

# 法曹の養成に関するフォーラム

## 第10回会議 議事録

第1 日 時 平成24年3月13日（火） 自 午前10時00分  
至 午後 0時25分

第2 場 所 法務省第1会議室（20階）

### 第3 議 題

#### 1 ヒアリング

企業の業務展開における法曹有資格者の活用について

- 内田 浩行氏（外務省経済局サービス貿易室長）
- 栗田 哲郎氏（ラジャ・タン法律事務所パートナー弁護士）
- 石黒不二代氏（ネットイヤーグループ株式会社代表取締役社長兼CEO）

地方公共団体における法曹有資格者の活用について

- 大森 文秋氏（東京都総務局総務部法務課長）
- 加茂 満氏（流山市総務部総務課長）
- 湯浅 邦彦氏（流山市総務部人材育成課長）
- 余川章一郎氏（弁護士・松原市総務部政策法務課主幹）

#### 2 意見交換

#### 3 次回の予定

第4 出席委員等 佐々木座長，滝法務副大臣，森文部科学副大臣，経済産業省経済産業政策局小宮審議官（北神経済産業大臣政務官代理），伊藤委員，井上委員，岡田委員，翁委員，鎌田委員，久保委員，田中委員，南雲委員，萩原委員，丸島委員，宮脇委員，山口委員，最高裁判所事務総局小林審議官，最高検察庁大仲オブザーバー，日本弁護士連合会若旅オブザーバー

第5 議 事 （次のとおり）

○松並官房付 予定の時刻となりましたので、法曹の養成に関するフォーラムの第10回会議を始めさせていただきます。

進行は佐々木座長にお願いいたします。

○佐々木座長 それでは、本日もよろしくお願ひいたします。

本日は、竹歳内閣官房副長官、藤田財務副大臣、北神経済産業大臣政務官が欠席されております。

北神政務官の代理として、小宮審議官が出席されております。また、黄川田総務副大臣は遅れて御出席されるというふうに伺っております。なお、ヒアリングに御出席いただける方々にも既に御着席いただいております。

それでは、資料の説明を事務局からお願いします。

○松並官房付 本日、皆様のお手元にお配りしております資料は8点ございます。

1点目は、本日の議事次第。2点目以降、本日のヒアリングに御出席いただきます方々の作成レジュメです。まず、2点目が外務省作成、3点目がラジャ・タン法律事務所パートナー弁護士栗田哲郎弁護士作成、4点目はネットイヤーグループ株式会社代表取締役社長兼CEOの石黒不二代氏作成、5点目が東京都作成のもの、6点目が流山市作成のものでございます。7点目は、松原市総務部政策法務課主幹の余川章一郎弁護士作成となっております。最後に8点目に、日本弁護士連合会の提出資料を添付しております。

なお、従前どおり、机上には各種基礎資料及び前回の会議までに提出された資料、議事録をつづったファイルも置いておりますので、適宜御参照ください。

以上です。

○佐々木座長 それでは、本日もヒアリングを行う予定になっておりますが、その前に前回の第9回フォーラムの南雲委員の発表につきまして、補足の御説明があるとのことですので、南雲委員からお願いします。

○南雲委員 南雲です。ありがとうございます。

前回のフォーラムで丸島委員から御質問をいただいた内容について、少し補足をさせていただきます。

まず、御質問の内容につきまして、まず1点目は、地方の過疎地域などで労働事件について支部で扱えないという点の御指摘がございました。2点目は、労働局で相当数の相談が来ているけれども、費用の扱いが法律扶助の対象になっていないと。相談に行く方々の費用負担もなかなか難しい現状があるという御質問をいただきました。それに対しまして、私どもの考え方について申し上げたいと思います。

まず、1点目の労働事件が地方裁判所支部で取り扱われていない点に関してでございます。労働審判の事件数は増加傾向にございます。労働審判制度を国民が広く利用する制度とするためには、制度利用者の要求、ニーズに合った運用が求められております。その意味では、裁判所での人的・物的両面での強化も必要であると考えております。人的面では、労働審判を担当する審判官、裁判官の増員であります。1人の裁判官が過度な事件数を担当すれば、審理の質にも影響が出かねないのではないのでしょうか。また、物的面ではやはり地方裁判所支部における労働審判制度の取扱いを全国で実施できる体制を整えることも必要と考えてお

ります。審判員の増員とともに、将来的にはこうした審判官などもパート弁護士が担うなどの対応を検討することなどで、全国での労働審判制度の実施が可能になるような取扱いを御検討いただきたいと思います。

2点目は、労働相談などが法律扶助の対象になっていないことに対してであります。労働相談において法曹、弁護士に協力いただくとしても、費用の面でネックとなっている可能性が出てくることは理解をいたしております。しかし、先日のフォーラムでも申し上げましたけれども、神奈川では貸付金制度を創設し、実績を上げていると聞いています。このような援助をする仕組みを全国的に普及させていくことも、解決策の一つになると思います。

また、丸島委員御指摘のとおり、法律扶助制度が訴訟を前提にしていることにも問題があると思います。先日も申し上げましたが、これからの法曹の役割は国内裁判だけではありません。法曹の役割を裁判から広げていくということは、同時に裁判員以外の法曹が活躍できる社会的インフラの整備が整っていなければなりません。法曹の雇用などとともに、例えば法律扶助を行政手続にも適用するなど、海外では裁判手続以外に示談手続や法律助言も扶助対象にしているとお聞きをしております。裁判手続以外で法曹を利用する国民の経済的サポートの仕組みも検討すべきであろうと思います。

そのほかにつきましては、前回のフォーラムで回答させていただいたとおりであります。よろしく願いいたします。

○佐々木座長 ありがとうございます。

それでは、早速ヒアリングに入りたいと思います。

まず、企業の業務展開における法曹有資格者の活用について3名の方から、次に地方公共団体における法曹有資格者の活用について4名の方からヒアリングを行い、その後時間があれば意見交換をしたいと思っております。

お三人の方、お待たせをいたしました。皆様には、お忙しい中ありがとうございます。

ヒアリングの進め方ですが、最初にそれぞれ10分程度御発言をいただき、皆さん全員の発言が終わってから質疑応答と意見交換を行いたいと思います。

なお、当フォーラムでは、皆様のレジュメを含む会議資料及び会議の議事録は、会議終了後速やかに法務省ホームページで公表する取扱いとなっておりますので、御承知おき願いたいと思います。

それでは、まず外務省経済局の内田浩行サービス貿易室長から御発言を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。

○内田氏 おはようございます。外務省サービス貿易室長の内田でございます。レジュメを用意させていただいてございますので、レジュメに沿う形で御報告をさせていただければと思います。

まず、私が担当しているサービス貿易室でございますが、伝統的には国際的なサービス交渉、そういった中では、法曹との関係では長年にわたりWTOの場などにおけます日本の外国弁護士に対する取扱いについて、諸外国から受けるリクエストを踏まえて、日本の国内における外国弁護士、外国法事務弁護士についてどのようにやっていくのかという形から関わらせてきておりました。私のこのポストにつきまして、そうした中、特にリーマンショック後、日本の弁護士、法律事務所の方々が積極的に海外に出ているということ、正直申し上げまして初めて知りまして、そういった中で日本として、政府としてもそういった日本の弁

護士の方々が海外に出ていく又は法律事務所が海外に支店を作られるという動きを、もっと積極的にサポートしていくべきではないかという観点から報告をさせていただければと思っています。

まず、1の国際的な潮流でございます。

経済の高度化・グローバル化の中で、これは貿易屋の言葉の使い方でございますが、法律サービスの海外輸出というのは、各国とも自国経済の主要な成長要素として、引き続き、特に米、英、あとオーストラリアなどはその主要な関心事項として積極的に進めているところでございます。特に、国際的にも経済のサービス化、あと知識集約化が進んでございますので、そういった中で法律サービスの重要性はますます高まっているのではないかと考えてございます。

日本との関係では、現時点で法律サービスについてはそれほど大きな問題にはなってございませんが、例えば韓国などを例に取り上げますと、韓国は引き続き外国弁護士の活動を認めてございませんが、最近、韓国が締結いたしましたアメリカ、EUとのFTAに基づいて、FTAを結んだ国の弁護士だけは韓国での活動を認めるということになってございます。オーストラリアも韓国との交渉の中で、まだ協定自体は締結されておきませんが、その中で当然豪州の弁護士の活動を韓国で認められるようにというリクエストを行い、もう既にそれについては合意を見ているということを知っております。

伝統的には、米、英、豪が中心でございましたが、最近では中国やインドや韓国についても自国の弁護士を海外に積極的に出していこうとしています。実際、中国やインドや韓国の弁護士、法律事務所が海外で活躍するという例が増えてきているということと承知してございます。韓国などは、政府として、まだ自国マーケットを開けたばかりにも関わらず、自国の弁護士の海外展開を政府としても積極的に後押ししていこうというような意向も示しているところでございます。

そういった流れの中で、貿易投資分野においてはますますルール作りが盛んになってございます。国際的に見ても、FTAの数は急増してございますが、投資協定の数についても増加しているところでございます。また、最近では、TPPなどに見られますように、ルールの中身についてもますます高度化・進化しているところでございます。例えば、中国やベトナムの旧共産圏が国際的な貿易投資関係の中に組み込まれることに従いまして、中国やベトナムの国営企業などを競争の観点からどのように対等な競争条件を確保していったらいいんだろうか、又は中国におけるグーグル問題にも代表されますように、eコマースの世界におきましても情報の自由な流通とプライバシーをどのように国際的な協定で規律していこうか、そういった動きが出てきております。

そういった法律問題の高度化に従いまして、企業のニーズを踏まえる形でビジネス弁護士がこういった国際協定の策定や活用、さらには協定に基づく紛争解決の分野において、ますます深く関与しているという状況にあるかと思っております。

翻りまして、二つ目の日本の現状でございますが、日本の弁護士や法律事務所の海外展開は、日本の経済規模、日本企業の海外での活躍に比して、極めて限定的ではないかと思っています。そうした中で、最近、わずかではございますが、こういった海外へ出ていこうという芽が、冒頭申し上げましたとおりに出てきているということは心強いところでございますが、まだまだ欧米に比べて後れを取っているというところであるかと思っております。

また、その反映でございますが、実際日本が各国とF T A交渉、E P A交渉を行うに当たっても、法律サービスを日本側の関心事項として日本の弁護士、法律事務所がその国においてもっといい条件で活動できるようにというリクエストを、必ずしも積極的に取り上げていないというところがございます。実際、なかなか実現するかどうかは難しいのでございますが、最近ではインド、ここも全く外国人の弁護士の活動を認めていないところがございます。各国ともインドとのE P A、F T A交渉においては法律サービスを重要な事項ということで交渉してございますが、日本はインドとのF T A交渉を行ったときに、もう既に協定は締結済みですが、残念ながら法律サービスについてインド側に積極的にリクエストをしなかったということがございます。

三つ目でございますが、アメリカ、ヨーロッパ、特にアメリカなどでは、アメリカの貿易交渉においてアメリカの弁護士が非常に関与しているというのは周知の事実でございます。そういったことに比べても、貿易投資問題に関しまして日本の弁護士の政府への食い込み、逆でございますが、政府によるその活用も非常に限定的ではないかなと思っております。実際、私自身も外務省の中で、日本の弁護士や法律事務所をもっとこの貿易投資問題で活用したらいいのではないのかという問いかけをいたしました。日本の弁護士や法律事務所が国際的な貿易や投資問題で活用できるんですかという、ここに書きましたが、認知度というのが極めて低いという状況でございます。

実際、W T Oの紛争案件への対応、これも政府としてはいろいろW T Oの紛争案件に参加いたしまして、意見を出したりすることもございますが、そういった場合にも欧米の法律事務所に依頼して作業を手伝っていただいているという状況がございます。認識として、日本の法律事務所はとても残念ながらお願いできる水準にはないと感じているところでございます。

四つ目ではそうした中、外務省の観点からビジネス弁護士に期待される役割ということでございます。まず、外務省として日本の企業支援というのを一生懸命力を入れて行っているところがございます。最近でも、インフラ海外展開や知財、あと中小企業支援、これは日本企業ではなくて外国企業になりますが、外国企業による対日投資というのを積極的に進めているところがございます。そうした中で、具体的には現地の法制度や企業の直面する課題に関して、日ごろ企業と接する弁護士の方々から法的に整理した形で政府に情報提供をしていただく、又は、これはもう本当にアメリカなどは典型的でございますが、弁護士、法律事務所が現地で企業を取りまとめて、企業と政府の間の橋渡しをするということがございます。又は、現地に活躍される日本の弁護士の方々、独自のネットワークで現地政府への食い込み、これも欧米では極めてよくあることですが、いわゆるロビー活動を積極的に行っており、こういった面についても政府と協調する形で日本の企業の利益のために協力していけるのではないかなと思っております。

今まで、企業はいろいろと問題がございますと、企業から政府へ相談する一方、企業はそれぞれに法律事務所へ相談することになると思われま。すなわち、企業がいて、一方で政府に相談をし、反対側で法律事務所に相談をするというような形が多かったかと思っておりますが、法律事務所が企業と政府との間に入る形で、仲介する形でもっと仕事をやっていけば、日本全体としての企業活動支援というのが有益になるのではないかなと思っております。

二つ目でございますが、国際的なルール作りとその活用や紛争処理でございます。冒頭申

しましたが、国際的には、TPPに代表されるように、ますます企業、社会的な問題にも直結するような国際的なルールが作られるという状況でございます。そうした中で、日本としても積極的にこういった国際的なルール作りにおきまして、日本企業のニーズを法律事務所の方が吸い上げるような形で、政府に積極的にルールを提案してくれるというような形になればと思っております。

また、日本も多数のFTA、投資協定を締結していますが、実際に活用がどうなっているのかというと、極めて心もとないところがございます。ルールを作ったけれども、それが実際どれだけ活用されているんだろうか。政府からはいろいろ広報する形で企業の方々にも御説明いたしますが、実際、そういったところで企業のニーズをつかんで、いかに貿易投資協定を活用しようかというのは、正に弁護士の方々の腕の見せどころではないかと思っております。

また、日本の投資協定やFTAに基づく紛争処理というのが実際には使われたことは一度もないんですけれども、協定の中では、企業が海外において設置した財産が不当に収用等された場合には、その企業が相手国政府自体を訴えるというメカニズムもございます。企業の利益を法的にこういった国際的協定に基づいて守っていくというのは、正に弁護士の方々に期待される場所ではないかと思っております。

そうした中で、私なりに必要と思われる取組を5点まとめてみました。

まずは、弁護士の海外展開に関する戦略の策定でございます。正直申し上げて、現状、政府として、日本として、日本の弁護士や法律事務所の海外展開をどうしていくかという統一的な戦略は残念ながらないという状況だと思っております。その際には最も重要なアクターとなられる渉外法律事務所、日弁連、経済界、学会、政府から成る推進団体というのを作るのも一案ではないかと思っております。

また、先ほど申し上げましたとおり、政府、外務省といたしましても、企業支援を積極的にやっておりますので、企業支援の一環といたしまして、法律事務所の海外展開に対していろいろと直接的な支援をしていけるのではないかと思っております。具体的には、法律事務所が海外で支店を作る際に、現地政府から許可をなかなか得られない場合には、当然ですが、政府としてはその許可の取得が円滑に進むように支援いたしますし、あと、海外において大使館、在外公館は一つの情報の集積場所でございますので、法律事務所、日本の弁護士の方々にも積極的に在外公館、大使館にアプローチしていただければ、有益な協力関係が生まれるのではないかと思っております。

三つ目でございますが、弁護士の方々の企業と政府の関係者と同じ目線での活動が必要となってくるのではないかと思っております。実際、私も外務省で開催されます官民の合同の経済会議とか、あと政府、経済団体が派遣いたします経済ミッションというのを見ましたが、弁護士の方々の参加というのが非常に限られているのではないかと思っております。よく外務省でも官民の方が一緒になって投資の問題、日本企業の直面する課題について議論いたしますが、そういったところで弁護士の方々が入っているというのは極めて限られているというところがございます。そうした中で、最後の法律事務所の体制の強化と変革にも関わってきますが、弁護士、法律事務所の方々が積極的にそういった活動に入っていくということが必要と思われれます。これも感じているところでございますが、法律事務所自体が経団連や日商などの経済団体にメンバーとして積極的に入っていくということも必要となっ

てくるのではないかと感じてございます。

四つ目でございますが、なかなか商売のネタにならないということかもしれません、FTAや投資協定に関する知見がなかなかまだ日本の弁護士や法律事務所には高まっていないのではないかと。こういった知見について日本の弁護士、法律事務所の方にももっと共有いただきまして、法律投資問題に関する日本の弁護士、法律事務所の対応能力というのを上げていくということも必要ではないかと感じております。そうした中で、外務省や経産省や在外公館などにも日本の弁護士さんに御出向いただくとか、そういうことになればいい機会になるのではないかなと感じてございます。

最後でございますが、法律事務所の体制の強化と変革でございます。日本や海外の法律事務所と話しましても、海外展開をするためには、事務所として相当の規模というのが必要ではないかと感じてございます。事務所としても海外にも人を出すという体力が必要です。あとは、海外展開はかなり大きな負担にもなりますので、法律事務所の機能分化が必要だと思います。法律事務所の人と話していても、誰がどういう責任をもって仕事をしているのか、必ずしも明確ではないとの印象を有しています。皆さんパートナーということで、どうしても個人個人の要素が強いのではないのかという気がしてございます。でも、そうした中、国際的な展開の責任者ですとか、政府との関係の責任者ですとか、事務所が一種の企業のような形で機能分化していくということが必要ではないのか。それと同時に、どうしても個人個人という中で、事務所の中での情報共有が企業と比べると弱いところがあるのではないかと感じてございます。

最後になります、ボーダーレス社会の中で、こういった国際的な分野で弁護士を活用できる、弁護士が活躍できるんだということになれば、弁護士としての仕事としての魅力も更に高まっていくのではないかなと感じてございます。そうした人材について、手前みそながら、外務省でもいろいろと活躍していただく余地はございますし、外務省としてもそうした有為な人材をますます任期付職員とかのような枠組みで活用させていただければ、非常に有り難いと思っております。

長くなりましたが、以上でございます。

○佐々木座長 ありがとうございます。

それでは、次にラジャ・タン法律事務所パートナー弁護士の栗田哲郎弁護士から御発言をお願いします。

○栗田氏 おはようございます。ラジャ・タン法律事務所の弁護士の栗田と申します。今日は貴重な機会をいただき、ありがとうございます。

私は今、シンガポールのラジャ・タン法律事務所というところに入りまして、日本企業のアジア展開の進出支援から紛争解決の仕事を行っております。もともとは日本のいわゆる渉外事務所で6年ぐらい勤務していたんですが、日本企業がアジアに展開していく中で、いろいろ考えまして、一度シンガポールの国際仲裁センターというところで勤務をしまして、紛争解決のケースマネージングの仕事をしていただきまして、その後、より現場の案件を取り扱いたいということで、シンガポールの法律事務所ですら現在執務を行っております。今日はシンガポールから来たんですけども。

海外進出支援という言葉はあると思うんですけども、いろいろな仕事が僕はあると思っております。単に海外進出支援と申しましても、こちらの最初の第1の1で書かせていた

だいたように、大企業向けの進出支援業務もしくは海外展開業務というものがある。それと中小企業というのが若干意味合いが違うのではないかなと思っておりまして、いわゆる大企業というのは企業内に企業内弁護士がいたりとか、法務部が10人、20人規模でいたりとかします。彼らはいわゆる本当に専門家を求めていると。

例えば、海外の企業を買収すると、TOBしたいと。その専門家を求めていますとか、あと、国際仲裁という部門で、ひたすら仲裁だけをやっている専門家に国際紛争を解決してほしいとか、あと、もうひたすら石油とガスのマイニングの契約書をつくり続けている、そういう専門家に依頼したいとか。こちら辺はかなり専門分野が高くて、特にシンガポールだと、例えば SHIPPING とか、専門分野が高くて、本当にその分野をやり続けている専門家でないとなかなか入れないし、日本の企業としてもそういう専門家以外に頼むというモチベーションはほとんどないと。そういう分野があると思います。ここはかなり産業障壁が高い、一方、コモディティ化しにくいという分野だと思います。

あと、他方、それとは別に、中小企業が今海外に展開していくという中での業務というのは若干意味合いが異なりまして、比較的日本でいうと司法書士とかの業務も含んでくるかもしれないんですけども。例えば、会社をどうやって作るんですか。支店と現地法人、どちらを選択すればいいんですか。税法はどういうふうになっているんですか。また、例えばインドに投資したいんですけども、間にシンガポールを入れてから投資したほうがいいんですかとか、あと、日本とシンガポールの会社法ってどうなっているんですか、違うんですかとか、労働契約を巻きたいんですけども、日本の就業規則を翻訳してそのまま使っているんですかと。答えは駄目なんですけれども。そういういわゆるゼネラルな仕事という分野に分かれてくるのかなと。

ですので、一言に海外進出支援業務と申しまして、大企業向けの専門性の高いものと中小企業向けのものというので若干分かれるのではないかなと僕は思っています。正直、中小企業向けのものを今誰が担っているかという、会計事務所とコンサルタントが担っています。ここは、彼らは法律を、会社法を読み込んで、弁護士ほど詳しくはないんですけども、それなりにアドバイスをして、ここは気を付けてくださいねというアドバイスをしたりとか、現地の弁護士事務所に依頼して、少し簡単な契約書をもって、これ使ってくださいというふうに使っている。もちろん、これはコンサルタントとか会計事務所が今はやっている業務ではあるんですけども、そこは僕は日本人の弁護士の観点で、日本法とシンガポールの法の違いはこうなっていますよと。ですから、例えば就業規則はこういうのを使ってくださいと。契約書はもちろん僕らが、日本人としてですけども、僕らがきちんとドラフトして、それを日本語で説明しますよと。そういうような活動を行っております。

ただ、海外で今実際に自分がパートナーとして業務をしていく中で、ある意味売り上げを上げていかないといけないという責任があるんですけども、そのときにどちらかだけに、要は大企業向けだけにやるのに絞る、もしくは中小企業だけに絞るというポートフォリオが若干自分の中でも、どちらかに集中し過ぎると危ないなというのがまだ自分の中であるので、今のバランスとしては、専門分野として、僕は国際仲裁センターに勤めていたことがあるので、大企業向けには今もうひたすら国際仲裁の研究をして、国際仲裁の論文を書いて、国際仲裁の案件をするという中で、国際仲裁の分野を掘っていこうと。正直、SHIPPING とかマイニングとかというのに手を出すほどの余裕もないし、専門性が高過ぎてできないと。



片や、やはり中小企業が海外に進出するときの支援もきちんとやっていきたいというふうな思いもありますので、中小企業向けにゼネラルな外資規制がどうなっているのか、タイの会社法がどうなっているのか、インドネシアの労働法がどうなっているのか、そこは友人と一緒に本を書いたりとか勉強会をしながら知識を高めていくと。その二つのポートフォリオを使うことによって、自分のリスクをヘッジしながら仕事をしようかなと今は考えております。

あと、活動の領域、国になるんですけれども、ここにステージ1から4というふうに我々は分けているんですけれども、国の発展の段階によって求められる法律のニーズが違っていると考えています。我々がシンガポールにいる理由というのが、いわゆる高度専門的な法律業務というのは、ある程度国の段階がステージ4ぐらいまで、少なくとも3以上に行かないとなかなか発生してこない。ミャンマーで海外IPOの案件があるかという、ないですし、逆にシンガポールだと国際仲裁ですとかいわゆる海外企業の上場会社の日本企業による買収とか、そういう若干高度リーガルワークが発生しやすいと。もちろん、その分、数は少なくなるんですけれども。他方、ステージ1のほうについてもそれなりにニーズはございまして、どちらかという、これは、先ほど申しました、もう既に大企業は出ていたりとかもするんですけれども、中小企業はこれから出て行くぞというときに、基本となる会社法とか労働法とか投資規制を教えて、それに適したアドバイスを日本語で提供していくというところなのかなと思っています。

また、もう一つの分類の仕方として、取引フォームと、いわゆるトランザクション物と紛争解決物、ディスピュート物というものに分かれると思います。僕はもともとバックグラウンドで訴訟とか仲裁を日本でやっていたので、紛争解決というものを選びましたが、一般的には紛争解決というのはローカルの資格が、仲裁は資格は要らないんですけれども、裁判に立つということであれば、ローカルの裁判所に立つ資格が必要になってきて、その資格は今、挑戦しようとは思っていますが、持っていないので、一般的には取引物のほうが海外進出はしやすいのではないかなと考えております。

ちょっと四番目はトリッキーなので、若干導入だけなんですけれども、日本企業が海外に進出するときやはり一番必要なのは、お金がもうかるかどうかというところであって、それに際してやはり法律、コストになってくるリーガルというのはなかなか使いたがらないというところがあるので、それはその人の弁護士としての働き方にもよると思うんですけれども、一種コンサルタント的な働き方、マーケットの調査を含めて、こういうふうになっていて、こういうところの企業と組んだらどうですかというところとチームを組んでやれば良いと思っているんですけれども。そういうコンサルタントの人と密に連絡をとって、コンサルタントサービスの一環としてリーガルを位置付けて提供していくというようなサービスも必要になってくるのではないかなと思っています。

これを前提に、私なりに、どういうふうな支援なりが必要となってくるのかなと考えてみました。それを大きく二つに分けております。一つ目が人を育成するということと、要はそういうステージに立つ人を育てるという観点と、あと、そういうステージに立った後に、その人が要は食っていかないといけないので、どういうふうに食わせていくかというところで、二つに分けております。

一つ目が、結局、海外進出をするというときに、海外に一回も住んだことがありません、その国に一回も行ったことがありませんということになると、全く説得力を持たなくて、中

小企業であろうが大企業であろうが、企業のオーナーとか法務部は、その言葉を信用してくれないですし、かつ自分がしゃべっていてもその言葉に魂がこもらないということもあるので、少なくとも、長ければ長いほどいいですし、僕が日本を捨ててシンガポールに住み続けるという選択をしたのも、やはり現場に常にいると。現場の最新の情報を常に研究し続けているんですよということが、企業のオーナーとか、あと法務部の人に伝わらないと、結局依頼を受けることができないと思いましたので、少なくとも、その後日本に帰って日本の企業を支援するという立場になるにしても、海外での勤務経験というのが必要になってくるんだろうなと。

そのときに、正直、今まではアメリカの法律事務所がたくさん受け入れてくれていたんでしようけれども、今はなかなかアメリカもそういう余力とか体力とかもなくなってきて、なかなか今は渉外事務所であったとしても受け入れてくれないと。私もインドネシアの法律事務所とかを自分の足で回って受け入れてくれるところを探してきたんですけども、受け入れてもいいけれども、僕らが給料を払うつもりはないよと、何で受け入れてトレーニングしてあげるのに、僕らがお金払うのというメンタリティーなんですね。なので、恐らくそれはインドネシアではなくても、ミャンマーであろうがベトナムであろうが、一定の日本からのその期間の費用なり生活費、それがないと、向こうの事務所に、アメリカの法律事務所とかイギリスの法律事務所のように受け入れてトレーニングしてくれて、更に給料を払ってくれるという体制には、なかなかならないのではないのかなと。ですから、若手の人とか、今後、海外進出支援業務に非常に興味を持っている人がこれから挑戦していく中では、少なくともその期間の費用なり生活費なりの最低限の保証、もしくは住宅の提供というのが必要になってくるのではないかなと思っています。

あと、これはできればいいんですけども、先ほどのお話にあったと思うんですけども、日本の政府を含めて、日本の大企業を含めて、いわゆる今、高度リーガルワーク、先ほど定義付けた大企業の高度リーガル、ほとんど欧米系の事務所に頼んでいるし、何で日本人を使わなければいけないのというようなメンタリティーが、もう既に日本の企業若しくは日本の政府系の機関ですらお持ちであるというのが現状になってきていると思うんですけども。少なくとも、そういう案件を将来自分が受注していきたいと思ったときに、やはりディールリスト、今まで自分がこういうのをやったことがあるんですけどという自分の経歴書に書き込めるようなリストが必要になってくるんですけども、それを学ぶという意味では、一時でもやはり海外の事務所なりに少し働いて、その案件をやったことがあるという状態にしていかないといけない。

ですので、例えば欧米、これができるかどうかは分からないんですけども、欧米系の事務所に依頼して、そういうフローの中に入れてもらうようなアレンジをするとか、もしそれが難しいのであれば、日本の政府系企業、JICAとかJBICとか日本政策投資銀行とかというのは、正に彼らがやっている仕事というのは、インフラとか海外案件のいわゆる高度法律業務の宝庫で、最もいわゆる誰しものが、欧米系のどこの事務所もねらっているような案件がたくさんありますので、そこどころに弁護士を派遣して、その中のインハウスとして経験を積んでもらうと。経験を積んでもらって、それを一つの彼の肩書きなり経験にして、今後の業務にいかしていくという方法もあるのではないかなと。

あと、例えば日本でいうと、ゼネコンとか清水建設さんとか、そういう大手のゼネコンさ

んとか、いわゆる三菱商事とか三井物産とか、そういう大手の商社さんの中で、そういう実際にインハウスとして弁護士を派遣して、その中でアジア案件なりを経験して、そこで肩書きを作っていく。

さらに、例えばアジアの大学に派遣をする。できれば、将来的に資格があればなおよしと僕は思っているんですけども、アジアのところで現地のローカルの資格、若しくはベトナム法とかアジア法とか、そういう新興国の法律を現地の大学なりで学んでいくというような、そういう人材若しくはその際の留学費の支援とか、そういうのがあれば、その人の今後のキャリアアップに役に立つのではないかなと思っています。それが人の育成という観点でございます。

あと、次に書かせていただいたのは、営業支援体制というのは、ちょっと格好いい言葉を使いましたが、今僕が仕事をしていてこういうのがあると有り難いなという、若干ちょっとわがままかもしれませんが、そういうことをつらつらと書かせていただきました。海外進出をする中で、やはり自分がやっている業務というのが、弁護士というのは広告とか営業というのがなかなか難しい業界の一つだと思うんですけども、例えばそういう政府系の今セミナーに参加させていただいて、企業の方を呼んでいただいて、一緒にセミナーをすると。自分がこういう仕事をしているんですよというのを発表させていただく機会を提供していただく。もしくは、政府、例えば法務省の委託調査とかを受注して、その中で自分の研究テーマを発表していく。もちろん、それは自分の研究のためでもありますし、それを例えば企業の方に提供することによって、この人はこういう活動をして、こういう調査をしているんだと。しかも、政府から受注している。きちんとした方だなということがあれば、より今後の活動がしやすくなると思っています。

あと、政府の例えばネットワークキングのプラットフォームなどがあれば、そこで企業の方とか、それこそJICAとか政策投資銀行とかJBICの方とかとより知り合って、お互いにこういう業務を今しているんですよというのを知り合って、業務の受注につながりやすい環境を整えていただくというのも一つの方法かなとも思っております。

最後に、これもちょっと一つの意見なんですけれども、例えば弁護士のバックグラウンドを持った大使館員を派遣していただいて、例えばこういう弁護士の国際支援に関する知見の豊かな、もしくは自分がこれをやっていかなければいけないと思っている方をそういうところに派遣すると。なかなか活動というのは人によって変わってくる部分、組織とはいえ変わってくる部分というのがあると思いますので、そういう人に、指導的になって例えば勉強会をオーガナイズしてもらおうとか、いろいろなセミナーと一緒にやらせていただくとか、そういう活動ができれば、より今後の仕事をしやすくなるのではないかなと思っています。

長くなりましたが、以上です。

○佐々木座長 ありがとうございます。

それでは、最後にネットイヤーグループ株式会社の石黒不二代代表取締役社長兼CEOから御発言をお願いします。

○石黒氏 ネットイヤーグループという会社の代表をしております石黒でございます。

ネットイヤーグループというのは、デジタルマーケティングの支援を主に大企業に行っている会社で、1999年設立、2008年に東証マザーズのほうに上場いたしまして、現在従業員数が300名、売り上げで40億弱という会社でございます。私自身は1992年に

スタンフォード大学のビジネススクールに入りまして、94年に卒業、その後アメリカのシリコンバレーにおいてハイテク関係のコンサルティング会社で社長をしておりました。その関係で、それで10年ぐらい向こうにおりまして、主に日本の大企業がシリコンバレーに進出する際の支援とか、それからアメリカのベンチャー企業、当時のベンチャー企業というとYahoo!とかNetscapeとか、最終的には非常に大きくなっている企業の日本進出の支援をしていました。

ネットイヤーグループ自身も、当初はアメリカでアメリカ企業として設立をいたしまして、設立当初は日本企業の子会社でしたが、その後、MBOという経営権の買取をして独立体になりました。今のアメリカ大使であるルース大使がCEOをなさっていたウィルソン・ソンシーニという、シリコンバレーでベンチャー企業支援の一番大きい法律事務所に設立のスキームを作ってもらった関係で、アメリカでの会社設立やストックオプションなど日米の違いというものを若干ながら知識があると考えています。

経済産業省で委員をさせていただいております関係から、法務省の方が前回お尋ねくださって、私どもには主に大企業ではなく中小企業といますか、新興企業の弁護士さんの採用のニーズというものがあるのかどうかというお尋ねだったので、それに対する私どもの見解をお話をしたいと思います。

結論から申しますと、私どものような上場企業で300名程度の従業員数の企業が現在弁護士さんを採用するニーズはありません。弁護士の市場もかなり競争的にならなくてはいけないと思っておりますので、現状ではニーズがないが、むしろニーズをつくり出してほしいと考えます。つまり、使いたいと思う人を育成をしていただけることが、今後、私どものようなIT系、新興企業に対してもいいことかなと考えます。

まず、ニーズを、会社内で採用するのか、また会社外でそういうニーズがあるのかということに分けて、ちょっと資料をお持ちしておりますので、それに従ってお話ししますと、会社内のニーズという、契約書関係、それから規程の関係、そして訴訟がある場合は訴訟関係、それから雇用の問題というぐらいに大きく分けられると思います。ただ、上場会社と未上場会社で規程の整備に関しては大分違いがあると思っております、上場会社の場合は、上場時に会社の規程というものはそろえるものですから、上場後はその規程の改定ということになるので、余りニーズがないです。

こういう規程関係は、私どもですと人事部、総務部の者がいたしており、弁護士さんを使わなくても、実務経験の長い監査役とか内部監査をやっていた方の意見を入れながら対応できているというのが現状です。監査役も労働市場では余っていらっしゃる現状があります。大体、大企業に勤めていらっしゃる法律関係をよく分かっていらっしゃる方、それから海外関係が分かっていらっしゃる方が監査役になられるケースが多いです。ですから、法律関係に限って弁護士さんを社内の弁護士として採用する必要性は余りないか感じております。独立した法務部というのありませんし、法務関係だけやっていただくというよりも、人事や総務関係の仕事の経験があって、更に兼務をしていただける人であれば、採用に関して合理性はあるんですけれども、実業の経験がない人は非常に厳しいです。

私どもも設立当初、アメリカの会社と大きな契約があり、そのときは私どもでは幸い、新日鉄でずっと法務関係をやっていた、東大法科を出た弁護士資格は持っていない人がおりましたので、彼が的確に本当に社内の人事、総務も兼務しながら対応をしてくれて、相手はア

アメリカのナスダック企業だったんですけれども、向こうの人が舌を巻くぐらいに、「すばらしい人ですね」と言ってくれました。むしろ本当に実務経験がある、法務経験がある人のほうが、採用ニーズとしてはあると思います。

現状では訴訟というものが、日本で私どもの業界ではそれほどありませんので、それに対して常に人を置くというニーズもやはりないと、一般的にはないと考えています。

それから、会社外のニーズですけれども、外国企業と提携をすることがございますので、その際の交渉ですとか会社の中で資本政策、それから株主さんの変更をする場合の法律関係、それから企業買収、その際の法律関係、それから反対に買収防衛策、そのあたりにニーズがあるかなと思っていて、先ほどのそれを会社内で抱えるかというのと、どうしても採用費、それから労務費ということで余り合理的ではないので、そのあたりを今は会社外に求めているというのが現状です。

去年、セールスフォースというB to Bのクラウド企業で最大手の会社から資本参加をしてもらいまして、こういう外国企業の提携の場合には、必ず弁護士ニーズが発生します。交渉時に、先方が弁護士さんを何人も用意してきますので、その人たちの交渉ということでは、こちら側にも弁護士を採用する必要があります。

しかしながら、これらは単発的に発生する事象でありますので、常勤の弁護士さんを置くというよりも、海外の弁護士資格を持っている人を採用している事務所に頼むことが通常ではないかなと思います。通常ですと、大きな法律事務所ですとか若しくは海外の外資系の法律事務所の中で海外の資格を持っている日本人の弁護士さんがいらっしゃるの、そういう方のニーズはあるかなと思います。

株主変更、企業買収に関しては、規模にもよりますが、小さい規模ですと、常に私どもぐらいの規模でも顧問弁護士さんというのが必ずいらっしゃるんですね。それは弁護士事務所をお願いをしておき、比較的安く、顧問弁護士ということでアドバイスを受けるということができますし、それから外部取締役とか監査役の中に弁護士さんというものををお願いすることもあります。私どもでも監査役の一人が弁護士さんでありますし、以前は、弁護士の方に外部取締役をやっていただいたこともありました。費用関係は大体月に二、三十万なんですね。ですから、人を1人雇うというよりも安いものですので、1人の方を採用するよりは、そういった形で監査役なり、それから外取なり顧問弁護士なりという組み合わせで、単発的な事象にも対応できるような体制というのが、私どもぐらいの規模ですと望ましいし、そういった人材はそれほど見付けるのが難しくないと思います。

I T業界であれば、訴訟はそれほどはないんですけれども、今後非常に問題になってくるテーマとして、コピーライトですとかそれから肖像権ですとかI Pの取扱いというものがかなり複雑になると予想されますので、そういった権利関係で需要が発生するのではないかなと思います。それらほとんどは今は余り外には出てきていないんですけれども、今後はソーシャルメディアの関係ですとか、炎上をしたりハッカー対策ですとか個人情報漏えいなど、I Tの利用状況、また技術にまつわるリスクが高まっていますので、こういった専門性のある方の育成というのは各企業が迫られるのではないかなと思います。

あと、今、内田室長とか栗田弁護士が言われたことと重なりますが、企業のグローバル化に対する海外進出支援、そこは、繰り返しになりますけれども、私たちが使いたいと思うような人がいれば是非使っていきたいかなと思います。グローバル化に関しては、経済界にお

いては大企業、日本の基幹産業であった鉄鋼業とか製造業は、海外移転がほぼ80年代に基本的には終わっていると思います。これももっと進みますけれども、これから海外進出をしていくのは中小企業。日本としては空洞化が進みますが、企業経営者としてはグローバル化せざるを得ない状況にありますので、このインフラをサポートしてくれる法律家の育成というのが必須ではないかと思います。

IT業界ですと、大企業に属します楽天さんですとかそれからDeNA、グリーなんかは、これは完全に今海外にシフトをしようとしているんですね。私の経験からですと、これだけ大きい企業ですと、かなり専門性のある人も当然楽天の中にもいるとは思いますが、やはり中小企業を含めて、労務関係や会社設立に伴う法律、eコマースの税金の問題など、日本の法律と全く違うところで知識がないまま海外移転をしようとするときに直面する困難というのがスムーズに解決されていけば、経済界にとっても非常にメリットがあるわけです。

例えばアマゾン、アメリカは消費税がeコマースに関しては最初は実質的にはかからなかったんです。本当は消費税はあるんですけども、実際には払わなくていいというような現状が10年間ぐらいあったんですね。それで、インターネットが国策として進みました。これを最初から経営者が知っていれば、eコマースを日本の中で始めなくて、アメリカの企業として始めて、同じようにメリットを受けることができたわけですね。それがあれば、日本の楽天さんなり、もっと世界企業に早くなれたかもしれません。

今、DeNAとかグリーはシリコンバレーに進出をしています。しかし、エンジニアの給与が高いので、ほとんど採用ができない状況にあり、そのため、彼らが行っているのは企業買収です。大体、今エンジニアの新卒の値段が、ソフトウェアのゲームエンジニアは1,000万ぐらいで、DeNAも非常に上げてきて、1,000万からもう1,500万、2,000万出すようになっても、それでもアメリカでエンジニアが採用できない。この理由は、ストックオプションがないためです。そうすると、アメリカで上場でもしない限り、そういったいいインセンティブは付けられないので、企業ごと買うしかない。小さいゲーム会社をぼんぼん買っているわけです。しかし、このような企業買収は、エンジニアが買収後に離れていってしまうリスクもありますし、結構不効率なことをしていると思うんですね。

こういった意味でも、海外進出をする場合に、海外に会社を設立をして、もっと労基も含めていいインフラをつくれるようなアドバイスなり、もしくは、ナスダックに上場するのが手ではないかということであれば、IPO支援をできるような法律関係の支援をしてくださる人を育てるとかということがあれば、私たちにとっても非常にメリットがあると思うんですね。

あと、そもそも日本では解雇はできませんけれども、カリフォルニア州は、アット・ウィル・ベースといって、経営者の意思で何でもできるんですね。解雇もできます。パフォーマンスがよくても解雇もできます。そういったことがオファーレターに明記されています。

労働法が全く違う。そうすると、戦い方も全然違って来るわけですね、そういうこともやはり経営者の方で、それほど存じ上げていらっしゃる方はいないんですよ。日本と同じ商習慣の中で経営するわけではなく、違った商習慣で経営するわけですから、当然その契約書は日本法人がアメリカで設立しても、同じような法律の中でやっていくわけです。

○佐々木座長 ちょっとすみませんが、質疑の時間もありますので、この辺でよろしいですか、お話はまだ続くようでしょうか。

○石黒氏 いえ、もう。

○佐々木座長 もう大分時間がオーバーしていますので、よろしいですか。

○石黒氏 はい分かりました。結構です。

○佐々木座長 大変失礼しました。

それでは、弁護士会のほうから5分以内で追加の御説明があるということですので、若旅さん、お願いします。

○若旅オブザーバー オブザーバーの若旅でございます。

本日の資料8の関係でございます。まず、資料8の資料2というのを見ていただきたいと思います。企業の海外業務展開における弁護士の活動について簡単に報告する前提として、日弁連の国際活動について若干コメントさせていただきます。

国際社会において日本の弁護士が果たす役割と意義は、年々増加しております。この資料8の資料2の計7枚は、2011年版の弁護士白書に掲載されたもので、日弁連の国際活動の概要を分かりやすく示したものでございます。日弁連は国連で承認されたNGO協議資格を有しており、国連に代表団を派遣し、人権条約機関が締結国の人権状況を定期的に審査するに当たり、政府報告書に対するオルタナティブレポートを提出するなどの活動を行ってきました。また、国際協力への取組として、JICAと協力し、開発途上国に対して専門家を派遣し、現地での法整備支援、更にカンボジアでは弁護士養成校の設立・運営や法律扶助制度の構築支援などの活動を行ってきました。こういった国際司法支援活動を支える人材については、日弁連内に登録制度を設けて、2012年3月9日現在の登録者数は238人になっております。

本題ですが、企業の海外業務展開の領域では、昨今増加しているアジアを中心に海外展開する中小企業に対して、弁護士の法的支援という活動への取組がございます。国際取引は、事前に紛争を防止するための法的分析や契約による予防法務が極めて重要です。中小企業では海外進出後にトラブルを抱えることが多く、そのようなリスクを抱える規模の小さい事業者ほど国際的な法律業務に精通している弁護士にアクセスする機会が少ないというのが実態でございます。

この問題に対処するため、日弁連は本年1月に中小企業海外展開業務の法的支援に関するワーキンググループを設立いたしました。ワーキンググループでは三つの取組として、第一に、海外展開を法的にサポートできる人材の育成、第二に、中小企業支援団体との連携により弁護士のアクセスの確保、第三に、法的支援を充実させるための海外の弁護士、弁護士会との連携を図り、全国の海外展開を行う中小企業に対して、弁護士の法的サポートが十分に行き渡る体制を整備することを目指しております。その前段階として、東京商工会議所、中小企業基盤整備機構、日本貿易振興機構ジェトロ等の支援団体との連携の上、東京、その他主要都市において海外展開をする中小企業に対して、法律相談や契約書の作成等の法律事務などを提供する弁護士を紹介するパイロット事業を4月からスタートすることをめどに、進めているところでございます。

最後に、これらの国際法務の分野の人材層を厚くするための育成が喫緊の課題となっております。法科大学院のころからこの分野の重要性を啓発する教育が必要と考えます。加えて、弁護士になってからの育成が極めて重要です。日弁連では、米国のロースクールと協定を結び、毎年弁護士を客員研究員留学生として派遣しております。また、国連や国際労働機関I

ILO等の国際機関に就職する弁護士を支援するための集中セミナーや情報提供を行っております。

国際機関では司法修習生の選択的実務修習を現に行っていただいております。ILOでは弁護士のインターン制度を導入していただいております。しかし、大手事務所に就職する一部の若手弁護士を除いて、海外法律業務のOJTの機会は十分ではありません。海外ロースクールの授業料の高騰等、日本の若手弁護士の経済状況に鑑みると、個人の負担で海外ロースクールに留学することは厳しい状況にあります。そこで、政府及び関連機関におかれましては、OJTの機会を作っていただくことを日弁連として強く要望いたします。具体的には、例えば外務省における在外公館や通商協定等の対応部門、ジェトロの海外支所において、任期付公務員などとして弁護士を採用することが考えられます。

国際社会の場で活躍する弁護士を増やすことは、国民全体の利益に通ずるということをご十分御理解いただいた上、よろしく御協力のほどをお願いいたします。

以上、ありがとうございました。

○佐々木座長 ありがとうございました。

大分時間が押しておりますが、せっかくの機会でございますので、ただいまお三方からお話をいただきました件につきまして、意見交換をさせていただきたいと思っております。

委員のほうから何か御発言がございましたら、お願いします。

○井上委員 栗田さんも、石黒さんも、特に中小企業が現地に出て行く際に、現地の法律と日本の法制とが違うところがあって困ることが多く、それについてアドバイスする人が必要だとおっしゃったのですが、現地のローヤーではなく、日本人の弁護士がそこに関与していく意味というのはどういうところにあるのかということをお聞きしたいと思っております。

もう一つ、若旅さんの言われたことは非常に力強いのですが、今、日本人の弁護士が出て行きたいと思っているのは、アジアだと思うのですが、アジアの現地のマーケットというのは非常に閉鎖的なのですね。リーガルのマーケットはですね。他方、欧米のほうは日本にずっと来たがっていた。しかし、お互いにレシプロシティの関係に立っているので、日本から出て行くためには自分のところのマーケットを広げる必要があるのですが、欧米からどんどん進出してこられたら困るという面もあって、日本の弁護士会はこれまで極めて警戒的だったと思うのですが、その辺はかなり変わってきたのだろうかということをお伺いしたいと思います。

○佐々木座長 栗田さん、それから石黒さんもし御意見ございましたら。まず、では栗田さんから。

○栗田氏 では、日本人を雇う意味というのは、多分僕が存在する意味になってくると思うんですけども。

まず、資格はないので最終結論がなかなか出せないという部分はあるんですけども、僕は今シンガポールの法律事務所にいますので、その中に事務所としてインドネシアとかカンボジアとかラオスとか、全部各地に事務所の支店があるわけですね。そこで各地の弁護士をもう雇っているのです。僕が事件を受けて、ドラフトとかは僕がやります。それが現地の準拠法に属して、問題がないかという確認を所内できちんとやってもらいます。オピニオンレターが必要な場合は、僕は出せないのです、その弁護士の名前で出してもらいます。それを僕が日本語で翻訳するときもありますし、日本人の観点で所内で、これでは日本企業の要請に



合っていないよと、質問の意味がずれているよ、だからこういう観点で書いてくれという所内で投げ返しをやります。人に応じて意見書の翻訳とか、それを日本語で説明すると。

特に、中小企業でまだまだ英語のリソースが所内で整っていない企業であれば、英語の契約書を日本語で解説してくれると。それをしかも所内で、現地の準拠法に応じて問題がないかということも確認してくれると。かつ、ここは、例えば特別決議が日本では3分の2以上ですけれども、シンガポールとかマレーシアでは75%以上とらないといけませんし、頭数をベースに数えないといけない場合が発生するので、ここは気を付けてくださいねとか、そういう比較をしながら。あと、労働契約書をつくるときも、シンガポールは解雇理由は要りません。なので、日本の契約書をそのまま持ってきてしまったら、せっかく有利な会社法制を生かすことができませんよ、片やインドネシアではそうではありませんよというところを、常に意識しながら説明すると。

かつ、あとは、法律業務はサービス産業なので、サービスの細やかさで勝負すると。いつ電話してもいいです、24時間オープンです、土日電話してもいいですよとか、あと、いつでも日本語で受け答えしますよと。時間とフィーとクオリティーをきちんと僕が担保しますよという形で、資格がない分を補いながら付加価値を付けてやっていくという仕事を今はしています。

○佐々木座長 石黒さん、何かコメントございますか。

○石黒氏 いえ、同じです。残念ながら、やはり日本語ですね。コミュニケーションがやはりスムーズに進むので、そういう需要はあると思います。

○佐々木座長 今、井上さんが言われたのは、参入の問題についての国家間の関係の問題というのものもあるわけでしょう。

○井上委員 ええ。一番最後にご質問したのはそういうことも含めてということなのですが。

○佐々木座長 内田さん、何かその辺、コメントございますか。

○内田氏 私の立場からすれば、自由貿易が進んだほうがいいという観点ですが、弁護士などは一般的な意味で海外との間で行き来が増加すれば、そこは当然競争は生じます。そこはまた、外国の外交官と接することによって、自分の能力を高めなければいけないと私自身が日々感じているところです。そこは本当に厳しいです。アメリカのUS TRと交渉するのも厳しいです。ただ、そういう厳しいやり取りの中で人間一人一人の能力が高まっていくのではないかと考えております。

あと、技術的に申し上げれば、現在、制度上は相互主義という考え方はとってごさいませんので、その国自身が外国の弁護士をどういうふうに受け入れるかということでごさいます。ですので、ほかの国に対してリクエストするから、それに応じて日本も相互主義でなければいけないというような考え方には立ってはいけません。

○佐々木座長 ほかにどうぞ。

○森文部科学副大臣 今日はありがとうございました。グローバルな社会の最先端で働いていらっしゃるということで、大変興味深いお話を本当にありがとうございました。

それで、お三方にお聞きするのは若干ずれているのかなという気もしますが、今弁護士さんの数が増え過ぎて過当競争になっているとか、どうしても内向きな、後ろ向きなお話が関係者の間から結構来ております。でも、今日のお話を聞きますと、やはりどんどんそういう

法曹資格をしっかりと身に付けた方が増え、その中で競争が生まれ、そして新たな市場の開拓をしていくのではないかと私は思ったんですけども、この点に関して、要するに入口で法曹の人口をやはり相変わらず調整するほうがいいのだというような意見に対してどう思われるのか、御意見を伺いたと思います。

○佐々木座長 では、どなたにお聞きすればいいのでしょうか。何か御意見のある方。それでは、栗田さんは何かございますか。どうぞ。

○栗田氏 僕らも常にやはりマーケットとか市場を開拓し続けないといけないとっていて、例えば、今考えているのは、ミャンマーとかこれから企業が進出するであろうという国に狙いを絞って、その国の弁護士とある意味最初は酒を飲んで仲よくなって、法律を現地に入って研究をすると。それが今まではずっと中国であったわけだと思うんですけども、それがチャイナ、プラスワンということで広がってきたので。例えば、今月末、ミャンマーに行って弁護士事務所を回ってくると。そこで弁護士、この人と組もうと思った人と組んで、新しいミャンマーの会社法を今知っている人いますかと言うと、多分いらっしやらないと思う。その中で、日本企業は、でも、これから経済制裁が解除されたり、タイの洪水とかの中で出て行きたいと思っているので、そこに会社法とか労働法とか基本法制、またニューヨーク条約を締結していないので、強制執行できるかどうか分からないわけですよ。そこはどうなっているのかという法律を研究して、それを一つの新しい分野として開拓していきたいと思っていますし。

あと、今、例えば増えているのが、シンガポールを中心にしたアジアの統括会社を日本が作ろうとしていると。そういうある意味ニーズを受け取ったら、統括会社をどうやってマネージングしていけばいいのかとか、統括会社をつくって、その下にどういうふうな会社をぶら下げて、どういう業務展開をしていけばいいのか、シンガポールを中心にアジア展開を日本企業はどうしていくのかというのを、例えば講演をすとか、あと実際にアドバイスをすとか、そういうことをして、新しい分野を開拓。多分、それはなかなか国内では、正直、もう偉大な先輩がい過ぎてなかなか見付からないという。労働法で検索すると、物すごい本があるんですけども。今回、僕は「アジアの労働法」という本を書いたんですけども、担当者の人に言われたのは、「値段が付けられません。」と。「何ですか。」と。「前例がないから、アジアの労働法で書いた人がいないので、値段付けられません。なので適当に付けますが、よろしいですか。」と言われたんですけども。

そういう感じで、まだまだそういう分野あるのではないか。例えば、今アフリカ法務をやるよと言うと、多分、第一人者になれると思いますし、カンボジア・オイル石油法で本を書きますよと言ったら、第一人者になれると思いますし、そういう新しい分野というのはまだまだあるのではないかなと思っています。

○佐々木座長 ありがとうございます。

ほかの方は特にただいまの副大臣からの御質問に対してお答えがあれば。

石黒さん、何かございますか。

○石黒氏 私は経営をしておりますと、やはり競争原理というのがグローバル化していますので、法律市場もグローバルだと思うんですね。私たちがグローバル化を進めるのに、やはり日本の法律が規制規制ということをしてしまうと、競争原理が働かなくなってしまう。競争は、どんな産業、これは産業と言ってしまうとちょっと言い過ぎかもしれないんですけど

も、ここがやはり活性化することが必要ですので、競争原理が働くように、なるべく市場に任せていただきたいと思っています。

○佐々木座長 ありがとうございます。

お約束いただいた時間がだんだん迫ってきたので、もう一つぐらい質問をどうでしょう。

○山口委員 特に栗田さんにもお伺いしたいんですが、ここで弁護士の職域をどう拡大するかという話をしているんですけども、でも、そういう問題設定でいいんだろうかと。もう一つは、つまりそういうマーケットをどう作っていくかということで、市場創造なんですね。市場創造だと、お金を出す側の意識がどうなのかと。したがって、今、先ほどもちょっと出ましたけれども、結果的には海外進出しているいろいろなトラブルに巻き込まれる中小企業が多いという話がありましたけれども、そうすると、企業がそういうものにお金を出す意味があるんだと思えば、マーケットはできるわけですよ。だけれども、まだそういうふうに残り意識されていないので。このマーケットを作っていくということは、お金を出す側の意識をどう変えていくかという問題だと思うんですが、その点について一体どうやってやっていけばいいのかと。今日の報告、非常に具体的な提案が幾つもあったんですけども、このマーケットを創造する側の、特に企業意識をどう変えていくかというようなところで、個別的にも、それから国としてもどういうことが可能なのかと、考えておられることがあったらちょっと教えていただきたいと思います。

○栗田氏 正直、中小企業の方というのはコストをセーブしたいという意識が非常に強いので、弁護士をなかなか使いたがらないという部分がありますので、僕はそこで今できるだけやろうとしていることは、コンサルタントの方にできるだけ仲よくなって、もしくは本当に近く一緒に仕事をさせていただいて、コンサルタントの方を通じて。コンサルタントの方は経営者と直接話をしていきますから、あとビジネスの話をしているので、どうやってもうけるかという話をしているので、ちょっとお金を払いやすいと思うんですね。その中で、コンサルタントの人というのは意外と法律分かっていないので、結構適当なアドバイスをしていることも多いんですね。なので、コンサルタントの人とできるだけ近く組んで、そのコンサルタントの人を通じて案件が来るのが非常に多いです。なので、逆に、そういう企業の経営者とぐっと握っているコンサルタントの人と一緒に啓蒙しながら、コンサルタントの人も自分がやった案件でもめたくはないので、ここは弁護士さんに相談しておいたほうがいいですよと言ってくれるんですね。それで案件を振ってもらって、契約書をここでは準備しておきましょうというふうにするですとか。

あとは、国際仲裁の分野でいうと、今日本の企業というのは欧米の法律事務所に頼みます。そうすると、ディスカバリーという、書類を全部出さなければいけない手続に直面するわけですね。そのときに欧米の事務所は、では本を全部翻訳してくださいと。出すか出さないかは全部僕らが判断するからと。物すごい費用をかけて本を全部翻訳して、ディスカバリーするかドキュメントプロダクションするかどうかというのを決めていると。僕は、仲裁をやっている実務家として、その費用を払う必要はないですよ。僕は、実務家として、それは全部自分で判断して、日本語のまま、出す必要があるものかないものを僕が判断しますと。僕が判断する能力がありますと。そうすることによって手続も早くなりますし、費用もセーブできますし、あと、特に紛争解決だと、一切のコミュニケーションミスも許されない緊急事態が続くことがありますので、そういう日本語で常にいつでも相談してくださいよという

窓口をつくることによって、今まで全部流れていた国際仲裁案件を少しでも受注できたらな  
と思って、活動しています。

○山口委員 栗田さんの話を聞くと、海外進出の必要経費だと。例えば、あなたに払うお金は  
ね。言うことは非常によく分かるんですけども、そういうことを啓蒙してくれる人とい  
うのはどのぐらいいるのかとか、そういう機会があるのかということなんですけれども、それ  
は実感としてどうでしょうか。

○栗田氏 なかなか正直、今はかなりそのソースが足りていなくて、今もう一つ例えばやろう  
としているのは、コンサルタントの人と地方の商工会議所を回って、そこでセミナーをする。  
なかなか法律だけだとお客さんが集まらないので、ビジネスコンサルタントの人にどうやっ  
てこのマーケット、例えばこのマーケットはここが熱いよという話をしてもらって、そこに  
付加価値として法律、こういう場合、準拠法の取り決めも管轄の決めもなく契約書をやると、  
あなたの会社、傾いちゃうよというのを、そこで一緒にプレゼンをさせていただく機会をい  
ただいて、そういう地方の商工会議所とかあと地方銀行の人と組んでそういうのをやってい  
こうかなと思っています。

○佐々木座長 ありがとうございます。

時間の関係で、大変司会者として申し上げにくいことを申し上げたりしまして、誠に失礼  
をいたしました。時間になりましたので、意見交換はこれで終わりとさせていただきます。  
内田室長、栗田弁護士、石黒CEOにはお忙しい中御出席をいただきまして、ありがとうご  
ざいました。

それでは、とりあえずここで一区切りをさせていただきます。

(内田氏、栗田氏、石黒氏退室)

(大森氏、加茂氏、湯浅氏、余川氏入室)

○佐々木座長 それでは、次に地方公共団体における法曹有資格者の活用についてお話を伺い  
たいと思います。

本日は皆さん、お忙しい中、ありがとうございます。最初に10分、今度は程度ではな  
くて厳守でできればお願いしたい。大変恐縮ですが。皆さんの御日程もあるものですから。  
その上で質疑応答を可能な限り行いたいと存じます。

当フォーラムでは、報道機関への会議の公開方法といたしまして、開催会議の別室におけ  
る映像、音声による傍聴を認めており、既に別室には報道機関が待機して、会議の様子を拝  
聴しております。また、御提出いただきましたレジュメを含む会議資料及び会議の議事録は、  
会議終了後速やかに法務省ホームページで公表する扱いとなっておりますので、御承知おき  
いただきたいと思います。

それでは、まず東京都総務局総務部の大森文秋法務課長さんから御発言をいただきたいと  
思います。よろしくをお願いします。

○大森氏 東京都の大森でございます。

それでは、お手元の資料5の「東京都における法曹有資格者の活用について」に従って御  
説明申し上げます。

まず、私ども東京都における法曹有資格者の採用の現状でございます。そちらにございま  
すように、今年3月31日現在の採用人数でございますが、8名でございます。内訳として  
は、部長級2名、課長級5名、それから課長補佐1名となっております。このうち、特定任

期付と申しまして、期限を区切って採用させていただいている職員が3名、いずれも民間の弁護士等の先生方を任期付の課長級職員として採用しております。それ以外の有資格者と申しますのは、もともと東京都職員として在職中に司法試験に合格した者が、修習のためにいったん都を退職しまして、修習を終えた後に再び都の職員として採用した者たちでございます。

具体的な配置先が丸の二つ目でございますけれども、総務局総務部文書課、ここは東京都の条例や規則など法規関連を扱う所管部署でございますけれども、この課の中に政策法務ラインと呼んでおります、都の政策立案や事業執行等に対しまして法的な見地からの助言を行うセクションがございます。ここに1名、課長級を配置しております。

それから、同じ総務部内、これは私が所属しております法務課でございますが、ここは都が原告あるいは被告となっている訴訟事件への対応、また行政不服審査を行うセクションでございますけれども、ここには5名、うち部長級2名、課長級2名、課長補佐級1名を採用しております。私ども法務課の場合ですと、課長級の1名が特定任期付職員となっております。

それから、三つ目は行政委員会でございますけれども、労働委員会事務局に、ここは不当労働行為の審査等を行うセクションでございますけれども、課長級2名、これはいずれも特定任期付職員を採用して配置しているところでございます。

もともと、私ども東京都は実務を進めていく上で、程度の差こそあれ何らかの形で日ごろから法律家の先生方のお世話になっております。当然ながら事業を進めていく上で法的知見を必要とする場合がございますので、そういうときには民間の弁護士の先生方をお願いしてアドバイスをいただくケースというのは少なくございません。その中で、裁判事件とか審査関連の業務、いわゆる行政訴訟に関するセクションの人材につきましては、内部の人材では確保できないような高度で専門的な知識・経験を有する人材を確保するという意味で、法曹有資格者の先生方を特定任期付職員として採用させていただいております。したがって、配置先も当然ながら最初に申し上げたようなポストになっています。

その上で、近年でございますけれども、裁判事件に限らず行政として仕事を進めるに当たって、法的専門性を見地からこれを精査して、手続的にも内容的にもより適切に業務遂行を行うことと法的面でのリスクマネジメントを進めていくことが求められているところでございます。そこで、先ほど申しましたように、御紹介しました文書課の政策法務ラインでは、政策立案や事業執行等に対する法的見地からの助言を行うセクションでございますが、飛びますけれども、3の都としての課題の一つ目にありますように、都における政策能力を高めるといふこととともに、専門性の高い法律実務等を的確に処理していくためには、法曹有資格者の存在が不可欠という部分でございますが、自治体におきましては行政訴訟のみならず、あるいはそれ以上に専門性の高い法律実務に関する処理能力が求められていると考えてございます。

続きまして、同じく資料の3の二つ目にありますけれども、そういう中で、私どもの課題として考えておりますのは、法曹有資格者を計画的に確保し、かつ育成していくことが重要であると考えております。ただ、人材を計画的に確保すると言いながらも、例えば内部人材の活用、先ほど司法試験に合格した者でございますけれども、毎年一定数の有資格者を確保することが必要ですけれども、これは毎年受かる人が確実にいるというわけにはいきません

ので、ここが計画的にいかないということで、難儀しているところでございます。

そういう中で、歴史は浅いですがけれども、特定任期付の職員採用という制度を導入することができまして、内部の人材からは確保できないような専門の外部の先生たちにおいでいただくようなことができて、私どもとしては大いに助かっているところでございます。ただ、あくまで任期付ということでございますので、私どもの場合ですと任用期間が2年間、最大でも5年と法律で決まっておりますので、言ってみれば一種の即戦力という形で、期間は限定されているわけですがけれども、御活躍いただいているところでございます。そういう形で特定任期付職員を採用できるようになって、法曹家の確保の手段がもう一つ増えたと言いながら、それに併せて内部の人材の育成も図らなければいけないということで、長期的視点に立って人材を育成していくとともに、専門性の高い人材を活用するというところで、現実の事件に対応しているというところでございます。

それから、申し訳ございません、二つ目の、では、そういう法曹有資格者に対して東京都として何を期待しているのかというお話でございますけれども、二番目の丸のところでございます。ちょっと長々と書きましたけれども、都における政策立案や事業執行、紛争処理等において、自治体職員として、また法曹有資格者として、それぞれの専門性を生かして関与し、行政目的の遂行に貢献すると。それから、こっちがポイントですがけれども、自治体職員として、また有資格者として、豊富な経験を通じて法務に強い行政マンとして活躍していただくということを期待しているわけでございます。

このことは、例えば先ほどの二つの採用方法のうち、内部の職員から採用する場合ですと、これはもともと行政マンだったわけでございますので、行政マンとしての実務能力を持った人材に法曹家としての高度なスキルを与えるということでございます。反対に、特定任期付で来ていただいた外部の先生方は、都の職員として在職していただいている間は、できるだけ実務経験を積んでいただくということで、行政マンとしての能力も徐々に身に付けていただくということを期待しているところでございます。

最後に1点申し上げますけれども、繰り返しになりますけれども、特定任期付の先生はどうしても任期が限られていくわけですから、いずれはお帰りになっていただく、こちらからもお返ししなくてはいけないということでございますので、実は採用のパターンが二つあると言いながら、実際の育成という点では、やはり内部の人材を長期的視点に立って育成しなければいけないと。特定任期付で来ていただいている先生からは、その先生たちを育成の対象というふうにとらえるよりは、在職中にできるだけ私ども内部の職員に対して助言あるいは指導をしていただくというようなことを期待しているというような感じでございます。

大変雑駁ではございますけれども、資料の説明とさせていただきます。よろしくお願いたします。

○佐々木座長 ありがとうございます。

それでは、次に流山市総務部の加茂満総務課長と湯浅邦彦人材育成課長から御発言をお願いいたします。

○加茂氏 千葉県流山市から参りました加茂でございます。私から代表して説明をさせていただきます。

資料6を御覧ください。私からは、流山市の弁護士職員の採用の現状について報告をさせていただきます。

まず、資料の1にございます流山市における弁護士採用の経緯でございますが、地方分権改革以降、本市におきましても自治基本条例や議会基本条例などの新規条例が制定されるなど、独自条例の制定の動きが活発化しております。また、新規条例の検討段階から住民を中心とした検討会を設けるなど、市民参加による条例づくりが多くなっているような状況でございます。このような背景から、市民からは法制執務上の説明や関係法令についての解釈、それから制定しようとする条例の適法性などについて、職員に対しまして説明や意見を求められるような場面が増えているような状況でございます。

このような折、「自治体法務研究」という雑誌がございまして、その雑誌で、三重県の名張市において弁護士職員を採用し、事務執行上の法的課題の解決に御活躍いただいているとの情報が紹介されておりました。このことを受けまして、本市の法規担当職員を名張市とそれから神奈川県の子市に視察に行かせまして、その有用性について私どもの市長、副市長等に報告いたしまして、採用の準備を始めることとなったところでございます。

また、同時に、総務課職員の中でも職員の政策法務能力の強化について早急に取り組まなければならない課題だと考えておりましたことから、弁護士を相談役のような位置付けで置くのではなくて、職員とともに行動してくれる弁護士として位置付けたいと考えまして、新たな組織として総務課内部に政策法務室を設置し、そこに室長として採用するということとなりました。

次に、採用までの手続でございますが、平成22年の9月議会に私どもの一般職の任期付職員の採用に関する条例というのがございまして、この条例に特定任期付職員を加える一部改正条例の提案をいたしました。しかし、弁護士職員の必要性についてまだ議論が必要だということで、議会の中で閉会中の継続審査となりまして、議決が12月議会に持ち越されることとなってしまいました。そのことによりまして、募集から選考までの期間が予定よりも短くなってしまったという経緯がございます。

それから、試験につきましては、論文の提出と面接で行いまして、筆記試験は行っておりません。流山市では、面接において人間性を見ることを重視したところでございます。

採用につきましては、平成23年4月から2年間で、勤務成績によって5年まで延長することができるというものでございます。職といたしましては、課長相当職の採用でございます。

続きまして、2の職員としての弁護士の必要性及び具体的効用でございますが、弁護士職員の活用につきましては、自治体の規模や考え方で違いがあると思っておりますけれども、本市では法的課題の解決や職員の法務能力の向上を図ることを中心に、政策法務室の事務分掌としまして、次の4点を選びました。

まず、法律的課題に対する相談、協力及び処理に関することでは、各担当課が日常的に処理いたします業務において、窓口等での市民対応や公の施設での事故などにおいて、市民から苦情の手紙ですとか説明を求められるようなことがございます。そのようなときに誤った説明や回答をしたために問題が大きくなるようなケースがございます。このようなことを極力防ぐために、関係法令の解釈、運用等で疑問があったら、できるだけ早い段階で相談するように指導しているところでございます。

それから、先ほどもお話ししましたように、条例の新規制定が今後の予定も含めまして増えている状況でございます。また、条例づくりにおきましても、市民参加を求める声が多く

ありますことから、最近では、パブリックコメントによる意見募集だけではなくて、新規条例の検討段階から市民を交えての検討会を立ち上げ、意見交換を行う場面が増えております。このような場面では、市民から関連する法令についての解釈や規程条文の適法性などについて説明を求められるようなことも多く、これまでのように職員のみで対応するよりも、弁護士職員が同席することで、職員も心強いし市民への説明力のアップにもつながると考えております。

次に、職員の政策法務能力の向上のための研修に関することにつきましては、これまで3回の研修会を実施しまして、毎回60人程度の参加を得ております。また、各課に1名の政策法務担当者を選出してもらいまして、政策法務の視点で解決を必要とする具体的な案件等について、政策法務室と共同して調査研究を行う担当者を配置いたしました。また、平成24年度からは、職員の中から自治体法務検定の受検希望者を募りまして、定期的な勉強会を実施して、弁護士職員がバックアップしていこうと考えております。

次に、訴訟の総括処理に関することにつきましては、現在継続中の3件の訴訟がございます。2件につきましては、顧問弁護士に訴訟委任をいたしまして、職員のほうは指定代理人として参加しており、主な仕事といたしましては、担当課と顧問弁護士との間の調整を行っております。また、訴訟を提起することを考える前の段階では、弁護士職員が担当課の相談を受けて、相手方と内容証明郵便のやり取りをしたりもするので、訴訟を提起する際には顧問弁護士と担当課、弁護士職員の3者で打ち合わせを重ねまして、訴訟提起ということになっております。また、残りの1件につきましては、顧問弁護士に訴訟委任はせずに、弁護士職員が指定代理人となりまして、担当課、総務課の職員とともに訴訟を進めております。訴訟委任をして行うのか、指定代理人のみで訴訟を行うかは、最終的には市長や副市長の判断になりますが、おおむね複雑でない事件、それから請求金額が少額であるような事件につきましては、指定代理人のみで行うようにしております。

次に、行政不服審査法に基づく不服申立てに関することにつきましては、現在1件の異議申立てがございます。政策法務室に室長のほかに職員が配属されなかったこともありまして、この件に関しましては事務的なことは全て総務課で行っております。政策法務室長の仕事といたしましては、手続が適法に進むよう、協力・助言しているところでございます。

それから、「3」として職員としての弁護士への今後の期待でございますが、流山市といたしましては、導入してまだ1年目でございますが、具体的な効果としては見えにくい部分もございますが、数字的には法律相談において顧問弁護士のときよりも相談件数が大幅に増えたことや、職員を対象とした政策法務研修を内部で実施することができたことなどがございます。職員の間からは、「気軽に相談できるようになって、非常に助かる。」とか市民対応において難しい問題が発生したときに、依頼をすれば同席してもらえますので、「心強い。」などの声が寄せられております。今後においもて現在の職務を根気よく続けていければ、職員との信頼関係も全庁に広がっていきますし、職員の間にも仕事を行う上での政策法務の重要性が認識され、常に法令を意識して仕事に取り組むという姿勢が定着していくのではないかと考えております。若い弁護士職員の方が牽引役となって、本市職員の意識改革が図ればというふうに期待しているところでございます。

それから、「4」の流山市での今後の採用プランでございますが、法制執務の重要性や本市職員の意識改革といった点で期待も大きく、今後も継続的に採用したいと考えております。



今回の募集では、地元の弁護士会ですとか東京弁護士会への訪問依頼、それから日弁連のホームページ等への掲載などを行いました。しかし、当初予定した応募期間では1名しか応募がございませんでした。期間を延長した結果、4名の応募がございましたが、今後も同じように応募者が確保できるかが心配な点でございます。

次に、地方自治体で法曹有資格者を採用するために必要な制度改善等でございますが、根本的には地方公務員の任用制度等の問題があると思います。弁護士の任用が流動的になる可能性が大きく、そうした中で事業の継続性をどのように確保するかといった点が課題であると思います。また、そのためにも、弁護士の任用が流動的であっても、自治体が次の弁護士を安定的に確保できるような仕組みが欲しいと考えております。また、本市程度の規模の自治体が安定的に弁護士を確保するためには、給与面の処遇を考慮する必要があると考えております。それに対する何か補助のようなものがあれば助かるなとも思っているところでございます。

簡単でございますが、以上で報告を終わらせていただきます。

○佐々木座長 ありがとうございます。

最後に、松原市総務部政策法務課の余川章一郎弁護士から御発言をお願いします。

○余川氏 弁護士の余川です。よろしくお願いします。

まず、私の資料は資料7です。

まず、私の経歴ですけれども、これはレジюме記載のとおりでして、今現在は昨年5月から、松原市の総務部政策法務課の主幹として勤務しています。採用の形としては、話に出てきました特定任期付職員という形です。

次、二番目の項目ですけれども、私が今松原市で行っています主な仕事についてです。

まず、1点目、最も日常的に行っていますのが、職員からの法律相談への対応です。主な内容についてはレジюмеに記載したとおりです。相談の行い方としましては、特に事前の予約ですとか申請書の提出など手続は設けず、時間が空いている限り随時対応しております。これは、気軽に、できるだけ幅広く、問題が深刻化するよりも前に法律相談に対応するという点に自治体内の弁護士の一つの存在価値があるのではないかという考えからです。

2点目は、市が当事者となっている訴訟ですとか市に対する行政不服審査の申立て、そういったことに関する事務も行っております。

3点目、職員向けの法務研修、この講師も務めております。職員向けの法務研修を自治体内部の弁護士が講師として行うことの利点としましては、日々の業務の中で、職員と接することによって、こういったことを知っておいてもらえれば、業務の中でも役に立つのではないかということを意識して研修の内容を考えることができたり、又は研修のフィードバックを踏まえて、また日々の相談にも対応するということができ、それをまた次の研修にも生かすことができるというような点にあると考えています。

4点目は、今申し上げた法務研修を補完するものとして、毎月1回程度、法務に関するニュースレターの配信ということも行っています。

次、三番目ですけれども、今申し上げた私が行っている職務に弁護士としての経験というのがどのようにいかされているのかということです。

まず、1点目ですけれども、自治体内部で仕事をする中では、いわゆる六法以外の個別法ですとか自治体独自の条例など、初めて目にする法令に基づいて仕事をしたりですとか、そ

もそも新たに条例等の立案をするということもあるわけですが、この点についてはこれまで学んできた法に関する基本的な知識ですとか理解を基に自分の頭で考えていけば、未知の法令に関する問題であるということ自体は特に問題にはならないと感じています。

2点目ですけれども、法律相談などで話を聞く何かトラブル、それを解決するためにどのような事実をピックアップして調査をしてもらう必要があり、その事実というのをゆくゆくは訴訟になった場合にも認定することができるのかという、いわゆる要件事実ですとか事実認定についての知識、経験というものも役に立っていると感じています。

3点目ですけれども、訴訟などの法的手続に関する知識・経験というものについては、実際に訴訟に至っている段階だけではなくて、それ以前の相談の段階においても、将来訴訟にまで発展した場合にはどのような展開が予想されるのかということを考える上でも役立っていると思います。

4点目ですけれども、弁護士は多様な立場の依頼者の代理人を務めるという関係で、同じ一つの問題であっても多様な立場から物事を考える能力ですとかバランス感覚といったものについて、日ごろからトレーニングされているのではないかと思います。一方で、自治体がサービスを提供する対象である住民というのは、性別、年齢、職業、その他あらゆる面で多種多様な方から構成されています。このことを考えますと、今申し上げたバランス感覚といったものも役に立っているのではないかと思います。

このレジュメには記載していませんが、このほかにも文章や口頭での説明による説得能力ですとか法曹としての倫理感覚といったものも、自治体の業務では役に立っていると感じています。

レジュメ、次のページに移りまして、四番目ですけれども、今お話ししてきた弁護士の働きによって、自治体にはどういう効用、メリットがあるのかという点です。

まず、1点目は、コンプライアンスの実現ということですが、自治体の仕事というのは広い意味では全てが法令に関わっていると言ってもいいほど、幅広く、そして深く法令との関わりがあります。ですので、自治体は何を行うにしろ、まず法令を遵守するということが最低限求められる条件だと考えています。その条件をクリアするためには、まず法令の内容というのを正しく理解することが必要だと。そこでは、先ほどお話しした法に関する知識、理解といったものがメリットとして現れてくるのではないかと思います。

2点目ですけれども、政策法務の推進という点です。政策法務につきましても、いろいろな定義がされてはいますけれども、大きなイメージだけ申し上げますと、前例踏襲ですとか法律を守ることを目的とする法律のための法務といったような、旧態依然の法務のイメージから脱却して、より積極的に課題を解決するために、主体的に法令や法的手続を活用する法務を目指す試みであると考えております。このような意味での政策法務を推進するためには、自治体が主体的に法令を解釈し、訴訟などの手続を使いこなすということが求められます。この場面でも弁護士資格者の知識・経験というものが直接メリットとして現れてくるのではないかと考えます。

3点目には、住民からの信用を勝ち得るという点です。弁護士資格者を採用するという試みに限らず、法務といいますと、法令違反をしないというような消極的なイメージでとらえられることがあるわけですが、そうではなくて、弁護士資格者を採用して、現実に適法な事務を行っているということを住民に対してPRすることによって、住民からの信用を

勝ち得ることができるのではないかという点です。

4点目ですけれども、これが一番重要な点かなと考えてはいるんですが、職員の人材育成という点です。弁護士資格者に限らず、自治体に優秀な人材が1人、2人いても、その限られた人数だけで自治体の業務全てを行うことは到底できません。自治体が法令を遵守できているかどうかということは、結局は窓口で住民と対応などをする一人一人の職員の行動にかかっているわけです。研修のように特に時間をとって行う人材育成活動だけではなくて、弁護士資格者が一人一人の職員と机を並べて仕事をすることによって、その職員のコンプライアンスに対する意識、能力というのを向上させていくことができるのではないかと思います。

今、ここまでお話ししてきた内容によれば、自治体が弁護士資格者を採用するというのは、非常にいいことばかりのような話なんですけれども、実際にはこの五番目に書きましたように、それほど大幅に採用が進んでいるというわけではないというのが現状です。

六番目に、自治体による弁護士資格者採用を妨げている要因として考えられるものを幾つか挙げたんですけれども、まず1点目は、弁護士に対して自治体が抱えている可能性があるマイナスのイメージという点です。

1点目の点が一番重要と思っているんですが、それは弁護士というのは自治体業務に詳しくないと。だから自治体には役に立たないのではないかというイメージです。確かに、自治体の業務というのは多種多様で、それぞれ高い専門性もあります。自治体内で特定の業務に精通している職員からすれば、弁護士よりも現場で日々働いている自分のほうが詳しいという自負を持っていたり、誰かに尋ねるとしても、弁護士ではなくてほかの自治体の仲間に聞いたほうがいいのではないかと考えているということもあると思います。

ただ、今私が弁護士としての経験を積み、今現在、任期付職員として過ごしながら思うのは、そういった点は確かにあるのかもしれませんが、ちょっと議論としてはかみ合っていないのではないかという点です。例えば話としては、弁護士が夫婦間の離婚問題についてその解決に役に立つということについては、恐らく大半の方が疑いなく受け入れる話だと思うんですけれども、弁護士が夫婦間の離婚問題について役に立てるというその理由は、別に弁護士が個々の夫婦のけんかの原因ですとか経済状況だとか、そういった状況についてもともと詳しい、知っているからというわけではなくて、離婚問題を解決するためにはどういった事実を押さえないといけない、その押さえる事実をどうやって認定できるのかと、そういったことについて知識・経験があるからだだと思います。それは別に離婚問題に限らず、自治体の業務についても同じように考えられるのではないかという点で、まず議論がかみ合っていないところはあるのかなと。ただ、その点については、では自治体が理解不足なのかというと、それはそういうものではなくて、やはりそれは弁護士ですとか法曹の側から、法曹というのはこういう点で役に立つんですよということをしっかりアピールをしていくべき話なんだろうと思います。

2点目ですけれども、効果の測定ですが、別にその自治体が弁護士資格者を採用しても、経費が何万何千何百何十円節約できましたというような明らかに目に見えた、しかも即時に現れるような効果が出るかということ、そうではないだろうと。そのような政策を実施するかどうかというのは、最終的には各自自治体の長の政治的な判断なわけですけれども、その判断に当たっては、私が今まで述べてきたような、弁護士が役に立てる点がこういうところにあるという情報を前提にした上で判断をしていただけるようなPRというのが必要ではないか

と思います。

3点目、多くの自治体というのは既に顧問弁護士を置いています、それに加えて内部に弁護士資格者を採用する必要、価値があるのかという疑問です。大半の自治体では訴訟にまで至れば外部の弁護士に委任するのでしょうかけれども、そこまでには至らないような事案、内部の職員からすると、顧問弁護士に相談するのはちょっと大ききなのではないかと思えるような問題について、ただ、かといって、これで本当に間違っていないのかなというような心配を抱えたまま仕事をするのではなくて、内部の弁護士にこれはこういう理由で問題ないですよという説明を受けて、安心をして本来の仕事に臨むということには非常に大きな価値があるのではないかと思います。

4点目には、ここまで述べてきたような採用を妨げるような要因をクリアして、自治体が弁護士資格者を採用したいと思ったときに、その自治体側が求める条件にかなう弁護士が十分にいるのかという点です。自治体が求める条件の一つのポイントとしては、弁護士としての実務経験というのがあるように思います。私の今までの経験からしますと、今のところ弁護士資格者を採用している自治体の多くが、1年から3年ぐらいの実務経験を求めているということは、私の個人的な経験からするとうなずけるところがあると思います。

弁護士の側からすれば、自治体の任期付職員として働くというのは、旧来の弁護士のキャリアのプランからは外れるということ間違いがないとは思いますが、ただ、自治体の内部で働くというのは、それ自体非常に大きなやりがいがあることですし、自治体を離れた場合にもその後のキャリアにも役立つような知識・経験というのを身に付ける機会にもなると思っています。そういった魅力を弁護士の側にPRしていくことも必要だと思います。具体的には、今後のキャリアイメージを形づくる段階にある大学生ですとか法科大学院の学生に対してのPRというのも大事ではないかと思います。

ここまで見てきましたこの自治体が弁護士資格者を採用するという取組を着実に進めていくというためには、まず何よりも私たち法曹の側から、法曹というのはどういったところに役に立つことができるんだということを自治体の側にとにかくアピールをしていくところが大事なのではないかと。その上でやはり弁護士は自治体には必要ないと思われることも結果としてはあるかもしれないですが、ただ、その判断の中では弁護士についての正確な理解を持っていただくと。そのためには弁護士の側、法曹の側からしっかりとアピールをすることが大事だと思っています。

私からは以上です。

○佐々木座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまお三方から貴重な御発言をいただきましたので、質疑、意見交換に入りたいと思いますが、いかがでございましょうか。

○宮脇委員 ありがとうございました。

流山市さんを中心にお伺いしたいんですけども、簡単に3点です。

住民参加ですとかあるいは職員の人材育成、意識改革、そういうことも視野に入れてやっているということだったんですけども、そういう中で、お一人なのでなかなか難しいとは思いますが、例えば通常の政策形成ですとか執行のプロセス、ございますよね。政策を議論して、予算編成をやって、それを執行して、評価をする。そういうルーチン的な業務というものに対してこういう室長の方とかがどの程度関与されているのか、それともそう

いうものとは切り離して、特に問題が起こったり住民参加が起こったりしたことについてお願いをするという今は形態なのか。というのは、東京都さんが言われたように、内部的な一体化の問題、そういった職員との間の一体化を考えていくときに、そういう問題がどこまで進められるのかと。これは現状ということも、それから将来に向かってどうお考えになられるのかというのが1点です。

それから、二番目ですけれども、正直言って、恐らく自治体にとってみての弁護士というのはいろいろな御評価があると思うんですね。実際に行政訴訟とかそういうものの準備とかに関わってみても、やはり私自身も感じる場所があるんですけれども、流山市さんなどの場合にはこれを積極的に弁護士さんを内側に入れてという、そういう御努力をされたわけですが、基礎自治体の中でいうと、かなりそれに対しては消極的な考え方のところが圧倒的に多いと思うんです。これは政令指定都市も含めての話なんですけれども。そういう場合に、これは自治法上の検討も必要なんですけど、これも仮定の話で大変恐縮なんですけど、例えば一部事務組合、こういったものの形をとりながら、これがいいかどうかは別なんですけれども、複数の自治体で弁護士さんというのを半内部化するということでしょうか。例えば、過疎などになっていくとそういうことがどうしても必要になってくる部分があるんですけれども、そうなるのかなり使い勝手が悪くなるのか。1人ということなので、恐らく今の段階だと非常に使い勝手が悪くなるなというのが予想なんですけど、そういう選択肢もあり得るのか。

それから、三番目なんですけれども、これは先ほど給与の面がやはり重たいというのは、これは確かだと思うんですね。弁護士さんを採用するときの給与水準が何が適正かというのはおいておくにしても、財政面から見るとその点は大きいと思うんですけど、例えばそれは交付税措置ですとか、あるいは国家公務員でやるように一定の別枠の概念というのを設けて交付税の中で措置するのか、あるいはもう補助金という形でダイレクトにやるのか、何かそういうところでお考えがあればお聞かせいただきたいと。その3点です。すみません。

○佐々木座長 それでは、今の宮脇さんからの御質問について。

○加茂氏 まず、1点目の弁護士職員が政策にどのような形で関わっていくかということをございますけれども、市全体の政策決定ですとか政策の検討というのは、部長クラスが集まります庁議というのでやっていくんですけれども、そこへの参加は行っておりません。政策に関して弁護士が関わっていくという部分につきましては、トップダウンで例えば新規条例の住民参加条例を作ってほしいとか、そういったことでトップダウンで下りてきたものとか、それから担当課からボトムアップで上がってくる新規条例の案について、初期の段階から弁護士と一緒に関わっていくというやり方でございます。その中で政策を実現可能なものにしていくために、法的な面からどのような解決策があるのかとか、そういった点で弁護士が関わっているという部分がございます。

それから、職員の意識改革の部分でございますが、それにつきましては、例えば各担当セクションで窓口において手続の瑕疵があったりとかして、住民から強く責め立てられたりします。そういったときに法律相談ということで弁護士のところに相談に来るんですけれども、これまで顧問弁護士のときにはかなり敷居が高くて、なかなか相談の機会がなくて、年間10件程度の相談でございました。それが弁護士職員を入れるようになって、身近なところに弁護士がいるものですから、これまでに1月末現在でも60件近い相談がございました。そういった意味では職員がかなり法的な問題を抱えたりすると、気軽に相談に来られるという部

分がございます。

その相談につきましても、一方的に全く丸投げで頼ってくるのではなくて、担当課としての判断ですとか、担当課として必ず法的な部分についての自分たちなりの解釈なりをまとめた上で来てくださいということをお願いしておりますので、そういった意味ではかなり職員の中にも法的な部分でのレベルアップが図られているのではないかというふうに考えております。

それから、2点目の評価でございますけれども、私どもで採用を決めたときにも、やはり議会の中でいろいろ議論になったことというのは、例えば顧問弁護士と職員として入れる弁護士との職務分担、それが不明確で分かりにくい。結局、顧問弁護士をお願いする仕事と同じではないのかというようなことで、顧問弁護士がいれば流山市の規模であれば十分足りているのではないかというようなことが意見としてございました。それから、弁護士を入れることによって、職員が弁護士職員に頼ってしまって、かえって職員が育たないのではないかというような意見もございました。それと、政策法務については、政策の全く分からない弁護士が初めて入ってきて、政策法務をやっているのかというような意見がございまして、政策法務についてはずっと長年経験している職員のほうが詳しいし、そこに任せたい方がいいのではないかというような、そういった議会からのいろいろな質問がございまして、そういったことについて、先ほど説明しましたように、職員の意識改革を図りたいですとか、基本的には職員のレベルアップを図るために、必ず身近なところに弁護士にいていただいて、それぞれ窓口で起きた案件ですとか、そういったことについて一緒に考えていく場を設けたいという私どもの考え方を議会のほうに説明をして、それで納得いただいたというところがございます。

それと、一部事務組合で共同して採用したらどうだということですが、自治体の規模でいろいろあると思うんですが、流山市の規模ですと、大体人口16万で、職員も1,000人規模ですので、大体組織の中に1人いていただいて間に合っているのかなと感じております。もうちょっと小さな自治体であれば、事務組合でもって共同をお願いしていくような形もありだとは思いますが、それですと、顧問弁護士とそれほど変わらないのではないかなと思います。

それから、「3」の給与面でございますけれども、確かに自治体にとって弁護士職員という採用でございますが、私どものほうでは課長相当職ということで採用いたしました。年齢的には40歳前ということでお願いしまして、現実的には30ちょっとぐらいの方がいらしています。恐らく、職員の中からは外部から人を持ってくることについて、そもそも反対だというような意見の方もいると思いますけれども、その辺はいろいろ説得していく中で、今はうまく回っていると思います。

給与面につきましては、交付税で措置するか別枠でということでございますけれども、交付税措置ですとなかなか見えにくい部分がございます。議会の中からは、交付税措置に関しましては、幾ら反映されているんだとか、このことについてどれだけ収入に反映されているんだとかということが求められることがよくありまして、なかなか説明に難儀するんですね。ですから、できれば補助金のような形が分かりやすくいいのかなと思います。

以上です。

○佐々木座長 ありがとうございます。

それでは、ほかの方どうぞ。

○鎌田委員 有益なお話、ありがとうございました。

実は、先ほどの外務省の方のお話も伺って感じたのですけれども、弁護士が役所にとってどういう存在かという、紛争解決の専門家であり、あるいは非常に複雑な法律問題について御意見を伺う、あるいは、自治体でいえば、職員の教育をする。そういう存在だけで本当にいいのかなという感じがあるんですね。例えば、特に外務省なんかでいえば、私は、弁護士資格を持った人が外交交渉の先頭に立ってやるんだという、そういう姿がこれからの弁護士像なのではないかなと思っていて、自治体でも、政策法務と言われたりしていますが、自治体行政は正に法律の適用ですから、自治体職員が高度の法的素養を持って、単に法律相談を受けるのではなくて、自ら自治体行政の先頭に立っていくという姿が、特に東京ぐらい大きくなると、もっともっと出てきていいのではないかなと思っています。

時間もいないところなので、それについて個別の自治体の御意見を本当は伺いたいところなんですけれども、逆に余川さん、弁護士の立場からいくと、弁護士たる者、そんな仕事なんかしたくないと思うのでしょうか。今、余川さんが引き受けられているような仕事の仕方が、仮に任期付ではなくて自治体に入ったときでも、やはり弁護士として自治体の中にいるときの一番理想的な仕事の在り方だと思っているのかどうか。それがイエスでもノーでも、なぜそうなのかということについてごく簡単に教えていただければと思います。

○余川氏 私が今やっている形がそう在るべき形であって、今おっしゃったような、もっと弁護士が、自治体だったらそれこそ現場に出て住民との対応もしてというような話は、やるべきではないというような考えは全然持っていないで、ただ、今のように特定任期付という形で1人なり2人とか、そういう少数の弁護士が入る形としては、どこも同じように、総務的な部門で全体に目配りができるような仕事をするというのが、今の人員的な状況を考えると理想的な形なのかなと。ただ、もっと人員が増えるという形で、弁護士ももっと現場に出て先頭に立って仕事をしていくということは、それはそれで非常に価値があることだと思いますし、私に限って言えば、もともと今はまた別の寝屋川市というところの一般の職員をしていたこともありますので、それについては私個人としては全然いいと思いませんし、そういったことも非常にやりがいがあることではないかなと思っています。

○丸島委員 お2人の委員の質問と重なってしまうかも知れませんが、フォーラムの前のワーキングでも、東京都の当時の課長さんのお話を伺ったことがありました。今日この資料を拝見しましたが、前回と同様に、訴訟対応、それから準司法機関である労働委員会対応、ここにやはり人材の配置が中心に行われているなという印象を受けます。先のワーキングの際、当時の文科省の副大臣、鈴木寛さんからの質問があって、例えば自治体などを見ていると、建築確認申請の分野の仕事など、これは法的な業務のつぼではないかと。そういうところにもっと法曹有資格者を配するという事なども考えられないのかというような御指摘がありました。それから、私自身も、東京の日常を見ていると、各区の現場では、例えば独居の高齢者が非常に増えていて、この方々の財産管理や虐待からの防止ということなどで、自治体の福祉現場などでは非常に苦慮しています。その中で弁護士とどうつなぐか連携するかという議論が行われ、それに向けて、弁護士会や法テラスのサイドでも、自治体と連携するべくプロジェクトなどをいろいろと進めております。

そのように自治体の中でも、もう少し広い視野での法曹有資格者の活用、これはそういう

ことを担える弁護士は、今日も御覧になっていただくと分かる通り、個々的には大変頑張っている弁護士がいろいろと生まれているわけですが、そのように少し戦略的な広がりを持った人材の生かし方というものを、代表的な自治体である東京都でもう少しお考えはいただけないものだろうかと思えます。先ほど、外務省の内田さんのお話で、政府の戦略性の重要性ということを非常に強調しておられて、それは内田さんが非常に積極的な方なのでそのような言い方をされていますが、まだこれも政府やあるいは外務省全体のコンセンサスにまでは至っていないと思うんです。是非、東京都でもそういうもう一回り広げた採用と働き方あるいは人材の生かし方というものを検討していただけたらなということ、意見にわたりませんが、申し上げ、もし何か御意見をいただければお願いしたいと思います。

○佐々木座長 大森さん、何かコメントがあれば。

○大森氏 私のセクションは専門的なもので、ちょっと御質問とずれてしまうのかもしれないんですけども、要するに行政の中で専門性をどうやって確保していくのか。法曹の世界に限らず、どう確保していくのかというのはずっと前から問題で、例えば弁護士でなくても、それ以外の分野でも専門家の先生方と二人三脚で仕事をしているというケースはいっぱいあるわけです。法曹の分野についても、先ほどの宮脇先生のお話のとおり、人材育成をどう考えるのかということも含めて、いつまでも法曹資格者のお世話にならないといけない行政マンではどうしようもないわけです。先ほど私が申し上げたのは、法律家としては非常に高度なものを持っている先生方、それから有資格者ではないけれども実務経験を持っている職員、その両方のどちらのバランスが大事なのかということ、行政の中に専門性をどうやって確保していくのかということが非常に悩みどころなのかなと思っています。

今、丸島先生がおっしゃったようなことは、いずれ方向性としては出てくるのかもしれないんですけども、現在都が採用している法曹資格者がたった8名なのかという部分というのは、要するにどうしてもこれは法曹資格者の先生方でないと対応できない部分だという意味では、必要最小限の領域だと考えていただければよろしいと思います。先ほど申し上げたのですが法律家の先生のお世話にならずに行政を進めていくということは実際はあり得なくて、いろいろな分野で実はお世話になっているわけです。ただそれが内部の職員としてなのか、アドバイザーとしてなのか、法曹資格者を行政組織の中にまで入れてやっていくのか、あるいはそういう人たちのアドバイスを受けながら、行政マン自身が専門家の力を借りなくても、法律家としての力をつける、足腰を鍛えていくということが、行政の人間としての法的素養というか人材育成なのではないかという部分も一つ考えているということです。

申し訳ありませんが、これは法務課という限られたセクションの人間の発言としてお聞きいただければと思います。私も大きな方向性としては丸島先生のおっしゃるとおりだなと思いつつ、行政の仕事のどの部分でどんな形で専門性を確保していくのかというのは、個々の事業を進めていく中で、仕事によっていろいろ変わっていくのかなという、雑感としてそんなふう感じているところでございます。

○佐々木座長 ありがとうございます。

今日は総務副大臣がちょっと御欠席で残念なんです。

大分時間を押しているんですが、大変今日は貴重なお話をいただいたので、ほかに、まだまだ質問出てくると思うんですが。

○滝法務副大臣 総務副大臣ではありませんので、誠に申し訳ありませんけれども。



余川さんに伺いたいんですけども。今まで出てきた話と重複する部分があるんですけども、要するに法の専門家として今の松原市においでになる、しかも任期付だと。こういうことなんですけれども、やはり将来は本当の法曹として弁護士業に専念されるつもりなのか、あるいは引き続き行政の立場で少し法務を離れた仕事をするつもりもおありになるのか、その辺だけちょっとお聞かせをいただきたいと思います。

○余川氏 結論としては、今おっしゃったうちの后者ですね。自治体ですとか行政の分野で何かお役に立てることがあるのであれば、頑張っていきたいなと思っています。それで、その理由といいますか中身としては、そういったことは別に法務から離れるというふうには感じてはなくて、それこそこれもこれからの法曹の一つの在り方として十分成り立っていくのではないかと。成り立っていけるように今も頑張っていきたいなと思っていますところでは。

○滝法務副大臣 ありがとうございました。

○佐々木座長 それでは、大変恐縮ですが、終了時刻となりましたので、本日はここまでといたしたいと思います。

本日は皆様方、長い時間お待たせをして恐縮でございました。どうも御協力ありがとうございました。

それでは、次回の予定について事務局からお願いします。

○松並官房付 次回は3月19日、月曜日、午後2時から4時まで、場所は本日と同じ法務省20階第1会議室です。詳細につきましては追ってお知らせいたします。

○佐々木座長 それでは、どうもありがとうございました。次回もよろしくお願いします。

—了—