

座談会

企業内弁護士の現状と
弁護士会の取組み

【日 時】 平成26年2月25日（木）午後6時30分～8時30分

【場 所】 弁護士会館11階 第一東京弁護士会役員会議室

【参 加 者】 島岡 聖也 氏（経営法友会評議員・株式会社東芝）

池内 稔利 会員（43期、就職情報センター委員長・総法研組織内法務研究部会部会長・会報委員会副委員長）（※司会）

矢部 耕三 会員（43期、法務省・企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会委員）

藤本 和也 会員（61期、共栄火災海上保険株式会社・日本組織内弁護士協会理事・組織内法務研究部会副部会長）

檜山 正樹 会員（62期、日本製紙株式会社・組織内法務研究部会部会員）

第1 はじめに

司会・池内稟利会員● 本日はお忙しい中どうもありがとうございます。

今回の特集は、当会の会員に、組織内弁護士の現状及び弁護士会の企業内弁護士に関する活動をご理解いただくことを目的としております。本日は企業内法務の経験が長い島岡さんにお越しいただき、弁護士会外部からの見方も紹介できると思います。最初に、本日ご参加の皆様の経歴を簡単にご紹介いただきたいと思います。では、島岡さんからお願ひします。

島岡聖也氏● 私は今、東芝の監査委員会——委員会

設置会社なものですから監査委員会があります——の事務局にあります。その前は、実は入社以来三十数年にわたりまして法務部門において、最後の7年間は東芝で法務部長をしましたので、法務については一応の経験があるということで本日お呼びいただいたのだと思います。東芝のポジション以外に、経営法友会という団体の評議員として、いかに企業内弁護士に企業にきちんと入っていただくか、今一番の課題である法科大学院での企業内法務に関する教育をどのように進めるかを研究・努力しております。また、経営法友会のミッションである、会員の交流・親睦以外に研究活動、教

育活動、また関係のリーガルコミュニティの皆様に情報発信をして企業法務をきちんとご理解いただくための活動をずっとしております。その関係で、評議員という立場ですけれども企業法務に係わるいろいろな問題を皆様にご理解いただきたい、また、過去のデータ・経緯についてもお話ができるかと思って参りました。どうぞよろしくお願ひいたします。なお、本日お話しする内容のうち意見については、あくまで個人的なものですのでご了承いただければと思います。

矢部耕三会員● 私は、最近法務省に設置された「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会」（以下「分科会」という）の委員をしております。その関係で本日は、活動領域拡大ということで現在検討されている方向性や、それに関して日弁連のレベルでどういう対応を今後考えていくかとしているのかについて、情報を出させていただければと思っておりますのでよろしくお願ひいたします。

藤本和也会員● 現在、共栄火災海上保険株式会社という損害保険会社で企業内弁護士をしております。企業内弁護士の関係では、日本組織内弁護士協会（理事）、日弁連業界委員会企業内弁護士小委員会、当会の組織内法務研究部会等で活動しております。また、企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関しては、日弁連においてバックアップをしております。本日はよろしくお願ひいたします。

檜山正樹会員● 私は今、日本製紙という紙メーカーに勤務しております。もともとこの会社で勤務をしておりまして、在職中の平成18年に旧司法試験に合格して修習を経て会社に戻りましたので、一般の法律事務所での勤務経験はありません。会社内で法務ないしコンプライアンス、株式も含めて、そういう分野で仕事をしてきたという経歴になります。

私は一弁では、主に組織内法務研究部会で活動しております。現在、部会では、企業が組織内弁護士を雇用するにあたっての手引きを作っております【本会報16頁参照】。これは僭越ながら私の提案で、自分が会社及び紙パルプ業界で企業内弁護士第1号であったので色々なことに苦労したこともあり、企業が弁護士を採用するにあたってどんなことに留意しないといけないのか、

どういう検討が必要なのかという情報提供が何より必要ではないかと思い作成に取り組んでいます。

島岡● 実は20年前に弁護士資格を取った人を採用したときにこのような手引きがなくて困りました。これは非常に参考になると思います。

司会● 私自身は、企業内弁護士に関する活動としては、まず当会の就職情報センターの委員長として、昨年度（平成25年度）は当会が三会就職説明会の幹事会で私が議長をさせていただきました。一方で、私が平成23年度の副会長を終えてすぐに、藤本さんとか当時知り合った何人かの組織内弁護士に声をかけて組織内法務研究部会を作りました。副会長時代に、司法制度改革により、組織内弁護士が増加し、当会でも入会者の5%は組織内弁護士である現状において、やはりその人たち向けの活動をしなければいけないのでないのかと考えて立ち上げた部会です。

第2 企業内弁護士の歴史的変遷

司会● それでは、テーマに入らせていただきたいと思います。まず、企業内弁護士の歴史的変遷ですが、私が弁護士になったころは、一部の専門弁護士がスピノフして行かれるという感じだったのですが、最近はその状況が非常に変わってきている。その辺の歴史的変遷、増加の理由等について島岡さんからご説明いただけますか。

島岡● 企業内弁護士そのものについてのデータは限られているので的確に言えるかどうかわかりませんが、経営法友会は今1,090社の会員企業がおります。1971年に設立をされて研究団体あるいは懇親団体として非常に成長してきていますが、5年に一度、企業における法務組織の実態調査（以下、「実態調査」という）をやっております。日々によって関心はいろいろ変わりますが、やはり基本的に定点観測しているのは、どういう組織で、何人ぐらいいて、どういう仕事をしていて、現在の課題はどうで、将来はどうあるべきか、ということです。弁護士のお話に入る前に、企業法務部がどのように発展してきたかということと弁護士のニーズはどこから生まれるかということは軸を一にすると思いますので、「実態調査」から、簡単にご説明します。

企業法務部が認識されたのは大体1970年代の後半と言われているようです。草創期はそれくらいです。80年代からパブルまでの間に企業内で法務部の存在がだんだん認識されるようになり、90年代になりますと、いわゆる総務部の中の例えば株主総会、株式の関係、取締役会という総務部系列でやってきた人たちと、海外を含めたビジネス関係、契約を中心にやってきた人たちが法務部という形で再編されてきました。仕事の中身としては、古典的に言うと、やはり「契約」「訴訟」「社内教育」というこの3本柱が、「実態調査」で必ずトップに出てくる内容です。それが最近変わってきているなと思うのは、海外の法務と、広い意味でリスクマネジメント、内部統制が重視されていることです。これは90年代に様々な事件が国内外でありますと、法律問題は経営そのものに影響を与えるという認識がはっきり定着し、主に予防的な活動をやっていかなければ企業の存立にかかわるという意識が生まれてきたことが理由だと思います。ここまで間、企業内弁護士は一部の会社での限られた存在であったといえると思います。

その上で司法制度改革があり、法科大学院ができ、爆発的に法科大学院卒業生が増えた。その結果、基本的には弁護士を探りたいという会社もあり、企業内弁護士も急激に増えておりますが、弁護士資格がなくても、今まで学部生と法科大学院でない大学院生を中心に探ってきたものが、法科大学院生が出てきたわけですから、これはきちんとリソースとして活用したいという動きも出てきました。経営法友会は、平成25年1月に「緊急実態調査」【本会報15頁参照】を行っておりますが、「緊急実態調査」に回答した会員会社(377社)という限界を踏まえないといけないですが、法務部員は8~10名程度とか、弁護士がいる会社は30%くらいとか、法科大学院生も25%くらいの会社に入りつつあるとか、そういう環境の中で、企業内弁護士の独自性・存在感をどうやって出せばいいかという意味では、ちょうど端境期に入っているのではないか、というのが私の印象です。

司会 矢部さんは企業法務を中心でやられてきていると思いますが、今みたいに社内の企業法務がどんどん重厚になって幅も広くなってきたことに応じて、外部で

仕事を受ける側、弁護士の仕事に何か変化があったことを感じることはありますか。

矢部 確かにその意味の変化を感じることはあります。私自身は20年くらい弁護士をやってきましたが、先ほどご指摘のあったような、総務系のお話と海外系の契約法務が一緒になり出したのが90年代で、特にパブル崩壊後、いろいろなリスクが顕在化し、その流れの中で企業の依頼者から要求されることがだんだん変わってきた。よりピンポイントな情報やより広い情報、それは日本法に限らず業務に関連するものであれば海外の法律だろうが何だろうがちょっと集めてきてくださいという話は多くなりました。また、そういう個別の専門性や海外の法律家と一緒に働く環境が我々の法律事務所の側にあるかという要望は、90年代後半には非常に多くなってきたと感じます。

司会 先ほど島岡さんから、企業法務の3本柱(契約、訴訟、社内教育)は動かないと言われましたが、実際、それぞれの会社で第1号弁護士である藤本さんと檜山さんは、自分のやっている業務を考えたときに、この3つはやはり中心になっていると思われますか。

藤本 そうですね。基本的に島岡さんがおっしゃった分野はすべて取り扱っております。ただ、所属企業がどういう業界の企業であり、どういう方針を持っており、海外に展開しているのか国内中心に展開しているのか、そういう個社ごとの状況によって法務部門が取り扱う業務や内訳は変わってきます。たとえばメーカーと金融では法務部門が扱っている内容がかなり違うのではないかと思われます。また、個々の企業内弁護士が取り扱う業務という観点から見ると、個々の企業内弁護士が所属企業の中でどのような位置づけなのか、地位や役職はどのようなものか、会社の規模はどのようなものなのか等によって扱う仕事が異なる状況にあります。規模にもありますが、大きな企業だと1人の弁護士が関わることは比較的限られてくるのではないかと思われます。一方、私が所属している企業は2,500名位の規模ですが、法律相談、契約関連、株主総会対応から個別の訴訟の代理人まで全て処理しています。社内教育もやっています。役員と経営に関する議論を行うこともございます。

司会 檜山さんはいかがですか。

檜山 弊社の場合は、法務室という組織ができてまだ日が浅く、陣容も限られた人数しかおりません。弁護士資格があるのも私だけですので、必然的に何でも屋というか何でもやらざるを得ない。まさしく3本の柱全てに関わっているという状況です。ただ、私の実感として、教育は弁護士資格を生かす契機になると思います。社内研修の講師などをやらせていただく機会がありますが、それをきっかけに社内の法務部門に弁護士がいる認識が社内に広まって、結果的に日常の法務相談にもつながっていくと思います。ですからこの3本というものは、それぞれが決して全く独立しているのではなくて有機的につながっていると日々実感しているところですし、それを逆にどのように生かしていくかが企業内弁護士の価値や生き方につながっていくと感じております。

島岡 先ほど申し上げたのは、古典的な3本柱でしたが、現在は、広い意味で予防、臨床、戦略の要素をそれぞれ持ちながら、ガバナンス、コンプライアンス重視に加え高度専門化が進んでいるのではないでしょうか。ガバナンスという分野で言うと、例えば株主の管理から総会、取締役会、それから特に内部統制の構築義務、経営判断の問題について、「経営の羅針盤機能」を發揮して経営陣をしっかりと守るとともに、スピードを上げていかによりよい判断を経営陣にしてもらうか、というのは企業法務にとって非常に大きな部分で、古典的な手続だけをやっているのではなくて、やはりそれぞのストラテジー(戦略)に入っていくことが求められる時代になっていると思います。コンプライアンスについては、一旦クライシスとなれば国内外でものすごくインパクトがありますので、どういった仕組みをつくって、教育をやって、監査をやって、それをまた経営にフィードバックしていくかという観点を含め、リスクを予測しながら予防することが非常に大きな役目だと思います。高度専門化では、例えば契約の発展型のM&Aや海外契約はやはりある部分、外の弁護士さんに頼まないとしようがないとか、訴訟は仮に社内に弁護士がいてもなかなか1人ではできないから社外の弁護士さんと分担しながら一緒にやってもらうとか、さらに知財や労働も専門化が進んでいますし、新規事業面でも様々なリスクをどのよ



池内 隆利 会員

うに避けるかとか、まさに事業発展と軌を一にして専門化すべきものも拡がっているのが最近の傾向だと思います。そこで、外部の弁護士さんの仕事というのも、実は企業法務部の実力を見ながら法務部内部と外部弁護士のすみ分けをいかにうまくできるようにするか、そこに付加価値を出していただくか、ということではないかと考えているところです。

第3 企業内弁護士の役割及び教育

司会 特に矢部さんや私が弁護士になったころに企業内に入ってくるのは、最低でも5年くらい弁護士事務所の中にいて、アドバイザーでありディシジョン・メイキング(意思決定)をしないことに対して不満がある弁護士が、むしろビジネスの実態に入りたいという形で、特に最初はほぼ外資系の法務部長等のディシジョン・メイキングできる部分にスカウトされて行くという形だったと思います。そういう意味では最初からかなり高度な要求をされて、ミッションもはっきりしているし、採る側も何を求めるかわかっているし、行く側も意識を持って行っていたと思いますが、最近はむしろ就職の1つの道として、研修所が終わっていきなり法務に入っていく。ビジネスの実態もほぼわからない、ビジネスをそもそもやってきていない人間がいきなり入っていくことが多くなっていますが、そういうキャリアを持った弁護士とそうでない弁護士で、役割は違うところがあるのか、その辺はいかがですか。



島岡 聖也 氏

島岡●キャリアのあるなしで企業の期待がどう変わるかについては、参考までに「緊急実態調査」のデータを見ていただきたいと思います。⑦の「法曹有資格者の採用の際の期待」では、実務経験者はやはり即戦力と専門能力だと。即戦力というのは、恐らくいろいろなことについて会社でどのように動けばいいかわかっているという意味合いもありますし、もしくは経営陣の期待が何かということがわかっていてそれに応えられるということだと思います。実務を経験しない人に対する会社の答えは、「より少ないコスト、教育期間」だと。これについては結構大きな会社も含めて様々な意見を聞きますが、失礼かもしれません、結局、弁護士資格があってもなくても、会社の文化・行動様式・事業等いろいろなことがわかってリーダーシップをとれる、それを国内外でできるには7年とか10年かかるなどという意識があるわけです。学部卒で探ってそれぐらいかかる。では法科大学院を出た人、弁護士資格のある人はというと、私は法的素養では「発射台が高い」といつも思うのですが、やはり弁護士資格がある・なしにかかわらず法科大学院を出た人は発射台は高いですし、資格を取った人はその能力を持ち、証明を持って入ってきているわけですから、それを期待しているのは間違いない。企業にとつてみると、やはり教育期間を短くして即戦力になる人をできる限り早く探したいと思っています。それに加えて、次の⑧の「期待する能力」というのも、実務経験者はスピードという要素も出てきますが、やはり共

通して法律知識の獲得・活用力、問題発見能力、事例分析力という、法科大学院教育とか司法修習を受けて得られる能力一様な問題から法律的に意味のある問題をちゃんと抜き出して分析できる能力ーが期待されているのではないかと思っております。

司会●ありがとうございます。そういう面からすると、企業内弁護士の「より少ないコスト、教育期間」というのは、内部教育も前提としていると思いますが、弁護士が余りいないとか初めて採ったとかいうところは、最初はどんな教育をしていくんですか。

島岡●多分オン・ザ・ジョブで、資格があろうとなからうと先輩がある程度いると思いますから、まずは会社の中の組織と人間関係、ポジション、法務の役割を教える。能力のある人は、自分の存在感の見せ方はオン・ザ・ジョブで体得すると思いますので、最低限それはどこの会社でもやると思います。ただ、ある程度の規模の会社になると、チューター、メンターを付けて体系的に実務教育をやったり、留学制度等で教育する—これは弁護士事務所でも全く同じことをされているようです—、それから経営法友会の宣伝をして申し訳ないですが、新人向けに企業法務のベテラン等が教育する仕組みがあります。様々な制約で社内教育を自前でなかなかできない会社も多いので、そういう会社を含め頼りにされています。弁護士会も当然、新人弁護士にはそういう教育をされると思いますが。

司会●弁護士会のほうも、修習期間が短くなったことも含めて、研修は非常に重視し頑張っていますが、企業内弁護士に向けての研修は、実は十分に応えられておらず、これから課題かと思っています。島岡さんにお聞しますが、会社としては、弁護士会に会員に対して、何らかのアプローチなり教育なりをしてほしいという気持ちはあるものですか。

島岡●当然あると思います。というのは、我々も新人を経営法友会に出すと、非常に刺激を受けて帰ってくる。自分と同じくらいの人が同じ仕事をして同じ目線で同じようなことを喋っているのを聞いてどう感じたかをその後に聞くと、「いやあ、うちの会社はこうなっていて、あんなついてと自然に切磋琢磨する」ということなので、外へ出ることの効用は非常に大きいと感じます。弁護士

会ではもっとレベルの高いやりとりなのでは? (笑)。

司会●組織内法務研究部会では、現在、契約書のボイラープレート条項の研究をやっています。ある程度研究が進んだら外部発表をする予定です。例えば譲渡禁止条項のような、当たり前のように契約書に規定されている条項で、「チェックしてください」と言われても、当然のように考え、十分検討されない傾向のある条項であっても、一体これはそもそも何のためにやって、これがないと社会がどう動いていくかみたいなことは、じつはよく理解していないケースがあります。こういった検討は、それぞれの条項に関する裁判実務の知識や考え方方が不可欠です。部会では、ほほゼミのような形で研究しています。新人企業内弁護士は裁判実務の経験がかけており、我々組織内法務研究部会には一般の事務所に入っている弁護士が結構いるのですが、議論をリードするのは彼らで、これは裁判ではこう考えられるなど示唆に富んだ発言をしています。裁判実務の経験が十分でない企業内弁護士と裁判を中心に行っている弁護士では、視点が違うので、相互に刺激を与え合っています。檜山さんと藤本さんは、この研究、部会活動に関してはどのような感想をお持ちですか。

檜山●突き詰めて条項1つのそもそも意味を深く考える機会がなかなかないので、改めて別の視点から条項を眺めている気分になり、とても勉強になりました。やはり法務といえば、どうしても契約書のチェックがルーティンな業務と思われがちで、流れ作業的に安易に取り組んでいたなど自分自身も反省させられたというか、逆に新鮮な気分で、今までの契約書の審査の業務に際して取組み方が変わったと感じています。

藤本●契約審査の位置づけについては企業ごとに異なると思われます。企業内弁護士が契約に関与する場合としては、契約審査を通じて経営の意思決定に影響を与える役割を有することもあれば、個々の文言をちょっと変だから直しましょうという役割に留まる場合もあります。ただ、いずれの場合であっても、1つの文言なり1つの条項がどんな意味を持ちうるのかを理解しないければ、十分に役割を果たすことはできません。契約条項が実際に訴訟で争われたときにこれはどう機能するのかを考えながら学ぶ場は、訴訟に代理人として

関与しない企業内弁護士も多いことを考えると、特に若手にとっては必須だろうと思います。

司会●この条項だったら裁判にならどうなるというトレーニングは、学んできていないですね。なぜこのトレーニングが必要かは、日本の司法制度の根幹に係わる非常に重要な問題なのです。司法制度改革で弁護士を増やしてどういう社会にするかという理念に、予防型社会があったはずです。予防型社会とは、自分たちである行動をする場合に、将来のことを見越して、自分で規制していく社会です。契約というのまさにそのためにあるのです。契約書を作るということは自分たちの行動の結果起こりうるべき事象を予測して、それに対して予め対応することです。会社が求めているものを契約書に落とし込むのが契約実務であって、そのためには、各条項が持つ意味を深く検討する訓練が必要になります。契約法務の走り込み的基礎訓練として、これをやっています。これを一生懸命やってもらうとかなりの力がつくだろうと思っています。

企業内弁護士の教育について、矢部さんにお聞きしますが、今、日弁連は、組織内弁護士に対する教育についてどう考えているのでしょうか。

矢部●今のところはまだプランの段階です。正直申し上げて、現状、企業内の人にフォーカスをしたようなものは、本のようなものであれ、経験者の話のようなものであれ、公の存在としてまだほとんどない、と言っていいと思います。既に実施されたものとしては、企業内で十分にインハウス・カウンセルをやってきた執行役員クラスの方の講義が最近になって1~2回あり、それが教材として残っている程度です。ですから、組織的な教育に関してはまだ計画段階です。その計画が、先ほどの法務省の分科会で検討の俎上に上がってきております。その中で言わされているのは、弁護士会の研修としては、弁護士になって既に企業内に入っている人たちにまずは焦点を当てた研修を実施していくことです。もう1つは、前倒しで法科大学院にももっと協力してもらうものもありまして、島岡さんも既に関係しておられる慶應大学法科大学院のプログラムなどがこれにあたります。

藤本●補足させていただくと、弁護士として企業の中にに入った上で重要なのは、弁護士法や弁護士職務基本規

程に基づいて弁護士としてどのように振る舞うか、それが企業に対してどういうインパクトを与えていくのかという問題であって、そこを具体的にどのように考えていくのかをやはり弁護士会として真剣に取り組んで、これを所属の企業にきちっとフィードバックしていく必要がある、ということだと思います。

第4 法曹有資格者について

司会●次に、非常に新しいトピックについて意見交換をさせていただきたいと思います。法務省の法曹養成検討会議で「法曹有資格者」という概念が出てきました。しかし、この言葉の意味する内容がよくわからないですね。イデオロギー的な議論は不毛だと思っていますが、この言葉の意味をまず確定しないと議論が進みません。最初にこの言葉を見たときに「弁護士は法曹であって法曹有資格者ではないだろう」と思った人がかなりいて、議論して確認してみたら、弁護士もこれに含まれるということが分かったくらいです。この言葉には、①弁護士、②司法試験合格者で司法修習終了者、③司法試験合格者で司法研修所未入所者が含まれるが、法科大学院を卒業しただけでは法曹有資格者には入らないというのが現在の理解だと思います。企業は、法務部員スタッフのポートフォリオ(構成)についてどう考えていらっしゃるんですか。

島岡●これは会社によって考え方は随分違うと思います。特に新司法試験制度で若い弁護士さんが出てきながらは、弁護士資格を必須とするという会社もあります。また、従来型で、学部卒の資格のない人を中心として、企業内で一生懸命努力をしてある程度のポジションや組織もつくり、ノウハウも蓄積をして外の弁護士さんと相談しながらいろいろやっているという会社もあります。この問題は、何が今の主流だとは言いにくいところはあります。ただ、今後は、弁護士以外の学部卒業生や(法科)大学院卒業生をベースに、弁護士資格のある人もやはりポジションとしての優位性・必要性を考えて一定数採ったほうがいいかなと思っている会社が増えていくのは間違いないのではないかと思っています。

先ほどの「緊急実態調査」を見ると、まず①「今後

の法曹有資格者の採用動向」としては「当面ここ数年の傾向継続」「増えていく」を合計すると、未経験者・経験者にかかわらず大体6~7割います。②「なぜ増えるのか」というと、即戦力、専門志向、法務部門があることを前提に強化したい、それから資格者が増えたこと自体が下支えになっているようです。③「採用の意向」ですが、弁護士資格を持っている人をどういう待遇をするか、給料はともかくとして最初どのくらいに位置づけるかとか、あるいはCDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)で企業内でどういうロールモデルで最終的にどういうポジションにつければいいか等を企業は当然考え、その際に全部が弁護士でいいかということはなかなか難しい部分があるのかもしれません。ただ、一定のバランスでやはり弁護士に入ってもらって切磋琢磨してほしいと思っている会社は多く、④を見ると、実務未経験者でも大体応募があれば検討したいというところがだんだん増えてきているのも間違いないと思います。

司会●この統計の「法曹有資格者」というのは、まさに先ほど言った弁護士及び有資格者という意味ですか。

島岡●この調査では、司法試験に合格をした、という意味だと思います。

司会●私個人としては、この法曹有資格者という言葉が一人歩きすると、「採用はするけど、会費を負担してまで登録させるかどうかは別の問題である」とされる可能性があるのではないかと危惧しており、今後も注視する必要があると考えております。

また、法曹有資格者に関しては、法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会に改革推進本部室が出てきたポンチ絵(図)の中で、いわゆる法務のスペシャリストとしては弁護士を採用するけれども、有資格者をゼネラリストとして採用するとみえるようなルートが提案されております。私としては、これは弁護士会が注視していかなければならぬ非常に重要な問題だと思います。矢部さん、これに関してはどういうお考えですか。

矢部●この図は非常に誤解を生んでいると私も思っています。ゼネラリストとスペシャリストに言い分けたことは自体もちょっと語弊がありますし、このような分け方は、

実際に起きている企業内法務の人たちの実態でもないだろうと思います。

島岡●私の個人的な実感では、すぐに弁護士資格を取らないからゼネラリストだというのは全くおかしいと思います。資格を取った人がゼネラリストかスペシャリストかという区分は、ほとんどの会社は全くしていないと思います。

藤本●おっしゃるとおりで、企業内で法務をやることになると、人間関係の感情的な調整をも含め、役割をこなすために全てをやる必要があります。企業内弁護士はある意味ゼネラリストでないといけないわけです。先ほどの図や「法曹有資格者」という単語がひとり歩きしている感があります。そもそもステレオタイプに図式化できるものではありません。

第5 弁護士登録の意味について

司会●私も、採用するからには、弁護士資格を取らせていただきたいと思っております。また、弁護士会としても、有資格者ではなくて弁護士を採用してほしいと考えていると思います。檜山さんが手引きを作ると言ったときに僕が唯一要求したことは、一番のテーマは「何でバッジを付けるのか」だ、このバッジを付けること(弁護士登録)の価値を説得しなければいけないのでそれをしっかりと書いてくれということでしたが、檜山さん、そのところをご説明いただけますか。

檜山●弁護士登録の意義には、形式的なものと実質的なものの2つがあると思います。形式的には、それこそ法律上弁護士でないとできないこと(訴訟代理人等)ができるということですが、それだけが弁護士登録の意義ではないだろうと思います。手引きでは、実質面をいろいろ挙げています。弁護士でないとできない訴訟代理業務や法律事務だけを単体で訴えてもあまり企業に訴求力・感銘力がないと感じております。また、司法修習を通じて法廷実務を学んでいるので、この経験が企業実務でどのように活かされているかを訴えていかないとなかなか資格のメリットが実感してもらえないと思います。さらに、先ほど島岡さんが言われた「顧問弁



檜山 正樹 会員

護士との懸け橋」という役割も非常に重要な意味があると感じています。加えて、弁護士登録をしていることにより弁護士会に所属している意義として、弁護士会を通じて得られるものがある点も強調しています。委員会などを通じて法令改正の情報が入りやすい、研修を通じて学べることがある、会員同士のネットワークがある、というところは、正直、企業の現場はほとんど意識されていないところだと思います。私が弁護士になって登録する前と後を比較して何が決定的に違うかというと、人脈の広さが確実に変わった点で、弁護士登録のメリットと言えるのではないかと思います。

司会●企業では専門的な問題は、企業内弁護士でなく外部の専門弁護士に頼むと思いますが、ではどこに専門の弁護士がいるんだ、この分野は一体誰が専門なのかという情報も弁護士会に出ていると得られますよね。

檜山●さらに、対外的に弁護士と名乗ることの意味や、弁護士倫理に裏付けられている社内からの信頼と安心感など、多面的な角度から弁護士資格の価値を部会内で議論しております。

島岡●海外では、契約交渉には必ず弁護士が出てきますし、秘匿特権や弁護士立会権が保障されており、海外に出るときには弁護士の資格というのは効くんです。ただ、実は多くの社内弁護士で結構上になっている方のほとんどは、自分が弁護士のバッジを効かせて仕事をしているとは思っておられないという印象があります。それはなぜかというと、あらゆる組織に共通することで



藤本 和也 会員

ですが、結局組織の中で実績や人脈をつくって、あるいはキーパーソンやトップとつながってその判断をサポートするには、きちんと信頼感と存在感が認められる組織人にまずなることが必要で、その一部として弁護士の素養がある、パッジというよりも経験であり勉強してきたことが役に立っているという実感があるのだと思います。だからここは非常に難しい言い方ですが、パッジは必要条件になるかもしれませんけれども、それは組織内に入って十分条件ではないということは常に考えながら、弁護士としての良心と能力を持ちつつ、いかにリーダーシップと行動力のある組織人になるかをぜひ考えていただければという気がします。

司会●鳥岡さんのようにパッジが必要条件だと思っていただけでは問題はないのですが。しかし、パッジは必要条件ではないという議論が出てくる可能性があるので、そこについて、矢部さん、如何ですか。

矢部●そこは必要条件ではないというふうにとられている方も多いと思います。私の依頼者から聞くこともありますし、実際、経済界の方々にお聞きすると、「いや、そこは必要条件ではないんです」と言う方もやはりいます。その部分が、まさしく有資格者でいいという話にながっていく恐れがあると思います。

島岡●この問題は、経営スタイルの問題に最後行き着くんですね。アメリカみたいにトップダウンでゼネラルカウンセルである弁護士は経営陣のセクレタリーとして相談相手で、ほとんど1人、2人で決めてしまうという世界と、

日本のように組織でやってきている文化があって、資格者を含めてビジネス判断においては内外の様々な人が関わってベストな意思決定をしたいというものと差があります。これから弁護士の数が増えて企業のニーズとしてもグローバルな法律判断が必要になってきたときに、弁護士を否定して企業法務を語ることはもうできないというのはわかります。ただ、そのステップとして、弁護士としての役割の意味は考えるべきかもしれません、法科大学院卒で資格者でない人でも頑張る人はいますし、学部の経済学部卒で実は非常に活躍している優秀な人もいるわけで、やはりそういう中の競争で資格者が生きのびていかないといけないという現実の状況があることは認識していただければと思います。

矢部●今のご指摘の点は私も全く同感です。つまり弁護士として入るからどうではなくて、逆に弁護士資格を持って入るんだから、企業の中で、より新たな役割や、より意味のある役割を果たさなければいけないというのが課題だと思います。

藤本●会社の中で非常に存在感のある働きをしている、その人を見たら弁護士だったと。やはりこういった状況じゃないと、なかなか社会で評価されないと思うんです。企業において活躍している人が実は弁護士だった、ということの積み重ねなんだろうと思います。

第6 弁護士会における企業内弁護士の地位

司会●次に、弁護士会における企業内弁護士の地位について、島岡さんのご意見をぜひ聞かせていただきたいです。一番問題になるのは義務研修です。これについて、手引きを作っている檜山さん、説明してください。

檜山●弁護士登録に伴う義務としては、公益活動と義務研修があります。研修に関しては、集合研修、個別研修、会務研修があります。義務研修に関しては、企業自身が新人研修をやっていてそれが弁護士会の義務研修とバッティングしてしまったり、会社によっては企業内の新入社員研修を地方の工場や、鉄鋼メーカーのケースでは製鉄所に集めて行う例もあると聞いておりますので、例えば東京で登録している人がその期間だけ地方に行ってしまうと東京の弁護士会が開催する研修へ抜

け出して参加することもできないという問題が出てきます。ここは恐らく今の新人の弁護士にとって、現実問題として一番苦労しているところと思われます。

島岡●特にメーカーは工場研修や販売店実習などがありますからね。ですからタイミングについては弁護士会も企業も少し柔軟に考えていただければと思います。

せっかくの機会ですからお聞きしたいのですが、研修ではどんなことをやるんですか。一般的な民事・刑事ですか。

檜山●座学としての講義の部分と、刑事弁護のように実際に自分が事件を担当して経験してみるとか法律相談センターなどに行って実際に相談に対応してみるという実践経験の部分と、大きく2つだらうと思います。

藤本●新規登録直後に企業に入った弁護士が企業の中でなかなか訴訟経験を積めないという点については、現在の義務研修において、例えば刑事弁護であれば公判まで全部自分でやることになるのであって、このような経験を初めてできるのは、企業の中でやっていく場合にも大きな意味があることかもしれません。

島岡●今、刑事弁護の話が出ましたが、大体聞いてみると、業務に支障が余りあると困るけれども、弁護士として経験すべきという会社が多いんじゃないかなと思います。

司会●我々としてもそこの部分に関しては、例えば社内で、業務とは関係ないけれども社員の知り合いが刑事事件を起こして捕まったとかいう場合、なかなか外に相談はできないので社内の弁護士に相談したりする可能性もありますから、そういうことも含めて刑事弁護研修は必要であると手引きで書いています。丁寧に説明して、企業になぜ義務研修が必要なのかをわかってもらう努力をしております。

集合研修、個別研修、会務研修のほかに、倫理研修というものもあります。これは登録1年目、3年目、5年目、それから5年ごとに必ず出なければいけないという研修です。これも会社の中で理解していただかないとなかなか出られないということで、何で出なければいけないのかという理由づけも手引きの中には書いてあります。

そのほか、手引きには書いていませんが、弁護士会はやはり事務所の弁護士が中心になっていて企業内弁

護士のことをよく考えていないため弊害がいろいろ出ており、我々組織内法務研究部会は2つの意見書を一弁に提案しています。これに関連して藤本さんご説明ください。

藤本●ひとつは会費の支払いについてです。企業に払ってもらうためには企業に対して弁護士会から請求書を出してもらう必要がある。しかし、弁護士会が企業に対して請求書を発行するシステムになつてなければ、一度、企業内弁護士自身が会費を支払い、その支払いの事実を証する書類を企業に提出して精算してもらう必要が出てくる。そういうた、手間がかかるケースが多くきました。そこで、弁護士会から企業に対して請求書を発行してもらう手法や他会の対応も示しつつ意見を提出了した次第です。

それから、もうひとつは事務所の記載に関してです。弁護士登録の仕方は「住所、事務所、名前」なんです。法律事務所に所属する弁護士であれば、住所は「××区××丁目×番地×号××ビル×階」、事務所は「××法律事務所」、それで名前が出てくるわけですが、企業内の場合には事務所がないという前提で、会社名まで住所欄に記載されます。事務所が空欄になつて、名前が表記される。この三つをちゃんと並べて名簿を作ってもらえば問題は起きないですが、弁護士会において事務所名と名前だけで表示するというケースがありました。そうすると、法律事務所所属の弁護士は「事務所名・名前」と表示されてる一方、企業内弁護士は「ブランク(空白)・名前」のみになって、一体どのようにその人の状況を理解したらよいのだろうかと悩む表示になっていたようです。このような事態が起らぬように改善を弁護士会に求めました。これは、一つは日弁連の登録システムにからむ問題であり、悩ましい問題です。矢部●これは弁護士法の解釈にも係わる話です。いわゆる独立した、組織の外で事務所を持つ人だけを前提にして今の弁護士法は作られています。職務を行うにあたって、事務所があるという前提なんです。そうしたときには企業内の方はどうするのかとなり、「企業内にいます。それが事務所です。」とストレートに言えればいいですが、それでいいのかというとどうもそうはなつてない。このあたりは本当に弁護士法そのもの、あ

るいはそれに連なる弁護士会内の規則も含めて検討する必要があるでしょう。

島岡●逆に、国選や様々な事案で、会社を事務所と表示したくないというニーズはあると思うんですね。そのあたりはどうなんですか。

司会●弁護士によっては、国選事件を受けるときだけ会社名のない名刺を使ってやっている人もいますし、みんないろいろ考えています。

島岡●あ、そうなんですか。そういうこともあるんですね。
藤本●私は民事や刑事の個人事件を所属企業と関係なく受任することがあるのですが、依頼者には、所属企業とは関係ないことをはっきり示しておかないといけないので、弁護士個人名義の名刺を持っていますし、気を遣うところです。ただ、弁護士会の弁護士検索システムでは、勤務先が全部出てしましますので、このへんは、自分できっちりと誤解なきように工夫していくところだと思います。

司会●これらの意見書を出した目的は、企業を含めた組織内弁護士が一定の割合存在するのだから、それを正面から捉えて、会の仕組みの中でどう処遇していくのか検討してほしいということです。会に対して組織内弁護士からの意見が流れるような仕組みがなければいけない。これが私が組織内法務研究部会を立てた理由の一つです。それを言ったがために「それは研究ではなくて業務改革だろう。総合法律研究所ではないんじゃないか」と批判もされました。でも絶対必要なところです。

第7 法科大学院の教育と企業内弁護士

司会●このほかにも企業内弁護士に関してはいろいろな論点がありますが、最後に、法科大学院の教育と企業内弁護士について、島岡さんから、まず経営法友会の取り組みをご説明ください。

島岡●経営法友会の40年記念事業を一昨年に企画し、企業法務部の実態を全体に加え、各社別にも名前を出せる会社は開示してもらった記念誌を作り、法科大学院にお送りして企業法務への関心・理解を高める活動をしたときに、たまたま慶應の法科大学院から「法科大学院で企業法務の紹介をしたい」というお話

がありました。最初どういう意図かわからなかったんですが、経営法友会として、体系的に企業法務とはこういうものだということを紹介する取り組みもあってよいのではないかということで、トライアルとして慶應大学の講座に講師を派遣して協力する活動を去年の後期から1月、2月ぐらいまでやりました。そもそも企業内のことときちんと教えてもらったことがないという状況の中で、しっかりと企業内法務を紹介することは、先ほどもおっしゃったように外の弁護士さんにも企業内の法務部員にも両方関係があるわけで、外の弁護士さんになりたい学生さんにとっても企業内で何をやっているか知るのは非常に重要だということで、結果的には大変好評でした。ただ、これはやはり1校、2校ならできますが、法科大学院全部に頼まれても物理的になかなか難しい。ですから、そこを何か標準化するのか、あるいはある程度仕組みをつくって紹介するとか、弁護士会と協同して支援するとか、神戸大学や中央大学のように、活躍中の母校のOB・OGが主体となる講座が出てくるとか、いろいろな取り組みがありうるわけで、いずれにしても各法科大学院が主体的に工夫や努力をされる中で、それに応じてどういう仕組みを提供できるかを経営法友会として考えないといけないと思います。一番重要なことは、企業法務では一体何を求められるのかを生の形で学生に伝えて、それが進路選択の判断の役に立つ、あるいは将来どこへ行っても参考になる内容を経営法友会が提供することだと思います。

司会●一方で、中央大学の企業内弁護士プログラムも始まると言っていますが、矢部さん、その辺は。

矢部●島岡さんからご指摘いただいた共同プログラムは、先ほどの分科会の当初からご紹介いただいていました。ここにご同席の藤本さんも私も、1~2回聽講させていただき、こういうことをもう少し拡げていくことが何とかできないかという島岡さんと同じ気持ちになりました。ただ、拡げていくにしても、ある程度リソースの期待できるところから着実に育っていくしかないということもあり、今分科会で手を挙げている中央大学法科大学院とまずは取り組んでいます。それを見ながらできるところには拡げていくというのが今のところの方向性かと思います。

司会●実際に慶應大学で好評だということですが、それを聞いて進路を企業内弁護士に変えたとか、漠然と思っていたけれども企業内弁護士になろうと思ったとかいう話は聞きましたか。

島岡●今のところ、そんなにはっきり、それで変えたという話があるかどうかはちょっとわかりませんが、多分今度の分科会で慶應の状況が紹介されると思いますが、かなりいい結果だと思います。それから、結局、進路選択をいつ考えるかというと、法科大学院生を見ると司法試験直前の3年生は非常に難しい、もうちょっと前から考えないといけないので、企業もある程度進路選択の1つの影響力を持つような話をする以上は、少なくとも実像はちゃんと伝え、就職先として本当に意味があるんだということは伝えないといけないと思います。

矢部●その話に関連しますと、私も中央大学法科大学院で以前教えていたこともあったので卒業生の会とかに呼ばれるんですが、そうすると、合格した人や修習生の人たちから「企業内に入りたいと思うが情報が足りない」とここ数年よく言われます。あと、弁護士になった直後の人たちでも、自分が実際に企業法務の分野に入り出すと、「いや、これ、もっと社内でやってみたい」となり、企業内にシフトしてもいいのではないかと考える人も、このまでいくとかなり出るだろうと思われます。彼らに対してもある程度の教育機会を設けたいということで、先ほどの法科大学院のプログラムの中には、若いレベルの弁護士に対して、まだ企業内ではないけれども擬似的な体験ができることを目指す企業法務プログラムを継続教育のような形(「リカレント」と呼んでいます)で行ってみてはどうかという話が出ています。

司会●今日は特に修習が終わって企業に入ることを中心にお話をしましたが、一方で日弁連は、キャリア・センターというのを考えて、何年か事務所の弁護士をやつたけれども企業に行ってみようかなと思った人の支援もやろうとしています。

矢部●これに関しても、とりあえずは慶應大学法科大学院が日弁連とそういう特定の目的のプログラムをつくる試行を今年から始める予定です。

島岡●将来的には、そういう講義を受けた人が、法科大学院の学生さんや企業内外の弁護士さんを対象に、



矢部 稔三 会員

また戻って教えるというサイクルができるといいのですが。企業と今の法科大学院の間には、明らかにギャップがあると思います。

司会●弁護士会ですら企業内弁護士のことがよくわかっていないとさんざん言っていますが、ましてや法科大学院はもっとわかっていないんじゃないという気はしますね。

島岡●今の法科大学院制度がどうしても資格を取るために法廷を中心とした教育になるのは仕がないと思いますが、もうちょっとほかの進路へ行く人のことを考えたプログラムを何かのインセンティブを付けてつくってあげないといけないと思います。今の法科大学院生は汲々としているし、法科大学院もそんなことをやっても余りメリットがない。法科大学院のインセンティブが全くないと、講座を持っても意味がないことになりかねないのでないでしょうか。

司会●あと、法科大学院の立ち位置を法曹養成の中はどう考えるかですが、ここになってくると矢部さんの議論が止まらなくなるのでやめます(笑)。

矢部●(笑)。やはりどういう人が欲しいかを考えながら法曹養成をやらないといけない。これが本来皆さんに共有して頂きたい意識ですね。

島岡●企業からみると、今一番必要な広い意味での法務要員をどのようにイメージして、そういう人をどうやってつくり出すかを考える必要があると思います。資格のある人もない人も、モデルになるべき人はいる。法科大

学院をこのまま演していくなら別ですが、そうでないなら、司法試験に受からなかつた人がかなりの部分いるわけだから、私は、関係機関も法科大学院も企業も、もうちょっとその人達のことを考えてもいいんじゃないかな、そのためには教育から変えてほしい、と言いたくなってしまうのです。

司会●弁護士以外のルートもちゃんと機能させろと。

(ご参考)「法務省・企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会」のメンバー、議論の内容や資料については、法務省ホームページ(http://www.moj.go.jp/housei/shihouseido/housei10_00044.html)をご参照ください。

島岡●ええ。すみません、余計なことを申し上げてしまいました。

司会●きょうは長時間本当にどうもありがとうございました。島岡さんに参加していただいたことで、かなりレベルの高い最先端の議論ができたと思っております。ありがとうございます。

(了)

企業における法曹有資格者の活用に関する緊急実態調査

【実施時期】 H25.1 経営法友会

【回答/対象会社】 377社 / 1070社

【調査結果の概要】

- ①法務部門における法務担当者の人員数
—— 最頻値8-10名、平均10.7名
- ②法務部門に法曹有資格者在籍会社数
—— 109社(28.9%)
- ③法務部門に法曹有資格者在籍数
—— 合計294人、最頻値1名(56%)
※ うち管理職73名、弁護士登録261名
- ④弁護士会員
—— 全額会社負担が77.6%
- ⑤弁護士の処遇(対一般者)
—— 同一体系が約半数
※ 実務未経験者で58.2%、経験者で48%
- ⑥法律事務所からの弁護士受入
—— 21.3%
- ⑦法曹有資格者の採用の際の期待
 - ※ 実務未経験者
 - より少ないコスト、教育期間
—— 53.2%
 - 専門能力向上
—— 49.5%
 - 専門的見地からのドラフト作成機能向上
—— 23.9%
 - ※ 実務経験者
 - 即戦力
—— 58.7%
 - 専門能力向上
—— 56.9%
 - 専門的見地からのドラフト作成機能向上
—— 35.8%
- ⑧期待する能力
 - ※ 実務未経験者
 - 法律知識の獲得、活用力
—— 45.9%
 - 問題発見能力、事例分析力
—— 36.7%
 - ※ 実務経験者
 - 法律知識の獲得、活用力
—— 45.9%
 - 問題発見能力、事例分析力
—— 33%
 - 案件対応のスピードある判断・行動力
—— 27.5%
- ⑨法曹有資格者の採用取り組み状況
 - 企業内弁護士の増加、有資格者の採用動向注視
—— 38.1%
 - 社内的な働きかけができる機会をうかがう
—— 10.4%
 - 採用に向けて社内合意形成中
—— 3.4%
 - これまで関心なく、特に取り組みなし
—— 36.6%

⑩法曹有資格者採用の支障、無関心理由

- 法務担当者 + 外部弁護士で対応可能
—— 70.9%
- 報酬等処遇が難しい
—— 56.7%
- 社内の人事制度上難しい
—— 34.3%

⑪今後の法曹有資格者の採用動向

- ※ 実務未経験者
 - 当面ここ数年の傾向継続
—— 41.6%
 - 当面増加傾向強まる
—— 22.5%
 - 数年で衰えるが実数増加
—— 18%
- ※ 実務経験者
 - 当面ここ数年の傾向継続
—— 44.8%
 - 当面増加傾向強まる
—— 24.1%
 - 数年で衰えるが実数増加
—— 17%

⑫法曹有資格者が増加する理由

- 即戦力、専門志向が強まる
—— 50.9%
- 法務部門の強化
—— 47.4%
- 新しい法曹養成制度で有資格者多くなる
—— 57.1%

⑬今後の法曹有資格者の採用の意向

- ※ 実務未経験者
 - 応募があれば検討
—— 32.6%
 - 現時点ではわからない
—— 28.9%
 - 採用するつもりはない
—— 14.6%
 - 採用前向き検討
—— 9.5%
 - できれば採用したい
—— 6.9%
 - ぜひ採用したい
—— 5%
- ※ 実務経験者
 - 応募があれば検討
—— 33.4%
 - 現時点ではわからない
—— 28.4%
 - 採用するつもりはない
—— 10.3%
 - 採用前向き検討
—— 9%
 - できれば採用したい
—— 8.8%
 - ぜひ採用したい
—— 6.1%

⑭法曹有資格者の採用を進めるうえでの必要事項

- 企業が求める人材像や資質・能力に対する理解
—— 63.7%
- 企業法務の実務に関する教育充実
—— 42.2%
- 求人方法や処遇に関する業界レベルでの情報
—— 35%

⑮法科大学院修了者の在籍状況

- 在籍している
—— 25.3%
- 最頻値 1人 69.7% 6~10人 4%

「企業内弁護士採用の手引き」作成について

総合法律研究所組織内法務研究部会
檜山 正樹（62期）

総合法律研究所組織内法務研究部会では、「企業内弁護士採用の手引き」の作成に取り組んでおり、まもなく完成する予定です。本稿では、その活動のご紹介をさせていただきます。

●手引き作成の目的と狙い

周知のとおり、企業内で従業員として活躍する弁護士（いわゆる企業内弁護士）が年々増加しています。今後も弁護士の採用を検討する企業も増えていくものと思われます。また、修習生や弁護士側も、企業内弁護士としての働き方に魅力を感じ、自身のキャリアの選択肢として真剣に検討するようになってきました。しかしながら、司法修習終了直後に企業に就職する場合をはじめとして、既に弁護士として活躍している者が企業に転職していく場合など、企業が従業員を弁護士登録する際にどのような心構えや準備をしておくべきかについては、余り知られていないのが実情です。特に弁護士採用未経験の企業であればあるほど、この傾向は顕著と言えます。

企業が弁護士会内部の事情や運営実態を知ることは困難です。弁護士を受け入れる企業が、弁護士登録に伴い発生する弁護士としての責務や法的義務を把握しないまま弁護士として採用してしまうと、いざ弁護士登録をしようとしたときに企業にとって思わず負担を招いてしまう恐れがあります。

また、採用される修習生・弁護士側も、入社前に企業とどのような点を話し合い、了解や合意を得ておくべきかについては、意外にも把握していないことが多いようです。そのため、実際に登録をした後になって「この点について会社と協議していなかった！」と気付く場面が多くあります。

こういった現状を放置することは、企業にとって想定外の負担により業務に支障をもたらすばかりか、結果的に企業内弁護士の意義や採用のメリットへの理解も失わ

ることになりかねません。

本手引きは、このような事態を防止すべく、弁護士登録にあたって企業が事前に理解しておくべき事項や、検討が必要な事項を分かりやすく示すことを目的にしています。また修習生や弁護士側にとっても、本手引きを熟読することで、入社前にあらかじめどんな点を企業と協議しておくべきかが把握できるものとなっています。

●本手引きの内容

本手引きでは、そもそも弁護士会とは何か、弁護士会から課せられる義務には何があるか、弁護士登録に当たっての手続きや必要書類にどのようなものがあるかなど、弁護士登録にまつわる基本的事項を平易に解説しています。さらに、単なる事務マニュアルとしての内容にとどまらず、企業に対して弁護士の採用を促すものとなるよう、弁護士を採用することの具体的なメリットについても紙面を多く割いて説明するよう心がけました。

●手引きの活用について

本手引きは、これから弁護士採用を検討する企業、及び企業への就職を検討している修習生・弁護士に向けたものであるだけでなく、広く企業内弁護士の実態への理解につながるものだと考えています。およそ弁護士の採用を考えたこともないような企業に対しても、弁護士採用のメリットを感じてもらえるきっかけとなるはずです。また、企業内弁護士は都市部に偏在し地方では少ないので実情ですが、地方の単位会の弁護士会に対しても、企業内弁護士の実態を理解してもらい、弁護士会として企業内弁護士とどのように向き合うべきか、理解の一助となるでしょう。本手引きの類書は、現在のところ存在せず、本手引きは組織内弁護士採用に大きな影響を与えるものと考えておりますので、ご期待ください。

企業内弁護士との意見交換会に参加して

第67期司法修習生第一東京弁護士会配属
岳 金虎

平成26年2月19日、第一東京弁護士会主催のもと、企業内弁護士と司法修習生との意見交換会が開催され、同会に出席させていただきました。以下、感想を述べさせていただきたいと思います。

まず、意見交換会が、これから法曹としていかに自分の進路を考えていくのかという岐路に立たされた修習生にとって、非常に有意義なものであったと感じています。

といいますのも、昨今、いわゆる企業内弁護士、社内弁護士、インハウスローヤー等の存在自体はよく耳にし、認識することが多くなってきたかと思う一方で、私の不勉強に大きく起因しますが、現実に企業内弁護士の方々がどのような活動等をされているかまではなかなか把握できていませんでした。このために、自身の将来像に企業内弁護士という選択肢があることを具体的にイメージし切れなかったのが実情です。

しかし、意見交換会を経て、今後の企業内弁護士の需要、必要性、役割やその責務等を知り、単に「企業内弁護士に興味をもつて至った」を超えて、積極的に「企業内弁護士」という道を歩きたい、「企業内弁護士として活躍していきたい」とまで考えられるようになりました。

意見交換会で具体的にでた内容を少し記載させていただきますと、全体的な項目としては、以下のものとなります。

- ①就職活動
- ②勤務時間等
- ③雇用形態等
- ④業務内容等
- ⑤弁護士会との関係
- ⑥弁護士会費等の取扱い
- ⑦待遇 等

これらの内容は、どれ1つをとっても、企業内弁護士を把握するには欠かせないものであり、参加していただいた各先生方からは非常につっこんだ深いお話をしていただけたと感じております。

具体的な例を一つ挙げさせていただきますと、近年、社会がより成熟するにつれて、各業界ともにその法制度や法規制が複雑化しています。企業がより良い製品・サービス等を提供し、業務拡大、雇用促進、ひいては社会の利益のためには、今までに増して法律への理解が必要になります。

要になっています。その一方で、第一線で活躍されている外部の弁護士の方々には人数の制約があり、企業の集中する都市部では、各先生方が帰宅できない日々を送っても、専門的なリーガルサービスの提供が充分に需要に答えられているとはいえない現状が存在しています。企業としては、めまぐるしく変わる社会情勢に呼応した法改正やかつては顕在化しなかった法的な問題に対応・対処するためにも、企業を内部から理解し、より綿密・緻密で、より柔軟な法的素養を持った社内弁護士が要請されていることが理解できました。

また、質疑応答で私は、どのように企業にアプローチすべきかを質問しましたが、相手の企業が募集していないのであれば、自分のアピール・ポイントを全面に出して、積極的にアプローチしなければ、聞くドアも聞かないといったご回答をいただきました。私は、募集もしていない会社に無理にアプローチしたら、かえって失礼に当たるのではないかなどと内心悩んでいたのですが、このアドバイスには目が覚める思いでした。

他にも、本当に示唆に富む内容が盛りだくさんでしたが、とても書ききれません。一言で申しますと、本意見交換会に参加して本当によかったですということに尽きると思います。

司会を担当していただきました、

司法修習委員会 修習幹事長 安藤知史先生
コーディネーター、パネラーをしていただきました、
総法研組織内法務研究部会

副部会長 藤本和也先生
日本製紙株式会社 檜山正樹先生

日本郵便株式会社 三好大介先生
明治安田生命保険相互会社 海老澤圭先生

への感謝を述べさせていただき、結びの言葉とさせていただきます。

