

企業法務から見た司法制度改革  
－中小企業の弁護士ニーズを中心に－

A Judicial System Reform from the Viewpoint of Corporate Legal Affairs:  
More Lawyers Demanded for Small and Medium-Sized Enterprises

2009年 2月

高田 寛 **Hiroshi Takada**

企業法務から見た司法制度改革  
－中小企業の弁護士ニーズを中心に－

A Judicial System Reform from the Viewpoint of Corporate Legal Affairs:  
More Lawyers Demanded for Small and Medium-Sized Enterprises

高田 寛  
**Hiroshi Takada**

**Abstract**

In this paper, I present a study of a judicial system reform from the viewpoint of corporate legal affairs, especially concerning the matter of more lawyers needed for small and medium-sized enterprises. Recently the Japanese judicial system has changed and consequently the number of lawyers will increase remarkably within a few years. However, there has been no specific research reported on this matter.

In 2007, the University of Osaka project team published a research report on lawyers demanded for enterprises, and also, in 2008, Nichibenren, or the Japan Law Association, provided a research report on more lawyers needed for small and medium sized-enterprises.

Therefore, I discuss the requirement of more lawyers, and analyze the research based on the University of Osaka report and the Nichibenren report. I also study the roles of the legal department of small and medium-sized enterprises and the influence of the certified exam for lawyers from the viewpoint of small and medium-sized enterprises. Finally, I introduce my view on how to solve the increasing demands for the lawyers.

本論文は、司法アクセス学会（企業法務研究会）、第1回研究会、2008年4月2日、（株）商事法務の会議室、において発表した。

---

2008年9月29日 受理

## 1. はじめに

2008年9月11日、法務省の司法試験委員会は、法科大学院修了者を対象とした「新司法試験」の結果を発表した。「新司法試験」は、今年で導入から3回目を迎えるが、法科大学院74校の6,261人が受験し、そのうち2,065人が合格した。合格率は33%で前年の40.2%を下回った結果となった<sup>(1)</sup>。今回は、司法試験委員会が設定した合格者数の目安である想定合格者数(2,100～2,500人)も下回った結果となった<sup>(2)</sup>。2010年までに合格者を毎年3000人程度に増やすという政府の計画に対して、法科大学院のあり方とともに議論の余地の残る結果となったことは否めない。

「新司法試験」導入前には、司法制度改革審議会は、法科大学院修了生の70～80%が司法試験に合格できる仕組みを提言したが、法科大学院が74校も乱立したことで毎年5,800人の修了生を輩出し、想定通りの合格率は望めなくなったという背景がある。大学院側からは、想定合格者数より多くを合格させるべきだという意見も上がっているが、2008年は、懸念されている「法曹の質の低下」に対し、大学院側が十分に対応できていない実情を表す結果となったといえよう。政府の法科大学院開設時の構想で70～80%と想定された合格率の低迷は、全国に74校もある法科大学院のあり方の見直しを加速させる可能性がある<sup>(3)</sup>。

そもそも、司法制度改革の発端は、1999年の司法制度改革審議会の設置に遡ることができる。以前から、「わが国の裁判は長すぎる」といった国民の批判や、「弁護士を増やし競争原理により弁護士費用を安くする」、「企業の国際化に伴い海外の法制度にも通じた弁護士を増やす」といったビジネス側からの要求を受け、約2年の審議を経て、法曹人口の増員や裁判員制度を中心とした最終答申がなされた<sup>(4)</sup>。その中でも、法曹人口、特に弁護士の増員は、司法試験制度のあり方や法科大学院の設置と共に、司法制度改革の中心的議題のひとつであった。

司法制度改革審議会は2001年6月の意見書において、「(法曹人口は)極めて少なく、我が国社会の法的需要に現に十分対応できていない状況にあり、今後の法的需要の増大をも考え併せると、法曹人口の大幅な増加が急務であることは明らかである。」と述べている。最終的に政府は、司法制度改革審議会意見書<sup>(5)</sup>を受けて、翌年の2002年3月に閣議決定した司法制度改革推進計画<sup>(6)</sup>に基づき、わが国の法曹人口の大幅な増加を図るために、司法試験合格者を大幅かつ早急に増加させる政策を推進することになった。

このような議論及び政策を基に、新しい司法試験制度と連動して、2004年、アメリカのロースクールにならった法曹の専門職大学院である法科大学院の制度が創設された。「法科大学院の教育と司法試験等との連携等に関する法律」は、その第2条1項で、法科大学院を「専門職大学院であって、法曹に必要な学識及び能力を培うことを目的とするもの」と規定している<sup>(7)</sup>。すなわち、法科大学院は、法曹の質を維持しつつ、法曹人口拡大の要請に応えるため

の新しい法曹養成制度として導入された。

わが国の弁護士数は、2006年12月1日現在、弁護士会登録人数は23,000人余りに過ぎない。諸外国の弁護士数を見ると、アメリカが約100万人、イギリスが約9万人、ドイツが約12万人、フランスが約4万人である。アメリカは特別としても、わが国の弁護士数は極端に少ないことがわかる。法曹1人当たりの国民数で比較しても、わが国の約6,300人は、ドイツの約740人、イギリスの約710人と比べると、約10倍もの開きがある。今後の法曹需要増大を考えると、法曹人口の大幅な増加が急務であるとし、そのためには、2010年頃には新司法試験の合格者を3,000名程度にし、2018年頃までには法曹人口を5万人、法曹1人当たりの国民数を2,400名にすることが政府の目標とされた<sup>(8)</sup>。

このように、司法制度改革審議会意見書は、わが国の法曹人口が先進諸国との比較において極端に不足していることを指摘している。また、今後の国民生活の様々な場面における法曹需要が量的に増大し、かつ質的にも多様化・高度化することが予想され、さらに弁護士人口の地域的偏在の是正の必要性があると指摘している。しかしながら、このような司法試験合格者を急激に増加させる政策は、一方で、社会における弁護士ニーズの新たな問題を引き起こしていることも見逃すことはできない。

すなわち、司法試験合格者数だけは計画通りに増大させたものの、法曹三者（裁判官、検察官、弁護士）のうち、裁判官、検察官については現状維持の増員しかなされておらず、司法試験合格者の9割近くを占める弁護士人口だけが急激に増加するという結果を招くことになる。その結果、司法修習生が法律事務所に就職しようとしても、就職先を確保できない者が多数出てきているという現実が実際に起こりつつある。この背景には、司法制度改革審議会が、法曹人口増大の理念が先行し、現実の法曹需要、特に実社会の弁護士ニーズについて具体的な検証がなされていなかったのではないかという指摘がある<sup>(9)</sup>。そのため、特に今後期待される企業における弁護士ニーズについては、正確な分析が必要であり、本格的かつ具体的な調査研究が緊急課題である。

このような中、2007年10月に、大阪大学「法曹の新しい職域」研究会が発表した「企業における弁護士ニーズに関する調査中間報告書」では、数々のデータと共に示唆に富んだ提言がなされている。また、2008年2月、日本弁護士連合会弁護士業務総合推進センターとみずほ総合研究所(株)は、共同研究として、中小企業の弁護士ニーズについてまとめた「中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書」（概要、調査結果編、分析提言編）<sup>(10)</sup>を発表した。特に、「中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書」分析提言編では、今後の施策に参考となる示唆に富んだ数々の提言がされている。さらに、これら報告書の発表だけでなく、司法アクセス学会の企業法務研究会では、今後の弁護士ニーズについて活発な議論がされているところである<sup>(11)</sup>。また、大阪大学は大阪弁護士会と共にシンポジウム「企業における弁護士ニーズを考

える」を開催し活発な議論がなされている<sup>(12)</sup>。

本稿では、これらの報告書や活動報告の内容を踏まえ、「企業から見た司法制度改革－中小企業の弁護士ニーズを中心に」と題し、法社会的見地から、これらの報告書の分析だけでなく、これら報告書や活動報告ではあまり触れていない部分についても、企業法務の現場からの声として中小企業における弁護士ニーズについて報告したい。なぜなら、中小企業における弁護士ニーズの需要喚起こそが、今後の弁護士の需要開拓に大いに結びつくと思われるからである。本稿では、まず最初に、大阪大学の「企業における弁護士ニーズに関する調査中間報告」から重要な論点を洗い出し(2)、次いで、日本弁護士連合会の「中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書」について吟味し(3)、さらに、中小企業の法務部門の役割を整理し(4)、司法試験制度の企業法務に対する影響を中小企業法務の観点から検証して(5)、最後に、いかに弁護士ニーズを開拓するか(6)、について自論を紹介したい。

## 2. 企業における弁護士ニーズに関する調査

大阪大学では、日本学術振興会科学研究費補助金・基盤研究(A)「法曹の新職域グランドデザイン構築」により、2004年から法学研究科と高等司法研究科のスタッフが中心となって、法曹とりわけ弁護士に期待される新しい職務について調査研究を行い、近未来における法曹の新しい職域のグランドデザインを明らかにする研究プロジェクトを進めてきた<sup>(13)</sup>。そして、2007年10月、その中間報告書が発表された。

この調査は、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された<sup>(14)</sup>。

なお、この調査は従業員規模100名未満の企業と従業員規模100名以上の企業から、無作為抽出により、それぞれ1,000社ずつ抽出し、各企業の経営者宛にアンケートを発送し、320票の回答を得た結果である。ちなみに回答率は16.0%であった<sup>(15)</sup>。本節では、この報告書のアンケート結果を基に、企業の弁護士ニーズについて分析を行いたい。

### 2.1 弁護士との顧問契約

報告書では、弁護士との顧問契約について、「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、ほぼ同じ割合であった。また、顧問契約を結んでいない企業の理由としては、「弁護士を必要とする仕事がない」(45.9%)、「弁護士を利用する社内体制が整っていない」(28.7%)、「報酬が高い」(24.8%)、「費用対効果が計測しづらい」(22.3%)、「報酬の規準が不透明」(21.0%)と続く。なお、組織内弁護士(In-House

Lawyer) の雇用は2.2%にとどまり<sup>(16)</sup>、弁護士を雇用しない理由としては、「弁護士を必要とする仕事がない」(46.2%)、「弁護士を利用する社内体制が整っていない」(30.1%)、「報酬が高い」(25.1%)と続き、弁護士と顧問契約を結んでいない理由とほぼ同じ結果が得られた<sup>(17)</sup>。

この数字をどう見るかは評価が分かれるところであるが、多くの企業が組織内弁護士を雇用しているアメリカと比べると、わが国の組織内弁護士の数は極端に少ないといえる。また、約4分の1の企業が、「弁護士を必要とする仕事がない」と認識し、弁護士と顧問契約を結んでいないが、「弁護士を必要とする仕事」の明確な定義がなく、回答はある程度企業経営者の主観に任せている。果たして本当に弁護士を必要とする仕事がないのか、または、企業がそう認識しているだけのことで、正確に弁護士を必要とする仕事はあるのかないのか、についてはこの結果からは何もいえない。

しかし、「弁護士を必要とする仕事がない」という回答は、企業活動のほとんどの場面で法令順守が問題となり、また権利関係や法的責任を明確化することが求められる昨今の状況に鑑みれば、字義通りに「弁護士を必要とする仕事がない」と解すことはできず、むしろ企業が「弁護士を利用するニーズはあるが、そのメリットに気付いていない」というように解釈すべきであろう<sup>(18)</sup>。もし、そうだとすれば、この状況は、企業における弁護士の潜在的なニーズの問題であり、企業で弁護士の活用が進むかどうかの決め手は、企業における弁護士活用のメリットの認識であるといえよう。一方で、「弁護士を利用する社内体制が整っていない」、「報酬が高い」、「費用対効果が計測しづらい」、「報酬の規準が不透明」という回答は、「弁護士の利用障害」ととらえることができる。すなわち、この結果から、わが国で、企業での組織内弁護士利用が進まない主要な理由は、「弁護士を利用する潜在的ニーズが十分に顕在化していない」ということと、「企業に弁護士の利用障害がある」ということの二つであるといえる<sup>(19)</sup>。

## 2.2 隣接専門家との関係

同報告書は、税理士、司法書士などの弁護士と業務領域の重なる隣接専門家との関係を報告している。企業の現在の弁護士以外の専門家の活用で一番多いのが税理士(76.5%)である。次に、司法書士(57.4%)、社会保険労務士(42.9%)、公認会計士(42.3%)、行政書士(25.7%)、弁理士(18.2%)、フィナンシャル・プランナー(6.6%)、中小企業診断士(4.1%)の順である。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、税理士(53.9%)、司法書士(43.9%)、社会保険労務士(41.8%)、公認会計士(40.0%)、行政書士(18.9%)、弁理士(18.2%)、中小企業診断士(15.4%)と続き、現状と同じような傾向であった<sup>(20)</sup>。

注意すべきは、これらの隣接専門家の業務は、公認会計士以外の業務は弁護士でも行うこ

とができる点である。それにもかかわらず、企業がこれらの隣接専門家を使う理由は、これらの業務に特化した隣接専門家の専門性のみならず、親しみやすさがあるのではないかと思われる。特に、税理士は、税務申告などで中小企業では身近な存在として定着しており、弁護士法の問題はあるとしても、税理士でも法律全般に精通している人が多く、特に中小企業にとっては経営コンサルタント的な役割を果たしていると考えられる。一方、弁護士は、これらの隣接専門家の業務を行うことができるとしても、専門に特化した弁護士以外は、企業の要求に十分応えることは難しい。例えば、税務問題では、一般の弁護士よりも税理士の方がはるかに業務に精通している者が多いからである。

次に、報告書は、企業が活用したい専門家について業務内容を限定した質問についての回答を集計している。例えば、経営戦略コンサルティング業務で活用したい専門家としては、公認会計士（37.7%）、税理士（33.2%）、弁護士（31.9%）、中小企業診断士（29.4%）である。人事・労務管理業務で活用したい専門家としては、社会保険労務士（74.0%）、弁護士（35.3%）、税理士（11.9%）、中小企業診断士（11.2%）である。財務管理・運用業務で活用したい専門家としては、税理士（64.6%）、公認会計士（53.2%）、フィナンシャル・プランナー（24.5%）である。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は、弁護士（30.4%）、公認会計士（19.6%）、中小企業診断士（18.3%）、税理士（16.0%）である。総合的な経営アシスト役として活用したい専門家は、税理士（50.3%）、弁護士（49.0%）、公認会計士（45.2%）、社会保険労務士（27.2%）である<sup>(21)</sup>。

結果の評価には意見の分かれるところであるが、やはり各専門業務において、専門に特化した隣接専門家に対する企業の信頼が強いことがわかる。しかしながら、一方で、各専門業務にあっても、弁護士は、財務分野を除く分野の上位3位以内に入っていることから、企業の弁護士に対する期待は大きいといえる。すなわち、弁護士の報酬や、企業の社内体制が整うなど利用障害が少なくなれば、企業で弁護士の利用がさらに進む可能性は大きいであろう<sup>(22)</sup>。そうなった場合、弁護士は、専門に特化した隣接専門家が提供するサービスをはるかに超える付加価値を企業に提供するという企業の期待に応える必要がある。

### 2.3 弁護士サービスと活用

同報告書は、弁護士サービスを利用したい業務の調査結果を報告している。これによると、「弁護士を使いたい」と答えた業務は、「第三者から訴えられたときの応訴対応」（69.3%）、「第三者に対する損害賠償訴訟の提起」（61.4%）、「取引上の紛争解決のための交渉」（59.2%）、「専門知識を要する訴訟」（58.7%）、「競争戦略目的での訴訟」（47.8%）、「海外取引にかかわる契約書の作成」（43.8%）、「金銭債権の回収」（39.6%）、「契約の履行請求」（36.5%）、「M&Aへの対応」（36.5%）と続く<sup>(23)</sup>。逆に、ポイントが低かった業務は、「金融商品の活用」

(1.0%)、「企業年金の管理」(1.4%)、「税務管理」(2.7%)、「資産運用」(3.0%)であった。

これから、企業が特に弁護士に期待する業務は「訴訟業務」や「紛争解決」、「権利行使」であることがわかる<sup>(24)</sup>。一方、企業が弁護士に期待していない業務は「企業財務」に係る分野である。すなわち、企業の弁護士に期待する分野が、企業財務以外のすべてに関わるとはいても、「訴訟業務」や「紛争解決」、「権利行使」に関するものを訴訟に関係するものにとらえると、企業はこれら訴訟に関して弁護士を活用することは当然であり、逆に、弁護士を訴訟の専門家としてしか見ていないもとらえることができる。

次に、同報告書は、組織内弁護士に関するアンケートの集計を行っている。組織内弁護士の活用は2.2%にとどまっており、いたとしても1人から2人程度である。組織内弁護士に期待する役割類型では、ホームドクター型(73.0%)が圧倒的に多く、次いで訴訟専門型(27.7%)、エキスパート型(19.6%)、一般従業員型(18.6%)、ゼネラルカウンセラー型(13.8%)である。また、組織内弁護士に期待する能力・特性としては、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%)、協調性(34.6%)、積極性(25.8%)、企画発想能力(24.8%)と続く<sup>(25)</sup>。

組織内弁護士に期待する役割類型で、ホームドクター型が多いのは、企業が、「かかりつけのお医者さん」的な、あらゆる法律問題をすべてに関与するオールラウンド・タイプの弁護士をイメージしているからであろう。実際は、現在もこれに似た存在は、企業の法務部という組織が担っている。その意味で、弁護士業務と企業内の法務部は競合しているといえよう。また、組織内弁護士に期待する能力・特性としては、交渉能力がもっとも高い。もちろん、交渉能力は対外交渉もあるであろうが、社内のコミュニケーションも重視していると思われる。組織内弁護士は通常の指揮命令系統から別扱いされているところが多く、一般の従業員とも給与体系が異なる。企業における特別な存在として考えた場合、組織内でのコミュニケーションについては経営者側も気になるであろう。

## 2.4 弁護士ニーズの具体的項目

同報告書は、将来の弁護士ニーズとして、30項目を挙げている<sup>(26)</sup>。ポイントの高いものから順に挙げると、①「第三者から訴えられたときに応訴対応」、②「取引上の紛争解決のための交渉」、③「第三者に対する損害賠償訴訟の提起」、④「専門的知識を要する訴訟」、⑤「競争戦略目的での訴訟」、⑥「金銭債権の回収」、⑦「契約の履行請求」、⑧「法令調査」、⑨「契約書の審査」、⑩「海外取引にかかわる契約書の作成」、⑪「M&Aへの対応」、⑫「国内取引にかかわる契約書の作成」、⑬「セクシャルハラスメントへの対応」、⑭「株主代表訴訟対策」、⑮「CSR体制の整備」、⑯「契約交渉」、⑰「知的財産のマネジメント」、⑱「個人情報保護・情報セキュリティ管理」、⑲「解雇に関する雇用調整の実施」、⑳「株主総会対策」、その

他、「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」、「資産運用」、「企業年金の管理」、「税務管理」、「金融商品の活用」、となっている。依然として、裁判手続きに関する項目が上位を占めていることがわかる。

同報告書は、「弁護士サービスを活用したい業務内容の因子分析」結果を報告している。この因子分析結果から5つに因子が見出せる。つまり、企業が弁護士サービスを活用したい領域が5つにまとめられるという報告がなされている。これによると、第1因子は「企業の管理運営に関わる業務（経営コンサルタント業務）」、第2因子は「企業の権利行使に関わる業務（権利行使業務）」、第3因子は「M&Aや知的財産管理など新たに生じてきた高度に法的専門性を要する業務（戦略法務的業務）」、第4因子は「労働紛争処理業務」、第5因子は「契約業務」である。これが意味するものは、従来型の弁護士業務である「権利行使業務」や「契約業務」とは異なる、「経営コンサルタント業務」、「戦略法務的業務」、「労使紛争処理業務」における弁護士の活用動向には注目する必要がある<sup>(27)</sup>。

## 2.5 弁護士ニーズの需要喚起

以上のような調査結果の他に、同報告書は、非常に示唆に富んだ調査結果を報告している。そのひとつが、弁護士と顧問契約をしている企業と顧問契約をしていない企業の弁護士ニーズに対する差の報告である。弁護士と顧問契約をしている企業と顧問契約をしていない企業で、弁護士ニーズの平均値の差を比較すると、おおむね顧問契約をしている企業の方が平均値が高い。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結果が報告されている<sup>(28)</sup>。これは、弁護士と顧問契約している企業はたえず顧問弁護士を活用しており、弁護士活用のメリットを感じており、弁護士ニーズをより正確に把握しているからであろう。

同報告書は、企業の規模別に見た場合の、弁護士との顧問契約状況を報告している。例えば、資本金5億以上の企業では実に91.4%の企業が弁護士と顧問契約をしているのに対し、資本金1,000万円未満の企業では、わずか17.5%の企業しか弁護士と顧問契約を結んでいない。また、従業員数別に見ても、従業員が300名以上では83.3%の企業が弁護士と顧問契約を結んでいるのに対し、10名未満では17.1%しか顧問契約を結んでいない。すなわち、規模が大きい企業ほど、弁護士と顧問契約を結んでいる結果が得られている<sup>(29)</sup>。換言すれば、いかに中小企業の弁護士ニーズの喚起ができるかが、今後の問題である。

以上いくつか紹介したように、今回の大阪大学の同報告書は、弁護士ニーズについて客観的なデータを提供し、いくつかの非常に示唆に富んだ分析を行っている。特に、わが国で企業での弁護士利用が進まない主要な理由は、「弁護士を利用する潜在的ニーズが十分に顕在化

していない」ということと、「企業に弁護士の利用障害がある」ということの二つに集約されるということが明確になった調査結果を報告している。また、同報告書は、企業の弁護士に対する潜在的ニーズはかなり広い範囲に広がっており、企業がそのような潜在的ニーズに気づいて行けば、今後、企業で弁護士活用が拡大することはかなり期待できるとしている<sup>(30)</sup>。ただし、本報告書は、弁護士ニーズを把握する最初の一步であり、弁護士の利用障害についてまで焦点を当てたものではなく、弁護士の利用障害についての調査研究はこれからの課題としている。

### 3. 中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告

弁護士業務総合推進センターの法的ニーズ・法曹人口調査検討プロジェクトチームにおいて、「中小企業アンケート分析チーム」が組織され、みずほ総合研究所との共同作業として、2008年2月、「中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書」が発表された。この調査は、司法改革、弁護士の人口増、過疎問題等のアクセスに関する問題を議論するため、中小企業における弁護士の需要調査が第一の目的であり、付随して中小企業の法的需要開拓のための資料収集を目的としたものである。本報告書は、「概要」、「調査結果編」、及び「分析提言編」に分かれている<sup>(31)</sup>。

調査対象は、東京地域が3,000社のうち567社、東京以外が12,450社対象のうち2,647社の計3,214社から回答があった（回答率20.8%）。なお、母集団である中小企業数は、全国の中小企業数は、430万社、うち法人の中小企業は150万社ある（2004年総務省事業所・企業統計調査）<sup>(32)</sup>。この報告書の中で、弁護士の利用に関する結果を見ると、中小企業における弁護士の利用の特徴がいくつか見出される。第2節と同様、この報告書のデータを基に弁護士ニーズを分析してみたい。

#### 3.1 弁護士の利用

同報告書によると、全国的な中小企業の弁護士の利用経験は約51.8%であった<sup>(33)</sup>。つまり、中小企業の約半数は弁護士を利用したことがないという結果である。弁護士を利用しない理由については、「特に弁護士に相談すべき事項がないから」（74.8%）、「弁護士以外の相談で足りているから」（21.9%）、「日頃あまり接点がないため頼みにくい」（13.6%）、「費用がかかる・費用が高いから」（15.7%）、「弁護士は探しにくいから」（5.3%）という調査結果であった<sup>(34)</sup>。

中小企業の弁護士の利用件数が約51.8%という結果は、大阪大学調査の「顧問契約を結んでいる企業」が50.5%という数字に近い。つまり、全国の企業の半数が弁護士を利用したことがないことがわかる。また、弁護士を利用しない理由についても、大阪大学調査の、顧問

契約を結んでいない企業の理由の、「弁護士を必要とする仕事がない」(45.9%)、「弁護士を利用する社内体制が整っていない」(28.7%)、「報酬が高い」(24.8%)、「費用対効果が計測しづらい」(22.3%)、「報酬の規準が不透明」(21.0%)と近い結果が得られている。特に、「特に弁護士に相談すべき事項がないから」(74.8%)又は「弁護士を必要とする仕事がない」(45.9%)という認識は、数字の上から見て中小企業に強いことがわかる。

### 3.2 弁護士への相談

法的な課題を持っている企業の弁護士への相談率は44.4%であった。つまり、半数以上は、社内で解決していることとなる。また、弁護士の相談率には地域差があると報告されている。例えば、弁護士の相談率の高い地域は、東京(64.5%)、群馬(56.4%)、愛知(50.6%)、富山(48.6%)、栃木(48.5%)であるのに対し、相談率の低い地域は、鳥取(20.0%)、長崎(21.9%)、島根(22.0%)、宮崎(25.0%)である。報告書は、弁護士会規模別にみると、大規模会の地域の企業では弁護士に相談する比率が高い一方で、小規模会の地域の企業では、社内で解決、あるいは未解決の課題を抱える比率が高いと報告されている<sup>(35)</sup>。すなわち、弁護士の数に地域差があることが、弁護士の相談率に大きく関わっていることを表している。

弁護士へ相談しなかった理由のうち、「相談しにくい」、「連絡が取りにくい」、「ツテがない」という理由の合計は48%であった<sup>(36)</sup>。これらの理由は、弁護士が身近な存在とは感じられないことに起因すると思われる。例えば、「相談しにくい」という理由は、弁護士が特異な存在であり話がしづらいと感じているからであり、「連絡が取りにくい」、「ツテがない」という理由は、地域による弁護士の数の差が大きく関係していると思われる。例えば「ツテがない」という理由は、1,000人未満の規模の企業では、東京では7.1%であるのに対し東京以外では19.8%である。1,000人以上の企業では、東京では8.6%であるのに対し東京以外では17.5～23.0%である<sup>(37)</sup>。このように、弁護士へのアクセスは弁護士の数による地域差が大きく関係している。

また、相談できる弁護士がいない企業は61.5%であり、弁護士の法的手続利用経験があるが相談できる弁護士がいないと回答する企業が54.6%あった<sup>(38)</sup>。すなわち、弁護士の法的手続利用経験があるにもかかわらず「相談できる弁護士がいない」と回答している企業が半数以上あることを示している。この回答には、物理的な問題の他に心理上の問題が作用している可能性があるが、業種によって異なる結果が得られている。例えば、建設業、小売業、飲食・宿泊業では、「相談できる弁護士がいない」又は「顧問弁護士がいない」比率が高い。一方、情報通信業、不動産・金融業では「顧問弁護士がいる」比率が高い。また、企業の規模によっても異なる。例えば、売上高規模では売上10億円以下の企業においては「相談できる弁護士がいない」又は「顧問弁護士がいない」比率が半分以上あり、逆に、規模が大きいほ

ど「顧問弁護士がいる」比率が高い。これは、弁護士へのアクセスが業種及び企業規模によって偏りがあることを意味している。

### 3.3 隣接専門家

企業の弁護士以外の相談相手は、税理士（56.6%）、社会保険労務士（31%）、司法書士（24.8%）、公認会計士（21.9%）、銀行（17.6%）、同業者（12.3%）、経営コンサルタント（9.5%）、弁理士（7.9%）、行政書士（7.8%）の順であった<sup>(39)</sup>。この結果は、大阪大学の調査結果である、税理士（76.5%）、司法書士（57.4%）、社会保険労務士（42.9%）、公認会計士（42.3%）に比較的似ている。なかでも、税理士が企業にとって圧倒的に一番身近な存在であるといえる。

次に、弁護士利用の内容であるが、弁護士を訴訟等の法的手続きと契約書等の作成等の法的手続きに大別することができる。同報告書では、裁判所等の法的手続きに関しては全国平均が23.3%であり、群馬の34.7%から和歌山の11.1%の範囲内であり、さほど地域差は感じられない<sup>(40)</sup>。つまり、中小企業の裁判需要はほぼ満たしていると思われる。これに比して、裁判等の法的手続き以外の弁護士利用は、東京の49.6%から青森の9.3%まで地域差がある。東京に大規模な企業が多いという理由もあろうが、地方では弁護士の利用が都市部に比べ進んでいないという理由にもよると考えられる。

同報告書は、全体の弁護士の利用率は、実はこの法的手続き以外の部分の利用の要素が大きな要因となっていることが理解できる。従って、弁護士ニーズを考えるときには、この法的手続き以外の需要をいかに喚起できるか、いかに弁護士の法的サービスを提供していける体制をとれるかが問題となると指摘している<sup>(41)</sup>。

### 3.4 企業の法的課題

企業の法的課題として認識されている項目としては、「債権回収」（40.6%）、「雇用問題」（27.2%）、「クレーム対策」（25.3%）、「契約書のリーガルチェック」（19.2%）、「事業承継・相続対策」（18.8%）、「債権保全」（17.3%）、「各種社内規定の策定」（15.4%）、「知的財産権」（9.1%）、「個人情報・情報管理」（8.2%）、「総会・取締役会運営」（8.0%）、「PL法・リコール」（7.9%）、「コンプライアンス体制構築」（7.8%）、「M&A」（3.8%）、「会社再建」（3.5%）、「セクハラ等社内問題」（3.3%）、「貿易取引」（2.7%）、「独占禁止法」（2.5%）、「海外進出」（2.2%）、「株式公開」（0.9%）、「証券取引法」（0.9%）と続く<sup>(42)</sup>。大阪大学の調査では、将来の弁護士ニーズとして、30項目を挙げ、業務内容の因子分析を行い5つの因子を見出せるとしているが、項目の名称の違いはあるものの、法的手続き以外のサービスに関しては、同報告書も似たような結果が得られている。

法的課題を解決していない率が18.5%あることを考えると<sup>(43)</sup>、これらの企業の法的課題に対して弁護士の関与率を上げ、未解決事案への弁護士需要をいかに喚起するかが課題である。弁護士を利用したことのない企業の74.8%が、その理由を「特に弁護士に相談すべき事項がない」と答えているが、一方で、法的課題を持っているかどうかの質問に対しては59.2%が「法的課題を持っている」と答えている<sup>(44)</sup>。このように、調査結果から法的な需要が弁護士の需要に結びついていないことがわかる。需要喚起と弁護士の利用をいかに結びつけるかが次の課題であろう。

### 3.5 企業の法的需要

同報告書は、企業の法的需要について簡単な試算を行っている。未解決部分の需要喚起ができるとすれば、全体的に18.5%<sup>(45)</sup>としても、企業数とすれば、 $432万 \times 18.5\% = 799,200$ 社存在する。弁護士利用経験のない起業の法的課題を弁護士需要として喚起できれば、 $432万 \times 48.2\%$ （未利用割合） $\times 74.8\%$ （弁護士取扱と考えていない率） $= 1,557,552$ 社となり、未利用企業の65.7%<sup>(46)</sup>が法的課題を持っているとすれば、 $432万 \times 48.2\% \times 65.7\% = 1,368,031$ 社存在することとなり、膨大な企業の法的需要が予想されるとしている<sup>(47)</sup>。

同報告書は、確実に弁護士の需要に結びつくためには、弁護士側に変化が要請される要素や企業側にも認識を新たにしてもらいたい要素が多々あり、これを克服するための努力が必要であるとしているが、大阪大学の報告書でも指摘しているように、弁護士の利用障害の克服が最も重要な課題であると思われる。

## 4. 中小企業の法務部門の役割

前節までは、弁護士ニーズに関する調査結果を中心にその分析を行ってきたが、本節では、中小企業の法務部門の役割について現状を分析してみたい。

全国の中小企業の本数は約432万社あり、そのうち法人の中小企業は150万社ある。法務部又は専任の法務担当者を置く法人は、中小企業の中でも比較的大企業に近い規模の法人であり、従業員数にして200人以上のところが多い。ただし、法務部門の人数は1~2人程度である。その他の中小企業は、総務、管理部門の担当者が兼任で契約書等を作成している。また、従業員10人以下の企業では社長や役員自ら契約書を作成しているのが現状である。

中小企業が法務部門を置くきっかけは、多くの場合、対外的な契約書の作成の量にある。片手間で契約書の作成やチェックができなくなり、専任の法務を置く必要性が生じたためである。また、少例ではあるが、法的な問題、特に訴訟問題が発生したため、慌てて法務の専門家を採用し法務部を設置したケースもある。このように、法務部門を置いた理由や経緯によって、また業種によって同じ中小企業でも法務部門の役割が異なる。

例えばIT企業の場合、法務部門がカバーする領域は、契約書関連業務が中心であり、このほかにコンプライアンス関連、知的財産権関連がある。このうち、大企業に近い規模の企業は、コンプライアンス部門を独立させ、法務部門は法的なサポートをする体制をとっているところがある。知的財産権に関しては、特許出願、商標登録などあるが、これらの業務は定常的に発生するものではないため、実際の業務は弁理士事務所に任せ、法務担当者はその仲介をする程度である。この最大の理由は、法務担当者が契約交渉・締結業務に忙殺され、またこれが主たる業務であるという認識にある。

企業にとっては、法務部門を置くことによって、法的リスクを未然に回避できるという安心感を得る。また、法律の専門家が社内にいるということによって、法務部門を設置していない企業との交渉において優位に立てるといった優越感を感じることができるといえる。そのため、どの企業も法務部門を置くことに前向きである。しかし、中小企業は大企業と違って、財政的に法務部門を置く余裕がないところが多い。また、1人分の仕事が十分にあるかという疑念によって、法務担当者の採用を躊躇しているところもある。しかしながら、概して兼任であっても法務知識を有する人材の確保には積極的である。

中小企業の法務部門の役割のひとつとして、社長やトップマネジメントに対し、法的リスクをマネジメントしているという安心感と優越感を与えていることがある。昨今、コンプライアンスの重要性が叫ばれているなか、逆に、法務部門や法務担当者を置いていない企業は、始終、法的リスク回避の不安に苛まれているのが現状である。ここに、弁護士の巨大な市場が眠っていると言ってもよいであろう。

しかしながら、「『中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書』の概要」でも指摘している通り、弁護士が法的事項だと認識しているにもかかわらず、企業が弁護士に相談する事項と認識していないという齟齬があるが、この問題に関し、隣接専門家の存在が大きく関与していると考えられる。中小企業の場合、弁護士法の問題はともかくとして、弁護士に代わり企業から法律相談を受けているのが、税理士、司法書士、社会保険労務士などである。特に、税理士は、法律問題の相談相手として56.6%の中小企業が活用している。すなわち、中小企業と確定申告などの税務問題で密接に関わっており、中小企業のホームドクター的な存在になっているといえる。

その理由のひとつが、税理士の数である。現在、わが国には約65,000人の税理士がいるが、市場としてはほぼ飽和状態に達している。そのため、税理士間の市場競争原理により、弁護士費用に比して、質の高いサービスを安価な対価で提供しているという現実がある。税理士は税務問題については詳しいが、法律一般についてはあまり詳しくないとする意見もあるが、多くの税理士は、その市場競争から質の高いサービスを心がけており、法律全般に詳しくないとする認識には誤りがある。また、弁護士の事務所は、概して高級感があり、いかにも弁

護士費用は高いというイメージがあるが、税理士の事務所は、比較的庶民的な事務所が多く、平均年収から見ても、弁護士の平均収入が2,097万円なのに対し、税理士の収入は741万円である<sup>(48)</sup>。このように、中小企業にとって、弁護士よりも税理士に親しみを持っているところが多いといえる。このように、中小企業の弁護士の利用障害のひとつは、隣接専門家、特に税理士の存在が大きい。弁護士ニーズを考える場合、これら隣接専門家の存在を忘れてはならないであろう。

次に、企業内弁護士（組織内弁護士）の需要について考えてみたい。アメリカの大手企業の法務部門では、弁護士資格を持つ者が圧倒的に多い。逆に、弁護士資格を持っていないと企業の法務担当としては一人前に扱ってくれない。なぜならば、アメリカの司法試験の合格率は、コンスタントに約70%前後の高い合格率を維持しており、ロースクールを出て一定の水準に達していれば弁護士資格を与えるというシステムから、比較的弁護士資格は取りやすく、アメリカ国内で約100万人もの弁護士資格者が存在する。ゆえに、当然のことながら企業の法務部門に弁護士資格を有する者が多い。一方、わが国では、組織内弁護士の総数は約267人程度であり、アメリカと比べると極端に少ない。そこで、わが国も弁護士の数が多くなると企業の法務部門で働く弁護士が多くなるのではないかという議論が早くからあり、現在もその議論は続いている<sup>(49)</sup>。

2008年上半年期現在の企業内弁護士の数では、ゴールドマン・サックス証券（9人）、日本アイビーエム（8人）、松下電器産業（8人）、メリルリンチ日本証券（7人）、ゼネラル・エレクトリック（6人）、第一生命保険（6人）、モルガン・スタンレー証券（6人）、リーマン・ブラザーズ証券（6人）が上位を占めている<sup>(50)</sup>。いずれも、大企業もしくは金融機関である。これらの企業での弁護士の給与は、他の一般の従業員と異なっており、いずれも高く設定されている。これは、法律事務所で働く多くの弁護士の高額な給与水準と同等の給与を維持するためである。このため、一部の大企業でしか弁護士を企業内に雇うことができない。これが現時点の弁護士ニーズの利用障害となっていることは否定できないであろう。

しかしながら、今後、弁護士の数が急増した場合、法律事務所ですべての弁護士を吸収することはできず、司法修習生の就職先が問題となる。この場合の最大の受け皿が企業内弁護士であることを考えると、アメリカのように、一般の従業員とほぼ同等の給与体系に落とさざるを得ないであろう。ただし、企業が弁護士を企業内法務として受け入れるかどうかは、給与だけの問題ではなく、企業が企業法務の中に弁護士資格にどれだけ価値を見出すかである<sup>(51)</sup>。

## 5. 司法試験制度の企業法務に対する影響

企業内で法務部門の重要性が叫ばれる一方で、利益を生む部署ではないため、企業によっ

ては法務部門の発言が制約され、また相対的な地位も低いところがある。また、企業内の出世争いにしても花形は営業職であるという認識が根強く残っている企業も多く、法務部門はどちらかというところと閑職に近い存在のところがある。そのため、大学法学部を卒業した者で最初から法務部門配属を希望する者は多くはなく、また企業も法学部卒業レベルをはるかに超えた法律知識に秀でた者を採用したいという意向から、企業法務担当者の中に、かつて司法試験に挑戦し途中で断念した者が多く見受けられる。すなわち、企業法務担当者は、非常にプロ意識が強い傾向が見られ、弁護士資格は持っていないものの、法的な問題解決能力において弁護士以上の実力を持っている者が多い。この傾向は中小企業でも見られる。

企業内で弁護士ニーズの鍵を握るのは、この法務担当者である。企業内で法律問題が発生した場合、企業のトップマネジメントは法務担当者に専門家としての意見を必ず聞く。法律問題が裁判等の法的手続きが予想されるようなケースであれば、法務担当者は、最初から弁護士に相談するケースとして取り扱い、トップマネジメントにもそのように進言する。しかし、法的手続き以外のケースは、法務担当者は自らの手でその問題を解決するよう努力する傾向が強い。これは、法務担当者の専門家としてのプライドであり、こういう時こそ、法務担当者としての腕の見せ所という意識が根底にある。

多くの企業の法務担当者が弁護士事務所との窓口となっており、弁護士に頼むかどうかの判断を実質的にこれらの者が行っている現状を考えると、司法試験に合格した弁護士の企業における弁護士ニーズを、司法試験に失敗した法務担当者が握っているという皮肉な結果をもたらしていることも否めない。これがすべてではないとしても、5年以内に3回しか司法試験を受験できないという新司法試験の受験制限により、多くの法科大学院の修了生が弁護士になることを諦め、企業法務の担当者となった場合、少なくともこのような状況は続くと思われる。

弁護士と企業の法務担当者の関係が非常に良好で、法務担当者が適切に弁護士に仕事を依頼するケースは多く見られる。特に、弁護士と大企業の法務部門の関係は一般的に良い傾向がある。しかし、一方で、かつて司法試験に失敗し弁護士になれなかったという法務担当者の一種の弁護士に対するコンプレックスから、表面的には良好な関係を保ちつつも、法務担当者が、適切に弁護士に仕事をなかなか依頼しようとしにくいケースもある。これは中小企業に多く見られる。しかし、中小企業の中でも、法務担当者がいない場合は、法律問題を外部に相談する傾向が強い。ただし、この場合、弁護士法違反の問題は別として、相談先は弁護士ではなく隣接専門家、特に税理士が多いのが現状である。

法務担当者が適切に弁護士に仕事を依頼しない理由は、一部の弁護士に対するコンプレックスの他に、過去に弁護士に依頼したものの期待した通りの結果が出てこなかったことが原因であることがある。特に、法務担当者の中でも年配のベテランは、弁護士の資格は持って

いないものの、あらゆる法律問題に通じており、また実際のビジネスも目の当たりにしていることから、若い弁護士よりも高い問題解決能力を持つ者が多い。そのような者が弁護士に依頼又は相談する内容は、法的手続きの他、自分で処理できないような非常に高度・複雑又はマイナーな分野であり、かつ実際のビジネスに直結したものである。弁護士が法務担当者の期待に十分応えることができなく、それによって法務担当者が弁護士の評価を下し、それ以降、仕事を弁護士にあまり依頼・相談しないというケースも少なくない。一方で、弁護士の能力を高く評価し、信頼関係が構築されたケースもよく聞く。

このように司法試験制度が、合格者（弁護士）と弁護士になることを断念した者（企業法務担当者）の法律問題をめぐる市場の棲み分けを形成しており、企業法務に関しては、司法試験を断念した者（企業法務担当者）が企業の弁護士ニーズの鍵を握っている構造が浮かび上がる。この傾向は、今後も続くことが予想されるが、今後弁護士人口が多くなり、企業に多くの弁護士が組織内弁護士として法律業務に従事し始めると、弁護士事務所の役割もそれに合わせたものに変わらざるを得なくなるであろう。

## 6. いかに弁護士ニーズを開拓するか

大阪大学の「企業における弁護士ニーズに関する調査中間報告」や日弁連の「中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書」も、企業に対して弁護士ニーズを喚起することができれば、十分に弁護士の活躍の場があるとしているが、問題は、弁護士ニーズの利用障害である。その弁護士ニーズの利用障害の要因としては、現在の弁護士又は弁護士会に内在する内部要因と、隣接専門家の活動のような外部要因がある。しかしながら、それ以前に、弁護士ニーズを開拓する最大のポイントは、弁護士と企業法務担当者または企業のトップマネジメントとの信頼関係をいかに築くかであろう。

大企業の法務担当者は、概して優秀な人材が多く、大企業の法務部門であるというプライドもあり、司法試験を断念したからといって、弁護士にコンプレックスを持つ人は多くはない。しかし、中小企業の法務担当者は大企業特有のプライドがない分、また中には給与面からも、弁護士に対してコンプレックスを持ちやすい環境にあるといえる。このため、弁護士は信頼関係を築くために、この点を十分考慮する必要がある。ひとつの方法としては、クライアントの立場に立ち、また心配している場合には勇気づけることであろう。なかには、クライアントを叱り付けたり、けなしたり、怒ったりする弁護士もいるが、弁護士業もサービス業のひとつであり、クライアントと良好な関係を築くコミュニケーション能力は必須不可欠のものである。

また、一般的に、若い弁護士は、六法は知っているがそれ以外の法律は知らないし、ビジネスの経験もないから、まともに相談できないという声も聞かれる。そのため、基本の六法

だけでなく、あらゆる関連する法律に熟知して、適切なアドバイスをする必要がある。特に、条文解釈的な説明ではなく、事案に関連する代表的な判例を押さえ、かつ、適時にクライアントにわかりやすく紹介できるようにしておくことが必要である。ベテランの弁護士はビジネスもよくわかっており頼もしいが、若い弁護士にもそれなりの魅力がある。ビジネスは知らないが、最新の豊富な法律知識、柔軟な考え方、バイタリティーである。若い弁護士には、クライアントはそれを期待している。

優秀な企業法務担当者でも手に負えなくなるのが海外との契約や訴訟問題である。中小企業の場合、大企業と比較して海外との国際契約を結ぶ機会が少ないため、そのノウハウが少ない。そのため、海外との契約書作成関連業務を弁護士に依頼することになるが、弁護士は、時間の制約のため翻訳などの業務を外注に出す場合がある。この翻訳がひどい場合があり、それが弁護士の評価に繋がることもある。翻訳に出す場合は法律専門の翻訳家を使う方がよいであろう。また、弁護士は外国語に精通している必要があり、自身で翻訳文のチェックを行う必要がある。当然のことながら、外国法の知識も不可欠である。

また、専門の法務担当者がある場合は別として、法務担当者がない企業の場合や、営業のような法務担当以外の者が同席しているミーティングの場合、法律用語はできるだけ使わない方がよい。なかには、にわか勉強をして法律用語を使うクライアントもいるが、正確に意味を理解していないことが多い。できるだけわかりやすい言葉で、ゆっくりと話す方が、相手に安心感を与える。確かに、クライアントは自分の弁護士がどのくらい優秀なのか気になるところであり、弁護士の話し方でそれを探ろうとする傾向がある。ゆっくりとした話し方では、相手に不安を与えると感じた場合には、途中で正確に要約したり、図に書いて確認したりすると、意外とクライアントは弁護士の優秀さに感心するものである。ただし、依頼した企業のクライアント自身が何を言っているのかわからない場合があり、この場合は、根気よく話しを聞くことが肝要であろう。

報告書の中に、「弁護士に相談しにくい」という意見が見受けられるが、弁護士の持つイメージがそうさせていると思われる。一般の人が持つ弁護士のイメージは、超難関の試験に合格した超優秀な人間であり、一般の普通人とは違うというところである。「弁護士と話してみると、頭の良いのはわかるが、何を言っているのかさっぱりわからない」、「一種独特な雰囲気だった」、という声も聞く。このような弁護士に対する畏怖の反面、弁護士の中にはタレントに近い活動をしている人もあり、身近な司法に一役買っている人もいる。しかし、こういったタレントの中には、一般の人が見ても首を傾げたくするような身なり・言動も見受けられ、これが弁護士に対する別のイメージを作っている。

どこの国でも弁護士の社会的地位は高く、国民から尊敬されている存在である。国民が弁護士を尊敬する理由は、決して、超難関の試験に合格したエリートだからではない。また、

優秀だからでもない。法という道具を使って、身をもって社会に正義をもたらす存在であるからである。少なくとも、一般国民の弁護士への期待はそれである。誤解を恐れずあえて隣接専門家と弁護士の違いを挙げるなら、弁護士には、わが国に「法の支配」を実現するという高邁な志があるということである。少なくとも、法科大学院は、これを意識した教育が必要であろう。

## 7. 結びにかえて

大阪大学の「企業における弁護士ニーズに関する調査中間報告」や日弁連の「中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書」の結果を見ても、潜在的な中小企業の弁護士ニーズは非常に大きいことがわかる。今後、益々弁護士の数が増え、競争が激しくなることが予想されるが、新たな弁護士の市場は、中小企業のビジネスの中にあると言っても過言ではないであろう。

企業の中に法律の専門家がいないければ、何が法的課題で何がそうでないかを見極める判断能力がない。中小企業の場合、その判断をすることも弁護士の仕事である。そのためには、企業から相談されるのを待つという受身の姿勢ではなく、積極的にビジネスの話を聞きに行くということも必要である。

法的手続きに関して、企業は弁護士に依頼することに選択の余地はないが、法的手続き以外にも需要を喚起するには、第一に、強い信頼関係を築くことであり、質の高いサービスを行うことである。弁護士費用が高いという声を聞くが、それに見合った質の高いサービスを受けることができれば決して高くはないというのが企業法務の常識である。「安い、美味しい、早い」という町のラーメン屋的な発想だけでは、厳しい競争社会を生きていくことは難しい。もともと、弁護士という職業は、高度な専門性をもってするものなので、いくら競争社会とはいえ、名医的、三ツ星的な発想は捨ててはならないと思う。

しかし、そうはいつでも弁護士の数が多くなるのは明らかであり、法律事務所又は弁護士間の競争、税理士などの隣接専門家との仕事の取り合いは、今後益々多くなり、必然的に弁護士費用も今より安くなることが想定される。ただし、中小企業が税務申告等で税理士と密接な関係を保っている現在の状況下では、単に費用が安くなったという理由だけで弁護士の活用が進むかという、それほど単純なものではないであろう。

これからは、今以上に、ビジネスも複雑になり法改正や新しい法律も生まれるので、弁護士でも専門性を明確にした方がビジネス上有利だと考えられる。例えば、脳外科の医者、産婦人科の医者の名医ともなれば、競争社会で優位に立つことができる。しかし一方で、町医者のようにどんな病気でも診る赤髭的な弁護士の存在も益々重要になるであろう。つまり、弁護士は特定の専門分野に強い弁護士と、町医者的なオールラウンドな弁護士の二極化が進むのではないだろうか。

懸念されるのは、このような将来予想される弁護士 of 厳しい環境を考えると、法学に志し、弁護士になりたいという若者の希望を奪う結果になりはしないかということである。今までは、司法試験にさえ合格できれば、弁護士としての地位により将来を約束された。この結果、合格率が2.5%という超難関の司法試験を生み出した。しかし、弁護士の数が増えると共に、将来に対して不安を感じる若者が増え、優秀な者が法曹の道を進むことを諦めことになりはしないか。ひいては、これが「法曹の質の低下」をもたらす可能性がある。このような事態にならないためにも、企業における弁護士の活用を大きく促進させ、法曹に進む若者に希望を与える必要があるだろう。

また、新司法試験の合格率低さは、新たな法科大学院間の競争を生み、法科大学院が今以上に予備校化するおそれがある。実際、予備校化しないと合格者を出すのは難しいという状況である。そうすると、何のための法科大学院なのか、今一度、法科大学院の存在意義や理念を見直すことになろう。実質的に予備校化することを黙認するとすれば、従来の旧司法試験の予備校となら変わらないことになる。合格率を低く抑えるだけでなく、乱立した法科大学院の見直し、カリキュラム及び授業内容の見直し、そして新司法試験制度の見直しも必要ではなからうか。特に、弁護士にとって最も重要なビジネス倫理や外国法は、司法試験に必須科目として入れるべきではないだろうか。

中小企業における弁護士ニーズは非常に大きい。しかし、中小企業自ら法的課題だと気づかないケースが多く、また気づいても、どうやって弁護士に相談していいかわからない場合が多い。つまり、企業にリーガルリテラシーがないため、弁護士を有効に使えないのが現状である。アプローチの仕方では、この巨大な市場を開拓できる可能性があるのではないか。

いずれにせよ、最も重要なのはクライアントとの信頼関係の構築であり、弁護士は、法という道具を使って、世の中に正義を実現する者であるという国民の期待があることを忘れてはいけない。それが弁護士の需要喚起への近道であるのではなからうか。

## 注

- (1) 法務省平成20年新司法試験の結果ホームページ  
(<http://www.moj.go.jp/SHIKEN/SHINSHIHOU/h20kekka01.html>)。2006年に行われた第1回の新司法試験では、受験者2091人中、合格者は1009人で、合格率は48%であった。
- (2) 受験者は昨年より36%増加した。合格者数は東京大学が200人で2年連続トップ。中央大学(196人)、慶応大学(165人)が続いた。愛知学院大学、信州大学、姫路独協大学の3校はゼロ。他に一けた台の法科大学院が31校あった。

- (3) 合格者がゼロの法科大学院は、法曹養成という法科大学院の機能を満たしておらず、定員削減なども含めた見直しが必要であるという意見もある。
- (4) 首相官邸：司法制度改革推進本部ホームページ (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/>)
- (5) <http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/ikensyo/index.html>
- (6) 首相官邸ホームページ (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/sihou/keikaku/index.html>)
- (7) 法科大学院の教育と司法試験等との連携等に関する法律・第2条第1項
- (8) 司法制度改革審議会意見書 (<http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/ikensyo/index.html>)。山田剛志『法科大学院 日本型ロースクールとは何か』（平凡社、2002年）46～47頁。
- (9) 「法曹人口の急激な増大の見直しを求める緊急提言」（兵庫県弁護士会、2008年）
- (10) 概要 ([http://www.nichibenren.or.jp/ja/committee/list/data/chusho\\_gaiyou.pdf](http://www.nichibenren.or.jp/ja/committee/list/data/chusho_gaiyou.pdf))、調査結果編 ([http://www.nichibenren.or.jp/ja/committee/list/data/chusho\\_chousakekka.pdf](http://www.nichibenren.or.jp/ja/committee/list/data/chusho_chousakekka.pdf))、分析提言編 ([http://www.nichibenren.or.jp/ja/committee/list/data/chusho\\_teigen.pdf](http://www.nichibenren.or.jp/ja/committee/list/data/chusho_teigen.pdf))
- (11) 福井康太：法理論を語る－法学研究教育の新時代をめざして「司法アクセス学会企業法務研究会第1回概要」（<http://legalprofession.law.osaka-u.ac.jp/event-c6.html>）、同「第2回概要」（[http://ktfukui.cocolog-nifty.com/rechtstheorie/2008/04/post\\_8d17.html](http://ktfukui.cocolog-nifty.com/rechtstheorie/2008/04/post_8d17.html)）
- (12) 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」概要 ([http://ktfukui.cocolog-nifty.com/rechtstheorie/2008/08/post\\_c612.html](http://ktfukui.cocolog-nifty.com/rechtstheorie/2008/08/post_c612.html))
- (13) 大阪大学「法曹の新しい職域」研究会：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、2007、p.1；法曹の新職域グランドデザイン（大阪大学） (<http://legalprofession.law.osaka-u.ac.jp/event-e1.html>)。
- (14) 大阪大学・前掲注（13）p.2
- (15) 大阪大学・前掲注（13）p.2
- (16) 2008年度上半期の企業内弁護士の調査では、全国総数267人で、ゴールドマン・サックス証券の9人が一番多かった（日本組織内弁護士協会 (<http://www.in-house.jpn.org>))。
- (17) 大阪大学・前掲注（13）pp.3-5
- (18) 大阪大学・前掲注（13）p.42
- (19) 大阪大学・前掲注（13）p.42
- (20) 大阪大学・前掲注（13）pp.6-7
- (21) 大阪大学・前掲注（13）pp.7-10
- (22) 大阪大学・前掲注（13）p.42
- (23) 大阪大学・前掲注（13）p.11

- (24) 大阪大学・前掲注 (13) p.42
- (25) 大阪大学・前掲注 (13) pp.14-15
- (26) 大阪大学・前掲注 (13) pp.14-15
- (27) 大阪大学・前掲注 (13) p.44
- (28) 大阪大学・前掲注 (13) p.39
- (29) 大阪大学・前掲注 (13) pp.28-29
- (30) 大阪大学・前掲注 (13) p.44
- (31) 分析提言編では、弁護士又は弁護士会が努力をすれば、需要開拓に結びつくと強く推定される要素を23の提言としてまとめている（日本弁護士連合会・弁護士業務総合推進センター＝みずほ総合研究所株式会社：中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書 分析提言編、日弁連、2008、pp.31-47）
- (32) 日本弁護士連合会・弁護士業務総合推進センター＝みずほ総合研究所株式会社：中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書 概要、日弁連、2008、pp.1-3
- (33) 日弁連・前掲注(32) p.5
- (34) 日弁連・前掲注(31) p.10
- (35) 日本弁護士連合会・弁護士業務総合推進センター＝みずほ総合研究所株式会社：中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書 調査結果編、日弁連、2008、p.64
- (36) 日弁連・前掲注(35) p.68
- (37) 日弁連・前掲注(35) p.68
- (38) 日弁連・前掲注(35) p.16
- (39) 日弁連・前掲注(35) p.35, 67
- (40) 日弁連・前掲注(35) p.12, 53
- (41) 日弁連・前掲注(32) p.2
- (42) 日弁連・前掲注(35) p.23
- (43) 日弁連・前掲注(35) p.64
- (44) 日弁連・前掲注(35) p.14, 25
- (45) 日弁連・前掲注(35) p.64
- (46) 日弁連・前掲注(35) p.25
- (47) 日弁連・前掲注(32) p.3
- (48) 職業別年収ランキング ([http://nensyu-labo.com/rank\\_syokugyou.htm](http://nensyu-labo.com/rank_syokugyou.htm))

- (49) 組織内弁護士については、日本組織内弁護士協会（Japan In-house Lawyers Association）が就職斡旋等を行っている（[http://www.in-house.jp/01001\\_in-house\\_in-house.htm](http://www.in-house.jp/01001_in-house_in-house.htm)）。また、西田章弁護士は弁護士ヘッドハンターとして活躍中である（西田章著：弁護士の就職と転職－弁護士ヘッドハンターが語る25の経験則、商事法務、2008）。
- (50) 日本組織内弁護士協会資料（[http://www.in-house.jp/in-house\\_statistics\\_2008\\_1.pdf](http://www.in-house.jp/in-house_statistics_2008_1.pdf)）。
- (51) 企業内の無資格の法務担当者と弁護士資格を有する者との決定的な違いは、訴訟実務であると思われる。例えば、契約書交渉・締結業務では、訴訟実務の知識を有する弁護士には、かならず訴訟を前提とした契約書を作ることが期待される。

#### 参考文献

浜辺陽一郎著：司法改革、文芸春秋、2001

日本弁護士連合会・弁護士業務総合推進センター＝みずほ総合研究所株式会社：中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書 概要、日弁連、2008

日本弁護士連合会・弁護士業務総合推進センター＝みずほ総合研究所株式会社：中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書 調査結果編、日弁連、2008

日本弁護士連合会・弁護士業務総合推進センター＝みずほ総合研究所株式会社：中小企業の弁護士ニーズ全国調査報告書 分析提言編、日弁連、2008

大川真郎：司法改革－日弁連の長く困難なたたかい、朝日新聞社、2007

大阪大学「法曹の新しい職域」研究会：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、2007

司法へのアクセス－課題と展望－司法アクセス学会第1回学術大会後援・シンポジウム報告、司法アクセス学会、2007

司法制度改革審議会：司法制度改革審議会中間報告

（[http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/naka\\_pdfdex.html](http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/naka_pdfdex.html)）、2000

司法制度改革審議会：司法制度改革審議会意見書

（<http://www.kantei.go.jp/jp/sihouseido/report/ikensyo/pdf-dex.html>）、2001

司法制度改革審議会：「法曹養成制度の在り方」に関する審議結果のとりまとめ、ジュリ No.1190、2000

司法制度改革審議会：司法制度改革 司法制度改革審議会中間報告、ジュリ No.1190、2000

司法制度改革審議会：議事概要、ジュリ No.1181, 1182, 1187, 1188, 1189, 1190、2000

田村治朗著：司法制度改革と法科大学院、日本評論社、2003

山田剛志著：法科大学院－日本型ロースクールとは何か、平凡社、2002