

法科大学院における企業内法務カリキュラムに関する意見交換会

(2014年7月28日(月)開催)

反 訳

【伊東】 本日、司会を務めさせていただきます、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副センター長の伊東です。よろしくお願いいたします。

【山岸】 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です。法曹養成過程の中で、法科大学院での企業法務と親和性のあるカリキュラムは非常に重要であるということで、日弁連としてもぜひご協力をさせていただいて、今日は意見交換をさせていただきたいと思っております。どうぞ宜しくお願いいたします。

◆ 出席者自己紹介

【本間】 本間と申します。日本組織内弁護士協会（J I L A）の理事で、組織内弁護士についてのいろいろな課題の研究やその政策実現を担当する政策委員会の委員長を仰せつかっております。本職は日清食品ホールディングス株式会社のチーフ・リーガル・オフィサーで、それから、日弁連業務改革委員会企業内弁護士小委員会座長、さらに一橋大学大学院の博士課程に在籍しています。今日はJ I L Aを代表して来ております。宜しくお願いいたします。

【中川】 神戸大学の中川でございます。専門は行政法ですが、法学研究科の副研究科長をやっている関係で企業内法務のプログラムにも関わっております。

【矢部】 矢部でございます。私は日弁連法律サービス展開本部委員、法科大学院センターの副委員長という立場で出席させていただいております。もともとやっております実務が企業法務で、企業内におられる方々、J I L Aの方々ともいろいろなところで活動を一緒にさせていただいております。

【小林】 中央大学大学院法務研究科特任教授の小林明彦でございます。本業は38期の弁護士で、主として金融機関を中心とした業務に携わってまいりました。今日はよく勉強させていただきたいと思っております。

【太田】 弁護士の太田と申します。40年ぐらい企業法務をやってまして、ベーカー&マッケンジー法律事務所に在籍しております。また、ロースクール立ち上げから中央大学法科大学院におりまして、今回お話しする科目も小林先生と私が立ち上げを担当すること

になっております。

【阿部】 一橋大学大学院法学研究科の阿部でございます。学部と法科大学院と両方授業を持っておりまして、学部では企業法務と国際取引法の授業を、法科大学院では法律英語という科目と、国際取引法を担当しております。

私はずっと商社で法務関係をやってまいりましたので、企業の目線で企業法務を教えるということで若干先生方とは目線が違うかもしれませんが、法科大学院における人材育成について、皆さんのご意見を拝聴して勉強したいと思ってまいりました。

【奥邨】 慶應義塾大学大学院法務研究科の奥邨でございます。

私はもともと企業の法務部門でスタッフとして働いておりまして、その後、研究者に転じました。2013年からお世話になっている慶應で、企業内法務の科目を担当しています。

ぜひ今日はいろいろと先生方のお話を伺って何が求められ、どうしていかなきゃいけないのかを勉強できればと思っている次第です。

■ 各法科大学院の取り組みについて

▼ 慶應義塾大学法科大学院の取組

【奥邨】 まず、企業内リーガルセッション・ワークショップ・プログラムの狙いについてご説明します。昨今、大学をはじめとする高等教育機関におけるキャリア教育の重要性が指摘されていますが、この点、法科大学院では、単に法的知識を教える法的思考力を訓練するだけでなく、実践的な授業と、身近なロールモデルである実務家教員の存在を通じて、濃密なキャリア教育が行われており、法曹三者への接続は極めてスムーズに実現されていると思います。

しかしながら、企業内法務に関していいますと、これまでは、十分な情報も適切なロールモデルも提供されず、その接続はスムーズとはいえなかったのではないのでしょうか。そこで、企業内リーガルセッション・ワークショップ・プログラムでは、法務部門の役割や業務の内容などを具体的に解説して、法務部門はビジネスをサポートし、かつ企業を守る重要な役割を担っていることを学生諸君に理解させ、さらには、企業で働くことの面白さややりがいを伝えることも目指しています。従来のミッシングリンクを埋め、企業内法務へのスムーズな接続を可能とすることがこの授業の最大の狙いです。

授業の概要としては、全15回を、私の担当する総論や演習の部分と、ゲスト講師をお

招きする各論の部分とに分けて行っております。ゲスト講師は、昨年度は経営法友会さん、それから日本組織内弁護士協会さんの協力で招聘し実現しております。

何分にも学生諸君の進路はさまざまですので、業界ごと、業種ごとの法務の説明ですと、不十分かと思ひ、法務の機能、つまり予防や契約、臨床といった法務の機能の切り口で説明していくことで、授業のカリキュラムをつくっております。

授業開始前は、学生諸君はほとんどが社会人経験もないことから、新入社員向けの教育に近いことをやればよいと思っていました。ところが、新入社員は会社に入ったという意識がありますが、学生諸君は、当然ですが組織で働くとか、会社で働くということ自体がわからないわけで、その辺もカバーしていかなければいけません。例えば、会社の中にはいろいろな部署があり、協同して業務を遂行しているということや、会社の中で物事を決めるときには稟議書や社内決裁というものがあることとか、会社で行う契約交渉は、担当者が行って帰ってきたらそれで終わりではなくて、組織としてのオーケーをどのようにとっていくかも考えなきゃいけないんだよとか、その辺をちゃんと説明しないとイケないと考えました。どこまで学生諸君に伝わっているかわかりませんが、各自が会社に入ったときのイメージを少しでも持てるようにと考えながら授業を行っております。以上が、授業の概要です。

昨年度の総括と成果を簡単に。もともと25名定員のところを、29名の受講生で行いました。ワークショップ・プログラムはかなり負担が重いということで、通常、学生諸君は自分が志望しない分野のワークショップ・プログラムはとらないんですけども、その中で敢えて受講したということは、志望度が高い学生が多かったと思っております。また手前味噌ではありますが、授業終了後のアンケートでは、90%以上の学生が満足したと答えてくれました。

ちょっと心配していましたが、ゲスト講師にお願いした企業の方から見た学生の反応でした。授業をしていけば、うまく学生が受けとめられているか、また問題意識を持って望んでいるか、学生の態度から十分わかります。これについてゲスト講師の先生方にお尋ねしましたが、多少、社交辞令の部分を割り引いたとしても、学生は非常に熱心で、取り組みがよかったと評価していただきました。

私としては、実は、この点が成果の1つとして重要と考えております。ゲスト講師にお願いしたのは、大体が各企業の本部長さん、部長さん、もしくは部長経験者の方で、ある意味では採用の際の非常に重要なキーマンです。ですので、この方からみて、ちょっと頼

りないねということになってしまうのではだめだろうと思っていたのですが、そうではなかったと評価していただいたことだけでも、もちろん実際に採用する際にはもっとハードルは上がると思うのですが、入り口としてはよかったのかなと思っています。

ただ、1年やってみましていろいろ課題も見えました。

まず、講義内容が学生諸君にとってはレベルが少し高かったかと思っています。新入社員レベルでとお願いしましたが、企業の中がわからない学生諸君に、現場のお話をさせていただくことになりますので、十分に咀嚼できなかつた部分があるかなと思いました。また、毎回講義でゲスト講師が変わるということは、学生諸君にとっては緊張感を強いられる部分があり、なかなか質問などをしにくい状況があったこともわかりました。

それから、「企業内法務」という進路が一くりにできないということが、どれくらい伝わったのかということも少し反省点でございます。どうしても、ゲスト講師の先生から説明のあった形態が代表的だという捉え方になってしまった可能性もありまして、その辺をどう補足していくかということを考えております。また、企業内法務へ就職する形態も新卒だけではなく、いろいろな形態があり得るわけですが、そういうキャリアパスが学生さんにどれだけ理解してもらえたかについても、情報不足だったのではと反省をしております。

3つ目は、授業という点ではかなり難しいんですが、やはり就職活動に直結する情報をどこまで提供していけるかということも重要と思っています。法科大学院生の進路には、いろいろなパターンがありますけれども、例えば卒業後すぐ、もしくは司法修習後に企業に行きたいということになりますと、通常の企業の採用スケジュールとは必ずしもうまく合わないところがありますので、その辺どうするか。

もう一つ申し上げますと、ずっと勉強漬けで来ていますので仕方がないのですが、学部3年生、4年生に比べて法科大学院生は全く就職準備ができておりません。したがって企業から見た場合には非常に頼りないと思われる可能性があるため、それを急激に立ち上げてあげるためにはやはりサポートの必要があると。これは授業としては難しいんですが、何らかのサポートをしないとイケないなと思いました。

そういうことを踏まえまして、新年度は、ゲスト講師担当回の前後の回で私がフォローしていくことや、講義ではなくゲスト講師と私のディスカッションを設けてその中に学生を取り込んでいくというようなことで学生の参加を促し、できるだけハードルを下げることを考えております。それからエクスターンシップ等をさらに結びつけて相互履修を推奨

していくことで、具体的な課題を持って授業に臨めるようにしたいとも思っています。

また企業内法務のパターンにはさまざまあるということを理解させるためにも、慶應ロースクールの修了者で企業で活躍している先輩たちに、仕事の実態を話してもらう場を、授業以外にも設けたいとも思っております。

さらに個別企業の採用情報を提供することはできませんけれども、やはり就職に関するサポートを、意識づけも含めて、できる範囲で考えていきたいと思っております。

その意味では、ロースクールのこういう取り組みについて、ロースクールの側もどんどん広報活動をしていかなければいけないだろうと強く思っております。こういう取り組みを少しでもご理解いただき、企業の方にもロースクール生を選択肢の中に見ていただくというような機会をつくっていくことが必要だろうと思っております。今日の機会も、その内容を広報する等、より多くの方に知っていただくということに取り組んでいただけたらと思っております。以上です。

【伊東】 ありがとうございます。それでは続きまして、中央大学法科大学院における取り組みについてのご報告をお願いしたいと思います。

▼ 中央大学法科大学院の取組

【太田】 太田からご報告させていただきます。

まず、中央大学法科大学院では、企業法務に関するカリキュラムはこれが初めてというわけではありません。そもそも中央大学ロースクールの法曹像としてビジネス・ローヤー、あるいは渉外・国際関係法ローヤーというような理想像というものを設けています。これに沿って、元企業法務部長ご経験の教授が担当する既存科目を置いてかなり力を入れておりました。また、リーガル・クリニックという実践科目の中で企業法務を扱ったり、あるいはエクスターンシップで相当数の企業に学生を派遣しています。

それから、リーガルキャリアサポート委員会というものがございまして、そこで企業への就職等について検討しているといったような素地がございました。

そこに、さらに充実した実践的な科目を設けるという結論に達しまして、今年の秋から、企業内法務の実務という科目を設けることにいたしました。

この設置目的ですけれども、大きく分けて2つあります。1つは企業内で活躍できる人材、特に法曹資格者ですね、これを育成するための実践知あるいはマインドを主として修得するというもの。2番目は学生の企業法務への関心をより高めて興味を持たせること。

そういう観点でこの科目で設けています。

したがって、内容としては、企業内弁護士に求められる基本的知識、応用力、積極的なまたは創造的な能力の育成、さらに企業内で活躍できる弁護士、あるいは企業法務に携わる外部弁護士となるために必要なマインド、あるいは基本的な法律実務を考えています。専門的なものは企業の中に入れば幾らでもできるという面があります。そこで、基本的なものは何だろうかということですね。

そして、コミュニケーションとか英語力、交渉力。こういったものは講師の先生からその重要性に触れていただこうと考えております。

授業科目としては展開・先端科目で、履修年度は2年次と3年次ということになっております。この辺りは残された課題にもなるのですが、やはり3年の後期というところとどれぐらい学生が集まるか、他方2年生は逆に必修科目が相当ありまして、この科目をとる余裕があるのだろうかというところもあり、どのぐらいの応募があるかまだ読めないという状況でございます。

授業の概要ですけれども、第1回から第12回までは、主として弁護士で企業内法務もしくは企業法務に携わっているベテランの方に講師としてお越しいただく予定です。そのゲストスピーカーの方に経験知に基づく実例を交えて講演いただきます。日本組織内弁護士協会の支援を受けてこの科目を運営していくことを考えておりまして、今回もいろいろなご支援をいただきました。

そして単に講師の先生方が一方的にお話をするというだけにとどまらず、第13回、第14回のところは、若手弁護士と学生との間で、ロールプレイをすることを現在考えています。

先生方には、法的な知識を総花的にご講義いただくのではなく、むしろマインド、あるいは弁護士として企業内法務の中の立ち位置とかいろいろ独特の状況を、お話をさせていただくことを考えています。そして1時間程度の講義の後、私もしくは小林先生とその講師の方との対談とかあるいは学生からの質疑応答というものを設けて、授業を終わることとしています。

残された課題が幾つかございます。1つは、成績評価をどのように考えていったらいいか。各講師の先生がいろいろお話になった後の感想とか課題というものもありうるでしょうけれども、ただ非常に懸念しているところは、学生の負担です。これも3年生の後期だとなおさらのことです。

それから、ロールプレイのデザイン。

あと、企業への就職への動機づけがどのくらいできるか。弁護士としてすぐに企業に入るという場合のみならず、弁護士を2、3年経験して企業に入るというパターンも視野に置いてこの授業を設けたいと思っていますので、そのフォローはどうかということ。

それから最後に、今日のテーマでございませぬけれども、リカレント教育との連携というのをどのように考えていくか。こういうところでございます。

【伊東】 ありがとうございます。

それでは引き続きまして、神戸大学法科大学院における取り組みについて、中川先生、よろしくお願いいたします。

▼ 神戸大学法科大学院の取組

【中川】 神戸大学法科大学院も今年の10月から初めて授業を行うわけですが、かなり徹底して、純粹な形で企業法務の授業を展開しようという企画を持っております。

まず開講のきっかけです。法科大学院修了生の就職動向調査をしておりますと、企業の法務部に弁護士として就職する人が最初は各学年1人いるかいないかでした。ところが、あるときから、法律事務所から企業法務部に移るという連絡が、特に女性から、多く来るようになった。そして2、3年前からは、そもそも最初から企業法務部に勤めるつもりだと言う学生が出てきて、学生の間で一般的に企業法務部に関心が高まってまいりました。そこで何かそういう授業が必要なんだろうなということはぼんやりと考えておりました。

私は、いろいろな政府における立法の検討会や審議会などで企業の方とお会いすることがしばしばございまして、企業の中での有資格者と、外部の法律事務所の弁護士の方とでそれぞれの役割があるというようなことを聞くことがございました。いわゆるビジネスローに関しましては、神戸大学の法科大学院でも、従来から、法律事務所の弁護士の方による授業を展開しておりましたけれども、それなら、企業法務部側の視点からの授業もあったほうが学生にとってもいいのではないかと、企業内の法務、企業法務部そのものを直接に学生に啓蒙するような授業を組み立てたほうがいいのではないかと考えた次第です。

次に授業内容ですが、神戸大学の場合、1つの大きな特徴は、「六甲法友会」という神戸大学の法務系の同窓会に非常に密接に関わってもらっていることです。六甲法友会は、法科大学院が始まる前から神戸大学の学部あるいは大学院の卒業生で、現在、法務関係の仕

事に携わっている方々の会で、東京にあります。メンバーはベテランから若手まで様々ですが、かなり多くの方がいわゆる大企業の法務部長や室長であるということがわかりました。今の企業法務部の中で何が起きているかは、研究者や、昔の法務部経験ではわからず、現役の方にリアルにお話ししていただくしかありません。そこで、現在法務部で働いている神戸大のOB・OGを中心として講師陣を組み、同窓のよしみで年齢に関係なく講師の方がお互いに授業の水準などをすり合わせながら準備をしていただくという新しい型の授業をしてはどうかということになりました。

授業の具体的な内容ですが、まずはガバナンス法務、次にリスクマネジメント、コンプライアンスと、企業法務としてまず基本的なところを押さえた上で、高度専門法務・政策法務等については、講師の方のご関心に沿って講義をしてもらうことになっています。

講義を担当する方ですが、神戸大学の教員も一回分だけ担当しますが、これを除きまして非常勤として11名の方をお願いしております。数名の講師の方が2階授業をされるので合計で15回の授業です。非常勤11名のうち9名の方が六甲法友会のメンバーです。さらに日弁連からもご協力いただきまして、本間弁護士によるゼネラル・カウンセラー論の授業が一階設けられています。これはグローバルなカウンセラー論、コーポレート・カウンセラー論というのはどんなものなのかということをお話しいただくという回です。

内容については、先ほどからご指摘がありますように、なにしろ相手は学生である。ロースクール2年目と3年目が対象ですが、これは後期の授業ですので3年目の学生にはほとんど履修登録を期待できないと思っています。他方、2年目の後期ならまだ学生に心理的余裕がありますし、大体2年目の終わりぐらいには将来の方向性を決めてほしいと私は思っておりますので、中心は2年目の後期の学生だと考えております。そういたしますと、履修者となるのは既修者コースの場合入学してまだ半年しか経っていません。前期授業を受けて夏休みを経たばかりの学生です。したがって、講師の方々には、技能つまりスキルをインテンシブにトレーニングするという場ではないこと、そしてなるべく話を簡単にしてほしいということをお願いしています。「簡単」の意味ですが、先ほど「啓蒙」と申しましたけれども、なるべくリアルな姿、法務部で勤務するというのはこんなことが起きますよ、鉄砲の弾がどこからでも飛んでくる、営業から文句言われたり、財務から言われたり、場合によっては役員から、今ごろこんなこと言うのということと言われたりとか、そういうふうな中でどうやってやりくりしていくかというような、そこにおもしろさを感じただけかどうかということなんですけれども、そういう魅力と大変さと、その両方をで

きるだけリアルな形でお伝えいただきたいとお願いをしております。

ですから、期末に試験があって答案が書けるかどうかということはここではやらない。いわばエクスターンシップの逆バージョンです。学生が企業に行くのではなくて企業のほうから来ていただくものと位置付けています。

ほぼ毎回講師が異なりますがそれは、いろいろな業種、業界、会社ごとにさらにさまざまなカラーがあるということを知っていただきたいということで、あえてばらばらにしております。我々としても新しいタイプの授業方式であります。以上です。

【伊東】 ありがとうございます。

続きまして、一橋大学法科大学院のご報告ということで阿部先生、お願いできますでしょうか。

▼ 一橋大学法科大学院の取組

【阿部】 一橋法科大学院におきましては、ビジネスロー・コースとその他の関連科目という形で取り組んでいます。

ビジネスロー・コースは、法科大学院の立ち上げ時から、一橋の1つの特色として設け、専門科目を組んでいます。講師は弁護士で、それぞれのご専門の中からお話をいただいているということで、このコースがあるから入ってくる学生さんは結構多いと思っています。

法科大学院の立ち上げ時にこれと組み合わせでつくったのが、企業法務担当者によるその他の関連科目です。科目名としては国際取引法と法律英語ですが、私が商社での法務経験を活かしてこれらの科目を担当しております。司法試験を重視した法科大学院における教育内容を考えると、あんまり科目を増やすこともできないということで、国際取引法の科目の中で、企業法務のエッセンスのようなものをちりばめてお話をさせていただいています。

国際取引法ですが、対象は3年生の夏学期で、国際取引法のテキストにあるような1つの流れを追っています。その中で私なりに法務部の中から見た法務対応のあり方を話すように気をつけております。学生からも、こういった授業は一橋ではほかになく、ある意味でためになるという意見もいただいております。私としても、例えば企業法務においては営業の方からお願いを受けて、例えばMOU、Memorandum Of Understandingをつくってくれと言われることがあります。MOUのひな形を渡す法務担当はもう最低だよということで、何をしたいのかよく聞いて対応しなければいけないんだということを基礎からお話

をしています。

この科目では、2回程度企業法務部の方にお話をいただいておりますが、1つの反省としては、やはり企業さん、特に大手になればなるほど広報対応のポリシーというものが強く働いて、かなり具体性を欠く話しかできないということがあります。学生も物足りなさを感じている様子がありまして、その辺の我々の期待と企業側のできることのギャップみたいなものを多少感じております。

それから法律英語ですが、授業は日本語ですけれども、授業の中で大体10分から15分程度の会話を聞かせて、場面の解説や単語の意味を教える。あるいはヒアリングや話す力だけではなくて、英文契約書における言葉の持つ意味みたいなものを教えています。法科大学院における2年間で、学生さんの英語力は退化していくと思うのですが、その退化を遅らせるために英語に接する機会をつくっているということもございます。法律英語の対象は2年生の冬学期です。

このように、ビジネスロー・コースと実務担当者による関連科目の2本立てなんですけれども、反省点は、個別対応になっているところですね。それぞれの担当者が個別に考えてお話をされているけれども、一橋大学法科大学院における企業法務関連のあり方、ビジネスロー・コース、プラスその他関連科目をどのようにやっていくかというポリシーの統一、方針の設定みたいなものがこれから必要になってくるのではないかなと思います。

その他としては、エクスターンシップの1週間、企業さんにも派遣を受けていただいております。新しい企業さんも参加していただける一方で、お断りをされる企業さんもあり、業務量が増えている中でエクスターンシップを受ける余力がなくなってきているのかなということが一方であります。もう一つの問題点は、学内のシステムとして希望者を割り当てることにしているのですが、企業さんの期待感と派遣された学生とのミスマッチが出たりします。例えば、自分は任官志望だけれども企業で経験してみたいという人だった場合や、送られた学生が「ここへの就職は考えていません」とはっきりとおっしゃって、先方からおしかりを受けたということもありました。エクスターンシップのあり方も、ただ人を送ればよいということではないのではないか、考えていかなければならないと思います。

もう1点だけつけ加えますと、今年の6月から就活についてももう少し広く考えていこうというシンポジウムを、6月に2回、10月に2回開催する予定でございます。これは、司法試験合格を目指し頑張った後をどう過ごすのか、早いうちから考えていったほうがいいのではないかとということで、在校生と法科大学院修了生対象にやっています。今年は修

了生の参加者の方が非常に多く、ぜひ継続してほしいという意見がございます。学生には、企業法務という選択肢を考えることとあわせて、企業としても欲しい人材像があるというところをよく理解していただいた上で、キャリア形成を考えていくにあたってのキーワード、考えるポイント、そういったヒントを与えるということを行っております。以上です。

【伊東】 ありがとうございます。一通り4つの法科大学院からのご報告をいただきました。ちょっとここで休憩を入れて、意見交換を行っていきたいと思います。

【伊東】 続きまして、本日までご参加いただいている関係の方からご報告をいただければと思っております。

経営法友会からご参加いただいている島岡さん、よろしくお願いします。

【島岡】 島岡でございます。

私は東芝の法務を34年ほどやりまして、昨年10月までは法務部長、最近監査サイドに移りました。

経営法友会は、上場企業だけではなく非上場の中小企業の組織の長が集まっており、今、会員が1,100を超える大団体になっております。

もともとの会の趣旨は、会員間の情報交換や交流、研さんでしたが、だんだん発展しまして、マニュアル作りや法務部員、特に新入法務部員向けの研修事業、法律案について意見を申し述べる、あるいは多方面にわたっての企業法務の情報発信、プレゼンスを向上するための情報発信をやってきております。

法科大学院教育への取組み、情報発信の活動の中で、法科大学院教育を将来人材を受け入れるという意味でのユーザーの立場でどのように考えていくか、あるいは企業法務の実態をいかに理解していただくかということをやろう、というのが直接のきっかけでございます。経営法友会40周年の記念誌で「会社法務部の足跡と展望」という冊子がございます。会として5年に1回実施している、会社法務部の実態に関するアンケート調査を、ある程度整理しました。かなり昔の歴史にも遡りつつ、現状で公開できる会社については、法務部がどういう理由で何をやっているかというところをまとめました。これを各法科大学院にお送りした上で、少しPRをさせていただきたいという中で、話が出てきました。

記念誌の編集作業をやる中で、会として企業法務の中身を紹介する、しかも一貫した、ある意味で新入社員教育に似た実態に関する教育、そういったものが必要ではないか、という議論になりました。企業法務の会社の中での立ち位置、仕事、必要な能力などについて

て、法科大学院生の方はなかなか余裕もなくて、入門的な知識であってもご存じないという実態もわかったものですから。そこで、経営法友会の中の恒常的な委員会として、企業法務講座支援委員会というのを立ち上げました。情報発信、講師の派遣、もろもろの今後の施策についてしっかり考えていこうという方針で活動しております。そして、お話のあった慶應義塾大学の講座に運営でご協力させていただきました。十数人の講師を派遣して、昨年やってみたところ です。

1年やってみての評価ですが、正式にまとめたわけではありませんけれども、やはりそれぞれの法科大学院にお考えあるいは工夫の仕方があると思いますので、それを前提に企業法務の実態を伝えるとしたらどういうやり方があり得るのかを考える必要があると思っています。この講座を続けることにプラスして、例えば、標準的な資料や情報の提供のあり方、法科大学院と企業との関係のあり方のようなものも考えつつ何か活動・教育ができないだろうか。例として、講義用の基本となるような、企業法務の実態や中身を紹介する標準的な教科書のようなもの、あるいは、経営法友会の会員は大手だけではなくて、三、四人の組織しかない、いわば中小企業の中でどうやっているかということも情報がたくさんあって日々情報交換をやっておりますので、そういう情報も紹介できるかと思っています。

平成26年度以降の課題として、各大学から今後ご要請があったときにどう対応していくか、ということがあります。全部の法科大学院といわれても一遍には無理なものですから、ある大学とやった上でその一部を別の大学に展開する、あるいは衛星放送を使って横展開を図るなど、さまざまなアイデアがあるだろうと思っています。

それから、各法科大学院で現在どういう教育をされているのかということを一度調べて情報収集し、それを整理・評価するというようなことも考えています。それを踏まえて、ユーザー側として、どういう情報提供が望ましいかを議論をしてみたいと話しています。

その他には、法科大学院協会との情報交換を定期的に行っております。先ほどちょっとお話が出ましたが、エクスターンをそれぞればらばらにやりますと一時に集中したり、大学によって偏ったりということもありますので、法科大学院全体で一旦まとめ、それから企業側は経営法友会でまとめてマッチングを合理的に行う方法を考えるということも議論しています。

現在の企業法務の一番の悩みはやっぱりコスト管理と効率という観点です。経営側からは、最小のコストで最大の効果を出せといわれます。そうなりますと、どうしても小さな法務部門が弁護士さんをどう活用するか、あるいはやはり経験や企業のノウハウをいかに

共有して、法務組織全体のレベルアップを図るかというのが非常に大きな課題です。中小企業の法務組織をいかに元気づけて実力を上げさせるかは、実は経営法友会の最大の顧客満足につながることで、会員の満足度を上げる意味でも、何をフィードバックできるかを重要視しています。そのような活動を通じて、今日のテーマに、何らかのご参考になればと考えております。

すみません、長くなりましたが以上でございます。

【伊東】 ありがとうございます。

それでは引き続いて、日本組織内弁護士協会（J I L A）における取り組みについてのご説明を本間先生にお願いいたします。

【本間】 まず、J I L Aについてですけれども、会員数が現時点で860人ぐらい。会員にはOBと行政庁等の組織内弁護士が含まれていますので、単純に比較できないんですが、企業内弁護士の6割ぐらいを組織していることになります。

当会の研修・研究会についてお話しいたしますと、当会が単独で行ったものが、2013年度中で75ぐらいありました。内容的には、具体的な法領域を扱ったり、もう少し一般的に企業内法務、企業内弁護士としての業務のノウハウ、それからキャリアディベロップメントをテーマにしています。

我々の研修のいいところは、地域にある支部別や研究会、それから業種ごとに作っている部会などで実施しているので、ある程度背景を共通にした人がいるものですから、かなり生々しい話を結構やっております、好評を得ているということでございます。

J I L Aとしては、組織内弁護士あるいは企業内弁護士の問題に深くかかわってこの発展に寄与したいところではありますけれども、中心的な活動メンバーの数や予算の点から、現実の問題として、おそらく今後はJ I L Aの中の活動をやるだけで手いっぱいになっていくのではないかと思います。したがって、そこはぜひ対等なパートナーシップということで、お互いに知恵を出しながらお考えいただくということになるんだろうと思います。

さて、今日のテーマに「各団体の役割分担」が上がっているものですから、いくつかのテーマについて、各団体のスタンス、役割という観点から少しお話をさせていただきます。

まず初めに、「“弁護士”に対するこだわり」です。経営法友会、つまり採用側にしても、法科大学院にしても、着目している対象は弁護士のみではございません。当然のことながら弁護士のことだけに集中して物を考えるということとはできないし、するべきでもない立場だろうと思います。

採用側から見ますと、必要なのは専門的な能力と素養を持った人間です。ここで、なぜ弁護士でしかも日本の弁護士でなければいけないのかということになると、採用側の立場ではなかなか整理ができないということがございます。仮に弁護士が必要だとしても、別にアメリカの弁護士でも、ドイツの弁護士でも、南極の弁護士でも火星の弁護士でもいいわけで、そういうものだとわかっていないと、役割の認識において同床異夢の状態になってしまうのかなと思っております。

この認識に関する議論ができるのは弁護士会とJILAですが、弁護士会も私が見るところ同床異夢の部分がございまして、就職促進ということでは強い意見があるものの、ではなぜ弁護士でなければいけないのかという、この実質論について議論ができていないというのが現実だろうと思います。JILAのほうも、司法修習を経て新卒で企業に入った人から、プライベート・プラクティス10年、20年やって、そこからゼネラル・カウンセルになっている方まで極めて多様性が広がってございまして、なかなかJILAとしての意見もつくりにくいところがあります。

「教育・研修のコンテンツ」については、それぞれの機関・団体が出せるコンテンツには質量ともに差異がございますので、その辺を踏まえて何をするのが一番いいのかを考えていかないと、これから生産的な議論ができなくなるだろうと思います。

法科大学院についてここでぜひご留意をいただきたいのは、企業内弁護士に関する研究です。海外では多数の研究が発表されていますが、これが今、全く日本では研究されていないというのが現実であります。現場あるいは実務レベルでは、企業内弁護士のスキルの醸成や向上については皆さん一生懸命でお考えになって成果は上がると思うんですけども、将来的、中長期的に、「グローバル・スタンダード」としてのインハウス・カウンセルをつくっていくためにはどうするのかというのを考えていかないと、日本の企業内弁護士はガラパゴス化していきかねないという危機感を私及びJILA政策委員会としては持っております。おそらく、こういった研究ができるのはやはり研究と実務との橋渡しが1つのテーマであるところのロースクールであると思っておりますので、そこはぜひそういう観点を見てください。

企業内弁護士のキャリアについても、上はプライベート・プラクティスなどでしっかり経験を積んだ弁護士が詰まっていき、下はどこかでガラスの天井が出てくるということで、下手を打つとキャリアの墓場になりかねないかなと、極端な言い方ですけども、危機感を覚えております。そこは、本来弁護士会が考えることだと思っておりますが、このまま

では、あっという間に日本の企業内法務なり企業内弁護士がガラパゴス化していくのではないかと考えています。10年前に企業内弁護士がこれほどの数になることを予想した人はおそらく日本に誰もいなかったはずで、そうすると10年後どうなっているのか、ガラパゴス化も現実的な話として見るべきではないかという気がしております。

【伊東】 ありがとうございます。ここから先は今までのお話を前提にして意見交換に移ります。

▼ プログラムが対象とする人材像—キャリア形成に関連して

【島岡】 去年経営法友会で300社ぐらいにアンケートをとって、その後、大阪大学法科大学院の佐久間修先生がアンケートをとられたものがありました。経営法友会の会員でいいますと、大体3分の1ぐらいの会社に弁護士さんが入っていて、そのほとんどが60期以降のほとんど実務経験のない方です。今後、採用傾向としてはこの層が非常に伸びるだろうと認識しています。

また、法科大学院を卒業して資格を取らないで入っている人も4分の1ぐらいの会社に増えています。実は東芝でも60期以降で8人の資格者をとっていますが、9人の無資格者、法科大学院卒をとっています。企業法務の人材、規模についてどういうポートフォリオを求めているのかというのは、各社いろいろ差があることは事実です。規制業種や外資系などでは、経験者を持ってこないという意味がないと思われる会社もありますし、自分で教育できないから、しかもその経験者を持ってくるのも大変だから、とにかく資格はあってもなくても法科大学院を出て、今後法務を強くしたいときの中核にならないだろうかという会社もかなり増えてきているような気がします。

どういう人を対象として、あるいはどういう状態を一応認識してこの企業内法務講座を考えていくのかによって、全然話が違ってくると思います。そのあたりは、それぞれの大学のお考え方も当然違うと思いますが、いかがでしょうか。

【伊東】 今の点に関しては奥邨先生、去年実際なさって、学生の方とも接しられてのご意見がありますか。

【奥邨】 私がこの科目を設計する際に一番考えたのは、学生諸君の進路にどうフォーカスを合わせるかということでした。いわゆる新卒で企業の法務部門に就職するパターンもあるでしょうし、数年間、法律事務所で経験を積んだ後入社するというパターンもあります。そこで、その辺は、ある程度ニュートラルにしたつもりではあります。

ただ、初年度の授業を終えての反省としては、やはり教員の話すことはかなりの影響力を持つということを、もう少し考えなきゃいけないという点です。

すなわち、授業を通じて企業内法務について紹介すればするほど、学生諸君の志望が、どんどん「すぐにでも入社したい」というふうに変わっていくわけですね。それがいいことなのか、悪いことなのかは、色々ご意見あると思うのですが、少なくともそのことに対してやはり責任があると思っています。先ほどから、ある程度の就職情報も提供しないといけないと申し上げているのも、まさにそのところと関係するんです。本来的にはいろいろなパターンに適用できる教育をしなければいけないんですが、学生諸君からすれば、見たことがないことを初めて聞くとやはり強い関心を持つ。しかも話していただく方はその道の大ベテランや非常に活躍されている方ですから、どのお話を聞いてもおもしろい、興味深い。「自分もやってみたい」となるのは当たり前でして、その授業の影響力を、彼らを選択する進路との関係でニュートラルにできるかが課題であり責任だと思っております。

私は学生に、「ここでいろいろなことをお話しするけれども、企業内法務に行ったらいいよとは一切言わない」と言っています。授業を聞いて、「自分は向かないな」と思ったらやめてもらうというのも、この授業の価値だと思っているのです。

例えば、この授業を受けた人の半分が、すごく企業内法務に進みたいと思うようになったけれども、残り半分は、よく聞いた上でやっぱり向かないと思ったとすると、それはこの授業として成功だろうと思っています。ゲスト講師の先生からは魅力的な話を聞きますので、私からはゲスト講師の先生が話さない大変な部分もあることを話して、とりあえずのバランスをとっている。ただ、そこは非常に難しい。学生の進路を見据えながらというのは非常に難しいと思っています。

▼ 企業内でのキャリア形成

【本間】 島岡さんに伺いたいのは、日系企業が新卒で法科大学院の卒業生なり資格者をとったときに彼らの20年、30年後のキャリアをどうつくり、どういう形を想定されているのかということです。というのは、新卒で採用しても、ほかへ、例えば営業には移動させられないのではないかと。ところが年がたてばたつほど、ポストの数が減っていきます。そういうところは、経営法友会でどういうふうな議論になっているんですか。

【島岡】 経営法友会では全て議論しているわけではないんですけども、やっぱり法科大学院生あるいは資格者をとる場合、当然法務部あるいは法務機能のあるところに直結し

た人材として考えるのは当然だと思います。ただ会社の規模にも業種によっても違うんですけれども、将来のローテーションを考えていくと、最近はもう少し間口を広くして、いわゆる法務部だけじゃなく、例えば人事でも調達でも経営企画でもさまざまな職能に法律知識は要るので、そういうところに拡大していくのかどうか。逆に言うと、ご本人が、特に弁護士資格を取っている人が、法務部じゃないということについて、どれぐらい抵抗があるかという問題もあると思います。

ただ処遇という観点でいいますと、会社によって違うんですが、資格を持っているだけで優遇できるかといえば、法務部ですらなかなかそうでない会社が多いものですから、それがほかの部門に移ると当然のことながら難しい。ですから、資格を持っているということとをどれくらい自分の存在意義として頑張るつもりなんだろうかということが、今ちょうど個々人に問われて、動いている時期だと思っています。

私は、資格者を今までのようにほとんどいないという状況が日本の企業法務のあり方だとは全く思っていません。今のように法務部に非弁護士が多いというのは、外国に出ると全く異常な印象があり、私自身も随分その経験があります。だから時間がたてば、法曹資格が増えるのは間違いないと思いますが、現実の問題としてそう一遍に世の中変えられないということはあると思います。

それを前提にニュートラルに、企業法務というのはこういうものですよと、あるいはある程度それを考えながら自分のキャリア・ディベロップメントとして企業法務を考えるための情報提供をきちんとやるということが重要ではないかなと、私自身思っています。

▼ プログラムの役割と就職情報の提供

【矢部】 今島岡さんからご指摘のあった点は重要だと思っています。現在起きている法科大学院新卒の方の就職状況に見えるような、旧来型の採用のあり方に合わせた形で就職対応的にやっていると、あっち行ったりこっち行ったりしかねないところがあるわけです。きっとそこはちょっと切り離してやらないと難しいんじゃないかと私は思っています。

それよりも、やはり将来を見据えて、企業内法務という分野で仕事をするためのスキルなり領域なりをまずは確認するというような、ニュートラルな一般論がよいのではないかと。それであっても、従来やっていた個別の分野を縦割りにしてそれをひとくくりにした「企業法務」とは、相当違ったものになるんじゃないのかなと思います。

ひまわりキャリアサポートセンターに入っている情報を聞くと、「小さな法務部で自分たちで養成していけないから法科大学院卒をとる、弁護士資格があつてくれればよりいい。しかしそういう人たちをどう置いたらいいか、使ったらいいかに関してはノーアイデア」というケースが相当数あるというのが現実のようです。そうすると、逆に採用していただいている側にも、こういうふうに使っていただけるんですよという話もしていかなくちゃいけない。ただ、そこまで法科大学院の先生方をお願いするのは、大変な話だなという感じはしてはしまして、そこはまさしく日弁連の情報発信なり経営法友会などの情報交換なりで何とかしていくしかないのではないかと思います。もちろんキャリアディベロップメントだからその情報は重要なんですが、そこまで法科大学院の授業の中に盛り込んで設計するのはちょっと大変なんじゃないかなという気がします。

【本間】 難しい。それはそうだと思います。だから路線としては2通り必要なのかもしれないです。一方では、長期的な視野でみたところの企業内法務というのはどうあるべきかという話。もう一方は、法務部に入って3年ぐらいまでの人たちに講師をやってもらって、今どういうことをやっているのかという企業内弁護士の働きの話と。そこはうまくバランスをとっておかないと。夢ばかり与えても仕方ありません。

【矢部】 今、法科大学院では既に新人弁護士がチューターみたいにやっているところもあると思いますが、それを通じて情報が流れればいい領域なのかなと。法科大学院の教育として、何か講座として設けることを考えた場合には、もう少し長い目で見た基本の核みたいなものを追求したほうがいいように思っています。

▼ 企業内法務を意識した法科大学院教育に盛り込むべきもの

① 社会人基礎力

【奥邨】 私も就職、採用に関する情報と申し上げているんですが、それは、具体的にいつどこの企業がどういうタイミングで採用しているか、という情報の話ではないんです。企業で求められている人材像と、法科大学院が一義的に養成しているものは違うんですね、どうしても。そうすると、例えば、企業の方からコミュニケーション能力と言われても、学生たちとしては、企業が何をコミュニケーション能力として求めているのかが分からないままになってしまうわけですね。そこはやはりサポートが必要です。これが正しいのかどうか別ですが、例えば今、どこの大学でも学部レベルでは、社会人基礎力を身につけましょう、とやっているんですね。それと同じことを法科大学院でやってきたかといえば、

法曹の基礎力は身につけたと思うんですが、企業一般が求める社会人基礎力と呼ばれるような能力についてはやっぱり弱かったんじゃないかな。そこをサポートしてあげることが授業としてもあってもいいのかなと。

授業だけではないとも思っているんですね。例えば、企業の人事の方が見たら明らかに法科大学院生は弱いとなってしまうところがあるみたいなんです。なぜ、こんなにうちの企業や業界の研究をしてないの、志望動機が弱いのかという話になってしまうわけですね。

私、学生諸君に言っているんですが、法科大学院で勉強しましたということを面接で言っても仕方ないと。法科大学院生をとろうと思っておられる企業なんですから、勉強していて当たり前なんだと。それプラス、私はこの企業に入りたいと、ちゃんと伝えられるかどうかというところが、あなたが企業に向いているかどうかの一番重要なところですよという話をしています。そういうレベルの話でありまして、個別具体の就職情報、採用情報についてはさすがにカリキュラムの中ではできないとは思っています。

【矢部】 ご指摘の点は、おそらく私が申し上げたこととそれほど離れてないと思います。私もそこは確かに必要だと思うんですね。特に法科大学院に行くタイプの人には、おそらく学部のレベルでの就職活動に興味がない人がいます。そうするとその部分が欠落したままになっていますので。そういう切り口から入っていくことで、必要なスキルや領域の意識が必要だ、ということの頭出しになるので、その点では奥邨先生がご指摘のようなことはまさしくそのとおりだと思います。

② 専門を掘り下げるのではなく、企業内法務の一般形を示す

【矢部】 ただ、よく法科大学院の先生方とお話しして、議論がかみ合わないと思ってきたことが1つあるんです。それは「先端・展開科目がおろそかにされている。みんな基本科目ばかり、司法試験ばかりを見ている。」というご指摘。それはそのとおりかもしれませんが。これは困った現実であるとは思いますが、一方で、先端・展開科目をやるために「司法試験は軽くなるべき、もっと小さくするべきだ」という話になってくると、僕は逆だと思っています。そのときに言われている先端・展開科目の皆さんの考えは、どうもその分野の最先端までわかるのが実務だとおっしゃっているような気がしているんですね。でも法科大学院でそれを教えるのは違うだろうと私は思っています。それは無理で、逆にそれは自分が実務家になって直面することで、そこを見据えないといけないという教育をしていただくのが先端・展開科目のありようなんじゃないかなと私は思っているんです。

そういったところから見ると、企業内法務のプログラムをより現実的にリアリティのある形にするという意味では、奥邨先生がご指摘のようなところも含めて、そもそも法律家になるとか、なることを前提にして勉強するということと、社会人的な能力はなきゃ困るというところから出発する一般論というか、そういったものを目指すというのでいいんじゃないかなと。すごくタコつぼに掘り下げるまでの実務はいいんじゃないかなという気がしています。

【本間】 でも「先端・展開科目」なるものをいくらロースクールで勉強してきていただいたところで、実務に入ったら、どれほど役に立つか。

【矢部】 あっという間に実は自信が崩壊するはずなんですけどね、現場に行ってみて。

【島岡】 広い意味で、法科大学院の魅力を上げるということで考えますと、それが必修でないにせよ、こういう企業内の法務、あるいは公務員、海外、そういったものをある程度見聞きして、自分の就職の、あるいは進路の判断に役に立ったということがあるとよいのでしょうか。少なくとも試験の合格率だけで評価するなんていうことをやめないと、学生も救われなし、ユーザーの立場としても試験の成績だけで採用できるものではないです。

明らかに経営法友会の中にも、将来的に法科大学院生をとりたい、機会があれば検討したい、それから資格者もとりたいという傾向はあります。時間がかかることは事実ですから、さっきお話ありましたけれどもやっぱりロールモデル、弁護士になって新人で、あるいは経験者で働こうとする、それから資格を取らなくてもこういう姿もあり得ますと。企業でそれぞれ活躍している姿を何らかの形で見せて、学生がそれに動機づけを感じてくれる、あるいは法科大学院の魅力が上がるということを目指すべきではないかと私はずっと申し上げています。

③ マインドの養成

【太田】 中央の場合ですが、この科目を立ち上げたいと私自身が思っていた理由は、就職の動機づけで企業法務への関心を高めるということだけでなく、科目を通じて企業法務の中で弁護士をしておられる方、あるいは外部で企業法務のことをアドバイスされている方が、一体どういう立場で、どう考えてやっておられるのかを学生に伝えたいということがありました。

ロースクールで学生が学べることは非常に限られていて、エクスターンで企業にかなり的人数が行っているのは、非常に良かったと思います。

しかし、こういう科目がないと、実際に、企業内弁護士ってどういう点が大事なのか、

教える場がないわけです。すぐに企業内弁護士になるということだけではなくて、数年後だって可能性はあるわけで、あるいは残念ながら受からなかった人が将来企業を選択するということもある。対象はさまざまなのですが、しかし、企業の中での弁護士の役割、あるいは企業法務に対する弁護士の役割をじかに学生に対して教える、実際の経験に基づいて話してもらおう。そういうことが何らかの形で後にいきるということで、今のところ十分じゃないか。

私自身も企業法務部とのおつき合いが結構あるわけですが、企業の中で弁護士が活躍するにはやはり時間がかかると思うんですよ。それは学生から弁護士になったときの意識、企業のいろいろなカルチャー、サイズがあり、すぐに活躍できる場というのはなかなか難しい。しかし徐々にですけれども、こういう科目を通じて学生の意識や関心を高めるということがないと、なかなか進んでいかないのではないかなという気持ちですね。

ですから、あまり就職ということを念頭に置いているわけではなく、ちょっと長期的な意味でこの科目を利用してもらいたいなと思っているんですけれども。

【小林】 全く同じです。先程太田教授からも、細かな専門知ではなくてマインドを大事にしたいというお話がありましたが、ひとつには、時間が限られているということがあります。それからもう一つは、法律の世界というのは非常に遅れているところがあって、例えば、元本と利息という概念ですが、私はファイナンスをやっていて、利息の中にもうけがあると見ます。それに対して、売掛代金の場合には元本の中にもうけがあるわけですが、この違いが法律上反映されてないわけです。倒産法にしても何にしても。これって企業の方に話せばすぐわかります。あるいは先日、民法改正で法定利息5%についてさんざん議論がありましたけれども、法律の教科書で勉強してきた人は、改正する必要を実感していない。企業の方に言わせれば、当たり前じゃないかと、5%なんてとんでもないよという話が出ます。こういうようなことひとつとっても、そのマインドを持っていないと、新聞記事1つ読めない、法改正の議論ができない、というようなことになっていくわけです。

今の話は一例ですが、そういう意味で生の声を聞いて勉強していくというマインドを持つことを大事にしたい。全14回なんてあっという間です。法律の世界そのものが随分遅れたものをいっぱい抱えているものですから、教科書でしか勉強してきていない学生に対して社会を見るためのどういうベクトルを作ってやるかというところが中心なのかなと思っています。

▼ プログラムの内容と成績評価

【小林】 その関連で、1つ質問させていただきたいのが、成績評価です。神戸大学では合否だけというご指摘があったかと思うのですが、今の私どもの、マインドを教えられればいい、だからABCで評価する必要はないじゃないかというところで、ある種共感したところなのですから。

【中川】 まさにおっしゃるとおりです。合否の判定のみというのは、エクスターンシップでやっている評価です。この授業はスキルを教えるものではありません。なので、現実にそこで働いている人の経験談を聞く。先ほどの法定利息の話じゃないですけども、学生は何も感じない。あるいは学者もあまり感じないかもしれませんが(笑)。自分の懐の話じゃないので、スルーするんです。

しかし実際に企業に入ると、幾らだよと額がはっきりわかって自分の問題になるわけです。そういう授業って意外にないんですね。通常の授業は、規範がこうでそれをあてはめるとどうなるといったスキルばかりやりますので、実感が伴わない。そういう意味では、リアルに話してくれとお願いをしているのは、まさにマインドないしは現実感ですね。こんなことが起きたらこんなふうになり、1つのことでこんなに大損するんだよというようなことで、逆にそのスキルの勉強の背後にある面白さを感じていただきたいというのが狙いです。

ということで、通常の期末試験は不可能なんです。そこで、これは実務科目にしているんです、展開・先端科目ではなくて。要するにエクスターンシップの別バージョンだという整理をしたわけです。

【太田】 その評価をどのように考えればいいか。先ほどの報告のところちょっとお話しした問題提起につながるわけですが。

【中川】 認証評価に対しては、むしろこれは今までなかった授業ですので、今までみたいな基本法律科目みたいな、ああいう基準で評価したら困るということを先に言ったほうがいいと思います。

【太田】 慶應さんの場合はどういう。

【奥邨】 慶應の場合、ワークショップはゼミと講義の中間のような形に位置づけて、全科目が従来の通常型の評価をやっています。企業内リーガルセクションワークショップ・プログラムも、その一種として位置づけていますので、現状は同じように評価をしています。もちろん、科目の位置づけを変えることも含めて、パス・フェイル・ベースにするか

どうかという議論はずっとあります。

ただ一方で、学生諸君にかなりの負担をかけることとのバランスを考えないといけないというところもありまして・・・一生懸命やってくださいと負荷をかければかけるほど、でもスペースですという学生諸君としては、かなりコストパフォーマンスが悪いということになってしまうので、そのバランスは非常に難しいと思っています。

一方で例の標準偏差をとらなきゃいけないという問題との加減の中でどうしていくかというのは、学生の納得性の問題もありますので、そこは試行錯誤で進むしかないと思っています。

ただ、このワークショップは、新しい領域として公共政策や海外支援などと併せて「フォーラム・プログラム」というまとまりのうちの1つになっていますので、このまとまり全体でどうするかを考え、何とか妥当なところを、と思っています。

【矢部】 スペースとトレードオフするかは、すごく重要なポイントですよ。例えば私が中央でやった授業は、基本スペースになっていましたが、授業をできるだけ軽くしてくださいと言われたんです。そうしないと学生がとらないからと言われました。でも気持ちとしてわからないではないですよ、現状からしますと。

【本間】 何を基準にしてスペースにするかも問題ですよ。

【中川】 レポートは出せますよね。講師の方にも読んでいただきますが我々も読む。すると、たくさんやっているかどうかというのはわかります。

【矢部】 エクスターンシップなんかは、まさしくそうやっていただいた。他方で、リーガル・クリニックのようなシミュレーション的なものと、なかなか大変なところがありました。あとは、試験をするという感じでしょうか。

【本間】 そうですね。でも、ゲストスピーカーが多いと、人それぞれパースペクティブがまるで違うので、なかなか大変でしょうね。

【中川】 慶應の取組のようにきちんと中心の先生がいらっしゃって、プラスゲストというのであれば、統一して伝えたいものがある。その部分をテストすると。

▼ ロールプレイの方法

【太田】 先ほどちょっとご紹介しましたように科目の中でロールプレイという回を2回、用意しています。学生が何らかの形でもう少し積極的な体験をできればなということで、今小林先生がシナリオを一生懸命考えておられるんですが。

このような取り組みというのは、慶應あるいは一橋、あるいは神戸ではお考えにはならないのでしょうか。

【中川】 最初は考えていたのですが、準備が相当大変なのと、おそらくそれだけで3、4回のコマ数が必要だと。そうしますとバランスが非常に悪くなると考えました。もう1つ講座をつくるのであれば、そちらはロールプレイを半分ぐらい入れた、もっとアクティブなものもあり得ると。むしろ、今回はイントロダクションだと、最初からかなり割り切った考えました。これがうまく回るようであれば、今度はロールプレイを入れて、ちょっとずつ上げていくということを考えています。それは、2年目以降です。

【奥邨】 もともとワークショップという授業では、ロールプレイを大体取り入れているんですね。そのため、それらとの関係で私も何かを入れようと。

ただ難しいのが、学生の選択科目がばらばらですので、同じレベルで何かするということがやりにくいわけです。売買の基本契約のようなものだと、民法になるのでよさそうですが、基本契約なんて滅多に見直すものではありませんから、リアル感がありませんし、大体大まかなことしか書いていないものなので、丁々発止交渉する材料にはしづらい。そこで、学生諸君としてはふだん見たこともないものをやるほうが、何かやった気がするというようなことも考えて、企業に入ったら最初のころ扱う機会も多いであろう、NDAを取り上げました。

ロールプレイには、学生諸君がある程度問題を自分のものとして引きつける考えるはあると思います。ただ、おっしゃるとおり時間をとられますので、全体とのバランスが悩ましいところです。今は、2コマ分割していますが、それでいいかと言われると、かなり微妙ですね。

【本間】 この点は、こういった研修を考えるときのジレンマなんです。興味深い事例っていっぱいあるんですよ。丁寧に説明すれば、法律の知識がなくてもできるんです。具体的な話にすればするほど法律の知識が要らなくなるんですね。ただ、企業内弁護士はクライアントが1人しかいないので、具体的にすればするほどこの事案が特定できちゃう。

【太田】 我々はロースクールで要件事実を教えているわけです。ロースクールの学生がいつも考え、学んでいることは、一定の事実を基にした一定の判断ですよ。

ところが企業法務のコアな部分は、事実が動いているということです。翌日になるとまた違う事実が出ますよね。そういうことを企業法務の中で扱っていると。時的な動き、それから事実が揺れ動いて、そしてそこに利益がいろいろ絡んでくる。

だから、ロールプレイでは、本間先生がまさにおっしゃったとおり、あまり法律問題がなくても、事実の動きをヒントとして学生が、あ、これがおもしろいんですねと、そういうところをつかみ、それが企業法務に対する意識のところにつながるという。その辺が何かできないかなというふうに私は思っているけど。

【本間】 常に法的判断としてもブラック・アンド・ホワイトではないわけ。それだったら誰も苦労しない。

事例はつくれるんですけども、ソースを隠してどうやってつくるかが大変。逆に言うと、いろいろな企業内弁護士から話を聞いてヒントを得ながら、モデル事案をロースクールの先生方が作られて教材にされるとか。

【小林】 その加工も本当にうまくやらないとだめなんですね。そこは大変です。

【阿部】 一橋では、ロールプレイの関係でいいますと、上智大学の法科大学院がメインで企画されているADRシンポジウムに参加させています。参加者は10名程度と限られるんですけども。実はその前段階として学部生を対象にした模擬仲裁とビジネス交渉大会というのがやはり上智大学で企画されていまして、学部生の準拠法はUNICITRALを使っているんですが、それを日本法に置きかえたもので、2月に問題が出て、3月に3日間かけて模擬調停、それから模擬仲裁という順番で参加させていただいている。これは非常に学生の勉強になっているだろうと思います。

長島・大野の弁護士さんが30名ほどいらっちゃって、一緒になって考えてくれるという非常にいい機会です。学生同士の交流にもなりますし、先生とのお話もできますし。そこで具体的な問題に置きかえたときに、さっきおっしゃっているように決して答えは1つじゃない。ではどれが一番いいロジックなのか、どれが一番説得力があるのかということを考えることになります。グローバル化ということも視野に入れると、やはり法律知識だけじゃなくて交渉力が1つのキーになってくるんじゃないかなと思います。語学力というよりもむしろ交渉力を身につけるために、そういった模擬交渉というのもすごく役に立つのではないかなという気がいたします。

では一橋としてどうかといえば、ないんです。模擬裁判は非常に力を入れてやってきています。あとはエクスターンシップと、これを補うような形で、単位がつかないのですが、私が担当して自主的に参加してもらっているものがあります。

▼ 企業内で求められる力と司法修習

【阿部】 企業法務の今後の方向性を考えると、やはり私が企業法務に入った三十数年前とは変わってきています。企業の中では、学部卒から3年間の初級教育、さらに3年間の中級教育と果てしない上級教育というプログラムがかなり明確になっている中で、採用はどちらかというと学部生よりもやっぱり法科大学院修了生がベースになって、かつその修了生の中でもやっぱり合格者がいいという傾向が強くなっているのかなと感じているし、現場の声も、3年間かけて初等教育する暇はないからそういう意味で法科大学院の人をとるんだということをよく聞くんです。そうすると、おそらく3年間の初等教育というのはもう法科大学院で勉強してきてよと期待されていると。でなきゃ、法科大学院の人をとる意味があまりなくなってきた、さらにその合格者を前提にすると修習も行っていただくすると最長で3年プラス1年間のブランクを抱えて企業に入る形になる。そうしたら、その方が直接企業内法務に入っていくか、あるいは弁護士事務所を経て入っていくか、どちらにしても、やっぱり初期の部分は教えておいてあげないと本人が苦勞するのではないのかなという気がいたします。会社に入って1年のブランクって相当大きいですから、その後3年間、4年間なりのギャップを抱えて入ってくる人がスムーズに企業法務の仕事に入っていけるように、法科大学院としてはそういうところを埋めてあげることを考えていかなくちゃいけないのかなと考えております。

【本間】 それに関しては極めてセンシティブな質問なのですが。1年間のブランク、あるいは弁護士資格があること、法曹有資格という意味ではなくて弁護士であることの意義なり、価値があるのかないのかを含めて、その辺は、ロースクールでは研究、あるいは教育内容としてどういうふうにお考えなのかというのが弁護士としては気になるころなんですけれども。ブランクと言われると、え？と思っちゃう。

【阿部】 会社に入って実務を経験するかしないかという意味でブランクと申し上げました。

【本間】 その辺、やっぱりそういうふうにするのでしょうか。

【矢部】 その辺は私もちょっと気にしています。目線の違いだけなのかと思ってるところはあるんですけれども、確かにそう言われかねないぐらい司法修習は残念ながら法廷の中の話だけを見ちゃっています。それが確かに企業法務なり企業内法務から見たときには何やっているのという感じになって、やっぱり何となくぽっかりあいたブランクが見えると。そういう感じなんだろうなとは理解はしているんですけどね。

【阿部】 おそらく付加価値なんだと思うんですね、その部分は。その付加価値が会社の

もちろん、入ってすぐの弁護士より、長年企業法務にお勤めになっている方のほうが知識とか経験もあるでしょう。しかし、ロースクール卒業生はそこを埋める十分な余力がそこから出てくるのではないかなと。若手弁護士は伸び率というか伸び代は結構あるのではないかなと私は考えていますけどね。

【島岡】 それはおっしゃるとおりだと私も思います。というのは、やはり統計をとってみても、話をしてみても、大手企業になればなるほど自分で育成する期間を長くとっています。例えば、学部卒でポテンシャルを持っている人を5年かけて育成するとします。他方で法科大学院の卒業生で普通に入ってくるとそのぐらいの年になっていますから、奥邨先生がおっしゃるように学部卒でポテンシャルを持っていて自分で教育する人と、それから弁護士資格なり持っている人とを、やはり比較しちゃうんですね。これは、法律実務という観点ではなくてあくまで企業法務の現実問題に組織内の人間としてどれだけ対応できるかという観点だけで今申し上げています。

問題は、経営法友会でも話していると、やはり中小の企業にとってみるとそんな余裕もないので即戦力にしたいというときに比較的経験者が欲しいと。それは資格者じゃなくてもいい、とにかく経験している人が欲しいという方向になってあらわれてくるということは考えるべきです。ですからなかなか難しいですけども、法科大学院がどのレベルの人でどういうキャリア・ディベロップメントをする人を想定するのか。幾つかモデルがあってもいいと思いますけれども、小さいなら小さいなりに頑張っている会社で新人でも頑張れる。少なくともそういう刺激を受けて大学院を出て会社に入りますというふうにする人もいれば、あるいは経験をして資格を取ってもっとある意味ではばりばりやりたいという人もいるかもしれない。

▼ 企業内弁護士のキャリアの将来・現実

【本間】 現実の話として申し上げますと、いい・悪いは別として、先ほど話の出た司法修習の価値、それを通して要はプロフェッショナルとしての価値と言いかえることができると思うんですけども、現実の問題としてそういうところに価値を認める企業は、プライベート・プラクティスの経験者をとるんです。実際、今いろいろな状況があって結構とれるんですね。募集をかけると、50期前半から中盤ぐらいの弁護士が10人、20人という単位で応募してきます。しかも例えば管理職の一番下ぐらいで、普通の給料でとれちゃうんですね。これはキャリア・ディベロップメントということを考えるとかなり深刻な問

題なのかなという気はします。

だから、非常にきつい言い方で申しわけないんだけど、ガラパゴス化というか天井ができちゃうというか、あまり安易に考えられても困るなという気はしますよね。これはもう、良い・悪いじゃなくて、現実の問題としてそうなっていて。初めて法務部をつくるのに経験者をとるといって弁護士経験3年目の人間をとるなよと思いますが。

だから、先ほどちょっと出ましたけれども、厳しさをリスクも含めてちゃんと情報は提供しないと結局苦勞することになるのかなと。企業の中に入ると、もう職務分掌は決まっています、一生懸命真面目にやれば何とかなるよと思う人、多いですよ。私の考えだと。

【中川】 キャリアの厳しさは、企業内だけでなく事務所の弁護士でも同じことだと思いますので、そんなに私は強調しなくてもいいかなと。どっちにしたってこの後に競争はずっと待っているんです、専門職の中で。極端に楽観的な人はどこにもいまして、学生の中にもいますが、それは別として、僕は、企業法務だからそこに青い芝生があるというふうには、多くの学生が楽観しているとは思ってないんですけども。

▼法科大学院におけるプログラムの水平展開：地域的な広がり

【島岡】 日弁連としては、こういう取組を横展開できるような環境づくりというのは何かお考えがあるところでしょうか。

【伊東】 こういう横のつながりを意識した展開の仕方というのは、私どものほうでかかわってやらせていただきたいと思っています。特に初期の段階では。

例えば中で育ってきた学生さんが企業に入って経験を積んで、その学生さんだった方が学生にまた教えるというサイクルができると、あんまり余計なおせっかいは要らなくなるかもしれません。

【山岸】 その意味では、ひまわりキャリアサポートセンターは、今まで日弁連の中でわりとばらばらになっていったことを、企業内弁護士という切り口で結びつける目的は持っていると思います。我々の内部には、単位会と日弁連という構造があるものですから、お手伝いするに当たって日弁連にはなかなか難しい部分もあるのですが、我々としては、まずは情報共有を始める中で我々がお手伝いできるところを、是々非々でぜひ頑張って前に進めていきたいなと思っています。

【島岡】 企業法務の立場から申し上げますと、こういうことで企業法務に興味を持って法科大学院から来ていただく方がとにかく増えることは非常にいいことだと思いますし、間

違いなく企業法務側もある時間をかければ受け入れるという方向にだんだんなってくると
思います。その間に、どれくらいそういう仕掛けをできるかということを少し考えたほう
がいいのではないかなと思っています。

【太田】 地方で弁護士をやっている僕の友人が、新卒の弁護士を自分の顧問の企業に紹
介したらすごくその企業は喜んだといいます。そういうお話はたびたび聞きます。言い
かえると、東京では結構知れ渡っていても、地方の場合は、それなりの会社でもあまり弁
護士を法務部に、というか法務部のないところも多いかもしれませんが、迎えるというこ
と自体まだ浸透しているとは思われないような感じがするんです。

一方で、中小企業の海外進出のように、企業法務という観点からするとまだまだ声をか
けていく余地のある部分もあるんじゃないかなと思うんですが、いかがでしょうか。

【本間】 東証一部上場企業が3,000社あります。アメリカのスタンダードでゼネラ
ル・カウンセラー1人ずつ雇って、それが2人ずつ雇ったら1万人からの雇用ができるんで
すから。それが欧米の現実の今の姿ですからね。

【太田】 でもそれはやはり時間がかかると思うんです。しかし、そういう中小企業の場合
は、弁護士の待遇といっても、今は以前とは全然違って採用のバリアはあまりないわけ
ですから、あとは意識の問題だと思うんですね。だから日弁連も経営法友会のほうもそう
いうことでもやはりお力になっていただければなと思っていますんですね。

【島岡】 経営法友会の会員会社はほぼ7割東京、残りは大阪と名古屋です。ですから現
実論として広げていくとすると、やっぱり関西と名古屋を中心に始めるべきではないかな
という気はいたします。

【中川】 ある法改正の検討会に参加しているのですが、そこで、ある地方の中小企業の
社長さんのお話を聞いたことがあります。独禁法の案件だったんですが、そもそもそこで
行政との間で起きたトラブルを弁護士に頼むという頭がないんです。リーガルな問題なん
だということを中小を含めて多くの事業者にご理解いただく、まずそこからかもしれませ
ん。

【伊東】 では時間になりました。最後に締めを。

【山岸】 今日は大変参考になる意見を聞かせていただきました。

日本の法律家が世界の中でどこまで貢献できるかという、そういう遠い視点から、当面
の就職の問題をどうするかとか、司法試験を見ながら受講している学生の負担という話ま
で横の連絡をしながらやっていくことは非常に重要だと思った次第です。広い会場で広

報的な意味でのシンポジウムも大事ですけれども、こうやって議論する場も非常に重要だ
と思いました。日弁連としてはこういう場を作ることも環境づくりの一環として大いにや
っていきます。

今後とも企業法務がもっと楽しく力を増すように推進していきたいと思いますのでぜひ
ご協力をよろしくお願いします。どうもありがとうございました。

— 了 —