

弁護士業界のダイバーシティ

バイエル薬品株式会社法務マネジャー/日本組織内弁護士協会副理事長兼関西支部長/大阪弁護士会会員 平泉 真理 Hiraizumi, Mari

まず簡単に私の職歴をご紹介させていただきたい。1999年の弁護士登録(51期)と同時に、大阪の法律事務所に入所し、イソ弁として勤務させていただいた。その間、米国ロースクール留学と米国法律事務所勤務の機会も得た。また、任期付公務員として外務省において条約交渉の仕事も経験させていただいた。そして2007年4月に弊社に入社し、企業内弁護士となって4年半がたつ。弊社は、鎮痛剤のアスピリンで知られるドイツ・バイエルグループの日本法人で、関西に本社を置く数少ない外資系製薬企業である。

弁護士登録後12年の間に何度も職場が変わったため、私を知る弁護士の友人たちからは、何とも落ち着かないやつだと思われているようである。久しぶりに彼らに会うと、挨拶代わりに「そろそろ転職か?」と、冗談交じりに聞かれる。私としては企業内弁護士が性に合っており、しばらくは腰を落ち着けたいと思っているのだが。

さて、私は、日本組織内弁護士協会(以下「JILA」)の副理事長兼関西支部長、大阪弁護士会の業務改革委員会副委員長をそれぞれ拝命している。これらの活動を通じて、微力ながら、関西地域における企業内弁護士の普及促進に尽力しているつもりである。そこで、関西の企業内弁護士の状況について少しご紹介させていただきたい。

関西の企業内弁護士人口は急増している。

2002年までわずか2名であった¹⁾ところ、2011年6月末日現在では、大阪、京都、兵庫を合わせて45名となっている²⁾。ただ、同日現在、全国の企業内弁護士総数が588名である³⁾ことを考えると、いかに関西経済が地盤沈下傾向にあるとはいえ、まだまだ増えてもよいと思う。関西の企業内弁護士の属性については、年齢、修習期ともに若手が多い。特に60期代が急増している。また、女性の比率がかなり高い。採用企業については、業種は、製造業が最も多く、中でも、家電メーカー、製薬メーカーが多い。他方、東京に多い金融系の企業はない。また、弊社のような外資系企業は少ない。一企業における採用人数は、企業内弁護士採用の先駆者であるパナソニック社を除けば、1名だけの企業がまだまだ多数であるが、複数名を採用する企業も徐々に増えている。

2011年8月現在、JILAの関西支部員は45名である⁴⁾。JILAでは、毎月1回程度、東京にて勉強会を行っているが、関西支部においても、2010年より四半期に1度のペースで定例会を開催している。全員の顔が見えるほどよい規模であることを生かして、組織訪問の形式を取っている。毎回、会員の中から幹事を募り、皆で幹事の所属組織を訪問し、幹事から組織や部署の紹介を受け、幹事の選んだテーマでの勉強会を行っている。他の組織内弁護士の仕事をリアルに知ることができるまたとない機会

1) 日本組織内弁護士協会調べ。

2) 同上。

3) 同上。

4) 現役企業内弁護士のみならず、現役の行政内弁護士や、組織内弁護士経験者も含む。

とあって、毎回多くの会員が参加し、活況を呈している。勉強会の後はもちろん、懇親会である。大多数を占める若手会員の貴重な情報交換や息抜きの場となっている。私が支部長として迎えた新人も2年、3年選手となり、色々と悩みもあるようだが、皆それぞれ組織を背負って立つ人材になるのだという気概が備わってきたように見える。若手の成長する姿を頼もしく見守っているところである。

話はがらりと変わるが、私は今、弊社で二足のわらじを履いている。法務マネジャー職と兼務で、今年新しく立ち上げられたダイバーシティ推進プロジェクトのリーダーに任命されたのだ。ダイバーシティとは、「多様性」を意味する英単語(diversity)であり、企業などの組織が、革新的なアイデアを得て大きく成長を遂げるためには、構成員の人種、性別、年齢、経験や考え方などの多様性を受け入れ、活用することが不可欠であるという考え方である。ダイバーシティを活用できない組織は、そこそこの平凡な結果しか出せず、大きく発展することは見込めないとのことであり、このことは数々のデータに裏付けられているそうである。近年、多くの企業がこの概念に注目し、推進のための取り組みを進めているところである。この仕事は、企業文化や人事政策に関する前向きで戦略的なもので、本職の法務業務とは少し毛色が異なり、新鮮で楽しい。

先月、ドイツの弊社グループ本社にて、主要な国々のダイバーシティ担当者と議論する機会があった。彼らのバックグラウンドは、先祖が移民であったり、混血であったり、国際結婚をしていたり、複数の国に長期間住んだり、とても多様であった。親族全員が日本人で、数年を除く人生のほとんどを日本で暮らしてきた私の属性が平凡きわまりないものに思えた。もっとも、彼らにとっては、私のような者が大多数を占める日本という国が珍しいようであった。そのような多様なメンバーでの会議では、多様な意見や面白いアイデアが続出し、ダイバーシティの効用を実感した。

ふと、弁護士業界のダイバーシティについて考え

てみた。我が弁護士業界では、ダイバーシティを活用することはあまり得意ではなく、むしろ、お叱りを恐れずにいえば、マイノリティを異端視する傾向さえあったのではなからうか。そして、企業内弁護士は、その対象の最たるものであったのではないか。

私が企業内弁護士になった時点では、弁護士の営利業務従事について許可制から届出制に移行した後であったが、先輩弁護士から、許可制時代に企業内弁護士になるための許可を取るのがどれほど大変だったかをお聞きしたことがある。弁護士資格を有するとはいえ、一社員の採用に関し、大企業の社長に弁護士会館までご足労願って面談を求めていると聞いて、正直、驚いた。

また、私が企業内弁護士になると決めたとき、複数の先輩や知人の弁護士から、「わざわざ企業なんかに行かなくても」「企業内弁護士は法律事務所に入れない人になるもの」などと言われ、思いとどまるよう説得された。私のためを思って助言してくださるご親切を心から有難く思う反面、違った世界の面白さをご理解いただけなかったことを残念に思った。

そのようなことを思えば、2009年版弁護士白書において「多様化する弁護士の活動」という特集が組まれたり、本誌において「法曹人の新しいフィールド」と題する本連載が開始されたりと、ここ数年の間で、弁護士の新しい活動領域がにわかに注目を集めるようになった。このことは、ダイバーシティの観点からは歓迎すべき傾向といえる。ダイバーシティ論を弁護士業界に当てはめると、より多くの弁護士がより多様な分野に進出し、弁護士業界がそのような先駆者たちを受け入れ、互いに切磋琢磨し、協力しあうことによって、革新的なアイデアが生まれ、そこそこの平凡な結果しか出せない状態から脱し、飛躍的に発展できる、ということになるろう。日本の弁護士業界がダイバーシティの成功例として語られる日が来ることを信じて、今後も、組織内弁護士コミュニティの活動などに微力を尽くしていきたいと考えている。