

2019年度司法試験受験者向け 企業内弁護士セミナー 講演録

1	企業（採用側）として.....	1
	講師 藤本 和也 弁護士 （Chubb損害保険株式会社法務部長／第一東京弁護士会）	
2	採用された弁護士として.....	13
	講師 上野 陽子 弁護士（株式会社ジャックス信用管理部エキスパートマネジャー ／第一東京弁護士会）	
3	「東京三会就職合同説明会」のご案内.....	21
	講師 川口 里香 弁護士（東京三弁護士会就職協議会議長／第一東京弁護士会）	
4	質疑応答・パネルディスカッション.....	25
	パネリスト 藤本 和也 弁護士 上野 陽子 弁護士 コーディネーター 重富 智雄 弁護士（日弁連司法調査室嘱託／東京弁護士会）	

2019年6月15日（土）
法律サービス展開本部ひまわりキャリアサポートセンター

1 企業（採用側）として

（藤本） 弁護士の藤本でございます。今日はよろしくお願いいたします。

本日のお話の対象者ですが、基本的には司法試験受験後で発表待ちの方々です。そして、学部を出て、すぐに法科大学院に入った方々ですね。企業での就業経験がない方を念頭にお話をさせていただこうと思います。具体的な企業内弁護士の仕事に関する話ですが、実際に企業の中で働いたことがないとイメージがわからないので、深い話はしません。こういった講演において、企業内弁護士として企業の中で働くコツが知りたいという方もいるのですが、実際に企業内で弁護士として実務をやってみないと意味がわからないところが多いので、これも触れません。

ところで、皆さんは、企業内法務や企業内弁護士について知り合いの弁護士や人材紹介業者から話を聞くことがあると思うんですね。まずは、この点に関する注意点です。実は“企業内弁護士としてそれなりの期間、実際に働いたことがある弁護士”というのは企業内の中でも割と人数が少なく、弁護士全体の中でみると極めて少ないわけです。10年単位で働いている企業内弁護士になると、相当に数が少ないです。企業内弁護士としての経験が無い弁護士が企業について語る場合も目にするのですが、その内容は企業の中を知っている立場からすると、実に抽象的であったり相当にズレていたりで現実離れしていることが多いですね。自分で経験したことがないことを知っているかのように語るのを、自分がおかしなことや間違っただけを言っているのか否か、それ自体が自分で分からないから、そうなる訳です。やはり、企業内弁護士について知るためには、それなりの期間、企業の中で実際に企業内弁護士としてやってきた弁護士の話を聞く必要があると思います。

企業内弁護士の話を聞く際の注意点もあります。企業内弁護士から話を聞く際には、その企業内弁護士がこれまでどのような弁護士のキャリアを持っているのかとか、その企業内弁護士がどのようなポジションの視点から話をしているのかよく注意しておかないと、“この前聞いた他の企業内弁護士の話と全然違うぞ”ということになりかねないわけです。話をする弁護士の経歴をよく見てから話を聞いてください。業界やポジション、その会社でどれだけ法務部門が重要とされているのかなどによって、企業内弁護士が置かれた立場は全然違うからです。

では、始めたいと思います。自己紹介です。本日は、“どんな企業内弁護士が喋るのか”ということからお話ししたうえで、企業内弁護士の現状と待遇、企業内弁護士の任務、役割、企業内弁護士の業務、企業内法務を担う人材が弁護士であることの重要性といった話をさせていただきます。企業内弁護士と外部弁護士、つまり法律事務所の弁護士と一体何が違うのかといった話もできればと思います。また、企業内弁護士のキャリアプラン、皆さんが非常に興味を持っているテーマや企業内弁護士を採用する立場から見て、どういう人を採りたいのかといった話をしようと思います。よろしいでしょうか。

自己紹介です。藤本和也（ふじもとかずなり）と申します。司法修習は 61 期で、弁護士になって 11 年目になります。今年の 12 月から 12 年目に入ります。現在、Chubb 損害保険株式会社の法務部長です。Chubb はグローバルで大体 3 万人ぐらいの従業員がおり、世界 54 か国で保険事業を展開している保険会社です。Chubb グループの日本法人で企業内弁護士をやっているというわけです。グローバルはいくつかのリージョンに分かれています。日本はヨーロッパや APAC と並ぶ単独のリージョンという位置づけです。グローバル展開している外資企業の法務部門で企業内弁護士をやっていく一つの形についても、多少はお話できるかもしれません。

私の経歴ですが、2008 年、弁護士登録と同時に、JA グループの、農協ですね、JA 共済が親団体である共栄火災という損害保険会社に入りました。入社時は法務部を立ち上げて間もない頃であり、社内に弁護士は一人もおらず、私が初の企業内弁護士でした。ただ、入社当時の上司である法務部長は後に法学博士の学位を取得した人でして、企業内法務のみならず弁護士というものについても非常の理解のある人でした。私が企業内弁護士として非常に動きやすい環境をつくってくれたのです。それから 2017 年の 3 月まで 8 年 3 か月の間、共栄火災にいました。そして、2017 年 4 月から富士火災に移籍しました。富士火災と AIU が合併して 2018 年 1 月に AIG 損保になる予定だったのですが、富士火災と AIU の両方の法務部を統合する作業を手伝わないかということでお誘いを受けました。なかなかそういった機会もないなと思い、移籍した訳です。AIG 損保の法務部が立ち上がったので、これからどうしようかなと思っていた頃、Chubb に移籍したということになります。ちなみに、AIG 損保も Chubb も損害保険会社ですので、同業他社に移籍したことになります。

なお、資料にあるとおり、日弁連や第一東京弁護士会において企業内弁護士に関する活動を行う機会を頂戴しております。企業内弁護士であっても、弁護士会で活動することに支障はありません。

さて、企業内弁護士の現状を見てみましょう。資料を読めばわかるのですが、まだ皆さん十分ご存じでない点があると思うので、簡単に見ていきましょう。資料の 11/47 頁をご覧ください。企業内弁護士の人数です。2018 年 6 月の一番下のところをご覧ください。2018 年 6 月時点で 2,161 名の企業内弁護士がいます。これは、全弁護士数の 5.4% です。男女別の人数を見てみましょう。13/47 頁です。資料 1-3、2018 年 6 月のところをご覧ください。女性が 870 名、男性が 1,291 名。女性が大体 40%、男性が大体 60%です。全弁護士での男女比率に比べると、女性比率は高いですね。企業は女性の弁護士にとって働きやすい職場なのかもしれません。しっかりした企業だと労働環境が整っており、いろいろ対応可能なので、やりやすいのかもしれません。企業内弁護士を多く抱える企業上位 20 社です。14/47 頁をごらんください。2001 年は、ほとんどが外資ですね。私が共栄火災に入ったのは 2008 年ですが、この頃もまだ外資がメインだった時代です。その頃から企業内弁護

士数が急激に増えて、16/47 頁の 2018 年 6 月のところを見ていただきたいのですが、ここではランクインしている外資は 2 社、LINE と Amazon しかない状況です。

次に行きましょう。皆さん非常に気になる場所だと思いますが、企業内弁護士の待遇です。32/47 頁をご覧ください。JILA と呼ばれていますが、日本組織内弁護士協会が行った 2019 年 2 月のアンケート結果です。33/47 頁にアンケート結果が載っています。勤務先の選択理由、何でその企業にしたんですかという点です。ワーク・ライフ・バランス、現場に近いところ、ビジネスの最前線で仕事がしたかった、その会社がいいと思った、その業界が楽しいと思った、収入を安定させたいと思ったといったことを重視して企業内弁護士になったという結果がでています。その次です。所属企業の訴訟の代理人をしているのかという点ですが、24.6%、4 分の 1 は訴訟代理人になることがあると言っていますね。ただ、どんな訴訟の代理人をしているのかについてはアンケートからわかりません。会社にとってその訴訟はどれぐらいの重要性があるのか、どんな規模の訴訟なのか、どのぐらいの頻度で代理人になるのかわかりませんが、4 分の 1 ぐらいは何らかの訴訟の代理人になる機会があるということでしょう。外国語の使用頻度は案外少ないという感じですね。外国語を用いているパーセンテージは 50% 以下ですね。弁護士会費については会社が支払っているのが 84% です。ただ、年俸が高くて、弁護士会費分が年俸に入っているという場合もあるので、概ね会社が払ってくれているというイメージでよいと思います。勤務時間は、10 時間未満がほとんどなので、朝 9 時に行って、夕方 6 時、7 時にはもはや帰ることが可能だと。ここがワーク・ライフ・バランスということなんです。あと、土日に勤務することはないと。

では、報酬です。35/47 頁ですが、全体で見ると 500 万円から 1,000 万円というのがボリュームゾーンの様です。ここで、27/47 頁をご覧ください。弁護士経験 5 年未満というのは弁護士としては新人の範疇に入ると思いますが、その多くは 20 代後半から 30 代前半と思われる。このゾーンの給料は 1,000 万円未満というのがほとんどですね。これはどこの企業でも同様のようです。これに対して、弁護士経験 10 年から 15 年未満のゾーン、これは企業内弁護士数がぐっと増えてきた 60 期前後の世代なんです。このあたりになると給料は結構それなりになっているなという感じがしますね。年齢でも見てみましょう。30 歳未満というと、大企業ではまだ役職的には責任がそれほど重くないポジションについていることが多いのではないかと思います。このゾーンだと弁護士としても社会人としても経験値が未だ十分ではない状況なので、給料は 1,000 万円未満ですね。ところが、35 歳、40 歳と見た場合、35 歳から 40 歳のゾーンだと 1,000 万円を超える割合は少ないですけど、40 歳ぐらいからは 1,000 万円を超える人がそれなりに出てきて、45 歳以上になるとかなりの割合で 1,000 万円を超えているということですね。給料が 1,000 万円というのを高いと見るか安いと見るかは人によるのですが、アンケートからわかるのはこういう状況です。また、業種によっても給料は違ってきますね。アンケートによれば、メーカーはあまり高くないようですが、金融は比較すると高いなど。IT は高かったり低かったりですね。ただ、これも回答した企業内弁護士がどのような役職で入っているかによって大きく違う

わけです。ポジション別の欄を見てください。一般従業員だと給料はやっぱり低いです。管理職になるとぐっと上がってきて、役員クラスになると結構高いですね。アンケートによれば、こういった結果になっています。

ところで、外部の法律事務所に入った場合と比較して、どっちが儲かりますかということをよく聞かれるんですよ。でも、立場が違うから比較する際には前提をよく注意する必要があります。外部の法律事務所に雇われて勤務している弁護士で、かつ個人事件は全く許されていないのであれば、比較しやすいでしょう。この場合、労働時間で給料を割って、時給で比較してみるのもよいですね。そうでない場合、法律事務所の経営弁護士は、自分で事務所を開いて自分で経営しており事業主ということなので、クライアントから一定の評価を受けて依頼に事欠かない状況であれば、寝る間を惜しんで相当な時間をかけて働けばどこまでも稼ぐことが可能だということになります。一方、一人でのんびり事務所をやっていて、寝る間を惜しんでまで稼ぎたくないというのであれば、自分で満足いく程度まで働けばよいわけです。外部の法律事務所の弁護士の稼ぎは様々なので、どちらが儲かるのか聞かれても、回答するのは難しいですね。最終的には、お金を稼ぐことに自分の人生のプライオリティをどこまで置くのかという各人の生き様の問題になる訳ですね。事務所に雇われた勤務弁護士であっても待遇は事務所によって千差万別だし、企業内弁護士も業界やポジションによって千差万別です。ただ、給料が同じような額だとすれば、企業内弁護士の方が時給にすると高いかもしれません。まあ、どっちが儲かるのかどうかというより生き様の問題なので、なんとも言えませんね。

そして、これもよく質問されるんです。企業内弁護士の平均給与水準はどうですかとか、平均年収はどうなんですかというものです。皆さんが企業内弁護士になった場合、企業内弁護士全員が皆同じく平均年収をもらうわけじゃないですよ。企業内弁護士の平均年収は業界によって異なるわけですが、仮に平均年収の水準が相対的に低い業界に一般従業員で入ったら給料が高くないのかもしれないけれど、役員で入ったらもの結構凄い報酬ということもいくらだってあるわけですよ。だから、もう人それぞれ個別なんです。同じように、企業内弁護士の給与は高いんですかという質問もよく受けるのですが、どんな業界にどんなポジションで入って、どのように評価されているのかということによって、給料は全く違ってきますので、そういった観点から考えてくださいということです。お金の話はそんなところで、次にいきます。

合格者や修習生の方からよく聞かれる質問として、“企業内弁護士に興味あるんですけど、イメージがわからないんです”というものがあります。ですが、企業の中で働いたことなければイメージはわからないと思うんですよ。しかも、企業の中で弁護士が働くということがどういうことかわからなければ、ますますイメージがわからない訳です。そうではあるのですが、なんとかイメージするための手掛かりをお話ししたいと思います。イメージを掴むためのポイントですが、企業内弁護士の任務とか役割という点から考えてみるということです。

す。そもそも、何故に企業に法務部門が設置されるのかという点を考えてみるということです。

企業が何をするとところかという、商品やサービスを提供して対価としてお金を払ってもらい、利潤を追求するということですね。会社法の本などでは一番はじめに書いてあることですがけれども、企業というのは利潤を追求する存在なわけですね。ただし、様々なルールの枠内で利潤を追求しなければならない。世の中には遵守すべき様々なルールや規制があるわけです。これらは社会を成り立たせるために必要なものです。ご存じのとおり、違法なことをやっている企業は、中長期的に見ればマーケットから退場となるわけです。退場になると、社会全体や株主や顧客が大損害や大迷惑を被るとともに、違法行為に荷担していない従業員やその家族も路頭に迷うということになるわけです。企業は、適法に利潤追求活動ができるよう、自ら法的リスクをコントロールしないとやっていけないという時代になってきたということなんです。企業は自分で中から法的リスクをコントロールする必要があります。自分で中から法的リスクをコントロールしないといけないから、企業は法務部門を設置するわけなんです。企業の置かれた状況に合わせた法的リスクコントロールを実現するために法務部門が設置されてきた、というふうに考えていただきたいと思います。

そうすると、法務部門がきっちり法的リスクをコントロールしていくためには何が必要なのか、ということが問題になってきますよね。では、法務部門が依頼者である企業そのもの、経営や他部門に対して提供可能となるサービスの範囲や質は、何によって決まるのでしょうか。これは当然のことながら、法務部門を構成するスタッフの質と量によって決まるということになるわけです。法務部門が役に立つためには、法務部門にどんなメンバーが必要なのかということです。この点については日本においても様々な主張があるのですが、例えばアメリカの企業でいうと、弁護士でなければ法務部門の重要な立場に就くことはできないと思います。弁護士の資格がなければ、そもそも法務部門における責任ある立場に就く資格がないと考えられている訳です。法務部門を任せてよい人材かどうかという点については、弁護士であるのか否かに違いを感じてきたということなんだろうと思います。

また、経営が法務部門に対してどのような権限を付与しようとするのかによって、法務部門が法的リスクをコントロールできる範囲や質が異なってきます。法務部門に発言権や発言の重みがなければ、法的リスクをコントロールすることはできません。法的リスクをコントロールするという事は、法務部門のアドバイスに基づいて様々な人に実際に動いてもらうということを意味しますからね。

ただ、企業における法務部門の位置づけや重要性は、企業によって全然違います。びっくりするほど違います。実質的には何も権限がない法務部門しか設置していない企業から、法務部門に相当な重みや権限を持たせている企業まで、色々あります。これは、それまで法務部門がその企業にどれだけの価値を示してきたのかという評価の結果という側面もあります。皆さんが弁護士として企業に行きたいと思うのだったら、そこをよく見たほうがよいで

しょうね。そこをよく見ないと、企業に入っても、法務部門が実質的に外部の法律事務所との単なる連絡係であったり、契約書の誤字脱字の訂正係であったり、ビジネス文書の添削係というだけの存在になってしまうという可能性もある訳です。一方、経営の方向性とか、商品開発とか、企業の運営に重要な影響を及ぼすことができる重要性が与えられている法務部門もあるわけですし、企業が法務部門をどれだけ重要な部門だと考えるのかによって全く違うということなんです。ちなみに、法務部門から重要なアドバイスや提案が出てきて思ったより色々な活躍ができることが分かってくると、経営は徐々に法務部門を重要な部門と位置づけ、権限を増大させることになります。

なお、企業内弁護士のイメージを掴むためには具体例を紹介するのがよいのですが、今日示すことのできる具体例は、私と上野先生の二つだけです。これで何となく企業内弁護士のイメージをもってもらって、更に他の企業内弁護士の話を聞いてみたり、企業内弁護士に関する情報を見るときに、リアリティを多少でも感じてくれればよいかなと思っています。

企業内弁護士の仕事ですが、業界によってやることは結構違うんですよ。規制の有無が違ったり、規制があるとしても規制の強さが違ったりするんですよ。新しい分野で規制が追いついておらず事実上何でもありに近い状態になっている分野や、規制があるとしても緩やかなため比較すると法的には深い検討が要求されない分野もあるんですよ。一方、例えば銀行や保険といった金融の領域は規制が相当厳しくて、比較すると法的に深い検討が必要になる分野といえるかもしれません。業界によって、企業内弁護士の役割は違ってきます。また、同じく企業内弁護士といっても、そのポジションによって役割は全然違ってきますので、この点も注意する必要がありますね。だんだんと企業内弁護士や元企業内弁護士が増えてきているんですけど、同じ業界の企業内弁護士や元企業内弁護士であったとしてもそれぞれ話す内容が違うのは、ポジションによって見え方が異なるからです。企業の今後の経営に関わる重要な意思決定プロセスに関与したことがある企業内弁護士とそうでない企業内弁護士の話では、やはり違ってきます。どういうポジションの企業内弁護士が話しているかということも、注意してください。

さて、法務部門の中で企業内弁護士はどのような任務・役割を果たせるのか、ということが問題になります。企業内弁護士の商品価値は、企業内弁護士が所属している企業の法務部門の能力向上にいかなる貢献ができるか、ということになる訳です。どれだけ依頼者に貢献できるかによって、依頼者からの企業内弁護士に対する評価が変わってくるということです。依頼者からの信頼を獲得できるか否かという観点では、外部の弁護士も全く同じですよ。

企業内弁護士という存在の重要性についてですが、日本の企業だと法務部員がたまたま弁護士であったに過ぎないという程度の位置付けに敢えてしている企業が多いのではないのでしょうか。一方、例えばアメリカの企業だと、弁護士でない者に法務部門の重要な地位を委ねるということは余り考えられないと思います。弁護士に任せなかった場合、何かあった

とき何で企業の法的リスクコントロールという非常に重要な役割を担う法務部門を素人に任せたのか、という任命責任が問われてしまうという観点もあると思います。いずれにせよ、そもそも法務部門の中核メンバーが弁護士でないこと自体が考えられないという感じなんでしょうね。このような違いは、社会構造やこれまで培ってきた企業文化の違いによりますので、どちらが正しいといった話ではないのですが、このような違いがあります。

企業内弁護士が存在感を示す上で重要となるのは、企業内弁護士である以上、企業内法務の“プロフェッショナル”としての存在感を示す必要があるという点です。そうでなければ、全く価値はない。法務部門において、企業内法務の“プロフェッショナル”としての価値が企業内弁護士にあるのかないか、弁護士ではない人とどう違うのかは、各企業内弁護士自身が示すしかないですよ。弁護士ではない人よりも高度な“プロフェッショナル”としての価値を自分で示すしかない訳です。企業の中で弁護士だからやっぱり凄いんだなと思わせることができるかどうか、企業内弁護士それぞれの実力にかかっているということです。また、違いを示す上で実は重要な点があります。弁護士は“プロフェッション”であるという点です。“プロフェッショナル”と“プロフェッション”を概念的に分ける必要があるのかという問題はあるのですが、“プロフェッショナル”は法的な実力という意味で捉えていただいて、“プロフェッション”というのは医者とか弁護士とかが有する特有の職業倫理を体現しているという意味で捉えてみてください。弁護士とそうでない者を分けているのは、弁護士が弁護士としての職業倫理を遵守する存在だということですね。

弁護士は職業倫理を遵守してきっちりやってくれる存在であるという期待です。弁護士は守秘義務、秘密保持義務と利益相反回避義務という基本的な義務を遵守する存在であって、そうであるから信頼されるのであって、このことが価値になるのではないかということです。私自身の経験ですが、これまで、極めて重要な事項に関する相談を受けたり、会社の命運を決めるプロジェクトのメンバーに加えられてきたことが度々ありました。他の役員にも秘密、上司にも秘密というような案件ですね。職業倫理を遵守する弁護士であることを重視し信頼してくれたという面はやはり大きいと思います。弁護士バッジが“この人には重要な話をしている人たちなんだ”ということの証明になるかもしれないということです。今後、日本企業は一層グローバルな市場で戦っていくことになりましたが、企業内弁護士であることが企業の法務部門において重要なポジションに就くための最低限の要件になってくる時代が来るかもしれない、というふうに思っておいていただいてもよいのかもしれない。

ところで、企業内弁護士は企業に雇用されているから自由じゃないとか、独立していないというふうに言う弁護士もいます。でも、雇用されていると、人は自由ではなくなり、他社に従属するということになるのでしょうか。雇用契約なのか委任契約なのかという法的な関係をその根拠にする人が多いですが、ちょっと違和感があります。おそらく、お金の面に対する意識が強いからなのではないかと思います。法律事務所の弁護士であって収入源が多様であれば、特定の顧問先や依頼者から不当な依頼をされた場合でも、そこの関係を簡単に切ることができる。一方、企業内弁護士の収入源は一つなので、収入を失うことをお

それで不当な依頼をされても従わざるを得ないのだから、企業内弁護士は不自由で従属していると。仮にそうだとすると、これはちょっとステレオタイプなものの見方ですね。企業内弁護士が企業から不当な依頼をされた場合、外部の弁護士と違って、企業内弁護士は内部者として企業それ自体の意思決定に影響を与えることができる立場にあるのだから、企業内弁護士としての実力を発揮して、不当な依頼をまともな依頼に修正させればよいのです。あらゆる手を尽くしても不当な依頼をやめないのであれば、仕方ないけれども最終的には辞めればよいだけです。特定の個人や企業が主要な依頼者という法律事務所の弁護士もそれなりにいるわけですし、その場合には主要な依頼者からの報酬を失うことを恐れて不当な依頼をされても従わざるを得ないケースもあるでしょう。しかしながら、そのような法律事務所の弁護士が不自由で従属しているという議論は聞いたことがないですね。企業内弁護士に、いつでも他の企業に移籍できる、事務所を開設しても何とかできるという自信があれば、たとえ企業から不当な要求を受けたとしてもはねつけることができるでしょう。企業内弁護士はすべからず不自由で従属していると考えるのは、全くの間違いですね。企業内弁護士の覚悟の問題ということです。法律事務所の弁護士であっても易きに流される人は流されるし、高額な報酬をもって不当な依頼を受ける弁護士もいるわけですね。不当な依頼に応じるのか否かは、皆さんの覚悟次第ということで、今後も考えていただければと思います。

続いて、企業内弁護士と外部弁護士の関係の話をしていきましょう。企業の法務部門がどのような役割をもっているのかですが、ざっくり言うと、まず、外部の法律事務所に対する窓口機能しか持っていない場合があります。要するに御用聞きですね。社内の御用聞きをして、それを法律事務所の弁護士に伝えるのが法務部の役割だという場合です。弁護士に、“どうすればよいですか、決めてください”とお伺いをたてる。そして、弁護士の言うことを社内に伝達するというのが窓口機能で、これが法務部門の役割という場合があります。実はこれ、経営は法務部門があまり重要だと思っていない場合ですね。次に、一定程度の法的リスクについては法務部門でコントロール可能な場合。軽微な、簡単な法的リスクについてであれば法務部でコントロールできるという場合です。ただし、法務部がコントロール可能な範囲を超えると外部の事務所に聞く必要があることとなります。この段階にある法務部門が、日本では割と多いのかなと思いますね。

これらに対して、まだまだ少数だと思いますが、法務部門が法的リスクの総合的なコントロール能力を有しており、経営もそのことを期待している場合もあります。これを目指して、企業内弁護士を沢山採用して法務部門の実力を増強しようと試みている企業もある訳です。この段階になると、法務部の能力を超える案件が相対的に少なくなり、内部で可能なことが飛躍的に増大します。法務部門の専門性や実行力はかなり向上するので、外部の法律事務所の弁護士に依頼するのは、法務部門の能力を超える案件についてだけということになります。例えば、あまりにも専門的な分野であるから、それについては法務部に知見が無いので

外部の弁護士に聞くと。また、M&Aのように短期間で人力が必要となる場合など、法務部門だけではマンパワーが足りない場合もありますね。法務部門の人員では足りない場合は外に頼むと。また、外部の定評のある弁護士から見解を取得して、これを前提に物事を進めていく必要がある場合も考えられます。

なお、日本では顧問弁護士というものが存在しています。私の理解が正しいのかどうかかわからないですけど、これは、かつて日本に弁護士が現在より一層少なかった時代に、何かあったときすぐに弁護士にアクセスすることを可能とするため、毎月一定額の顧問料を払っておいてアクセス権を確保するために発生したというのが顧問弁護士契約ではないか、というふうに理解しております。そうすると、弁護士にアクセスすること難しくなくなってきたのであれば、顧問弁護士は別にいらないということになっちゃうわけですよ。アメリカなどに対しては、顧問弁護士についていくら説明しても、何でそのようなものが必要なのかということで、全く理解してくれないんですよ。色々な弁護士にアクセスできるのであれば、何で顧問契約を締結して毎月一定額を相談がない場合についても支払っているんですかという問いには、なかなか答えに時代になってきたのだと思います。

企業内弁護士は、どのようにして自らの専門性を示すのかという点について考えてみましょう。業界にもよりますが、企業によっては様々な法律事務所の多種多様な弁護士に依頼して、評価しています。そして、外部弁護士を見るのと同じ目線で、企業内弁護士も見る訳です。例えば損害保険業界では、保険会社側の代理人として数多く案件を扱っている弁護士が全国各地にいるわけです。そういう弁護士と付き合いのある担当者がいっぱいいるわけです。そういった担当者は、当然のことながら、企業内弁護士と外部弁護士のどっちができるんだ、能力が高いんだという観点で、毎日比較して双方を値踏みしているわけですよ。自分の仕事に役立ちそうな方に相談するわけです。そういった外部弁護士と比べても、企業内弁護士というのはなかなか凄いやねと思ってもらわなければ、企業内弁護士は社内失業状態になるわけですし、凄いやねと思ってもらうためには、外部弁護士と違った味を出さないといけないわけです。

ではどうするのかということですよ。例えば、ADRや訴訟がそれなりに分かっているければ法務部門が信頼されないという業界においては、企業内弁護士がADRや訴訟は自分でやったことはありません、感覚がよく分かりませんということであれば、やっぱり厳しいんだと思います。ポジションが上がっていくと、会社が訴えられることなどいくらでもあるわけです。そのときに、ひとまずこっちの方向性で対応しましょうと方針を示したり、今後の展開としてはこうなっていくはずですよといった見立てを早急に説明したうえで、会社としての対応をリードしていくことが求められるわけです。訴訟代理人を依頼するのに適切な外部弁護士の選定も求められます。これは、企業内弁護士自身、ADRや訴訟がそれなりにわかっていなければできないことです。その他には、既に訴訟を外部弁護士に委任している場合、担当者がその弁護士の主張の組み立てや訴訟追行の方針に疑問を感じた場合、企

業内弁護士にセカンドオピニオンを求めてくることもあります。これも、ADR や訴訟がそれなりにわかっているなければできないことです。場合によっては、外部弁護士と見立てがかなり違うということもあり得ます。ADR や訴訟だと最終的には何らかの結論が出るので、外部弁護士と企業内弁護士のどちらが言っていたことが正しかったのか答え合わせになってしまう訳なので、それなりに自信がなければ見立てを示すことができないでしょう。不用意に見立てを示していると、担当者からの信頼も下がってしまう危険性があるので、ADR や訴訟に対応することができるようになるためには、どうしたらいいのかということを考えていただく必要があるわけです。司法修習終了直後に企業に入った場合、企業内弁護士としてそれなりの数の訴訟やADR を実際に担当して処理する経験が無い限り、ADR や訴訟の感覚を身につけるのは難しいのではないかと思います。

その他、専門性の示し方としては、論文を書くといったことがありますね。自分の所属している業界に関係するテーマを学会で報告したり論文を発表するということが考えられます。企業の中のことが分かっているなければなかなか書きにくいテーマもあります。講演会で講演する機会も重要でしょう。企業内弁護士はプレゼンできないといけませんから。話す前には勉強するので、これも専門性を上げる機会になるでしょう。どうやって実力を高めていくのかということで、いろんな工夫をしていく必要があると思います。

キャリア選択のポイントについてお話したいと思います。ただ、キャリアは、正直千差万別ですね。最終的には、その人が何をやりたいのかということに行き着きます。どのようにするのが正しい道だとか、正しいルートはこういう順序だというのは無いですよ、弁護士になっちゃったら。どうするのか自由ですから。大学を出てすぐ社会人になって企業に勤めたとしても、今からの時代は転職も当然のことになるでしょうし、正しいルートなどわからないんですよ。今は。みんなが同じ方向を向いているような時代ではないですからね。ただ、弁護士ということ言えば、依頼者が誰なのかということは重要ですね。社長や上司が信頼できるのか、所属する組織は自分の依頼者に足る組織なのか、といった視点はキャリアを考えるうえで重要と思っています。また、職務の中身がおもしろいかどうかという点は重要です。どのような点が面白いと感じるかは人によって違うんでしょう。それぞれ関心が違うからです。それぞれの生き方が違うでしょうから。だから、その人が面白いと感じることをやったほうがいいですよ。そして、今後どうなりたいのかということです。

そろそろ採用に関する話に入っていきたいと思います。採用に関しては、「企業ではオン・ザ・ジョブトレーニングで弁護士としての能力や実力を向上させることができるのでしょうか？」という質問が届いています。ただこの質問、企業の人事担当者などからすると、何を言っているのかわざっとよくわからないという種類の質問なんですよ。まず、「弁護士としての能力や実力」というのが何を指しているのかがよくわからないはず。面接官が企業内弁護士だと質問の趣旨は何となくわかるのですが、そうでなければ通じないことが

多いと思います。例えば、質問者が想定している「弁護士としての能力や実力」というのが、法廷弁護士として刑事事件のプロフェッショナルになりたいとか、離婚や相続事件のプロフェッショナルになりたいと言う趣旨だとすれば、企業からすれば「ちょっと来るところを間違えているんじゃないですか」という話になってくるわけですよ。それならば、法律事務所に行くべきじゃないでしょうかということになります。やはり、企業内弁護士としてやっていきたいというのであれば、「企業内弁護士として必要とされる能力や実力とは何か？」ということを実前によく考えておく必要があります。自分がその企業の一員となった際に、「企業内弁護士として必要とされる能力や実力」をどのようにして身につけていくのか、ということをよく考えておく必要がある訳です。「企業内弁護士として必要とされる能力や実力」、「所属する業界における企業内弁護士として必要とされる能力や実力」、そして、「所属する企業における企業内弁護士として必要とされる能力や実力」をどう身につけていくのか、ということですね。多くの場合、先輩の弁護士が既に入っている企業に行くほうが、オン・ザ・ジョブトレーニングで実力を向上させやすいと思います。先輩弁護士にそれなりの経験や実力があればよいですが、そうでもない場合、自分の創意工夫でやれなければ、厳しいかもしれません。道は自分でつくるみたいなタイプの方は、自分で創意工夫してやればよいと思います。自分だけだと不安だという人は、司法修習終了後、直ちに企業内弁護士にならない方がよいでしょうね。特に、その企業で初めての企業内弁護士になる場合は、よく考えた方がよいと思います。

この質問に関連して出てくるのは、「企業内弁護士になると、法律事務所の弁護士になることはできないのか？」という質問です。雇う側のニーズを考えてみればすぐ分かることです。訴訟に関する経験がほとんどない企業内弁護士がいたとして、そのような企業内弁護士は法律事務所の弁護士になれるのかどうかですが、これは採用する側の意図にもよりますが、法律事務所が訴訟等の対応ができる即戦力を求めているのだとすれば、採用を躊躇することが多いと思います。所属していた企業の仕事を結構取ってこれるような企業内弁護士であれば、訴訟に不慣れでも法律事務所は雇うかもしれないですよ。

修習修了直後に企業内弁護士になるための留意点ですが、私個人の考え方としては、修習修了直後に企業内弁護士にならないほうがよいと思います。というのは、修習修了直後に、何の力もなく丸腰で企業に入った場合、企業の中で存在感を発揮できない可能性が高くなってしまわないかと思われるところですし、それなりに訴訟等の訓練を受けていなければ、いざという時、所属企業から出られないのではないのでしょうか。

やはり、いざという時、法律事務所においても何とかやれるだろうという自信がつけられるようであれば、司法修習終了後すぐに企業内弁護士となっても善いと思いますが、そうする自信がないのであれば、よく考えた方がよいと思います。御用聞き法務部のメンバーとして修習修了直後に入社して、ずっと御用聞き業務を適切に遂行しているだけでは、気の利いた法務部員でおそらく一生終わります。逆に、その企業に初めての企業内弁護士として採用される場合には、ものすごく様々な高度な活躍を会社が期待している場合もあるんですよ。

ね。この場合、期待値が高すぎて実現できず、失望されて終わるというケースもあり得ます。会社の期待値については注意した方がよいですね。あと、1人法務部になる場合も危ないんです。特に、会社が弁護士をいいように使いたいという意図を持っている場合です。経験のないまたは少ない弁護士を雇って、違法なことをやらせて、何かあったらその弁護士の責任にしようと考えているケースも皆無ではありません。企業内弁護士は、企業の活動が適法なものなのかどうか、正当性のあるものなのかどうか、自分で判断できないと、極めて危ないです。

自分で判断する能力を磨くためには、個人事件などで揉まれた経験が重要だと思っています。個人事件の依頼者にはコントロールが難しい人も結構いるわけですね。その人との関係をきっちりコントロールして、依頼者に納得のいく着地を行い、最後にはいい仕事をしてくれましたと感謝してもらい、報酬を支払ってもらうところまでもっていく力というのは非常に重要です。このような力がないと、企業の中に入って、企業内弁護士が持っていない知識や経験を有する海千山千の人々をコントロールすることなどできません。とにかく数字さえ上がればいいと考えている人をどうやって適法な範囲で行動してもらうようコントロールするんですかという話になるわけです。法的リスクコントロールは、人にどう動いてもらうのかということです。企業内弁護士には、そういうことができるようになってから入ったほうがいいんじゃないですかとアドバイスしたいわけです。つまり、企業内弁護士として活躍するためには、まずは法律事務所で経験を積むのがよいのではないかと思っています。私や上野先生のように、個人事件や会社の訴訟を代理人としてそれなりの件数担当することができるというちょっと特殊な環境を作れる人であれば、修習終了直後に企業に入ってもいいと思います。そうでない場合にどうするのか、ということです。

いろいろお話ししましたが、採用は、企業側がどんなレベル感の人を採りたいと思っているかによって、全然違ってくるということです。法務部員は事務員として気が利いていれば十分であれば足りるという場合。法律に拒否反応の無い人がとれば誰でもよいのであって、法学部卒でも法科大学院卒でもいいし、合格者でも司法修習が終わっただけの人でもいいという場合。そういう企業に行く場合の危険性はよく認識しておいてください。自分はどのような役割を果たしたいのか、企業はどんな人を採りたいと考えているのか、よく検討しておく必要があります。

ところで、ときに企業内弁護士に関してなされる質問があります。「学部卒で企業に入ったほうが、はじめから企業文化に馴染めるし給料がもらえるのだから、企業内弁護士として結局企業に入社するのであれば、はじめから学部卒で就職した方がよいのではないか」という質問です。ですが、これはあまり意味のない質問ですよ。自分が企業の法務部門で仕事をしたいのであれば、企業内弁護士として入社する方がよいですよ。法務部門で仕事をしたいと思っていたとしても、何の資格も無く学部卒で企業に入った場合、そもそも法務部門に配属されるかどうか分かりません。ですが、企業内弁護士はほぼ確実に法務が関連する部

門で仕事ができる訳ですよね。

いずれにせよ言えるのは、やっぱりいつでも辞められるよねと。いつ辞めたってまあ何とか食えるでしょうと。いつ会社を辞めても、事務所を開いて何とかやっていけるよねというような心構えがないと、会社の中でも自由に発言できないし、命令されるがままになっちゃうということもあり得るので、そのような自信がついてから、つまり事務所で3、4年プライベートプラクティスを経験した上で、やはり企業の中でやりたい場合に企業内弁護士になるというほうが、私はいいような気がしますね。そうでない場合には、非常に類い希なる交渉力があるなどにより、会社の訴訟を知り合いの外部弁護士と共同受任して事件処理をしてもよいと。個人事件やってもよいと。そういう環境が作れるのであれば、司法修習終了ですぐに企業に入ってもいいと思いますね。中途半端な形で企業に入らないほうがいいですというのがメッセージでして、ちょうどお時間になったので終わります。有り難うございました。

(司会) 藤本先生、ありがとうございました。

それでは、引き続きまして、採用された企業内弁護士からのご講演ということでございます。株式会社ジャックス信用管理部エキスパートマネージャーでいらっしゃる第一東京弁護士会所属の上野陽子弁護士から、お話をいただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

2 採用された弁護士として

(上野) 株式会社ジャックスの上野と申します。65期になります。今日はよろしくお願いいたします。座ってお話しさせていただきます。

藤本先生は、私が最初に弁護士になってから、弁護士としての働き方などについていつも色々と貴重なアドバイスを頂いております大変心強い先輩であります。実際の私の社内弁護士としての働き方も、藤本先生から頂いたアドバイスも多く、そういったことも含めて具体的なお話をさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

まず、個人の経歴とポジションを先に前提で知っていただいてからお話をさせていただきます。具体的なお話ができるかと思っておりますので、簡単に自己紹介をさせていただきます。

私は、弁護士になってから6年目に入るぐらいなのですが、社会人経験があり、法学部を出て、法科大学院を出てから働いているということではございませんので、経歴としては少し特殊かもしれません。2001年に一橋大学の経済学部を卒業しております。その際、一般の大学生としての就職活動も経験しており、最初にNTTコミュニケーションズに入社をしまして、主に金融機関向けのシステムを作るシステムエンジニアをしており、その後の私のキャリアも金融と情報通信が多いのですが、それが社会人としてのスタートになります。そ

の後、環境系のベンチャー会社にも勤務し、身内の法律事件に携わることになったことをきっかけに司法試験を志し、法科大学院に入学して弁護士になりました。

弁護士登録は2013年で、弁護士としての最初の就職は総務省の総合通信基盤局電波部移動通信課というところで、任期付公務員として勤務しておりました。皆さんのキャリアの選択肢の中にも、2年から3年ぐらいの期間、各省庁に入り、各省庁の所管している法律、例えば公正取引委員会であれば独占禁止法というように、各省庁で各法律のプロフェッショナルとして勤務するという方法が1つあると思います。

ただし、今日いらっしゃる皆さんはまだ司法修習前でいらっしゃるの注意点として申し上げますと、任期付公務員は、採用条件に弁護士としての実務要件が課されていることが多いことから、司法修習の後、すぐに任期付き公務員になれない場合もあるかもしれません。

任期付公務員は今かなり数も増えてきて、募集の数も増えております。既にご案内かもしれないのですが、日弁連のひまわり求人求職ナビには法律事務所や企業の募集とともに任期付公務員の募集も出ています。特に、今から夏の時期は募集が増えてくる時期かと思しますので、今のうちからひまわり求人求職ナビのほうも注意してチェックしていただくとよいと思います。本日のセミナーがございましたので、私も昨日確認しましたが、公正取引委員会や金融庁からの募集が出ておりました。他にも、都道府県や市町村など、地域の任期付公務員についても募集が出ることがありますので参考になさってください。

なお、任期付公務員の場合には、所管大臣の許可をいただくと兼業もできます。任期付公務員の方や通常の公務員の方が兼業として行っているのが大学の講師であり、そういう働き方もありますので少しご紹介させていただきました。

私の話に戻りますと、総務省での任期付公務員としての任期を終えた後、信販・クレジットカード会社である株式会社ジャックスに入社いたしました。こちらでは、コンプライアンス統括部という部署の中に法務課という課があり、そちらに配属になりました。私のポジションとしては、スタッフマネージャーというのが会社の中の呼称になるのですが、一般的な課長の手前、管理職のスタートに当たる役職であり、その後、法務課長を務めました。その後、2018年からは人事異動で信用管理部という部署に配属となっているのですが、この名前は皆さん、あまり聞き慣れないかと思しますのでご説明させていただきます。信販・クレジットカード会社のような金融機関では、業法による規制があり、例えば、貸金業者のための貸金業法、クレジットカードについては割賦販売法という業法の規制がかかります。こうした業法の規制に対する対応を含む法令遵守などのためにコンプライアンスに関する部署があり、主に予防法務を担っています。弊社では、コンプライアンス統括部という部署がそれに当たります。他方、先程申し上げた信用管理部というのは、主に臨床法務を担っています。例えば、訴訟、破産・再生の対応、あとは保全・執行など、そういう法律の紛争の前線に立つ部署になっています。

今、私は、管理職である法務課長から専門職であるエキスパートマネージャーという役職に

キャリアを変更させていただいており、訴訟の経験などを積んでいます。キャリアを変更した理由は、先ほど藤本先生もおっしゃっていただいていたのですけれども、訴訟などの実務経験があったほうが契約審査や法律相談のアドバイスなども、予測可能性のあるアドバイスができると考えておりましたので、実務経験を積みたいと考えたためです。信販・クレジットの業界は比較的訴訟などの紛争が多い業態ですので、もし皆さんも企業内弁護士として訴訟をやってみたいという方にはぜひお勧めです。

弁護士会活動としましては、日弁連で企業内弁護士小委員会というインハウスの委員会、第一東京弁護士会でも、組織内弁護士委員会という主にインハウスの先生方が集まっている委員会があり、そちらに所属しております。その他、一橋大学法科大学院でキャリアアドバイザーという、在学生などからキャリアについての相談を受けてアドバイスをするという活動も行っています。

具体的な業務内容のほうに移らせていただきます。3ページになりますが、こちらも、先ほど藤本先生がご紹介いただいていた業務内容と似ているところがあるかもしれません。というのは、藤本先生も私も金融業界、規制が強いとおっしゃっていたのはそのとおりで、保険の場合には保険業法ということで、保険業に携わる業界についての法律があります。それぞれの業法に基づいて、決まった組織体制の構築や業務の運用などをしていかなければならないものですから、業法をよく理解し、法律を遵守して自分たちの業態のビジネスをしていくことが必要になります。

業務の内容についてですが、法務の種類としてよく分類される言い方ですが、左側にある予防法務という、まだトラブルになっていない段階の法務というフェーズと、臨床法務というのはトラブルになった後の段階における法務の業務があります。また、その下に、戦略法務ということで、例えば、新しいビジネスのスキームを考えると、あるいはM&Aとか新しい組織を考えていくときの法務を戦略法務と分類することもあります。これは別に何か決まった言い方である訳ではないのですけれども、一つ整理のためということで、こういう分け方でご紹介をしています。(私の業務内容については)このページに書いてあるだけでも、インハウスの中では業務の種類がかなり広いほうではないかと思えます。

一弁の組織内弁護士委員会では3、4年ほど、各委員の先生から、自分たちがやっている法務の仕事について紹介していただくということをやっていたのですけれども、皆さんのお話を聞く中で、例えば、テレビ局だと特許の権利関係だけに特化している先生がいらっしゃったりとか、あとは株主総会対応や行政対応だけやっていたらっしゃる先生もいらっしゃったり、本当にその企業さんによって、全然法務の幅というのが違うんですね。いわゆる一般的な法務部というものを考えたときには、左側の予防法務のところにあります1番の契約書の審査とか、2番の法的文書の作成、それから3番目の社内法律相談など主かなと思います。これが一番よく典型的な法務部さんでやられていることかなと。

後はそれに加えて法令の改正、今民法改正がございますけれども、そういうものの対応、例えば、その法律について社内で周知を図るとか、あとは、5番目にある研修の講師とか、

指導していく役割であったり、6番目の社内規定やマニュアルの整備をするという業務もあります。また、金融のような規制業種では、定期的に行政の検査があります。そのときの行政対応を行うというのも、法務部門の大きな仕事の1つになってきます。あとは、営業さんと一緒に取引先に同行して、取引相手の方と契約の交渉をするなどの法務の支援業務があったり、それから法務の情報発信のツールの作成ですね。例えば、改正法の説明会を開いたり、法務のQ&Aを作ったりすることにより、法務の存在を社内に知ってもらい、もっとよく法務を使ってもらおうということで、そういった業務をすることもあります。契約書については、その使い方について、色々考えるのも法務の仕事であり、例えば、契約書を汎用化するなどの業務があります。

他方、臨床法務に関しては、会社の訴訟代理人を担当することが多いです。会社の訴訟代理人については、例えば弁護士1年目の先生であって、最初から1人でやるのが大変という場合には、外部の顧問先の先生と一緒に共同受任で担当するという方法が良いと思っています。私も最初しばらくは外部の顧問先の先生にご指導をいただきながら、訴訟を担当するというようなこともやっており、今は単独でも担当しています。訴訟の対応についても、会社さんによって全然やり方も違いますし、訴訟は全然ありませんという会社さんも沢山ありますので、こちらでご紹介したそれぞれの業務内容については、ぜひ皆さんこれから企業受けられるときに参考にさせていただいて、具体的に面接などで確認してみてもよいかもしれません。法務部と一言でいっても、どういった業務を行う部署なのか内容がわからないですから、この会社の法務部では具体的に何をやっているのか、逆に何をやっていないか、やれる可能性はあるかなどということを知っていただくと、この会社では自分には何ができるのかというイメージがだんだん具体的に固まってくると思います。

戦略法務については、新しい事業を立ち上げるときに、その中にある法的なリスクは何かということ进行分析して、それを会社の中でリスクをコントロールしていくための術にするというような業務があります。

他にも、M&Aで法務の部分のデューデリジェンス、事前の審査を行うという業務もあります。その他の業務について、例えば、会社さんによっては、総務部と法務部がかなり近い場合もあり株主総会や取締役会対応を一緒に対応している場合もあつたりします。

これらの業務について、おそらく先ほど藤本先生もおっしゃっていたとおりで、最初は社会人1年目で入って、新入社員として法務部に配属されたときに、これらの中の業務をどこまでできるかというのは、会社によって幅があると思います。

では就職活動にあたって何がポイントになってくるかというと、例えば、独禁法がすごく好きですといった場合、独禁法が好きなのでそれに関する業務ができる会社に行きたいということでもよいですし、自分にとって興味があるところからスタートしていただければよいのではないかと思います。例えば、これからは法務でも英語がより必要になってきますので、日頃の業務で英語が使える会社や、会社や業界によっては海外留学ができるところもありますので、入社後何年間かは法務部で働いて、その後に海外留学するという方針で

会社を選ぶということもできると思います。そうはいつでも、自分の頭の中で考えてもわからないことも多いかと思えます。ぜひ色々な方に会ってお話を聞いていただいて、自分で聞いていてピンときたり、どこか引っかかったところにおそらく興味があるのだと思いますので、そういったものを見つけていっていかれるとよいのではないかと思います。

今、企業内弁護士は転職もかなりできるようになってきていますので、この会社に入ったら一生ここにいなければいけないということでもないですし、また、これまではインハウスを経験した後に法律事務所の弁護士にはなれないのではないかと、ということもよくご質問でありましたが、今は会社に入ってから事務所に行かれる方もいらっしゃいますし、週の半分は会社で働いて残りの半分は法律事務所で働くような先生もいらっしゃいます。そういった様々な働き方もできますので、最初からあまり制約を考えないで、自分の好きな業界でも、例えば、ユニクロの商品が好きだからユニクロという選択もありかと思えます。まずは迷ったら好みとか、価値観で進んでいただいてもよいのではないのでしょうか。

ただ企業内弁護士を目指す際に1点ご留意頂きたいのは、社内弁護士として働く場合、法務は色々な部署からの相談を受けますので、会社の中の多数の方と初対面で会っていろいろな話を進めたり交渉したりしていくことになります。仕事ですので、何となく話聞くだけではなくて、相談に対しては必ずこちらから解決策を示すなどして、その方の仕事を進めていかなければなりません。場合によっては、トラブルになることもあったり社内の駆け引きが必要になったりすることもありますので、そういった組織の中にいる人間関係の面倒くささみたいなものが嫌いではないという点は、インハウスを目指すに当たっては大事かもしれません。

自分は1人で仕事して、独立独歩でやっていきたいというタイプの先生もいらっしゃると思いますので、そのあたりもやっぱり今までのご経験で、例えば、部活とかサークルとかで団体行動するとき、自分ってどうだったかなとか、そういうことで自分の分析をして頂けるとよいのではないかと考えています。

次のページに行きますけれども、企業内弁護士には、企業の中にいる弁護士という立場の他に、一般社員、社員としての立場もありますので、だんだんと役職や社内での影響力が上がっていくに従って、それらの立場の両立について、複雑で難しい問題がいろいろと増えてきます。企業内弁護士というのは、弁護士としても会社員としても、応用問題であると実感として感じています。他方、法務の業務には交渉やトラブルはつきものであり、自身の業務のために必死な営業さんもいらっしゃるわけであり、そういう方と楽しく仕事を進めていくことはとても難しいことでもあるし、ストレスの耐性も必要かもしれません。

三つ目のところに書かせていただいたのは、プロフェッショナルとは何ですかというときに、これはコンプライアンスや第三者委員会の分野で大変ご高名な國廣正先生という弁護士の先生がいらっしゃるって、その先生がおっしゃっている言葉で、プロフェッショナルとは何かという回答として、決まった問いに対する決まった答えをたくさん知っている人ではなくて、ビジネスの複雑化した社会で唯一の答えはないということを前提に自ら考えて、

新しい業務を切り開いていく力がある人ということをおっしゃっていて、私も大変勉強になった言葉でしたので、ご紹介をさせていただきました。括弧のところに書いてあるように、法務の答えは私たち自身で出さなければいけません。すなわち、自分で考える力があるということと、それに加えて、会社の業務ですので、それを会社の仕事として進めていって結果を出して終わらせるというところまでが必要となります。その場合、会社の仕事は1人ではできませんので、他者を巻き込んで、知恵を出し合って会議を設定してみたり、動かしていく。結論を出していくという、そういう人を動かすという側面が必ず必要となります。

企業内弁護士は非常にやりがいがある魅力があふれる仕事であると思っておりますが、法務のフィールドというのは、契約書一つにしても、どのように作り、どのように管理して、どう皆さんに使っていただくとか、いろんな方の想像力を働かせて仕事ができるという意味でも、非常におもしろい場だなと思っております。私などはまだペーパーなのですけれども、藤本先生のように偉くなりますと、会社全体にインパクトを与えて、先生の意見で会社が動くということになっていきますので、そのおもしろさですごく大きいのではないかと想像しています。

会社の中にいるということは、複合的で長期的な関係の中にいるということであり、法律事務所の先生と違うのは、一つの事件で一人の依頼者と対峙して一回限りの関係ということとはまったく違います。常に従業員の方いらっしゃいますので、その方たちと一緒に複合的、さらに長期的な信頼関係をつくっていくこととなります。依頼者とは誰か、それは会社全体になるわけですから、例えば営業さん1人にしても、その営業さんの仕事について継続的に相談を受けるなどして、ずっとつながっていくことになるわけです。このように、会社の中で色々な方との色々な関係がつくっていかれるということが非常におもしろいところだと思います。それがおもしろいと感じるかどうかということが企業内弁護士を目指す際のポイントの1つになるのかなと思っております。

企業内弁護士としての心がけについて、これは私がいつも日ごろ法務相談を受けたり、契約の審査をするときの心がけなのですが、メモ的に書かせていただきました。なるべく弁護士先生ぶらないで、身近な存在であって、相談を受けやすいようにするとか、従業員の仲間ですという気持ちを持っているとか、あとは個別で相談に来られた場合には、全力で話を聞いて一緒に解決を考える、当事者意識をもって関わっていくということを常に心がけています。ただ一方で、やはり弁護士ですので、違法とか不当の疑いのある問題から逃げてはいけないと思っております。そういったことを組織の中で自分の筋として通していくということも非常に難しいことですが大事な点であると思っております。

他の心がけとしては、企業内弁護士で入っても、もう社員になったので特に勉強しなくてもいいということでは全くなくて、常に勉強は続けていかなければなりません。

その次のところはインハウスの特徴について、こちらは藤本先生のほうからご紹介がありましたので飛ばしますが、女性や60期台の先生たちが多いという特徴があり、数としては2,000人を超えています。

ここちょっと、エージェントの一つであるジュリナビさんに頂いた資料をご紹介します。企業内弁護士のキャリアパスについて、最近はこの形でキャリアパスを積んでいかれる方が多いという傾向があるかと思しますので、上からいきますと GC とか CLO とか法務部長クラスがあり、その下の左側が会社の中でマネジメントに携わる、管理の側面も担いながら育っていくというそういうキャリアであり、右側は、マネジメントは行わずに専門職になるというコースになります。これも会社によってそれぞれですので、企業内弁護士のキャリアパスはどうなっているのか確認頂くと、その企業が企業内弁護士のキャリアパスをどのように考えているか理解できると思います。例えば、企業内弁護士の位置付けも、右側の専門職しかないということであると、その会社さんには社内弁護士を経営には関与させないという方針もあるかもしれないなど、組織の考え方が見えてくると思います。

私の場合には、中間管理職である法務課長を経て専門職で今やっているということになります。

具体的な就職活動の方法についてですが、まずひまわり求人ナビがあります。掲載数はこれからかなり増えていく時期でありますので、日々こまめにチェックしていただいて、就職活動を進めて頂ければと思います。三合同の就職説明会については、後で川口先生からご説明がございますのでそちらでお聞きいただいて、もう一つは、今から登録しておくともよいと思いますが、就職エージェントに就職活動の仲介をしてもらうという方法があります。先程ご紹介させていただいたジュリナビさん、リクルート系のリクルートエージェントさんとか、MS ジャパンさんとか、法務系に強いエージェントさんがありますので、エージェントに登録していただくと、担当のエージェントさんが付いてくれて具体的に募集企業を紹介してくれます。エージェントの良いところは、履歴書の書き方をアドバイスしてくださったりとか、面接の練習もしてくださったりすることもあります。

あとは、具体的にこの企業に行きたいなというのがあれば、各企業のホームページにも採用募集のページがありますので、そこから直接応募をする方法もあります。

また、就職活動の方法の1つとしてお勧めするのは、企業でのインターンシップを利用する方法です。そこで実際に会社に入って体験してみると、自分の中でも会社や組織についてのイメージがついていきますので、実際にインターンで入って法務を見せてもらったりすると、先ほどご紹介した契約の審査とは実際には具体的に何をどのようにやっているんだろうとか、法務の業務も肌感でわかってきますので、ぜひインターンやアルバイトなどで会社を早めに知っていくとよいと思います。

あとはご所属のロースクールや大学の先輩に会うこと、OB 訪問をしてみるなどして話を聞いていただくというのもよいと思います。各大学・ロースクールで就職活動の支援をしていると思います。あとはフェイスブックとかリンクトインなどにも登録しておく、企業のエージェントさんから連絡が来て、具体的な企業を紹介して下さることもありますので、こちらも活用してみるとよいかもしれません。

現状、企業の採用については、主に新卒で第2新卒、3年目ぐらいの方まで、それから中

途採用ということで、三つぐらいの形態があるかと思います。企業内弁護士を新卒としての採用する場合、研修や給与形態などが他の新入社員の方と全く同じ待遇である会社さんも増えてきているようです。また、弁護士資格があるからといってすぐに法務部には入れないで、例えば、最初の1年は営業に行きなさいとか、数カ月は工場に行きなさいというように最初は法務部以外を経験させる場合もあるかもしれません。ですので、最初から法務部に行きたいということであれば、それも採用の際に確認をしていただくと後々ミスマッチがないかと思います。

採用時期については、一般的には4月入社、9月入社で通年採用などがありますがけれども、皆さんは主に司法修習が終わってからの入社になるかと思います。たまに、会社によっては、司法修習について全然ご存じないこともありますので、その場合には司法修習についてもよくご説明いただいて、採用について双方に誤解がないようにしていただくといいと思います。採用時期は会社によって決まっており、採用が終了してしまうと、もう募集はなくなってしまいますので、早め早めで動くことが非常に大事です。ですので、早めに企業のホームページをチェックして、採用はいつ頃かということも日々チェックしておくとういことかと思ひます。

採用の流れについては、基本的には共通しており、履歴書を送っていただいて、複数の面接を経て、内定となるのが普通ではないかなと思います。会社さんによっては、面接の前に筆記試験がある場合もあります。一般教養だとか、法律の論文、英語の試験がある場合があります。企業によってはグループの討論を設定して、そういうところで、組織で働く適性などを見るという場合もあります。面接は、主に担当者、人事部長や法務部長クラスがあつて、役員という形でだんだん偉い人に出会っていくという形が主かと思ひます。

大体のスケジュールについては、資料のジュリナビさんのスケジュールをご覧くださいと、もう既に第1次就職活動ピーク期というのに入っていることが分かります。企業のホームページで告知をしている場合も多いですし、ひまわりの求人もおそらくこれから増えてくると思ひます。その後、司法試験の合格発表が9月にあつて、その後にもたピークがもう一回来ますので、そちらでもまたチャンスがあるということになります。ただし、さらにまたその翌年の就職活動で採用が決まるケースもあります。

最後に注意点を申し上げます。履歴書については、企業にとって皆さんの第一印象であり、それがすべてでそこで終わってしまう場合もありますので、万全の準備が必要です。履歴書については完璧主義で良いと思ひます。しっかり作り込んでください。私も採用を少しだけ担当したこともありますが、白紙が多い履歴書って本当に嫌われますので、しっかり書き込んでつくるということが大事です。企業から見たときにその企業に対する熱意ややる気が見える点ですので非常に大事かと思ひます。また、企業研究をしっかりと行うことで差を付けることもできます。その企業さんに熱意や愛情があるということをお伝えすることが非常に重要で、企業のホームページや有価証券報告書、最近のニュース、業界誌なども見ていただいて、その会社をよく理解してから面接などに臨んで頂きたいと思ひます。

先ほど、藤本先生もおっしゃっていましたが、例えば、会社の組織図、法務の人数、法務の体制や先程の資料からも、その会社の法務がどのくらい力が強いかが見えてきます。

他方、弁護士であることにより一般社員とは異なる取り扱いが必要となる点があり、例えば、会社に弁護士会費を負担していただけるかなど、あらかじめ企業と整理しておくことが必要な事項も多いです。そういった点については、資料でご紹介しております弁護士雇用の手引きにそういった注意点なども書かせていただいておりますので、ぜひ活用していただけるといいかなと思います。他には、面接や内定を辞退する場合には、自分の採用のために時間を割いてくれたことについて御礼と感謝としっかり伝えて頂くことに気を付けていただくといいかなと思います。

最終的に採用される人はどういう人かという点については、この人と一緒に働きたいと思える人だと思っています。やはり職場で毎日顔を合わせることになるわけですので、隣の席にいて、この人がいてくれたらいいなと思ってもらえる人だと思っていますので、一期一会の面接ではありますがぜひ頑張ってください、いい就職先を見つけていただければと思います。

最後になりますが、資料に参考文献について書かせて頂きました。例えば、履歴書とか職務経歴書の書き方を悩んだら、リクルートのエージェントの方で細井智彦さんという方が書かれている本は、採用する人事の側からの視点も書かれていて、どういうふうにしたほうがよいというアドバイスも具体的で書きやすいため、参考になるかと思っています。

ありがとうございました。

(司会) 上野先生、どうもありがとうございました。

3 「東京三会就職合同説明会」のご案内

それでは続きましては、今年の10月14日に行われます東京三会就職合同説明会について、ご説明をいただきたいと思っています。講師は、東京三弁護士会就職協議会議長でいらっしゃる第一東京弁護士会所属川口里香弁護士です。よろしくお祈いします。

(川口) ただいまご紹介に預りました東京三弁護士会就職協議会議長をしております第一東京弁護士会の川口でございます。皆さん、今、藤本先生と上野先生の熱心なご講義をお聞きなっってちょっと疲れ気味かもしれませんが、私からはイベント紹介ですので、気楽に聞いていただきたいと思っています。

今、藤本先生から、司法修習修了後、法律事務所経由せずに就職するのはお勧めではないという力強いお話があっって、若干一瞬帰ろうかと思ったんですけども、上野先生がおっしゃったように、さはさりながら、やはり新人として企業に入って活躍をされている先生方もたくさんいらっしゃるの、選択肢の一つとして積極的にご検討いただければと思います。

先ほど、上野先生のレジュメにもありましたが、企業への就職、レジュメの40ページで

すね。企業への企業内弁護士会として就職するチャンネルというのも、いくつかあるのですが、私がお話しするのは、東京にある三つの弁護士会が共催し、かつ今日のセミナーを主催されている日弁連さん、それから東京の三会と東京高裁管内の10個の県の弁護士会で構成されている関東弁護士会連合会、通称関弁連さん、こちら共催していただいて、ほぼ全国的なイベントとして開催しております。詳細は44ページにございますが、ちょっとごらんをいただければと思います。

それから、先ほど上野先生から、ひまわり求人求職ナビのことをおっしゃっていました。もし知らない方がいらっしゃったら、そのレジュメの46ページ、47ページに登録の方法がございますから、ぜひそちらのほうは参考になさってください。三会の就職説明会のほうのご案内に戻ります。

この就職合同説明会の対象となる参加者の方々というのは、今年に関しては、今年度の司法試験に合格をされて、73期司法修習生として採用見込みの方が主です。あとは72期の方で、昨年の合格者で就職先未定の方も一部いらっしゃいますけれども、基本的には今年合格される方を対象ということでございます。

日時は、先ほどご案内にもあったとおり、毎年基本的に体育の日に開催しております、今年は10月14日、月曜日ですが、祝日です。場所は羽田空港からモノレールで来られる流通センター駅の近くにありますTRC東京流通センターの第一展示場の非常に大きなスペースで行います。まだ今年はいよいよこれから参加事務所、参加企業の募集を始めるところなので、今年の出展数はまだ確定していませんけれども、去年は東京に限らず、全国で法律事務所が約80、それから企業も約40、その他、弁護士会であるとか、あるいは日弁連さん等、非常にバラエティに富むいろんな司法修習生向けの就職情報を提供している、全国で唯一というか、最大規模であることは間違いございません。去年も513人の司法修習生にご来場いただいております。

それから、これは一般企業の就職説明会と同じように、大きな会場の中にブースが区きられていて、参加者の方は事前にホームページにアップされる企業の情報、あるいは当日配布されるこういった説明のパフレットを見ながら、いろんなブースを回っていただくと。同じ会場の中で企業のブースもありますし、法律事務所のブースもありますので、まだどちらか決めかねているという方にももちろん参加いただいて、両方ランダムに回っていただくことができますので、とても就職の選択に関する情報収集にとっては、とてもいい機会かと思えます。

それから、これが今申し上げたとおり、午前11時からなんですけど、その前に同じ日ちょっと早いのですが、朝の9時半から企業内弁護士に関するセミナーが、同じく流通センターの同じフロアではあるんですが、もう少し小さな会議室のほうで開催されます。こちら東京の三弁護士会と日弁連さんと関弁連さんの共催で行います。セミナーですので、基本的に趣旨としては、今日このセミナーと同じように、企業内弁護士会が求められる理由背景、企業内弁護士の職務や役割等々、今日お話しいただいたことともリンクするのですけれど

も、いよいよ司法試験に合格されて、就職先を探そうという段階で聞くことになるという点でも有益ですし、それから先ほど藤本先生、上野先生の話も聞かれてわかるように、やっぱり会社ごと、組織内弁護士ごとで全く業務も違うので、たくさんの方からの話を聞かれて、いろんな企業内弁護士の働き方ってあるんだなということを認識されるためには、いろんなセミナーでいろんな先生の話聞くのは有益だと思います。

講師として、ここに記載されております第二東京弁護士会の榊原美紀先生は、実は私と同じ49期で、企業内弁護士としてのキャリアとしては本当に先駆けの、早くから活躍されている先生です。たしかJILA、日本組織内弁護士協会の去年の理事長を選任されておりまして、本当に企業内弁護士の全体の状況とか、もちろんいいところ、それから改善を要するところ、非常に多分広い視点でお話をいただけるので、とても有益な話が聞けると思います。

ここには榊原先生のお名前しか記載しておりませんが、まだどなたがお出になるかは未定のございますけれども、実際企業内弁護士として働いていらっしゃる若手の先生方もお二方ほどお招きして、榊原先生との対談方式のコーナーもあるというふうに伺っておりますので、こちらもぜひご参加ください。

この企業内弁護士に関するセミナーからご参加いただくと、セミナー自体は1時間ぐらいなのですが、その後、ここの運営を委託している学情さんというイベント会社の方から、当日のその後引き続き行われる就職合同説明会の歩き方、利用の仕方等もご説明いただいて、一般来場者、つまり、就職合同会から参加の方よりはちょっと早めに会場に入れるというちょっとした公開していないという利点もございますので、ぜひ、今年合格された暁には、こちらの企業内弁護士に関するセミナーから出席していただければと思います。

具体的には、今年9月10日の火曜日が司法試験の合格発表と伺っております。そのころを目途に、修習生予定者のためのウェブサイトが開設されます。東京三弁護士、日弁連さんにも貼っていただくんですね、リンク。日弁連さんのホームページ、あるいは東京の三つの弁護士会のどこのホームページからも開いてもらえれば、多分トピックスの上のほうに東京三弁護士会就職合同説明会のご案内というのが載ると思いますので、そこから学情さんの開設するウェブサイトに飛んでいただいて、登録していただくということになります。

私自身は、実は昨年、第一東京弁護士会の副会長をしていた関係で、今日ここにいるので、実は組織内弁護士としての経験はないのですけれども、去年もいろいろ経営法友会、いわゆる企業側として採用する方のお話等も伺っていて、感じたことがございます。藤本先生ばかり引き合いにして申しわけないのですけれども、お話にもありましたけれども、私も納得というか、なるほどなるほどと思っていることがありまして、結局、まだ私が多分23年目ぐらいなんですけれども、私たちが登録したときに最初から企業内に入るといことはほぼ皆無で、大手の事務所に入って数年経験した先生が、企業のニーズに合わせて一定期間出向するみたいなのがせいぜいという時代だったんですね。本当にこの新人から企業内に入るといことというのは、まだ本当に歴史が新しく、一部上場企業でも経験弁護士は採るけれども、新人は採ったことがないみたいなのところがあるのも事実です。

なので、今正直、採るほうも行くほうも模索中の状況というのが正直なところのようなんです。経営法友会の方のお話を聞いていても、新人を採ってみたい気持ちはあるけれども、今まで経験弁護士しか採用した事がないから、果たして新人をどう教育していくのか、どういう仕事をしていくのか。正直、わからないとはっきりおっしゃる方もいます。

そういう情勢の中で、あえて、やっぱり新卒で、新規登録弁護士として組織内に入るのであれば、逆に自分は何をやりたいのか、この会社に入ったら何をさせてもらえるのか、というところを明確にしていかないと、何となくいいかなと思って面接も通ったし、入ってみたけれども、いざ入ってみたら、全然自分のイメージしていたことと違ったと。お互いミスマッチがあってというのはやっぱり、これは法律事務所にもあることなんですけれども、ミスマッチでまたもう一回就職活動をやり直さなければいけないというのは、なかなか精神的にも大変なことなので、新規でとにかく企業に入ろうという方について、特に企業のほうであまり新規の採用経験がないというところへは、かなり突っ込んでお話を聞いて、質問をして、イメージがとにかく具体的になってからのほうがいいのかなというのが、私の率直な感想ではございます。

実は合同説明会、あくまでも説明会ですので、採用面接とかではないので、突っ込んだ質問がしやすい時期、しやすいチャンネルかと思えます。この東京三会の就職合同説明会は、ほとんどが一部上場企業、一部ホールディングカンパニーが全部株式を持っていて、非上場のところもありますけれども、大抵、テレビのコマーシャルとかで聞いたようなことがあるような企業が多いんですけれども、中には地味に社会を支えているようなあまりテレビコマーシャルで名前聞かないけれども、本当にグローバルな目で見たら、すごく将来性がある企業とかもありますし、それから、さっき申し上げたようなリスクあるんですけれども、はじめて弁護士を採用しようと思って、これからの成長企業というのもの中にはございます。

やっぱりそれは合うか合わないかというところは、お見合いじゃないですけど、ある程度付き合ってみないとわからないので、ぜひこの就職、漠然と話だけ聞いてみようという気持ちで参加されるのではなく、事前にそのウェブページで、どういう企業が参加するかとか公開されますし、今どこの企業さんもすごく業務の内容等について、詳しいホームページもありますし、日経のニュースとかで検索すれば、そこの企業がどういう事業をやっているか、どういう課題を抱えているか、結構わかりますから、事前に研究した上で、かつ、そのウェブサイトに企業内弁護士で採用されたときに、法務部なら法務部でどういう仕事を何パーセントぐらいやるのかということもあるので、それをもとに具体的にイメージトレーニングをして、今日の藤本先生と上の先生の具体的なお話で何となくつかめると思うんですけれども、とにかく企業のネームバリューではなくて、中に組織内として入ったら、何ができるのかというそういう観点でぜひ話を聞いてもらえればいいかなというふうに思っております。

何はともあれ、皆さん合格されて、10月14日に流通センターでお会いできることを楽しみにしております。もちろん来年もやりますので、引き続き、まだこれから受験という方も、

ぜひ今後も合同説明会のほうに参加していただければと思います。すいません。とりとめもない話になりましたが、私からは以上です。ありがとうございました。

4 質疑応答・パネルディスカッション

(司会) 日本弁護士連会司法調査室嘱託の重富智雄弁護士にコーディネーターをお願いしたいと思います。では、重富先生、よろしくお願いします。

(コーディネーター・重富) 皆さん、こんにちは。日弁連の司法調査室という部署で嘱託弁護士をしております重富と申します。お本日は、お足元悪い中、このセミナーにご参加いただきありがとうございます。今から事前にいただいた質問、あるいは今日当日いただいた質問等を、本日も登壇いただいた先生方にお聞きします際のコーディネーターを務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

私も元々新卒で企業内弁護士を3年やって、その後法律事務所に転職したという立場の者でもあるので、もしかしたら私の方からも若干経験談等がお話しできるかもしれません。

それでは、早速、いただいた事前質問にいくつかお答えをいただこうと思います。まず、藤本先生、上野先生、それぞれにお聞きしたいのですが、企業内弁護士を志された動機ないしきっかけについて、お話をいただければと思います。まず、藤本先生お願いできますでしょうか。

(藤本) これは、どのように言えばよいのですかね。初めは企業内弁護士になろうと思っていなかったのですが、修習のときに、たまたま大学院でお世話になった先生に、メールで、大阪で修習中だけれども修習が終わったら東京に戻りますと近況報告をしたんですね。そうしたら、大阪にずっと行くものだと思っていたけれども、東京に戻るのだったら共栄火災という保険会社に行ってみませんかというお話しをいただいたのです。考えてみると依頼者が企業でも個人でも弁護士としてやることは変わらないなと思ったので、どんな会社か全く知りませんでした。まずは直接お話しをお伺いしたいというところから話が進んだわけです。このような経緯なので、あまり初めから企業内になろうということは全く考えてなかったのですが、企業内弁護士になったのは、ある意味偶然ともいえるのです。

(上野) 私は社会人経験がありましたので、会社で働くということについての知識や親和性はもともとありました。弁護士になるときも、企業の法務サイドからやりたいという志望が最初からありましたので、弁護士事務所なども少し悩んだこともありましたけれども、会社の中で働く、組織の中でやっていくということについての志向性が強かったです。

(コーディネーター・重富) ありがとうございます。続けて企業内弁護士のやりがいについてお聞きしたいと思います。それぞれ先ほどの講義の中でも、業務内容等をおっしゃっていただきましたけれど、ご自身で特に実感されている、企業内弁護士をやっていてよかったなと思うようなことはあつたりされますでしょうか。藤本先生。

(藤本) いろいろありますね。ただし、特定の何かが楽しいということでもないですね。

個人事件で相続とか離婚とかやったときは、それはそれで面白いし、小規模ですが主任を務めた暴力団事務所の明け渡しも面白かったし、企業の中で営業の人と一緒にって案件を解決して、これで我々のボーナスも上がるんじゃないですか、と冗談をいう瞬間も楽しいし、大体楽しいという感じですね。今後もそういう日々を送りたいということですね。

(コーディネーター・重富) 上野先生、いかがでしょうか。

(上野) 私も、法律相談で、回答させていただいたときに喜んでいただけるとか、法改正のプロジェクトを主管したときに、終わったときに営業さんたちがすごく喜んでくださって、営業部長のほうで慰労会を開いてくれたりとか、やはりそういうときがすごくうれしいなと思います。

(藤本) 企業内弁護士としては、依頼者である相談部門が満足してくれたというのが、いい仕事をした証拠みたいな感じでしょうね。それは、多分事務所の先生方も、同じなんだと思いますね。

(コーディネーター・重富) 続きまして、本日いただいた質問なんですけれども、法律事務所に入っておけばよかったなと思ったような経験などはございますか。上野先生。

(上野) 私の場合には、特に総務省の1年目のときが一番大変でした。通常、弁護士が任期付公務員になる場合は、法律事務所からの出向という形で官庁に来られることが多いです。例えば、事務所で2、3年働いてから法律事務所を退職するなどの形で入られる方が多いので、何か法律事でわからないことがあっても、事務所に帰って調べたりとか、先輩に聞いたりとかということができるのですが、私の場合には、自身で全て解決しなければなりません。他方で、官庁にいらっしゃる公務員の方々も、電波部であれば電波法をよくご存じなので、弁護士などよりも全然法律をよく知っていらっしゃるんですね。そうすると、私の存在意義というのは何だろうかと思いながら、日々悩みながら仕事をしていたことはあります。そのような点からしますと、弁護士としての知識や経験がまだない時期であったことから、先に法律事務所で働いておいたほうがよかったかなと思ったようなこともありました。ただ、私の場合にはあまり後悔はなく、時間が解決してくれる部分も多いではないかと思に至りました。やはりそのときの目の前の仕事をしっかりやることで、だんだんと自分の在り方というのが見据えていけるものではないかと感じています。

(コーディネーター・重富) 藤本先生、いかがですか。

(藤本) 初めの所属先は、個人事件を自由にやってよかったので、事務所に入っておけばよかったということは思わなかったのですけれど、色々個人事件をやっていると、繰り返し依頼してくれる方も出てくるような状況になってきたんですね。企業内弁護士が個人事件をやった場合、書類の印刷から封筒に詰めて出すことまで、法律事務所であれば事務局にお願いするようなことも全部自分でやらないといけないんですよ。事件数や事件のボリュームがアップしてきたときに、これ以上は法律事務所じゃなければ無理だなと思いました。企業内弁護士が個人事件をやるというのはあくまでも副業なので、個人事件を中心にやることは当然できませんので、事件数が増えてくると限界が訪れます。1日できることには限界

があるので、そういう観点からすると、事件処理、訴訟を中心にやりたいんだったら法律事務所じゃないと無理ですね。どうするのかという選択をしないといけないんですよ。法律事務所については、私も将来考えるときが来ると思いますね。

(コーディネーター・重富) なるほど。ちょっと同じような形のところなんですけれど、先ほど企業内弁護士のメリッ的なところに関しては、たくさんご説明いただいたのですが、逆にデメリッみたいなのところというのは、あったりされますでしょうか。まず、上野先生。

(上野) これは、多分いろいろな会社でもそうかもしれないのですが、やはり書籍もなかなか予算があたりだとか、弁護士事務所ほど調査のデータベースもそんなにいろいろ買ってもらえるわけではないので、そこに少し限界を感じるがあります。

ですので、そういうプラクティスの先生のほうがその法律についての専門性というのは、強いところが大きいし、そういう法的な調べ物などもしっかりできるところはあるのだろうなと感じたことはありますね。

(コーディネーター・重富) 藤本先生、いかがですか。

(藤本) 企業内弁護士になることについては、メリッとかデメリッで基本的には考えないほうがいいと思うんですよ。これって、法律事務所との比較におけるメリッデメリッのことでしょう。でも、そもそも比較することが難しいですよ。例えばですが、自分が入った業界が関係する法領域について、全分野でなくても、外部事務所の弁護士より自分のほうが上回っているという領域をつくりたいというモチベーションが無いのだったら、企業内弁護士としての専門性は身につけられないわけなので、このような場合については企業内弁護士になることがデメリッになるのかもしれないですよ。

要するに、企業内弁護士になっても自分の専門性を高めることに繋がられないということになるのであれば、その人にとってはデメリッなんですよ。ただ、事務所に行っても同じことだと思いますが。企業内弁護士になることがデメリッになるのか否かは、本人のやり方次第というところでしょうね。

(コーディネーター・重富) なるほどですね。あと質問で、弁護士資格がある法務部員と弁護士資格がない法務部員とで、どういった仕事の違いがあるのかという質問をいただいております。先ほど、調査に関するお話をいただき、これにも関連してくるかとは思いますが、このあたりについて、藤本先生、お話をいただければと。

(藤本) 資格あるなしで変わってくる場面はあると思います。例えば、グローバル企業だと、法務部門等の責任ある地位に行くための最低要件として資格がなければ候補に挙がらないということがあると思います。資格がないと、上のポジションに一切行けないということになる可能性が高いですよ。そこは、違いますね。資格の有無が上のポジションに行けるかどうかに影響するということであれば、資格がない人は難しい判断に関与する機会自体が与えられないということもあると思います。それから、企業の中で相談者が法務部に相談するとき、法務部の中に弁護士とそうじゃない人がいた場合、相談者としては弁護士に相

談する方が安全なんです。資格のない人に相談した場合リスクがあると感じる人がいる訳です。やはり訓練を受けていて、その能力を担保する資格を有する人に相談して依頼するという事は、依頼する側のリスクを減らすわけなんです。そういった観点も考えておくとよいかもかもしれませんね。

(コーディネーター・重富) ちょっとすみません、追加の質問なんですけれど、藤本先生で、今法務部長でやってらっしゃって、採用するときに、やはり法務部で新人を採ろうと思ったときには、弁護士資格を持っている人を欲しいと、やはりそういうふうに思われていらっしゃいますかね。

(藤本) 私は弁護士しか採る気はないですね。共栄火災に所属していたときに、64期と68期の弁護士を、たまたま二人とも女性だったんですけれど、採用したんですよ。やはり、弁護士だと訴訟を単独で遂行する素養と資格がある訳で、この点は企業法務において極めて重要なところなんです。訴訟を単独で遂行できる素養と資格がある人と無い人では、質的に全く異なる気がしています。いずれにせよ、新規採用するのであれば、私は弁護士しか採る気はないですね。ちなみに私の上司である取締役はニューヨーク州弁護士ですね。

グローバル企業では法務部の幹部は基本全員弁護士です。日本もだんだんそうになってくるのではないかと思いますね。

(コーディネーター・重富) 上野先生、同じように弁護士資格のあるなしで、法務分野の中での違いというのを何か感じられたりしますでしょうか。

(上野) 藤本先生が今おっしゃったことに尽きますけれども、やはり、仕事の難易度で区分けはされていくのではないかと思います。ただ、弁護士がない方でもベテランで会社の業務をよくわかってらっしゃる方もいらっしゃるんで、私が弊社に入社したときは、ベテランの法務部員の方に社内のことをいろいろ教えていただいて、育てていただいたという経験もあります。

(コーディネーター・重富) ちょっと私のほうからも、若干ご紹介で、弁護士になると弁護士会の図書館なり、あとは弁護士会の委員会とかに所属して、そこでのいろいろ最新の法改正に関する情報だとか、あとは図書館でかなりデータベースがそろっていたり、そういったところを利用ができるので、そういったところだけでも登録しているメリットというのは、大きくあるのではないかなと思います。

あと続けて、会社で働くうえで、ビジネスマインドというものが求められることが多いと思います。ビジネスマインドというのはそもそも何ぞやというところもあるとは思いますが、ビジネスマインドをどのように培ってきたかといったところについて、ご紹介をいただければと思うんですけれども、藤本先生いかがですか。

(藤本) そうですね。ビジネスマインドという観点ですが、会社というのは、いろいろな人がいろいろな役割を担って目的に向かって進んでいるわけです。弁護士がビジネスマインドを培うためには、まず依頼者である所属企業のことをよく把握することですね。各部門の役割について、そこで中心的に活躍している人とうまく知り合いになって教えて貰うと

かからは始めるひつようがありますね。そして、ニーズをくみ上げていくわけです。とにかく、依頼者である所属企業の中をよく把握し、ニーズに応じていく中でビジネスマインドは培われると思います。

個人の事件で依頼者からどれだけ情報をきっちりといってもらえるかというのと、まったく変わらないことで、そういう中でビジネスマインドというよりは、依頼者のニーズをどこまでくみ上げることができるかということだと思えますよ。弁護士は、そうしてビジネスマインドがあると思ってもらえるような状態になるのではないかと。依頼者のことをよく理解していますという状態、これがビジネスマインドですね。

(コーディネーター・重富) 上野先生、いかがですか。

(上野) ビジネスマインドという言葉が何を指すかというところもあるかと思うのですが、仕事の進め方やある事業を成功させていくという、そういう方針や方向性についての意識に加えて、会社の中の事業とかビジネスをよく知ることだと思います。先生もおっしゃっていましたけれども、私も会社に最初に入ったときに、社内の規定とかマニュアルは、分からないなりに全て読みました。全ての商品の知識を頭に入れないといけないと思いましたが、社内の商品などについて勉強は常にしておりました。

あとは、ビジネスを進めていく、仕事って、どう進んでいってどう終わっていくのかというところまで見据えて、例えば社内の決裁がどう進んでいくのか、どうすると早く終わるのかという仕事のやり方や、ある仕事が生まれて終わっていくまでのサイクルをよく観察する。そういったことをうまくできている人たちというのは必ずいますので、そういう人たちの仕事の仕方を見るとか。各事業部でキーマンが必ずいて、その人に話すと話が早いとか、いろいろなことがわかってきますので、そういう仕事の仕方をよく学ぶ。そのときのポイントは、おそらく1年目で入られて、最初から社長のマインドでというわけにはいかないですから、一つポジション上、二つポジション上ぐらいの方の上司をよく観察して、動き方をよく見ると。この人はどういうときに上司に報告しているか、どういうときにどういう文書を書いて決裁進めているかなどということをよく観察をする。メールをするにしても、宛先一つでも、誰にどういうときに何を知らせておいたらいいとか、というような形で、仕事の進め方というものをよく観察するというのがよいのではないかと考えています。

(コーディネーター・重富) ありがとうございます。今回、セミナーの中で、法務部の役割ないし組織の構造というところをある程度見極めながら、立ち回る必要があるというお話もありました。具体的に今就職活動をこれから始められる皆さんに、法務部がどういうふうな役割を果たしているか。あるいは、組織の中でどういう構造になっているかというのを、どういった点に着目して情報収集すればよいのかということについて、ちょっと難しい質問ですけど、藤本先生、お願いできますでしょうか。

(藤本) 面接で先方に聞けるのかどうかという問題はあるのですが、例えばその会社で、法務部長から役員になっている人というのが今までいるんですかということがわかれば、法務部長止まりの組織なのか、それよりも先がある組織なのかがわかるし、法務部門の

位置づけもわかると思うんですよ。

法務部門にジェネラルカウンセルという役員クラスを据えている組織なのか、そうでないのか、法務担当役員がそれなりの権限を持っている組織なのか否か、法務部門がそういう力を持っている組織なのかというところは、重要ですね。

ただ難しいのは、法務部が実際に何をどこまでやっているのかについての実質的なところは、なかなか見えにくいという点です。法務が扱っているのは外部に言えない話が相当多いので、形式的にやっていることは言えますが、実質的に法務部が扱っている事項が会社にとってどれだけの意味を有しているのかについては、なかなか見えてこないわけです。

ともかく、少なくとも法務部から役員を輩出できているかといったところは注意したほうがいいのではないですかね。

(コーディネーター・重富) 会社のホームページでよく役員構成とかというので、役員の方々がどういう職務を担当しているかというのを出している企業もあったりはする。

(藤本) あと、ニュースリリースとかを見ると、役員になった人の経歴が書いてあるんですよ。会社の中でどの部門を回ってきて、法務担当の役員になっているかという。社内の経歴を見ると、法務部門の重要性を知る参考になるかもしれませんね。

(コーディネーター・重富) 上野先生、何かありますか。

(上野) そうですね。先ほども申し上げたのですが、法務部に何人いますかと、法務部があって法務課長さんがいて、その下のマネージャーの人がいて・・・と段階がいくつもあるので、その構成や階層や、社内的人数比で、例えば3,000人を4人で見ている法務なのか、2万人を8人で見ているのか、そのあたりを見てみるというのが一つです。あとは、社内の契約が全部法務部に回ってくるかこないか、事業部の中に法務が入っている場合もあったりしますので、社内に対する影響力というのが少し見えてくるかもしれません。

他にはその会社がどの法律の規制を受けているか、法務部が何の法律を担当しているかというところでも見えてくると思います。法務部では、個人情報保護以外をやっていますとか、特許は別だったりというところがあるので、そういった法務の仕事の内容や規模なども見ていくと、会社の中でどういう組織になっているなというのが見えてくるかと思います。

(藤本) 補足しますけれど、さっき役員の話をしたじゃないですか。注意しておいた方がよいのは、例えば、同じ業種同じ業界で500人規模の会社が二つあったとするじゃないですか。片方の会社は取締役兼執行役員が10名、その下に部長、課長となっている会社があるとするじゃないですか。もう片方の会社は、取締役5名、上級執行役員10名、執行役員10名、その下に部長、課長となっているとしましょう。序列で比較すると、同じ部長というタイトルでも、片方は実質課長なんですよ。上から数えてどの位かという点も見えないといけないんです。スタートアップ企業などの取締役や執行役員であっても、社会的強化としては伝統ある大企業の部長にも相当していないというケースもあるんです。

だから、単に役職のタイトルの名前を見るだけではなく、そのタイトルの序列もよく見た方がよいですね。

(コーディネーター・重富) そういった順序とはまた違う観点かもしれませんが、藤本先生のお話の中にあつた悪意のある企業が、最近企業内弁護士を何か悪用するような形で採用しようとするような事例が、今後増えてくるのではないかというようなお話がありましたけれども、どういった点に気をつけながら就職活動をすればよいのかということについて、若干補足をいただければと思います。

(藤本) 私も採用されているわけですし、採用する側だけではなくて、採用される側でもあるんですけども、募集している会社の面接を受けた際、その会社の社長と直接話をした際、何か変だなと感じることもあると思うんですよね。そういった場合、悪意のある企業が弁護士を採用したうえで悪用しようとしている可能性があると考えてみてもよいかもしれません。健全な会社とかまともな社長だとこんなことは言わないだろうということがあるんですよ。

では、皆さんがどうしたらよいのかというと、それなりの眼力が必要なので皆さんには難しいかもしれませんが、社会的な評価がきちっとしている定評のある会社であれば弁護士を悪用しようとする可能性は低いのではないかと思います。

(川口) そうですね。実は三会の就職合同説明会に参加いただくにあたっては、参加基準に基づく審査をしております。以前から、そこの企業内に組織内弁護士がいる場合には、やはり弁護士会側のほうでもある程度、情報があります。

それ以外に、実は、ひまわり求人・求職ナビさんのほうに、従前から登録されている企業さんですと、日弁連のほうで独自に審査をされていて、日弁連側で事情によって掲載拒否をされている会社というのがあるわけなんですね。その掲載拒否をされている会社であるという情報が、日弁連さんから東京三会のほうに来ますので、やはりそうするとだからだめというわけではないんですけども、やはりそういう事情があるということは、何かしら東京三会としては、就職先としてふさわしくない可能性があるという観点で、いろいろ詳しいことは言えませんけれども、いろいろ理事者のほうでいろいろな情報を集めて、場合によっては、お断りということもございますので、割とそういう意味では、もちろん不祥事はどんな会社でもありますけれども、割と全く審査が通っていないわけではないし、もちろん弁護士会として、別に制約報酬をもらえるわけではないので、本当に固い会社を基本的には参加していただいていると思っていただいてもよろしいかなと思います。

(コーディネーター・重富) ありがとうございます。ちょっと時間が過ぎましたけれど、まだ質問があるので、少しだけまだ延ばさせていただこうと思います。

続いての質問で、訴訟の経験が企業内弁護士の価値を高めているという話をいただきましたけれども、具体的にどういった訴訟の経験がより生きるのでしょうかというご質問をいただいております。これについてまず藤本先生、お願いできますでしょうか。

(藤本) それは自分が所属している企業に関する訴訟ですよ。私は損害保険会社に所属しているので、保険訴訟がわからないか、わかっているかで全然違いますよね。自分の業界が抱えている訴訟がわかるかどうかは重要ですよ。

(コーディネーター・重富) 上野先生、いかがですか。

(上野) そうですね。私も同じです。訴訟を1件、会社に関わるものを担当するとかなり業務の理解が深まります。訴訟を通じて業務や取引が生まれてから訴訟になるまでの全ての経過をたどることもできるので、かなり勉強になると思います。私の業界だと、例えば、信販のクレジットカードの関係の訴訟やリースや過払金に関する訴訟などもあり、様々な訴訟を担当させていただいています。あとは、会社が刑事事件に関わることもなくはないので、その場合に、刑事事件の具体的な訴訟の経験があると、それを社内での対応に生かせるというところがあると思います。

(コーディネーター・重富) ありがとうございます。続いて、こちら上野先生への質問なんですけれども、上野先生が通信系の経歴が非常に重ねてこられた中で、現在の業種に移動されたのは何かキャリアを選択するうえで、当時理由等があったのでしょうか。

(上野) 私のこれまでのキャリアは、意図したわけではないのですが、情報通信と金融なので、フィンテックみたいなそういう業界にいるのですけれども、実は業態にはあまりこだわりがありません。どの業態も入ると初心者として一から勉強をしてきました。電波の場合でも、総務省に入ったとき当時は電波法を全く知りませんので、一から電波法を勉強して、アンテナの知識を勉強したりとか、そういうこともやっていました。また、ジャックスに入ると、今度はクレジット信販でまた全く違う業態になりますので、それも一からやり直しということで勉強しています。あまりそれが苦にならないタイプで、総務省から移るときに重視したのは、一人目のインハウスであることと、それから色々なことをやらせていただける会社かどうかというところでした。

法務の仕事は、業界を移れるという強みもある職種だと思っています。ですので、藤本先生のように、ご専門をしっかり立てられて上がっていくという、そういう先生もいらっしゃると思います。

(コーディネーター・重富) ありがとうございます。業界知識は、また一から学び直しというところに、ならざるを得ない部分もあるかとは思いますが、今司法試験の受験を終えて、合格発表を待ってらっしゃる今の時期に、修習生の方々にぜひやってもらいたいこととか、そういったものというのがありますでしょうか。藤本先生、お願いします。

(藤本) 発表まで、勉強しておいたほうがいいと思うんですね。受かるかどうか分からないじゃないですか。今は何かいろいろなことをせずに、民法などの手薄なところをやったらいいいのではないですかね。

(コーディネーター・重富) 英語とかそのあたりはどうですか。

(藤本) 入ってからやればいいんじゃないですか。

(コーディネーター・重富) 上野先生、いかがでしょう。

(上野) そうですね。私も自分のときには、合格発表までは、司法試験予備校で論文の問題作成のアルバイトをやっていました。そのアルバイトは、出題者の意図などを分析したり、

自分の知識にもなったりと非常に勉強になったので、結果が心配な方にはそれもお薦めです。また、短い期間であってもインターンで会社を知ってもらえる機会というのは今しかできない貴重なことですのでぜひやっていただけるといいかと思います。逆に、既に企業内弁護士を志望している方には、法律事務所でのインターンをお勧めします。自分が行かないところで、もう経験できないところを先にしておくのがよいのではないのでしょうか。司法修習の前にも、プレ修習とって、普通の法律事務所でもインターンもさせていただけるところがありますので、そういうところを探してみるのもいいかなと思います。

(コーディネーター・重富) ありがとうございます。あと2点ぐらいの質問で終わらせていただこうと思います。ちょっと年齢的なことを少し気にされている質問者の方がいらっしやって、自分自身社会人経験がある程度積んで、それからでも企業内弁護士になっても大丈夫ですかというお話がちょっとあるのですけれども、そういったこれから新しく企業内弁護士として採用するにあたって、年齢というところは何か企業のほうとして気にされることはあるのでしょうか。藤本先生、お願いします。

(藤本) スペシャルティがあるかどうかという話なので、年齢は正直関係ないのですが、ただその年齢に至るまで、どういう積む重ねをして強みを身につけてきたかというところは問われることになりませぬ。

合格が多少遅くても、それまでにどういう頭の使い方をしていたんですかとか、そういうところが問われるので、そういう意味では年齢は決め手ではないです。

(コーディネーター・重富) 上野先生、いかがですか。

(上野) そうですね。やはり会社の方針もあるかなと思いますが、年齢の制約としては、海外留学とか、会社からの投資を得られるのは大体35歳ぐらいまでかなと言われているので、戦略的なお話になりますが、海外留学など社内での会社からの投資を狙っているという方については、早めに会社に入っておいていただいたほうがよろしいかもしれません。

(コーディネーター・重富) ありがとうございます。それでは、ちょっと時間も過ぎましたので、これを最後の質問にさせていただきたいのですけれど、質問というか、それぞれメッセージを皆さんにお伝えいただければと思います。まず、上野先生。

(上野) 今、皆さんいろいろと悩まれる時期だと思いますが、今しかできない経験がいろいろとありますので、ぜひそれらを経験していただきたいと思っております。本当は一番いいのは、依頼者として訴訟を経験していただくのが一番で、法曹になったらもうなることができない裁判員になっていただくのもいいかもしれないと思っておりますが、なるべく相手のことを考えられるような、そういう想像力を豊かにするためにも、いろいろな経験しておくことが必ず糧になるので、ぜひ今余裕のあるときにいろいろな自分の幅を広げていただけるといいのかなと思います。

また、お悩みなどありましたら、個人的にご連絡をいただければ、いつでもお役に立てればと思いますので、ぜひ皆さん頑張ってください。ありがとうございました。

(コーディネーター・重富) 続けて、藤本先生、お願いします。

(藤本) 発表まで、勉強頑張ってください。それだけです。企業内弁護士も最初は事務所で経験を積むのがいいとお伝えした訳ですが、例えば、先輩弁護士が既に何人もいて、企業の中で弁護士に対する教育が行き届いてそうな企業もあるので、そういうところであれば修習終了後直ちに企業内弁護士になってもいいのかもしれませんが。司法修習終了後直ちにその企業での初めての企業内弁護士で一人法務というのは、あまりお勧めしないということです。

(コーディネーター・重富) 川口先生、企業内弁護士のこの就職問題をいろいろ見られて、感じられているところを含めて、

(川口) ちょっとすみません、ツボにはまってしまって。さっき語学の話が出て、従前は、おとしぐらいまでは、結構アンケートとかを見ると、あまり語学、アンケートというのは、採用担当者として参加された企業側からいただいているアンケートを見ると、そんなに語学に関する記載はなかったですが、実は去年は何件か採用の条件として語学のテストだったか、あるいは英語で書いた何か小論文みたいなものの提出を義務づけたら、辞退する人が続出したみたいな、結構苦情めいたこと書かれている企業も結構多くて、そういう意味ではちょっともしかしたら語学は特別磨いてくださいというわけではないですけども、もし受験中にかつてはすごい英語得意だったんだけど、最近受験にいっぱい英語鈍っているなという方は、ちょっと民法の勉強の気分転換でなさったらいいのかなというのが一つ。

それから、企業内に限らずやはり弁護士というのは社会で生きていく存在ですから、司法試験の勉強中はなかなか難しかったいろいろなニュースを見たり、新聞を読んだり、いろいろな社会的な事情に関するいろいろな論評を見たり聞いたりして、少し社会において自分がどういう役割を果たせるかなと、きちんといろいろな場面に遭遇したときに、ちゃんと自分のもちろん弁護士としての有資格者としても、意見形成の前提として社会人としての常識といったら言い方悪いんですけども、きちんとしたものの見方を少しつける。

もちろん、会社に入れば当然それは必要なんですけども、今のうちから少し、その辺の社会人としてのアンテナを少し敏感にされておくといいかなとは思っています。

(コーディネーター・重富) ありがとうございます。以上で、パネルディスカッションを終了させていただきます。ご清聴ありがとうございました。

(司会) ありがとうございました。講師の皆様改めて拍手をお願いいたします。(拍手)

それでは、最後に日本弁護士連合会法律サービス展開本部ひまわりキャリアサポートセンター長の伊東卓より一言、ご挨拶を申し上げます。

(伊東センター長) ひまわりキャリアサポートセンター長をしております伊東と申します。今日は、どうもお疲れ様でした。

今日のセミナーは、当センターが用意したということになりますけれども、役に立ちましたでしょうか。今日のお話にも出ていましたけれども、企業内弁護士は、2,000人を超えるという数になっていまして、キャリアの選択肢としても大きな一つの分野に育ちつつある

ということです。

同時に、これもご指摘のあった話ですけれども、今まさに発展中の分野ということでもあります。今日、お二人の企業内弁護士の方にお話していただきましたけれども、このお二方は、その発展中の分野で、まさに最前線で未開拓の分野を開拓し続けているという方々ということになります。

そのような方々から、今日お話を聞けたということですので、ぜひこのお話を今後に活かしていただいて、今後の皆さんの弁護士になられてからということになるかもしれませんが、キャリアを考えていただいて、弁護士としての夢を広げていただきたいと思います。今日は、どうもお疲れ様でした。講師の先生方、どうもありがとうございました。

(了)