

5 法曹有資格者の活動領域について

目 次

1	弁護士の活動領域の拡がり（弁護士白書（2014年版）：抜粋）	1
2	法曹有資格者の公務員登用促進に関する協議会取りまとめ （平成21年4月24日）	15
3	採用試験の基本的な見直し（人事院）	19
4	新たな採用試験における見直しの視点と措置のポイント（人事院）	21
5	任期付職員法に基づく採用状況（人事院）	23
6	新司法試験合格者を対象とした採用試験の実施結果（人事院）	25
7	地方公共団体における法曹有資格者の常勤職員（日本弁護士連合会）	27
8	法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会取りまとめ （平成20年12月22日）	29
9	会社法務部【第10次】実態調査の分析報告〈抜粋〉 （別冊NBL No.135）	33
10	企業における法曹有資格者の活動領域の拡大について（取りまとめ） （平成25年1月28日）	55
11	地方自治体における法曹有資格者の活動領域の拡大について（取りまとめ） （平成25年1月30日）	85
12	海外展開総合支援協議会について（報告） （平成25年2月22日）	101

第 3 章

弁護士の活動領域の拡がり

伝統的な弁護士のあり方は、裁判所の近くに事務所を設け、主として裁判における代理人・弁護人活動を行い、従として裁判外での個別具体的な事件についての交渉や契約書等のチェックなどを行うものとしてイメージされてきた。現在でも、多くの弁護士にとって法廷活動は業務の中心であるものの、昨今の社会経済情勢の複雑化に伴い派生する多様な法的ニーズに対応するため、弁護士の取り扱う業務分野・領域は広く拡充しつつある。日弁連としては個々の弁護士の活動についていろいろな形で支援をしているが、残念ながらその活動の実態をすべて把握しているわけではない。以下に掲げる各項目については、限定された資料の中でまとめている。

① 組織内弁護士の現状

(1) 組織内弁護士数の推移

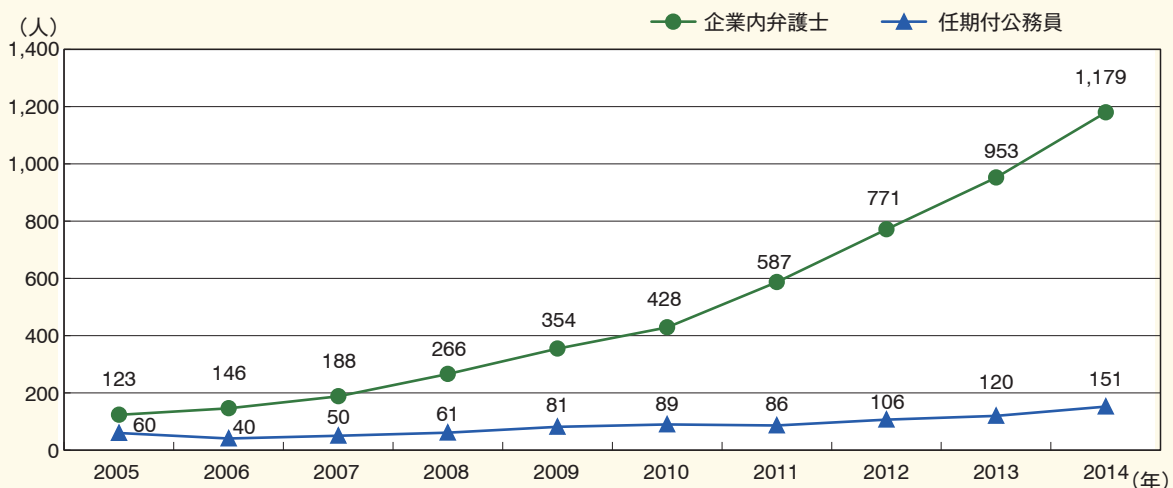
弁護士活動の多様化にともない、企業、中央省庁、地方公共団体等の組織において、弁護士としての専門的知識や経験を活かして活躍する弁護士も増えている。「組織内弁護士」とは、官公署又は公私の団体において職員若しくは使用人となり、又は取締役、理事その他の役員となっている弁護士をいう(弁護士職務基本規程第 50 条)。

組織内弁護士の形態

企業内弁護士：企業の従業員、使用人、役員として職務を遂行している弁護士（社内弁護士と呼ぶ場合もある）
 任期付公務員：法律条例に基づき、中央省庁等や地方公共団体において、任期付きで採用された職員

全国の企業内弁護士数は、2014 年 6 月 30 日現在で 1179 人、他方、任期付公務員数は、2014 年 6 月 1 日現在で 151 人となっている。なお、任期付公務員数は、2014 年 6 月 1 日時点で弁護士登録をしている者について計上している。

資料 2-3-1 組織内弁護士数の推移



- 【注】 1. 企業内弁護士数は、日弁連データをもとに JILA（日本組織内弁護士協会）調べによるもの。各年の調査年月については、次頁「弁護士会別企業内弁護士数の経年変化」の表参照。
 2. 任期付公務員数は、日弁連調べによるもので、調査年月について以下のとおり。
 2005 年 5 月、2006 年 12 月、2007 年～2014 年は 6 月現在。

(2) 企業内弁護士の状況

① 弁護士会別企業内弁護士数

資料 2-3-2 弁護士会別企業内弁護士数の推移

年	2005年 5月	2006年 6月	2007年 6月	2008年 6月	2009年 6月	2010年 6月	2011年 6月	2012年 6月	2013年 6月	2014年 6月
北海道 札幌 旭川 釧路 小計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
東北 仙台 福島県 山形県 岩手県 秋田県 青森県 小計	1		1	1	1			1	2	3
関東 東京 第一東京 第二東京 横浜 埼玉 千葉県 茨城県 栃木県 群馬 静岡県 山梨県 長野県 新潟県 小計	29	36	50	78	123	141	185	240	318	394
中部 愛知県 三重県 岐阜県 福井県 金沢県 富山県 小計	36	51	61	80	99	130	170	227	256	294
近畿 第二東京 兵庫 奈良 滋賀 和歌山 小計	49	47	57	80	92	109	160	192	254	307
中国 大阪 京都 兵庫 奈良 滋賀 和歌山 小計	1	2	2	1	1	2	3	11	8	9
四国 埼玉 千葉 茨城 栃木 群馬 静岡 山梨 長野 新潟 小計						1	1	1		4
九州 福岡 佐賀 長崎 大分 熊本 鹿児島 宮崎 沖縄 小計	116	137	171	240	317	385	525	677	840	1,017
全国合計	123	146	188	266	354	428	587	771	953	1,179

【注】1. 日弁連データをもとに JILA（日本組織内弁護士協会）調べによるもの。

2. 本データにおける企業内弁護士とは、日本法に基づく会社、外国会社の日本支社、特殊法人、公益法人、事業組合、学校法人、国立大学法人等（法科大学院の弁護士教員は含まない）、国と地方自治体以外のあらゆる法人に役員又は従業員として勤務する弁護士のうち、当該法人の所在地を自身の法律事務所所在地として弁護士登録をしている者をいう。

② 司法修習期別企業内弁護士数

次の表は、司法修習期別の企業内弁護士数を示したものである。60期以降の企業内弁護士数が圧倒的に多い。また女性弁護士の就任率が高くなっており、60期台全体に占める女性弁護士の割合は39.6%、50期台全体では47.2%となっている（企業内弁護士全体では40.9%）。

資料 2-3-3 修習期別企業内弁護士数

(2014年6月30日現在) (単位:人)

修習期	人数 (内女性数)	修習期	人数 (内女性数)	修習期	人数 (内女性数)	修習期	人数 (内女性数)
30期	2 (2)	40期	3 (0)	50期	18 (8)	60期	80 (33)
31期	0 (0)	41期	4 (1)	51期	23 (10)	61期	119 (49)
32期	0 (0)	42期	5 (1)	52期	25 (17)	62期	121 (58)
33期	0 (0)	43期	7 (1)	53期	25 (12)	63期	105 (42)
34期	1 (0)	44期	4 (2)	54期	37 (13)	64期	138 (52)
35期	1 (0)	45期	3 (0)	55期	32 (14)	65期	111 (33)
36期	1 (0)	46期	8 (3)	56期	44 (25)	66期	99 (39)
37期	1 (0)	47期	10 (2)	57期	35 (16)		
38期	2 (0)	48期	11 (4)	58期	39 (19)		
39期	7 (1)	49期	13 (9)	59期	40 (16)		
30期台合計	15 (3)	40期台合計	68 (23)	50期台合計	318 (150)	60期台合計	773 (306)

[注] 1. 日弁連データをもとにJILA（日本組織内弁護士協会）調べによるもの。
 2. 上記のほか、11期、17期に各1人、司法修習を経ずに弁護士登録をした者（弁護士法5条）が3人いる（いずれも男性）。
 3. 30期は、1978年に司法修習を終了。60期以降、法科大学院を卒業した新司法試験合格者を含む。

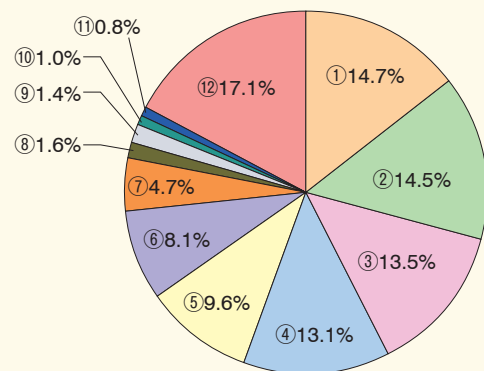
③ 企業内弁護士の所属先企業の業種

企業内弁護士が所属する企業の業種では、証券・商品先物取引業等の金融業及び機械・電気・精密機器等メーカーが約15%となっており、銀行・保険業（13.5%）、情報・通信業（13.1%）と続いている。

資料 2-3-4 企業内弁護士の所属先企業の業種 (2014年6月30日現在) (単位:人)

業種	人数 (内女性数)
①証券・商品先物取引業その他金融業等	173 (53)
②機械・電気・精密機器等メーカー	171 (75)
③銀行・保険業	159 (53)
④情報・通信業	154 (67)
⑤卸売・小売業	113 (54)
⑥サービス業	96 (39)
⑦医薬品	55 (30)
⑧不動産業	19 (6)
⑨建設業	16 (3)
⑩陸・海・空運業	12 (7)
⑪サービサー（債権回収会社）	9 (1)
⑫その他	202 (94)
合計	1,179 (482)

資料 2-3-5 企業内弁護士の所属先企業の業種別割合



※表示未満を四捨五入しているため、百分率の合計は100%にならない。

[注] 1. JILA（日本組織内弁護士協会）調べによるデータをもとに、企業内弁護士の所属する業種別に日弁連が集計したものである。
 2. 勤務先の企業所在地を事務所所在地として日弁連に登録している弁護士のみを計上している。
 3. その他には、食料品、電気・ガス業、化学、石油・石炭製品、監査法人などが含まれる。

(3) 任期付公務員の状況

任期付公務員は、中央省庁等において、専門的な知識経験又は優れた識見を有する人材を行政の外部から任期を定めて採用し、必要な場合には特別な俸給表を適用することにより適切に処遇することを可能とする制度として、「一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律」の施行に伴い、2000年11月から導入されている。また、地方公共団体の一般職職員についても、2002年7月から、「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」が施行され、各自治体の条例で定めるところにより前述と同様の任期付職員の採用を可能とする制度がスタートしている。

従来弁護士は、原則として報酬のある公職を兼ねることができなかった（弁護士法旧第30条第1項）ため、弁護士が資格を持ち官公庁等で働く場合は、非常勤職員又は弁護士登録を取り消して公務員となるしかなかった。こうした中、中央省庁等及び地方公共団体における任期付公務員制度が導入され、その後、弁護士法第30条の改正（2004年4月1日施行）によって、弁護士の公務就任の制限が撤廃され、弁護士が報酬のある公職を兼ねることができるようになった。

次の表は2014年6月1日現在、日弁連が確認している公職に従事する弁護士の勤務先中央省庁等及び地方公共団体である（同年6月1日現在、弁護士登録をしている者のみを計上している）。この他、任期付公務員以外に、常勤職員として勤務している弁護士もいる。

資料 2-3-6 任期付公務員の状況（2014年6月1日現在）

〔中央省庁等〕		(単位：人)
府 省 名	部 局 名	人数 (内女性数)
内閣府	大臣官房会計課	1
	経済社会総合研究所経済研修所（消費者委員会事務局長併任）	1
	再就職等監視委員会	2
	官民競争入札等監視委員会事務局（公共サービス改革推進室併任）	1
	計	5 (2)
公正取引委員会	審判官	1
	官房総務課審決訟務室	1
	経済取引局企業結合課	1
	審査局管理企画課	2
	審査局管理企画課企画室	1
	審査局第四審査	1
計	7 (1)	
金融庁	総務企画局総務課	1
	総務企画局企画課	1
	総務企画局市場課	4
	総務企画局企業開示課	4
	検査局総務課	3
	監督局総務課	1
	監督局銀行第一課	1
	監督局保険課	1
	証券取引等監視委員会事務局	2
計	18 (3)	
総務省	大臣官房政策評価広報課	1
	総合通信基盤局電気通信事業部消費者行政課	1
	総合通信基盤局電波部移動通信課	1
	総合通信基盤局電波部電波政策課	1
計	4 (2)	
消費者庁	総務課	1
	消費者制度課	7

府省名	部局名	人数 (内女性数)
消費者庁 ※前頁からの続き	取引対策課	1
	表示対策課	4
	食品表示企画課	1
	計	14 (5)
法務省	大臣官房民事訟務課（民事訟務課付）	1
	民事局総務課（民事局付）	3
	東京法務局訟務部（訟務部付）	1
	大阪法務局訟務部（訟務部付）	1
	計	6 (0)
外務省	外務省国際法局経済条約課（社会条約官室併任）	4
	計	4 (1)
財務省	関東財務局	2
	関東財務局管財第二部訟務課	1
	東海財務局	4
	東海財務局理財部	1
	東海財務局管財部審理課	1
	近畿財務局	1
	近畿財務局管財部訟務課	1
	計	11 (5)
国税庁	東京国税局調査第一部調査審理課	2
	名古屋国税局調査部調査審理課	1
	東京国税不服審判所審判第二部	1
	関東信越国税不服審判所	1
	名古屋国税不服審判所	1
	大阪国税不服審判所	1
	大阪国税不服審判所神戸支所	2
	広島国税不服審判所岡山支所	1
	高松国税不服審判所	2
	計	12 (5)
文化庁	長官官房著作権課	1
	計	1 (0)
経済産業省	経済産業政策局産業組織課	2
	経済産業政策局産業組織課競争環境整備室	1
	経済産業政策局産業人材政策担当参事官室	1
	経済産業政策局知的財産政策室	1
	通商政策局経済連携課	1
	通商政策局米州課	1
	通商政策局通商機構部	1
	通商政策局国際経済紛争対策室	1
	商務情報政策局文化情報関連産業課	1
	商務情報政策局商務流通保安グループ商取引監督課	1
	計	11 (2)
資源エネルギー庁	電力・ガス事業部政策課	2
	計	2 (0)
特許庁	総務部総務課	4
	計	4 (1)
中小企業庁	経営支援部新事業促進課	1
	計	1 (1)
厚生労働省	大臣官房総務課	1
	計	1 (0)

府省名	部局名	人数 (内女性数)
国土交通省	住宅局住宅生産課	1
	四国地方整備局総務部（大臣官房監査官室併任）	1
	計	2 (0)
観光庁	観光産業課	1
	計	1 (0)
環境省	総合環境政策局環境保健部企画課（公害健康被害補償不服審査会）	1
	原子力規制委員会原子力規制庁長官官房総務課法務室	1
	計	2 (1)
衆議院法制局	第三部第一課	1
	計	1 (0)
小計		107 (29)

〔地方公共団体〕

自治体名	部局名	人数 (内女性数)
宮城県	総務部私学文書課	1
	計	1 (0)
宮城県石巻市	総務部総務課	1
	計	1 (0)
宮城県気仙沼市	総務部総務課	1
	計	1 (0)
宮城県東松島市	総務部総務課	1
	計	1 (0)
宮城県富谷町	総務部総務課法務室	1
	計	1 (0)
福島県	総務部文書法務課	1
	計	1 (0)
福島県相馬市	企画政策部	1
	計	1 (0)
福島県浪江町	産業・賠償対策課	1
	計	1 (0)
岩手県山田町	用地課	1
	計	1 (0)
青森県弘前市	経営戦略部法務契約課	1
	計	1 (0)
特別区人事・厚生事務組合	法務部	1
	計	1 (1)
東京都町田市	総務部法制課	1
	計	1 (1)
東京都国立市	政策経営部（行政管理部併任）	1
	計	1 (1)
東京都国分寺市	政策部政策法務課	1
	計	1 (1)
埼玉県さいたま市	総務局総務部法制課	1
	計	1 (0)
千葉県流山市	総務部総務課政策法務室	1
	計	1 (1)
千葉県銚子市	総務市民部総務課	1
	計	1 (0)
栃木県栃木市	総務部総務課	1
	計	1 (1)

自治体名	部 局 名	人数 (内女性数)
新潟県	総務管理部法務文書課	1
	計	1 (1)
愛知県豊田市	総務部法務課	2
	計	2 (1)
愛知県春日井市	総務部総務課	1
	計	1 (0)
三重県名張市	総務部兼市民部（選挙管理委員会事務局併任）	1
	計	1 (0)
三重県南伊勢町	総務課行政係	1
	計	1 (1)
富山県富山市	職員研修所（債権管理対策課併任）	1
	計	1 (0)
大阪府大阪市	福祉局生活福祉部保険年金課収納グループ	2
	行政委員会事務局監査部監査課	1
	計	3 (0)
大阪府松原市	総務部政策法務課	1
	計	1 (0)
大阪府大阪狭山市	総務部庶務グループ	1
	計	1 (1)
大阪府堺市	総務局行政部法制文書課	1
	計	1 (0)
大阪府茨木市	総務部政策法務課	1
	計	1 (1)
大阪府寝屋川市	総務部総務課	1
	計	1 (0)
兵庫県明石市	総務部	1
	政策部市民相談室	2
	計	3 (1)
兵庫県姫路市	総務局総務部行政課	1
	計	1 (0)
和歌山県	子ども・女性・障害者センター	1
	計	1 (0)
和歌山県和歌山市	総務公室総務部総務課	1
	計	1 (1)
山口県	総務部学事文書課	1
	計	1 (0)
福岡県福岡市	こども未来局こども総合相談センターこども緊急支援課	1
	計	1 (0)
福岡県古賀市	総務課政策法務係	1
	計	1 (0)
福岡県北九州市	総務企画局総務部	1
	計	1 (0)
鹿児島県南さつま市	総務企画部総務課文書法制係	1
	計	1 (0)
	小 計	44 (13)
総合計（中央省庁等 + 地方公共団体）		151 (42)

【注】 1. 日弁連調べによるもので、2014年6月1日現在で会員登録をしている弁護士のみ計上している。
 2. () 内の数字は女性弁護士数（内数）である。

② 企業における弁護士の活動実態－2012年度企業アンケート調査から－

日弁連は、弁護士の活動実態について調査するため、企業に向けて「企業における弁護士の採用状況に関するアンケート調査」を実施している。

本項では、2012年度に実施した企業アンケート結果をもとに、過去の企業アンケート結果との比較、企業内弁護士の採用状況・採用予定等について取り上げることにした。

	2006年度調査	2009年度調査	2012年度調査
対象企業数	5,252社	5,215社	5,932社（不着件数を除く）
	国内3,795社・外資1,457社	国内3,879社・外資1,336社	国内3,583社・外資1,860社・未上場540社
回答数	国内1,129社・外資317社	国内927社・外資260社 ※属性無回答9社	国内951社・外資286社（国内・外資とも未上場企業を含む）※合併企業4社・属性無回答19社

（1）経年変化比較

① 弁護士の採用状況

資料 2-3-7 弁護士採用の有無

	2006年度		2009年度		2012年度（注）	
	回答数（社）	割合	回答数（社）	割合	回答数（社）	割合
弁護士がいる（採用している）	57	3.9%	47	3.9%	78	6.2%
弁護士がいない（採用していない）	1,387	96.1%	1,149	96.1%	1,182	93.8%
回答企業数	1,444	100.0%	1,196	100.0%	1,260	100.0%

【注】2012年は、設問に「正社員弁護士」を対象とする旨を付記している。

② 弁護士の担当業務（複数回答可）

設問での回答項目が各調査で若干異なり、回答企業が同一ではないものの、弁護士の担当業務の上位3項目に大きな変化は見られない。知的財産戦略及び管理、監督官庁対応、内部通報対応、取締役会・経営会議などの運営といった項目について担当業務と回答した企業の割合が、2009年度と比較して大きく増加している。会社に応じて多種多様な業務を企業内弁護士が担当していることがわかる。

資料 2-3-8 企業内弁護士の担当業務別割合（複数回答可）

	2006年度		2009年度		2012年度（注2）	
	回答数（社）	割合	回答数（社）	割合	回答数（社）	割合
訴訟代理人	15	26.3%	14	29.8%	16	20.5%
訴訟の管理	29	50.9%	32	68.1%	46	59.0%
契約審査・管理	39	68.4%	39	83.0%	72	92.3%
取引先・相手方との交渉	32	56.1%	26	55.3%	37	47.4%
株式総会対策	21	36.8%	15	31.9%	35	44.9%
知的財産戦略及び管理	13	22.8%	6	12.8%	27	34.6%
労働問題対策	22	38.6%	18	38.3%	27	34.6%
ガバナンス全般	25	43.9%	13	27.7%	30	38.5%
コンプライアンス全般	35	61.4%	25	53.2%	46	59.0%
独禁法・規制法対策	34	59.6%	18	38.3%	43	55.0%
監督官庁対応	12	21.1%	6	12.8%	21	55.1%
内部通報対応	—	—	6	12.8%	20	26.9%
取締役会・経営会議などの運営	—	—	3	6.4%	20	25.6%
M&A	—	—	14	29.8%	35	44.9%
商業登記	—	—	3	6.4%	13	16.7%
本社法務部門（顧問弁護士対応）の統括	28	49.1%	14	29.8%	—	—
本社法務部門	—	—	—	—	61	78.2%
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	12	21.1%	10	21.3%	—	—
営業・顧客関係	—	—	—	—	17	21.8%
その他	5	8.8%	3	6.4%	3	3.8%
弁護士採用企業合計	57		47		78	

【注】1. 表内の色付き数字は、上位3項目にあたるもの。

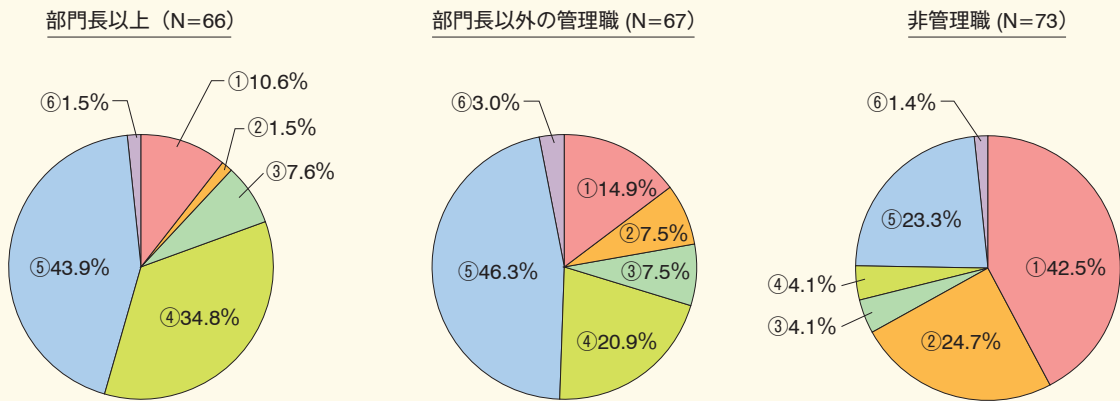
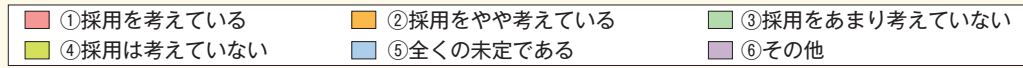
2. 2012年は、肩書き別（部門長・部門長以外の管理職・非管理職）の回答を合算している。

3. 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) 弁護士を採用している企業の今後の採用予定 (2012 年度調査)

弁護士を採用している企業 (78 社) において、役職別 (肩書き別) の「今後 5 年間の採用予定」を集計した。回答していない企業もあるが、すでに弁護士を採用している企業において、非管理職として弁護士を採用することを考えている企業が相当数あることがわかる。

資料 2-3-9 弁護士を採用している企業の 5 年後の採用予定 - 役職別 - (2012 年度調査)



※Nとは有効回答社数を指す。

(3) 弁護士を採用していない企業の今後の採用予定と採用における問題点 (2012 年度調査)

① 企業規模別の今後の採用予定

次の表は、弁護士を採用していない企業において、今後の弁護士の採用予定を企業の規模別に集計したものである。企業規模が大きいほど、「弁護士の採用に関心はある」とする傾向にあるが、1000 人未満の企業では、「採用には消極的」との回答が多くなっている。

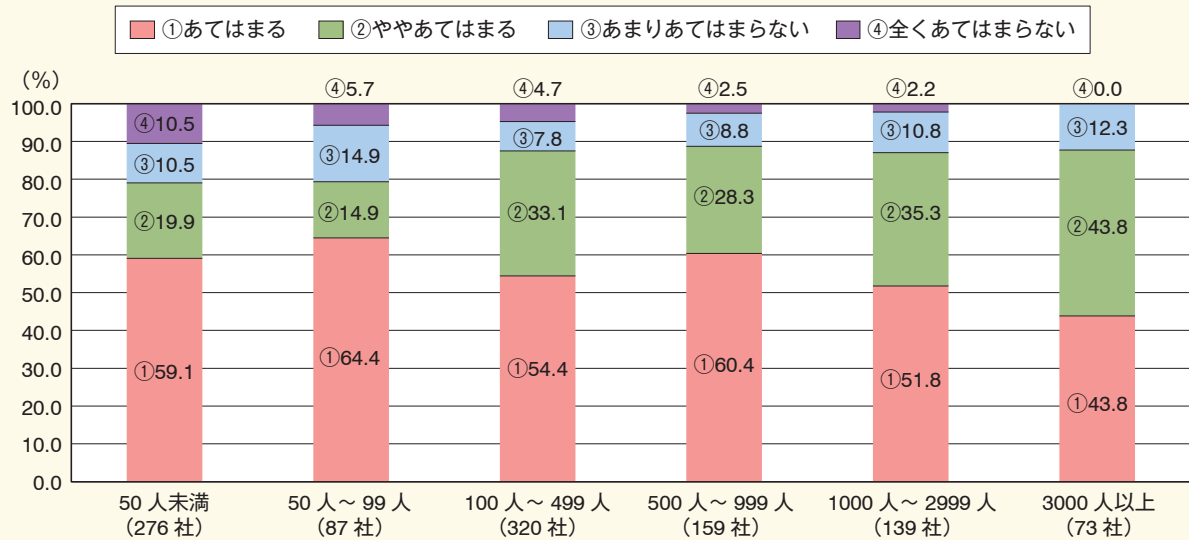
次頁では、企業の規模と「採用のために解決されるべき問題点」とをクロス集計し、企業の規模による採用のために解決されるべき問題点についての傾向を分析した。企業規模が大きいほど、弁護士に行ってもらえる業務の問題 (「弁護士にやってもらえる仕事がない」など) を採用における問題点と回答する企業は少ない傾向にあった。また、企業規模が大きいほど、「他の社員との関係や組織との調和」が、採用における問題点であると回答する企業が多い傾向にあった。

資料 2-3-10 弁護士を採用していない企業の今後の採用予定 - 企業規模別 - (2012 年度調査)

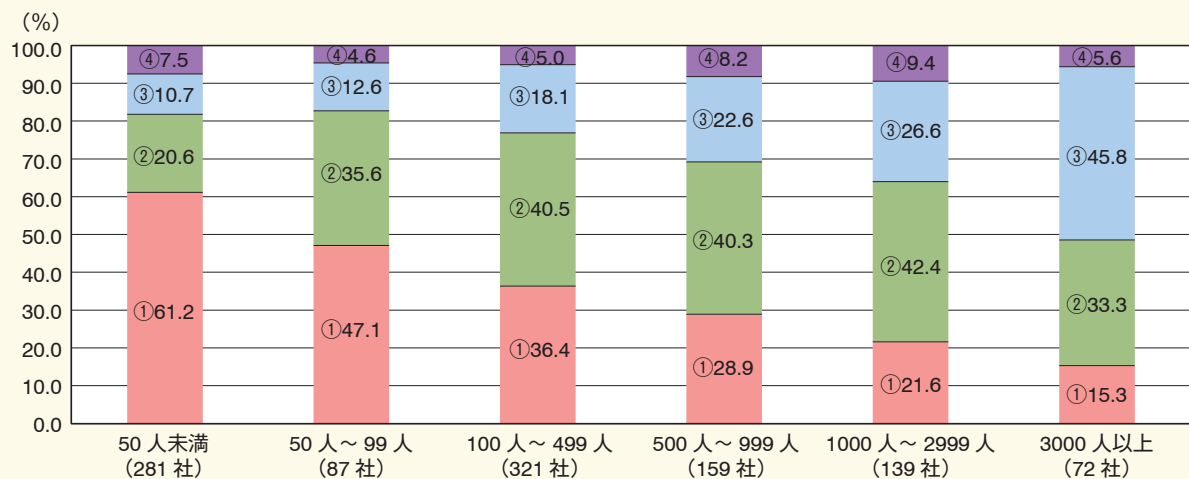
		企業 の 規 模					
		50 人未満	50 人以上 100 人未満	100 人以上 500 人未満	500 人以上 1000 人未満	1000 人以上 3000 人未満	3000 人以上
現在募集中	回答数 (社)	1	0	2	1	2	4
	割合	0.3%	0.0%	0.6%	0.6%	1.4%	5.6%
現在募集していないが、今後具体的な採用の予定はある	回答数 (社)	2	1	0	0	0	6
	割合	0.6%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%
採用予定はないが、現在検討中である	回答数 (社)	5	3	13	9	14	10
	割合	1.5%	3.2%	3.7%	5.6%	9.7%	13.9%
関心はあるが、具体的に検討していない	回答数 (社)	63	29	141	83	88	36
	割合	18.7%	30.9%	40.1%	51.2%	60.7%	50.0%
弁護士の採用には消極的	回答数 (社)	266	61	196	69	41	16
	割合	78.9%	64.9%	55.7%	42.6%	28.3%	22.2%
合 計	回答数 (社)	337	94	352	162	145	72
	割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

② 採用のために解決されるべき問題点

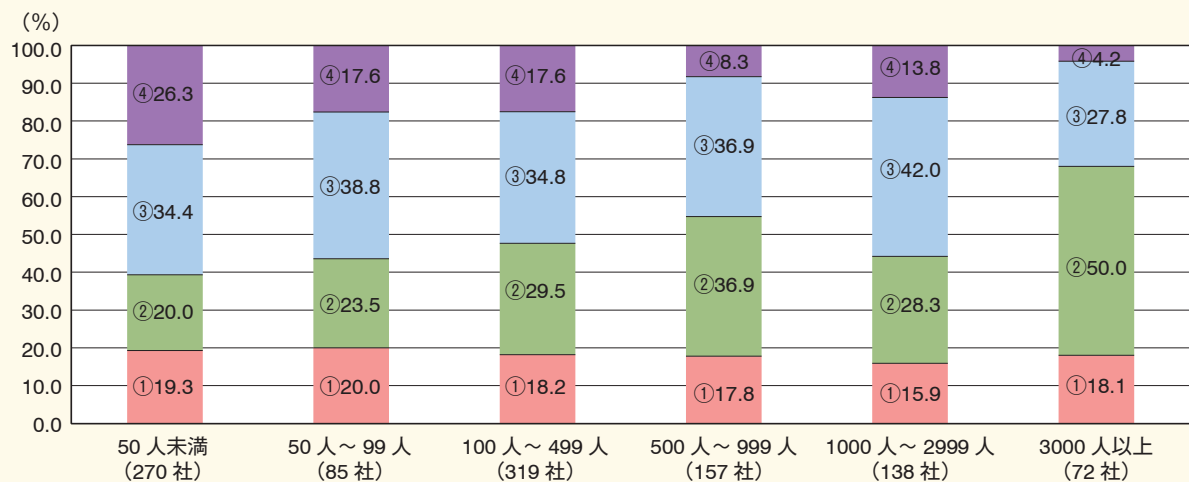
資料 2-3-11 採用の問題点①「社内規定と合わない・報酬が高い」(2012年度調査)



資料 2-3-12 採用の問題点②「弁護士にやってもらう仕事がない」(2012年度調査)



資料 2-3-13 採用の問題点③「社員との関係や組織との調和」(2012年度調査)



【注】() 内は、回答企業数を示す。

③ 地方自治体における弁護士の活動実態－2013年自治体アンケート調査から－

日弁連は、2013年11月～2014年1月にかけて全国の地方自治体（都道府県及び市区）に対して、「地方行政分野における法的ニーズ把握のためのアンケート調査」を実施した。

以下は、該当の地方自治体 860（内訳 都道府県…47、県庁所在地…47、県庁所在地以外の市…743、東京 23 区…23）の総務部門及び事業部門に郵送によるアンケートを行い、そのうち、594 自治体の総務部門（内訳 都道府県…37、県庁所在地…39、県庁所在地以外の市…505、東京 23 区…13）から得た回答結果によるものである。

（1）自治体における係争案件（自治体が当事者であるもの）の現状

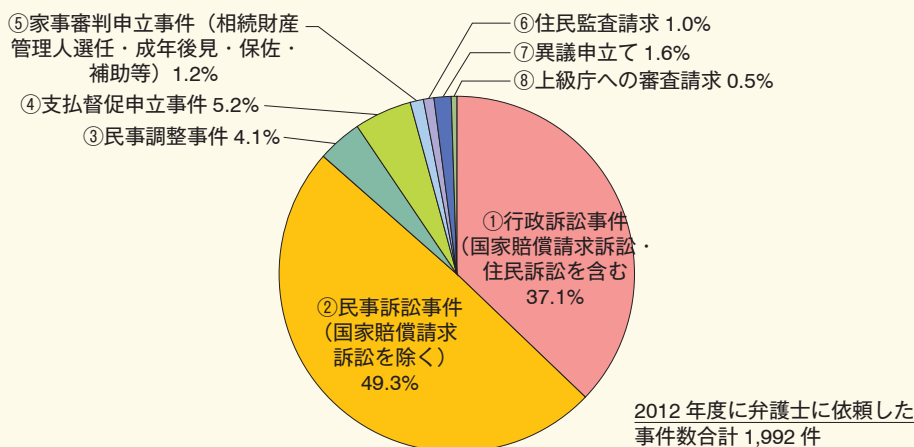
自治体における係争案件のうち、件数の多いのは民事訴訟事件と行政訴訟事件であるところ、いずれも、6割超の案件については弁護士への依頼を行っている。

資料 2-3-14 訴訟・調停事件（自治体が当事者）の新規件数及び弁護士に依頼した件数

	新規件数 (裁判所の受付日が 2012 年度中のもの) (単位：自治体) A	新規件数のうち 弁護士に依頼した件数 (単位：件) B	弁護士に 依頼した割合 B / A
① 行政訴訟事件 (国家賠償請求訴訟・住民訴訟を含む)	1,089	740	68.0%
② 民事訴訟事件 (国家賠償請求訴訟を除く)	1,482	983	66.3%
③ 民事調整事件 (国家賠償請求訴訟に関する調停を含む)	244	81	33.2%
④ 支払督促申立事件	796	104	13.1%
⑤ 家事審判申立事件 (相続財産管理人選任・成年後見・保佐・補助等)	419	24	5.7%
⑥ 住民監査請求	403	19	4.7%
⑦ 異議申立て	7,885	31	0.4%
⑧ 上級庁への審査請求	2,763	10	0.4%
合計	15,081	1,992	

【注】ここでの、「依頼」とは、法律相談の範囲を超える事件処理の依頼をいい、代理人就任のほか、自治体名での文書作成の依頼を含む。

資料 2-3-15 弁護士に依頼した事件の内訳別割合



【注】数値は、弁護士に依頼した各事件数を弁護士に依頼した事件数の合計（1,992 件）でそれぞれ除いたものである。

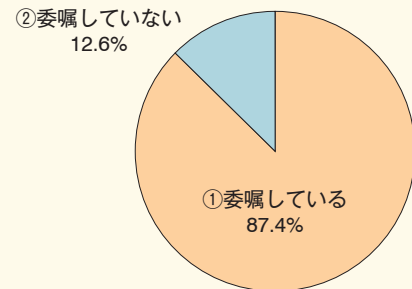
(2) 顧問弁護士の状況

① 顧問弁護士の委嘱状況

顧問弁護士の委嘱状況についてたずねた問いでは、「委嘱している」と回答した自治体は87.4%と、約9割の自治体で顧問弁護士を委嘱している。

資料 2-3-16 顧問弁護士の委嘱の有無

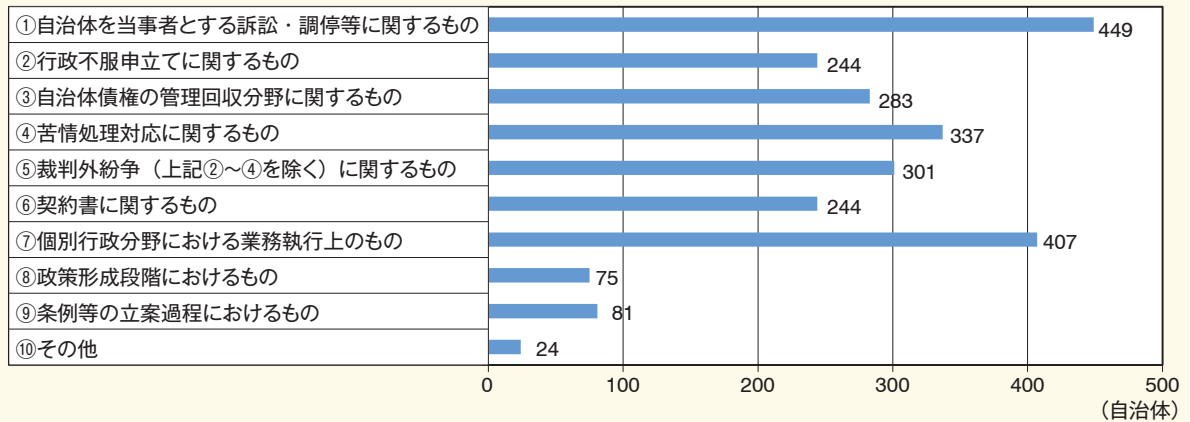
(単位：自治体)	
① 委嘱している	519
② 委嘱していない	75
回答自治体数	594



② 顧問弁護士に相談する内容（複数回答可）

顧問弁護士に相談する内容は、自治体を当事者とする訴訟・調停等に関するものが最も多く、次いで、個別行政分野における業務執行上のものが多かった。顧問弁護士を委嘱している多くの自治体において、広く、様々な内容に関する相談を顧問弁護士へ行っている。

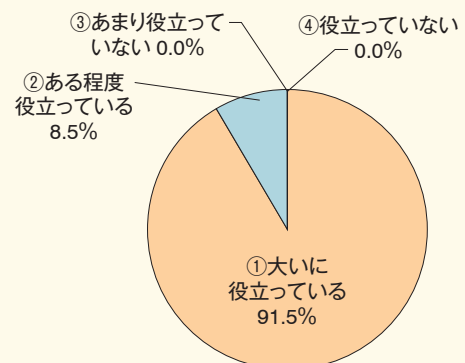
資料 2-3-17 顧問弁護士に相談する内容（複数回答可）



③ 顧問弁護士を委嘱していることへの評価

資料 2-3-18 顧問弁護士に対する評価

(単位：自治体)	
① 大いに役立っている	475
② ある程度役立っている	44
③ あまり役立っていない	0
④ 役立っていない	0
回答自治体数	519



(3) 法曹資格を持つ自治体職員の採用状況

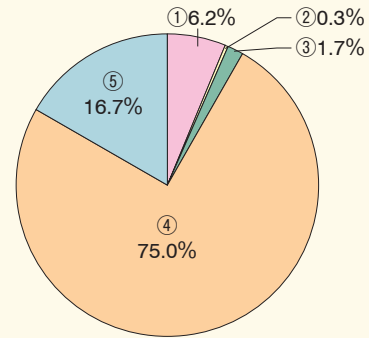
① 法曹資格を有する職員の有無

法曹資格を有する職員の有無についてたずねた問いでは、「在籍している」と回答した自治体は6.2%で、8割近い自治体が法曹資格を有する職員はいないと回答しているが、2010年の自治体向け調査における同様の問いでは、「在籍している」が0.8%であり、その割合は徐々に増えている。

資料 2-3-19 法曹有資格者である職員の在籍の有無

(単位：自治体)

① 現に在籍している	37
② 現在在籍していないが、過去に在籍していたことがある	2
③ 過去・現在ともに在籍していないが、司法修習を修了していないものの、司法試験に合格した職員なら在籍している	10
④ 過去・現在ともに在籍しておらず、かつ司法試験に合格した職員も在籍していない。	445
⑤ わからない	99
回答自治体数	593



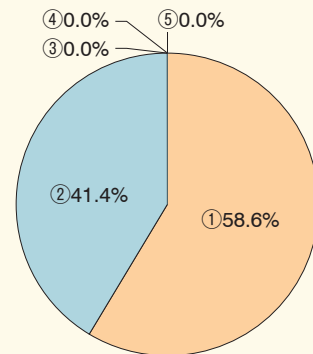
② 採用した法曹有資格者に対する満足度

法曹有資格者を職員として現に任用している、または過去に任用したことがある自治体に対し、採用した法曹有資格者に対する満足度についてたずねた問いでは、回答した全自治体が、当初の期待どおり、またはそれ以上の成果が上がっていると答えており、評価は良好であるといえる。

資料 2-3-20 法曹有資格者の任用に対する満足度

(単位：自治体)

① 当初の期待を上回る成果が上がっている	17
② 当初の期待に応じた成果が上がっている	12
③ 現時点では当初の期待に応じた成果が上がっていないが、今後期待できる	0
④ 当初の期待に応じた成果が上がっておらず、今後期待できるかどうか不明	0
⑤ 当初の期待に応じた成果が上がっておらず、今後も期待できない	0
回答自治体数	29



◆法曹有資格者任用の具体的なメリットについて（自由記載抜粋）

- ・ 課題発生時にすぐ相談できる。
- ・ 職員が気軽な気持ちで相談することができ、停滞している案件に法曹有資格者から助言を得ることにより、前進する事例が多い。
- ・ 日常業務上生じる様々な法律関係事項について迅速に解決できるようになった。
- ・ 継続的に職員からの相談案件があり、潜在的な問題の掘り起こしによって紛争予防に寄与するところが多い。
- ・ 市民法律相談の拡充（出張法律相談や訪問法律相談の新規業務）及び相談件数の増加、コンプライアンスへの取組（職員研修）、政策法務（条例の制定・改廃）など。
- ・ 職員全体の法務能力が着実に向上しつつある。

◆法曹有資格者の採用についての感想（自由記載抜粋）

- ・ 各部局からの様々な業務への対応依頼に対し、柔軟に対応していただいております、県の業務を円滑に遂行できる。
- ・ 多くの自治体が前向きに検討するような仕掛けが必要であると考えます。
- ・ 採用後8か月で、弁護士も存在も広く浸透し、法律相談の他、政策立案や法令審議会など様々な方面に参画いただいております、任用のメリットは多大なものがあると感じています。
- ・ 職員の法律に対する知識と理解が向上していることに加え、外部の顧問弁護士との連携が強化される。
- ・ 法律相談を速やかにでき、県行政の遂行において貢献していただいております。

(4) 今後の法曹有資格者の任用予定と課題

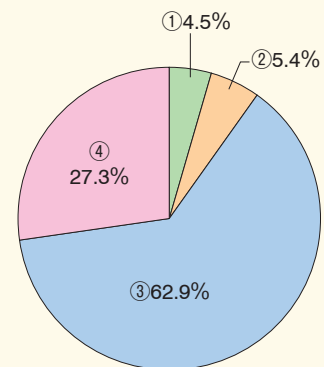
① 法曹有資格者の任用に関する予定

以下は、現在（調査時点）自治体職員として法曹有資格者を任用しているか否かに関わらず、今後の法曹有資格者の任用についてたずねたもので、「任用について関心はあるが、検討していない」、「そもそも法曹有資格者の任用について関心がない」といった任用について消極的な回答が9割を占める結果となった。

資料 2-3-21 法曹有資格者の任用に関する計画

（単位：自治体）

① 具体的な任用計画がある	26
② 具体的な計画はないが、現在検討中である	31
③ 法曹有資格者の任用について関心はあるが、検討はしていない	364
④ そもそも法曹有資格者任用について関心がない	158
回答自治体数	579

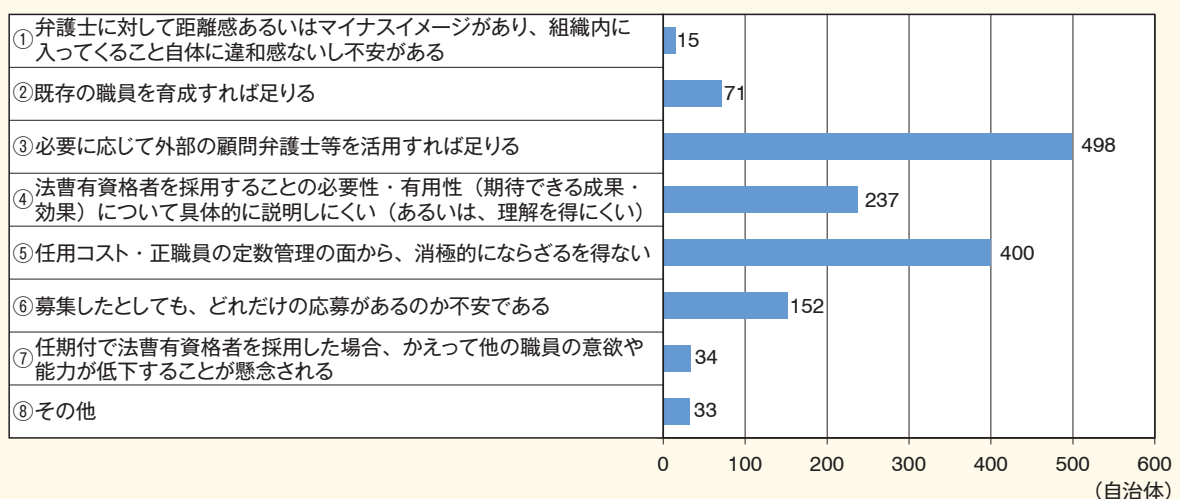


【注】ここでの「任用」とは、任期付職員、または選考による任用を意味しており、通常の競争試験による任用を除く。

② 任用のマイナスとなる要因

今後、法曹有資格者の職員の採用を検討するとした場合、想定される消極的な要素について（上位3つまでを選択）たずねた問いでは、「必要に応じて外部の顧問弁護士等を活用すれば足りる」との回答が最も多く、次いで、「任用コスト・正職員の定数管理の面から、消極的にならざるを得ない」との回答であった。

資料 2-3-22 採用を検討する際のマイナスとなる要因（上位3つまで）



法曹有資格者の公務員登用促進に関する協議会取りまとめ

平成21年4月24日

第1 はじめに

- 1 今般の司法制度改革においては、法科大学院を中核とする新たな法曹養成制度のもとで誕生する法曹有資格者（司法試験合格者をいう。以下同じ。）が、社会のニーズに積極的に対応し、公務を含む社会の様々な分野で幅広く活躍することを一つの理念としており、その一環として、法曹有資格者が国家公務員（裁判官及び検察官を除く。以下同じ。）や地方公務員として活用されることが期待されている。
- 2 本協議会は、このような司法制度改革の理念を実現するという観点から、法曹有資格者を国家公務員や地方公務員として幅広く活用するための方策を検討するため、国家公務員制度改革推進本部事務局、人事院、総務省、法務省、文部科学省の関係部局が参集したものであり、幹事会を設置して調査検討を進め、その検討結果の取りまとめを行った。

第2 現 状

1 国家公務員としての活用状況

- (1) 現状において、法曹有資格者を国家公務員として活用する形態としては、主に、①国家公務員採用試験による採用、②経験者採用システム（新司法試験合格者を対象とした試験）による採用、③特定任期付職員としての採用がある。
- (2) ①については、国家公務員採用I種試験により採用された法曹有資格者は、平成10年度から平成20年12月までの間に、約20名である。法科大学院修了後に新司法試験の受験資格を有することになる法科大学院生については、近年、申込者数・合格者数・採用者数ともに増加している。
- (3) ②による採用者及び採用内定者は、制度創設時の平成18年度から平成20年12月までの間に、5名であり、申込者数は、平成18年度には8名であったが、平成20年度には71名と増加している。
- (4) ③による在職者は、制度創設時の平成13年度の在職者数は10名であったが、平成20年12月現在、約95名と増加している。採用している府省庁の数は多数にのぼっているが、積極的に採用している府省庁がある一方で、活用実績がない府省庁もある。主に、金融関係、独占禁止法関係、知的財産関係、企業法制関係等の各分野における法律の立案及び執行業務、紛争・訴訟・準司法関連業務、国際交渉関係業務等において活用されている。

2 地方公務員としての活用状況

地方公務員として採用された法曹有資格者の人数を正確に把握することは困難であるが、東京都において、平成20年12月現在で8名が採用されているものの、多くの地方自治体においては、一般職や任期付職員としての採用実績はないとみられる。

第3 検討

1 国家公務員としての活用について

- (1) 国の行政を支える国家公務員に有為な人材を確保することは、極めて重要な課題であるが、現状として、採用試験の申込者数は減少傾向にある。その要因としては、少子化、公務員に対する批判等のほか、法科大学院の設置に伴い、従来であれば公務員を志望していた学部生の中に、法科大学院への進学を選択する学生が増加したことなどが指摘されている。このような状況においては、法科大学院に進学した者のうち、公務に有為な人材を、いかに公務に誘致していくかを検討する必要がある。

その一つとして、法科大学院を修了し、新司法試験に合格した者の公務への誘致については、法科大学院に進学した者の中には、新司法試験合格後に公務員として働くことを希望する者も少なくないと考えられ、経験者採用システム（新司法試験合格者を対象とした試験）は、このような人材を確保するために有用であり、現に申込者数は増加している。今後も引き続き、同様の措置を講じることが必要であり、これを利用する府省庁が更に拡大することが期待される。

なお、法科大学院生については、国家公務員採用試験の申込者数・合格者数・採用者数ともに増加している。これまでも法科大学院生を対象とした説明会の実施等の取組みを進めてきており、平成21年度からは、新たな取組みとして、法科大学院生を対象とした「霞が関インターンシップ」の実施が予定されており、今後も、法科大学院生に対する公務への人材誘致のための活動や法科大学院教育に対する各府省庁の協力が深まり、申込者数等の更なる増加が期待される。

- (2) 国家公務員採用試験における法科大学院生の採用者数は、合格者数からみて少数にとどまる傾向にあるが、この点に関し、国家公務員採用試験を受験した法科大学院生の中には、公務に対する理解・熱意が不足している者や、ジェネラリストとして多様な業務に従事することを求める府省庁側の希望に添わない者がいたとの指摘があった。そして、その背景として、法科大学院において、公務に有為な人材をも育成するために、適切な授業科目を設置するなどといった方策が十分ではないのではないか、公務に関心を持つ法科大学院生に対し、公務員の採用・試験情報の提供や指導、就職支援が的確に行われていないのではないかという指摘があった。

法科大学院教育では、行政法が必須科目とされ、新司法試験においても公法系科目として行政法が必須科目とされていることから、従来に比して、行政法分野に通じた法曹有資格者の輩出が期待されている。そうした中で、法科大学院の中には、公共政策、財政学、立法学、地方自治法等を科目として設け、行政官として活躍できる法曹の養成を志向する法科大学院もあるが、一部にとどまっている。

人材の供給側である法科大学院においては、公務に有為な法曹の育成及び輩出をも十分に視野に入れ、公共政策科目の充実等といった教育上の工夫に加え、院生に対して公務の魅力伝える場を設けたり、公務を志望する院生に対して公務員の採用・試験情報の提供や指導、就職支援を行うなどといった取組みを積極的に行うことが期待される。

- (3) 今般の司法制度改革の理念の実現のためには、人材の供給側・需要側双方が、真摯に法曹有資格者を公務に誘致するための環境整備に取り組む必要があり、需要側である府省庁においても、法曹有資格者の活用によって、法令に基づくより適正な行政執行の担保や法令遵守維持に資するのではないかとといった視点から、改めて、職務内容やキャリアパスも含め、法曹有資格者の公務における活用の在り方を検討すべきではないかと考えられる。

なお、諸制度を活用して法科大学院に入学した職員を、司法試験合格後に法曹有資格者として活用することも今後あり得ると考えられる。

- (4) 特定任期付職員としての弁護士活用の活用については、在職者数が増加傾向にあり、今後も増加が見込まれる。この活用形態は、高度の専門的な知識経験を有し、特定の法分野に精通した即戦力となる弁護士が必要な場合に用いられているが、公募ポストによっては申込者数が少ないものもある。日本弁護士連合会においては、会員に対し、特定任期付職員制度の周知、採用情報の提供を行うとともに、特定任期付職員として勤務することに関心を持つ弁護士の人材プールやネットワークを作ることについても検討するなどといった取組みを行う意向を示している。このような取組みを通じ、申込者数が増加することが期待される。

また、この制度を利用していない府省庁においても、所管業務を改めて確認し、弁護士の活用により、より効率的・効果的な業務遂行ができる分野はないかを検討することが考えられる。

2 地方公務員としての活用について

- (1) 地方自治体にあつては、地方分権の進展と相まって、独自の条例制定等も含めた法制的な観点をさらに加味した政策展開の可能性が期待される。また、従来は、行政法の知識に依拠して業務を遂行する傾向があったものの、行政需要の多様化や複雑化に伴い、住民により近い行政サービスの主体として、コンプライアンスやリスク管理等の観点から、民事法制に関する正確な知識と適切な対応が求められてきている。

このように、地方自治体における法曹有資格者の活用についての潜在的なニーズは、職員としての採用も含め少なからず存在していると考えられるが、現状においては、東京都などの一部の自治体を除き常勤としての法曹有資格者の任用が行われておらず、アンケート調査の結果からも、多くの地方自治体においては常勤職員としての採用についての関心が必ずしも高くない状況にある。

この原因としては、行政体制の編成上の問題、法曹有資格者に特化したキャリアパスを位置づけることが困難であることなどが考えられるほか、地方において法曹有資格者の数が未だ十分とはいえないこと、地方自治体と法曹有資格者との間において、相互の業務に対する知識や理解が必ずしも十分ではないことなども指摘されたところである。

- (2) このような状況に照らすと、法曹有資格者の地方公務員登用を促進するに当たっては、まずは、地方自治体と法曹有資格者との間の意見交換等を通じ、相互の理解を深めることが必要である。また、近時、弁護士による地方自治体の私債権管理や行政対象暴力等への積極的な取組みが実施されたり、東京23区による一

部事務組合における法務組織において法曹有資格者が活用されているところであるが、このような地方自治体における法曹有資格者の活用事例等を周知し、地方自治体において、より効率的・効果的な業務遂行のための弁護士を活用を検討する機会を持つことが必要と考えられる。

日本弁護士連合会においても、地方自治体に対する弁護士活用事例の情報提供や会員に対する地方自治関連法分野の研修の充実等といった必要な取組みを行っていく意向を示しており、このような取組みを通じて、法曹有資格者の活用が地方自治行政の場に広がっていくことが期待される。

また、地方に設置された法科大学院の中には、地元根付いた法曹の養成を理念として掲げているものもあることから、地方自治体へのインターンシップ等により、法科大学院出身の法曹有資格者が地方自治行政に関心を持ち、地方公務員としての採用を希望することも期待される。

なお、国家公務員と同様、諸制度を活用して法科大学院に入学した職員を、司法試験合格後に法曹有資格者として活用することも今後あり得ると考えられる。

第4 まとめ

以上の検討結果を踏まえ、本協議会に参集した関係省庁は、法科大学院や日本弁護士連合会の取組みに対し、必要に応じた協力をするとともに、関係省庁間で連携し、前記第1のような司法制度改革の理念の実現に向け、必要な施策や検証を行っていくことを確認した。

以 上

採用試験の基本的な見直し

能力・実績に基づく人事管理への転換の契機とするとともに、新たな人材供給源に対応し、多様な人材の確保に資すること等を念頭に、平成24年度より新たな採用試験を実施

〔主な内容〕

- ・ 従来のⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種試験を廃止し、総合職試験及び一般職試験に再編
- ・ 総合職試験に院卒者試験を創設
- ・ 専門職試験及び経験者採用試験を創設

※ 法科大学院修了者を対象とする新たな採用試験の枠組みの概要

- 総合職試験に、法科大学院など専門職大学院を含む大学院修了者を対象とした院卒者試験を創設（春試験）
 - ・ 法科大学院修了者は、その専門性を活かして受験することが可能（民事訴訟法等の応用分野からも出題）
 - ・ 受験者の応用能力（政策の企画立案能力及びブレゼンテーション能力）を検証する「政策課題討議試験」を導入
 - ・ 国際的な対応力の高い人材を確保する方策の一環として、外国語（英語）能力の検証も重視
- 院卒者試験に、新司法試験合格者を対象とした「法務区分」を創設（秋試験）
 - ・ 新司法試験合格者を対象とした試験
 - ・ 専門試験は行わず、基礎的能力を検証するとともに、「政策課題討議試験」と「人物試験」を重視

新たな採用試験における見直しの視点と措置のポイント
【5本の柱】全体像

1 **能力・実績に基づく人事管理への転換の契機**
 キャリア・システムと慣行的に連関している採用試験体系を抜本的に見直すことにより、能力・実績に基づく人事管理への転換の契機とする
 【採用後の能力の発揮・実績に応じた適正な昇進選抜を実現】

2 **新たな人材供給源に対応した試験体系**

- ① 総合職試験に専門職大学院を含む大学院修了者を対象とした院卒者試験を設ける
- ② 院卒者試験に新司法試験合格者を対象とした「法務区分」（秋試験）を設ける

3 **多様な人材の確保に資する試験体系**

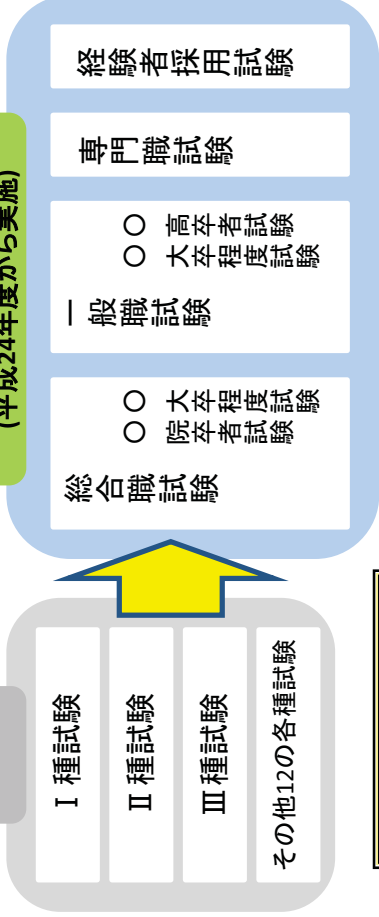
- ① 総合職試験に企画立案に係る基礎的な能力の検証を重視した「教養区分」（秋試験）を設ける
- ② 一般職試験に「社会人試験（係員級）」を設ける
- ③ 専門職試験に、国税専門官採用試験など従来の各種試験に加え、新たに専門的な職種を対象とした採用試験を設ける
- ④ 民間企業等経験を有する者を係長以上の職に採用するため「経験者採用試験」を設ける

4 **能力実証方法の改善**

- ① 知識よりも論理的思考力・応用能力の検証に重点を置いた「基礎能力試験」を設ける
- ② 人物試験をより的確に行うため全ての試験で「性格検査」を実施
- ③ 院卒者試験に、政策の企画立案能力及びプレゼンテーション能力を検証する「政策課題討議試験」を導入

5 **中立・公正な試験の確保**

【参考】
新制度
 （平成24年度から実施）



総合職試験

【政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行う係員の採用試験】

(1) **試験の種類** 院卒者試験と大卒程度試験

(2) **試験区分**

院卒者試験：行政、人間科学、工学、法務など

大卒程度試験：政治・国際、法律、経済、人間科学、工学、教養など

(3) **受験資格**

院卒者試験：30歳未満で大学院修了及び大学院修了見込みの者

※ 法務区分は、新司法試験の合格者であることも要件

大卒程度試験：21歳以上30歳未満の者

(4) **試験種目**

	院卒者試験	大卒程度試験
第1次試験	基礎能力試験(多肢選択式) 専門試験(多肢選択式)	基礎能力試験(多肢選択式) 専門試験(多肢選択式)
第2次試験	専門試験(記述式) 政策課題討議試験 人物試験	専門試験(記述式) 政策論文試験(記述式) 人物試験

※ 法務区分は、第1次試験：基礎能力試験(多肢選択式)
 第2次試験：政策課題討議試験及び人物試験

任期付職員法に基づく採用状況

任期付職員の12月31日における在職者数（暦年推移）

		在 職 者 数													
		平成 12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年	23年	24年	25年
合 計		0	58	123	175	348	498	620	743	917	1,032	1,024	1,089	1,141	1,294
うち弁護士		0	10	20	36	55	59	63	73	96	105	115	139	150	172

任期付職員法に基づく新規採用者数

		採 用 者 数														
		累計	平成 12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
合 計		2,127	19	44	81	101	220	233	243	258	286	356	286	329	352	511
うち弁護士		333	1	10	13	29	32	27	35	39	51	50	46	70	58	87

新司法試験合格者を対象とした採用試験実施結果

年度	府省名	試験名	申込者数	合格者数
18	金融庁	金融庁職員採用試験	8	1
19	公正取引委員会	公正取引委員会職員採用試験	31	3
	金融庁	金融庁職員採用試験		
	農林水産省	農林水産省 I 種相当事務系職員採用試験（うち新司法試験合格者）		
20	人事院	人事院職員採用試験	71	2
	公正取引委員会	公正取引委員会職員採用試験		
	金融庁	金融庁職員採用試験		
	国税庁	国税庁職員採用試験		
	農林水産省	農林水産省事務系職員採用試験（うち新司法試験合格者）		
21	人事院	新司法試験合格者対象の選考試験 （※第2次選考までは、参加府省共通の選抜）	94	4
	公正取引委員会			
	金融庁			
	国税庁			
	農林水産省	農林水産省事務系職員採用試験（うち新司法試験合格者）		
22	公正取引委員会	新司法試験合格者対象の選考試験 （※第2次選考までは、参加府省共通の選抜）	74	4
	金融庁			
	財務省			
	国税庁			
	農林水産省			
23	会計検査院	新司法試験合格者対象の選考試験 （※第2次選考までは、参加府省共通の選抜）	105	6
	公正取引委員会			
	金融庁			
	財務省			
	国税庁			
	農林水産省			
	経済産業省			

※ 平成23年度までは、新司法試験合格者を対象とした採用選考として、秋に実施。

年度	府省名	試験名	申込者数	合格者数	採用者数
24	金融庁	国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）「法務区分」	95	35	7
	国税庁				
	文部科学省				
	経済産業省				
25	金融庁	国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）「法務区分」	150	36	9
	総務省				
	国税庁				
	農林水産省				
	経済産業省				
26	金融庁	国家公務員採用総合職試験（院卒者試験）「法務区分」	87	39	5
	文部科学省				
	農林水産省				
	衆議院法制局				
	参議院法制局				

※ 平成24年度からの新たな採用試験体系の中では、新司法試験合格者を対象とした採用試験を、総合職試験の院卒者試験（法務区分）として新設し、秋に実施。採用者数欄は当該年度試験から採用内定者となった者の数。26年度試験はH26.11現在の採用内定者数。衆議院法制局、参議院法制局は特別職の国家公務員。

地方公共団体における法曹有資格者の常勤職員※注①②

(2015年1月5日現在 日弁連調べ)

地方公共団体名	所属部署	人数(人)／ うち任期付き ※注③	
東京都	総務局	7	2
	労働委員会事務局	2	2
合計		9	4
特別区人事・厚生事務組合(東京都23区)	法務部	3	1
町田市(東京都)	総務部法制課	1	1
逗子市(神奈川県)	総務部	1	0
厚木市(神奈川県)	総務部文書法制課	1	1
千葉県	総務部政策法務課	2	1
流山市(千葉県)	総務部総務課政策法務室兼議会事務局	1	1
松原市(大阪府)	総務部政策法務課	1	1
兵庫県	企画県民部管理局文書課	1	0
	企画県民部管理局職員課	1	0
合計		2	0
明石市(兵庫県)	政策部市民相談室	3	3
	総務部総務課(コンプライアンス担当)	1	1
	教育委員会事務局	1	1
	福祉部	1	1
	こども未来部児童福祉課	1	1
合計		7	7
和歌山市(和歌山県)	総務部総務課	1	1
名張市(三重県)	総務部	1	1
南伊勢町(三重県)	総務課	1	1
富山市(富山県)	企画管理部職員研修所兼債権管理対策室	1	1
岡山市(岡山県)	保健福祉局障害福祉課福祉係	1	0
福岡市(福岡県)	こども未来局こども総合相談センターこども緊急支援課	1	1
	総務企画局人事コンプライアンス・安全衛生課	1	1
合計		2	2
北九州市(福岡県)	総務企画局総務部	1	1
古賀市(福岡県)	総務課政策法務係	1	1
岩手県	総務部法務学事課	1	1
宮城県	総務部私学文書課	1	1
沼田市(群馬県)	総務部総務課文書法制係	1	0
宮崎県	総務部行政経営課	1	0
福山市(広島県)	企画総務局総務部総務課	1	1
東松島市(宮城県)	総務部総務課	1	1
阿南市(徳島県)	企画部法令室	1	1
小松島市(徳島県)	総務課政策法務室	1	1
南さつま市(鹿児島県)	総務企画部総務課	1	1
富谷町(宮城県)	総務部総務課	1	1
銚子市(千葉県)	総務市民部総務課	1	1
国立市(東京都)	政策経営部	1	1
豊田市(愛知県)	総務部法務課	2	2
山口県	総務部学事文書課	1	1
石巻市(宮城県)	総務部総務課	1	1
京都市(京都府)	監査事務局	1	0
相馬市(福島県)	企画政策部	1	1
高槻市(大阪府)	法務課	1	1
大阪市(大阪府)	行政委員会事務局監査部監査課	1	1
	福祉局生活福祉部保険年金課	2	2
合計		3	3
大阪狭山市(大阪府)	総務部庶務グループ	1	1
寝屋川市(大阪府)	総務部総務課	1	1
糸島市(福岡県)	総務部総務課	1	1
新潟県	法務文書課	1	1
浪江町(福島県)	産業・賠償対策課(法務担当)	1	1
気仙沼市(宮城県)	総務部総務課	1	1
山田町(岩手県)	用地課	1	1
三重県	総務部法務・文書課	1	1
弘前市(青森県)	法務契約課	1	1
神奈川県	教育委員会教育局支援部学校支援課	1	1
福島県	総務部文書法務課	1	1
郡山市(福島県)	総務部総務課	1	1
春日井市(愛知県)	総務部総務課	1	1
栃木市(栃木県)	総務部総務課	1	1
茨木市(大阪府)	総務部政策法務課	1	1
さいたま市(埼玉県)	総務局総務部法制課	1	1
多摩市(東京都)	総務部	1	1
鹿児島市(鹿児島県)	総務局総務部総務課	1	1
和歌山県	子ども・女性・障害者センター	1	1
国分寺市(東京都)	政策部政策法務課	1	1
姫路市(兵庫県)	総務局総務部行政課	1	1
堺市(大阪府)	総務局行政部法制文書課	1	1
長野県	県民文化部県民協働課消費生活室	1	0
伊丹市(兵庫県)	総合政策部法制課	1	1
松阪市(三重県)	債権回収対策準備室、総務課	1	1
多気町(三重県)	総務税務課	1	1
総計		85	69

【注】※注①、日弁連の地方公共団体へのアンケート・独自の聞き取り等による調査により得られた、任期付職員及び任期の定めのない職員の人数
 ※注②、内訳は、弁護士登録者(53名)、採用に伴う登録取消者(19名)及び司法修習終了後の未登録者(13名)である。
 ※注③、人数の右側の数値は、任期付職員の数(内数)である。

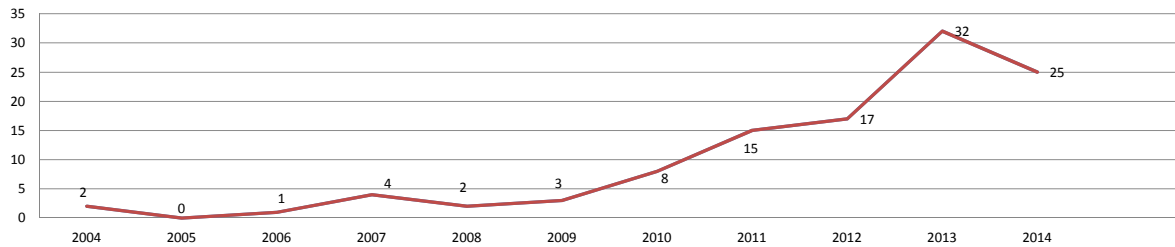
地方公共団体における常勤職員の採用実績の推移※注①

(2015年1月5日現在 日弁連調べ)

年度	地方公共団体名・人数(人)	
2004	・東京都:2	2
2005		0
2006	・逗子市:1	1
2007	・東京都:2・兵庫県:1・岡山市:1	4
2008	・特別区人事・厚生事務組合:1・大阪市:1	2
2009	・東京都:2・名張市:1	3
2010	・東京都:2・特別区人事・厚生事務組合:2・町田市:1・神奈川県:2・河内長野市:1	8
2011	・東京都:2・流山市:1・名張市:1・松原市:1・名古屋市:1・福岡市:1・厚木市:1・栃木市:1・多気町:1・兵庫県:1・和歌山県:1・古賀市:1・宮崎県:1・千葉県:1	15
2012	・東京都:3・特別区人事・厚生事務組合:1・千葉県:1・明石市:5・田原本町:1・南伊勢町:1・富山市:1・和歌山県:1・岩手県:1・宮城県:1・沼田市:1	17
2013	・東京都:1・京都府:1・福山市:1・小松島市:1・東松島市:1・阿南市:1・名張市:1・南さつま市:1・大阪狭山市:1・銚子市:1・高槻市:1・大阪市:1・国立市:1・豊田市:2・富谷町:1・町田市:1・山口県:1・石巻市:1・相馬市:1・新潟県:1・寝屋川市:1・糸島市:1・浪江町:1・気仙沼市:1・山田町:1・三重県:1・弘前市:1・神奈川県:1・兵庫県:1・郡山市:1・さいたま市:1	32
2014	・東京都:1・大阪市:2・北九州市:1・福山市:1・福島県:1・春日井市:1・栃木市:1・茨木市:1・多摩市:1・鹿児島市:1・和歌山県:1・国分寺市:1・福岡市:1・姫路市:1・堺市:1・長野県:1・伊丹市:1・松阪市:1・明石市:4・名張市:1・多気町:1	25

【注】※注①. 各年度において新規に採用された人数で、任期付職員及び任期の定めのない職員の数である。

地方公共団体における常勤職員の採用実績の推移



地方公共団体における法曹有資格者の常勤職員以外の採用情報

(2015年1月5日現在 日弁連調べ)

地方公共団体名	状況
池田市(大阪府)	2012年4月1日2名採用(任期付短時間勤務職員, 3年, 債権回収センターに配属)
大津市(滋賀県)	2013年4月1日1名採用(市民部いじめ対策推進室), 2014年7月1日1名採用(総務部コンプライアンス推進室)
広島県	2014年4月1日1名採用(西部子ども家庭センター)
加古川市(兵庫県)	2014年4月1日1名採用(総務部危機管理室)
富田林市(大阪府)	2014年4月1日1名採用(任期付短時間勤務職員, 総務部納税課)
大田区(東京都)	2014年10月14日1名採用(総務部総務課)

法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会取りまとめ

平成20年12月22日

(社) 日本経済団体連合会
法科大学院協会
日本弁護士連合会
文部科学省
法務省

第1 企業における法曹有資格者の活用の現状について

司法制度改革審議会は、その意見書において、「今後は、弁護士が、個人や法人の代理人、弁護人としての活動にとどまらず、社会のニーズに積極的に対応し、公的機関、国際機関、非営利団体（NPO）、民間企業、労働組合など社会の隅々に進出して多様な機能を発揮し、法の支配の理念の下、その健全な運営に貢献することが期待される。」と述べており、これからの法曹有資格者（司法試験合格者を指し、必ずしも弁護士資格を取得している者に限定されない）は、個人や法人の代理人、弁護人としての活動にとどまらず、社会のニーズに積極的に対応し、民間企業などに進出することが期待されている。

また、これからの企業においては、司法制度改革の理念である法の支配の拡充発展という観点等から、法曹有資格者が、企業法務の分野の充実・強化のみならず、コンプライアンスの徹底、適切なコーポレートガバナンスの実現など企業活動を促進する役割を担うとともに、企業経営においても有為な人材として参画することが期待されており、企業において法曹有資格者を採用する潜在的な需要が認められる。

ところが、企業内弁護士（民間企業において使用人又は常勤役員となっている弁護士）は、司法制度改革審議会意見書が提出された当時である平成13年には62人であったが、平成20年にはその約4倍以上となっているものの、未だ267人にとどまっている（注1）。また、上場企業を中心とする国内企業及び外資系企業において、企業内弁護士がいる企業もわずか3.9%である（注2）。

司法修習終了直後に企業等の民間団体に就職した弁護士の数も、それを希望する者自体が少なかったこともあり、第59期司法修習生については終了者1477人中11人（0.7%）、第60期司法修習生については終了者2376人中28人（1.2%）にとどまる（注3）。例えば、平成19年

のアメリカのロースクール卒業生のうち14.1%が企業に就職していることと比較すると、司法修習終了直後に企業内弁護士となった者の割合は非常に少ない。

そして、今後の弁護士の採用についても、「現在募集中」、「現在募集はしていないが、今後採用の予定はある」、「採用予定はないが、現在検討中である」との回答をした企業は合計でわずか6.7%にとどまっている。このように、現時点において、我が国における企業内の法曹有資格者数が順調に増加しているとは到底言えず、企業における法曹有資格者の需要の多くは顕在化していない状況である。

そこで、(社)日本経済団体連合会(以下「日本経団連」という。)、法科大学院協会、日本弁護士連合会(以下「日弁連」という。)、文部科学省及び法務省は、企業内法曹有資格者の採用及び需要についての上記の厳しい現状認識を踏まえ、企業内での法曹有資格者の採用をより一層推し進めていくために、第2において述べるとおり、企業における法曹有資格者の採用を阻害している要因を分析した上で、第3に述べる方策を積極的に進めることとした。

- (注1) 日本組織内弁護士協会の調査による。勤務先の企業所在地を事務所所在として日弁連に登録している弁護士を計上したもの。
- (注2) 日弁連が、平成18年に、上場企業を中心とする国内企業(3795社)及び外資系企業(1457社)に対して行った調査による。回答数1446社。
- (注3) このほかに、弁護士登録せずに企業に就職した者がいる可能性もあるが、それはごくわずかにとどまると思われる。

第2 企業における法曹有資格者の採用を阻害している要因について

企業における法曹有資格者の採用を阻害している要因に関しては、以下に述べるような諸点が指摘された。

1 法曹有資格者全般について

企業においても、法曹有資格者においても、企業内法曹有資格者の役割・機能についての理解が浸透しておらず、また、企業及び法曹有資格者の双方において、企業内法曹有資格者の処遇や勤務条件(必ずしも法務部門に継続的に配属されるわけではない)等についての共通認識が十分に形成されていない。

2 司法修習終了直後又は司法試験合格直後に企業に就職を希望する者について

企業の定期採用のスケジュールにおいては、一般的には、企業は、10月

ころから募集活動を開始し、翌4月、5月ころ選考活動を行い、翌々4月に採用する。

他方、法科大学院修了生は、一般的には、3月に法科大学院を修了し、5月に新司法試験を受験し、9月に新司法試験の合格発表を受け、11月に司法修習を開始し、翌12月に司法修習を終了する。

このようなスケジュールの違いのため、司法修習終了直後に企業に就職を希望する者については、新司法試験合格後の10月ころから開始する定期採用スケジュールに合わせた就職活動を行うことは可能であるが、翌12月の司法修習終了時期と企業の通常の勤務開始時期（翌々4月）との間にずれがある。

司法試験合格直後に司法修習を経ることなく企業に就職を希望する者については、法科大学院修了後の5月に新司法試験を受験するため、その後でなければ就職活動を開始することが事実上困難であり、企業の定期採用のスケジュールに合わせた就職活動が難しい。

また、これらの者の中には、企業の求める熱意・姿勢・準備を必ずしも備えていない応募者がいる。

第3 企業において法曹有資格者の採用を促進するための方策

日本経団連、法科大学院協会、日弁連、文部科学省及び法務省は、上記第2の阻害要因の分析を踏まえ、今後、企業において法曹有資格者の採用を促進するために、以下のような方策を積極的に行っていくこととする。

1 法曹有資格者全般について

日本経団連、法科大学院協会、日弁連、文部科学省及び法務省は、企業、弁護士、司法修習生及び法科大学院生の、企業内法曹有資格者の役割・機能についての理解を促進するとともに、企業内法曹有資格者の処遇や勤務条件等についての共通認識を形成するために、以下のような方策を行う。

- 日本経団連は、会員企業に対し、法曹有資格者の採用の積極的な検討及び法曹有資格者の採用情報の積極的開示を要請するとともに、これについて継続した組織的取組を行う。
- 日弁連は、企業における法曹有資格者の待遇や勤務条件についての情報収集に努める。
- 日弁連は、企業に対して、運営しているウェブサイトの利用を呼びかけるなどし、法曹有資格者の企業への就職に関する求人・求職情報のマッチングを促進する。
- 日弁連は、企業内弁護士の採用が促進されるための弁護士会内の環境整備について検討する。

- 法科大学院協会は、各法科大学院に対して、修了生の就職状況を把握した上で、これを公表するよう促す。
 - 法科大学院協会は、各法科大学院に対し、企業からの法科大学院への講師派遣、法科大学院生の企業へのエクスターンシップ、企業における法科大学院生のサマージョブ、企業法務に関する授業・講演会などを充実させることなどにより、法科大学院生に、企業内の法曹有資格者の役割・業務内容等を理解させるよう促す。
 - 法科大学院協会は、企業に対し、法科大学院における教育内容等を周知し、企業にとって有用な人材を養成していることを広報する。
 - 文部科学省は、法科大学院協会の上記取組みに協力する。
 - 法務省は、日本経団連、法科大学院協会、日弁連及び文部科学省との間で、今後も、企業における法曹有資格者の活用の在り方・状況、これを阻害している要因及びこれを進める方策について、継続的に意見交換を行うとともに、関係機関の連携の在り方についても検討を行う。
- 2 司法修習終了直後又は司法試験合格直後に企業に就職を希望する者について
- 日本経団連は、会員企業に対し、司法修習終了直後に企業に就職を希望する者の中には12月からの就職を希望する者が相当数いること、司法試験合格直後に企業に就職を希望する者の中には新司法試験終了後の毎年5月から就職活動を開始する者が相当数いることを周知して、定期採用とは別の採用の可能性を含め、柔軟な採用活動の在り方を検討するよう要請する。
 - 日弁連は、企業に対して、各弁護士会が司法修習生を対象として行っている就職説明会への参加を広く呼びかけるとともに、運営しているウェブサイトの利用を呼びかけるなどし、司法修習終了直後の企業への就職に関する求人・求職情報のマッチングを促進する。
 - 法科大学院協会は、各法科大学院に対し、企業への就職を希望する法科大学院生が新司法試験受験後の5月から速やかに有効な就職活動を開始するよう、法科大学院生に企業への就職活動のモデルを示す等の就職支援をすることを促す。
 - 法科大学院協会は、連携しているウェブサイトなどを利用して、司法修習終了直後及び司法試験合格直後の企業への就職に関する求人・求職情報のマッチングを促進する。
 - 法務省は、企業や法科大学院生に弁護士認定制度（弁護士法第5条第2号）を周知するために、同制度の広報を行う。

＜資 料＞

別冊NBL No.135

会社法務部【第10次】実態調査の分析報告

＜抜 粋＞

【 資料目次 】

＜ 略 ＞

ii) 企業内弁護士

- ◆全体の傾向 18
- ◆資本金別・業種別の分析 18
- ◆弁護士事務所での勤務経験がある企業内弁護士 19
- ◆まとめ 19

iii) 法科大学院修了者 19

iv) 外国の弁護士資格保有者 20

＜ 略 ＞

IV 弁護士

1. 日本の弁護士資格を持った社員等 102

- (1) 日本の弁護士会に登録している社員等の在籍の有無と在籍者数 102
- (2) 社内弁護士の採用経緯 105
- (3) 法務部門での日本の弁護士有資格者の採用意欲 106
- (4) 社内弁護士の処遇 109
- (5) 社内弁護士の弁護士会の負担 111
- (6) 社内弁護士の弁護士活動について 113
- (7) 社内弁護士の法務部門での活用 115

2. 海外の弁護士資格を持った社員等 116

- (1) 海外の弁護士資格を持った社員等の在籍の有無と在籍者数 116
- (2) 海外の弁護士資格保有者の採用意欲 118

以 上

I 法務部門の構成と法務担当者の位置付け

ii) 企業内弁護士

◆全体の傾向

法務部門に属する日本の弁護士資格を持ついわゆる企業内弁護士は、93社で168人となり、前回（平成17年）調査の32社53人と比べて大幅に増加した。そのうち女性が45社69人で41.3%（167人中）を占め、法務担当者全体に占める女性の比率の26.6%を大きく上回った。また、弁護士事務所の経験者が45.8%（168人中77人）であったことは注目に値しよう。

* 男性・女性の内訳無回答があったため、企業内弁護士の総数168人より少なくなっている。

◆資本金別・業種別の分析

資本金別で、企業内弁護士の所属状況（社数・人員の分布）を見ると、73.2%（168人中123人）が、資本金500億円以上の企業に所属している（対全企業内弁護士比率）。1社に所属する人員で最も多かったのは12人（1社）であった。なお、法務組織別で見ると、1人を除いて、部レベル・課レベルの法務専門部署に所属している。

資本金別の企業内弁護士所属率を比較すると、資本金規模が大きくなるほど所属する比率が高まる。500億円以上1,000億円未満の企業では23.0%（74社中17社）と4分の1弱、1,000億円以上の企業では39.6%（101社中40社）とほぼ4割の企業の法務部門に、弁護士が所属しているという結果になっている。

[企業内弁護士所属状況（資本金別）]

	人員分布（社）							社数			人員	
	1人	2人	3人	4人	5人	7人	12人	社数	企業内弁護士所属率	対全企業内弁護士所属社数比率	人員	対全企業内弁護士比率
5億円未満	4	1						5	5.1%	5.4%	6	3.6%
50億円未満	5							5	2.1%	5.4%	5	3.0%
100億円未満	4							4	2.7%	4.3%	4	2.4%
500億円未満	18	1	2	1				22	8.1%	23.7%	30	17.9%
1,000億円未満	14	1	1		1			17	23.0%	18.3%	24	14.3%
1,000億円以上	20	6	6	2	3	2	1	40	39.6%	43.0%	99	58.9%
全体	65	9	9	3	4	2	1	93	9.9%	100%	168	100%

業種別で見ると、人員分布では製造業（33.9%、168人中57人）と金融業（32.7%、168人中55人）に多く、業種ごとの企業内弁護士所属率では、金融業が31.6%（79社中25社）と他の業種が1割に満たないのに比して目立った結果となっている。

[企業内弁護士所属状況（業種別）]

	人員分布（社）							社数			人員	
	1人	2人	3人	4人	5人	7人	12人	社数	企業内弁護士所属率	対全企業内弁護士所属社数比率	人員	対全企業内弁護士比率
製造業	29	2	5	1	1			38	7.6%	40.9%	57	33.9%
商業	4		1		2		1	8	7.5%	8.6%	29	17.3%
金融業	13	6	1	2	1	2		25	31.6%	26.9%	55	32.7%
サービス業・その他	19	1	2					22	8.7%	23.7%	27	16.1%
全体	65	9	9	3	4	2	1	93	9.9%	100%	168	100%

◆弁護士事務所での勤務経験がある企業内弁護士

弁護士事務所での勤務経験がある企業内弁護士は77人（49社）であった。資本金1,000億円以上の企業（101社）に42人（23社）が所属しており、資本金1,000億円以上の企業の2割強（22.8%）に所属していることになる。また、業種別で所属率を見ると、金融業が16.5%（79社中13社）と平均（5.2%、938社中49社）の3倍程度となっている。

◆まとめ

企業内弁護士の所属は、今のところほぼ資本金規模の大きな企業に限られ、また業種による偏りも見られる。全体からすると法務部門がある企業のうちの約1割（9.9%、938社中93社）、法務担当者全体の中では2.3%（7,193人中168人）にすぎないが、企業内弁護士の所属・採用の動きは確実に広がりつつある。

iii) 法科大学院修了者

日本の法科大学院修了者（弁護士資格保有者を除く）の所属状況は104社129人（うち女性31人）となっており、1社としての最大数は4人である（2社）。資本金別で見ると、企業内弁護士に比べ、人員については規模の大きな企業に集中することなく広がりが見られた。資本金別で法科大学院修了者所属率を比較すると、企業内弁護士と同様、資本金規模が大きいほど比率が高い。なお、日本の法科大学院在学者は13社13人となっている。

法科大学院修了者の所属・採用については、法務部門が深い法律知識を備えた人材を求める動向（問54）から、企業内弁護士の所属・採用と合わせて、今後が注目される。

I 法務部門の構成と法務担当者の位置付け

[法科大学院修了者所属状況（資本金別）]

	人員分布（社）				社数			人員	
	1人	2人	3人	4人	社数	法科大学院修了者所属率	対全法科大学院修了者所属企業比率	人員	対全法科大学院修了者比率
5億円未満	3				3	3.1%	2.9%	3	2.3%
50億円未満	16	1			17	7.0%	16.3%	18	14.0%
100億円未満	14	1			15	10.1%	14.4%	16	12.4%
500億円未満	25	2			27	9.9%	26.0%	29	22.5%
1,000億円未満	13	1	2		16	21.6%	15.4%	21	16.3%
1,000億円以上	16	6	2	2	26	25.7%	25.0%	42	32.6%
全体	87	11	4	2	104	11.1%	100%	129	100%

iv) 外国の弁護士資格保有者

外国の弁護士資格保有者は、日本人、外国人合わせて370人（130社）となり、前回（平成17年）調査（270人）と比べて1.4倍弱になった。今回調査では、海外ロースクール在学中の者が39人（32社）、海外留学経験者が564人（180社）となっている。社内の海外留学制度が定着していること（問11）が外国の弁護士資格保有者の増加に反映していると考えられる。

[法務担当者の属性・資格]

	今回調査		前回調査	
中途採用者（法務経験者）	492社（52.5%）	1,323人	388社（39.6%）	902人
日本の弁護士資格保有者 （うち弁護士事務所経験者）	93社（9.9%） （49社）	168人 （77人）	32社（5.4%） —	53人 —
日本の法科大学院修了者	104社（11.1%）	129人	—	—
日本の法科大学院在学者	13社（1.4%）	13人	20社（2.0%）	—
海外ロースクール在学者	32社（3.4%）	39人	—	—
アメリカの弁護士資格保有者 （うち日本人）	119社（12.7%）	316人 （289人）	104社（10.6%）	234人 （204人）
中国の弁護士資格保有者	17社（1.8%）	18人	10社（1.0%）	10人
外国（米中以外）の弁護士資格保有者 （うち日本人）	23社（2.5%）	36人 （12人）	15社（1.5%）	22人 —
弁理士資格保有者	27社（2.9%）	40人	20社（2.0%）	28人
司法書士資格保有者	51社（5.4%）	54人	34社（3.5%）	36人
海外留学経験者	180社（19.2%）	564人	168社（17.1%）	516人
国内大学院経験者	129社（13.8%）	199人	139社（14.2%）	249人

IV 弁護士

1 日本の弁護士資格を持った社員等

(1) 日本の弁護士会に登録している社員等の在籍の有無と在籍者数 (問55)

企業内（法務部門に限らない）の日本の弁護士会登録者の有無についてたずねたところ、次のような結果となった（問55、問55—1）。

- ① いる 14.4% (1,035社中149社、270人)
 - うち、社員として 63.8% (149社中95社、182人)
 - 取締役として 12.8% (149社中19社、21人)
 - うち、社外取締役 (18社、19人)
 - 執行役として 2.0% (149社中3社、3人)
 - 監査役（もしくは監査委員）として 38.9% (149社中58社、64人)
 - うち、社外監査役 (57社、63人)
- ② いない 81.2% (1,035社中840社)
- 無回答 4.4% (1,035社中46社)

◆全体の傾向

今回調査では、企業内の日本の弁護士登録者の有無に関し、「いる」が14.4%（1,035社中149社、270人）、「いない」が81.2%（1,035社中840社）という結果となった。「いる」が前々回（平成12年）は9.0%（1,183社106社、128人）、前回（平成17年）は8.9%（1,091社中97社、141人）でほぼ増加が見られなかったが、今回調査を前回比で見ると社数で1.5倍超、人員で2倍弱となっており、急激な増加傾向があると評価すべきであろう。

[弁護士在籍状況（全体）]

	前々回調査	前回調査	今回調査
社数 (%)	106社 (9.0%)	97社 (8.9%)	149社 (14.4%)
人員	128人	141人	270人

特に、企業内の弁護士会登録者のうち、社員として在籍している比率については前々回

1 日本の弁護士資格を持った社員等

(平成12年)調査で23.6% (106社中25社、39人)、前回(平成17年)調査で38.1% (97社中37社、68人)と増加の傾向が見られていたものの、今回調査ではさらに大幅に増加し63.8% (149社中95社、182人)となった。社数・人員数ともに2.5倍超の増加であり、企業内の弁護士増加の主要因となっている。

なお、配属先については、法務部門との回答がほとんどとなっており、法律顧問のほか、法務部長、課長、法務室長、マネージャー等の管理職と思われる役職名での回答もあった。

[弁護士在籍状況 (社員)]

	前々回調査	前回調査	今回調査
社数 (%)	25社 (23.6%)	37社 (38.1%)	95社 (63.8%)
人員	39人	68人	182人

取締役や執行役としての在籍は、まだ例外的な存在ではあるものの、着実な増加が見られる。なお、現在弁護士である取締役はほとんどが社外取締役であるが、問2の法務部門に属する役員の数と企業内弁護士の増加傾向全体を考慮すると、将来が興味深い。

[弁護士在籍状況 (取締役/執行役)]

		前々回調査	前回調査	今回調査
取締役	社数 (%)	3社 (2.8%)	12社 (12.4%)	19社 (12.8%)
	人員	2人	12人 (社外11人)	21人 (社外19人)
執行役	社数 (%)	—	2社 (2.1%)	3社 (2.0%)
	人員	—	2人	3人

監査役としての在籍者は、前回(平成17年)調査時には前々回(平成12年)調査に比して減少し59人 (57.7%、97社中56社)となっていたが、人員では今回ほとんど変わらず、64人 (38.9%、149社中58社)であった。

[弁護士在籍状況 (監査役)]

	前々回調査	前回調査	今回調査
社数 (%)	80社 (75.5%)	56社 (57.7%)	58社 (38.9%)
人員	87人	59人	64人

IV 弁護士

◆証券取引別、業種別の分析

証券取引別で見ると、日本の弁護士登録者が在籍していると回答した企業は、上場企業では16.6%（662社中110社）、非上場企業では10.5%（370社中39社）と上場企業のほうが高い比率となる。

業種別で見ると、金融業34.5%、84社中29社（前回18.2%、88社中16社）をはじめ、商業14.9%、121社中18社（前回10.3%、145社中15社）、サービス業・その他13.1%、291社中38社（前回8.9%、271社中24社）、製造業11.9%、539社中64社（前回7.2%、580社中42社）といずれも増加している。

[弁護士在籍状況（業種別）]

	前回調査		今回調査	
	製造業	7.2%	42社	11.9%
商業	10.3%	15社	14.9%	18社
金融業	18.2%	16社	34.5%	29社
サービス業・その他	8.9%	24社	13.1%	38社

◆「社員としての弁護士」在籍状況

社員としての在籍者数をたずねたところ、1人という回答が最も多いが（64.2%、95社中61社）、2人以上在籍している企業は社員として弁護士が在籍する企業の35.8%（95社中34社）であった。最も人数が多かったのは12人（1社、上場、資本金1,000億円以上、商業）、次いで8人（1社、非上場、資本金1,000億円以上、金融業）、7人（2社、上場・非上場会社各1社、いずれも資本金1,000億円以上、金融業・サービス業各1社）であった。この4社以外は1社当たり5人以下である。

業種別で見ると、金融業28.6%（84社中24社）、サービス業・その他8.6%（291社中25社）、商業6.6%（121社中8社）、製造業7.1%（539社中38社）に、弁護士会登録をしている社員がいるという結果であった。

今回調査では、男女別の調査も初めて行った。社員として、男性110人（69社）、女性71人（45社）となっており、一般の弁護士全体の男女比を考慮すると、女性の弁護士会登録者の多さが際立っている（2009年 弁護士登録者26,930人 うち女性4,127人（15.4%）日本弁護士連合会男女共同参画推進本部調）。女性の弁護士登録者の所属の内訳は、製造業の23人（15社）、次いで、サービス業・その他の19人（14社）となっており、1社当たりで最も多かったのは6人（1社、上場会社、1,000億円以上、商業）であった。

社員として在籍する弁護士の全体数の増加には、司法制度改革による弁護士数の増加の影響がうかがえる。また、女性弁護士が多い背景には、企業の組織としての労働環境が関係するものと思われる。

(2) 社内弁護士の採用経緯 (問56)

社内弁護士の採用経緯をたずねたところ(複数回答可)、全体としては各選択肢20%未満で、多岐にわたるといえる。しかし、「新卒・中途採用の採用活動」および「司法修習修了者、弁護士対象の採用活動」に対する応募を合わせると、弁護士在籍企業の36.2% (149社中54社)であった。前回(平成17年)調査では択一で今回が複数回答と質問方法が異なるので参考にとどまるが、前回調査の「採用活動への応募があった」12.4% (97社中12社)から大幅に増加した。企業内で働こうという意思をもつ弁護士有資格者の増加が見られるとあってよいと思われる。

また、「弁護士と直接交渉した」「人材紹介会社から紹介された」においても、参考値との比較ながら増加していることが注目される。

	今回調査	前回調査
会社で行う通常の新卒・中途採用の採用活動に対する応募があった	29社 (19.5%)	(採用活動に対する 応募があった)
司法修習修了者、弁護士対象の採用活動に対する応募があった	29社 (19.5%)	12社 (12.4%)
既存の社員が資格を取得した	22社 (14.8%)	12社 (12.4%)
外部の弁護士事務所(顧問事務所を含む)から派遣されている	21社 (14.1%)	9社 (9.3%)
弁護士と直接交渉した	24社 (16.1%)	4社 (4.1%)
人材紹介会社から紹介された	22社 (14.8%)	5社 (5.2%)
その他	14社 (9.4%)	10社 (10.3%)

(注) 前回(平成17年)調査の分析報告では、現在弁護士が所属していない企業も、過去に属していた可能性があることを考慮し、含めて集計していたが、今回は回答時弁護士が所属している企業に限定して集計している。

IV 弁護士

(3) 法務部門での日本の弁護士有資格者の採用意欲 (問57)

◆全体の傾向

法務部門で日本の弁護士会登録者を採用したいかたずねたところ、「是非採用したい」が3.0% (938社中28社)、「できれば採用したい」が8.1% (938社中76社) という結果となった。

	今回調査		前回調査	
	割合	社数	割合	社数
是非採用したい	3.0%	28社	1.3%	13社
できれば採用したい	8.1%	76社	11.8%	116社
応募があれば検討する	40.7%	382社	50.1%	491社
採用するつもりはない	31.0%	291社	31.1%	305社
無回答	17.2%	161社	5.7%	56社

(注) 前回 (平成17年) 調査の数値は、法務部門有りの企業に限定して再集計したため、前回調査の分析報告と数値が異なる。

前回 (平成17年) 調査と比較すると、「是非採用したい」「できれば採用したい」という、積極的な姿勢を持つ法務部門の比率は、「是非採用したい」の社数が倍増しているものの、全体としてはともに1割強 (今回11.1%、前回13.1%) であり大差はない。明確に「採用するつもりはない」という回答も、今回は31.0% (938社中291社) で前回 (平成17年) 調査の31.1%と大差のない結果であった。なお、「応募があれば検討する」が減少し、ほぼその分「無回答」が増加した点をどのように読むべきか、検討を要しよう。

◆資本金別の分析

資本金別で見ると、資本金500億円未満とそれ以上でそれぞれまとめて比較すると、法務部門の弁護士の採用に対する積極度の違いが明確になる。

[弁護士採用意欲（資本金別／前回との比較）]

		是非採用 したい	できれば 採用した い	応募があ れば検討 する	採用する つもりは ない	無回答
今回調査	500億未満	1.4%	6.4%	39.4%	33.7%	19.0%
	500億以上	9.7%	15.4%	46.9%	19.4%	8.6%
前回調査	500億円未満	0.9%	10.7%	49.3%	32.9%	6.2%
	500億円以上	3.0%	16.4%	54.5%	22.4%	3.6%

「是非採用したい」は500億円以上9.7%（175社中17社）、資本金500億円未満1.4%（762社中11社）で7倍弱もの差があり、「できれば採用したい」を含めた「積極的な姿勢」で見ると、500億円以上25.1%（175社中44社）、500億円未満7.9%（762社中60社）と3倍以上の違いとなる。「採用するつもりはない」は、500億円以上では19.4%（175社中34社）と、500億円未満の33.7%（762社中257社）より約4割も少ない。

積極度を「応募があれば検討する」までを含めた採用可能性まで広げると、500億円未満では47.2%（762社中360社）と半分に満たないのに対して、500億円以上では72.0%（175社中126社）と7割を超える数字になっている。

比較上の差もさることながら、資本金500億円以上の法務部門では弁護士の採用意欲は、1割が「是非採用」、4社に1社が「できれば採用」を含む積極姿勢、「検討する」を含む採用可能性まで見れば7割を超える程度であるということは、注記に値しよう。

この点、資本金500億円以上の企業について前回（平成17年）調査と比較すると、全体の「是非採用したい」の増加がこの層での増加であることが確認される。

◆業種別の分析

業種別で見ると、弁護士を「是非採用したい」という法務部門は、金融業で13.9%と突出してみえる。しかし、資本金別とかけ合わせてみると、「是非採用したい」は資本金500億円以上の企業では、金融業22.5%（40社中9社）とならび、商業が27.3%（11社中3社）と高い数値を示す。これに「できれば採用したい」を含めた積極的な姿勢で見ると、金融業40.0%（40社中16社）、商業45.5%（11社中5社）である。

資本金500億円以上の企業で、「応募があれば考える」という採用可能性まで含めると、金融業では67.5%（40社中27社）、商業90.9%（11社中10社）、製造業80.8%（78社中63社）となり、資本金500億円以上の商業に属する企業での弁護士の採用可能性のある法務部門の

IV 弁護士

割合が際だって高い数値を示すとともに、資本金500億円以上の製造業に属する企業の法務部門では応募があれば検討する割合が高いことが浮き彫りになる。

「採用するつもりはない」を資本金500億円以上の企業の法務部門で見ると、資本金500億円以上の製造業（9.0%、78社中7社）と商業（9.1%、11社中1社）が際だって低い。一方、「是非採用したい」の割合が最も高い金融業では、「採用するつもりはない」でも22.5%（40社中9社）と製造業、商業に比して高い数値となっており、この規模の金融業の採用姿勢の2極分化が浮き彫りになる。

[弁護士の採用意欲（業種別）]

	是非採用したい	できれば採用したい	応募があれば検討する	採用するつもりはない	無回答
製造業	1.4%	7.2%	45.3%	32.1%	14.0%
500億円未満	0.7%	6.4%	41.8%	36.3%	14.7%
500億円以上	5.1%	11.5%	64.1%	9.0%	10.3%
商業	2.8%	6.6%	32.1%	36.8%	21.7%
500億円未満	0.0%	5.3%	30.5%	40.0%	24.2%
500億円以上	27.3%	18.2%	45.5%	9.1%	0.0%
金融業	13.9%	12.7%	32.9%	22.8%	17.7%
500億円未満	5.1%	7.7%	38.5%	23.1%	25.6%
500億円以上	22.5%	17.5%	27.5%	22.5%	10.0%
サービス業	2.8%	9.1%	37.9%	29.2%	20.9%
500億円未満	2.9%	6.8%	38.6%	27.5%	24.2%
500億円以上	2.2%	19.6%	34.8%	37.0%	6.5%

◆既在籍企業と未在籍企業の採用意欲の分析

問57の法務部門における日本の弁護士の採用意欲と問55の企業単位での日本の弁護士会登録者在籍の有無のクロス分析を行った。

既在籍企業では「是非採用したい」が14.5%（145社中21社）、「できれば採用」の積極姿勢を含めると35.9%（145社中52社）となる。一方、未在籍企業では、「是非採用したい」0.9%（784社中7社）、「できれば採用したい」5.7%（784社中45社）となっており、既在籍企業ではさらに採用しようとする意欲を持つ割合が高い。「応募があれば検討する」までを含めた採用可能性という点では、既在籍企業では84.1%（145社中122社）、未在籍企業では46.4%（784社中364社）となっており、その差が際だつ。この結果からは、弁護士資格

1 日本の弁護士資格を持った社員等

者の採用経験の有無が、今後の採用意欲に影響しているように見える。

さらに、問2の法務部門に弁護士がいる企業の場合には、「是非採用したい」が21.5%（93社中20社）、「できれば採用」含む積極姿勢で46.2%（93社中43社）とほぼ半分に近づき、「検討」を含む採用可能性ありでは94.6%（93社中88社）と9割を超える結果となる。

現状では資本規模や業種に偏りの見られる弁護士の所属事情であるが、少なくともこの結果を見る限り、採用経験のある法務部門で弁護士の採用が誤りだったと考えている企業は少なく、さらに採用してもよいと考える企業が多いといってもよいと思われる。

	是非採用したい	できれば採用したい	応募があれば検討する	採用するつもりはない	無回答
企業内に弁護士が在籍しない (784社)	0.9% 7社	5.7% 45社	39.8% 312社	34.9% 274社	18.6% 146社
企業内に弁護士が在籍する (145社)	14.5% 21社	21.4% 31社	48.3% 70社	11.7% 17社	4.1% 6社
法務部門に弁護士が在籍する (93社)	21.5% 20社	24.7% 23社	48.4% 45社	4.3% 4社	1.1% 1社
全体 (938社)	3.0% 28社	8.1% 76社	40.7% 382社	31.0% 291社	17.2% 161社

(4) 社内弁護士の処遇 (問58)

「社員弁護士としての処遇」(問58) から「社内弁護士の活用」(問63) までの設問については、「社員」として企業に属している日本の弁護士会登録者を「社内弁護士」と定義した上で、現在の在籍の有無を問わず採用する場合を想定し、本調査にいう「法務部門」のある企業からのみ回答を得ている。

社内弁護士の処遇についてたずねたところ、「一般社員と変わらない」が42.6%（938社中400社）、「特別の処遇をする（資格手当、特別の給与体系等）」が35.7%（938社中335社）となった。

問55によって社内弁護士がすでに在籍している企業を取り上げ、実績として見ると、57.9%（145社中84社）が「一般社員と変わらない」となっている。実態として、ほぼ6割が特別な待遇をしていないことがわかる。

問2の法務部門に弁護士が在籍している場合に限ると、「一般社員と変わらない」が69.9%（93社中65社）とほぼ7割である。

なお、社内弁護士の在籍のない企業でも、「一般社員と変わらない」との回答が、「特別な処遇をする」との回答を上回っている。

IV 弁護士

[既在籍企業と未在籍企業の比較]

	一般社員と変わらない	特別の処遇をする	無回答
企業内に弁護士が在籍しない (784社)	40.1% 314社	37.2% 292社	22.7% 178社
企業内に弁護士が在籍する (145社)	57.9% 84社	29.7% 43社	12.4% 18社
法務部門に弁護士が在籍する (93社)	69.9% 65社	29.0% 27社	1.1% 1社
全体 (938社)	42.6% 400社	35.7% 335社	21.6% 203社

◆事務所経験のある弁護士とない弁護士の処遇の比較

問2の回答に基づいて、事務所経験のある弁護士がいる法務部門と、事務所経験のない弁護士がいる法務部門で、社内弁護士の処遇を比べると、事務所経験のある弁護士がいる法務部門では半分超の54.5% (49社中29社) が「一般社員と変わらない」、約3割の31.8% (49社中20社) が「特別な処遇をしている」という結果となった。

一方、事務所経験のない弁護士がいる法務部門では、82.1% (56社中46社) が「一般社員と変わらない」となっており、事務所経験のある弁護士に比べて、特別な処遇をしているという割合が低い。

	一般社員と変わらない	特別の処遇をする	無回答
事務所経験あり (49社)	54.5%	31.8%	13.6%
事務所経験なし (56社)	82.1%	16.1%	1.8%

(注) 事務所経験のある弁護士とない弁護士の両方がいる企業があるため社数の合計は弁護士が法務部門に在籍する企業数93社より多くなる。

◆資本金別の分析

資本金別で見ると、社内弁護士が在籍している企業のうち資本金1,000億円以上の企業では74.0% (50社中37社) が「一般社員と変わらない」という結果となっており、資本金1,000億円未満の企業に比べて、特別扱いをしないという割合が高い。

社内弁護士の在籍しない企業でも、資本金1,000億円以上の企業では、「一般社員と変わらない」が58.8% (51社中30社) と、資本金1,000億円未満の企業より高い割合となっている。

[社内弁護士の処遇（資本金別）]

		一般社員と変わらない	特別の処遇をする	無回答
弁護士が在籍する	5億未満	50.0%	33.3%	16.7%
	50億未満	36.8%	36.8%	26.3%
	100億未満	66.7%	22.2%	11.1%
	500億未満	50.0%	35.0%	15.0%
	1,000億未満	52.4%	38.1%	9.5%
	1,000億以上	74.0%	20.0%	6.0%
	計	57.9%	29.7%	12.4%
弁護士が在籍しない	5億未満	38.2%	38.2%	23.6%
	50億未満	33.0%	42.5%	24.4%
	100億未満	34.1%	39.9%	26.1%
	500億未満	44.8%	35.8%	19.4%
	1,000億未満	49.1%	32.1%	18.9%
	1,000億以上	58.8%	17.6%	23.5%
	計	40.1%	37.2%	22.7%

(5) 社内弁護士の弁護士会費の負担（問59）

社内弁護士の弁護士会費の負担についてたずねたところ、全体では、「全額会社負担」が37.5%（938社中352社）で最も多い。「一部会社負担」が19.2%（938社中180社）であり、これらを合わせると、何らかの形で企業が負担するという割合は56.7%（938社中532社）と半数を超えており、「全額本人負担」は18.2%（938社中171社）となった。

	全額会社負担	一部会社負担	全額本人負担	無回答
全体 (938社)	37.5% 352社	19.2% 180社	18.2% 171社	25.1% 235社
弁護士在籍なし (784社)	34.3% 269社	21.4% 168社	17.7% 139社	26.5% 208社
弁護士在籍あり (145社)	56.6% 82社	8.3% 12社	21.4% 31社	13.8% 20社
法務部門に弁護士が在籍 (93社)	71.0% 66社	6.5% 6社	20.4% 19社	2.2% 2社

IV 弁護士

社内弁護士が在籍している企業では、「全額会社負担」が56.6%（145社中82社）と半数を超えて、全体より多くなっているが、全額本人負担は21.4%（145社中31社）と全体と大きな差はなかった。

法務部門に弁護士が在籍している企業では、71.0%（93社中66社）が「全額会社負担」とし、「全額本人負担」は20.4%（93社中19社）となっている。

問58の社内弁護士の処遇で、法務部門に属する弁護士の処遇が「一般社員と変わらない」との割合が高い一方で、弁護士会費を一部でも会社負担にするという企業が大半で、7割が全額負担であるということから、弁護士会費は本人の処遇としてではなく、弁護士を雇用する経費として考慮しているという動向が浮き彫りになった。

◆資本金別、業種別の分析

資本金別で見ると、「全額会社負担」との回答は、資本金500億円以上の企業で52.6%（175社中92社）と比率が高くなる傾向が見られる。弁護士が在籍している資本金1,000億円以上の企業では、「全額会社負担」が70.0%（50社中35社）になった。

業種別で見ると、すべての業種で全額会社負担が最も多いが、金融業が全額会社負担の比率が高い。弁護士が在籍している企業で見ると、金融業では75.9%（29社中22社）が何らかの形で企業が負担すると回答している。

◆事務所経験のある弁護士とない弁護士の比較

問2の回答に基づいて、事務所経験がある弁護士がいる法務部門と事務所経験のない弁護士がいる法務部門で、弁護士会費の負担の違いを見ると、事務所経験のない弁護士がいる法務部門の場合に「全額会社負担」76.8%（56社中43社）となっており、事務所経験のある弁護士がいる法務部門の場合より高い割合を示す。

	全額会社負担	一部会社負担	全額本人負担	無回答
事務所経験あり（49社）	69.4%	6.1%	22.4%	2.0%
	34社	3社	11社	1社
事務所経験なし（56社）	76.8%	5.4%	16.1%	1.8%
	43社	3社	9社	1社

(6) 社内弁護士の弁護士活動について (問60~62)

i) 社内弁護士の弁護士会活動 (問60)

社内弁護士の弁護士会活動について、「当番弁護士・法律相談」「弁護士会の委員会活動」「国選弁護人」の考え方をたずねたところ、次のような結果となった。

[当番弁護士・法律相談]

	積極的に活動させる	本人の判断に任せる	業務に影響のない範囲で認める	認めない	無回答
全体 (938社)	4.4%	10.4%	53.2%	9.1%	22.9%
	41社	98社	499社	85社	215社
弁護士在籍あり (145社)	4.1%	22.8%	51.0%	8.3%	13.8%
	6社	33社	74社	12社	20社

[弁護士会の委員会活動]

	積極的に活動させる	本人の判断に任せる	業務に影響のない範囲で認める	認めない	無回答
全体 (938社)	4.2%	13.1%	55.7%	4.4%	22.7%
	39社	123社	522社	41社	213社
弁護士在籍あり (145社)	6.9%	22.1%	57.2%	0.0%	13.8%
	10社	32社	83社	0社	20社

[国選弁護人]

	積極的に活動させる	本人の判断に任せる	業務に影響のない範囲で認める	認めない	無回答
全体 (938社)	1.9%	11.1%	44.5%	19.1%	23.5%
	18社	104社	417社	179社	220社
弁護士在籍あり (145社)	2.1%	23.4%	44.8%	15.2%	14.5%
	3社	34社	65社	22社	21社

社内弁護士の弁護士活動については、全体として「業務に影響のない範囲で認める」と

IV 弁護士

いう企業が多い。すでに社内弁護士の在籍がある企業では、各項目で「本人の判断に任せる」という回答が全体よりも高くなっていることから、実際の場面では具体的な内容については社内弁護士本人の考えや判断が重視されているものと思われる。

なお、「全面的に認めない」という回答は、「委員会活動」は4.4%（938社中41社）だが、「当番弁護士・法律相談」では9.1%（938社中85社）になり、「国選弁護士」については19.1%（938社中179社）となっている。

ii) 社内弁護士の業務外の弁護士活動（問61）

社内弁護士が、個人として相談を受けたり、事件を受任するなど、企業の業務外で弁護士活動を行うことについてたずねたところ、「認めない」という回答が34.4%（938社中323社）で最も多かった。社内弁護士がすでに在籍している企業では、42.1%（145社中61社）が「認めない」と回答している。

とはいえ、「業務に影響のない範囲で認める」「勤務時間外の活動であれば認める」を合わせると、「認める」との回答が、全体でも既在籍企業でも30%を超える結果となった。

資本金別で見ると、資本金500億円以上の企業では業務外の弁護士活動を認めない傾向が強くなり、業種別で見ると、金融業において他の業種よりも認めない傾向が強い。

	本人の判断に 任せる	業務に影響の ない範囲で認 める	勤務時間外の 活動であれば 認める	認めない	無回答
全体 (938社)	4.1%	17.7%	21.1%	34.4%	22.7%
	38社	166社	198社	323社	213社
弁護士在籍あり (145社)	9.0%	15.2%	19.3%	42.1%	14.5%
	13社	22社	28社	61社	21社

iii) 社内弁護士の弁護士会の研修への参加（問62）

社内弁護士の弁護士会の研修への参加についてたずねたところ（複数回答可）、全体ではばらつきが見られるが、弁護士の既在籍企業では、「受講科目は本人の判断に任せる」が61.4%（145社中89社）と突出している。

1 日本の弁護士資格を持った社員等

	受講科目は本人の判断に任せる	業務に関係のあるものを中心に受講させる	弁護士会の研修以外でも、業務に必要なもので、弁護士会の研修単位に認定される可能性のあるものを受講させる	無回答
全体 (938社)	32.7% 307社	32.8% 308社	15.6% 146社	23.8% 223社
弁護士在籍あり (145社)	61.4% 89社	22.8% 33社	7.6% 11社	13.1% 19社

(7) 社内弁護士の法務部門での活用 (問63)

社内弁護士を法務部門の業務でどのように活用しているかたずねたところ (複数回答可)、「専門の見地からのメモランダムや契約書などのドラフト・起案」との回答が全体で53.3% (938社中500社)、弁護士既在籍企業で61.4% (145社中89社) と最も多く、次いで、「社内の法務教育の講師 (法務部門内外を問わず)」が全体で47.9% (938社中449社)、弁護士既在籍企業で50.3% (145社中73社) となった。

社内弁護士を調停・訴訟案件の代理人に起用するとの企業は、全体で20%前後であるが、弁護士既在籍企業では、それに比べると小さな割合になる。

	全体		弁護士在籍あり	
簡易裁判所での訴訟時の代理人	22.7%	213社	14.5%	21社
簡易裁判所以外での訴訟時の代理人	25.3%	237社	19.3%	28社
調停時の代理人	18.8%	176社	13.1%	19社
弁護士守秘特権の利用	13.4%	126社	17.2%	25社
専門の見地からのメモランダムや契約書などのドラフト・起案	53.3%	500社	61.4%	89社
社内の法務教育の講師 (法務部門内外を問わず)	47.9%	449社	50.3%	73社
コンプライアンス関係の指導・助言	39.1%	367社	40.7%	59社
外部弁護士の管理	9.5%	89社	15.2%	22社
顧問弁護士や外部弁護士からの意見書・鑑定書や各種アドバイスに関するチェック機能	28.4%	266社	34.5%	50社
法曹界人脈を活用した情報収集・ロビイング活動やネットワーク構築	16.6%	156社	24.8%	36社
その他	2.8%	26社	8.3%	12社

IV 弁護士

今回調査において、社内弁護士が大幅に増加しているが、前回（平成17年）調査と同様、必ずしも調停や訴訟といった法廷中心の活動に期待しているのではなく、「専門的な見地からのメモや契約書のドラフト」（53.3%、938社中500社）、「社内の法務教育の講師」（47.9%、938社中449社）、「コンプライアンス関係の指導・助言」（39.1%、938社中367社）などの活動が期待されていることがわかる。こうした傾向はすでに社内弁護士が在籍している企業ではより明らかで、上記に加えて「顧問弁護士や外部弁護士からの意見書・鑑定書や各種アドバイスに関するチェック機能」、「法曹界人脈を活用した情報収集・ロビイング活動やネットワーク構築」といった項目も全体より高くなっている。

資本金別・業種別で見ると、製造業における「弁護士守秘特権の利用」が高い傾向があるが、その他は資本金規模、業種で傾向の顕著な差異はない。

◆調停・訴訟案件の委任における社内・社外の弁護士の使い分け基準（問63—1）

問63で社内弁護士を調停・訴訟案件の代理人に起用すると回答した企業（286社）に対して、調停・訴訟案件の委任に際し社内の弁護士と社外の弁護士をどのような基準で使い分けるかについてたずねたところ（複数回答可）、「案件の相手方（対一般企業、消費者等）」が55.9%、「案件の金額」が47.9%となっており、「その他」が26.2%となった。

① 案件の金額	47.9%（286社中137社）
② 案件の相手方（対一般企業、消費者等）	55.9%（286社中160社）
③ その他	26.2%（286社中75社）
無回答	3.1%（286社中9社）

2 海外の弁護士資格を持った社員等

(1) 海外の弁護士資格を持った社員等の在籍の有無と在籍者数（問64）

海外の弁護士資格を持った社員等の有無についてたずねたところ、次のような結果となった（問64、問64—1）。

① いる	14.3%（1,035社中148社、440人）
うち、社員として	88.5%（148社中131社、428人）
取締役として	2.7%（148社中4社、4人）
うち、社外取締役	（0社、0人）
執行役として	4.7%（148社中7社、7人）

監査役として 0.7% (148社中1社、1人)
うち、社外監査役 (0社、0人)

- ② いない 76.1% (1,035社中788社)
無回答 9.6% (1,035社中99社)

今回調査では、海外の弁護士資格を持った社員などが在籍して「いる」という企業は14.3%、「いない」が76.1%となった。前回(平成17年)調査では、「いる」が11.7% (1,091社中128社、331人)、「いない」が82.0% (1,091社中895社)であったのに比べると、企業数の割合では横ばいであるが、海外の弁護士資格保持者の人員で3割の増加が見られる。

社員として在籍する場合について見ると、日本の弁護士会登録者の95社182人に比べ、海外の資格の保持者は131社428名が在籍しており、海外の資格保持者の在籍は日本の資格保持者に比べ、企業数比較にして1.4倍、人員比較で2.4倍となっている。前回(平成17年)調査では、企業数比較にして3.3倍、人員比較で4.7倍であったことから、この5年間で急速に差が縮まったといえる。

資本金別で見ると、資本金が500億円以上1,000億円未満の企業で32.5% (77社中25社)、資本金1,000億円以上で53.3% (105社中56社)の企業に海外資格の保持者が在籍している。業種別で見ると、金融業で26.2% (84社中22社)、製造業で15.6% (539社中84社)、サービス業・その他で10.3% (291社中30社)、商業で9.9% (121社中12社)となっている。

[資本金別]

	いる	いない	無回答
5億円未満	6.9%	87.1%	6.0%
50億円未満	4.2%	83.3%	12.5%
100億円未満	4.9%	83.3%	11.7%
500億円未満	13.2%	78.7%	8.0%
1,000億円未満	32.5%	59.7%	7.8%
1,000億円以上	53.3%	39.0%	7.6%

IV 弁護士

[業種別]

	いる	いない	無回答
製造業	15.6%	77.6%	6.9%
商業	9.9%	76.9%	13.2%
金融業	26.2%	60.7%	13.1%
サービス業・その他	10.3%	77.7%	12.0%

(2) 海外の弁護士資格保持者の採用意欲 (問65)

法務部門で海外の弁護士有資格者を採用したいかたずねたところ、次のような結果となった。

	今回調査		前回調査	
	割合	社数	割合	社数
是非採用したい	1.8%	17社	1.4%	15社
できれば採用したい	4.5%	42社	8.0%	87社
応募があれば検討する	38.3%	359社	41.8%	456社
採用するつもりは無い	40.3%	378社	38.6%	421社
無回答	15.1%	239社	10.3%	112社

海外の弁護士有資格者の採用意欲については、「是非採用したい」は1.8% (938社中17社) で、前回 (平成17年) 調査の傾向と大きな変化は見られなかった。とはいえ、「できれば」までを含む積極姿勢では前回調査の9.3%から今回調査では6.3% (938社中59社) と減少しており、「検討」までの採用可能性までで見ると前回調査の51.1%から今回調査では44.6% (938社中418社) と減少している。

資本金別で見ると、「是非採用したい」「できれば採用したい」の積極姿勢の合計は、前回 (平成17年) 調査と同様、1,000億円未満では10%に満たないのに対して、1,000億円以上の企業では19.8% (101社中20社) となり、資本金規模が大きな企業ほど採用意欲が高く、日本の弁護士会登録者の場合と同様の傾向を示している。業種別で「是非採用したい」「できれば採用したい」の積極姿勢の合計を見ると、金融業が10.1% (79社中8社) となるのに対して、製造業が6.4% (499社中32社)、商業が5.7% (106社中6社)、サービス業・その他が5.1% (254社中13社) となっている。

企業における法曹有資格者の活動領域の拡大について（取りまとめ）

企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会
平成25年1月28日

第1 はじめに

企業の分野は、従来より、法曹有資格者の活動領域の拡大が見込まれる分野として指摘されてきたところであり、平成20年12月に公表された「法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会取りまとめ」において、企業における法曹有資格者の採用を促進するための方策に関する検討結果が整理された。その後、関係機関・団体がそれらの方策に取り組んだこともあり、企業に在籍する法曹有資格者は近年増加し、その内容は多種多様なものとなっている。今後、企業における法曹有資格者の活動領域の更なる拡大を考えるに当たっては、企業における法曹有資格者の活動の実情を把握した上で、企業における法曹有資格者のニーズを多角的に分析し、課題や解決策をきめ細かく検討する必要がある。そこで、本意見交換会では、企業における法曹有資格者の活動状況等を把握するため、複数の企業関係者・企業内弁護士からヒアリングを行い、その結果等を踏まえ、企業における法曹有資格者のニーズについて整理・確認した上で、企業における法曹有資格者の活動領域を拡大するための課題を把握・分析し、これを克服するための取組・方策を整理することとした（本意見交換会の出席者等は、別紙1のとおり。）。

第2 企業における法曹有資格者の活動の実情について

1 企業における法曹有資格者の採用に関するデータ

- (1) 企業内弁護士数の推移（資料1）、修習期別企業内弁護士数・経験年数別企業内弁護士割合（資料2）

企業内弁護士数は、平成13年9月時点で64人、平成20年6月時点で267人であったのに対し、平成24年6月時点では771人にまで増加し、特に、平成23年6月からの1年間で183人増加するなど、ここ数年で急増している状況にあるといえる。

また、司法修習終了後の経験年数別の割合を見ると、平成24年6月時点で、司法修習終了後5年目以内の者が425人（55.8%）を占め、10年目以内の者まで含めると564人（74.0%）にまで達しており、司法修習終了後の経験年数が比較的少ない企業内弁護士が増加していることが分かる。また、司法修習終了後1年目の者も95人いることから、司法修習終了直後に企業に採用される者も相当数いるものと考えられる。

その他、法律事務所からの出向の形態により、企業内で業務に従事する者もいる。

- (2) 全国的な分布（資料3）

平成24年6月時点の企業内弁護士数771人のうち、東京経済圏（首都圏）

において672人が登録しており、首都圏への偏在が見られる。東京経済圏（首都圏）では、登録弁護士総数に対する企業内弁護士数の割合も、平成14年時点の0.6%から平成24年時点で3.8%に達するなど、増加傾向にある。また、大阪経済圏（関西圏）でも、企業内弁護士数が平成14年時点では2人とどまっていたのに対し、平成24年には62人まで増加している。他方で、福岡経済圏は、平成24年時点で企業内弁護士が一人もおらず、企業内弁護士の採用状況には、地域ごとの偏りが見られる。

(3) 企業ごとの採用状況（資料4～6）

弁護士の採用企業数も、平成13年9月時点では39社であったが、平成24年6月には493社にまで達し、企業内弁護士数の拡大とともに、多くの企業で弁護士の採用に踏み出している状況がうかがわれる。

企業内弁護士を多く抱える企業上位20社の推移を見ると、10年前はいわゆる外資系の証券会社が上位を占めていたのに対し、近年は国内系企業も増えてきていることが分かる。

また、業種別弁護士数の推移を見ると、平成14年5月時点では、「証券・商品先物取引業・その金融業等」の占める割合が45.0%を占めていたが、平成24年6月現在では、同業種の割合が減少し、他の業種の割合がそれぞれ相対的に高くなり、様々な業種の企業に弁護士が採用されていることが分かる。

(4) なお、近年の企業内弁護士の増加は、一般的に、コンプライアンス、ガバナンス、内部統制の整備等への対応のため、上場企業を中心に法務部門の早急な整備が求められたことも背景の一つにあると考えられ、今後もこれまでと同様のペースで企業内弁護士が増加するとは一概には言えないのではないかとの意見もあった。

2 企業における法曹有資格者の採用状況等

企業における法曹有資格者の採用状況等について、企業関係者及び企業内弁護士から聴取した内容の概要は、別紙2「ヒアリング結果一覧表」記載のとおりである。

(1) 採用に至る経緯・採用状況について

次の各観点から主に分類することができる。

ア 採用者の実務経験から見た分類

- ① 法律事務所での勤務経験を経て入社する場合
- ② 司法修習終了直後に入社する場合
- ③ 企業での勤務経験のある者が（司法修習終了直後に）入社する場合

イ 採用する法曹有資格者の実務経験の有無に関する企業側の方針

- ① 法律事務所等の勤務経験者を主に採用する方針
- ② 司法修習終了直後の者を主に採用する方針
- ③ 法律事務所等の勤務経験者と司法修習終了直後の者両方を採用する方針
- ④ 当該企業に勤務していた者で、法科大学院に入学し、司法試験に合格して法曹有資格者となった者を再度採用する方針

ウ 今後の法曹有資格者の採用方針

- ① 法曹有資格者を継続的・定期的に採用する方針
- ② 法務部門であっても、資格の有無を問わず人物本位で採用する方針

(2) 担当業務について

現状としては、下記アの業務に従事する者が多数であるが、今後は、下記イの業務に従事する者もより増えていく可能性もある。

ア 法務部門（コンプライアンス部門を含む。）での業務

- 法曹資格を有しない法務部員と同様の業務（内容は、業種、会社により多岐にわたる。）
- 弁護士のみが扱い得る業務（訴訟代理人としての業務等）

イ 法務部門以外での業務

- 人事、広報等、法務の隣接分野における活動もあり得る。
- 法曹有資格者がビジネス部門でビジネス案件を取り扱うことも期待される。法務を行う上でも、ビジネス側の経験は役に立つ。

(3) 処遇について

ア 給与

- 法律事務所の勤務経験者については、法律事務所での経験年数や報酬等を踏まえて決められていることもある。
- 司法修習終了直後の者については、経歴等を踏まえ、大学院卒と同等として決められている場合が多い。

イ 弁護士会費

会社負担の会社が比較的多いが、弁護士が個人で負担している場合もある。

ウ 弁護士会の公的活動の関係

弁護士を採用している企業においては、会社としての業務に支障がない限り、認められていることが多い。

第3 企業における法曹有資格者の役割・有用性

法曹有資格者を採用している企業関係者及び企業内弁護士から聴取した内容等によれば、企業における法曹有資格者の一般的な役割・有用性等に関し、次のとおり整理することができる。

1 企業法務の役割の重要性の拡大について

次のような要因を背景に、企業法務の役割の重要性が拡大している。

- 市民の権利意識の高まりを背景として、企業における法的な課題が増加。
- 取扱業務の拡大、高度化・多様化に伴い、法務に関する需要も拡大。
- 法令遵守の強化を図る必要性の高まり。
- 厳しい国際競争の中で、企業が抱える法的リスクを未然に察知し、回避するなど、リスク管理等を行う必要性の高まり。
- 金融業界においては、近年の金融規制強化への対応のため、法務の重要性が増

している。

2 企業における法曹有資格者の有用性について

(1) 企業における法曹有資格者の有用性（主に企業側の立場から）

前記1の企業法務の役割の重要性の拡大等を背景として、法曹有資格者を採用している企業においては、以下の点により、企業内での法曹有資格者の有用性を認めている。

ア 専門的な能力

- 法律事務所の勤務経験を有する者、特に企業を顧客とする業務に多く携わってきた者については、企業法務を含む実務的な能力が高いことから、企業にとって即戦力となり得る。
- 法曹有資格者は、法科大学院において法学教育を集中的に受け、司法試験を合格して一定の能力が保証された上で、司法修習で要件事実等の実務的な知識を学修しており、これらの法曹養成課程を通じて、一定の専門的な法的解釈能力や事実認定能力を身に付けている。
- 法曹有資格者は、基礎的知識がある上、ある程度の実務的訓練もしているため、学部卒の者に比べて相対的に即戦力として期待できる。
- 法曹有資格者は、高度な法務知識を幅広く習得しており、法務に関する部署全体のレベルアップを図ることができる。

イ 資格自体の直接的・間接的な効果

- 弁護士のみが行い得る訴訟代理権の行使や弁護士会照会の利用が可能となる。
- 少額の案件であっても、弁護士費用を考慮することなく、訴訟まで視野に入れた紛争解決が可能となる。
- 弁護士に対する社会的信用を背景として、社内での交渉や対外的な交渉を円滑に進めることができる場合もある。
- 欧米企業と交渉する際、欧米企業では有資格者が交渉に当たることとのバランスを考えると、資格を有していた方が、より対等な形となるため望ましい場合もある。

ウ 情報収集能力

- 弁護士会の委員会活動や研修を通じてノウハウを獲得できたり、弁護士同士の人脈等を通じた情報収集能力に期待できる。

エ 弁護士倫理

- 弁護士は、弁護士法や弁護士会の各種規則や懲戒制度が適用され、弁護士として高い倫理義務を負っており、業務の適正の担保に寄与する。

(2) 法曹有資格者が企業に勤務することの意義（主に法曹有資格者の立場から）

ア 法律事務所の勤務経験者

- 企業の内部で、当事者として、案件の始めから終わりまで一貫して従事することができ、自ら判断を下し、その責任を負う点に大きなやりがいを感じている。

感じることができる。

- 会社の大規模な組織的プロジェクトに参加し得る。
- 企業での勤務経験を活かして、更なるキャリアアップを図ることが可能。

イ 司法修習終了直後の者

- 法科大学院における教育等を通じて、企業法務に関する知識をある程度有しており、(1)の各能力を発揮できる業務に従事できる。
- 社会人経験が浅くとも、弁護士であることから、重要な仕事を任せられたり、発言に耳を傾けてもらえることも多い。

3 社外弁護士（顧問弁護士を含む。）との役割の相違点

(1) 立場

- 企業内弁護士は、案件の入口から出口までのすべての過程で当事者として関与するのに対し、社外弁護士は、会社からの依頼を受けて案件を処理するにすぎず、関与する時点や範囲が異なる。
- 企業内弁護士がいると、社外弁護士への相談の前に、社内で方向性の確認や論点整理をある程度行うことが可能となる。
- 企業内弁護士は、当該企業での実務経験を積むことで、社内事情に精通し、関連部署との連携等をスムーズにする役割も担うことができる。

(2) 社外弁護士の管理

企業内弁護士にとっては、案件に応じて、依頼するのに適切な社外弁護士を選任する役割も負う。

(3) 役割分担

企業内に法曹有資格者がいる場合でも、例えば、多大な作業を要する業務（デューデリジェンス等）、訴訟（特に、大型案件、専門性の高い案件）、客観的意見が求められる場面（例えば、オピニオンレター）では、社外弁護士が必要となるように、相互の役割分担が可能。

第4 企業における法曹有資格者の活動領域を拡大するための課題

前記第3の企業における法曹有資格者の役割・有用性を踏まえた上で、企業における法曹有資格者の活動領域を更に拡大するための課題について、法曹有資格者を採用している企業関係者及び企業内弁護士の聴取結果等によれば、次のとおり把握・分析することができる。

1 企業側から見た課題

(1) 法曹有資格者の能力・法曹資格に関する認識

ア 企業側において、以下のような法曹有資格者の採用をちゅうちょする要因があること

- 法曹有資格者というだけで、有能な社員としての能力・姿勢（コミュニケーション能力、プレゼンテーション能力、社内調整力、語学力、当該

企業を良く知ろうとする姿勢等)を必ずしも身に付けているわけではなく、組織の一員として求められる能力も必要であるが、法曹有資格者側においてこれまで意識されてこなかった。

- 司法修習終了直後の者は、入社後、企業において、学部卒の者と同様の教育が必要。
 - 海外案件を扱う割合が高い企業にとっては、資格の有無によりパフォーマンスの差をそれほど見出すことができない。
 - 法曹資格を得られるまでに相当の時間を要するため、語学力でハンディキャップとなり得る。
 - 法曹有資格者側において、企業で活動するとの選択肢が十分浸透していないことや、企業への就職活動についての理解不足等が原因となり、企業側からみて、就職活動の場面で、法曹有資格者が学部卒の学生と比べて魅力のある人材と映らないこともある。
 - 法曹有資格者において、企業で勤務することをキャリアパスとしてのみとらえられ、企業で採用して教育し、実力がついた後に、他の企業や法律事務所に転職される可能性がある。
- イ 法曹有資格者の活動分野・態様の拡大を図ること
- 法曹有資格者が活動する分野やその態様については、今後も様々な広がりがあり得ると考えられるが、法曹有資格者の有用性に気付いていない企業もある。
 - 法曹有資格者について、即戦力として活躍が期待されるスペシャリスト（専門職）として採用しようとするニーズと、ゼネラリスト（総合職）として採用しようとするニーズがあり得るところであり、それぞれのニーズに応じた多様な採用形態が考えられる。法科大学院においては、後者の採用形態にも対応し得る人材を育成する体制作りに課題がある。
 - 企業が法曹有資格者の専門的な知識や能力に期待して、実務経験を有する法曹有資格者を法律事務所から出向の形態により受け入れる方法もあることに留意すべきである。

(2) 採用活動、採用時期

- 司法試験の合格発表が9月であり、学部卒の者とは採用活動を行う時期が異なる。また、司法修習中は、特に地方で実務修習を行う者については、平日に面接等を実施できず、別途の採用活動が必要となる。
- 司法修習終了直後に採用する者については、司法修習が12月に終了し、1月から勤務を開始することとなり、4月に入社する学部卒の者と入社時期が異なるため、研修をどのように行うかが問題となる。
- 企業側にとって、実務経験を有する法曹有資格者について、その具体的な知識・経験に着目して採用したい場合に、採用を希望する法曹有資格者に関する具体的な情報が乏しく、採用したい法曹有資格者を見つけるのが困難。

2 法曹有資格者側から見た課題

法曹有資格者側において、以下のような企業において勤務することをちゅうちょする要因があること

- 企業法務の業務内容や、これに法曹有資格者が従事する意義についての理解や情報が不足している。
- 法曹有資格者において、企業で勤務することの意義についての周知が十分でないこともあり、依然として、法律事務所での勤務を志向する者が多数派であり、弁護士の中には、企業で勤務することが法律事務所での勤務することと比べて魅力の大きくない選択肢であるとの認識を持つ者もいる。
- 法曹有資格者にとって、企業内弁護士となった後のキャリアパスを具体的にイメージしにくい。
- 特に、法律事務所に勤務していない企業内弁護士にとっては、先輩弁護士からの指導を受けられず、弁護士としてのスキルアップをどのように図るのかに課題がある。

3 弁護士会の制度・運営上の課題

- 弁護士登録をしている者については、弁護士会の公的活動が義務付けられており、企業での本来の業務との調整に困難を伴う。
- 弁護士会費を会社が負担するのであれば、企業にとって、その会費の額が高額である。
- 弁護士会内において企業内弁護士の存在が十分周知されていない。企業内弁護士の存在を前提として、弁護士会の制度整備やその運営における配慮が不十分である。

第5 課題を克服するための取組・方策

前記第4で把握・分析した課題を踏まえ、これを克服するため、関係機関・団体の連携の下に、以下の取組・方策を積極的に行っていくこととする。

1 企業における法曹有資格者の役割・有用性の周知に向けた方策

法曹有資格者を採用した企業においては、法曹有資格者について前記第3記載のとおり有用性を認めている一方で、法曹有資格者の能力や法曹資格に関する認識について、前記第4の1(1)記載の課題もあることが把握された。

そこで、企業における法曹有資格者の役割・有用性や、社外弁護士との役割の相違点について周知を図るため、以下の方策を積極的に行うこととする。

- 日本弁護士連合会（以下「日弁連」という。）は、企業関係者を対象として、セミナーやシンポジウム等の開催等を通じ、企業における法曹有資格者の有用性や、社外弁護士との役割の相違点の周知に努める。文部科学省は、法科大学院の取組に協力する。
- 法科大学院協会は、企業に対し、法科大学院に関するパンフレット等により、

法科大学院における教育内容の情報を提供するとともに、シンポジウムの開催等を通じ、法科大学院修了生を含む法曹有資格者の有用性の広報に努める。

- 一般社団法人日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）は、会員企業に対し、企業における法曹有資格者の役割・有用性や、社外弁護士との役割の相違点を前提として、法曹有資格者の採用の積極的な検討を要請するとともに、これについて継続的な組織的取組を行う。

2 法曹有資格者を対象とする柔軟な採用活動の検討への理解や、法曹有資格者に関する就職情報の充実化に向けた取組・方策

司法修習終了直後又は司法試験合格直後に企業への就職を目指す法曹有資格者については、就職活動を行う時期が学部卒の者とずれていたり、司法修習中である場合、平日の就職活動が困難な者がいることなどから、企業としては、採用活動を別途行う必要があるといった事情や、法曹有資格者に関する就職情報が乏しい点が、企業側において法曹有資格者の採用をちゅうちょする要因となっていることが把握された。

そこで、企業から、法曹有資格者を対象とする柔軟な採用活動の検討に理解を得るとともに、法曹有資格者に関する就職情報の充実化を図るため、以下の方策を積極的に行うこととする。

- 経団連は、会員企業に対し、法曹養成に係るスケジュールを前提として、法曹有資格者の就職活動時期が学部卒の者とは異なることを周知して、定期採用とは別の採用の可能性を含め、柔軟な採用活動の在り方を検討するよう要請する。
- 日弁連は、これまでと同様、企業に対し、各弁護士会が司法修習生を対象として行っている就職説明会への参加を広く呼び掛ける（なお、日弁連が共催する司法修習生向け東京三会就職合同説明会においては、企業も毎年30社程度参加している。）。
- 日弁連は、これまでと同様、企業に対し、運営しているウェブサイトの利用を呼び掛けるなどし、法曹有資格者の企業への就職に関する求人・求職情報のマッチングを促進する（なお、平成20年から運用している同ウェブサイトにおける企業の登録申請件数は、平成21年が54件であったのに対し、平成24年が144件と増加している。）。
- 法科大学院協会は、これまでと同様、連携しているウェブサイト等を利用して、法曹有資格者の企業への就職に関する求人・求職情報のマッチングを促進する。

3 法曹有資格者等の企業内弁護士に対する意識改革に向けた取組・方策

企業における法曹有資格者の有用性が認められるにもかかわらず、一般の法曹有資格者にとっては、企業内弁護士の意義についての理解、情報不足やキャリアパスへの不安などを原因として、企業内弁護士が法曹有資格者のキャリアとして有力な選択肢であることの認識が不足し、法曹有資格者側において企業で勤務することをちゅうちょする要因となっていることが把握された。

そこで、法曹有資格者や、将来の法曹有資格者ともいふべき法科大学院生に対し、企業における法曹有資格者についての理解の促進を図るため、以下の取組・方策を積極的に行うこととする。

- 日弁連は、法曹有資格者等を対象として、企業における法曹有資格者の活動に関するセミナーやシンポジウム等の開催等を通じ、企業内弁護士の意義や、企業活動・人事制度の実態、キャリアパスについての情報提供に努める。
- 法科大学院協会は、各法科大学院に対し、企業から法科大学院への講師派遣、法科大学院生の企業へのエクスターンシップ、企業における法科大学院生のサマージョブ、企業法務に関する授業・講演会等の充実により、法科大学院生に、企業内における法曹有資格者の意義を理解させるよう促す。文部科学省は、法科大学院協会の取組に協力する。
- 法科大学院協会は、法科大学院生及び法科大学院修了者を対象として、企業における法曹有資格者の活動に関するシンポジウム等の開催等を通じ、企業内弁護士の意義に関する周知に努める。

4 企業内弁護士の採用促進に向けた弁護士会の取組・方策

企業内弁護士の採用を促進する上で、様々な点で弁護士会の体制の整備が求められていることが把握された。

そこで、企業内弁護士の採用促進を図るため、弁護士会の取組・方策について以下の点を積極的に行うこととする。

- 日弁連は、企業内弁護士の実情に配慮した制度整備や、柔軟な会務運営体制の検討など、企業内弁護士の採用が促進されるための弁護士会内の環境整備について検討する。
- 日弁連は、企業内弁護士が弁護士としてもスキルアップを図ることができるようにするための研修制度について検討する。

5 今後の検討

企業における法曹有資格者の活動領域の拡大については、その課題の解消に向けて、関係機関・団体が連携して、前記の各取組・方策を着実に遂行していくことが必要であり、今後も、法務省を中心として、本意見交換会を継続的に開催し、引き続き検討を行っていくこととする。

出席者等一覧

一般社団法人日本経済団体連合会

経営法友会

法科大学院協会

日本弁護士連合会

日本司法支援センター

法務省

文部科学省

翁 百合 法曹養成制度検討会議委員

萩原 敏孝 法曹養成制度検討会議委員

梅田 康宏 日本組織内弁護士協会理事・事務総長

(オブザーバー)

経済産業省

ヒアリング結果一覧表

【企業関係者】

企業	採用実績・状況	業務内容	今後の採用方針	処遇
<p>A社（サービ ス業・法務部 門責任者）</p>	<p>○現在、法務部門82名中法曹 有資格者11名在籍。 ○経験者は平成13年から、未 経験者は平成17年から採用。</p>	<p>業務内容 ○コーポレートガバナンス ○契約書ドラフティング ○契約交渉 ○デューデリジェンス ○訴訟対応 ○行政庁との折衝 等 ○なお、(1)内部リソースが足りないとき（例えば、特 デューデリジェンスの作業）、(2)訴訟（大規模訴訟、特 殊な訴訟）、(3)オピニオンレター作成の場面では、外務 の法律事務所を使う。</p>	<p>○今後も継続して採用してい く方針</p>	
<p>B社（製造 業・法務部 長）</p>	<p>○現在、法務部門19名中法曹 有資格者1名在籍（ほか海外 資格者3名在籍）。 ○これまでに3名の法曹有資格 者の採用実績あり。</p>	<p>○法務部門では、税務、労務、知財分野における出願業 務を除き、法務に関わる案件を取り扱う。 ○コンプライアンス委員会の事務局</p>	<p>○法曹資格の有無にかかわら ず、飽くまで能力・人物本位 での採用。 ○プロフェッショナルとして のポテンシャルには大いに期 待。</p>	<p>○人事制度上、法曹資格の有 無により格別の処遇はしてい ない（いざずれば違う形になる ことが望ましい）。</p>
<p>C社（総合商 社・法務部 長）</p>	<p>○現在、法務部門約70名中法 曹有資格者16名在籍。 ○内訳は、新司法修習終了直 後に採用した者が5名、旧司法 試験合格者のうち、司法修 習終了直後に採用した者が2 名、法律事務所の経験者が9 名。</p>	<p>○他の法務部員と同様の業務（契約のチェック等）</p>	<p>○これまでと同様、司法修習 終了直後の者と法律事務所の 勤務経験者の双方を継続して 採用する方針。</p>	<p>○弁護士会費は、会社負担。 ○上記のほか、特別の待遇を していない。</p>
<p>D社（金融 業・頭取） ※I社（企業 内弁護士）と 同企業</p>	<p>○現在、法曹有資格者4名在 籍（平成21年1名、平成24年 3名各採用）。 ○いずれも、司法修習終了直 後の者を採用。</p>	<p>○契約書面等のリーガルチェック ○訴訟や調停・ADRへの対応（各地区の顧問弁護士と の連携） ○債権管理やM&A仲介業務等の業務に関する法律意見 書の作成 ○内部稟議書などの審査 ○業務上の法律問題に関する照会への対応 ○コンプライアンス・法務に係る研修講師</p>	<p>○今後も定期的に採用してい く方針。</p>	<p>○弁護士会費及びそれに伴う 研修は、会社負担。 ○採用開始時点では大学院卒 の者と同様であるが、法科大 学院や司法修習期間、弁護士 としての専門性を考慮して昇 進等を設定しており、相応の 役職・報酬を用意。 ○業務時間内であつても、銀 行の業務外の弁護士としての 固有の仕事も、届出の上で許 容。その場合、専用の執務室 を供与。 ○採用後、顧問弁護士の法律 事務所等に1か月間研修とし て派遣。</p>

ヒアリング結果一覧表

企業	採用実績・状況	業務内容	今後の採用方針	処遇
<p>E社（金融業・常務執行役員）</p>	<p>○現在、法曹有資格者11名在籍（平成21年1名、平成22年2名、平成23年5名、平成24年3名各採用）。</p> <p>○法律事務所の経験者は4名。</p>	<p>【法務部門】</p> <p>○一般企業法務（訴訟以外）：株主総会、取締役会対応、開示、契約書作成等</p> <p>○訴訟：訴訟代理人（小規模・簡易なもの）、外部弁護士との連携（書面作成の補助、確認等）</p> <p>○金融商品取引関連法務：金融商品の契約書作成、相手方との交渉、商品・サービスの組成にあたっての法的助言等</p> <p>【コンプライアンス部門】</p> <p>○売買管理：法人関係所法等の管理及びこれらに関する相談対応等。不正な取引（インサイダー取引、株価操作等）に係る売買審査及び相談対応等。</p> <p>○業務管理：コンプライアンスに関する社内ルールの策定。コンプライアンスに関する社内ルールの周知・徹底。コンプライアンスに関する行政機関等との渉外。</p>	<p>○人材の資質次第で今後も継続して採用していく方針。</p>	<p>○弁護士会費は、会社負担。</p> <p>○報酬は、法律事務所の経験者は、それまでの事務所の報酬がベース。司法修習終了直後の者は、他の大学院卒と同等の額がベース。</p>
<p>F社（証券業（外資系）・法務部長（弁護士））</p>	<p>○法務部所属者約20名のうち、法曹有資格者約6名（ほか、海外の法曹有資格者約6名）。</p> <p>○法曹有資格者の中では、実務経験者のみを即戦力として採用。</p>	<p>○リーガル・リスク・マネジメント（緊急時、平常時、予防法務として、法務リスクの適切な管理、内部管理体制の構築等）を基本業務。</p> <p>①取引の組成・実行の支援（M&A、資金調達、株式・社債の発行等を行う際、法的に最適な仕組みを構築するよう支援。契約書の作成の支援等）</p> <p>②紛争・苦情対応</p> <p>③社内調査（コンプライアンス違反についての調査等）</p> <p>④風評イベントマネジメント（メディア・当局等に対する適切な対応）</p> <p>⑤法令・社内ポリシーの実施・遵守</p> <p>⑥コーポレートガバナンスの構築・運用</p> <p>⑦事業法環境モニタリング（金融制度改革への対応や今後予測される制度変更への対応を検討し、役員に助言を行う。）</p> <p>⑧社内研修</p> <p>○対外折衝業務として、次の業務内容が挙げられる。</p> <p>①規制当局への対応</p> <p>②外部法律事務所の選任・関係管理</p> <p>③業界団体（日本証券業協会）の各種ワーキング・グループ等への参加</p> <p>④同業他社との様々な法関係についての意見交換</p> <p>○経営参画業務（General Counsel）</p>	<p>○これまで実務経験者を明確かつ具体的なニーズに基づいて採用してきた。今後もニーズがあれば採用していく予定。</p>	<p>○弁護士会の公的活動は、会社としての業務に支障がない限り、基本的に自由に認めている。</p>

ヒアリング結果一覧表

【企業内弁護士】

企業	採用に至る経緯・採用状況	業務内容	今後のキャリアパス	処遇
<p>G社（製造業）</p>	<p>○新司法修習の終了直後に就職（入社4年目）。</p> <p>○現在、法務部門7名中法曹有資格者1名在籍。</p> <p>○会社側も、近年、法務の業務が増加したことから、法曹有資格者の採用に踏み切った。</p>	<p>○主に契約審査、法律相談対応を担当。</p> <p>○法務部全体としては、株主総会の運営、ガバナンス全般、社内研修、コンプライアンス関連業務（社内の子会社、社外取引）、訴訟、紛争の顧問法律事務所への対応。</p> <p>○戦略的な法務（事業部への積極的な提案）についても期待されている。</p>	<p>○具体的な期限を区切る形で法律事務所や別会社への転職は考えていない。</p>	<p>○弁護士会費は、会社負担。</p> <p>○その他の処遇は他の社員と同様であるが、仕事に対する達成度の相対的な評価は高いと思われる。</p>
<p>H社（製造業）</p>	<p>○法律事務所勤務、アメリカのロースクール留学を経て、企業内弁護士という選択肢を知り、現所属企業に就職。</p> <p>○法曹有資格者11名在籍（知財部門5名、法務部門6名）。</p>	<p>○著作権等の知財分野のロビー活動。</p> <p>○コンサルティング・研修・コンプライアンス</p> <p>○組織責任者として、人事・予算等の法律事務以外の業務</p>	<p>○企業内弁護士としてのキャリア形成の方向は、専門職を選ぶのか、組織責任者を選ぶのかにより、大きく分かれる。</p>	<p>○弁護士会費は、会社負担。</p> <p>○弁護士独自の昇格制度や処遇を認める制度を導入。</p>
<p>I社（金融業、コンプライアンス総括室所属）</p> <p>※D社（企業関係者）と同企業</p>	<p>○新司法修習の終了直後に就職（入社1年目）。</p>	<p>○契約書面等のリーガルチェック</p> <p>○業務上の法律問題に関する照会への回答</p> <p>○訴訟管理</p> <p>○コンプライアンスに関わる啓蒙活動（勉強会、講義、社内教育等）</p> <p>○会社内の委員会での意見陳述</p>	<p>○現在は転職の意思なし。</p>	<p>○弁護士会と協議の上、当番弁護士活動や弁護士会の委員会活動に参加することとし、会社の了解も得た。勤務時間内でも、労働免除を受けた上でこれらの活動を行っている。</p>
<p>J社（サービス業、管理本部法務部長）</p>	<p>○新司法修習の終了直後に就職（入社4年目）。</p> <p>○法科大学院入学以前に、現在の勤務先で勤務。</p>	<p>○グループ全体の法務マネジメント</p> <p>○コンプライアンス教育</p> <p>○新規事業のプロジェクト</p> <p>○契約案件</p> <p>○法務部長として、コーポレート案件、予算・人事等マネジメント</p>	<p>○ビジネスパーソンを視野に入れつつ、転職、法律事務所への入所、独立等様々な選択肢があり得る。</p>	

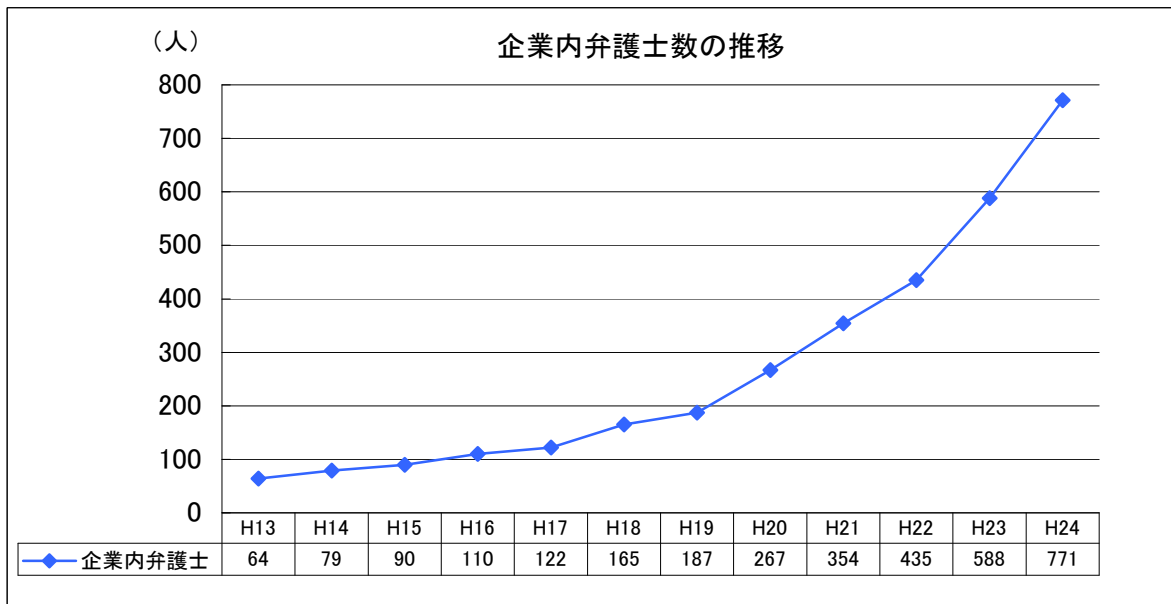
ヒアリング結果一覧表

企業	採用に至る経緯・採用状況	業務内容	今後のキャリアパス	処遇
<p>K社（金融業・法務課長）</p>	<p>○旧同法修習終了直後に就職（入社8年目）。</p> <p>○法務部26名中法曹有資格者7名が在籍。その他、子会社のコンプライアンス・リスク管理部に出向中の法曹有資格者が2名。</p> <p>○会社側も、法令遵守の意識が高まり、一般の従業員から法務人材の適任者を選任することが困難となったため、法曹有資格者を採用。</p>	<p>①法務相談</p> <p>②リーガルチェック（執行役員以上決裁案件、社規、契約書、対外帳票、販売資料）</p> <p>③紛争案件対応（訴訟、調停、ADR、弁護士管理）</p> <p>④法務に関する情報提供（職員向け資料発行、社内研修講師派遣）</p> <p>⑤商品開発の対応（生命保険約款等を作成する業務）</p> <p>⑥知的財産権の対応（特許、商標、著作権）</p> <p>（その他、管理職として、労務管理業務、人事評価等）</p>	<p>○法務部以外でも企業で様々な部門で活躍できる可能性がある。</p> <p>○海外留学等の会社の制度を利用してキャリアアップの構築が可能。</p> <p>○経営管理者となり、企業人としてより高いレベルの活躍が可能。</p> <p>○社外において、企業での経験を活かした弁護士活動を行うことも可能。</p>	<p>○弁護士会費は、会社負担。</p> <p>○給与は、法律分野専門職として、別の給与体系。</p> <p>○委員会活動や国選弁護等の公的義務活動は自由。</p>
<p>L社（不動産業、法務部門マネージャー）</p>	<p>○新司法修習の終了直後に就職（入社5年目）。</p> <p>○法科大学院入学前にも、別会社の法務部で数年勤務。</p>	<p>○契約書の確認業務</p> <p>○法務相談（宅地建物取引法、金融商品取引法の相談等）</p> <p>○社内講習の講師</p> <p>○法務関連の社内規則の改定</p> <p>○訴訟等の紛争案件管理（会社で抱える訴訟について、役員への進捗報告等）</p> <p>○訴訟代理関係の裁判業務</p>	<p>○専門職として採用され、5年目に総合職に転換。現在、他社や法律事務所への転職は考えていない。</p>	
<p>M社（製造業、法務マネージャー）</p>	<p>○法律事務所勤務、アメリカのロースクール留学、外務省勤務を経て、現所属企業に就職。</p> <p>○法務・特許・コンプライアンス部は13名中5名が法曹有資格者。</p> <p>○会社側の事情として、法曹有資格者を採用し、法務部の底上げを図りたい意向があった。</p>	<p>○法務・特許・コンプライアンス部門に所属し、うち法務業務を担当。</p> <p>○法務業務全般（臨床法務・予防法務・戦略法務）。具体的には、各種契約書のレビュー、各種法律相談、経営戦略に関するサポート、紛争対応、社内規則等の整備等。</p> <p>○管理職としてのマネジメント業務（予算、人事等）</p> <p>○外資系企業の日本法人としての、海外本社との連携に関する業務（本社への報告業務、本社が制定した規則の執行業務等）。</p>	<p>○一般的に、次のような幅広い選択肢がある。</p> <p>①同一企業でのステップアップを目指す</p> <p>②他企業への転職</p> <p>③中央官庁、地方自治体への就職</p> <p>④法律事務所勤務、法律事務所の新設</p>	<p>○弁護士会費は、自己負担。</p>

資 料 目 録

- 資料 1 企業内弁護士数の推移
- 資料 2 修習期別企業内弁護士数・経験年数別企業内弁護士割合
- 資料 3 4大経済圏の経済規模・上場企業数と企業内弁護士数の比較
- 資料 4 弁護士の採用企業数
- 資料 5 企業内弁護士を多く抱える企業上位20社（2001年～2012年）
- 資料 6 企業内弁護士の業種別弁護士数の推移

企業内弁護士数の推移



(注)

- 1 日本組織内弁護士協会の公表資料による。なお、企業内弁護士とは、企業の従業員、使用人、役員として職務を遂行している弁護士をいう。
- 2 数値は、以下の時点
平成13年…9月、平成14年…5月、平成15年・16年…3月、平成17年…4月、平成18年…12月
平成19年～24年…6月

修習期別企業内弁護士数・経験年数別企業内弁護士割合

司法修習期別企業内弁護士数

(平成24年6月末日現在)

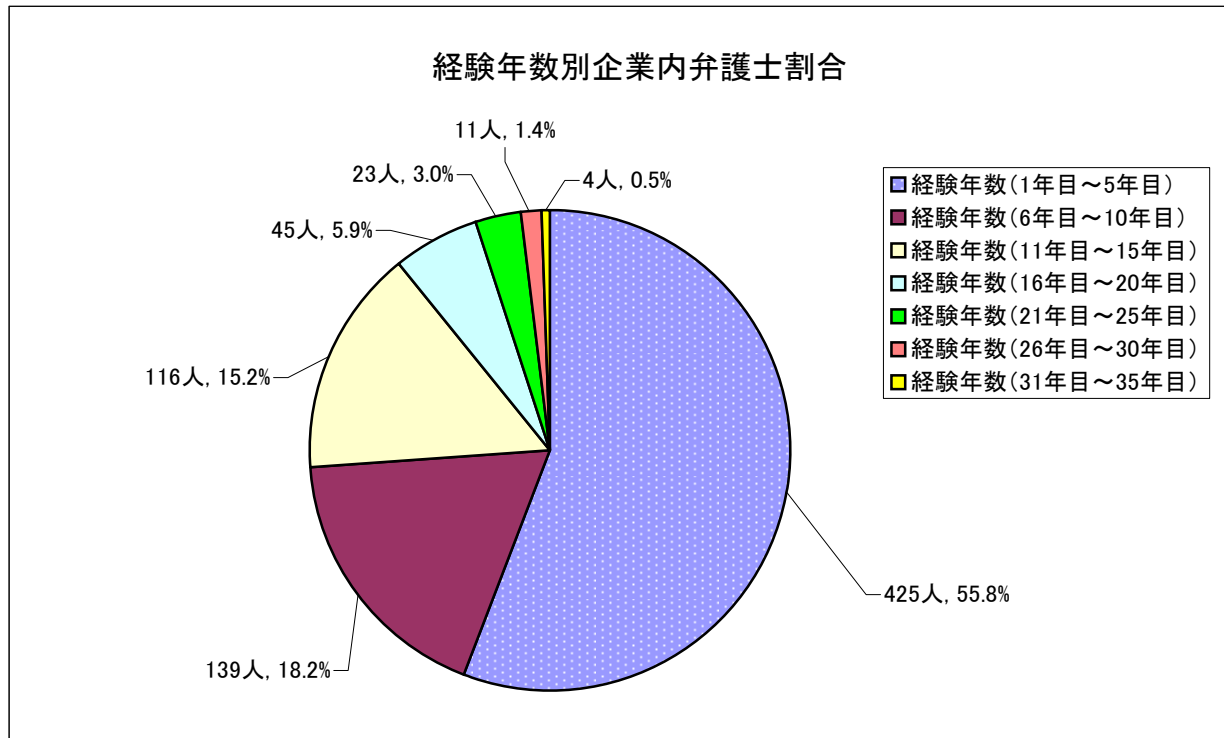
修習期	経験年数	人数(人)	修習期	経験年数	人数(人)	修習期	経験年数	人数(人)	修習期	経験年数	人数(人)
30期	35年目	2	40期	25年目	3	50期	15年目	16	60期	5年目	68
31期	34年目	1	41期	24年目	3	51期	14年目	22	61期	4年目	104
32期	33年目	0	42期	23年目	5	52期	13年目	22	62期	3年目	84
33期	32年目	0	43期	22年目	5	53期	12年目	25	63期	2年目	74
34期	31年目	1	44期	21年目	7	54期	11年目	31	64期	1年目	95
35期	30年目	1	45期	20年目	2	55期	10年目	26			
36期	29年目	1	46期	19年目	6	56期	9年目	33			
37期	28年目	1	47期	18年目	10	57期	8年目	29			
38期	27年目	2	48期	17年目	12	58期	7年目	24			
39期	26年目	6	49期	16年目	15	59期	6年目	27			
30期台合計		15	40期台合計		68	50期台合計		255	60期台合計		425

※ 日本組織内弁護士協会公表資料による。

(注)

- 1 上記のほか、11期、13期、17期、20期、28期、29期に各1人、未登録が2人。
- 2 30期は、1978年に司法修習を終了。
- 3 60期から、法科大学院を卒業した新司法試験合格者を含む。

(平成24年6月末日現在)



4大経済圏の経済規模・上場企業数と企業内弁護士数の比較

	上場企業数※1		各弁護士会の企業内弁護士数・登録弁護士総数						
			弁護士会名	平成14年(2002年)			平成24年(2012年)		
				企業内弁護士数※2	登録弁護士総数※3	(割合)	企業内弁護士数※4	登録弁護士総数※5	(割合)
東京経済圏 (首都圏)	東京(23区)	1533社	東京	9人	4399人	(0.2%)	240人	6645人	(3.6%)
	東京(その他)	75社	第一東京	24人	2434人	(1.0%)	227人	4098人	(5.5%)
			第二東京	29人	2534人	(1.1%)	192人	4279人	(4.5%)
	神奈川(横浜市)	116社	横浜	0人	753人	(0.0%)	11人	1295人	(0.8%)
	神奈川(その他)	87社							
	埼玉	78社	埼玉	0人	321人	(0.0%)	1人	640人	(0.2%)
	千葉	53社	千葉県	0人	300人	(0.0%)	1人	589人	(0.2%)
	合計	1942社	合計	62人	10741人	(0.6%)	672人	17546人	(3.8%)
大阪経済圏 (関西圏)	大阪(大阪市)	422社	大阪	2人	2723人	(0.1%)	47人	3853人	(1.2%)
	大阪(その他)	94社							
	兵庫(神戸市)	58社	兵庫県	0人	440人	(0.0%)	8人	715人	(1.1%)
	兵庫(その他)	64社							
	京都	71社	京都	0人	358人	(0.0%)	7人	589人	(1.2%)
	合計	709社	合計	2人	3521人	(0.1%)	62人	5157人	(1.2%)
名古屋経済圏 (中京圏)	愛知(名古屋市)	151社	愛知県※6	0人	890人	(0.0%)	10人	1541人	(0.6%)
	愛知(その他)	90社							
	岐阜	27社	岐阜県	0人	91人	(0.0%)	3人	156人	(1.9%)
	三重	19社	三重	0人	73人	(0.0%)	6人	150人	(4.0%)
	合計	287社	合計	0人	1054人	(0.0%)	19人	1847人	(1.0%)
福岡経済圏	福岡(福岡市)	51社	福岡県	0人	626人	(0.0%)	0人	986人	(0.0%)
	福岡(北九州市)	21社							
	福岡(その他)	10社							
	合計	82社							
その他の地域				0人	3619人	(0.0%)	18人	6538人	(0.3%)
全国計	3609社			64人	19561人	(0.3%)	771人	32074人	(2.4%)

※1 平成20年3月1日現在

※2 日本組織内弁護士協会調べ(株式会社, 有限会社, 特殊法人, 会計法人, 事業組合, 外国法人の日本支社等を含む)。9月末現在

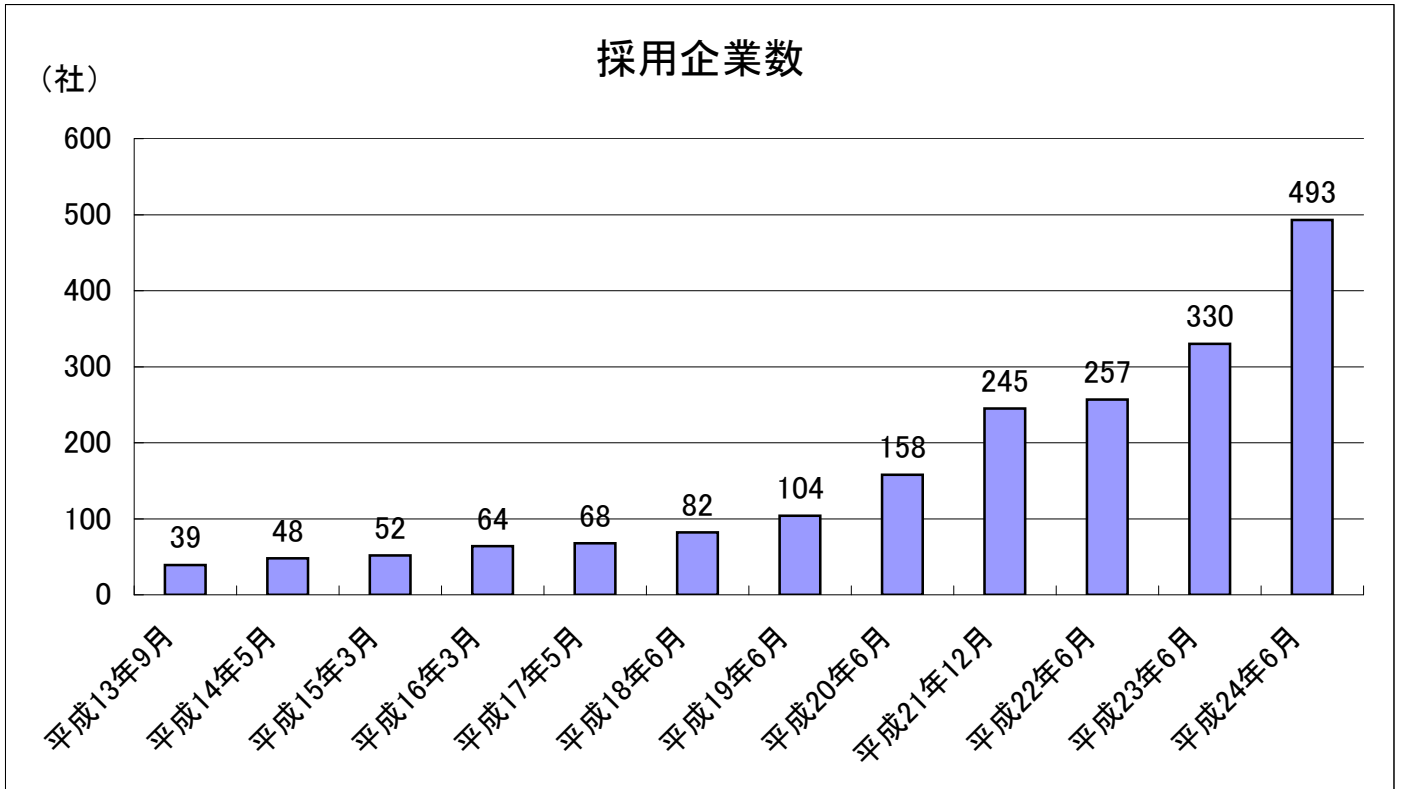
※3 日本弁護士連合会調べ(12月末現在)

※4 日本組織内弁護士協会調べ(株式会社, 有限会社, 特殊法人, 会計法人, 事業組合, 外国法人の日本支社等を含む)。6月末現在

※5 日本弁護士連合会調べ(7月1日現在)

※6 平成17年4月1日に「名古屋弁護士会」から「愛知県弁護士会」に名称変更

弁護士の採用企業数



企業内弁護士を多く抱える企業上位20社(2001年～2012年)

[10]
資料5

2001年(9月)

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	モルガン・スタンレー証券	6
2	日本アイ・ピー・エム	6
2	ゴールドマン・サックス証券	6
5	USBウォーパバーグ証券	3
6	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
6	アルプス電気	2
6	マイクロソフト	2
9	ロスチャイルドジャパン	1
9	GEフリートサービス	1
9	住友化学	1
9	クイントイルズ・トランスナショナル・ジャパン	1
9	アメリカンファミリー生命保険	1
9	クレディ・スイス・ファースト・ボストン証券	1
9	光通信	1
9	GE横河メカニカルシステム	1
9	太平洋セメント	1
9	シティバンク・エヌ・エー	1
9	日東紡績	1
9	ソニー	1

2002年(5月)

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	モルガン・スタンレー証券	7
2	日本アイ・ピー・エム	7
4	ゴールドマン・サックス証券	6
5	USBウォーパバーグ証券	3
6	マイクロソフト	2
6	ドイツ証券	2
6	アルプス電気	2
6	日興コーディアルグループ	2
6	GEエジソン生命保険	2
6	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
12	ヤフー	1
12	三菱商事	1
12	オリエントコーポレーション	1
12	GE横河メカニカルシステム	1
12	太平洋セメント	1
12	シティバンク・エヌ・エー	1
12	伊藤忠商事	1
12	スター・ハックスコーヒージャパン	1
12	興銀第一ライフ・アセットマネジメント	1

2003年(3月)

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	日本アイ・ピー・エム	7
2	モルガン・スタンレー証券	7
4	ゴールドマン・サックス証券	6
5	USBウォーパバーグ証券	3
5	三菱商事	3
5	ドイツ証券	3
8	ゴールドマン・サックス・リアルティ・ジャパン	2
8	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
8	日興コーディアルグループ	2
8	アルプス電気	2
8	日本放送協会	2
8	マイクロソフト	2
8	GEエジソン生命保険	2
15	伊藤忠商事	1
15	住友海上火災保険	1
15	興銀第一ライフ・アセットマネジメント	1
15	シティバンク・エヌ・エー	1
15	大成建設	1
15	スター・ハックスコーヒージャパン	1

2004年(3月)

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
1	ゴールドマン・サックス証券	8
3	日本アイ・ピー・エム	6
3	モルガン・スタンレー証券	6
5	産業再生機構	5
6	アメリカンファミリー生命保険	4
7	三菱商事	3
7	UBSセキュリティーズ・ジャパン	3
7	マイクロソフト	3
7	ゼネラル・エレクトリック	3
11	松下電器産業	2
11	日興シティグループ証券	2
11	ゴールドマン・サックス・リアルティ・ジャパン	2
11	日興コーディアルグループ	2
11	日本銀行	2
11	ドイツ証券	2
17	日本放送協会	2
17	KDDI	1
17	アルパイン	1
17	伊藤忠商事	1

2005年(5月)

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	日本アイ・ピー・エム	7
2	モルガン・スタンレー証券	7
4	ゴールドマン・サックス証券	6
5	USBウォーパバーグ証券	3
5	三菱商事	3
5	ドイツ証券	3
8	ゴールドマン・サックス・リアルティ・ジャパン	2
8	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
8	日興コーディアルグループ	2
8	アルプス電気	2
8	日本放送協会	2
8	マイクロソフト	2
8	GEエジソン生命保険	2
15	日東紡績	1
15	住友海上火災保険	1
15	興銀第一ライフ・アセットマネジメント	1
15	シティバンク・エヌ・エー	1
15	大成建設	1
15	スター・ハックスコーヒージャパン	1

2006年(6月)

順位	企業名	人数
1	日本アイ・ピー・エム	9
2	モルガン・スタンレー証券	7
2	ゴールドマン・サックス証券	7
4	松下電器産業	6
5	アメリカンファミリー生命保険	5
5	三菱商事	5
5	メリルリンチ日本証券	5
8	ゴールドマン・サックス・リアルティ	4
8	UBS証券	4
10	日興コーディアル証券	3
10	大和証券SMBC	3
10	ゼネラル・エレクトリック	3
10	日本放送協会	3
10	クレディ・スイス証券	3
15	JPモルガン証券	2
15	ソニー・ピクチャーズエンタテインメント	2
15	ヤフー	2
15	シティバンク・エヌ・エイ	2
15	日興コーディアルグループ	2
15	産業再生機構	2

※ 企業内弁護士には日本法に基づく会社、外国会社の日本支社、特殊法人、公益法人、事業組合、学校法人、国立大学法人等を含む。

企業内弁護士を多く抱える企業上位20社(2001年～2012年)

[10]

2007年(6月)

順位	企業名	人数
1	ゴールドマン・サックス証券	9
2	松下電器産業	8
3	メリルリンチ日本証券	7
3	日本アイ・ビー・エム	7
5	モルガン・スタンレー証券	6
5	三菱商事	6
5	アメリカンファミリー生命保険	6
8	UBS証券	5
8	ゼネラル・エレクトリック	5
8	マイクロソフト	5
11	ゴールドマン・サックス・リアルティ	4
11	クレディ・スイス証券	4
11	日本放送協会	4
14	日興シティグループ証券	3
14	リーマン・ブラザーズ証券	3
14	ドイツ証券	3
14	第一生命保険	3
14	日興コーディアルグループ	3
14	みずほ証券	3
20	京セラ	2

2008年(6月)

順位	企業名	人数
1	ゴールドマン・サックス証券	9
2	松下電器産業	8
2	日本アイ・ビー・エム	8
4	メリルリンチ日本証券	7
5	第一生命保険	6
5	リーマン・ブラザーズ証券	6
5	ゼネラル・エレクトリック	6
5	モルガン・スタンレー証券	6
9	三菱商事	5
9	マイクロソフト	5
9	UBS証券	5
9	パークレイズ・キャピタル証券	5
13	日本放送協会	4
13	アフラック	4
13	クレディ・スイス証券	4
13	日興コーディアル証券	4
17	日本債権回収	3
17	オリックス	3
17	みずほ証券	3
17	ゴールドマン・サックス・リアルティ	3

2009年(6月)

順位	企業名	人数
1	三菱商事	8
1	日本アイ・ビー・エム	8
1	第一生命保険	8
1	パナソニック	8
5	ゴールドマン・サックス証券	7
5	モルガン・スタンレー証券	7
7	メリルリンチ日本証券	6
7	日本GE	6
7	三井住友銀行	6
7	日本放送協会	6
11	マイクロソフト	5
12	アメリカンファミリー生命保険	4
12	大和証券エスエムビーシー	4
12	ドイツ証券	4
12	みずほ証券	4
12	パークレイズ・キャピタル証券	4
12	日本債権回収	4
12	UBS証券	4
12	フロンティア・マネジメント	4
12	ヤフー	4

2010年(6月)

順位	企業名	人数
1	三菱商事	12
2	三井住友銀行	8
2	第一生命保険	8
2	パナソニック	8
2	日本アイ・ビー・エム	8
6	日興コーディアル証券	7
6	モルガン・スタンレー証券	7
8	ゴールドマン・サックス証券	6
8	日本放送協会	6
10	パークレイズ・キャピタル証券	5
10	伊藤忠商事	5
10	日本マイクロソフト	5
10	メリルリンチ証券	5
10	みずほ証券	5
10	大塚製薬	5
10	ヤフー	5
10	豊田通商	5
18	UBS証券	4
18	企業再生支援機構	4
18	アフラック	4

2011年(6月)

順位	企業名	人数
1	三菱商事	14
2	みずほ証券	11
3	SMBC日興証券	10
4	パナソニック	9
4	三井住友銀行	9
6	ヤフー	8
6	野村證券	8
6	ソフトバンクモバイル	8
9	日本アイ・ビー・エム	7
9	三井物産	7
9	ゴールドマン・サックス証券	7
9	パークレイズ・キャピタル証券	7
9	伊藤忠商事	7
14	日本GE	6
14	三菱UFJモルガン・スタンレー証券	6
14	日本放送協会	6
17	旭硝子	5
17	UBS証券	5
17	第一生命保険	5
17	ソフトバンク	5

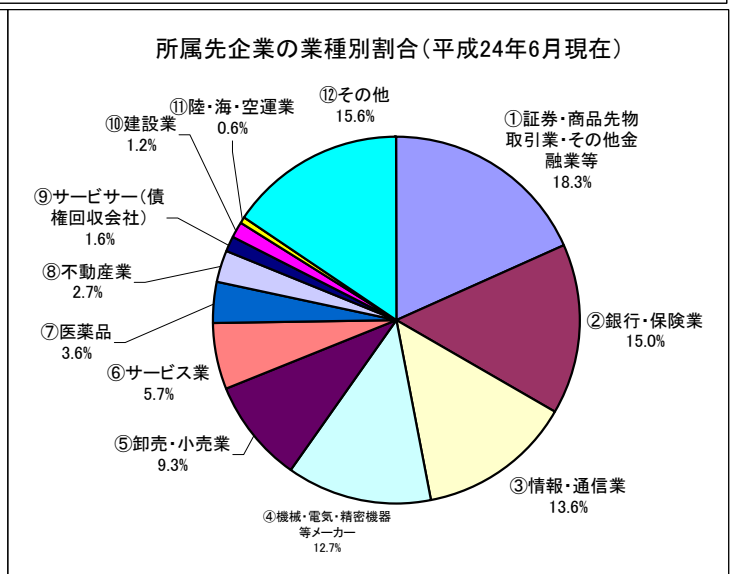
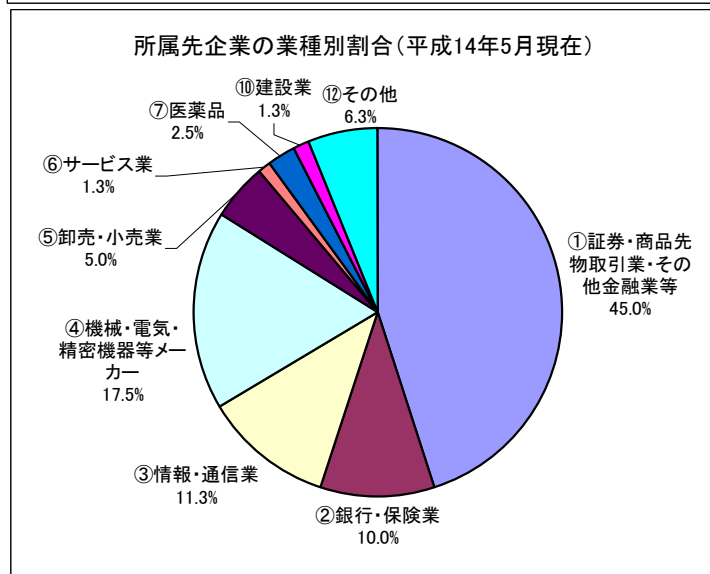
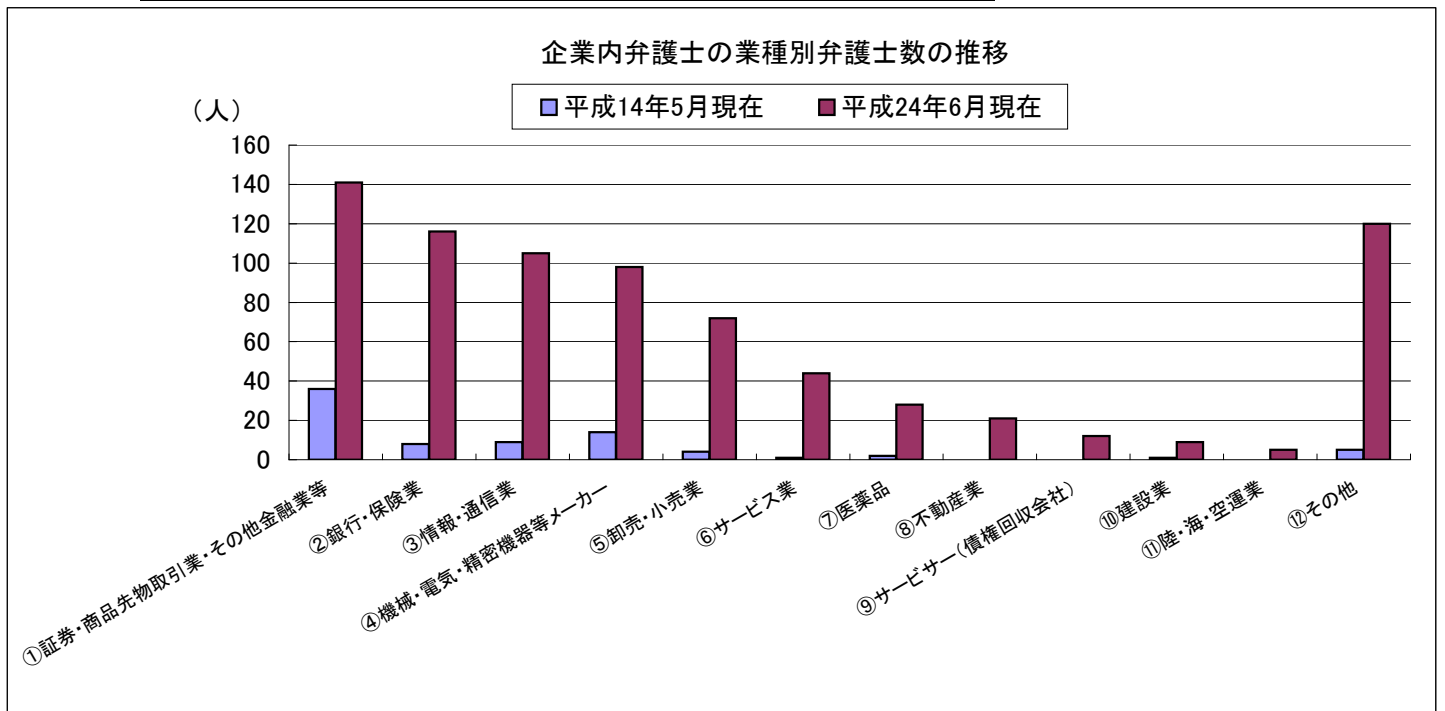
2012年(6月)

順位	企業名	人数
1	三菱商事	16
2	みずほ証券	11
2	伊藤忠商事	11
4	三井住友銀行	10
4	ソフトバンクモバイル	10
4	SMBC日興証券	10
4	三井物産	10
4	パナソニック	10
4	ヤフー	10
10	三菱東京UFJ銀行	8
10	野村證券	8
12	ソフトバンク	7
12	第一生命保険	7
12	ゴールドマン・サックス証券	7
15	日本GE	6
15	日本放送協会	6
15	パークレイズ・キャピタル証券	6
15	大塚製薬	6
15	旭硝子	6
20	あらた監査法人	5

※ 企業内弁護士には日本法に基づく会社、外国会社の日本支社、特殊法人、公益法人、事業組合、学校法人、国立大学法人等を含む。

企業内弁護士の業種別弁護士数の推移

所属先企業の業種	平成14年5月現在	平成24年6月現在
①証券・商品先物取引業・その他金融業等	36	141
②銀行・保険業	8	116
③情報・通信業	9	105
④機械・電気・精密機器等メーカー	14	98
⑤卸売・小売業	4	72
⑥サービス業	1	44
⑦医薬品	2	28
⑧不動産業	0	21
⑨サービサー(債権回収会社)	0	12
⑩建設業	1	9
⑪陸・海・空運業	0	5
⑫その他	5	120
計	80	771



地方自治体における法曹有資格者の活動領域の拡大について（取りまとめ）

地方自治体における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会
平成25年1月30日

第1 はじめに

司法制度改革においては、法曹有資格者が社会の様々な分野で幅広く活躍し、多様な機能を発揮することが求められており、企業や国際分野等のほか、国家公務員や地方公務員として法曹有資格者が活用されることが期待されている。

このような観点から、平成21年4月24日、法曹有資格者の公務員登用促進に関する協議会の取りまとめが行われたが、当時、法曹有資格者の国家公務員としての採用は徐々に進んでいたものの、地方公務員としての採用については、ごく一部の自治体にとどまっていた。その後、全国の地方自治体（平成25年1月1日現在で1,789団体）における法曹有資格者の常勤職員としての採用は、少しずつ増えてはいるものの、日弁連が把握する限り、平成25年1月30日現在で、別紙2のとおり、25団体40名（一部事務組合1団体1名を含む）と必ずしも多いとはいえない。

法曹養成制度検討会議においては、地方自治体において法曹有資格者を活用する必要性は認められるものの、克服すべき課題も多く、具体的な問題点の検討が必要とされた。そこで、地方自治体における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会を開催し、地方自治体における法曹有資格者の採用状況に関する実情を把握した上、課題を整理し、課題を克服するための方策を検討することとしたものである（本意見交換会の出席者等は、別紙1のとおり。）。

第2 地方自治体における法曹有資格者の採用状況に関する実情の把握

地方自治体に勤務する法曹有資格者及び地方自治体関係者（法曹有資格者の所属部署や人事部門の管理職）等からのヒアリング等により把握した状況は、別紙3のとおりである。

第3 課題の整理

第2のとおり把握した実情等を基に、今後の課題及びそれを克服する方策等について、ヒアリングを実施した地方自治体等関係者の意見を中心に、以下のとおり整理した。

1 地方自治体における法曹有資格者の必要性・有用性について

(1) 必要あるいは有用とする意見

ア 地方自治体において法曹有資格者が必要であるとする意見として、以下のようなものがあった。

- ・ 地方自治体を取り巻く環境は、情報公開制度の浸透、平成12年の地方分権改革、司法制度改革という3つの改革の進展により大きく変化している。まず、情報公開制度の浸透により、基本的に地方自治体の保有する情報は公

開されることとなった。また、地方分権改革により、地方自治体が自律的に行政運営を行う自由度が拡大する反面、権限執行についての責任は増大することとなった。さらに、司法制度改革により、行政訴訟がより利用しやすくなるなどの変化に伴い、地方自治体の業務に法的な専門知識や能力が要求される場面が増加しており、法曹有資格者の活用の必要性が高まっている。

- ・ 地方分権改革により、既存の法令との整合性を図ることを重視していた従来型の法務ではなく、地域の実情に応じた独自の政策・条例の制定の検討や、公共的課題の解決に当たり、法的な観点からの妥当性や法令適合性を検証し、法を能動的に活用していくいわゆる政策法務への転換が必要となり、そのための新たな組織体制の構築と高い法務能力を備えた人材の確保・育成が急務となっている。
- ・ 情報公開制度の浸透や住民の権利意識の変化等に伴い、自治体の各局部課等の業務において、法的な対応が必要となる場面が増えており、職員が法的な問題について、相談できる専門家が必要であるところ、外部の顧問弁護士等だけでは、内部手続が煩瑣なこともあって、迅速性・簡便性に欠ける場合もある。法曹有資格者が職員として自治体内に存在し、職員からの法律相談に応じることにより、自治体の業務の迅速化・適正化を図り、リスク管理も行うとともに、自治体におけるコンプライアンスを支援し、適正な法による行政の実現を推進することができる。
- ・ 自治体内に法曹有資格者が存在することにより、形式的な手続で時間をかけることなく、様々な疑問について気軽に相談することができる。そのことにより、職員が自信をもった対応をすることができ、また、紛争の初期段階で問題を解決し、紛争を予防することにつながり、効率的・効果的な行政を推進することが期待できる。
- ・ 地方自治体が当事者となる訴訟について、迅速・機動的かつ効率的に対応するには、従来のように顧問弁護士に依頼するだけではなく、一定の経験を有する法曹有資格者が職員となって訴訟に対応し、顧問弁護士に相談する前段階の検討を行い、あるいは、軽微な訴訟等については職員だけで対応できる体制作りをすることが適切である。
- ・ 学校現場での事故等に係る訴訟案件の増加や、生徒・保護者のニーズの多様化に伴い、法的な対応を要する課題が増えており、学校教育を支援する部署に法曹有資格者を配置して、法的な支援を迅速かつ適正に行う必要がある。
- ・ 児童相談所において、児童虐待対応を行う部署においては、児童虐待の通告を受けて、立入り調査や職権保護等を行うに当たり、その法的判断を迅速かつ的確に行うとともに、児童の保護者に対する法的説明を適切に行うことが重要であるところ、法曹有資格者が常駐して職員の相談等に対応することにより、職員が法的判断に自信を持つことができ、適正かつ円滑な業務の遂行が期待できる。また、児童の保護者に対する法的説明に弁護士が同席することで冷静な対応が期待できる。
- ・ 行政の効率化策等により限られた人員の中でより効率的・効果的な行政サ

ービスの実現を可能にしたり，対外的交渉や高度な法的判断を行うなどの専門的能力の発揮が期待できる。

イ 地方自治体内職員として勤務することの法曹有資格者にとっての意義については，以下のような意見があった。

- ・ 地方自治体の業務という公共的，公益的な業務に関わることができ，仕事にやりがいを感じることができる。
- ・ 地方自治体の業務は幅広く，その全てに関わることは，弁護士としてのスキルアップにつながる。
- ・ 行政に関する知識・経験を得ることができ，任期終了後は，行政に詳しい弁護士として，活動していくことが期待できる。
- ・ 給料よりも職種の希望や仕事のやりがいを求める弁護士にとって，魅力的な職場である。

(2) その他，以下のような意見が述べられた。

ア 自治体は，憲法上国とは別個の独立した団体とされており，自己の事務を自己の機関により自己の責任において処理するものとされている。職員の採用はその最たるものであり，各自治体が独自に判断すべきものである。

イ 自治体には，様々な団体が含まれており，その担うべき役割も直面する課題も様々であるため，一律な議論にはなじまない。

2 今後の課題

上記のとおり，地方自治体において法曹有資格者が活動する必要性・有用性は認められるとの意見が多く述べられたものの，今後活動領域を拡大していくために克服すべき課題も多く認められた。

(1) 法曹有資格者側の課題

ア 地方自治体内で働くことに対する法曹有資格者の意識・認識

- ・ 法曹養成課程において，法曹有資格者が地方自治体内で働くというキャリアプランがあり得るということが必ずしも浸透しておらず，また，地方自治体内で働いた経験のある法曹有資格者が少ないため，実際に地方自治体の職員として法曹有資格者が活躍するイメージを具体的に持つことができない。

イ 地方自治体内で勤務するために必要とされる能力について

- ・ 法科大学院では，行政法が必修とされているものの，地方自治法までは教えていないところが多く，地方自治法に関する知識は十分でないことが多い。業務内容によっては行政法・地方自治法等の十分な理解がなければ即戦力としては採用できない場合がある。
- ・ 自治体の事務事業を遂行するに当たっては，公益性・公共性を図ることが常に求められており，公務に対する理解が不可欠である。また，法曹有資格者だからといって有しているとは限らないバランス感覚，様々な事態に柔軟に対応できる能力が求められる。
- ・ 資格のない職員であっても，自治体内で経験を積むことにより，法曹有資格者と同様に訴訟業務を行うことができる者もいる中で，法曹有資格者としての必要性・有用性をいかに自治体側に示していくかを考える必要がある。

- ・ 自治体に採用されるに当たり、知識や経験がないと不安であり、顧問弁護士との連携関係の構築あるいは行政関係に詳しい先輩弁護士による相談体制等の仕組みの確立が必要。

ウ キャリアパス

- ・ 任期付職員となる場合、法律事務所を辞めて就職しなければならず、任期終了後の弁護士業務に対する不安がかなり大きく、続々と弁護士が増えている中で任期終了後に仕事があるのか、また、独立する場合は、独立できるのかなどの不安があるため、踏み込めない人も多いのではないかと。
- ・ 任期付職員として地方自治体内で働いた後、それをどのように具体的に活かすことができるのかというイメージやモデルが確立されておらず、将来の展望を持ちにくい。

エ その他

- ・ 任期付職員として勤務している間も弁護士登録を維持する場合、任期付職員には、弁護士会費や弁護士会における公益活動が負担となっている。現状では、弁護士会費を各弁護士が個人で負担するほかなく、公務員としての職務専念義務があることから、国選弁護等の活動は基本的には認められにくい。

(2) 採用側の課題

ア 前例が少ない中で、法曹有資格者を採用することのメリットが具体的に分からず、人員削減が求められる中で、あえて採用するまでの必要性・有用性が実感できない。

イ 自治体によっては、法曹有資格者を採用する必要性・有用性を理解するに至っていない場合もあるが、それは理解できても、財政状況が厳しい中で、定員増で配置を行う場合、その必要性・有用性や効果を数字で表すことが困難であり、組織の理解を得にくいという問題もある。

ウ 自治体職員の中には、資格がなくとも経験を積んで法曹有資格者と同様に訴訟業務を行うことができる者もいる中で、法曹有資格者の必要性・有用性をどのように見出していくかという検討が必要となる。

(3) その他、相互理解、連携の不足、ミスマッチの問題

ア 弁護士という職は自治体職員から見ると距離感があり、組織内に弁護士が入ることに不安がある。

イ 法曹有資格者が自治体に採用される例がまだ少なく、法曹有資格者にとっても自治体側にとっても、実際にどのような仕事をするのかが分かりにくい。

ウ 給与面を含む待遇について、自治体側でも法曹有資格者側でも情報が少なく、相互に理解が進んでいない。採用自治体から見ると、やはり弁護士は報酬が高いという誤解がある。弁護士の年収は減ってきており、また、給料よりも職種の希望や仕事のやりがいを求める弁護士もいるという実情が理解されていないのではないかと。

第4 課題を克服するための方策・取組

第3で挙げられた課題を克服するための方策・取組としては、以下のようなもの

が考えられる。

1 法曹有資格者側の課題を克服するための方策・取組

(1) 法科大学院教育の段階から、地方自治体に勤務することを一つのキャリアパスとして考えられるようにしていく必要がある。法科大学院において、地方自治体内で働く法曹有資格者を招いて話を聞く機会を設けたり、地方自治法等自治体法務に関する選択科目を増やすなどの取組を日弁連や単位弁護士会と連携しながら実施していくことや、地方自治体の理解を得てエクスターンシップを積極的に実施するなどの連携した取組が必要ではないか。

(2) 法科大学院での3年間又は2年間の間に、地方自治法や自治体行政の実務等について深く学ぶことは、實際上困難な場合も多いことから、法科大学院による継続教育の一環として、法曹有資格者を対象とした自治体法務等に関する講義や研修を行うことも積極的に行われるべきである。また、そこで研修を受けた法曹有資格者を地方自治体に送り出す役割を果たすことも期待される。

例えば、岡山大学法科大学院では、法科大学院内に設置された法律事務所に新人弁護士を雇い入れ、オンザジョブトレーニングを行うのと併行して、継続教育を行う弁護士研修センターを設けて、組織内弁護士としての必要な知識等に関する講義を実施することにより、組織内弁護士となる者を養成し、企業や自治体、病院等へ派遣することを目指している。このような取組を、法科大学院が、その地域周辺の自治体や企業・弁護士会等と密接に連携しながら進めて行き、併せて相互理解を促進していく必要があると思われる。

(3) 弁護士会においても、弁護士が地方自治体内で働くために必要な知識を身につけるための研修等を積極的に行っていく必要があるのではないか。その際、(2)の各法科大学院による取組との連携も積極的に図るべきである。

(4) 任期付職員に弁護士登録を認める自治体で、弁護士登録を維持して勤務する弁護士については、弁護士会費の問題や各弁護士会において求められている国選弁護・当番弁護等についても、自治体の任期中は弁護士会費を減免したり、国選弁護・当番弁護等を免除するなどの柔軟な対応が検討されるべきである。

2 採用側の課題を克服するための方策・取組

(1) 法曹有資格者の有用性は理解できるものの、財政的に困難であるとする自治体が法曹有資格者の採用を進めるための方策として、①東日本大震災による被災自治体における職員採用に財政支援する制度における弁護士の採用例の効果を検証し、一般的な適用の可能性を検討する、②教育、児童虐待、生活保護、福祉など、分野を絞って弁護士を採用した場合に、関係各府省における既存の事業と連携していく可能性について検討することなどが考えられる。

(2) 1つの自治体では法曹有資格者を雇用するだけの財政的余裕がないなどの問題を克服するために、複数の自治体が共同で1人の法曹有資格者を採用する方法や、一部事務組合の活用なども検討されるべきである。

(3) 日本司法支援センター（法テラス）においては、常勤弁護士を地方自治体や社会福祉法人等に研修派遣しているところ、法曹有資格者を採用することの具体的な意義が理解できない、実感できないとする自治体において、法テラス常勤弁護士

の研修派遣制度を利用することによって、実際に法曹有資格者がどのような点で有用かを理解し、その後の採用につながることを期待される。

- (4) 現状では、主に訟務や法律相談等を中心とした分野において即戦力として活用すべく、弁護士としての実務経験のある者を任期付職員として採用することが多いが、法曹有資格者の採用が拡大し、その活動領域の充実が図られていけば、任期の定めのない常勤職員として採用された実務経験のない法曹有資格者が自治体内部で育成され、活躍することも可能となっていくのではないかと。
- (5) 法科大学院ないし司法試験において、行政法が必修科目となっており、法曹有資格者が、一般的な法的素養に加えて、行政法に関する基本的素養をも備えていることについて自治体側に伝えていく必要がある。

3 相互理解，連携の不足，ミスマッチの問題を克服するための方策・取組

- (1) 日弁連や単位弁護士会等が地方自治体に対し、弁護士の有用性を理解してもらうため、積極的に情報発信を行っていく必要がある。
- (2) 給与を含む処遇面については、日弁連による任期付職員セミナーやひまわり求人ナビの活用などにより、地方自治体からの募集情報を弁護士や法科大学院生等に広く周知するとともに、弁護士等の側からも、処遇についての意見を自治体側に伝えていく必要があり、関係者の意見交換等の機会を持つなど、積極的な取組が必要である。その際、弁護士には収入よりも仕事のやりがいを求める者もあり、必ずしも給与面が大きな障壁になることはないということを自治体側に伝えていく必要がある。
- (3) 自治体内弁護士や自治体勤務を希望する弁護士の意見交換，情報交換の場を設ける。
- (4) 地方自治体による法科大学院生のエクスターンシップ受入れや、司法修習の選択型実務修習において、地方自治体の業務に関するプログラムを充実させることは、相互理解の促進にも有用と思われる。
- (5) 地方自治体の業務に詳しい弁護士の法律事務所において、所属する若手の弁護士に一定の経験を積ませ、知識を修得させた上で、地方自治体の任期付職員として送り出し、任期終了後は再度事務所に受け入れるという例もある。このような法律事務所が増えれば、地方自治体は自治体の業務について一定の知識や経験を持つ弁護士を継続的に任期付職員として採用することができ、弁護士は任期後の就職に不安を持たずに積極的に地方自治体での経験を積むことができるため、双方にメリットがあることから、日弁連においても、このような法律事務所の活動を支援していく方策を検討することが必要ではないかと。

また、日弁連等において、このような新しい取組の事例を全国に発信していくことも重要である。

- (6) 地方自治体の職員，研究者及び弁護士が連携して研究会などを設け、協働して研究活動を行うことによって、地方自治体が抱えている課題を相互に理解し、信頼関係を築いていくことも考えられる。

4 その他

- (1) 専門職からラインへ

各自治体における法曹有資格者の採用の現状は、ほとんどが任期付であり、かつ法務の専門職としての採用であるが、将来的には、法曹有資格者が政策立案に積極的に関わるような部署において、ラインの長として活躍することも期待し得る。しかし、任期付職員で入った法曹有資格者がいきなりそのような職務をこなすことは困難であり、自治体内で一定の経験を積んだ後にラインの長等として勤務することを可能にするためには、最大で5年という任期は短いと思われる。そのため、任期の定めのない職員として採用するための検討が必要となってくるのではないか。

(2) 任期の定めのない職員としての採用

現在法曹有資格者を採用している自治体の多くは、任期付職員として採用しているが、上記諸課題を克服し、自治体に勤務する法曹有資格者が拡大していけば、今後は、法曹資格を持ちながら、任期の定めのない職員として、地方自治体内で勤務し、キャリアアップを図っていくという形態も考えられる。

任期の定めのない職員として採用するためには、例えば、一般の採用試験の中で法曹有資格者であることに着目した採用枠を設ける方法や、任期付職員として勤務し、任期終了後に、任期の定めのない職員として選考により採用するような方法、法科大学院修了後、地方自治体に勤務しながら司法試験を受験し、合格した者が、自治体に籍を置いたまま司法修習に行くことを認めることで復職を確保するなどの方法も考えられるが、一般の採用試験で採用する職員との公平性との関係や任期付職員制度等との関係で問題が残り、更なる検討が必要である。

第5 地域における弁護士の活動領域について

この意見交換会においては、地方自治体における法曹有資格者の活動領域を中心に検討を行ったが、関連する問題として、自治体業務と深い関わり合いを持つ福祉分野における法曹有資格者の活動についても、ヒアリング及び議論が行われた。

福祉分野においては、高齢者・障害者の抱える法的問題の解決や罪を犯した者の社会復帰の障害となり得る法的問題の解決など、様々な法的ニーズがあると考えられるが、必ずしも金銭的裏付けがないため、弁護士の関与が進んでいない。

この点について、法テラスの常勤弁護士が地方自治体の福祉部門や福祉関係機関・団体との連携を深め、上記のような法的ニーズがありながら一般の弁護士の手が届きにくい分野においても積極的に活動し得る存在であることに鑑み、司法過疎地域を始めとして幅広く積極的に活動していくことも有益である。そのため、法テラス・日弁連・弁護士会などの関係機関・団体の連携等により、常勤弁護士の質的量的態勢を十分に確保していくことが、法曹有資格者の活動領域の拡大につながるのではないかと考えられる。

また、福祉分野のみでなく、学校教育分野においても、学校だけでは解決が困難な問題に対する取組として、問題の予防や解決のための専門家チームの一員として、ソーシャルワーカー等の専門家とともに法曹有資格者が活動しているところ、このような専門家チームという形にとどまらず、教育委員会や学校内における更なる法曹有資格者の活動が期待される。

このように、地方自治体という組織だけに着目するのではなく、地方自治体、特に基礎自治体を中心とした地域における福祉や教育等、様々な分野において、法曹有資格者がその専門的知識や能力を発揮していくことが必要であり、更なる活動領域の拡大が期待される。

第6 今後の検討

地方自治体における法曹有資格者の活動領域拡大については、ようやく始まったところであり、今後、上記のような課題を克服するための方策・取組の実施状況等をフォローしつつ、関係機関・団体が連携して必要な情報を共有、分析し、これを発信していくことにより、地方自治体等の法曹有資格者の採用促進に結びつけることが望ましい。そのため、今後も、法務省を中心として、本意見交換会を継続的に開催することとする。

出席者等一覧

法科大学院協会

日本司法支援センター

日本弁護士連合会

総務省

法務省

文部科学省

東京都

町田市

(人事院)

清原 慶子 法曹養成制度検討会議委員

田島 良昭 法曹養成制度検討会議委員

宮脇 淳 法曹養成制度検討会議委員

地方公共団体における法曹有資格者の常勤職員※注①②

(2013年1月30日現在 日弁連調べ)

地方公共団体名	所属部署	人数(人)／ うち任期付き※注③	
東京都	総務局	7	2
	労働委員会事務局	2	2
	合計	9	4
特別区人事・厚生事務組合 (東京都23区)	法務部	3	1
町田市(東京都)	総務部法制課	1	1
神奈川県	政策局総合政策部政策法務課	1	1
	教育局支援教育部学校支援課	1	1
	合計	2	2
逗子市(神奈川県)	総務部	1	0
厚木市(神奈川県)	総務部文書法制課	1	1
千葉県	総務部政策法務課	1	1
流山市(千葉県)	総務部総務課政策法務室兼議会事務局	1	1
栃木市(栃木県)	総務部	1	1
松原市(大阪府)	総務部政策法務課	1	1
兵庫県	企画県民部管理局文書課	1	0
田原本町(奈良県)	総務部契約検査課	1	0
和歌山県	県土整備部都市住宅局都市政策課	1	0
和歌山市(和歌山県)	総務部総務課	1	1
明石市(兵庫県)	政策部	2	2
	総務部兼政策部	2	2
	総務部法務課兼総務課	1	1
	合計	5	5
名古屋市(愛知県)	緑政土木局農政課	1	0
名張市(三重県)	総務部兼市民部併任選挙管理事務局	1	1
多気町(三重県)	総務税務課	1	1
南伊勢町(三重県)	総務課	1	1
富山市(富山県)	企画管理部職員研修所兼債権管理対策室	1	1
岡山市(岡山県)	保健福祉局障害福祉課福祉係	1	0
福岡市(福岡県)	子ども未来局子ども総合相談センター子ども緊急支援課	1	1
古賀市(福岡県)	総務課政策法務係	1	1
岩手県	総務部法務学事課	1	1
宮城県	総務部私学文書課	1	1
総計		40	27

【注】※注①. 日弁連の地方公共団体へのアンケート・独自の聞き取り等による調査により得られた、任期付職員及び任期の定めのない職員の数

※注②. 内訳は、弁護士登録者(22名)、採用に伴う登録取消者(8名)及び司法修習終了後の未登録者(10名)である。

※注③. 人数覧の右側の数値は、任期付職員の数(内数)である。

地方公共団体における常勤職員の採用実績の推移※注①

(2013年1月30日現在 日弁連調べ)

年度	地方公共団体名・人数(人)	
2004	・東京都:2	2
2005		0
2006	・逗子市:1	1
2007	・東京都:2 ・兵庫県:1 ・岡山市:1	4
2008	・特別区人事・厚生事務組合:1 ・大阪市:1	2
2009	・東京都:2 ・名張市:1	3
2010	・東京都:2 ・特別区人事・厚生事務組合:2 ・町田市:1 ・神奈川県:2 ・河内長野市:1	8
2011	・東京都:2 ・流山市:1 ・名張市:1 ・松原市:1 ・名古屋市:1 ・福岡市:1 ・厚木市:1 ・栃木市:1 ・多気町:1 ・兵庫県:1 ・和歌山県:1 ・古賀市:1	13
2012 ※注②	・東京都:3 ・特別区人事・厚生事務組合:1 ・千葉県:1 ・明石市:5 ・田原本町:1 ・南伊勢町:1 ・富山市:1 ・和歌山市:1 ・岩手県:1 ・宮城県:1	16

【注】※注①. 各年度における採用人数で、任期付職員及び任期の定めのない職員の数である。

※注②. 2012年度は、2012年4月～2013年1月の採用実績である。

地方公共団体における法曹有資格者の今後の採用予定^{※注}

(2013年1月30日現在 日弁連調べ)

地方公共団体名	状 況
小松島市(徳島県)	2012年度中1名採用予定(任期付)
奈良市(奈良県)	2012年度中1名採用予定(任期付)
大阪狭山市(大阪府)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
阿南市(徳島県)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
南さつま市(鹿児島県)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
町田市(東京都)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
銚子市(千葉県)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
大阪市(大阪府)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
堺市(大阪府)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
福山市(広島県)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
鳥取県	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
高槻市(大阪府)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
豊田市(愛知県)	2013年4月1日2名採用予定(任期付)
富谷町(宮城県)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
相馬市(福島県)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
国立市(東京都)	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
山口県	2013年4月1日1名採用予定(任期付)
石巻市(岩手県)	2013年度中1名採用予定(任期付)
東松島市(宮城県)	2013年度中1名採用予定(任期付)

【注】※ ひまわり求人求職ナビ等による日弁連を通じての募集状況。

地方公共団体における法曹有資格者の任期付職員以外の採用情報^{※注}

(2013年1月30日現在 日弁連調べ)

地方公共団体名	状 況
池田市(大阪府)	2012年4月1日2名採用(任期付短時間勤務職員, 3年, 債権回収センターに配属)
国立市(東京都)	2012年4月1日1名採用(非常勤の嘱託員, 1年, 企画部収納課に配属)

【注】※ ひまわり求人求職ナビでの募集状況。

意見交換会におけるヒアリングの結果

自治体	採用実績	採用時の地位・処遇	今後の採用方針	法曹有資格者の経歴等	担当業務	今後のキャリアパス
A 【市区町村等】	平成22年4月～ 特定任期付職員1名採用 任期:2年 【要件】 ・司法修習終了 ・訴訟活動に関する実務 経験3年以上	特定任期付職員 法務担当課長 (給与)別紙3-2表1 の4号給	○現在の任期付職員の任期切れに伴い、平成25年度から新たに特定任期付職員を採用予定 ○現在の任期付職員は、任期満了後、法務専門員(非常勤)として任用予定	平成15年 司法試験合格 平成16年～ 司法修習生 平成17年10月 弁護士登録 平成22年4月～ 特定任期付職員(弁護士登録後5年目) ※弁護士登録あり	(1)訴訟対応 (2)法律相談 (3)不服申立に対する裁決等 (4)職員研修	○元の事務所に戻り、弁護士として活動 ○非常勤の法務専門員として、引き続き自治体業務にも携わる予定
B 【市区町村等】		一般職員(法務職) 法務部 主査		平成19年 法科大学院修了 同年9月 新司法試験合格 同年12月 自治体職員 平成21年11月 司法修習生 平成22年12月～現職 ※弁護士登録なし	(1)訴訟事務 (2)法律相談 (3)その他一般事務	できれば他の部署等も経験したいが、どのような異動があるか不明
C 【都道府県】	平成22年7月に1名(政策局総合政策部政策法務課(当時政策局政策調整部政策法務課))、8月に1名(教育局支援教育部学校支援課(当時支援部教育企画課)) 特定任期付職員を採用 任期:3年 【要件】 年齢制限なし 法律に関する高度な専門知識を有するとともに、法曹有資格者として訴訟活動に関する実務経験が2年以上あること 司法修習生の修習を終えていること	特定任期付職員 主幹級 (給与)別紙3-2表2 の3号給を提示して 募集	未定	平成12年 司法試験合格 平成13年 司法修習生 平成14年10月 弁護士登録 平成22年8月～ 特定任期付職員【学校支援課】(弁護士登録後8年目) ※弁護士登録なし	【政策法務課】 (1)政策の法的妥当性、法令への適合性検証 (2)条例案や法案への提言案の検討に係る法制上の助言・指導 (3)訴訟案件等への対応 (4)職員の育成 【学校支援課】 (1)学校現場で発生する諸問題に対する法的観点からの指導・助言 (2)事例の整理・分析及び学校現場での課題解決、未然防止のための普及啓発 (3)職員が対応する訴訟案件等の指定代理人 (4)訴状の確認、訴訟資料の確認・整理、準備書面等の作成・支援	任期終了後は弁護士として活動することを考えている

意見交換会におけるヒアリングの結果

<p>D 【市】</p>	<p>平成23年4月 特定任期付職員1名を採 用任期:2年 【要件】 ①1年以上の弁護士実務 経験を有すること ②児童虐待に関する法律 の高度な専門知識を有す ること ③児童虐待に関する相 談・支援業務に関わった 経験を有すること</p>	<p>子ども総合相談セン ター課長(子ども緊急 支援担当) (給与)別紙3-2表3 の4号給</p>	<p>未定</p>	<p>平成2年 裁判所事務官 平成6年 裁判所書記官 平成19年 (旧)司法試験合 格 平成20年4月 司法修習生 平成21年9月 弁護士登録 (子どもの権利委員会所属) 平成23年4月～ 特定任期付 職員(弁護士登録後2年目)</p>	<p>(1)対応困難保護者との面接同 席 (2)一時保護立会 (3)法律相談 (4)各種会議への出席 (5)家事審判申立等書面の原案 作成 (6)家裁審問期日等同席 (7)センター職員・里親等研修講 師 (8)法律の基礎知識のデータ配 信</p>	<p>任期終了後は弁護士 として活動すること を考えているが、 任期付職員としての 経験を活かすことの できる分野を模索</p>
<p>E 【都道府県】 (総務局総務部 に限る)</p>	<p>平成16年度から特定任 期付職員の採用開始 平成16年度1名、平成19 年度2名、平成21年度1 名、平成24年度2名(現在 2名在職) 任期:2年 【要件】 59歳未満、司法修習終 了、訴訟に関する実務経 験3年以上 ※労働委員会でも平成21 年から採用開始。現在2 名在職。 ○ 昭和30年代から司法 修習のため、一旦退職し た職員を法務職として特 別選考で採用しており、 現在4名が在職中。</p>	<p>①任期付以外の職員 政策法務担当課長 ②特定任期付職員 法務担当課長</p>	<p>特定任期付職員の採用 は、当面継続予定</p>	<p>① 平成3年 司法試験合格 平成6年 検事任官 平成11年 弁護士登録 平成16年 特定任期付職員 平成21年 E自治体職員(政 策法務担当課長)※弁護士 登録なし ② 平成10年 司法試験合格 平成11年 司法修習 平成12年10月 弁護士登録 平成21年10月 特定任期付 職員(法務担当課長)(弁護士 登録後10年目)※弁護士登 録あり 平成23年9月 退職、法律事 務所へ移籍</p>	<p>【法務課】 (1)訟務(行政・民事) (2)行政不服審査 (3)その他(例:震災事務) 【文書課】 (1)法律の解釈に関すること (2)政策課題についての法律的 意見に関すること (3)係争及び係争のおそれのあ る事件についての法律的意見 に関すること (4)損害賠償及び和解に関する 地方自治法第180条の規定に 基づく専決処分に関すること</p>	<p>②任期終了後、弁護 士として活動しなが ら、自治体主催の汚 職等非行防止研修 等の講師、弁護士会 の自治体等法務研 究部での活動等を 行っている</p>
<p>F 【市】</p>	<p>平成21年5月に1名、平成 23年4月に1名 特定任期 付職員採用</p>	<p>特定任期付職員 総務部兼市民部副参 事 (給与)別紙3-2表5 の3号給</p>	<p>未定</p>	<p>平成19年 司法修習生 平成20年12月 弁護士登録 (X法律事務所) 平成23年4月 特定任期付職 員(弁護士登録後3年目)</p>	<p>(1)日常の業務相談 (2)訴訟の指定代理人 (3)債権回収 (4)職員、一般市民向けの研修</p>	<p>別の自治体でも任 期付公務員として勤 務できる機会があれ ばと考えている</p>

各自治体における特定任期付職員条例に定める号給及び給料月額

【A自治体】(表1)

号給	給料月額
1	378,200円
2	426,100円
3	477,000円
4	543,900円
5	619,800円
6	705,600円
7	793,000円

【C自治体】(表2)

号給	給料月額 (平成22年当時)
1	376,000円
2	425,000円
3	478,000円
4	544,000円
5	621,000円
6	726,000円
7	850,000円

【D自治体】(表3)

号給	給料月額
1	375,000円
2	424,000円
3	477,000円
4	541,000円
5	617,000円
6	721,000円
7	844,000円

【E自治体】(表4)

号給	給料月額
1	378,200円
2	426,100円
3	477,000円
4	543,900円
5	619,800円
6	705,600円
7	793,000円

【F自治体】(表5)

号給	給料月額
1	375,000円
2	424,000円
3	477,000円
4	543,000円
5	620,000円
6	724,000円
7	848,000円

平成25年2月22日

海外展開総合支援協議会について（報告）

1 目的

我が国の経済社会のグローバル化に対応するため、日本企業の戦略的かつ円滑な海外展開とその維持発展に資するよう、個別のビジネスサポートや国際的な貿易・投資ルールの策定等における我が国の法的サービス・人的資源の有効活用の在り方について、法律事務所、企業、政府等の間で情報交換及び検討を行い、その協力関係を一層強化することを目的とする。

2 検討課題

- (1) 日本企業の戦略的かつ円滑な海外展開を促進し、その維持発展を支えるための方策について、以下の事項に関する情報交換や検討を通じ、法律事務所、企業、政府等の関係強化
 - ア ビジネスサポートの在り方
 - イ 国際的な貿易・投資ルールの活用・策定
 - ウ その他
- (2) 弁護士・法律事務所の海外展開の促進の在り方の検討
- (3) 専門的知見を有する弁護士の育成の在り方の検討

3 参加機関・団体等

日本弁護士連合会，海外業務研究会（注1），その他の法律事務所（注2）
 日本経済団体連合会，日本商工会議所
 法務省・法務総合研究所，外務省
 （オブザーバー）
 最高検察庁国際分野専門委員会，経済産業省
 独立行政法人日本貿易振興機構，独立行政法人中小企業基盤整備機構

（注1）構成法律事務所：アンダーソン・毛利・友常法律事務所
 シティユーワ法律事務所
 TMI 総合法律事務所
 長島・大野・常松法律事務所
 西村あさひ法律事務所
 弁護士法人大江橋法律事務所
 森・濱田松本法律事務所

（注2）その他の法律事務所：渥美坂井法律事務所・外国法共同事業
 牛島総合法律事務所

(参考) 庶務については、法務省の協力を得て、法律事務所により構成する海外業務研究会において処理する。

4 会議の開催状況と議事の内容

(1) 第1回会議（平成24年11月20日）

- ア 今後の進め方について
- イ 海外展開の実状と課題について

(2) 第2回会議（平成24年12月18日）

- ア 日本の弁護士の海外展開について
- イ 日本企業の海外展開にあたっての日本弁護士の活用の必要性・有用性について
- ウ 中小企業の海外展開にあたっての法的リスクについて

(3) 第3回会議（平成25年1月10日）

- ア 参加機関・団体等の海外での拠点及び活動について
- イ 日本弁護士の海外展開のための論点メモ（案）に対する意見について
- ウ 日本弁護士の海外展開についての意見交換

5 会議における検討状況

(1) 日本弁護士の海外展開の意義について

ア 日本弁護士の海外展開の意義について、下記のとおり意見が述べられた。

(ア) 背景

- ・ 近年、日本企業の海外展開が相次ぎ、大手企業ばかりでなく、中小企業の海外展開も急激に増加。

(イ) 日本企業への法的助言の必要性

- ・ 政治体制、文化、慣習などが異なる海外への展開に際しては、法的リスクへの十分な配慮が必要。
- ・ 加えて、戦略的かつ円滑な海外展開を促進し、その維持発展を支えるためには法的助言が不可欠。

(ウ) 日本弁護士の海外展開による日本企業のメリット

- ・ 日本弁護士は、日本企業のニーズに対して適切かつ細やかな法的サービスを提供することが可能。
- ・ 日本弁護士の専門化、国際化により国際対応能力を持つ弁護士も増えており、日本語で日本法令・慣行との比較的地見地を交えた有益な助言が可能。
- ・ 以上のメリットを、日本の法律事務所が現地国弁護士を採用し、又はこれと提携することにより、現地国内の案件への対応にも拮

大することが可能。

イ 日本弁護士の海外展開の意義について、アに述べられた意見に対して、日本弁護士の海外展開には、次のような課題や問題意識を踏まえて検討していくべきではないかとの意見が述べられた。

- ・ 現状では、日本の弁護士・法律事務所の海外展開は、日本の経済規模、日本企業の海外展開の規模に比して、極めて限定的である。
- ・ 日本企業の海外展開においては、外国の弁護士や法律事務所を必要に応じて利用する企業も少なくなく、大企業にあっては、その企業の法務部員を利用することもある。海外展開を行う日本企業にとっては、海外で必要な法律サービスの活用にあたり、現地国内の法律に通じ現地での法的問題を解決できることを重視しており、日本弁護士・法律事務所を活用するか否かは、それぞれの企業の経営戦略、必要性等によるべき。
- ・ 日本の弁護士・法律事務所が企業に利用されるためには、国際案件ならびに現地の法律案件について、諸外国、現地の弁護士・法律事務所と同等の法律サービスの提供が必要である。
- ・ 東南アジア諸国等においては、法令の新規策定が増加し、そのルール作りへの関与の可能性等法的な面で日本の法的サービスを活用すべき場面が拡大しており、日本企業の実態に即したルール策定を行うため、相手国政府への働き掛けを行う仲介者としての役割を果たすという観点について検討することが重要である。

(2) 日本弁護士の海外展開を促進するための取組について

日本弁護士の海外展開を促進するための取組として、次のような点について意見交換が行われている。

ア 海外展開を行う日本企業に対する日本の弁護士・法律事務所によるビジネスサポートを促進する観点から、日本の弁護士・法律事務所と、独立行政法人日本貿易振興機構（ジェトロ）や日本商工会議所等との現地における連携強化の在り方

イ 日本弁護士・法律事務所の海外展開を促進する観点から、外国における法律サービス市場の開放・緩和の推進の在り方

ウ 国際対応能力を有する日本弁護士を育成するための方策（在外公館、ジェトロ現地事務所等でのアドバイザー業務、研修等）

エ 外交交渉・通商案件等における日本弁護士の活用の在り方

6 今後の検討について

本協議会は、個別のビジネスサポートや国際的な貿易・投資ルールの策定

等における我が国の法的サービス・人的資源の有効活用の在り方について、法律事務所、企業、政府が共同して検討を行うものであり、これまでにない試みである。

本協議会の議論は始まったばかりであり、今後、日本企業の海外展開に資するための日本の法的サービスの海外展開について、法曹養成課程における取組も視野に入れつつ、前記5(2)記載の点の具体的な検討等を通じ、具体的な課題やこれを解決する方策の検討を更に進めていくことが予定されている。