

# 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（第6回）議事録

第1 日 時 平成26年9月9日（火） 自 午後3時00分  
至 午後5時00分

第2 場 所 イイノホール Room C

## 第3 議 題

- 1 開会
- 2 企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策について（意見交換）
- 3 今後の検討について
- 4 次回の予定，閉会

## 第4 出席者等

岡野公益社団法人経済同友会常務理事（座長），井上昭和シェル石油株式会社常務執行役員，経営法友会幹事（弁護士），片山慶應義塾大学大学院法務研究科委員長・教授，中西内閣官房法曹養成制度改革推進室参事官，佐熊内閣官房法曹養成制度改革推進室参事官補佐，鈴木法務省大臣官房司法法制部参事官，和田一般社団法人日本経済団体連合会経済基盤本部主幹，木内日本組織内弁護士協会理事（弁護士），矢部日本弁護士連合会法科大学院センター副委員長，弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会幹事（弁護士），伊東日本弁護士連合会事務総長付特別囑託（弁護士），文部科学省オブザーバー，経済産業省オブザーバー

○伊東弁護士 会議の開始前ですが、1点御連絡がございます。本会議の議事録作成のため会議内容を録音させていただきますので、御了解願います。

それでは、時間になりましたので、始めさせていただきます。まず、資料から御説明をさせていただきます。資料目録とあります綴りを御覧ください。資料1がこの分科会の出席者名簿になっております。資料2が工程表です。この真ん中辺り、9月時点で赤い線が引いてあるところが今日の時点ということになりますが、今後に向けて考えますと、来年の設置期限が7月に来るということでもありますので、それとの関連で出口を少し考えなければいけないというところで、4月のところに「まとめ・報告」ということが入っております。これに関しては、本日の3の議題の、今後の検討についてというところで、少し皆さんに議論をお願いしようと思っております。

それから資料3-1、ひまわり求人求職ナビ利用時のアンケートの案です。資料3-2、ひまわり求人求職ナビの改善案ですが、これは再配付のものになります。資料4ですが、東京三弁護士会弁護士採用を検討する企業様向け情報交換会資料になります。資料5が、弁護士・司法修習生・司法試験合格者向けセミナー「自分をびかびかに磨こうー企業就職活動ガイドランスー」の案内です。資料6が、第68期司法修習生予定者等東京三弁護士会就職合同説明会の案内です。資料7ですが、愛知県弁護士会の第67期司法修習生及び65期・66期弁護士向け、組織内弁護士との情報交換会の資料で。

資料8にまいります。慶應義塾大学大学院法務研究科企業内リーガルセッションワークショッププログラムの受講生ヒアリング結果となっております。資料9が、法科大学院における企業内法務カリキュラムに関する意見交換会資料、資料10が、明治大学法科大学院の「企業実務と法I, III」の2014年のシラバスです。資料11-1, 11-2は、企業内弁護士研修会の第2回、第3回の資料となっております。

それから、資料12がeラーニング企画「コーポレート・ガバナンスに関わる弁護士のための基礎講座～社外役員・企業内弁護士等が押さえておくべき基礎知識～」の企画案です。それから資料13が、「女性インハウスのためのキャリアアップセミナービジネスの発展と法務～企業内弁護士に期待すること～」の案内です。資料14、最後になりますが、日本政策投資銀行・日本弁護士連合会共催セミナー「女性起業家のためのリーガル実践講座」の案内です。資料は以上です。

その他に、机上配付資料が3点ほどございます。机上配付資料の1が、1枚ものですが、「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論点整理議論用メモ」ということになっております。机上配付資料の2が、「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大について(取りまとめ)」です。平成25年1月28日に意見交換会が開かれて、その取りまとめとしてまとめられたものです。

もう一つ冊子がございます、「企業内弁護士雇用の手引き」、この黄色いものが机上にあると思います。これは第一東京弁護士会総法律研究所組織内法務研究部会が、この度作成されました。参考ということでお配りさせていただいております。

それでは、本日、早速議事次第に沿って議事に入りたいと思います。まず、いつもの議題になりますが、「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策について」の意見交換をさせていただきます。この試行方策に関する意見交換のところで1時間弱を予定しておりますが、それ以降の時間を3の「今後の検討について」のディスカッションに充て

たいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

それから、座長の御都合で4時半過ぎぐらいには終わりたいと考えておりますので、御協力をよろしく願いいたします。

それでは、早速試行方策についての意見交換を進めさせていただきます。まず、ひまわりキャリアサポートセンター事業関連についてでございます。これについては、伊東の方から説明をさせていただきます。まず、ひまわり求人求職ナビの改善について御報告いたします。資料3-1を御覧ください。アンケート実施のための改修というのに今取り掛かっております。これは、ひまわり求人求職ナビを運営していて、いろいろ有益な情報をもっと収集できるはずではないか、それをもっと活用して、今後の活動に役立てたらどうかという御指摘を頂いたことから、掲載時、それから更新時、抹消時にそれぞれ企業にアンケートを実施して、情報を収集しようというものでございます。

アンケートは、システムで自動的に実施するというのを予定しております、その項目が7/64ページ以下に出ております。今、実際にこのような形でのアンケートを実施するためのシステムをいじるという作業をしようとしているところでございます。

掲載時には主に利用に至った経緯、あるいは事情、その他について聞こうとしております。更新時には、それまでの利用状況がどうかということ聞き、抹消時には、採用の状況がどうだったかということ、ひまわり求人求職ナビに対する評価がどうだったかという辺りについて、アンケートをするという予定であります。

それから、資料がないのですが、ひまわり求人求職ナビに関しては、この間、利用企業に対するヒアリングを実施しております。ひまわり求人求職ナビを実際に利用して、弁護士を採用した企業をピックアップいたしまして、ひまわりキャリアサポートセンターの委員が訪問をしてヒアリングをするということをしております。既に4社実施しております、企業の担当者、それから採用された弁護士にお話を聞きました。

ざっと申しますと、ナビに対しては無料でお金がかからない、利用しやすいというところを評価してくださっているということが共通しているということがわかりました。どういう事情で企業内弁護士を採用するに至ったのかといった辺りにについても、それぞれお話を聞いておりますので、更にヒアリングを実施して、今4社ですけれども、その倍ぐらいの数を集めて、その成果を順次どこかの媒体に載せて、周知・広報に使わせていただこうと考えております。今のところは、今改修を検討しているホームページに順次掲載することができないかということを検討しております。

それから、今申し上げましたホームページの刷新でございます。これも資料はございませんが、10月以降、求人求職活動が本格化するということがございますので、そのときに利用してもらうために、9月中に何とかオープンをしたいということで作業をしております。オープンのときには工事中のところももしかしたら多くなるかもしれませんが、何とか間に合わせてオープンをしたいと考えております。

それから、幾つかイベントが行われたり、あるいは企画されたりしておりますので、その御報告をいたします。まず、資料4、13ページになりますが、8月25日には、弁護士採用を検討する企業様向け情報交換会を開催いたしました。参加した企業が17社、21名参加ということでした。ここでは、実際に企業内で働いている弁護士が、企業内弁護士となった経緯であるとか、現在の業務内容、顧問弁護士との関係などについて講演を行いました。

それから、企業内弁護士の採用の実情と弁護士会内での具体的待遇についての説明を弁護士会側からさせていただきました。併せて、先ほど御案内いたしましたこちらの企業内弁護士雇用の手引きを参加企業に配付いたしました。

この手引きについてですが、企業に配付するほか、第一東京弁護士会のホームページに掲載する予定と聞いております。紙媒体で配るよりも、ホームページで利用していただくということを主に考えていると聞いております。

それから、この情報提供会では、最後に就職合同説明会の概要の説明をさせていただいております。参加された企業の印象等が14ページ、15ページのアンケートに出ております。この中で書かれているのは、手引きに関して大変情報価値が高いと評価をさせていただいている意見が複数見られます。やはり、こういった詳しい情報を企業の採用担当の方が欲しがっていたということが、明らかになったということかと思われま。

それから、資料はないのですが、10月1日の合格者向けセミナーについて触れてさせていただきます。今日は、チラシが間に合わなかったので用意できておりませんが、東京三会の主催、日弁連の共催で、今年度の司法試験合格者向けにセミナーを実施予定でございます。

これは昨年も実施したのですが、10月1日に実施ということで企画されております。それから、17ページが10月1日に予定されております就職活動セミナーです。これは企業に就職しようと考えている弁護士、司法修習生、司法試験合格者向けに、就職活動に関するガイダンスをしようというものです。司法試験合格者は、それまで就職活動をしていないということから、就職活動のノウハウ、知識といったところが若干弱いのではないかという指摘があることから、弁護士の就職活動に普段関わっている就職エージェント3社の方に講師をお願いしまして、就職活動のノウハウなどの講演に加えて、企業で働くことの意義や実際の様々なケース、失敗したケースも含めてですが、説明していただくという予定になっております。

この10月11日のセミナーに接着して、19ページの就職合同説明会が13日に開催されるという予定になっております。毎年1,000名近い司法修習予定者が参加をするというものですけれども、今年は10月13日に東京流通センターで開催をされるということになります。今年もここに多数の企業ブースが出されるということになると思われま。こちらの方は、また実施状況を御報告させていただこうと思っております。

それから21ページですが、こちらは、愛知県の取組についての御報告です。7月4日に、愛知県弁護士会で、組織内弁護士と司法修習生、若手弁護士との情報交換会が開催されております。後の報告では、組織内弁護士が13名、若手弁護士が6,7名、修習生が20数名、それから委員等のその他弁護士が約10名ということで、全体で約50名が出席して開催されたと聞いております。

この情報交換会の様子は、1枚めくっていただいて22ページ、23ページに、これは愛知県弁護士会の会報の記事ですけれども、ここで報告がされています。第1部と第2部とあったようでして、第1部は企業内弁護士4名が登壇して、業務内容、求められる能力、採用方法などについて説明したということです。

それから第2部では、修習生と弁護士とのグループ懇談を実施したということでございます。報告では、懇親会にも全員が参加し盛り上がったということになっておりまして、愛知県でもこのような会が開催されているということで、できれば各地でこういった取組が順次

なされていくと有り難いことだと思います。

なお、この報告記事の中では最後の方になりますか、インハウスと外部弁護士との協働についても触れられていて、それぞれが協働していくということが望ましいことではないかというようなことが書かれています。

それから、資料はございませんが、最後に任期付き採用スキームについての検討状況を御報告いたします。現在、弁護士募集のスキームを検討しておりますが、そこでの議論としては、フルタイムではなくてパートタイムでの採用というのがあり得るかということが議論されております。

ただ、これに対しては、多くの企業には既に顧問弁護士がいて、その顧問弁護士の事務所からパートタイム形態で企業に出向するというようなことは、割とポピュラーに行われているのではないかと御指摘がございます。もしそういうことがポピュラーに行われているのだとすると、顧問弁護士以外の事務所がパートタイムで企業に行くということは、なかなか実際にはハードルが高くて難しいのかなという感じもしまして、その辺りを継続して調査し、検討したいと考えております。

ひまわりキャリアサポートセンター事業関連での御報告は以上でございますが、御意見、あるいは御質問がありましたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

○木内弁護士 日本組織内弁護士協会理事の木内です。先ほど、第一東京弁護士会が作った「企業内弁護士雇用の手引き」というものを拝見させていただきました。企業内弁護士の雇用について非常に詳細な内容のものとなっていて、恐らくこういったものは会社の人事の人が持っている、弁護士採用にとってとても有益なのではないかと思えます。なので、こういった手引きを会社により一層広める手立てを講じるというのではないかと思っています。

もちろんこれは第一東京弁護士会の出版物なので、それを全国に広めるに当たってはまた幾つか検討事項があるかと思いますが、こういった企業内弁護士を雇用するにはどのような段取りが必要で、そもそも企業内弁護士とは一体何なのか、そういったことを詳細に書いてある冊子があるといいと思います。

同時に、それを更に発展または展開するものとして、何か企業内弁護士に関するQ&Aのようなものを日弁連のホームページなり手引きなりで開陳するというのではないかと思います。

私ども日本組織内弁護士協会に時々寄せられる質問として、雇用主の立場からそもそも今組織内弁護士を雇おうと思っているんだけど、例えば報酬はいくらぐらいにしたらいいかとか、それからあと会費の負担は必要かとか、それからあと弁護士会活動についてどの程度させていいのかというような疑問が縷々寄せられております。

そういった疑問というのは、企業さんが共通に持たれているものだと思うので、例えばそういったJILAに寄せられた質問であるとか、また組織内弁護士、雇用主向けのセミナーに寄せられた質問であるとか、そういった質問を集積、分析し、典型的なものについては日弁連のホームページでQ&A方式で公開するとか、手引きを作成するとか、そういった手立てが適切かと思っています。

あともう一つは、組織内弁護士に関する地方への理解の拡大というところであります。先ほど、伊東先生から御紹介ありましたように、愛知県弁護士会が組織内弁護士のセミナーを行っているということで、従前、東京を中心として行われた組織内弁護士のセミナーが、徐々

に東京以外の地方にも広がりつつあるという手応えを感じております。

他方、地方においては、組織内弁護士というのは、法人の中で仕事をするものであって、自分たちの仕事を奪う敵だというような見方も縷々ございまして、絶対そうではないんだと。逆に企業内に弁護士がいた方が企業内で法律的な論点などを詰めた上で外部の弁護士に相談できるという意味で、逆に外部弁護士の仕事の能率化、活性化につながっているんだということを広める機会があったらいいなと思います。

昔、日弁連で企業内弁護士、組織内弁護士のキャラバンをやって、それで全国行脚したという経緯がありますけれども、やはりそういった地方への組織内弁護士の啓蒙活動が今後も必要ではないかと思いました。以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今御指摘いただいたこの手引きの活用方法ですけれども、本来は、これは第一弁護士会で作られたものですけれども、日弁連がひまわりキャリアサポートセンターの事業として取り組むべき一つの課題であったと思いますので、日弁連で活かすにはどうしたらいいかということを考えていく必要があるかと思います。その方が全国各地で御利用いただけるということにもなります。取りあえずは、今度新しく設けるホームページの中に、これをすぐ引けるような仕組みを設けたいと考えております。

○和田主幹 私木内先生の御発言に賛成で、企業内弁護士の雇用の手引きというものを今日拝見させていただいて、非常に網羅的に丁寧に書き込まれているので、すぐに企業で法曹を採用するか否かを検討する際に役立つのではないかなということ、大変興味深く拝見しております。

こちらの周知について、先ほども木内弁護士の方からお話がありましたけれども、法曹の採用を更に拡大したいと思っておられ、それについて検討したいと思っている企業には、こういう具体的な資料があった方がイメージを持って検討しやすいかと思いますので、私ども経団連でも関連する会合がありましたら、そちらでお配りさせていただくということも考えたいと思います。もし難しければ、URLでこういうところにありますから御覧くださいということをお紹介するなどして、できるだけ多くの方に検討する際の参考資料として御活用いただけるようにこちらとしても考えていきたいと思っています。

その観点から拝見すると、更にこういうのもあったらいいのではないかなという点ですけれども、もしかしたらどこかに言及があるのかもしれないのですが、これは実際に採用する際のルールというか、こういうことに気を付けてくださいということだと思っておりますけれども、最近やはり出向の形で法律事務所からの弁護士の方を受け入れて、実際インハウスの仕事に携わっていただいているということも非常に多くあるものですから、もしセクションを増やしていただくことが可能なのであれば、出向の際に気を付けるべきこととか、どういうルールでやるのが一般的ですよといったことにも言及いただき、少しずつ間口を広げていただけると良いと思いました。企業、組織内で働く法曹の在り方は別に採用に限らないと思っておりますので、出向などにも少し目配りしていただけると、より活用しやすくなるかなと思いました。以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。矢部先生は、この手引きに関しては何かコメントはありますか。

○矢部弁護士 それでは、若干補足をさせていただきます。私の所属会でもございますので、聞いている限りではございますが、当会の総合法律研究所はもともと研究部会という形でや

っております。その中に組織内弁護士の実務を研究する部会を新しく立ち上げたという経緯がございます。

その一つの目標としては、端書きのところにもありますとおり、採用する側とされる側の間で情報をできるだけ橋渡ししていきたいというところがございますものですから、それで第一プロジェクトの成果としてこういったものができたということだと思います。

現状は先ほど御指摘のあったとおりで、インターネット上で何かより使いやすくないかということは検討しております。私の側聞する限りではございますけれども、第一東京弁護士会の方でもこれをホームページ上にアップするという準備を進めていると伺っております。

○伊東弁護士 その他いかがでしょうか。

○井上弁護士 この手引き、大変使い勝手がよろしそうで、今後とも更なる充実をしていただくことが大事かなと思っております。

その充実の一つの手段として、現在は、いくつかの選択肢を提案する形のペーパーになっておりますので、例えば弁護士会費用を負担する場合と、しない場合があります、という書き方になってはいますが、今後は、世の中の動向としてどちらを選択される会社が多いのか、他社さんは払っているのかしら、あるいは当社はどうかしらというような点に関心が及ぶと思います。そこで今後は、もし可能であれば、先々アンケート等をとられて、それをデータ化して提供すると、更に具体的になってよろしいのかなと思っておりますので、一言お願いをと思いました。

○伊東弁護士 その辺は、ひまわりキャリアサポートセンターの宿題ということになるかと思えます。その他はよろしいでしょうか。そうしましたら、ひまわりキャリアサポートセンターの事業関連は以上とさせていただきます。モデルカリキュラム策定及び協議関連に入らせていただきたいと思います。それでは、こちらに関しては矢部先生から御報告ということによろしいでしょうか。お願いいたします。

○矢部弁護士 それでは、私の方からはモデルカリキュラム、また関連いたしまして、リカレントの部分も含めて御報告させていただきたいと思います。資料としては、資料の9から12にかけてのものになりますので、29/64ページから59/64ページということになります。

あと1点、25/64ページから27/64ページに資料8というのがございます。こちらは、既に実施された慶應義塾大学法科大学院での企業内リーガルセッションワークショップ、これを受講された方からのヒアリング結果というものが出ております。

結果といたしましては、企業内弁護士のやっていることに関して、もともと興味があった方、全くなかったんだけど聞いてみたら興味湧いて面白くなってきたという方、それぞれにおられるようです。非常に効果が上がっているのかなと思われま。その分、この講座への期待もいろいろあるようで、もっと多くの会社のお話を聞きたいとか、いろいろな御要望が出ているようです。この辺りはまた法科大学院でのプログラムづくりに御考慮いただくということかと思えます。

資料9に移りますが、こちらは企業内法務のカリキュラムを現在進行させておられる慶應義塾大学法科大学院に加えまして、これから始められる中央大学、神戸大学のそれぞれの法科大学院、また授業としては既に行っておられる一橋大学の法科大学院といったところの先

生方に御参加いただきまして、どのようなカリキュラム策定の工夫をされているのか、あるいは将来にわたってはどのようなことを考えておられるのか。こういったお話を伺う機会とさせていただきます。

なお、この意見交換会には経営法友会から島岡さんにも御出席いただき、日本組織内弁護士協会から本間弁護士にも御参加いただいたということになっております。

かなりざくばらんいろいろなお話を伺いまして、盛りだくさんのお話のできたのですが、このあたりでのお話の記録につきましてはまだ取りまとめが十分ではありませんので、雰囲気的なところだけ私から概要を御報告させていただきます。

当日は、基本的にまず従来の経営の中での法務といったことに関して、島岡さんの御意見を頂きつつ、法科大学院の側からは、そういったことに対する対応として、これからやるべきことというようなことで、既に走っておられる慶應義塾大学の例をいろいろとお聞きしながら、これから始められる中央大学ですとか神戸大学が、どういったところに向かってやっていかれるのかというようなお話を中心に伺いました。また、一橋大学からは一橋で実施されておられる講座の内容についての御報告を頂くというようなことをいたしました。

その上で島岡さんあるいは本間弁護士からいろいろコメントが入りまして、よりよく、あるべき形での企業内弁護士に関する情報提供、あるいは企業内法務に関する情報提供というのを学生に対してどうやったら効果的にできるのかというようなお話が中心になっておりました。

結論としましては、なかなかまとまった結論が出るような意見交換会ではございませんけれども、採用していただく側の立場の方々、あるいは御経験者の方と、育てる側の法科大学院とで共通のお話のラインというか、コミュニケーションのつながりができるという一つのきっかけであったかなと思っております。

次の資料10に移りますが、こちらは明治大学法科大学院でのシラバスの一部を御紹介してあります。実は明治大学法科大学院でも、斎藤輝夫教授が企業内法務に関してお話をされている「企業実務と法」という講座があるということでございましたので、それについてのシラバスをここに御紹介させていただきました。

経緯といたしましては、明治大学法科大学院自体として、企業内法務を中心にして取り扱うものをコースとして設定するというようなことはまだないと伺っております。しかし、斎藤教授自身が従前金融系の企業内弁護士をされていたという経験から、金融法としてだけ教えるよりは企業内での法務として教える方が面白いのではないかという発想から、こういうような授業をしておられると伺いました。実施としては、まだ今年始めたばかりなので、今後またいろいろ工夫はしていきたいと考えていらっしゃると思っております。

このような形での個別の授業での展開ではありますけれども、少しずつ企業内法務に関する情報の展開というのが、先ほどのように、先行している法科大学院以外にもいろいろ広がっていくといった動きが既にこういう形で出ているという一つの証左かと思われまます。

続きまして、資料11になりますが、こちらはどちらかというトリカレントのお話に少し入ります。こちらは、いわゆるキャリアセンター、ひまわりキャリアの方で担当しているような部分でございます。企業内弁護士の方々に向けての研修会ということになります。

実施済みのものとして、こちらに御紹介しました資料11-1のスズキの佐野弁護士による製造業の立場からの講演内容。それともう一つ、こちらは同じ製造業ですが、別の



事業分野からということで、9月3日に実施されました榊原弁護士による講義というので2回、直近では実施されております。両方とも実施結果のアンケートが出ておりまして、このアンケートが、資料でいきますと44/64ページが佐野弁護士の講義についての感想、榊原弁護士につきましては資料54/64ページに出ております。

それぞれいずれも非常に出席率も高いという形になってきてまして、しかも当初目論んでおりましたとおりになってきました。できるだけ若い段階で企業内弁護士として入ったけれども、なかなかロールモデルが見つげにくいというような方のために、何某かのものが提供できないかという意味においては、参加者の年次も割と若い方々が中心となってきているというような結果が見えております。

特に今回は、非常に具体的なお話を講師二人にはしていただいた関係もありまして、講義の結果に関しては割合好評であったと思われまます。

以上が、現状実施しており企業内弁護士に対する研修会の御報告でございました。

最後になりましたが、資料12でございますけれども、こちらは日弁連で企画中のeラーニングであります。これは、企業内弁護士のということでの触れ込みでは必ずしもございません。どちらかといいますと、コーポレート・ガバナンスに関わる弁護士のための基礎講座ということで、社外役員になる方もだんだん増えてきているということもありますので、基本的な意味での企業での法務、あるいは法務を実際に見ていくために当たっての会計財務、あるいは監査の知識といったものを身に付けてもらいたいという意味でのeラーニングでございます。しかし、もちろんこういうこと自体を基本的にわかっていないと、企業内での弁護士としてはやっていけませんよという意味においては、こういうeラーニングを整備することによって、企業内で働かれる弁護士の方々にも役立つものを今後も提供していきたいと考えております。

以上で、私からの御報告は終了させていただきたいと思いますが、何かもし御質問等ございましたら、お答えできる範囲で答えさせていただきたいと思っております。

○伊東弁護士 ありがとうございます。先ほど、慶應義塾大学のロースクールで取り組んでおられます企業内リーガルセッションワークショッププログラムについての受講生のヒアリング結果というのがございましたが、同様のプログラムが今年度も予定されていると思っておりますので、今年度の応募状況など、何か情報がございましたら、片山先生からお願いできますでしょうか。

○片山教授 それでは、慶應義塾大学の企業内リーガルセッションワークショップに関する本年度の状況ということで、非常に学生の関心が高まっているという御報告をさせていただきたいと思っております。

これは秋学期の科目ですので、今ちょうど登録手続中ということになりまして、昨年度2013年度は31名の申込がありまして、結局29名が登録をしましたが、本年度2014年度はなんと98名の申込みがありました。内訳は3年生が60名、2年生が38名ということになります。

ただ、学生の動向は成績評価など他の要因も非常に強く影響しますが、それを割り引いて考えても非常に学生の関心は高まっているということはいえると思っております。

残念ながら、ロールプレー等の内容の授業もありますので、あまり多くの学生を受け入れられないということで、本年度は35名程度の学生に絞らせていただくということになるう

かと思えます。慶應義塾大学内のルールとして、3年生優先ルールというのがありますので、基本的に3年生しか受講できないということになりそうであります。

他方、奥邨教授は、学生の関心の高まりを受けて、この企業内リーガルセッションワークショップと別個に、もう一つのテーマ研究という1単位の枠で、「企業内法務とキャリア」という授業を来年度の春学期に実施する予定でおられます。

この科目は、将来の進路ということで企業内法務を真剣に考えている学生を対象として、企業内法務部門の役割とか業務を体系的・専門的に教授するとともに、修了後の司法試験、それから合格発表、司法修習などのマイルストーンに応じた指導を行うことによって、キャリアプランをしっかりと構築させるという、そういう趣旨の科目がございまして、この科目を当初は3年生のみの履修ということで実施を予定していたようですが、場合によってはこれを2年生の方に開放していくということも検討されているようです。将来的には、学生の要望が強いようであれば、リーガルセッションワークショップの方を春秋両方開講していくということも検討されているということですが、これは経営法友会から講師の先生方に御出向いただいていますので、御出向の先生方の御意向等もあるかと思えます。

以上、非常に学生の関心が高まっているという御報告をさせていただきました。

○伊東弁護士 ありがとうございます。他に御質問、御意見等ございますでしょうか。

○木内弁護士 日本組織内弁護士協会理事の木内です。法科大学院における企業内法務カリキュラムが徐々に多くの大学に広まり、そしてその中ではとても高い質を提供するカリキュラムがあるということでございます。

今後の課題としては、そういった動きを全国的に展開していただく手段がないだろうかということです。と申しますのも、先日、ちょっと日本経済新聞の記事を読んだんですけども、法科大学院の先生の前で失礼な話ではあるとは思いますが、近時、法科大学院の全体的な学生の数が減り、志望者の数も減り、各法科大学院、場合によっては生き残りをかけてカリキュラムを組んでいるということを知っています。

その生き残りの一環として、企業法務を売りにする法科大学院、こういった法科大学院も出てきております。他方、そういった法科大学院がどういう授業内容を提供しているかというと、この日本経済新聞に出ていた、ある例でいきますと、企業法務の授業です。ただ、その講師は誰かということ、商標管理専門のコンサルタントが企業法務をやっているというように、企業法務の講義を担当するのに、ジェネラルな企業法務の講義を担当するのにあまり適切とは必ずしも思われない方が企業法務の講義を行っているというような事例がございました。

このように、法科大学院における企業内カリキュラムに関する意見交換会に出てきているレベルの大学ですと、かなりきっちりカリキュラムを詰めて、定評のある講師の方々を出して、それで授業を展開しているものと思われませんが、他方、そういったことをやっている大学ばかりではなくて、企業法務の授業をやるのに本当にこの人でいいのかなというように疑問を持つような講師が授業をやっていたりとか、必ずしも練れたカリキュラムを提供していないという大学もあると聞いております。

そういった授業の下で教育を受けた人が、将来法律家になって企業法務をやろうと志しても、実際のところ、それが有益な授業をもって能力を付けたかどうかという若干疑問があります。

したがいまして、一部の法科大学院だけではなく、およそ企業法務の授業を提供する法科大学院においては、その授業を受けて、即戦力とは言わないまでも、きちんと企業法務ができるというような授業ができる大学の教育を全国的に広める動きがあってもいいかなと思います。

その意味で、現在やっている企業内法務カリキュラムに関する意見交換会を、より多くの大学に参加してもらおうとか、また法科大学院で企業法務を拡大しようと思っているんだけど、例えば人がいなくて困っているとか、どういうカリキュラムを組んでいいか困っているとかいうようなときに、どこか相談できるような窓口、もちろん日弁連キャリアサポートセンターでもいいですし、法科大学院協会というのもあるのでしょうかけれど、そういう企業法務の授業を展開しようと、企業法務のカリキュラムを展開しようと思っているときに、それについてどこかしらにアドバイスができるような窓口があってもいいかなと思いました。以上でございます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。先ほど出てまいりました法科大学院の意見交換会についてですが、まだ整理ができていないので、このときの議論を整理した形でお伝えできていないのですが、いずれ整理をして内容についてはお伝えするとともに、何らかの形で周知・広報のために利用したい、例えば何らかの雑誌に掲載するとか、そんなような形で広めていくと、今木内先生がおっしゃられたようなところに少し役に立つのかなと思っています。

○片山教授 木内先生、貴重な御指摘どうもありがとうございました。私自身は、ある認証評価機関に今メンバーとして加わっておりますけれども、職域拡大で企業法務に関する授業等をロースクールの中で展開していくということになりますと、一種実務基礎科目のような位置付けになってきますので、やはりある程度共通のカリキュラムといえますか、共通到達目標といったものが必要になってきて、担当教員の適格性も含めて評価を行うということが必要になってくると思います。7月に法科大学院協会との共催で、企業法務と法科大学院教育に関するワークショップがありましたけれども、その後の議論でも、認証評価の方法であるとか、あるいは共通のテキストの開発とか、そういったことも今後課題になるだろうという御意見があったことを議論していたということをお報告申し上げたいと思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。御意見いかがでしょうか。先ほどの意見交換会に関して若干補足いたしますと、意見交換の中で触れられたテーマの中に、先ほど片山先生が、新たな講座として触れられた企業内法務とキャリアについての議論がございました。

特に新人で企業に入られた弁護士の方がその後どういうキャリアプランを描くかということについて、まだ先が見えない状況にあって、それを学生にどう伝えるかといったようなことを議論した記憶があるのですが、恐らくそこと話としてはつながっていて、問題意識を持たれて奥邨先生の方でそれを一コマでお話をされたいと考えられたのかなと思いました。

意見交換会の中ではそういったものも含めて、今の状況を学生に伝えるのが、今の法科大学院での講座の役目だろうというようなお話をされていました。

他にはいかがでしょうか。修習に関しては何かございますか。

○鈴木参事官 選択型修習につきまして、先に行われました有識者懇談会の方で、充実という点について問題意識を示されたこともございますので、今法務省におきまして、あるべき選

扱修習の在り方も含めて、各分科会の委員の先生にも御相談させていただきながら進めているところです。また、時期を見まして公表もしくは発表させていただきたいと考えております。

○伊東弁護士 モデルカリキュラム策定に関連して、何か他にございますでしょうか。なければ、ちょっと戻って申し訳ないのですが、先ほどのひまわりキャリアサポートセンター関係で、一つ御報告が漏れたのがございますので、追加で御報告させていただきます。

実は、明日予定されている企画なのですが、これは経済同友会の主催で、弁護士採用に関する情報提供会というのが予定されているということでございます。資料は特に用意していないのですが、次回には御報告ができるかと思っております。経済同友会、岡野座長に御協力を頂いて、会員企業への情報提供の機会を設けていただいたということになっております。

先ほど御案内させていただいた企業向けの情報交換会についても、参加企業がなかなか増えない状態になってきているなという印象を弁護士会側では持っておりまして、それはやはり情報提供をする企業に限りがあったと。特に経営法友会を意識してこれまで進めてきたので、ちょっと限界が見えてきたかなというところもあります。そこで、こういう形で新たな企業との接点を持てるということは非常に有り難いと思っておりますので、その状況についてはまた次回御報告できればと思っております。以上、付け加えさせていただきます。

それでは、モデルカリキュラム策定事業についても終わらしまして、次に、女性企業内弁護士支援の関係に移らせていただきます。2点ほど御報告させていただきます。61ページを御覧ください。10月18日に、女性インハウスのためのキャリアアップセミナーを開催するという案内でございます。女性企業内弁護士のネットワーク形成につながるようなイベントを開催して支援するというのを目的にしまして、このセミナーを開きます。第1部がセミナーで、小松製作所の稲垣さんに講師になっていただきまして、「ビジネスの発展と法務～企業内弁護士に期待すること～」というテーマで、法務の役割、グローバル化、複雑化、専門化する中での法務の役割、それから企業内弁護士に求められるスキル、マインドといったことについてお話をさせていただきます。また、小松製作所にインハウスの方が何人かいらっしゃいますけれども、参加していただいて、同社における働き方に関するプレゼンテーションというのもお願いをする予定でおります。

第2部は交流会となっております。こちらには軽食なども用意して気軽に意見交換をしていただこうと考えております。育児中の方にも参加いただけるように、託児サービスの利用も可ということで御案内をしております。

それからもう一つ最後になりますが、63ページ、これは女性企業内弁護士支援とは直接関わりがないのですが、もともとこの中に女性起業家支援という視点が入っておりまして、その視点から御紹介を頂いた日本政策投資銀行に対するヒアリングというのを実施させていただきました。そうしたところ、日本政策投資銀行で行っている女性起業家支援のためのプログラムの中に、法務がなかったということがわかりまして、是非その法務に関するセミナーをやらせていただきたいというお話をさせていただきましたところ、このような共催セミナーの開催に至ったということでございます。4回に分けて、起業に必要な法律実務ということを実践講座という形で行うことになっております。この中で御検討いただいたことがこういう形で実を結んだということでございますので、御報告をさせていただく次第でございます。

女性企業内弁護士支援に関しては、以上でございますが、何か御質問、御意見等ございませんでしょうか。

ないようでしたら、次に進ませていただきます。今後の検討についてということでテーマが書いてありますけれども、先ほど若干説明をさせていただきましたとおり、資料2の工程表を見ていただきますと、今後のスケジュールとして顧問会議とか、有識者懇談会との兼ね合いを考えますと、4月ぐらいにはこの分科会で試行方策の実施状況に関するまとめと報告というのを作成する必要があるだろうと。それまでに何回かの分科会が開催されることを考えたとしても、そこでまとめに至るには、そろそろ論点整理等を考えていかなければいけないのではないかとということで、その辺りを今後の検討についてということで御議論いただきたいという趣旨でございます。

資料として2点ほど机上配付の資料がございますが、一つが、論点整理に関する議論用メモでございます。もう一つが、平成25年1月の企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会における取りまとめです。この取りまとめの方ですけども、これは昨年1月の段階で、企業に関する活動領域拡大の状況に関する正式な取りまとめとして作られたものでございます。

ですから、今の段階でオフィシャルなものとしては、これが最新のものということになりますが、この後この分科会で試行方策を各種行いましたので、それを踏まえた現状でこれをどう捉えるか。それから試行方策に各種取り組んだ上で今後の課題、あるいは今後の取組について、どのように進めていったらいいかといった辺りが検討されるべき課題ということになっていくんだと思います。その辺りを是非御議論いただき、今後問題になるであろうところを御指摘いただければ有り難いと思っております。

それで、こんなことが考えられるのではないかとということで作ってみたのが、論点整理ということになります。1では、これまでの試行方策について触れております。三つの事業、ひまわりキャリアサポートセンターの設置と事業運営。これはひまわり求人求職ナビであるとか、情報提供であるとか、任期付き採用スキームであるとか、そういったものが含まれます。

それからモデルカリキュラム策定事業については、法科大学院生に向けた取組と弁護士に対する継続研修、これは法科大学院において行うものと弁護士会において行うもの、こういうものがありました。

それから、女性を切り口とした事業は、今申し上げたとおり、日本政策投資銀行やJ-winにヒアリングをさせていただきましたが、一部についてはセミナー開催というような成果に至ったと。女性企業内弁護士支援については、セミナー等の開催を今後予定しているところであります。

このような試行方策に取り組んでみたというのが現状のところですけども、様々な方策を実行する上での課題というのを考えてみたのが2になります。①として、現在の企業における法曹有資格者の活動の状況でございます。その後も企業における採用は増えているというふうになっております。こういったものをデータなどで示すということも必要になってくるかと思えます。あるいは、弁護士・司法修習生の志望動向についても、同じようにデータ等で示していくことになるかと思えます。先ほどの片山先生のお話ですと、学生の意識が相当高まっているという御報告もございます。

それから②では、企業・弁護士等双方の関心を高めるために、各種の方策を取り上げております。有用性の認識を更に広めるための方策としては、どういったものが考えられるか。情報提供のチャンネルの拡大、あるいは地方への拡大。それから、弁護士等への情報提供の充実としてどういったものが考えられるか。情報提供ツールの充実であるとか、これも地方への拡大というのも一つ課題として考えられます。

それから、求人求職情報の提供ツールの改善として、ひまわり求人求職ナビであるとか、これから行われる就職説明会、あるいは法科大学院段階での就職情報の提供など、こういったものも考えられるのではないかと。

それから③としまして、人材の育成・サポートという点ももう一つ考えられるだろうと。法科大学院生については、企業内法務にフォーカスしたプログラムのあり方、これは意見交換会で慶応義塾大学、中央大学、神戸大学、一橋大学といったところに参加していただいて御議論していただいたところではありますが、そういったことがございます。

それから、司法修習について、あるいは弁護士に対する継続研修、リカレントのプログラムのあり方、あるいは弁護士会での研修のあり方。それから、企業内弁護士のキャリアパス支援としてどういったものが考えられるか、情報提供、ネットワークの構築支援など。それから、各機関の役割分担ということも検討対象になってくるかと思われまます。養成段階、法科大学院、司法修習、継続研修といった段階に応じた役割分担というのを今後どう考えるべきかといったことも問題になってまいります。

最後に、弁護士会の制度・運営上の課題というのも今後取り組んでいくべきことになろうかと思えます。

今ざっくりとポイントだけ申し上げましたけれども、こういった辺りについての御意見、あるいは、これ以外のことで結構ですけれども、これまでの試行方策を踏まえて、今後に向けての御意見ございましたら、是非頂きたいと思えます。よろしく願いいたします。

○井上弁護士 井上です。これまでの試行方策の中で、ひまわりキャリアサポートセンターの設置と事業運営と申しますのは、非常に具体的になりまして、今まで発見された課題を改善する取組として、様々なアイデアが生まれてうまくいっているなど思うのですが、その次のモデルカリキュラム策定事業と表題があるものについて、何かモデルカリキュラムをこのチームで作るのかなと思っていたのですが、そうでもないのかどうなのか。そのターゲットがちょっと、今の段階ではモデルカリキュラムとしてこれがありますよという成果物がまだ見えてないので、もしそういうものを作るのであれば、先ほどの法科大学院の先生方との意見交換会の取りまとめを受けて、最大公約数とはこんなようなものであるというものを何かまとめるようなアクションを入れてもよろしいのではないかなと思ったのですが、その辺りはいかがでしょうか。

○矢部弁護士 今回の御指摘は、実は結構今回の取りまとめに関しては、本質的な部分だと私も思えます。どうしてかといいますと、結局それは企業内での法務に貢献できる弁護士とか法曹有資格者ということになれば、ではどういう能力を目標にしたらいいか、どういうふうに養成していったらいいのか、どういう人がほしいのかということに行き着きますので、それは先ほど片山先生からちょっと御指摘のあった、どんな達成目標を立てて、まずは法科大学院で教育を始めたらいいかというような話とも、全てつながっていくということになります。

ただ、現状ここでカリキュラムづくりをやりましょうということになりますと、なかなかこれは大変な話になりまして、ここに御出席の皆様の衆知を全部集めてやっても、恐らく1年、2年でできるかどうかというところになると思います。まずは意見交換会の成果などを少し見せていただいて、じっくりこの委員の中で検討した上で、少なくともこういう能力に関しては、やはりないと困るよねというような共通認識があるというのがよろしいかと思えます。一つの目標について幾つかのポイントを切り出すというようなことです。それを各法科大学院でのカリキュラム策定や司法修習なり継続教育なりで、こういったことについて取り組めるプログラムができないかという提言をするというところではないかなと思います。しかし、この点、まだこれから正しくどういう形で煮詰めるかということになるかと思えます。

○井上弁護士 正におっしゃるようなものをイメージして、そういうものがあると非常に我々も集まった甲斐があるのではないかと思いますので、提言の形でもよろしいと思いますが、是非それを具体化することをお願いしたいと思います。

○矢部弁護士 すみません、その関連で1点だけフォローさせていただきたいのは、今お手元にあります平成25年1月にまとまった検討会議のときの取りまとめがございます。これは先ほどの伊東弁護士の御指摘のとおり、そもそもこれを今どう振り返ってみて、評価できるのかといったところも含めて、ある程度新しい取りまとめの方向をというお話だったと理解いたしました。

そうであるとする、どんな能力が必要かということに関していえば、やはりこの検討会議でまとまった取りまとめは、まだちょっと不明確だったかなと思っております。例えば確かこの分科会での初めの頃にも少し出た話だと思いますが、法曹有資格者としての即戦力という能力が、スペシャリストとジェネラリストでそれぞれニーズが違くと。それで後者のジェネラリストに関するニーズに応じるような形で、法科大学院での教育体制があってもいいのではないかなという御指摘がまとまっていたように思うんですね。

ただ、これは今我々が議論してきたところから振り返ると、必ずしも当たっていないなという感じもあります。その辺りなども含めまして、改めて今やってみたところから少し帰納的に戻ってみてはどうかと思います。例えば、採用する側と採用される側の共通の理解として、例えば1年目、2年目、3年目ならこのラインがある。そして、もう少しキャリアアップしていくのだったら、もう少し経営的な話に関して、このレベルまではいるよね、みたいな話を、ポイントだけでもまとめられるようであれば、私としてはある程度目標達成にはならないかなとは思っております。

○岡野座長 私自身、あまり頭の整理ができていないところが、ちょっと御議論のあったところの点で、法科大学院をどうするかという議論の方がよっぽど簡単なんですよ。

有資格者をどうするかという話なので、話が非常に複雑になっていて、法科大学院を出た人を企業で採ってくれという話であれば、必ずしもその人たちが有資格者でなくてもいいんだよということになります。そうなのであれば、カリキュラムとか使い勝手もあるでしょうし、いろいろなことが考えられると思うのです。しかし、大前提は司法試験に合格した有資格者を対象にしている、その人たちが法科大学院で学ぶカリキュラムの中に、企業が欲するような人材をどう作るかということですよ。

これは結構複雑な方程式で、もちろんそれは何故かという、司法試験が所与の前提にな

っているのです、要するに司法試験の改革は含まれていないわけです。今の司法試験が大前提になっていて、学生はその司法試験を目指すことに一生懸命になって、そのために法科大学院へ行っています。しかし、片方では、企業の好みの人になっていただきたいみたいな話が一方であって、それをカリキュラムにどう組み込むかという話をまとめようとしているわけです。ここは私みたいに資格者でない人が、まとめ役にはなりませんけれども、なかなか知恵が出ないので、司法試験も経験されて資格を持っている、ここにいるメンバーの方々から少し知恵を出していただいて、司法試験を受かっていくという大きな前提がありながらも、その後企業で採用するときにどんな能力を持っていなければいけないかということで、皆さんにアイデアを出していただきながら、まとめていただければ大変有り難いと思っています。

これは法科大学院の学生を就職させるためにどうしたらいいかという方が多分よほど簡単だと思います。そのためのカリキュラムを作るんだったら、凄くいろいろな知恵が出せるんだと思うのですが、大前提が法曹有資格者を作っていくということですから、要するに拡大していくということでしょうから、その中で司法試験の形は所与として、カリキュラムに何を入れていくかということだと思います。木内先生とか井上先生とか皆さんがいらっしゃるの、その辺をこれから残された時間でお話ししたいと思います。

○木内弁護士 早速座長から御指名がありましたので、おっしゃるとおりなんです。アメリカの司法試験だとほぼ8割方受かるので、ロースクールにおいても企業内法務の教育が凄くしやすいんですよ。だから、アメリカのロースクールでもコーポレート・ローヤリングとか、あとコーポレーションとか、割とプラクティカルな科目が多くて、学生も非常によく勉強されます。

ですが、現在の司法試験、当初は5割方受かると当然あったんですけど、今は4分の3が落ちて25%ぐらいしか合格しない。そういった段階で即戦力になるような教育をロースクールでやるといっても、それはなかなか無理な話だと思います。

ですから、企業内法務の教育もおのずからリカレント教育に軸足を置かざるを得ないと思うんですよ。逆に普通の一般民事の弁護士になってもキャリアを積んでいくうちに、やっぱり企業法務をやりたいと、企業法務をやるんだったら企業内だろうなというように、キャリアの棚卸しとか見直しとかいうようなことをする方々が少なくないので、そういった方々に対応できるように、法科大学院であるとか、または弁護士会であるとか、そういうところがリカレントで企業内法務を勉強できるシステムがあった方が合理的だと私は思います。

他方、そうはいつでも法科大学院の方々に企業法務に関心を持っていただくために、一定の企業内法務のプログラムが必要で、その企業内プログラムも全国の大学で同じような高い質で受けられるような、そういうシステムが必要かなと思います。

そういった意味で、モデルカリキュラムが一つあり、それが必ずしも詳細なものでなくて、本当に大ざっぱな最大公約数的なものであっても、こういうモデルカリキュラムがあって、それに基づいて各大学が企業法務を教えられることができればいいのではないかなと思っています。すみません、ちょっと大ざっぱなのですが、取りあえずこんなところです。

○片山教授 重複しますが、取りまとめ後も恐らく引き続き様々な取組を支援していけるような枠組みづくりを検討しておく必要があると考えます。ひまわりキャリアサポートセンターは、これを立ち上げることによって、その後もうまく機能していくことが見込めますが、もう一つの人材育成の方は何度か指摘させていただきましたが、やはり役割分担が必要だと思



います。すなわち、法科大学院、それから弁護士会、司法修習との相互の連携が必要だと思  
います。今はこの場がありまして、一応何とかつながっているわけですが、取りまとめを出  
した途端に、あとはバラバラで、法科大学院で勝手にやってください、弁護士会で勝手にや  
ってくださいということでは、恐らくその先、うまく引き継いでいけないかなと思いますの  
で、それをつないでいけるような何か枠組みの提案をこの分科会の中でできればいいと思っ  
ている次第でございます。

- 伊東弁護士 ありがとうございます。先々につながるような仕組みということですね。
- 岡野座長 先ほど伊東先生から話がありましたけれども、明日初めて経済同友会としては、  
弁護士の採用に関する情報提供会を開催させていただいて、日弁連から皆さんに出でていた  
だいて御説明をしていただいたりします。一応今のところ、80人近くが出席される予定に  
なっています。中には弁護士事務所の人もいたり、どの程度の企業に採用実績がないのかち  
よっと手元ではよくわからなかったりするのですが、今まで全く採用したことがなかった企  
業の方が明日お見えになるのであれば、情報提供会の話聞いた後に採用意欲があるのかな  
いのか、何が課題だと思われたのかというのは、フォローすることで先につなげていくよう  
な部分もできないかなと思っています。こちらでは会員の部分については、基本的にはデー  
タがありますから、お見えになったかどうかというのをチェックしますが、代理の方も今回  
は認めておりまして、結構法務部管掌の役員の方とか、人事部管掌の役員の方とかお見えに  
なるみたいです。名刺を頂いておきますので、後で場合によって少しフォローをしても良い  
と思います。この場にに来ていただいてもいいかもしれませんが、ヒアリングをしたりし  
て、今まで実績のなかった人にどうつなげられるかということとか、彼らから見て、それこ  
そ初めてだと、このひまわりキャリアサポートセンターの求人求職ナビだけではなくて、法  
科大学院の存在さえあまり御存じない方もいるかもしれないので、いろいろ聞いてみるとい  
うことも、可能性があるかなと思うので、皆さんがよろしければ、ちょっとそんなことも伊  
東先生とも相談しながらしたいと思っていますということの御提案です。
- 伊東弁護士 採用企業の広がりというところが、今まで課題としてあったのですけれど、  
今まで取り組んできたのが、法務部のある企業に対する働きかけを中心に行ってきたという  
経緯がございまして、それ以外のところに対する新たな開拓というのは、なかなか進んでい  
なかったというのが実情でございます。今回初めてそこへ切り込んでいくチャンスを頂いた  
ということになるのですけれども、それをどう先々展開していくかというのも一つ大きな課  
題になるかなということでもありますので、その辺のあり方もまた今後課題としてあるのでは  
ないかと思えます。お願いします。
- 鈴木参事官 今の岡野座長の御指摘にも少し関連いたしますが、今後の論点整理において、  
様々な方策を実行する上での課題という項目の中で、マッチングに関する課題についてもテ  
ーマとして掲げて、検討することもあり得るかと思われませんが、今後検討を進めていき  
たいと考えております。
- 伊東弁護士 今のところはおっしゃるとおりかなと思いますね。
- 和田主幹 この論点整理として御用意いただいたメモが、取りまとめを作る際のベースにな  
るのかなと思われましたので、そういうイメージで少しコメントさせていただきたいと思  
います。今回、私たちが参加させていただいているこの分科会は、平成25年の机上配布資料2  
として配っていただいたこの取りまとめに基づいて更に検討を深めるということで作られ

たという形になっているのですけれども、そうすると、まず、こちらの平成25年1月の取りまとめで課題として、あるいは提言として出されているものについて、この分科会で漏れなく拾っているのかどうかということについて一応どこかで確認して整理をした方がいいかと思っております。そういう中で、1に書かれているこのような試行方策として、三本柱ということで、この分科会はスタートしたのですけれども、この平成25年の取りまとめの中から、特に何でこの三本柱を取り出したのかということの説明を十分しないと、前の取りまとめとの接合がうまくいかないというふうに考えています。まず漏れがあるのかないのか確認した上で、その平成25年の取りまとめを踏まえて、この分科会ではこの中で特にこれとこれとこれという三本柱を取り上げましたということができるようになるのかなと思っております。

加えて全体の取りまとめとしては、やっぱり読みやすさという観点からすると、ある論点についての現状がこうで、それについてのこういう課題が出されて、それについてこういう対策が考えられるというような整理で各論点を潰していった方が、読んでいる側としては、ストーリーが理解しやすいと思います。どういう課題について、現状がこうであり、その中で、こういう課題が出されたので、それについてこういう対策が取られています。そして、その対策というのは、当事者にとってこの問題について、ロースクールはこういう対応をすべき、あるいは企業はこういう対応、あるいは弁護士会はこういう対応というふうに、当事者ごとにその対応が見えるようになるというふうに思います。取りまとめの形式論ですけれども、メッセージはそういう方が伝わりやすいかなというふうに思いました。

それで、この中で触れていただきたい点として一つ、どこかにもしかしたら含まれているのかもしれないのですけれども、先ほどのご説明の中でも、ロースクールの学生にとって、企業の法務に法曹有資格者として入った後のキャリアの展望がなかなか見えないというか、そういう御指摘があったというふうに理解しているのですけれども、そういうものについて少し示唆を与えられるような、現状組織内で働いておられる弁護士の方がどういうキャリアを積んでおられるというような実態ですとか、一つの組織に何年ぐらい勤めるのか、あるいは今企業内でどういうポジションに就いておられるとか、ビジョンが見えるようなデータというのは、何か想定できるのかできないのかわかりませんが、何らか少なくとも長い目で組織内で法曹として活躍していこうという方がどういう課題を抱えておられる、あるいはどういうビジョンを持っておられるというような姿が少し見えるようなものがあると、このデータとして採用しても良いのではないかと、そういう常勤で、組織内で働いている方々に関するデータみたいなものがあると、参考になるかなと思いました。

それからもう一つ、これは別の分科会にも関連するのかもしれませんが、今回企業における法曹有資格者ということがテーマになっているのですが、非常に親和性の高いものとして官公庁等で任期付きで働いておられて、それでまた企業に行ったり、ローファームに行ったりという、そういうキャリアパスとしていろいろなところをぐるぐる回られている中で専門性を高めていくというパターンもあるのだと思うのですけれども、そういった他の組織との接合といいますか、ローファームから企業、企業からローファーム、あるいは官公庁の任期付きから企業、企業から官公庁の任期付きで行くとか、そういうパターンみたいなものも、実際にそういう方も既に出ておられると思いますので、キャリアの形成の参考としてそういう実態について、何か示唆があればいいなというふうに思っておりました。以上です。

○伊東弁護士 その辺りは、日本組織内弁護士協会の方では何かアイディアはございますか。

○木内弁護士 まずデータという話が出ましたけれど、データの形だと凄く難しいんですよ。

まず、誰かの、どういう形でどういうふうに動いているかという統計は、組織内弁護士協会にはないです。体験談だったらあります。私自身も、アンダーソン・毛利・友常法律事務所というところから外務省に行って、それで企業に移ったという、職を転々としておりますけれども、そういう体験談の集積というのはできると思います。

ただ、ぶっちゃけた話、きれいごとがあればきれいごとじゃないものもあって、なかなかまとめるのは難しいです。組織内弁護士のキャリアパスというのは、本当に緒に就いたばかりで、なかなか今の時点でこうというのを示すのはとても難しいですね。こういう事例がありますという形だったらいくらでもありますし、私などはあちこち転々としているので生き字引みたいなものですけど、だからデータとか定量的な形で示すことは難しいと思います。

○和田主幹 おっしゃるとおり、いろんなパターンがあると思います。ですので、ティピカルなものとして示すのは難しいので、むしろそうしない方がいいのではないかと思うわけです。企業内で法曹として働くということの意味を理解するに当たって、こういう可能性もあるんだ、こういう可能性もあるんだということをオプションとして考えていくのは一つあるのかなとは思っております。

ただ、採用する企業の側としては、実は一般的なデータとしてイメージが欲しいのは何年ぐらいいてくれるのかなという点で、正直採用する以上、ある程度資本を投下するわけですから、やっぱりある程度の年数、自分の組織で働いてくれる、もちろん適性がなかったらそれまでなのですけれども、適性を持って、企業に対して付加価値をもたらしてくれるだろうという期待を持って採用した人なのであれば、やはりある程度の年数、じっくりと企業で働いてもらいたいという訴えがあるのは正直なところだと思います。そういう中で組織内、法曹有資格者の方は資格があるだけに、転々流通するところがあり、その方のキャリアとしては素晴らしいことなのですけれども、組織にとってはせつかく育てた方、これからますます活躍してもらいたいと思っていた方が途中でいなくなってしまうというリスクもあるものですから、そこについてある程度姿が見えるようにしてほしいというのは採用側のニーズとしてはあるのではないかなという気はします。

ですので、ちょっとどちらを向いてお話したらいいか、正直わからないところもございます。採用側からすると、少なくとも何年間は働いてくれるケースが多いのだなと思って雇っていいのかどうかというイメージも持ちやすいのかなと思う一方で、企業で働きたいと思っている法曹の方にいろんなキャリアを思い描いていただきたいということからすると、いろんなオプションがあるということもイメージしてもらえるといいのだろうなということもあり、今自分で言っていて、どちらも両取りというのは難しいのはわかっているのですが、ただ、そういう目線も一つこの取りまとめの中に組み込んでいただけたらな思っています。実際にどこまでできるかはわかりませんが、できないことは仕方がないのですが、このレポートを見る側からは、法曹有資格者の方が見るときの参考になる資料、あるいは採用する企業が見るときの参考の資料としても、どちらもあり得ると思いましたので、両側の目線で指摘させていただきました。

○矢部弁護士 今回の和田委員の御意見を伺って思ったのですが、そうすると企業内で働いている方にフォーカスしたような一種の弁護士センサス的なものの情報があるともっとい

いのではないかと理解をしましたがけれども、そんな感じのイメージでしょうか。

そうだとすると、恐らく現状で組織内弁護士協会の方々とか、経営法友会のメンバーでおられる方々に、一度アンケート的なものを実施するのか、あるいは場合によってはそこまでやってもなかなか統計的に見えにくいということであれば、例えばインタビューシリーズをやるとか、そういうようなことでもある程度目的が達成されそうだという感じでしょうか。この点、今和田委員の意見を伺いながら、どこぐらいまでやれると何となくイメージが見えるのかなと思って、やや疑問に思ったものですから。

○**和田主幹** 取りまとめのトータルの分量から考えると、いろんな方のお話をまとめて入れるとすると、ちょっとバランス的にそこだけ重くなってしまうかなという印象がありますので、とりあえずはセンサス的なもので、勤続年数ですとか、何年間のキャリアといったグラフィックなものぐらいでまずはいいのかなという気がします。ただ、その一歩先に、今後この活動領域の拡大に関して活動を進めていく中では、木内先生がおっしゃったようないろんな方の体験談とか、いろんな方のストーリーが見えた方がイメージは湧くと思いますので、それはまたこの取りまとめの中ではなくて、その外でもいいのかなと思います。セミナー等のように紹介するとか、キャリアとしてのイメージをお示するというのは、この取りまとめ、論点整理の中には入ってなくてもいいのかもしれないなという気はします。

○**岡野座長** やるのはいいと思うんですけども、企業内の弁護士というのは、急激に人が増えているんですね。多分、この5、6年で3倍、4倍とかになっていて、10年ぐらい前にはほとんどいなかったんですね。だから、何年いたとかというのはあまり取りにくい部分もあるのかなという気はしています。逆にモデルになるような人がいるのかどうかよく知りませんが、役員になった人とかいるのかどうかよく知りませんが、何かそういうのも併せてやらないといけないと思います。数字だけだと、ここ数年一気に増えた人がどうなっているかというのを見る分にはいいと思うんですけども、これから開拓者を増やそうと思っているときに、あまり後ろのデータだけに引きずられると、開拓者というのは出てこなくなってしまうと思います。ですので、そこはちょっと個人的には心配かなというので、そこを意識しながら何かアンケートを作るというのは多分にあるのかもしれない。

20年前から企業内弁護士としてやってらっしゃる方は、何か所も、もしかしたら、それこそやってらっしゃるのかもしれないですが、あまりにも急激に、最近企業内弁護士の方が増えたという話をどこへ行っても何うので、それをマスのデータとしてどういう意味付けをするのかというのは、データが上がってきてからでもいいとは思いますが、若干注意が必要かなと個人的にはしております。

○**木内弁護士** JILAの木内ですけれど、そういった観点からすると活動領域の拡大というコンテキストからすると、弁護士は、企業内において、こういう役割をしていると、ああいう役割をしているというふうに、弁護士の企業における活動領域はこうですというようなキャリアパスの形で一つ論点を作ってみるのはいいかなと思っています。

例えば、弁護士であっても管理職として働いていますと、あるいは専門職として働いていますというような、弁護士であっても、企業における活動領域はここまで広がっていますと、今後それはこれこれこういう形で広がることが見込まれますとか、そういった形で論点を作ることはできるかと思っています。

○**伊東弁護士** 井上さん、お願いします。

○井上弁護士 最初に、岡野さんの御意見、私も賛成でして、最近急に人数が伸びてきていて、ようやく企業に弁護士資格の人が入るようになってきたというレベルですので、あと何年いてくれるか、何年いるつもりかというのは、これからの検討課題、会社の方としても長くいてもらうにはどうすればいいか、学生の方としてもちゃんとキャリアアップしていくには法律だけやっついてはいけませんとか、いろいろな要素があると思うんですね。

一方、木内さんの御意見にも賛成でして、キャリアアップしていく中で、やるが変わってきます。キャリアアップしていくにつれてどういう仕事、課題が増えるのかというのを見てみるのは、インタビュー等々で集計するのもいいことだと思います。企業内での仕事は、必ずしも弁護士らしい仕事ではないというふうなことも結構あるんです。

だから、それを見ると修習生は、もしかすると幻滅するかもしれないですよ。組織に入りますと、あんまり弁護士らしくないと。自分たちがイメージしていたM&Aばかりやっているわけではないというのが現実なものですから、そこは色々あります。

ただ、面白いなどは思います。おっしゃるとおりに、コンプライアンスだったり、不祥事対策だったり、シニアになればそういうことも増えます。それはトライする価値はあると思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。いろいろ御指摘いただきましたけれども、この点は、あと数回分科会がありますので、継続して検討していきますし、今日御指摘いただいた点は、また次回の検討の際の材料として加えさせていただいて、また更に発展させていくということになると思いますので、今日頂いたところを宿題にして、また新たなものをちょっと作ってみたいと思います。よろしく願いいたします。

今日の議題は大体こんなところですが、他に何かございますでしょうか。よろしいですか。

次回ですが、次回は大体12月頃と考えておりますので、今日御案内したイベントの報告等も踏まえて、また御意見を伺いたしたいと思います。座長、よろしいですか。

○岡野座長 まとめをするのであれば、皆様方御意見もたくさんあると思うので、時間的余裕をもって進めるようにしてください。よろしく願いします。

○伊東弁護士 そうですね。わかりました。

では、今日の分科会はこれで終わりにさせていただきます。どうもありがとうございました。

—了—