

## 4 法曹有資格者の活動領域について

## 目 次

1	弁護士の活動領域の拡がり （2011年版・2010年版弁護士白書：抜粋）	1
2	法曹有資格者の公務員登用促進に関する協議会取りまとめ （平成21年4月24日）	15
3	採用試験の基本的な見直し（人事院）	19
4	新たな採用試験における見直しの視点と措置のポイント （人事院）	21
5	任期付職員法に基づく採用状況（人事院）	23
6	新司法試験合格者を対象とした採用試験の実施結果（人事院）	25
7	地方公共団体における法曹有資格者の常勤職員 （日本弁護士連合会）	27
8	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 （平成20年12月22日）	29
9	会社法務部【第10次】実態調査の分析報告〈抜粋〉 （別冊NBL No.135）	33

## 第 3 章

# 弁護士活動領域の拡がり

伝統的な弁護士のあり方は、裁判所の近くに事務所を設け、主として裁判における代理人・弁護人活動を行い、従として裁判外での個別具体的な事件についての交渉や契約書等のチェックなどを行うものとしてイメージされてきた。現在でも、多くの弁護士にとって法廷活動は業務の中心であるものの、昨今の社会経済情勢の複雑化に伴い派生する多様な法的ニーズに対応するため、弁護士の取り扱う業務分野・領域は広く拡充しつつある。日弁連としては個々の弁護士の活動についていろいろな形で支援をしているが、残念ながらその活動の実態をすべて把握しているわけではない。以下に掲げる各項目については、限定された資料の中でまとめている。

## 1 組織内弁護士の現状

### 1. 組織内弁護士数の推移

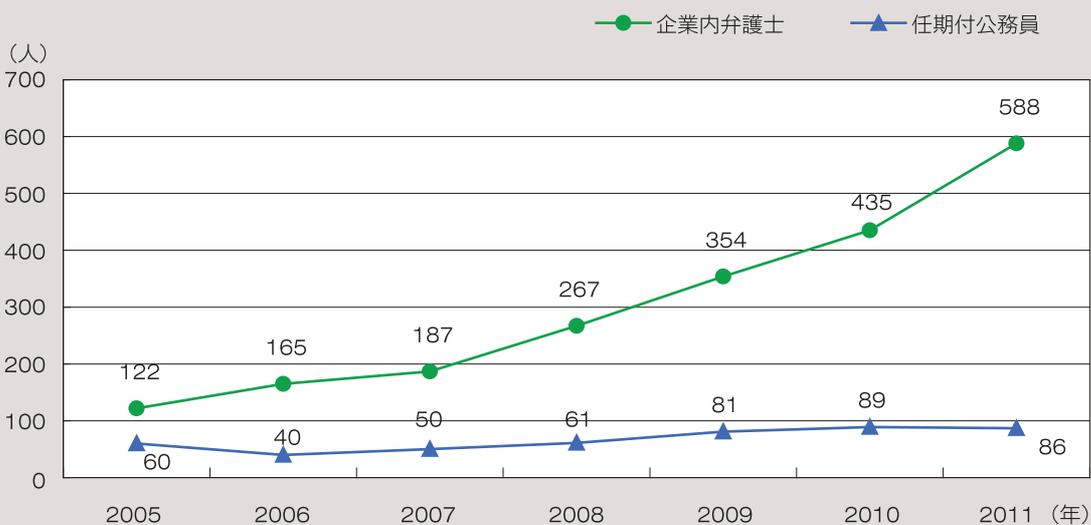
弁護士活動の多様化にともない、企業、中央省庁、地方公共団体等の組織において、弁護士としての専門的知識や経験を活かして活躍する弁護士も増えている。「組織内弁護士」とは、官公署又は公私の団体において職員若しくは使用人となり、又は取締役、理事その他の役員となっている弁護士をいう（弁護士職務基本規程第 50 条）。

#### ◆組織内弁護士の形態◆

企業内弁護士：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（社内弁護士と呼ぶ場合もある）

任期付公務員：法律条例に基づき、中央省庁等や地方公共団体において、任期付きで採用された職員

全国の企業内弁護士数は、2011 年 6 月末日現在で 588 人、他方、任期付公務員数は、2011 年 6 月 1 日現在で 86 人となっている。なお、任期付公務員数については、各省庁、自治体に照会を行った段階では 116 人であったが、就任に際して弁護士登録を取消している者を除いているため、86 人となっている。



【注】 1. 企業内弁護士数は、日弁連データをもとに JILA（日本組織内弁護士協会）調べによるもの。各年の調査年月については、次頁「弁護士会別企業内弁護士数の経年変化」の表参照。  
2. 任期付公務員数は、日弁連調べによるもので、調査年月について以下のとおり。  
2004 年 8 月、2005 年 5 月、2006 年 12 月、2007 年～2011 年は 6 月現在。

## 2. 企業内弁護士の状況

### (1) 弁護士会別企業内弁護士数

弁護士会別の企業内弁護士数の経年変化を見ると、2001年の64人から徐々に増加し、2011年6月現在で588人と、近年、飛躍的に伸びている。2011年を見ると、東京、第一東京、第二東京の東京三会の合計が515人と多く、それ以外の弁護士会の合計は73人となっている。

■ 弁護士会別企業内弁護士数の経年変化 ■

(人)	2001 9月	2002 5月	2003 3月	2004 3月	2005 5月	2006 12月	2007 6月	2008 6月	2009 6月	2010 7月	2011 6月
全国合計	64	79	90	110	122	165	187	267	354	435	588
東京	9	14	15	26	29	46	50	78	123	142	185
第一東京	24	27	28	32	36	53	60	81	99	132	170
第二東京	29	36	41	45	48	51	57	80	92	110	160
〔東京三会合計〕	62	77	84	103	113	150	167	239	314	384	515
福島県	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0
横浜	0	0	0	0	1	2	2	1	1	2	3
埼玉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
千葉県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
茨城県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
群馬県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
静岡県	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	2
愛知県	0	0	1	1	0	0	0	1	2	3	6
三重県	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	4
岐阜県	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2
富山県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
大阪	2	2	3	3	3	6	9	17	20	25	35
兵庫県	0	0	0	0	0	1	2	2	3	3	5
京都	0	0	0	1	2	3	3	1	3	3	5
広島	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
島根県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
福岡県	0	0	0	0	0	0	1	3	3	3	1
佐賀県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
鹿児島県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
〔東京以外合計〕	2	2	6	7	9	15	20	28	40	51	73

- 【注】1. 日弁連データをもとに JILA（日本組織内弁護士協会）調べによるもので、調査月中の変動等による誤差を含む可能性がある。  
 2. 勤務先の企業所在地を事務所所在地として日弁連に登録している弁護士のみを計上している。  
 3. 対象には株式会社、相互会社、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（法科大学院の弁護士教員は含まない）。

(2) 司法修習期別企業内弁護士数

下記表は、司法修習期別の企業内弁護士数を示したものである。60期以降の企業内弁護士数が圧倒的に多くなっている。

■修習期別企業内弁護士数■

(2011年6月末日現在)

修習期	人数(人)	修習期	人数(人)	修習期	人数(人)	修習期	人数(人)
30期	3	40期	3	50期	14	60期	65
31期	0	41期	4	51期	17	61期	89
32期	0	42期	6	52期	20	62期	71
33期	0	43期	4	53期	16	63期	61
34期	0	44期	6	54期	33		
35期	1	45期	2	55期	19		
36期	1	46期	6	56期	31		
37期	2	47期	9	57期	25		
38期	2	48期	12	58期	15		
39期	6	49期	15	59期	18		
30期台合計	15	40期台合計	67	50期台合計	208	60期台合計	286

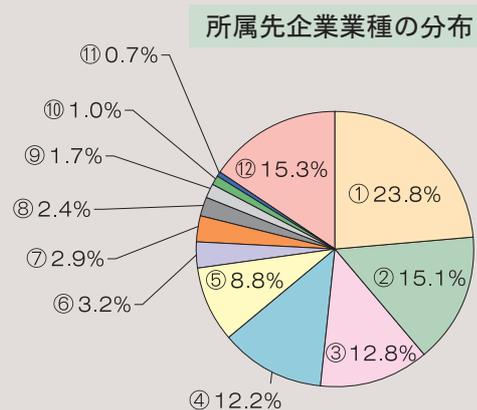
【注】1. 日弁連データをもとに JILA（日本組織内弁護士協会）調べによるもの。  
 2. 上記のほか、11期、13期、17期、19期、20期、28期に各1人、29期に2人、未登録が4人いる。  
 3. 30期は、1978年に司法修習を終了。60期以降、法科大学院を卒業した新司法試験合格者を含む。

(3) 企業内弁護士の所属先企業の業種

企業内弁護士が所属する企業の業種では、証券・商品先物取引業等の金融業が23.8%で最も多く、次いで銀行・保険業の15.1%と金融関係が多い傾向にある。

(2011年6月末日現在)

業種	人数(人)
①証券・商品先物取引業その他金融業等	140
②銀行・保険業	89
③機械・電気・精密機器等メーカー	75
④情報・通信業	72
⑤卸売・小売業	52
⑥サービス業	19
⑦医薬品	17
⑧不動産業	14
⑨サービサー（債権回収会社）	10
⑩建設業	6
⑪陸・海・空運業	4
⑫その他	90
合計	588



【注】1. JILA（日本組織内弁護士協会）調べによるデータをもとに、企業内弁護士の所属する業種別に日弁連が集計したものである。  
 2. 勤務先の企業所在地を事務所所在地として日弁連に登録している弁護士のみを計上している。  
 3. その他には、食料品、電気・ガス業、化学、石油・石炭製品、監査法人などが含まれる。

### 3. 任期付公務員の状況

任期付公務員は、中央省庁等において、専門的な知識経験又は優れた識見を有する人材を行政の外部から任期を定めて採用し、必要な場合には特別な俸給表を適用することにより適切に処遇することを可能とする制度として、「一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律」の施行に伴い、2000年11月から導入されている。

また、地方公共団体の一般職職員についても、2002年7月から、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」が施行され、各自治体の条例で定めるところにより前述と同様の任期付職員の採用を可能とする制度がスタートしている。

従来弁護士は原則として報酬のある公職を兼ねることができなかった（弁護士法旧第30条第1項）ため、弁護士が資格を持ち官公庁等で働く場合は、非常勤職員もしくは弁護士登録を取消して公務員となるしかなかった。こうした中、国家公務員、地方公共団体における任期付公務員制度が導入され、その後、弁護士法第30条の改正（2004年4月1日施行）によって、弁護士が報酬のある公職を兼ねることができるようになった。具体的には、弁護士の公務就任の制限（弁護士法旧第30条第1項・第2項）が撤廃された。

下記表は2011年6月1日現在、日弁連が確認している公職に従事する弁護士の勤務先省庁等である。

		(単位：人)
府 省 名	官 職	人 数 (内女性数)
内閣府	大臣官房会計課会計専門官	1
	大臣官房市民活動促進課課長補佐	1
	男女共同参画局推進課課長補佐（積極措置担当）	1
	計	3 (2)
公正取引委員会	審判官	2
	官房総務課審決訟務室室長補佐（訟務担当）	1
	経済取引局企業結合課 （官房総務課審決訟務室及び審査局第三審査併任）企業結合調査官（主査）	1
	経済取引局企業結合課（官房総務課審決訟務室併任） 企業結合調査官（主査）	1
	審査局管理企画課審査専門官（主査）	1
	審査局管理企画課企画室審査専門官（主査）	1
	審査局第二審査（審査局管理企画課併任）審査専門官（主査）	2
	審査局第四審査（審査局管理企画課併任）審査専門官（主査）	1
	審査局第五審査（審査局管理企画課併任）審査専門官（主査）	1
	計	11 (3)
金融庁	総務企画局市場課専門官	4
	総務企画局企業開示課専門官	3
	総務企画局企画課専門官	1
	総務企画局政策課金融税制室室長補佐	1
	検査局総務課金融証券検査官	2
	検査局総務課専門検査官	1
	監督局総務課課長補佐	1
	監督局保険課課長補佐	1
	公認会計士・監査審査会事務局公認会計士・監査検査官	1
	証券取引等監視委員会事務局証券調査官	2
	証券取引等監視委員会事務局主任証券調査官	1
	証券取引等監視委員会事務局専門検査官	1
	計	19 (6)
総務省	総合通信基盤局電波部電波政策課専門職	2
	計	2 (0)

(単位：人)

府 省 名	官 職	人 数 (内女性数)
消費者庁	企画課課長補佐（消費者契約担当）	1
	企画課課長補佐（被害者救済担当）	1
	企画課個人情報保護推進室課長補佐（個人情報保護企画担当）	1
	企画課個人情報保護推進室政策企画専門官	1
	企画課被害者救済第二係長	1
	企画課企画官	1
	地方協力課課長補佐（交付金担当）	1
	消費者安全課課長補佐（法規担当）	1
	計	8 (2)
法務省	民事局総務課（民事局付）法務専門職	4
	東京法務局訟務部（訟務部付）上席訟務官	1
	東京法務局訟務部（訟務部付）訟務官	1
	計	6 (1)
外務省	国際法局経済条約課（社会条約官室併任）外務事務官（課長補佐）	2
	経済局経済連携課外務事務官（課長補佐）	1
		計
財務省	関東財務局証券調査官	1
	関東財務局金融証券検査官	1
	関東財務局理財部金融証券検査官	1
	関東財務局証券取引審査官	1
	関東財務局財務事務官（法務監査官）	1
	関東財務局管財第二部訟務課国有財産訟務官	1
	東海財務局証券検査官	1
	近畿財務局金融証券検査官	1
	近畿財務局理財部審査業務課金融証券検査官	1
	計	9 (2)
国税庁	東京国税局国際調査審理官	1
	名古屋国税局国際税務専門官	1
	大阪国税局国際調査審理官	1
	東京国税不服審判所国税審判官	2
	名古屋国税不服審判所国税審判官	1
	広島国税不服審判所国税審判官	1
	計	7 (4)
経済産業省	経済産業政策局産業組織課課長補佐	2
	経済産業政策局知的財産政策室課長補佐	1
	経済産業政策室競争環境整備室室長補佐	1
	通商政策局国際法務室長	1
	計	5 (1)
特許庁	総務部総務課工業所有権制度改正審議室法制専門官	2
	計	2 (0)
文化庁	長官官房著作権課著作権調査官（著作物流通推進室国際交流推進専門官併任）	1
	計	1 (0)
衆議院法制局	衆議院法制局参事	2
	計	2 (2)
東京都	総務局総務部法務課法務副参事	2
	計	2 (1)
東京都町田市	総務部法制課法務担当課長	1
	計	1 (0)
神奈川県庁	政策局政策調整部政策法務課主幹	1
	計	1 (1)
千葉県流山市	総務部総務課政策法務室長	1
	計	1 (1)

(単位：人)

府省名	官職	人数 (内女性数)
大阪府松原市	総務部政策法務課主幹	1
	計	1 (0)
三重県名張市	総務部兼市民部（選挙管理事務局併任）副参事	1
	計	1 (1)
福岡県福岡市	こども未来局こども総合相談センターこども緊急支援課課長（こども緊急支援担当）	1
	計	1 (0)
総計		86 (29)

【注】 1. 2011年6月1日現在で会員登録をしている弁護士のみを計上している。  
 2. ( )内の数字は女性弁護士数（内数）である。

## 2 営利業務に従事する弁護士の状況

弁護士法第30条が改正され（2004年4月1日施行）、営利業務の所属弁護士会による許可制が、所属弁護士会への届出制に移行することにより自由化が図られた。これに伴い、日弁連は、営業に従事する際の弁護士の行為規範として「営利業務及び公務に従事する弁護士に対する弁護士会及び日本弁護士連合会の指導・監督に関する基準（日弁連理事会2004年2月1日議決）」を定めた。

営利業務の届出状況は下表（営利業務従事弁護士の多い業種順）のとおりである。取締役等の役員に就任している者が多いことが分かる。

■ 営利業務従事弁護士の内訳 ■

(2011年5月1日現在)

業種	役職等		取締役等（人）		使用人（人）		その他（人）		無回答（人）		合計（人）	
	総数	内女性数	総数	内女性数	総数	内女性数	総数	内女性数	総数	内女性数	総数	内女性数
サービス業	656	37	20	7	128	5	22	6	826	55		
不動産業	325	39	4	2	144	9	11	3	484	53		
証券・商品先物取引業	205	12	82	20	129	19	46	12	462	63		
製造業	239	10	10	2	26	11	20	10	295	33		
卸売・小売業	159	9	28	14	21	7	19	10	227	40		
情報・通信業	137	3	15	6	42	22	19	9	213	40		
銀行・保険業	30	1	23	8	32	6	26	8	111	23		
運輸関連業（陸・海・空含む）	62	0	1	0	6	1	4	3	73	4		
機械・電気・精密機器等メーカー	32	1	12	9	18	13	10	5	72	28		
サービス（その他の金融業）	62	3	3	0	5	0	0	0	70	3		
建設業	44	2	0	0	3	0	0	0	47	2		
医薬品	20	0	6	3	6	4	3	2	35	9		
その他	24	1	4	1	26	9	8	4	62	15		
合計	1,995	118	208	72	586	106	188	72	2,977	368		

【注】 1. サービスとは、債権の取り立て代行やそれに付随する業務を行う債権回収専門会社のこと。  
 2. 取締役等とは、取締役、執行役、その他業務を執行する役員である。  
 3. 役職等の「その他」とは、業種の如何を問わず自営で行っている場合、もしくは分類不明なもの。  
 4. 業種の「製造業」とは、食料品・繊維製品・石油・紙・パルプ・鉱業・金属製品等である。  
 「その他」とは、電気・ガス・水道業・漁業・農業等である。  
 5. 数値は、延べ人数である。

### 3 企業における弁護士活動の実態

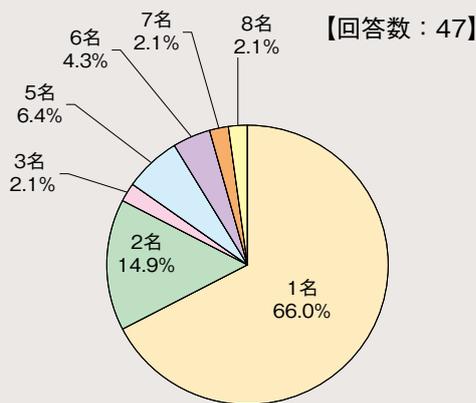
日弁連は、2009年11月に、東京、大阪、名古屋、その他各地の証券取引所の上場企業及び生損保、マスコミの5,215社に対して「企業の弁護士採用に関するアンケート」を実施し、1,196社より回答を得た。そのうち、弁護士を採用していると回答した企業は47社であった。

以下Aでは、弁護士を採用している企業47社の回答から、「企業内弁護士の採用状況、採用条件、満足度」について、概観する。

#### A 弁護士を採用している企業からの回答

##### 1. 弁護士の採用状況

###### (1) 現在何人の弁護士が勤務しているか



###### (2) 採用時の弁護士経験年数（複数回答）

採用時の弁護士経験年数は、「司法修習終了後すぐ」が43.5%と最も多く、次いで「10年超え」の21.7%となっている。

	回答数	割合(注参照)
司法修習終了後すぐ	20	43.5%
1年程度	1	2.2%
3年程度	8	17.4%
5年程度	8	17.4%
6年～10年程度	5	10.9%
10年超	10	21.7%
合計	52	113.0%

###### (3) 弁護士が所属している部署（複数回答）

	回答数	割合(注参照)
法務部・課	37	78.7%
知的財産部・課	0	0.0%
コンプライアンス部・課	6	12.8%
総務部・課	1	2.1%
秘書部・課	1	2.1%
部署は限定していない	3	6.4%
その他	7	14.9%
合計	55	117.0%

###### (4) 弁護士の社内における肩書き（複数回答）

	回答数	割合(注参照)
「取締役」又はそれと同等	5	10.6%
「部長」又はそれと同等	6	12.8%
「課長」又はそれと同等	6	12.8%
「係長」又はそれと同等	8	17.0%
肩書きなし	18	38.3%
その他	8	17.0%
合計	51	108.5%

###### (5) 弁護士の担当業務（複数回答）

	回答数	割合(注参照)		回答数	割合(注参照)
契約審査及び管理	39	83.0%	本社法務部門の統括	14	29.8%
訴訟の管理	32	68.1%	ガバナンス全般	13	27.7%
取引先・相手先との交渉	26	55.3%	子会社関連会社の法務部門の統括	10	21.3%
コンプライアンス全般	25	53.2%	知的財産戦略及び管理	6	12.8%
労働問題対策	18	38.3%	監督官庁対応	6	12.8%
独禁法・規制法対策	18	38.3%	内部通報対応	6	12.8%
株主総会対策	15	31.9%	取締役会・経営会議の運営	3	6.4%
訴訟代理人	14	29.8%	商業登記	3	6.4%
M&A	14	29.8%	その他	3	6.4%
			合計	265	563.8%

【注】上記(2)～(5)の割合(%)は、回答社数47社に対する比率である(但し(2)のみ46社)。設問は複数回答可であるため、比率の合計は100%にならない。

第2編 弁護士の活動状況

2-3 弁護士の活動領域の拡がり

2. 弁護士の待遇

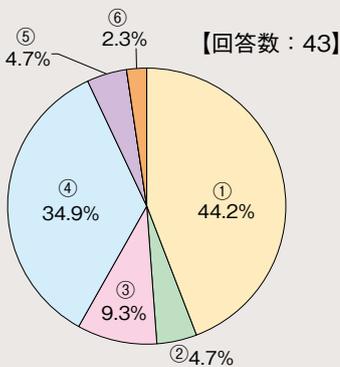
(1) 弁護士の年収

司法修習後すぐ採用の弁護士の年収は1,000万円以内、採用時弁護士経験3年以内の弁護士の年収は1,500万円以内となった。他方で、採用時弁護士経験4年目以降は3,000万円以上の高額事例も認められた。

年収	弁護士経験年数		1年～3年		4年～6年		7年～9年		10年～14年		15年以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
500万未満	5	29.4%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	1	25.0%
500～750万未満	9	52.9%	4	36.4%	0	0.0%	1	16.7%	1	12.5%	0	0.0%
750～1,000万未満	3	17.6%	3	27.3%	6	60.0%	2	33.3%	1	12.5%	1	25.0%
1,000～1,500万未満	0	0.0%	3	27.3%	3	30.0%	2	33.3%	3	37.5%	1	25.0%
1,500～2,000万未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
2,000～2,500万未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
2,500～3,000万未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%
3,000～4,000万未満	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%
4,000～5,000万未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5,000万以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%
合計	17	100.0%	11	100.0%	10	100.0%	6	100.0%	8	100.0%	4	100.0%

【注】 1. 表示未満を四捨五入しているため、回答総数の比率の合計が100%にならない場合があるが、100%と表記している。  
 2. 上記表の割合(%)は、弁護士経験年数ごとの回答合計数に対する比率である。

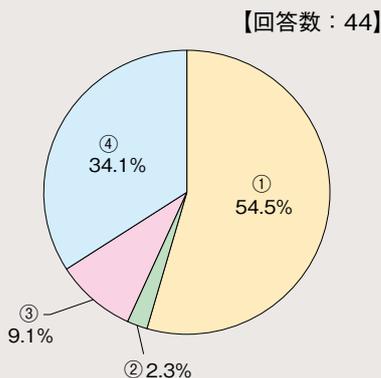
(2) 弁護士の給与体系



弁護士の待遇では、「一般従業員と同様の社内規定（同年代の他の従業員と同等処遇）」（44.2%）を採用する企業が「個別の交渉に基づく年俸制」（34.9%）を採用する企業を上回った。

① 一般従業員と同様の社内規定（同年代の他の従業員と同等処遇）
② 一般従業員と同様の社内規定（資格手当による優遇あり）
③ 一般従業員と同様の社内規定（昇進昇級面で優遇あり）
④ 個別の交渉に基づく年俸制
⑤ 弁護士専用の報酬規程
⑥ ①ないし③と⑤を企業側が選択して組み合わせ

(3) 弁護士会費の負担



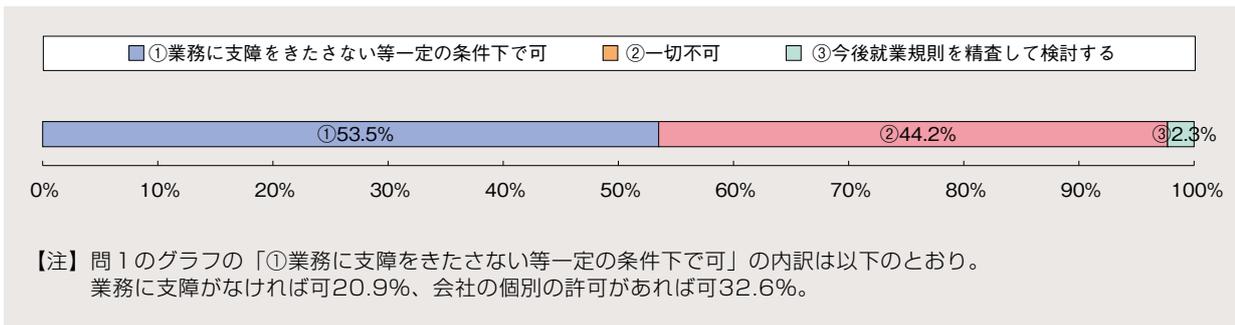
弁護士会費の負担については、「通常会費、特別会費、公益活動義務違反課徴金いずれも会社負担」が54.5%と「いずれも弁護士負担」とする企業を上回る結果となった。

① 通常会費、特別会費、公益活動義務違反課徴金いずれも会社が負担
② 通常会費及び公益活動義務違反課徴金は会社が負担し、特別会費は弁護士負担
③ 通常会費は会社が負担し、特別会費及び公益活動義務違反課徴金は弁護士負担
④ いずれも弁護士が負担

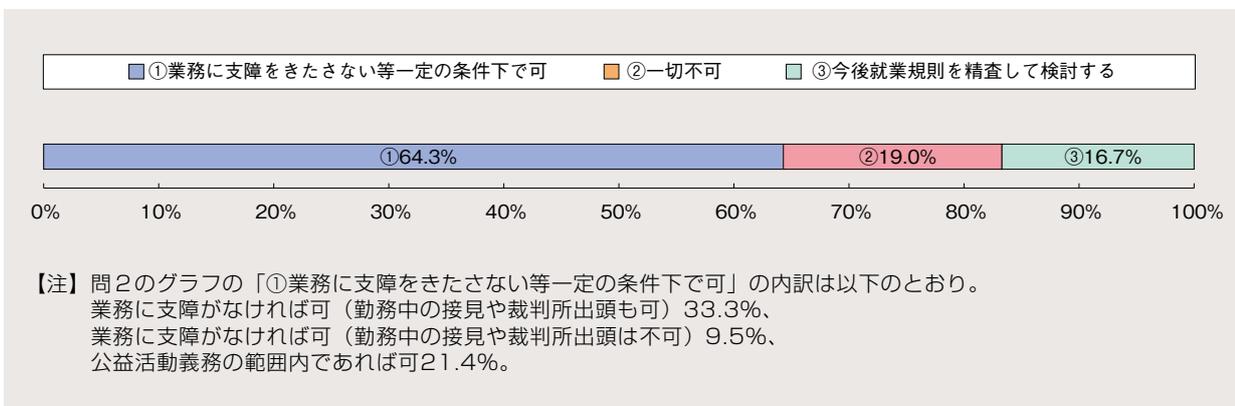
#### (4) 個人事件受任や会務活動の可否

採用した弁護士が、個人事件の受任、義務的な国選事件や当番弁護士の受任、義務的な弁護会の活動を行うことについては、業務に支障をきたさない等一定の条件下であれば、可とする企業が半数以上を占めた。但し、問1の「会社の業務とは無関係の事件を第三者から受任することは認められるか」では、一切不可という企業も半数近くに上る。

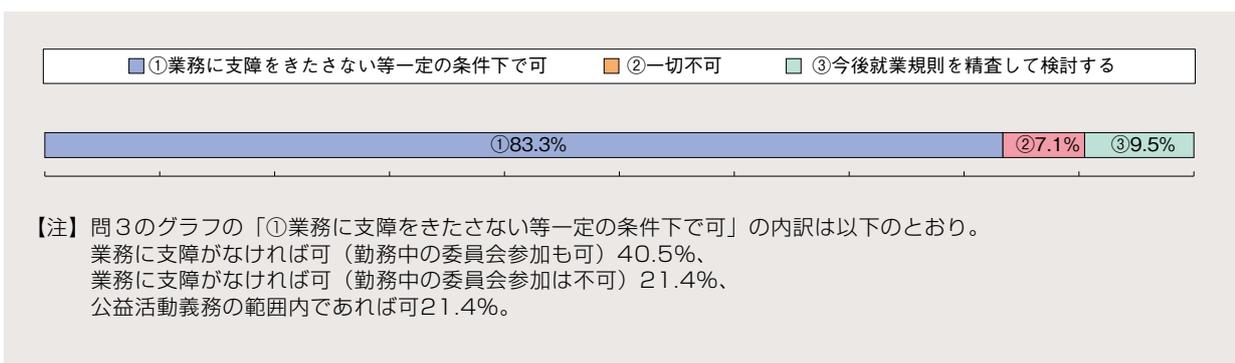
##### ■問1 採用した弁護士が、会社の業務とは無関係の事件を第三者から受任することは認められるか 【回答数：43】



##### ■問2 採用した弁護士が、義務的な国選事件や当番弁護事件を受任することは認められるか 【回答数：42】



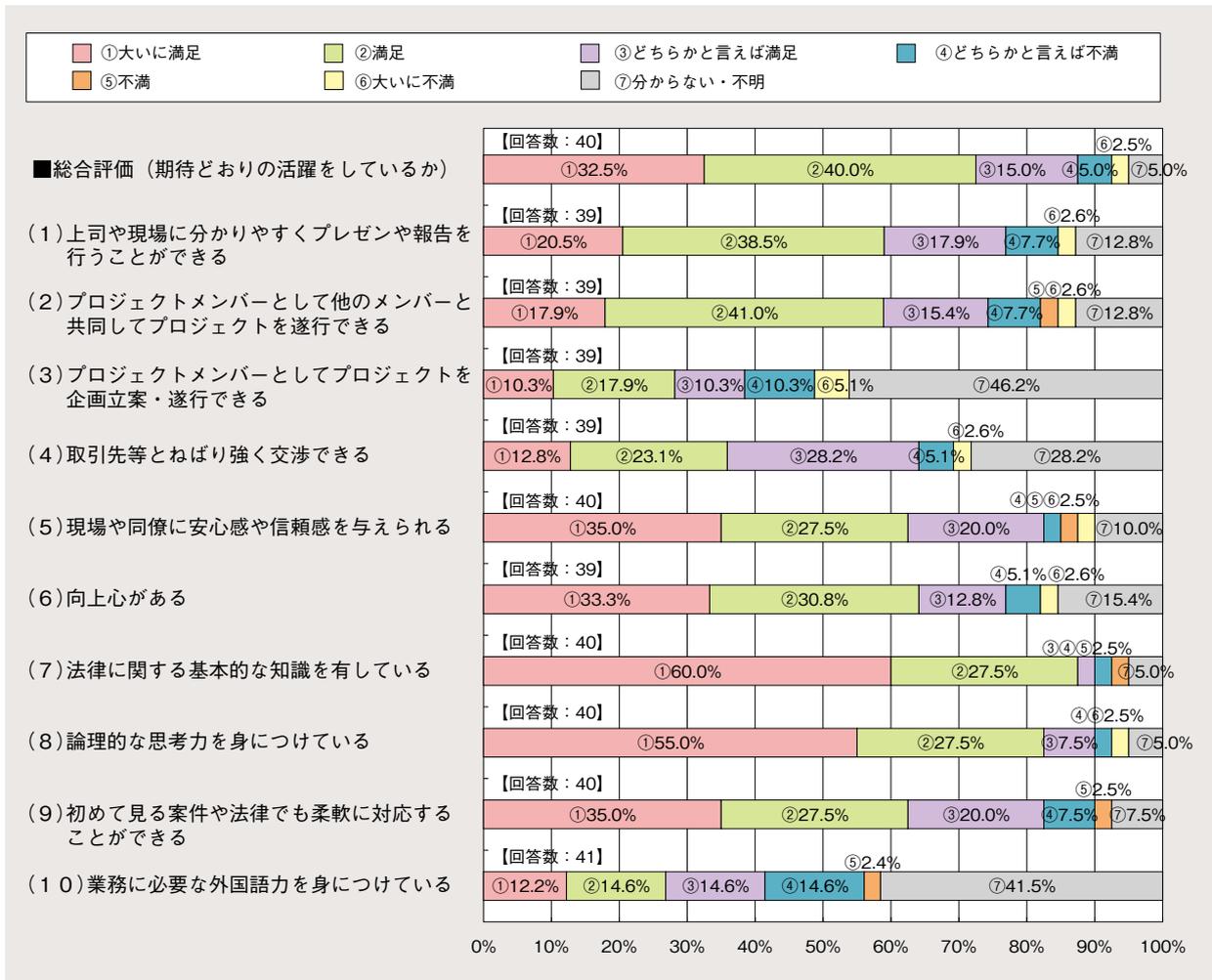
##### ■問3 採用した弁護士が、義務的な弁護士会の活動を行うことは認められるか 【回答数：42】



3. 弁護士への満足度

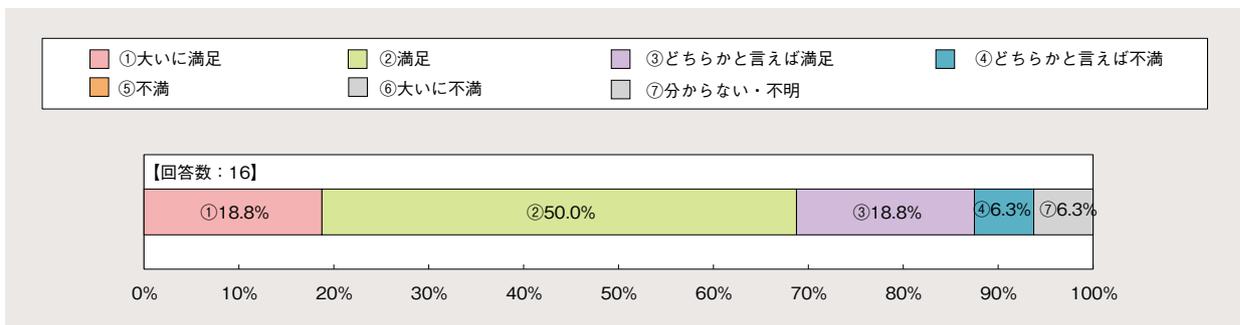
(1) 弁護士への評価

採用した弁護士に対する満足度については、総合評価では、「大いに満足」「満足」「どちらかといえば満足」の合計が87.5%となっており、弁護士を採用している企業のほとんどが「満足」と感じている。特に「法律に対する基本的な知識を有している」「論理的な思考力を身につけている」「初めて見る案件・法律でも柔軟に対応することができる」の設定で高い満足度であった。



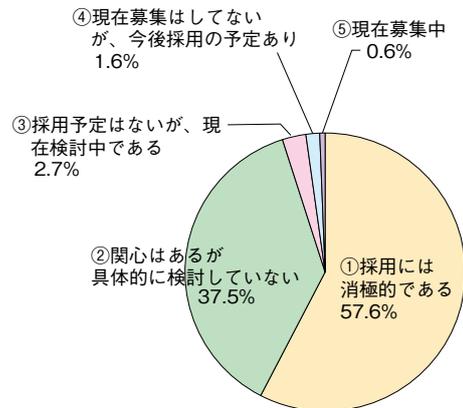
(2) 修習後すぐ採用の弁護士への評価

修習後すぐ採用の弁護士への総合評価「期待どおりの活躍をしているか」についても、サンプルは少ないものの、「大いに満足」「満足」「どちらかといえば満足」の合計が9割近くの高い満足度が認められた（「不満」「大いに不満」は0であった）。



他方、「現在、弁護士を採用していない」と回答した企業1,149社に対し、「今後弁護士を採用する予定があるか」と聞いたところ、回答のあった1,137社のうちの1,112社が企業内弁護士の採用に消極的な回答（①「採用には消極的である（57.6%）」、②「関心はあるが具体的に検討していない（37.5%）」③「採用予定はないが、現在検討中である（2.7%）」）であった。

以下Bでは、弁護士の採用に消極的な回答をした企業について、その理由を聞いた。



【回答数：1,137】

## B 弁護士を採用していない企業からの回答

### 1. 弁護士の採用に消極的な理由（複数回答）

以下は、前述の企業内弁護士の採用に消極的で回答であった企業1,112社に対し、弁護士の採用に消極的な理由について聞いた結果をまとめたものである。

「顧問弁護士で十分」「既存のセクションで十分」「やってもらう仕事がない」など、企業内弁護士の有効な活用方法がまだ見出せないという趣旨の意見が圧倒的多数を占めた。次いで、「報酬（給与）問題」と弁護士の高額な報酬（給与）に対する消極的な意見が多かった。

なお、実際に「弁護士を採用していると回答した企業」における弁護士の報酬体系は、「社内所定の給与体系」を基本とする回答が過半数を占めていた（167頁「2. 弁護士の待遇（2）弁護士の給与体系」参照）。

### ■採用に消極的な理由■

	回答数	割合		回答数	割合
顧問弁護士で十分	822	73.9%	必要に応じて外注する	7	0.6%
現在の法務部・知的財産部等 既存のセクションで不自由しない	153	13.8%	退職への不安（定着に不安）	6	0.5%
報酬（給与）問題	136	12.2%	採用時期が合わない	5	0.4%
やってもらう仕事がない	101	9.1%	未検討	5	0.4%
親会社・本社・兄弟会社（に決定権 がある／で対応できる）	15	1.3%	監査役の弁護士に相談する	2	0.2%
			その他	18	1.6%
			合 計	1,270	114.2%

【注】上記表の割合（%）は、回答社数1,112社に対する比率である。複数回答可であるため、比率の合計は100%にならない。

#### ◆「その他」自由記述回答の抜粋◆

##### 【不安面】

- 資格者へのマネジメントが分からない。
- 顧問弁護士との関係調整が不安。
- 法務に関係ない業務も多い。

##### 【待遇面】

- 人事制度がない。
- 弁護士に支払う予定の報酬に対して、担当してもらう業務の幅が広いいため、兼ね合いがつかない。

##### 【能力面】

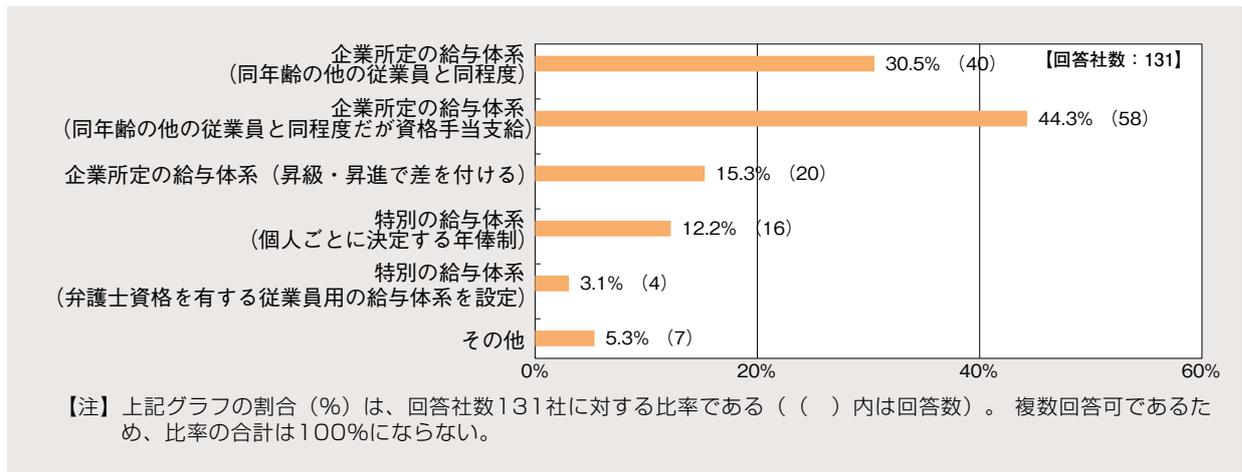
- 資格があることと企業で役立つことは同等ではない。
- 業務に精通した弁護士が少ない。
- 人材によってバラツキが大きく、弁護士とひとくくりで言っても評価も判断もしがたい。
- 企業内に置いてしまうと、弁護士本来の経験やスキルアップが希薄となる。
- 企業法務として、求められる適性がやや異なる（コミュニケーションの能力・企画力・マネジメント力などを求めている）。

## 2. 企業内弁護士の採用を可能とする条件

### (1) 報酬体系（複数回答）

以下は、前頁の「1. 弁護士の採用に消極的な理由」で、「報酬（給与）問題」を挙げた企業に対して、いかなる報酬体系によるならば弁護士の採用が可能かについて聞いた結果である。

「企業所定の給与体系」を基本とする回答が、年俸制等の特別の給与体系に対して、圧倒的多数を占めた。但し、その内訳では、「企業所定の給与体系」をそのまま適用するのではなく、資格手当等の優遇措置を検討している回答の方が多かった。



### (2) その他の採用を可能とする条件（自由記載）

以下は、弁護士を採用していない企業1,149社のうち、「①採用には消極的である」「②関心はあるが具体的に検討していない」「③採用の予定はないが、現在検討中である」と企業内弁護士の採用について消極的な回答をした企業1,112社に対して、「弁護士の採用を前向きに検討できる採用条件」について聞いた結果をまとめたものである（有効回答数：193）。「報酬・給与体系が自社のもの」「他の社員と同条件での処遇」「一般業務も担当できる」が多数を占めたほか、弁護士であっても特別扱いせず社員としての地位の重視を要求する意見が多かった。

#### ■採用を前向きに検討できる採用条件■

	回答数	割合
報酬・給与体系が自社のもの	35	18.1%
他の社員と同条件での処遇	33	17.1%
一般業務も担当できる	20	10.4%
企業法務の経験がある	18	9.3%
人物評価	12	6.2%
業界・業務内容に精通している	8	4.1%
自社の業務量の拡大すれば	8	4.1%
長期間の勤務が可能であれば	3	1.6%
期限付での契約が可能であれば	3	1.6%
社員が雇用期間に資格を保有すれば	3	1.6%
その他	50	25.9%
合計	193	100.0%

#### ◆「その他」自由記述回答の抜粋◆

- 知財・海外・訴訟案件の経験が豊富である。
- B to Cのビジネスであれば必要性を感じる。
- 処遇制度が確立されれば。
- 管理系セクションで勤務しつつ、必要に応じて弁護士として執務。
- 弁護士会費を会社負担しないでよい。

- 他社との共同採用。
- 社外取締役、社外監査役での招聘。
- 採用の分母が、どこに、どの程度あるかが判れば、業務や処遇も設計し易い。
- 日弁連から条件を明示の上、企業内弁護士を希望する人の情報をもらえると可能性は高まる。
- 人材紹介業を通じた紹介。
- 現在の監査役（弁護士）が退任したら。

## 6 地方自治体における弁護士活動の実態

日弁連では、2010年4月に全国の地方自治体に対して、地方自治体における弁護士活動の実態に関するアンケートを実施した。

以下は、全国の地方自治体1,797（内訳は、都道府県…47、市区…809、町村…941）に郵送によるアンケートを行い、そのうち1,226自治体（内訳は、都道府県…47、市区…658、町村…521）から得た回答結果によるものである。

### 1. 弁護士資格を有する職員の採用状況

上段：回答数 下段：割合

#### (1) 弁護士資格を有する職員の有無

右の表は、全国の地方自治体における弁護士資格を有する職員の有無について、都道府県、市区、町村別にまとめたものである。

これを見ると、都道府県、市区町村ともに、弁護士資格を有する職員はほとんどいないことが分かる。

	いる	いない	無回答	回答総数
都道府県	1 2.1%	42 89.4%	4 8.5%	47 100.0%
市区	9 1.4%	635 96.5%	14 2.1%	658 100.0%
町村	0 0.0%	508 97.5%	13 2.5%	521 100.0%
全体	10 0.8%	1,185 96.7%	31 2.5%	1,226 100.0%

#### (2) 今後の採用予定

上記の「弁護士資格を有する職員の有無」の問いで「いない」と回答した地方自治体（1,185）に対して、「今後の採用予定」について聞いた結果が右の表である。ほとんどの自治体が「採用の予定はない」と回答している。

	ある	検討中	ない	無回答	回答総数
都道府県	1 2.4%	4 9.5%	34 81.0%	3 7.1%	42 100.0%
市区	1 0.2%	21 3.3%	600 94.5%	13 2.0%	635 100.0%
町村	0 0.0%	16 3.1%	486 95.7%	6 0.2%	508 100.0%
全体	2 0.2%	41 3.5%	1,120 94.5%	22 1.9%	1,185 100.0%

#### (3) 採用の支障となる要因（複数回答）

「弁護士を採用する場合の支障となる要因とは何か」との問いでは、「給与が高くなる」「費用対効果が計測しづらい」といった、給与や費用の問題を上げる自治体が半数近くを占めた。

	給与が高くなる	費用対効果が計測しづらい	弁護士以外の専門有資格者を利用している	弁護士を必要とする仕事がない	弁護士を利用する態勢が整っていない	能力に対する不安がある	その他	無回答	回答総数
都道府県	7 14.9%	12 25.5%	0 0.0%	6 12.8%	8 17.0%	0 0.0%	16 34.0%	11 23.4%	47 127.6%
市区	301 45.7%	290 44.1%	6 0.9%	76 11.6%	153 23.3%	9 1.4%	93 14.1%	107 16.3%	658 157.4%
町村	271 52.0%	262 50.3%	2 0.4%	130 25.0%	171 32.8%	6 1.2%	24 4.6%	71 13.6%	521 179.9%
全体	579 47.2%	564 46.0%	8 0.7%	212 17.3%	332 27.1%	15 1.2%	133 10.8%	189 15.4%	1,226 165.7%

【注】 1. (1)及び(2)の比率については、表示未満を四捨五入しているため、回答総数の比率の合計が100%にならない場合があるが、100%と表記している。  
2. (3)の設問は複数回答可であるため、比率の合計は100%にならない。

## 2. 顧問弁護士の状況

上段：回答数 下段：割合

### (1) 顧問弁護士の有無

右の表は、全国の地方自治体における顧問弁護士の有無について、都道府県及び市区、町村別にまとめたものである。

「顧問弁護士がいる」と回答した都道府県と市区はそれぞれ全体の約8割を占め、町村においても、約6割の自治体で顧問弁護士が就任している。

また、顧問弁護士がいると回答した地方自治体(900)における顧問弁護士の男女別人数については、男性の顧問弁護士が圧倒的に多い。

■顧問弁護士の有無■

	いる	いない	無回答	回答総数
都道府県	38 80.9%	9 19.1%	0 0.0%	47 100.0%
市区	558 84.8%	91 13.8%	9 1.4%	658 100.0%
町村	304 58.3%	209 40.1%	8 1.5%	521 100.0%
全体	900 73.4%	309 25.2%	17 1.4%	1226 100.0%

■顧問弁護士の就任状況（男女別人数）■

	0人		1人		2人		3人		4人		5人以上		無回答	回答自治体数
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女		
都道府県	0 0.0%	34 89.5%	7 18.4%	4 10.5%	14 36.8%	0 0.0%	5 13.2%	0 0.0%	6 15.8%	0 0.0%	6 15.8%	0 0.0%	0 0.0%	38 100.0%
市区	6 1.1%	513 91.9%	366 65.6%	24 4.3%	108 19.4%	1 0.2%	35 6.3%	0 0.0%	13 2.3%	1 0.2%	11 2.0%	0 0.0%	19 3.4%	558 100.0%
町村	0 0.0%	287 94.4%	269 88.5%	4 1.3%	14 4.6%	0 0.0%	5 1.6%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 1.0%	0 0.0%	13 4.3%	304 100.0%
全体	6 0.7%	834 92.7%	642 71.3%	32 3.6%	136 15.1%	1 0.1%	45 5.0%	0 0.0%	19 2.1%	1 0.1%	20 2.2%	0 0.0%	32 3.5%	900 100.0%

### (2) 顧問弁護士がいない自治体の法的問題の対応

以下は、上記の「顧問弁護士の有無」の問いで「いない」と回答した地方自治体(309)に対する、「法律的な問題が生じた場合、どのように対応しているか」の回答について(自由記述回答)抜粋したものである。

#### ◆自由記述回答の抜粋◆

##### 【県】

- 事案に応じて、個別の弁護士に相談、依頼している。
- 法務・文書室で対応し、必要に応じて担当室から弁護士に相談している。
- 法律相談に関し数名の弁護士と契約を締結し、法律的な問題が生じた場合、随時相談できることとしている。
- 知事の権限に属する事務の遂行上発生した法律上の問題を適正に処理するため、各部等からの法律相談に応じる「法律顧問」を設置している。

##### 【市区】

- 事案に応じて、個別の弁護士に相談、依頼している。
- 特定の弁護士・弁護士法人と相談に関する委託契約を締結している。
- 市長会を通じて同会の顧問弁護士に相談している。
- 顧問契約は締結していないが、日常的に相談可能な弁護士が存在する。
- 「法律アドバイザー」として委嘱した弁護士に相談して対応している。

##### 【町村】

- 事案に応じて、個別の弁護士に相談、依頼している。
- 町村会を通じて同会の顧問弁護士に相談している。
- 町村会を通じて弁護士を紹介してもらっている。
- 町村会で実施している法律相談会を利用している。
- 県に照会の上、対応を協議する。
- 「行政アドバイザー」として弁護士を委嘱している。

## 法曹有資格者の公務員登用促進に関する協議会取りまとめ

平成21年4月24日

### 第1 はじめに

- 1 今般の司法制度改革においては、法科大学院を中核とする新たな法曹養成制度のもとで誕生する法曹有資格者（司法試験合格者をいう。以下同じ。）が、社会のニーズに積極的に対応し、公務を含む社会の様々な分野で幅広く活躍することを一つの理念としており、その一環として、法曹有資格者が国家公務員（裁判官及び検察官を除く。以下同じ。）や地方公務員として活用されることが期待されている。
- 2 本協議会は、このような司法制度改革の理念を実現するという観点から、法曹有資格者を国家公務員や地方公務員として幅広く活用するための方策を検討するため、国家公務員制度改革推進本部事務局、人事院、総務省、法務省、文部科学省の関係部局が参集したものであり、幹事会を設置して調査検討を進め、その検討結果の取りまとめを行った。

### 第2 現 状

#### 1 国家公務員としての活用状況

- (1) 現状において、法曹有資格者を国家公務員として活用する形態としては、主に、①国家公務員採用試験による採用、②経験者採用システム（新司法試験合格者を対象とした試験）による採用、③特定任期付職員としての採用がある。
- (2) ①については、国家公務員採用I種試験により採用された法曹有資格者は、平成10年度から平成20年12月までの間に、約20名である。法科大学院修了後に新司法試験の受験資格を有することになる法科大学院生については、近年、申込者数・合格者数・採用者数ともに増加している。
- (3) ②による採用者及び採用内定者は、制度創設時の平成18年度から平成20年12月までの間に、5名であり、申込者数は、平成18年度には8名であったが、平成20年度には71名と増加している。
- (4) ③による在職者は、制度創設時の平成13年度の在職者数は10名であったが、平成20年12月現在、約95名と増加している。採用している府省庁の数は多数にのぼっているが、積極的に採用している府省庁がある一方で、活用実績がない府省庁もある。主に、金融関係、独占禁止法関係、知的財産関係、企業法制関係等の各分野における法律の立案及び執行業務、紛争・訴訟・準司法関連業務、国際交渉関係業務等において活用されている。

#### 2 地方公務員としての活用状況

地方公務員として採用された法曹有資格者の人数を正確に把握することは困難であるが、東京都において、平成20年12月現在で8名が採用されているものの、多くの地方自治体においては、一般職や任期付職員としての採用実績はないとみられる。

### 第3 検討

#### 1 国家公務員としての活用について

- (1) 国の行政を支える国家公務員に有為な人材を確保することは、極めて重要な課題であるが、現状として、採用試験の申込者数は減少傾向にある。その要因としては、少子化、公務員に対する批判等のほか、法科大学院の設置に伴い、従来であれば公務員を志望していた学部生の中に、法科大学院への進学を選択する学生が増加したことなどが指摘されている。このような状況においては、法科大学院に進学した者のうち、公務に有為な人材を、いかに公務に誘致していくかを検討する必要がある。

その一つとして、法科大学院を修了し、新司法試験に合格した者の公務への誘致については、法科大学院に進学した者の中には、新司法試験合格後に公務員として働くことを希望する者も少なくないと考えられ、経験者採用システム（新司法試験合格者を対象とした試験）は、このような人材を確保するために有用であり、現に申込者数は増加している。今後も引き続き、同様の措置を講じることが必要であり、これを利用する府省庁が更に拡大することが期待される。

なお、法科大学院生については、国家公務員採用試験の申込者数・合格者数・採用者数ともに増加している。これまでも法科大学院生を対象とした説明会の実施等の取組みを進めてきており、平成21年度からは、新たな取組みとして、法科大学院生を対象とした「霞が関インターンシップ」の実施が予定されており、今後も、法科大学院生に対する公務への人材誘致のための活動や法科大学院教育に対する各府省庁の協力が深まり、申込者数等の更なる増加が期待される。

- (2) 国家公務員採用試験における法科大学院生の採用者数は、合格者数からみて少数にとどまる傾向にあるが、この点に関し、国家公務員採用試験を受験した法科大学院生の中には、公務に対する理解・熱意が不足している者や、ジェネラリストとして多様な業務に従事することを求める府省庁側の希望に添わない者がいたとの指摘があった。そして、その背景として、法科大学院において、公務に有為な人材をも育成するために、適切な授業科目を設置するなどといった方策が十分ではないのではないか、公務に関心を持つ法科大学院生に対し、公務員の採用・試験情報の提供や指導、就職支援が的確に行われていないのではないかという指摘があった。

法科大学院教育では、行政法が必須科目とされ、新司法試験においても公法系科目として行政法が必須科目とされていることから、従来に比して、行政法分野に通じた法曹有資格者の輩出が期待されている。そうした中で、法科大学院の中には、公共政策、財政学、立法学、地方自治法等を科目として設け、行政官として活躍できる法曹の養成を志向する法科大学院もあるが、一部にとどまっている。

人材の供給側である法科大学院においては、公務に有為な法曹の育成及び輩出をも十分に視野に入れ、公共政策科目の充実等といった教育上の工夫に加え、院生に対して公務の魅力伝える場を設けたり、公務を志望する院生に対して公務員の採用・試験情報の提供や指導、就職支援を行うなどといった取組みを積極的に行うことが期待される。

- (3) 今般の司法制度改革の理念の実現のためには、人材の供給側・需要側双方が、真摯に法曹有資格者を公務に誘致するための環境整備に取り組む必要があり、需要側である府省庁においても、法曹有資格者の活用によって、法令に基づくより適正な行政執行の担保や法令遵守維持に資するのではないかとといった視点から、改めて、職務内容やキャリアパスも含め、法曹有資格者の公務における活用の在り方を検討すべきではないかと考えられる。

なお、諸制度を活用して法科大学院に入学した職員を、司法試験合格後に法曹有資格者として活用することも今後あり得ると考えられる。

- (4) 特定任期付職員としての弁護士活用のについては、在職者数が増加傾向にあり、今後も増加が見込まれる。この活用形態は、高度の専門的な知識経験を有し、特定の法分野に精通した即戦力となる弁護士が必要な場合に用いられているが、公募ポストによっては申込者数が少ないものもある。日本弁護士連合会においては、会員に対し、特定任期付職員制度の周知、採用情報の提供を行うとともに、特定任期付職員として勤務することに関心を持つ弁護士の人材プールやネットワークを作ることについても検討するなどといった取組みを行う意向を示している。このような取組みを通じ、申込者数が増加することが期待される。

また、この制度を利用していない府省庁においても、所管業務を改めて確認し、弁護士の活用により、より効率的・効果的な業務遂行ができる分野はないかを検討することが考えられる。

## 2 地方公務員としての活用について

- (1) 地方自治体にあつては、地方分権の進展と相まって、独自の条例制定等も含めた法制的な観点をさらに加味した政策展開の可能性が期待される。また、従来は、行政法の知識に依拠して業務を遂行する傾向があつたものの、行政需要の多様化や複雑化に伴い、住民により近い行政サービスの主体として、コンプライアンスやリスク管理等の観点から、民事法制に関する正確な知識と適切な対応が求められてきている。

このように、地方自治体における法曹有資格者の活用についての潜在的なニーズは、職員としての採用も含め少なからず存在していると考えられるが、現状においては、東京都などの一部の自治体を除き常勤としての法曹有資格者の任用が行われておらず、アンケート調査の結果からも、多くの地方自治体においては常勤職員としての採用についての関心が必ずしも高くない状況にある。

この原因としては、行政体制の編成上の問題、法曹有資格者に特化したキャリアパスを位置づけることが困難であることなどが考えられるほか、地方において法曹有資格者の数が未だ十分とはいえないこと、地方自治体と法曹有資格者との間において、相互の業務に対する知識や理解が必ずしも十分ではないことなども指摘されたところである。

- (2) このような状況に照らすと、法曹有資格者の地方公務員登用を促進するに当たっては、まずは、地方自治体と法曹有資格者との間の意見交換等を通じ、相互の理解を深めることが必要である。また、近時、弁護士による地方自治体の私債権管理や行政対象暴力等への積極的な取組みが実施されたり、東京23区による一

部事務組合における法務組織において法曹有資格者が活用されているところであるが、このような地方自治体における法曹有資格者の活用事例等を周知し、地方自治体において、より効率的・効果的な業務遂行のための弁護士を活用を検討する機会を持つことが必要と考えられる。

日本弁護士連合会においても、地方自治体に対する弁護士活用事例の情報提供や会員に対する地方自治関連法分野の研修の充実等といった必要な取組みを行っていく意向を示しており、このような取組みを通じて、法曹有資格者の活用が地方自治行政の場に広がっていくことが期待される。

また、地方に設置された法科大学院の中には、地元根付いた法曹の養成を理念として掲げているものもあることから、地方自治体へのインターンシップ等により、法科大学院出身の法曹有資格者が地方自治行政に関心を持ち、地方公務員としての採用を希望することも期待される。

なお、国家公務員と同様、諸制度を活用して法科大学院に入学した職員を、司法試験合格後に法曹有資格者として活用することも今後あり得ると考えられる。

#### 第4 まとめ

以上の検討結果を踏まえ、本協議会に参集した関係省庁は、法科大学院や日本弁護士連合会の取組みに対し、必要に応じた協力をするとともに、関係省庁間で連携し、前記第1のような司法制度改革の理念の実現に向け、必要な施策や検証を行っていくことを確認した。

以 上

# 採用試験の基本的な見直し

能力・実績に基づく人事管理への転換の契機とするとともに、新たな人材供給源に対応し、多様な人材の確保に資すること等を念頭に、平成24年度より新たな採用試験を実施

〔主な内容〕

- ・ 従来のⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種試験を廃止し、総合職試験及び一般職試験に再編
- ・ 総合職試験に院卒者試験を創設
- ・ 専門職試験及び経験者採用試験を創設

## ※ 法科大学院修了者を対象とする新たな採用試験の枠組みの概要

- 総合職試験に、法科大学院など専門職大学院を含む大学院修了者を対象とした院卒者試験を創設（春試験）
  - ・ 法科大学院修了者は、その専門性を活かして受験することが可能（民事訴訟法等の応用分野からも出題）
  - ・ 受験者の応用能力（政策の企画立案能力及びブレゼンテーション能力）を検証する「政策課題討議試験」を導入
  - ・ 国際的な対応力の高い人材を確保する方策の一環として、外国語（英語）能力の検証も重視
- 院卒者試験に、新司法試験合格者を対象とした「法務区分」を創設（秋試験）
  - ・ 新司法試験合格者を対象とした試験
  - ・ 専門試験は行わず、基礎的能力を検証するとともに、「政策課題討議試験」と「人物試験」を重視



**新たな採用試験における見直しの視点と措置のポイント**  
**【5本の柱】全体像**

1 **能力・実績に基づく人事管理への転換の契機**  
 キャリア・システムと慣行的に連関している採用試験体系を抜本的に見直すことにより、能力・実績に基づく人事管理への転換の契機とする  
 【採用後の能力の発揮・実績に応じた適正な昇進選抜を実現】

2 **新たな人材供給源に対応した試験体系**

- ① 総合職試験に専門職大学院を含む大学院修了者を対象とした院卒者試験を設ける
- ② 院卒者試験に新司法試験合格者を対象とした「法務区分」（秋試験）を設ける

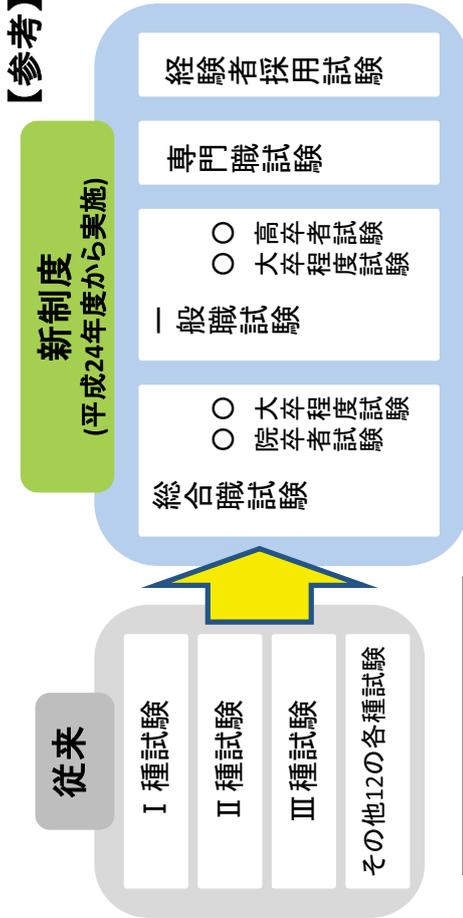
3 **多様な人材の確保に資する試験体系**

- ① 総合職試験に企画立案に係る基礎的な能力の検証を重視した「教養区分」（秋試験）を設ける
- ② 一般職試験に「社会人試験（係員級）」を設ける
- ③ 専門職試験に、国税専門官採用試験など従来の各種試験に加え、新たに専門的な職種を対象とした採用試験を設ける
- ④ 民間企業等経験を有する者を係長以上の職に採用するため「経験者採用試験」を設ける

4 **能力実証方法の改善**

- ① 知識よりも論理的思考力・応用能力の検証に重点を置いた「基礎能力試験」を設ける
- ② 人物試験をより的確に行うため全ての試験で「性格検査」を実施
- ③ 院卒者試験に、政策の企画立案能力及びプレゼンテーション能力を検証する「政策課題討議試験」を導入

5 **中立・公正な試験の確保**



【参考】

**総合職試験**

【政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う係員の採用試験】

(1) **試験の種類** 院卒者試験と大卒程度試験

(2) **試験区分**

院卒者試験：行政、人間科学、工学、法務など

大卒程度試験：政治・国際、法律、経済、人間科学、工学、教養など

(3) **受験資格**

院卒者試験：30歳未満で大学院修了及び大学院修了見込みの者

※ 法務区分は、新司法試験の合格者であることも要件

大卒程度試験：21歳以上30歳未満の者

(4) **試験種目**

	院卒者試験	大卒程度試験
第1次試験	基礎能力試験(多肢選択式) 専門試験(多肢選択式)	基礎能力試験(多肢選択式) 専門試験(多肢選択式)
第2次試験	専門試験(記述式) 政策課題討議試験 人物試験	専門試験(記述式) 政策論文試験(記述式) 人物試験

※ 法務区分は、第1次試験：基礎能力試験(多肢選択式)  
 第2次試験：政策課題討議試験及び人物試験



## 任期付職員法に基づく採用状況

任期付職員の12月31日における在職者数（暦年推移）

		在 職 者 数												
		平成 12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年
合 計		0	58	123	175	348	498	620	743	917	1,032	1,024	1,089	1,140
	うち弁護士	0	10	20	36	55	59	63	73	96	105	115	139	149

任期付職員法に基づく新規採用者数

		採 用 者 数													
		累計	平成 12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
合 計		2,127	19	44	81	101	220	233	243	258	286	356	286	329	351
	うち弁護士	333	1	10	13	29	32	27	35	39	51	50	46	70	59



新司法試験合格者を対象とした採用試験実施結果

年度	府省名	試験名	申込者数	合格者数
18	金融庁	金融庁職員採用試験	8	1
19	公正取引委員会	公正取引委員会職員採用試験	31	3
	金融庁	金融庁職員採用試験		
	農林水産省	農林水産省 I 種相当事務系職員採用試験（うち新司法試験合格者）		
20	人事院	人事院職員採用試験	71	2
	公正取引委員会	公正取引委員会職員採用試験		
	金融庁	金融庁職員採用試験		
	国税庁	国税庁職員採用試験		
	農林水産省	農林水産省事務系職員採用試験（うち新司法試験合格者）		
21	人事院	新司法試験合格者対象の選考試験 （※第2次選考までは、参加府省共通の選抜）	94	4
	公正取引委員会			
	金融庁			
	国税庁			
	農林水産省	農林水産省事務系職員採用試験（うち新司法試験合格者）		
22	公正取引委員会	新司法試験合格者対象の選考試験 （※第2次選考までは、参加府省共通の選抜）	74	4
	金融庁			
	財務省			
	国税庁			
	農林水産省			
23	会計検査院	新司法試験合格者対象の選考試験 （※第2次選考までは、参加府省共通の選抜）	105	6
	公正取引委員会			
	金融庁			
	財務省			
	国税庁			
	農林水産省			
	経済産業省			

※ 平成23年度までは、新司法試験合格者を対象とした採用選考として、秋に実施。

年度	府省名	試験名	申込者数	合格者数	採用者数
24	金融庁	国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）「法務区分」	95	35	7
	国税庁				
	文部科学省				
	経済産業省				

※ 平成24年度からの新たな採用試験体系の中では、新司法試験合格者を対象とした採用試験を、総合職試験の院卒者試験（法務区分）として新設し、秋に実施。



地方公共団体における法曹有資格者の常勤職員※注①②

(2013年4月12日現在 日弁連調べ)

地方公共団体名	所属部署	人数(人)／ うち任期付き※注③	
東京都	総務局	7	2
	労働委員会事務局	2	2
合 計		9	4
特別区人事・厚生事務組合 (東京都23区)	法務部	3	1
町田市(東京都)	総務部法制課	1	1
神奈川県	政策局総合政策部政策法務課	1	1
	教育局支援教育部学校支援課	1	1
合 計		2	2
逗子市(神奈川県)	総務部	1	0
厚木市(神奈川県)	総務部文書法制課	1	1
千葉県	総務部政策法務課	1	1
流山市(千葉県)	総務部総務課政策法務室兼議会事務局	1	1
栃木市(栃木県)	総務部	1	1
松原市(大阪府)	総務部政策法務課	1	1
兵庫県	企画県民部管理局文書課	1	0
田原本町(奈良県)	総務部契約検査課	1	0
和歌山県	県土整備部都市住宅局都市政策課	1	0
和歌山市(和歌山県)	総務部総務課	1	1
明石市(兵庫県)	政策部	2	2
	総務部兼政策部	2	2
	総務部法務課兼総務課	1	1
合 計		5	5
名古屋市(愛知県)	緑政土木局農政課	1	0
名張市(三重県)	総務部兼市民部併任選挙管理事務局	1	1
多気町(三重県)	総務税務課	1	1
南伊勢町(三重県)	総務課	1	1
富山市(富山県)	企画管理部職員研修所兼債権管理対策室	1	1
岡山市(岡山県)	保健福祉局障害福祉課福祉係	1	0
福岡市(福岡県)	こども未来局こども総合相談センターこども緊急支援課	1	1
古賀市(福岡県)	総務課政策法務係	1	1
岩手県	総務部法務学事課	1	1
宮城県	総務部私学文書課	1	1
沼田市(群馬県)	総務部総務課文書法制係	1	0
宮崎県	総務部行政経営課	1	0
福山市(広島県)	企画総務局総務部総務課	1	1
東松島市(宮城県)	総務部総務課	1	1
阿南市(徳島県)	企画部法令室	1	1
小松島市(徳島県)	総務課政策法務室	1	1
南さつま市(鹿児島県)	総務企画部総務課文書法制係	1	1
富谷町(宮城県)	総務部総務課	1	1
銚子市(千葉県)	総務市民部総務課	1	1
国立市(東京都)	政策経営部	1	1
豊田市(愛知県)	総務部法務課	2	2
山口県	総務部学事文書課	1	1
高槻市(大阪府)	法務課	1	1
大阪市(大阪府)	行政委員会事務局監査部監査課	1	1
大阪狭山市(大阪府)	総務部庶務グループ	1	1
<b>総 計</b>		<b>56</b>	<b>41</b>

【注】※注①. 日弁連の地方公共団体へのアンケート・独自の聞き取り等による調査により得られた、任期付職員及び任期の定めのない職員の数

※注②. 内訳は、弁護士登録者(35名)、採用に伴う登録取消者(10名)及び司法修習終了後の未登録者(11名)である。

※注③. 人数の右側の数値は、任期付職員の数(内数)である。

地方公共団体における常勤職員の採用実績の推移※注①

(2013年4月12日現在 日弁連調べ)

年度	地方公共団体名・人数(人)	
2004	・東京都:2	2
2005		0
2006	・逗子市:1	1
2007	・東京都:2 ・兵庫県:1 ・岡山市:1	4
2008	・特別区人事・厚生事務組合:1 ・大阪市:1	2
2009	・東京都:2 ・名張市:1	3
2010	・東京都:2 ・特別区人事・厚生事務組合:2 ・町田市:1 ・神奈川県:2 ・河内長野市:1	8
2011	・東京都:2 ・流山市:1 ・名張市:1 ・松原市:1 ・名古屋市:1 ・福岡市:1 ・厚木市:1 ・栃木市:1 ・多気町:1 ・兵庫県:1 ・和歌山県:1 ・古賀市:1 ・宮崎県:1	14
2012	・東京都:3 ・特別区人事・厚生事務組合:1 ・千葉県:1 ・明石市:5 ・田原本町:1 ・南伊勢町:1 ・富山市:1 ・和歌山市:1 ・岩手県:1 ・宮城県:1 ・沼田市:1	17
2013	・東京都:1 ・福山市:1 ・小松島市:1 ・東松島市:1 ・阿南市:1 ・名張市:1 ・南さつま市:1 ・大阪狭山市:1 ・銚子市:1 ・高槻市:1 ・大阪市:1 ・国立市:1 ・豊田市:2 ・富谷町:1 ・町田市:1 ・山口県:1	17

【注】※注① 各年度における採用人数で、任期付職員及び任期の定めのない職員の数である。

地方公共団体における法曹有資格者の今後の採用予定※注

(2013年4月12日現在 日弁連調べ)

地方公共団体名	状 況
寝屋川市(大阪府)	2013年7月1日1名採用予定(任期付)
春日井市(愛知県)	2013年7月1日2名採用予定(任期付)
相馬市(福島県)	2013年度中1名採用予定(任期付)
石巻市(岩手県)	2013年度中1名採用予定(任期付)

【注】※ ひまわり求人求職ナビ等による日弁連を通じての募集状況。

地方公共団体における法曹有資格者の任期付職員以外の採用情報※注

(2013年4月12日現在 日弁連調べ)

地方公共団体名	状 況
池田市(大阪府)	2012年4月1日2名採用(任期付短時間勤務職員, 3年, 債権回収センターに配属)
国立市(東京都)	2012年4月1日1名採用(非常勤の嘱託員, 1年, 企画部収納課に配属)

【注】※ ひまわり求人求職ナビでの募集状況。

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

平成20年12月22日

(社) 日本経済団体連合会  
法科大学院協会  
日本弁護士連合会  
文部科学省  
法務省

第1 企業における法曹有資格者の活用の現状について

司法制度改革審議会は、その意見書において、「今後は、弁護士が、個人や法人の代理人、弁護人としての活動にとどまらず、社会のニーズに積極的に対応し、公的機関、国際機関、非営利団体（NPO）、民間企業、労働組合など社会の隅々に進出して多様な機能を発揮し、法の支配の理念の下、その健全な運営に貢献することが期待される。」と述べており、これからの法曹有資格者（司法試験合格者を指し、必ずしも弁護士資格を取得している者に限定されない）は、個人や法人の代理人、弁護人としての活動にとどまらず、社会のニーズに積極的に対応し、民間企業などに進出することが期待されている。

また、これからの企業においては、司法制度改革の理念である法の支配の拡充発展という観点等から、法曹有資格者が、企業法務の分野の充実・強化のみならず、コンプライアンスの徹底、適切なコーポレートガバナンスの実現など企業活動を促進する役割を担うとともに、企業経営においても有為な人材として参画することが期待されており、企業において法曹有資格者を採用する潜在的な需要が認められる。

ところが、企業内弁護士（民間企業において使用人又は常勤役員となっている弁護士）は、司法制度改革審議会意見書が提出された当時である平成13年には62人であったが、平成20年にはその約4倍以上となっているものの、未だ267人とどまっている（注1）。また、上場企業を中心とする国内企業及び外資系企業において、企業内弁護士がいる企業もわずか3.9%である（注2）。

司法修習終了直後に企業等の民間団体に就職した弁護士の数も、それを希望する者自体が少なかったこともあり、第59期司法修習生については終了者1477人中11人（0.7%）、第60期司法修習生については終了者2376人中28人（1.2%）にとどまる（注3）。例えば、平成19年

のアメリカのロースクール卒業生のうち14.1%が企業に就職していることと比較すると、司法修習終了直後に企業内弁護士となった者の割合は非常に少ない。

そして、今後の弁護士の採用についても、「現在募集中」、「現在募集はしていないが、今後採用の予定はある」、「採用予定はないが、現在検討中である」との回答をした企業は合計でわずか6.7%にとどまっている。このように、現時点において、我が国における企業内の法曹有資格者数が順調に増加しているとは到底言えず、企業における法曹有資格者の需要の多くは顕在化していない状況である。

そこで、(社)日本経済団体連合会(以下「日本経団連」という。)、法科大学院協会、日本弁護士連合会(以下「日弁連」という。)、文部科学省及び法務省は、企業内法曹有資格者の採用及び需要についての上記の厳しい現状認識を踏まえ、企業内での法曹有資格者の採用をより一層推し進めていくために、第2において述べるとおり、企業における法曹有資格者の採用を阻害している要因を分析した上で、第3に述べる方策を積極的に進めることとした。

- (注1) 日本組織内弁護士協会の調査による。勤務先の企業所在地を事務所所在として日弁連に登録している弁護士を計上したもの。
- (注2) 日弁連が、平成18年に、上場企業を中心とする国内企業(3795社)及び外資系企業(1457社)に対して行った調査による。回答数1446社。
- (注3) このほかに、弁護士登録せずに企業に就職した者がいる可能性もあるが、それはごくわずかにとどまると思われる。

## 第2 企業における法曹有資格者の採用を阻害している要因について

企業における法曹有資格者の採用を阻害している要因に関しては、以下に述べるような諸点が指摘された。

### 1 法曹有資格者全般について

企業においても、法曹有資格者においても、企業内法曹有資格者の役割・機能についての理解が浸透しておらず、また、企業及び法曹有資格者の双方において、企業内法曹有資格者の処遇や勤務条件(必ずしも法務部門に継続的に配属されるわけではない)等についての共通認識が十分に形成されていない。

### 2 司法修習終了直後又は司法試験合格直後に企業に就職を希望する者について

企業の定期採用のスケジュールにおいては、一般的には、企業は、10月

ころから募集活動を開始し、翌4月、5月ころ選考活動を行い、翌々4月に採用する。

他方、法科大学院修了生は、一般的には、3月に法科大学院を修了し、5月に新司法試験を受験し、9月に新司法試験の合格発表を受け、11月に司法修習を開始し、翌12月に司法修習を終了する。

このようなスケジュールの違いのため、司法修習終了直後に企業に就職を希望する者については、新司法試験合格後の10月ころから開始する定期採用スケジュールに合わせた就職活動を行うことは可能であるが、翌12月の司法修習終了時期と企業の通常の勤務開始時期（翌々4月）との間にずれがある。

司法試験合格直後に司法修習を経ることなく企業に就職を希望する者については、法科大学院修了後の5月に新司法試験を受験するため、その後でなければ就職活動を開始することが事実上困難であり、企業の定期採用のスケジュールに合わせた就職活動が難しい。

また、これらの者の中には、企業の求める熱意・姿勢・準備を必ずしも備えていない応募者がいる。

### 第3 企業において法曹有資格者の採用を促進するための方策

日本経団連、法科大学院協会、日弁連、文部科学省及び法務省は、上記第2の阻害要因の分析を踏まえ、今後、企業において法曹有資格者の採用を促進するために、以下のような方策を積極的に行っていくこととする。

#### 1 法曹有資格者全般について

日本経団連、法科大学院協会、日弁連、文部科学省及び法務省は、企業、弁護士、司法修習生及び法科大学院生の、企業内法曹有資格者の役割・機能についての理解を促進するとともに、企業内法曹有資格者の処遇や勤務条件等についての共通認識を形成するために、以下のような方策を行う。

- 日本経団連は、会員企業に対し、法曹有資格者の採用の積極的な検討及び法曹有資格者の採用情報の積極的開示を要請するとともに、これについて継続した組織的取組を行う。
- 日弁連は、企業における法曹有資格者の待遇や勤務条件についての情報収集に努める。
- 日弁連は、企業に対して、運営しているウェブサイトの利用を呼びかけるなどし、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。
- 日弁連は、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。

- 法科大学院協会は、各法科大学院に対して、修了生の就職状況を把握した上で、これを公表するよう促す。
  - 法科大学院協会は、各法科大学院に対し、企業からの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・講演会などを充実させることなどにより、法科大学院生に、企業内の法曹有資格者の役割・業務内容等を理解させるよう促す。
  - 法科大学院協会は、企業に対し、法科大学院における教育内容等を周知し、企業にとって有用な人材を養成していることを広報する。
  - 文部科学省は、法科大学院協会の上記取組みに協力する。
  - 法務省は、日本経団連、法科大学院協会、日弁連及び文部科学省との間で、今後も、企業における法曹有資格者の活用の在り方・状況、これを阻害している要因及びこれを進める方策について、継続的に意見交換を行うとともに、関係機関の連携の在り方についても検討を行う。
- 2 司法修習終了直後又は司法試験合格直後に企業に就職を希望する者について
- 日本経団連は、会員企業に対し、司法修習終了直後に企業に就職を希望する者の中には12月からの就職を希望する者が相当数いること、司法試験合格直後に企業に就職を希望する者の中には新司法試験終了後の毎年5月から就職活動を開始する者が相当数いることを周知して、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、企業に対して、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かけるとともに、運営しているウェブサイトの利用を呼びかけるなどし、司法修習終了直後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。
  - 法科大学院協会は、各法科大学院に対し、企業への就職を希望する法科大学院生が新司法試験受験後の5月から速やかに有効な就職活動を開始するよう、法科大学院生に企業への就職活動のモデルを示す等の就職支援をすることを促す。
  - 法科大学院協会は、連携しているウェブサイトなどを利用して、司法修習終了直後及び司法試験合格直後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。
  - 法務省は、企業や法科大学院生に弁護士認定制度（弁護士法第5条第2号）を周知するために、同制度の広報を行う。

＜資 料＞

別冊NBL No.135

会社法務部【第10次】実態調査の分析報告

＜抜 粋＞

【 資料目次 】

＜ 略 ＞

ii) 企業内弁護士

- ◆全体の傾向 18
- ◆資本金別・業種別の分析 18
- ◆弁護士事務所での勤務経験がある企業内弁護士 19
- ◆まとめ 19

iii) 法科大学院修了者 19

iv) 外国の弁護士資格保有者 20

＜ 略 ＞

IV 弁護士

1. 日本の弁護士資格を持った社員等 102

- (1) 日本の弁護士会に登録している社員等の在籍の有無と在籍者数 102
- (2) 社内弁護士の採用経緯 105
- (3) 法務部門での日本の弁護士有資格者の採用意欲 106
- (4) 社内弁護士の処遇 109
- (5) 社内弁護士の弁護士会の負担 111
- (6) 社内弁護士の弁護士活動について 113
- (7) 社内弁護士の法務部門での活用 115

2. 海外の弁護士資格を持った社員等 116

- (1) 海外の弁護士資格を持った社員等の在籍の有無と在籍者数 116
- (2) 海外の弁護士資格保有者の採用意欲 118

以 上

I 法務部門の構成と法務担当者の位置付け

ii) 企業内弁護士

◆全体の傾向

法務部門に属する日本の弁護士資格を持ついわゆる企業内弁護士は、93社で168人となり、前回（平成17年）調査の32社53人と比べて大幅に増加した。そのうち女性が45社69人で41.3%（167人\*中）を占め、法務担当者全体に占める女性の比率の26.6%を大きく上回った。また、弁護士事務所の経験者が45.8%（168人中77人）であったことは注目に値しよう。

\* 男性・女性の内訳無回答があったため、企業内弁護士の総数168人より少なくなっている。

◆資本金別・業種別の分析

資本金別で、企業内弁護士の所属状況（社数・人員の分布）を見ると、73.2%（168人中123人）が、資本金500億円以上の企業に所属している（対全企業内弁護士比率）。1社に所属する人員で最も多かったのは12人（1社）であった。なお、法務組織別で見ると、1人を除いて、部レベル・課レベルの法務専門部署に所属している。

資本金別の企業内弁護士所属率を比較すると、資本金規模が大きくなるほど所属する比率が高まる。500億円以上1,000億円未満の企業では23.0%（74社中17社）と4分の1弱、1,000億円以上の企業では39.6%（101社中40社）とほぼ4割の企業の法務部門に、弁護士が所属しているという結果になっている。

[企業内弁護士所属状況（資本金別）]

	人員分布（社）							社数			人員	
	1人	2人	3人	4人	5人	7人	12人	社数	企業内弁護士所属率	対全企業内弁護士所属社数比率	人員	対全企業内弁護士比率
5億円未満	4	1						5	5.1%	5.4%	6	3.6%
50億円未満	5							5	2.1%	5.4%	5	3.0%
100億円未満	4							4	2.7%	4.3%	4	2.4%
500億円未満	18	1	2	1				22	8.1%	23.7%	30	17.9%
1,000億円未満	14	1	1		1			17	23.0%	18.3%	24	14.3%
1,000億円以上	20	6	6	2	3	2	1	40	39.6%	43.0%	99	58.9%
全体	65	9	9	3	4	2	1	93	9.9%	100%	168	100%

業種別で見ると、人員分布では製造業（33.9%、168人中57人）と金融業（32.7%、168人中55人）に多く、業種ごとの企業内弁護士所属率では、金融業が31.6%（79社中25社）と他の業種が1割に満たないのに比して目立った結果となっている。

## [企業内弁護士所属状況（業種別）]

	人員分布（社）							社数			人員	
	1人	2人	3人	4人	5人	7人	12人	社数	企業内弁護士所属率	対全企業内弁護士所属社数比率	人員	対全企業内弁護士比率
製造業	29	2	5	1	1			38	7.6%	40.9%	57	33.9%
商業	4		1		2		1	8	7.5%	8.6%	29	17.3%
金融業	13	6	1	2	1	2		25	31.6%	26.9%	55	32.7%
サービス業・その他	19	1	2					22	8.7%	23.7%	27	16.1%
全体	65	9	9	3	4	2	1	93	9.9%	100%	168	100%

## ◆弁護士事務所での勤務経験がある企業内弁護士

弁護士事務所での勤務経験がある企業内弁護士は77人（49社）であった。資本金1,000億円以上の企業（101社）に42人（23社）が所属しており、資本金1,000億円以上の企業の2割強（22.8%）に所属していることになる。また、業種別で所属率を見ると、金融業が16.5%（79社中13社）と平均（5.2%、938社中49社）の3倍程度となっている。

## ◆まとめ

企業内弁護士の所属は、今のところほぼ資本金規模の大きな企業に限られ、また業種による偏りも見られる。全体からすると法務部門がある企業のうちの約1割（9.9%、938社中93社）、法務担当者全体の中では2.3%（7,193人中168人）にすぎないが、企業内弁護士の所属・採用の動きは確実に広がりつつある。

## iii) 法科大学院修了者

日本の法科大学院修了者（弁護士資格保有者を除く）の所属状況は104社129人（うち女性31人）となっており、1社としての最大数は4人である（2社）。資本金別で見ると、企業内弁護士に比べ、人員については規模の大きな企業に集中することなく広がりが見られた。資本金別で法科大学院修了者所属率を比較すると、企業内弁護士と同様、資本金規模が大きいほど比率が高い。なお、日本の法科大学院在学者は13社13人となっている。

法科大学院修了者の所属・採用については、法務部門が深い法律知識を備えた人材を求める動向（問54）から、企業内弁護士の所属・採用と合わせて、今後は注目される。

## I 法務部門の構成と法務担当者の位置付け

## [法科大学院修了者所属状況（資本金別）]

	人員分布（社）				社数			人員	
	1人	2人	3人	4人	社数	法科大学院修了者所属率	対全法科大学院修了者所属企業比率	人員	対全法科大学院修了者比率
5億円未満	3				3	3.1%	2.9%	3	2.3%
50億円未満	16	1			17	7.0%	16.3%	18	14.0%
100億円未満	14	1			15	10.1%	14.4%	16	12.4%
500億円未満	25	2			27	9.9%	26.0%	29	22.5%
1,000億円未満	13	1	2		16	21.6%	15.4%	21	16.3%
1,000億円以上	16	6	2	2	26	25.7%	25.0%	42	32.6%
全体	87	11	4	2	104	11.1%	100%	129	100%

## iv) 外国の弁護士資格保有者

外国の弁護士資格保有者は、日本人、外国人合わせて370人（130社）となり、前回（平成17年）調査（270人）と比べて1.4倍弱になった。今回調査では、海外ロースクール在学中の者が39人（32社）、海外留学経験者が564人（180社）となっている。社内の海外留学制度が定着していること（問11）が外国の弁護士資格保有者の増加に反映していると考えられる。

## [法務担当者の属性・資格]

	今回調査		前回調査	
中途採用者（法務経験者）	492社（52.5%）	1,323人	388社（39.6%）	902人
日本の弁護士資格保有者 （うち弁護士事務所経験者）	93社（9.9%） （49社）	168人 （77人）	32社（5.4%） —	53人 —
日本の法科大学院修了者	104社（11.1%）	129人	—	—
日本の法科大学院在学者	13社（1.4%）	13人	20社（2.0%）	—
海外ロースクール在学者	32社（3.4%）	39人	—	—
アメリカの弁護士資格保有者 （うち日本人）	119社（12.7%）	316人 （289人）	104社（10.6%）	234人 （204人）
中国の弁護士資格保有者	17社（1.8%）	18人	10社（1.0%）	10人
外国（米中以外）の弁護士資格保有者 （うち日本人）	23社（2.5%）	36人 （12人）	15社（1.5%）	22人 —
弁理士資格保有者	27社（2.9%）	40人	20社（2.0%）	28人
司法書士資格保有者	51社（5.4%）	54人	34社（3.5%）	36人
海外留学経験者	180社（19.2%）	564人	168社（17.1%）	516人
国内大学院経験者	129社（13.8%）	199人	139社（14.2%）	249人

## IV 弁護士

### 1 日本の弁護士資格を持った社員等

#### (1) 日本の弁護士会に登録している社員等の在籍の有無と在籍者数 (問55)

企業内（法務部門に限らない）の日本の弁護士会登録者の有無についてたずねたところ、次のような結果となった（問55、問55—1）。

- ① いる 14.4% (1,035社中149社、270人)
  - うち、社員として 63.8% (149社中95社、182人)
  - 取締役として 12.8% (149社中19社、21人)
    - うち、社外取締役 (18社、19人)
  - 執行役として 2.0% (149社中3社、3人)
  - 監査役（もしくは監査委員）として 38.9% (149社中58社、64人)
    - うち、社外監査役 (57社、63人)
- ② いない 81.2% (1,035社中840社)
- 無回答 4.4% (1,035社中46社)

#### ◆全体の傾向

今回調査では、企業内の日本の弁護士登録者の有無に関し、「いる」が14.4%（1,035社中149社、270人）、「いない」が81.2%（1,035社中840社）という結果となった。「いる」が前々回（平成12年）は9.0%（1,183社106社、128人）、前回（平成17年）は8.9%（1,091社中97社、141人）でほぼ増加が見られなかったが、今回調査を前回比で見ると社数で1.5倍超、人員で2倍弱となっており、急激な増加傾向があると評価すべきであろう。

#### [弁護士在籍状況（全体）]

	前々回調査	前回調査	今回調査
社数 (%)	106社 (9.0%)	97社 (8.9%)	149社 (14.4%)
人員	128人	141人	270人

特に、企業内の弁護士会登録者のうち、社員として在籍している比率については前々回

## 1 日本の弁護士資格を持った社員等

(平成12年)調査で23.6% (106社中25社、39人)、前回(平成17年)調査で38.1% (97社中37社、68人)と増加の傾向が見られていたものの、今回調査ではさらに大幅に増加し63.8% (149社中95社、182人)となった。社数・人員数ともに2.5倍超の増加であり、企業内の弁護士増加の主要因となっている。

なお、配属先については、法務部門との回答がほとんどとなっており、法律顧問のほか、法務部長、課長、法務室長、マネージャー等の管理職と思われる役職名での回答もあった。

## [弁護士在籍状況(社員)]

	前々回調査	前回調査	今回調査
社数(%)	25社(23.6%)	37社(38.1%)	95社(63.8%)
人員	39人	68人	182人

取締役や執行役としての在籍は、まだ例外的な存在ではあるものの、着実な増加が見られる。なお、現在弁護士である取締役はほとんどが社外取締役であるが、問2の法務部門に属する役員の数と企業内弁護士の増加傾向全体を考慮すると、将来が興味深い。

## [弁護士在籍状況(取締役/執行役)]

		前々回調査	前回調査	今回調査
取締役	社数(%)	3社(2.8%)	12社(12.4%)	19社(12.8%)
	人員	2人	12人(社外11人)	21人(社外19人)
執行役	社数(%)	—	2社(2.1%)	3社(2.0%)
	人員	—	2人	3人

監査役としての在籍者は、前回(平成17年)調査時には前々回(平成12年)調査に比して減少し59人(57.7%、97社中56社)となっていたが、人員では今回ほとんど変わらず、64人(38.9%、149社中58社)であった。

## [弁護士在籍状況(監査役)]

	前々回調査	前回調査	今回調査
社数(%)	80社(75.5%)	56社(57.7%)	58社(38.9%)
人員	87人	59人	64人

## IV 弁護士

## ◆証券取引別、業種別の分析

証券取引別で見ると、日本の弁護士登録者が在籍していると回答した企業は、上場企業では16.6%（662社中110社）、非上場企業では10.5%（370社中39社）と上場企業のほうが高い比率となる。

業種別で見ると、金融業34.5%、84社中29社（前回18.2%、88社中16社）をはじめ、商業14.9%、121社中18社（前回10.3%、145社中15社）、サービス業・その他13.1%、291社中38社（前回8.9%、271社中24社）、製造業11.9%、539社中64社（前回7.2%、580社中42社）といずれも増加している。

[弁護士在籍状況（業種別）]

	前回調査		今回調査	
	割合	社数	割合	社数
製造業	7.2%	42社	11.9%	64社
商業	10.3%	15社	14.9%	18社
金融業	18.2%	16社	34.5%	29社
サービス業・その他	8.9%	24社	13.1%	38社

## ◆「社員としての弁護士」在籍状況

社員としての在籍者数をたずねたところ、1人という回答が最も多いが（64.2%、95社中61社）、2人以上在籍している企業は社員として弁護士が在籍する企業の35.8%（95社中34社）であった。最も人数が多かったのは12人（1社、上場、資本金1,000億円以上、商業）、次いで8人（1社、非上場、資本金1,000億円以上、金融業）、7人（2社、上場・非上場会社各1社、いずれも資本金1,000億円以上、金融業・サービス業各1社）であった。この4社以外は1社当たり5人以下である。

業種別で見ると、金融業28.6%（84社中24社）、サービス業・その他8.6%（291社中25社）、商業6.6%（121社中8社）、製造業7.1%（539社中38社）に、弁護士会登録をしている社員がいるという結果であった。

今回調査では、男女別の調査も初めて行った。社員として、男性110人（69社）、女性71人（45社）となっており、一般の弁護士全体の男女比を考慮すると、女性の弁護士会登録者の多さが際立っている（2009年 弁護士登録者26,930人 うち女性4,127人（15.4%）日本弁護士連合会男女共同参画推進本部調）。女性の弁護士登録者の所属の内訳は、製造業の23人（15社）、次いで、サービス業・その他の19人（14社）となっており、1社当たりで最も多かったのは6人（1社、上場会社、1,000億円以上、商業）であった。

社員として在籍する弁護士の全体数の増加には、司法制度改革による弁護士数の増加の影響がうかがえる。また、女性弁護士が多い背景には、企業の組織としての労働環境が関係するものと思われる。

## (2) 社内弁護士の採用経緯 (問56)

社内弁護士の採用経緯をたずねたところ(複数回答可)、全体としては各選択肢20%未満で、多岐にわたるといえる。しかし、「新卒・中途採用の採用活動」および「司法修習修了者、弁護士対象の採用活動」に対する応募を合わせると、弁護士在籍企業の36.2% (149社中54社)であった。前回(平成17年)調査では択一で今回が複数回答と質問方法が異なるので参考にとどまるが、前回調査の「採用活動への応募があった」12.4% (97社中12社)から大幅に増加した。企業内で働こうという意思をもつ弁護士有資格者の増加が見られるとあってよいと思われる。

また、「弁護士と直接交渉した」「人材紹介会社から紹介された」においても、参考値との比較ながら増加していることが注目される。

	今回調査	前回調査
会社で行う通常の新卒・中途採用の採用活動に対する応募があった	29社 (19.5%)	(採用活動に対する 応募があった)
司法修習修了者、弁護士対象の採用活動に対する応募があった	29社 (19.5%)	12社 (12.4%)
既存の社員が資格を取得した	22社 (14.8%)	12社 (12.4%)
外部の弁護士事務所(顧問事務所を含む)から派遣されている	21社 (14.1%)	9社 (9.3%)
弁護士と直接交渉した	24社 (16.1%)	4社 (4.1%)
人材紹介会社から紹介された	22社 (14.8%)	5社 (5.2%)
その他	14社 (9.4%)	10社 (10.3%)

(注) 前回(平成17年)調査の分析報告では、現在弁護士が所属していない企業も、過去に属していた可能性があることを考慮し、含めて集計していたが、今回は回答時弁護士が所属している企業に限定して集計している。

## IV 弁護士

## (3) 法務部門での日本の弁護士有資格者の採用意欲 (問57)

## ◆全体の傾向

法務部門で日本の弁護士会登録者を採用したいかたずねたところ、「是非採用したい」が3.0% (938社中28社)、「できれば採用したい」が8.1% (938社中76社) という結果となった。

	今回調査		前回調査	
	割合	社数	割合	社数
是非採用したい	3.0%	28社	1.3%	13社
できれば採用したい	8.1%	76社	11.8%	116社
応募があれば検討する	40.7%	382社	50.1%	491社
採用するつもりはない	31.0%	291社	31.1%	305社
無回答	17.2%	161社	5.7%	56社

(注) 前回 (平成17年) 調査の数値は、法務部門有りの企業に限定して再集計したため、前回調査の分析報告と数値が異なる。

前回 (平成17年) 調査と比較すると、「是非採用したい」「できれば採用したい」という、積極的な姿勢を持つ法務部門の比率は、「是非採用したい」の社数が倍増しているものの、全体としてはともに1割強 (今回11.1%、前回13.1%) であり大差はない。明確に「採用するつもりはない」という回答も、今回は31.0% (938社中291社) で前回 (平成17年) 調査の31.1%と大差のない結果であった。なお、「応募があれば検討する」が減少し、ほぼその分「無回答」が増加した点をどのように読むべきか、検討を要しよう。

## ◆資本金別の分析

資本金別で見ると、資本金500億円未満とそれ以上でそれぞれまとめて比較すると、法務部門の弁護士の採用に対する積極度の違いが明確になる。

## [弁護士採用意欲（資本金別／前回との比較）]

		是非採用 したい	できれば 採用した い	応募があ れば検討 する	採用する つもりは ない	無回答
今回調査	500億未満	1.4%	6.4%	39.4%	33.7%	19.0%
	500億以上	9.7%	15.4%	46.9%	19.4%	8.6%
前回調査	500億円未満	0.9%	10.7%	49.3%	32.9%	6.2%
	500億円以上	3.0%	16.4%	54.5%	22.4%	3.6%

「是非採用したい」は500億円以上9.7%（175社中17社）、資本金500億円未満1.4%（762社中11社）で7倍弱もの差があり、「できれば採用したい」を含めた「積極的な姿勢」で見ると、500億円以上25.1%（175社中44社）、500億円未満7.9%（762社中60社）と3倍以上の差となる。「採用するつもりはない」は、500億円以上では19.4%（175社中34社）と、500億円未満の33.7%（762社中257社）より約4割も少ない。

積極度を「応募があれば検討する」までを含めた採用可能性まで広げると、500億円未満では47.2%（762社中360社）と半分に満たないのに対して、500億円以上では72.0%（175社中126社）と7割を超える数字になっている。

比較上の差もさることながら、資本金500億円以上の法務部門では弁護士の採用意欲は、1割が「是非採用」、4社に1社が「できれば採用」を含む積極姿勢、「検討する」を含む採用可能性まで見れば7割を超える程度であるということは、注記に値しよう。

この点、資本金500億円以上の企業について前回（平成17年）調査と比較すると、全体の「是非採用したい」の増加がこの層での増加であることが確認される。

## ◆業種別の分析

業種別で見ると、弁護士を「是非採用したい」という法務部門は、金融業で13.9%と突出して見える。しかし、資本金別とかけ合わせてみると、「是非採用したい」は資本金500億円以上の企業では、金融業22.5%（40社中9社）とならび、商業が27.3%（11社中3社）と高い数値を示す。これに「できれば採用したい」を含めた積極的な姿勢で見ると、金融業40.0%（40社中16社）、商業45.5%（11社中5社）である。

資本金500億円以上の企業で、「応募があれば考える」という採用可能性まで含めると、金融業では67.5%（40社中27社）、商業90.9%（11社中10社）、製造業80.8%（78社中63社）となり、資本金500億円以上の商業に属する企業での弁護士の採用可能性のある法務部門の

## IV 弁護士

割合が際だって高い数値を示すとともに、資本金500億円以上の製造業に属する企業の法務部門では応募があれば検討する割合が高いことが浮き彫りになる。

「採用するつもりはない」を資本金500億円以上の企業の法務部門で見ると、資本金500億円以上の製造業（9.0%、78社中7社）と商業（9.1%、11社中1社）が際だって低い。一方、「是非採用したい」の割合が最も高い金融業では、「採用するつもりはない」でも22.5%（40社中9社）と製造業、商業に比して高い数値となっており、この規模の金融業の採用姿勢の2極分化が浮き彫りになる。

## [弁護士の採用意欲（業種別）]

	是非採用したい	できれば採用したい	応募があれば検討する	採用するつもりはない	無回答
製造業	1.4%	7.2%	45.3%	32.1%	14.0%
500億円未満	0.7%	6.4%	41.8%	36.3%	14.7%
500億円以上	5.1%	11.5%	64.1%	9.0%	10.3%
商業	2.8%	6.6%	32.1%	36.8%	21.7%
500億円未満	0.0%	5.3%	30.5%	40.0%	24.2%
500億円以上	27.3%	18.2%	45.5%	9.1%	0.0%
金融業	13.9%	12.7%	32.9%	22.8%	17.7%
500億円未満	5.1%	7.7%	38.5%	23.1%	25.6%
500億円以上	22.5%	17.5%	27.5%	22.5%	10.0%
サービス業	2.8%	9.1%	37.9%	29.2%	20.9%
500億円未満	2.9%	6.8%	38.6%	27.5%	24.2%
500億円以上	2.2%	19.6%	34.8%	37.0%	6.5%

## ◆既在籍企業と未在籍企業の採用意欲の分析

問57の法務部門における日本の弁護士の採用意欲と問55の企業単位での日本の弁護士会登録者在籍の有無のクロス分析を行った。

既在籍企業では「是非採用したい」が14.5%（145社中21社）、「できれば採用」の積極姿勢を含めると35.9%（145社中52社）となる。一方、未在籍企業では、「是非採用したい」0.9%（784社中7社）、「できれば採用したい」5.7%（784社中45社）となっており、既在籍企業ではさらに採用しようとする意欲を持つ割合が高い。「応募があれば検討する」までを含めた採用可能性という点では、既在籍企業では84.1%（145社中122社）、未在籍企業では46.4%（784社中364社）となっており、その差が際だつ。この結果からは、弁護士資格

者の採用経験の有無が、今後の採用意欲に影響しているように見える。

さらに、問2の法務部門に弁護士がいる企業の場合には、「是非採用したい」が21.5%（93社中20社）、「できれば採用」含む積極姿勢で46.2%（93社中43社）とほぼ半分に近づき、「検討」を含む採用可能性ありでは94.6%（93社中88社）と9割を超える結果となる。

現状では資本規模や業種に偏りの見られる弁護士の所属事情であるが、少なくともこの結果を見る限り、採用経験のある法務部門で弁護士の採用が誤りだったと考えている企業は少なく、さらに採用してもよいと考える企業が多いといってもよいと思われる。

	是非採用したい	できれば採用したい	応募があれば検討する	採用するつもりはない	無回答
企業内に弁護士が在籍しない (784社)	0.9% 7社	5.7% 45社	39.8% 312社	34.9% 274社	18.6% 146社
企業内に弁護士が在籍する (145社)	14.5% 21社	21.4% 31社	48.3% 70社	11.7% 17社	4.1% 6社
法務部門に弁護士が在籍する (93社)	21.5% 20社	24.7% 23社	48.4% 45社	4.3% 4社	1.1% 1社
全体 (938社)	3.0% 28社	8.1% 76社	40.7% 382社	31.0% 291社	17.2% 161社

#### (4) 社内弁護士の処遇 (問58)

「社員弁護士としての処遇」(問58) から「社内弁護士の活用」(問63) までの設問については、「社員」として企業に属している日本の弁護士会登録者を「社内弁護士」と定義した上で、現在の在籍の有無を問わず採用する場合を想定し、本調査にいう「法務部門」のある企業からのみ回答を得ている。

社内弁護士の処遇についてたずねたところ、「一般社員と変わらない」が42.6%（938社中400社）、「特別の処遇をする（資格手当、特別の給与体系等）」が35.7%（938社中335社）となった。

問55によって社内弁護士がすでに在籍している企業を取り上げ、実績として見ると、57.9%（145社中84社）が「一般社員と変わらない」となっている。実態として、ほぼ6割が特別な待遇をしていないことがわかる。

問2の法務部門に弁護士が在籍している場合に限ると、「一般社員と変わらない」が69.9%（93社中65社）とほぼ7割である。

なお、社内弁護士の在籍のない企業でも、「一般社員と変わらない」との回答が、「特別な処遇をする」との回答を上回っている。

## IV 弁護士

## [既在籍企業と未在籍企業の比較]

	一般社員と変わらない	特別の処遇をする	無回答
企業内に弁護士が在籍しない (784社)	40.1% 314社	37.2% 292社	22.7% 178社
企業内に弁護士が在籍する (145社)	57.9% 84社	29.7% 43社	12.4% 18社
法務部門に弁護士が在籍する (93社)	69.9% 65社	29.0% 27社	1.1% 1社
全体 (938社)	42.6% 400社	35.7% 335社	21.6% 203社

## ◆事務所経験のある弁護士とない弁護士の処遇の比較

問2の回答に基づいて、事務所経験のある弁護士がいる法務部門と、事務所経験のない弁護士がいる法務部門で、社内弁護士の処遇を比べると、事務所経験のある弁護士がいる法務部門では半分超の54.5% (49社中29社) が「一般社員と変わらない」、約3割の31.8% (49社中20社) が「特別な処遇をしている」という結果となった。

一方、事務所経験のない弁護士がいる法務部門では、82.1% (56社中46社) が「一般社員と変わらない」となっており、事務所経験のある弁護士に比べて、特別な処遇をしているという割合が低い。

	一般社員と変わらない	特別の処遇をする	無回答
事務所経験あり (49社)	54.5%	31.8%	13.6%
事務所経験なし (56社)	82.1%	16.1%	1.8%

(注) 事務所経験のある弁護士とない弁護士の両方がいる企業があるため社数の合計は弁護士が法務部門に在籍する企業数93社より多くなる。

## ◆資本金別の分析

資本金別で見ると、社内弁護士が在籍している企業のうち資本金1,000億円以上の企業では74.0% (50社中37社) が「一般社員と変わらない」という結果となっており、資本金1,000億円未満の企業に比べて、特別扱いをしないという割合が高い。

社内弁護士の在籍しない企業でも、資本金1,000億円以上の企業では、「一般社員と変わらない」が58.8% (51社中30社) と、資本金1,000億円未満の企業より高い割合となっている。

## [社内弁護士の処遇（資本金別）]

		一般社員と変わらない	特別の処遇をする	無回答
弁護士が在籍する	5億未満	50.0%	33.3%	16.7%
	50億未満	36.8%	36.8%	26.3%
	100億未満	66.7%	22.2%	11.1%
	500億未満	50.0%	35.0%	15.0%
	1,000億未満	52.4%	38.1%	9.5%
	1,000億以上	74.0%	20.0%	6.0%
	計	57.9%	29.7%	12.4%
弁護士が在籍しない	5億未満	38.2%	38.2%	23.6%
	50億未満	33.0%	42.5%	24.4%
	100億未満	34.1%	39.9%	26.1%
	500億未満	44.8%	35.8%	19.4%
	1,000億未満	49.1%	32.1%	18.9%
	1,000億以上	58.8%	17.6%	23.5%
	計	40.1%	37.2%	22.7%

## (5) 社内弁護士の弁護士会費の負担（問59）

社内弁護士の弁護士会費の負担についてたずねたところ、全体では、「全額会社負担」が37.5%（938社中352社）で最も多い。「一部会社負担」が19.2%（938社中180社）であり、これらを合わせると、何らかの形で企業が負担するという割合は56.7%（938社中532社）と半数を超えており、「全額本人負担」は18.2%（938社中171社）となった。

	全額会社負担	一部会社負担	全額本人負担	無回答
全体 (938社)	37.5% 352社	19.2% 180社	18.2% 171社	25.1% 235社
弁護士在籍なし (784社)	34.3% 269社	21.4% 168社	17.7% 139社	26.5% 208社
弁護士在籍あり (145社)	56.6% 82社	8.3% 12社	21.4% 31社	13.8% 20社
法務部門に弁護士が在籍 (93社)	71.0% 66社	6.5% 6社	20.4% 19社	2.2% 2社

## IV 弁護士

社内弁護士が在籍している企業では、「全額会社負担」が56.6%（145社中82社）と半数を超えて、全体より多くなっているが、全額本人負担は21.4%（145社中31社）と全体と大きな差はなかった。

法務部門に弁護士が在籍している企業では、71.0%（93社中66社）が「全額会社負担」とし、「全額本人負担」は20.4%（93社中19社）となっている。

問58の社内弁護士の処遇で、法務部門に属する弁護士の処遇が「一般社員と変わらない」との割合が高い一方で、弁護士会費を一部でも会社負担にするという企業が大半で、7割が全額負担であるということから、弁護士会費は本人の処遇としてではなく、弁護士を雇用する経費として考慮しているという動向が浮き彫りになった。

## ◆資本金別、業種別の分析

資本金別で見ると、「全額会社負担」との回答は、資本金500億円以上の企業で52.6%（175社中92社）と比率が高くなる傾向が見られる。弁護士が在籍している資本金1,000億円以上の企業では、「全額会社負担」が70.0%（50社中35社）になった。

業種別で見ると、すべての業種で全額会社負担が最も多いが、金融業が全額会社負担の比率が高い。弁護士が在籍している企業で見ると、金融業では75.9%（29社中22社）が何らかの形で企業が負担すると回答している。

## ◆事務所経験のある弁護士とない弁護士の比較

問2の回答に基づいて、事務所経験がある弁護士がいる法務部門と事務所経験のない弁護士がいる法務部門で、弁護士会費の負担の違いを見ると、事務所経験のない弁護士がいる法務部門の場合に「全額会社負担」76.8%（56社中43社）となっており、事務所経験のある弁護士がいる法務部門の場合より高い割合を示す。

	全額会社負担	一部会社負担	全額本人負担	無回答
事務所経験あり（49社）	69.4%	6.1%	22.4%	2.0%
	34社	3社	11社	1社
事務所経験なし（56社）	76.8%	5.4%	16.1%	1.8%
	43社	3社	9社	1社

## (6) 社内弁護士の弁護士活動について (問60~62)

## i) 社内弁護士の弁護士会活動 (問60)

社内弁護士の弁護士会活動について、「当番弁護士・法律相談」「弁護士会の委員会活動」「国選弁護人」の考え方をたずねたところ、次のような結果となった。

## [当番弁護士・法律相談]

	積極的に活動させる	本人の判断に任せる	業務に影響のない範囲で認める	認めない	無回答
全体 (938社)	4.4%	10.4%	53.2%	9.1%	22.9%
	41社	98社	499社	85社	215社
弁護士在籍あり (145社)	4.1%	22.8%	51.0%	8.3%	13.8%
	6社	33社	74社	12社	20社

## [弁護士会の委員会活動]

	積極的に活動させる	本人の判断に任せる	業務に影響のない範囲で認める	認めない	無回答
全体 (938社)	4.2%	13.1%	55.7%	4.4%	22.7%
	39社	123社	522社	41社	213社
弁護士在籍あり (145社)	6.9%	22.1%	57.2%	0.0%	13.8%
	10社	32社	83社	0社	20社

## [国選弁護人]

	積極的に活動させる	本人の判断に任せる	業務に影響のない範囲で認める	認めない	無回答
全体 (938社)	1.9%	11.1%	44.5%	19.1%	23.5%
	18社	104社	417社	179社	220社
弁護士在籍あり (145社)	2.1%	23.4%	44.8%	15.2%	14.5%
	3社	34社	65社	22社	21社

社内弁護士の弁護士活動については、全体として「業務に影響のない範囲で認める」と

## IV 弁護士

いう企業が多い。すでに社内弁護士の在籍がある企業では、各項目で「本人の判断に任せる」という回答が全体よりも高くなっていることから、実際の場面では具体的な内容については社内弁護士本人の考えや判断が重視されているものと思われる。

なお、「全面的に認めない」という回答は、「委員会活動」は4.4%（938社中41社）だが、「当番弁護士・法律相談」では9.1%（938社中85社）になり、「国選弁護士」については19.1%（938社中179社）となっている。

## ii) 社内弁護士の業務外の弁護士活動（問61）

社内弁護士が、個人として相談を受けたり、事件を受任するなど、企業の業務外で弁護士活動を行うことについてたずねたところ、「認めない」という回答が34.4%（938社中323社）で最も多かった。社内弁護士がすでに在籍している企業では、42.1%（145社中61社）が「認めない」と回答している。

とはいえ、「業務に影響のない範囲で認める」「勤務時間外の活動であれば認める」を合わせると、「認める」との回答が、全体でも既在籍企業でも30%を超える結果となった。

資本金別で見ると、資本金500億円以上の企業では業務外の弁護士活動を認めない傾向が強くなり、業種別で見ると、金融業において他の業種よりも認めない傾向が強い。

	本人の判断に 任せる	業務に影響の ない範囲で認 める	勤務時間外の 活動であれば 認める	認めない	無回答
全体 (938社)	4.1%	17.7%	21.1%	34.4%	22.7%
	38社	166社	198社	323社	213社
弁護士在籍あり (145社)	9.0%	15.2%	19.3%	42.1%	14.5%
	13社	22社	28社	61社	21社

## iii) 社内弁護士の弁護士会の研修への参加（問62）

社内弁護士の弁護士会の研修への参加についてたずねたところ（複数回答可）、全体ではばらつきが見られるが、弁護士の既在籍企業では、「受講科目は本人の判断に任せる」が61.4%（145社中89社）と突出している。

1 日本の弁護士資格を持った社員等

	受講科目は本人の判断に任せる	業務に関係のあるものを中心に受講させる	弁護士会の研修以外でも、業務に必要なもので、弁護士会の研修単位に認定される可能性のあるものを受講させる	無回答
全体 (938社)	32.7% 307社	32.8% 308社	15.6% 146社	23.8% 223社
弁護士在籍あり (145社)	61.4% 89社	22.8% 33社	7.6% 11社	13.1% 19社

(7) 社内弁護士の法務部門での活用 (問63)

社内弁護士を法務部門の業務でどのように活用しているかたずねたところ (複数回答可)、「専門の見地からのメモランダムや契約書などのドラフト・起案」との回答が全体で53.3% (938社中500社)、弁護士既在籍企業で61.4% (145社中89社) と最も多く、次いで、「社内の法務教育の講師 (法務部門内外を問わず)」が全体で47.9% (938社中449社)、弁護士既在籍企業で50.3% (145社中73社) となった。

社内弁護士を調停・訴訟案件の代理人に起用するとの企業は、全体で20%前後であるが、弁護士既在籍企業では、それに比べると小さな割合になる。

	全体		弁護士在籍あり	
簡易裁判所での訴訟時の代理人	22.7%	213社	14.5%	21社
簡易裁判所以外での訴訟時の代理人	25.3%	237社	19.3%	28社
調停時の代理人	18.8%	176社	13.1%	19社
弁護士守秘特権の利用	13.4%	126社	17.2%	25社
専門の見地からのメモランダムや契約書などのドラフト・起案	53.3%	500社	61.4%	89社
社内の法務教育の講師 (法務部門内外を問わず)	47.9%	449社	50.3%	73社
コンプライアンス関係の指導・助言	39.1%	367社	40.7%	59社
外部弁護士の管理	9.5%	89社	15.2%	22社
顧問弁護士や外部弁護士からの意見書・鑑定書や各種アドバイスに関するチェック機能	28.4%	266社	34.5%	50社
法曹界人脈を活用した情報収集・ロビイング活動やネットワーク構築	16.6%	156社	24.8%	36社
その他	2.8%	26社	8.3%	12社

## IV 弁護士

今回調査において、社内弁護士が大幅に増加しているが、前回（平成17年）調査と同様、必ずしも調停や訴訟といった法廷中心の活動に期待しているのではなく、「専門的な見地からのメモや契約書のドラフト」（53.3%、938社中500社）、「社内の法務教育の講師」（47.9%、938社中449社）、「コンプライアンス関係の指導・助言」（39.1%、938社中367社）などの活動が期待されていることがわかる。こうした傾向はすでに社内弁護士が在籍している企業ではより明らかで、上記に加えて「顧問弁護士や外部弁護士からの意見書・鑑定書や各種アドバイスに関するチェック機能」、「法曹界人脈を活用した情報収集・ロビイング活動やネットワーク構築」といった項目も全体より高くなっている。

資本金別・業種別で見ると、製造業における「弁護士守秘特権の利用」が高い傾向があるが、その他は資本金規模、業種で傾向の顕著な差異はない。

## ◆調停・訴訟案件の委任における社内・社外の弁護士の使い分け基準（問63—1）

問63で社内弁護士を調停・訴訟案件の代理人に起用すると回答した企業（286社）に対して、調停・訴訟案件の委任に際し社内の弁護士と社外の弁護士をどのような基準で使い分けるかについてたずねたところ（複数回答可）、「案件の相手方（対一般企業、消費者等）」が55.9%、「案件の金額」が47.9%となっており、「その他」が26.2%となった。

① 案件の金額	47.9%（286社中137社）
② 案件の相手方（対一般企業、消費者等）	55.9%（286社中160社）
③ その他	26.2%（286社中75社）
無回答	3.1%（286社中9社）

## 2 海外の弁護士資格を持った社員等

## (1) 海外の弁護士資格を持った社員等の在籍の有無と在籍者数（問64）

海外の弁護士資格を持った社員等の有無についてたずねたところ、次のような結果となった（問64、問64—1）。

① いる	14.3%（1,035社中148社、440人）
うち、社員として	88.5%（148社中131社、428人）
取締役として	2.7%（148社中4社、4人）
	うち、社外取締役（0社、0人）
執行役として	4.7%（148社中7社、7人）

監査役として 0.7% (148社中1社、1人)  
うち、社外監査役 (0社、0人)

② いない 76.1% (1,035社中788社)

無回答 9.6% (1,035社中99社)

今回調査では、海外の弁護士資格を持った社員などが在籍して「いる」という企業は14.3%、「いない」が76.1%となった。前回(平成17年)調査では、「いる」が11.7% (1,091社中128社、331人)、「いない」が82.0% (1,091社中895社)であったのに比べると、企業数の割合では横ばいであるが、海外の弁護士資格保持者の人員で3割の増加が見られる。

社員として在籍する場合について見ると、日本の弁護士会登録者の95社182人に比べ、海外の資格の保持者は131社428名が在籍しており、海外の資格保持者の在籍は日本の資格保持者に比べ、企業数比較にして1.4倍、人員比較で2.4倍となっている。前回(平成17年)調査では、企業数比較にして3.3倍、人員比較で4.7倍であったことから、この5年間で急速に差が縮まったといえる。

資本金別で見ると、資本金が500億円以上1,000億円未満の企業で32.5% (77社中25社)、資本金1,000億円以上で53.3% (105社中56社)の企業に海外資格の保持者が在籍している。業種別で見ると、金融業で26.2% (84社中22社)、製造業で15.6% (539社中84社)、サービス業・その他で10.3% (291社中30社)、商業で9.9% (121社中12社)となっている。

#### [資本金別]

	いる	いない	無回答
5億円未満	6.9%	87.1%	6.0%
50億円未満	4.2%	83.3%	12.5%
100億円未満	4.9%	83.3%	11.7%
500億円未満	13.2%	78.7%	8.0%
1,000億円未満	32.5%	59.7%	7.8%
1,000億円以上	53.3%	39.0%	7.6%

## IV 弁護士

## [業種別]

	いる	いない	無回答
製造業	15.6%	77.6%	6.9%
商業	9.9%	76.9%	13.2%
金融業	26.2%	60.7%	13.1%
サービス業・その他	10.3%	77.7%	12.0%

## (2) 海外の弁護士資格保持者の採用意欲 (問65)

法務部門で海外の弁護士有資格者を採用したいかたずねたところ、次のような結果となった。

	今回調査		前回調査	
	割合	社数	割合	社数
是非採用したい	1.8%	17社	1.4%	15社
できれば採用したい	4.5%	42社	8.0%	87社
応募があれば検討する	38.3%	359社	41.8%	456社
採用するつもりは無い	40.3%	378社	38.6%	421社
無回答	15.1%	239社	10.3%	112社

海外の弁護士有資格者の採用意欲については、「是非採用したい」は1.8% (938社中17社) で、前回 (平成17年) 調査の傾向と大きな変化は見られなかった。とはいえ、「できれば」までを含む積極姿勢では前回調査の9.3%から今回調査では6.3% (938社中59社) と減少しており、「検討」までの採用可能性までで見ると前回調査の51.1%から今回調査では44.6% (938社中418社) と減少している。

資本金別で見ると、「是非採用したい」「できれば採用したい」の積極姿勢の合計は、前回 (平成17年) 調査と同様、1,000億円未満では10%に満たないのに対して、1,000億円以上の企業では19.8% (101社中20社) となり、資本金規模が大きな企業ほど採用意欲が高く、日本の弁護士会登録者の場合と同様の傾向を示している。業種別で「是非採用したい」「できれば採用したい」の積極姿勢の合計を見ると、金融業が10.1% (79社中8社) となるのに対して、製造業が6.4% (499社中32社)、商業が5.7% (106社中6社)、サービス業・その他が5.1% (254社中13社) となっている。