に総合職に転換。現在、他社や法律事務所への転職は考えていない。</p>	
<p>M社（製造業、法務マネージャー）</p>	<p>○法律事務所勤務、アメリカのロースクール留学、外務省勤務を経て、現所属企業に就職。</p> <p>○法務・特許・コンプライアンス部は13名中5名が法曹有資格者。</p> <p>○会社側の事情として、法曹有資格者を採用し、法務部の底上げを図りたい意向があった。</p>	<p>○法務・特許・コンプライアンス部門に所属し、うち法務業務を担当。</p> <p>○法務業務全般（臨床法務・予防法務・戦略法務）。具体的には、各種契約書のレビュー、各種法律相談、経営戦略に関するサポート、紛争対応、社内規則等の整備等。</p> <p>○管理職としてのマネジメント業務（予算、人事等）</p> <p>○外資系企業の日本法人としての、海外本社との連携に関する業務（本社への報告業務、本社が制定した規則の執行業務等）。</p>	<p>○一般的に、次のような幅広い選択肢がある。</p> <p>①同一企業でのステップアップを目指す</p> <p>②他企業への転職</p> <p>③中央官庁、地方自治体への就職</p> <p>④法律事務所勤務、法律事務所の新設</p>	<p>○弁護士会費は、自己負担。</p>

資料目録

資料 1 企業内弁護士数の推移

資料 2 修習期別企業内弁護士数・経験年数別企業内弁護士割合

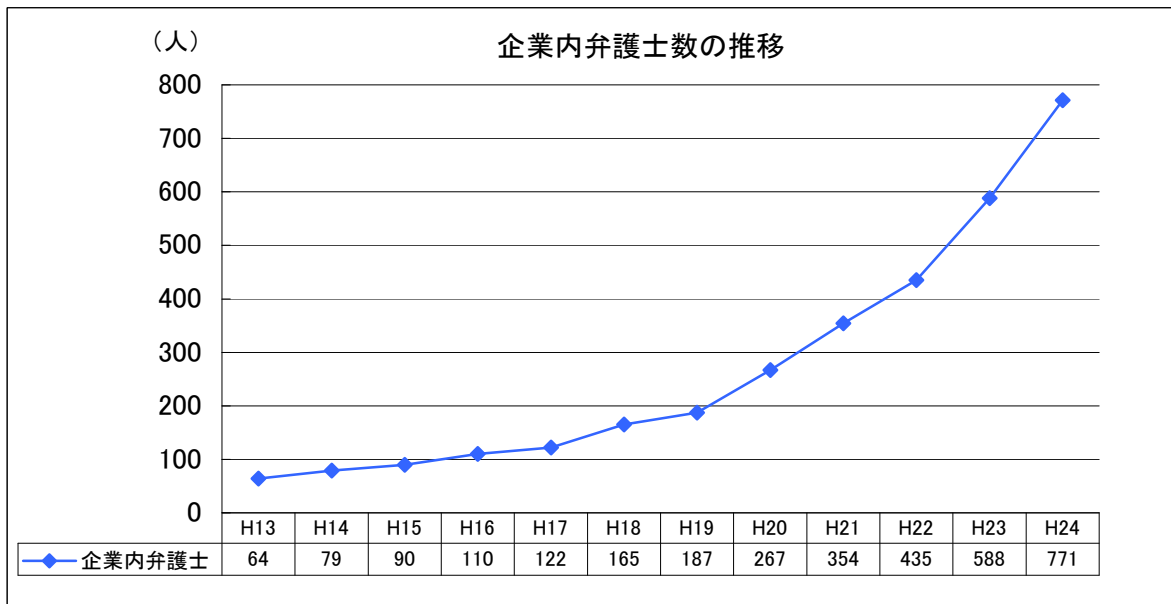
資料 3 4大経済圏の経済規模・上場企業数と企業内弁護士数の比較

資料 4 弁護士の採用企業数

資料 5 企業内弁護士を多く抱える企業上位20社（2001年～2012年）

資料 6 企業内弁護士の業種別弁護士数の推移

企業内弁護士数の推移



(注)

- 1 日本組織内弁護士協会の公表資料による。なお、企業内弁護士とは、企業の従業員、使用人、役員として職務を遂行している弁護士をいう。
- 2 数値は、以下の時点
 平成13年…9月、平成14年…5月、平成15年・16年…3月、平成17年…4月、平成18年…12月
 平成19年～24年…6月

修習期別企業内弁護士数・経験年数別企業内弁護士割合

司法修習期別企業内弁護士数

(平成24年6月末日現在)

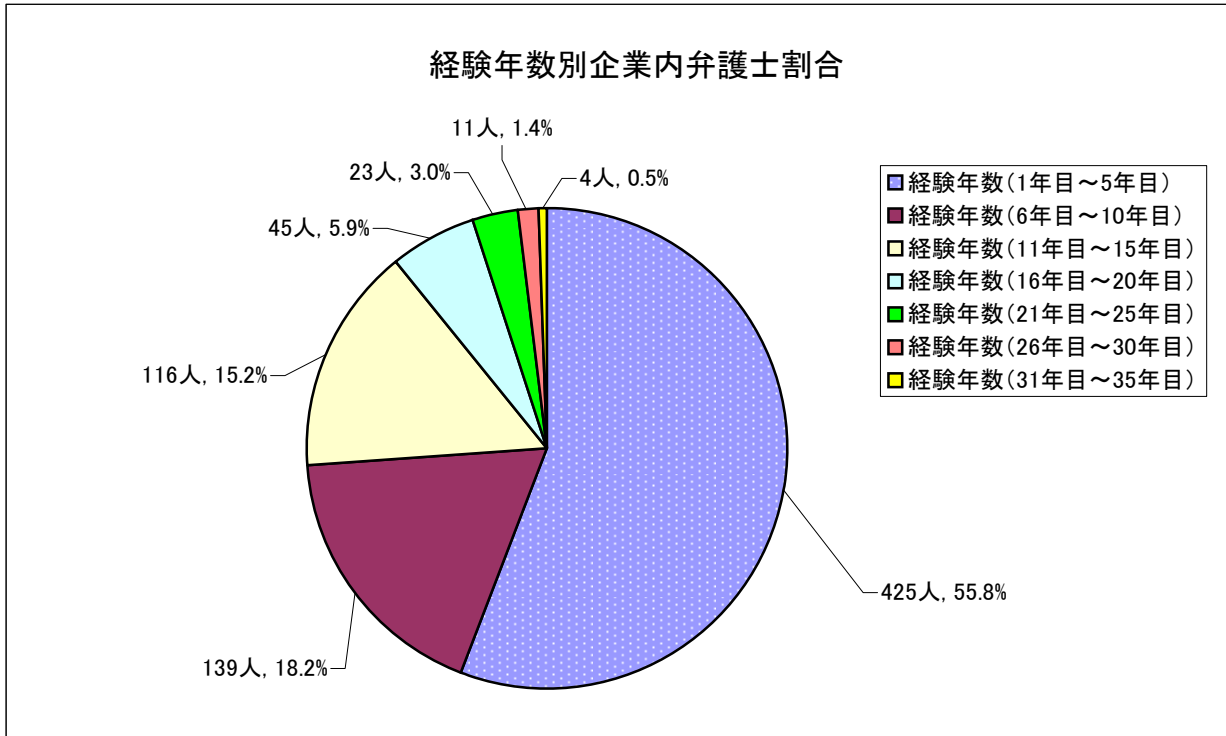
修習期	経験年数	人数(人)	修習期	経験年数	人数(人)	修習期	経験年数	人数(人)	修習期	経験年数	人数(人)
30期	35年目	2	40期	25年目	3	50期	15年目	16	60期	5年目	68
31期	34年目	1	41期	24年目	3	51期	14年目	22	61期	4年目	104
32期	33年目	0	42期	23年目	5	52期	13年目	22	62期	3年目	84
33期	32年目	0	43期	22年目	5	53期	12年目	25	63期	2年目	74
34期	31年目	1	44期	21年目	7	54期	11年目	31	64期	1年目	95
35期	30年目	1	45期	20年目	2	55期	10年目	26			
36期	29年目	1	46期	19年目	6	56期	9年目	33			
37期	28年目	1	47期	18年目	10	57期	8年目	29			
38期	27年目	2	48期	17年目	12	58期	7年目	24			
39期	26年目	6	49期	16年目	15	59期	6年目	27			
30期台合計		15	40期台合計		68	50期台合計		255	60期台合計		425

※ 日本組織内弁護士協会公表資料による。

(注)

- 1 上記のほか、11期、13期、17期、20期、28期、29期に各1人、未登録が2人。
- 2 30期は、1978年に司法修習を終了。
- 3 60期から、法科大学院を卒業した新司法試験合格者を含む。

(平成24年6月末日現在)



4大経済圏の経済規模・上場企業数と企業内弁護士数の比較

	上場企業数※1	各弁護士会の企業内弁護士数・登録弁護士総数						
		弁護士会名	平成14年(2002年)			平成24年(2012年)		
			企業内弁護士数※2	登録弁護士総数※3	(割合)	企業内弁護士数※4	登録弁護士総数※5	(割合)
東京経済圏 (首都圏)	東京(23区) 1533社	東京	9人	4399人	(0.2%)	240人	6645人	(3.6%)
	東京(その他) 75社	第一東京	24人	2434人	(1.0%)	227人	4098人	(5.5%)
		第二東京	29人	2534人	(1.1%)	192人	4279人	(4.5%)
	神奈川(横浜市) 116社	横浜	0人	753人	(0.0%)	11人	1295人	(0.8%)
	神奈川(その他) 87社							
	埼玉 78社	埼玉	0人	321人	(0.0%)	1人	640人	(0.2%)
	千葉 53社	千葉県	0人	300人	(0.0%)	1人	589人	(0.2%)
	合計 1942社	合計	62人	10741人	(0.6%)	672人	17546人	(3.8%)
大阪経済圏 (関西圏)	大阪(大阪市) 422社	大阪	2人	2723人	(0.1%)	47人	3853人	(1.2%)
	大阪(その他) 94社							
	兵庫(神戸市) 58社	兵庫県	0人	440人	(0.0%)	8人	715人	(1.1%)
	兵庫(その他) 64社							
	京都 71社	京都	0人	358人	(0.0%)	7人	589人	(1.2%)
	合計 709社	合計	2人	3521人	(0.1%)	62人	5157人	(1.2%)
名古屋経済圏 (中京圏)	愛知(名古屋市) 151社	愛知県※6	0人	890人	(0.0%)	10人	1541人	(0.6%)
	愛知(その他) 90社							
	岐阜 27社	岐阜県	0人	91人	(0.0%)	3人	156人	(1.9%)
	三重 19社	三重	0人	73人	(0.0%)	6人	150人	(4.0%)
	合計 287社	合計	0人	1054人	(0.0%)	19人	1847人	(1.0%)
福岡経済圏	福岡(福岡市) 51社	福岡県	0人	626人	(0.0%)	0人	986人	(0.0%)
	福岡(北九州市) 21社							
	福岡(その他) 10社							
	合計 82社							
その他の地域			0人	3619人	(0.0%)	18人	6538人	(0.3%)
全国計	3609社		64人	19561人	(0.3%)	771人	32074人	(2.4%)

※1 平成20年3月1日現在

※2 日本組織内弁護士協会調べ(株式会社, 有限会社, 特殊法人, 会計法人, 事業組合, 外国法人の日本支社等を含む)。9月末現在

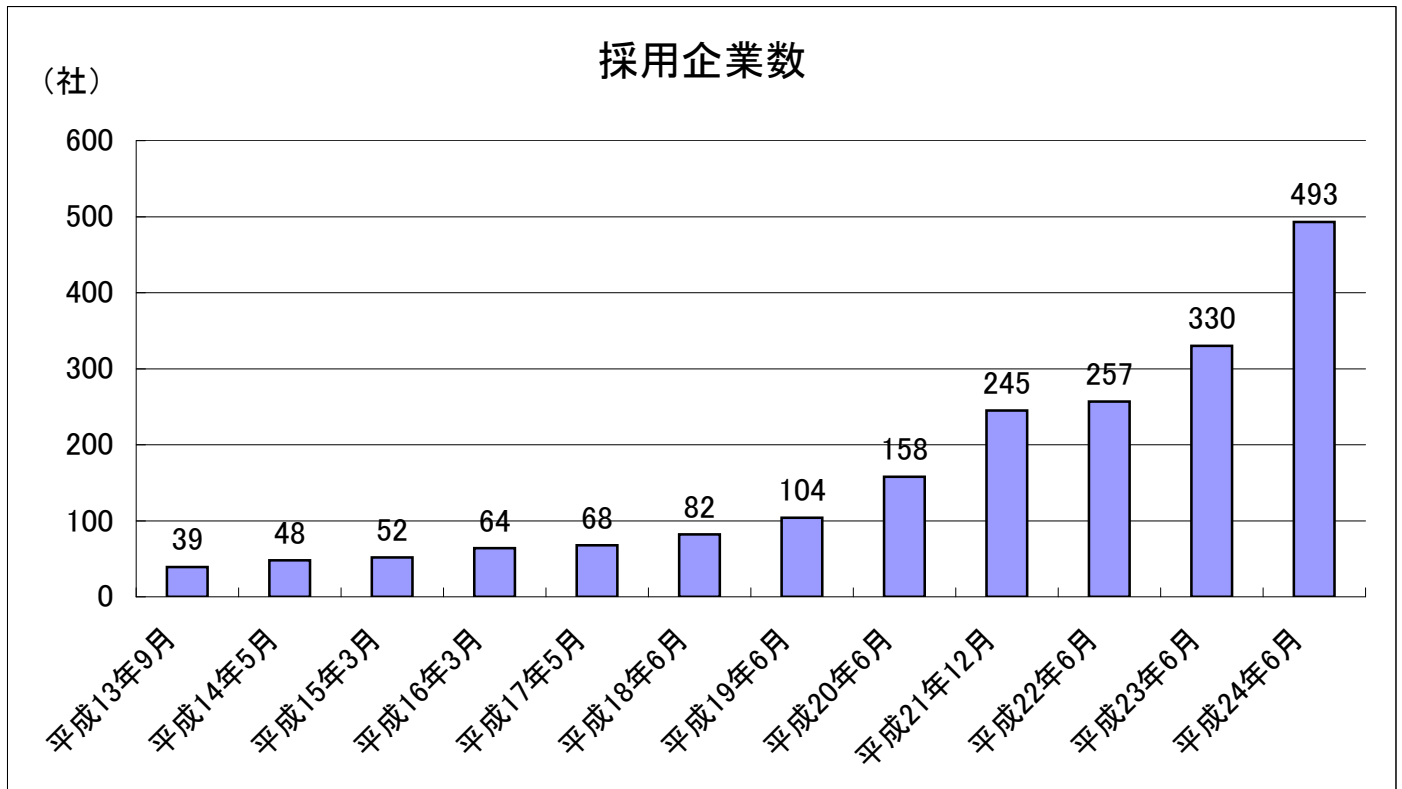
※3 日本弁護士連合会調べ(12月末現在)

※4 日本組織内弁護士協会調べ(株式会社, 有限会社, 特殊法人, 会計法人, 事業組合, 外国法人の日本支社等を含む)。6月末現在

※5 日本弁護士連合会調べ(7月1日現在)

※6 平成17年4月1日に「名古屋弁護士会」から「愛知県弁護士会」に名称変更

弁護士の採用企業数



企業内弁護士を多く抱える企業上位20社(2001年～2012年)

2001年(9月)

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	モルガン・スタンレー証券	6
2	日本アイ・ピー・エム	6
2	ゴールドマン・サックス証券	6
5	USBウォーパバーグ証券	3
6	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
6	アルプス電気	2
6	マイクロソフト	2
9	ロスチャイルドジャパン	1
9	GEフリートサービス	1
9	住友化学	1
9	クイントイルズ・トランスナショナル・ジャパン	1
9	アメリカンファミリー生命保険	1
9	クレディ・スイス・ファースト・ボストン証券	1
9	光通信	1
9	GE横河メカニカルシステム	1
9	太平洋セメント	1
9	シティバンク・エヌ・エー	1
9	日東紡績	1
9	ソニー	1

2002年(5月)

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	モルガン・スタンレー証券	7
2	日本アイ・ピー・エム	7
4	ゴールドマン・サックス証券	6
5	USBウォーパバーグ証券	3
6	マイクロソフト	2
6	ドイツ証券	2
6	アルプス電気	2
6	日興コーディアルグループ	2
6	GEエジソン生命保険	2
6	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
12	ヤフー	1
12	三菱商事	1
12	オリエン特コーポレーション	1
12	GE横河メカニカルシステム	1
12	太平洋セメント	1
12	シティバンク・エヌ・エー	1
12	伊藤忠商事	1
12	スター・ハックスコーヒージャパン	1
12	興銀第一ライフ・アセットマネジメント	1

2003年(3月)

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	日本アイ・ピー・エム	7
2	モルガン・スタンレー証券	7
4	ゴールドマン・サックス証券	6
5	USBウォーパバーグ証券	3
5	三菱商事	3
5	ドイツ証券	3
8	ゴールドマン・サックス・リアルティ・ジャパン	2
8	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
8	日興コーディアルグループ	2
8	アルプス電気	2
8	日本放送協会	2
8	マイクロソフト	2
8	GEエジソン生命保険	2
15	伊藤忠商事	1
15	住友海上火災保険	1
15	興銀第一ライフ・アセットマネジメント	1
15	シティバンク・エヌ・エー	1
15	大成建設	1
15	スター・ハックスコーヒージャパン	1

2004年(3月)

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
1	ゴールドマン・サックス証券	8
3	日本アイ・ピー・エム	6
3	モルガン・スタンレー証券	6
5	産業再生機構	5
6	アメリカンファミリー生命保険	4
7	三菱商事	3
7	UBSセキュリティーズ・ジャパン	3
7	マイクロソフト	3
7	ゼネラル・エレクトリック	3
11	松下電器産業	2
11	日興シテグループ証券	2
11	ゴールドマン・サックス・リアルティ・ジャパン	2
11	日興コーディアルグループ	2
11	日本銀行	2
11	ドイツ証券	2
17	日本放送協会	2
17	KDDI	1
17	アルパイン	1
17	伊藤忠商事	1

2005年(5月)

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	日本アイ・ピー・エム	7
2	モルガン・スタンレー証券	7
4	ゴールドマン・サックス証券	6
5	USBウォーパバーグ証券	3
5	三菱商事	3
5	ドイツ証券	3
8	ゴールドマン・サックス・リアルティ・ジャパン	2
8	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
8	日興コーディアルグループ	2
8	アルプス電気	2
8	日本放送協会	2
8	マイクロソフト	2
8	GEエジソン生命保険	2
15	日東紡績	1
15	住友海上火災保険	1
15	興銀第一ライフ・アセットマネジメント	1
15	シティバンク・エヌ・エー	1
15	大成建設	1
15	スター・ハックスコーヒージャパン	1

2006年(6月)

順位	企業名	人数
1	日本アイ・ピー・エム	9
2	モルガン・スタンレー証券	7
2	ゴールドマン・サックス証券	7
4	松下電器産業	6
5	アメリカンファミリー生命保険	5
5	三菱商事	5
5	メリルリンチ日本証券	5
8	ゴールドマン・サックス・リアルティ	4
8	UBS証券	4
10	日興コーディアル証券	3
10	大和証券SMBC	3
10	ゼネラル・エレクトリック	3
10	日本放送協会	3
10	クレディ・スイス証券	3
15	JPモルガン証券	2
15	ソニー・ピクチャーズエンタテインメント	2
15	ヤフー	2
15	シティバンク・エヌ・エイ	2
15	日興コーディアルグループ	2
15	産業再生機構	2

※ 企業内弁護士には日本法に基づく会社、外国会社の日本支社、特殊法人、公益法人、事業組合、学校法人、国立大学法人等を含む。

企業内弁護士を多く抱える企業上位20社(2001年～2012年)

2007年(6月)

順位	企業名	人数
1	ゴールドマン・サックス証券	9
2	松下電器産業	8
3	メリルリンチ日本証券	7
3	日本アイ・ビー・エム	7
5	モルガン・スタンレー証券	6
5	三菱商事	6
5	アメリカンファミリー生命保険	6
8	UBS証券	5
8	ゼネラル・エレクトリック	5
8	マイクロソフト	5
11	ゴールドマン・サックス・リアルティ	4
11	クレディ・スイス証券	4
11	日本放送協会	4
14	日興シティグループ証券	3
14	リーマン・ブラザーズ証券	3
14	ドイツ証券	3
14	第一生命保険	3
14	日興コーディアルグループ	3
14	みずほ証券	3
20	京セラ	2

2008年(6月)

順位	企業名	人数
1	ゴールドマン・サックス証券	9
2	松下電器産業	8
2	日本アイ・ビー・エム	8
4	メリルリンチ日本証券	7
5	第一生命保険	6
5	リーマン・ブラザーズ証券	6
5	ゼネラル・エレクトリック	6
5	モルガン・スタンレー証券	6
9	三菱商事	5
9	マイクロソフト	5
9	UBS証券	5
9	パークレイズ・キャピタル証券	5
13	日本放送協会	4
13	アフラック	4
13	クレディ・スイス証券	4
13	日興コーディアル証券	4
17	日本債権回収	3
17	オリックス	3
17	みずほ証券	3
17	ゴールドマン・サックス・リアルティ	3

2009年(6月)

順位	企業名	人数
1	三菱商事	8
1	日本アイ・ビー・エム	8
1	第一生命保険	8
1	パナソニック	8
5	ゴールドマン・サックス証券	7
5	モルガン・スタンレー証券	7
7	メリルリンチ日本証券	6
7	日本GE	6
7	三井住友銀行	6
7	日本放送協会	6
11	マイクロソフト	5
12	アメリカンファミリー生命保険	4
12	大和証券エスエムビーシー	4
12	ドイツ証券	4
12	みずほ証券	4
12	パークレイズ・キャピタル証券	4
12	日本債権回収	4
12	UBS証券	4
12	フロンティア・マネジメント	4
12	ヤフー	4

2010年(6月)

順位	企業名	人数
1	三菱商事	12
2	三井住友銀行	8
2	第一生命保険	8
2	パナソニック	8
2	日本アイ・ビー・エム	8
6	日興コーディアル証券	7
6	モルガン・スタンレー証券	7
8	ゴールドマン・サックス証券	6
8	日本放送協会	6
10	パークレイズ・キャピタル証券	5
10	伊藤忠商事	5
10	日本マイクロソフト	5
10	メリルリンチ証券	5
10	みずほ証券	5
10	大塚製薬	5
10	ヤフー	5
10	豊田通商	5
18	UBS証券	4
18	企業再生支援機構	4
18	アフラック	4

2011年(6月)

順位	企業名	人数
1	三菱商事	14
2	みずほ証券	11
3	SMBC日興証券	10
4	パナソニック	9
4	三井住友銀行	9
6	ヤフー	8
6	野村證券	8
6	ソフトバンクモバイル	8
9	日本アイ・ビー・エム	7
9	三井物産	7
9	ゴールドマン・サックス証券	7
9	パークレイズ・キャピタル証券	7
9	伊藤忠商事	7
14	日本GE	6
14	三菱UFJモルガン・スタンレー証券	6
14	日本放送協会	6
17	旭硝子	5
17	UBS証券	5
17	第一生命保険	5
17	ソフトバンク	5

2012年(6月)

順位	企業名	人数
1	三菱商事	16
2	みずほ証券	11
2	伊藤忠商事	11
4	三井住友銀行	10
4	ソフトバンクモバイル	10
4	SMBC日興証券	10
4	三井物産	10
4	パナソニック	10
4	ヤフー	10
10	三菱東京UFJ銀行	8
10	野村證券	8
12	ソフトバンク	7
12	第一生命保険	7
12	ゴールドマン・サックス証券	7
15	日本GE	6
15	日本放送協会	6
15	パークレイズ・キャピタル証券	6
15	大塚製薬	6
15	旭硝子	6
20	あらた監査法人	5

※ 企業内弁護士には日本法に基づく会社、外国会社の日本支社、特殊法人、公益法人、事業組合、学校法人、国立大学法人等を含む。

企業内弁護士の業種別弁護士数の推移

所属先企業の業種	平成14年5月現在	平成24年6月現在
①証券・商品先物取引業・その他金融業等	36	141
②銀行・保険業	8	116
③情報・通信業	9	105
④機械・電気・精密機器等メーカー	14	98
⑤卸売・小売業	4	72
⑥サービス業	1	44
⑦医薬品	2	28
⑧不動産業	0	21
⑨サービサー(債権回収会社)	0	12
⑩建設業	1	9
⑪陸・海・空運業	0	5
⑫その他	5	120
計	80	771

