

「第11次法務部門実態調査」の概要

——法曹養成過程との関わりで——

花王株式会社 執行役員 杉山 忠昭
(経営法友会 代表幹事)

「法務部門実態調査」沿革

- 昭和38年(1963年)の先行的調査を踏まえ、昭和40年(1965年)の本格的な調査開始から5年おきに実施。
- 我が国企業の法務部門の組織的実態と、直面する業務課題を多角的な視点から解明。
- この調査を機縁として企業法務に携わる関係者の間での議論を活性化し、社会的期待や注目に応える基本情報を提供。
- 企業法務の現場での活動の充実拡大やその発展を啓発する契機となるなど、その在り方を導いてきた。



経営法友会法務部門実態調査検討委員会(監修)小島 武司・米田 憲市
『別冊NBL No.160 会社法務部【第11次】実態調査の分析報告』
商事法務(2018)

第11次調査の特徴と目標

- 前回調査の設問をベースに、法務部門や担当者と経営層との関係の展開、法務部門内外の人材管理やネットワーク、法務部門としてのグローバルな展開への対応に目配せ。
- より個々の法務部門や担当者の日々の具体的な状況や取組みを強く意識した設問を用意。
- 法務部門として目指すべき、基本的目標は、「身近な法務」として現場から頼りにされること、「ものを言う法務」として経営から一目置かれる存在たること。
- その上で、前回第10次調査(2010年)で企業法務が目指す将来像として設定した「経営の羅針盤となる法務」から、よりアクティブな「羅針盤を超える」役割や姿勢を浮き彫りにする。

3

調査項目

- 法務部門の構成と法務担当者の位置づけ
- 法務部門の役割
- 法務組織の運営
- 弁護士
- 法律事務の分担状況
- 法務部門の将来

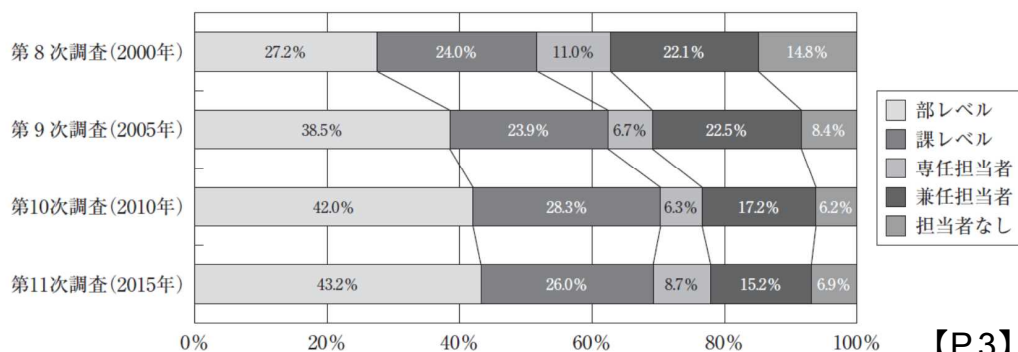
- 以下、法曹養成との関わりでの注目事項を中心に取り上げる。

4

法務部門の設置状況

- 法務部門の設置状況は、前回調査(2010年)とおおよそ変化なし。

図表1-2 法務専門部署の有無②

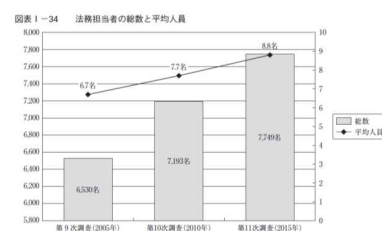


【P.3】

法務担当者数の動向

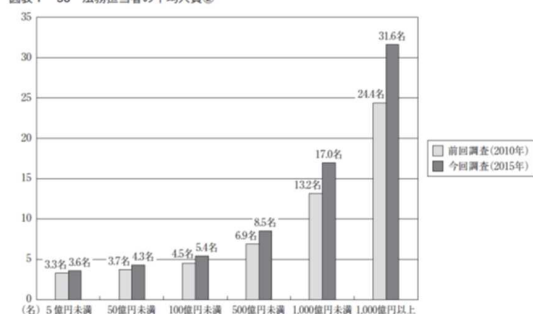
【P. 21】

- 法務担当者総数は、一貫して増加傾向。
 - 今回 総員7,749名 平均8.8名
 - 前回 総員7,193名 平均7.7名
- すべての業種で増加傾向。
- 規模の大きな企業、部レベルの人員の増強が著しい。

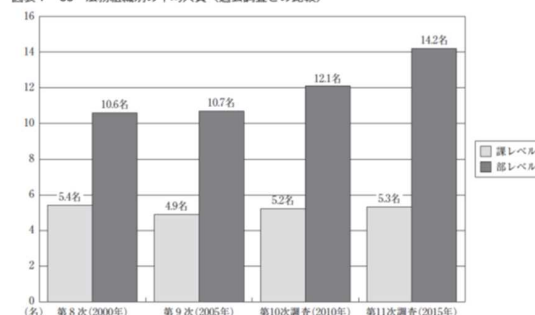


【pp.22-23】

図表1-36 法務担当者の平均人員②



図表1-38 法務組織別の平均人員(過去調査との比較)



法務担当者の採用動向

- 法務経験のある法務担当者の中途採用の増加。即戦力指向。専門性の確立による法務人材マーケットが成立。
- 法務部門に属する弁護士の加速度的な増加傾向。

* 企業内弁護士の実数は日本組織内弁護士協会(JIRA)が悉皆調査を行っている。



【P.30】

- 法科大学院修了生の採用も、規模の大きな企業を中心に明確な拡大傾向。
 - 在籍企業数 211社(回答企業中24.0%) 合計 350名

7

法務担当者の採用(配属)方針

- 即戦力、教育コストが小さいことが望まれている。
 - 中途採用や他部門からの異動が中心。(p.108)
- 企業規模や法務部門規模の大きな企業では、「中途採用」「新卒」に加え、3割以上の企業で「法科大学院修了者」や「弁護士」が採用・配属の方針の対象となる。(p.108)
 - 資本金500億円以上: 法科大学院修了者
 - 資本金1000億円以上: 法科大学院修了者・弁護士
 - 11名以上30名以下大規模法務部門: 法科大学院修了者
 - 31名以上メガクラス法務部門: 法科大学院修了者・弁護士
- 法科大学院修了者が属している企業でのその処遇は、「同年代の大学院修了者」と同等が、ほぼ半数となっている。

8

採用時に重視する能力

- 法務担当者全体として「コミュニケーション能力」、「課題発見力・解決力」が求められており、中途採用者、法科大学院修了者や弁護士には、「法律知識」への期待が示されている。

図表Ⅲ－16 重視する能力として30%以上の企業が挙げた項目

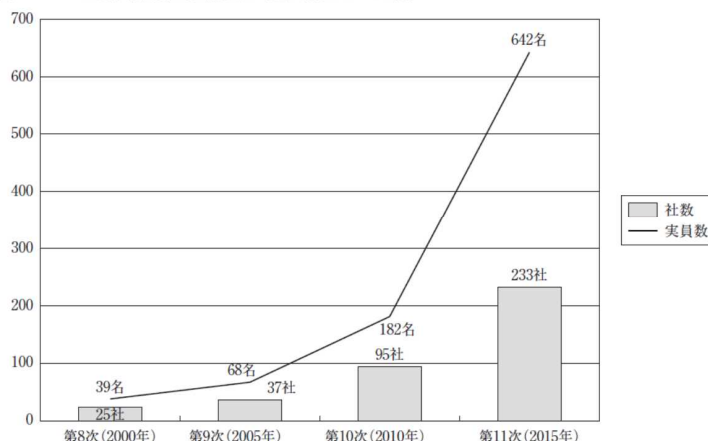
新卒者・未経験配属者	コミュニケーション能力 (78.0%)、人柄や志望動機 (56.6%)、ストレス耐性・粘り強さ (36.6%)、課題発見力・解決力 (36.1%)
中途採用者	コミュニケーション能力 (57.8%)、幅広い法律知識 (53.6%)、経歴・経験 (学生時代含む) (47.9%)
法科大学院修了者(資格なし)	コミュニケーション能力 (65.9%)、幅広い法律知識 (50.4%)、人柄や志望動機 (44.0%)、課題発見力・解決力 (33.3%)
弁護士経験のない有資格者	コミュニケーション能力 (62.2%)、幅広い法律知識 (48.3%)、深い法律知識 (40.4%)、人柄や志望動機 (38.1%)、課題発見力・解決力 (35.2%)
経験のある弁護士	深い法律知識 (57.7%)、コミュニケーション能力 (51.4%)、幅広い法律知識 (44.6%)、経歴・経験 (学生時代含む) (37.5%)、課題発見力・解決力 (30.2%)

【P.113】

企業内弁護士の在籍状況

- 企業内弁護士(法務部門以外を含む)の在籍状況も、加速度的に増加傾向にある。

図表Ⅳ－3 企業内弁護士在籍状況(過去調査との比較)



【P.147】

企業内弁護士の採用の経緯

- 企業による募集への、弁護士有資格者の応募の積極化が見られる。

図表Ⅳ－9 日本の社内弁護士の採用の経緯（過去調査との比較）

	第11次調査(2015)		第10次調査(2010)		第9次調査(2005)	
	社数	割合	社数	割合	社数	割合
通常の新卒・中途採用の採用活動に対する応募があった	93	39.9%	29	19.5%	12	12.4%
司法修習修了者、弁護士対象の採用活動に対する応募があった	89	38.2%	29	19.5%		
在籍していた従業員が資格を取得した	29	12.4%	22	14.8%	12	12.4%
本人と直接交渉した	19	8.2%	24	16.1%	4	4.1%
本人が所属していた法律事務所から紹介された、または交渉した	12	5.2%	-	-	-	-
一般の人材紹介会社から紹介された	50	21.6%	22	14.8%	5	5.2%
法曹や法科大学院出身者を対象とする人材紹介会社から紹介された	35	15.2%				
その他	19	8.2%	14	9.4%	10	10.3%
社数計	233社		149社		97社	

【P.151】

企業の弁護士を採用する意欲

- 未経験者より、経験者に積極的。
- 全体として、「是非採用したい」が9.1%（960社中87社）、「できれば採用したい」が16.5%（同158社）、「応募があれば検討する」が40.4%（同388社）となっており、採用可能性があるという回答が7割を超える。

図表Ⅳ－10 日本の弁護士の採用意欲

	是非採用したい	できれば採用したい	応募があれば検討する	採用するつもりはない	無回答
全体（※）	9.1%（87社）	16.5%（158社）	40.4%（388社）	24.8%（238社）	9.3%（89社）
法実務未経験者	3.4%（33社）	8.0%（77社）	39.6%（380社）	34.6%（332社）	14.4%（138社）
法実務経験者	7.8%（75社）	14.9%（143社）	40.9%（393社）	25.2%（242社）	11.1%（107社）

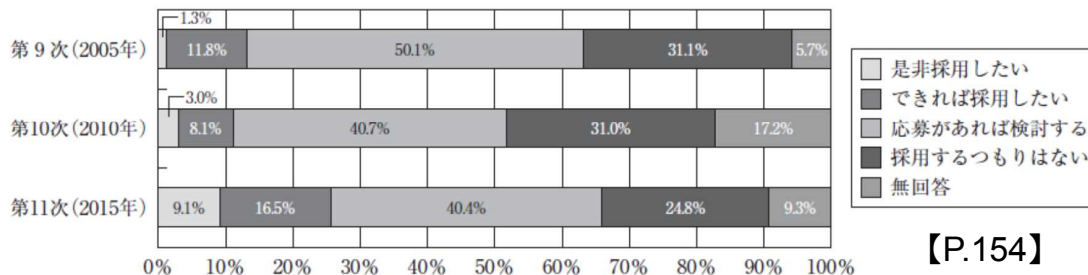
※法実務未経験者、法実務経験者で異なる回答をした場合により積極的な回答を優先して集計した

【P.152】

弁護士を採用意欲の変化

- 弁護士の採用に積極的な姿勢を明確にする企業が増加。

図表Ⅳ-11 社内弁護士の採用意欲の変化①



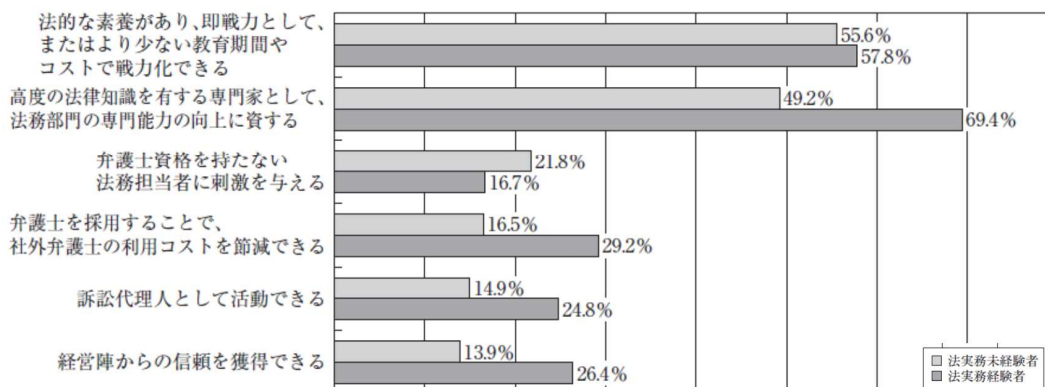
- 規模が大きな企業およびすでに採用経験のある企業ほど、弁護士の採用に積極的(p.154-156)。

弁護士を採用するメリット

- 即戦力、少ないコストで戦力化できること、社外弁護士のコスト削減、訴訟対応や経営陣からの信頼などがメリットとされている。

図表Ⅳ-19 弁護士を採用するメリット (回答数)

【P.158 表から抜粋】



弁護士を採用する際の懸念

- 30%以上の企業が、下記を弁護士を採用する際の懸念として選択(p.160)。
 - 給与等処遇
 - 企業文化や企業風土に対する理解
 - 組織人としての意識
 - ビジネスセンス
 - 転職のリスク
 - 法務部門以外への配属の難しさ

15

第11次法務部門実態調査のまとめ (法曹養成との関わりで)

- 第11次法務部門実態調査の結果から、次のことがわかる。
 - 法務部門の組織化という点では一段落したが、大企業を中心に人員の増強は継続している。法務部門は、中途採用、弁護士、法科大学院修了者を含めより高度な人材を求め、吸収してきた。
 - 企業は全体として、弁護士資格を持つもののみならず、法科大学院修了者を含めて、高度な法的能力を持つ人材の採用に積極的な姿勢を強めている。
 - 企業内弁護士を採用した企業は、即戦力、少コストでの戦力化、社外弁護士のコスト削減、訴訟対応や経営陣からの信頼などがメリットがあると感じている。
 - 企業は、企業内弁護士に対して、企業文化や企業風土への理解、組織人としての意識、ビジネスセンスについての懸念を持っており、法実務教育における今後の課題と考えられる。
- 第11次法務部門実態調査には、上記のほか、法曹養成過程の視点から注目すべき項目が多数含まれている。

16