

企業内弁護士を目指す司法試験合格者向けセミナー
企業内弁護士の役割

2022年9月20日

第二東京弁護士会弁護士業務センター副委員長
カシオ計算機株式会社 法務部長
弁護士 木内秀行

私のキャリアについて

1995年～2006年 渉外法律事務所にてフルタイムの勤務

→その間、2003年～2006年までカンボジア国際司法支援に従事

2006年7月～2008年6月 外務省国際法局経済条約課 課長補佐として執務

EPA締結交渉→分野：サービス貿易・人の移動

担当国：チリ、ブルネイ、GCC、ASEAN、インド、オーストラリア

2008年12月～2009年9月 昭和シェル石油株式会社

法務マネージャー→スタッフ(法律専門職)として執務

2009年10月～2010年5月 ばんせい山丸証券株式会社

コンプライアンス本部長→ライン(管理職)兼スタッフ(法律専門職)

2010年6月～2014年12月 エイベックス・グループ・ホールディングス株式会社

法務部長→ライン(管理職)兼スタッフ(法律専門職)

2015年1月～2018年1月 株式会社JVCケンウッド

ジェネラルカウンセル 上席理事 法務部長兼内部統制室長

→ライン(経営層・管理職)兼スタッフ(法律専門職)

2018年3月～ 2019年12月 アクサ損害保険株式会社

執行役員 ジェネラルカウンセル リーガル&コンプライアンス本部長

→ライン(経営層・管理職)兼スタッフ(法律専門職)

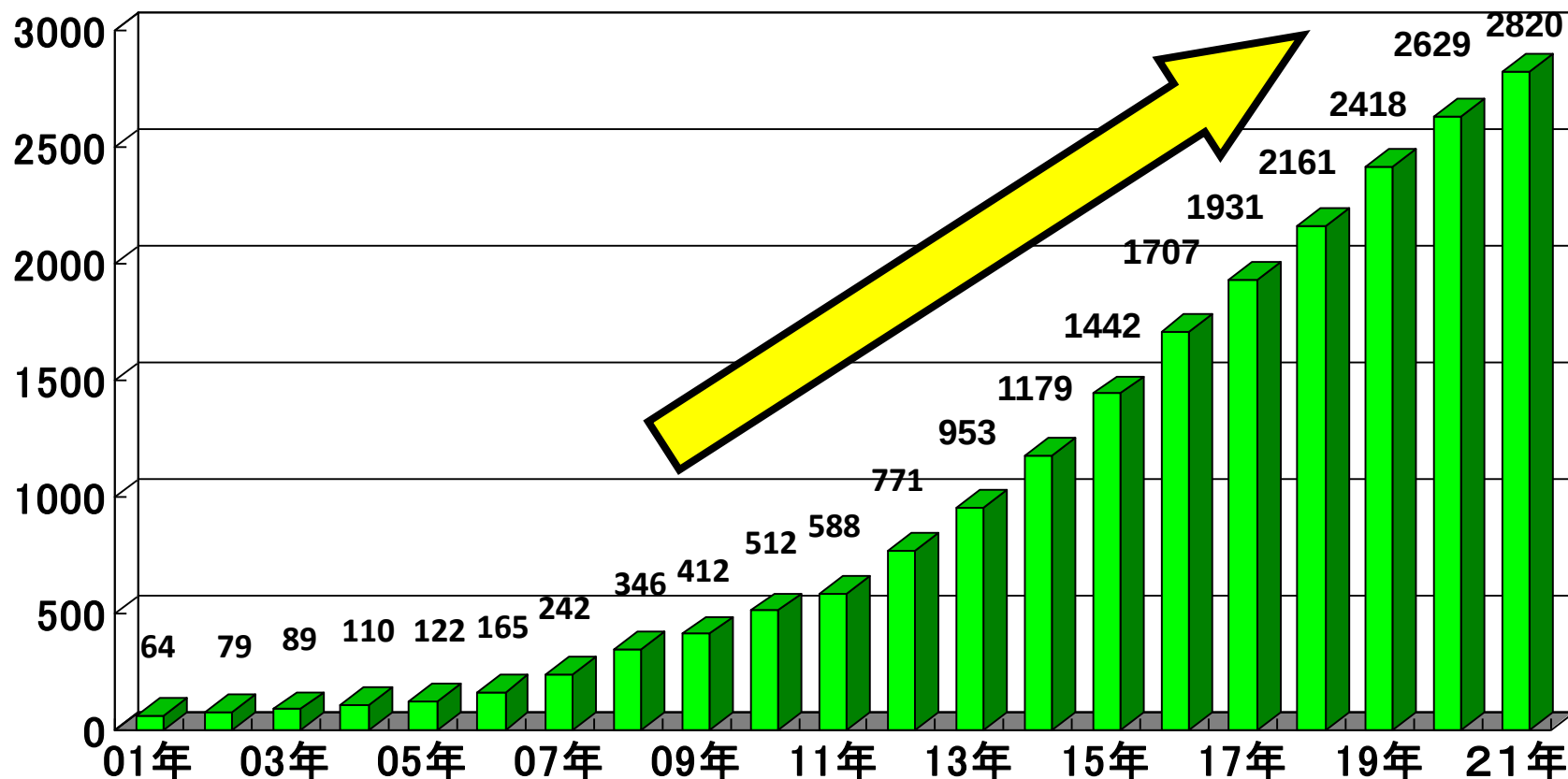
2020年3月～現在 カシオ計算機株式会社

法務部長

→ライン(経営層・管理職)兼スタッフ(法務専門職)

企業内弁護士とは＝企業の従業員、使用人、役員として職務を遂行している弁護士（弁護士白書2020年版150頁）

企業内弁護士数の推移



ロースクール
第1期生が登録

（2021年6月日本組織内弁護士協会調べ）

いろいろな内訳

所属会

(10名以上)

東京 944人

第一東京 697人

第二東京 695人

大阪 185人

愛知 60人 京都 48人

兵庫県 38人 神奈川県 23人

福岡県 15人 岡山 14人

静岡県 13人 千葉県 11人

(2021年6月JILA調べ)

性別

男性 1560人

女性 1069人

(女性40.7%)

※弁護士全体に占める
女性の割合は19.1%

(2020年6月JILA調べ)

期別

30期代 12人

40期代 63人

50期代 446人

60期代 1884人

70期代 397人

※ロースクール卒は60期～

(2021年6月JILA調べ)

採用した弁護士の満足度 企業内弁護士の得意分野と不得意分野

各項目の「大いに満足」「満足」「どちらかといえば満足」の合計値

法律に関する基本的な知識を有している	論理的な思考力を身につけている	初めて見る案件や法律でも柔軟に対応することができる	現場や同僚に安心感や信頼感を与えられる	向上心がある	上司や現場に分りやすくプレゼンや報告を行うことができる	PJメンバーとして他のメンバーと共同してPJを遂行できる	取引先等とねばり強く交渉できる	業務に必要な外国語力を見につけている	PJリーダーとしてPJを企画立案・遂行できる
90	90	82.5	82.5	76.9	76.9	74.3	64.1	41.4	38.5

得意！

苦手！？

有効回答数39～41

日本弁護士連合会調べ(2009年会社に対するアンケート調査結果より)

企業内「弁護士」の意義

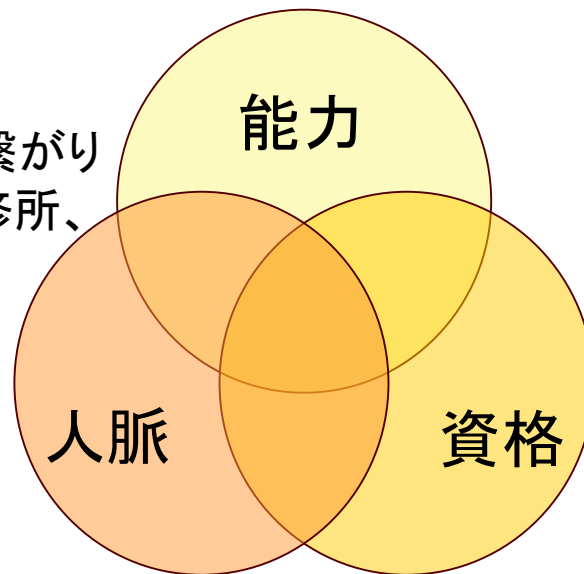
弁護士資格を有しない企業内人員と比した弁護士の特性は何か

これら「弁護士」の特性に加えて
「企業の内部事情に通じる」
という特性を併せ持つのが
「企業内弁護士」

- 専門教育
（司法試験、司法研修所）
- 実務経験
（法律事務所、裁判所、検察庁）



- 外部の法律家との繋がり
（弁護士会、司法研修所、
法律事務所）



- 訴訟代理権
- 住民票請求権、弁護士照会
（特殊な調査権限）
- 守秘義務、**倫理規定**
（行動の適正に対する信頼）



「弁護士」であることの意味→プロフェッション

「プロフェッション」とはー

一定の専門的技能をその存立の根拠とし-
その職業上の規範(職業倫理)をその自律(Self-Discipline)
において堅守する人々

* 加藤新太郎「コモンベ-
シック弁護士倫理」p11

• 弁護士の倫理とは何か？

依頼者の利益擁護

公共的使命

職務の独立性

利益相反

秘密保持

弁護士自治

etc...

• 忘れてはならないこと

* プロフェッションである以上、倫理項目については、これ
を堅守しているとみなされ、期待される

さらに-

* 倫理は単なる心情の問題ではなく、**法的な義務**である

プロフェッションを企業においておくことの意義

- 1 **専門的技能**である広い意味での法的知見を持つことによる貢献
 - 法律の規定や条文の規定を制度趣旨に基づき解釈・立案し、意味内容や適用範囲を明確にして事業に即したアドバイスをすること
 - あてずっぽうや憶測ではなく、経験則と常識に基づいて判断の基礎になる事実関係を認定できること
 - 錯綜する状況や利害対立から問題点を整理し、これに対してピンポイントで解決策を提示できること
- 2 **法的義務を伴う職業倫理**に拘束される：弁護士は職業倫理を反映したアドバイスをしなければならない
 - 企業が法律的・倫理的に外れた活動をしないうための安全弁としてプロフェッションが機能する
 - 社会正義の実現や人権擁護と言った視点を企業の経営に生かすために有用なものである。

「企業内」弁護士の意義

外部弁護士と比した企業内弁護士の特性は何か

これら「企業内」の特性に加えて
「法律実務の専門家である」
という特性を併せ持つのが
「企業内弁護士」

- 企業の業務実態の把握
(正確な事実認識)



把握

- 相互の信頼
(顔が見える安心感)
(相手に合わせた対応)



信頼

- 時間の融通
(常時即時対応できる)
- 案件の融通
(優先順位を変更できる)



融通

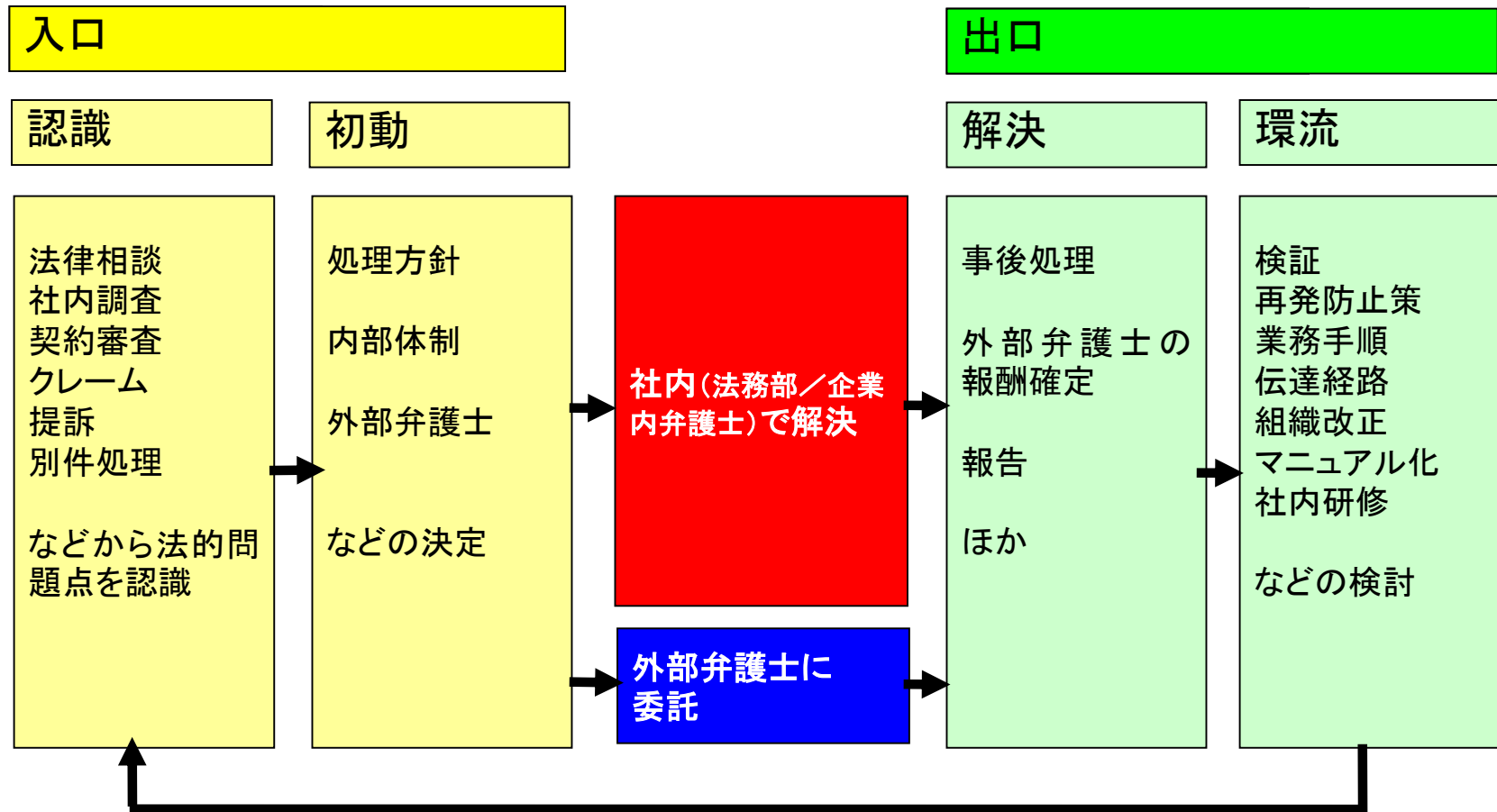
企業内弁護士の担当業務

契約書の審査・作成	86.9%
その他法律相談	64.8%
社内研修・勉強会等の講師	61.5%
訴訟管理	56.6%
規定策定	54.1%
取引先・相手方との交渉・渉外 新規法令・判例に関する調査研究	53.3%
債権回収	36.9%
株主総会の準備・開催	32.8%

有効回答数122

日本弁護士連合会調べ(2009年現役企業内弁護士に対するアンケート調査結果より)

企業内弁護士の役割 入口から出口まで



企業内弁護士と外部弁護士～働きの違い

企業が何を企業内弁護士に期待するか

一般技能 vs 特殊技能

- 
- 一般技能： 法律専門家として一般的に身に着けている技能
法律調査、分析の技術
契約書ドラフティングの一般技術
訴訟追行技術 etc.
 - 特殊技能： 当該企業特有の事情に合致する知識、技術、技能
当該企業特有の技術・製品に関する法律問題の知識
当該企業的意思決定プロセス・「仕事のやり方」
当該企業特有の価値衡量、リスクの取り方 etc.

コメント

* その区別は相対的

- 特殊技能がなければ企業内に抱えておく意味はない

But 一般技能の基礎のない特殊技能は砂上の楼閣

企業内弁護士と外部弁護士～働きの違い

企業内弁護士と外部弁護士の仕事の切り分け

- 法律専門家としての技能 → 優劣は個別事情による：使い分けが肝心
 - * 専門性 法律等の調査力、経験の蓄積の点で外部弁護士優位→専門的案件は外部弁護士に依頼
 - * 客観性 外部弁護士の方が組織特有の事情によるバイアスはかかりにくい→客観性を要する案件は外部弁護士に依頼
 - * 力仕事 作業量が多い案件（DD、訴訟等）はこれをこなす陣容を備えた外部弁護士に依頼

外部弁護士依頼の大鉄則：「早い」「安い」「うまい」

- その組織固有の問題に関する専門知識 → 企業内弁護士が優越
- その組織固有の問題への対応 → 企業内弁護士が優越

企業内弁護士としての業務の留意点

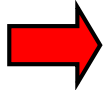
企業にとっての価値の尺度は究極において企業目的にどれだけ貢献するかに置かれる

→企業であれば**ビジネス**をすること



- 法解釈それ自体が問題なわけではない→
単に法解釈だけ聞かされても役に立たない

企業内弁護士の業務との関連では—



ビジネス上の意思決定と行動のためのアドバイス
そのためのコミュニケーション・スキルが必要

「GOかSTOPか」 「何をすればいいのか、何をしてはいけないのか」



In-Put: 関連性のある全ての事実関係を把握しているか
把握した事実関係は正確か

Out-Put: ビジネスの意思決定と行動のためのアドバイスになっているか
ビジネスが理解／利用できるレベルまで落とし込めているか

- 重要なことは、ビジネス上の意思決定と行動へのインパクト→法解釈はその前提
- 現実に対応することを考えたとき、他部門との協働が不可欠
- 現実には完全な正解が見つかることはむしろ例外
 - リスクの取捨選択であり、「リスク・テイキング」から逃げられない
 - 法的リスクの指摘・評価・取捨選択のプロセスをビジネスサイドとともに考える
- その中で、法務の意見は時として単なる「分析」ではなく、「判断」であり、ビジネス上の意思決定と行動に関する事実上の「決定」になりうる。

キャリアとしての企業内弁護士

+ ゼネラル・カウンセルクラス

→経営陣の一員として、枢機な意思決定に参加

+ 法務部長クラス

→法務部門の長として、法務組織・法務機能を管理する

+ 中堅管理職クラス

→法務部門における中堅ライン長。法務部長を補佐し、法務部内一部の組織・機能を管理する

+ 一般社員クラス

→まったくの一般社員。企業によっては法務部以外への異動も

+ 中堅法務部部員

→法務機能の要たる専門職として、法務案件対応を行う

+ 初級法務専門職

→法務専門職として育てることを前提にして、ジュニアな弁護士を採用する

*これらは説明の便宜上の「図式」あるいは「ものの例え」であって、明確な区分があるわけではないことに注意

司法修習修了！

企業内弁護士のキャリア・パス

キャリアとしての企業内弁護士

+ ゼネラル・カウンセルクラス

→経営陣の一員として、枢機な意思決定に参加

+ 法務部長クラス

→法務部門の長として、法務組織・法務機能を管理する

+ 中堅管理職クラス

→法務部門における中堅ライン長。法務部長を補佐し、法務部内一部の組織・機能を管理する

+ 一般社員クラス

→まったくの一般社員。企業によっては法務部以外への異動も

+ 中堅法務部部員

→法務機能の要たる専門職として、法務案件対応を行う

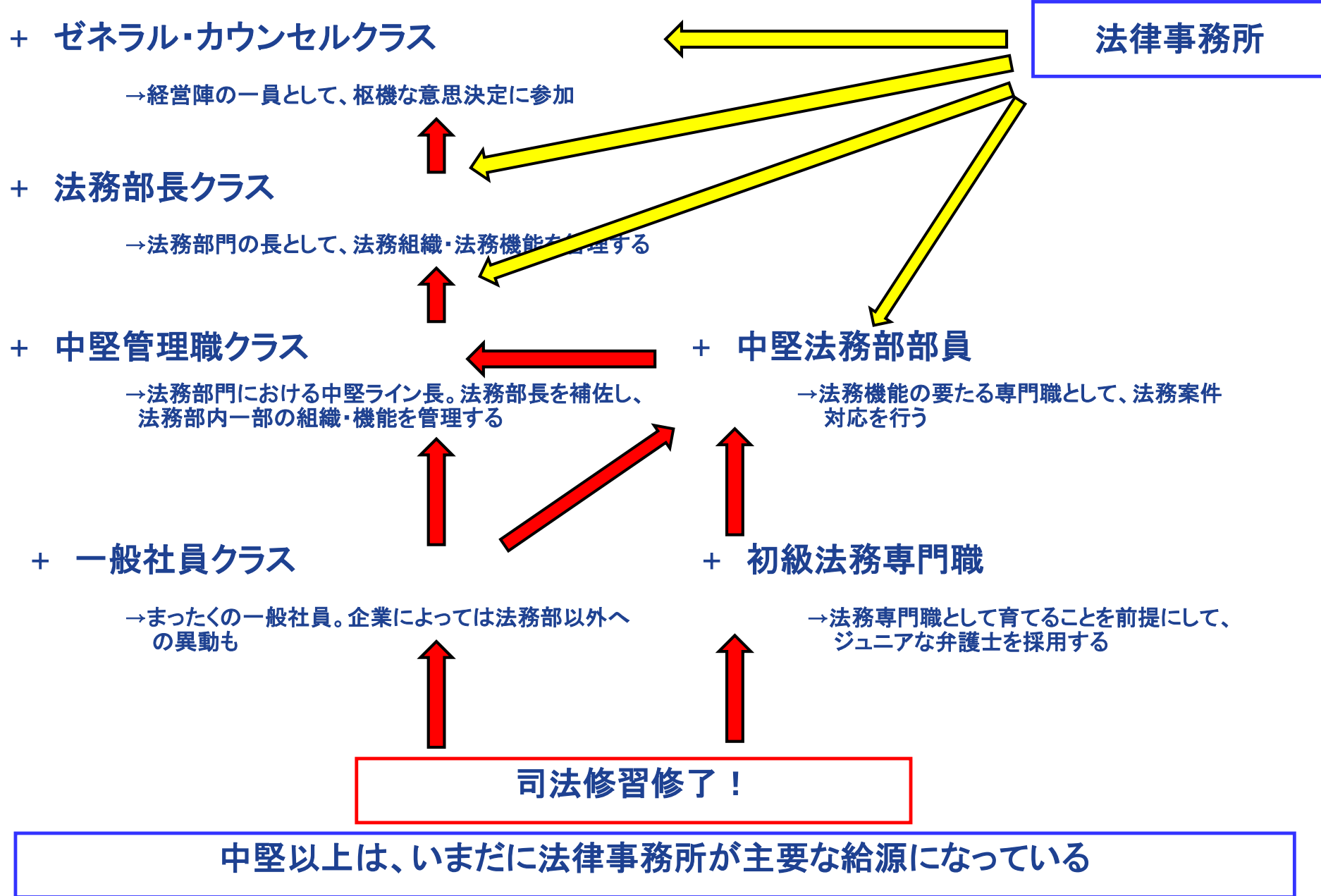
+ 初級法務専門職

→法務専門職として育てることを前提にして、ジュニアな弁護士を採用する

法律事務所

司法修習修了！

中堅以上は、いまだに法律事務所が主要な給源になっている



キャリアとしての組織内弁護士

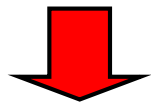
中堅以上は、いまだに法律事務所が主要な給源になっている

* これはあたりまえのこと

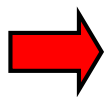
→ 新人弁護士が本格的に採用されるようになって、わずか5年にすぎない

組織内弁護士の意義、キャリアについての考え方は固まっていない

→ 企業側も試行錯誤



組織内弁護士のキャリアはこれから**組織内弁護士自身**で作りに上げていくもの



パイオニアたれ！！

それだけに、組織内弁護士として何が求められるかを常日頃
振り返ってみる必要は高い

弁護士は、法律を武器として仕事をする人のパスポート

世の中のありとあらゆる場所で、法的知見を持った人たちが必要とされている。

自分を必要とする場所に、法を武器として自由自在に切り込め

組織内弁護士＝業務に対する敬意と仲間に対する同情を忘れずに。法的知見と職務上の倫理観、そしてコミュニケーションを大切に。

ご静聴ありがとうございました

GOOD LUCK ! !