

企業内弁護士の採用に関するアンケート分析結果

はじめに

本稿では、2009年11月から12月にかけて実施した企業内弁護士採用に関する企業向けアンケートの結果について、2006年10月から11月にかけて実施した同様のアンケート（以下「前回調査」という）との比較を中心に分析する。

回答総数

5215社にアンケートを送付し、1196社から回答を得た。うち、企業内弁護士がいると答えた企業が47社(3.9%)、いないと答えた企業が1149社(96.1%)であった。前回調査（回答1446社、うち企業内弁護士がいると答えた企業57社）とほぼ同規模の調査となった。

企業内弁護士がいる企業の回答

1 企業の概要

前回調査とほぼ同様の傾向が見られた。

- ・国内系企業と外国系企業の比率は、概ね4対1。
- ・業種別では、製造（16社）、金融・保険（10社）、商業（4社）、情報・通信/卸売・小売/サービス業（各3社）の順で多い。金融・保険は、絶対数が多くないため（回答総数90社）、弁護士採用率は最も高い業種であると考えられる。
- ・従業員1000人以上(65.9%)、資本金500億円以上(51.1%)、一部上場(60.9%)といった、比較的規模の大きい企業が多い。

2 弁護士の採用状況

(1) 現在の採用人数

現在の採用人数1名との回答が多数であるが(66.0%)、3社に1社の割合で2名以上との回答があり、一部の企業では弁護士複数体制が進んでいると考えられる。

(2) 所属部署、担当業務（いずれも複数回答あり）

所属部署では、「法務部・課」(78.7%)、「コンプライアンス部・課」(7.9%)が多くを占めており、前回調査と変わっていない。

担当業務では、「契約審査及び管理」(83.0%)、「訴訟の管理」(68.1%)、「取引先・相手方との交渉」(55.3%)、「コンプライアンス全般」(53.2%)が上位を占める。前回と比べほとんど変動はない。

(3) 肩書き、採用時の経験年数（いずれも複数回答あり）

肩書きについては、前回最も多かった部長クラスが減り、「肩書きなし」

が増えている（前回 16.4% 今回 38.3%）。また、経験年数も「修習終了後すぐ」が増加している（前回 22% 今回 43.5%）。

実務経験のない弁護士を非管理職として採用する例が増えたのではないかと考えられる。

（４）待遇，年収等

「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%）と「個別の交渉に基づく年棒制」（34.9%）が大半を占める。この点も、前回調査と特に変わっていない。また、一般従業員と同様の社内規定を用いつつ一定の優遇を図るものの比率は、後記の企業内弁護士がいない企業で検討されている待遇と比べると大分低い（「資格手当による優遇」4.7%、「昇進昇給で優遇」9.3%）。

年収は、大部分が 1500 万円以内に収まる（91.1%）。

弁護士経験年数ごとに年収を見ると、「経験なし」ではすべて 1000 万円以内に収まる。一方、経験者は、未経験者に比べれば年収が高い傾向があるものの、ばらつきが大きく、経験年数に応じて高額であるとは言い切れない。

弁護士会費については、すべて会社が負担するとの回答が過半数であるが（54.5%）、すべて弁護士が負担する例も多い（34.1%）。

3 採用した弁護士に対する満足度

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%に上る。

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」との設問で高い満足度が見られた（「大いに満足」「満足」「どちらかといえば満足」の合計が、それぞれ 90.0%、90.0%、82.5%）。これらの能力は、企業が法曹資格者を採用するにあたって最も期待する能力であり、かつ採用後もその有用性を最も実感できる能力であろう。こうした分野で多くの企業内弁護士が期待どおりの成果を上げており、その結果、総合評価でも高い満足度につながっているものと考えられる。

一方、プロジェクトリーダーとしての企画立案・遂行や、取引先との粘り強い交渉、外国語力といった設問では、満足度はあまり高くない。ただし、これらの設問では、「わからない・不明」という回答も多い。企業内弁護士に対しては、法律知識や論理力では高い能力を求める反面、相対的に、それ以外の能力（企画力、交渉力、語学力等）はそれほど重視しない企業も多いのではないかとと思われる。

4 今後の弁護士採用予定

5年後（平成26年）までの弁護士採用予定について、前回同様、「採用の予定はない」（47.8%）が最も多かった（前回44% 今回47.8%）。一方、「1人採用してみしてから考える」は減り（前回25% 今回2.2%）、「1～3人」「4～5人」「6～10人」など具体的な採用予定が増加した（前回8% 今回37.0%）。

採用済みの弁護士に対する評価を通して、弁護士を増員すべきか否かの見極めをつけた企業が増えたのではないかと考えられる。

5 弁護士活動

一般事件の受任は、「一切不可」が44.2%、「会社の個別の許可があれば可」が32.6%と続き、（会社の許可がなくとも）「業務に支障がなければ可」は20.0%にとどまる。

一方、義務的公益活動についても「一切不可」とするのは、国選・当番で19.0%、弁護士会活動（委員会等）で7.2%にとどまる。

前回調査でも、ほぼ同様の分布が見られた。企業は、一般事件の受任には慎重な反面、公益活動には理解を示す傾向が続いているようである。

6 弁護士会に対する希望（自由記載）

「企業と有資格者の接触機会を増やしてほしい」「就職説明会時から採用を解禁してほしい」「企業内弁護士の実態に配慮した柔軟な運営を望む」などの意見があった。

7 司法修習に対する希望（自由記載）

「企業法務の実務経験を修習の課程に取り入れてはどうか」との意見があった。また、「新司法試験導入後、法曹の質が下がったように感じる」「ロースクールと修習の役割分担がはっきりしない」「修習を必須とせず、本人の希望で選択できるようにしても良いのではないか」などの意見があった。

8 ロースクールに対する希望（自由記載）

「企業法務を念頭に置いたカリキュラム」「社会人が通学しやすい環境」などの意見があった。

企業内弁護士がいない企業の回答

1 企業の概要

企業内弁護士がいる企業と比べ、規模は小さい傾向にあると一応言える（総回答の96.1%が属しているため、回答企業全体の統計と大差がなく、企業内弁護士がいない企業の傾向として定義しがたい）。

2 今後の弁護士採用予定

(1) 採用予定の有無

「弁護士の採用は消極的である」(57.6%)または「関心はあるが具体的に検討していない」(37.5%)が圧倒的多数であり、現在弁護士がいない企業では弁護士を採用する意欲も低調と言える。この傾向は前回調査と変わらない。

(2) 弁護士の採用に消極的または採用予定がない理由(複数回答あり)

「顧問弁護士で十分」(73.5%)が突出して多く、「既存のセクションで十分」(13.6%)、「報酬問題」(11.5%)と続く。前回調査とほぼ同様の結果となった。企業内弁護士促進の阻害要因である「現状満足型」と「報酬問題型」のうち前者の比率が高い傾向が続いている。

「その他」(5.8%)では、「現状で満足」「活用の仕方が分からない」「採用しても定着するか不安」「不況で予算がない」といった回答が多く見られた。

(3) 弁護士採用を可能とする報酬体系(複数回答あり)

企業所定の給与体系をベースにする旨の回答が90%に上り、特別の給与体系(年俸制等)を大きく上回る。もっとも、企業所定の給与体系そのものよりも一定の優遇を付加するとの回答の方が多い(「資格手当による優遇」44.3%、「昇進昇給で優遇」15.3%)。これらは前回調査と同様の傾向である。採用に消極的な企業では、既存の給与体系に当てはまらないのであれば採用しがたいと考える一方で、弁護士を採用する以上は一定の優遇は必要であろうと考える企業が多いのではないかと思われる。

(4) 採用を前向きに検討できる条件(自由記載)

「給与水準」「弁護士としての実務経験」「弁護士業務以外の業務もできること」「当社が業務を拡大した場合」などを挙げるものが多かった。

3 募集中または採用予定のある企業の採用条件

(1) 配属予定の部署、担当業務(いずれも複数回答あり)

部署は「法務部・課」が圧倒的に多い。担当業務は、「契約審査および管理」「訴訟の管理」「コンプライアンス全般」が上位を占める。

いずれも、現に企業内弁護士がいる企業の動向とほぼ変わらない。

(2) 採用後の肩書き(複数回答あり)、弁護士実務経験

肩書きは「なし」が比較的多く(42.9%)、実務経験は「要求しない」(64.3%)が「要求する」を上回っている。前回調査では実務経験を「要求しない」は43%で、「要求する」を若干下回っていた。実務経験のない弁護士を採用する例が増え、それに伴って「肩書きなし」も増えていると考えられる。

実務経験を要求する場合の経験年数については、前回調査と同様、「1

年程度」の回答はない。少なくとも3年程度の実務経験を要求する企業が多いようである。

(3) 外国語能力の要否

「必要なし」は20.6%にとどまり、何らかの形で外国語能力を求める企業が多い。ただし、要求のレベルや必要性の程度にはばらつきがある。

(4) 待遇

「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）」(34.9%)と「個別の交渉に基づく年棒制」(23.3%)と続く。現に企業内弁護士がいる企業と比べると、社内規定を用いつつ一定の優遇を図るものの比率が大きい（「資格手当による優遇」25.6%、「昇進昇給で優遇」7.0%）。

4 募集中または採用予定のある企業の今後の弁護士採用予定

5年後（平成26年）までの弁護士採用予定は、前回同様、「1人採用してみしてから考える」(38.7%)、「1～3人程度」(48.4%)が多かった。既に弁護士がいる企業と比べ、「採用予定なし」は少ない。

5 募集中または採用予定のある企業における弁護士活動

現に企業内弁護士がいる企業と同様の傾向が見られた。

6 非常勤の社外取締役・社外監査役弁護士の有無

「いる」と回答した企業は4割弱であった。一方、「今はいないが就任要請検討中である」は3.1%にとどまる。就任要請を検討していた企業のほとんどは、既に就任を取り付けているようである。

まとめ

1 新人採用の傾向と課題

前回調査と比較して、弁護士実務経験のない新人を採用する傾向が強まった。

企業内弁護士の存在が認知されてくるにつれ、企業内弁護士に対する企業側のイメージないし期待も多様化し、弁護士としての特殊な技術より法的素養という成長要素に着目する企業も増えてきたのではないと思われる。また、背景には、弁護士人口の増加により、企業にとって新人弁護士を採用しやすい環境が整い、新人弁護士にとっても企業が就職先として定着しつつあるのではないと思われる。

今後も新人の採用が進む場合、法曹養成課程でも、修習終了後すぐに企業で働くケースも意識したカリキュラムを整備すべきかなども検討課題となる（企業内弁護士がいる企業の自由記載欄でも、修習の意義に懐疑的な意見や、企業法務の実務体験を修習に取り入れてはどうかといった意見が寄せ

られている)。

また、個人事件の受任や公益活動なども、新人の場合、弁護士としての経験を得る数少ない機会となる。現在はこうした弁護士活動の可否は各社でまちまちであるが、あるべき方向性や、弁護士活動を許された場合の新人への支援体制なども議論の対象になり得ると思われる。

2 企業側の満足度

今回の調査で初めて、企業内弁護士がいる企業に対して弁護士への満足度を尋ねたところ、高い満足度が認められた。また、採用した弁護士への満足を受けてか、企業内弁護士がいる企業では、今後の弁護士採用予定ありとする割合が前回よりも増えているほか、企業内弁護士がいない企業と比較しても、その割合は極めて高い。

現役企業内弁護士が企業の期待に込んでいるという実態は、今後の企業内弁護士促進の後押しとなると考えられる。今後、企業が満足している理由を具体的に調査し、企業内弁護士の効用として伝えていくことができれば、一層の促進が図れるのではないかと考えられる。

また、今後新人弁護士の増加傾向が強まっても、高い満足度を維持できるかにも注目する必要がある。

3 採用促進への課題（前回からの継続課題である「現状満足型」と「報酬問題型」の解消）

新人の採用が増えたなど幾分の変化はあったものの、今回の調査では、前回調査と比べ、際立った変化は見られなかった。

弁護士を採用しておらず、具体的な採用の予定もない企業が大多数であること、採用が進まない要因が「現状満足型」（顧問弁護士等既存の体制で十分）と「報酬問題型」に大別できることといった全体的な傾向は変化していない。

企業内弁護士を採用している企業が高い満足度を示しているのは、単に弁護士の能力が高いというだけでなく、企業の内部に弁護士がいることの効用を実感しているからではなからうか。そうであるとすれば、その効用を具体的に抽出して伝えていくことが、「現状満足型」の解消につながるのではないかとと思われる。

また、採用予定のある企業も含め、まだ弁護士を採用していない企業には、弁護士を採用するのに高額な報酬を要する、あるいは少なくとも一定の優遇が必要であると認識している企業が多いのではないかとと思われる。しかし、現に企業内弁護士がいる企業の多くは、特に優遇措置を設けず既存の給与体系（同年代の他の従業員と同等処遇）を用いたり、全く別の処遇体系（年俸制等）を用いたりしている。その結果、必ずしも高額な報酬を支払わずとも弁護士を雇用している例は多いし、特に新人弁護士の場合は給与水準も一般社員とそれほど変わらないと思われる。企業内弁護士の有用性とあわせて報

酬基準の実態を伝えていくことが、「報酬問題型」の解消につながるのではないかと思われる。

4 その他

- 企業内弁護士数がある企業とない企業を合わせた今後5年間の採用予定者数の総計を見ると、前回調査では「66名～173名」だったが、今回調査では「50名～132名」と、昨今の不況の影響が若干減少している。
- 企業内弁護士数の増加に伴い、企業内弁護士がいる企業の数も前回調査時より大幅に増加しているはずであるのに、それらの企業のうちアンケートに回答した企業数は前回調査時より減少した（57社 47社）。企業内弁護士の採用実例がある企業は有益な情報源であるので、今後同種のアンケートを行う際は積極的に回答してもらえよう要請すべきである。
- 同時期に行われた現役企業内弁護士及び企業内弁護士経験者に対するアンケートでも、弁護士人口増加に伴い新人弁護士が増加する傾向が見られた。

一方で、上記アンケートでは、企業内弁護士を一時的なキャリアパスと位置付ける者と、ワークライフバランスを重視し長期安定的な勤務を希望する者に二分される傾向が窺われた。これに対して、本アンケートでは、企業内弁護士を採用していない企業において、採用しても定着するか不安である旨の意見が散見された。こうした弁護士側と企業側の志向のミスマッチをどう防ぐかなども、今後の課題となろう。

また、上記弁護士向けアンケートでは、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方がよい」旨の意見が多く見られた。一方、本アンケートからは、企業側は弁護士実務経験を必ずしも重視しない傾向が強まっているようであり、弁護士側と企業側でギャップが生じつつある可能性がある。この点についても、さらなる調査・検討の余地があろう。