

企業における弁護士ニーズに関する調査

中間報告書

「法曹の新しい職域」研究会
大阪大学

2007年10月

1 はじめに

大阪大学では、日本学術振興会科学研究費補助金・基盤研究（A）「法曹の新職域グランドデザイン構築」により、3年前から法学研究科と高等司法研究科のスタッフが中心となって、法曹とりわけ弁護士に期待される新しい職務について調査研究を行い、近未来における法曹の新しい職域のグランドデザインを明らかにする研究プロジェクトを進めています。

21世紀に入り、わが国は大きな変動期を迎え、社会の制度的インフラが大きく変化してきています。それに伴い、制度を動かす担い手としての専門家のあり方も急速に変化しています。法曹についても、もっぱら訴訟を中心とした従来型の職務のあり方は変わりつつあり、戦略的経営や予防法務、技術開発における法的リスク管理、交渉の代理、紛争管理といった業務に法曹が積極的に関わることが求められるようになってきています。法曹のこのような新しい業務を法曹のあるべき姿との関係でどのように位置づけ、そうした研究成果を法科大学院における法曹養成教育や法学部の法学教育にどのように生かしていくか、本研究プロジェクトはそのような課題に取り組もうとするものです。

この度、本研究プロジェクトでは、その研究の一環として企業を対象に、法曹に関するアンケート調査を実施しました。本アンケート調査は、企業の主要業務を手がかりとして、手軽に法的助言が得られるのであればどのような業務に法的助言が欲しいか、場合によっては法曹が担った方がよい職務にはどのようなものがあるか、あるいは逆に法曹が入ってきては困る業務にはどのようなものがあるか、といったことを可能な限り実証的に調べることを目指しました。

本報告書は、そのアンケート調査に関する中間報告です。今後、さらに研究を進めていくなかで、データの分析を深めていく予定です。しかし、中間的な報告であっても、アンケートの回答を整理し、データ化したものを公表することによって、私たちの研究をさらに進めていくための基礎資料を整えるだけでなく、これらの情報を関係者の間で速やかに共有財産化することができるのではないかと考えています。この中間報告書が関係各位の関心を引き、お役にたつことがあるとすれば、私たちにとっては望外の喜びであります。最後になりましたが、この度のアンケート調査に対し、ご多用の折にもかかわらずご回答下さった企業担当者の方々には、この場をかり改めて御礼を申し上げます。

2007年10月

大阪大学「法曹の新しい職域」研究会を代表して
大阪大学大学院・法学研究科・教授 三成賢次

目次

1	はじめに	1
2	調査方法	3
3	集計結果	3
4	分析（1）：弁護士活用の現状	28
5	分析（2）：弁護士とその他の専門家	33
6	分析（3）：将来の弁護士ニーズ	38
7	結びに代えて	42
付録	単純集計結果	45
	質問項目	60

執筆分担

- 1 三成賢次 大阪大学大学院法学研究科・教授
- 2～6 渡邊太 大阪大学大学院法学研究科・特任研究員
- 7 福井康太 大阪大学大学院法学研究科・准教授

分析協力

- 2～6 福井祐介 西日本短期大学・非常勤講師

2 調査方法

本調査は、（１）企業において弁護士がどのように活用されているか、（２）今後弁護士が増加し、弁護士サービスが利用しやすくなった場合に、どのような条件でどのような業務に関して弁護士へのニーズがあるか、という２点について実証的なデータを収集するために実施しました。

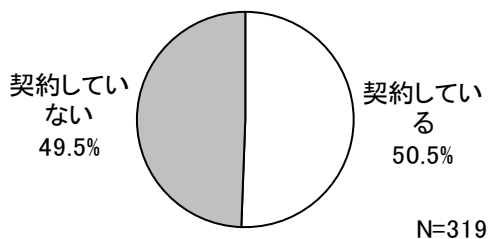
調査対象となるサンプルの抽出には、帝国データバンクCOSMOS 2（企業概要ファイル）企業リスト15（地区：全国、業種：全業種）を利用し、従業員規模100名未満の企業と従業員規模100名以上の企業から、それぞれ1,000社ずつ、合計2,000社を系統抽出法によって抽出しました。系統抽出法は、無作為抽出（ランダムサンプリング）に近いあたりではほぼ無作為にサンプルを抽出する方法です。

2007年1月27日に各企業の経営者宛に発送し、2月28日に回収を締め切りました。回収数は、320票（有効回答数も同じ）、回収率は16.0%でした。

3 集計結果

まず、単純集計の結果をまとめました。表中のパーセントは、欠損値を除いた有効パーセントをあらわしています。また、複数回答の質問項目におけるパーセントの数字は、標本数から欠損値を除いた数を基数（分母）として算出しています。以下では、データの全体的な傾向を把握するために、主にグラフを用いて、回答の割合を示します。数値の詳細については、巻末の単純集計結果一覧表をご覧ください。

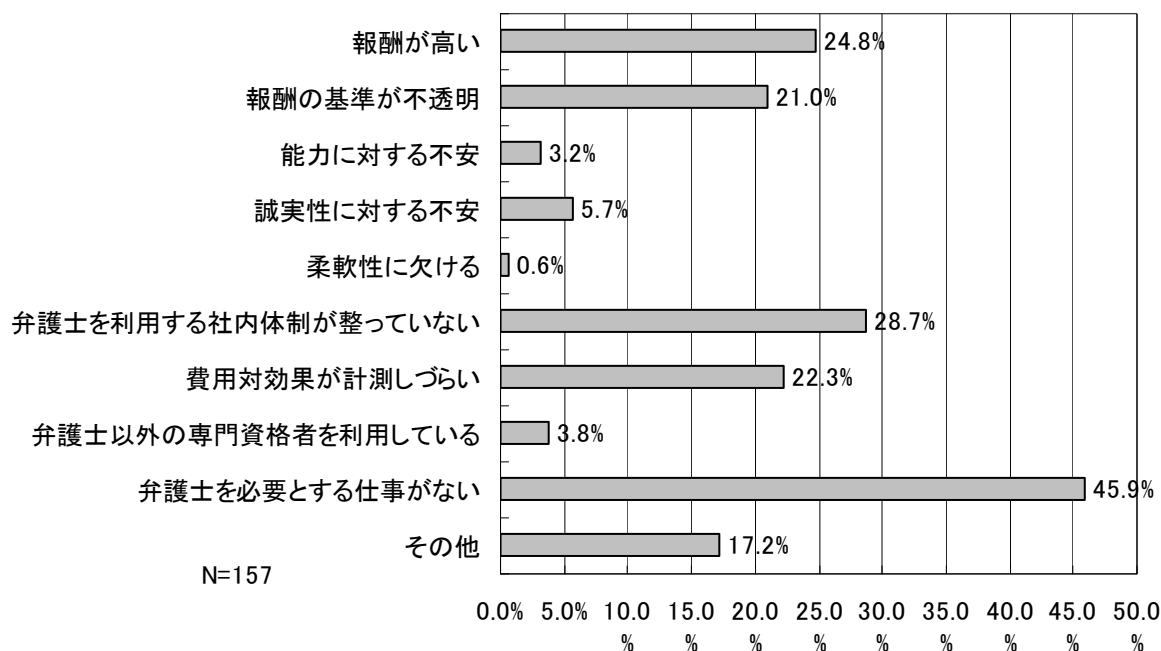
問1-1 弁護士との顧問契約



問1では、現在の弁護士の活用について尋ねました。

弁護士との顧問契約（問1-1）については、顧問契約を結んでいる企業が50.5%、顧問契約を結んでいない企業が49.5%で、ほぼ同じ割合となっています。

問1-2弁護士と顧問契約しない理由(複数回答)



問1-1で、「顧問契約していない」と回答した企業に対して、顧問契約していない理由について尋ねました(複数回答)。

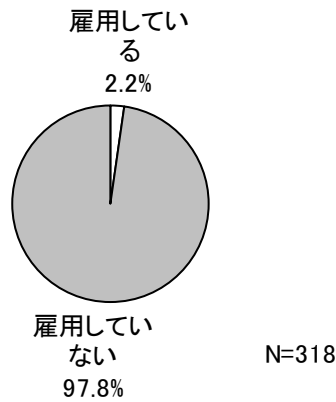
表のパーセントは、該当する回答企業(157社)に占める割合をあらわしています。弁護士と顧問契約を結んでいない理由のトップは、「弁護士を必要とする仕事がない」(45.9%)でした。つぎに多く選択されたのは、「弁護士を利用する社内体制が整っていない」(28.7%)でした。

また、「報酬が高い」(24.8%)、「費用対効果が計測しづらい」(22.3%)、「報酬の基準が不透明」(21.0%)など、弁護士を利用する際の報酬にかかわる理由もそれぞれ2割を越えています。これらは、たとえ弁護士を必要とする仕事があったとしても、弁護士と顧問契約を結ぶに至らない諸事情をあらわしているものとみることができます。

「誠実性に対する不安」(5.7%)、「能力に対する不安」(3.2%)、「柔軟性に欠ける」(0.6%)などは、いずれも少数で、弁護士との顧問契約を結ぶ上で主要な妨げにはなっていないと考えられます。

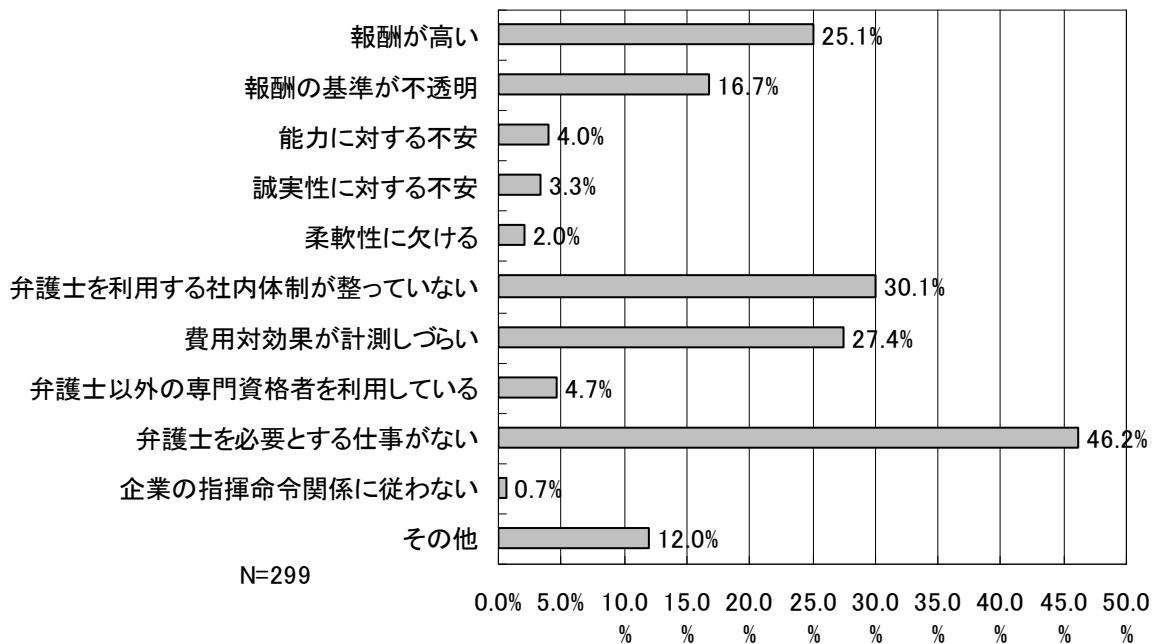
「その他」の回答の内容としては、「個々の実績がわからないので選びにくい」「親会社が契約している」「親会社の法務部を利用している」などがありました。

問1-3社内弁護士の雇用



社内弁護士を雇用しているのは、回答者の2.2%でした。社内弁護士を雇用する企業は、まだごく少数です。雇用している人数は1名がほとんどで、1社のみ2名雇用しています。

問1-4弁護士を雇用しない理由(複数回答)

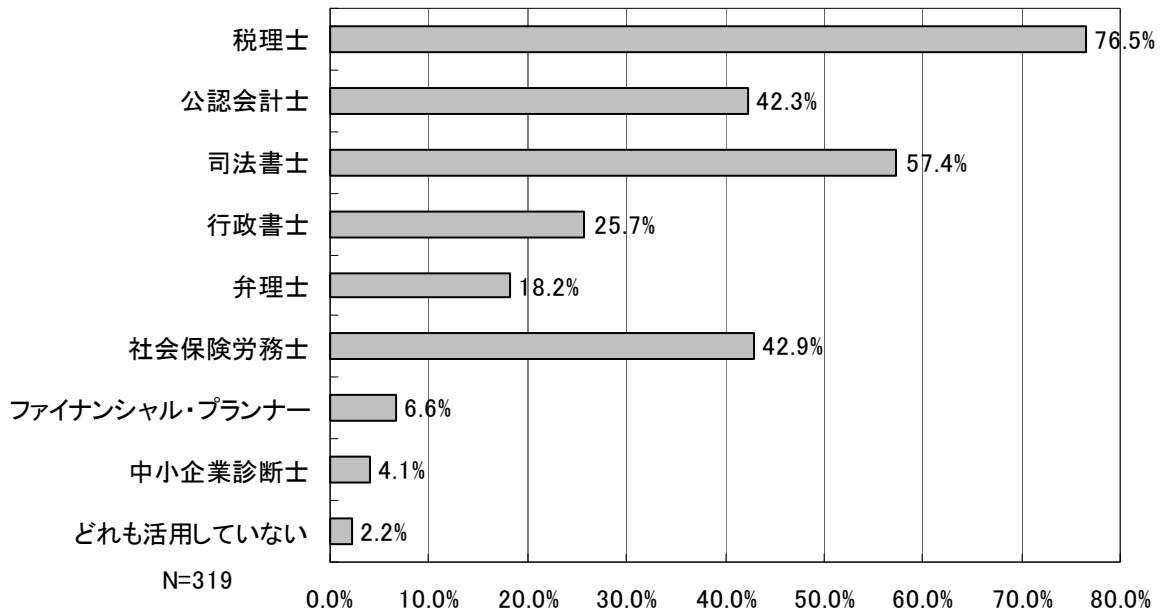


問1-3で、「雇用していない」と回答した企業に対して、雇用していない理由について尋ねました(複数回答)。

弁護士を雇用していない理由は、顧問契約していない理由(問1-2)の回答パターンと似ていて、第1位は同じく「弁護士を必要とする仕事がない」(46.2%)でした。違いとしては、微妙な差ですが、「顧問契約しない理由」では、「報酬が高い」が「費用対効果を計測しづらい」を上回っていましたが、「雇用しない理由」では、「費用対効果を計測しづらい」が「報酬が高い」を上回っています。

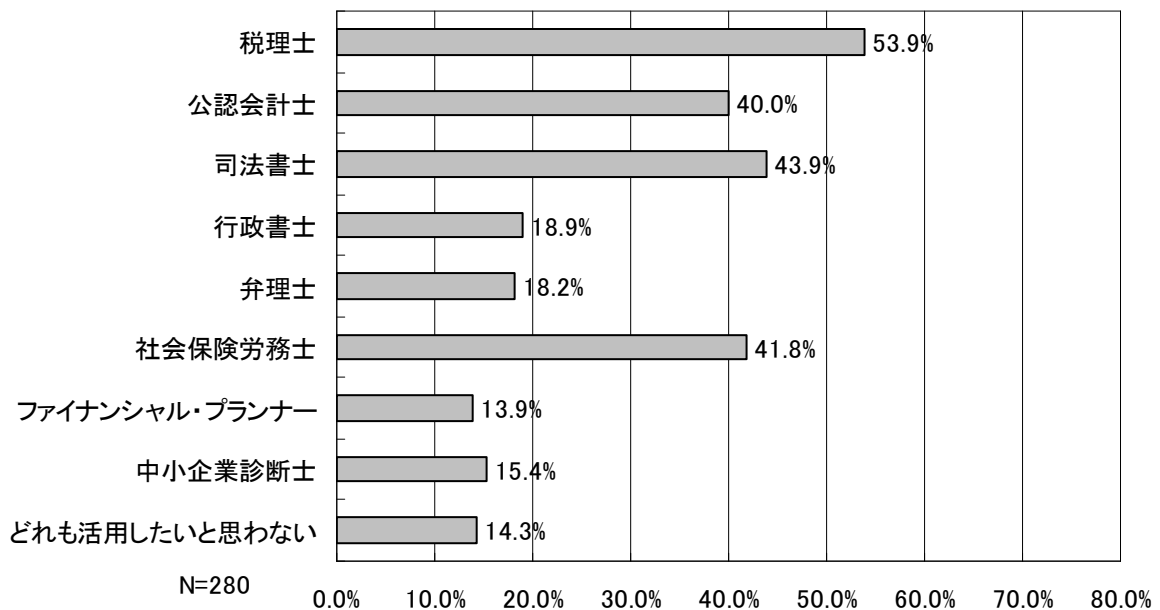
「その他」の回答の内容としては、「仕事の量から判断して、外部の顧問弁護士で十分である」「弁護士資格者に他の仕事はやらせにくい」などがありました。

問2-1現在の弁護士以外の専門家の活用(複数回答)



弁護士以外の専門家の活用について尋ねた質問では、「税理士」がトップで76.5%でした。「司法書士」(57.4%)、「社会保険労務士」(42.9%)、「公認会計士」(42.3%)も高い活用率を示しています。

問2-2将来の弁護士以外の専門家の活用(複数回答)

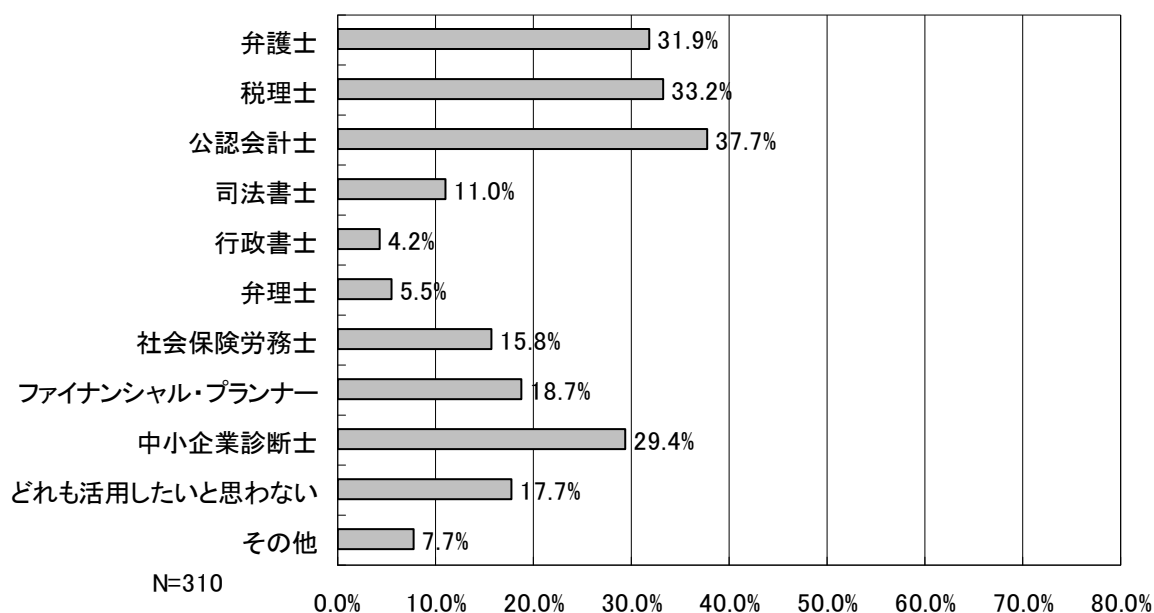


将来において、弁護士以外の専門家を活用したいかどうかについて尋ねた質問でも、現在における専門家の活用と同じく、「税理士」(53.9%)がトップでした。「司法書士」(43.9%)、「社会保険労務士」(41.8%)、「司法書士」(43.9%)も同様です。

ただし、現在の専門家の活用(問2-1)と比べると、第1位と第2位である「税理士」「司法書士」の数字が小さくなっている点に違いがあらわれています。また、下位群の「ファイナンシャル・プランナー」や「中小企業診断士」は、現在は活用していなくても将来活用したいというニーズが高くなっていることが注目に値します。

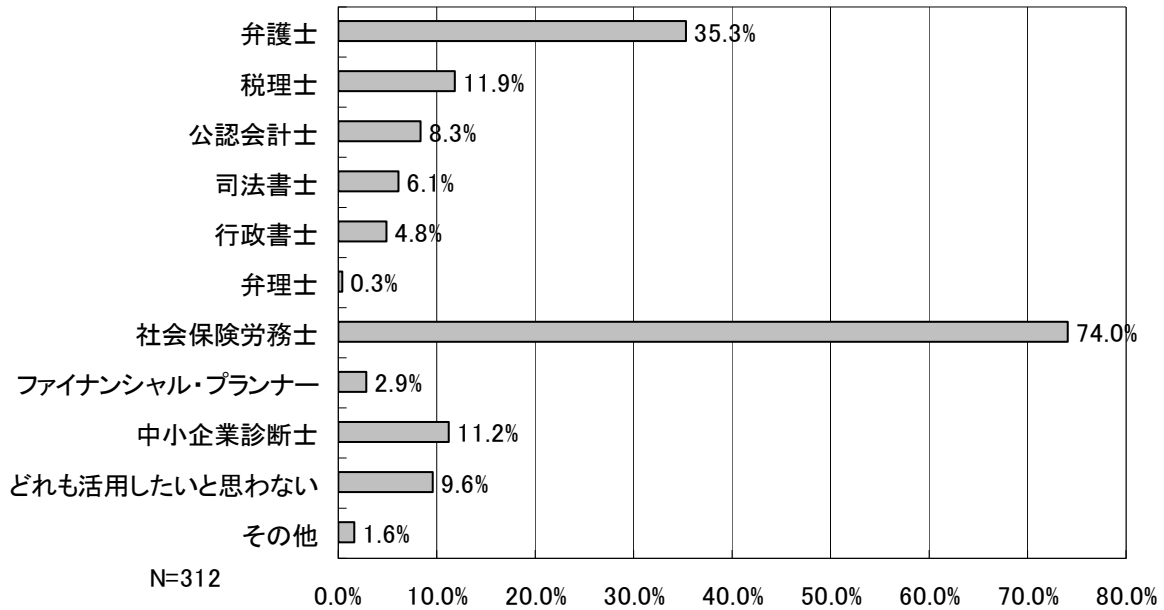
問2-3から問2-7までは、業務内容を限定して、どの専門家を活用したいかを複数回答形式で尋ねています。

問2-3経営戦略コンサルティング業務で活用したい専門家(複数回答)



経営戦略に関するコンサルティング業務については、「公認会計士」(37.7%)がトップでした。「税理士」(33.2%)、「弁護士」(31.9%)、「中小企業診断士」(29.4%)も、それぞれ約3割に達しています。経営戦略コンサルティング業務に関しては、この4種類の専門家へのニーズがそれなりに拮抗しているといえます。

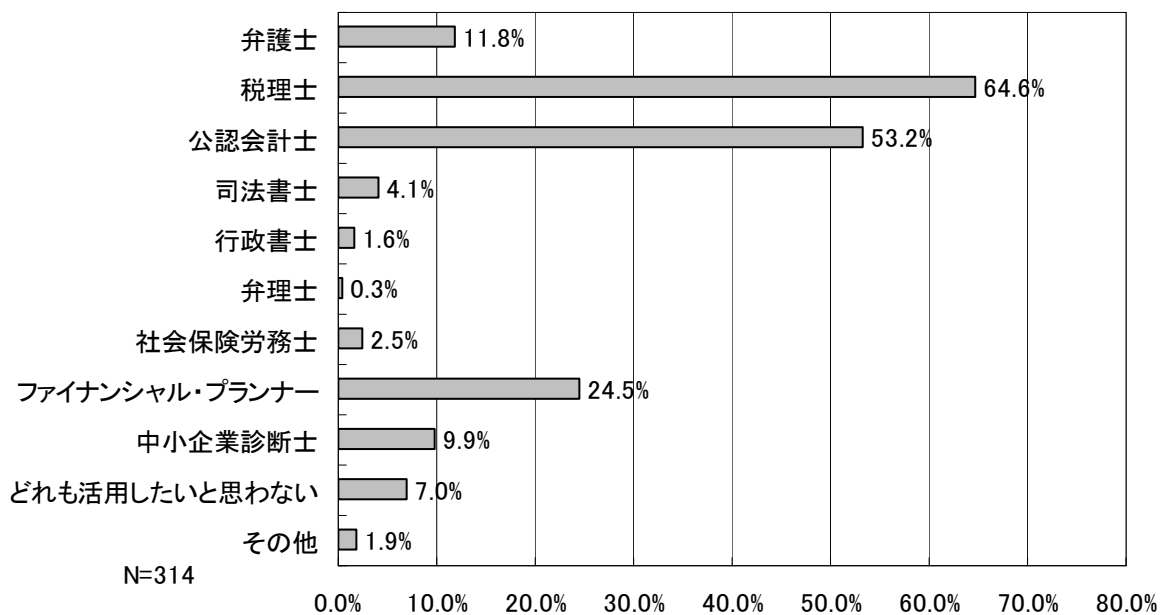
問2-4人事・労務管理業務で活用したい専門家(複数回答)



人事・労務管理に関する業務では、「社会保険労務士」(74.0%)がずば抜けて高い割合を示しています。人事・労務管理の分野に関しては、「社会保険労務士」に対して企業から高いニーズがあることがわかります。

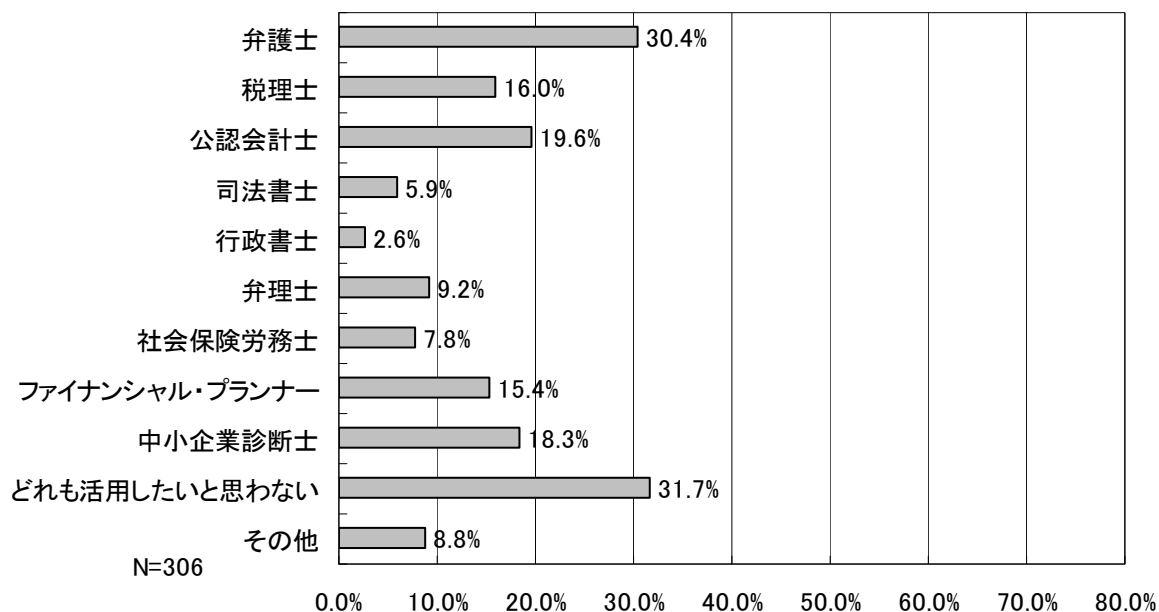
「社会保険労務士」には及びませんが、「弁護士」(35.3%)にも3割を超えるニーズが示されています。

問2-5財務管理・運用業務で活用したい専門家(複数回答)



財務管理・運用に関する業務では、「税理士」（64.6%）が第1位、「公認会計士」（53.2%）が第2位で、この2種類の専門家が他から抜きん出ています。財務管理・運用の業務は、「税理士」と「公認会計士」が競合する分野といえそうです。

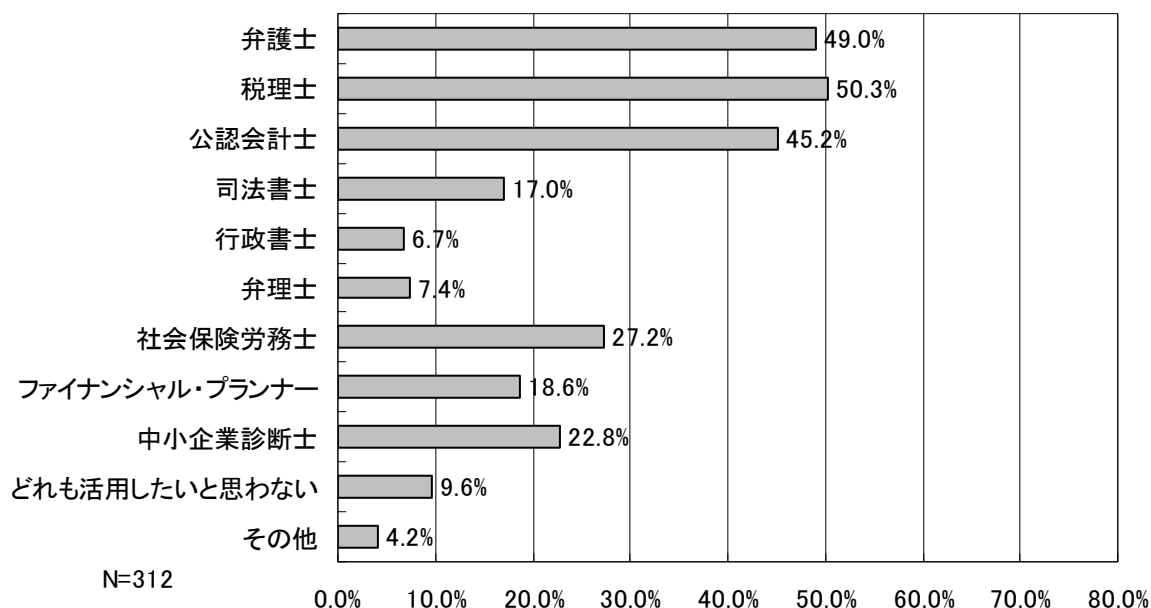
問2-6企業ブランド・企業価値を高める業務で活用したい専門家(複数回答)



企業ブランド・企業価値を高めるための業務では、「どれも活用したいとは思わない」（31.7%）がトップでした。専門家のなかでは、「弁護士」（30.4%）のニーズがもっとも高い結果となっています。

企業ブランド・企業価値を高めるための業務に関しては、この業務に特化した専門家が見当たらないため、「どれも活用したいとは思わない」という回答が多くなったと考えられます。見方を変えれば、各種専門家にとっては今後、開拓すべき可能性がある分野といえるかもしれません。

問2-7総合的な経営アシスト役として活用したい専門家(複数回答)



問2-7では、個別の業務に関してではなく、総合的な経営アシスト役として、どの専門家を活用したいかを尋ねています。結果は、「税理士」(50.3%)、「弁護士」(49.0%)、「公認会計士」(45.2%)への高いニーズが示されています。これら上位群には及びませんが、「社会保険労務士」(27.2%)、「中小企業診断士」(22.8%)、「ファイナンシャル・プランナー」(18.6%)、「司法書士」(17.0%)も、2～3割程度の支持を集めています。

以上、問2-3から問2-7まで、業務の種類に応じた専門家の活用の意向に関するデータを見ました。人事・労務管理や財務管理・運用の業務は、それを担う専門家が比較的明確です。それに対して、経営戦略コンサルティング、企業ブランド・企業価値、総合的な経営アシストに関する業務は、特定の専門家へのニーズが必ずしも明確ではありません。

弁護士に対する企業のニーズとしては、こうした専門特化していない分野で弁護士へのニーズがそれなりに高いことと、人事・労務管理に関して「社会保険労務士」につぐニーズがあることが特徴的といえるでしょう。

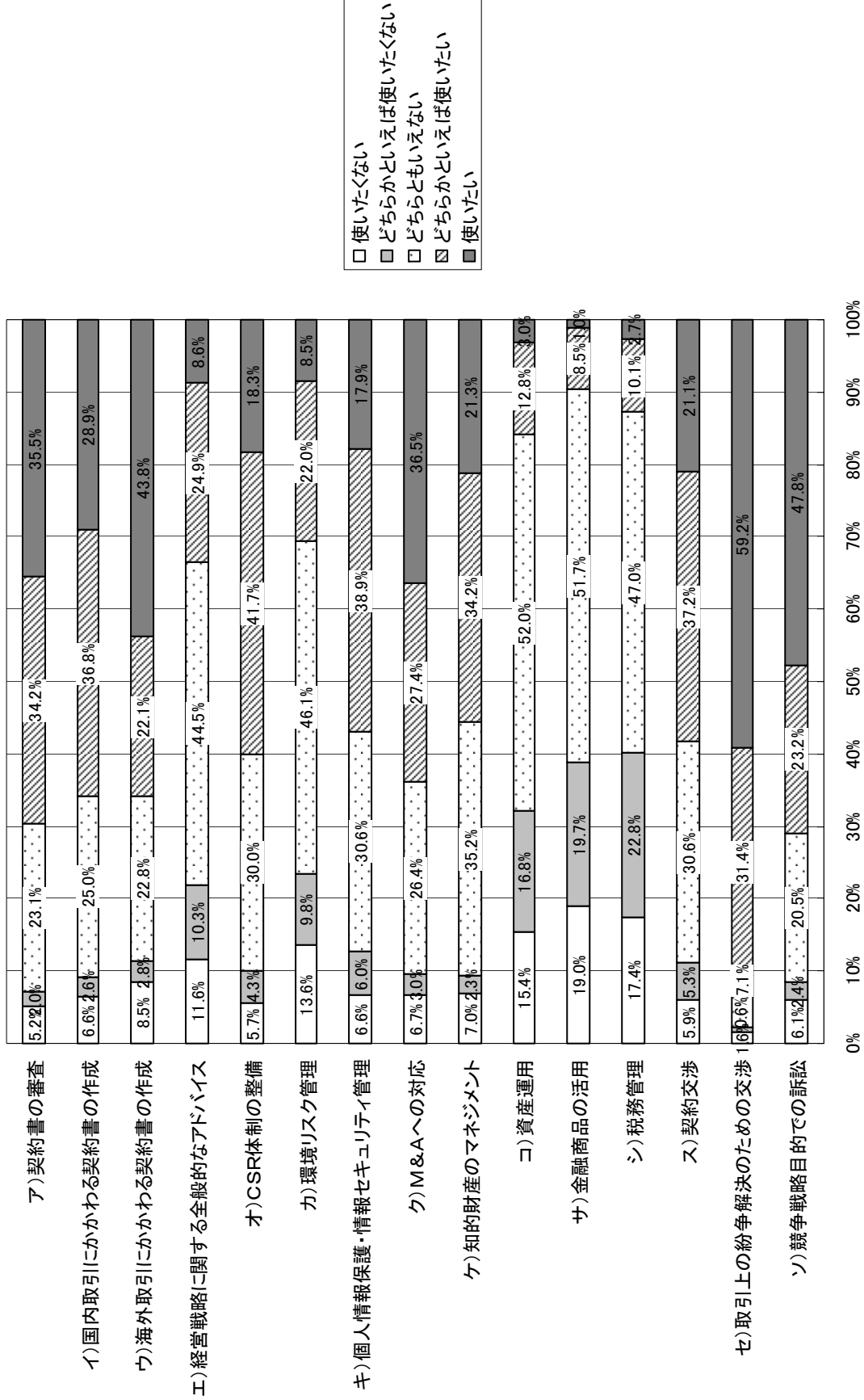
問3-1 弁護士サービスを利用したい業務

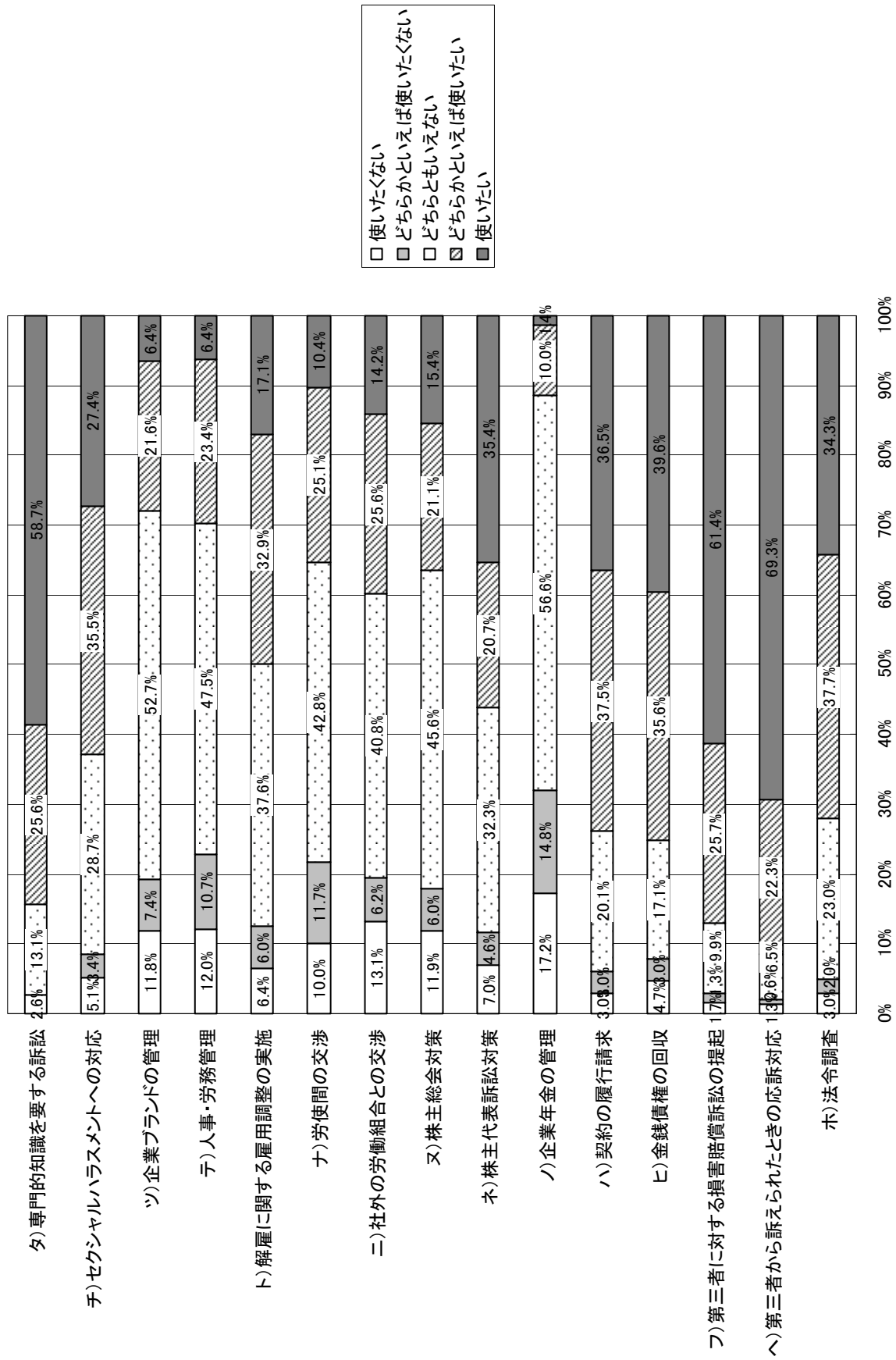
	使いたくない	どちらかといえば使いたくない	どちらともいえない	どちらかといえば使いたい	使いたい	合計
ア) 契約書の審査	5.2%	2.0%	23.1%	34.2%	35.5%	307
イ) 国内取引にかかわる契約書の作成	6.6%	2.6%	25.0%	36.8%	28.9%	304
ウ) 海外取引にかかわる契約書の作成	8.5%	2.8%	22.8%	22.1%	43.8%	281
エ) 経営戦略に関する全般的なアドバイス	11.6%	10.3%	44.5%	24.9%	8.6%	301
オ) CSR体制の整備	5.7%	4.3%	30.0%	41.7%	18.3%	300
カ) 環境リスク管理	13.6%	9.8%	46.1%	22.0%	8.5%	295
キ) 個人情報保護・情報セキュリティ管理	6.6%	6.0%	30.6%	38.9%	17.9%	301
ク) M&Aへの対応	6.7%	3.0%	26.4%	27.4%	36.5%	299
ケ) 知的財産のマネジメント	7.0%	2.3%	35.2%	34.2%	21.3%	301
コ) 資産運用	15.4%	16.8%	52.0%	12.8%	3.0%	298
サ) 金融商品の活用	19.0%	19.7%	51.7%	8.5%	1.0%	294
シ) 税務管理	17.4%	22.8%	47.0%	10.1%	2.7%	298
ス) 契約交渉	5.9%	5.3%	30.6%	37.2%	21.1%	304
セ) 取引上の紛争解決のための交渉	1.6%	0.6%	7.1%	31.4%	59.2%	309
ソ) 競争戦略目的での訴訟	6.1%	2.4%	20.5%	23.2%	47.8%	297
タ) 専門的知識を要する訴訟	2.6%	0.0%	13.1%	25.6%	58.7%	305
チ) セクシャルハラスメントへの対応	5.1%	3.4%	28.7%	35.5%	27.4%	296
ツ) 企業ブランドの管理	11.8%	7.4%	52.7%	21.6%	6.4%	296
テ) 人事・労務管理	12.0%	10.7%	47.5%	23.4%	6.4%	299
ト) 解雇に関する雇用調整の実施	6.4%	6.0%	37.6%	32.9%	17.1%	298
ナ) 労使間の交渉	10.0%	11.7%	42.8%	25.1%	10.4%	299
ニ) 社外の労働組合との交渉	13.1%	6.2%	40.8%	25.6%	14.2%	289
ヌ) 株主総会対策	11.9%	6.0%	45.6%	21.1%	15.4%	285
ネ) 株主代表訴訟対策	7.0%	4.6%	32.3%	20.7%	35.4%	285
ノ) 企業年金の管理	17.2%	14.8%	56.6%	10.0%	1.4%	290
ハ) 契約の履行請求	3.0%	3.0%	20.1%	37.5%	36.5%	299
ヒ) 金銭債権の回収	4.7%	3.0%	17.1%	35.6%	39.6%	298
フ) 第三者に対する損害賠償訴訟の提起	1.7%	1.3%	9.9%	25.7%	61.4%	303
ヘ) 第三者から訴えられたときの応訴対応	1.3%	0.6%	6.5%	22.3%	69.3%	309
ホ) 法令調査	3.0%	2.0%	23.0%	37.7%	34.3%	300

問3-1では、将来の弁護士の活用について尋ねました。ここでは、「弁護士を活用するうえで様々な障壁がなくなり、合理的な費用で臨機応変に弁護士のサービスを利用できるようになった」という仮定のもとで、30種類の業務について、「1.使いたくない」「2.どちらかといえば使いたくない」「3.どちらともいえない」「4.どちらかといえば使いたい」「5.どちらともいえない」の5件法で回答してもらいました。

全体の傾向としては、「訴訟」にかかわる業務は、やはり弁護士を活用したいというニーズが強く示されています。また、「契約」にかかわる業務も弁護士に期待されています。なお、問3-1に関しては、後ほどより詳しく分析した結果を示します。

問3-1 弁護士サービスを利用したい業務



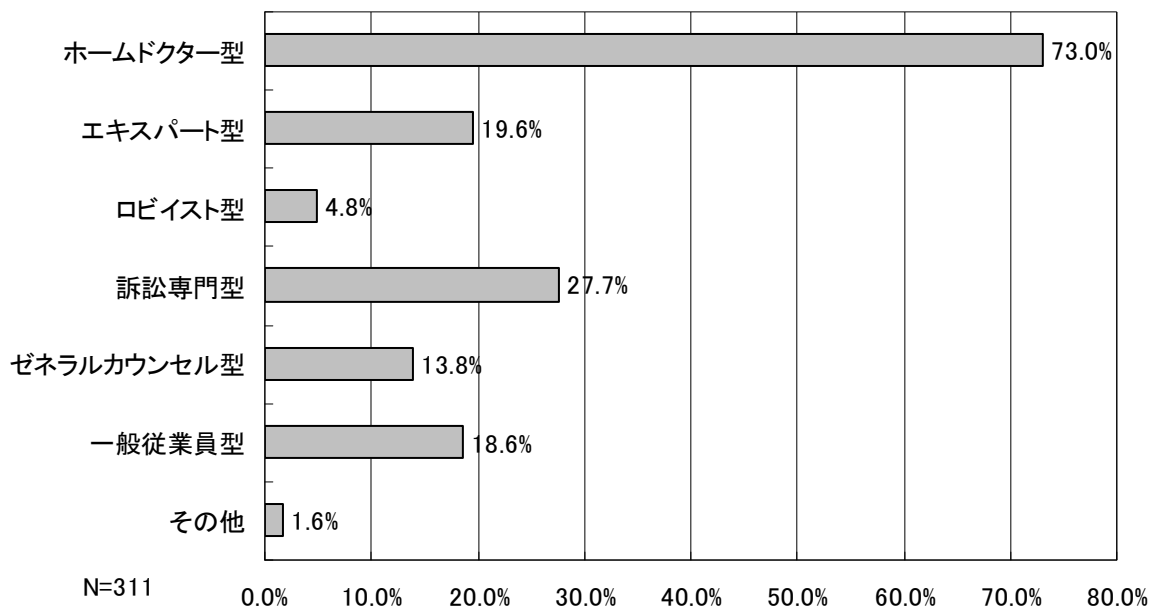


問3-2 弁護士サービスを利用したい業務（自由回答）

交通事故・荷物事故など
 不動産取引に関わる情報提供などの業務契約。
 クレーム対応。（不当要求排除）
 親会社と子会社の関係について。背任行為等について。
 競売物件の明け渡しに関する法的実務。
 社員のリスクヘッジ
 企業脅迫、民事介入暴力、誘拐
 感染症などの健康問題、交通事故
 PLおよびリコール
 下請け法等のオペレーションリスク
 不良債権、取引先倒産
 知的財産権の侵害
 贈収賄

問3-2では、問3-1であげた以外で、弁護士サービスを利用したい業務について、自由回答形式で尋ねています。また、表に示した以外に、「どんな事にでも柔軟に対応してもらいたい」「業務上、技術的な理解度が要求されるが、現在の弁護士では物足りない。ノウハウ、工業所有権、著作権などをしっかり理解されている方が必要である」「安価で契約が出来て、いろいろなことを相談出来る弁護士サービスが欲しい。税理士さんや公認会計士さん並みを望む」「雇用している従業員も利用出来るようにしたい。何かあった時に安心感を持たせたい」といった意見もみられました。

問3-3社内弁護士に期待する役割類型（複数回答）

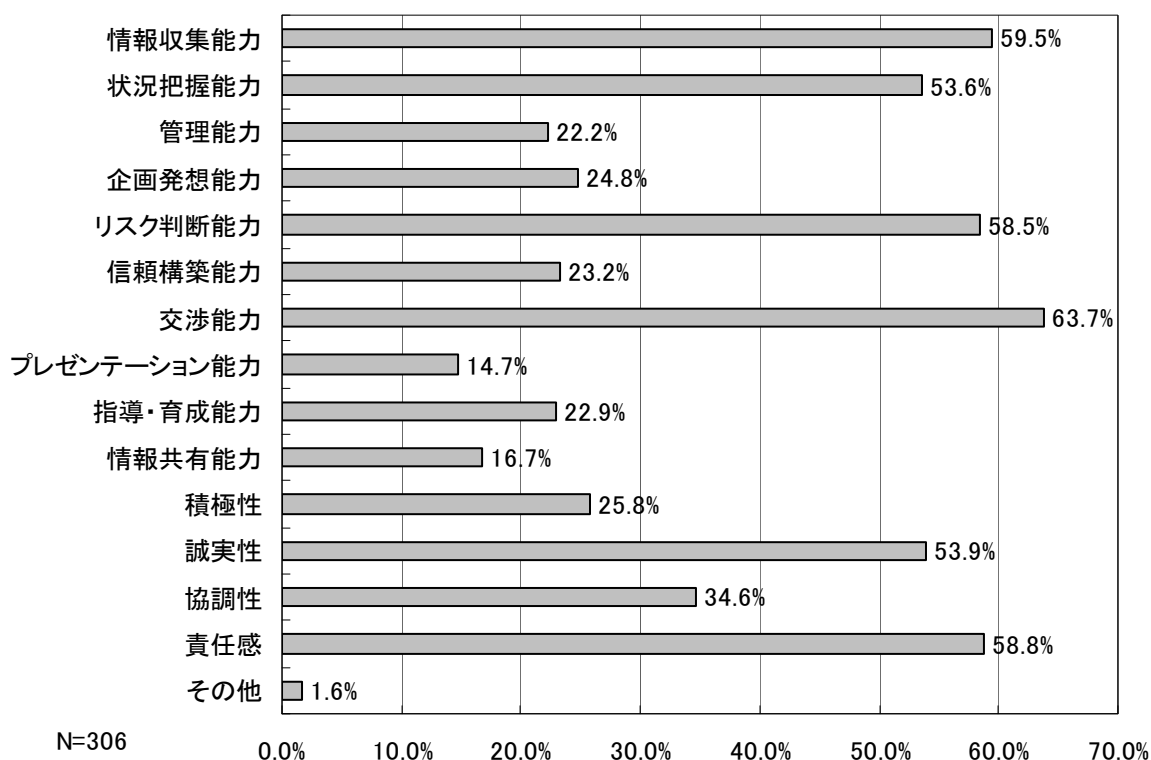


問3-3では、社内弁護士を雇用すると仮定して、どのようなタイプの弁護士が望ましいかを尋ねています。契約書の作成・チェックから紛争処理まで、あらゆる法務に関与する「かかりつけのお医者さん」タイプの「ホームドクター型」（73.0%）が2位以下を大きく

離してトップでした。ついで、主に訴訟・審判など、紛争処理を専門的にこなう「訴訟専門型」（27.7%）となっています。

「ホームドクター型」は、イメージとして顧問弁護士に似たタイプといえるかもしれませんが。他方で、「訴訟専門型」「エキスパート型」は、より専門特化した社内弁護士像をあらわしています。一般従業員と同様の業務において、法的知識を活用する「一般従業員型」（18.6%）を選択した企業も2割近くみられます。アメリカ的な「ロビイスト型」弁護士へのニーズはそれほど高くないようです。

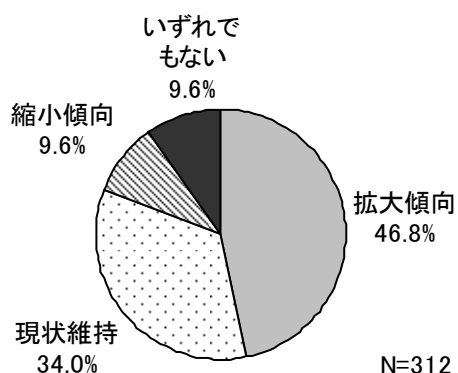
問3-4社内弁護士に期待する能力・特性(複数回答)



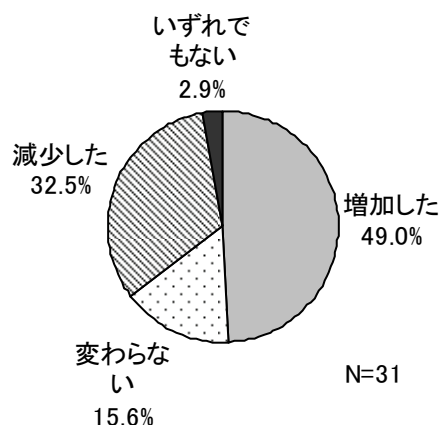
問3-4では、社内弁護士を雇用すると仮定して、法律に関する専門知識以外に弁護士に期待する能力や特性について、複数回答で尋ねました。「交渉能力」（63.7%）、「情報収集能力」（59.5%）、「責任感」（58.8%）、「リスク判断能力」（58.5%）、「誠実性」（53.9%）、「状況把握能力」（53.6%）の6項目が高い割合を示しています。社内弁護士に期待される能力は、「情報収集能力」「交渉能力」「リスク判断能力」であり、社内弁護士に期待される気質的要素は、「責任感」「誠実性」であるといえます。

下位群は、「プレゼンテーション能力」（14.7%）、「情報共有能力」（16.7%）、「管理能力」（22.2%）「指導・育成能力」（22.9%）などです。これら下位群の能力・特性は、一般の企業人に求められる能力であるといえます。チーム作業、会議でのプレゼンテーション、根回し、部下の育成といった仕事は、社内弁護士にあまり期待されていないようです。また、社内弁護士は通常の指揮命令系統からは別あつかいになっているのかもしれない。「その他」の内容では、「語学力」「商才」などがありました。

問4-1経営方針の推移

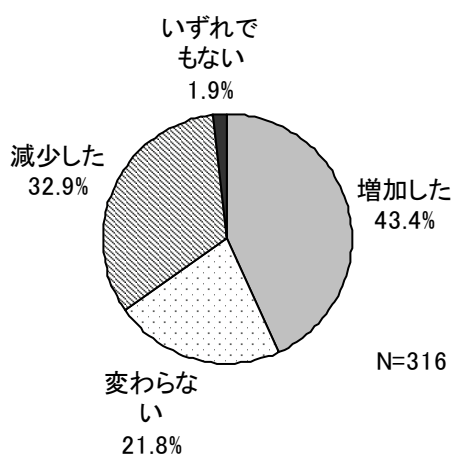


問4-2売上げの動向

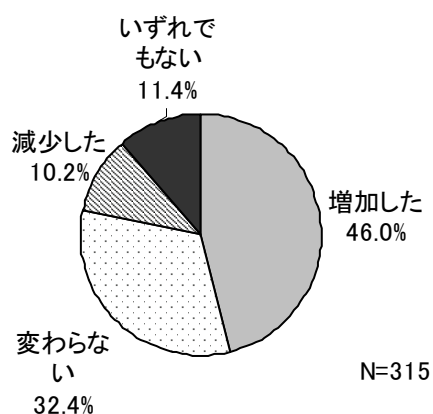


問4では、経営戦略について尋ねています。5年前から現在までの経営方針（問4-1）については、「新規事業を開拓する拡大傾向」（46.8%）と「現状維持の安定志向」（34.0%）をあわせると、回答企業全体の約8割になります。「経営改善のための縮小傾向」（9.6%）、「いずれでもない」（9.6%）は、いずれも1割弱です。売上の動向（問4-2）については、「増加した」（49.0%）が約5割を占め、ついで「減少した」（32.5%）、「変わらない」（15.6%）となっています。

問4-3正規雇用従業員数の動向

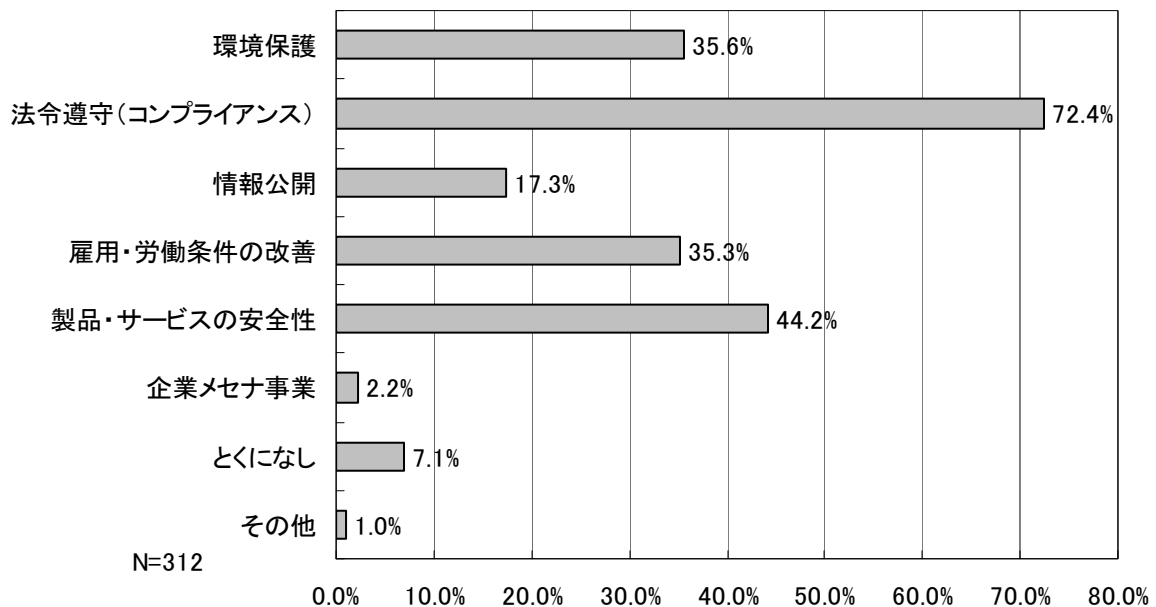


問4-4非正規雇用従業員数の動向



正規雇用従業員数の動向（問4-3）については、「増加した」（43.4%）が「減少した」（32.9%）、「変わらない」（21.8%）を上回っています。非正規雇用従業員数の動向（問4-4）についても、「増加した」（46.0%）が「変わらない」（32.4%）、「変わらない」（10.2%）を上回っています。正規雇用に比べると、非正規雇用の従業員数のほうが「減少した」の割合が小さくなっています。

問4-5企業の社会的責任（CSR）として優先的に取り組んでいる分野（複数回答）

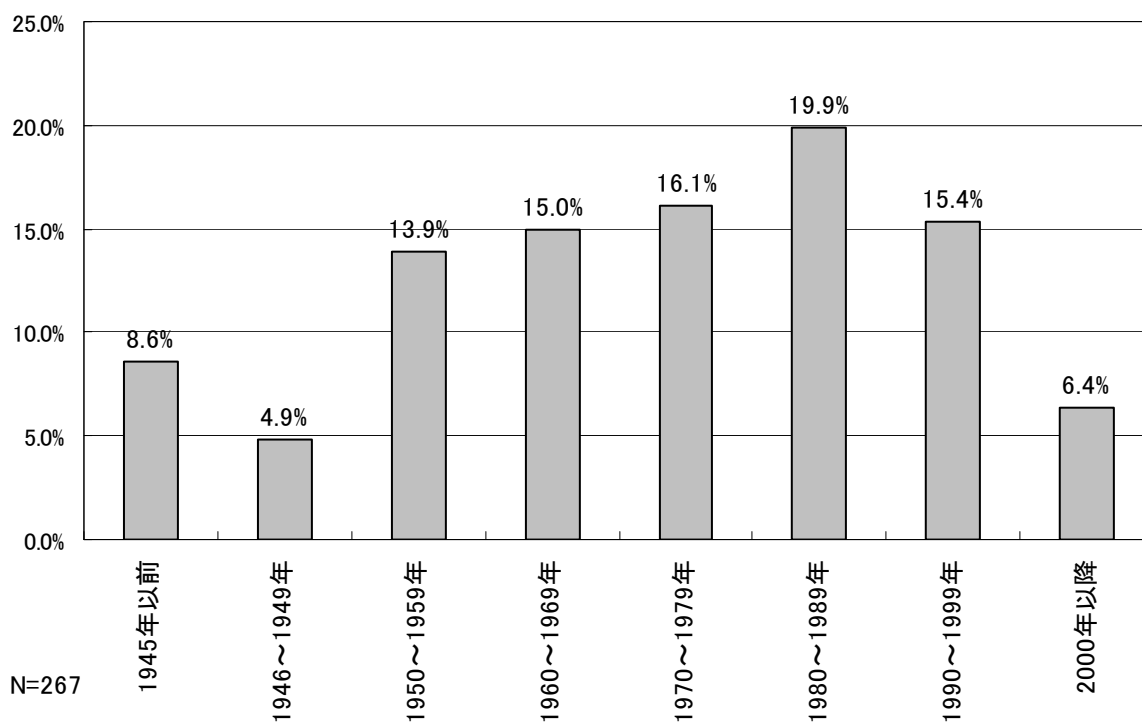


企業の社会的責任（CSR）として優先的に取り組んでいる分野について、複数回答で尋ねたところ、トップは「法令遵守（コンプライアンス）」でした。回答企業の7割以上がCSRとして優先的にコンプライアンスに取り組んでいます。近年、「法令遵守（コンプライアンス）」への社会的関心がとりわけ高まっていることが、回答結果にも反映されていると考えられます。

第2位以下の上位群は、「製品・サービスの安全性」（44.2%）、「環境保護」（35.6%）、「雇用・労働条件の改善」（35.3%）となっています。最下位は「企業メセナ」（2.2%）で、「とくになし」（7.1%）をも下回っています。

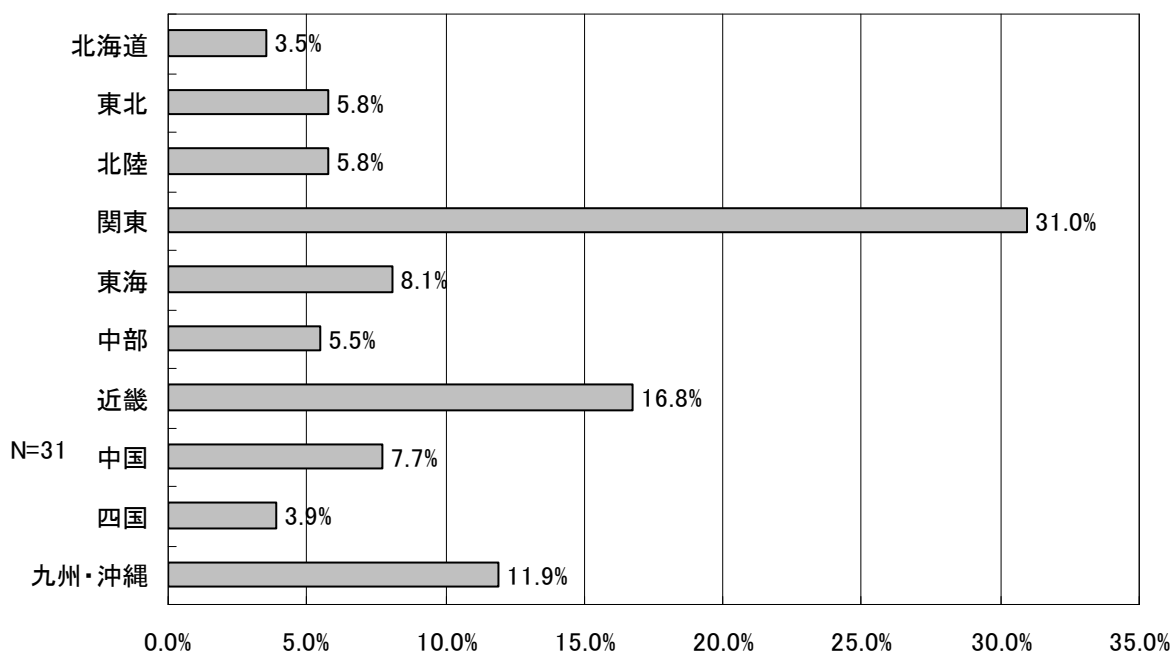
「その他」の内容としては、「地域貢献」「Pマーク」「顧客サービス」などがありました。

問5-1会社設立年



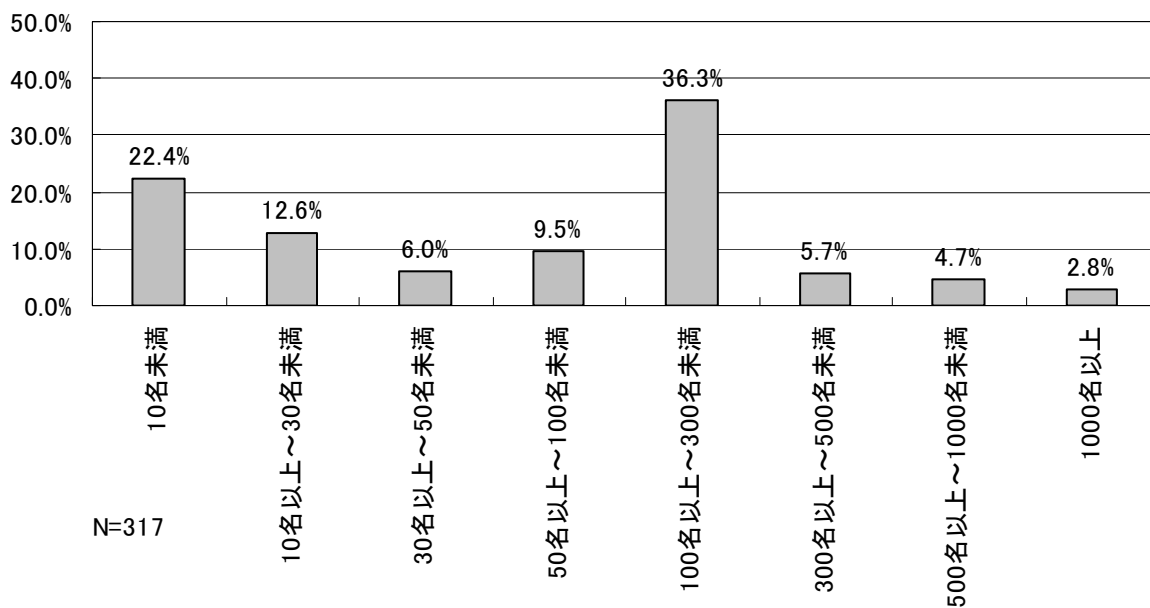
最後に問5では、回答企業のプロフィールを尋ねています。会社設立年（問5-1）は、1980～1989年がもっとも多く、19.9%でした。回答企業の会社設立年は、全体として、各年代にばらけているようです。戦前からの企業も約1割程度あります。

問5-2事業活動拠点



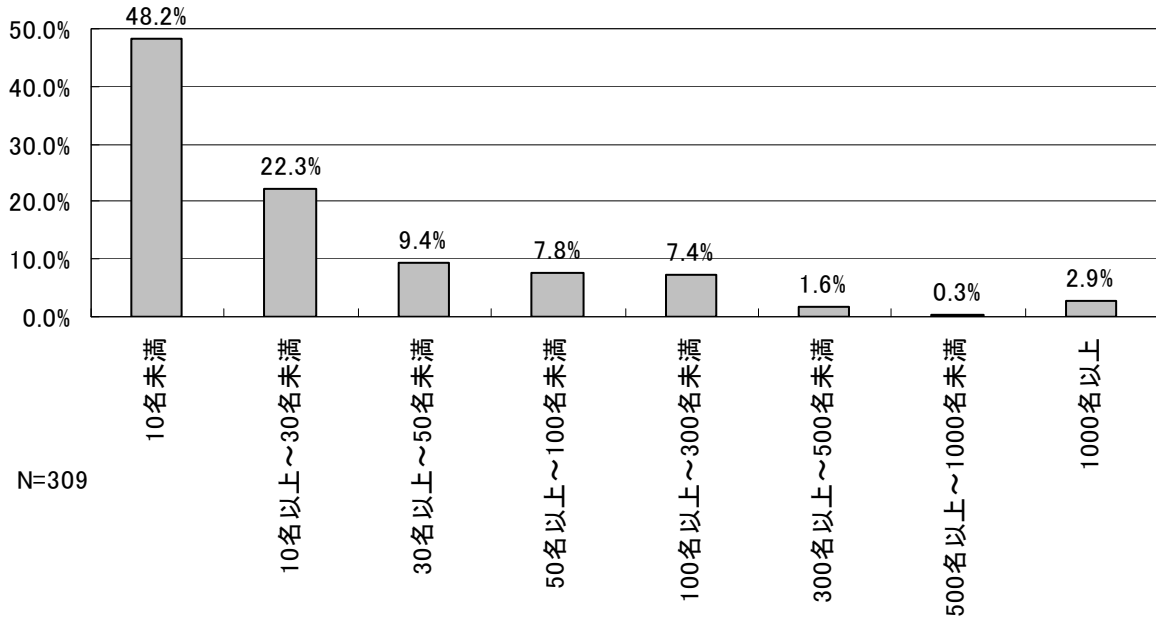
中心となる事業活動拠点（問5-2）は、「関東」（31.0%）がトップでした。ついで、「近畿」（16.8%）、「九州・沖縄」（11.9%）となっています。

問5-3正規雇用従業員数



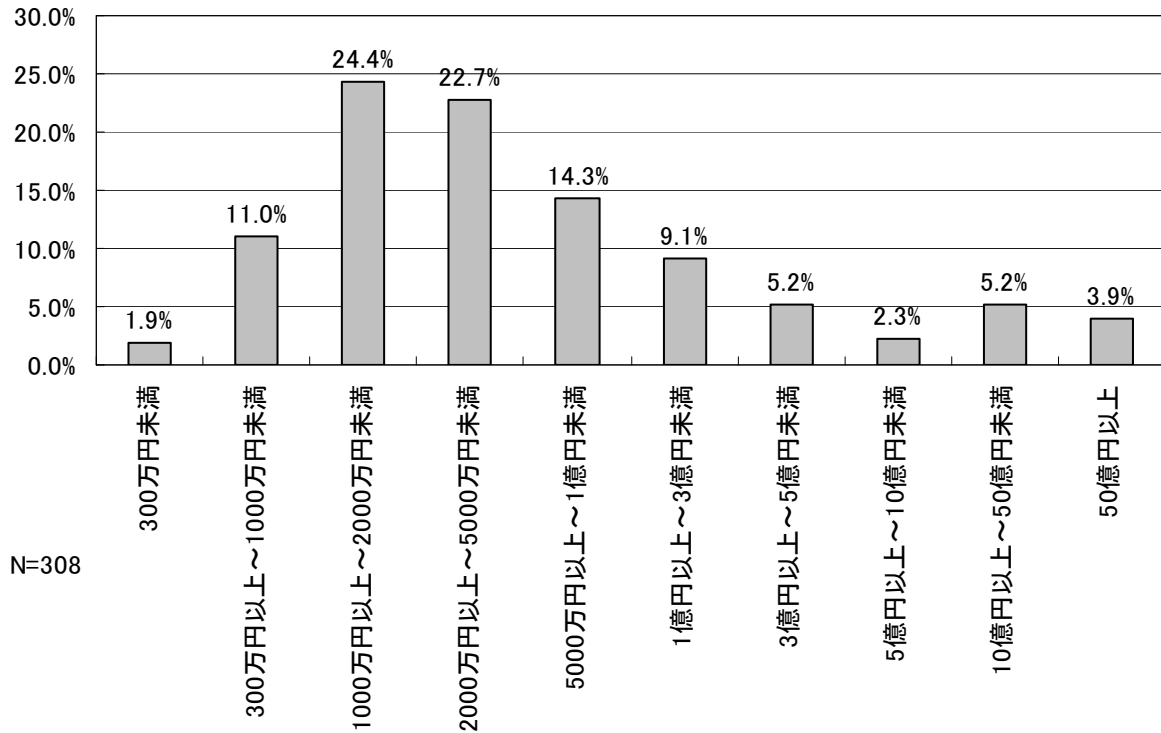
正規雇用従業員数（問5-3）は、「100名以上～300名未満」（36.3%）がもっとも多く、ついで「10名未満」（22.4%）となっています。本調査では、帝国データバンクに登録された企業のうち、従業員数100名未満の企業と100名以上の企業からそれぞれ1,000社ずつ、標本抽出しているため、「100名以上～300名未満」と「10名未満」の2つの山があらわれたものと思われます。

問5-4非正規雇用従業員数



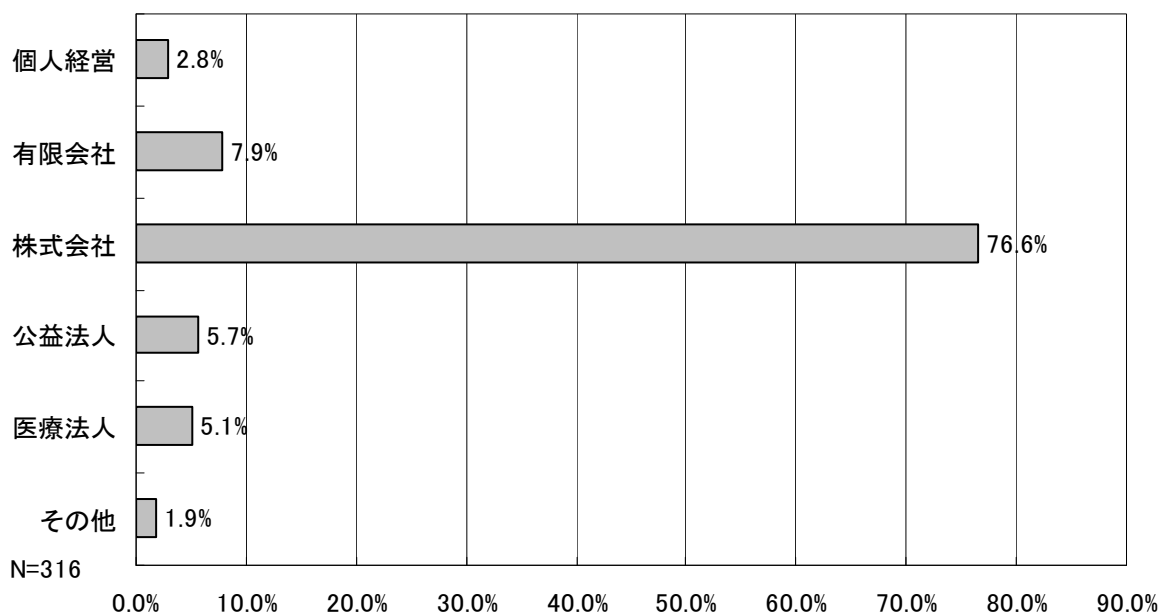
非正規雇用従業員数（問5-4）は、「10名未満」（48.2%）がもっとも多く、全体の約5割を占めます。非正規雇用従業員数が「1000名以上」（2.9%）の企業も、ごく少数ですが回答企業に含まれています。

問5-5資本金



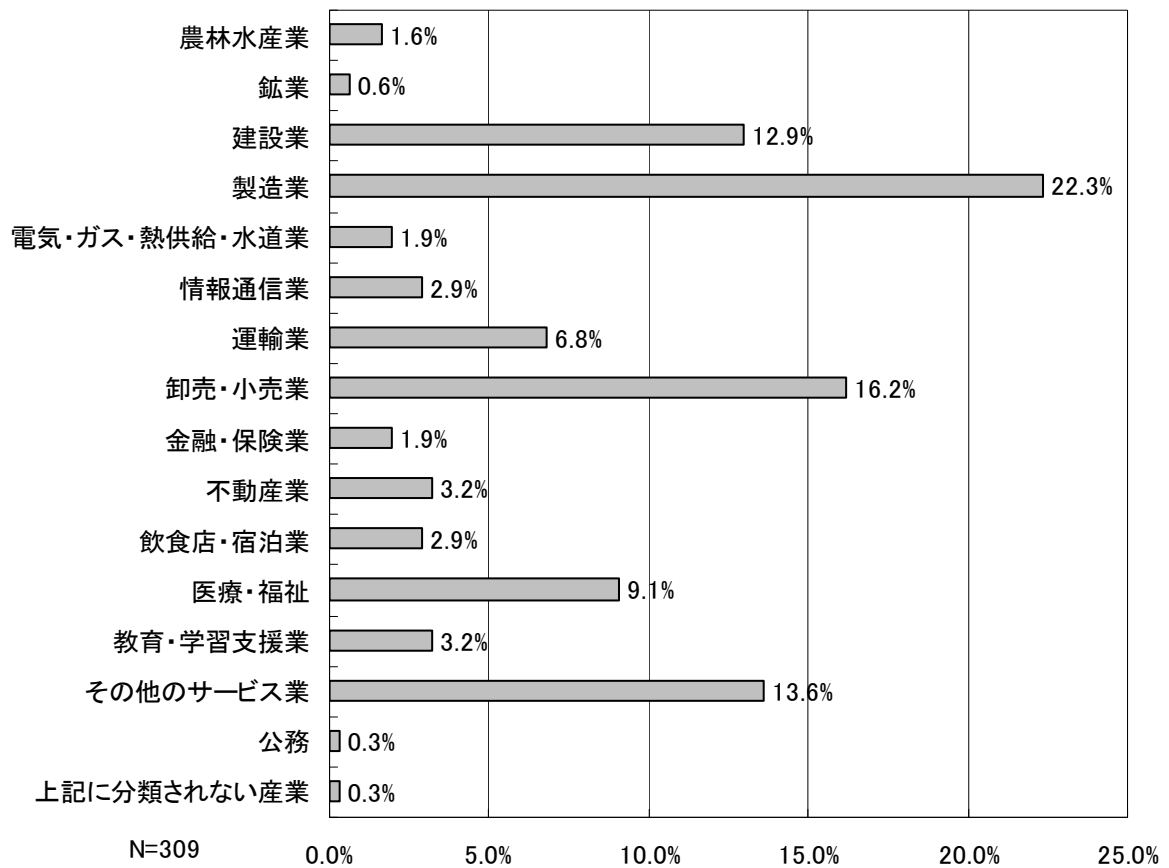
資本金額（問5-5）は、「1000万円以上～2000万円未満」（24.4%）がトップで、ついで、「2000万円以上～5000万円未満」（22.7%）、「5000万円以上～1億円未満」（14.3%）となっています。資本金額「50億円以上」（2.9%）の巨大企業も、少数ですが回答企業に含まれています。

問5-6法人類型



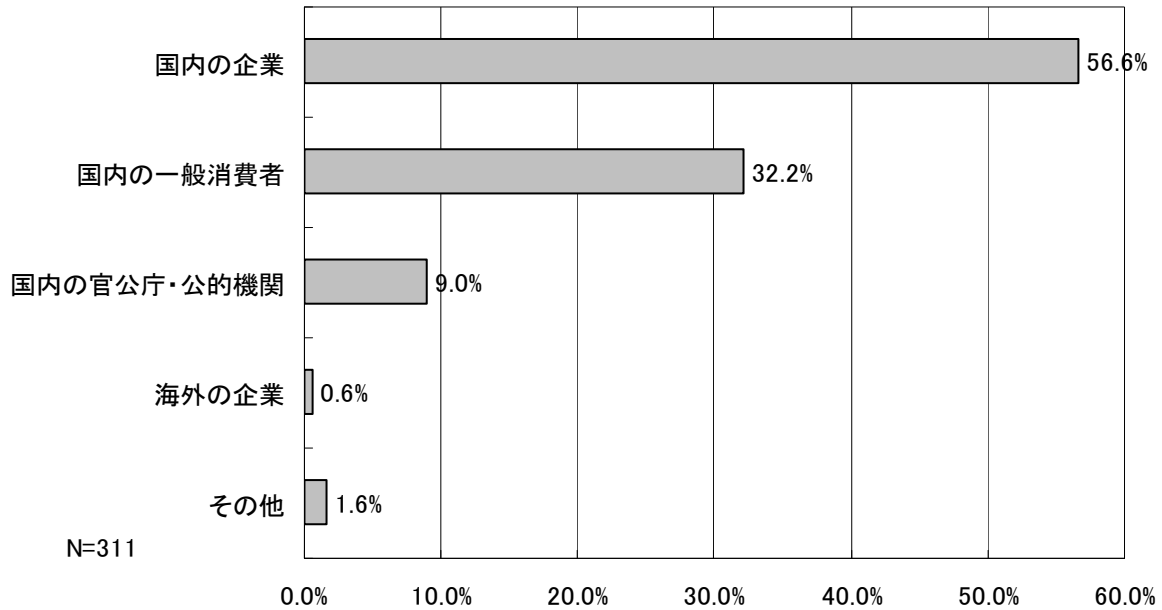
法人類型（問5-6）は、「株式会社」（76.6%）がほとんどです。問5-6に関しては、回収した調査票を集計した段階で、「その他」の内容に「医療法人」が多数含まれていたため、当初は「医療法人」というカテゴリーを選択肢にあげていませんでしたが、独立したカテゴリーとして再コード化しました。

問5-7産業分野



主たる事業内容がどの産業分野にあたるか（問5-7）については、「製造業」（22.3%）がもっとも多く、ついで、「卸売・小売業」（16.2%）、「その他のサービス業」（13.6%）、「建設業」（12.9%）、「医療・福祉」（9.1%）となっています。

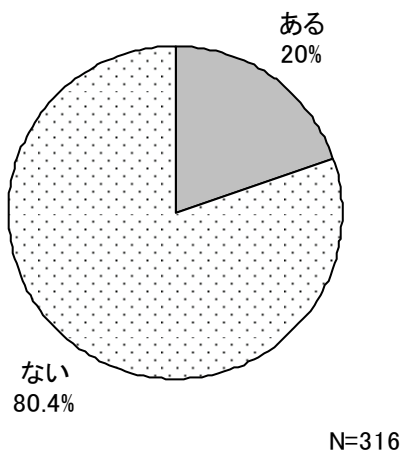
問5-8売上がもっとも大きい取引先



売上がもっとも大きい取引先セクター（問5-8）としては、「国内の企業」（56.6%）がトップで、第2位は「国内の一般消費者」（32.2%）でした。「国内の企業」と「国内の一般消費者」をあわせると、全体の9割近くになります。

問5-9労働組合

問5-9では、労働組合の有無について尋ねました。労働組合が「ない」という回答が、全体の約8割を占めています。



最後に、本調査についてのご意見および企業における弁護士の活用・法科大学院での法曹教育に関するご意見について、自由回答形式で尋ねました。いくつかの回答をピックアップし、以下にまとめました。

大変失礼な意見ですが、これだけ複雑化した社会の中で、もっと専門家集団も必要ではないか。又、我々が必要とする弁護士を選択できるような環境を作って頂きたい。

今後アメリカのように訴訟社会になってくると、弁護士へのニーズが高まってくるのだと思います。一方、司法試験改革はそれを前提としたものだと思いますが、最終の合格率の低下など質の低下が心配です。また、社会の変質（弁護士費用の拡大を社会が受け入れる）のスピードと、弁護士の数の変化がうまくマッチングするか？ 頑張っても弁護士になっただけで期待したような仕事もなく、報酬を獲得出来ないという事態が発生するのではないかと懸念します。一般市民の感覚としては（弁護士にお世話になるような事は避けたいという思いも含め）弁護士費用を多額に払う事は避けたいという思いがあると思います。

人数が少ないゆえ、万能型を求められてきたものが、医者並みに増える。このままいくと一発ねらいの連中も増えることでしょう。（アメリカ型ヤクザ弁護士のように）やはり制度はさておき、日本の争いを好まないという美風を尊重するに、町医者、保健の先生、産業医→医局→先端研究という専門家が必要であろう。（実際門外漢弁がしたり顔でやることの多いこと）オールラウンダー弁護士の時代は少なくとも都会では終わっているでしょう。刑事をしても食べていけるようにするとか、行政で食べていけるように受け皿づくりも必要でしょう。今のままではまさに粗製乱造が予想されるでしょうなあ。せつかく法科大はそのリスクを減らせるのに…。まずは法科大の質と数でしょう。

・ 弁護士増加の好ましい点：適正な費用(安い費用) で弁護士に業務を依頼出来るようになるか？ 悪い点：訴訟が増えないか心配である。

1、本件調査は有意義であると思います。2、弁護士にも種々のタイプがあり、弁護士個人というよりも法律事務所の事務局長を通じて、各得意分野の弁護士に相談致しております。3、当社は法律事務所から仕事を頂くことも多く、又、不動産についての調査、相談も提供致しております。この関係は将来も充実させていきたいと考えております。

1、弁護士も専門性が求められるが、どの弁護士がどの分野に強いのが分かる情報が欲しい。（専門外の事になるとあまり知識のない弁護士が多く、事件を依頼する時に情報が不足する。）2、弁護士にも医者のように外科とか産婦人科専門とか表示する様にしたらどうか。3、弁護士が多くなると仕事を作る為に、ことさら事件化して社会がぎすぎすしてくる様に思える。日本人の良い習慣である話し合いがなくなり、全て訴訟によらなければ解決しない社会になるような気がします。4、人間性をしっかりと教育してほしい。信頼できる人材、社会から尊敬される弁護士を育ててもらいたい。粗製乱造ではかえってマイナスの社会になる様な気がします。「弁護士栄えて社会は滅ぶ」にはならないよう、強く望む。

弁護士の知人に金になるなら相談に乗るよと言われた事があり、これが全てだと思った。弱みにつけ込む強権的なイメージがあり、あまり良く思っておりません。現在の教師問題の様な点があり、教育の場で弁護士は特別な人ではない、もっと弱い人達を援助するんだという気持ちを持たせる様な教育を目指していただきたい。費用ももっとオープンにして、我々も納得できるようにしてほしい。あまりにも特別の人、高いというイメージがある。

企業内の専任弁護士だと視野が狭かったり、当社で初めて行う案件に対応できるか不安。であれば得意分野を持つ社外弁護士に案件ごとに相談している現状で十分と考える。

税金や会計がよくわかる弁護士を育成してほしい。

私は弁護士をよく利用します。以前は顧問契約を交わしておりました。現在必要に応じて相談をしますが、（今もしている事件有）どなたと相談しても相談している事件内容を把握しておらず、相談に行くたびに最初から説明しないと覚えていない先生ばかりで、的確なアドバイスが帰ってきません。又、時間的にも一回の相談時間が10数分位で終わってしまい、本当に親身になって相談に乗ってくれているのだろうかといつも思います。最近ではいくら弁護士に相談してもあまり金にならない事件には本気で取り組まないな、相談して期待してもダメだなと思うようになりました。又、すべての弁護士が最初に着手金として30万円要求しますが、一件落着した後に費用の説明はありません。どんな事件も費用が全く一緒とは考えられず、相談者の立場としてはいくらかかってもいいから納得いく説明や対応で、引き受けて欲しいものです。一番責任を問われる職業の方が一番無責任で、サービス精神が欠けている様に思えます。プライドの高さは一番です。

法科大学院、一般の社会人が教育を受けられる様に夜間、土、日に開講している学校を増やして欲しい。通信教育があればベスト。また、他の学部より授業料が高い。他の学部と同等にして欲しい。

弁護士(先生)は天の上の様に思っておりますが、近年悪徳弁護士などと新聞で見ますが、100%信頼して良いかどうか判断に苦しむ時があります。

これからは広く浅くではなく、専門弁護士の育成が求められる。要はこの分野（例、不動産）であれば全てが任せられる、そんな弁護士であってほしい。一つの事を深掘り出来る事。頑張ってください。

即戦力になる弁護士を期待する。そのためには日本の法律を知っているだけでは不十分であり、一般常識と少なくとも英語能力と取引に対する商人としての積極性が不可欠。

法律についてしっかりと教育することについてはまったく異論はないが、そもそも弁護士を大量生産することには何ら国益とならず、むしろ不要な訴訟を増加させ、国力を低下させることにつながると危惧する。実質価値を生み出すことのない職種従事者を増加させることにまったく国家ビジョン・戦略を感じない。弁護士サービスが使いやすくなるとか、社内活用できるというような安易な問題ではないと思う。もちろん訴訟の増加に応じて、弁護士を活用せざるを得なくなることは予想されるので、活用はするようになろう。世界の中における日本の役割、位置を将来どの様に考えるのか、というところから議論をしていただきたく「国立」大学の方々にも期待する。

迅速に問題解決ができる人材、法曹システムの改造、明瞭な料金を作ってください。

私は昭和●●年1月より、地元、生まれた所で建設事業を起こして、現在まで続けてまいりました。建設業を起こした当時は、木造建築の建物が一般的でした。昭和28年頃より●●社(株)の社内設備、社宅建設等を手がけ、元請業者として工事を行ってまいりました。以後中小企業会社関係の営繕工事を行ってきましたが、10年ほど前より個人企業の建物など請負工事をしています。工事が済んでも支払いがなく、話し合っても話し合いが出来ず、弁護士さんに内容を話し、裁判の手続きをしていただきました。以後3回ほど裁判をしましたが、弁護士とはどんなものかとわかりました。建設業の内容を話をしても内容が「わからない」と。私は内容書類、図面、明細書、請負書など必要な書類を作成し提出しました。弁護士は仕事の内容がわからない弁護士が多く、裁判中、相手の弁護士と話し合い、又は裁判官と話し合い、長く弁護士をしている人はお互いの顔を立てての話し合いをして、当事者が納得しない和解をしてくれと言われました。弁護士の資格、法的な資格を取るだけでは対応が出来ない。一般的社会の内容の勉強が必要でないか。特に専門的に社会に就職して、役立つ勉強がいるのではないかと思います。

専門分野の育成(例、民事、商法、刑事)に分け、医療分野(例、外科、内科、その他)的にした方がよいのではと思います。

質の良い弁護士さんが増えて、中小企業でもどんどん活用できる様にしてほしい。雲の上の人ではどうしようもない!それにより企業が良質化し、日本の経済も充実し、世界と対等につきあえる中小企業が増えることを期待している。

これからの日本は弁護士のニーズが年々増える事は確実だと思われれます。各企業が社員として法令知識のある人材を採用し、リーガルセンター、法務部等の組織を作っていく傾向が強く見られると考えています。よって、司法試験にチャレンジしながら企業員として働く人材が求められる?と考えられます。

小さい会社ですが、官公庁が多いのと(法令順守)企業としての難しいことも増えていく傾向にあります。当面税理士さんに相談していますが、弁護士さんの訴訟以外の仕事の内容に対する理解が一般にはないと思います。(どこまでのことをされるのか理解していません。)また報酬に対して、利益が有るかということも企業の場合問題になると思います。

弁護士についての情報が不足している。中小企業において、どのような方法によって弁護士を探し、依頼するか、また、報酬はどの程度か、会社にとってのメリットが計りきれない。ただ、今後の企業経営にとっては必要不可欠であると考えます。

日常業務運営と法律との距離をもっと縮める努力が企業側も行政側や法曹界に必要。

弁護士業務分野の拡大、利用頻度の向上は理解できるが、本来有している法の番人として存在してきたことを忘れてはならないと思う。特に労働法、環境保護、人権等に関して企業内論理と対決し、又、説得できる良心の形成が必要だと思う。契約違反、紛争、理由なき支払い拒否など訴訟になり得る案件を持つが、なかなか相談できないのは予算、窓口が高く狭いイメージがある。経営者自身にも問題があるが、その手続き、窓口のシステムを少し「カジュアル化」できないかと思う。以上。

明確な目的もなく、法科大学院にモラトリアム的に入学したものが結局裁判官、検察官、弁護士のいずれにも適合せず、企業への就職を選択するのであれば、企業はこれらを採用する動機を持たない。要は人生の目的の一つとして、弁護士資格をツールとして取得した上で、そもそも企業人としての志を有する者の教育・育成をカリキュラムに加えてほしい。

自由回答の内容をみると、弁護士の増加が過度の訴訟増加を招いてしまうことへの危惧や、弁護士の増加が質の低下につながるかという危惧など、将来への不安が示されていました。また、事業分野に関する専門知識を持った弁護士へのニーズや、わかりやすい料金体系へのニーズも示されています。

法科大学院への要望としては、人間性を教育すること、授業料を他学部並みにすること、専門分野の育成などを求める声がありました。

(渡邊太)

4 分析（1）：弁護士活用の現状

ここからは、集計結果をふまえて、現在の弁護士および他の専門家の活用の現状について、より詳細な分析をおこないます。

図表4-1 産業分野×顧問契約

		契約している		合計
		る	ない	
農林水産業	度数	0	5	5
	%	0.0%	100.0%	100.0%
鉱業	度数	0	1	1
	%	0.0%	100.0%	100.0%
建設業	度数	15	25	40
	%	37.5%	62.5%	100.0%
製造業	度数	39	30	69
	%	56.5%	43.5%	100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	度数	0	6	6
	%	0.0%	100.0%	100.0%
情報通信業	度数	5	4	9
	%	55.6%	44.4%	100.0%
運輸業	度数	10	11	21
	%	47.6%	52.4%	100.0%
卸売・小売業	度数	22	28	50
	%	44.0%	56.0%	100.0%
金融・保険業	度数	5	1	6
	%	83.3%	16.7%	100.0%
不動産業	度数	8	2	10
	%	80.0%	20.0%	100.0%
飲食店・宿泊業	度数	5	4	9
	%	55.6%	44.4%	100.0%
医療・福祉	度数	20	8	28
	%	71.4%	28.6%	100.0%
教育・学習支援業	度数	10	0	10
	%	100.0%	0.0%	100.0%
その他のサービス業	度数	17	25	42
	%	40.5%	59.5%	100.0%
公務	度数	1	0	1
	%	100.0%	0.0%	100.0%
上記に分類されない産業	度数	0	1	1
	%	0.0%	100.0%	100.0%
合計	度数	157	151	308
	%	51.0%	49.0%	100.0%
欠損値				12

弁護士との顧問契約の有無について、産業分野別に集計しました。産業分野全体の割合をみると、「契約している」（51.0%）、「契約していない」（49.0%）となっています。この数字を基準とすると、顧問契約している割合が高い産業分野は、「教育・学習支援

行」(100.0%)、「金融保険業」(83.3%)、「不動産業」(80.0%)、「医療・福祉」(71.4%)です。「公務」も顧問契約率100.0%となっていますが、サンプル数が少ないので、慎重な解釈が必要です。顧問契約率が0.0%の「鉱業」についても同様です。

図表4-2 産業分野×社内弁護士

		雇用してい	雇用してい	合計
		る	ない	
運輸業	度数	1	20	21
	%	4.8%	95.2%	100.0%
卸売・小売業	度数	2	48	50
	%	4.0%	96.0%	100.0%
医療・福祉	度数	1	27	28
	%	3.6%	96.4%	100.0%
その他のサービス業	度数	2	40	42
	%	4.8%	95.2%	100.0%
合計	度数	6	301	307
	%	2.0%	98.0%	100.0%
欠損値				13

社内弁護士を雇用している企業の産業分野は、「運輸業」「卸売・小売業」「医療・福祉」「その他のサービス業」の4種類です。サンプル数が少ないので、この結果には偏りがあるかもしれないことに注意する必要があります。

図表4-3 資本金×顧問契約

		契約してい	契約してい	合計
		る	ない	
1000万円未満	度数	7	33	40
	%	17.5%	82.5%	100.0%
1000万円以上～2000万円未満	度数	24	51	75
	%	32.0%	68.0%	100.0%
2000万円以上～5000万円未満	度数	32	37	69
	%	46.4%	53.6%	100.0%
5000万円以上～1億円未満	度数	27	17	44
	%	61.4%	38.6%	100.0%
1億円以上～5億円未満	度数	32	12	44
	%	72.7%	27.3%	100.0%
5億円以上	度数	32	3	35
	%	91.4%	8.6%	100.0%
合計	度数	154	153	307
	%	50.2%	49.8%	100.0%
欠損値				13

資本金額ごとに顧問契約率を集計すると、資本金額が高いほど、顧問契約率も高くなることがわかります。資本金額「1000万円未満」では顧問契約率は17.5%ですが、資本金額が「1億円以上～5億円未満」になると顧問契約率は72.7%、「5億円以上」ではじつに91.4%になります。

図表4-4 資本金×社内弁護士

		雇用してい る	雇用してい ない	合計
1000万円未満	度数	1	39	40
	%	2.5%	97.5%	100.0%
1000万円以上～2000万円未満	度数	1	74	75
	%	1.3%	98.7%	100.0%
2000万円以上～5000万円未満	度数	1	68	69
	%	1.4%	98.6%	100.0%
5000万円以上～1億円未満	度数	1	43	44
	%	2.3%	97.7%	100.0%
1億円以上～5億円未満	度数	3	41	44
	%	6.8%	93.2%	100.0%
5億円以上	度数	0	34	34
	%	0.0%	100.0%	100.0%
合計	度数	7	299	306
	%	2.3%	97.7%	100.0%
欠損値				14

資本金額ごとに、社内弁護士の雇用率を集計すると、資本金額が比較的少ない企業でも社内弁護士を雇用しているケースがあることがわかります。ただし、これもサンプル数が少ないので、あまり一般化して解釈しないように注意しなければなりません。

図表4-5 正規従業員数×顧問契約

		契約してい る	契約してい ない	合計
10名未満	度数	12	58	70
	%	17.1%	82.9%	100.0%
10名以上～100名未満	度数	33	56	89
	%	37.1%	62.9%	100.0%
100名以上～300名未満	度数	80	35	115
	%	69.6%	30.4%	100.0%
300名以上	度数	35	7	42
	%	83.3%	16.7%	100.0%
合計	度数	160	156	316
	%	50.6%	49.4%	100.0%
欠損値				4

正規雇用の従業員規模べつに弁護士との顧問契約率をみると、従業員規模が大きい企業ほど、弁護士と雇用している割合が高くなっています。正規雇用の従業員数「300名以上」の企業の83.3%が弁護士と顧問契約を結んでいます。反対に、従業員規模が「10名未満」の小規模な企業では、顧問契約していない割合が82.9%に上ります。

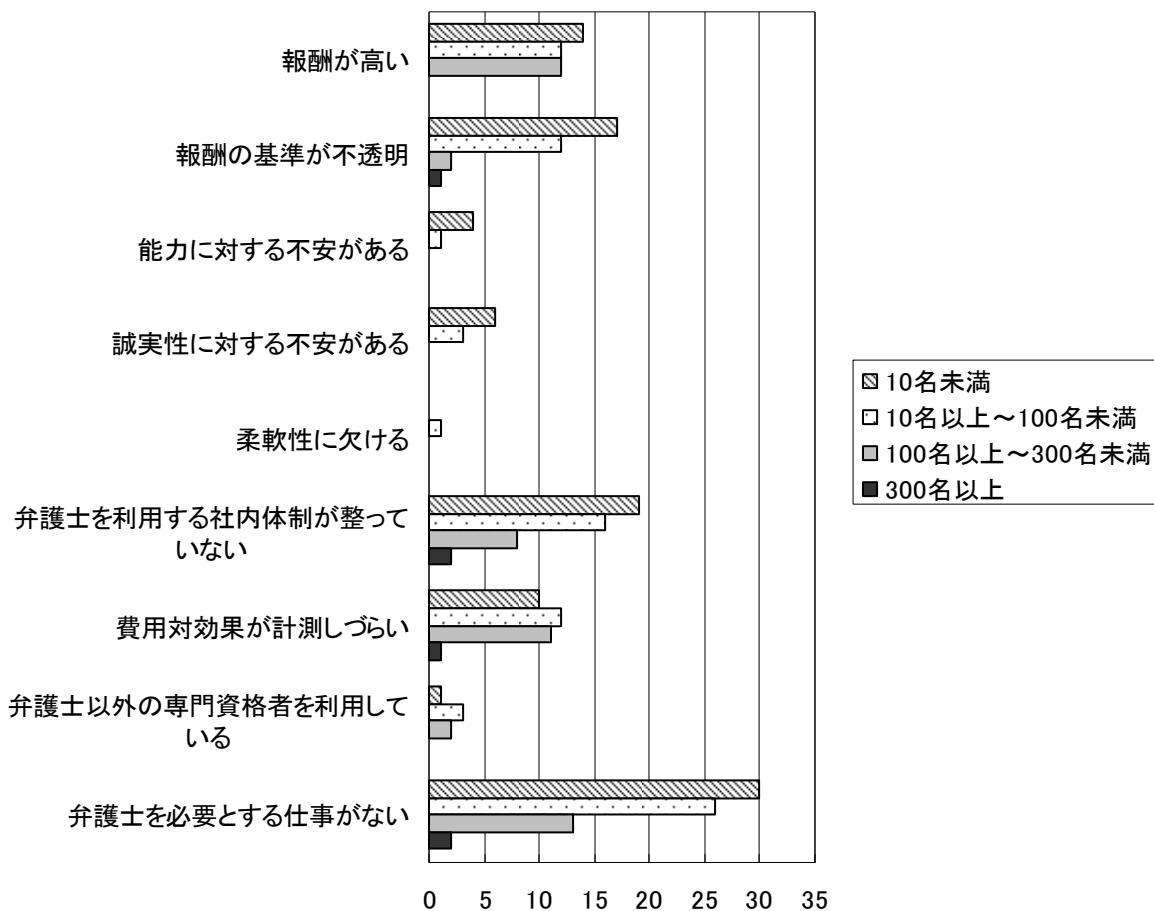
従業員規模と資本金額はおおよそ比例していて、いずれも企業の規模をあらわす変数として理解できます。図表4-3と図表4-5の結果は、企業規模が大きいほど、弁護士との顧問契約率が高くなることを示しているようです。

図表4-6 正規従業員数×社内弁護士

		雇用している雇用していない		合計
		る	ない	
10名未満	度数	2	68	70
	%	2.9%	97.1%	100.0%
10名以上～100名未満	度数	2	86	88
	%	2.3%	97.7%	100.0%
100名以上～300名未満	度数	3	112	115
	%	2.6%	97.4%	100.0%
300名以上	度数	0	42	42
	%	0.0%	100.0%	100.0%
合計	度数	7	308	315
	%	2.2%	97.8%	100.0%
欠損値				5

社内弁護士の雇用について、正規雇用の従業員数規模べつにみると、「300名以上」の企業で社内弁護士を雇用している企業はゼロでした。正規従業員数「10名未満」の企業でも、社内弁護士を雇用しているケースがあります。ただし、この結果もサンプル数が少ない点に注意して解釈する必要があります。

図表4-7 顧問契約しない理由(従業員規模)

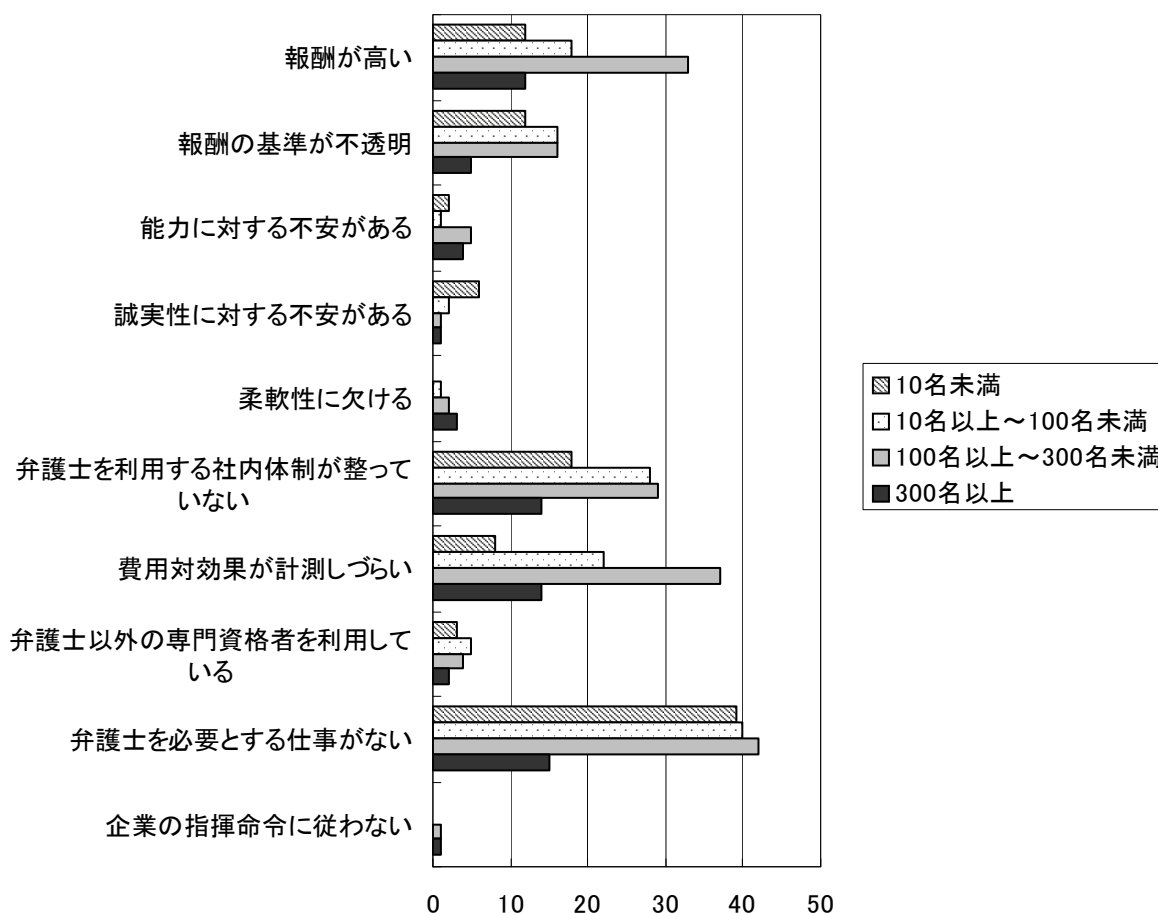


図表4-7は、弁護士と顧問契約を結んでいない理由について、従業員規模ごとに集計した結果をグラフで表現したものです。

正規雇用の従業員数「10名未満」の企業では、「弁護士を必要とする仕事がない」「弁護士を利用する社内体制が整っていない」「報酬の基準が不透明」「報酬が高い」「費用対効果が計測しづらい」などが主要な理由となっています。従業員数「10名以上～100名未満」の企業でも、同様の傾向がみられます。

「100名以上～300名未満」と「300名以上」の企業では、「能力に対する不安」「誠実性に対する不安」「柔軟性に欠ける」という理由の回答はゼロでした。これらは、小規模な企業では、少数ですが選択されています。

図表4-8 社内弁護士を雇用しない理由(従業員規模)



図表4-8は、社内弁護士を雇用しない理由について、従業員規模ごとに集計した結果をグラフで表現したものです。「10名未満」と「10名以上～100名未満」の企業では、「弁護士を必要とする仕事がない」「弁護士を利用する社内体制が整っていない」が主要な理由となっています。「100名以上～300名未満」の企業では、「報酬が高い」と「費用対効果が計測しづらい」が、他と比べると目立っています。

(渡邊太)

5 分析（2）：弁護士とその他の専門家

以下では、企業における弁護士とその他の専門家の関係について、分析しました。

図表5-1 弁護士以外の専門家の活用
平均値

税理士	0.76
司法書士	0.57
社会保険労務士	0.43
公認会計士	0.42
行政書士	0.26
弁理士	0.18
ファイナンシャルプランナー	0.07
中小企業診断士	0.04
有効ケース	319

問2-1は、弁護士以外の専門家の活用について尋ねています。図表5-1は、活用しているを「1」、活用していないを「0」としてコード化し、合計値を有効ケース数で割って平均値を算出し、降順に並べ替えたものです（「どれも活用したいとは思わない」「その他」は除きました）。

平均値がもっとも高いのは「税理士」です。平均値が0.76ということは、回答企業の76%が税理士を活用していることを意味します。ここにあげた専門家のなかでは、「税理士」がもっともよく活用されていることがわかります。

つぎに、正規雇用の従業員数ごとに、弁護士以外の専門家の活用についての平均値を算出し、降順に並べ替えました（図表5-2）。どの従業員規模でも「税理士」がトップです。また、「10名未満」「10名以上～100名未満」「100名以上～300名未満」では、「司法書士」が第2位ですが、「300名以上」では「公認会計士」が第2位になっています。

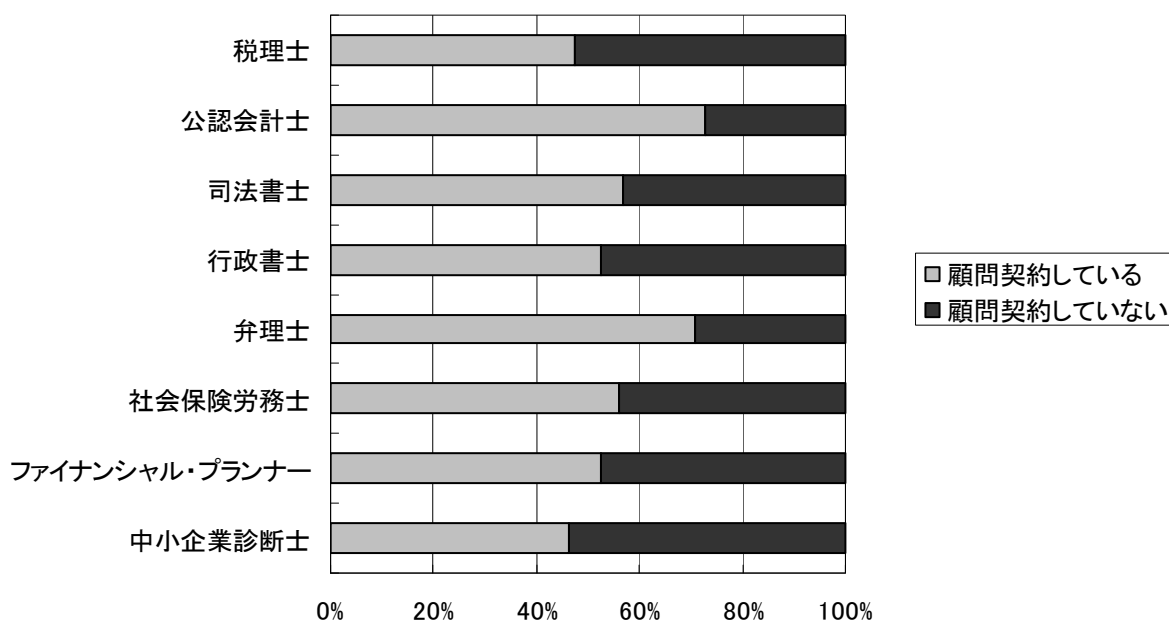
図表5-2 弁護士以外の専門家の活用(従業員規模別)

10名未満	平均値	10名以上～100名未満	平均値
税理士	0.83	税理士	0.80
司法書士	0.43	司法書士	0.56
社会保険労務士	0.29	社会保険労務士	0.45
行政書士	0.24	公認会計士	0.34
公認会計士	0.20	行政書士	0.28
弁理士	0.14	ファイナンシャルプランナー	0.08
中小企業診断士	0.04	弁理士	0.08
ファイナンシャルプランナー	0.04	中小企業診断士	0.04
有効ケース	70	有効ケース	89

100名以上～300名未満	平均値	300名以上	平均値
税理士	0.69	税理士	0.79
司法書士	0.65	公認会計士	0.67
公認会計士	0.54	司法書士	0.64
社会保険労務士	0.50	社会保険労務士	0.43
行政書士	0.27	弁理士	0.38
弁理士	0.21	行政書士	0.21
ファイナンシャルプランナー	0.07	ファイナンシャルプランナー	0.05
中小企業診断士	0.04	中小企業診断士	0.02
有効ケース	115	有効ケース	42

また、平均値が0.5を超えるものは、「10名未満」では「税理士」のみですが、「10名以上～100名未満」では「税理士」「司法書士」の2種類、「100名以上～300名未満」では「税理士」「司法書士」「公認会計士」「社会保険労務士」の4種類、「300名以上」では「税理士」「公認会計士」「司法書士」の3種類となっています。「税理士」は、従業員規模にかかわらず一般的に活用されていますが、「公認会計士」「社会保険労務士」などは、ある程度以上の規模の企業において活用されている専門家であるといえます。

図表5-3 専門家の活用(顧問契約の有無)



図表5-3は、顧問契約の有無と各専門家の活用の関係をグラフ化したものです。専門家の活用について、弁護士と顧問契約している企業と顧問契約していない企業の差が大きいのは、「公認会計士」と「弁理士」です。いずれも、弁護士と顧問契約している企業の方が高い活用率を示しています。

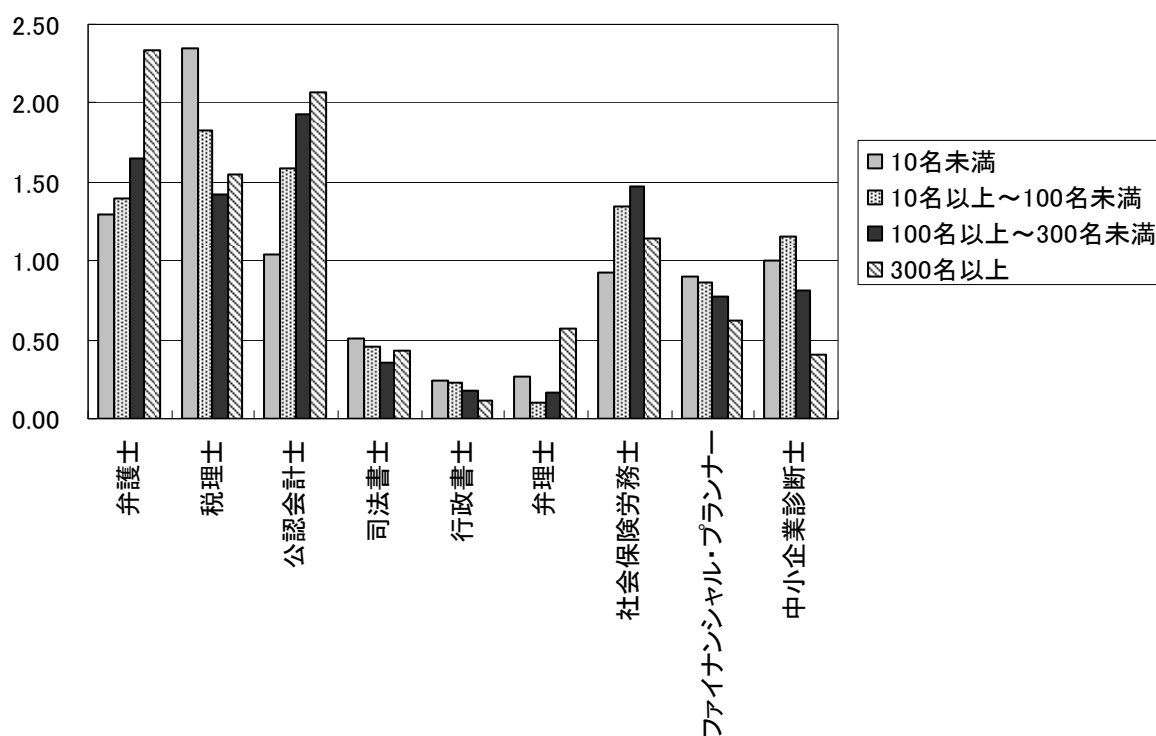
図表5-4 専門家ニーズ

専門家	平均値
弁護士	1.60
税理士	1.76
公認会計士	1.65
司法書士	0.43
行政書士	0.20
弁理士	0.23
社会保険労務士	1.27
ファイナンシャル・プランナー	0.80
中小企業診断士	0.90
有効ケース	300

図表5-4では、問2-3から問2-7で尋ねた「経営戦略コンサルティング」「人事・労務管理」「財務管理・運用」「企業ブランド・企業価値」「総合的な経営アシスト」という5種類の業務内容すべてを通じての各専門家へのニーズを平均値であらわしたものです。平均値は、各専門家に対する一般的なニーズをあらわしているものとして理解できます。

平均値がもっとも高いのは、「税理士」でした。すなわち、5種類の業務を通じて、活用したいというニーズがもっとも高かったのは「税理士」でした。第2位は「公認会計士」、第3位は「弁護士」です。

図表5-5 専門家ニーズ(従業員規模)

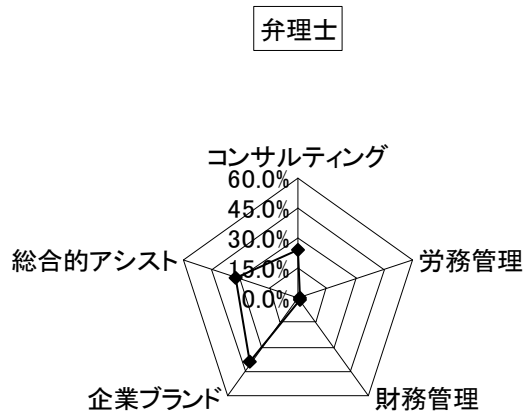
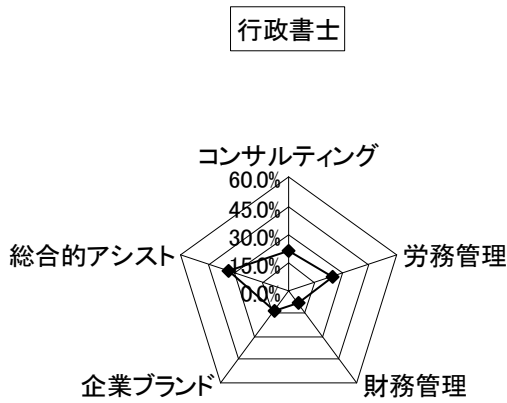
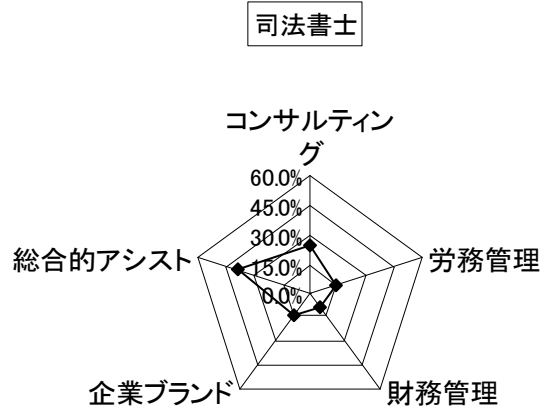
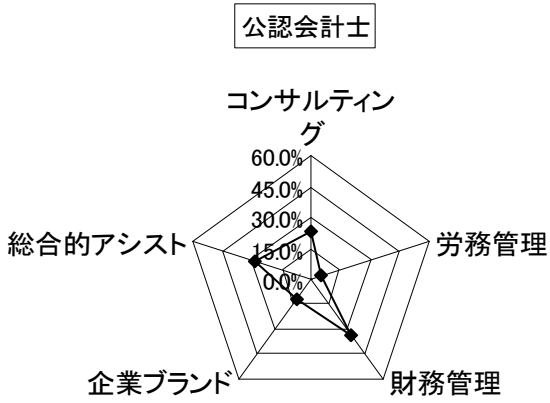
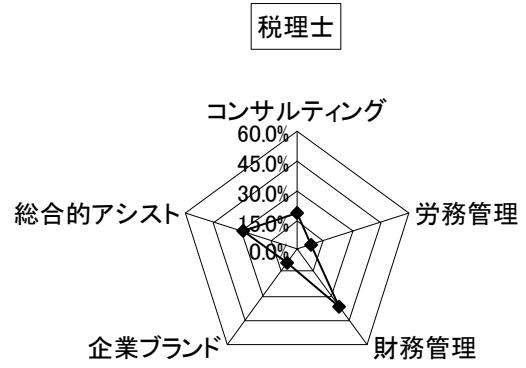
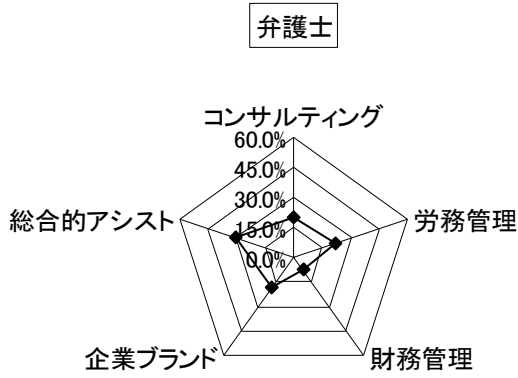


図表5-5では、正規雇用の従業員規模べつに、5種類の業務を通じた各専門家へのニーズを算出し、グラフ化したものです。

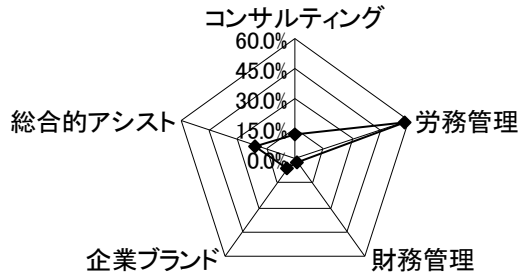
「10名未満」の企業における「税理士」のニーズと、「300名以上」の企業における「弁護士」のニーズが際立って高いことがわかります。

また、「弁護士」と「公認会計士」のニーズは、従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向があります。

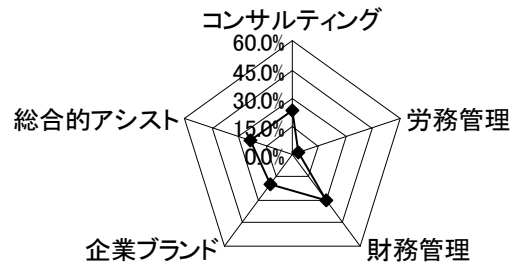
図表5-6 各業務における専門家の活用



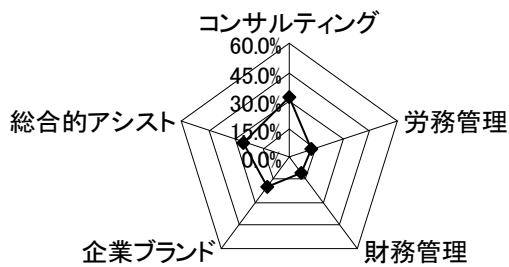
社会保険労務士



ファイナンシャル・プランナー



中小企業診断士



図表5-6では、各専門家について、業務ごとに合計得点を分母とするパーセント値を算出し、レーダー図であらわしました。各専門家の特徴が視覚的にわかりやすく把握できるようになっています。

各専門家のレーダー図のパターンを比較すると、似ているものや違いが顕著なものがあることがわかります。たとえば、「税理士」と「公認会計士」は、パターンが類似しています。「弁護士」と「行政書士」のパターンも似ています。

「社会保険労務士」や「税理士」「公認会計士」のように、レーダー図が鋭角的なパターンを示しているものは、専門家としての特徴が明確であると解釈できます。反対に、箱型にまんべんなく広がっているパターンを示しているものは、専門特化しないゼネラリスト的な専門家であると解釈できます。

(渡邊太)

6 分析（3）：将来の弁護士ニーズ

問3-1で、弁護士サービスが現在よりもずっと利用しやすくなったと仮定して、将来、どのような業務で弁護士サービスを利用したいかを尋ねました。「使いたい」を5ポイント、「どちらかといえば使いたい」を4ポイント、「どちらともいえない」を3ポイント、「どちらかといえば使いたくない」を2ポイント、「使いたくない」を1ポイントとしてコード化し、平均値を算出しました。この平均値は、当該業務における将来の弁護士ニーズの高さをあらわす数値として解釈できます（図表6-1）。

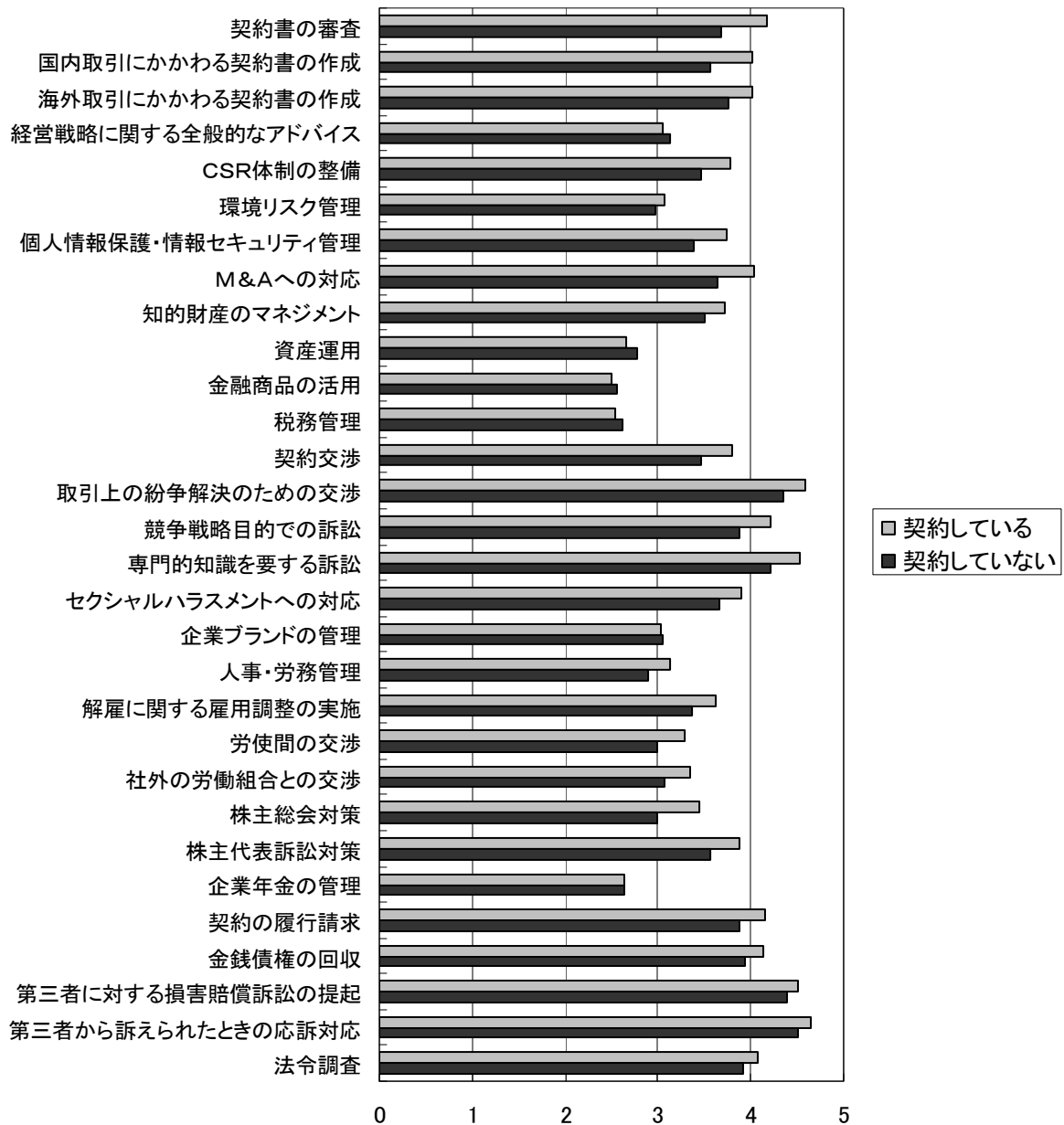
図表6-1 将来の弁護士ニーズ

	平均値
第三者から訴えられたときの応訴対応	4.58
取引上の紛争解決のための交渉	4.46
第三者に対する損害賠償訴訟の提起	4.44
専門的知識を要する訴訟	4.38
競争戦略目的での訴訟	4.04
金銭債権の回収	4.02
契約の履行請求	4.01
法令調査	3.98
契約書の審査	3.93
海外取引にかかわる契約書の作成	3.90
M&Aへの対応	3.84
国内取引にかかわる契約書の作成	3.79
セクシャルハラスメントへの対応	3.77
株主代表訴訟対策	3.73
CSR体制の整備	3.63
契約交渉	3.62
知的財産のマネジメント	3.60
個人情報保護・情報セキュリティ管理	3.55
解雇に関する雇用調整の実施	3.48
株主総会対策	3.22
社外の労働組合との交渉	3.21
労使間の交渉	3.14
経営戦略に関する全般的なアドバイス	3.09
企業ブランドの管理	3.03
環境リスク管理	3.02
人事・労務管理	3.01
資産運用	2.71
企業年金の管理	2.63
税務管理	2.58
金融商品の活用	2.53
有効ケース数	245

平均値がもっとも高いのは、「第三者から訴えられたときの応訴対応」でした。第2位は「取引上の紛争解決のための交渉」、第3位は「第三者に対する損害賠償訴訟の提起」、第4位は「専門的知識を要する訴訟」、第5位は「競争戦略目的での訴訟」となっています。上位には、いずれも訴訟や紛争解決にかかわる業務があがっています。

「どちらともいえない」が3ポイントなので、平均値3ポイント以上の項目は、将来の弁護士ニーズがあるものとして解釈してよいでしょう。平均値が3ポイント以下の業務は、「資産運用」「企業年金の管理」「税務管理」「金融商品の活用」の4つです。これら、企業財政にかかわる業務については、弁護士に対するニーズはあまり高くないようです。

図表6-2 弁護士ニーズ(顧問契約の有無)



弁護士と顧問契約している企業と顧問契約していない企業で、平均値の差を比較すると、おおむね顧問契約している企業の方が平均値が高い傾向がみられます(図表6-2)。つまり、現在、弁護士と顧問契約している企業において、将来の弁護士ニーズが高いということです。

弁護士と顧問契約していない企業は、「資産運用」「金融商品の活用」「税務管理」など、平均値が下位の項目で、顧問契約している企業を上回っていました。

つぎに、問3-1のデータを用いて因子分析（主因子法）をおこない、固有地1.0以上を基準として、30種類の業務内容から潜在的な5つの因子を抽出しました（図表6-3）。第1因子から第5因子まで、因子負荷量が高いもの（0.50以上を目安にしています）に灰色の網掛けを施しています。各因子の網掛け部分は、潜在的に共通するニーズ領域をあらわしていると考えられます。

図表6-3 弁護士サービスを活用したい業務内容の因子分析
（バリマックス回転後の因子負荷量）

	因子				
	1	2	3	4	5
(ア) 契約書の審査	0.122	0.405	0.146	0.156	0.779
(イ) 国内取引にかかわる契約書の作成	0.172	0.330	0.266	0.222	0.750
(ウ) 海外取引にかかわる契約書の作成	0.182	0.246	0.597	0.047	0.403
(エ) 経営戦略に関する全般的なアドバイス	0.640	0.081	0.281	0.088	0.154
(オ) CSR体制の整備	0.437	0.200	0.509	0.242	0.224
(カ) 環境リスク管理	0.593	0.125	0.361	0.149	0.254
(キ) 個人情報保護・情報セキュリティ管理	0.378	0.268	0.262	0.325	0.293
(ク) M&Aへの対応	0.243	0.305	0.644	0.158	0.171
(ケ) 知的財産のマネジメント	0.440	0.269	0.507	0.232	0.191
(コ) 資産運用	0.831	0.081	0.101	0.062	0.029
(サ) 金融商品の活用	0.865	0.081	0.015	0.153	0.017
(シ) 税務管理	0.790	0.074	0.042	0.093	0.066
(ス) 契約交渉	0.293	0.453	0.163	0.179	0.312
(セ) 取引上の紛争解決のための交渉	0.115	0.704	0.162	0.052	0.262
(ソ) 競争戦略目的での訴訟	0.126	0.440	0.647	0.172	0.070
(タ) 専門的知識を要する訴訟	0.109	0.634	0.425	0.114	0.057
(チ) セクシャルハラスメントへの対応	0.061	0.439	0.352	0.294	0.168
(ツ) 企業ブランドの管理	0.617	0.130	0.282	0.374	0.110
(テ) 人事・労務管理	0.561	0.098	0.076	0.498	0.182
(ト) 解雇に関する雇用調整の実施	0.306	0.306	0.179	0.561	0.111
(ナ) 労使間の交渉	0.340	0.182	0.132	0.767	0.116
(ニ) 社外の労働組合との交渉	0.233	0.236	0.335	0.695	0.158
(ヌ) 株主総会対策	0.228	0.228	0.437	0.495	0.105
(ネ) 株主代表訴訟対策	0.090	0.358	0.659	0.311	-0.001
(ノ) 企業年金の管理	0.696	0.073	0.102	0.278	0.000
(ハ) 契約の履行請求	0.075	0.635	0.165	0.183	0.295
(ヒ) 金銭債権の回収	0.210	0.689	0.061	0.193	0.211
(フ) 第三者に対する損害賠償訴訟の提起	0.014	0.829	0.226	0.140	0.025
(ヘ) 第三者から訴えられたときの応訴対応	0.061	0.811	0.229	0.082	0.049
(ホ) 法令調査	0.104	0.527	0.332	0.262	0.202
因子寄与	5.19	5.03	3.57	2.91	2.11
累積寄与率	17.29	34.07	45.97	55.66	62.71

第1因子から第5因子までの因子負荷量が高い項目を整理すると、つぎのようになります。

第1因子

(エ) 経営戦略に関する全般的なアドバイス
(カ) 環境リスク管理
(コ) 資産運用
(サ) 金融商品の活用
(シ) 税務管理
(ツ) 企業ブランドの管理
(テ) 人事・労務管理
(ノ) 企業年金の管理

第2因子

(セ) 取引上の紛争解決のための交渉
(タ) 専門的知識を要する訴訟
(ハ) 契約の履行請求
(ヒ) 金銭債権の回収
(フ) 第三者に対する損害賠償訴訟の提起
(ヘ) 第三者から訴えられたときの応訴対応
(ホ) 法令調査

第3因子

(ウ) 海外取引にかかわる契約書の作成
(オ) CSR体制の整備
(ク) M&Aへの対応
(ケ) 知的財産のマネジメント
(ソ) 競争戦略目的での訴訟
(ネ) 株主代表訴訟対策

第4因子

(ト) 解雇に関する雇用調整の実施
(ナ) 労使間の交渉
(ニ) 社外の労働組合との交渉

第5因子

(ア) 契約書の審査
(イ) 国内取引にかかわる契約書の作成

第1因子は、企業財政にかかわる業務、人事・労務管理業務、経営戦略業務といった、企業活動の根幹にかかわる業務の因子負荷量が高いようです。

第2因子は、訴訟、契約、紛争にかかわる業務の因子負荷量が高くなっています。一般的な弁護士の業務内容のイメージと近いものと考えられます。

第3因子は、CSR体制やM&A、知的財産など、近年の新しい情勢に関連する業務の因子負荷量が高くなっています。

第4因子は、労働者と使用者の交渉にかかわる業務の因子負荷量が高くなっています。

第5因子は、契約書の審査と作成にかかわる業務の因子負荷量が高くなっています。

なお、(キ) 個人情報保護・情報セキュリティ管理、(ス) 契約交渉、(チ) セクシャルハラスメントへの対応、(ヌ) 株主総会対策の4つは、因子負荷量0.50以上の基準では、どの因子にも帰属しませんでした。あえて分類するとすれば、(キ) 個人情報保護・情報セキュリティ管理は第1因子、(ス) 契約交渉、(チ) セクシャルハラスメントへの対応は第2因子、(ヌ) 株主総会対策は第4因子となるでしょう。

因子分析によって抽出された5つの因子が、潜在的な弁護士ニーズの領域をあらわしていると考えられます。今後、どの領域で実際に弁護士が活用されるようになっていくのか、動向が注目されます。

(渡邊太)

7 結びに代えて

報告書の結びに代えて、以上の分析のポイントを「企業で弁護士の活用は進むか」という視点に立って、整理し直しておきたいと思います。報告書冒頭にあるように、現在弁護士と顧問契約を結んでいる企業は全体の50%（問1-1）です。この数値を大きいと見るか、小さいと見るかについては評価が分かれますが、わが国でも無視できない数の企業が日頃から弁護士による業務サポートを必要としていることが窺われます。他方、企業の弁護士雇用率は2%に留まっています（問1-3）。アメリカなど他の先進諸国で株式を上場している大企業のほとんどが企業内弁護士を雇用していることに鑑みれば、この数はかなり少ないと評価できるでしょう。果たして今後この状況は変わっていくのでしょうか。

「企業で弁護士の活用が進むか」についての検討の最初の手がかりは、弁護士と顧問契約をしない理由および弁護士を雇用しない理由の回答です。企業が弁護士と顧問契約しない理由（問1-2）をみると、その第1位は、「弁護士を必要とする仕事がない」（45.9%）で、これに続いて「弁護士を利用する社内体制が整っていない」（28.7%）、「報酬が高い」（24.8%）、「費用対効果が計測しづらい」（22.3%）、「報酬の基準が不透明」（21.0%）が来ています。また、弁護士を雇用しない理由（問1-4）を見ると、第1位は「弁護士を必要とする仕事がない」（46.2%）で、これに続いて「弁護士を利用する社内体制が整っていない」（30.1%）、「費用対効果を計測しづらい」（27.4%）、「報酬が高い」（25.1%）、「報酬の基準が不透明」（16.7%）が挙がっています。いずれにおいても「弁護士を必要とする仕事がない」が理由の第1位に、「弁護士を利用する社内体制が整っていない」が第2位に、これに続いて「費用対効果が計測しづらい」、「報酬が高い」、「報酬の基準が不透明」が挙がっていることが分かります。

このような回答をどのように解釈するかですが、まず第1位の「弁護士を必要とする仕事がない」という回答は、企業活動のほとんどの場面で法令順守が問題となり、また権利関係や法的責任を明確化することが求められる昨今の状況に鑑みれば、字義通りに「弁護士を必要とする仕事がない」と解することはできず、むしろ企業が「弁護士を利用するニーズはあるがこれに気付いていない」、もしくは「弁護士を利用するニーズはあるがそのメリットに気付いていない」というように解釈すべきでしょう。これは企業における弁護士の潜在的ニーズの問題というように理解できます。これに対して、第2位以下の「弁護士を利用する社内体制が整っていない」、「費用対効果が計測しづらい」、「報酬が高い」、「報酬の基準が不透明」といった回答は「弁護士の利用障害」というようにまとめて理解することができそうです。以上からすれば、わが国で企業での弁護士利用が進まない主要な理由は、「弁護士を利用する潜在的ニーズが十分に顕在化していない」ということと、「企業に弁護士の利用障害がある」ということの二つであるということができそうです。そうだとすれば、今後企業で弁護士の活用が進むかどうかは、企業における弁護士活用の潜在的ニーズを顕在化させ、また弁護士の利用障害をなくしていくことにかかっているということにならないでしょうか。この点、本調査は企業の弁護士活用の潜在的ニーズに焦

点を当てて実施しています。それゆえ、以下の分析は企業の潜在的な弁護士ニーズに関するものに絞られます。

今日では企業活動は専門分化しており、それゆえ企業は様々な専門家を活用しています。弁護士と業務領域の重なる隣接専門家の活用についてみると（問2-1）、税理士（76.5%）、司法書士（57.4%）、社会保険労務士（42.9%）、公認会計士（42.3%）といった隣接専門家が活用されていることが分かります。将来の弁護士以外の専門家の活用（問2-2）についても、税理士（53.9%）、司法書士（43.9%）、社会保険労務士（41.8%）、公認会計士（40.0%）が上位に挙がっています。ここに挙がっている隣接専門家の業務は、公認会計士のものを除けば、弁護士が行うことができる業務です。例えば、弁護士は、「当然税理士の事務を行うことができる」とされ（弁護士法3条2項）、税理士会へ登録するか、国税庁に通知することにより税理士業務を行うことができます。弁護士が他の隣接専門家の業務を侵すことは様々な問題を生ずるので回避すべきではありますが、こうした業務もまた弁護士によって担われうるということは理解しておく必要があります。

企業が活用したい専門家について業務内容を絞って質問した項目についても興味深い回答が挙がっています。詳細は省きますが、問2-3「経営戦略コンサルティング業務で活用したい専門家」、問2-4「人事・労務管理業務で活用したい専門家」、問2-5「財務管理・運用業務で活用したい専門家」、問2-6「企業ブランド・企業価値を高める業務で活用したい専門家」、問2-7「総合的な経営アシスト役として活用したい専門家」の質問のうち、問2-5を除くいずれの質問においても、弁護士は活用したい専門家の上位3位以内に入っています。以上に鑑みれば、かりに弁護士の報酬が合理的な水準になり、弁護士を利用する社内体制が整うなどしてその利用障害がなくなれば、弁護士雇用が進むかどうかは別として、企業で弁護士の利用がさらに進む可能性は大きいと言えそうです。

それでは、企業は具体的にどのような業務を弁護士に期待しているのでしょうか。問3-1「弁護士サービスを利用したい業務」の回答の平均値スコア分析（図表6-1）^{*1}によれば、平均値がもっとも高いのは、「第三者から訴えられたときの応訴対応」（4.58）で、平均値4.0以上の業務は、「取引上の紛争解決のための交渉」（4.46）、「第三者に対する損害賠償訴訟の提起」（4.44）、「専門的知識を要する訴訟」（4.38）、「競争戦略目的での訴訟」（4.04）、「金銭債権の回収」（4.02）、「契約の履行請求」（4.01）でした。ここから企業が弁護士にとくに期待する業務は訴訟業務や紛争解決、権利行使であることが分かります。他方、30の質問項目のうち、平均値スコアが3ポイント未満であったのは「資産運用」「企業年金の管理」「税務管理」「金融商品の活用」の4つです。これらは企業財務に

*1 図表6-1は、問3-1の回答のうち「使いたい」5ポイント、「どちらかといえば使いたい」を4ポイント、「どちらともいえない」を3ポイント、「どちらかといえば使いたくない」を2ポイント、「使いたくない」を1ポイントとしてコード化し、平均値を算出して列挙したものです。この平均値は、当該業務における将来の弁護士ニーズの高さをあらわす数値として理解でき、また平均値3以上の回答は弁護士活用のニーズがあると解釈できます。

関わる業務です。以上に鑑みれば、企業が弁護士に期待する業務は、企業財務に関わる業務を除くかなり広範な領域に広がっているということできそうです。

さらに、弁護士に期待される業務領域の特徴をある程度絞り込むことはできないでしょうか。これについては「弁護士サービスを活用したい業務内容の因子分析」（図表6-3）^{*2}が参考になります。この因子分析結果からは5つの因子が見いだされます。つまり、企業が弁護士サービスを活用したい領域が5つにまとめられるということです。ここで、誤解を恐れずにそれぞれの因子に意味づけをすれば、第1因子は企業の管理運営に関わる業務（経営コンサルタント業務）、第2因子は企業の権利行使に関わる業務（権利行使業務）、第3因子はM&Aや知的財産管理など新たに生じてきた高度に法的専門性を要する業務（戦略法務的業務）、第4因子は労使紛争処理業務、第5因子は契約業務というようになると思います。今後これら5つの領域のいずれにおいて弁護士の活用が進むかは、以上の分析からはなお明らかにはなりません。とはいえ、従来型の弁護士業務である権利行使業務や契約業務とは異なる、経営コンサルタント業務、戦略法務的業務、労使紛争処理業務における弁護士の活用動向には注目する必要があるでしょう。

以上の分析から分かるように、企業の弁護士に対する潜在的ニーズはかなり広い範囲に広がっています。企業がそのような潜在的ニーズに気付いて行けば、今後、企業で弁護士活用が拡大することはかなり期待できます。もっとも、今回の調査は弁護士の利用障害に焦点を当てるものではありません。したがって、弁護士の利用障害についての調査研究はこれからの課題となります。そこで、私ども大阪大学「法曹の新しい職域」研究会では、今後、弁護士の利用障害についてさらなる調査を行い、そうした利用障害をなくしていくための具体的な方途について、企業と法曹界の双方のニーズに留意し、また隣接専門職の動向などもふまえつつ、研究を進めていきたいと考えております。さらに、そうした調査研究を通じて、弁護士数が増加した将来の日本で起こりうる、弁護士雇用の「需給ミスマッチ」を予防する手がかりを得ることができればと考えております。

（福井康太）

*2 図表6-3は、問3-1のデータを用いて因子分析（主因子法）を行った結果です。この因子分析では、固有地1.0以上を基準として、30種類の業務内容から潜在的な5つの因子を抽出することができました。図表6-3では、第1因子から第5因子まで、因子負荷量が高いもの（0.50以上を目安にしている）に網掛けを施しています。各因子の網掛け部分は、潜在的に共通するニーズ領域をあらわしているものと解されます。

付録 単純集計結果

パーセントは、欠損値を除いた有効パーセントとして算出しました。複数回答の場合は、標本数から欠損値を除いた数を分母としてパーセントを計算しています（複数回答の項目では、母数となる有効ケース数も表中に記載しました）。

問1-1 弁護士との顧問契約

	度数	パーセント
契約している	161	50.5%
契約していない	158	49.5%
合計	319	100.0%
欠損値	1	

問1-2 弁護士と顧問契約していない理由
(問1-1で「契約していない」を選択した場合のみ)

	度数	パーセント
報酬が高い	39	24.8%
報酬の基準が不透明	33	21.0%
能力に対する不安	5	3.2%
誠実性に対する不安	9	5.7%
柔軟性に欠ける	1	0.6%
弁護士を利用する社内体制が整っていない	45	28.7%
費用対効果が計測しづらい	35	22.3%
弁護士以外の専門資格者を利用している	6	3.8%
弁護士を必要とする仕事がない	72	45.9%
その他	27	17.2%
合計（複数回答）	272	
欠損値	1	分母=157

問1-3 社内弁護士雇用

	度数	パーセント
雇用している	7	2.2%
雇用していない	311	97.8%
合計	318	100.0%
欠損値	2	

問1-3（続き）雇用している人数

	度数	パーセント
1名	6	85.7%
2名	1	14.3%
合計	7	100.0%

問1-4 弁護士を雇用していない理由

(問1-3で「雇用していない」を選択した場合のみ)

	度数	パーセント
報酬が高い	75	25.1%
報酬の基準が不透明	50	16.7%
能力に対する不安	12	4.0%
誠実性に対する不安	10	3.3%
柔軟性に欠ける	6	2.0%
弁護士を利用する社内体制が整っていない	90	30.1%
費用対効果が計測しづらい	82	27.4%
弁護士以外の専門資格者を利用している	14	4.7%
弁護士を必要とする仕事がない	138	46.2%
企業の指揮命令関係に従わない	2	0.7%
その他	36	12.0%
合計（複数回答）	515	
欠損値	12	分母=299

問2-1 現在の弁護士以外の専門家の活用

	度数	パーセント
税理士	244	76.5%
公認会計士	135	42.3%
司法書士	183	57.4%
行政書士	82	25.7%
弁理士	58	18.2%
社会保険労務士	137	42.9%
ファイナンシャル・プランナー	21	6.6%
中小企業診断士	13	4.1%
どれも活用していない	7	2.2%
合計（複数回答）	880	
欠損値	1	分母=319

問2-2 将来における弁護士以外の専門家の活用

	度数	パーセント
税理士	151	53.9%
公認会計士	112	40.0%
司法書士	123	43.9%
行政書士	53	18.9%
弁理士	51	18.2%
社会保険労務士	117	41.8%
ファイナンシャル・プランナー	39	13.9%
中小企業診断士	43	15.4%
どれも活用したいと思わない	40	14.3%
合計（複数回答）	729	
欠損値	40	分母=280

問2-3 経営戦略コンサルティング業務で活用したい専門家

	度数	パーセント
弁護士	99	31.9%
税理士	103	33.2%
公認会計士	117	37.7%
司法書士	34	11.0%
行政書士	13	4.2%
弁理士	17	5.5%
社会保険労務士	49	15.8%
ファイナンシャル・プランナー	58	18.7%
中小企業診断士	91	29.4%
どれも活用したいと思わない	55	17.7%
その他	24	7.7%
合計（複数回答）	660	
欠損値	10	分母=310

問2-4 人事・労務管理業務で活用したい専門家

	度数	パーセント
弁護士	110	35.3%
税理士	37	11.9%
公認会計士	26	8.3%
司法書士	19	6.1%
行政書士	15	4.8%
弁理士	1	0.3%
社会保険労務士	231	74.0%
ファイナンシャル・プランナー	9	2.9%
中小企業診断士	35	11.2%
どれも活用したいと思わない	30	9.6%
その他	5	1.6%
合計（複数回答）	518	
欠損値	8	分母=312

問2-5 財務管理・運用業務で活用したい専門家

	度数	パーセント
弁護士	37	11.8%
税理士	203	64.6%
公認会計士	167	53.2%
司法書士	13	4.1%
行政書士	5	1.6%
弁理士	1	0.3%
社会保険労務士	8	2.5%
ファイナンシャル・プランナー	77	24.5%
中小企業診断士	31	9.9%
どれも活用したいと思わない	22	7.0%
その他	6	1.9%
合計（複数回答）	570	
欠損値	6	分母=314

問2-6 企業ブランド・企業価値を高める業務で活用したい専門家

	度数	パーセント
弁護士	93	30.4%
税理士	49	16.0%
公認会計士	60	19.6%
司法書士	18	5.9%
行政書士	8	2.6%
弁理士	28	9.2%
社会保険労務士	24	7.8%
ファイナンシャル・プランナー	47	15.4%
中小企業診断士	56	18.3%
どれも活用したいと思わない	97	31.7%
その他	27	8.8%
合計（複数回答）	507	
欠損値	14	分母=306

問2-7 総合的な経営アシスト役として活用したい専門家

	度数	パーセント
弁護士	153	49.0%
税理士	157	50.3%
公認会計士	141	45.2%
司法書士	53	17.0%
行政書士	21	6.7%
弁理士	23	7.4%
社会保険労務士	85	27.2%
ファイナンシャル・プランナー	58	18.6%
中小企業診断士	71	22.8%
どれも活用したいと思わない	30	9.6%
その他	13	4.2%
合計（複数回答）	805	
欠損値	8	分母=312

問3-1 弁護士サービスを利用したい業務

ア) 契約書の審査

	度数	パーセント
使いたくない	16	5.2%
どちらかといえば使いたくない	6	2.0%
どちらともいえない	71	23.1%
どちらかといえば使いたい	105	34.2%
使いたい	109	35.5%
合計	307	100.0%
欠損値	13	

イ) 国内取引にかかわる契約書の作成

	度数	パーセント
使いたくない	20	6.6%
どちらかといえば使いたくない	8	2.6%
どちらともいえない	76	25.0%
どちらかといえば使いたい	112	36.8%
使いたい	88	28.9%
合計	304	100.0%
欠損値	16	

ウ) 海外取引にかかわる契約書の作成

	度数	パーセント
使いたくない	24	8.5%
どちらかといえば使いたくない	8	2.8%
どちらともいえない	64	22.8%
どちらかといえば使いたい	62	22.1%
使いたい	123	43.8%
合計	281	100.0%
欠損値	39	

エ) 経営戦略に関する全般的なアドバイス

	度数	パーセント
使いたくない	35	11.6%
どちらかといえば使いたくない	31	10.3%
どちらともいえない	134	44.5%
どちらかといえば使いたい	75	24.9%
使いたい	26	8.6%
合計	301	100.0%
欠損値	19	

オ) CSR体制の整備

	度数	パーセント
使いたくない	17	5.7%
どちらかといえば使いたくない	13	4.3%
どちらともいえない	90	30.0%
どちらかといえば使いたい	125	41.7%
使いたい	55	18.3%
合計	300	100.0%
欠損値	20	

カ) 環境リスク管理 (ISO14000シリーズ等)

	度数	パーセント
使いたくない	40	13.6%
どちらかといえば使いたくない	29	9.8%
どちらともいえない	136	46.1%
どちらかといえば使いたい	65	22.0%
使いたい	25	8.5%
合計	295	100.0%
欠損値	25	

キ) 個人情報保護・情報セキュリティ管理

	度数	パーセント
使いたくない	20	6.6%
どちらかといえば使いたくない	18	6.0%
どちらともいえない	92	30.6%
どちらかといえば使いたい	117	38.9%
使いたい	54	17.9%
合計	301	100.0%
欠損値	19	

ク) M&Aへの対応

	度数	パーセント
使いたくない	20	6.7%
どちらかといえば使いたくない	9	3.0%
どちらともいえない	79	26.4%
どちらかといえば使いたい	82	27.4%
使いたい	109	36.5%
合計	299	100.0%
欠損値	21	

ケ) 知的財産のマネジメント

	度数	パーセント
使いたくない	21	7.0%
どちらかといえば使いたくない	7	2.3%
どちらともいえない	106	35.2%
どちらかといえば使いたい	103	34.2%
使いたい	64	21.3%
合計	301	100.0%
欠損値	19	

コ) 資産運用（金融商品の活用を除く）

	度数	パーセント
使いたくない	46	15.4%
どちらかといえば使いたくない	50	16.8%
どちらともいえない	155	52.0%
どちらかといえば使いたい	38	12.8%
使いたい	9	3.0%
合計	298	100.0%
欠損値	22	

サ) 金融商品の活用

	度数	パーセント
使いたくない	56	19.0%
どちらかといえば使いたくない	58	19.7%
どちらともいえない	152	51.7%
どちらかといえば使いたい	25	8.5%
使いたい	3	1.0%
合計	294	100.0%
欠損値	26	

シ) 税務管理

	度数	パーセント
使いたくない	52	17.4%
どちらかといえば使いたくない	68	22.8%
どちらともいえない	140	47.0%
どちらかといえば使いたい	30	10.1%
使いたい	8	2.7%
合計	298	100.0%
欠損値	22	

ス) 契約交渉

	度数	パーセント
使いたくない	18	5.9%
どちらかといえば使いたくない	16	5.3%
どちらともいえない	93	30.6%
どちらかといえば使いたい	113	37.2%
使いたい	64	21.1%
合計	304	100.0%
欠損値	16	

セ) 取引上の紛争解決のための交渉

	度数	パーセント
使いたくない	5	1.6%
どちらかといえば使いたくない	2	0.6%
どちらともいえない	22	7.1%
どちらかといえば使いたい	97	31.4%
使いたい	183	59.2%
合計	309	100.0%
欠損値	11	

ソ) 競争戦略目的での訴訟

	度数	パーセント
使いたくない	18	6.1%
どちらかといえば使いたくない	7	2.4%
どちらともいえない	61	20.5%
どちらかといえば使いたい	69	23.2%
使いたい	142	47.8%
合計	297	100.0%
欠損値	23	

タ) 専門的知識（建築・医療・知財等）を要する訴訟

	度数	パーセント
使いたくない	8	2.6%
どちらかといえば使いたくない	0	0.0%
どちらともいえない	40	13.1%
どちらかといえば使いたい	78	25.6%
使いたい	179	58.7%
合計	305	100.0%
欠損値	15	

チ) セクシャルハラスメントへの対応

	度数	パーセント
使いたくない	15	5.1%
どちらかといえば使いたくない	10	3.4%
どちらともいえない	85	28.7%
どちらかといえば使いたい	105	35.5%
使いたい	81	27.4%
合計	296	100.0%
欠損値	24	

ツ) 企業ブランドの管理

	度数	パーセント
使いたくない	35	11.8%
どちらかといえば使いたくない	22	7.4%
どちらともいえない	156	52.7%
どちらかといえば使いたい	64	21.6%
使いたい	19	6.4%
合計	296	100.0%
欠損値	24	

テ) 人事・労務管理（解雇を除く）

	度数	パーセント
使いたくない	36	12.0%
どちらかといえば使いたくない	32	10.7%
どちらともいえない	142	47.5%
どちらかといえば使いたい	70	23.4%
使いたい	19	6.4%
合計	299	100.0%
欠損値	21	

ト) 解雇に関する雇用調整の実施

	度数	パーセント
使いたくない	19	6.4%
どちらかといえば使いたくない	18	6.0%
どちらともいえない	112	37.6%
どちらかといえば使いたい	98	32.9%
使いたい	51	17.1%
合計	298	100.0%
欠損値	22	

ナ) 労使間の交渉

	度数	パーセント
使いたくない	30	10.0%
どちらかといえば使いたくない	35	11.7%
どちらともいえない	128	42.8%
どちらかといえば使いたい	75	25.1%
使いたい	31	10.4%
合計	299	100.0%
欠損値	21	

二) 社外の労働組合との交渉

	度数	パーセント
使いたくない	38	13.1%
どちらかといえば使いたくない	18	6.2%
どちらともいえない	118	40.8%
どちらかといえば使いたい	74	25.6%
使いたい	41	14.2%
合計	289	100.0%
欠損値	31	

又) 株主総会対策

	度数	パーセント
使いたくない	34	11.9%
どちらかといえば使いたくない	17	6.0%
どちらともいえない	130	45.6%
どちらかといえば使いたい	60	21.1%
使いたい	44	15.4%
合計	285	100.0%
欠損値	35	

ネ) 株主代表訴訟対策

	度数	パーセント
使いたくない	20	7.0%
どちらかといえば使いたくない	13	4.6%
どちらともいえない	92	32.3%
どちらかといえば使いたい	59	20.7%
使いたい	101	35.4%
合計	285	100.0%
欠損値	35	

ノ) 企業年金の管理

	度数	パーセント
使いたくない	50	17.2%
どちらかといえば使いたくない	43	14.8%
どちらともいえない	164	56.6%
どちらかといえば使いたい	29	10.0%
使いたい	4	1.4%
合計	290	100.0%
欠損値	30	

ハ) 契約の履行請求

	度数	パーセント
使いたくない	9	3.0%
どちらかといえば使いたくない	9	3.0%
どちらともいえない	60	20.1%
どちらかといえば使いたい	112	37.5%
使いたい	109	36.5%
合計	299	100.0%
欠損値	21	

ヒ) 金銭債権の回収

	度数	パーセント
使いたくない	14	4.7%
どちらかといえば使いたくない	9	3.0%
どちらともいえない	51	17.1%
どちらかといえば使いたい	106	35.6%
使いたい	118	39.6%
合計	298	100.0%
欠損値	22	

フ) 第三者に対する損害賠償訴訟の提起

	度数	パーセント
使いたくない	5	1.7%
どちらかといえば使いたくない	4	1.3%
どちらともいえない	30	9.9%
どちらかといえば使いたい	78	25.7%
使いたい	186	61.4%
合計	303	100.0%
欠損値	17	

ヘ) 第三者から訴えられたときの応訴対応

	度数	パーセント
使いたくない	4	1.3%
どちらかといえば使いたくない	2	0.6%
どちらともいえない	20	6.5%
どちらかといえば使いたい	69	22.3%
使いたい	214	69.3%
合計	309	100.0%
欠損値	11	

ホ) 法令調査

	度数	パーセント
使いたくない	9	3.0%
どちらかといえば使いたくない	6	2.0%
どちらともいえない	69	23.0%
どちらかといえば使いたい	113	37.7%
使いたい	103	34.3%
合計	300	100.0%
欠損値	20	

問3-3 社内弁護士に期待する役割類型

	度数	パーセント
ホームドクター型	227	73.0%
エキスパート型	61	19.6%
ロビイスト型	15	4.8%
訴訟専門型	86	27.7%
ゼネラルカウンセル型	43	13.8%
一般従業員型	58	18.6%
その他	5	1.6%
合計（複数回答）	495	
欠損値	9	分母=311

問3-4 社内弁護士に期待する能力・特性

	度数	パーセント
情報収集能力	182	59.5%
状況把握能力	164	53.6%
管理能力	68	22.2%
企画発想能力	76	24.8%
リスク判断能力	179	58.5%
信頼構築能力	71	23.2%
交渉能力	195	63.7%
プレゼンテーション能力	45	14.7%
指導・育成能力	70	22.9%
情報共有能力	51	16.7%
積極性	79	25.8%
誠実性	165	53.9%
協調性	106	34.6%
責任感	180	58.8%
その他	5	1.6%
合計	1636	
欠損値	14	分母=306

問4-1 五年前から現在までの経営方針

	度数	パーセント
拡大傾向	146	46.8%
現状維持	106	34.0%
縮小傾向	30	9.6%
いずれでもない	30	9.6%
合計	312	100.0%
欠損値	8	

問4-2 五年前からの売上の動向

	度数	パーセント
増加した	154	49.0%
変わらない	49	15.6%
減少した	102	32.5%
いずれでもない	9	2.9%
合計	314	100.0%
欠損値	6	

問4-3 五年前からの正規雇用従業員数の動向

	度数	パーセント
増加した	137	43.4%
変わらない	69	21.8%
減少した	104	32.9%
いずれでもない	6	1.9%
合計	316	100.0%
欠損値	4	

問4-4 五年前からの非正規雇用従業員数の動向

	度数	パーセント
増加した	145	46.0%
変わらない	102	32.4%
減少した	32	10.2%
いずれでもない	36	11.4%
合計	315	100.0%
欠損値	5	

問4-5 企業の社会的責任（CSR）として優先的に取り組んでいる分野

	度数	パーセント
環境保護	111	35.6%
法令遵守（コンプライアンス）	226	72.4%
情報公開	54	17.3%
雇用・労働条件の改善	110	35.3%
製品・サービスの安全性	138	44.2%
企業メセナ事業	7	2.2%
とくになし	22	7.1%
その他	3	1.0%
合計（複数回答）	671	
欠損値	8	分母=312

問5-1 会社設立年

	度数	パーセント
1945年以前	23	8.6%
1946～1949年	13	4.9%
1950～1959年	37	13.9%
1960～1969年	40	15.0%
1970～1979年	43	16.1%
1980～1989年	53	19.9%
1990～1999年	41	15.4%
2000年以降	17	6.4%
合計	267	100.0%
欠損値	53	

問5-2 事業活動拠点

	度数	パーセント
北海道	11	3.5%
東北	18	5.8%
北陸	18	5.8%
関東	96	31.0%
東海	25	8.1%
中部	17	5.5%
近畿	52	16.8%
中国	24	7.7%
四国	12	3.9%
九州・沖縄	37	11.9%
合計	310	100.0%
欠損値	10	

問5-3 正規雇用従業員数

	度数	パーセント
10名未満	71	22.4%
10名以上～30名未満	40	12.6%
30名以上～50名未満	19	6.0%
50名以上～100名未満	30	9.5%
100名以上～300名未満	115	36.3%
300名以上～500名未満	18	5.7%
500名以上～1000名未満	15	4.7%
1000名以上	9	2.8%
合計	317	100.0%
欠損値	3	

問5-4 非正規雇用従業員数

	度数	パーセント
10名未満	149	48.2%
10名以上～30名未満	69	22.3%
30名以上～50名未満	29	9.4%
50名以上～100名未満	24	7.8%
100名以上～300名未満	23	7.4%
300名以上～500名未満	5	1.6%
500名以上～1000名未満	1	0.3%
1000名以上	9	2.9%
合計	309	100.0%
欠損値	11	

問5-5 資本金

	度数	パーセント
300万円未満	6	1.9%
300万円以上～1000万円未満	34	11.0%
1000万円以上～2000万円未満	75	24.4%
2000万円以上～5000万円未満	70	22.7%
5000万円以上～1億円未満	44	14.3%
1億円以上～3億円未満	28	9.1%
3億円以上～5億円未満	16	5.2%
5億円以上～10億円未満	7	2.3%
10億円以上～50億円未満	16	5.2%
50億円以上	12	3.9%
合計	308	100.0%
欠損値	12	

問5-6 法人類型

	度数	パーセント
個人経営	9	2.8%
有限会社	25	7.9%
株式会社	242	76.6%
公益法人	18	5.7%
医療法人	16	5.1%
その他	6	1.9%
合計	316	100.0%
欠損値	4	

問5-7 産業分野

	度数	パーセント
農林水産業	5	1.6%
鉱業	2	0.6%
建設業	40	12.9%
製造業	69	22.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	6	1.9%
情報通信業	9	2.9%
運輸業	21	6.8%
卸売・小売業	50	16.2%
金融・保険業	6	1.9%
不動産業	10	3.2%
飲食店・宿泊業	9	2.9%
医療・福祉	28	9.1%
教育・学習支援業	10	3.2%
その他のサービス業	42	13.6%
公務	1	0.3%
上記に分類されない産業	1	0.3%
合計	309	100.0%
欠損値	11	

問5-8 売り上げが最も多い取引先

	度数	パーセント
国内の企業	176	56.6%
国内の一般消費者	100	32.2%
国内の官公庁・公的機関	28	9.0%
海外の企業	2	0.6%
その他	5	1.6%
合計	311	100.0%
欠損値	9	

問5-9 労働組合

	度数	パーセント
ある	62	19.6%
ない	254	80.4%
合計	316	100.0%
欠損値	4	

付録 質問項目

問1 貴社での弁護士の活用について、うかがいます。

問1-1 貴社では、現在、弁護士と顧問契約を結んでいますか？

1. 契約している
2. 契約していない

問1-2 上の問い（問1-1）で「2. 契約していない」を選択した方のみ、お答えください。

現在、弁護士と顧問契約を結んでいない理由について、当てはまるものをすべて選んでください。

1. 報酬が高い
2. 報酬の基準が不透明
3. 能力に対する不安がある
4. 誠実性に対する不安がある
5. 柔軟性に欠ける
6. 弁護士を利用する社内体制が整っていない
7. 費用対効果が計測しづらい
8. 弁護士以外の専門資格者を利用している
9. 弁護士を必要とする仕事がない
10. その他（ ）

問1-3 貴社では、現在、弁護士を「社内弁護士」として雇用していますか？ 雇用している場合は、人数をお答えください

1. 雇用している（ ）名
2. 雇用していない

問1-4 上の問い（問1-1）で「2. 契約していない」を選択した方のみ、お答えください。

現在、弁護士を雇用していない理由について、当てはまるものをすべて選んでください。

1. 報酬が高い
2. 報酬の基準が不透明
3. 能力に対する不安がある
4. 誠実性に対する不安がある
5. 柔軟性に欠ける
6. 弁護士を利用する社内体制が整っていない
7. 費用対効果が計測しづらい
8. 弁護士以外の専門資格者を利用している
9. 弁護士を必要とする仕事がない
10. 企業の指揮命令関係に従わない
11. その他（ ）

問2 弁護士とそれ以外の各種隣接専門家の活用について、うかがいます。

問2-1 貴社では、現在、以下の専門家を活用していますか？ 当てはまるものをすべて選んでください。

1. 税理士
2. 公認会計士
3. 司法書士
4. 行政書士
5. 弁理士
6. 社会保険労務士
7. ファイナンシャル・プランナー
8. 中小企業診断士
9. どれも活用したいとは思わない

問2-2 貴社では、将来、以下の専門家を活用したいと思いますか？ 当てはまるものをすべて選んでください。

1. 税理士
2. 公認会計士
3. 司法書士
4. 行政書士
5. 弁理士
6. 社会保険労務士
7. ファイナンシャル・プランナー
8. 中小企業診断士
9. どれも活用したいとは思わない

問2-3 経営戦略に関するコンサルティング業務を遂行する場合には、どの専門家を活用したいと思
いますか？ 当てはまるものをすべて選んでください。

1. 弁護士
2. 税理士
3. 公認会計士
4. 司法書士
5. 行政書士
6. 弁理士
7. 社会保険労務士
8. ファイナンシャル・プランナー
9. 中小企業診断士
10. どれも活用したいとは思わない
11. その他 ()

問2-4 人事・労務管理に関する業務を遂行する場合には、どの専門家を活用したいと思
いますか？ 当てはまるものをすべて選んでください。

1. 弁護士
2. 税理士
3. 公認会計士
4. 司法書士
5. 行政書士
6. 弁理士
7. 社会保険労務士
8. ファイナンシャル・プランナー
9. 中小企業診断士
10. どれも活用したいとは思わない
11. その他 ()

問2-5 財務管理・運用に関する業務を遂行する場合には、どの専門家を活用したいと思
いますか？ 当てはまるものをすべて選んでください。

1. 弁護士
2. 税理士
3. 公認会計士
4. 司法書士
5. 行政書士
6. 弁理士
7. 社会保険労務士
8. ファイナンシャル・プランナー
9. 中小企業診断士
10. どれも活用したいとは思わない
11. その他 ()

問2-6 企業ブランド・企業価値を高めるためには、どの専門家を活用したいと思
いますか？ 当てはまるものをすべて選んでください。

1. 弁護士
2. 税理士
3. 公認会計士
4. 司法書士
5. 行政書士
6. 弁理士
7. 社会保険労務士
8. ファイナンシャル・プランナー
9. 中小企業診断士
10. どれも活用したいとは思わない
11. その他 ()

問2-7 企業ブランド・企業価値を高めるためには、どの専門家を活用したいと思
いますか？ 当てはまるものをすべて選んでください。

1. 弁護士
2. 税理士
3. 公認会計士
4. 司法書士
5. 行政書士
6. 弁理士
7. 社会保険労務士
8. ファイナンシャル・プランナー
9. 中小企業診断士
10. どれも活用したいとは思わない
11. その他 ()

問2-8 総合的にみた場合、企業経営のアシスト役として、どの専門家を活用したいと思
いますか？ 当てはまるものをすべて選んでください。

1. 弁護士
2. 税理士
3. 公認会計士
4. 司法書士
5. 行政書士
6. 弁理士
7. 社会保険労務士
8. ファイナンシャル・プランナー
9. 中小企業診断士
10. どれも活用したいとは思わない
11. その他 ()

問3 将来の弁護士の活用について、うかがいます。

問3-1 近い将来、弁護士数が増加し、弁護士を活用するうえでの様々な障壁がなくなり、合理的な費用で臨機応変に弁護士のサービスを利用できるようになったと仮定して、つぎのページの問いにお答えください。

以下のリストにあげた業務に関して、弁護士サービスを利用したいと思いませんか、それとも、そうは思いませんか？

弁護士サービスを利用したい業務

業務内容	使いたくない	どちらかといえば使いたくない	どちらともいえない	どちらかといえば使いたい	使いたい
ア) 契約書の審査	1	2	3	4	5
イ) 国内取引にかかわる契約書の作成	1	2	3	4	5
ウ) 海外取引にかかわる契約書の作成	1	2	3	4	5
エ) 経営戦略に関する全般的なアドバイス	1	2	3	4	5
オ) CSR体制の整備	1	2	3	4	5
カ) 環境リスク管理	1	2	3	4	5
キ) 個人情報保護・情報セキュリティ管理	1	2	3	4	5
ク) M&Aへの対応	1	2	3	4	5
ケ) 知的財産のマネジメント	1	2	3	4	5
コ) 資産運用	1	2	3	4	5
サ) 金融商品の活用	1	2	3	4	5
シ) 税務管理	1	2	3	4	5
ス) 契約交渉	1	2	3	4	5
セ) 取引上の紛争解決のための交渉	1	2	3	4	5
ソ) 競争戦略目的での訴訟	1	2	3	4	5
タ) 専門的知識を要する訴訟	1	2	3	4	5
チ) セクシャルハラスメントへの対応	1	2	3	4	5
ツ) 企業ブランドの管理	1	2	3	4	5
テ) 人事・労務管理	1	2	3	4	5
ト) 解雇に関する雇用調整の実施	1	2	3	4	5
ナ) 労使間の交渉	1	2	3	4	5
ニ) 社外の労働組合との交渉	1	2	3	4	5
ヌ) 株主総会対策	1	2	3	4	5
ネ) 株主代表訴訟対策	1	2	3	4	5
ノ) 企業年金の管理	1	2	3	4	5
ハ) 契約の履行請求	1	2	3	4	5
ヒ) 金銭債権の回収	1	2	3	4	5
フ) 第三者に対する損害賠償訴訟の提起	1	2	3	4	5
ヘ) 第三者から訴えられたときの応訴対応	1	2	3	4	5
ホ) 法令調査	1	2	3	4	5

問3-2 以上のリストにあげたもの以外に、弁護士サービスを利用したい業務内容があれば、ご自由にお書きください。

--

問3-3 社内弁護士の雇用について、うかがいます。もし、貴社が社内弁護士を雇用するとしたら、どのような型の弁護士が望ましいですか？ 当てはまるものをすべて選び、番号に○をつけてください。雇用する予定がない場合も、雇用すると仮定したうえで、選んでください。また、現在、弁護士を雇用している場合には、雇用している弁護士に当てはまる型を選んでください。

1	ホームドクター型	契約書の作成・チェックから紛争処理まで、あらゆる法務に関与する「かかりつけのお医者さん」タイプの弁護士
2	エキスパート型	特定の専門分野におけるエキスパートとして、当該分野の仕事に専念する専門家タイプの弁護士
3	ロビイスト型	事業に関する立法・行政の活動をリサーチし、業界を代表して諮問機関・諮問委員会などに参加し、適切な立法がなされるよう政策誘導する弁護士
4	訴訟専門型	主に訴訟・審判など、紛争処理を専門的にこなす弁護士
5	ゼネラルカウンセル型	経営に関する法律面での最終的な判断と実行をおこない、複数の部署を束ねてプロジェクトを遂行する弁護士
6	一般従業員型	一般従業員と同様の業務において、法的知識を活用する弁護士
7	その他	()

問3-4 もし、貴社が社内弁護士を雇用するとしたら、法律に関する専門知識以外に、どのような能力や特性を重視しますか？ 当てはまるものをすべて選んでください。現在、弁護士を雇用している場合には、雇用の際に重視したものをお答えください。

1. 情報収集能力
2. 状況把握能力
3. 管理能力
4. 企画発想能力
5. リスク判断能力
6. 信頼構築能力
7. 交渉能力
8. プレゼンテーション能力
9. 指導・育成能力
10. 情報共有能力
11. 積極性
12. 誠実性
13. 協調性
14. 責任感
15. その他 ()

問4 貴社の経営戦略について、うかがいます。

問4-1 貴社の5年前から現在までの経営方針として、もっともよく当てはまるものを選んでください。

1. 新規事業を開拓する拡大志向
2. 現状維持の安定志向
3. 経営改善のための事業縮小志向
4. いずれでもない

問4-2 貴社では、5年前と現在とを比べると、売上高は増加しましたか？

1. 増加した
2. 変わらない
3. 減少した
4. いずれでもない

問4-3 貴社では、5年前と現在とを比べると、正規雇用の従業員数は増加しましたか？

1. 増加した
2. 変わらない
3. 減少した
4. いずれでもない

問4-4 貴社では、5年前と現在とを比べると、非正規雇用の従業員数は増加しましたか？

1. 増加した
2. 変わらない
3. 減少した
4. いずれでもない

問4-5 貴社では、現在、企業の社会的責任（CSR）として、優先的に取り組んでいるのはどの分野ですか？ 当てはまるものをすべて選んでください。

1. 環境保護
2. 法令遵守（コンプライアンス）
3. 情報公開
4. 雇用・労働条件の改善
5. 製品・サービスの安全性
6. 企業メセナ事業
7. とくになし
8. その他（ ）

問5 貴社の概要について、うかがいます。

問5-1 貴社の会社設立年をお答えください。当てはまる元号に○をつけて、年次をご記入ください。

明治 ・ 大正 ・ 昭和 ・ 平成 （ ）年

問5-2 貴社の事業活動拠点の所在地域について、中心となるものを一つだけ選んでください。

1. 北海道
2. 東北
3. 北陸
4. 関東
5. 東海
6. 中部
7. 近畿
8. 中国
9. 四国
10. 九州・沖縄
11. 海外

問5-3 現時点における貴社の正規雇用の従業員数をお答えください。なお、連結子会社の従業員数は含めないでください。

1. 10名未満
2. 10名以上～30名未満
3. 30名以上～50名未満
4. 50名以上～100名未満
5. 100名以上～300名未満
6. 300名以上～500名未満
7. 500名以上～1000名未満
8. 1000名以上

問5-4 現時点における貴社の非正規雇用の従業員数をお答えください。なお、連結子会社の従業員数は含めないでください。

1. 10名未満
2. 10名以上～30名未満
3. 30名以上～50名未満
4. 50名以上～100名未満
5. 100名以上～300名未満
6. 300名以上～500名未満
7. 500名以上～1000名未満
8. 1000名以上

問5-5 貴社の資本金額をお答えください。

1. 300万円未満
2. 300万円以上～1000万円未満
3. 1000万円以上～2000万円未満
4. 2000万円以上～5000万円未満
5. 5000万円以上～1億円未満
6. 1億円以上～3億円未満
7. 3億円以上～5億円未満
8. 5億円以上～10億円未満
9. 10億円以上～50億円未満
10. 50億円以上

問5-6 貴社の法人類型をお答えください。

1. 個人経営
2. 有限会社
3. 株式会社
4. 合名・合資会社
5. 合同会社
6. 有限責任中間法人
7. 公益法人
8. その他 ()

問5-7 貴社が分類される産業分野について、現時点での貴社の主たる事業内容として、もっとも適切なものを一つだけお答えください。

1. 農林水産業
2. 鉱業
3. 建設業
4. 製造業
5. 電気・ガス・熱供給・水道業
6. 情報通信業
7. 運輸業
8. 卸売・小売業
9. 金融・保険業
10. 不動産業
11. 飲食店・宿泊業
12. 医療・福祉
13. 教育・学習支援業
14. その他のサービス業
15. 公務
16. 上記に分類されない産業 ()

問5-8 貴社の取引先セクターとして、売上がもっとも大きいものを一つだけ選んでください。

1. 国内の企業
2. 国内の一般消費者
3. 国内の官公庁・公的機関
4. 海外の企業
5. 海外の一般消費者
6. 海外の官公庁・公的機関
7. その他 ()

問5-9 貴社には、労働組合はありますか？

1. ある
2. ない

質問は以上です。最後になりますが、本調査についてのご意見や、企業における弁護士の活用、あるいは法科大学院での法曹養成教育に関して、ご意見・ご指摘・ご期待などございましたら、ご自由にお書きください。

企業における弁護士ニーズに関する調査 中間報告書
2007年10月1日 発行

編集・発行 「法曹の新しい職域」研究会
大阪大学大学院法学研究科

〒560-0043 大阪府豊中市待兼山町 1-6
Tel & Fax 06-6850-5168
(事務局 大阪大学大学院法学研究科准教授 福井康太)

E-mail legalprofession@law.osaka-u.ac.jp
ホームページ <http://legalprofession.law.osaka-u.ac.jp/>
