

現役企業内弁護士に関するアンケート分析結果

はじめに

本稿は、今回のアンケート調査についての分析を加えるものであるが、2007年4～5月に実施した同様のアンケート（以下、「前回調査」という。）と比較しながら、両者の差異を中心に分析したものである。

1 回答総数

総回答数は123人であり、前回調査における総回答数31人から約4倍と大幅な増加となった。

2 所属企業の属性（Q1）

（1）国内系・外資系（Q1-1）

国内系企業の割合が全体の75%を超え、前回調査の74%よりも微増となった。

（2）所属企業の特徴（Q1-2,3,4）

企業内弁護士が所属している企業は、従業員数1000人以上が62.9%（前回調査では72%）であり、そのうち従業員数1万人以上は28.7%（同33%）となった。また、資本金500億円以上が52.9%（同56%）を占めた。比較的規模の大きい企業が採用する傾向に大きな変化はない。

3 ポジション・担当業務（Q2）

（1）ポジション（Q2-1,2）

最も低いポジションである「一般職等」について、前回調査では6%に過ぎなかったのが今回17.1%と3倍近くに増加し、次いで低いポジションである「係長等」も前回の19%から26.8%へと大きく増加している。

一方、最もシニアなポジションである「役員・ゼネラルカウンセル程度」は前回の23%から11.4%へと約半減し、「法務部長等」も前回の26%から17.1%に大幅に減少している。

今後もこの傾向が続けば、近い将来企業内弁護士の人数分布は、ポジションが高くなるほど少なくなるというピラミッド型へ向かうこととなりそうである。

全体の70%以上が法務部・課に所属するという傾向に特段の変化は見られない。

（2）担当業務（Q2-3,4,5）

担当業務についても、上位3項目（「契約書審査・作成」「上記以外の法律相談（具体的な選択肢に挙げた以外の一般的な法律相談）」「社内研修・勉強会の講師」）に変動はなく、さしたる変化は見られない。

取り扱う法分野についても大きな変化は見られないが、あえて挙げるならば、まず「個人情報保護法」が66.6%から49.2%に減少した反面、「倒産法一般」が33.3%

から 41.8%に増加していることが挙げられる。前回調査時は個人情報保護法対応がまだ不十分な企業が多かったのに対し、今年は不況の煽りで倒産法に関する知識が求められるようになったのではないかと推測される。

また、「労働法」が 62%から 36.9%と減少している。確たる理由は不明であるが、比較的ジュニアなポジションの弁護士が増加傾向にあることから、社内の労務問題に関与しない弁護士の割合が増加しているのではないかと推測される。

業務で英語を使う割合は全体として増加傾向にあり（「ほとんど扱わない」が前回の 36%から 25.4%に減少）、外資系企業の割合が減っていることと併せると、日系企業の法務部に所属する弁護士が海外取引や海外とのトラブルを取り扱う割合が増加しているようである。

4 採用する企業内弁護士数(Q2-6,7,8)

企業内弁護士は回答者自身 1 人しかいないという企業の割合が、前回の 55%から 44.7%に減少し、半数以上の企業では企業内弁護士複数体制となっていることが分かった。

一方、今後の採用予定については、「増大させる」が前回の 34%から 14.8%に減少し、「現状維持」が 16%から 29.5%に増加した。この 2 年で採用する意欲のある企業はひととおり弁護士を採用したことと、不況などから、更なる弁護士の採用については様子見という企業が増えたものと考えられる。

5 待遇 (Q3)

(1) 報酬 (Q3-1,2,3)

企業内弁護士の報酬体系としては、「個別の交渉に基づく年俸制」の割合が若干減少しているが、それと「一般の従業員と同様（同年代の他の従業員と同等 = 資格手当による優遇なし）」を併せると全体の 8 割程度を占めるという全体構成には大きな変化は見られない。

具体的な年収については、全年代では 1000 万～1500 万が最も多く、新人については 500 万～1000 万、15 年以上のベテランでは 3000 万～4000 万円が最も多い。ただし、ベテランについては、1000 万～1 億円超まで広く分布が見られ、特定の傾向やレンジの幅を示すことは困難である。

また、報酬体系毎の年収分布で見ると、「個別の交渉に基づく年俸制」と回答した者は全体の平均よりも平均が高く、750 万～1 億超まで幅広く平均的に分布している。更に、経験年数と処遇体系の相関関係としては、「個別の交渉に基づく年俸制」と回答した者の弁護士経験年数は前年次にほぼ平均的に分布しているのに対して、「一般従業員と同様」などの回答をした者のうち約半数が弁護士経験 3 年未満という関係が見られる。更に、弁護士資格を取得する前に一般従業員として所属していた企業に、資格取得後に戻ったという回答した者については、全体の平均と比較して、経験年数が増えても報酬の上昇率が抑えられているとの結果が見られる。

これらの報酬体系の傾向は、近年典型的な日本型企业が企業内弁護士を採用するようになったが、こうした企業の多くが、経験の浅い若い弁護士を採用し、従来からの報酬体系を当てはめている結果、このような結果となったものと考えられる。逆に、外資系企業においては、経験の浅い者からベテランまで幅広い経験層から採用し、報酬も全て個別の年俸制とするという従来からの傾向に変化は無いようである。

(2) 弁護士会費 (Q3-4)

全体の74.6%の企業が通常会費を負担し、全体の57.4%の企業は全ての会費を負担している。一切負担しないとする企業は25.4%に留まっている。

(3) ワークライフバランス (Q3-5,6,7,8)

平均的な1日の勤務時間については、「8~10時間」との回答が前回の35%から58.2%へと大幅に増加した。明確な理由は不明であるが、課長以下のジュニアなポジションの弁護士が増加したこと、不況の煽りで企業が残業時間を制限する傾向にあること、ワークライフバランスの充実自体を利点として企業に就職する弁護士が増加したこと、などが要因となっていると考えられる。

休日については、約90%が「土日は基本的に全て休み」と回答し、長期休暇について合計約80%が1週間程度の休みを年に1回または複数回取得できると回答しており、これらの点については前回と今回で大きな変化は見られない。

転勤や異動の可能性等については大きな変化は見られない。

6 バックグラウンドとキャリアプラン (Q4)

(1) 動機 (Q4-1)

「その仕事への興味」が圧倒的多数である点については前回と変化は見られないが、「その後のキャリアアップ」を挙げた回答が前回の74.2%から37.7%に半減した点に大きな変化が見られる。

一方増加した項目としては、「勤務時間や休暇（育児休暇等を含む）の安定性」を挙げた回答が前回の32.2%から41%となり全体でも2番目に多い回答となっている。加えて、「収入の安定性」も前回の19.4%から27%に増加している。

現在は、将来のキャリアアップのための1ステップとして一時的に企業に入ってみようとする弁護士と、生活の安定性を重視してある程度継続して勤務しようと考えて企業に入る弁護士が全体を二分しているといえることができる。

(2) 募集情報をどこで得たか (Q4-2)

前回と比較して大きな変化が見られる。「元々所属していた会社に戻った」者が32.2%から16.4%と半減したのに対して、企業自身のHPを見て応募した者が0%から14.7%と急増した。口コミは前回も今回も22%台であり安定して重要な情報源となっている。

なお、単体会のHP、日本組織内弁護士協会のHPとの回答が合計で14.6%あるが、いずれのHPとも日弁連ひまわり求人求職ナビに一本化するためにサービス

提供を今年度に終了したため、今後は求人求職ナビの割合が増加するものと予想される。

(3) 入社時の弁護士経験年数(Q4-3)

「経験なし」が最も多い点は変わらないが、前回の34%から更に増加して40.7%に、「1~3年」も前回の19%から23.6%に増加した。その分、経験年数が4年以上となった段階で企業内弁護士となった者の割合が減少している。この点でも、企業内弁護士の人数構成が徐々にピラミッド型に移行しつつあることが見て取れる。

(4) 海外留学(Q4-4,5)

企業に入社する前の留学経験については、前回は過半数の53%が米国への留学経験があると回答したのに対し、今回は全体の20.5%に留まっている。また、入社後の企業の留学制度を利用しての留学も減少傾向にある。近年の経費節減などの観点から留学経験のある弁護士の採用や社費留学には躊躇があるものと思われる。

一方で、業務上英語を用いる業務の割合は増えているという回答となっており、採用された弁護士はOJTで英文契約審査などの能力を身に付けることが求められているようである。

(5) 実際に企業内弁護士になってみて考えが変わったか(Q4-6)

企業内弁護士になってみて、半数程度は「法律事務所にいるのとは環境が全く違う」という感想をもち、「思ったより仕事が大変」と思う者が「思っていたより仕事が容易」という者に比べて多く、「思っていたよりやりがいがある」と思う者が「思っていたよりやりがいがない」と思う者より相当多い。こうした結果は前回と今回でほぼ同じである。

(6) 今後のキャリアについての考え(Q4-7,8)

「しばらくは今の企業にいたい」が半数を占める状況は前回と変わらないが、「可能な限りずっと今の企業にいたい」との回答が前回は13%であったのが今回は21.5%に増加している。企業に入った動機と共に、近年の安定志向を表している。

数年勤務した後の行き先としては、前回は法律事務所の方が別の企業よりも多かったのに対し、今回は別の企業の方が法律事務所よりも多いという特徴がある。

数年したら別の企業や法律事務所に移りたいと回答した者の理由としては、「元々キャリアアップの一環と考えている」と「仕事が充実していない」が多く挙げられている。

7 公益活動(Q5-1,2,3,4,5)

前回今回共に、全体の6割程度が行っている公益活動として「所属弁護士会の委員会」を挙げ、報酬を伴う業務の遂行の可否については、全体の6割が「原則禁止だが個別の許可があれば可能」と回答している。

8 弁護士会に対する要望(Q5-6)

弁護士会に対する要望として多いのは、「企業内弁護士に対する正しい認識」「会費

の減免」「国選事件・クレサラ事件の受任義務の免除」「研修・委員会の開催時間の配慮」などである。

9 企業内弁護士の活用（Q6-1,2）

企業による企業内弁護士の活用方法と企業への貢献の関係について、ポジティブなものとしては、経営や実務に近いところに配置されることによる「よりの確な対応」「より迅速な対応」「結論まで踏み込んだ対応」などが多く挙げられているが、他方「弁護士だからといって他の法務部員と大きく違うところはない」という見解も散見される。

ネガティブなものとしては、企業が企業内弁護士に対して「紛争処理・訴訟を任せない」「雑用を多く割り振る」「相談するタイミングが遅い」といったことが原因で十分自身の能力を發揮できていないと考える者が多いようである。

10 悩み（Q6-3）

「相談相手がいない」「孤立しがち」「雑用の負担が多すぎる」「待遇が悪い」といった悩みが多く見られる。

11 後輩へのアドバイス（Q6-4）

今後企業内弁護士になることを検討している弁護士に対するアドバイスとして最も多いのは、「法律事務所で一定の経験を積んでから企業に入ったほうがよい」というもの。また、「条件面をよく確認すること」「よく業務内容を確認すること」という意見も多い。

なってからのアドバイスとしては、「人間関係が重要」「ビジネスを良く知り好きになることが大切」といったものが見られる。

積極的に企業内弁護士になることを薦めるものとしては、「やり甲斐がある」「ビジネスの醍醐味がある」といったものが多く、「優秀な人に来て欲しい」と期待を込める意見も散見される。

12 まとめ

前回の調査結果と今回の調査結果の大きな変化としては、企業内弁護士総数が大幅に増えたこと、新人ないしそれに近いレベルの割合が増えたこと、ワークライフバランスの重視を志望動機とする者の割合が増えたことなどが挙げられる。

従来は外資系企業（特に金融機関）の中堅以上のポジションが中心であった企業内弁護士が、広く全業種全ポジションに広がり、企業内弁護士という職業あるいはキャリアの存在が広く認知されるに至ってきていることが見て取れる。比較的経験が浅い段階で企業内弁護士となる者の動機としては、仕事の楽しさややり甲斐という点は多くの者に共通しているが、入社を一時的なキャリアパスと位置づける者と、ワークライフバランスの充実などを理由に長期間安定的に勤務し続けることを希望する者に

二分される傾向が出てきているようである。後者は今回の調査で新たに見られるようになったものであり、今後両者は同水準で推移するのか、長期安定志向型が更に増加していくのかについては次回調査を見る必要がある。

今回の調査で新たに追加した項目である弁護士会への要望では、「企業内弁護士に対する正しい認識」「会費の減免」「国選事件・クレサラ事件の受任義務の免除」「研修・委員会の開催時間の配慮」などを望む声が多かった。多くの企業内弁護士が、弁護士会が「企業内弁護士に対する正しい認識」を有していないことが原因で、特に公益活動義務が硬直的な運用となっているという認識を持っているようである。両者の溝をどう埋めるかが今後の検討課題と思われる。

また、後進に対する助言として「法律事務所で一定の経験を積んでから企業に入ったほうがよい」という意見が最も多いことにも注目すべきである。法律事務所での経験が必要と考える企業内弁護士が少なくないのか、どうしても新人で企業に入る場合にはどういった対策があるのかを検討すべきであろう。

いずれにしても、今回の調査結果は非常に興味深いものであり、今後企業内弁護士を考える者にとって極めて有益な内容を含むものであるから、日弁連の今後の取り組みに積極的に活かしていくことは勿論のこと、前回調査と併せて一人でも多くの者が閲覧できるように多様な形で提供し、更に議論を活性化させていくことが肝要である。

以上