

シンポジウム「企業内弁護士の魅力と必要とされる人材」

(2012年10月26日(金)開催)

反 訳

目 次

1 . 開会挨拶	1
2 . 自己紹介	1
3 . どのような仕事をしているのか	3
4 . 「弁護士」であることの意義	15
5 . 報酬	19
6 . 弁護士としてのスキルの育て方	21
7 . 弁護士としての案件処理(個人事件の扱い)	23
8 . 企業内弁護士のやりがい	23
9 . 質疑・応答	26
10 . 閉会挨拶	32

1. 開会挨拶

(本間) 皆さん、お集まりいただきましてありがとうございます。ただいまより、日本弁護士連合会主催、日本組織内弁護士協会共催によりますシンポジウムを始めたいと思います。

私、今日のモデレーターを務めます本間と申します。日弁連弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会委員長、それから日本組織内弁護士協会の理事を仰せつかっております。

はじめに事務的なご案内ですが、このパネルディスカッションの最後に質疑応答の時間を設けております。このために皆様に質問用紙をお配りしておりますが、この回収を概ね7時45分くらいまでには行いたいと思いますので、質問、あるいは意見のある方は、そのときまでにご記入をお願いしたいと思います。

2. 自己紹介

(本間) それでは、まず、今日の4名のパネリストの方々にそれぞれ自己紹介をお願いいたします。氏名、修習期、それからこれまでの経歴、職務内容、インハウスになったきっかけ、動機等々についてお話をいただきたいと思っております。それでは、まず期の順ということで並んでおりますので、川口さんからお願いします。

(川口) 川口と申します。修習期は51期で、96年に一橋大学を卒業し、その後司法試験に合格して2年間の司法修習後、修了した99年4月に弁護士登録と同時に三菱商事株式会社に入社しました。

その後、会社からの派遣でアメリカのコロンビア大学に留学し、そこで弁護士事務所でも研修をいたしまして、2006年3月に三菱商事に復帰しました。1年半ほどした2007年

に外資系のファンドに転職し、4年ほど勤務した後、もう一回キャリア採用という形で、三菱商事に2011年7月に戻りました。

今は、法務部の金属チームにおりまして、その他、会社法・金商法、それから労働法のチームにも所属しています。



(本間) 次に渡部さん、お願いできますでしょうか。

(渡部) 渡部と申します。よろしくお願いたします。私は、2000年に大学を卒業しまして、2000年4月から2001年の10月まで54期の司法修習生をやっておりました。その後は、特に会社には入ることなく、アンダーソン・毛利・友常法律事務所に9年間在籍しました。その途中で、2006年夏から1年間、アメリカのデューク大学のロースクールに留学をし、その後、オーストラリア・シドニーと韓国・ソウルの法律事務所に6か月ずつ出向しました。その間、ニューヨーク州弁護士として登録しました。その後、2008年末に法律事務所に戻ったんですが、2011年4月に、ファーストリテイリングという会社に移ってインハウスをやっております。

ファーストリテイリングは、ご存じの方もいらっしゃると思うんですが、ユニクロ、gu、セオリー、コントワー・デ・コトニエ、プリンセス タム・タムといったブランドを持

っている会社です。

普段やっていることは、法務がやることと
いって思いつくことすべてと言ってしま
うのが一番簡単なのですが、日本語・英語の契約
書の作成・レビュー・交渉、日々の社内相談
への対応、新規国の進出、社内コンプライア
ンス教育というようなことを主にやっており
ます。今日は、よろしく願いいたします。

（本間） ファーストリテイリングは、日系
企業でありながら、伝統的な日系企業的でな
い雰囲気を持っているということで、理解し
てよろしいんですね。

（渡部） はい、そのとおりです。

（本間） 次に、吉田哲郎さん、お願いいた
します。

（吉田） 明治安田生命の吉田と申します。
59期です。よろしく願いいたします。

ずいぶん昔のことになってしまいましたが、
25年前の昭和62年に合併前の明治生命保険
相互会社に入社いたしまして、ずっとサラリ
ーマンをやっていました。

勤務先は生命保険会社でして、いわゆる生
保レディが展開して保険契約を獲得するこ
を目的とする会社です。私自身、もう20年
近く前に大分支社の大分東営業所というこ
ろで生命保険の営業を2年ほどした経験が
あります。その後、人事関係の仕事をした後、
平成9年に、東大大学院法学政治学研究科に
会社から派遣されて労働法・社会保障法を中
心に法律の勉強をして帰ってきたところ、法
務室に配属されたわけです。

そこでは当時は先駆的だったと思うので
すが、法務部長がすでに企業内弁護士でバリ
バリ活躍されていました。そういう姿を見て
いたこともあり、また法務室に入ったとい
うことは会社としても法律の能力を期待し
ているかもしれませんし、自分としても専門職とし

てキャリアをつくっていきなと思って司
法試験の勉強を始めたわけです。その後、平
成14年に司法試験に合格して、平成17年に
司法修習に行き、1年半の司法修習を修了後
に復職しました。復職してすぐに、会社の業
務に戻らないで外部の弁護士事務所に2年間
出向という形で行かせてもらって、保険と関
係ない一般民事を中心に弁護士の仕事をや
っていました。

このような経歴からしますと、一般のサラ
リーマンの経験が長いという点では、企業内
弁護士としては少し異質な存在かなと思っ
ております。

担当業務につきましては、また後ほど詳し
くお話しする機会もあると思いますので、企
業法務全般をやっているということだけ申し
上げてここでのお話は終わりたいと思います。

（本間） 最後に、真銅さん、お願いいたし
ます。

（真銅） 真銅と申します。東京弁護士会所
属、期は新60期になります。私の略歴です
けれども、修士課程修了後に企業の法務部に
4年間勤務しました。勤務後2年くらい経つ
と、以前旧司法試験をやっていたというもの
もあって、また司法試験の勉強を始めまし
た。そうこうしている間にロースクール構
想ができてロースクールが開校されました。

今後インハウスが増えることは予想でき
たというのがあって、自分がどういうキャ
リアを積んでいくかということを考えた
ときに、自分自身がインハウスになるの
がいいのではないかなと思って、退職して
ロースクール1期生として、法科大学院
既修コースに入りました。

その後は、1回目の新司法試験で運よく
合格できましたので事務所に入るか、当
初どおりインハウスになるかという選
択にあたり、

従来やっていた企業法務、企業の中での法務担当者の仕事と、修習とかインターンで事務所を見せていただいて、どちらの業務が自分に合っているかというようなことを考えた末、当事者として企業内部で法務業務をやるということに魅力を感じたので企業、具体的にはオリックスに入社しました。

現在は、オリックス不動産に出向中で5年目なんですけれども、オリックスでの業務の大半は不動産関係の案件をやっております。業務内容は、ドキュメンテーションや法務相談、弁護士であるということも関係していると思いますけれども、訴訟等の紛争案件管理が多いです。また、訴訟代理関係の裁判業務も少しはやっております。今日は、どうぞよろしくをお願いします。

3. どのような仕事をしているのか

(本間) ありがとうございます。今の自己紹介でお分かりのことと思いますけれども、今日のパネリストは、インハウスになった経緯がそれぞれ多様性に富んでいるということと、もう一つは、インハウスになってから一定の経験を積み、インハウスとしても中堅の方ということで、声をかけております。

さて、それでは、インハウスになったきっかけ、動機という点についてもうちょっとお話を伺いたいと思います。まず、吉田さんから、元の会社に戻られたということですが、もう少しその辺、例えば他の法律事務所に行ってみるという選択はなかったのかという等々の点について、コメントをいただけますでしょうか。

(吉田) 先ほども申し上げましたけれども、当時、本部長が企業内弁護士としてやっていたので、それを見てその後を目指したいなという気持ちもありました。司法試験に合格し

たのが、ぎりぎり30代という年齢的なものもありましたので、他の外の弁護士事務所に行くということはあまりそもそも考えなかったです。当然、修習に行き戻ってきて、この法務部で仕事するんだろうと考えていましたので、あまり企業内弁護士になるのに、何か障害があったということではなくて、自然になったというような感じでございます。

(本間) 真銅さんや吉田さんは、元々法務部にお勤めだったということで、その延長線上というか、ある意味自然にインハウスになられたのではないかと思います。川口さんは、51期という時期に、司法修習新卒でインハウスになるというのは、かなりの少数派だったのではないかと思います。その辺の経緯なり動機について、ご説明をいただけますでしょうか。

(川口) 当時は、企業法務といえればいわゆる4大事務所などに就職してやるのが普通でした。けれども、当時東大にいらした元三菱商事法務部の柏木昇先生が研修所で企業法務の講義をしてくださいますので、そこでインハウスのおもしろさの説明に感銘を受けて、飛び込みで柏木先生に三菱商事を見せてもらいたいとお願いをしました。その後はトントン拍子で部長にお会いさせていただき、それが事実上採用面接になり、ご縁をいただいて就職しました。

(本間) 一方で渡部さんは、大手事務所で10年間プライベート・プラクティスをやって、ファーストリテイリングに移られたということですが、ここで法律事務所から転身されてインハウスになられた。このときの経緯と動機、この辺をもう少しご説明いただけますか。

(渡部) 今、川口さんの話でも出てきていたのですが、私が修習生の頃は、そも

そも新卒インハウスというような選択肢はないというか、修習生が1,000名いても、そういうことを考える人はごく少数だったと思います。私の中でも、そういう選択肢は全くなくて、当然のように法律事務所に入ったんですけど、法律事務所に入っても、自分にどんな案件が一番合うのか、自分がどんな案件が好きなのかというのがわからなかったので、いろいろな案件を経験させてもらいました。その中で、一番自分が楽しいなと思ったのは、顧客の事業部の人たちと連絡をとって、いろいろ事業の内容について聞いたりしながらアドバイスをするという、完全に法律面の分析だけではなくて、そういうことであればこういうリスクがありますよねというようなところと一緒に考えるのが、結構好きでした。

ただ、インハウスの方がそんなに多くない時代がずっと続いていたので、そのときはインハウスになろうという考えはなかったのですけれど、留学から帰ってきたら、自分の好きな案件の数が減ってしまっていました。

そこで、弁護士としてどう生きていこうかなと考えたときに、企業の中に入っちゃえば自分の好きな案件というのは結構あるんじゃないかと思うようになって、とはいってもいろいろ不安もあってなかなか決められなかったのですけれど、最終的には迷うんだったらやってみようと思って転職をした次第です。

留学から帰ってきてからは、「海外に進出したいんだけど、現地の弁護士さんとの連絡をとるときの間に入ってほしい」といったように、アウトバウンドの案件の手伝いをしたことも結構あり、日本法のアドバイス以外にそういう関わり方も面白いなと思っていました。そこで、転職を考えたときに、韓国出向中にユニクロがどんどん増えていくのを見ていたのを思い出して、弊社のホームページで

募集していないかなと見てみたら、海外法務担当者というポジションを募集していたので、これは今だと思って応募したという次第です。（本間）ありがとうございます。もう一回振って申し訳ないのですが、真銅さん、会社法務の経験があったということでインハウスということだったのですけれども、研修所を卒業されるときに、法律事務所に行くことは全く考えなかったのでしょうか。

（真銅）考えました。現に事務所への就職活動もしておりまして、地方では比較的人数の多い事務所に面接等をしていただいて、同時に東京三弁護士会の就職説明会にも参加して、そこをきっかけにオリックスの就職も進んでいました。先にオリックスのほうから内定をいただきましたので、そこで入社意思の有無を回答しないとイケませんので、自分がどういうことをやりたいのかというのを考えて、先ほど申し上げましたとおり、当事者性と、以前勤務していた会社とは分野が違いますけれども、業務内容の大体イメージはわいていましたので、オリックスに入社したということになります。

（本間）ありがとうございます。次に、職務内容についてですが、どういう業種というか、業務をやってらっしゃるかということは、今自己紹介の中に出てきましたけれども、もう少し突っ込みまして、具体的な仕事のやり方というか、あるいは仕事のやりの中で、どういう特徴があるのかというようなことを、なるべく分かりやすくご説明をいただきたいと思います。

まず、吉田さんから、典型的な日本企業の法務部ということで、弁護士でない方に囲まれていると思いますけれども、その辺で今の業務のやり方等々について、説明があればお願いします。

(吉田) 私の仕事の内容、仕事の仕方というところでお話をさせていただきたいと思います。

まず、私の仕事のメインは、訴訟、民事調停、今話題の金融 ADR などの紛争解決手続きの統括管理になります。金融 ADR についていうと、生命保険業界では生命保険協会に裁定審査会というところがありまして、そこで金融 ADR としての紛争解決手続きが行なわれています。

ですから、訴訟、調停、裁定といった事件が新規に発生すれば、まず私のほうで事案の内容を検討し、委任する外部の代理人弁護士を決めたり、法務部内の担当者を決めたりしています。

もちろん、自分でも訴訟代理人をやることもあります。会社の中の弁護士が担当したほうがいいと思える案件がありましたら、自分たち企業内弁護士が担当することにしています。

すべての案件の進行状況を管理しなければなりませんので、自分が代理人でない事案や他の法務部員が担当している事案についても、全部答弁書の内容を確認したり、準備書面の内容を検証したりしています。準備書面等を外部の弁護士が書いたとしても、会社としての立場で内容の確認をしています。

紛争解決手続の中で、例えば和解の提案または受諾をするだとか、残念ながら敗訴して控訴する、上告するということになれば、会社組織ですので意思決定の手続として稟議書などを回さなければならない場合があります。このような場合にも、それぞれの事案の担当者と一緒に、事案の内容や紛争解決手続きの進行状況を検討して稟議書作成に関与していきます。

時折、上層部のほうから、この訴訟の見通しはどうかという点について意見を求められ

ることもあります。その場合には、再度、詳細な証拠を含めて検討して、「この訴訟の判決はこうなりそうです」、「この訴訟に顕れた当社の実務上の問題点は、こういうところがあります」というようなことをお答えしています。

ラインの管理者としては別に法務部長がいますが、訴訟等につきましては、ほぼ任せてもらっているというような感じでございます。



次に、こういった紛争解決手続だけではなく、契約審査を含めた各担当部からの法律相談に回答することを日々行っております。これは、他の法務部員と全く同じ立場でやっています。

ただ、経験の浅い法務部員の法務相談に対する回答に対しては、私どももある程度の経験のある者がその回答を検証して、修正するなどしています。その法務相談の相談内容については、生命保険会社だからといって保険のことばかりということではありません。当社のバランスシートをみますと、負債の部は、ほぼ責任準備金なので保険関係ということがができますが、純資産の部は、当社は相互会社ですから、株式会社の資本金ではなく基金という制度になっています。その基金も昨今は証券化して募集しようとしていまして、去年、今年と証券化による基金募集をしました。法

務部に対する法律相談としては、このような証券化の手続等に関するものもありまして、私も関与していました。

資産の部についていうと、資産運用先は融資、有価証券、不動産などさまざまです。そのような資産運用との関連の契約内容の確認などの相談もありますので、それに関与しています。

もちろん、会社ですので一般管理部門として人事部だとか企画部だとかがあります。ですから、それらの部に関する相談については会社法を使ったり、労働法を使ったりということは当然ございます。

先ほど出てきましたような基金の証券化など、やや複雑な法律事務だとか、海外の会社を買収するというような案件のときには、訴訟でなくても外部の法律事務所に委託するということがあります。ただ、クライアントである会社の立場として、それをチェックしていくということは当然やっております。

最後に、私も会社生活 26 年目のベテランの域に入ってきましたので、従業員を採用する側、つまり修習生の採用についても関わっています。新 62 期 1 名と新 64 期 1 名の面接を担当して採用しましたが、そういう意味で会社の人事部門の仕事にも一部関わっていることになると思います。概要、以上でございます。

(本間) ありがとうございます。一番最初のところで、訴訟の管理という言葉が出て、外部弁護士が作成された書面等もレビューをしてらっしゃるということですけども、出てきた書類を見るということなのか、それとも、具体的にどういう事件なのかということまで、外部弁護士と打ち合わせをしながらやっているということなのか。おそらく、聴衆の方々には、企業における「管理」という

概念が、具体的なイメージとしてなかなか理解しにくいと思うので、その辺をもう少し深掘りして説明をいただくと参考になると思いますので、お願いします。

(吉田) あまり問題がないだろうと思われる案件は、ほぼ外部の弁護士にお任せして、私自身が外部の弁護士と訴訟追行方針や主張書面の内容について協議したりするということはあまりありません。ただ、法務部の担当者は必ず外部の弁護士と打ち合わせをしながらやっていますので、その担当者からの報告を聞いて訴訟等を管理しているイメージです。特に問題がなければそれで終わっているという状況です。

ただ、会社の経営に影響がありそうだとか、これはちょっと難しい案件だな、先が読めない案件だなという場合は、最初に法務部の担当者と一緒に外部の弁護士事務所に行って、「この事案における会社の実務上の問題点はこういうところがあって、結論次第では実務に影響がある難しい事件なので、会社としてはこういう方針で臨みたい」というようなことを申し上げたりします。そこで十分な打ち合わせをしたうえで、代理人弁護士に依頼しています。そして、このような案件については継続して深く噛みこんでいます。

担当者からの報告を聞くだけでだいたいは流れていきますが、節目節目で、委任した代理人弁護士の方から、少し打ち合わせさせてもらえますかというような働きかけもあります。そういうときには担当者と一緒に行って打合せをするわけですが、そこで代理人弁護士の方から、「訴訟で今こういうところが問題になっているけれど、この方針でやっていいですよ」というような投げかけがあって、それについて検討したり、さらなる事実確認をしたりというような対応をしています。

(本間) その報告を受けるということですが、実際の事件の内容というよりも、報告を受けて判断するということだと思のですが、どういう点に気をつけて報告を受けて判断をされているのですか。

(吉田) 報告の内容が、今後の訴訟進行を予測した場合に、会社にとって不利益な内容になっていないとか、個別の案件は申し上げられませんが、概してそんな視点で見ているということです。

(本間) ありがとうございます。それでは、先ほどの順番と逆に行きましょう。真銅さん、お願いできますか。

(真銅) 私の業務内容でよろしいですか。

(本間) 業務内容と仕事のやり方ですね。

(真銅) そうですね。私は、前職が企業法務をやっており、その経験はあるのですが、事務所経験のない即インハウスになります。法務部門勤務の即インハウスの方は大体共通ではないかと思うのですが、契約の審査ということが業務のうち、大きなウエートを占めるということになるかと思えます。その審査の中身については、その取引自体を行っていいかという決裁と別に、どういう契約書で契約をするのかという決裁がありますので、そこで契約書のチェック、確認業務というのが発生します。

それと、私も吉田さんと同じく訴訟管理業務の比重が比較的高いのですが、そこでの管理というのは、弊社のほうで抱えている案件というのをまず整理して、役員に説明して、その中でこの案件はインパクトがかなり強いとか、金額は少ないけれども、もし敗訴のようなことになったら判例集とかに掲載されて先例になりえますとか、そういったことで自分なりに分析のうえ説明して、役員に把握してもらおうと、そういうイメージがあり

ます。

訴訟自体は、ほぼ外部の顧問の法律事務所の先生に委任しておりますので、主体的に訴訟遂行していただいております。ただし、社内的にこういう事実を記載してほしいとか、あるいはこういう主張をしてほしいとか、いろいろな意見が営業から出てきますので、取捨選択のうえ、私のほうでも追記、チェックして、代理人の先生と書面のやりとりをすると、そういったこともあります。

私も、少しは単独で代理案件をやることがあります。ただ、それは結果の見通しが立つ案件を対象にしています。あるいは、共同代理人という形で外部の先生にお願いすることもあります。そのところは上席者とも相談をしつつ、自分の代理する範囲というのを適宜選択しているということになります。

あとは、社内研修的なところで、弊社は不動産になりますので、宅建業法の講師をしたりとか、そういった業務があります。

(本間) ありがとうございます。契約書の審査が主な仕事だということですが、具体的に契約、あるいは契約書の審査の始まりですけれども、どういう形が多いのでしょうか。ビジネスの人たちが、これを見てくれと来るパターンなのか、それとも例えば稟議書みたいな書面があって、それにくっつけてこれ見て頂戴という感じになっていくのか。どういう形が多いですか。

(真銅) そうですね。取引額の大きいものや、信託受益権化した信託受益権の売買とか、あるいは投資スキームを組んで出資するとか、そういう類のものであれば本当の入口の段階からの相談があります。

一方、定型化しているものであれば、契約の決裁後に契約の確認依頼が回ってくると、そういうイメージになります。

(本間) 逆に、アウトプットの出し方ですけども、そうすると例えば決裁書で回ってくるようなやつは、決裁書でコメント書いて返すという形になるんですかね。

(真銅) 契約書は軽微なものを除き、原則として法務の確認を経ることになります。私も一定の決裁権限をもっていますので、自分で決済できる契約書であれば、チェックのうえ確認印を押して営業部へ返します。

法務部門の後ろに、法務の確認した内容と締結する契約書に齟齬がないかチェックしている部署がありますので、営業部で勝手に条件を変えることが出来ない仕組みにはなっています。そのため、営業部から法務部門に対して何とかここを変えてもらえないかと、そういう詰められ方をされることがあります。

(本間) すごいな。さらに校正をする人が後ろにいるんですね。

(真銅) そうですね。

(本間) そういうやつでたまたま、例えば、出したほうは簡単な書類審査のつもりが、真銅さんが見て、ちょっとこれでいいの、文言の審査だけで終わらないということで、担当者と呼んだり、担当者のところへ行ったりということはありますか。

(真銅) そうですね。本当に A4、2枚ぐらいのもので、担当者も気楽な感じで相談したりするんでしょうけれども、法的に全然説明がつかないものであれば、もう一回当事者間で話をやり直ししてくださいと、そういう指示を出します。

(本間) わかりました。契約というのは相手方がある話で、その契約交渉自体まで入ることというのはありますか。

(真銅) 弊社のほうでは、営業のほうから同席してくれと言われることがありますので、そういった場合に、自分が同席すれば有利で

あるというようなものには同席しています。

不動産業もやっておりますので、不動産金融から本当にドメスティックな未収賃料の回収まであります。ややこしそうな人との交渉に同席してくれと言われて、そこで自分も同席して交渉すると、そういったこともあります。

(本間) わかりました。それでは、川口さんのほうで、日系の総合商社で、かつ海外案件も多いということで、真銅さん、あるいは吉田さんとはまた仕事の仕方も違うのかなと思うのですけれども、いかがでしょう。

(川口) どちらかということ、総合商社は外資と日系のハイブリッドの印象があるんですけども、何がハイブリッドかといいますと、案件としては海外案件が多いので、見ている契約書などは、ほとんど英語か他の言語であることが多いです。

その一方で、日本の会社なので、いわゆる稟議書など社内文書は日本語です。そのため、契約書に何が書いてあるかということは、日本語で説明していくという二重の仕事をしています。

企業によって法務部内の組織の分け方はいろいろだと思うのですが、三菱商事では、各営業グループがヴァーチャルカンパニーみたいに準独立していることから法務部としては一つですけども、各営業グループに紐づくような形で法務部内の各チームがサービスを提供しています。

私は、金属チームに所属していると申しましたけれども、そこで例えば金属・石炭などの資源開発そのプロジェクトが始まることから終了するまでの契約交渉、助言、取締役の善管注意義務という観点から問題がないかの検討をサポートするような仕事をしています。

法務部では、縦割りの営業グループに紐づくチームの他に、例えば独禁法や、会社法・金商法といった特に重点的に手当てする必要のある法分野や重点地域については、別に横串でのチームがあり、縦割りのチームだけだと狭い範囲の対応になりがちなところを、広く、最新の判例、法改正の動向を調べたり、それらが会社にどのように関連するか検討をしたりもしています。

(本間) ありがとうございます。資源開発契約なんかという下手すると何十ページとか、100ページを超えるような分厚い、枕にできるような契約書がいっぱいあると思うんですけども、そういうものについても基本的には社内で行っているんですか。

(川口) それは海外の弁護士事務所と共同してやることが多いです。非常にラフにプロジェクトの流れをいうと、秘密保守契約を結び、リーガル・ノン・バイディングな契約を結んで、それから正式な何百ページという契約を結ぶことになります。最終段階まで行きそうなプロジェクトについては、かなり早い段階から外部の弁護士に入ってもらったことでもあります。守秘義務契約や、リーガル・ノン・バイディングの契約あたりまでは、むしろどこら辺で外部の弁護士に頼もうかということも考えながら内部で見ているということもあります。

(本間) ごめんなさい、会場の皆さんのために「リーガル・ノン・バイディング」という言葉の説明をお願いしますか。

(川口) 法務的に拘束力がある契約書というのは皆さんが普通に想像する契約書です。これに対して、権利義務を今ここで発生はさせたくはないけれども、今考えていることを、一応区切りがいいので書面に落として確認しておこうということがあります。これをリー

ガル・ノン・バイディングな契約と呼んでいます。

(本間) さっき吉田さんのところでも聞いたんですけど、やはりインハウスの仕事の中に、自分で手足を動かして契約書を見たり、訴訟書類も書いたりという以上に、先ほど言っていたように「管理」という仕事はどうしても出てくると思うんですけども、今のご説明でも外国の弁護士を管理する、一緒に仕事するということが出てきたんですけども、具体的にどういう形で仕事をしているのかというのをご説明いただくと、多分聴衆の参考になるのかなと。多分「管理」と一言言っても、イメージがわからないのではないかなと思うんですけどね。

(川口) まずは入口として、この案件に弁護士が必要という判断も、私自身の考えとしては管理の一つに入ります。何でも闇雲に外部弁護士に頼めばいいということでもないですし、ご高名な先生でもご専門ではない事項もあるでしょう。あるいは、日本法のことだけ考えていけばいいように見えても、実は域外適用のある国の法律も気を付けなければいけない案件もあります。このように、弁護士の要否やどういう弁護士チームを組むかの判断も、一つの管理です。

もう一つは、その弁護士に具体的に何をさせるかの判断です。外部の弁護士に対して、とにかくお願いしますみたいな形で、何も優先順位や対応すべき事項を指示せずに案件を丸投げすることはありません。この部分は外部弁護士に頼みますがこれは中でやりますとか、あるいは、外部弁護士の仕事がここを越えるときには会社の承認を取ってくださいとか、そういう仕分け・指示をします。

このように、何を誰にさせるかという仕分けと、その仕分けのとおりになっているかの

工程管理と、それから案件が終わってからの弁護士に対する評価と、その評価を他の法務部の人たちと共有して、よりよい弁護士との付き合い方を考えるということが弁護士管理かと思っています。

(本間) ありがとうございます。それでは、渡部さん、他のお三方と違って新卒、研修所新卒ということではなくて、法律事務所での業務の後、中途採用という形でお入りになったと思うんですけども、今の3人の方の説明と仕事の仕方では相違点、ここは一緒だ、ここは若干自分とは違うというような点を中心に説明をいただければと思うんですけども。

(渡部) そうですね、私の場合は、その募集自体が海外法務担当者という募集だったので、やはり英語案件とか、海外進出案件というのがすごく多くて、例えば英語の契約書であれば、ユニクロでいろいろなブランドなどとコラボしたTシャツがあったりするんですけど、そういう契約のチェック、加えて交渉に入ることもあります。あとは新規国に出て行くときというのは、その国の外貨規制を調べたりします。小売の場合、国内にいる限りでは規制業種ではないので、あまり細かいことを考えなくていいんですけど、海外に出て行こうと思うと、地場産業の保護のために強い規制が設けられている国もあります。外資だけで小売をするにはこのような要件を満たさないといけませんとか、現地の資本がどれくらい入っていないといけませんとか、国によってそういう規制があるので、まずはそこにぶつかるんですね。そういうときは、自分たちでいろいろ調べたりもするんですけども、新しい国ですし、何があるかわからないということで、実際に進出することがある程度確定すると、海外の弁護士に依頼して

います。

ただ、すみません、話がごちゃごちゃになっているんですけど、英語契約については、よっぽど何か問題を感じない限りは、大体社内ですませてしまっています。



それと、純粋な国内案件は、私と、つい最近までもう1人日本法資格の弁護士がいたこともありまして、外部の法律事務所をお願いする案件というのはそんなに多くなくて、よっぽど専門性の高い案件で、外部の弁護士の意見を取っておきたいというような場合ですとか、あとは訴訟ですね。訴訟はファーストリテイリングが当事者になっている訴訟については、私も共同代理で入っているものがあたりはするんですが、子会社の訴訟案件については、外部の弁護士をお願いするという形でやっています。

法務が本当にいろいろなことをやっていて、例えば知財部が分かれている会社が多いと思うんですけど、うちの会社では法務部の中で知的財産も扱っていますし、法務部長がグループのコンプライアンス部長ということになっているので、年一回ぐらい法務でメニューを考えて、例えば国内契約とはこういうものですよ、国内契約を結びたいときはこういう手順でやっていってくださいねというようなセミナーとか、国際契約についての同じよ

うな内容のセミナーですとか、あとはストックオプションもあるのでインサイダー取引についてのセミナーをはじめ、いろいろなコンプライアンスセミナーをやったりしています。

それと、取締役会と株主総会の事務局というの、総務がやっている会社が多いかと思うんですが、うちでは法務部でやっています。人事からも結構相談が来ますし、他にはお二人もおっしゃっていたように、訴訟管理もやっています、これは今挙げたのはすべて私が私が関与しているものでして、かなり幅が広く担当しています。

うちの会社のような小売で特色があると思うのは、店舗からの相談ですね。お客様からこういうクレームが来ていて、今すぐに答えると言っているんですけど、どうしようというような相談が来ることがあったりします。これは私も関わっていますね。

私があまりやっていないことでは、服の柄・デザインが、第三者の知的財産権を侵害していないかというチェックがありまして、これがかなりの量あるんですね。例えば簡単に考えていただくとわかるんですけど、他の有名ブランドと同じ柄をつくっちゃったということになると大問題ですので、そういうことがないかをチェックをしています。

あとは、広告ですね。広告のチェックは、薬事法の観点からのチェックがあります。例えば、「スタイルアップインナー」という正しい姿勢を意識させるような服があるんですけども、そういうのについて、例えば「この服はあなたの背骨を矯正します」みたいなことをタグなどに書いてしまうと、身体への効能をうたっているのがNGだということになるんです。そういうことが書いてないかというチェックをしています。あとは、商品名について、優良誤認の観点からもチェックをし

ます。例えばカシミア 30%の服について、「カシミアセーター」という名前をつけてしまったということになると、これは優良誤認、本物よりもいいものに見せているということになってしまうので、「カシミアブレンド」にしてくださいといったアドバイスをしたりしています。

よく土日にユニクロの広告が入る方も多いかと思うんですけど、そのときの価格の決め方ですね。あまり、例えば土日限定価格を990円にしていたものを、月曜日に690円にしたということになると、やはりお客様の信頼を失いますので、値引きの仕方のガイドラインを法務部で作って、それに従ってチェックしたりもします。それと、懸賞ですね。プレゼントをあげるとか、来店された方に例えばガラポンを回してもらって賞品をあげるようなときには、それが景表法に引っかかっていないかというチェックを行ったりしています。このあたりは、アパレルや小売の特色ではないかと思います。

なかなか外部の法律事務所では、このようなことはやったことなかったんで、法務部って結構面白いことをやっているんだと思いました。

(本間) ありがとうございます。ちなみに御社、公用語を英語にするということを標榜していらっしゃるんですけど、国内契約はさすがに日本語でやるんですね。

(渡部) そうですね。日本人だけいるときに英語で喋ったら効率が落ちるだろうということで、日本語が流暢じゃない人がいるときはいつでも英語で仕事できるようにしましょうねという英語化なんですね。なので、日本人と仕事するときは全部日本語でやっています。

(本間) ありがとうございます。ちょっ

と好奇心がわいたものですから。先ほど真銅さんのご説明のところで、役員に説明する機会があるということがありましたけれども、渡部さんも結構重要な問題について、役員に説明したりプレゼンするという機会はありませんか。

(渡部) そうですね、よく行っています。

(本間) 例えば、柳井さんにとか、

(渡部) そうですね。柳井に行くことも多いですね。

(本間) そういうときに、ご自分として特に気を付けていらっしゃるごこととか、あるいはこういうところで失敗をしたとか、何かおもしろい経験があれば。

(渡部) そうですね、失敗というのは今のところないんですけど、柳井がやはり存在感がすごいんですね。オーラもあって、行くと吸い込まれてしまうようなところがあるんですけど、法務上の大きなリスクに関しては、圧倒されずにすべて言うようにしているというか、当たり前なことなんですけれども、それをするのが実は結構大変だったりすることもありますね。

(本間) 川口さんはいかがでしょう。別に役員じゃなくてもいいんですけども、偉い人にプレゼンしたり、あるいは説得したりというような機会というのは、

(川口) そうですね、それはあります。会社の組織が大きいので、機会は限られますけれども、直接伺うこともありますし、役員の方に提出する書類をつくることもあります。

そういうときに気を付けているのは、皆お忙しいし、法律だけでなく、経済合理性など総合的にいろいろなことを考えた中で判断されるので、まず結論から入ることです。それから、できるかもしれないし、できないかもしれないという言い方はしないことです。法

的にできないものはできない、できるんだっただけというのをあらかじめ判断していくことに気を付けています。

(本間) ただ、できる、できないというのを明確に言わなくてはいけないとしても、法律にはいろいろな解釈があるわけで、少なくとも客観的な法律解釈としては、一義的に決まらなないと、結論が出ないということも多いと思うんですけども、そういう場合はいかがなんでしょう。

(川口) それはあると思います。ただ、役員の方に案件全体について決めていただくなければいけないときには、まず会社としてどうしたいのかということを見極めた上で、それを支えるような解釈が法的にできるのか、できないのかということについては事前に、必要であれば外部の弁護士の意見も取り入れて決めていくことだと思います。

(本間) いろいろな可能性の中で自分で決めざるを得ない場面が出てくると。

(川口) そうですね。ほとんどのことは、専門的なことであれば法務部長のレベルまで、決めてからそれ以上に持っていく。ただ、本当に会社の方向性を決める大きなことで、どんなに難しくても、また、他のいろいろなことを考えなければいけない方に対してでも、その選択肢のあることを自分たちのレベルで止めてはいけないと思ったときには、そのまま持っていくということになるのではないのでしょうか。

(本間) ありがとうございます。ちなみに宣伝で申し訳ないんですけども、「ビジネス法務」という雑誌があります。この11月発売号に「法務部員の弱点克服&スキルアップ」という特集があるのですが、そこに「営業部の信頼を得る社内コミュニケーション術」ということで、ビジネスマンに説明するにはど

おようになればよいかというのを私が書いておりますので、もし関心がある方はお読みいただければと思います。



吉田さん、いかがでしょう。日系だと組織が割と固まっていて、イメージとしては直属上司に説明する。そこから一つ一つ上がっていくという説明のイメージを考えていった場合、例えば何人か飛び越して役員のところに行かされるみたいなことというのは、いかがでしょう。

(吉田) 訴訟案件等につきましては、基本的には四半期に一回は、直接社長にご報告しています。経営に影響がありそうな案件かどうかというような観点で、事案一つ一つについて、把握していただくために説明をしています。

当初失敗したなと思ったのは、訴訟案件の説明をする際に、「この案件が負けそうなのは、ある部署の判断がちょっと甘かったんですと。あのときこうやっていればこの訴訟は勝てるんだと思います」ということを申しあげたところ、社長がその部の部長にこの訴訟負けそうなのはお前のところの実務が悪いんじゃないかというようなことをおっしゃったと聞いたことがあるんですね。その後、私のところにその部長からクレームが来たということがありますので、組織のことをよく考えて最初

に根回しでもしておいて、この辺までは言いますよということをおけばよかったのかなと思いました。最近はずっとちゃんと気を付けています。

(本間) でも逆に言うと、法務部の言っていることというのは、社長がちゃんと聞いてらっしゃるということでもあるんですね。

(吉田) そうですね。各部が社長のところに業務報告や今後の業務展開・個別問題などの報告に行った際、法務部の見解はどうなんだということを必ず聞かれるようですので、法務部の存在感はかなり大きいのかなとは思っています。

(本間) ありがとうございます。今、吉田さんのご説明で根回しという言葉が出てきたんですけれども、これもおそらく法律事務所の弁護士の仕事としては、まずない機能だと思うんですけれども、その辺で法務マンとしての根回しの考え方というか、どういうふうにやってらっしゃるかというのを説明いただくと、すごく参考になるのではないかと思うんですけれども。

(吉田) 私自身、根回しが非常に不得手な人間でして、さっき申しあげたようなことをやってしまうようなタイプなんですけれども、今は、各部の分掌事項、決裁権限などをきちんと把握して仕事をすることに気を付けています。各部署ではどんな仕事をしているのか基本的な業務内容を十分把握したうえで、法的な問題がある場合、各部の分掌規程からすると、分掌事項のこの部分に問題があるんだと、この部分に関わることなんだということを常に把握するようにしています。そして、グループマネージャー、昔でいう課長さんに、この法律問題における実務についてグループとしての意見を聞きながら自分の考えを固めて上司に報告したり、稟議書を作成したりす

るように心がけています。

稟議書を作成するにあたって、各々がここに書かれた内容を見たときにどう思うかなとということを考えて起案しています。もちろん言わないといけないことはきちっと言わないといけないのですけれども、必要以上に他の部署を刺激する必要もないので、表現等は気を付けるようにしているというところです。

(本間) 川口さん、同じ質問なんですけれども、総合商社だと組織の複雑さというのは多分保険会社の比ではないとは思いますが、

(川口) 根回しというと、ドロドロで日本っぽく聞こえるかもしれないですけれども、自分が貫かなければいけない意見があるときに、みんなが気持ちよくそれに邁進していける方法を考えるというのは、どこの組織でも等しく必要ではないかと思えます。法務として、大事な案件を止めるなど、厳しいことを言わなければいけないときもあります。その場のことだけ考えれば、厳しいことだけ言えばいいのかもしれないですけれども、相手に次回から法務には言うのをやめようなどと思われてしまうと、次の問題ある行為を止められない可能性があります。今回厳しいことを言う理由を、相手によくわかってもらって、次に、こういうことは隠すのではなくて、むしろもっと前に相談してくれたら、こんな解決方法もあんな解決方法もありますよ、そういうことを次回からは一緒にやりませんかという形に話を持っていくということに気を付けています。

そのときには、誰に言うのが効果的か、つまり上のほうの人に言うのがいいのか、担当レベルにこそっと言っておいたほうがいいのか、ということも含めて考えて仕事をするように

しています。

(本間) 企業内弁護士であっても、そういう根回しとかそういうのは仕事の一部だということですね。渡部さん、同じ質問なんですけれども、御社だとかなりイメージ的には、先ほど一番最初にちょっと触れましたけれども、極めて非伝統的なというか、組織の考え方も違うんじゃないかというイメージを勝手に持っているんですけれども、根回しというか、英語だと「ワイヤリング」というんですけれども、そういう点についてはいかがでしょう。

(渡部) そうですね。根回しがなくはないですけれども、あんまりしないですね。うちは、組織が簡単だということもあって、社長と執行役員とがいて、その下に組織がボンとぶら下がっているという感じで、業務の多様性もそんなにない。会社の中でいろいろなことをやっているんですけれども、元々はアパレル一本という会社なので、基本的には各分野のことについて、その担当執行役員がすべて把握していますので、誰に何を伝えたらいいか、分かりやすいところがあります。もちろん法務とかはいろいろな業務に関わっていくんですけれども、この意見をするには先にここに言っておかなきゃとか、そういうのはあんまり考えたことはありません。

もちろん、何か発見したときに、それを大げさに騒ぎ立てるんじゃなくて、担当者レベルの人にちょこちょこと言って、そこの部の中から自分たちで浄化しましたというような形にしてもらおうというようなことはありますけれども、あんまり普段は意識していません。

(本間) 私も外資系企業でインハウスやっていたんですけれども、社内での持って行き方というのは常日頃考えていました。最初に誰に言おうかなみたいな。真銅さん、根回し

ということで当然オリックスさんのところも似たようなことがあると思うんですけども、ちょっときつい質問になるかもしれないんですけど、そういう仕事楽しいですか。企業内弁護士として。

（真銅） 根回しですか。

（本間） 根回しというか、社内の調整というか。今、渡部さんはあまりやってらっしゃらないということでしたけれども、吉田さん、あるいは川口さんから、社内の調整というか、根回しという言葉悪いですけども、社内の調整というのは、企業内弁護士としてどうしても仕事の一部になってくるという説明があったんですけども、そういうのって、真銅さんとしては楽しいのか、それとも本当はやりたくない余計なことだと思っらっしゃるのか。

（真銅） 同じ説明を何回もしなきゃいけないようなときには、繁雑さは感じる面もあるんですけども、やはり業務としては無視できないというか、むしろ重要な業務なのだろうと思います。

慣れてくると、自分はこうしたほうがいいのかという意見が出てきます。そうするとどういふステップで話を進めると、それが実現できるのかと考えますので、そういうふうなステップを踏んで自分の思う方向に行くというのは、それ自体はやり甲斐を感じるころかと思っらいます。

（本間） それは一つの魅力だというふうに伺ってよろしいですかね。

（真銅） そうですね。程度問題ですけども、魅力ある面だとも言えます。

4. 「弁護士」であることの意義

（本間） さて、若干話題を変えまして、今一般的にどちらかというと法務部員というか、

法務の中にいるスタッフという感覚で、仕事のやり方について今議論をしてみたんですけども、今日は企業内弁護士ということでテーマをしておりますので、弁護士であることということにもう少し焦点を絞って、議論を続けていきたいと思っらいます。

まず渡部さん、今日のパネリストの中では、法律事務所の業務のご経験が豊富なわけですけども、その辺の相違点を踏まえて、いわば法律事務所の弁護士というのはどういふものかというのを十分ご存じだという前提で、渡部さんが弁護士であるということ、仕事の上でどういふ意味があるのか、あるいはないのか。そういうことについて、考っらえていらっらっしゃることを述べていただければと思っらいますけども。

（渡部） そうですね。やはり法律事務所働いていたときという、やはりとことん法律に特化したようなアドバイスで、少しでも問題がありそうだなと思っらったころは、逐一あげて、こういうリスクがありますよという話をクライアントにして、こういうリスクを踏まえて判断してくださいね、というスタンスだったんですけど、インハウスの場合、法務部員の場合というふうにも言えるんですけど、法律のみにこだわったアドバイスは普通しません。やはり実務の人たちが何をやりたっらと思っらているかと、どのようなリーガルリスクがあるかのバランスを考っらえます。リーガルリスクの拾い上げというのとは一緒なんですけども、そのリスクがあるからうちの会社はどうか案件を進めればいいのかという判断に、すごい関わっているなと思っらっています。

ですので、日常業務をこなすという意味では、弁護士としての意義を見いだすというのとは、若干難しい部分があるのかなと思っらるところがあります。ただ、やはりまずは訴

訟教育を受けてきているわけですね。司法研修所で基本が訴訟教育なので、争った場合にどうなりそうかなということとか、あとは、仮処分が認められるのはなかなか難しいので安易に選択すべきではないとか、そういうところが何となく感覚的に身に付いているかなと思うところと、あとは、海外進出案件でも、どういうところで海外の特殊規制に引っかかりそうか考えるとき、何となく昔の業務の中から身に付いているかなと思ったりします。

あとは、積極的に海外進出しているので、海外で交渉することもあります。多くの国では法務部員というのは当然弁護士なんですね。なので、交渉の場に行くと、弁護士である法務部員が出てきて、その人が何か意見を言っているとなると、結構説得力のある意見として聞き入れてもらえているのではないかと。

国内でももちろん弁護士の意見ということで聞き入れてもらえるんですけど、海外に行くと、法務部員が持っていて当然の資格を持っているというような感じで、資格を持っていることで話を互角に聞き入れてもらえているのかなと感じることもあります。

(本間) ありがとうございます。海外って、弁護士でない法務部員が出ると、何で弁護士じゃないのに法務部員やっているかから説明することになっちゃいますよね。

(渡部) そうですね。私自身、自分で資格を持っていて、他の人と一緒に行くことはないので、そういう場面に出会ったことはないですけど、他の人からはやはりそういう話を聞きますね。

(本間) 次に川口さんのほうで、三菱商事、伝統的な日系企業ですけど、かなり法務部では中途採用者、しかもいろいろな形でバックグラウンドを持っていらっしゃる企業内弁

護士が多いと理解しておりますけれども、その点からご自身が弁護士であるということとどういう意義なり意味なり、何か違いとかあれば、感じていらっしゃるか、その辺を。

(川口) こう言うと逆説かもしれないんですけども、弁護士の資格を持っていると、会社の法務部に入りやすいと思います。おかしい言い方かもしれませんが、普通は、特定の部署で働きたいとか特定のプロジェクトをやりたいと名指しで会社に入るとことはできないと思います。それが、本当に企業法務が好きで法務部に行きたい場合、弁護士資格を持っていると法務部に入りやすいので、これがそもそものメリットではないかと思うようになりました。

一般の就職活動以外のルートで企業の法務部への採用の道があるというのは、非常に大きいメリットではないかと思います。

会社がなぜ弁護士を採るかは、各社さんいろいろな事情があたりだと思うんですけど、三菱商事では、弁護士だからというよりは、多様性を非常に重視しているからだと理解しています。いろいろなビジネスを全世界で展開する中では、一つの考え方、典型的な考え方の人だけで凝り固まっていると、新しい発想ができないし、新しい解決もできない。だからいろいろなバックグラウンドを持った人が必要で、中にはもちろん日本人でない方もいらっしゃいますし、外国の弁護士資格をお持ちの方もいらっしゃいますし、語学の達人で、何か国語も実際に話す人もいます。そういう中で日本の弁護士資格というものを持っているということを重視していただいているのかなと思っています。

(本間) ありがとうございます。次に吉田さんですが、先ほどの自己紹介で訴訟業務が

多いということをお話しいただきましたけれども、その観点から社内において弁護士であることの意味について、ちょっとご説明いただきたいと思いますが。

（吉田） 当社がどの辺に企業内弁護士であることの価値を見いだしているかという、まずは弁護士としての資格だと思います。資格があることに着目して採用していると思います。具体的にいきますと、やはり地裁レベル以上でも訴訟代理人になれることや、弁護士会照会だとか職務上請求などによって事実調査ができるということになると思います。もう一つは、弁護士会の会務などを通じて、そこでの人脈を活用できるということに、会社は弁護士としての意義または価値を見いだしているんだろうなと思っています。

他の会社がどのように考えているのかは聞き及んでいませんし、また、企業内弁護士がその企業の訴訟代理人をやるということについては、賛否両論、様々なお考えがあるんだろうなと十分わかっているのですけれども、そして私の考えと会社の考えとが違っているかもしれませんけれども、企業内弁護士が訴訟を担当し、自分なりに一生懸命、訴訟追行に取り組むことで、会社実務についても詳しく、より深く知ることができるようになると思います。そして、訴訟代理人となるということは、いわば他流試合をやっているようなものですから、その場で切磋琢磨することによりリスク察知能力が身につく、法的リスクの鼻が利くようになるというような感じがしております。ですから、私としては、訴訟等の統括管理をする中で、他の企業内弁護士が、なるべく訴訟を担当する機会が増えるように努めているところです。



私としては、基本的には自ら訴訟追行できるということに、企業内弁護士の価値を見いだしてほしい、そこに企業内弁護士の存在意義があることを会社に理解してほしいと考えています。ただ、それだけではなくて弁護士資格を持っているということで、結構いろいろな場面での交渉だとか、調査だとかがスムーズにいくということもありますので、その辺も企業内弁護士が会社内にいるということのメリットではないかなと思います。

例えば、つい最近のところで、東京地検に刑事確定記録の閲覧・謄写申請に行く機会がありました。その際、一緒に行った法務部員がこのような感想を漏らしていました。それまで法務部の弁護士資格がない担当者が行ったときには、かなり苦戦していたようですが、今回は、弁護士資格を持った者が行ったせいか意外にスムーズに事が運んだように思うということでした。実際このようなことがあるのかもしれない。

また、弁済供託するために法務局に行く場合にも、供託官との交渉が割合スムーズに行くところもあるようです。ですから、このようなところにも企業内弁護士の存在意義があるのかなと思っています。

これが本当かどうか分からないですけど、

民事調停では、代理人許可申請をして他の法務部員も代理人になったりするわけです。その代理人になった経験のある法務部員が、私だとか他の企業内弁護士に同行して調停に行ったときに感じたそうなのですが、弁護士資格を持った者が代理人で行ったときの対応と、その法務部員が行ったときの対応が、ちょっと違っており、弁護士資格を持った者が行ったときの方がスムーズに手続きが進んでいくような気がする、調停委員の話し方も違っていきような気がする、というようなことを感じたようです。法律知識を持っていることでかなり違った対応をされているのではないかと思ったそうです。それが事実かどうか検証のしようがありませんが、弁護士の名刺を持っていると何となくいい方に対応が違うというのはあり得るかなと思います。その辺についても、会社は企業内弁護士の価値を見込んでいるのではないかと考えております。

（本間） ありがとうございます。この4人の中で、渡部さん、先ほど訴訟の紛争等の関与をされていたとおっしゃっていたと思うんですけど、渡部さんご自身は訴訟代理人、企業内弁護士が訴訟をやるということについて、何か特にお考えなり見解なり観測をお持ちであれば、何か。

（渡部） そうですね、案件の規模とかもあると思うんですけど、基本的に会社のカルチャーみたいなのが大きくかわる訴訟とかだと、共同代理でいいので、企業内弁護士が一応代理人として入るほうが、会社の中の事情をもっと詳しく書面に落とししたり、陳述書などで会社の詳細をうまく表せるのではないかなというふうに思っています。

（本間） ありがとうございます。真銅さんのほうに、若干視点を変えまして、弁護士ということで社内においてどういうふうに見ら

れ、どういうふうに使われているのかというように、体験なり、思いの丈をちょっと語っていただければと思うんですけど。

（真銅） 今日来られている方の中には修習生の方も多いと伺っています。即インハウスになって、かつ自分がほとんど即インハウス第1号であるということになると、やはり最初から弁護士という専門家として見られることに苦悩が出てくると思います。具体的には、「弁護士なんだからこれくらい知っていて当たり前でしょう」というようなところからくる、つらい状況というのが結構ありまして、私の場合は30歳を超えてから全然違う業界に転職したので、その会社の業務というか取引自体がよくわからないということと、その業界特有の法律というのはやはりありますので、例えば、不動産だったら宅建業法になりますが、そういう特有分野の法律がわからないということもあるので、分からないことだらけでした。この質問をわからないと言って恥ずかしくないのかどうかという、相場観がわからないんですね。

1年、2年と経つと、自分ではわからないことの選別もできてきて、「ここは外部の先生に聞きましょう」と、そういうことができるようになってきます。そこに至る過程は結構つらいんだと思うんですね。

私の場合は、いろいろなエピソードがあるんですけども、自分のラインの役員に説明するというのは、これは普通なんですけれども、全然違うラインの役員からは、「弁護士がいるならちょっと彼に来てもらえよ」とか言って名指しで呼ばれるとかありました。また、契約の稟議書に、「真銅弁護士も同旨」みたいな使われ方をしたりしました。このような記載は他の法務担当ではあまりないのですが、どうも稟議が通りやすくなるということだし

た。ただ、そういう使い方は止めてくれと抗議したこともありまして。自分というものを認知してもらい、現場に近い仕事やらせてもらったりとか、いい面もあるんですけども、一方で通常の法務担当とは異なるつらい面というのも即インハウスとなったらあると思います。

5. 報酬

(本間) ありがとうございます。赤裸々な話を。ちょっとここで話題を変えまして、実はこれが一番皆さん関心があるテーマの一つではないかなと思うんですけども、報酬とか給料というか、そういう話を簡略にやってみたいなと思います。

この辺ですと、多分吉田さんと渡部さんが両極端なのかなと思うので、まずお二人からお話を伺うことにしまして、吉田さんのほうはいかがでしょう。給与の水準のことを話せというとなあれなので、あえて聞きません。

(吉田) うちの会社は結構古い会社なので、そのような会社には共通してみられることだと思いますが、労務管理の面でいうと従業員の同質性を要求する傾向が強いように思います。弁護士であるからといって、別の給与体系で処遇するということは一切ないです。だから、弁護士資格があっても総合職としてその賃金体系の中に入ってきますので、弁護士資格があるからといってそれだけで何か弁護士手当があるなどの恩恵があるかということというのは一切ありません。

ただ、弁護士会費については、一応会社としては弁護士資格があるという点に価値を見出して採用している建前上も、全額会社の負担になっています。ただ、その他の手当については総合職と全く同じということになります。

どこの会社もやっておられるかもしれませんが、目標管理制度によって給与が決まりますので、年度始に立てた目標がどこまで達成されたかということを上司と面接して、確認しながらその年の成績が決まり、その成績に応じて給与が決まっていくということになります。

企業内弁護士の評価ということだと、これは全く他の法務部員と同じ視点で見られているということだと思います。法務問題に対していかに適切な対応ができたかなど、目標がどれだけ達成されたかという観点です。

別の観点で言いますと、弁護士の業務を評価できる人もいないと思われますし、弁護士固有の業務に関する評価基準も全くないのではないかと思います。訴訟代理人をして訴訟で勝ったときくらい少し評価を高くしてほしいなと思うときもあるのですが、そういう考えは全くないように思います。弁護士の固有業務をどのように評価するかということは、今後の課題ではないかと思っています。

今まで申しあげたとおり、大きく言うと、普通に企業法務の部員として頑張っていれば、成績がよくなって給与が上がっていく、あるいは重要なポストに就くことができ職務給が上がっていくと、そういうことで報酬やステータスが上がっていくということだと思います。

(本間) ありがとうございます。渡部さん、お願いします。

(渡部) 弊社は、グレードに完全にリンクした給与制度になっていて、そもそも同期がみんな同じように昇給するとか、そういう概念は全くない会社でして、新卒の場合は確か全員同じところから始まるんですけども、成績がいい人はどんどんどんどんグレードが上がっていくし、成績が悪い人はなかなか上が

らないということで、多分入社して1年も経てばいろいろなグレードになっているんだと思います。

あとは、法務で働いている人は全員中途採用ですし、法務にかかわらず本部では中途採用の人がすごく多いのですが、入社時点で、例えば大学が年卒だったらこのグレードから始めましょうとか、そういうのは一切なくて、会社とはじめに話をして、面接で受ける印象ですとか、前職の給料の水準ですとか、そういうものをいろいろ勘案した上で、入社前のオファー時に会社のほうから当初のグレードと給与の提案をもらい、そこで合意すると、その後は、業績評価によってグレードが上がっていけば給料もどんどん上がっていくことになります。

弁護士であることについては、特に手当などはありません。ただ、はじめにグレードが決まるときに、弁護士であることが若干有利に働いている可能性もあるかと思います。弁護士会費については、すべて会社が負担をしてくれています。

(本間) ありがとうございます。川口さんのほうは、いかがでしょう。川口さんは、先ほどちょっと自己紹介に出なかったんですけど、一回会社をお辞めになって、別の会社に勤めた後もう一回戻ってこられているというようなことがありますけれども、そういうことで何か、コメントがあれば。

(川口) 年収体系はおおよそ吉田さんと同じで、ただ、もしかしたら違うかもしれないのは、中途採用者が非常に多いことですね。その方たちが、比較的重要なポジションに実際に進んでいるというところが違うかなと思います。

ロースクール卒の方や修習終わった直後の方については、その方たちを会社の今のキャ

リアパスのどこに位置づけるかについて多少調整がありますけれども、それ以外は基本的に他の新入社員と扱いが同じです。

ただ、弁護士会の費用は会社負担です。(本間) 真銅さんの場合は、社員としての種類が途中で変更されたということですが、この辺について、待遇の体系というか、そういうことについて、一般論でもかまいませんのでご説明いただければと思います。

(真銅) 私の場合は、扱いは中途採用なんですけれども、専門職というような位置づけで入社しました。大体の国内の大手企業だったら共通だと思うんですけれども、やはり1人だけドラスティックな高給ということはないと思うんですね。せいぜい通常体系の中で同年齢のトップクラスの処遇というのが上限であるように思います。それ以外に会費を会社が持つかどうかとか、そういうイメージなんだろうと思うんです。

私の場合、専門職で入ったんですけれども、最近職種転換していわゆる総合職になりました。両者にそれほど顕著な違いはないのですが、これまでよりもマネジメント業務が発生することになるだろうと思います。

今回転換しているいろいろな方が私を誤解していたんだということが分かりました。弁護士だから無茶苦茶高給取りなんだろうなと思ってた人は、「何で通常総合職になるんですか」と言われたり、私が契約社員みたいなイメージで、「正社員になれてよかったですね」と言われたりもしました。

(本間) ありがとうございます。専門職正社員ということだったんですけれども、概念として一般的にどう違うのかというところを一言付け加えていただくとありがたいのですが。

(真銅) そうですね、やはり専門職だと例

例えばいわゆる会社の幹部になって、要は自分が業務を行うのではなくて、組織を動かすというにはなかなかできないのだと思います。自分の業務をやってその専門性を高めていて、例えば部長相当みたいな位置付けとなって、給料ではある程度処遇されても、部門の長には極めてなりにくいというイメージなんだと思います。

6．弁護士としてのスキルの育て方

(本間) ありがとうございます。これはそのぐらいにしておきまして、これも特に若い弁護士の方々に、あるいは修習生でインハウスに関心がある方にとっては、関心があるところだと思うんですけども、弁護士としてのスキルの育て方というところで、お話を伺おうと思います。

渡部さんの場合は、10年ほど法律事務所にいらっしやいましたので、ちょっと違うと思うのですが、あとのお三方、新卒で企業に入られた方、それぞれの会社のシステムなり、それぞれの努力なり、あるいは思うところなりを語っていただければと思います。まず、川口さんからお願いできますか。

(川口) 三菱商事は、法務部の中に2年の研修プログラムがあるのと、あと全社に適用されるプログラムがあるので、企業内弁護士としてのスキルは三菱商事で働くで育成されるようになってきていると思います。まずは基本的な会社法とか、そういう研修というものもございますけれども、総合商社特有の独禁法ですとか、それから分野法で言う中国法とかですとか、そういうものを含めた研修が多分週に2回ぐらいあるんですけど、それが1年間続くのが1年目のプログラムです。

2年目は、M&A などもう少し難しいものを外部の弁護士の方も呼びして研修するプ

ログラムがあるのと、それから外国の弁護士の方に英文契約を添削してもらおうといった研修があります。また、法務部を超えて、全社的に若手を6か月ぐらい海外にトレーニングとして出すプログラムがあるので、若いうちから海外で実際に仕事をする経験をしていると思います。



その他、私自身は企業内弁護士の第一号だったので、私の方も会社も試行錯誤があったと思いますけれども、私自身が気を付けていたのは、弁護士会や会派の先生方との交流に努め、そういうところからいろいろな相談をさせていただける方をつくることを努めました。会社のほうも、元々そんなに国内訴訟というのは多くないのですが、何か案件があれば担当をさせて下さるなどの配慮をして下さいました。

(本間) ありがとうございます。真銅さんは、いかがでしょう。

(真銅) 私も即インハウスとしては、ほぼ第1号に近かったので、会社のほうも即インハウスの者にこれをさせようというのは特段なかったように思います。普通の法務担当者の行う日常の業務をまずはしっかり行うことが大前提になり、その上で自分の弁護士としての価値をどう発揮していけるかということが大事だろうと思います。吉田さんのように

事務所に外向できるんだったら、それが本当に望ましいだろうと思います。

私の場合はそれができなかったんですが、そうすると委員会活動に参加するとか、あるいは日本組織内弁護士協会に参加して、インハウスの先輩弁護士や他の方がどういう風に業務をやっているのかということを手伝ったり、あるいは、上席者の許可を得て顧問の先生と共同訴訟をやらせてもらって、書面作成とか、法廷での対応をどのようにするのかということを手伝っていただいたりして、少しずつではあるんですけども、自分のスキルを上げて付加価値を付けることを意識していました。

(本間) ありがとうございます。要するに、自分でこれをしたい、こういうことをさせてくれというようなことを会社の中で、上司なのか、しかるべき人をお願いをしていったというようなことなんでしょうか。

(真銅) そうですね。ほぼ第1号ということ、先例もないわけですから、それに合理性があれば大体私の場合は、そのとおりやらせていただいたので、例えば日中の就業時間内に委員会に外出することも、これまでだめだと言われたことは特にありませんし、単独の訴訟もこれは単独でやるといったときにも、バックアップで先生に話をしておいてくれとか、そういう程度の制約はありますけれど、それ自体がだめとかは特になかったです。自分から積極的に進言して行って実現していくということが大事になると思います。

(本間) ありがとうございます。それでは、吉田さん、いかがでしょうか。

(吉田) 当社の場合は、司法修習生から新規登録の際に受け入れて採用するということをはじめたのは62期からですので、まだ企業内弁護士の位置づけ自体もはっきりしていないところもあって、スキルの作り方等もま

だ試行錯誤の段階だと思います。今、一生懸命いろいろと知恵を絞っているところです。

私自身が2年間外部弁護士事務所に出向したというのは、司法修習終わって本当はすぐに会社に戻る予定でしたが、年度途中の10月で修習終わることもあり、1年半は経験を積ませてほしい、今のまま弁護士資格だけでは会社に貢献できないかもしれない、外部の法律事務所で勉強させてほしいと会社をお願いをして、とにかく1年半出向させてもらうことになったんです。結局1年半が2年間になったのですが。

ですから、私の場合はある意味特殊な例というか、参考にはならないということです。今のところ、企業内弁護士の研修等については、他の法務部員と全く同じ状況にあります。OJT等、あとは社外セミナーを自分で見つけて参加して勉強するなどして、自分で一生懸命研鑽を積まないといけないという状況ではあります。

ただ、今会社としてもいろいろと考えているところですので、例えば自分で研修先見つけてきて、ここに行きたいというようなことを積極的に申し出れば、会社としても検討してくれるのではないかなと思っております。

ただ、とりわけ日本企業の場合は、従業員としての定着度を見ていますので、少なくとも5、6年勤務して定着したところで、研修を考えるのではないかなと思ってます。今考えているところでは、5、6年目に外部の弁護士事務所に1年とか2年行ってもらうとか、海外のロースクールに行ってもらうとか、あるいは官公庁に出向してもらうとか、そういうことを考えて、これを制度化すべきではないかなと思っております。

今年から始めたこととしては、外部のベテランの弁護士、その弁護士は顧問であること

が多いと思いますが、その弁護士と共同受任で訴訟代理をすることによって、その弁護士の技能、ノウハウなどを吸収してくることで研鑽してもらおうということを始められます。

外部の弁護士事務所にいるよりは、訴訟の件数等は少ないですけども、一つひとつ事件を大切に処理していくことで、相当な能力アップにつながっていくのではないかと思います、これを期待して今年から始めたというところでございます。

7. 弁護士としての案件処理（個人事件の扱い）

（本間） ありがとうございます。次に、ちょっと特殊な話になるんですけども、よく若い企業内弁護士から、企業内にあって個人事件、あるいは弁護士としての事件をやることについてどうかというような質問、あるいはやりたいという声をよく聞くことがございますので、あるいは弁護士会等々での話としても、弁護士としての案件というようなこともありますので、これについて若干情報提供を含めて、ちょっと真銅さんから観測されていることをちょっとご説明いただければと思うんですけども。

（真銅） 私が登録したのが2007年の12月で、勤務を始めたのは2008年の1月なんですけれども、いわゆる今のインハウス激増の一番最初ぐらいの時期になります。そのときは、人数も今ほど多くないというのもあるんですけども、いわゆる大企業のインハウスというのが多かったように思います。通常は、自分の業務で手一杯で、それ以外に何かをやりたいというような状況もなかったんじゃないかなと思うんですけども、あれから約4、5年経って、いろいろな会社にインハウスの

方が出られてくると、いろいろなバリエーションが出ているようです。刑事事件をされている方というのは、以前からいらっしゃるんですけども、それ以外に普通の民事訴訟の個人受任をされている方も何人が聞いたことがあります。もちろん各会社には就業規則がありますので、会社の許可は得ているのだらうと思います。

（本間） ありがとうございます。これについて、コメントということで渡部さん、ちょっとお願いできますでしょうか。

（渡部） そうですね。そのような方がいらっしゃるというのは聞いたこともあるんですけど、今の自分の状況を考えるととてもそんな余裕はないなというのと、あとは自分が会社に入ろうと決めたときは、「外部の弁護士としての仕事をやりたいのか、諦めるのか」という観点で考えたので、私自身はあんまりそもそもやろうという考えを持ったことはないですし、いろいろ利益相反ですとか、そういうのを考えても、あんまり私自身は魅力は感じていないかなと思います。

8. 企業内弁護士のやりがい

（本間） ありがとうございます。それでは、パネルディスカッションの最後のまとめ的なものとしまして、パネリストの方々に、それぞれの立場から企業内弁護士であることのやり甲斐について、それぞれ語っていただきたいと思います。

最初の自己紹介が川口さんから行ったので、逆順ということで真銅さんから、お願いできますか。

（真銅） 私は、中途採用扱いではありますが、即インハウスということを選択しました。法律事務所での経験がないので、リアルに比較はできないのですが、やはり最初にも申し

上げましたけれども、まさに所属企業の問題で当事者となるので、メニューだけ提示するというような形ではなく、特定の選択肢を積極的に提案したりします。それが採用されることも限らないんですけれども、そのとおりになったりするということがあると、やはりやり甲斐があると思います。

よく言われるんですけれど、違法な行為を命じられた場合、弁護士としての立場と、社員としての立場が衝突するんじゃないですかという質問もありますが、そういう悩みは私の場合には全く経験がないです。もしあったら、違法なものは違法なので、抵抗なくこれはだめだということは言います。

実際のところは、いきなりインハウスになるよりも、一定期間事務所経験があったほうが幅が広がるのかなと思う面はあります。それでも、即インハウスを選択したら、ぜひ積極的に弁護士会や日本組織内弁護士協会に参加するようにして、自分の独自性というものを出していただけたらいいんじゃないかと思っています。以上です。

（本間） では、吉田さん、お願いできますか。

（吉田） すみません。やり甲斐の前にまず企業内弁護士の宣伝ですが、外部の法律事務所がどうかというのはあまり知りませんが、ワークライフバランスという点では、企業内にいると非常にいいかなという気はします。休むことがいいことかどうかは個人によって価値観の異なるところだとは思いますが、少なくとも当社法務部に限っていうと基本的に休日出勤は少ないですし、会社としてもいろいろな休暇制度が整っています。水曜日は早帰り日ということになっていまして、一昨日の水曜日の早帰り日には法務部でディズニーランドに行くという企画があって、私

も娘を連れて行ってまいりました。私も娘と一緒に始めてミッキーと握手したというのがいい経験になりました。こんないいところもあります。以上は宣伝です。

本題のやり甲斐なんですけれども、ちょっと語弊があるかもしれませんが、法律事務所の弁護士さんというのは、所詮は代理人に過ぎないというところがあって、多くのクライアントが法律相談に来られて、回答されているとは思いますが、その結果、その企業がどういう行動をとったのかということまでは、報告を受けないことが多いのではないかと思います。ああいう回答をしたけれど、結局どうなったのかなと思うことも多いのではないかと思います。

だけど、企業内弁護士というのは、基本的には企業本人として法律判断することになりますので、最終的な実行のところまで法的にバックアップして、結局、プロジェクトなどの業務が成功したというところまで実感できるという点が、企業内弁護士の仕事の醍醐味というところなんじゃないかなと思います。

また、結果だけではなくて、日々流れていく実務の中から、自分で法的な視点で問題点を見つけられるというような点もあります。

結局、自分が関与した業務の顛末を見ることができるということは、自分自身で企業本人として判断して実行したということになると思います。ですから、ある意味、企業の効率性、経済合理性、法的リスク、風評リスクなどいろいろな要素を考慮した上で、リスクを取って判断をするということが、企業内弁護士のやり甲斐ということになるかと思っています。

最後に、訴訟を担当するなかで感じるのですが、その証拠収集その他の対応に組織を動かすことができるということがあります。例

えば、ある部にこういう資料を証拠として出したいので、何日まで持ってきてという、すごいものが出てくるんですね。外部の弁護士事務所で個人で訴訟をやっていたときは全然違う証拠収集能力がある。これも語弊がありますが、例えていうと検察組織のようなイメージです。このような点もやり甲斐のように思っております。

（本間）ありがとうございます。渡部さん。ファーストリテイリングは、土日休めて水曜日早帰りできると、私思わないんですけれども、いかがでしょう。

（渡部）それが、うちは火曜から金曜までがノー残業デーなので、基本残業禁止です。申請すればできるんですけれども、電気が消えちゃいますので、結構大変です。

うちの会社は、朝7時出勤をしています。もちろん、家庭の事情で無理とか、遠方で無理という人は、8時だったり9時に来るんですけれども、支障のない人は7時に来ることが推奨されていて、その代わりその人たちは4時に帰る。4時が定時で、月曜日以外は、5時以降働く人は残業申請をしなくてはならないことになっていまして、さらに月220時間を超える勤務は許されません。トップが長時間労働の撲滅を重視しているので、結構ちゃんとやっています。

やり甲斐なんですけれども、完全に吉田さんの言ったことと全く同じことを言おうとしていまして、外部弁護士だったころ、企業の法務部がやりそうな案件が好きだったということで企業内弁護士になろうと思ったわけなんですけれども、外部でやっていたときは、吉田さんがまさにおっしゃったとおり、特に留学から帰ってきた後は、弁護士費用削減のためか、とりあえずアドバイスだけ聞いたら連絡がなくなって、その後その件が結局どうなったか

は全くわからないというようなことがよくありました。

やはり会社に入れば、もちろんその案件のプロジェクトチームの一員として入って仕事をすることが普通ですので、最終的にどうなったかというのはわかりますし、むしろ法律的に考えておかしな方向へ進んでいったら、自分から修正をかけなければいけないというようなところがあると思います。

留学前はクライアントの方から案件の結果の報告をいただけたことが多く、案件の結果がどうなったのか分かることが普通だったのですが、そういうところが楽しくて、企業内弁護士になりたいなと思ったんです。企業入ったらもっと、思っていたよりももっと案件にどっぷり入り込めるんだなと感じています。

時にはその場で判断しろというようなことも多くて、今までどういう流れでこの質問に至ったのか知らないようなこともあったりして、結構つらいときももちろんあるんですけれども、やはり自分も主体的にビジネスにかかわって、それが形になるというのはすごくうれしいものです。わかりやすい例で言うと、昨年ユニクロがフィリピンに進出したんですけれども、そのときは、法務まわりを私が中心になってやりまして、直前になっても合弁契約書の内容が一部固まらなくて、その部分につきいつまでも先方と折り合えず、案件中断になってもおかしくないんじゃないかということも経験しましたが、結局締結予定日の朝にうまくまとまって契約が締結されました。その後会社が設立された時はもちろん、さらに店舗がオープンして、予想以上売れたというような話を聞くと、本当にうれしくて。



ただ、私残念ながらフィリピン出張にはまだ行っていませんけれども、そういう自分が深く関与したものであるというのがいい形をつくっているのを近くで見られるところに、企業内で働く魅力を感じますし、そういう案件もやはり弁護士という資格があるからこそ自分に回ってきてくれたという部分もあると思いますので、その辺が企業内弁護士のやり甲斐なんじゃないかなと思っています。

（本間） ありがとうございます。最後に川口さんのほうからお願いします。

（川口） 私は第一には、当事者として案件に関われることが一番の魅力だと思います。案件を立ち上げるかどうかの段階で、そもそもこれが法律問題なんだろうか悩むところから関与が始まって、いつまでにこういった形にしようという目標設定もし、そこに至るプロセスも自分たちがチームとして決め、それを達成して、結果も見届けるといのは、これは非常にやり甲斐のある方法だなと思います。

弁護士の意見にこうやると違法とだけ書いてあることを、ではどうやれば違法にならないで、しかも目標は達成できるだろうか考えるのは、非常に創造性に富む面白い仕事だなと思います。

2番目に、国際案件が好きな方にとっては、これからはインハウスかなという気がしてい

ます。もちろん4大事務所など渉外事務所と言われるところは、海外案件をおやりになっているとは思いますが、私自身はこうした事務所で働いたことはないので、比較の上で断言することはできません。が、私共の国際案件の取り組み方は、内部で、関係しそうな国の法律や、問題を抽出してから、その問題の答えだけを求めに外部の弁護士を起用することが多いです。また、例えば中国の法律であれば中国の弁護士に直接問い合わせますので、日本の弁護士事務所を通して海外の案件をやることは通常ありません。

そうすると、総合的な視野で海外の案件に関わるのが好きな方であれば、インハウスは非常に面白いのではないかと思います。

それから3番目に、スキルのお話とも関連しますが、業界特有の法律を横断的に学べるのは、インハウスの魅力だと思います。よく営業の方に、小売に強い、あるいは物流に強い弁護士さんを紹介してくださいなどと言われるんですが、会社法、金商法、独禁法を専門としている弁護士の方は多いですが、物流・小売とか、映画会社といった特定業界を専門としている方は、多くありません。企業は、ある問題が特定の法律に割り振られた後の分析だけではなく、どういう問題がそのように発展していくかを見極めながら仕事をしているものですから、ある業界に特有の法律問題を把握している先生がいらっしゃると、非常に頼りがいがあります。そういう弁護士になるような専門性が磨けるのではないかと思います。

9. 質疑・応答

（本間） ありがとうございます。さて、いろいろご質問をいただいております。これにお答えをいただいております。か

なりご関心を持っていただけたのか、かなり量的には多数のご質問をいただいております。あと時間の範囲でなるべくやるつもりですけれども、全部カバーできるかどうかちょっと自信がないのですが、なるべくやりたいと思います。万一、今回取り扱えなかった質問があった場合にはご容赦をいただきたいと思います。

いずれにしろ、いただいたご質問については、日本組織内弁護士協会及び日弁連企業内弁護士小委員会等々で、今後のシンポジウムあるいは研究活動の参考にさせていただきたいと思いますので、その旨ご了承いただければと思います。



さて、いろいろな角度から質問をいただいているのですが、かなり根本に迫った質問というのが、同趣旨のことがいくついただいているんですけども、企業を代理するとき、要は企業の業務をやるにあたって、独立性が本当に保ち得ているのでしょうか。弁護士としての立場と社員としての立場で、ジレンマに陥ることがあるのでしょうか。

それから、上司から自分の判断と異なる業務遂行を指示された場合、どのように対応するのでしょうか。独立性という意味で、弁護士にとっておそらく一番大切な資質かと思えますけれども、先ほど真銅さんが若干説明をされていましたが、この点について

伺いたいと思います。極めて重要な問題ですので、簡単になってしまいますけれども、3人からそれぞれコメントをいただければと思います。吉田さんからお願いできますか。

(吉田) 独立性については、それ自体非常に難しい問題だろうなと思います。訴訟代理人をしていて、直接的に独立性について従業員としての立場、弁護士としての立場でジレンマを感じたということは今のところないのですが、今後出てくるかもしれないという漠然とした思いはあります。ただ、今のところ明確な答えは持ち合わせておりません。

上司から、自分の考えと違う指示というのがあったらどうするかというのは、やはり弁護士として、それはおかしいと思うことについては、基本的に堂々と発言するというふうにしております。幸いなことに当社の場合、それを受け入れる土壌があると、今のところ感じています。最終的にそれが受け容れられないときにどうするかというところになりますけれども、そこは弁護士、法律家としてのインテグリティ(誠実性)の問題なのだと思います。最後の覚悟としては、職を賭するというのも考えないといけないかなというふうには思っております。

(本間) ありがとうございます。渡部さん、同じ質問ですけれども。

(渡部) 私は、まだ企業に入って2年弱であることもあってか、独立性ということについては、あんまり実は深く考えたことはありません。

というのは、多分、今までもだめなものはだめと、社長に対しても、執行役員に対しても他の従業員に対しても言いますし、結構法務の意見をちゃんとどの部署も聞いてくれるので、あまり会社との関係で自分の意見が言えなくて、嫌々譲歩するという場面がないか

らなのかなと思っています。

上司も部下の意見を聞いてくれる人なので、こちらがそれは違うんじゃないですかねということで話し合ったり、普通にいつもしています。上司からの指示で対立してしまったり、とことん納得するまで話すということなのかなと思っています。あまり期待に沿ったお答えになってないかもしれないですけど、それが実情です。

(本間) 川口さん、お願いできますか。

(川口) 複数の法務部員がいることと、中長期的な視野を持った企業に勤めていることが前提かもしれないですけども、独立性について悩むということ自体が、正直ちょっとわかりません。何が本来あるべきと考えていてどうして企業に勤める弁護士にはそれが無いのではないかと疑念を抱いているのかわからないからです。悪いことをやれと命令されたことはありません。単純にそれが違法だということを知らないために、間違った方向に企業が走りそうになることはあるでしょうが、その違法性、問題やリスクをきちんとこちらが見つけて、しかるべきタイミングに、しかるべき人に伝えれば、これは当然止むことだと思っています。明日からの給料を心配してその違法性や問題を指摘しないということは、全く考えたこともないし、そういう場面に遭遇もしないし、することを想像もしていません。

ただ、独立性という用語から心配することがあるとすれば、当事者であるがゆえの、案件へののめり込みです。ロイヤーであれば当然わかる、白黒のつく法律の解釈については、どんなにのめり込んでも間違えないと思うんですけども、法律でAともBとも解釈できるときに、会社としてはどうしてもこの案件やりたいと思っている場合、自分が当事者だ

から、案件を可能にする解釈のほうをとっても問題ないのではないかと思ってしまうというな意味で、独立性がなくなってくることが心配されることはあります。

ただ、そのときには自分以外の法務部員などに相談して、自分の考え方は真っ当か、自分がのめり込み過ぎてはいないかを検証しさえすれば、こうした意味での独立性についても問題ないのかなと思います。

(本間) ありがとうございます。企業内弁護士の独立性というのはどこでも聞かれるテーマで、おそらく企業内弁護士一人ひとり真剣に考えていることだろうと思いますが、私自身これをしゃべり出すとそれだけで3時間しゃべれますので、省略をしておきます。

次に、比較的多い質問が、やはりスキルの問題ということが多いんですけども、事務所に入所する場合と比較して、企業に入ることにより身に付けられる能力というのがあるのかと。あるとすれば、どのような能力ですかということで、これは比較ということで質問が出ているので、まず渡部さんのほうからお答えいただけますか。

(渡部) そうですね、企業の中に入ると自然とチームプレーがうまくなるというか、法律事務所だと、たとえ大規模の事務所に行ったとしても、事務所によって違うかもしれないんですけど、基本的にはパートナーとアソシエイトと、それが何人かずつだったりもするんですけど、その案件はその中だけですべてがすむんですね。なので、あとは法律がどうなのかというのをずっと分析すればよいということだと思うんですけど、会社になると、いろいろな部署がからんできますので、自然とプロジェクトチームも大きくなっていくというところで、チームプレーをする能力がつくのではないかと思います。あとは

ロジ、何て言ったらいいでしょう、社内でのロジ。

(本間) 「ロジスティクス」、「プロセス」、「仕事の進め方」、大組織の中での仕事の進め方ということですかね。関係者がいっぱいいるので、それをどういうふうに表現したら分かりやすいか。「調整」かな。

(渡部) そうですね。調整する力ですか、柔軟な思考ですね。法律だけにとらわれない柔軟な思考だとか、あとは判断力ですかね。各案件でどういうふうに進めていくかというのも法務が決めると言われてしまうことも非常に多いので、判断力というのもつくんじゃないかなと思っています。

(本間) ありがとうございます。吉田さんは、元々法務マンとしてお勤めになって、先ほど伺いましたけれども、法律事務所で2年ほど経験をされてもう一回戻って来られたということで、違う意味で企業と事務所を比較する機会があったのではないかなと思うんですけども、吉田さんのお考えとしてどういうことがあり得るでしょうか。

(吉田) おそらく今渡部さんのおっしゃったことなのかなと思のですが、サラリーマンとしては当然のことながら、組織として仕事をしていきますので、どういう組織をどういうふうに動かしていったら、その仕事がうまくいくのかなというのを考えながら仕事をしていくというようなところなのかなと思います。

(本間) ありがとうございます。さて、これも非常に重要なんですけども、多分答えるのが難しいかなと思いますが、あえて聞いちゃいますけれども、各業界においても法律弁護士資格を有した上で、法律を得意分野とするビジネスパーソンとして活躍することが求められていると思うのですが、先生方ご自

身でお勤めである前後でビジネスパーソンとしての素養・教養を身に付けるため何か特別なことをされていますかと。あるいは、工夫されたことがありますかという質問なんですけれども。どなたに答えていただこうかな。手を挙げるのを期待したりなんかして。

(川口) 自分がよいビジネスパーソンかわからないですけども、自分の専門分野に勝手に線を引かない、目の前にあることに興味を持つ、人がやっていることに興味を持つということを心がけています。営業の方が今興味を持っているビジネスについて、自分も調べてみて、あるいはその人に聞いてみて関心を持つとか、数字や税務や人事は苦手などと思わずに、何でも目の前にあることにどん欲に興味を持って、自分の専門性を勝手に狭めない方がいいのかなと思います。

(本間) ありがとうございます。それから、これもスキルに近い部分だと思うんですけども、企業での特に初めての弁護士となった方が多いわけですが、非資格者の法務部員の方との接し方、何か特別な工夫があったのか。あるいは、何か問題を感じたことはないかということで、法律事務所の先生方でインハウスに関心をお持ちの方であれば、当然に感じる質問だと思うんですけども、この辺は対象ということ、まず続けて川口さんお願いできます。

(川口) 自分だけが強く気負っているのであって、他の人たちは、自分ほど気負っていないと思いますし、また、初めて有資格者が入社する時にはその人が有資格者だということは相手には言わなくてもわかっているので、この問題はどちらかということこちらがどうふうに接するかだと思います。

自分の方は、弁護士だからここまでしなくてはとか、立派に見えなくてはみたいに強く

思っている、実は皆さん仕事で忙しい、そんなにこちらばかり見ているわけではないので、自分の方が普通に仕事をしていれば普通に評価をしてくださるかと思います。

その一方で、弁護士だ、弁護士だと声高に言わなくても、資格があることは事実として認知されているので、しかるべく仕事をしていけばきちんとした評価、ある意味2倍にも3倍にも、さすがだなと思っていただけるのではないかと思います。

(本間) ありがとうございます。この質問については、先ほど真銅さんが若干これに関連することでお答えになっているので、コメントをされているので、バックグラウンドが相当違うということで、渡部さん、何かコメントありますか。

(渡部) そうですね。個人的には、うちの会社の法務部の人みんないい人たちで、全然そういうことで悩んだことはありません。多分、川口さんおっしゃったように、向こうもそんなに意識していないと思います。やはり、一緒に働くとして一番困るだろうと思うのは、弁護士であることを過度に意識しちゃう人かなと思っていて、もちろん弁護士としてのプライドを持って仕事はやっていってほしいんですけど、過度に意識しちゃう人というのはやりにくくて、それって結局、弁護士である側の問題なんだろうと思うのは、私も川口さんと同じです。

(本間) 繰り返しになってしまうのかもしれませんが、真銅さんのご体験としては、いろいろとご苦労されたようですけれども、今のお二人のコメントを聞いた上で、さらに付け加えるコメントがあれば。

(真銅) 私も同じですね。法務部としてかっちりでかかっている会社では、大体法務の人というのは法務プロパーの方が多いので、

法務の仕事にプライドを持って仕事をされています。例えばドキュメンテーションであれば、法務を長くされている方に教えてもらうこともかなり多いです。

これまで別に仲間じゃないみたいと思われていると感じたこともないですし、まさにお二人が言われているように、こちらのほうでどう思うかですよね。「自分は弁護士だ」ということを過度に意識するとうまくいかないですし、教えてもらうべきところは教えてもらって、自分が提供すべきところは提供するという形で、相互に助け合っているところかと思っています。

(本間) ありがとうございます。さて、次の質問ですけれども、スキルというか、仕事の仕方ということだと思うんですが、社内のビジネス労務から事情を聴取する際に、何か気を付けられて工夫されていることがありましたらという質問で、おそらくこの前提としては、法律事務所と比較して、法律事務所に行く場合には担当者がそれなりに整理をして話を持っていくけれども、おそらくインハウスでは事実が整理されていない。あるいは流動的というか、固定されていない状態で相談が来るという意識が前提にあると思うんですけども、それを踏まえた上で何かコメントがありましたらお願いしたいと思います。真銅さんいかがでしょうか。

(真銅) 同じところに4年、5年目いるので、この人本当のこと言っていないんじゃないかなというふうに頭から思ってしまうような人もいますし、逆に本当にこちらが信用していて、特段何か要求せずともすべての資料がちゃんと出て、説明もクリアであるということもあります。私は結構人によるところが大きいのかなと思ったりします。

(本間) ありがとうございます。川口さん、

同じ質問ですけれども。

(川口) まず気合い負けをしないことですね。総合商社では営業の方は、その道で何十年やってらっしゃる方もいらして、他方法務部ではローテーションで比較的短期間で移動するので、向こうが専門的な言葉を使っていると圧倒されそうになることがあります。そのときは、圧倒されないためにはどうするかから考えていきます。自分に知識がないから圧倒されているんだと思えば、事前にある程度その人の話についていける程度勉強し、あるいは、自分で調べても時間がかかる場合には、ここは謙虚に教えてくださいと、わかりませんと言うようにしています。他方で、その道で何年もやっているから間違ったことなろうと思わずに、自分が感じる違和感ということを大切に、その違和感がずっと残るんだったら、そこについてはしつこく何ですかと聞くようにしています。

(本間) ありがとうございます。次、これすごく重要な問題で、日常いろいろあると思うところなので全員にということで、吉田さんのほうからコメントを。



(吉田) どの企業もそうなのかもしれませんが、担当の部というのは大なり小なり、法務に対してお墨付きをもらいに来ているというところがあるのではないかと思います。

勘違いしている担当もあって、法務部がオ

ーケーと言ったんだから経営判断としてもこれをやっていいんだと考えるところもあります。そういう傾向には注意をしたいと思いますし、結局お墨付き取りに来るということは、自分に都合のいい事実だけを並べてきて相談をすることが往々にしてあるわけですから、常にどうしてこんな質問をしてくるのか、どうしてこんな問題が出てきたのかというような疑問を持ちながら、真実の姿といまつか事実を浮き彫りにさせるということに気を付けて、仕事をしているというところでございます。

(本間) ありがとうございます。では、渡部さん、いかがですか。

(渡部) 今までの方々と全く同じです。うちの会社は何でも言いやすいですし、さっきちょっと言ったんですが、疑問を感じたことについてはとことん聞きますし、あとまだ入社2年も経ってないというのもあって、わからないことは結構素直にそれはどういうことですかということで聞きますし、それでもわからなかったら法務でもっと社歴の長い人に、また聞いてみたりとかということをしていきますね。

やはり確かにお墨付きをもらうみたいなお墨付きはありまして、担当部署の言ってくる話だけをもとに、それだったらいいんじゃないですかと言ったのが、いつの間にかちょっと前提となる話が変わった上で、法務も全然オーケーと言っていたというような話に変わっちゃうことがあったりするので、そこは常に気を付けるようにしているのと、少しずつそういう傾向にある部署とかもわかってきたので、ときにはメールで、一応先ほどもお話をしたのですがというのを返したり、そういうことはしたりしています。

(本間) ありがとうございます。他にもい

っぱいいだいていて、全部カバーをしたいのですけれども、時間の関係もありまして、あと1、2問にさせていただきたいと思えます。

次の質問、これは業務というか、これも企業内弁護士のかなり本質に関わってくる質問なんですけれども、企業内弁護士がいながら外部の弁護士に委託するのはなぜですかという、すごい質問が来ておりまして、どうしましょうか。では、川口さんのほうから、先ほどちょっと触れられましたけれども、

(川口) そうですね。会社でインハウスは、給与を出して雇用しつづける、コストとしてはいわば固定費です。一方、外部の弁護士は、基本的には時間給で働いているいわば変動費です。ですから、会社は固定費を払ってもそれに見合う仕事をインハウスには求め、他方で、その会社によっては特殊な、あるいは非常に専門性の高いもの、大型プロジェクトのDDのように一時的に多数の人手を要する業務については、外部弁護士の知恵や人材をその時借りればよいというやり方をするのではないかと思います。また、会社の取締役の善管注意義務ということ考えたときには、社内の弁護士とはいえ、その意見だけでは、善管注意義務を支えるのに不十分ではないかと思ったときにその組織に属しない第三者性を重視して、外部弁護士に意見を求めることがあるかと思えます。

(本間) ありがとうございます。非常にきれいにまとめていただきました。他にも質問いただいているんですけれども、ちょっと時間の関係もございまして、この程度にさせていただきたいと思えます。

今日は時間の関係で全てのご質問をカバーできなかったことについては、お詫びを申し上げます。先ほど申し上げましたけれども、

日弁連でも、あるいは組織内弁護士協会も、今後シンポジウム、セミナー、あるいはいろいろな問題検討、その他の活動を積極的に進めてまいりますので、そうした機会に十分役立たせていただくということで、ご容赦を賜りたいと存じます。

最後に、今日の共催者ということで、日本組織内弁護士協会、こちらの理事長の室伏康志弁護士が今日お見えになっておりますので、最後の締めということでご挨拶をいただければと思います。

10. 閉会挨拶

(室伏) 皆さん、こんばんは。今ご紹介いただきました日本組織内弁護士協会(JILA)の理事長をしております室伏と申します。研修所37期で、クレディ・スイスという金融機関の法務・コンプライアンス本部長をしております。

私がクレディ・スイスに入ったのは2000年で、今年13年目になります。その前15年間法律事務所で働いておりました。私がインハウスになった当時は、全国でおそらく50名ぐらいしかインハウスの弁護士がおりませんで、私もそうですけれども、いわゆる外資系の金融機関の弁護士がほとんどだったんですけれど、今やインハウスのいる企業は、極めて多種多様の業種にわたっております。

皆さんご存じだと思いますけれども、今年の6月時点で771名の企業内弁護士、企業内弁護士のほかに官公庁に勤める、いわゆる任期付の方々を含めているんですけれども、その方々が今大体150名くらいいます。私どものJILAは今現在会員が561名ということで、よく言われるんですが、高裁所在地の弁護士会並の勢力となっております。

ここに今日いらっしゃっているパネリスト

の方々が属されている企業というのは、みなさんよくご存じのいわゆる大企業で、今現在三菱商事さんが日本の企業の中で、一企業としては一番インハウスの弁護士が多いところなんですけれども、中には本当に会社全体の従業員が20名しかいないような企業にも今弁護士が入っているんですね。

先ほど話が出ましたように、我々は、やはり弁護士としての意義・価値と、それから企業人としての意義・価値というのをうまくバランスをとって業務を進めていかなければいけないと思っています。最近弁護士会等も非常に理解をしてくださっていますけれども、例えば、弁護士会の研修にせよ、先ほどちょっと説明ありましたけれども、インハウスというものにフォーカスした研修がなされているかということ、そんなこともないと思います。もっと大きなことでいえばロースクールの教育というのも、いろいろなロースクールで企業法務やインハウスの講座なり、あるいはセッション開いていただいていますけれども、まだまだじゃないかなと思います。



最後に、一点だけ申し上げたいのですが、これだけインハウスの人数が増えているのですが、実は日本の上場企業で取締役レベルの弁護士というのは、たった数人しかいないんですね。その辺がやはりアメリカや欧米諸国と全然違う。もちろん、今から10年、

20年経てば、そういうジェネラルカウンセルといえますけれども、法務担当の役員でかつ弁護士である人たちが日本でも増えてくるんじゃないかなと私は個人的には思っています。今日は、いろいろな組織論が出ましたけれども、やはり弁護士がそういうジェネラルカウンセルという立場でトップにいれば、いろいろなことが多分うまくいくのではないかなと私は個人的には思っています。

今日は、本当に2時間半という長い間、ありがとうございました。今月の初めに、東京三会で今年の司法試験合格者の方々を対象に、同じような集まりをやりまして、私そちらにも関与していたのですが、今日はまた、別のパネリストの方々のお話を伺って非常にためになったと思います。きちんと質疑応答もありましたので、前回いらっしゃった方もおられるかと思いますが、今日は今日で非常にうまくいったのではないかと思います。

それから、パネリストの方々、本間さん、本当にありがとうございました。ということで、ご挨拶とさせていただきたいと思います。(本間) ありがとうございました。これで今日のシンポジウムをお開きとしたいと思います。どうもありがとうございました。

パネリストの発言内容は、シンポジウム開催時の情報に基づくものです。組織名称や機構等は、変更になっている可能性があります。