

勤務弁護士の実情

2006年5月に第1回新司法試験が実施され、同年11月より新制度による司法修習が始まってから、今年で9年目を迎えることとなった。

新規登録弁護士の多くは、既存の法律事務所に勤務弁護士として就職し、事件処理の経験を積んでいくというステップを踏むが、近年の弁護士人数の増加に伴い、司法修習生の就職活動の在り方等にも変化が生じている。

これらの状況を踏まえ、本特集では、昨今の勤務弁護士の実情を明らかにするため、勤務弁護士として執務する会員の座談会と、勤務弁護士を雇う所長弁護士へのインタビューを実施した。

また、新規登録弁護士が置かれた状況をデータの面からも明らかにするべく、新進会員活動委員会において、2007年から2012年にかけて実施されたアンケート集計の分析結果を執筆いただいた。

(寺崎 裕史)

CONTENTS

- 1 勤務弁護士座談会
- 2 所長弁護士インタビュー
- 3 新規登録弁護士対象
弁護士就業状況アンケート 集計と分析

1. 勤務弁護士座談会

出席者

A 会員：60期代後半／所属弁護士3名の事務所勤務

B 会員：60期代後半／所属弁護士2名の事務所勤務

C 会員：60期代後半／所属弁護士10名以上の事務所勤務

D 会員：50期代後半／所属弁護士20名以上の事務所勤務

1 入所のきっかけ等

— まず、今の事務所に入所することとなったきっかけについてお聞かせください。

[A] 私は、弁護修習でお世話になったというのが入所のきっかけになります。当時は、就職先が二回試験前後ぐらいまでは決まらずに、弁護修習でお世

話になった今の事務所の弁護士に声を掛けていただいて、入所することになりました。

[B] 私は事務員からやっております、修習が始まる前から、よかったらうちという話はずっといただいていて、私もそのつもりでおり、そのまま入所したというきっかけです。

[C] 私は法科大学院である分野のゼミを履修したこ

と等をきっかけに、その専門分野に関わるお仕事がしたいと思い、就活を通じて、更にそこに絞りたいという思いを持ちまして、ゼミの先生にご紹介をお願い等して、入所することになりました。

【D】 私は弁護士会の合同就職説明会にも行ったのですが、それと別で、大学の先輩に相談して、ここに事務所訪問してみたらと言われたところへいくつか行って見て、その中で一番業務の内容に興味を持って、弁護士とも何か気が合いそうだなと思ったところを選んだという感じです。

—— ネットで就職先を探したことはありますか。

【A】 私は結構ネットを見ていて、書類は何通か出しました。いろいろな話を聞いていると、何百通と来るので、そこから次へ進むというのも厳しいようです。途中から面接に呼ばれるようになったりはしましたが、採用が1人、2人という狭き門なので、このままずっと続けるのがいい就活なのかどうか、当時悩んでいました。

—— 今の所属事務所に就職しようと決めた志望動機はいかがですか。

【B】 私は気心は知れていたのがありまして、仕事観に共感できたというところが一番大きかったかなと思います。個人の家事事件で離婚事件が多い事務所です。そういう個人の方と向き合って、一つ一つ解決していくというところが、私もやりたいなと思ひまして、入りました。

【C】 私は、事務所の理念に惹かれていて、もともと一番あこがれを持っていた事務所だったことが大きな動機です。

【D】 私は、この分野をやりたいというのははっきり決まらずに、修習でやるような民事訴訟や紛争解

決もやりたいけれども、企業関係の法務もやってみたいなという思いもありました。今の事務所は、見た中では比較的、規模が大きくて、いろいろな案件が大きいものも含めてありそうだなということと、あといろいろな修習期の弁護士がバランスよくいて、比較的にみんな長く勤める傾向にあって、ですのおそらく働きやすい環境なのではないかなと感じたというのが入所のきっかけですかね。

【A】 私は、事務所の弁護士の人柄というか、相性がいまいかなというふうに思ったのと、もともと一般民事をやりたかったので、自分がやりたい分野と事務所の仕事と一致しているというのがありました。あとボスを見ていて、盗めるところがいっぱいあるなと思ひまして、そういった部分に惹かれたというのがあります。

—— 実際に事務所に入ってみた感想はいかがでしたか。

【B】 弁護士という身分が変わったところで、扱いが厳しくなった面もありますが、それだけ責任が重いということも自覚できています。

【C】 私は、もともと専門分野に関連するバックグラウンドがあるわけではないので、大変なことになるだろうなと想定はしていたんですが、やはり具体的にやってみて、想像以上に大変ではあります。

【D】 私はあまり期待と違っていた部分はなく、思ったとおりの経験をできているという感じです。でも案件は楽しんで入ってくるものではなくて、中にいる弁護士が多大な努力をして獲得しているのだなというのを実感したというのがあります。

【A】 私も、一般民事について持っていたイメージとそんな懸け離れた印象ではなかったんですけど、実際に見ているだけと、やるのではだいぶ違いました。実際にはすごく大変だなと思ひましたが、日々飽きないなという感じもしています。

2 事務所内での指導

— 所属事務所内では、こういった形で指導を受けておられますか。

[B] 基本的には仕事の処理方針は任せてもらえていますので、まず自分でできるだけ起案して添削してもらって、直すべきところがあれば直して、また再添削してもらいます。方針で迷った場合には普通に聞いていますが、基本的にイニシアチブはこちらに投げられているので、自分で考えてやっております。

[C] 顧問先からメールで入ってくるご相談が基本的には多いので、最初のころはボスを経由して振ってもらって、ボスのチェックを受けて返してという感じでした。直接自分にメールをいただいたりすると、こういうのが来たのでやりましたと見せて、チェックを受けて返してというような形で処理しますが、基本的にまだ最後のチェックはお願いしている状況です。

ボスに聞くまでメールの返信もできないということはあるんですが、法律的なアウトプットをするときは、基本的にチェックを受けています。

[D] うち、案件ごとにいろいろなパートナーと仕事をするので、人によって細かく見る度合いは全然違うというような感じでしたね。

[A] うちが一番最初から事件に関わる時は打ち合わせと一緒に入って、その後、そのまま私個人で担当するという形になった場合は1人で進めます。ただポイントになる個所であったり注意するところは最初にご指導していただいて、書面等を自分でまず全部作って、提出する前にチェックしてもらおうということが多いです。

期日は基本的に全部1人で行って、打ち合わせ等は事前に一応させてもらいます。ただ、期日の際にその場で問われることの対応などは自分の判断でやって、後で事後的に報告するという形ですね。

— Cさんは、BさんやAさんの指導の方法を聞いて、自分と違うなと感じますか。

[C] 違う点があるとすれば、事案にもよるんですが、本当に専門的な分野の問題になった場合には特に事前にこういう方針なんじゃないか等とだいぶヒントをいただいて、分からなければ自分からまた指導をお願いしてというのはわりと逐一あるのかなと思います。

[A] ちょっと話は脱線しちゃうかもしれないんですけど、うちは個人事件は自由で、ボスに見てくださいと言えば見てくれるんです。

でも当然お忙しいので、なかなかつかまえられず、そのときは全部自分で判断して出さなければいけません。気楽な部分はあるものの、すごく難しい部分になってくると不安だなというのは正直あります。なので、チェックしてもらって、その都度直すのはちょっと手間だなと思う部分もあるんですけど、その分、安心感があると思います。

— DさんはAさんやBさんのようなパターンを聞いてどう思いますか。

[D] 規模が小さい事務所でボスが1人だと、個々の新人が持っている案件をそのボスが1人で全部管理できるから、業務量の調整をしてくれやすいんじゃないかなと思いました。

— 業務で困ったことがあるときは、どんな感じで対応されていますか。

[A] まずはボスに相談するというのが一番だと思うんですけど、あとは事務手続きだったら事務員さんに聞くことが多いです。その悩んでいるものに一番詳しい人に取りあえず聞くという感じで、同期や先輩の弁護士にすぐ電話します。

ボスがいないことが多いので、わりと外に聞くこと

が多い気がしています。

【B】 私もほぼ一緒です。相談相手がどうしてもつかまらない時間帯には、本にひたすら当たるといことをしております。ただ事務所の蔵書量は少ないので、よく弁護士会の図書館を利用させていただきます。

【C】 やっぱり本、雑誌、あとはボス、兄弁、姉弁ですね。事務所の外の方に相談することは、守秘義務との関係や友人の仕事の忙しさ等が気になってしまい、あまりないです。

【D】 うちもだいたい事務所で話をし、同期や少し上くらいの先輩に相談して当たりを付けてから、上のパートナーに結論も含めて提案することが多いです。

3 勤務時間について

——勤務については、どの程度の時間働いている状況ですか。

【A】 うち話し合いで、勤務時間8時間と決まっているんですけど、形式的にいればいいわけではなく、がっちり仕事をする時間が8時間という縛りがあります。ほかに個人事件に費やしたら、それ以外の夜の時間や土日で補填するという方式ですね。

個人事件も込みで、現実には10時前後に来て、帰るのは終電ぐらいが多いです。

【B】 私の場合、ボスがいる時間が1日で8時間から9時間ぐらいで、ボスがいるときは事務所事件を集中的にやり、その後に、個人事件を夜にやったり土日にやります。月で考えると、まったく仕事をしない休日は2日ぐらいかなという気はします。帰りの時間は毎日終電というわけでもないんですけど、夜ご飯は事務所の方で食べてから帰るぐらいの時間かなという気がします。

【C】 私は、朝は9時から9時半ぐらいに適宜出て、夜は11時、12時、時により12時超えという感じです。どれぐらい実質労働時間があるのかは何とも言えないんですが、基本的にはずっといて、ずっと事務所事件をやります。あと夜には、ちょっとした自分の勉強、法律雑誌を読むなど、そういうことをたまにしています。

【D】 私は子どもがいるので、10時に来て6時には帰り、残りの仕事は持ち帰りで平日夜や土日に家でやっています。ただ子どもができる前は、まさに皆さんみたいな生活でした。

——勤務時間については、どのような作業に使うことが多いですか。

【A】 訴訟案件が多いので、起案に費やす時間が多いとは思いますが、電話の時間が長いんじゃないかと最近思っています。しょっちゅう電話がいろいろな人からかかってくるので、対応に結構時間が取られているなという感じがしています。

【B】 私のところも、打ち合わせは決まった時間ではなく、適宜入って、空いた時間に起案をするという感じですね。ただ、あまり電話では相談はしないという形で、メールもあまり使いませんし、基本的には起案ですかね。

【C】 顧問のお客様からメールで入ってくる契約書チェックや、これってどうですかというものに対応して日中は過ぎていき、しっかり取り掛からなきゃいけない起案、意見書などに関してはずれ込んでしまったり、夜にかかったりすることが多いです。

【D】 私も似たような感じで、昼間は起案にあまり長い時間は取れないです。ただ勤務時間が短いのでそうも言われていけないので、構成だけ先に集中できる時間に考えておいて、あと細切れの時間で起案しています。

昔の方がもっと電話が多くて、中断される頻度が高かったのですが、今はメールが来ることが多く、後でまとめて返したりもできるので、やりやすくなったような気はしますね。

4 勤務条件等について

— 勤務条件について、給与の支払が固定か歩合か、金額、満足度といった点について、差し支えない範囲でお話いただけますか。

【A】 うちも固定です。普通の同世代のサラリーマンの方とたぶん同じぐらいの額かなというふうには思っています。金額の満足度で言うと、うちも個人事件が自由で、固定の給与で生活はでき、稼ぎたければ自分で稼げという方針なので、その方針にはありがたいなと思っています。

ちなみに、勤務弁護士はボスから「自分の給料の2倍売り上げる」と言われるという「倍額ルール」という都市伝説があると聞いたことがあります。私の場合、まだ無理をしなくてよいが、赤字は困るので、自分の給料の分だけは稼げと言われていました（笑）。

【B】 私は、1年目は固定だったんですけども、2年目から固定プラス歩合になりまして、固定が減少しました（笑）。

固定だけだと非常に大変で、そこはちょっと気合を入れてという感じですね。

【C】 固定で、自分が担当した事件の売上が一定以上を超えたら歩合も乗ってくるという体系です。何人かで担当していた場合はタイムチャージで案分します。あと顧問の場合は、自分でタイムを付けますが、時間を掛け過ぎているものは切られたりもします。

金額については、自分の実力を考えると、むしろありがとうございますという気持ちです。

【D】 うちも固定で、少しずつ昇給があるのが励みになります。

— 勤務条件については、最初の段階から、どの時点で変更するといった話があるのでしょうか。

【A】 うちも最初の時点で契約が2年間みたいな感じで総額が決まっていた。ただ、もしそれ以上事務所に勤めるのなら、またそのときに話すみたいな形で決まっています。

【B】 私も1年目は総額が決まっていたのですが、1年目の終わりに先ほど話した内容を伝えられました（笑）。2年目のときにあらためて話すという感じでした。

【C】 最初の時点では、半年毎に契約更新というお話がありましたが、更新時に勤務条件の変更があるかどうかは分かりませんでした。

私は、1年経った時点で少し固定給の金額に変動がありましたが、変動の仕方は人それぞれだと思います。

【B】 固定が変動したというのは、上がったということなんですか。

【C】 上がったんですが、ただ弁護士会費は1年目は事務所に負担してもらっていたのが、2年目からは負担してもらえないので、実質そんなに変動があったわけではないです。

【D】 うちも条件は、入所するときも実は言われなくて、言わないけど心配しないでいいよみたいな感じでした。

— 弁護士会費の負担については、どのようなルールになっていますか。

【D】 うちも自分ですね。

【A】 うちも自分の負担ですね。

【B】 私も自分で。

5 個人事件について

— 個人事件については、どのように取り扱われていますか。

【A】 事務所の事件に支障が出ない範囲でという縛りはありますけど、基本的には自由にさせてもらっています。

【B】 私もAさんと一緒です。

【C】 私は自由なんですけど、今はちょっと手いっぱい、自分のキャパシティの問題で個人事件はまだ1件もやってないです。

【D】 うちも自由です。でも私も初めのころはやっぱり余裕がないので、あまり受けないようにしていましたね。

— 事務所事件と個人事件のバランスについては、どのような割合で受けていますか。

【A】 個人事件は片っ端から受けていた方だったので、6対4ぐらいかもしれないですね。6が事務所、4が個人ぐらい。多いときでそのぐらいになると。

個人事件は増やしていく方向で検討しています。分野については、専門性が高い部分についてはたぶん手が出せないところはあると思いますが、それ以外であれば、勉強しながら積極的に引き受けるようにしています。そうすることによって、ある程度、幅が広がる部分もあるかなと思っています。

【B】 件数ベースで計算していなかったんですけど、時間で考えると、やはり6対4ぐらいかなという感じ。ただ個人事件が刑事が多いもので、接見等を含めるとちょっと時間が延びてしまうので、あくまでイメージ的にはそれぐらいかなという印象です。

分野の点では、とある弁護団に入ろうと思っています。忙しいという話を聞いておりますので、あと2〜

3年ぐらいは弁護団の仕事がメインになっていくのかなというふうには感じております。

— Cさんは、個人事件について、今後の方向性としては増やしたいと思えますか。

【C】 事務所だけに頼ってられるわけではないので、自分がやっていこうと思っている分野をターゲットにしつつ、徐々に努力していかなきゃと思っています。

【D】 私は今、子育て中で、いくらでも働けるというわけではないので、割合だと、2割ぐらいです。今後は増やしていかないと、とは思っています。

専門性について、事務所の中で緩やかに担当分野が分かれていて、それに関連する形で、こういうのを事務所の事件としてやっているよということ、個人事件でもその分野の案件の紹介が来ることはあります。ただ、人とのつながりの中でいろいろな案件を紹介していただいている中で、今のところこの分野だけと割り切れない部分はあります。

— 事務所経費の負担についてのルールはありますか。

【C】 私はまだやってないんですけど、ルールはありまして、一定金額以上は、その金額から何パーセントといった負担をするようです。一定枠までではなくていいみたいなんですけど。

【D】 うち是一定額まで入れなくてよくて、その額を超えたら10%などと決まっています。

【A】 うちを経費負担はありませんが、個人事件では事務局は使わないということになっています。

【B】 私も個人の方はまったくノータッチで、自分の収入なんですけど、先ほど固定が減額になった部分は経費負担という趣旨らしく、なので逆に2年目からは事務局を使っていいみたいな感じに言われてはいます。

ただ、事務員が少ないので、自分でやっています(笑)。

—— 個人事件の取扱いの満足度については、いかがですか。

【A】 はい。満足しています。

【B】 私も個人事件に関しては放任していただいているので、そこはありがたいです。

【C】 個人事件が多い兄弁にちょっと聞いてきたんですけど、恵まれていると思うと言っていたので、いいのではないかと思います。

【D】 私も不満は今のところなくて、自分の業務量がそもそも家庭との兼ね合いで限られているので、事務所との関係では特に不満はないです。経費も事務員さんを使えるので、ある程度合理的なのかなと思います。

6 委員会活動等

—— 委員会活動や会派の活動について、所属事務所のスタンスはいかがですか。

【A】 委員会や会派の活動をしなくても全然大丈夫です。ただその分、働く時間が短くなるので、その兼ね合いで、正直、委員会はあまり出られていません。

【B】 私も、ダメとは言われないんですけども、やはり東弁の委員会ですと、どうしても期日と重なったり打ち合わせと重なったりで、事実上はちょっと行きにくいと感じています。ただ会派の委員会ですとか、研修会などはなるべく積極的に参加するようにしています。

【C】 私も許されているんですが、やっぱり実際上、なかなか行けていません。

【D】 うちも基本は大丈夫で、時間もつくろうと思えばつくれるかなという感じです。

7 事務所の満足度等

—— 今の事務所に所属していて、これはありがたいと思うことがありますか。

【A】 土日も普通に自分で好き勝手に事務所に行って、個人事件でもできるというのは環境としてはありがたいかなと思っています。

【B】 私も、個人事件が自由な点と、あとコアタイムみたいなのが決まっていますので、わりと予定をいろいろ夜に入れやすいという2点がありがたいと思っています。

ただ、1年目は、ボスがいないうちにいなきやいけないという暗黙のルールみたいなのがあって、電話がかかってきたときに、弁護士が2人ともいないというのはまずいというプレッシャーで、事務所にいる時間が長かったなというふうに感じています。

【C】 私は全体的にありがたいです(笑)。ただ、最近特に感じたのは、自分の将来のキャリアプランを積極的に考えなさいというスタンスで、それぞれのやり方に肯定的なところはすごくありがたいと思います。

【D】 私は、勤務時間がフレキシブルで子育てと両立しやすいというのがありがたいですね。子どもが病気のときも、会議や期日が入っていなければ休めます。他で調整が必要にはなりますが。

—— ボス弁に対してリクエストしたいことはありますか。

【A】 うち「Googleカレンダー」でみんな予定を共有していて、一応見られるようにはなっているんですけど、スケジュール管理を忘れないでほしいと思います。

【B】 私もまったく一緒です。

【C】 私は、何か変えてほしいというのはないです。ただ現に困るのは、やっぱりどうしても物理的に忙

しくて、ボスやパートナーがいないことが多いのですが、ボスが忙しいのは仕事を持ってきたりというのがあるので、それはどうしようもないことかなと思います。

【D】 私も、もともとはいろいろな思いもありましたが、今では、ボスも案件が多いし、回らないんだろうなというのは分かるようになりました。

【B】 細かい点はむしろイソ弁が把握して、電話でちょっと詰まったときに後ろから助けを出すというように、ボスより事件の細かい把握をするのが勤務弁護士の役割なのかなというふうに考えています。

——今の所属事務所でこれは嫌だというようなところはありますか。

【A】 さっきのスケジュール管理の話にはなってしまうと思うんですが、そのぐらいです。

【B】 私は特に嫌というレベルのものはないです。困ったことはあるんですけども、我慢できないところというのはないですね。

【C】 特にはないです。ただ、現実問題として、今みたいな終電も関係ないやり方を何年も続けていけるとは思わないので、自分の仕事方法等、努力して変えていかなきゃいけないなどは思います。

【D】 うちも特にはないですが、事務員の労務管理をちゃんとやった方がいいんじゃないかなというのは感じますね。

——今の事務所を辞めたくなくなったことはありますか。

【A】 辞めたくなくなったこと自体はないですね。

【B】 私はその2年目の話のときに、やっていけるのかどうか非常に不安になってしましまして、ほかの道を考えようかなとも思ったんですけども、責任感も出てきまして、倒れるまでやろうと。

【C】 私も、辞めたくなくなったことはないんですが、能力の問題で、逆にノーと言われたいように必死で付いていかなければという感じです。

【D】 私は事務所を辞めてほかの事務所に移りたいとか、独立したいと思ったことはないんですけど、業務量が非常に多かった時期に、ワーク・ライフ・バランスの観点からインハウスを考えたことは何度かありました。実際は、どちらが楽ということは無いのでしょうか。

8 事務所内の人間関係について

——所属事務所内の人間関係には、問題を感じていますか。

【A】 去年から姉弁が入ったんですけど、話しやすい方で、いろいろ教えてくれますし、人数が増えてより仕事はしやすくなったかなというふうに思います。

ボス弁との会話では、当然、指導の内容も入ってきて、やっぱりそこまで考えて動かなきゃいけなかったんだなというのは思う部分があるので、それはいつも反省しています。

【B】 私のところは2人ですので、非常に濃いんですけども、付き合いが長い分、いろいろ言い合える関係で、私も結構思ったことは言っています。

【C】 私は、何も不満はないです。

【D】 うちの、人数が多いので、何かそれでバランスが取れているというか、いろいろな人がいるので、そういうのもそれぞれの個性として受け入れられるというか、そういう感じはありますね。

【B】 事務所の人数が少ない場合のメリットは、うまくいっているときはすぐ本当にすーっと行くんです。なので、何にも一長一短があるなという感じがします。

9 今後のキャリア等

— 今後のキャリアという点では、どのようなお考えですか。

【A】 何年、今の事務所で勤めるかはまだ全然、不確定なんですけど、経験を積んで、将来的には独立というふうには今考えています。

【B】 私はだんだんパートナー的なところに足を突っ込んできておりまして、独立は特に考えてはいないです。今のままでも個人事件は自由ですので、そのまま自分のやりたいところを今の足場でやっていこうかなというふうには考えております。

【C】 独立は考えていません。最終的には全員パートナーになってほしいというのが上の希望なんですけど、それは能力との兼ね合いは絶対にあるので、なりたい人が全員なれるわけではないです。

事務所の方針として弁護士のサラリーマン化はよくないというがあるので、いつまでも勤務弁護士でいたいとは言えないと思っています。

【D】 うちも同じような感じで、パートナーになる人が多いですが、なった後も大変そうという雰囲気は感じます。ただ居心地はいいので、長く働きたいとは思っているんですけど。

— ご自身でインハウスのキャリアを考えられたことがありますか。

【A】 法律事務所からインハウスに移った友達もいて、その会社で初めてのインハウスだったりする人がいるんですけど、話を聞くと、一からやるのはある意味、何か楽しそうというか、仕事としてはやりがいがあるんじゃないかなというの思います。

【B】 私はちょっと自分に絶対向いてないだろうなというネガティブな自己判断がありまして、ただ入れる

のなら安定などを考え、先ほどの時間が読めるというDさんのお話とか、そういう点ではいいのかなというふうには思います。

【C】 就活のときは専門分野に関わりがありそうなところについては考えていました。でも、最大の目的がやっぱり会社の利益に行き着いてしまうような気がしています。

【D】 インハウスでは、処理する仕事の内容が、本当に深刻な紛争になっている事案はそれほどなくて、どちらかというと紛争になる手前の予防法務を、ビジネス的な感覚も持ちつつ数多くこなすということになるんだろうと思います。仕事の中身でどういう案件を扱いたいかな、ということなんでしょうね。

— 周りの友人等で、最初の事務所を辞めた方の状況はどのように聞いていますか。

【A】 個人的な感覚としてはわりと辞めているなという感じはあります。周りの人間だけで判断すると、結構多いかなと。労働環境か人間関係、あとはやってみて仕事が自分の望んでいた仕事と違うみたいで、勤務弁護士からインハウスへという人もいました。

事務所を移る際は、ネットやエージェントなどを使ったり、紹介で移ったりもしていましたし、転職だと一応、勤務経験が数カ月といえどあるので、わりと中途採用みたいな感じで、最初に就活するよりはだいぶ入りやすいようです。

【B】 私の周りでは、数でいうとそんなに多くないというのが私の印象なんですけど、移っている方はキャリアアップを考えてということをよく聞きます。反面、それは結局、大規模事務所で、特に仕事が固定化してクレサラ、倒産、交通事故しかやらなくて、自分の職域を広げられないからということで移っている人が多いのかなという。

【C】 私の周りでも、数は多いわけではないですけど、やっぱり同期は何人かいますね。

移るきっかけはネガティブな理由が多く、私は修習が地方なのですが、地方の方はすぐ独立という方も結構いるみたいです。東京に就職した人は大量採用している事務所へ転職したケースがあると聞きました。

【D】 私の周りでは、いろいろな転職の仕方をしている人がいて、独立して事務所を始めた人もいるし、最近では、大きい事務所を辞めてインハウスになっている同期も結構いますね。

10 弁護士会への感想・期待すること

——最後に、弁護士会に期待することは何かありますか。

【A】 クラス別研修制度*は1年間あったのですが、それは受けてみてよかったかなと思います。一般民事だとそんないきなり何件もやれるわけじゃないので、やったことがない事件の基礎的なことなどを、同期と担任の先生と、経験談をひたすら話している時間の方が多かったと思うので、それはすごく参考になったかなと思います。

これは間違いだとか、これは分からなかったとか、そういうときにどうしたかとか、こうやって何か調べたとか。当時はボスと2人だったので、身近にすぐ聞ける弁護士がいないというのがあったのですが、今こういう事件でこんな感じなんですけど、先生だったらどうしますかといった話はわりとフランクに聞けたので、それはすごくよかったかなと思います。

【B】 クラス別研修制度に関しては、私も非常によかったと思っています。特に2人で、ボスも相当期が離

れていますので、50期代中盤から後半の弁護士と知り合う機会があり、それで仕事の話までできるというのが非常に有意義な機会だったと思っています。たまたま一緒に飲んでいるときに、担当している被疑者の舎弟のような立場の人間から、今後も仲間の面倒を見てもらいたいので上の人間と会ってほしいという電話がかかってきたんですけど、ちょっと待ってといったん切って、まずいですよと聞いたら、絶対やめておけみたいな感じで、命拾いしたエピソードがありまして、わりと身近にそういう経験交流ができるというのはよかったです。

また、委員会に関して、時間はしょうがないと思うんですけど、研修員制度は、お試し体験みたいな感じで、特にこちらから何もするわけではなく、見ていただけですし、それを義務として課されると、何をしていいのかというのが分からなくなってしまうと思っています。

委員会に関してもうちょっと入りやすいような環境があるといいかなと考えています。

【C】 いろいろな専門分野の勉強会なり講演会なり、そういうものが充実していたらいいななんて思います。

【D】 法律事務所は本当に千差万別で、これから弁護士になろうとする人には実態が全然分からないと思うので、アンケートなり座談会なりいろいろな形で、弁護士業界全体の実態みたいなものを見せていく企画を『LIBRA』にもっとやっていただいてもいいんじゃないかなと思います。

——どうも今日はお忙しい中、ありがとうございました。

(2015年2月2日 司会・構成：寺崎 裕史)

*新規登録弁護士20名程度と指導担当世話人2名(担任及び副担任。担任は登録5年～10年目、副担任は登録11年以上)で1クラスを構成し、メンバーの自主運営方式を前提としたゼミ形式により行う。基礎的実務スキルと弁護士マインドの涵養、会員同士が知り合う機会を作り業務の情報交換や弁護士会での居場所づくりとなること、会活動への理解・関心を高めることなどを目的としている。

2. 所長弁護士インタビュー

A 会員：40 期代前半

B 会員：40 期代後半

* A, B 両会員に対するインタビューは、それぞれ個別に実施しております。

Q1. 勤務弁護士を採用した理由は何ですか。

A: やはり仕事をこなすために、1人ではとてもできないということですね。

B: 業務量が増えて1人ではこなし切れなくなったことが理由です。そのような場合、当初は、親しい後輩の弁護士に共同受任で一緒に入ってもらって手伝ってもらおうとか、あるいは案件そのものを紹介して事件処理をしてもらう等して対処していたのです。独立当初は、損害保険会社の仕事が結構多かったのですが、依頼者との関係でアウトソーシングをしづらいというのもあったので、事件処理の内製化の必要から、勤務弁護士を採用しました。

Q2. 採用するときは、どういうところに着目して採用されますか。

A: 修習生の質が落ちたとか何とかよく言われますけど、それでも法科大学院を出て、司法試験を通った方々ですから、それなりに最低限のところはできるだろうということで、重視するのは人柄ですね、私の場合は。

例えば初対面でお話をして、会話が成立するかどうかですね。要するに自分と合うかということでも同じことだと思います。そんな高いことは要求しませんので、さわやかにコミュニケーションができるか否か。言葉遣いとか、態度、服装、常識があるかないかということだと思います。

B: 採用する際の基準ですが、やはり法律事務所とはいえ組織ですから、組織的に動ける人、つまりチームの和を乱さない、チームワークの取れる人をまず一番に求めます。法律事務所は非常に小規模な組織で、

人間関係がちょっとぎくしゃくすると組織自体の雰囲気も悪くなりますから、チームワークを重視するということは、採用の際の募集案内にも募集の基準として明記しております。

その上で、法律事務所の特性として、やはり地味な努力を惜しまない人であることを求めます。都内での弁護士の仕事というと、華やかな企業法務のようなイメージをされる方も比較的多いと思うのですが、弁護士の仕事そのものが、やはり非常に泥くさい仕事ですから、そういう地味な努力を惜しまないということと、チームワークが取れるという2つの資質を重視しております。長期的な観点での成長を求めますので、努力を継続できる人というのは不可欠な資質と考えております。

Q3. 勤務弁護士が備えてほしい資質というのはありますか。

A: 向上心のある人がいいですね。やる気を持って自分自身のスキルを高めていこうという、そういう意欲を感じる人。それから私がそれなりに弁護士会の活動とかしますから、そういうところにも入って行って人とお付き合いができる、そういうタイプの人がいいなと思っています。

B: チームワークと努力を惜しまないということは組織人として最低限求めるものです。さらに、法曹としての資質ということに関していうと、やはり標準的な起案能力は欲しいと思います。採用の際に、修習中に書いた起案を提出してもらって最低限の起案能力をチェックするというはしています。チェックといっても修習中の自信作の一つを提出してもらおうという程度のもので、真摯に修習に取り組んでおられる方ならクリアするには問題のないハードルだと思います。

採用した勤務弁護士には、一定の専門分野を開拓

し、その分野においては第三者から一定の評価を得て、ある程度業務の柱にできるようご自身の専門分野を確立して行ってほしいと思います。

また、何よりもクライアント企業の本当のニーズをきちんと酌み取って事件処理に当たってほしいと思います。

単純に法律事件の解決に必要な技術だけではなく、その会社の事業構造とか、ビジネスの内容をきちっと理解して、事件処理に当たってほしいと思います。

Q4. 勤務弁護士に対する指導は、どのような形で実施されていますか。

A: 2通りタイプがあると思うんです、ボスには。例えば準備書面、原形をとどめないほど細かくペンを入れる人。それからまったく逆に、好きにやらせる人。たまたま私がイソ弁をした事務所の系列は、自由放任主義、何も見ないというタイプでしたので、私もその系統に従って、あまり細かな指導はしません。

基本的に登録した瞬間に弁護士で、その瞬間から責任がある立場にあるわけですから、書面を書けて当たり前、証人尋問ができて当たり前、お客さんと打ち合わせができて当たり前と思っていますので、私は基本的には任せます。あとは一緒にやる仕事の中で背中を見て覚えてほしいと思っています。

B: 育成の基本的な方針は、まずOJTで、最初の3カ月ぐらいは取りあえず、すべての案件に付いて回って見てもらうという、比較的修習の延長に近い形で行います。初めは、付いて回って見てもらって、案件処理についても全権を任せるのではなく、例えば最終準備書面をまとめてみてもらったり、事件に着手したばかりであれば、最初に取り組みやすいところから、例えば、内容証明の文案の起案から始めてもらったりとか、さ

らに進んで訴状の組み立ての段階から入ってもらったりとか、取り組みやすいところから起案をやらせてみて、それをこちらが修正するという方法で指導をします。

だいたい3カ月くらいすると事件処理の見通しが分かってくるようになるので、その後は、事件処理の基本方針を摺り合わせた上で、主担当で任せるような形にしています。もちろん、3カ月経過後も基本的には打ち合わせや法廷とOJTと一緒に付いて回る形は少なくとも1年くらいは続けてもらいます。

Q5. 雇用している弁護士の働きぶりに満足していますか。

A: 今いる人に関して言えば、本当に人柄もいいし、極めて優秀ですね。考え方が緻密だし、非常に判例とか調べたりとか、そういうことも極めて緻密に何でもやってくれるし、仕事に対する態度、人間性、すべてにおいて合格ですね。とても満足しています。

B: 基本的に満足はしていますね。複数の勤務弁護士がおり、評価については、表現が難しいところですけども、キャリアに応じた満足という意味でいうと、何とか及第点というところですよ。及第点だけでも満足というレベルには達していないとすると、やはり、勤務弁護士は、どこかで、その事件処理に対する最終責任者でないという意識があるのか、事件への対処の仕方、依頼者との接し方を含め、若干突っ込み不足だとか、いろいろな意味で遠慮しているところがあるような印象を持ちます。

Q6. 勤務弁護士を雇うことによる費用対効果は満足していますか。

A: 少なくとも今いる人に関して言えば、極めて満足

していますね。もうちょっといっぱい払ってあげたいなと思うぐらいですよ。

B: 及第点ですから、満足しています。

Q7. かつて勤務弁護士に事務所を辞めてほしくなったことがありますか。

A: ありますね。

やる気がない、もう。例えば真っ昼間から個人事件の関係で外出して、そのまま帰ってこないとか、ろくに判例を調べもしない、文献を当たりもしない、何か適当にやってしまうとか、本当にあいさつもできないような人もいましたね。能力的に全然使い物にならないという人はいませんでしたけど。

やっぱり事務所の仕事に身が入っている気がしない。本当に適当にやって給料だけもらっているみたいなものが見えてきちゃうと、もう辞めてほしいなと思いますね。

B: あります。

理由は、業務の遅延です。裁判所から指定された期日に書面が仕上がらないということが度重なったりすると、仕事の面での信頼関係がなくなります。そういうことが続くと今度は、仕事そのものを任せられないという感じになってくるので、その後、もう少し負担の少ない仕事を任せてみるのですが、それでもやはり期限どおりにこなせないという事態が続きます。

そういう人が出てくると今度は誰かがそれをカバーしなければならず、そこで事務所全体に負担がかかります。そうすると、結果、所内の一体感、チームとしての和が乱れることになっていきますので、困ります。

もちろん、業務の遅延の原因については、家庭の事情とか、本人の健康上の問題とかははっきりした理由があれば別ですけれども、本人の意識で改善できるとこ

ろで改善できないという話になってくると、組織としての一体感を保つということを優先せざるを得なくなります。

その他、私の事務所では実例としてはありませんが、勤務弁護士同士とか、あるいは勤務弁護士とスタッフの間で人間関係でトラブルが起きてしまうと、業務の効率性にも非常に影響が出ますから、そういう事態に陥ってしまうと、対処の必要が出てくると思います。

Q8. 新司法試験制度が始まる前と後で、勤務弁護士に変化はありましたか。

A: これはいわゆる昔の制度か新しい制度かというよりも、うちに来た人がどうであったかという問題だと思いますが、うちに関して言えば、新司法試験で来た人、要するに法科大学院を経験した人は今いる人も、その前の人も含めて優秀度は上だと思いますね。

私はもう個人差だと思います。制度によってそんなに変わらないんじゃないでしょうか。

B: やはり修習期間が短くなったことはかなり大きいのかなと思います。1年半の修習をしていた人たちは、事務所に入ってきたときに、内容証明郵便の起案とか、比較的基本的な建物明渡訴訟の訴状のようなものはすぐに対処できるくらいのレベルにありますが、新制度になり修習が短くなってくると、その辺の起案も怪しくなってきたという印象を受けます。これは修習期間が影響しているのではないかと思います。

Q9. 勤務弁護士には、将来的にどういう存在になってほしいと思っていますか。

A: 自分もそれなりの年齢を重ねてきましたので、将来的には本当にパートナーとしてやってもらいたい。逆に

こちらに楽をさせてもらいたいというぐらいの期待をしております。

B: 独立するのは自由ですが、これからの法律事務所はやはり複数でチームで対応しなければならない案件が益々増えてくるとお思いますので、基本的にはパートナーに昇格してもらって共同経営者としてやってもらいたいという考え方を持っており、そういう方針で勤務弁護士を採用しています。

Q10. 勤務弁護士を採用することにはどのようなメリットがあると思いますか。

A: 弁護士が複数いることによってできる仕事の量も増えますし、若い頭でアカデミックにインテリジェンスを持って仕事をしてくれるということで、質も高まると思います。また自分自身にも若い人の仕事の姿勢から学ぶこともありますので、メリットはととてもたくさんあると思いますね。

B: 受任事件のタスクを分担して組織的に対応できるようになること、事案を複数の目で検討し、各自の個性に応じて対応できることといったメリットが挙げられます。

また、勤務弁護士がいることで、依頼者に安心感を与えることができるのも利点だと思います。

Q11. 勤務弁護士との人間関係について、どのような工夫をしていますか。

A: 人間関係を円滑にするため、食事や飲み会、ゴルフ等でコミュニケーションを取ることを大事にしています。

B: 基本的に私の事務所の経営方針や経営哲学はしっかり伝えているつもりなので、事務所としての目指す

べき方向性は分かっているのではないかとお思います。

そういう意味でいえば、人間関係の問題は、私の方ではないと思っていますが、勤務弁護士側はどう思っているかは分かりません。

所内の人間関係でトラブルが起きることのないよう、意識していることは、昼ご飯だとか晩飯とか、機会があればなるべく勤務弁護士を誘って行くようにしたり、定期的な事務所の懇親会を行うなどしてコミュニケーションを取る工夫をしています。

その他、OJTの一環で、裁判所の行き帰りとか、待ち時間とかを使って、様々なコミュニケーションを取る工夫をしています。事件処理であれば、どういうところで今困っているのかなとか、様々な話を聞くようにしています。ときには、そういう時間を使ってディスカッションをすることもあります。

それから、やはり社会人としての成長も期待しておりますので、例えば最近読んで感動した本の話をしたりする等して、考え方の目線を揃える工夫をしておくことも大事だと思います。

Q12. 個人事件についてはどのように考えていますか。

A: 個人事件をやるということは、その弁護士にとっては、事務所の事件をやることよりも何十倍もためになると思いますから、私は大いにやってほしいと思います。

B: 個人事件は自由に受任できることとしています。勤務弁護士には基本的にはパートナーに昇格してもらいたいと考えていることもあり、国選事件等を除き、事務局を自由に使えることとする代わりに、一定の経費の支払を求めています。

(聞き手・構成：寺崎 裕史)

3. 新規登録弁護士対象 弁護士就業状況アンケート 集計と分析

回答者数（カッコ内は実施年度）

60期：373名（2007年度） 61期：362名（2008年度）

64期：226名（2011年度） 65期：201名（2012年度）

新進会員活動委員会

弁護士就業状況アンケートの概要

当委員会は、登録5年目までの若手会員のみで構成される委員会であり、若手会員の視点からの意見発信や政策提言、情報提供や懇親等の活動を精力的に行っている。

その活動の一環として、60期の会員が新規登録した2007年度から毎年、新規登録弁護士を対象として、就業問題に関するアンケートを集計し、その結果を分析検討し、冊子として公表している。63期まではそれぞれの期の旧司法試験合格者と新司法試験合格者とを対比して、アンケート結果を集計、分析、公表していたが、64期以降は、新規登録弁護士のアンケート結果と、5年前の新規登録弁護士のアンケート結果との比較分析や、新規登録弁護士に対するアンケート結果と登録5年を経過した弁護士に対するアンケート結果との比較分析等を行い、公表している。

本稿では、当委員会が新規登録弁護士を対象に行った就業問題等に関するアンケートのうち、2007年度に60期を対象として行ったもの、2008年度に61期を対象として行ったもの、2011年度に64期を対象として行ったもの、2012年度に65期を対象として行ったものから抜粋した設問の回答をそれぞれ比較分析した結果を掲載している。

アンケート結果や分析の詳細については、本文をご覧いただきたいが、本稿に掲載したアンケート結果とその分析からは、60期の会員が新規登録した以降から65期の会員が新規登録するまでの間、どのような点で変化があり、どのような点では変化が見られないのかが明らかになっており、非常に興味深い内容となっている。

なお、本アンケートは、一斉登録時に登録した新規登録弁護士対象の研修時において行われたものである。ゆえに、近年、一斉登録時に登録せず、勤務直前に登録したり、あるいは、就業先が決まってから登録したり

する司法修習修了者が増えているといわれているが、一斉登録から遅れて登録した会員は、この研修を受けることができないため、アンケートの母数にはなっていないことにご留意いただきたい（なお、本年度より、一斉登録時に登録していない合格者であっても、当会が定めた期限までに当会へ登録申請を行っている者は、新規登録研修を受けることができるよう、制度が変更されている）。

弁護士を取り巻く状況については、新規登録弁護士の就業状況を中心に、多くの議論がなされているところであり、本稿のアンケート結果はその議論の実情をデータという形で明らかにするものである。今後、弁護士の就業状況をより良いものとしていくための議論を重ねていくにあたり、本稿のアンケート結果と比較分析が、その一助となれば幸いである。

アンケート結果と分析

① 勤務先の所属弁護士数

表①は、勤務先に所属している弁護士の数を示している。

60期・61期に比して、64期・65期は「①0人」及び「⑧21人～50人」の割合が増加傾向にある。60期・61期では無回答者の割合が多いため、それによる誤差の可能性も否定できないが、「①0人」の割合の増加は、一人での独立開業弁護士あるいは、弁護士がいない会社における組織内弁護士の割合の増加を示しているといえる。そして、一人での独立開業弁護士や組織内弁護士を選んだ者のうち、当初は法律事務所への就業を希望していたものの、内定を得られなかったり、法律事務所の内定自体は確保できたものの、その勤務条件が過酷なものであったりするため、即時独立をやむなく選ばざるを得なかった者や、組織内弁護士として企業に就業する決意をした者も一定数いるものと推察され、法律事務所への就業が困難にな

表① 勤務先の所属弁護士数

	60期	61期	64期	65期
① 0人	8名 (2.1%)	7名 (1.9%)	9名 (4.0%)	7名 (3.5%)
② 1人	30名 (8.0%)	31名 (8.6%)	21名 (9.3%)	16名 (8.0%)
③ 2～3人	77名 (20.6%)	55名 (15.2%)	46名 (20.4%)	20名 (10.0%)
④ 4～5人	44名 (11.7%)	38名 (10.5%)	22名 (9.7%)	21名 (10.4%)
⑤ 6～7人	36名 (9.6%)	36名 (10.0%)	22名 (9.7%)	13名 (6.5%)
⑥ 8～10人	31名 (8.3%)	43名 (11.9%)	18名 (8.0%)	19名 (9.5%)
⑦ 11人～20人	59名 (15.8%)	61名 (16.9%)	30名 (13.3%)	39名 (19.4%)
⑧ 21人～50人	19名 (5.0%)	35名 (9.7%)	31名 (13.7%)	28名 (13.9%)
⑨ 51人以上	40名 (10.7%)	42名 (11.6%)	24名 (10.6%)	37名 (18.4%)
無回答	29名 (7.7%)	13名 (3.6%)	3名 (1.3%)	1名 (0.5%)

表② 勤務形態

	60期	61期	64期	65期
① 事務所勤務弁護士	320名 (85.7%)	318名 (88.1%)	187名 (82.7%)	168名 (83.6%)
② パートナー弁護士	10名 (2.6%)	10名 (2.8%)	9名 (4.0%)	3名 (1.5%)
③ 独立開業弁護士	3名 (0.8%)	2名 (0.6%)	1名 (0.4%)	3名 (1.5%)
④ 無給与弁護士	4名 (1.0%)	3名 (0.8%)	10名 (4.4%)	3名 (1.5%)
⑤ 組織内弁護士	15名 (4.0%)	18名 (5.0%)	11名 (4.9%)	14名 (7.0%)
⑥ 自宅登録弁護士	2名 (0.5%)	2名 (0.6%)	2名 (0.9%)	2名 (1.0%)
⑦ 法テラス弁護士	6名 (1.6%)		3名 (1.3%)	6名 (3.0%)
⑧ その他	0名 (0.0%)	1名 (0.3%)	1名 (0.4%)	2名 (1.0%)
無回答	13名 (3.4%)	7名 (1.9%)	2名 (0.9%)	0名 (0.0%)

表③ 経費の負担 (経費負担があると回答した者を対象とする)

	60期	61期	64期	65期
① 割合負担 事務所全体	0名 (0.0%)	0名 (0.0%)	1名 (11.1%)	0名 (0.0%)
② 割合負担 売上	5名 (50.0%)	3名 (30.0%)	3名 (33.3%)	1名 (33.3%)
③ 定額負担	1名 (10.0%)	0名 (0.0%)	1名 (11.1%)	0名 (0.0%)
④ その他	1名 (10.0%)	2名 (20.0%)	2名 (22.2%)	1名 (33.3%)
⑤ 未定・不定	0名 (0.0%)	0名 (0.0%)	2名 (22.2%)	1名 (33.3%)
無回答	3名 (30.0%)	5名 (50.0%)	0名 (0.0%)	0名 (0.0%)

(母数 60期：10名 61期：10名 64期：9名 65期：3名)

(なお、「①割合負担 事務所全体」とは、事務所全体の経費の何割かを負担するという意味である)

ってきていることを反映しているものと思われる。

「⑧21人～50人」の割合の増加は中規模事務所の増加を意味するものと考えられる。少人数の事務所よりも、中規模事務所の方が、新規登録弁護士を採用する余力があり、かかる事務所へ就業する者の割合が増えているとも考えられよう。

② 勤務形態

表②は、勤務先での勤務形態を示している。なお、「④無給与弁護士」とは、法律事務所に籍を置いているものの、事務所から給与をもらわないいわゆるノキ弁を指している。この「④無給与弁護士」は、他の弁護士の法律事務所に籍を置いている点において、自分の事務所に籍を置く「③独立開業弁護士」とは異なる。また、「⑥自宅登録弁護士」とは、法律事務所へ就業することができなかった、もしくは他の事情により法律事務所に籍を置くのではなく、自宅を法律事務所とし

て登録し、一人で開業をした弁護士を指している。

60期・61期と比して64期・65期は「①事務所勤務弁護士」いわゆるイソ弁の割合が減少傾向にあり、「⑥自宅登録弁護士」の割合は期ごとに増加している。これは、昨今の法律事務所への就業難による影響が出ているものと考えられるが、60期・61期の無回答者の割合が多いことによる誤差の可能性には注意を要する(これと対照的に65期については無回答の割合は0%である)。年々就業状況が悪化する一方であるとの修習生の実感を漏れ聞くところではあるが、現在1年目として勤務し始めた67期について、さらにイソ弁の割合が減少し、無給与弁護士、独立開業弁護士が増加しているのかどうか、2014年度新規登録時に実施したアンケートの集計、分析により明らかにしたい。

③ 経費の負担

表③は、勤務先の法律事務所に納める経費の割合

表④ 弁護士業務による年収(額面) 単位:円

	60期	61期	64期	65期
① 300万未満	2名 (0.5%)	4名 (1.1%)	6名 (2.8%)	7名 (3.5%)
② 300~400万未満	5名 (1.3%)	7名 (1.9%)	9名 (4.2%)	8名 (4.0%)
③ 400~500万未満	14名 (3.7%)	25名 (6.9%)	27名 (12.7%)	29名 (14.4%)
④ 500~600万未満	96名 (25.7%)	47名 (13.0%)	59名 (27.7%)	51名 (25.4%)
⑤ 600~700万未満	61名 (16.3%)	112名 (31.0%)	49名 (23.0%)	45名 (22.4%)
⑥ 700~800万未満	39名 (10.4%)	44名 (12.2%)	14名 (6.6%)	26名 (12.9%)
⑦ 800~900万未満	53名 (14.2%)	22名 (6.1%)	5名 (2.3%)	6名 (3.0%)
⑧ 900~1000万未満	26名 (6.9%)	19名 (5.3%)	8名 (3.8%)	2名 (1.0%)
⑨ 1000万以上	27名 (7.2%)	47名 (13.0%)	10名 (4.7%)	4名 (2.0%)
無回答	50名 (13.4%)	34名 (9.4%)	26名 (12.2%)	23名 (11.4%)

(母数 60期:373名 61期:361名 64期:213名 65期:201名)

表⑤ 固定給か歩合制か (61期以降については、勤務形態につき i)事務所勤務弁護士 ii)組織内弁護士 iii)法テラス弁護士と回答した者を対象とする)

	60期	61期	64期	65期
① 固定給	259名 (69.4%)	264名 (78.6%)	162名 (71.7%)	151名 (80.3%)
② 歩合制	1名 (0.2%)	1名 (0.3%)	3名 (1.3%)	1名 (0.5%)
③ ①と②の併用	76名 (20.3%)	48名 (14.3%)	27名 (11.9%)	28名 (14.9%)
無回答	37名 (9.9%)	23名 (6.8%)	34名 (15.0%)	8名 (4.3%)

(母数 60期:373名 61期:336名 64期:226名 65期:188名)

を示している。

本問の回答者数が極めて少ないため、正確な分析は困難であるが、いずれの期も「②割合負担 売上」とする者の割合が最も多く、有意な差異は見られない。1年目の弁護士については不確定要素が多く、最初から多くの経費負担を期待することはできないことから、経済状況や弁護士人口が変動しても大きな変化は出にくいものと推察される。

もっとも、近年では、新規登録弁護士についても経費を割合ではなく固定額とし、事務所に納めることができる経費が固定額に満たなかった場合には、差額分を事務所が新規登録弁護士に貸与し、翌年以降に返還を求めるといったケースも出てきているようであり、今後のアンケートにおける具体的回答に注目したい。

④ 弁護士業務による年収(額面)

表④は、回答者が新規登録時に聞いていた弁護士業務による年収の予定額を示している。

いずれの期においても過半数を占める500~800万未満の価格帯は、期ごとにばらつきがあり、有意な変化は見られないものの、「300万未満」、「300~400万未満」、「400~500万未満」の割合が期を追うごとに徐々に増加しており、800万以上の割合が減少している傾向が明らかに見られる。弁護士業務による若手会員の年収が期を追うごとに低下しているのは否めない

事実であろう。特に、60期では、1000万円以上の年収を得ている者が7.2%であるのに対し、65期ではわずか2%と3分の1以下に減少している。一般的に年収が高いと言われている大手渉外事務所に就職した新規登録弁護士の初年度の年収が年々減少していると言われていたところ、このアンケート結果からも、業界全体の年収水準が60期の頃と比べて明らかに減少していると指摘することができる。

年収額が低下していることから、他の勤務条件(例えば個人事件の受任の可否や経費の負担等)によっては、生活に困窮する新規登録弁護士も出てくるおそれがあるといえる。

⑤ 固定給・歩合制

表⑤は、勤務先から支給される給与の計算方法が固定給か歩合制かを示している。

固定給の割合が増加傾向にあり、固定給と歩合制の併用とした者の割合が減少傾向にあることが指摘できる。しかし、割合に大きな変化はないことから、弁護士業務による年収については低下している傾向が指摘できるものの、給与体系は大きくは変化していないと考えられる。

⑥ 個人事件受任の可否

表⑥は、弁護士が勤務先の業務とは別に、個人事件を受任することができるか否かを示している。

表⑥ 個人事件受任の可否 (61期以降については、勤務形態につき i)事務所勤務弁護士 ii)組織内弁護士 iii)法テラス弁護士と回答した者を対象とする)

	60期	61期	64期	65期
① 可(自由)	208名 (55.7%)	177名 (52.7%)	185名 (92.0%)	113名 (60.1%)
② 可(事件数等の制限あり)	44名 (11.7%)	53名 (15.8%)	11名 (5.5%)	22名 (11.7%)
③ 不可・禁止	76名 (20.3%)	66名 (19.6%)	4名 (2.0%)	43名 (22.9%)
無回答	45名 (12.0%)	40名 (11.9%)	1名 (0.5%)	10名 (5.3%)

(母数 60期:373名 61期:336名 64期:201名 65期:188名)

表⑦ 勤務先へ報酬を納めるか (個人事件受任の可否につき、可(自由)又は可(事件数等の制限あり)と回答した者を対象とする)

	60期	61期	64期	65期
① 勤務先に納めない	160名 (63.5%)	150名 (65.2%)	45名 (29.4%)	28名 (20.7%)
② 一定割合を納める			68名 (44.4%)	68名 (50.4%)
③ 全て勤務先に納める	49名 (19.4%)	61名 (26.5%)		
④ 未定・不明・無回答	43名 (17.1%)	19名 (8.3%)	40名 (26.1%)	39名 (28.9%)

(母数 60期:252名 61期:230名 64期:153名 65期:135名)

表⑧ 雇用期間の定めがあるか (勤務形態につき i)事務所勤務弁護士 ii)組織内弁護士 iii)法テラス弁護士と回答した者を対象とする)

	60期	61期	64期	65期
① あり	28名 (8.2%)	44名 (13.1%)	22名 (10.9%)	21名 (11.2%)
② なし(不明を含む)	294名 (86.2%)	271名 (80.7%)	176名 (87.6%)	163名 (86.7%)
無回答	19名 (5.6%)	21名 (6.3%)	3名 (1.5%)	4名 (2.1%)

(母数 60期:341名 61期:336名 64期:201名 65期:188名)

期ごとのばらつきが大きく、有意な変化は見られないものの、相対的に個人事件受任可とする割合は増える傾向にあるようである。勤務先が十分な給与を支払えない代わりに、勤務弁護士に対して、個人事件受任を自由に行っていることも考えられる。このような形態を採用した場合には、個人事件を受任できる弁護士であれば、勤務先から支給される給与額が減少したとしても生活を成り立たせることは可能であろう。

しかし、例えば修習地でも出身地でもない土地に就業したような場合には、個人事件を受任できるような手段がなく、個人事件を受任することは困難と思われる。新規登録弁護士の経済状況を抜本的に改善するには不十分といえる。

⑦ 個人事件を受任した際に勤務先へ報酬を納めるか否か

表⑦は、表⑥で個人事件を受任することができることと回答した者のうち、勤務先に個人事件で得た報酬を納めるか否か及びその割合を示している。

問いの形式が60期・61期と64期・65期で異なるため、すべての期ごとの比較は難しいが、問いの形式が同じ64期と65期を比較すると、「②一定割合を納める」「③全て勤務先に納める」と回答した者の割合が44.4%から50.4%と若干増加している一方、「③全て勤務先に納める」と回答した者の割合は60期の19.4%、61期の26.5%から65期では7.4%と大幅に

減少している。これは、60期や61期のときに比べ、新規登録弁護士に十分な給与を支払うことができなくなった勤務先が、納める報酬の割合を変えることで、新規登録弁護士の収入減に対応しようとしていることと表れともとれる。

勤務先へ報酬を納めるとした者について、その割合 ※65期のみ

	65期
a 10%以下	7名 (10.3%)
b 11~20%	13名 (19.1%)
c 21~30%	34名 (50.0%)
d 31~40%	2名 (2.9%)
e 41~50%	6名 (8.8%)
f 51~60%	0名 (0.0%)
g 61~70%	0名 (0.0%)
h 71~80%	0名 (0.0%)
i 81~90%	0名 (0.0%)
j 91~100%	5名 (7.4%)
無回答	1名 (1.5%)

(母数68名)

⑧ 雇用期間の定めの有無

表⑧は、勤務先との間で雇用期間の定めがあるか否かを示している。

60期から65期すべてにおいて、「②なし」と回答した者の割合が80%以上であり、期の違いによって大きな変化はない。新規登録弁護士の給与などの労働条件は年々変化しているものの、雇用期間の定めについて変化が見られないことは興味深い結果といえよう。

⑨ 勤務時間帯

表⑨は、勤務先が勤務時間帯を定めているかを示している。

「①決まっている」という者の割合は60期・61期の20%強に比べ64期では40%と大幅に増加しており、

表⑨ 勤務時間帯 (勤務形態につき i) 事務所勤務弁護士 ii) 組織内弁護士 iii) 法テラス弁護士と回答した者を対象とする)

	60期	61期	64期	65期
① 決まっている	88名 (25.8%)	94名 (28.0%)	82名 (40.8%)	87名 (46.3%)
② 決まっていない(不明を含む)	229名 (67.2%)	225名 (67.0%)	115名 (57.2%)	98名 (52.1%)
無回答	24名 (7.0%)	17名 (5.1%)	4名 (2.0%)	3名 (1.6%)

(母数 60期: 341名 61期: 336名 64期: 201名 65期: 188名)

表⑩ 弁護士会費の負担者 (勤務形態につき i) 事務所勤務弁護士 ii) 組織内弁護士 iii) 法テラス弁護士と回答した者を対象とする)

	60期	61期	64期	65期
① 自分	204名 (59.8%)	192名 (57.1%)	106名 (52.7%)	90名 (47.9%)
② 勤務先(ボス弁)	103名 (30.2%)	111名 (33.0%)	77名 (38.3%)	79名 (42.0%)
③ 自分とボス弁(負担割合)	1名 (0.3%)	0名 (0.0%)	1名 (0.5%)	2名 (1.1%)
④ 未定・不明			12名 (6.0%)	9名 (4.8%)
⑤ その他			2名 (1.0%)	3名 (1.6%)
無回答	33名 (9.7%)	33名 (9.8%)	3名 (1.5%)	5名 (2.7%)

(母数 60期: 341名 61期: 336名 64期: 201名 65期: 188名)

65期では、半数近くも占めている。その理由としては、近年組織内弁護士が増加していることなどもその一因と考えられるだろう。逆に法律事務所に勤務しているような場合には、たとえ勤務時間が決まっていたとしても、超過して勤務した場合に残業代が支払われることはほとんどないということが組織内弁護士との大きな相違点である。

⑩ 弁護士会費の負担者

表⑩は、新規登録弁護士の弁護士会費をだれが負担しているかを示している。

弁護士会費を「①自分」で負担する者の割合は60期から65期にかけて各年減少する一方、弁護士会費を「②勤務先(ボス弁)」で負担する者の割合は各年増加している。60期から65期にかけて「③自分とボス弁(負担割合)」を選択した者の割合に変化がないことを加味すれば、雇用条件上、弁護士会費を本人に負担させないよう配慮する勤務先(弁護士事務所や企業)が増加していると考えられる。

また、表④「弁護士業務による年収(額面)」を見ると、年収500万未満の者の割合が60期(5.5%)から65期(21.9%)にかけて約16.4%も増加しており、勤務先による上記配慮は、このような弁護士業務年収の減少に対応しているとも考えられる。

⑪ 勤務条件に関する特別の取り決め

(*表⑪はありません)

勤務先の法律事務所の勤務条件に関する特別の取り決めについて、自由記載欄のアンケート形式での回答を求めたところ、次のような回答の傾向が見受

けられた。

まず、61期では固定給制度又は年収の最低額を保証する制度(以下、後者を「最低保証制度」という)を回答する者が多いが、65期では最低保証制度の回答が一つもない。65期の新規登録弁護士が最低保証制度を特別の取り決めと認識しなくなったのか、65期の頃には最低保証制度が行われなくなったのか、又は回答者が回答しなかっただけなのかは明確ではない。ただし、表⑤「固定給か歩合制か」において、61期と65期で「①固定給」と「②歩合制」を選択する者の各割合に差が見受けられないことを考慮すると、最低保証制度が行われなくなったとは考えにくい。

⑫ 勤務条件の満足度

表⑫は、勤務先の勤務条件に対する満足度を示している。

「①はい」の勤務条件に満足する者の割合は、60期から61期にかけて一時増加しているが、それ以降65期にかけて各年減少している。一方で、「②いいえ」として、勤務条件に満足していない者の割合は、60期から65期にかけて各年増加していることから、弁護士業界における勤務条件の悪化が進んだことにより、満足度も下がっていると考えられる。

特に、65期以降では、法律事務所への就業自体が厳しくなっていることから、勤務条件にこだわっていると法律事務所への就業ができない可能性があるため、勤務条件について深く検討しないまま法律事務所に就業し、実際に就業を開始した後から、勤務条件の悪さを実感し、勤務条件への満足度が低くなるという事態になっているとも推察される。

表⑫ 勤務条件の満足度 (勤務形態につき i) 事務所勤務弁護士 ii) 組織内弁護士 iii) 法テラス弁護士と回答した者を対象とする)

	60期	61期	64期	65期
① はい	191名 (56.0%)	216名 (64.3%)	123名 (61.2%)	109名 (58.0%)
② いいえ	23名 (6.7%)	26名 (7.7%)	21名 (10.4%)	22名 (11.7%)
③ どちらでもない	102名 (30.0%)	70名 (20.8%)	51名 (25.4%)	47名 (25.0%)
無回答	25名 (7.3%)	24名 (7.1%)	6名 (3.0%)	10名 (5.3%)

(母数 60期：341名 61期：336名 64期：201名 65期：188名)

* 図表作成：新進会員活動委員会

総括

以上のアンケート結果およびその分析から、最近の新規登録弁護士の状況を次のように捉えることができる。

まず、一斉登録時に登録する弁護士の数が減少傾向にあること（アンケート回答者数）および法律事務所への就業が困難になってきていること（表①および表②）から、一斉登録時までには法律事務所への就業が決まっていない新規登録弁護士は年々増加していることが窺える。

次に、新規登録弁護士の弁護士業務による年収は期を追う毎に低下していること（表④）から、年収という条件に着目すると、新規登録弁護士の労働条件は悪化していると言える。

一方で、個人事件の受任を可とする勤務先の割合は期を追う毎に増加する（表⑥）ものの、個人事件を行った際に勤務先へ納める報酬の割合は期を追う毎に減少していること（表⑦）、および新規登録弁護士の弁護士会費を勤務先が負担する割合が期を追う毎に増加していること（表⑩）から、勤務先が新規登録弁護士の業務年収の減少に対応するために一定の配慮を行っていることも窺い知ることができる。

また、雇用期間の定め（表⑧）については変化が見られないことから、雇用期間に関して新規登録弁護士の勤務条件が悪化したという事実は明確には存在しない。

これらのことから、新規登録弁護士の勤務条件は、年収については悪化しているものの、個人事件に関する諸々の条件および雇用期間については変化なし、もしくはやや向上していると評価することができよう。

とはいえ、年収の低下は生活に直結する問題であり、軽視することはできない。また、個人事件の受任が自由であるといっても、確実に受任できるとは限らないのであり、勤務先事務所からの報酬の低下を補うものと言いつけることはできない。

実際、勤務条件の満足度（表⑫）を見ると、勤務条件に満足する者の割合が61期から65期にかけて減

少している一方で、勤務条件に満足していない者の割合が60期から65期にかけて増加している。これは、現在の勤務条件に不満を持っている新規登録弁護士が年々増えていることを如実に示したデータと言える。

したがって、少なくとも東京で業務を行っている新規登録弁護士の就業状況は悪化していると評価せざるを得ない。

なお、紙面の都合上、詳細なアンケート結果は掲載しえなかったが、当委員会が行ったアンケートによると、i) 専門にしたい分野があるか、ii) 若手弁護士向けの専門分野講習に参加したいか、iii) 東京弁護士会にある委員会に参加したいか、iv) 東京弁護士会にある任意団体（いわゆる会派など）に参加したいか、という質問に対して肯定的な回答を行った新規登録弁護士の割合は、60期および61期よりも64期および65期の方が高かった。

以上のことから、最近の新規登録弁護士は、年を追う毎に就業が難しくなっており、何とか就業できた勤務先の年収も年を追う毎に減少しているといった、自らを取り巻く状況は決して良くないことを認識した上で、それに腐るのではなく、自分の質を高め、かつ人脈を形成していくことで、弁護士業界を生き抜いていこうという考えを有していると捉えることができるのではないだろうか。詳しくは、当委員会が作成しているアンケート冊子をご覧ください。

新65期からは司法修習生に対する修習資金の貸与制が開始され、返済の負担をも負うこととなるのであり、今後、新規登録弁護士をめぐる状況がどのように変化していくのかは不明であるが、今後も新規登録弁護士の状況について調査分析し、その内容を当会会員へ伝えていくことが登録5年目までの若手会員で構成される当委員会に課せられた使命であると考えている。

冊子をご覧になりたい方がいらっしゃれば、東京弁護士会業務課に備え付けているのでお尋ねいただきたい。なお、冊子の閲覧および配布は弁護士登録をしている方にのみ行っている。