

「企業内弁護士の採用に関するアンケート」
 【実施期間】2009年11月11日～12月25日

送付数	5215 社	
回答数	1196 社	
	うち A	47 社
	B	1149 社
回収率	22.93%	

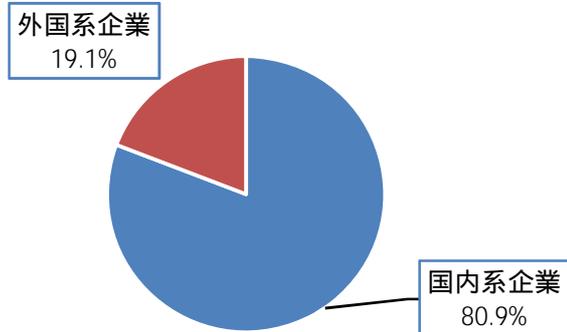
A 弁護士がいると答えた企業からの回答

1. 企業の概要について

(1) 企業属性

【回答数 47】

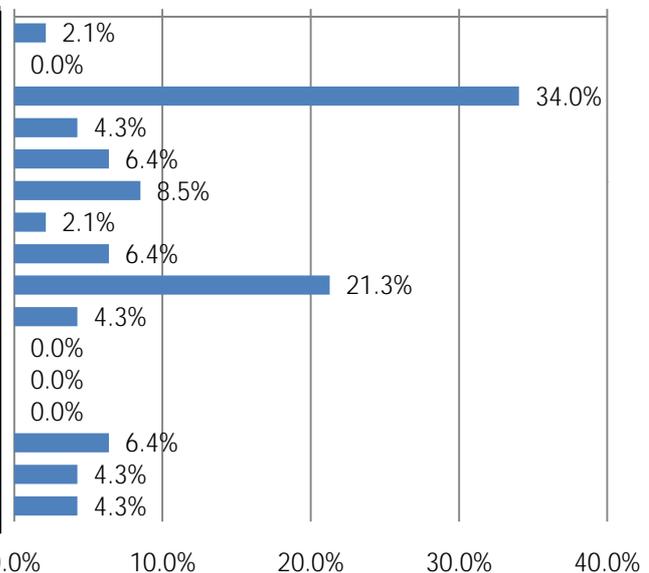
a 国内系企業	38	80.9%
b 外国系企業	9	19.1%



(2) 業種

【回答数 47】

a 農林・水産・鉱業	1	2.1%
b 建設	0	0.0%
c 製造	16	34.0%
d 電気・ガス	2	4.3%
e 情報・通信	3	6.4%
f 商業	4	8.5%
g 運輸・倉庫	1	2.1%
h 卸売・小売	3	6.4%
i 金融・保険	10	21.3%
j 不動産	2	4.3%
k 飲食・宿泊	0	0.0%
l 医療・福祉	0	0.0%
m 教育・学習	0	0.0%
n サービス業	3	6.4%
o マスコミ・出版	2	4.3%
p その他	2	4.3%



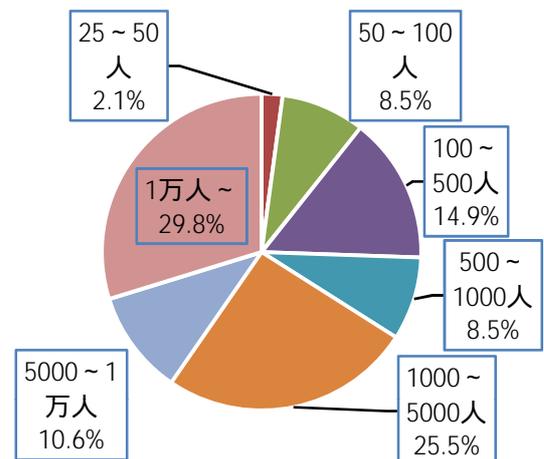
p その他の具体的記載

- ・医薬品・消費者製品の製造・販売
- ・総合商社

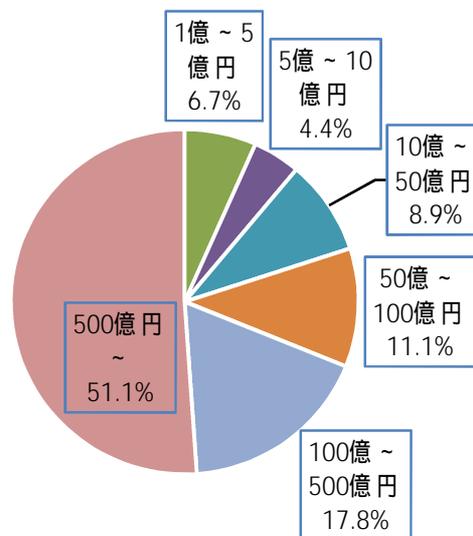
(3) 従業員(正社員)数

【回答数 47】

a 25人未満	0	0.0%
b 25人以上50人未満	1	2.1%
c 50人以上100人未満	4	8.5%
d 100人以上500人未満	7	14.9%
e 500人以上1000人未満	4	8.5%
f 1000人以上5000人未満	12	25.5%
g 5000人以上1万人未満	5	10.6%
h 1万人以上	14	29.8%



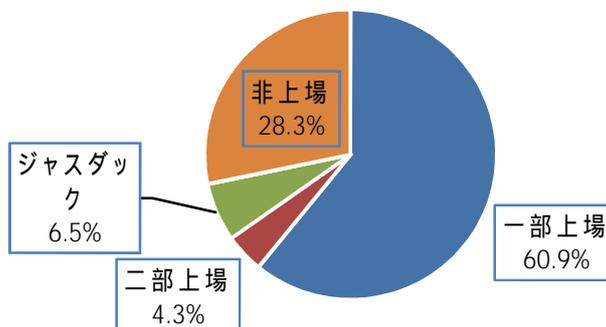
a	5千万円未満	0	0.0%
b	5千万円以上1億円未満	0	0.0%
c	1億円以上5億円未満	3	6.7%
d	5億円以上10億円未満	2	4.4%
e	10億円以上50億円未満	4	8.9%
f	50億円以上100億円未満	5	11.1%
g	100億円以上500億円未満	8	17.8%
h	500億円以上	23	51.1%



(5) 上場区分(国内系企業の場合)

外資系企業でも「f. 非上場」と回答している場合あり

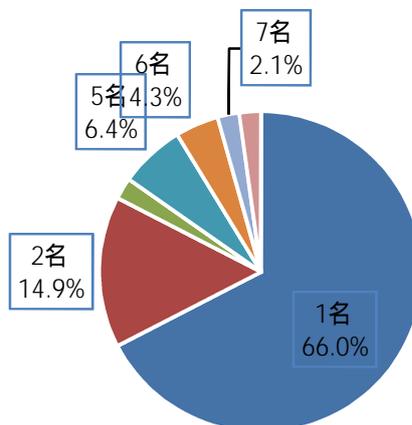
a	一部上場	28	60.9%
b	二部上場	2	4.3%
c	ジャスダック	3	6.5%
d	マザーズ	0	0.0%
e	ヘラクレス	0	0.0%
f	非上場	13	28.3%



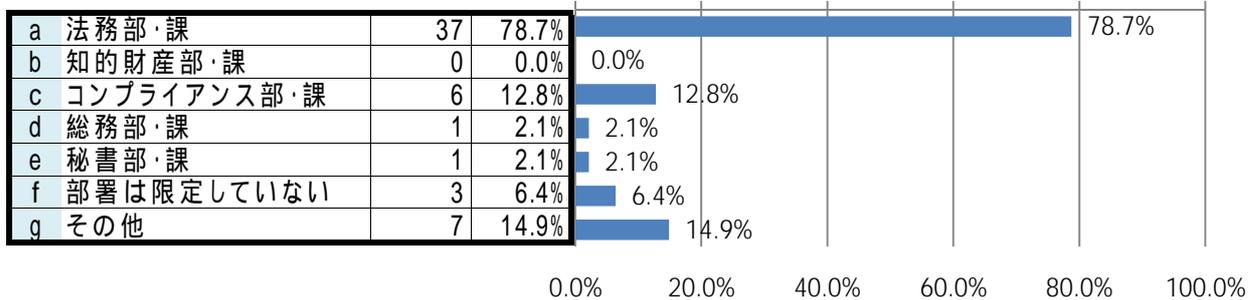
2. 弁護士の採用状況について

(1) 現在何人の弁護士が勤務しているか

1名	31	66.0%
2名	7	14.9%
3名	1	2.1%
4名	0	0.0%
5名	3	6.4%
6名	2	4.3%
7名	1	2.1%
8名	1	2.1%
9名	0	0.0%
10名	0	0.0%

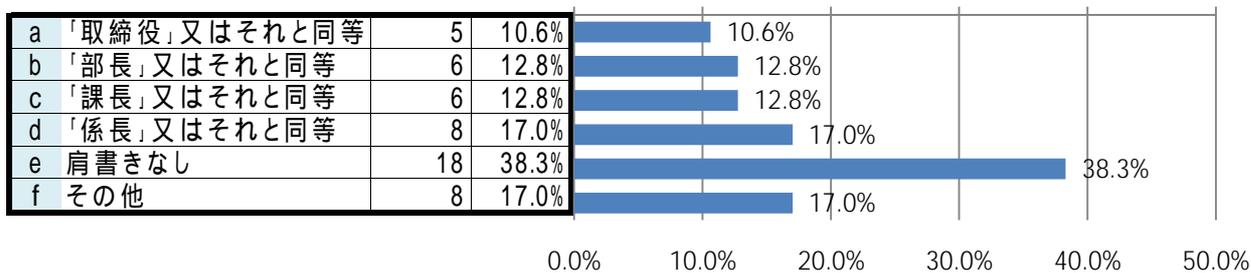


(2) 弁護士が所属する部署【複数回答可】 【回答数 47】



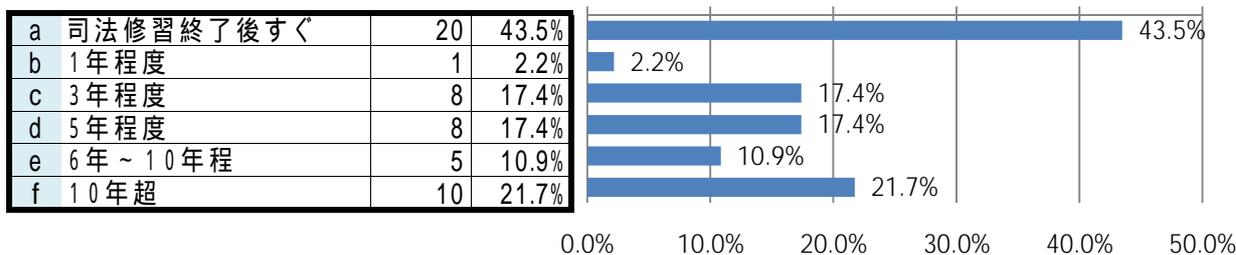
g その他の具体的記載	
・ 監査役	2
・ 内部統制部	
・ 商品企画部門	
・ 代表取締役	
・ ゼネラル・カウンセル(独立アドバイザー(社内))	

(3) 弁護士の社内における肩書き【複数回答可】 【回答数 47】

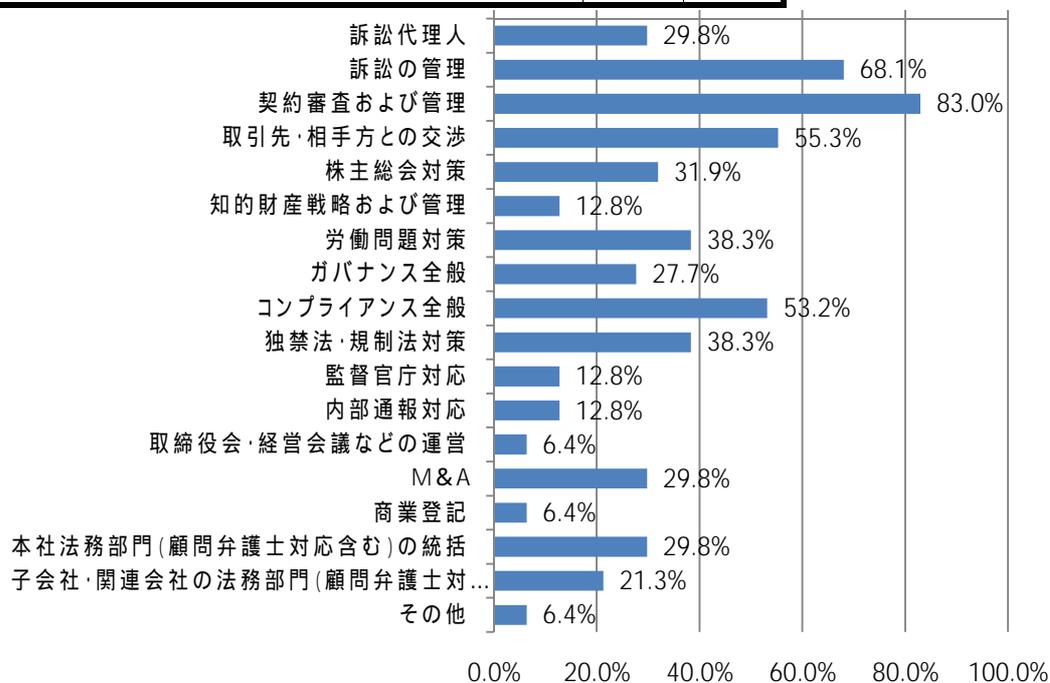


g その他の具体的記載	
・ 監査役	2
・ 主査	
・ 主任弁護士	
・ ゼネラル・カウンセル(法務相談室)	
・ 法律顧問	
・ ライン外	

(4) 弁護士の採用時の経験年数【複数回答可】 【回答数 46】



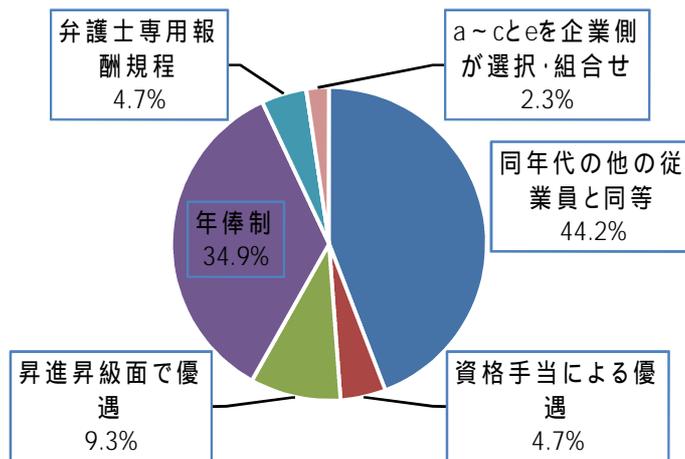
a	訴訟代理人	14	29.8%
b	訴訟の管理	32	68.1%
c	契約審査および管理	39	83.0%
d	取引先・相手方との交渉	26	55.3%
e	株主総会対策	15	31.9%
f	知的財産戦略および管理	6	12.8%
g	労働問題対策	18	38.3%
h	ガバナンス全般	13	27.7%
i	コンプライアンス全般	25	53.2%
j	独禁法・規制法対策	18	38.3%
k	監督官庁対応	6	12.8%
l	内部通報対応	6	12.8%
m	取締役会・経営会議などの運営	3	6.4%
n	M&A	14	29.8%
o	商業登記	3	6.4%
p	本司法務部門(顧問弁護士対応含む)の統括	14	29.8%
q	子会社・関連会社の法務部門(顧問弁護士対応を含む)の統括	10	21.3%
r	その他	3	6.4%



r その他の具体的記載

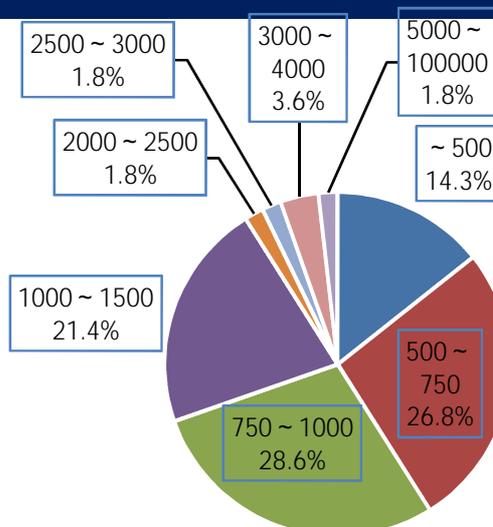
- ・ 監査役
- ・ 子会社からの各種法律相談窓口, 研修講師
- ・ 他の法務部員と全く同じ

a	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)	19	44.2%
b	一般従業員と同様の社内規定(資格手当による優遇あり)	2	4.7%
c	一般従業員と同様の社内規定(昇進昇級面で優遇あり)	4	9.3%
d	個別の交渉に基づく年俸制	15	34.9%
e	弁護士専用の報酬規程	2	4.7%
f	企業内医師と同様の報酬規程	0	0.0%
g	aないしcとeを弁護士が選択できる	0	0.0%
h	aないしcとeを企業側が選択して組み合わせ	1	2.3%



(万円)	なし	1年～3年		4年～6年		7年～9年		10年～14年		15年～		
～500	A-1	5	B-1	1	C-1	0	D-1	0	E-1	1	F-1	1
500～750	A-2	9	B-2	4	C-2	0	D-2	1	E-2	1	F-2	0
750～1000	A-3	3	B-3	3	C-3	6	D-3	2	E-3	1	F-3	1
1000～1500	A-4	0	B-4	3	C-4	3	D-4	2	E-4	3	F-4	1
1500～2000	A-5	0	B-5	0	C-5	0	D-5	0	E-5	0	F-5	0
2000～2500	A-6	0	B-6	0	C-6	0	D-6	1	E-6	0	F-6	0
2500～3000	A-7	0	B-7	0	C-7	0	D-7	0	E-7	1	F-7	0
3000～4000	A-8	0	B-8	0	C-8	1	D-8	0	E-8	0	F-8	1
4000～5000	A-9	0	B-9	0	C-9	0	D-9	0	E-9	0	F-9	0
5000～100000	A-10	0	B-10	0	C-10	0	D-10	0	E-10	1	F-10	0
100000～	A-11	0	B-11	0	C-11	0	D-11	0	E-11	0	F-11	0

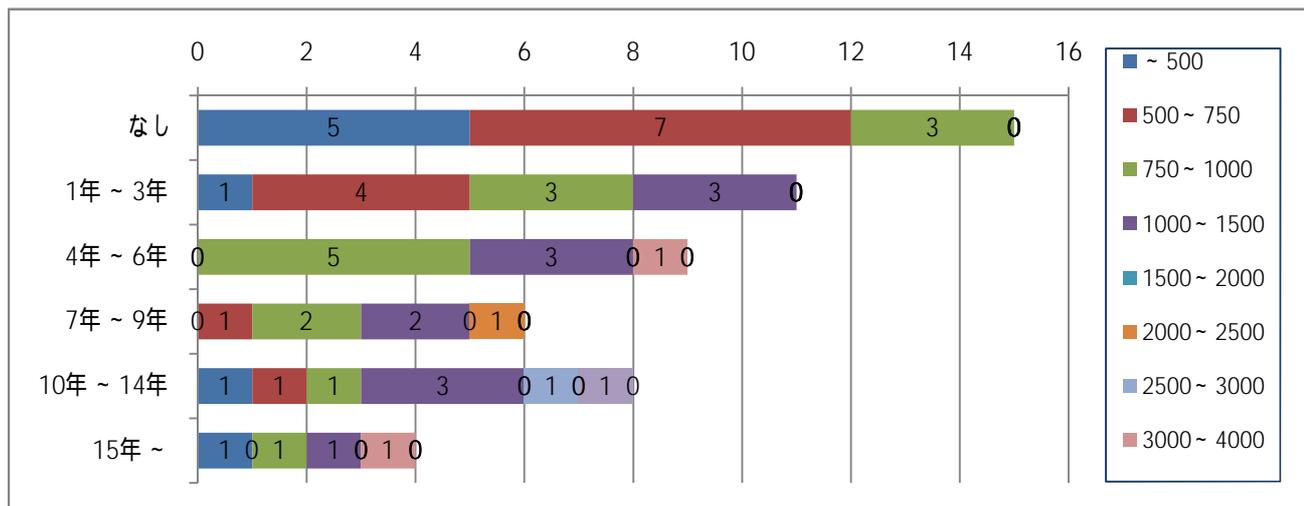
年収区分	人数	割合
A ～500	8	14.3%
B 500～750	15	26.8%
C 750～1000	16	28.6%
D 1000～1500	12	21.4%
E 1500～2000	0	0.0%
F 2000～2500	1	1.8%
G 2500～3000	1	1.8%
H 3000～4000	2	3.6%
I 4000～5000	0	0.0%
J 5000～100000	1	1.8%
K 100000～	0	0.0%



【弁護士経験年数ごとの年収分布】

(万円)

(弁護士経験)	~ 500	~ 750	~ 1000	~ 1500	~ 2000	~ 2500	~ 3000	~ 4000	~ 5000	~ 100000	100000 ~
なし	5	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0
1年 ~ 3年	1	4	3	3	0	0	0	0	0	0	0
4年 ~ 6年	0	0	5	3	0	0	0	1	0	0	0
7年 ~ 9年	0	1	2	2	0	1	0	0	0	0	0
10年 ~ 14年	1	1	1	3	0	0	1	0	0	1	0
15年 ~	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0

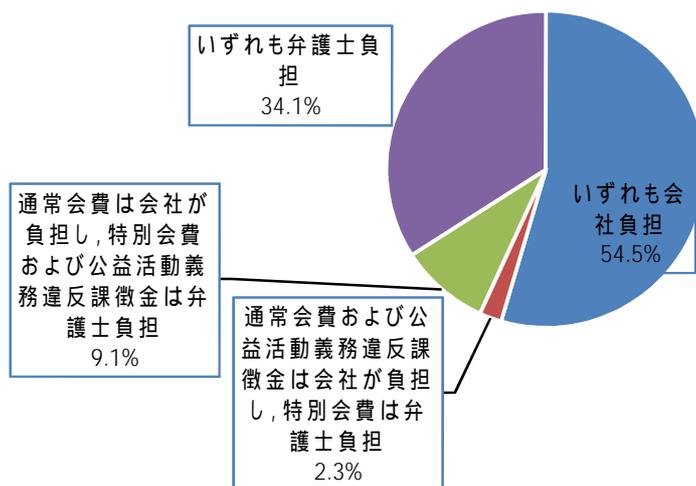


(8) 弁護士会費の負担

【回答数

44】

A 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	24	54.5%
B 通常会費およ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	1	2.3%
C 通常会費は会社が負担し, 特別会費および公益活動義務違反課徴金は弁護士負担	4	9.1%
D いずれも弁護士が負担	15	34.1%



(9) 企業内弁護士を採用したときの具体的なスケジュール(複数の企業内弁護士を採用している場合には直近の採用スケジュールについて回答)

新人弁護士の場合

	a.募集 時期 月~	a.募集 時期 ~月	b.採用 時期 月頃	c入社 時期 月頃
1	4		5	12
2	4	5	6	1
3	1	5	5	
4	1	3	4	4
5	1	3	3	1
6	10	11	12	1
7	2	4	4	1
8	5	9		
9	8	10	1	翌1

d	決めていない	16
e	随時	5

経験弁護士の場合

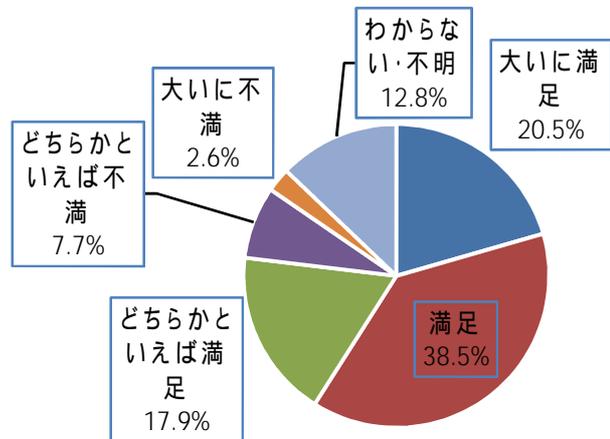
	a.募集 時期 月~	a.募集 時期 ~月	b.採用 時期 月頃	c入社 時期 月頃
1	4	5	8	9
2				2
3			12	2
4		6		
5			12	4

d	決めていない	18
e	随時	9

【欄外記載】
募集開始は、次年度における会社全体の採用方針が決定した後なので、例えばロースクール生の採用についても、1~4月のいずれかからでない、募集開始は難しいと思われる。

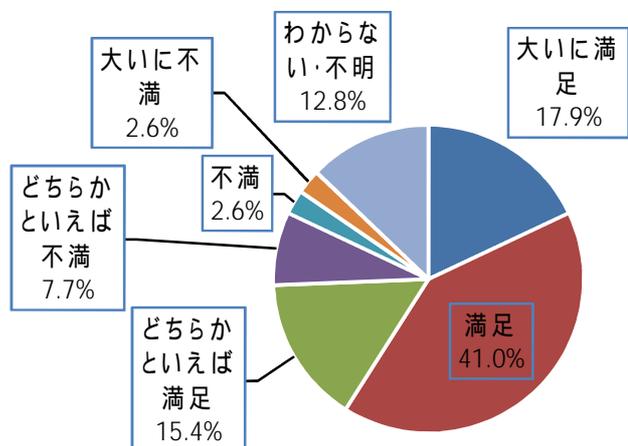
3. 採用した弁護士に対する満足度
(1) 上司や現場に分かりやすくプレゼンや報告を行うことができる 【回答数 39】

a	大いに満足	8	20.5%
b	満足	15	38.5%
c	どちらかといえば満足	7	17.9%
d	どちらかといえば不満	3	7.7%
e	不満	0	0.0%
f	大いに不満	1	2.6%
g	わからない・不明	5	12.8%



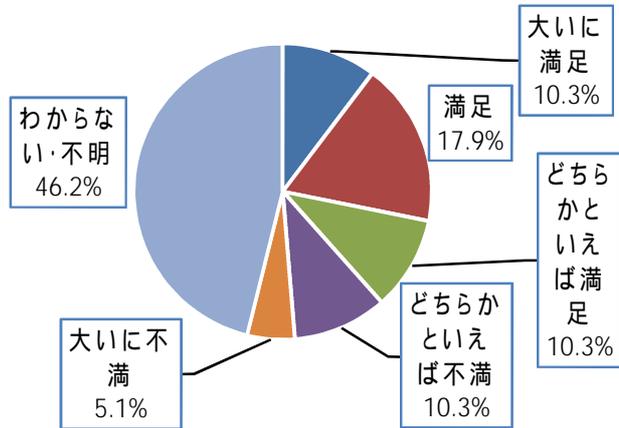
(2) プロジェクトメンバーとして他のメンバーと共同してプロジェクトを遂行できる 【回答数 39】

a	大いに満足	7	17.9%
b	満足	16	41.0%
c	どちらかといえば満足	6	15.4%
d	どちらかといえば不満	3	7.7%
e	不満	1	2.6%
f	大いに不満	1	2.6%
g	わからない・不明	5	12.8%



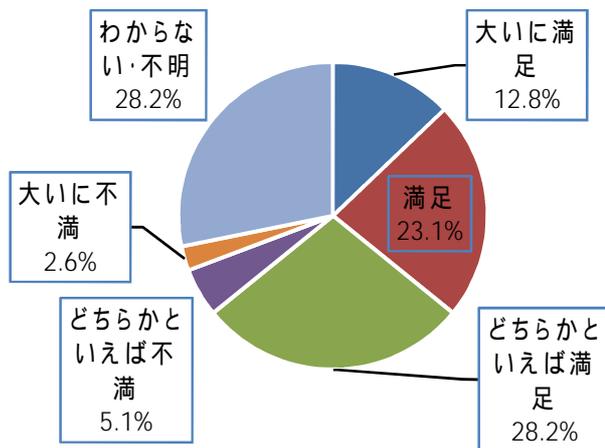
(3) プロジェクトリーダーとしてプロジェクトを企画立案・遂行できる 【回答数 39】

a	大いに満足	4	10.3%
b	満足	7	17.9%
c	どちらかといえば満足	4	10.3%
d	どちらかといえば不満	4	10.3%
e	不満	0	0.0%
f	大いに不満	2	5.1%
g	わからない・不明	18	46.2%



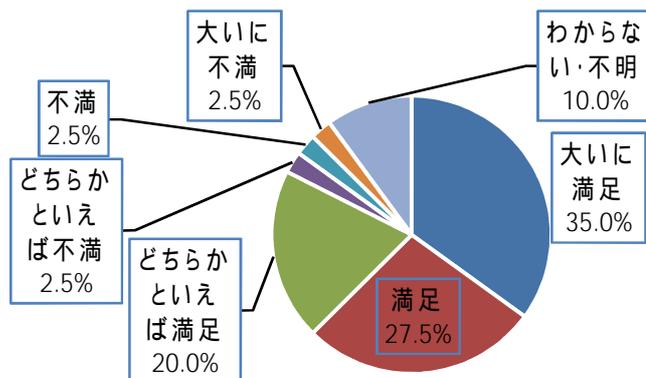
(4) 取引先等とねばり強く交渉できる 【回答数 39】

a	大いに満足	5	12.8%
b	満足	9	23.1%
c	どちらかといえば満足	11	28.2%
d	どちらかといえば不満	2	5.1%
e	不満	0	0.0%
f	大いに不満	1	2.6%
g	わからない・不明	11	28.2%



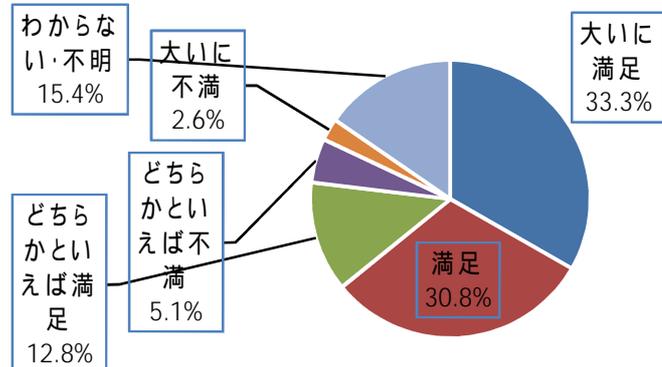
(5) 現場や同僚に安心感や信頼感を与えられる 【回答数 40】

a	大いに満足	14	35.0%
b	満足	11	27.5%
c	どちらかといえば満足	8	20.0%
d	どちらかといえば不満	1	2.5%
e	不満	1	2.5%
f	大いに不満	1	2.5%
g	わからない・不明	4	10.0%



(6) 向上心がある 【回答数 39】

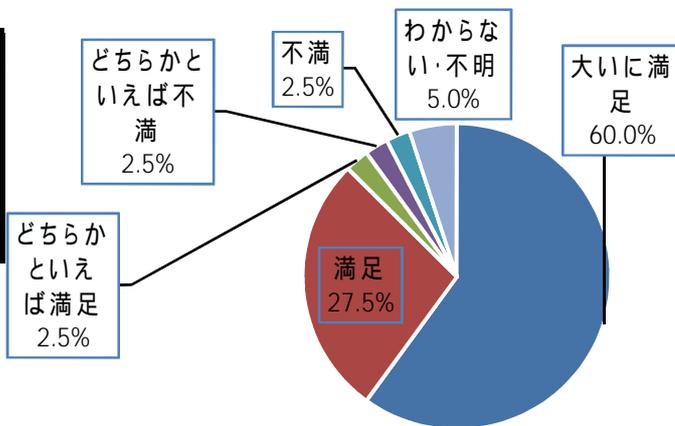
a	大いに満足	13	33.3%
b	満足	12	30.8%
c	どちらかといえば満足	5	12.8%
d	どちらかといえば不満	2	5.1%
e	不満	0	0.0%
f	大いに不満	1	2.6%
g	わからない・不明	6	15.4%



(7) 法律に関する基本的な知識を有している

【回答数 40】

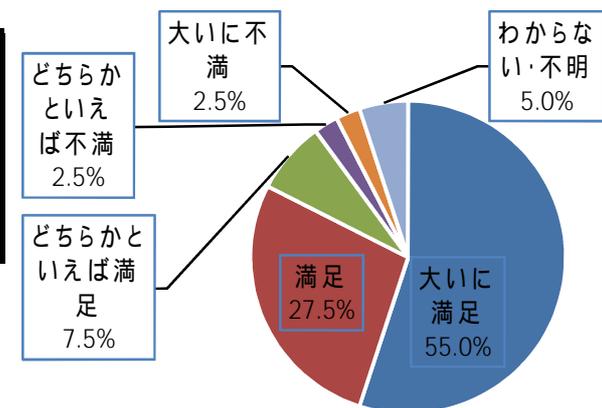
a	大いに満足	24	60.0%
b	満足	11	27.5%
c	どちらかといえば満足	1	2.5%
d	どちらかといえば不満	1	2.5%
e	不満	1	2.5%
f	大いに不満	0	0.0%
g	わからない・不明	2	5.0%



(8) 論理的な思考力を身につけている

【回答数 40】

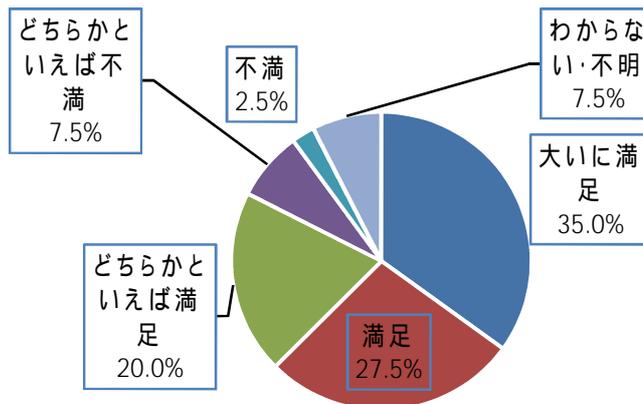
a	大いに満足	22	55.0%
b	満足	11	27.5%
c	どちらかといえば満足	3	7.5%
d	どちらかといえば不満	1	2.5%
e	不満	0	0.0%
f	大いに不満	1	2.5%
g	わからない・不明	2	5.0%



(9) 初めて見る案件や法律でも柔軟に対応することができる

【回答数 40】

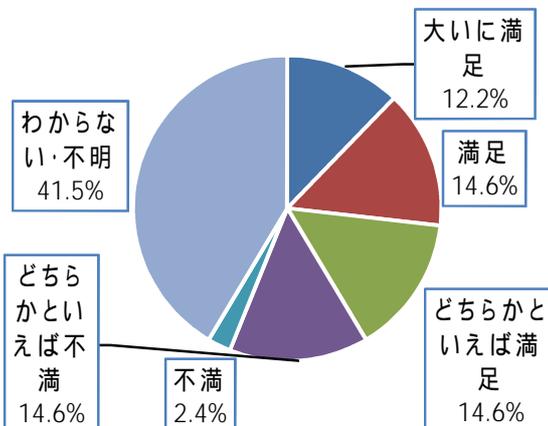
a	大いに満足	14	35.0%
b	満足	11	27.5%
c	どちらかといえば満足	8	20.0%
d	どちらかといえば不満	3	7.5%
e	不満	1	2.5%
f	大いに不満	0	0.0%
g	わからない・不明	3	7.5%



(10) 業務に必要な外国語力を身につけている

【回答数 41】

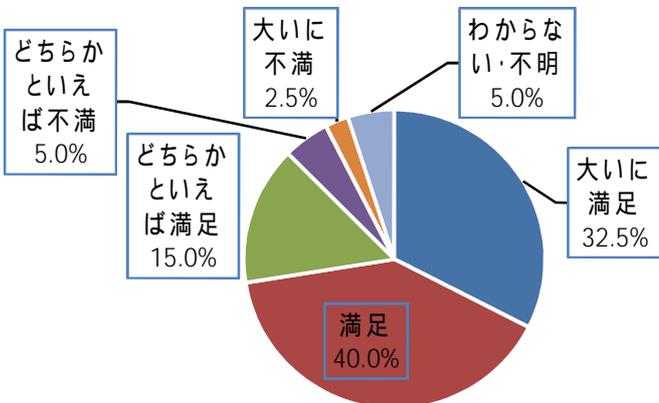
a	大いに満足	5	12.2%
b	満足	6	14.6%
c	どちらかといえば満足	6	14.6%
d	どちらかといえば不満	6	14.6%
e	不満	1	2.4%
f	大いに不満	0	0.0%
g	わからない・不明	17	41.5%



(11) 総合評価(期待通りの活躍をしているか)

【回答数 40】

a	大いに満足	13	32.5%
b	満足	16	40.0%
c	どちらかといえば満足	6	15.0%
d	どちらかといえば不満	2	5.0%
e	不満	0	0.0%
f	大いに不満	1	2.5%
g	わからない・不明	2	5.0%

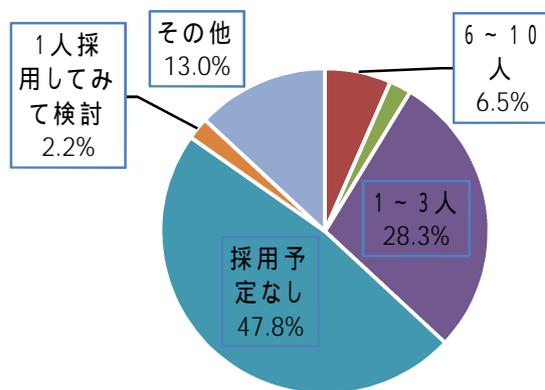


4. 今後の弁護士採用予定

(1) 5年後(平成26年)までに、合計何人程度の弁護士を採用する予定(見込み)か

【回答数 46】

a	10人超	0	0.0%
b	6~10人程度	3	6.5%
c	4~5人程度	1	2.2%
d	1~3人程度	13	28.3%
e	採用の予定はない	22	47.8%
f	1人採用してみてもから考える	1	2.2%
g	その他	6	13.0%



g その他の具体的記載

- ・ 採用はしたいが、人事方針次第の面があり、流動的
- ・ 現在採用している者のパフォーマンス及び今後の人員増のニーズを考慮し、検討したい。
- ・ 必要に応じて検討
- ・ 弁護士資格の有無を採用にあたっての基準とはしないため、今後何人の弁護士を採用することになるかについては不明
- ・ 新人採用・経験者は予定しているが、弁護士資格を有することを要件とはしていない。

(2) 企業内弁護士を採用する場合の具体的スケジュール

【回答数 46】

新人弁護士の場合

	a.募集時期 月~	a.募集時期 ~月	b.採用時期 月頃	c入社時期 月頃
1	10	3	3	4
2				12
3	2	3	4	
4	11	12	2	1
5	10	12	1	1
6			4	翌1
7	8	10	1	翌1

d	決めていない	19
e	随時	8

経験弁護士の場合

	a.募集時期 月~	a.募集時期 ~月	b.採用時期 月頃	c入社時期 月頃
1				4

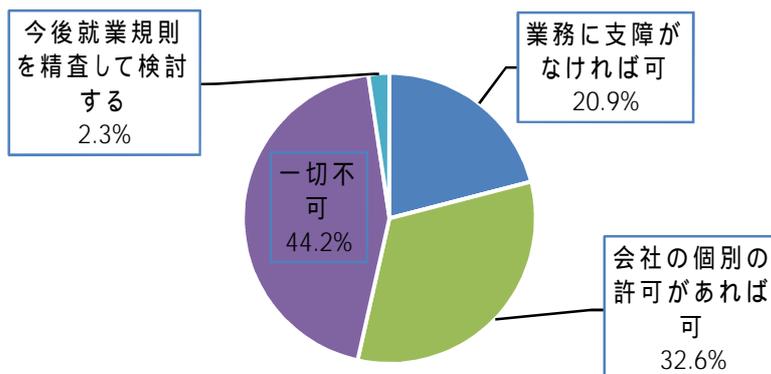
d	決めてない	17
e	随時	14

5. 今後、企業内弁護士を採用した場合の弁護士活動について、現時点での予定ないし考え

(1) 弁護士を採用した場合、その採用した弁護士が、会社の業務とは無関係の事件を第三者から引き受けることは認められるか

【回答数 43】

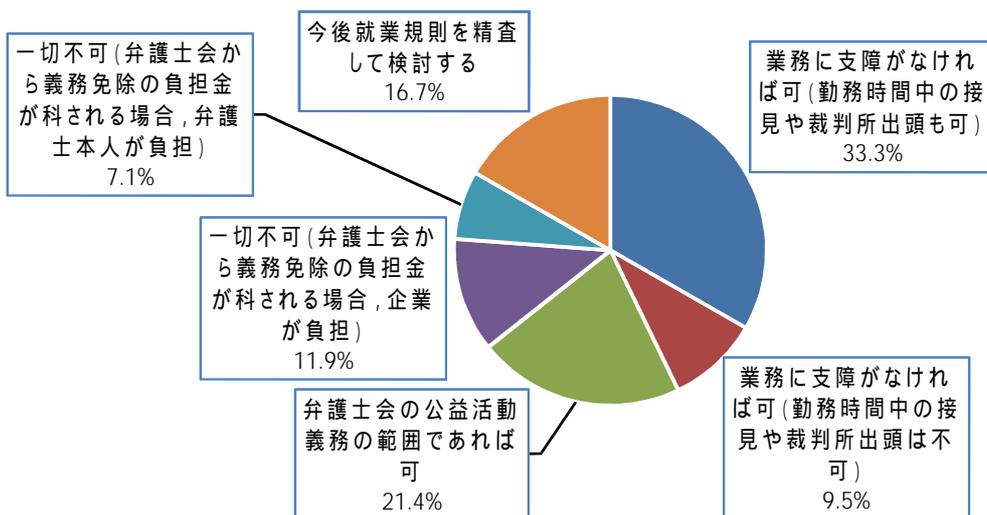
a 業務に支障がなければ可	9	20.9%
b 業務に支障がなく無報酬であれば可	0	0.0%
c 会社の個別の許可があれば可	14	32.6%
d 一切不可	19	44.2%
e 今後就業規則を精査して検討する	1	2.3%



(2) 弁護士会の中には、会に所属する弁護士に対して国選弁護事件や当番弁護事件(いずれも刑事事件)を毎年一定件数受任することを義務づけているところもあるが、弁護士を採用した場合、その採用した弁護士が、こうした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】

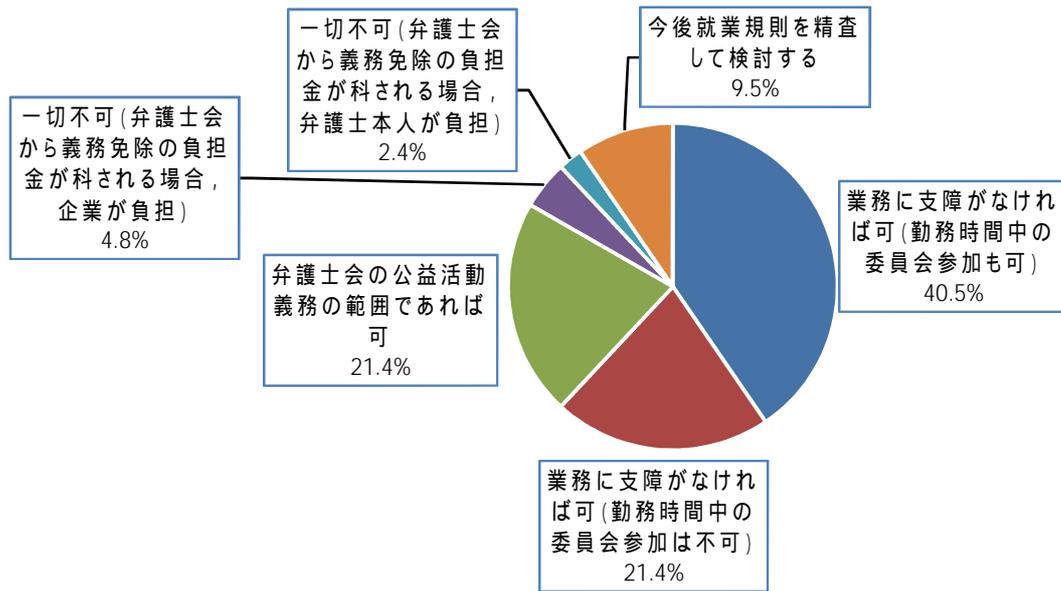
a 業務に支障がなければ可(勤務時間中の接見や裁判所出頭も可)	14	33.3%
b 業務に支障がなければ可(勤務時間中の接見や裁判所出頭は不可)	4	9.5%
c 弁護士会の公益活動義務の範囲であれば可	9	21.4%
d 一切不可(弁護士会から義務免除の負担金が科される場合、企業が負担)	5	11.9%
e 一切不可(弁護士会から義務免除の負担金が科される場合、弁護士本人が負担)	3	7.1%
f 今後就業規則を精査して検討する	7	16.7%



(3) 弁護士会の中には、会に所属する弁護士に対して弁護士会の活動(委員会活動など)を義務づけているところもあるが、弁護士を採用した場合、その採用した弁護士が、そうした弁護士会の活動を行うことは認められるか

【回答数 42】

a 業務に支障がなければ可(勤務時間中の委員会参加も可)	17	40.5%
b 業務に支障がなければ可(勤務時間中の委員会参加は不可)	9	21.4%
c 弁護士会の公益活動義務の範囲であれば可	9	21.4%
d 一切不可(弁護士会から義務免除の負担金が科される場合、企業が負担)	2	4.8%
e 一切不可(弁護士会から義務免除の負担金が科される場合、弁護士本人が負担)	1	2.4%
f 今後就業規則を精査して検討する	4	9.5%



6. 弁護士会に対する希望【自由記載】

・	今後も有資格者の採用を行っていく予定であるから、企業と有資格者(合格者含む)との接点・接触機会を増やしていただきたくお願い致します。
・	1. 2009年は「2010年1月までは説明会のみ、2月より採用業務開始」の依頼があった。この措置は不自然。弁護士会主催の説明会も開催するなら、そこから採用活動可が望ましい。2. 弁護士会費を会社が負担しているが、某弁護士会は銀行振込に対して領収書を発行しない。企業経理としては処理に苦慮する。
・	インハウスローヤーの実態に配慮した柔軟な運営をお願いしたい。(例)・各種報酬の会社名義口座への振込、・弁護士会の入会金等の振込による納入(会社で負担する制度がある場合でも、事前に現金を渡す訳にはいかない(領収書がない)ため、必ず本人の立替払いが発生する。)
・	司法修習生合同就職説明会の継続実施、中堅弁護士の企業法務への出向実施
・	例えば国選等においては、被疑者からの求めがあれば急に出動することを前提とするが、会社内で就業専念義務との関係では、それを両立させることは困難である(例えば、抱えている案件においても公益活動(国選や当番弁護、法律相談等)について柔軟な対応ができないか、検討願いたい。
・	「弁護士だから一律に特別扱いされるべき」という発想が根付いてしまっているように思われる。法的素質を持った人間が多様な分野で活躍することは望ましいが、評価は個々人の市場価値に委ねられるべきであり、社会の1プレーヤーであるという自覚をもつべきである。意識改革が先ずは必要であると思われる。

7. 司法修習に対する希望【自由記載】

<ul style="list-style-type: none"> 同期との絆を深めるといったメリットはあるかもしれませんが、必須にする必要はないのではないかと思います。民事・刑事の全てを試験合格後に行わなくても良い気がしますし、かなり実践的な内容なので、そのような仕事が必要になるときに、本人の希望で受けることができるルールでも良いと思います。企業から言えば、一年でも早く(若く)、会社に入ってきてもらいたいというのが本音です。
<ul style="list-style-type: none"> 企業法務を実習に取り入れる
<ul style="list-style-type: none"> 新司法試験が導入されたことで、法曹の質が明らかに下がったように感じる。また、法科大学院に進学しないことで、司法試験を受験する機会が減少したことで、社内法務(無資格者)のモチベーションが下がっている。
<ul style="list-style-type: none"> 企業法務での実務経験を司法修習課程の一部(特に民事)に充当できるとする制度を導入してはどうか。
<ul style="list-style-type: none"> 社員である場合、休職の扱いで修習を受けることを可能とする
<ul style="list-style-type: none"> 企業外の弁護士と企業内の弁護士とでは、その役割はおのず異なることから、司法修習においても、修習生が自ら企画・開拓するプログラムではなく、予め修習所などが提案するプログラムの一つとしても企業内での修習ができるようお取りはからい願いたい。また、企業内も法曹界の一員として活躍することに鑑みると、裁判所・検察官・外部弁護士・企業内弁護士(あるいはその雇い主や監督者)の交流会等を定期的に設ける等相互交流のあり方について、検討願いたい。
<ul style="list-style-type: none"> ロースクールを中核とする「プロセス」としての法曹養成制度の中、ロースクールと司法修習の役割分担がはっきりしない。ロースクール入学から司法修習を終えるまで、最短でも約4年を必要とする現行司法制度の枠組みそのものに構造的な問題を感じる。

8. ロースクールに対する希望【自由記載】

<ul style="list-style-type: none"> 企業法務への週職務念頭に置いたコース、カリキュラムも用意いただければと考えます(独禁法、金商法、M & A関連知識他)
<ul style="list-style-type: none"> (制度の問題として)卒業してから試験まで間を置くのは良くないと思います。さらに、その後、修習に入るまで、9か月もどこにも所属せずにいるというのは、社会経済的にもったいないし、放任しすぎの感も否めません。この間、ロースクールが全ての面倒を見れないまでも、ローファームなどへ短期派遣の斡旋などを積極的に行っていくべきではないかと思います(本来は、ロースクール在学中に試験が受けられるべきだと思います。)
<ul style="list-style-type: none"> 会社法、金商法、独禁法等、企業法務カリキュラムの充実
<ul style="list-style-type: none"> 今のところ、無駄に教育期間が増えたことだけで、何の成果もないように思える。ビジネスがどう動いているか理解していない人を法務として雇うことは、企業にとってはそれなりにリスクのあること。もう少し実務に即した教育をお願いしたい。
<ul style="list-style-type: none"> 社会人であってもロースクールに通うことがより容易に出来るように、履修すべき科目や履習期間等につき、より融通が利くようにしてもらいたい。
<ul style="list-style-type: none"> 国際競争の激化等の背景を踏まえて法科大学院が設立されたという経緯を踏まえると、社会人が通学しやすい環境の整備(夜間ロースクールを広げる、ロースクールの数を少なくして合格率を上げる等)を要すると考える。

以上

「企業内弁護士の採用に関するアンケート」
 【実施期間】2009年11月11日～12月25日

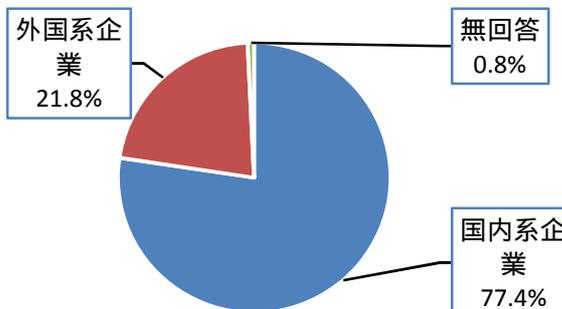
送付数(暫定)	5215 社
回答数	1196 社
うち A	47 社
B	1149 社
回収率	22.93%

B 弁護士がいないと答えた企業からの回答

1. 企業の概要について

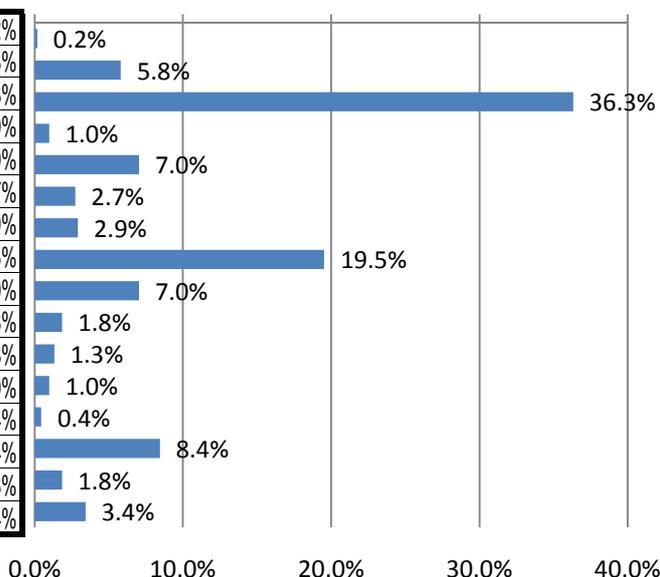
(1) 企業属性 【回答数 1149】

a 国内系企業	889	77.4%
b 外国系企業	251	21.8%
無回答	9	0.8%



(2) 業種【複数回答あり】 【回答数 1137】

a 農林・水産・鉱業	2	0.2%
b 建設	66	5.8%
c 製造	413	36.3%
d 電気・ガス	11	1.0%
e 情報・通信	80	7.0%
f 商業	31	2.7%
g 運輸・倉庫	33	2.9%
h 卸売・小売	222	19.5%
i 金融・保険	80	7.0%
j 不動産	21	1.8%
k 飲食・宿泊	15	1.3%
l 医療・福祉	11	1.0%
m 教育・学習	5	0.4%
n サービス業	96	8.4%
o マスコミ・出版	21	1.8%
p その他	39	3.4%



p その他の主な具体的記載

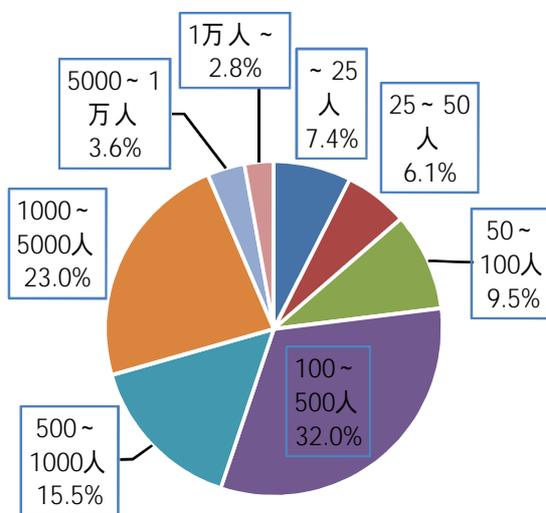
・ 持株会社	6	・ 文房具販売	1
・ 輸入販売	4	・ コンサルティング	1
・ IT(ソフトウェア)	3	・ ゲームソフトウェア	1
・ 製薬業	3	・ テーマパーク事業	1
・ 半導体関連装置製造販売	3	・ 化粧品製造販売	1
・ 広告	2	・ 石油	1
・ 印刷	2	・ 鉄鋼業	1
・ 食品	2	・ 機械製造販売	1
		・ 金属製品製造販売リース	1

(3) 従業員(正社員)数

【回答数

1142】

a	25人未満	85	7.4%
b	25人以上50人未満	70	6.1%
c	50人以上100人未満	108	9.5%
d	100人以上500人未満	366	32.0%
e	500人以上1000人未満	177	15.5%
f	1000人以上5000人未満	263	23.0%
g	5000人以上1万人未満	41	3.6%
h	1万人以上	32	2.8%

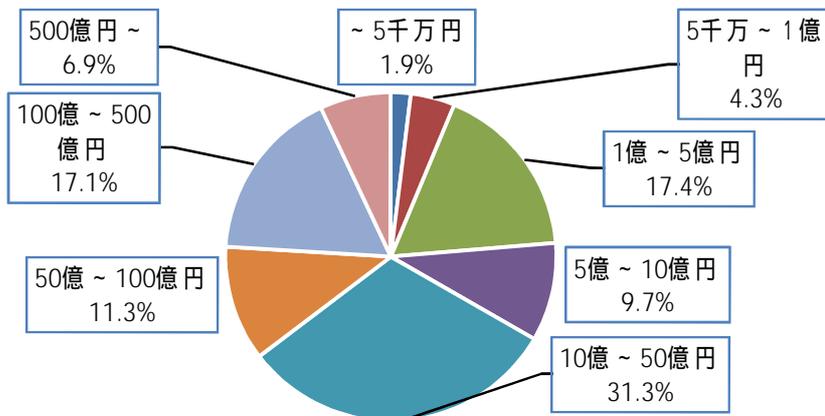


(4) 資本金

【回答数

1137】

a	5千万円未満	22	1.9%
b	5千万円以上1億円未満	49	4.3%
c	1億円以上5億円未満	198	17.4%
d	5億円以上10億円未満	110	9.7%
e	10億円以上50億円未満	356	31.3%
f	50億円以上100億円未満	129	11.3%
g	100億円以上500億円未満	194	17.1%
h	500億円以上	79	6.9%



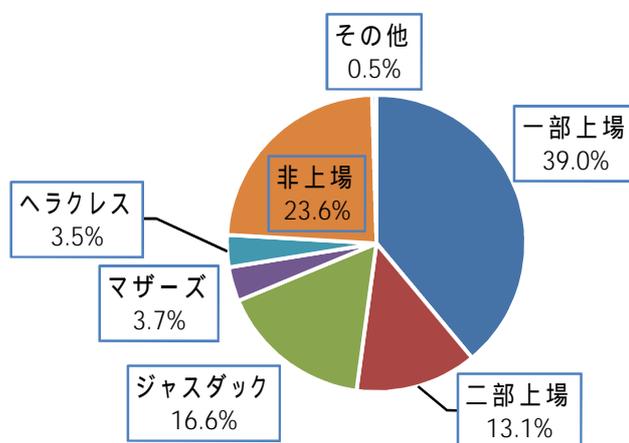
(5) 上場区分(国内系企業の場合)

【回答数

1080】

外資系企業でも「f. 非上場」と回答している場合あり

a	一部上場	421	39.0%
b	二部上場	142	13.1%
c	ジャスダック	179	16.6%
d	マザーズ	40	3.7%
e	ヘラクレス	38	3.5%
f	非上場	255	23.6%
g	その他	5	0.5%



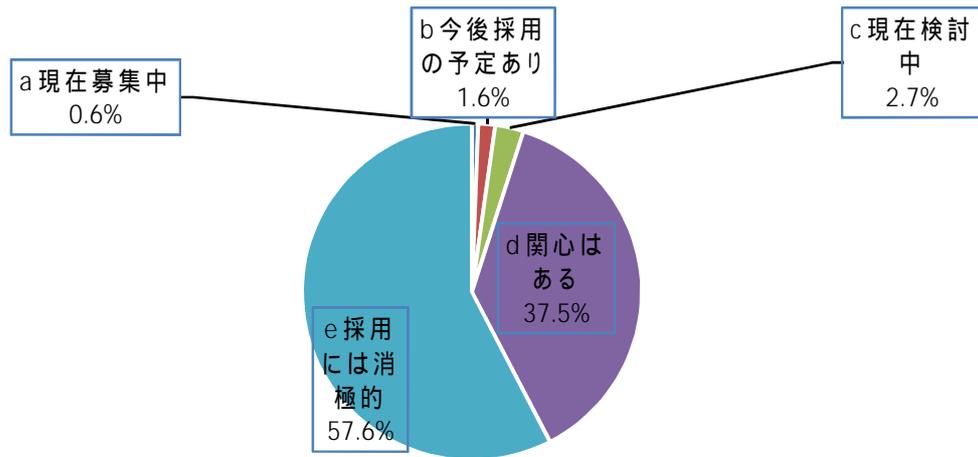
2. 今後の弁護士採用についての予定

(1) 今後弁護士を採用する予定があるか

【回答数

1137】

a 現在募集中	7	0.6%
b 現在募集はしていないが今後採用の予定はある	18	1.6%
c 採用予定はないが、現在検討中である	31	2.7%
d 関心はあるが具体的に検討していない	426	37.5%
e 弁護士の採用は消極的である	655	57.6%



(1) で「c. 採用予定はないが、現在検討中である」「d. 関心はあるが具体的に検討していない」「e. 弁護士の採用は消極的である」と回答した場合

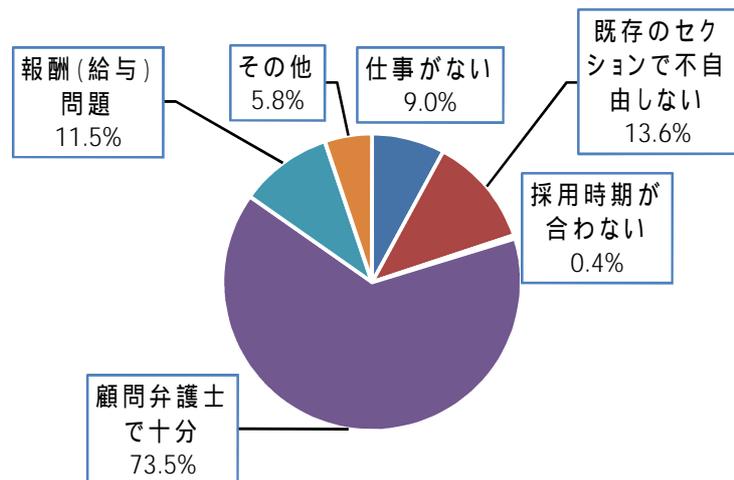
(2) 弁護士の採用に消極的または採用予定がない理由【複数回答あり】

【回答数

1114】

a やってもらう仕事がない	100	9.0%
b 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	152	13.6%
c 採用時期が合わない	5	0.4%
d 顧問弁護士で対応は十分である	819	73.5%
e 報酬(給与)問題	128	11.5%
f その他	65	5.8%

f その他の具体的記載
【別紙】参照

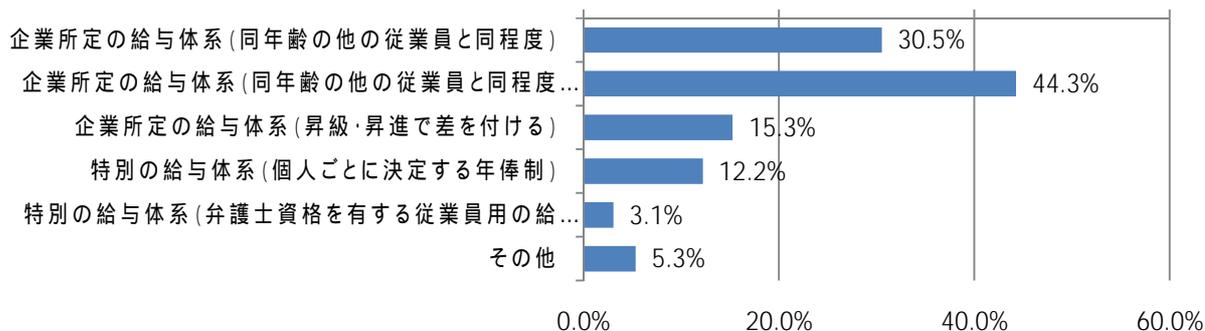


(2) で「e. 報酬(給与問題)」と回答した場合

(3) いかなる報酬体系によるならば弁護士の採用が可能か【複数回答あり】【回答数

131】

a 企業所定の給与体系(同年齢の他の従業員と同程度)	40	30.5%
b 企業所定の給与体系(同年齢の他の従業員と同程度だが、資格手当を支給)	58	44.3%
c 企業所定の給与体系(昇級・昇進で差を付ける)	20	15.3%
d 特別の給与体系(個人ごとに決定する年俸制)	16	12.2%
e 特別の給与体系(弁護士資格を有する従業員用の給与体系を設定)	4	3.1%
f その他	7	5.3%



f その他の具体的記載

- ・コスト削減で増員できない
- ・業容が拡大すれば可能
- ・具体的に検討していないので、どうであれば可能かも検討していない。どういう報酬にすべきか不明であるか
- ・現状の弁護士の報酬レベルが不明のため未回答

(4) 弁護士の採用を前向きに検討できる採用条件(自由記載)

【別紙】参照

3. 設問2(1)で「a. 現在募集中」「b. 現在募集はしていないが今後採用の予定はある」と回答した場合(いずれも回答時点での予定)

(1) 採用した弁護士をどの部署に配属する予定か

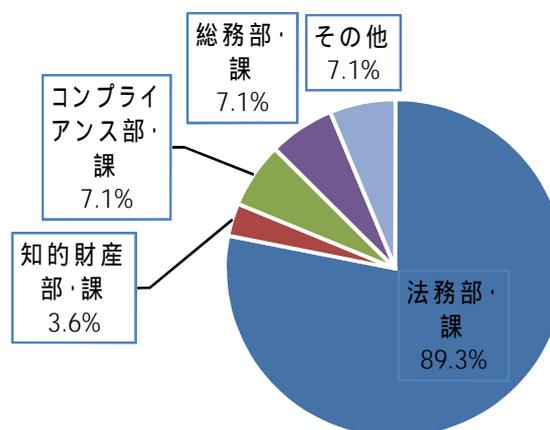
【回答数

28】

a 法務部・課	25	89.3%
b 知的財産部・課	1	3.6%
c コンプライアンス部・課	2	7.1%
d 総務部・課	2	7.1%
e 秘書部・課	0	0.0%
f 部署は限定していない	0	0.0%
g その他	2	7.1%

g その他の具体的記載

- ・内部監査部門
- ・社長室

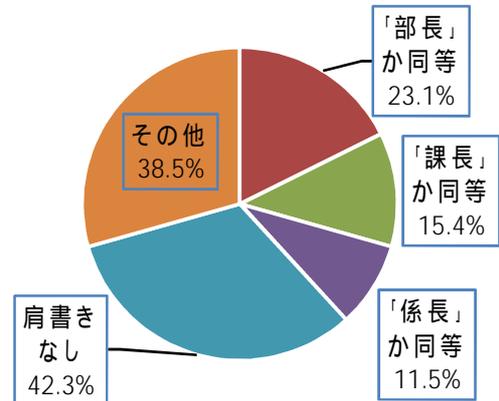


(2) 採用した弁護士の社内における肩書きはどのようなものになる予定か〔複数回答可〕

〔回答数

28〕

a 「取締役」又はそれと同等	0	0.0%
b 「部長」又はそれと同等	7	25.0%
c 「課長」又はそれと同等	4	14.3%
d 「係長」又はそれと同等	3	10.7%
e 肩書きなし	12	42.9%
f その他	10	35.7%



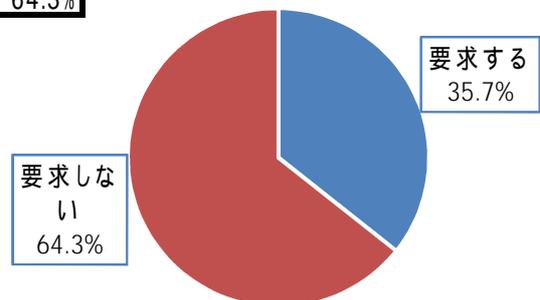
f その他の具体的記載

・ 本人の経験や能力に応じて個別検討	6
・ 実務経験年齢等を考慮し決定するが、aは採用時にあり得ない	1
・ 人物による	1

(3) 弁護士採用の際、既に弁護士としての実務経験があることを求めるか〔回答数

28〕

a 要求する	10	35.7%
b 要求しない(司法修習終了後すぐにでも可)	18	64.3%



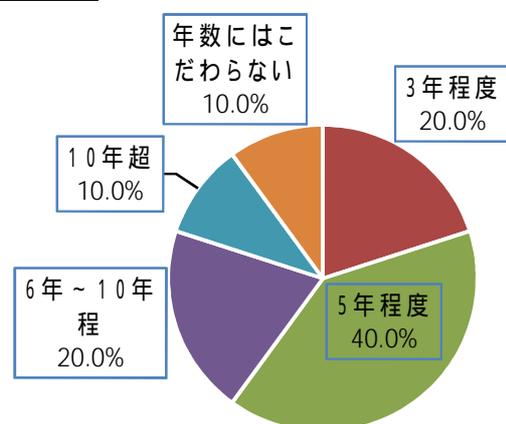
(3)で「a. 要求する」と回答した場合

(4) どの程度の経験年数を求めるか

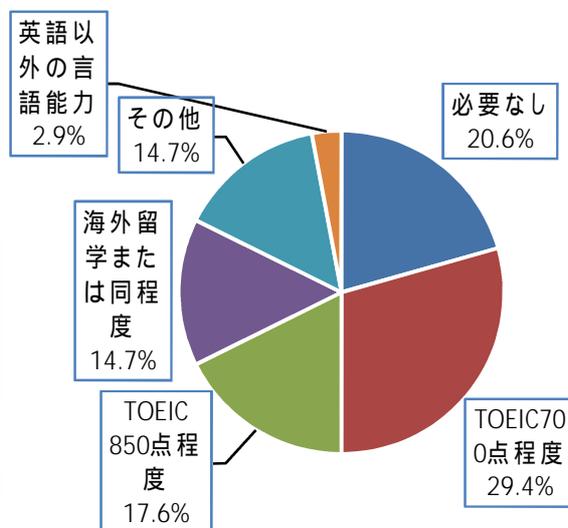
〔回答数

10〕

a 1年程度	0	0.0%
b 3年程度	2	20.0%
c 5年程度	4	40.0%
d 6年～10年程	2	20.0%
e 10年超	1	10.0%
f 経験さえあれば特に年数にはこだわらない	1	10.0%



a 必要なし	7	20.6%
b TOEIC700点程度	10	29.4%
c TOEIC 850点程度	6	17.6%
d 海外留学または同程度	5	14.7%
e その他	5	14.7%
f 英語以外の言語能力	1	2.9%



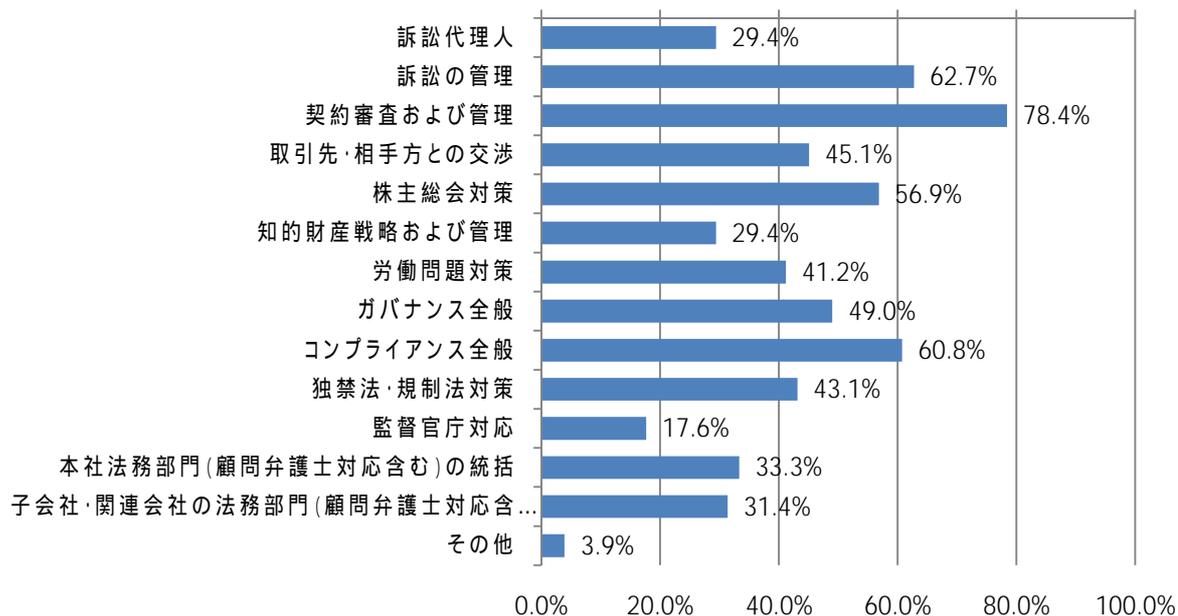
e その他の具体的記載

- 英語の能力は高い方が望ましいが絶対条件ではない
- 必須ではないが、可能であればTOEIC700点程度
- 英文契約書のドラフティングが可能なレベル
- 高いに越したことはない
- TOEIC600程度求めるが必須ではない

f 英語以外の言語能力

- 中国語

a 訴訟代理人	15	29.4%
b 訴訟の管理	32	62.7%
c 契約審査および管理	40	78.4%
d 取引先・相手方との交渉	23	45.1%
e 株主総会对策	29	56.9%
f 知的財産戦略および管理	15	29.4%
g 労働問題対策	21	41.2%
h ガバナンス全般	25	49.0%
i コンプライアンス全般	31	60.8%
j 独禁法・規制法対策	22	43.1%
k 監督官庁対応	9	17.6%
l 本司法務部門(顧問弁護士対応含む)の統括	17	33.3%
m 子会社・関連会社の法務部門(顧問弁護士対応含む)の統括	16	31.4%
n その他	2	3.9%



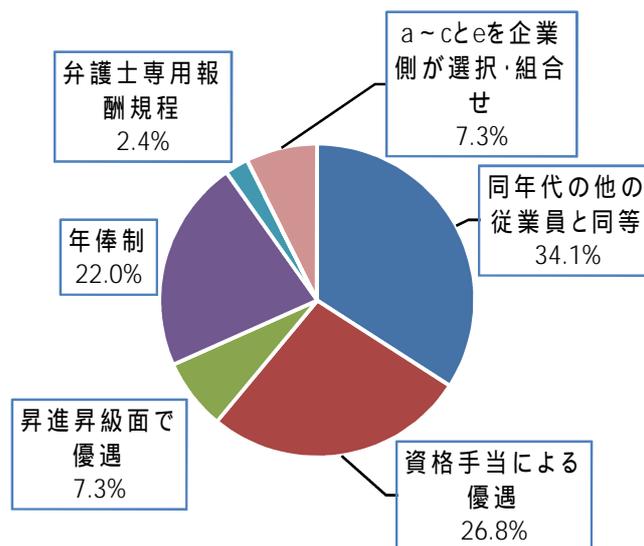
n その他の具体的記載

- 海外法務, M & A等
- 親会社・法務部門とのコミュニケーション

a	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)	15	34.9%
b	一般従業員と同様の社内規定(資格手当による優遇あり)	11	25.6%
c	一般従業員と同様の社内規定(昇進昇級面で優遇あり)	3	7.0%
d	個別の交渉に基づく年俸制	10	23.3%
e	弁護士専用の報酬規程	1	2.3%
f	企業内医師と同様の報酬規程	0	0.0%
g	aないしcとeを弁護士が選択できる	0	0.0%
h	aないしcとeを企業側が選択して組み合わせ	3	7.0%

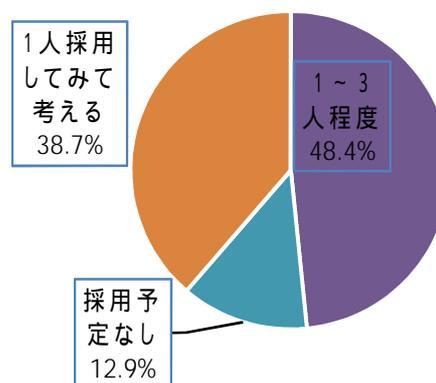
d 個別の交渉に基づく年俸制

- ・当該者の経歴, スキル等と社内給与体系を勘案して設定



4. 設問2(1)で「a. 現在募集中」「b. 現在募集はしていないが今後採用の予定はある」と回答した場合
 (1) 5年後(平成26年)までに, 合計何人程度の弁護士を採用する予定(見込み)か
 【回答数 31】

a	10人超	0	0.0%
b	6~10人程度	0	0.0%
c	4~5人程度	0	0.0%
d	1~3人程度	15	48.4%
e	採用の予定はない	4	12.9%
f	1人採用してみてもから考える	12	38.7%
g	その他	0	0.0%



(2) 企業内弁護士を採用する場合の具体的スケジュール

新人弁護士の場合				
	a.募集 時期 月～	a.募集 時期 ～月	b.採用 時期 月頃	c入社 時期 月頃
1	10	12	1	4
2	10	12		
3			1	
4	10	1	3	翌年1
d 決めていない				11
e 随時				7

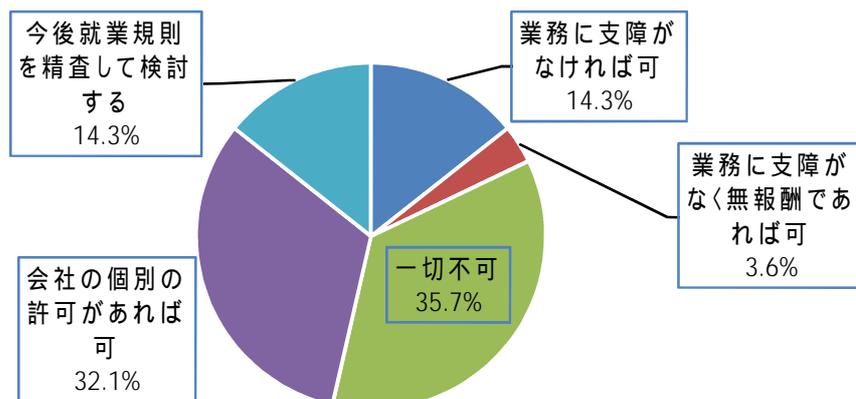
経験弁護士の場合			
a.募集 時期 月～	a.募集 時期 ～月	b.採用 時期 月頃	c入社 時期 月頃
回答なし			
d 決めていない			12
e 随時			8

5. 設問2(1)で「a. 現在募集中」「b. 現在募集はしていないが今後採用の予定はある」と回答した場合、企業内弁護士を採用された場合の弁護士活動について、現時点での予定ないし考えについて

(1) 弁護士を採用した場合、その採用した弁護士が、会社の業務とは無関係の事件を第三者から引き受けることは認められるか

【回答数 28】

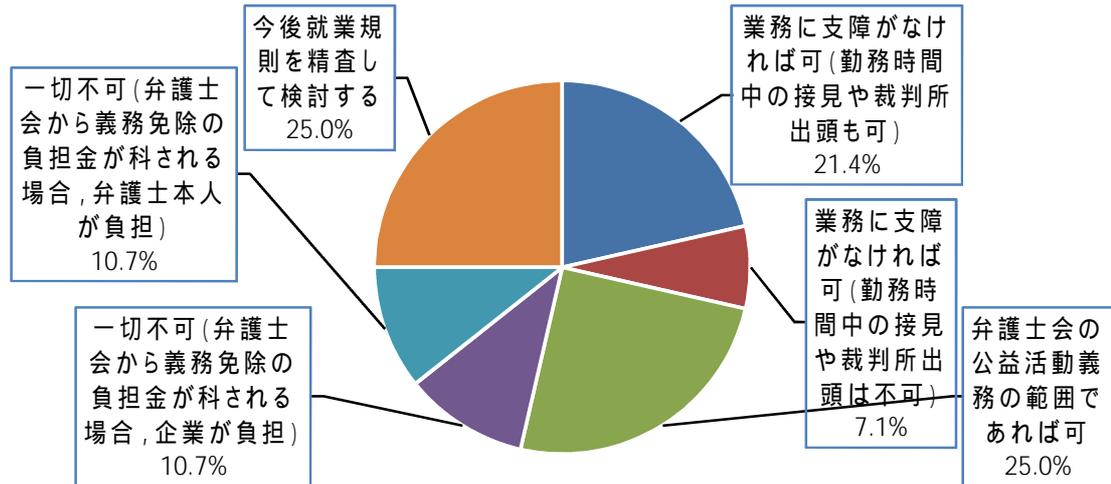
a 業務に支障がなければ可	4	14.3%
b 業務に支障がなく無報酬であれば可	1	3.6%
c 一切不可	10	35.7%
d 会社の個別の許可があれば可	9	32.1%
e 今後就業規則を精査して検討する	4	14.3%



(2) 弁護士会の中には、会に所属する弁護士に対して国選弁護事件や当番弁護事件(いずれも刑事事件)を毎年一定件数受任することを義務づけているところもあるが、弁護士を採用した場合、その採用した弁護士が、こうした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 28】

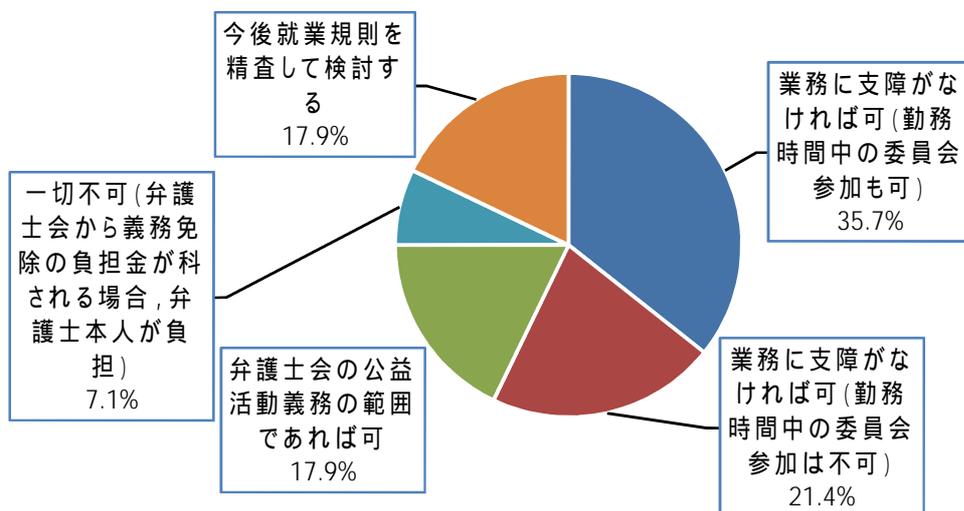
a	業務に支障がなければ可(勤務時間中の接見や裁判所出頭も可)	6	21.4%
b	業務に支障がなければ可(勤務時間中の接見や裁判所出頭は不可)	2	7.1%
c	弁護士会の公益活動義務の範囲であれば可	7	25.0%
d	一切不可(弁護士会から義務免除の負担金が科される場合、企業が負担)	3	10.7%
e	一切不可(弁護士会から義務免除の負担金が科される場合、弁護士本人が負担)	3	10.7%
f	今後就業規則を精査して検討する	7	25.0%



(3) 弁護士会の中には、会に所属する弁護士に対して弁護士会の活動(委員会活動など)を義務づけているところもあるが、弁護士を採用した場合、その採用した弁護士が、そうした弁護士会の活動を行うことは認められるか

【回答数 28】

a	業務に支障がなければ可(勤務時間中の委員会参加も可)	10	35.7%
b	業務に支障がなければ可(勤務時間中の委員会参加は不可)	6	21.4%
c	弁護士会の公益活動義務の範囲であれば可	5	17.9%
d	一切不可(弁護士会から義務免除の負担金が科される場合、企業が負担)	0	0.0%
e	一切不可(弁護士会から義務免除の負担金が科される場合、弁護士本人が負担)	2	7.1%
f	今後就業規則を精査して検討する	5	17.9%

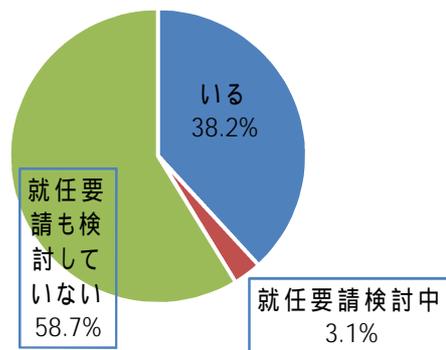


6. 貴社に非常勤の社外取締役・社外監査役に就任している弁護士はいるか

【回答数

1107】

a いる	423	38.2%
b 今はないが、就任要請検討中である	34	3.1%
c 今はおらず、就任要請も検討していない	650	58.7%



「a. いる」場合その人数

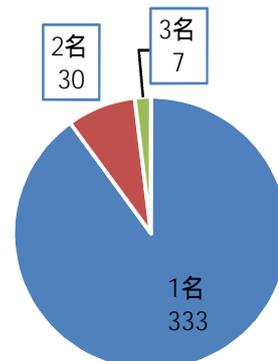
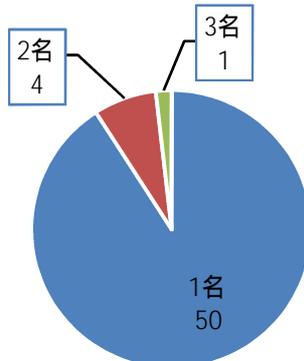
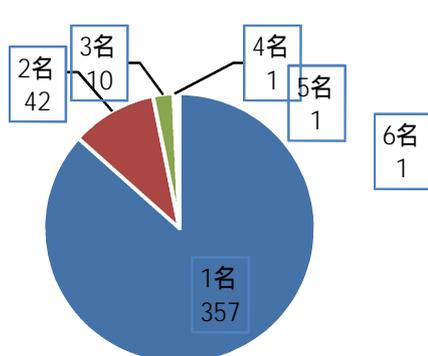
1名	357
2名	42
3名	10
4名	1
5名	1
6名	1
7名	0
8名	0
9名	0
10名	0

【内訳】取締役

1名	50
2名	4
3名	1
4名	0
5名	0
6名	0
7名	0
8名	0
9名	0
10名	0

【内訳】監査役

1名	333
2名	30
3名	7
4名	0
5名	0
6名	0
7名	0
8名	0
9名	0
10名	0



以上

【別紙】自由記載(主要な意見の抜粋)

B 2(2) 弁護士の採用に消極的または採用予定がない理由	
処遇面で問題ありとするもの	報酬や社内等級等に問題がある
	「弁護士」として採用する場合の人事制度がない
	「弁護士」として採用する場合の人事制度がない
定着に懸念ありとするもの	採用しても、いつ退職されるかわからない
採用の必要性に疑問を呈するもの	顧問弁護士で足りる
	優秀な弁護士を案件毎に選択して依頼するのがベスト
	業務に精通した弁護士が少ない
	グループ本社の法務部で対応できる
	海外関連会社からの法務サービスで対応可能
	社外取締役・監査役に弁護士がいる
	外国本社や兄弟会社に弁護士がいる
	弁護士としての仕事だけでは雇用できない(法務部門とはいえ、法務に関係ない業務も多い)
	弁護士資格の有無と企業内で役立つかどうかは全く別問題(コミュニケーション能力・企画力・マネジメント力)
採用の決定権限が自社にはないとするもの	親会社(本社)が決定・予算化
業績の悪化等により採用できないとするもの	業績の悪化
	コスト削減中
その他	採用対象として、どのような選択肢があるのか判らない
	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
	実力が未知数

【別紙】自由記載（主要な意見の抜粋）

B 2(4) 弁護士の採用を前向きに検討できる採用条件について	
給与条件等	所定の給与体系での採用なら可能
	処遇面が一般社員とそれほど差がないなら可能
	コスト的に低い価格での採用なら可能
	年収1000万円以下
	弁護士としての特別枠を設けず、他の社員と同じ実力主義で評価する
	業務量・能力と処遇・報酬のバランスの一致
	弁護士側の問題ではなく、企業側の専門職の処遇制度の確立
	一般社員 + 資格特別手当の処遇体系が必要
	弁護士会費を給与とは別に会社で負担することは困難
	長期間勤務してくれること
能力等	当社及び業界の業務内容に精通していること
	弁護士としての実務経験年数とその内容
	知財・海外・訴訟案件の豊富な方
	社会人経験、企業勤務経験
	多様なスペシャリティをもったジェネラリストとしてのキャリアを重視
	ビジネス知識に加え、リスクを最小化しつつもビジネスを進める具体的提案力
	コミュニケーション能力・指導力
	語学力
	企業風土を理解してもらえること
	協調性、一般常識、真面目さ、謙虚さ
	特別扱いを要求しない人

【別紙】自由記載(主要な意見の抜粋)

B 2(4) 弁護士の採用を前向きに検討できる採用条件について	
仕事の内容	法律関連以外の業務(例えば、人事、総務)もこなしてもらえらるのであれば検討可
	法務、弁護士業務のみという人はいない
	弁護士対応案件の増大が課題
	法務部門の規模がある程度大きくないと、常用での採用は困難
採用形態	案件に応じて適宜社内に短期間配置する、等の柔軟な対応が望ましい
	有期の契約社員なら可能
	週に1~2回程度の非常勤なら可能
	他社との共同採用なら可能
	雇用期間中の資格取得者であれば可能
	社外の取締役・監査役としての採用なら可能
	人材紹介業を通じた紹介なら通常の採用ルートにのる
その他	新旧制度が併存している現状では、弁護士採用活動のタイミングがつかみにくい
	採用の分母がどこに、どの程度あるのかが判れば、業務や処遇も設計がし易い
	報酬のモデルがあればありがたい
	やってもらえる仕事を具体的に明確にして欲しい