

組織内弁護士の普及促進への取り組みについて

2007年2月21日
日本弁護士連合会

当連合会では、2006年10月から11月にかけて、上場企業を中心とする国内企業（3795社）、外資系企業（1457社）、官庁（46省庁）、地方自治体（849機関）を対象に、弁護士の採用に関する調査を実施しました。

同調査によれば、今後5年間の弁護士採用予定数は、国内企業47名～127名、外資系企業19名～46名、官庁42名～50名強、地方自治体0名～9名、合計でも108名～232名強という非常に低調なものでした。企業内弁護士や官庁・地方自治体内の弁護士（これらを「組織内弁護士」といいます。）採用に消極的な理由として、「現在の法務部で対応可能」「顧問事務所で対応可能」等が多くあげられています。

今般の司法制度改革において、法の支配があまねく社会に浸透する法化社会実現のための人的基盤整備として、経済界をはじめ国民各層の要望を反映して、法曹人口の大幅増大がはかられました。その一貫として、企業、官庁、地方自治体等さまざまな組織における組織内弁護士としての弁護士の活用も期待されていました。今回の調査結果は、組織内弁護士を採用する側の企業、官庁、地方自治体等の採用動向が、このような組織内弁護士活用の期待と大きく乖離していることを示します。

当連合会としては、調査結果を真摯に受け止め、組織内弁護士の役割や有用性を理解していただくとともに、さまざまな組織の需要に応じた人材の育成や研修を意識的に行うべく、速やかに下記の取り組みに着手することとしました。

企業、官庁、地方自治体等の全国的なあるいは各地域の諸団体との協議会、交流会の開催に努め、弁護士の活用例や雇用形態などの情報交換を行い、組織内弁護士の法的サービスについての相互理解に努める。

弁護士会において、組織内弁護士の役割と業務内容について研究、分析を行い、企業、官庁、地方自治体等の需要に応じた多様で質の高い弁護士の人材育成、研修に取り組む。

企業、官庁、地方自治体等の組織内弁護士の求人情報を募り、これを会員に提供するとともに、弁護士の求職情報も適切な方法で各組織に提供す

る仕組みを構築し、それによって需要と供給のマッチングを図る。

組織内弁護士及び経験者のネットワーク化を図り、採用例を会員に紹介する等して、会員の組織内弁護士についての理解の促進を図る。

企業、官庁、地方自治体等の組織においても、法の支配のより一層の実現のため、コンプライアンス、内部統制、組織倫理等についての意識・取り組みを一層向上させていただくとともに、その担い手として弁護士を組織内でいかに活用していくかを真剣に検討していただければと存じます。これら組織の方々はもとより、多くの方のご理解とご支援をお願い申し上げます。

以上

【資料目次】

1	企業・官公庁・地方自治体アンケートの分析結果	1
2	【別表】各種求人採用動向調査結果一覧	9
3	企業内弁護士採用に関するアンケート集計結果	11
4	官公庁における弁護士有資格者に関するアンケート集計結果	31
5	地方自治体における弁護士採用に関するアンケート集計結果	39

企業・官公庁・地方自治体アンケートの分析結果

1 アンケートの目的

弁護士には、法律事務所に所属する者の他、企業・官公庁・地方自治体等の各組織に属し、そこで勤務する「組織内弁護士」が存在する。組織内弁護士の存在は、当該組織の法的安定及び健全な発展に役立つものであると同時に、弁護士にとってもその活動領域を広げるものであり、双方にとって有益である。

そこで今回は、組織内弁護士（登録を抹消した弁護士有資格者含む。以下同じ）の数その他の現状を把握し、あわせてこれらの組織における将来の弁護士の採用動向を把握することを目的として、企業・官公庁・地方自治体の各組織に対するアンケート調査を実施した。

2 アンケートの概要

日弁連弁護士業務総合推進センターは、2006年10月から11月にかけて、企業（国内企業・外資系企業）、官公庁、地方自治体を対象にアンケート調査を行った。

企業向けアンケートは、東証一部上場、東証二部上場、ジャスダック、マザーズ、ヘラクレス及び非上場（生損保の一部及びマスコミ等）および主要外資系の企業を対象とし、アンケートを送付した全5252社（うち国内企業3795社、外資系企業1457社）のうち1446社（国内1129社、外資系企業317社）から回答が得られた。

官公庁は46省庁にアンケート用紙を送付し、32省庁から回答が得られた。

地方自治体向けアンケートは都道府県、全国の市以上（東京23特別区含む。）の自治体を対象とし、アンケート用紙を送付した849機関中655機関から回答が得られた。

3 全体的な傾向（弁護士採用について）

企業・官公庁・地方自治体における、今後5年間の弁護士採用予定人数は別表「各種求人採用動向調査結果一覧」の通りである。

企業・官公庁・地方自治体とも、アンケート回答者中、弁護士を採用すると答えた団体の割合は少ないという結果になっている。三者を比較すると、弁護士採用予定団体の割合は、官公庁が最も高く（15.63%）、次いで企業（外資系企業5.68%・国内企業4.69%の順）と続き、地方自治体が最も低く1.37%であった。

採用予定数についても上記三者を合計しても今後5年間で108名～232名強にとどまっている。

以下、企業・官公庁・地方自治体につき、個別の分析結果を報告する。

4 企業について

(1) 弁護士の採用動向について

回答者全 1446 社中、現に企業内弁護士が在籍している企業は、57 社 99 名(国内企業 46 社 74 名、外資系企業 11 社 25 名)であり、少数である。(図 1-1)

また、今後 5 年以内に弁護士を採用する計画のある企業も、国内企業 53 社(採用予定数 47~127 名)、外資系 18 社(採用予定数 19~46 名)と、やはり少数派である。

さらに、弁護士が現に在籍する企業と、在籍しない企業を比べると、在籍する企業の方が将来弁護士を採用する予定の企業が多かった。

弁護士が在籍しない企業においては、「現在募集中」は 13 社(1%)、「現在募集していないが今後採用の予定はある」は 30 社(2%)にとどまっている(図 1-4-(1))。

また、現に企業内弁護士が在籍する企業であっても、今後 5 年間の採用予定人数については「1~3 人程度」(国内企業 17 社、外資系企業 5 社)「採用予定なし」(国内企業 14 社、外資系企業 6 社)と答えたところが多く、継続的に一定数の弁護士を採用する傾向にはない。

(2) 弁護士の採用を行わない理由

弁護士採用に消極的である企業(「採用予定はないが現在検討中である」(弁護士採用に)関心はあるが具体的に検討していない)「弁護士の採用には消極的である」と回答した企業)に、弁護士採用に消極的な理由を尋ねたところ、「顧問弁護士で対応十分」が非常に多く、「既存のセクションで十分」「報酬問題」がほぼ肩を並べている。(図 1-4-(2))

この設問・回答から、弁護士を採用しない理由としては、「現状の体制で十分であり、あえて外部から弁護士を採用する必要性を感じない」という「現状満足型」と、「既存の報酬(給与)体系と合わないまたは高額報酬を必要とする弁護士を採用するには躊躇する」という「報酬問題型」があると考えられるが、前者の割合が大きかった。

なお、弁護士を採用しない理由として「顧問弁護士で対応十分」が最も多く挙げられている(国内企業 784 者、外資系企業 177 社)が、このことは、外部の弁護士(顧問弁護士)と区別された企業内弁護士の役割及び業務内容についての理解・評価が十分ではない可能性があることを示唆している。

(3) 国内企業・外資系企業の比較

国内企業(全 46 件)では、現に在籍する弁護士のうち、採用時修習終了後すぐであったと回答したところが相当数あった(16 件)。それ以外では、「10 年超」(12 件)「3 年程度」(11 件)が特に多く、経験年数に関しては、特に際立った傾向は見られなかった(図 1-3-(3))。今後採用予定の弁護士については、

実務経験を要求するところと要求しないところがほぼ半々であった(図 1-6-(3))。要求される実務年数は、「3 年程度」(10 件)が最も多かった。(図 1-6-(4))

() の中には、一般の従業員として勤務していた者が後に司法試験に合格し、修習終了後に復職したというケースが含まれている可能性がある(実際そういうケースがあるようである)。

これに対し外資系企業(全 11 件)では、現に在籍する弁護士のうち、採用時「修習終了後すぐ」であったのは 1 件にすぎず、大多数が「10 年超」(9 件)、「6~10 年程度」(7 件)と、比較的長期の実務経験を有していた(図 1-3-(3))。今後採用予定の弁護士についても、実務経験を要求する企業が多数(20 件)であった(図 1-6-(3))。ただし、要求する具体的な経験年数は、「5 年程度」が最も多く(図 1-6-(4))、現に在籍する弁護士ほど長い経験を要求しているわけではないようである。

このように、国内企業に比べ外資系企業の方が、採用する弁護士に実務経験を求める傾向があることがわかった。

(4) その他

その他、本アンケートでは、既に在籍している弁護士の所属部署・担当業務・肩書き・給与(報酬)体系、語学力の要否及び弁護士会等の活動の可否や、将来採用予定の弁護士の所属部署・担当業務・肩書き・給与(報酬)体系、語学力の要否及び弁護士会等の活動の可否などについても調査した。調査結果の詳細は別紙各図表のとおりである。

5 官公庁について

(1) 弁護士有資格者の採用動向について

官公庁では、弁護士有資格者が在籍するのは、回答した全 32 団体中 12 団体(35 名)であり、企業・地方自治体と比べ、弁護士有資格者の在籍する割合が最も高かった(38%)。(図 2-4-(1))

今後の採用計画については、弁護士有資格者採用に積極的な官公庁(「現在募集中」「現在募集はしていないが今後採用の予定がある」)は 5 件である(図 2-1)。

これに対し、採用に消極的な官公庁(「関心はあるが具体的な検討に至っていない」「関心がない」)は 21 件であり、弁護士有資格者採用に積極的な官公庁は少数派である(図 2-1)。具体的な採用予定人数(今後 5 年間)も 42 名~50 名強にすぎない(図 2-1-(8))。

ただし、採用に積極的な省庁に限って言えば、今後 5 年間の採用予定人数は「10 人超」3 件、「6~10 人程度」2 件と多い(企業における今後 5 年間の採用予定数として「1~3 人程度」と回答したところが多かったことと比較さ

りたい)。(図 2-1-(8))

官公庁においては、弁護士有資格者採用に積極的なところと消極的なところに分かれ、積極的なところは継続的かつ比較的多人数の弁護士有資格者を採用する傾向にあると考えられる。

なお、現在在籍する弁護士有資格者は任期付公務員の他、非常勤職員、常勤一般職員も存在するが、今のところ採用予定であるのは任期付公務員のみである。

(2) 弁護士有資格者を採用しない理由

採用に消極的な官公庁においては、「そもそも採用ニーズがない」と答えているところが多い。その理由として挙げられたのは、多い順に「裁判所等からの出向者で対応十分」(5件)「やってもらう仕事がない」(4件)「プロパーの人員で不自由していない」(4件)「顧問弁護士で対応十分」(2件)であった。(図 2-2-(2))

官公庁が所轄する法規の数は膨大なものがあり、その解釈・適用、さらには法の運用・執行が適正手続に則り行われているかという問題のみを考えても、弁護士が組織内に入って行える業務は多々あると思われる。後に述べるとおり、弁護士を採用したことがある官公庁がその業務遂行に高い評価を与えて採用に積極的な姿勢をみせていることに比較して、過去弁護士を採用したことがない官公庁では、弁護士が組織にはいって貢献できる仕事がどのようなものであるかのイメージが描けていないと考えられる。それに加え、官公庁では「出向」という形で公務員たる法律の専門家(判事・検事)を確保しやすいという環境にあることも弁護士有資格者の採用に消極的な理由となっているようである。

(3) 実務経験の要否

現に在籍する弁護士有資格者は、すべて一定程度の実務経験を経ており(具体的な年数にはばらつきがある)、実務経験 3 年乃至 10 年程度のところに集中している。司法修習終了後すぐの者を採用したところはゼロである。(図 2-4-(2)-) また、将来採用予定の弁護士有資格者についても、すべて実務経験を要求されている。要求される具体的な経験年数については際立った傾向は見られないが、10 年超はゼロであり、経験が長ければ長いほど好ましいというわけではないようである。(図 2-1-(3))

官公庁においては、弁護士有資格者を採用するにあたり、一定程度の実務経験を要求する傾向にあると考えられる。これは、限られた期間内で成果を出すことが求められる任期付公務員という採用形態の特殊性からすれば当然とも考えられる。

(4) **採用した弁護士有資格者に対する満足度**

官公庁向けの調査では、採用した弁護士資格者に対する満足度に関する追加質問をおこなったところ、回答した9団体中、「大いに満足」が5件、「概ね満足」が4件であったのに対し「あまり満足していない」「大いに不満」はゼロであり、採用した弁護士有資格者に対する満足度はかなり高いことがわかった(図2-6)。そのコメントには、「専門性を発揮している」「取り扱い事件についての確な判断をしている」「専門性の会得が迅速」「真摯に業務に対応している」等弁護士の仕事振りに対する高い評価を示している。官庁においては任期付公務員の職務範囲は明確にされており、アンケート調査は、与えられた職務を弁護士が法律専門家として高いレベルで誠実に処理していることを示すものである。

この、弁護士有資格者に対する比較的高い満足度は、(1)で述べたとおり、今後の継続的・多人数の採用につながっていると考えられる(いわゆる「リピーター」の官公庁が存在する)。金融庁で、上級職と同一資格で司法試験合格者の採用を決めているのは、このような評価が背景にあるものと考えられる。

弁護士有資格者を採用し、今後も採用を継続する官公庁の情報を他の官公庁にも伝えることは、弁護士有資格者の採用の拡大に資するであろう。

(5) **その他**

その他、本アンケートでは、今後採用予定の弁護士有資格者に担当させたい業務、弁護士登録抹消の要否既に在籍している弁護士有資格者の担当業務、募集の経緯(募集時の問題点)、日本弁護士連合会への要望等について調査している。調査結果の詳細は別紙各図表のとおりである。

6 地方自治体について

(1) **弁護士有資格者の採用動向について**

地方自治体では、回答した全846団体中、弁護士有資格者の「職員」(市長、嘱託等を除く一般職または任期付公務員)がいることが明らかなのは4自治体10名にすぎず、しかもそのうち6名は東京都に集中している。(図3-3-(1))

現在弁護士有資格者が任期付公務員・一般職員として配置されている地方自治体は非常に少なく、企業・官公庁と比較しても極めて少ないといってよい。

また、将来的な弁護士有資格者の採用を具体的に検討している地方自治体も皆無であり、現段階での地方自治体における弁護士有資格者の需要はほとんどないといってよい。

(2) 弁護士有資格者を採用しない理由

弁護士有資格者を採用しない理由として、「既存の組織で間に合っている」「顧問弁護士で足りる」ことを挙げているところが多い。

最近の地方自治体における談合汚職，不正会計などの問題は，自治体のコンプライアンスに関わる問題であり，弁護士が組織の中に入ってその改善に寄与できる可能性は多いにあると考えられる。また，最近の東京弁護士会の地方自治体の未回収の私債権に関する取組みは，外部からの協力という形態ではあるが弁護士が地方自治体の業務が適切に運営されるためにできることがあることを示唆するものである。ここでも，弁護士を採用している官庁同様，組織内の法務関連業務として弁護士に処理してもらった業務のイメージがつかめていない可能性があるという問題点がある。

また，後述するように，地方自治体（特に小規模自治体）ではそもそも法務を統括して処理する部門がないところが多いということも，弁護士有資格者の採用に消極的である要因の一つであると考えられる。

(3) 法務に関する組織について

本アンケートでは，弁護士有資格者の採用動向の他，各自治体の法務に関する組織の現状及び将来構想についても調査した。

「政策法務(法を政策の実現の手段ととらえ，そのためにどのような立法，法執行，評価が求められるかを総合的に検討する)に対応する組織がある」「法規審査，法令の解釈等を分掌する組織がある」「文書事務を担当する組織で対応している」の3つのうちから複数回答で選択してもらったところ，を選択した自治体は少数派であり，大部分の自治体は または を選択した。
(図 3-2-(1))

自治体の規模別に見ると，都道府県よりも市区の方が，人口の多い市区より人口の少ない市区の方が， を選んだ割合が高くなり，規模の小さい自治体ほど，法務に関する組織の分化充実度が低いことがわかった。

「将来法務に関する組織(上記 ~ に挙げられた組織)を拡充する計画があるか」との将来構想についての質問については，いかなる規模の自治体においても「ない」と回答したところが大多数であった。

法務に関する組織の分化充実度が低いこと及び将来的にそれを拡充する計画がないことは，現在及び将来の弁護士有資格者の採用を阻害している要因の一つと考えられる。

(4) その他

その他，本アンケートでは，訴訟等の法的紛争に対応する組織の有無，弁護士有資格者の任用方法，任用した弁護士有資格者の待遇，今後検討に値する弁

護士有資格者任用制度，その場合における弁護士経験の要否及び好ましい職員募集方法等についても調査した。調査結果の詳細は別紙各図表のとおりである。

7 まとめ及び考察

- (1) 現段階においては，企業・官公庁・地方自治体における弁護士の需要は極めて少ない（特に，地方自治体においては皆無に近い）。

このことは，現状のまま推移する限り，企業・官公庁・地方自治体における組織内弁護士の大幅な採用増を期待することはできないということを意味する。

かかる事態は，社会の隅々まで法の支配を行き渡らせるという司法改革の理念の実現を遠ざけるものであり，何らかの対策が必要である。

- (2) 対策を講じるにあたり，企業・官公庁・地方自治体において弁護士の採用を阻害する要因について考察することが有益である。

これについては，企業・官公庁・地方自治体それぞれの特殊性に応じて異なる点もあろうが，共通した阻害要因も存在すると考えられる。

この点，「顧問弁護士で対応十分である」といったような回答に代表される，組織内の法務に対応するには外部の専門家（顧問弁護士，裁判所等からの出向者）で十分であると考えているところが企業・官公庁・地方自治体いずれにおいても多数を占めていることに注目される。

つまり，外部の専門家と区別された組織内弁護士プロパーの業務内容について理解・評価が十分ではないということが，弁護士を採用しない理由の1つとなっていることが考えられる。

また，今回のアンケート結果では顕在化していないものの，多くの組織においては，外部の専門家との区別以前にそもそも弁護士に処理してもらう業務のイメージがつかめていないという可能性もある（特に地方自治体にその傾向が顕著であると予想される）。この問題については今後より詳しく検討する必要がある。

弁護士・弁護士会においても，これまで組織内弁護士の役割や活動分野の紹介については，一部の弁護士会における取組みを除き，日弁連や全国の単位会レベルで企業や自治体等に積極的に紹介してきておらず，そもそも多くの弁護士（弁護士会）にとっても明確に理解されていないというのが実情と思われる。

- (3) (2)とは逆に，官公庁において任期付公務員の満足度が総じて高かったことにも注目すべきである。

以上

各種求人採用動向調査結果一覧

【別表】

	対象	回答数(a)	採用を考えている企業数 (b)	割合 (b) ÷ (a)	今後5年間の採用予定
国内企業	3795社 (一部上場、二部上場、ジャスダック、マザーズ、ヘラクレス、非上場(生損保の一部、マスコミ等))	1129社	53社 (1人採用してから考える と答えた企業14社含む)	4.69% (b) ÷ (a)	47名 ~127名
外資系企業	1457社 (東洋経済新報社の 選んだ主要企業)	317社	18社 (1人採用してから考える と答えた1社を含む)	5.68%	19名 ~46名
自治体	849機関 都道府県と全国の市 以上(東京23特別区 を含む)	655機関	9機関 (1人採用してから考える と答えた5団体と、検討 中、検討したいと答えた4 団体)	1.37%	0名 ~9名
官庁	46省庁	32省庁	5省庁 外務省、法務省、財務省 財務局、公正取引委員 会、金融庁	15.63%	42名 ~50名強

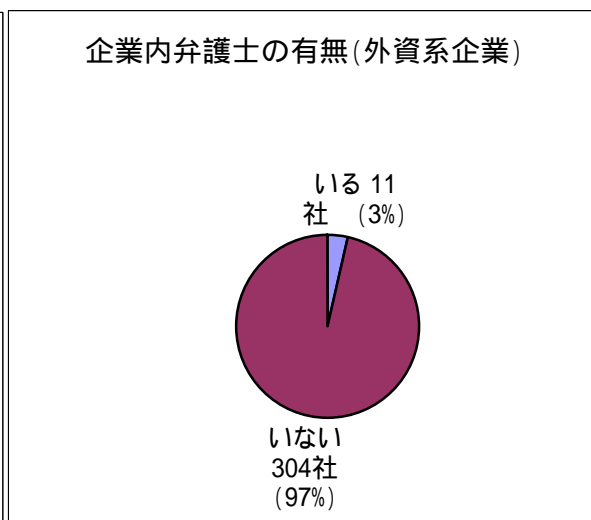
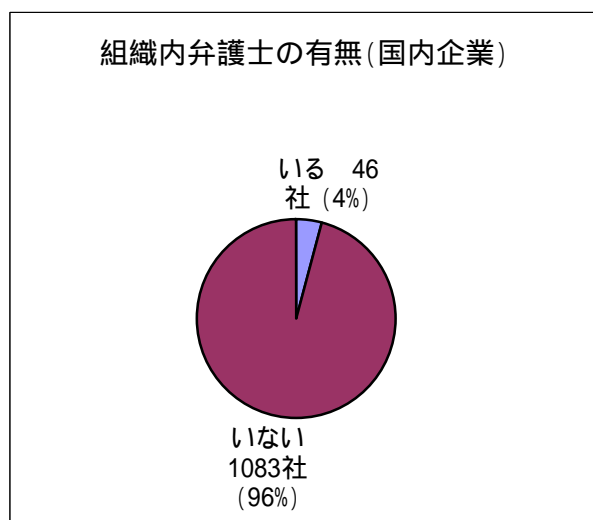
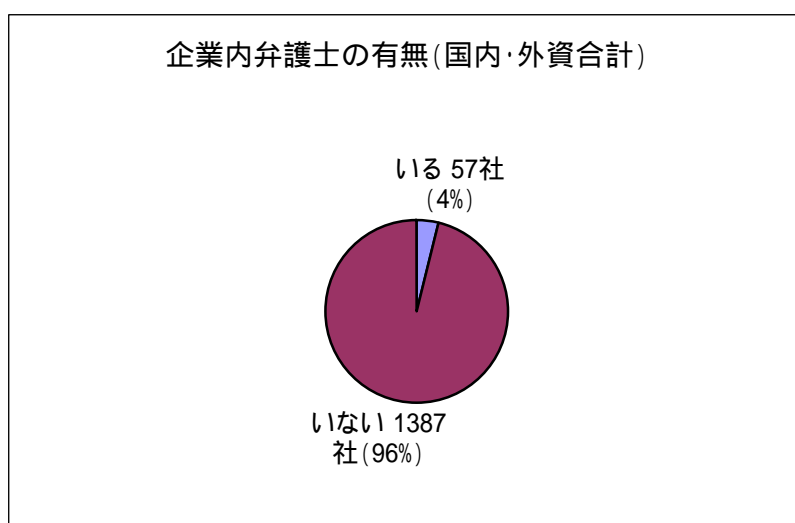
今後5年間の採用予定合計 108名~232名強

企業内弁護士採用に関するアンケート集計結果

アンケート送付数	国内	3795社
	外資系	1457社
回答数(回答率)	国内	1129社(29.75%)
	外資系	317社(21.74%)

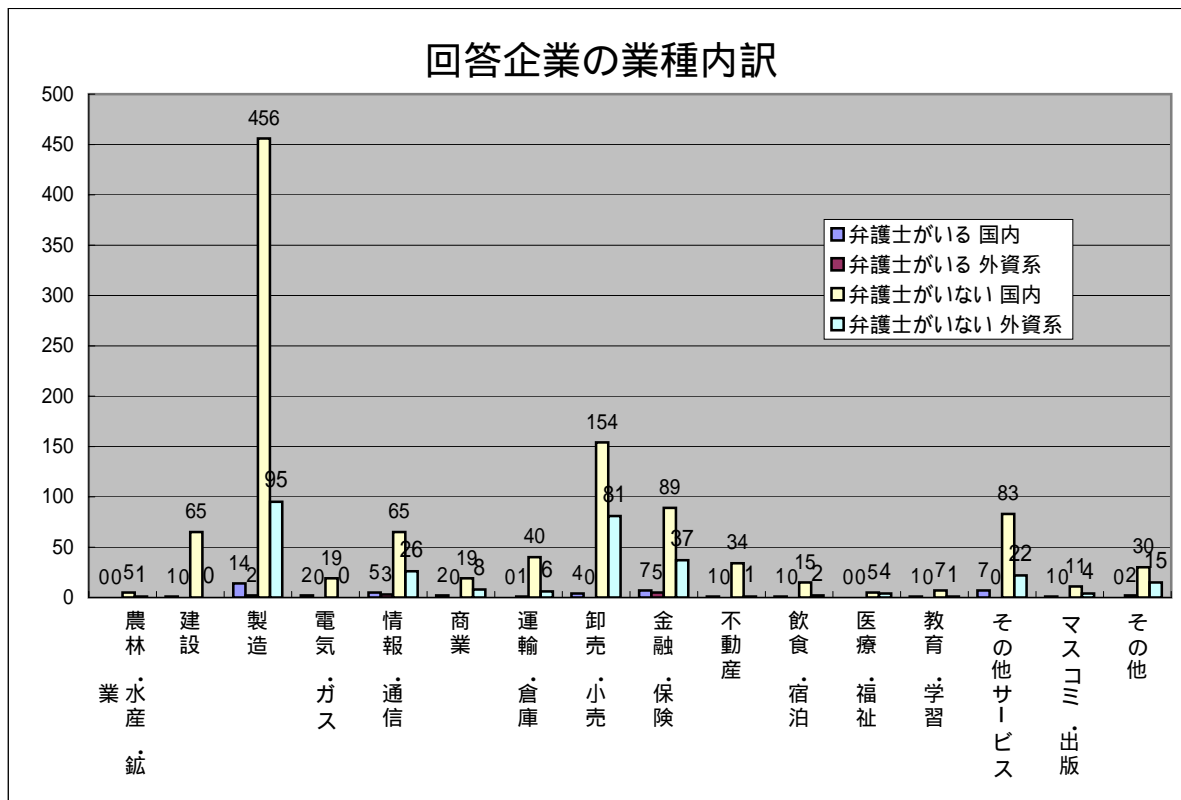
1.現在、日本の弁護士資格のある従業員または常勤の役員(以下、「弁護士」といいます)はいま
 ですか(顧問弁護士・社外取締役・社外監査役は含みません)。

図1-1

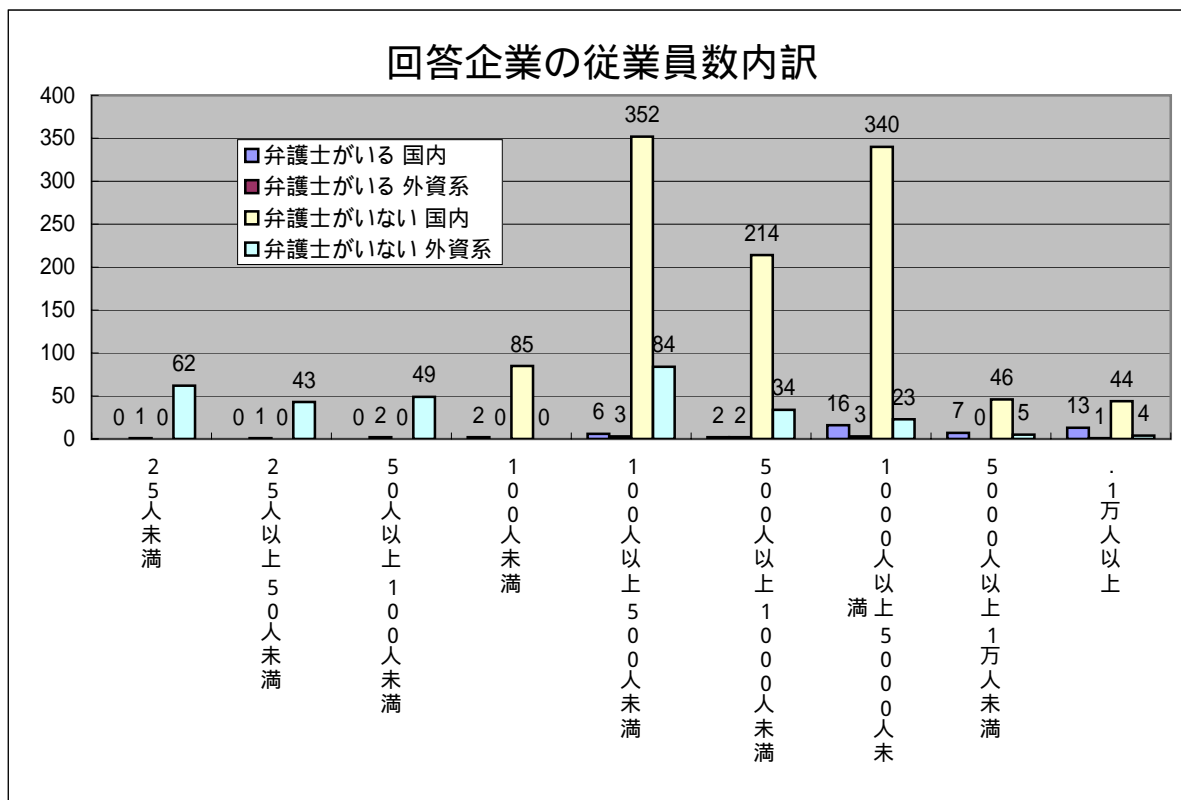


2. 貴社の概要について教えてください。

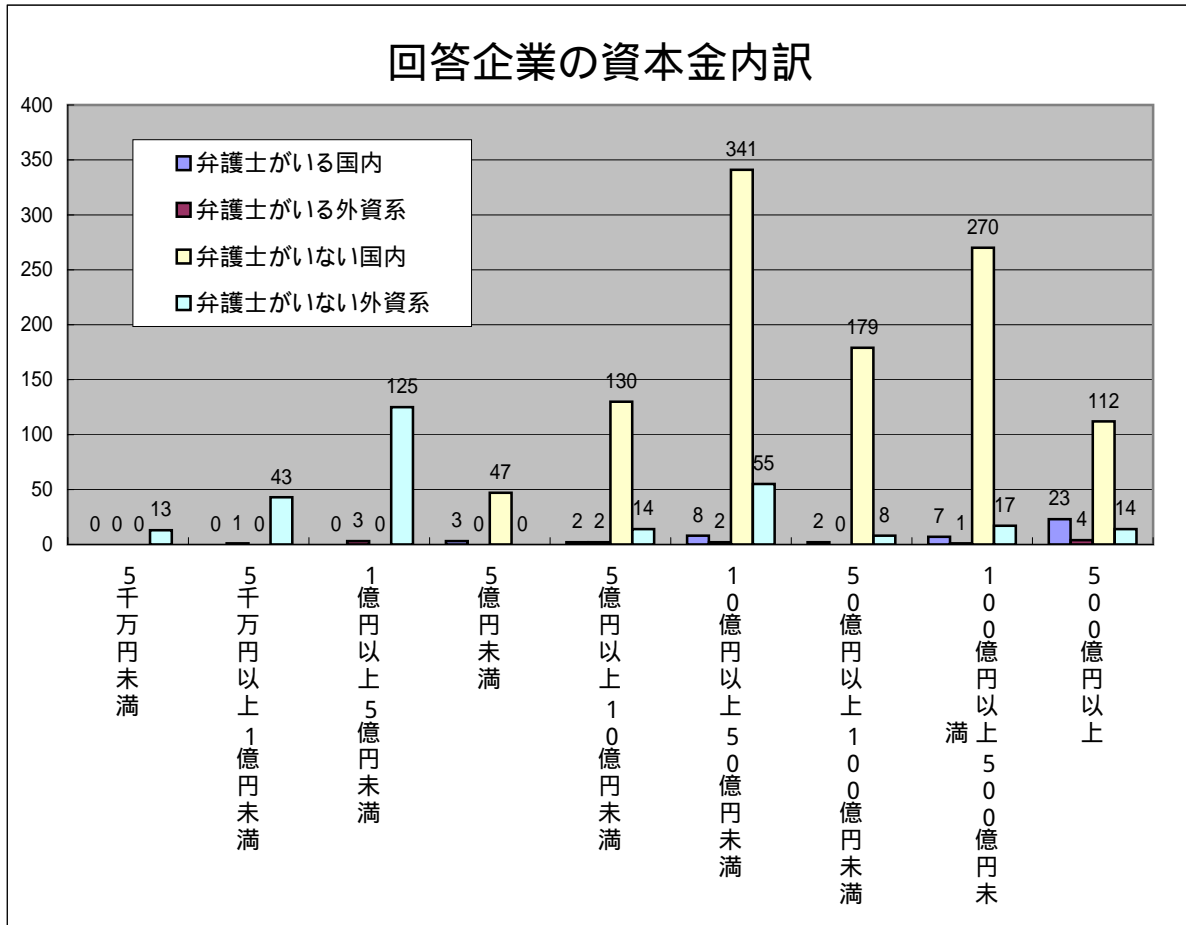
(1) 業種 図1-2-(1)



(2) 従業員(正社員)数 図1-2-(2)



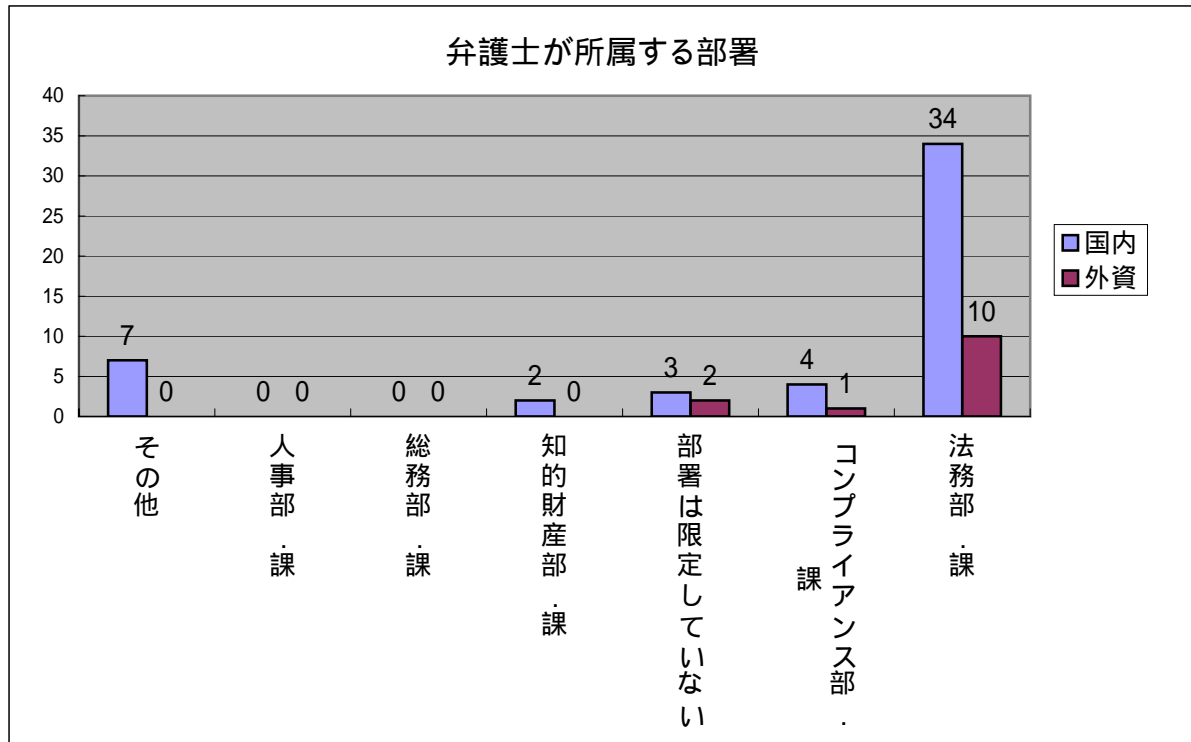
(3) 資本金 図1-2-(3)



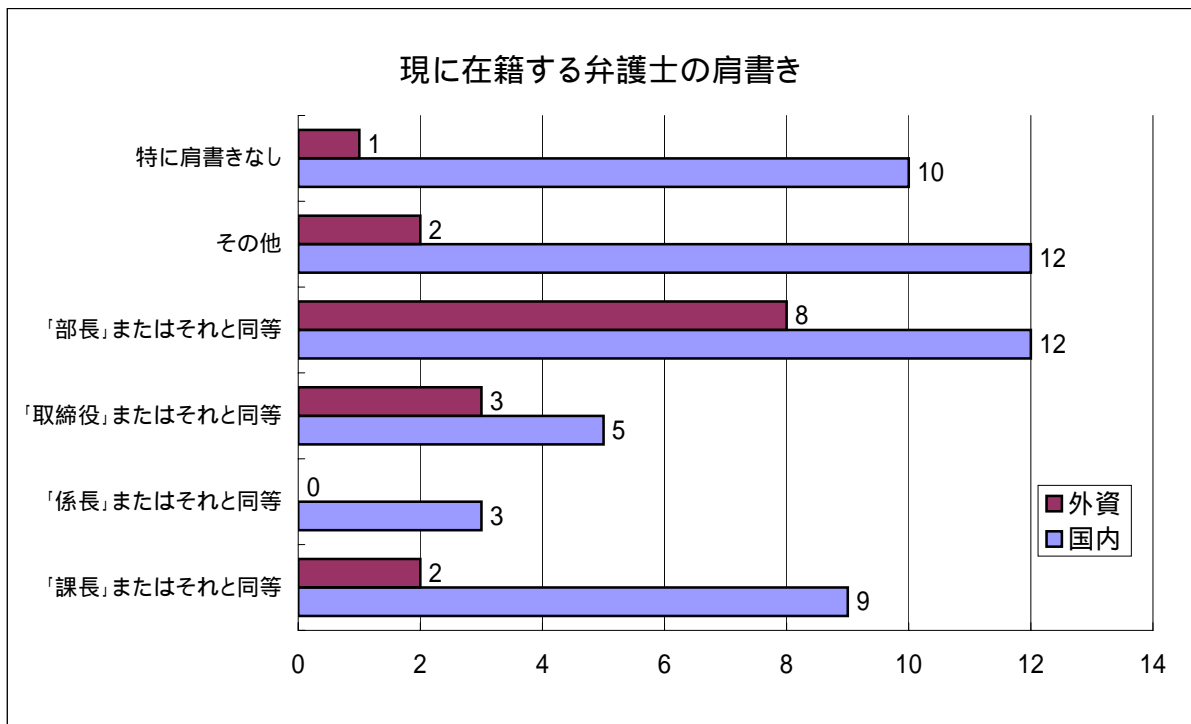
< 企業内弁護士いる場合の設問 >

3. 弁護士採用の状況について

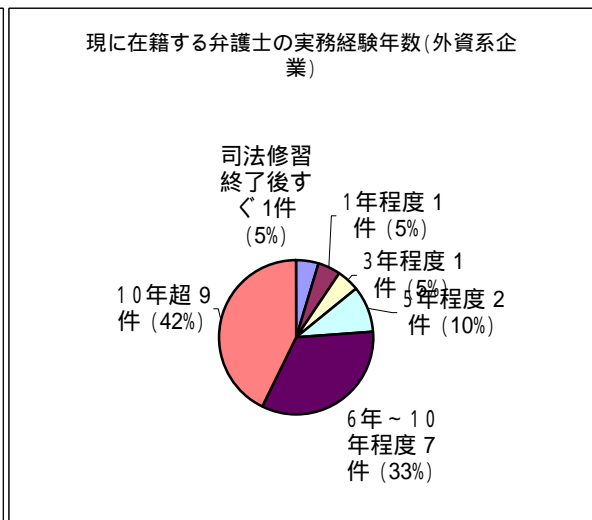
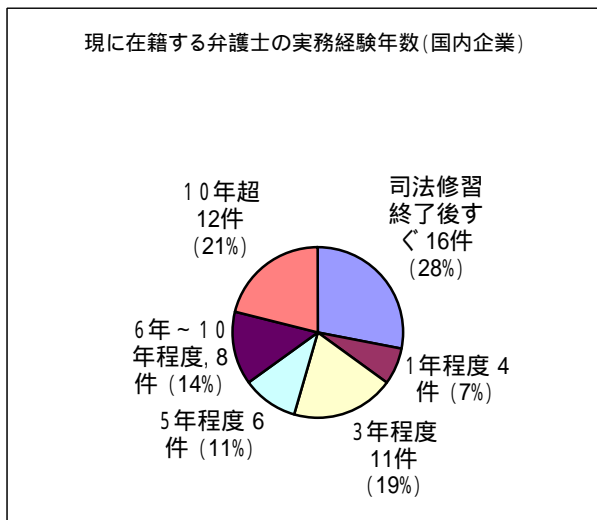
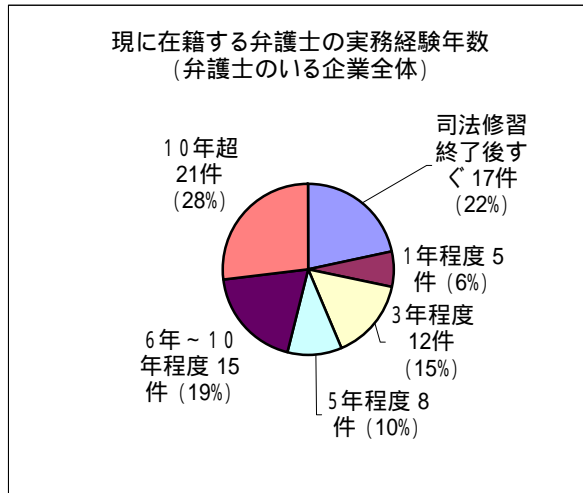
(1) 弁護士が所属する部署はどこですか。(複数回答可) 図1-3-(1)



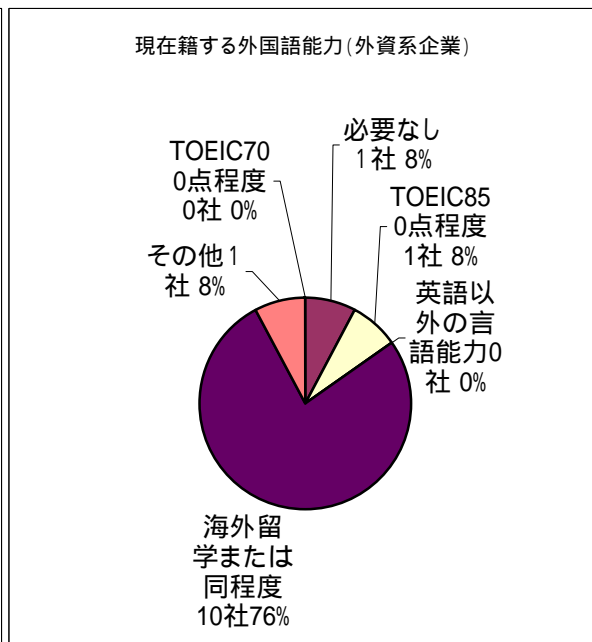
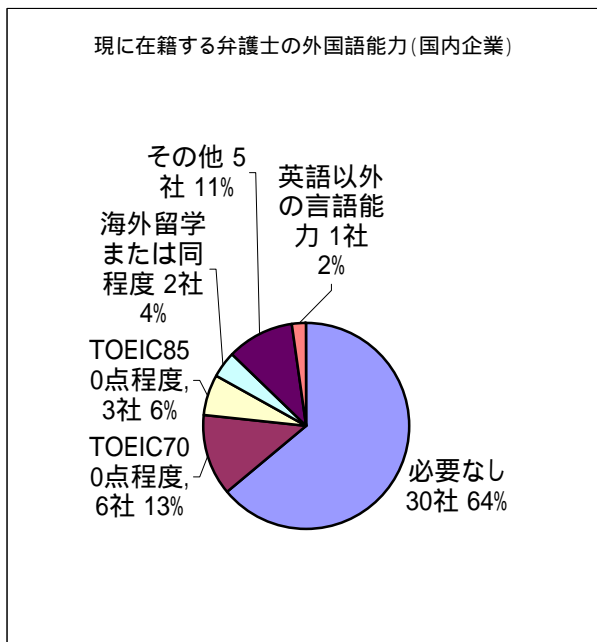
(2) 弁護士の社内における肩書きはどのようなものですか。 図1-3-(2)



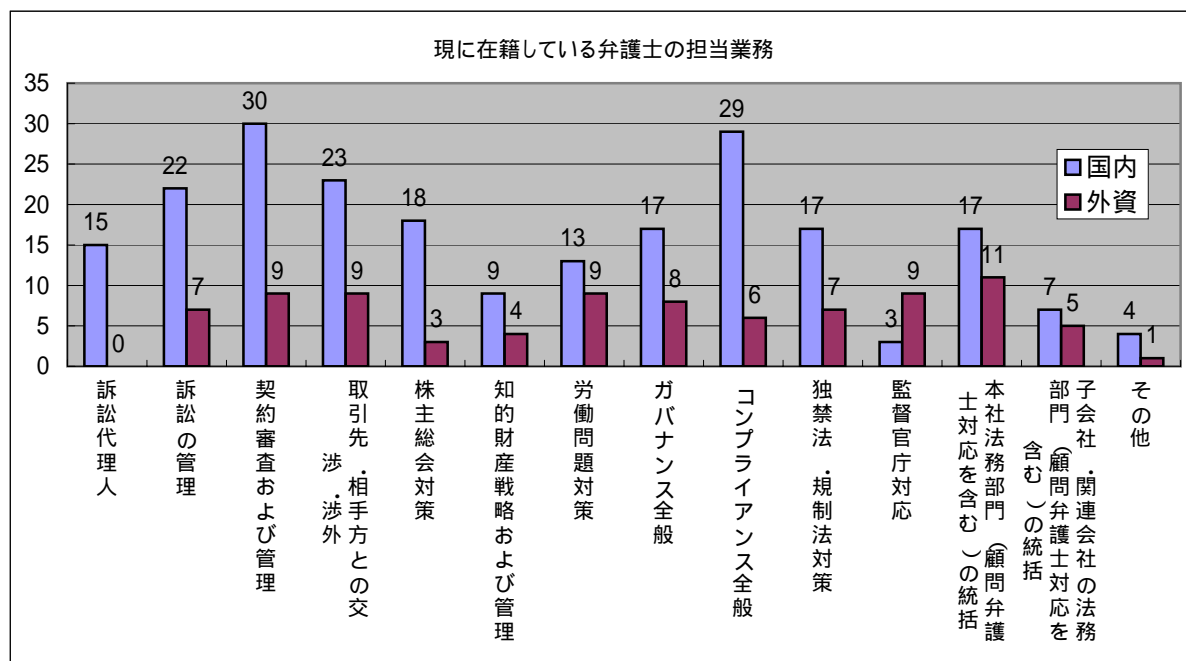
(3) 弁護士の採用時の経験年数はどの程度ですか(複数回答可) 図1-3-(3)



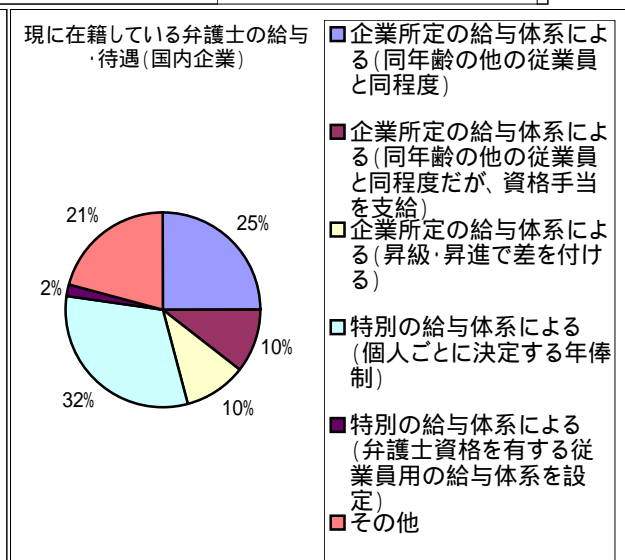
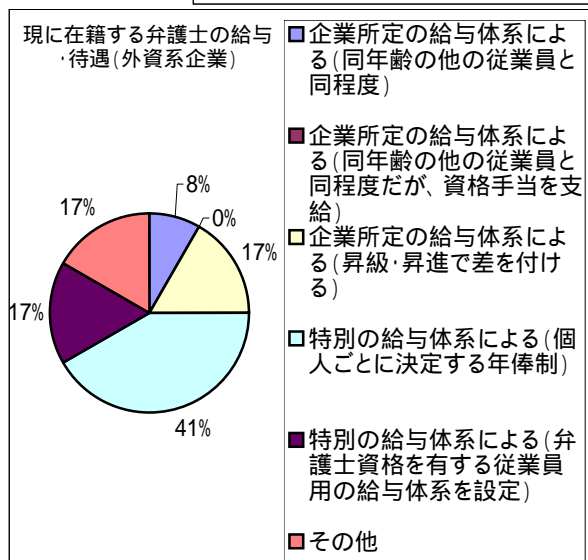
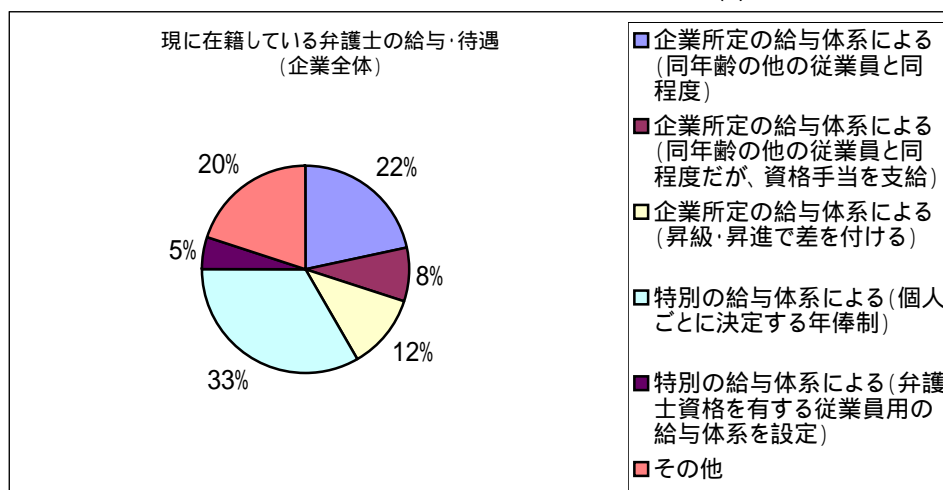
(4) 弁護士の採用において、外国語能力はどの程度必要とされましたか。 図1-3-(4)



(5) 弁護士の担当業務は何ですか。(複数回答可) 図1-3-(5)



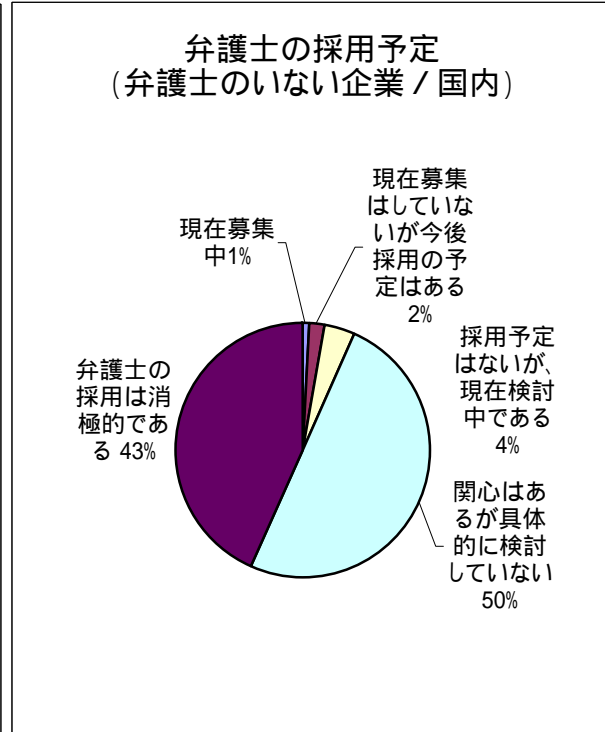
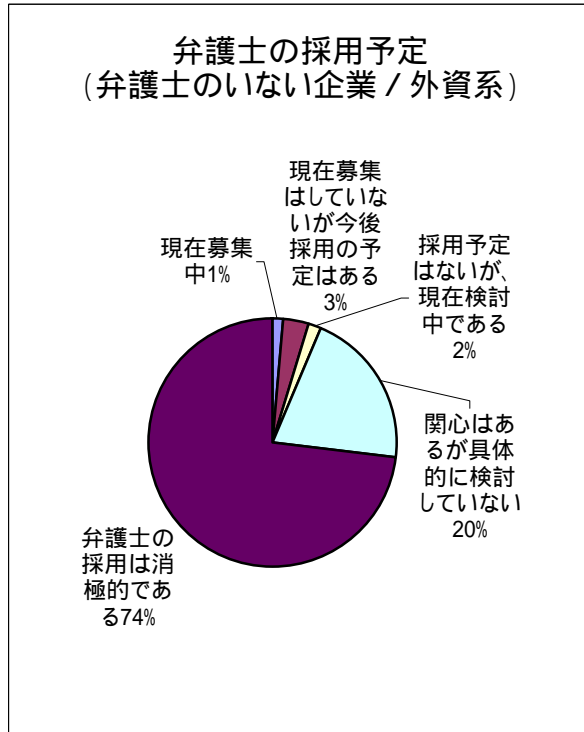
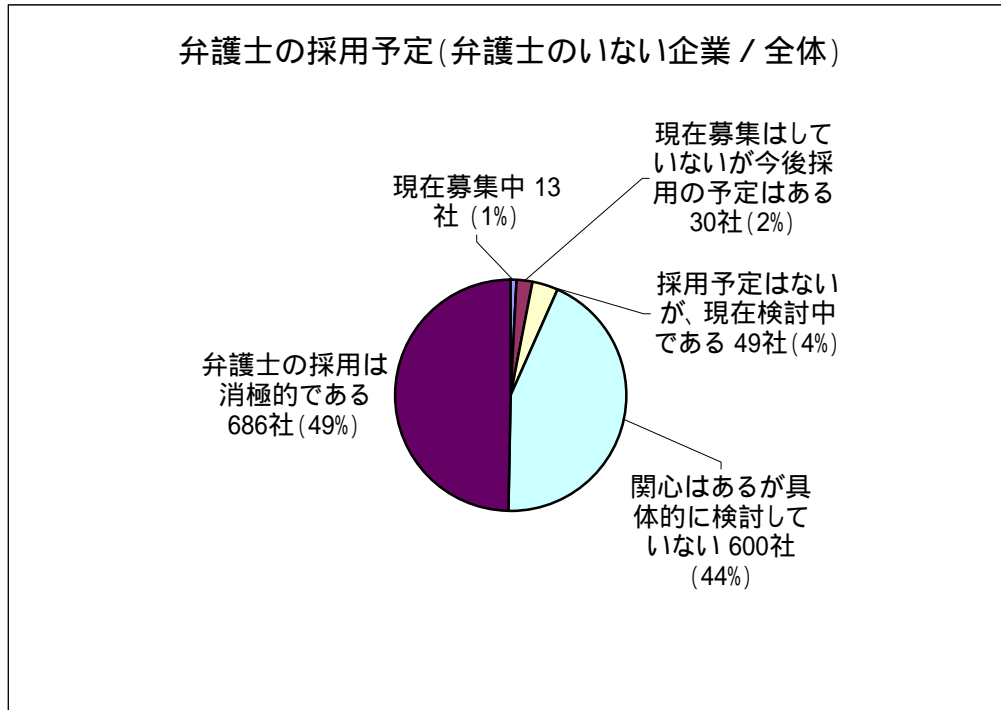
(6) 弁護士の給与・待遇はどのような体系によるものですか。 図1-3-(6)



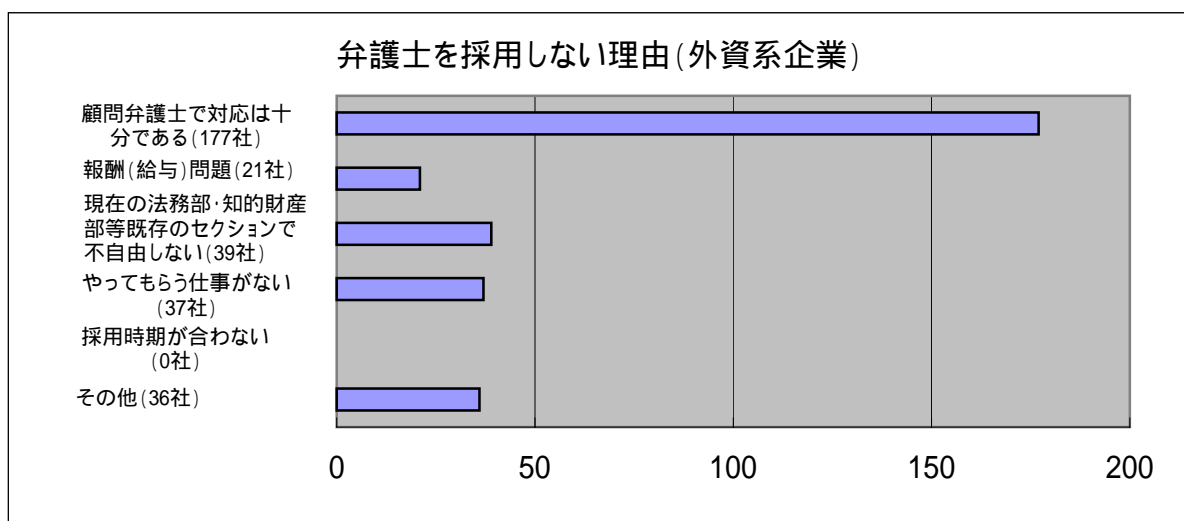
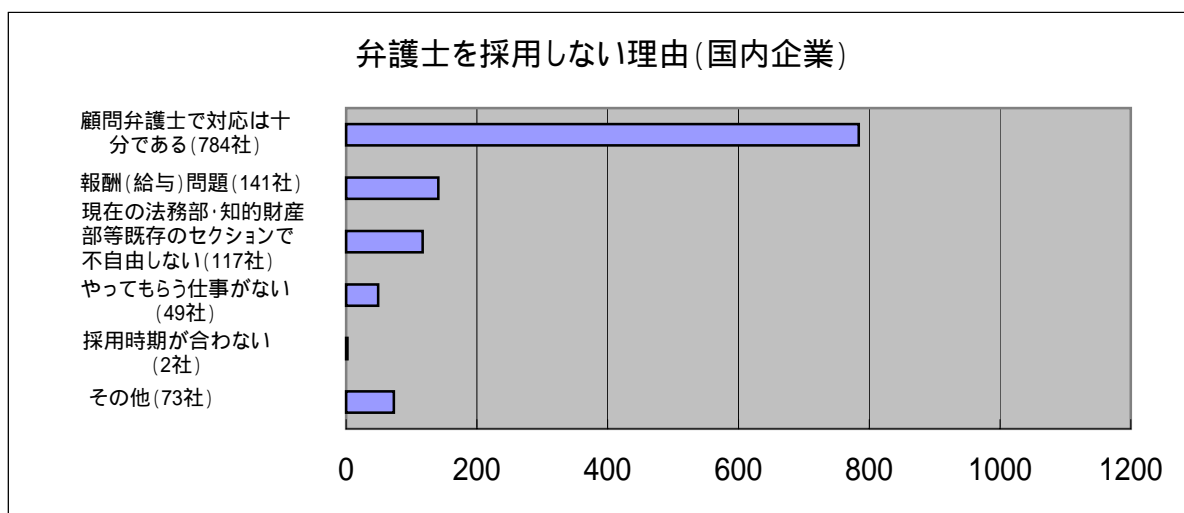
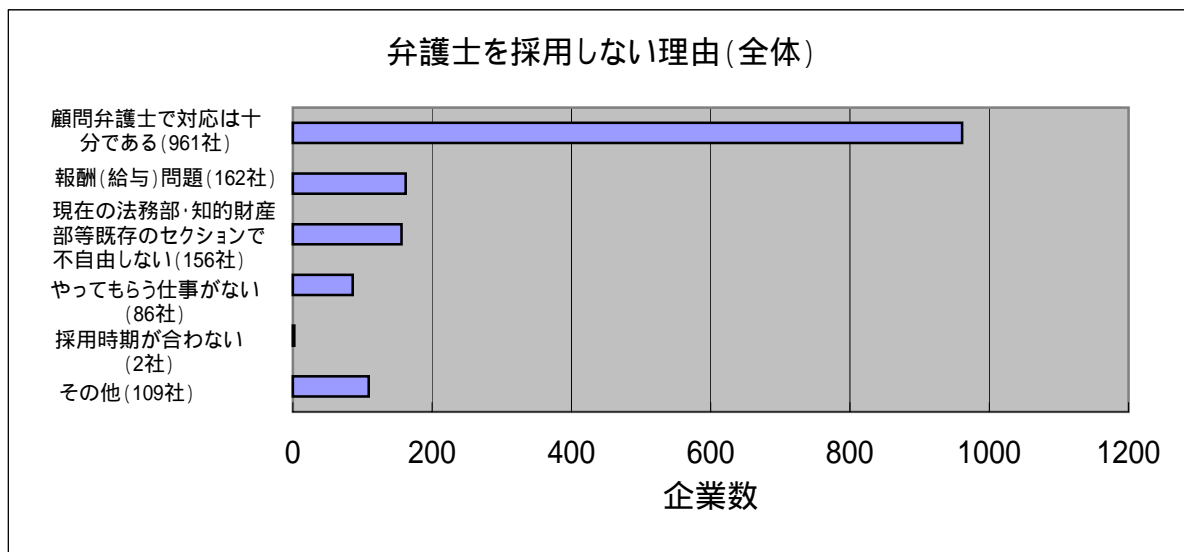
< 企業内弁護士がない場合の設問 >

4. 今後の弁護士採用についてのご予定について

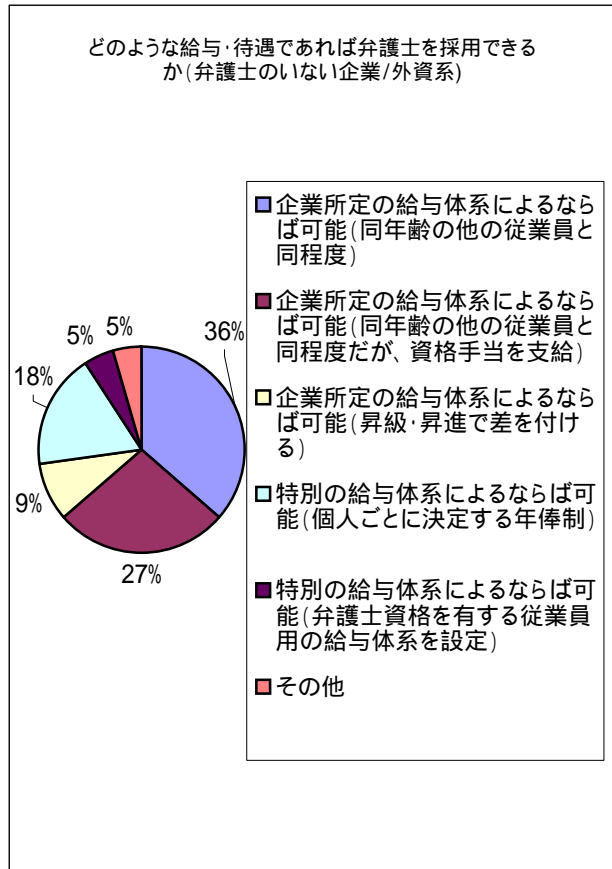
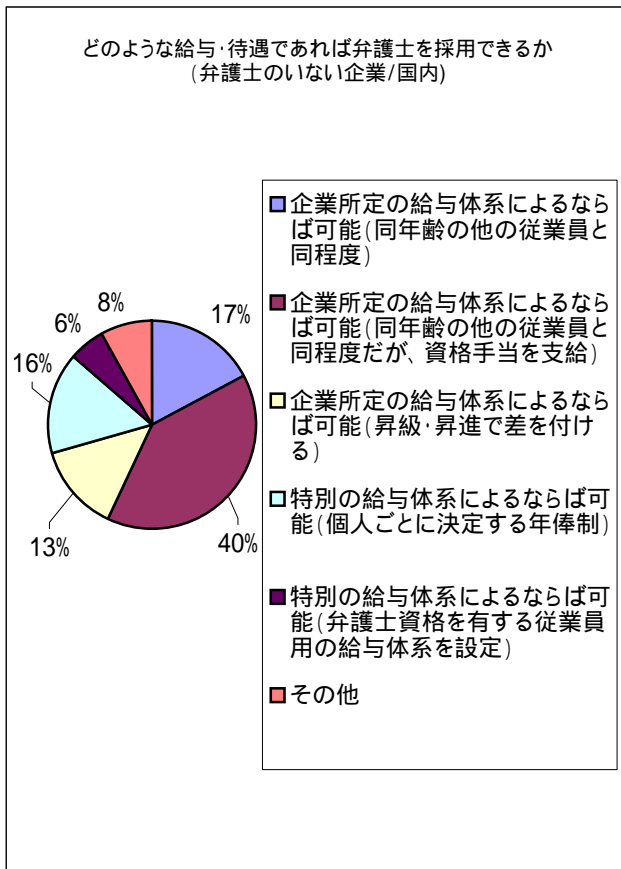
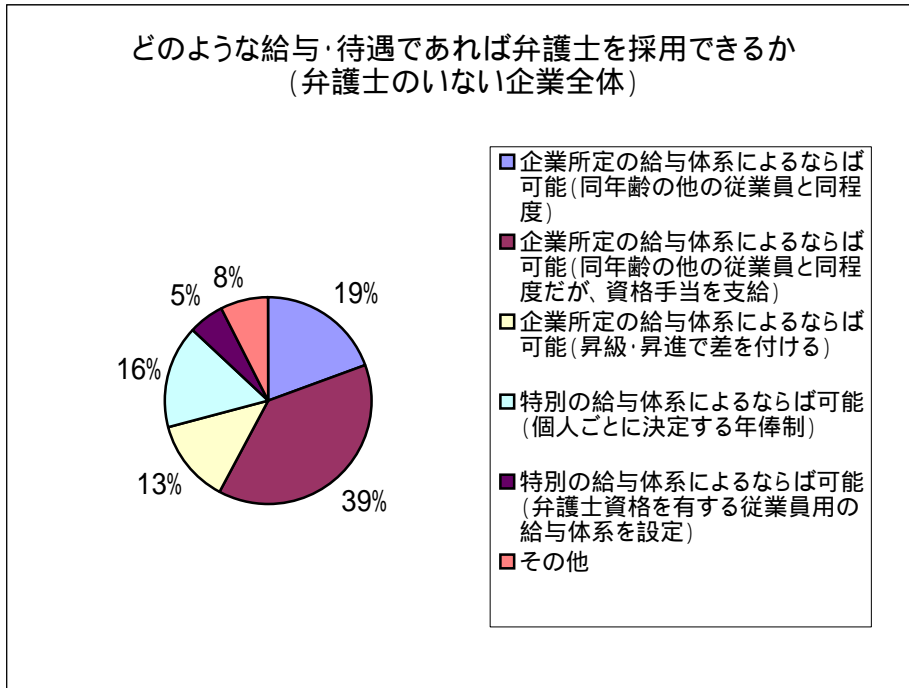
(1) 今後、弁護士を採用する予定はありますか。 図1-4-(1)



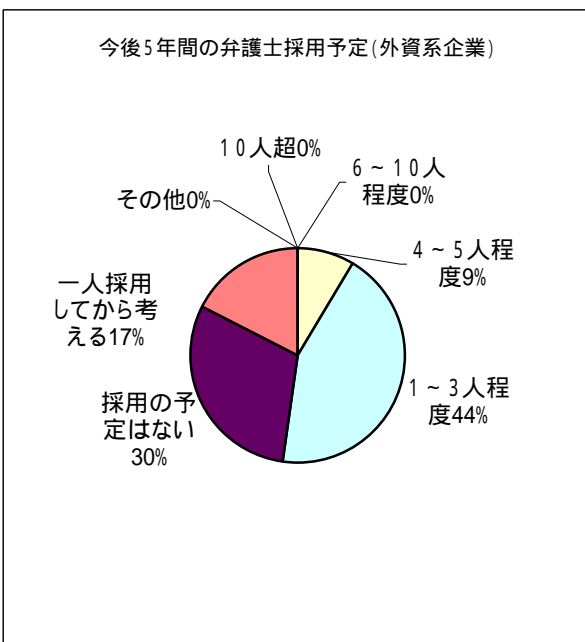
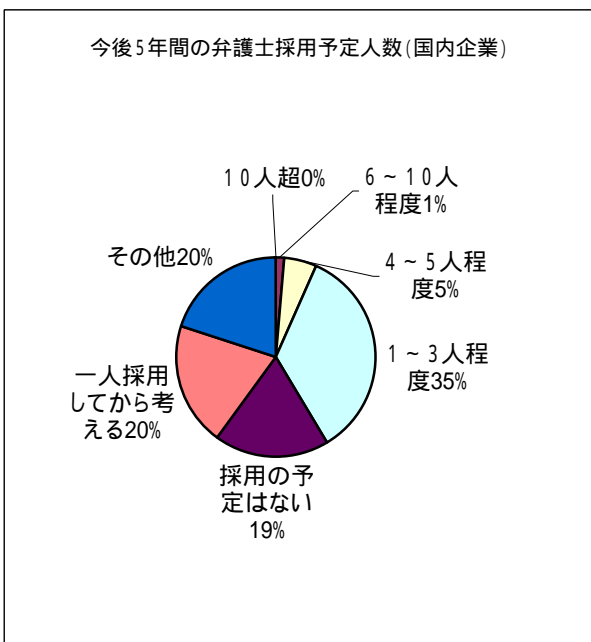
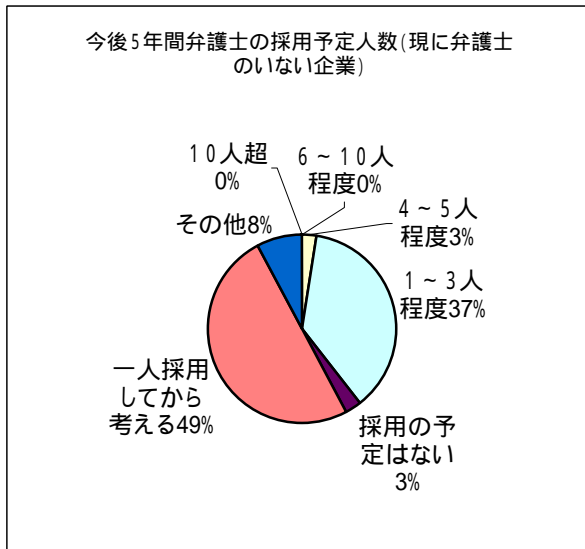
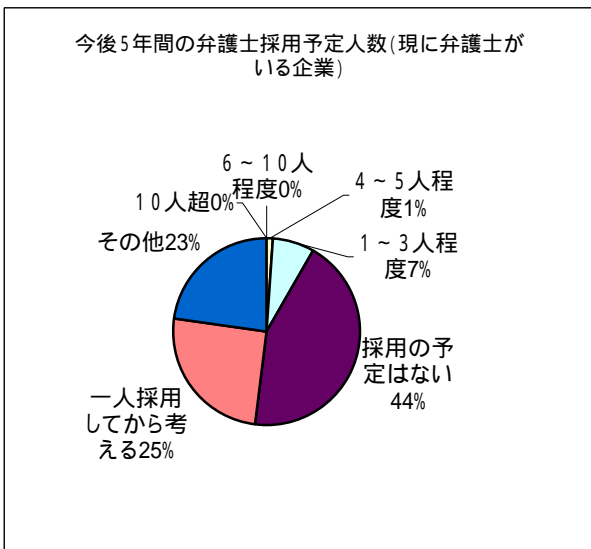
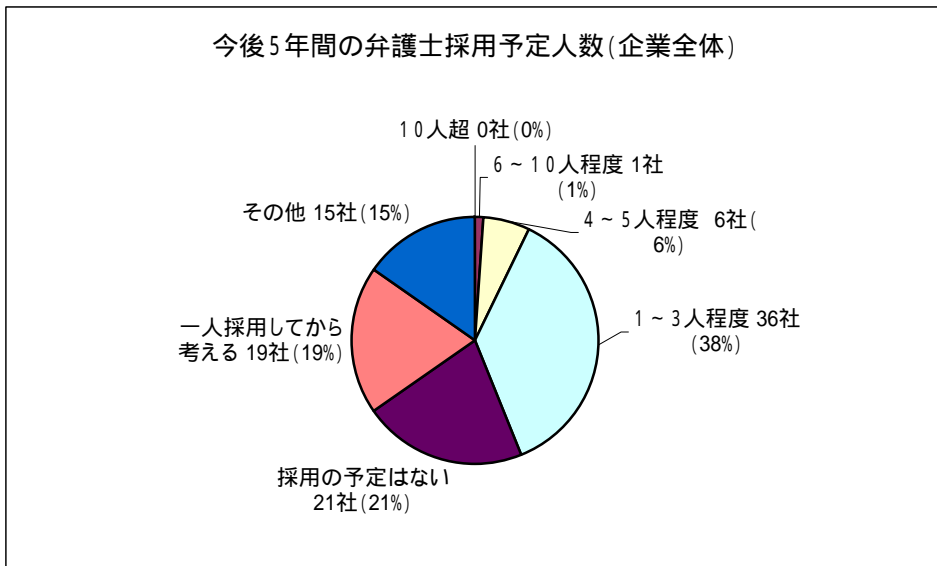
(2) (1)で「c.採用予定はないが、現在検討中である」「d.関心はあるが具体的に検討していない」「e.弁護士の採用は消極的である」と答えた方に質問です。貴社が弁護士の採用に消極的または具体的な採用予定がない理由は何ですか。 図1-4-(2)



(3) (2)で「e.報酬(給与)問題」をあげた方にさらに質問です。報酬・給与について、いかなる体系によるならば弁護士の採用が可能ですか。以下に挙げた中にあれば選んで下さ

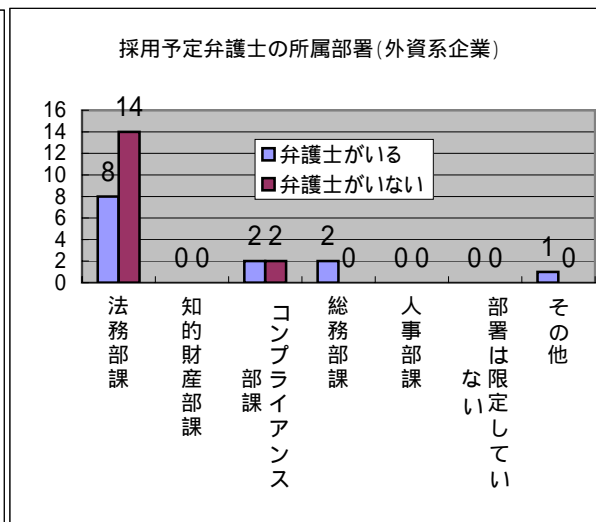
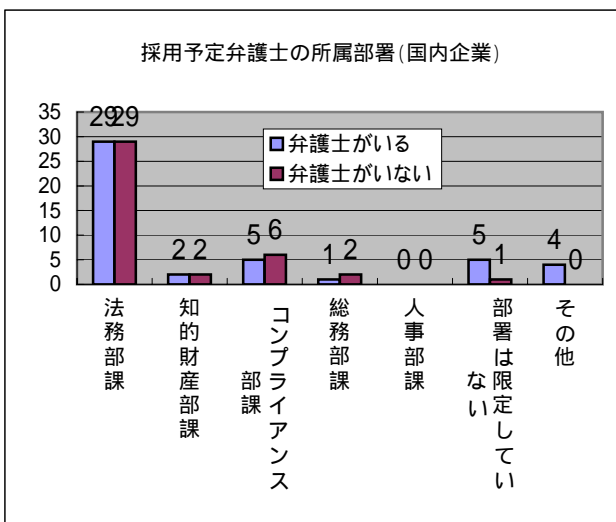
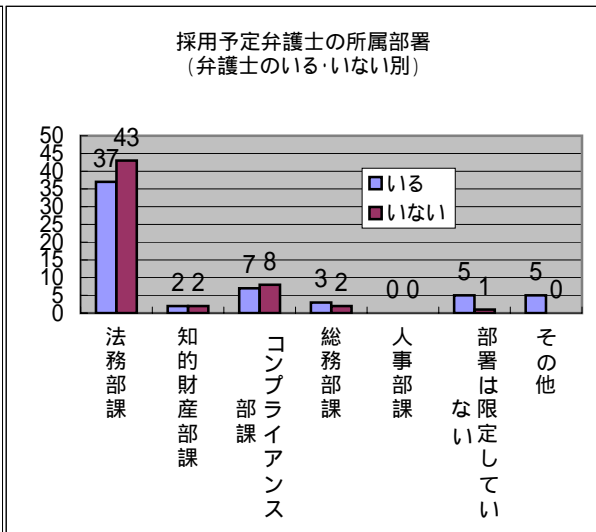
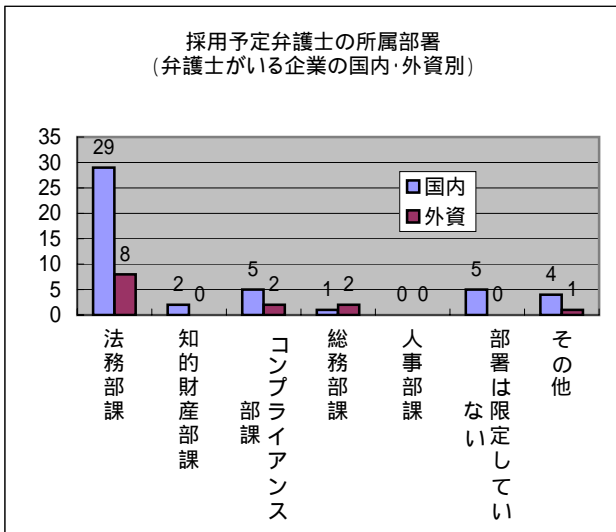
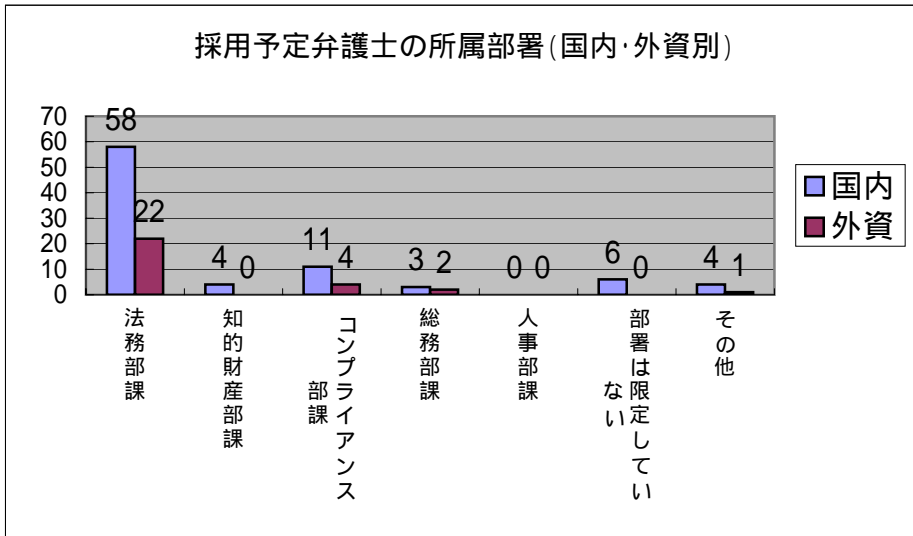


5. 5年後(平成23年)までに、合計何人程度の弁護士を採用する予定(見込み)ですか。 図1-5

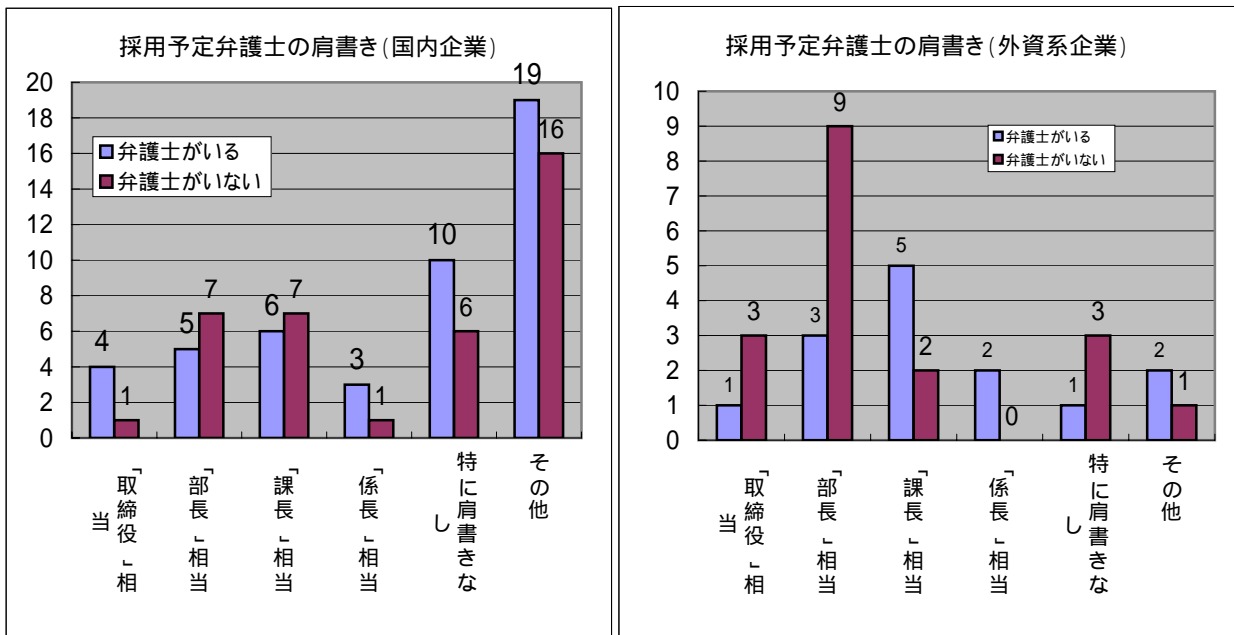


6. 今後採用する弁護士について

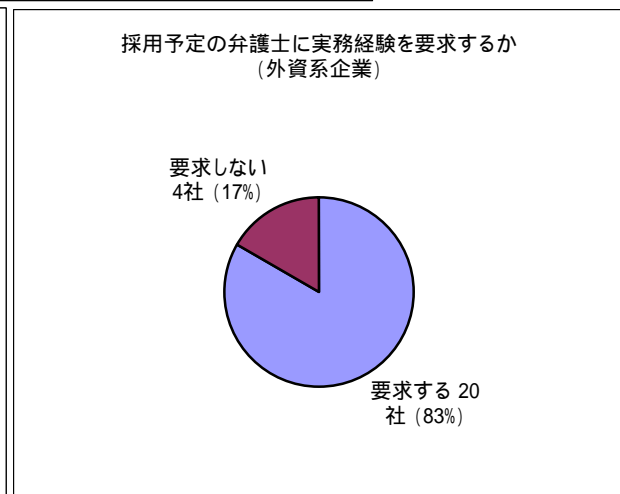
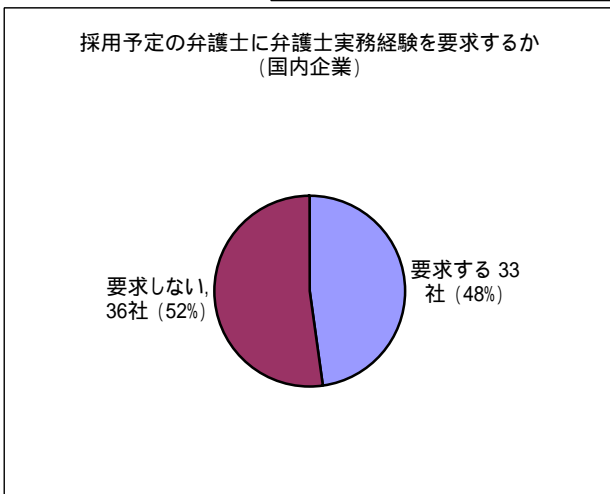
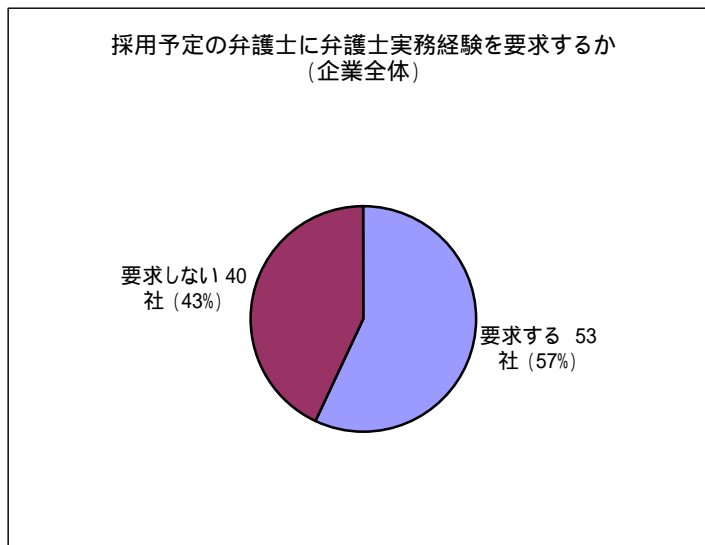
(1) 採用した弁護士をどの部署に所属する予定ですか。(複数回答可) 図1-6-(1)



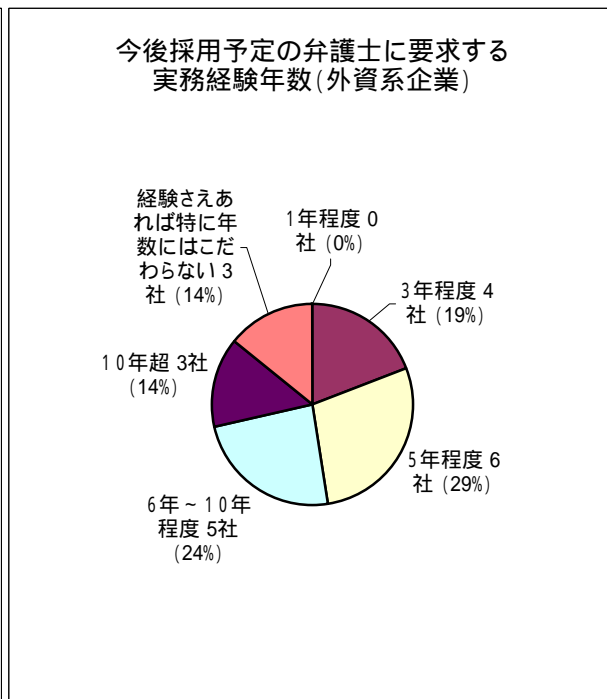
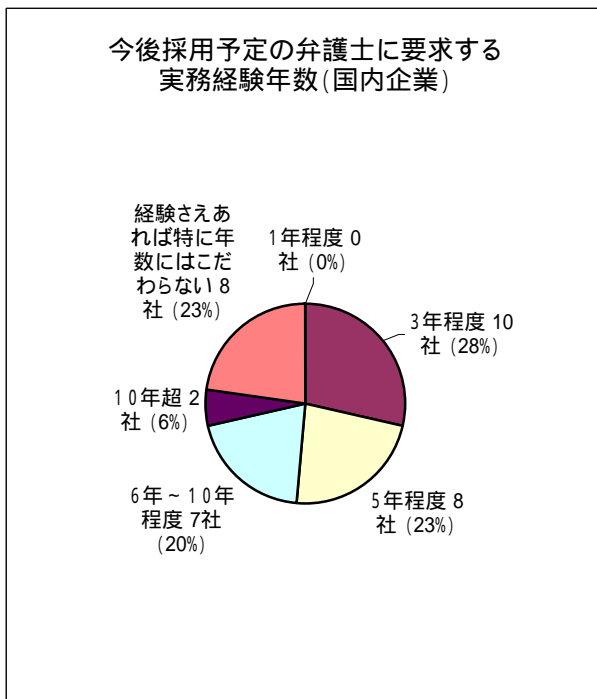
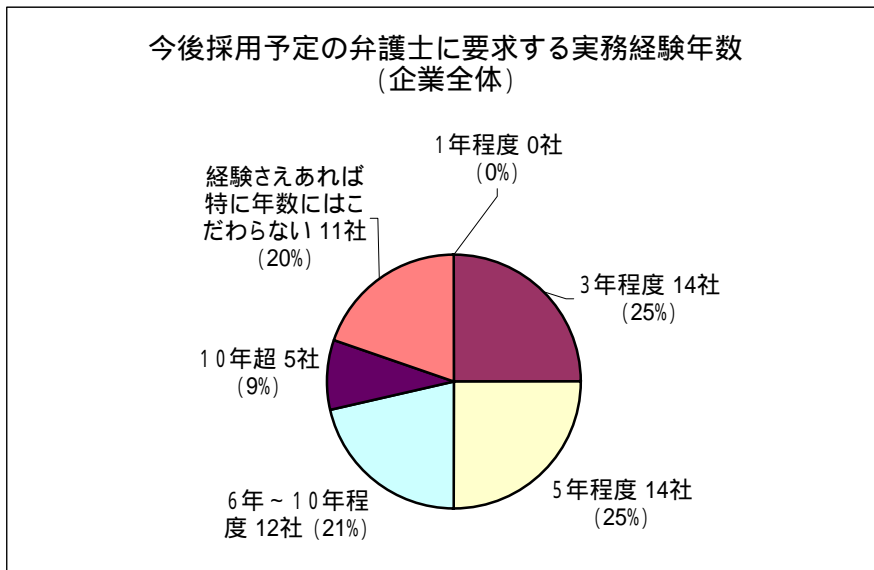
(2) 採用した弁護士の社内における肩書きはどのようなものになる予定ですか。(複数回答可) 図1-6-(2)



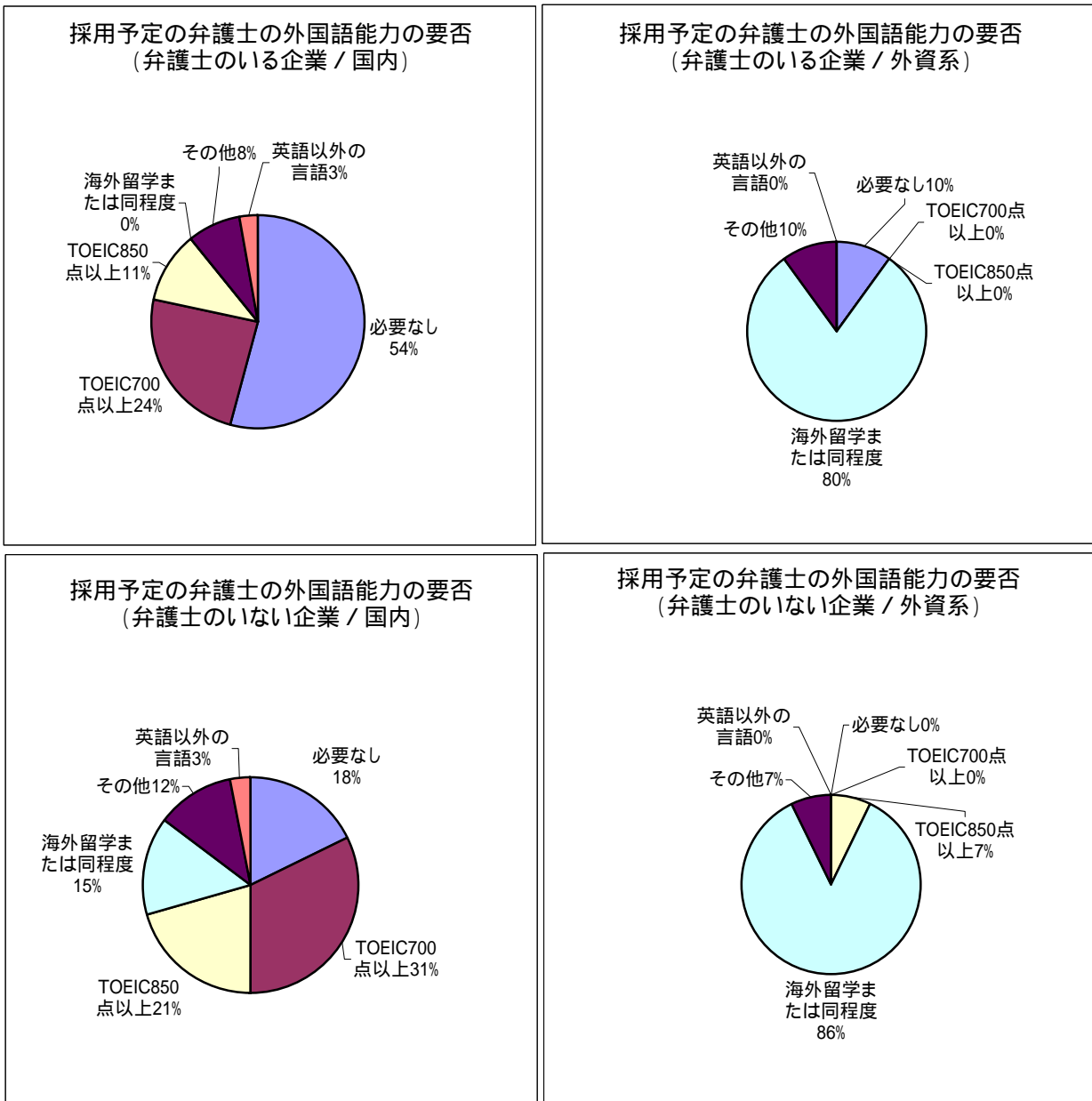
(3) 弁護士採用の際、既に弁護士としての実務経験があることを求めますか。 図1-6-(3)



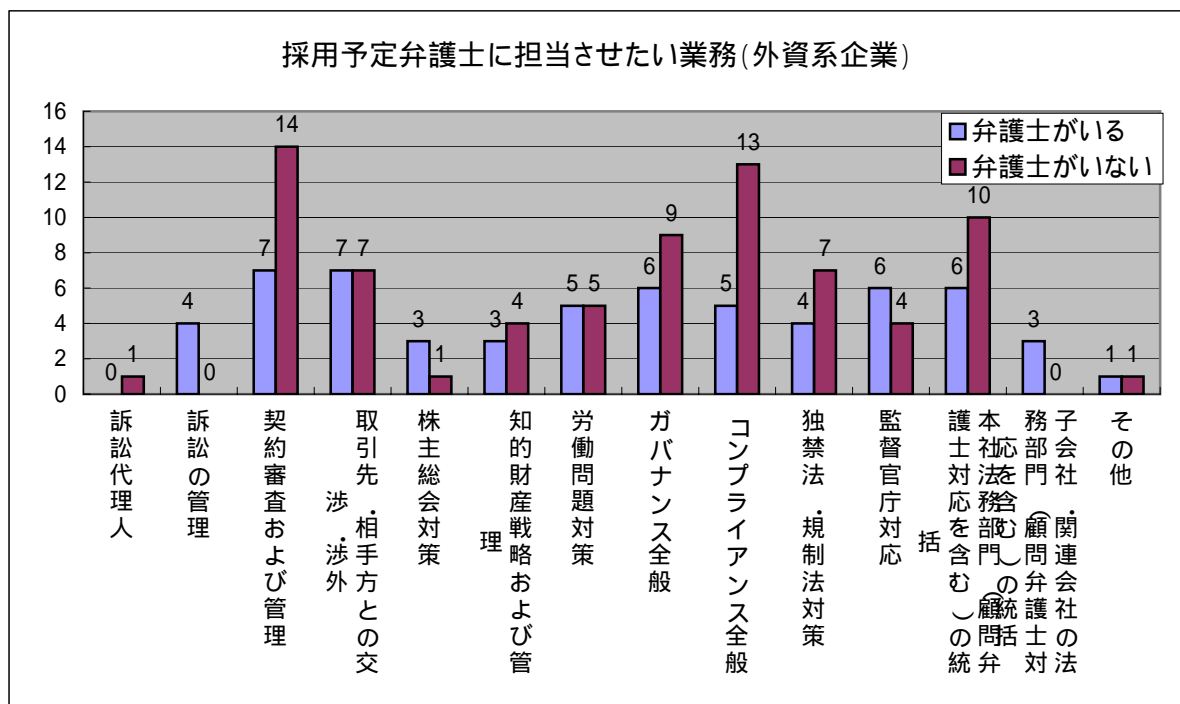
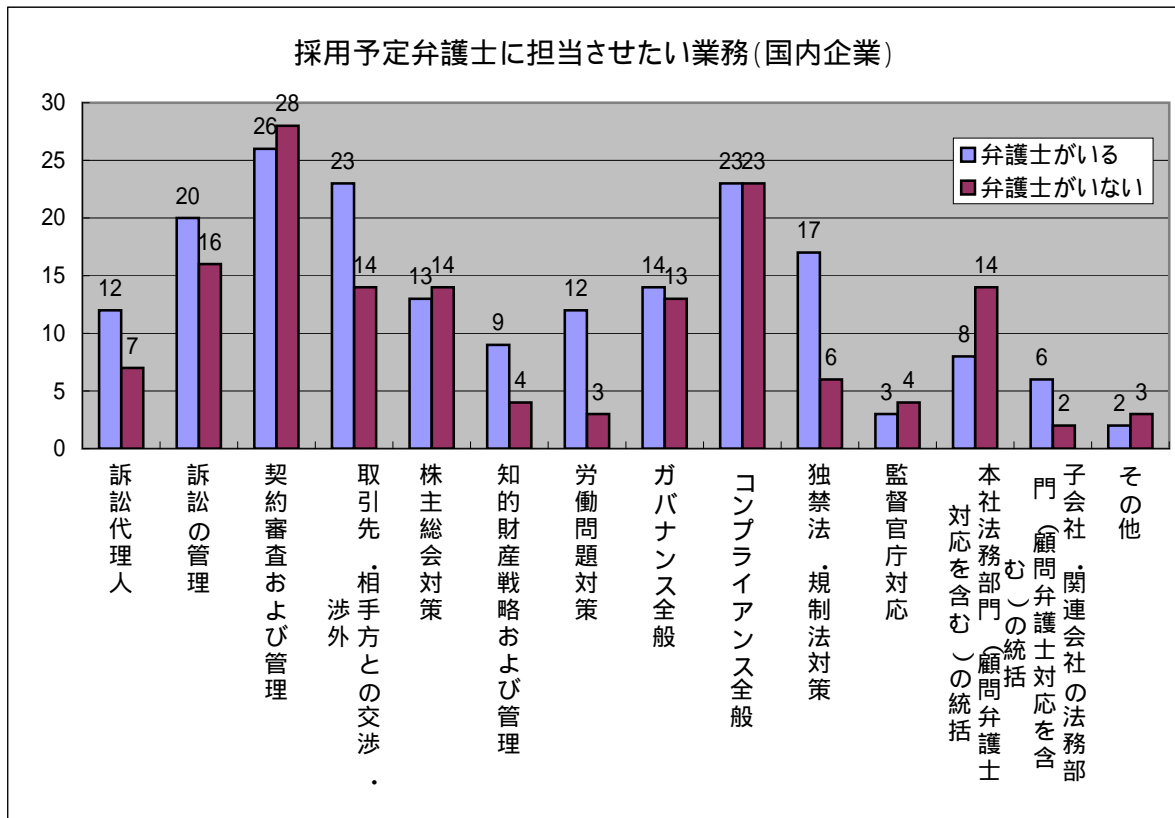
(4) (3)で「a.要求する」と答えた方に質問です。どの程度の経験年数を求めますか。図1-6-(4)



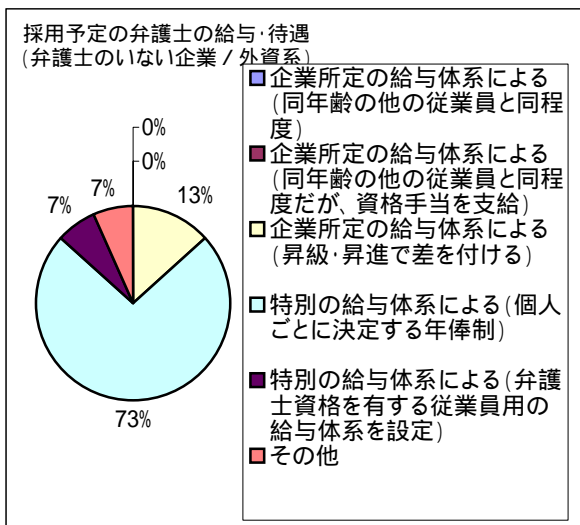
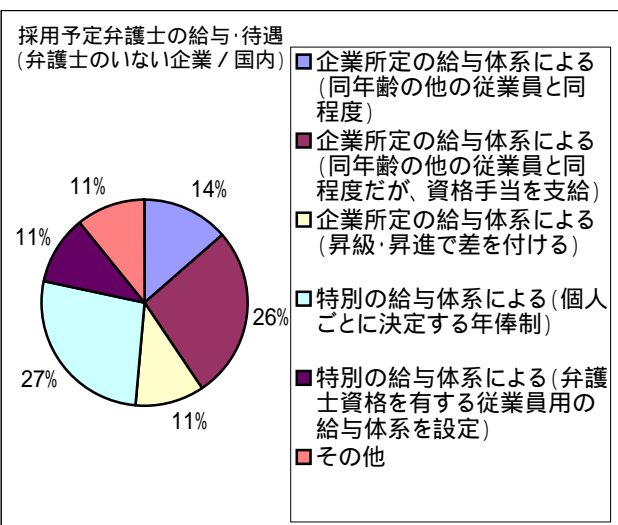
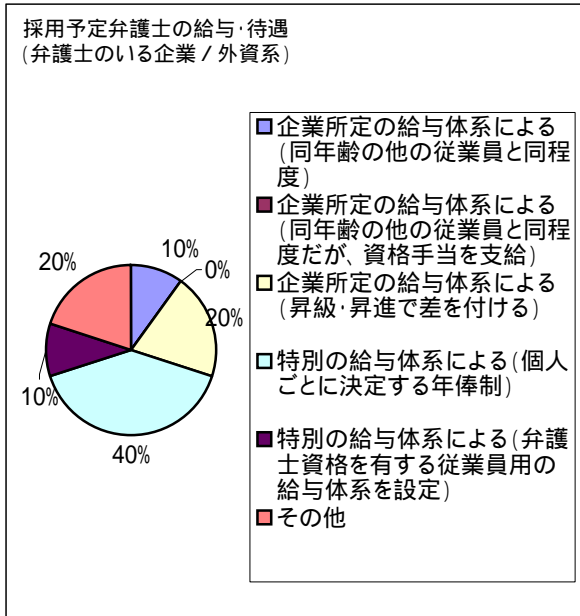
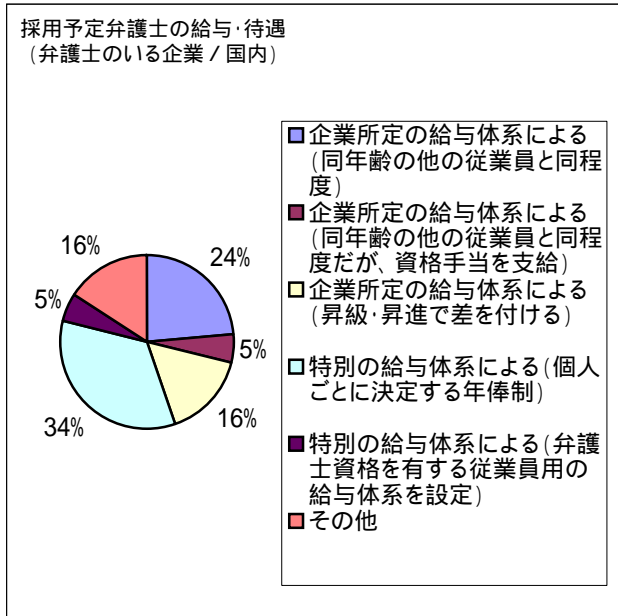
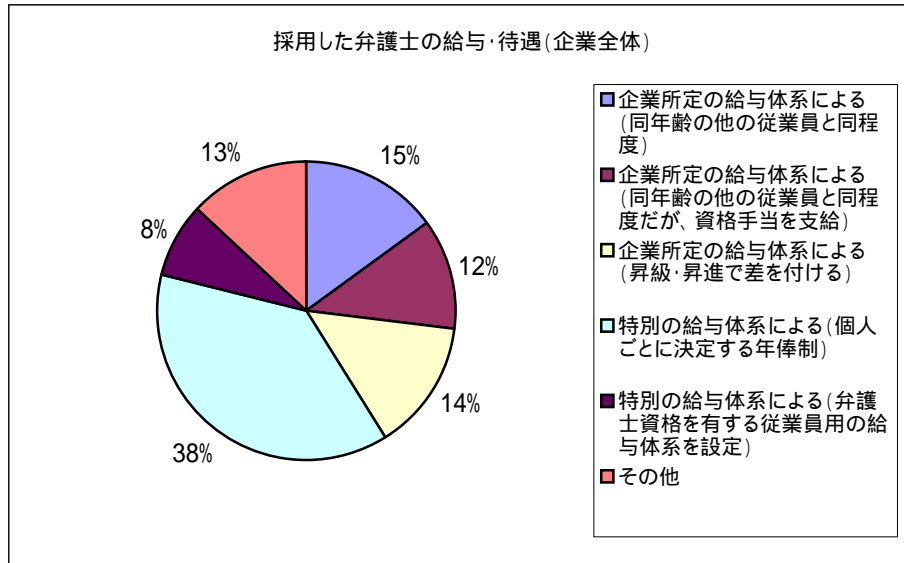
(5) 採用する弁護士に英語その他の外国語能力を求めますか。図1-6-(5)



(6) 採用した弁護士に担当させたい業務は何ですか。(複数回答可) 図1-6-(6)

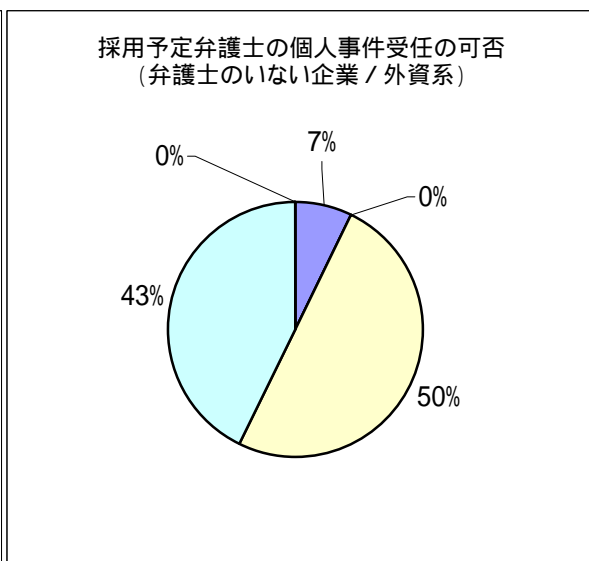
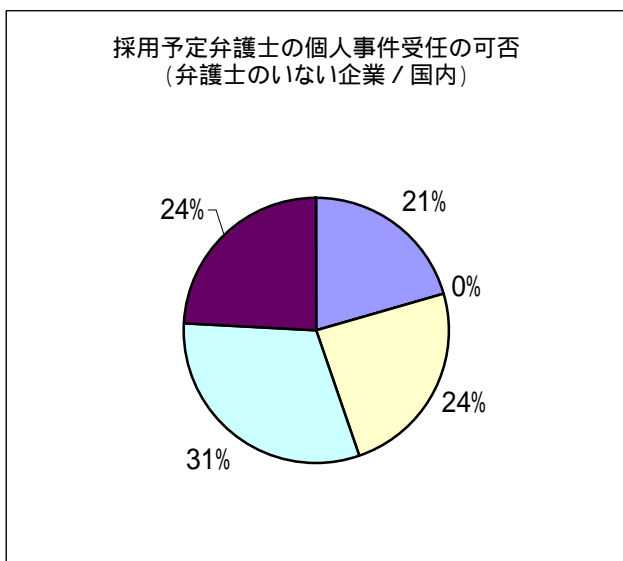
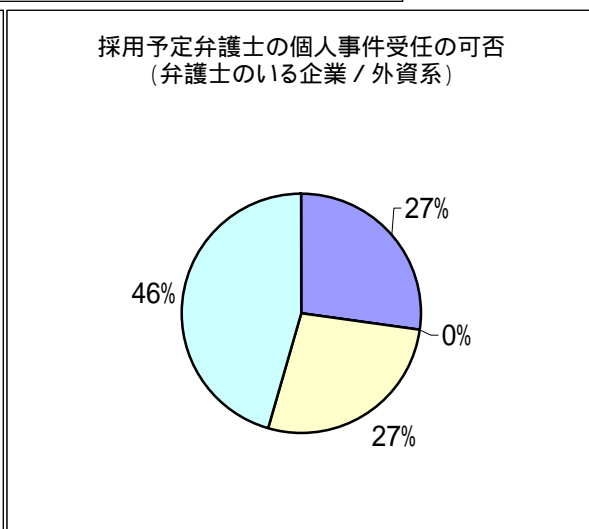
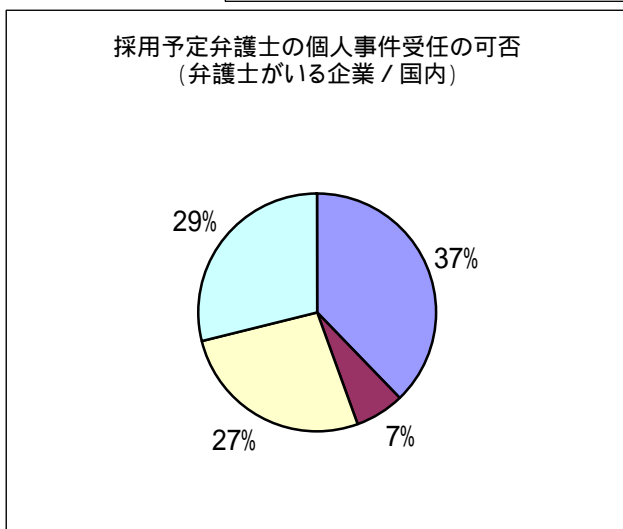
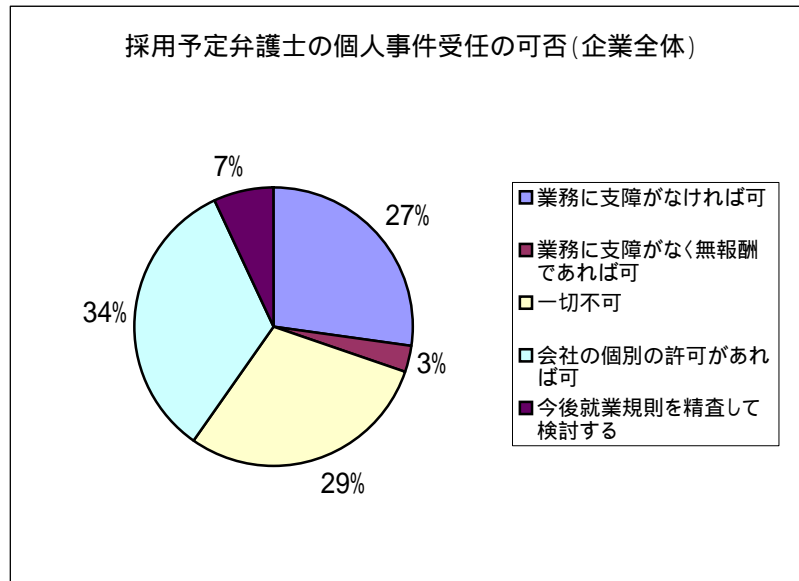


(7) 採用した場合の弁護士の待遇についてお答え下さい。 図1-6-(7)

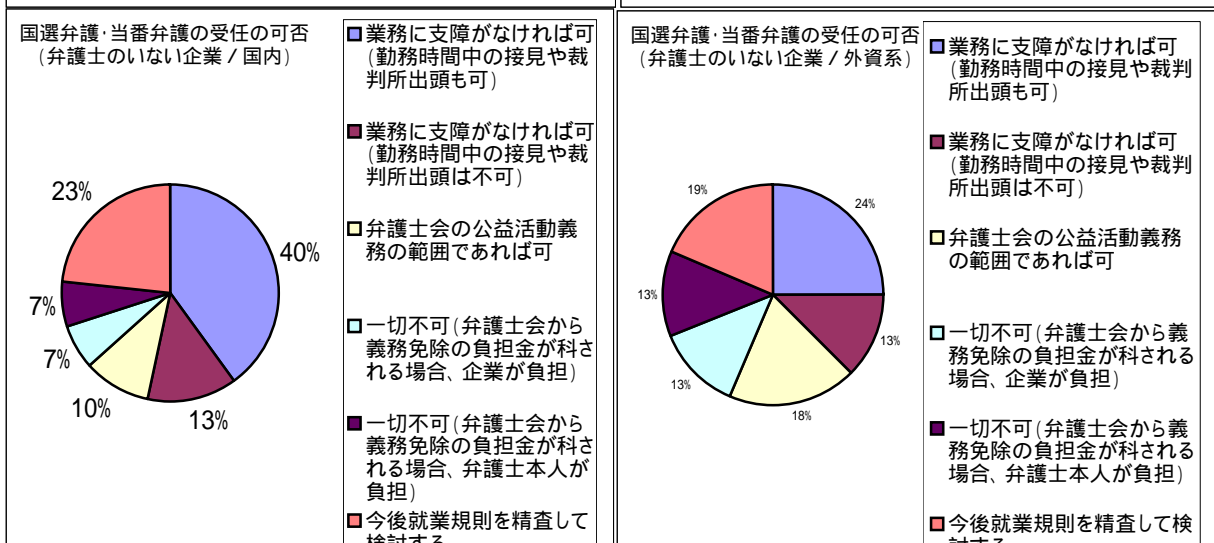
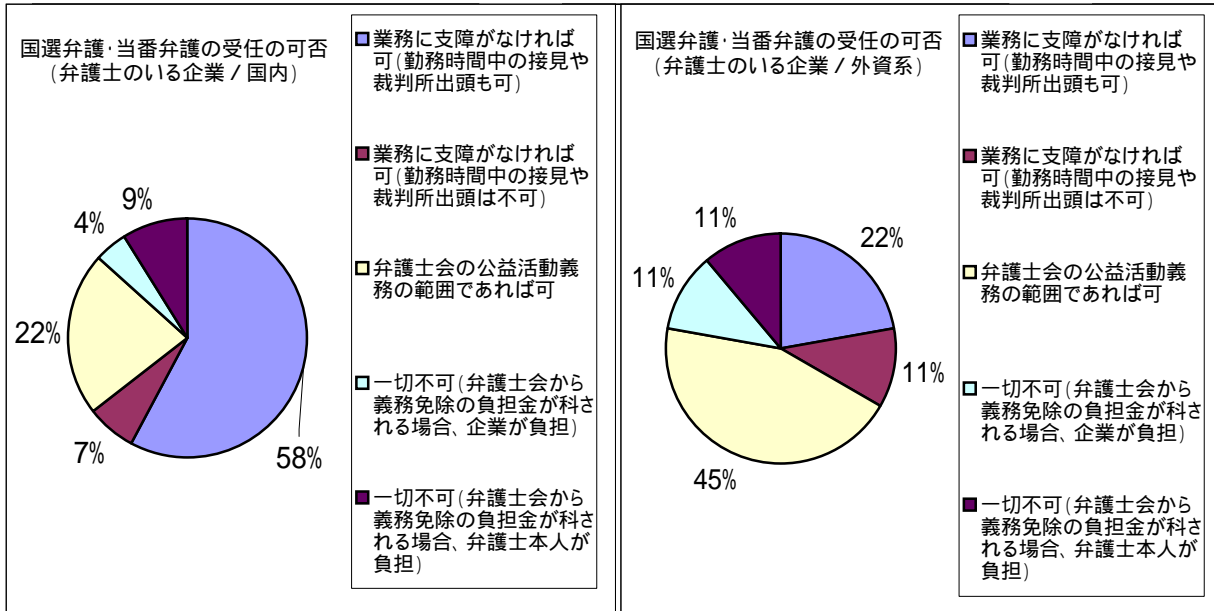
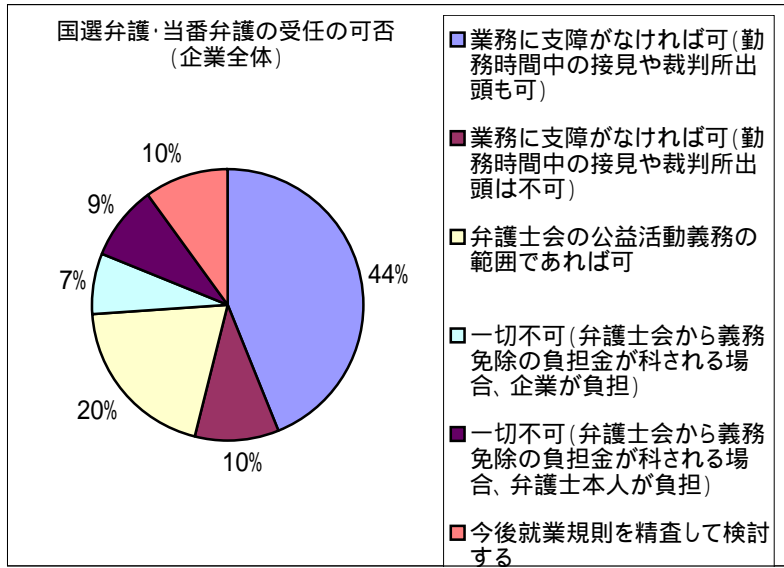


7. 採用した弁護士の弁護活動についてお答え下さい。

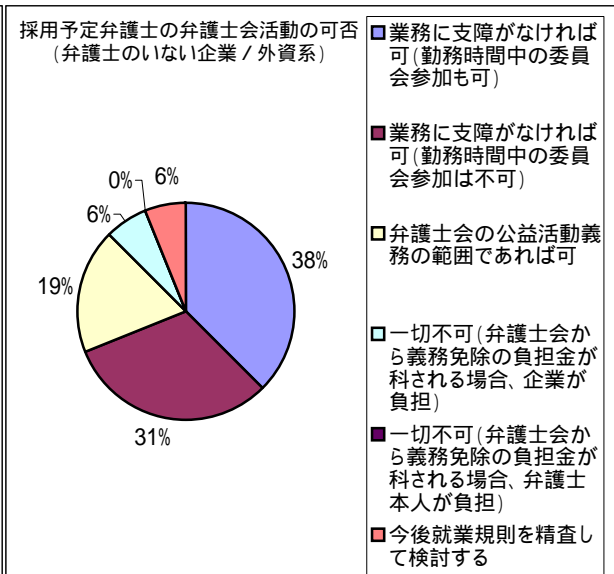
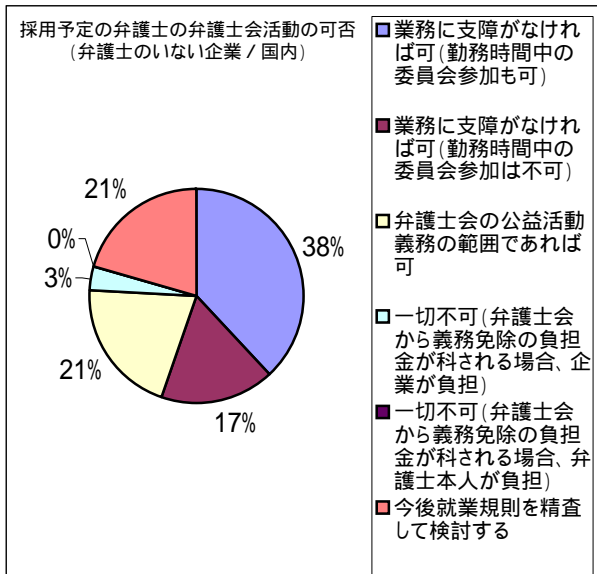
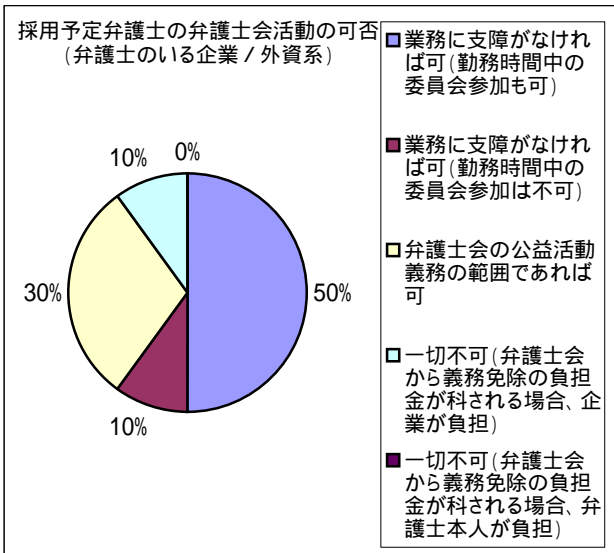
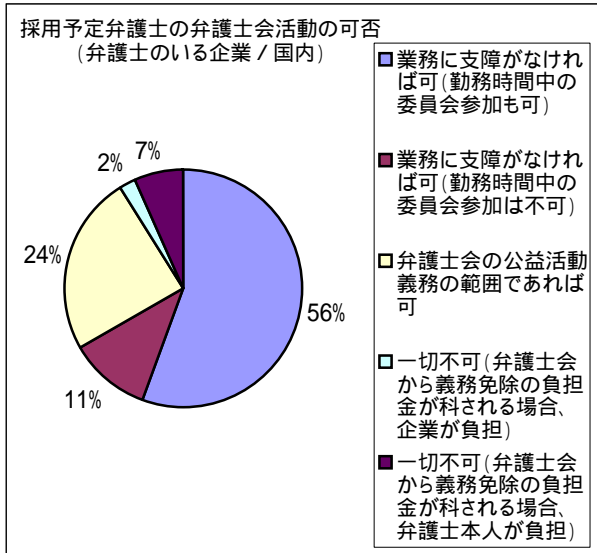
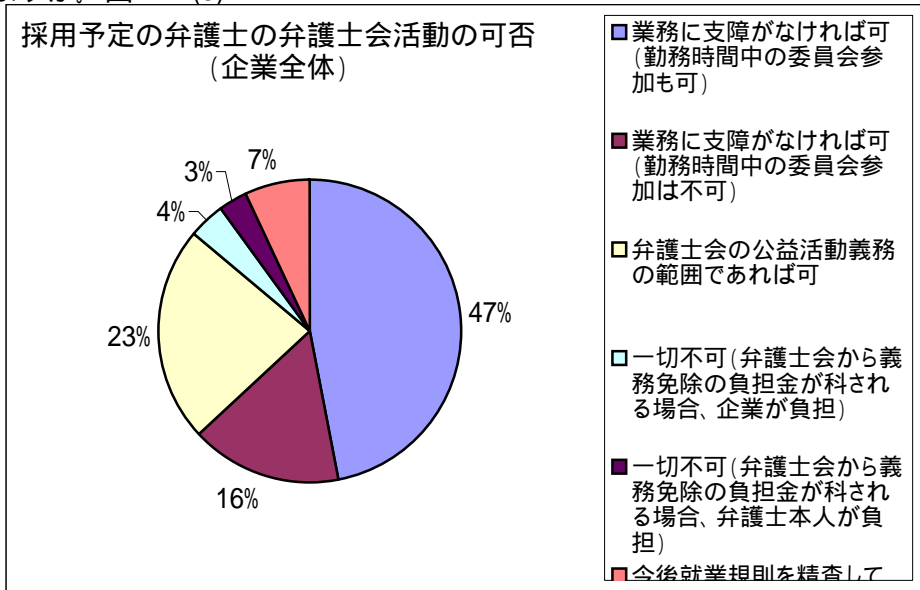
(1) 採用した弁護士が、会社の業務とは無関係の事件を第三者から引き受けることは認められていますか。図1-7-(1)



(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りますが、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ていますか。図1-7-(2)



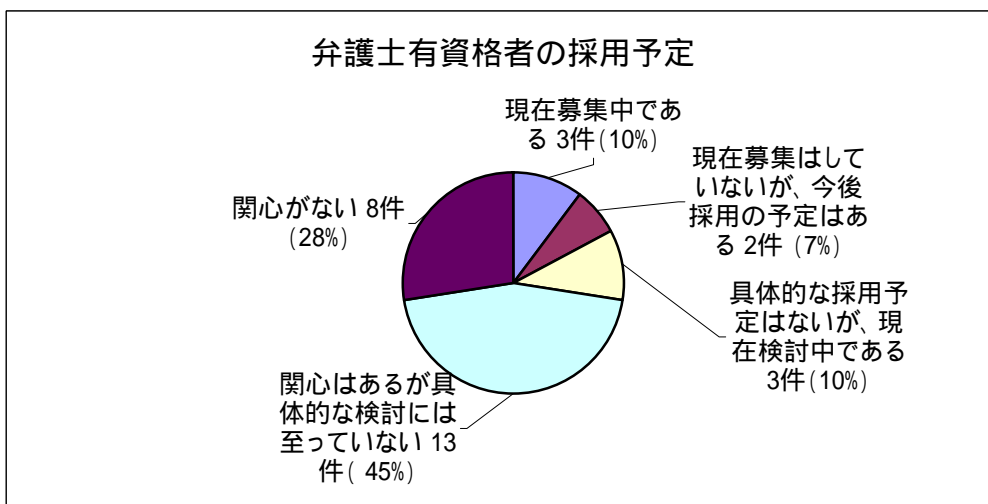
(3) 弁護士会の中には、会に所属する弁護士に対して弁護士会の活動(委員会活動など)を義務づけているところもありますが、採用した弁護士が、そうした弁護士会の活動を行うことは認められていますか。図1-7-(3)



官公庁における弁護士有資格者に関するアンケート集計結果

アンケート送付数 46機関
 回答数(回答率) 32機関(69.57%)

1. 今後、弁護士資格を有する職員を採用する予定はありますか。 図2-1



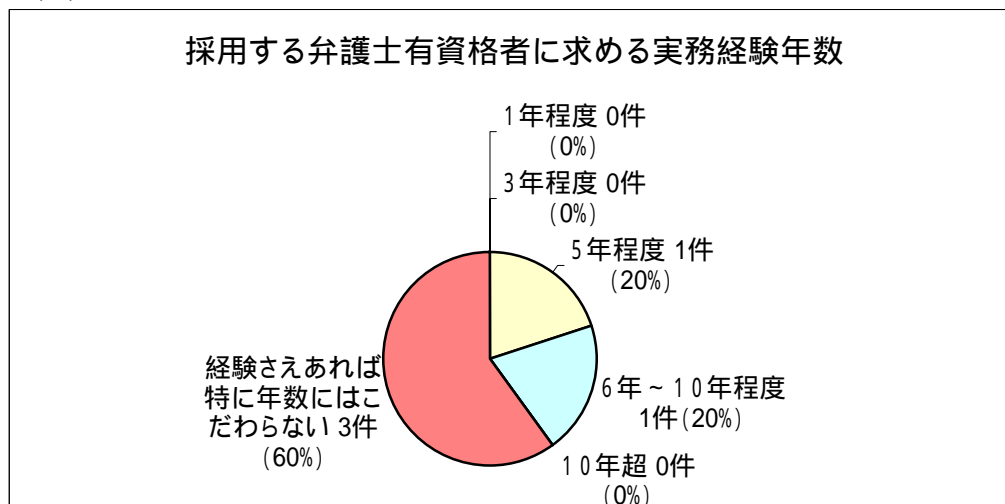
(1) 弁護士資格を有する職員の採用形態は次のうちどれに該当しますか。(複数回答可)

任期付職員	5
非常勤職員	0
常勤一般職員	0
その他	0

(2) 弁護士資格を有する職員を採用する際、弁護士としての実務経験があることを求めますか。

求める	5
求めない	0

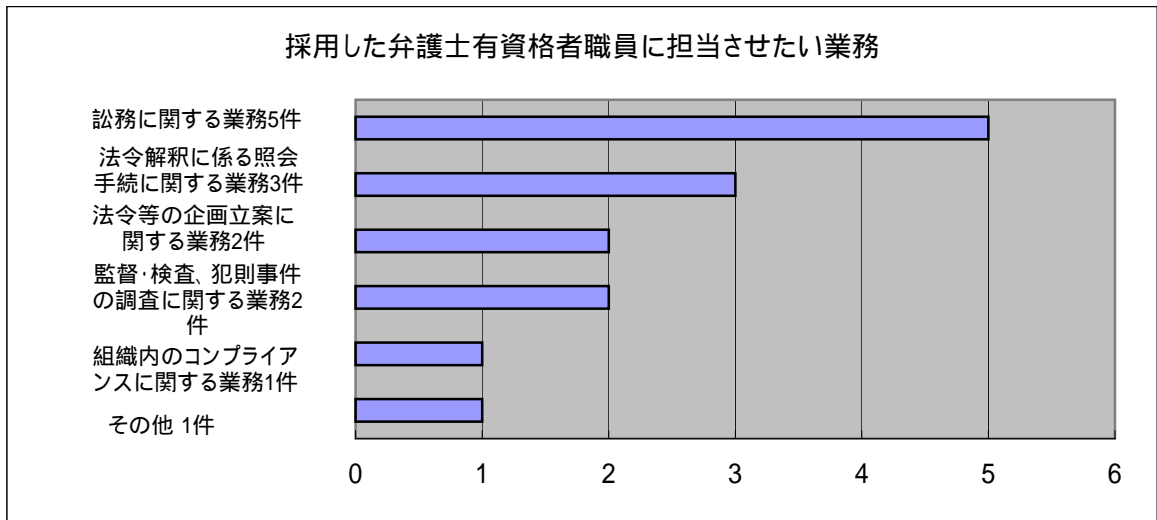
(3) 上記(2)で「a. 求める」と答えた方、具体的にどの程度の経験を求めますか。 図2-1-(3)



(4)採用する弁護士資格を有する職員に特に求める能力等があれば、自由にご記入下さい。

外国語及び外国法制に通じていること、法令について専門的な知識、経験を有していること
 法律案等が書けること
 実務に必要な程度の英語力(特に読解力と文章作成力)・法律(特に経済、貿易分野の国際法)及び訴訟手続き等についての専門的な知識を有していること
 金融に関する事案に携わったことのある者

(5)採用した弁護士資格を有する職員に担当させたい業務は何ですか。(複数回答可) 図2-1-(5)



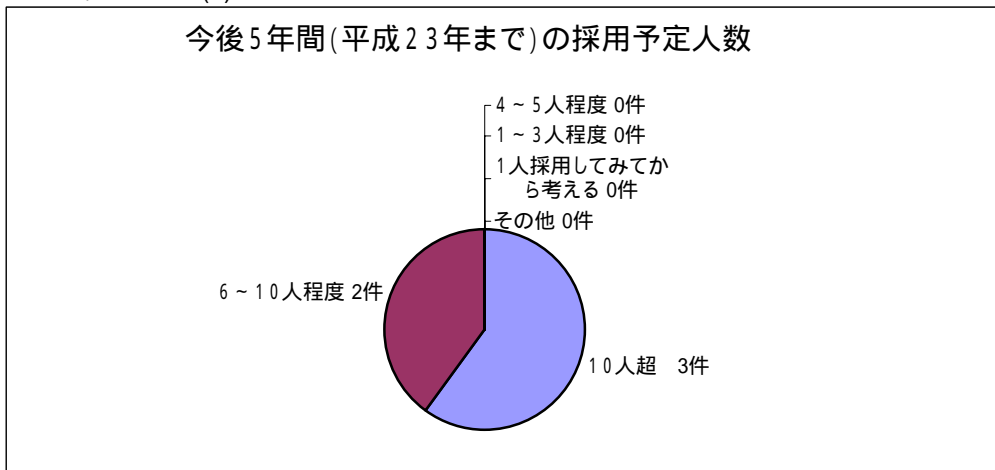
(6)弁護士資格を有する職員を採用する場合の採用条件(任期、給与等)について、特に希望されることがあれば、ご自由にご記入ください。

なし

(7)弁護士資格を有する職員の弁護士登録について、特に希望されることがあれば、ご自由にご記入ください。

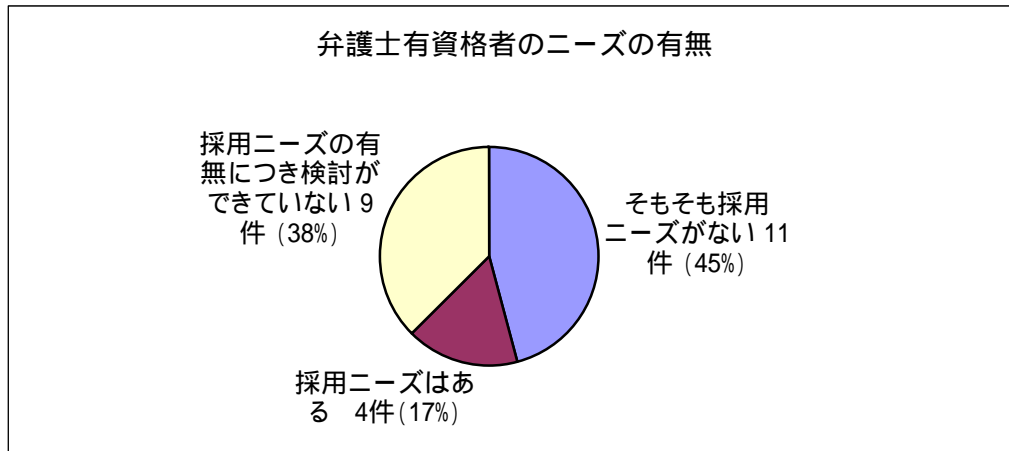
任期付き職員として勤務する多くの弁護士は、弁護士登録を維持しており、そのために日弁連の会費支払いを維持している。しかし、国家公務員法上、任期付き職員であっても兼業はできない以上、任期付き職員でいる間は具体的な弁護士業務を行っていないことは明白であるので、会費支払いを免除する方途があることが望ま

(8)5年後(平成23年)までに、合計何人程度の弁護士資格を有する職員を採用する予定(見込み)ですか。 図2-1-(8)

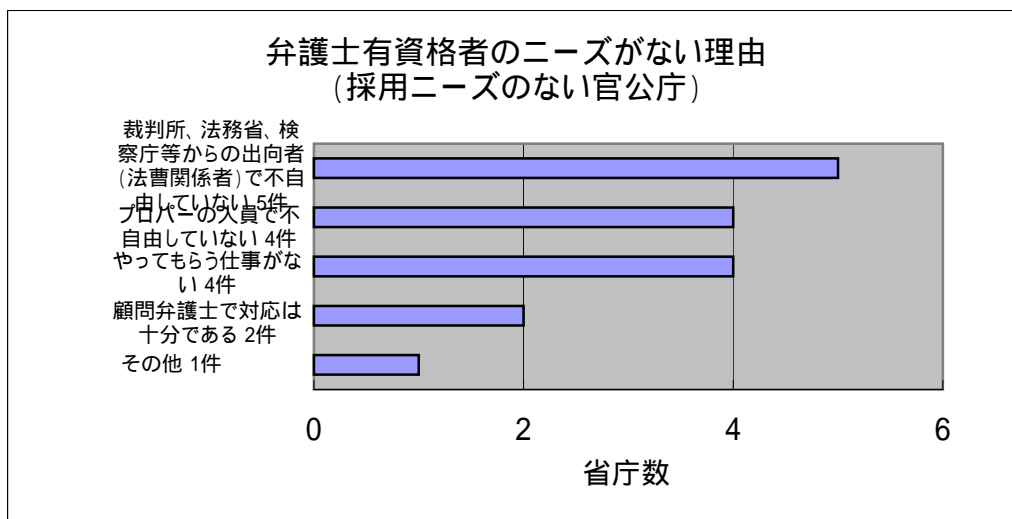


2. 設問1. で「c. 具体的な採用予定はないが、現在検討中である。」、「d. 関心はあるが具体的な検討には至っていない。」又は「e. 関心がない。」と答えた方に質問です。

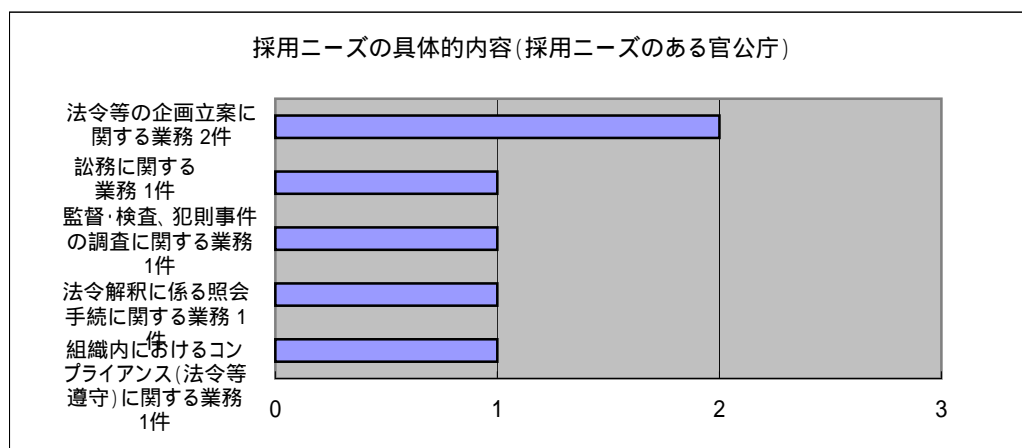
(1) 弁護士資格を有する職員を採用するニーズはありますか。 図2-2-(1)



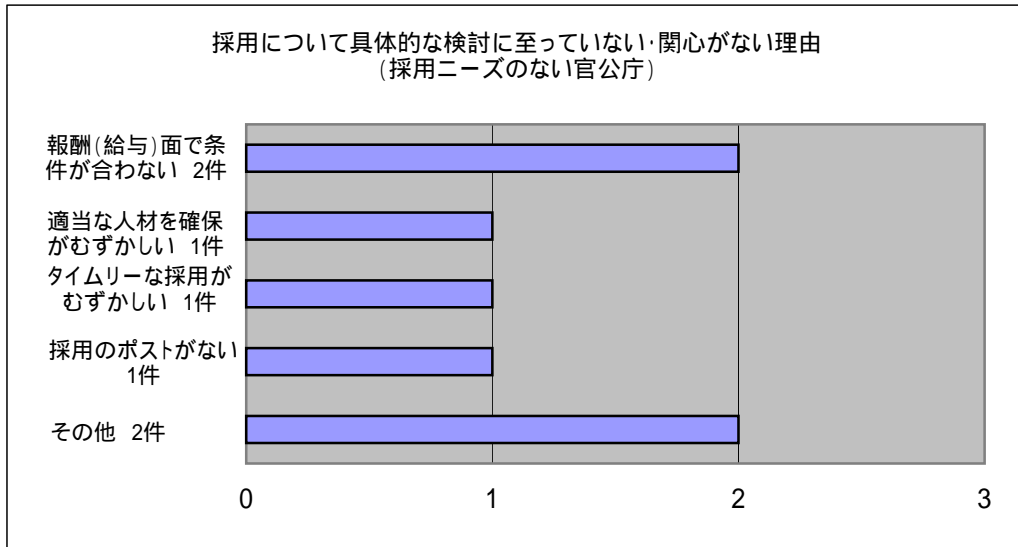
(2) 設問(1)で「a. そもそも採用ニーズがない。」と答えた方に質問です。 弁護士資格を有する職員を採用するニーズがない主な理由は何ですか。(複数回答可) 図2-2-(2)



(3) 設問(1)で「b. 採用ニーズはある。」と答えた方に質問です。 採用ニーズの具体的な内容は何ですか。(複数回答可) 図2-2-(3)-



採用ニーズがあるにもかかわらず、採用について具体的な予定がない、採用について具体的な検討に至っていない、又は関心がない主な理由は何ですか。 図2-2-(3)-



(4)設問(1)で「c. 採用ニーズの有無につき検討ができていない。」と答えられた方に質問です。採用ニーズの有無につき今後検討される前提として、日弁連に対して提供を求めたい情報等がございましたら、ご自由にご記入ください。

略

3. 今後、弁護士資格を有する職員を積極的に採用していくにあたり、障害になっている点

定員・処遇(給与面)

単位弁護士会等へ推薦依頼をしたが、応募者がなかったことがあり、苦慮した。

給与等の処遇

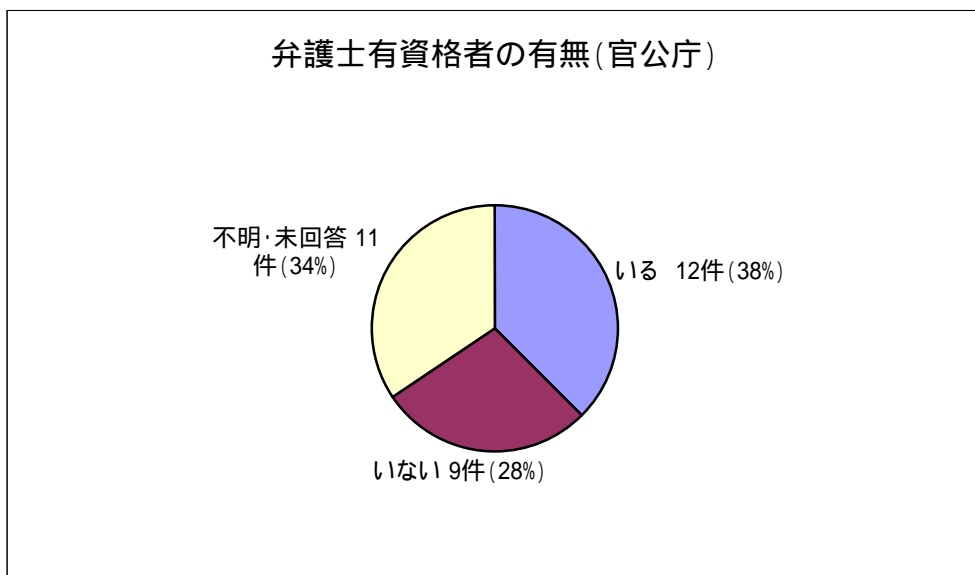
定員削減が求められている中、当組織においても、削減について検討している状況である。定員の増員要求が可能な環境下において初めて弁護士資格を有する職員の採用が検討できると考える

4.(1)現在、御庁に、弁護士資格を有する職員はいますか。

32団体

		団体	人数
a. いる		12	35
	登録弁護士あり		30
	登録弁護士なし		4
	内訳不明		1
b. いない		9	
c. 不明		7	
未記入		4	

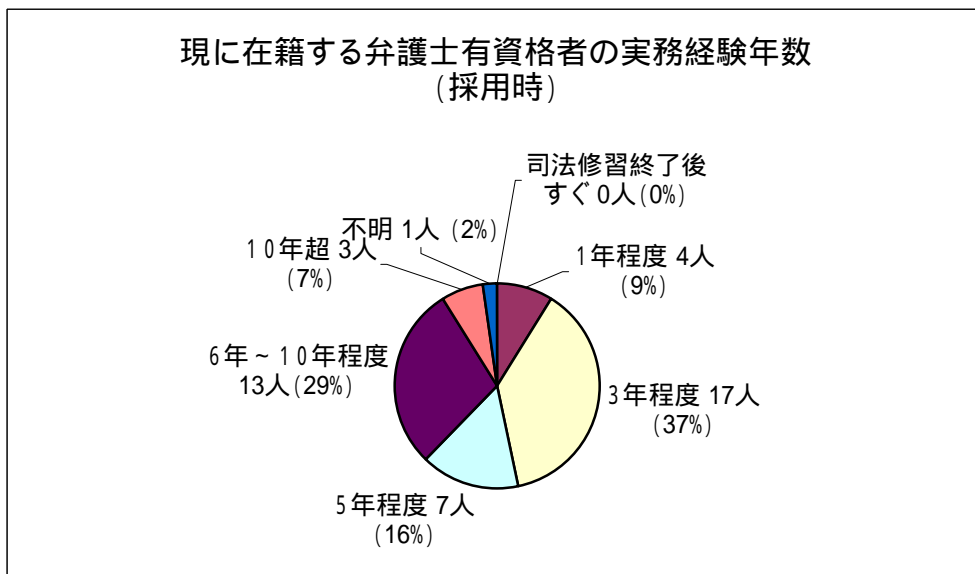
図2-4-(1)



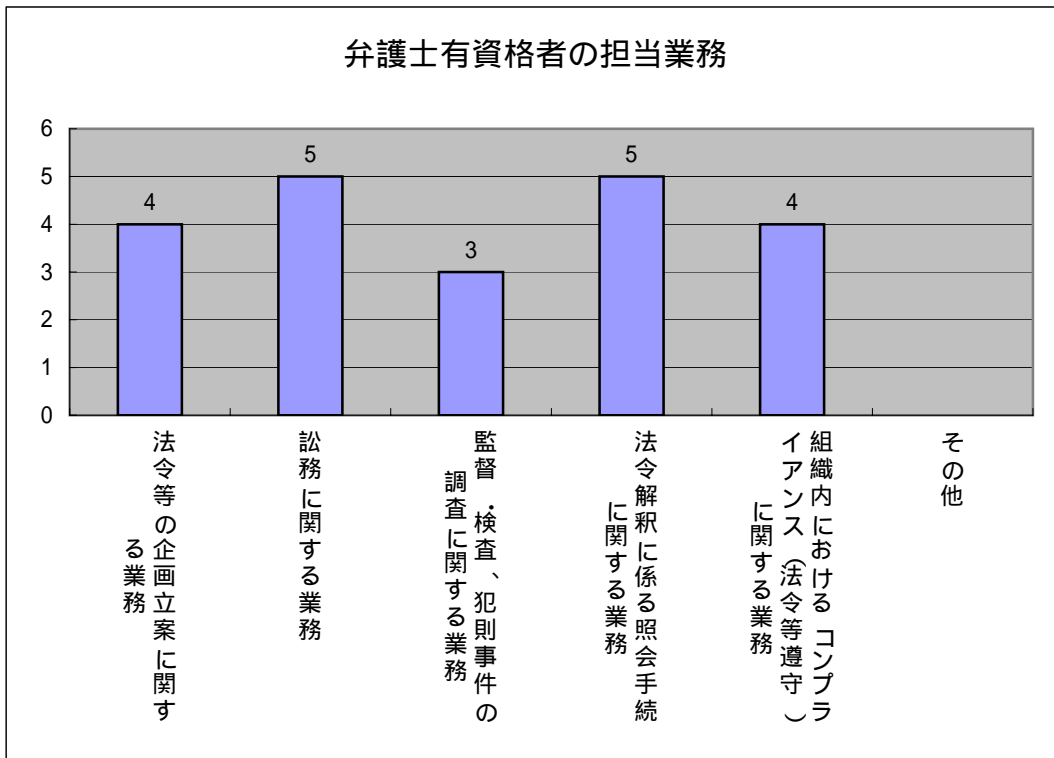
(2)上記(1)で、「a. いる」と答えた方に質問です。

弁護士資格を有する職員の採用は、どのような形態で行われたものですか。(複数回答可) 図2-4-(2)-

	団体	人数
a. 任期付職員	7	31
b. 非常勤職員	3	6
c. 常勤一般職員	3	4
d. その他	0	0



弁護士資格を有する職員は、主にどのような業務を担当していますか。(複数回答可) 図2-4-(2)-



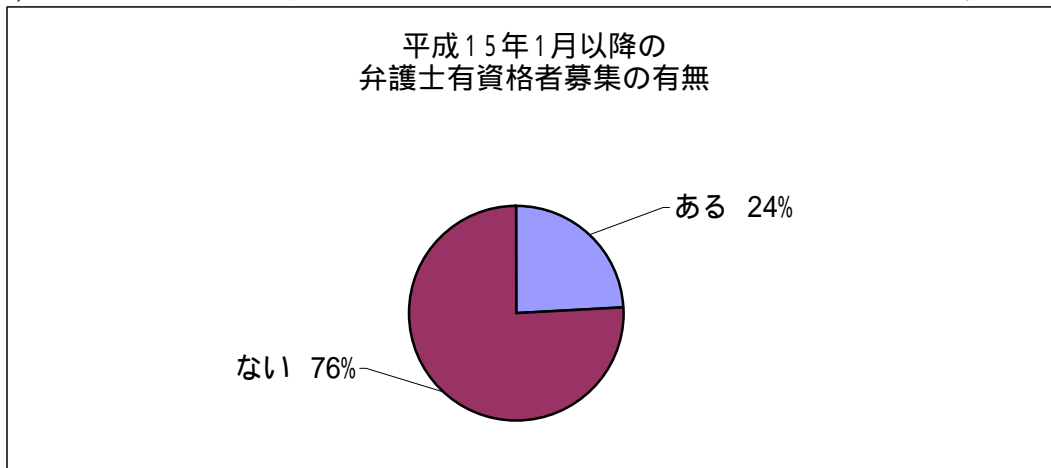
弁護士資格を有する職員の所属部署・官職名、任期(任期付職員の場合)を差し支えない範囲でお答え下さい。該当する職員が多数で下記に記入しきれない場合は別紙にご記入

略

弁護士資格を有する職員の弁護士登録について、どのような扱いをしていますか。

登録維持を義務づけている。	0
登録維持を奨励しているが、義務づけてはいない。	0
登録取消を義務づけている。	0
登録取消を奨励しているが、義務づけてはいない。	0
個人の選択にゆだねている。	7
その他	3

5.(1)平成15年1月以降に、弁護士資格を有する職員を募集したことがありますか。 図2-5



(2)設問(1)で「a. 募集したことがある。」と答えた方に質問です。

応募数は期待どおりでしたか。

概ね期待したとおりだった	3
期待よりも多かった	2
期待よりも少なかった	4

弁護士資格を有する職員は、募集してからスムーズに採用に至りましたか。

概ねスムーズに採用できた。	4
予定よりも採用までに時間を要したが、採用には至った。	3
結果的に採用に至らなかったケースがある。	1

上記 で「予定よりも採用までに時間を要したが、採用には至った。」又は「結果的に採用に
)採用までに時間を要した、あるいは結果的に採用に至らなかった主な理由は何ですか。(複数

応募数が極めて少数又は全くなかった。	1
それなりに応募はあったが、採用条件がなかなか折り合わなかった。	1
それなりに応募はあったが、適当な人材がなかなか見つからなかった。	1
その他	1

)上記)で「b. それなりに応募はあったが、採用条件がなかなか折り合わなかった。」と答え
具体的に問題となった採用条件は何ですか。(複数回答可)

給与	2
勤務時間	0
仕事の内容	0
勤務の開始時期	0
任用期間	0
その他	0

弁護士資格を有する職員の募集は、どのような方法で行っていますか。(複数回答可)

日弁連への推薦依頼	3
単位弁護士会への推薦依頼	1
既存採用者による紹介	1
御庁ホームページによる募集	5
第三者による紹介(紹介者がどのような立場の方が、差し支えない範囲で)	0
その他	1

上記 で「日弁連への推薦依頼」及び「単位弁護士会への推薦依頼」を選択しなかった方に
日弁連あるいは単位弁護士会に推薦依頼するという方法があることをご存じでしたか。

知っていた。	1
知らなかった。	2

日弁連や単位弁護士会への推薦依頼について、お気付きの問題点・要望等があれば、自由

人事院の運用指針では「可能な限り公募により」とあるので、そういった推薦制度がこの運用指
針の趣旨に反しないか。

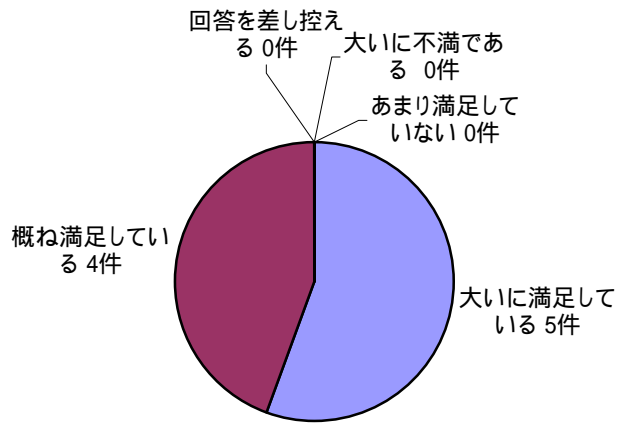
実際に推薦依頼を行っているが、率直に申し上げれば、十分な数の応募者を選るとの観点から
は、依然として不足感が強い。現実には、上記 の回答にもあるとおり、既存採用者による紹介等
も組合せ、日弁連が行う募集に応募するよう採用側から奨める努力を払うケースも多い。

日弁連や単位弁護士会に推薦依頼するという方法があることについて、日弁連等のホームペ
ージに掲載するとともに、全国の推薦依頼状況が確認できるようなシステムがあるとよい。

HPIによる募集と並行して依頼している。

6.(1)採用した弁護士資格を有する職員の仕事振りに満足していますか。 図2-6

採用した弁護士有資格者に対する満足度

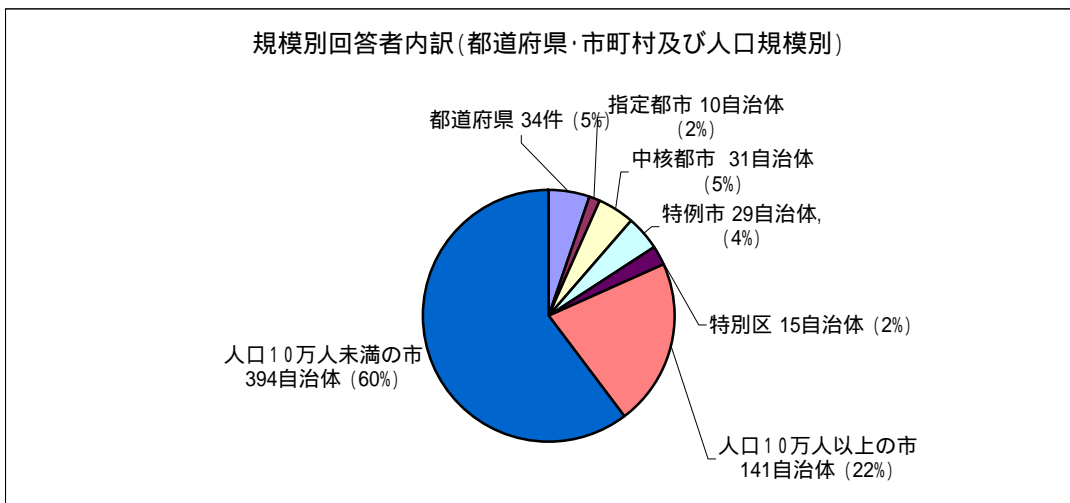


地方自治体における弁護士採用に関するアンケート集計結果

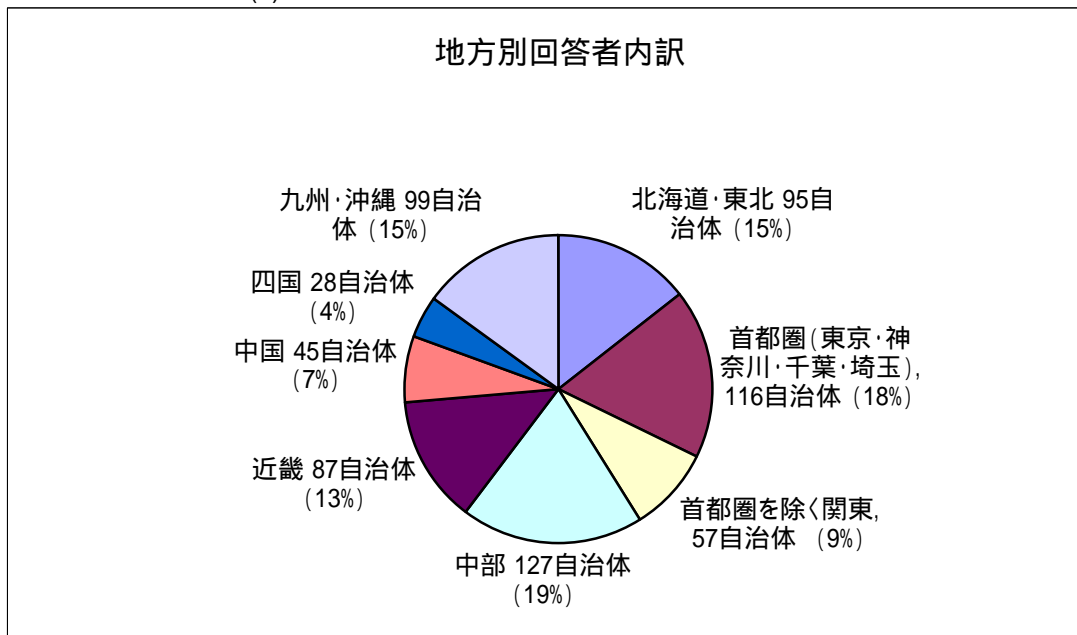
アンケート送付数 849機関
 回答数(回答率) 655機関(77.15%)

1 概要

(1) 回答団体内訳 図3-1-(1)

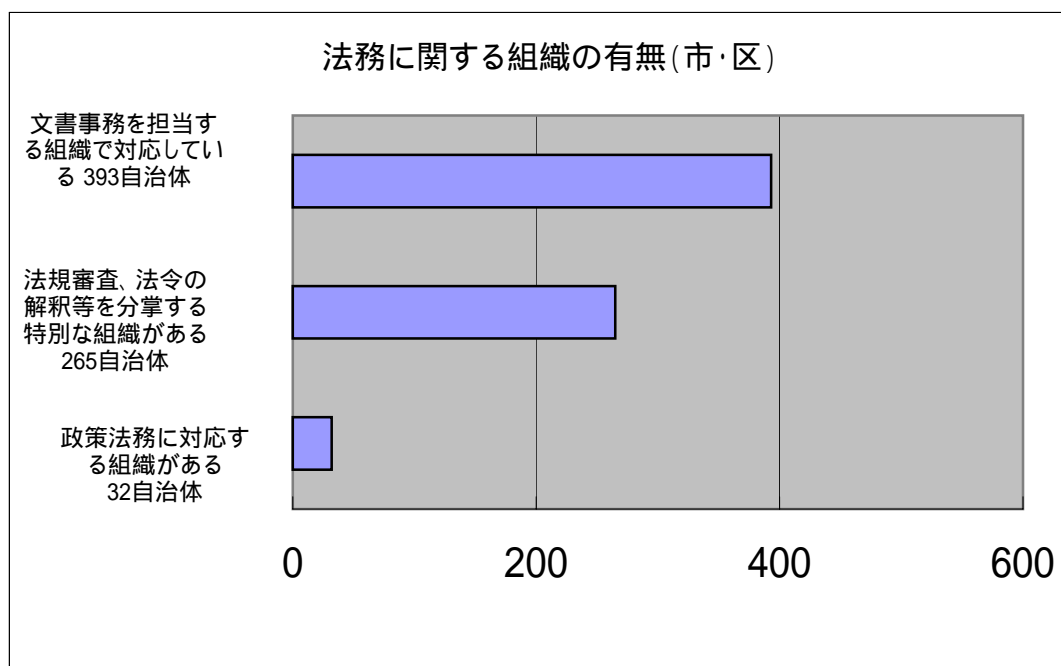
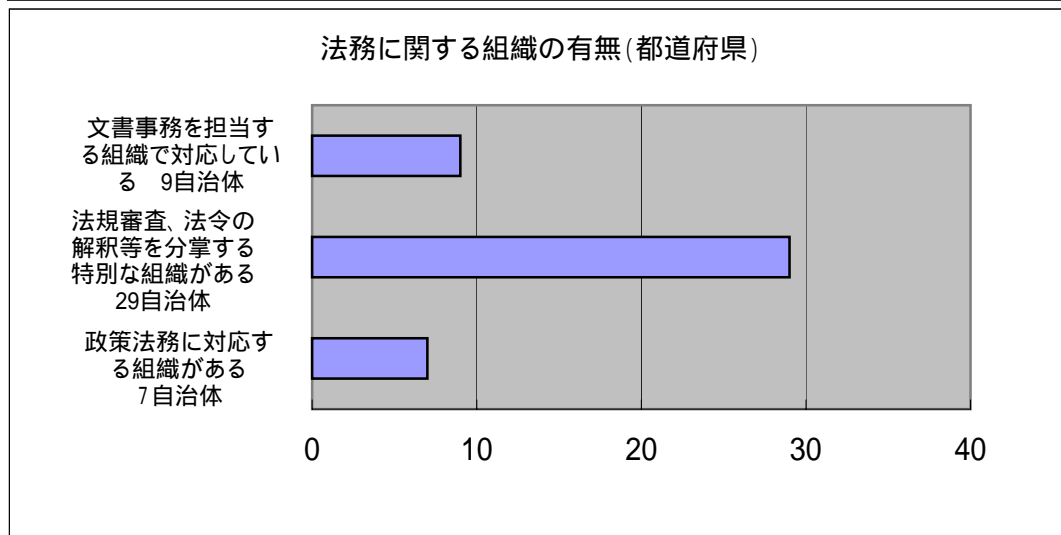
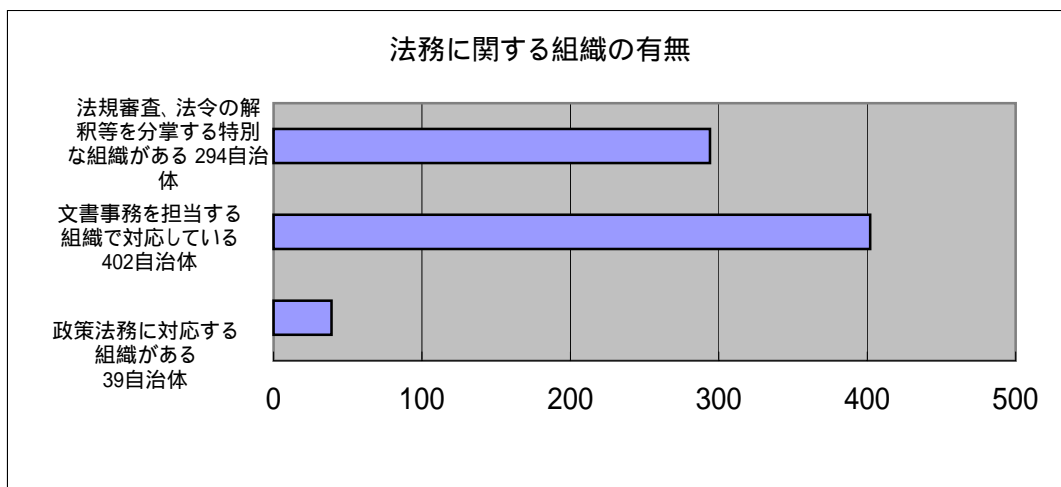


(2) 回答地域内訳 図3-1-(2)

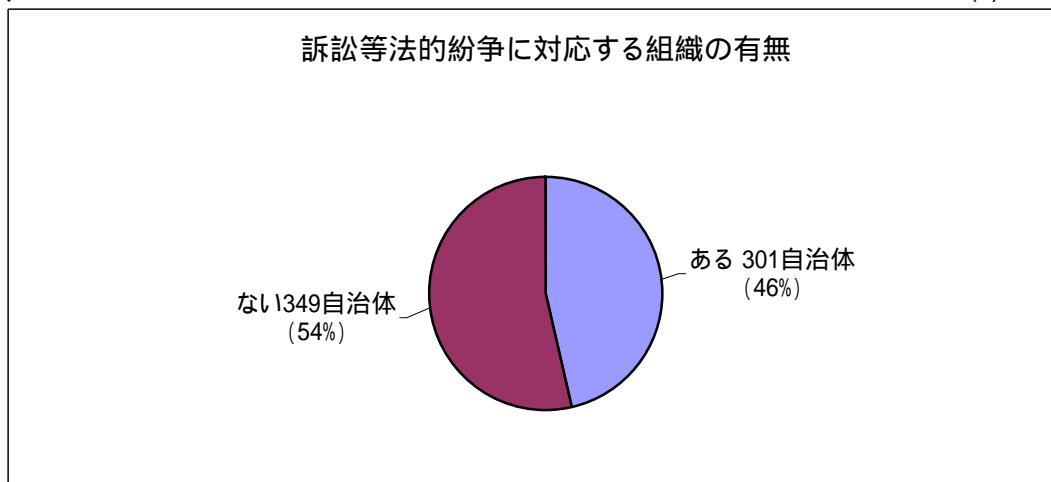


2 貴自治体の法務に関する組織について教えてください。

Q1 貴自治体の法務に関する組織について教えてください。(複数回答可) 図3-2-(1)



Q2 貴自治体には、訴訟等の法的紛争に対応する組織がありますか。 図3-2-(2)

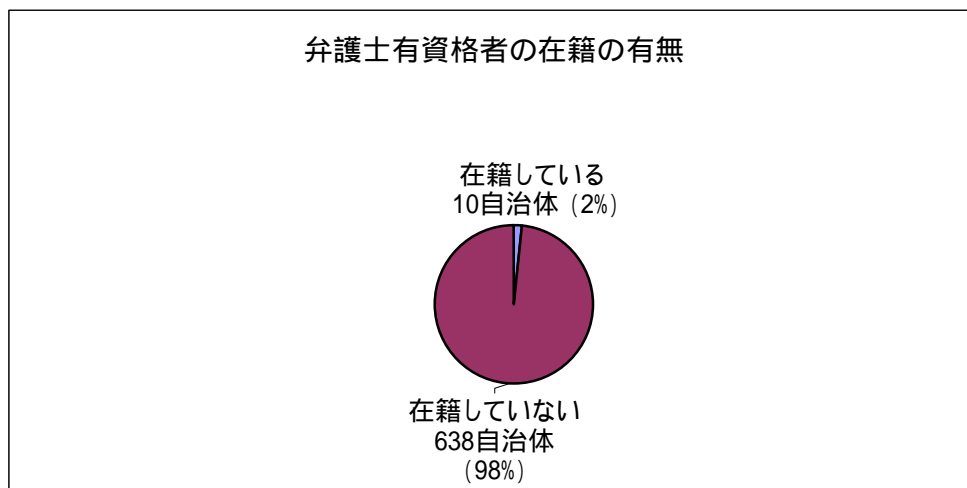


Q3 Q2で「1 ある」と答えた団体にお聞きします。貴自治体において、訴訟等の法的紛争には、どのような組織が対応していますか。

1 Q1の1「政策法務に対応する組織」	15
2 Q1の2「法規審査、法令の解釈等を分掌する組織」	170
3 Q1の3「文書事務を担当する組織」	114
4 その他(具体的に)	25

3 貴自治体の職員について教えてください。

Q1 貴自治体の「政策法務に対応する組織」「法規審査、法令の解釈等を分掌する組織」「文書事務を担当する組織」等に、弁護士資格を有している人は在籍していますか。 図3-3-(1)



Q2 Q1で「1 在籍している」と答えた団体にお聞きします。その職員の身分は次のうちどれにあたりますか。(複数回答可)

表(1) 弁護士資格を有している職員が在籍している自治体について

自治体名	人数	一般職	任期付公務員	その他
匿名(中国地方・人口10万人未満)	1			1 市長
	1			1 顧問弁護士～嘱託
	1	1		
	3			3 特別職非常勤嘱託
	2		2	
	1			1 非常勤の特別職
	1		1	
	2			2 非常勤嘱託
	1			1 顧問弁護士
	6	5	1	
(合計)	19	6	4	9

は、「地方自治法第174条第1項の専門委員として1名採用」

Q3 Q2で「1 一般職」が在籍していると答えた団体にお聞きします。

(1) その職員はどのような条件で任用されていますか。

A 任用方法について

1 通常の一般行政職員と同じ競争試験	0
2 異なる試験	1
3 選考	1

B 任命時の職務名(職務の種類)について

1 通常の一般行政職員と同じ職務名	2
2 異なる職務名	0

C 給与について

1 通常の一般行政職員と同じ給料表を適用	2
2 特別な給料表を設けそれを適用	0

D 昇任基準について

1 通常の一般職員と同じ基準	1
2 異なる基準	1

(2) その職員について、専門職ないしはそれに準ずるような位置づけをしていますか。

1 はい	1
2 いいえ	1

Q4 Q2で「2 任期付公務員」が在籍していると答えた団体にお聞きします。

(1) 任期付公務員の任用期間はどのくらいですか。

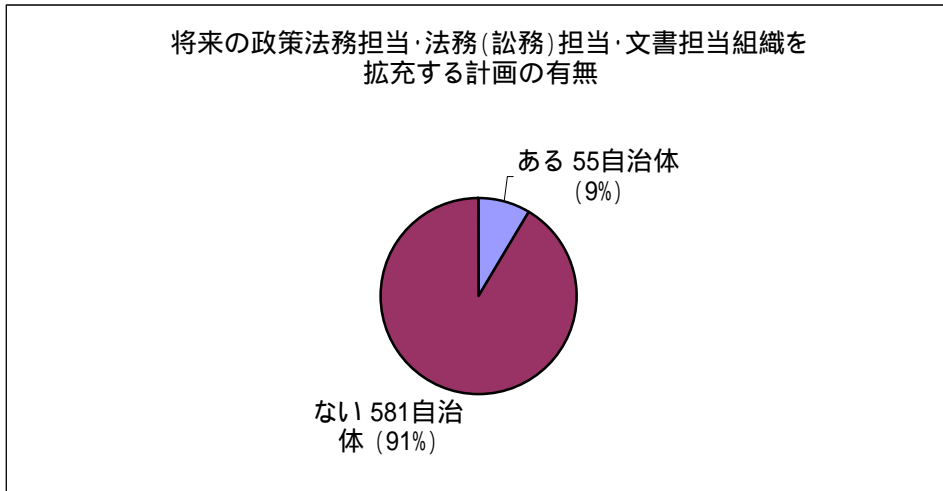
1 2年未満	1
2 2年	2
3 3年	0
4 4年	0
5 5年	1

(2) 任期付公務員について特別な給料表を定めていますか。

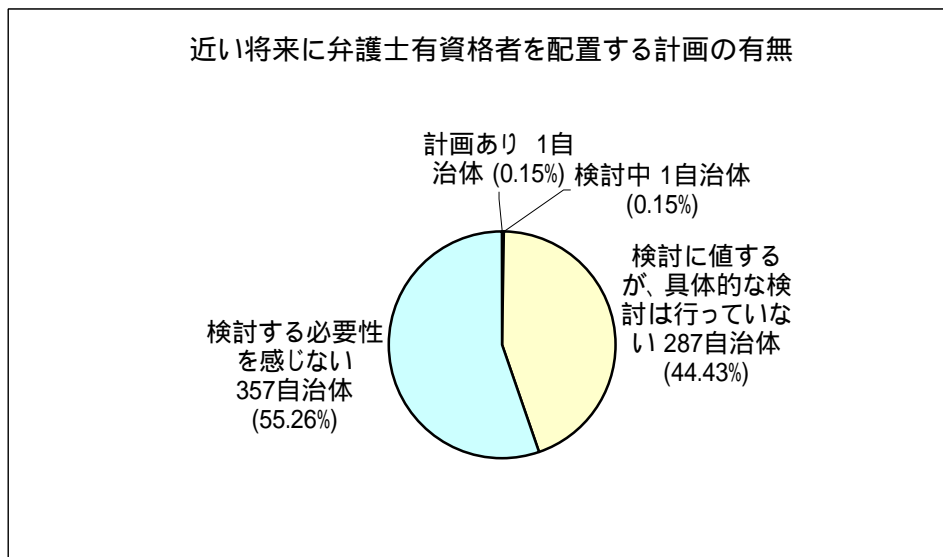
1 定めている	1
2 定めていない	2

4 貴自治体の将来構想についてお聞きします。

Q1 貴自治体において、近い将来、政策法務担当、法務(訟務)担当または文書担当組織を拡充する計画はありますか。 図3-4-(1)



Q2 貴自治体において、近い将来、政策法務担当、法務(訟務)担当または文書担当職員に弁護士資格を有している人を配置する計画はありますか。 図3-4-(2)



Q3 Q2で「4 検討する必要性を感じない」以外を選択した団体にお聞きします。

(1) 5年後(平成23年)までに、合計何人程度の弁護士資格を有している人を採用する予定(見込み)ですか。

1 10人超	0
2 6～10人程度	0
3 4～5人程度	0
4 1～3人程度	0
5 採用の予定はない	243
6 1人採用してみしてから考える	5
7 その他	

(2) 弁護士資格を有している人を確保するために、任用段階で次のうち検討する価値があると思われるものはありますか。

1 任期付公務員	111
2 選考職種での採用(医師、看護師等と同じように任用)	54
3 競争試験で採用した職員を法科大学院に研修として通学させ、弁護士資格を取得させる	20
4 法科大学院卒の採用区分を設ける	25
5 現行の任用制度で賄える	43

Q4 Q3(2)で「1 任期付公務員」及び「2 選考職種での採用」と答えた団体にお聞きします。

(1) 弁護士としての経験年数はどの程度の者を希望されますか。

1 10年超の経験のある者	40
2 6年以上10年程度の経験のある者	18
3 5年程度の経験のある者	37
4 3年程度の経験のある者	9
5 1年程度の経験のある者	0
6 司法研修所を新規に卒業した者でも可。	7
7 経験のある弁護士資格者が在籍する場合には、司法研修所を新規に卒業した者でも可。	4
8 その他	

(2) 職員の募集は、どのような方法がよいと考えていますか。

1 日弁連への推薦依頼	50
2 単位弁護士会への推薦依頼	78
3 既存採用者による照会	3
4 その他	