

### 3 企業における弁護士活動の実態

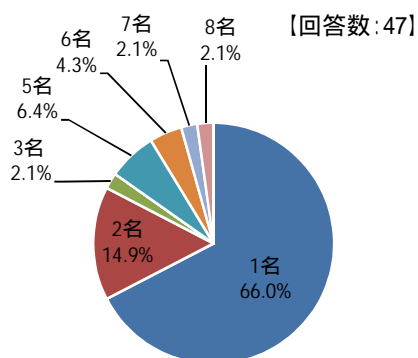
日弁連は、2009年11月に、東京、大阪、名古屋、その他各地の証券取引所の上場企業及び生損保、マスコミの5,215社に対して「企業の弁護士採用に関するアンケート」を実施し、1,196社より回答を得た。そのうち、弁護士を採用していると回答した企業は47社であった。

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。なお、本アンケートの詳細については、日弁連ホームページを参照されたい。

#### 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%	知的財産戦略および管理	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。

2. 弁護士の待遇

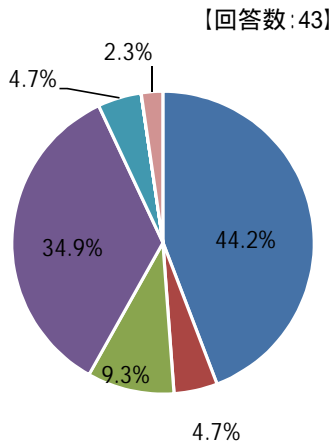
(1) 弁護士の年収

司法修習後すぐ採用の弁護士の年収は1000万円以内、採用時弁護士経験3年以内の弁護士の年収は1500万円以内となった。他方で、採用時弁護士経験4年目以降は3000万円以上の高額事例も認められた。

弁護士経験年数 年収	司法修習後すぐ		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%
750～1000万未満	3	17.6%	3	27.3%	6	60.0%	2	33.3%	1	12.5%	1	25.0%
1000～1500万未満	0	0.0%	3	27.3%	3	30.0%	2	33.3%	3	37.5%	1	25.0%
1500～2000万未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
2000～2500万未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%
2500～3000万未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%
3000～4000万未満	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%
4000～5000万未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5000万以上	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。

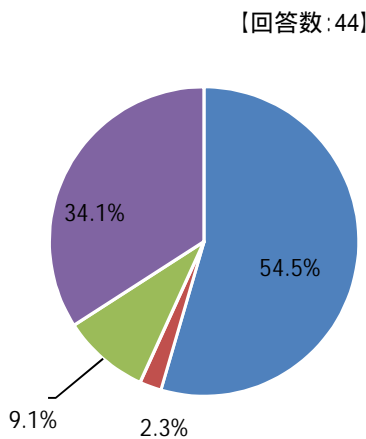
(2) 弁護士の給与体系



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。

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)
一般従業員と同様の社内規定(資格手当による優遇あり)
一般従業員と同様の社内規定(昇進昇級面で優遇あり)
個別の交渉に基づく年俸制
弁護士専用の報酬規程
ないしとを企業側が選択して組み合わせ

(3) 弁護士会費の負担



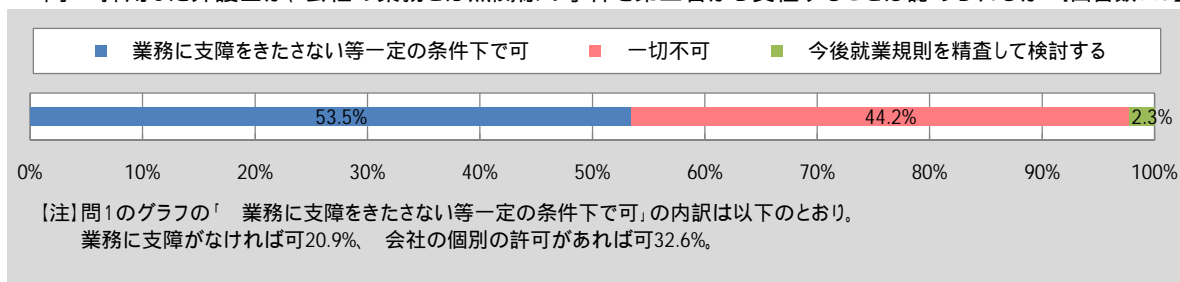
弁護士会費の負担については、「通常会費、特別会費、公益活動義務違反課徴金いずれも会社負担」が54.5%と「いずれも弁護士負担」とする企業を上回る結果となった。

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
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
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
いずれも弁護士が負担

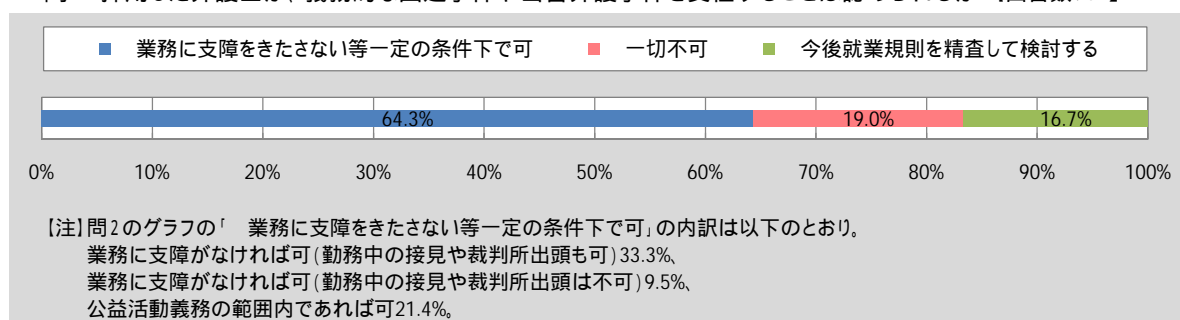
## (4) 個人事件受任や会務活動の可否

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、義務的な弁護士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。

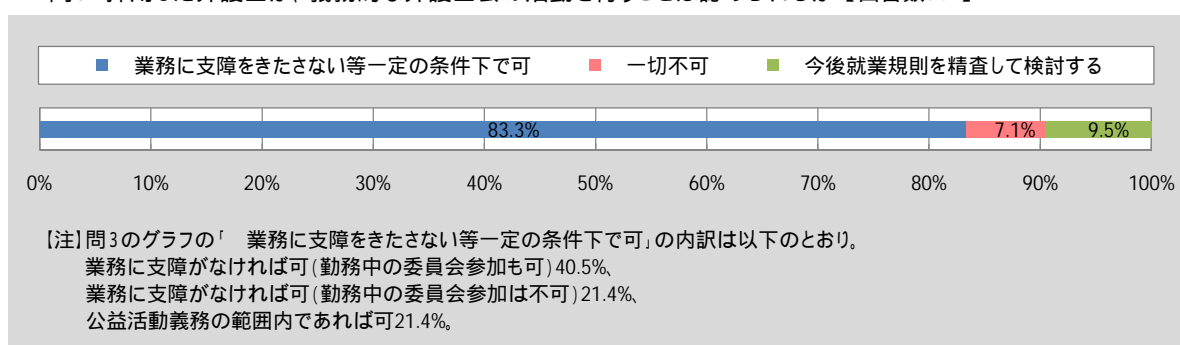
問1 採用した弁護士が、会社の業務とは無関係の事件を第三者から受任することは認められるか【回答数:43】



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】



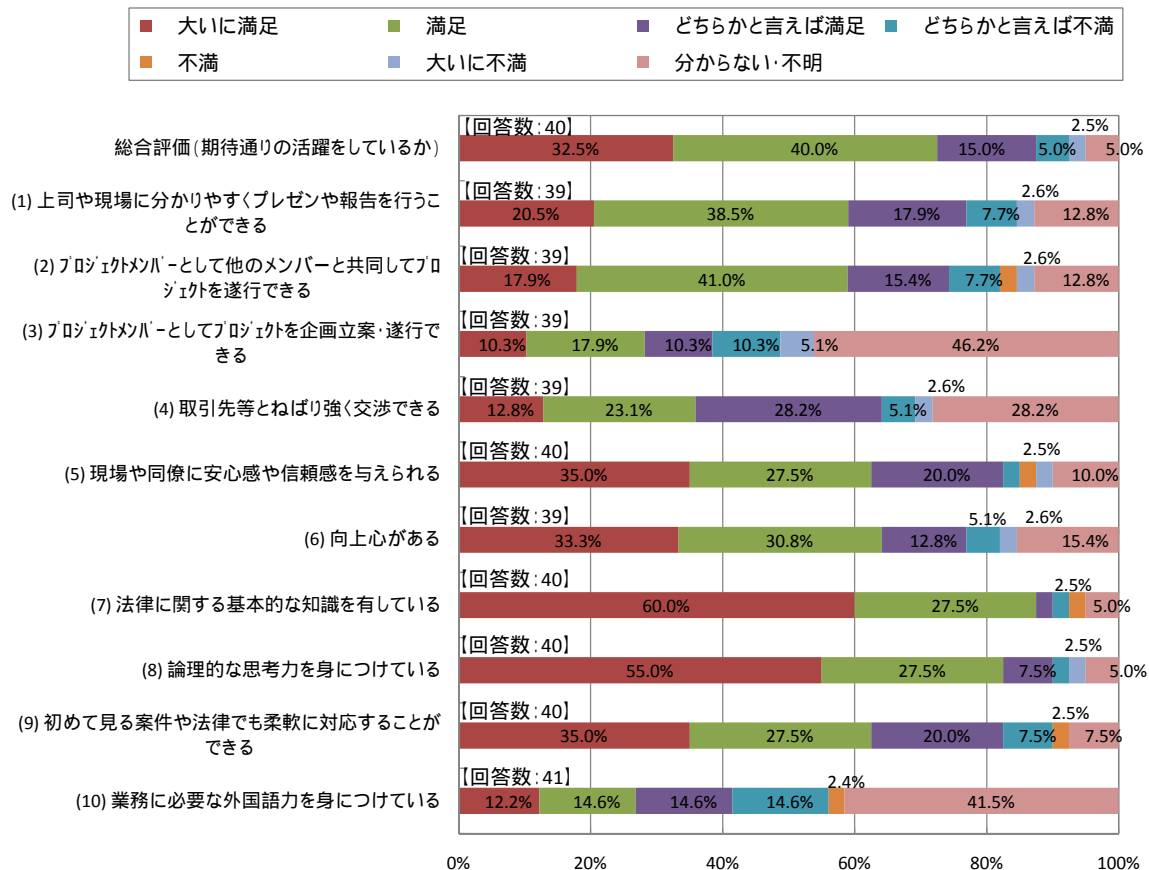
問3 採用した弁護士が、義務的な弁護士会の活動を行うことは認められるか【回答数:42】



## 3. 弁護士への満足度

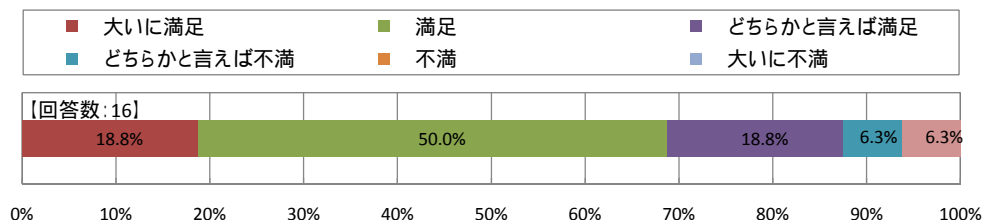
## (1) 弁護士への評価

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」の設問で高い満足度であった。



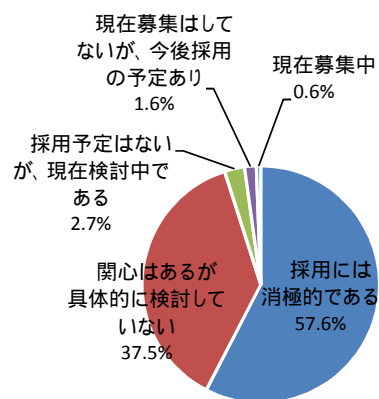
## (2) 修習後すぐ採用の弁護士への評価

修習後すぐ採用の弁護士への総合評価「期待通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（「採用には消極的である（57.6%）」、「関心はあるが具体的に検討していない（37.5%）」、「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。



## 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、「企業所定の給与体系」を基本とする回答が過半数を占めていた（頁「（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、兼ね合いが見つからない。

##### 【能力面】

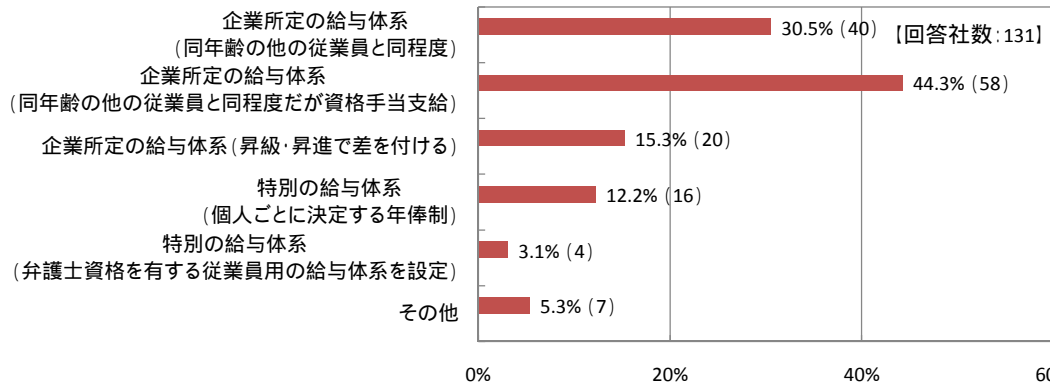
資格があることと企業で役立つことは同等ではない。  
業務に精通した弁護士が少ない。  
人材によってバラツキが大きく、弁護士とひとくくりで言っても評価も判断もしがたい。  
企業内に置いてしまうと、弁護士本来の経験やスキルアップが希薄となる。  
企業法務として、求められる適性がやや異なる（コミュニケーションの能力・企画力・マネジメント力などを求めている）。

## 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、年報制等の特別の給与体系に対して、圧倒的多数を占めた。ただし、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、「採用には消極的である」「関心はあるが具体的に検討していない」「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てよい。

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。