

企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会の委員から出された
法曹養成制度に関する意見について

2014年3月5日

企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会
座長 岡野貞彦

企業における法曹有資格者の活動領域拡大のためには、企業においても活躍できる法曹を養成することが不可欠であるが、分科会での議論の過程において、現在の法曹養成制度が、企業で活躍できる法曹を養成する制度になっているかについて、さまざまな意見が出されている。これらの意見は、企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に資するものと考えられるので、今後の議論の参考に供すべく、出された意見を報告したい。

■ 企業で活躍できる法曹に求められる素養や能力に関する意見

1) 社会に求められる法曹像についての意見

- 社会のニーズに応える法曹像を検討する際に最も重要な視点は、法曹に依頼をする利用者の立場からアクセスが容易な法曹であるかという点である。ここでいうアクセスには、利用者が費やす費用や時間に見合った効果を期待できるような法的サービスが提供されることを含むものである。
- 複雑化・グローバル化した現代社会が持つ法曹へのニーズに照らすならば、次のような多様な法曹像が浮かび上がってくる。すなわち、「専門的な事件への対応が可能な法曹」、「法務分野に限らずビジネスで広く活躍する法曹」、「グローバル化に対応した国際的な法曹」、「行政（官庁・自治体）で活躍する法曹」などである。
- 法曹が社会の多様なニーズに応え、企業の内外でその活動を支えることは、個々の国民の法的ニーズに応えるだけでなく、日本の社会経済活動の発展や、産業の競争力強化にも資するものである。そして、法曹自身も、そのニーズに応えるべく、互いに切磋琢磨して競争力をつけ、法的サービスの向上を図っていくことが重要である。法曹の競争力が高まることで、国民生活の安定や発展、あるいは産業の国内外における競争力強化にもつながる。

2) 企業内で活躍できる法曹に求められるものについての意見

- 法曹としての企業法務分野での幅広い法律知識及び法的思考力や法的な判断能力に加え、企業に関わるビジネス自体についても関心を持ち、企業活動全般に必要な語学も含めたコミュニケーション能力を備えるとともに、戦略的かつ組織的な意思決定や業務推進に参画できる能力が求められる。

■ それらを修得するための法曹養成制度のあり方についての意見

1) 法科大学院についての意見

当分科会の委員からは、①基本的科目（法律基本科目、法律実務基礎科目）のほか企業での活躍に関連する先端的科目（基礎法学・隣接科目、展開・先端科目）を充実させるべき、との意見と、②基本的科目の修得が重要である、との意見が出された。また、③基本的科目と先端的科目の修得のバランスに関する意見、④法科大学院の運営に関する意見も出された。その内容は次のとおりである。

①先端的科目の充実に関する意見

- 法廷実務を主軸とする弁護士像にとどまらぬ多様な人材を輩出するためには、それに見合った多様な教育が必要である。この点、現在の法科大学院における教育は、従来の教育、すなわち、企業で活躍する法曹養成を意識しなかった頃の教育から進歩している。つまり、企業法務に係る講座の開設や企業法務出身の教員による実務に根差した教育が可能な制度になってきたところはある。しかし、近時の司法試験合格率の低下もあって受験対策に流れる傾向もみられる。また、基本的科目の教育の充実が、ともすれば裁判実務のみに偏って捉えられている面も、まだ見受けられる。このような側面だけではなく、より幅広い教育に注力する必要がある。
- 具体的には、ビジネススクールとの共通科目の導入も考えられるのではないか。また、司法権の作用に関わる法的知識の集積や理論的な検討能力だけではなく、コーポレート・ローヤリング¹や企業内での意思形成及び業務推進に関する能力の開発を重視した教育も必要である。更に、法解釈学に偏った教育から、法創造的な教育の比重を高めることも考えられる。
- 法曹志望者自身が、裁判実務以外にも多様な活躍をしようとする法曹像を描き、企業内での法曹の活躍を将来のキャリア決定に活かせるようにするため、啓蒙的な科目（慶應義塾大学法科大学院における「企業内リーガルセクションワークショップ・プログラム」など）を設置することも、一つの方策である。

②基本的科目の修得に関する意見

- 法科大学院においては基本的科目の教育が重要であり、法科大学院生が科目を幅広く履修するあまり、基本がおろそかになる事態は避けなければならない。
- 企業内で活躍する法曹であっても、裁判で争われた場合に法律がどのように執行されていくのかについて十分な理解をしなければならない。そうでなければ、企業活動における法的リスク要因を的確に予測し、かつ予防することや、これらを適切に制御して企業活動を支援することはできない。その意味においては、例えば行政法や刑事手続についても、企業の活動に関連する部分であり、これらの科目の基本をしっかりと理解して

¹ 「コーポレート・ローヤリング」は、企業活動において必要とされる法律（民法など、取引に関する法律、会社法、独占禁止法、知的財産権法など）の概要を取り扱う他、企業内弁護士に特有な事項（企業内弁護士の役割、企業内弁護士に必要とされるスキル（企業内外におけるビジネスマンとのやりとりや、文書作成など））を取り扱う授業である。アメリカのロースクールにおいては、「Corporate Lawyering」「Corporate Counseling」などの名前での講座がある場合がある。

おくことは重要である。

③ 基本的科目と先端的科目の修得のバランスについての意見

- 現在の司法試験やその合格率を前提にするならば、法科大学院生に多くの先端的科目の履修を求めることは酷な面もある。法科大学院では、あらゆる領域で活躍できる法曹となるためのコアな部分（基本的科目）を修得するものとし、司法試験合格後に各人がそれぞれの進路に合わせて、必要な専門性を高めていくという方向性も考えていくべきではないか。

④ 法科大学院の運営に関する意見

- 法科大学院教育の質と内容に関する再検討が必須である。具体的には、法科大学院が裁判実務家のみではない法曹養成を目指すとしても、法の下での公平と正義に適う法律上の権利や義務の処理の在り方を、裁判やその前後での法曹の活動として、しっかり学び、修得することは、法曹としての基本的理解力や判断力、倫理観を涵養するために必要である。その意味では、裁判官・検察官・弁護士といった実務家教員の拡充を目指すべきである。
- 法科大学院の教育の質や内容を向上させるためには、教員に対する評価や修了生の進路等に関する情報開示も必要である。
- 法科大学院は、修了生の進路について把握し的確な情報提供を行うなど、キャリアサポートを充実させるべきである。

2) 司法試験に関する意見

- 司法試験においてみるべきは、社会で求められている法曹としての基礎的な知識とその応用能力である。社会に求められている法曹として実際に必要なスキルやノウハウ、実務的能力は、法科大学院での教育に始まり、その後の司法修習、法曹としての継続的研修などのなかで、時間をかけて涵養されるべきものである。
- 司法試験の合格率が低いために、時間的・経済的に多大なコストをかけても法曹になれない可能性が相当程度あることから、優秀な学生が法曹を目指さなくなっていることは、企業内で活躍できる法曹を養成するためにも望ましいことではない。
- 企業によっては、法律事務所等で経験を積んだ弁護士のみならず、チャレンジ精神あふれる若い弁護士の採用を求める企業もある。合格率が上がって若い合格者が増えれば、そのような企業等も採用しやすくなるだろう。できる限り若く合格させるためには、年間2回以上の受験機会を提供することも検討されるべきである。

3) 司法試験合格後の研修・研鑽のあり方についての意見

当分科会の委員からは、①研修・研鑽の内容に関する意見のほか、②司法修習に関する意見が出された。その内容は次のとおりである。

- ①研修・研鑽の内容について、社会が求める法曹として、多様な人材を輩出する法曹養成という観点からすれば、企業・行政機関での研修を充実させることや、企業内を想定し

たケーススタディに取り組むこと、コンプライアンスに関するテーマを取り扱うこと、英語を使った研修を行うことなどが検討されるべきである。

- ②司法修習について、裁判実務を中心とした修習内容となっているとしても、法曹が、紛争解決の最終形である裁判手続についての知識やスキルを、その養成過程におけるトレーニングの中心に据えて法的思考力・判断力を養っていくことは、きわめて重要であるとの意見があった。

これに対し、現在の司法修習は、裁判所に提出する書面の作成や判決文の起案等、裁判実務が中心となっていることにおいて、従前の司法修習からあまり変化がみられない、裁判の前後における法的リスクやニーズ、裁判外での法律問題の諸相をとらえるべき修習内容としては、適切であるとは思われないとの意見もあった。

また、企業内で活躍することを意識しつつ、かつ裁判との関わりをも念頭において取り組むよう、修習の素材やプログラムを開発することにも努力すべきであるとの意見もあった。一方で、司法修習で身につけるべき事柄と、それ以外の研修・研鑽の機会の充実とを整理して考えるべきとの意見もあった。

4) 弁護士会の取組についての意見

- 法曹が各種の法律分野それぞれについて専門性を高めることは、企業内法務で活躍するためにも重要である。所属企業が最も多く日々直面する法的問題は、各企業のおかれた産業分野や環境においてそれぞれ専門的に特殊であることも多い。また、企業内において企業活動に必要な個別の法律問題は、通常法廷にまでは持ち込まれない特別な法律や実務に関わるものも多い。このような分野での法的知識の更新や処理スキルの向上のためには、法曹資格を取得した後にも十分な研修の機会を得ることが重要である。
- 弁護士会は、現在も各種の専門的な研修を実施しているが、企業内での弁護士も利用しやすいよう、開催時刻の工夫や、ウェブを利用した研修の拡充を検討すべきである。また、企業内での弁護士の立ち居振る舞いや、ビジネスに関する講座など、法的知識の習得にとどまらず、企業内での働き方自体に関する幅広い研修の実施も期待される。

5) 法曹養成に関わる各機関の連関と役割分担についての意見

- 企業内弁護士を育成するに当たっては、人材の様々な経験期間（学生、修習生、登録直後の弁護士、登録後数年を経た弁護士）や、職務内容（ラインとスタッフ、管理職（ジェネラル・カウンセラー、執行役員、部課長など）と一般職、法務プロパー担当と法務以外のビジネスパーソンなど）を考慮する必要がある。その上で、企業で活躍するために必要な素養や能力、専門性を身につけるため、各段階でどのような研修・研鑽が必要かを、全体を俯瞰して検討する必要がある。
- そして、法曹養成に関わる各機関は、その提供する教育・研修内容に関して、そのリソース、特質、役割を生かし、適正な役割分担を行う必要がある。例えば、法律家としての基礎的な実力の涵養が求められる法科大学院在学中における企業内弁護士に関する教育の他、法曹に対するリカレント教育として、専門科目についての教育・研究の府である法科大学院や、弁護士実務を担う弁護士の団体である弁護士会、企業内法務に関

する知見を有する実務家団体などが、企業内弁護士の様々なステージやキャリアに即応したプログラムを実施すべきである。

- その場合、それぞれの機関とその取組について全体を俯瞰し、これに関する情報収集、企画運営、各機関の調整を実施するなど、企業内で執務する法曹の養成に関するコントロール・タワーとなる機関が必要である。

6) その他

- 学生の法曹離れが進んでいるというが、これは、司法試験合格率の低迷（ハイリスク）と法曹になるためにかかる時間と費用（ハイコスト）の結果である。学生が法曹を目指しやすい環境を整備することが必要である。また、法曹が企業などさまざまな活躍のフィールドを得るためにも、法曹養成期間の時間・コストの短縮・低減が必要である。

以 上