

法律事務所の弁護士求人アンケート【2007】

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、2007年8月から9月にかけて全国11686事務所に対して行われ、全3399事務所から回答が得られた（回答率29.09%）（【表1】）。

なお、前年（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%であり、2007年も2006年とほぼ同程度の回答が得られているといえる。

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 60期の登録状況

60期の弁護士登録者数は、2111人（現1261人、新850人）であった（2008年1月28日現在）。現新いずれも、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の数が例年に比べて特に多いという結果は得られていない¹（【表5】）。すなわち、弁護士登録者数で見ると、60期においては、弁護士登録希望者のほぼ全員に近い数が弁護士登録できたと考えられ、例年と大差ない状況といえる。

もっとも、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もある。それらについては、本アンケートからはわからない。

3 2008年の弁護士採用動向の予測

(1) 61期の弁護士志望者数予測

61期の修習生数（現新合計）は2383人（修習開始時）であり、うち60期並の230人程度²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、2150人程度と予測される³。

¹ 【表5】によれば、60期においては「その他（判事補・検事・弁護士のいずれにもならなかった者）」が現60期13人、新60期21人となっている。例年学者になる等で弁護士登録しない者が10名前後おり、現60期においては例年に比べ「その他」が特に多いとは認められない。また、新60期の「その他」21人は現60期に比べて若干多いともいえるが、新60期の「弁護士」数は2008年1月28日の人数であり、例年一斉登録日（2007年12月20日）以降も数ヶ月間は弁護士登録を行う者が漸増することを考えると、新60期の「その他」は最終的には現60期並になる可能性も十分ある。

² 60期における判事補・検事任官数の合計は231名である（【表5】参照）。

³ 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、とがほぼ等しいと仮定して考える。また、弁護士志望者数の中には、既存の事務所に勤務弁護士として採用されるのではなく、修習終了後ただちに独立開業することを希望する者も含まれている。ただし、そのような者の数は例年10名程度と推測さ

(2) 61 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 61 期の採用予定数（以下「求人数」という。）は、805 人（現 61 期 162 人，新 61 期 193 人，現新不問 450 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 29%である），かつ本アンケート実施時点での数字である⁴。すなわち，61 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 61 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⁵。

ところで，2006 年アンケートにおいては，アンケート回答に現れた求人数は 875 人である。弁護士志望者数は 60 期約 2210 人に対し 61 期約 2150 人であること，アンケート回答率もほぼ同じであることからすると⁶ 本アンケート実施時点における 61 期の求人回答数は，2006 年アンケート実施時点における 60 期の求人回答数とほぼ同じレベルの数字であるといえることができる。2006 年アンケートにおいては，このような数字をもとに，アンケート実施時点において求人数が弁護士志望者数を下まわっている可能性が大きいと分析したが，61 期においてもアンケート回答数に現れた数字の限度ではほぼ同様であるといえる。

60 期と 61 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まわ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，60 期においては，2 で述べたように，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。つまり，2006 年のアン

れており，数としては少ないので，ここでは考慮に入れないこととする。

⁴ 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（60 期で法テラスに採用されたスタッフ弁護士は約 40 人である）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。

⁵ 2006 年アンケートにおいては，アンケート回答に現れた現新 60 期求人数をもとに，アンケート不回答者中の求人数を含めた数を推算し，さらに「自然増」等の要素を勘案して，現新 60 期の最終的な求人数を算出しようと試みたが，結論としては「採用予測をする上で数多くの考慮すべき要素があることから，現時点において確度の高い求人数を予測することは出来ない。しかしながら，現時点においては，弁護士事務所就職希望者数より求人数の方が下まわっている可能性が大きいと考えられる。」との分析結果を示すにとどめている。

⁶ また，アンケート実施時点で採用予定の事務所がどれくらいの割合で回答しているかという観点からみるために（すなわち，アンケートがどれだけ採用予定の実数を捕捉できているかをみるために），それぞれのアンケートにおいて既に採用が確定している期（2006 年アンケートにおいては 58 期，本アンケートにおいては 59 期）の現実の弁護士登録者数とアンケート回答に現れた採用数の割合（「アンケート捕捉率」）を算出したところ，2006 年アンケートでは 60%，本アンケートでは 58%とほぼ同等であった。

ケート実施時(2006年6月)から、60期の登録時(2007年9月以降)までの間に、弁護士志望者数とアンケート実施時点での求人数のギャップがほぼ埋められたということになる。

61期においても、アンケート実施時点から61期の修習終了までの間に同様の展開が見込めるであろうか。

これについての正確な予測は困難であるが、2006年アンケート実施時及びそれ以降の60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61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期及び61期の採用をめぐる状況で共通するもの及び61期の方に有利と思われる事情としては、以下のようなものがある。

A) 本アンケート及び2006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、2008年の61期登録時までに相当縮まるはずである。

B) 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、後述する弁護士業務総合推進センターを初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。

C) 下記(5(1))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、60期に比べ61期の方が不利になる(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) 2006年(59期)においては、求人数が弁護士志望者数を大幅に上回っていたため、59期を採用予定であったが採用できなかった事務所の多くが60期の求人に向かったと考えられる。すなわち、2006年(59期)の採用においてはかなりの「採用余力」があったといえる(2006年のアンケート分析によれば、59期においては採用予定人数が弁護士志望者数を大幅に上回っており、250人~300人程度が、次年(2007年)の求人に向かうと予測されていた。2006年アンケート分析結果参照)。

しかし、60期においては59期のような「採用余力」、すなわち60期採用で満たされなかった求人が61期採用に向かうことはあまり期待できないと考えられる⁷。この点が60期と61期の求人動向を分析する際の決定的な違いで

⁷ 本アンケート回答に現れた60期採用予定数(求人数)(【表4】から1260人)を「アン

あるといえる。

- B) 2007年(60期)の採用においては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うなど採用掘り起こしの活動を行った。例えば、全国の法律事務所の約7割を占める1人事務所に対しては、1人事務所の所属弁護士複数化を勧めるパンフレットを作成・配布したり、第15回弁護士業務改革シンポジウムで1人事務所の採用を呼びかけたりする等、重点的に採用の働きかけを行っている。その結果、当初採用予定がなかったが、上記働きかけに応じて新人採用を行った事務所も2007年には相当程度あったのではないかと考えられる。

しかし、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2007年に採用を行ってしまったとも考えられるため、2008年に同様の働きかけを行っても、これに応じる事務所が2007年と同程度存在するか否かは疑問である。

- C) 2006年及び2007年のアンケートにおける「1事務所あたり採用予定人数⁸」を比較すると、2006年アンケートでは2006年、2007年の1事務所あたり採用(予定)人数(いずれも「その他」含む)はそれぞれ0.34人、0.31人であり、ほぼ同数である(2006年アンケート【表6】)のに対し、本アンケートでは、2007年、2008年の1事務所あたり採用(予定)人数は、それぞれ0.41人、0.25人であり、約0.15人の減少である(【表6】)。

すなわち、2006年においては、2007年も同程度の人数の採用を考えているというのが各事務所の平均像であったのに対し、本アンケート実施時点での各事務所の平均像は、2008年は2007年よりも少ない採用しか予定しないものであるということになり、2006年に比べ、2007年の方が、次年に向けた採用の「勢い」が弱まっているとの見方も可能であると考えられる。

まとめ

これらの各事情を総合して考えると、2008年(61期)の求人数は、数字の上では2007年(60期)とほぼ同様ではあるものの、2008年の方が2007年よりも厳しい状況にあると見るべきである。「2007年(60期)も結果的には全員が弁護士登録できたのであるから、2008年(61期)も同様の結果になる」と楽観的に考えるわけにはいかない。

61期における弁護士志望者数・求人数のギャップを埋めるには60期以上の努力

ケート捕捉率」(58%、注6参照)で割り戻して得られた数字(1260÷58%=約2170人)は、60期の弁護士志望者数(2008年1月28日現在の登録数2111人、さらに増える可能性あり)とそれほど差がない数字であり、「アンケート捕捉率」の誤差の可能性を考慮に入れると、2008年に向けた「採用余力」は、61期の求人動向を予測する際に、考慮に入れるべきではないと考えられる。

⁸ 全体の採用予定人数を回答事務所数で割った数。1事務所あたりの採用予定人数の「平均値」である。

が必要である。

4 新卒弁護士の年俵

(1) アンケート回答傾向

新卒弁護士の給与(年俵)については、「600 700万」との回答が最も多く(36.15%)、続いて「500 - 600万」(27.10%)、「400 - 500万」(12.85%)であった(【表 8-3】【表 8-4】)。「保証給なし」も7.85%存在した(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年アンケートとの比較

2006年アンケートの同様の設問に対する回答と比較すると、「600 700万」との回答が最も多かったことは共通するが、2006年は「600 700万」との回答が59.62%と6割以上を占め、「500 - 600万」「400 - 500万」は、それぞれ14.56%、5.37%であり、「600 - 700万」とそれ以下では大きく差が開いていた⁹。

これに対し、本アンケートでは、「600 - 700万」は4割以下であり、「500 - 600万」「400 - 500万」との開きも小さくなっている(【表 8 - 4】)。

したがって、2007年の新卒年俵は、2006年と比較して大幅に下がったとまではいえないまでも、若干の減少傾向があると考えられる。

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)、「スペース」(906人)、「低年俵」(905人)がほぼ同数で最も多かった(【表 9 - 1】【表 9 - 2】)。

「低年俵」の具体的な額は「400 - 500万」が最も多く、続いて「500 - 600万」であった。4で述べたような標準的な新卒給与額(600 700万)よりも若干低い額の年俵であれば採用すると考えるところが多いようである(【表 9 - 1】)。

4(2)で触れたとおり、実際にも新卒年俵が「400 - 500万」「500 - 600万」であるところが相対的に増加している傾向にあり、今後新卒年俵が低額化し、その代わりに現段階の予測よりも求人数が増加する可能性もある。

また、「歩合のみで給与保証なし」「歩合支払いと年俵の定額保証」はそれぞれ380人、185人(延べ565人)であり、定額の給与の支払いは負担と感じているが、事務所の実績に応じて報酬を支払うのであれば可能と考える事務所も相当数存在していることが示されている。

(2) 会規模及び事務所規模別の傾向

会規模別に見ると、「低年俵」「スペース」が多いところはいずれも共通している

⁹ 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。

が、小規模会において「開業支援であれば可能」としているところが多い点に特徴がある（【表 10 2】）。

また、事務所規模別に見ると、やはり「低年俸」「スペース」が多いところは共通しているが、1人事務所において「開業支援であれば可能」としているところが多く、小規模会と同様の特徴がある（【表 11 2】）。

6 日弁連が行うべき施策

(1) 2006 年アンケートにおいて提案した施策

2006 年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た。

求人情報についての効果的なシステム化を図り、求人と弁護士志望者のマッチングを図る

就職説明会の効果的な開催

中小規模会の採用倍増運動及び独立開業支援や新人弁護士サポートを会として敷いてもらうための働きかけ

1 人事務所の採用促進

(2) 2006 年の施策の検証及び本アンケートを踏まえた施策

2008 年においても求人側と弁護士志望者側のマッチングが重要な問題であることは明らかであり、上記（1）の施策の必要性は依然として存在している。

この点については、現在弁護士業務総合推進センターにおいて「求人・求職情報提供システム」の構築に向け具体的に検討中である。

また、法科大学院及び法科大学院協会との連携についても今後検討する。

また、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、上記（1）及び の施策も必要である。

については、2006 年及び 2007 年、日弁連の主催で「地方会」に特化した就職情報説明会を合計 2 回開催した。これらの就職情報説明会では多くの修習生の参加が得られ、修習生の中小規模会へ登録したいという潜在的なニーズが高いことが明らかになった。今後は、参加弁護士会や参加事務所の増加を図るなど、就職情報説明会の効果を上げるための工夫が必要となると考えられる。

また、本アンケートによれば、「採用はできないが開業支援ならできる」としている事務所が多いことがわかっており、 の施策も効果的と考えられる。これについては、日弁連では弁護士偏在解消のための経済的支援策¹⁰の一環として独立開業支援制度を作ったが、それ以外の一般的な開業支援策はまだ実現しておらず、今後の検討が必要とされる。具体的には、先輩弁護士が独立後間もない後輩弁護士と事件を共同受任するなどして指導する制度等が考えられる。

また、2006 年のアンケート結果によれば、弁護士の採用実績または予定がある事務所の方が、そうでない事務所に比べて将来弁護士を採用する傾向が高いこと

¹⁰ 2007 年夏からパイロット実施、2008 年 1 月から本格実施。

がわかっている。とすれば、これまで弁護士の採用実績がないところが多いと思われる1人事務所がいったん弁護士を採用すれば、今後も継続的に弁護士を採用する可能性が高くなると考えられる。特に、1人事務所は全国の法律事務所の約7割を占めており、これらの事務所の多くが弁護士採用に向かえば、全体として弁護士求人数が大幅に増加する可能性が高いため、1人事務所における採用動向は依然として重要である。したがって上記(1)の施策も引き続き行う必要がある。

これについても、日弁連では、前述(3(2))のとおり、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・配布したり、第15回弁護士業務改革シンポジウムで1人事務所の弁護士複数化問題を取り上げて採用促進を呼びかけるなど、1人事務所の弁護士複数化に向けた重点的な施策を実施しており、このような施策を今後も引き続き実施していくとともに、いろいろなタイプがあると思われる1人事務所の経営弁護士に採用意欲を持ってもらうため、複数の施策を検討していく必要があると考えられる。

むろん、1人事務所のみならず複数人が所属する事務所についても、採用意欲を持ってもらうための施策の検討が必要であることは言うまでもない。

さらに、弁護士の潜在的な需要の掘り起こし(市民の弁護士へのアクセス促進を含む)及びさらなる業務分野の拡大は、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。したがって、長期的な観点から、弁護士の需要の掘り起こし及び業務分野の拡大は必要不可欠なものである。

これについては、日弁連では弁護士業務総合推進センターを設置し、既に弁護士情報検索システム「ひまわりサーチ」の開設、弁護士偏在解消のための経済的支援制度の創設(現在は日弁連公設事務所・法律相談センター第3部会に移行)、企業や官公庁等組織内における弁護士活用を呼びかけるシンポジウムの開催、中小企業における事業承継サポートシステムの構築その他様々な企画を実現しており、現在も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ところである。

以上のとおり、2006年アンケートで提案した施策については、現在においてもその必要性はある。

日弁連においては、既にいくつかの施策については実行に移し、または検討を進めている最中である。しかし、これだけで十分ではなく、今回のアンケートの結果も踏まえ、さらに効果的な施策を検討・実行することが必要である。

