

法律事務所の弁護士求人アンケート【2011】

分析結果と対策

1 本アンケートの概要及び回答率等

本アンケートは、2011年11月に全国12570事務所に対して行われ、全2271事務所から回答が得られた（回答率18.07%）（【表1】）。

なお、2006年に実施された同様のアンケートでは、回答事務所3146、回答率28.40%、2007年では、回答事務所3399、回答率29.09%、2008年では、回答事務所2660、回答率22.39%、2009年では、回答事務所2598、回答率21.86%、2010年では、回答事務所2478、回答率20.4%、となっており、2011年は過去5年間に比べて最も低い回答率となっている。

回答者の所属単位会の規模及び所属事務所の規模の内訳は【表2】及び【表3】のとおりである。

2 64期の登録状況

64期の弁護士登録者数は、弁護士登録後約2ヵ月時点で、1653人（現108人、新1787人）であり、修習を終了したのに判検事にも任官せずまた弁護士登録もしていない者（以下「弁護士未登録者」という。）の数は、現64期が19人、新64期が97人となっている（それぞれ2012年2月16日現在）。

なお、60期～63期の弁護士登録者数との比較は下表のとおりである。

		修習 終了者数	一括登録日			約2ヵ月後		
			弁護士 登録者数	弁護士 未登録者数	弁護士 未登録者割合	弁護士 登録者数	弁護士 未登録者数	弁護士 未登録者割合
60期	現	1,397	1,204	70	5.0%	1,254	20	1.4%
	新	979	839	32	3.3%	856	17	1.7%
61期	現	609	532	33	5.4%	553	12	2.0%
	新	1,731	1,494	89	5.1%	1,541	42	2.4%
62期	現	354	285	51	14.4%	310	26	7.3%
	新	1,992	1,693	133	6.7%	1,761	65	3.3%
63期	現	195	143	44	22.6%	161	26	13.3%
	新	1,949	1,571	214	11.0%	1,688	97	5.0%
64期	現	161	92	64	39.8%	108	48	29.8%
	新	1,991	1,423	400	20.1%	1,679	144	7.2%

一括登録日及びその約2カ月後における弁護士未登録者数の割合を比較すると、64期は63期より増加している。

なお、弁護士登録者の中には、元々既存の法律事務所へ勤務弁護士として採用されることを希望していたにもかかわらず、それがかなわず自宅を登録事務所としている者や、やむを得ず独立開業した者がいる可能性が高い。それらについては、本アンケートからは不明である。

3 2012年の弁護士採用動向の予測

(1) 65期の弁護士志望者数予測

65期の修習生数(現新合計)は2074人であり、170人程度¹が判事補または検察官となると仮定すると(【表5】参照)、弁護士登録希望者(以下「弁護士志望者」という。)数は、1900人程度と予測される²。

(2) 65期に対する求人動向

アンケート回答に現れた求人数

本アンケート回答に現れた65期の採用予定数(以下「求人数」という。)は、255人であった(【表4】)。

この数字は、あくまで本アンケート回答に現れた数字であり(1のとおり本アンケートの回答率は約18.07%である)、かつ本アンケート実施時点での数字である³。すなわち、65期修習終了時点での最終的な求人数を予測するためには、採用予定はあるが本アンケートに回答していないもの、本アンケート実施時点では採用予定がないがその後修習終了までに採用することとなるもの、による修正が必要である。しかしながら、これら二つの修正要素を考慮に入れて65期修習終了時点での求人数を正確に予測することは困難である。

¹ 60期における判事補・検事任官数の合計は231名、61期における判事補・検事任官数の合計は192名、62期における判事補・検事任官数の合計は184名、63期における判事補・検事任官数の合計は172名、64期における判事補・検事任官数の合計は173名である(【表5】参照)。

² 修習終了者数を正確に算出するには、前年以前二回試験不合格者の再チャレンジ組の数を加算し、当年二回試験不合格者数を減算する必要があるが、それらの予測は不可能であることから、がほぼ等しいと仮定して考える。

³ 日本司法支援センター(法テラス)に対してはアンケートを行っていないので、法テラス採用のスタッフ弁護士(新養成スキームに基づき当初より法テラスに採用されるスタッフ弁護士)の数は考慮に入れていないが、数十名レベル(64期で法テラスに採用されたスタッフ弁護士は約31人(新養成スキームのみの人数、従来スキームの採用数は11名(現3名、新8名))である)であり、本分析に影響を及ぼすものではないと考えられる。

	2006年 実施 (60期 対策)	2007年 実施 (61期 対策)	2008年 実施 (62期 対策)	2009年 実施 (63期 対策)	2010年 実施 (64期 対策)	2011年 実施 (65期 対策)
弁護士 志望者数 推計	約2210人	約2150人	約2110人	約1970人	約1980人	約1900人 前後
アンケート における 求人数	875名	805名	809名	559名	413名	255名

ところで、上表の通り、2006年アンケートにおいては、求人数は875人、2007年アンケートにおいては、求人数は805人、2008年アンケートにおいては、求人数は809人、2009年アンケートにおいては、求人数は559人、2010年アンケートにおいては、求人数は413人であった。弁護士志望者数は60期が約2210人、61期が約2150人、62期が約2110人、63期が約1970人、64期が約1980人、65期が約1900人であること、及び本年アンケート回答率が過去5年間に比べて最も低いことからすれば、本アンケート実施時点における65期の求人回答数は、2006年・2007年・2008年・2009年・2010年アンケート実施時点における求人回答数と正確に比較することは困難であるものの、大幅に減少したと言われる昨年の約6割となっており、65期の採用状況はこれまで最も厳しいものになると予測される。

60期・61期・62期・63期・64期・65期の比較分析

2006年のアンケートにおいては、同アンケート実施時点における60期の求人数が弁護士志望者数より下回っている可能性が大きいという分析結果が得られたため、60期の就職難が危惧されていたが、結果的に弁護士志望者のほぼ全てが弁護士登録できたことが明らかになっている。

2007年のアンケートにおいては、数字の上での求人数は60期と61期はほぼ同様であるものの、60期における59期のような採用余力がないことを大きな理由として、61期がより厳しい状況にあるとみるべきであり、60期において結果的に全員が弁護士登録できたのだから61期も同様の結果になると楽観的に考えることはできないという分析結果が出されたが、結果的には61期も60期と同様に弁護士志望者のほぼ全てが弁護士登録できたことが明らかになっている。

2008年のアンケートにおいては、同アンケートの実施時点における62期の求人数は61期の求人数と大きな差はないが、昨今の経済状況の悪化を理由として、各事務所が採用人数を減少することが懸念されるとの指摘がなされ、一括登録日における弁護士未登録者数の割合を比較すると、62期は61期よりも数ポイント増えており、2008年のアンケート分析結果における指摘が顕在化した結果となっている。

2009年のアンケートにおいては、63期の求人数が激減し、経済状況の好転も見られないこと

から、各事務所の弁護士採用人数が減少することが懸念されたが、かかる懸念どおり一括登録日における弁護士未登録者の割合は、現 63 期では 2 割を超え、新 63 期も 1 割を超えるという厳しい結果となっている。

2010 年のアンケートにおいても、既存事務所のスペース上の問題や、1 人又は 2 人事務所での採用予定数が前年に比べ半数近く減少していること、経済状況が好転しないことなどから、採用状況のさらなる悪化が予想されたが、かかる予想通り一括登録日における弁護士未登録者の割合は、現 64 期は半数近い約 4 割となっており、新 64 期は約 2 割（400 名）という大量の未登録者が発生している。

65 期採用についての正確な予測は困難であるが、過去 5 年間のアンケート実施時及びそれ以降の 60 期～64 期採用をめぐる状況と、本アンケート実施時及びそれ以降に予測される 65 期採用をめぐる状況を比較すると、以下の点が指摘できる。

(ア) まず、60 期～65 期の採用をめぐる状況で共通するもの及び 65 期の採用に資すると思われる事情としては、以下のようなものがある。

- A) 採用計画についての質問に対して「具体的な採用計画はないが、いい人がいれば採用したい」と回答した事務所が 122 事務所（求人数は 127 名）存在することから、かかる潜在的な求人と弁護士志望者との効果的なマッチングが図られれば、ギャップの解消が期待しうる。
- B) 本アンケート及び 2006 年・2007 年・2008 年・2009 年・2010 年アンケートは、いずれも修習生が実際に登録する 1 年以上前に実施されている。そのため、この時点では次年の採用について具体的な計画を立てていなかったために求人ありとの回答をしなかったものの、実際にはアンケート実施後登録時までに採用を決める事務所も多いと考えられる。したがって、本アンケート時点での求人数と弁護士志望者数のギャップは、2012 年の 65 期登録時までに相当縮まるはずである。
- C) 2009 年開始の裁判員裁判及び被疑者国選拡大に対応した刑事弁護態勢作り、後述する若手法曹サポートセンターを始めとした日弁連の様々な施策による弁護士の業務分野の拡大、その他今後顕在化する新たな弁護士ニーズが採用に反映される可能性がある。もっとも、これらの新たな弁護士ニーズは、その性質上個々の事務所における新人採用に直接反映するとは限らないので、これらの影響は間接的なものにとどまると考えられる。
- D) 下記 5 のとおり、新卒年俸の低下や多様な採用・雇用形態の浸透により、これまで採用を控えていた事務所が採用に向かう可能性がある。

(イ) これに対し、64 期に比べ 65 期の採用状況が悪化すると思われる事情には以下のようなものがある。

- A) 2011 年(64 期)の採用においても厳しい採用状況が危惧されたため、日弁連・各弁護士会が積極的な採用の働きかけを行い、その結果、上記働きかけに応じて新人採用を行った事務所もあったと考えられるが、このような働きかけにより、これまで積極的に採用活動を行ってこなかったものの潜在的な採用のニーズや意欲があった事務所の多くは、すでに採用を行ってしまったとも考えられ、また事務所スペース

の問題もあるため、2012年に同様の働きかけを行っても、これに応じる事務所が2011年と同程度存在するとは考え難い。特に、1人・2人事務所の採用予定数は、2007年アンケートでは、1人事務所128名、2人事務所100名(合計228名)であったのが、2008年アンケートでは1人事務所140名、2人事務所114名(合計254名)と日弁連の働きかけなどが功を奏し伸びたものの、2009年アンケートでは1人事務所66人、2人事務所70名(合計136名)と大きく減少し、2010年アンケートでは1人事務所34人、2人事務所39名(合計73名)とさらに半数近く減少し、2011年アンケートでは、1人事務所13人、2人事務所19名(合計32名)と前年の半数にも満たない数となっている(【表12-1】参照)。

- B) 2007年の米国のサブプライムローン問題、2008年のリーマンショックなどを原因として世界に金融不安が広がり、我が国においても経済状況が悪化し、2011年も状況が大きく好転したとは言い難く、加えて東日本大震災の影響もあるため、各事務所の弁護士採用人数が大幅に減少することが予想される。

4 新卒弁護士の年俸

(1) アンケート回答傾向

本アンケートでは、新卒弁護士の給与(年俸)については、「400 - 499万」との回答が最も多く(28.20%)、続いて「500 - 599万」(24.06%)、「600 - 699万」(20.68%)であった(【表8-3】【表8-4】)。「保証給なし」も7.89%存在する(この「保証給なし」がいわゆる事務所内独立採算弁護士に該当するの否かは本アンケートからはわからない)。

(2) 2006・2007・2008・2009・2010年アンケートとの比較

2006年は「600 - 700万」との回答が59.62%と約6割を占め、「500 - 599万」「400 - 499万」は、それぞれ14.56%、5.37%であった⁴。

次に、2007年は、「600 - 699万」との回答が36.15%と4割以下であり、「500 - 599万」(27.10%)「400 - 499万」(12.85%)との開きも小さくなっており、新卒年俸は大幅に下がったとまではいえないまでも、2006年に比して若干の減少傾向があるとされた。

これに対し、2008年では、最も多い回答が2006年・2007年よりも一段階下の「500 - 599万」(30.42%)となっており、続いて「600 - 699万」(30.01%)、「400 - 499万」(13.16%)であることから、新人年俸は年々減少傾向にあると考えられた。

さらに、2009年では、「500 - 599万」との回答が最も多く(34.32%)、続いて「600 - 699万」(29.19%)である点は、2008年と変わらないが、2008年では両者の割合が3割程度でほぼ同じであったのが、前者の割合が後者に比べて増加しており、「400 - 499万」との回答も2008年に比べて若干増加していることから(14.59%)、さらなる減少傾向にあると考えられた。

そして、2010年では、「500 - 599万」との回答が最も多い点(29.81%)では2009年と同じであるが、これに続く回答として、「600 - 699万」(21.45%)と「400 - 499万」(23.12%)

⁴ なお、2006年のアンケートにおいては「保証給なし」という選択肢は設けられていなかった。

の順位が逆転し、後者の割合が多くなっていることから、減少傾向は著しいとされた。

本アンケートでは、最も多い回答が2006年・2007年よりもさらに一段階下の「400 - 499万」(28.20%)となっており、続いて「500 - 599万」(24.06%)、「600 - 699万」(20.68%)となっていることから、極めて厳しい逼迫した状況にあると述べている。(【表8-3】【表8-4】)。

5 採用を可能にする条件

(1) アンケート回答傾向

「どのような採用条件・勤務形態であれば今後採用できるか」という設問に対し(複数回答)、2006年アンケートでは、「低年俸」38.8%が最も多く、続いて「スペース」34.4%という回答であり、「低年俸」の具体的な額は「400 - 499万」34.97%に続いて「500 - 599万」32.29%であった。

次に、2007年アンケートでは、「スペース」50.5%と「低年俸」50.5%がほぼ同数であり、「低年俸」の具体的な額は「400 - 499万」35.42%が最も多く、続いて「500 - 599万」23.38%であった。

また、2008年アンケートでは、「スペース」41.6%が最も多く、続いて「低年俸」39.6%という回答であり、「低年俸」の具体的な額は「400 - 499万」33.33%に続いて「500 - 599万」25.04%であった。

そして、2009年アンケートでは、「その他」39.2%が最も多く、続いて同年アンケートから新たに肢を設けた「いい人がいれば」33.1%という回答であった。「その他」の具体的な回答としては採用を可能とする条件の記載はなく、「採用予定なし」との記載が半数以上であった。例年回答数が多かった「スペース」「低年俸」は、上記に続いてそれぞれ28.2%、16.4%であった。「低年俸」の具体的な額は、「300 - 399万」35.16%が最も多く、例年最も多かった「400-499万」をさらに下回る額となっている(【表8 - 5】【表9 - 1】)。

このように、2006年～2008年のアンケートでは、「低年俸」と「スペース」という回答がほぼ近い割合で挙げられていたが、2009年アンケートでは、採用条件・勤務形態に拘わらず採用予定なしという記載が半数以上を占める「その他」という回答が約4割を占め、2010年アンケートに至っては、「採用条件・勤務形態如何にかかわらず採用予定はない」という回答が65.6%を占め、極めて厳しい状況とされたが本アンケートでは、同回答は実に78.6%と8割近くに上っており、既に飽和状態にあると述べている。

なお、2009年アンケートから新たに肢として設けた「いい人がいれば」という回答については同年では「その他」に続いて多くみられたため、潜在的な需要を実際の採用に結び付けることが課題であった。2010年からは「いい人がいれば」という選択肢について項目を変更しているため単純には比較できないが、「スペース」「低年俸」に続いて多い回答となっており(2011年度の採用計画に対する全回答者中9.2%)、本アンケートでは具体的な採用計画の人数とともに、具体的な採用計画はないが「いい人がいれば」という選択肢を設けたところ、127名という回答を得たことから、引き続きこれらの「いい人がいれば」と回答した事務所と弁護士志望者とを結びつける働きかけは今後の課題であるといえる。

ちなみに、本アンケートで割合は少ないが2番目に多かった回答は「給与なしの独立採算

制」(8.4%)となっており、給与を支払う余裕はないが、OJTの場を提供することは可能と考えている事務所がいくつか存することから、即独に不安のある新人とのマッチングも同じく今後の課題であると解される。

(2) 会規模及び事務所規模別の傾向

会規模別に見ると、「採用条件如何にかかわらず採用予定なし」という回答がいずれも圧倒的に多く、次に「給与なしの独立採算制」「低年俸なら」という回答が続いており、どの程度の年俸なら採用を可能とするかという問いに対しては、300～399万円という回答が最も多く、次いで300万円未満となっている。また、事務所規模別に見ると、やはり「採用条件如何にかかわらず採用予定なし」が最も多い点が共通しているが、小規模事務所（特に1人事務所・2人事務所）においてその傾向が顕著であるといえる。

6 現新65期を採用する場合の面接・内定時期の目安

(1) 面接時期

当該質問事項は、修習生の就職活動の一助となるよう本アンケートにて初めて導入されたものである。現新65期を採用する場合の面接時期として、最も多い回答は「未定」の回答を除くと、平成24年の1月～(27件)、次いで平成24年の2月～(26件)であった。

現新65期の修習時期は平成23年12月～平成24年12月であるから、修習開始直後から面接が始まる事務所が多いと言える【表6】。

これを事務所の規模別にみると、小・中規模事務所は、全体の回答と同じく修習開始直後の平成24年1月と2月が多いが、大規模事務所の中には、回修習開始時より半年以上も早い時期に、しかも合格発表以前(司法試験終了直後)に面接が行われる事務所も存する。

次に単位会の規模別にみると、小・中規模会は、平成24年1月・2月という回答が多いが、大規模会では平成23年12月・平成24年1月という回答が多いことから、大規模会の方が、若干面接の時期が早いと言える。

(2) 内定時期

内定時期として「未定」の回答を除いて、最も多い回答は平成24年3月(24件)～、次いで平成24年2月(17件)～となっており、修習開始3～4か月後に内定を出す事務所が多いと言える【表6】。

これを事務所の規模別にみると、小・中規模事務所は、全体の回答と同じく平成24年2月と3月が多いが、大規模事務所の中には、修習開始(合格発表)前に内定を出している事務所も存する。

次に単位会の規模別にみると、小・中規模会は、平成24年2月3月という回答が多く、大規模会では平成24年1月・2月という回答が多いことから、大規模会の方が、面接時期に対応して、やや内定の時期が早いと言える。

7 採用にあたって重視する要素

採用にあたって重視する要素としては、「責任感」(とても重視する75%、やや重視する23%)との回答が最も多く、次いで「熱意」(とても重視する74%、やや重視する20%)、「協調性」(とても重視する67%、やや重視する29%)となっている【表7】。

一方、「紹介者」(とても重視する 2% , やや重視する 10%) や「資格」(とても重視する 2% , やや重視する 10%) などは重視されない傾向にあり、志望者本人の人柄などが重視されていると云う【表 7】。

これを事務所の規模別にみると、小・中規模事務所では、ほぼ上記と同じような回答となっているが、大規模事務所では、小・中規模事務所では重視されていない「資格」(とても重視する 40%) が重視される傾向にあると云う。

なお、弁護士会連合会別では、特に大きく異なる傾向は見受けられなかった。

8 日弁連が行うべき施策・課題

(1) 過去 5 年間のアンケートにおいて提案した施策

過去 5 年間のアンケートを踏まえ、日弁連は主に以下のような施策を提案し、いくつかの施策実行・検討中であるが、昨年にもまして求人数が激減していることから、かかる施策の実行・検討は急務である。

求人情報についての効果的なシステム化、求人情報と弁護士志望者のマッチングの促進

採用説明会の効果的な開催

独立開業支援や新人弁護士サポート態勢の整備

一人事務所の採用促進、大規模・中規模事務所の採用促進

活動領域の拡大

(2) 過去 5 年間の施策の検証及び本アンケートの踏まえた施策

司法修習生に対する定期的な進路内定状況の調査や、新規登録弁護士の就業状況に関する調査等を実施し、実情の把握や対策検討のための参考としている。

2012 年においても求人側と弁護士志望者側とのマッチングが重要な課題であることは明らかであり、求人情報についての効果的なシステム化求人情報と弁護士志望者のマッチングの促進が必要である。「ひまわり求人求職ナビ(弁護士・司法修習生求人求職情報提供システム)」について、各弁護士会のシステムとの一元化が進められ、65 期司法修習生の求職登録数は 1100 件を超えているが、法律事務所の求人登録数が依然伸び悩んでいるため、これを増加させることが課題である。なお、現在システムを改良すべく検討中である。

日弁連 HP において、修習生に対する、法律事務所への就職活動の方法、弁護士過疎・偏在対策(ひまわり基金法律事務所、弁護士偏在解消のための経済的支援制度)の紹介、日本司法支援センターのスタッフ弁護士制度を紹介している。同じく日弁連 HP 上で、司法修習生に対して就職活動のアドバイスを行う常設の就職情報窓口の運営も行っている。

全国的な求人側と弁護士志望者側のマッチング解消のためには、採用説明会の効果的な開催も引き続き必要である。2010 年度までは日弁連の主催で採用情報説明会を開催し、2011 年度は東京三弁護士会就職合同説明会に日弁連が共催したが、これらの説明会では多くの修習生の参加が得られた。さらには、「就職先未定者と即独予定者のための相談会」を開催している。

「公開まではできないが、いい人がいれば採用してもよい」という事務所が存在するため、上述したひまわり求人求職ナビの運用と併せて、潜在的な求人情報を掘り起こしが重要である。この点については、日弁連では、弁護士会に対して「新規登録弁護士の受け入れ対応窓口」の設置及び求人情報の掘り起こしを要請し、上記対応窓口の責任者に参加を呼びかけ、弁護士会相互間の情報共有のために全国担当者連絡協議会を開催している。

就職先未定者の希望勤務条件や自己PR等を記載した「求職者登録カード」を修習生から提出してもらった上で弁護士会に提供し、会員が閲覧するなどして採用に結びつけるための試みを行った。

「採用はできないが開業支援ならできる」としている事務所も存在するため独立開業支援や新人弁護士サポート態勢の整備も依然として効果的と考えられる。これについて、日弁連では独立開業支援策として、独立開業支援チューター制度や独立開業支援メーリングリストを設置しているほか、『即時・早期独立開業マニュアル』、『即時・早期独立経験談集』や『弁護士業務Q & A』の発刊・改訂、『弁護士のための事務所開設・運営の手引き』の出版及びeラーニングシステム作成を行っている。

64期における一括登録日時点の弁護士未登録者の割合は現64期が半数近い約4割となっており、新64期は約2割(400名)となっていることから、年々厳しさを増す採用問題に対応するために、日弁連では法務省、文科省、法科大学院、経団連等との様々な意見交換会等に出席するなどして、各関係機関との連携強化を図っている。また司法研修所との連携強化も今後の課題である。

1人事務所の採用促進も引き続き行う必要があるが、日弁連では、1人事務所の所属弁護士複数化を促進するためのパンフレットを作成・改訂し配布するなど、1人事務所の弁護士複数化に向けた施策を実施している。

さらなる弁護士の需要の掘り起こし(市民の弁護士へのアクセス促進を含む)及び業務分野の拡大は弁護士の活躍の場を増やして弁護士業界全体を活性化させ、ひいては新たな弁護士採用の需要を生み出すものである。これについては、日弁連では企業や官公庁等組織内の弁護士を促進に関するシンポジウムの開催、各自治体との意見交換会の開催、中小企業法律支援センターの活用、マーケティング勉強会、海外調査等、多様な分野での弁護士需要の掘り起こし及び業務分野拡大に尽力している。