

## 法曹制度検討会（第 9 回）議事録抜粋

（司法制度改革推進本部事務局）

### 1 日時

平成 1 4 年 9 月 1 0 日（火）1 3 : 3 0 ~ 1 7 : 1 0

### 2 場所

司法制度改革推進本部事務局第 1 会議室

### 3 出席者

（委員）伊藤 眞（座長）、岡田ヒロミ、奥野正寛、小貫芳信、釜田泰介、木村利人、  
佐々木茂美、田中成明、中川英彦、平山正剛、松尾龍彦（敬称略）

（説明者）伊礼勇吉（日本弁護士連合会副会長）

明賀英樹（日本弁護士連合会司法改革調査室囑託）

勝丸充啓（法務省刑事局総務課長）

小池 裕（最高裁判所事務総局審議官）

金井康雄（最高裁判所事務総局人事局参事官）

（事務局）大野恒太郎事務局次長、古口章事務局次長、植村稔参事官、小林徹参事官

### 4 議題

- (1) 企業法務等の位置付け - 司法試験合格後に民間等における一定の実務経験を経た者に対して法曹資格の付与を行うための具体的な条件を含めた制度整備
- (2) 弁護士法第 7 2 条について、隣接法律専門職種の業務内容や会社形態の多様化などの変化に対応する見地からの企業法務等との関係も含め検討した上で、規制対象となる範囲・態様に関する予測可能性を確保すること（企業法務との関係その他について）
- (3) 民事調停、家事調停の分野におけるいわゆる非常勤裁判官制度の具体的な制度設計について
- (4) その他

### 5 配布資料

#### 【事務局配布資料】

[ 民間等における実務経験を経た者に対する法曹資格の付与 ]

資料 9 - 1 「企業法務等の位置付け」について（再補足版）

[ 弁護士法 7 2 条の予測可能性の確保のための措置 - 企業法務との関係その他について ]

資料 9 - 2 弁護士法 7 2 条についての司法制度改革審議会での主なやりとり

資料 9 - 3 企業法務関係資料 その 2

[ その他 ]

資料 9 - 4 法曹制度検討会 今後の開催予定（案）

資料 9 - 5 法曹制度検討会 進行の枠組み（案） その 2

【日弁連・最高裁配布資料】

資料 いわゆる非常勤裁判官制度の創設について（法曹制度検討会における共同説明・骨子）

【法務省配布資料】

資料 平成 1 5 年度増員要求について

【最高裁配布資料】

資料 最高裁判所一般規則制定諮問委員会関係資料

- ・資料 1 最高裁判所一般規則制定諮問委員会議事概要（平成 1 4 年 7 月 3 1 日開催）
- ・資料 2 下級裁判所の裁判官の指名過程に関する諮問機関の設置に関する基本論点
- ・資料 3 下級裁判所の裁判官の指名過程に関する諮問機関の設置に関する論点メモ

資料 平成 1 5 年度増員要求について

【委員配布資料】

「企業法務と弁護士法 7 2 条」（中川委員）

## 6 議事

【伊藤座長】 それでは、所定の時刻でございますので、第 9 回の「法曹制度検討会」を始めさせていただきます。いつものことでございますけれども、お忙しい中、御出席いただきまして、ありがとうございます。議事に先立ちまして、事務局から配布資料の説明をお願いいたします。

【植村参事官】 それでは、配布資料の確認をさせていただきます。

本日、事務局から新たにお配りいたしましたのは、次第に書いてございます資料 9 - 1 から 9 - 5 まででございます。

そのほか、席上配布資料といたしまして、司法試験合格後に民間等における一定の実務経験を経た者に対して法曹資格の付与を行うための具体的条件を含めた制度整備の問題についての事務局資料 6 - 3 から 6 - 8、前回、お配りいたしました資料 8 - 1、更に当検討会での進行の枠組み案でございます資料 3 - 1 を改めて配布させていただいております。

このほか、中川委員から「企業法務と弁護士法 72 条」と題する資料の御提出をいただきました。後ほどのプレゼンテーションの際にお使いになると伺っております。

また、日弁連、最高裁から次第に記載いたしましたとおりの資料の御提出がありましたので、御紹介いたします。

更に日弁連から、司法修習生の修習カリキュラムについての資料が席上配布されております。司法試験合格後に民間等における一定の実務経験を経た者に対して、法曹資格の付与を行うための具体的条件を含めた制度整備の問題についての御議論の参考にさせていただきたいとのことでございます。

そのほか、日弁連から前回までに配布されました資料のうち、本日の御議論に必要な資料が席上配布されております。

以上でございます。

【伊藤座長】 それでは、本日の議事でございますが、次第にありますとおり「企業法務等の位

のペーパーは全体として書かれているとっておりますので、全部分極化していくということには、ちょっと異論がありまして、やはりフル規格というのは押さえておいて、その上で自分はこの分野というものを磨いていくということの方が、私は日本の弁護士の今までの歴史を考えてみますと大事ではないかと感じておりますので、一言付け加えておきます。

【伊藤座長】わかりました。この問題は、将来の弁護士像にかかわるところで議論は尽きないと思うのですが、余り一般的に議論してもどうかと思いますので、また、研修の内容、細部等につきまして一定のものをお示しして、それを巡って御意見をちょうだいするという形でやりたいと思います。

それでは、次の問題、弁護士法72条の問題にまいりたいと思います。72条の規制対象となる範囲・態様に関する予測可能性を確保する。このことに関しまして、会社形態の多様化などの変化に対応する見地から、企業法務等との関係、その他の観点から検討を行うということでございます。

そこでまず、中川委員からお話をお願いして、その上で審議をお願いしたいと思います。では、どうぞよろしく。

【中川委員】それでは、少々お時間をちょうだいいたしまして、御説明申し上げます。

お手元に「企業法務と弁護士法72条」というレジюмеをお配りいたしましたので、それを見ながらお聞きいただきたいと思います。

まず、問題の所在でございますけれども、レジюмеの一番最初に書いてございますように、親会社の法務部門が、分社化などで独立したグループ内法人に対して、有償で法務サービスを提供することが、弁護士法72条に触れるかどうかという点が一つ。

もし触れるというのであれば、どういう形で弁護士法72条の規制内容との関係を明確にしたらいかがというのが、審議会がお示しいたしている問題点ではないかと思っております。

これにつきまして、審議会の意見をいま一度確認をいたしますために、レジюмеの「別紙」の1枚目の一番上に「審議会意見」というのを記載しておきましたが、これは今、座長が言われましたように、弁護士法72条については少なくとも規制対象となる範囲・態様に関する予測可能性を確保するため、隣接法律専門職の業務内容や会社形態の多様化などの変化に対応する見地からの企業法務等との関係も含め、その規制内容を何らかの形で明確化すべきであると思っております。

そこで、まず問題になります会社形態の多様化などの変化というのは、一体どういうことを言っているのかということから御説明したいと思います。最近の企業でございますけれども、経営の効率化ということを追及するために、合併とか統合などを繰り返してありまして、特にバブルの崩壊以降は日本経済が国際的な競争力を失ったと、それをもう一度回復しなければいけないということで、大変激しい企業統合、あるいは再編というものが必要になっております。新聞などで報道されます、いろいろの企業の合併、事業の統合、あるいは持株会社化、そういう動きなどは全部そういう競争力の回復というような観点で行われているものでございます。

そういう状況の中で、今年の4月に商法が改正されまして、施行されたわけですが、事業再編の典型とも言える分社化、つまり会社分割という制度が新設されました。これが大変産業界にはインパクトが大きゅうございまして、この法律ができて会社分割の手法を利用した事業再編の流れが、非常に加速される、一気に加速されるという動きが出てまいっております。

いささか技術的になって恐縮でございますけれども、分社化というものは一体どういうものであるかということをし御説明させていただきますと、レジユメの一番最初の1ページ目でございますけれども、分社化というのは会社の一部を分けて、簡単に言いますと手足なら手を1つ取って、それを新しい新会社として発足させるということなのですから、大きく分けると、機能を分割する分社化と、事業を分割する分社化というのがございます。

機能を分割する分社化というのは、例えば家電メーカーさんなどをイメージしていただくと分かるのですが、家電メーカーさんというのは今まで製造と販売とを一緒にやっておられます。作ったものを自分で売るということをやっておられましたが、作るということと売るという機能を分けて、販売の方だけを新設した新会社に全部移管して、販売の方はその子会社の方で専門的にやらせると、自分の方は製造に特化するというのがいわゆる機能分割的分社化とっております。

事業分割というものは、ある事業部門、今の家電メーカーさんの例で申し上げますと、例えばエアコンを作っている部門とか、冷蔵庫を作っている部門とか、半導体を作っている部門とか、いろいろ部門がございます。その部門の一部、例えばエアコンの部門を全部切り出しまして、これを新しい新会社に移管する。全部切り出すというのはどういう意味かと言いますと、その部門にあります人、設備、ノウハウ、もちろん特許とかそういうものも含めて、商圈、販売ルート、そういうものも全部一括切り出しまして、それを新会社に移管する。つまり事業を全部分割して、新しい新会社に移すというのが事業分割的な分社化というように言われているわけでございます。

何のためにそういうことをするのかということなのですが、これはいろいろ目的がございますけれども、一番大きなのは、昨今企業の体力というものが非常に衰えておりまして、不採算の部門を抱えておりますと、他の部門の足を引っ張りまして、全体として成績が悪くなる。だから、例えば悪い事業部門を切り出しまして、それを子会社化してその子会社で頑張れということにして、その悪い部門を独立させて、そこで頑張らせる、成績を上げさせるということとか、あるいは他社も同じような状況にありますから、他社の悪い部門とこちらの会社の悪い部門とをくっ付けて、そこで統合と言いますか、違う会社同士の同じ事業部門をくっ付けて、そこで競争力を高めるとか、そのような目的を持って分社化します。

それだけではございませんが、もっと積極的なものもありまして、非常にいい業績を上げている部門、これも切り出しまして、それで例えば株式上場をねらっていくと、これは親会社に利益を還元することになりますから、そういう積極的な分社化もありますけれども、消極、積極、両方あるということでございます。

分社化される場合の新設会社は、いろいろな形態がありまして、100%の子会社もある場合もございますし、それから過半数を持っている子会社、完全子会社ではないけれども子会社ということもありますし、他社との統合の場合には、50:50ということもあります、これはいろいろなケースがございます。

こういう分社化をできるだけやりやすくするということで、先ほど申し上げました商法改正が行われまして、非常に早い時間と安いコストでできるようになったわけでございます。従来は、分社化をやると思いますと、いわゆる商法的に言いますと、営業譲渡ということになりまして、臨時の株主総会を開くとか、あるいは譲渡した資産につきまして、検査役による裁判所への報告が必要だとか、ものすごい手間と時間が必要であったわけですから、今後の新

しい会社分割制度を使いますと、こういう手続はもうほとんど簡略化されまして、非常に早い時間と安い経費でできるということで、非常にこれは画期的な制度だと言われております。

具体的にどういうケースがあったか、これは皆さんもよく御存じだと思いますけれども、例えば野村証券という大きな証券会社がございますが、あれは今野村ホールディングスという親会社になっております。これは野村証券が自分の事業部門を、先ほど申し上げましたように全部分社化いたしまして、すべての事業部門を独立した子会社にしたわけでございます。自らはその子会社の株式を保有する親会社ということになりまして、逆に言うと野村ホールディングスという親会社の下に、従来の事業会社が全部ぶら下がっていると、これは100%でございますけれども、100%の子会社が幾つかぶら下がっているというようなことになったわけです。

伊藤忠商事と丸紅が、鉄鋼部門をそれぞれ切り出しまして、1つの鉄鋼販売会社というものを作っております。これは、事業統合のケースです、自ら切り出した事業部門を他社とくっ付けて1つの新しい事業会社を作るというケースもございます。

非常に大型のものとしては、みずほ銀行、これも3つの銀行が1つのみずほホールディングスという持株会社を作りまして、その傘下に一つ一つの銀行がぶら下がると言いますか、子会社としてぶら下がるという形態にくくり直しておりますという具合に、もう枚挙にいとまがございませんで、実は去年の4月に商法改正が施行されまして、そこからわずか1年間で五百数十社の会社がこの制度を利用したということが統計上わかっておりまして、この傾向は今後ますます加速されていくのではないかと思います。

前置きが長くなって申し訳ございませんでした。こういうことで、企業法務とどういう関係があるのだということがございますけれども、実はこういう分社化ということに対して、企業法務が一つ迫られている問題がございます。それは基本的には、企業グループ、今までは極端に言えば一つの自社の中でサービスをしておればよかったです、それが要するに企業グループという形でどんどん拡散していくわけです。そうしますと、これは企業法務に限らないのですが、企業グループ全体の安定性と言いますか、企業統治、ガバナンス、これをどのように取っていくかという問題が実は企業の中で出てきておりまして、特に企業法務は先ほど申し上げましたように、コンプライアンスの部分を担当しておりますので、今まで自社だけで済んでいたガバナンスを、企業グループ全体に及ぼす必要があると。そういう問題に直面しておりまして、これはどうやってやったらいいのだということが、実は大きな問題でございます。

そういう意味で、先ほどの木村先生の御質問ではございませんけれども、企業法務のまず第一の目的であります、親会社を含めた企業支配、あるいは企業統治というか、そういうものを今後どうやって高めていくか、あるいは拡散しないようにしたらいいかということ、企業法務というのはいつも考えているのだということ、をまず御理解いただきたいと思っております。

ちょっと余談になりますけれども、こういう企業グループに対してスタッフ部門が、いろいろなサービスを提供するという形は、もう実はずっと前から行われておりまして、企業法務だけが非常にビハインド、弁護士法との関係でビハインドしていたわけでございます。

例えば、資金調達、財務、これは余ったお金、あるいは足りないお金、企業グループの中でいっぱい会社がありますが、それぞれの事情がありますね。それをそれぞれの会社が銀行などから借りておりますところは非常に不効率でありますので、企業グループの中にいわゆる銀行のようなファイナンス会社、ファイナンスセンターを作りまして、その会社がそれぞれのグループ内の企業に資金を提供したり、あるいは余ったお金を預かって運用したり、そういうこと

をずっと前からやっております。

それから、そういう財務だけではなくて人事、例えばグループ内の必要な人間を一括採用するとか、必要な人を派遣するとか、研修をやるとか、あるいは人事というのは健康保険の計算とか、社会保険料がどうだとか、給与の計算だとか、いろいろな事務がございまして、そういう人事的な事務センターを企業グループの中に作る。あるいは、それぞれの会社がいろいろな物資を運送するわけですが、グループ内に一つのトランスポートを専門にする会社を作りまして、それが運送をグループの会社に提供するとか、そういう具合にスタッフ部門のサービスをグループに及ぼすという傾向、これはもうかなり前からやっております、むしろ常識になっているわけでございますけれども、企業法務の法律サービスだけがそういう意味ではビハインドしていったという事情がございまして。

そこで、このレジユメの2ページにまいりますけれども、そういう経営の実態を踏まえまして、企業法務と弁護士法72条とどのように関係づけていけばいいのかということでございましてけれども、結論的に申し上げますと、レジユメに書いてございますように、親会社、あるいは親会社が設立する法務サービス会社がグループ企業に対して、自社と同様の法務サービスを提供することは、弁護士法72条の問題ではないのではないかというように考えられるわけでございます。

その根拠は、幾つかございましてけれども、まず第一に、さきに御説明いたしましたように、親会社の法務部門が分社化などでグループ会社になった会社、そういう会社に法務サービスを提供することは、法形態の違いというのはございましてけれども、実態的に考えますと従来の自社内サービスとほとんど異なるところがない。常識的に、それが弁護士法に抵触すると言われるのは、ちょっとおかしいのではないかということでございまして。これは法律論ではないのではないかと考えますと困るのですが、一般常識として合わないなということでございまして。

弁護士法の72条、これは「別紙」の1枚目の上から2つ目に書いてございましてけれども、これの文意を見ますと、報酬を得る目的で法律事件、その他一般の法律事件に関して法律事務を取り扱い、これらの周旋をすることを業とすることができないと、だから報酬を得る目的で法律事務を業として行ってはいけないというように読めるわけですが、これは不特定多数の顧客を相手にした規定ではないかと思っております、企業法務の場合、つまり他人性、他人に対するサービス提供というのが弁護士法72条だと思っておりますが、先ほど申し上げましたようなグループ内企業に対するサービス提供というのは、どうもそういう意味で他人性がないのではないかと、特定の人に対するサービス提供ではないかというように思えまして、この点が基本的に違うのではないかと思います。

その「別紙」の3つ目に書いてあります、最高裁の判例があるわけですが、弁護士法72条の立法趣旨につきまして判例が言っておられますのは、これはちょっと堅苦しい文章なのですが、真ん中辺りから読みますと、世上には、弁護士という資格もなく、何らの規律にも服しない者が、自らの利益のため、みだりに他人の法律事務に介入することを業とする例もないではなくて、これを放置すると当事者その他の関係人らの利益を損ね、法律生活の公正・円滑な営みを妨げ、ひいては法律秩序を害することになるので、かかる行為を禁圧するために設けられたのが立法趣旨であると最高裁は言っておられます。

企業法務が身内のグループ企業に向けて行うサービスと申しますのは、この立法趣旨から言いますと、他人の利益を損なうわけでもございませぬし、それから大体報酬を得る目的という

のではないのです。これは後で御説明しますけれども、最低限の事務費というのは徴収する場合がありますけれども、いわゆるここで言うておりますような利益を得る、報酬を得る目的、あるいは他人の利益を損なうというようなことは全くないわけでございまして、判例の述べる立法趣旨からも抵触の可能性が極めて低いのではないかと思います。

ただ、弁護士法に抵触しないのだという考えを仮に御承認いただくとしましても、それではグループ企業というのはどの範囲で考えるのかという問題は残ってくると思います。グループ企業なら何でもよいというのでは、ちょっとそれは問題でございまして、そこをどのように、つまり他人性がないということは、親会社と一心同体だと、一心同体とみなされるグループ会社というのはどの範囲であるのかという問題は、これは考えておく必要があると思います。

私は、その点につきましては、外見的に見てもはっきりしていて、しかも実態的にも問題のない範囲ということになりますと、それは連結子会社ではないかと思っているわけでございます。連結子会社ということで、グループ企業というものを特定したらどうかということをご提案したいと思っているわけです。

そこで、では連結ということとは一体どういうことなのかということなのですが、これは経理上の概念ですので、もうわかっておられる方には誠に申し訳ないので、馬の耳に念仏なのですけれども、単純に申し上げますと連結というのは、親会社とその下にある子会社全体を一つの会社に見立てるということで、法形態はもちろん違うわけですが、経理上、経理処理の決算上はこれを一つの会社と見立てまして、親会社と子会社の資産・負債・損益、こういうものを全部合算して1つの連結財務諸表というものを作るとというのが連結という趣旨でございます。

したがって、子会社が幾つあっても、何百あっても、連結されてしまえば1つの連結財務諸表というものができ上がるわけでございまして、その中身は全然わからないわけです。どこの会社がどういう状態なのかは全然わかりません、全部合算されてしまいますので、グループ企業トータルとしての結果が示されるということが連結ということでございます。

欧米では、御存じのように連結制度を採用してございまして、もうほとんど全部連結ですけれども、日本でも今だんだん連結の時代になってまいりまして、税制や法制もその方向で着々と準備が進められております。少なくとも株式を公開しております上場会社は、今連結が義務付けられてございまして、連結財務諸表しか公開しないという会社、単独のものを公開するところもありますけれども、ほとんどはもう連結財務諸表で公開しております。株式市場も、連結決算の数字で株価が形成されるというように日本もなっております。それから、平成17年の3月期の決算ですから、あと3年ぐらい後でしょうか、その決算期から商法上の大会社、これは資本金が5億円以上もしくは負債が200億円以上という会社は、全部連結で決算をやりなさいということをご義務付けられることが決まっております。ちょっと話が細かくなって恐縮なのですが、連結する会社は、原則といたしまして、株式を50%以上保有する会社で、かつ親会社が支配権を持つ、あるいは経営責任を負っているという会社でございます。50%以下、例えば40%はどうかという問題もあります、40%以上でも経営権をきっちり握っている会社は、例外として連結をしてもいいということになってございまして、原則として50%を超える、つまり51%以上の子会社を連結するということになってございます。

通常その連結会社、子会社のトップは親会社から派遣されますし、資金の調達とか、あるいは経営方針につきましては、親会社の意向が反映されるということで、親会社の支配・統制の

中に入っている会社だと御理解いただいて結構だと思います。

そういうことで、連結子会社と言いますのは、もう完全に親会社と一心同体であるとみなされておりまして、例えばある企業グループがございまして、連結子会社はものすごい赤字だということもあるのです。これは新設、例えばさっきの例で申しますと、半導体の事業を切り出して小会社化したような場合は、当初はものすごい、何千億円という単位の赤字になることがございます。けれども、それは親会社を中心とした企業グループ全体で見ますと、そのグループ自体が健全だという場合は、全く問題がないわけございまして、そういう赤字会社であってもグループ全体が健全であれば健全だとみなして、我々は取引をするということになっておりまして、要するにグループ全体をいつも見ているというのが連結経営ということの実態的な意味ではないかと思えます。

なおもう一つ申し上げておきたいのが、企業法務がグループ企業向けに法務サービスを提供する場合、若干の事務経費を徴収するというのをさっき申し上げました。事務経費というのは、法務部の人件費の一部であるとか、あるいは資料代とかコピー代とか、そういうものがございましてね。これは徴収するということになっておりまして、これだけ取り上げれば有償だということになります。

何でそんなことをするのかということなのですが、これはいろいろな事情があるのですが、1つは税務上の事情がございまして、無償でやりますと贈与になりますから、やはり一定の必要なコストは徴収しないといけない。

それから、コスト意識と言いますか、子会社向けにいつでもただでそういうものを提供いたしますと、子会社にモラルハザードが起きまして、ちょっと頼めば何でもやってくれるというのでは困りますので、これだけコストがかかっているのだという意識づけをする。そういうためにも、これは徴収しなければならぬわけございましてけれども、これで利益を得る目的ということは決してありません。

ちょっと話がややこしいのですが、自社内、自分の会社、相手の子会社でなくても自社の中でスタッフ部門が営業部門に何かサービスをするときも、これは社内割掛けという形でコストを徴収する仕組みにどの企業もなっております。そういうコストを採算の中に折り込んで、営業はもうけなさいよということになっておりまして、もちろん一件一件どのサービスに幾らということはやりません。そのようなことはしませんが、年間幾らというようなことで社内割掛けをいたしまして、これをコストとして間接部門は営業部門から徴収します。これは帳簿上だけの話で、現金なんか動きませんが、帳簿上そういうやり取りをしております。それを、今度企業グループ内でやるだけの話ございまして、それをもって有償とか報酬というにはなりにくいのではないかと考えているのが一つです。

更に、今のは連結しない会社のことを申し上げたのですが、連結いたしますと先ほど申し上げたように、親子間の損益・資産・負債が全部合算されます。その関係で親子間の取引というのはゼロにするのです。これは連結消去と申しております、親と子の間の取引がなかったことにするというルールになっております。したがって、一旦は親会社の子会社から事務経費を徴収いたしましても、それは決算上は連結消去で全部消してしまう、だから親会社の利益とはいたしませんし、支払いを行った子会社の方も子会社の経費には計上しないということでありまして、最初から何もなかったことにするというのが連結のルールでございます。

そういうことで連結子会社ということにグループの範囲を特定すれば、有償性の問題もそれ



で一応解決するのではないか、解決というのはおかしいですけれども、なくなってしまうというようにも思っておりまして、72条の中で一番大切な他人性ということと有償性ということが、連結子会社ということで範囲を特定いたしますと、一応回避できる。理論的にも回避できると思うわけでございます。

以上申し上げましたことを前提にして、この問題をどのように措置すればいいか、これは余分なことなのですが、ヒントになるかなと思って申し上げたいのですが、1つは法解釈です。これは例えば法務省とか、あるいは日弁連の方でいいと思うのですが、法解釈を明確にするという方法があるのではないかと。つまり企業法務のこういうグループ内サービスに対して、72条はどういうことになるのかということについての法解釈です。

もう1つは、もしそれが無理であるというならば、これは法律改正しかないということだ思うのですが、これは「別紙」の1枚目の一番下に書いておきましたが、平成14年7月23日に総合規制改革会議が中間とりまとめということで御発表になっております中に、弁護士法72条の見直しというのがございまして、これは大変激烈な考えなのですが、法廷外法律事務について弁護士以外の専門家、隣接法律専門職に限定しないで行えるようにすること、少なくとも会社がグループ内の他の会社の法律事務を有償で受託できるようにすることを含めて、消費者保護の必要性が薄い対事業所向けサービスについては、直ちに業務独占範囲外とすることという、大変過激な意見も出ているわけございまして、これはいろいろな反対意見もありまして、行き過ぎかとも思うのですが、こういう意見もあるということ踏まえて、何らかの改正ということが考えられるのではないかと思います。

更には、どういうのがあるかわかりませんが、第三の方法もあるかもわかりません。

以上、いろいろ申し上げまして、大変御理解いただきにくい点もあったかと思うのですが、要するに企業法務が親会社と連結されるグループ会社に法務サービスを提供することは、自社内でのサービスと本質的に同じだと、弁護士法の問題にすること自体が若干不自然ではないかという点がポイントでございます。

また、これからの時代の流れであります企業統合とか連結経営ということを考えますと、先ほど申し上げました財務とか人事とか、あるいは物流サービスと同様に法務のサービスというものも、グループ単位で行われて当然であると思えますし、それが日本企業の活性化ということにつながっていくのではないかと考えている次第でございます。

ちょっと長くなりまして恐縮でございますが、一応御説明を終わらせていただきます。

【伊藤座長】どうもありがとうございました。それでは、質疑に入る前にここで5分ほど休憩を取りたいと思っておりますので、5分後に再開いたします。

(休憩)

【伊藤座長】それでは、再開いたします。先ほどの中川委員のお話につきまして、御質問がある方は是非お願いしたいと思います。

それでは、平山委員からお願いします。

【平山委員】大変よく分かる御説明をいただきました。それから、また意見ということでは全くございまして、本日は単純にお聞きしておきたいということでございます。

1つは、中川委員のお話は、連結子会社の範囲でいいのではないかと、つまり他人性をどこで

縛るかという問題でございますが、これが非常に難しい問題があるように思いますが、連結子会社になりますと、財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則の 8 条の 4 項の問題でございますね。そうするとどうしても単純明快ではないような気がいたしまして、それと連結をどこの時点で判断するのかということ、それより前とか後ろの、つまりこの法律相談には応じていかどうかという問題の時系列とかで、多少ぎくしゃくしないかということとを心配いたしております。例えばそういう意味では客観的な二義を許さない、商法の 211 条の 2 のような過半数の株を持っているというようなことであると、極めて明快です。私も基本的に 72 条は親会社、子会社の一定の範囲でいまや適用するのはどうかと思ひまして、中川委員がおっしゃるように、最終的には解釈をきちっと固めるという方向で解決できるのではないかと考えておりますが、その範囲をどうするかということについては、規則でいくと例えば財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則 4 項の 2 号ですと、口、八、二という形で、いろいろなものが出てきまして、外からはわかりにくいということで、それが法律解釈の基準としてすぐ使えるのかどうかについて、若干の疑問を持っておりますのが 1 点でございます。

2 つ目は、親会社、子会社の間でも利益相反行為というのが実際には起こり得るのではないかとということで、そういう場合に例えば親会社の法務部員に弁護士がなっているケースがありますね、そういう場合に子会社との間の仕事をやる場合に、弁護士の中立義務というものの衝突が、利益相反が起こり得るといことが気になりまして、経済的観点だけでやれるのかという心配をいたしております。そんなところについて今日は私の意見ではございませんが、疑問点としてお聞きしておきたいということでございます。

【中川委員】確かに連結する会社の範囲というのは、ものすごい複雑でございます。法律も多岐にわたっておりますし、確かに厳密に言えばかなり複雑だと思ひます。それは商法で言う子会社と言った方が簡明だと思ひます。ただ、そうしますと範囲が広がりますね。私はちょっとおもんばかりをやりまして、子会社と言ひますのは、とにかく株式の 50% 以上を保有すれば全部子会社になりますから、ものすごい数になりまして、それよりは連結、これは理屈はそうなのですが、実際どこを連結してあるかというのは、有価証券報告書で、どの会社もきちんとディスクローズするわけですから、連結可能性のある会社でも連結してないところもございませぬ。結果的に連結した会社と私は理解して、連結子会社ということをして申し上げているのです。

だから、その方が範囲も狭いし、外見的にもどこどこを連結しているのだというのをディスクローズしておりますから、子会社というよりは連結した子会社と言ひますか、連結可能性のある会社ではなくて、連結した子会社ということに絞った方がいいのではないかとということで、そう申し上げたわけです。

【平山委員】非常に意を用いていただいていると思ひますが、何となく法律解釈として。

【中川委員】法律解釈はおっしゃるとおりだと思ひます。

それともう一つ、連結した会社と言ひまして、これはものすごい数でございます。実際にはそのようにはならないだろうと、連結した会社の中でも特に重要な会社というものはありますし、そういうところへのサービスというのが実際問題としてはあるだろうというように思ひます。

それから、利益相反の問題は、これはわからないのですが、もうちょっと具体的に言えば、どういうことになるのでしょうか。

【平山委員】例えば、何か子会社が事業を展開しようとする事について、親会社の方は待たをかけるというような形の、あるいはそういう経営理念みたいなもので対立というのは起こり得るのではないかという気がするのですけれども、そういう場合に上から親会社の法務部員の弁護士が、子会社の相談に応じていく場合に、実際問題としてはいろいろな人間の感情のようなものがありますので、経済計算だけではいけない部分が起こり得ないかというのが、実際はわかりませんが、心配事としてはあるなと思います。

【中川委員】それは違法なことということでおっしゃっているのでしょうか、それとも営業政策とか。

【平山委員】そうですね。

【中川委員】それは実際あるかもしれませんが、理屈から言いますと、親会社の企業統治と言うか支配と言いますか、営業政策は必ず親会社の支配に服するというのが子会社の意味ですので、基本的には営業政策上の利益相反関係はないという考え方をしていかないと、親子間の企業統治というのは成り立たないのです。

実際問題としては、変な社長がいて、私はどうしても親会社の言うことを聞かぬぞというのはいると思います。だけど、それは人事権を発動して取り替えるとか、そういうことで結局は統治を進めていくわけですから、暫定的にそういう問題が起こるとしましても、長期的にはないと見ておかないといけないと思うのですけれども。

【平山委員】特に私が心配いたしますのは、100分の40の株式保有であっても連結子会社の要件を満たせば入ってきますね。過半数を得ている場合は当然中川委員がおっしゃるようなことになる可能性が非常に高いのですけれども、40%という場合に、恐らく独自の道を行きたいという企業というのはある程度はあって、そここのところの指導を、上の方の法務部員になっている弁護士が子会社の相談を受けてやる時には、なかなか難しいことにならないかということをご心配しております。

【中川委員】ただ、40%以上、50%以下の場合は、実質経営権を持っていないといけないということになっているわけです。つまり支配権がないといけないということになっておりまして、具体的には社長を派遣している。あるいは、大半の役員が親会社の人だということですので、経営権は及んでいると。経営支配権は持っているというのが前提でございますので、その意味では50%超と同じではないかと思えます。

【平山委員】疑問点だけでございます。

【伊藤座長】弁護士法72条違反かどうかという問題は別として、当然例えば親会社、子会社間の取引に関して、双方代理の問題だとか、弁護士法25条の関係の問題だとか、それはまた別の話になりますね。

【平山委員】今日の御説明は、特に財務諸表が出てきましたので、そここのところをお聞きしておきたいという意味でございます。

【伊藤座長】では、木村委員、どうぞ。

【木村委員】大変に限られた時間の中で、詳細かつ明快にお話いただきまして、どうもありがとうございました。知らないことがいっぱいありまして、大変教えられたのですが、事実関係だけ2つお伺いしたいのですけれども、1つは連結子会社の概念が欧米では非常に受け入れられているというお話でしたが、欧米諸国と日本との違いがいろいろあるのだと思いますが、例えばアメリカの親会社が日本の子会社、しかしそれは日本の会社であるわけです。それとの連

結というコンセプトでいるのか、あるいは日本が、例えば国名を挙げれば韓国とか台湾とか中国とかに子会社を持っている場合に、そちらも連結して考えるような発想で今行われているのか、そこら辺の現状がどうなのかというのが1つの質問なのです。

もう一つの質問は、先ほど法令とか各種規定を遵守して、そして公正かつ公平な業務遂行を行うことがコンプライアンスであるということになるかと思うのですが、そういうコンプライアンスの1つの企業の在り方として、企業倫理というのを今いろいろな企業で作っております、例えばアメリカのIBMにしても、日本の沖電気とか、NECとか、アンリツとか、テイジンとか、それぞれ企業倫理というのを作って、ある会社によっては、例えばIBMのような会社は社長名で企業の行動理念としてそういうものを出したりしているのですが、そういう在り方というのが法務の担当なのか。例えばいろいろな企業でさまざまな問題が起きてきていますけれども、それは全然違うところで、現状は法務の方に全く関係なく行われてきたのか。例えば中川委員の会社にも恐らく企業倫理があるかと思うのですが、そこら辺の実際立案して、それがどう行われているか。企業によっては大変教えられるのですが、よき企業市民としての、私たちは会社の活動に支障を来す行為や、社会に迷惑をかける行為をしないために、法令や定款を始めとする社内規則を守りますとか、あるいは人権尊重、企業倫理の中に一人一人の人権を尊重するとか、セクシャルハラスメントを行わないとか、プライバシーを侵害しないとか、いろいろなことが含まれた、まさに法務的な内容が企業倫理の中に入ってきているのですが、それは実際に法務でやっていることなのか、社長室なのか。そこら辺のところは外から見えないので、その2つの点について、現状がどうなっているかということ、この弁護士法72条と先ほどのサービスの提供を行うに当たっての背景、親会社のそういう企業理念が企業倫理という形で生かされているとすれば、それがどういうようになっているかという2つの点について、お教えいただければ大変ありがたいのでございますけれども。

【中川委員】まず、最初に海外子会社を連結するかどうか。これは、世界的にもそういうことになっております。

例えば、アメリカの企業がたくさん日本へ来ていますね。日本で子会社を作っております。これは、全部アメリカならアメリカの本社の連結になっておりまして、実はそれは我々が非常に困ることなのです。と言いますのは、日本の会社であるのにもかかわらず、発表する必要がないものですから決算を発表しないわけです。

だけど、我々はアメリカの本社とやるのではなくて、日本にあります会社と取引をしたいのですが、結局そこはどうなっているかわからないのです。世界を連結した一本の財務諸表を出してきますので、それで判断するしかないという、実は若干困ったようなことにもなっているのですが、アメリカとかヨーロッパはみんなそういう形で、全世界のものを連結して一本にしてあります。

日本も同じでございます、例えば我々も海外に子会社を持っておりますが、そういうものは連結をいたしますので、やはりこれは全く同じなのです。ただ、日本と欧米と決定的にまだ違いますのは、税制が連結ではないのです。だから、アメリカなどは決算をいたしますと、それで税金を払います。だけど日本はまだ完全に連結納税になっておりませんので、合算された結果で納税するということまでまだいっていないのです。情報公開は連結でやるけれども、税金の方は単独で払っているというような少し変な形になっておりまして、まだそこら辺が完全ではない。だけど流れはそうなっていますので、将来的には全部一体になっていくだろうと

思っております。

それから、コンプライアンスの方なのですが、これは日本でも各会社が御指摘のとおり、今、いろいろなものを作っているのですが、余りワークしてないので、いろいろな問題が出てくる。日本経団連も御存じのように今度改定するとか何か言っておりますのは、日本経団連で作ったコード・オブ・コンダクトがあるのです。それが余りワークしないというので、そこへ罰則を付けるとか、いろいろなことをやっております、各会社もそれと似たようなものを持っております。

これは、普通だれがやるかと言いますと、大体担当の役員がいるのです。コンプライアンス・オフィサーとか言って、役員クラスの人がコンプライアンスを実現する責任を取っております、組織的には検査部とか、検査室とか、そういう監査役とは別の、いわゆる執行部が行う検査という組織を持っておりまして、それを使って社内の違法、あるいは不当性、そういうものをチェックしていくという組織になっておりまして、企業法務は、その相当の部分を手助けする。リーガル・コンプライアンスと言っておりますけれども、法的な面から、そのコンプライアンス・オフィサーの下で協力をしていくというのが一般の会社のやり方だと思います。

具体的には、あちこちの部署を回って契約書をチェックするとか、話を聞いて何か違法なことをやっていないかとか、そういうことを常に巡回してチェックしていくというようなことをやっている状態だと思います。

【伊藤座長】ほかにいかがでしょうか。どうぞ、松尾委員。

【松尾委員】2点質問です。考え方の中に、親会社を中心となって形成した、法務サービス会社という言葉が使われていますね。この法務サービス会社というのは、どうも一般的に聞き慣れないのですが、これはどういう組織形態を持つものかどうか。実際にあるのかどうか。これが1つ。

もう一点質問なのですが、グループ会社の定義の中に関連会社というのがあるのですが、これは連結のいろいろな考え方から言うと、72条との関係で考えられている法的サービスの対象にはならない会社と見ていいのでしょうか。その2点です。

【中川委員】法務サービス会社というのは、そういう定義があるわけでも何でもございませんで、親会社の法務部門が、直接サービスをしてもいいし、法務サービス部門を親会社から切り出しまして、それこそ分社化して、その分社化された会社がグループ内企業にしてもいいと。

実例があるかと言われますと、これはごく少数ですがございまして、ある大手の商社でございませけれども、名前は忘れましたが、ちゃんとした名前のサービス会社を作っております、それがグループ内企業に有償でサービスをしていると聞いております。ただ、一般にたくさんあるかと言われますと、ほとんどそういうものは見かけない。もう一つ関連会社で、これは少し誤解を招いて申し訳ございませんでした。関連会社というのは、商法特例法の定義なのですが、実は子会社でない会社、つまり50%以下の株式を保有する会社ということでございまして、これは先ほどの私の提案の中では全く除外をして考えております。これは無数に、しかも支配権がないという問題がありますので、これは除外です。

【伊藤座長】ありがとうございました。よろしいですか。

【松尾委員】はい。

【伊藤座長】ほかにいかがでしょうか。どうぞ、田中委員。

【田中委員】法務サービス会社を作った場合に分社化しても、これは少し問題があるのではな

いですかね。法務サービス会社を分社化して、それが中に1つあるというのも、これは少し違うような感じがするのですけれども。

【中川委員】これは感覚の問題かもしれませんね。自社で大きな組織を抱えて50人ぐらいおりますね。そういうものと、それが外へ出たものとのどこが違うのかという話で、理論の問題ではないような気もするのです。

【田中委員】少し法的に難しいなという感じがするのですけれども、弁護士会に弁護士事務所の法人化問題との関連などについても聞いた方がいいと思うのですけれども。

【平山委員】我々もそこは非常に難しいと思っております、今日は意見を申し上げますが、それを目的とした会社になってしまうということになると、なかなか大変だという気がいたしております。

【松尾委員】アメリカのローファームみたいなもので分社化されたという、そういう印象ですか。

【中川委員】いや、そういう事例が余りないものですから、何とも言えないのだけれども。

【田中委員】たまたま今年の夏にアメリカに行ったときに、弁護士さんがローファームを企業コンサルティング会社と一体的に作って活動しているケースが結構あるということを知ったのですけれども、法務サービス会社となってくると、弁護士法人に近い形で独自に活動するようになっていく感じがします。

【中川委員】企業側はそこまでは全然考えておりません。

【奥野委員】田中先生がおっしゃっていることも、平山さんがおっしゃっていることも、私には全くわからないのですが、要するにローファームにして外のグループ外の仕事まで請け負うならば、それは現状の弁護士法72条に触れるでしょうと。私自身は、本当は72条はおかしいと思っているのですが、それはともかくとして、72条に触れるけれども、しかし72条は変えないと、変えないのであれば、そういう外の仕事はできないわけですね。別会社にはなるのだけれども、グループ内の仕事しかできないわけです。

そういうことになったならば、単に会社法人という名前が付くだけであって、感覚的に少し奇妙かもしれないけれども、何がいけないのだというのが私の印象でありまして、具体的に言えば、例えば1つの例として、どうしてこういう分割をするかという1つの端的な例を挙げてみれば、雇用とか賃金の給与体系の問題があるのです。給与体系が、例えば普通の従業員だと、月給制にして固定給プラスボーナスというものとしなければいけない。

ところが、例えば法務の方に関しては、もう少し年棒とか、そういう別形態の雇用体系、給与体系にしなければいけないかもしれない。それを同じ会社の中で、普通の賃金プラスボーナス制と、年棒制の方が一緒にいると、労働組合問題とか、いろいろな問題が出てくるかもしれない。だったら会社形態を別にすることによって、そういう問題を解決しようというのが、例えばですけれども、こういう会社分割をする1つの理由なのですね。

だから、そういうことから考えれば、少し奇妙な感じがするけれども、72条で縛ってある以上は、ほかの企業、グループ外のことはどうせできないのだから、そういう意味でもう少し企業グループ全体としてのフレキシビリティを上げて、さっき中川さんがおっしゃったみたいに、日本の企業の活性化をして、国際競争力を高めるためには、そういうことも考えてもいいではないか。別にそうしなさいというのが私の意見ではないのですが、それはそもそもおかしいという議論にはならないのではないのでしょうかというのが、私の申し上げておきたいことで、

本当は中川さんがお答えになるのでしょうけれども、横から一口はさませていただきます。

【伊藤座長】中川委員がおっしゃっているのは、もちろんそういうことですね。第三者に対してサービスをするという趣旨のものではないという、その辺りはまたいろいろ議論があるかと思いますが、次回にまた続けて議論の部分を通行いたしますので、大いに御発言いただければと思います。

【平山委員】奥野先生にも次回に是非またお話を伺いたいと存じます。

【伊藤座長】まず、次回につきましては、日弁連からこの問題についての説明をしていただきまして、その後に本日の中川委員のお話、その他の意見交換を踏まえて、更に審議をお願いしたいと考えております。

それでは、次の議題でございます、民事調停、家事調停の分野に、いわゆる非常勤裁判官制度を導入する場合の、具体的な制度設計、これにつきまして、最高裁及び日弁連から報告をお願いいたします。

【最高裁（金井人事局参事官）】それでは、今、座長から御紹介がありました件について、最高裁と日弁連と共同でこの場で報告させていただきます。

まず私の方から御報告をさせていただきたいと思っております。

前日も最後のところで御説明させていただきましたけれども、最高裁判所と日本弁護士連合会は、昨年12月7日に弁護士任官等に関する協議のとりまとめをいたしました。また、今年の4月16日に開催されたこの検討会における協議結果も受けまして、民事調停事件、それから家事調停事件の分野において、いわゆる非常勤裁判官制度を導入することについて、本年3月からおおむね2回のペースで協議を重ねてきたところでございます。

その結果、協議が整いまして、8月23日にこれから御報告申し上げますような内容の新しい制度の創設に向けてお互いに協力していきましようということで合意した次第でございます。

本日は、お手元に共同説明の骨子というのをお配りさせていただいております。

その添付資料といたしまして、前回御報告いたしました合意書面を付けてございますので、主に共同説明の骨子に即しまして、御説明させていただけたらと思っております。

まず「2 創設を目指す制度の目的（別紙1項関係）」というところから始めさせていただきたいと思っております。この共同説明の骨子では2というところに書いてございますが、この関係は、むしろ添付されている合意書面をごらんいただいた方がわかりいただけるかと思うのですが、創設を目指す制度の目的ということで、合意書面に記載されておりますとおりです。裁判官の給源の多様化・多元化を図り、21世紀の我が国における司法を担う質の高い裁判官を安定的に確保するために、弁護士からの裁判官任官を大幅に拡大することが極めて重要であると。また、それとともに、司法制度をより利用しやすく、わかりやすく、頼りがいのあるものとする必要がある。

そこで、当面民事調停事件及び家事調停事件の分野に、弁護士が非常勤の形態で調停主任または家事審判官たる裁判官と同等の立場で調停手続を主宰する制度を創設することによりまして、弁護士から常勤裁判官への任官を促進するための環境を整備するとともに、併せて調停手続をより一層充実・活性化しましょうという目的の下に制度を創設していこうということで、合意が整った次第でございます。

次に「3 創設を目指す新しい制度の骨格（別紙2項関係）」ということでございます。共同説明の骨子の1枚目の下半分をごらんいただけたらと思っております。