

# 企業内弁護士をどう「使う」べきか

三井住友信託銀行法務部／第二東京弁護士会会員 笹川 豪介 Sasakawa,Gousuke

## 1 はじめに

私は2004年に非法学部系の学部を卒業し、現在の会社に就職して2年間不動産信託業務に従事したのち、法務部で業務を行いつつ(夜間の)法科大学院に通い、司法修習を経て2011年に弁護士登録をした。従前所属していた企業で弁護士資格を持って業務に従事しているという意味では、近年急増している企業内弁護士の中では数は少ないが古くからあったカテゴリーの弁護士であるといえよう。

企業人・弁護士のいずれとしても未熟な私が語るのもおこがましい話だが、日系企業の会社員として一定程度の経験を有する企業人でもある若手弁護士の一人として、企業あるいは法律事務所が企業内弁護士をどう「使う」のが有意義であるか、個人の経験・見聞から考えたところを以下述べてさせていただく<sup>1)</sup>。

## 2 企業と企業内弁護士

### (1) 弁護士であることのメリット

企業からみた場合、従業員が弁護士であることのメリット(なぜ弁護士を採用するのか、従業員に弁護士資格をとらせるのか)は何かというと、大ざっぱに言えば以下のようなところであろうか<sup>2)</sup>。

- ① 訴訟代理人への就任
- ② 法的知見・論理的思考とこれに基づく法的事実の抽出力・事実認定力、法律への当てはめ能力
- ③ 法律事務所の弁護士を見極め、選別する力、相談を行う弁護士のバリエーション
- ④ (法令等に定められる義務に裏付けられた)職業的な倫理観

- ⑤ 弁護士という肩書(発言の信頼性、法的事項に関する判断プロセスの適切性の確保等)
- ⑥ 弁護士としての委員会等の活動、研修・情報交換への参加
- ⑦ 法律事務所・官庁等における経験の活用

真っ先に挙がりやすいのは①だが、現に企業内弁護士が訴訟代理人に就任しているケースは26%であり<sup>3)</sup>、訴訟への関与度合いがまちまちであることも考えると決定的なものではないと思われる。

②や③は大きな差異にもなり得る。これが(特に新規採用する場合に)企業が弁護士に期待することの一つであろう。法的知見については、企業の取り組む事業と直接関連しない法分野(刑事法の分野を含む)におけるそれで特に差異が大きく表れやすい。ただし、これらの点について弁護士であるか否かは適性に係る相対的な差異が生じるととどまる。

①のほかの相対的な差異にとどまらないメリットとしては④～⑦が考えられる。④については守秘義務を含め弁護士法等により裏付けられ、弁護士としての刑罰・懲戒リスクがあることも考えると単に相対的な違いとは言いきれず、たとえば対外的な体制強化のアピールにもつながりやすいといえるだろう。⑤についても弁護士という肩書自体が意味を有する場面もあり得る<sup>4)</sup>。⑥も弁護士ならではのメリットとして認められる<sup>5)</sup>。

⑦は専門性を高め、外部性の観点を養う点で得難い経験であり、経験に基づく弁護士の選別・交渉が可能となる点を含め(その点では③とも関係する)、これを生かすことは企業にとっても有益であると考えられる<sup>6)</sup>。

## (2) 企業と企業内弁護士との関係

企業として企業内弁護士をどう生かすか、具体的には、採用・資格取得の是非判断に当たっては①～⑦の各要素とコストを考慮しつつ判断し、弁護士登録の是非(弁護士会費の負担)については①・④～⑥のメリットと弁護士会費のコストを照らして検討することになる<sup>7)</sup>。

また、⑥はその経験のいかんで能力向上・業務活用が期待されるため、業務に支障のない範囲で企業としても積極的に取り組ませることが企業内弁護士の活用につながると考えられる。⑦は採用後・資格取得後の経験の習得については企業としてのリスク・コストとメリット等を比較検討して判断するものだが、事例も一定程度あることからは有用性について一定の評価がされているものと思われる。

以上のように、①～⑦の適切な認識やこれを踏まえた活用が企業における企業内弁護士の有効利用につながるものと考えられる。

## 3 法律事務所と企業内弁護士

### (1) 法律事務所と企業内弁護士の役割分担

企業内弁護士と法律事務所の役割分担についてはよく論点として挙げられるが、この点は企業内弁護士特有の論点ではなく、(訴訟代理を除き)企業の法務部門との役割分担に置き換えて考えるべきであろう(相対的な差異の範囲内である)。

企業としては法務部門の限界、外部性の補充の必要等から法律事務所へ相談を行うが、法律事務所と企業内弁護士の役割分担(業務範囲の限界)もこの観点から導き出される。

現状、企業内弁護士が増加している企業との関係では、企業内弁護士独自の観点からの事実の抽出を含め、上記2(1)②の法的事実の抽出力等が上がるため法律事務所としては事案整理に要する労力は低くなり、一方で企業内弁護士がビジネスに深くかかわる過程で、法的問題点の抽出、法律事務所への相談の機会が増加しているものと思われる。なお、同③の弁護士を見極める力などの高い者が増えることで、優良な弁護士(いささか抽象的な表現だが)に多くの依頼が集まり、弁護士業界全体にも良い影響があるように思われる。

### (2) 法律事務所と企業内弁護士との関係

以上のとおり、法的整理や判断について企業(内弁護士)と法律事務所の業務の重複は従前よりあるものの、企業内弁護士の増加はむしろ相談の効率化・増加に寄与していると考えられる。企業内弁護士は、自身の立場・キャパシティを認識しつつ法律事務所との間の適切な役割分担を考えて行動することで、ビジネスへの法の浸透と、企業による適切な法的リスクテイク・ビジネスの推進を効率化する役割を担っており、法律事務所としても事案整理や法的問題点の抽出の効率化・高度化の観点から企業内弁護士を使い、活用することが考えられる。

## 4 企業内弁護士の目線

企業内弁護士としては、企業内弁護士の活用の観点を踏まえ、それぞれの立場・考え方を考慮して企業・法律事務所と協働していくことで、自身がステップアップしていくことが可能となろう。

- 1) 企業内弁護士の実態が多岐にわたることについては当連載において何度も触れられており、本稿においても企業内弁護士の一側面についてしか触れられていない部分も多いがご容赦いただきたい。
- 2) 厳密には弁護士登録の有無ではなく弁護士登録「資格」の有無(司法修習の修了の有無)による差異も含まれる(②・③・⑦)が、その違いについては紙幅の関係から一部を除き検討を割愛する。
- 3) 日本組織内弁護士協会(JILA)「企業内弁護士に関するアンケート集計結果(2014年2月実施)」による。
- 4) 肩書にのみ依拠することは許されないが、有意性自体は一定の範囲で認められ得ると考える。
- 5) なお、組織内弁護士としての研修・情報交換に限っては日本組織内弁護士協会(JILA)に非登録会員として所属・参加することが可能であり、弁護士登録資格を有する限り実際の登録の有無による差は現状小さいものと考えられる。
- 6) 弁護士登録資格がない者がこういった経験を有する例外的なケースもあるが相当程度稀有であるため、本稿では弁護士であることのメリットとして挙げている。
- 7) 前掲注3)アンケートによると、所属企業等が弁護士会費を負担している割合は82%に上る。