

## 第2回「企業内弁護士キャリアパス調査」に関する調査結果

2019年（平成31年）3月

日本弁護士連合会

## 第1 調査方法

### 1 実施主体

当連合会の法律サービス展開本部ひまわりキャリアサポートセンター，弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会，司法調査室のメンバーで構成される会議体により，設問・調査票を作成して実施した。

### 2 目的

企業・団体に勤務する弁護士（以下「企業内弁護士」という。）に対し，企業内弁護士をキャリアとして選択した経緯や，現在の地位等を調査するとともに，将来のキャリアに関する期待や不安等を把握し，当連合会の研修の企画立案のほか，企業向けの情報発信に活かすなど，企業内弁護士の活動を支える取組に活用する。

なお，本調査は，2014年9月に法務省の下に設置された「法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会」の分科会である「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会」の取りまとめ（2015年5月18日）において，今後の取組に関し，企業内弁護士のキャリアパスにつき追跡調査をすることが有用と指摘されたことを受けて実施するものであり，今回は2016年に続く2回目の調査である。

### 3 調査対象・方法

#### (1) 調査実施期間

2018年8月1日（水）～2018年8月31日（金）

#### (2) 調査方法

対象者に対して，依頼文書を郵送し，インターネットからの回答を受け付ける。

#### (3) 対象者

2018年6月時点で，所属企業又は団体の所在地を自身の法律事務所所在地として登録している弁護士

#### (4) 対象者数・回答件数

対象者数 2,156人

有効回答数 581人（回答率26.95%）

### 4 調査項目

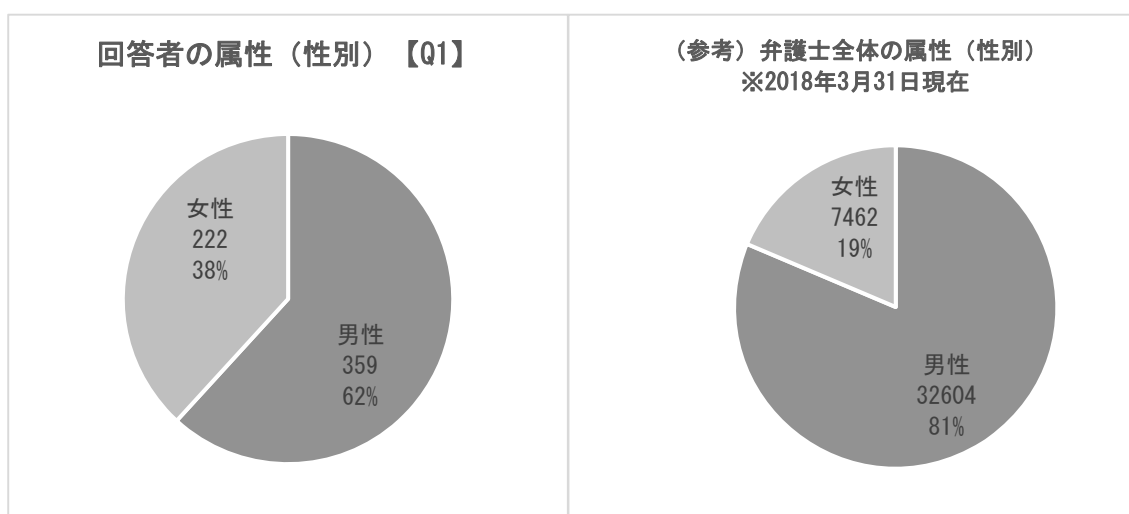
調査票（別紙1）参照

## 第2 調査結果の概要 (詳細については、回答結果(別紙2)参照)

### 1 回答者の属性について

#### (1) 企業内弁護士の男女比率【Q1 下表参照】

企業内弁護士全体の中での女性比率は40%ほどであるが、男性は61.8%(359人)、女性は38.2%(222人)であり、母集団<sup>1</sup>との乖離はほぼない。2018年3月末時点で弁護士登録している全弁護士40,066人のうち、女性弁護士は7,462人(18.6%)であり<sup>2</sup>、依然として企業内弁護士における女性比率は高いことが分かる。



#### (2) 企業内弁護士の年齢、修習期【Q2・Q3 下表参照】

29歳以下が8.3%(48人)、30歳～34歳が36.0%(209人)、35歳～39歳が23.8%(138人)であり、40歳未満の割合は68.1%だった。弁護士全体の年齢構成<sup>3</sup>では、2018年3月末時点で弁護士登録している全弁護士40,066人のうち、40歳未満は40.0%(16,020人)である。

また、修習期を見ると、弁護士経験10年未満となる62期以降の割合は67.1%だった。<sup>4</sup>

<sup>1</sup> 日本組織内弁護士協会(JILA)統計資料(企業内弁護士の男女別人数(2001年～2018年))

<http://www.jila.jp/pdf/analysis.pdf>

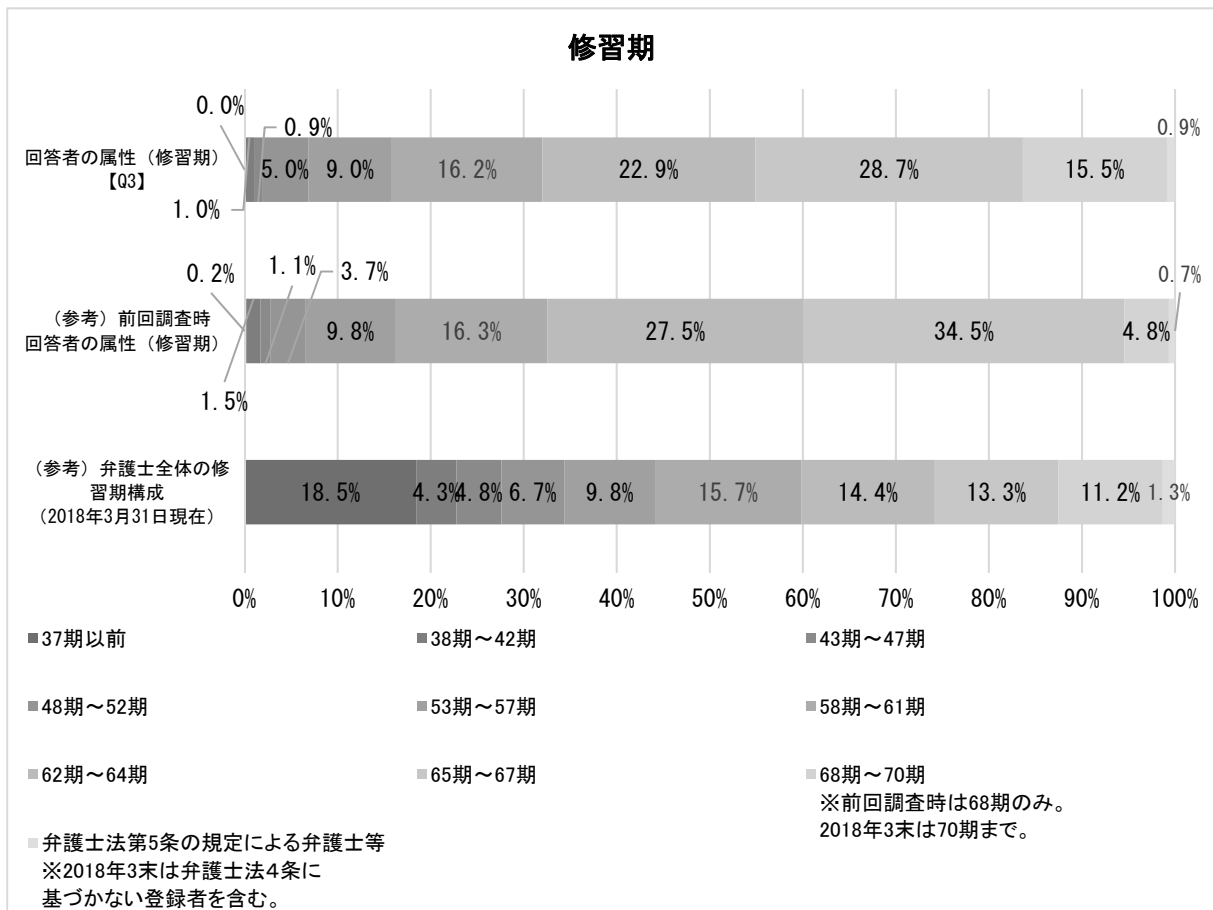
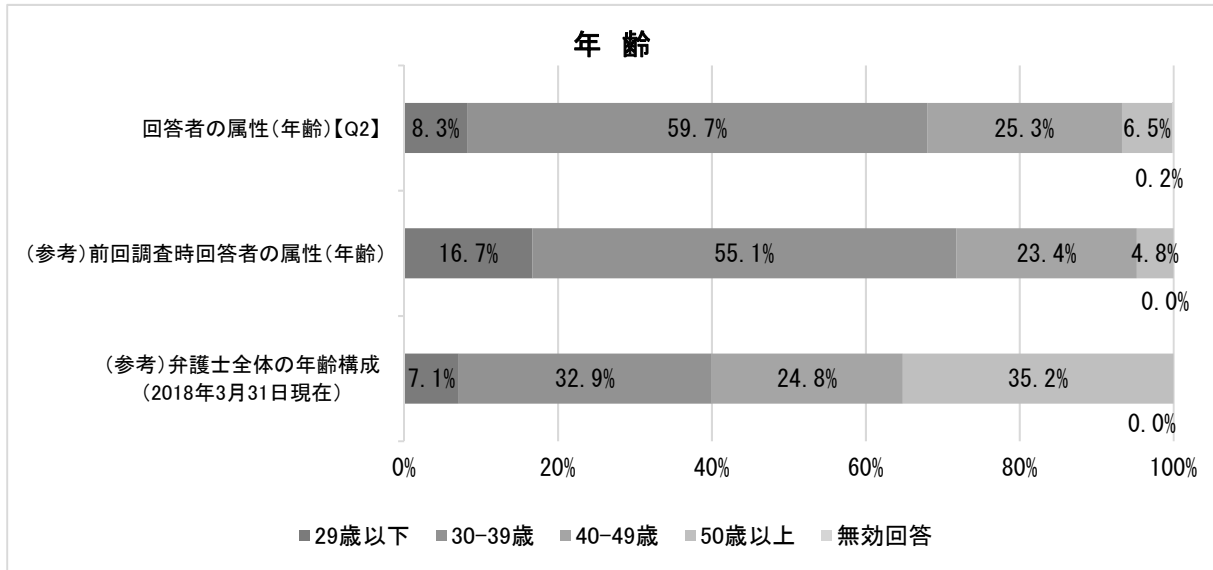
<sup>2</sup> 弁護士白書2018年版(資料1-1-2 弁護士数(1950年～2018年))

<sup>3</sup> 弁護士白書2018年版(資料1-1-4 男女別年齢構成)

[https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/jfba\\_info/statistics/data/white\\_paper/2018/1-1-1\\_tokei\\_2018.pdf](https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/jfba_info/statistics/data/white_paper/2018/1-1-1_tokei_2018.pdf)

<sup>4</sup> 弁護士全体の修習期構成は「弁護士白書2018年版(資料1-1-6 期別弁護士数)」参照

[https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/jfba\\_info/statistics/data/white\\_paper/2018/1-1-2\\_tokei\\_2018.pdf](https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/jfba_info/statistics/data/white_paper/2018/1-1-2_tokei_2018.pdf)



## 2 これまでの経歴について

- (1) **大学卒業後，司法研修所入所前までの間で，これまで経験したすべての経歴について（弁護士法第5条の規定による弁護士登録の場合は，5条研修受講前までの経歴について）【Q4 回答結果より】**

法科大学院に在籍していた経歴を有する人の割合が56.5%（328人）と最も多かった。また，「すぐに司法研修所に入所した」（今回追加した選択肢）との回答は19.6%（114人）だった。

後述の「主要な変数の分析結果 1現在の勤務先で勤める前の経歴(1)大学卒業後，司法研修所入所前までの経歴」も参照されたい。

- (2) **司法修習終了後，現在の勤務先企業に務める前のすべての経歴について【Q5・Q6 回答結果より】**

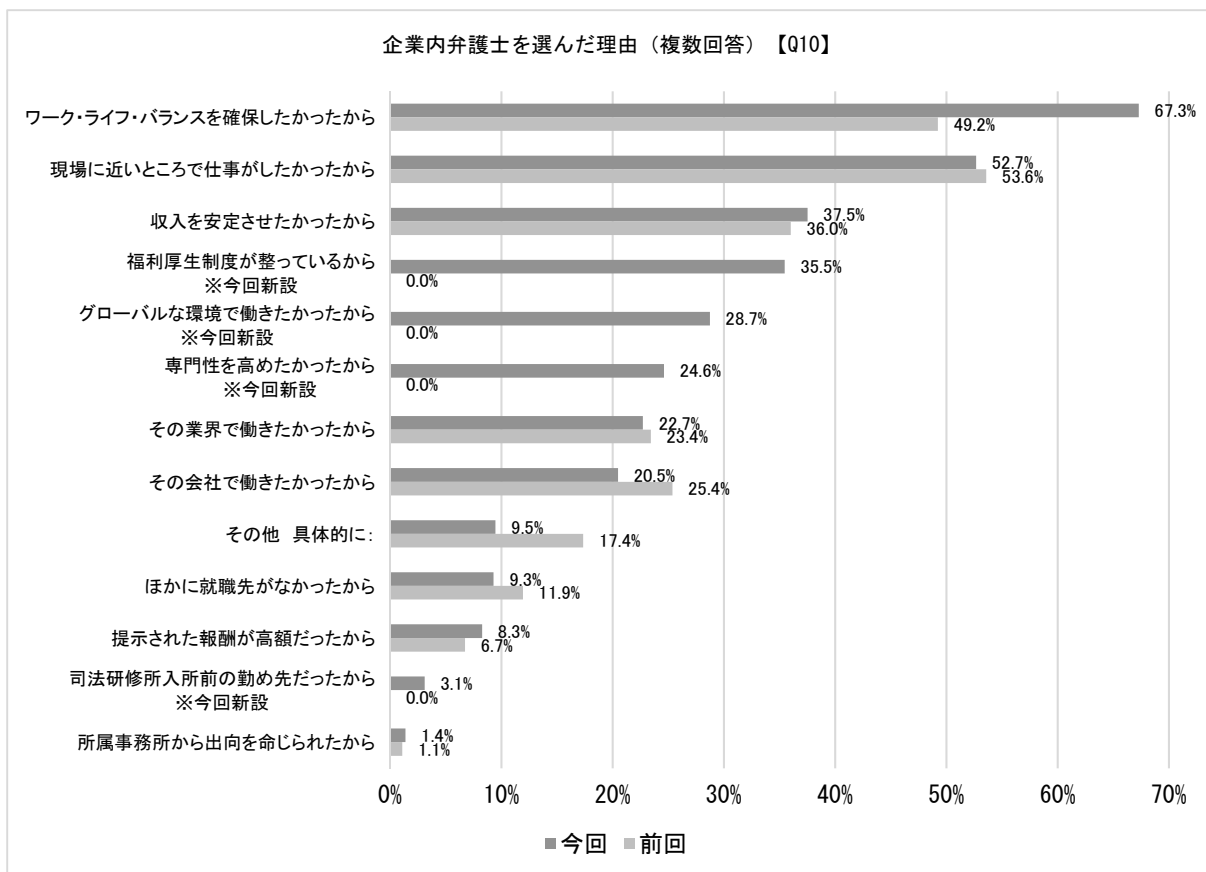
「すぐに現在の勤務先に就職し，そのまま在籍」との回答は27.4%（159人），別の経歴を持つと答えた割合は72.6%（422人）だった。

別の経歴を持つと回答した人のうち，法律事務所に勤務した経歴を有している人が367人と最も多く，そのうち法律事務所での経験年数が60か月以内（5年以内）は64.6%（237人），一方で121か月以上（10年以上）は7.1%（26人）だった。

後述の「主要な変数の分析結果 1現在の勤務先で勤める前の経歴(2)司法修習終了後，現在の勤務先企業に勤めるまでの経歴」も参照されたい。

- (3) **企業内弁護士を選んだ理由について（複数回答可）【Q10 下表参照】**

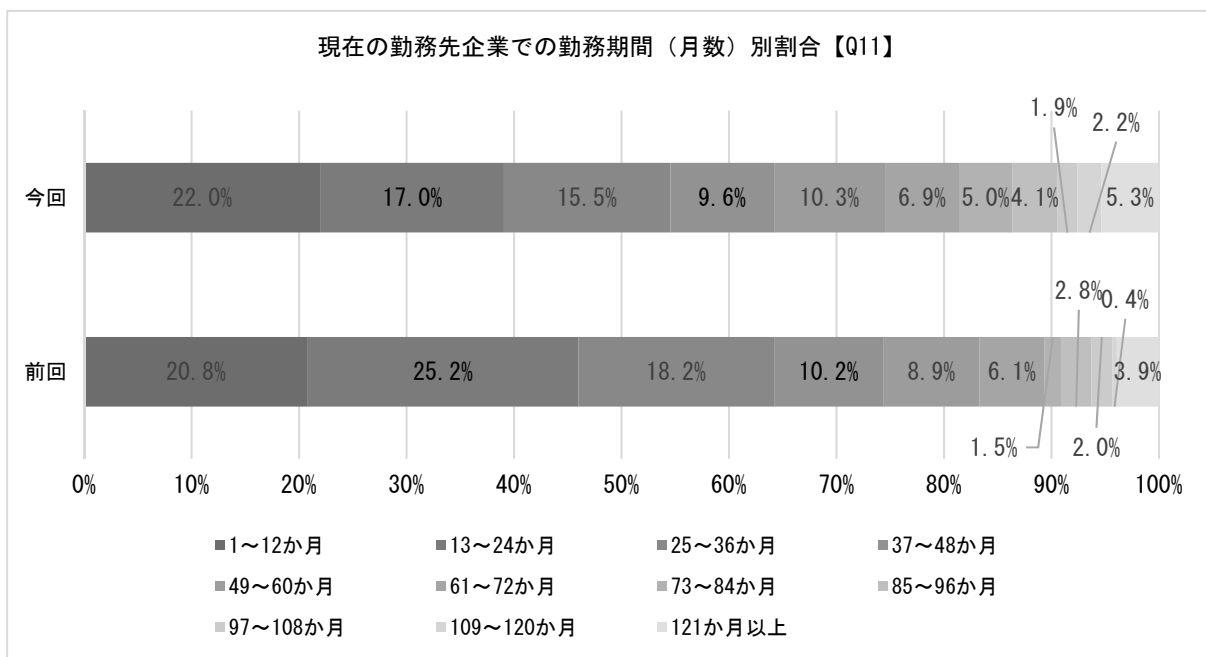
企業内弁護士を選んだ理由については，「ワーク・ライフ・バランスを確保したかったから」が67.3%（391人）と最も多く，続いて「現場に近いところで仕事がしたかったから」が52.7%（306人），「収入を安定させたかったから」が37.5%（218人），「福利厚生が整っているから」（今回追加した選択肢）が35.5%（206人）だった。また，「グローバルな環境で働きたかったから」（今回追加した選択肢）が28.7%（167人），「専門性を高めたかったから」（今回追加した選択肢）が24.6%（143人），「その業界で働きたかったから」が22.7%（132人），「その会社で働きたかったから」が20.5%（119人）だった。



### 3 現在の勤務先企業について

#### (1) 現在の勤務先企業での勤務期間について【Q11 下表参照】

勤務期間36か月以内（3年以内）の人は合計54.6%（317人）、60か月以内（5年以内）の人は合計74.5%（433人）だった。



## (2) 勤務先企業の属性について【Q12・Q13 回答結果より】

「国内系企業・団体」が89.0%（517人）、「外資系企業」が11.0%（64人）で、前回とほぼ変わらなかった。なお、本回答は本調査の回答者の属性を示したものであり、企業内弁護士全体における国内系・外資系の割合を示すものではないので、あくまで参考値として見ていただきたい。

また、勤務先企業の所在地については、東京都が78.1%（454人）と最も多く、続いて大阪府が8.6%（50人）、愛知県と京都府が2.6%（15人）だった。

なお、弁護士白書では、東京三会（東京弁護士会・第一東京弁護士会・第二東京弁護士会）に登録している組織内弁護士の割合が82.5%（1,783人/2,161人）<sup>5</sup>だった。

## (3) 勤務部署等について【Q18・Q20・Q21・Q22 下表参照】

「主に法務を扱う部署」は84.3%（490人）、「主に法務以外の業務を扱う部署」は15.7%（91人）だった。

「主に法務を扱う部署」と回答した人のうち、部門長が「日本の弁護士である」は10.6%（52人）、「日本の弁護士ではないが、日本人で外国の弁護士資格がある」は10.8%（53人）、「日本の弁護士ではないが、外国人で外国の弁護士資格がある」は4.5%（22人）、「自分自身が部門長である」は15.1%（74人）だった。部門長について、日本の弁護士は25.7%、外国の弁護士資格保有者は15.3%と、合計41.0%が日本の弁護士ないし海外の弁護士資格を有している結果となった。

次に、「主に法務を扱う部署」と回答した人で、「自分自身が部門長である」と回答しなかった人について、直属の上司に関する質問をしたところ、「日本の弁護士である」は16.1%（67人）、「日本の弁護士ではないが、日本人で外国の弁護士資格がある」は10.3%（43人）、「日本の弁護士ではないが、外国人で外国の弁護士資格がある」は3.6%（15人）、合計30%だった。また、配属部署が主に法務を扱うか否かに関わらず、所属部署に指導できる立場にある弁護士等（上司、先輩）がいるか聞いたところ（「自分自身が部門長」と回答した人を除く）、日本の弁護士がいるとの回答は26.6%、外国の弁護士資格保有者がいるとの回答は10.5%、合計37.1%だった。

---

<sup>5</sup> 弁護士白書 2018 年版(資料 2-3-2 弁護士会別企業内弁護士数の推移)

[https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/jfba\\_info/statistics/data/white\\_paper/2018/4-2\\_tokei\\_2018.pdf](https://www.nichibenren.or.jp/library/ja/jfba_info/statistics/data/white_paper/2018/4-2_tokei_2018.pdf)

Q20 部門長(配属部署は「主に法務を扱う部署」と回答した人)	回答数 (人)	割合
TOTAL	490	100.0%
日本の弁護士である	52	10.6%
日本の弁護士ではないが、日本人で外国の弁護士資格がある	53	10.8%
日本の弁護士ではないが、外国人で外国の弁護士資格がある	22	4.5%
自分自身が部門長である	74	15.1%
いずれにもあてはまらない	289	59.0%

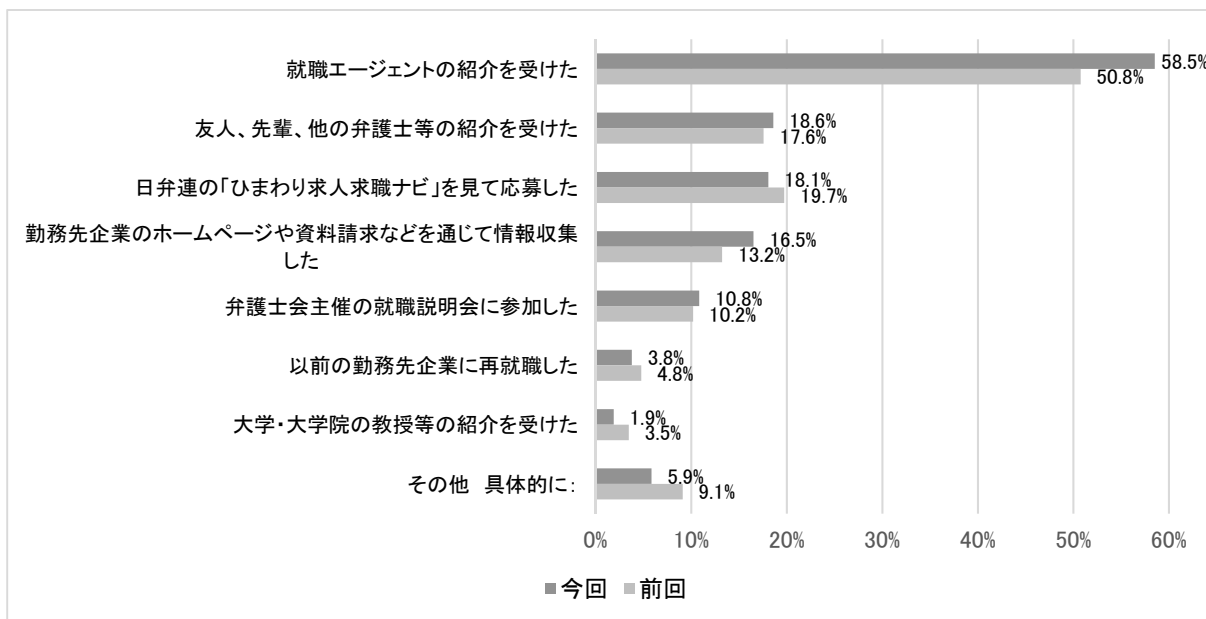
Q21 直属の上司(配属部署は「主に法務を扱う部署」と回答した人で「自分自身が部門長」と回答しなかった人)	回答数 (人)	割合
TOTAL	416	100.0%
日本の弁護士である	67	16.1%
日本の弁護士ではないが、日本人で外国の弁護士資格がある	43	10.3%
日本の弁護士ではないが、外国人で外国の弁護士資格がある	15	3.6%
いずれにもあてはまらない	291	70.0%

Q22 指導できる弁護士(上司・先輩) (Q20で「自分自身が部門長」と回答した人を除く)	回答数 (人)	割合
TOTAL	507	100.0%
日本の弁護士の指導者がいる	135	26.6%
日本の弁護士ではないが日本人で外国の弁護士資格がある指導者がいる	37	7.3%
日本の弁護士ではないが外国人で外国の弁護士資格がある指導者がいる	16	3.2%
いずれにもあてはまらない	319	62.9%



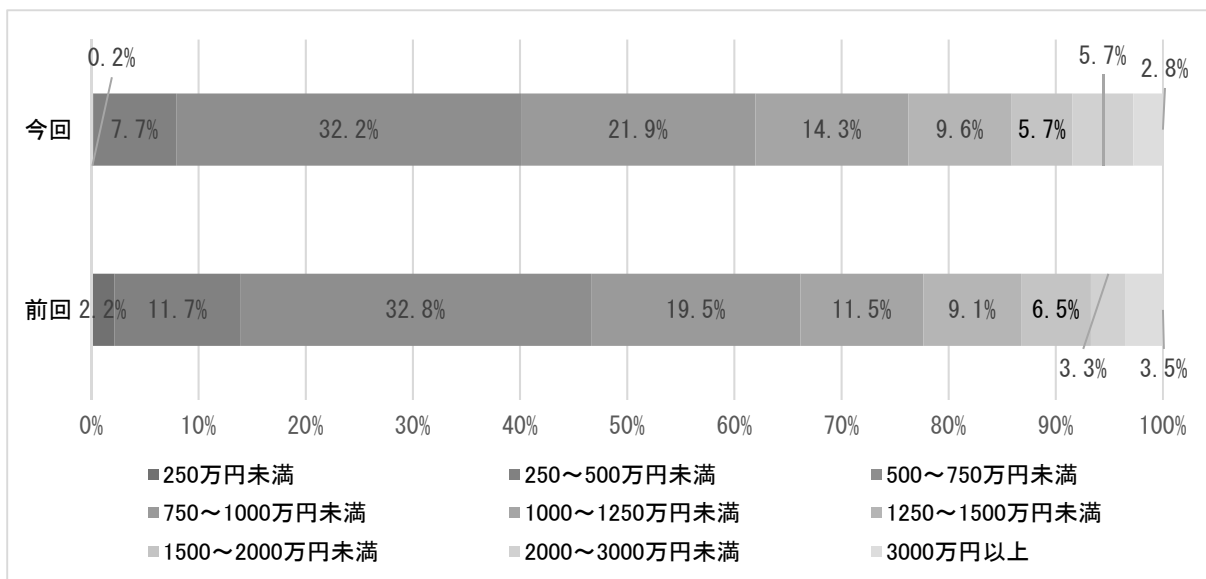
(4) 就職活動について（3つまで回答可）【Q23 下表参照】

現在の勤務先企業に就職する際に役に立った就職活動について、「就職エージェントの紹介を受けた」が58.5%（340人）と最も多く、続いて「友人、他の弁護士等の紹介を受けた」が18.6%（108人）、「日弁連の『ひまわり求人求職ナビ』を見て応募した」が18.1%（105人）だった。



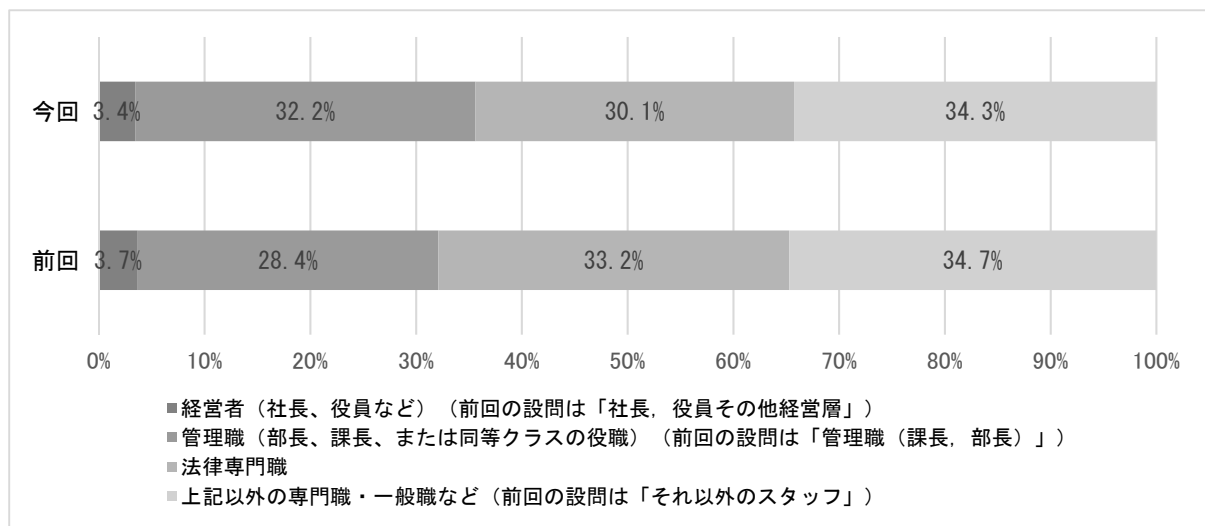
(5) 待遇・ポジションについて【Q24・Q25 下表参照】

勤務先企業から昨年1年間で得た収入について、「500～750万円未満」が32.2%（187人）と最も多く、続いて「750～1000万円未満」が21.9%（127人）、「1000～1250万円未満」が14.3%（83人）、「250～500万円未満」が7.7%（45人）だった。



また、企業でのポジションについて、経営者・管理職以外が64.4%（374人）、「管理職（部長，課長，または同等クラスの役職）」は32.2%（187人）、「経営者（社長，役員など）」は3.4%（20人）だった。

後述の「主要な変数の分析結果 2現在の労働環境」も参照されたい。



#### (6) 業務における外国語を用いる割合について【Q28 回答結果より】

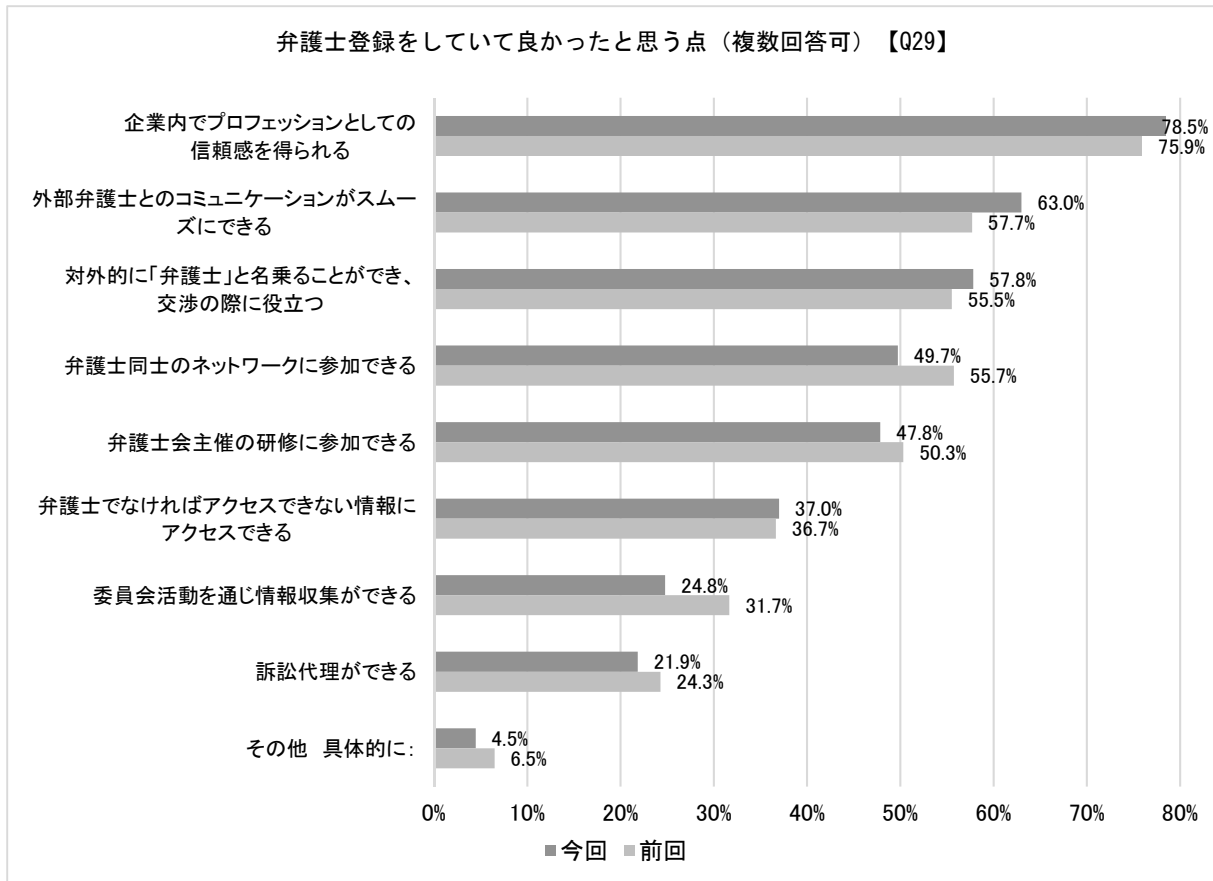
業務において外国語を用いる割合について、「50%以上使っている」が13.6%（79人）、「25～50%未満」が25.1%（146人）、「25%未満」が36.0%（209人）、「使うことはほとんどない」が25.3%（147人）だった。

一見すると、外国語を使っている頻度はそれほど高くないかのようにも思われるが、【Q36 今後のキャリアアップのために有益であり、取り組みたいと思う事項】では、外国語の習得に取り組みたいと回答した者が50.8%（295人）いることから、現在の使用頻度以上に、外国語習得の必要性を感じている回答者が多いものと推測される。

#### (7) 弁護士登録をされていて良かったと思う点について（複数回答可）

【Q29 下表参照】

企業内弁護士として仕事をする上で、弁護士登録をされていて良かったと思う点について、「企業内でプロフェッションとしての信頼感を得られる」が78.5%（456人）、「外部弁護士とのコミュニケーションがスムーズにできる」が63.0%（366人）、「対外的に『弁護士』と名乗ることができ、交渉の際に役立つ」が57.8%（336人）と多かった。



(8) 現在の仕事に関して、どの程度満足しているかについて【Q30 下表参照】

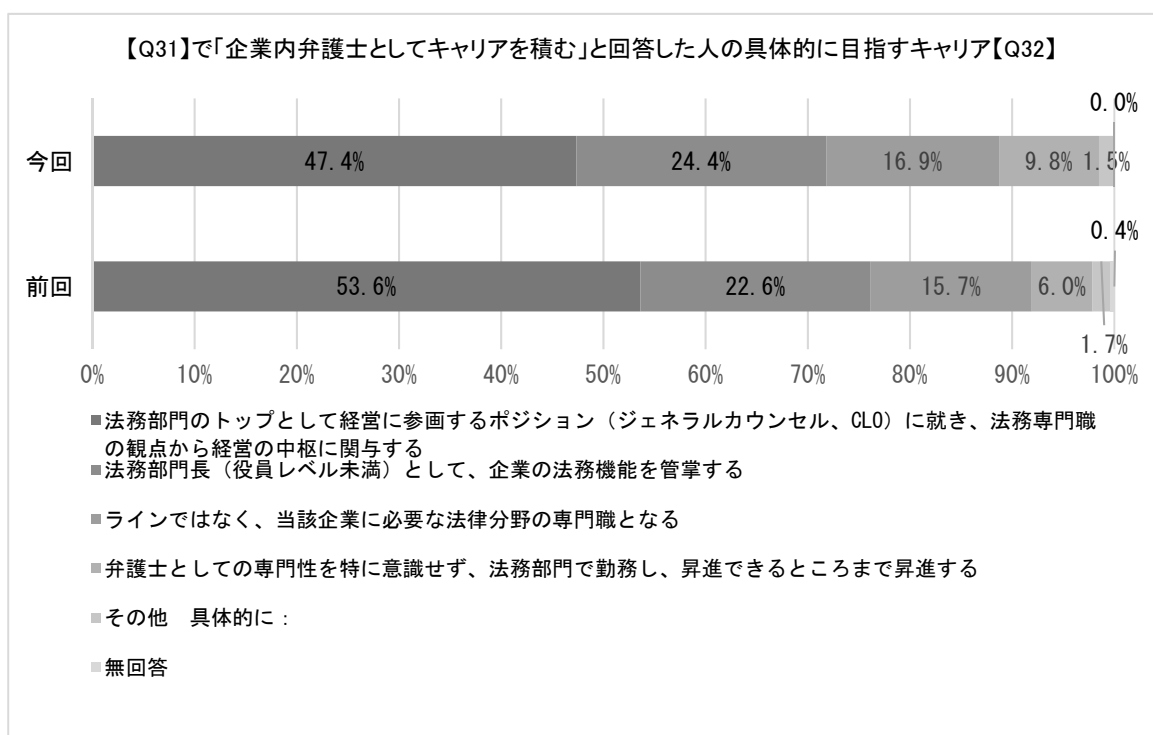
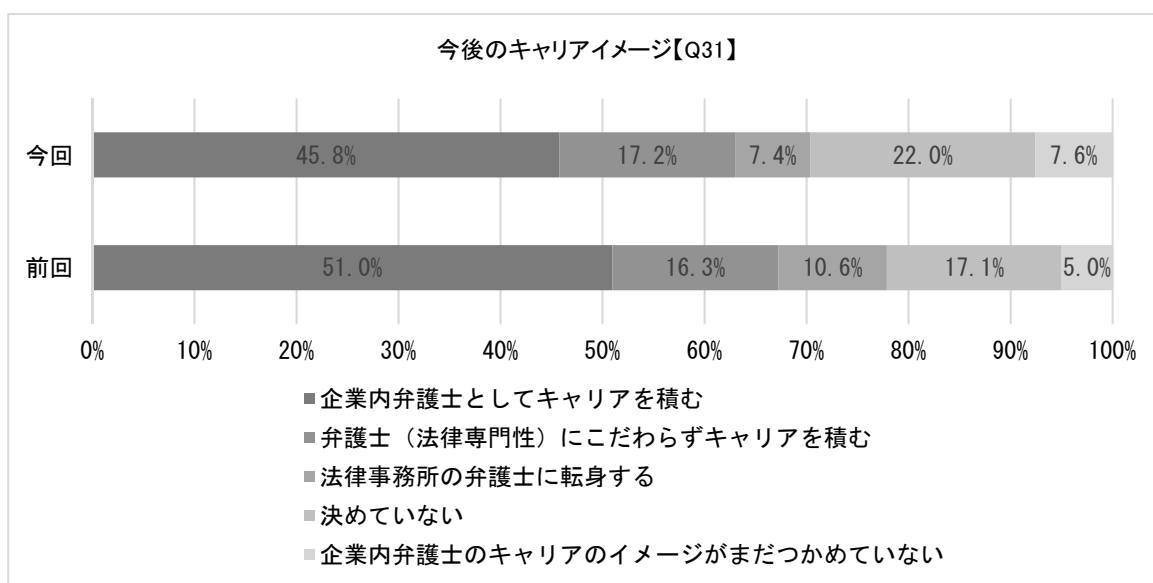
現在の仕事への満足度について、全体的に「大変満足」、「やや満足」との回答が多く、とりわけワーク・ライフ・バランスに関しては、「大変満足」、「やや満足」との回答が合計で81.1%となり、ワーク・ライフ・バランスに対する満足度は非常に高いものといえる。

	大変満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	かなり不満
業務内容	104	294	100	63	20
	17.9%	50.6%	17.2%	10.8%	3.4%
専門性・スキルアップ	77	263	118	84	39
	13.3%	45.3%	20.3%	14.5%	6.7%
年収	55	229	139	120	38
	9.5%	39.4%	23.9%	20.7%	6.5%
ワーク・ライフ・バランス	242	229	69	36	5
	41.7%	39.4%	11.9%	6.2%	0.9%

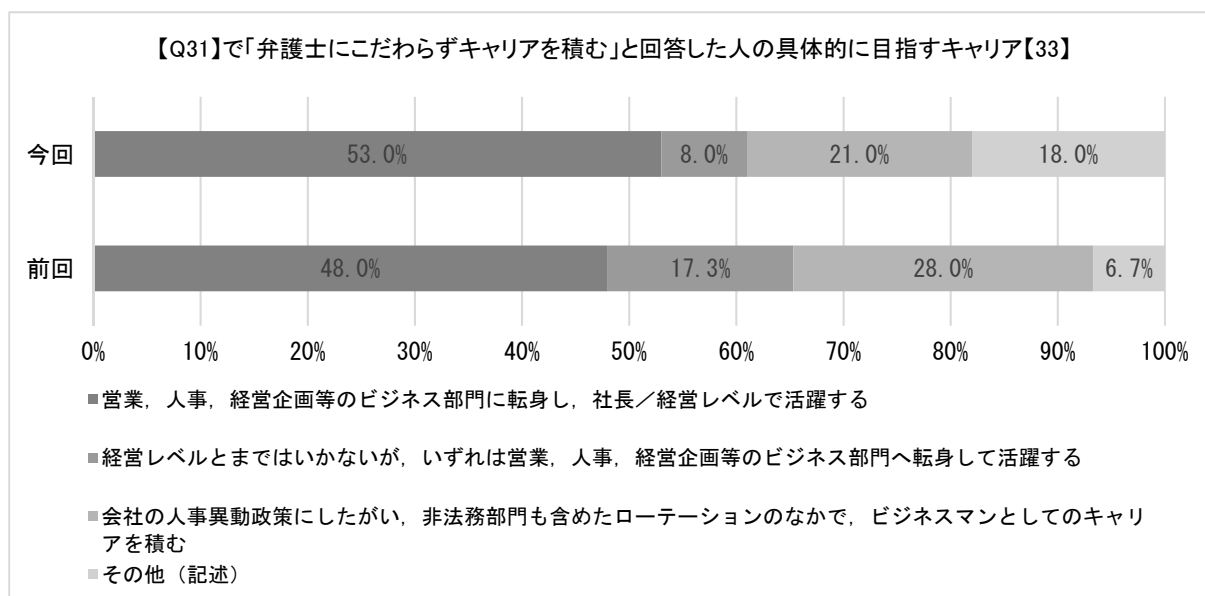
#### 4 今後のキャリアについて

##### (1) 今後のキャリアに関するイメージについて【Q31・Q32・Q33・Q34 下表参照】

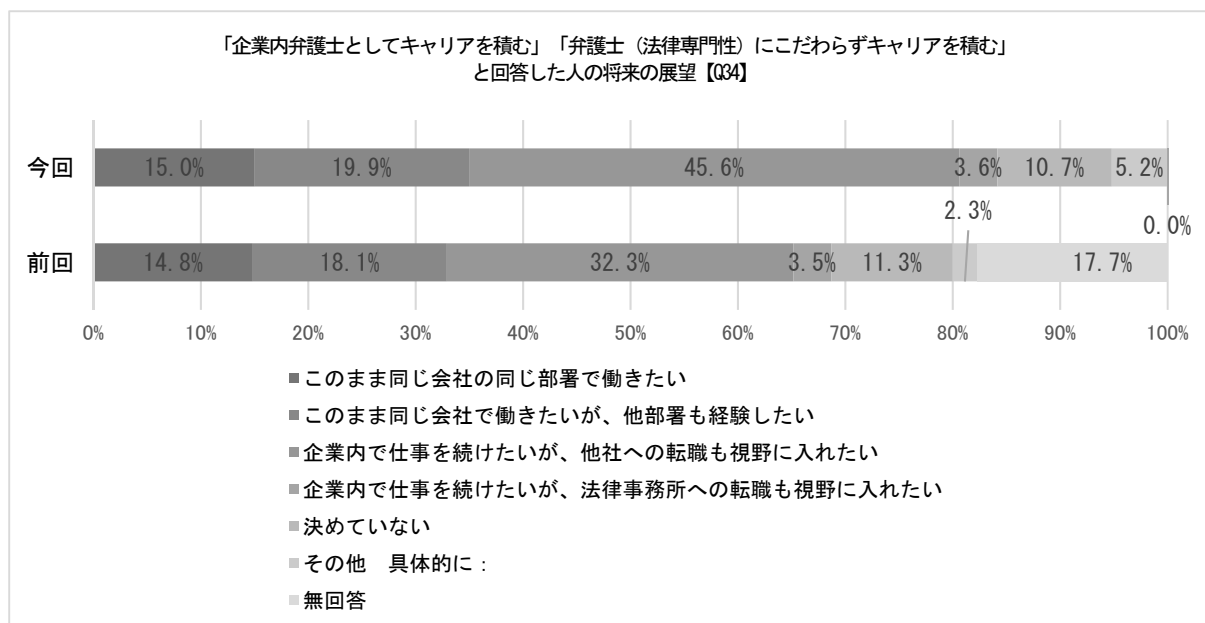
今後どのようなキャリアをイメージしているかについて、「企業内弁護士としてキャリアを積む」との回答が45.8%（266人）と最も多く，そのうち，47.4%（126人）が、「法務部門のトップとして経営に参画するポジション」を目指すと回答し，24.4%（65人）が「法務部門長（役員レベル未満）として，企業の法務機能を管掌する」ポジションを目指すと回答した。



また、「弁護士（法律専門性）にこだわらずキャリアを積む」は17.2%（100人）であり、そのうち法務以外の営業、人事、経営企画等のビジネス部門で社長／経営レベルで活躍するキャリアをイメージしているとの回答が50%を超えた。



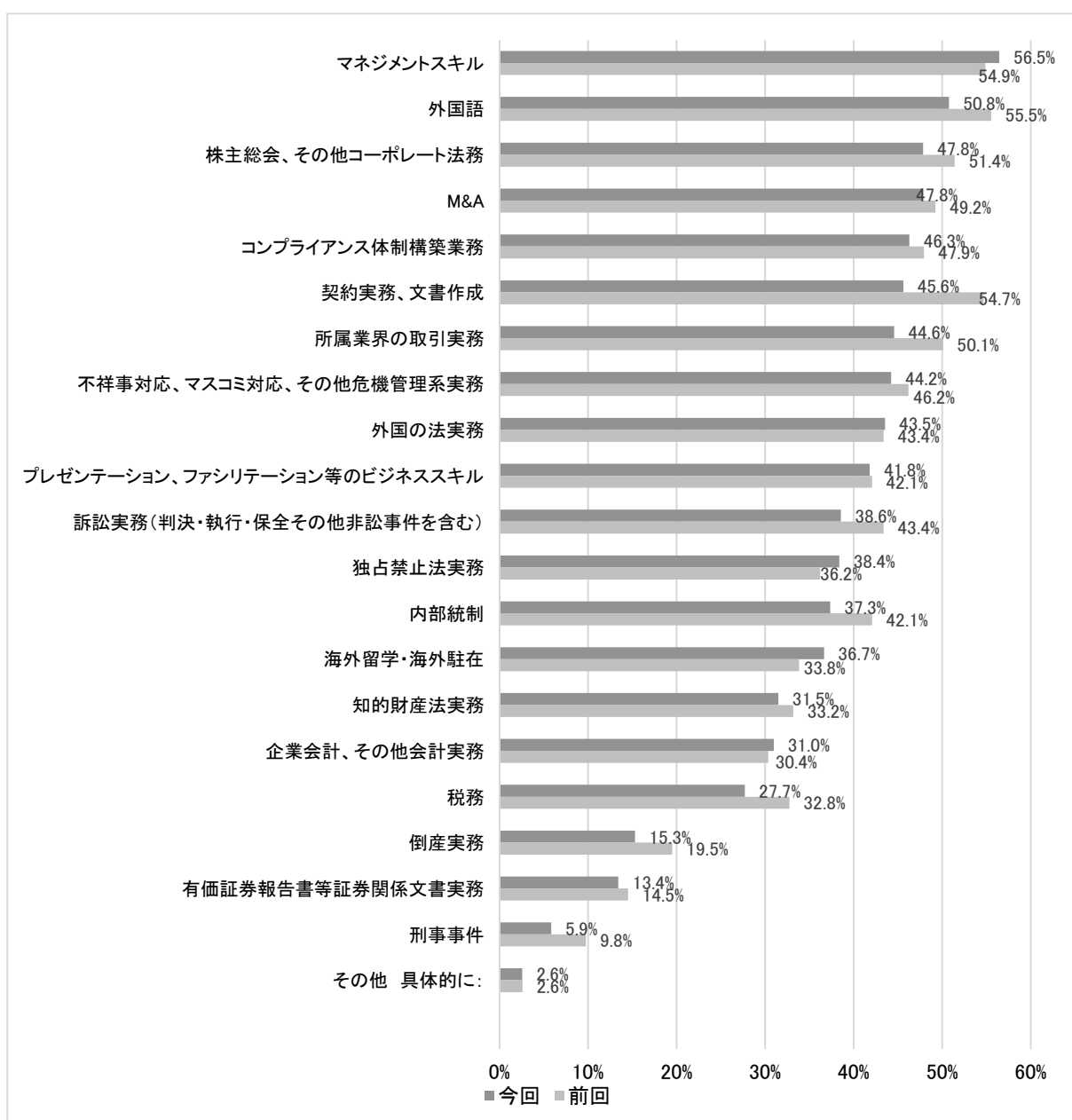
「企業内弁護士としてキャリアを積む」、「弁護士（法律専門性）にこだわらずキャリアを積む」と回答した人の将来の展望について、「企業内で仕事を続けたいが、他社への転職も視野に入れたい」が45.6%（167人）と最も多かった。



(2) 今後のキャリアアップのために取り組みたいと思う事項について【Q36 下表参照】

今後のキャリアアップのために有益であり、取り組みたいと思う事項について、「マネジメントスキル」が56.5%（328人）と最も多く、続いて「外国語」50.8%（295人）、「株主総会、その他コーポレート法務」と「M&A」が47.8%（278人）、「コンプライアンス体制構築業務」46.3%（269人）、「契約実務、文書作成」45.6%（265人）という結果だった。

また、「訴訟実務（判決・執行・保全その他非訟事件を含む）」は38.6%（224人）だった。



### (3) 研修について【Q37 回答結果より】

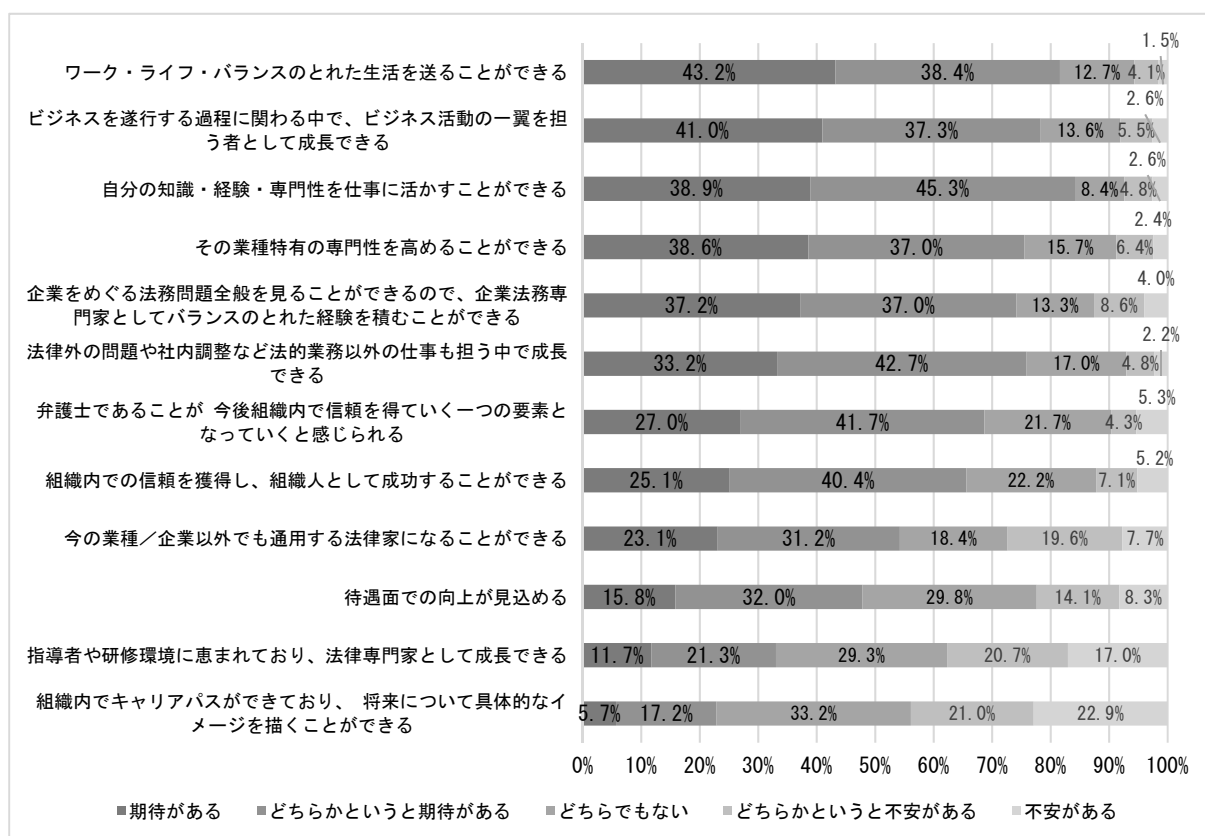
法務・非法務を問わず、今どのような研修を利用しているかについての質問に対し、「弁護士会によるセミナーや研修、勉強会」が62.5%（363人）、弁護士会以外の「その他の機関や団体（JILAなど）によるセミナーや勉強会」が67.6%（393人）、「法律事務所でのセミナーや勉強会」が53.7%（312人）だった。

なお、「ロースクールによるセミナーや授業、勉強会」については4.1%（24人）だった。

### (4) 将来のキャリアに関する期待と不安について【Q38 下表参照】

将来のキャリアに関する期待と不安に関する質問について、「ワーク・ライフ・バランスのとれた生活を送ることができる」ことや、「ビジネスを遂行する過程に関わる中で、ビジネス活動の一翼を担う者として成長できる」ことなどに対して、「期待がある」との回答が「不安がある」との回答を大きく上回った。

その一方で、「組織内でキャリアパスができており、将来について具体的なイメージを描くことができる」「指導者や研修環境に恵まれており、法律専門家として成長できる」、については、「不安がある」との回答が「期待がある」との回答を上回った。



## 5 自由記載について

以下の(1)～(7)の設問について、それぞれ自由記載欄を設けたところ、多くみられた回答は次のとおりだった。

### (1) 【Q10】 企業内弁護士を選んだ理由（その他）

- ・新しいことにチャレンジしたかったから
- ・法律以外の仕事をしたかったから
- ・出産・育児のため
- ・企業法務を経験したかったから
- ・法律事務所が合わなかったから

### (2) 【Q23】 あなたが現在の勤務先企業に就職する際に行った就職活動について（その他）

- ・出向先だった
- ・ヘッドハンティング
- ・元々所属していた事務所の顧問先

### (3) 【Q29】 企業内弁護士として仕事をする上で、弁護士登録をされていて良かったと思う点（その他）

- ・弁護士秘匿特権

### (4) 【Q32-2】 「企業内弁護士としてキャリアを積む」と考えた理由について

分類	人数	回答例
ワーク・ライフ・バランスの観点から	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>・今後、妊娠出産子育てを希望しており、ワークライフバランスを大切にしたいから</li> <li>・子育て期間がまだしばらく続く予定なので、業務時間がはっきりしている方が望ましい。</li> <li>・法律事務所の弁護士よりも企業内弁護士としての仕事の方がワークライフバランスを維持しやすいから。</li> </ul>
企業で働くことが好き	46	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社で現場に近いところで働くのが好きだから。</li> <li>・企業内弁護士としてビジネスをサポートする職務に魅力を感じており、かつスキルを研鑽していきたいため。</li> <li>・多くの従業員と連携をとりながら、広い範囲の法務活動を行うことについて充実感があるため。</li> </ul>
経営に関与したい	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法務面から企業経営に関与するような仕事をしたいため</li> <li>・マネジメントや経営に興味があるから</li> </ul>
やりがいがある	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業内弁護士として、企業のビジネスを通じて社会に貢献することにやりがいを感じているため。</li> <li>・企業活動の現場に近いところで法律の専門知識を活かせるところにやりがいを感じるから。</li> <li>・社会経済に対する影響力が大きいから。</li> </ul>



企業内でキャリアを積みたい	11	・現在の勤務先において経験すべき業務がなお多数あると考えるため。 ・事務所で受ける企業の仕事とは違う側面をこれからも見ていきたいから。
専門性重視	12	・同じ企業の中で専門性を高めていきたいから。 ・仕事の専門性を高めたいから。社内全体の法律に関する意識がまだ低いと感じるので、意識向上に関与したい。
適性がある（資格をいかせる）	22	・企業内弁護士の方に適正がある。 ・営業が得意ではない。 ・自分の価値観に合っているから。
海外勤務希望	1	・海外出張、海外留学のチャンスが法律事務所より大きい。
安定性	5	・長く続けられる環境
社会貢献等	4	・社会への貢献をすることができる。

(5) 【Q33-2】「弁護士（法律専門性）にこだわらずキャリアを積む」と考える理由

- ・経営に関わりたいから
- ・ビジネスに興味・関心がある
- ・弁護士資格はスキルのひとつであり、こだわりのない。こだわるとかえってキャリアを狭める
- ・企業に人事制度があるため
- ・法務以外の仕事にも興味がある
- ・様々な経験を積むことが自分にとっても組織にとってもプラスになる

(6) 【Q37-2】法務・非法務を問わず、どのような研修・セミナー等が必要だと考えるか

- ・マネジメントスキルや経営管理に関する研修
- ・業法や業界規制に関する新法，改正法，最近の判例実務など
- ・実務的な内容に関する研修
- ・海外法務に関する研修
- ・キャリアアップに関する研修
- ・語学に関する研修
- ・企業内弁護士に特化した各種研修（倫理研修など）
- ・コミュニケーション能力，プレゼンテーションスキル，交渉スキル，リーダーシップ等のビジネススキル研修
- ・ファイナンス，税務，経営分析，会計等の研修
- ・任意の時間に受講できるeラーニングなどの充実

ほか、経営層向けに法務部門の重要性や企業内弁護士の活用についてのセミナーや、企業内弁護士間での経験交流会といった回答もあった。

## (7) 【Q39】 将来のキャリアについての期待や不安

### ① 今後のキャリア

- ・ 駐在に行く機会があるかどうか、それによりキャリアパスが大きく変わる。
- ・ 司法修習直後に企業に就職するのは、今後のキャリア形成という観点からは微妙な気がしている。
- ・ 今後、法律事務所に転職すべきか企業内弁護士としてキャリアを積んでいくべきなのかについて不安がある。
- ・ 就業規則上、平日日中に業務外での外出はできないが、弁護士会の会務活動等は、ほぼ平日日中開催であり、企業法務との関連性もない内容であることから業務上の外出扱いにもできず、中々参加できない（この点についてご理解いただけない事も多い）。弁護士会との間に距離がある事が、今後のキャリアの障害とならないか不安である。
- ・ 企業経験が弁護士事務所への就職でどのように考慮されるのか気になる。

### ② 企業内での不安

- ・ 企業内弁護士といっても、実際は単なる一人の従業員に過ぎないので、個々人によってあまりに状況が異なるため、「企業内弁護士としてのキャリア」というものがないこと自体に不安があります。また、弁護士会の企業内弁護士の実態が現実と離れすぎていますので、e-ラーニングにしてもセミナーにしても役に立ったことがなく、今後のキャリア形成に期待が持てません。
- ・ 特に弁護士資格を有しない他社の法務部長が、「資格があってもなくても人材として変わらない」と公言している方が多いようで、これが誤ったメッセージとして世の中に伝わることで、国内企業のインハウスの待遇が改善しないのではないかと危惧感がある。
- ・ 部門長次第で弁護士資格の意味が全くなくなってしまうケースもあり、ケースによってはトラブルに発展しうる点。
- ・ 法務部員が有資格者であることの意義が乏しい。
- ・ 評価者が弁護士でない場合、専門家としての弁護士として評価されることはほぼない。

### ③ ロールモデルの不在

- ・ インハウスローヤーとしてひとつの企業に勤め続けることが可能なのか、ロールモデルが少なく非常に不安である。また、法務以外の業務と弁護士倫理とが抵触する可能性があることから、弁護士資格を保有しながら法務部

門のトップに立てるのかどうかも不安がある。

- ・ 弁護士としての専門性を生かしたキャリアパスの構築が見えていないこと。
- ・ 在籍企業では長期在籍者が少ないため、短期間でのキャリアパスは描けるものの、長期的なキャリアパスについての不安がある。

#### ④ 定年後

- ・ 企業の場合、定年があるのである段階では企業を離れざるを得ない。
- ・ 役職定年後のセカンドキャリアをどうするか未定。
- ・ 定年退職後は法律事務所で働くことを想定していますがそのときに訴訟実務など経験不足のところをどうやって補うかがひとつの懸念点です。

#### ⑤ 待遇面の不安と期待

- ・ 昇進するにつれて残業時間や、業務時間外の付き合いが増え息苦しさを感ずるのではないか。
- ・ 弁護士資格を有していることを昇進や昇給において適切に考慮してもらえるか（一般社員と同等の扱いにとどまるのではないか）
- ・ インハウスはかなり安く買い叩かれているので処遇面での不安は常にあります。会社を選ばないと成長できない。
- ・ 企業内に勤務する弁護士の将来的なポジションやその処遇について、モデルケースがまだ少ないように感じ、企業内でどのような地位を獲得していくのか不安であると同時に、やりがいもあることだと感じている。
- ・ 昔ながらの年功序列・入社年次優位が強く、コストを掛け弁護士資格を取得したことのリターンが得られない現在の勤務先における処遇を見ると、ワークライフバランス以外の点での企業内弁護士として意義を全く見いだせない。

#### ⑥ その他

- ・ マネージャーとなり、個別の案件から少しずつ離れていっているため、弁護士としてのスキルが低下していくような不安がある。
- ・ 織内弁護士を希望する弁護士の増加により、企業での法務及びコンプライアンス分野での専門家の人員供給が安定的に行われ、そうした専門家のチームを率いることを期待しています。

### 第3 主要な変数の分析結果

以下では、2変数間のクロス表分析の結果を述べる。本アンケートの設問は「基本属性（Q1～3）」「現在の勤務先で勤める前の経歴（Q4～10）」「現在の勤務先企業での労働環境（Q11～30）」「将来のキャリアに関する意識（Q31～39）」の4つに分けることができる。

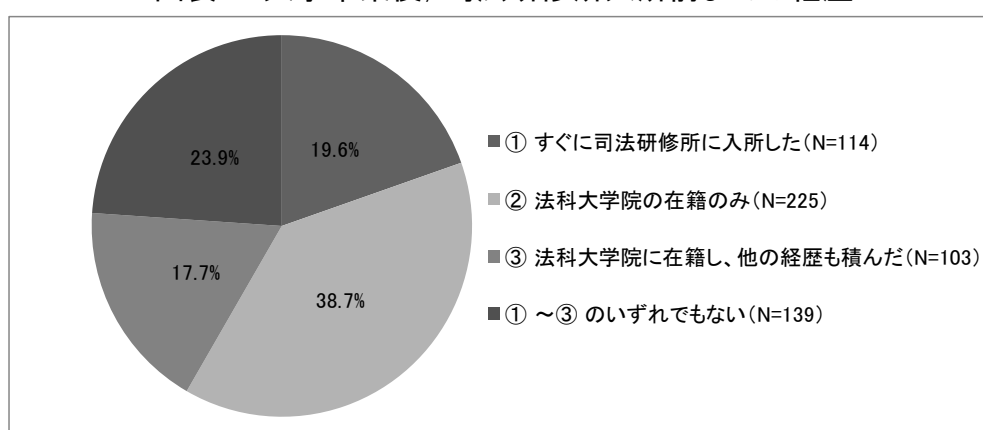
以下1節では、「現在の勤務先で勤める前の経歴」と「基本属性」とのクロス表分析の結果を示す。2節では、「現在の勤務先企業での労働環境」のうち、「現在のポジション」と「年収」に着目し、この2つの変数と「基本属性」とのクロス表分析を示す。さらに、企業内でのポジションや年収に影響を与えると考えられるものとして、現在の勤務先企業での「勤続期間」に着目し、クロス表分析の結果を示す<sup>6</sup>。

#### 1 現在の勤務先で勤める前の経歴

##### (1) 大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴

大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴の内訳を示したものが図表1である。大学卒業後、すぐに司法研修所に入所した人は19.6%（114人）、法科大学院に在籍した人は56.5%（328人）、いずれでもない人は23.9%（139人）となっている。なお、法科大学院に在籍した人を、法科大学院の在籍経歴のみの人と、他の経歴を併せ持つ人に分類すると、前者が全体の38.7%（225人）、後者が17.7%（103人）となっている<sup>7</sup>。

図表1 大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴



<sup>6</sup> 本文での比率及びグラフの中での比率は、小数第1位を原則として表示している。そのため四捨五入の関係で合計が100%にならないことがある。集計の対象とした人数は、グラフに「N=〇〇」と示した。

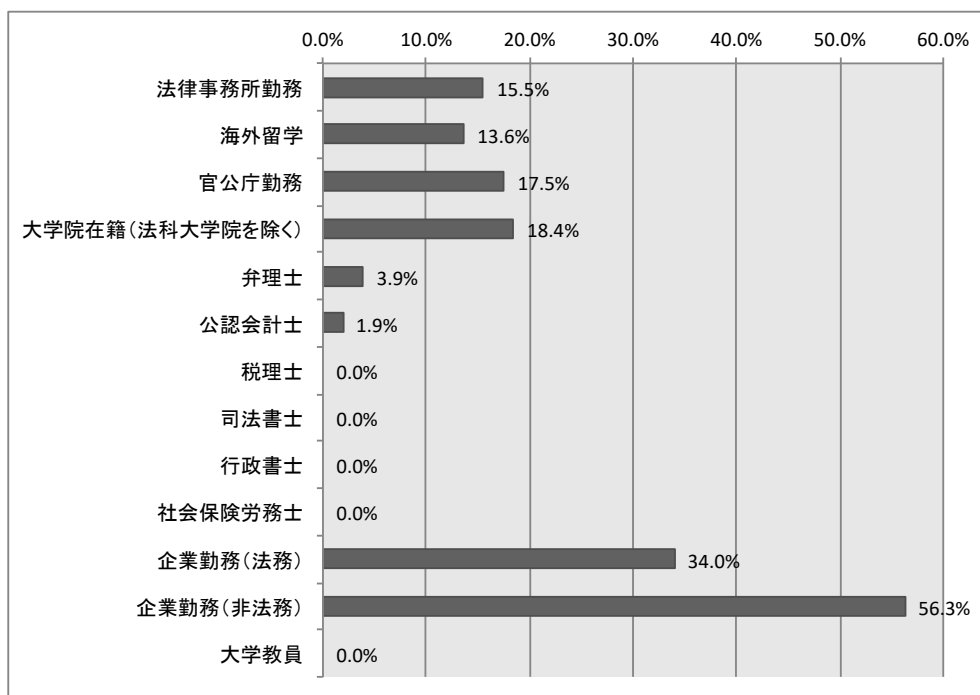
<sup>7</sup> 大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴について、調査票では18種類の選択肢で尋ねている。本文の中で示した「他の経歴を併せ持つ人」とは、この18種類のうち「アルバイト」「無職」「その他」を除いた経歴を持つ人である。

さらに「③ 法科大学院に在籍し、他の経歴も積んだ」と答えた103人に限定して、「他の経歴」の内訳を示したものが**図表2**である。最も多いのが「企業勤務（非法務）」の56.3%であり、次いで「企業勤務（法務）」34.0%となっている。

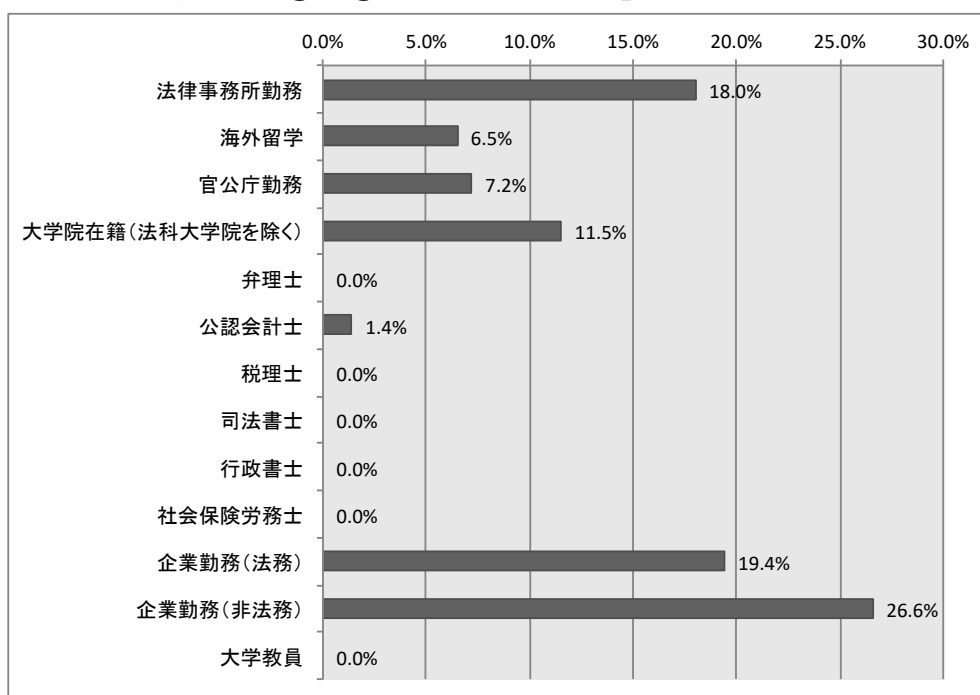
また、図表1の「①～③のいずれでもない」と答えた139人に限定して、経歴の内訳を示したものが図表3である。最も多いのが「企業勤務（非法務）」の26.6%であり、次いで「企業勤務（法務）」19.4%となっている。

このように、司法研修所への入所、法科大学院への在籍以外の経歴としては、企業勤務（法務・非法務）経歴がある人が多い。

**図表2 「③ 法科大学院に在籍し、他の経歴も積んだ」人の「他の経歴」の内訳**



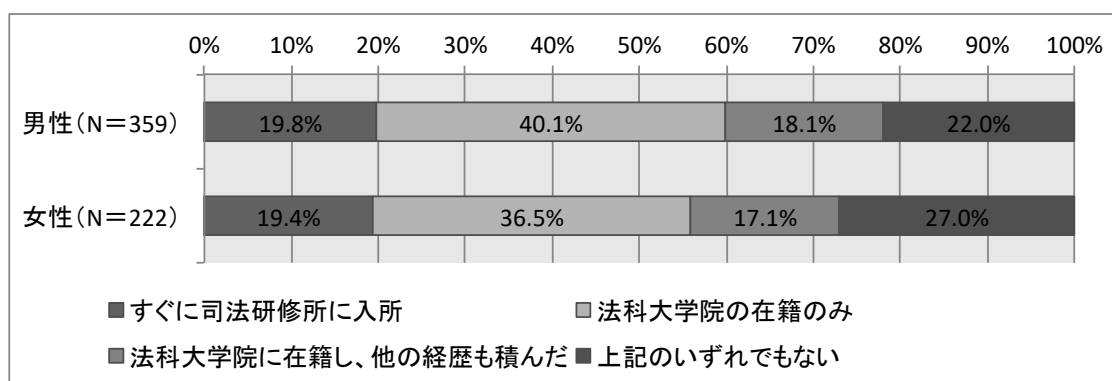
図表3 「①～③のいずれでもない」人の経歴の内訳



ではここで、「大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴」と「基本属性」との関係を確認しておく。本調査では基本属性として性別、年齢、修習期を尋ねている。これら3つの変数と、図表1で示した4パターンの経歴とのクロス表分析の結果をみていく。

「性別」とのクロス表分析の結果を示したものが図表4である<sup>8</sup>。男女ともに「法科大学院の在籍のみ」が4割程度と最も多く、次いで「いずれでもない」、「すぐに司法研修所に入所」「法科大学院に在籍し、他の経歴も積んだ」の順となっている。

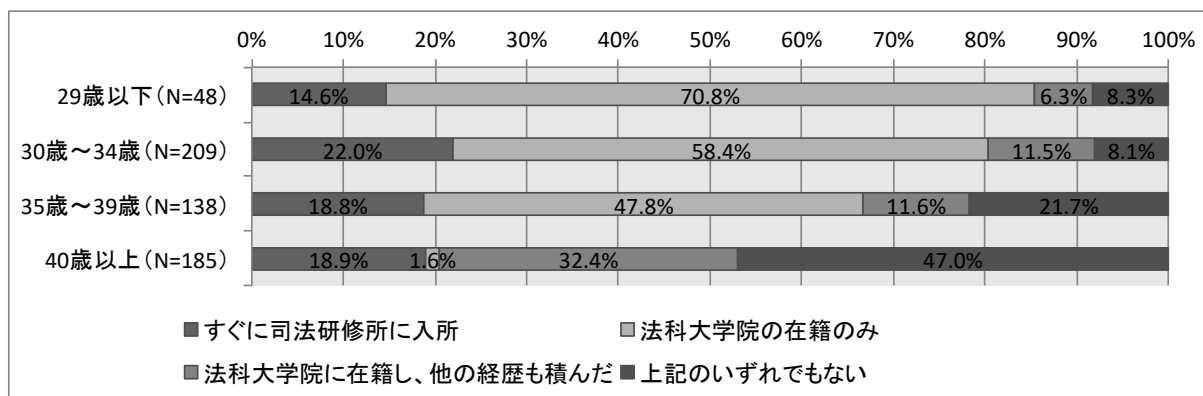
図表4 「性別」と「大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴」のクロス表



<sup>8</sup>  $\chi^2$ 検定を行った結果、非有意であった ( $p > 0.10$ )。

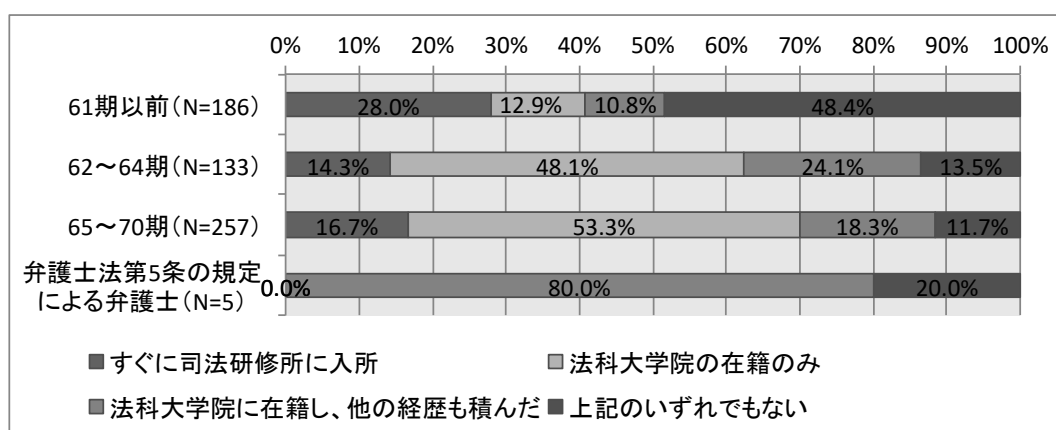
次に、「年齢」とのクロス表分析の結果を示したものが**図表 5**である<sup>9</sup>。年齢が上がるほど「法科大学院の在籍のみ」と答えた割合が減り、「法科大学院に在籍し、他の経歴も積んだ」と答えた割合と「いずれでもない」と答えた割合が増える傾向にある。一方、「すぐに司法研修所に入所」と答えた割合は、いずれの年齢層でも2割程度となっている。

**図表 5 「年齢」と「大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴」のクロス表**



さらに、「修習期」とのクロス表分析の結果を示したものが**図表 6**である<sup>10</sup>。修習期が古くなるほど「すぐに司法研修所に入所した」と「いずれでもない」と答えた割合が増え、「法科大学院の在籍のみ」と答えた割合が低くなる傾向がある。

**図表 6 「修習期」と「大学卒業後、司法研修所入所前」までの経歴のクロス表分析**

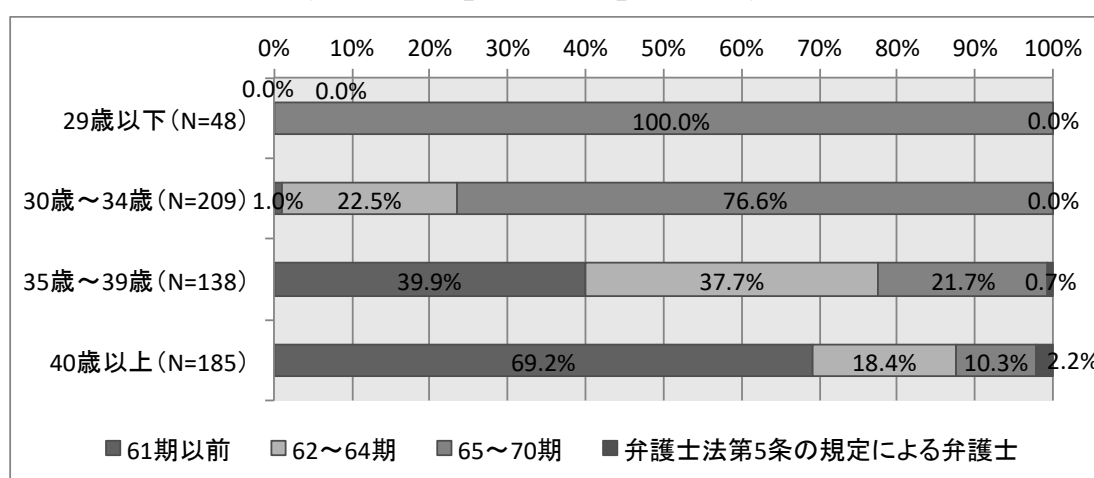


<sup>9</sup>  $\chi^2$ 検定を行った結果、0.1%水準で有意であった。

<sup>10</sup>  $\chi^2$ 検定を行った結果、0.1%水準で有意であった。

なお、「年齢」と「修習期」については、「年齢」が上がるにつれ「修習期」も古くなるという形で2つの変数の間に関連があると考えられたため、2変数のクロス表分析を行った。その結果を示したものが**図表7**である<sup>11</sup>。この結果から、年齢が上がるほど修習期も古くなる傾向がみられたものの、「35～39歳」で「61期以前」が39.9%、「62～64期」が37.7%、「65～70期」が21.7%、「40歳以上」で「61期以前」が69.2%、「62～64期」が18.4%、「65～70期」が10.3%であるように、同じ年齢層でも、修習期が古い弁護士もいれば、新しい弁護士もいることが分かる。

図表7 「年齢」と「修習期」のクロス表分析



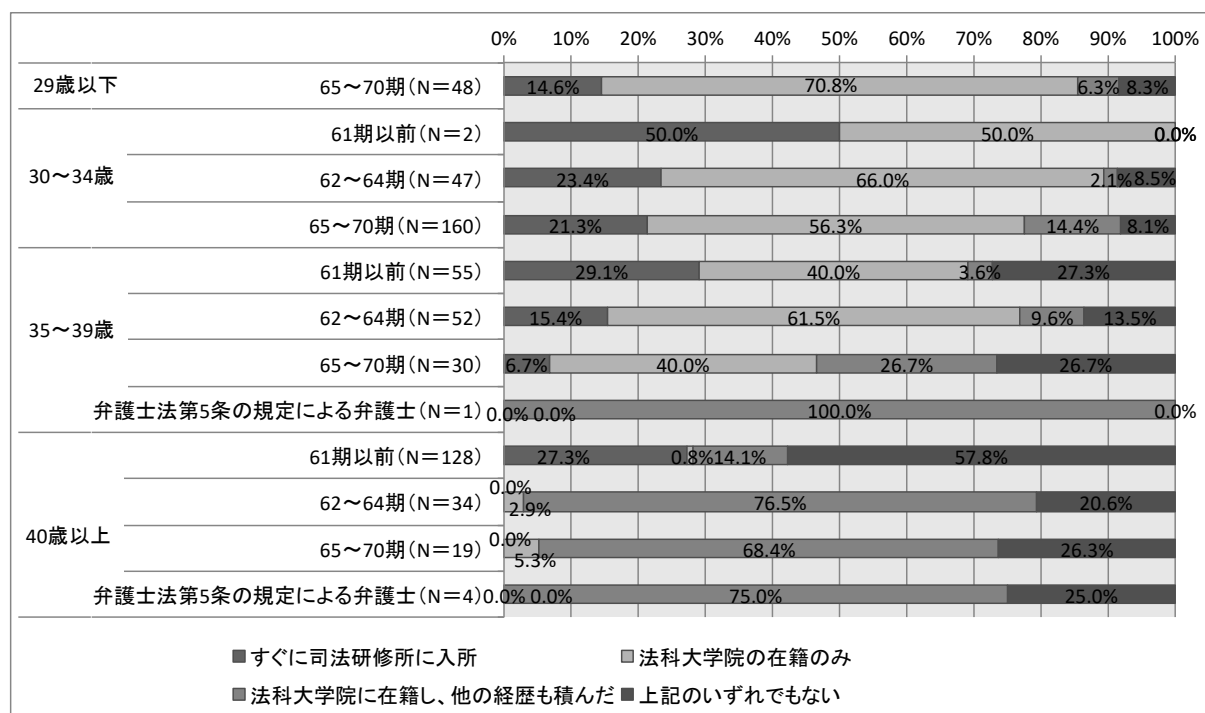
ちなみに、図表7で示した「年齢」と「修習期」の категорияと、「大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴」との3重クロス表分析を確認しておく。その結果は**図表8**の通りである<sup>12</sup>。この結果から、「35～39歳」で修習期が新しくなるほど、「すぐに司法研修所に入所」の割合が低くなり、「法科大学院に在籍し、他の経歴も積んだ」割合が高くなる傾向がある。また「40歳以上」でも「61期以前」に対して「62～64期」「65～70期」で「すぐに司法研修所に入所」と「いずれでもない」の割合が低くなり、「法科大学院に在籍のみ」と「法科大学院に在籍し、他の経歴も積んだ」割合が高くなる傾向がある。

<sup>11</sup>  $\chi^2$ 検定を行った結果、0.1%水準で有意であった。

<sup>12</sup> 年齢ごとの $\chi^2$ 検定の結果については、29歳以下を除き、30～34歳は非有意、35～39歳は1%水準で有意、40歳以上は0.1%水準で有意。このクロス表分析では、セルによって度数が少なくなってしまうものもある点に留意が必要である（例えば、30～34歳で61期以前の弁護士数は2人である）。図表7との対応関係及び、たとえ少数であっても弁護士の経歴の詳細を示すことを優先して、このような形で掲載している。



図表 8 「年齢・修習期」と「大学卒業後、司法研修所入所前までの経歴」のクロス表分析



これら単純集計とクロス表分析の結果から、企業内弁護士の中には、大学卒業後すぐに法曹資格の取得を志す人と、大学卒業後に多様な経歴を積みつつ法曹資格の取得を志す人がいることが分かる。

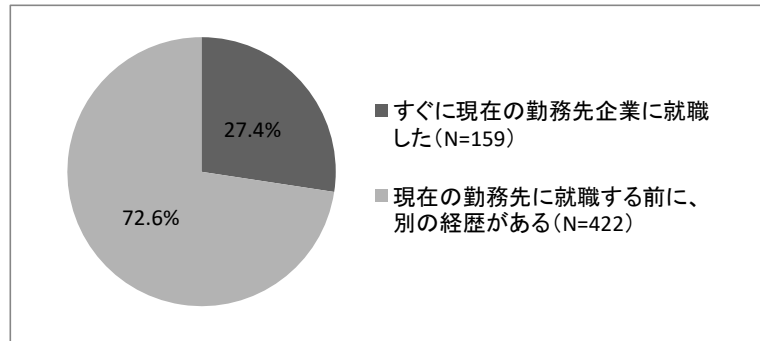
## (2) 司法修習終了後、現在の勤務先企業に勤めるまでの経歴

次に、司法修習終了後、現在の勤務先企業に勤めるまでの経歴について見ていく。図表 9 に示した通り、司法修習終了後、現在の勤務先企業に勤める前に、別の経歴を持つと答えた割合は 72.6% であった。

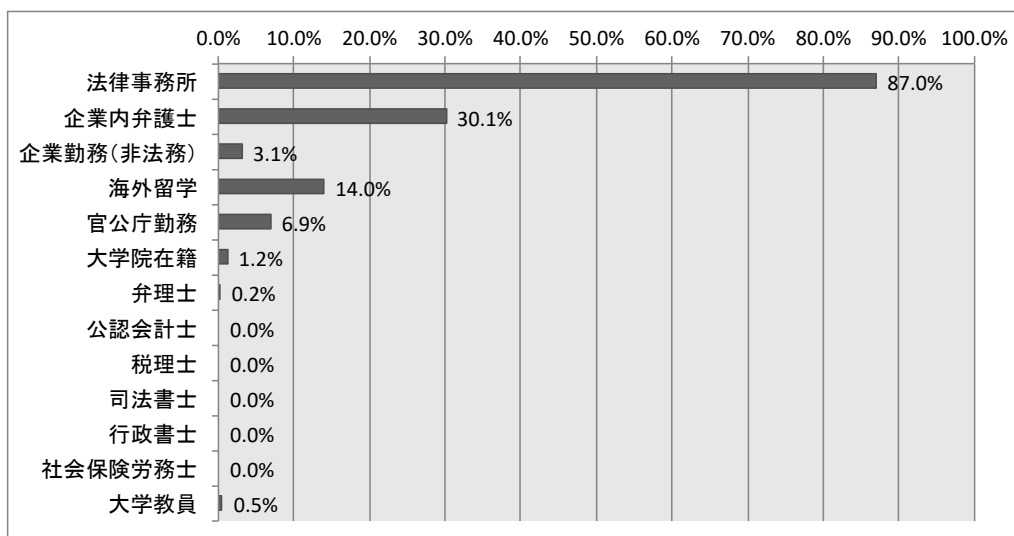
では、別の経歴とはどのような経歴だろうか。「現在の勤務先企業に就職する前に、別の経歴がある」と答えた 422 人に限定し、その経歴の内訳を示したものが図表 10 である<sup>13</sup>。法律事務所勤務が 87.0% と最も多く、次いで、現在の勤務先企業以外での企業内弁護士が 30.1%、海外留学が 14.0% となっている。

<sup>13</sup> 司法修習終了後、現在の勤務先企業に勤めるまでの経歴について、調査票では 17 の選択肢で尋ねている。そのうち、「アルバイト」「無職」「その他」を除いて集計している。

図表 9 司法修習終了後の経歴



図表 10 司法修習終了後の経歴の内訳



上記を踏まえて、司法修習終了後の経歴を「すぐ現在の勤務先に就職 (N = 159)」「法律事務所での勤務経歴あり (N = 367)」「いずれでもない (N = 55)」の3つに類型した。その上で、「基本属性」とのクロス表分析、「司法研修所入所前までの経歴」とのクロス表分析を行った。

「性別」とのクロス表分析の結果は図表 11 の通りである<sup>14</sup>。女性に比べて男性のほうが「すぐ現在の勤務先に就職」と答えた割合が高く、「法律事務所の職歴あり」と答えた割合が低くなっている。

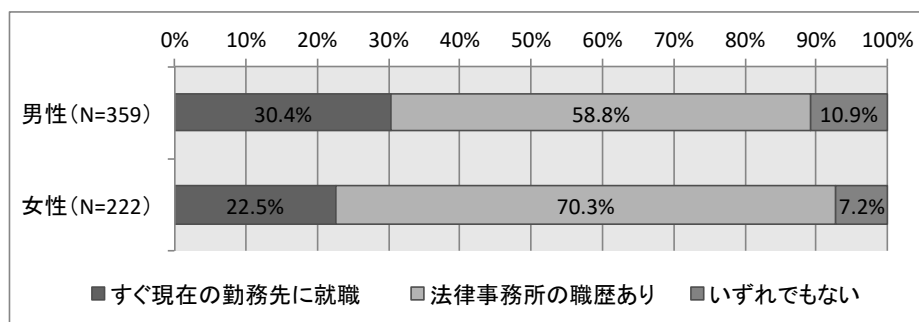
また、「年齢」とのクロス表分析の結果は図表 12 の通りである<sup>15</sup>。年齢が上がるほど「すぐ現在の勤務先に就職」と答えた割合が低く、「法律事務所の職歴あり」と答えた割合が高くなっている。

<sup>14</sup>  $\chi^2$  検定を行った結果、5%水準で有意。

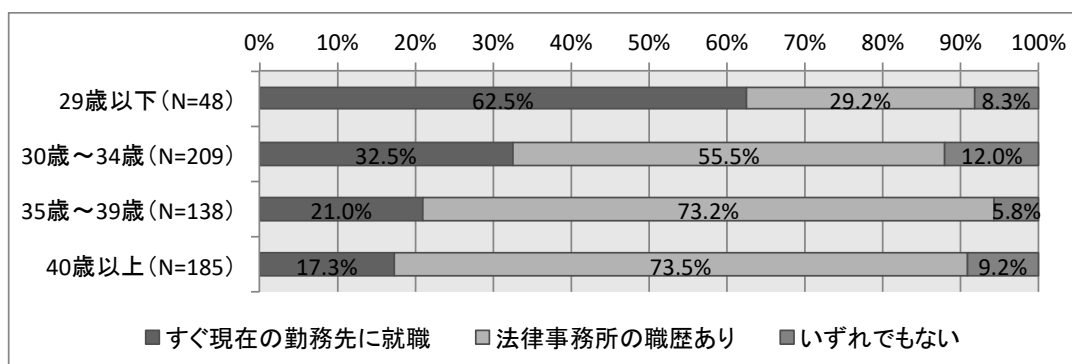
<sup>15</sup>  $\chi^2$  検定を行った結果、0.1%水準で有意。

さらに「修習期」との分析の結果は図表13の通りである<sup>16</sup>。修習期が古いほど「すぐ現在の勤務先に就職」、「いずれでもない」と答えた割合が低く、「法律事務所の職歴あり」と答えた割合が高くなっている。

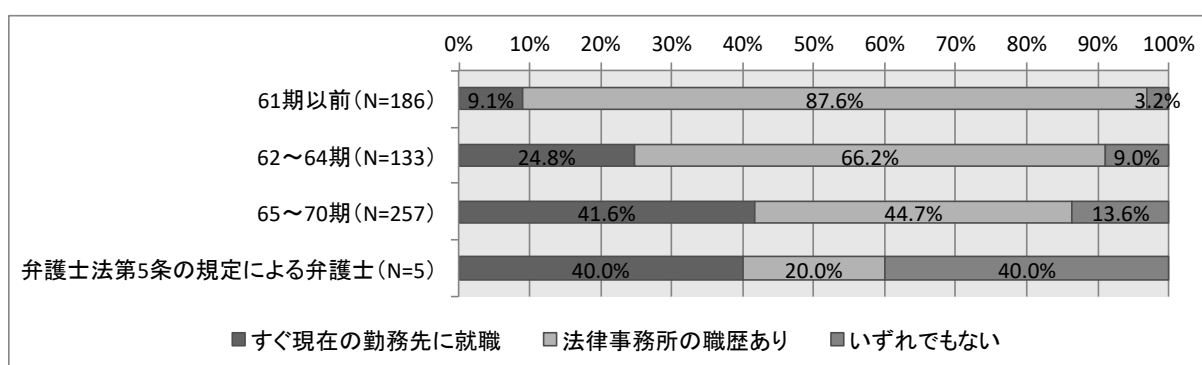
図表 11 「性別」と「司法修習終了後の経歴」のクロス表分析



図表 12 「年齢」と「司法修習終了後の経歴」のクロス表分析



図表 13 「修習期」と「司法修習終了後の経歴」のクロス表分析



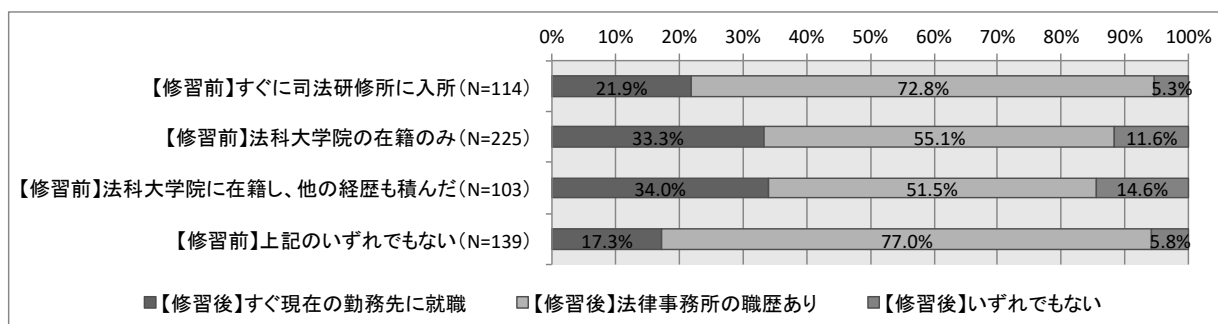
「司法修習前の経歴」とのクロス表分析の結果は、図表14の通りである<sup>17</sup>。修習前に「法科大学院に在籍のみ」あるいは「法科大学院に在籍し、他の経歴

<sup>16</sup>  $\chi^2$ 検定を行った結果、0.1%水準で有意。

<sup>17</sup>  $\chi^2$ 検定を行った結果、0.1%水準で有意。

も積んだ」人は、「すぐに司法研修所に入所した」あるいは「いずれでもない」人に比べて、修習終了後に「法律事務所」で勤務する割合が低く、「すぐ現在の勤務先に就職」する割合が高くなっている。つまり、修習前に法科大学院に在籍していたかどうかで、修習後の経歴が規定される傾向がある。

図表 14 「修習前の経歴」と「修習後の経歴」のクロス表分析



これら第1節で示した分析結果から、以下のことが分かる。まず、企業内弁護士の中には、大学卒業後すぐに法曹資格を得た弁護士だけでなく、大学卒業後、多様な経歴を積み、年齢を重ねてから法曹資格を得た弁護士がいる。さらには、修習後にすぐ現在の勤務先企業で働く弁護士と、他の経歴を積んだ後に現在の勤務先企業で働く弁護士がいる。

このように、企業内弁護士のキャリアパスは多様である。この傾向は、法律事務所勤務の弁護士も含んだ弁護士全体の特徴である可能性と、法律事務所勤務の弁護士には該当せず企業内弁護士のみの特徴である可能性がある。この点については、今後、法律事務所勤務の弁護士を対象としたデータと比較して、検討することが求められる。

## 2 現在の労働環境

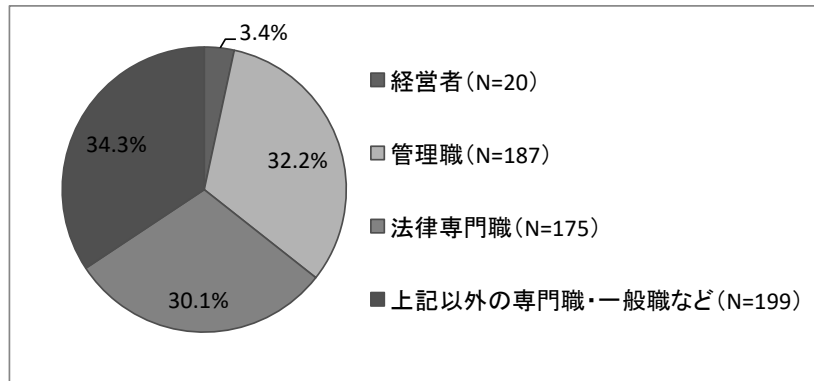
### (1) 現在のポジション

現在の勤務先企業でのポジションの内訳を示したものが図表 15 である。経営者が 3.4% (20人)、管理職が 32.2% (187人)、法律専門職が 30.1% (175人)、上記以外の専門職・一般職などが 34.3% (199人) となっている。

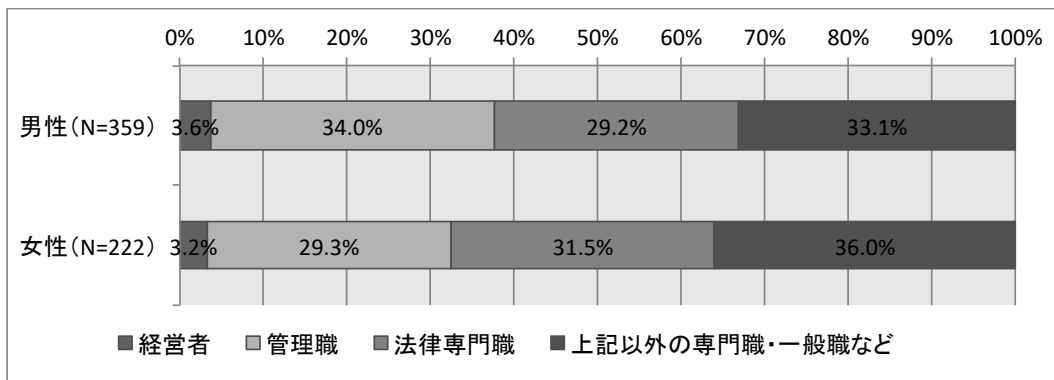
では、現在のポジションと基本属性との関連をみていく。「性別」とのクロス

表分析の結果は図表 16 の通りである<sup>18</sup>。男性、女性ともに、経営者が 3%程度であり、管理職、法律専門職、その他の専門職が 3 割程度で分布している。

図表 15 現在のポジションの内訳



図表 16 「性別」と「現在のポジション」のクロス表分析



「年齢」とのクロス表分析の結果は図表 17 の通りである<sup>19</sup>。年齢が上がるほど「経営者」と「管理職」の割合が高くなり、「法律専門職」と「上記以外の専門職・一般職など」の割合が低くなる傾向がある<sup>20</sup>。

また、「修習期」とのクロス表分析の結果は図表 18 の通りである<sup>21</sup>。修習期

<sup>18</sup>  $\chi^2$  検定を行った結果、非有意 ( $p > 0.10$ )。

<sup>19</sup>  $\chi^2$  検定を行った結果、0.1%水準で有意。

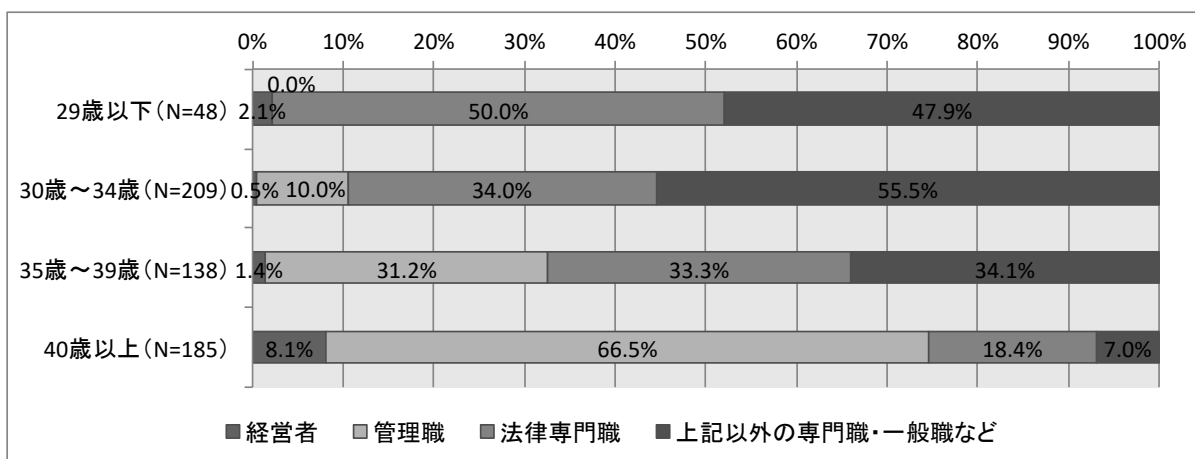
<sup>20</sup> 「年齢」について、本稿で示したものは 4 つのカテゴリーで統一しており、「29 歳以下」がその他のカテゴリーに比べてケース数が少なくなっている。年齢を、「33 歳以下 (N=212)」「34~39 歳 (N=183)」「40 歳以上 (N=185)」の 3 カテゴリーにしてクロス表分析をした結果、「33 歳以下」のうち「経営者」は 0.9%、「管理職」は 6.1%、「法律専門職」は 38.7%、「上記以外の専門職・一般職」は 54.2%、「34~39 歳」のうち「経営者」は 1.1%、「管理職」は 27.9%、「法律専門職」は 32.2%、「上記以外の専門職・一般職」は 38.8%、「40 歳以上」のうち「経営者」は 8.1%、「管理職」は 66.5%、「法律専門職」は 18.4%、「上記以外の専門職・一般職」は 7.0%となっている。

<sup>21</sup>  $\chi^2$  検定を行った結果、0.1%水準で有意。

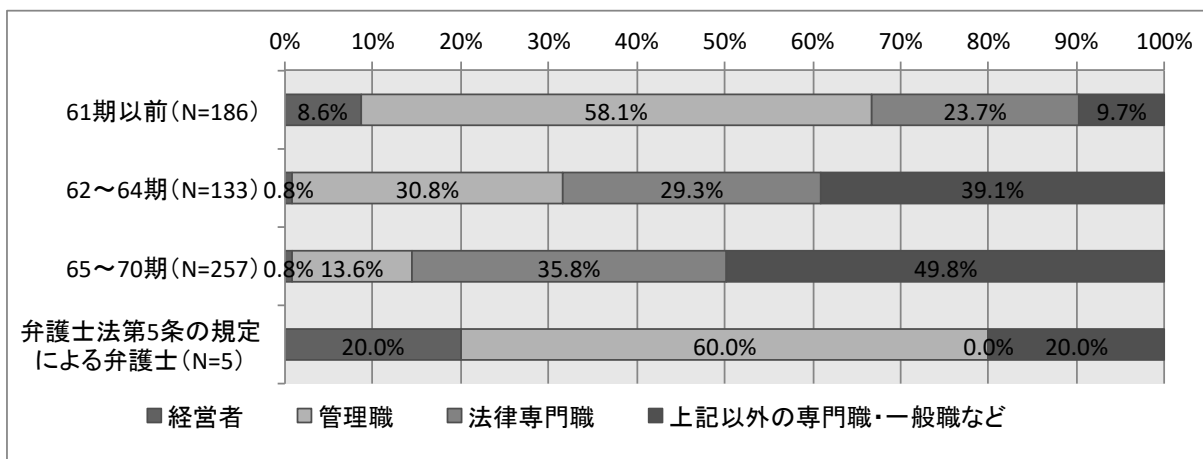
が新しくなるほど、「経営者」と「管理職」の割合が低くなり、「法律専門職」と「上記以外の専門職・一般職など」の割合が高くなる傾向がある。

さらに、現在の勤務先企業での「勤続期間」とのクロス表分析の結果は、**図表 19**の通りである。期間が長くなるほど「経営者」と「管理職」の割合が高くなり、「法律専門職」と「上記以外の専門職・一般職など」の割合が低くなる傾向がある<sup>22</sup>。

**図表 17 「年齢」と「現在のポジション」のクロス集計**

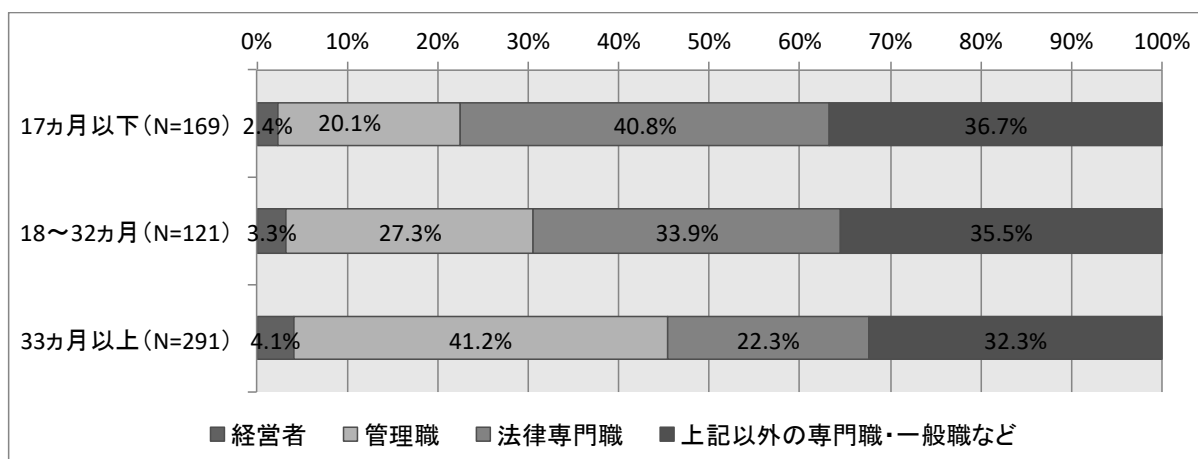


**図表 18 「修習期」と「現在のポジション」のクロス集計**



<sup>22</sup>  $\chi^2$  検定を行った結果、0.1%水準で有意。

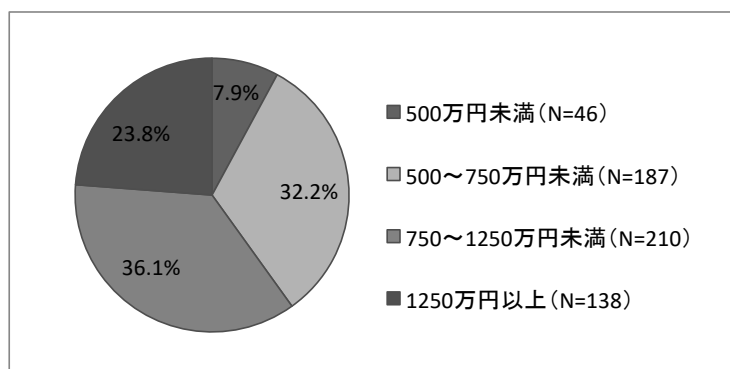
図表 19 「勤続期間」と「現在のポジション」のクロス集計



(2) 年収

勤務先企業から昨年1年間で得た年収（税込）の単純集計の結果は、図表 20 の通りである。500万円未満が7.9%（46人）、500～750万円が32.2%（187人）、750～1250万円未満が36.1%（210人）、1250万円以上が23.8%（138人）となっている。

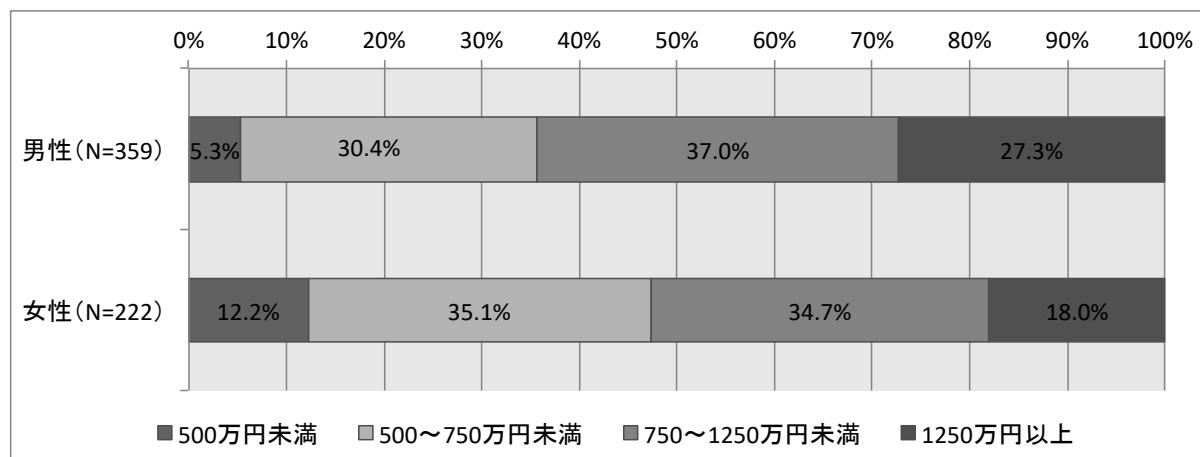
図表 20 年収の内訳



では、年収と基本属性との関連をみていく。「性別」とのクロス表分析の結果は図表 21 の通りである<sup>23</sup>。男性で「1250万円以上」と答えた割合が27.3%であるのに対し女性は18.0%、また男性で「500万円未満」と答えた割合が5.3%であるのに対し女性は12.2%と、女性よりも男性のほうが、所得が高い層に多く分布する傾向がある。

<sup>23</sup>  $\chi^2$  検定を行った結果、1%水準で有意。

図表 21 「性別」と「年収」のクロス集計



次に、「年齢」とのクロス表分析の結果は図表 2 2 の通りである<sup>24</sup>。年齢が上がるほど、所得が高い層に多く分布する傾向がある。ちなみに年齢層別の年収の平均値を見てみると、29歳以下が557万円、30～34歳が726万円、35～39歳が1000万円、40歳以上が1586万円となっている<sup>25</sup>。

また「修習期」とのクロス表分析の結果は図表 2 3 の通りである<sup>26</sup>。修習期が新しくなるほど、所得が低い層に多く分布する傾向がある。

さらに、現在の勤務先企業での「勤続期間」とのクロス表分析の結果は図表 2 4 の通りである<sup>27</sup>。勤続期間が長くなるほど、所得が高い層に多く分布する傾向がある。

<sup>24</sup>  $\chi^2$  検定を行った結果、0.1%水準で有意。

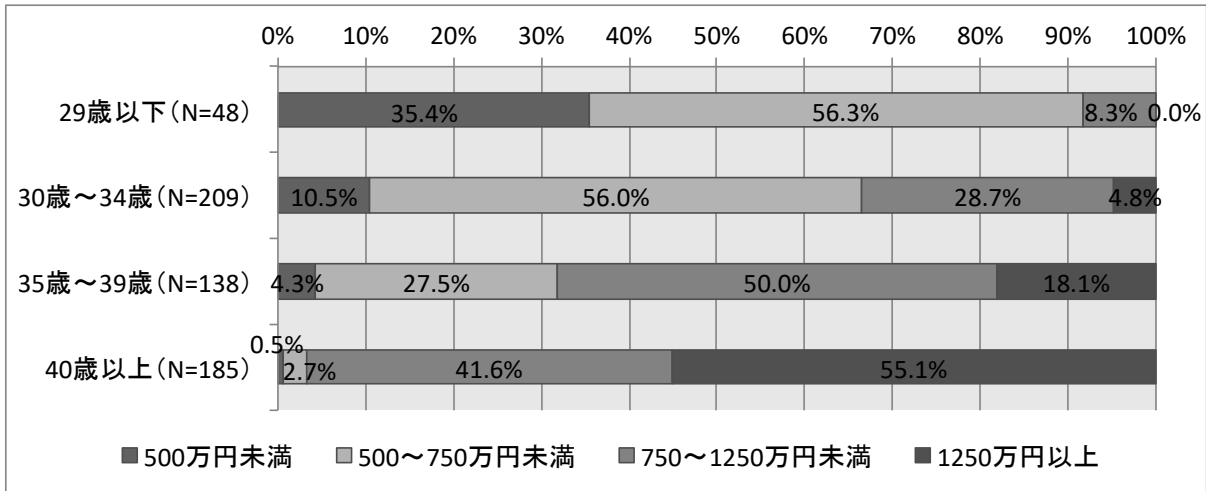
<sup>25</sup> 本調査では、年収について実数ではなくカテゴリで尋ねている。したがって平均値を算出する際、各カテゴリを以下のように数値に置き換えて計算しており、実数にもとづいた平均値ではないことに留意されたい。「250万円未満」は「200万円」、「250～500万円未満」は「375万円」、「500～750万円未満」は「625万円」、「750～1000万円未満」は「875万円」、「1000～1250万円未満」は「1125万円」、「1250～1500万円未満」は「1375万円」、「1500～2000万円未満」は「1750万円」、「2000～3000万円未満」は「2500万円」、「3000万円以上」は「3500万円」と置き換えている。

<sup>26</sup>  $\chi^2$  検定を行った結果、0.1%水準で有意。

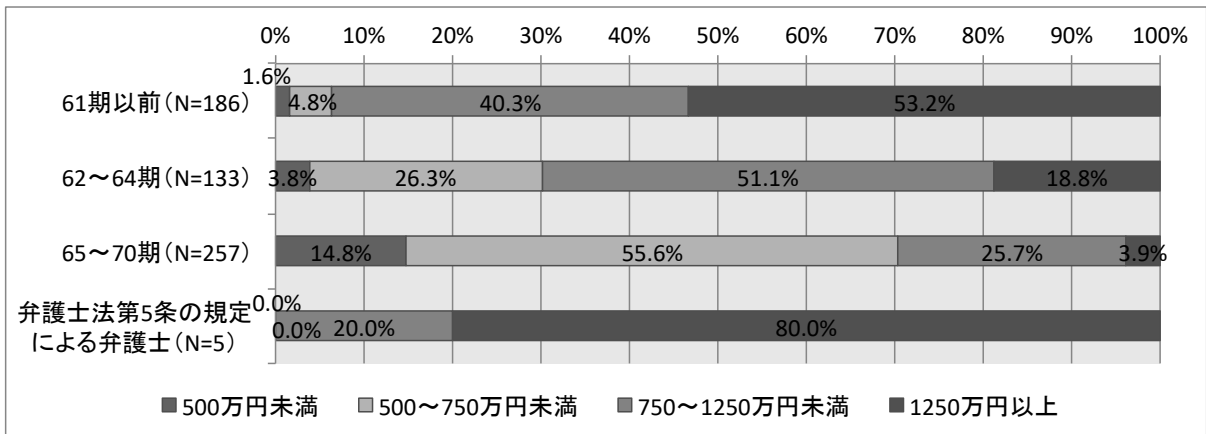
<sup>27</sup>  $\chi^2$  検定を行った結果、0.1%水準で有意。



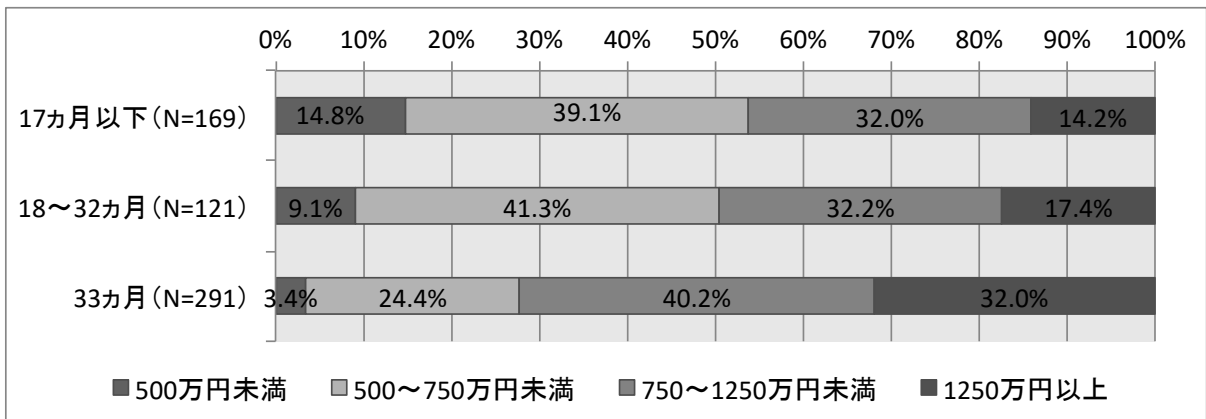
図表 22 「年齢」と「年収」のクロス集計



図表 23 「修習期」と「年収」のクロス集計



図表 24 「勤務期間」と「年収」のクロス集計



これら第2節で示した分析結果から、以下のことが考えられる。年齢、修習期、勤続年数と現在のポジションや年収との関連がみられたことから、企業の年功序列型の雇用システムの影響があるのではないかと解釈できる。また、性別と年収との関連がみられたことから、男女間で賃金格差がある可能性がある。

#### 第4 まとめ

本調査は、2016年に続く2回目の調査である。本調査を通じて、企業内弁護士の中には、大学卒業後、他の経験を有することなく法曹資格を得た、というだけでなく、多様な経歴を積み、年齢を重ねてから法曹資格を得た人がいること、また修習後に弁護士になると同時に現在の勤務先企業に入社してそのまま働く人と、他の経歴を積んだ後に現在の勤務先企業で働くに至った人がいるなど、そのキャリアパスは多様であることが分かった。また、企業内におけるポジションや年収については、「弁護士」という資格・専門性よりも、企業の年功序列型の雇用システムの影響が大きいのではないかと解釈できる結果となった。そのほか、企業内弁護士が将来のキャリアについて、例えば、具体的なキャリアイメージを持っていないこと、ロールモデルが少ないこと等の不安を抱いていることも垣間見えた。

今後、企業内弁護士にとって一層活躍できる環境が整備されていく上で、これらの事項を踏まえ、関係機関・団体などに何らかの働きかけをしていくことが肝要となろう。

なお、今回の分析は、「修習前後の経歴」、「現在のポジション」、「年収」の3つに着目し、それらと回答者の「基本属性」とのクロス表分析を中心に実施した。これらの変数は相互に関連を有するため、疑似相関の可能性を排除しきれていないことには留意が必要である。今後は、それぞれの変数の影響力を統制した上で、各変数の影響力を検証する分析を行う等、さらに精緻に検討する必要がある。

また、クロス表分析の結果、なぜそのような傾向があるのかという解釈については、あくまでも仮説的に示している点にも留意されたい。本調査では、基本属性について性別、年齢、修習期を尋ねるにとどまっており、キャリアパスに影響を与えると推測される他の変数の影響を考慮できないからである。例えば、結婚や子どもの有無、世帯全体の年収といった世帯状況は、個人が選択するキャリアに影響を与えると考えられるが、今回の調査では尋ねていない。ほかにも、正

規・非正規といった雇用形態も、企業内弁護士の企業内でのポジションや年収に影響を与えると考えられるが、今回の調査では尋ねていない。今後、これらの調査項目についても併せて調査をした上で、更に検討することが求められる。

本調査では、前回の調査と比較して数字上の顕著な変化は見られなかったが、企業内弁護士を取り巻く環境は日々激しく変化していることから、引き続き、隔年ごとなどの頻度で本調査を定期的の実施し、企業内弁護士の実態や将来のキャリアイメージの変化等に関する調査・分析を実施することが重要である。