

# 第10回 法務部門実態調査の調査結果 ＝ 中間報告 ＝

平成22年9月  
社団法人 商事法務研究会  
経 営 法 友 会

## 第10回 法務部門実態調査の調査結果

### = 中間報告 =

#### 1. はじめに

本調査は、わが国企業の現況について、法務部門が直面する業務課題とともに、今後のあるべき姿を探ることを目的として、昭和30（1965）年以來5年ごとに実施されている。ここでは、現在鋭意分析を進めている第10回の調査の結果につき、その概略を発表するものである。

#### 2. 調査の概要

##### ◇調査主体

本調査は、法務部門／担当で構成される経営法友会と（社）商事法務研究会が母体となって、法務部門実態調査検討委員会を組織して実施している。特に今回は、経営法友会の会員会社から委員会メンバーを公募し、多業種にわたる企業の法務担当者8名と学識経験者2名で委員会を構成して、調査方針の策定や質問内容の検討を行い、分析作業を進めている。

##### ◇調査時期・対象

調査時期：平成22年4月16日～6月10日

調査方法：質問紙郵送発信返送法

発送総数：経営法友会会員会社および証券取引所上場会社等6,110通

回収件数：1,035件

回収率：16.9%

##### ◇調査内容と分析のコンセプト

本調査では、Ⅰ．法務部門の構成と担当者の位置づけ、Ⅱ．法務部門の役割、Ⅲ．法務部門に対する意識、Ⅳ．弁護士、Ⅴ．法務情報等、Ⅵ．法律事務の分担状況という、従来の調査の大項目を踏襲しつつ、前回調査の質問内容を（場合によっては数回前の調査にまで遡って）逐一点検し、現状に相応しい質問内容に改定するとともに、不要と思われるものは削除し、必要と思われる質問を追加する作業を行った。その結果、前回より大問のみで5問増加し、97問の質問項目となった。

今回調査の分析のコンセプトは、現在の法務の姿と、この5年間の法務部門や企業法務を取り巻く環境の変化を把握することを基軸とし、法務部門の将来像を「経営の羅針盤となる法務」という理念で捉えて、特に、法務を担う人材の確保と質の向上策や、経営や現場との関わり方と法務の位置づけを踏まえて将来を展望することを方針とした。

この中間報告では、法務部門の現況についての設問を中心に集計結果の概要をまとめた。分析作業を経ての検討結果を含む詳細な内容は、11月中旬に公表することを予定している。

##### ◇社会的背景

この5年間の振り返りつつ調査時点の社会的背景を見ると、前回調査（2005年）前5年間に回復・

安定基調に入っていた経済は、2008年秋のリーマン・ショックを契機とする世界的不況により再び後退局面に入った。経済指標の上では2009年3月で景気の後退局面を終えたとされているが、その実感がないまま、同年8月の衆議院議員総選挙で民主党が大勝して政権交代が起こり、これまでの競争重視の構造改革路線と決別する明確な政策転換が行われた。これと相前後して消費者庁が設置されるなど消費者保護行政の強化がなされ、民法（債権法）改正の議論も始まっている。また、中国・インドなどの新興国の成長や、世界共通の課題である温暖化防止をはじめとする環境問題への対応など、グローバルなレベルでの企業間競争の激化と産業構造の変化のもとで、個々の企業にとっての先行きの混迷度はいや増しているように見える。

司法制度改革の進捗を見ると、改革に端を発する新制度は導入段階を終え、裁判員制度をはじめほぼ全てが実施段階に入った。法科大学院を経た法曹や修了生という新たな人材が現れ、その社会進出の動向も注目されている。

### 3. 調査結果の概要

#### I. 法務部門の構成と法務担当者の位置付け

- (1) 部レベルの法務部門を設置していると回答した企業が5%以上増加し、40%を超えた。課レベルの法務部門と併せると70.3%であり、法務専門部署のある企業の割合は7割を占めるところまで来ている。
- (2) 全体としての法務担当者数は7,193人となっており、前回調査に比して10%を超える増加がみられる。
- (3) 中途採用で法務担当者を調達する企業は半数を超え、前回に比しても明らかな増加がみられる。配属方針など他の指標とあわせても、即戦力のニーズのさらなる高まりを感じさせる。
- (4) 本調査における法務部門に属する日本の弁護士資格を持つ企業内弁護士は168名であり、前回に比して3.2倍と大幅な増加がみられる。このうち修習直後の採用は約半数であり、その他は法律事務所の勤務を経験している。

#### II. 法務部門の役割

- (1) 法務部門の影響力という点では、重要案件に参加したり、審査したりする形で、「関与している」と回答する法務部門が8割を超え、重要案件の変更や中止の判断に対しても実質的な影響力を持つ法務部門が6割を超えており、「重視される法務」の広がりを感じられる。
- (2) 過去5年間で法務部門が重点的に取り組んだ課題としては、「会社法対応」に過半の回答が得られ、「社内法務教育の推進」「個人情報保護法・営業機密保護関連」「企業倫理規範（コンプライアンスプログラム）の制定・推進」が上位に入った。

#### III. 法務部門に対する意識

- (1) 経営陣や社内から頼りにされている、重視されていると認識している法務部門が増えており、期待に応えるための人員の増強や権限強化・業務領域の拡大の必要性があるとの認識は継続している。
- (2) 法務が組織としての信頼を得るには、「優秀な人材の確保」、「バランス感覚やビジネス・セン

ス」、「社内ネットワーク」が必要とされており、法務担当者として信頼を得るには、「幅広い法律知識」や「業務に精通」、「迅速な対応」、「ビジネス・センス」の必要性が挙げられている。

#### IV. 弁護士

- (1) わが国の資格を持ち社員として勤務する企業内弁護士は95社182人、前回比2.7倍であり確実に増加している。また、海外の弁護士資格を持つ社員は428人との集計結果が得られており、実員数で30%の増加となっている。
- (2) 国内・国際ともに弁護士の利用頻度が増えたとする認識が半数を超える点で継続し、同時に、新たに弁護士・法律事務所を起用したとする回答も前回に続き半数を超えた。
- (3) 弁護士の依頼業務は、国内の弁護士については「訴訟対応」「苦情・トラブルなどの紛争解決」「株主総会の準備・運営」「債権の回収・保全」が、海外の弁護士については「現地の法律・制度の情報」「訴訟対応」「契約書等の作成」「法務戦略の指導・助言」が上位を占めている。

#### V. 法務情報等

- (1) 法務部門が社内研修に主体的に取り組んでいるとの回答が大幅に増加した。
- (2) 「企業倫理」を中心として、社内の各層のニーズに合わせた研修を実施するとともに、イントラネット等を利用した情報発信にも取り組み、企業全体としての法務対応能力向上のニーズに応える姿が伺える。

#### VI. 法律事務の分担状況

法務部門の担当業務は、契約関係（国内）、法律相談関係（国内）が抜きこんでいる点は前回同様であるが、関与の仕方については変化がみられる業務があり、法務部門の役割の変動が伺われる。

#### 4. 展 望

本報告は、調査結果の集計を中心とする項目にとどめているのでやや踏み込んだ言及になるが、現段階での簡単な展望を述べる。

前回は「新たな時代の方向を見定めて具体的な前進をはじめた時期」と評価された時期だったが、今回調査においては、再び訪れた混迷を受けて企業活動の根幹を振り返り、骨身を削りつつも骨太の経営と法務のあり方を模索する時期にあるように思われる。

この5年間の法務部門は、法務部門の地位の確立や経営層、社内への影響力の拡大だけでなく、人員増や中途採用による即戦力の確保など、量と質の両面での強化がみられた。企業内弁護士の増加など、将来の法務の姿に影響を与える要因にも、確実な変化がみられる。

政治的にも経済的にも企業の経営環境の先行きが不透明ななか、法務には企業の道行きのためにたえず目配せされる経営の羅針盤として役割が期待されるであろう。今回の調査からは、厳しい経済環境の変動のもとにあっても、各社の法務部門がある程度自律的にそのあり方を模索していることを見取ることができるが、一朝一夕でゆかない困難な課題も山積する。

検討委員会として、さらなる分析と検討を深め、こうした課題の具体像を少しでも明らかにしたい。

<法務部門実態調査検討委員会メンバー>

安藤 治孝 (シミック)  
石川 裕康 (テルモ)  
尾崎 博幸 (花王カスタマーマーケティング)  
小島 武司 (桐蔭横浜大学) (座長)  
瀬戸 健 (高砂香料工業)  
塚田 篤 (ビジネスキャリア・イノベーション)  
富永 崇雄 (三菱電機)、  
平井 克美 (オムロン)  
山口 公寛 (パナソニック電工)  
米田 憲市 (鹿児島大学法科大学院)

(五十音順)

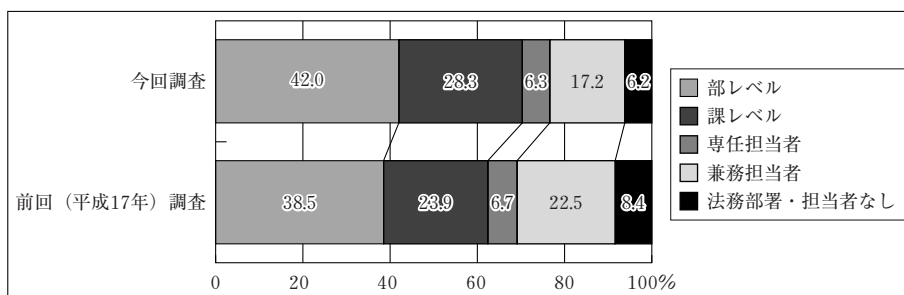
## I 法務部門の構成と法務担当者の位置付け

### 1. 法務専門部署の有無

法務専門部署の有無については、部レベルあるいは課レベルの法務専門部署を持つ会社が70.3%（回答企業1,000社中703社）となった。内訳は、部レベル42.0%、課レベル28.3%である。

前回（平成17年）調査では62.4%（部レベルが38.5%、課レベル23.9%）であったのと比べ、5%以上増加した。

#### 法務部門の設置状況



### 2. 法務担当者の人員数および内訳

#### <法務担当者の人員数>

法務担当者（他業務との兼務者を含む）の総数は、前々回（平成12年）調査（1,183社5,731人）、前回（平成17年）調査（1,091社6,530人）と比べて着実に増加し、回答1,035社の合計で7,193人であった。

専任／兼任担当者のみを含めた、本調査における法務部門の平均人員数は7.7人となっている。前々回（平成12年）調査で6.4人、前回（平成17年）調査で6.7人とほぼ横ばいであったが、今回の調査では増加傾向が見られる。

組織別で見ると、部レベルの人員数は12.1人、課レベルの人員数は5.2人である。いずれも前回（平成17年）調査（部レベル10.7人、課レベル4.9人）と比べて人数が増加しており、特に部レベルでは1.4人の増加となっている。

#### <中途採用者>

法務経験者としての中途採用者が在籍する会社の割合は、前々回（平成12年）調査で28.8%、前回（平成17年）調査で39.6%と回を追うごとに増加していたが、今回はさらに増えて52.5%となり、過半数の会社で中途採用者が在籍していることがわかった。

#### <企業内弁護士>

本調査の回答会社においては、日本の弁護士資格を保有する企業内弁護士は93社168人であり、前回

(平成17年)調査の32社53人と比べて約3倍と大幅に増加した。このうち、弁護士事務所の勤務経験がある者は、77人(45.8%)であった。

また、外国の弁護士試験合格者は、日本人、外国人合わせて370人に上り、前回(平成17年)調査(267人)と比べて、1.4倍になっている。

#### <その他>

他にも、日本の法科大学院修了者が104社129人、日本の法科大学院在学者が13社13人、海外ロースクール在学者が32社39人など、国内外の法律の専門知識を習得した人員の裾野が拡大しているといえよう。

	今回調査		前回(平成17年)調査	
	社数(%)	人数	社数(%)	人数
中途採用者(法務経験者)	492社(52.5%)	1,323人	388社(39.6%)	909人
日本の弁護士資格保有者 (うち弁護士事務所経験者)	93社(9.9%)	168人 (77人)	40社(4.1%)	61人 —
日本の法科大学院修了者	104社(11.1%)	129人	—	—
日本の法科大学院在学者	13社(1.4%)	13人	20社(2.0%)	—
海外ロースクール在学者	32社(3.4%)	39人	—	—
アメリカの弁護士資格保有者 (うち日本人)	119社(12.7%)	316人 (289人)	104社(10.6%)	235人 (205人)
中国の弁護士資格保有者	17社(1.8%)	18人	10社(1.0%)	10人
外国(アメリカ・中国以外)の弁護士資格保有者(うち日本人)	23社(2.5%)	36人 (12人)	15社(1.5%)	22人 —

### 3. 法務担当者の法務以外の業務経験

法務担当者の中で、法務以外の業務経験がない担当者は、全体の37.3%であった。前回(平成17年)調査が29.9%、前々回(平成12年)調査が26.7%であったのに比べると、大幅な増加が見られる。

法務以外の業務経験がない担当者(資本金別)

	5億円未満	100億円未満	1,000億円未満	1,000億円以上	全体
今回調査	18.6%	28.7%	37.1%	45.6%	37.3%
前回(平成17年)調査	24.3%	24.0%	30.2%	37.0%	29.9%
平成12年調査	18.8%	19.4%	37.5%	38.3%	26.7%

### 4. 法務担当者の採用(配属)方針(複数回答)

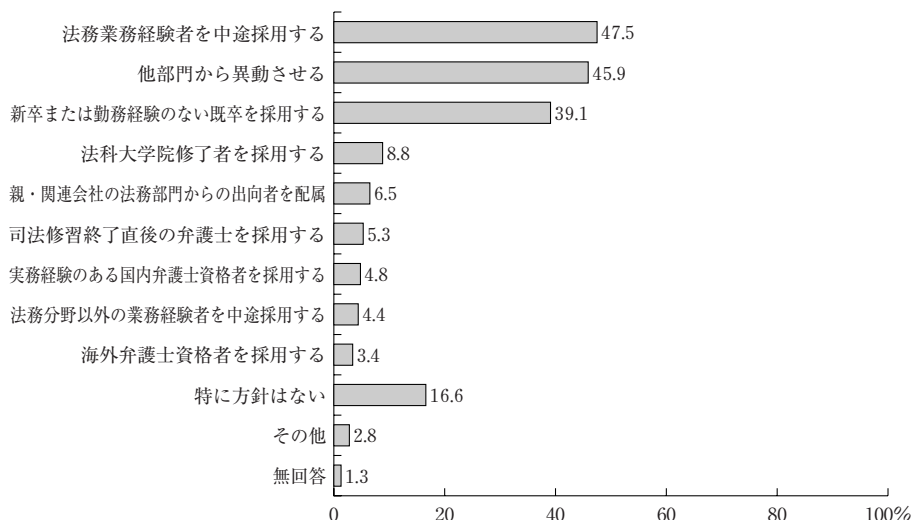
#### <採用(配属)方針>

法務担当者の採用、配属方針の上位3つは「経験者を中途採用する」(47.5%)、「他部門から異動させる」(45.9%)、「新卒または勤務経験のない既卒を採用する」(39.1%)であった。「経験者を中途採

用する」を選んだ会社が最多となったことは注目すべき点である。

また、わが国の弁護士資格のある者の採用についてみると、「司法修習直後の弁護士を採用する」が5.3%（50社）、「実務経験のある国内弁護士資格者を採用する」が4.8%（45社）であり、これら少なくともいずれかを選んだのは回答企業中8.6%（81社）であった。また、法科大学院修了者に注目すると、「法科大学院修了者を弁護士資格がなくても採用する」の8.8%（83社）と「司法修習直後の弁護士を採用する」の少なくともいずれかを選んだのは、回答企業中11.8%（111社）であった。

### 法務担当者の採用方針



### < 弁護士資格を持たない法科大学院修了者の処遇 >

今回は、「法科大学院修了者を弁護士資格がなくても採用する」との選択肢を選んだ回答が83社得られた。これを選択した企業にその処遇をたずねたところ、72.3%が、「大学院修了者と同等の待遇」を考えていると回答した。

### < 司法修習を終えた直後の弁護士の処遇 >

「司法修習を終えた直後の弁護士を採用する」との選択肢を選んだのは50社（5.3%）であった。これを選んだ企業にその処遇をたずねたところ、「中途採用者あるいは専門職として処遇」（48.0%）、「大学院修了者と同等の処遇」（24.0%）が上位を占めた。

## 5. 法務担当者の採用（配属）時に重視する点

採用等を検討する対象者の前歴別に重視する点についてたずねたところ、次のような結果となった（有効回答中、40%以上を得たもの）。



	求められる資質・能力
新卒者又は未経験既卒	業務への関心・積極性 (68.8%)、コミュニケーション能力 (68.3%)、思考力 (53.8%)、バランス感覚 (49.7%)
中途採用 (法務以外)	コミュニケーション能力 (64.3%)、バランス感覚 (61.7%)、分析力・洞察力 (47.7%)、業務への関心・積極性 (46.7%)、思考力 (44.6%)
法科大学院修了 (弁護士資格なし)	幅広い法律知識 (58.9%)、コミュニケーション能力 (53.1%)、バランス感覚 (43.7%)
中途採用 (法務経験有り)	幅広い法律知識 (71.8%)、コミュニケーション能力 (54.4%)、バランス感覚 (49.5%)
司法修習直後の弁護士	深い法律知識 (54.8%)、幅広い法律知識 (54.8%)、コミュニケーション能力 (50.6%)、バランス感覚 (42.4%)、分析力・洞察力 (40.6%)
実務経験のある弁護士	深い法律知識 (71.6%)、幅広い法律知識 (54.6%)、コミュニケーション能力 (45.4%)、分析力・洞察力 (43.0%)

新卒者または未経験既卒者には法律知識よりも「コミュニケーション能力」「バランス感覚」「業務への関心・積極性」といった一般的な能力を期待される反面、弁護士資格保有者等、専門性が高まるにつれ、深い・幅広い法律知識が期待されることが読み取れる。

## II 法務部門の役割

### (1) 重要案件への対応

#### 1. 重要案件への関与度

重要案件（重要プロジェクトおよび重要な契約の締結を含む）について、法務部門の関与の仕方を問うたところ、55.5%が「法務部門が参加（協議・助言・指導）している」と回答し、「法務部門が審査している」の28.0%を加えると、83.5%が「重要案件であれば関与する」と回答した。「相談があった場合にのみ対応している」との回答は15.0%であった。

#### 2. 重要案件の変更中止の判断

法務部門の判断で重要案件について変更・中止をさせることができるかについては、59.9%が「助言はできるが、最終決定は所管部署等が行う」と回答した。なお、「規程等に基づき変更・中止ができる」（11.5%）、「規程等はないが事実上変更・中止ができる」（13.5%）を合わせた、法務の判断で中止できるとの回答は25.0%となった。

「助言はできるが、最終決定は所管部署等が行う」と選択した場合に「この場合助言は聞き入れられているか」を確認したところ、「完全に聞き入れられている」が1.1%、「概ね聞き入れられている」が46.4%であり、合わせて47.5%の会社で法務による重要案件の変更・中止の意見が最終決定に影響を及ぼしていることになる。

以上から、「規程上の権限もしくは事実上変更・中止できる」割合と、「最終決定は所轄部署等が行う」ケースで「完全に聞き入れられている」と「助言が概ね聞き入れられている」という割合を合計すると、重要案件に対して法務の判断・助言が常に影響を及ぼしうるとする企業の割合は53.5%（502

社)となる。

(2) 経営への関与等

1. 法的に重大なリスクの発見・報告体制

法的に重大なリスクを発見・報告する仕組みについて、モニタリング体制と内部報告（通報）体制の2つの段階分けて法務部門の関わりをの程度をたずねたところ、次のような結果となった（複数回答可）。

<モニタリング体制（能動的リスク発見）>

① 社内規程・ルールの見直し等に関与している	63.1%
② 運用の全部または一部を担当している	31.0%
③ モニタリング体制に関与していない	23.8%
④ モニタリング体制は特設していない	5.1%
その他	2.9%
無回答	2.1%

<内部報告（通報）体制>

① 社内規程・ルールの見直し等に関与している	57.2%
② 運用の全部または一部を担当している	51.9%
③ 内部報告（通報）体制に関与していない	18.8%
④ 内部報告（通報）体制は特設していない	2.8%
その他	1.4%
無回答	3.4%

2. 法的に重大なリスクに対する法務部門の行動

法的に重大なリスク（違法行為等）が発見・報告された場合に法務部門の取る行動をたずねたところ、次のような結果となった（複数回答可）。

順位	法務部門の取る行動	
1	弁護士等の専門家へ相談する	91.4%
2	意思決定機関・関連部門へアドバイスする	79.0%
3	社内外の関連情報・資料を早期に入手する	69.0%
4	予想される損害等を検討する	66.4%
5	当事者や関係部門と連携関係を構築する	64.3%
6	社員教育等啓発活動を立案実施する	32.2%
7	行動計画・規範、組織の改廃等を立案する	16.0%
8	社外に公表する	7.7%
9	重大性が確認されるまで対応しない	0.3%
	無回答	1.4%

### 3. 自発的判断での役員・他部門への助言指導等

法務部門の役員・他部門の行動に対する助言、勧告、指導の積極度をたずねたところ、次のような結果となった。

① 自発的にしている	50.1%
② 求められた時にしている	47.0%
③ していない	1.4%
無回答	1.5%

#### (3) 最近のトピックと法務部門の関与

##### 1. 過去5年間に法務部門が重点的に取り組んだ課題

過去5年間に法務部門が重点的に取り組んだ課題としては、次のような結果となった（重点的に取り組んだ課題上位7つを選択のうち15位まで）。

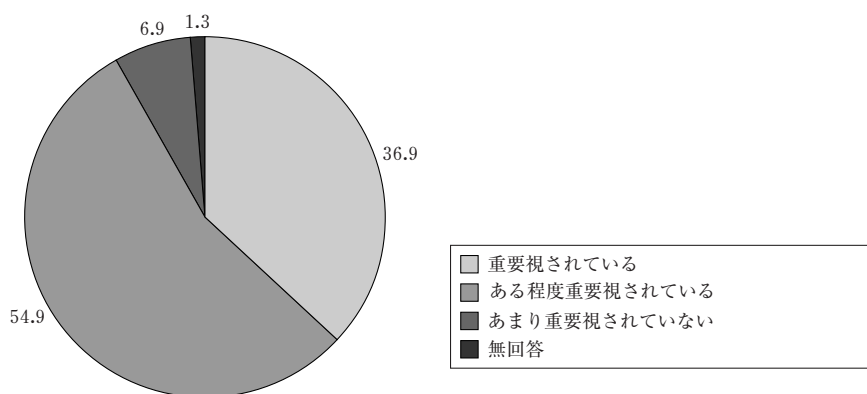
順位	重点的に取り組んだ課題	
1	会社法対応	62.8%
2	社内法務教育の推進	44.7%
3	個人情報保護法・営業機密保護関連	43.0%
4	企業倫理規範（コンプライアンスプログラム）の制定・推進	42.8%
5	下請法の遵守	38.5%
6	債権管理・回収	35.0%
7	グループ内の企業再編（子会社統合等、持株会社の設立等）	33.2%
8	企業再編関連（M&A等）	32.3%
9	内部統制システムの確立（J-SOX対応含む）	32.2%
10	労務問題（リストラ、サービス残業、偽装請負等、名ばかり管理職等）	28.6%
11	国内・海外の独禁法の遵守（リニエンシー、企業結合届出を含む）	27.3%
12	公益通報者保護法（内部通報制度）	26.8%
13	知的財産権の保護管理（著作権保護・侵害対策、模造品・海賊版対策、知財紛争）	26.2%
14	危機管理体制の確立	23.3%
15	反社会的勢力による被害を防止するための取組み（契約書等における反社会的勢力排除条項の導入など）	22.9%

この5年間に取り組んだ課題として多かったのは「会社法対応」、「社内法務教育の推進」、「個人情報保護法・営業機密保護関連」、「企業倫理規範（コンプライアンスプログラム）の制定・推進」と「下請法の遵守」である。上位7つを答える設問であるが、とくに「会社法対応」については、業種・資本金規模に関わらず、最も多くの企業が選択した。

## Ⅲ 法務部門に対する意識等

### 1. 社内における法務部門の認識

社内で法務部門がどのように認識されているかとの設問に対して、「重要視されている」(36.9%)と「ある程度重要視されている」(54.9%)を合わせると91.8%に上る。前回、前々回とほぼ同様の結果であり、法務部門は、社内において重要視される存在として定着していることを確認する結果となった。



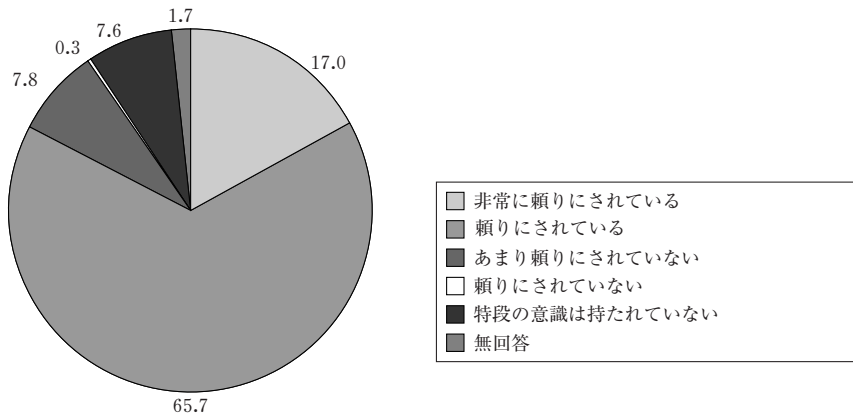
### 2. 法務部門の今後のあり方

今後法務部門はどのようにすべきかとの設問に対して、「増員して権限・業務領域を拡大すべき」(31.3%)と「増員すべき」(26.4%)を合わせると57.7%となり、増員を希望する回答が6割近くを占めた。

また、「増員して権限・業務領域を拡大すべき」(31.3%)と「権限・業務領域を拡大すべき」(14.7%)を合わせると、46.0%となり、半数近くが権限・業務領域を拡大すべきと回答していることになる。これは、前回(平成17年)と同様の傾向であり、引き続き法務部門の増員・拡大のニーズは継続しているといえよう。

### 3. 経営陣(役員等)からの認識のされ方

法務部門は経営陣からどのように認識されていると思うかとの設問に対して、「非常に頼りにされている」(17.0%)と「頼りにされている」(65.7%)を合わせると82.7%となっている。



#### 4. 経営陣（役員等）から判断や意見を求められる機会の変化

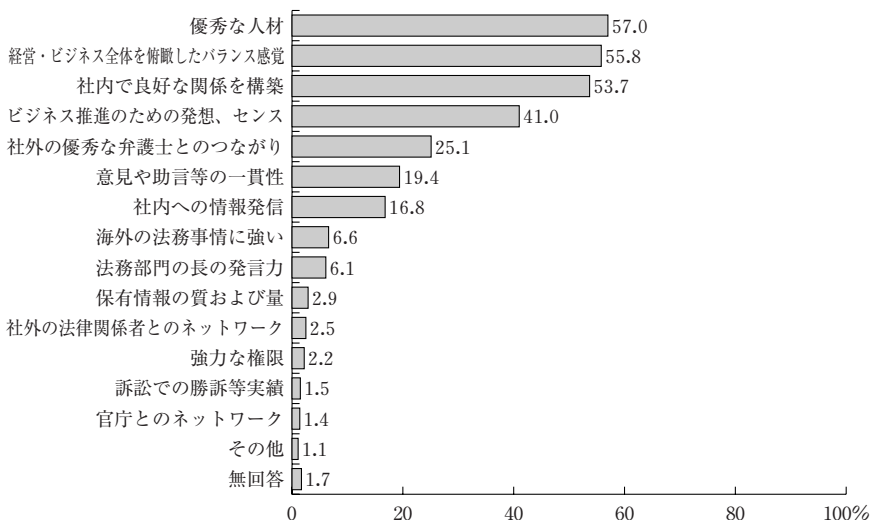
法務部門が経営陣から判断や意見を求められる機会につき、この5年間での増減を問うたところ、69.0%の企業が「増加している」と回答した。

また、資本金別に比較したところ、資本金の多い企業ほど「増加している」と回答する比率が高まっており、特に資本金1,000億円以上の企業においては85.1%が「増加している」と回答した。

増加している事柄についてたずねたところ、「重大な法的リスクに関するもの」（83.3%）が最も多く、「重要案件の決定に関するもの」（59.2%）と「法律一般に関するもの」（53.3%）がそれに続く結果となった。

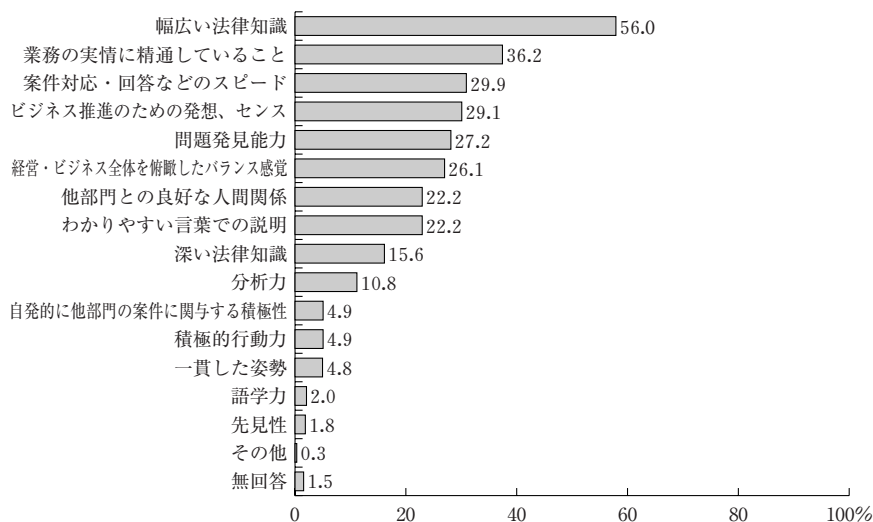
#### 5. 法務部門が信頼を得るために大切なこと

法務部門が信頼を得るために大切であると思うものを3つ選ぶ設問に対して、「優秀な人材を有していること」（57.0%）、「経営・ビジネス全体を俯瞰してのバランス感覚」（55.8%）、「社内で良好な関係を構築していること」（53.7%）の3つがそれぞれ50%以上の回答を集めた。4番目に高い回答を集めたのは、「ビジネス推進のための発想、センス」（41.0%）となっている。



## 6. 法務担当者が信頼を得るために必要なこと

法務担当者が信頼を得るために大切であると思うものを3つ選ぶ設問については、「幅広い法律知識」(56.0%)が他の項目と比較して圧倒的に高い回答率を得た。これに続き高い回答率を得たのは、「業務の事情に精通していること」(36.2%)、「案件対応・回答などのスピード」(29.9%)、「ビジネス推進のための発想、センス」(29.1%)などとなっている。



## IV 弁護士

### (1) 企業と弁護士有資格者

#### 1. 日本の弁護士有資格者の有無

企業内の日本の弁護士会登録者の有無についてたずねたところ、次のような結果となった。

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

今回調査では、企業内の日本の弁護士登録者の有無に関し、「いる」が14.4% (149社270人)、「いない」が81.2% (840社) で、前回 (平成17年) 調査時の「いる」が8.9% (97社141人)、「いない」が88.5% (965社) と比べると、増加傾向にあるといえる。特に、社員として在籍している弁護士登録者の比率が前回 (平成17年) 調査の38.1% (37社68人) から、さらに大幅に増加し、63.8% (95社182人) となった。

#### 2. 海外の弁護士有資格者の有無

海外の弁護士資格を持った社員等の有無について尋ねたところ、次のような結果となった。

- |       |                                    |
|-------|------------------------------------|
| ① いる  | 14.3% (148社440人)                   |
|       | うち、社員として 88.5% (131社428人)          |
|       | 取締役として 2.7% (4社4人) うち、社外取締役 (0社0人) |
|       | 執行役として 4.7% (7社7人)                 |
|       | 監査役として 0.7% (1社1人) うち、社外監査役 (0社0人) |
| ② いない | 76.1% (788社)                       |
| 無回答   | 9.6% (99社)                         |

今回の調査では、海外の弁護士資格を持った社員などが在籍して「いる」という会社は14.3% (148社440人)、「いない」が76.1% (788社) となった。前回 (平成17年) 調査では、「いる」が11.7% (128社331人)、「いない」が82.0% (895社) であったのに比べると、会社数の割合では横ばいであるが、海外の弁護士資格保持者の実員数で3割の増加が見られる。

社員として在籍する場合についてみると、日本の弁護士会登録者の95社182人に比べ、海外の資格の保持者は131社428人が在籍しており、海外の資格保持者の在籍は日本の資格保持者に比べ、会社数比較にして1.4倍、実員数比較で2.4倍となっている。

## (2) 日本の弁護士と企業法務

### 1. 弁護士利用機会の変化

5年前と比較して弁護士の利用に変化があるか尋ねたところ、最も多かった回答は、「増加している」の58.6%であった。

### 2. 日本の弁護士に依頼する業務内容

弁護士に依頼している業務について、頻度が高い上位5つを挙げてもらったところ、次のような結果となった。

順位	今回調査		参考：前回（平成17年）調査	
1	訴訟対応（債権の回収・保全を除く）	64.5%	トラブル、訴訟などの紛争解決	79.7%
2	苦情、トラブルなどの紛争解決（債権の回収・保全を除く）	62.2%	株主総会の準備・運営	38.2%
3	株主総会の準備・運営	42.2%	債権の回収・保全	36.4%
4	債権の回収・保全	41.5%	国内の契約書などの審査	28.6%
5	国内の契約書などの審査	36.1%	国内の戦略法務（M&Aなど）の指導・助言	20.3%
6	国内の戦略法務（M&Aなど）の指導・助言	31.6%	意見書・鑑定書の依頼	18.7%
7	意見書・鑑定書の依頼	28.7%	国内の契約書などの作成	12.6%
8	コンプライアンス関係	21.7%	海外の契約書など、法的文書の審査	11.3%
9	海外の契約書など、法的文書の審査	20.5%	コンプライアンス関係	9.4%
10	国内の契約書などの作成	18.5%	海外の契約書など、法的文書の作成	9.1%
11	海外の契約書など、法的文書の作成	12.7%	海外の戦略法務の指導・助言	4.4%
12	海外の戦略法務の指導・助言	9.6%	社内の法務教育の講師	3.2%
13	社内の法務教育の講師	8.4%	取締役会関係	2.7%
14	取締役会関係	7.9%	その他	3.7%
15	国内の合併・提携関係の解消など	4.3%		
16	海外の合併・提携関係の解消など	3.3%		
17	その他	4.8%		

### 3. 新たな顧問弁護士・法律事務所の起用の有無

この5年間での新たな顧問弁護士の起用の有無を尋ねたところ、新たに顧問として弁護士・法律事



務所を起用した会社は、半数を超える50.1%（519社）となった。

### （3） 海外の弁護士と企業法務

#### 1. 海外の弁護士に依頼する業務内容

海外の弁護士・法律事務所に依頼している業務について、多いものの上位3つをあげてもらったところ、次のような結果となった。

順位	業務内容	
1	現地の法律・制度等に関する問い合わせ	58.4%
2	訴訟対応	46.0%
3	契約書等、法的文書の作成	31.3%
4	海外の戦略法務（M&Aなど）の指導・助言	29.7%
5	苦情・トラブル等の紛争解決	27.9%
6	契約書等、法的文書の審査	25.1%
7	海外の合弁・提携解消など	17.5%
8	債権の回収・保全（仮処分を含む）	12.7%
9	意見書・鑑定書の依頼	8.4%
10	その他	1.2%
11	無回答	1.2%

#### 2. 海外の弁護士利用機会の変化

この5年間での海外の弁護士・法律事務所の利用機会の変化についてたずねたところ、「増加している」が56.4%と全体の半数を超えた。「変わらない」は36.3%、「減少している」は5.2%であった。

## V 法務情報等

### (1) 情報管理

#### 1. 契約書等の保存・廃棄に関する規程

契約書等についての保存・廃棄に関する規程があるかたずねたところ、次のような結果となった。

① ある	80.0%
② ない	15.1%
無回答	4.9%

#### 2. 訴訟関連文書の保存・廃棄に関する規程

訴訟関連文書についての保存・廃棄に関する規程があるかたずねたところ、次のような結果となった（問85）。

① ある	59.2%
② ない	34.6%
無回答	6.2%

### (2) 教育・研修等

#### 1. 法務関係の社内研修の実施

法務部門による法務関係の社内研修を実施しているか又は協力しているかをたずねたところ、次のような結果となった。

① 実施している	81.8%
② 実施していない	16.1%
無回答	2.1%

また、平成21年度に法務部門が実施・協力した研修の内容について、階層別に、eラーニングとそれ以外の方法に分けてたずねた。全体としては、時勢を反映して企業倫理（コンプライアンスを含む）をテーマとした研修の実施率が高い。

eラーニング以外の方法で実施している研修については、次のような結果となっており、「企業倫理（コンプライアンスを含む）」が最も多く、次いで「独禁法」という結果となった。これに続く内容を見ると、各階層に合わせ、ふさわしい内容の研修が提供されている様子が見える。

対象	内容（複数回答可・実施率15%以上）
役員	企業倫理（21.8%）、独禁法（15.3%）
管理職	企業倫理（42.9%）、独禁法（32.6%）、契約（26.2%）
中堅社員	企業倫理（40.2%）、独禁法（35.3%）、契約（33.4%）、個人情報保護法（17.3%）、企業活動と法についての入門知識（16.2%）
新入社員	企業倫理（51.9%）、企業活動と法についての入門知識（36.2%）、契約（26.6%）、独禁法（21.8%）、個人情報保護法（19.4%）
子会社・関連会社	企業倫理（22.8%）、独禁法（20.7%）

eラーニングを用いた研修については、各階層で無回答が70～90%程度となっており、前回（平成17年）調査と変わらずeラーニングを導入した研修を行っている会社が少数であることを示している。

## 2. ネットワークを通じた法務情報の提供

法務部門がイントラネット等のネットワークを通じて法務情報を提供しているかたずねたところ、次のような結果となった。

① 提供している	68.9%
② 提供していない	30.0%
無回答	1.2%

ネットワークを通じて提供している情報の内容について尋ねたところ、次のような結果となった（複数回答可）。

順位	情報の内容	
1	契約	62.7%
2	企業倫理	51.1%
3	独禁法	50.0%
4	個人情報保護法	37.3%
5	企業活動と法についての入門知識	29.4%
6	知的財産権	27.1%
7	印紙税	24.6%
8	会社法・金商法	23.2%
9	民商法一般	20.7%
10	各種業法関係	17.5%
11	担保管理・債権管理	17.3%
12	倒産法関連	13.3%
13	輸出入法規関連	12.2%
14	労働法関連	12.1%
15	国際法務関連	11.1%
	その他	11.1%
	無回答	0.3%

## VI 法務部門の担当業務／法務の分担状況

法務部門の扱っている業務のうち、多いもの5つを選んでもらったところ、次のような結果となった。

順位	業務	今回調査	参考：前回（平成17年）調査順位	
1	契約関係（国内）	95.4%	1	91.4%
2	法律相談関係（国内）	78.7%	2	73.7%
3	訴訟等管理関係	43.3%	4	42.7%
4	契約関係（国際）	43.0%	5	38.7%
5	内部統制／コンプライアンス	38.6%	—	—
6	株式・総会関係	37.0%	3	52.7%
7	取締役会関係	28.6%	6	33.2%
8	知的財産権関係	24.5%	7	24.9%
9	債権管理・担保管理関係	18.9%	10	21.4%
10	子会社・関連会社関係（国内及び国際）	18.6%	11	20.5%
11	文書業務関係（国内）	18.0%	8	24.7%
12	法律相談関係（国際）	15.6%	12	14.8%
13	M&A関連	11.6%	13	8.0%
14	トレード・シークレット、個人情報関連業務	7.9%	9	22.2%
15	投資・合併事業関係	5.1%	15	6.5%
16	その他（国内）	3.3%	14	7.4%
17	社債等	0.2%	16	0.5%
	無回答	0.7%		1.9%

全体として「契約関係（国内）」（95.4%）、「法律相談関係（国内）」（78.7%）が他に抜きんでて高い点は前回調査（平成17年）と同じである。続いて、訴訟等管理関係（43.3%）、契約関係（国際）（43.0%）、「内部統制／コンプライアンス」（38.6%）、「株式・総会関係」（37.0%）と続く。