

# 法曹有識者の活動領域の拡大に関する 有識者懇談会（第2回） 議事録

第1 日 時 平成25年11月8日（金） 自 午後0時58分  
至 午後2時52分

第2 場 所 法務省第一会議室

第3 議 題

- 1 開会
- 2 第1回分科会の結果報告
- 3 意見交換
  - (1) 求められる法曹有資格者の資質とその養成
  - (2) 法曹有資格者の活用形態に関する課題
  - (3) 新たな活動領域で業務を遂行する上での課題
  - (4) ニーズに対応した柔軟な活用の在り方
  - (5) その他
- 4 今後の検討について
- 5 閉会

第4 出席委員等 大島座長，泉委員，岡野委員，田島委員

○**松本課長** それでは、別室のマスコミとこのカメラでつながるといのは前回と同じでございますので、よろしくお願いいたします。それでは、マイクのスイッチを入れます。

○**小川部長** それでは、予定の時刻となりましたので、法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会の第2回会議を始めさせていただきます。本日もどうぞよろしくお願いいたします。前回と同様、事務局からの説明と質問対応ということで、司法法制課長の松本を同席させております。

○**松本課長** 初めに、本日の配付資料を確認させていただきます。

まず、事務局からの資料といたしまして、前回の有識者懇談会で事務局から提出いたしました試行方策を資料1、更に分科会で検討中の試行方策を資料2という形で配付させていただいております。また、同じく事務局資料といたしまして、本日の意見交換の際の検討事項に関するペーパーを資料3として席上配付しております。更に泉委員からの資料が提出されておりますので、これらも配付させていただいております。資料は、以上でございます。

○**小川部長** 続きまして、分科会の結果についての報告に移りたいと思います。前回の有識者懇談会で国・地方自治体・福祉等、企業、海外展開の三つの分野での活動領域の拡大に関する分科会が設置されました。その後、10月15日に海外展開、10月29日に企業、10月30日に国・地方自治体・福祉等の第一回分科会がそれぞれ開催されております。本日は、各分科会の座長から、第一回分科会の結果について御報告を頂きたいと思います。

まず初めに、田島委員から国・自治体・福祉等分科会の結果について、御報告をお願いしたいと思います。

○**田島委員** それでは、私たち国・地方公共団体・福祉等の分野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ということで、10月30日に開催させていただきました。この中では、4人の委員がそれぞれ意見を述べたところであります。まず私の方から福祉の分野では、行政とかあるいは利用者、福祉のサービスを提供する事業者もこの三者とも非常に大きなリスクを抱えているいろいろな仕事をしているわけでありまして。法曹との接点を求めているんですが、法の支援が届いていない福祉の分野が非常に多いということ、具体的にどういところがどういう具合に届いていないかというようなことも詳しくお話をさせていただいたところです。具体的に法曹がどう関われるのかとか議論してほしいという意見を述べました。

泉委員からは今日も意見書を出していただいておりますけれども、本部会の使命についての意見。これは基本的な、本部会は一体何のためにあるのかということから説き起こしていただきまして、国民の視線でもって権利保障的発想が必要という指摘がありました。その後、法曹有資格者の具体的活用分野として、市の立場で泉市長の場合はお話をされたんですけども、1番目は市民向け法律相談。2番目に福祉等の連携による総合支援。3番目に職員向け法律相談。これは職員の顧問弁護士の役割というようなものも含んだところであります。

1日2件程度の法律相談があることによって、いろいろな役割が果たせるのではないかとということでありました。それから、4番目に職員の能力の向上のために講師としての役割。5番目にコンプライアンスの施策を検討するときにも非常に大切な法的な視点からのアドバ

イスを頂く。6番目に市町村のところでも、いろいろな条例とかいろいろな法規がたくさんあるんですけども、そのチェックが十分できていないという指摘をいただきました。7番目に訴訟の対応。いろいろな訴訟を抱えていますので、その対応が必要である。8番目に債権管理。これは結構我々気づかなかったんですけども、非常に苦戦されたところだったそうです。債権の管理とか回収とかという業務。9番目に条例施策の立案。これは地方分権の時代、非常に大切なところだと思うんですけども、ここも条例、あるいは施策を立案される時に法曹有資格者の目でチェックをきちんとする。あるいはそういう提案をしていただくということが非常に大事だということを指摘いただきました。

10番目に、市民向けのセミナーの講師とか、オンブズマンの関連業務のものとか、それからいろいろなクレームが行政に対してくるわけですけどもクレームに対する対応。それから、議会の対応、福利厚生としての職員相談など、以上、10項目の提案を頂きまして、それについて説明を頂きました。

北川委員からは地方分権の実現のためには自治行政権、自治財産権、自治立法権の確立が不可欠である。ここは地方自治のいうなれば根幹になるようなものですけども、ここが非常に今あやふやではないか。それをきちんとまず確立するというところから始めなければいけない。そのときに、この法曹資格者の人たちの力が大きな役割を果たすということでありませう。

日弁連、地方公共団体、あるいは中央官庁が発想を転換して、法の支配を徹底していく必要がある。今までどちらかというと中央集権でほとんど我が国はやってまいりましたので、本当の意味での発想を変える時期に来ているのではないかとこのことを北川先生から厳しく御指摘を頂きました。

公正で公平な民主社会を作るためには、この分科会で実行体制を作り、具体的に動いてほしい。すなわち議論をするだけではなくて、地方が公正、公平な形で民主的な生活を市民ができるような、そういうものをしっかり具体的に作るための具体的な動き方をしていただきたいということを強く述べられました。

大貫委員からは、活動領域の拡大に関し、実行の必要性、やはりここでも実行の大切さを厳しく指摘され、議論だけではなくてきちんと実行しないと意味がないということを強調されました。いろいろなニーズといろいろな支援というのが非常にミスマッチが起こっているということは、これはお三方の指摘もそうなんですけれども、ミスマッチの解消、情報の共有の必要性、法曹有資格者及び採用側に対するサポート、法曹イメージの転換が必要である。

これは北川先生がおっしゃったものと非常に似たところもありますけれども、やはり発想を、今までの考え方というのをしっかり変えて、具体的に変わっていくための取組をやらなければいけないのではないかとこのことでもありました。我々4人の委員がある意味では非常に共通した点がございました。以上、分科会の御報告をさせていただきます。

○**小川部長** ありがとうございます。

続きまして、岡野委員から企業分科会の結果についての御報告をお願いしたいと思います。

○**岡野委員** それでは、御報告をさせていただきます。10月29日に分科会の1回の会合を開いております。お手元にお配りいただいている資料集の9ページのとおり、企業における弁護士の採用促進プランという試行方策案について、法務省より御説明がありました。ここでは、幾つかのルートが示されておりまして、こういうルートを頭に入れながら、具体的な

プランについて、少し議論をさせていただいたということになります。

次に、資料集の13ページになるかと思いますが、企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する試行方策案の一つとして、ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業のイメージ案について、日弁連より御説明がありました。

また、この事業に関して現在実施しているひまわり求人求職ナビについての取組状況についても御説明を受けまして、意見交換をさせていただきました。例えば、このひまわり求人求職ナビについて、この現在の利用状況についてより細かな分析が少し必要なのではないかと議論しております。今年実際に利用した企業に対してアンケートを実施するとか、今、実際にそういった弁護士、法曹有資格者の採用ニーズがある企業に対して調査を実施することで改善点を見いだしたらどうかということでございます。

それから、今後ひまわりサポートオフィスがどのようなマッチング事業を行うのかということについても少し詳細な検討が必要なのではないかという意見がございました。これが職業紹介事業になってしまいますと、職業安定法上の問題も出てまいりますので、こういったものをどのように考えて、どういうマッチングをしていくのかということです。さらに、経験豊富な弁護士と企業とマッチングさせていく場合に必要なノウハウとか、能力といった観点についても議論していく必要があるのではないかということです。

また、こういった事業について、先ほど御説明した9ページに記載されたルートで言えば、企業の法務部に入って、法務部から異動しないスペシャリストを念頭に置いているように見えるけれども、企業内で法曹有資格者を増やしていくためには、司法試験合格後、修習を経ないで企業に就職したり、司法修習終了後、すぐに就職をしたりするジェネラリストを目指す人を増やしていくことも一つ課題としてあるのではないかという意見がございました。

すなわち、就職先が法務部門にとどまっていると活動領域拡大につながっていかないということもあるのではないかということです。法的なバックグラウンドを有する人材の活躍する場を少し広げていく。そういう意味では、9ページの中でも左側の方のチャンネルは正にそういう活動領域の拡大を示しているわけです。

これまでは弁護士の就職先は法律事務所、訴訟実務を想定しているけれども、今後、想定される法曹有資格者の像、弁護士像を考えた場合、法曹の基本理念である自由と正義というものを仰ぎながらも法務部で働き、更に違う部門でも働いてビジネスにも取り組んで、社会や企業にどんどん入っていくというスキームが考えられないかという議論をさせていただいております。

もう一つの試行案、資料集の14ページになりますけれども、企業で活躍できる法曹有資格者を養成するモデルカリキュラム策定事業、パイロット事業イメージにつきましても、日弁連から御説明がありました。この観点については、分科会に御欠席されていた片山委員より慶応義塾大学の法科大学院で実施されております企業内リーガルセクションワークショッププログラムや法科大学院修了生向けの企業法務に関する外国語授業及び海外短期留学、継続教育に関する検討状況等が書面で報告をされております。

これを受けまして、企業が求める人材と求職者との間にギャップが大きいと言われている中で、慶応義塾大学の取組は企業の法務部門担当者が直接学生に語り掛けるというカリキュラム、内容を持っているので、ある部分非常に有益なのではないかという意見がございました。したがって、そのカリキュラム・内容を確認したと考えております。また、ここで出ま

した意見の中には、印象論かもしれませんが、女性がこのカリキュラムに関心を持って御参加をされている実態もあるようだというお話もありました。

法科大学院で企業内法務に興味を持つ人材を育てるには、司法修習との接続が重要であるのではないかという御意見がありまして、そのためにより多くの学生が選択修習で企業内修習をできるようにすることが一つ考えられるのではないかという意見がございました。これまで法廷実務のための思考だけではなく、企業内での課題に対応可能な思考が身につくようなことを考えてはどうかという議論もしております。

また、学生は司法試験受験中にはやはり試験科目の勉強に集中するというのも当然必要になってまいりますので、修習後就職までの時間とか、受験後修習が始まるまでの期間に研修等の仕組みを導入して、それに修了証や資格といったサーティフィケートを与えることによって、本人の幅を広げてもらう工夫も今後考えてはどうかと議論しております。

選択修習やインターンですと、お客様で終わってしまうケースもあるため、今後マッチングとも絡むけれども、司法修習後、2、3年、例えば、どこかに籍を置きながら、企業にお試しで2、3年働いてみるというチャンネルも考えてはどうかということも出ております。

次に、資料集の15ページに女性企業家と協働する女性弁護士プラットフォーム事業がございまして、これも日弁連から御説明がありました。前回お話ししたかもしれませんが、政府方針としてあらゆる分野で活躍する女性を2020年までに、30%に引き上げるというお話があります。分科会で議論したところでは、2012年の日本組織内弁護士協会の調べでは、弁護士全体に占める女性の割合が17.4%に対して、企業内弁護士は40%であり、また、管理職級も大分出てきていると伺っております。女性が多い理由はやはり企業の中で、育児休暇などを含めて女性の働きやすい環境整備がされているということもあるようです。

そういった観点で、比較的進んでいる中で、ここで女性ということを強調することがいいのかどうかという議論が多少ありまして、今後については、女性起業家の支援を行っている政策投資銀行や、J-Winという女性の管理職の方を中心に組織されたNPO法人などの御意見も聞きながら進めていこうと議論しております。簡単ですが、以上で御報告とかえさせていただきます。

○**小川部長** ありがとうございます。

それでは続きまして、大島座長から海外展開分科会の結果についての御報告をお願いいたします。

○**大島座長** 大島でございます。海外展開分科会は10月15日に開催されました。かなり活発な意見でございましたので、抽象的になってしまいますけれども、要約という形で御報告させていただきます。

まず最初に、法曹有資格者の海外展開に関するこれまでの検討について、今までいろいろなところで既に行われております（具体的には海外展開総合支援協議会という場があります）が、今まで行われてきた議論についてこの協議会のメンバーでもあります海外業務研究会の方から説明を頂きました。

その次に、海外展開に向けた試行方策、幾つか既に御説明いただきましたが、それらについて更に分科会として具体的な話を承りました。

具体的に申しますと、まず法曹有資格者の海外派遣プロジェクト、法務省の試行策ですが、

この説明を承りました。

次いで日弁連のパイロット事業であります中小企業海外展開支援弁護士紹介制度、これについての説明を受けました。3番目に、人材育成事業として、これもまた日弁連の方から説明を受けました。

引き続き、これらの説明を踏まえながら自由活発な意見交換を行いました。その結果、幾つか収れんされてきた、あるいは方向性ができたようなところもありますし、今後の検討課題というのもございますので、それについて幾つか報告させていただきます。

まず、日本の弁護士、法曹有資格者の活動場面、具体的な活動形態、それはどういうものかということが若干話題になりました。海外展開ということでございますので、国際的な場面を対象にしているわけですが、これには日本企業の海外進出、あるいは一般の方の海外活動に関連するいわば海外での課題と、海外企業が日本に来る場合の国際的な接触があると思います。海外から来る企業に対するサービスというのは、伝統的な話ですので、ここはむしろ今回の課題ではなくて、今回は主として海外企業にサービスを提供するというような観点から日本の弁護士にとって、外に出ていく場合、日本企業、あるいは日本人の方を想定してゆくことに確認ができております。

それから、短期的、中期的にいかなる仕事がありうるかについて大手の法律事務所が海外に進出している、あるいは個々の弁護士の方が現地の事務所に所属するということは既に実現しています。これから更にどう展開していくかという問題意識になりますが、長期的には日本が在外公館、大使館と総領事館のことですが、そこで弁護士等の法曹有資格者をどういうふうに活用できるのだろうか、あるいは、個々の弁護士の方がインハウスというのでしょうか、日本企業の現地法人、あるいは子会社にどういうふうに参加して活躍するかということを目指していくのかということが一つの議論の争点でございました。

それから、日本の弁護士側はどういった形で日本企業や邦人の方に貢献できるのかということですが、基本的には現地の法律環境の中での作業でございますので、現地の法律事務所と共同作業・コラボレーションの過程の中継ぎという仕事も考えられると思われま。他方、依頼者、日本企業からすると、当然コストが掛かるわけですので、そのコストに見合ったそれだけの便益、効果があることが求められているわけですが、日本の弁護士の方は法律の専門家ですので、相手国で法体制が違っているといても、どこにどういう問題があるのか大体想定することはできるのでいろいろ役に立てるのではないかという話が出ておりました。

もちろん付加価値を高めるという作業も必要で、現地の法体制、あるいは言葉にも通じて、更に専門性を固めていく必要も弁護士側においてあるのではないかということも指摘されました。

そういったような今後の活動がいろいろ提言されるわけですが、まずは具体的にどういったニーズがあるのかをよく把握することが大事ではないかということが、各委員が種々の角度から指摘されたところでして、かなりの焦点があたりました。特に、日本企業、日本人の展開がこれからどんどん増大するような地域、例えば近くでは東南アジアだと思えますけれども、そういったところで、日本の弁護士の方、あるいは法曹有資格者の方にどういった需要があるのか。そういうところをまず確認しないといろいろな議論も更に進まないのではないかということでした。

また、各国で、日本にもあります外弁制度同様に、それぞれの国において外国からの弁護士がどのような活動ができるのか、あるいはできないのか、いろいろな規制があると思われませんが、まず主要国について把握しておく必要があるのではないかと指摘もありました。

それから、これは専門用語の様ですが、渉外家事というのでしょうか、最近多くの邦人が海外に展開していて、国際的な家族問題も生じています。この問題についても、例えば家族法、相続法の分野で潜在的な需要があるのではないかと指摘されていました。

他方、現地の法律そのものですので、国際的な話という要素はありますけれども、現地の法律はどうなっているかということなので、そう簡単に、例えばビジネスの分野でどういう法律があるのかという話のような一般性がないのではないかと指摘もありました。今後の検討課題ということだと思います。

それから、現行制度、既にいろいろな活動が行われていますが、それらをどういうふうに強化していくかという観点から、例えば中小企業の経済活動について、いろいろと日本の内部での相談体制を強化する必要があるという指摘もございました。例えば、弁護士のネットワークについて、現地の弁護士とのチャンネルづくり、具体的には前回も話題にあったと思いますけれども、香港弁護士会というのでしょうか、弁護士会なのかもしれませんが、そこで具体的に現地の弁護士のリストの提供があるということですので、そのような形でのチャンネルをどういうふうにして強化していくか、ということが話題にもなりました。

中小企業海外展開支援弁護士紹介制度、これをどういった観点から発表させるかということで、いろいろな話が既に起こっているということですので、できるだけ具体的な話を今後承っていきたいということをお願いしてあります。

今後の検討課題ということで、先ほど申し上げました、何にもましてニーズの調査ということが必要だということになりまして、その観点から既に提起されております法務省の海外派遣プロジェクト、これにつきまして具体的に、例えば日本企業、邦人の現状、いろいろな問題が起こっている、そういうことについてどういうことが具体的にあるのかということ調査する、あるいは、現地に出ている日本の法律事務所、個人の弁護士の方がおられれば、その方の活動状況について具体的な調査をする、それから、当然のことながら現地の法制度についても調査する、ということをも更に推進する必要があるということが強調されました。

それから、現地規範との連携の基盤構築、現地機関との連携の試行的な実践、そういったことはどんなことができるかもこの派遣を通じて調査できればよろしいかなと思っております。

今後、いずれにしても海外展開の検討を更に深めていく上では、現場のニーズの把握というのが不可欠であるということは先ほど申し上げたとおり、委員の間からも強く主張されておりますので、このプロジェクトが是非成果を上げる方向に持っていただければと思っています。よろしく申し上げます。

駆け足になりますけれども、これ以外の試行制度についても、日弁連の弁護士紹介制度については今後対象地域の拡大、あるいは中小企業の海外展開に支援の在り方、そういったことも更に検討する必要がありますし、人材育成についても法曹有資格者の留学状態の把握とか、そういった形で検討する必要があると思っています。

さらに、政府の対外活動、例えば貿易交渉とかあるいは先ほど少し申しました在留邦人の支援、これはもちろんいろいろ強化される必要があるわけですが、どういった形で日本の法

曹有資格者，弁護士の方が活用できるか検討していきたいと思っております。

もう一つ，日本政府ではなくて国際機関だと思いますが，国際機関もいろいろ活躍の場として考えていく必要があると思っております。このようにいくつか流れが出てきていると思いますので，今後更に検討させていただきたいと思っております。

**○小川部長** 次に意見交換に移りたいと思っておりますが，いろいろと各分科会の座長から御報告を頂きましたとおり，活動領域の拡大のための試行案，実行のための試行の案が幾つか分科会で提示されて，今後はその試行が実施されていくということになります。一方で，試行の方策を実施して，活動領域の拡大を図るに当たっても，幾つか問題点があるだろうということで，今日の意見交換のテーマは，先ほども申し上げました机上配付資料としてお配りしておりますが，各分野について4つの観点から意見交換をお願いしたいと思っております。

一つは，求められる法曹有資格者の資質とその養成，それぞれの分野において求められる法曹の資質とはどういうものかということ。それから，2番目が新たな活動領域での法曹有資格者の活用形態に関する課題。それから，3番目が新たな活動領域で業務を遂行するに当たっての課題，これが3番目。4番目，これは裏にもありますが，ニーズに対応した人材の柔軟な活用の在り方。こういった点を踏まえる必要があると思われまますので，このテーマで御議論いただきたいと思っております。

これまでも法務省，それから日弁連から様々な試行策が提出されておりますが，これらの試行策を実施するために必要な弁護士を確保することが大きな課題という状況にあります。その背景としては，弁護士を利用する立場の国，企業，自治体などにおいて，弁護士の有用性を十分に認識できていないこと。あるいは，弁護士の側から見ますと，弁護士の側において，どのような弁護士が必要とされているのか。十分に認識できていないことがあると思われまます。こういった問題の前提にあるのも先ほど申し上げました4つのテーマなのかなというところがございます。

そこで本日の有識者懇談会では，今申し上げました4つの点について，有識者の皆様の御意見を伺い，今後の試行方策の実施に活かしていきたいと考えております。進め方は大体こんな進め方でよろしいでしょうか。

それでは，最初に，意見交換事項のメモの一番上にございますそれぞれの分野において求められる法曹有資格者の資質とその養成，このテーマから御意見を伺いたいと思っております。

**○田島委員** 先ほどの分科会の報告で少し抜けていたのがあったものですから，先に報告させていただきます。

国及び地方公共団体のところですがけれども，先ほど御説明したのは，有識者委員の人たちの御意見は全部御説明したのですけれども，あと日弁連からもこれまでの取組の状況と現状の説明がされました。そこで，国の機関及び自治体に勤務する弁護士等の数，今，何人ぐらいいるのか。それから，日弁連や法テラスから被災地自治体への弁護士派遣の状況，被災地への派遣を今やっていますから，その辺の中身の状況とか，それから福祉施設における法曹有資格者の勤務状況についての説明など，日弁連が現にやっておられるものを数字を挙げてきちんと御説明いただきました。

そのほかにも本日配付されている資料にもあると思っておりますけれども，活動領域の拡大に向けたいろいろな試行方法をやっておられるのを紹介いただきました。

法務省の提出による試行案としては，被災地自治体での弁護士の採用を拡大するためのキ

ャラバンの実施とか、法テラススタッフ弁護士による社会福祉法人等での研修。法テラスによる司法ソーシャルワークの試行などが紹介されました。この司法ソーシャルワークというのは我々福祉のところと司法が連携してという、非常に新しい考え方で、これは法務省が試行的にいろいろ考えていただいているところでもあります。こういうものを紹介していただきました。

それから、日弁連提出による試行案としては、条例づくり、レビュー研究会のプロジェクト、それから行政連携プロジェクトの全国への拡大などの紹介を頂きました。

その後、活動領域の拡大のための方策については、いろいろな意見交換がされまして、その意見交換の中で、特に弁護士が地方公共団体に勤務することを促進するため、弁護士会の支援の必要、これは弁護士会がもうちょっと頑張らなければいけないのではないかとという声が非常に強かったと思います。そういう支援がないと、個別で弁護士たちが入っていくということはなかなか難しい。これは、企業とかそのほかの部門でもあると思いますけれども、何らかの方で、支援する仕組みが必要なのではないか。

具体的には、任期満了後の進路に不安を抱かないようにするための支援策とか、それから養成事務所等の整備、研修としての派遣の促進などが話し合われました。そしてまた厚生労働省にヒアリングなどをして、福祉分野のニーズを把握する作業などが検討事項として挙げられました。これは実際、厚生労働省が非常に大きな部分を管轄していますので、ここは専門の役職がちゃんと入って、いろいろなヒアリングをきちんとやるべきではないかということでありました。

そのほか、分科会で提示された試行方策については、条例づくり、レビュー研究会、その立ち上げ作業を進め、全国行政連携体制については準備会の組織を立ち上げる。これはちゃんと準備会を作って、具体的にやらないと、こういうのをやりましょうというだけでは駄目ですよ。具体的にきちんとした準備会を立ち上げましょう。次回、分科会までに作業を進めて進捗状況を報告する。1か月か2か月の間にきちんとした準備会を立ち上げましょうという、相当厳しい努力目標ではありますけれども、こういうものをきちんと制定したところでございます。

**○岡野委員** 今後に向けた課題の御報告があったので、私の方でも付け加えさせていただいてよろしいですか。

5点ございます。1点目は、先ほどの説明の中で、ひまわり求人求職ナビというお話をさせていただきましたが、現在取り得る数値分析のほかに、利用した企業の追跡調査を行うことを考えております。

2点目は、企業のニーズがどこにあるのかについて、実効的な調査方法を検討することを議論しております。

3点目は、モデルカリキュラム策定事業について、慶応義塾大学のお話をさせていただきましたけれども、できれば一度見学などもさせていただいて、情報収集を行うとともに、そういったプログラムの他の法科大学院への展開についても検討してはどうかということと、弁護士向けの研修についても少し具体的な方法や内容を検討することを議論しております。

4点目は、女性に焦点を当てた試行案がありましたけれども、女性企業家のニーズを把握するための調査をするために、日本政策投資銀行や、J-Winのヒアリングなどを検討しております。

5点目は、先ほどの説明の中でお試し採用とか、2, 3年企業に勤めていただくような仕組みを検討してはどうかというお話をしましたが、これについては契約の形態とか期間など、マッチングの方法について次までに検討することを考えております。以上の5点を課題として持っております。よろしくお願いたします。

**○小川部長** どうもありがとうございました。

先ほどの意見交換に移ってよろしいでしょうか。

それでは、意見交換の最初のテーマは、先ほど申しましたように、求められる法曹有資格者の資質とその養成ということでございます。試行方策を実施して、活動領域の拡大の可能性を検証していくという上では、法曹を利用する側がどのような人材を求めているのかを理解することが必要であることは間違いありません。この点については、法曹を利用する側の立場からそれぞれの分野において、求められる資質として、例えば(1)の専門性、それから社会人経験の有無など、それから3番にありますように法科大学院司法試験、司法修習講師の成績といった点をどのように考えるかという点が問題としてあろうかと思っております。また、このような資質を備えた法曹有資格者を育成するための方策ということで(4)資質の涵養のための養成ということを挙げさせていただいております。

(5)でその他もありますし、この点について幅広く御意見をいただければと思っておりますので、(1)、(2)、(3)、(4)は特に問いませんので、このテーマに関わることについての御意見を伺いたいと思っております。いかがでございましょうか。

**○泉委員** 委員の泉です。よろしくお願いたします。

意見の概要をまとめておりますので、お手元の資料を御覧いただきながらお聞きいただければと思っております。

まず、今日のテーマの「求められる法曹有資格者の資質とその養成について」ですが、簡単に言えば、裁判所で活躍する法曹ではなくて、実社会で活躍する法曹というところがポイントだろうと思っております。狭い裁判所の中でだけ活躍できればいいという発想ではなく、国際社会、企業活動、地域社会、福祉現場でしっかりと位置づく、そういった法曹こそが社会にとって意味があるんだという観点で考えております。

先ほど田島座長の方から御報告を頂きましたけれども、法曹有資格者が多方面で活躍できるということを地方自治体の長としても実感しております。「明石市における弁護士職員の活用分野」という表題で、別紙の形でまとめておりますので、御覧いただければと思っております。狭い分野だけではなく、市民社会に向き合う形で市民相談をする。それも「来い」ではなく、出かけていくというようなことなども考えますと、本当に活動分野は広いと考えております。

そこで養成についてですが、専門性のある法曹をしっかりと養成していくという点が重要だと思っております。専門性には2つの意味があって、より高度な専門性と、より幅広い専門性、つまり、既存の分野についてブラッシュアップをして、能力をもっと高めていく必要があるとともに、もう少し幅広く、国際社会、企業活動、地域社会、福祉現場などにおける知識やそういった技術関係も学ぶ必要があると強く感じております。

これはトータルな話であり、法科大学院や司法試験科目や司法修習にも関係があり、できることは数多くあると思っております。具体的には、司法修習の前後のいわゆるギャップタームに、企業や自治体に来ていただければ得るところは大きいと思っておりますし、法科大学院でも、地方自治で活躍できるような分野の履修を促したり、福祉に係る分野を位置づけていただき

たいと考えております。

また、司法修習については、すでに試験に通っており、自分がその後どういう道で頑張るのかということも認識できる段階ですので、お医者さんの場合に、外科医になるのか、内科医なのか、精神科医なのかで分かれていくのと同じように、弁護士の場合についても、既存の法廷弁護士の道のみならず、国際社会で活躍したいとか、企業で頑張りたいとか、地方公共団体でしっかり位置づけたいと思うものについては、そういった選択の要素も司法修習に是非加味していただきたいと考えております。

また、弁護士になった後についても、例えば、法科大学院で継続的な研修をしていただくとか、弁護士会の方でも、養成する法律事務所をしっかり位置づけていただいて、そこがしっかりと応援し、場合によっては、地方自治体などで頑張ってきた後、数年後に受け入れるようなことも考えていただければ、一層前向きに進むものと考えております。

よろしく申し上げます。

**○小川部長** ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。求められる法曹有資格者の資質、あるいはその養成をどう行っていくかというテーマになりますか。

**○岡野委員** 今の泉先生のお話に大賛成でして、ありとあらゆる機会をとらえて、企業だけではなくて地方公共団体、国際機関との接点を設けて、活躍する機会を増やしていくことが必要なのではないかと思えます。併せて修習の後、先ほど先生もおっしゃいましたけれども、何らかの形でそういった機関に入れるような仕組みが作れないかと思えます。

これは、弁護士登録をされて、例えばどこかの事務所に入ると、そこからどこかの企業に出向とか、自治体に出向というのはなかなか現実的ではないのだろーと思えますので何らかのスキームを作らないとならないと思えます。誰が報酬を払うのかという問題も当然出てくることだと思いますけれども、少し工夫をして考えていったらいいのではないかと思います。かつての司法制度改革審議会等の中にも役割を分担してやることよりも成長型の法曹有資格者を作っていきたいという議論が確かあったと思えますが、あるときは自治体において、あるときは企業にもいてという経験をしていくのも一つの形かもしれません。弁護士登録の後でもいいと思えますけれども、何らかの形でいろいろな分野に行ける仕組みづくりができればと思います。田島先生のお話の中にも支援する仕組みが必要だというお話があったと思えますけれども、そのようなことを考えていければよろしいのではないかと感じた次第です。

企業の場合、これは行政・自治体も一緒だと思うのですが、組織で働くための基本的な能力をどう作っていくかというのが、これは別に法曹有資格者の方だけでなく、やはり持って生まれたものもあると思えますけれども、組織で働くということで必要とされる能力、チームワーク、マネジメント能力は必要な能力だと思います。そういったものをどう作っていくかということも、ここに書かれているようなこととはちょっと角度が違うのかもしれませんが、若干検討が必要と思えます。というのは、司法試験のためにかなり集中してしまっていますが、そういった観点の能力開発とかも必要なのではないかと思えます。

一つ質問ですが、(3)に成績がチェックリストのように挙がっているのですが、この成績はどういう意味があるのか教えていただきたい。企業に働く人にとって成績第一主義というのは、必ずしも今はそういう形にはなっていないのですけれども、公務員試験はそうなのかもしれませんが、お聞かせいただければと思います。

**○松本課長** これは成績がポイントだという趣旨ではなくて、例えば先ほど御説明がありまし

たように、企業側で採用するとき、こういう点に重きを置いておられるのか。あるいは福祉とか自治体とか、この辺、海外環境もそうですけれども、あるいは弁護士事務所においてもこういうのがあるのかどうか。その辺の実態がよく分からない中で、どのようなお考えなのかということをお聞きしたいというところでございます。

**○田島委員** この養成だと非常に難しいんだと思います。二つ考え方があって、一つは現行法でやっている仕組みの中でより有効なものを探すというのと、もう一つは、しっかり基本的な問題に取り組むことです。例えば裁判所でやる、訴訟のための弁護士、そういうものから考え方を変えて、先ほどから言うように非常に広い範囲内でそういう法曹活動ができる人を養成するというんだったら、これは多分今の仕組みでは非常に難しいと思います。

去年1年間は、10年前にああいう議論してみて、つまらない話だねというぐらいの感想になりました。というのは、理想論で作って、プロセスで法曹養成をどうのこうのと作っていますけれども、結局、実現したのはたった一つ、大学院の数が増えたというだけの話なんです。中身はお粗末。そのためにマイナスになったのは、多分、試験を受けて、合格されてから修習の時間、これが半分になりました。しかも給付制だったのが、貸与制になって、借金背負って勉強しているわけですね。上がった後も。その1点から見ても、本当にお粗末なものだと思います。

ただ、それでおかしいというのは、やるしかないからと皆さんある面で諦めてやっているなどすごく思いました。気づいておられるんですね。だけど、プロセスでやって、10年やってみているわけですから、そういうのを一応是として仕方ないねというのであれば、そこのできる範囲は本当に限られたものだと思います。

ここで提案するのは、もう一つ、基本的にもう一回考え直すよということになると、あの10年前に作ったあの仕組みでやっているものをこの養成というところから考えると、相当切り込んだ形で提案するしかないのではないかと思います。

もう一つ問題なのは、裁判官とか検察官という公務員の人たちのところの養成は採用してから相当きちんとした、今でも一生懸命やっておられます。それでなくても前に比べると養成が大変だ、検察もそれから裁判官の養成のところも、採用した人を養成するのは大変だというお話は聞いています。弁護士事務所で養成することが弁護士のところは破綻しているのではないのかと思います。

例えば、長崎の例で申し上げますと、長崎の弁護士の事務所で新しい人たちを採用して、それでそこで徒弟制度みたいにして、先輩が後輩を育てていくという、そういう形での育て方というのはもうほとんどできない状態になっています。九州弁護士会全体で言うとまだ福岡ぐらいが何とか、非常に大きい都市ですから、けどあとの6県はほとんど駄目です。弁護士会自体が悲鳴を上げています。養成ができない。そういう状況の中で、今求められるような弁護士さんを養成することは弁護士のところになると非常に難しいと思います。

司法試験で上がった後の修習、これまた半分の月になっているわけですから。しかもその費用は全部場合によっては借金で勉強せざるを得ない。というような状況の中で、今求められるものというのは、非常に厳しいと思います。そこをまず前提にしっかりと置いた上で、議論していかないと、理想はこうなんです、けど現実はこちらだからこの範囲内でしかないとか。というようなものが需要ではないかと思います。

**○大島座長** 直今の大変難しい提起を頂いた後で話をするのは気が引けますが、皆さんのお話

を伺った後に発言しようと思ったのは、海外展開というのは、基本的に国内の話と異質なところがあります。一言で言えば語学です。専門性についてみれば知識の問題、法律に対する知識、各国の知識であり、これをどうするかということは必要です。これは、正しく専門性のお話ですが、その以前の段階として語学の問題があるということがあります。この場合にふさわしい話なのか判りませんが、最近耳にした話で、世界各国を見て、所得でかなりいいところに行く、例えば年収1,000万円の水準に達するために英語を知らなくてもできる機会があるのは日本だけということです。要するに、他の国ではそれなりの報酬を得るためには英語は必要だということです。

ところが、日本はある意味では幸いにして、このような状態で今まで来ましたが、グローバル化がここまで進展してしまい、だからこそ企業の海外展開が出てきているわけです。それぞれの若い人たちが将来のキャリアを設計する上で、英語がなくてもそれなりのところに行けるので、英語というのは余計な作業になっていた。そういう状況におかれると、よほど志の強い人でない限りは、義務教育の英語はやむを得ず勉強するがそれ以上のことは必要ない、ということになってしまう。その上で、ではこれから海外展開しようといっても実際はできません。

従って、何にもまして英語力が大事です。他の言葉も現地に行く必要になると思います。例えば、アラブ圏に行けば当然アラビア語ができなければいけないとか、そういう話になります。しかし、そこはさきほどの話ですが、他の国では大体英語ができますから、まずは英語ができなければいけないということだと思えます。たまたま今回の資格に関連してTOEFL云々と書いてありますけれども、これはTOEFL以前の問題で、海外展開を法曹界の方がするのであれば、まず英語ができなければいけないということが当然であること、この事態の深刻性をかなり強調する必要があるということです。

その上で、どうやって相手と法曹としてのコミュニケーションを、専門知識を踏まえながらのコミュニケーションができるようになるか。そうすると今度は学校での勉強の過程でそういうことを身につけるといって、したがって、今おっしゃった国内での弁護士としての養成に先立つ話として、語学とそれから語学を超えたコミュニケーション、専門知識も含めたコミュニケーション能力をどのように養成していくかという話で、大変深刻だと思えます。

現在、週一で大学で教えていますが、英語の授業なので留学生が多いのですが、留学生の方は皆さんそれなりに英語ができます。例えばアジアの方がアメリカのロースクールを出て、アメリカの弁護士事務所に入る、あるいは本国に戻りアメリカの法律を踏まえて弁護士としての活動をするという、そういう方がものすごく増えている一方、日本の方はほとんどいないのではないのでしょうか。したがって海外の展開分野はすごく広いにもかかわらず、日本の法曹有資格者の展開には大きな課題が残っていると思えます。

**○岡野委員** 企業も一緒かなという話を伺っていて思いました。私はこういう仕事をしているものですから、結構いろいろな大学に企業の求める人材像というお話を学部の卒業の前の3年生や大学院生にお話をするケースが多いです。そこで必ず申し上げているのは、皆さんが就職をするときに、戦っている学生は日本の学生だけではなくて、アメリカとか中国とか韓国の学生と一緒に採用試験を戦っていると思わないと、なかなか皆さんが思っているような企業には入れませんということです。今は、日本で例えば100人採ります、アメリカで2

0人採りますということではなくて、世界で120人を採るうちの、優秀な方から120人採りますというのが現実の企業の採用行動になりつつあるわけです。それを普通の大学生とか大学院生に話をします。

ここで議論している対象の方というのは、我々が通常高度人材と呼ぶ層の人で、当然のことながら企業に入れば、トップマネジメントを目指して企業の中に貢献して下さるような、専門職はちょっと別ですけども、ジェネラリストとして期待しているわけですから、基本的に英語はできなかつたら採用もできないということだと思っています。

私どもとか経団連とかの役員の方は各企業のトップの経営者ですが、例えば私どもでトップの十数名の会議は外国人を招いたら通訳なしで会議は成り立ってしまいます。そうするとスタッフが、英語ができないと、スタッフのために通訳を入れるのかという話になってしまいます。しかし、現実はそのようなことはないわけで、若いうちからやはりある程度の語学能力がないと、そういう世界は難しくなっているという現状があります。企業が国際化しているという意味では国際分野なのかもしれませんが、企業で高度人材として働いていくためには英語というのは基礎能力として是非ともお考えいただかなければいけないと思います。日本語をおろそかにしていいということでは全くないので、その辺が議論になるときがあるのですが、日本語をおろそかにするという意味ではなくて、世界の人とコミュニケーションをとるための最低限の英語能力が必要だと御理解をいただければと思います。

**○泉委員** 今のお話に関連して、少し提案をしたいと思います。

端的に言うと、これまでの単線ルート、すなわち裁判所を想定した単線ルートの法曹養成だけではなく、複線的な要素を加味するという点についてです。この複線ルートというテーマについては、法科大学院の在り方、司法試験の在り方、司法修習の在り方、弁護士会の在り方、これら4つともに関係してくると思います。

まず1つ目の法科大学院については、いわゆる既存の法学部中心の法科大学院で足りるのかという問題で、実社会での活動を拡大していくという意味では、人文系であるとかいろいろな形もありうると思います。最近は公共政策大学院なども頑張っておられますので、そういったところのルートも含め、もっと違った観点の法曹養成も可能ではないかという問題意識を持っております。

2つ目の司法試験についても、単線ルートで全員が弁護士というだけではなく、複線ルートにして多様化を図っていく余地もあるように思います。例えば、語学を選択科目にして国際弁護士と呼ぶようにするとか、企業的な科目も入れての企業弁護士とか、自治体弁護士であるとか、つまり単線の唯一の資格としての弁護士だけではなく、プラスアルファの別の専門的な資格を設けるといったことや、また逆に、司法試験には合格しなかったけれども、市民の方を向いて仕事をするのに向いているとして、弁護士に準ずる資格、例えば、法曹士というような資格を設けるといったようなことです。有為な人材が社会でもっと活躍できるように、単線ルートだけではもったいないという問題意識を持っております。

3つ目の司法修習についても、これもまさに裁判所、検察庁、いわゆる既存の弁護士という、いわゆる法曹三者を想定した修習に過ぎませんので、もう少し企業であるとか、自治体であるとかの修習もきちんと位置づけて、そういった道を選ぼうと思った司法修習生が、そういった道を選びやすくなるような工夫の余地もあるのではないかと考えております。最後に、弁護士会についてですが、これも弁護士会の在り方についての根本的な議論がそ

そろ必要かと思っております。組織内弁護士の場合、弁護士登録は半分程度になってしまっており、今後どうなるかということもあります。弁護士会に頑張っていたらいいと思いつつ、強制加入や業務独占の問題についても、いったい何のための業務独占なのか、何のための強制加入なのか、ということをおまえて検討していかないと、既存の裁判所中心主義、法廷弁護士を育てるだけの単線ルートの発想だけでは、議論に耐えられないのではないかと心配しております。

○**田島委員** 養成のところは、先ほど言いましたように、裁判官とか検察官のところでは相当きちんとしたものを作っておられると思います。大変ではあってもそれなりの努力をしておられる。例えば、外務省に出向してやっておられるとか、役所の中ではそうやって海外も2年とか3年経験して、そうすることによって当然語学も磨かれていると思うんですけども、そういう方法が一つ、だから裁判官と検察官の場合はそう心配がいらぬと思うんですけども、弁護士さんたちの場合は、きちっとそこを支援する仕組みがないんです。

ですから、そういうものを目指そうとされる人たちが何らかの形で、支援を受けながら海外での研修をしながら、実際の言葉の勉強ではなくて、言葉の壁というのは非常に大きいですから、これは実際海外で生活した方がいい勉強になる。そういうことを応援できる仕組みを、これはやはり日弁連あたりは相当考えなくちゃいけないんじゃないかと思えます。

それとそれをやるときに、日弁連だけ、「それはあんたたちのことだから自分達でやりなさいよ」では絶対進まないと思う。ここは国家としてどうやって育てるんですかと、その観点が必要だと思えます。単なる弁護士さんたちの仕事上の問題なんだから、自分たちでやりなさい、ほかはやっているんだからやりなさい、という非常に粗っぽい議論が大手を振って通っているんです。10年ぐらい前からそれが出てきたんだと思えます。ですから、法曹有資格者というものの見方が非常に雑になっている。当然それは養成のところにも響いてきているんだと思えます。

具体的に国際的に活躍したり、企業の中でとか、福祉の世界だって、何かすごく易しいように皆さん思われているけど、弁護士さんが来ても、ほとんど役に立ちません。何でかって、福祉って結構難しいんですよ。赤ん坊からお年寄りまで様々な法律事項がありますし、それから具体的な言葉一つだって、やはり難しい。別の方から見られれば、よく理解できないとおっしゃるんです。そういうところですから、相当しっかり勉強していただかなければいけない。そういう勉強するのは、自分たちで適当にやれと言ったって、それはできっこないんだと思えます。法科大学院だとか、修習のところでも入口のところだけはそれでいいんだと思えます。しかし本当にきちんと、業務として仕事をやろうとすると、修習のところをやったぐらいでは、到底やっていけないと思えます。

裁判所で活動する仕事以外のところをやられるものについては、養成の仕組みをしっかりと考えて、仕事しながらその養成の研修を受けられるか。そういう仕組みを具体的に考えないと、難しいです。

要望やニーズは非常に大きいわけですから、もっときちんとした養成する仕組みをとる必要があるのではないかと思います。

○**小川部長** ありがとうございます。いろいろと御意見いただいているところですが、時間の関係もありますので、次のテーマの方に移らせていただきます。

続いては、新たな活動領域での法曹有資格者の活用の形態という問題でございます。活用

の形態にはこの意見交換事項の中にも書いてございますが、弁護士を行政機関や企業などの組織の一員として活用する場合と、組織に所属させることなく、外部からの連携、助言といった形で弁護士の能力を活用する場合がまず考えられます。その上で、組織の一員として勤務する場合については、既に弁護士として一定の経験を有する者は任期つき採用、あるいは中途採用といった形と一般社員と同様の採用形態という形も考えられます。さらに、一般社員として採用する場合であっても、法務スタッフとして雇用する場合とジェネラリストとして雇用する場合などが考えられます。

こういった様々な活用形態について、それぞれの分野について効果的と考えられるものは、どのようなものか。あるいはそれぞれの活用形態に伴う課題といった点について御意見をいただければと思います。

それから、よく指摘される点ではございますが、組織の一員として弁護士を活用する場合については、従来の顧問弁護士との役割の違いなどがどこにあるのかといった点も論点とされる場所ですので、こういった点についても御意見をいただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

**○泉委員** 2つ目のテーマで、顧問弁護士との違いですが、明石市の場合には、常勤の弁護士を位置づけておりますが、何が違うかと言うとスピードです。顧問弁護士への相談だと、市役所内で協議をし、書類を作り、決裁の判をいっぱいもらって、予約をとってからですから、すぐに1週間も10日もたってしまいます。これに対し、常勤の弁護士への相談だと、まさに隣に座っているわけですから、すぐに相談できます。また、継続的な相談も容易です。やはり常勤であればこそそのメリットは大きいと感じております。

**○岡野委員** まず企業は企業価値を上げていかなければいけないというミッションを持っておりまして、それにはミッションとビジョンの共有をするためにトップマネジメントがいて、組織ができ上がっているという大きな目的があります。社員はそれを共有して、その目的に向かって組織の一員として努力することになると思います。

顧問弁護士というのは、もちろんその意識はある程度持っていたでしょうけれども、やはり法律専門家としてのアドバイザーとしてのお役回りを期待されているでしょう。いわゆる企業価値向上のためのミッション、ビジョンを共有して自分の役割を果たしていく社員と、大きな違いがあります。

人はそれぞれ働き方がありますので、その中で自分がどの立ち位置で働くかというのはそれぞれの方が決めることですので、それぞれの有資格者と企業とが契約で決めていくということだと思いますし、また企業のありようもございます。たまたま新しい事業分野を作るので、法律のバックグラウンドを持ったジェネラリストが欲しいと思ったかもしれないし、そうではないケースもあるでしょう。こういった議論は私どもは常に多様性を受け入れる仕組みであることが必要であって、何が悪いということよりも、正に今お話がありましたように、役割分担がきちりできていてお互いがそれを認識し合って、雇用契約なり、顧問契約なりがされていくことが一番重要なのではないかと考えております。

**○泉委員** 補足をさせてください。先ほど違いを述べましたが、役割が違うということです。

常勤の弁護士については、身近にいるからこそそのプラスがありますが、全部が全部、常勤の弁護士だけで対応できるわけではありません。より高度な専門性のある分野については、外部の弁護士の力を借りることを当然に想定しております。まさに役割分担です。ある意味、

日常的な対応については常勤の弁護士が対応し、より高度な専門性への対応は外部の弁護士を活用するという切り分け、役割分担が重要だと補足させていただきます。

○**小川部長** ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

○**田島委員** 私どもの分野は、福祉、教育、医療、そういうところになると2種類の方法が考えられる。常勤で採用する法曹有資格者ともう一つは、顧問弁護士というような形での採用です。この両方が必要だと思います。そのときに圧倒的に多いのは多分顧問弁護士という形でまず入っていただく。ここが医療の世界は大分進んできました。しかし、福祉と教育の場面はほとんどないです。ですから、福祉と教育の場面が今大変な状況で苦戦していて、例えば教育の場面では今いじめの問題などが深刻な法的なトラブルになってきているわけです。しかし、ほとんど弁護士はいませんから、顧問弁護士でもいいんです。いればもっと違っていたと思うんです。例えば、市町村の教育委員会に一人の顧問弁護士でもいいんです。いれば、もっと変わっていた。

それから、福祉のところでは福祉サービスを提供しているのは、社会福祉法人やNPO、民法法人等で実施しておりその数は増加しています。今までやっていた社会福祉法人も弱小といえますか、小さなサービスしか提供してない社会福祉法人が圧倒的です。

例えば、利用者の人たち、サービスを受けている人たちが300人を超えているようなところというのは非常に少ない。95%は300人以下。そうするとあと5%ぐらいが300人を超えるというぐらいです。そういうところで申しますと、小さなところもまたいろいろなサービスを提供しながらの法的なトラブルがたくさんあるわけですから、ここは顧問弁護士が是非必要なんです。

それから、300人を超えてくると、場合によっては常勤という形で採用していただくのがそれが一番有り難い。それをできる力を持っています。雇用能力みたいなものもあると思いますけれども、そこは数的には非常に少ないと思います。しかし、まず顧問弁護士を持つということが必要と思います。かつて医療のところでも、顧問弁護士のいる病院が少なかった。ところが医療のいろいろな問題、トラブルが起こって、初めて医療のところでも特に予防というところで弁護士さんたちの力が必要だということに気付いて、顧問弁護士をそれぞれ病院が持つようになった。今は相当数の病院が顧問弁護士を持っています。

ところが、福祉はこの10年ぐらい前までそれは持つてはいけなくなっていたんです。法律で決まっているわけではないんですけれども、厚生労働省が好ましくないと言ってきたんです。なぜかと措置という形で費用を出している、公費で出しているものに、弁護士などの顧問料を払うのはまかりならんということです。しかし、嘱託という形で医者は置きなさい。措置費の中から医者は顧問料としてちゃんと払えと。それがないと監査で指摘をされたんです。なぜ置かないんだと。

そうやって医療の力は相当借りた。だけど、弁護士さんたちのようなものはまかりならんという雰囲気でありました。この10年くらい前、平成15年以後、支援費制度に変わりましたので、その後はやっていけないということではないんですけど、そのときの名残がそのまま残っていますから、福祉のところではほとんど弁護士さんとの接点はありませんでした。どうですか、明石市の弁護士さんが顧問弁護士になっておられる法人はありますか。

○**泉委員** おっしゃるとおりの問題があって、例えば、私の場合には、社会福祉法人の第三者委員という形で入らせていただいて、事実上顧問的な役割を果たすというような知恵という

か、工夫などもしておりました。皆さんいろいろ知恵を絞っておられるのではないのでしょうか。

**○田島委員** そういう形でやっておられるところもあるんですけど、多分第三者委員で入っておられても仕事にならないんですね。ボランティアの色彩が非常に強い。非常に良心的な弁護士さんたちはそうやって皆さんボランティアの活動で我々福祉のところは随分守っていただいたんです。しかし、それは仕事でないから広がっていかない。業務であればどんどん広がるんだと思うんですけど、結局それはその人の志の問題ですから。そこに頼っていける時代はもう終わったと思います。志の高い弁護士さんがいるから何とか守っていただける、じゃなくて、業務できちんとやっていただける。そういう意味では、まず第一歩は顧問弁護士をどうやってきちんと広げていくか。その中から常勤弁護士を採用できるということも出てくるんだと思います。

**○小川部長** ありがとうございます。

**○大島座長** 田島先生の話を知っていると、(自分の話は)全然違った角度からのものになってしまうので、心苦しいですけども、海外展開、国際的な局面を考えますと、いろいろな形態があると思います。まず、ときどき起こる国際裁判についてですが、その際には行政府が日本を代表して相手国との国際裁判になるわけです。そのときに法律専門家が必要となります。その意味では、顧問、定期的に依存するか、一回限りでよいのか、という違いはありますが、外部から専門家として協力していただくという役割があると思います。

さらに、これは一つの形態を例にしているので具体的にその様な実態があるということではないのですが、いわゆるインハウス、つまり組織の中に入っていて、在外公館も含めて、そこで法律の専門家としていろいろアドバイスを行政官の方にするという形態もありうると思います。さらに、例えばアメリカの行政府である、貿易交渉を担当しているUSTRを見ていると、ローヤーの資格を持った人が交渉している。だけどローヤーとして交渉しているのではなくて、いわば行政官として交渉しているのであって、交渉の内容が、最後は国際的な約束を作るものですので、法律的な話になってきます。そこで彼らの専門性が交渉官として役に立つということでそうなっているのだと思います。したがって、恐らくUSTRにおいても法律問題を専門としているインハウス・ローヤーと、交渉を担当している行政官としてのローヤーの二つのタイプが存在するのだと思います。

日本の方は、法学部卒業で法律問題に詳しい者が行政官として担当しているという話であって、たまに司法試験に通った法曹有資格者、そういう人もいますけれども、これらの者が行政官としてやっている。したがって、外から支援する、あるいはインハウスで法律顧問の役割を果たすタイプ、行政官として法律知識を活用するタイプ、いろいろな形があるのではないかと思います。

今後、ますます国際的なルールづくり、二国間の交渉もある意味ではルールづくりなのですが、国際機関の場合、国際会議の場合でもルール作りが行われますので、ますます専門の方の知識が必要になってくる。国際機関の中に入る場合も、法律顧問として入る場合、すなわちインハウスの法律顧問として入る場合、他方で法律知識を持っている行政官として活動する等があると思います。活用形態はいろいろあって、それぞれ幅広く需要があるということだろうと思います。

**○田島委員** 大島座長に質問を、国際間のいろいろな条約やいろいろな外交交渉にあたってい

るのが外務省だと思いますけど、あそこは実際法曹資格を持っている人たちというのは職員の中にどのくらいいるんですか。どうして我が国はやってこられたんでしょうね。アメリカあたりの人たちは弁護士資格を持っている人が多いと聞いていますが。

**○大島座長** その点について申せば、日本の場合、国内を考えると、日本の国内法があって、それを専門的に職として担当するのが弁護士、広い意味では法曹界が居ます。国際法の分野ですと、国際法を熟知していることは必要なのですが、当然のことながら、その資格ということについて国際弁護士資格というのではないわけです。従って、例えば外務省であれば条約専門家として研さんをして、国際法の分野でどこに出ても恥ずかしくないレベルに達する人が多数いて、その人たちが国際的な場でのルールメイキングにも参画するし、あるいは交渉で最後は約束事としてのルール、国際約束を作っていくということになっています。

したがって、何らかの形で日本の国内法ももちろんのことながら、国際法はいろいろな形で研さんを深めて、いろいろやっているわけです。中にはたまに例外的に日本の弁護士資格を持っている人もいますし、あるいはアメリカの弁護士資格を持っている人もいます。それはそのような個人が居るということであって、組織としては一定のレベルの専門的な知識を習得する者が担当するということになっております。

**○小川部長** この活用形態の関係で、ほかに御発言はありますか。

**○泉委員** 田島委員の話を受けての話となりますが、採算性についてです。

これまでの弁護士は、医者でいえば開業医ばかりで、開業医としては、独立採算できればいいんでしょうけれども、採算性が合わない分野も当然にあるわけです。医療の場合、そういった分野については、公立病院などが、ある意味、公の面から手当をしていくのが当然と思われています。それと同じように、弁護士の世界でも、やはりそういった観点が必要な時代だと思います。

そういった意味で、採算性の合わない分野については、独立採算ではなくて、法テラスのようところが、収支が合わなくてもしっかりと支援していくこともお考えいただきたいと思います。「歯を食いしばって貧乏でも頑張れ」では続きませんので、「貧すれば鈍す」にならないためにも、採算性をふまえた対応が必要で、開業医と公立病院とが連携して国民の医療を支えるのと同じように、弁護士の世界においても、開業弁護士と公的機関とが、国民の法的ニーズに応えていくというような観点が重要だと思っております。

**○小川部長** ありがとうございます。

それでは、また時間の関係もありますので、3番目のテーマの方に移りたいと思います。

3番目のテーマは新たな活動領域での業務を遂行する上での課題ということになります。法曹有資格者が従来の法定実務中心の業務とは異なる新しい分野に進出するに当たって、その業務の生活上、進出する上での障害となるような点、それからそういった障害の解消方法としてどういうものがあるかという点について伺ってきたいと思います。

また、新しい分野に進出するに当たって、法曹有資格者の側から見ても、従来とは異なる意識が求められることになると思われますので、そういった点についても御意見をいただければと思っております。

それでは、いかがでございましょうか。

**○岡野委員** 例えば、企業で一般的に法務部ではなくて、ジェネラリストとして有資格者の人が活動していくと仮定した場合、これは大島先生のところにも関わりが出てくるのかもしれ

ませんが、やはり国際的な企業活動とか、国際的な戦略というのが必要で、そのときにやはり法をどのように解釈して、逆に法を強みにして、企業戦略を組み立てていくかは非常に重要ではないかと思っています。TPPの議論が進んでいますが、遅かれ早かれ何らかの形で成果になっていくのだと思いますけれども、そうなっていくと、例えば課題になっているような農業、畜産の分野で国を越えた企業間提携とかができるようになる。それこそTPPの意味があるわけですが、そのときに既存の法律とTPPで出来上がった様々な枠組みの中で、どうやってその企業間提携をしながら自分の会社を強くしていくかということを考えたときに、法律の素養は絶対に必要なのです。もちろん自分の会社の商品を知り尽くしていることも必要ですが、そういった制度的側面を知り尽くして、企業戦略に転換をしていくということが必要で、今の有資格者の方々がそういったところに対応していただけるのかというのは、もしかしたら企業ではまだそこまで考えてない、若しくは不安材料があるのかもしれないかもしれません。そういう人を採用して、そういう感覚を持っていただくようにならなければいけないのかもしれませんが、そういうふうにしていくためにはどうしたらいいのかを検討する必要があると思います。

マッチングの方になってしまうかもしれませんが、その課題を解決するためのスキームづくりというのは、一つにはさっきありましたように、修習とかいろいろな場で企業などに触れていただくことも必要なのかもしれませんが、企業の方も、そういう人をどうやって育成して、活用する術もあまりよく分かってないのかもしれませんが、そういう経済社会をどう作っていくか、社会全体として新たな有資格者の活動領域の業務とできるかという課題は、まず入口論を考えなければいけないと思います。

特に、実物の世界は実物の世界で、金融は金融で御承知のように完全に、国境の壁が経済活動はなくなっております。将来的には人まで移動し出すということが起こっていくわけですから、そこで当然法律の持つインフラとしての意味、若しくはそれを逆にどう活用するかという意味では、すごく企業にとっても重要です。国家にとっても多分重要な事柄になっていくはずなので、そこに法曹有資格者の人がどう入っていくのかというのはもう少し社会全体で考えていく必要があるのかなと考えております。

**○大島座長** 私の視点から補足的な説明、意見を申し上げさせていただきます。TPPの話が出ましたけれども、これはこれまで以上に国際交流がいろいろなレベルで進んでいくことは抗い難い事態だと思います。そうすると何が起こるかということ、新しいルールが、日本の意向とは別の国際的な次元でできてきます。それらのルールをいかにして理解し、それはコンプライアンスの一種なのかも知れませんが、相手国の状況（ルールに従っているか）をどうするかという課題ができてきます。いずれにしても、国際的にどういうルールができているかを理解することが大事になります。

それからもう一つ、むしろ資質の問題なのかもしれませんが、語学がまず大事だと先ほど申しましたけれども、同時に法曹界の人が、相手の社会、企業、あるいは行政の人たちがどういう法意識を持っていて、どういう法意識から例えば日本の規制、日本の企業の行動、あるいは日本の個人の行動を読み直しているか、そこを理解することが日本側の対応として必要になります。つまり相手を理解しないと対応はできないという話です。相手の行動の背後にある法律を理解することが大事なのですが、むしろ相手の法意識による行動様式、これを理解することが大変重要だと思います。

○小川部長 いかがでしょうか。この点については。

○田島委員 双方に、理解し合うということはすごく大事だと思います。私の方は、20年以上前から顧問弁護士がいて、福祉の業界で顧問弁護士がいる法人なんていうのはうちだけしか日本中ではないと言われたところだったんですけれども、ですから相当法曹の皆さんの力を借りていると思込んでいたんです。

実は、昨年法テラスからの研修で、弁護士さんが常勤で3か月だったんですけれども、入っていただいて、そのときに入っていた弁護士さんも驚かれました。釘やガラスの散らばっているところを素足で歩いているような、よくこんな大胆なことができますねと。弁護士さんから見れば、我々がやっていたものはすごく怖いですね。法的な面から見ると危険、リスクだらけ。地雷原のようなところを裸足で歩いているような、という言い方をされたんですけれども、そういう印象を持たれた。

すなわち弁護士さんたちも、「えっ」と、相当頑張っている法人だって聞いていたけれども、「なんじゃ、これは」と言われるくらいひどかったんだと思います。

それから、私たちも顧問弁護士から相当力を頂いていると思ったんですけれども、法人の就業規則、職員のいろいろな規則なんかですが、その一つ一つを指摘されました。不適合です、あるいは改正されていません、これはもう作ったときのままで、20年も前のままじゃないですかとか。そういう具合に、実は案外福祉の世界というのは、法的なものというのは実は不得意なんです。学生時代にちょっと法律なんかを習ったぐらいの人が多いですから。もうほとんど法律なんていうのは全くずぶの素人と同じような職員の人たちがほとんどの世界です。

そういうことで、結局双方が気づいていない。その重要さみたいなもの。ここをどう気づかせるのかというのが、大切だと思います。ニーズがあるあると言いながら、実は目の前にある必要性というものがお互いに理解できていないんじゃないかと思います。ここを具体的に、弁護士さんたちがいろいろな研修にどんどん入っていただいて、体験をしていただく。同時にそこでそういう人たちがいることが百万の味方がついたというような意識をみんなが持てる。特に、障害を持った人、高齢者とかの御本人さんのところは、訴える力が弱いというか、苦手な人が多いですから、出前みたいな形で、アウトリーチでどんどんいろいろ聞いて歩いていただく。ということによって、ニーズを掘り起こせる。被害者救済というところでも大変な効果があるのではないかと思います。

特に、このごろ思うのは、障害を持った子たちが教育の世界でも相当ひどいじめにあっているんです。一般で自殺者が出てきたときにすごく問題になっていますけれども、実は日常的に弱い子たちのところには余計いろいろなものが来ているわけです。そういうところは本当に掘り起こしというか、光が当たらない状況でいますので、是非何らかの形で入っていただく機会を作っていただければと思います。

○泉委員 私の方からは2つばかりお願いがあります。

1つは日弁連に対してです。弁護士は敷居が高く、お金も高いと思われていますが、そうではないということを、自治体や企業に対して見せていただきたい。お試しいいので、自治体や企業に対する応援をまずは無料でやっていただきたい。そういったことを通して、お互い仲良くと言いますか、わかりあえる部分も増えてくると思います。いつまでも敷居が高く、お金が高いと思われていたのでは、なかなか前に進みませんので、ここはひとつ日弁連

の方からしっかりと応援をやっていただきたいです。

もう1つは、現場からのヒアリングについてです。今日も各委員から課題がたくさん出されていますが、それだけで尽きるものではありませんので、インハウス・ロイヤーとして働いている方、自治体で頑張っている弁護士など、実際の現場からのヒアリングを事務局において実施していただいて、課題の抽出を是非お願いしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

**○小川部長** ありがとうございます。御指摘十分踏まえてやっていきたいと思えます。

この点について、ほかに御発言はございますでしょうか。

よろしければ、最後のテーマでありますニーズに対応した弁護士の柔軟な活用の在り方、というところに移っていきたいと思えます。

現在、各分科会で様々な試行案を企画、実施しているところでございますが、先ほど申しましたとおり、試行案の実施に当たって、弁護士の確保という点が大きな課題となっております。例えば、被災地の自治体に弁護士を派遣する場合に、これは当然のことながら一定期間被災地で勤務することが可能な弁護士を確保する必要があります。しかし、一般の法律事務所に勤務する弁護士の場合ですと、やはり自分がそれまで受任していた事件の処理、それから地元での顧客との関係、不在にする間の事務所の経営、任期満了で戻ってきた場合の、従来業務への復帰の仕方といった様々な問題を解決する必要があるため、自治体への派遣を受け入れる弁護士を確保することが容易でないという状況でございます。

このように、様々な分野で弁護士に対するニーズがあったとしても、弁護士の方がそれに応えることが難しいような事情があり得るのではないかと思います。そこでこういった障害を解決し、社会のニーズに対して柔軟に対応できるようにするための方策などについて、御意見がありましたら是非伺いたいと思えます。

また、法的支援を必要としている利用者のニーズと法曹有資格者を結びつけるためのマッチングの方策についても御意見をいただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

**○田島委員** まず、弁護士会の皆さんにお願いをしたいのは、弁護士の登録料というのが結構高いんだそうですね。それで、登録をすることが難しいというお話が出たりして、聞いてみるとどうも1種類か2種類、大体みんな同じ値段みたいなんですけど、医師会のところも高いと言われているんですね、会費が。ところが、勤務医のときはうんと安くて、会員に入れるということでやっていて、開業すると高くなるとか。開業医もそれぞれ収入とかに応じて値段が違ふとかいろいろあるみたいです。

医師会としては会費等をきちんと納めて登録する人を多くしてできるだけ掌握したいと。しかもそれぞれいろいろな人たちの知恵を集めてやりたいので、ということで会費を払いやすいようにしているみたいなんです。そういう工夫が昔はなかったもので、登録しない人も結構いたそうです。

だから、弁護士会もその工夫をする時期ではないかと思えます。例えば、企業内で、行政で、地域の中で弁護士会に入っているということで、いろいろな関わり、つながりも出てくるわけですから、弁護士の登録料のところは具体的にきちんと議論をしていただいた方がいいのではないかと思います。まず、そこは是非お願いしたいと思えます。

それから、キャリアパス、任期付で雇用されたいという希望の方は結構多いと聞いていま

すけれども、帰れないとか、帰ったときに自分の席があるんだろうとか、後のことを心配されている方が多いと聞いています。ここは、やはり帰れるような仕組み、それと帰るときにもっと、安心できる仕組みが必要だと思います。弁護士さんたちの場合は、何年か修行して、自分で開業、独立されると聞いているのですけれども、どこかに任期付で雇用され、明石市役所で5年間頑張ったら、あそこの前で開業するのに非常に魅力的だと経験が生かせると思うのですが。

そういうのを実際やってみて、皆さんにそういう体験をどんどん知らせるようにすることが大切だ。例えば企業でもそうだと思います。大きな企業のところだったら、開業して、事務所をやっているのは、非常に魅力的だと思います。医療の世界は、国立病院とか市立病院は医師が少々給料が安くても、将来開業しようと思われる方は必ず行きますね。そこで患者さんたちと知り合っただけで開業するというのが普通なんだそうです。

弁護士さんたちのところもそういう具合に柔軟に考えて、いろいろな体験を積んだものが開業のプラスになるということを具体的にできればなと思います。

**○岡野委員** 今のお話ですが、弁護士会の会費だけでなく、会務負担という、委員会活動とか、国選弁護についても同じように課題があるのだと思います。会費については、実際に採用した企業が払っているケースもあると聞いていますが、一方では、企業側に負担していただけなので、登録を抹消している例もあると聞いています。

委員会活動とか、国選弁護というのは、企業の就業規則とか自分の仕事の兼ね合いもあるのだと思います。既に調査があるのかもしれないのですが、どこかで一度そういう調査の結果を聞かせていただくとか、若しくは、ないのであれば、実態が今はどうなっているのか、実際に払っているか否かなどを少し調べていただければと思います。登録している、していないだけではなくて、背景まで少し調べてみないと、実態は分かりにくいのかなと思っていますので、その辺をちょっと御検討いただければと思いました。よろしく願いいたします。

あとマッチングについては、これは企業と有資格者、両方が努力しないとマッチングはできないはずなので、企業は法務部以外のラインがあるとしたら、どういうラインがあるかということ企業の人に御理解いただくような活動とか、若しくはケーススタディをもっと作っていかないと、企業側でも発想が広がらないでしょう。有資格者には企業との接点をもっと増やしていかないと、自分が何をやるかもよく分からないと思います。双方の努力をこれから私どもの分科会でも議論をして、マッチングに結びつけていくような方策が検討できればと思っています。

**○泉委員** 今のお二人のテーマと重なりますが、このままでは日弁連が不幸なことになってしまうと心配しています。新しい時代にあった、社会ニーズにあった対応が必要だと思えてなりません。

強制加入と業務独占、この2つが日弁連の核心部分ですが、医師会との違いは強制加入にあります。そこが今破綻しかけています。現に組織内弁護士は半分がもう入っていないわけですし、自治体の弁護士も半分ほど入っておりません。弁護士が市長になっても、ほとんどが弁護士会を辞めていきます。そういった中で、強制加入を維持するのであれば、一定の工夫はやはり必要ではないかなと思います。

会費の問題、会務負担の問題、研修の問題などもあります。研修についても、自治体で働く弁護士については、法廷弁護士とは違った観点での研修も是非お願いしたいという思いも

ありますし、その辺りも含めて、社会状況の変化に応じて、弁護士会もそろそろ議論をしていただく時期かと思っております。

**○大島座長** 海外展開の関連で、このテーマで申し上げるべきことはなかなか思いつかないのですが、国際機関に就職する場合、一般論と関連するのですが、終わって日本に戻ってくるときにどうするかという、キャリアパスの問題、長期的なキャリアの中でどこでどういうふうにするかと絡んできて、特に日本の法曹の方が国際機関に、アメリカ、ヨーロッパの資格を持たないでいくと弁護士として活動することはなかなか難しいのではないかと思います。ただ、エキスパートとして行くことは可能だと思います。いずれにせよ、そうするとどうやって日本の弁護士資格を持った方が、その資格を長期的に維持しながら、弁護士会の話は直接知りませんので、そこに対するコメントではないのですが、維持しながら、(国際機関に) 出向して戻ってくる。そのためにどういう仕組みが可能かというのは具体的なアイデアはありませんが、個人の判断だけに任せるといのはなかなかうまくいかないのではないかと、支援の仕組みが必要なのかなと思います。

**○泉委員** このテーマは、法テラスが活用可能だと思います。被災地への対応がそうであるように、迅速に、しっかりと位置づけて、かつ、帰ってきた後も安心という意味において、法テラスという枠組みは非常にいろいろと活用の可能性が高いように思います。法テラスの人材をより積極的に活用できるよう、財務省によくよく御理解いただくように頑張りたいと思っております。

**○小川部長** 今の4番目のテーマにつきましてほかにはございますでしょうか。あるいは、これまでのテーマでも結構ですので、活動領域の拡大に関して御意見がございましたら伺いたいと思います。

**○泉委員** その他ですが、もう1点、お願いがあります。

今議論をしているテーマは、国民に開かれた形で、国民と一緒に議論をしていくテーマだと思いますので、市民フォーラムのようなものを開催し、議論の幅を広げるとともに、いろいろな意見を聞くことができると思います。事務局には御負担になろうかと思いますが、御検討願いたいと思っております。

**○大島座長** その他の事項、全く別なのですけれども、海外展開の話で、どういう相手国の法制度があって、そこにどういうふうに行くかという話と別に、外国で法曹の方がどういう社会的位置を持っているのか。それを勉強、調査すると、国内でどういう活用の仕方があるのかという、参考になるのではないかなと思います。先ほどの話と絡みますけれども、御承知のとおりアメリカでは弁護士がたくさんいるという話でございまして、全然違う活用、あるいは活動をしておられるからそうなっているのだと思います。そうすると何がそういうことをさせているのか。そこを理解すると、こちらについても何か参考になるのではないかなという気がします。

**○小川部長** ありがとうございます。

それでは、大体御発言はよろしいでしょうか。

本日頂きました御意見、御要望も大分頂きましたので、今後の試行方策の企画実施に対して、是非参考とさせていただきたいと思っております。

また、今後の有識者懇談会におきましても議論の状況に応じて、本日伺ったような点につきまして、適宜御意見を頂きたいと思っております。

それでは、ありがとうございました。

今後の検討予定について、一言御報告をいたします。11月12日に予定されております第3回の法曹養成制度改革顧問会議におきまして、法曹有資格者の活動領域について議論がされる予定となっております。それに先立ちまして、大島座長におかれましては、法曹養成制度改革推進室に対し、本有識者懇談会及び分科会の結果についての御報告を恐縮ですがお願いしたいと思います。

それでは、予定の議事がすべて終了いたしましたので、本日はこれで閉会といたします。

次回の会議日程につきましては、追って御連絡いたします。

本日はどうもありがとうございました。

—了—