

# 2018年度司法試験受験者向け 企業内弁護士セミナー 講演録

1	企業（採用側）として .....	1
	講師 木内 秀行 弁護士 （アクサ損害保険株式会社執行役員、ジェネラルカウンセラー、 リーガル&コンプライアンス本部長／第二東京弁護士会）	
2	採用された弁護士として .....	10
	講師 上野 陽子 弁護士（株式会社ジャックス／第一東京弁護士会）	
3	「東京三会就職合同説明会」のご案内 .....	20
	講師 露木 琢磨 弁護士（東京三弁護士会就職協議会議長／東京弁護士会）	
4	質疑応答・パネルディスカッション .....	21
	パネリスト 木内 秀行 弁護士 上野 陽子 弁護士 露木 琢磨 弁護士 コーディネーター 重富 智雄 弁護士（日弁連司法調査室嘱託／東京弁護士会）	

2018年6月16日（土）  
法律サービス展開本部ひまわりキャリアサポートセンター

## 1 企業（採用側）として

（司会）それでははじめに、企業（採用側）からのご講演で、アクサ損害保険株式会社執行役員、ジェネラル・カウンセラー、リーガル&コンプライアンス本部長でいらっしゃる第二東京弁護士会所属の木内秀行弁護士からお話をいただきます。どうぞよろしくお願いたします。

（木内弁護士） 皆さん、こんにちは。弁護士の木内です。私は、現在、アクサ損害保険株式会社でジェネラル・カウンセラーをいたしております。ジェネラル・カウンセラーは、その会社の法務の最高責任者ということで、しかも役員として経営にも関与するという立場です。

簡単に自己紹介すると、1995年に弁護士登録をして、もう丸24年目になります。最初の10年ぐらいは、いわゆる渉外事務所で英語を使って仕事をしておりました。2006年から外務省に2年間出向し、そこから組織内弁護士として働いております。大体組織内弁護士として働いてもう10年超ぐらいのキャリアになります。

今日お話することは、次の6つのトピックです。①企業内弁護士数は今どのくらいか。②企業内弁護士としてどういうキャリアを歩むのか。③なぜ企業内弁護士を置いておく意義があるのか。④その役割と職務内容。⑤法律事務所で働く弁護士との違い。⑥企業内弁護士としてどういう点に注意して仕事をするか。以上について、採用する側の立場から、企業内弁護士がどういうことを要求されているのかということを中心に喋りたいと思います。

まず、日本の企業内弁護士の数の推移です。2001年から2017年、日本組織内弁護士協会調べでは、最初のうちは100人にも満たない数でした。しかも、外資系の企業が多かったです。ところが、ロースクール第1期生が登録してからというもの、司法試験合格者が増え、それに伴って、企業も弁護士を採用するハードルが低くなったので、徐々に増えていき、その間に企業内弁護士の意義が認知され、そして現在では2000人を超えています。

ここで言及したいのは、企業内弁護士における女性の割合で、全弁護士に占める女性の割合は意外と少なく20%にも満たないのですね。ところが、企業内弁護士になりますと、これがどんと増えて、ほぼ半々に近い、40%を超えるぐらいの割合です。女性が多いというのも特筆されることではないかなと思います。

続きまして、企業内弁護士はどのようなキャリアを歩んでいくかということについて、お話したいと思います。

企業内弁護士にはどんなポジションがあるかということ、ジェネラル・カウンセラークラス、これが上がりのポジションです。経営陣の一員として、枢機な意思決定に参加します。その下が法務部長クラスで、法務部門の長です。次が中間管理職クラス、課長・係長クラスで、法務部長を補佐し、法務部の一部の組織を管理します。それに比肩するのが中堅法務部員です。ジェネラル・カウンセラークラスや法務部長クラス、中間管理職クラス側が会社の経営系統、意思決定系統で「ライン」と呼ばれるのに対し、管理系統、会社の運営系統とは離れて専門的な知見を提供する、専門職として法務案件対応を行う、「スタッフ」と呼

ばれる働き方です。「ライン」「スタッフ」それぞれには初級があります。スタッフの部門においても、初級があります。ライン系統においても、一般社員クラスということで、ひよっとしたら法務部以外でも働く可能性があるということです。

ラインとスタッフという流れが二つあり、年次と能力とに応じてそれぞれ徐々にジェネラル・カウンセラー、上がりポジションに行くということですね。

数は少ないですけど、ジェネラル・カウンセラーを飛び越して、COO（チーフ・オペレーティング・オフィサー）、会社経営のトップに立つというケースもまれにあります。これがキャリアとしての企業内弁護士です。

続きまして、何で企業内に弁護士を置いておく必要があるのでしょうかということですが、三つあります。人脈と能力と資格。人脈については、司法研修所、弁護士会、あるいは昔働いていた法律事務所、こういったところと法律家のつながりがあって、適材適所、必要な場面に依りて選択することができます。能力については、難しい司法試験に合格した後司法研修所で専門教育を受け、その上で法律事務所や、裁判所や検察庁などで実務経験を積んできた能力があります。それから資格です。訴訟代理権があります。弁護士照会のような調査権限があります。また、最も重要だと思っておりますが、倫理規定に拘束されます。ここが法律家、弁護士の資格を持たない法務部員の方々と、弁護士との分水嶺ではないかと思っております。言及しますと、弁護士であることの意味というのは、プロフェッションであるということです。ここが弁護士資格を持たない方々との分水嶺であると考えております。

ではプロフェッションとは何か。一定の専門的技能をその存立の根拠とし、そして職業倫理、これを自律において堅守する人々、つまり専門的技能と同時に職業倫理、この二つのエレメントを持った方々のことをプロフェッションといい、まさに弁護士はプロフェッションであるといえます。

弁護士倫理については、弁護士法や職務基本規程に書いてあります。代表的なものがいくつもありまして、依頼者の利益、これは当然のことですね。と同時に、公共的使命、つまり弁護士法第1条に書いてある基本的人権の擁護と社会的正義の実現、こういったことがあります。

したがって、依頼者の利益、保護べったりではなく、やはり社会的正義の実現や人権擁護の観点から、当然依頼者とは一定の距離を保って仕事をする。これは当然企業内弁護士にも当てはまります。秘密保持義務、これも当然プロフェSSIONナルとしてあります。弁護士自治、利益相反、利益相反がある場合には身を引くこともあります。

我々弁護士にとっては、弁護士倫理を守ることは当然であると期待されていると同時に、これはあくまでも信条の問題ではなくて、法的な義務だということです。つまり、弁護士資格を持たない場合には、そういった職業倫理というものはあくまで道義的な規範であり、守られなかったからといって、制裁を受けるものではありません。しかし、弁護士の場合には、法的な義務であるため、これを遵守しないと資格の剥奪や、懲戒がありますということで、法的な義務を負っています。法的な義務を負うことによって、プロフェSSIONとしての地位が担保されるということです。

続いて、企業内に置いておく意義について、外部弁護士と比べてどういう特性があるか

という点からお話します。信頼と把握と融通と三つの点からお話します。信頼というのは、顔が見える安心感ですね。例えば会社に行けば毎日私がいるわけで、何か困ったときに、木内さんお願いしますよというように頼ってくださる。相互に信頼感を醸し出すことができるということです。

同時に、企業の業務実態を正確に把握することができます。法律事務所の弁護士の方々ですと、法律事務所に案件が持ち込まれて、案件ベースで仕事をしますが、企業内弁護士はそうではなく、案件の頭から尻尾まで、しかも従業員の方々ともまるまる接して、そしてビジネスを動かしていく当事者として仕事をするわけです。したがって、企業の業務実態も正確に把握でき、それに基づいた適切なアドバイスができるという特色があります。

あと融通ですね。時間の融通と案件の融通。いつも私が会社にいますので、困ったことがあると、木内さんと、いつも飛び込んでくださるわけですよ。法律事務所の弁護士は複数案件を抱えていますから、突発的に相談の電話をしても、外出しているなどなかなか難しいところはあるのですが、企業の中ですと、そういうことはほとんどなくて、とにかく飛び込んでいくと、大概私が対応できるとか、会議でいなくても、会議が終わったらすぐすっ飛んでいけるということで、時間と案件の融通が利く、こういう特色があります。

企業内弁護士の役割について、入口から出口までということで資料の4ページに大雑把に書いています。まず入口の端緒についてお話します。法務部に詰めていることが多いのですが、法務部に持ち込まれる法律相談であるとか、または会社内部における監査であるとか、そういった社内調査、それから契約書の審査、訴えられるなどのお客さんからのクレームなど、いろいろな端緒があるわけですよ。そういったところから法律問題を認識します。

認識して、次は事案を分析します。まず、事案を正確に把握し、何が法的 이슈なのかを抽出し、それに当てはめる法律を検討して、どんなふうに処理するかを検討します。処理するために、ここが会社らしいのですが、内部体制、どの部署と相談して物事を進めましょうかということなんですよ。例えばパワハラであるとか、セクハラであるとか、そういった人事関係の問題であれば、法務部だけではなくて、今度は人事と相談しながら進めていきます。現場でのビジネスの処理に当たって、例えばうちなどは保険会社ですが、保険金の請求についてトラブルがあった場合には、交渉する部署と連携して物事を進めるなど、会社によって適材適所のリソースを使い、または連携して、そして物事を進めていく、こういう特色がございます。

と同時に、専門家の選定ですね。後で申し上げますけれども、私も弁護士ですから、もちろん法律事務も可能ですけれども、例えば私の専門性を超えるアドバイスが必要な場合であるとか、あるいは大勢の弁護士を必要とする場合であるとか、そういったときには、法律事務所の専門家、弁護士を選定して事に当たります。その上で分析し、そして判断をします。

次に事案の解決です。事案の解決に当たって、二つエレメントがあって、一つは、攻めと守りのバランスということですね。最近、経産省においても攻めの法務と称しまして、企業内弁護士をどう活用していこうかという動きがありますが、やはり法務においては、攻めと守りのバランスですね。つまり、コンプライアンスであるとか、法令遵守、法令違

反から会社を守るという守りの側面と同時に、契約書の条項であるとか、法律の条項を駆使してビジネスを推進し、企業の利益の極大化に寄与する、こういった攻めの部分と守りの部分、このバランスが必要だということです。

と同時に、ビジネスマンの行動とビジネス判断とリンクしたアドバイスが必要ですよということです。皆さん、司法試験を終えられて、民法94条2項類推適用の解釈論については、100時間ぐらい喋れるでしょう。でも、そういった解釈論というのはあまり意味がなくて、それがビジネスマンの行動、つまりビジネス判断、このスキームを止めていいのか、動かしていいのか、そういうことに結びつかないと、意味をなさないの、そういうことを意識してくださいということです。これは後で喋ります。

判断して、それで解決をします。関係者に説明したり、行動を要求したりします。法律に則った、あるいは契約集に則った行動をしてくださいとか、それから、実行のための関係者の取りまとめ、やはり会社というのは、大勢の方々が多くの部署で動いていますから、部署との協力を担保すると。先ほど言ったセクハラとかパワハラだったら人事と協力するとか、そういったことをやっていくと。

その上で必要な文書を作成していきます。相手方と損害か何かでトラブルになったら、和解契約書などいろいろな取決めの契約書を作ります。その上で、社内プロセスに不備な点があったら、これを改善していくということなんですよ。

最後に、この還流フィードバックについて、案件をもとにして今後それをどうやって役立てていくか、ここまでやります。これが、ちょっと法律事務所と違うところで、解決策の提示だけではなくて、再発防止策、それを会社のカルチャーであるとか、あるいは会社の仕事のやり方、こういったものと結びつけて行っていくということをやっていきます。検証、再発防止策、業務手順などを検討します。

ということで、企業内弁護士って一体どんな仕事をしているのでしょうかねということをお次に述べます。契約書の作成・審査、法律相談、それから社内研修の講師、訴訟管理、就業規則など会社の内部の規定の策定、それと取引先相手方との交渉などもあります。私自身もそういう仕事を担当してきました。基本的には事業部の方々が相手方と交渉しますが、契約締結交渉などで、契約書の文言の解釈や意義内容などが問題になったときには、法務部の人が出てきて、契約締結交渉を行ったりします。

それと債権回収です。株主総会の準備開催。株主総会だけじゃなくて、会社における会議、例えば取締役会の開催運営、議事録の作成であるとか、それから取締役会でなくても、会社の中で執行役員クラスの間が集まる執行役員会など実質的経営を決めていくような会議、こういったものの運営開催を行ったりもします。ですから、企業内弁護士の活躍の範囲というのは結構広いです。

もう一つ違うディメンションがあって、仕事でどう関与するかという場面もあります。例えば会社の中で、コーポレートガバナンスをしっかりとしましようというプロジェクトを立ち上げる場合には、会社の組織、運営の策定について、法務部が旗振りをして、経営企画部や、あるいは他の部署とコーディネートをするとか、あとM&Aをやりたいというときにも、経営企画部が財務や現場などとコーディネートするのですけれども、その中でも法務がプロジェクトの一員となって活躍するなど、そういう場合もあります。

例えば保険の商品の開発などに当たっても、法的アドバイスをするために、商品開発のチームに加わって商品開発に従事するという一方で、担当業務のディメンション、つまり法律事務所と違ってビジネスマンと一緒に商品を作ったりとか、案件に関わったりとか、そういうところがあって、それらは本当に企業内弁護士らしい仕事だなどと思います。ですから、ビジネスとリーガルのクロスオーバーをやってみたいという方は、ぜひ企業内弁護士になってみてください。

次に、企業内弁護士と法律事務所の弁護士の違いです。企業が何を企業内弁護士に期待するか。逆に言うと、もし皆さんが企業で働くことになったら、一体何を期待されるかということです。一般技能と特殊技能というものがあると思います。一般技能は、法律家として当然持っていなければならない技能のことです。法律調査や分析の技術、契約書のドラフティングの能力、訴訟は法律事務所に任せることができるのですが、それでもまれに法務部の方が実際に訴訟代理人になって、訴訟を進行する場合があります。それらのように、一般技能が必要になります。

と同時に、特殊技能も必要です。当該企業特有の事情に合致する知識、技術、技能ですね。例えば、私はかつて、エンターテイメントの会社におりましたけれども、著作権法の知的財産権法の知識が必要になったりします。このように、会社の業務に応じた特殊な領域の法律を知っておくことが必要な場合も出てきます。当該企業特有の技術・製品に関する法律問題の知識ですね。例えばレコード会社などで働くと、共同原盤契約であるとか、あと専属実演家契約とか、特殊な領域の契約が出てきて、それぞれにどういう条項が必要で、それはどういう法律と関連しているか。そういったこともフォローしなければなりません。

それと、意思決定プロセスですね。企業の意思決定プロセスには、本当にいろいろなものがあります。社長がいて、取締役がいて、それで執行役員がいるというハイアラーキーがちゃんとしているところもあれば、文鎮型企业、つまり、文鎮の丸い持つところが偉い社長で、あとは全部フラットという、ワンマンな意思決定のやり方をするところもあります。

そういう意思決定のプロセスによって、企業内弁護士がどう関与していくか。ちゃんとおしなべて執行役員全員に説得しなければならないのか。それとも文鎮型企业で、トップだけ説得すればそれでOKなのかなど、仕事のやり方がいろいろありますので、そういったところを踏まえた法務の働きをする能力が必要になってきますね。あと、利益衡量とか、リスクの取り方なども、企業によってだいぶ違います。

ただ、一つ言えるのは、リーガルリスクというのは、かなり大きいリスクです。リーガルリスクを冒すと、もちろんそれに基づく課徴金などの制裁、法的制裁もあります。同時に、市場から信頼を失うというレピュテーションリスク、これが大きいです。リーガルリスクというのは、なかなかとるのが難しいリスク、ハイリスクのことが多い、というのは頭に置いておくといいと思います。

ただ、企業法務で難しいのは、それが定量化できないということです。レピュテーションリスクというのも、換算するといくらになるかというのはなかなか難しいですし、また定量化できないものについては、ビジネスマンが割とアレルギー反応を示します。です

ので、場合によっては、推量でもいいから数量化することもあります。そこはちょっと説得の技術の問題なので、そこはまた喋りたいと思います。

このように一般技能と特殊技能が必要ですが、特殊技能がないと企業に置いておくという意味がありません。と同時に、一般技能のない特殊技能というのは、砂上の楼閣に等しいですよということとは言えるのではないかと思います。

次に、切り分けですね。企業内弁護士に頼む場合と、法律事務所の弁護士に頼む場合について、個別事情によって使い分けます。別に、企業内弁護士が偉くなくて、法律事務所の弁護士のほうが偉いとか、そういうことではなくて、要は使い分けだということです。

私が思うところでは、法律事務所の弁護士に仕事を頼むときは、まず一つは専門性ですね。法律等の調査力とか、経験の点で、法律事務所の弁護士が有利な場合があります。専門的な案件については、外部弁護士に依頼することがあります。例えば私はかつてエンターテイメント会社で働いておりましたけれど、やはりエンタメ専門の弁護士っていらっしゃるんですよ。レコード会社であるとか、芸能プロダクションであるとか、そういったところを専門に扱っていらっしゃる弁護士さんは法的知見と経験が圧倒的に優れているんですよ。だから、私も法律家としてももちろん法律のアドバイスはできますが、やはりそういう経験の必要な領域においては、そういう経験を積んだ弁護士にお願いします。これが専門性ですね。

それと、客観性。外部弁護士さんのほうが、組織特有の事情によるバイアスがかかりにくいということですね。もちろん、私も弁護士の資格を持っていますから、職務基本規程に則って、依頼者べったりにならないように仕事をします。とはいえ、会社の中の弁護士だから、会社の意見に流されているのだろうと。会社の弁護士だから、会社に刃向かったらクビになるので、会社になびくのではないかという先入観を外から受けやすいです。そうした場合には、例えば法律事務所の弁護士にお願いして、それで客観的な意見書を取ったりします。

そして最後、力仕事です。これは何かというと、作業量が多い案件、例えばデューデリジェンスですね。ある会社が他の会社を買収する場合に、被買収会社の法的状況や財務的状況を調べる手続について、これをデューデリジェンスといいますけれども、さすがにそれは弁護士一人では無理です。逐一契約書やインタビューなどを通じて、この企業に法的な問題点がないかを確認するには、やはり大きいデューデリになると、10人単位で弁護士にお願いします。そういうときには、そういった陣容を備えた比較的人数の多い法律事務所に頼みます。訴訟も同じですね。訴訟も結構書類を作ったり、いろいろ調べたり、証拠を取り揃えたりして、なかなか力仕事ですので、そうした場合には、法律事務所をお願いします。

法律事務所の弁護士を選ぶ際の大鉄則、「早い、安い、うまい」。ファストフード店のキャッチフレーズで、こういうのがあろうかと思いますが、甚だ法律事務所の弁護士には失礼ではありつつも、あえて、こういった基準を立てさせていただきます。仕事が早いこと。それからあとは安いと言っても、安ければいいというものではなくて、クオリティに見合った価格であること。そしてうまい。クオリティですね。こういうことで、やはりこの三要素が重要なのではないかと私は考えております。

これに対して、その組織、その会社、これに即応した専門知識というのは、企業内弁護士のほうがよく知っています。だからエンターテイメント会社でトップダウンだというような仕事の動き方をしている場合には、それ相応の仕方を知った企業内弁護士が優越します。それから、その組織特有の問題です。これについても、企業内弁護士がよく知っているので優越します。これが働き方の違いですね。

次に、企業内弁護士に何が期待されているかお話します。資料6ページに、2009年に実施した日弁連による会社に対するアンケート調査結果を載せています。「法律に関する基本的な知識をもっています」「論理的な発想があります」「法律に柔軟に対応できます」「専門家だから安心です」司法試験に受かったから「向上心がある」でしょう、そういったことについて、満足度が高い結果となりました。

ところが、「プレゼンができます」というあたりからちょっと怪しくなってきた、「プロジェクトメンバーとして共同してプロジェクトを遂行できる」このあたりになると、だんだん満足度は下がっており、「交渉ができる」は、満足度が6割になります。外国語にいたっては、満足度が4割です。プロジェクトリーダーにいたっては、4割を割っており、企業で働くには、この満足度が低いあたりを何とかしなくてはということなんですよ。

ですから、もし、皆様が企業内弁護士になりたいということで面接に臨む場合には、このあたりをどうやってアピールするか、よく練っておくと良いのではないのでしょうか。こんなものは司法試験でもロースクールでも勉強しませんから。このあたりは、すみません。ご自分で勉強していただくということをお願いします。

最後、これだけでも今日覚えて帰ってください。企業内弁護士としてどういうふうに住事をしますかということです。企業、会社って何ですかねと。会社、昔の会社法では、「営利を目的とする社団法人」と書いてありますが、まさにそのとおりで、どれだけ企業目的に貢献するか。その企業目的が何かというと、ビジネスとして金儲けすることなんですよ。

ただ、金儲けといっても、単なる金儲けだけじゃなくて、企業活動を通じた社会貢献、つまりお金をもらって社会貢献すること。これがまさに企業の価値だと私は勝手に思っていて、それに企業内弁護士がどれだけ貢献できるかということなんですよ。例えばいくら金儲けできたって、社会にとって有害なプロダクトは、それは提供できません。そういったときには、ちょっと待てと。お客さん、社会一般にとって有害であれば、いくら金儲けしてもダメと、ちゃんと言えらぐらいの肝っ玉を持っていないと、企業内弁護士としてだめなわけですよ。

それはさておき、企業目的はビジネスをすることなんですよ。だから、法解釈それ自体が問題なわけではない。単に法解釈だけ聞かされても、意味をなさないわけですよ。さっきも言ったように、皆さん司法試験が終わったので、民法94条2項類推適用の解釈論だったら、多分100時間ぐらい喋れると思いますが、別に法解釈だけ喋られたって、それはビジネスマンにとっては、何それ、民法94条2項おいしいの、という話なわけですよ。単に法解釈だけ聞かされても役に立たなくて、何が必要かと言うと、ビジネス上の意思決定と行動のためのアドバイス。このビジネスを進めていいのか。それとも止めなくてはいけないのか、そのビジネスを進めるに当たって一体何をすればいいのか、そして何を

してはいけないのか。そういうビジネスマンの意思決定と行動に直結したアドバイスをしないと、我々の仕事は意味をなさないわけなんですよ。

ですから、ビジネスがあって、法務部に質問が来て、またビジネスにフィードバックします。そういった場合に、インプットの問題とアウトプットの問題があって、インプットの場合に何が重要かという、関連性のあるすべての事実関係を把握しているのか。それからあと把握した事実関係は正確か。こういったことを意識しながら、インタビューしたりするわけなんですよ。

アウトプット、つまりアドバイスをするに当たっては、先ほど言ったように、ビジネスの意思決定と行動のためのアドバイスになっていなくてはならないのです。別に民法94条2項類推適用だけ聞かされても、それは意味をなさないで、それをもとにして、このビジネスを進めて良いのか、だめなのか。民法94条2項類推適用をもとにして一体何をすれば良いのかということなんですよ。

と同時に、ビジネスマンが理解、利用できるレベルまで落とし込んでいることが必要なわけですよ。民法94条2項類推適用論。司法試験レベルで書くのであれば、専門的用語やキーワードを駆使して美しく書けば良いわけなのですが、ビジネスマンに対してはそういうわけにいきません。

私は、エンターテイメント企業の会社に勤めていましたけれども、やはりアーティストがいるわけです。昔、JVCケンウッドというところにおいて、ビクターエンターテイメントが子会社にいるので、仮にそのCDを出しているサザンオールスターズの桑田佳祐に、94条2項類推適用論、これをおもしろくおかしく説明できて納得してもらったら、それだけで私は企業内弁護士としての価値が十分あると思います。このように、ビジネスマンが理解、利用できるまでアドバイスを落とし込むことが、私は重要だと思っています。

重要なことは、このビジネスを進めて良いのか、悪いのかというビジネス上の意思決定、そして行動へのインパクトを与えること、これが大事なわけです。法解釈はあくまでその前提に過ぎないわけですよ。そういった法解釈を生かしてビジネスマンの方々に、ビジネス上の意思決定、そして行動のインパクトを持つために、役に立ってもらおう。これが企業内弁護士なんですよ。

したがって、企業においては何が重要かという、コミュニケーション能力とコーディネート能力なんですよ。法解釈を伝えて、ビジネスの意思決定と行動にインパクトを与えます。そうするために何が重要かという、コミュニケーション能力。受け能力と答え能力です。ただ、受け答えといっても、問題の核心を相手から得るための受けのスキル、これが必要なわけです。

皆さんはこれから経験すると思いますが、ほったらかしにしているだけだと、相談の相手方は、長ったらしく喋ったり、要領を得ず喋ったりして、核心を引き出すのが難しいことがあります。そういった要領を得ない喋り方をする人や、長々と喋る人など、そういった方々からいかに問題の核心をゲットするか。こういったスキルが必要になります。

と同時に、相手への有効な伝達と相手の行動に有益な答えの工夫です。先ほども申し上げました。アーティストと接して、そしてアーティストに対して94条2項類推適用論を見事に説明する能力、これは結構ハードルが高いと思いますよ。私でも少し自信がないけ

れど、でもそういうことを私達は日々やっているわけで、そういうことをすることが、企業内弁護士の価値なわけです。

ですから、皆さんも将来面接を受けるかもしれません。そして、働くことになるかもしれません。そういったときに、受けと答えのスキル、これはぜひ意識してください。と同時に、コーディネート能力ですね。実際会社で働くということは、法務だけで完結せず、法務と他の部門、この方々と協調して働くわけです。と同時に、法務を通じて会社の業務の全体像を見られるという、そういうところもあります。

やはり法務は、事業活動であるとか、人事であるとか、財務であるとか、様々な部門と法務のアドバイスを通じて接触を持つので、法務を通じて全部門と接触することができます。逆に言うと、法務という視点をハブにして、諸部門を統合し、そして全体的に会社の動きを見ることによって、逆にその会社の問題点を発見し、そして会社にフィードバックしていくと、そういうことができる重要な役割であるということを中心にとどめておくとうまいかと思えます。

会社の仕事をする中で、現実には法務の観点から完全解を見ることはむしろ例外で、やはりどこか何かリスクがあります。リスクも取捨選択で、リスクテイクから逃げられないわけです。そのため、法的リスクという比較的大きいリスクでありつつも、それを取捨選択し、そして回避する。リスクがあるからあれはだめ、これはだめと言うだけではなくて、リスクがあるけれど、何とか仕事するにはどうするか。そういう知恵を絞ることをビジネスサイドとともに求められる、これが法務の仕事だと思ってください。

ですから、法務の仕事をするためには、単に物事を知っているだけではだめで、それをもとにして発想する能力、提案する能力、道を切り開く能力、こういったものが要求されます。ですから、面接を受けるに当たっても、そういった能力をどうやってアピールするか。なかなか難しいと思えますけれど、その能力をアピールできたらかなりいけるのではないかと思います。

ということで、法務の意見というのは、単なる客観的な人ごとみたいな分析とか、解釈論の提供ではなくて、ビジネスを進めるかどうか、ビジネスマンが一体何をしたら良いか、何をすべきじゃないか。そういう判断なわけですね。

それがひいては、ビジネス上の意思決定と行動に関する事実上の決定になり得ると、そういうことなんです。だから、今日、これだけでも覚えて帰っていただきたいのは、企業内弁護士の仕事というのは、単に法解釈を提供するだけではなくて、それに基づいて、ビジネス上の意思決定、そのビジネスを進めるか否か。それと、ビジネスマンが一体何をしなくてはならなくて、何をすべきなのか。こういうことをビジネスマンの方々に分かる言葉で伝えてあげる。やはりこの1点に尽きるのではないかと私は勝手に思っていて、そういうことに、もしやりがいを持っていただき、そしてビジネスとリーガルのクロスオーバーの仕事を楽しむ、こういうことを目指していただければ、ぜひ企業内弁護士として働いていただきたいなと思えます。

私からは以上です。ご清聴ありがとうございます。

## 2 採用された弁護士として

(司会) 次に、採用された企業内弁護士からのお話をいただきます。株式会社ジャックスに勤務されている第一東京弁護士会所属の上野陽子弁護士です。上野先生、よろしくお願いいたします。

(上野弁護士) よろしくお願いたします。

第一東京弁護士会の上野と申します。本日はよろしくお願いいたします。

私からは、より具体的に就職活動のポイントのところに焦点を絞ってお話をさせていただければと思っております。

自己紹介から入らせていただきますけれども、私の経歴は法学部ではなくて、大学では経営学を専攻しておりました。大学を卒業する2001年がちょうど就職氷河期であり、新卒の就職活動が非常に大変な時期でしたが、一般の新入社員として、新卒の就職活動も経験しております。新卒でNTTコミュニケーションズに入社しまして、金融機関向けのSEとか営業として、システムを提供する業務を行っておりました。

その後に、環境系のベンチャー企業などにも勤務をしておりまして、偶然、家族が法律の問題に携わらなければいけないという事態があり、法律を勉強してみようということで、2008年に一橋に戻りまして、ロースクールを卒業しました。

弁護士登録をした後は、最初に総務省で任期付公務員として勤務しました。任期は2年間でした。ちなみに今、任期付公務員の採用も非常に増えております。省庁のホームページであったり、先輩弁護士からのお話があったり、一般的な公募も多くあり、特に7月から9月には任期付公務員の募集も出てきますので、就職活動の際には、こういったところにもアンテナを張っていただければと思います。

なお、一般的に「企業内弁護士」というと、企業で働く弁護士をいいますが、より広く「組織内弁護士」というと、公務員など、自治体や他の団体、企業以外の団体も含まれ、一般的にもそのように区別されていると思います。

総務省で2年間勤めている間に、もともと法曹倫理教育に興味があったことから、兼業許可をいただいて、土日はまた一橋大学に戻って、法曹倫理教育研究プロジェクトという企画に参加して、研究の論文などを書かせていただいたりもしておりました。今、働き方改革で兼業や副業についても、いろいろと議論になっておりますけれども、企業内弁護士、組織内弁護士にも兼業は認められてきている方向にあると思っております。

ただし、任期付公務員の場合には所管大臣の許可が必要になりますので、兼業の手続は少し大変な場合もあるかもしれません。

弁護士としては、資料8ページの2013年の下の※のところになりますが、日弁連の弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会というところで委員を務めつつ、第一東京弁護士会では、インハウスの先生方と法律事務所の先生方とが一緒に活動している委員会があり、そちらにも所属しております。

総務省の任期を満了した後は、株式会社ジャックス、信販・クレジットカードの会社に入社いたしました。

入社当初は、コンプライアンス統括部に配属になり、スタッフマネージャーというのが

社内の呼び方になるのですが、管理職として入って、その後、法務課長になりました。信販業界は、法務関係の部署が二つに分かれていることが多く、いわゆる契約書のチェックやコンプライアンスを担当する部署と、訴訟や事故、あるいは債権回収などを扱う部署があります。私は最初は前者、今年からは後者に当たる信用管理部で、専門職として主に訴訟の関係の対応をしております。

先ほどの木内先生の資料の2ページ目でいきますと、私のキャリアとしての企業内弁護士というのは、ちょうど中間管理職というところで、ラインというのが、いわゆる法務課長とか、その下の管理職に当たると思います。今回の異動で右側、矢印の反対側で中堅法務部員とありますけれども、専門職のスタッフになりました。私は訴訟の経験が極めて少ないものですから、一度、専門職を経験しておきたいということで、会社に申請して認めていただき、今部署を移っているという状況です。なお、具体的な私の就職活動については、後で少しご紹介もさせていただきたいと思います。

次に、資料通しページの9ページ目に移っていただきまして、企業内弁護士の業務についてです。コンプライアンス統括部と信用管理部を合わせて、私自身が経験してきた業務となります。企業内弁護士の具体的な業務については、先ほど木内先生からも入口から出口までいろいろな仕事がありますというお話があったとおり、契約審査や法律相談などいろいろありますが、大きな分類としては、予防法務、臨床法務、戦略法務、コンプライアンス、そのほかに大別できると思います。

会社によって、どこまで何をやっていますというのが、千差万別の状態にあり、会社に入ってから契約審査だけをずっとやっていたら先生もいらっしゃれば、コンプライアンスだけやっていますという先生もいらっしゃるといって、本当に様々です。ですので、入社後にミスマッチがないようにするためには、ぜひ面接の段階で御社の法務部、あるいはコンプライアンスの組織というのは、どういう作り・業務内容になっていますかというところはよく確認いただけると良いと思います。

後で、採用の面接についても少しコメントをさせていただきますが、法務関係の部署であれば採用面接では、法務部長など法務の方が出てきますので、そこで組織の体制などについて確認しておくことは必要かなと思っています。

具体的な業務の1つ目として、予防法務については、契約審査があります。契約書の適正性を判断するというところで、契約書の中に法的な問題がないかというチェックを行います。それから社内の法律相談の仕事もしております。または、法令改正対応という、今ちょうど民法改正がもうすぐありますので、各企業では法令改正の準備をしているところではあるのですが、当社の場合には、金融の業界になりますので、普通の会社より対応しなければいけない法令が他にも数多くあります。いわゆる業法という、その業種特有の法律の対応があり、先ほど木内先生からも特殊な技能が必要となるということをおっしゃっていただいたのですが、当社の場合には貸金業法とか、割賦販売法とか、消費者契約法もあつたり、個人情報保護法も金融機関向けに厳しいガイドラインがあつたり、それから犯罪収益移転防止法とか、外為法とか、資金決済法とか、そういうお金まわりの様々な法律の対応が必要になってきます。

そういった法令・規制を社内できちんと守っていかなければいけないということで、コ

ンプライアンスの部署では、それらに対応する社内規定や運用を作る業務があります。

他の業務としては、研修の実施があります。社内の法律の理解というところで、関係法令の研修の講師などもしています。法律をかみ砕いて咀嚼をして、社内に浸透させていくというような業務は、研修に限らず多くあるように思います。例えば、法令改正一つとっても、具体的にどうやっているかというところ、法務が先陣を切って、プロジェクトを組んでいろいろな方を集めて、どういう法令がこう変わりますと、したがって、業務については、こうしたら良いのではないですかとか、主導的に対応していくというようなことをやったりしていました。

臨床法務については、会社の訴訟についての訴訟代理人の対応をさせていただいています。一般的に、訴訟対応がある会社と、全然ない会社と二分されるように思われます。ですので、会社に入って訴訟がやりたいという方については、社内弁護士が訴訟対応をしていますかというところを事前に確認いただいたほうが良いと思います。訴訟代理人についても、単独で代理人となる場合と、外部の顧問弁護士の先生と一緒に共同で受任して訴訟を進めていくという場合もあります。当社の場合にも、外部弁護士と一緒に対応したり、複雑ではないものなどは自分一人で対応しております。これも会社によっては全くやらない先生も多くいらっしゃるの、会社によりけりかなというところではあります。

三つ目の分類として、戦略法務については、新規の事業やM&Aの検討や支援などという業務もあります。当社の場合もフィンテックの業界でもありますので、新たなクレジットカードの提携や、クレジットカード以外の新しい決済手段についての検討なども行っています。例えばクレジットカードのように、全世界どこでも使えるということは、海外の企業などとの英語による契約もあつたりしますので、英語については必要かと思えます。英文契約があつたり、その他の海外の契約の関係があつたりというのも、やはり会社や業種によるように思われます。ですので、もし、英語の契約をやりたいと思っていられるのであれば、その企業をよく見ていただくことが必要です。海外進出しているかどうかというのは、大抵ホームページや有価証券報告書、会社のパンフレットなどに記載されていますので、そういうところも見ていただくと分かると思います。当社の場合も、東南アジアに進出しており、当社のパンフレットを見ていただくと、海外拠点について書いてあります。

四つ目のコンプライアンスは、社内規定、法令ガイドラインを遵守した社内規定の制定という業務です。そのほか、業法に基づく行政検査の対応などもあつて、行政とのやりとりがあつたり、他にも、株主総会の対応で想定問答を検討するようなこともあります。

業務の中で、弁護士の活動はどのくらいできるかという点については、当社の場合には、国選の刑事事件が年に1回認められています。これも会社によってそれぞれです。一切認めませんという会社もあれば、どんどん自由にやってくださいというところもありますので、これも事前にしっかり確認いただいていたほうが良いかなと思います。国選刑事をやりますと、皆さんはこれからご経験になると思いますが、昼夜なく接見に行かなくてはならないなど、かなり業務に影響は出てくる場所ですので、そこはしっかり会社とご相談をいただくといいかなと思います。また、民事の個人受任についても、会社によっては認めていただけているところもあります。場合によっては応相談というような場合もあ

りますので、そのあたりも事前に確認しておかれると、ミスマッチがないかなと思っております。

副業については、業務時間外での話となりますが、書籍や記事の執筆、また外部の研修講師などは、私の場合は入社時に許可をいただきました。会社の宣伝にもなるので、どうぞやってくださいということで、許可をいただけているところです。これも会社によっては、書籍記事の事前の確認が必要だったり、一切やってもらっては困るというところもありますので、確認が必要です。

ほか、外部団体については、J I L Aという組織内弁護士の任意団体に所属していたり、経営法友会とあって、いろいろな企業の法務部が集まっている団体もあります。他にも、女性法律家協会という任意団体もあり、こうした団体で外部の弁護士の先生との関係を作ったり、セミナーで勉強したりということもできます。他、大手の法律事務所は無料のセミナーを定期的に行っていますので、そちらに参加して勉強したり、業界団体での勉強会などもあり、そういうところで自己研鑽を積んでいます。

あとは、顧問先の弁護士とのお仕事もたくさんあり、顧問先の弁護士の先生方も先輩で師匠ですので、いろいろと教えていただきながら、仕事をしています。

やりがいについてです。企業内弁護士としてのやりの一点目は、先ほど木内先生のお話にもありましたが、問題の本質に迫ることができる点です。外から見ているのではなく、組織の中で事件に具体的に介入していますので、実際にその事件に関わる多数の人たちと話をしたり、資料に触れたり、その中でどういう組織で経緯があって、背景があって、その事件が起きたのかというところを検討することができます。また、事件や依頼者との距離の近さというものが挙げられます。資料にも本当の問題解決と書いているのですが、再発防止まで広く深く検討していけるというところに、地に足のついた、大きなやりがいを感じています。先生方の中には、事務所で専門的分野の理論構築が専門の先生もいらっしゃるし、何にやりがいを感じるかという点はそれぞれの好み、価値観の問題かなと思いますので、ぜひこれから就職活動をされる場合には自分の好みとか、どういうものであればやりがいを感じられるのかなというところを考えながら進めていただけると、後々ミスマッチがなく、あるいは働いたときに、こんなはずじゃなかったということがなく、順調に成長していけるのではないかと思います。

二点目については、経営の意思決定に影響を与えられることです。会社や組織を動かせることは、非常におもしろいです。自分の携わったビジネスが、新聞で広告されたり、実際に使われるサービスになったりするというのは、本当にやりがいを感じる場所です。

三点目として、日頃働いている中で感じるのは、企業内弁護士の場合は、法律事務所と事務所と依頼者という1対1の対面した関係とは異なり、本当に様々な部門とやりとりをすることがあります。経営企画、営業など、いろいろな部門に関わることから、ほとんど本社の間は顔が分かるような、誰に話をすれば話が早いかなというところまで分かるぐらいに数年経てばなりますので、そういう多数複合的、かつ長期的な人間関係、信頼関係を作っていくことは、企業内弁護士の大きな魅力ではないかなと感じています。みんな、チームで同じ方向を向いて、会社の成長発展を目指して、みんなが進んでいく、連携していくところに大きなやりがいを感じております。社内だけではなく、社外の行政や外郭

団体、外部弁護士とのつながりなどもありますので、いろいろなネットワークに所属して、いろいろな広がりができる仕事ではないかと思っています。

四点目としては、組織やマネジメントについて学べるというところですか。法務課長として、はじめて会社側の管理職を経験したのですが、部下ってどう成長するのだろうか、仕事ってどう回すのだろうかというところも非常に勉強になりました。組織の中で仕事というものはどう動いていくのだろうか、どう結実していくのだろうかということを肌で経験できることは、非常に得るものが多いのではないかと思います。

個人的には、会社の組織の仕事の9割は、仕組みを作ることであって、例えば規定を作ったら、その規定がきちんと運用されて回って行って、それで大体が解決されるというような仕組み作りがすべてではないかなと。その仕組みを作ることができれば、自分がいなくてもいいわけなので、そこまで完成させることが仕事なのかなと感じたりしています。

最後に、社内弁護士は依頼者の立場にもなりますので、いろいろな外部弁護士の先生と携わることになります。依頼者側から見たときの「良い先生」が、自然に分かるようになってくるんですね。仕事をお願いしていますので、先ほど「早い、安い、うまい」という木内先生の名言がございましたけれど、早さなどは非常に気になりますね。他にも、どのぐらい早く返信いただけるかなとか、あとどのぐらいで仕上げただけいただけるかなとか、どのぐらいの質をお願いできるのかなとか、1つの依頼の中でも、いつもいろいろなことを考えています。会社によっては、新しい外部の弁護士の先生たちについて新規開拓をやっているということも、法務部の一つの大事な業務になっている場合もあるようです。

次に日頃、業務をする中で、私自身が心がけているところです。いつもトライアンドエラーもあって、人間関係も複雑で、いろいろな方がいて、さらに法務というのは適法性を確保するために社内で闘わなければいけない側面もあります。適法、違法のグレーゾーンや、難しい局面がいろいろあって、トラブルも結構あると思います。そのため、そういったときに、自分でどういうことを心がけて日頃やっていくか、自分の中でだんだんできてくるものであるかなと思うのですが、私の場合には、例えば弁護士先生ぶらず、なるべく身近な存在で、同じ社員であり、仲間という存在であるということを中心に心がけております。

それはいろいろな問題を拾いたいという目的もあります。人間関係を作られれば、その分仕事を進めやすくなりますし、また、何か潜在的な問題に気付けることも多くなりますので、なるべく身近で、気軽な相談を受けられる存在でありたいと思っています。

それから二点目、これは仲間を助けたいというと、ちょっと上から目線に聞こえてしまうかもしれませんが、同僚に広く貢献したいという気持ちを常に忘れないということを中心に心がけています。ちょっとした相談の電話でも、例えば担当者が覚書の作成に困っているようであれば、こちらでさっと作って返せば、営業さんでは半日かかる契約書でも、法務がやれば5分で終わります。毎日、ちょっとしたことでも手助けになれるような、そういう役に立てるようなことが、小さくてもあれば良いかなと。そういうことを続けていくことも大事ではないかと思っています。

また、個別の法律相談などには全力で耳を傾けること。コミュニケーションの具体的な意味合いの一つでもあるかもしれないのですが、個別の相談には会社の課題がたくさん入っています。相談の中でいろいろな会社の課題が見えたり、問題点がだんだん浮かび上が

ってくることが多いです。他方、相談というのは、その事業を理解したり、商品を理解するチャンスでもあります。相談を受けるだけではなくて、業務については、営業さんたちのほうが詳しいわけですから、教えていただきながら、こちらも法的なアドバイスをさせていただくというやりとりをさせていただけるように心がけております。

四点目としては、面倒な仕事こそ進んで引き受けるというところで、例えば法令改正のワーキングをやったときには、議事録を自分でさっさと書いてしまうとか、資料作りなどの手間を積極的に引き受けるようにしています。そうした中で、一緒に頑張ろうというような形で仕事をしていく姿勢を心がけています。

あとは、これは非常に大事な点だと思っているのですが、先ほど木内先生のお話にもございましたけれども、法務の仕事は成果が見えにくいです。したがって、そのときに大事なものは、なるべく成果を形に残すというところなんです。定性的なものであってもなるべく定量化する。先ほど木内先生のお話にもあったとおりだなと思いながら伺っていたのですが、それをきちんと見せていくと。会社に理解していただく。企業内弁護士がいてこれだけよかったというところを分かっていることが大切であると思います。

それから、違法・不当な疑いがある問題から逃げないというところは、組織で働いて人間関係ができてきますと、なかなか横にいて一緒に仕事をしている人に、それは違法ですよというのはすごく難しいんですね。しかし、そういうことから逃げてはいけないと思います。私たちは法的義務を背負いながら組織で働いていますので、そういった問題からは絶対逃げないという姿勢は非常に重要ではないかと思っています。

それと関連して、会社の偉い人にも遠慮しないで物を言うことは、これは弁護士としてというよりは、私が経営をなるべく知りたい、会社の中でどういう方向性で経営陣がものを考えているのか理解したいというところがあり、なるべく経営層の方と接する機会を増やすなども心がけたりしています。

これは、普通の就活で会社に入られてもそうなのですけれど、組織の中に入ったら、一步上の上司の方の目線があると良いと思います。新入社員で入ったときに、自分の上司がどういうふうにもものを見ているかなとか、どういうふうにもものを進めているかなという、その一步上の視点を持たれると、すごく仕事が見えてやりやすくなるかなと思っています。

最後に、常に研鑽を怠らないこと。皆さん、今、ご承知のとおりだと思います。試験が終わって、多分知識がどんどん抜けていっていると思いますが、実務で働いていると、さらになくなっていってしまいます。そのため、常に勉強は継続していかなければいけないと思っています。第一東京弁護士会の委員会では、土日はお休み、8時間労働で残業もそんなにありませんという先生も結構いらっしゃるのですが、そういう先生たちも必ず土曜日1日は勉強の時間にあてていますとか、朝は2時間勉強していますという方が非常に多いです。私の場合には、業法の知識であるとか、それぞれ必要なものが業務をしていけば見えてきますから、そこで必要なものをその都度勉強して吸収していくということを心がけていく必要があると思っています。いろいろ日々の小さなことではありますが、心がけてやっていく中で、会社の中で信頼される存在になっていけるのではないかと思います。

ここから具体的な企業への就職活動の方法についてお話しします。皆さん、今試験が終

わって、9月の合格発表を待っていると思うのですけれども、今何をしようかなと思っていらっしゃる方へのご提案もごございますので、お話をさせていただけたらと思います。

まず、企業へ具体的に就職活動をする方法になりますが、まずは何と言っても日弁連のひまわり求人求職ナビというものがあります。こちらには法律事務所だけではなくて、各企業の求人の情報が出ています。皆さん、ご覧になった方もいらっしゃると思います。スマホで簡単に見られますので、見ていただければ、いろいろな企業が掲載されていて、そこに配属先や担当業務の紹介も書いてあったりしますので、確認いただけるといいかなと思います。ただ、給与体系などは書いていなかったりするので、また別途確認をしていくことが必要であると思います。なお、給与条件などについて、会社にもよりますけれども、交渉される場合は、内定を頂いてからが良いと思います。給与や休日については、あまり面接の中で熱心に聞くと、休むために会社の面接を受けているのかという話になりますので、タイミングを見計らっていただけるといいかなと思っております。

後でご紹介もありますが、二点目として、10月に東京三弁護士会就職合同説明会があり、さらに企業内弁護士に関するセミナーも、この資料の通しページ14ページにごございますので、こちらは合格をされてから、これからどうしようかなというところで動いていただくときに非常に参考になると思います。多数の企業が参加していますので、具体的な企業に対する就職活動もできます。後でスケジュールについては、ご説明させていただきますけれども、三会同会の説明会は各企業の人事部の方も来ていますので、面接で聞きにくいようなこともさらっと聞けたりもしますので、お給料どうですか、聞きにくい話はそちらで聞いてみてもいいかなと思います。

三点目は、エージェントからの紹介です。私が弁護士の就職活動を始めたときは、65期なので、弁護士の就職活動も氷河期で、エージェントもまだあまりなかったのですが、法務部向け、あるいは弁護士向けのエージェントというのが、今はたくさんあります。例えば、MS-Japan、リクルートエージェント、もちろんジュリナビなど様々あり、それぞれのエージェントの持ち場みたいなものもありますから、一つに絞る必要はないのではないかなと思います。私も転職活動時は四つぐらいのエージェントに登録していました。就職でちょっと分からないこと、聞きづらいことなどは、エージェントの方がよく話を聞いてくださいますので、そちらでお話を聞いていただくのも良いかなと思います。

なお、エージェントの登録は無料です。エージェントの仕組みは、エージェントから企業に人を紹介することによる紹介料で成り立っていますので、皆さんご安心して登録いただければと思います。また、エージェントの方は転職のプロですので、履歴書の書き方の指南や、面接の練習などもして下さることがあるかなと思います。あなたの経歴だと、こういうところがいいですよとか、こういうところをちょっと直してみたらどうか、アピールポイントはここではないかとか、そういう話もできるのではないかなと思います。

四つ目、各企業のホームページの採用情報です。就職活動の特設サイトが通常は大手の会社ではありますので、そちらを確認いただけるといいのかなと思います。

さらに、今はもう6月を過ぎましたので、ちょうど2019年卒業の方についての就職活動が始まっているところであり、特設サイトはいつでも確認できますので、そちらを見ていただいて、法務部の先輩の働き方とか、今日の業務は一日こうなっていますとか、い

ろいろな具体的な業務の様子を見ることができますので、こちら也非常に参考になるのではないかと考えております。

五つ目ですが、企業の場合には、採用の前にインターンシップがあります。来年卒業の人向けのインターンシップが夏休みなどにあります。ですので、ぜひ9月の合格を待っている間に、企業の具体的な雰囲気や肌感などを知っていただくには、インターンに参加していただくことは非常に良い機会になるのではないかと考えています。インターンシップも企業のサイトに募集等が出ております。時期的には、6月から始まって、翌年の2月ぐらいまでであると考えています。一応来年卒業の人向けではあるものの、意外と企業に連絡すると、参加させてもらえることもありますので、ぜひチャレンジしていただければと思います。インターンもいろいろで、2日、3日のものもあれば、1か月や2か月のものもあつたり、あるいはお給料がある場合やない場合もあります。例えば、営業部署にぽんと飛び込んでみて、そこで仕事をさせていただいたりとか、企業ってどういうものなのだろうとか、組織の中での打合せとか、そういった仕事はどういうふうに行われているのかなというのを勉強するには、インターンシップで実際の企業を知ってもらうことが、経験として有益ではないかなと考えています。

私も今日のことがありましたので、準備がてら、企業のサイトもいろいろ見てみたのですが、インターンシップの募集も幾つか見つかりました。また、司法修習生になれば、来年に選択修習があります。そのときに企業でインターンとして受け入れているところも結構ありますので、そちらを選択修習で選んでいただくというのも一手かなと考えております。

あとは、企業内外の先輩弁護士からの紹介があります。弁護士同士では、いい人がいないとか、こういう人を探している、というようなやりとりをよくしていますので、意外と口コミや紹介も多いです。これからいろいろな弁護士の先生とお会いするときに、就職を考えているんですと言っていただくと、そうした情報を教えていただけることもあるかもしれません。

他に大学とかロースクールの掲示板、あるいは就職サポートの部署がある大学やロースクールもありますので、そちらも定期的に確認いただいたりすると、就職活動の募集などが出ていたりします。そのロースクールの方は優先で採っていただける場合もあるようですので、ぜひ、大学やロースクールも見てみてください。ロースクールになくても、例えば私の場合は一橋なので、一橋のロースクールであれば一橋の大学の就職サポートセンターなども使えたりしますので、大学もぜひ利用していただければと思います。

その他、ちょっと珍しい例ですが、FacebookやLinkedInに、自分の経歴などを書いておくと、エージェントなどからメッセージが来る場合もあります。これも珍しい例かもしれませんが、私の場合も、総務省はFacebookのメッセージがきっかけで決まりました。総務省の前任者であった弁護士の先輩がたまたまFacebookで見つけてくださり、後任に薦めてくださったことがきっかけでしたので、ぜひ、SNSなども使っていただけるといいのかなと考えています。LinkedInは、私は使ったことはないのですが、中途採用や、もっと上の方では結構利用される方が多いようで、こちらでも自分の経歴を書いておくと、エージェント、あるいは企業から連絡が来て、具体的に就

職につながることもあるようです。

最後に、ゲリラ的に、希望する企業に直接連絡して就職したという強者の方もいらっしゃいます。行きたいと思った企業に電話をして、人事に代わってくださいと、就職をさせてくださいということで決まったという、そういう珍しい例もありますが、こちらはご紹介までに留めます。

企業の採用について、一般的な、前提知識として簡単にご紹介だけさせていただきたいと思います。採用形態については、新卒、第2新卒、中途採用があります。新卒は、大学院卒、あるいは大学卒で、最初に社会人になる方、第2新卒は、1回就職したけれど、2、3年でミスマッチなどがあって転職する方や、あるいは卒業して数年経っていらっしゃる方など向けの採用があります。それから中途採用というところで、中途採用などは随時やっていることが多いのですが、そういう種類があります。

少し注意いただきたいことは、新卒採用の場合は、他の部署の新入社員の方、例えば財務もそう、営業もそうですが、他の新入社員と同等の待遇であることが多いです。具体的に待遇というのは、入社後の研修とか、配属部署、給与体系も弁護士だからちょっと高いということではなく、全く他の新入社員と同じという場合も多かったです。また配属部署も、必ずしも法務やコンプライアンスの部署ではなくて、最初は1年工場ですとか、1年営業に行ってもらいますとか、あるいは全く法務と区別をせず、ただ司法試験に受かって弁護士登録している人ということで、ずっと営業にいらっしゃるという方も、最近いらっしゃいますので、それがキャリアとして向いている、それで行きたいですという方はもちろんそれで良いのですが、後々こんなはずじゃなかったというふうにならないためには、新卒採用の場合は特に、面接で具体的に配属部署などについて確認されたほうが良いと思います。例えば、人数はどのぐらいですかとか、何を具体的に業務としてやっていますかということで、なるべく具体的に働くイメージがわくと良いと思っています。

採用時期については、一般的には4月入社、9月入社、あるいは通年採用で、司法修習向けで対応されている会社は、1月に入社というところもあります。そういうことを知らない、弁護士を全然採用したことがないという会社もまだありますので、そういう場合には、司法修習という制度があって、それが終わってからの入社となりますということをきちんと話していただく必要があります。

就職の応募の時期を逃してしまうと、入社が難しいこともありますので、行きたい企業などがある場合は、早めにチェックしていただくことが大事です。採用の流れについては、基本的に企業に履歴書を郵送して、企業から連絡があって、数回の面接を経て内定になります。面接の前に筆記試験がある場合もあります。他にも新しい試みで、グループ討議がある場合などもあります。これは先ほど、木内先生がおっしゃっていたようなプロジェクトのマネジメント能力や、遂行能力などを見ているのかもしれませんが。面接については、だんだん偉い方になりますので、最初は担当、次、人事部長、法務部長とか、最後に役員の方との面接になるのが通常かと思います。

タイムスケジュールです。資料11ページの下段、上のほうはご存じのとおり、司法修習生のスケジュールで、下が一般的な就職活動の採用の流れです。採用の選考の解禁は、実は経団連が決めています。インターネットでも公表されていますので、確認いただければ

ばと思いますが、今年は6月に選考が解禁されていますので、今、来年4月卒業の方の選考が始まっていると思われます。

さらに、オレンジの矢印っぽい図で書かせていただいたのは、インターンシップや、OB訪問などができる時期です。行きたい企業などがあって、ちょっと話をきいてみたい場合には、会社にOBを紹介してもらおうという方法も、普通の新卒採用だとよくあることですので、法務部の方を紹介してもらえないか連絡してみるのも手だと思います。あるいは、大学でOBを紹介してもらっても良いと思います。

10月に東京三弁護士会就職合同説明会がありまして、次の年または10月の三会就職説明会の後が就職活動の本番となると思います。企業によっては司法修習生用の独自の採用の手続の時期というのが定められている場合もあるかもしれませんので、個別にきちんと確認をいただいたほうが良いと思います。今年の10月過ぎに大体決まる方がいて、次の年にまた選考の機会があります。来年6月に入ってしまうと、皆さん修習生の時期なので、インターンなどは選択型修習で取らないとなかなかできませんが、そのあたりの時期に採用されることもあります。ですので、採用の時期は大きく二つに分かれてくるのではないかなというような気がします。

私の場合は修習中の6月ぐらいにお話を頂いて面接の選考手続を経て、9月に内定をいただきました。

企業の就職活動の注意点について、履歴書は企業への第一印象ですので、万全な準備が必要だと思います。余白だらけであったり、とんでもないものでは、プリクラが貼ってあって、それに2人写っている。一体どちらが応募されているのですかというような履歴書もあったりしますので、丁寧に、本当に完璧主義が良いと思います、あまり隙間を空けずに、きちんと書いていくことが大事です。これも合格答案と同じで、いろいろな方とお互いに見合ったり、先輩に見てくださいとお願いしたりして、確認していただければと思います。それから、企業研究もしっかり行うことで差がつけられますので、企業のサイト、有価証券報告書とか、最近のニュースとか、業界紙などでも結構その会社の紹介があったりしますので、確認いただくと良いと思います。

他にも、先ほどのOB訪問ではないですが、気軽に話を聞いてくださる方も多いので、先輩に連絡をしてみて、会って話を聞かせてもらおうということもあります。それから、企業の組織図などでも、会社の法務の形態が見えたりもしますので、そういうところも注意いただけるといいかと思います。

それから、弁護士雇用については、予め企業と交渉が必要な事項もたくさんあります。私も第一東京弁護士会の「企業内弁護士雇用の手引」の作成者の1人ですが、今改定をして、今年中に公開される予定です。ご一読いただくと大変参考になると思います。皆さんの「こんなはずじゃなかった」という経験談も入っていますので、手引きを確認いただいてから、応募していただければと思います。1人1人の合格体験記ではないですけども、就職活動はこういうふうになりましたとか、これからのキャリアについてこう考えていますとか、志望動機とか、これからの野望とか、いろいろなことが書いてあります。第一東京弁護士会の委員会の先生たちが書いたものになりますので、ぜひご参考にいただければと思います。それから、面接などを辞退する場合でも、企業は時間とコストをかけて

面接してくださっていますので、必ず礼儀と感謝を忘れないと。これが後輩の就職活動に影響することもありますので、きちんとやっていただければと思います。

また、インターンなどを経験すると、好きなこと、やりたくないこと、あるいは興味があることが、だんだん見えてきますので、そういった自己分析もしていただくといいかなと思います。

最後になりますが、採用される人というのはどういう人ですかと言われると、私の場合は、やはり一緒に働きたいと思える人であると思います。毎日、隣の机で顔を合わせるわけなので、なんかいやだなという人はやはりいやなんですよ。ですので、皆さんもそういった観点から、一緒に働きたいと思ってもらえる人ってどうなんだろうなというところで、少し目線を持っていただけるといいかなと思います。

私からは以上になります。どうもありがとうございました。

### 3 「東京三会就職合同説明会」のご案内

(司会) それでは続きまして、今年の10月8日に行われる東京三弁護士会就職合同説明会について、ご説明をいただきます。講師は、東京三弁護士会就職協議会議長でいらっしゃいます東京弁護士会所属の露木琢磨弁護士です。よろしくお願いたします。

(露木弁護士) 東京弁護士会の露木です。本日は、本年10月8日、体育の日に開催いたします企業内弁護士に関するセミナー及び東京三弁護士会就職合同説明会について、簡単に説明いたします。

まず、企業内弁護士に関するセミナーについて、10日8日、午前9時半から10時半まで、TRC東京流通センター第6会議室において、岳金虎弁護士、丸山修平弁護士を講師にお迎えして、企業内弁護士が求められる理由や背景、企業内弁護士の職務や役割、企業内弁護士を目指した理由、動機、心構え、準備等についてお話いただきます。

私も昨年このセミナーを聴講いたしました。企業内弁護士の本音ベースのかなり突っ込んだ話が伺えますので、企業内弁護士を志望し、または興味ある方はぜひご参加いただければと思います。

次に、東京三弁護士会就職合同説明会について、企業内弁護士に関するセミナーに続いて、11時から午後4時30分まで、同じTRC東京流通センター第1展示場AからDで行います。この説明会は、会場内に参加法律事務所、企業にそれぞれブースを出していただいて、ブースを訪れる皆様に対して、それぞれの法律事務所、企業の担当者に就職に関する説明をしていただくものです。

昨年度は93の法律事務所、36の企業にご参加いただきました。今年度はさらにこの数が増加するものと思われ。参加企業は、ほとんどが東証一部上場企業ないしそれに類する大企業であります。

皆様の参加申込みにつきましては、9月11日頃に修習生の参加申込みのためのウェブサイトを開示する予定です。このサイトにつきましては、東京三会の各ホームページからリンクを張ることになっています。

この説明会の受付は、当日10時半からです。会場内の入退場は自由です。この種の説

明会としては、日本最大のものです。参加される法律事務所、企業は、揃って採用意欲に満ちあふれておりまして、例年相当丁寧な説明、質疑応答が行われ、相当数の内定者が出ていますので、皆様におかれましては、ぜひご参加のほど、よろしく願いいたします。

というのが説明でございまして、今日、お二人の先生から、企業内弁護士について、お話をいただきました。大変私はしんみりとした気持ちであります。ちょっとだけ私のお話をさせていただくと、平成6年に弁護士になりまして、当時、弁護士の数は少なく、お話のありました企業内の生のお話、ビジネスとのクロスオーバー等のお話が沢山ありまして、私も平成6年以来、そういう仕事をずっとやってきたのですけれども、ここ数年、確かにそういう仕事が減ってきたなという感じが、外部の弁護士としていたします。

今日の木内先生の資料によると、2007年の企業内弁護士の数が242人、10年後の2017年が1931人ということでありまして、これは私たち弁護士にとっては、大変寂しい話ではありますが、相当影響を受けているなと思って、実にしんみりとしたところがあります。

ただ、そこで弁護士にとってということを考えてときには、企業とかビジネスに関する弁護士のスキルとか能力を得るというためには、生の事実だとか、実務との接触が、要不可欠であります。その意味におきまして、これから、皆様が、そういう弁護士としての能力、スキルを得るために、法律家として、弁護士として働いていく上において、是非この企業内弁護士という道をご検討していただいたらよろしいのではないかなと思ひながら、今日のお話を伺っておりました。

企業内で活躍しておられる弁護士の職務の内容というのは、所属する企業によって様々であります。特に企業内の弁護士として採用する場合、企業の業務を行う社員として弁護士を採用する場合と、企業内の弁護士として、弁護士としての職務をしてもらうために採用する場合というのがあります。それぞれによって、就職した弁護士が獲得できるスキル、経験は大きく異なりますし、その後の人生設計においても、大きな違いがあります。

企業内弁護士を目指す皆様におかれましては、この点にご留意の上、それぞれの企業が採用する弁護士の職務、受入体制、教育システム等をよく研究して就職をしていただければ良いと思います。決してブランドだけにとられることなく、自分に合った、自分を育ててくれる企業を選んでいただくことを希望いたしまして、私のお話とさせていただきます。どうもありがとうございました。

#### 4 質疑応答・パネルディスカッション

(司会) ここからは、パネルディスカッション、質疑応答の時間とさせていただきます。これからは、日本弁護士連合会司法調査室嘱託の重富智雄弁護士にコーディネーターをお願いして、進めたいと思います。重富先生、よろしく願いいたします。

(コーディネーター・重富) 皆様、こんにちは。日本弁護士連合会司法調査室で嘱託をしております弁護士の重富と申します。ここからは、皆様に事前にいただいた質問と、本日この会場でたくさんいただきました質問について、講師を務めていただきました3名の方々にお答をいただくという場にしたいと思います。ちなみに、私も最初企業内弁護士と

して弁護士登録後3年間勤務をした後、法律事務所に転職しました。それでは、早速始めさせていただきます。

それではまず事前質問について、まずは、木内先生、上野先生、先ほど講義の中でもおっしゃっていた、「企業が求める人材」につきまして、お願いいたします。

(木内) 端的に、二つあるとされていて、企業の業務に対するリスペクトと、一緒に働く人へのシンパシーが必要かなと思います。企業業務を尊重し、企業業務を前に進めるために、常にリーガルの立場からどうしたら良いかという、あれはだめ、これはだめではなくて、企業業務を円滑に切り開く道を探る、そういったものがまず必要だと。と同時に、一緒に働く人へ敬意をもって接していただきたいと思います。法務と他の部門とでは、いろいろ利害対立があったりしますが、やはりその部門の人は立場があってやっているわけで、それに対して敬意を払うと同時に、自分と一緒に仕事をする仲間に対して法的なやけどをさせないという、そういう姿勢は必要かなと思っています。

(上野) 木内先生がおっしゃったことに加えて申し上げると、私も業務に対するコミットメント、体制に対するコミットメント、しっかり会社にコミットしていくことだと思います。会社は、やる気を持って、当事者意識を持って働いていただける人を一番求めているのではないかと考えております。

(重富) ありがとうございます。ちなみに、語学力については、どのように評価の対象になりますか。

(木内) 語学力は会社の業務によります。外国語を必要としない会社であれば不要であり、外国語を必要とする会社であれば必要ということですよ。とりわけ外資系は顕著で、やはり上司や一緒に働く人が日本語を喋らないのであれば、語学力は必要です。ただ、英語で良いです。第二外国語まではビジネスには不要と思ってください。もちろん、フランスの会社や中国の会社で、第二外国語ができれば良いと思いますけれど、とりあえず英語です。ビジネスで使い物になるとすれば、TOEIC800はほしいですね。700後半から800ぐらい。もっと言うと、語学の試験としてTOEICよりは、TOEFLを私はお勧めします。留学のときはTOEFLですしね。しかも、TOEICはTOEFLが難しいので、ちょっと易しいのを作ってくださいよと、昔の通産省が作った試験なので、日本人と韓国人とその他ぐらいしか受けていません。国際的な語学力をはかる指標としては、TOEICはあまり機能していないと私は思っていて、TOEICのほうが有名なのでTOEICでも良いですが、留学したいという人はTOEFLを受けてください。

(上野) 私自身も勉強中ではありますが、英語は勉強されていたほうが良いのではないかと思います。ビジネスがだんだんとボーダーレスになってきていますので、契約書についても英文が出てきたときに、どのぐらい普段英語を勉強しているかによって、業務がどこまでできるかということも変わってくるかもしれません。我々30代、40代ぐらいの中間管理職などは、みんな勉強しなきゃということでやっております。

また会社の中では、昇格要件にTOEICが入っていることがあります。大体600あるいは790、860とか、例えば、会社によっては奨励金もあつたりしますので、ぜひ励みをもって勉強をしていただくと良いかなと思っています。

(重富) ありがとうございます。私の経験をお話すると、英文契書などを頼まれること

があったり、最近では企業の動向として外国人の執行役員を入れたり、私の所属していた会社も法務部門のトップが外国人になって、最初は社内の稟議や報告書は日本語でよかったのですが、途中から英訳も付けることになり、業務が非常に大変になってしまって、もっと勉強しておけばよかったなと後悔をした覚えがあります。

ただ、一般的に就職活動の場合は、英語はもちろんできるとありがたいですが、英語は入ってからちゃんと伸ばそうという意欲がある人を評価する傾向もありますので、今すぐ英語を身に付けなければならないというよりは、将来的にちゃんと英語なり外国語を向上させようという意欲があることが重要ではないかなと思っています。

続きまして、年齢がネックになるのかというご質問について、お答えいただければと思います。

(木内) 採用する側として年齢をネックと思ったことはないですね。中途採用が多いせいかもしれませんが、やはり年齢よりは人柄ですね。柔軟性をもって仕事をできるか、仕事の本質を見抜いて仕事ができるか、コミュニケーション能力があるかどうか、また受け答えですね。受けるときには、問題の核心を見抜けるような、そういう力ですね。そういうことを相手に喋らせる。それと答えるときには、関係のないことを長々と喋らずに、ピンポイントで必要なことを喋る力。こういう点を面接などで見ますね。やはり面接していて、問いに対して、ちゃんと答えずに長々と答えられると一番困ります。問いの本質を見抜いて、それに端的に答えてくれる。またはできれば我々が予想する以上の答えを切り返す。そうすると面接において、オーツと思うわけです。

皆さんもその点、ちゃんと注意してください。面接で一体何を聞かれているか。それに対して、端的に考え込まずに切り返せるかどうか。それを支えるのはやはり準備だと思います。私は、まず志望動機を必ず聞きます。なぜうちの会社なんですかということもまず聞きます。そこで、会社に関する情報をちゃんとリサーチし、そこで自分が魅力を感じたことを述べるということですね。ただ、魅力を感じたことについても、その会社の本業、今やっていることを中心に答えてください。うちの会社で、こういうことをやりたいです、ああいうことをやりたいですという希望もありますが、将来的なビジョンに引きずり込まれると、今度、この人は将来的なビジョンしか研究していなくて、うちの会社は全然研究していないじゃないかということもありますのでね。やはり地に足の着いた志望動機を言うために、ちゃんと今の会社の現状と将来の希望を調査した上で、そのどこに魅力を持っているかということを知ると、この人はうちの会社を分かっている、ということになると思います。

(上野) 年齢については、新入社員の就職活動のように、しっかり年齢で区切られてしまっているものとは異なり、あまり考慮されていないのではないかなという印象を持っています。それよりは、弁護士資格があるかないかというところをもっと重視していると思います。年齢が高いからといって、全然だめですということもなく、割とそのあたりは柔軟に考えられているのではないかなという気がします。採用についても、新卒以外でも中途採用の枠もありますので、年齢が高い方でも中途採用枠の方を利用する方法があるかと思っています。

(重富) ありがとうございます。あと、この質問は非常にたくさんいただいているので

すけれども、法律事務所での経験は先にあるほうが良いのかどうか。それとも、先に企業に入ってしまったほうが良いのかどうか。それぞれについて、メリット、デメリット、あとは企業側としてはどちらを求めているのかですとか、そういったところを教えてくださいなればと思います。

(木内) 法律事務所に入ってから企業に入ることについて、答えたいと思います。これは、メリットとしては、やはり法律事務所において、法律のプラクティスであるとか、社会人としての常識、人と人との接し方、こういったものを学んでから企業に入るの、比較的企業への溶け込みとか、プラクティスへの即応力、そういう点では良いのではないかなと思います。うちは、外資系で割と中途採用が多いのですけれども、そういうところは即戦力がほしいです。だから、やはり新卒よりは法律事務所働いてから来ていただいたほうが、良い感じはしますよね。

だから、最初に企業で働いた場合は、おそらく逆のことが言えるんじゃないかと思います。企業において、ちゃんと法務部が整っていて、新人として育てる環境があるところだと、ちゃんと企業内弁護士として育つ環境がありますので、最初から入るのも良いのではないかなと思います。

実は、こちらにいらっしゃる重富先生、最初に企業内弁護士を経験されてから、法律事務所に入られたので重富先生からお答えいただいたほうがよろしいのではないかと思います。

(重富) 企業から法律事務所に行くというのも、やはりまだレアケースではあるのですけれども、一定数増えてきているところもあると思います。

私の場合、もともと最終的には法律事務所を経験したいと。ただ、企業法務の仕事をしたと思っており、特に社会人経験があるわけでもなかったの、一度企業の中に入って、企業の中でのビジネスの回し方ですとか、人間関係というか、組織のあり方といったものを実際自分で体験して、それから企業法務系の法律事務所に行きたいなという思いがありまして、最初の3年間は企業内弁護士を経験しました。

やはりやってみた感想としては、最初に企業に入って体験するというのは、大変貴重だな。当然、こういう処理があつてしかるべきだとか、当然こういうふうな上司の確認なり、まわりの組織の中での意思決定があつたはずだというような観点をもって、いろいろ事案の分析等にあたれるというところがありますので、良い経験ができたかなと個人的には思っています。

(上野) 私は、法律事務所での経験がないのですけれども、先ほどのタイムスケジュールのところと言うと、両方を先に少し経験してみるという手があつたなと思い出し、これも短期間でテクニカルな話なのですが、9月の合格発表前後あたりで、法律事務所プレ修習というのをやっているところがあります。私は池袋にある城北法律事務所1か月間プレ修習をさせていただきました。企業のインターンシップや、プレ修習のように、法律事務所自主的にインターンシップのようなものを設けているところもありますので、そういうところで違いを見ていただくのも良いかなと思いましたが、御参考までにお伝えいたします。

私も総務省に入るときに、法律事務所でも内定をいただいていたので、どちらが良

いか悩みました。それはやはり、法律事務所のバックグラウンドがないとなかなか役に立てないのではないかという思いがあり、総務省ではまだ1年目で自信がなく、霞ヶ関の方々も法律に詳しい方が非常に多いので、どこまで役に立てるのかなと思い悩みながら過ごしました。やはり法律の業務というのは、経験にかなり重きが置かれる仕事だと思いますので、がむしゃらに経験を積んでいくと、そういった不安などもだんだん薄れていって、頑張っていることが自信につながることもありますので、そこまでどちらかというところを決めてしまわなくても、そのときのご縁だとか、あるいはここでやってみようという何か決めがあることが大事かなという感じがします。

(重富) ありがとうございます。あと、質問の中にもあったのですけれども、もともと企業内弁護士としてではなく企業で働いていた経験があること、ないしは法務部で働いていた経験があるというのは、就職をする上でやはり良い評価につながるのでしょうかという質問があったのですけれど。

(木内) 質問のご趣旨は、司法試験に合格する前に、法務の経験があることが良いのかどうか、そういうことですよ。それは非常に資産になるかと思います。法務部の仕事の取り回し方、承知していて、もっと言うと、社会人、職業人としての姿勢を身に付けるというところが大きいかと思います。法務部の仕事のやり方は、会社によって違います。ひょっとしたら、悪い癖を付けている場合もあるんですよ。法的知見のない人が、あれもだめ、これもだめと言う、そういう法務部もございますので、そういう悪い癖がついていると、逆にマイナスイメージにはなるかと思いますが、ちゃんとした法務の立場から、会社の行く末を切り開いていき、そして法的に人々にやけどをさせないという、そういう姿勢が身に付いていれば、法務部で働いたことは資産になるかと思います。

何よりも、社会人、職業人としての姿勢が身に付いているという意味で、とても良いと思っていて、私も面接で評価するときには、そこを評価しますね。社会人経験、職業人経験が、どれだけ仕事に生かせるかというところを見て評価します。

(上野) 弁護士雇用の手引の中でも、法務部経験があって、司法試験を受けて、それで企業に戻っていらっしゃる方とか、もともと薬剤師の資格があって、司法試験を受けて、別の製薬会社で働いている方もいらっしゃり、そういった方からいろいろお話を聞いていると、その業態とか、会社の組織の仕組みを知っているということは、即戦力となり大きなアドバンテージになるのではないかと思います。しかし、必ずしも必須ではなく、組織に所属すれば、業態の理解の他にも、組織の決裁とか、上司の関係とか、仕事の進め方というものは、否が応でも学んでいかざるを得ないものですので、アドバンテージにはなるが、そこまで大きなものでもないかもしれないとも思っております。

(重富) ありがとうございます。少し関連しますが、普通のいわゆる弁護士資格のない法務部の方と、弁護士資格があることで社内での評価、ないし働き方というのが、どの程度変わってくるのかといったところについて質問がありまして、お答えいただければと思います。

(木内) まず一つは、司法試験に受かった人とそうでない人を比べますと、やはり司法試験に受かっている人は労働力として当たり外れがありません。それは言えると思います。やはり難しい司法試験を通過してきていますので、法律的素養であるとか、法的知見、こう

いったものは当たり外れがない。それが一つ。

それともう一つは、法的知見に関して言うと、やはり我々法律家というのは、広い意味での法的知見、つまり法律の条項であるとか、契約書条項について、制度趣旨を踏まえた上で伸縮自在に解釈し、そして妥当性をアドバイスできる。そういう知見があると同時に、単なる憶測ではなくて、事案から経験則と健全な常識に基づいて物事を推論する能力。そういう能力があります。そういったところが通常の法務部員の方々と違った教育を受けて、違った知見を持っている、そういうアセットがあります。

それと最後にプロフェッションとしての資質ですよね。つまり、私が申しあげましたように、我々プロフェッションは、弁護士法であるとか、それから職務基本規程に法的に拘束されます。そういった倫理規範に法的に拘束されることが、ひいては企業にとっての安全弁になるという機能があるかと思えます。つまり、そういった倫理規定であるとか、そういう法的な倫理規範に拘束されないと、いろいろ利害関係に引きずられてしまったりするけれども、弁護士は倫理規定、倫理規範に法的に拘束されるので、それに基づいてアドバイスをしないと、資格を剥奪されますというように、倫理規定に基づいて、職務倫理上のアドバイスをし、それがひいては、企業にとっての安全弁、つまり弁護士さんがそこまで言うんだったらというようなことにつながっているという、そういうところに差があるのではないかなと思っています。

(上野) 大事な点はもう木内先生がおっしゃっていますが、会社がどういう人を求めているのかということと違ってくるかなという気がします。きちんと企業内弁護士、社内で弁護士を育てて、キャリア形成を考えているような会社もあったり、中途採用で、質の良い法務部員ということで、資格があろうがなかろうが、法務部で即戦力として使いたいというような会社もありますので、そのあたりは、よく面接なり、事前の情報収集で確認をいただきたいなと思っています。

資格のある、なしで一番大きいのは、訴訟ができるかどうか。弁護士でなければできない仕事ができるかということとあります。弁護士会照会や、職務上請求などもそうですが、そういった業務に少し違いが出てくることは、具体的な業務レベルでは、ありますということとあります。

(重富) ありがとうございます。ちょっと一般論的な質問が多かったのですが、これからお二人の志望動機などを、それぞれ深掘りさせていただければと思います。今の会社に勤められるきっかけは先ほど伺いましたけれど、どういったところを志望して、今の業種を選ばれたのかなど、お答えいただければと思います。

(木内) 今の仕事を選んだ理由について、一つは、執行役員という立場から、法務だけではなくて、法律を一步飛び越えたところで経営に関与したいという思いがありました。私は今まで法律家として携わってきましたけれども、法律だけではなくて、ワン・ステップ・ビヨンド・ザ・リーガル、こういったことをずっとやってみたかったので、ジェネラル・カウンセルのポジションに就きましたと。

それと、私は、アンダーソン毛利や濱田松本などの法律事務所で、金融とか証券に携わっていたので、そういう証券金融に親和性のある業界で、しかも人々に安心感を与える、そういう職種として保険会社を選びました。

もうちょっと喋りますと、私はこの10年間で結構いろいろな業種に就いています。組織内弁護士に関わるようになったのが、2006年にアンダーソン毛利から外務省に出向して以来ですが、そこから2年任期付職員として働き、その後は石油会社で働いていました。任期付職員で公益一般を担う仕事でしたので、公益に関与したいという仕事の延長として石油会社、石油がないとなかなか人々の生活は回りませんから、そういう人々の生活、公益を支えるという意味で石油会社に入りました。

その後、証券会社、自分の専門を生かして証券会社に入って働いたのですが、たまたまそのときにエンターテイメントの会社であるエイベックスから話がありました。私は音楽が大好きで、家にはCDが4000枚ぐらいあるのですが、そういう自分の嗜好と、自分のプロフェッショナルを生かして働きたいということで、エイベックスで4年半ほど法務部長をやっていました。

ただ、やはりエイベックスは国内の会社なので、英語を使う機会があまりないと。もうちょっと英語の仕事を生かして、しかも自分の趣味、関心である音楽を生かしたいということで、JVCケンウッドに入りました。ここは音楽機器をやったりとか、あとビクターというレコード会社であったりとか、そういうところで結局3年間働きましたけれども、私のキャリアを振り返ってみますと、趣味と実益、そして関心、自分の能力やエキスパーティス、こういったものが取っ替え引っ替え表に出て、現在のキャリアを形成しているわけです。

弁護士の職務領域というのはとても広くて、石油会社、外務省、証券会社、エイベックス、現在のアクサ損保、全く業種相互に関係ないです。関係ないですが、しかし自分の能力、関心方向、それから自分のエキスパーティス、こういったものをそれぞれ生かせる、非常に面白いものだと思います。

したがって、私のキャリア形成というのは、私自身の関心であるとか、エキスパーティスであるとか、それから能力、こういったものが取っ替え引っ替え出てきて、それで形成されているということです。弁護士って、そういうキャリア形成ができて、とても興味深い職務領域ですので、ぜひ皆さんの合格を祈念するとともに、そういう自分の能力、関心、そしてエキスパーティス、これを生かして仕事をしていただきたいと思います。

(上野) 私の場合は、総務省の任期が決まっておりましたので、任期満了前に転職活動を始めました。転職活動の準備を始めたときにエージェントの方に教えていただいたのが、中途採用の転職希望の場合には、転職する3か月前から始めてくださいということでした。中途採用を募集する会社は、採用から転職までの期間を1~2か月程度しか設けていないので、半年前、あるいはもっと前から準備をしても、そうした企業のすぐに採用したいというニーズと合わないと言われ、任期満了の3か月ぐらい前から履歴書を準備して、転職活動を始めました。

なお、中途採用の場合は特にですが、複数内定をもらってから選ぶということがなかなか難しいかもしれません。企業側もすぐに人がほしいわけですから、すぐに入社できないのであれば他の方という話になってしまうこともあるかと思います。私の場合も、最初に内定をいただいた会社であり弁護士としても一人目であったので、いろいろ社内でも開拓していけるというか、会社と一緒に弁護士の働き方を考えていけるかなというところも

考えながら、就職しました。

(重富) 女性弁護士さんで、産休、育休等をはさむことが、企業内弁護士としてのキャリアにどのような影響があるのかということについて、お答えいただければと思います。

(上野) 女性弁護士の方で、産休・育休を取っていらっしゃる方の話をとてもよく聞きます。社内弁護士の場合は、基本的に法務部以外に配属されることが少ないため、産休・育休を取得しても、基本的にはそのままの部署に戻れる例が多くあまり大きな影響はないのではないかと感じています。最近、時短の勤務の制度なども整ってきていますので、そういう制度を利用して、のびのび働いていらっしゃる先生が多いかなという、そういう印象です。男性の育休も増えていると思います。

(重富) ありがとうございます。他に、企業内弁護士の魅力として、ワークライフバランスの話もよく聞きますけれども、このあたりについて、木内先生、だいぶ忙しい事務所にいらっしゃったと思いますが、今の仕事はいかがでしょうか。

(木内) ワークライフバランスについては、通常法律事務所と比べて、だいぶ保障されていると考えています。法律事務所は、本当にその事務所によってだいぶ違いますが、私は、かつて濱田松本や、アンダーソン毛利など、いわゆる渉外事務所に勤めていました。そこだと、世間で言っている9時から5時までと全く異なる、午前9時から午前5時までという仕事のときもありました。いつもではないですけどね。

それに比べると、インハウスに入って、だいぶ人間的な生活はできるようになりましたね。だから、今、私は定時の午前9時に出社して、大体午後6時とか7時ぐらいに帰ります。もちろん若い人はもうちょっと仕事をしていますけれど。あと、私の部署では、フレックス制度を導入していて、コアタイムがちゃんとあって、それに基づいて出勤時間を調整できるという、そういう制度もありますし、先ほどの育児休暇や産休も、通常女性従業員同様に保障されています。ということで、ワークライフバランスという観点からすると、本当に世間一般で働いている人と、全く同じように保障されているということになります。

ですから、これは報酬面を追求することと同じで、あまり強調してほしくはないのですが、でも、人間的な生活を求めるということであるならば、私は、企業内弁護士はものすごくお勧めだと思います。

(上野) 私も、基本的には、ほとんど残業なく帰ることができる状況です。当社にも弁護士があと3人いるのですけれども、彼らも多分同じような状況であると思います。一般的に、社内弁護士は、事件があるとすぐ出勤しないといけないような緊急の業務などもありますので、少し余力を持たせているというところも組織の体制的にあるかもしれません。ただし、それは本当に会社によるので、残業ばかりで土日でも出勤という方もいらっしゃいます。今、第一東京弁護士会の委員会では、毎回各企業の弁護士に発表していただいて、働き方などを互いに学んでいます。比較的、定時で帰れる方が多いように感じています。したがって、かなりワークライフバランスは良いのではないかなと。ただし、業務外で勉強されている方は多いです。

(重富) ありがとうございます。ちょっとユニークな質問として、企業内弁護士であることがつらいと感じることや、企業内弁護士として企業に入ったことで、デメリットに感

じること、法律事務所のほうが良いなと思ったことなどあれば、教えていただければと思います。

(木内) つらいと思ったことはないですね。ないです。やはり法律事務所で働くことに比べると、いろいろな人と出会って面白いんですよ。仮につらいと思うことがあるとするなら、法律の素人さんが多く、いろいろな方々が多いので、そういう方にどうやって法の道を説くか。ということだと思います。ただ、それをつらいと見るか、それとも楽しいと見るかは、それはその人次第ですね。私はつらいと思ったことはないです。やはり異文化というのはありますね。そういう人にそういう異文化、業種の違い、そういったことを乗り越えて、それで共通の地盤をもって法の道を分かってもらおうということは、私はとてもおもしろい作業だと思います。やはり法律は常識に則っている以上、法律は単に常識を法律語に翻訳しただけであって、その翻訳を乗り越えて、相手の言葉に立って、相手の立場に立って説明すれば良いのだと思います。だから、そういうことをつらいと思う人もいるでしょうけれど、私はあまりつらいと思ったことはないです。

唯一、企業で働いて心残りということがあるとすれば、やはり活動が企業活動にかなり制限を受けますので、例えば刑事事件はちょっと受けづらいつか、そういうのはありますよね。そのぐらいのもんですね。

(上野) 私もそんなにつらいなと思ったことはないのですが、もし、こうなるとつらいなというのが、自分が成長したい方向性と会社が求めている弁護士像のようなものが違ってしまつと、結構つらいのではないかなという気はします。極端な例で言うと、弁護士資格がなくても、ただの法務部員として働いてくれればいいんだと言われてしまつと、一生懸命頑張って弁護士資格があるのにというところがあるのかなというふうには思いますね。

(木内) 会社の方向性と自分自身の方向性の違いというものはあるので、そこは食い違つたら、辞めてしまえばいいんですよ。それは、キャリアを伸ばす一つの手段なんですよ。私は常日頃思うのですが、人生ヤドカリ人生回転寿司だと思っています。やはり自分の成長と同時に、その居場所に満足できないということはありますので、その居場所で自分の成長が追いついてくれれば、それはそれでいいし、自分の成長に居場所が追いつかなかつたら、それはやはり自分の幸せのために居場所を変える。そういうのもあるんですよ。そこで、それが人生ヤドカリ。

人生回転寿司というのは、そういうネタが来たときに、新鮮なネタが来て、自分の成長とそれが見合つていたら、それはやはり躊躇なく取るという、そういう決断も必要ですね。ただ、そのネタがぐるぐる回つて干からびている場合もあれば、新鮮な場合もあるので、やはりその辺を見る目はいつも養っておいてください。

(重富) ありがとうございます。あと、お二人の今後抱いていらっしゃるキャリアについて、ご紹介をいただければと思います。

(木内) キャリアは人それぞれなので、あてにならないとは思いますが、やはり私自身、ジェネラル・カウンセラーという立場で、一応上がりのポジションに來ました。企業内弁護士としては、それはそれでとても満足です。自分自身、やりたいことが今実現できていますからね。

ただ、定年という問題があるので、そこをどうするかという話ですよ。やはり自分は

今までジェネラル・カウンセルや、企業内の経験を生かしてきたので、定年になって法律事務所に戻ることがあれば、それはフィードバックしたいというのがあります。やはり自分自身がビジネスマン兼法律家として働いてきましたから、ビジネスマンとしての側面を生かして、今度はビジネスマンに寄り添う、そういう法律家をやってみたいなと思います。

と同時に、もう一方で、企業と全く関係ないことをやりたいなとも思います。今までさんざん企業のことをやってきましたから、具体的にはLGBTとか、子どもの権利などをやってみたいという願望もあります。やはり人に寄り添う、人を法的側面からプロテクションしてあげる、特に弱者、これが弁護士の根っこにあるので、それを実現する一つの切口として、LGBTか子どもの権利、こういったものはやってみたいなということですね。パーソナルなことなので、皆さんに話してもしょうがありませんけれども、一つの意見として。

(上野) 私はまだまだ(木内先生のおっしゃっていた)すごろくモード中で、中間管理職ですので、自分の方向性としては、今ちょうど40になるところですが、55歳ぐらいまでは企業の中で、仕事の幅を広げたり、成長していきたいと考えています。より経営に近い立場を経験したいとか、今、攻めの法務の議論などもありますけれども、弁護士と法務部というのはどうあるべきかということももっと考えていきたいなと思っています。

一方、人生100年時代ですので、会社で働けなくなったところで、また別の弁護士としてのキャリアとか、私は教育を考えておりますので、そういった方面でも、何か仕事なりをしていけたらいいなと考えています。

(重富) ありがとうございます。まだいただいたご質問がたくさんあるのですけれども、時間の関係もごございますので、最後に、三人に一言ずつ頂戴して、終わりにしたいと思います。木内先生、よろしくお願ひします。

(木内) 本日、お集まりいただいてどうもありがとうございます。企業内弁護士に関心を持っていただいて、とてもうれしいです。やはり企業内弁護士ということで、もちろん企業活動の中で仕事をするわけですがけれども、ただ、企業内弁護士といっても、弁護士で、弁護士法第1条に、弁護士の仕事は何かと書いてあって、基本的人権と社会正義を実現することと書いてあるんですよ。我々は、企業内において、そういう自由と人権、これを実現する担い手としていつも仕事をしています。だから、もちろん企業というのは営利を目的とする社団法人、営利を目的とする社会的単位というふうに言われていますけれど、やはり営利追求が人権擁護と社会的正義と結びついていないと、人々にとって有益ではないんですよ。

だから、私なんか、企業活動というのは、企業を通じた社会貢献で、社会貢献をしてお金をもらう活動と思っていますから、そういった軸がぶれないように仕事する。これがやはり企業内弁護士の本旨なのではないかと思っています。ですから、そういったところに魅力をもっといただき、そして、リーガルとビジネスのクロスオーバーを実現していただく。そういうことに興味とか関心とか、やりがいを見出していただければ、企業内弁護士として働いていただきたいなと思います。

(上野) 私からは、就職活動の注意点の中で、プラスアルファというところなのですが、やはり弁護士になってしまうと、もうできないことというのが結構あるんですよ。裁判

員などもそうだったりしますけれども、普通の会社員とか、そういう立場で仕事をするとか、アルバイトしてみるとかいうような、もうできないこと、今しかできないことというのが結構あると思いますので、ぜひそういうことを経験して、視野を広げていただきたいなと思います。

そうしたものが、もし法律事務所の弁護士になるとしても、必ず事実認定などで役に立ったりもしますので、ぜひ経験いただければと思います。選択型自由修習なども、自分で好きなところを選べますので、例えば、選択修習でJAXAに行っていらっしゃる方もいたり、いろいろな経験がこれから1年間でできると思います。ですので、今しかできないところをぜひ選んでいただいて、経験していただければと思います。特に、企業内弁護士を目指していただいているのであれば、プレ修習とか、法律事務所のほうを重点的に探してみるというのも手かもしれません。

それから、最後に、履歴書はしっかり準備いただいて、挑んでいただければと思います。第一印象になりますので、ぜひ丁寧に作り込んでいただけると、そういうところも企業には伝わりますので、準備万全で、タイミングを逃さないように頑張ってくださいと思います。ありがとうございました。

(露木) 本日はご苦勞様でございます。私はちょうど今から18年ぐらい前から、銀行系の債権回収会社の取締役をやっておりまして、企業内の弁護士に入れるか入れないか、ボーダーラインにいるものでございます。自分の仕事の4分の1ぐらいを銀行系の債権回収会社の中で過ごしております。その中で一つ思いますのは、弁護士は弁護士として、社会で起きている事実を見ますし、企業人は企業人としてその考え方に基づいてその事実を見ます。

企業内の弁護士は、企業の中で弁護士が会社で起きている事実を弁護士として見る、また企業人として見るということになります。そういう意味で、企業内の弁護士になるということは、大変やりがいがあることではないかなというふうに思っております。是非、積極的に企業内の弁護士になっていただければと思います。

東京三弁護士会就職協議会は、毎年経営法友会の皆様と懇親会等をしたりしてお話をするのですが、年々企業の採用意欲が高まる一方で、修習生の皆様の参加がなかなか伸びないと事態というのがありまして、来い、来いと言っておいて、何でお客さんが来ないんだというような苦情を受けがちな現状がございます。積極的に宣伝をするのですが、三会の合同就職説明会に、是非ご参加をいただきまして、参加企業の話をよく聞き、また、沢山の人がその説明をもとに、企業に就職していただくことを希望しております。

(重富) ありがとうございました。以上をもちまして、パネルディスカッションを終了させていただきます。

(司会) ありがとうございました。以上をもちまして、今日のプログラムを終えたいと思いますが、その前に、日弁連法律サービス展開本部ひまわりキャリアサポートセンターのセンター長の山岸良太より、締めのご挨拶を申し上げます。

(山岸センター長) どうも参加された皆さん、お疲れ様でした。それから、木内先生、いつもながらの迫力のある発言ありがとうございました。上野先生も65期と思えないお

話で圧倒されたような感じもしました。

いつも私もこういう機会に勉強するんですけど、お二人のお話、企業インハウスの方の話の聞くと、大変私自身も勉強になります。それから、露木先生には、三会就職説明会の話、どうもありがとうございました。今ご紹介いただいたひまわりキャリアサポートセンターというのは、インハウス弁護士の仕事をサポートする日弁連の組織です。インハウス弁護士というのは、現在2100名以上います、私が弁護士になったころはほとんどいなかったし、10年前にもほとんどいなかった。100名いるかないかぐらいだったので、急速に伸びています。なぜかといったら、日本の成長セクターは、今企業なんですよ。人口はどんどん減ってしまうので、やはりこれから企業、そして企業がなぜ伸びるかという、グローバルな活動をしているからなんですよ。ですから、そういうふうに着目していくといいのではないかなと。つまり、日本の成長分野、これから20年、30年弁護士としてやるためには、そういう分野に興味を持って就職活動をしてほしい。これ大変重大なことではないかなと思います。

それから二番目に、仕事自体が大変おもしろいんですよ。私は企業内弁護士をやったことがないので、おもしろそうだというふうに言うしかないんですけど、大変生き生きとした現場密着型の業務ができる。大変良いことですね。

それから三つ目に、ワークライフバランスで、これもお話があったように、企業は、恵まれています。特に女性の方は、弁護士事務所は規模が小さいので、5人しかいない事務所で、お一人産休に入るとかなりダメージがありますので、そういう意味では弁護士会でもそういうワークライフバランスに配慮しているんですけども、企業に比べると、そういう点ではなかなか難しい面もある。

それから最後に、先ほどちょっと定年があるという話がありましたけれども、今、人生100年時代と言われてますよね。皆さんが多分60、70になるぐらいには、人生100年時代の真っ只中だと思いますけれど、弁護士は定年がなく、いつまでも仕事ができるといっても、やはり75、80、85になって仕事ができるかといったら、多分仕事はできないんですよ。そうなってくると、やはり企業に入って福利厚生がしっかりしていて、年金があって、退職した後、年金ももらえるということになれば、その先々の生活も安定すると。

それから、万一一定年になったとしても、その先には、私は日弁連の社外取締役ガイドラインというのをつくるワーキングをやっているんですけども、多分企業内でやってきた方は、社外取締役として、さらに企業内で培った弁護士としての能力をさらに発揮するというチャンスもあって、多分木内先生も上野先生も、社外取締役になりたいといったら、これはヘッドハンティングの会社が列をなしてくるのではないかなぐらいの状況です。そういう楽しい仕事をやって、ワークライフバランスもよくて、先々の心配もない。こういう業務ですから、ぜひ10月の就職説明会に来ていただいて、インハウスを自分の就職先にさせていただきたいと思います。今日はご参加ありがとうございました。