

シンポジウム「地方における企業内弁護士の実情とその可能性」

(2013年10月11日(金)開催)

反 訊

目 次

第1	開会挨拶	1
第2	担当業務紹介，地方を選択した動機	
1	所属部門の役割・日々の担当業務等	2
2	なぜ、法律事務所ではなく企業内弁護士を選択したのか / 地方における企業内弁護士を選択した経緯	4
第3	地方における企業内弁護士養成への取組み	
1	岡山大学法科大学院における企業内弁護士養成の取組み概要	6
第4	地方企業への就職（就職活動）	
1	就職活動全般	7
2	地方における採用側のニーズ	8
3	応募者から見た採用側のニーズ	10
第5	顧問弁護士との関係・役割分担	
1	地方企業の法務需要は外部弁護士の活動により満たされるものなのか	13
2	地方における企業内弁護士養成の現実と課題	15
第6	弁護士としての活動	19
第7	閉会挨拶	25

第1 開会挨拶

(室伏) こんにちは。日本組織内弁護士協会 (JILA : Japan In-House Lawyers Association) の理事長を務めております室伏でございます。今日は、日弁連と JILA の共催で、このシンポジウムが企画されています。そして全国 12 カ所において中継でご覧になっている方々もいらっしゃると思います。よろしくお願いいたします。

JILA といいますのは、日本における資格を有する組織内弁護士の唯一の団体です。設立されたのは平成 13 年です。今から 12 年前ですが、その当時は 70 名ぐらいしかおりませんでした。ところが、今や企業内の弁護士がついに 1000 名を超えております。それから国及び地方の行政庁で勤務する弁護士もどんどん増加し、今は約 200 名になっております。

私どもの JILA の宣伝を少しさせていただきますが、今申し上げました企業内の弁護士と行政庁内の弁護士に元インハウスの方を合わせて、本年 8 月で JILA の会員は、700 名を超えております。ここにいらっしゃるパネリストの先生方も吉沢先生を除くと全員 JILA のメンバーでございます。

どうしてこんなに企業内弁護士が増えてきたのかということをご皆さんから聞かれます。もちろん供給面から申しますと、司法改革を受けて弁護士の数が増えたというのは当然ですが、もう 1 つ需要の面で考えますと、この間の一連の規制緩和の中で企業におけるガバナンス、法令遵守のための内部統制システムを構築しなければいけない。それからこれからパネリストの方のお話の中にも出てくるかと思いますが、企業活動はどんどん国際化している。それに伴い、契約交渉、場合によっては訴訟への対応が喫緊の課題になっている。そういう流れの中で外部の弁護士だけではなく、企業の中にいる弁護士の必要性を企業がますます

認識している。そういう需要の問題が大事であると考えます。

企業内弁護士はどういう仕事をするのかということに関しては、この後にいろいろとお話されると思いますが、契約書の作成、訴訟の管理といった典型的な弁護士業務だけではなくて、例えば株主総会や取締役会といったガバナンスにかかわることももちろんですし、広い意味でのコンプライアンスにかかわる事項、社内ポリシーの制定等があります。今の段階では企業内弁護士が一番多い会社でも 16 名ぐらいしかおりませんし、今日参加されている方々は、場合によっては 1 人や数名でやっていらっしゃる方が多いと思いますが、今後、数が増えるに従って、従来の伝統的な弁護士業務以外の幅広い企業の中の法律に関する業務を行っていく大きな可能性があるのではないかと考えています。

企業内弁護士が外部の弁護士と何が違うのかとよく聞かれますが、弁護士としての能力を発揮することは当然ですが、外部の弁護士と一番違うのは、企業の中にいると、会社の組織の中で組織人として非常にコミュニケーション能力が求められます。いわば外部の弁護士の場合はクライアントが仕事を依頼してくるという受け身の姿勢ですが、企業内弁護士の場合には自分から出ていくという積極的な姿勢が求められます。そのためには、非常に高いコミュニケーション能力が必要です。特に良くないことの場合には、当然、他人に言いたくなくなります。その中からどうやって事実を見つけていくのかというのはコミュニケーション能力の問題と考えられます。

私自身は、今のクレディ・スイスという会社に入って 14 年目ですが、最初に数字を申し上げましたが、私がインハウスになった頃はまだ全体でも企業内弁護士が 50 人にも満たないで、しかも

いわゆる外資系の金融機関あるいは IBM とかゼネラル・エレクトリックという大手外資企業の日本の子会社が多かったのですが、その後、日本の企業にどんどん広がって行って、今日シンポジウムに出ていらっしゃる先生方が所属しているような地方の企業にも広がっています。というわけで企業内弁護士は、業種、それから場所という意味でどんどん広がっている状態であると思います。

ただ、そうは言っても、まだ企業内弁護士は、一般の弁護士と同じですけれども、それ以上に東京と大阪に集中しています。というわけで、今日は、地方の企業で働いている方のお話が伺えますので、非常に興味深いと考えています。

このシンポジウムは企業内弁護士、特に地方における企業内弁護士の実態、今後の見通しということを探っていくと思いますが、今日はロースクールの方々もいらしていますので、関係する方々のご理解を深めていただき、はますます企業内弁護士というものが普及・発展していくための一つの助けになればと思っております

(藤本) どうもありがとうございます。それでは早速シンポジウムに入ります。私は今日の進行を務めさせていただきます弁護士の藤本と申します。現在、共栄火災という損害保険会社に勤務しておりまして、企業内弁護士の関係では、日弁連弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会幹事、第一東京弁護士会総合法律研究所組織内法務研究部会副部長、また日本組織内弁護士協会理事を務めております。

さて、企業内弁護士数は今年6月の段階で965名でした。現在は1000名を超えていると思われまます。地方のデータですが2013年6月の段階で、東北地方では仙台に2人です。関東地方が多くて852人ですが、東京がほとんどを占めます。そのほか横浜に8名、群馬に2名、静岡に2名でした。

また、中部地方は23名おりますが、愛知県が16名、三重に3名、岐阜に2名、富山に2名という状況です。また近畿地方は78名おまして、大阪に51名、京都に18名、兵庫に9名という状況です。中国地方は広島に1名、岡山に3名、島根に1名です。四国地方は愛媛に3名です。そして九州全体で見ますと福岡に1名、鹿児島に1名という状況です。そのような中、これから地方における企業内弁護士の重要性が増していくだろうということで、本日は地方で活躍しておられるパネリストの方々からお話を聞いてまいります。

第2 担当業務紹介、地方を選択した動機

1 所属部門の役割・日々の担当業務等

(藤本) まず自己紹介をしていただきます。所属部門がどのような活動をしているのか、担当業務、それから地方を選択した動機などについてお伺いしていきます。まず佐野さん、よろしくお願いいたします。

(佐野) 皆さん、こんばんは。スズキ株式会社法務部所属の佐野晃生と申します。今日はよろしくお願いいたします。修習期は45期、法曹としての経歴ですが、私は法曹資格を取る前にスズキ株式会社に85年に入社しました。その後、93年に資格を取って以降、スズキ株式会社の社内弁護士として執務してまいりました。ちょうど20年ぐらいのキャリアになります。

所属部門の役割。よく言われることですが、法務部の仕事は、紛争があれば解決するという紛争解決が1つ。更に、紛争は解決するより予防したいということで、紛争予防がもう1つあります。そして、先ほど室伏先生のお話にもありましたが、ガバナンスとかコンプライアンスの業務も司っています。ただ、今はスズキの法務部長なので、若いスタッフの仕事を広く監督していますので、担

当業務は監督業務になっています。そんなところが私の自己紹介になります。今日はよろしく願いします。

(藤本) 次に竹本さん、よろしく願いします。

(竹本) 皆さん、こんばんは。島津製作所の法務部に所属しております竹本と申します。皆さんがどれだけ弊社をご存じが分かりませんが、分析機器や医用機器を扱っております。10年ほど前に弊社の田中耕一がノーベル化学賞を受賞したことで、一般の方々が弊社をご存じの方もいくらか増えたのではないかと思います。

修習期は新 64 期です。大学卒業後、ロースクールに入り、そのまま会社入社しましたので、社会人経験がなく、弁護士としての法律事務所での経験もなく会社に入りました。昨年の1月に入社しましたので現在2年目になります。現在、社内では私のほかに弁護士資格を持っている者はいませんが、来月1月に新 66 期の方をもう1人採用予定です。

日々の業務の内容ですが、一番多いのが契約審査です。事業部といろいろ相談しながら契約書の内容を詰めていきます。場合によっては、直接交渉の場に出ていき、契約の相手方とお話しすることもあります。次に多いのが紛争対応、訴訟ですとか、それに至らなくても法的なトラブルに対応する業務になります。会社にとっては良いことではないのですが、弊社は今訴訟を何件か抱えていまして、私も外部の先生と一緒に共同で訴訟代理人になり、先生が書かれた準備書面の確認をしたり、時には私が書面を作成したりすることもあります。さらに、先ほど室伏先生からお話もありましたが、株主総会前には総会の準備も担当しています。

(藤本) ありがとうございます。では田中さん、よろしく願いします。

(田中) 皆さん、こんばんは。株式会社北陸銀行のコンプライアンス統括室に所属しています田中と申します。私は新 64 期で、大学、ロースクールを卒業して修習へ行って、昨年からの職場に勤務しています。北陸銀行は地方銀行ですが、どこにあるかという富山県です。両サイドを新潟と石川に挟まれていて、人によっては石川と新潟は隣り合っていると思う人もいます(笑)。ただ、弊社は地方銀行とはいうものの、東京、大阪、名古屋に複数の支店があり、また北海道にも支店があって、広域的に事業を展開しています。

私の所属している部署の業務は法務全般、コンプライアンス全般ということで、法務といいますと、契約書の審査、法律相談、訴訟管理ですが、銀行の場合は契約書というと、定型化された契約はひな形になっていたり、個人のローンとかは約款で対応するので、審査ということになると、それに事案ごとにアレンジを加えるような場合、あるいは約款そのものを改訂するところで審査をすることがあります。あとは一般事業会社のようにシステム開発の契約、業務委託契約、そういったものを見ることもあります。

訴訟管理ですが、弊社の場合、法務は少人数でこれまでずっと対応してきたので、基本的には現場の部門が外部の先生に依頼して、その後、現場で相談しつつ進めていく。コンプライアンス統括室自身は、その報告を受けてさらに上に上げるという状態でしたが、弊社は昨年 64 期が3名入り、ことし 65 期が1名入ったというように人員が充実してきていることもあり、徐々に、我々が実際に期日に同席したり、外部の先生に相談に行くというように、業務の範囲を拡大しています。

コンプライアンスの面では、コンプライアンスに関する社内研修や、部長クラスの方々が構成されるコンプライアンス委員会というものがありま

すが、その議事録の作成などを行っています。本日はよろしくお願ひします。

2 なぜ、法律事務所ではなく企業内弁護士を選 択したのか / 地方における企業内弁護 士を選択した経緯

(藤本) 吉沢さんには後でお話いただくとして、まず、「なぜ法律事務所ではなく企業内弁護士を選択したのか」という点について佐野さんからよろしくお願ひします。

(佐野) 2つお話しします。私は先ほど申しましたが、資格を取る前にスズキ株式会社の法務部門で仕事をしていました。1つの理由は、スズキ株式会社で企業内弁護士を養成してみるかという、言わばプロジェクトが1990年代に意識されまして、私が資格を取って企業内弁護士になったので、プランに従って企業内弁護士を選択した、というのが1つです。

もう1つお話ししますと、司法試験に合格した際、あるいは資格を取った際に改めて法曹としての自分のキャリアを意識しました。社内弁護士になるほかに、普通の法律事務所で仕事するキャリアもイメージしてみました。実は私は、海外旅行に行ったことがない人間だったのですが、憧れとして、いろいろな外国の人たちと触れ合いたい、海外の法務もやりたいという気持ちが結構強かったのです。

大手渉外事務所に就職するのは難しいようだとかかりまして、それに対し、スズキ株式会社は世界200カ国とビジネスをやっており、そこで法務を担当するというのは非常に意義あることだと考えた、これがもう1つの理由でした。以上です。

(藤本) では、続けて佐野さんにお伺ひします。会社は静岡にありますか、そこに入ろうと思った理由は何ですか。

(佐野) 私が資格を取る前からスズキ株式会社に勤めていたから、スズキの企業内弁護士もまったわけですが、スズキの本社の所在地、そして自分の仕事場が静岡だったということです。ただ、今日浜松から上京してくる電車の中で考えたのですが、仕事場というのはどういうふうにして決まるのか、その根本に戻ると、なるほどという気もするんですよ。

例えば、法律事務所で仕事をする普通の弁護士は、弁護士になろうとしたときにスタイルを考えるのではないかと。渉外をやりたいな、「街の弁護士さん」になりたいな、等と。そうすると、特に企業法務をやりたいと意識すると、お客さんのニーズがあるところは東京、大阪といった大都市をまず意識するのではないかと思います。でも、「街の弁護士さん」をやるといふことだと、自分が愛着のある地方や、いろいろなご縁あるところで執務することを考えるのではないかと。そういうふうにして仕事場というのは決まってくるものかなという気がするんです。

企業への就職も結局、同じかもしれません。インハウス、企業内弁護士が自分の仕事場を見つけるとしたら、自分の顧客となる企業のニーズにも左右されるのではないのでしょうか。要は企業内弁護士を採ってくれる企業が日本国内にあるでしょう。それはやはり大都市に多いのですが、いろいろな地方にもある。この企業がいいなと思ひ、自分を採用した企業が大都市ばかりではなくて、地方であれば、地方で仕事をしていくということではないかという気がしました。余りまとまっていないですが、そんなことを思ひました。

(藤本) ありがとうございます。竹本さんにお伺ひしますが、なぜ法律事務所ではなく企業内弁護士を選択したのかという点と、なぜ京都であったのか、についてお話しただけですか。

(竹本) まず、なぜ法律事務所ではなく企業に入ったかという点ですが、私の場合は、ロースクール入学時から、将来的には企業の中に入って働きたいと思っていました。なぜそう思ったかというと、大学時代、いろいろな学部の学生が一つのチームになって、企画を練っていくという企画立案のゼミに入っていた関係で、それまで世の中になかった新しいものを出して行って、人を驚かせたり、おもしろいなと思ってもらうとか、人の役に立つとか、そういうことに、とても興味を持つようになりました。

それで世の中に新しい価値を生み出す企業に入ってそういう活動にかかわりたいと思うようになりました。ただ一方で、強く感じたのは、周りのゼミ生は、それぞれ個性というか強みがあるんです。その時点で、私にはこれが自分の強みだというものがなくて、これでは企業に入っても埋もれてしまう、存在価値を發揮できないのではと感じました。それで、どうしようかと考えたときに、法律自体は好きだったので、法的な知識・思考という強みを作って、企業の中でクリエイティブな活動の一翼を担えるような人間になりたい、そう考えてロースクールに行きました。ですから、なぜ企業内かというのは、私の中ではもともと必然だったのだと思います。

次に、「なぜ京都か」という点ですが、これはお答えするのが難しいんですが、独自の製品を作り出し世界と勝負している企業に入りたいと思ったら、その会社の本社が京都だったというのが正直なところなんです。ただ、入ってみて感じるのは、京都には、非常にいい技術を持っていて、その技術を生かして、世界的に事業展開している企業が実はたくさんあるということです。そういう意味では、京都は、充実した法務機能やインハウスの需要が非常に高い地域だったんだなということが入

ってみてよくわかりました。

また、京都はインハウスが多い大阪に近いというメリットもあります。JILAの関西支部が大阪にはありますので、それで大阪方面等々の先生方と情報交換をしながら仕事を進められるのは非常にありがたいです。

このような意味で、京都はインハウスにとって「目立たないけれども、いい地域」だったというのを今は感じております。

(藤本) ありがとうございます。それでは田中さん、お願いします。

(田中) まず、なぜ法律事務所ではなく企業内弁護士を選択したかですが、何か1つ理由があったとか、ある日、突然、企業に行こうと思ったというわけではなくて、就職活動や司法修習を通して徐々に考えが固まっていきました。新人弁護士の就職難がよく取り上げられますが、実際に司法修習を通して実務を経験してみると、既存の先生方も競争が厳しくなっているのかなという印象を受けまして、伝統的な弁護士の在り方も魅力的ではありますが、何か新しい分野に挑戦していかなければいけないのではないかという気持ちになりました。修習の同期の中には社会人経験のある人もいて、そういった人からいろいろ話を聞くと、法律事務所だと、どうしても人間関係が事務所内で完結してしまう。それよりも、企業に行って、いろいろな人とかかわり合えるほうがいいのではないかというアドバイスをもらったのも1つのきっかけになっております。

では、なぜ地方銀行という選択になったかというと、私は、司法試験は倒産法を履修していました、その中で事業再生に興味を持ちました。就職活動の中で、ある程度規模の大きな事務所の説明会に参加したところ、懇親会の席で、その事務所の先生と「倒産法に興味がある」という話をして

いたときに、今年の3月で期限が切れましたが金融円滑化法という法律がありまして、その法律に基づいて地域の金融機関は事業再生に取り組んでいるというお話がありました。それを聞いたときは、そういうこともあるのかという程度でしたが、後々そういう話を思い出したら、地方銀行で自分の倒産法知識を生かせるのではないかということを書いて地方銀行に就職しようと思いました。

そうすると、地元以外では余りインセンティブがないということで、私は富山出身なので昔から知っている北陸銀行の採用ページを見たら、なんと弁護士を採用していると募集要項に書いてあったので、応募して今に至っています。

第3 地方における企業内弁護士養成への取組

1 岡山大学法科大学院における企業内弁護士

養成の取組の概要

(藤本) ありがとうございます。

それでは、地方における企業内弁護士について、養成側の立場から今日は吉沢さんにお越しいただいています。地方において企業内弁護士をいかに養成するのは、現在非常に重要な課題になっておりますが、その点をお話いただきます。

なお、吉沢さんは地方公共団体等も含めて組織内弁護士を養成しておられます。企業のみにとらわれず、組織内弁護士の養成という観点からお話していただきます。では吉沢さん、まず自己紹介をお願いいたします。それから、地方において組織内弁護士の養成に取り組むことになった経緯等をお話してください。

(吉沢) 皆さん、こんにちは。吉沢と申します。本日はよろしくお祈りします。私は現在、岡山弁護士会に所属しております。かつ岡山大学の法科大学院の専任教員でもあります。岡山大学ではもう任期のない職員になっておりますので、そうい

う意味では、一応、組織人であるということですが、企業内弁護士、組織内弁護士とは全然性格が違います。

私は平成12年から6年間、検察官をやっておりました。平成18年6月に弁護士に転身いたしまして、岡山弁護士会に所属しました。昨年の12月までは、岡山弁護士会の他の事務所にイソ弁として勤務していました。その事務所というのは病院関係の事件を多数やっております、医療過誤事件はもちろんのこと、その他病院内で起こるさまざまな問題を処理していました。

平成22年4月から岡山大学の専任教員になって、ロースクール生に授業を行うようになりました。そして昨年(24年)12月20日に岡山大学の建物の中にのぞみ法律事務所という名称で今の事務所を開設いたしました。

この事務所を開設した経緯について説明させていただきます。私は昨年の春ぐらいに独立しようと思っていましたが、昨年の夏ぐらいだったでしょうか、大学の上司から協力してくれないかと言われました。何の協力かということ、新人弁護士を養成するセンターを大学内に作りたいということでした。その意図というのは、まずは岡山弁護士会の状況を知っていただきたいのですが、私が弁護士登録した平成18年6月当時は、岡山県弁護士会の弁護士というのは約200名でした。ところが、その後、毎年20名前後、最近では20数名ずつ増えておりました、今現在、約350名になっております。恐らく来年の12月には400名になるだろうと思っておりますが、そのような中で、当大学の修了生がどんどん合格していくのですが、岡山で就職しようと思ってもなかなか就職が厳しいという状況になりました。就職できたとしても、1年や2年で独立せざるを得なくなる。そういう弁護士もいたわけですから、また、いわゆる即独と言

われているものですね、要するに、就職せずにいきなり独立するという弁護士も相当数、見込まれていた状況でした。

その中で、大学の考えとして新人弁護士に何かサポートができないのか。サポートできるのであれば、新人弁護士を養成する、教育をする、そういうセンターを大学内に作りたいという話を受けまして、大学内に事務所を作ってほしいと要請を受けました。その事務所に新人弁護士を所属させて、トレーニングを積ませ、将来は、新人弁護士が独立するなり、またほかの法律事務所に就職するなり、また組織内弁護士として活躍できるようにしようじゃないかという話を受けて、私は協力させていただくことになりました。以上が経緯であります。

(藤本) ありがとうございます。吉沢さんに続けてお伺いしますが、そういたしますと、岡山大学の法科大学院と養成事務所において、どうふうに企業内弁護士、組織内弁護士の養成に取り組んでいるのかという点について、養成事務所の概要についても簡単に触れていただきながらお話しいただけますか。

(吉沢) 大学の組織のことをまず簡単に説明いたします。岡山大学の法科大学院の正式な名称は、岡山大学大学院法務研究科です。その法務研究科の中に「弁護士研修センター」を設置いたしました。ここに新人弁護士を所属させることになりました。研修生として「弁護士研修センター」に所属させるということではありますが、それだけでは弁護士業務はできませんので、学内の建物内に「のぞみ法律事務所」というのをつくりました。ここにもその新人弁護士を所属させ弁護士業務をしてもらうことになっています。この、のぞみ法律事務所の運営形態は、大学とは完全に切り離されたもので、いろいろな協力は受けていますが、

事務所は事務所だけで独立採算でやっております。今3名の新人弁護士がおります。男性1名、女性2名、いずれも65期でありまして、岡山大学法科大学院の修了生です。

新人弁護士には、ここの事務所できちんと事件処理をやらせてもらう。とにかく事件を経験して、その中で、私なり、あるいは法科大学院の研究者の先生や、他の実務家教員からいろいろアドバイスを受けるという体制を作っています。なお、この3名の新人弁護士は、給与等はありません。それぞれが自分で稼いでもらうということでやっています。

具体的には私が受任した事件を共同で受任してもらい、私が指導しながら事件処理をしていただくというケースが多いです。そのほか、国選弁護事件をとってもらおうというのもありますし、また自分で事件をとってきてもらうということもあります。

取り扱い事件については、いわゆる一般民事事件、家事事件が多いですが、私自身が特殊分野として取り組んでいるのが民事介入暴力ですとか不当要求案件ですね、企業に対する不当要求、あるいはクレイマー案件とか、あと行政対象暴力事件とか、病院の中のクレイマー問題、いわゆる問題患者という表現をしていますが、こういうものをやっております。また刑事事件では、私自身は刑事弁護はやらないのですが、犯罪被害者支援をやっており、新人弁護士にも手伝ってもらっています。そのほか、建築関係の事件の会社側代理人として事件を取り扱うなどしています。

第4 地方企業への就職(就職活動)

1 就職活動全般

(藤本) ありがとうございます。

それでは次のテーマに移ります。「地方企業への

就職活動」についてお話を伺います。就職活動というと、地方への企業の就職活動の開始時期やスケジュール等の一般論や、企業内弁護士を採用していない企業に採用を申し込む際の働きかけ、その方法等が皆さんの気になるところだと思います。この点、田中さん、いかがでしょうか。

(田中) はい、まずは地方企業への就職ということですか。

(藤本) まずは地方企業への就職活動の開始時期やスケジュールの一般論を端的にご紹介いただけますか。

(田中) 一般的な採用スケジュールというのは、恐らく地方の企業であろうと都市部の企業であろうとそんなに違いはないと思っております。来週もあります、最近では東京三弁護士会の合同就職説明会の中に、地方に本社を置く企業がブースを出しているようなので、日弁連の協定との関係もあるかと思いますが、年をまたいで採用活動をしていくのかなと思っています。

今回、このシンポジウムでお話しをさせていただくに当たり、地方銀行で現在、企業内弁護士の採用実績のある銀行は、採用情報をどれだけ出しているのかということで、私が知る限りの地方銀行のホームページの採用情報を確認してみたのですが、弁護士を採用することを明示しているのは弊社だけでした。

それ以外の銀行だと、例えば「税理士や会計士の資格保有者を歓迎します」ということが書いてあって、確かに融資の業務だと会計や税務の知識が必要になってくるので、そういった人材のほうが必要はあるのかなという印象を持ちました。ですので、地方銀行では企業内弁護士の採用スケジュールというのはいまだに固まっていない状況だと思っています。

(藤本) 企業内弁護士を採用したことのない企

業が地方には多かろうと思いますが、そういった企業に対して採用を申し込む際の働きかけ、やり方について田中さんにご経験がありましたらお話しいただけますか。

(田中) 私の経験上では都市部の企業で1社だけですが、法務部の採用をしていたわけではないのですが、部署の性質からいって法律知識が必要になる部署で募集情報を出していた企業がありまして、そこにエントリーしたところ、後日、法務部からメールが来て面接を受けたことは一度ありました。

(藤本) この点について、竹本さん、何かご経験はありますか。

(竹本) 私自身は、弁護士募集を明記していない企業にチャレンジしたことはないのですが、私の友人はそのような企業にも応募していました。その方の場合、一般的な就職サイト、転職サイトがありますよね、それに登録して、弁護士募集とは書いていない企業にしたところ、採用されて、弁護士登録のうえで法務の仕事をしています。こういう話を聞くと、弁護士募集と明確に書いていなくても、企業として、高い法的素養を持っている方を採用したいという潜在的なニーズを持っているところは多いのだと思います。こちらの売り込み方次第、アピール次第では、業務内容、待遇の面でもしっかりと私たちのバックグラウンドを考慮して採用していただける可能性は大いにあるだろうと感じています。

2 地方における採用側のニーズ

(藤本) ありがとうございます。

そういたしますと、次に気になってくるのは、「地方における採用側のニーズ」がどのようなものであるのかということだと思います。ニーズ・実情について、中国地方の状況として吉沢さんか

らご紹介いただけますか。

(吉沢) 本当に限られた情報の中でのご紹介ということになりますが、正直申し上げましてニーズというのは非常に厳しい状況にあります。組織内弁護士を求めている企業や、その他の団体というのは決して多くはないというのが実情です。では、受け入れてもいいと言ってくださっている団体がどういう人材を求めているのかをちょっとご紹介いたしますと、大体3つぐらい印象に残ったものがあります。

まず第一に、語学力がある人を欲しい。これは海外取引をされている企業とか、今後、海外に進出しようとしているところ。それと、即戦力となる人。ある中国地方の自治体では、先日も募集がありましたが、「弁護士経験が2年以上ある者」ということを限定に募集されていることもあります。そういうことではなかったとしても、すぐに使える人材が欲しいのだと。要するに、受け入れ側としては、のんびり養成している暇はないと、はっきり言われるところもございます。

それから、一般の従業員と肩を並べて仕事ができる人が欲しいということです。要するに弁護士の資格があるからといって、それを組織内で特別扱いしてもらえると当然のように思ってもらっては困る、現場に出るとか、他の従業員と同じような仕事もやってほしいということも言われます。こういったものが印象的でした。

(藤本) ありがとうございます。そうしますと、佐野さんは会社の中で採用等々にも関与されていると思いますが、地方によって企業内弁護士を採用する際のニーズや、企業としての意欲に関して、どのようなご見解でしょうか。

(佐野) まずニーズですが、株式会社が企業内弁護士を欲しいと思う場合、どんな人が欲しいかなということイメージしますと、今、吉沢さん

がおっしゃっていましたが、まず組織で働ける人に来てほしいというのは重要なポイントになると思います。会社というのは人が集まって力を合わせて仕事を進めていくところですから、一匹狼で人と仕事することが苦手、というような人がいると、仕事が進まないのではと危惧せざるを得ません。そう特別なことではないとも思いますが、組織の中で、人と力を合わせて一所懸命やっつけられることは、企業が欲する人材の1つの大きな要素だと思います。もちろん企業内弁護士に期待するもののうち最重要なことは法律の専門知識でしょうけれど、「組織で円滑に行動できる人材」が大きなポイントだと思います。

それから企業の意欲ですね。企業内弁護士を欲しいと思うかどうかですが、スズキ株式会社は、私も勿論、良い企業内弁護士を欲しいと思っていますが、静岡県を例にとると、企業内弁護士を採用している企業はせいぜい2社です。日本国内に4000社ぐらい上場企業があつて、ネット上の簡単な検索でパラパラと静岡県内に上場企業は幾つあるかと思ったら、一部だけかもしれませんが、59あるらしいです。静岡は東西に長く、東に沼津、真ん中に静岡市、西の端、愛知県近くに浜松市があるのですが、59社の上場企業にあつて、企業内弁護士を雇ったのはせいぜい2社という実情です。

ただそれは、企業内弁護士は要らないと判断した結果かということ、そうではないように思います。恐らくは、企業内弁護士を採用して、いい戦力になるかもしれない、必要とまでは思わなくても、いてもいいなという気持ちはあるのではないのでしょうか。あとは、どれぐらいのコストで実現できるかの問題。または、自分のところではまだ起用したことはないけれども、うまくうちの会社でやっつけられる人材が来てくれるかどうかの問題、そういった未開・未知の分野で不安があるということ

ころだと思います。すなわち、これから増加する余地はあるように思うのです。

最後にもう一言申しますと、企業はお互いに、業界の中で競争しています。ネガティブな言い方かもしれないけれども横並び意識があり、ベンチマーキングを意識し、他社がどうやっているのかを見ます。他社が皆やっているのに、うちだけやっていないというと、担当部門はヒヤッとするのがあって、「考えてみようかな」と思うものなのです。これは一般論であり、間違っているかもしれませんが、そういう中で、恐らく多くの企業が、企業内弁護士を採用することになれば、うちでも是非採用するぞと加速度的にふえていく可能性、採用意欲が向上する可能性は、あるのではないかと思います。

3 応募者から見た採用側のニーズ

(藤本) そうすると、採用側のニーズがそのようなものであるとするならば、逆に地方の企業に応募して活躍している立場から見て、企業に応募する段階で、企業が自分たちに何を期待していたと感じたのか。それから、採用された後、実際に自分たちに何が期待されていると感じるのかを知りたいところです。竹本さん、田中さん、何かお感じのことがあると思いますので、その点について、まず竹本さん、よろしくお願いします。

(竹本) 採用活動を通じて、もしくは入社した後には私たちに会社側が何を求めているのかという点ですが、弊社の場合に限定してお話すると、抽象的な言葉になりますが、基礎的な法的知識をベースに、リスクを適切に避けつつ、事業部と一緒に進められる人、そういう人を求めているんだろうなと感じています。

今、これを聞いて思った方もいらっしゃると思いますが、会社が私達に求めていることは、法

務部にいる資格を持たないほかの法務部員の方に求めていることと、弊社の場合は基本的に変わらないんだと認識しています。正直なところ、入社するときは、もう少し、自分自身に特別な役割が付与されているのではないかとか、会社側もそういう人材になってもらうために具体的な教育ビジョンを持っているのではないかと何となく感じていた部分もあったのですが、特にインハウスを用いたことがない企業の場合、会社の側は、この人たちは、どのような分野で、どのような力を持っているのかに関して、よく分からない場合も多いし将来についても明確かつ具体的なビジョンを持っていない場合も多いと思います。

となると、私たちに求められている資質の1つは、会社が明示的に示さなくても、ある場面において、今までのバックグラウンドを生かして、どういう付加価値をつけられるのかを自分なりに考え会社に対して提案していくという点もあると思います。

例えば訴訟の場合、今までは弊社は、外部弁護士が書いた準備書面に対して、事務所関係の正確性等以外に意見を言うということはあまりなかったようですが、私たちはそういう訓練を受けてきた人間として、外部弁護士の考え方以外にもこういう考え方もあるのではないかと案を示していくというのも一つの役割だと思います。会社がこうやってくださいというのを待つだけではなくて、自分で考えて提案していく。訴訟以外の場面でも、そういう力が求められているのかなと。会社は潜在的にそのような能力も含めてインハウスに期待していると考えています。

(藤本) 突然の質問になりますが、竹本さん、修習のことですが、今の竹本さんの立場からすると修習で身につけたことは現在の社内弁護士としての業務に役に立っていますか。

(竹本) そうですね。訴訟の場面では直接的に生かすけれども、そういう場面に限定しなくても、例えば製品事故が起こった場合に、民法もしくは製造物責任法等々の基礎的な理解を持って、それを具体的事案に当てはめるとどういうふうにして対応していけばいいのか。それは法律家であれば当然の思考だと思いますが、そういうところが日々の業務で生かされていると感じますので、企業法務であっても修習の内容は基本的に生かされるのではないかと思います。

(藤本) 田中さん、自分が感じた採用側のニーズ、自分に何が期待されているかという点、お話しいただければと思います。

(田中) 会社からはなかなか明確にこういう理由でというのは教えてもらえないのですが、端的に言うと、法律に関する専門性が求められていると思っています。地方銀行の法務担当者が集まる研修や情報交換の場に私も時々上司と一緒に同席させていただきますが、地方銀行の多くは、法務・法律に関する専門性を持った人材不足とか育成に課題を抱えているところが多いという印象を持っています。そういった状況に弊社もこれまでであったのかなど。決して法務を軽視しているわけではないのですが、どちらかというと現場の部門が法務の機能も一緒にやっている。例えば、融資の部署であれば、回収に当たって、保全や執行、あるいは破産、民事再生などの知識も必要になってきますが、ただ、一方で与信管理もしなければいけないということになると、なかなか細かい法律問題にまで踏み込む余裕がないことで、より会社全体の専門性を高めるために企業内弁護士の採用に踏み切ったのではないかと思います。

あと、契約書の細かなチェックや社内の法律相談、実際に仕事をしていて思うのは、各部署が判断に迷うところで助言を求められることが多いで

す。そのときに、明文の法律をよりどころにする、あるいはその背景にある考え方をよりどころにして、こういうふうにやっていきたいと思いますというアドバイスをすることがあって、そのような判断に迷うところでの最終的な決定に至るまでの背中を押すという役割も期待されているのではないかと思います。

(藤本) 田中さんには、竹本さんとちょっと違うことをお伺いしたいと思います。企業が企業内弁護士にいろいろな期待をしますが、最近、企業の中には企業内弁護士を使って、顧客に対してリーガルサービスを提供するというようなことをニーズとしてとらえている企業も一部出てきていると聞きます。こういう点について、例えば企業内弁護士が顧客向けの法律相談をしたり、顧客が第三者と締結するような契約書のチェックをするというようなことについて、何か難しさというのはあるのでしょうか。

(田中) 地方銀行の法務担当者の集まりのときに、お客さんの法律相談をしていますかと私も聞かれました。ただ、お客さん向けの法律相談というのは利益相反の問題もありますし、法律相談をやっているのは弁護士ですが、あくまで企業の手足として動いている。実際やっている主体は企業そのものなので、そうすると企業が非弁活動を行っているのではないかという問題も発生するのかなと思っています。

こういった問題点があることからすると、顧客サービスをニーズととらえるのは、企業内弁護士に対する誤解があるのかなと思っています。では、なぜ誤解が発生するのかというと、弁護士は弁護士登録をしている以上、弁護士法や弁護士職務基本規程に規定された法的な義務、弁護士倫理を負っていますが、そういうことが必ずしも企業の方々に認識していただけていないのかなと思って

いまして、冒頭でインハウス・ローヤーが 1000 人を超えてきているというお話がありました、弁護士倫理のことを知らずに業務命令として行ったことが、結果的に法令に抵触することになって、企業内弁護士自身が企業のリスクになってしまうのではないかと、ちょっと私は懸念しています。

弁護士がどういった資格であって、どういった法的義務を負っているかということも、企業の方にはこれから理解していただく必要が出てくると思っています。

(藤本) なるほど。今の点については非常に難しい問題で、我々も考え続けていかなければならない重要な問題であろうかと思えます。

さて、それでは「地方企業に特有な業務」というものがあるのか、ないのかという点も気になりますが、佐野さん、地方企業に特有の業務というものはありますか。

(佐野) 結論からすると、業務としては僕は余りないように思います。法務あるいは企業法務というのは、紛争解決、紛争予防に、ガバナンス又はコンプライアンスといった3つぐらいの柱をイメージすればいいと思いますが、それは都市部だろうと地方であろうと変わらないという意味で、そんなにないのではないかと思います。

(藤本) そうすると、地方企業ということであれば、「インハウスとして地域社会へ溶け込む必要や工夫」が必要かもしれないと考えられますが、この点については竹本さん、いかがでしょうか。

(竹本) 私の場合は余り意識していませんでしたが、業務の内容上、法律事務所勤務の先生方と日々交流を持つこと自体は難しいところがあるのは事実で、意識をしていないと、そういう先生方と疎遠になりがちということは否定できないと思います。ただ、いざというときに相談できる人とし

て京都弁護士会の先生方にお世話になることもあるかと思えますので、委員会活動や懇親会には積極的に参加し、「島津製作所にはこういう人間がいますよ」というのを京都弁護士会の先生方に少しでも知っていただき、必要な場面で指導していただけるような関係を築いておく努力は日々しようとしております。

(藤本) ありがとうございます。その点で佐野さん、いかがでしょうか。

(佐野) 「地域社会」ということを考えた場合、やはり配慮していることはあります。スズキ株式会社というのは静岡県西部では比較的大きな存在になっておりまして、よくも悪くも目立ってしまう可能性があります。それで従業員はほとんどがスズキの軽自動車、小型車、二輪車で通勤していますが、その通勤のときの運転のマナーが悪いと、直ちに地域の皆さんからおしかりの電話が入ります。またスズキの製品を運んでいるキャリアカーの運転がちょっと乱暴だったみたいだぞという連絡も、すぐ総務部に入ります。だから、よくも悪くも、我々は目立つので気をつけなければいけないと、従業員みんなが意識している。スズキはそれぐらいの存在になってしまった。

そして、企業内弁護士がスズキにいるというのも、静岡でも珍しいことなので、よくも悪くも目立つ可能性がある。だから地域社会に対してはフレンドリーでありたいと思いますし、企業に評価されることが第一の課題なのですが、地域社会からもネガティブな評価をされないように、むしろ「スズキの企業内弁護士はいいね」と言われるようでありたいなと思っています。

また地域の弁護士会にも、私が登録したころは、企業内弁護士第1号でしたが、「何だ、あいつは」と言われまいように意識していました。

(藤本) ありがとうございます。この点で田中

さん、エピソードも含めて何かありますか。

(田中) 今、佐野先生がおっしゃったように、地域におけるレピュテーション(評判)は弊社でも重要視しています。富山は人口が100万をちょっと超えるぐらい、非常に人口が少ない地域です。その中で弊社は比較的大きな企業ですので、地域の人たちからどのように見られているかということは気を付けなければならないところだと思います。

ただ、その一方でレピュテーションを重視するというのは、単にお客さんに嫌われたくないというだけの話ではだめで、嫌われたくないからコンプライアンスを無視してでも顧客の便宜を図るという話ではだめなので、顧客重視を掲げつつも、一方で冷静な目で事案を見ることが企業内弁護士には求められていると思います。

それと地域に溶け込むということですが、私の場合は地元なので溶け込むということに対して違和感はないのですが、弊社に今年入社した65期の者は関東出身ですので、何か入社してから苦労したことはあるかと聞いてみたところ、方言がよくわからなかったと言われました。富山は、私の生まれ育ったところではそんなに方言がきついところではないのですが、地域によってはかなり独特な言葉や話し方をするとところもあるようでして、彼は、入社して間もないころに、入社の手続書類を提出したら、担当者から方言混じりで説明されてよく分からなかったと言っていたので、方言で苦労したという感じはありました。

第5 顧問弁護士との関係・役割分担

1 地方企業の法務需要は外部弁護士の活動により満たされるものなのか

(藤本) ありがとうございます。

それでは、「顧問弁護士との関係、役割分担」の

話に入ります。地方企業の法務需要は外部弁護士の活動により満たされるものなのか。この点については、都市部でも地方でも普遍的な問題なのだろうと思います。地方の弁護士の中には企業内弁護士が入ると外部弁護士の仕事がなくなってしまうのではないかと危惧している方も存在しているかもしれません。外部弁護士と企業内弁護士の役割分担がどうなっているのかについては非常に興味のあるところです。この点について、佐野さんにお話しいただこうと思います。

(佐野) 自分の経験からお話ししますが、特に地方の弁護士会員の皆さんに申し上げたいことは、インハウスが企業に入ったら、その企業は顧問弁護士や社外の弁護士を使わなくなるかということ、そういうことはありません。むしろ企業内弁護士が社外の弁護士と協力して、よりよい法務体制をつくっていくのが基本のイメージだと思っています。

一般論に戻って考えますと、企業の法務をやるときに、どういう体制で、どういうチーム陣容、どういう顔触れで法務をしたら一番いいでしょうか。企業は常に最大の利益を獲得するのが至上命題ですけれども、企業活動の一面、法務という分野では、最適な法務をするのが目標になります。その最適な法務をするために最適なチームをつくりたい。

それが企業によっていろいろなバラエティがあるわけで、ある会社の場合は、資格のある人は社内にはいないけれども、外の弁護士とうまくコンビネーションでやっているから大丈夫だというアレンジもあると思います。また企業内弁護士もいて、外の弁護士と一緒にやっていくことで良い法務ができていくというアレンジもあると思います。

そこは企業の選択で、こういう形では一律に駄目、ということではなくて、それぞれの企業がベス

トと思うものを選択していると思います。

ただ、企業内弁護士がいると——…今のご質問は、何でしたか…。

(藤本) そうですね。企業内弁護士が入った場合のお話をしていただきましたが、企業内弁護士がない場合、外部の弁護士だけで地方企業の法務需要は満たされるのか。企業内弁護士がいなくてもいいんだろうかという観点からお話を伺えますか。

(佐野) 企業内弁護士がいないと絶対だめという答えはないと思いますが、いない場合、注意しなければいけないのは、ひょっとしたら弁護士のことをよく知らない企業の法務部門、または企業が、社外の弁護士と最高のコンビネーションを築くにはどうしたらいいかという点、うまくポイントを押さえている企業ならいいチームになれると思いますが、弁護士とはつき合いがないと思いつつ、弁護士とどういうコミュニケーションをとったら一番いい法務ができるかよくわからないんだよねと言いつつ、暗中模索で法務をやっている企業があるとしたら、企業内弁護士がいた方がいいということにもなるでしょう。

これはイメージだけですけれども、端的な例をお話すると、企業が何か新しいプロジェクトの実行を考えたとします。それをやるには、初めての経験だから法的に問題ないようにやらなければいけない。実行した途端に「御用だ」なんて言われてはたまらないと、法的に問題のないやり方を検討しなければいけないわけです。

選択肢が幾つかあるとして、違法な選択肢は採用できません。真っ白な選択肢ばかりではないと思いますが、いろいろな選択肢の可能性を考えた上で方針を決定するべきで、その際に、企業内弁護士がないから外の弁護士に相談しようというとき、弁護士とのコミュニケーションを失敗する

と、選択肢を十分見ずに終わってしまう可能性があります。

例示すると、企業の担当者が一生懸命考えて、弁護士に「先生、方法1と方法2がありますね、どっちがいいでしょう」という質問をすれば、社外の弁護士は、指摘された1と2の、どちらかがいいように答えるでしょう。

でも、企業側が意識しない「方法3」があって、それがベストかもしれない。そういう可能性を法務部門がみずから放棄してしまうような質問の仕方、コミュニケーションの仕方をしてはいけない。質問力という言い方がありますが、その質問力が備わっている法務部ならば企業内弁護士はいなくてもいいでしょうけれど、弁護士とのコミュニケーションにおいて、企業内弁護士は有意義と思います。勿論、どんな企業内弁護士でも大丈夫かという、そうではないと思いますし、企業内弁護士も一所懸命、企業に貢献するように意識し、研鑽を積まなければいけないのですが、言ってみれば、法律の専門家でない会社と、法律の専門家である弁護士とがうまくコンビネーションを目指す際に、企業内弁護士がいると、うまくいく例があるかもしれないと感じています。

(藤本) ありがとうございます。この点は田中さん、いかがでしょうか。

(田中) 法務需要が外部の弁護士によって満たされるかということですね。

(藤本) そうですね、逆に言えば、企業内弁護士はどのような活躍ができるんだということです。

(田中) 弊社の場合は、訴訟や専門性の高い分野であれば外部の先生に依頼するという方針です。なので、企業内弁護士を採用したからといって、外部の先生方の仕事がなくなるということにはならないと思います。

それと、いろいろな契約書の審査をしてくださ

いと各部署から大量に依頼が来ていますので、それを全部、外部の先生に丸投げできるかという、それは不可能な話です。ですので、弁護士資格が必要かどうかという問題はあっても、やはり企業の中にも、法的素養の備わった人が必要であるということは間違いないと思いますので、そういう意味では、外部の先生だけですべてが満たされるわけではないと思っています。

(藤本) 竹本さん、何かありますか。

(竹本) インハウスが入ることによって、外部弁護士の先生の仕事がなくなるかという視点でお話すると、弊社の場合は、私が法律事務所での経験がなくして入っているということもありまして、私が入社する前に外部の先生にお願いしていたようなレベルの案件を、私が入ったことによって、内部だけの判断で最終決定するというのは基本的にはないと考えています。現在の弊社の状況だと、問題点をしっかりと抽出し、整理した上で先生に相談する、確認をとるというプロセスになっていますので、私が入社したことにより外部の先生の仕事が減ったということはないと思います。

先ほど佐野先生もおっしゃっていましたが、基本的にインハウスというのは非常にビジネスに近いところにおいて、生のビジネスを直接つかまえられる立場にある人間ですので、そういう人間がしっかりと事案を把握したうえで、高い専門知識や他社案件処理等多くの経験を持っていらっしゃる外部の先生方とうまく協働することで最適な案件処理ということが実現されると思います。ですから、法務部が成長してくれば、むしろ外部の先生方の仕事もふえていく。逆に問題点が明確になる、弊社の場合を見ているとそういうこともあるんだろうと思います。

(藤本) 佐野さんから補足があるようですので、お願いいたします。

(佐野) 今、竹本さんがちょっと触れられました現場の業務に密着しているというのが社外の弁護士との違いの1つのポイントだと思います。冒頭、日本組織内弁護士協会の室伏理事長もおっしゃいましたが、社外の弁護士は基本的に相談を受けると検討を始めます。顧問弁護士は日ごろ、顧問先企業とのコミュニケーションがより頻繁だから、おたくの会社はこういうところに気をつけたほうがいいんじゃないかということに気づくこともあるかもしれない。でも、更に企業内弁護士は毎日会社の実務を嫌というほど見ていますから、能動的に、ここはこう変えたらいいんじゃないかとか、こういう問題が潜在的にあるんじゃないか。それはなくすように気をつけたほうがいいのかもしれないと気づける、と思います。

また、外の弁護士の方にちょっとアピールではないですが、顧問弁護士と一緒に仕事をする際に褒められたことがありまして、お客さんが訴訟対応事や相談事をするときに、事務所へ資料を持って来ることがありますが、整理されていない状態で分厚いものを、場合によっては段ボール箱いっぱい、「先生、これ見てね」と置いていくだけの人がいるかもしれない。そういった場合、よい企業法務パーソン、あるいは企業内弁護士がいる会社は、ちゃんと整理して持ってきてくれるね、ありがたいよ、と言われたことがあります。

2 地方における企業内弁護士養成の現実と課題

(藤本) ありがとうございます。

では、次の話題に移ります。「地方における企業内弁護士の養成、組織内弁護士の養成の現実と課題」を認識しておかなければいけないと思います。現実に、地方において、どのような受け入れがなされているのか。その状況について吉沢さん、お

話をお願いします。

(吉沢) 当事務所限りで申し上げますと、どこかの組織に当事務所の3名の新人弁護士を受け入れていただけたところがあったかという、現時点では具体的に決まったところは残念ながらありません。ただ、そのような話をいただいたことはありました。それは実現に至りませんでした。なぜ決まらなかったかという、双方、受け入れ側とこちら弁護士側の条件が結局、合わなかったということに尽きます。

もう少し踏み込んで申し上げますと、いただける給与の面です。これが結構シビアです。先ほどの「どういう人材が欲しいか」というところに絡んでくると話だと思いますが、組織側は、一般の従業員と肩を並べて仕事をしてほしいという思いがあります。そこから給与にどう影響するかという、弁護士資格があるからといって特別な待遇というのはできないということだと思われま

そうすると、給与が一般の従業員と同じレベルになったときに、弁護士側は何が困るかというと会費の負担です。岡山は結構高いのです。弁護士1年目が負担する会費等は年間約40数万円です。1カ月当たり3万7000円ぐらいと聞いています。2年目から会館賦課金というのが課されまして、弁護士会館の将来の増改築にかかる費用を積み立てているというお金がとられます。それを含めると2年目は約50~60万円ぐらいです。それがどんどん年数を重ねていくに従ってふえていきます。私の場合だと現在会費と会館賦課金を併せて月に約7万円払っています。それプラスアルファがありますので、年間でいうと約90万円ぐらいになってしまう。それを企業側あるいは団体側、組織側に負担してもらえるのかどうかというシビアな問題があります。それに修習時代の貸与金の返済、さらにロースクール時代の奨学金の返済、これが

重なってきます。

そうすると、それなりに収入がないと、組織内弁護士になったとしてもやっていけないのではないかと危惧感が非常に強いということになります。ここを何とか解決できないかということで、私もあれこれ交渉したのですが、その交渉する中で1つ受け入れ側に検討していただいたことは、勤務時間外の個人事件の受任ということです。休暇中、あるいは仕事が終わった後の夜の時間帯に、自分で仕事をとってきて、弁護士専門の仕事をする。これができるのかということです。

それを受け入れてもいいよと言ってくださったところは、それは「総論としては構わない」とおっしゃっていただきました。「総論としては」ということは、各論はどうなるかという、ただし、その組織内の場所や施設は使ってもらっては困りますよということでした。依頼人との打ち合わせ場所、電話とかファックスというのがどうしても必要になります。これをどうするかという問題がありますが、それは組織内のものを使ってもらっては困るという回答でした。そうすると、それをやろうと思えば、どこかに事務所を借りざるを得ない。借りざるを得ないとなると、自分で独立したのと何ら変わりがなくなってしまいます。

こういうことがあって、ここは乗り切れなくて、結局、話が流れたということがありました。ですから、そういう問題も今後考えていただく必要があるかと思えます。

暗い話ばかりではありません。自治体との関係で、非常勤の雇用契約を結んだ例があります。これは今うちの事務所にいる3名のうち2名が現に雇用契約を締結していますが、岡山県に総社市という人口約6万6,000人ほどの市がありますが、この総社市と、岡山大学の弁護士研修センターとの間で協定を結んで、市の関係のいろいろな

機関に、この弁護士研修センターに所属している弁護士、すなわち、のぞみ法律事務所に所属している弁護士を紹介して、必要に応じて関係機関で使っていただくということになりました。

その結果、総社市と関係のある社会福祉法人総社市社会福祉協議会と、当事務所の2名の新人弁護士が非常勤の雇用契約を締結して、それぞれ週1回、半日勤務に出ています。それによって、月、数万円の報酬を受け取っています。

(藤本) ありがとうございます。なかなか厳しい現実があるということですが、養成事務所において実際に養成を担当している立場としての苦労は何かありますか。

(吉沢) 企業だけではなく、病院や自治体等も想定して養成しますが、何を目標に養成していくのかをある程度定めて教育しないと、結局、身につかないということだと思います。私も検察官の経験がありますので、その組織の中でやっていて一番感じたのは座学よりも、とにかく経験だと強く認識しています。とにかく事件を経験してもらい、自分で考えて自分で動いて経験してもらうということを一番の主眼に考えています。

企業も組織内弁護士に何を求めるのかというのは企業によってばらばらだと思います。契約関係などの書類についてよく見てほしいというところもあれば、訴訟対応を中心にやってほしいというところもあれば、一般の業務プラスアルファぐらいでいいんだと言われるところもあります。その中で、全部に共通するような教育・養成ができるのかというとなかなか難しいです。

そこで私が思ったのは、普通の弁護士がやっている事件処理をできるだけ経験してもらい、その中で事実調査をするというのはどういうものなのか、証拠の収集をするというのはどういうものなのか、その収集した証拠の評価をどうするのか、

それから訴訟を想定した場合、収集した証拠は訴訟でどこまで役に立つのか。尋問の方法は？証人候補者が複数いるけれども、その中で最も有用な証人は誰なのか。というようなところを学んでもらうためには、とにかく経験を積んでもらうということに尽きるだろうと思います。

新人弁護士に専門的分野の知識を学んでもらうべきかということを考えると、例えば、医療分野ですと、医師法や医療法の問題など、いろいろな問題があります。ただそれは、応用の話であり、基礎が十分ではない弁護士に対して応用のことをいくら教えても身につかないと思います。とにかく基礎を中心に学んでもらおうと思って今やっています。

ただ、そのような中でも、内容によっては専門分野を身につけさせることも可能です。先ほど最初のほうに紹介しましたが、クレーム対策問題や不当要求対策問題というのは、企業においても自治体においても病院においても、どこの世界でもあることです。私は、民事介入暴力等取締委員会に長く所属していますが、対処の方法を誤るととんでもないことになります。私はこの民事介入暴力の問題は一種の専門分野だと思っていますが、こういうノウハウを教えるということ自体は比較的簡単にできるとしています。

私はそういう案件を比較的多く扱っている関係で、当事務所の新人弁護士も入所してすぐにクレーム対応をするということがありましたので、実践で経験を積んでもらっています。

そのほか、個人情報保護の問題も、どの分野でもある程度、通用する話ではないかと思います。企業はもちろん、病院でもカルテ開示の問題もありますし、行政でも、行政情報の開示の問題などいろいろあると思います。こういうのは専門的分野のとして、早い時期に研修を行いました。本

当に悩ましいのは、どういう分野を主眼に置いて教育するのかということですが、これは例えば採用していただける企業等の組織との話の中で、そのような話が具体的になってから、集中的に企業が求める分野をレクチャーするというところぐらいしか対応できないのかなとように考えているところではあります。

(藤本) ありがとうございます。

今の吉沢さんのお話も踏まえて、今後、地方における企業内弁護士の活動をしていくに当たって、どういう「打開策、取り組み」というものが考えられるのでしょうか。難しい質問になっておりますが、佐野さん、いかがでしょうか。

(佐野) 企業内弁護士が地方でふえていくためには、コストの問題とか企業の側でクリアしなければいけない課題もありますが、つまるところは、企業が企業内弁護士を起用したい、雇用したいと思うことだろうと思います。

そのための活動は地道なものかもしれない、企業内弁護士全般に言える課題としては、企業内弁護士が企業に貢献する存在なんだ、コンプライアンスの推進に役立つ存在なんだと評価され、それならばうちの企業にも企業内弁護士が欲しいと思ってもらえることでしょう。「日本における企業内弁護士が1000人を超えた」というお話がありました。益々増加するためには、現役の企業内弁護士が少しでも、よりよく評価されていくことが重要だと思います。そして、社会の多くの皆さんに「企業内弁護士っていいな、企業に貢献しているんだな」と評価されることではないかと思えます。

私自身は一企業の法務部の管理・運営側になっていますが、自分ができること、あるいは会社の側としてできることと云ったら、勿論私は企業内弁護士がいたら良いと思っていますので、企業内

弁護士をまた起用していくことでしょう。また私のもとに来た若い企業内弁護士にいろいろな仕事を経験させ、鍛え上げて、企業のために「貢献してくれる企業内弁護士がふえてきたな」と言ってもらえるように育てることかなと思います。

(藤本) 打開策について、今まで厳しいお話もいただきましたが、吉沢さん、前向きな打開策というのは何かございますか。

(吉沢) 打開策になるかどうかわかりませんが、ある強い専門分野を持っているとそれは強みになると思います。私は組織内弁護士として働いたことはないですが、1つの例として申し上げます、私は検察官をやっていた関係で、当然刑事手続のことについてはよく知っているわけです。いろいろな顧問先企業で担当者と話をする中で、その顧問先企業が気づいていないことを教えてあげることができる。こういう問題なら民事だけではなくて刑事的な対処もできますよとか、刑事的な対処をして解決することだって可能なんですよということとか、いろいろなノウハウを教授することができます。

ですから、組織側が求めているものばかりに目をつけるのではなく、弁護士がもともと持っている特定の専門知識を売り込んでいって、それで開拓することも非常に重要なことで、望みのあることではないかと思えます。そういう中で、組織の側に企業内弁護士の意義を見出してもらう必要性があるのではないかと思います。

他方で、組織側に弁護士を採用して下さいとお願いすることもあるのですが、お互いに無理をしてはいけないと思っています。組織としても、組織内弁護士を雇ったのはいいけれども、どのように使ったらいいかわからないということになったら、入ってしまった弁護士も不幸になるし、組織側も不幸になる。では、次からは採用をやめよう

かということになりかねないですね。なので、お互いが条件面で納得した上で入る。それで双方がハッピーになるというのが理想だと考えていますので、とにかくお互いがよく考えて、こういう話は進んでいけばいいかなと思っています。

(藤本) 地方企業でのキャリアを魅力的なものにするための展望を佐野さん、教えていただけますか。

(佐野) 地方企業でのキャリアが魅力的というのは…、私は基本的に地方か都市かで、企業内弁護士の仕事・キャリアはそう変わらないのではないかと気がしています。

ただ、私が浜松に住んでいて悪くないと思うことを一言ご紹介すれば、自宅が浜松駅から歩いて20分のところにあり、通勤は車で15分、私の家のすぐ前には浜松城の復元された天守閣もある、緑豊かな公園があって、それはうちの庭だとうそぶいているんですが、そのような環境にあります。車で5キロほど走れば遠州灘という砂浜のきれいな海岸に臨める。中田島砂丘といって砂浜が砂丘のように砂が堆積して風光明媚なところもあります。また、北に行くと、山があり、東には天竜川があり、川遊び、川釣り、いろいろできる自然にも恵まれています。これらもメリットかもしれませんが、地方でキャリアをいいと言えるようにするというのでしょうかね。……。

大都市部の大企業にいと、企業内弁護士がいっぱいいるかもしれない。法務部員も何百人といえるかもしれない。それに比べてフロンティアのように、地方で、これから企業内弁護士を生かしていこうと考える企業に勤務すると、より経営陣が注目してくれる可能性があるのではないかと思います。私は注目されている、というつもりはありませんけれども、法務の仕事をする中で、結構、取締役の皆さん、経営トップの皆さん、フランク

にお話しする機会をいただいています。これは別に企業内弁護士に限ったことではないかもしれませんが、プロであるがゆえにそういう機会があるかもしれませんし、そういうのも地方企業のキャリアの魅力の1つかと思います。

第6 弁護士としての活動

(藤本) ありがとうございます。

それでは次の話題、「弁護士としての活動」にいきます。皆さんも気になっていると思いますが、そもそも弁護士登録する意味があるのかとか、個人事件受任、弁護士会活動、国選弁護、そういうものはどうなっているんだという疑問があるのかと思います。田中さん、弁護士登録をすることの意義はあるのでしょうか。

(田中) 弁護士登録することの意味としては、地方にいて、地方の単位会での人脈ができることや委員会活動等を通して先輩弁護士の助言を得る、あるいは日弁連や弁護士会の研修に出て自己研鑽を積む機会があるということもありますし、あとは、訴訟や調停で顧問の先生方と共同代理で案件を進めていくといったことがあると思います。

こういったことを通して、自分が所属している企業を客観的に見る目を維持していけることが大きいと思います。ずっとその企業の中にいると、担当部署からたまに言われるのは、「今までこうしてきたからこれでいいんじゃないの」という言い方をされるときがあります。ただ、今までのやり方で問題が起きなかったからといって必ずしも今後もそのままにしておいてよいとは限らないので、個別の案件を見た上で、どう対応するかということを考えていくのが大事だと思います。このような社内の意見に安易に流されない客観的な視点を常に忘れないようにするために弁護士登録していくことに1つ意味があると思っています。

(藤本) そうすると、民事、刑事の個人事件の受任についてですが、竹本さん、その点はいかがでしょう。

(竹本) 京都の場合は弁護士登録して1年目に研修として民事事件と刑事事件と法律相談を各1件ずつ受任することが義務になっていました。なので、私も会社にそのことをあらかじめお話ししておいて、それらの弁護士業務を行いました。ただ、京都の場合は、研修以降の事件の受任や法律相談等は、義務ではなくて、それぞれのインハウスが自分の業務との兼ね合いを考えながら、個々の判断で受任している形になっております。

私自身は、今法律相談は行っていませんし、事件受任もしていません。京都弁護士会に問い合わせせてみても、インハウスの方で個人事件を受任している方は多くないようですが、私が知っている京都の企業内弁護士の方で、積極的にそういう活動をしていらっしゃる方もいます。会社の業務に支障が出ないということが最低限の条件になると思いますので、その辺りをきちんと会社に説明をしたうえでであれば、そういう活動をしていくことも可能ではないかと考えています。

(藤本) 田中さんはいかがでしょうか。

(田中) 民事、刑事の個人受任のことですが、会社の普段の業務が忙しかったり、利益相反の問題があるので、私選の刑事とか民事の個人受任という事はやっていませんが、単位会の義務として、富山県弁護士会は65歳まで刑事の国選と当番は義務になっていて、当番弁護や国選事件は毎月割当日が決まっているので、それはなるべく受任するようにしています。きのうも1件、当番で警察まで行ってきました。それと先週、私は裁判員裁判をやっている状態で、2日間有給をとって公判をやっていました。

(藤本) 田中さんはなかなか自由に活動されて

いるようですが、委員会活動についてはいかがでしょうか。

(田中) 委員会活動も義務で、富山県の場合は2つか3つは入らなければならないことになっています。そのうちの1つは必ず決まった委員会が幾つか指定されていて、そのどれかに1つ入らなければいけないので、私は人権擁護委員会に入っています。それも毎月ありますが、人権擁護委員会へ人権侵害の申立てがなされると、担当者を決めて調査をするのですが、最近、そういう申立てが少なくなっていることもあり、今のところ、委員会活動が会社の業務に過度な負担になっていることはないです。

(藤本) 今までお伺いした個人事件の受任や委員会活動について、皆様のご興味があるのは、入るときにどうやって交渉したのかという点があるかと思います。竹本さん、どういう交渉をされましたか。

(竹本) 私の場合は先ほど申し上げたように、研修で各1件ずつ受任ということは会社に入る前からわかっていたので、それについてはあらかじめ会社に説明しておきました。よく問題になる場所として、電話やファクスの問題、打ち合わせ場所の問題があるかと思いますが、私の場合は、電話に関してはプリペイドの携帯電話を会社に用意してもらって、それで関係者の方々と連絡をとるという形にしていました。また、業務時間内に関係者と打ち合わせすることも必要な場面が出てきてしまったので、その時は会社に時事情を説明して許してもらったということもありました。

大事なことは、会社の側に適時にしっかりと情報を与えるということかと思うので、わかった時点で、弁護士活動の一環としてこういうふうなことが求められている、必要なんだということを説明しておく。そういうコミュニケーション

が会社ととれていけば、弁護士としての活動に対して会社が必要以上に制限をかけてくることはなかったの、そこはそんなに心配しなくても大丈夫なのではないかと個人的には思っています。

(藤本) 田中さん、いかがでしょうか。

(田中) 私の場合は反省点でもありますが、会社に対して委員会や国選事件があるという話はしていたのですが、事前にそんなに踏み込んだ話をしていませんでした。というのも、弊社の場合、1月に入社するのですが、その後、4月まで登録しないという方針でして、この方針は今後も続くかどうかわかりませんが、そういうこともあり、入社前に詳細なことを話すということをあまり意識していませんでした。

だから入社した後に話せばいいかなと思って、いざ4月の登録前になって、国選とか委員会がありますという話をしたら、多様な経験を積むという点でそれらをする事自体は認めてもらえるということでしたが、ただ、ファクスとか電話を用意していただきたいのですがと言ったところ、当初、難色を示されました。ですので、事前に何が必要かということをしっかり話すべきだったなと今は反省しています。

(藤本) ありがとうございます。用意した項目については、簡単ではありますが一通りお話を伺いました。質問を皆さんからいただいておまして、これに対してできる限り触れていこうと思っております。今までのお話の中で触れていただいたところもありますが、さらにパネリストの方々に質問をしていこうと思っております。

一つには、先ほどまでにお話が出ていますが、吉沢さんからは、できるだけ事件をこなした上で企業に入っていき、それが望ましいことの1つであると伺いました。今は初めから企業に入る弁護士も増えていますが、その場合、どのように対応

していったらよろしいでしょうか。どうお考えでしょうか。

(吉沢) 難しいですね。それは企業に入られている先生のほうが適切ではないかと思いますが。

(藤本) では、まず佐野さんにお伺いしましょう。

(佐野) 弁護士登録すると同時に企業に入った。また一般の事務所で経験なくして入った人がいろいろな事件をしていく。

(藤本) そう。どのようにして力をつけていくのか。

(佐野) 企業は基本的にOJTと外部の研修会・講習会などを利用することを考えると思います。確かに地方の弁護士会、大都市でもそうかもしれませんが、弁護士会のニーズもある程度あって、「国選や当番がこの地域は多いから、できる限り、分担してよね」というニーズがあれば、「公益のために」と企業のほうも理解を示して、もちろん黙ってやられちゃいけないと思いますが、(会社が)承認するという形で、企業だけの仕事とまた違う仕事を経験する機会が得られるかもしれません。

あと、1つの考え方としては、企業の仕事をすただけだと視野が広がらないと思えば、積極的に経験として、違うことを体験させることによって、場合によっては修羅場も経験しておいたほうが、以後、強くなるということ意識しているいろいろな試みをやるというのはあるんじゃないかと思えます。

私の所属する企業でこういう成功例があるとお伝えできるものがあるわけではないのですが、場合によっては社外の法律事務所へ出向するのも手ではないか。余り自分のことをご紹介するのは語弊があるのですが、私は弁護士登録すると同時に企業には戻ったんですが、企業の理解、了承を得

て、自分の大学の先輩の法律事務所に出向という形で武者修行を認めてもらいました。これはよかったですと思います。

今、企業に入っていくなり自動車メーカーというのは、車をつくって売る、売るのは子会社の販売会社や代理店だったりしますが、代理店がお客さんに売ったり、販売会社に卸売りをしたら、相手さんが倒産のような状況になっちゃった。債権保全をどうしたらいいだろう。また債権の回収のための執行はどうしたらいいだろう。それは経験しているとイメージできるけれども、経験がないとわからないこともあります。

司法研修所で少し教わりますが、自分はそういうのを積極的に体験したいと思ったところ、企業の理解を得て、法律事務所への出向という形で債権回収、あるいは債権保全の現場を経験できたのは非常に良かったと思っています。そういうものもヒントにしながら、もし自分の部下を育てるならどうしたらいいだろうというのは暗中模索、試行しているところです。

(藤本) 武者修行に出て事件をいろいろ経験したことが企業内弁護士としての自分の付加価値をつけるのに役に立っていると感じているということで、今の理解としてはよろしいでしょうか。

(佐野) これは、いろいろな経験をするとき、身につける側の心構えの問題という面もあるかと思いますが、私は既にスズキの企業内弁護士として出向していましたから、企業法務をなるべくやる事務所に出向したというのがあります。そこでは幾つかの顧問企業の株主総会の指導というものも結構ありました。そうすると、先輩の先生たちが、リハーサルで総会屋の役をやる。それを目の当たりにして、株主総会というのはこのように準備しておくものなのかと。それは自分の企業の株主総会のときに早速実践したら、おもしろいことを身

につけてきたねと評価されたということもあります。経験として生かせるチャンスというのはいろいろあるのではないかと思います。

(藤本) 修習が終わってすぐ企業に入りった場合、企業内弁護士はその状況の中で経験を積まなければならない。先ほどお話が出ていましたが、修習が終わってすぐに企業に入って、田中さんは裁判員裁判までやっているということです。企業に入ってから個人で民事や刑事事件をやる機会がある場合、吉沢さんのところで受け入れて共同で事件をやるといった展望はあり得ることですか。

(吉沢) 将来的には、一定期間、組織で働いて、具体的に法廷技術、尋問技術等を学ぶために当事務所に所属していただくということも本当はやりたいたころではありますし、本当はそこまでやらないとだめだと思っています。ただ、今はそれはできません。なぜかという、スペースがないからです。それだけの問題です。

いろいろ考えたのですが、例えば自治体に採用された組織内弁護士は定年まで働くのではなく、大抵のところは任期制のはずです。3年なら3年、5年なら5年、自治体内で働いた、その後どうするのかを考えていかなければいけないと思います。先ほど、ある自治体が弁護士経験2年以上の者を募集しているという話をしましたが、これなら2年現場を経験している弁護士ですから、自治体内の任期が終了した後も弁護士活動を行っていくに当たって対応できると思います。ところが、修習生を終わってすぐに自治体内に入り、それで3年なり5年なり過ごし任期を終わって通常の弁護士として活動するときに対応できるのかなということを考えます。

組織によっては、訴訟案件は顧問弁護士に全部任せるといふところもあるやに聞いています。それをそのままやると、法廷技術等は全然身につか

ないことになりかねないと思います。そこで、先ほどいろいろな先生から話が出ましたが、組織内弁護士であっても顧問弁護士と協力し合って、訴訟においても共同受任という形になるかどうか分かりませんが、共同で訴訟を行っているという形態をとれば、顧問弁護士と一緒に法廷に立って、その顧問弁護士からいろいろ学ぶこともできると思います。

そういうことができるなら、それほど心配はないのかなと思いますが、それができない組織なら、我々のような事務所がフォローできるものなら、してあげたいと思っていますので、これは将来の課題になるかと思っています。

(藤本) ありがとうございます。

最後になりますが、「将来のビジョン」を田中さんと竹本さんにお伺いして話を締めたいと思います。田中さん、いかがでしょうか。

(田中) 冒頭でもお話ししましたように、事業再生に興味を持って地方銀行を選択しましたので、普段の業務は必ずしもそういう分野だけではなく、幅広く扱っていますが、将来的にそういった専門性も磨いていきたいと考えています。

それと弊社の場合、ようやく法務の人材が充実してきて、これから組織の中の法務機能の基礎固めの時期に入ってきていると思っていますので、法務の一員として、今後組織の中での法務の発展に貢献していきたいです。

(藤本) 竹本さん、お願いいたします。

(竹本) 私の場合は、まずは企業人としての基礎力を高めたいというのがあります。最初にご紹介したように、弊社は製品自体が専門的で、文系出身だった私には、それ自体を理解することがまず難しいという会社です。また、海外での事業もありますので、当然英語力も必要になってきます。そういう会社でインハウス・ローヤーとして活躍

していくためには、製品や会計の知識、英語という、その会社の企業人としての基礎力をまず全体的にレベルアップしていく。そうしたことによって、もともと持っていた法的な素養についても相乗効果でもっと生かせるようになるのではないかなど、今1年半ほど働いて非常に感じています。

ですから、まずはそういうジェネラリストとしての素養もきっちり向上させ、事業部とも円滑にコミュニケーションがとれるようになることを目指しつつ、弁護士としての専門性や付加価値の高い仕事を提供できるようになりたいと思っています。ちょっと抽象的になりますが、そういう思いを持って働いていこうと思っています。

(藤本) ありがとうございます。本日の論点は多岐にわたりましたが、このお話は後日、反訳して、日弁連に組織内弁護士のページがありますので、そこに掲載させていただきます。語り足りないところは、そこに付け加えることにしたいと思います。

第7 閉会挨拶

(藤本) それでは最後に、日弁連弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会の委員長である本間さんからお願いいたします。

(本間) ご紹介いただきました本間でございます。長時間、夜遅くまで熱心に聞いていただきありがとうございます。私は日弁連の弁護士業務改革委員会の下に企業内弁護士小委員会がありまして、その座長を仰せつかっています。それから JILA では政策委員長を務めておりまして、私自身はカップヌードルを売っている日清食品ホールディングスの執行役員兼チーフ・リーガル・オフィサーというポジションでございます。

本日はじめに、室伏弁護士がご紹介しましたが、私の数字ですと、現在の組織内弁護士の数は

1363名です。これがどのぐらいの数字かというと、実はこの数字より多い弁護士会は5つしかありません。東京三弁護士会と大阪弁護士会、愛知県弁護士会、これだけです。実は少ない少ないと言いつつ、ものすごい大きな勢力になっております。

何を申し上げたいかというと、私は室伏弁護士とほぼ同時期、数年早いのですが企業内弁護士になりました、そのときには50人という数字が出ていましたけれども、室伏先生が紹介されていたとおり、当時は法律事務所で10年、15年ということでパートナーになり、弁護士としてでき上がった人間を、こういう言葉を聞いたことがあるかどうかわかりませんが「ジェネラル・カウンセラー」、要するに企業の役員かつ法務のトップということで外資系企業が抜いてくるというのがほとんどでございました。今、主流を占めている日本の企業内弁護士とはかなり違った性格の仕事をしております。

この1000人を超える組織内弁護士、企業内弁護士が増え始めたのは、2006年にロースクールの第1期生が卒業したときからなのです。ということは、5～6年前まではほとんど存在しなかったんです。今日、お話を聞いていて、デジャヴを感じています。皆さん、非常に厳しい話を聞いたと思われたかもしれませんが、実はこれが5～6年前までの日本全国の状態であります。それが近々5～6年の間に1000人を超える数に増えた。

何が言いたいかというと、今日聞いた話でディスカレッジされることはなく、むしろパイオニアになるんだと思っていただきたい。「地方」という言い方はどうかというのがありますが、こういう場におけるパイオニアになるんだということで果敢にチャレンジしていただきたい。現に結果として5～6年前まではほぼ皆無だった人たちが

1000人を超える人数で活躍している。決して報われないパイオニアではないということとをぜひ心にとめていただき、果敢にチャレンジしていただきたいと思います。

もう1つ、日弁連内で組織内弁護士のいろいろな活動に携わって10年近くになりますが、つい最近まで何をしていたかというと、組織内弁護士、あるいは企業内弁護士という人種が存在するんだということを売るというのが主な仕事でした。ここ、ようやく1～2年、数が多くなったのもありますが、一般論を超えて、いろいろな種類の企業内弁護士がいるということで、具体的な議論がようやく深まっているということで、私自身、感慨を持つものがあります。

今日であれば地方から。伺っていると、デジャヴと申しましたが、日本の大都市圏でもちょっと前まで経験したことが起こっている。逆に言えば5年後にはもっと大きくなっているのがほぼ確実という状況です。例えば、地方と云って島津製作所とかもスズキなんて仕事そのものはグローバルカンパニーでございまして、たまたま京都なり浜松にあるわけで、仕事の内容が変わったものはないわけで、当然、客観的なニーズは変わらないだろうと思います。

一方で、地域に溶け込むとか弁護士会活動等々、固有の難しい問題はあるようですが、それはそれでまさに何かにはチャレンジするバリアがないとパイオニアとは言えませんが、ぜひぜひ新しい分野に飛び込んで、皆さんが今パイオニアになれるという時代でございます。多くの方がやっていることとは違うパイオニアになれるというスタートラインを皆さんが目前にしておられるという気概を持って、ぜひやっていただきたいと思います。

また、各弁護士会で聞いていらっしゃる現役

の企業内弁護士の方々も多いと思いますが、こういうことで日弁連としても、いろいろな形でいろいろなタイプの企業内弁護士を勉強し、調査し、サポートするという事を考えています。どうしても人数が少ないので孤立感を覚えることはあるかと思いますが、我々としても全力を挙げて皆様方の仕事の発展に努力をする覚悟でございますので、ぜひよろしくをお願いします。

疑問や困ったことがあれば日弁連に、あるいは私個人でもいいですし、企業内弁護士小委員会のメンバーその他に照会をかけていただければ、可能な限り、対応するようにいたします。ようやく、とば口に立った企業内弁護士というものの発展を皆さんで盛り上げていただければと思います。最後のご挨拶にかえさせていただきます。

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。