

平成 17～20 年度科学研究費補助金基盤研究 (A)
課題番号 17203009
「法曹の新職域グランドデザイン構築」
研究成果報告書

[目次]

はじめに	1
研究組織の概要	2
科研費交付額	3
第1部 科研費研究活動の概要	4
1 研究目的	5
2 本研究の位置づけとファイナシングス	8
3 本研究グループの各年度の研究活動	15
4 研究成果	17
第2部 企業における弁護士ニーズに関する調査	20
1 調査の概要	21
2 集計結果	21
3 分析(1)	46
4 分析(2)	51
5 分析(3)	56
資料	75
第3部 弁護士業務に関するアンケート調査	81
1 調査概要	82
2 集計結果	82
3 一般弁護士業務の因子分析	115
4 単純集計	118
5 付録	140
第4部 組織内弁護士に対するアンケート調査	149
1 調査概要	150
2 集計結果	150
3 組織内弁護士業務の因子分析	173
4 単純集計	176
5 付録	193

第5部 法曹の職域各論	200
1 法曹の職域 — 市民社会の変容をめぐって		201
2 司法過疎地域の法的ニーズ—もう一つの「法曹の新しい職域」—		205
3 高齢社会における法曹新職域デザインに際しての大学教育の課題 —ドイツの大学における教育をめぐる現状に鑑みて—		212
4 官公庁・自治体における弁護士の役割—その機能条件の検討—		218
5 知的財産と法曹の新しい職域 —弁理士との共生の途—		224
6 法曹の古典的理念と新職域 —ローマ法学者の体験から—		228
7 法曹の職域と環境法・エネルギー法		231
8 企業内弁護士の役割とその課題		237
9 弁護士と司法書士—共生の途の模索—		244
10 企業における労務管理と法律専門家		248
11 中小企業における弁護士ニーズの現状と課題 —グローバル資本主義の傾向と対策—		254
第6部 世界各国の法曹制度	272
1 メルボルン大学法学部卒業生の職業選択と法曹資格取得に関する規則 —転職および職業選択における決定要因—		273
2 EU諸国における法曹の新しい職域：オランダの場合		303
3 韓国における準法曹の現状と課題		318
4 イタリアにおける弁護士職への道		331

はじめに

本報告書は、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」(課題番号 17203009・研究代表者 三成 賢次)の研究活動の成果をまとめたものである。本研究は、法曹の新職域として注目が集まっている企業コンプライアンス、法的経営コンサルティング、法令対応、契約管理、戦略的人事管理、知的財産管理など先端的企業法務を中心に法曹の職域の今後に関わる調査研究を行い、これに法領域横断的な理論的検討を加えることを通じて、法曹の新職域のグランドデザインを提示することを目的とする、大阪大学大学院法学研究科のスタッフを中心とする研究プロジェクトである。本科研費プロジェクトでは、法曹の新職域の「新たな発展可能性をデザインすること」に主眼を置き、経済界、法学界、法曹養成教育に対して、10年程度先の近未来を展望することができる、法曹新職域の具体的なグランドデザインを提示することを目指して研究活動を行ってきた。

主な内容としては、諸外国の指導的な研究者を招聘して各国の法曹養成制度や法曹の現状について紹介していただき、また全国の2000社を対象とする「企業における弁護士ニーズに関する調査」、大阪弁護士会会員約半数の1500名を対象とする「弁護士業務に関するアンケート調査」、そして全国の企業内弁護士259名を対象とする「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」を実施した。さらに、企業や経済団体、司法過疎地などにインタビュー調査に赴き、あるいは日本組織内弁護士協会や大阪弁護士会とも法曹の職域に関する様々な議論を行ってきた。本研究では、これらの調査研究と議論を通じて、法曹の新しい職域に関する最新の情報を集積することに努め、多くの興味深い調査結果を得ることができたと考えている。

本報告書では、これらの研究活動を通じて得られた知見を整理検討するとともに、法曹の新しい職域についての課題を明らかにすることに重点を置いて研究成果をまとめている。本報告書をご一読いただき、忌憚のないコメントをいただければ幸いである。

2009年3月

研究代表者 三成 賢次

研究組織の概要

研究代表者	大阪大学大学院法学研究科 教授	三成 賢次
研究分担者	大阪大学大学院高等司法研究科 教授	松川正毅
連携研究者	東京大学社会科学研究所 教授	佐藤岩夫
研究分担者	大阪大学大学院法学研究科 教授	高橋明男
同	大阪大学大学院法学研究科 教授	高田篤
同	大阪大学大学院高等司法研究科 教授	茶園成樹
同	大阪大学大学院高等司法研究科 教授	松本和彦
同	大阪大学大学院法学研究科 教授	中山竜一
同	大阪大学大学院法学研究科 准教授	養老真一
同	大阪大学大学院法学研究科 准教授	福井康太
同	大阪大学大学院法学研究科 准教授	仁木恒夫
同	大阪大学大学院法学研究科 准教授	水島郁子
研究協力者	大阪大学大学院法学研究科 教授	林智良
同	大阪大学大学院人間科学研究科 助教・ 同法学研究科特任研究員 (平成 17.7～20.3)	渡邊太
同	西日本短期大学非常勤講師・ 大阪大学大学院法学研究科 特任研究員 (平成 20.8～20.9)	福井祐介

科研費交付額

平成 17 年度	13,900 千円 (直接経費)
平成 18 年度	10,200 千円 (直接経費)
平成 19 年度	5,500 千円 (直接経費)
平成 20 年度	5,900 千円 (直接経費)

第 1 部

科研費研究活動の概要

第1部 科研費研究活動の概要

[福井康太]

1 研究目的

1-1 研究の主旨

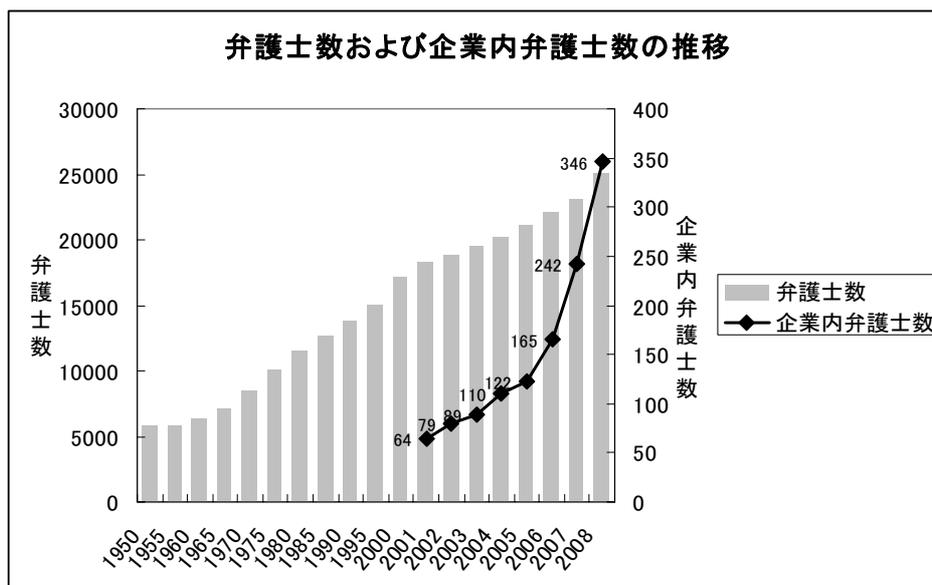
本研究は、法曹の新職域として注目が集まっている対象の調査研究を行い、これに法領域横断的な理論的検討を加えることを通じて、近未来における法曹新職域のグランドデザインを提示することを目的とする、大阪大学大学院法学研究科スタッフが中心となって行う研究プロジェクトである。本研究では、諸外国の法曹とその養成課程に関する現状と課題を明らかにするとともに、主として最先端の企業法務を対象とする聞き取りおよびアンケート調査を実施し、法曹の職域の今後に関する模索的な研究を行った。本研究で特に力を入れたのは、全国 2000 社を対象とする「企業における弁護士ニーズに関する調査」、大阪弁護士会会員の約半数にあたる 1500 名を対象とする「弁護士業務に関するアンケート調査」、そして全国の企業内弁護士 259 人を対象とする「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」という 3 つのアンケート調査であった。それゆえ、本研究では、主として企業関連の弁護士の新しい職域の動向を明らかにすることとなった。

1-2 研究の社会的背景：法的リスク管理に対する関心の高まりと司法制度改革

わが国では、これまで弁護士数が少なく、また弁護士自身の自己認識が訴訟を通じて社会正義や基本的人権を実現することに向けられていたこともあり、弁護士の職域は訴訟を中心とする紛争解決業務にほとんど限定されていた。しかしながら、社会の変化、とりわけ企業社会の大きな変化を受けて、弁護士の職域は拡大し、かつ多様化しつつある。

日本の企業社会では、高度成長期の終わり頃から、公害や消費者問題への関心が高まってきたことから、しだいにその社会的責任が自覚されるようになる。このような変化に伴い、企業は法的リスク管理の必要性を意識するようになり、1980 年前後から独立の法務部門を設ける企業が増え始める。1985 年のプラザ合意以降の円高期を境として、わが国の企業は、製品市場のみならず労働市場でもグローバル化の波に晒されるようになる。さらに金融自由化を通じて、資本市場までもがグローバル化されることになる。海外とのやり取りには大きな法的リスクが伴う。そこで、企業は法務部門、それも特に渉外法務部門を中心として法的リスク管理の体制を強化するようになる。また、国際競争の激化にしたがって、日本の産業競争力を維持するため、知的財産の戦略的な開発管理が必要であるという意識も高まってくる。ここに至って、企業の法務部門は、知的財産部門とともに経営戦略の中心的な位置づけを得るようになる。近年では、度重なる企業不祥事からコンプライアンスへの関心が高まり、また、新会社法や金融商品取引法制定、さらに様々な業法改正を受けて、企業での法的業務量は以前と比べて飛躍的に増大してきた。このような変化を受け、大企業を中心に外部の法律事務所との連携を強める企業が増えているほか、国内外の

法曹資格者を法務部門の中核的人材として企業が雇用するケースがしばしば見られるようになってきている。企業の中核的法務を担うこのような弁護士たちは、目下、弁護士の職域を大きく拡大させつつある。下図は弁護士数と企業内弁護士数の推移である。この図から明らかのように、弁護士全体数の増加もさることながら、2001年以降の企業内弁護士数の急増には目を見張るものがある。近年の企業での弁護士に対するニーズの高まりは顕著である。



[弁護士数および企業内弁護士数の推移グラフ] 1

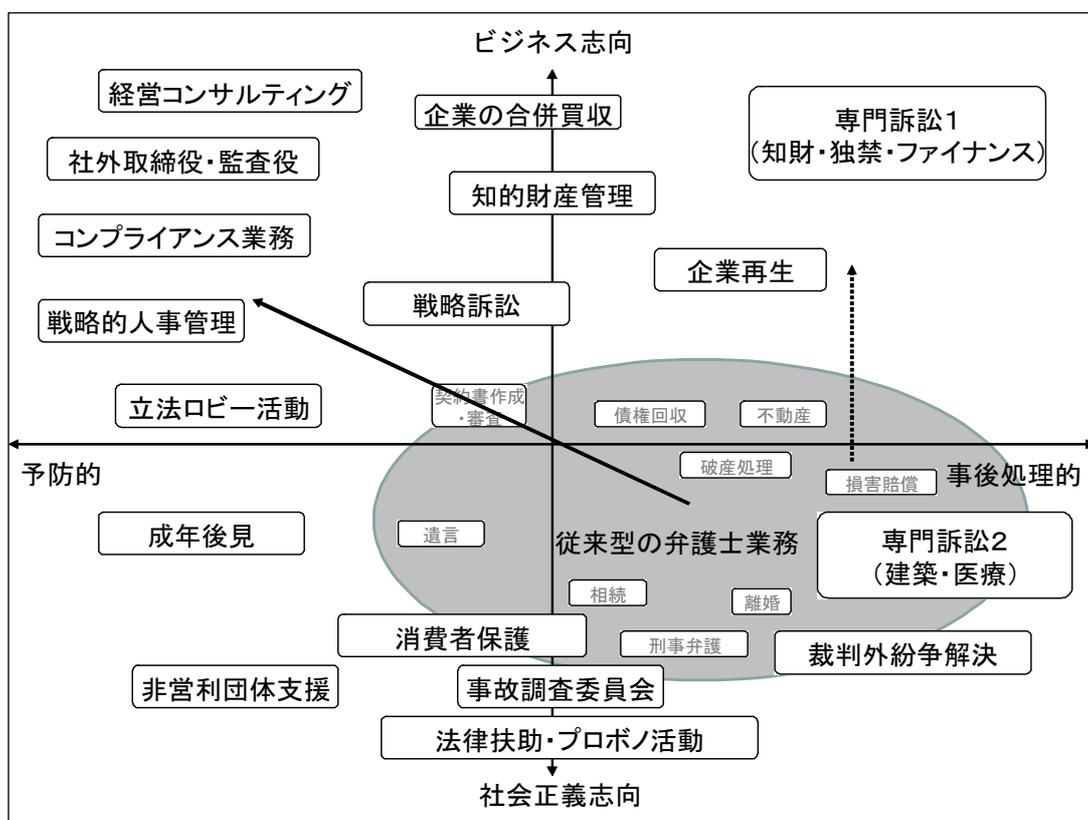
司法制度改革もまた弁護士の職域をめぐる状況を一新させつつある。司法制度改革は、企業における弁護士に対するニーズの変化に後押しされて、1999年の司法制度改革審議会設置以後急ピッチで進められている。2001年6月に出された司法制度改革審議会意見書を受けて、2004年4月には法科大学院が設置され、司法試験合格者の大幅な増員が図られることになった。これによって法科大学院出身の新しいタイプの多数の弁護士が、様々な職域に流れ込みはじめている。さらに、2004年には弁護士法改正を受けて、弁護士の公務員就任が届出制に移行し、自由化された。この改革によって、中央省庁や地方自治体で、公務員としての業務を行う弁護士が登場することになった。官公庁が行う法案や通達、ガイドラインの策定に際して、弁護士がとりまとめの中核を担うというケースも増えている。さらに総合法律支援法に基づいて2006年に設けられた日本司法支援センター（法テラス）は、司法過疎地に勤務する弁護士とともに、刑事弁護に専念する「パブリック・ディフェンダー」とも言うべき弁護士を誕生させている。2009年から始まる裁判員制度もまた弁護

1 弁護士数の推移については、日本弁護士連合会編『弁護士白書 2007年版』72頁の数値（各年とも3月31日現在）に2008年3月31日現在の数値を付け加えてグラフを作成した。企業内弁護士数の推移については、日本組織内弁護士協会ホームページの活動概要統計資料・調査研究所掲の統計資料を参照した。<http://www.in-house.jpn.org/>

士の業務の形態を大きく変えるに違いない¹。いずれにしても従来型の一般民事を中心とする紛争解決業務に留まっていたは、今後多くの弁護士が生計を立てていくことが難しくなることすら予想される。弁護士がどのような職域を切り開いていくのか、現時点ではなお未知のことは多い。まさに、弁護士が切り開こうとする道の数歩先を明らかにし、弁護士の新職域の見取り図を作ることが本科研費研究の課題なのである。

1-3 本研究が立脚する現状認識

本科研費研究は、当初から下の図（弁護士職域マッピング）で示すような現状認識に立脚して研究を進めている。



[弁護士職域マッピング]

本研究の前提とする現状認識としては、弁護士の職域をめぐる社会状況の変化に伴い、弁護士の職域は事後処理的かつ社会正義志向である象限（右下）からしだいに予防的かつビジネス志向の象限（左上）へと中心を移しつつある（実線矢印参照）と考えている。近年の弁護士業務は、過去の紛争の解決よりも、将来の紛争を予防する方向に重心を置く傾向が次第に強まっている。訴訟についても、過去に生じた紛争の社会正義にかなった解決

¹ 以上の概要につき、日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会 21 世紀の弁護士像研究プロジェクトチーム編著『弁護士改革論—これからの弁護士と事務所経営—』（ぎょうせい・2008 年）27-50 頁（第 1 編 第 2 章 弁護士業務の変化と弁護士像の変貌）を参照。

を志向する損害賠償訴訟などに比べて、知財・独禁・ファイナンスに関わるよりビジネス志向的な専門訴訟や予防的な戦略訴訟の重要性が増してきている（点線矢印参照）。この結果、従来からの「訴訟を通じて社会正義を実現する」という弁護士像はしだいに後退していき、企業等のビジネスを直接にアシストし、企業のアカウンタビリティーを下支えする、新しい弁護士像が漸次主流になってくるが予想される。

本研究では、大枠としてこのような現状認識に立脚したうえで、「企業における弁護士ニーズに関する調査」、「弁護士業務に関するアンケート調査」、「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」を実施した。その調査結果がどのようなものであったかは、以下本報告書の各部の検討を通じて明らかになるであろう。

2 本研究の位置づけとファインディングス

本研究は、法曹の新職域の調査研究を行い、法領域横断的な理論的検討を行うことで、近未来における法曹新職域のグランドデザインを提示することを目的としている。さらに言えば、そうしたグランドデザインを明らかにすることで、日本における弁護士のあり方について問題提起をするということを目指している。したがって、日本における弁護士像との関係で、本研究がいかなる位置づけとなるのか、まずは明らかにしておく必要がある。

2-1 日本における弁護士像の原点

今日の日本の弁護士像は、明治時代における西洋近代法の継受によってもたらされたものである。今日の弁護士の起源は、1872年に太政官無号達で訴訟代理を業とする職業として定められた「代言人」と考えられる。代言人はもっぱら訴訟代理を業とする者であり、「弁護士は訴訟を業とする者である」というイメージは、言うまでもなくここに端を発している¹。なお代言人は1876年に免許制に移行し、訴訟代理を行う法律専門職として独自の位置づけを得るに至る。

大日本帝国憲法の下、1893年には、新たに施行された弁護士法に基づいて弁護士制度が整備される。この頃の弁護士は、判検事と別試験で資格を与えられ、社会的地位の面でも一段低く位置づけられていた。もっとも、1897年に任意団体として「日本弁護士協会」が結成されたことや、足尾銅山鉍毒事件などの社会的事件における活躍を通じて、弁護士の社会的地位はしだいに高まってくる。1923年には弁護士の資格試験が判検事と統一試験となり、弁護士の専門性に対する社会的評価はある程度固まってくることになる。大正期には、弁護士は、「在野法曹」として、訴訟を通じて国家権力から基本的人権を守る重要な担

¹ 1872年に太政官無号達で司法職務として「証書人・代書人・代言人職制」なる三つの職務が定められた。「証書人」とは現在の公証人の起源であり、「代書人」は司法書士の起源である。代書人は、司法関係の文書作成を業とする者であり、代言人と役割分担して司法関係の業務を担うことが想定されていた。代書人は1919年に「司法代書人」と「一般代書人」に分離され、司法代書人が1935年に名称変更されて「司法書士」となった。以上について、日本司法書士連合会のホームページ「司法書士って何」を参照：

http://www.shiho-shoshi.or.jp/about_shiho_shoshi/history.html

い手と認識されるようになる。「基本的人権を擁護し社会正義を実現する在野法曹」というイメージはこの時代にはほぼ確立されることになる。

昭和初期から戦時中に至る時期は、弁護士業には逆風が吹き、いわば暗黒期であった。終戦を経て、1949年に日本国憲法の下で新しい弁護士法が制定される。その中では弁護士は「基本的人権の擁護者」「社会正義の担い手」（弁護士法第1条）とされ、ここに「基本的人権を擁護し社会正義を実現する在野法曹」という弁護士像が公式化される。もともと、当時から弁護士の日常活動は債権回収や不動産事件をはじめとする一般民事の訴訟代理が中心であり、復興が進むなか弁護士の経済的基盤が確立されていくのに応じて、「基本的人権を擁護し社会正義を実現する在野法曹」としての弁護士像と日常の弁護士活動との乖離は拡大してくる¹。

2-2 日本の弁護士像のゆらぎ

高度経済成長期には、弁護士を取り巻く環境は激変する。産業の高度化に伴って公害や消費者問題など企業が直面する法律問題は多様化し、それに伴って弁護士もまた様々な業務に取り組む必要が出てくる。とりわけ企業の顧問弁護士としての業務が増えてくる。このような環境のもとで社会的期待に応えることができるために、弁護士は企業の要求に見合う専門性を身につけ、信頼に値するだけの高い倫理性を備えることが求められるようになる。「人権」や「正義」に比べて、「専門性」と「倫理性」が前面に出始めるのである。このような変化に対応して「訴訟を通じて基本的人権を擁護し社会正義を実現する在野法曹」という弁護士像はしだいに背後に退き、1970年代には「プロフェッション・モデル」が広く受け入れられるようになる。このモデルは、高い専門性と倫理性を備え、自治的団体を形成して自らを規律する存在として、弁護士の独自の存在意義と役割を描き出そうとするモデルである²。

「プロフェッション・モデル」は当時、比較的広範に受け入れられたが、他方、この頃からわが国における弁護士像がゆらぎはじめる。すでに述べたように、1980年前後から、企業の法的サービスに対するニーズの高まりを受けて、ビジネス志向の弁護士が増えてくる。また、企業の業務の多様化に対応する形で弁護士の専門分化がさらに進む。特に、大企業の専門的業務に関する案件を引き受けることの多い大手法律事務所では、それぞれの領域で「日本で数名」といえるほど高度な専門性を備えた弁護士を多数抱えて、組織的に専門的業務を行うというスタイルが広がっていく。さらに、経済のグローバル化に対応して、弁護士業務もまた国際化し、渉外弁護士の活躍が注目されるようになる。このように、大きく変動しつつある日本の弁護士をめぐる状況を踏まえ、プロフェッション・モデルを前提としながらも、葛藤に直面しつつ新しい役割を獲得し、それを通じて日本社会に「法の支配」を浸透させていく弁護士像を描く試みがなされ、支持を受けるようになった³。他

¹ 澤田久代「序説 弁護士制度の歴史」日本弁護士連合会弁護士業務改革委員会 21世紀の弁護士像研究プロジェクトチーム編『いま弁護士は、そして明日は？』（エディックス・2004年）2-12頁。

² 石村善助『現代のプロフェッション』（至誠堂・1969年）を参照。

³ 田中成明「法律家の役割拡大とそのディレンマ」ジュリスト 700号（1979年）を参照。

方、ビジネスを中心に活躍する弁護士が増える中で、弁護士に対して特別に高い倫理性を求めることに抵抗を感じる者も増え、法的サービス提供に弁護士の主要な役割を見だし、依頼人と対等な等身大の弁護士像を描き出そうとする「法サービスモデル」ないし「ビジネスモデル」が提唱され、これも一定の支持者を得るにいたる¹。

だが、弁護士の業務はただ法的サービスの提供に留まるものではない。依頼人の情緒的側面への手当や社会的・関係的な問題処理の帰趨にも配慮した助言や援助を行うことも、今日の弁護士に期待される重要な役割であると言ってよい。例えば、医療紛争や消費者紛争、さらには成年後見業務に関わる弁護士にはこのような役割が求められるであろう。このような弁護士モデルは「関係志向的弁護士モデル」として定式化されることになる²。相談や諮問への対応を中心とする弁護士の日常的業務の多くは、「関係志向的弁護士モデル」によってこそよく描写できる。もちろん、このモデルだけで今日の弁護士のありようを統一的に描き出すことはできない。あくまでもこのモデルは、従来の弁護士モデルが見落としていた弁護士の役割に光を当てるに留まる。ともあれ、このように多様な弁護士像が提示されているということは、1980年代以降、弁護士のあり方が大きくゆらぎはじめていることの表れといえるだろう³。

さらに、1990年代の終わり頃から、今日の弁護士のあり方をめぐる議論は、司法制度改革に関する議論と相俟って、いよいよ多様化が進んできた。2001年の司法制度改革審議会意見書は、社会における弁護士の役割を、「国民の社会生活上の医師」たる法曹の一員として、「基本的人権を擁護し、社会正義を実現する」との使命に基づき、法廷の内と外とを問わず、国民にとって「頼もしい権利の護り手」であるとともに「信頼しうる正義の担い手」として、高い質の法的サービスを提供することにあると規定し、国民の権利利益の実現に奉仕することを通じて社会的責任（公益性）を果たすとともに、その使命にふさわしい職業倫理を保持し、不断に職務活動の質の向上に努めるべきであるとしている⁴。同意見書における弁護士像は、弁護士法1条1項に唱われている弁護士像とプロフェッション・モデル、そして法サービスモデルとを融合させた弁護士像である。しかし、これも今日の弁護士のあり方を統一的に把握するものとは言い難い。2004年の弁護士法30条改正により弁護士が自ら企業の経営に携わることが自由化され、もはや弁護士は単なる権利や社会正義の担い手の範囲を超えつつある。

そもそも、今日の弁護士のあり方を一括りにするモデルを立てることは今日ではほとんど不可能なのではないか。例えば、大手事務所や企業内弁護士にしばしば見られるエキスパート弁護士と従来型の一般民事を中心とするジェネラリスト弁護士のあり方には、同じ「弁護士」とは思えないほどの乖離がある。法サービスモデルは弁護士の日常的な姿をうまく捉えていると言えるが、他方「基本的人権の擁護者」「社会正義の担い手」という弁護

1 棚瀬孝雄『現代社会と弁護士』（日本評論社・1987年）を参照。

2 和田仁孝『民事紛争処理論』（信山社・1994年）228頁を参照。

3 濱野亮「法化社会における弁護士役割論—民事分野を中心として—」日本弁護士連合会編集委員会編『新しい世紀への弁護士像』（有斐閣・1997年）1・22頁。

4 司法制度改革審議会「司法制度改革審議会意見書—21世紀の日本を支える司法制度—」（2001年6月12日）III-3-1を参照：

<http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/ikensyo/index.html>

士像もなお社会的意義を失ったわけではない。さらに「関係志向的弁護士モデル」の問題提起する弁護士のあり方も無視することはできない。このように統一的なビジョンを欠いた多様性の中で、これからの弁護士はどのような弁護士像にアイデンティティーを見いだし、社会に対して自らをアピールしていけばよいのだろうか¹。

2-3 実証的データに基づく弁護士像の模索

このように弁護士のあり方をめぐる議論は今世紀に入って混迷を深めているといえるが、この混迷から抜け出そうとする試みもまた増えつつある。とりわけ、司法制度や法曹の実態、法曹へのニーズに関する実態調査がいくつも行われるようになり、それらを前提として弁護士像ないし法曹像の模索が行われるようになってきているのが最近の特徴である。

そのような実態調査として比較的規模の大きなものを挙げてみよう。まず、必ずしも法曹のあり方に主眼を置くものではないが、竹下守夫（以下研究代表者等敬称略）を代表とする民事訴訟実態調査研究会は、1993年以來継続して民事訴訟の計量分析を行い、民事司法と法曹のあり方について問題を提起している²。また、司法制度改革審議会も2000年9月から10月にかけて「民事訴訟利用者調査」を実施し、国民に利用しやすい司法と法曹のあり方について模索している³。さらに、上村達男を拠点リーダーとする早稲田大学21世紀COE「企業社会の変容と法システムの創造」の研究グループもまた、2004年9月から10月にかけて国内主要企業を対象に「企業の社会的責任・コンプライアンス等に関する実態調査」を実施しているが、これもまた法曹のあり方を模索する基礎的調査と見ることができる⁴。法社会学者による調査研究にも様々なものがある⁵。まず、村山眞維を研究代表者とする科学研究費特定領域研究「法化社会における民事司法と紛争処理」（2003年度～2008年度）は民事司法の全国調査を行うことで、日本人の紛争行動、法使用行動、訴訟行動の特徴を明らかにし、日本の実情にふさわしい法曹のあり方や司法制度のあり方について問題提起をしようと試みている⁶。樫村志郎を中心とする研究グループ（「司法過疎と司法サー

¹ 以上の全体につき、和田仁孝・太田勝造・阿部昌樹編『交渉と紛争処理』（日本評論社・2002年）248-273頁（第12章「弁護士像はどう変わってきたか」〔濱野亮執筆担当部分〕）、および、塚原英治・宮澤節生・宮川光治編著『法曹の倫理と責任・下』（現代人文社・2004年）396-429頁（第4章・第2項「日本の弁護士の歴史、現状と理念」〔宮澤節生・宮川光治執筆編集担当部分〕）を参照。

² 民事訴訟実態調査研究会（研究代表者：竹下守夫）編『民事訴訟の計量分析』（社団法人商事法務研究会・2000年）、および同編『民事訴訟の計量分析（続）』（社団法人商事法務研究会・2008年）を参照。

³ 司法制度改革審議会『「民事訴訟利用者調査」報告書』（2000年）：
<http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/tyousa/2001/survey-report.html> 以上の二次分析として、佐藤岩夫・菅原郁夫・山本和彦編『利用者から見た民事訴訟』（日本評論社・2006年）。

⁴ 早稲田大学グローバルCOE《企業法制と法創造》総合研究所HP「研究活動」を参照：
<http://www.globalcoe-waseda-law-commerce.org/gcoe/purpose/index.html>

⁵ 参考までに、日本法社会学会編『弁護士論の現在：法社会学第61号』（有斐閣・2004年）。

⁶ 同研究の成果は「ワーキングペーパー」第1集から第4集にて公表され、また2008年5月10日・11日に神戸大学で開催された日本法社会学会学術大会の全体シンポジウム「民事

ビス」研究会)もまた、2003年頃から科学研究費補助金「弁護士過疎地における法律サービス供給の構造」等の補助を受け、司法過疎地における弁護士業務の実態を明らかにする研究を続けている¹。太田勝造を中心とする「法曹の質」研究会もまた2006年から2007年にかけて「自己評価=ピア・レビュー法による法曹の質の調査」をはじめとする3種類のアンケート調査を実施し、弁護士に求められる能力等について実証的に明らかにしようと試みている²。

近年、弁護士会もまた、法律事務所や弁護士のあり方をめぐって全国規模の実態調査を繰り返し行っている。日本弁護士連合会(日弁連)は、2000年3月に「弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査」を実施し、弁護士の執務環境や業務内容、事務所の経済的側面、弁護士の業務活動とその意義を実証的に明らかにしようと試みている³。さらに日弁連は、2003年4月に弁護士業務改革委員会内に「21世紀の弁護士像プロジェクトチーム」を設け、このチームが中心になって様々な実態調査を実施し、それらの調査結果に基づいてこれからの日本にふさわしい弁護士像を模索しはじめている⁴。日弁連は2006年5月に「弁護士実勢調査」(弁護士センサス)を実施し、全国の弁護士の最新の状況を把握するとともに⁵、2006年12月(東京)と2007年5月(東京以外)に「中小企業の弁護士ニーズ全国調査」を行い、弁護士ニーズが中小企業にどの程度浸透しているか、浸透していないとすればその原因は何かを明らかにしようと試みている⁶。これらの調査結果はこれからの弁護士のあり方とともに、今後の日本の司法制度のあり方を明らかにするための重要な手がかりであり、新たな弁護士像の模索はこれらの調査結果を参照しつつ行わなければならないだろう。

2-3 本研究の位置づけ

本研究もまた実証的データに基づいて新しい弁護士像を模索する一連の試みの一つとし

司法過程の法社会学」で議論された。

¹ <http://www.cdams.kobe-u.ac.jp/archive/20031205.htm> 研究成果の紹介として、榎村志郎「司法過疎とその対策」日本法社会学会編『訴訟機能の拡大と政策形成：法社会学第63号』(有斐閣・2005年)161-185頁。

² 「法曹の質」研究会編『JLF叢書Vol.14：「法曹の質」の検証—弁護士に求められるもの—』(商事法務・2008年)参照。なお、「法曹の質」研究会の調査研究の成果は、2008年7月17日に開催された、財団法人日弁連法務研究財団設立10周年記念シンポジウム：「『法曹の質』の検証—アンケート調査に見る『法曹の質』とは—」でも議論されている。

³ 「弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査」は1980年に第1回、1990年に第2回が行われ、2000年の調査は3回目である。これらの調査を通じて、経済状況の変化を通じて弁護士業務がどのように変化し、弁護士に期待される役割がどのように変わってきたかが明らかとなっている。この調査結果は『日本の法律事務所'2000—弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査報告書—』自由と正義53巻13号(2002年臨時創刊号)で紹介されている。

⁴ 21世紀の弁護士像研究プロジェクトチームにおける議論の成果は、同編『いま弁護士は、そして明日は？[全弁協叢書]』(エディックス・2007年)、および同編著『弁護士改革論—これからの弁護士と事務所経営—』(ぎょうせい・2008年)にまとめられている。

⁵ 弁護士実勢調査の集計結果：http://www.nichibenren.or.jp/ja/jfba_info/census/

⁶ 日本弁護士連合会『中小企業の弁護士ニーズに関する調査報告書』(2008年)。

て企画されているが、なお本研究の独自性は次の点にあると言える。本研究で実施した「企業における弁護士ニーズに関する調査」、「弁護士業務に関するアンケート調査」、「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」の3つの実態調査は、弁護士の主要なユーザーである企業の弁護士ニーズを明らかにするとともに、一般の弁護士の業務内容や業務に対する意識、そして企業に勤務する組織内弁護士の業務内容や業務に対する意識を明らかにしようとし、さらに、これらの調査結果を比較検討することによって、弁護士に対する企業のニーズと、実際に弁護士が提供できる業務（シーズ）の両面から、弁護士業務の今後の動向を模索するということにある。

また本研究では、海外の法曹制度の調査をあわせて行っているが、海外の調査結果と国内調査の分析結果を比較することによって、弁護士の新しい職域動向が日本だけに留まるものではないことを明らかにすることを企図している。

さらに、本研究は、調査結果の分析を法科大学院での法曹養成教育に直接に反映させることを視野に入れ、実際に法科大学院生が新しい職域についての見識を深めるよう指導することを目論んでいる。以上が本研究の独自な点であると考えられる。

これらを通じて、本研究から浮かび上がる新たな弁護士像とは、一言で言えば「コンプライアンスの中核的担い手としての弁護士」である。彼ら／彼女らは、企業などの組織に属するかどうかにかかわらず、その高い専門性と倫理性によって現代のビジネスが求める幅広い法的リスク管理の要請に応じてゆく、そのような存在である。そうした活動を通じて、弁護士は社会の隅々にまで「法の支配」を貫徹させていく。このような弁護士像が、次第に明確な姿をとりつつあることを、本研究では仮説的に示唆したい。

2-4 ファインディングスの概要

本研究の柱となった3つの調査のファインディングスの概要はおおよそ以下のようである。

まず2007年に実施した、全国の企業（従業員数100人以上の企業と100人未満の企業から同数のサンプルを抽出）を対象とする「企業における弁護士ニーズに関する調査」であるが、ここでは企業で弁護士の活用がどのようになされているか、他の隣接専門職と比べて弁護士を活用してみたいと思うのはどのような業務か、弁護士利用への障害がないならばどのような業務に弁護士を活用してみたいか、などについて調べた。

その結果であるが、まず企業における弁護士活用への意欲は全体としては高いことが示されたが、業務内容によってそうした意欲には差があり、たとえば財務管理・運用などへのニーズは高くない。同時に弁護士以外の専門職もまた積極的に活用されており、税理士や公認会計士などが主たる弁護士のライバルとなっていることが分かった。また、弁護士の利用障害がなくなると仮定して「弁護士を活用したい業務」について尋ねたところ、従来型の法務である訴訟関連業務や紛争解決業務への回答が多かった。一方、企業の経営戦略やCSR、知財、M&Aなど、新しいタイプの法的業務にかんするニーズへの回答も決して少なくはないことが示され、これらのニーズは確かに存在していることが読み取れた。

次に実施したのは、2008年の大阪弁護士会会員を対象とする「弁護士業務に関するアンケート調査」である。この調査では、弁護士が日常頻繁に行う業務や、事務所の形態、一緒に業務を行うことが多い隣接専門職、取得・登録したい隣接専門職資格、企業を顧客と

していかなる業務を頻繁に行うか、また弁護士として働くことへの満足度（職業的満足度）、勤務先への帰属意識（勤務弁護士のみ）、弁護士に必要な能力・資質、などを尋ねた。

ここでの調査結果は、一般的な弁護士が日常頻繁に行う業務として、一般民事業務（離婚や相続、個人破産、債務整理、過払い金返還請求など）が圧倒的に多いことが確認された。また事務所の形態としては個人事務所ないし数名の小規模な事務所が多い。一緒に業務を行うことが多い隣接専門職は税理士、司法書士、公認会計士の順であるが、今後それら隣接専門職の資格を取得・登録したいという回答はほとんどなかった。企業を顧客とする業務として多かったのは、応訴対応、契約書審査、紛争解決交渉、損害賠償訴訟提起といった紛争解決業務および契約審査業務であり、前出のような新しいタイプの企業法務は一般の弁護士の業務としてそれほど行われていない現状が浮かび上がった。職業的満足度については、後出の組織内弁護士と比較すると、一般的な弁護士は相対的に満足度が高い傾向が見られた。勤務先への帰属意識（勤務弁護士のみ）は、組織内弁護士に比べると高い傾向があった。また弁護士に必要な能力・資質として挙げられたのは、誠実性、状況把握能力、責任感、論理構成能力などで、組織内弁護士と比較すると能力でなく資質に注目する傾向が見られた。

そして、上記の大阪弁護士会を対象とする調査とほぼ同時期に実施した「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」では、日本全国の企業に勤務する組織内弁護士を調査の対象とした。この調査では、組織内弁護士の勤務先や勤務形態、勤務先で日常的に経験している業務、組織内弁護士としての職業満足度、勤務先への帰属意識、弁護士に必要な能力・資質、などを尋ねた。

その結果、まず組織内弁護士は一般的弁護士と比べ、若年層が多くを占め、女性の比率が多いことが分かった。勤務先としては大企業が多く、大多数は期間の定めのない雇用関係にあった。頻繁に行う業務としては、契約審査、国内契約書作成、法令調査など従来の法務が上位に来たが、次いでコンプライアンス業務や法的諮問への対応など、新しいタイプの企業法務が挙げられており、組織内弁護士の職務の幅の広がりが見られた。また、組織内弁護士は職業的満足度について一般弁護士に比べやや低かった。勤務先への意識については、一般的弁護士（勤務弁護士のみ）と比較して、勤務先への所属感と貢献意欲がより高かった。弁護士に必要な能力・資質として挙げられたのは、コミュニケーション能力、状況把握能力、問題発見能力の順であり、一般的な弁護士と比べると組織人的能力が重視されていた。

3つの調査結果の比較は、本報告書の執筆段階ではまだ十分に進められていない。しかしさしあたって興味を持たれるものの一つは、「企業における弁護士ニーズに関する調査」における企業側の弁護士ニーズと、「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」における企業に勤務する組織内弁護士が実際に経験する業務の突き合わせである。

企業対象の調査結果から見て、弁護士を日頃から積極的に活用する機会を持たない多くの企業が、訴訟や紛争解決など従来型の弁護士業務しかイメージとして思い浮かばない現状があるようである。こうした企業では、弁護士を日常的に活用するというレベルにはなかなか達せず、必要最小限の消極的な活用に留まってしまう。それに対して、組織内弁護士に対する調査結果は、実際に企業に勤務している組織内弁護士が提供する弁護士業務を明らかにしている。それによれば、契約審査、契約書作成、コンプライアンス関連業務な

どが上位に来るのであり、企業がさまざまな法的リスクを管理する上で不可欠な業務を組織内弁護士が担っていることが明らかとなっている。そしてそうした業務は、大企業だけではなく中小企業においても今後その重要性は増していくことが予想される。そこで、これから企業における法的リスク管理に有用な専門職としての弁護士像が社会的に周知されていくなれば、実際に弁護士を組織内に雇用するかどうかは別としても、企業での弁護士活用の機会がいつそう広がっていく可能性は大いに存在するのではないかと。

これらの分析結果は、本研究が立脚する現状認識（前出「弁護士職域マッピング」参照）と矛盾するものではない。組織内弁護士の仕事の幅が従来型法務にとどまらずさまざまな業務に広がりを見せている現状は、企業などの内部における法務ニーズを突破口としてコンプライアンスの中核的担い手としての弁護士の職域が拡大していく一つの重要な方向性を示唆しているのではないかと。

本研究の今後の課題としては、まず3つの調査間の比較検討をさらに進めるべきである。それから、本研究プロジェクトに含まれる海外調査は計量的なものでないため、国内での3調査との直接的な比較は難しい。しかし、国内3調査で見られたのと同様な傾向は、海外でも見られるようである。そこで今後は海外での実態調査と照合する機会を持つことが望まれる。さらに、日弁連等で実施している他の調査でも、少なからず本研究と同方向の分析がなされている。それらの調査研究の知見とのすりあわせを通じて、本研究の不足を補いつつ、日本における新しい弁護士像の構築に貢献していきたい。

3 本研究グループの各年度の研究活動

3-1 平成17年度（2005年度）の研究活動

平成17年度には、海外法曹職域調査を中心として研究活動を行った。2005年8月2日に第1回研究会を開催し、本年度夏以降の活動方針を確定するとともに、福井康太（以下研究分担者敬称略）が職域モデルとしての「弁護士職域マッピング」（初期版）を提示した。8月以降は各研究分担者がドイツ、フランス、スペイン、オランダ、イギリス、中国、台湾、韓国に調査のために出張した。研究分担者は、それぞれの役割分担にしたがって各国の予防法務や裁判外紛争解決、先端法務領域について意見交換等を行った。10月3日に第2回研究会を開催し、福井康太がオーストラリアの法曹の新しい職域について報告した。2006年1月24日から2月1日まで、オランダ・グローニンゲン大学のヘルマン・ブローリング教授を招聘し、1月30日にオランダの法曹の新しい職域に関する講演会を開催した。また、2月1日から7日まで韓国・嶺南大学校法科大学法学部の朴洪圭教授を招聘し、2月2日に韓国における法曹および準法曹の現状と課題について講演会を開催した。3月3日に第3回研究会を開催し、水島郁子がドイツの組織内弁護士および日本の組織内弁護士の実態について比較調査報告を行った。

3-2 平成18年度（2006年度）の研究活動

平成18年度には、海外法曹職域調査を進めるとともに、「企業における弁護士ニーズに

関する調査」を実施した。2006年7月9日にイタリア・ペルージャ大学のステファノ・ベローモ教授を招き、最近大きく改革されたイタリアの法曹資格制度についての講演会を開催した。7月30日には第4回研究会を開催し、本科研費特任研究員の渡邊太と、大阪大学・武庫川女子大学非常勤講師でNPO レシップ・地域文化に関する情報とプロジェクト理事の吉澤弥生氏の基調報告を手がかりに、法曹の新しいプロボノ活動の可能性について議論した。8月30日には、韓国・嶺南大学校法科大学法学部から、法科大学院教授就任予定者である判事出身の鄭吉龍教授、検事出身の梁宗模教授、米国弁護士である權鍾杰教授を招いて、講演会「新時代の裁判官、検察官、企業弁護士の役割：韓国の場合」を開催した。さらに、海外法曹職域調査に関連する教育上の試みとして、10月から半期にわたって「総合演習（法曹の新しい職域）」（担当・福井康太）を開講した。この授業では、受講生であるアジア太平洋諸国出身の留学生に自国の法曹制度を紹介してもらい、それに基づいて法曹のあり方について議論した。12月4日には、豪州・メルボルン大学法学部のステーシー・スティール講師を招聘し、基調講演「オーストラリアにおけるロースクール卒業生の職業選択に関する規則：転職及び職業選択における決定要因」を手がかりに、豪州における法曹の様々なキャリアパスについて議論した。「企業における弁護士ニーズに関する調査」は、帝国データバンクに登録された企業から、企業規模別に無作為に抽出した2000社の企業に弁護士の活用とその条件等に関する質問票を郵送し回答してもらった。調査票は2007年1月27日に発送し、2月28日に回収を締め切った。

3-3 平成19年度（2007年度）の研究活動

平成19年度には、「企業における弁護士ニーズに関する調査」の集計および分析作業を進めるとともに、その分析結果を弁護士会や企業に持ち寄って意見交換を行った。具体的には、5月から「企業における弁護士ニーズに関する調査」のデータ整理、6月から8月にかけて専門社会調査士である渡邊太が中心となってデータ解析作業を行い、同調査の中間報告書を編集した。9月13日には第5回研究会を開催し、渡邊太が分析結果の概要について報告した。10月以降、弁護士会や企業等の関係先に中間報告書を送付するとともに、12月6日に大阪商工会議所、12月7日に関西経営者協会を訪問して経営者の立場からみた弁護士ニーズについて意見交換を行った。12月14日には大阪弁護士会で企業における弁護士ニーズについて研究報告を行った。12月19日には日本組織内弁護士協会（理事長 梅田康宏弁護士）を訪問して組織内弁護士の業務や新しい業務の傾向などについて意見交換を行った。2008年1月16日および18日には大阪商工会議所で紹介して頂いた大阪市内に本社のある中小企業を訪問し、弁護士ニーズについて意見交換を行った。1月29日には、第6回研究会を開催し、水島郁子が中小企業の弁護士ニーズについて報告した。2月7日から10日まで、福井康太と渡邊太が山形県山形市および同新庄市を訪問し、司法過疎地における弁護士ニーズに関する聞き取り調査を行った。3月15日には、福井康太と福井祐介が日本法社会学会関西支部研究会で「企業における弁護士ニーズに関する調査」に関する研究報告を行い、調査結果の検証を行った。

3-4 平成20年度（2008年度）の研究活動

平成 20 年度には、積み残してきた課題である「弁護士業務に関するアンケート調査」と「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」という 2 つのアンケート調査を実施するとともに、研究成果の公表に努めた。調査票の作成は 4 月以降、専門社会調査士である福井祐介が担当し、7 月に完成させた。大阪弁護士会会員のうち 1500 名を対象として実施した「弁護士業務に関する調査」は 2008 年 7 月 31 日に調査票を発送し、8 月 29 日に回収を締め切った。全国の企業に勤務する組織内弁護士 259 名を対象とした「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」は 8 月 12 日に調査票を発送し、8 月 29 日に回収を締め切った。データ入力等の処理は 10 月 31 日に終了した。研究成果の公表のための活動としては、8 月 25 日に大阪弁護士会との共催でシンポジウム「企業における弁護士ニーズを考える」を開催した。本シンポジウムでは、本研究で実施した「企業における弁護士ニーズに関する調査」と日弁連の実施した「中小企業の弁護士ニーズ全国調査」の調査結果の概要を紹介し、大学、経済界、弁護士会、弁護士人材紹介業のパネリストで弁護士の今後の職域のあり方について議論した。このほか、本研究の調査結果は 2009 年 5 月 9 日・10 日に予定されている日本法社会学会学術大会（於明治大学）で報告することが予定されており、目下その準備作業が進められているところである¹。

4 研究成果

[論文]

平成 20 年度（2008 年度）

1. 三成賢次「<国家・市場・市民社会>と法の歴史—『公共なるもの』からの一考察—」
学術の動向 2008 年 10 月号 66-70 頁（2008）
2. 佐藤岩夫「地域の法律問題と相談者ネットワーク」社会科学研究 59 巻 3・4 合併号 109-151
頁（2008）
3. 茶園成樹「クレーム解釈・均等論」法学教室 333 号 102-111 頁（2008）
4. 松本和彦「予防原則と環境国家」石田眞・大塚直編『労働と環境』日本評論社 200-214
頁（2008）
5. 中山竜一「予防原則と憲法の政治学」『法の理論 27』成文堂 77-93 頁（2008）
6. 福井康太「リスク志向社会の紛争とコンフリクト・マネジメント」法社会学 69 号 38-55
頁（2008）

平成 19 年度（2007 年度）

¹ 以上の研究活動の詳細については、本科研費ホームページ「法曹の新職域グランドデザイン」に掲載している。<http://legalprofession.law.osaka-u.ac.jp>

7. 松本和彦「環境国家における予防原則の制度枠組み」季刊・企業と法創造 4 巻 2 号 16-19 頁 (2007)
8. 中山竜一「リスクと法」橘木俊詔・長谷部恭男・今田高俊・益永茂樹編『リスク学入門 1—リスク学とは何か—』岩波書店 87-116 頁 (2007)
9. 福井康太「ADR の機能とその射程—紛争解決から多様な関係調整支援へ—」仲裁と ADR 2 号 81—89 頁 (2007)
10. 水島郁子「労働者の安全・健康と国の役割」日本労働法学会誌 109 号 72-89 頁 (2007)

平成 18 年度 (2006 年度)

11. 三成賢次「ジェンダー法史学—今後の課題と展望—」三成美保編『ジェンダーの比較法史学—近代法秩序の再検討』大阪大学出版会 351-358 頁 (2006)
12. 佐藤岩夫「消費者団体訴訟の法形成機能について—市民社会を基盤とする法形成の一断面—」林信夫・佐藤岩夫編『法の生成と民法の体系：広中俊雄先生傘寿記念論集』創文社 (2006)
13. 松本和彦「環境汚染の自由の保障？」村上武則・高橋明男・松本和彦編『法治国家の展開と現代的構成』法律文化社 307-330 頁 (2006)
14. 松本和彦「憲法学から見た環境権」環境法研究 31 号 19-34 頁 (2006)
15. 福井康太「紛争の総合的マネジメントと私的自治—職場トラブルへの総合的対応を手がかりとして—」阪大法学 56 巻 2 号 35-92 頁 (2006)
16. 仁木恒夫「規制改革後の司法書士の役割変容」月報司法書士 416 号 20-25 頁 (2006)
17. 水島郁子「産前・産後の休業期間中の所得保障と使用者の役割—連邦憲法裁判所 2003 年 11 月 18 日決定を中心として」日独労働法協会会報 6 号 21-37 頁 (2006)

平成 17 年度 (2005 年度)

18. 三成賢次「明治国家と政治制度の設計をめぐる」多胡圭一編『日本政治—過去と現在の対話』大阪大学出版会 29-32 頁 (2005)
19. 松本和彦「環境法における予防原則の展開(2)」阪大法学 54 巻 5 号 1-21 頁(2005)
20. Kota FUKUI, On the Coupling between Conflict Management and Realization of General Rules of Law - In Relation to Justice System Reform in Japan, in: Rechtstheorie, Beiheft 21: Values Rights and Duties in Legal and Philosophical Discourse, pp. 129-140 (2005)
21. 福井康太「リスク社会の紛争と法—紛争解決の構造転換をめぐる—」阪大法学 54 巻 6 号 47-92 頁 (2005)
22. 水島郁子「採用後二ヶ月のアルバイトの突然死と安全配慮義務」民商法雑誌 132 巻 6 号 992-1003 頁 (2005)

[翻訳]

1. ステーシー・スティーアール (福井康太監訳) 「メルボルン大学法学部卒業生の職業選択と法曹資格取得に関する規則—転職および職業選択における決定要因—」 阪大法学 57 卷 3 号 81-123 頁 (2007)
2. ステファノ・ベローモ (林智良訳) 「イタリアにおける弁護士職への道」 阪大法学 57 卷 1 号 123-132 頁 (2007)
3. 鄭 吉龍 (金明珉訳・福井康太監修) 「韓国国民の司法府不信とその解消策の模索」 阪大法学 57 卷 1 号 133-146 頁(2007)
4. 梁 宗模 (金明珉訳・福井康太監修) 「新時代の検事の役割」 阪大法学 57 卷 1 号 147-166 頁(2007)
5. 權 鍾杰 (金明珉訳・福井康太監修) 「韓国企業法務の新領域」 阪大法学 57 卷 1 号 167-177 頁(2007)
6. 朴洪圭 (福井康太監修) 「韓国における準法曹の現状と課題」 阪大法学 56 卷 1 号 199-219 頁 (2006)
7. グラーフ=ペーター・カリエス (福井康太訳) 「オンライン紛争解決 (ODR) —グローバル市場における消費者救済—」 阪大法学 56 卷 3 号 369-390 頁 (2006)
8. ヘルマン・ブローリング (福井康太訳) 「EU諸国における法曹の新しい職域：オランダの場合」 阪大法学 56 卷 1 号 163-186 頁 (2006)

[報告書]

1. 『大阪大学・大阪弁護士会共催シンポジウム—企業における弁護士ニーズを考える—』シンポジウム報告書、大阪大学「法曹の新しい職域」研究会、全 94 頁 (2008)
2. 『企業における弁護士ニーズに関する調査中間報告書』大阪大学「法曹の新しい職域」研究会、全 66 頁 (2007)

第2部

企業における弁護士ニーズに関する調査

第2部 企業における弁護士ニーズに関する調査

[渡邊太]

1 調査の概要

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。

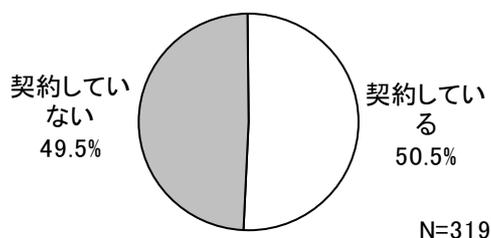
調査対象となるサンプルの抽出には、帝国データバンクCOSMOS 2（企業概要ファイル）企業リスト15（地区：全国、業種：全業種）を利用し、従業員規模100名未満の企業と従業員規模100名以上の企業から、それぞれ1,000社ずつ、合計2,000社を系統抽出法によって抽出した。系統抽出法は、無作為抽出（ランダムサンプリング）に近い方法でほぼ無作為にサンプルを抽出する方法である。

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

2 集計結果

まず、単純集計の結果をまとめた。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る。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）として算出している。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、回答の割合を示す。数値の詳細については、巻末の単純集計結果一覧表を参照。

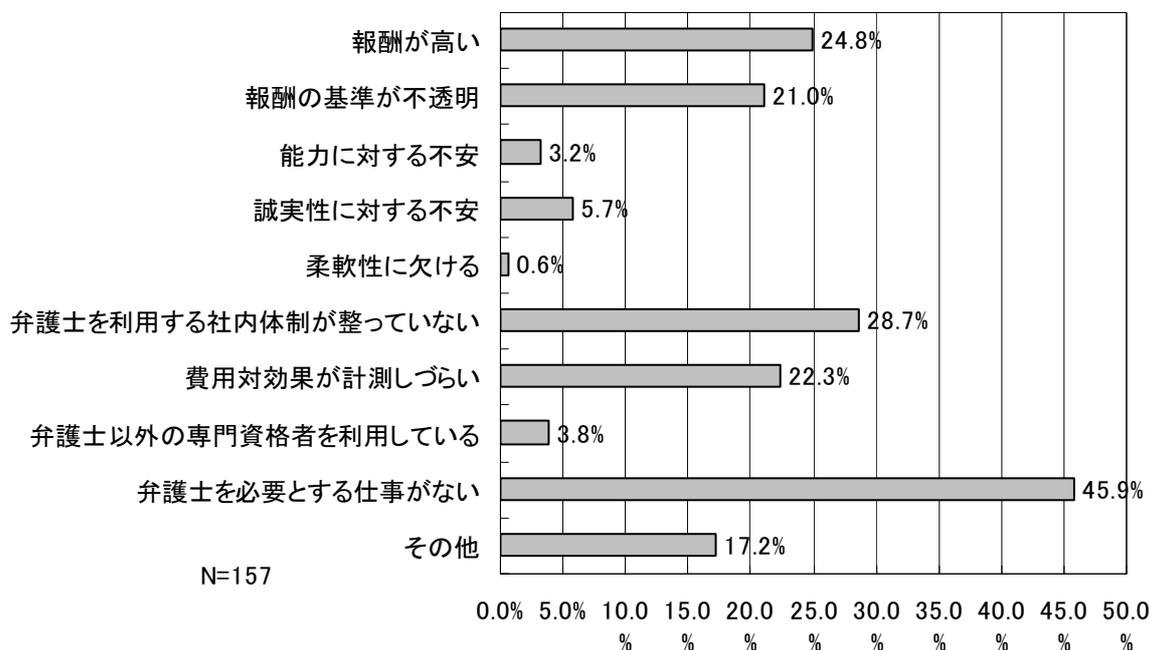
問1-1 弁護士との顧問契約



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る。

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）。

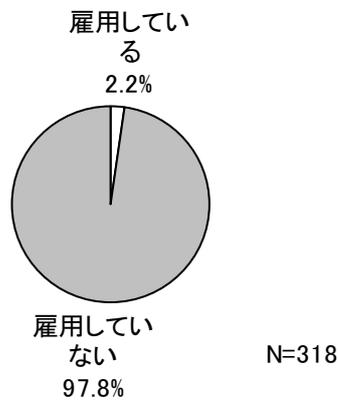
表のパーセントは、該当する回答企業（157社）に占める割合をあらわしている。弁護士と顧問契約を結んでいない理由のトップは、「弁護士を必要とする仕事がない」（45.9%）であった。つぎに多く選択されたのは、「弁護士を利用する社内体制が整っていない」（28.7%）であった。

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割を越えている。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る。

「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る。

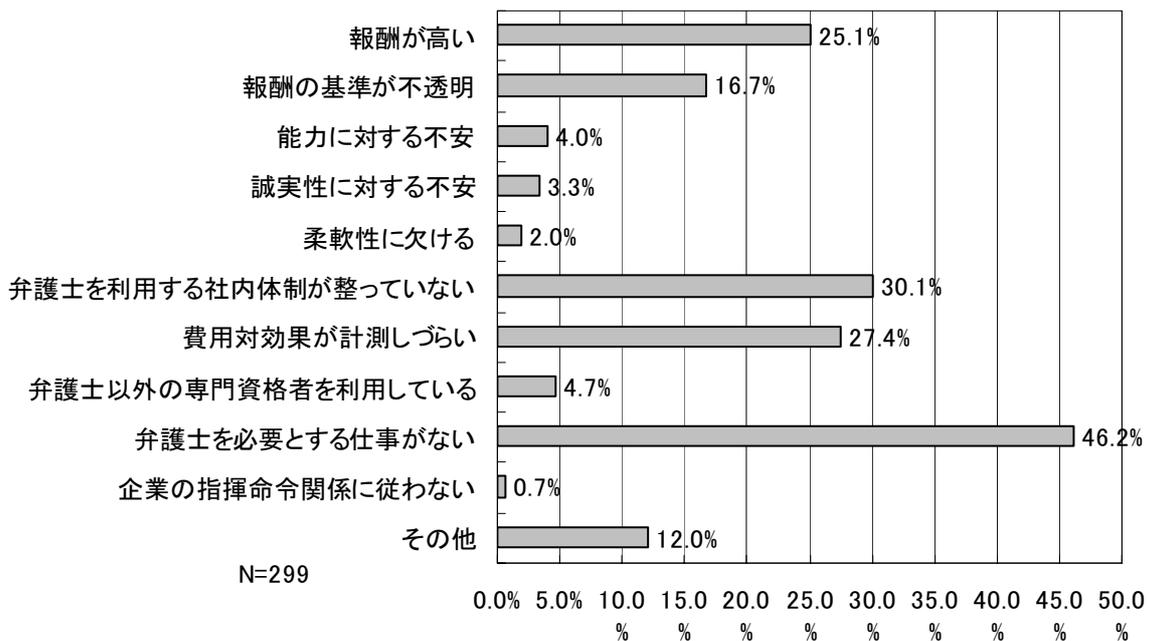
「その他」の回答の内容としては、「個々の実績がわからないので選びにくい」「親会社が契約している」「親会社の法務部を利用している」などがあつた。

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%であった。社内弁護士を雇用する企業は、まだごく少数である。雇用している人数は1名がほとんどで、1社のみ2名雇用している。

問1-4弁護士を雇用しない理由(複数回答)

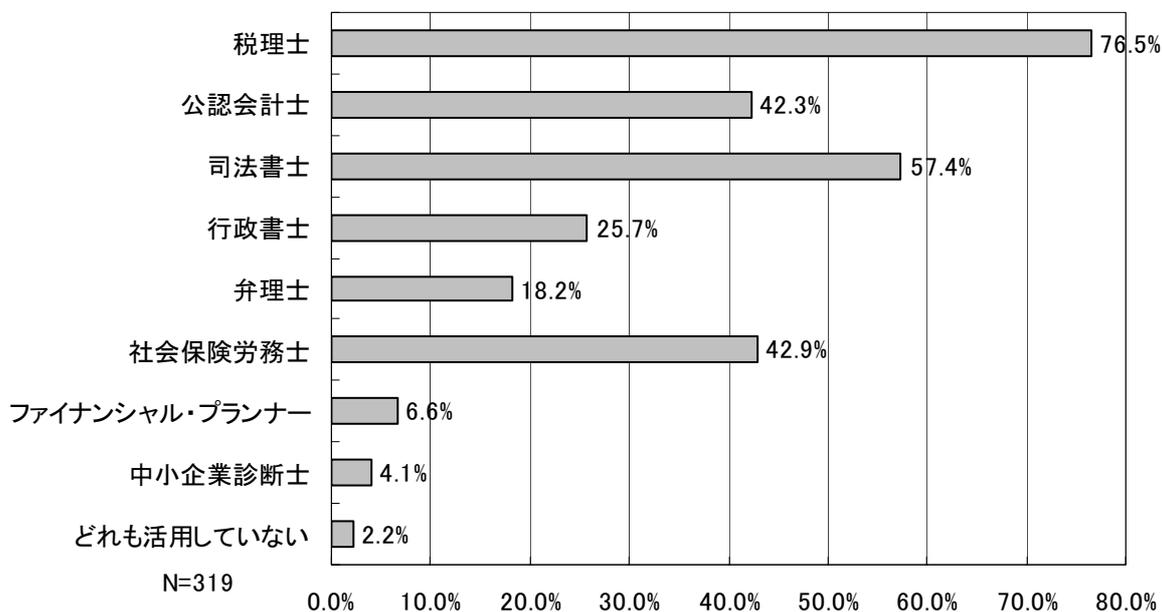


問1-3で、「雇用していない」と回答した企業に対して、雇用していない理由について尋ねた(複数回答)。

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おり、第1位は同じく「弁護士を必要とする仕事がない」(46.2%)であった。違いとしては、微妙な差だが、「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」を上回っているが、「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」を上回っている。

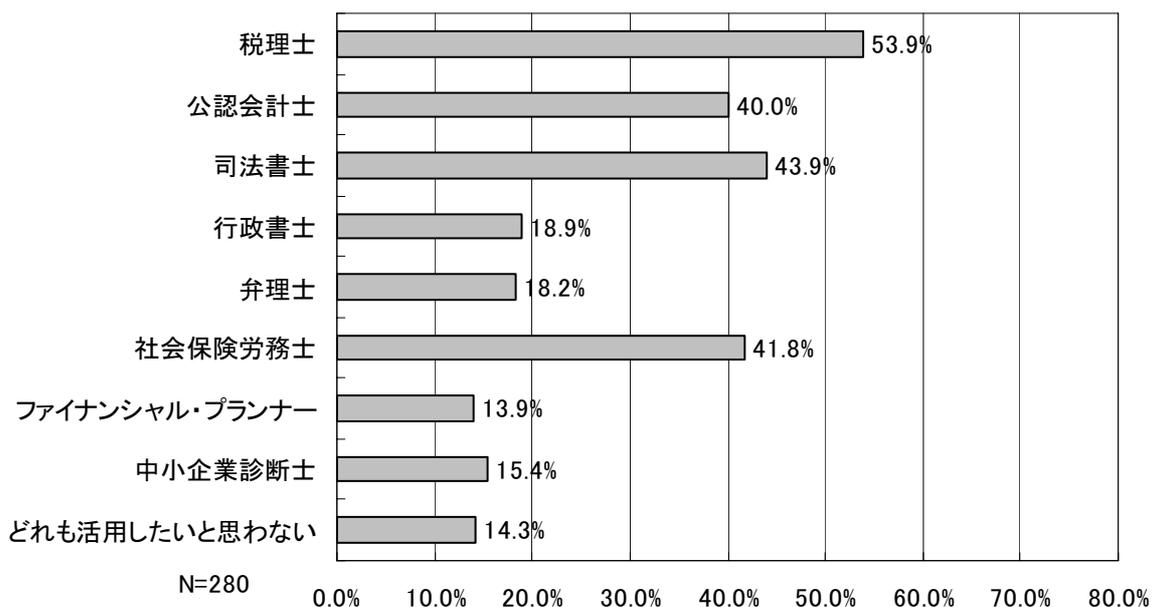
「その他」の回答の内容としては、「仕事の量から判断して、外部の顧問弁護士で十分である」「弁護士資格者に他の仕事はやらせにくい」などがあつた。

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%であった。「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る。

問2-2将来の弁護士以外の専門家の活用(複数回答)

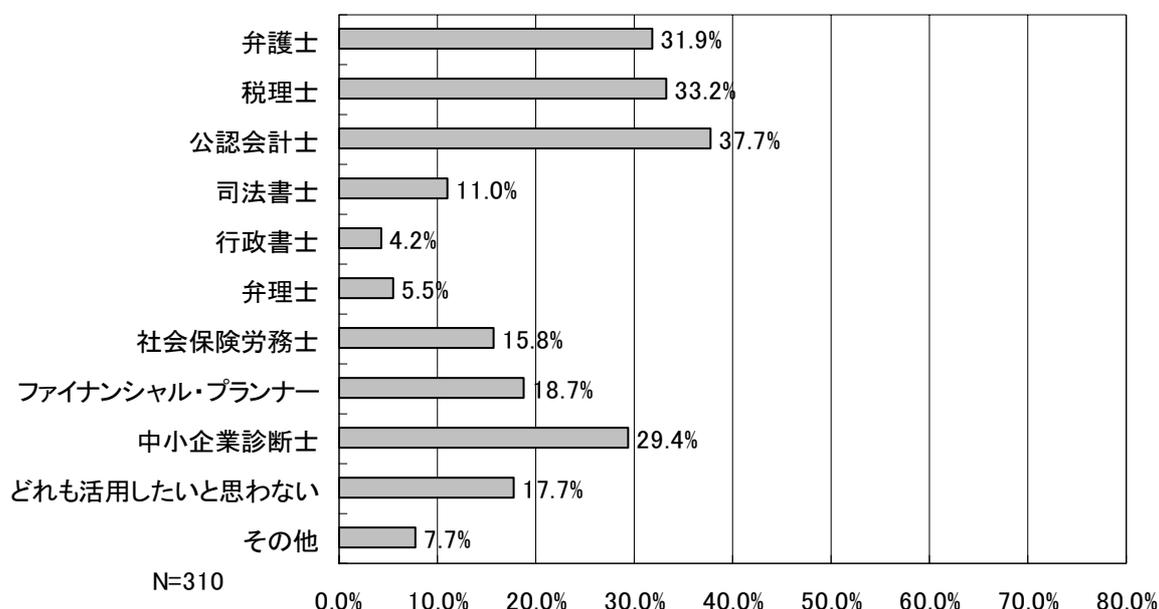


将来において、弁護士以外の専門家を活用したいかどうかについて尋ねた質問でも、現在における専門家の活用と同じく、「税理士」（53.9%）がトップであった。「司法書士」（43.9%）、「社会保険労務士」（41.8%）、「司法書士」（43.9%）も同様である。

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る。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する。

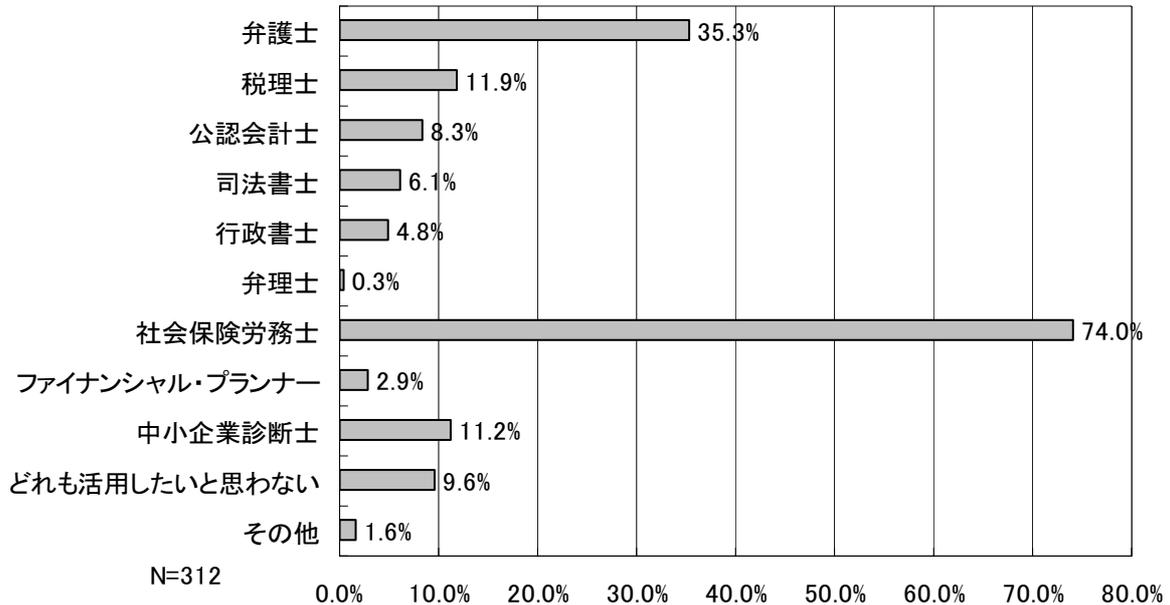
問2-3から問2-7までは、業務内容を限定して、どの専門家を活用したいかを複数回答形式で尋ねている。

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%）がトップであった。「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割に達している。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る。

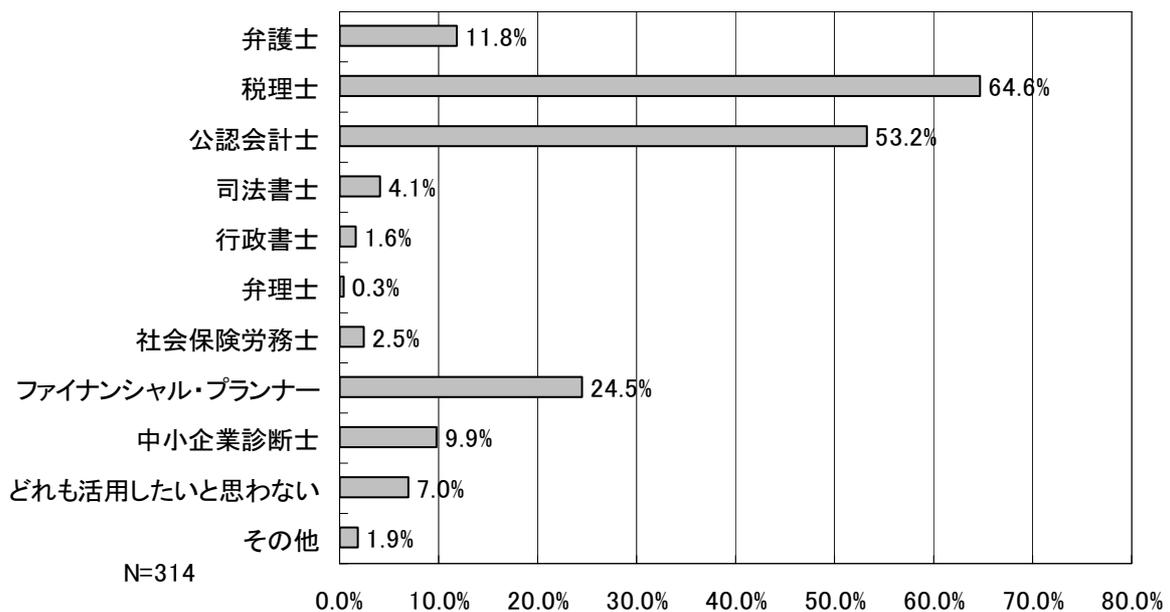
問2-4人事・労務管理業務で活用したい専門家(複数回答)



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る。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る。

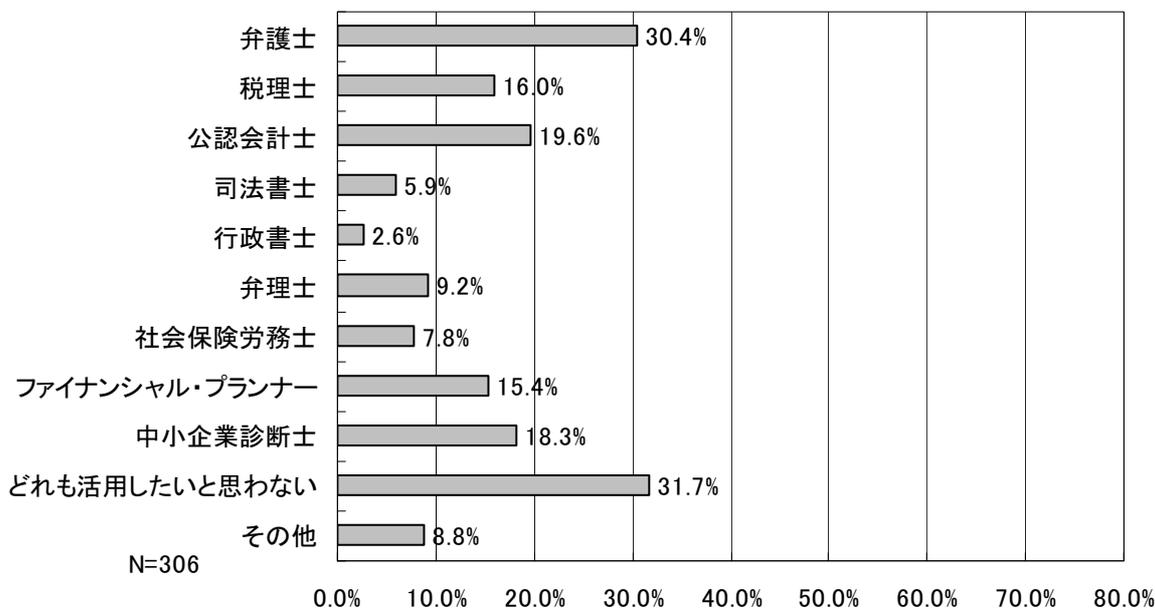
「社会保険労務士」には及ばないが、「弁護士」(35.3%)にも3割を越えるニーズが示されている。

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る。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る。

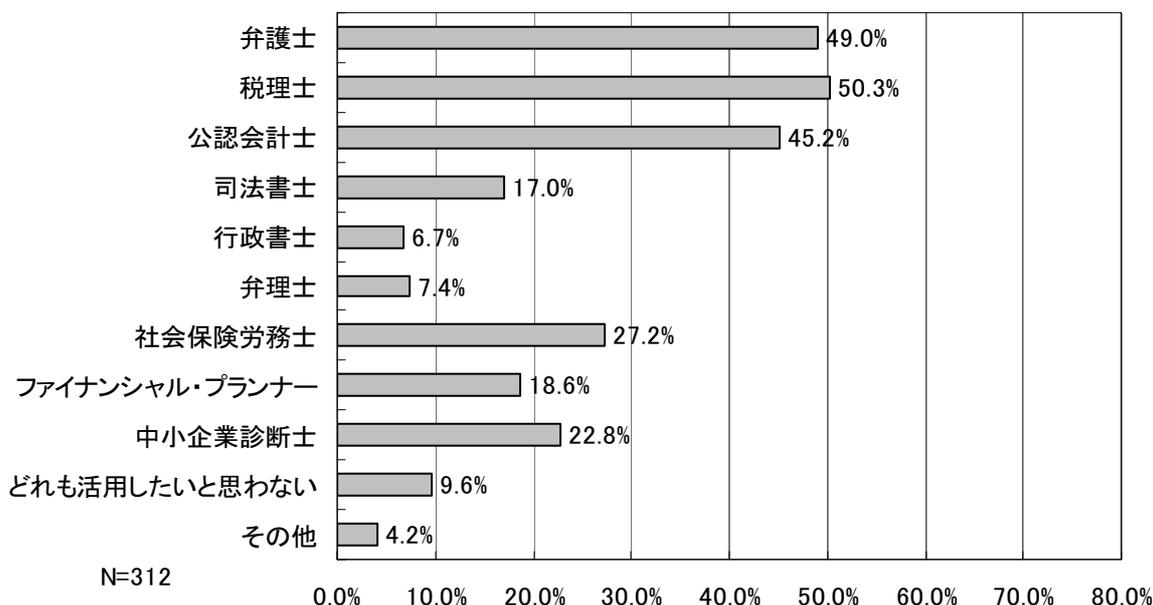
問2-6企業ブランド・企業価値を高める業務で活用したい専門家（複数回答）



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%）がトップであった。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る。

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る。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ない。

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る。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る。これら上位群には及ばないが、「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る。

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てきた。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ある。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ない。

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あろう。

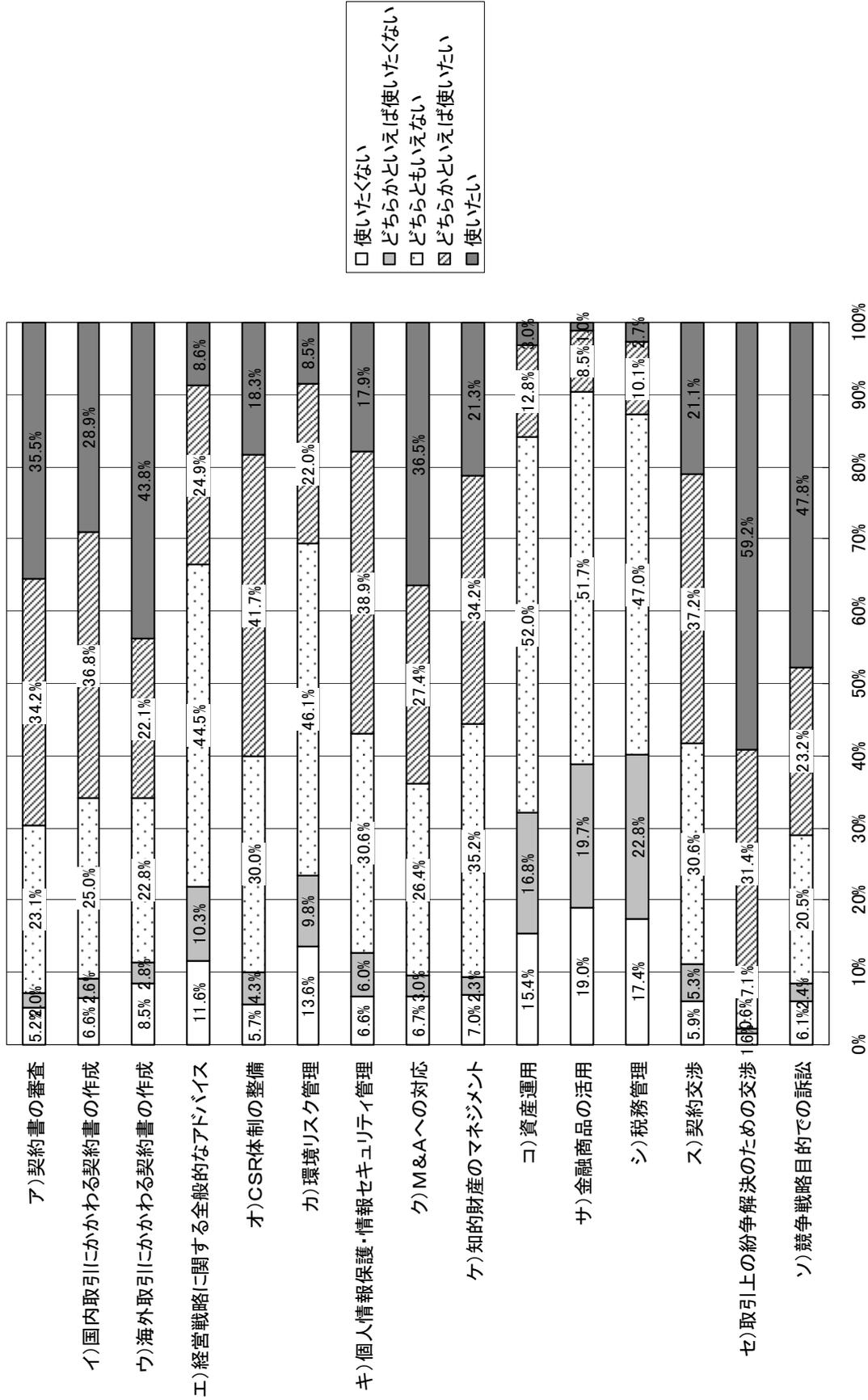
問3-1 弁護士サービスを利用したい業務

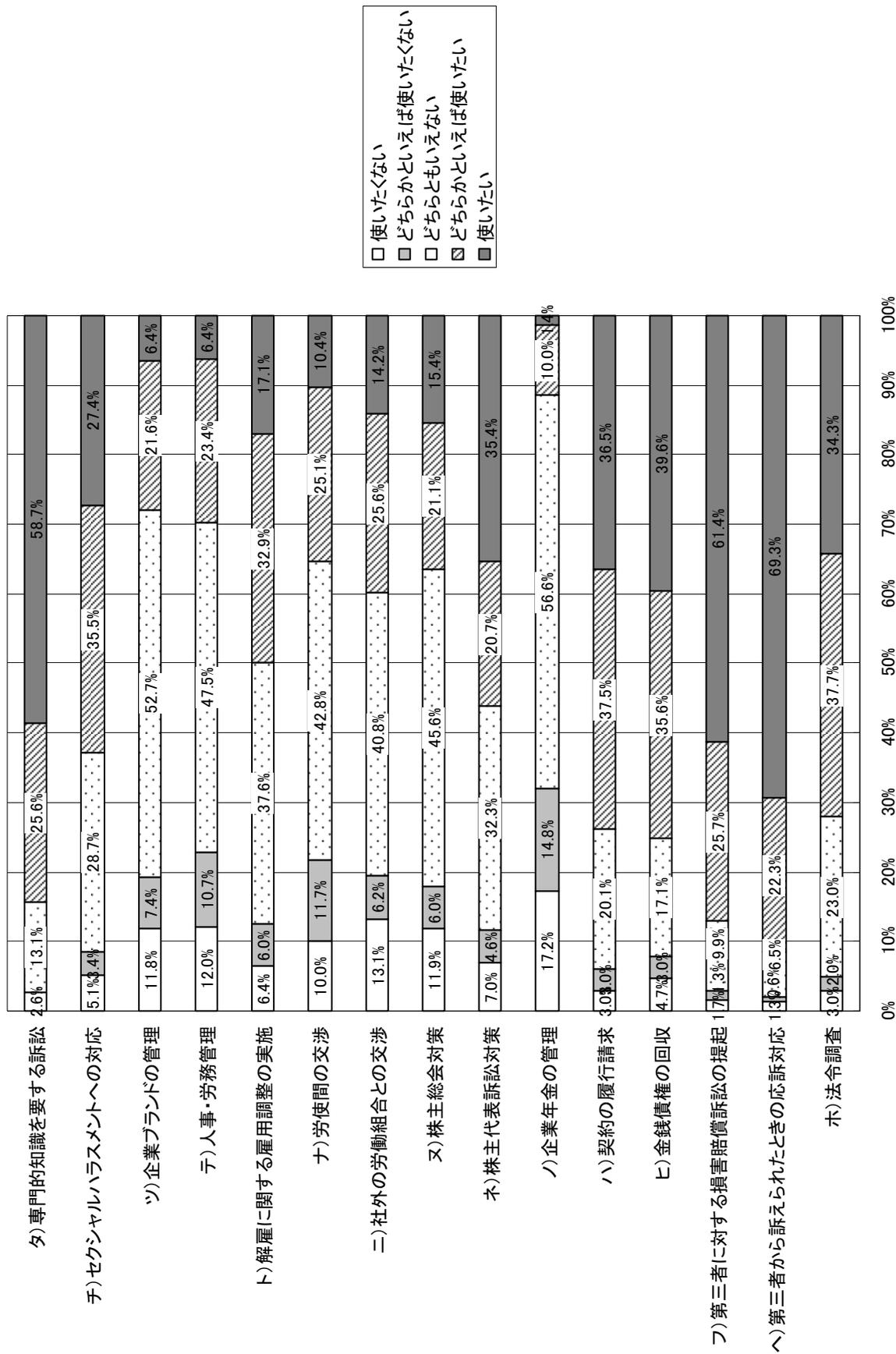
	使いたく ない	どちらかと いえば使い たくない	どちらとも いえなし	どちらかと いえば使い たい	合計
ア) 契約書の審査	5.2%	2.0%	23.1%	34.2%	307
イ) 国内取引にかかわる契約書の作成	6.6%	2.6%	25.0%	36.8%	304
ウ) 海外取引にかかわる契約書の作成	8.5%	2.8%	22.8%	22.1%	281
エ) 経営戦略に関する全般的なアドバイス	11.6%	10.3%	44.5%	24.9%	301
オ) CSR体制の整備	5.7%	4.3%	30.0%	41.7%	300
カ) 環境リスク管理	13.6%	9.8%	46.1%	22.0%	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%	301
ク) M&Aへの対応	6.7%	3.0%	26.4%	27.4%	299
ケ) 知的財産のマネジメント	7.0%	2.3%	35.2%	34.2%	301
コ) 資産運用	15.4%	16.8%	52.0%	12.8%	298
サ) 金融商品の活用	19.0%	19.7%	51.7%	8.5%	294
シ) 税務管理	17.4%	22.8%	47.0%	10.1%	298
ス) 契約交渉	5.9%	5.3%	30.6%	37.2%	304
セ) 取引上の紛争解決のための交渉	1.6%	0.6%	7.1%	31.4%	309
ソ) 競争戦略目的での訴訟	6.1%	2.4%	20.5%	23.2%	297
タ) 専門的知識を要する訴訟	2.6%	0.0%	13.1%	25.6%	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%	296
ツ) 企業ブランドの管理	11.8%	7.4%	52.7%	21.6%	296
テ) 人事・労務管理	12.0%	10.7%	47.5%	23.4%	299
ト) 解雇に関する雇用調整の実施	6.4%	6.0%	37.6%	32.9%	298
ナ) 労使間の交渉	10.0%	11.7%	42.8%	25.1%	299
ニ) 社外の労働組合との交渉	13.1%	6.2%	40.8%	25.6%	289
ヌ) 株主総会対策	11.9%	6.0%	45.6%	21.1%	285
ネ) 株主代表訴訟対策	7.0%	4.6%	32.3%	20.7%	285
ノ) 企業年金の管理	17.2%	14.8%	56.6%	10.0%	290
ハ) 契約の履行請求	3.0%	3.0%	20.1%	37.5%	299
ヒ) 金銭債権の回収	4.7%	3.0%	17.1%	35.6%	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%	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%	309
ホ) 法令調査	3.0%	2.0%	23.0%	37.7%	300

問3-1では、将来の弁護士の活用について尋ねている。ここでは、「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った。

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る。また、「契約」にかかわる業務も弁護士に期待されてる。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



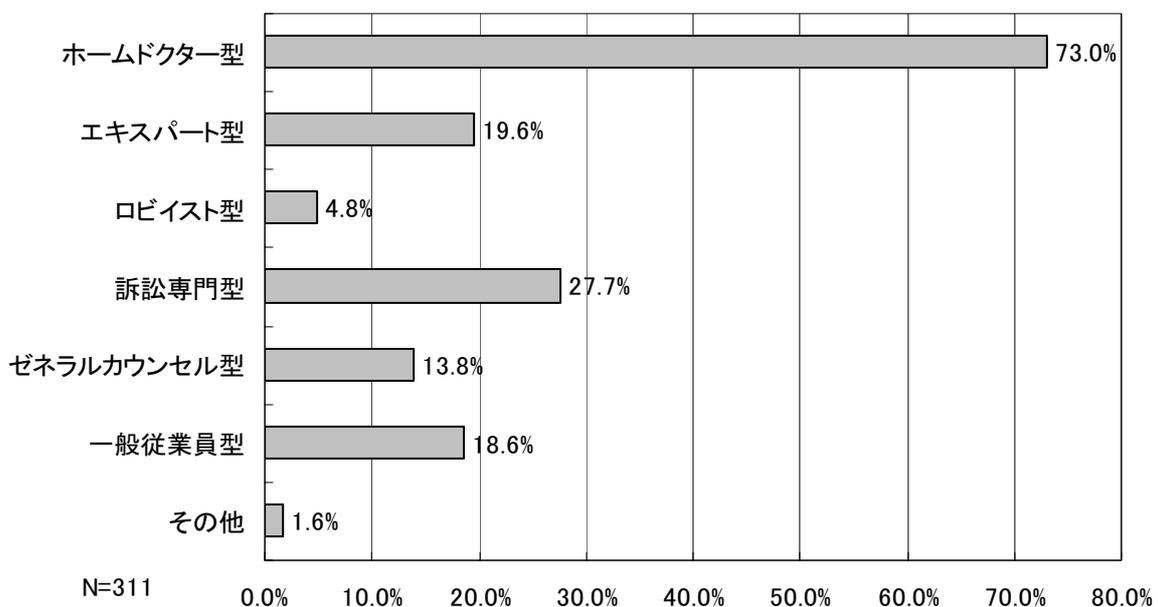


問3-2 弁護士サービスを利用したい業務（自由回答）

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る。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）

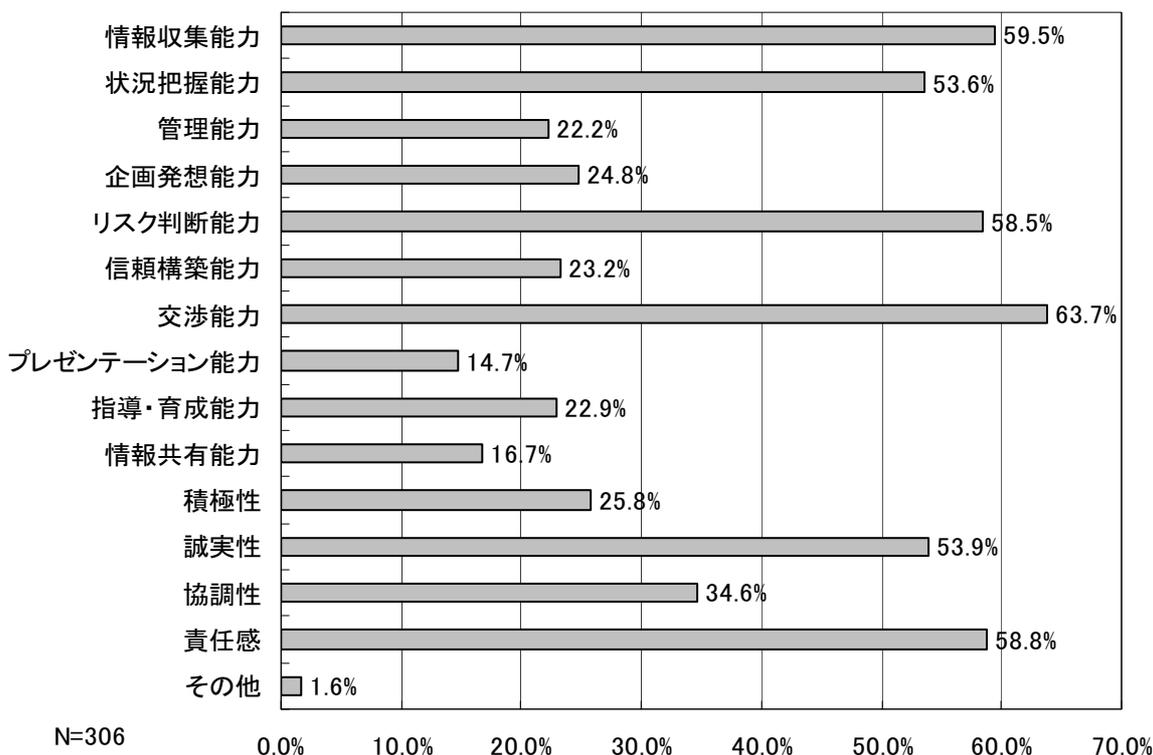


問3-3では、社内弁護士を雇用すると仮定して、どのようなタイプの弁護士が望ましいかを尋ねている。契約書の作成・チェックから紛争処理まで、あらゆる法務に関与する「かかりつけのお医者さん」タイプの「ホームドクター型」（73.0%）が2位以下を大きく離し

てトップであった。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%）となっている。

「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ない。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る。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割近くみられる。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ある。

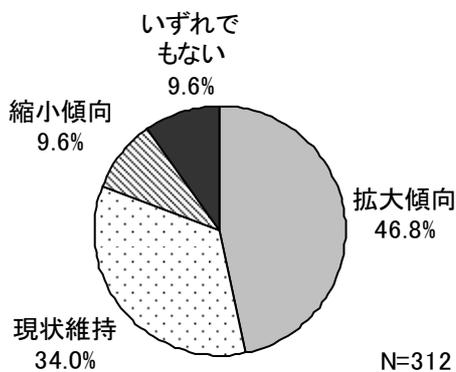
問3-4社内弁護士に期待する能力・特性(複数回答)



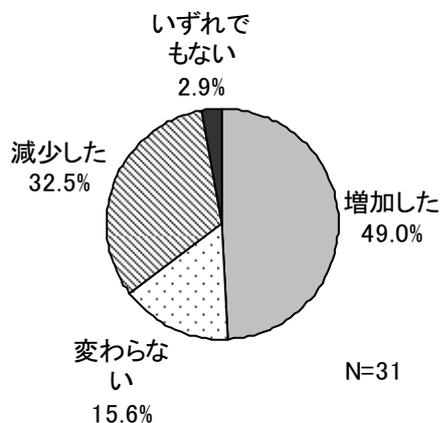
問3-4では、社内弁護士を雇用すると仮定して、法律に関する専門知識以外に弁護士に期待する能力や特性について、複数回答で尋ねた。「交渉能力」（63.7%）、「情報収集能力」（59.5%）、「責任感」（58.8%）、「リスク判断能力」（58.5%）、「誠実性」（53.9%）、「状況把握能力」（53.6%）の6項目が高い割合を示している。社内弁護士に期待される能力は、「情報収集能力」「交渉能力」「リスク判断能力」であり、社内弁護士に期待される気質的要素は、「責任感」「誠実性」といえる。

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る。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ある。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」などがあつた。

問4-1経営方針の推移

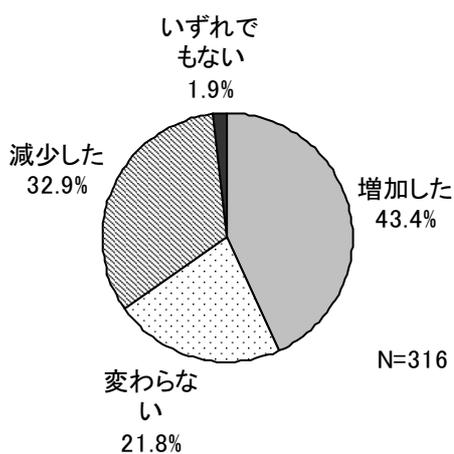


問4-2売上げの動向

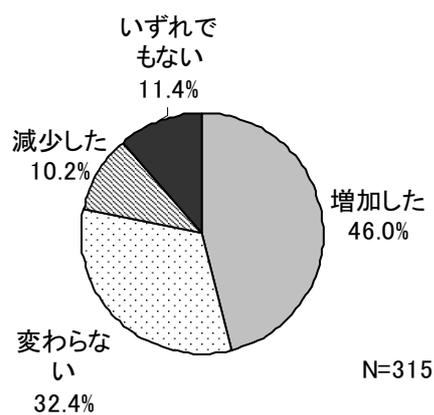


問4では、経営戦略について尋ねている。5年前から現在までの経営方針（問4-1）については、「新規事業を開拓する拡大傾向」（46.8%）と「現状維持の安定志向」（34.0%）をあわせると、回答企業全体の約8割になる。「経営改善のための縮小傾向」（9.6%）、「いずれでもない」（9.6%）は、いずれも1割弱である。売上の動向（問4-2）については、「増加した」（49.0%）が約5割を占め、ついで「減少した」（32.5%）、「変わらない」（15.6%）となっている。

問4-3正規雇用従業員数の動向

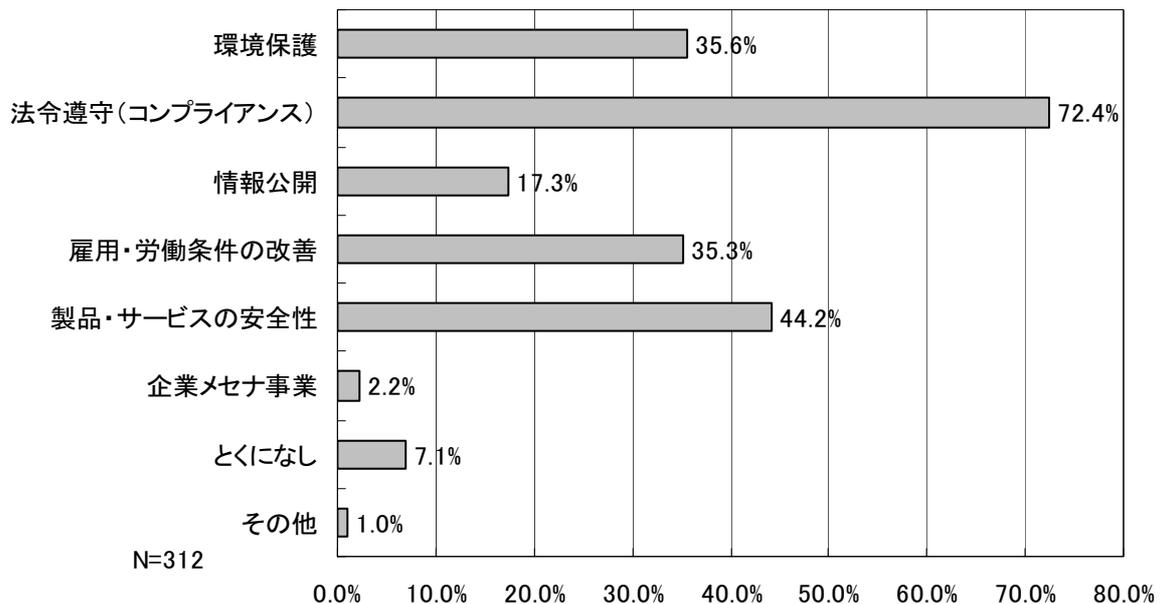


問4-4非正規雇用従業員数の動向



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%）を上回っている。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%）「減少した」（10.2%）を上回っている。正規雇用と比べると、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る。

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)

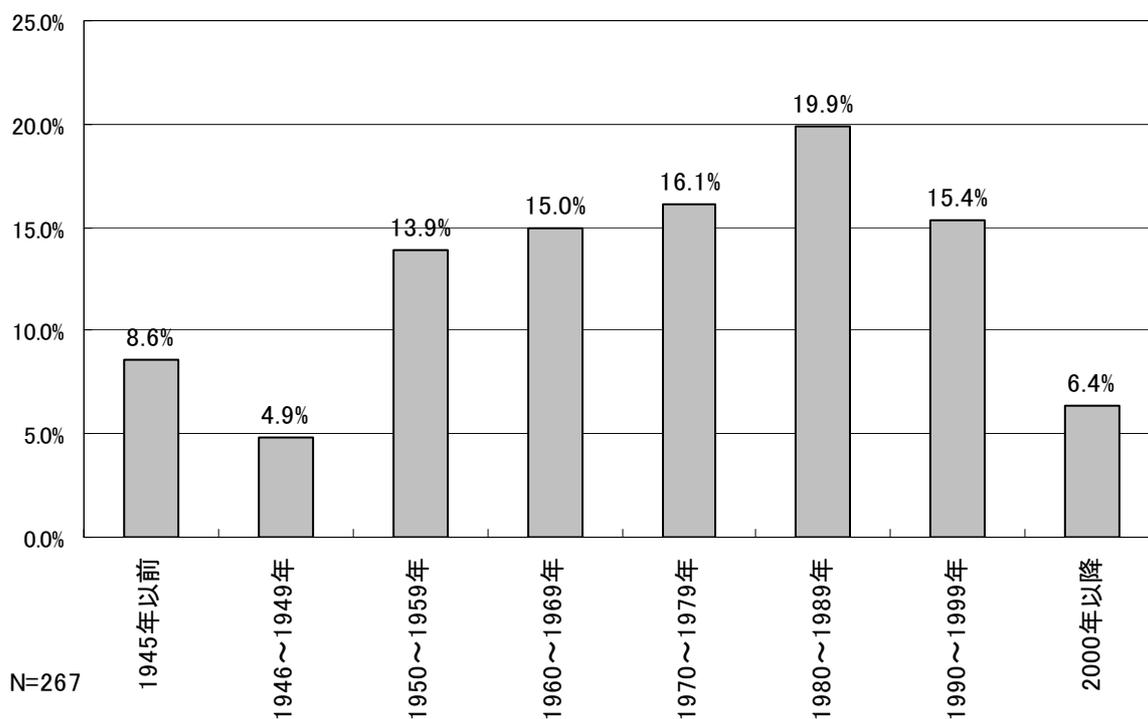


企業の社会的責任（CSR）として優先的に取り組んでいる分野について、複数回答で尋ねたところ、トップは「法令遵守（コンプライアンス）」であった。回答企業の7割以上がCSRとして優先的にコンプライアンスに取り組んでいる。近年、「法令遵守（コンプライアンス）」への社会的関心がとりわけ高まっていることが、回答結果にも反映されていると考えられる。

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%）となっている。最下位は「企業メセナ」（2.2%）で、「とくになし」（7.1%）をも下回っている。

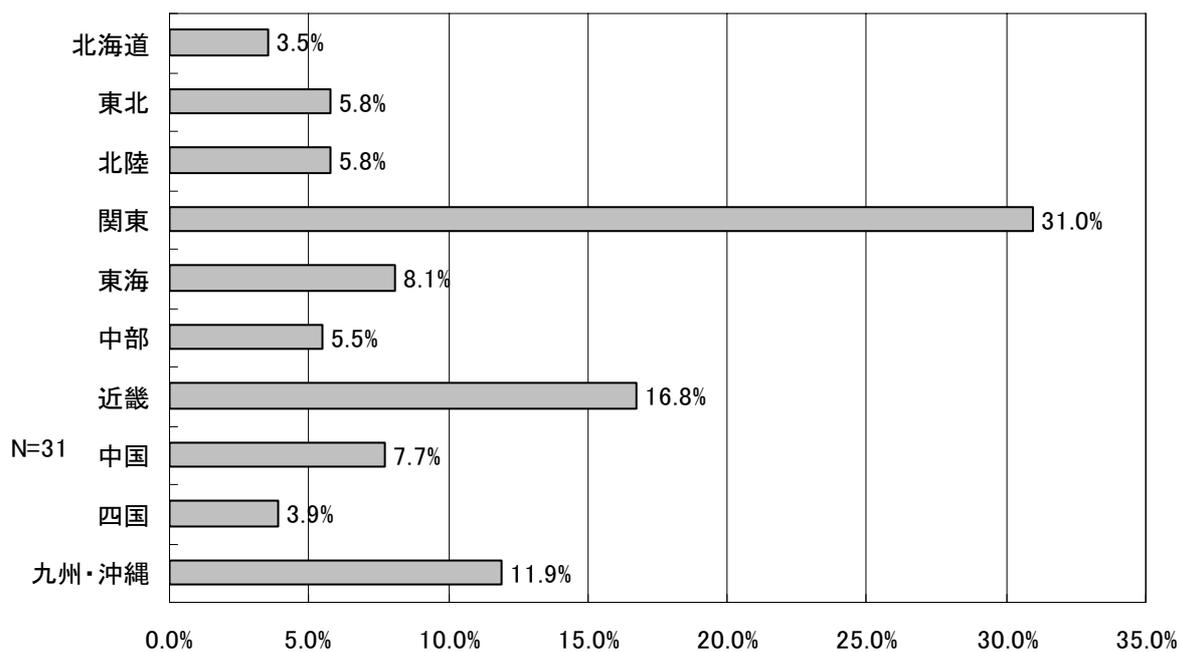
「その他」の内容としては、「地域貢献」「Pマーク」「顧客サービス」などがあつた。

問5-1会社設立年



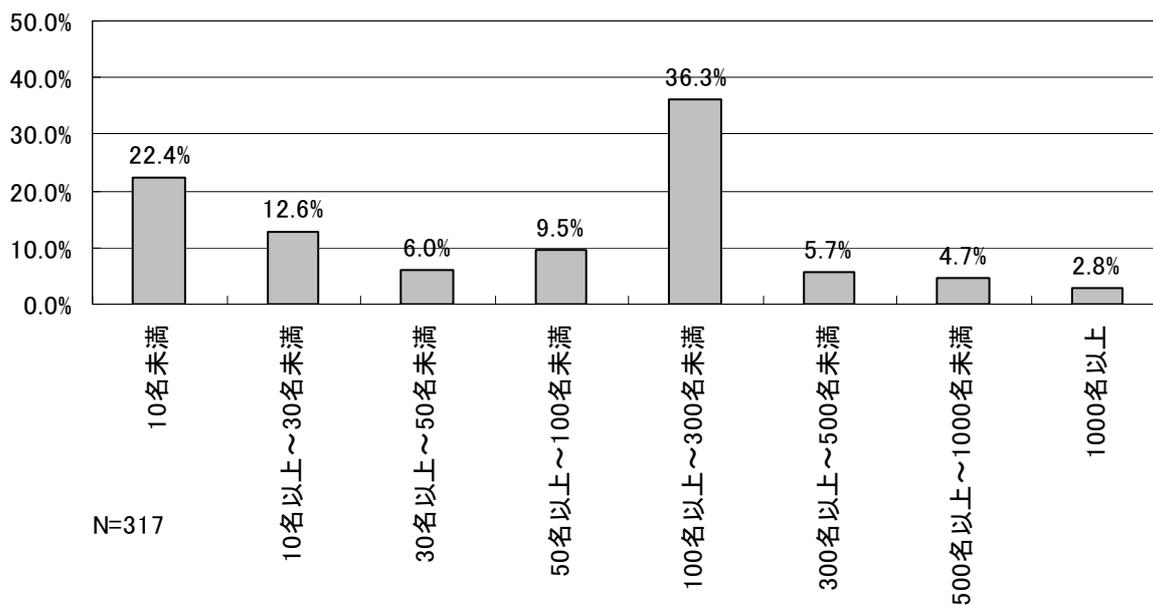
最後に問5では、回答企業のプロフィールを尋ねている。会社設立年（問5-1）は、1980～1989年がもっとも多く、19.9%であった。回答企業の会社設立年は、全体として、各年代に分散している。戦前からの企業も約1割程度ある。

問5-2事業活動拠点



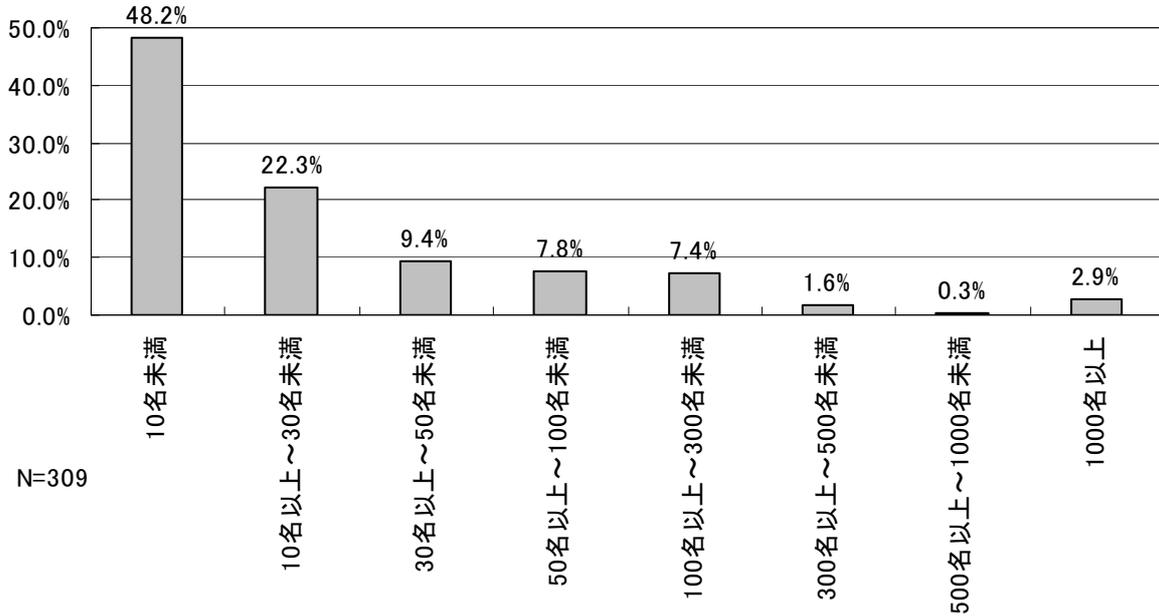
中心となる事業活動拠点（問5-2）は、「関東」（31.0%）がトップであった。ついで、「近畿」（16.8%）、「九州・沖縄」（11.9%）となっている。

問5-3正規雇用従業員数



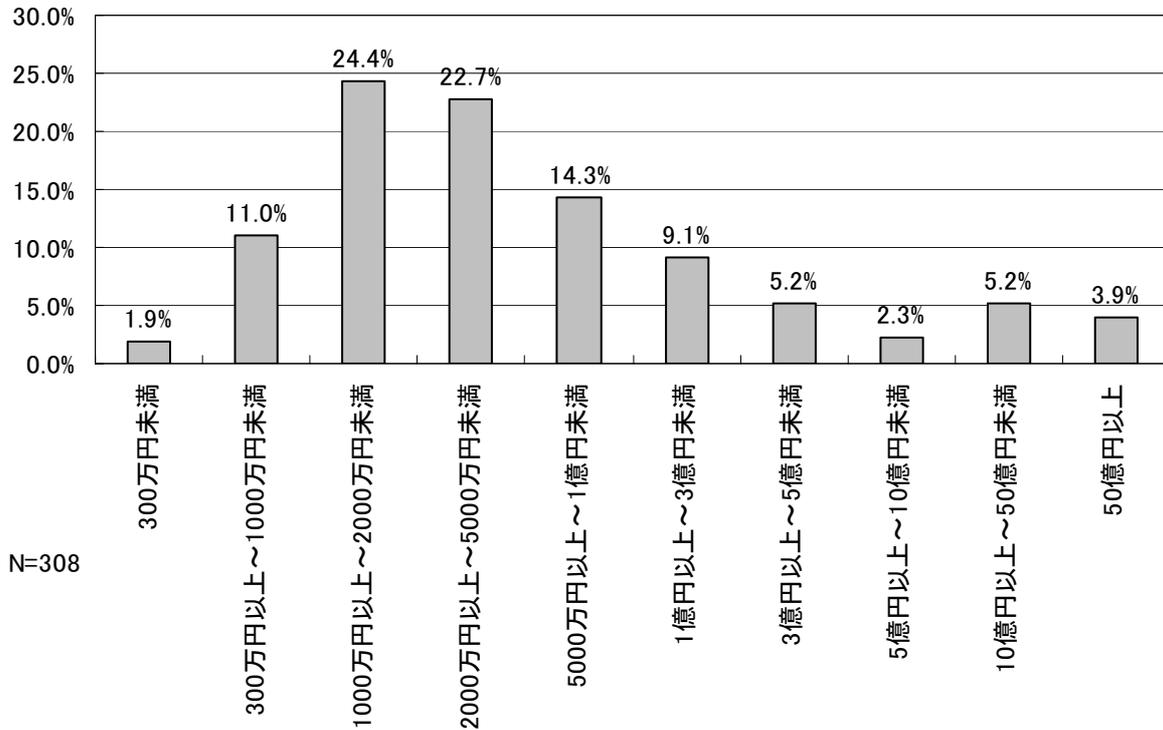
正規雇用従業員数（問5-3）は、「100名以上～300名未満」（36.3%）がもっとも多く、ついで「10名未満」（22.4%）となっている。本調査では、帝国データバンクに登録された企業のうち、従業員数100名未満の企業と100名以上の企業からそれぞれ1,000社ずつ、標本抽出しているため、「100名以上～300名未満」と「10名未満」の2つの山があらわれたものと思われる。

問5-4非正規雇用従業員数



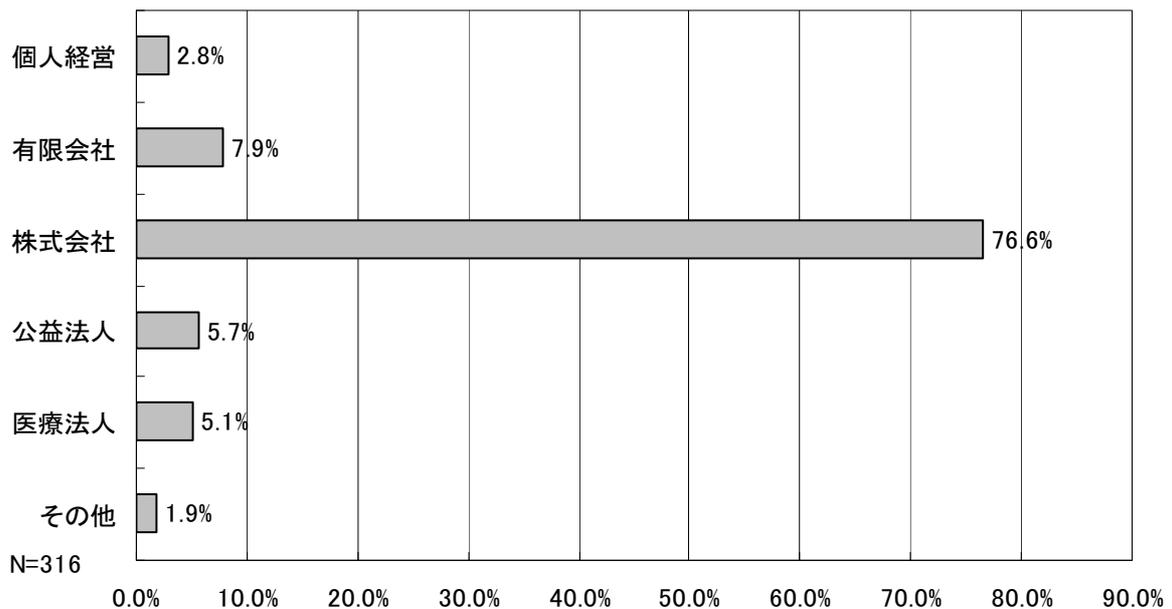
非正規雇用従業員数（問5-4）は、「10名未満」（48.2%）がもっとも多く、全体の約5割を占める。非正規雇用従業員数が「1000名以上」（2.9%）の企業も、ごく少数であるが回答企業に含まれている。

問5-5資本金



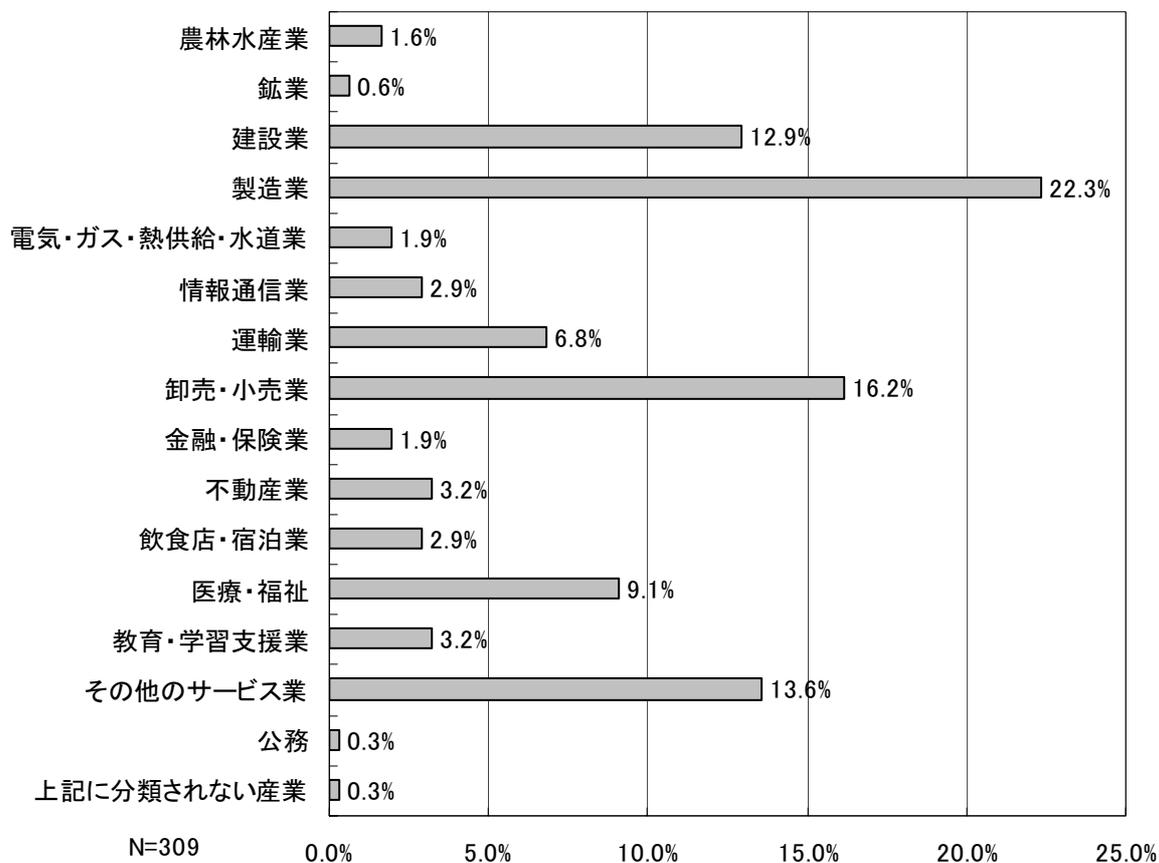
資本金額（問5-5）は、「1000万円以上～2000万円未満」（24.4%）がトップで、ついで、「2000万円以上～5000万円未満」（22.7%）、「5000万円以上～1億円未満」（14.3%）となっている。資本金額「50億円以上」（2.9%）の巨大企業も、少数であるが回答企業に含まれている。

問5-6法人類型



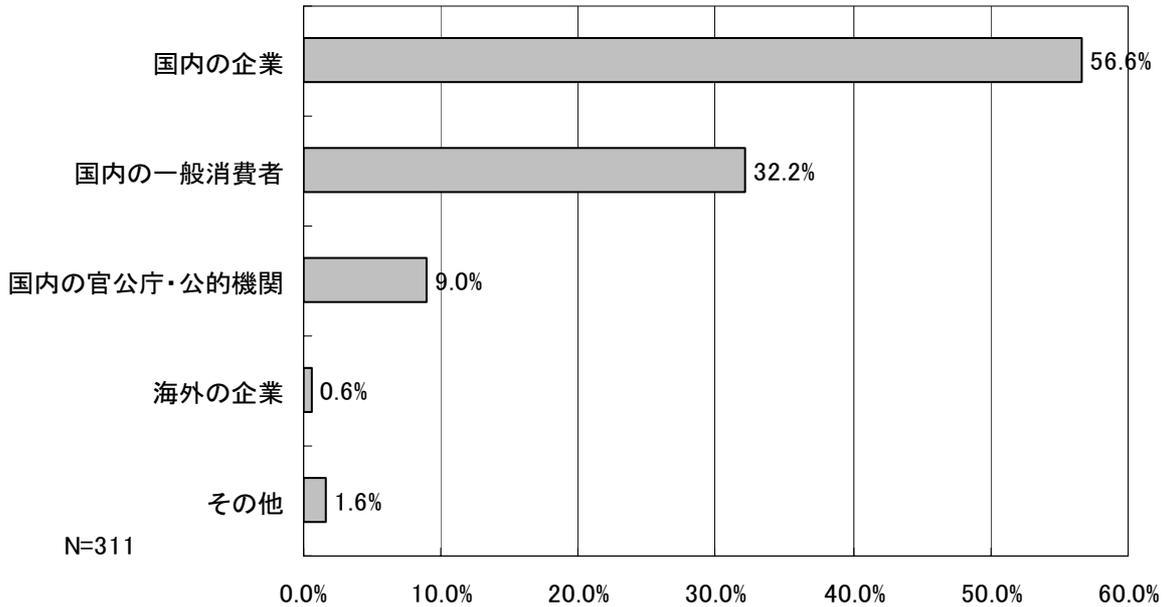
法人類型（問5-6）は、「株式会社」（76.6%）がほとんどである。問5-6に関しては、回収した調査票を集計した段階で、「その他」の内容に「医療法人」が多数含まれていたため、当初は「医療法人」というカテゴリーを選択肢にあげていなかったが、独立したカテゴリーとして再コード化した。

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%）となっている。

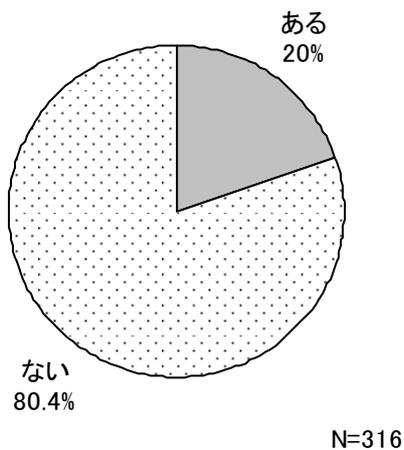
問5-8売上がもっとも大きい取引先



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%）であった。「国内の企業」と「国内の一般消費者」をあわせると、全体の9割近くになる。

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ている。労働組合が「ない」という回答が、全体の約8割を占めている。



最後に、本調査についての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意見について、自由回答形式で尋ねている。いくつかの回答をピックアップし、以下にまとめた。

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？ 頑張っただけで弁護士になったけれど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ような気がします。「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、一件落着い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る。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る。

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った。

3 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、より詳細な分析結果を紹介する。

図表3-1 産業分野×顧問契約

		契約している契約していない		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%）となっている。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・学習支援業」

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

図表3-2 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種類である。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る。

図表3-3 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る。資本金額「1000万円未満」では顧問契約率は17.5%であるが、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%となり、「5億円以上」ではじつに91.4%となる。

図表3-4 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る。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らない。

図表3-5 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る。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る。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%に上る。

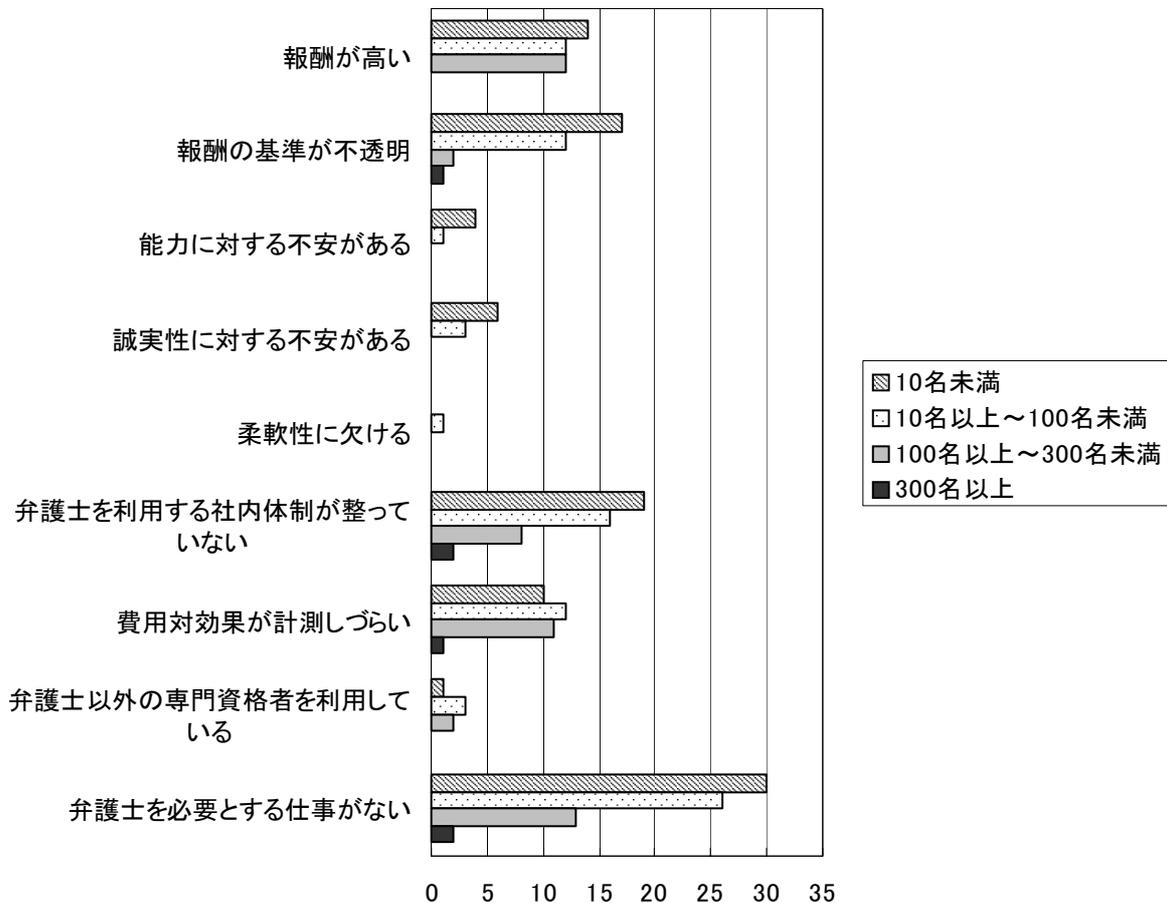
従業員規模と資本金額はおよそ比例していて、いずれも企業の規模をあらわす変数として理解できる。図表3-3と図表3-5の結果は、企業規模が大きいほど、弁護士との顧問契約率が高くなることを示している。

図表3-6 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あった。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る。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る。

図表3-7 顧問契約しない理由(従業員規模)

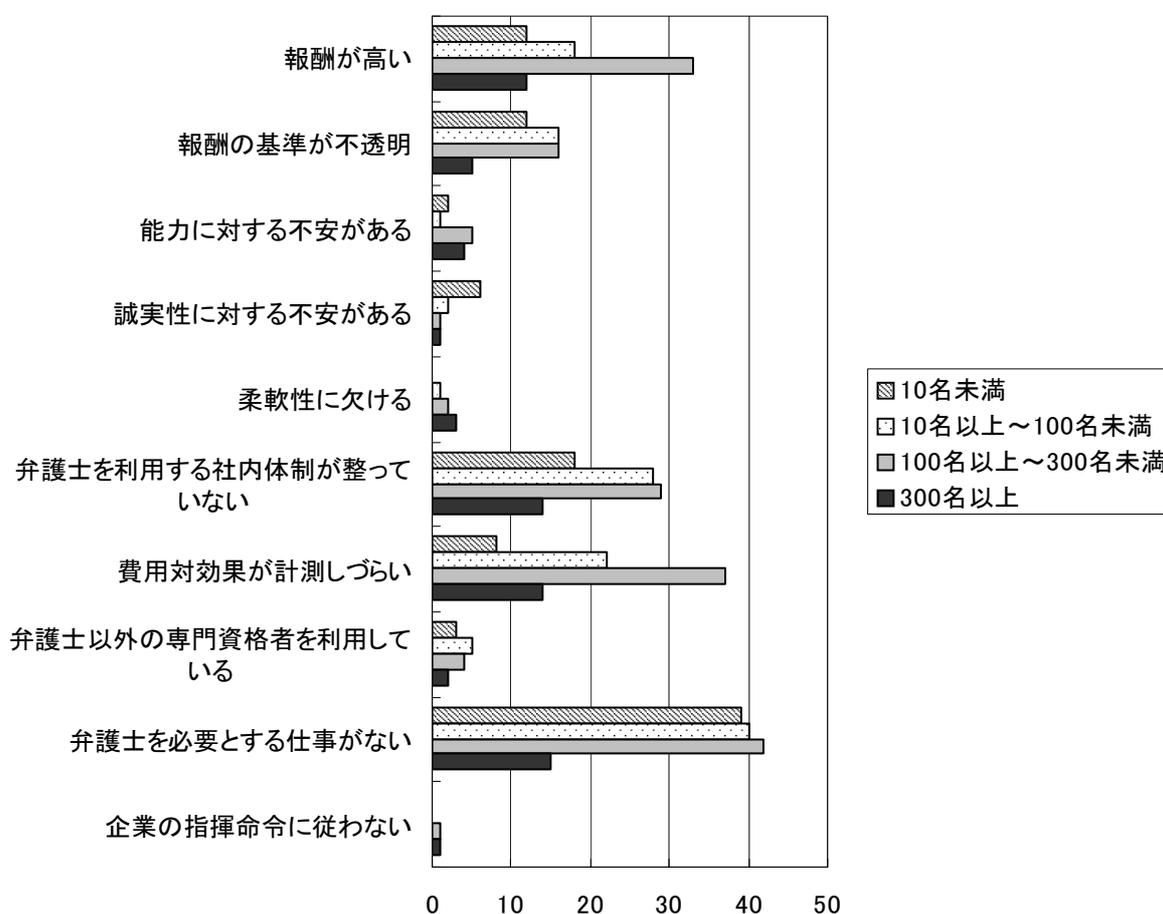


図表3-7は、弁護士と顧問契約を結んでいない理由について、従業員規模ごとに集計した結果をグラフで表現したものである。

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る。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る。

「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あった。これらは、小規模な企業では、若干だが選択されている。

図表3-8 社内弁護士を雇用しない理由(従業員規模)



図表3-8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ある。「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る。「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る。

4 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、分析している。

図表4-1 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る。図表4-1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ある（「どれも活用したいとは思わない」「その他」は除いた）。

平均値がもっとも高いのは「税理士」である。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ている。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る。

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、降順に並べ替えた（図表4-2）。どの従業員規模でも「税理士」がトップである。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位であるが、「300名以上」では「公認会計士」が第2位になっている。

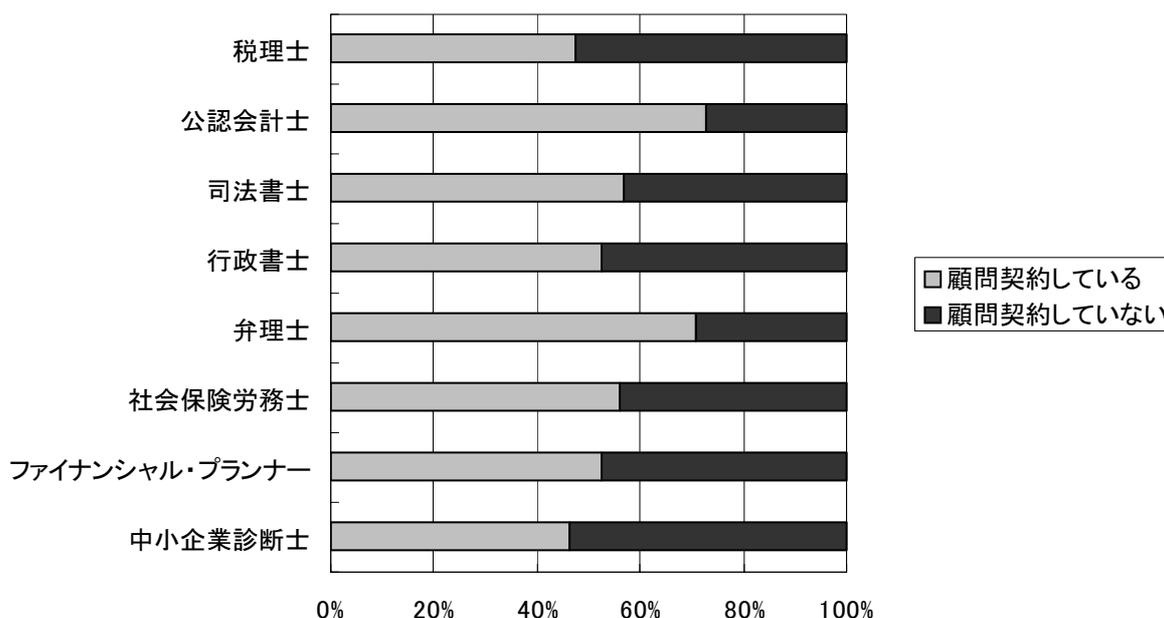
図表4-2 弁護士以外の専門家の活用(従業員規模別)

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」のみであるが、「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種類となっている。「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るが、「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る。

図表4-3 専門家の活用(顧問契約の有無)



図表4-3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ある。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」である。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る。

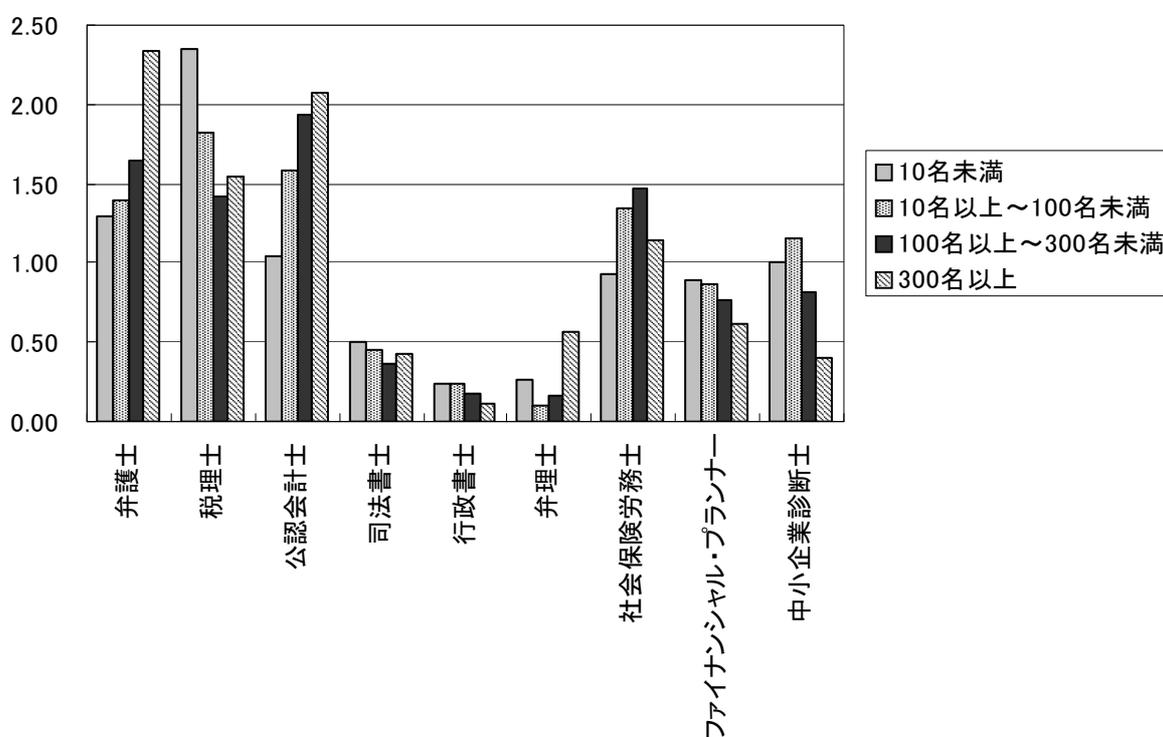
図表4-4 専門家ニーズ

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4-4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ある。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る。

平均値がもっとも高いのは、「税理士」であった。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」であった。第2位は「公認会計士」、第3位は「弁護士」であった。

図表4-5 専門家ニーズ(従業員規模)

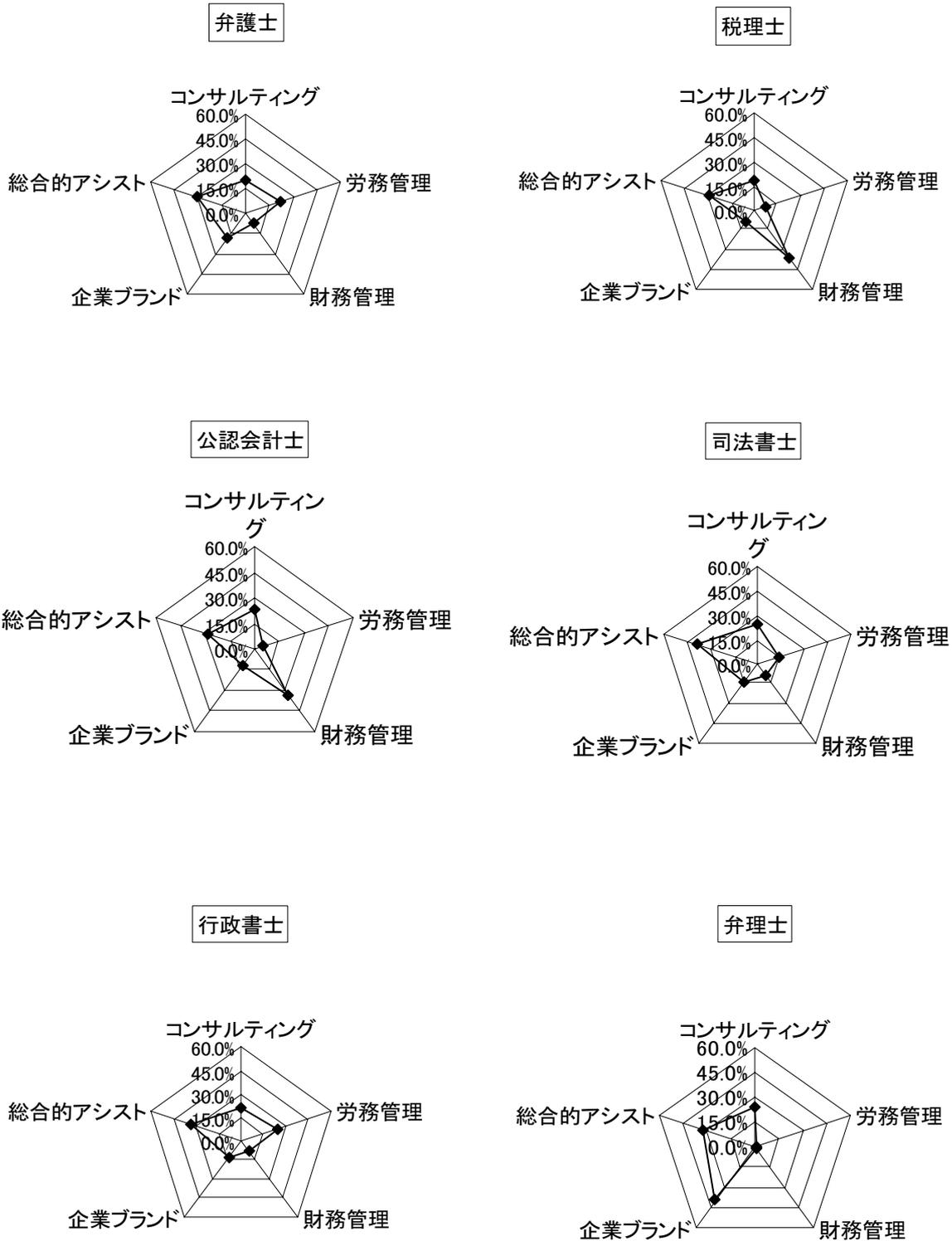


図表4-5は、正規雇用の従業員規模べつに、5種類の業務を通じた各専門家へのニーズを算出し、グラフ化したものである。

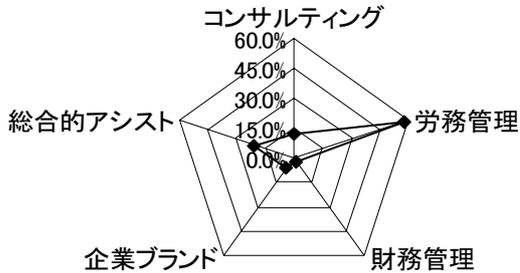
「10名未満」の企業における「税理士」のニーズと、「300名以上」の企業における「弁護士」のニーズが際立って高いことがわかる。

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る。

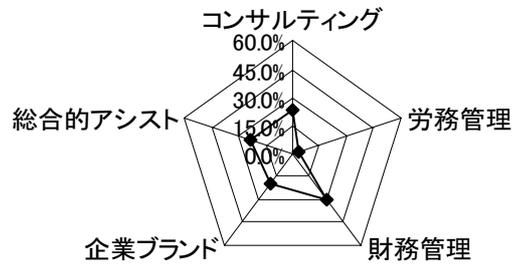
図表4-6 各業務における専門家の活用



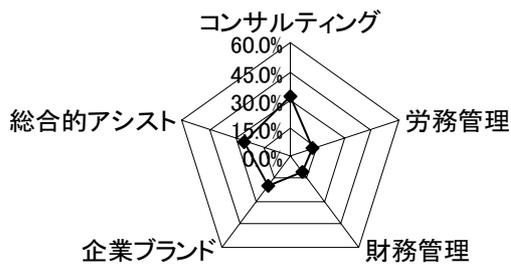
社会保険労務士



ファイナンシャル・プランナー



中小企業診断士



図表4-6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る。

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る。たとえば、「税理士」と「公認会計士」は、パターンが類似している。「弁護士」と「行政書士」のパターンも似ている。

「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る。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る。

5 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る（図表5-1）。

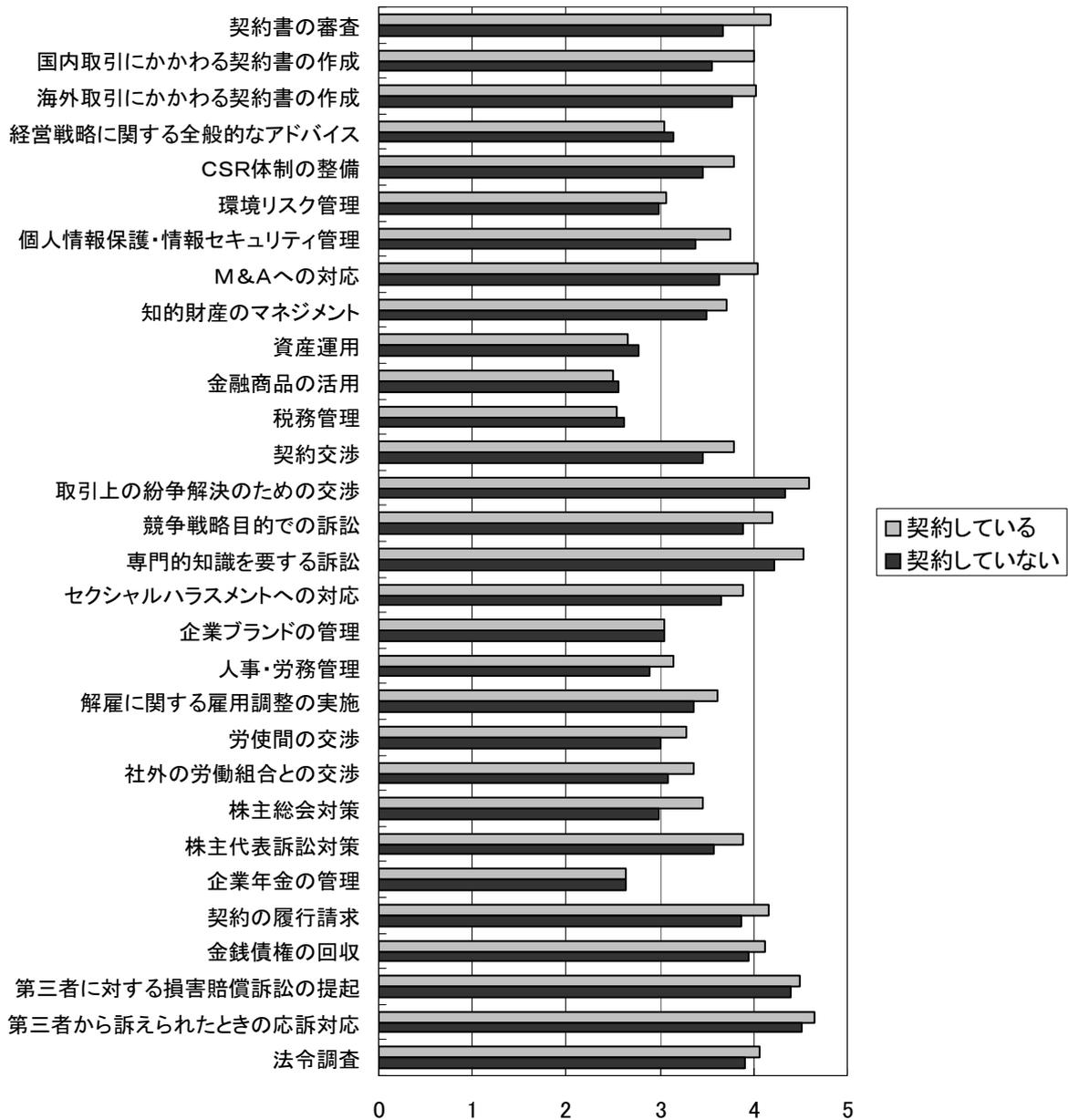
図表5-1 将来の弁護士ニーズ

	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」であった。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」となっている。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る。

「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だろう。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つである。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ある。

図表5-2 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る(図表5-2)。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ある。

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、固有値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つの因子を抽出した（図表5-3）。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る）に灰色の網掛けを施している。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る。

図表5-3 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) 株主総会对策	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、つぎのようになった

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ある。

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る。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る。

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る。

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る。

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る。

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ないが、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因子となるであろう。

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る。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、動向が注目される。

資料 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る（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	

資料 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すか、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。

第3部

弁護士業務に関するアンケート調査

第3部 弁護士業務に関するアンケート調査

[福井祐介]

1 調査の概要

この調査は、弁護士がどのような業務に携わり、またどのような職業意識を持っているかという2点に主な関心をおいて設計されている。弁護士がどのような環境や条件のもとで仕事をし、いかなる隣接専門職と関係を有し、また業務との関係でどのような能力開発が課題となっているか。また職業に関する満足度や事務所への帰属意識はどうか。今後、将来の弁護士像を模索していくためにも、これらに関するデータを獲得することで、しっかりした実証的基盤を得ることが有益である。

調査対象となる母集団は、本来的な調査主旨から考えれば日本の弁護士全体ということになる。今回は幸いにも大阪弁護士会の後援を得られたので、調査は大阪弁護士会会員を対象に実施することにした。大阪は東京ほどには大都会ではないが、多くの人口と産業の集積を有し、また都心部以外にも多様な地域を包含しているため、日本全体の動向を考える上でも適切であろうと判断された。また、調査票の回収先が大阪大学であることから、地域的な理由で回収率が若干上乘せされることも期待した。

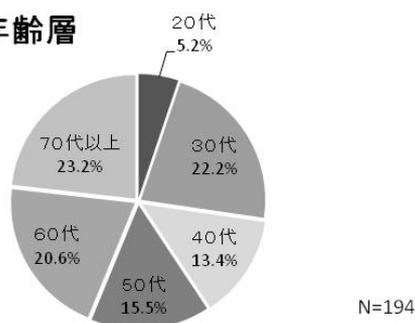
調査票作成などの諸準備は2008年の春先から夏にかけて行われた。サンプルの抽出は、大阪弁護士会のホームページ上の弁護士検索システムを利用し、同会所属の3242名の弁護士のリストから1500名の送付先を等間隔抽出した。2008年7月30日に、1500票の調査票を依頼状とともに郵便で発送した。実査期間は約1ヶ月とし、8月29日を期限として郵便での返送（当日消印有効）により調査票を回収した。なお調査票の正式名称は、『弁護士業務に関するアンケート調査』であった。

最終的な回収結果は、回収した調査票数が194通であり、回収率は12.9%であった。

2 集計結果

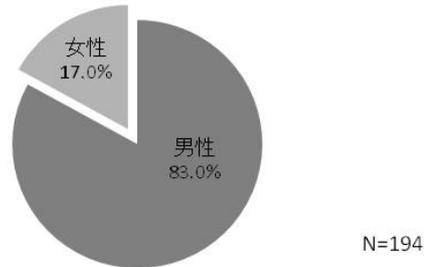
※自由回答の場合、原則として、単に「なし」「特になし」「必要なし」「乱筆お許し下さい」などだけの記述は省略している。

問1-1 年齢層



一般弁護士向け調査票の回答者は、比較的に高年齢層が多かった。年齢層別に見ると、「70代」が最も多く23.2%、ついで「30代」22.2%、「60代」20.6%、「50代」15.5%、「40代」13.4%であった。「20代」の回答者は5.2%であった。

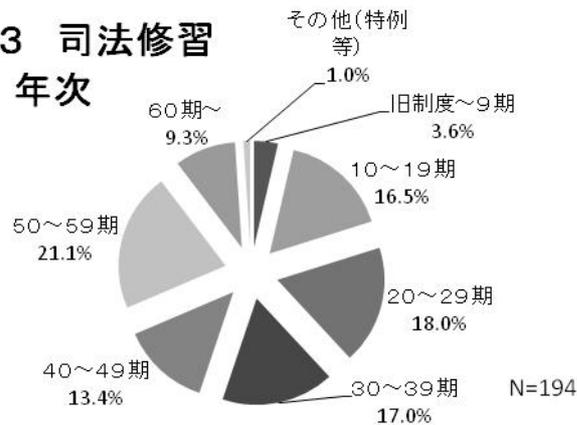
問1-2 性別



回答者の男女比は、「男性」が83.0%、「女性」が17.0%であった。

回答者の司法修習年次は、「50～59期」が最も多く54.4%であり、「40～49期」が23.5%、「60期」が16.2%であった。それら以外との回答は非常に少なかった。

問1-3 司法修習年次

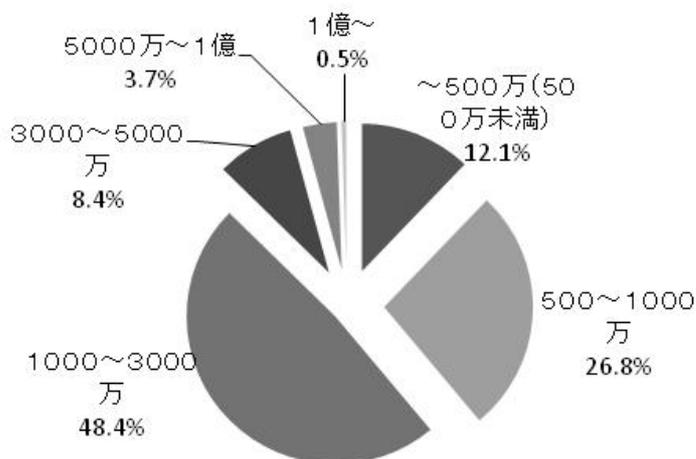


回答者の司法修習年次は、「50～59期」が最も多く21.1%であった。ついで「20～29期」18.0%、「30～39期」17.0%、「10～19期」16.5%、「40～49期」13.4%、「60期～」9.3%、であった。

以上の他、「旧制度～9期」3.6%、「その他(特例等)」1.0%との回答もあった。

問1-4 個人年収 (2007年度・弁護士業関連のみ)

N=190

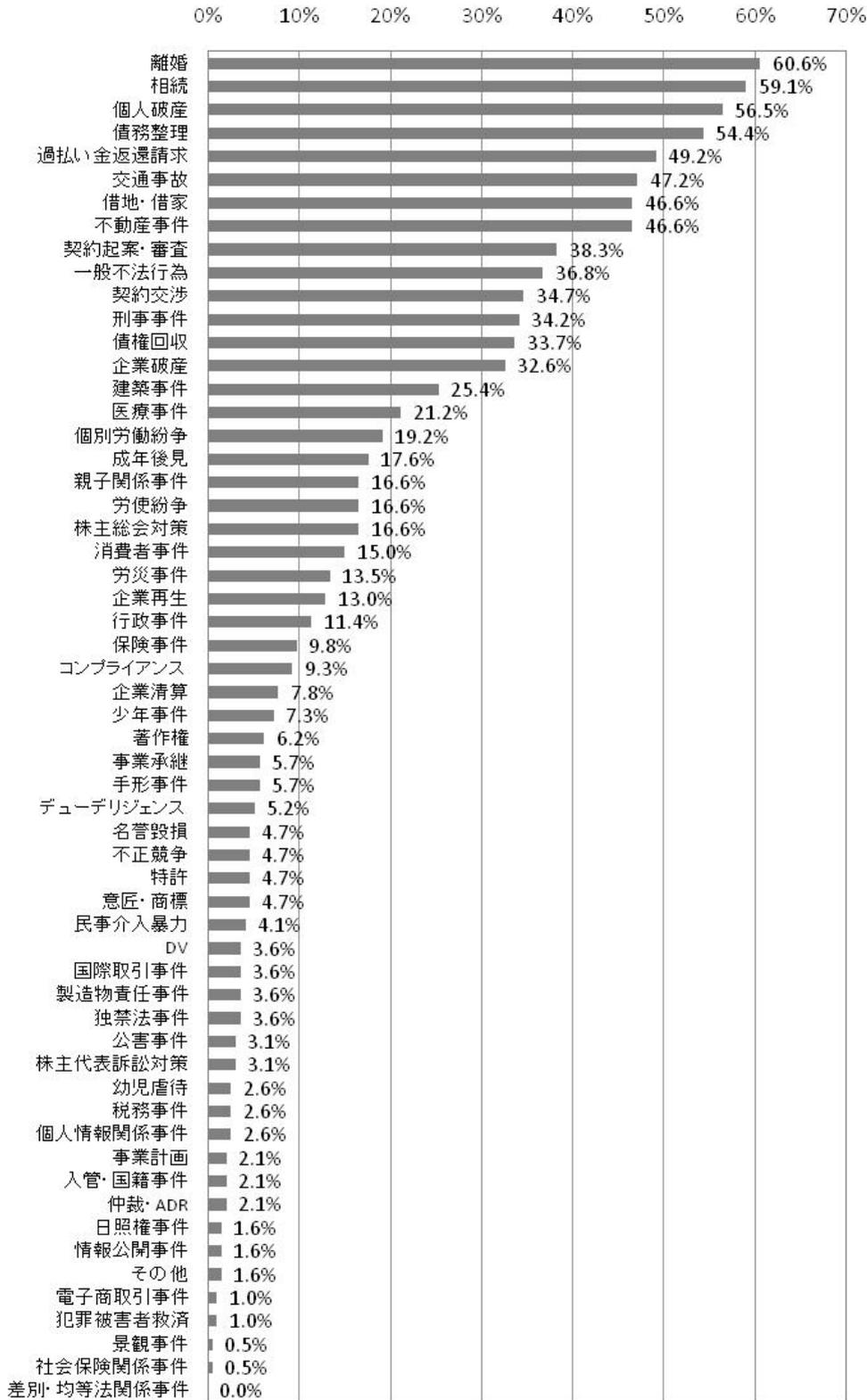


2007年度における弁護士業関連の年収額については、最も多かったのが「1000～3000万円」との回答で48.4%を占め、ついで「500～1000万円」が26.8%であった。

「～500万円(500万円未満)」との回答は12.1%であった。弁護士としては収入が低い回答者の層である。一方、「3000～5000万円」の回答は8.4%であり「5000万～1億」は3.7%であった。「1億円～」0.5%という高額年収者もわずかながら見られた。

問1-5 比較的頻繁に取り扱っている業務 (複数回答・降順ソート)

N=193



本設問では、さまざまな弁護士業務を58種類（「その他」含む）にわたって例示し、その中から比較的によく取り扱っているものを複数回答方式で挙げてもらった。上図はその結果であり、回答の多い項目から降順に各項目の集計結果を並べた棒グラフとなっている。

まず、回答の多い項目は、多い方から順に10番目まで挙げると、「離婚」60.6%、「相続」59.1%、「個人破産」56.5%、「債務整理」54.4%、「過払い金返還請求」49.2%、「交通事故」47.2%、「借地・借家」46.6%、「不動産事件」46.6%、「契約起案・審査」38.3%、「一般不法行為」36.8%、となっている。上位項目には弁護士の仕事としてまず頭に浮かぶような代表的な業務が並んでいる。

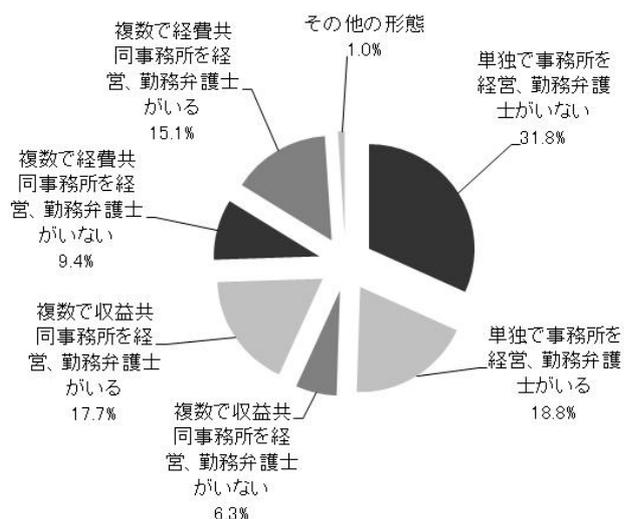
逆に回答の少ない項目は、少ない方から順に10番目まで挙げると、「差別・均等法関係事件」0.0%、「社会保険関係事件」0.5%、「景観事件」0.5%、「犯罪被害者救済」1.0%、「電子商取引事件」1.0%、「その他」1.6%、「情報公開事件」1.6%、「日照権事件」1.6%、「仲裁・ADR」2.1%、「入管・国籍事件」2.1%、「事業計画」2.1%、となっている（なお最後の3項目は同率の9位である）。これら下位項目の事案を弁護士がまったく扱わないというわけではないだろうが、ただそれらを頻繁に取り扱う弁護士が少ないためこうした結果となっていると見られる。

問1-5 その他（自由回答）

- ◆M&A、ファイナンス
- ◆マンション管理に関する紛争
- ◆環境行政訴訟

問2-1 法律事務所の形態

N=192



法律事務所の形態についての回答は、「単独で法律事務所を経営しており、勤務弁護士がいない」31.8%が最も多い。次に多いのが「単独で法律事務所を経営しており、勤務弁護士

がいる」18.8%である。以下、「弁護士が複数で収益共同の法律事務所を経営しており、勤務弁護士がいる」17.7%、「弁護士が複数で経費共同事務所を経営しており、勤務弁護士がいる」15.1%、「弁護士が複数で経費共同事務所を経営しており、勤務弁護士がいない」9.4%、「弁護士が複数で収益共同事務所を経営しており、勤務弁護士がいない」6.3%、「その他の形態」1.0%、との結果となった。

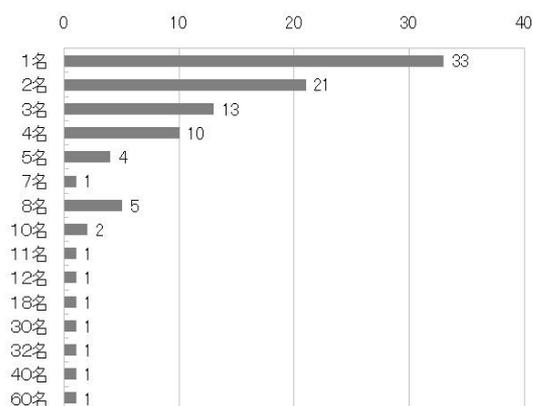
経費共同または収益共同事務所の場合、勤務弁護士がいるという回答が、いないという回答を大きく上回った。

問2-1 その他の形態

◆客員的。すなわち経費負担しない。

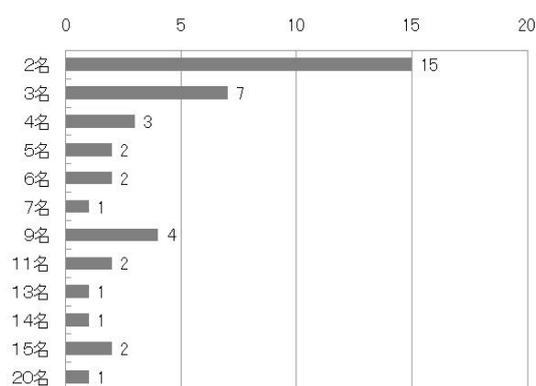
問2-1-sq-1 事務所に勤務弁護士がいる場合の勤務弁護士数
(度数分布表)

N=96



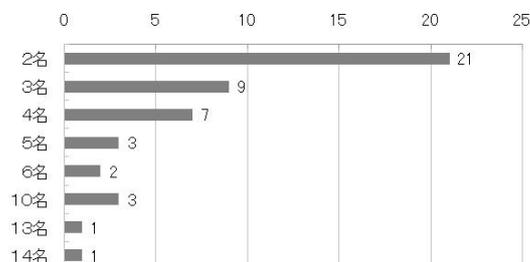
問2-1-sq-2 収益共同事務所の場合の収益共同弁護士数
(度数分布表)

N=41



問2-1-sq-3 経費共同事務所の場合の経費共同弁護士数
(度数分布表)

N=47



問2-1-sq-1によれば、法律事務所に勤務弁護士がいる場合、勤務弁護士の数が「1名」という回答が、最も度数が多い。注意すべきは、この回答における勤務弁護士とは自分以外の弁護士であり、1名という回答の場合にはその事務所には都合2名の弁護士がいる

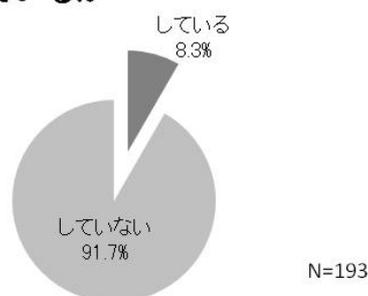
勘定となる。多数の勤務弁護士を抱えている事務所としては「40名」「60名」といった回答も少数存在している。

次に、問2-1-sq-2によれば、収益共同事務所の場合、収益共同弁護士の数は「2名」という回答が、最も度数が多い。なおここでは、例えば2名という回答は回答者本人を含めた数であり、本人以外にあと1名、ビジネスパートナーとしての収益共同弁護士がいることになる。収益共同弁護士数が最も多いケースとしては「20名」との回答があった。

問2-1-sq-3によれば、経費共同事務所の場合、経費共同弁護士の数はやはり2名という回答が、最も度数が多い。この2名が自分を含めた数であることは上と同様である。経費共同弁護士数が最も多いケースとして、「14名」との回答もあった。

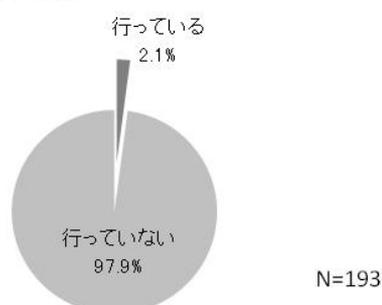
なお、勤務先に複数の弁護士がいる場合、ひとつの事務所に複数の回答者が存在している可能性もある。

問2-2 事務所は弁護士法人化しているか



回答者の法律事務所が弁護士法人化しているか尋ねたところ、「していない」との回答が91.7%を占め、「している」との回答は8.3%であった。

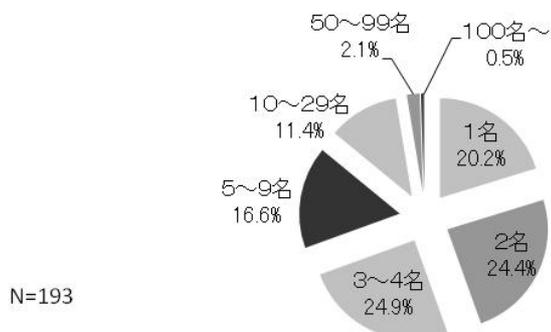
問2-3 外国法共同事業を行っているか



回答者の法律事務所が外国法共同事業を行っているか尋ねたところ、「行っていない」との回答が97.9%を占め、「行っている」との回答は少なく、2.1%であった。

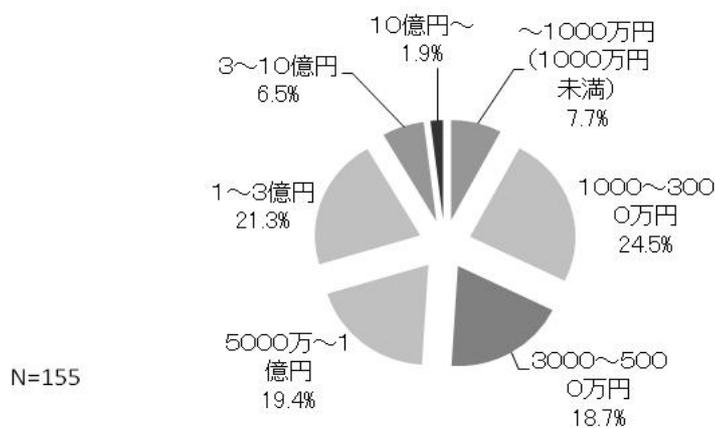
問2-4-1 事務所の規模

1. 事務員数(弁護士は除く)



法律事務所の規模について、弁護士を除く事務員数を尋ねたところ、「3~4名」との回答が最も多く 24.9%を占めた。続いて「2名」24.4%、「1名」20.2%、「5~9名」16.6%、「10~29名」11.4%、「50~99名」2.1%、「100名~」0.5%、となった。

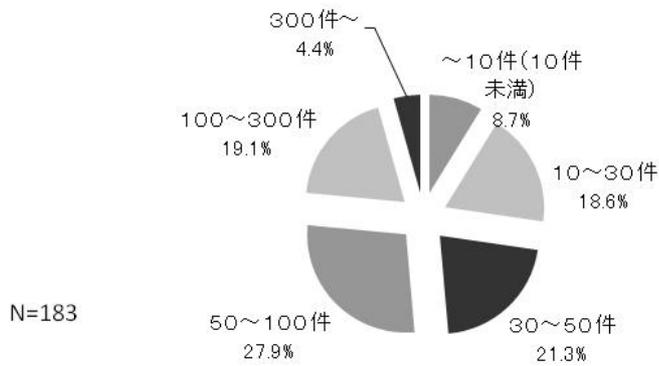
2. 事務所の粗収入(2007年度)



法律事務所の2007年度の粗収入を尋ねたところ、最も多かったのは「1000~3000万円」24.5%であり、以下「1~3億円」21.3%、「5000万~1億円」19.4%、「3000~5000万円」18.7%、「~1000万円(1000万円未満)」7.7%、「3~10億円」6.5%、「10億円~」1.9%、となった。

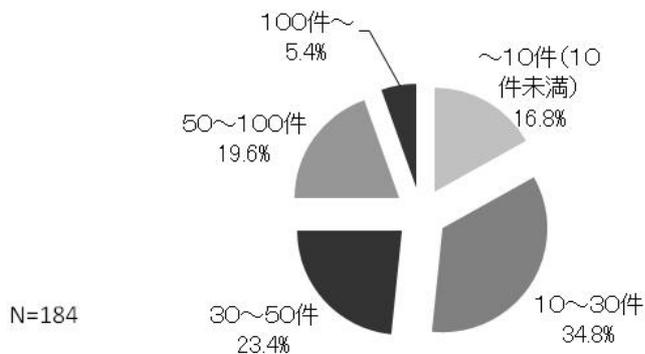
なお、収入規模の大きい事務所の場合は、ひとつの事務所に複数の回答者が存在している可能性もある。

問2-5-1 自分自身が受けた 相談件数(2007年度)



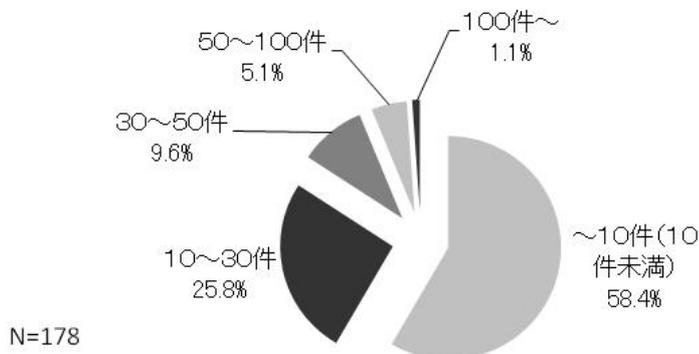
2007年度に回答者自身が受けた相談件数（共同で受けている場合も含む）を尋ねたところ、「50～100件」の27.9%が最も多かった。続いて「30～50件」21.3%、「100～300件」19.1%、「10～30件」18.6%、「～10件（10件未満）」8.7%、「300件～」4.4%、との回答結果となった。

問2-5-2 自分自身の受任件数 (2007年度末時点)



2007年度に回答者自身が受任した件数（共同で受けている場合も含む）を尋ねたところ、「10～30件」が34.8%、「30～50件」が23.4%、「50～100件」が19.6%、「～10件（10件未満）」が16.8%、「100件～」が5.4%、との回答結果となった。

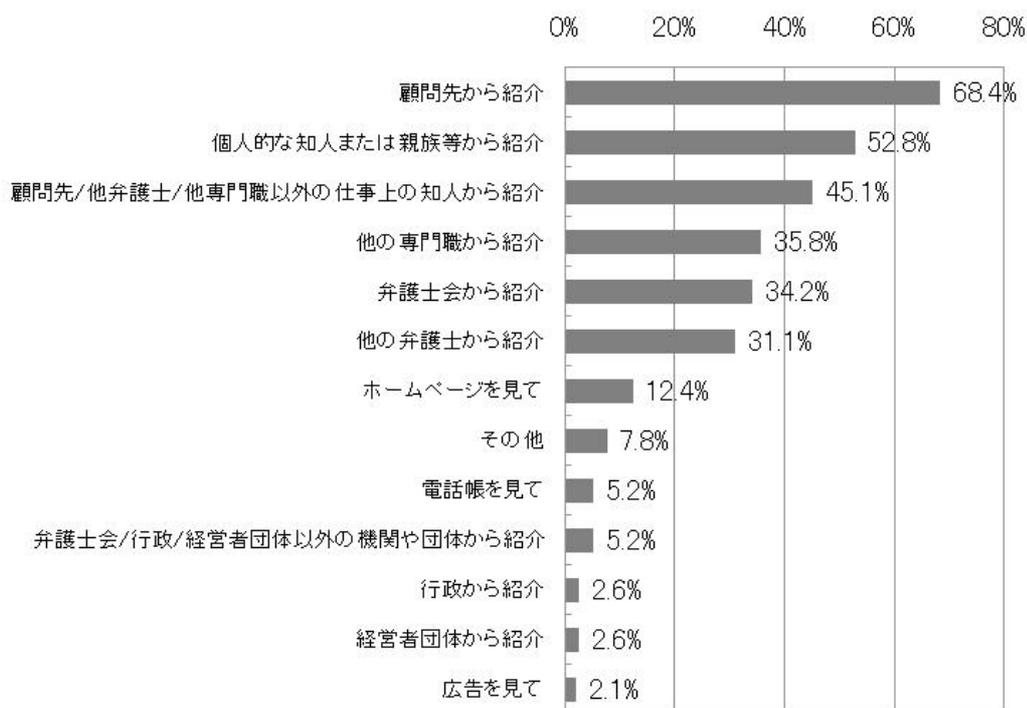
問2-5-3 自分自身の顧問契約数(2007年度末時点)



2007年度末時点における、回答者自身の有する顧問契約数（共同で受けている場合も含む）を尋ねたところ、「~10件（10件未満）」が58.4%と過半数を占めた。続いて、「10~30件」が25.8%、「30~50件」が9.6%、「50~100件」が5.1%、「100件~」が1.1%、との回答結果となった。

問2-6 新規来談者に比較的多いパターン(複数回答・降順ソート)

N=193



本設問では、新規来談者が回答者の法律事務所に来る場合、比較的多いと思われるパターンについて複数回答で尋ねた。上図は回答の多い項目から降順に各項目の集計結果を並べた棒グラフとなっており、横棒右側の数値はそれぞれの項目の回答比率である。

回答の多かった項目を降順に示すと、「顧問先から紹介」68.4%、「個人的な知人または親族等から紹介」52.8%、「顧問先／他弁護士／他専門職以外の仕事上の知人から紹介」45.1%、「他の専門職から紹介」35.8%、「弁護士会から紹介」34.2%、「他の弁護士から紹介」31.1%、そして大きく下がって「ホームページを見て」12.4%、という結果であった。

一方回答の少なかった項目は、昇順に、「広告を見て」2.1%、「経営者団体から紹介」2.6%、「行政から紹介」2.6%、「弁護士会／行政／経営者団体以外の機関や団体から紹介」5.2%、「電話帳を見て」5.2%、「その他」7.8%、であった。

回答結果からは、法的ニーズを有する人々は公的ないし私的なパーソナル・ネットワークをたどって弁護士のところにたどりつく傾向が強いようだ。一方、そうしたネットワークを介さないでなされる新規来談は少ないと見られる。

問2-6 弁護士会・行政・経営者団体以外の紹介（自由回答）

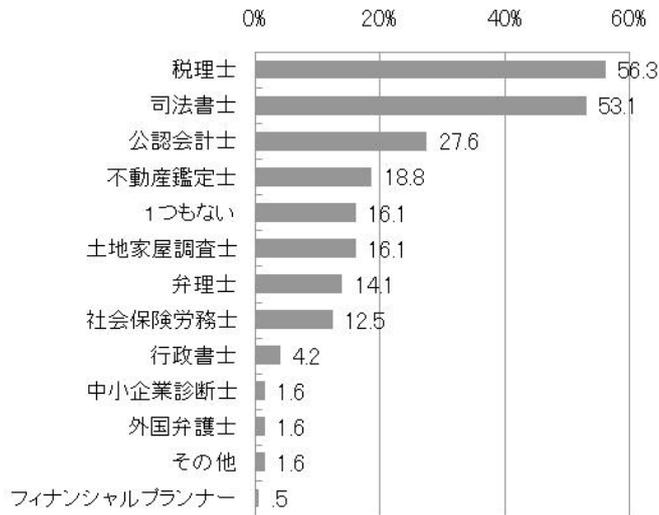
- ◆NPO 法人
- ◆シェルター
- ◆裁判所
- ◆商工会議所
- ◆民主商工会など
- ◆労働弁護士団体、労働組合

問2-6 その他（自由回答）

- ◆以前の依頼者もしくは依頼者の紹介。
- ◆以前の客からの紹介、法律相談から。
- ◆依頼者からの紹介。
- ◆依頼人の紹介。
- ◆議員
- ◆共同経営の他の弁護士との共同受任。
- ◆元依頼者からの紹介。
- ◆元依頼者の紹介。
- ◆自治体や弁護士会の法律相談。
- ◆新規は受けつけない。
- ◆前の依頼者の紹介。
- ◆弁護士会、市役所等の法律相談から。
- ◆弁護士会等の法律相談から継続。
- ◆法テラスからの紹介。

問3-1 一緒に仕事をする機会が
比較的多い隣接専門職
(複数回答・降順ソート)

N=192



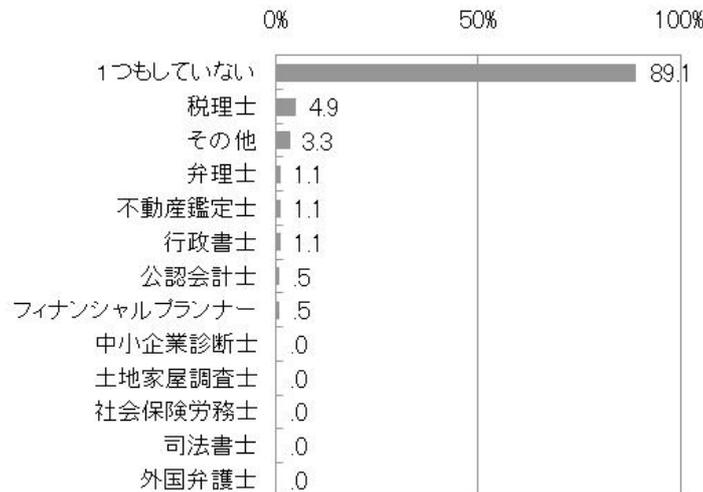
本設問では、一緒に仕事をする機会が比較的多い隣接専門職職種を複数回答で尋ねた。
回答の多かったのは「税理士」56.3%、「司法書士」53.1%、「公認会計士」27.6%、「不動
産鑑定士」18.8%、「1つもない」16.1%、などであった。
一方、逆に回答が少なかったのは、「ファイナンシャルプランナー」0.5%、「その他」1.6%、
「外国弁護士」1.6%、「中小企業診断士」1.6%、「行政書士」4.2%、などであった。

問3-1 その他 (自由回答)

- ◆一級建築士
- ◆各種コンサルタント

問3-2 登録または資格取得した 隣接専門職 (複数回答・降順ソート)

N=184



本設問では、弁護士以外の隣接専門職の仕事をするために、登録または必要な資格の取得をしているかを複数回答で尋ねた。

結果は、「一つもしていない」が圧倒的に多く 89.1%であり、大きく離れて「税理士」4.9%、「その他」3.3%、「弁理士」1.1%、「不動産鑑定士」1.1%、「行政書士」1.1%、などの回答がそれに続いた。

こうした結果は、法律系専門職のトップにある弁護士の職業特性に由来するのであろう。

問3-2 その他 (自由回答)

- ◆CFE
- ◆海事補佐人
- ◆建築士
- ◆私大名誉教授
- ◆宅建、マンション管理士

問3-2-1 上記(問3-2)のように回答した理由(自由回答)

※冒頭◆のケースは()内資格を登録/取得。◇のケースは何も登録/取得していない。

※単なる「必要ない」「関心がない」などの回答は省略した。

- ◆業務の幅が広がると思った。(ファイナンシャルプランナー)
- ◆司法試験合格前に既に取得していた。(税理士・行政書士・宅建・マンション管理士)
- ◆事件遂行のため。(海事補佐人)
- ◆事務員が税理士国保に加入している。(税理士)

- ◆税務も法律分野であり、弁護士として必要と考えているから。(税理士)
- ◆税務事件を行う機会があったため通知した。(税理士)
- ◆不正会計について、会計士さんと共同作業が必要。(CFE)
- ◆弁護士業務に関連した件の処理。(税理士)
- ◆弁護士資格取得前に資格取得。(公認会計士)
- ◆法律関係事項の処理には税金と深い関連性があるので。(税理士)
- ◆法律特許事務所の名称を使用して仕事をするため。(弁理士)
- ◇「業」として仕事をしなければ、単発的に登記申請の代理人をしても、登録の必要はない。
- ◇それぞれ専門分野に応じた士業が協働すべきと考えるから。
- ◇モチはモチ屋だから。必要なら隣接専門家に依頼。
- ◇リスク・マネジメントとして本業に徹する。
- ◇加齢のため。
- ◇各専門家に委ねることが望ましい。
- ◇共同で仕事をするシステムが存在しない。
- ◇協力専門職がいるので私自身に必要が無い。
- ◇経済学部出身なので、公認会計士の資格を取得しようとしたのですが、時間がかかるし、二兎を追うものは一兎をも得ずと反省し断念しました。
- ◇高齢のため。
- ◇今は必要性が無いから。将来的には会計士に興味あり。
- ◇仕事に加えて今は勉強する気が足りない。税法等は専門家に聞く方が安心。
- ◇資格は欲しいが、資格取得の余裕がない。
- ◇資格をとる時間がない。
- ◇時間がない。
- ◇時間が無いし、専門の人とやる方が効率的。
- ◇自ら取得するよりも共同して対応可能なので。
- ◇実務経験が無いから。
- ◇受験していない資格で登録した場合、責任を問われるリスクがある。
- ◇税理士、司法書士は既に弁護士資格の中にあると思うが、実際やる時間が無い。
- ◇専門に勉強していないので登録はしていない。資格の取得については土地家屋調査士、不動産鑑定士、社会保険労務士、フィナンシャルプランナーは検討中。
- ◇専門家に任せた方が安心。
- ◇専門知識の必要なものは外部に依頼する方針。
- ◇訴訟事件で真剣に争う場合には、余力が無いということです。
- ◇他の隣接専門職とは密接に連携しているため。
- ◇他業を勉強してこなかった。当初から多忙であった。
- ◇提携で足りる。
- ◇特許関係は専門的分野が多い。特許訴訟は弁理士と組んだ方が良い結果が得られる。
- ◇二足のわらじを履く心算はない。
- ◇必要性がない。隣接専門職に紹介すればよい。

- ◇必要性を感じない。但し司法書士に登記依頼することあり。
- ◇弁護士の業務だけで十分。
- ◇弁護士の仕事をこなすだけで十分大変なので。
- ◇弁護士業務だけでも多忙である。
- ◇弁護士業務だけで手に余る。
- ◇弁護士業務だけで忙しい。専門以外のことをしてミスをすれば大変。専門に専念したい。
- ◇弁護士業務で多忙のため。
- ◇弁護士業務のみで手が一杯である。
- ◇弁護士業務以外に手がける余裕は無いためです。
- ◇本業だけで手一杯だから。
- ◇本業専門がベターとの考え。
- ◇有資格者と協働し、分担すれば足りるため。
- ◇余裕がない。
- ◇隣接業務は同分野の専門家に任せる主義である。
- ◇隣接専門職と一緒に仕事をするので、自分で登録する必要がない。

問3-3 今後登録または資格取得 したい隣接専門職 (複数回答・降順ソート)

N=178



本設問では、今後、弁護士以外の隣接専門職の仕事をするために、登録または必要な資格の取得をしたいと思うか複数回答で尋ねた。

結果は、問3-2と同様、「1つもしようと思わない」が圧倒的に多く 86.5%であり、大きく離れて「税理士」5.6%、「公認会計士」3.4%、「社会保険労務士」2.2%、「その他」2.2%、「フィナンシャルプランナー」1.7%、などがそれに続いた。

問3-3 その他（自由回答）

- ◆マンション管理士
- ◆マンション管理士
- ◆海事代理士
- ◆情報処理

問3-3-1 上記（問3-3）のように回答した理由（自由回答）

※冒頭の◆は登録／資格取得したいケース、◇は登録／資格取得したくないケース。

※単なる「必要ない」「関心がない」などの回答は省略した。

◆クライアントの相談ニーズに対して、きめ細やかに対応出来るから。（中小企業診断士・社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー）

◆業務に役立ちそうだから。（税理士）

◆業務上必要と感じるから。（土地家屋鑑定士・不動産鑑定士・社会保険労務士）

◆顧問先にマンションオーナーがいるため。相続など税が絡む問題が多いため。（税理士・マンション管理士）

◆財務知識の必要性があるから。（公認会計士）

◆仕事をしながらとった友人がいる。実務に役立ちそう。（社会保険労務士）

◆数字に強くないと仕事が難しいから勉強がしたい。知財の勉強中。（税理士・弁理士）

◆生活設計もアドバイスできる弁護士になりたいから。（ファイナンシャルプランナー）

◆税務、会計が分かるようになりたい。（税理士・公認会計士）

◆税務、会計知識は様々な事件で必要になるから。（公認会計士）

◆税理士会の福利厚生に注目している。（税理士）

◇「業」として仕事をしなければ、単発的に登記申請の代理人をしても、登録の必要はない。

◇それぞれ専門分野に広じた士業が協働すべきと考えるから。

◇どうしていいか分からない。

◇リスク・マネジメントとして本業に徹する。

◇加齢のため。

◇机上の学習により他業種の資格を取得するより、弁護士としての能力向上に投資すべき。

◇既に高齢であります。

◇協力専門職がいるので私自身に必要が無い。

◇経験が無いから。

◇現在 78 才で昨年からの新件を受理せず残務整理に入り、顧問先も減少していますが、顧問業務、相続業務、契約作成業務だけを仕様と考えています。

◇現在の弁護士業務に尖化したいから。

◇現時点では余裕が無いからです。

◇高年齢のため。

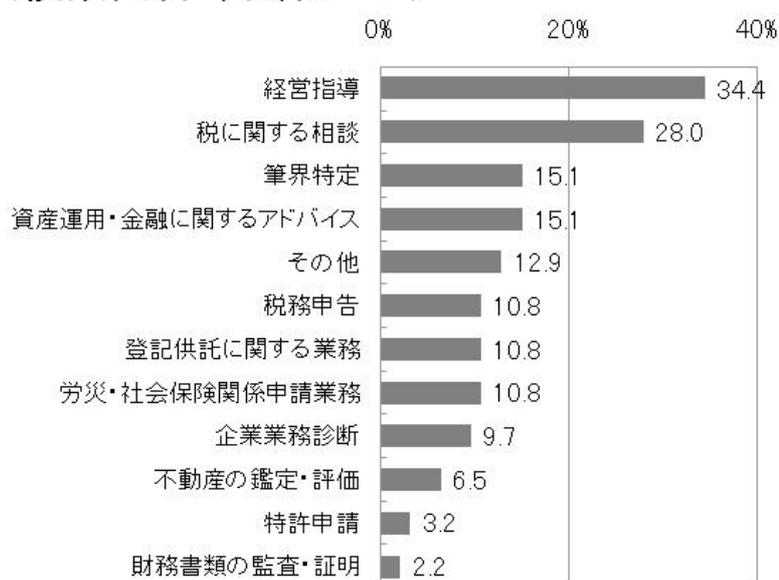
- ◇高齢であること。
- ◇高齢のため。
- ◇資格は取得する予定はないが、各分野のうち弁護士業務に関わるものについては勉強したい。
- ◇資格を取らなくても、弁護士資格だけで充分対応可。
- ◇資格取得まで余裕が無い。
- ◇時間がとれない。
- ◇時間が無いし、専門の人とやる方が効率的。自分が専門家になる時間を割くのであればその時間を弁護士業務の研鑽に充てたい。
- ◇時間的余裕
- ◇受験していない資格で登録した場合、責任を問われるリスクがある。
- ◇充分活動できる。
- ◇将来の必要も無いと考えます。
- ◇税務、登記はそれぞれの専門職に依頼するのが仕事の効率上良いと思う。
- ◇税理士、司法書士は既に弁護士資格の中にあると思うが、実際やる時間が無い。
- ◇専門家に任せた方が安心。
- ◇専門知識の必要なものは外部に依頼する方針。
- ◇他の専門職の先生に依頼する方が合理的。
- ◇他の専門職種との違いを痛感しております。専門外は全て他の職種士業に振っております。
- ◇多くをしておらず、必要な時に頼めばいいから。
- ◇多忙のため。
- ◇中途半端な知識では、依頼者のためにならないので。
- ◇提携して対応すれば足りる。しかし最低限の税務会計の知識等は必要。
- ◇提携すれば足りる。
- ◇年令的な理由。
- ◇年齢的に遅い。
- ◇能力不足
- ◇必要なし。それぞれがそれぞれの分野でプロとして活動すればよい事で、中途半端な事はすべきではない。
- ◇必要を感じない。小生 79 才。
- ◇必要性がない。隣接専門職に紹介すればよい。
- ◇弁護士の業務だけで十分。
- ◇弁護士の仕事は他の資格の勉強等と併行してできるほど、楽なものではないから。
- ◇弁護士の仕事をこなすだけで十分大変なので。
- ◇弁護士の取り扱う法分野は極めて広いので、他の専門職の仕事をする必要は無いし、出来ないと考えている。
- ◇弁護士業務だけで忙しい。専門以外のことをしてミスをすれば大変。専門に専念したい。
- ◇弁護士業務のみで手が一杯である。
- ◇弁護士業務のみで十分多忙だから。

- ◇弁護士資格のみで十分に依頼に応えられている。
- ◇弁理士の見地からの意見を聴いて、事件をする方が良い結果が得られる。
- ◇本業専門がベターとの考え。
- ◇隣接業務は同分野の専門家に任せる主義である。
- ◇隣接専門職と一緒に仕事をするので、自分で登録する必要がない。

問3-4 行ってみたいと思う

隣接専門職の業務 (複数回答・降順ソート)

N=93



本設問では、今後行ってみたい隣接専門職の職務を、複数回答で尋ねた。

結果は、上位の回答から順に「経営指導」34.4%、「税に関する相談」28.0%、「筆界特定」15.1%、「資産運用・金融に関するアドバイス」15.1%、「その他」12.9%、などであった。

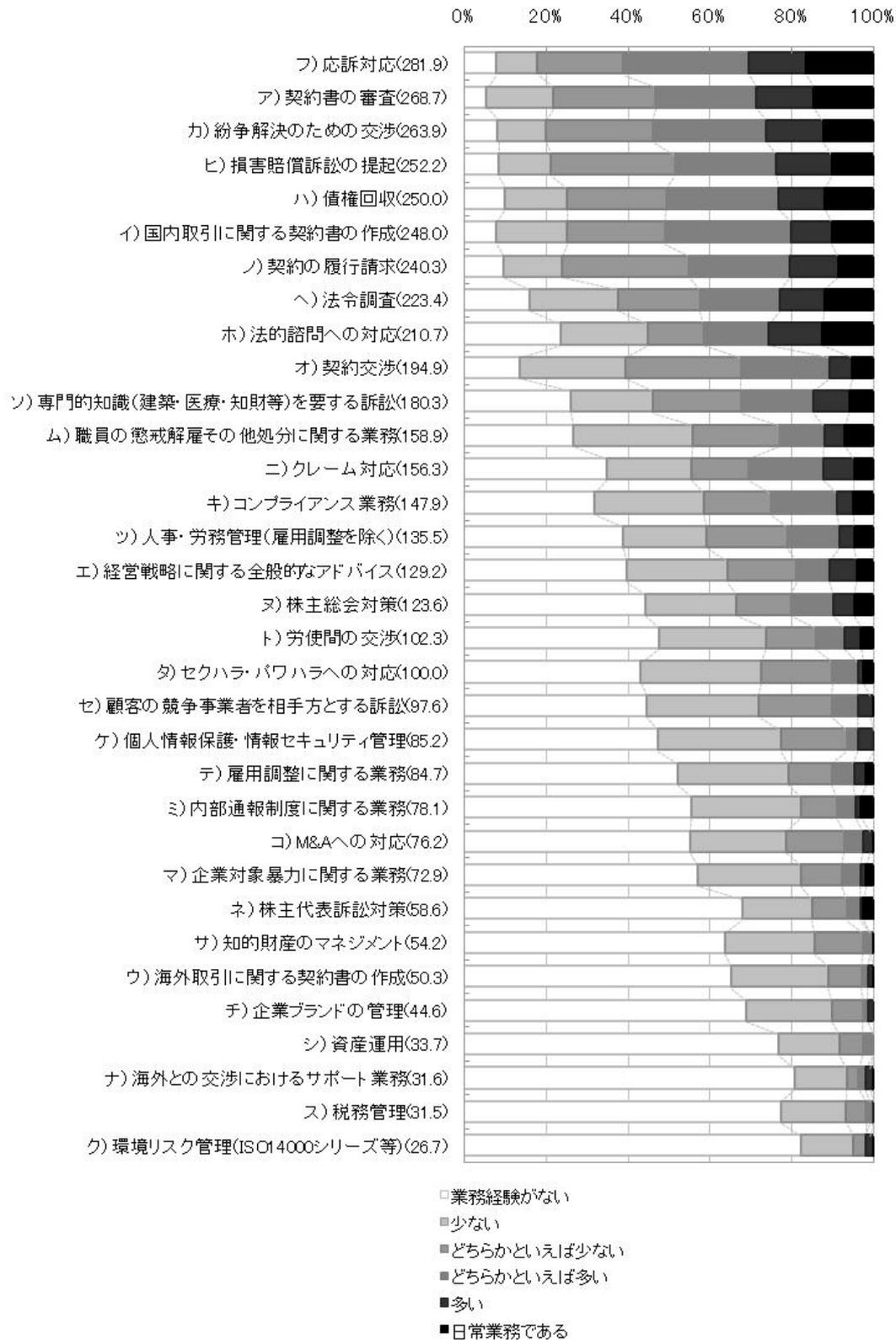
逆に下位の回答は、低い方から順に「財務書類の監査・証明」2.2%、「特許申請」3.2%、「不動産の鑑定・評価」6.5%、「企業業務診断」9.7%、「労災・社会保険関係申請業務」。

なおこの集計においては、この設問に対し完全に無回答であったケースを除外したため、各比率を算出する際の分母である N の値が 93 となっている(いいかえるとこれらのパーセンテージは回収票全数に対しての比率ではない)。

問3-4 その他(自由回答)

- ◆残務整理に入っている位ですから。

問4-1 企業における弁護士業務の経験 (得点化・降順ソート)



本設問は、弁護士業務のなかでも企業を相手として行う業務について、33種類の業務を例示しそれらの経験の有無と頻度を尋ねた。

上のグラフでは、集計結果を解釈しやすくするため、得点化を行っている。その方法としては、まず各業務の回答結果のパーセンタイルをウェイト付けのうえ合計し（「業務経験がない」＝0、「少ない」＝1、「どちらかといえば少ない」＝2、「どちらかといえば多い」＝3、「多い」＝4、「日常業務である」＝5）、それらの得点を降順にソートしている。棒グラフ左側の業務名称の直後に示されているカッコ内の数値が実際の得点（業務経験得点）であり、これらは各種の業務経験の多寡の全体的傾向を示している。

まず得点の高いものから順に10業務を挙げると、「フ）応訴対応(281.9)」、「ア）契約書の審査(268.7)」、「カ）紛争解決のための交渉(263.9)」、「ヒ）損害賠償訴訟の提起(252.2)」、「ハ）債権回収(250.0)」、「イ）国内取引に関する契約書の作成(248.0)」、「ノ）契約の履行請求(240.3)」、「ヘ）法令調査(223.4)」、「ホ）法的諮問への対応(210.7)」、「オ）契約交渉(194.9)」である。

逆に得点の低いものから順に10業務を挙げると、「ク）環境リスク管理（ISO14000シリーズ等）(26.7)」、「ス）税務管理(31.5)」、「ナ）海外との交渉におけるサポート業務(31.6)」、「シ）資産運用(33.7)」、「チ）企業ブランドの管理(44.6)」、「ウ）海外取引に関する契約書の作成(50.3)」、「サ）知的財産のマネジメント(54.2)」、「ネ）株主代表訴訟対策(58.6)」、「マ）企業対象暴力に関する業務(72.9)」、「コ）M&Aへの対応(76.2)」である。

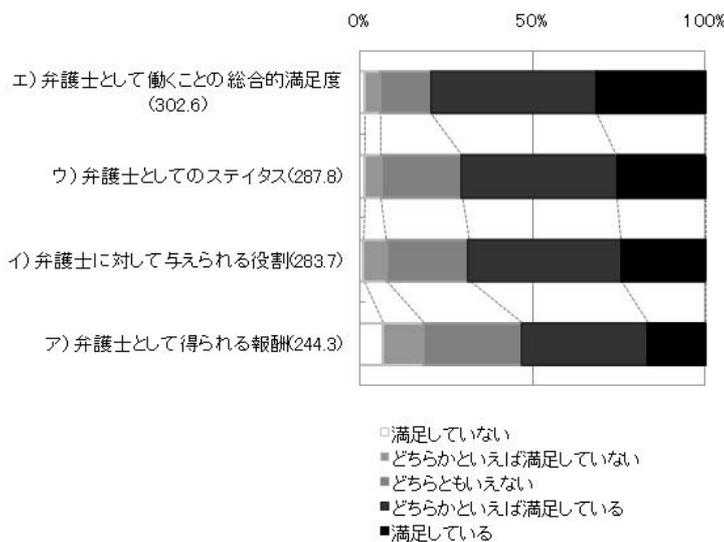
これらの結果は、ひとまず従来のな弁護士業務のイメージを基本的に裏付けるものとなっている。

問4-2 上記の業務リスト（問4-1）に含まれるもの以外で、組織内弁護士としてよく行う業務（自由回答）

- ◆ファイナンス（証券化、市場案件等）
- ◆遺産分割協議書、遺言書の原案作成、合意書や即決和解条項の作成。
- ◆会社の経営参与。（役員）
- ◆各種法人の役員。
- ◆企業内研修
- ◆企業買収交渉
- ◆刑事弁護、債務整理。
- ◆個人の債務整理、任意整理、自己破産、過払金回収。
- ◆個人の法律相談に伴う心理カウンセリング。
- ◆講演、テレビ、ラジオ、法律解説文書。
- ◆債務整理、交通事故。
- ◆事業再生に関する法律上の助言、相談。利害関係人との交渉等全般（当該企業の再生の）
- ◆場合と、再生ビジネスのプレーヤーの相手方の再生の場合とがある。
- ◆執筆、講演。
- ◆社員・会社関係者の債務整理。
- ◆社外監査役

- ◆取締役、監査役、破産管財人、更生管財人。
- ◆職員（社員）の不正処理。
- ◆地方自治体における第三者委員への就任。
- ◆倒産整理
- ◆不動産登記業務
- ◆夫婦関係、遺産相続を担当し、現在残務整理に当たっています。
- ◆法科大学での学習指導。
- ◆労災への対応。

問5－1 職業的満足度



本設問では、弁護士として働くことへの満足度を、4つの質問項目によって尋ねた。上図は、それらの集計結果を満足度の高い傾向のものから降順に並べている。

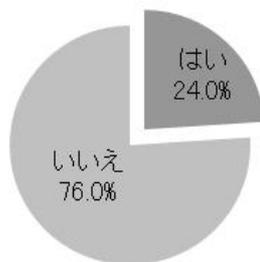
グラフの作成方法は、次のようである。まず各項目のパーセンタイルをウェイト付けのうえ合計し（「満足していない」＝0、「どちらかといえば満足していない」＝1、「どちらともいえない」＝2、「どちらかといえば満足している」＝3、「満足している」＝4）、そうして得られた点数順に項目をソートしている。棒グラフ左側の項目名の直後にあるカッコ内の数値が、各項目の実際の得点（満足度得点）である。

さて弁護士の職業的満足度としては、高い項目から順に「エ）弁護士として働くことの総合的満足度」が302.6点、ついで「ウ）弁護士としてのステイタス」287.8、「イ）弁護士に対して与えられる役割」283.7、「ア）弁護士として得られる報酬」244.3、という結果である。各項目間の中では、報酬満足度を示す得点が相対的に低い。

本設問は、組織内弁護士向け調査票に全く同内容のものが含まれている（第4部の問4－1参照）。両調査を比較すると、一般的な弁護士の職業的満足度は、企業に勤務する弁護士のそれと比べて高い傾向が読み取れる。

問5-2 あなたは勤務弁護士 (事務所にいるが経営参画しない) ですか

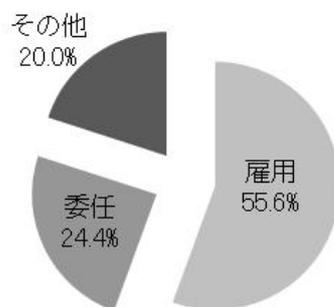
N=192



勤務弁護士（弁護士事務所においても事務所経営には参画しない弁護士で、いわゆる「イソ弁」を指す）であるかどうかを尋ねたところ、「いいえ」が 76.0%、「はい」が 24.0%という回答となった。

問5-2-1 勤務先との関係 (勤務弁護士のケースのみ)

N=45

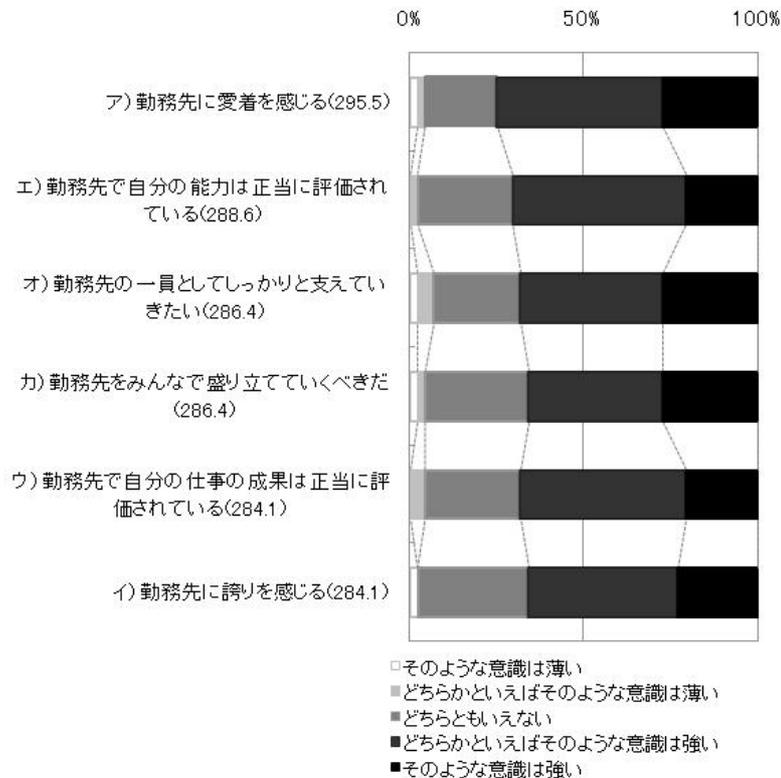


勤務弁護士に限定して、勤務先との関係を尋ねたところ、「雇用」が 55.6%と過半数を占めた。ついで「委任」 24.4%、「その他」 20.0%、という結果となった。

問5-2-1 その他（自由回答）

- ◆客員
- ◆客員
- ◆客員。事務所経費の負担なしで、担当事件の着手金、報酬は自身の収入となる。
- ◆客員弁護士
- ◆契約なし。
- ◆雇用か委任かはっきりしません。

問5-2-2 勤務先への意識 (勤務弁護士のケースのみ)



本設問では勤務弁護士に限定して、勤務先に対して抱いている意識を6項目で尋ねた。上図はそうした意識が強い傾向が見られる項目から降順に各項目を並べている。

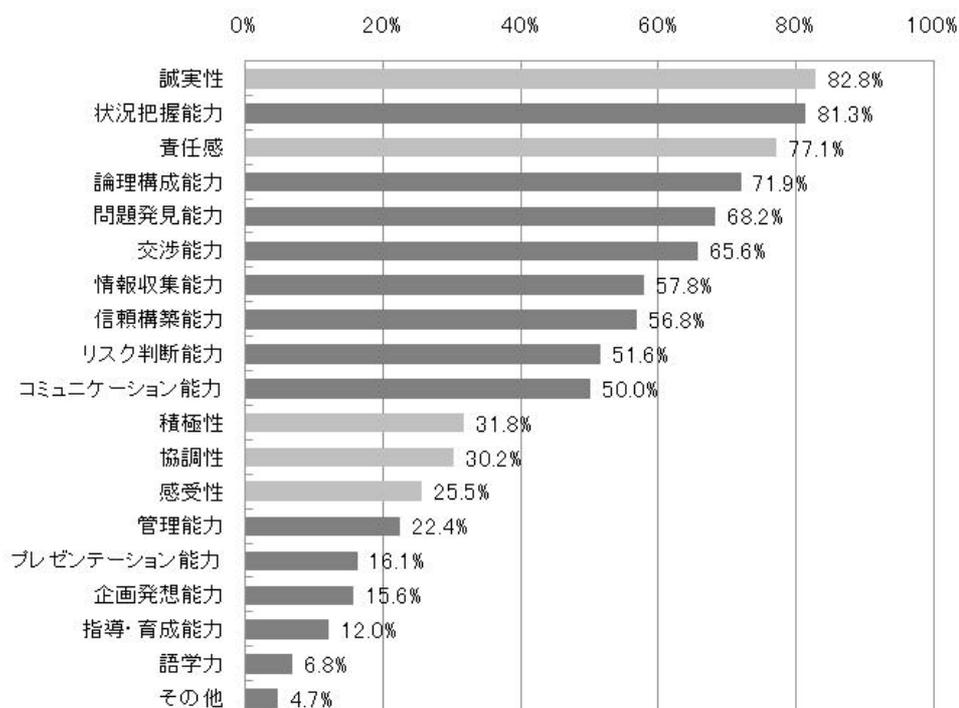
グラフの作成方法は、問5-1とほぼ同様である。まず各項目の回答結果のパーセンタイルをウェイト付けのうえ合計し(「そのような意識は薄い」=0、「どちらかといえばそのような意識は薄い」=1、「どちらともいえない」=2、「どちらかといえばそのような意識は強い」=3、「そのような意識は強い」=4)、そうして得られた点数の順にソートしている。棒グラフ左側の項目名の直後にあるカッコ内の数値が、各項目の実際の得点(帰属意識得点)である。

これらの得点を見ると、勤務弁護士が勤務先に抱いている意識は、どの項目においても得点にほとんど差が見られず、一貫して高い。

本設問は、組織内弁護士向け調査の中に全く同内容のものが含まれている(第4部の問4-2参照)。両調査の得点を比較すると、組織内弁護士と比べ、法律事務所の勤務弁護士の方が勤め先への帰属意識は総じて強い傾向が確認される。ただし得点自体を見た場合、勤務先への所属感と貢献意欲(項目オ)と項目カ)を示す項目の得点が、組織内弁護士よりも低い。

問6-1 弁護士にとって比較的に必要な能力・資質(複数回答・降順ソート)

N=192



本設問では、弁護士業務に関わりが深いと思われる19種類の能力・資質（「その他」含む）を例示し、その中から比較的的重要と思われるものを複数回答で挙げてもらった。上図は、それらのうち回答の多いものから降順に、各能力項目および資質項目の結果を並べたグラフとなっている。濃い色の棒が能力項目で、薄い色の棒は資質項目である。棒の右側にあるのはそれぞれの項目の回答比率である。これらにより、回答者集団が全体としてどのような能力・資質を重視しているか読み取ることができる。

回答の多い項目は、多い方から順に6つあげると、「誠実性」82.8%、「状況把握能力」81.3%、「責任感」77.1%、「論理構成能力」71.9%、「問題発見能力」68.2%、「交渉能力」65.6%、となっている。資質項目のなかで最も高いのは「誠実性」であり、全項目中のトップである。

逆に回答の少ない項目は、少ない方から順に6つあげると、「その他」4.7%、「語学力」6.8%、「指導・育成能力」12.0%、「企画発想能力」15.6%、「プレゼンテーション能力」16.1%、「管理能力」22.4%となっており、「その他」を除くと「語学力」が最も回答が少ない。

本設問は、大阪弁護士会向け調査の中に全く同内容のものが含まれている（第4部の問5-1参照）。両調査の得点を比較すると、一般的弁護士は組織人というよりも、プロフェッショナルな職業に求められる資質を重視する傾向がある。「誠実性」という資質が筆頭になっているが、これなどまさにクライアントとの関係性についての項目である。逆に、部下を率い、組織を運営する時に求められそうな能力や資質は比較的に関心されていない。

問6-1 その他（自由回答）

- ◆カウンセリング
- ◆在野性、独立心。
- ◆真面目さ
- ◆説得力
- ◆想像力
- ◆紛争の収めどころを見通す力。
- ◆弁護士としての誇りと品性。
- ◆問題解決力
- ◆優しさ

問6-2 弁護士としての能力向上のためにしていること（自由回答）

- ◆弁護士会における委員会活動、及び弁護団活動。
- ◆極的に弁護士の集まる研究会や学習会に出席する。
- ◆書。幅広い付き合い。ギルド内の付き合いは最小限。
- ◆できるだけ広く社会的な情報を収集し、知識を得るようにしている。他の分野の勉強も。
- ◆・研修 ・勉強会 ・仕事を区切って書籍を読む時間を作る。
- ◆ビジネス書を読み漁る。コーチ資格取得。フォトリディング習得。勉強会参加。
- ◆（1）弁護士会や任意のグループでの勉強会、研修などに参加する。（2）これらの講師をすることで、自分も勉強する。
- ◆研修には積極的に参加。
- ◆相手に応じて話しぶりや内容のレベルを変え、理解の促進を図るようにしている。法律雑誌の購読。
- ◆唯我独尊を戒める。
- ◆異業種の資格者との勉強会。情報収集。交際による顧客確保等。
- ◆法律雑誌の購読。語学。
- ◆83才ですが、常に新しい流れに対応できるよう研修に努力しています。
- ◆本を読む。・弁護士会の研修を受ける。
- ◆多種多様な業種の人達との交流を図る。
- ◆できるだけメモを取って、時系的に整理しておく。
- ◆広く知識を得るため法律以外の本を読むこと。
- ◆読書と顧問先との交流で、各業界の情報収集と人脈構築。
- ◆総務省主催、公務員関係判例研究会に月1回出席。
- ◆判例時報等の法律雑誌をできるだけ読むようにしている。
- ◆判例雑誌に目を通し、最新の判例等を把握すること。
- ◆他業種との交流会、東京の会合に積極的に向かう。

- ◆特にない。ただ法的問題点について、学説や裁判例は常に調査するように心がけている。
- ◆生ある限り、弁護士業務を続けたい。そのためには一番大切なのは健康であること。そのためには、暴飲暴食を慎み、快眠快便を心がける。
- ◆弁護士の研究会に参加。
- ◆日々の仕事、調査、法改正への対応等で手一杯です。基本がすべてではないでしょうか。
- ◆(1) 専門分野の判例収集(保険、交通、行政 etc) (2) 弁護士会委員会活動(行政) (3) 弁護士会研修受講
- ◆勉強会等への参加。
- ◆自分の専門分野(労働法)の研究、判例動向についての関心を持つこと。新法が制定されたとき、旧法改正のとき、専門書を読んで研究する。
- ◆弁護士会の研修に積極的に参加する。労働、市民の団体の研修集会、報告会にも気配りし、社会の生きた問題把握に努める。法の世界で独りよがりになってはならない。
- ◆・なるべく多くの情報に接触し、管理すること。 ・語学力の向上。
- ◆法科大学院教授として、関係法令、判例等の研究、研鑽に努めている。
- ◆すべてが勉強です。本を読むこと、人と会うこと、セミナーに出席すること。
- ◆論文、判例等の最新の情報収集。
- ◆弁護士会主催の研修、関心のある分野は参加するようにしている。仕事で関係している団体(日本証券業協会)の研究にも参加することがある。講師になることもある。事務所で勉強会をしている。
- ◆法律雑誌の読書。研修参加。
- ◆時代時代に応じたニーズに合うように励む。税務関係、涉外事件の増加に従って、語学力を伸ばしていく。その他、企業顧問、企業からの依頼の増加に従って、申告書の解説、解釈とそれに伴う経営に対するアドバイスなどが出来る。そのための学習と実践。
- ◆・研修受講 ・大学院講師 ・論文等の執筆
- ◆体力づくり(ジム通いなど)
- ◆・各種勉強会への参加(医療研、涉外実務研、知財実務研、家事实務研) ・中国語の勉強 ・知的財産検定の受験
- ◆日常業務に真剣に取り組むこと。
- ◆(1) いわゆる「人間力」を高めるために、多くの「人生論」「人間論」に関する本を読んできました。(2) 「文章力」を高めるために、そういう関係の本も多く読んできました。「語彙」を豊富にするため、新聞の「コラム」欄を精読し、参考となるものは切り抜いてノートにしています。
- ◆勉強会への参加。
- ◆法科大学院で講義を持っている。
- ◆特に能力向上のためではないが、日頃から対人関係全てにおいて、しっかりとした対話と相手方の意図をしっかりと確認するよう心がけている。
- ◆取扱分野については、判例、文献を継続的に読んでいる。
- ◆新たな分野の開拓を考えている。
- ◆広くいろいろな情報を得る。広い分野の本をたくさん読む。新しい法律、法律の改正等は最小限の事は知っておく。そして興味のあるものについては、更に勉強し深めておく。

出版物は出来るだけ購入しておく。法律分野に限らず、経済のこと、社会情勢のこと、文化のこと、世界のこと。

- ◆弁護士会等の研修に多く参加する。書籍を数多く読む。
- ◆常に新しい事に興味を持つようにしていること、疑問について自分で調査検討すること。業務に関連する分野の文献を読むこと。
- ◆（1）弁護士会の研修を受ける （2）学会参加 （3）研究会参加（弁護士同志と学者）
（4）専門書の購読
- ◆情報雑誌をよく読む。英会話を勉強している。
- ◆週末に論文等の読み込みやマスコミ等の異業種の方と接点を持ち、意見交換する機会をもつ。
- ◆何でも勉強。
- ◆医療事件を比較的多く扱ってきたので、医学的知識の習得を心がけた。
- ◆研修に参加すること。他の弁護士と情報交換すること。
- ◆社会の一員として、常識マナーを身につけるよう読書や新聞を読むなど心がけている。
- ◆（1）多方面分野の読書。 （2）新聞・週刊誌などの切り抜き。 （3）囲碁一形勢、リスク判断能力を高める。
- ◆各種雑誌類への継続的な原稿執筆等の文筆活動と各種セミナーの実施。
- ◆弁護士会主催の研修講座に積極的に参加する。
- ◆たえず新しい社会事象に関心を寄せ、取り組んでいく努力をしている。
- ◆早い時期（2年10ヶ月）で独立したので、独りよがりにならないよう、様々な委員会や勉強会、弁護団へ参加して先輩弁護士と一緒に仕事をするよう心がけている。
- ◆幅広い読書。
- ◆日頃から研修に努めている。
- ◆弁護士業務の他、企業経営、企業会計についての海外の文献（主として英語）の閲読、あるいはその雑誌等への発表。
- ◆特にありませんが、ロータリークラブ（異業種の社交クラブ）に入って、そこで与えられた任務に従事すること。
- ◆専門外の読書。
- ◆研修への積極的参加。
- ◆新たな法令の勉強。

問6-3 法律事務所での弁護士能力育成プログラム（自由回答）

- ◆特にこれといったプログラムはありませんが、ボス弁に起案を見てもらい、毎回怒られながら勉強しております。
- ◆常に新しい事案に対応する心がけ。誠実な対応。
- ◆勉強会（2Wに1回）昼休み。
- ◆顧問先（損害保険会社）の専門研修の受講。
- ◆定期的に必要課題を選んで、事務所所属の弁護士研修と判例検討の会議を持つ。
- ◆公式の勉強会。個別に勤務弁護士を対象とする勉強会を不定期に開いています。勤務弁

護士の研修会参加費等の補助をしています。

◆特になし。ただ OJT は相当丁寧に行っているつもりである。新人弁護士には、依頼者との接し方、書面の書き方等、比較的厳しく教えている。

◆ちょっと複雑で一言では記せません。

◆特別なものはない。仕事をしながら。

◆1人でやっているのだから、全く関係ありません。

◆プログラムと題するものはない。

◆新人研修として、週1回1年間にわたって所内の勉強会（1時間半程度）を開催している。

◆事務所内のメーリングリストで、業務処理上の疑問や悩みについて相談できるようにしていること。

◆月に1回程度、担当している事件の他、幾つかの事例に関して事務所内の弁護士間で、研究会を行っている。

◆事務所会議、勉強会。

◆自発的に勉強する。

◆プログラムとしては、ありません。内部で、不定期ですが勉強会を開いています。

問6-4 これからの時代に求められる新たな弁護士能力育成プログラム（自由回答）

◆他者から与えられた立場に基づくディベートではなく、自分自身の信念や信条に基づく主張と説得をする事。

◆MBA と変わらない。

◆複雑化、孤立化する社会の中で個人間の紛争の多発があると思われ、そうした紛争の解決能力（人間的なところ）も求められるのではないかと。

◆1つの仕事を経験年数のある弁護士と組んで行わせる。

◆やはり実際の事件に関わる事ではないでしょうか。いくらプログラムを組んでも実際の事件、仕事からかけ離れた壮大で理念的なものでは、それをこなす時間があまりありません。

◆問題解決の方法論を学ぶ。

◆特に単独事務所の場合、他の事務所とのジョイントによる OJT。

◆バランス感覚の育成。

◆仕事のスピードと適格性。

◆学部+法科大学院という6年間を通したカリキュラム形成。

◆法的スキルよりも、社会人として最低限のマナー。コミュニケーション、営業能力。

◆OJT

◆カウンセリング等の能力を向上させるための心理学プログラム。

◆自らパソコンが扱えること。特にインターネットを活用して情報を得ること。

◆法的素養を基礎として人間力の充実。

◆基礎的な能力を身につけておけば、あとは仕事をする中で培われると思われそうです。

- ◆どのようなことを想定しているのかよくわからない。
- ◆正しい法的知識があることは当然の前提。その上で、論理的に解釈論を展開できるかが重要。
- ◆専門分野を持つことが必要。
- ◆基本的な能力を磨くこと以外にないと思います。それすらできていないのに、新しいことを追うべきではありません。
- ◆・専門分野別体験型研修 ・経験弁護士との共同法律相談、受任。
- ◆研修期間が短くなった分、OJT の必要はあると考える。また、法律相談、電話相談などの対応についても研修があればよかったと感じている。登録後に研修をして頂いているが、業務が忙しく受講が難しくなってくるため、時期を考えてプログラムを組んでいただきたい。
- ◆社会情勢の変化と国民生活の直面する課題について、適格な判断能力とリアルな理解を持つことができる法運用についての実践的感覚を養うことに努力する必要があると考える。
- ◆「これからの時代にふさわしい新しい弁護士」像、自体が出てこない。
- ◆他職経験が必要だと思います。サラリーマンは勤まらないだろうと思う弁護士が多すぎます。
- ◆知識、経験を共有できるシステムの構築、マニュアル化。
- ◆求められるニーズが多様化する程、弁護士法1条の使命をより自覚して、1つ1つの問題に誠実に取り組む姿勢が求められていると考える。
- ◆現在、個々の事務所で行われている OJT の理論化、体系化が必要ではないか。事務所に就職できない新人弁護士の増加に備えて、OJT をカリキュラム化しなければならぬのではないか。
- ◆法の適用のみでは依頼者のニーズに対応できない、より深く。あの法律事務所に行けば、多方面の問題につき相談出来、且つ、即、答えを得られる。ある意味では万能に近い能力と早期対応が求められていると思います。
- ◆ロースクールは、入門段階としては適切だが、それ以上に専門家を育成する教育をするところまでいっていないように思う。司法試験の制度から離れ、個別領域での OJT を組織化していく必要を感じる。
- ◆事務所を横断してのゼミ、研究会等。
- ◆実際に事件を担当し、依頼者や相手方と話をすること。
- ◆これからの弁護士の資質として、やはり「人間性の向上」「人格の陶冶」と「聴人力」「分析力」「問題発見能力」「論理構成能力」を磨き、最終的には裁判官及び依頼者、時には相手方を説得し、納得させる「説明力」が不可欠かと存じます。
- ◆一見して不当な訴えや主張を平然としている弁護士が増えており、質の低下がいなめない。これを防ぐ方策が必要である。
- ◆・論理的思考を伸ばすプログラム ・専門的な事項を法的知識を有しない依頼者にわかりやすく説明できる能力を開発するプログラム。
- ◆複数ないし多くの弁護士が共に研究し、受任事件を遂行することが能力育成に資する。
- ◆インターネットの時代に入ってきているので、それを通しての法律関係（刑事、民事、その他にわたり）をしっかりと頭に入れておく必要がある。インターネットがわからないで

は済まされない時代に入っている。

- ◆少なくとも1分野について、継続的に研鑽するプログラムを作る必要がある。
- ◆グローバルな視野、グローバルな判断能力、社会情勢の変動、変化に敏感となりその対応力。
- ◆各専門分野を新しい情報を与えながら研修するだけでなく、総合的な分野を幅広く育成させるべき。
- ◆これからの時代をどのように予想できるのか？職業人として、どのようにサービスを提供できるか本人の素養が大きい。
- ◆「弁護士自治」を掲げるのであれば、弁護士会が後進の育成のためのプログラムを作るべきだと思います。
- ◆専門性の確立プログラム。
- ◆専門化を促進させる必要があります。
- ◆落伍しない方法。
- ◆基本はOJTである。一般的なプログラムなどというものについては、懐疑的である。弁護士事務所の経営の定形化、弁護士費用の見積もりについての定形化が必要と考えます。
- ◆法科大学院の充実、司法修習の廃止、法科大学院修了後5年間は、弁護士補とする。司法試験合格者の増員を続ける。司法研修所を廃止し、アメリカと似た法曹養成を行う。
- ◆(1) 五感いや六感を磨く訓練 (2) 専門分野の開拓 (3) 人間味を厚くする体験
- ◆弁護士は机の前に座して仕事をするという考え方を捨て、むしろ身体を駆使して事の真相を明らかにする姿勢が求められ、ある意味で肉体労働者である。そのためには、エリート意識を捨て、細事も見逃さず、また収入の多寡を問わず、積極的に取り組むための訓練が必要である。
- ◆日々リニューアル。
- ◆若手が増え就職難、即独が増える中、先輩が若手と組んで一緒に仕事をするプログラムをつくるべき。講義形式での研修のみならず、実践的なものを希望。(ex. 共同受任して事件を行う etc)
- ◆外国法律事務所や内外大学との交流。
- ◆協働作業に基づく専門性の育成。
- ◆何らかの組織的な育成をしなければ、個々に任せておくと益々、質の低下をきたすことになる。企業が弁護士を育てるとするのは幻想であると思う。企業は有能な弁護士のみを求めている。企業が育てるよりも有能な弁護士を雇う方が、はるかにコストが安い結果になる。
- ◆現在、米国の American Bar Association の雑誌書物等を閲読しているが、これは弁護士の視野を広げる上で有意義と考える。
- ◆人格の修養。利益に走らない。公平な観点。
- ◆従来通り各個人で研鑽を積むべきです。
- ◆訴訟をこなすための基本能力は一種の職人技であり、「やって見せ」「説いて聞かせ」「させて見て」が育成の根本であり、時代の変化と関係がないように思う。しかしながら、技術革新や産業構造の転換に伴って生じる目新しい問題の法的処理には、変化する局面の理解が不可欠であるのに、能力的に追いつかない。専門分化する分野がすでに増えているこ

と思うが、手ほどきを得れば、このような分野の事件の相当部分も十分処理出来るのが、従前の日本の弁護士ではないか。

◆専門的知識をつけるための研修・講義。

この調査に関する意見・感想（自由回答）

◆阪大出身者として…。このようなアンケートや研究結果の発表をもっと積極的に行って、阪大をアピールして下さい。私も一弁護士として微力ながら頑張ります。それと、阪大のロースクールにもっと力を入れて下さい。天下の阪大がああ合格率では情けないです。

◆大量合格時代にあって、優秀な新人とそうでない人とのバラツキが認められます。トレーニングにより改善しきれない部分もあるようです。（新人研修をしているの感想）競争により淘汰されていくのは仕方ないのかなとも思いますが、ロースクールに高い学費を払って成功しない人がいるのは気の毒です。我々世代は既に固定客がおり、必要経費が顧問料でまかなえるから恵まれています、ユーザーも新人の能力には懐疑的で、ますますやりにくくなっていくようです。公益活動もおろそかにせず、しかし弁護士としての品位も保持できるよう、私自身も気を引き締めて業務に励んでまいる所存です。

◆私は大金持ちではありませんが、一生不自由なく暮らせる資産があり、79歳の老齢ながら娘夫妻とその子2人も安定した生活をしていますので、金銭欲がほとんどありません。今から35年前に日経新聞から『弁護士の選び方頼み方』という本を上梓したことがあり、その中で偉そうなことを言った手前、自己規制が働き、他から非難されるようなことができないという事情もあります。弁護士は大別して、名弁、良弁、並弁、悪弁、経営弁の5種類あると思いますが、大した能力がなくとも自分の能力の範囲の仕事をして悪いことさえしなければ、並弁でも恥じることはないと思いますし、それなりに世の中の役に立っていると思います。

◆問4は、大型事務所の実態を示すものになるとは思われない。弁護士が専門分野を分けている場合、1つの事務所では全ての項目が5となるはず。一方、各弁護士からは一部項目が、5あとは0や1という回答になるはず。

◆失礼ながら、法曹の新しい領域はないと考えています。なるほど、経済的に確実に赤字になるものを含めてニーズというならニーズはあるでしょう。私のところにも、ただなら頼んでやるという相談者が現れて驚きましたが、弁護士も家賃や生活費を稼ぎ、老親、妻子、従業員の家族を養う必要があります。しかし、経済的に対価の見込める分野は既に先客が占めているのであって、そのような業務分野があると考えのなら、それは幻想だと思います。新たな職域について、先生方が研究されるのでしたら、是非、その職域で生活できる程度の対価が得られるのかということも、同時に検討していただきたいと切に願います。

◆司法試験合格者増員後の質の低下に対する実態を踏まえなければ、弁護士育成の課題を議論しても空論に終わるのではないのでしょうか。

◆企業法務にアレルギーをもつ市井の弁護士として、一般市民の弁護に生き甲斐を持つ者です。そのような者も積極的に回答できる切り口のアンケートを工夫されたい。時代は変

われど、市民のための弁護が尽きることはありえない。

◆司法試験合格者数の増加により、弁護士能力や使命感の不十分な弁護士が増加した。弁護士の社会的地位を低下させるおそれあり。

◆大学の方が研究して下さるのは有り難いです。宜しくお願いします。

◆いい企画と存じます。法曹人口の増加が問題となっている現在、依頼者のみならず世間の「信頼」を得る「良心的」で「誠実」で正しい解決に向けて研究もし勉強もする。そして、バランス感覚（「戦い」と「和解」の両面をこなせる人材）をもって一生懸命頑張る弁護士が育ち、増加することを希望、期待しています。78歳を迎え、マッカーサー元帥の「老兵は消え去るのみ」という言葉を反芻し、「晩節を全うしたい」というのが、今の正直な気持ちです。

◆「隣接専門職との関係」「弁護士能力」の調査は、力点が違い各質問の趣旨又は焦点がボケている感じを持った。

◆私は裁判官を35年、公証人を10年勤めた後、70歳で弁護士となり、知人の事務所に客員として入り、たまに刑事の国選弁護人となる以外は、殆ど弁護士として働いていません。したがって、本アンケートの回答者としては全くふさわしくないのに、本回答はなかったことにされるのが良いと思います。

◆私は本年4月に開業したもので、未だ弁護士としての経験がほとんどなくお役には立てないと思います。30年間検事をしてきたことから、それまでのノウハウや人脈等により、開業しても何とかやっていける現状にあります。しかし、司法試験合格者が急増し、弁護士会にも受け入れるキャパを超えつつある現状では、弁護士になっても生活が満足にできない人が増加するのではないかと心配しています。前ページにも記載したように、企業が弁護士を雇って育てるような余裕はないと思われますので、この方面での弁護士の進出は全く期待できないと思います。他国と比べて弁護士の人工割合での数が少ないという理解で合格者を増加させたことが全ての失敗だと思っています。今後、ますます質の低下した弁護士が増えることを本当に心配しています。

◆以下は、大阪弁護士会の一水会の「中小企業への業務拡大戦略」のシンポジウム（平成20年6月3日）における私の発言です。我が国では英国と異なり米国と同じ弁護士業務は、**Barrister**ではなく**Lawyer**の業務です。英国と同様に法廷業務を主体に考えることに大きな落差があります。この点を弁護士界にご指導ください。【会場発言】（田中）終わりの時間が迫ってきまして、あまり時間がないのですが、ここで本日ご参加の皆さんから何かご質問、ご意見等がありましたら、伺いたいと思います。（松田）弁護士の松田でございます。私は昭和33年に司法研修所に入る前に、昭和28年に公認会計士の2次試験に受かりました。しかし、会計士補事務所ではお客さんは来ないんです。それで、翌年、税理士の資格を取りました。税理士の資格を取って、法務局で会社の設立の登記などをやりますと、法務局の連中がうるさいことを言うため、翌年司法書士の資格を取りました。司法書士を取ったら、また土地台帳の登記に必要なため土地家屋調査士の資格も取りました。最後に公認会計士の資格も取って、それから研修所に入ったわけです。我々が考えなければならぬのは、弁護士は税理士の資格を付与されていることです。通知弁護士として、税理士会に入会しなくても税理士の業務を行えます。税務の相談を行えば、中小企業のお客さんは喜んでいろいろ相談に来てくれます。さらに、欲を言えば、中小企業診断士だとか社会

保険労務士、こういう知識も必要になるわけです。今日配っていただいた「中小企業の会計に関する指針」、このくらいは弁護士として当然勉強してマスターしなければならないことです。この辺の視点が、今日皆さんのお話を聞いて、ちょっと欠けているのではないのでしょうか。弁護士は通知弁護士として税理士業務を行うことによって、職域の拡大ができるということを私の経験から言わせていただきます。

◆弁護士はこのような設問の多いアンケートは面倒くさがると思いますので、回収率もあまり高くないのではないかと危惧しますが、有益な研究成果を挙げていただけることを期待しております。

3 一般弁護士業務の因子分析

ここでは、一般弁護士向け調査票の問4-1（企業における弁護士業務リスト）に列挙された33種類の弁護士業務から、主因子法により潜在的因子を抽出した。分析結果は以下に示されている。

因子抽出にあたっては固有値1.0以上を基準とし、7つの因子が得られた。

この表においては、得られた第1因子から第7因子まで、因子負荷量が0.500以上のものを、それぞれ降順に表示している。各因子軸上において網掛けされている業務はその因子に属していると判断され、それぞれ一つのまとまりを構成している。

	因子						
	1	2	3	4	5	6	7
Q4-1-20 労使間の交渉	.848						
Q4-1-19 雇用調整に関する業務	.814						
Q4-1-18 人事・労務管理(雇用調整を除く)	.768						
Q4-1-33 職員の懲戒解雇その他処分に関する業務	.756						
Q4-1-16 セクハラ・パワハラへの対応	.634						
Q4-1-27 損害賠償訴訟の提起		.851					
Q4-1-26 債権回収		.830					
Q4-1-25 契約の履行請求		.786					
Q4-1-28 応訴対応		.574					
Q4-1-6 紛争解決のための交渉		.549					
Q4-1-22 クレーム対応		.519					
Q4-1-24 株主代表訴訟対策			.720				
Q4-1-8 環境リスク管理(ISO14000シリーズ等)			.693				
Q4-1-23 株主総会対策			.658				
Q4-1-31 企業対象暴力に関する業務			.656				
Q4-1-32 内部通報制度に関する業務			.629				
Q4-1-12 資産運用				.784			
Q4-1-14 顧客の競争事業者を相手方とする訴訟				.662			
Q4-1-13 税務管理				.659			
Q4-1-11 知的財産のマネジメント				.556			.504
Q4-1-17 企業ブランドの管理				.522			
Q4-1-9 個人情報保護・情報セキュリティ管理							
Q4-1-2 国内取引に関する契約書の作成					.775		
Q4-1-1 契約書の審査					.747		
Q4-1-5 契約交渉					.533		
Q4-1-10 M&Aへの対応				.503	.509		
Q4-1-4 経営戦略に関する全般的なアドバイス							
Q4-1-7 コンプライアンス業務							
Q4-1-30 法的諮問への対応						.700	
Q4-1-29 法令調査						.641	
Q4-1-15 専門的知識(建築・医療・知財等)を要する訴訟						.523	
Q4-1-21 海外との交渉におけるサポート業務							.858
Q4-1-3 海外取引に関する契約書の作成							.762

回転法:バリマックス法

ここで抽出された7つの因子と、各因子に対して試みられた解釈は以下のようなものである。

■第1因子：「雇用管理」に関わる因子

- Q4-1-20 労使間の交渉
- Q4-1-19 雇用調整に関する業務
- Q4-1-18 人事・労務管理（雇用調整を除く）
- Q4-1-33 職員の懲戒解雇その他処分に関する業務
- Q4-1-16 セクハラ・パワハラへの対応

■第2因子：「訴訟を中心とするトラブル対応」に関わる因子

- Q4-1-27 損害賠償訴訟の提起
- Q4-1-26 債権回収
- Q4-1-25 契約の履行請求
- Q4-1-28 応訴対応
- Q4-1-6 紛争解決のための交渉
- Q4-1-22 クレーム対応

■第3因子：「多様なトラブルの予防と対応」に関わる因子

- Q4-1-24 株主代表訴訟対策
- Q4-1-8 環境リスク管理（ISO14000 シリーズ等）
- Q4-1-23 株主総会対策
- Q4-1-31 企業対象暴力に関する業務
- Q4-1-32 内部通報制度に関する業務

■第4因子：「財務にかかわる知識を要する業務」に関する因子

- Q4-1-12 資産運用
- Q4-1-14 顧客の競争事業者を相手方とする訴訟
- Q4-1-13 税務管理
- Q4-1-11 知的財産のマネジメント
- Q4-1-17 企業ブランドの管理

■第5因子：「契約書作成」に関わる因子

- Q4-1-2 国内取引に関する契約書の作成
- Q4-1-1 契約書の審査
- Q4-1-5 契約交渉
- Q4-1-10 M&A への対応

■第6因子：「高度な法的知識や専門的知識への参照」に関わる因子

- Q4-1-30 法的諮問への対応
- Q4-1-29 法令調査
- Q4-1-15 専門的知識（建築・医療・知財等）を要する訴訟

■第7因子：「海外取引先等への法的対応」に関わる因子

Q4-1-21 海外との交渉におけるサポート業務

Q4-1-3 海外取引に関する契約書の作成

なお、「Q4-1-9 個人情報保護・情報セキュリティ管理」「Q4-1-4 経営戦略に関する全般的なアドバイス」「Q4-1-7 コンプライアンス業務」の3つの業務は、ここではどの因子軸上にも分類されていない。

ここでの因子分析を、第4部の 3 一般弁護士業務の因子分析 の結果と比較すると、第1因子（「雇用管理」に関わる因子）と第2因子（「訴訟を中心とするトラブル対応」に関わる因子）が共通している。

この結果によれば、雇用管理関連や訴訟対応関連の業務の中にはそれぞれ一定の共通性が存在するとみられる。そしてそれらの共通性は、一般の弁護士が企業を相手として仕事をする場合であっても、組織内弁護士が勤務先内部で仕事をする場合と同等であることが推測される。

ただしこれら以外の因子については、両調査の分析結果には緩やかな対応関係が見られるにとどまる。

4 単純集計

※自由記述項目（「その他」への回答）や自由な回答を求める設問は、前掲のため省略している。

問 1-1 年齢層

	度数	パーセント
20代	10	5.2
30代	43	22.2
40代	26	13.4
50代	30	15.5
60代	40	20.6
70代以上	45	23.2
合計	194	100.0
欠損値	1	

問 1-2 性別

	度数	パーセント
男性	161	83.0
女性	33	17.0
合計	194	100.0
欠損値	1	

問 1-3 司法修習年次

	度数	パーセント
旧制度～9期	7	3.6
10～19期	32	16.5
20～29期	35	18.0
30～39期	33	17.0
40～49期	26	13.4
50～59期	41	21.1
60期～	18	9.3
その他（特例等）	2	1.0
合計	194	100.0
欠損値	1	

問 1-4 個人所得（弁護士業関連のみ）

	度数	パーセント
～500万（500万未満）	23	12.1
500～1000万	51	26.8
1000～3000万	92	48.4
3000～5000万	16	8.4
5000万～1億	7	3.7
1億～	1	.5
合計	190	100.0
欠損値	5	

問 1-5 比較的頻繁に取り扱っている業務（複数回答）

	度数	パーセント
親子関係事件	32	16.6
離婚	117	60.6
DV	7	3.6
幼児虐待	5	2.6
成年後見	34	17.6
相続	114	59.1
事業承継	11	5.7
借地・借家	90	46.6
不動産事件	90	46.6
建築事件	49	25.4
日照権事件	3	1.6
景観事件	1	.5
契約交渉	67	34.7
契約起案・審査	74	38.3
保険事件	19	9.8
国際取引事件	7	3.6
電子商取引事件	2	1.0
手形事件	11	5.7
債権回収	65	33.7
債務整理	105	54.4
個人破産	109	56.5
企業破産	63	32.6
企業清算	15	7.8
企業再生	25	13.0
デューデリジェンス	10	5.2

一般不法行為	71	36.8
医療事件	41	21.2
交通事故	91	47.2
公害事件	6	3.1
名誉毀損	9	4.7
個別労働紛争	37	19.2
労災事件	26	13.5
労使紛争	32	16.6
製造物責任事件	7	3.6
消費者事件	29	15.0
過払い金返還請求	95	49.2
コンプライアンス	18	9.3
株主総会対策	32	16.6
株主代表訴訟対策	6	3.1
事業計画	4	2.1
独禁法事件	7	3.6
不正競争	9	4.7
特許	9	4.7
著作権	12	6.2
意匠・商標	9	4.7
行政事件	22	11.4
税務事件	5	2.6
社会保険関係事件	1	.5
個人情報関係事件	5	2.6
情報公開事件	3	1.6
刑事事件	66	34.2
少年事件	14	7.3
犯罪被害者救済	2	1.0
差別・均等法関係事件	0	.0
入管・国籍事件	4	2.1
民事介入暴力	8	4.1
仲裁・ADR	4	2.1
その他（ ）	3	1.6
欠損値	2	分母=193

問 2-1 法律事務所の形態

	度数	パーセント
単独で事務所を経営、勤務弁護士がいない	61	31.8
単独で事務所を経営、勤務弁護士がいる	36	18.8
複数で収益共同事務所を経営、勤務弁護士がいない	12	6.3
複数で収益共同事務所を経営、勤務弁護士がいる	34	17.7
複数で経費共同事務所を経営、勤務弁護士がいない	18	9.4
複数で経費共同事務所を経営、勤務弁護士がいる	29	15.1
その他の形態 ()	2	1.0
合計	192	100.0
欠損値	3	

問 2-1sq 事務所に勤務弁護士がいる場合、その弁護士数

	度数	パーセント
1	33	34.4
2	21	21.9
3	13	13.5
4	10	10.4
5	4	4.2
7	1	1.0
8	5	5.2
10	2	2.1
11	1	1.0
12	1	1.0
18	1	1.0
30	1	1.0
32	1	1.0
40	1	1.0
60	1	1.0
合計	96	100.0
欠損値	99	

問 2-1sq 収益共同の弁護士事務所の場合、その弁護士数

	度数	パーセント
1	1	2.4
2	14	34.1
3	7	17.1
4	3	7.3
5	2	4.9
6	2	4.9
7	1	2.4
9	4	9.8
11	2	4.9
13	1	2.4
14	1	2.4
15	2	4.9
20	1	2.4
合計	41	100.0
欠損値	154	

問 2-1sq 経費共同の弁護士事務所の場合、その弁護士数

	度数	パーセント
1	1	2.1
2	20	42.6
3	9	19.1
4	7	14.9
5	3	6.4
6	2	4.3
10	3	6.4
13	1	2.1
14	1	2.1
合計	47	100.0
欠損値	148	

問 2-2 事務所は弁護士法人化しているか

	度数	パーセント
している	16	8.3
していない	177	91.7
合計	193	100.0
欠損値	2	

問 2-3 外国法共同事業を行っているか

	度数	パーセント
行っている	4	2.1
行っていない	189	97.9
合計	193	100.0
欠損値	2	

問 2-4-1 事務所の規模① 事務員数（弁護士は除く）

	度数	パーセント
1名	39	20.2
2名	47	24.4
3～4名	48	24.9
5～9名	32	16.6
10～29名	22	11.4
50～99名	4	2.1
100名～	1	.5
合計	193	100.0
欠損値	2	

問 2-4-2 事務所の規模② 事務所の粗収入（2007年度）

	度数	パーセント
～1000万円（1000万円未満）	12	7.7
1000～3000万円	38	24.5
3000～5000万円	29	18.7
5000～1億円	30	19.4
1～3億円	33	21.3
3～10億円	10	6.5
10億円～	3	1.9
合計	155	100.0
欠損値	40	

問 2-5-1 自分自身が受けた相談件数（2007年度）

	度数	パーセント
～10件（10件未満）	16	8.7
10～30件	34	18.6
30～50件	39	21.3
50～100件	51	27.9
100～300件	35	19.1
300件～	8	4.4
合計	183	100.0
欠損値	12	

問 2-5-2 自分自身の受任件数（2007年度末時点）

	度数	パーセント
～10件（10件未満）	31	16.8
10～30件	64	34.8
30～50件	43	23.4
50～100件	36	19.6
100件～	10	5.4
合計	184	100.0
欠損値	11	

問 2-5-3 自分自身の顧問契約数（2007年度末時点）

	度数	パーセント
～10件（10件未満）	104	58.4
10～30件	46	25.8
30～50件	17	9.6
50～100件	9	5.1
100件～	2	1.1
合計	178	100
欠損値	17	

問 2-6 新規来談者に比較的多いパターン（複数回答）

	度数	パーセント
顧問先から紹介	132	68.4
他の弁護士から紹介	60	31.1
他の専門職から紹介	69	35.8
直上3者以外の仕事上の知人から紹介	87	45.1
個人的な知人または親族等から紹介	102	52.8
ホームページを見て	24	12.4
広告を見て	4	2.1
電話帳を見て	10	5.2
弁護士会から紹介	66	34.2
行政から紹介	5	2.6
経営者団体から紹介	5	2.6
直上3者以外の機関や団体から紹介（ ）	10	5.2
その他（ ）	15	7.8
欠損値	2	分母=193

問 3-1 一緒に仕事をする機会が比較的多い隣接専門職（複数回答）

	度数	パーセント
1つもない	31	16.1
税理士	108	56.3
弁理士	27	14.1
公認会計士	53	27.6
中小企業診断士	3	1.6
土地家屋調査士	31	16.1
不動産鑑定士	36	18.8
社会保険労務士	24	12.5
司法書士	102	53.1
行政書士	8	4.2
FP	1	.5
外国弁護士	3	1.6
その他（ ）	3	1.6
欠損値	3	分母=192

問 3-2 登録または資格取得した隣接専門職（複数回答）

	度数	パーセント
一つもしていない	164	89.1
税理士	9	4.9
弁理士	2	1.1
公認会計士	1	.5
中小企業診断士	0	.0
土地家屋調査士	0	.0
不動産鑑定士	2	1.1
社会保険労務士	0	.0
司法書士	0	.0
行政書士	2	1.1
FP	1	.5
外国弁護士	0	.0
その他（ ）	6	3.3
欠損値	11	分母=184

問 3-3 今後登録または資格取得したい隣接専門職（複数回答）

	度数	パーセント
一つもしようと思わない	154	86.5
税理士	10	5.6
弁理士	1	.6
公認会計士	6	3.4
中小企業診断士	2	1.1
土地家屋調査士	2	1.1
不動産鑑定士	2	1.1
社会保険労務士	4	2.2
司法書士	1	.6
行政書士	0	.0
FP	3	1.7
外国弁護士	1	.6
その他（ ）	4	2.2
欠損値	17	分母=178

問 3-4 行ってみたいと思う隣接専門職の業務（複数回答）

	度数	パーセント
税務申告	10	10.8
税に関する相談	26	28.0
登記供託に関する業務	10	10.8
筆界特定	14	15.1
財務書類の監査・証明	2	2.2
特許申請	3	3.2
労災・社会保険関係申請業務	10	10.8
経営指導	32	34.4
企業業務診断	9	9.7
不動産の鑑定・評価	6	6.5
資産運用・金融に関するアドバイス	14	15.1
その他（ ）	12	12.9
欠損値	102	分母=93

問 4-1 企業における業務経験（企業における弁護士業務リスト）

ア) 契約書の審査	度数	パーセント
業務経験がない	10	5.6
少ない	29	16.2
どちらかといえば少ない	45	25.1
どちらかといえば多い	44	24.6
多い	25	14.0
日常業務である	26	14.5
合計	179	100.0
欠損値	16	

イ) 国内取引に関する契約書の作成	度数	パーセント
業務経験がない	14	7.8
少ない	31	17.3
どちらかといえば少ない	43	24.0
どちらかといえば多い	55	30.7
多い	18	10.1
日常業務である	18	10.1
合計	179	100.0
欠損値	16	

ウ) 海外取引に関する契約書の作成	度数	パーセント
業務経験がない	113	65.3
少ない	41	23.7
どちらかといえば少ない	14	8.1
どちらかといえば多い	3	1.7
多い	1	.6
日常業務である	1	.6
合計	173	100.0
欠損値	22	
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
業務経験がない	68	39.8
少ない	42	24.6
どちらかといえば少ない	29	17.0
どちらかといえば多い	14	8.2
多い	11	6.4
日常業務である	7	4.1
合計	171	100.0
欠損値	24	
オ) 契約交渉	度数	パーセント
業務経験がない	24	13.6
少ない	46	26.0
どちらかといえば少ない	50	28.2
どちらかといえば多い	38	21.5
多い	10	5.6
日常業務である	9	5.1
合計	177	100.0
欠損値	18	
カ) 紛争解決のための交渉	度数	パーセント
業務経験がない	15	8.3
少ない	21	11.7
どちらかといえば少ない	47	26.1
どちらかといえば多い	50	27.8
多い	25	13.9
日常業務である	22	12.2
合計	180	100.0
欠損値	15	

キ) コンプライアンス業務	度数	パーセント
業務経験がない	54	32.0
少ない	45	26.6
どちらかといえば少ない	28	16.6
どちらかといえば多い	27	16.0
多い	7	4.1
日常業務である	8	4.7
合計	169	100.0
欠損値	26	
ク) 環境リスク管理 (ISO14000 シリーズ等)	度数	パーセント
業務経験がない	136	82.4
少ない	21	12.7
どちらかといえば少ない	5	3.0
どちらかといえば多い	0	.0
多い	2	1.2
日常業務である	1	.6
合計	165	100.0
欠損値	30	
ケ) 個人情報保護・情報セキュリティ管理	度数	パーセント
業務経験がない	80	47.3
少ない	51	30.2
どちらかといえば少ない	27	16.0
どちらかといえば多い	5	3.0
多い	6	3.6
日常業務である	0	.0
合計	169	100.0
欠損値	26	
コ) M&A への対応	度数	パーセント
業務経験がない	93	55.4
少ない	39	23.2
どちらかといえば少ない	24	14.3
どちらかといえば多い	8	4.8
多い	3	1.8
日常業務である	1	.6
合計	168	100.0
欠損値	27	

サ) 知的財産のマネジメント	度数	パーセント
業務経験がない	107	63.7
少ない	37	22.0
どちらかといえば少ない	20	11.9
どちらかといえば多い	3	1.8
多い	0	.0
日常業務である	1	.6
合計	168	100.0
欠損値	27	
シ) 資産運用	度数	パーセント
業務経験がない	130	76.9
少ない	25	14.8
どちらかといえば少ない	10	5.9
どちらかといえば多い	4	2.4
多い	0	.0
日常業務である	0	.0
合計	169	100.0
欠損値	26	
ス) 税務管理	度数	パーセント
業務経験がない	130	77.4
少ない	27	16.1
どちらかといえば少ない	8	4.8
どちらかといえば多い	2	1.2
多い	1	.6
日常業務である	0	.0
合計	168	100.0
欠損値	27	
セ) 顧客の競争事業者を相手方とする訴訟	度数	パーセント
業務経験がない	75	44.6
少ない	46	27.4
どちらかといえば少ない	30	17.9
どちらかといえば多い	11	6.5
多い	5	3.0
日常業務である	1	.6
合計	168	100.0
欠損値	27	

ソ) 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
業務経験がない	45	26.0
少ない	35	20.2
どちらかといえば少ない	37	21.4
どちらかといえば多い	31	17.9
多い	15	8.7
日常業務である	10	5.8
合計	173	100.0
欠損値	22	
タ) セクハラ・パワハラへの対応	度数	パーセント
業務経験がない	74	43.3
少ない	50	29.2
どちらかといえば少ない	30	17.5
どちらかといえば多い	11	6.4
多い	2	1.2
日常業務である	4	2.3
合計	171	100.0
欠損値	24	
チ) 企業ブランドの管理	度数	パーセント
業務経験がない	116	69.0
少ない	35	20.8
どちらかといえば少ない	13	7.7
どちらかといえば多い	2	1.2
多い	2	1.2
日常業務である	0	.0
合計	168	100.0
欠損値	27	
ツ) 人事・労務管理（雇用調整を除く）	度数	パーセント
業務経験がない	67	39.0
少ない	35	20.3
どちらかといえば少ない	34	19.8
どちらかといえば多い	22	12.8
多い	6	3.5
日常業務である	8	4.7
合計	172	100.0
欠損値	23	

テ) 雇用調整に関する業務	度数	パーセント
業務経験がない	89	52.4
少ない	46	27.1
どちらかといえば少ない	18	10.6
どちらかといえば多い	9	5.3
多い	5	2.9
日常業務である	3	1.8
合計	170	100.0
欠損値	25	

ト) 労使間の交渉	度数	パーセント
業務経験がない	82	47.7
少ない	45	26.2
どちらかといえば少ない	21	12.2
どちらかといえば多い	12	7.0
多い	7	4.1
日常業務である	5	2.9
合計	172	100.0
欠損値	23	

ナ) 海外との交渉におけるサポート業務	度数	パーセント
業務経験がない	138	80.7
少ない	22	12.9
どちらかといえば少ない	5	2.9
どちらかといえば多い	3	1.8
多い	2	1.2
日常業務である	1	.6
合計	171	100.0
欠損値	24	

ニ) クレーム対応	度数	パーセント
業務経験がない	61	35.1
少ない	36	20.7
どちらかといえば少ない	24	13.8
どちらかといえば多い	32	18.4
多い	13	7.5
日常業務である	8	4.6
合計	174	100.0
欠損値	21	

ヌ) 株主総会対策	度数	パーセント
業務経験がない	77	44.3
少ない	39	22.4
どちらかといえば少ない	23	13.2
どちらかといえば多い	18	10.3
多い	9	5.2
日常業務である	8	4.6
合計	174	100.0
欠損値	21	

ネ) 株主代表訴訟対策	度数	パーセント
業務経験がない	115	68.0
少ない	29	17.2
どちらかといえば少ない	14	8.3
どちらかといえば多い	6	3.6
多い	1	.6
日常業務である	4	2.4
合計	169	100.0
欠損値	26	

ノ) 契約の履行請求	度数	パーセント
業務経験がない	17	9.7
少ない	25	14.2
どちらかといえば少ない	55	31.3
どちらかといえば多い	43	24.4
多い	21	11.9
日常業務である	15	8.5
合計	176	100.0
欠損値	19	

ハ) 債権回収	度数	パーセント
業務経験がない	18	10.1
少ない	27	15.2
どちらかといえば少ない	43	24.2
どちらかといえば多い	49	27.5
多い	20	11.2
日常業務である	21	11.8
合計	178	100.0
欠損値	17	

ヒ) 損害賠償訴訟の提起	度数	パーセント
業務経験がない	15	8.4
少ない	23	12.9
どちらかといえば少ない	54	30.3
どちらかといえば多い	44	24.7
多い	24	13.5
日常業務である	18	10.1
合計	178	100.0
欠損値	17	

フ) 応訴対応	度数	パーセント
業務経験がない	14	7.9
少ない	18	10.2
どちらかといえば少ない	37	20.9
どちらかといえば多い	54	30.5
多い	25	14.1
日常業務である	29	16.4
合計	177	100.0
欠損値	18	

ヘ) 法令調査	度数	パーセント
業務経験がない	28	16.0
少ない	38	21.7
どちらかといえば少ない	35	20.0
どちらかといえば多い	34	19.4
多い	19	10.9
日常業務である	21	12.0
合計	175	100.0
欠損値	20	

ホ) 法的諮問への対応	度数	パーセント
業務経験がない	40	23.7
少ない	36	21.3
どちらかといえば少ない	23	13.6
どちらかといえば多い	27	16.0
多い	22	13.0
日常業務である	21	12.4
合計	169	100.0
欠損値	26	

マ) 企業対象暴力に関する業務	度数	パーセント
業務経験がない	97	57.1
少ない	43	25.3
どちらかといえば少ない	17	10.0
どちらかといえば多い	8	4.7
多い	2	1.2
日常業務である	3	1.8
合計	170	100.0
欠損値	25	

ミ) 内部通報制度に関する業務	度数	パーセント
業務経験がない	94	55.6
少ない	45	26.6
どちらかといえば少ない	15	8.9
どちらかといえば多い	8	4.7
多い	2	1.2
日常業務である	5	3.0
合計	169	100.0
欠損値	26	

ム) 職員の懲戒解雇その他処分に関する業務	度数	パーセント
業務経験がない	47	26.9
少ない	51	29.1
どちらかといえば少ない	37	21.1
どちらかといえば多い	19	10.9
多い	9	5.1
日常業務である	12	6.9
合計	175	100.0
欠損値	20	

問 5-1 職業的満足度

ア) 弁護士として得られる報酬	度数	パーセント
満足していない	13	6.8
どちらかといえば満足していない	23	12.0
どちらともいえない	54	28.1
どちらかといえば満足している	70	36.5
満足している	32	16.7
合計	192	100.0
欠損値	3	

イ) 弁護士に対して与えられる役割	度数	パーセント
満足していない	2	1.1
どちらかといえば満足していない	13	6.8
どちらともいえない	45	23.7
どちらかといえば満足している	84	44.2
満足している	46	24.2
合計	190	100.0
欠損値	5	

ウ) 弁護士としてのステイタス	度数	パーセント
満足していない	3	1.6
どちらかといえば満足していない	9	4.8
どちらともいえない	44	23.3
どちらかといえば満足している	85	45.0
満足している	48	25.4
合計	189	100.0
欠損値	6	

エ) 弁護士として働くことの総合的満足度	度数	パーセント
満足していない	3	1.6
どちらかといえば満足していない	9	4.7
どちらともいえない	28	14.6
どちらかといえば満足している	92	47.9
満足している	60	31.3
合計	192	100.0
欠損値	3	

問 5-2 あなたは勤務弁護士（事務所にいるが経営参画しない弁護士）ですか

	度数	パーセント
はい	46	24.0
いいえ	146	76.0
合計	192	100.0
欠損値	3	

問 5-2-1 勤務先との関係（勤務弁護士のケースのみ）

	度数	パーセント
雇用	25	55.6
委任	11	24.4
その他（ ）	9	20.0
合計	45	100.0
欠損値	150	

問 5-2-2 勤務先への意識（勤務弁護士のケースのみ）

ア) 勤務先に愛着を感じる

	度数	パーセント
そのような意識は薄い	1	2.3
どちらかといえばそのような意識は薄い	1	2.3
どちらともいえない	9	20.5
どちらかといえばそのような意識は強い	21	47.7
そのような意識は強い	12	27.3
合計	44	100.0
欠損値	151	

イ) 勤務先に誇りを感じる

	度数	パーセント
そのような意識は薄い	1	2.3
どちらかといえばそのような意識は薄い	0	.0
どちらともいえない	14	31.8
どちらかといえばそのような意識は強い	19	43.2
そのような意識は強い	10	22.7
合計	44	100.0
欠損値	151	

ウ) 勤務先で自分の仕事の成果は正当に評価されている

	度数	パーセント
そのような意識は薄い	0	.0
どちらかといえばそのような意識は薄い	2	4.5
どちらともいえない	12	27.3
どちらかといえばそのような意識は強い	21	47.7
そのような意識は強い	9	20.5
合計	44	100.0
欠損値	151	

エ) 勤務先で自分の能力は正当に評価されている

	度数	パーセント
そのような意識は薄い	0	.0
どちらかといえばそのような意識は薄い	1	2.3
どちらともいえない	12	27.3
どちらかといえばそのような意識は強い	22	50.0
そのような意識は強い	9	20.5
合計	44	100.0
欠損値	151	

オ) 勤務先の一員としてしっかりと支えていきたい

	度数	パーセント
そのような意識は薄い	1	2.3
どちらかといえばそのような意識は薄い	2	4.5
どちらともいえない	11	25.0
どちらかといえばそのような意識は強い	18	40.9
そのような意識は強い	12	27.3
合計	44	100.0
欠損値	151	

カ) 勤務先をみんなで盛り立てていくべきだ

	度数	パーセント
そのような意識は薄い	1	2.3
どちらかといえばそのような意識は薄い	1	2.3
どちらともいえない	13	29.5
どちらかといえばそのような意識は強い	17	38.6
そのような意識は強い	12	27.3
合計	44	100.0
欠損値	151	

問 6-1 弁護士にとって比較的に重要な能力・資質（複数回答）

	度数	パーセント
情報収集能力	111	57.8
状況把握能力	156	81.3
管理能力	43	22.4
企画発想能力	30	15.6
問題発見能力	131	68.2
論理構成能力	138	71.9
リスク判断能力	99	51.6
信頼構築能力	109	56.8
交渉能力	126	65.6
語学力	13	6.8
プレゼンテーション能力	31	16.1
指導・育成能力	23	12.0
コミュニケーション能力	96	50.0
積極性	61	31.8
誠実性	159	82.8
感受性	49	25.5
協調性	58	30.2
責任感	148	77.1
その他（ ）	9	4.7
欠損値	3	分母=192

弁 護 士 業 務 に 関 す る アンケート調査

ご協力をお願い

このアンケート調査は、大阪弁護士会のご後援のもと、弁護士である皆様がどのような業務に携わり、どのような職業意識を持っているかをお尋ねしようとするものです。

弁護士が現状においてどのような環境や条件のもとで仕事をし、いかなる隣接専門職との関係を有し、またそれらとの関係でどのような能力開発が課題となっているのか、といった点をこの調査では明らかにしようとしています。

調査結果については、弁護士の能力がよりよく発揮できるようなサポート体制の提言や、弁護士育成への教育的課題への取り組みなど、さまざまな形で活用させていただく予定です。

調査結果はコード化され、統計的に処理を行いますので、個人情報が明らかになることはございません。データの取り扱いについては細心の注意を払う事をお約束いたします。

ご多忙中のところ誠に恐縮でございますが、なにとぞ以上の趣旨をご理解のうえ、この調査の実施にご協力いただけますと幸いです。

大阪大学「法曹の新しい職域」に関する研究会 代表
大阪大学大学院法学研究科 総長補佐 教授
三成賢次

回収期限 **2008年8月29日(金)** (当日消印有効)

この調査に関する連絡先：大阪大学「法曹の新しい職域」に関する研究会
事務局長 大阪大学大学院法学研究科 准教授 福井康太

〒560-0043 大阪府豊中市待兼山1番6号 大阪大学大学院法学研究科
電話/FAX 06-6850-5168 (事務局長直通)
電話 06-6850-5184 (法学研究科助手室)

記入上の注意

- 多くの設問では、選択肢から回答を選びます。これらの場合は、該当する回答の番号のところに○（マル）をつけて下さい。
- 数字による回答を求めている設問において、数字が正確にわからない、または回答しにくいと思われる場合、概数で結構です。
- 勤務先について尋ねている設問の場合、「出向」中の方は、当該出向先がここでいう勤務先となります。
- 「勤務弁護士」とは、法律事務所に所属するが、事務所経営には参画しない弁護士のことを指しています。

問1 はじめに、あなたご自身についてお尋ねします。

1-1 年齢

1. 20代 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代 6. 70代以上

1-2 性別

1. 男性 2. 女性

1-3 司法修習年次

1. 旧制度～第9期 2. 第10～第19期 3. 第20～第29期
4. 第30～第39期 5. 第40～第49期 6. 第50～第59期
7. 第60期～ 8. その他（特例による等）

1-4 2007年度におけるあなた個人の所得額（課税前のもの。弁護士業務に関係するものに限る。）

1. ～500万円（500万円未満） 2. 500～1000万円 3. 1000～3000万円
4. 3000～5000万円 5. 5000万～1億円 6. 1億円～

1-5 以下のリストの中で、あなたが比較的頻繁に取り扱っている業務をすべて挙げて下さい。（複数回答）

1. 親子関係事件 2. 離婚 3. DV 4. 幼児虐待 5. 成年後見
6. 相続 7. 事業承継 8. 借地・借家 9. 不動産事件
10. 建築事件 11. 日照権事件 12. 景観事件 13. 契約交渉
14. 契約起案・審査 15. 保険事件 16. 国際取引事件
17. 電子商取引事件 18. 手形事件 19. 債権回収 20. 債務整理
21. 個人破産 22. 企業破産 23. 企業清算 24. 企業再生
25. デューデリ 26. 一般不法行為 27. 医療事件 28. 交通事故
29. 公害事件 30. 名誉毀損 31. 個別労働紛争 32. 労災事件
33. 労使紛争 34. 製造物責任事件 35. 消費者事件

2-4-2 2007年度の事務所の粗収入額（経費控除前の総収入額）

1. ～1000万円（1000万円未満） 2. 1000～3000万円
3. 3000～5000万円 4. 5000万～1億円 5. 1～3億円
6. 3～10億円 7. 10億円～

2-5 あなたが昨年度（2007年度）に受けた相談件数、受任件数、および昨年度末時点の顧問契約数についてお尋ねします。共同で受けている場合も含まれます。正確な数が分からない場合は、もっとも近いと思われる選択肢を選んで下さい。

2-5-1 相談件数（昨年度）

1. ～10件（10件未満） 2. 10～30件 3. 30～50件
4. 50～100件 5. 100件～300件 6. 300件～

2-5-2 受任件数（昨年度）

1. ～10件（10件未満） 2. 10～30件 3. 30～50件
4. 50～100件 5. 100件～

2-5-3 顧問契約数（昨年度末時点）

1. ～10件（10件未満） 2. 10～30件 3. 30～50件
4. 50～100件 5. 100件～

2-6 新規の来談者があなたの事務所に来る場合、比較的多いと思われるパターンをお尋ねします。該当しているものをすべてお答え下さい。（複数回答）

1. 顧問先から紹介 2. 他の弁護士から紹介 3. 他の専門職から紹介
4. 上記以外の仕事上の知人から紹介 5. 個人的な知人または親族等から紹介
6. ホームページを見て 7. 広告を見て 8. 電話帳を見て
9. 弁護士会から紹介 10. 行政から紹介 11. 経営者団体から紹介
12. 上記以外の機関や団体から紹介（団体の種類： ）
13. その他（ ）

問3 弁護士と隣接専門職との関係についてお尋ねします。

3-1 あなたは、隣接専門職と一緒に仕事をする機会がありますか。以下のリストから、そうした機会が比較的多い職種をすべて挙げて下さい。（複数回答）

1. 1つもない 2. 税理士 3. 弁理士 4. 公認会計士
5. 中小企業診断士 6. 土地家屋調査士 7. 不動産鑑定士
8. 社会保険労務士 9. 司法書士 10. 行政書士
11. フィナンシャルプランナー 12. 外国弁護士
13. その他（ ）

3-2 あなたご自身は、弁護士以外の隣接専門職の仕事をするために、登録または必要な資格の取得をしていますか。以下のリストから、該当しているものをすべて挙げて下さい。(複数回答)

1. 1つもししていない
2. 税理士
3. 弁理士
4. 公認会計士
5. 中小企業診断士
6. 土地家屋調査士
7. 不動産鑑定士
8. 社会保険労務士
9. 司法書士
10. 行政書士
11. フィナンシャルプランナー
12. 外国弁護士
13. その他 ()

3-2-1 上記(問3-2)のように回答した理由は何ですか。簡単にご説明下さい。

()

3-3 今後、あなたご自身は、弁護士以外の隣接専門職の仕事をするために登録または必要な資格の取得をしようと思いませんか。以下のリストから、該当しているものをすべて挙げて下さい。(複数回答)

1. 1つもしようと思わない
2. 税理士
3. 弁理士
4. 公認会計士
5. 中小企業診断士
6. 土地家屋調査士
7. 不動産鑑定士
8. 社会保険労務士
9. 司法書士
10. 行政書士
11. フィナンシャルプランナー
12. 外国弁護士
13. その他 ()

3-3-1 上記(問3-3)のように回答した理由は何ですか。簡単にご説明下さい ()

3-4 隣接専門職が行う以下の業務のうちで、あなたご自身が行ってみたいと思うものはありますか。すでに行っている業務を含め、該当しているものをすべてお答え下さい。(複数回答)

1. 税務申告
2. 税に関する相談
3. 登記供託に関する業務
4. 筆界特定
5. 財務書類の監査・証明
6. 特許申請
7. 労災・社会保険関係申請業務
8. 経営指導
9. 企業業務診断
10. 不動産の鑑定・評価
11. 資産運用・金融に関するアドバイス
12. その他 ()

問4 次に、あなたご自身の企業法務の経験(企業との顧問契約や個別の受任契約のもとで、企業の内部業務に弁護士として関与したこと)についてお尋ねします。下記のリスト(企業における弁護士業務リスト)に示されたさまざまな種類の業務に、どの程度関与しているか(してきたか)をお答え下さい。

(問1-5でお尋ねした業務リストの一部と本設問の業務リストの一部が重複していますが、質問趣旨自体が異なりますので、その旨ご了解ください。)

4-1 下記のア～ムの業務経験をお尋ねします。それぞれの業務について、0～5のうち当てはまる段階に○をつけて下さい。

企業における 弁護士業務リスト	4-1					
	業務経験がない	少ない	どちらかという と少ない	どちらかという と多い	多い	日常業務である
ア. 契約書の審査	0	1	2	3	4	5
イ. 国内取引に関する契約書の作成	0	1	2	3	4	5
ウ. 海外取引に関する契約書の作成	0	1	2	3	4	5
エ. 経営戦略に関する全般的なアドバイス	0	1	2	3	4	5
オ. 契約交渉	0	1	2	3	4	5
カ. 紛争解決のための交渉	0	1	2	3	4	5
キ. コンプライアンス業務	0	1	2	3	4	5
ク. 環境リスク管理 (ISO14000 シリーズ等)	0	1	2	3	4	5
ケ. 個人情報保護・情報セキュリティ管理	0	1	2	3	4	5
コ. M&A (企業合併および買収) への対応	0	1	2	3	4	5
サ. 知的財産のマネジメント	0	1	2	3	4	5
シ. 資産運用	0	1	2	3	4	5
ス. 税務管理	0	1	2	3	4	5
セ. 顧客の競争事業者を相手方とする訴訟	0	1	2	3	4	5
ソ. 専門的知識 (建築・医療・知的財産など) を要する訴訟	0	1	2	3	4	5
タ. セクハラ・パワハラへの対応	0	1	2	3	4	5
チ. 企業ブランドの管理	0	1	2	3	4	5
ツ. 人事・労務管理 (雇用調整を除く)	0	1	2	3	4	5
テ. 雇用調整に関する業務	0	1	2	3	4	5
ト. 労使間の交渉	0	1	2	3	4	5
ナ. 海外との交渉におけるサポート業務	0	1	2	3	4	5
ニ. クレーム対応	0	1	2	3	4	5
ヌ. 株主総会対策	0	1	2	3	4	5
ネ. 株主代表訴訟対策	0	1	2	3	4	5
ノ. 契約の履行請求	0	1	2	3	4	5
ハ. 債権回収	0	1	2	3	4	5
ヒ. 損害賠償訴訟の提起	0	1	2	3	4	5

フ. 応訴対応	0	1	2	3	4	5
ヘ. 法令調査	0	1	2	3	4	5
ホ. 法的諮問への対応	0	1	2	3	4	5
マ. 企業対象暴力に関する業務	0	1	2	3	4	5
ミ. 内部通報制度に関する業務	0	1	2	3	4	5
ム. 職員の懲戒解雇その他処分に関する業務	0	1	2	3	4	5

4-2 このリストに含まれる業務以外で、弁護士としてよく行う業務はありますか。そうした業務がある場合、簡単にご説明下さい。

()

問5 職業に関する意識についてお尋ねします。

5-1 あなたは、弁護士として働くことに満足していますか。下記のリスト（満足度対象リスト）にあるア～エについて、1～5のうち当てはまる段階に○をつけて下さい。

満足度対象リスト	5-1				
	満足していない	どちらかという満足していない	どちらともいえない	どちらかという満足している	満足している
ア. 弁護士として得られる報酬	1	2	3	4	5
イ. 弁護士に対して与えられる役割	1	2	3	4	5
ウ. 弁護士としてのステイタス	1	2	3	4	5
エ. 弁護士として働くことの総合的満足度	1	2	3	4	5

5-2 あなたは勤務弁護士（法律事務所に所属するが、事務所経営には参画しない弁護士）ですか。

1. はい 2. いいえ

5-2-1 あなたが勤務弁護士である場合、あなたの勤務先とはどのような関係にありますか。

1. 雇用 2. 委任 3. その他 ()

5-2-2 あなたが勤務弁護士である場合、勤務先に対して以下のような意識をどの程度持っていますか。下記のリスト（勤務先への意識リスト）にあるア～カについて、1～5のうち当てはまる段階に○をつけて下さい。

勤務先への意識リスト	5-2-2				
	そのような意識はない	な意識はない	どちらかというとそのような意識はない	どちらともいえない	な意識はある
ア. 勤務先に愛着を感じる	1	2	3	4	5
イ. 勤務先に誇りを感じる	1	2	3	4	5
ウ. 勤務先で自分の仕事の成果は正当に評価されている	1	2	3	4	5
エ. 勤務先で自分の能力は正当に評価されている	1	2	3	4	5
オ. 勤務先の一員としてしっかりと支えていきたい	1	2	3	4	5
カ. 勤務先をみんなで盛り立てていくべきだ	1	2	3	4	5

問6 弁護士の仕事に関わる能力・資質についてお尋ねします。

6-1 下記の能力・資質のうちで、弁護士にとってどれが比較的¹に重要であると思いますか。該当しているものをすべてお答え下さい。(複数回答)

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. 問題発見能力 6. 問題構成能力 7. リスク判断能力
8. 信頼構築能力 9. 交渉能力 10. 語学力
11. プレゼンテーション能力 12. 指導・育成能力
13. コミュニケーション能力 14. 積極性 15. 誠実性 16. 感受性
17. 協調性 18. 責任感 19. その他 ()

6-2 弁護士としての能力の向上のために、ご自分で何かなさっていることがありましたら、簡単にご説明下さい。

()

6-3 あなたの法律事務所には、何らかの弁護士能力育成プログラムはありますか。またそれがある場合、どのような内容のものですか。簡単にご説明下さい。

()

6-4 これからの時代にふさわしい新たな弁護士能力育成プログラムとして、どのようなものが求められているとお考えですか。簡単にご説明下さい。

()

質問は以上です。

長時間にわたってご協力いただきまして、まことにありがとうございます。

記入の終わった調査票は、同封の封筒に入れて投函して下さい。

この調査に関してご意見、ご感想などございましたら、ご自由にお書きください。

第4部

組織内弁護士に対するアンケート調査

第4部 組織内弁護士に対するアンケート調査

[福井祐介]

1 調査の概要

この調査は、企業に勤務する組織内弁護士がどのような業務に携わり、またどのような職業意識を持っているかという2点に主たる関心を置いて設計されている。組織内弁護士がどのような環境や条件のもとで仕事をし、また業務との関係でどのような能力開発が課題となっているか。職業に関する満足度や勤務先への帰属意識はどうか。今後の模索のための実証的基盤として、本調査はそうしたデータを入手することを目的として行われた。

この調査において対象となる母集団は、日本全国の企業に勤務する組織内弁護士全体である。日本の組織内弁護士の集団規模はいまだ大きくはないため、本調査は標本調査ではなく全数調査として行うことにした。送付先住所氏名などの情報は、日弁連ホームページ上の弁護士情報検索システムを用いて得ることができた。具体的な方法としては、同システムにおいて検索項目の事務所住所欄に「会社」「インク」「組合」「(株)」「エルエルシー」といったキーワードを入れることで、259名の組織内弁護士の氏名と会社住所を抽出した。

なお本調査で調査票が送付された組織内弁護士のうち、一部は大阪弁護士会にも所属するため、大阪弁護士会員向けの調査票（第3部参照）も送付されている可能性がある。ただしこれらの重複は多くても数票程度と見込まれる（大阪在住の組織内弁護士は調査時点で10名未満であることが分かっており、その約半分が大阪弁護士会所属の弁護士として標本抽出されたとして）。これらのケースでの回答・返送は回答者の意志にゆだねたが、いずれにせよ回収率等考え合わせれば集計結果に大きな影響はないと思われる。

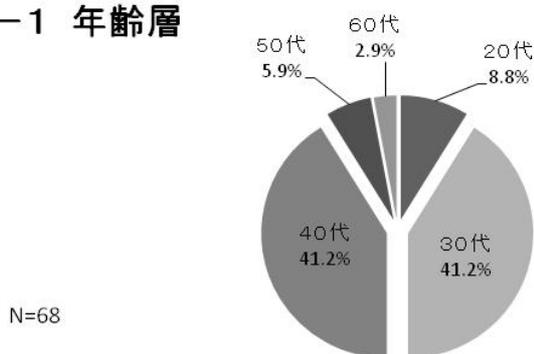
調査票設計などの諸準備は2008年の春先から夏にかけて行われた。調査票の発送は8月12日で、郵便で行った。実査期間はお盆の時期を挟んだ2週間あまりであり、8月29日を期限として郵便での返送（当日消印有効）により調査票を回収した。なお調査票の正式名称は、『組織内弁護士の業務に関するアンケート調査』であった。

最終的な回収結果は、回収した調査票数が68通であり、回収率は26.3%であった。

2 集計結果

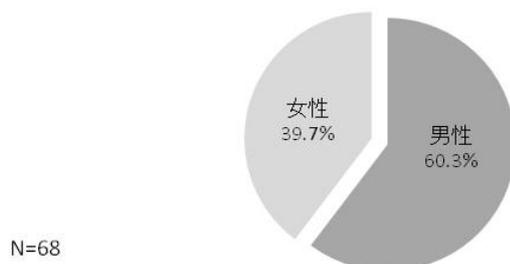
※自由回答の場合、原則として、単に「なし」「特になし」「必要なし」「乱筆お許し下さい」などだけの記述は省略している。

問1-1 年齢層



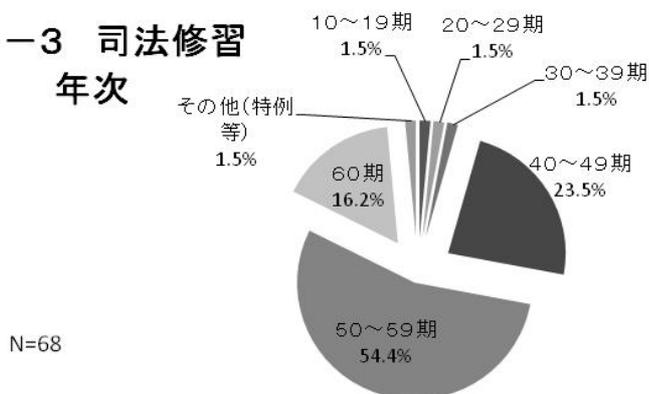
組織内弁護士向け調査票の回答者は、比較的に若年層が多かった。年齢層別に見ると、「30代」と「40代」がそれぞれ同率の41.2%であり、両者合わせて8割以上である。「20代」はそれらの数分の一であり、「50代」および「60代」はさらに少なかった。

問1-2 性別



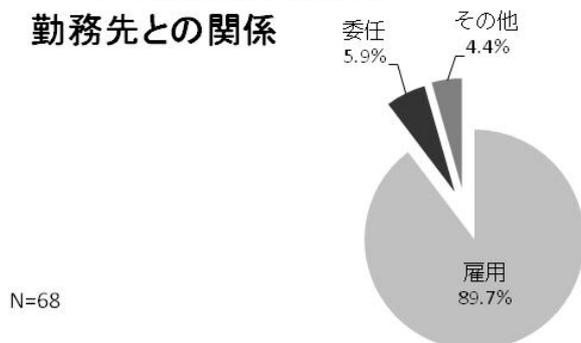
回答者の性別は、「男性」60.3%、「女性」39.7%であった。日本の弁護士全体の性別構成比から見ると、回答者の女性比率はかなり高い。

問1-3 司法修習年次



回答者の司法修習年次は、「50~59期」が最も多く54.4%であり、「40~49期」が23.5%、「60期」が16.2%であった。それら以外の回答は非常に少なかった。

問2-1-1 現時点における 勤務先との関係

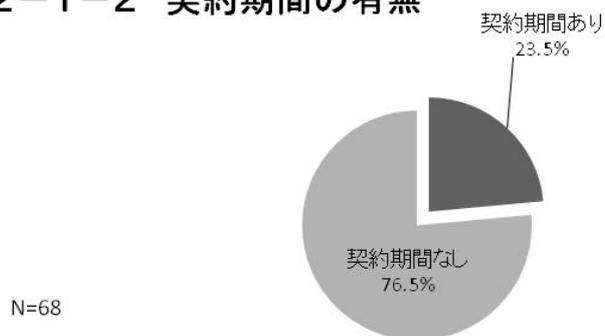


回答者の現時点における勤務先との関係は、「雇用」が89.7%と大部分を占めた。「委任」は5.9%、「その他」は4%と少なかった。

問2-1-1 その他（自由回答）

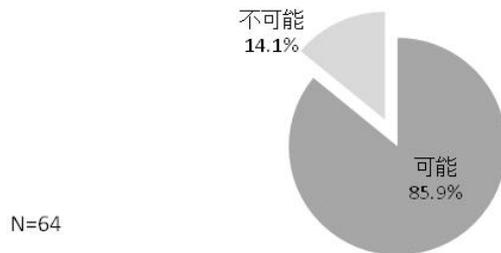
- ◆取締役
- ◆従業員役員であり雇用と委任の双方の性質と理解している。
- ◆法律事務所からの出向。

問2-1-2 契約期間の有無



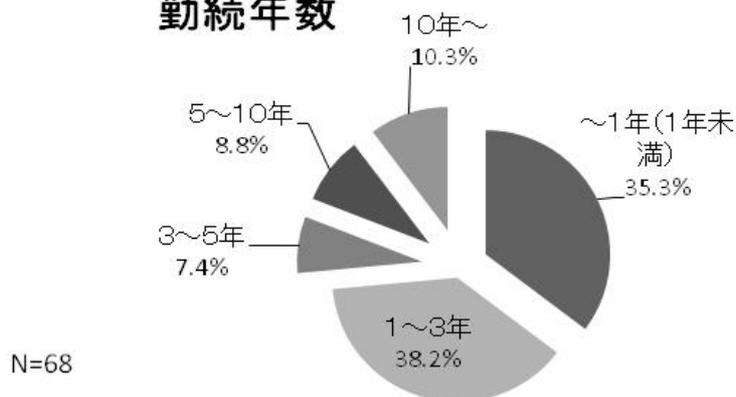
勤務先との契約期間については、「契約期間なし」が76.5%、「契約期間あり」23.5%であった。（なお「契約期間なし」とは「期限の定めのない雇用」、「契約期間あり」は有期雇用の意）。

問2-1-3 現状のポジションから 昇進可能か



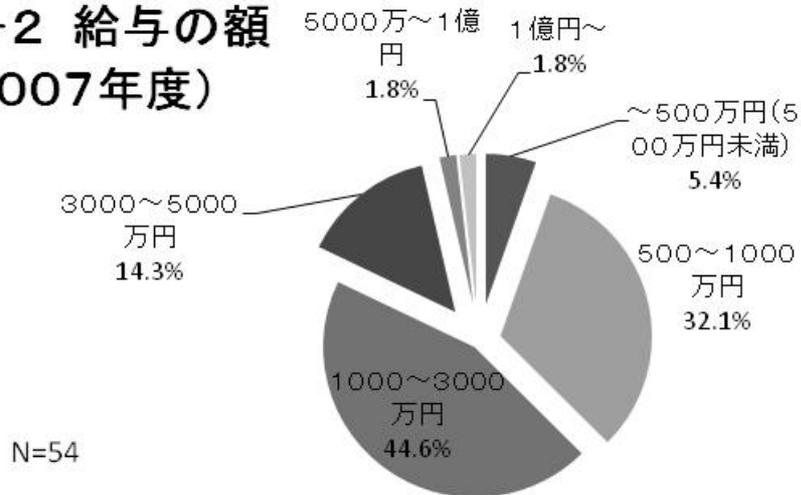
現状のポジションから昇進可能かどうかについては、「可能」という回答者が85.9%を占め、いっぽう「不可能」は14.1%という結果となった。

問2-1-4 勤務先(出向先)での 勤続年数



勤務先(出向者の場合は出向先)における勤続年数は、「1～3年」が最も多く38.2%であり、それについて「～1年(1年未満)」が35.3%であった。それ以上の長期勤続のケースは比較的少なく、「10年～」が10.3%、「5～10年」が8.8%、「3～5年」が7.4%であった。このように勤続年数が短い傾向は、回答者に若年層が多い点と関連するであろう。

問2-2 給与の額 (2007年度)

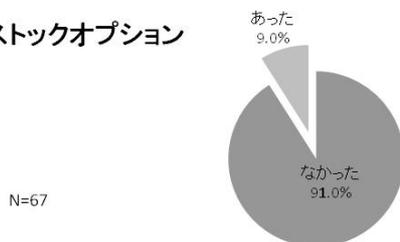


2007年度における給与の額は、最も多かったのが「1000~3000万円」との回答で44.6%を占め、ついで「500~1000万円」が32.1%であった。「3000~5000万円」は14.3%であった。

「~500万円(500万円未満)」の層も5.4%と少数ながら存在した。いっぽう「5000万~1億」1.8%や「1億円~」1.8%との回答もわずかに見られた。

問2-3 給与外支給(2007年度)

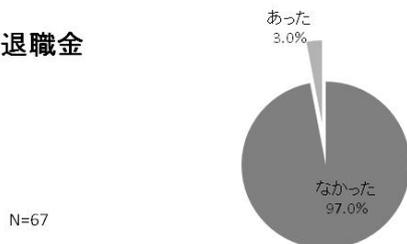
1. ストックオプション



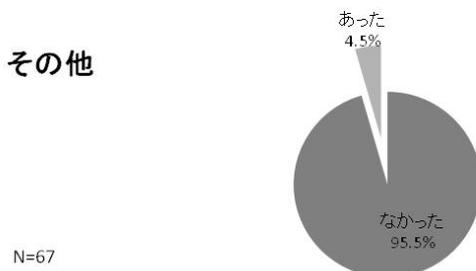
2. RSU(制限付き現物株)



3. 退職金



4. その他

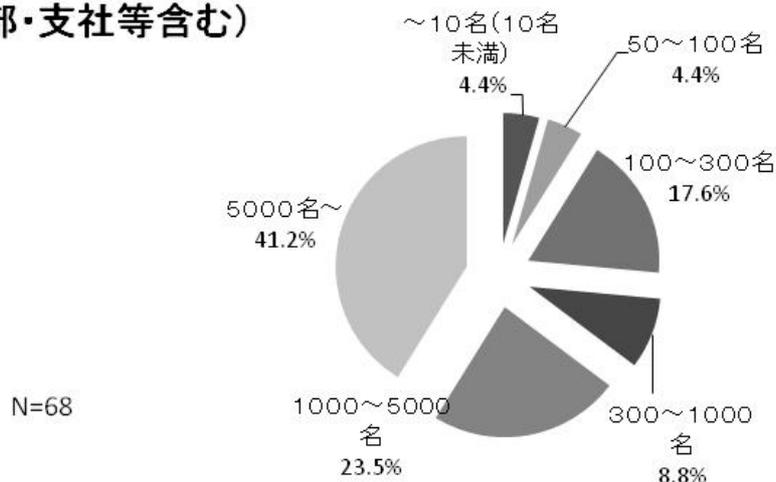


回答者の2007年度における給与外の支給については、まず「ストックオプション」があったとの回答は9.0%であった。「RSU(制限付き現物株)」は6.0%であった。また「退職金」は3.0%であった。「その他」は4.5%であった。

問2-3 その他（自由回答）

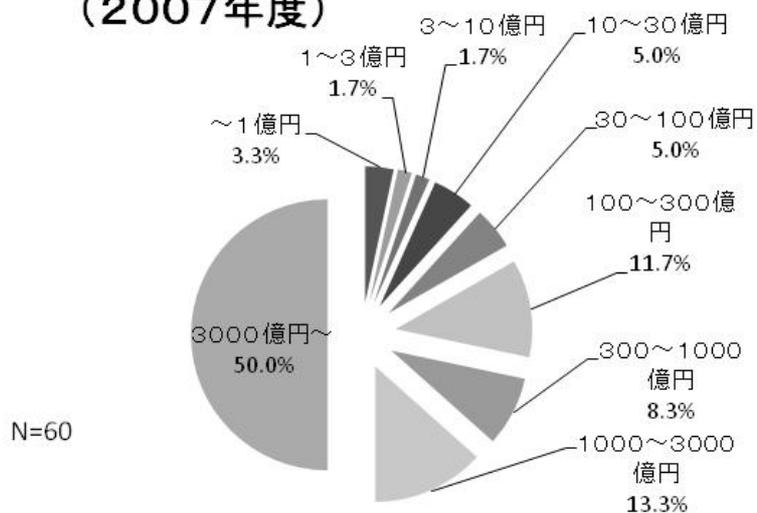
- ◆ストック（現物株）
- ◆弁護士会費、福利厚生関係若干。
- ◆弁護士会費相当額

問2-4-1 勤務先従業員数
（支部・支社等含む）



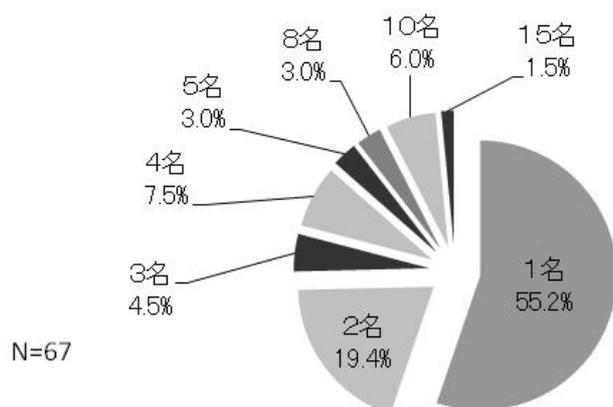
本設問では勤務先の組織規模を従業員数の点から尋ねた。回答は「5000名～」が41.2%を占めた。その次に「1000～5000名」が23.5%で、以下、「100～300名」17.6%、「300～1000名」8.8%、「50～100名」4.4%、「～10名（10名未満）」4.4%となった。

問2-4-2 勤務先の売上高
（2007年度）



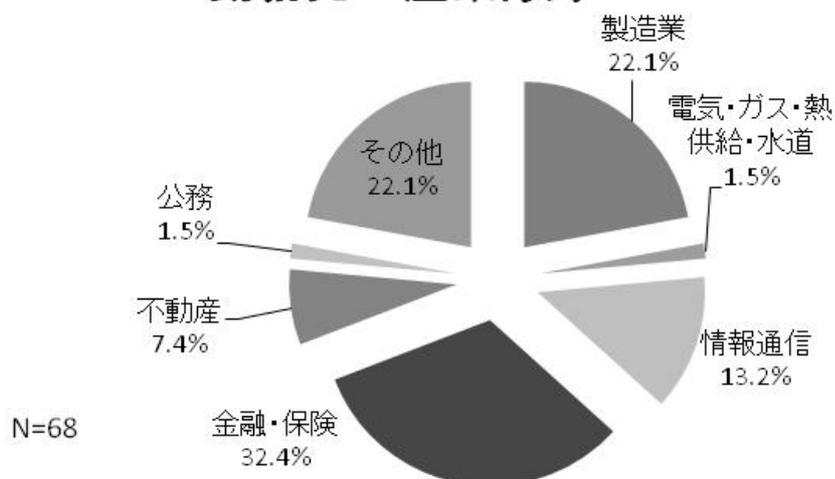
本設問では勤務先の組織規模を売上高（2007年度）の点から尋ねた。回答は売上高「3000億円～」との回答が50.0%、ついで「1000～3000億円」13.3%、「100～300億円」11.7%、「300～1000億円」8.3%などとなった。前設問の結果とあわせて、大規模組織に勤務する弁護士が多い傾向が浮き彫りとなっている。

問2-4-3 勤務先の弁護士人数



勤務先の弁護士数を尋ねたところ、「1名」との回答が55.2%を占めた。いっぽう複数の弁護士が勤務しているケースは、「2名」が19.4%、「4名」が7.5%、「10名」が6.0%、「3名」が4.5%、などとなった。ただし、勤務先に複数の弁護士がいるとの回答の場合、回答者複数が同一勤務先に勤めている可能性もあるため注意が必要である。

問2-4-4 勤務先の産業分野



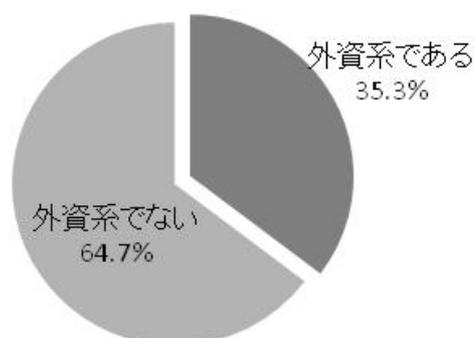
勤務先が主として該当する産業分野としては、「金融・保険」が最も多く32.4%であった。ついで「製造業」22.1%、「情報通信」13.2%、「不動産」7.4%、などとなった。また「その

他」は 22.1%を占めた。これらにより、勤務先が特定の産業分野に多いことが読み取れる。

問 2 - 4 - 4 その他（自由回答）

- ◆サービス業
- ◆サービス業
- ◆協同組合
- ◆警備業
- ◆債権回収会社
- ◆商業
- ◆商事会社
- ◆商社
- ◆アパレル
- ◆小売り、アパレル
- ◆小売り、アパレル
- ◆小売業
- ◆証券
- ◆情報通信機器の販売
- ◆総合

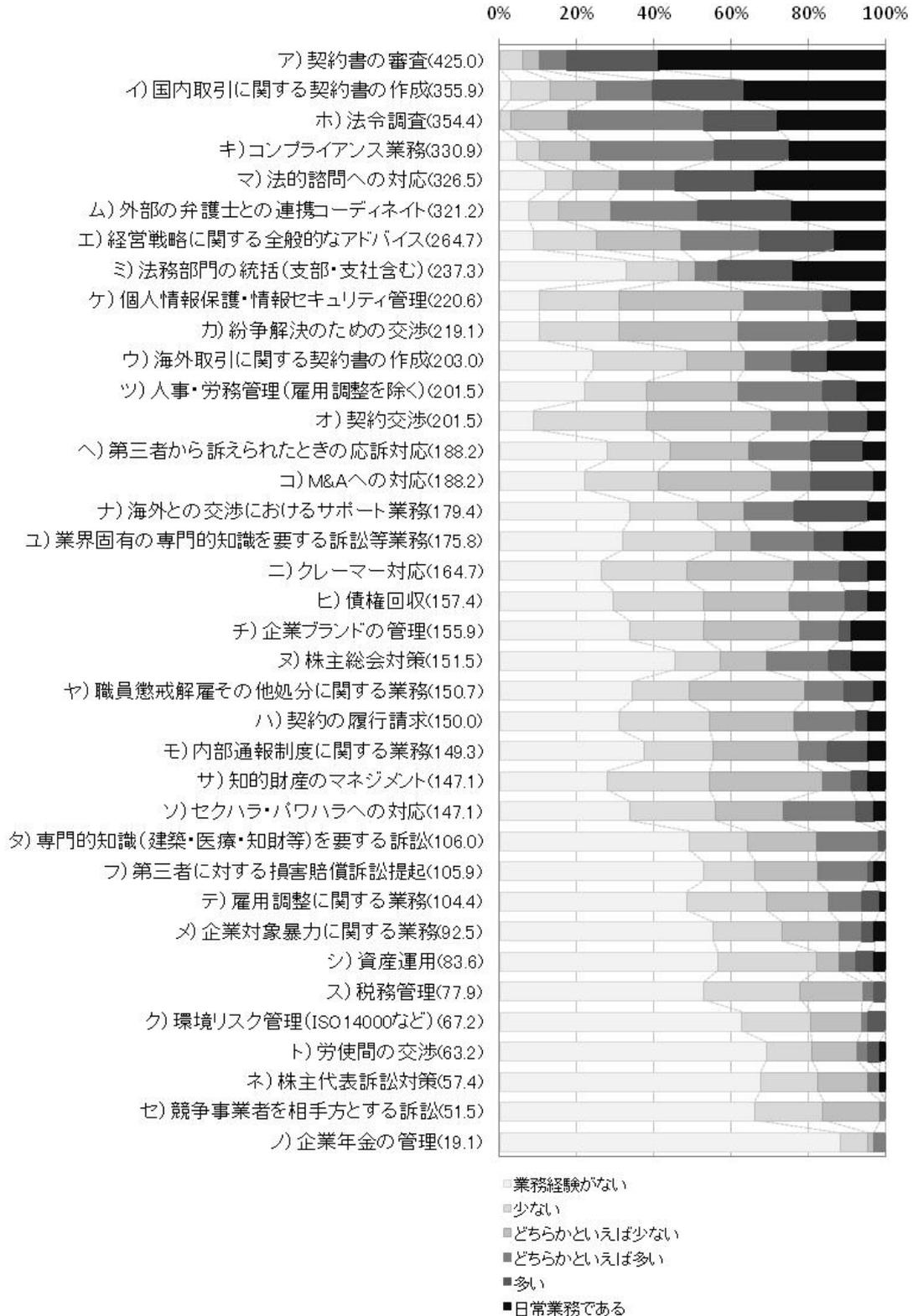
問 2 - 4 - 5 勤務先は外資系か



N=68

勤務先がいわゆる「外資系」であるかどうかは、「外資系である」との回答が 35.3%であり、「外資系でない」との回答は 64.7%であった。

問3-1 企業内弁護士の業務経験 (得点化・降順ソート)



本設問では企業での弁護士の業務経験について、37種類の業務を例示してそれらの経験の有無と頻度を尋ねた。

上のグラフでは、集計結果を解釈しやすくするため、得点化を行っている。その方法としては、まず各業務の回答結果のパーセンタイルをウェイト付けのうえ合計し（「業務経験がない」＝0、「少ない」＝1、「どちらかといえば少ない」＝2、「どちらかといえば多い」＝3、「多い」＝4、「日常業務である」＝5）、それらの得点を降順にソートしている。棒グラフ左側の業務名称の直後に示されているカッコ内の数値が実際の得点（業務経験得点）であり、これらは各種の業務経験の多寡の全体的傾向を示している。

得点の高いものから順に10業務を挙げると、「ア）契約書の審査(425.0)」、「イ）国内取引に関する契約書の作成(355.9)」、「ホ）法令調査(354.4)」、「キ）コンプライアンス業務(330.9)」、「マ）法的諮問への対応(326.5)」、「ム）外部の弁護士との連携コーディネイト(321.2)」、「エ）経営戦略に関する一般的なアドバイス(264.7)」、「ミ）法務部門の統括（支部・支社含む）(237.3)」、「ケ）個人情報保護・情報セキュリティ管理(220.6)」、「カ）紛争解決のための交渉(219.1)」となっている。

逆に得点の低いものから順に10業務を挙げると、「ノ）企業年金の管理(19.1)」、「セ）競争事業者を相手方とする訴訟(51.5)」、「ネ）株主代表訴訟対策(57.4)」、「ト）労使間の交渉(63.2)」、「ク）環境リスク管理（ISO14000など）(67.2)」、「ス）税務管理(77.9)」、「シ）資産運用(83.6)」、「メ）企業対象暴力に関する業務(92.5)」、「テ）雇用調整に関する業務(104.4)」、「フ）第三者に対する損害賠償訴訟提起(105.9)」である。

これらの結果は、第3部の問4-1における一般弁護士の業務経験と比べると、企業内に勤務する弁護士が組織内でのニーズに応える形で業務を行っている状況を示している。またコンプライアンスなど新しい課題にも積極的に取り組んでいることがわかる。

問3-2 上記の業務リスト（問3-1）に含まれるもの以外で、組織内弁護士としてよく行う業務（自由回答）

◆(1)広い意味ではコンプライアンス業務だが、企業倫理文化の構築～そのための社内の教育・啓発。(2)広い意味ではロビーイングと言えるが、業界ルール・慣行をグローバル・スタンダードに合わせるよう働きかけること→悪しき業界慣行の浄化のため。

◆いわゆるロビーイング活動。

◆ロビーイング活動、社員のトレーニング。(改正法の説明など)

◆ロビー活動、規制当局対応。

◆海外取引に関する契約書の作成。契約交渉。標準化活動。(パテントブルー)

◆業界全体のワーキングに参加し、所轄官庁と交渉を行う。その際に、弁護士という肩書きは非常に有用である。

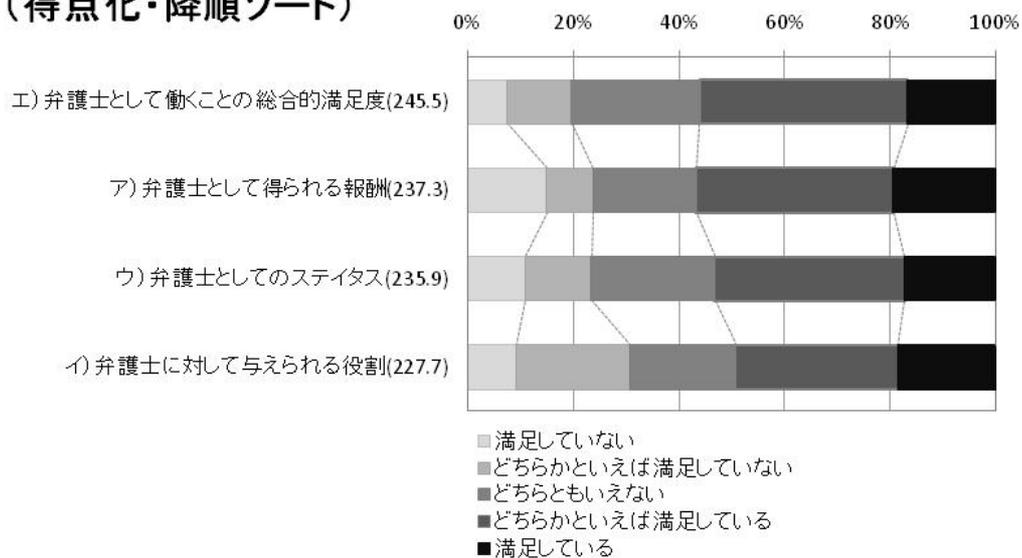
◆業界団体（経団連等を含む）における法務に係る委員会への出席。

◆勤務先はグローバルな投資銀行であるため、各ビジネス部門の業務についてのコンフリクトアナリシスが法務の重要な役割の一つとされている。

◆経営戦略・事業計画立案、内部統制・統括、内部監査等。

- ◆研修生対応。(選択修習) 企業説明会参加。
- ◆行政庁対応
- ◆社内規則等に関する相談、社内調整などのすすめ方の相談など。
- ◆社内規程の立法作業、レビュー。議事録等法定書類の作成、レビュー。
- ◆社内規程整備など。
- ◆社内研修の講師。
- ◆取締役会の準備、運営。
- ◆取締役会や他の委員会の事務局。グループ内組織再編対応。商業登記を含むコーポレートハウスキーパー業務。
- ◆戦略・計画の策定、予算管理、採用・人事評価。
- ◆模倣品対策

問4-1 職業的満足度 (得点化・降順ソート)



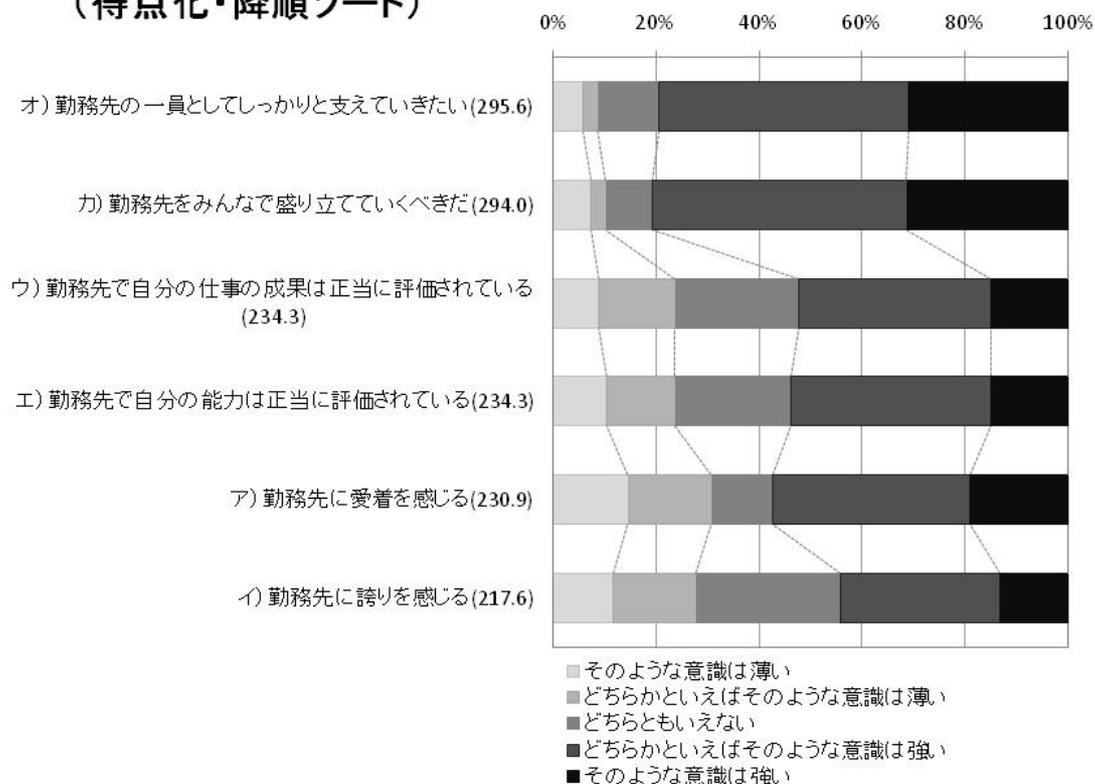
本設問では、弁護士として働くことへの満足度を、4つの質問項目によって尋ねた。上図は、それらの集計結果を満足度の高い傾向のものから降順に並べている。

グラフの作成方法は、第3部の問5-1におけるものと全く同じであるので、そちらを参照されたい。

これらの得点を見るかぎり、最上位の「エ) 弁護士として働くことの総合的満足度」245.5点から最下位の「イ) 弁護士に対して与えられる役割」227.7点まで、大きな差は見られない。

本設問は、大阪での一般弁護士向け調査票に全く同内容のものが含まれている(第3部の問5-1参照)。両調査の得点を見るかぎり、法律事務所の勤務弁護士と比べ、企業に勤務する弁護士の職業的満足度は、総じて低い傾向が見られる。

問4-2 勤務先への意識 (得点化・降順ソート)



本設問では、勤務先に対して抱いている意識を6つの項目によって尋ねた。上図はそうした意識が強い傾向が見られる項目から降順に各項目を並べている。

グラフの作成方法は、第3部の問5-2-2と全く同じであるので、そちらを参照されたい。

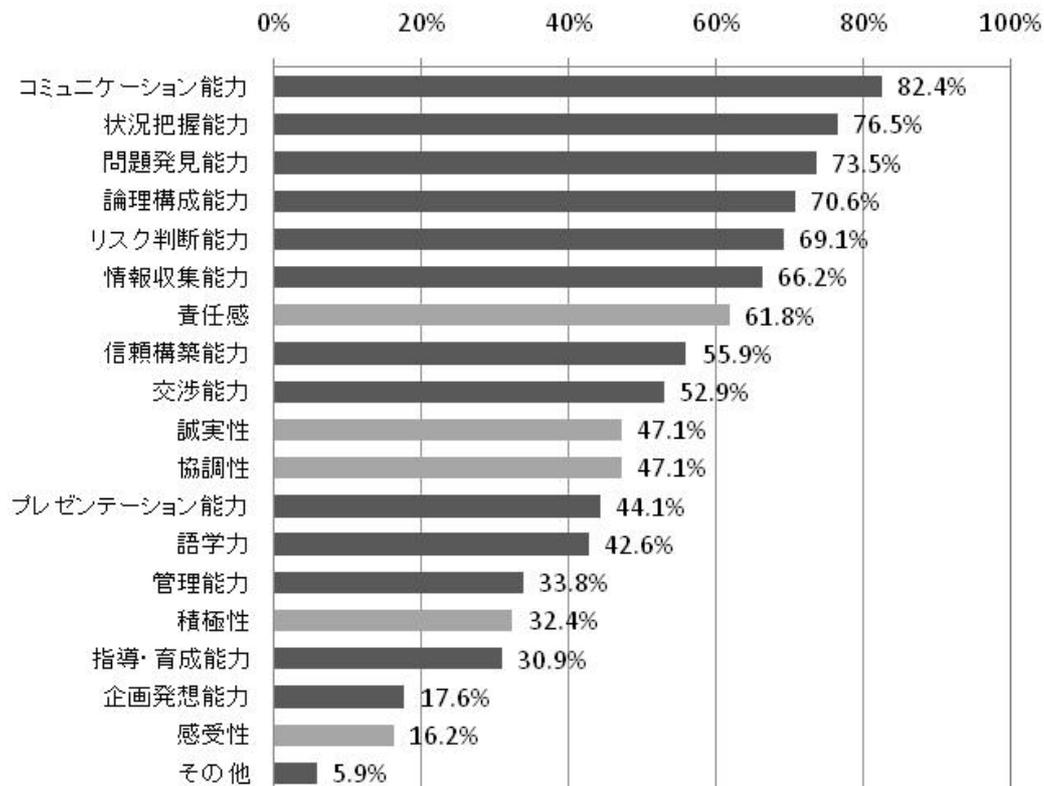
集計結果を見ると、まず「オ) 勤務先の一員としてしっかりと支えていきたい」295.6点、「カ) 勤務先をみんなで盛り立てていくべきだ」294.0点という、勤務先への所属感と貢献意欲に関する項目が高得点となっている。

それ以外の「ア) 勤務先に愛着を感じる」230.9点、「イ) 勤務先に誇りを感じる」217.6点といった勤務先への情緒的一体感に関する項目や、「ウ) 勤務先で自分の仕事の成果は正当に評価されている」234.3点、「エ) 勤務先で自分の能力は正当に評価されている」234.3点といった功利的な納得感に関する項目の得点は低めになっていることがわかる。

本設問は、大阪弁護士会向け調査の中に全く同内容のものが含まれている(第3部の問5-2-2参照)。両調査の得点を比較すると、法律事務所の勤務弁護士と比べ、組織内弁護士の方が上位項目(項目オ)および項目カ)での得点が高いが、逆にそれ以外の項目の得点は法律事務所の勤務弁護士よりも低い。そのため、各意識項目間の得点のばらつきが大きいことが組織内弁護士の帰属意識の特徴と言える。

問5-1 弁護士にとって比較的に重要な能力・資質(複数回答・降順ソート)

N=68



本設問では、弁護士業務に関わりが深いと思われる19種類の能力・資質(「その他」含む)を例示し、その中から比較的に重要と思うものを複数回答で挙げてもらった。上図はそれらのうち回答の多いものから降順に、各能力項目および資質項目の結果を並べたグラフとなっている。グラフの作成方法は、第3部の問6-1と全く同じであるので、そちらを参照されたい。なお、濃い色の棒が能力項目で、薄い色の棒は資質項目である。棒の右側にあるのはそれぞれの項目の回答比率である。

回答の多い項目は、多い方から順に6つあげると、「コミュニケーション能力」82.4%、「状況把握能力」76.5%、「問題発見能力」73.5%、「論理構成能力」70.6%、「リスク判断能力」69.1%、「情報収集能力」66.2%、となっている。資質項目のなかで最も高いのは「責任感」61.8%である。

逆に回答の少ない項目は、少ない方から順に6つあげると、「その他」5.9%、「感受性」16.2%、「企画発想能力」17.6%、「指導・育成能力」30.9%、「積極性」32.4%、「管理能力」33.8%となっており、「その他」を除くと資質項目である「感受性」が最も回答が少ない。

本設問は、大阪弁護士会向け調査の中に全く同内容のものが含まれている(第3部の問6-1参照)。両調査の得点を比較すると、組織内弁護士においては、やはり組織の一員で

あり専門職でもあるという立場で仕事を行う上で必要な能力が重視されているようである。たとえば大阪弁護士会向け調査では最上位項目であった「誠実性」が、こちらの調査では中位項目となっているのは一つの表れであろう。また、大阪弁護士会向け調査では「その他」を除く最下位であった「語学力」が、こちらでは中の下ほどの位置にあるのも興味深い。組織内弁護士にとっては語学（実質的には英語であろう）を身につけることも重要なようである。

問5-1 その他（自由回答）

- ◆高い規範意識
- ◆戦略立案能力
- ◆体力
- ◆倫理性

問5-2 弁護士としての能力向上のためにしていること（自由回答）

- ◆法文を読むこと。
- ◆別に企業内だから特別なものではなく、専門家であれば誰でもしていることだと思います。とりあえず、次のとおりです。（1）関係する書籍は全て購入すること。・当たり前ですが、自分の専門分野に係る新刊本（特に専門書）は値段に関係なく全て購入しています。・新刊情報は、弁護士会館ブックセンターのHPでこまめにチェックします。（2）弁護士会の研修で気になるものは全て参加すること。（3）弁護士会の委員会活動や日本組織内弁護士協会の会合などに参加し、知り合いの先生を多数作ること。（4）定期的な勉強会に参加して情報交換すること。もう10年近く、月一回の勉強会に参加し、議論しています。
- ◆定期的に専門研修を受講。
- ◆専門誌購読
- ◆外部セミナーを聴講する。本を読む。同業者との情報交換（勉強会を含む）に出席する。
- ◆（1）管理職としてライン中にあり、部下育成指導、部の運営に配慮する必要あり。（2）自分の能力、スキルに注力する余裕はない。
- ◆各種セミナーへの参加、文献雑誌等の購読、組織内弁護士協会の活動への参画。
- ◆ビジネススクールに通っている。
- ◆弁護士には教育、研鑽の機会が多く用意されている。このような機会を積極的に活用している。
- ◆語学
- ◆（1）専門分野の本の購読、自己研究。（2）弁護士会の研究会への参加。（3）英語コミュニケーション能力の向上。（4）LLMへの留学。
- ◆（1）社外のセミナーの参加。（2）法律雑誌の定期購読→読む。（3）勉強会への参加。
- ◆（1）企業法務専門紙の定期購読。（2）弁護士会での研修への参加。（3）ビジネス英語の独学。
- ◆（1）語学の勉強。（2）資格取得。（3）専門書精読。（4）大学院の研究会への参加。

(5) 社内で過去にとられた意見書の再評価。

◆紛争を解決するだけでなく、予防することが大切だと考えている。紛争発生の原因、紛争の経過を詳しく調査し、予防や早期発見・解決を心がけている。このために、新聞や書籍などから時事情報を得るほか、心理学や精神医学等の専門的な研究もしている。法律分野といえども企業経営の一環であるので、経済、経営、会計、税務の基本的知識は不可欠である。

◆個別案件のない時でも、関連する法令の調査、雑誌等の購読を通じてのトレンドのキャッチアップ。

◆弁護士会主催の研修会参加。

◆語学力、内部統制、内部監査等についてのスキルアップ。

◆業務終了後1～2時間、法律関係の書籍を読むようにしています。

◆あまり「弁護士」ということにこだわっていません。

◆業務プロセスの把握。英語。

◆(1) 社内クライアントからのフィードバックを常に真剣に受け止め、今後の業務の改善につなげる。(2) 外部法律事務所の長所、短所をみきわめ他山の石とする。

◆(1) 刑事事件(国選)を受任することで法廷感覚。専門技術を磨く。(2) 弁護士会を通じ他の弁護士と積極的に交流を図る。その他は一般と変わらない(情報収集、語学、コミュニケーション技術の習得、社内での交流等)(3) 弁護士会の用意する研修プログラムを利用する。

◆(1) 商事法務、金融法務事情、NBL等の法律雑誌の購読。(2) 部署間の勉強会。(3) 民間および弁護士会主催の講演会への参加。(4) 業務関連へ法律書の購読。

◆(1) 法律雑誌の定期購読。(2) 語学の自己研鑽。(3) 興味を持った分野の本は何でも読む。

◆(1) 外部との交流。(研究会、セミナー等への参加)(2) 書籍論文の執筆。

◆法令の研究。組織内コミュニケーションの充実による早期での相談受付。

◆(1) 法改正のフォローアップ。(2) 基本的な法律(民商法など)の勉強。(3) 法律雑誌を読む。(4) 最新判例のフォローアップ。(5) 他の事務所の弁護士との意見交換、その他。

◆(1) 他の弁護士。(社内弁護士、社外弁護士双方)との情報交換(2) 論文の執筆。(3) 米国ロースクール卒業。

◆すべきことは多いのですが、今は、育児と日常業務をこなすことで精一杯です。

◆弁護士会の研究会参加。語学や会計等の勉強。

◆弁護士としての能力向上のために特別の努力はしていませんが、日々の業務において、謙虚に相手の立場を思いやって行動するよう心がけているつもりです。

◆法律雑誌の購読。同期弁護士との勉強会。

◆(1) 「慣れた」という意識を持たないこと。(2) 弁護士の目線ではなく、依頼者の目線で事件を考えること。(3) なるべく弁護士という肩書きを出さずに(法律論に持っていかずに)関係者皆が納得するような解決方法を探して実行する。「弁護士です」と言うのと逆にかまえられてしまっとうまくいかないことも多いのです。

◆(1) 法律知識の衰え防止の為、NBLや判例タイムズを欠かさず読むようにしております

す。(2) TOEIC 対策の為勉強をしております。

(1) 日々の仕事で最善を尽くすことを通じて、能力を高める。(2) 新しい知識をできる限り吸収しつづける。(3) 他の弁護士との交流・意見交換・共同学習。

◆ (1) 携わる仕事の一つ一つを丁寧にこなし、理論的・法的な裏付けを意識することを忘れないこと。(2) 従業員ではあるが、弁護士としての視点や姿勢を忘れないよう心がけること。(3) 異業種交流会・弁護士会・大学院・事業団体などが行う研修や講演を利用し、研鑽の場を求めるよう心がけること。

◆ (1) 弁護士会、その他の国体の行う法務関係セミナーへの出席。(2) 社内法務部員による実務勉強会(外部弁護士など、講師をお願いすることもある)(3) 法律書籍、業界に關係する(学術的)書籍を読むこと。(4) 英会話のセルフ・トレーニング。

◆ 「商事法務や」「NBL」といった雑誌のうち、業務と関連する項目に目を通す。

(1) 会社の製品・サービス・研究開発内容などの学習。(2) 法的な問題とは関係がなくても、営業部門の戦略会議などへの出席。(3) 情報処理技術、エレクトロニクス技術、一般の学習。(4) 継続的な英語の学習。

◆ 未知の問題、業務に対応するたびに、必要な知識を身につけられるよう、自主的に勉強します。

◆ (1) 法律雑誌の購読。(2) 弁護士会等のセミナー受講。(3) 法律書、ビジネス書の読書。(4) 業界団体の法務委員会など(非公式のものを含む)で同業他社の社内弁護士と情報交換・意見交換すること。(5) 米国本社法務部の社内弁護士や他国にある子会社の社内弁護士と情報交換・意見交換すること。

◆ (1) 法律雑誌などの購読。(2) 最新の法令についての勉強。(3) 会計・税務知識の取得。(4) 外国語の勉強。(5) その他、常に知らないことを勉強していく。

◆ (1) 弁護士会、セミナー業者等によるセミナーへの参加。(2) 税理士試験用の通信教育。

◆ 英語の勉強。

◆ ・上記重要な資質(◆印したもの、下線を付したのものも含めて)を伸ばすのに役立つと思われることを意識的に実践する。 ・社外交流 (例) 日本組織内弁護士協会(JILA) (例) 弁護士会・社外の研修会で良いと考えるものに参加 (例) 特定のテーマについて、知人を訪ねる等して教えを請う。

問5-3 勤務先における弁護士能力育成プログラム(自由回答)

◆ Private practitioner として、「できあがった」弁護士を採用するのが前提であるため、ことさらに「弁護士としての能力育成」という視点はない。むしろ、他のビジネス側と共に、「リーダーシップ」「プレゼンテーションスキル」「プロBLEM・ソリューション・スキル」といったリーダーとしての脳力開発に力点が置かれている。

◆ OJT 以外は特になし。

◆ ビジネス面(管理、ファイナンス)に特化したトレーニング有。

ありません。もっと組織内弁護士には4~5年経験を積んだ人(弁護士として)が基本的にはふさわしいと思いますので、特に弁護士能力育成プログラムは不要だと思います。また、

企業にそれを求めるのは筋違いだと思います。

- ◆特にありません。出向元では先輩弁護士に起案をチェックしてもらっただけでした。
- ◆私が初めての採用なので、特にない。
- ◆なし。会社は学校ではない。自己研鑽すべき。
- ◆当社では、責任回避のために、弁護士に全ての契約書を検討させるという方針をとっているため、能力を育成するという考えは全くありません。
- ◆米国の法律研修プログラム（オンライン）を無償で受講できる。
- ◆前職において、各国のコンシューマーでファイナンス・ビジネスのインハウス・カウンセラー向けの研修がありました。内容は各国共通の法制度（制限利息・回収規制など）コンプライアンスの実現方法、チームの構成、採用の方法などです。
- ◆（１）外部セミナーへの参加。（２）メンター制度（他部署のヘッドと定期的に面談し、組織人としての総合力を伸ばす）
- ◆外部セミナーを自由に受講できる。
- ◆（１）基本は OJT。（２）外部セミナーの利用。（３）週に相談にきている弁護士に教育を受ける。
- ◆（１）独禁法、会社法、英米法といった幅広い法務分野について、法務部員自らが講師となり、新入法務部員に対し講義をしております。（２）米英のネイティブの弁護士が、UCC や英文契約書の講義をさせていただきます。
- ◆現在、弁護士は私一名のみで、特にプログラムはありません。
- ◆弁護士能力育成プログラムはありません。
- ◆（１）グローバルの法務として年に 1～2 度の研修（全世界、ないし地域の法務担当者が集合する機会にセミナーが開催される。合計で、1. 5～2 日程度か）（２）月に一度 90 分程度、電話会議による会社にとって、ホットな論点についての講義、意見交換。
- ◆外部研修への参加。
- ◆なし。（経験者しかとらない）
- ◆法務部内の研修はあり。
- ◆（社内にも、同業界にも、社内弁護士が他におらず、）特別なプログラムはありません。

問 5－4 これからの時代に求められる新たな弁護士能力育成プログラム（自由回答）

- ◆企業内弁護士となる前に、通常の法廷に立ち会う仕事を充分経験してもらおうと良いと思います。
- ◆（１）所属業界についての深い理解を形成するためのプログラム。（ちなみに、当職は証券マンとして 20 年のキャリアがあります）（２）弁護士事務所にてトレーニングとして参加するプログラム。
- ◆法律業務以外にチャレンジする機会。
- ◆ビジネスへの理解を手助けするトレーニングがより必要となるものと思われる。
- ◆配置転換、出向などによる経験の充実化。
- ◆弁護士会（欲をいえば法曹三者全て）による継続的な教育・情報共有体制。

◆修習終了後にすぐに企業等に入り、当核企業内で適切な弁護士能力育成プログラムが当面期待できない弁護士に対して弁護士としての最低限の実務能力を習得させるための弁護士等によるプログラムが求められると考えます。

◆3000人近い人材は日本社会の貴重な資源。日本社会の活性化、国際競争力の強化につながるようなプログラムであるべき。現在のシステムは、時間がかかりすぎる。トップコリートは「飛び級」なども検討すべき。(3年→2年では不十分) また弁護士になれなかった場合も、時間、コストがかかりすぎている。

◆法律事務所へのインターンなど。

◆プレゼンテーション能力や税法・会計の知識の育成に役立つプログラムは法務部員全般にとって有益と思います。法曹の新しい職域として組織内弁護士という選択肢はありえると思いますが、組織に入る採用以前に4～5年一般の弁護士として経験をつみ、その中で能力を自主的にのばすべきです。よって「組織内弁護士の育成」が、組織に入ってからどう力をのばすか、ということを念頭においた概念ならば、それは非現実的と思われます。

◆日本企業のインハウスからみれば「弁護士能力育成プログラム」など全て非現実的な気がします。まず、複数のインハウス(しかも期のはなれた)が「存在する」ことが前提なので…。

◆弁護士能力育成という点では旧来型の先輩弁護士に付き添ってする on the job training が最も優れているといえる。一般の事務所への勤務経験がないまま、インハウスローヤーになった場合、はたして弁護士としての能力が育成されるのかは疑問である。

◆社内弁護士に対するニーズは企業により様々なので、一般的にプログラム化することは困難であると思う。企業への勤務経験が少ない弁護士の場合、法律問題のみに関心が向けられやすい傾向がある。しかし、社内弁護士の場合、法律関係の説明のみでは問題解決にならないことが多い。背後にある取引の性質、社風、人間関係など、様々な要素を考慮する必要があるが、できていない人も多い。一般社会人としての常識は当然必要である。また、弁護士は、業務の性質上、悪い見本ばかり見せられるので、よい手本を示すアドバイスができない人が多い。紛争の防止や早期発見事例などを勉強させることは有益だと思う。

◆法律だけでなく、ビジネス、実業全体のトレンドや政策への視点をもつという意識の育成。

◆企業経営者としての資質を育成するプログラム。

◆会社の業務関連の分野に詳しい、法律事務所への出向又は勉強会の開催等により、当核分野についての法律知識を深めることができるようなプログラム。

◆法律だけでなく、業務全般に関与し、中心となって問題を解決していく能力を育成するもの。

◆(1) シンプルにプレゼンテーションする能力の教育プログラムの体系的な受講。
(2) コミュニケーション能力の教育プログラムの体系的な受講。(3) 組織をマネージする能力の教育プログラムの体系的な受講。

◆その企業が何を求めているかによります。一般的な弁護士であれば通常は訴訟対応や法律の調査能力が要求されます。契約書、交渉関係であれば、通常法務部員を養成するプログラムに若干の修正を加える。ここで、対応するべきではないでしょうか。一般とは異なり法務部員の法務は法律解釈よりもドラフトやビジネスマターの方が重視されます。

◆法務部門（コンプライアンス・監査を含む）の組織の組成、採用、リーガルチェックのプロセス、社内規程の仕組みなどの実例を交えたプログラムが必要だと思います。

◆基本はOJTだと思います。

◆実務について思うことは、事務所や会社を異にする弁護士と、実際の事例、訴訟 etc、法律相談をもとにお互いの意見等を交換することなどが大切だろうと感じます。

◆弁護士のキャリアデザインに関するプログラムがあればよいと思う。（一般民事、企業法務、企業内弁護士それぞれのメリット・デメリット・将来性等について）

◆（１）経験のある弁護士が、若い弁護士に、経験を体系的に伝達する仕組み。（２）法科大学院においては、単位認定を厳しくし、一定レベルに達していない者は卒業できないようにする仕組み。（３）様々な専門性を身につけられるコース選択。

◆経営能力、リーダーシップ、プレゼンテーション能力のある弁護士となるためのトレーニング。

◆「これからの時代にふさわしい新たな」という何か目新しいものではなく、むしろ、私の世代、(49期) 3～4期後輩くらいまでにとっては当たり前の法的素養、ごく普通の法律家としての文章力が逆に求められているように思います。

◆幅広い知識の習得。

◆知識や技術的なことよりも、法曹倫理や法哲学といった根本的な事柄を十分に学ぶべきだと思います。

◆（１）企業の法務のニーズに的確に答えられる弁護士。企業のニーズとは、案件を進める上で、本質的に重要な点を見抜き、総合的に法的アドバイスができること、かつ、これを迅速、丁寧に行うことである。（３）司法修習中又は前後に、企業内で暫く働くプログラムがあると良い。

◆OJTと学習会・セミナーなどの組み合わせ。

◆法曹人教育の原点が司法研修所から個別の法科大学院に移行し、ことの是非は別として、法曹人口を短期間に急増させるという政策が現実のものとなりました。同時に社会の様々な局面で法改正が進み、個々の弁護士は、従来以上の研鑽を求められています。私の個人的な経験に基づく意見ですが、個々の企業は、企業内弁護士を弁護士として、育てようとする土壌を持ち合わせません。なぜなら、企業が新人弁護士を雇うとき、弁護士同等の教育レベルに達している従業員を雇うのであり、弁護士を雇うという意識はないからです。（あるべき弁護士像が多様化する現在、それは必ずしも嘆くべきことではないかもしれませんが。）企業に勤務する弁護士は、組織内において組織人としての見識を身に付ける努力の他に、個人的な活動と努力により弁護士としての自己研鑽に励む必要があります。そこで、地域の弁護士会や大学院等の機関が、そうした企業内に勤務する若手弁護士の自己研鑽の場として開かれたものであってくれれば有難いと思います。同時に、我々若手弁護士の側も謙虚かつ積極的な態度で、そうした機関を活用し研鑽を怠らず、協力しながら共に日本の法曹文化を創造していくのだという志をもつことが必要と考えています。

◆（１）ビジネス・ロイヤーとしては、経済、経営そして、ビジネスに対する知見が必要（ビジネスのわかるロイヤー）（２）ロイヤーがロイヤーとしての枠にとらわれず、ビジネスパーソンとして活躍できることまで、視野に入れるべきと思う。（本当に法律のわかるビ

ジネスパーソンとして)

◆組織内弁護士として働くのであれば、社内の法律相談所のような役割を果たさざるを得ない面はどうしても出てくる。そのため、幅広い法律の知識（条文の知識）を習得すべきだと考える。そのような、多くの条文にあたるプログラムが求められると思う。

◆残念ながら、真に能力も倫理観も高い弁護士の育成のためには、数年間は、新人がキャリア 10 年以上の先輩と一緒に案件をこなす。徒弟のような期間が絶対に必要である。弁護士の急激な増員は、この先輩から後輩へ個人的に受け継がれて行くパイプを持ってない新人弁護士を大量に生じさせてしまうのが問題なのではないか。

◆交渉術を身につけることが重要だと思いますので、そのようなプログラムがあれば、参加してみたい。

◆（1）専門性の向上に資するもの。新たな法律問題・分野に焦点をあてたもの（海外のものも含む）（3）組織内におけるリーダーシップ力向上（4）法的紛争対応を中心として実務能力。当社の場合、紛争案件が少ないこともあり、社内の法務業務は文書・契約書審査に偏っており、部員の法的思考力がきわめて低い。若手については、法律事務所に出向するなどして、OJT を充実させること。

◆（1）基本的知識を習得させるプログラム。（2）法科大学院制度は廃止すべきと考える。その上で弁護士になった後の専門性について一定の資格等を与えるテスト等を創設すればよいのではないかと考える。

◆（1）国際法務に関するスキルはプログラムの中に入れるべき。（2）（「能力」といえるかどうかわかりませんが）企業の中にいて感じることは、一般人は法的な物事の考え方ができない。（リーガルマインドの欠如）、そのため弁護士から見ると非常に些細な事で頭を悩ませている例が多いように思います。企業弁護士には、他の役職員と一緒に法学的な考え方の道筋をつけてあげること、他の役職員を指導することが求められると思います。そのような弁護士の存在価値を高められるプログラムがあれば非常に良いと思います。

この調査に関する意見・感想（自由回答）

◆良い分野に注目されたと思います。すぐれた研究となられることを祈念します。

◆「弁護士」として勤務する以上、単にバッジをつけているということではなく、「弁護士」たるだけの特殊性・差別化できる点は何なのかを弁護士、採用側双方で考えなければならない。そうでなければミス・マッチを起こす。（すでに起きている）（特殊性・差別化という観点でみるならば、日経企業で最近増えてきている研修所からの新卒採用はナンセンス）上記の視点では、今回の質問は「何をしているのか」という what に集中しすぎていて、「どのようにやっているのか」という how の視点に欠け、失礼ながら企業内弁護士の実質をあぶり出すものになっていないと思う。

◆（1）正確な情報の収集に努めてください。・日本組織内弁護士協会という任意団体（HP 参照）が非常に正確に、実態を把握しています。連絡をとってみたいはいかがでしょうか。・お持ちのデータは古いと思います。いまや 10 人近く組織内の弁護士を抱えている企業はいくつもあります。業種は、やはり、金融と保険が圧倒的に多いと思います。（ただし、銀行

は少ない) (2) 企業の本音に目をそむけないでください。・表面的なアンケートでは、事の実相に迫ることはできません。大企業には、法務部が必ず存在し、機能しています。法務部の中核を担っているのは「司法試験崩れ組」といってもよいかもしれません。彼らは、企業内に弁護士が入ってくることに抵抗感を持っているものと推測いたします(もともと、企業毎に事情は異なりましょう)したがって、企業内弁護士のニーズの問題は、既存の法務部の在り方と密接に係わっていると思います。中小企業のように法務部がないところと、大企業のように法務部を抱えているところと、同列には論じられないと思います。法務部の多くを弁護士で固めようと考えている企業は少ないと思います。

◆60 期以降習得後すぐに企業等に入った弁護士が企業内でどのような業務を担当し、どのような処遇を受けているかについての調査が望まれます。

◆(1) 本調査の意図については十分察しかねますが、最近では、法曹人口大増員時代の新しい職域として、インハウスローヤーのことが話題になることが多くなっているようにも思えます。そのような話題の一部においては、まず、法曹人口増加ありきで、法曹人口増加に伴って発生する職にあぶれた新人弁護士の失業対策として、企業内への職域拡大の議論がなされているように思えてしまう議論もあります。しかし、それは、本末転倒した議論といえますし、そのような議論は弁護士業にとっても企業にとっても好ましくない結果をもたらすのではないかと考えます。無理やり需要を開拓していかなければならないのなら、そもそも法曹人口を増加させる必要はないものと考えられます。(2) 本調査においても、まず法曹人口増加という発想から出発するのではなく、できるだけ、中立的・客観的に、企業内における弁護士の活動、需要を調査していただきたいものです。特に、企業内において弁護士の需要があるというその職務を担うのは、(1) 弁護士資格保有者である必要があるか、(2) 弁護士である必要までないが、弁護士であったほうが望ましいのか、(3) 弁護士でも一般の法務部員でもかまわないのか、という点の区別については意識すべきだと考えます。(1)(2)の点で、弁護士が必要とされているのならば、インハウスローヤーはさらに拡大すべきともいえます。しかし、企業が(3)のように一般の法務部員と変わらない職務を、単に、新人法務部員の育成の手間を省くことのできるなどという安易な発想で、弁護士にやらせようとしているのならば、弁護士資格制度の意義を失わせ、弁護士業の価値を低下させるだけと思われる。(3) インハウスローヤー大国といわれるアメリカでさえ、インハウスローヤーの割合は弁護士全体の数割程度で、メジャーな存在ではありませんし、アメリカのインハウスローヤーの多くは、法律事務所での職務経験を経ていると聞いています。日本のインハウスローヤーの最近の動向をみると、司法修習終了後すぐに企業に就職する方も多くなっているようですが、それできちんと弁護士としての待遇を受けているかは疑問があります。高額な弁護士会費を負担しているという点においてのみ一般の法務部員と異なっているのというのならば、あえて資格を取得した意味がないという言い方でもできるのではないかと思います。(4) 法科大学院の制度化の折には、法律実務をあまりご存じないのではないかとと思われる学者の先生方が理想論をおっしゃって、それを少なからぬ実務家は(学者の就職先が増えるだけではないかというように)冷ややかな目でみていたように記憶しております。そして、当初の楽観論とは裏腹に、現状では、法科大学院、新司法制度が十分に評価されるほど機能していないのは周知の事実といえます。学者の先生が、組織内弁護士についての調査、提言をなさることにつ

いては、十分評価すべきことと考えますが、量産される法科大学院出身の弁護士の就職先を確保する等といった大学側の利益を離れて、くれぐれも中立的なスタンスを維持していただくことを強く期待いたします。

◆弁護士ニーズに関する調査の報告書をお送りいただきありがとうございました。とても有益な調査であると思います。弁護士になって、改めて依頼者とのギャップを感じています。依頼者は「法律問題は対岸の火事、なくて当然」と思っていることが多く、予防や早期発見はほとんどできていません。貴報告書の「弁護士を必要とする仕事がない」という回答が多いこともその現われです。一般の法律事務所勤務では、予防法務の大切さを依頼者に説明しても理解してもらえることが少ないため、理解ある企業に就職しました。日本では、依頼者が弁護士を上手に使いこなしている例がとても少ないと思います。弁護士を教育することももちろん必要ですが、依頼者側をレベルアップさせなければ、対等な協働関係を築くのは難しいと考えています。

◆（１）この回答は、●●●●株式会社に在籍しているときのものです。（２）企業法務では法律問題の発見、整理、解決又は外部弁護士への照会等の業務が中心となります。しかし、多くの企業では、弁護士にこれらの業務のうちどの部分を担当させるかという視点が欠けているのではないかと思います。また弁護士に日常業務を処理させれば、迅速かつ確実に処理すると思いますが、他の法務部員の能力が全く向上しないということを意識できていない企業が多いのではないかと思います。

◆大量増員時代を迎え「弁護士」の仕事企業等業界の外に求めるのではなく、弁護士としての資格・能力を持つ人材が、他分野の組織業界で仕事を行う、というように業界側の発想の転換が要るのではないかと思います。

◆法曹入口問題で新人弁護士の就職問題が取り沙汰されていますが、各企業では専門分野に詳しい弁護士が僅少であるという不満が聞かれます。また、採用担当者は、専門分野の知識を問わず、弁護士の経験のある者を採用して専門知識は入社後につければよいとコメントすることが多いです。その意味では、本調査で前提としている「組織内弁護士に固有の必要スキルがあるのではないか」という仮説は正しいと思います。ただ、他方で、企業側（特に日系企業）の法務、コンプライアンス部門に与えている。（期待している）役割が不明確であるところに、現在の需給のミスマッチがあるように思います。今後の調査については、法務部門の機能についてフォーカスすることも有用ではないかと思います。

◆組織内弁護士というと、官公庁とか、一定規模以上の大きさの企業の中にいる弁護士というイメージかもしれませんが。私の場合は、田舎の小さな協同組合の中にいます。私をふくめ、スタッフは5人（パートの女性ばかり）です。お給料もほとんどもらっていません。でもスタッフやお客さんたちがとても頼ってくれてやりがいがあります。収入の方も組織外の事件（民事や刑事）を受任すれば、食べていけるくらいは稼げます。こういう弁護士のありかたも、けっこういいものだなあ…と最近感じられるようになりました。同封されていた「報告書」ととても興味深く拝見しました。ありがとうございました。

◆組織内弁護士を企業は上手く使っていないのが現状だと思います。どのように使うのが企業、弁護士ともにその価値を向上できるのか真剣に検討する契機として頂きたいと思います。

◆（１）このアンケートに応えることにより、自分自身のあり方を顧みるきっかけをいた

できました。ありがとうございました。(2) どんな時であってもわが国の法曹会と法教育・研究のための機関が、健全で国民に安全をもたらしてくれる良質に満ちた機関でありつづけてほしいと願っています。(3) 私たちひとりひとりが、法技術の研鑽と併せて法律家としての哲学の実践に励むべく地道な努力を怠ってはならないと思います。

◆(1) 質問3については、社内法務(社内弁護士)としての経験を記しました。(2) 質問5についても社内弁護士として重要であると思われるものを選択した。

◆法律事務所は、自分の提供するリーガル・サービスそのものが商品である。これに対し、企業内弁護士は、リーガル・サービスを提供しただけでは売上は立たない。その会社と顧客との取引が成立して初めて売上がたつ。自分の収入も会社の業績に左右され、社内の給与規程や他の一般社員との均衡もあり、頑張れば頑張っただけ収入が増えるというものでもない。その反面、一旦雇用されると、労基法で保護され、頑張らなくてもそれなりの収入が保証される。そのため、一層優れた弁護士になるために自分を磨き続けるインセンティブに乏しい。こうした環境のため **topnotch** の弁護士は独立やパートナーを目指し、企業内弁護士は中の下レベルの集団ということにもなりかねない。常に上を目指し自分をコントロールできる人以外は企業内弁護士になるべきではない。一方で、日本の最大手の法律事務所といえども、弁護士数百人、スタッフを合わせても、せいぜい千人程度に過ぎない。企業としては中小規模である。大企業の経営をしたことのある弁護士はほとんどない。会社経営に対して偉そうなことを言う弁護士は多いが、その多くは単なる耳学問であったり、相談を受けた案件の表面だけしか見えていなかったりする。おごりを捨て、ビジネスの現場を真に理解しようとするのであれば、一度は企業内弁護士を経験してみるべきだ。

◆弁護士の能力開発には、実務を通じての **OJT** が最も重要であり、不可欠である。昨今、弁護士登録直後に企業内弁護士になる人が増えており、懸念される。特に小規模な法務部で先輩弁護士もいない状況だと、十分な経験がないのに専門家として働かなければならず、適切な法的アドバイスができていないのか懸念される。ごくまれに企業内弁護士から法律事務所に転職する人もいるが、大部分はそうではない。イギリスでは、実務研修に重きをおくため、司法試験のような試験はないと聞くが、それだけに実務研修の重要性が明らかである。昨今の日本の事情はそれとは逆の方向に向かっているようで懸念を覚える。弁護士は、時には「法律」をこえルール変更の原動力となったり、社内で企業文化構築に寄与したり、業界ルール改革もしなければならぬ。そのような役割は経験に基づく能力がなければ果たせないと思う。

3 組織内弁護士業務の因子分析

ここでは、組織内弁護士向け調査票の問3-1（法務関係業務リスト）における37種類の弁護士業務から、主因子法により潜在的因子を抽出した。分析結果は以下の表に示されている。

なお因子抽出方法は第3部の 3 一般弁護士業務の因子分析 と同様であるので、重複を避けるため、そちらを参照されたい。

	因子									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Q3-1-36 職員懲戒解雇その他処分に関する業務	.805									
Q3-1-18 人事・労務管理(雇用調整を除く)	.783									
Q3-1-19 雇用調整に関する業務	.733									
Q3-1-15 セクハラ・パワハラへの対応	.697									
Q3-1-22 クレーマー対応	.549									
Q3-1-37 業界固有の専門的知識を要する訴訟等業務	.520									
Q3-1-4 経営戦略に関する全般的なアドバイス										
Q3-1-28 第三者に対する損害賠償訴訟提起		.777								
Q3-1-16 専門的知識(建築・医療・知財等)を要する訴訟		.770								
Q3-1-29 第三者から訴えられたときの応訴対応		.736								
Q3-1-26 契約の履行請求		.713								
Q3-1-27 債権回収		.631								
Q3-1-14 競争事業者を相手方とする訴訟		.522								
Q3-1-13 税務管理			.871							
Q3-1-12 資産運用			.675							
Q3-1-20 労使間の交渉	.513		.595							
Q3-1-5 契約交渉			.580							
Q3-1-8 環境リスク管理(ISO14000等)										
Q3-1-3 海外取引に関する契約書の作成				.834						
Q3-1-21 海外との交渉におけるサポート業務				.768						
Q3-1-2 国内取引に関する契約書の作成					.807					
Q3-1-1 契約書の審査					.733					
Q3-1-6 紛争解決のための交渉										
Q3-1-7 コンプライアンス業務						.756				
Q3-1-9 個人情報保護・情報セキュリティ管理						.594				
Q3-1-35 内部通報制度に関する業務						.519				
Q3-1-23 株主総会対策							.624			
Q3-1-24 株主代表訴訟対策							.595			
Q3-1-25 企業年金の管理										
Q3-1-34 企業対象暴力に関する業務										
Q3-1-31 法的諮問への対応								.680		
Q3-1-30 法令調査								.628		
Q3-1-33 外部の弁護士との連携コーディネイト										
Q3-1-32 法務部門の統括(支部・支社含む)										
Q3-1-11 知的財産のマネジメント									.649	
Q3-1-17 企業ブランドの管理										
Q3-1-10 M&Aへの対応										.671

ここで抽出された10因子と、各因子に対して試みられた解釈は以下のものである。

■第1因子：「雇用管理」に関わる因子

- Q3-1-36 職員懲戒解雇その他処分に関する業務
- Q3-1-18 人事・労務管理（雇用調整を除く）
- Q3-1-19 雇用調整に関する業務
- Q3-1-15 セクハラ・パワハラへの対応
- Q3-1-22 クレーマー対応
- Q3-1-37 業界固有の専門的知識を要する訴訟等業務

■第2因子：「訴訟を中心とするトラブル対応」に関わる因子

- Q3-1-28 第三者に対する損害賠償訴訟提起
- Q3-1-16 専門的知識（建築・医療・知財等）を要する訴訟
- Q3-1-29 第三者から訴えられたときの応訴対応
- Q3-1-26 契約の履行請求
- Q3-1-27 債権回収
- Q3-1-14 競争事業者を相手方とする訴訟

■第3因子：「弁護士が“わき役”として関与することが多い業務」に関する因子？

- Q3-1-13 税務管理
- Q3-1-12 資産運用
- Q3-1-20 労使間の交渉
- Q3-1-5 契約交渉

■第4因子：「海外取引先等への法的対応」に関わる因子

- Q3-1-3 海外取引に関する契約書の作成
- Q3-1-21 海外との交渉におけるサポート業務

■第5因子：「契約書作成」に関わる因子

- Q3-1-2 国内取引に関する契約書の作成
- Q3-1-1 契約書の審査

■第6因子：「予防法務」に関わる因子

- Q3-1-7 コンプライアンス業務
- Q3-1-9 個人情報保護・情報セキュリティ管理
- Q3-1-35 内部通報制度に関する業務

■第7因子：「株主への対応」に関わる因子

- Q3-1-23 株主総会対策
- Q3-1-24 株主代表訴訟対策

■第8因子：「高度な法的知識や専門的知識への参照」に関わる因子

Q3-1-31 法的諮問への対応

Q3-1-30 法令調査

■第9因子：「知的財産管理」に関わる因子

Q3-1-11 知的財産のマネジメント

■第10因子：「M&A」に関わる因子

Q3-1-10 M&A への対応

なお、「Q3-1-4 経営戦略に関する全般的なアドバイス」「Q3-1-25 企業年金の管理」「Q3-1-34 企業対象暴力に関する業務」「Q3-1-33 外部の弁護士との連携コーディネート」「Q3-1-32 法務部門の統括（支部・支社含む）」「Q3-1-17 企業ブランドの管理」という6つの業務は、ここではどの因子軸上にも分類されていない。

ここでの因子分析を、第3部の 3 一般弁護士業務の因子分析 の結果と比較すると、第1因子（「雇用管理」に関わる因子）と第2因子（「訴訟を中心とするトラブル対応」に関わる因子）が共通している（第3部での分析も参照）。

ただしこれら以外の因子については、解釈の難しい第3因子も含まれており、両調査の分析結果には緩やかな対応関係のみが指摘されうる。

4 単純集計

※自由記述項目（「その他」への回答）や自由な回答を求める設問は、前掲のため省略している。

問 1-1 年齢層

	度数	パーセント
20代	6	8.8
30代	28	41.2
40代	28	41.2
50代	4	5.9
60代	2	2.9
合計	68	100.0

問 1-2 性別

	度数	パーセント
男性	41	60.3
女性	27	39.7
合計	68	100.0

問 1-3 司法修習年次

	度数	パーセント
10～19期	1	1.5
20～29期	1	1.5
30～39期	1	1.5
40～49期	16	23.5
50～59期	37	54.4
60期	11	16.2
その他（特例等）	1	1.5
合計	68	100.0

問 2-1-1 現時点における勤務先との関係

	度数	パーセント
雇用関係	61	89.7
委任関係	4	5.9
その他（ ）	3	4.4
合計	68	100.0

問 2-1-2 契約期間の有無

	度数	パーセント
契約期間あり	16	23.5
契約期間なし	52	76.5
合計	68	100.0

問 2-1-3 現状のポジションから昇進は可能か

	度数	パーセント
可能	55	85.9
不可能	9	14.1
合計	64	100.0
欠損値	4	

問 2-1-4 勤務先（出向先）での勤続年数

	度数	パーセント
～1年（1年未満）	24	35.3
1～3年	26	38.2
3～5年	5	7.4
5～10年	6	8.8
10年～	7	10.3
合計	68	100.0

問 2-2 給与（2007年度）

	度数	パーセント
～500万円（500万円未満）	3	5.4
500～1000万円	18	32.1
1000～3000万円	25	44.6
3000～5000万円	8	14.3
5000万～1億円	1	1.8
1億円～	1	1.8
合計	56	100.0
欠損値	12	

問 2-3 給与以外に支給されたもの（2007年度）

1. ストックオプション	度数	パーセント
なかった	61	91.0
あった	6	9.0
合計	67	100.0
欠損値	1	

2. RSU（制限付き現物株）	度数	パーセント
なかった	63	94.0
あった	4	6.0
合計	67	100.0
欠損値	1	

3. 退職金	度数	パーセント
なかった	65	97.0
あった	2	3.0
合計	67	100.0
欠損値	1	

4. その他	度数	パーセント
なかった	64	95.5
あった（ ）	3	4.5
合計	67	100.0
欠損値	1	

問 2-4-1 勤務先従業員数（支部・支社等含む）

	度数	パーセント
～10名（10名未満）	3	4.4
50～100名	3	4.4
100～300名	12	17.6
300～1000名	6	8.8
1000～5000名	16	23.5
5000名～	28	41.2
合計	68	100.0

問 2-4-2 勤務先の売上（2007年度）

	度数	パーセント
～1億円	2	3.3
1～3億円	1	1.7
3～10億円	1	1.7
10～30億円	3	5.0
30～100億円	3	5.0
100～300億円	7	11.7
300～1000億円	5	8.3
1000～3000億円	8	13.3
3000億円～	30	50.0
合計	60	100.0
欠損値	8	

問 2-4-3 勤務先弁護士数

	度数	パーセント
1	37	55.2
2	13	19.4
3	3	4.5
4	5	7.5
5	2	3.0
8	2	3.0
10	4	6.0
15	1	1.5
合計	67	100.0
欠損値	1	

問 2-4-4 勤務先の主たる産業分野

	度数	パーセント
製造業	15	22.1
電気・ガス・熱供給・水道	1	1.5
情報通信	9	13.2
金融・保険	22	32.4
不動産	5	7.4
公務	1	1.5
その他（ ）	15	22.1
合計	68	100.0

問 2-4-5 勤務先は外資系か

	度数	パーセント
外資系である	24	35.3
外資系でない	44	64.7
合計	68	100.0

問 3-1 法務関係業務の経験（法務関係業務リスト）

ア) 契約書の審査

	度数	パーセント
業務経験がない	0	.0
少ない	4	5.9
どちらかといえば少ない	3	4.4
どちらかといえば多い	5	7.4
多い	16	23.5
日常業務である	40	58.8
合計	68	100.0

イ) 国内取引に関する契約書の作成

	度数	パーセント
業務経験がない	2	2.9
少ない	7	10.3
どちらかといえば少ない	8	11.8
どちらかといえば多い	10	14.7
多い	16	23.5
日常業務である	25	36.8
合計	68	100.0

ウ) 海外取引に関する契約書の作成

	度数	パーセント
業務経験がない	16	24.2
少ない	16	24.2
どちらかといえば少ない	10	15.2
どちらかといえば多い	8	12.1
多い	6	9.1
日常業務である	10	15.2
合計	66	100.0
欠損値	2	

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
業務経験がない	6	8.8
少ない	11	16.2
どちらかといえば少ない	15	22.1
どちらかといえば多い	14	20.6
多い	13	19.1
日常業務である	9	13.2
合計	68	100.0

オ) 契約交渉	度数	パーセント
業務経験がない	6	8.8
少ない	20	29.4
どちらかといえば少ない	22	32.4
どちらかといえば多い	10	14.7
多い	7	10.3
日常業務である	3	4.4
合計	68	100.0

カ) 紛争解決のための交渉	度数	パーセント
業務経験がない	7	10.3
少ない	14	20.6
どちらかといえば少ない	21	30.9
どちらかといえば多い	16	23.5
多い	5	7.4
日常業務である	5	7.4
合計	68	100.0

キ) コンプライアンス業務	度数	パーセント
業務経験がない	3	4.4
少ない	4	5.9
どちらかといえば少ない	9	13.2
どちらかといえば多い	22	32.4
多い	13	19.1
日常業務である	17	25.0
合計	68	100.0

ク) 環境リスク管理 (ISO14000 など)	度数	パーセント
業務経験がない	42	62.7
少ない	12	17.9
どちらかといえば少ない	9	13.4
どちらかといえば多い	1	1.5
多い	3	4.5
日常業務である	0	.0
合計	67	100.0
欠損値	1	

ケ) 個人情報保護・情報セキュリティ管理	度数	パーセント
業務経験がない	7	10.3
少ない	14	20.6
どちらかといえば少ない	22	32.4
どちらかといえば多い	14	20.6
多い	5	7.4
日常業務である	6	8.8
合計	68	100.0

コ) M&A への対応	度数	パーセント
業務経験がない	15	22.1
少ない	13	19.1
どちらかといえば少ない	20	29.4
どちらかといえば多い	7	10.3
多い	11	16.2
日常業務である	2	2.9
合計	68	100.0

サ) 知的財産のマネジメント	度数	パーセント
業務経験がない	19	27.9
少ない	18	26.5
どちらかといえば少ない	20	29.4
どちらかといえば多い	5	7.4
多い	3	4.4
日常業務である	3	4.4
合計	68	100.0

シ) 資産運用	度数	パーセント
業務経験がない	38	56.7
少ない	17	25.4
どちらかといえば少ない	4	6.0
どちらかといえば多い	3	4.5
多い	3	4.5
日常業務である	2	3.0
合計	67	100.0
欠損値	1	

ス) 税務管理	度数	パーセント
業務経験がない	36	52.9
少ない	17	25.0
どちらかといえば少ない	11	16.2
どちらかといえば多い	2	2.9
多い	2	2.9
日常業務である	0	.0
合計	68	100.0

セ) 競争事業者を相手方とする訴訟	度数	パーセント
業務経験がない	45	66.2
少ない	12	17.6
どちらかといえば少ない	10	14.7
どちらかといえば多い	1	1.5
多い	0	.0
日常業務である	0	.0
合計	68	100.0

ソ) セクハラ・パワハラへの対応	度数	パーセント
業務経験がない	23	33.8
少ない	15	22.1
どちらかといえば少ない	12	17.6
どちらかといえば多い	13	19.1
多い	3	4.4
日常業務である	2	2.9
合計	68	100.0

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
業務経験がない	33	49.3
少ない	10	14.9
どちらかといえば少ない	12	17.9
どちらかといえば多い	11	16.4
多い	1	1.5
日常業務である	0	.0
合計	67	100.0
欠損値	1	

チ) 企業ブランドの管理	度数	パーセント
業務経験がない	23	33.8
少ない	13	19.1
どちらかといえば少ない	17	25.0
どちらかといえば多い	7	10.3
多い	2	2.9
日常業務である	6	8.8
合計	68	100.0

ツ) 人事・労務管理（雇用調整を除く）	度数	パーセント
業務経験がない	15	22.1
少ない	11	16.2
どちらかといえば少ない	16	23.5
どちらかといえば多い	15	22.1
多い	6	8.8
日常業務である	5	7.4
合計	68	100.0

テ) 雇用調整に関する業務	度数	パーセント
業務経験がない	33	48.5
少ない	14	20.6
どちらかといえば少ない	11	16.2
どちらかといえば多い	6	8.8
多い	3	4.4
日常業務である	1	1.5
合計	68	100.0

ト) 労使間の交渉	度数	パーセント
業務経験がない	47	69.1
少ない	8	11.8
どちらかといえば少ない	8	11.8
どちらかといえば多い	2	2.9
多い	2	2.9
日常業務である	1	1.5
合計	68	100.0

ナ) 海外との交渉におけるサポート業務	度数	パーセント
業務経験がない	23	33.8
少ない	12	17.6
どちらかといえば少ない	8	11.8
どちらかといえば多い	9	13.2
多い	13	19.1
日常業務である	3	4.4
合計	68	100.0

ニ) クレーマー対応	度数	パーセント
業務経験がない	18	26.5
少ない	15	22.1
どちらかといえば少ない	19	27.9
どちらかといえば多い	8	11.8
多い	5	7.4
日常業務である	3	4.4
合計	68	100.0

ヌ) 株主総会対策	度数	パーセント
業務経験がない	31	45.6
少ない	8	11.8
どちらかといえば少ない	8	11.8
どちらかといえば多い	11	16.2
多い	4	5.9
日常業務である	6	8.8
合計	68	100.0

ネ) 株主代表訴訟対策	度数	パーセント
業務経験がない	46	67.6
少ない	10	14.7
どちらかといえば少ない	9	13.2
どちらかといえば多い	2	2.9
多い	0	.0
日常業務である	1	1.5
合計	68	100.0

ノ) 企業年金の管理	度数	パーセント
業務経験がない	60	88.2
少ない	5	7.4
どちらかといえば少ない	1	1.5
どちらかといえば多い	2	2.9
多い	0	.0
日常業務である	0	.0
合計	68	100.0

ハ) 契約の履行請求	度数	パーセント
業務経験がない	21	30.9
少ない	16	23.5
どちらかといえば少ない	15	22.1
どちらかといえば多い	11	16.2
多い	2	2.9
日常業務である	3	4.4
合計	68	100.0

ヒ) 債権回収	度数	パーセント
業務経験がない	20	29.4
少ない	16	23.5
どちらかといえば少ない	15	22.1
どちらかといえば多い	10	14.7
多い	4	5.9
日常業務である	3	4.4
合計	68	100.0

フ) 第三者に対する損害賠償訴訟提起	度数	パーセント
業務経験がない	36	52.9
少ない	9	13.2
どちらかといえば少ない	11	16.2
どちらかといえば多い	9	13.2
多い	1	1.5
日常業務である	2	2.9
合計	68	100.0

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
業務経験がない	19	27.9
少ない	11	16.2
どちらかといえば少ない	14	20.6
どちらかといえば多い	11	16.2
多い	9	13.2
日常業務である	4	5.9
合計	68	100.0

ホ) 法令調査	度数	パーセント
業務経験がない	0	.0
少ない	2	2.9
どちらかといえば少ない	10	14.7
どちらかといえば多い	24	35.3
多い	13	19.1
日常業務である	19	27.9
合計	68	100.0

マ) 法的諮問への対応	度数	パーセント
業務経験がない	8	11.8
少ない	5	7.4
どちらかといえば少ない	8	11.8
どちらかといえば多い	10	14.7
多い	14	20.6
日常業務である	23	33.8
合計	68	100.0

ミ) 法務部門の統括（支部・支社含む）	度数	パーセント
業務経験がない	22	32.8
少ない	9	13.4
どちらかといえば少ない	3	4.5
どちらかといえば多い	4	6.0
多い	13	19.4
日常業務である	16	23.9
合計	67	100.0
欠損値	1	

ム) 外部の弁護士との連携コーディネイト	度数	パーセント
業務経験がない	5	7.6
少ない	5	7.6
どちらかといえば少ない	9	13.6
どちらかといえば多い	15	22.7
多い	16	24.2
日常業務である	16	24.2
合計	66	100.0
欠損値	2	

メ) 企業対象暴力に関する業務	度数	パーセント
業務経験がない	37	55.2
少ない	12	17.9
どちらかといえば少ない	10	14.9
どちらかといえば多い	4	6.0
多い	2	3.0
日常業務である	2	3.0
合計	67	100.0
欠損値	1	

モ) 内部通報制度に関する業務	度数	パーセント
業務経験がない	25	37.3
少ない	12	17.9
どちらかといえば少ない	15	22.4
どちらかといえば多い	5	7.5
多い	7	10.4
日常業務である	3	4.5
合計	67	100.0
欠損値	1	

ヤ) 職員懲戒解雇その他処分に関する業務	度数	パーセント
業務経験がない	23	34.3
少ない	10	14.9
どちらかといえば少ない	20	29.9
どちらかといえば多い	7	10.4
多い	5	7.5
日常業務である	2	3.0
合計	67	100.0
欠損値	1	

ユ) 業界固有の専門的知識を要する訴訟等業務	度数	パーセント
業務経験がない	21	31.8
少ない	16	24.2
どちらかといえば少ない	6	9.1
どちらかといえば多い	11	16.7
多い	5	7.6
日常業務である	7	10.6
合計	66	100.0
欠損値	2	

問 4-1 職業的満足度

ア) 弁護士として得られる報酬	度数	パーセント
満足していない	10	14.9
どちらかといえば満足していない	6	9.0
どちらともいえない	13	19.4
どちらかといえば満足している	25	37.3
満足している	13	19.4
合計	67	100.0
欠損値	1	

イ) 弁護士に対して与えられる役割	度数	パーセント
満足していない	6	9.2
どちらかといえば満足していない	14	21.5
どちらともいえない	13	20.0
どちらかといえば満足している	20	30.8
満足している	12	18.5
合計	65	100.0
欠損値	3	

ウ) 弁護士としてのステイタス	度数	パーセント
満足していない	7	10.9
どちらかといえば満足していない	8	12.5
どちらともいえない	15	23.4
どちらかといえば満足している	23	35.9
満足している	11	17.2
合計	64	100.0
欠損値	4	

エ) 弁護士として働くことの総合的満足度	度数	パーセント
満足していない	5	7.6
どちらかといえば満足していない	8	12.1
どちらともいえない	16	24.2
どちらかといえば満足している	26	39.4
満足している	11	16.7
合計	66	100.0
欠損値	2	

問 4-2 勤務先への意識

ア) 勤務先に愛着を感じる	度数	パーセント
そのような意識は薄い	10	14.7
どちらかといえばそのような意識は薄い	11	16.2
どちらともいえない	8	11.8
どちらかといえばそのような意識は強い	26	38.2
そのような意識は強い	13	19.1
合計	68	100.0

イ) 勤務先に誇りを感じる	度数	パーセント
そのような意識は薄い	8	11.8
どちらかといえばそのような意識は薄い	11	16.2
どちらともいえない	19	27.9
どちらかといえばそのような意識は強い	21	30.9
そのような意識は強い	9	13.2
合計	68	100.0

ウ) 勤務先で自分の仕事の成果は正当に評価されている

	度数	パーセント
そのような意識は薄い	6	9.0
どちらかといえばそのような意識は薄い	10	14.9
どちらともいえない	16	23.9
どちらかといえばそのような意識は強い	25	37.3
そのような意識は強い	10	14.9
合計	67	100.0
欠損値	1	

エ) 勤務先で自分の能力は正当に評価されている

	度数	パーセント
そのような意識は薄い	7	10.4
どちらかといえばそのような意識は薄い	9	13.4
どちらともいえない	15	22.4
どちらかといえばそのような意識は強い	26	38.8
そのような意識は強い	10	14.9
合計	67	100.0
欠損値	1	

オ) 勤務先の一員としてしっかりと支えていきたい

	度数	パーセント
そのような意識は薄い	4	5.9
どちらかといえばそのような意識は薄い	2	2.9
どちらともいえない	8	11.8
どちらかといえばそのような意識は強い	33	48.5
そのような意識は強い	21	30.9
合計	68	100.0

カ) 勤務先をみんなで盛り立てていくべきだ

	度数	パーセント
そのような意識は薄い	5	7.5
どちらかといえばそのような意識は薄い	2	3.0
どちらともいえない	6	9.0
どちらかといえばそのような意識は強い	33	49.3
そのような意識は強い	21	31.3
合計	67	100.0
欠損値	1	

問 5-1 弁護士にとって比較的に重要な能力・資質（複数回答）

	度数	パーセント
情報収集能力	45	66.2
状況把握能力	52	76.5
管理能力	23	33.8
企画発想能力	12	17.6
問題発見能力	50	73.5
論理構成能力	48	70.6
リスク判断能力	47	69.1
信頼構築能力	38	55.9
交渉能力	36	52.9
語学力	29	42.6
プレゼンテーション能力	30	44.1
指導・育成能力	21	30.9
コミュニケーション能力	56	82.4
積極性	22	32.4
誠実性	32	47.1
感受性	11	16.2
協調性	32	47.1
責任感	42	61.8
その他（ ）	4	5.9

分母=68

組織内弁護士の実務に関するアンケート調査

ご協力をお願い

このアンケート調査は、組織内弁護士である皆様がどのような業務に携わり、どのような職業意識を持っておられるかをお尋ねしようとするものです。

また、組織内弁護士が現状においてどのような環境や条件のもとで仕事をし、またそれらとの関係でどのような能力開発が課題となっているのか、といった点もこの調査で明らかにしようとしています。

調査結果については、組織内弁護士の能力がよりよく発揮できるようなサポート体制の提言や、組織内弁護士育成に関わる教育的課題への取り組みなど、さまざまな形で活用させていただきます予定です。

調査結果はコード化され、統計的に処理を行いますので、個人情報が増えることはありません。データの取り扱いについては細心の注意を払う事をお約束いたします。

ご多忙中のところ誠に恐縮でございますが、なにとぞ以上の趣旨をご理解のうえ、この調査の実施にご協力いただきますよう宜しくお願い申し上げます。

大阪大学「法曹の新しい職域」に関する研究会 代表
大阪大学大学院法学研究科 総長補佐 教授
三成賢次

回収期限 2008年8月29日（金）（当日消印有効）

この調査に関する連絡先：大阪大学「法曹の新しい職域」に関する研究会
事務局長 大阪大学大学院法学研究科 准教授 福井康太

〒560-0043 大阪府豊中市待兼山1番6号 大阪大学大学院法学研究科
電話/FAX 06-6850-5168（事務局長直通）
電話 06-6850-5184（法学研究科助手室）

2-2 勤務先からあなたが支給された2007年度の給与の額（課税前のもの。講演料など給与以外の副収入を除く。）

1. ～500万円（500万円未満）
2. 500～1000万円
3. 1000～3000万円
4. 3000～5000万円
5. 5000万～1億円
6. 1億円～

2-3 勤務先から2007年度中に給与以外に支給されたものはありますか。

1. ストックオプション
2. RSU(制限付き現物株)
3. 退職金
4. その他（ ）

2-4 勤務先の組織についてお尋ねします。

2-4-1 勤務先の従業員数（支部・支社等含む）

1. ～10名（10名未満）
2. 10～50名
3. 50～100名
4. 100～300名
5. 300～1000名
6. 1000～5000名
7. 5000名～

2-4-2 勤務先の2007年度における売上（粗収入）額（支部・支社等含む）

1. ～1億円（1億円未満）
2. 1～3億円
3. 3～10億円
4. 10～30億円
5. 30～100億円
6. 100～300億円
7. 300～1000億円
8. 1000～3000億円
9. 3000億円～

2-4-3 勤務先の弁護士数（あなたご自身を含む）

（ ）名（概数可）

2-4-4 勤務先が分類される産業分野をお尋ねします。複数該当する場合、勤務先にとって最も重要と思われる分野を1つだけ選択して下さい。

1. 製造業
2. 電気・ガス・熱供給・水道業
3. 情報通信業
4. 金融・保険業
5. 不動産業
6. 教育、学習支援業
7. 公務
8. その他（ ）

2-4-5 あなたの勤務先は「外資系」に分類されますか。

1. はい
2. いいえ

問3 次に、あなたご自身のさまざまな法務関係業務の経験についてお尋ねします。

3-1 下記のリスト（法務関係業務リスト）にあるア～ヤの業務経験をお尋ねします。それぞれの業務について、0～5のうち当てはまる段階に○をつけて下さい。

法務関係業務リスト	3-1					
	業務経験がない	少ない	どちらかという と少ない	どちらかという と多い	多い	日常業務である
ア. 契約書の審査	0	1	2	3	4	5
イ. 国内取引に関する契約書の作成	0	1	2	3	4	5
ウ. 海外取引に関する契約書の作成	0	1	2	3	4	5
エ. 経営戦略に関する全般的なアドバイス	0	1	2	3	4	5
オ. 契約交渉	0	1	2	3	4	5
カ. 紛争解決のための交渉	0	1	2	3	4	5
キ. コンプライアンス業務	0	1	2	3	4	5
ク. 環境リスク管理 (ISO14000 シリーズなど)	0	1	2	3	4	5
ケ. 個人情報保護・情報セキュリティ管理	0	1	2	3	4	5
コ. M&A (企業合併および買収) への対応	0	1	2	3	4	5
サ. 知的財産のマネジメント	0	1	2	3	4	5
シ. 資産運用	0	1	2	3	4	5
ス. 税務管理	0	1	2	3	4	5
セ. 競争事業者を相手方とする訴訟	0	1	2	3	4	5
ソ. セクハラ・パワハラへの対応	0	1	2	3	4	5
タ. 専門的知識 (建築・医療・知的財産など) を要する訴訟	0	1	2	3	4	5
チ. 企業ブランドの管理	0	1	2	3	4	5
ツ. 人事・労務管理 (雇用調整を除く)	0	1	2	3	4	5
テ. 雇用調整に関する業務	0	1	2	3	4	5
ト. 労使間の交渉	0	1	2	3	4	5
ナ. 海外との交渉におけるサポート業務	0	1	2	3	4	5
ニ. クレーマー対応	0	1	2	3	4	5
ヌ. 株主総会対策	0	1	2	3	4	5
ネ. 株主代表訴訟対策	0	1	2	3	4	5
ノ. 企業年金の管理	0	1	2	3	4	5
ハ. 契約の履行請求	0	1	2	3	4	5
ヒ. 債権回収	0	1	2	3	4	5
フ. 第三者に対する損害賠償訴訟の提起	0	1	2	3	4	5
ヘ. 第三者から訴えられたときの応訴対応	0	1	2	3	4	5
ホ. 法令調査	0	1	2	3	4	5
マ. 法的諮問への対応	0	1	2	3	4	5
ミ. 法務部門の統括 (支部・支社含む)	0	1	2	3	4	5
ム. 外部の弁護士との連携のコーディネーター	0	1	2	3	4	5

メ. 企業対象暴力に関する業務	0	1	2	3	4	5
モ. 内部通報制度に関する業務	0	1	2	3	4	5
ヤ. 職員の懲戒解雇その他処分に関する業務	0	1	2	3	4	5
ギ. 業界固有の専門的知識を要する訴訟等業務	0	1	2	3	4	5

3-2 このリストに含まれる業務以外で、組織内弁護士としてよく行う業務はありますか。そうした業務がある場合、よろしければ簡単にご説明下さい。

()

問4 職業に関する意識についてお尋ねします。

4-1 あなたは、弁護士として働くことに満足していますか。下記のリスト（満足度対象リスト）にあるア～エについて、1～5のうち当てはまる段階に○をつけて下さい。

満足度対象リスト	4-1				
	満足していない	どちらかという満足していない	どちらともいえない	どちらかという満足している	満足している
ア. 弁護士として得られる報酬	1	2	3	4	5
イ. 弁護士に対して与えられる役割	1	2	3	4	5
ウ. 弁護士としてのステータス	1	2	3	4	5
エ. 弁護士として働くことの総合的満足度	1	2	3	4	5

4-2 あなたは、勤務先（出向中の場合は出向先）に対して以下のような意識をどの程度持っていますか。下記のリスト（勤務先への意識リスト）にあるア～カについて、1～5のうち当てはまる段階に○をつけて下さい。

勤務先への意識リスト	4-2				
	そのような意識は薄い	どちらかというそのような意識は薄い	どちらともいえない	どちらかというそのような意識は強い	そのような意識は強い
ア. 勤務先に愛着を感じる	1	2	3	4	5
イ. 勤務先に誇りを感じる	1	2	3	4	5
ウ. 勤務先で自分の仕事の成果は正当に評価されている	1	2	3	4	5

エ. 勤務先で自分の能力は正當に評価されている	1	2	3	4	5
オ. 勤務先の一員としてしっかりと支えていきたい	1	2	3	4	5
カ. 勤務先をみんなで盛り立てていくべきだ	1	2	3	4	5

4-3 あなたは今後、どのような形で弁護士の仕事を続けていこうと考えていますか。

1. 今の勤務先で、組織内弁護士として働きたい。
2. いずれは勤務先を変えるだろうが、組織内弁護士として働きたい。
3. 今の勤務先を離れ、元々所属していた法律事務所に戻って働きたい。
4. 今の勤務先を離れ、新たにどこかの法律事務所で働きたい。
5. 今の勤務先を離れ、以前開設していた個人事務所を再開したい。
6. 今の勤務先を離れ、新たに個人事務所を開設したい。
7. その他 ()

問5 弁護士の仕事に関わる能力・資質についてお尋ねします。

5-1 下記の能力・資質のうちで、弁護士にとってどれが比較的に重要であると思いますか。該当しているものをすべてお答え下さい。(複数回答)

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. 問題発見能力 6. 論理構成能力 7. リスク判断能力
8. 信頼構築能力 9. 交渉能力 10. 語学力
11. プレゼンテーション能力 12. 指導・育成能力
13. コミュニケーション能力 14. 積極性 15. 誠実性 16. 感受性
17. 協調性 18. 責任感 19. その他 ()

5-2 弁護士としての能力の向上のために、ご自分で何かなさっていることがありましたら、よろしければ簡単にご説明下さい。

()

5-3 あなたの勤務先には、何らかの弁護士能力育成プログラムはありますか。またそれがある場合、どのような内容のものですか。よろしければ簡単にご説明下さい。(あなたが出向中の場合、出向先と出向元のいずれか又は両方にそうしたプログラムがあるならば、それらを簡単にご説明下さい)

()

5-4 これからの時代にふさわしい新たな弁護士能力育成プログラムとして、どのようなものが求められているとお考えですか。よろしければ簡単にご説明下さい。

()

質問は以上です。

長時間にわたってご協力いただきまして、まことにありがとうございます。

記入の終わった調査票は、同封の封筒に入れて投函して下さい。

この調査に関してご意見、ご感想などございましたら、ご自由にお書きください。

第5部

法曹の職域各論

第5部 法曹の職域各論

1 法曹の職域 — 市民社会の変容をめぐる

[三成賢次]

1. はじめに

法曹の職域、それは基本的に社会のニーズと関わっている。法に関わる専門職である法曹が社会においてどのような役割を果たすことが求められているのか、そのことが法曹の職のあり方や活動の態様を決定づけている。しかし、社会は歴史的に形成されるものであり、社会が法曹に求めるものも時代とともに変化してきている。

法曹の役割や社会的位置づけがどのように変化してきたのか。今後の法曹職域のあり方を考える際には、まずそのことを踏まえることが必要であろう。法曹という身分を生み出した西欧において、市民社会の歴史的変容とともに法曹の役割がどのように変化したのか、そして現代において新たな市民社会が形成されつつあるなかで、法曹がどのような役割を担うことが求められているのかを、以下において検討するものである。

2. 身分から資格（専門職）へ

西洋中世におけるローマ法の再発見は、ヨーロッパに神学や医学とともに法学という新たな知的営為の領域を創り出した。それは、古代のローマ法を素材としながらも、スコラ学的手法を基礎とした新たな知的生産活動であった。法学は、中世都市の成立・発展とともに生み出されてきた知識を求める人々の共同体、つまり大学のもとで成長することになる。法学の制度的な確立は、法を学ぶ者と教える者、法学生と法学者を生み出し、さらに都市の経済活動の広がりとも相まって、法に関わる実務を専門的に扱う者、すなわち法曹という新たな身分を創り出した。

前近代の身分制社会において、法を扱う身分はしだいに権力と結びついていく。貴族が世襲的に独占していた裁判官職を、法服貴族に象徴されるように、大学で法学を学び、学位を取得した市民階級出身の者達が占めるようになっていった。とくに、近世における絶対主義国家の形成過程において、合理的な司法制度の構築とともに、法曹が司法官僚として養成され、国家行政の一翼を担うようになると、法曹、とくに裁判官の地位は厳しくコントロールされるようになり、かつての身分から一定の試験に合格した資格へと変化を遂げ始めた。また、他方で、都市を中核とした経済の発展は、商取引などにおいてさまざまな法的な問題を引き起こし、そうした紛争を解決するために市井の法律家が活躍することになる。都市では、しだいに法学を学んだ者が市参事会の顧問となり、素人の市参事会員に代わって市民間の法的紛争を処理し始める。法曹という法学教育を受けた者が社会へ進出していったのである。しかし、それは確かに身分制からの脱却であり、その先駆ではあ

ったが、まだ専門職としての資格というものに基礎づけられたものではなかった。

前近代の社会は、アリストテレスの国家論において示されたように、国家と社会が未だ分離しておらず、市民社会は政治共同体と一体であった。国家と市民社会は同心円状に存在し、国家と市民社会は同じ次元で機能していた。法も、市場と市民社会に関わる法と政治や国家に関わる法は未分離で一体の状態にあった。そうした社会で法を扱う職業、つまり法曹は、経済的諸関係の場である市民社会の自律性がまだ十分でないため、経済の発展が見られても経済活動にはまだそれほど関わっていなかった。しかし、国家的な活動において法的な諸制度（法典や裁判制度など）が整備されるとともに、法曹が一定の地位を持ち始めるのである。

西欧で近代社会が成立する 19 世紀前後の時代になると、国家と市民社会との分離が制度的に生じ、法においても公法と私法が区別されるようになる。市民社会の経済的な活性化と自律化は、法曹の社会的役割を増大させることになる。例えば、ドイツの三月革命では、法律家達が自由主義運動をリードし、ドイツの立憲主義化を進めたことはよく知られている。当時すでに、弁護士や裁判官などの法曹が、市民から乖離した国家的な特権的存在としてではなく、市民社会において市民に認知された知的指導者であったことがわかるのである。

しかし、法曹の国家的、社会的位置づけが大きくなっていくに従い、法曹という職業に対する国家的なコントロールはさらに強められ、「資格」としての一定の能力的な基準が求められることになる。国家試験によって法曹の質や数が厳しく規制されるのである。実際、例えば、19 世紀の後半に至るまでプロイセンの法曹人口にほとんど変化は見られなかった。その時代の社会的な変化にもかかわらず、極めて限られた法曹によって法的世界は運営されていたのである。その意味では、法曹の活躍の場は極めて限られており、伝統的な職域で活動していたと理解できよう。

3. 新しい市民社会における法曹の新たな役割

近年の市民社会像をめぐる議論のなかで、新たな市民社会のイメージが創り出されている。従来の〈国家⇔社会〉の二項対立図式が見直され、〈国家—政治社会—市民社会〉という複数項相関図式へと枠組みの認識が変わりつつある。市民的なるものの要素も、「自律性」や「責任」から、「参加」あるいは「公共性」が新たなキーワードになってきている。さらにジェンダー観点もそこに組み込まれ、市民社会に内在する公と私、あるいは公共圏と親密圏の存在が新たに主張されている。市民社会を基礎にした国家を前提に新たな一元的な市民社会の理解が提示されているのである。法はそうした立体的構造のパースペクティブのなかで「公共なるもの」と関わりつつ存在し、あるいは生み出されている。

図1 【新たな市民社会像】

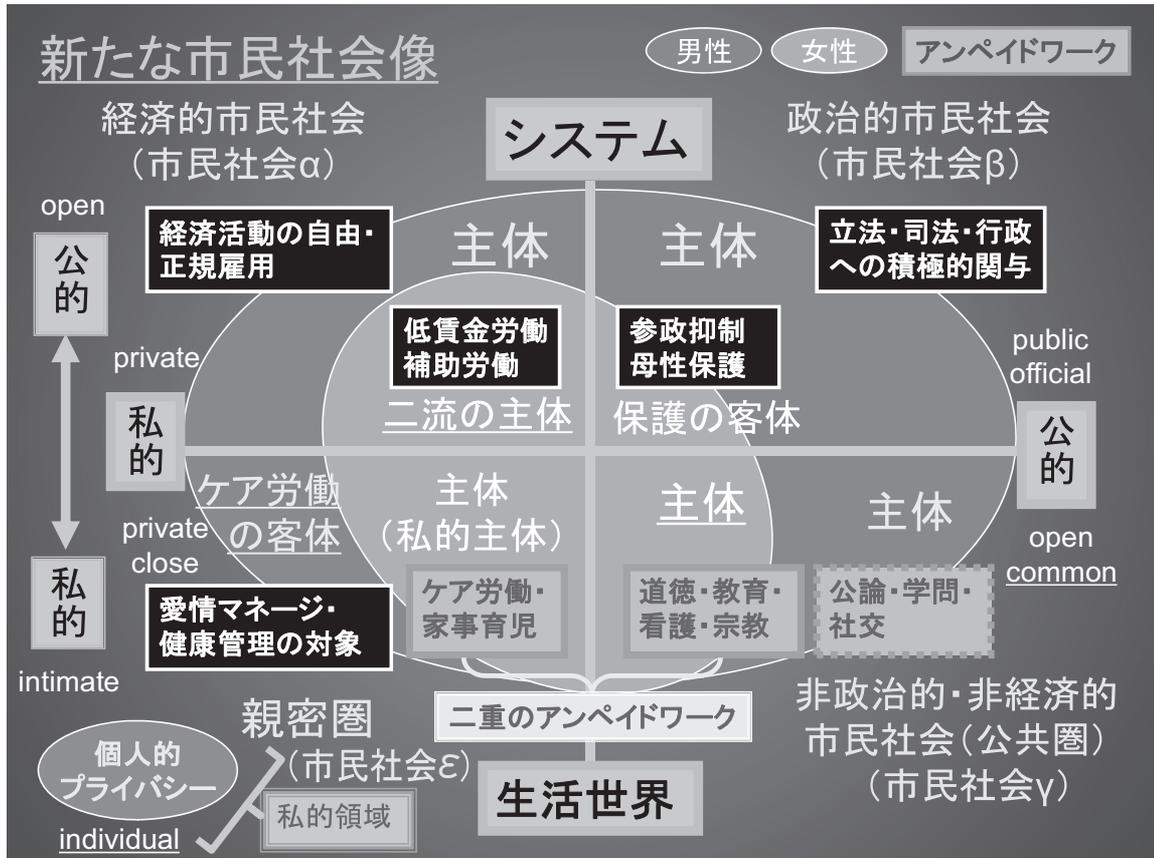


図2 【市民社会の立体構造イメージ】

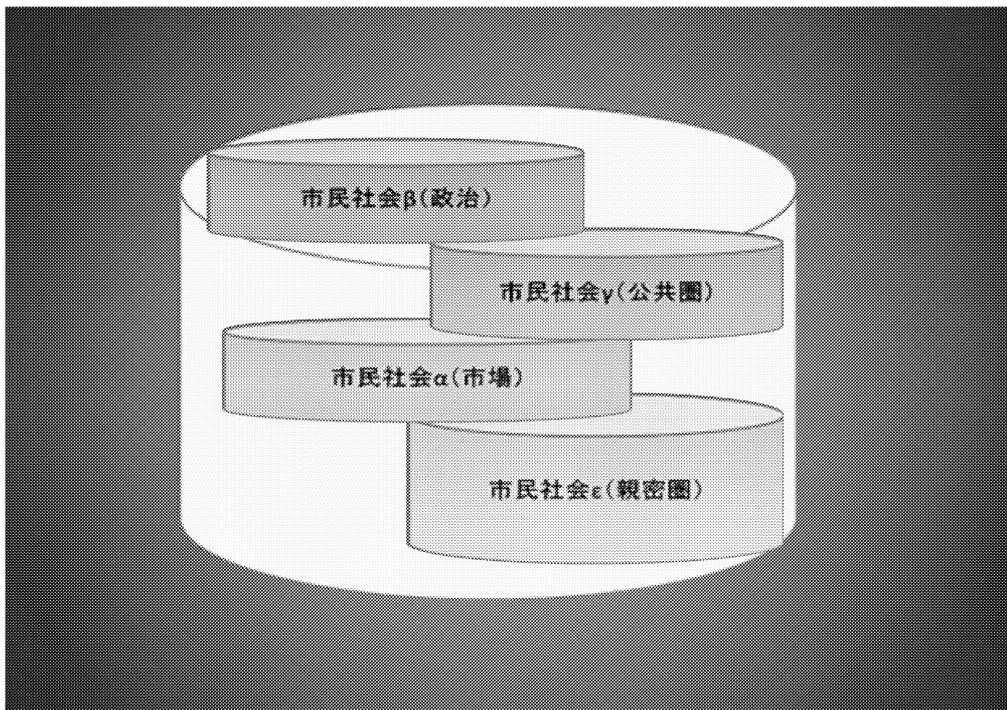


図1は先述の新しい市民社会像をイメージ化したもので、図2はその立体的なイメージ図である。市民社会の α 、 β 、 γ 、 ε の各次元は、同一の面に存在するのではなく、それぞれの質的に異なった活動領域を構成している。しかし、各次元はそれぞれの一部が互いに重なっており、その一部に他の次元の要素を内包している。その意味において、公共的な部分、つまり「法」ないし客観的なルールが働くべき場が共通項として存在していることになる。

これは、法あるいはルールに従った合理的なガバナンスを担うべき法曹が関わる場が新たに生み出されていることを意味しているのではないだろうか。経済の市民社会化によって企業活動におけるコンプライアンスや「社会的責任」が問われるようになってきている。また、かつてまったくの私的領域として存在していた家族関係にも、家庭内暴力や児童虐待などの問題にみられるように、国家や社会が介入することが求められるようになってきている。こうした現象は、現代社会ではさまざまな局面で現れてきており、ルールによってガバナンスされるべき領域が新たに生まれている。しかし、そこは単にルールに従って一方的な決済がなされる場ではなく、多くは現実の状況を踏まえ妥当な運営や解決、つまりマネジメントが求められるような領域なのである。

新しい市民社会の生成は、21世紀の法曹に新たな役割、すなわち職域を生み出す可能性をもたらしつつある。しかし、その役割を担うためには、従来のような法曹養成の教育だけでは不十分であろう。ルールによって良きガバナンスを生み出すことができる、高度な教養やコミュニケーション力に裏打ちされたマネジメント力が必要なのである。法曹のマネジメント力の養成、それはわが国の近年の司法制度改革のもとで法科大学院が創設された目的の一つではなかったのではないだろうか。現代社会のニーズに対応できる法曹を養成すること、そのことによって新たな法曹は市民社会において果たすべき役割を幾層にも広げることができるのであり、そしてそれが法曹の職域拡大につながっていくのである。

参考文献

- 島田雄次郎『ヨーロッパの大学』（玉川大学出版部、1990年）
別府昭郎『ドイツにおける大学教授の誕生』（創文社、1998年）
C.E. マクレランド著／望田幸男監訳『近代ドイツの専門職』（晃洋書房、1993年）
上山安敏『法社会史』（みすず書房、1966年）
上山安敏編『近代ヨーロッパ法社会史』（ミネルヴァ書房、1987年）
三成賢次編著『近代法秩序の形成と法学・法律家—日本の視座からみた法秩序の比較法史的研究—』（平成11年度～平成13年度科学研究費補助金（基盤研究（B））研究成果報告書、2002年）
三成賢次「〈国家・市場・市民社会〉と法の歴史—『公共なるもの』からの一考察」（『学術の動向』2008年10月号）

2 司法過疎地域の法的ニーズ

—もう一つの「法曹の新しい職域」—

[佐藤岩夫]

1. はじめに

企業法務の領域に「法曹の新しい職域」の有力な可能性があることは、本報告書の中で大きく取り上げられている。それを前提に、本章では、司法過疎（弁護士過疎）地域である地方都市の法的ニーズを取り上げ、具体的な調査データに基づいて、「法曹の新しい職域」のもう一つの可能性を示すこととする。

2. 司法過疎対策の進展

日本では、弁護士の地域的分布に大きなアンバランスが見られることはよく知られている。日本の弁護士の多くは、東京・大阪といった大都市に集中し、それ以外の地域（地方）では、弁護士の数が少ない。しかも、その地方においても、ただでさえ少ない弁護士の大半が地方裁判所本庁のある県庁所在地に集中し、他の市町村では弁護士が極端に少ないというアンバランスが見られる。すなわち、日本では、全国レベルでの東京・大阪とそれ以外の地域とのアンバランスに加えて、地方レベルでも裁判所の本庁所在地（県庁所在地）とそれ以外の市町村という「二重の弁護士偏在」が存在することになる（具体的な数字につき、佐藤〔2007〕112頁参照）。

その結果、地方都市では弁護士の数がきわめて少ない現象が生じているが、かかる司法過疎（弁護士過疎）地域における住民の法的ニーズにどう応えるかについては、周知のように、近年、いくつかの重要な施策が進められている。日本弁護士連合会（日弁連）は、1995年以降、司法過疎地域に、近接する都市の弁護士が交代で出張して定期的な相談を行う「法律相談センター」を順次設置し、また、2000年からは、日弁連の独自の基金（ひまわり基金）からの資金援助によって司法過疎地域に弁護士常駐型の公設法律事務所として「ひまわり基金法律事務所」を設置する事業を進めている。現在、全国で、司法過疎対応の「法律相談センター」は140ヶ所を超え、また、「ひまわり基金法律事務所」も全国で70ヶ所が開設されている（2008年末現在）。

また、政府は、「あまねく全国において、法による紛争の解決に必要な情報やサービスの提供が受けられる社会を実現すること」を今次の司法制度改革の重要な柱の一つとして位置づけ、2004年に総合法律支援法を制定した。同法に基づく「総合法律支援制度」の中核を担うのは新たに設立された日本司法支援センター（愛称「法テラス」）であるが（2006年10月より業務開始）、その業務の1つとして、総合法律支援法30条1項4号では司法過疎対策が規定されている。司法過疎対策が法律の規定で明示的に確認されたのはこれが始めてであり、具体的には、司法過疎地域における法的サービスへのアクセスを改善するために、日本司法支援センターのスタッフ弁護士が常駐する「司法過疎対応地域事務所」の設置が進められている（2008年末現在で開設済は15ヶ所）。

このような対策は重要な成果をあげつつあるが、しかし、これによって司法過疎地域の

法的ニーズの充足の問題が完全に解決されたかといえ、もちろんそうではない。地方都市にはいまだ充足されていない法的ニーズが多く存在しており、より多くの弁護士の配置と法的サービス供給の充実を必要としていると考えられる。以下では、筆者が関わったいくつかの調査結果に基づき、地方都市における法的ニーズの現状と課題を明らかにすることにする。

利用するデータは、①筆者を含む法社会学者の共同研究グループが、2006年3月から5月にかけて、全国の住民1万1,000人を対象として実施した市民の法的問題経験および相談行動に関するアンケート調査（以下、全国調査）、②筆者が、全国調査とほぼ同じ内容で、2006年8月から10月にかけて岩手県A市の住民1,000人を対象として実施したアンケート調査（以下、A市調査）、③A市およびその周辺地域で活動する弁護士を対象に実施したインタビュー調査（以下、弁護士調査）である（これらの調査は、文部科学省科学研究費補助金特定領域研究「民事紛争全国調査」〔領域代表：村山眞維明治大学教授〕の補助を受けて行われた）。

なお、A市は、岩手県三陸沿岸部に存在する人口約4万3,000人の地方都市で、典型的な司法過疎地域のひとつである。個人開業の弁護士は1名であり、すでに70歳を越える高齢である。2006年11月には、ひまわり基金法律事務所が開設されている。

3. 法的問題・トラブルの遍在と弁護士利用の偏在：満たされない法的ニーズ

全国調査およびA市調査では、法的問題（法的トラブル）の発生状況を確認するため、住民が過去5年間になんらかの——少なくとも潜在的には法的な性質を持つ——問題やトラブルを経験したことがあるかどうかを質問した。その際の問題関心の1つは、「大都市と比較して、地方には法的問題が少ないといえるのか」である。その結果は、**図1**の通りである。全国調査で、過去5年間に何らかの問題やトラブルを経験したことがあると回答した人の比率は、16大都市（有効回答者1,042人〔以下同じ〕。なお、16大都市は東京特別区および15の政令指定都市〔調査実施当時〕である）では40.2%、人口20万人以上の市（1,363人）では36.2%、人口20万人未満の市（2,242人）では34.7%、町村（683人）では37.3%である。また、A市調査では、有効回答者（706人）の37.0%であった（A市の人口は約4万3,000人であるので、全国調査のカテゴリーでは住民20万人未満の市に対応する）。この結果からは、確かに大都市では法的問題やトラブルの経験が若干多い傾向が見られるものの、しかしそれ以外の地域の住民もまた、現実にはさまざまな問題やトラブルを経験していることが読み取れる。問題やトラブルは大都市のみならず地方都市でも発生しており、その解決のために弁護士の助言や援助を必要とするニーズは全国的に広く存在しているというべきである。

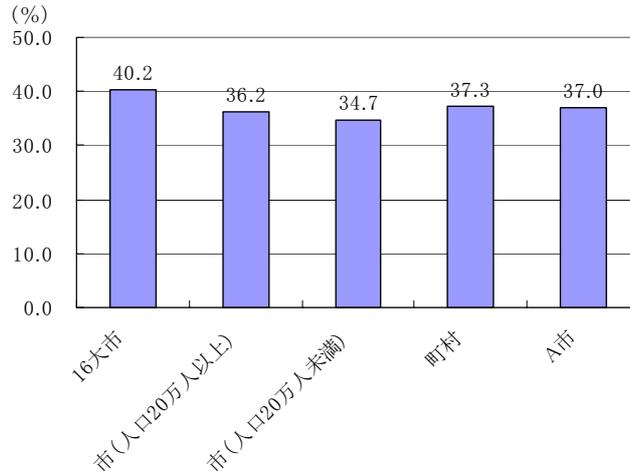


図1 有効回答者に対するトラブル経験者の比率

他方、そのような法的ニーズが、弁護士が少ない地方都市では充足されていない現状を示唆するのが、次の図2である。この図は、トラブル経験者のなかでそのトラブルを解決するために弁護士を利用したことがあると回答した人の比率を示したものであり、弁護士の地域偏在（大都市集中）は、より具体的には、東京・大阪への集中であるという実情を考慮し、16大市を「東京・大阪」と「その他の政令指定都市」に分けて結果を示してある。ここには、東京・大阪において弁護士の利用率が突出して高く、それ以外の地域では弁護士の利用率が押しなべて低いという顕著な傾向が示されている。法的問題やトラブルは全国的に遍在するにもかかわらず、弁護士利用は東京・大阪に偏在していることがわかる。

以上の調査結果からは、弁護士の地域偏在（弁護士が地元にいるかどうか）と弁護士利用のパターンとの間には一定の対応関係があること、弁護士が少ない地域では、法的な問題やトラブルは存在するにもかかわらず、その解決のために弁護士を利用することができない状況、すなわち法的ニーズが適切には充たされていない状況があることがうかがわれる。

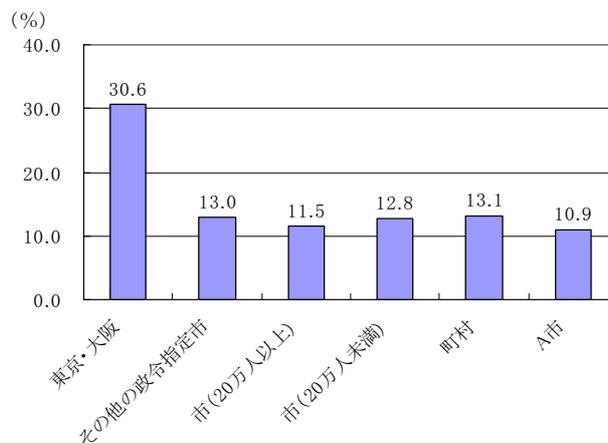


図2 トラブル経験者に対する弁護士利用者の比率

表1 A市および近隣のひまわり基金法律事務所の業務の概況

事務所		A市		B市		C市	
開設		2006年11月		2001年8月		2004年3月	
データ年		2007年		2006年		2006年	
事件の分類		相談	受任	相談	受任	相談	受任
1. 民事：一般							
家事	離婚、親権・扶養・認知、相続、成年後見等申立、その他家事関係	58	7	37	5	34	23
不動産	売買、借地借家、境界・相隣関係、登記請求、競売、その他不動産関係	23	5	13	4	21	12
損害賠償請求	傷害、医療過誤、公害、その他損害賠償請求関係	10	2	7	2	6	4
債権・債務	金銭貸借（クレサラ事件除く）、売買、請負、手形・小切手、その他債権・債務関係	48	9	9	3	14	8
交通事故	被害者側・加害者側問わず	9	2	3	1	6	4
消費者	証券・保険・銀行・先物取引契約、製造物責任、欠陥住宅等、不当販売、マルチ商法等、電子取引、インターネットトラブル、その他消費者関係	2	0	3	2	3	7
その他	行政、税務、会社・商事関係、知的財産、渉外、DV・ストーカー、労働事件、その他	5	0	5	0	7	2
裁判所依頼事件	破産管財人	/	5	/	1	/	4
	成年後見、保佐人等		0		0		1
	相続財産管理人		0		0		0
	その他（再生委員等）		1		0		0
小計		155	31	77	18	91	65
2. 民事：クレジット・サラ金・その他倒産処理							
債務整理	自己破産	332	309	122	62	360	37
	任意整理（ヤミ金含む）				35		302
	個人再生				2		12
	会社破産・再生等				5		5
関連手続	債務不存在・過払い金請求訴訟	/	—	/	117	/	632
	業者貸金請求（保証債務を含む）訴訟		—		0		3
	クレジット・サラ金関係の保全・執行		—		0		7
	特定調停		—		0		0
小計		334	311（注1）	122	221	360	998
3. 刑事事件							
	当番弁護出動件数	24		17		26	
	刑事事件相談	0	/	0	/	2	/
	被疑者弁護受任（少年被疑者弁護も含む）（注2）	5（2）	/	7	/	17	/
	起訴弁護受任（注2）	21（20）	/	9（8）	/	31（30）	/
	少年事件（家裁送致されたもののみ）	0	/	2	/	0	/
小計（当番弁護を除く）		0	26	0	18	2	48

注1）関連手続は含まない数字。

注2）カッコ内は国選弁護（内数）。

4. 司法過疎地域への弁護士配置の効果

では、そのような司法過疎地域に弁護士を配置することはどのような効果をもたらしているのでしょうか。筆者がA市および周辺地域で行った弁護士調査から、2つのデータを示そう。

まず、表1は、A市およびその近隣のB市、C市に開設されている3つのひまわり基金法律事務所の業務の概況をまとめたものである。B市、C市は、それぞれA市から車で1時間の距離にあり、また、B市、C市のひまわり基金法律事務所の開設はA市のひまわり基金法律事務所の開設よりも時期的に先行していたことから、A市住民にとっても重要な法律事務所であった。

この表を一見して明らかなことは、3つのひまわり基金法律事務所とも、相談件数・受任件数が非常に多いことである。事件類型としては、クレジット・サラ金関係が多いが、これは、この地域一帯で多重債務問題が深刻な広がりを見せていることを反映している。しかし、クレジット・サラ金関係の事件数があまりにも多いためその陰に隠れがちであるが、一般民事事件の相談および受任も相当の数に上ることが注目される。家事（相続、離婚や子の引渡し）、不動産、損害賠償など多岐にわたる事件が扱われている。さらに、各ひまわり基金法律事務所の弁護士は、当番弁護や国選弁護も多く引き受けている。A市のひまわり基金法律事務所の場合、開設後わずか1年の実績がこの数字であり、これまで充足されていなかった法的ニーズがひまわり基金法律事務所の開設をきっかけに一気に顕在化し、相談や依頼が弁護士のもとに殺到している状況がうかがわれる。他方、事務所開設後すでに一定の期間が経過しているB市およびC市のひまわり基金法律事務所でも継続的に事件数は多く、地方都市の法的ニーズは決して一過性のものではないことがわかる。

いずれの事務所でも相談の問い合わせが多く、予約が1~2ヶ月待ちの状態である。このことは、司法過疎地域における弁護士の配置が地域住民の法的ニーズを充足し、潜在的なニーズを顕在化させる上で重要な機能を果たしていることと同時に、地域の法的ニーズはさらに多くの弁護士を必要としている可能性をも示唆する。

ところで、一般的にいつて、法的サービスの提供拠点は住民になるべく空間的・時間的に近接した地点に置かれることが重要であると考えられるが、調査からは、このことを住民の実際の行動の面から裏づけるデータが得られた。

先に述べたように、B市のひまわり基金法律事務所は、隣接するA市の住民にとっても重要な法律事務所であり、とくにA市にひまわり基金法律事務所が開設されるまでは、B市のひまわり基金法律事務所にはA市からも多くの来談者があった。また、同じくB市の近隣のD市にも法律事務所がなかったため、B市のひまわり基金法律事務所にはD市からの来談者も多かった。B市のひまわり基金法律事務所の来談者の地理的分布を見ると、2005年の場合、来談者310人のうち、事務所の所在地であるB市居住の来談者は98人（相談者全体の31.6%）、A市からが82人（26.5%）、D市からが46人（14.8%）、その他隣接の町村からが52人（16.7%）となっていた。

しかし、最近数年の間に、B市のひまわり基金法律事務所の来談者の地理的分布には大きな変化が生じた。図3が示すように、地元のB市の来談者数は平均的にはほぼ横ばいで安定した傾向を示しているのに対して、A市およびD市からの来談者は急激に減少している。

このような変化が生じた原因として考えられるのは、A市およびD市における新規の法律事務所の開設である。D市の場合、県庁所在市に本拠を置く弁護士法人が、2005年8月末からD市に事務所を開設し、D市に弁護士が常駐する体制となった。また、A市については、2006年11月末にひまわり基金法律事務所が開設された。D市からB市のひまわり基金法律事務所への来談者が大きく減少した時期はD市における法律事務所の開設の時期とびたりと重なり、A市からの来談者の場合にも、その減少が開始した時期はA市にひまわり基金法律事務所が開設されることが決まり地元の新聞や広報等で住民に広く知られるようになった時期と重なる。関係者の聞き取りでは、間もなく地元でひまわり基金法律事務所が開設されることが決まった時期から、A市の住民の間には、わざわざB市のひまわり基金法律事務所にまで赴くことを手控え、A市の事務所の開設を待つという雰囲気が生じたようである。そして、実際にA市のひまわり基金法律事務所が業務を開始するとともに、A市からB市のひまわり基金法律事務所への来談者の減少傾向は決定的なものになっている。

すなわち、以前は、地元では弁護士への相談の機会がないため、時間がかかるにもかかわらず、A市やD市の住民が、B市の事務所まで足を運んでいた。しかし、A市、D市にそれぞれ弁護士事務所が開設されたため、両地域の住民はB市まで足を運ぶ必要が少なくなった。他方、B市の住民にとってはB市のひまわり基金法律事務所が最寄りの事務所であるため、B市の来談者数には大きな変化は見られないのである。

法律事務所が遠隔地にあることは、そこに行くことが住民にとって時間的・経済的に大きな負担を意味するだけでなく、おそらくは、その負担ゆえに遠隔地の法律事務所を利用することができなかつた人びとが少なからず存在したことをも推測させる。来談者の地理的分布の変動に関する上記のケースは、住民生活に近接した地域（地元）に法的サービスの提供拠点をおくことが住民の利便性を大きく高める効果があることを明確な形で示している。

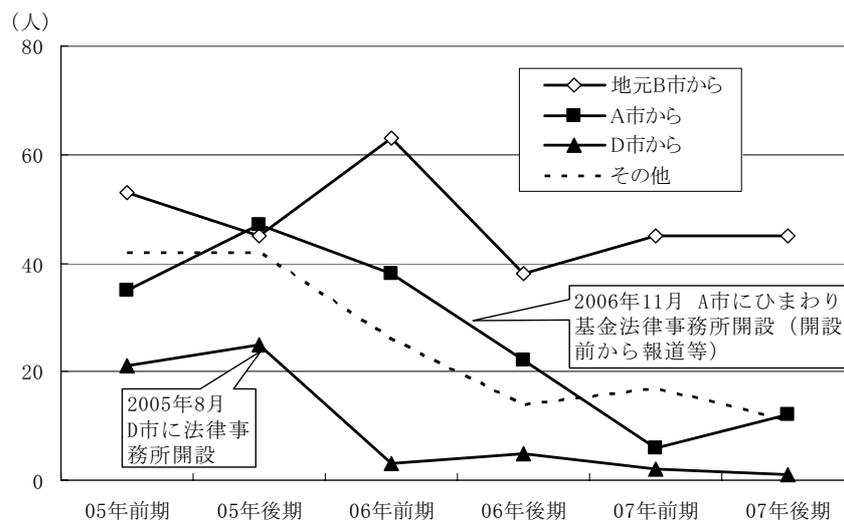


図3 B市ひまわり基金法律事務所の来談者の地理的分布の変化

5. むすび

以上の調査の知見は、次のようにまとめることができる。第 1 に、地方都市でも法的問題やトラブルは発生しており、その解決のために弁護士の助言や援助を必要とするニーズは大きいと考えられる。第 2 に、にもかかわらず地方都市では弁護士の数が少ないため、それらの法的ニーズは適切に充足されていない可能性がある。第 3 に、弁護士が少ない地域への弁護士の配置（事務所開設）は住民の法的ニーズを充足する重要な機能を果たしており、そして、その効果は、法的サービスの提供拠点（事務所）が住民に空間的・時間的に近接した地点に置かれるほど効果的であると考えられる。

2 で述べたように、司法過疎地域（弁護士過疎地域）の法的サービスの充実・強化については、近年重要な施策が講じられ、大きな成果をあげている。しかし、全国には、地元で弁護士がいない地域はまだ多数存在し、また、既設のひまわり基金法律事務所では相談のために 1 ヶ月も 2 ヶ月も待たなければならない状況があることは、すでにひまわり基金法律事務所が開設されている地域でももっと多くの弁護士が必要とされている可能性を示唆する。

さらに、詳しくは別稿に譲るが、地方都市の弁護士には、地域の行政・民間のさまざまな相談機関の連携を組織し、住民に対する相談・支援のネットワークを形成する中核となるという重要かつ創造的な役割も期待されており（佐藤〔2007〕、佐藤〔近刊〕参照）、そのことも含めて考えれば、地方における弁護士ニーズはさらに大きいものがある。

現代日本社会では、効果的な支援を必要としている法的ニーズが多様な形で存在している。これまで司法過疎地域として置き去りにされてきた地方の法的ニーズもその一つであり、そこには、「法曹の新しい職域」の重要な可能性と関係者が真摯に取り組むべき課題がある。

【参考文献】

- 佐藤岩夫（2007）「地域の法律問題と相談者ネットワーク」（東京大学）社会科学研究 59 巻 3・4 号 109-145 頁。
- 同（近刊）「地域住民のトラブル経験と相談・支援の社会的ネットワーク」玄田有史・中村尚史編『希望をつなぐ（希望学シリーズ 3）』東京大学出版会。

3 高齢社会における法曹新職域デザインに際しての大学教育の課題 —ドイツの大学における教育をめぐる現状に鑑みて—

[高田 篤]

1. はじめに

日本では、1994年に高齢化率（65歳以上の高齢者人口が全人口に占める割合）が14%を超え高齢社会に突入したが、その後も高齢化が急速に進展している。高齢社会の進展によって個人や社会システムがどのような影響を受けるのか、ということに多くの学問分野で関心が高まっているが、法学においてもその例外ではない。既に、新たな法現象の発生と展開を前に、高齢者をめぐる法制度や法的問題が検討され（「高齢者の法」）、高齢者との共生可能な法制度のあり方が追究されており、各法分野における個別研究を超えた共同研究も生まれている。

しかしながら、現時点において、そのような学的検討が組織的な形で法学教育に反映されることはほとんどなく、あったとしても試行的なものにとどまっている¹。高齢社会の進展、法科大学院制度導入によって予想される法曹人口の急増に鑑みれば、高齢社会の展開にともなって生じる法的問題・法制度上の問題に対処できる人材の養成は急務であり、そのような社会における需要にある程度対応するような形で大学教育が行われていく必要もあろう。

だが、それは容易なことではない。実際、高齢社会の進展への対応が日本に先行しているドイツにおいても、大学レベルでの法学教育において、それへの対応が十分に、また、成功裡になされているとは言い難いのである。

本報告では、科研共同研究「法曹の新職域グランドデザイン構築」の成果の一端として、ドイツの大学レベルについて、法学教育における高齢社会進展への対応が困難であることの原因を検討し、日本の大学における法学教育においてその課題を追求していく際の課題を摘示しようとするものである。

2. ドイツにおける高齢社会化とそれに対する法学教育（大学）の対応

ドイツにおいては、高齢社会への突入を控え、それ以前から、さまざまな法的対応準備がなされていた。例えば、高齢者の「人間の尊厳」実現のために、介護保障やその費用負担のあり方について、20年以上にわたる介護保障改革議論が展開されていた。そして、この議論に基づき、1994年5月26日に介護保険法が、社会保険の5番目の柱として成立し、95年4月より在宅介護給付、96年7月より施設介護給付が支給開始された。ドイツにおいては、その後、多くの問題を抱えつつも、周辺法制の整備等が図られ、同制度の定着が進められた。

¹ 大阪大学法学研究科においても、2005年から3年間行われた科研共同研究「高齢社会の法理論」（代表者：高田）に合わせて、大学院生を対象に同テーマについての演習が行われた。

日本においても、2000年4月より介護保険法が施行されたが、ドイツの制度が日本の制度導入に際して与えた影響は大きく、社会保険方式の採用をはじめとして多くの点でその類似性を見出すことができる。ドイツにおける「先進的」な対応が、日本におけるそれへのモデルを提供したのである。

しかしながら、介護保険をめぐることは、ドイツにおいて、現時点の日本では見いだせない現象も存在する。すなわち、ドイツの介護保険制度をめぐることは、介護等級の認定など様々な点に関しすさまじい数の訴訟が提起され、また、憲法裁判所においても当該制度の合憲性が争われた。

この介護保険の例に見られるように、高齢社会の進展について、ドイツでは、日本におけるそれに比して「先進的」な法的対応がなされ、また、多くの法的争訟が生じている。したがって、当然、ドイツにおいては、それらに対応できる人材の需要が、現に存在するのである。

それにもかかわらず、ドイツの大学レベルでの法学教育においては、それに対応するカリキュラムが恒常的に準備されていることはない¹。また、高齢社会への法的対応のために不可欠な基礎知識を提供する授業、例えば社会保障法の授業なども、必ずしも多くの出席者を得ていないのが現状である。それは、何故であろうか。

3. ドイツの大学における法学教育をめぐる困難さ

ドイツの大学レベルの法学教育において、高齢社会の進展に対して十分な対応ができない理由は、ドイツの大学における法学教育をめぐる、現在多くの困難が存在しているからである。

(1) 増大した法律家(Juristen)の数

ドイツの大学における法学教育が抱える困難のうちで最大のものは、実務家・修習生・学生を含めた法律家(Juristen)の数が急増したことにある。この法律家の数の多さは、労働市場および教育現場に問題を生じさせている。まず、毎年約1万人もの第二次国家試験合格者が輩出されることによって²、特に弁護士³や企業法曹として働こうとする者にとり、きわめて困難な状況が生じてきている。また、法学部生や司法修習生の数が急増したことによって⁴、大学教員や修習を担当する裁判官などの負担が大きくなり、平均的な教育の質が下

¹ アメリカのロースクールでは、一定の対応がなされているようである。アメリカのロースクールにおいて使用される高齢者法(elder law)に関するケースブックを分析したものとして、高井裕之「アメリカにおける高齢者法の論点」科研報告書<課題番号 17330008>(研究代表者：高田篤)『高齢社会の法理論に関する総合研究』(2008年)21頁。

² 1997年には9761人、1998年には10397人の合格者があった(JuS 1998, S.963; JuS 1999, S.935)。

³ 弁護士の数は、1980年に37314人、1985年に48658人、1990年に56638人、1997年に85105人と急増した(U. Stobbe, Zwölf Thesen der Anwaltschaft zur Reform der Juristenausbildung, NJW 1997, S.1284)。

⁴ 1985年の段階では、法学部入学者は9647人(1985/86年冬semester)、第一次国家試験合格者は6015人だったのが、1995年の段階では、それぞれ16916人(1994/95年冬semester)

がると同時に、学生の質も低下していると言われている。

(2) 非現実的な裁判官職への定位

このように、大量の法律家が輩出されるようになると、法曹教育のあり方も再考されざるを得なくなる。すなわち、ドイツ裁判官法では、法曹教育を受けた者は裁判官職を担う能力があるという建前になっており（5条1項）、教育は裁判官職に定位している。しかしながら、数多くの第二次国家試験合格者が輩出される現在、裁判官として採用されるのは、その内の1.4%にすぎず、公務員となる者の総計も15%にすぎないと言われている。すなわち、80%以上の法律家が民間で働くことになるのである。

しかしながら、弁護士として活動しようとする場合、弁護士間の競争が激しい上に、税理士や（日本の公認会計士にあたる）経営監査士と顧客獲得をめぐる争わなければならない。また、民間企業に就職し経済法曹として活動しようとする場合にも、経済学部出身者等の強力なライバルが存在するため、状況はますます厳しくなっている。そして、ヨーロッパ化がますます進展すれば、他のヨーロッパ諸国の法律家との厳しい競争は、多くの法律家にとって、具体的現実となっていくであろう。労働市場を考えた場合、法曹教育において、従来のように裁判官職に定位してゼネラリストを養成していればよいという状況ではなくなってきたのである。

(3) 多すぎる学習事項

ところで、法曹教育内容自体に対し、直接的に歪みをもたらしているのは、学習事項が膨大なものになったという事実である。すなわち、単に法律、判決、学説の数が時代とともに増大しただけではなく、社会の複雑化の中で法化が進展し、新たな法・法領域が分化・専門化した。したがって、それらを満遍なく学び、把握することは、大変困難となったのである。近年のヨーロッパ法の発展も、この傾向に一層拍車をかけている¹。

学生は、この膨大で複雑な学習事項について、第一次国家試験で一度に問われる。そこで、学習は、どうしても条文、判決、学説を暗記し、答案作成テクニックを習得するという方向に傾き、熟考し判断する能力、感受性、方法論的自覚といった、後の実務活動において必要な素養が十分に磨かれない傾向にある²。また、試験のストレスが大きいと、試験科目・試験範囲以外の学習に対し、全く目が向かない学生が多くなっている。

(4) 長すぎる教育期間

ヨーロッパ化の進展によって、1990年代初めに特に大きく取り上げられた問題は、ドイツの法曹教育が、他のEU諸国のそれに比べて長時間かかるという点である。すなわち、もともとドイツ型二段階養成方式は長い教育期間を想定したものだ。しかも、第一次国家試験は二回までしか受験できないことから、学生が受験に慎重になり、法学部在学期間

スター)、11380人へと急増した(Stobbe, a.a.O., S.1285)。

¹ E.W. Böckenförde, Juristenausbildung – auf dem Weg ins Abseits?, JZ 1997, S.323; E. Schlüchter u. J. Krüger, Zur (fälligen) Reform der Juristenausbildung“, Jura 1998, S.2.

² J. Kühling, 1 Neue Wege in der JuristInnenausbildung, KJ 997, S.139; Böckenförde, a.a.O., S.319.

が長期化する傾向にあった。この「高齢化」は、他のEU諸国の法律家との競争において不利であり、また、職業上の選択の可能性・一般的な将来への可能性を減少させるため、問題とされたのである¹。

そこで、1992年の法改正で、司法修習期間が2年半から2年に短縮された上、不算入受験制度(Freiversuch, Freischuß)が導入された。すなわち、8セメスターまでの受験は、二回の受験機会に参入されないこととなったのである。これらの措置により、教育期間が相当短縮されたため²、教育の長期化に関する論議は、若干後退した。しかしながら、本節(2)(3)で取り上げた問題に対処するために教育期間を延長するという余地はないのであり、その点に鑑みれば、法曹教育を時間的に効率化するという課題は、重大なものとして存続しているのである。

(5)「オリンポス山からの撤退」?

ドイツの法学教育をめぐるのは、現在多くの議論が展開されている。それは、ドイツ社会における法律家の地位が保ち続けられないかもしれないという危機感が多くの法律家に共有されているからである。例えば、ある著名な経済誌の記事によれば、ドイツの過去において、社会の各領域でキャリアを積もうと志す者は、法律家になり、それを実現させようとした。しかし、現在、かつての社会的エリートは、「オリンポス山からの撤退」の危機にある³、というのである。

(6)実務法曹の危機

ドイツ社会における法律家の指導的地位には基盤があり、それが簡単に揺らぐことはないと思われる。しかしながら、現在、非常に多くの実務家が大きな困難に直面していることも、また確かである。

まず、弁護士については、その数の増大が競争の激化をもたらし、大問題を引き起こしている。特に、新たに弁護士として活動しようとしたり、独立して弁護士事務所を開こうとしたりする若い法律家にとって、状況は非常に厳しい。実際、多くの若手弁護士は、副業(実際は、そちらが正業)を持つか、配偶者・パートナーの収入に依存している。また、収入の面でも、自由業研究所の調査によれば、まさに介護保険制度が導入された1994年段階で、弁護士の年収は全体の平均で106000マルクであるが、49%が50000マルク以下、三分の一以上が25000マルク以下の収入に甘んじていたという⁴。

また、企業で働こうとする者についても、就職に際して厳しい競争がある。1996年前半期に、法曹資格者に対する企業の求人は1250人分しかなく⁵、経済学部出身者に対する求

¹ 小野秀誠「ドイツにおける大学再建と法学教育の改革(2)」一橋論叢 111 卷1号 44-45頁。

² 例えば、1992年と1998年の第一次国家試験受験者の受験セメスターを比較すると、8セメスター目までの受験者は全体の20.76%から38.41%へ、10セメスター目までの受験者は28.94%から27.45%へ、12セメスター目までの受験者は25.83%から19.20%へとこのように変化している(JuS 1993, S.883; JuS 1999, S.934)。

³ S. Risch u. C. Sommer, Juristen ohne Zukunft, manager magazin 2/1997, S.128.

⁴ Risch u. Sommer, a.a.O., S.130, 135f.

⁵ ちなみに、介護保険導入時期に近い1995年の第二次国家試験の合格者は10653人、1996

人の十分の一であった (Risch u. Sommer, 1997, S.130)。しかも、法律家にとってさらに厳しいことに、近年、高等専門学校 (Fachhochschule) において、直接実務に役立つ経済学と法律学の知識を修めた者に学士号を出すという制度が設けられた。彼らは、実務における即戦力であり、教育期間の短さの故に法律家より若く、資格の軽さの故に法律家より給料も安くて済む。経営者にとっては、魅力的な存在なのである。この「経済法律家 (Wirtschaftsjurist)」が法律家にとってどの程度脅威となるかは、高等専門学校がどの程度優秀な学生を集め得るにかかっているが、優秀な成績を収められなかった法曹資格者にとっては大きな脅威となると言われている¹。

同様の問題は、行政官になろうとする者にもあてはまる。近年の国家・地方財政の抑制傾向の下で、元来第二次国家試験の合格者の数からすれば少ない行政職が、ますます希少化している。しかも、企業法曹の場合と同様に、行政高等専門学校の卒業生が、特に地方自治体への就職を目指す法律家にとってライバルとなっていく可能性があるのである²。

(7) 現行教育制度内での解決の困難さ

このような構造的とも言い得る法律家の危機は、実は既に 1980 年代後半に顕在化していた。ところが、1990 年のドイツ統一によって (旧東ドイツの法律家が駆逐され)、新五州に新たな法律家の需要が生じたため、この危機は一時的に解消し、それに対する対処がなおざりにされた。しかし、1990 年代後半以降、この問題と直面せざるを得なくなったのである。

もちろん、現行制度内で、個々の努力・対応はなされた。例えば、各法学部は、学生の将来の職業活動において役立つはずのアクチュアルな内容をもつ講義・ゼミナールを開講しており、しかも、それはしばしば実務家を講師とする形でも行われている。しかしながら、前述の通り、国家試験に対するストレスの大きさの故に、そのような機会を活用する学生は限られている³。現行教育制度内での問題解決は、きわめて困難なのである。

したがって、ドイツにおいて、高齢社会の進展への対応が日本に先行しているとしても、大学レベルでの法学教育においてそれに対応することは非常に難しいのである。

4. おわりに—日本における議論への示唆

以上のドイツの大学における法学教育に関する分析からは、日本において、高齢社会の

年は 10689 人であった (JuS 1996, S.1139; JuS 1997, S.1143)。

¹ W. Hoffmann-Riem u. A. Willand, Forum: Neue Perspektiven der Juristenausbildung (Teil I), Jus 1997, S.209; E. Schlüchter u. J. Krüger, Zur (fälligen) Reform der Juristenausbildung“, Jura 1998, S.1; P.J. Tettinger, Universitäre Juristenausbildung am Wirtschaftsstandort Deutschland, NWVBL 1998, S.339.

² Hoffmann-Riem u. Willand, a.a.O., S.212.

³ Risch u. Sommer, a.a.O., S.146. 実際、筆者は、2000 年にフンボルト財団の奨学金を得てドイツ・ケルン大学において在外研究を行った際、社会保障法の大家である Rübner 教授の講義に出席したが、その授業が国家試験とは関係のない科目であったため、出席者はわずか 7 名であり、しかも、そのうちの 2 名が外国人 (ひとは筆者、もうひとは台湾からの留学生) であった。

展開にともなって生じる法的問題・法制度上の問題に対処できる人材の養成をすべく、大学での法学教育あり方を検討していく際に、十分に留意しなければならない示唆を得ることができよう。

すなわち、確かに、大学における法学教育においても、学生たちが、将来、職業機会を得ることができるように、社会の変化に合わせて高度に専門的な知識を提供する必要は存在する。高齢社会の進展をめぐるそれも、その重要な一部分を構成しよう。しかしながら、ドイツの現状から見ても明らかのように、学生たちが、将来、社会において活躍していく上で有意義な内容を有する授業を提供する、ということだけでは不十分なのである。つまり、特に、ドイツ以上に試験へのストレスが高い日本の法科大学院の学生については、学ぶインセンティブ（学ばないと損をする）を与える工夫が求められる。もっとも、将来の職業活動における有用性を提示することだけでは、目の前の課題（試験！）に手いっぱい学生たちにとっては、十分なインセンティブとはならないであろう。各大学レベルの取り組みを超えた、法科大学院制度全体での対応（例えば、そのような授業機会を利用することの義務化）が必要となろう。

しかし、もし、法科大学院制度レベルでの対応が困難で、今後とも各大学レベルでこの課題に取り組まざるを得ない状態が続くとすれば、法科大学院における対処は困難を極めるため、別のレベルにおける対応を考えなければならないであろう。おそらくは、学部生の教育や大学院における社会人再教育においてどのような工夫をなし得るか、という形での検討をしていかざるを得ないのではないかと思われる。

4 官公庁・自治体における弁護士の役割—その機能条件の検討—

[高橋明男]

1. 問題の所在

法曹ないし法科大学院修了者の増加に伴い、新しい法曹の職域として、民間企業とともに官公庁・地方自治体が注目されている。本報告は、官公庁・地方自治体において、弁護士ないし法科大学院修了者がどのような役割を果たしうるかという問題を検討する。この課題は、同時に、官公庁・地方自治体における法需要は、法科大学院の教育によって満たされうるのかという課題でもある。

官公庁は、日本の統治構造において、国会によって議決されるべき法律案の大半を作り、政省令と通達等の行政規則を制定するなど、立法機能を実質的に担っており、地方自治体の事務組織は、同様に、地方議会によって議決されるべき条例案の大半を作り、規則と要綱等の行政規則を制定することによって、地方における立法機能を実質的に担っている¹。したがって、熟達した立法技術とその解釈基準を示す法技術を使いこなせる資質と能力を職員に求めるという意味では、これまでから、官公庁・地方自治体において、法律知識に対する需要は大きかったといえることができる。このように、官公庁・地方自治体（の事務組織）という行政組織が、立法（特に公法分野）に大きな役割を果たすこと自体は、決して日本に特有の現象ではないし、そのような形で、行政組織において法律知識が必要であることも、かなりの程度普遍的と行うことができる²。

しかし、日本に固有の事情として、今般の司法制度改革の一環として2004年（平成16年）に行政事件訴訟法が改正されるまで、長い間、行政訴訟の数が低いままに推移し

1 基礎的文献として、やや古いのが、岩井奉信『立法過程』57頁以下、現代政治学叢書12（1988年、東京大学出版会）の分析は、現在にも当てはまる。

2 ドイツにおいて、行政実務が熟達した法適用の技術を必要としていることについて、vgl. Christoph Möllers, Methoden, in: Hoffmann-Riem/Schmidt-Aßmann/Voßkuhle, Grundlagen des Verwaltungsrechts, Bd.I, 2006, S.121(142f.) ドイツにおいて、高級職公務員に法律家が占める比率が高いことについて、ライナー・ピッチャス（木佐茂男訳）「ドイツにおける公務員の養成・研修の現状と課題」『北海道大学法学部ライブラリー5』（2000年）315頁。また、ドイツにおける高級職公務員が圧倒的に法学部卒であることの統計的分析として、Christian Dreher, Karrieren in der Bundesverwaltung, 1996, S.52ff. 同書によれば、法学部出身、つまりはドイツの場合は法曹資格を有するということが、キャリア形成に決定的な役割を果たしている。Vgl. Dreher, aaO., S.388. なお、内田教授は、法知識を備えた備えた優秀な人材を中央省庁が多数擁する状況を法知識の「拡散型モデル」と呼んで、法知識を法律家が独占しているアメリカのような「集中型」モデルと対比している。参照、内田貴「法科大学院は何をもたらすのか または 法知識の分布モデルについて」UP402号32頁（2006年）。

てきたということがある¹。そのために、日本の行政組織は、国、地方を問わず、諸外国と比べて、訴訟リスクに対する意識が高くない。官公庁・地方自治体における法律実務は、基本的に、個別事案に則した法解釈技術が求められる裁判実務とは異なった、一般的効果を持つ立法ないしはルールの定立に向けられた立法実務であり、とりわけ、地方自治体においては、中央省庁によって定立されたルールの機械的な適用としての行政実務に止まっていたとすることができよう。

このような事情から、これまで、官公庁・地方自治体においては、必要な法律知識を職員にOJTで身につけさせることで対応することが可能で、そのための職員の資質としては、せいぜい、国家公務員I種試験あるいは上級地方公務員試験の法律職として合格したレベルで十分とされてきた。そして、このような試験の合格者は、多くの場合、大学法学部が供給源となってきたのである。レアケースとして直面するに過ぎない訴訟事案については、国の場合であれば、法務省の訟務検事に頼るという方法があり、地方自治体の場合は顧問弁護士に依頼することで対応することが可能であった²。もっとも、行政訴訟の数が少ない状況においては、法曹の側にも、官公庁・地方自治体が必要とする行政法の知識を十分に備えている者は決して多くなかった³。その限りで、官公庁・地方自治体とその活動領域(行政法)は、その他の法分野の水準から見れば、弁護士業務の暗黒大陸ないしは過疎地域という比喩が妥当していたとも言える。

以上のような状況を動かす要因が近年、相次いでいる。それは、2000年の地方自治法改正に伴う地方分権改革であり、前述した司法制度改革の一環としての行政事件訴訟法改正である。前者は、とりわけ、地方自治体において、中央省庁からの通達に頼ったルールの定立とその適用に止まらない法環境を作り出し、後者は、行政訴訟の増加を通じて、官公庁・地方自治体に訴訟リスクへの意識を高める⁴。以下では、このような変動要因に対して、どのような対応が官公庁・地方自治体において求められ、部分的には行われつつあるのかを検討し、今後の法曹の職域としての官公庁・地方自治体を展望することとする。

1 この点に関してエポックメイキングな指摘を行った著書として、木佐茂男『人間の尊厳と司法権』313頁以下(1990年)。

2 もっとも、司法制度改革前の弁護士会に対するアンケート調査によれば、地方自治体からの法律相談に対して弁護士会として対応している例は多くない。参照、結城大輔「自治体・議会に関する弁護士・弁護士会の役割—弁護士会アンケートの結果を踏まえ」第13回弁護士業務改革シンポジウム報告(2003年)。

3 阿部泰隆「大学改革と公法学研究」公法研究68号64頁(2006年)。司法制度改革によって新司法試験が導入される前の旧司法試験においては、行政法は選択科目からも外されており、行政法を学ぶことなしに法曹資格を得ることが可能であったという事情がある。新司法試験において行政法が基本科目となった経緯について、阿部・前掲66頁。

4 もっとも、この点は、企画立案機能を担うことが多い国と法令の適用の現場である地方自治体では、訴訟リスクに対する感受性が異なっているかもしれない。これまで、住民訴訟が制度化されている地方自治体は、せいぜい行政監察という内部統制があるだけの国と異なり、公金の使途について裁判的統制を受けるリスクがあった。

2. 行政における新たな法的思考の比重の高まり

近年、とりわけ、地方自治体において、政策法務・政策法学あるいは法政策の必要性が指摘されている¹。阿部泰隆教授によれば²、政策法務とは政策を実現する上で、これまでの法システムを分析・検討し、改善し、公共性の実現、合理性、公平性、効率性、人権の尊重などの多様な視点と多様な手法をもとに新しい法システムを設計していくことであり、中央省庁が関わる立法過程にも求められることである。従来の日本の統治構造においては、中央省庁が基本となる立法の制定に関与し、同時にその解釈基準を作って、地方はそれをもとに法律を適用したり条例を制定したりすることが一般的であった。そのような構造のもとでは、政策を企画立案するのは中央省庁の役割であるから、政策法務が必要であるとしても、その度合いは、中央省庁と地方自治体では自ずから異なっていた。

しかし、地方分権改革によって、機関委任事務制度が廃止され、国と地方が上意下達の関係ではなくなって、地方自治体が独自の制度を設計することが可能になってくると、地方自治体においても、政策法務の必要性が増してきている³。地方自治体の政策法務という場合、従来は、法令の網が広く及んでいたために、自治体独自の条例が展開する余地が乏しかったこともあり、本来の「法」ではない要綱の制定に止まってしまう傾向があったが⁴、今や、条例・規則による独自の政策実現が課題となってきているのである⁵。このような政策法務を適切に遂行するためには、各省庁・地方自治体において、これまでのような職人芸的な立法技術に止まらず、新たな法的思考を行いうる人的リソースが求められることになる。

もう1つの変動要因である司法制度改革と行政事件訴訟法の改正もまた、行政実務のあり方に徐々にその影響を浸透させていくことが予想される。行政訴訟の数が少なかった要因の1つは、改正前の行政事件訴訟法の下では、実質的には取消訴訟という出訴期間の制限のある事後的救済方法のみが行政訴訟として機能していたことがある。この取消訴訟の対象は、判例上、多くの行政作用の中で行政行為という権力的法行為に限られ、取消訴訟を提起できる者も、法律によってその利益を個別的に保護されている者に限られ、行政訴訟は、訴訟の対象と原告適格という入口要件を充足できないために、提起されにくいという構造的問題があった。このような問題を是正するために、行政事件訴訟法が改正され、抗告訴訟として、取消訴訟以外に義務づけ訴訟と差止め訴訟という事前訴訟の形態が法定

1 政策法務の重要性を早くから指摘し、そのあり方を教育・研究両面で実践的に論じてきた最も枢要な論者は阿部泰隆教授である（参照、同『行政の法システム』（1998年、初版は1992年）、『政策法務からの提言』（1993年）、『大震災の法と政策』（1995年）、『政策法学の基本指針』（1996年）、『政策法学講座』（2003年）など）。

2 阿部・前掲『政策法務からの提言』1頁、同・前掲『政策法学の基本指針』4頁以下

3 木佐茂男『自治体法務入門』（1998年）279頁以下。

4 木佐・前掲『入門』280頁。

5 もっとも、政策法務という用語により強調しようとする事柄は、論者により力点の差がある。阿部教授の場合、制度設計の合理化・適正化に力点があるが、木佐教授の場合、自治立法だけでなく、個別的な事例の取扱の適正化にも目が向けられている。

されるとともに、それに合わせて仮の救済も、従来の執行停止に加えて仮の義務づけと仮の差止めが定められた。また、取消訴訟についても、原告適格の解釈基準が示された。さらに、行政行為（処分）以外の行政作用の訴訟上の受け皿として、確認訴訟が公法上の当事者訴訟の一種として法定され、行政救済の網が広げられた。

このような制度面の整備と並んで重要な意味を持つことが、新司法試験の基本科目の中に行政法が公法として含まれたことである。従来の法曹養成課程においては、行政法が必須の科目とされていなかったために、裁判官にも弁護士にも行政法の知識は必ずしも十分とは言えない状況があり、そのことが行政訴訟の提起を阻害していた面がある。法科大学院において基本科目の1つとして行政法を学んだ法曹が今後続々と輩出されることは、このような要因を取り除いたことになり、制度面の整備と相まって、行政訴訟の数が、今後増えていく環境が整えられたと言える。

当然ながら、このことは、行政訴訟の被告となる国と地方自治体が従来以上に訴訟リスクに備えなければならなくなることを意味する。これまで、ともすれば、官公庁・地方自治体においてあまり顧みられなかった訴訟対応に対して、行政組織として明確な位置づけを行わなければならなくなるのである。

それでは、このように重要性を増しつつある法的思考能力は、これまでのように、法学部卒の職員がOJTで身につけていくことで十分対応できるものなのだろうか。次項で、行政組織における職員の法律知識の習得の手法について検討しよう。

3. 行政組織における職員の法律知識の習得

これまでの行政組織における職員の法律知識の習得は、多くの部分をそれぞれの組織あるいは共同組織における職員研修に負ってきたと言える。ここでは、全国規模の共同研修機関としての自治大学校と各都道府県単位の共同研修機関の1つであるおおさか市町村職員研修研究センター（マッセOSAKA）を例にとって¹、研修カリキュラムをみてみよう。

自治大学校の研究課程は、地方自治体の幹部職員養成を目指す「一般研修課程」と専門的分野の指導者養成を目指す「専門研修課程」に分かれている。このうち、「一般研修課程」は、都道府県と市の課長補佐・係長相当職を対象にした6ヶ月間の「第1部課程」と市町村の係長相当職以上を対象にした3ヶ月間の「第2部課程」があり、第1部課程は、高度の政策形成能力や行政管理能力の養成に重点を置いているのに対し、第2部課程は、①高度の政策形成能力の養成に重点を置いた「公共政策重点コース」と②政策立案のために必要な専門的な法的知識の修得や政策法務能力の養成に重点を置いた「政策法務重点コース」がある。この2つの課程は、第1部のカリキュラムがやや総花的であるが、両者ともに、憲法、行政法、民法、地方自治制度、自治体訟務などの法律関連科目を含んでいる。

マッセOSAKAの研修には、職員個人の能力を組織に活かすことを目的とする能力向上研修と職務や職種に必要な知識や技能を習得する目的の専門実務研修がある。自治大学

1 自治大学校の平成21年度の研修課程について、<http://www.soumu.go.jp/jitidai/index.htm>、マッセOSAKAの平成20年度の研修実施計画について、http://www.masse.or.jp/kenshu/kenshu_YY.html 参照。

校の一般研修課程に相当する前者の中に、政策形成研修（2日間）、政策法務研修（3日間）、法制執務研修（2日間）、法律研修（地方自治法、地方公務員法、行政法、民法、各2～3日間）、訴訟問題対応研修（2日間）が含まれている¹。

以上のような公務員研修カリキュラムが、職員の法律知識習得・法的思考能力向上にどの程度貢献しているのかは、定かではない。この点に関して、日本とドイツの公務員研修の実情を詳細に調査研究している木佐教授が、ドイツでは、ギムナジウム、職業人養成学校の段階から公務員養成学校に至るまで、極めて実践的な法教育が行われていることを指摘していることは示唆的である²。同教授によれば、初級公務員養成学校において用いられている行政法のテキストは「市民のとりべき・とりうる法的行動」に徹して展開しており、公務員の養成教材でありながら、処分等を受ける市民、申請をした市民の側に立って市民がどういう行動をすべきか、とりうるかという観点から書かれているという³。ドイツにおいては、法学部卒の法曹資格を有する者の比率が高級職公務員になるほど高くなるという事情と照らし合わせれば、ドイツの公務員の法的思考能力は、日本より格段に高いのではないかと推測することができよう⁴。

もっとも、政策法務は、法律知識を必要とはするが、決してそれだけで十分なのではない。政策形成・企画能力養成という観点からは、とりわけ2003年に専門職大学院制度が始まってから全国の大学に広がってきた公共政策大学院が、公務員試験受験者の教育の場としても公務員の継続教育の場としても、重要な役割を果たすようになってきている。もっとも、公共政策大学院においては、当然ながら法律学は政治学、行政学、経済学、経営学等と並ぶ一分野を形成するに止まるから、そこにおいて、これから行政組織において必要とされる法的思考能力が十分に養成されるかどうかは、公共政策大学院のカリキュラムが統一的な内容を持っているわけではないことも相まって、なお明らかではない。

4. 法科大学院の役割とその機能条件

以上の検討から、現状においては、官公庁・地方自治体において今後求められる法的思考能力の習得は、十分な途が用意されているとは言い難いと言える。そうであれば、専門的な法律知識の教育機関である法科大学院が、今後、官公庁・地方自治体職員の供給源と

1 このほか、マッセOSAKAでは、大阪大学大学院法学研究科と共同で「地方自治演習」を大阪大学の大学院科目として実施しており、大阪大学法学研究科の法律学、政治学、行政学の専門教員がオムニバスで、地方自治の喫緊の課題について事例研究の形で実践的な教育を行う機会も提供している。

2 木佐茂男「人材養成から見た公法学教育の課題」公法研究68号（2006年）48頁以下。

3 木佐・前掲「公法学教育の課題」51頁。同教授の編集にかかる『自治体法務入門』（注9）は、本文のような課題を意識して書かれた公務員向けのテキストである。

4 なお、ドイツの高級公務員においては、法学博士取得者の比率が法学部卒の場合、かなり高いが（約半数）、キャリア上昇に結びついているかどうかは、統計上必ずしも明らかではないとされる。Vgl. Dreher, aaO (Anm.2), S.65ff.

なりうる可能性は小さくない。法科大学院は法曹養成を目的としているから、そこでの教育方向は、基本的にいかにして法的手段を尽くして市民の権利を擁護するかに向けられており、前述したドイツの公務員向けのテキストの方向に対応している。また、法科大学院のカリキュラムにおいて、行政法は基本科目として位置づけられており、教育水準も従来の学部教育とは比べものにならないほど高い。したがって、官公庁・地方自治体における訴訟対応という意味における法的思考能力は、法科大学院において間違いなく養成されよう。

しかし、反面において、前述したように、官公庁・地方自治体における法的思考能力は、訴訟対応能力のみで足りるのではなく、政策実現手段としての法を定立するという立法能力と政策企画能力も必要としている。このような観点からの教育、すなわち、官公庁・地方自治体における立法実務の習得は、現状の法科大学院では行われていない。

したがって、今後、法科大学院が、これまでの法学部に代わって、官公庁・地方自治体における法需要を満たすことを目指すためには、法科大学院のカリキュラムにおいて、公共政策系科目を設置することを義務づけたり、法学研究科・公共政策大学院の科目履修を義務づけたりすることが必須になろう。それと並んで、実務教育の方向を訴訟実務、弁護士実務だけでなく、立法実務を含むように捉え直して、カリキュラムを構成することが必要であろう¹。

すでに、国においては、法科大学院修了者を職員として採用する動きが少しずつ広がりつつある²。その場合、国家公務員Ⅰ種試験法律職の合格者に法科大学院修了者が増えつつあるというだけに止まらず、人事院の経験者採用システムを通じて、法科大学院修了者を直接のターゲットとする採用も開かれつつある。しかし、地方自治体においては、法科大学院修了者を特に意識した職員採用は、まだ目立った動きとして現れていない。

このように、官公庁・地方自治体における法科大学院修了者に対する対応が、現状では及び腰に止まっていて、法科大学院修了者の側でも、積極的に官公庁・地方自治体を自らの職場として捉える者が多いとは言えないのは、前述したような意味で、官公庁・地方自治体における法需要に応える教育が、法科大学院では十分になされていないことにも原因があると思われる。法科大学院の教育が、官公庁・地方自治体において新たに求められようとしている法的思考能力を養成することに対応するよう変革されることが、今後、たとえば、ドイツがそうであるように、法曹資格者の就職先として官公庁・地方自治体が大きな役割を果たすことにつながるはずである。

1 法学部においては、公共政策系の科目が置かれるのが普通であり、これまで、公務員試験受験を狙う法学部生は、多くの場合、これらの科目も履修していた。

2 日本組織内弁護士協会の平成18年段階の調査によれば、行政庁内弁護士は、金融庁の22人をトップに、69人に上っている（www.in-hause.jp）。

5 知的財産と法曹の新しい職域 ―弁理士との共生の途―

[茶園成樹]

1. はじめに

知的財産は、情報化の進展により、さらに、我が国が「知的財産立国」を国家目標とすることにより、社会における重要性が高まっている。そして、これに伴って、知的財産の保護と利用に関する法的ルールを定める知的財産法に関わる法律事務が増加し、法律専門職としての法曹、とりわけ弁護士のニーズが高まっている。しかしながら、知的財産法は専門性が高く、さらに、特に特許法に関しては、技術に関する知識・理解が求められるため、この分野の法律事務を的確に処理する能力を有する弁護士は多くないのが現状である。このように、知的財産法分野は、弁護士の需要は高いが、供給が未だ十分とはいえない状況にあり、今後、多くの弁護士の参入を期待することのできる領域である。

他方、知的財産法分野における専門家として弁理士が存在する。弁理士は、従来、特許庁への出願事務を中心に行ってきたが、近時、出願事務以外の法律事務も行うようになってきている。そのため、この分野において、弁護士が弁理士とどのような関係を立つのが重要な問題となる。

以下では、まず、弁護士の知的財産法分野への参入に関する動きを紹介する。次に、弁理士の新規領域への参入に関する動きを紹介する。しかる後に、弁護士と弁理士の関係について検討し、両者が共生していく方法を探ることとする。

2. 弁護士の知的財産法分野への参入

知的財産法分野は、前述したように、専門性が高い。民事訴訟法 6 条 1 項が、「特許権、実用新案権、回路配置利用権又はプログラムの著作物についての著作者の権利に関する訴えについて」、東京地方裁判所と大阪地方裁判所の専属管轄を定め（同法 6 条の 2 は、意匠権、商標権、著作者の権利 [プログラムの著作物についての著作者の権利を除く]、出版権、著作隣接権若しくは育成者権に関する訴え又は不正競争……による営業上の利益の侵害に係る訴えについて、東京地方裁判所と大阪地方裁判所の競合管轄を規定する）、また、知的財産関係事件を専門的に取り扱う裁判所として知的財産高等裁判所が設置されていること（知的財産高等裁判所設置法 1 条参照）は、この点によるものである。

そのため、知的財産法に関する法律事務に携わる弁護士には、通常の弁護士が備える能力以外のものが求められる。知的財産戦略本部知的創造サイクル専門調査会報告書「知的財産人材育成総合戦略」（2006 年 1 月 30 日）¹では、特許弁護士に求められる知識・能力として、「知的財産権に関する法律・判例に関する高度な知識を備え、知的財産に関する訴訟について適切に対応できること」、「技術に関する基礎的な知識を備え、適切に理解できること」、「国際交渉に必要な実務語学力を備え、適切に活用できること」、「経営・ビジネスの観点から、顧客企業の経営戦略の策定や経営陣に対する戦略的な助言ができること」

¹ <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tyousakai/cycle/senryaku.pdf>

が挙げられている。また、エンターテインメント・ロイヤーに求められる知識・能力として、「著作権法や契約法等に関する法知識を備え、知的財産に関する訴訟について適切に対応できること」、「映画や音楽、テレビ、ゲームなどの各業界における契約実務や業界慣行に精通し、知的財産に関する交渉に活用できること」、「国際交渉に必要な実務語学力を備えるとともに、海外の法制度や契約ルールを理解し、契約交渉に活用できること」が挙げられている。

知的財産法に関わる法律事務を行う能力を有する弁護士の養成のために、日本弁護士連合会は、様々な施策を講じている。日本弁護士連合会『「知的財産推進計画 2004」の見直しにあたり盛り込むべき政策事項についての意見書』（2005年2月1日）¹によると、①東京及び大阪で知的財産研修会を各3回実施した。特許法をはじめとする知的財産関連法の講義に加えて、具体的事例に基づいた交渉や訴訟実務を踏まえたケーススタディ的な講習等、その内容は多岐にわたる。そして、当該研修会には、3回合計で、のべ3476名の意欲ある弁護士が参加して、これを履修した。②日弁連法務研究財団と連携し、同財団主催の知的財産専門研修会を、東京、大阪で実施することとしている。大阪では立命館大学大学院法務研究科（法科大学院）と共催で、2005年2月5日から4月9日まで合計15コマの特別専門研修を実施する。また、今後、東京においても実施する予定である。当該研修会は、①の研修に比して更に専門的な知的財産研修会である。③さらには、大学、大学院及び法科大学院と連携をとり、継続的に、弁護士が当該各大学の講義の受講ができ、かつ、それを弁護士会の研修として認定する制度を構築するための取組みを行っている。その他の大学・大学院に対しても引き続き協議の上、同様な制度を順次構築し、弁護士の専門知識を習得する機会を広く保障する。④法律改正の際には、弁護士に対し、今後ともタイムリーな研修会を実施する。⑤新たに生じてくるであろう各種要望に対しては、それぞれこれに対応した知的財産法研修会を速やかに実施する。

以上に紹介した日本弁護士連合会の取組みは、研修は東京と大阪で実施されるものであることから、その他の地域の弁護士の養成には必ずしも十分とはいえない。そこで、全国各地で知的財産に関連する業務に対応することのできる弁護士のネットワークを作り、相互に業務の支援や情報交換をするとともに、ユーザが弁護士に容易にアクセスすることのできる体制を構築するために、2005年4月に「弁護士知財ネット」が設立された²。現在、これに1000名を超える会員が参加している³。

3. 弁理士の業務拡大

弁理士は、知的財産法の専門家であるが、従来の主たる業務は特許庁への出願業務であった。しかしながら、平成12（2000）年に、知的財産専門サービスの充実・強化のために、弁理士法が改正され、弁理士の業務範囲に、①工業所有権等に関するライセンス契約等の仲介・代理、コンサルティング業務、②海賊版等不正商品の輸入について、税関への輸入

¹ http://www.nichibenren.or.jp/ja/opinion/report/2005_9.html

² 三尾美枝子「知財弁護士の将来展望—弁護士知財ネット発足にあたり—」L&T27号50頁（2005年）参照。

³ <http://www.iplaw-net.com/index.html>

差止申立て代理業務、③工業所有権仲裁センター等の専門的仲裁機関における工業所有権に関する事件の仲裁手続の代理業務、④仲裁手続に付随して行われる和解業務の代理業務、が追加された¹。また、平成 19 (2007) 年の弁理士法改正により、①弁理士が取り扱うことのできる「特定不正競争」の範囲の拡大、②税関での知的財産侵害物品の輸出入差止手続等における輸出入者側の代理業務の追加、③外国への特許出願等を行う際の資料作成等の支援業務の追加、が行われた²。

また、平成 14 (2002) 年の弁理士法改正によって、弁理士に特定侵害訴訟（「特許、実用新案、意匠、商標若しくは回路配置に関する権利の侵害又は特定不正競争による営業上の利益の侵害に係る訴訟」弁理士法 2 条 5 項）における訴訟代理権が付与された（6 条の 2 第 1 項）。それまでは、弁理士は、審決取消訴訟に関して訴訟代理人となり（6 条）、侵害訴訟に関しては補佐人となることができたが（5 条 1 項）、この改正により、侵害訴訟に関しても訴訟代理人となることができるようになったということである。ただし、弁理士が特定侵害訴訟に関する訴訟代理人となるには、特定侵害訴訟代理業務試験（15 条の 2 第 1 項）に合格し、かつ、弁理士の登録にその旨の付記（27 条の 3 第 1 項）を受けなければならず（付記を受けた弁理士は、「付記弁理士」と呼ばれる）、また、弁理士が訴訟代理人となる事件は、弁護士が同一の依頼人から受任している事件に限られる（6 条の 2 第 1 項）。つまり、弁護士との共同受任の事件に限定される。さらに、訴訟代理人となった弁理士が期日に出頭するときは、原則として、弁護士とともに出頭しなければならない（同条 2 項）。裁判所が相当と認めるときは、弁理士は単独で出頭することができるが（同条 3 項）、この改正の基礎となった、産業構造審議会知的財産政策部会報告書「弁理士への特許権等の侵害訴訟代理権の付与について」（2001 年 12 月）³10～11 頁注 10 によると、裁判所が相当と認める場合として想定されているのは、「弁護士が期日に出廷できない例外的かつ一時的な場合であって、かつ、①弁理士の専門技術性が活用できる場合、又は、②補佐人や侵害訴訟代理人としての経験により、当該弁理士に訴訟遂行能力が十分に備わっている場合」とされている。そのため、実際上は、弁理士が侵害訴訟に関して訴訟代理人となることは、弁理士が補佐人となることと大きな違いはないであろう⁴。なお、弁理士の単独受任を認めるべきとの意見もあるが、日本弁理士連合会は、「付記弁理士制度は、誕生したばかりで、その実情把握が未だなされていない上、そもそも能力担保研修の水準は、弁護士との共同受任を前提とした能力担保として制度設計されているものであり、単独受任の能力まで担保しているものではないのである。加えて、法科大学院におけるこの分野での教育の充実及び前記した当連合会での研修状況の実績を見ても、将来において知的財産に強い弁護士が不足するという事実は予測できないこと、及び他の専門分野訴訟との均衡を図るべきことの観点から、長期的かつ総合的に制度設計がなされるべきである」との理由から、この

¹ <http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/torikumi/kaisei/kaisei2/benrihouan0321.htm>

² http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/torikumi/kaisei/kaisei2/benrishi_kaisei_h190620.htm

³ http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/torikumi/kaisei/kaisei2/benrishihou_kaisei_h140418.htm

⁴ 森崎博之「付記弁理士と企業訴訟－弁理士の見地から－」知財管理 55 巻 3 号 351、353-354 頁（2005 年）参照。

意見に反対しており¹、産業構造審議会知的財産政策部会弁理士制度小委員会でも検討されたが、「弁理士の特定侵害訴訟における訴訟代理人制度は、まだ制度が開始して3年であり、代理の実績も多いとはいえない。このような現状では、弁理士の単独訴訟代理について、現段階で導入を図るのは時期尚早と考えられる。今後とも引き続き、弁理士の訴訟代理の状況や利用者のニーズを注視しつつ、それらを十分に踏まえた上で、将来的に特定侵害訴訟における弁理士の単独出廷について議論を行っていくことが適切であるものと考えられる」とされた²。付記弁理士は、2008年3月末の時点で1772名であり³、平成20年度の特定侵害訴訟代理業務試験には287名が合格した⁴。

4. 弁護士と弁理士の共生へ

弁理士の業務範囲は拡大しており、また、弁理士登録人数も、最近では毎年約500人ずつ増えており、2007年末の時点で7571人となっている⁵。このような弁理士側の動きに鑑みると、知的財産法分野は、弁護士の参入を期待することができる分野であるといっても、弁理士との激しい競争が避けられないということができよう。また、弁護士が知的財産法分野において法律事務に携わるためには、技術等の知識が必要であるが、その知識それ自体に関しては、日々の仕事の中で技術等に接する弁理士を上回ることはできないであろう。

そのため、弁護士が知的財産法分野で活動をするためには、弁理士にはない、弁護士として有する強みを発展させる必要がある。そして、それは、やはり法律事務、特に訴訟事務の処理能力であると思われる。弁護士は、技術等の知識を備えることは必要であるが、それで十分ではなく、また、技術等の知識の点で弁理士との競争に打ち勝とうとすることは無理である。そこで、技術等の知識を備えつつ、法律事務の処理能力を発展させるべきであろう。

他方、弁理士は、その業務範囲の拡大に伴って、法律事務の処理能力を向上させているが、同様に、この点で弁護士との競争に勝つことは無理であろう。そこで、弁理士の側は、法律事務の処理能力を備えつつ、技術等の知識を向上させるべきであろう。

このようにして、弁護士と弁理士が、他方が強みを持つ事項の知識を習得しつつ、自らが強みを持つ事項の能力を発展させるようにすべきである。これによって、両者が共存することができ、また、両者が協働することが高い価値を生み出すことになるとと思われる。

¹ 日本弁護士連合会『『知的財産推進計画2004』実現に向けての日本弁護士連合会の取り組みと提言』（2004年8月20日）：

http://www.nichibenren.or.jp/ja/opinion/report/2004_43.html

² 産業構造審議会知的財産政策部会弁理士制度小委員会報告書「弁理士制度の見直しの方向性について」（2007年1月）：

http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/shiryoutoushin/shingikai/sangyou_kouzou.htm

³ 特許庁編『産業財産権の現状と課題：特許行政年次報告書2008年版』（発明協会・2008年）246頁。

⁴ http://www.jpo.go.jp/torikumi/benrishi/benrishi2/h20_shingai_result.htm

⁵ 特許庁編・前掲書492頁。平成20年度弁理士試験には、574人が合格した：

http://www.jpo.go.jp/cgi/link.cgi?url=/torikumi/benrishi/benrishi2/h20benrishi_kekka.htm

6 法曹の古典的理念と新職域 —ローマ法学者の体験から—

[林智良]

1. はじめに

2009年1月10日付朝日新聞朝刊（大阪本社第14版）第1面は「企業内弁護士急増中」と報じている。本プロジェクトは法曹の量的拡大と新職域への進出という現代的関心から各分野の議論を集約し、現状を分析するとともに法政策の実践的提言を指向するものであると筆者は考えるが、その意義と重要性とが改めて若手法曹の現実的動向によって裏付けられたものであると言えよう。

さて、本プロジェクトの実施にあたって、法廷内での活動を中心とする独立の自由専門職という古典的理念から、予防法学的活動・組織内コンプライアンス推進活動を中心とする組織内専門家という現代的あり方への変遷が、関係者の大まかな共通了解として共有されていると理解する。後者の探究と法政策提言は然るべき専攻の同僚にゆだねるとして、筆者は古代ローマ法の専攻者として、独立の自由専門職という理念の起源につき考えてみたい。あらかじめ結論を先取りするならば、組織内専門家を中心とする新職域に法曹が進出するにあっても、組織内の利害と論理に埋没した組織人に変容するのではなく、一定の独立性と独自の倫理を維持し、組織外の視点を視野に入れつつ、組織にとっての遵法精神と法内在的価値との意義を説き続ける高度な専門家が求められていると考えるからである。

2. プロフェッションとしての言葉

法曹は、中世以来、聖職者や医師と並ぶ古典的・知的な三大プロフェッションとされている。そのメルクマールとしては、(1)公共奉仕の精神、利他性、(2)高度の学識に裏付けられて専門的技術の追求、(3)自立的な団体ないし組織の存在の三点が通常挙げられる。連続性の確認される専門法曹の起源としては、中世ヨーロッパの大学における法学部の誕生とそこでのローマ法の再生とをあげることが順当であろう。しかし、古代ローマの法学者(法曹)のあり方を伝える諸史料が、後代の法曹によって、時に理想として、時に自己の拠って立つべき根拠として用いられたことは事実である。以下では、共和政末期ローマを生きた弁論家・思想家・政治家である、マルクス・トゥッリウス・キケロー(前 106-43)の記述を例として引こう。

(1) 自宅での献身的活動について 「父や義父はセクストゥス・アエリウスのことを覚えていたし、われわれ自身もマーニウス・マーニリウスがフォルムを横切って散歩しているのを眺めたことがあるが、彼らの際だった特徴が、そうして豊かな学識を手に入れつつ、その豊かな学識を全市民への助言として役に立てようとしていたことであった。かつて、その彼らがそうして散歩しているおりにも、家で肘かけ椅子に腰かけてくつろいでいるおりにも、人々は近づいて、市民法についてはもちろんのこと、娘を嫁がせることについて、地所の購入について、農地の耕作について等々、要するに、ありとあらゆる義務や仕事に

についても相談をもちかけたものなのである。」¹

(2) 忍耐を要する職務と自己犠牲について 「セルウィウスの方は、当地でわれわれとともに法律の相談を受けたり、文書を作成したり、訴訟の指導をしたりと、やっかいで心配の多い都市の軍務に従事していた。市民法の研鑽に専念し、睡眠時間を切りつめ、辛苦し、多くの人の相談を受け、多くの人の皮肉に耐え、傲慢さを我慢し、気むずかしさを飲み込んだ。自分の思いのままではなく、他の人々の意のままに生きてきた。たった一人の人が大勢の人々の役に立つ学問に精を出すことは大なる誉れであり、人々にはありがたいことである²。

(3) 偏らない知識提供について 「君の友人の敵対者が君に法律の相談を持ち込んだ場合、それに答えてやる義務があると君が考えるならば、また、君の対抗者が君に相談を持ち込んでから訴訟に破れた場合、それを恥ずかしいことだと思ふのであれば、君の知識の泉は君の敵にも開かれているのに、わたしの知識の泉はわたしの友人にさえ閉ざされていなければいけないというのはあまりにも不当である³。

キケロー自身は（相当な法学識を有していたにもかかわらず）法学者として自己を規定することはなかったが、同時代を生きた最高度の知識人として古代ローマの法学者についての生き生きとした像を伝えてくれる。古代ローマの法学者について、自立的な団体や学識の認定・資格制度は確認されておらず、その意味で現代に言う典型的なプロフェッションにあたるものではないが、それにもかかわらず、これらの史料は当時の法学者が行っていた献身的な活動と、彼らの職務の公共的性格を明快に伝えている。彼らが職務時間・余暇の区別なく、また職場の内外を問うことなく私邸でも専門知識を提供していたこと、個人的利害を超えた公平な立場で職務を行っていたように解することができる。このような法学者像が、中世的な法学・法曹のあり方に補完されるかたちで後代における法曹像の理念を提供していたのである。なお、法学者が政治権力に抗しても、自らの法的価値を堅持することが良しとされた事例も、たとえば元首政初期の法学者マールクス・アンティステイウス・ラベオーにつき伝えられている。これにつき筆者は別稿にて検討する機会を得た。

3. むすび：法曹の起源追究の今日的意義

このような史料の後代での用いられ方につき具体的・実証的に追跡することは筆者の今後の課題であるが、今、新職域に進もうとしている法曹が自らの原像と起源とを確認しようとする際にもこれらの言葉が有益であると筆者は考える。自らの所属する組織（官庁・地方自治体・企業・公益法人等々）のために献身することが、従来型の独立プロフェッションとしての法曹以上に求められるであろうが、彼らに求められるのは、あくまで法的価値の尊重・唱道と所属する組織によるコンプライアンスの促進とである。この原像を忘れ

¹ 大西英文訳・キケロー『弁論家について』第3巻第33章第133節 『キケロー選集』第7巻（岩波書店・1999年）。

² 谷栄一郎訳・キケロー『ムーレーナ弁護』第9章第19節 『キケロー選集』第2巻（岩波書店・2000年）。

³ 同前、谷栄一郎訳・キケロー『ムーレーナ弁護』第4章第9節。

ることなく、彼らの高度な学識・技能を所属組織のために生かすことで、各組織の円滑な運営と（経済的な側面は言うまでもなく、それと両立する社会的な威信・尊敬の獲得という次元も含めての）組織的利益が達成されるものとする。変化への柔軟な適応と原則の堅持は両立するものであり、法曹の新職域開拓がその両方の健全なバランスを維持したかたちで行われることによって、各種の法人・公共機関など社会の諸アクターを円滑に活動させる促進作用を持つものとする。

【付記】現代的観点から展開されたプロフェッション論として、ひとまず田中成明「法律家」（芦部信喜他編『岩波講座基本法学第1巻 人』[岩波書店・1983年]所収）に拠った。古代ローマ法史料が、後代における各時代・社会での法曹・法学の正統性を論じるためにどのようなかたちで援用されたかを分析する最新の議論として、K. Tuori, *Ancient Roman Lawyers and Modern Legal Ideals - Studies on the impact of contemporary concerns in the interpretation of ancient Roman legal history* (Frankfurt am Main, 2007)が大変興味深い。また、本文で触れた法学者の政治権力との関わり、法学者による法的価値の（政治権力に抗する方向での）唱道という問題につき、筆者は『法文化（歴史・比較・情報）叢書』掲載予定の論説「ローマ元首政の始まりと法学者—ラベオーとカピトーの軌跡から—」において扱う機会を得た。

7 法曹の職域と環境法・エネルギー法

[松本和彦]

1. 問題の所在

(1) 司法制度改革によって法曹人口の拡大が進められ、法律家の数がこれまでにない勢いで増加しつつある。それが意図するところは、単に法曹業界の強化にあるのではなく、司法の人的基盤を整備することによって、国民に十分な司法サービスを提供し、法の支配の理念に見合った権利保障を実現しようとするところにあった。しかし、いくら法曹人口が拡大しても、法律家が従来の職域にとどまったままでは、結局、法律家同士のパイの食い合いに終始するだけで、国民に十分な司法サービスを提供するという目的にはほとんど寄与しないおそれがある。法律家の視野が広がり、これまで法律家の活動が十分に及ばなかった領域に、法曹の職域が拡大してはじめて、法曹人口の増加が司法サービスの拡充につながるのである。

(2) 環境法・エネルギー法の分野は、今までの実務法曹にとって、必ずしも馴染みのある活動領域であるとはいえなかった。それは法律家というより、むしろ官僚や技術者の活動領域であった。有害物質の放出を防止し、資源エネルギーの節約に努めるといった思考行動様式は、目的手段モデルに則った政策的あるいは技術的判断を必要とするため、正義や公平といった規準にしたがって過去の紛争を解決しようとしてきた法律家の作法にうまく適合しなかったからであろう。もちろん、公害や廃棄物処理をめぐる争いのように、紛争の事後的解決という法律家が得意とする活動領域もあり、実際、そうした諸問題に取り組む法律家も存在した。しかし、それは明らかに法律家の主流の職域ではなく、どちらかという、法曹の中でも毛色の違う人や格別正義感の強い人の特殊な仕事と見なされてきたように思われる。

近年、環境問題・エネルギー問題がクローズアップされるとともに、それらの諸問題を規律する環境法・エネルギー法の数も一段と増加している。ところが、環境法及びエネルギー法の守備範囲が拡大の一途を見せているというのに、それが法曹人口の拡大と必ずしも同調していない。その理由は、先にも述べたように、伝統的な法律家の思考行動様式が、環境法・エネルギー法の特質と適合していない点にある。もし環境法・エネルギー法の分野が法律家をあまり必要としない独自の世界であって、かつ、それで特に支障がないのであれば、あえて問題視することもなかろう。しかし、そうではあるまい。ここも法の支配が貫徹されるべき領域であって、そこでも国民は十分な司法サービスを受取る機会が与えられていなければならない。環境法・エネルギー法がテクノクラートの専門領域にとどまっているのは、単に当該法分野がまだ十分に国民のものになっていないことを示すにすぎない。

確かにこの領域では、伝統的な法律家の思考行動様式と異なる政策的・技術的判断が求められるが、それは自然環境や生物多様性の保全、気候変動の防止や地球環境の保護、循

環型社会の形成といった課題が、環境・資源という個人の権益に還元できない公益の擁護に関わっているからであり、しかも、失われてしまうともはや取り戻せない環境・資源の保全のため、原状回復・事後補償ではなく、未然防止・事前配慮（Vorsorge）に活動の重点がおかれなければならないからである。それゆえ、この領域では法律家も公益に対する未然防止・事前配慮の手法を身につけることが要求される。このことは伝統的な法律家の思考行動様式を放棄することを意味するものではない。むしろ法律家がこれまで培ってきた経験を生かしつつ、新たに立ち現れた世界の開拓に乗り出すよう迫るものである。既に欧米の *environmental lawyer* たちは、過去の紛争解決に限定されない、未来志向的な環境問題・エネルギー問題に取り組み始めている。だとすると、司法制度改革によって強化された日本の法律家も、環境法・エネルギー法の分野を自らの新しい職域と見なして、果敢に発展させていかなければならないだろう。

（3）実は、日本の環境法・エネルギー法の分野においても、法曹の職域拡大の萌芽が色々なところで見受けられる。ここでそのすべてについて触れることはできない。以下では、きわめて限定された視角からであるが、日本と EU の化学物質法制を素材として取り上げ、これを手がかりに法曹の新しい職域の可能性を探ってみたい。

2. 日本と EU の化学物質法制

（1）化学物質を規制する法律は多種多様であるが、最近、注目を浴びているのは、長期毒性の疑いがある化学物質の管理に関わる法律である。そこで扱われる化学物質は、たいいてい、一方において、人体や生態系に対する安全性が疑問視されているものの、その危険性が科学的に解明されているわけではなく、他方において、国民生活の様々な場面で無くてはならない有用な品として広く普及している、といった特色を有している。こうしたリスクを抱える（正確にいうと、科学的不確実性のある）物質の法的規律は、単なる製造・使用の禁止では対処できない。なぜならその物質の製造・使用を禁止してしまうと、これまで享受してきた便益をすべて諦めなければならなくなるからである。その物質の有害性が明らかで、かつ、人体に対する悪影響が大きい場合ならともかく、そもそもそれが有害かどうかははっきりしないときに、ひょっとしたら有毒かもしれないという疑いだけで、すべてを放棄するのは現実的でない。それゆえ、長期毒性の疑いがある化学物質の管理に関わる法律、すなわち、化学物質審査規制法（化審法）、化学物質移動排出登録法（PRTR法）、ダイオキシン類対策特別措置法といった法律群は、いずれも化学物質のリスク評価を踏まえ、当該物質の適切な管理と漸進的な低減（代替化の促進）を目指すものとなった。

そうこうするうち、化学物質は膨大な量と種類になり、社会の隅々に行き渡ってしまう。漸進的な低減はもちろん、適切な管理ですら、本当に実現されているのか怪しくなった。もともと、リスクがあるのは嫌だが、その便益は享受したいという人々の要求に応じるのは、ジレンマをはらむ行為だったが、昨今のように安全意識が高まった時代に、これ以上不透明なリスク管理を続けることは、人々にとって耐えられないものであろう。それに、もはやどこに使われているのかすら見通せない化学物質をこのままにしておくことは、結

局、危険が明らかになった時点で、既に手遅れだったということになりかねない。しかし、たとえば化審法に基づく新規化学物質のリスク評価は時間がかかり、行政には厳格な審査をしている余裕がない。約2万あるといわれる既存化学物質（1972年の化審法制定以前に市場に流通していた化学物質で、化審法の事前審査が免除されているもの）となると、企業の自主的なチェックと行政による細々とした調査を除き、事実上、野放し状態にある。もし化学物質のリスクに真剣に対処したいというのであれば、これまでの規律の仕方は、早晚、見直さざるを得ない。

(2) この点で画期的な試みだったのが EU の REACH である。REACH とは Registration (登録)、Evaluation (評価) and Authorization (認可) of Chemicals の頭文字をとったもので、EU の新しい化学物質管理規則である。その内容は、EU 域内で年間1トン以上の化学物質を製造・輸入する事業者に対して、安全性データを収集し、欧州化学品庁に登録するよう義務づけ、その物質の安全性を評価し、場合によれば認可の対象にするというものであった。REACH のポイントは、① 新規化学物質のみならず、既存化学物質も規制の対象にしていること、② 化学物質及びその安全性データの登録の際に、事業者が化学物質のリスク評価を義務づけていること、③ 化学品のメーカーのみならず、場合によっては、化学物質を含む成型品のメーカーにも同じ義務を負わせていること、にある。現在使用中の化学物質までリスク評価の対象にし、しかもその任務を行政ではなく事業者自身に負わせ、責任をサプライ・チェーンの上流にいる成型品メーカーにも及ぼしている。つまり、REACH は、行政のみならず、化学物質に関わる業界全体が総出で化学物質のリスク評価と安全管理に責任を負う仕組みを構築したのである。

REACH の規制は、当然、グローバルに展開し、EU 域内でも化学品を取引する日本企業に及ぶ。EU 向けだけ分別製造してもコストがかさむだけだから、REACH の規制を受ける企業は、結局、製品の出荷先に関係なく、REACH の基準をクリアする必要に迫られる。したがって、件の日本企業にとっては EU の基準がグローバル・スタンダードになる。この REACH の凄いところは、それが件の企業限りで終わらないという点にある。というのも、サプライ・チェーンの上流企業が規制を受ける以上、その企業は下流の取引企業にも REACH 適合的な取引条件を要求するはずだからである。国内でしか取引のない中小企業であっても、取引の相手方（あるいはその先の相手方）が EU 域内に製品を輸出していると、そちらから遡って REACH に対応した条件を突きつけられる。たとえば、原料メーカーや部品メーカーが最終製品メーカーから含有物質情報の提供を求められる。場合によっては化学物質のリスク評価自体が求められるかもしれない。サプライ・チェーン全体が事実上、REACH の規制下に入ってしまうのである。これは製品のライフサイクル全体の環境適合性を図ろうとする EU の統合的製品政策 (IPP) の狙いでもある。

REACH の成立が現実化し始めた頃、化学物質と係わりを持つ日本企業が騒然としたのも無理はない。日本国内でも頻繁に関連セミナーが開かれたが、そのとき欧州から来た講師の多くが弁護士だったのに対して、日本側の講師は役人か製造業の人であった。弁護士が見られなかったのは、日本の弁護士の大半が国内法にしか関心がなく、EU 法までフォロー

してなかったせいであろう。しかし、REACH が国内に及ぼす事実上の作用を考えると、形式が国内法でないといってみても無意味である。

REACH の規制を受ける事業者は、自らが製造・輸入する化学物質を欧州化学品庁に登録しなければならない。2008年6月1日以降、未登録の化学物質は EU で製造・輸入できなくなったが、登録には時間とコストがかかる安全性データの収集と第一次的リスク評価が必要である。そこで REACH では、2008年6月1日から半年の間に簡易な予備登録をした事業者に限って、本登録まで一定の猶予期間が認められている。予備登録をした事業者は、同一物質を製造・使用している事業者間で、安全性データの共有を目的とした物質情報交換フォーラム（通称：SIEF）を設立し、必ず参加しなければならない。つまり、無駄な動物実験を回避し、既に科学的知見のあるデータを効率的に利用するため、関係者間での情報共有を義務づけられるのである。

(3) 問題は、その際、どの事業者のデータを採用するのか、採用されたデータの価格はいくりにするのか、を決めることである。これらはすべて事業者間の交渉で決められる。EU は関与しない。データを売る側に回るのか、買う側に回るのかによって、事業者の経済的地位は180度変わるため、SIEF でのやりとりは事業者の命運を左右しよう。EU において、こうした交渉は、しばしば化学の知識とビジネス感覚のある弁護士によって担われている。EU 域内で事業を展開する日本企業も、交渉の場面では、そのような弁護士を雇うことになると思われる。ただ、もし日本の弁護士に適任者がいないと、日本企業もその仕事を外国の弁護士に委ねざるを得ない。

事業者間の交渉は SIEF でのやりとりに限られない。REACH では、事業者が任意にコンソーシアムを設立して、安全性データの共有を図ることを奨励している。無駄な動物実験をできるだけ避けるという EU の理念もあるが、何より、事業者自身の経済的利益がそれを必要としている。というのも、もし個々の事業者が登録する化学物質をすべてリスク評価しなければならないとすると、莫大な分析費用をすべて個別に負担せざるを得なくなるが、同じ物質を登録する事業者が自前の安全性データを互いに持ち寄り、共有することができれば、個別に行うよりもずっと効率的だからである。

また、データの共有は水平関係にある事業者間にとどまらない。垂直関係にある事業者間、すなわち、サプライ・チェーンの上流企業と下流企業の間でも、データのやりとりが行われる。既に述べたように、REACH はサプライ・チェーン全体を事実上規制に服させる。そこでは情報共有のための取引がきわめて重要な意味をもつ。

そして、情報共有のための取引が行われる場面では、交渉を担当するプロが必要になる。そこに登場するのは、化学の知識とビジネス感覚のある（欧米人？）弁護士ということになろう。日本国内での取引に限れば、必ずしも弁護士である必要はないし、むしろ弁護士でない方が今は適任かもしれないが、EU 域内での取引ということになれば、そのような弁護士が求められるであろう。

(4) 以上は EU の REACH による規律の話であるが、先にも述べたとおり、グローバルに展開する日本企業にとって、国内法の規律なのか、外国法の規律なのかは、大きな問題ではなかった。しかし、それでも国内で完結する企業にとっては、対岸の火事であったかもしれない。もちろん、グローバルな企業と取引関係にある国内（中小）企業にとっては、決して対岸の火事ではなかったろうが、それでも影響は間接的であったと思われる。

これが国内法による規律の話となると、その影響はまさに直接的である。実は、今年度（2009年度）に化審法の改正が予定されているのである。EU で REACH の制定が求められたのと同じ理由は、いうまでもなく、日本にも妥当する。それは市場に流通している膨大な数の化学物質の管理の実効性を確保することである。現行化審法のやり方では、実効的な化学物質管理といっても、あまり期待できない。だとすれば、REACH と同様の規律が日本でも導入されなければならないであろう。REACH と同様の規律を導入するということは、① 既存化学物質をこれまで以上に広く規制の対象にすること、② 安全性データの収集と第一次的リスク評価を事業者の責任にすること、③ サプライ・チェーン全体に広く規制の網をかけること、の3つである。

もっとも、現在検討されている化審法の改正案は、REACH と比べると微温的な規制にとどまるようである。改正案の柱は、既存化学物質に対する規制の強化とされている。ただし、REACH では年間1トン以上の製造・輸入量がある既存化学物質はすべて事業者の登録義務の対象になっている。これに対して、化審法改正案では「優先評価化学物質」に指定されたものだけが、事業者の安全性データ提供義務の対象になるようである。REACH と比べると、事業者のコスト負担が遙かに小さくなっている。長期毒性を調べる試験は数千万円以上かかるとされ、億単位に上るケースもあるとされるだけに、事業者に全面的な経済的負担を課すような法改正は、政治的に難しかったのかもしれない。

しかし、REACH への対応を済ませた日本企業がそれなりに増えてくれば、化審法の規制強化にも十分対処できるという声が出てくるかもしれない。というよりもむしろ、そのような企業の中からは、競争上の優位を確保するために、化審法の規制強化を積極的に主張する者も出てこよう。現在はまだ規制が緩やかな方が多くの事業者にとって有利なため、化学物質管理の強化を主張する環境派の意見にかかわらず、政治的には厳しい規制の導入が困難なのであろうが、規制が厳しくなった方が有利と考える事業者が出てくれば、政治情勢が逆転する可能性もある。そうなれば、REACH 型の化学物質法制が日本においても創設される見込みがある。

3. 法曹の新しい職域の可能性

化学物質法制をめぐる以上のような状況から、法曹の新しい職域に関して示唆を得ることができる。

REACH における SIEF やコンソーシアム、あるいはサプライ・チェーンの上流企業と下流企業を例に述べたように、そこでは交渉に携わる法律家の役割が重視されていた。事業者間でのデータ取引の場においては、事業者にもたらされる経済的得失を計算できなければならないが、それは直接的な取引の場面のみならず、将来的な取引の場面や直接的な取引の帰結（とりわけ取引から問題が生じたとき）の場面にも当てはまることである。いずれの場面においても、自らに有利に交渉を進めることだけに意を払うのではなく、相手の信頼を裏切ったり、相手を陥れたりすることのないよう、取引を進めていかなければならない。このような継続的關係における交渉は、確かに必ずしも法律家だけの独壇場ではない。しかし、正義や公平の規準に親しんだ法律家にとって、それは自己の特性を十分に生かせる分野であるともいえよう。また、継続的關係における交渉は、過去の紛争解決を目指すものではなく、むしろ将来の紛争発生を防止するためのものである。こうした任務も、広く法律家が関わることのできる領域であろう。

REACH に関する交渉の場では、化学の知識とビジネス感覚が不可欠であった。その意味で、これからの法律家は法律の知識と技術だけでなく、科学や経済の知識と技術が求められよう。法科大学院を経由して法曹になる人たちの中には、まさにそうした能力を身につけている人がいるはずである。だとすれば、これまで見ることのできなかつたようなタイプの法律家が、今後、どんどん出てくるのが期待される。環境法・エネルギー法の分野は、伝統的な法律家のイメージに収まらない、新しい法律家を生み出す一つの有力な母体となるのではなかろうか。

8 企業内弁護士の役割とその課題

[福井康太]

1. はじめに

従来、わが国では、弁護士の絶対数が少なかったことや、企業の法的リスクに対する関心の低さなどから、一部の外資系企業を除くと、企業内弁護士はほとんど皆無に等しい状態であった。しかし、1985年頃を境にして状況は急速に変わり始める。まず、企業間競争のグローバル化によって、多くの企業は法的リスク管理の必要性を痛感するようになり、大企業を中心に独立の法務部を設ける企業が増え始める。また高度化した国際取引や知的財産管理の必要性から、海外の法曹資格を持つスタッフを法務部に配置する企業が増えてくる。さらに、外部の法律事務所との連携強化や訴訟対応の必要などから、徐々に日本の法曹資格を有する弁護士が企業に雇用されるケースが増え始める。最近では、度重なる企業不祥事への社会的関心の高まりを受けて、いずれの企業もコンプライアンスの徹底化を図らざるをえなくなり、また、新会社法や金融商品取引法、各業法改正などへの対応のために、より高度な法務を担うことができる人材として企業が弁護士を雇用する傾向に拍車がかかっている。

この点、日本組織内弁護士協会の統計¹によれば、2001年にわずか64名に留まっていた企業内弁護士²の数は、2004年には110名に達し、2008年現在で267名に達している。この数はなお日本の弁護士総数約25,000人うちの1%程度に留まっているものの、その増加率には目を見張るものがある。さらに注目すべきことは、企業内弁護士が弁護士業務の多様化を牽引していることである。企業内弁護士の業務は、契約書審査、法令調査といった従来型の一般的な予防法務から、内部統制制度の管理運営、取締役会や株主総会に関する法定文書作成、コンプライアンスに関する社内研修、ロビイングといった様々な業務へと拡大してきている。弁護士の新しい職域は、目下企業内弁護士が切り開きつつあると言っても過言ではないだろう。

本稿では、本科研費研究の一環として実施した「企業における弁護士ニーズに関する調査」および「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」の調査結果を手がかりに、企業内弁護士の現状、企業が弁護士に期待する役割、弁護士が企業に提供できるシーズ、企業内弁護士の拡大に向けての課題について明らかにする。

¹ http://www.in-house.jp/03004_action_materials.htm

² 従来、弁護士の公職就任が弁護士法（30条）で制限されていたことから、組織に勤務する弁護士とは企業内弁護士とほとんど同義であった。しかし、この制限がなくなり、行政庁に勤務する弁護士が登場したことを受けて、日弁連は、企業に勤務する弁護士と行政庁に勤務する弁護士をまとめて「組織内弁護士」と称することとした。弁護士倫理を定める日弁連「弁護士職務基本規程」でも「組織内弁護士」の用語が用いられている。もっとも、本稿では、企業に雇用される弁護士が組織内弁護士の主要な形態であることに鑑み、企業に勤務する弁護士に絞ってその業務の検討を行っている。それゆえ、ここではあえて「企業内弁護士」の用語をここでは用いていることをお断りしておきたい。

2. 企業内弁護士の現状

すでに述べたとおり、弁護士を雇用している企業はなお少数に留まっている。「企業における弁護士ニーズに関する調査」によれば、弁護士を雇用している企業は回答企業の2.2%に留まっている¹。この調査によると、企業内弁護士を雇用している企業がこのように低い割合に留まっている理由としては、「弁護士を必要とする仕事がない」が第1位であり、これに「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」が続いている。同様な傾向は顧問弁護士との契約にも見られる²。ここから、多くの企業は、法的リスク管理やコンプライアンスの必要性は感じながらも、なおどのような業務が法的なものであるか、どのような業務を弁護士にやってもらうことが望ましいのか十分に認識しておらず、その結果として弁護士の利用が進んでいないという現状が窺われる。つまり、多くの企業は、ただ漫然と、場当たりに、必要が生じた場合に外部の弁護士の法的サービスを利用するに留まっているのである。多くの欧米企業が、多数の企業内弁護士を雇って組織的な法的リスク管理を行い、経営全般にコンプライアンスを徹底化する体制を整えていることと対比すると³、この状況は憂慮すべきものと言わざるを得ない。

もっとも、弁護士の利用が進まないことについて、弁護士側に問題がないわけではない。企業の弁護士以外の隣接専門職の利用は比較的抵抗なく行われている。税理士、司法書士、社会保険労務士、公認会計士の利用は多い⁴。他の隣接専門職を企業が比較的抵抗なく利用する理由としては、その業務範囲が比較的特定しやすく、それらの専門職を安心して利用できるということが挙げられる。他方、弁護士の業務はそのように特定しやすいものではなく、そもそも訴訟を中心とする非日常的な業務を行う存在であるというイメージが強いために、多くの企業は弁護士を日常業務に必要なサービスを提供してくれる存在だとは考えにくいということも考えられる。そもそも企業は弁護士に何を期待しているのだろうか。

3. 企業が弁護士に期待する役割

「企業における弁護士ニーズに関する調査」では、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弁護士をどのような業務で使ってみたいかについて、30項目の業務リストを挙げて質問している（問3-1）。この質問についての回答によれば、「使い

¹ 『企業における弁護士ニーズに関する調査中間報告書』5頁を参照。この調査は帝国データバンクに登録している企業のうちから、従業員数100名以上の企業から1000社、100名未満の企業から1000社をサンプリングして実施した調査である。中小企業に限って言えば、例外的な形態の企業を除けば弁護士を雇用している企業はほとんど皆無に近い。

² 同前中間報告書3-4頁。

³ アメリカを例にとると、約100万人いる弁護士のうちの約20万人が行政機関や企業などの組織に勤務し、そのうちの12万人が企業内弁護士だとされている。以上について、インハウスローヤーズネットワーク編『インハウスローヤーの時代』（日本評論社・2004年）13-14頁。

⁴ 前出中間報告書6頁。

たい」から「使いたくない」までの回答ポイントの平均値（「使いたい」を5ポイントとし、「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ポイントとして平均値を算出）が最も高い業務は「第三者から訴えられたときの応訴対応」であり、これに「取引上の紛争解決のための交渉」、「第三者に対する損害賠償訴訟の提起」、「専門的知識を要する訴訟」、「競争戦略目的での訴訟」、「金銭債権の回収」、「契約の履行請求」が続いている。以上から、企業はなお第一次的には訴訟ないし紛争解決のために弁護士を利用できればよいという意識であることが理解される。多くの企業が日常業務で訴訟に関わりを持つことが例外的であることに鑑みれば、このような意識にもとで企業の弁護士利用が進まないことは尤もなことであると思われる。

これに続く順位の業務は「法令調査」、「契約書の審査」、「海外取引に関わる契約書の作成」、「M&Aへの対応」、「国内取引にかかわる契約書の作成」である。これらの業務は、「M&Aへの対応」を除けば、従来型の一般的な予防法務であるということが出来る。こうした業務に関するニーズは、法的リスク管理の必要性の高まりに対応しており、今後ますます拡大することが予想される。企業の弁護士利用を拡大するためには、まずはこれらのニーズに関わるスキルを向上させることが重要だと言えよう。

これに続く業務は中位程度のニーズの業務と言ってよい。ここにくる業務項目は、「セクシャルハラスメントへの対応」、「株主代表訴訟対策」、「CSR体制の整備」、「契約交渉」、「知的財産のマネジメント」、「個人情報保護・情報セキュリティ管理」である。これらの業務は、従来型の企業法務とは異なり、むしろ新しい法務ニーズに関わる業務であると言ってよい。新しい法務ニーズは様々な形で生じてくるのであり、このような業務と弁護士の提供する法的サービスとが結びつくのであれば、企業の弁護士利用の拡大をもたらすことは十分に期待できる。

さらにこれに続く業務は必ずしも企業のニーズが高いとは言えないが、それなりに使ってみてもよいと企業が考えている業務である。そのような業務にあたるのは、「解雇に関する雇用調整の実施」、「株主総会対策」、「社外の労働組合との交渉」、「労使間の交渉」、「経営戦略に関する全般的なアドバイス」、「企業ブランドの管理」、「環境リスク管理」、「人事・労務管理」である。これらの業務は、「株主総会対策」を除けば、従来弁護士とはあまりイメージが重なることのなかった業務であるということが出来るだろう。こうした業務についても諸外国では弁護士が担当するケースが多いことに鑑みれば、弁護士の営業努力次第で企業のニーズを喚起することは十分に可能である。

他方、平均値が3ポイント未満の業務はむしろ企業が弁護士に任せたくないと考えている業務と言ってよい。そのような業務として「資産運用」、「企業年金の管理」、「税務管理」、「金融商品の活用」が挙げられている。多くの一般企業は、財務に関わる業務を弁護士に任せることに躊躇を感じるようである。確かに、この分野の問題は税理士や公認会計士、ファイナンシャル・プランナーといった専門職に任せるべきとも思われるが、実際には必ずしも弁護士がこの分野を苦手としているわけではない。弁護士がこれらの分野のスキルを向上させるとともに、そのようなスキルを企業に認めさせることができれば、この領域で

の弁護士利用を拡大することも不可能ではないだろう¹。

以上を要するに、多くの一般企業は、相変わらず弁護士を主として訴訟関係業務で利用できればそれでよいと考えており、一步進んでも、法的リスクを回避できるように従来型の一般の予防法務に利用できれば十分だと考えているようである。しかし、それらの一般企業は果たして十分に弁護士の提供できるシーズを認識した上で、そのような考えをもつに至っているのだろうか。

4. 弁護士の企業に提供できるシーズ

企業の弁護士利用、ひいては企業内弁護士の雇用拡大の可能性を明らかにするためには、ここまで検討してきた企業の弁護士ニーズに弁護士の提供できるシーズが果たして十分に対応しているかどうかを検討する必要がある。この点、弁護士が企業に提供できるシーズを知る手がかりとなるのは、本科研費研究の一環として実施した「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」²の調査結果である。というのも、企業内弁護士を雇用している企業は、弁護士利用に関して現時点で最も先進的な企業であるということができ、そこで行われている弁護士業務は、他の多くの一般企業にとっては、弁護士が提供できる可能的なシーズであると見ることが出来るからである。

「組織内弁護士の業務に関するアンケート調査」では、企業内弁護士に対して 37 項目の業務リストを挙げて業務経験の多寡について質問している（問 3-1）。この質問では、業務の頻度を「日常業務である」（5 ポイント）、「多い」（4 ポイント）、「どちらかといえば多い」（3 ポイント）、「どちらかといえば少ない」（2 ポイント）、「少ない」（1 ポイント）、「業務経験がない」（0 ポイント）の 6 段階に分けて回答してもらっている。これによって、どのような業務を企業内弁護士が頻繁に行っているかを得点化し、その業務ごとの平均値をとることで業務頻度の高さを順位づけることができるのである。

まず、回答の上位 5 項目は、順に「契約書の審査」、「国内取引に関する契約書の作成」、「法令調査」、「コンプライアンス業務」、「法的諮問への対応」である。これらのうち上位 3 項目は従来型の一般的な予防法務であり、「コンプライアンス業務」、「法的諮問への対応」もまた広い意味での予防法務であると考えれば、実際に弁護士を雇用している企業は主として予防法務に弁護士を利用しているということが理解される。企業内弁護士を雇用している企業のほとんどが大企業であることからすれば、グローバルに活動する大企業が法的リスクにいかに敏感であるか、またコンプライアンス意識がいかに高いかを窺い知ることができるだろう。

これに続く 5 項目は、「外部の弁護士との連携コーディネート」、「経営戦略に関する全般的なアドバイス」、「法務部門の統括」、「個人情報保護・情報セキュリティ管理」、「紛争解

¹ 以上の分析については前出中間報告書 38 頁。

² この調査は、企業内弁護士の業務内容や仕事の満足度について明らかにすることを目的に実施した。日弁連ホームページ上の弁護士情報検索システムを用い、事務所住所欄に「会社」「インク」「組合」「(株)」「エルエルシー」といったキーワードを入れて 259 名の企業内弁護士の氏名と会社住所を抽出し、8 月 12 日に調査票を発送、同 29 日に回収を締め切った。回収数は 68 通で、回収率は 26.3%。

決のための交渉」である。「外部の弁護士との連携コーディネイト」と「法務部門の統括」が頻度の高い業務の上位に来ているということは、法務関係業務の中核を企業内弁護士が担っているということの意味し、また「経営戦略に関する全般的なアドバイス」を弁護士が行っているということは、経営に弁護士が直接に関わりうる位置にいるということの意味している。企業内弁護士は直接に経営を支える重要な位置にあるのである。

項目数が多いので、上位項目については以下後続の10項目を検討するに留める。後続の10項目は、順に「海外取引に関する契約書の作成」、「人事・労務管理」、「契約交渉」、「第三者から訴えられたときの応訴対応」、「M&Aへの対応」、「海外との交渉におけるサポート業務」、「業界固有の専門的知識を要する訴訟等業務」、「クレーマー対応」、「債権回収」、「企業ブランドの管理」である。これらの項目について注目すべき点は、まず、「海外取引に関する契約書の作成」、「海外との交渉におけるサポート業務」が比較的頻度の高いこの項目群に含まれているということである。企業内弁護士に期待される能力は国内法務に留まるものではない。次に、「第三者から訴えられたときの応訴対応」、「業界固有の専門的知識を要する訴訟等業務」、「債権回収」といった訴訟業務が企業内弁護士の業務としては中の上程度の頻度に留まっているということもまた注目すべきである。訴訟業務は、企業内弁護士の業務としては、それほど比重は大きくない。大企業は比較的多くの訴訟を抱えているが、そうした業務には外部の弁護士を使っているということが窺われる。他方「人事・労務管理」、「企業ブランド管理」のように、前述した「企業における弁護士ニーズに関する調査」では順位の低かった項目の順位がこちらの調査では比較的高いということも注目される。ここから、現時点で弁護士を雇用していない企業が想像している企業内弁護士の業務と、実際に雇用している企業が弁護士に委ねている業務はかなり異なっているということを指摘できる。この乖離を埋め、企業により多くの業務で弁護士を利用してもらうために、弁護士が企業に提供できるシーズについて、さらに多くの企業に周知徹底していくことが必要であろう。

回答の下位項目も検討しておく必要がある。下位5項目に来るのは、「環境リスク管理」、「労使間の交渉」、「株主代表訴訟対策」、「競争事業者を相手方とする訴訟」、「企業年金の管理」である。おそらく「環境リスク管理」や「企業年金の管理」は他の専門職ないし一般従業員が行うのがコスト的に見ても合理的だと言うことができる。また、「労使間交渉」は、労組と経営陣とで行うものという意識が強いものと思われる。他方、「株主代表訴訟対策」と「競争事業者を相手方とする訴訟」は企業内弁護士が担当してもよさそうに思われるが、これらの訴訟に関わるにあたっては様々な利害が対立することが予想され、外部の弁護士を利用するのが適切だと考えられる。

なお、作成した業務リストから漏れてしまった業務として、自由記述欄に「ロビイング」、「社内教育」、「内部統制」、「内部監査」、「社内規程整備」、「取締役会業務」（重複した回答は一つにまとめている）といった回答があった。大企業の場合には、行政庁の審議会や委員会に出席して立法に影響を与える「ロビイング」はかなり重要な業務となりつつある。また、コンプライアンスの徹底化を図るために弁護士が「社内教育」の中心役割を果たすことも多いと思われる。「内部統制」、「内部監査」、「社内規程整備」、「取締役会業務」は新会社法や金融商品取引法の規制に対応するために必要な専門的業務であり、これを企業内弁護士が担うことが期待されるということも理解できる。これらの業務は、新しい時代の必

要件に応じて企業内弁護士が担うようになった新たな業務であるということが出来る。企業内弁護士は弁護士の新しい職域を開拓しているのである。

以上を要するに、実際に企業内弁護士を雇用している企業は、従来型の一般的な予防法務のみならず、コンプライアンスを含む広い意味での予防法務に弁護士を積極的に活用しているということが窺われる。また、経営戦略のアドバイスなどにも弁護士を活用し、また海外業務についても弁護士が重要な役割を果たしていることが理解される。また、ロビイングや社員研修、改正法・業法対応の業務でも、弁護士の果たす役割はますます大きくなっている。企業内弁護士は企業に対してこのような様々な幅広い業務を提供することができ、法的リスク管理とコンプライアンスでまさに要となる役割を果たしているということが出来る。現在企業内弁護士を雇用していない多くの一般企業もまた、社会一般に対する説明責任を求められ、またグローバルな取引に何らかの形で関わっている以上は、企業内弁護士が提供することができるシーズに関心を持たないで居続けることはできないだろう。問題は、弁護士が企業に提供することができるシーズを、どのようにして多くの一般企業になるだけ早いうちに周知徹底することができるかである。

5. 企業内弁護士の拡大に向けての課題

これまで検討してきたところから明らかなように、企業が弁護士に委ねることが望ましい内部業務は数多い。企業内弁護士を雇用している企業は、予防法務やコンプライアンス業務を中心として、幅広く弁護士を活用している。しかしなお、多くの一般企業はそのような必要性を認識していない。これらの企業は「食わず嫌い」から抜け出せないでいるという印象である。また、企業内弁護士の報酬等のあり方について、企業が従来の弁護士像に縛られているということも問題である。日常業務ではない訴訟等の業務しか行わない弁護士を高い報酬で雇用するというイメージでは、とても企業内弁護士は普及しない。

しかし、問題なのは企業の意識ばかりではない。弁護士もまた従来型の弁護士像をアイデンティティーとしており、企業側のニーズに柔軟に合わせて行こうとはしていない。「弁護士は訴訟を行うもの」というイメージは弁護士自身が好む自己イメージである。また、企業に職を求める弁護士が期待する報酬水準はなおかなり高額で、一般企業の給与体系の中で払うことは困難である。そもそも、弁護士は特別な資格を持っているという自負心が強く、企業に対する営業努力を十分に行っていないということも指摘できる。企業の意識を変え、企業に積極的に弁護士を日常業務に活用しようと思わせるためには、弁護士自身がまず大きく意識改革をする必要があるだろう。

問題は以上に留まらない。企業に弁護士を利用しないでもやっていけると思わせる要因として、隣接専門職の存在は大きい。実際、「企業における弁護士ニーズに関する調査」からも、隣接専門職に任せておけば、弁護士に仕事を頼む必要はないと企業の多くが考えていることが窺われる。さらに、企業法務部も、弁護士を利用しないで済むと企業に思わせてしまう大きな要因である。すでに述べたように、一般的な予防法務のほとんどは法曹資格がなくとも問題なくこなせてしまう。したがって、企業法務部が充実すれば、弁護士の利用ニーズはその分減ってしまうという関係になる。

以上のように、企業内弁護士がこれから大きく増員されるために、克服されなければな

らない課題は多い。しかし、その中でも一番大きな課題は、多くの一般企業に弁護士に委ねる必要のある業務がたくさんあることを認識してもらい、実際に弁護士を使ってもらったことではないだろうか。いったん弁護士を使ってみれば、弁護士にどのようなことができ、また弁護士がどのように便利な存在であるかを企業が知るようになる。そして、ひとたび弁護士を利用することのメリットに気がつけば、企業の弁護士利用は急速に進み、それに伴って、企業内弁護士の雇用も大きく拡大されるにちがいない。実際、2000年以降の企業内弁護士数の増大には目を見張るものがあるが、これは改正法対応やコンプライアンス関連業務にプロジェクト単位で弁護士を利用してみた企業が、引き続いて企業内弁護士を雇用するようになった結果なのではないだろうか。今後ますます企業が弁護士を利用する機会が増えることが予想されるが、そうだとすれば、企業内弁護士の雇用拡大は十分に期待できるのではないだろうか。

6. 結びに代えて

法的リスク管理とコンプライアンスの徹底化を常に突きつけられる今般の社会状況のもとで、企業が弁護士利用のメリットに気付かないということはない。早晚、多くの企業が弁護士の利用を増やしていくことになるだろう。法的リスク管理やコンプライアンスの必要性がさらに高まり、高度な予防法務が求められるようになれば、弁護士に対する企業のニーズと弁護士が企業に提供することができることのできるシーズの間のギャップは急速に縮まり、弁護士が企業内弁護士として雇用される際の障害はなくなっていくにちがいない。その際に重要なアクターとなるのは、本稿ではほとんど触れなかったが、おそらくは法科大学院なのではないかと思われる。法科大学院がさらに企業側のニーズにあった法曹養成を進めるのであれば、企業の新卒弁護士採用も増え、また必要なスキルを法律事務所ですべて身につけてから企業内弁護士に転じていく若手弁護士が増えてくるに違いない。

企業内弁護士の前途はなお平坦とは言えないが、中長期的に見れば、企業内弁護士が企業社会でのプレゼンスを大きく高め、企業経営の中心的な担い手になっていくことは十分に期待できる。弁護士会や法科大学院が積極的に企業に働きかけをし、企業内弁護士の必要性の理解を促していけば、そのような時代は比較的早く到来するかもしれない。私たちは、そのような手助けを惜しんではならないだろう。

9 弁護士と司法書士 —共生の途の模索—

[仁木恒夫]

1. はじめに

弁護士の職域拡大とは、これまで法的サービスの供給がなされていなかった領域に、弁護士が進出し、新たに法的サービスを提供していくことといえよう。それは、弁護士自身が生計を立てていかななくてはならないという問題から、司法制度改革後は差し迫った問題となっている。しかし、弁護士の職域問題は、弁護士の側の利益にのみかかわる問題ではないかことはいうまでもない。

まずなによりも、この新たな法的サービスを必要とする利用者の存在なくしては、職域拡大はありえない。潜在的にその必要性を感じながらアクセスにいたらなかったにせよ、法的サービスに適合的な問題と気づかれていなかったにせよ、そうした利用者のニーズがあってはじめて弁護士の職域拡大は社会に受け入れられていく。したがって、弁護士の職域拡大を展望するにあたって、利用者の観点は常に意識されるべき重要なファクターなのである。

また、弁護士の職域問題について、弁護士の法的サービス提供と利用者のニーズの均衡動態を軸に考えるにしても、この両者の間だけで司法政策を考えるのでは事態を十分に理解することはできない。とくに利用者の観点を重視した場合、利用者は、弁護士の価値を他の競業者との間で吟味し、選択をおこなっていく。すなわち、弁護士は、他の隣接業種と競争関係にあり、その中で職域拡大を考えていかなければならないのである。そして、法的サービスの内容がもっとも近接するのが司法書士なのである。

隣接業種であるがゆえに、弁護士と司法書士とが競争関係の中で、もちろん一定の制約は必要であるにしても、それぞれサービス提供に工夫を高め、そして利用者が自分のニーズにもっとも合致したものを選び取っていくという社会状況は望ましい。しかし、弁護士と司法書士との間には、このような敵対・競争関係しか成立しないのであろうか。とくに利用者の観点を重視したとき、この両者の協働関係がより質の高いサービスを効率的に提供するという可能性も考えてみてよいのではなかろうか。本稿は、このような関心から、弁護士と司法書士との共生のあり方の一端を考えてみようとするものである。

2. 司法改革と弁護士人口の増加

(1) 先進諸国に比べたわが国の弁護士人口

今般の司法改革において、法曹人口の増員が当初の主要なムーブメントの推進動因であり、制度改革において重要な論題であったことは周知の通りである。透明で公正な自由市場社会を機能させるためには、事後的な調整基盤が整備されている必要がある。これまで、その人的基盤である弁護士人口がきわめて脆弱であった。そこで、弁護士の大幅な増員が司法政策として方向づけられたのである。それは経済界の要望でもあった。そして、その後、諸外国との比較という点でも、当初の制度設計どおりまではいかないものの、わが国

における弁護士人口は増加傾向をみせているのである。

(2) 弁護士の都市集中

司法制度改革によって、弁護士人口の大幅な増加が進行している。そのことは、より幅広い利用者にとってアクセスを拡充することになる。しかしながら、アクセスの機会は必ずしも全国に平均的に整備されていくとはかぎらない。

本来、自由業である弁護士は、その事務所開設地を自由に選択することができる。そして非常に多くの弁護士が都市部に集中して事務所を開設し、あるいは新規登録者も都市部の事務所に勤務を希望するのである。もちろん弁護士の都市集中現象に、利用者のニーズに応じようとする弁護士の積極的な活動を読み取っていくことは可能である。けれども、関東圏と関西圏に約7割の弁護士が集中する一方で、弁護士が身近にアクセスできる範囲にいないという地域が広く残されていることは問題であろう。

このような弁護士過疎地域を、弁護士会では「ゼロワン地域」と名づけ、そこでのリーガル・サービス提供体制を整備するための方策を検討してきた。弁護士過疎地域に法律相談センターおよび公設法律事務所を設置してきたのである。

3. 司法書士の職域の制度的な拡張

(1) 司法書士の広範な分布

必ずしも弁護士へのアクセス・ルートを持たないリーガル・サービス利用者にとって、司法書士は自身を「身近な法律家」と位置づけ、補完的にリーガル・サービスの提供をおこなってきたといわれる。そこには二つの側面での「身近さ」が指摘されうる。

第一に、弁護士と比較して司法書士は、全国に広く分布していることである。これは従来から司法書士が登記を主要業務としていたこととも関連している。すなわち、不動産登記業務は、法務局における登記手続として明確なニーズが必ずしも都市に限定されずに広く存在している。そのことを反映して、全国都道府県に一定数の司法書士がいきわたっているのである。そのことは、利用者からすると、司法書士に対するアクセスの容易さを意味するのである。

第二に、弁護士と比較して司法書士は、利用者にとって接触の機会が多く、身近さが実感されやすい。利用者は、従来からの主要業務である登記で、紛争以外の場面で司法書士を利用することで、具体的なやりとりの中で身近さを実感していくと考えられる。司法書士のすべてが紛争処理業務（裁判業務）をおこなっていたわけではないが、不動産登記業務での接触がひとつの契機となって、司法書士が紛争処理業務などのリーガル・サービスの提供にかかわっていくことも十分ありえよう。

(2) 司法書士の紛争処理活動への関与と制度的基盤整備

以上のように、司法書士は、リーガル・サービス利用者にとって相対的に身近な存在であ

った。しかし、近年の司法制度改革の中での司法書士制度改革は、これまでの司法書士の布置に微妙な変化をもたらしている。

司法書士はこれまでも紛争処理において重要な役割を果たしてきた。裁判事務の書面作成業務においては、弁護士による代理とは異なる、当事者の主体性を支援するという利用者ニーズを充たしてきた（和田仁孝『民事紛争交渉過程論』第二章）。また、一部の司法書士は、近年の消費者破産事件にも早くから積極的にかかわってきた。成年後見制度の施行にあわせて、成年後見センター・リーガルサポートをつくり、サービス提供の基盤を形成した。ADRにも早くから注目し、その理論や技法の習得がなされている。

紛争経験者の相談先として、司法書士はまだ必ずしも大きな存在感を示しているとはいえないが（仁木恒夫「司法書士の法的サービスの特徴——市民の法使用の実態と課題——」特定領域研究『法化社会における紛争処理と民事司法 ワーキングペーパー第1集』）、リーガル・サービス提供機関として一定の機能をはたしているのである。そして、司法制度改革において、正当な司法書士の紛争処理活動範囲を拡張する制度改正があった。簡易裁判所の事物管轄の拡張と、認定司法書士の簡易裁判所代理権付与である。

この二つの制度改正は、司法書士の紛争処理活動の可能性を拓げるものである。しかし、そこには同時に、従来の司法書士のプラクティスにみられた固有のメリットを喪失させる可能性も伏在している。すなわち、簡易裁判所における代理権の行使は、司法書士に弁護士のような要件事実中心の紛争処理の実践慣行を浸透させていくことも考えられるのである。

4. 弁護士と司法書士の協働の可能性

(1) 弁護士と司法書士の職域競合

以上のように、弁護士人口の増加と司法書士の制度改革は、弁護士と司法書士の競争激化を展望させる市場環境を形成しつつあるといえよう。そして、そのこと自体は、利用者にとって必ずしも否定的にとらえられるわけではない。個々の弁護士、司法書士が、厳しい市場競争の中で営業努力をすることで、利用者がより質の高いサービスを受けられるようになるのではなかろうか。

しかし、他方で、弁護士と司法書士の間に、「競合」だけでなく「協働」の可能性はないのだろうか。すなわち、弁護士と司法書士が「協働関係」を形成することで、利用者にとってより質の高いリーガル・サービスが提供されることが期待されるのである。

(2) 法律事務所内での協働

まず法律事務所内での協働の可能性である。もちろん、既述のように弁護士と司法書士の職域は競合する側面はあるが、従来、司法書士が主要業務として取り組んできた領域である登記事務や供託事務、少額紛争処理については、弁護士があつかうよりも司法書士が担当したほうが利用者にとってもコストなどの面で合理的である。しかし、利用者からすれば、自分の抱える法的問題はどちらに依頼したほうがよいのかは周知されているとはい

いがたい。そうした利用者がたどり着いた法律事務所において、ニーズに応じたサービスを適切に振り分け、即時、専門家が担当できる体勢が確立されていることは、利用者の法的サービスへのアクセスをより実効化するものといえるのではなかろうか。

さらに、法律事務所内に弁護士と司法書士が所属し、協働体勢をとれるようになっていれば、仮に当初司法書士が担当していた事件が、より複雑で係争額の大きい利害かかわるものであるということが次第に明らかになってきた場合、すぐに弁護士のサポートを求めることができよう。

以上のような弁護士と司法書士との協働体勢は、必ずしも司法書士に限られた話ではなく、税理士や弁理士など他の専門職との関係でも妥当してくるし、むしろそちらのほうが効果はわかりやすいであろう。しかし、法的サービスを求めてくる利用者の観点からすれば、弁護士と司法書士という非常に近い専門職の間でも十分に検討にあたいする工夫であろう。

(3) ネットワーク形成

協働の可能性として、同一の法律事務所内に複数の領域の専門職が所属し、その間で、たどりついた相談案件の振り分け、さらには事件処理への複数の観点からの関与の可能性を指摘した。しかし、現段階において、そのような条件を確立した法律事務所が多数存在するわけではない。むしろ、資格専門職は、それぞれ個人事務所を開設している例が少なくないであろう。そのような現状においても、専門職間の個人的なネットワークを形成していくことで、同様の効果を期待することは可能である。このような考え方は、すでに総合法律支援法の下での法テラス運営に関連して議論されてきたところである。法テラスの機能化と連携して、個々の専門職の協働の基盤を整備していくことが、とりわけ法的サービス体制が必ずしも十分とはいえない地方では重要な課題になってくるであろう。

5. むすびにかえて

以上、弁護士と司法書士が協働体勢を形成することによって、利用者へ提供するサービスがより質の高い、効率的なものになる可能性の一部を探ってきた。ここで検討した方向性も、それぞれの地域や事務所の諸条件の中で、実現可能な仕組みをこまかく検討する必要があるだろう。

10 企業における労務管理と法律専門家

[水島郁子]

1. 労働関係をめぐる法状況と企業の対応

さまざまな法分野のなかでも、労働法分野では、法改正が頻繁に行われている。2006（平成 18）年には男女雇用機会均等法、翌 2007（平成 19）年にはパートタイム労働法の大幅な改正があり、同年末には労働契約法の制定もみた。2008（平成 20）年には労働基準法の一部が改正され、労働者派遣法が本年（平成 21 年）にも改正される見通しである。労働法分野では法改正以外にも、省令や指針、通達の改正・施行も重要であり、いずれも企業の労務管理実務に大きな影響を与えている。というのも、法令遵守がより一層求められ、労働者や国民の厳しい目が向けられる現在において、法違反を是正し、新たな法・省令等に対応した労務管理を行うことは、企業の健全な存続と発展のために不可欠であるからである。

それでは企業は実際にどのようにして対応をはかっているのでしょうか。労働法分野の改正対応は労務管理と密接にかかわるため、労務管理を所管する部署（たとえば人事部）が中心となって、厚生労働省や労働局などの行政機関や業界団体、企業グループ等から情報を収集し、意見を交換して、制度の整備や見直しその他の措置を講じていると考えられる。日本企業の採用慣行、雇用状況を考えると、人事部に配属されるための条件として、労務管理についての専門的知識や資格を持つことは課せられておらず、日々の業務のなかで知識や能力を身につけていくというのが、一般的であろう。

ただその場合、企業実務に即した労務管理の知識は得られても、法的知識の獲得は必ずしも容易ではない。従業員が法的知識を獲得するために、①法学部卒業生や司法試験受験者など一定の法的素養を有している者を積極的に採用・配属する、②従業員を法学系大学院に派遣して修士号を取得させる¹、③法務部との連携を強化することが考えられる。また、就業規則等の規程整備のほか、制度の見直し、特別の措置を講じなくてはならない場合には、人事部従業員に不足するスキルや情報・知識を補完するために、③法務部従業員が応援に加わったり、あるいは④弁護士その他の法律専門家を活用したりすることが考えられる。これらの1つもしくは複数の方法をとることにより、労務管理にかかる法状況に適切に対応できている企業は多数存在するであろう。

しかし、これらの対応が容易にできるのは規模が大きい企業である。すなわち実態として、中小企業は新卒者の採用にあたり大企業とくらべると不利な立場にあり²、企業の希望・意向に完全に合致する新卒者を選抜して採用することは困難である。一定の法的素養を有している者を確実に獲得することは、中小企業にとって難しい。また、中小企業では概し

¹ 1990年代になると、各大学で、大学院に研究者養成を目的としないコースを設け、社会人学生を積極的に受け入れる傾向が見られるようになる。なお、筆者が所属する大阪大学大学院法学研究科の博士前期課程には、2008（平成 20）年度、直近業務が「人事」であった2名の社会人院生が労働法を専攻・在籍している。

² 中小企業庁編『中小企業白書（2005年版）』（ぎょうせい・2005年）208頁。

て、大企業とくらべて十分な教育訓練を行っているとはいえない状況にあるが¹、とくに2年という長期にわたって従業員の職務を免除して大学院に派遣することが、中小企業にとって現実的であるとは思えない。さらに中小企業では独立した法務部が組織されていることはあまり多くないと考えられる。そうなると外部の法律専門家に頼らざるをえないが、たとえば弁護士の利用も、法的手続で活用する場合を除くと、低調である²。

2. 労働関係と法律専門家

(1) 弁護士と社会保険労務士の職務比較

労働関係にかかわる問題に対処する法律専門家として、弁護士のほか社会保険労務士が職務にあたっている。それぞれの職務には、表1に示すような特徴があると考えられる。

表1 弁護士と社会保険労務士の職務比較

	弁護士	社会保険労務士
職務	訴訟事件等に関する行為その他一般の法律事務（弁護士法3条参照）	労働社会保険諸法令に基づく事務ならびに事務代理、紛争解決手続代理（社会保険労務士法2条参照）
使命・目的	基本的人権の擁護と社会正義の実現（弁護士法1条）	事業の健全な発達・労働者等の福祉の向上に資すること（社会保険労務士法1条）
期待される知識	法律知識	労務管理、労働、社会保険に関する知識
クライアント企業	どちらかといえば大企業が多い ³ 。	どちらかといえば中小企業が多い ⁴ 。
企業との関係	紛争解決のための一時的関与。もちろん恒常的に関与するケースもある。	恒常的に関与していることが多い。

¹ 水島郁子「中小企業における人材育成・人材活用 —『ものづくり』業における『ひとづくり』—」大阪大学中小企業に関する研究会編『中小企業再生のための法的戦略（平成17-19年度研究報告書）』（2008年）67頁。

² 日本弁護士会が中小企業を対象として実施した弁護士ニーズ調査によれば、中小企業におけるこれまでの弁護士の利用状況は51.8%で、そのうち「法的手続の場合のみ利用」が23.2%を占める。『中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書（調査結果編）』（2008年）11頁。

³ 本研究会が実施した弁護士ニーズ調査で、従業員規模が大きい企業ほど弁護士と契約している割合が高いとの結果が得られた。「法曹の新しい職域」研究会編『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）30頁。

⁴ 前掲(4)調査によれば、中小企業において、弁護士以外に法的課題を相談する相手として、税理士（56.6%）の次に、社会保険労務士（31.0%）があがっている。前掲(4)報告書35頁。

一応の役割分担として、企業は、日常的な労務トラブルの解決や労務管理の相談、また社会保険事務については社会保険労務士に依頼し、労務トラブルがこじれた場合、ひいては法的紛争になった場合には、弁護士に依頼することが、考えられる。弁護士が必ずしも労働法に精通しているわけではなく、専門弁護士制度¹も存しないこと、社会保険労務士はもっぱら事務手続・代理業務に従事しており法律知識を必ずしも必要とはされてこなかったことから、弁護士が法律のプロ、社会保険労務士が労務管理・労働のプロとしてとらえられていたと考えられる。

(2) 職務分担から職務競合・連携へ

(1)で述べた弁護士と社会保険労務士の一応の職務分担は、近年のいくつかの変化により、「棲み分け」から「混合」(競合・連携)へと、進みつつあるように思われる。

1998(平成10)年の法改正により、司法試験科目から法律選択科目が廃止され、司法試験受験者が労働法を修得するきっかけがそれだけ縮減した。司法試験受験者や弁護士が、労働法に対していかほど関心や知識を有しているのかについては、些か疑問を感じることもあった。2006(平成18)年に始まった新司法試験では選択科目が導入され、労働法も再び試験科目として復活した。労働法を選択する司法試験受験者は受験者の約3割であり²、今後は労働法に精通した弁護士が多くなることが予想される。

2006(平成18)年には労働審判制度の運用がはじまった。労働審判制度導入により、通常訴訟の利用が若干減ったが、通常訴訟・仮処分申請・労働審判をあわせたトータルの労働事件数は大幅に増加した。これにより労働法を専門とする弁護士へのニーズがより高まることが予想されるが、ことに3回以内の期日による迅速な紛争解決を目的とする労働審判にあっては、代理人たる弁護士が集中的に的確な準備をしておく必要がある³。労働問題解決のための能力が、労働関係に携わる弁護士には今後、より求められることになる。

さらに、社会一般に予防の必要性が強く認識されるようになってきているが、労働関係においても紛争を事後的に処理するだけでなく、企業ができるだけ未然に防止することに取り組むことになるであろう。適切な予防のために、法律専門家の活用が必要となる場面も多くなってくることが予想される。以上のことに加え、弁護士人数の増加ならびに弁護士の職域拡大傾向もあいまって、弁護士が労働関係に積極的に参入することが期待される。

¹ ドイツには、労働法や家族法、税法などの各分野を専門とする、専門弁護士の制度がある。専門弁護士となるには、一定の知識と実務経験が必要である。2008年1月1日時点の弁護士数は146,910名で、そのうち専門弁護士数は32,747名である。専門弁護士の中では、労働弁護士がもっとも多い(7,669名)。http://www.brak.de/seiten/04_08_09.php(ドイツ連邦弁護士会ホームページ)

² 新司法試験が実施された過去3回のいずれも、労働法を選択科目とする者の割合がもっとも高かった。2008(平成20)年は、32.0%で、倒産法(22.4%)が、労働法に続く。

³ 弁護士数が少なく非常に多くの事件を1人の弁護士が抱えなければならない地域では、集中的な準備が必要となる労働審判の利用は、弁護士にとって負担が重すぎる、新しい制度についての研修を受ける暇もなく、新しい解決法を取り入れる余裕がないといった指摘もあるという。石寄信憲「労働審判の1年—使用者側弁護士からの評価と課題」季刊労働法217号(2007年)29頁。

一方、司法制度改革の一環として 2005（平成 17）年に社会保険労務士法の一部が改正され、社会保険労務士の業務に、①個別労働関係紛争について都道府県労働委員会が行うあっせんの手続の代理、②男女雇用機会均等法に基づき都道府県労働局が行う調停の手続の代理、③個別労働関係紛争について厚生労働大臣が指定する団体が行う裁判外紛争解決手続の代理（紛争価額が 60 万円を超える事件は弁護士の共同受任が必要）が追加された（社会保険労務士法 2 条 1 項）。これらの業務ならびに④個別労働関係紛争について都道府県労働局が行うあっせんの手続の代理を行うことができるのは、裁判外紛争解決手続代理業務にかかる研修を履修し、かつ試験に合格した社会保険労務士（特定社会保険労務士）に限られることが、あわせて規定された（同条 2 項）。労働関係に限定され、かつ特定社会保険労務士の資格を得た者に限られてはいるが、社会保険労務士が法律事務に参入する確実な第 1 歩となった¹。

これらの変化は、両者の職務を近接させるものであり、職務分担から職務競合・連携への流れが強まることが予想される。

（3）労働関係における法律専門家活用の必要性－労働局のあっせンを例として

特定社会保険労務士が行うことができる前述(2)の 4 業務のうち、労働関係紛争に際してもっとも一般的に活用されるのは、都道府県労働局が行うあっせん（前述(2)④）である。このあっせん代理を業として行える法律専門家は、弁護士と特定社会保険労務士に限定されているが、特定社会保険労務士は研修・試験の合格により法的解決能力を担保された労務管理のプロとして、その役割がまかされている。

それでは実際に、あっせん事例においてこれらの法律専門家が活用されているのだろうか。これに関する公式の統計は存在しないが、労働者側が法律専門家を代理人としてたてることはほとんどない²。筆者が調整委員としてかかわったあっせん事例 15 件においても³、労働者側に法律専門家の代理人がついたケースは 0 件⁴、事業主（企業）側については 2 件であった。事業主側の 2 件は、いずれも特定社会保険労務士が代理人であった。あっせんには補佐人を同席させることができるが、筆者がかかわった 15 件においては、弁護士や特定社会保険労務士が補佐人として同席したケースはなかった⁵。もっとも、代理人や補佐人として出席していないとしても、事業主側はあっせんに参加する前に、広い意味での法律

¹ 全国社会保険労務士連合会では今後、簡易裁判所での訴訟や労働審判における代理権獲得を目指すようである。社会保険労務士総合研究機構学術フォーラム（2008 年 11 月 1 日、明治大学）における大槻哲也会長発言。

² 村中孝史「労働紛争解決制度の現状と問題点」日本労働研究雑誌 581 号（2008 年）9 頁。なお、法律専門家以外の者が代理人となることもでき、事業主側からは、人事部長や役員が、事業主の代理人として出席するケースが多い。

³ 大阪労働局において水島郁子が携わった 2008（平成 20）年 5 月から 12 月までの状況。

⁴ 家族が労働者の代理人として出席したケースは、1 件あった。

⁵ 兵庫労働局において約 50 回（4 年間）のあっせんに携わられた下井教授によれば、約 50 回のうち、補佐人として弁護士が来たのが 3 回、社会保険労務士が 2 回、とのことである。下井隆史「個別労働紛争の解決援助について－調整委員の経験から考えられることなど－」日本労働法学会誌 112 号（2008 年）16 頁。

専門家に助言を求めていることは少なくない。

労働者側だけでなく事業主側にあっても、労働局のあっせん事例において法律専門家を積極的に活用しているとはいえない実態がうかがえるが、次の2つの理由から、筆者は法律専門家を積極的に活用すべきであると考えます。

第1に、あっせんは原則として1回の期日で2時間程度で、あっせん案を作成し両当事者は受諾するか否かを決定する。1回かつ短時間での処理が通例になっていることから、両当事者が納得できる解決（あっせん成立）に至るためには、あらかじめ、法適用にあたって重要となる事実や争点を的確に整理しておく必要がある¹。現在のところ、事実や争点は、労働局の職員の方々が両当事者から聴取を行って整理している。しかし事件数が増加すれば、今の事務局体制では十分な整理ができなくなることが予想され、そのためには、増員を含めた事務局体制の強化もしくは代理人への委任の促進が必要となる²。

第2に、あっせんは訴訟と異なり、当事者双方が合意をすればそれで解決するわけである。取り交わされる合意文書もシンプルなものが多く、文書作成にあたり必ずしも法的知識・能力は必要でない。とはいえ法的事象が問題となっている以上、多かれ少なかれ法的判断が必要である。事業主側から、法的判断を軽視して経営判断を重視した考えやあっせん案が示されたとしても、調整委員としてはそれをそのまま労働者に提示することはできないし、仮にそのまま提示したとしても、労働者がそれを受諾することはないであろう。あっせん申請に際して、労働者はあっせんを求める事項とその内容を申請書に記載するが、その内容と事業主側からの提案にかなりの差があっても、法的基準に照らして事業主側の提案の理由を説明できる場合には、そのあっせん案が労働者に受諾されることも少なくない。経営判断がもつばら事業主側の（勝手な）主張と理解されるのに対して、法的に裏付けされた主張は、ある程度の公正性をもったものとしてとらえられるのである。あっせんの機会を徒労に終わらせないためには、事業主側も労働者の納得が得られそうな提案をすべきであり、そのためには的確な法的判断が不可欠である。あっせんが不調に終わった場合、当該紛争が労働審判や労働裁判に持ち込まれ、紛争が長期化することもありえるわけで、法律専門家の活用は早期解決が図られる可能性が高いという点で、事業主にとってむしろ利益になる。

3. 企業の法律専門家ニーズ

(1) 訴訟代理から労務管理まで

現時点では、企業は法律専門家を積極的に活用しているとはいえ、労働関係を対象とする法律専門家ニーズはその意味ではあまりないようにも思われる。しかし、ニーズがないのではなく、法律専門家を利用する潜在的ニーズが十分に顕在化していない可能性もある³。

¹ 村中・前掲(11)論文9頁。

² 村中・前掲論文(11)論文9頁。

³ 弁護士に限定したものであるが、本研究会編・前掲(5)報告書42頁(福井康太執筆部分)、本報告書掲載の福井康太「企業内弁護士の役割と課題」も参照。

労働関係における紛争解決は、第三者（裁判所や行政機関）による解決と自主的解決に区分されるが、できるだけ後者の段階で解決することが望ましいと考えられている。企業や社会一般に法律専門家の活用が考えられる場面は、おそらく前者であり、前者において活用が必要であることは言うまでもないが、後者、すなわち企業内での自主的解決の場面にあっても法律専門家の活用は重要である（自主的解決は第三者を排した解決を意味するわけではない）。

さらに、そもそも紛争を回避するために、労務管理一般や制度設計にあたっては、法律専門家を関与させることが望ましい¹。誤った労務管理や制度設計は、紛争・訴訟リスクを企業にもたらすだけでなく、良好でない雇用環境を労働者に提供することになる。企業にとっても労働者にとっても、このような状況は回避されるべきである。

とくに弁護士に焦点をあててみると、従来の訴訟代理にとどまらず労務管理全般について関与することが、紛争の拡大を未然に防げると考えられる。

(2) 今後の課題と展望 — 法律専門家へのアクセス

これまで企業の法律専門家の活用が消極的であった原因の1つとして、利用障害があげられる²。何を頼んでよいかわからない、どのようにして探せばよいかわからない、費用がいくらかかるかわからない、といった情報量の不足、アクセスの悪さも、法律専門家の積極的活用を阻害してきた。これらの課題は、法律専門家だけでなく法学部教育に従事するわれわれも取り組むべきものとして、積極的な情報発信をしていきたいと考える。

さて、企業が法律専門家を活用するとして、弁護士と社会保険労務士のいずれに業務を委ねようとするであろうか。弁護士数が少ない地域では社会保険労務士が活躍できる場面が多いであろうし³、中小事業主にとっては弁護士よりも社会保険労務士の方が、精神的にも経済的にも身近な存在といえるかもしれない。紛争予防を中心とした労務管理面でのアドバイスを頼もうとするのであれば、労務管理のプロである社会保険労務士にアクセスすることが十分考えられる。

しかし、2. (2)でみたように、弁護士と社会保険労務士が、職務を棲み分けていくのではなく職務が混合する状態がいつそう進むものと考えられる。企業も問題の状況・段階ごとに法律専門家を使い分けるのではなく、(可能な限り)トータルに法的支援を受けることを望むであろう。訴訟代理まで責任を果たせる弁護士は、その意味で期待されるものと考えられる。

1 水島郁子「雇用問題からみる中小企業再生 —法曹専門家の活用を—」大阪大学中小企業に関する研究会編『中小企業再生のための法的戦略（平成17～19年度研究報告書）』（2008年）122頁以下も参照。

2 本研究会編・前掲(5)報告書42頁（福井康太執筆部分）。

3 丸山亜子「宮崎を『どげんか』しよう —地方における労働法の教育・研究の在り方を考える—」ニューズレター（青森雇用・社会問題研究所監修）27号（2008年）42頁は、社会保険労務士を地方に根ざして労働状況の改善に実際に努めて来た人々と評価し、社会保険労務士と労働法研究者の連携を示唆する。

1.1 中小企業における弁護士ニーズの現状と課題 —グローバル資本主義の傾向と対策—

[渡邊太]

1. 問題の所在

司法制度改革が進み、近い将来には年間 3,000 名が司法試験に合格する時代が到来する¹。弁護士数の増加にともない、弁護士が活躍する場も拡張されていくことが予想される。たとえば、企業はそのひとつである。

村上政博によると、近い将来、「民間企業では、コンプライアンス（法令遵守）の重視に伴って企業法務や法務担当者の地位が向上して、ジェネラルカウンセル（法律顧問と訳されるが、法務部門の最高責任者である法務担当の専務・常務などが担当する）的な地位に就く者が出てくるとともに、企業の法務部門が新人弁護士、さらにはベテラン弁護士を大量に受け入れる職場になっている可能性が高い」²。

企業における法務の重要性は、グローバリゼーションを背景としていよいよ高まりつつある。1990 年代以降、急速に進展した経済的グローバリゼーションは、ローカルな社会経済にグローバル・スタンダードの受容を迫るものであり、世界市場のルールを遵守することがグローバルに統合された諸国の内部市場にも求められるようになる。「このことは、否応なしに、国内においてもいわゆるグローバル・スタンダードが妥当する状況をもたらすことになる。この理は世界市場で業務展開する企業にはすべて妥当し、中小企業も世界市場に組み込まれる限りで、世界市場において妥当するルールに対応していくことを迫られる」³。

そして、この事情は、日本企業に対しては経済行為における法化を促進する力として働く。「企業と企業の関係も従来のように非法的なそれとして維持されるわけにはいかず、欧米各国におけるのと同様、権利・義務が明確に定められた法的関係として形成されていくことになる」⁴。さらに、世界市場への統合にともない、国内企業を保護してきた規制が緩和・撤廃され、世界市場での競争力を高めることが求められている。「このことは、行政によって担われていた紛争予防の機能が消滅することも意味しており、今後、企業や国民は行政に頼ることなく、自らの手で自己の利益を守ることを迫られる」⁵。

2003 年に日本経済団体連合会は、2025 年度の日本を念頭に置いた新ヴィジョン「活力と

¹ ただし、司法制度改革を見直す動きもある。鳩山邦夫法相は、2008 年 1 月 25 日の記者会見で弁護士数を年間 3,000 人に引き上げるという目標の見直しを検討することを表明している。日本弁護士連合会でも、弁護士の就職難や弁護士の質の低下などを理由として見直しの声がこれまでもあがっていたが、2 月 8 日に投開票される会長選の候補者 2 名がいずれも弁護士数増加を見直す方針を明確に打ち出したことから、今後は日弁連としても見直し方針に転じるのが確実とみられている（朝日新聞、2008 年 2 月 3 日）。

² 村上政博『法律家のためのキャリア論』PHP 研究所、2005 年、p.16

³ 村中孝史『『法化』の進行と中小企業』村中孝史・Th. トーマンドル編『中小企業における法と法意識—日欧比較研究』京都大学学術出版会、2000 年、p.9

⁴ 同上

⁵ 同上

魅力溢れる日本」を公表した。そのなかで、「MADE “BY” JAPAN戦略」と呼ばれる経済戦略が提唱されている。これは、グローバルなつながりを活用することで、日本企業が生み出す価値を増加させるプログラムとされる。「その切り口は、技術、資金、競争の3つである。(1) 技術面では、大学改革・専門的外国人の受け入れを含む産学連携の強化、(2) 資金面では、国の研究開発投資の改革、産学連携プロジェクトの公募、(3) 競争面では、新技術の産業化競争の促進と内外からの投資を呼び込むためのインフラの整備、とりわけ法人税率の大幅な引き下げである」¹。

吉田敬一は、「MADE “BY” JAPAN戦略」について、「その狙いは国内外を問わずに徹底的なコストダウンを実現することによる日本企業の生産・販売能力の強化を目指すことであり、多国籍企業支援を経済政策の根幹に据えることに他ならない」²と指摘し、中小企業に与える重大な影響としてつぎの2点をあげている。(1) アジア・中国とのコスト競争に全面的に巻き込まれることにより、地域密着型の地場産業や中小企業の存立基盤が掘り崩される危険性。(2) 企業競争力を生産の海外移転によるコストダウンに求めた結果として、日本製品の強みであった品質や信頼性が損なわれること。

現在、中小企業が置かれている社会経済的あるいは政治経済的状况はきわめて厳しい³。こうしたなかで、経済活動の法化がグローバル・スタンダードとして要請されるならば、中小企業にとってそのコストは深刻な問題となる。もし法化にともなうコストを支払うことができない場合、コンプライアンスを達成できない企業という烙印を押され、海外企業や大企業から取引を拒否されることになるだろう。また、もし法化のコストを負担できたととしても、そのコストがあまりに重い場合、経営を圧迫することになるだろう。

したがって、中小企業にとって適切なコストで法律の専門家を活用できるかどうかは、今後のグローバル資本主義を生き抜くうえで重要な分岐点であり、死活問題にかかわる。

以下、本稿では、大阪大学「法曹の新しい職域」研究会が実施した『企業における弁護士ニーズに関する調査』のデータを紹介し、中小企業での弁護士サービスの利用可能性について検討する。

2. 企業における弁護士ニーズの現状

2-1 調査の概要

本稿であつかう調査データは、『法曹の新職域グランドデザイン構築』（日本学術振興会科学研究費補助金・基盤研究（A）研究代表者：三成賢次）によるものである。

調査の概要は、つぎのとおりである。標本は、「帝国データバンクCOSMOS 2（企業概要

¹ <http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/vision2025.html>

² 吉田敬一「グローバル化と中小企業の岐路」松丸和夫監修・労働運動総合研究所編『グローバル化のなかの中小企業問題』新日本出版社、p.23-24

³ ブルデューが指摘するように、グローバリゼーションは経済的自然法則の必然なのではなく、特定の政治的意思の産物である。中小企業が置かれた厳しい状況は、中小企業に打撃を与えることを許容する政治的意思がヘゲモニーを握っていることを意味する。P. ブルデュー、加藤晴久訳『市場独裁主義批判』藤原書店、2000年

ファイル) 企業リスト 15 (全国、全業種)」に掲載された従業員規模 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た。調査票の発送は、2007 年 1 月 27 日で、回収締切りは、2 月 28 日だった。回収数は 320 票 (有効回答数も同じ) で、回収率 16.0%である¹。

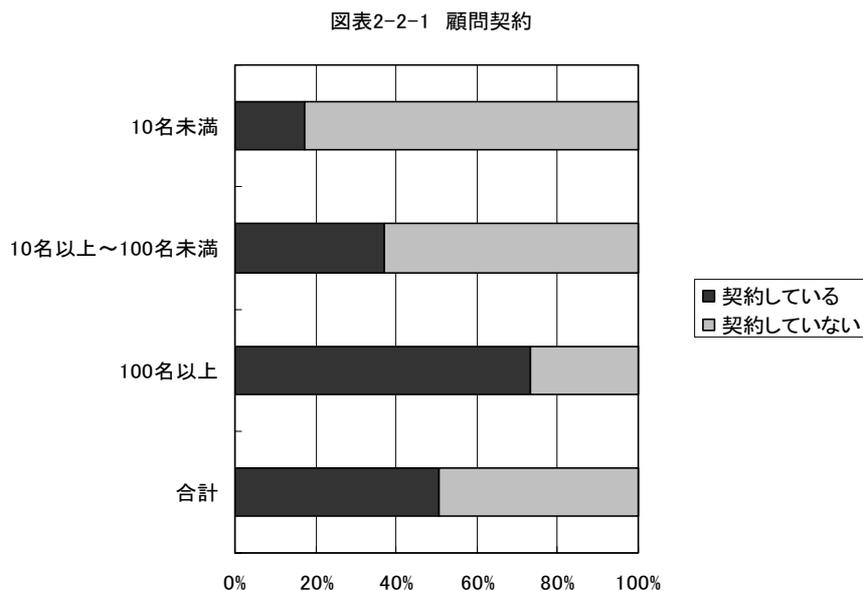
2-2 弁護士活用の現状

(1) 顧問契約

現在、弁護士と顧問契約を結んでいる企業は、全体の 50.5%である。企業規模を区別しなければ、顧問契約を結んでいる企業と結んでいない企業は、ほぼ同じ割合である。

しかし、企業規模べつにみると、企業規模が大きくなるにつれて顧問契約を結んでいる企業の割合が大きくなることがわかる (図表 2-2-1)。

ここでは、企業規模を区別する指標として、正規雇用の従業員数をあげている。正規従業員数 10 名未満、10 名以上～100 名未満、100 名以上の 3 つのグループに分けて、集計している²。

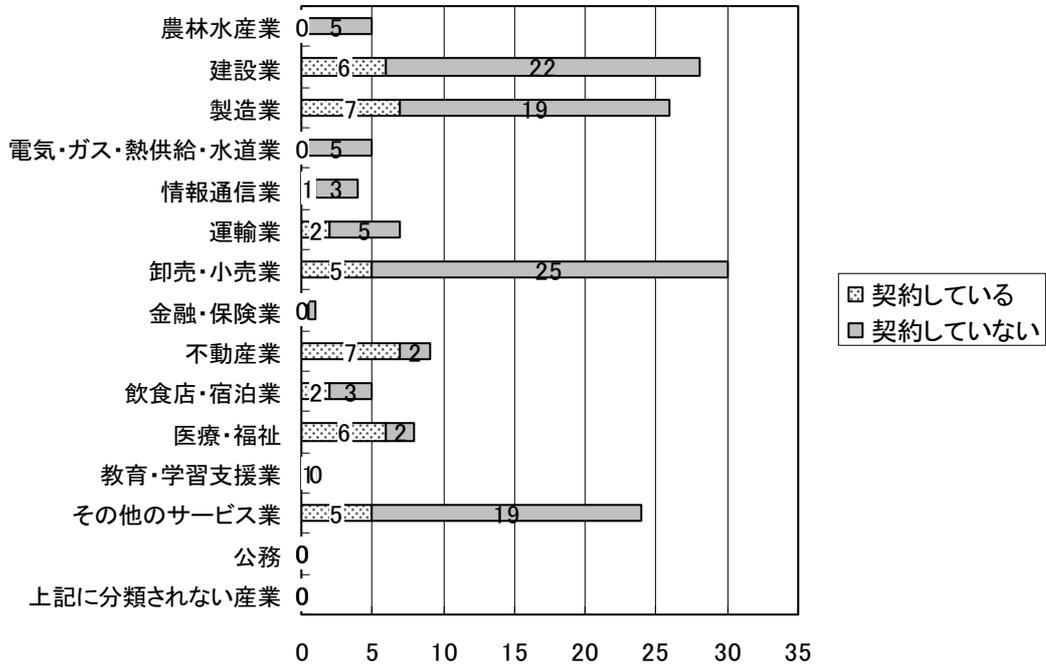


弁護士との顧問契約の有無について、産業分野による違いは、みられるだろうか。産業分野の категория が細分されているので、ここでは各セルの度数をある程度確保するために従業員数を 100 名未満と 100 名以上の 2 つに分けて比較した (図表 2-2-2、図表 2-2-3)。

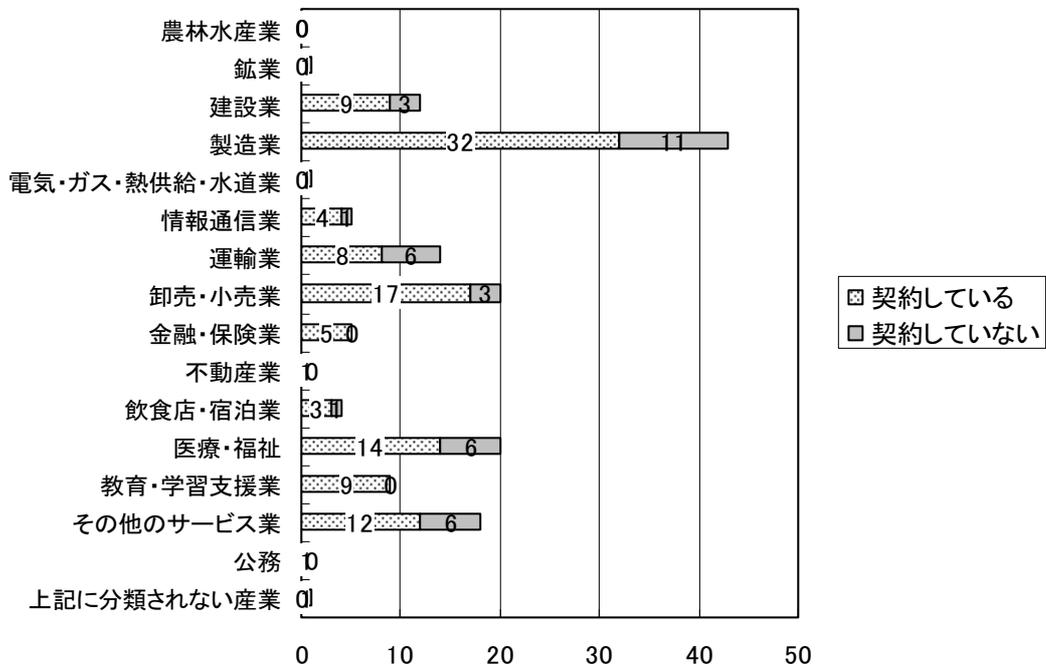
¹ 「法曹の新しい職域」研究会編『企業における弁護士ニーズに関する調査 中間報告書』大阪大学大学院法学研究科、2007 年

² 企業規模の標本構成は、10 名未満=71 社、10 名以上～100 名未満=89 社、100 名以上=157 社である (欠損値=3)。

図表2-2-2 顧問契約×産業分野(100名未満)



図表2-2-3 顧問契約×産業分野(100名以上)



従業員数 100 名未満の企業と 100 名以上の企業のいずれにおいても、「医療・福祉」は顧問契約率が高い。100 名未満の企業では、「不動産業」も顧問契約率が高い。100 名以上の

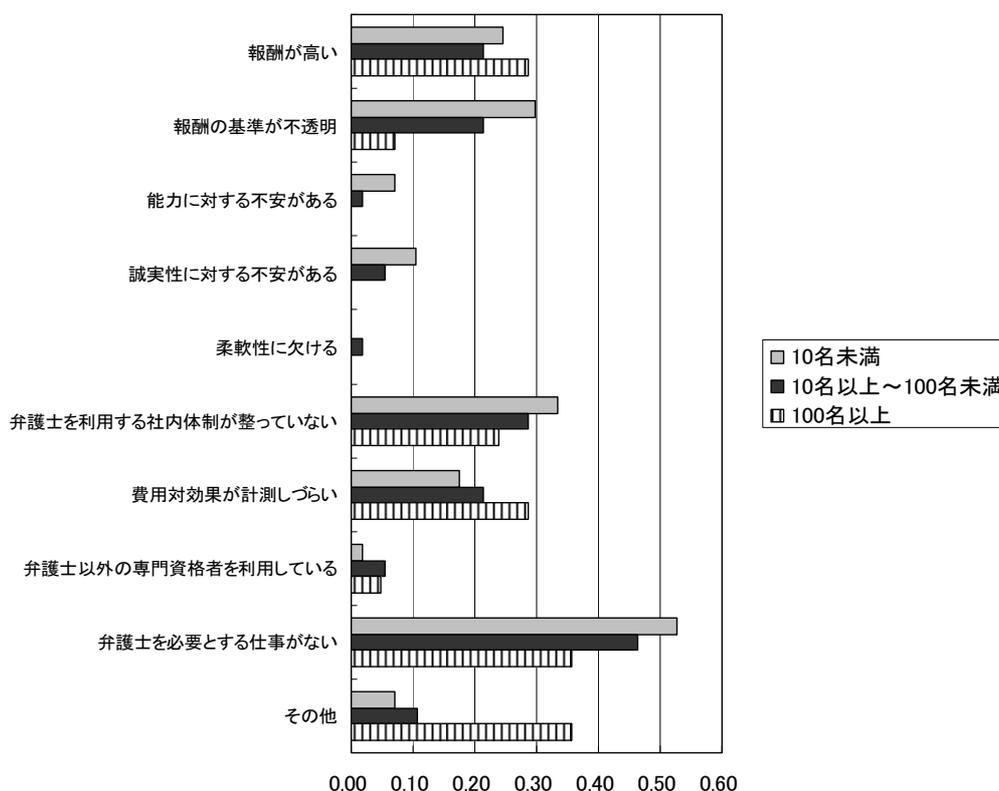
企業では、「製造業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「教育・学習支援業」「その他のサービス業」も顧問契約率が高くなる。ただし、度数が小さいところは、標本に偏りがある可能性があるため、解釈には注意が必要である。

さらに、弁護士と顧問契約をしていない企業を対象として、顧問契約しない理由を尋ねた質問（複数回答）では、「弁護士を必要とする仕事がない」という回答がどの企業規模においてももっとも高かった（図表 2-2-4）¹。

しかし、企業規模による差異もみられる。「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」は、いずれも企業規模が小さいほどよく選択される傾向がある。「報酬の基準が不透明」は、10名未満の企業では約3割が選択しているが、100名以上の企業になると1割にも満たない。反対に、「費用対効果が計測しづらい」は、企業規模が大きいほどよく選択される傾向が示された。

中小零細企業では、そもそも「弁護士を必要とする仕事がない」。しかし、本当に弁護士を必要とする仕事がないというよりも、どのような業務に関して弁護士を活用すればよいかわからないという要因も影響しているように思われる。そのうえ、「報酬の基準が不透明」であれば、なかなか活用に踏みきるのは難しいかもしれない。

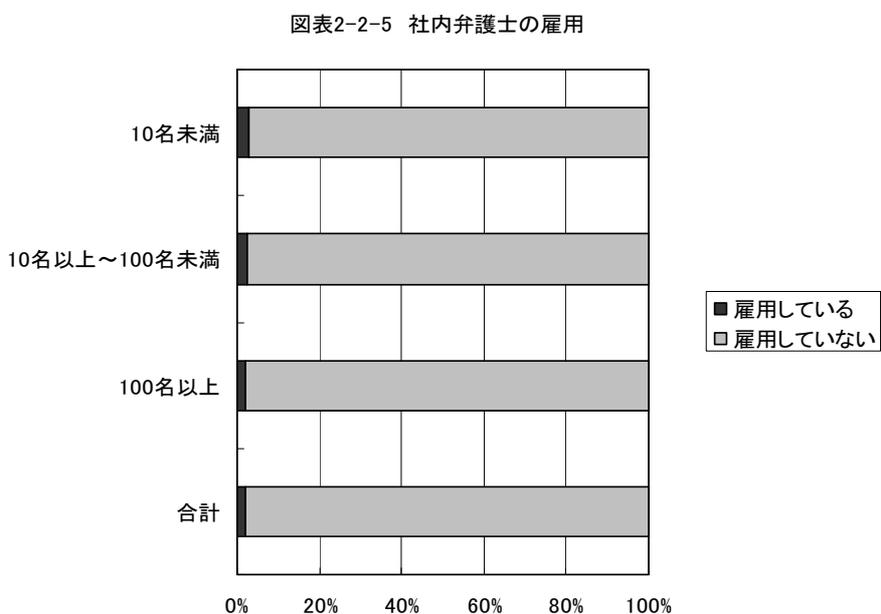
図表2-2-4 顧問契約しない理由



¹ 目盛りは、複数回答の選択肢を選択した場合を「1」、選択しない場合を「0」としてコード化して算出した平均値に対応する。100をかけるとパーセント値になる。図表 2-2-4、図表 2-2-6～2-2-12、図表 3-2-2～3.2.1 も同様。

(2) 社内弁護士

社内弁護士を雇用している企業は、7社のみであった。企業規模による差異はみられないが、標本数が少ないので一般的な傾向は読み取ることができない。

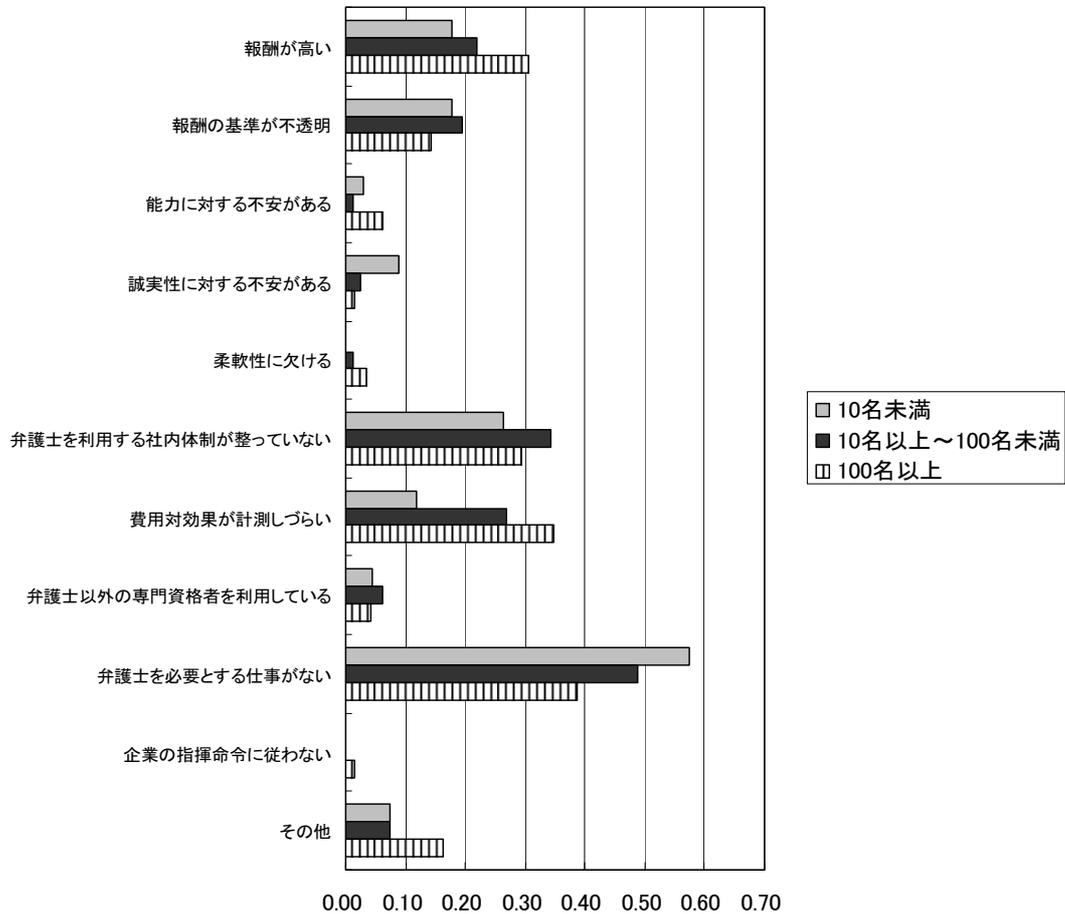


社内弁護士を雇用している企業のプロフィールは、つぎのとおりである。

	正規従業員数	資本金額	産業分野	
社内弁護士 を雇用して いる企業	A社	10名未満	300万円未満	その他のサービス業
	B社	10名～30名未満	1000万円～2000万円未満	運輸業
	C社	10名～30名未満	1億円～3億円未満	卸売・小売業
	D社	100名～300名未満	1億円～3億円未満	その他のサービス業
	E社	50名～100名未満	2000万円～5000万円未満	医療・福祉
	F社	10名未満	1億円～3億円未満	不明・無回答
	G社	100名～300名未満	5000万円～1億円未満	卸売・小売業

比較的小規模の企業でも、社内弁護士を雇用しているケースがあることがわかる。ただし、標本が少ないので、これが一般的傾向をあらわしているかどうかは不明である。

図表2-2-6 社内弁護士を雇用しない理由



社内弁護士を雇用していない企業に、社内弁護士を雇用しない理由を尋ねた質問（複数選択）では、「弁護士を必要とする仕事がない」という回答がどの企業規模においてももっとも高かったが、小さい企業ほど高い数値を示す。また、「報酬が高い」「費用対効果が計測しづらい」は、企業規模が大きいほどよく選択される傾向がみられる（図表 2-2-6）。

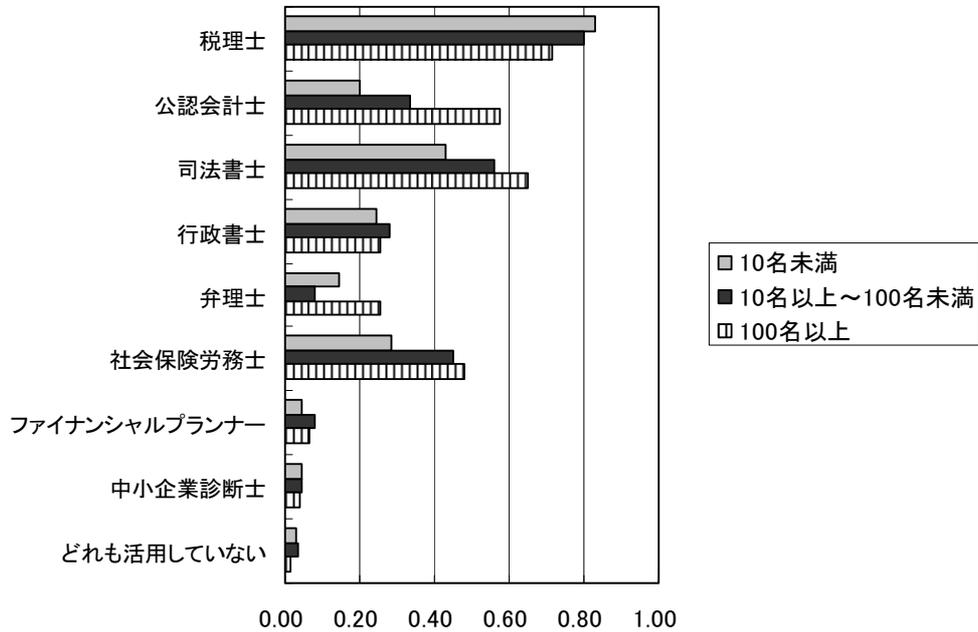
(3) 各種専門家の活用

つぎに、弁護士以外のプロフェッショナル人材がどの程度活用されているのか、また、特定業務に関してどの専門家がふさわしいと期待されているのかを示す。

まず、企業における専門家の活用の現状として、弁護士以外の専門家の活用を企業規模べつに集計した。正規従業員数 10 名未満、10 名以上～100 名未満、100 名以上いずれにおいても税理士がもっともよく活用されていることがわかる（図表 2-2-7）。

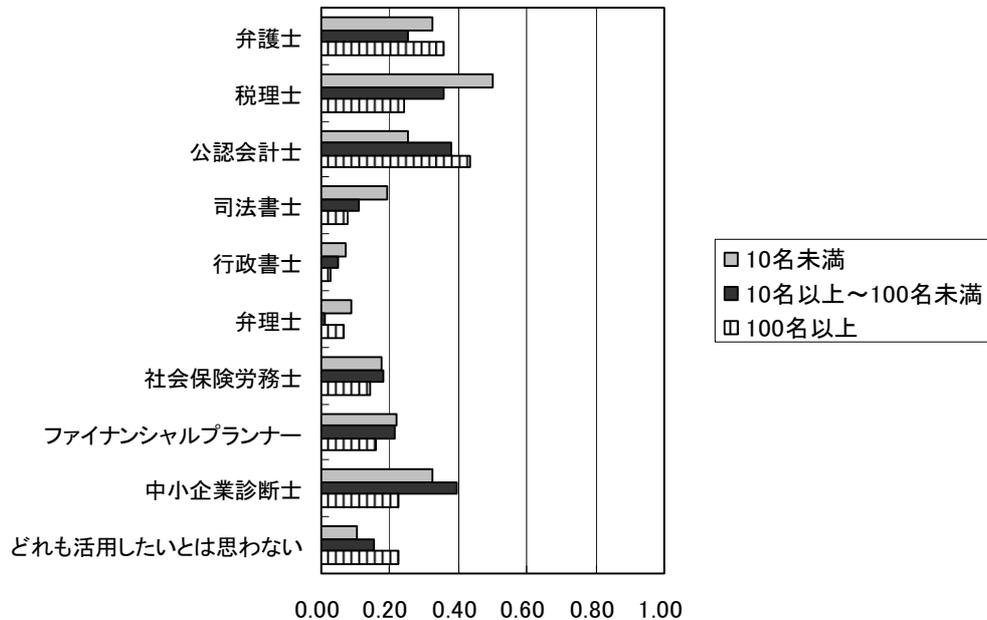
とりわけ、10 名未満の企業は 8 割以上が税理士を活用している。100 名以上の企業で目立つのは、司法書士、公認会計士、社会保険労務士の活用率の高さである。この 3 種の専門家は、いずれも企業規模が大きくなるにつれて、活用率も高くなる傾向がある。

図表2-2-7 弁護士以外の専門家



さらに、企業活動の様々な業務に関して、どの専門家を活用したいかを複数回答形式で尋ねると、企業規模による傾向の違いがみられた。

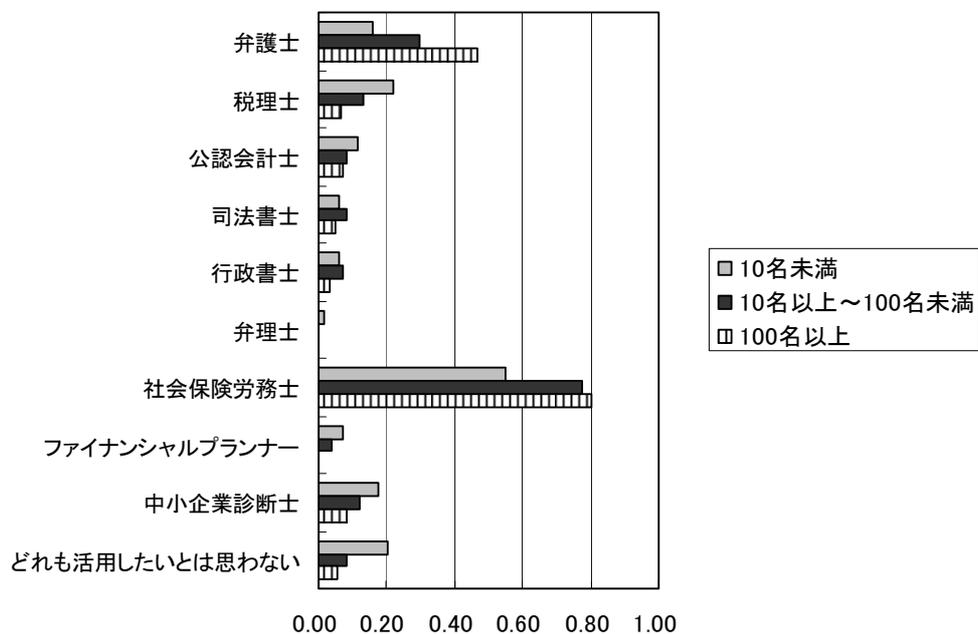
図表2-2-8 経営戦略コンサルティング業務



経営戦略コンサルティング業務については、10名未満の企業では税理士のニーズがもっとも高く、ついで弁護士となっている。10名以上~100名未満の企業では中小企業診断士

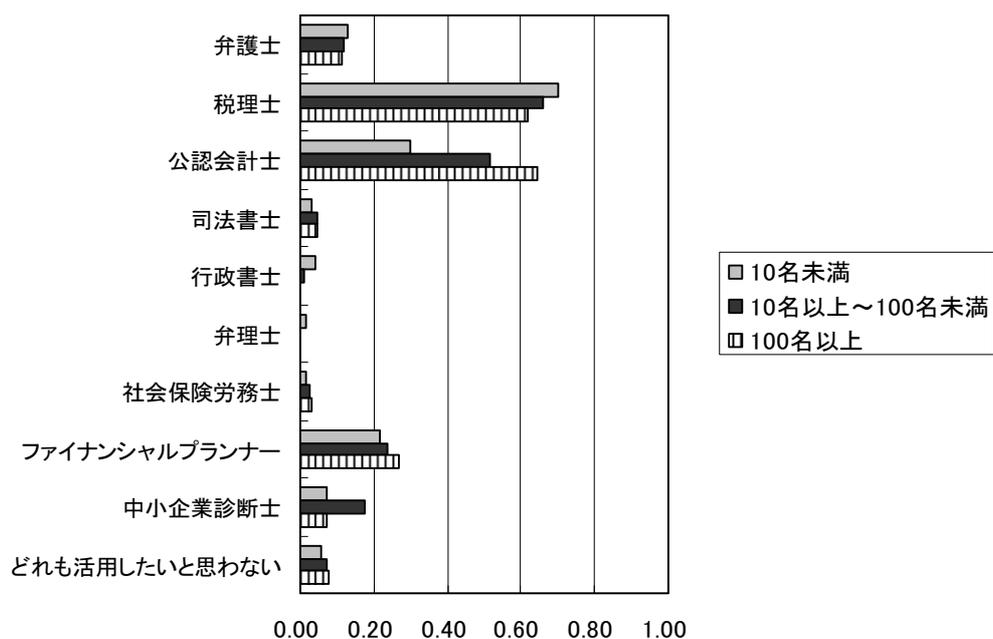
がトップであり、100名以上の企業では、公認会計士がトップとなっている（図表 2-2-8）。

図表2-2-9 人事・労務管理業務



人事・労務管理では、企業規模にかかわらず社会保険労務士へのニーズがとび抜けて高い。100名以上の企業では、弁護士へのニーズも高いことがわかる（図表 2-2-9）。

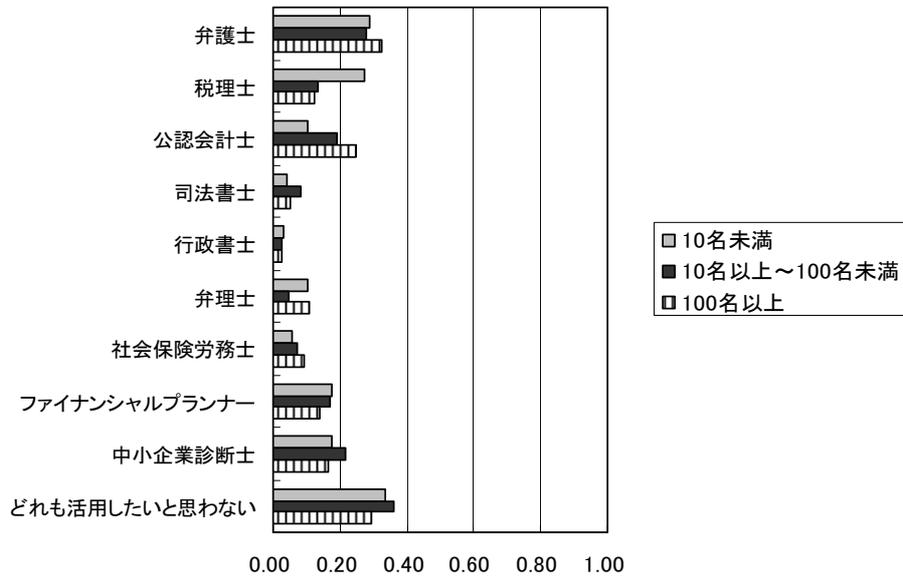
図表2-2-10 財務管理・運用業務



財務管理・運用業務では、10名未満の企業と10名以上～100名未満の企業では税理士ニ

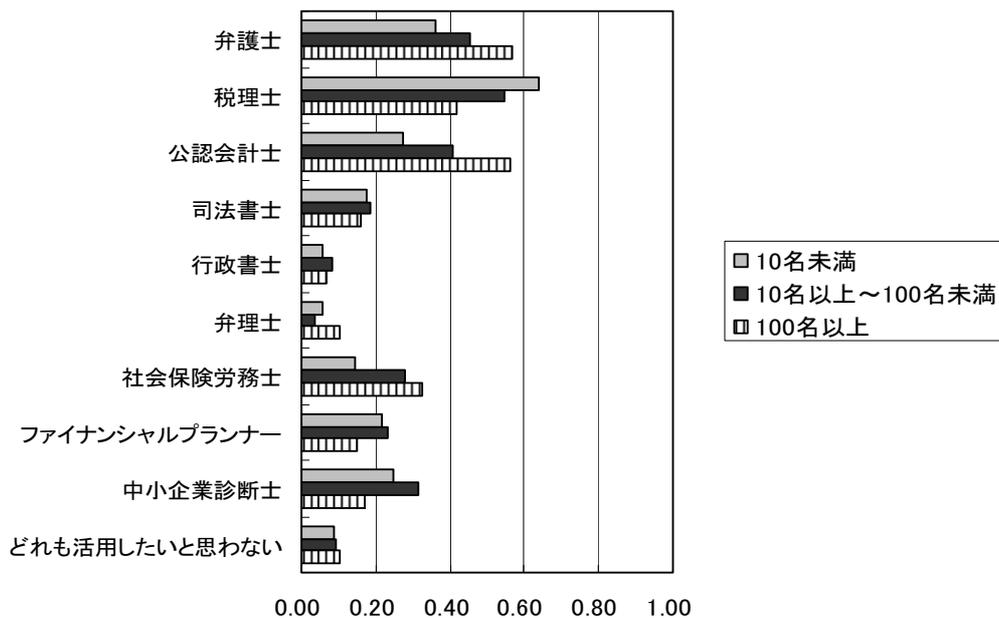
ニーズがもっとも高く、100名以上の企業では税理士ニーズも高いが、公認会計士へのニーズがそれを上回る。公認会計士へのニーズは、企業規模が大きくなるほど高くなる傾向がある（図表 2-2-10）

図表2-2-11 企業価値・企業ブランドを高める業務



企業価値・企業ブランドを高める業務では、全体に専門家を活用したいというニーズが低い。弁護士へのニーズがどの企業規模においても高い。10名未満の企業では、税理士へのニーズも高い（図表 2-2-11）。

図表2-2-12 総合的な経営アシスト役

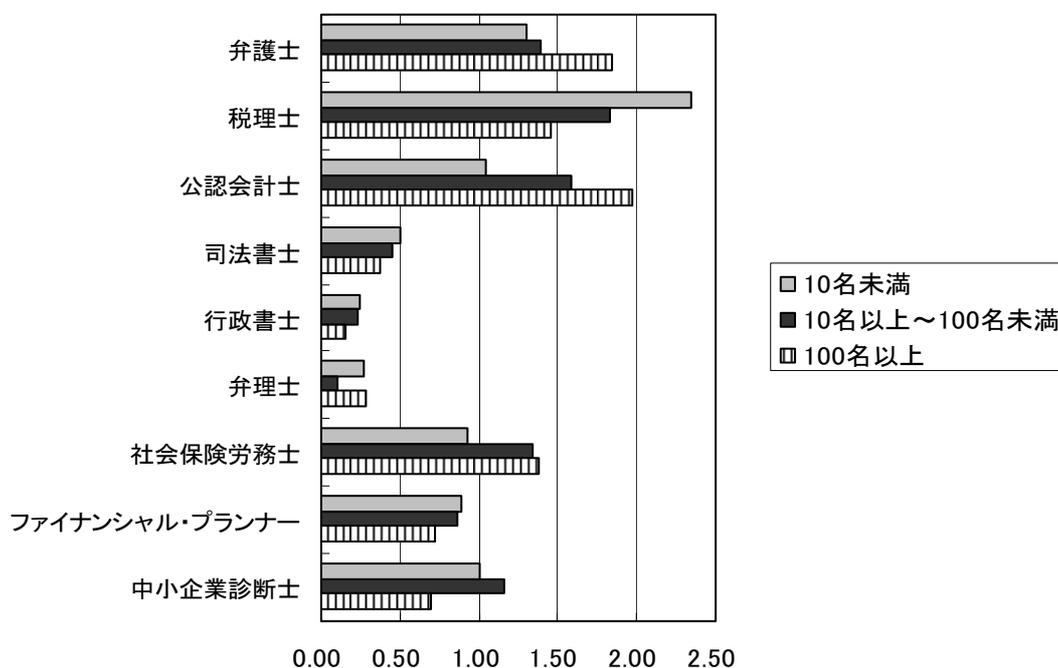


総合的な経営アシスト役として期待される専門家は、10名未満および10名以上～100名

未満の企業では、税理士がトップである。100名以上の企業では、弁護士と公認会計士がともに高い数値を示している（図表 2-2-12）。

つぎに、以上の5種の業務（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、経営総合アシスト）すべてを通じての専門家ニーズの平均値を算出すると、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であった。この数値は、総合的にみた場合の専門家に対する一般的なニーズをあらわすものと解釈できる。専門家への一般的ニーズを企業規模べつに比較すると、つぎのような結果が示された（図表 2-2-13）。

図表2-2-13 一般的ニーズ



ここから、以下の特徴を読み取ることができる。

- ① 弁護士は、100名以上の企業でニーズが高い。
- ② 税理士は、10名未満の企業でニーズが高い。
- ③ 公認会計士は、100名以上の企業でニーズが高い。
- ④ 司法書士および行政書士は全体にニーズが低い、企業規模が小さいほどニーズが高い傾向がみられる。
- ⑤ 弁理士は、10名以上～100名未満の企業でニーズが低い。
- ⑥ 社会保険労務士は、企業規模が大きいほどニーズが高い傾向がみられる。
- ⑦ ファイナンシャル・プランナーは、企業規模が小さいほどニーズが高い傾向がみられる。
- ⑧ 中小企業診断士は、10名以上～100名未満の企業でもっともニーズが高い。

(4) 企業の社会的責任

CSR（企業の社会的責任）は、近年とみに社会的注目を集めている。回答企業がCSRとして優先的に取り組んでいる分野（複数回答）は、「法令遵守（コンプライアンス）」がトップである。回答企業の7割以上が、コンプライアンスに取り組んでいると解答した（図表 2-2-14）。

図表 2-2-14 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

CSRへの取り組みは、企業規模による差異がみられるだろうか。「環境保護」「法令遵守（コンプライアンス）」「情報公開」「雇用・労働条件の改善」「製品・サービスの安全性」「企業メセナ事業」の6項目について、各項目を1ポイントとして合計値を算出した。この数値は、CSRへの取り組みの程度を示すスコアとして解釈できる。CSRスコアの平均値は2.07、標準偏差は1.17である。

図表 2-2-15 CSRスコア

正規従業員数三階級	平均	標準偏差	度数
10名未満	1.64	1.10	69
10名以上～100名未満	2.03	1.18	87
100名以上	2.28	1.16	156
合計	2.07	1.17	312

CSRスコアを企業規模で比較すると、企業規模が大きいほどスコアが高い傾向が示された。この結果は、経営資源が限られた小規模企業よりも、経営資源が豊富な大規模企業のほうがCSRへの取り組みも進んでいることを示唆する。

3. 企業における弁護士ニーズの未来

3-1 弁護士サービスを利用したい業務範囲の拡張

調査結果によると、現状では企業規模が小さいほど弁護士サービスが利用されていない

ことがわかった。しかし、これから近い将来に弁護士数が増加し、いまよりも弁護士サービスが利用しやすい制度的環境が整備されると仮定すると、現状では弁護士サービスを利用していない企業であっても利用しやすいのであれば弁護士を活用する可能性が増大すると考えられる。

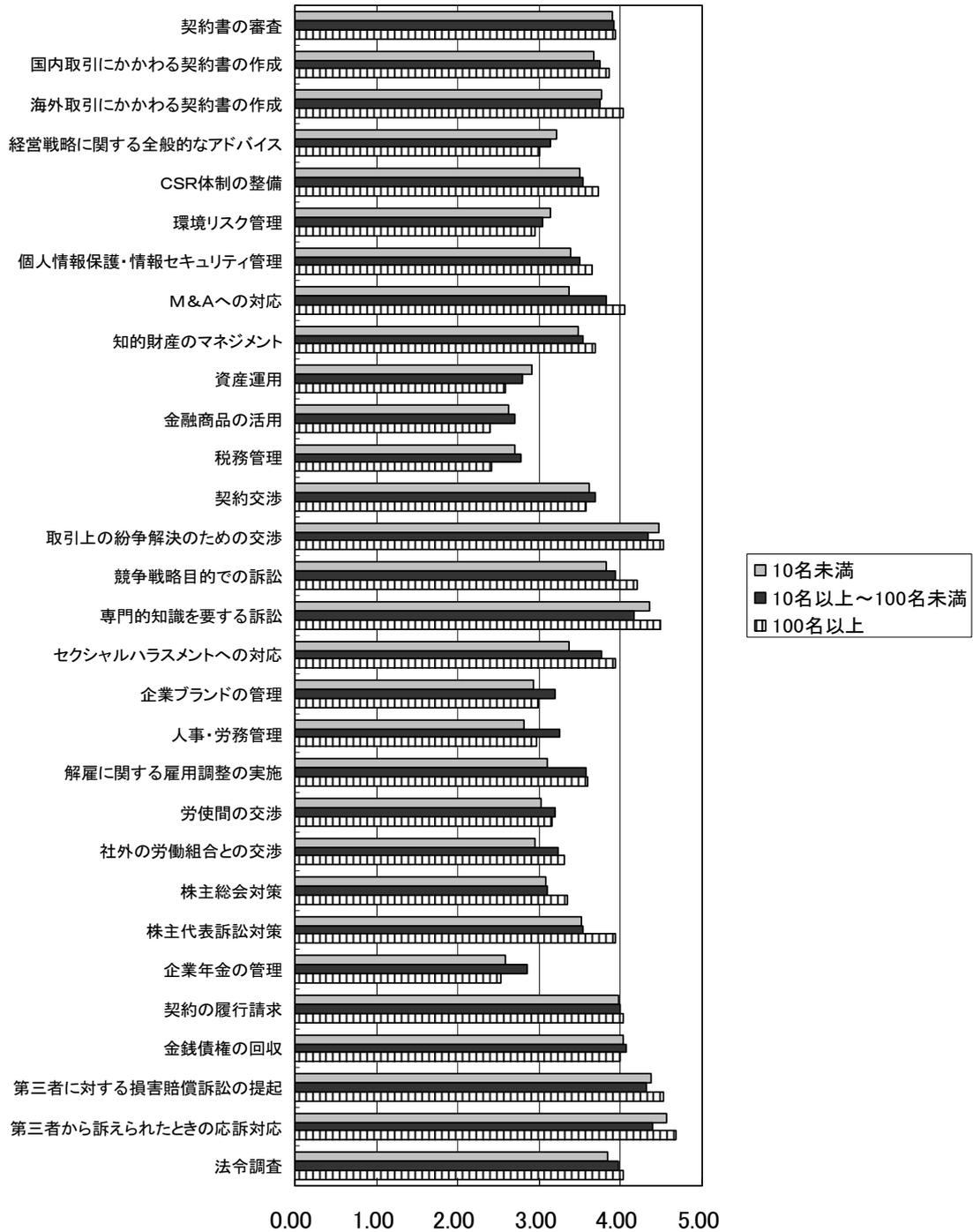
もし弁護士サービスがいまよりも利用しやすくなったら、という仮定のもとで、各種の業務内容について弁護士を使いたいかどうかを5件法で尋ねた質問項目で、「使いたい」を5ポイント、「どちらかといえば使いたい」を4ポイント、「どちらともいえない」を3ポイント、「どちらかといえば使いたくない」を2ポイント、「使いたくない」を1ポイントとしてコード化し、平均値を算出した（図表 3-1-1）。

図表 3-1-1 弁護士を活用したい業務

	平均 値	標準 偏差		平均 値	標準 偏差
第三者から訴えられたときの応訴対	4.58	0.75	契約交渉	3.62	1.06
取引上の紛争解決のための交渉	4.46	0.79	知的財産のマネジメント	3.60	1.06
第三者に対する損害賠償訴訟の提	4.44	0.85	個人情報保護・情報セキュリティ管理	3.55	1.06
専門的知識を要する訴訟	4.38	0.90	解雇に関する雇用調整の実施	3.48	1.05
競争戦略目的での訴訟	4.04	1.15	株主総会対策	3.22	1.15
金銭債権の回収	4.02	1.06	社外の労働組合との交渉	3.21	1.17
契約の履行請求	4.01	0.98	労使間の交渉	3.14	1.08
法令調査	3.98	0.96	経営戦略に関する全般的なアドバイ	3.09	1.08
契約書の審査	3.93	1.06	企業ブランドの管理	3.03	1.01
海外取引にかかわる契約書の作成	3.90	1.24	環境リスク管理	3.02	1.10
M&Aへの対応	3.84	1.15	人事・労務管理	3.01	1.04
国内取引にかかわる契約書の作成	3.79	1.09	資産運用	2.71	0.98
セクシャルハラスメントへの対応	3.77	1.05	企業年金の管理	2.63	0.93
株主代表訴訟対策	3.73	1.19	税務管理	2.58	0.98
CSR体制の整備	3.63	1.02	金融商品の活用	2.53	0.93

平均値が高いのは、訴訟に関する業務や契約に関する業務である。「どちらともいえない」が3ポイントなので、3ポイントを超える項目は、将来における弁護士ニーズの存在を示すものと解釈できる。企業規模で比較すると、つぎのようになる（図表 3-1-2）。

図表3-1-2 企業規模×弁護士を活用したい業務



「M&Aへの対応」「知的財産のマネジメント」「セクシャルハラスメントへの対応」「国内取引にかかわる契約書の作成」「法令調査」は、企業規模が大きいほどニーズが高い。

反対に、「経営戦略に関する全般的なアドバイス」「環境リスク管理」「資産運用」は、企業規模が小さいほどニーズが高い。

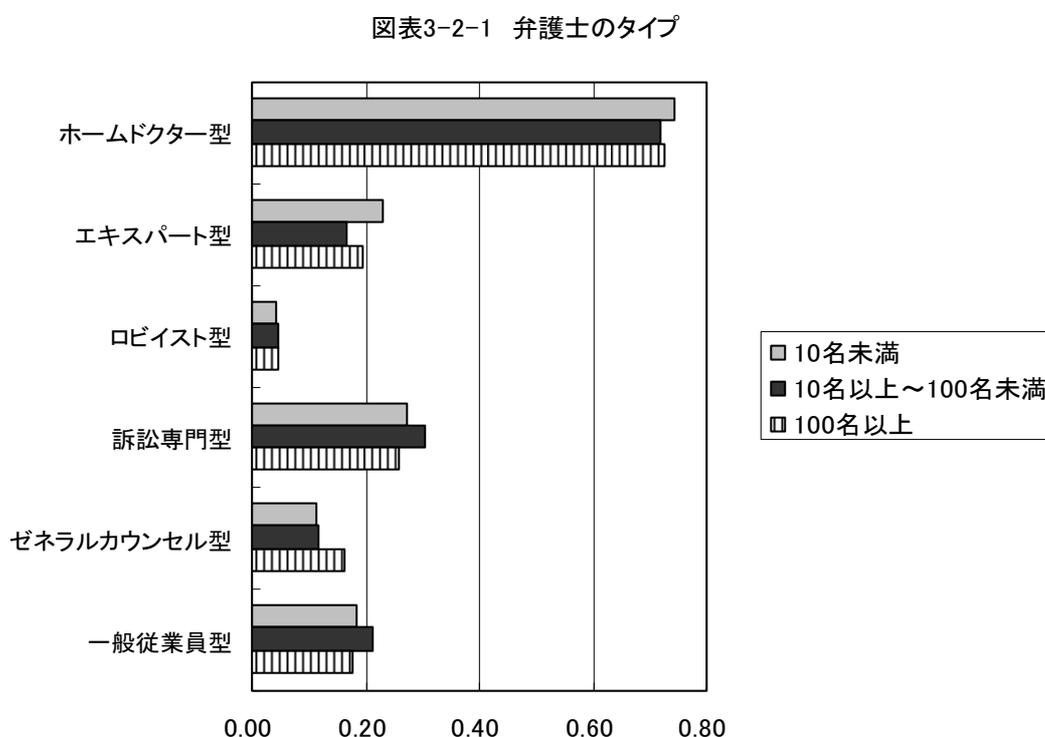
「海外取引にかかわる契約書の作成」「CSR体制の整備」「株主代表訴訟対策」は、他と比較すると100名以上の企業が突出して高いニーズを示している。

「企業ブランドの管理」「人事・労務管理」「企業年金の管理」「金融商品の活用」「税務管理」は、10名以上～100名未満の企業が相対的に高いニーズを示している。

このデータから、規模が小さい企業でも、潜在的には弁護士ニーズがあることがわかる。

3-2 未来の弁護士像

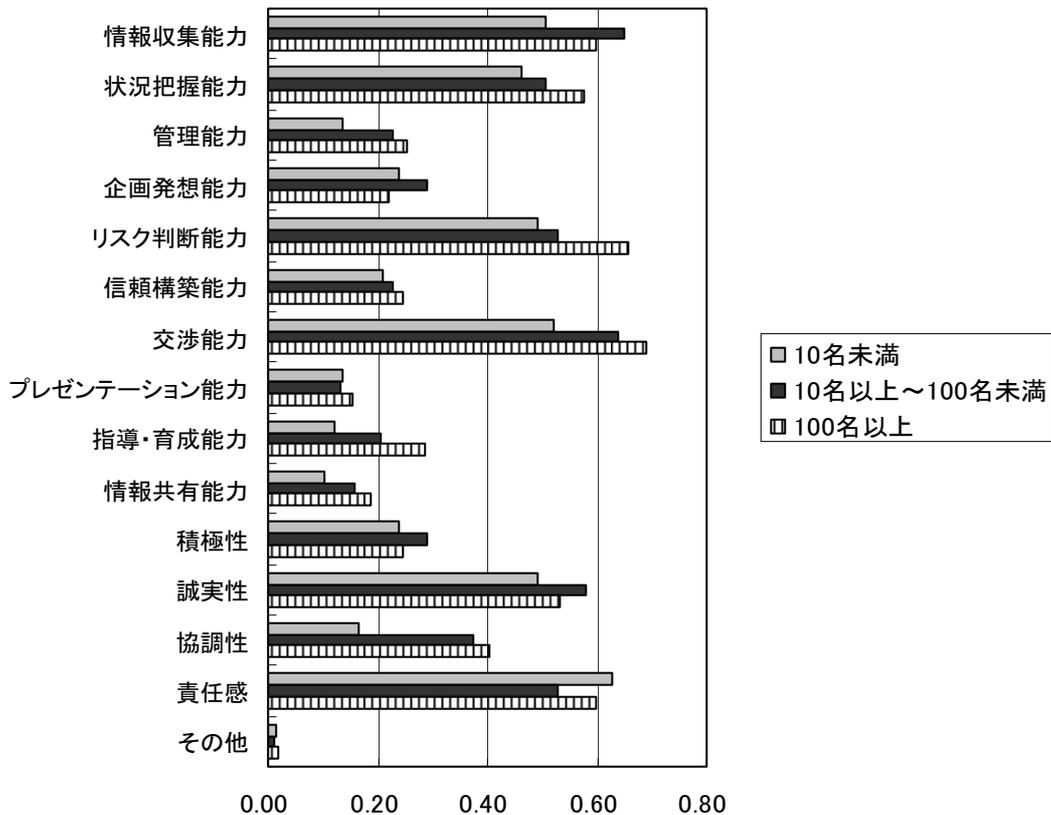
社内弁護士を雇用すると仮定した場合、どのようなタイプの弁護士を活用したいかを尋ねた（図表3-2-1）。



あらゆる法務に関与するホームドクター型の弁護士が、どの企業規模でもいちばん求められている。調査票の説明では、ホームドクター型は、「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」と描かれている。社内弁護士を雇用すると仮定した場合、こうした幅広い業務で活躍する弁護士が求められている。

また、社内弁護士として雇用するとしたら、弁護士に対して、どのような能力・特性を重視するかを尋ねると、ある程度、企業規模による差異がみられた（図表3-2-2）。

図表3-2-2 弁護士に期待する能力



「リスク判断能力」「交渉能力」「状況把握能力」「協調性」「管理能力」「信頼構築能力」「指導・育成能力」「情報共有能力」は、企業規模が大きいほど重視される。

「企画発想能力」「積極性」「誠実性」は、10名以上～100名未満の企業が他を上回る。

弁護士に期待する能力にみられる企業規模による差異は、企業規模が違えば、想定する弁護士像が異なっていることを示唆する。また、中小企業といっても、10名未満の企業と10名以上～100名未満の企業では、かなり経営形態が異なる。そのため、弁護士に対するニーズの構造も違っていることが、以上の調査結果から伺われる。

4. 考察

調査データによれば、現状では、企業規模が小さくなるほど弁護士を含む各種の専門家が活用されていない傾向が示された。また、CSRへの取り組みも、企業規模が小さいほど進んでいないことが示された。しかし、中小零細企業にとって、必ずしも法的資源へのニーズがないわけではない。弁護士サービスがいまよりも利用しやすくなるという仮定を導入すると、かなり多種の業務に関して潜在的な弁護士ニーズがあることが示唆された。

中小企業にとって、弁護士をはじめとする法律にかかわる専門家を活用することは、押し寄せるグローバル・スタンダードに対応するために必須の経営課題であるが、それだけではない。中小企業における弁護士の活用には、グローバリゼーションの潮流に受動的に

対応するという消極的な意味だけではなく、積極的な経営戦略としての意味も見出せる。それは、企業ブランド価値としてのCSRという視点にかかわる。

CSRは、すでに1970年代からいわれていたことだが、産業資本主義が高度に発展し、グローバルな競争が加速するなかで、企業のブランド価値が経営上重要な意味をもつようになった1990年代に入って、あらためてCSRへの社会的関心が高まっている。コンプライアンスや環境問題への取り組みは、企業にとっては社会の要請に応じるために負うべき責務であるとともに、CSRへの積極的な取り組み姿勢を示すことが企業ブランド価値を高め、自社の持続的発展を促進する経営戦略にもなる¹。

情報とイメージは、グローバル資本主義の経営戦略において、第一義的な重要性をもつ。CSRを実践しない場合、消費者は社会的配慮を欠いた商品・サービスの購入を拒否する²。また、企業間取引において、CSRを実践していない企業は、ふさわしくない取引先とみなされる。さらに、社会性の高い企業に積極的に投資する社会的責任投資の動きもあり、CSRは企業活動に不可欠の課題となっている³。

CSRへの取り組みは、ビジネス・パートナーとしての信頼にかかわる。これを単に負担すべきコストとしてのみ受け取るべきではない。反対からみると、CSRへの積極的な取り組みを示すことができれば、ビジネス・パートナーとしての信頼を獲得することができる。その意味で、CSRは企業の信頼を高める機会を提供する。徹底したコストダウンだけが、グローバリゼーションの生存競争を乗り越える唯一の戦略ではないのだ。

情報資本主義の時代は、不確実性を内包した選択を意味する信頼が企業活動を大きく左右する力となる⁴。N. ルーマンによると、「信頼は、究極的にはいつも基礎づけえないものである。信頼は、目下手元にある情報から、与えられた以上のものを引き出すことによって成立する」⁵。信頼は、所与の情報から、情報に含まれる以上の情報を引き出す情報の過剰利用を意味する。それはつねにリスクをとまなう行為であるが、そうすることによって、信頼は未だ存在しない来るべきものを、あたかも既に到来したかのように前提として行為することを可能にする。こうして、いわば無から有が生み出されるかのように、情報から新しい価値が生産される⁶。経営資源が限られた中小企業にとって、情報が価値を生む信頼

¹ 平澤克彦は、CSRが近年注目を集めるようになった要因として、①企業不祥事の多発、②株主資本主義と社会的責任投資の高まり、③グローバリゼーションの進展、④規格化の展開をあげている。『企業の社会的責任』と労働組合運動」松丸和夫監修・労働運動総合研究所編『グローバル化のなかの中小企業問題』新日本出版社、pp.148-150

² 活動家たちはナイキのスウェットショップ（搾取工場）を批判し、世論を動かしてナイキの工場での労働条件を改善させた。N. クライン、松島聖子訳『ブランドなんか、いらない—搾取で巨大化する大企業の非情』はまの出版、2001年

³ 伊吹英子『CSR経営戦略—「社会的責任」で競争力を高める』東洋経済新報社、2005年

⁴ 粉川哲夫は、産業資本主義が情報資本主義への転換点が1973年だったという。石油危機は、テクノロジー上のエネルギー転換を象徴し、脱工業化＝脱近代国家化を促進した。粉川哲夫『批評の機械I 政治の挑発』未来社、1992年、pp.198-199

⁵ N. ルーマン、大庭健・正村俊之訳『信頼—社会的な複雑性の縮減メカニズム』勁草書房、1990年、p.43

⁶ それゆえ、ルーマンは、幻想が信頼の基礎にあるともいう。同書、p.55

のメカニズムを活用することは、重要である¹。

日本経済団体連合会の調査によると、CSRを推進する取り組みとして「現在最も優先的に取り組んでいる分野」および「将来最も優先的に取り組んでいると思われる分野」は何かという質問への回答として、いずれも「コンプライアンス・法令遵守」がトップだった²。CSRを進めていくためには、法律の専門家としての弁護士を有効に活用することが求められる。

本稿であつかったデータが示すとおり、現時点では、CSRへの取り組みは企業規模によって差がみられる。内閣府社会経済研究所の調査でも、「従業員1,000人未満の会社では、CSR関連の規定は、その58%に存在するに止まるが、従業員5,000人以上1万人未満では、これが存在するのが84%、従業員1万人以上では、95%の会社で、既にCSR関係の社内規定が整備されている」³という結果が出ている。内閣府の調査は、回答企業の38.4%が従業員数1,000人以上～5,000人未満という大企業中心の調査⁴であるため、中小零細企業における実状はわからないが、本稿で示したデータとあわせて考えると、企業規模が小さいほどCSR体制の整備が遅れていることはほぼ間違いない。

大企業に比べると経営資源が限られている中小企業にとって、利用しやすい弁護士サービスの整備が早急に求められる⁵。大企業は弁護士を活用できるが中小企業は活用できていないという現状は、法的資源の不平等分配を意味する。宮澤節夫は、利益の主張に関して、「利用資格が普遍的に開かれている場合には『権利』と呼び、利用資格に制限がある場合には『特権』と呼ぶ」⁶と区別する。弁護士へのアクセスが企業規模によって制限されているのであれば、弁護士を活用することが大企業だけの「特権」になってしまう。公平性という観点からは、弁護士のアクセスが中小企業にも開かれた「権利」であることがもちろん望ましい。

¹ マーケティング分野でも、長期的関係の維持が経済的交換において重要であることが指摘されており、信頼の概念が浮上してきた。G. アーバン、山岡隆志訳『アドボカシー・マーケティング』英治出版、2006年

² 『CSR（企業の社会的責任）に関するアンケート調査結果』日本経済団体連合会、2005年、p.8

³ 今井猛嘉・白石賢・岡田大作「企業活動とコンプライアンス—アンケート調査を踏まえた法的責任のあり方について」ESRI Discussion Paper Series No.134、2005年、p.2

⁴ 調査対象は、法務担当部門を持っている企業で、経営法友会会員企業905社と経営法友会会員企業を除く上場企業2198社の合計3,103社。回答企業は、942社（回収率30.4%）。

⁵ 司法制度改革の見直しは、弁護士サービスへの公平なアクセスを妨げることになってはいけない。

⁶ 宮澤節夫『法過程のリアリティー—法社会学フィールドノート』信山社、1994年、p.71

第6部

世界各国の法曹制度

第6部 世界各国の法曹制度

※ここでは本科研費で招聘した世界各国の研究者や実務家による法曹制度の紹介論文（すでに阪大法学に掲載済み）から興味深いものを選んで掲載している。なお、原稿は校正前のものを使用しているため、阪大法学版と若干の違いが含まれている。

1 メルボルン大学法学部卒業生の職業選択と法曹資格取得に関する規則 ：転職および職業選択における決定要因¹

[ステーシー・スティーアール]²

[福井康太監修]

※※阪大法学 57 巻 3 号に掲載

Part I : はじめに

1. オーストラリアの法学部卒業生の職業選択とその決定要因

本稿の目的は3つある。第1に、オーストラリアにおける法曹³資格取得に関する規定の概要を説明することである⁴。これは、日本のシステムとは大きく異なっている。第2に、伝統的な法曹の職務内容を変化させたいいくつかの要因が、法学部卒業生の職業選択にも影

¹ 2006年12月に大阪を訪問した際に尽力いただき、大阪大学で発表の機会を与えていただいた大阪大学大学院法学研究科の福井康太准教授に感謝する。この機会のおかげで、本稿を完成させることができた。

² メルボルン大学法学部・アジア法センター、アソシエイトディレクター（日本法担当）、s.steele@unimelb.edu.au。スティーアールは、これと兼務で、信用格付け、金融情報プロバイダーであるスタンダード&プアーズにアソシエイト・ジェネラル・カウンシル（企業内法曹）として勤務している。この論文を執筆するに当たって、何人もの方にご協力いただいた。インタビューおよび調査研究にご協力いただいた、メルボルン大学法学部・アジア法センター前リサーチアソシエイトで、現在はヴィクトリア州の最高裁でリサーチアソシエイトとして働いているキミ・ニシムラに感謝する。日本語訳にご協力いただいた、メルボルン大学大学院法学研究科法学修士（2002年）の中島磨希と福井康太准教授にも感謝する。

³ 日本では、「弁護士」という専門用語に特別な意味があるので、本稿では「法曹」(Solicitor)という用語を使い、その意味を「オーストラリアのある州ないし準州で法曹資格を取得した人」としておく。また、Barrister（「法廷弁護士」と訳する）については、本節では、あまり触れない。ヴィクトリア州の法廷弁護士の資格取得要件は次のホームページに挙げられている。Victorian Bar Council, <http://www.vicbar.com.au/e.3.3.asp>（アクセス日2007年1月22日）。

⁴ オーストラリアの法学教育（学生の数、法学部の数、学費など）については、つぎのより具体的な文献をも参考にせよ：岩田 太「オーストラリアにおける法学教育概略」。この論文は、2005年2月21日、メルボルン大学で行われたシンポジウム“Build It and They Will Come: The First Anniversary of Law Schools in Japan”の資料として作成されたものである。

響を与えていることを知ってもらうことである。最後に、法学部卒業生が、自分たちの法学士号を、卒業後どのように生かしているのかを4つの事例を通して紹介することである。

これら3つの事項すべてについて、オーストラリアにおける職業選択の決定要因というテーマの下に議論していく。オーストラリアの法学部卒業生の職業選択は、最初に職業を選ぶ段階では、法的制約や職業需要といった外的要因に従って決められることが多い。卒業生は、法曹資格を取得することができるかどうか、そして出来るだけ良い指導を受けることができるかどうかという点に不安を抱いている。しかしながら、初めての実務訓練を受けた後に、自分が長くやっていこうとする職務を選ぶ際には、初めて職業を選択する場合よりも多くの選択肢があるので（驚くべきことではないが）、個人的な目標や優先事項を反映させている。

2004年に法科大学院が設立された日本でも、これから弁護士の数が増えることが期待されている。そうだとすれば、司法研修所を修了したにもかかわらず、就職先のない弁護士の数も増えてくるのだろうか。そのために、オーストラリアの職業選択情報が役に立つのであれば、幸いである。

Part II： オーストラリアの法学部卒業生の職業選択における主要な決定要因

2. 背景

下記2.2において述べるとおり、オーストラリアの法学部卒業生の大多数は、法曹としての資格を得ることができる。日本のようなシステムに比べて、簡単に法曹としての資格を持つことができるということは、オーストラリアの法学部¹卒業生が最初に職業選択するにあたり、大きな動機付けとなる。これは法学部卒業生全てに開かれている選択肢であるが故に、大半の学部生が、最初の仕事として開業法律事務所に勤務するかどうかにかかわらず、資格を取得する。本節では、法学部卒業生が、ヴィクトリア州において、どのようにして法曹となるのかを説明する。ここでは、法曹資格取得への鍵を握る新たな専門家認定団体の出現により影を潜めつつある、市場主導型の伝統的アプローチが卒業生に及ぼす影響にスポットを当てる。

2.1 オーストラリアでの法曹資格取得における連邦制度の役割

オーストラリアは6つの州と2つの準州から成る連邦国家である。各州および各準州は、それぞれ独自の行政、裁判所、法律、そしてとりわけ興味深いことに、独自の法曹制度をも有している。今日のオーストラリアで法曹になるためには、法学部卒業生は、各人が実

¹ オーストラリアでは、2000年から法学部と法科大学院の両方があるが、ほとんどの学生が法学部で学ぶ。あわせて下記5.1も参照のこと。

際に働こうと考えている州または準州において法曹資格を得る必要がある。なお、法曹資格を得るための要件は各州・準州により異なる。我々は、ヴィクトリア州のシステムに最も精通しているため、ヴィクトリア州における資格取得の要件に焦点を当てて紹介したい¹。なお、どの州・準州においても、これまで司法試験が行われたことがないというのは、特筆すべき日本との差異であろう。

2.2 ヴィクトリア州における法曹資格取得の要件

ヴィクトリア州における法曹資格取得の要件は、ヴィクトリア州最高裁判所が公布した規則で定められている²。この規則では、法曹資格を得るためには、学業要件および実務要件が必須であることが明確に定められている。³ 参考までに、ヴィクトリア州において法曹になるための要件を示した図表を巻末に添付した⁴。

2.2.1 学業要件

ヴィクトリア州の5つの大学で、指定された11科目⁵の単位を取得した上で法学士の学位を取得することが、ヴィクトリア州における資格取得のための基本的な学業要件である。これらの科目は「プリーストリー11科目」と呼ばれ、オーストラリア全土の法学部（および法科大学院）ではこれに合わせて必修科目が決められている⁶。プリーストリー11科目を構成する科目は、以下の通りである：

刑法および刑事訴訟法

不法行為法

契約法

物権法（動産および不動産）（トーレンズ式権原登記制度を含む）

エクイティ（信託を含む）

行政法

¹ 本稿の末尾で、オーストラリアのその他の州・準州における資格取得の要件について概要を紹介している。

² *Legal Practice (Admission) Rules 1999 for solicitors (i.e. not barristers)*.

³ この他にも細かな要件が設けられている。例えば、二つの「人物に関する宣誓書」の提出が求められる。*Legal Practice (Admission) Rules 1999*, Rule 4.03(b)(iv)を参考になる。

⁴ 最近の新聞記事によると、2008年にはヴィクトリア州においてアーティクル制度が廃止されるとのことである。しかし、その廃止後も法曹資格取得希望者は、職業体験と必須訓練とを組み合わせた「トレイニーシップ」を修了しなくてはならない。Matthew Drummond, 'Clerks to go in Vic legal shape-up', *The Australian Financial Review*, 29 September 2006, 9を参照のこと。この文献によれば、「トレイニーシップ枠を確保できなかった法曹資格取得希望者でも、PLTのコースを修了すれば、資格取得が可能」とのことである。

⁵ *Legal Practice (Admission) Rules 1999*, Rule 2.01.

⁶ Michael Brogan & David Spencer, *Surviving Law School*, p 30.

連邦および州の憲法

民事訴訟法

証拠法

法曹倫理（基本的な信託勘定に関する責任を含む）¹

会社法

2.2.2 実務要件

現在のところ、法曹資格取得規則は、市場需要に基づく伝統的アプローチである「Articles of Clerkship」（以下、P L T [法実務教育プログラム]との混同を避けるため、「アーティクル」と呼ぶ。）、ならびにアーティクル離れを後押ししている「P L T」という2つの資格取得方法について規定している。ヴィクトリア州においては、現在3つのP L Tプロバイダーしかなく、各プロバイダーの受入人数は限られている。ヴィクトリア州においては、アーティクルが依然として最も一般的な法曹資格取得の方法である²。

アーティクルとは、定められた期間、一定の地位を有する経験豊かな法曹の監督下で（たいていは法律事務所において）働くことである。法学部卒業生は法曹資格を得るために実務修習を完了しなければならない。アーティクル生として受け入れられるかどうかをめぐって需要に基づく参入規制が行われてきた結果、どれだけの卒業生が法曹資格を取得することができるかは市場の需要により決まっていた。このシステムの下では、職業に就くことができる法曹の数は、法曹需要によって決まる。アーティクル生(articled clerks)として受け入れられる卒業生の数がすなわちこの方法により新たに法曹になることができる者の数なのである。2004年には、ヴィクトリア州に5つある法学部において、およそ1500人の学生が法律を学び始めている³。だが、2003年には、アーティクル生の枠は622人分しかなかった。このことは、伝統的アーティクル・モデルの下では毎年約850人の卒業生がアーティクルを受けることができず、したがってこの方法では法曹資格を取得することができないということを意味する。多くのオーストラリアの州・準州において、市場の需要に基づくアーティクル・モデルから、P L T（法実務教育プログラム）として知られる、より集中化され、管理の行き届いたモデルへの移行が続いている。伝統的モデル離れの理由には、アーティクルにおける法曹教育の質が一定していないことに加えて、伝統的システムの下でアーティクルを見つけることができない多くの卒業生の受け入れ先が必要であるとの認識がある。

¹ 英語の原語は Professional conduct (including basic trust accounting) である。

² 2003年末時点で、ヴィクトリア州におけるP L T枠は200名分しかなかった。Massoud, 'Is this the end for articled clerks?', *Lawyers Weekly*: 以上について <http://www.lawyersweekly.com.au/articles/aa/0c01c0aa.asp> を参照のこと（最終アクセス日2006年7月5日）。

³ この統計および以下使用する統計情報は、ローインスティテュートジャーナルの文献から引用している。Jason Silverii, "The finished article?" (2004) 78(3) *Law Institute Journal* 18-23 at 20.

PLTとは、通常、法律関連分野で一定期間の職業体験を積むことを含む実務教育のコースである。ヴィクトリア州における3つのPLTプロバイダー¹は、実務教育に関して、それぞれわずかではあるが異なるアプローチを採用している。一般的に、法実務教育には、6か月の全日制コースに相当する教育、および、法律事務所での一定期間の実務体験が含まれる。このように実務的な職業を体験することが要件とされていることは、市場の需要と法律に関連した仕事を見つけることが、以前ほど重要ではなくなってきたとはいえ、オーストラリアで法曹になる資格を得るために、依然として重要な役割を担っていることを意味する。

2.2.2.1 アーティクル

ヴィクトリア州においては、アーティクルの期間は12か月であり、フルタイム勤務である。

実務修習は、筆頭法曹の監督の下、法律事務所に勤務する。監督法曹は実務修習の間、アーティクル生が適切で一貫した指導を受けられることを確保する責務を負う²。具体的には、監督法曹は以下の分野に関してアーティクル生が適切な実務訓練と指導を受けているかどうかの確認をする：

- (i) 法曹倫理および職業責任
- (ii) 仕事の管理
- (iii) 法律文書作成
- (iv) インタビューおよびコミュニケーション技術
- (v) 交渉と紛争解決
- (vi) 法的分析と調査
- (vii) 弁護
- (viii) 法学教育評議会が指定したその他の分野³

2.2.2.2 PLT (法実務教育プログラム)

PLTコースは、PLT修習生が法実務に必要な実務的な技術を身につけることを目的としている。例えば、レオ＝カッセン研修所でPLTコースを履修する場合のコース内容は、以下のとおりである⁴：

¹ ここに言う3つのPLTプロバイダーとは、レオ・カッセン研修所、モナシュ大学法、そしてカレッジ・オブ・ロー (<http://www.collaw.edu.au/pp/vic/index.asp>) である。

² Rule 3.16 and Schedule 4, *Legal Practice (Admission) Rules 1999*.

³ Rule 3.16 and Schedule 4, *Legal Practice (Admission) Rules 1999*.

⁴ 以上につき <http://www.leocussen.vic.edu.au> を参照のこと (アクセス最終日2006年7月5日)。

1. 行政法実務
2. 弁護一般，民事および刑事
3. 簡易裁判所，州裁判所，州最高裁判所および連邦裁判所における民事訴訟実務，並びに民事執行
4. 商号，小規模会社における売買，パートナーシップ，商業用不動産の賃貸借を含む商事実務
5. 会社法実務
6. 補償制度
7. 消費者法
8. 不動産譲渡契約
9. 刑事手続
10. 雇用と労働法
11. 法曹倫理
12. 家族法実務（連邦法および州法の家族法）
13. 税法
14. 信託
15. 遺言法および相続財産管理

必要とされる職業体験の期間および職業体験先をPLT修習生が確保できるかどうかについては，各PLTコースによって実に様々である¹。しかしながら，PLTコースにおける職業体験の期間は，アーティクルで必要とされる12か月よりもはるかに短い。

PLTコースは，受講生を指導している者からさえ，法曹資格を得る以前に新卒者に十分な職業経験を与えていないと批判されてきた。アーティクル制度のもとで，しばしばPLTコースは時代遅れで，その有効性に問題があり，「明らかな限界」に達していると論じられているが，さらに，オーストラリア国立大学のPLTコースで教鞭を執り，「熱血PLT教員」との威名を持つセルビー教授もまた，「PLTコースでの講習がオーストラリアで始められた1971年に革新的であったことも，2006年には末期的である」と指摘している²。教授によれば，例えばPLTは職業上最も重要な課題の一つである受講生の専門化に役立たず，さらに就職後の訓練を必要とする。セルビー教授は，この問題の解決の一つのあり方は，PLTを卒業以後法曹資格取得までの間に行われるアーティクル制度の代替物として実施するのではなく，むしろ就業法曹に対してPLTを受講させるということだと論ずる。不運なことに，まもなく実現されるヴィクトリア州の改革にセルビー教授の

¹ カレッジ・オブ・ローのPLTプログラムにおいては，75日間の職業体験が必要とされる。一方，レオ＝カッセン司法研修所におけるPLTコースでは3週間でよい。モナシュ大学法律実務・技能・倫理課程（PDL P）を履修しているPLT修習生については，クリニカル・トレーニング（学内での指導）が保障されているが，カレッジ・オブ・ローのPLT修習生の場合は，修習先を自分で確保しなくてはならない。

² Hugh Selby, “How practical is PLT?” *Lawyers Weekly*, 9 March 2007, 26-7.

問題意識が反映されることはなさそうである¹。

2.2.3 さらに法廷弁護士の資格を取得するための要件

本節では、法廷弁護士（**Barrister**）の資格取得制度について詳しく説明する余裕はないが、簡単に紹介しておく、法廷弁護士になるためには、以上で説明した法曹資格（**Solicitor**）を取得してから、法廷弁護士の要件を満たすための課程をさらに修めることが必要である。法廷弁護士資格にも実務要件と学業要件とがあるが、これを満たすために、法廷弁護士として10年以上の経験のある弁護士のもとで、**Readership**と呼ばれる9ヶ月間の研修を受けなければならない²。

2.3 法学部生の卒業後の希望進路

上記のとおり、法曹になるための方法が2つあることにより、オーストラリアでは法学部卒業生が高い割合で法曹になることができる。それ故、多くの法学部生にとって、法曹資格を得ることは大変現実的な選択肢である。長期的な意味合いでは法曹になることが目的でない場合でも、依然として大半の卒業生が法曹資格を取得することを望んでいる³。

1995年に、オーストラリアの法学部生を対象に、卒業後の希望進路についての全国調査が行われた。この調査では、卒業を控えた法学部生の78%が法曹資格を得るつもりであると答えた⁴。1995年の調査から既に10年以上が経過しているが、メルボルン大学において卒業を控えた学生を対象として行った最近の調査においても、同様な傾向が見られた。この調査は2006年10月に行われ、144人から回答が得られた（回答者の5%は留学生である）ものであるが⁵、調査の結果（図表1、進路を参照）、57%が既にアーティクルの受け入れ先を確保しており、8%がPLTコースを履修する予定であることがわかった⁶。他の就職先を決めたのはわずか19%であり、その中には法曹資格の取得を

¹ 下記5.2をも参照せよ。

² <http://www.vicbar.com.au/e.3.asp> を参照のこと（最終アクセス日：2007年6月18日）。

³ 当該学生が近い将来に法実務に就くつもりでない場合にも、卒業後できるかぎり早期にその出身州管轄の法曹資格を得ることができるようキャリアカウンセラーが指導しているアメリカ合衆国にもこのことは当てはまるように思われる。Hilary Denk, “Beyond the law – a litigator’s path to a non-legal career” 10(1996) *CBA Rec.* 36も参考になる。

⁴ Livingstone Armitage & Sumitra Vignaendra, *Career Intentions of Australian Law Students – 1995*, (1995) Centre for Legal Education: Sydney: 1996, p. 5.

⁵ この調査は、メルボルン大学法学部の法律専門キャリアコンサルタントであるアンジェラ・エドワーズが行った。メルボルン大学法学部では、2006年に300名から320名の卒業生を見込んでいる。調査は、e-mailを生徒に送付する方法で行われた。

⁶ この調査によると、回答者の8%がアーティクルの受け入れ先もしくは他の雇用先を探し続けると答え、他の8%は、法律以外の勉強を始めるつもりであると答えた。

あきらめていない者もいた¹。調査者によると、他の就職先とは、会計事務所、経営コンサルタント事務所、投資銀行、工業、政府機関などであった。この最近の調査結果から、依然として法学部卒業生の過半数が法曹の資格取得を希望していることがわかった。

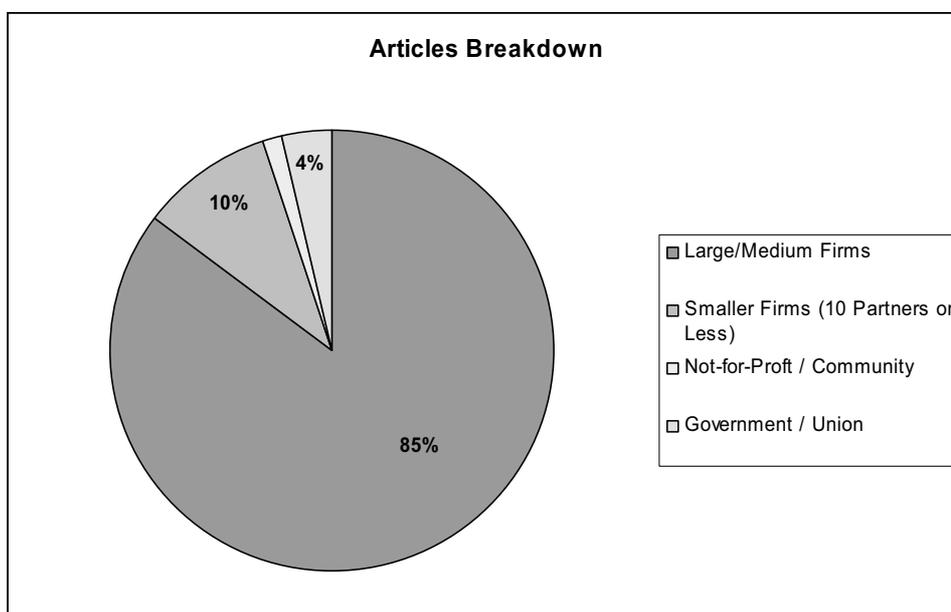
図表 I, 進路



そして、そのアーティクルの受け入れ先の学生の統計を見ると、ほとんど大手の事務所に就職できたことが確認されている。

¹ 本稿の Part IV のケーススタディであるアンナ・ハイランドの実例を参照のこと。興味深いことに、アメリカ合衆国では、ある統計調査によれば、すぐに実務法曹にはならない経歴を歩む法科大学院修了生は 11% だと言う。オーストラリアの法学部卒業生の場合と比べてみると、アメリカの法科大学院修了生で法曹以外のキャリアを目指す者の数がより少ないということから、法科大学院 JD コースの学生の関心は、修了後に法律関係の職を得ることに絞られているということが窺われる。日本の法科大学院化もまた同様の影響を生じるのではなかろうか。逸話であるが、私が日本の慶應義塾大学法科大学院で出会った学生は、彼女が法学部で学ぶよりも法科大学院で学ぶことを好ましいと思う一つの理由は、彼女の仲間がみな同じ目標、つまり司法試験に合格し法曹資格を得るという目標を共有しているということだと述べている。Sara Shik, "Oh, the places your juris doctor will go" 74(2005) *J. Kan B.A.* 9 at 9 も参考になる。Jacky Lewis, "Profession: post-qualification" *The Law Society Gazette*, 20 November 2000 も参考になる。

図表 II, 事務所の種類



2007年3月に行われた同様な調査は、回答者の72%がアーティクル生として受け入れられており、そのうちの多数(63%)が大規模法律事務所にアーティクル生のポジションを得ていることを明らかにしている。PLTコースを履修しようと考えている法学部生の数は、たった4%に留まっている。回答者の16%は法律職以外の新卒職が決まっており、そのうちの多数(64%)が投資銀行もしくはコンサルタント会社で働くとしている。この統計調査はオーストラリアの好景気を反映するものと言えよう。法学部生の約36%がこの調査で回答している。

メルボルン大学もまた、全学生に対する卒業後の進路に関する統計調査を実施している¹。毎年、オーストラリア・大卒キャリアセンター(Graduate Careers Australia)の支援のもとに、全オーストラリアの各大学によってデータが集計されている。全国統計調査の目的は「課程修了後4ヶ月目の基準調査日—すなわち10月31日かその翌年4月30日のいずれかに、その年の法科大学院修了生と法学部卒業生から、彼らがどのようなタイプの仕事、研究、その他の活動に従事しているかを明らかにすることにある」²。確かに、統計調査は卒業後の進路の限られた一面を映し出すに過ぎないが、メルボルン大学は統計調査

¹ University Planning Office, *Graduate Destination Survey 2005: Life after graduation for the graduates of 2004 of the University of Melbourne: A snapshot at 30 April 2005*, 2006,

http://www.upo.unimelb.edu.au/internal/ECycle/WV_ECUM_GDS2006_%20prelimreport_%20final.pdf (accessed 16 April 2007). より以前の統計資料も利用可能であるが、この資料がすべての結果を利用できる最新の統計資料である。

² Ibid at 1.

から得られたデータを進路計画、「学生進路の質的保証および成果報告」¹に役立てるために用いている。2005年の統計調査（これは2004年の卒業生に焦点を合わせている）の回収率は、法学部卒業生（undergraduate students）のもので57%，法科大学院（JD students）のもので54%であった²。メルボルン大学では法科大学院（JD students）の修了生の人数が法学部卒業生の人数と比べてわずかしかないことに鑑み、法学部卒業生の調査結果に焦点を合わせている。

この点、統計調査に応じた法学部卒業生たちの94.1%が、課程修了後4ヶ月以内にフルタイムの雇用を得ていると述べている³。回答した法学部卒業生の99%が、「アーティクル生」、「見習法曹」、「リーガル・アソシエイト」といった最も一般的な肩書で、「法曹」として働いていると答えている⁴。このことは、ほとんどの卒業生が法曹資格取得を目指して働いていることを意味している。さらに、法学部卒業生の大多数（72.8%）が、自分の仕事がそれまで学んできた課程と直接に関連していると答えており、このことはまた、彼らが法曹界で働いていることを示唆している。異なる専門を反映する他の肩書としては、「アナリスト」、「ビジネス・アナリスト」、「コンサルタント」、「見習税務官」、「国際税務コンサルタント」、「政策担当官」、「リサーチ・エコノミスト」といった肩書が含まれている⁵。

メルボルン大学法学部の学内統計調査結果と同様に、大学全体の統計調査もまた1995年全国統計の結果を支持している。データ分析から浮き彫りになる一つの懸念は、自分の就いている職に「十分満足している」と回答しているのは、統計調査に応じた法学部卒業生の61.5%に留まっているということである。残りの回答者の33.6%は「やや満足している」と回答し、4.9%は「全く満足していない」と回答している⁶。多くが見習法曹として働いている法学部卒業生の職業満足度の低さを示すこの調査結果は、メルボルン大学法学部卒業生の法曹キャリアの行く末にとって望ましいものではない。

これからずっと法曹の仕事をつづけるつもりであるにせよ、今後のキャリアへの踏み台にすぎないと考えるにせよ、法曹資格取得は一つの重要な選択肢であることを学生が自覚しているということが、この統計調査から窺える。法曹資格を取得する機会に恵まれているということが、法学部卒業生が職業を選択する際の重要な動機付けとなっており、その結果、多くの卒業生が法曹資格を取得している。では、法曹資格取得者は生涯、法曹に留まっているのだろうか？

¹ Ibid.

² この回答率は、上述のメルボルン大学法学部の学内統計調査の回答率とほぼ同じである。

³ Ibid at 85.

⁴ Ibid at 89.

⁵ Ibid at 89. この回答結果から読み取られることは、回答の多様性は、オーストラリアの多くの大学生が、法学を経営学、人文学（例えば語学）、自然科学といった他の専門との関連学位として学んでいることの反映だということである。

⁶ Ibid at 88.

Part III: 法学部卒業生が生涯の職業を選択する際の決定要因

3. 法曹資格取得者は皆どこへ行ってしまうのか？

興味深いことに、1995年調査において、法曹資格取得を希望していた者の多くは、法曹を続けるつもりがなかった。回答者の20%以上が、5年以内に法曹の職を離れる予定でいた¹。このような法学部卒業生にとっては、法曹資格取得は今後のキャリアにおける足がかりに過ぎない。資格取得後、法曹職を離れる理由は様々であるが、法曹を続ける上で制約があったとか、他の仕事をする機会に恵まれたとか、そもそも初めからその職にとどまるつもりがなかったなどの理由が挙げられる。オーストラリアでは、とりわけ、法曹を続ける上で制約があること、および、法律とは直接関連のない分野や海外における雇用機会が拡大していることが2つの大きな理由である。この件に関しては、本稿の執筆のためにインタビューを行った人々の経歴について触れる際に明らかにしたい。

3.1 法曹を続ける上での制約

法曹を続ける上での制約には以下のようなものがある：

- ①法律事務所における伝統的なパートナーシップ構造の変化。オーストラリアの法曹市場は飽和状態であり、大手の法律事務所におけるパートナーの人数は、収益を上げる分野のみを専門的に取り扱っている事務所であればあるほど、わずかではあるが減ってきている；
- ②21世紀における法的サービス需要と、家族とのプライベートな生活とのバランス。日本でも同様のテーマが話題となっているが、オーストラリアにおいては、いわゆる「仕事とプライベートのバランス」(Work Life Balance)が話題になっている。オーストラリア人は仕事熱心である。いくつかの調査によれば、最近のオーストラリア人はいまだかつてないほど、よく働いている。このような状況の中、多くのオーストラリア人が、どのようにプライベートな生活とのバランスをとればよいのか悩んでいる²。
- ③法学部生は、家族や学校、友人の期待に応えて法学を学び始めていることが多い。仕事

¹ Livingstone Armitage & Sumitra Vignaendra, *Career Intentions of Australian Law Students – 1995*, (1995) Centre for Legal Education: Sydney: 1996, p 14.

² 英国など他国では、法曹もまた過剰労働であるということが指摘される。See Jacky Lewis, “Profession: post-qualification” *The Law Society Gazette*, 20 November 2000. ヒラリー・デック氏が挿話風に述べるところによれば、アメリカ合衆国でも、法曹が開業法律事務所を辞める主たる理由の一つは「不合理なまでの長時間のタイムチャージを強いる心理的圧力」であると言われる。See Hilary Denk, “Beyond the law – a litigator’s path to a non-legal career” 10(1996) *CBA Rec.* 36.

に就いた後、彼らはそのような期待を乗り越え、自分の行き方を見出す¹。

このような傾向については、インタビューをした人々の話の中にも見受けられる。

3.2 その他の雇用機会

オーストラリアにおいて、法曹離れが起きているもう一つ別の重要な理由は、彼らの持つ法学士号が有用であることである²。法学士号を取得していれば、企業内法曹として海外で働いたり、また法律に関係のない分野の職業に就いたりすることも可能なのである。しかしながら、それでも80%以上の法学部卒業生は法律関連の仕事に就く。しかもそのうちの大多数(70%以上)は法律事務所で働く³。だが、最近の新聞記事は、開業法律事務所における若手法曹を対象とするが長時間のタイムチャージに不満を感じており⁴、仕事の満足度も低い⁵とする統計結果を報じている。いずれにしても、果たしてこの数字が5年後も当てはまるのかどうか興味のあるところである。

Part IV: ケーススタディ

4. ケーススタディの説明およびインタビューを受けた人々の紹介

本節では、法曹資格取得後も、オーストラリアで開業法律事務所所属の法曹として実務に携わっていない人々の中から、4人の実例をまとめた。これら4人のストーリーを通して、これまで説明してきたモデル的かつ統計的情報をより实际的に理解し、伝統的な法律関連職以外にも興味深い職業があることを知ってもらえれば嬉しく思う。

¹ 英国の事情のもとでのこの問題の参考として：see Sara Shik, “Oh, the places your juris doctor will go” 74(2005) *J. Kan B.A.* 9.

² 法学部卒業生の非法律職への需要が最近の新聞記事のテーマとなっている。Kenneth Nguyen and Alexandra Roginski, “Law & (the new) order”, *The Age*, Monday, 16 April 2007, 4 of the Education Section. この記事は、大規模法律事務所所属のオーストラリアの最近の法学部卒業生は、1年に47000豪州ドルから60000豪州ドルを稼ぎたいと考えていると報じている。彼らは、ロンドンやニューヨークといった海外の職域で稼ぐことを期待することができる。

³ Maria Karras & Christopher Roper, *The career destinations of Australian law graduates*, p 44-45.

⁴ Matthew Coghlan, “Young lawyers rebel against billable hours”, *The Australian Financial Review*, Friday, 4 August 2006, 1 and 57.

⁵ Nathan Laird, “Young lawyers wither at big end of town”, *The Australian Financial Review*, Friday, 4 August 2006, 58. Lucinda Schmidt, “Gloom at the bar: lawyers feel trapped and depressed”, *The Weekend Australian Financial Review*, 9-12 June 2006, 45.

4.1 企業内法曹

氏名: クレイグ・ロイド

職業: 主任法曹, 企業法務グループ

組織: オーストラリア・ニュージーランド銀行 (ANZ),
www.anz.com

大学: アデレード大学卒業, 法学士号 (優等) , 1993年

法曹資格: 法実務研修修了証書 (6か月間の資格取得コース), 1994年
9月 (南オーストラリア)

年齢: 35

キャリアを積む上で
重点を置いているこ
と: 家族との生活, 最終目標を考慮すること, 色々試してみることに (計
画的にせよ偶発的にせよ), 一般法曹として働いたことはいい訓
練であった

「現在の職を得たのは全くの偶然であった」

クレイグ・ロイド, インタビュー実施日: 2006年5月29日

クレイグは, 商事を専門とする企業内法曹であり, オーストラリアの4大銀行の一つであるオーストラリア・ニュージーランド銀行(ANZ)に勤務している。ANZに入社する前は, アデレードとメルボルンにおいて金融財政を取り扱う法曹として働いていた。

クレイグは1990年にアデレード大学において法律の勉強を始め, 1993年に卒業した。1990年に法学部で勉強を始めた時点で彼は既に経済学部の課程を1年終えていた¹。経済学士号は1991年に取得している。

クレイグは, 15歳のころから法曹になりたいと思っていた。彼は, ジョン・モーティマーの小説 (BBCで「*Rumpole of the Bailey*」の題名でテレビシリーズ化されている) のキャラクターである法曹ホレイス・ランポールに影響を受けた²。ランポールは, 無愛想な年老いた法廷弁護士で, 軽微な事件を起こした怪しげな犯罪者達の代理人を務め, 事務所ではいつも同僚たちと闘っている。なかなか面白いロールモデルである!

¹ 当時, アデレード大学では, 法学部へ入学するには法学部以外の学部で少なくとも1年間勉強することが必須だった。

² 例えば, *Rumpole of the Bailey*, <http://www.tvheaven.ca/rumpole.htm> (アクセス日2006年5月29日 [テーマソングと共に]); Lynn Lovdahl, *Rumpole of the Bailey*, <http://www.museum.tv/archives/etv/R/htmlR/rumpoleofth/rumpoleofth.htm>, The Museum of Broadcast Communications (アクセス日2006年5月29日); *A few more pictures of the Old Bailey*, <http://www.tvheaven.ca/rumpole3.htm> (アクセス日2006年5月29日); Poster of the actor who played Rumpole, http://www.allposters.com/-sp/Rumpole-Of-The-Bailey-Posters_i1222667_.htm (アクセス日2006年5月29日)などを参照のこと。

法学部生の間、クレイグは刑法の勉強に熱をいれ、刑法について優秀な論文を書いていた。その一方、彼は商法関連の科目の勉強も怠らなかつた。商法に興味を持っていたことは経済学士号を取得するのに役立った。クレイグは、2つの学士号を取得して専門の幅が広がったことは価値あることだと思っていたが、自分がディベートや弁護よりも、商業上の問題解決や分析に向いていることにも気付いていた。

クレイグは、最終的に刑法でなく商法を専門とすることにした。彼が、自分の長所に合った決断をしたのは明白であるが、クレイグの選択は実は計画的というわけではなく、むしろ偶然であった。彼は、卒業後の夏（1993年12月～1994年1月）に、アデレードにある指折りの商取引を得意分野とする法律事務所フィッシャー・アンド・ジェフリーズでの夏期／冬期研修（seasonal clerkship）を終えた。その際、彼は、刑事専門の事務所よりも商事専門の事務所の方が職業体験の機会を得やすいことを知った。資格取得に必要なコースを終えた後、1994年7月から同年12月までフィッシャー・アンド・ジェフリーズに誘われて、事務職員として商事訴訟業務に携わった。その後1995年に同事務所で見習法曹として働くことになったのは自然な流れであった。法曹としての彼の最初の職場は、金融部門であった。商事訴訟代理人として働くつもりであったクレイグは、当初、この部門に在籍するのは部署を異動するまでの6か月位であろうと思っていた。しかしながら、彼のキャリアは少しずつ予期せぬ方向へと進んでいった—というのも、同僚が事務所を去ったため、クレイグは、そのまま金融部門に残らないかという誘いを受けたのだ。彼はその誘いを受けることにした。

一般の商事業務や訴訟業務もこなしながら、クレイグは結局4年の間、金融法曹として働いた。彼はあるパートナーと一緒にいつも仕事をしており、そのパートナーと共に金融事案に関する事務所の仕事のやり方を確立していった。クレイグは金融法の問題解決の仕方が気に入っていたし、裁判のスケジュールや手続により生じる様々な制約にしばられないことも有り難かった。

1998年の後半、クレイグは、法律職の採用担当者からメルボルンで働かないかとの誘いを受けた。彼は自分の将来についていくつかの事務所と話し合ったが、最終的にブレイク・ドーンソン・ウォードロン法律事務所（BDW）への転職を決めた。1999年1月のことだった。クレイグは、数年後にシニア・アソシエイトに任命された。

2005年7月にはBDWを辞め、現在の職であるANZの企業内法曹になった。HSBC銀行オーストラリアにBDWから出向していた2003年12月から2004年の9月の間に、クレイグは自分の将来について具体的に考え始めた。この間に、彼は自分が企業内での実務に向いていると思ったことに加えて、企業内法曹が必要とする技術についての大切な知識と経験を得られたからである。企業内法曹になる秘訣は、自分が従事するビジネスに不可欠な専門知識を広げていくことだと、クレイグは述べている。

クレイグの意見によれば、企業内法曹には、一般法曹に比べ、いくつかの利点がある。第一に、企業内法曹は、自分が行う法律相談などの業務についてのマーケティングをする必要性が少ないこと、そして、新たな顧客を獲得するプレッシャーがないことが挙げられる。第二に、事務処理業務がそれほど多くないこと、そして、請求書の作成、交渉費用や時間の記録などの心配をしなくてよいことが挙げられる。第三に、企業内法曹が扱うクライアントは全て同じ組織内で働いているため、一度に数名の顧客を相手に業務をこなす必要がないことである。最後に、企業内法曹であれば、仕事のスケジュールが予測可能であることが挙げられる。一般法曹の時は、勤務時間や休日などを自分でコントロールすることがままならなかった。

企業内法曹であることの利点は述べた通りであるが、商事事案を扱う大手の法律事務所で得ることができる技術と訓練は、若い法曹にとってとても価値あるものだとクレイグは今でも思っている。フィッシャー・アンド・ジェフリーズ法律事務所およびBDWにおいて出会った指導者達のプロ意識と最先端の法律業務は彼にとって価値あるものであった。クレイグはまた、企業内法曹の不利な点として、企業内法曹の給料は、一般の法曹がパートナーになった場合の最高レベルの給料に及ばないことを付け加えた。しかしながら、パートナーの高給は、仕事上のストレス、リスク、そして重労働に見合ったものであり、報酬のためにはそのような状況にも耐えなくてはならないのであろうと、彼は思っている。

クレイグの見方によれば、一般の企業内法曹の長い目で見た場合の不利益な点は、法曹としての「活力」が失われてしまう可能性があるということである。もしも自己満足に陥り、法曹として向上しようという目標に向けて努力しなくなれば、このようなことが起こりうると彼は考える。もともと、彼は、ANZで働いている限りこのようなことは起こりにくいと思っている。

ANZの法務チームは60名の法曹で構成されており、これはメルボルンにおける中小規模の法律事務所に相当する。クレイグは社内のクライアントと同様、同僚の法曹との交流も楽しんでいる。

若い法曹に対するクレイグからのアドバイスは、自分の将来と長期的な目標をキャリアの早い段階で前向きに考えることである。職業選択において、例えば勤務地や家族・友人などは重要な要因かもしれない。

4.2 政府機関における法律アドバイザー

氏名: アンナ・ハイランド

職業: 新卒
国際法事務所

組織: 司法省, www.ag.gov.au

大学: メルボルン大学卒業, 文学士号および法学士号, 2005年

法曹資格: まだ取得していないが, 来年にACT準州またはNSW州において資格を取得する可能性がある(その前にリーガル・ワークショップ・プログラムを完了する必要がある)。資格取得するかどうか, 資格取得の時期についてはまだ決まっていない。

年齢: 25

キャリアを積む上で重点をおいていること: 自分のために色々試してみることに, 商事法曹になる気はない。

「自分が居心地のよい場所から出ていくことはよいことである」

アンナ・ハイランド, インタビュー実施日: 2006年5月29日

アンナは現在キャンベラにある司法省において新卒者向けのプログラムに参加している。司法省は、「オーストラリアの法と正義に関するシステムの維持と向上」について連邦政府をサポートするという司法長官の職務に関して、政策決定と調整を行う中心的部門である¹。

アンナは、2000年に、メルボルン大学の文学部および法学部²で勉強を始め、2005年11月に卒業した。文学部では日本研究を専攻していた。

高校および大学時代、アンナは自分が法曹になりたいのかどうかよく分からなかった。高校では、人文科学や社会正義に興味を持っていた。彼女は人生にとって有意義なことをしたいと思っていた。これらの興味と、高校のキャリア選択担当職員からのアドバイスを考慮した上で、彼女は法律を勉強することに決めた。

しかしながら、法学部での2、3年次の生活に幻滅したアンナは、2004年に1年間休学し、急流いかだ下りのガイドとして6か月間日本で働いた。また彼女はこの期間、自分の将来について考えていた。

アンナは、日本から帰国した後、ダーウィンにあるノース・オーストラリア・アボリジ

¹ 司法省ホームページ: <http://www.ag.gov.au/agd/WWW/agdHome.nsf/Page/Department> を参照のこと (アクセス日2006年6月29日)。

² メルボルン大学法学部の学生にとって、同時にもう一つ別の学部にて在籍することは当たり前のことである。例えば「文学部および商学部」など。

ニ法律扶助サービス（NALAS）で2週間のインターンシップを行った。NALASは刑事事案を多く扱っている。アンナは、インターンシップの最中、自分の持つ法律の知識を実務で使う機会を得、そのことにより自分が法学部での勉強を通じて役立つ技術と知識を得ていたことに気が付いた。彼女は法学部での勉強を続けることにした。

この頃よりアンナは、興味ある仕事をしている人々から話を聞いて、自分のキャリアについて模索し始めた。彼女は、以前法学士号を取得し現在仕事をしている30代の女性数人と話をした。彼女達は、刑法、アボリジニ法律扶助サービス、政府機関、商取引を扱う法律事務所など様々な分野で働いている女性だった。

女性達の話聞き、彼女は商事法曹にはなりたくないことを確信した。その理由としては、（1）長時間働かなくてはならないこと（2）多くの専門分野を持たなくてはならないことへの懸念（3）商事の問題にはあまり興味がないこと（4）若手の法曹では、責任ある仕事をもらえないこと、などが挙げられる。アンナはアーティクル生に応募する代わりに、政府機関で働くことを考え始めた。

司法省における新卒者向けのプログラムに参加することが認められたので、アンナは、2006年の初めにキャンベラに移った。新卒者としてアンナは、4か月ごとのローテーションで3種類の職場を経験することになった。アンナにインタビューをした時、彼女はちょうど最初の配属先である国際法事務所（OIL）でのローテーションを終えたところであった。

OILには安全保障、人権、貿易、諮問¹（安全保障・人権・貿易以外の全てに関する）の4つのセクションがある。アンナは諮問セクションで働いていた。その際、アンナは、一般的なリサーチ業務から、他の政府機関からOILに寄せられた国際法や条約の実施に関する質問への対応に至るまで様々な業務に携わった。また、条約を実施する国際委員会に出席するために海外へ向かう直前のオーストラリア政府代表者に対して説明を行うという業務にも携わった。

現在の新卒者向けのポジションではアンナは法曹資格を取得できない。しかし、キャンベラにあるオーストラリア国立大学で6か月のPLTコースを修了することも可能である。このコースを修了すれば、ニューサウスウェールズ州もしくはオーストラリア首都特別地域における法曹資格を取得できる。この選択肢を選ぶかどうかアンナはまだ決めていない。

司法省での彼女の役割には多くの利点があるとアンナは感じている。仕事は興味深く最先端で、また仕事の時間はフレキシブルであり、職場では皆それぞれ異なる経歴を持ち、仕事出来る素晴らしい人々に囲まれている。彼女にとっては、サポート体制の整った職

¹ 英語の原語では、これらのセクションは次の通り表記される：Security, Human Rights, Trade and Advising (ie all other work).

場環境も有り難かったし、仕事のために方々の都市を移動しなくてはならないというわずらわしさもなかった。

アンナが現在の職を得るにあたって最も不便だと思ったことの一つは、キャンベラに移り住まなければならないことだった。メルボルンにいる友人や家族が恋しかったし、メルボルンへ帰省するたびに彼らとの関係を維持することの難しさを感じたからである。それでもアンナはキャンベラへ移ったことについて肯定的であるし、それをチャレンジだと捉えてもいる。

法学部生に対するアンナのアドバイスは、自分のしている勉強を大切に、ということである。仕事を始めて以来、法学部で学んだ簡潔かつ慎重な文章技術が大いに役立った。また、しばらく忘れていた色々な分野の法律を再び目にするようになったのである！

4.3 人権法曹

氏名: フィル・リンチ

職業: ディレクター, 主任事務法曹

組織: 人権情報センター, www.pilch.org.au

大学: メルボルン大学卒業, 法学士号, 1999年

法曹資格: 資格取得済み, 2001年4月 (ヴィクトリア州最高裁)

年齢: 30

キャリアを積む上で重点をおいていること: 自分のために色々試してみることに、自分は商事法曹にはなりたくないと思っていた。しかし、一般の法曹としての経験はいい訓練となった。

「コミュニティ・セクターで働く前に、商取引を扱う法律事務所で働くことはよい経験である」

フィル・リンチ, インタビュー実施日: 2006年5月29日

フィルは、公益法情報センター (PILCH) の一部門として2005年に創設された人権情報センターで、ディレクターおよび主任事務法曹を務めている。現在のポジションに就く前には、PILCHが運営しているホームレスの人々のための法律クリニック (HPLC) でコーディネーターを務めていた。

フィルはメルボルン大学の文学部および法学部において1995年に勉強を始めた。高校生の時、フィルは法曹になることよりも、野外教育¹に大変な情熱を傾けていた。しかし

¹ これは、英語ではOutdoor Educationとして知られる教育のことである。フィルは Outward

彼は、文学・ディベート・政治・歴史に対する自分の興味を満たすために法律を勉強することに決めた。法律を勉強すれば、自分が興味を持っているこれらの分野に触れることができるし、また野外教育コースとは異なり、職業選択の幅が広がると思った。

野外教育に対する彼の情熱は、法律を学んでいる間も衰えることはなかった。法学部の生活を1年間終えた後、1996年にフィルは休学し、12か月の間キャンベラでアウトワード・バウンドのインストラクターになった。この経験に基づいて、救急医療士または野外教育者のどちらかになりたいと思った。そしてこのキャリアを追求するために、一刻も早く大学での勉強を終えようと考えた。1997年に大学へ戻った時、文学部をやめる決意をした。そうすれば2つの学部に在籍するよりも1年早く法律の勉強を終えることができるからである。

法学部でのその後の3年間で、法律が自分に向いていることがわかり、フィルは法律への興味が次第に湧いてきた。3回生の時、彼は商取引を扱う法律事務所および原告ローファーム（提訴側案件を専門に扱うローファーム）の2か所において夏期／冬期研修を行った。原告ローファームでの仕事に魅力を感じていたが、規模・キャパシティ・情報・指導体制・訓練体制などの条件を考慮して、結局商取引を扱う法律事務所で彼のキャリアをスタートさせることに決めた。

4回生の時、フィルは、モンリオールにあるマギル大学での6か月のエクステンションに参加するためカナダへ渡った。マギル大学で学んだ科目に影響され、人権に興味を持った。オーストラリア帰国後、彼はノース・メルボルン・コミュニティー・リーガル・サービスでボランティアを始め、アムネスティ・インターナショナル・リーガル・グループの委員会メンバーとなった。

フィルは、アーティクルでは商事事案に携わり、2000年に終了した。アーティクル生の間、彼は大変良い経験をさせてもらった。2つの大きな商事案件を扱ったのであるが、一つは企業破産であり、もう一つは国際仲裁案件であった。彼はまた、奉仕活動にも興味を持ち始めた。当時、彼が働いていた法律事務所には奉仕活動に対する適切なプログラムがなかったため、自分自身で準備をすることにした。奉仕活動に対する興味とイニシアティブのおかげで、フィルは、事務所の奉仕活動委員会でアーティクル生を代表して実務修習を行うことになった。

2001年4月、フィルは、ヴィクトリア州の最高裁から法曹資格を認められた。その年の半ば、フィルは3か月の間PILCHに出向することになった。彼の出向中に、PILCHは大変有名な国際法案件（タンパ事件）に携わり、HPLCを設立するための資金を得た。フィルは、週3日、HPLCに勤務することになった。

Bound と呼ばれる組織のインストラクターであった。

フィルが所属していたアレンズ法律事務所は、彼がPILCHに参加することに協力的であった。事務所は、残りの2日間だけ事務所で働くことを許容した。翌年、彼は、週の3日をPILCHで働き、残りの2日は法律事務所で働いた。2002年10月、資金集めのための陳情活動の後、PILCHは、フィルをコーディネーターとしてHPLCに迎え入れる資金を得ることができた。この時点でフィルはアレンズ法律事務所での仕事を辞め、PILCHへ移り、2005年12月までコーディネーターとして働いた。

2005年12月、フィルは人権情報センターの初代ディレクターおよび主任事務法曹になった。フィルと、リバティ・ヴィクトリアの前所長であるクリス・マックスウェル¹が人権専門のリーガル・クリニックのアイデアを思いつき、人権情報センターの設立準備が2003年頃に開始された。フィル、クリス・マックスウェル、リバティ・ヴィクトリアそしてPILCHによる2年に渡る努力の末に、人権情報センターは現実のものとなった。

人権情報センターは、人権問題を扱っている既存エージェンシーを支援し、助言することを目的としている。その他、法曹業務、訴訟業務、地域社会における専門的法教育なども行っている。なお、このセンターは、訪れた人の相談に対応するという業務を行うものではない。

フィルは、人権情報センターにおける自分の役割は、大変有益なものであると思っている。例えば、革新的で最先端の国内人権体制を作り上げていくことが可能になると考えている。現在のポジションに在ることにより、幅広い活動ができるし、奉仕活動を行う法曹達と仕事ができることにも感謝している。

商事法曹というポジションに比べ、現在の職には、自分の意思に基づいて行動できるなどいくつかの利点がある。また仕事とプライベートのバランスがとりやすくなる可能性もある。法律事務所にいた時と同程度の重労働をしているにもかかわらず、センターでの仕事は、プライベートと仕事のスケジュール管理がしやすいため、より柔軟に対応できる。まだ小さい子どもの父親として、フィルにとってこれはとても重要なことである。フィルによると、現在の職に関して不満はほとんどないが、コミュニティ・セクターにおける人的、物的および経済的資源の不足が問題になっていることを指摘している。このことが、優秀な人材をセクターに集め、とどまらせることを困難にしている。彼はまた、コミュニティ・セクターの給料は、プライベート・セクターほど良くないことを付け加えている。

フィルは、法学部生に対するアドバイスとして、コミュニティ・セクターで働く前に、商取引を扱う法律事務所で働くことはよい経験になる、と述べている。法律事務所で働くことにより、ハイスタンダードな専門技術や期待、指導教育体制の中に身を置くことができる。商取引を扱う法律事務所で働くこととコミュニティ・セクターで働くことは相互に相容れないものではなく、PILCHおよびHPLCに様々な資源を提供してくれるとい

¹ マックスウェルはその後、ヴィクトリア州控訴裁判所判事に任命された。

う点においてプライベート・セクターは重要であると指摘している。

4.4 法律事務所における人材コーディネーター

氏名: ピーター・バーバー
職業: 人材開発コンサルタント
組織: ブレイク・ドーン・ウォードロン (BDW)
 www.bdw.com
大学: アデレード大学卒業, 文学士号および法学士号, 1995年
法曹資格: 法学士号取得, 1995年
年齢: 35
キャリアを積む上で 人との交流, 指導者の役割, 家族および最終目標の重要性, 与え
重点をおいているこ られた機会を最大限利用することの重要性。
と:

「自分のキャリアについて計画を立てること」

ピーター・バーバー, インタビュー実施日: 2006年5月29日

ピーターは, オーストラリアで指折りの商取引を扱う法律事務所であるブレイク・ドーン・ウォードロン法律事務所 (BDW) の新卒人材リクルート・マネージャーである。

ピーターは, 南オーストラリア州にあるフリンダース大学の文学部生 (アジア研究専攻) として最初の1年間優秀な成績を修めた後, 1990年にアデレード大学の法学部に転学した。当時, 彼の通っていた大学の講師の一人が彼に法律を学ぶことを考えてみるべきだと提案したのである。ピーターは文学や執筆が好きだったし, 著名な作家の多くが法学部卒業生だということに気付いていた。

ピーターは, アジア研究の勉強が好きであったが, 法学部での最初の1年は好きではなかった。法学部1回生の終わりに, 彼は大学で将来の妻となる女性に出会い, 恋をした。法律の勉強に幻滅したピーターは, 1992年に彼の妻と共に12か月間フランスへ移り住んだ。再び大学へ戻った時, 彼は日本語と政治経済学を学び, 文学士号を取得した。1995年には法学士号を取得した。

ピーターは特別優秀な法学部生ではなかった, 成績はアベレージ程度だったと述べている。それでも彼は法学部での最後の1年の間に, 刑事事案を主に扱っていた郊外の個人開業法律事務所での仕事を見つけた。彼の隣人が刑事法曹であり, その職を見つける手助けをしてくれたのである。

ピーターは法曹になりたいとは思わなかったが, 法学部での勉強を終えた後, 法実務に関する新卒者向け法曹資格取得コースを履修することに決めた。修了すれば, 南オーストラ

リア州で法曹資格を取得できた。コースの一部として、法律事務所における6週間の研修があった。当時ピーターが働いていた事務所の刑事法曹の助言に従い、彼は、この研修を総合法律事務所で行うことに決めた。最終的には、フィンレイソンスと呼ばれる、商取引を扱う大手の法律事務所に行くことになった。

自分自身でも驚いたことに、ピーターはフィンレイソンスでの仕事が好きだった。フィンレイソンスで彼の上司であったパートナー法曹もピーターのことを気に入り、6週間の研修を終えた時に、法曹仲間の名前のリストをピーターにくれた。そのリストの中の一人が、ピーターに法曹としての職を紹介してくれた。彼はそこで6か月間働き、その後南オーストラリア州最大手の法律事務所である、ミンター・エリソン（ミンタース）の保険訴訟担当チームでの職を得た。

ミンタース法律事務所の人々は皆いい人だったし、社風は気に入っていたけれども、この仕事は好きではなかった。それでもピーターは、1999年の終わりに事務所を去るまで、およそ2年半の間、ミンタースで働いた。その後彼は妻と共にパリに行き、1年暮らした。その間、妻は博士号を取得した。この間に彼は、ビジネスマンのための英語教師としてパートタイムで働き、残りの時間は（わずかではあるが成功をおさめた）執筆にあてた。パリ生活の終わり頃に、ピーターの妻はメルボルン大学とニューカッスル大学から仕事のオファーをもらい、2000年にメルボルンへ移り住むことにした。

メルボルンへ移った後、ピーターは人材斡旋会社へ職を探しに行った。彼は、リクルーターとして、TNPと呼ばれる大手の法律人材斡旋事務所で働き始めた。ピーターは営業が好きではなかったし、この仕事は歩合制だった。

2001年、ピーターはTNPの顧客の一つであった小規模の法律事務所で商事法曹として働くことにした。そこには1年半留まった。彼は、始めた当初は仕事を楽しんでいたが、半年も経つと、興味が失われてしまった。彼は2003年の終わりに解雇された。

仕事が必要であったため、ピーターは、BDWでHRマネージャーであった知り合いに連絡をとった。偶然にも、その時BDWは夏期／冬期研修生の募集をしており、手助けが必要であった。短期の仕事ではあったが、ピーターはBDWにおいて働き始めた。仕事は楽しかった。その後彼は、BDWのHRチームに新卒リクルーターとして加わることになった。

ピーターは、BDWでの仕事に大変満足している。彼は人と接することが好きなので、この仕事は自分の性格に向いていると感じている。その一方、自分は優秀な法曹にはなれないだろうとも思っている。優秀な法曹になるためには、セルフコントロールが必要であるのに、彼にはそれが欠けているからである。

現在の職には多くの利点があるとピーターは思っている。仕事仲間が好きであるし、自

主性が尊重されている。また、BDWには優秀な法曹がいて、彼らと仕事ができることにも満足している。今まで、大規模な法律事務所で真面目に働くことはないだろうと思っていたので、現在自分が仕事をこれほど楽しんでいることに驚いている。しかし、わずかではあるが、今の職にも不満があることを認めている。それは、彼が仕事に意欲的で、自己責任においてきちんと仕事をこなしているにもかかわらず、給料が法曹ほどよくないことである。もし今でも法曹を続けていたら、より責任ある仕事ができていたかもしれない。

ピーターの経歴は無計画で、彼の人に接する技術と幸運に多分に依存しているようにも見えるかもしれないが、ピーターは法学部卒業生に、自分のキャリアについて計画を立てるようアドバイスしている。自分が何をエンjoyしているかについて考え、それを仕事に生かすよう彼は提案している。

Part V: 将来と改革

5. ヴィクトリア州における法曹養成教育と法曹資格認定の将来

ヴィクトリア州における法曹養成教育における二つの大きな変化が、法学部卒業生とりわけメルボルン大学法学部卒業生の将来の職業にインパクトをもたらす可能性がある。その一つは、メルボルン大学モデルとして知られている改革の一部で、新たな大学院レベルの法曹養成教育を行う。もう一つは、アーティクル制度に取って代わる新しい司法修習制度を創設することである。

5.1 メルボルン大学モデル

メルボルン大学は、2008年に大学院コースに重点化した、全学的な新しい大学モデルを創設する。その改革の中の一つとして、従来の4年制の法学部を廃止し、大学院に特化したJD（法務博士）コースを設けて法曹養成教育を行うことが構想されている。今後は、メルボルン大学で法律を勉強しようと思う学生は、他学部で学士号を取得した後に法科大学院（JDコース）に進学し、原則3年間の課程を経てJDを取得することになる。法科大学院修了生が法曹資格を取得するためにはさらにアーティクル、PLT等の制度で実務修習を受けなければならない。4年間の学部での法学教育と実務修習で法曹資格が得られるのに、あえてメルボルン大学が大学院レベルに特化したJDコースを設けるのは、同校がコモン・ロー圏、とりわけシンガポールや香港の学生を集めてグローバル展開することを目指しているという理由もある。この改革によって、メルボルン大学法科大学院はヴィクトリア州よりもむしろグローバルな法曹養成需要に応えていくことになる¹。

メルボルン大学の法科大学院プログラムはまだ完成しておらず、また改革が複雑である

¹ <http://jd.law.unimelb.edu.au/>

こともあり、2008年は大変困難な1年間になることが予想される。もっとも、日本の法科大学院改革の場合と異なり、メルボルン大学モデルが全オーストラリアで実施されるわけではないということは、一つの大きなポイントである。メルボルン大学モデルを分析・考察することは本稿の目的ではないが、この改革は、卒業生の将来の職業に大きな影響を与える可能性もあるので、簡単に紹介しておきたい。なお、メルボルン大学モデルは、大規模法律事務所には歓迎されている。というのも、大規模法律事務所は、法科大学院のJD課程で法律を勉強する学生であれば、法曹になる明確な目的をもっているからである。また、それだけ集中的に法律を勉強し、高い授業料を払って法曹になるのであれば、現在の学生よりも法曹としてのキャリアを離れにくいのではないかと考えられるからである。

5.2 新しい司法修習制度

ヴィクトリア州におけるアーティクル制度に対する批判を受けて¹、同州の司法修習制度改革が法務長官ロブ・ハルスによって宣言された²。この改革は2008年7月頃に実施予定である³。新しい司法修習制度は、スー・キャンベル教授を座長とする改革委員会による、ヴィクトリア州の既存の法曹養成教育を再検討する2006年の報告に基づいている。既存のアーティクル制度と同様に、新しい司法修習制度もまた認定大学の卒業生が1年間実務家の指導のもとに実務に就くことを必要とする。しかしながら、新しい司法修習制度は、卒業生は関連立法のもとに「就業可能な法曹の能力基準」を満たす実務教育、換言すればPLTを受ける必要があるという点で、アーティクル制度とは異なっている。この能力基準は法曹資格認定諮問委員会および全豪専門法曹教育委員会によって検討されている⁴。法曹資格認定に関する同様な制度はすでにクイーンズランド州に存在しており、「トレイニーシップ」制度と呼ばれている。この改革は、大規模法律事務所の既存の組織内実務訓練プログラムにはそれほどインパクトを与えることはなさそうである。だが、新しい制度は、卒業生を受け入れる小規模法律事務所やその他の組織に対しては、自前で実務訓練プログ

¹ そうした批判には、すべての失業生がアーティクル生の期間に同様な質の実務教育を受けることがないという主張や、ヴィクトリア州と他州の間で資格認定手続相互の一貫性のなさについての懸念が含まれている。さらに、既存の制度のもとでは、ヴィクトリア州諸大学出身の卒業生に十分なアーティクル生もしくはPLTの枠がなくなるという懸念もある。改革への動因について：see Jason Silverii, “The finished article?” 2004(78(3) *Law Institute Journal* 18-23, 21, and Josh Massoud, “Is this the end for Articled Clerks?” *Lawyers Weekly*, 1 December 2003,

<http://www.lawyersweekly.com.au/articles/aa/0c01c0aa.asp> (アクセス日2007年1月22日)。

² 新制度について概観するためには、ヴィクトリア州法制度の次のホームページを見よ：*Articles FAQ: The new traineeship system*, <http://careers.liv.asn.au/content.asp?contentid=79> (アクセス日2007年4月16日)。

³ Ibid.

⁴ Ibid.

ラムを実施するか、例えばPLTプロバイダーを利用するなど、卒業生のために外部で実務訓練を行うために支出を行うか、といったことが求められることになる。

実務訓練は、内容的には、大規模法律事務所やPLTプロバイダーで実施されている既存の訓練プログラムに類似している。それは、民事訴訟実務や商事・企業実務、財産法実務、法曹スキルなどの実務マネジメント訓練、法曹倫理ないし職業責任といった実質上重要な法領域を含むものである。既存のPLTコースは、たとえそれが新たなトレイニーシップ制度の12ヶ月の訓練に適合するように実務訓練内容を増やさなければならないとしても、法曹資格認定要件を満たし続けることができるため、特に影響を受けることはない。改革委員会は、新しいトレイニーシップの実務的構成要素は、開業法律事務所や官公庁、自治体法務センターもしくは企業で実施されることを推奨している。

Part VI: 結論

6. 計画を立てよう、その一方でいろんなことを試してみよう

結論として、上記の個人的ストーリーから多くの示唆が得られたと思う。そのような示唆には、以下のことが含まれる：

- ①自分のキャリアに関する目標を柔軟に考えること。自分のキャリアに関して、一つのプランの他に、別のプランをも持つべきである。
- ②現時点で家族を持つことや仕事以外のプライベートな生活に興味がなくても、数年後にその考えは変わっているかもしれない。
- ③通常の開業法律事務所では法曹になる以外にも、法学の学位（法学士号、法務博士号）を利用する方法はたくさんある。自分が得意なことは何かをじっくり考えてみよう。

巻末付録

付録 I: ヴィクトリア州以外のオーストラリアの州・準州における資格取得要件の概要（2006年6月の時点における）

ニューサウスウェールズ州:

アーティクル制度なし。PLTは15週間のフルタイムでの教育と、75日間の職業体験で構成されている¹。

南オーストラリア州:

アーティクル制度なし。PLTは法学部における授業の中で履修しておくか、または、法実務に関するグラジュエート・ディプロマ（GDL P）を修了する方法による²。

タスマニア州:

2年間のアーティクル。PLT制度なし³。

西オーストラリア州:

修習生（articled clerks）は、12か月間のアーティクルに加え、アーティクル・トレーニング・プログラムを完了しなくてはならない⁴。

クイーンズランド州:

アーティクルまたはPLTコースの履修⁵。

北部準州:

12か月間のアーティクルまたはPLTコースの履修⁶。

オーストラリア首都特別地域:

アーティクル制度なし。要PLT⁷。

¹ <http://www.lawsociety.com.au/page.asp?partID=749>（アクセス日2006年7月5日）。

² <http://www.lawsocietysa.asn.au/profession/registry.htm>（アクセス日2006年7月5日）。

³ Part 5, *Legal Profession Act 1993* (Tasmania).

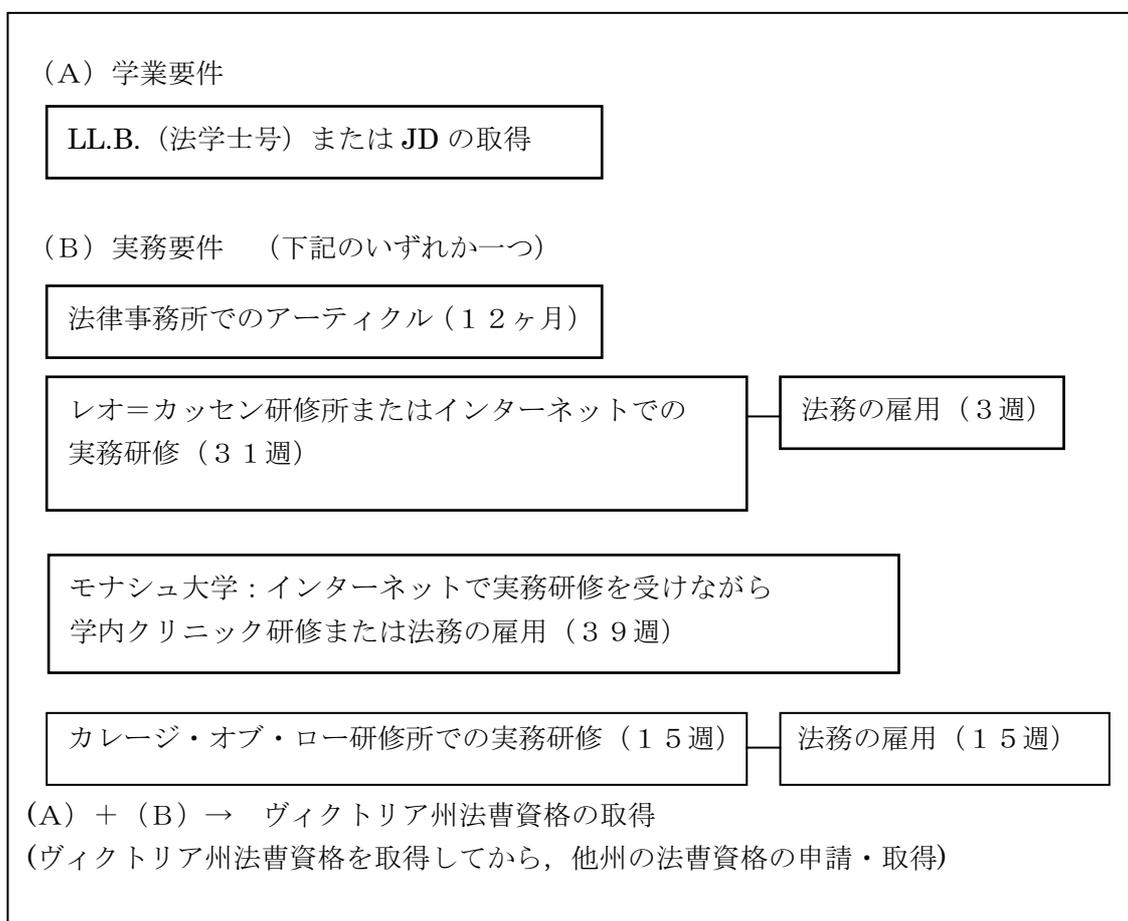
⁴ <http://www.lpbwa.org.au/>（アクセス日2006年7月5日）。

⁵ Part 2, *Supreme Court (Legal Practitioner Admission) Rules 2004* (Queensland).

⁶ Sections 12, 13, *Legal Practitioners Admission Rules* (Northern Territory).

⁷ Section 6, *Supreme Court (Admission of Legal Practitioners) Rules 1998* (Australian Capital Territory).

付録 II: 図表 1



¹ この表は, K. Shibayama and S. Steele, 「21世紀のメルボルン大学における日本法教育」所収二弁フロンティア2004年10月号および11月号に用いた表をベースにして作成した。

付録 III:

英語の引用文献

Livingston Armytage & Sumitra Vignaendra, *Career intentions of Australian law students 1995*, Sydney : Centre for Legal Education, 1996.

Michael Brogan and David Spencer, *Surviving law school*, Melbourne: Oxford University Press, 2004.

Ruth Campbell, *A history of the Melbourne Law School, 1857 to 1973*, Parkville, Vic. : Faculty of Law, University of Melbourne, 1977.

Matthew Coghlan, “Young lawyers rebel against billable hours”, *The Australian Financial Review*, Friday, 4 August 2006, 1 and 57.

Hilary Denk, “Beyond the law – a litigator’s path to a non-legal career” 10(1996) *CBA Rec.* 36

Matthew Drummond, “Clerks to go in Vic legal shape-up”, *The Australian Financial Review*, 29 September 2006, 9.

Angela Edwards, Results from 2007 Survey of the Career Plans of Final Year LLB Students (conducted by the Melbourne Law School Careers Consultant), copy on file with author.

Angela Edwards, Results from 2006 Survey of the Career Plans of Final Year LLB Students (conducted by the Melbourne Law School Careers Consultant), copy on file with author.

John Goldring, Charles Sampford, Ralph Simmonds, *New foundations in legal education*, Avalon, N.S.W. : Cavendish Publishing (Australia), 1998.

Maria Karras & Christopher Roper, *The career destinations of Australian law graduates : first report of a five year study*, Newcastle, N.S.W. : University of Newcastle, 2000.

Nathan Laird, “Young lawyers wither at big end of town”, *The Australian Financial Review*, Friday, 4 August 2006, 58.

Law Institute of Victoria, *Articles FAQ: The new traineeship system*, <http://careers.liv.asn.au/content.asp?contentid=79> (アクセス日2007年4月16日)。

Legal education in Australia : Discussion Papers, Law Council of Australia, National Conference, Sydney, August 15-20, 1976 : North Sydney, N.S.W. : Law Foundation of N.S.W., 1976.

Legal education in N.S.W. : report of Committee of Inquiry, December 1979.
Sydney : Govt. Pr., 1979.

Jacky Lewis, "Profession: post-qualification" *The Law Society Gazette*, 20 November 2000.

Marion T.D. Lewis, *The law school rules: 115 survival strategies to make the challenges of law school seem like small stuff*, New York : Harmony Books, c1999.

Josh Massoud, "Is this the end for Articled Clerks?" *Lawyers Weekly*, 1 December 2003, <http://www.lawyersweekly.com.au/articles/aa/0c01c0aa.asp> (accessed 22 January 2007).

John W. Nelson, *New directions for practical legal training in the nineties*, St.Leonards, N.S.W. : Centre for Publication and Information, College of Law, c1988.

Kenneth Nguyen and Alexandra Roginski, "Law & (the new) order", *The Age*, Monday, 16 April 2007, 4 of the Education Section.

Christopher Roper, *Career intentions of Australian law students*, Canberra : Australian Govt. Pub. Service, 1995.

Hugh Selby, "How practical is PLT?" *Lawyers Weekly*, 9 March 2007, 26-7.

Lucinda Schmidt, "Gloom at the bar: lawyers feel trapped and depressed", *The Weekend Australian Financial Review*, 9-12 June 2006, 45.

Sara Shik, "Oh, the places your juris doctor will go" 74(2005) *J. Kan B.A.* 9.

Jason Silverii, "The finished article?" 2004(78(3) *Law Institute Journal* 18-23.

Sumitra Vignaendra, *Australian law graduates' career destinations*, Canberra : Dept. of Employment, Education, Training Youth Affairs, 1998.

University Planning Office, *Graduate Destination Survey 2005: Life after graduation for the graduates of 2004 of the University of Melbourne: A snapshot at 30 April 2005*, 2006,

http://www.upo.unimelb.edu.au/internal/ECycle/WV_ECUM_GDS2006_%20prelimreport_%20final.pdf (accessed 16 April 2007).

日本語の引用文献

岩田 太「オーストラリアにおける法学教育概略」。この論文は、2005年2月21日、メルボルン大学で行ったシンポジウム“Build It and They Will Come: The First Anniversary of Law Schools in Japan”の資料として作成されたものである。

K. Shibayama and S. Steele「21世紀のメルボルン大学における日本法教育」所収二弁フロンティア2004年10月号・11月号。

ヴィクトリア州最高裁判所規則

Legal Practice (Admission) Rules 1999, S.R. No. 144/1999, as most recently amended by the *Legal Practice (Admission) Amendment Rules 2005*, available at: [http://www.dms.dpc.vic.gov.au/Domino/Web_Notes/LDMS/PubLawToday.nsf/b12e276826f7c27fca256de50022686b/DF0E689A5FA4C702CA2570D1007FD505/\\$FILE/99-144sr003.doc](http://www.dms.dpc.vic.gov.au/Domino/Web_Notes/LDMS/PubLawToday.nsf/b12e276826f7c27fca256de50022686b/DF0E689A5FA4C702CA2570D1007FD505/$FILE/99-144sr003.doc).

2 EU諸国における法曹の新しい職域：オランダの場合

[ヘルマン・ブローリング]¹

[福井康太訳]

※阪大法学 56 卷 1 号に掲載

はじめに

本稿は、EU諸国における法曹プロフェッションの新領域に関する論考である。私はこの機会にみなさんの期待に応えることができればと願っている。だが、なお私は、みなさんの期待に応えることができるかどうか確信を持ってない。というのも、EU諸国でもアメリカでも、法曹プロフェッションはますます多くの批判に晒されるようになってきているからである。すべてではないにしろ、かなり多くの人々が、もっぱら法曹プロフェッションの否定的側面ばかりをあげつらっている。たとえば、「法曹は一般の人々の不幸をだしにしてお金を稼いでいる」というように、である。人々はまた、「ストライキ・ロイヤー」「被害者ハンター」「アンビュランス・チェーサー」といって法曹を批判する。法曹は、他の人々の問題からお金をかすめ取るために、手続を遅延させ、実際に意味のある解決を阻害するなどとも言われている。さらに、法曹は革新を実現しようとする政治家や実業家に抵抗してもっぱら「それは禁止されている」とばかり言うなどとされる。法曹は一つの問題解決をもたらす代わりに十の新たな問題を作り出すとも批判される。また法曹は嘘つきだとも。法曹プロフェッションの否定的側面は周知のことである。最も若い世代の法曹を安心させることができるように（私はあなた方がこの講義に顔を出してくれてうれしく思う）、このような法曹プロフェッション批判はいつの時代にも存在するという付言しておきたい²。

本稿は、EU諸国における法曹プロフェッションの新領域についての論考である。私は本稿で、オランダにおける法曹プロフェッションについて詳細に論じたいと思う。最初に、議論に必要ないくつかの基本データを明らかにしておこう³。オランダは25カ国のEU加盟国の主要国の一つである。今日、オランダは1600万人の人口を擁している。そこには法学部をもつ9の大学がある。2004年現在、これらの法学部に25000人の学生が在学している。すなわち、19万人の学生のうちの13%が法学部に在学している。6

¹ オランダ・グローニンゲン大学大学院法学研究科教授。

² こうした批判を象徴的に描き出しているのは、フランス人 Honore Daumier による絵画 LES GENS DE JUSTICE である。

³ 本稿における統計はオランダの以下の組織によるものを参照している：Central Bureau for the Statistics, in short CBS (www.cbs.nl), the research institute WODC, of the ministry of Justice (www.wodc.nl), and the Judiciary (www.rechtspraak.nl). なお、つぎの統計をも参照した：De Stand van de Advocatuur 2004、および De Stand van de Rechtenstudie 2005、そして他の一連の統計 Amsterdam: Uitgeverij KSU (www.ksu.nl)である。

000人以上が法学部1年生となり、そして約3000人の学生が法学部の課程を修了する。

2004年現在、オランダには4万人の法曹がいる。私が把握している最新の情報によれば、そのうちの約40%が司法関係の職に就いている。つまり、法廷弁護士や公証人などとして働いている。そして24%が公共サービス、行政庁、政府や地方府等の職に就いており、6%が銀行や保険会社といった金融機関で働いており、3%が法学教育の職に就いている。残りが27%ある。このグループについては、4%が特許弁護士などとして工業界に職を得ているということ以外、私は明確な情報を把握していない。ただ、かなり高い割合の者が他の商事企業で弁護士として働いていると考えられる¹。

本稿の課題は法曹プロフェッションの新領域である。それゆえまず、オランダの法学部の学生と法曹とに関する基本情報を明らかにした。続いて、この情報の内訳を明らかにしたい。すなわち、どのような傾向が見られるか、従来型の法曹プロフェッションの将来はどうなっていくのか、懸念されることは何かといったことである。本稿のうち以上と内容を異にするのは「紛争とその解決について」の部分である。この部分は、法曹に求められる公式手続上の役割について、より深い洞察を与えてくれる。そして最後に、法曹プロフェッションの新領域についての結論を明らかにしたい。

あらかじめ付言しておくが、本稿はあくまでオランダの事例の紹介にすぎない。他のEU諸国では状況は異なるにちがいない。また、法曹の地位が経済、社会、文化的状況に応じて異なるという事実を受け入れる必要がある。EU諸国における経済、社会、文化状況はアメリカにおけるそれと同じではなく、またEU諸国とアメリカにおけるそれは日本におけるそれと同じではない。さらに、法曹、法廷弁護士[Barrister]、事務弁護士[Solicitor]、裁判官、公証人、公共サービス等々はそれぞれの国々で異なる意味を有する。本稿で一つの結論が示されるとしても、ここで述べた付言に留意しておいてもらいたい。

1. 法学部の学生数の増大

1840年には、オランダの約300万人の人口のうち、大学生は1410人しかいなかった²。このことは10万人の人口につき50人しか学生がいなかったということを意味

¹ 残余カテゴリーに属するそれ以外の者たちは、ジャーナリストになったり、レストランを経営したりと様々である。みなさんは、このような業種の者たちが（なお）法曹なのだろうかという疑問を持つかもしれない。

² 本節および以下の過去統計についてはつぎの文献を参照：N.H.M. Roos, *Juristerij in Nederland. Sociale ontwikkelingen in de opleiding en de beroepen van juristen* (Lawyers in the Netherlands. Social developments in the education and de professions of lawyers). Deventer: Kluwer, 1981.

している。この学生のうちの3分の1が法学部生であった。法学部生の割合は1870年には40%まで増大した。この年は、奇しくもオランダで産業革命が始まった年である（他の欧州諸国に比べるとかなり遅い）。それにも拘わらず、急成長した専攻領域は自然科学ではなく、生命科学、とりわけ医学であった。1890年には全学生の55%が医学部生であった。さらに、1920年までは、法学部生と他の社会科学の学生との間に区別が存在しなかったことを指摘しておかねばならない。たとえば、経済学と社会学は法学部で教えられていた。1920年まで、唯一の社会科学系学部は法学部だったのである。数十年を経て、経済学と社会学は独立の学部となった。

1920年から1960年までの時代には、社会科学系の学生割合は増大したが、法学部生の割合は下がり、1920年の14%から1930年代、40年代、50年代にかけて11%から9%にまで減少した。1960年代には、オランダには1100万人の人口があった。当時でも4万人以上の学生がいた。すなわち、10万人の人口につき367人である。学生のうちの32%が社会科学を専攻していたが、法学専攻はそのうちの7%にすぎない。なお、ベルギーの場合も同様である¹。

オランダでは、1964年と67年に入試制度改革が実施された。まず、ラテン語が入試の必須科目ではなくなった。これに加え、夜間部の学生（彼らのほとんどは昼間は就労していた）に法学専攻者が増えてきた。1960年には、グローニンゲン大学法学部に200人の学生がいたが、65年には500人、70年には1600人、80年には2000人となり、今日では3500人の学生が在学している。オランダの他大学の法学部でも同様の展開が見られた。私が法学部に入学した1977年には、オランダは1400万人の人口を擁していた。当時はオランダの大学の法学部には19000人の法学部生、すなわち全学生数の13%が法学部生で、グローニンゲン大学法学部には1800人の学生がいた。今日では、オランダには1600万人の人口があり、25000人の法学部生がいる。すなわちここでも全学生数の13%は法学部生である。それでもなお、1977年から今日まで、法学部の学生数は30%以上増えている²。

要するに、ほぼここ30年間でオランダの人口は15%増えたのに対し、法学部の学生数はその2倍も増えている。

法学部の学生数の増加と国民経済の成長との間に密接な関係があることは言うまでもない。この他の学生数の増加要因としては、中・下層階級の教育機会が広がったことや、女子の教育機会が増大してきたことが挙げられよう。

¹ アメリカ合衆国では法学専攻の学生割合は1945年以降下がっている。

² ベルギーではこの傾向はさらに顕著である。この点については以下を参照のこと： Luc Huyse en Katrien Meireman, *Werkkring van juristen. De loopbaan van de Leuvense alumni van de lichtingen 1990-1992* (www.kuleuven.ac.be).

ちなみに、法学専攻は従来から女子の間で人気があった。法学部生の約30%がつねに女子学生であった。この点は法曹プロフェッションとは関係はない。むしろ、女子学生が、上流階層の者同士で結婚できる機会を増やすべく、上流階層の男子学生との交流を確保しようとしたことに関わっている。学生総数のうちの30%という法学部生の割合は、1950年代、60年代には減少し、70年代には20%にまで減少した。だが1980年には30%まで回復した。さらに、女子の入学者はしだいに増え、今日では50%以上にも達している。これはきわめて注目すべき展開だと思われる¹。なお、こうした展開は他の欧州諸国でも同様に見られるものである²。

つぎに最近10年の学生の関心領域について述べておこう。この10年では、法学専攻に対する学生の関心は比較的安定している。すなわち、一貫して13%から16%の学生が法学を専攻している。若干の変動はあるが、それは競合する他専攻領域と関係している。競合する他専攻領域とは、社会学—とくに70年代にはそうだった—および経済学である。最近になると、社会学の代わりに経営学が競合領域となり、さらに国際組織論が競合領域となっている。なお付言しておく、ここで述べてきた専攻領域は大学での専攻である。さらに、最近の現象として、高等専門学校 [higher professional education] レベルにおける法学教育の伸長を指摘することができる。高等専門学校での法学教育は学術的ものではなく、その修了生たちは法廷弁護士や公証人、裁判実務に携わることはできない（少なくとも法廷弁護士、公証人、裁判官として働くことは認められない）。

どの法学部も多くの専攻科目を用意している。たとえば、国内（つまりオランダ）私法、憲法、行政法、刑法、会社法、国際法、EU法、公証法、税法である。最も人気があるのはオランダ私法である。就職の機会が比較的少ないにも拘わらず刑法も人気科目である。学生は私の専門領域である憲法・行政法はあまり関心がない³。

昨年、オランダの学生に「どのような職に就きたいか」と尋ねたところ、つぎのような回答が得られた⁴。学生たちの意見によれば、最も魅力的な職業は法廷弁護士である。これに続いて人気があるのは政府、行政庁、公共サービスの仕事である。学生に最も地位が高いと見られているにも拘わらず、裁判官は三番人気に留まっている。またごく少数ではあるが税務弁護士になりたいと考えている学生もいる。遺憾なことだが、法学研究者になりたいと考えている者はわずかしかない。オランダの学生は研究者を羨望のまなざしでは見ていない。彼らの目から見れば、大学教授は「負け組」なのではなかろうか。

¹ 女性進出は法学部生に特有なことではない。医学部生のあいだではこの傾向はさらに顕著である。

² ベルギーの場合について、前出 Luc Huyse en Katrien Meireman, *Werkkring van juristen* (www.kuleuven.ac.be)を参照。

³ 私個人としては殺人よりも行政手続に関心がある。

⁴ See, *Memory Magazine - Juridisch Arbeidsmarkt - en Imago-onderzoek* (www.jobnet.nl).

2. 法曹プロフェッションの展開

大学で法学課程を修了した学生の就職は平均してかなりよい。不況下でも職に就けない法曹資格取得者はごく少数である。たとえば1975年は不況の年だった。同年465人の法曹資格取得者が職に就けなかった。つまり法曹資格取得者全体の3%が職に就けなかった。概して法曹は他の専門より就職の機会が多いのである。このことに関する一つの説明は司法扶助業務の堅調な拡大である。もう一つの説明は、政府と地方府、公共サービスの拡大である。立法の増大と公共事務の拡大のために、より多くの法曹が必要とされたのである。第三の説明は、従来は〔企業等の〕被用者のための仕事だった業務に法曹が携わるようになってきているということである。これは、法学教育を受けていない者から仕事から奪っているということである。第四に、法曹の給与の開始額が低額だということも説明となりうるかもしれない。すでに述べたように、およそ30年間にオランダの人口が15%増えたのに対して、法学部の学生数はその2倍増えている。今日のオランダには1600万人の人口があり、25000人の法学部生がいる。すべての学生の13%が法学部生である。彼らはどこに職を見いだせばよいのか。これまでの法曹はどのような業務に携わり、これからどのような業務に携わればよいのだろうか。

〔法曹プロフェッションについての統計〕

○法曹の絶対数

1930年: 約 4,000 人
2004年: 約 40,000 (1930年の10倍)
すなわち人口10万人に対して250人の法曹人口
250人の法曹のうち100人が法廷弁護士、公証人、
裁判官となっている。

○百分率による職種別データ表示

	(1930)	(1947)	(1960)	(1973)	(2004)
法廷弁護士・公証人・裁判官	51.1	39.4	33.6	29.6	40%
公共サービス (公務員)	15.3	25.2	22.4	27.8	24%
法学教育	4.2	3.6	4.5	10.2	3%
銀行・保険業	13.1	10.3	12.5	9.9	6%
その他	16.3	21.5	27.0	22.5	27% ¹

¹ 私はこのカテゴリーの2分の1から3分の1は営利企業で弁護士として活躍していると考えている。

ここに挙げられているいくつかの仕事は、正式に法曹資格を取得していなければ就くことができない。判事や検事、法廷弁護士ないし事務弁護士、仲裁人 [procurer]、公証人は法曹資格取得者でなければ就業できない。現在のところ法曹はこうした業務を独占している。裁判官数には制限が設けられている。数年前までは公証人の数も制限されていた。もっとも今日では、競争での生き残り（業者を含む）消費者からの手数料削減要求のために、そうした制限は撤廃されている。法廷弁護士の市場もかなり柔軟化された。この点についてはのちに挙げる通りである。

上述以外のいくつかの仕事に就く場合にも、実際上法曹資格を取得している必要がある。たとえば、手続補助人 [process servers] や（法廷弁護士ではない）法律顧問は十分な法律知識なくしては務まらない。興味深いことに、公式もしくは実際上法曹資格を取得している必要のある職業は、1997年、98年には8%にまで増えている。前世紀末は経済的に好調な時期であった。しかし、その後になっても法曹の数は減っていない。たしかに、法廷弁護士の増加割合は2003年には3%まで落ちている。しかし、これはそれでもなお増加傾向にあることを意味している。

私は、オランダの統計上の傾向は他の欧州諸国と比べてもそれほど異ならないと思う。たとえば、歴史のあるベルギーの名門大学であるルーヴァン大学の卒業生の活躍領域に注目してみよう。同大学の卒業生の50%以上が、伝統的な法曹プロフェッションである法廷弁護士や公証人、裁判官といった職に就いている。おそらく15%は公務員になり、30%は実業界に職を得ていると推測される。ここには若干の違いが見られる。だが、ベルギーでもドイツでも、オランダの場合より多くの者が伝統的な法曹プロフェッションの職に就いている。

私たちはこうした統計上のあらゆる数字に惑わされている。いまこそ、法曹プロフェッションのカテゴリーに関するより詳細な検討に入るべき時である。議論すべき点は、まず、伝統的な法曹プロフェッション、すなわち裁判官、法廷弁護士、公証人についてであり、つぎに、政府や行政庁、公共サービスの仕事についてであり、そして、企業法務についてである。以上について述べたあとで、法曹の職域に関する興味深い論点について論じようと思う。ここで法曹プロフェッションのカテゴリーにおける重要な変動と発展と述べているのは、国際化、合同事務所化をはじめとする法律事務所の大規模化、効率化、商業化、競争化、よき経営 [good governance]、これに加えて、自己責任の強化である。

3. 裁判官

オランダには、1600万人の住民につき2200人の裁判官がいる。すなわち、7273人に1人の裁判官、人口10万人につき13.75人の裁判官がいることになる。オランダの裁判所には裁判官以外にさらに7120人のスタッフがいる。裁判官のポスト数は限られている。そしてその資格認定基準は厳格である。裁判所は成果に基づいて予算を

与えられ、それゆえ、基本的に事件処理数に応じて予算を得る [paid per verdict]。より効率的たるべしという目標は、裁判官や補佐スタッフの削減を帰結するものではない。効率的な裁判所は、より多くのマネジメント手法と調停手法を求めるものである。事案のうちのいくつかの類型は、たとえばEU法の影響によって、より複雑化してきている。結論として、今後も裁判所は拡充され続けると述べておきたい。私は、毎年120の新たな裁判官ポストが新設されると考えている。

裁判官職の新しい領域は、実質的に見れば、国際法とEU法である。ここに言うEU法とは、欧州レベルの法に留まらず、とりわけ加盟諸国の国内私法、会社法、行政法、刑法を含むものである。ハーグに国際司法裁判所、国際仲裁裁判所をはじめとするいくつかの国際裁判所が存在するゆえに、オランダにとって国際法はとりわけ重要である。これに加え、裁判官職の新しい領域として、調停や交渉、あっせん、すなわちADR（判決によらない紛争解決）を挙げることができる。まず、裁判官に対するADRの特別訓練プログラムが用意されている。最近になって、ADRを組み込んだ特別法廷の実験的プロジェクトが実施されている。そして、新しい手続法の導入に伴う「手続マネージャーとしての裁判官」もまた新しい領域である。

4. 法廷弁護士

オランダの1600万人の人口のうち12500人が法廷弁護士である。すなわち、1280人の人口につき1人の法廷弁護士、人口10万人につき78.125人の法廷弁護士がいることになる。法廷弁護士数は公式には制限されていないが、法廷弁護士として正式の認定を受けなければならない。法廷弁護士の数はなお増加しているが、これとは異なる動向の方がより衝撃的である。ここでは合同・大規模事務所化、そして国際化という動向について述べたいと思う。大規模事務所化、国際化といった動向については「あまりに自明なため」ほとんど説明不要であるようにも思える。もともと、その際とくに注目されるのは、EU法の影響と効率性向上なる目標とによってもたらされた、競争激化と商業化の傾向である。1996年以来、弁護士事務所は弁護士の独占物ではなくなった。今日では、法廷弁護士は銀行や保険会社など他の企業に被用者として雇われることができる。すなわち「組織内法廷弁護士」になることができるのである¹。さらに新しい現象としては、自己責任の表現としての訴訟保険を挙げることができる。訴訟保険は（公的扶助の後退の結果）いまなお成長市場である。保険会社にとって、有資格の組織内弁護士は非常に魅力的である。組織内法廷弁護士は、実際に「新しい現象」だと言ってよい。というのも、ベルギーやドイツ、フランス、スペイン、イタリアといった大陸法諸国では、組織内法廷弁護士は認められていないからである。他方、英米法諸国では、組織内法廷弁護士や組織

¹ 「被用者法廷弁護士」についてのいわゆる Cohen-Lawyers なる呼び方は、被用者法廷弁護士について支持意見を表明した委員会の議長の名前にちなんだものである。See Abraham Mouritz, *Ars Aequi* 2005, p. 969-972.

内務弁護士（アメリカおよびイギリスで認められている）にはなじみが深い。法廷弁護士について最後に触れておかねばならない点は、専門事務所化の傾向についてである。小規模法律事務所は、あらゆる法領域をカバーすることはできない。そこで、そうした法律事務所は、たとえば家族法、不動産法、契約法、刑法といった領域に専門特化されることになる。同様のことは、大規模法律事務所、しばしば1000人以上の弁護士を擁する国際法律事務所の共同経営事務所やその支所についても言える。大規模法律事務所は、たとえば会社法や国際契約法、証券取引法、運送法などに専門特化されている。注目すべきことに、最近の法学部生たちは、大規模法律事務所ではなく、小規模法律事務所を好むようである。このことは金儲けについての最近流行の考え方とは関係がない。むしろ、大規模法律事務所では訴訟ではなく（契約書作成を含む）顧問業務が主たる業務となっていることが重要である。オランダの法学部生は訴訟を担当したいのである。これは、私たちが学生に推奨していることであり、少なくとも私たちが彼らに与えている法曹プロフェッションのイメージである。法曹プロフェッションの新領域について述べる際には、顧問業務の増大なる現象が、公証人の業務領域や、法廷弁護士試験に合格しなかった二流法曹の業務領域においてばかりでなく、むしろますます一流法律事務所の業務領域において見出されるようになってきているということが強調されなければならない。このことは、概して訴訟よりも顧問業務から、より多くの収入が得られるということをも示唆している。

要約的に述べれば、新しい一いや新たに注目されるようになったと言うべきか—法廷弁護士の職域とは、顧問業務とADRの二つである。法廷弁護士の全く新しいカテゴリーとして、組織内法廷弁護士（企業弁護士）が登場している。組織内法廷弁護士のうちでは、保険会社に属する組織内法廷弁護士が成長業種となっている。なお法廷弁護士もまた、裁判官の場合と同様、国際法とEU法（とりわけ加盟国の国内私法、会社法、行政法、刑法）を、しかも効率化されたやり方で、取り扱わなければならない。

5. 公証人

オランダでは、1250人の法曹が公証人として登録しており、これは12800人の人口に1人の割合、つまり人口10万人につき7.8125人の公証人がいることになる。この数字は公証人とほぼ同様の業務を行っている、いわゆる「公証人候補者」を除外した数字である。公証人のポスト数は公式にはなんら制限されていないが、公的認定を受ける必要がある。ここでもEU法の影響により、公証人の性格は実質的に変容を強いられている。新しい立法は、オランダの公証人に競争を持ち込み、また商業化を要求している。今日では公証人手数料のほとんどは無料である。この結果、公証人数の増加はほぼストップしている。私は、好調な不動産取引が（これまでになく低い住宅ローン金利と結びついて）公証人事務所の破産を防いでいるのではないかと考えている¹。

¹ アメリカ合衆国には「公証人」なる職種は存在しない。

6. 政府、行政庁、公共サービス

オランダでは、1600万人の人口のうち、9600人の法曹が政府、行政庁、公共サービス部門で働いている。つまり人口10万人につき60人がそうである¹。従来から、政府、地方府、行政庁、公共サービス部門は、法学課程修了者の重要な就職先であった。従来から、法学課程修了者は他の専攻領域の出身者と比べて、政府や行政庁や公共サービス部門により多く就職してきた。法学専攻が社会科学専攻の一類型に留まっていた時代には—およそ1920年まで—法学専攻者の地位は安泰であった。1920年以来、法学専攻者は他の専攻領域の出身者と競合関係に立つようになった。最初に法学専攻者と競合関係に立つようになったのは社会学専攻者と経済学専攻者であった。経済学専攻者は今日でも法学専攻者と競合関係にある。社会学専攻者の役割はしだいに心理学や行政学、経営学といった新専攻の出身者にとって代われつつある。裁判所の職や法廷弁護士、公証人の場合は異なり、政府や行政庁、公共サービス部門には法学専攻者に代替する専攻者の選択肢がある。ここでは、法曹資格取得者であることは、法的には必要とされていない。政府、行政庁、公共サービス部門の業務は、必ずしも、いや一次的にすら、法的業務ではない。政策形成と執行、そして組織運営には法曹の手法とは異なる手法が用いられる。だが政府、行政庁、公共サービス部門は、法曹にとってなお重要な職域であることは確かである。というのも、法曹の4分の1がこの領域に職を得ているからである。

しかしながら、公共部門の縮小傾向のもとで法曹資格取得者がこの位置を維持することは容易なことではないだろう。オランダはまさにそうした状況のもとにある。私は二つの戦略があると思っている。第1に、私たちは法学部生に法曹の手法とは異なる手法をあわせ学ばせなければならない。これは法学部カリキュラムに経済学や経営学、プロジェクト・マネジメントといった科目を設けることを意味している。クオリティー・マネジメント、実績評価についての知識はますます有用になる。第2に、政府や行政庁や公共サービス部門の業務に法曹の知識と技能とが必要不可欠であることを強く主張するよう努めることができる。これは「*oratio pro domo* (仲間内の宣言)」²に留まるものではない。私は、政府や行政庁、公共サービスの法的な質は向上されうるし、また向上されなければならないと真剣に考えており、またそれゆえに、行政にはより多くの法曹資格取得者が必要であると考えている。結論を言えば、公共部門における法曹の新たな重要な職域とは（財務管理や会計とも似た）法的管理〔*legal controlling*〕である。付言すれば、法的管理者は公共団体の被用者たりうるが、何らかの形で法律事務所と提携する民間コンサルタント事務所の被用者である方が、より一般的である。他方、民間コンサルタント事務所が公共団体内部の不服申立手続に担当者を派遣することもあるが、こうした役割のほとんどは公共団体それ自体に雇われた職員によって担われている。最後に、公共部門における法曹にとっても、

¹この領域での法曹の役割とは、たとえば、首長、審議会のメンバー、部局長、上級ないし中級管理職、政策立案者、法律顧問、訟務担当官などである。

²このラテン句は「仲間内の宣言」と訳しておくのがよいだろう。

EU法と国際法（ここでもまたとりわけ加盟諸国の国内法レベルの法）が新しい活動領域となっている。

7. 企業

残念なことだが、私は民間企業、すなわち商事会社で働いている法曹についての正確な数字を把握していない。概略的な数字を挙げると、オランダの10%の法曹が企業等の民間部門で働いている。つまり、人口10万人あたり25人の法曹が民間部門で働いているということになる。企業法曹は、たとえばADR（消費者や取引先の対応）や証券取引法に専門化されている。EU法や国際法、そして国際私法は、国際志向の企業にとりわけ関心が高い。企業内法曹にとっての比較的新しい業務領域としては、いわゆる「よき経営」がある。これはハードローよりも、むしろソフトローに関わる問題である¹。

上述のように、1996年以来、企業は組織内法廷弁護士を雇用することができる。この新しいタイプの法廷弁護士は急速に普及してきているが、ルクセンブルクの欧州司法裁判所が企業内法廷弁護士は証拠提出拒絶権を有しないと判示したために、このタイプの弁護士が成功するかどうかは不確かになっている²。たとえば競争法の領域では、証拠提出拒絶権の欠如は明らかに不利益である。企業内法曹はこの領域では所属企業と法律事務所との「つなぎ役」として行動することになることは確かである。とはいえ、組織内法廷弁護士が魅力的であることにおお変わりはない。

8. 紛争とその解決

私たちはここまで法曹に焦点を合わせて議論してきた。つまり、サービスの供給側から問題を見てきたのである。今度はその需要側から問題に光を当ててみよう。果たしてどれだけの人々がどれだけ深刻な紛争を抱えており、潜在的にどれだけ法曹を必要としているのか。私はつぎのことについて情報を提供したい³。すなわち、18歳以上のどれだけの人々が過去5年間に1回以上の紛争に関わってきたかに関する情報である。注意して欲しいが、私の提供する数字は民事・行政事件にのみ関わる数字であり、刑事事件に関する数字を含まない。また法人の数字は除外してある。これによると、[18歳以上の]人々の3分の2が、ここ5年間で1回以上深刻な紛争を経験している。しかも、深刻な紛争を経験した人は平均して3.7件の紛争を経験している。平均すると、18歳以上の人々は5年間のう

¹ この点について有名なのは、オランダの Tabaksblatt code である。

² See, among other cases, Akzo-Akcros Chemicals, nr. C-7/04 (www.curia.eu.int).

³ See Ben van Velthoven, *Marijke ter Voert, Rechters in de delta: Over de rol van de rechtspraak in de beslechting van geschillen van Nederlandse burgers*, Raad voor de rechtspraak, Rechtstreeks 2004-4 (www.rechtspraak.nl).

ちに2.5件の深刻な紛争を経験していることになる。25歳から34歳までの間の人々が最も多く紛争を抱えている。容易に分かるとおり、より多く社会的接触がある者は、概して紛争に関わることも多いという関係が成り立つ。ここでの問題は以下の項目に関連する。

[深刻な民事・行政紛争（2003年調べ・最近5年間）]

労働	25.6%
製品もしくはサービス購入	22.4%
不動産所有	14.6%
金銭	13.4%
賃貸借（家屋）	9.8%
家族、子供	8.7%
保健・医療	3.2%
その他	2.3%

民事	87.6%
行政	12.4%

以下の数字はこうした紛争すべてがどのような顛末を迎えたかを明らかにしている：

[解決]

何もしない（泣き寝入り）	10%
努力したが甘受（撤退）	36%
同意	48%
公的裁決	7%
裁判によらない	3%
裁判による	4%

[内容面での違い]

製品・サービス購入：何らかの行動が起こされ、同意による解決が多い
 労働：多くは泣き寝入り
 賃貸借：多くは努力したが甘受
 行政事件：民事事件よりも公式の手続を用いる場合が多い

結論を言えば、上述の法的問題のわずかの割合、すなわちたったの4%しか裁判所による判決にたどり着かないのである。オランダに権利主張文化 [claim culture] があること

を示唆するような指標は何もない。管見によれば、オランダでは訴訟爆発は発生していない¹。

裁判官や公証人—量的観点からすれば—とりわけ法廷弁護士といった伝統的な法曹プロフェッションは、なお法曹にとって最も重要な職域である。こうした伝統的法曹職がどれほど誇れるものか。伝統的な法曹プロフェッションは尊敬できる、栄誉ある専門職なのだろうか。本日の講演テーマの導入部分で、私は、法曹プロフェッションに対する批判的見解を挙げておいた。私たちはみな法曹にまつわるジョークや警句を知っている。それどころか、そういったジョークや警句の類ばかりを掲載しているウェブサイトさえある。そこには「1頭の牛について訴えを起こそうとする者は牛2頭分の訴訟費用を支払わなければならない」などと書かれている²。法曹プロフェッションの否定的側面は無視できない。オランダの工業、商業、貿易は毎年80～90億ユーロを法律顧問料と訴訟費用として支出している³。この金額は国民総生産の0.69%である。ちなみにドイツでは、工業、商業、貿易の法的コストは国民総生産の0.59%に留まっている。[オランダで高い法的コストがかかる]理由は周知のものである。立法が細分化され、監督機関の権限が大きく、実際に法的損害発生リスクが存在し、いったん紛争が発生すれば公式の訴訟手続が唯一の紛争解決方法ということさえあるからである。

欧州諸国は、法的コストを削減し、司法による紛争解決が制度の負担過剰に陥ることがないように、一貫して努力している。これは道理にかなっている。オランダもまた民事手続法を英国やドイツのように改正した⁴。裁判では、合議制ではなく単独制が優先される。審理回数に制限が設けられ、控訴の可能性も限定される。裁判官は手続の迅速性を監督する。さらに、紛争解決の実現を図るため、当事者は出廷するのが原則である。[以上の改革は]いまのところ順調に進んでいるようである。

最近の10年では、調停、交渉、あっせんといった方法が、判決よりも望ましい解決であると評価されはじめている。私は、EUにとってアメリカが多くの特長をモデルたりうるかどうか分からない。政治家や実業家、司法行政担当者や法学研究者にとってならばともかく、訴訟の領域では断じてそうではない。最近の流行は、訴訟ではなく調停、交渉、あっせん—これらはADR、つまり判決によらない紛争解決と呼ばれる—を用いることであ

¹ See D. von Hoyningen-Huene, *Außer gerichtliche Konfliktbehandlung in den Niederlanden und Deutschland*, Köln: Centrale für Mediation, 2000, P. 11. これによれば、他の欧州諸国と比べて、オランダでは公式の訴訟手続が使われることはまれであるとされる。

² オランダ語では、この句は ‘Wie pleit om een koe, geeft er een toe’ というように韻を踏んでいる。ちなみに M. Galanter は法曹ジョークに関する *Giving Insight in Legal Culture* なる研究プロジェクトに着手してさえいる。

³ NRC 20 march 2004.

⁴ この点について、たとえばイギリスの Woolf 卿ルールや多様な申立手続の創設、ドイツの訴訟迅速化法を挙げることができる。

る。ADRは具体的事案においては裁判所でも用いられる。ADRもまた法曹プロフェッションの新領域だと言えるが、これはまた心理学者など法専門家ではない人々に参入機会をもたらすことを意味している。法曹は訴訟以外の紛争解決方法にも通じていなければならない。法曹がそのような紛争解決方法に通じていけば—どうしてそうしないでいられよう—ADRの流行は法曹にとって何ら脅威ではない。付言しておけば、ADRの流行は本質的に新たな変化などではない。ADRの新しさは営業上の理由から強調されているに過ぎない。

管見によれば、ADRがいくつかの紛争領域に適していることは明瞭である。たとえば離婚紛争や商事紛争には適している。これに加え、法曹はしばしば法曹以外の専門家よりも、さらに優れた調停人、交渉人、あっせん人たりうることが注目されなければならない。以上の理由から、ADRは法曹をより豊かにするものであっても、なんら法曹を脅かすものではない。

9. 法曹プロフェッションの新領域

日本弁護士連合会の統計情報によれば各国の法曹数はつぎの通りである（オランダに関する情報を除く）：

国名	総人口	法曹数	人口10万人あたりの法曹数
日本	127,000,000	24,000	15.7
アメリカ	283,000,000	1,000,000	353.4
イギリス	59,000,000	83,000	140.7
ドイツ	82,000,000	110,000	134.1
オランダ	16,000,000	40,000*	250.0*

* ここに挙げたオランダの法曹数は法廷弁護士だけの数字でなく、全法曹数である。

私たちは比較という極度に難しい作業を行わなければならない。たとえばオランダでは、アメリカはオランダより法曹数が多いといったことがしばしば言われる。実際、アメリカの法曹数（100%が法廷弁護士）とオランダの法廷弁護士の数（全法曹の3分の1）とが比較されることがある。だが、この比較は誤解に基づく。こうした誤解は、アメリカでは全法曹が法廷弁護士の資格を有し—法廷弁護士として登録され—、それは一度も出廷したことのない法曹さえそうだという事実から生じる。もう一つの誤解は、一定の法専門領域に部分的に異なる業務が含まれる可能性があることから生じる。たとえばオランダの公証人の業務の一部は、他の諸国では裁判官や事務弁護士によって担われている。

しかし、日本の法曹割合が極端に低いということは全くもって明らかである。アメリカと比べても、またヨーロッパと比べても、法学部卒業生のうち3.4%しか〔従来型〕司法試験に合格しないとは信じがたい。オランダでも、他の欧州諸国でも、そしてアメリカでも、法廷弁護士は法曹プロフェッションの主要職域である。そうだとすれば、日本にとっては、法廷弁護士が法曹プロフェッションの新領域ということになる。これはありきたりの結論であるが、それでも非常に重要なものである。

訴訟率の低さゆえに、日本はEUやアメリカでしばしばモデルケースとして紹介される。だが、私には、日本の法制度と法曹プロフェッションの使い勝手が悪いだけであるように思われる。もっとも、こうした点について即断することはできない。そのような結論を出すに当たっては、当該社会における紛争数と紛争の特質についてより多くの情報が必要であり、また社会的・法的関係の量と密度、権利と所有のあり方、公法と私法の関係、司法支援体制などについてさらに情報が必要である。本稿ではそうした諸側面の検討をすべて省略せざるを得なかった¹。

オランダでは、ポスト数が制限されているのは裁判官だけである。法廷弁護士の数は、認定を必要とするとはいえ、制限されていない。EU法は、自由市場の実現を強く求めている。これに動機づけられて、数年前には法廷弁護士への参入がさらに緩和された。1996年以来、収入のすべてを一人のクライアント―彼らの雇用主たる会社のことだが―から受け取る法曹が法廷弁護士として認められるようになり、訴訟を行う権限を与えられている。組織内法廷弁護士は、実際に法曹プロフェッションの一つの新類型である。このカテゴリーについての重要な新領域は保険法である。

同様に注目されるのは、伝統的な法曹プロフェッションにおけるいくつかの業務が新たに注目されるようになってきていることである。新たに注目されているのは、訴訟と比べて相談やADRが好まれるということである。そうした業務は本質的に新しいものというわけではないが、新しいあり方として強調されている。今日の公証人、法廷弁護士はこうした業務を無視することができない。多くの法曹が相談やADRに専門特化されている。いくつかの点では、ADRもまた法曹プロフェッションの新領域を意味している。それにも拘わらず、いったん訴訟になれば、法廷弁護士は従来以上に手続マネージャーとして振る舞わねばならない。

「プロフェッション」とは、つぎのような特性を備えた職業と定義される。すなわち、自律性、専門性、そして独自のルールである。この点、多くの法曹が政府や行政庁や公共サービス部門で働いている。彼らは法曹プロフェッションではない。彼らは政策立案者ないし政策運営者である。他のほとんどの職域と異なり、ここでは法曹は他の専門職と競争

¹ ここで省略した諸側面について論じた有名な文献として： John Owen Haley, *Authority without Power, Law and the Japanese Paradox*, New York – Oxford: Oxford University Press, 1991, 1995.

を強いられる。政策立案者や政策運営者は、法曹の手法とは異なる手法を必要とする固有の活動領域を有している。しかし、政策立案と政策運営のいずれも法曹の重要な活動領域であり続けるだろう。ここでの新職域は法的管理である。

以上を通じて、法曹プロフェッションの新領域についていくつも言及してきた。この点、法曹プロフェッションの新領域の内実は法それ自体の発展と相関している。EU法は加盟国国内私法、行政法、刑法に浸透してきている。いまや裁判官、法廷弁護士、公証人、省庁の政策立案者、法学者たちのすべてがEU法に通暁していなければならない。もちろん、自らの専門法領域以上の知識を備えている必要はないが、少なくとも国内法の一部としての知識は有していなければならない。これに加えて、多くのEU行政機構が法曹に職をもたらししてくれるということもある。

上述してきたすべてのことが法学教育に影響をおよぼす。また、それは法学研究に対してもいくつもの問を投げかける。思いつきの例を挙げれば、法廷弁護士や公証人の営利化傾向となお残る彼らの公的役割とのあいだの緊張関係がそうである。国家の手が及ばない領域では、私企業についても同様の緊張を見出すことができる（よき経営）。少なくとも、さらに説明と検討を必要とする多くの問題が残っている。

3 韓国における準法曹の現状と課題

[朴洪圭]¹

[福井康太監修]

※阪大法学 56 卷 1 号に掲載

はじめに

本稿は、韓国の準法曹の現状を紹介し、その課題を明らかにすることを目的とする。韓国で「法曹」とは判事、検事、弁護士からなる法曹 3 者を指すのが通例である。しかし、実際にはこの 3 者だけで市民の法的需要がすべて満たされるわけではない。法曹 3 者を取り巻く隣接法律専門職、たとえば法曹 3 者のもとで裁判所事務や検察事務、弁護士事務を処理し、法曹 3 者とは異なる独自の役割を果たす法律専門職の存在を看過することはできない。これらの法律専門職を、ここでは「準法曹」と呼ぶことにしよう。韓国では、こうした準法曹を「類似法律家」もしくは「法曹人」とも呼ぶが、こうした呼称については参考として示すに留めておく。

韓国にもまた、公証人、裁判所職員、検察職員、弁護士事務所職員、司法警察官、法務士（日本では司法書士に相当）、会計士、税務士（日本では税理士に相当）、弁理士、鑑定評価士（日本では不動産鑑定士に相当）、労務士（日本の社会保険労務士に近いが社会保険業務は扱わず、もっぱら労務関係の事務を担当する）、行政士、企業法務員、行政機関の法務職員など、様々な準法曹が存在している。このうち公証人は法曹有資格者の就く職業なので、「法曹と同格の準法曹」と分類しよう。つぎに、裁判所職員、検察職員、弁護士事務所職員、そして司法警察官は、法曹のもとで法律事務を行い、また法務士は独立の法律専門職でありながら法曹の下請的な法律事務を行う。そこで、これらの法律専門職を「法曹に従属する準法曹」と分類しよう。さらに、会計士、税務士、弁理士、鑑定評価士、労務士、法務士、企業法務員、行政機関の法務職員などは法曹から独立し、司法事務よりは行政事務に近い業務を担当する。これらの法律専門職を「法曹とは独立の準法曹」と分類しよう。以下ではここで挙げた 3 つの分類に従って、準法曹の現状と課題について検討する²。

韓国では、19 世紀末以来西洋の近代的司法制度を継受しようと試みてきたが、本格的にそれが受容されるに至ったのは 1910 年以降であった。まさに日本の政治的支配のもとで現行司法制度の原型が形成されることになったのである。その際、法曹制度は、とりわけエリート主義的かつ官僚主義的な制度として形成された。法曹資格の取得が大幅に制限されてきたために、一般市民の法律問題に取り組む法律専門職制度として早くから法務士制度が発達してきた。これは西洋諸国には見られない独自の制度であり、日本の政治的支配の影響と韓国の伝統社会の特殊事情とが相まって、今日でもなお市民の法律事務処理

¹ 韓国・嶺南大学校法科大学教授。

² 一般的な研究としては拙著、朴洪圭『司法の民主化』（歴史批評社・1994 年）240-242 頁。

の中核を担い続けている。これに対して、法曹とは独立の準法曹は、1970年代から80年代にかけての韓国の本格的な産業化以降、急速に発展してきた専門職群である。これは司法試験合格者数が極度に制限されてきたことに対応して生じた現象である。市民の法的需要に応じていくには、法曹だけでは不十分だったのである。たとえば、弁理士数は1980年代に急増するが、これに対応して産業財産権登録数は、1981年には13,999件だったのが、1997年には105,409件に急増している。

1980年代から司法試験合格者数が大幅に増やされることになった。1995年から、司法試験合格者は年間300人以上に増やされたが¹、これに伴い、弁護士が法務士をはじめとする準法曹の職域に進出する傾向が生じている。とりわけ法務士制度は今後大型法律事務所に吸収されるのではないかという予測すらある。その一方、準法曹の最近の急増は、準法曹が弁護士の固有業務である訴訟代理業務を一部確保しようとする動きにも繋がっており、従来からの厳格な職域分業に大きな影響を及ぼしている。たとえば、労務士は労働事件の訴訟代理権を獲得しようとする動きをみせている。この動きに対する弁護士の抵抗は強く、現在のところまだ法的サービス市場それ自体にはなんらの影響も及ぼしてはいない。しかし、労務士が現在主として活動している現行労働委員会が、司法制度改革の一環として労働裁判所に置き換えられるということもあり、新しい展開が生じる可能性もある²。さらに、行政書士制度についても、目下韓国で進行中の行財政改革により許認可業務が大幅に縮小整理される過程にあるため、今後の動向が注目される。

現在、法学部をもつ韓国の大学は約100校に達し、1年間の卒業生が1万人あまりに上っている。そして、韓国の法学部出身者の多くは準法曹として職を得る。しかし、これまでの法学教育はもっぱら司法試験を中心としたものであったため、準法曹の育成が疎かにされてきたことは否定できない³。

準法曹への就業者数は大学ごとに異なるが、一般的にみれば法学部出身者はそれほど多くはない。たとえば、私が勤務する嶺南大学校法科大学・法学部の場合、卒業生2千人を対象とした調査によれば、判事、検事、弁護士など法曹になるのが3%程度で、法務士が4%ぐらい、公証人、会計士、労務士、税務士、弁理士、鑑定評価士などは各1%未満である。これに対して、公務員は全体の20%、会社員は65%と、かなり多数である。法律実務に携わる者の数は、裁判所、検察、警察などに職を得る場合を除けば、それほど多

¹ 具体的な数字をあげておくと、1996年：500人、1997年：600人、1998年および1999年：700人、2000年以降現在まで：1,000人である。

² 韓国の場合、法務士には、日本の場合のように、簡易裁判所の訴訟代理権が認められるには至っていない。

³ 1998年現在、裁判官が1,490人、検察官が1,120人、弁護士が3,360人である。韓国の人口は4,680万人であり、弁護士1人が担当できる人口は1,400人である。李起勇「韓国における弁護士責任論の展開」『21世紀の日韓民事法学』（信山社・2005年）180頁。

くはないだろう。こうした職種について、法学部では独自の専門教育は行われていない。

韓国では、2008年のロースクール開校を目標として、様々な法学教育改革案が議論されている。ロースクールは、もっぱら法曹3者の養成のみを目的としている。韓国の現在100余の法学部うち、10～20%程度がロースクールに転換されることが予想されるが、そうなった場合、残りの法学部は準法曹の養成に力を注がなければならなくなる。そうした状況になれば、ロースクール＝法曹養成、法学部＝準法曹養成というように教育の役割分化が進むことになろう。本稿は、このような時代の変化に対応するべく、韓国における現在の準法曹の現状と課題を明らかにしようと試みるものである。

1. 法曹と同格の準法曹—公証人

公証人とは、当事者その他の利害関係人の依頼に基づいて、法律行為その他私権に関する事項について公正証書を作成し、また私署証書に認証を与え、もしくは定款に認証を与えるといった権限を有する公的任務を担う専門職のことを言う。もっとも、公証人は国家公務員ではなく、依頼者から手数料をもらう民間の専門職である。公証人は、判事、検事、弁護士から法務大臣が任命するものであり、法務大臣の指定する地方検察庁の管轄区域を職務執行区域として、公正証書の作成、私署証書の認証の職務を行う。

公証人の公証業務は、私人の権利を守り、無用な紛争を回避する予防治務的な役割を担う点で非常に重要である。歴史的に見れば、ヨーロッパでは12、3世紀に公証人制度が確立され、韓国でも日本支配以前の朝鮮時代に「立案」という名前で公証業務が行われていた。日本では、明治時代にフランスの公証人制度、これに続いてドイツのそれを模倣して公証人制度が導入されたが¹、現在でもなお一般市民に広く利用されるには至っていない。この点については韓国の場合も同様である。

韓国の公証人制度は、1913年制令3号により日本の制度を受け入れる形で導入され、1961年に現行制度へと改変された。もっとも、その際に、監督官庁が裁判所から検察庁へと移された。1970年に制定された「簡易手続による民事紛争事件処理特例法」により、合同法律事務所で公証業務を行うことができるようになり、また、登記を要する法人の決議書は公証人の認証を得ることが定められた²。公証人は、公証人法により、判事、検事、弁護士の資格を有する者に任命が限定されるため、法学部を卒業した者などが直接に試験を受けてこの職に就くことはない。

公証人法第1条は、「公証人の地位およびその公証事務の処理を適切に規律し、もって公

¹ 植村秀三『日本公証人論』（信山社・1989年）。

² 『公証便覧』（大韓公証協会・1982年）16-17頁。ユン・ゾンソプ「韓国弁護士兼業公証制度の発展過程」2000年。

証人制度を確立することを目的とする」と規定している。公証人制度が私人間の権利義務の公正確保、紛争予防にとって重要であることに鑑み、この制度の確立を目指すことを明らかにする趣旨である。これを受けて、同法第2条は公正証書の作成、私署証書の認証などをその職務として規定している。公証人法は、以下第2章で公証人の任免および所属、第3章で職務遂行に関する通則、第4章で証書の作成、第5章で私署証書の認証、第6章で代理、兼務および引継、第7章で監督および懲戒などを規定している。

しかしながら、現行公証人制度には、それが予防治務的機能を十分に担う上では、なお問題点も多い。まず、①公証人の認証は、公証人自身が見聞したかぎりでの認証に留まる。公証人の調査権限や能力からみて、必ずしもその認証によって証書の内容の妥当性まで担保できるわけではない。また、②公正証書作成の過程で依頼者確認（特に代理人の場合）の手續に限界がある。この結果、公証人の認証は形式的な職務遂行に留まることが多い。韓国では、このような問題点を克服すべく、公証人の専門性確保を含めた公証人制度改革が求められている¹。

2. 法曹に従属する準法曹

(1) 法曹に直接に従属する準法曹

A. 裁判所職員、検察職員、弁護士事務所員および司法警察官

司法の中心をなす裁判所、検察、弁護士の業務もまた、判事、検事、弁護士のみによって担われているわけではない。彼らの業務遂行を補佐する数多くの法律専門職が存在する。たとえば裁判所には、事務局に理事官、書記官、事務官、調査官、技術審査官、法廷警備員などの様々な職員が裁判所の業務を分担している（裁判組織法）。日本の場合と同様、裁判所職員は裁判に必要な資料の収集、その他の事件の処理に必要な調査業務を担当する。また、検察庁にも、管理官、理事官、書記官、事務官、主事、書記などの職員がいる（検察庁法）。検察庁法第46条が規定する検察庁職員の職務はつぎのとおりである。①検事の命令による捜査に関する事務、②刑事記録の作成と保存、③国家を当事者または参加人とする訴訟および行政訴訟の遂行者として指定された検事の訴訟業務の補佐およびこれに関する記録その他の書類の作成と保存に関する事務、④その他検察行政に関する事項である。弁護士事務所の職員は、弁護士の行う訴訟に関する業務および行政処分の請求に関する代理業務その他一般の法律事務を補佐する。具体的には、弁護士の作成する法律文書、記録の作成保存、顧客対応等を行い、弁護士の業務を補佐する。弁護士事務所職員は、あくまで弁護士の業務を補佐するという形であるが、直接に法律事務に携わることができ、求められる専門性のレベルも高い。

¹ 丁相朝「弁護士と弁理士の職業的な理解関係」『法曹人の倫理と責任』（ソウル大法学研究所編著・博英社出版・2000年）309頁以下。

裁判所および検察の職員、そして弁護士事務所職員は、法学部卒業生が最も好む職業である。韓国では、裁判所事務官、検察事務官について5級から9級まで各採用試験が実施されている¹。

B. 警察

韓国では、警察に対する捜査指揮権が検察にあるため、警察は行政自治部に属する行政機関でありながらも、司法警察としての機能をも担う。警察の職務については、警察法を筆頭に関連法律が数多くある。その職務の具体的内容については、警察官職務執行法に規定が設けられ、それによれば、犯罪の予防と鎮圧および捜査に関する内容が中心となっている。もっとも、検察の捜査指揮のもとに刑事訴追に関する証拠収集、調書作成などを行うかぎり、警察もまた検察職員同様法曹に準ずる職務を行っていると言ってよい。

(2) 法曹に間接的に従属する準法曹—法務士

法務士は、依頼に基づいて裁判所または検察庁に提出する書類、登記、または登録申請に関する書類などを作成し、また登記・供託事件の申請を代理することを業務とする法律専門職で、所属地方裁判所長の監督を受ける。

法務士は、今日では行政機関に提出する書類作成を業務内容とする行政書士とは区別されるが、朝鮮時代までは司法書士（法務士の旧称）と行政書士とは制度的に分離されていなかった。しかし、1925年5月1日に出された朝鮮司法代書人令により、司法書士と行政書士が制度的に完全に分離されることになる²。1945年以後も日本統治時代の「司法書士」の名称が使用されてきたが、1996年にその名称が法務士と改称された。現在、毎年100名余が試験により選拔され、法学部卒業生もこの試験を受験することができるが、1定年数勤続した裁判所事務職員および検察事務職員に資格が認められるため、事実上その有資格者の大半が裁判所と検察の事務職員経験者で構成されている。

法務士法第1条は「法務士制度を確立し、国民の法律生活の便益を図り、もって司法制度の健全な発展に寄与することを目的とする」と定め、法務士が市民に密着した重要な法律事務の担い手であり、この制度の確立が司法制度の発展にとって不可欠の前提であることを明らかにしている。続いて、同法第2条1項は、法務士は他の人の依頼に基づいて、つぎの各事務を行うことを業務内容とすると規定する。これは概ね日本の司法書士の業務内容と重なっている。①裁判所および検察庁に提出する書類の作成、②裁判所および検察庁の業務に関連する書類の作成、③登記その他登録申請に必要な書類の作成、④登記・供

¹ 韓国の公務員は1級から9級まで区別され、5級が日本の裁判所事務官、検察事務官に相当する。

² Muffy 他「韓国の法曹人—司法書士を中心に」（ソウル大法学研究所・1967年）。

託事件の申請代理、⑤民事執行法による競売事件と国税徴収法、その他の法令による公売事件での財産取得に関する相談、買受申請または入札申請の代理⑥同条同項第1号ないし第3号により作成された書類（①-③の書類）の提出の代行。ただし、同法第2条2項は、法務士が上記の①-③に規定された書類であっても他の法律により制限されているものはこれを作成することができないと規定する。したがって、法務士の具体的業務は個別立法による多くの制約を受けることになる。

以上の業務は、登記、供託、裁判に大きく分類されるが、その中心となるのは登記事務である。裁判事務に関しては書類作成のみ認められ、法廷での弁論や、法律問題に対する助言または代理は認められない。それでもなお、法務士は、書類を作成するにあたって依頼者の依頼内容に関わる権利義務について一定の法的判断を行わなければならないため、準司法的な役割を担っていると言える。日本と異なり、韓国では、法務士には簡易事件の訴訟代理権が認められていない。それゆえ、弁護士業務と法務士業務のあいだで、日本のような職域紛争は生じていない。むしろ近年では、弁護士事務所に所属する形でその業務を行う法務士が増える傾向にある。ここには、法務士が、弁護士との対立を避け、弁護士の名前を借りて自由に法律実務に携わる方が都合がよいという事情が伺われる。さらに、司法試験合格者数の増大に伴い、弁護士が法務士の主要業務である登記業務等に進出する傾向も見られる。ここには将来的に職域紛争が生ずる可能性が見出される。

法務士になるためには、法務士試験に合格するのが原則である。法務士法第4条および第5条は、法務士になるためには、最高裁判所長が実施する法務士試験に合格しなければならないと定められている。もっとも、同法第5条の2により試験の一部免除などが認められる。つまり、裁判所、憲法裁判所、検察庁の裁判所事務職列、登記事務職列、検察事務職列または麻薬捜査職列公務員として10年以上勤務した経歴がある者には第1次試験が免除される。さらに、以下の場合には、第1次試験の全科目と第2次試験の科目中最高裁規則が定める一部科目を免除するものとされる。①裁判所、憲法裁判所、検察庁の裁判所事務職列、登記事務職列、検察事務職列または麻薬捜査職列公務員で5級以上の職に5年以上勤務した経歴がある者、②裁判所、憲法裁判所、検察庁の裁判所事務職列、登記事務職列、検察事務職列または麻薬捜査職列公務員で7級以上の職に7年以上勤務した経歴がある者の場合である。こうした例外があるために、事実上その有資格者の大半が裁判所と検察の事務職員経験者で構成されることになっている。

法務士試験は、第1次試験（客観式筆記試験＝択1式選択問題試験）、第2次試験（主観式筆記試験＝論述試験）、そして第3次試験（口頭試験＝法務士の職務遂行に必要な専門知識と応用能力を評点する）の3段階で実施され。第1次試験および第2次試験の科目は、第1種科目として憲法、民法、商法、第2種科目として民法、戸籍法、刑法、刑事訴訟法、第3種科目として刑法、非訟事件手続法、民事訴訟法、民事事件関連書類の作成、第4種科目として不動産登記法、供託法、不動産登記法、登記申請書類の作成となっている。以上から明らかなおおりに、法務士試験の内容は、その業務内容に即した試験内容となっている。

そのほか法務士法は、第2章で法務士の登録、第3章で法務士の権利および義務、第4章で法務士合同法人、第5章で法務士の懲戒、第6章で地方法務士会、第7章で大韓法務士協会について規定している。

3. 法曹とは独立の準法曹

(1) 会計士

会計士は、弁護士や医師と同様の独立専門職で、他人の依頼に基づき会計に関する監査、鑑定、証明、計算、整理、立案もしくは法人設立に関する会計および税務代理を遂行する。会計士は、会計監査・税務調整計算書作成・国税審判請求代理、経営診断および経営制度の改善と原価計算などをその主要業務とする。

会計士制度はいずれの国にも存在するが、韓国の場合もその主要業務は、他人の依頼に基づいて、企業の帳簿作成が企業会計基準にしたがって適切に作成されているかどうかを監査することである。その他、経営コンサルティング、財務諸表の分析、企業間の合併分析などもその業務に含まれる。会計士は、一般的には会計法人に所属して会計業務を遂行するが、一般企業、金融機関、そして政府機関などに所属して活動することもある。さらに、税務士会に税務士として登録し、事務所を開設して企業からの依頼に応ずることもある。

会計士法第1条は「会計士制度を確立することにより、国民の権益保護と企業の健全なる経営および国家経済の発展に貢献することを目的とする」と規定し、会計士が市民生活、とりわけ企業経営と国家経済の発展のために重要な専門職であることを明らかにしている。会計士の具体的業務はつぎのとおりである。①会計監査：法定監査（証券取引法、外部監査に関する法律、外国為替管理法、公正取引法による監査）、特殊目的監査（企業買収および合併、裁判所、金融機関、株主などの要請による監査、海外証券取引所上場のための監査、公共部門および非営利法人の監査）、各種の診断、鑑定業務（建設業、住宅建設業、電気工事業、薬品卸売業など業種別の免許のための企業診断、マンションなど共同住宅管理会社に対する会計監査、財務諸表の検討および作成報告書の発行、証券取引法による会計監査）、会計諮問業務（内部統制制度の評価および改善、内部監査制度の評価および立案、反ダンピング関税関連の諮問）など。②税務関連業務：法人と個人事業者の税務申告代理および諮問（法人税申告および税務調整計算書の作成および証明、総合所得税、付加価値税、不動産など財産諸税の申告代理および諮問）、税務計画の樹立（長・短期の税務計画と関連する財務計画の樹立）、国税関連業務（源泉徴収事務、移転価額制税、固定事業場に対する諮問、国内企業の海外進出と外国企業の国内投資に関連した税務業務の諮問、合同投資や技術投入と関連した諮問、認可の申請、申告代理、外資導入法および外国為替管理法と関連した諮問）など。③経営諮問の業務：長・短期経営戦略樹立、経営革新と組織改編コンサ

ルディング（企業の Business Process Reengineering、企業の再編および最適化、ベンチマーキング）、情報システム諮問など。④市場分析および戦略樹立：市場分析および予測、マーケティング戦略支援など。

会計士になるためには、原則として会計士国家試験に合格しなければならない。会計士国家試験は、第1次試験（客観式試験）と第2次試験（主観式試験）で構成される。第1次試験の科目は、会計学（会計原理と会計理論）、経営学、税法概論、経済原論、商法（総則編、商行為編、会社編と手形法および小切手法を含む）、英語であり、第2次試験の科目は、財務会計、原価会計、会計監査、税法、財務管理である（会計士法第2章）。会計士の場合も、業務内容に即した試験科目が設けられており、市民の事務処理ニーズに適合する能力を判定できるように配慮されている。

会計士法は、その他、第3章で登録および開業、第4章で権利と義務、第5章で会計法人、第6章で韓国会計士会、第7章で懲戒、第8章と第9章で補則と罰則を規定している。

（2）税務士

日々拡大する国家財政は国民の税金を基盤として成立するものであり、国民生活の多様化に伴い租税制度の複雑化と納税主体の多様化を避けることはできない。また、法人や各種企業などの経営規模が大きくなるにつれて、課税方法等について様々な問題が生じてくる。そこで、納税者が不当な課税を強いられないことがないように配慮し、また納税義務者と税務行政官庁との租税トラブルを防止し、さらに徴税費用の節減効果を生み出すことで税務行政の円滑を図るための専門職が必要となる。税務士は、日本の場合と同様、納税者の依頼に基づいて、租税に関する申告、申請、請求（異議の申請・審査の請求および審判請求を含む）などの代理と、税務調整計算書その他税務関連書類の作成、租税に関する申告のための記帳の代行、税務官署の調査または処分などに関連する納税者の意見陳述の代理、租税に関する相談または諮問などをその職務とする。

税務士の資格は、①税務士法第5条の規定による税務士国家資格試験に合格した者、②会計士の資格がある者、③弁護士の資格がある者に認められる。税務士試験は、第1次試験と第2次試験からなる。第1次試験は客観式筆記試験の方法で行われ、試験科目は、財政学、会計学概論、税法学概論（国税基本法、国税徴収法、租税犯処罰法、所得税法、法人税法、付加価値税法、国際租税調整に関する法律、〔2005年試験からは、さらに商法〔会社編〕、民法〔総則〕、行政訴訟法〔民事訴訟法準用規定を含む〕のなかから1科目選択〕）、そして英語である。第2次試験は主観式論述試験の方法で実施され、試験科目は、税法学第一部（国税基本法、所得税法、法人税法、相続税および贈与税法）、税法学第2部（付加価値税法、特別消費税法、地方税法〔取得税、登録税、財産税および総合土地税に限る〕、租税特例制限法）、会計学第一部（財務会計、原価管理会計）、会計学第2部（税務会計）で構成されている。税務士試験の場合も、試験科目は業務内容に即した科目設定となっているが、2005年以降一般的法律科目が設けられ、法的専門性の強化が図られている。

(3) 弁理士

弁理士とは、特許権、意匠権、商標権のような産業財産権に関する権益を保護するため、発明家に代わって権利保護業務を遂行する専門職であり、産業財産分野に特化された特殊専門弁護士とも言うべき独立専門職である。弁理士の職務内容は日本の場合とほとんど異なる。2002年3月末現在、特許庁に登録して活動している弁理士数は1,925名である。このうち弁理士試験を通して弁理士になった者は624名(32%)、弁護士資格で弁理士の登録をしている者が983名(51%)、特許庁で5級以上の公務員として審査・審判業務に5年以上携わったのちに弁理士登録をした者が318名(17%)である。

以下、韓国の弁理士法に則して説明しよう。弁理士法第1条は「弁理士制度を確立し、もって発明家の権益を保護し産業財産制度および産業の発展へ寄与することを目的とする」と規定し、弁理士制度が発明家の権益保護を通じて産業財産制度と産業振興に寄与するための制度である旨を明らかにしている。同法第2条は、その業務を「特許、実用新案、意匠または商標に関して特許庁または裁判所に対して行わなければならない事項の代理およびそれらの事項に関する鑑定その他の事務」と規定し、弁理士の業務内容を具体的に列挙している。それによれば、弁理士は、特許法、実用新案法、意匠法、商標ないしサービス標および著作権法など、知的財産に関連する法律事務、すなわち電子・電気、機械、化学など各種の技術および商業デザインに係る法律事務を処理する。弁理士は、単に特許、実用新案登録、意匠(産業デザイン)、商標(サービス標)などの出願業務と登録を代行する業務のほか、知的財産権に関する訴訟の代理、技術的な権利範囲の変更、技術に対する価値評価、その他様々な業務をも担当する。出願業務には、出願者(知的財産の権利を主張する者で登録以後その権利者となる)に代行し、出願者の有する技術および知的財産の価値をより広く承認させるべく補佐する役割を果たす。

すでに触れたが、弁理士になるためには、弁理士国家試験に合格するのが原則であるが、弁護士資格を有する者が弁理士登録をすればその業務を行うことができる。弁理士国家試験は第1次試験および第2次試験から構成される。第1次試験(客観式択1選択試験)の試験科目は、産業財産権法(特許法、実用新案法、商標法、意匠法[条約を含む])、民法概論(親族・相続編を除外する)、自然科学概論、英語である。第2次試験(主観式論述試験)の試験科目は、必須科目(特許法[条約を含む]、商標法[条約を含む]、民事訴訟法[強制執行編を除外する]の3科目)と、選択科目(意匠法[条約を含む]、行政法、著作権法、経済原論、産業デザイン、機械工作法、機械設計、熱力学、製錬工学、金属材料、鉱物処理工学、船舶設計、有機化学、武器工業化学、化学反応工学、栽培学原論、電子磁気学、回路理論、半導体工学、制御工学、通信工学、データ構造論、固体物理学、発酵工学、分子生物学、薬剤学、薬品製造科学、繊維材料学、紡績工学、建築構造学、コンクリートおよび鉄筋コンクリート工学から4科目を選択)からなる。以上から明らかなおおりに、弁理士試験の場合も試験科目は実務に即した内容であり、その専門性を重視した資格の付与が行われていると言ってよい。

(4) 鑑定評価士

鑑定評価士とは、土地、建物、機械器具、航空機、船舶、有価証券、動産、営業権など有形・無形の財産の経済的価値を評価し、その結果を価額で表示する独立専門職のことである。日本の不動産鑑定士に相当するが、それ以外の財産の経済的価値の評価も行うという意味で、その業務は日本の不動産鑑定士より広い範囲に及ぶ。鑑定評価士の行う評価は、政府が毎年告示する公示時価に関する標準値の調査および評価、資産の再評価、金融機関から融資を受けるに際しての資産評価、そして住宅団地ないし工業団地の造成および道路開設などのような公共事業の遂行時の評価として活用される。

鑑定評価士になるためには、鑑定評価士試験に合格しなければならない。鑑定評価士試験は第1次試験と第2次試験からなる。第1次試験（客観式択1選択試験）の試験科目は、民法（総則、物権）、不動産関係法規（国土利用管理法、時価公示および土地などの評価に関する法律、都市計画法、国有財産法、建築法、地籍法、不動産登記法）、会計学、経済原論、英語からなり、第2次試験（主観式論述試験）は、第1選択（経済学、政治学、社会学、刑事政策、法哲学、経営学、行政学）、第2選択（国際法、労働法、国際取引法、租税法、知的財産法、関税法）第3選択（英語、ドイツ語、フランス語、日本語、中国語、ロシア語）からなる。鑑定評価士試験も、業務内容に即した試験内容で実施されており、業務の専門性を重視した資格付与が行われている。

(5) 労務士

労務士とは、労働者と使用者、行政機関のあいだに立って労使関係調整を支援する民間の独立専門職である。具体的には、労働関係法令の規定に基づく行政機関へ申告、申請、報告、陳述、請求（異議の申請や審査および審判請求を含む）および権利救済などの代行、代理業務を遂行する。また、労働関係法令の規定によるあらゆる書類の作成や確認を行い、労務管理の相談と指導、労働基準法の適用を受ける事業や事業場に対する労務管理診断などの業務を遂行し、さらに労働争議を調整、仲裁する役割をも果たす。労務士の業務は日本の社会保険労務士に近いが、社会保険申請業務などは権限に含まれておらず、韓国独自の制度であると言ってよい。

現在のところ、労働者と使用者のいずれもがまだ労務士の業務の重要性について十分認識していない。これに加え、企業の労務関係事務が十分に専門化されていないため、労務士の専門性が発揮される機会がないのが現状である。労務士の資格を取得しているにも拘わらず、労務士として働かない者も多い。しかしながら、90年代初頭以降、労使関係を対立的に捉えるのではなく、むしろ両者の利害の合理的調整を図ることで効率的な経営が実現できるという認識が広がってきており、これに伴って労務士の受任する業務は増加傾向にある。今後企業の競争がさらに激しくなるにつれて、円満な労使関係の維持が競争力の向上に決定的な役割を果たすという認識が普及していくことが予想され、労務士の業務の発

展が期待される。

労務士の資格は、①労働部長官が実施する労務士資格試験に合格した者、②労働行政で10年以上勤務し、その中で5級以上の公務員として5年以上在職した者に与えられる。労務士資格試験は満20歳以上であれば受験することができる。労務士資格試験は第1次試験と第2次試験とからなり、第1次試験の試験科目は労働法1、労働法2、経済法原論、民法、英語、第2次試験の試験科目は労働法1、労働法2、人事労務管理論、選択科目（経営組織論、行政争訟法、労働経済学）である。さらに、労務士法施行令第7条に規定された大統領令で定められた労働関係業務を10年以上勤めた者は、第1次試験が5科目となり、労働法第一部（労働基準法、産業安全保険法、産業災害補償保険法、職業安定法、雇用保険法、船員法、および労働法の基本理念など総論部分）、労働法第2部（労働組合法、労働関係調整法、労働者参与および協力増進に関する法律、労働委員会法、労働法の基本理念など総論部分）、民法（総則編、債権編）、経済学原論、英語である。第2次試験（4科目）は、必須科目（全4科目中3科目）が労働法第一部（労働基準法、産業安全保険法、産業災害補償保険法、雇用保険法、労働法の基本理念など総論部分）、労働法第2部（労働組合および労働関係調整法、労働者参与および協力増進に関する法律、労働委員会法、労働法の基本理念など総論部分）、人事労務管理論で、選択科目（1科目選択）が経営組織論、労働経済学、行政争訟法である。労務士資格試験の科目もまた実務に即した内容であり、市民に密着した法的需要に応えることが期待されている。

労務士は、労働争議の調停・仲裁の役割の延長線上にあるものとして、労働訴訟に対する訴訟代理権を確保しようとする動きをみせている。労務士は主として労働委員会で活動しているが、今般の司法制度改革で、韓国の労働委員会はドイツ型の「労働裁判所」に置き換えられようとしている。その際に、労働裁判所の代理権を弁護士に限定することは実態にそぐわないということもあり、労務士に労働裁判所における訴訟代理権が認められる可能性はある。少なくとも、労働裁判所代理権の論議をきっかけとして、準法曹に対する訴訟代理権拡張について議論が活発化していることは間違いない。

（6）行政士¹

韓国では、行政機関に提出しなければならない書類が3000種類を超えと言われる。官公署へ提出しなければならない行政書類や証明書の作成、そして免許の申請などを、行政事務に通じていない一般人が自ら行うことは困難である。そこで、韓国ではそのような業務を代行する独立専門職として行政書士制度が発達し、その数は現在約4万名に達する。市民の行政事務需要に応える専門職として韓国で行政書士が果たす役割は大きい。

行政士になるには、毎年地方自治体で実施される行政士試験に合格して資格を取得するのが原則であるが、弁護士、弁理士、会計士、税務士の資格がある場合には登録するだけで

¹ 1995年から行政書士は行政士と名称が変更された。

開業でき、さらに、高卒以上の学歴で国家公務員や地方公務員として通算17年以上行政事務に携わった者、高卒未満の学歴の場合には通算20年以上行政事務に携わった者は、試験を受けることなく行政書士の資格が得られる。試験科目は、一般常識および作文、そして、専門知識として行政書士法、憲法、民法、行政法、その他の法律などが課される。

現在、韓国でも行財政改革が進められており、官公署の許認可権限の大幅な縮小整理が検討されている。それに伴って、行政書類の提出等も簡素化されることが予想される。4万人にも上る韓国の行政書士が今後どのような形で生き残りを図っていくか、その動向が注目される。

(7) 会社の法務部

韓国の企業も、グローバル化の進展に伴って、貿易および投資のみならず、技術摩擦といった国際レベルでの法律問題に取り組んでおり、専門的な法務部を置く場合が多くなっている。法務部の主要な業務は、契約関連業務、株式および社債関係業務、訴訟と紛争管理、審査と債券管理業務、文書業務、知的財産関係業務、M&Aなど多様である。さらに法務部は、戦略法務の観点から、企業の企画実務にも関与している。そのような専門分野には、国内外の弁護士有資格者ばかりでなく、一般の法学部卒業者が多数進出している¹。企業法務においては、組織として法務を担当するため、必ずしも法曹有資格者でなくとも、業務を行う上で不便はない。もっとも、渉外業務にあたっては、交渉相手が外国弁護士である場合が多く、外国の法曹資格を有していることは重要である。もっとも、司法試験合格枠の拡張に伴い、韓国の法曹有資格者が企業法務で果たす役割は今後さらに大きくなると予想される。

(8) 行政機関の法務部

行政事務の複雑化と法治行政の徹底化に伴い、地方自治体等の行政機関が法務専門部を設ける場合が多くなってきている。法務専門部は、行政に対する不服申請、行政訴訟関係の業務ばかりでなく、文書調査業務や条例制定関連業務など地方自治団体の立法事務、行政機関内部の法律相談事務などを扱う。司法試験合格枠が拡大されているとはいえ、法曹有資格者がなお少ない現状のもとで、行政機関の法務部には行政職公務員が就任するのが一般である。もっとも、その場合に法学部卒業者が果たす役割は大きい。行政機関の法務部員の多くは法学部卒業者である。今後は法曹有資格者でこの分野に進出する者が増えてくることも予想されるが、行政組織の特殊性もあり、独立性の高い法曹有資格者とは異なる、現場に密着した実務を行う、準法曹としての法務部員の果たす役割は失われまいだろう。

おわりに

¹ 小林俊夫ほか『会社法務部研究』（経済界、1988年）。

韓国の準法曹には、より広い意味のものを含めて言えば、以上論じてきた職種以外に、執行官、法制官、仲裁人、調整人、特許審判官、法学部教授など様々のものが存在する。一般市民の法的需要にふさわしい法制度を実現するためには、このような準法曹すべてに関する総合的な研究が必要である。もっとも、そうした職種についての学術研究はほとんど見られないのが現状である。このことは、韓国で法社会学の研究があまり行われていないこと、そして、もっぱら法曹3者のみ問題とする狭い司法観に関連している。この現状を変えるためには、法曹3者中心の狭い司法観を改め、準法曹の社会的位置付けの明確化を図っていかなければならない。そのためには、何よりまず準法曹について本格的な学術研究が行われなければならないだろう。今般の韓国司法制度改革では準法曹の改革に議論は及んでいないが、そうした議論の必要性は明らかである。今後の制度改革論議の展開が期待される。

4 イタリアにおける弁護士職への道

[ステファノ・ベローモ]¹

[林智良訳]

※阪大法学 57 卷 1 号に掲載

緒言： イタリアにおける司法行政の状況概観（法曹に関連する諸点について）

イタリアの人口全体が 58,000,000 人であるのに対して、イタリアにおける法曹の全体数は約 160,000 人であり、そのうち 110,000 人が定常的に仕事を行っている。破棄院及び他の上級裁判所において事件の弁護を行う資格（そのためには、いわゆる「Professional Law、—これはすなわち 1933 年 1 月 27 日の勅令 (regio decreto legge) であるが、その後多数の改正を経て—」に基づき少なくとも 12 年間専門職としての実務経験を有する事を求められる）を有する弁護士は、36,500 人いる。これらの大きな数を目にすれば、我が国の司法システムにおいて数多くの訴訟が常時行われていることが容易に理解できるであろう。すなわち、約 320 万から 350 万件の民事事件（民法、商法、労働法・社会保障法等々）と 570 万件の刑事事件が同時に裁判所に係属している。

1999 年イタリア共和国憲法第 111 条に第 2 項 (comma) が導入され⁽¹⁾、訴訟審理の長さを合理的な程度にとどめるといふ新しい原則が導入された（そして、2004 年 10 月 29 日ローマで調印されたヨーロッパ憲法制定条約でもうたわれた基本権憲章の第 47 条第 2 項⁽²⁾ でそれが確認されている）にもかかわらず、訴訟に要する時間はきわめて長いものとなっている。民事訴訟の第一審判決で費やされる期間は、下級法廷（治安判事 *Giudice di Pace*）における 328 日から、地方裁判所 (tribunal) における 888 日にわたっている。理論的には、破棄院に至った訴訟の審理に費やされる期間は 3 審級にわたる総計で平均 3,041 日となる。（出典 検事総長の破棄院における 2005 司法年度当初演説）

このような著しい訴訟遅延が存在することにより、訴訟件数という観点からも、また訴訟の時間的局面という観点からも、公私にわたる諸活動のあらゆる分野において法律家が重要であり存在感を有するべきことが明らかになる。その一つの明白な例証として、2005 年 4 月の総選挙以前の立法部において相対多数党に属する国会議員（つまり、二院のどちらかの構成員）の 20% が法律家である事実を指摘できる（なお、立法部の手になるテキストの質が明らかに劣化しつつあり、しばしば曖昧不明瞭で解釈困難であることを鑑みるに、この事実を述べることは驚きを引き起こすかも知れない）。

この手短な導入部の最後にあたって、法律家の総数が毎年めだって増加していることを強調することが必要である。つまり、2003 年と 2004 年の両年において 30,000 人以

¹ イタリア・ペルーシア大学労働法担当正教授。イタリア労働法社会保障法協会 (AIDLASS) 事務局長。2005 年イタリア弁護士試験委員会委員（ペルーシア控訴裁判所管区）。

上の志願者が試験に合格して（つまり、一年あたりでは 15,000 人となり、その数は全志願者の約 41%にあたる）法律専門職の実務を行う資格を得たのである。

1. 法学部における法律専門職教育

イタリアにおいて法律専門職を始めるために必要な最初の資格は、法学において〔学士の〕学位を得ることである。イタリアの大学制度においては、法学における学位取得のために3つの異なった学修計画(plans)が近年続けて存在することとなった。

I. 最初にして最も古い計画は「旧制度・体系・法(Vecchio Ordinamento)」(以下、「旧制度」と表記)と呼ばれるもので、4年間の課程に基づくものである。この学修年限において学生は一定数(通常24から26個)の試験に合格しなければならない。これらの試験の大多数は大学が課する必修科目(私法・民法、刑法、民事・刑事の両訴訟法、公法・憲法、商法・労働法、政治経済学、ローマ法史・ローマ法原理、行政法等々)である。他方で、学生が選択できるのは、歴史・社会・経済分野に属する若干の科目からの少数(イタリア法史、労働組合法、教会法、財政学等々)に留まる。

この課程での試験を終えると、「法学士号(Diploma di Laurea in Giurisprudenza)」を得るために学生はさらに学位論文を作成し、これについての口頭試問を受けなければならない。なお、学位論文の主題は、学生が大学の課程で学修した内容から自分で選択するものである。学位論文は通常、学生が選択した内容における一定の側面を深く検討するものであり、時として学際的、比較考察的見地を伴うものである。

「旧制度」は、今や2000～2001学年までに登録を行った学生についてのみ有効である。

II. 1999年11月3日大学研究省令第509号によって、イタリアにおける大学教育組織は、「3+2制(three plus two)」あるいは「新制度・体系・法(Nuovo Ordinamento)」(以下、「新制度」と表記)を導入することによって根本的に変更された。

そこでは、法学分野での大学制度は今や引き続いた二つの学修課程に分けられることとなったが、最初のもは、3年間の課程であり「法学学士課程(Corso di laurea in Scienze giuridiche)」と呼ばれ、二番目のものは、2年間の課程であり「法学専門学士課程(Corso di Laurea specialistica in Giurisprudenza)」と呼ばれている。

「法学学士課程」は、法学修得準備を行うための基礎的な課程である。この期間を経て、学生は自らの(古典的な学位取得を目的とした)法学学修の継続を可能とする権利を得る。あるいは直接(行政分野あるいは私企業の)職業生活に入る。

学修継続を目指す場合は、学生は2年間「法学専門学士課程」を履修しなければならない。これは、弁護士・司法官・公証人の実務を行うために必要である。言い方を変えれば、「法学専門学士課程」は、以前の「法学士号」に相当する資格である。

「3+2制」における主要な改革点は、学生の学修活動を測る単位としての「形成単位制(credito formativo)」の導入である。これは、学生のあらゆる学修活動(講義、〔自宅や図書館などでの〕個別学修、演習、実験等々)を時間要素に換算するもので、従来大学通

学に過度の時間を過ごしていた学生の過剰な負担を避けるためのものである。

III. 最後に、2005年11月25日付の新しい大学研究省令をもって、法学部の学修組織は再び改革され、「修士学位(Laurea Magistrale)」学修課程が制定された。その最初の年度(2006-2007学年)は来秋始まる。

これほどに早い後戻りがなされた理由は、「3+2制」をはじめて経験した際の反応がおしなべて冷淡なものであったことである。それは、多くの学科と課程を二分割し、しかるべき根拠もなく教育内容を分散させ、試験回数を増やし、最初の3年間の課程における学修度を浅くするものであったため、法学部教授と大学研究省は数年前に行われた選択を再検討して新しく五年間の学修期間を創設することとなった。大学研究省の定めた新しい省令に基づき、新しい学修期間は他の目的と並んで、卒業生を法律専門職及び司法官の実務に向けて準備させることを目指している。それと同時に、多彩な社会活動分野において、また様々な法的性格を持つ組織(政治組織、公的行政、私企業・会社、労働組合、国際機構等々)に所属して働く資格を有する労働者となれるような法知識を獲得させるという一般的な目的も有している。

わがペルーシア大学法学部における実務経験を通して、私と本学部同僚が理解したのは次のことである。つまり、新しい学修組織は一般的な計画として、試験の区分けを、より長期にわたった区分けにして改善することに貢献し得るもので、(各大学において教育上の自治があるため、それに左右されるが)多くの場合試験の総数を削減するという目的を容易に果たさせつつ、しかも同時に個々の教科内容を豊かなものにする助けとなっている。

2. 法学部卒業生の法律専門職への道

学生が法学士号を取得すると卒業生となり、法律家となるために卒業後の大変長い学修・実務期を始めることとなる。

まず初めに、卒業生は「弁護士実習生特別登録簿(伊語:registro speciale per i praticanti avvocati、英訳:special register for apprentice lawyers)」への登載を求めなければならないが、これは地方裁判所管轄区ごとに設置されている専門職業団体である「弁護士会(伊語:Consiglio dell'ordine、英訳:Council of the Bar)」により保管されている。

その事典から卒業生は「弁護士実習生(伊語:praticante avvocato、英訳:an apprentice lawyer)」となり、彼・彼女の弁護士実習期間(伊語:pratica forense、英訳:forensic practice)を開始する。なお、この弁護士実習は1990年4月10日共和国大統領令第101号の規定にかかる。

この弁護士実習期間は少なくとも2年間続かねばならない。

弁護士実習の間、弁護士実習生は弁護士による監督のもとで法律事務所に勤務し、その事務所が行う活動すべてに参加しなければならない。

とりわけ、弁護士実習生は半期ごとに少なくとも20回の法廷審理（2年間では総計80回）を補助するよう求められる。弁護士実習生はまた、審理書類あるいは裁判外の証書を起案し、それに関して特に難度が高い法的論点を解決することが求められるような事件の扱いを補助するよう求められる。弁護士実習生が行う活動は、彼らの法的職務遂行を詳細に記録するための冊子に書き留められ、半期ごとに弁護士会によって検査されなければならない。

同時に、弁護士実習生は2種類の異なった学校に（任意に）通うことができる。

「弁護士養成学校（伊語:Scuola forense、英訳:forensic school）」・・・これは各弁護士会によって設置可能な専門家養成学校である。なお、弁護士養成学校に通うことは弁護士実習をまとめることに役立つのみで、弁護士実習を代替するものではない。

「法律専門職対象専門学校（伊語 Scuola di specializzazione per le professioni legali、英訳:Specialization School for Legal Profession）」・・・これは大学が運営するもので、弁護士・司法官・公証人の養成を目的とする。2年間の課程であり、これを終えれば「専門課程修了書（伊語:Diploma di specializzazione、英訳:Specialization Diploma）」の取得が可能となる。これが、さしあたっては司法官になる（司法官キャリアに入る）ための試験を受けるために必要な資格である。専門課程修了書はまた、弁護士実習2年間のうち1年間分と同等であり、その代わりとなりうる（これは、弁護士実習期間を2年間とする準則の例外となる）。弁護士実習の初年を終えると、弁護士実習生は弁護士会に対して、6か月を超えない期間有効な「弁護資格証（伊語:abilitazione al patrocinio）」（弁護士実習生が訴訟代理・弁護の資格を有する旨を示す）の取得を求めることができる。この期間において弁護士実習生は限定された訴訟手続きにおいてのみ弁護を行うことが認められる。例えば、民事事件においては、例え不動産に関する訴訟であっても訳25、800ユーロを超えない価額を対象とするものに限られ、犯罪（刑事）事件においては、最大4年間の拘禁を法が定めている犯罪に関わる訴訟に限られている。

この2年間の弁護士実習を終えると、弁護士実習生は公的な弁護士試験を受験するために必要な「実習修了証明書（伊語:Certificato di compiuta pratica）」を弁護士会から取得する権利を有する。

公的な弁護士試験は筆記と口述の二部からなる。筆記試験は年に一度十二月に行われるが、全部で三題からなり、民事問題に対する答案作成と刑事問題に対する答案作成が各一題、民法・刑法・行政法から分野を1つ選んでの訴訟書類作成が一題である。

受験者が筆記試験に合格すると、口述試験を受けることが許される。口述試験は（憲法・民法・商法・労働法・刑法・税法・国際法・ヨーロッパ法・教会法・民事訴訟法・刑事訴訟法の）11分野から受験者が選ぶ5つの分野（その中で民事訴訟法あるいは刑事訴訟法が一つは必須）に関して法的な問題を論ずるものである。また受験者は自分が法廷の規則

や弁護士の特権義務を知っていることを示さねばならない。

この公的試験は（全部で26の）控訴院管轄区ごとに行われる。試験委員会は経歴の長い弁護士、大学の常勤教授、司法官で構成される。

2004年に始まった制度であり、試験の公正実施に努め、選抜をより厳格にするために定められた2003年7月18日法第180号の規定にかかるところであるが（しかし、厳格選抜という目的の方は未だ達成されていないように思える）、筆記試験答案の採点は、全管轄区の委員会から抽出された委員会で、受験者の管轄区とは異なった区の委員会によって行われる。

それに対して、筆記試験に合格した受験者の口述試験は受験者が属する管轄区の試験委員会によって行われる。

3. 司法官と公証人

イタリアにおける他の（文字通りの）法律専門職は司法官と公証人である。そのいずれにおいても、その職に就くためには公的な試験が必要である。

特に、司法官になるための公的な試験は3部からなる。初めに特記すべきことは、1998～1999学年以降に大学に入学した学生については「専門課程修了証（伊語:*Diploma di specializzazione*、英訳:*Specialization Diploma*）」を取得したもののだけが受験資格を有するということである。その学年以前では、専門課程修了証（及び訴訟代理資格）の取得によっては、〔後述の〕筆記試験と同じ分野につき出題される多肢選択試験である予備試験の免除が許されるだけにすぎなかった。筆記試験は、民法、刑法、行政法に関するそれぞれ3つの論文試験からなる。口述試験は、民法、ローマ法、刑法、民事・刑事訴訟、行政法、憲法、税法、労働法・社会保障法、ヨーロッパ法・国際法に関する討議である。

他方で、公証人試験はさらに複雑である。2006年4月24日議会の委任に基づく政令第166号（2006年5月10日付官報第107号）によって次のことがらが導入された。つまり、地域の公証人会（伊語:*Consiglio Notarile*、英訳:*Committee of Notaries*）のもとにある実習生登録簿へ卒業生を登録することと、公証人事務所における18ヶ月の実習期間を義務として規定することである。同法は、公証人養成を対象とする学校（「公証人学校（伊語:*Scuole di Notariato*、英訳:*the Notary Schools*）」及び「法律専門職対象専門学校」）での履修を義務とはしていない。しかし、これらの学校は十分な準備を行うために大変有益である。

実習期間を終えると、実習生は試験を受けることができる。司法官試験と同様、公証人試験については、まず基本的な法知識の素養を十分に得た者のみを筆記試験の対象とするために予備選抜試験がある。受験生が予備選抜に合格すると、その者は3つの異なった理論＝実務分野についての筆記試験を受けることが許されるが、その1つは遺言書に関する

もの、2つは生存者間で結ばれる証書（その一つは商法に関わるものでなければならない）に関するものである。筆記試験に合格した受験生は口述試験受験を許されるが、それは以下の分野群にかんする3つの異なった試験である。つまり、民法・商法及び任意管轄、公証人職務及び公正証書に関する法制度・諸規定、商業税務に関わる諸規定がそれである。

【訳註】

(1) 「すべての訴訟は当事者間の対審によって、対等な条件下で、公平な第三者たる裁判官の面前で行われる。法は訴訟につき適切な審理期間を保証する。」 "Ogni processo si svolge nel contraddittorio tra le parti, in condizioni di parità, davanti a giudice terzo e imparziale. La legge ne assicura la ragionevole durata."(<http://www.quirinale.it/costituzione/costituzione.htm>)

(2) 「すべての者は、事前に法律が定めるところに従い設置された公平な第三者たる裁判所によって公正かつ公開の審理を受ける権利を有する。」 "Everyone is entitled to a fair and public hearing within a reasonable time by an independent and impartial tribunal previously established by law."

*http://ec.europa.eu/justice_home/unit/charte/en/charter-justice.html