

# 法曹の養成に関するフォーラム

## 第9回会議 議事録

第1 日 時 平成24年2月27日（月） 自 午後 2時03分  
至 午後 4時05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

企業法務関係

- 島岡 聖也氏（株式会社東芝法務部長）
- 梅田 康宏氏（日本組織内弁護士協会前理事長）
- 日比野俊介氏（株式会社みずほコーポレート銀行法務部）

国家公務員関係

- 小林 廣之氏（人事院人材局長）

2 南雲委員発表

3 意見交換

4 次回の予定

第4 出席委員等 佐々木座長，総務省人事・恩給局参事官室田尻参事官（黄川田総務副大臣代理），滝法務副大臣，藤田財務副大臣，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，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，司法研修所笠井事務局長（最高裁判所事務総局小林審議官代理），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9回会議を始めさせていただきます。

佐々木座長のほうで、よろしくお願ひ申し上げます。

○佐々木座長 それでは、本日もよろしくお願ひ申し上げます。

本日は、岡田委員、翁委員、鎌田委員、竹歳内閣官房副長官、黄川田総務副大臣、北神経産業大臣政務官、最高裁判所事務総局小林審議官及び最高検察庁大仲オブザーバーが欠席されております。

黄川田総務副大臣の代理として、田尻参事官が御出席でございます。それから、北神政務官の代理として、経済産業省の小宮審議官が御出席でございます。最高裁判所事務総局小林審議官の代理として、司法研修所笠井事務局長が出席されております。伊藤委員は遅れて出席される予定と伺っております。それから、ヒアリングに御出席いただける方々にも既に着席をしていただいております。

それでは、資料の説明をお願いします。

○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7点ございます。

1点目は、本日の議事次第。2点目から5点目は、本日のヒアリングに御出席いただきます方々の作成していただいたレジュメです。2点目は島岡氏、3点目は梅田弁護士、4点目は日比野弁護士、5点目が人事院の作成となっております。6点目は南雲委員作成のレジュメでございます。7点目は、本日のヒアリングの参考にしていただくための、組織内・企業内弁護士数の推移等に関する資料となっております。

また、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。

○佐々木座長 ありがとうございます。

それでは、議事に入りますが、ただ今の議題といささか順番を変えざるを得ない事態が起こりまして、南雲委員が万やむを得ない御事情で、急きょ御退席しなければいけないということなものですから、南雲委員から始めていただいて、それから島岡さん始め皆さんに願ひするということで御容赦をいただきたいと思いますが、よろしゅうございましょうか。

それでは南雲委員から、そこにございますようなことで、資料6になりますでしょうか、御報告をお願いします。

○南雲委員 急きょ順番を変えさせていただいたことに、お礼を申し上げたいと思います。

既に皆様御承知かも分かりませんが、連合顧問、元連合会長の鷲尾さんが急きょお亡くなりになりました。その対応を含めて、これから事務所に戻らせていただくということで、大変申し訳ございませんが、順番を入れ替えさせていただきましたことを、よろしく願ひをしたいと思ひます。

本日、資料6にございますように、労働者から見た法曹の需要、労働者団体における法曹の需要、それから労働者・労働団体から見たあるべき法曹の素養・法曹人材の活用について、連合としての考え方を申し述べたいと思ひます。

まず、労働者から見た法曹の需要でございます。連合は基本的に、2001年6月に取りまとめられました司法制度改革審議会意見書の理念を実現する司法制度改革を推進すべきと

考えております。まずは、意見書で目指されているような法曹の役割が、「国民の社会生活上の医師」となっているかが重要でございます。弁護士の地域偏在など依然解消していない問題もあり、質・量が伴った法曹人材の一層の拡充が必要であると考えております。

とりわけ、労働者から見た場合、全ての人へのディーセントワーク、働きがいのある人間らしい仕事の実現に、法曹が果たす役割は重要であり、専門性の強化が求められております。

その中で、労働審判制度について申し上げたいと思います。労働者から見た法曹の需要として、まず労働紛争事件が考えられます。2006年4月に創設をされました労働審判制度は、年間の事件数は当初1,500件程度と想定されておりましたが、2009年には3,500件程度まで増加をいたしました。審判員数も事件数の増加に伴い、2011年度には1,450名体制に増強されております。今年で7年目を迎えておりますが、制度は社会的にも比較的高い評価を得ていると考えております。

なお、連合は、審判員の労働側推薦団体として審判員を選出をいたしております。

労働審判員や地方連合会からは、申立人の代理人の弁護士が地域によっては見つからない、あるいは費用の面から依頼できずに申立てを諦める場合があるという話を聞いております。弁護士費用については、貸付制度を創設した地方連合会、神奈川などもございますが、弁護士が見つからないことは深刻であると考えております。適切な紛争解決を行うためには、十分な数の法曹の確保とスキルを有した者がその運用に当たることが重要であり、弁護士を含む関係者が、労働実体法上のルールや紛争解決手段など専門的な知識を有するよう、事例研究、研修の場などを多く確保し、質・量の拡充を図っていく必要がございます。

例えば、東京の簡易裁判所では、労働事件に特化した調停を開始し、労働問題に熟知した労使・弁護士が調停委員として参加して利用者も増えていると聞いております。調停官は裁判官が担っているようでございますが、将来はパートタイム弁護士が担うことも考えられます。

また、東京都の労働委員会では、任期付職員として弁護士が働いており、中央省庁や都道府県も含め、任期付職員の活用を積極的に活用すべきであります。

地方の弁護士不足については、司法制度改革の理念は道半ばであります。全ての国民の権利と利益を守るためには、例えば、若い時期に地方で多様な経験をし、一定期間経過後、東京に戻れるようなシステムの検討も必要ではないでしょうか。

東京都労働局に寄せられた労働相談件数は、2010年度で113万件と高止まりしております。労働局、労働基準監督署、労政事務所などの公的労働相談機関は、司法機関に比べアクセスしやすい。ただし、労働事件固有の手続等に精通していないことから、一般民事事件と同様に扱うため、迅速性と的確性に問題があるという声も聞いております。専門性を身に付けて活躍する場を広げることが必要であります。都道府県労働局のあっせん委員など、法曹資格者も活用すべきであります。また、これら労働行政機関の職員として法曹が参加することも望ましいこととございます。

二つ目に、労働団体における法曹の需要について申し上げます。

本来、労働者と使用者との紛争は、紛争に至る前の苦情や不満といった段階で、労働の現場にあるシステムにおいて解決が図られるべきであると思います。職場における自主的紛争解決システムとしての苦情処理制度の強化や労使協議の充実を図るためにも、法曹人材の配置や労働審判員の経験を職場にフィードバックできるような環境の整備など、個別労使紛争

解決のための専門的知識を有した人材を育成・確保していく必要がございます。

つまり、労使紛争の予防や自主的解決のために、労働団体の職員として法曹が存在する意義は大きいものがございます。

また、企業のコンプライアンスを徹底させ、不祥事や法令違反を抑止するとともに、企業統治や企業再編時の労働者保護を実現するためにも、仮に個々の組織では困難であっても、産業別労働組合や連合のようなナショナルセンターにおいては、法曹人材の確保・育成を図っていく必要があります。加えて、労働組合として労働者・組合員の利益に資するような政策提言を行っていく機能は重要でございますが、労働組合が労働問題のシンクタンク機能を果たす上で、法曹の果たす役割は重要であると考えております。

さらには、ILOには180以上の条約と約200の勧告がございますが、我が国が加盟するこれらの国際機関においても、我が国の法曹が果たすべき役割は重要であります。

また、我が国の労働組合や行政が、新興国・途上国への労働法整備の支援活動を行う上でも、法曹の役割は必要であります。例えば、アジアの経済成長に伴って、労働者の雇用や労働条件に関する紛争も増加していると聞きます。法務省と厚生労働省と大学が協働してこの分野への積極的な取組を進めるべきであり、この分野で活躍できる人材の養成と供給により活躍する場の拡大が期待できます。

三つ目に、労働者・労働団体から見たあるべき法曹の素養・法曹人材の活用について申し上げます。

我々にとって求められる法曹の素養は、さきにも述べたように、労働関係法などの基本的知識とともに、法を遵守させるという法規定や、労働者と使用者との権利義務関係を明確化して民事的な効果を持たせる法規定などに精通していることでございます。

また、調停やあっせん、当事者の合意成立を促進する観点からは、単に法知識だけではなく、当事者の言い分を適切に把握し、妥当な解決案をつくり出し、説得力をもって説明できるなど、より広い意味での解決能力も求められております。

加えて、労働紛争だけでなく、労働者や組合員の真の権利に資するよう、様々な法改正議論に主体的に関与できるような素養も必要であります。

労働者・労働団体にとって、法曹がより身近な存在となるためには、社会のあらゆる場面で法曹人材が活躍できる環境の整備が必要であり、従来のように、代理人としてのみならず、労働団体、企業、行政などに職員として参加することや、そのような機会の創出が重要であると考えます。

そのためには、法曹養成教育の在り方が重要でございますが、司法制度改革審議会意見書が示したように、訴訟実務家のみを育てる教育ではなく、法学的思考力や倫理的思考力、批判的思考力や創造的思考力などを養い、様々な事象に柔軟に対応できる法曹人材を教育によって育成できるシステムが重要であり、それが法曹人材の活躍の場の増加につながっていくものではないかと考えております。

また、専門性強化のためには、法科大学院における多様な専門教育の充実が不可欠であります。例えば、労働現場の現実に密着した臨床教育が極めて有効であると思われれます。

連合は、法科大学院からエクスターンシップを何人か受け入れたことがございますが、この経験は重要であると思えます。これにより消費者相談、労働相談などを通じて、人々の生活を体験させることや、相談センターで働く人々と接することで、人間と人間の関わりを学

ぶことも重要であります。法科大学院の在り方を検討する際には重要視すべき項目であると思います。

○佐々木座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただ今の南雲委員の御発言に対する質疑あるいは御質問、御意見等ございましたら、どうぞ委員の方からお願いしたいと思いますが。

○丸島委員 南雲委員が報告された労働分野での法律家の活動というのは非常に重要だと私も思います。今次の司法改革で労働審判制度がつくられまして、民事司法分野では大きな改革というのは余り目立っていないんですが、この労働審判はやはり成功例だろうと思っています。

弁護士会でも、労働分野については、対応する様々な相談窓口を設けるなどして、かなり力を入れておりますが、制度的な問題その他で、幾つかの問題点が指摘されておりますので、その点の御見解をいただければと思います。

一つは、労働審判については、全国の本庁と幾つかの有力な支部では実施しているんですが、そのほかの裁判所支部では実施されておられません。過疎地域で活動する弁護士らからは、労働審判事件はそれぞれの地域の裁判所支部では扱えないということで、労働問題を解決する上で、一つの壁になっているという指摘があります。この点について、労働団体の側ではどう見ておられるかということがあれば教えていただきたいと思います。もう1点は、労働行政の面で、先ほどおっしゃった労働局などの機関には相当数の相談が来ているのはそのとおりだと思います。そして、この中のどのような部分に弁護士がコミットするのが適切かという論点もあるかと思うんですが、先ほど来出ていますように、費用の点がここでもネックになっています。現実には、労働者の方が労働局などの行政窓口にいるいろいろな申立等を行い弁護士がこれを支援する場合、その費用は現在、法律扶助の対象になっていません。現在の法律扶助は裁判を前提にした枠組みに限られていることから、行政機関に関する手続の利用については法律扶助のような公的費用が支出されません。そのような公的機関を利用される方は、費用の負担もなかなか難しい方ですから、この分野に法律扶助をどう広げるかということが重要な課題だろうと思います。

それから3点目には、労働行政の中で弁護士が働くことは重要だと思いますが、現実には、いろいろな労働関係機関で弁護士の採用についてどの程度の数を募集して、採用しておられるのか。ちょっとこのあたりがよく見えないものですから、なかなかこれも行き詰まっているのかなと思います。

以上、3点ぐらいを問題意識として申し上げますので、御意見を賜ればと思います。

○南雲委員 ありがとうございます。ちょっと細かいところまで、なかなか私も把握を全てしているわけではございませんが、1点目については、労働外件数も多いということもございまして、2年任期の中で更新をするというのが大変厳しい部分があります。昨年の中でも千何百人に増やすということで、それぞれ県に必要な人員は確保できますが、相対する弁護士の方がそこにいらっしゃる、いらっしゃらないということで、県をまたぐですとか、裁判所をまたいでそういうことをやっているところもあると聞いておりますので、全体的にまだまだ、この労働審判に関わる弁護士の数が一定数いないということが言えるのではないのかなと思います。そういう意味では、東京ですとか大都市ではできますけれども、それ以外のところではなかなか具体的にできていないということが言えるのではないかなと思います。

2点目と3点目については、細かく聞いておりませんが、3点目は特に、労働組合にそのまま入ってくるという方よりも、企業に就職をして労働組合の役員になる方が多くいらっしゃると思いますから、そのために法科を卒業した方がどれぐらいいるかという調査もしております。ただ、司法制度に携わって、司法試験を受けたような方々が、そのまま労働組合に採用したというケースは聞いておりません。

今回、それにふさわしい素養のある方、3回目で落ちたという方については、今年、連合としては3月1日付けをもって採用するということにいたしておりますので、そういう方々が少しずつ増えていくことを期待をしたいと思いますし、そういう方々を就職をし、採用し、それ以降どういうふうに活動させ、その方をその素養に合った労働といたしましょうか、役割につけるかということについては大変重要なことだというふうに思っております。

2点目は余りちょっと私もよく承知していませんので、また調べさせていただきたいと思っております。

○佐々木座長 また機会を見て御発言ください。

ほかに何か。

○丸島委員 今の1点目についてですが、過疎の地域に弁護士が赴任した場合、その裁判所支部では労働審判ができないということで、結局、過疎地に行った弁護士も地域のの人たちとともに本庁に行かなければならないということになり、制度上のネックになっています。今、それぞれの地域で弁護士が労働案件の依頼を受けることの重要性をおっしゃっておられて、それはそのとおりですが、それと同時に、やはり現地の労働者がその地域の裁判所支部で労働審判を利用できないということでは、この制度も絵に描いた餅になりかねません。その点の問題でございますので、また御検討をいただければと思います。

○佐々木座長 ほかに何かご質問ございませんか。

若旅さん、何かございますか。

○若旅オブザーバー オブザーバーの若旅でございます。今、南雲委員から貴重な御報告があったわけですが、法曹の役割、「国民の社会生活上の医師」ということで、法曹という言葉でくくられています。しかし、これは端的に言って弁護士のことです。法曹と言った場合、裁判官、検察官、これも含めて法曹三者ということで、日弁連的に言いますと、法曹の増員ということは、やはり法曹三者がバランスよく増えてほしいと、こういう立場に立っております。そこで、南雲委員の立場から言って、弁護士中心に人材の育成ということをお話されたんですけれども、私たちが切実に感じている裁判官不足、あるいは検察官の不足と、こういった点に関してはどういう御見識を持っているか、よろしければお聞かせをいただきたい。

○南雲委員 私も詳しいことは分かりませんが、2001年6月に取りまとめをいたしました司法制度改革審議会の意見書では、3,000名合格を目指すということでされた部分が入っているんだと思いますが、そういう意味では、その中で目指されている法曹の役割というのは、先ほど言ったように「国民の社会生活上の医師」ということだと思っております。そういう意味では、弁護士も必要だと思いますし、まだまだ全体的な法曹三者というものが少ないと。その中でどうあるべきかということは、この法曹フォーラムの中で十分検討していく課題ではないのかなと思っております。

○佐々木座長 それでは、ほかになければ、先ほどおっしゃられたような御事情もあるもので

すから、南雲さんの御報告とそれに対する質疑、これで終わらせていただいてもよろしいでしょうか。

それでは、南雲さん、どうも御苦労さまでした。

それでは、大変、お三方お待たせしまして申し訳ございません。今日は、まず企業法務関係で3名の方からお話を伺うということでございます。そして、引き続いて国家公務員関係のお話を伺うと、こういうことになっております。

今日御出席の島岡さん、梅田さん、日比野さん、皆さんに対しまして、御協力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分程度で御発言をいただき、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め、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、御承知おきいただきたいと思っております。

それではまず、株式会社東芝の島岡聖也法務部長から御発言いただきたいと思っております。よろしくどうぞ。

○**島岡氏** 御紹介いただきました東芝の島岡でございます。お時間の都合もでございますので、早速お話を申し上げたいと思っております。

あらかじめ、大変恐縮でございますけれども、質疑の内容も含めまして、これから発言させていただく内容は、関係の会社あるいは団体を代表して発言しているわけではない、個人の立場でお話をさせていただくということにつきましては、是非御了解を賜ればと思います。

最初に、企業の求める法務組織あるいは要員というものが実態、最近どうなっているかというのを、個人的印象でございますがお話をいたします。

激しい企業変化、特に日本企業が六重苦とも言われるような経済環境に置かれまして、国内でなかなか成長が見込めないという中で、新しい分野あるいは成長の著しいアジア諸国等の発展途上国にビジネスを展開する、これは別に大企業だけではないニーズだと思っております。そうしますと、当然のことながら、新しいリスク、新しい問題というものに常に直面するわけございまして、その意味では法務の重要性はますます高まるものだと思っております。

これをもう少し具体的に申し上げますと、特にグループあるいはグローバルな観点で、企業のガバナンスあるいは内部統制をどのように進めるか。これは一種の社会的な要請になりつつあるのではないかと思いますし、企業内部におきましても、ひしひしと感じているところでございます。

それから、特に戦略的な投資・M&A・ビジネスサポートへの重点というものが、企業法務の中で重視される傾向ももちろんございます。特に事業プロセスの中で、社内で専門家を使ってどのように事業判断を行っているか、これを透明化し検証するという必要がますます高まってくるのではないかと思います。

その意味で、法務部門の強化、あるいは経営との一体性、あるいはリスクセンシティブで身近な法務というようなキーワードがよく言われます。後ろに資料が付いてございますけれども、実は企業法務の団体で、日本で1,040社ほどが参加しております経営法友会という団体がございまして、1960年から5年置きに、定点観測というような調査をしておりまして、その中での2年ほど前なんですけれども最新のデータでも、このような傾向は明らかに認

められるのではないかと思います。

それともう1点、社内での育成と、それから特に専門家、外でのアウトソースという問題は、ただただ社内ですべてやるというわけにはいきませんし、丸投げする時代でもない、このバランスが非常に重要であろうと私どもは考えます。

それで、2番目の企業の求める法務要員の姿ということですが、これもよく言われることですが、弁護士資格を持っている方あるいは持っていない人、共通して初めにやはり、ちょっとビジネスマンと書いていますが、ビジネスパーソンといったほうが適切でございます、修正させてください。ビジネスパーソン、組織人として、まずきちっと活動できる。その一つの大きな特徴として、法務を最も得意とする人が活躍をするというのが、法務部門の要員の理想的な姿ではないかとよく言われてございます。

このような環境の中で、3番目です、企業採用方針の傾向でございますが、経営法友会のデータでは、新司法試験が始まってからの動きは、多分、弁護士会の調査でも経営法友会のデータでも、約3倍ぐらいに採用数が上っているとは思いますが、それでも弁護士それからロースクールの卒業生を採用している会社は、二、三割と書きましたが、これは大手でも二、三割程度。おしなべて言いますと、10%以下の会社ではないかということが推測されております。

一方で中規模会社以下につきましては、これも統計がございまして、どういうリソースから採るかという、これは弁護士という意味ではありません、経験者、転職組をできるだけ採りたいという会社は結構ございまして、これはもう推測でございますが、なかなか育成の余裕がない。ですから、即戦力として経験者を採りたいという会社が比較的多いのではないかなという傾向があります。

一方で、大規模会社につきましては、もちろん二つの考え方がございまして、特に司法制度改革の後、新しい弁護士さんの姿が出てきたということで、だったら弁護士さんの資格を持っている人を採りたいという会社と、それからどちらかというと、従来の学部あるいはロースクール卒業生、弁護士の資格に関わりなく、正にその方の人物本位というか人間性、協調性、いろいろな能力、組織への親和性等々を含めて、人物本位で採りたいという会社が、二つあると思います。私の印象ではどちらかというと、資格に関わらず、人物本位で採りたいという会社が増えつつあるのではないかという印象を持っております。

その一つの理由として言えることが、次に説明いたします企業内の育成プログラムという問題がございます。実感としまして、中規模の会社、小規模の会社も含めまして、今や法務の仕事は国内だけでは当然ございません。語学力も要りますし、それなりの海外の法的知識も要る。外国の弁護士を使う能力もやはり必要でございます。そうしますと、そういった能力を持った要員の育成に、学部から卒業ということで考えまして、10年程度やはりかかるのではないだろうかという印象を持っております、そうしますと、その資格のあるなしということが直接採用のきっかけに結びつきにくいというのは、こういう点でも言えるのではないかと考えます。

それから、特に今、法務要員に求められるのは、細かい法律知識を全部持っている必要は必ずしもなくて、ただ幅広い法知識の中で企業が直面している問題を、リスクという観点でビジネスの流れを分析しまして、鋭敏なリスク感覚を持って、問題点を探し出して、この調査判断を社内でやるのかアウトソースするのか、そこの判断ができる人を育てるということ

が重要ではないかと思えます。その意味では、企業内でやはり育成プログラムというものをきちんと持つということが非常に重要でございまして、私どもの例でも、新入社員、これは弁護士資格がある人もそうでない人もそうですが、入社して先輩が集合教育で企業法務割りにしたカリキュラムで四十数項目の教育を1年ぐらいかけてやるというようなことをやってございます。

ちなみに、私ども東芝グループ全体で、弁護士を主に新司法試験後の60期以降でございまして、7名採用してございまして、法科大学院生も大体同数です。学部生も大体同数。この5年間の累計でそういうような実態でございまして。

次に、弁護士の職域拡大の場としての問題ですが、今まで申し上げましたとおり、弁護士資格の意味合いと企業の求める資質というものが、もちろん能力あるいは学力という点で一致するものはありますが、そうでない部分もありますということは一つの視点ではないかと思えます。

また、資格があるから直ちに外で仕事ができるんだということも実は余りありません。外部の弁護士の方との連携のほうが多いのではないかと思えます。

ややこれは、誤解があったかもしれませんが、修習生を採る、あるいは司法試験合格者を採る際に、職務専念義務との関係でなかなか採りにくい環境があったのではないかと、ということが指摘されて、今、改善されているということは伺っておりますが、そういう問題がまだ残っているのかどうか私はよく存じ上げませんが、関係者からそういう指摘がございました。

処遇についても、資格に対して何か特別にペイを増やすという処遇ができるかどうかという点については、どちらかというところ、これは採用時の能力の評価として、どの入社年次に入れるかということの判断はあるようですが、ストレートに資格だけに払うという会社が余り多くないというのでしょうか、だんだんそうでない会社が増えてきているのではないかという気がいたします。

レジュメの2ページにまいりまして、法科大学院卒業で弁護士資格を取れなかった方が企業に入るといふ道をどのように考えるかですが、正直、余り年数が経っておりませんので人数が少ないということがありますが、やはり御本人の期待はどうしても専門的な仕事をしたいと。企業のほうでは、大学院生としては当然扱いますけれども、ただ資格があるだけで特別に扱うということについてはいろいろ考え方がありますので、このあたりはいろいろな環境整備あるいは本人、あるいは関係者の意識を若干変える必要があるのかもしれない。

最後に、大学院教育の問題につきましても、確か今回の司法制度改革の意味合いというのは、試験というポイントで判断するわけではなくて、その養成のプロセスとして、資格を取った後もどう養成するかということが問題だという意識と伺っておりました。正に企業にとっても同じ問題がございまして。

したがって、これは私の、本当に個人的な意見でございまして、法曹三者にやや偏った教育を、もう少し企業を含めた実務寄りのカリキュラムというものを検討いただければ大変有り難いと思えますし、それによって学生の皆さんの選択の余地がまた出てくるのではないかというような気もいたします。

○佐々木座長 どうもありがとうございました。

それでは次に、日本組織内弁護士協会前理事長の梅田康宏弁護士から御発言をお願いしま

す。

○梅田氏 御紹介にあずかりました梅田でございます。私も島岡氏と同様、日本組織内弁護士協会前理事長ということで御紹介にあずかりましたけれども、本日、日本組織内弁護士協会を代表して来ているわけではなく、あくまで個人の資格としてまいっておりますので、私の発言は同団体ほか私の勤務先等の団体の意見というわけではなく、あくまで個人の意見であるという前提でお聞きいただければと思っております。

私のほうからまず第1として、企業内弁護士の活動状況ということで具体的に数字の増加について少し御報告させていただきたいと思っております。

私のレジュメ、資料3の別紙1を御覧ください。上の表は、企業内弁護士数の統計がある2001年から2011年まで、弁護士数、企業内弁護士数、それぞれの純増数、純増率などを比較したものです。企業内弁護士の総数はこの10年間、総じて右肩上がりが増えております。特に純増率ということで見ますと、年平均25.3%の割合で増えています。

同じ10年の間の弁護士総数の平均増加率が、同じく右端のところ、5.3%であることを考えると、毎年、割合で見ると企業内弁護士は弁護士の5倍のペースで増えているということが言えます。数字的に見ると、堅調に増加を続けていると言ってもいいのではないかと評価しております。

次に弁護士としての経験のある弁護士と新人弁護士の採用割合の比較を見てみます。別紙2を御覧ください。2010年から2011年にかけて増加した弁護士の経験年数の内訳を表にしたものです。新人、つまり修習63期の企業内弁護士が2010年6月から2011年6月までの1年間で、61人増えています。これはこの期間に増加した弁護士の内訳でいいますと全体の40.1%に当たります。一方、経験のある弁護士が採用されたのは、辞めた人とのトータルなので純増というふうに申し上げますけれども、全体の59.9%に当たります。結局、この期間に増えた人の内訳でいうと、経験のある弁護士が全体の約60%を占めているということが言えます。

新修習の修了生が出始めた2007年以降、新人の採用割合が、経験を有する弁護士の採用割合に比して多かった時期が数年間続きましたが、ようやくまたそれ以前の状況に、少なくとも昨年実績では戻ってきているということが言えようかと思っております。

コンプライアンスとかガバナンスの強化といった、弁護士採用の本来の目的から言えば、ジュニア、ミドル、シニアと、各レベルの弁護士がバランスよく採用されるということが望ましいと思われまので、そういうことから言うと、この傾向はよい傾向にあるのではないかと、採用動向としては、数字で見ると限りバランスよく採用されているのではないかと考えております。

第2といたしまして、これは手短に済ませさせていただきますが、企業内弁護士として求められる人材、これは高い法的思考力とコミュニケーション能力を兼ね備えた人材ということだと思います。なかなか、こういう人間が企業内弁護士に向いているということは、逆に言うと余りありません。弁護士として成功できる人間は、企業内弁護士としても成功できると考えております。

続きまして、第3のほうに進ませていただきますが、企業内弁護士を普及させるための方策として、私のほうから三つの提案をさせていただきたいと思っております。

第1といたしましては、数値目標の設定です。昨今、企業内弁護士の数が思ったよりも増

えているとか、あるいは思ったより増えていないという意見をよく聞きますが、実は、弁護士会、法務省、いずれもこれまでに実際に数値の予測とか目標というのを立てたというのは、少なくとも私の知る限り一度もありません。

やはりここで一度、具体的な数値目標を立てるべきではないかと考えました。私の立てる具体的な目標は、まず2021年まで企業内弁護士の純増率を過去10年平均である25.3%を維持すること。それから、2021年の時点で企業内弁護士数総数5,000人、企業内弁護士率を弁護士全体の10%の達成を目標として挙げてはどうかと考えております。

まず25.3%という数字は、過去10年にわたっての調査結果に基づく根拠のある数字です。別紙1の下の表にありますとおり、仮にこのペースで増えると仮定しますと、2016年には1,816人、2021年には5,609人ということになります。5,000人という数字もこのペースを維持するという前提で考えれば、十分現実的な目標ということが言えると考えております。

それから、企業内弁護士率10%ということでありませうけれども、別紙の3を御覧いただくと分かるように、企業内弁護士の一番進んでいる先進国と考えられているアメリカでは、1980年に私企業に所属する企業内弁護士が10%、91年に9%、2000年に8%というように、大体10%前後で推移しているということが言えます。

だんだん減ってきているのは、私の分析ですけれども、アメリカではほぼ一定の企業の法務部が、全て弁護士資格を持った者で既に構成されていて、そういう意味では総数が頭打ちの状態になっておりますが、弁護士総数はどんどん増えているので、そのような文脈において割合自体は微減しているのではないかと分析をしております。

日本においては、まだそこまでの割合に行っておりませんこと、それから弁護士の数そのものがアメリカに比べるとまだまだ少ないことを考えると、当面、弁護士全体に占める企業内弁護士比率10%ということを目標に掲げるのは、私は妥当な数字ではないかと考えております。いずれにしても、現在の増加率を維持すればおのずと結果としてついてくる数字となっています。

それから2点目、具体的な対策のほうになってきますけれども、法科大学院における企業内弁護士実務家教員を増加してはどうかと考えております。実際に、私自身、一橋大学法科大学院において企業内弁護士の経験豊富な別の先生と共に非常勤講師として一つ講座を持っております。もう講座を何年か続けておりますけれども、私の担当しております授業では、現役の企業内弁護士あるいは経験者をゲストスピーカーにお呼びして、実際の業種ごとの違いといったものを学生に示すという授業の組み立てをやっております。自分で言うのも何ですが、幸い好評を博しております。

このように企業内弁護士がどういうことをやっているのかということを示すためには、やはり現役の企業内弁護士が実際に教壇に立って教えるということが不可欠でないかと考えております。

その点で申し上げますと、ロースクールにおける実務家教員の10%程度を、企業内弁護士が引き受けるということを目標に掲げたいのではないかと考えております。一朝一夕には無理だと私も思いますので、過渡的には企業内弁護士の講演会を行う、あるいは、そうでない実務家教員の方々が行う授業の中でも、例えば弁護士倫理の授業であるとか実務に近いところの授業の中で、では、企業内弁護士であればどうなのかという思考プロセス、視点

を持った授業を組み立てていただくことで、そういったものを補っていくことも可能ではないかと考えております。

最後に3点目といたしまして、若手企業内弁護士に対するプログラム等の整備というものを挙げたいと思います。

法科大学院の学生あるいは修習生などと話をしておりますと、企業内弁護士がまだまだ少ない企業に入るときの不安感としては、一体自分がどうなるのか、入ってやっていけるのか、どうしていいのかわからなくなるのではないかと、こういった不安を聞くことが少なくありません。こういった観点で考えると、日弁連、弁護士会、あるいは組織内弁護士協会等が中心になり、企業や経済団体とも連携しながら、法曹としてのスキルが不十分なまま企業内弁護士となった者を支援するスキルアッププログラム、あるいは行動指針、ガイドライン、こういったものをつくることによって、そういった不安を払拭することが可能なのではないかと考えております。

行動指針やガイドラインということを用いると、企業の方々は法務部門の負担が増加したり、企業の裁量が制限されたりするのではないかと不安に思われるかもしれませんが、私の提案はそういう趣旨ではございません。あくまで個々の弁護士に対して、こういった考え方でやればうまくいくのではないかと道しるべ的な、そういうものを示すことによって、企業側にとっても弁護士にとっても安心して企業で働ける環境が整うのではないかとという視点から、こういうことをしてはどうかと提案をさせていただきたいと思っております。

私としては、既に経済界全体としては企業内弁護士の採用増加トレンドに入っていると認識しております。今後必要な増加のための具体的施策は、こうした目標設定や側面支援的なものが妥当と考えております。

雑駁ではありますが、私からの提言とさせていただきます。

○佐々木座長 どうもありがとうございました。

それでは次に、株式会社みずほコーポレート銀行法務部の日比野俊介弁護士から御発言をお願いします。

○日比野氏 ただ今御紹介にあずかりました、みずほコーポレート銀行法務部に所属しております日比野と申します。よろしく願いいたします。

私のほうも、島岡様、梅田様と同様、全てここで述べさせていただくものは個人の私見でございます。所属する組織・団体の見解ではございませんので、その旨でご承知おきいただけますようお願いいたします。

早速ですけれども、私に与えられたテーマとして大きく3点いただいております。その順番で述べさせていただきたいと思っております。

まず、現在の勤務先における具体的な業務の内容ということでございますが、基本的には企業の法務部が通常取り扱っているであろうと思われる業務ほぼ全般かと思っております。契約書面あるいは社内資料等のリーガルチェック、あるいは社内の各部署からまいります法律相談への対応、これが恐らくかなり大きなものかと思っております。

ただ、業法と書いておりますとおり、銀行業でございますので、銀行法あるいは金融商品取引法といったものの取扱い量が少し多いというのが特徴的かなと思っております。

次に、紛争・訴訟対応ということで、これも多分ほかの会社さんは考え方もいろいろあるかと思っておりますが、私のほうでは実際に訴訟代理人として法廷に立つということは一切行って

おりません。企業が関連する訴訟・紛争に法務リスク管理の観点から対応していくというものでございます。ただし、その代わりというわけではありませんが、国内のみならず海外で起きる訴訟・紛争につきましても、銀行全体の法務リスク管理という観点からの仕事というのがございます。

下2点は、社内向け講習、勉強会等の実施、それと人材育成と書かせていただいております。ここは、事務所とは少し違うところなのかもしれないと思うわけですが、後に述べることも関連しますが、企業としては法的な素養のある人材が法務部という名前を付けられた部署だけに限られることなく、各部署にこのような法務の知識あるいは経験のある人材が配置されるということのメリットというのは大きいものではないかということで、この人材育成というの、法務部の後輩だけということではなく、法務部にいてさらにいろいろな各部にまた異動していった、その場で活躍してもらおうというような人に対して、法律の知識とか考え方というものを教育するというような立場を担っているということでございます。

2点目として、現在の業務と法科大学院教育との関連ということで、これは有り体に言っていて、仕事にどの程度役立っているのかという趣旨かと思っておりますので、その観点でお話しさせていただきます。

まずカリキュラムにつきましては、業務との関係で言いますと、民商法、訴訟法、倒産、行政、こういった分野、かなり幅広く実際の実務には役立っていると私としては感じております。

私個人といたしましては、現在所属する会社に入社いたしまして、約8年間通常の業務に従事した後に、法科大学院ができたということで大学院に行きまして、また会社に戻り、また修習に行って、また戻りという経歴がございます。そういった中で、実際に仕事として行ってきたことを法科大学院に行って、そこで理論を学んで、実際に自分がやってきたことがどういうことだったのかということや、その考え方といったものを学ぶ機会も多くて、そういった意味で非常に有意義であったかなと思っております。

次の論理的思考、文章力、説得力というところですが、恐らく、法務に限らず企業あるいはビジネスマンとして活動していく上で、このようなスキルを身に付けるということは必要であろうと思うわけなのですけれども、そういったスキルを身に付けることができる場であるという意味でも、私としては有意義だったのかなと思っております。

あと、最後の人間関係というところですが、私は幸いにして、法科大学院ができた初年度に京都大学の大学院で学ばせていただく機会を得たわけなのですが、そこで知り合いになりました同期生、私よりも若い方が多かったです、非常に優秀だったなど、私自身、非常に思っております。彼らとの議論する時間とか、そういったものの中で、先ほど申し上げた論理的思考とかそういったものを鍛えることができたということは、非常に有意義だったかなと思っております。特に、いったん社会人になった後にこのような機会を得るということは、大学院という場がないと現実的にはなかなか難しいと思っておりますので、そういった意味ではよかったのかなと思っております。

そういう議論と、あとそれを踏まえた上での大学院の先生方との質疑応答、あるいは議論を通じて得られたもの、知識は忘れていくところもあるかと思っておりますけれども、経験とか思考プロセスというのは今の自分の仕事の中でもかなり役立っているのではないかなと思っております。

3点目といたしまして、新しい法曹養成制度への要望と書いたのですが、有資格者拡大のための施策というところも含めてということかと思しますので、その観点からお話しさせていただきます。

まず1点目は、弁護士会の諸制度との関係ということなのですが、日常的に仕事をしていく上で、弁護士会との関係というのはやはりどうしても考えることになるかと思えます。

まず1点目、弁護士会費ですが、費用的には、恐らくほかの資格と比べるとかなり高額であるというところがございます。ですので、これを企業で負担するのか、あるいは個人負担になるのかということが、まず会社としては分かれ道になるんだろうかと思えますけれども、特に新卒の方が給与から賄うというのは、なかなか現実的には少し難しいのかなと思っております。また、会社が負担するとしても、弁護士でなければできないような業務を特にさせていないという場合には、会社のほうでその負担を本当に損金処理できるのかという問題もあるやに聞いておりますので、そういった細かな話であるのですが、そういう実務的に発生する細かな問題について、一つ一つ整理が進んでいくといいのかなと思っております。

また、委員会活動あるいは法律相談等の公益活動、刑事弁護、このあたりにつきましては、まず委員会活動については、通常、平日、日中に行われるということと、基本的に就業規則に縛られるということとの整理というのは、会社によっていろいろ考え方はあるかと思えますけれども、一つ整理しなければいけない問題なのかなと思えます。

また、公益活動、刑事弁護につきましては、まず実際問題として、会社のリソースを使用することができるのか。細かい話ですけども、電子メール、ファックス、あるいは連絡先住所を会社にできるのかといった問題があるかと思えます。もしこれが難しいということになりますと、個人で連絡先等を確保するということになりますが、例えば自宅とする場合の安全面の問題ということも考えなくてははいけないかもしれません。

また、企業によりましては、例えば法律相談等行った場合に、所属先企業が被告あるいは被害者となり得る場合というのはあるかと思えますので、そういう場合にどうするのか、あるいは法律相談を受けたときに、そのあたりをどういうふうに説明するかということが、実際には問題となってくるのではないかと思っております。

残り2点でございますが、この2点につきましては、基本的に新卒、つまり社会人経験のない有資格者の方を念頭に置いたものでございます。

このあたりは島岡部長の御発言とかなり重なるかもしれませんが、まず会社の側のほうで大学院卒あるいは修習の終了生というのを新卒として扱うのか、経験者として扱うのかというのは、かなり企業によって考え方が異なるのかなと思っておりますが、ただ、仕事をしたことがないという者であれば、新卒の枠組みになってくる可能性のほうが高いのかなという印象を受けております。

新卒ということになりますと、その採用時期とか条件というものが一定の枠組みの中に縛られるということになりますので、そのあたりの整理をしていくということが拡大につながるということなのかなと思っております。

また、その採用者側のニーズの理解ということにつきましては、ここは最終的には問題ということではなくて、相互理解を深めれば解決することなのかもしれないと思っておりますが、例えば企業としては採用後の所属として、基本的に法務部という部署でずっと働いてもらいたいのか、あるいは、いろいろな部署を回らせて経験を積ませたいというように考え

ているのか、いろいろな考え方があろうかと思えますし、法務部という名前が付いている部署が実際に何をやっているかというのも会社によってかなり違っているかと思えます。

そういった意味で、その会社がどういう人が欲しいのかということと、その会社に対して就職を希望する有資格者の方というのが、自分としてどういうキャリアプランを持っているのかという考え方を、これは通常の就職活動と実は余り変わらないということなのかもしれませんが、相互に理解することによって、より進んでいくところがあるのではないかと思ったりしております。

○佐々木座長 どうもありがとうございました。

ただ今、企業法務関係として御出席をいただいているお三方から発言をいただいたところでもあります。

それでは、せっかくの機会でございますので、これから意見交換をしたいと思えます。席上には企業法務に関連するものとして、資料7が配布されておりますので、これらの内容も参考にしつつ、適宜意見交換あるいは御質問等いただければ有り難いと思えます。

それではどうぞ、何かございませんでしょうか。

○井上委員 今日は、どうもありがとうございました。

最初に島岡さんが今の法科大学院のカリキュラムは、法曹三者の養成という方向に偏っているのではないかと、もう少しビジネスの現実にも配慮したカリキュラムとすべきではないかとおっしゃいましたですけれども、法科大学院の発足当初、個々の法科大学院それぞれの教育目標に応じ特色を持たせて多様なカリキュラムを組むということで、かなり多くのところがおっしゃったようなことにも配慮して、しかしカリキュラムを組んだと思えます。現実的にはいろいろ障害がありまして、一つは司法試験の合格率の問題がやはり重圧になって、少なくとも学生の間では多様なカリキュラムがあってもそれに応じにくくなっている。まだまだその火は消えていないと思うのですけれども。そういうことから、法科大学院の側でも、法律基本科目に重点を置いたカリキュラムにせざるを得なくなっていると思えます。

もう一つは、適任の教員をどう確保すればよいかということで、例えば東大では、法科大学院が始まるかなり前から、企業法務を経験なさった熟達の方に、常勤専任の教員として来ていただいて、その方を中心にいろいろなプログラムを組んできましたし、ロースクールになってからは、更にかなり多くの客員の方とか非常勤の方々に来ていただいて、多様な授業を開設をすることができているのですけれども、どこの法科大学院でもそういうことができるとは限りませんし、私どものところでも常にそういう保証があるとはいえない。いろいろな縁故を頼って拝み倒して来ていただく。特に専任になると、年収は驚くほど下がるわけで、そういうことを覚悟して来ていただかないといけない。しかも、地域差がかかなり大きくて、全国的に見ると、そういうことができるところは非常に限られてくると思うのです。

これに対して、企業の方としてどこまで御協力いただけるのか、それだけの余裕があるのか、その辺のところについて、是非お聞かせ願いたいと思えます。

梅田さんと日比野さんには、島岡さんから、採用のときに弁護士資格を持っているということそれ自体に特別の意味があるわけではなく、人物本位で選ぶのであり、入ってからの育成とか仕事も、やはりそれぞれの企業の求めるところに応じて決まってくるものなので、法曹資格に特別の意味があるわけではないというふうにおっしゃったわけですが、それについてどう思われるかをお聞きしたいと思えます。

梅田さんは、企業内に弁護士有資格者が入って、一員として働くことにどういう意義があり、あるいはどういう特別な役割があるとお考えなのか。

日比野さんは、ロースクールに行っておられるので、そういう点について、行く前と後で何か認識が変わったのかどうかということについて、お聞かせ願いたいと思います。

○佐々木座長 それでは、簡単に順番にお答えください。では、島岡さんからお願いします。

○島岡氏 井上先生からの御質問の、実務家要員として企業法務から何か出す方法があるかということについては、大変難しい御質問です。

経営法友会という団体で、そういった機会を増やす。なかなか個人の能力で、あるいは仕事を持ちながらということはできないということもありますので、何らかの組織的な方策がないかということは検討はしておりますけれども、どうしても今のところ、個人的なやはりつながりで、仕事を持ちながら少し講座をやらせていただくとかということが中心になると思うんですけれども。

ただ、一方で、学生の方々の印象ですけれども、もちろん、企業法務の講師が多く出られている大学の方と、そうでない大学の方の意識の差が結構あるようでございまして、そもそも法科大学院に行って企業法務をやってみようということすら考えたことがないという人が結構いらっしゃいますので、これはすみません、今のところ答えを持ち合わせておりませんが、そういう意味で工夫を何か考えていけないかなと思っっている次第でございます。

それから、先ほど、資格は意味がないというふう聞こえるようなことを言ってしまったのかも。そういう意味では全くございまして、もともとやはり弁護士資格を持っておられる方の能力だとか知識、それからやはりそれだけ勉強を続けて何らかの達成をするというような姿勢だとか意志だとか性格だとか、こういうものは企業の中で当然のことながら評価されるケースはあると思いますが、申し上げたかったポイントは、それでは弁護士資格がない人が企業法務に向いていないかという、逆の問題がございまして、伝統的に学部生が法務部門で活躍しております、これは正にすみません、個人的な印象でございまして、10年ぐらいで見ると、実はやはり人物本位で、最終的には知識も能力もあります、よく言われます人間力というのでしょうか、組織の中でリーダーシップを発揮できるだとか協調性があるだとか、そういうことのほうが重要なケースが上に行けば行くほどあるという印象を持ちましたものですから、ちょっと言い過ぎたかもしれませんが、そういう趣旨でございます。

○梅田氏 まず1点目に、私自身もそうなのですが、企業内弁護士でも法廷に立っている者が一定割合あります。私自身、定期的に私の所属組織を代理して訴訟代理をするために法廷に行っております。近年日弁連や経営法友会が上場企業を対象に行ったアンケート調査でも、企業内弁護士を有する企業の2割程度が、企業内弁護士を訴訟代理人に選任していると回答していたと記憶しております。少なくともそういう企業にとっては、弁護士資格は必須です。

また、法廷に立たない者でも資格を持っている意義はあります。弁護士法や日弁連が策定している弁護士職務基本規程、こういったものに裏打ちされたプロフェッショナルリズム、間違ったことはしない法的倫理的義務を負っていること、それに反すれば懲戒の対象にもなること、こういった使命や職責を負っているということ、そしてそれが目に見える形で存在していることそのものが企業においても価値があると思います。

実際、企業で働く上で、弁護士資格があるのとないのではどちらがいいかと質問されれば、いや、ないほうがいいと答える人に私は出会ったことがありません。人によってイメージは異なるかもしれませんが、少なくとも資格に対するプラスの評価はあるのだと思います。

あとは、採用の際に弁護士資格を必須とすると十分な人材が確保できないとか、弁護士会費を負担するまでのメリットは感じないとか、そうしたある種のマイナス要素とのバランスの問題ではないかと思えます。これらと比較して十分価値がある、メリットが大きいと思えばそれを採るとのことだと思えます。実際に採用している企業は、それを負担するに値するメリットを感じているのではないかと理解しております。

○日比野氏 私の場合、ちょっと説明し漏れたかもしれませんが、ロースクールに行く前までは一度も法務部というところに勤務したことはございませんでしたので、余り前と後でということはないのですが、もちろん登録をした上で会社に所属するとなった後には、先ほど梅田様がおっしゃったような、そういった倫理規定とかそういった様々なものを抱えた上での仕事であるということは認識をしております。

ただ、これも全く同じ話になりますが、会社の中で法務部あるいはコンプライアンスといったセクション、あるいはそれに関連するような部署でも、当然のことながら圧倒的に、資格のない方が今まで立派に活躍され、支えてきておられるということですので、だからあったほうがいいということはあるのかもしれませんが、ないと駄目だということは、会社としては考えていないということだと思われまます。

○佐々木座長 それでは、ほかの方から。

○萩原委員 発言の機会を与您いただきまして、ありがとうございます。

島岡法務部長のお話を聞いていると、私自身も実は20年ほど前、会社の法務部長を務めたことがございますので、話の中身は共感するところが少なくありません。

先ほど井上委員から、資格があるからといって差別しないというお話がございましたが、実は私どもの会社も全く同じです。ただ、採用するときの動機として、資格のある人と資格のない人と比べたときに、面接などして資格のある人のほうが即戦力になるかなとか、あるいは深くこの領域について活躍ができるかなと考えることは確かにございます。ただ、そのことで特別な報酬を払うとかということはありません。難しいのは、法学部を卒業して入ってきている人に比べて、何歳か年上になっているものですから、一体、給与体系の中でどういう位置付けをして処遇すべきかというのが課題です。企業ごとにいろいろなことをやっておられると思います。

私ども、かなり20年ぐらい前でしょうか、いろいろなことがあって、法務要員についての給与体系を一般とは違った体系にして、法務部要員として成長するに従って、別体系の中に位置付けていくということをしてしておりますが、入口のところはほとんど変わらないという状況です。

そういう意味で言うと、島岡部長のおっしゃっているように、企業で求められている法務パーソンというのは、私どもも、まずは全く一級のビジネスパーソンであってほしいと。一級のビジネスパーソンでなければ、一級の法務要員になれないではないかというようなことを内部でも随分言ってきました。ベースになるのは正にビジネスの感性があるかどうか。今みたいな時代ですと、国際的な感性があるのかどうか。それから、もちろん説得力だとか人とのコミュニケーション能力を求められるわけですが、そういう意味で言うと、一般社員よ

りはもう少し幅広い人間性みたいなものを要求されるようなところがあるんだろうと。そういう意味では、採用の難しさが随分あったなと思っています。

それから、一つ梅田先生にお伺いしたいんですが、今後、企業内の弁護士の数がどのぐらいまでいくんだろうかと。年率でこの10年25%ぐらい伸びてきたと。それをそのまま引っ張っていけば、20年にはこのくらいになるぞと、こういう数字が載っているわけですけども、ある意味でいうと、私、この後この15年のときの1,800人ぐらい、このぐらいのところは、国際的にも各企業が難しい問題を抱えていますし、ある意味でニーズがありそうです。その後5,000人を超す、あるいは全体の弁護士さんの数の8から10%の数のところまで行くのかなというのは、ちょっと疑問です。とりわけ、アメリカがこうだから、この程度はというような目標で良いのだろうかと疑問に思いました。

もし御説明があれば、追加的にお聞きしたいと思っています。

○梅田氏 お答えします。確かに私の周囲でも、2,000人ぐらいまでは分かるが、その先はどうなのだと、この見通しに疑問を呈される方もいます。私も、2021年までに5,000人に増えると断言はできません。

ただ、やはり日本における企業の総数、それから法務部門に所属している人の総数、それから経営法友会の会員社数、こういったところから考えて、主立った企業の法務部門の構成人員の大半が有資格者に置き換えれば、それだけでも5,000人を超えます。企業の法務部で過半数が弁護士になる、あるいは、そのままキャリアを積んでいって、ポスト長が弁護士になる、こういうふうになって、その会社で企業内弁護士によって構成される法務部を志向すべきだという判断に行くラインを越えるところがポイントだと思います。それが同業他社にも波及すれば、業界全体が大きくそちらのほうにシフトする可能性というのはあると私は考えております。

それが5年先なのか10年先なのか分かりませんが、さらにそういった業種が増えていけば、一気に流れが加速するはずですが。特にこここのところ堅調に増えているのは、具体的な名前を挙げますと例えばソフトバンクグループ。ソフトバンク、ソフトバンクモバイル、ヤフー、こういった会社では急速に企業内弁護士の人数が増えています。特にヤフーは、いち早く採用を始めた企業として知られています。これに触発されてか、ITやオンラインゲーム業界では事業規模に関係なく全体的に弁護士の採用が増加しています。業種による差というのはもちろんあると思いますが、こういうように、業種によってはその傾向がもう既に出ているところもある。こう考えますと、こういった分野が徐々に重厚長大型の産業ですとか、古くからの大きな企業に拡大していくというのは、自然な流れだと思っています。

そう考えると、10年先まで高い水準の採用傾向は維持される、あるいは拡大していくというのは、私は現実的に十分あり得ることだと思っています。2021年に5,000人という数字を目標として掲げることは、私は何ら恥ずかしいことはないと考えております。

○佐々木座長 ありがとうございます。これは見通しの問題ですので。

ほかに、委員から何か御質問。

○山口委員 先ほどの目標にも関わるんですけども、要するにアウトソーシングをいろいろな企業がいろいろな立場で今やっていますけれども、果たして本当に弁護士という専門家を、企業の中に置く、しかもそれを国として推進していくべきなのか、もっと企業がアウトソー

シングしやすいような、外のそういう企業法務などを受け持つような弁護士事務所とか法律の専門集団をつくっていったって、いろいろな企業が必要なときに割と使い勝手のいいような、そういうような方向性を目指すべきなのかと。各企業が本当にそうやって抱え込んでいくことがあるべき姿なのかという点で、もし目標を持ってということですから恐らくそのほうがいいという意見なのかと思うんですが、そうだとすると、その論理は何なのだろうかという気がして、そこを一つ説明していただきたいと思います。

それからもう一つ、すみません、ついでするので一緒に言わせていただきますけれども、先ほどの日比野さんのほうは、一度弁護士の資格を取ってこられて、それで戻られましたよね。それで、お給料はその資格を取ったことによって上がったのかどうか。

それから、アメリカには企業内弁護士が多いようですけれども、そういう資格を持っていることでやはり給与がその分高くなっているのかどうかというのも、ついでにちょっと教えていただきたいのと、島岡さんのほうには、企業内で育成するということが大事だという話だけでも、その育成のプロセスの中で、従業員を先ほどのように法科大学院に一定期間行かせて勉強させてくるという、その企業の育成のプロセスの中に法科大学院を入れると、こういうようなことが可能なのかどうか。それもある種合理的なやり方だと思うんですけども、企業としてはそういうのを、これいいねと考えておられるのか、やはり要らないと思っておられるのか、そここのところも聞きたいと思います。すみません、よろしくお願いします。

○佐々木座長 それでは、時間もありますので、田中さんから質問を出してもらって、一緒に答えていただきます。

○田中委員 どうもありがとうございます。先ほど島岡さんのほうからは、法科大学院教育の在り方に関連して、法曹三者にやや偏ったカリキュラムを立てて教育をしているんじゃないか、もう少し企業実務に沿ったカリキュラムを検討してほしい、こういうお話がありました。

実際、法科大学院のシラバスといいますか、授業内容については、御存じかと思いますが、法律基本科目群、実務基礎科目群、基礎法学・隣接科目群のほかに展開・先端科目群というのがございまして、島岡さんの言われた企業実務に沿ったカリキュラムという点については、展開・先端科目群の科目として、大学によっては、例えば「企業実務と法」、「知的財産と法」、「銀行取引法」、「企業会計法」、「保険法実務」などといった、この話題に関連するような授業を実際には行っているわけで、全く行っていないというわけでもないんですけども、企業実務に沿ったカリキュラムを検討してほしいとの御趣旨について、更にコメントを頂けませんでしょうか。

一方、日比野さんは、現在の担当業務と法科大学院教育との関連について、民商法、訴訟法、倒産法、行政法などの主として法律基本科目群に入る科目、井上委員の示唆された司法試験に関わりのある科目。そういった法律基本科目をレジュメに記載し、お話をされておられます。

日比野さんは実務を経験してから、法科大学院に行っておられますが、法科大学院に入ったときには、先端科目群に属する、実務に密着した専門的、先端的な科目を学びたいという動機が強くて、実際にもそういう科目によってたくさんのことを学んだということでしょうか。あるいはむしろ、物の基本的な考え方とか、何か問題が起こったときには常に基本的なところといいますか、原点に戻って物事を考えるとか、そういうところを学んだと実感するのは、法律基本科目群に属する科目によるところが大きいのではないかと推測するのです。

が、その点はいかがでしょうか。

と言いますのは、実務で何か問題が起こった場合に、正解といったものがすぐ見つかるわけではないでしょうから、恐らくそこで考えることは、ここで判断の分岐点になるのは何なのかということであり、そこでの発想は、やはり基本的な物事の考え方ではないか。そうすると、基幹となる実体法・訴訟法などの基本的な物の考え方を、議論を通じたり教授のお話から受け止めたりする、それがすごく糧になっているのかなということを推測するのですが、その点について、法科大学院の教育というものがどのように役立っているかということ、日比野さんにもう一度お話しいただければと、こういうことでございます。

○佐々木座長 ほかに何か御質問があれば、承りますが。

では、ただいまお二方から出ました御質問に対しまして、ひとつ手短かに。

○島岡氏 法科大学院の教育カリキュラムが基礎科目と発展先端科目とあって、大体7割ぐらひは基礎科目、それ以下にする基準があって、余り試験勉強に偏らないという工夫がされているというのは、私も存じ上げております。

ただ、よく中でも話をするんですけども、やはり科目ごとに縦割りになっているわけでごさいます、実際起きていることは、どういう法律の何をを使うかということ、これはまず社内の人間が事実関係を分析をして、ある程度、一種の海図をつくるようなもので、この辺は何々法のこの部分だとか、この辺は危ないから外部に頼んだほうがいいのか、そういう頭の中に目次があってマッピングができる能力というのが、企業法務では非常に大事ではないかなと考えております。

その意味では、今のカリキュラムは、もちろん私は全部分かっているわけでもありませんし誤解があるかもしれませんが、社内に入ってくる人間と話をしても、そういう意味での企業活動を生でいろいろな法分野が出てくるときに分析をして、そのリスクがどこにあって、それを法律に分解をして、中でやるか外でやるかということの判断ができるか。なかなかそういう教育は難しいんだろうなという印象を持っているものですから、何か方法がないでしょうかということをお願いした次第でございます。

それから、山口先生の御質問ですが、逆に入社してから途中で法科大学院に出すということはどうなのかということですが、もともと多くの海外事業を持っている会社は、特にアメリカが多いですが、ロースクールに入学をさせてアメリカの弁護士資格取得を、義務にする会社は少数で、そうでない会社もいっぱいあって、私どもは別に義務にはしておりません。国内でも、もちろんそういう何かのインセンティブあるいは効用があれば出すんだろうと思いますし、一部の銀行等でむしろ企業派遣の留学を法科大学院に対してやっているという例もございますので、否定を別にするわけではありません。けれども、なかなかそれが今できる環境であるかという点については、全て聞いたわけではありませんが、企業法務関係者として、ではそれが1年なり2年、ある意味で投下した分戻るかどうかというのは、正にカリキュラムの問題であったり、教育の捉え方の問題がもう少し整理できないといけないのではないかなというのが印象でございます。

○梅田氏 山口委員の質問は、つまり企業法務部でそれほど企業内弁護士が必要なのか、法律事務所にアウトソーシング等することでも満たせるのではないかと、こういう御質問でよろしかったでしょうか。

そういうことと言えば、まず、これは皆様も御同意いただけるかと思うのですが、企業法

務部の役割と、顧問弁護士事務所の役割というのは全く質的にも異なるものですし、顧問事務所を使えば、それが全部アウトソーシングができるかということ、それは違うと思います。現場との密着性、プランニング、それから事務所自体の選定、いずれの点をとっても、法律事務所では代替不可能だと思っております。

企業法務部門の増強ということそのものは、どのような企業でも不可欠な課題となっております。近時の課題は、ではどうやって法務部門を強化するのか、どういう人材をもって充てるのか、という点にあります。私自身、弁護士資格は企業にとって価値ある重要な要素だと思っておりますが、仮にそこまで重要な価値を見出さない方であっても、先ほどもお話ししたとおり、最低限弁護士資格がないよりあったほうがいだろうというレベルでは御同意いただけるだろうと思っております。

これは、今、島岡部長からもお話があったとおり、多くの企業で法務部員を留学させた際に、例えばニューヨーク州の弁護士資格を取ってこさせるということをやっていることから、一つ言えるのではないかと思います。現に、ニューヨーク州の弁護士資格は、日本で持っていて直接的には役にも立ちません。それでも会社の費用を使って留学して取得させるというのは、少なくとも何らかのメリットはあると認識されていると思うのです。あえてそういうレベルでお話をするならば、ニューヨーク州の資格はあったほうがいいが、日本の資格はないほうがいいという話にはならないのだろうと私は思っております。

そういう意味では、動機付けはどうであれ、やはりどこかで少なくともあったほうがいいということが共通認識になれば、そちらのほうにおのずと行くのではないかと、加速度的に増加する可能性があるのではないかと、端的に言うとそう思っております。

○日比野氏 まず、私の処遇ということについてなんですが、結論から申しますと、全く変わっておりません。それはもう全く同じ。島岡部長がおっしゃられたことと多分重なると思うのですが、その資格があるということ、それ自体によって何か変わることはないということをございまして、結局その経験をいかに仕事に生かせるかということが処遇の対象であるということかと理解しております。

それで、田中先生からの御質問については、もうほぼ先生がおっしゃられたことでもう尽きているという印象なのでございますけれども、島岡部長がおっしゃったことの関係で言いますと、私が今まで実際仕事をやっていた中でロースクールに行くことによって、正にマッピングの中で、この問題点はあそこに当たるのだ、ここに当たるのだということを経験の中で分かった上で、そういう問題点の認識をすることができたこと。

同様に、その関連分野ですとか、直接に経験していないことであっても、例えばあの部署ではこういうことをやっていたなど、この問題はこういうところで生きるはずだというような考え方で、物を考えていくと。それが基本的な、六法、プラス執行法ですとか、そういった基礎法の学習を通じて自分の役に立っていると、このような理解をしております。よろしゅうございましょうか。

○佐々木座長 まだ御質問あるかと思いますが、もうお一方のヒアリングがございまして、これでよろしければ閉じさせていただきます。

3人の方、お忙しいところ、どうも貴重な御意見ありがとうございました。

(島岡氏、梅田氏、日比野氏退室)

○佐々木座長 それでは、次に国家公務員関係ということで、人事院の小林廣之人材局長から

ヒアリングを行いたいと思います。同局の井上参事官にも御同席いただいております。

本日はお忙しい中、我々のために御協力いただきまして、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10分程度御発言をいただいた後、質疑応答、意見交換を行いたいと思います。なお、当フォーラムでは、御提出いただいたレジュメを含む会議資料及び議事録は、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しておりますので、御承知のほどお願いいたします。

それでは小林局長、よろしく申し上げます。

○小林氏 人事院の人材局長をしております小林でございます。本日は御説明させていただく時間をいただきまして、大変ありがとうございます。

私どものほうからは、国の公務におけます法曹有資格者の方の職域拡大について、これまでの取組ということで御説明をさせていただきたいと思います。

御案内のとおり人事院、国の行政機関、国家公務員に有為な人材、多様な人材を確保するというので、様々な取組をしてきておりますが、特に近年、人口減少といえますか少子化の進展や専門職大学院の創設等に伴いまして、公務への人材供給の構造が変化しているということがございまして、これは民間企業の景気の動向にもかなり左右されますが、長期的に見まして公務への志望者が減少傾向にあるということで、そういった中で行政サービスを支える人材をどう確保するかということで、いろいろな取組をしてきているところでございます。

そういった中で、特に今回お話のございます法曹有資格者あるいは法科大学院の出身者の方につきましても、先ほど申し上げましたように新たな人材供給源ということで、公務にとりましても大変重要な人材供給源であると捉えておりますので、ここ数年、人事院といたしましても、各省庁ともいろいろ協力をいただきまして、様々な人材確保についての取組を進めているという状況でございます。

以下、内容について簡単に御説明をさせていただきます。資料5を御覧いただければと思います。

1ページ目のところでございますが、現在、法曹有資格者あるいは法科大学院の出身者の方を公務に採用する場合の仕組みといたしまして、大きく分けて三つ、そこにあるような方法がございます。

一つ目は、いわゆる国家公務員の採用試験、これに法科大学院出身者の方に受験をしていただいて、公務に採用される場合ということでございます。

これはほかの方と特に扱いを別にしているわけではございませんので、一般の大学卒業の方と同じように従来は試験を受けていただいて、その中で採用をされていくという方法でございます。

法科大学院出身者の方も大学院設置後、徐々に受験される方が増えておりまして、I種試験を通じて採用される方自体も増えてきているという傾向にございます。

次のページに参考までにちょっと数字を挙げさせていただいておりますが、I種試験、II種試験、それぞれで申込者数あるいは合格者数、それに伴って採用者数も増えてきているという状況でございます。

これにつきましては、後ほど簡単にまた御説明をさせていただきますが、国家公務員の採用試験の見直しということを進めてきておりまして、平成24年度から試験体系が新しく変

われます。これに伴いまして、総合職試験の中に、院卒者試験というものをつくることによりまして、これによりまして大学院生の方が従来よりも若干受験しやすいといった試験になるということをご予定しているところでございます。

それから二つ目でございますが、こちらは、いわゆる新司法試験の合格者の方を対象にした採用ということで、平成18年からこの司法試験合格者の方を対象にした選考試験という形で、毎年秋に各省庁からの御要望を踏まえて試験を実施しておりまして、こちらにつきましても年々申込者数あるいは合格者数とも増加してきている傾向ということでございます。

これにつきましては、3ページのところでございます。採用する省庁も若干増えてきておりますし、申込者の方も増えてきているというような傾向でございます。

これにつきましても、24年度からの試験体系の見直しの中で、先ほど申し上げました総合職試験の中の院卒者試験ということで、法務区分というのを新たに設けまして、これは秋に実施する試験でございますが、新司法試験の合格者を対象にした特別の試験を実施するというをご予定しているところでございます。

それから、三つ目でございますが、これは法曹有資格者、具体的には弁護士の方でございますが、を任期付職員法による任期付きの職員として採用するという方法でございます。

この方法は、高度の専門的な知識・経験を有する人材を一定の任期を限って公務に採用するというシステムでございますが、この制度を利用して実際に実務経験を有する方、弁護士の方を公務の中で採用させていただいているという仕組みでございます。

採用者は法律の専門家ということでございますので、最近では金融監督関係、あるいは独禁法の関係、知的財産関係といったような、いろいろな分野で政策の企画立案あるいは執行業務の分野で活躍していただいているということで、こちら採用者数は増加傾向でございます。4ページのところに参考という形で数字を挙げさせていただいておりますが、新規採用者数、それから年末時点での在職者数を見ましても、年々増加してきているという状況でございます。

こういった3つの方法によりまして、法曹有資格者あるいは法科大学院出身者の方を公務に採用しているという状況でございます。

それから、5ページを御覧いただければと思いますが、先ほど申し上げました採用試験の見直しの関係、こちら簡単に御説明をさせていただきたいと思っております。採用試験につきましては、公務をめぐるいろいろな状況の中で、さらに能力・実績に基づく人事管理を推進していくという観点から、その転換の契機になるようにということ、それから先ほど申し上げました新たな人材供給源に対応するということから、24年度から試験体系を見直しております。

具体的には、従来のⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種試験というものを廃止いたしまして、職務の内容に応じた総合職試験と一般職試験というものに再編をし直しております。それとともに、総合職試験の中に院卒者試験を新たに設ける、あるいは経験者を採用するための試験を新たに設けるというようなことを予定しているところでございます。

法科大学院関係に関して申し上げますと、先ほどもちょっと触れましたが、総合職試験に、法科大学院など専門職大学院の方を含む大学院修了者を対象とした院卒者試験というものを実施するという形になっております。これは従来のⅠ種試験の場合は、大学卒業程度ということで試験をやっておりまして、大学院修了者の方も同じその試験を受けていただいていた

わけですが、新しい試験では、もちろん大卒程度の試験を受けることもできますが、特に院卒者の方を対象にした新たな試験として実施をするという予定にしております。

これに伴いまして、法科大学院の卒業者の方は専門性を生かした受験ということで、法律関係を勉強している方については受けやすい形の試験を実施するということを予定しているところでございます。

それからもう1点が、これも先ほど申し上げました新司法試験の合格者の方を対象にしました法務区分というのを設けまして、これを秋に試験として実施するという予定にしております。こちらのほうは有資格者ということになりますので、専門試験というものは行わずに、基礎的能力と、あるいは政策課題討議、あるいは人物試験といったところを重視した試験にするということで、こちら試験合格者の方には受けやすい試験ということで実施することを予定しておるところでございます。

6ページ目はちょっと飛ばさせていただきます。

最後、7ページのところに、法科大学院の方を対象にした公務への誘致についての取組ということで、幾つか紹介をさせていただいております。

一つ目は、法科大学院の方を対象にいたしました霞が関のインターンシップというのを実施しております。こちら、平成21年から主な法科大学院の方と連携をいたしまして、本省庁の実際の職場でインターンシップを経験していただくということで、法科大学院側から見ますと教育の一環ということで、エクスターンシップを行う、それに対する協力ということでございますが、行政分野に対する理解を深めてもらうということで、霞が関の本省庁の中で2週間程度、実際に実務を経験していただくという形で実施をしております。現在10大学院が御参加いただいて、これまでに140名ぐらいの学生を受け入れているという状況でございます。

それから最後のページになりますが、その他の取組といたしましては、特に法科大学院生を対象にいたしました各省庁の業務説明会というのを、これは法科大学院協会と共同で開催をいたしまして、各省庁の行政の業務についても内容を理解していただきたいということで、説明会を実施させていただいているところでございます。

その他、ホームページ上等で情報提供させていただいて、公務への理解を深めていただきたいということで取り組んできております。

法科大学院の学生さんの方は、先ほど来も企業法務の関係でもお話がございましたが、興味がどうしても法曹のほうに非常に向いておりますので、なかなか行政の現場に興味を持っていただくということが難しいということで、私どものほうでもいろいろな機会を設けまして、各省庁とも協力して、公務自体の理解をしていただくということでの取組を進めているという状況でございます。

○佐々木座長 どうもありがとうございました。

ただ今の御説明にもございましたように、公務員試験の制度が大きく変わるという、たまたまこういうときにぶつかっているということもございますので、いろいろな点につきまして是非御質問等をいただきたいと思っております。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す。2点、大きな点、御質問させていただきたいと思っております。

実際に入口が変わるといえるのは、今教えていただいたとおりですけれども、入った後に、

この任期付職員法に基づく法曹有資格者の方は別として、法務区分ですとかあるいは法科大学院を出てという枠の中から入られた方というのは、そのほかの方々と処遇の面とか職務領域の面ですとか、何か特別な区分けをしているのか、それともそれは入るところだけの問題であって、あとは一般的な能力の問題として取り扱っていくという人事管理なのか、その辺のところを一つ教えていただきたい。

それは2番目の質問とちょっとダブってしまっていて。というのは、これは法科大学院と公共政策大学院という、私は両方授業をやっているのですが、ただサンプルが特定大学に偏っているので、適切でないかもしれないんですが、今、最後言われた点なんですけれども、同じ設問で答えさせても、法科大学院ではやはり専門性と論理性が非常に高く、公共政策のほうは多様性と創造性が高いと、そういうかなり違う答案が返ってくるという傾向があるわけなんですけれども、これがある程度認識されているとすれば、実際に採用される方というのは、やはり一つの資質に関する座標軸をお持ちになっているのか。それとも、やはり専門性という、法科大学院というところをベースにしながらやっていかれ、そこにプラスアルファということなのか。

というのは、今までも国家公務員で、司法試験に受かれて国家公務員に入ってこられる方というのは結構多かった、それなりにおられたはずですし、法律職的な試験区分も現状にはあるし、これからもある程度はあるということなので、その辺のスキルじゃなくてスタイルの違いみたいなものが出てきてしまって、これは大学側のカリキュラムの問題もあるんですけれども、その辺、率直にある程度お感じになられていること、あるいはお考えになられることがあれば、お聞かせいただきたい。

○小林氏 先ほどもお話のございました、いわゆる任期付きの人材確保というのは、これはもう専門性に着目して、即戦力として実際に弁護士さんとしての知識・経験を生かしたポストで、すぐに仕事をしていただくということを前提に採用しておりますので、これは別の話でございます。

新規採用についてどうかということでございますけれども、これについては若干各省によっても違いがあろうかなと思いますが、これは私の若干個人的な感じも入りますが、多くの省庁では、従来のI種試験で採用していた法律区分の方は、特に法科大学院の方も含めて人事管理として特別に何か変えていたかという点、それほど変えていなかったということでございます。

今回、総合職に変わるということで、人事管理の見直しというのを進めていただくことを各省にお願いをしておりますけれども、直ちに何かすぐ変わるということは必ずしもないのではないかと思いますし、その中で特に法科大学院の方だから特別な人事管理をするということはないのかなと思っております。

これは実はざっくばらんに申し上げますと、二つ要素がございます、法律的な業務、いろいろな行政事務も複雑高度化していて、いろいろな対外的な法律関係で法律専門職が必要なポストというのはだんだん増えてきておりますので、採用自体もそういう人材を確保したいというのがございますが、一方で、先ほどもちょっと申し上げた、人材供給構造がそもそも変化していて、優秀な学生さんがどちらかというと公共政策大学院とか法科大学院のほうに行かれているという状況になっておりますので、公務としてもそういった層の中から、優秀な方については公務に興味を持っていただいて、是非行政の分野でも活躍していただきたい

いという意識が非常に強くございますので、もちろん採用時点で配置するときに出身あるいは専門性というのを考慮はするかと思いますが、特にすばめた専門性だけの人材育成というところまではまだいっていないのかなと私は感じております。

○井上委員 最初お聞きしようと思ったのは、宮脇委員と全く同じ質問だったのですけれども、それについては希望だけ申し上げたいと思うのですが、今、弁護士会のほうでも指摘されているように、弁護士資格を取ってもなかなかすぐに独り立ちするのが難しい人たちが増えてきているということもあり、公務員への就職の可能性について、法科大学院の学生で興味を持っている人が増えてきています。この場合、特別の処遇をしてくれ、給料を高くしてくれといったようなことは、先ほど、企業ではそういうことをしていないんだということだったわけですが、公務員についても学生はそんなことを求めているわけではない。むしろ、せっかく身に付けた専門性を生かせるような使い方をしてくれという志向は強いと思うのです。だから、そういうふうな使い方をしていただければ、もっと志望者は増えるのかなと思います。

御質問は、新しい法務区分の秋試験、これは資格を取った人を対象にしているということなのですが、ここでの大体の採用数は、これまでに比べて格段に増えるという見通しを持っておられるのでしょうか。

これまでの選考試験を見ますと、合格者6名であり、これは恐らく各省庁から採用の希望を取って、その数を合格者としているということで、一定の学力等をもって採用するということをしているわけではないと思うのですが、それと同じような扱いだとすると、学生はそんなに魅力ある進路だと思わないので、ある程度数として確保していただいたほうが、来ると思うのですが、その辺についてお聞かせ願いたいと思います。

○小林氏 前段の部分、処遇は余りにしていないというお話だったんですが、ちなみに今回の試験の見直しに伴いまして、先ほど申し上げましたように、従来は同じI種試験で大卒試験ということを受けていただいて、その中に大学院修了の方も入られていたということで、これは経験をどう評価するかということで、若干、給与の格付けを高くするという形になっていたんですが、今回、院卒者試験という形で新たな枠組みをつくっておりますので、ここにつきましては、いわゆる大卒試験の通常の大学4年卒業者に比べると若干優位な格付けができるような制度に直しておるということで、若干でございますので、特に法科大学院だからポイント上がるということではございませんが、大学院卒業試験ということで位置付けをちょっと高くしているということでございます。

それから、秋試験の関係でございますけれども、実は採用者数についてはまだ私どものほうでもはっきりしたことが申し上げられません。現在、各省庁のほうともいろいろ調整をしておりますが、従来の選考でやっていた場合には、それぞれの各省でもそれなりに事務をやりながら、人事院が御協力をさせていただいて、選考採用ということでの事務を進めておりましたが、今度、試験として一本でやらせていただく形になりますので、各省のほうも乗りやすいということになるのかなと思いますので、今までなかなか手を挙げていただけなかった省庁さんでも、場合によっては手を挙げていただけるのではないかなというところは期待をしております。

ただ、御案内のように、実は採用予定数につきましては、春のほうも含めて定員管理上、非常にここ数年厳しい状況になっておりますので、採用自体がどのぐらいの規模になるかと

というのは、今、私どものほうでも把握できないという状況になっております。

○佐々木座長 どうぞ、ほかに。

○久保委員 宮脇先生とちょっとダブるかと思うんですけれども、5ページの、採用試験の法務区分について伺います。

法科大学院卒と区別して、あえて新司法試験合格者の枠を設けた趣旨ですけれども、人材を確保する意味で法曹資格者をたくさん欲しいというのか、それとも採用した後に、特定の仕事というか職務内容というか、そのために必要なのか、ちょっとはっきりしない。要するに、あえて両者を区別した趣旨ですね、それをちょっと御説明いただければと。

それともう1点は、4ページにある任期付職員についてですが、在職者数はかなり増えている一方で、新規採用は増えていない。これは全体の公務員の採用にも関わるかとは思いますが、当面は新規採用を少し抑えておこうというのか、将来にわたっては一定程度増やす予定なのか、その辺のお考えを少し伺えればと思います。

○小林氏 まず、秋試験の関係でございますが、これは今まで、先ほど申し上げました選考という形で、各省庁のほうでその都度ニーズがある場合に司法試験の合格者を対象に採用するという形でやっておりましたけれども、最初は少なかったんですけれども、だんだん増えてきているということもあって、これはもう試験として位置付けて、一律にやろうということで切り替えたという形でございますので、司法試験合格者の採用ニーズ自体は増えてきているのかなと思うんですが、人事管理としてこの方を有資格者ですから特別な扱いをするかという、先ほどちょっと申し上げましたように、必ずしもそうではないと思います。ただ、採用時点では、当然そういった経験といいますか知識が生かせるようなポストにつけることを、各省庁は念頭に置いているということでございます。

○久保委員 法科大学院卒業者ということでは駄目ですか、この区分の受験資格としては。

○小林氏 その場合は、こちらの春の試験のほうで、院卒者試験という形で受けていただく。こちらのほうは合格者を対象にするということで、先ほども申し上げましたように、もう有資格者なので、専門試験とかは課さずに、非常に基礎能力と人物試験、あと討議という簡単な試験で受けられるという特別な扱いをしておりますので、法科大学院出身というだけであれば春試験のほうを受けていただかざるを得ないという形になります。

それから、任期付きのほうでございますが、こちらは正に行政ニーズの中で、弁護士資格を有するような知識・経験が要る方を就ける必要があるポストということで採ってきておりますので、今後の行政ニーズの中でそういったポストが増えていけば、引き続き任期付きで採用するポストが増えていくという感じになるかなと思いますが、全体の採用数というよりは、むしろ仕事の中身で決まってくるので、この後どのぐらい増えていくのかというのは分かりませんが、比較的公務内の仕事としてはこういった方に就いていただく仕事が増えてきているのかなという感じは持っております。

○久保委員 ありがとうございます。

○佐々木座長 ほかにございませんか。

○丸島委員 先ほどの企業内弁護士やこの公務の分野というのは、司法制度改革審議会の際にこれから求められる分野であるとされてきました。しかし、この10年間、関係者らは一生懸命努力してきましたけれども、少しずつの増加にとどまっているという印象を持っています。その中で今回、院卒、法務区分の新たな試験を実施されるということで、人数などの規

模感がもう一つ分からないのですが、それはそれで必要な制度だろうと思います。

少し技術的なことを伺いますが、試験時期が秋ということで、修習生の二回試験が終了する2か月ぐらい前の時期に当たりますので、かなりの修習生が法律事務所に入所することを決め、まだ行き先が決まっていない人たちだけが事実上対象になるのではないかという指摘があるのですが、その点はいかがでしょうか。

任期付職員についてですが、各省庁で任期付職員が一定数のポジションあるようですが、これは各省庁ごとの採用になっているのでしょうか。どの省庁にも法曹有資格者の必要な部門があるならば、一括採用した上で必要な各省庁に割り振り、一部門の任期が終われば次の部門へというような動き方があっていいのではないかという議論がありましたが、そのような方向性の議論というのは今はないのでしょうか。

それから、もう一つ、先ほどのお話にもありましたが、法科大学院で勉強してこられた方々は、やはり個々の当事者に寄り添って具体的事案の解決を図り、権利を擁護し、その課程で法を創造するというようなアプローチをする、それは法曹としての養成過程を経た方々の特徴だと思います。私も今、原子力損害の仕事などをしていますと、行政と弁護士とがマッチングしながら被害者の支援にあたっていますが、やはり行政マンとしての動き方と、具体的な個々の被災者の視点から何をするかというアプローチをする弁護士の発想というのは、それぞれの視点が必要ですが微妙に異なるところもあります。公務の分野に法曹をとというときに、国民の権利擁護との関係で、公務の在り方というものを見直すことも含めての採用活動というものを考えていく必要があるのではないかという印象を持っています。広く一般的に優秀な人材というだけではなくて、公務の質が変わる、あるいは多様化することに伴って、採用も広がるということもあるのではないかとも思いますので、そのあたりのことも何かお考えがあればお聞かせいただきたいと思います。

○小林氏 まず秋試験の関係でございますが、これは実は司法修習というよりは、司法試験の合格後の段階で、こちらの試験を受けていただくということを想定しておりますので、それでこういった日程を組ませていただいているということでございます。

それから、任期付きの採用については、先ほど申しました最近の行政が複雑高度化してきておまして、消費者庁の設置とか金融庁の設置というような中で、こういった職種とかニーズが増えてきていることに伴って、公務外から即戦力として任期付きで採用することで変化してきておりますので、数としては若干増加傾向、今後も行政の変化に伴ってあるかなと思いますが、今のところそれを一括してプールしてどちらかにというような議論は、私は余り承知はしておりません。

それから、法曹養成者の人材育成というのでしょうか、先ほどのお話とも絡みますが、司法試験合格者の採用、あるいは国家公務員採用としての新規採用の部分は、どちらかといいますと各省庁はやはり優秀な人材を採用して、その中でこれから人材を育成していくという視点が強いのかなと思います。先ほどの御指摘にありましたような、行政の土壌の中での物事の考え方と、むしろ法曹経験者の方の知識・経験等を生かして、どう行政を展開するかという意味で言いますと、先ほど申しあげましたような、外部から任期付き等の形で来ていただいた方と一緒に仕事をするという形が望ましいのかなと思いますし、なかなか行政の分野の中で特に弁護士さんのような人材育成をするというのは難しいのかなと思っています。

○佐々木座長 ほかにございませんか。

お許しいただいている時間が刻々迫ってきましたけれども、座長個人の意見として、これについては一言発言したいと思います。公務員制度改革を長らく携わってることがあったものですから、どういう人材をどういう形で公務に受け入れるかということは、もう長年の議論でありまして、ようやくここまで来たかという感じを持っております。今日のデータでも、いろいろな法律職とか何とか職でもって非常に受験者の実態が違うものですから、最近、大学院卒がどのぐらいになっているかというような話とか、もう少し追加的に情報をいただいたほうがよかったかなと思えました。先ほど宮脇さんが言われた、公共政策のほうはどうなっているのかとかという話もあるものですから、別にバッティングがどうだという話ではないんですけども。

その中で、この法科大学院の問題はどういうふうに位置付けられているかということについては、今後の推移も見守りたいと思いますが、先ほど来、ほかの方からも言われましたように、規模感をどうするのかということについては、大変重要な案件であろうと思えますし、これまでのところ、どうも法科大学院の担当省庁である文部科学省は余り積極的に採っていませんでした。是非、文部科学省にも考えていただきたい。

そういうことを含めて、やはり公務のほうで大いに努力していただくということ、もちろん適性のない人を探る必要は僕は全くないと思いますけれども、適性のある人については、積極的に採っていただくということをお願いしたい。小林さんのところに掛かる期待は大なるものがあると思っておりますので、今後ともまた必要に応じてお話を伺うことも場合によってはあるかもしれませんので、よろしくお願ひしたいと思います。

○小林氏 ありがとうございます。

1点だけちょっとあれなんですけれども、私どもも、いろいろこれからもそういったことで、有為な人材ということで、公務のほうに来ていただくための努力を引き続き進めさせていただきますと思っています。

逆に、お願ひということになるかと思いますが、先ほどの数字を見ていただいてもお分かりいただけるかと思うんですが、実は合格者の方と採用者の方の間はかなり乖離がございます。それから、新司法試験の対象の試験では、申込者数が多い割には採用者が少ないという印象を持たれるかと思うんですが、これは実は各省の採用担当のほうから見ますと、先ほどちょっと申し上げましたとおり、試験は受けていただいている方、あるいは官庁に来られる方も若干おられるんですが、余り行政のほうに興味を持たれて必ずしも受けられていないという方がおられて、実は官庁訪問に来られる方の数も非常に少なかったり、こちらの新司法試験の合格者を対象とした試験では、申込みはあるんですけども、実はもう受験に来なかったりというような方が結構おられますので、これは各大学院にお願いしたいと思いますが、行政への興味とか分野に関心を持っていただけるようお願いできればと思いますので、よろしくお願ひします。

○佐々木座長 分かりました。そのことは結構であると思います。そのとおりでと思います。

それでは、ほかに御発言なければ、終了時間がちょっと過ぎておりますので、本日はここまでとしたいと思います。

次回の予定について、事務局からお願ひします。

○松並官房付 次回は3月13日火曜日、午前10時から午後零時まで、場所は本日と同じ法務省20階、第1会議室で行います。詳細につきましては追ってお知らせいたしますので、

よろしくお願いいたします。

○佐々木座長 それでは、本日はどうもありがとうございました。これで終了させていただきます。

—了—