

企業における法曹有資格者の活動領域の 拡大に関する分科会（第8回）議事録

第1 日 時 平成27年2月5日（木） 自 午後1時30分
至 午後3時30分

第2 場 所 イイノホール4階 Room C

第3 議 題

- 1 開会
- 2 企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策等について
- 3 取りまとめ骨子案に関する意見交換
- 4 今後の検討について
- 5 次回の予定、閉会

第4 出席者等

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

○伊東弁護士 予定の時刻となりましたので、ここで、「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会」の第8回会議を始めさせていただきたいと思っております。

まず、本日の配付資料の確認をさせていただきます。資料目録を御覧いただきまして、この目録記載のとおり12点ございます。資料1が企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会第8回出席者名簿、資料2が企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会工程表、資料3がひまわり求人・求職ナビ利用時アンケート、資料4がビジネスのグローバル化に対応した法務戦略法曹人材の有効活用の催し物の案内でございます。資料5が札幌弁護士会任期付公務員企業内弁護士と語る会の資料になります。資料6が67期企業内弁護士の属性に関する集計資料、資料7が法科大学院における企業内法務カリキュラムに関する意見交換会第1回の報告になります。資料8が企業内弁護士研修会の資料、第5回の報告と第6回の案内及び報告になります。資料9は、岡山大学法科大学院弁護士研修センターの御案内と組織内弁護士研修会の資料、資料10は、今年の1月号の『自由と正義』に掲載されました特集「弁護士の継続教育と法曹リカレント教育」のうちの「企業内弁護士と継続教育」という記事でございます。資料11は、「第2回女性インハウスのためのキャリアアップセミナー～法務のトップが語るステップアップの鍵～」の案内、資料12が日本政策投資銀行と日本弁護士連合会の共催セミナー「女性起業家のためのリーガル実践講座」の資料で、第2回の報告と第3回の案内になっております。

そのほか、これから当分科会の取りまとめを検討いただくため、事務局が作成した資料がございます。机上配付資料と書いてあるものでございます。こちらは、本日の分科会での御議論を踏まえて修正していく予定のものでございますので、この場限りの資料とさせていただきます。

岡野座長、こちらの机上配付資料ですが、非公開資料の扱いとさせていただきたいのですが、よろしいでしょうか。

それでは、まず「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策等について」の報告から入らせていただきます。

ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業について、第7回分科会以降の取組ということで進捗状況を御報告いたします。

まず、資料3、5/78ページを御覧ください。ひまわり求人求職ナビの改善として取り組んでいるものですが、現在、ひまわり求人求職ナビに登録申請をした企業からの情報をもう少し綿密に取った方がいいのではないかと御指摘がございまして、これに応えるものとして、アンケートを実施する予定でおります。資料に出ているものがそのアンケートフォームということになります。5ページが登録申請時のもの、6ページが更新時のもの、7ページが登録抹消時のものです。それぞれの時点で、どうして利用されるんですかとか、利用してみてどうでしたかといった内容のアンケートをすることになっております。近日中にシステムを改修して実装するという予定でおります。

それから、二つ目が9ページの資料4にございます経団連のセミナーの件でございます。先日、2月2日に「ビジネスのグローバル化に対応した法務戦略—法曹人材の有効活用—」ということで、経団連会員企業を対象といたしましてセミナーを開催いたしました。セミナー開催に当たりましては、経団連の和田さんを始めといたしまして、御協力を頂き、大変ありがとうございました。お陰様で多数の企業の方の参加を得ることができまして、参加者数

が179名、企業数では171社の方にお集まりいただきました。

お集まりいただいたのは、ほとんどが企業の法務部長あるいは総務部長といった、企業の法務部門のトップの方を中心に、法務部の方が来られました。当日は、東芝の取締役で、法務部長を長く務められておりました島岡聖也さんに基調講演をお願いして、「グローバル化に対応した法務部門の強化について」という題でお話をさせていただきました。その後、島岡さんにも加わっていただきまして、日清食品ホールディングスの本間弁護士、三井海洋開発の後藤弁護士、それから昭和シエルの井上弁護士とでパネルディスカッションをしていただきました。

参加された企業にはアンケートを実施しておりまして、口頭で御報告をいたしますと、どうして関心を持ったか、参加した理由・動機を聞いてみたのですが、「もともとグローバル化に際して法務部をどうするか悩んでいた。」であるとか、「グローバル企業における企業内弁護士の活用について関心があった。」、あるいは「社内法務部門の人員活用・育成キャリアアップに興味があった。」ということで、テーマ自体がタイムリーで興味、関心を引くものであったということのようです。

それから、御感想をお伺いしたところ、「法務体制の強化や人材育成のあり方について、グローバル化の進展を踏まえてどのように考えていくべきかについて悩みがあった。」というような御指摘であるとか、「様々な視点から他社の考え方をお伺いする機会になった。」、「スピーカーの経験が豊富なために本音を聞けた。」、「オープンな意見交換により現状を把握できた。」、「先進的企業の考え方と現実論、双方うなずける内容でした。」というような御感想がありまして、全般的には高い評価を頂いたといえるかと思えます。詳しいことは、また後日御報告できるかと思えますけれども、パネルディスカッションに井上さんに御参加いただきましたので、後で御感想を聞かせていただければ有り難いと思っております。

それから、13ページにまいりまして、こちらが札幌弁護士会で開催された、任期付公務員・企業内弁護士と弁護士等との意見交換会でございます。各地で、企業内弁護士と法律事務所所属の弁護士、あるいは司法修習生との意見交換というのが行われるようになってきておりまして、先日、愛知県弁護士会でこのような意見交換会が行われたということは御報告させていただいたとおりですが、それに続いて札幌でもこのような会が持たれたということの御報告でございます。

15ページ、資料5は、この語る会につきまして札幌弁護士会の会報に報告記事が出るということで、その報告記事を資料として付けさせていただきました。ここを見ますと、当日は、弁護士、司法修習生、企業、自治体の方等を含め、20名程が参加して議論したとあります。日弁連のホームページに出ています「企業内弁護士に関する御案内」の中に、「企業内弁護士の待遇」と題するアンケート結果が掲載されていて、そこに給与水準などが出ているのですが、これを資料配付したところ、よく理解できたというようなお話を頂いたりもしております。

全般的には、企業内弁護士が企業の中でどういう仕事をしているか、どういう心構えで臨んでいるのか、あるいは弁護士としての経験がどういうふうに活かせるのかといった話がされたようでございます。

それから、19ページ、資料6になりますが、こちらが昨年12月に司法修習を終了した弁護士の中で、修習終了後すぐに企業に就職した弁護士数の集計をしたものでございます。

ちょっと御紹介をいたしますと、12月に修習終了しているのですが、修習終了直後ではなく、1月1日の時点で集計した数字になっております。67期、この12月に修習終了した人たちは、64名が企業に就職したということになっております。

66期の同時期、1月1日時点では49名ということでしたので、15名程増加をしているということになります。この中で特徴的なのが2点ございまして、1点目は、弁護士会別のところでございます。東京、大阪、愛知、兵庫、京都、横浜といったところ、この辺りは大体名前が挙がってくるころなのですが、愛知県の次に岡山3名というのが入っております。愛知県の4名に次いで、岡山が3名ということでぼんと飛び込んできたというのが極めて印象的な状況になっております。

それからもう一つが、性別ですけれども、66期で見ますと、55%が男性、45%が女性という割合でしたが、67期の男性のパーセンテージが10%程度上がっております。なぜ男性が増えたのかということについては、まだ分析はできておりませんが、67期ではこういう現象が起きているということになっております。

それから、20ページを見ていただきますと、その64人が就職した企業について、業種別で集計しております。これでいきますと、その他が9社となっているのですが、ちょっとこの段階での分類が少しラフでしたので、一度見直してこの14社の中身を精査したところ、機械・電気・精密機器等メーカーが12社ではなく1社加わって13社、卸売・小売業ですが、これが1社加わって2社になります。それから、サービス業ですが、こちらが1社加わって10社、陸・海・空運業については2社加わって3社になります。そうしますと、その他は14社ではなくて9社になるというのが正確なところのようでございます。

その数字を前提にしますと、機械・電気・精密機器等メーカーが13社、サービス業が10社ということでして、そういったところに多くの方が行かれたということですが、この辺りが最近の特徴とっていいかと思えます。

なお、その他9社というのがどういうところかと言いますと、これには製造業が含まれておりまして、製造業のうち化学が4社、その他製品が2社になっています。それから電気・ガス業が1社、全くそれ以外のその他というのが2社で9社ということになります。このときのその他というのが、独立行政法人とか医療法人ということになっております。化学4社というのも含めると、メーカーさんにかなりの方が行かれたという最近の傾向を示しているということかと思えます。

ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業関連の報告は以上でございます。この事業の内容について、御意見・御質問を頂きたいと思えますけれども、まず、まず先ほどの経団連セミナーの御感想を井上さんから頂戴したいと思えますが、よろしくお願いたします。

○井上弁護士 井上でございます。本間さん、後藤さん、私、それに島岡さんと4人でパネリストを務めさせていただきました。特に3名は、実務経験のある弁護士が企業の中に入って部門を率いるというような経験を持つ者が集まりました。

島岡さんはずっと一つの企業に長くお務めしていらっしゃるしまして、法務部長という重責を長年務められた方ということですが、非常に沢山の方に参加を頂いたのがまず驚きでございました。それだけ皆様の関心が高かったのかということであれしい驚きでございます。

中身でございますけれども、グローバルということになりますと、日本の常識だけではな

かなか通用しないということで、どういう形で法務組織を作っていくのがいいのかというような議論を多少させていただきました。強い法務というものは経営に非常に近いところでビジネスを深くサポートできることだというようなことは、パネラーの皆様にご同意いただきまして、そういうメッセージを出しました。

そのために有資格者がどんな働きができるのだろうかということを中心にいろいろ議論させていただきましたけれども、一つは、組織のトップになる人がある程度法務の経験、プロフェッショナルであることが必要で、必ずそこが有資格者でなければいけないということはもちろんないけれども、有資格者であるということは、一つのある程度の実務経験とか、スキルがあるであろうということの証拠とか、見える形での証左にはなるであろうというような御意見がございまして、その後、部長等々でなくても実務経験者あるいは若手を採用することについてのいろいろな様々な議論がございました。

そんな中で、やはり実務経験というのが非常に重要なのではないかというような意見がございまして、それは皆さんもそうだよねということを別のパネラーも申しましたし、議場の中でも何となくそういうものかなというようなメッセージがあったかなと思います。

そういう意味では、なるべくいろいろな経験を積んでそのノウハウを企業に活かしていくということが、お互いにとって非常にメリットがあるのではないかというような話をさせていただきました。

そんなに質疑の時間が長くはなかったのでたくさんその場で御質問を頂くということではなかったですけれども、アンケートを見ますと、非常にパネルが面白かったという御意見を多数頂きましたので、いろいろな経験、それぞれの場での各人の御経験が皆様の御参考になったのかなというような気がしております。以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業に関しまして、御意見・御質問を頂きたいと思いますがいかがでしょうか。

○木内弁護士 木内です。先ほどの井上さんのセミナーの報告を聞いて、一つ思ったんですけれども、ビジネスのグローバル化に対応した法務戦略において、法的知見を持った法務部門の方々、しかも経験を積んだ方々というのは、弁護士に限られず法務部においては、その職域における法務について、かなりの法的知見を積んだ方々いらっしゃるわけなんですよ。

そこで、法曹人材への有効活用ということで、なぜ法曹でなければいけないのかということ、今後深化させなければならないなと思っています。企業においては、法的知見を持って、しかも国際取引ができる人は大勢いますので、そこでなぜ法曹でなければならないのかと。一つは実務経験もあるし、もう一つは多様な法領域に関してきちんと対応できるという、そういう法的知見であるかと思うんですけれども、なぜ法曹でなければならないのかというのを今後深化させ、そのためにキャリアサポートセンターが何をやっていけるのかということ、今後検討できればいいのかと思います。

○和田上席主幹 今正に木内先生から御指摘があった、なぜ法曹でなければならないのかというところは、最初からそれを表に出してしまうと、こういうセミナーというのはあまり人が集まらないんですね。私も、企画段階から皆さんといろいろ相談させていただいたのですが、やはり企業の皆さんからすると、実はアンケートの中でも結構そういう御指摘があったのですけれど、事務所でやるプラクティスと企業でやる実務というのは実は違うところがあると思うのだけれどという御指摘があったりして、法曹でなければならない、法曹有資格者でな

ければならないと皆さんが思っておられるかという点、エスタブリッシュされた法務部があればあるほど、あまりそうは思っておられないのだと思います。その中で、企業の皆様に法曹人材についてよりよく御理解いただくために、「でも、こういう活用の例もありますよ。」と、少し柔らかい入り方をした方が皆さん多分理解していただきやすいかなということ、あえてあまりぎらつかせずに企画をしていただいた部分があるのだと思います。

私もアンケートを拝見しただけではありますが、やはり今回聞いていただいた皆様は、内容については、グローバル化に対応してどういうふうな法務部を作っていくべきかという戦略的なところの話を聞いて良かったという流れの中で、人材の登用についてよく理解できたということをよく捉えていただいたように印象を受けておりますので、狙いとしてはうまく伝わったのではないかなというふうにアンケートからは受け取った次第でございます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。その意味では、和田さんのアドバイスが効いたということで、ありがとうございます。

○井上弁護士 補足して申し上げますと、事前の打合せでは、「法曹有資格者を部長に」と話したら、反発が起きるという話は当然ございまして、正直に申し上げて、今、法曹である必要があるとコンファームさせるのは、かなり難しいと思います。

バッチの有無に関わらず、優秀な人は適材適所で採用していくというのが企業の基本的な方針ですので、その分お高いということであればそれだけのバリューがなければ企業は採用しませんので、そこはやはり弁護士会としても重々注意して拡大活動しておく必要があるかなと思います。

ただ、バッチがあることによる経験の幅と、例えば訴訟の経験は弁護士資格がなければできません。訴訟の経験をしていけば、何かトラブルがあったときにどういう帰着になるかというのが実体験で説明できるというメリットはございます。あとは、海外での向こうもロイヤーだというときの対抗感とか、そういう辺りはありますけれども、和田さんがおっしゃるとおり、あまり「弁護士ありき」というスタンスですと違和感をもつ方もおられるかもしれないので、注意してやっていくべきではないかと私自身も思っております。

○木内弁護士 確かに、弁護士ありきということを強調することは適切でないというのは私も同じ意見なんです。企業で働いている若い人などに言わせると、「私のやっている仕事はバッチなしでもできます。一応弁護士登録はしておりますが、バッチなしでもできます。」ということを公言するようなロースクール出身者もいるぐらいですから、企業に法曹人材を登用するに当たって、まず弁護士ありきというのはあまり得策ではないと思います。

そこで、「やっていることは別にバッチなしでも大丈夫ですよ。」と言う若手弁護士がいる中、なぜ弁護士でなければいけないか、バッチを付けている意義については、今後、我々の方で検討する必要があるかと思えます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。御指摘のとおり、その辺りは日弁連でも検討していかなければいけないところだろうとは認識しております。

それでは、次に進ませていただきたいと思えます。モデルカリキュラム策定事業でございますが、こちらについて、第7回会議以降の日弁連の取組について御報告をさせていただきます。報告は、矢部弁護士からお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○矢部弁護士 矢部でございます。それでは私から、第7回会議以降でのモデルカリキュラム策定事業の部分での進捗状況を御報告いたします。

内容が幾つかに分かれますもので、少々お時間を頂戴いたしますが御容赦ください。前回の会議以降の進捗といいますと、まずは、神戸大学、中央大学、慶應義塾大学の各ロースクールで取り組んでいただいております、学生に向けた、司法試験合格後に将来企業内法弁護士として活躍するための講座について、日弁連から手分けをいたしまして視察という形であって、傍聴をさせていただくという機会を得ましたので、御報告をします。

まず、神戸大学ですが、こちらは昨年2014年10月24日及び10月31日に視察にお伺いいたしました。10月24日の講義は、神戸大学御出身の六甲法友会に所属されている、法務部でも割と中堅クラスの社員さんお二人が講師として行われたものでした。

お二人とも弁護士資格はお持ちではありませんでしたが、生命保険会社の法務部、あるいは携帯電話会社の法務企画倫理担当課という御所属でございまして、それぞれ15年程度の実務経験はおありの方ということでございました。

こういう方々からの企業内法務での最前線での仕事そのものを御紹介いただくという形で、学生の方々にも非常に好感を持って受け止められたようでございます。受講者の数は40名程度ということでございますが、登録しておられるのは70名程度ということで、この10月の時期は試験の前ということで、若干出席者が少なかったのではないかと学校を先生がおっしゃっておられました。

10月31日の講師は、大手印刷会社の法務部長の方でして、こちらはどちらかといいますと、役員の注意義務、リスクマネジメント、コンプライアンスということで、これをシステム構築の問題として、その運用と実際を考えるというようなことで講義をされたという形です。

こちらやはり神戸大学御出身の方のようでございますが、この講座は、いずれも神戸大学を卒業した弁護士さんにも一応開放しているようで、そういう形でお知らせは出しているんだそうです。その結果でしょうか、10月31日の講義には、大阪弁護士会御所属の卒業生の弁護士さんお二人が傍聴に見えていたということがあったようでございます。

講義の内容としましては、先ほどのような形のコンプライアンスを視野に入れてのシステムの構築の運用と実際ということで、有名企業の不祥事を例に挙げて、経営責任の有無ですか、経営判断の原則を中心に御説明をなさっておられまして、具体的な有名企業の例を挙げられて、会社法の条文、最高裁判例と結び付けての御解説ということになっていたようでございます。

二つ目は、慶應義塾大学でございます。こちらは、今年になりましてから1月6日にお伺いいたしております。この1月6日の授業では、すでに事前に課題が与えられておまして、30名ぐらいの学生さんが2、3名ぐらいずつの小さなグループに分かれまして、準備をされた上で順次発表しながらディスカッションを行うというような講義形式であったようです。

事案といたしましては、衣料品チェーン店を全国展開する大手会社の法務部、ここのコンプライアンス担当者が、とある新聞記事を目にしたというところから始まるというような設定でございました。その新聞記事の内容といたしましては、ファミリーレストランチェーンを直営あるいはフランチャイズの形態で展開する全国規模の会社において、省エネ法に基づく定期報告を怠っていたということが判明したと。その場合に謝罪会見が行われたというような設定であったようであります。こういった事案に対して、チェーン店を全国展開する会社の法務部員として、何を検討すべきかというような課題であったということです。

このような課題を出された、指導教授でおられます奥邨教授からの指導の視点というのを伺っておりますが、学生たちには、不祥事対応の法律問題の分析というにとどまらず、組織を動かすに当たっての留意点や実務的な問題、例えば社内での対策を実施する場合の動機付けですとか、あるいは他の課題との関係での着手の優先順位の考え方、また対策を実施していくに当たって必要な予算ですとか、あるいは他の部門、どのような部門の人が担当すべきかということの考え方、あるいは人の手配の方法、こういったようなことを実際に行っていくということを考えさせたかったと仰っていました。

また、外部関係の当事者、つまり自分の会社の外にいる当事者との関係もどういうふうアプローチすべきかということも考えさせるということで、こういう課題を出されたということだったようです。このようなことを通じて、実際の問題を解決する場合に必要な組織的・実務的な問題点、こういうことに幅広く気付いてもらいたかったということのようでございます。

三番目ですが、こちらは中央大学の例でございます。こちらには、本年の1月7日と14日に伺っております。これはちょうど2週間に渡って行われた連続のテーマでの授業でございまして、講師はいずれも実務家教授ということで、小林明彦弁護士と、もうお一方、太田秀夫弁護士による御指導ということでございました。

まず、課題になりました事例としましては、学生たちが地方銀行の法務部員役になり、地元主要企業を担うと企業への融資の是非を検討するという事案であったようです。これを前提にして皆さんがロールプレイをするという形をとられておりました。1回目の授業では、小林弁護士が地方銀行の役員になって役員会議の司会をされるという設定で、その役員会議に融資部長、債権管理部長、財務部長が出席し、それぞれの立場から融資の是非について意見を述べるというような設定をされておられたようです。

この場合の部長さんの役は、皆さん中央大学の法科大学院御出身の若手の弁護士の方が担当されたということだそうです。このような形で各部署からの意見を聞いた後で、学生たちが班に分かれて、法務部としての意見を検討して発表すると。この発表に関して、小林弁護士が講評を加えられるというようなことをやっておられたということのようです。

小林弁護士としては、そういう形でやることによって、法律のフィルターで考えるというのはまさしく法務の仕事なんですけれども、その意味において経営と全く同じではないというところで、経営判断に物差しを提供するということの重要性を分かってもらいたかったというようなことをコメントされておられました。

2回目の授業では、同じ事案の延長線上で、今度は債務者の営業の一部譲渡など新たな事情を加えた上で、2回目の講義ということをされたようでございます。2回目は、当然のことながら先ほどの経営会議の続きということになっておりまして、前提事実をいろいろ動かしながら足りない事実は何かと考えるようなところを、指導に当たられた太田弁護士が、いろいろとサジェスションを与えながら進められるというような形で講義をされたということでございます。

こちらは、講義参加者が61名いらしたのですが、講義後のアンケートでは、うち42名が、企業内弁護士を是非目指したいと回答をしておられるということでございました。

以上が、現状動いております学生向けのプログラム3校での取組の傍聴に関する御報告でございます。

続きまして、昨年の7月に実施いたしました法科大学院と日弁連の関係者との意見交換会の反響がようやくできあがってまいりましたので、御紹介しておきます。資料の7に入れてあります。21/78ページにございます。

大変お時間がかかって恐縮だったのですが、こちらを御検討いただきますと幾つか特徴的なところが出てまいります。本意見交換会には、先ほど御紹介しました神戸、中央、慶應義塾に加えまして、もともと企業法務ということで特徴を持っておられる一橋大学の法科大学院の先生も御参加いただき、議論しております。

日本組織内弁護士協会の担当者のお席もしておりますし、経営法友会からは島岡さんにも御出席いただいて意見交換をする形をとらせていただきましたので、かなりいろいろな御意見が出ております。概ね必要なこととして出ている御意見としては、まず司法試験を受けるという前提で法科大学院に来て、いろいろな意味で少し足りないかもしれない部分、例えば自分のキャリアを考えると、あるいは社会人としてどういう能力を身に付けるとか、そういったようなところもある程度視野に入れながら、企業というところに入ったかどうかというふうに行動すべきなんだろうということや、これをうまく伝えることが目的であるということでした。ただ、その伝え方としては、やはり言葉で伝えるだけではなく実感できないので、そのやり方、一種の講義のメソッドとして、どんな方法をとった方がいいかというような議論が出ております。

その意味では、皆さんディスカッションですとか、シミュレーションみたいなものですか、そういう形をお取りになられたいというような御指摘がございますし、あと授業の外で、例えばエクスターンシップとの組み合わせを考えると、そういったようなこともすべきではないのかという御指摘が出ておられるところがございます。

大変興味深いところが多々ございますので、またこれに関しましては分析を深くさせていただきます上で、モデルカリキュラム策定事業ということでやっておりますので、これを幾ばくかでも進捗を早めたいと思っております。是非この意見交換会の結果を活かしていきたいと思っております。

同様の意見交換会を今年の2月にまた企画しております。日付は2月24日ですが、こちらにもまた同様の形での御出席者を賜る予定でございます。今度は、経営法友会の現代表幹事の方の御出席も予定されていると聞いております。前回と同じく深い御議論を頂戴できることを期待しております。

更に続きまして、弁護士向け研修会の展開状況でございますが、資料8になります。41/78ページにございます。こちらは、ずっと継続して報告してきている日弁連が主催しております「企業内弁護士最前線」という全8回の講座でございます。これが第6回まで終わりましたので、残すはあと2回ということになっております。

今回もまた講義後のアンケートを43/78ページに掲載しておりますので、御参照いただければ幸いです。今回の講師は金融、不動産の御出身の社内弁護士の方の講義ということでございまして、テーマとしては、「法務+コンプライアンス」を中心にお話をいただいております。これと一緒に、「昇格による役割の変化」、また、「即インハウスの鍛え方について」という取り上げられ方をいただいております。「即独」という言葉が一時期流行りましたが、卒業してすぐ企業内弁護士になった方を指して、「即インハウス」と言っておられるようございます。

同様に、弁護士向けの研修講座ということでは、今回の資料9において、岡山大学法科大学院での特徴的な取組みを御紹介させていただこうと思います。先ほど伊東弁護士からも御紹介がありましたとおり、資料6にありましたように、岡山において企業内弁護士になられる方が増える傾向にあるということで、岡山という地域でそれが可能になっている状況には少し関心が集まる場所です。

そうしましたところ、実際、岡山大学法科大学院において弁護士研修センターという試みをしておられるということが分かってまいりました。ここにおきましては、基本的には、行政関係の部分での組織内弁護士という面でのお話もあった一方で、企業内弁護士を推進しようという形でのお話もあるという動きの中で、実際に岡山大学法科大学院を卒業され弁護士になった後に、地元企業の法務部に所属されるという方が連続して出てきておられるということのようでございます。

こちらの岡山大学法科大学院弁護士研修センター構想に関しましては、資料9の中にあります佐藤吾郎先生の論文、こちらにおいて詳しく紹介されておりますので御一読いただくと有り難いと思います。

ある意味、地方において非常に厳しい状況におかれている法科大学院が特徴を出したプログラムをするという中の一つの試みとして、このような形で弁護士向けの研修センターを取り上げているということのようでございます。

実は、私もこの研修の講座の講師に1回呼ばれて話をしてまいりまして、外部弁護士から見た場合の企業内における弁護士の方々との働き方、協働関係というのはどういうものかというようなお話をさせていただいております。

話はちょっとそれるんですけども、法科大学院自体に対する特徴的なプログラムに対してどのようなサポートを与えるべきかという政府の試みの中で、このような岡山大学の試みは、大変に特徴的なプログラムだと評価されておられるようでございます。

最後になりましたが、資料10を御覧ください。「弁護士の継続研修と法曹リカレント教育」というようなテーマで、日弁連の機関誌「自由と正義」において行われました特集の中で、その部分での話題に関して、私と第一東京弁護士会会員の藤本弁護士とで、現状に関する御紹介をした記事を載せて啓蒙を進めているということでございます。以上でございます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。私の方から2点程補充をさせていただきたいと思っております。一つが、「企業内弁護士最前線」のアンケートについてなのですが、45ページを見ていただきますと、一番最近のアンケートの中では、「企業内弁護士を目指すきっかけとなったのはどのようなことですか」という質問項目を新たに付け加えております。

4のところの結果を見ますと、「法科大学院や修習時代に企業内弁護士の話を聞いたり、授業を受けて興味をもった」が9、「もともとビジネスに関心があり携わりたかった」が9、「ワークライフバランスを重視したい事情があった・起こった」が9と、こういったところが多くなっておりまして、法科大学院での取組等が企業内弁護士を目指すきっかけにある程度結び付いているという結果がここに出ています。

それからもう1点ですが、先ほど岡山大学の法科大学院の取組のお話がありましたが、それに一つ付け加えて、62ページを御覧ください。これは2月10日に行われる研修会の御案内ということになりますが、岡山経済同友会が開催するものですけれども、「組織内弁護士の研究」というテーマで、報告及びパネルディスカッションをされることになっているよう

です。このような取組にも岡山大学の法科大学院が関わって、先ほどのような動きをさせているようでございます。以上でございます。

それでは、この事業の内容について、御意見・御質問がございましたら頂きたいと思えます。

○**片山教授** 片山でございます。詳細な御報告どうもありがとうございました。法科大学院という視点では、神戸大学、慶應義塾大学、中央大学、それぞれ非常に興味ある取組がなされているということであったわけですが、今後は、モデルカリキュラムの策定に向けてということで、是非、それを実施していただきたいと思えます。恐らく現段階でのカリキュラムというのは、基本的に、まずは啓蒙的なカリキュラムと申しますか、とにかく興味・関心を引き出すという点にウエイトが置かれていると思えますが、今後は実務基礎科目として、しっかりメソッドを確立していく必要があると思えているところでございます。

現在では、民事実務基礎科目と刑事実務基礎科目というのを法科大学院で実務基礎科目として教えているわけですが、それに相当するようなきちんとしたメソッドを今後、遠くない将来確立していければいいと思えているところでございます。

○**伊東弁護士** ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。

○**井上弁護士** 井上でございます。さっき矢部さんがお話ししてくださいましたように、是非、モデルカリキュラムのベースとなるようなアイデアの集約を、この分科会で作っていただければいいと思っております。

それでこの7月の意見交換会のメモをざっと拝見してみますと、面白いことに、あまり法務的な専門的な話よりも、むしろ社会人基礎力とか、マインドの養成とか、専門を掘り下げるのではなく、企業内法務の一般系を示すと、こんなようなところが意外に企業内法務を意識した法科大学院教育に盛り込むべきものとして集約されているんですね。

逆に、司法修習、あるいは司法試験を目指すプログラムにないところがこういうところだということは改めて発見でして、そうすると弁護士が、例えば弁護士会の人材がこういうところをどうやって教えられるのかというのは、確かに大きな課題ではありますけれども、少なくともこういうところに気づくということはすごく大切なことだと思えます。

さっき矢部先生がお話しされていたロールプレイで、それぞれのプログラムを組むとおっしゃっているのも非常にイメージできておまして、会社に入りますと、「法的な 이슈があつて契約書ができました。」ということのほか、それをどうやって上長に伝えて、組織の意思決定としてオーケーしてもらおうかというのが非常に大きなプロセスになるんですね。

私も最初会社に入ったときはそのプロセスがすぐ抜けまして、よく怒られたんですよ。自分と相手のクライアントがオーケーになればいいという感覚がなかなか抜けないということもございました。ですから、そういう実務的なプログラムを組むことで、多分学生さんの方も面白いなと思っただけだと思いますので、マインドの養成ということだとちょっと抽象的になってしまうので、それに加えてそういうロールプレイのようなものを組み合わせることによって、企業ってこうやって法律を使って仕事をするんだと思わせられるようなプログラムができると非常に面白いものができるのではないかなと、今お伺いして思いました。

○**伊東弁護士** ありがとうございます。この意見交換会は、先ほどもありましたが、これまでの授業を踏まえて御経験をお話していただくということで2月24日にも予定しており

ますので、そこでもモデルカリキュラム策定につながるようなお話を御参考に頂ければと考えております。

○**矢部弁護士** 私も、改めてよく読み直して分析してみると、非常に今回の意見交換会は面白い示唆をたくさん与えてきてくれていると思います。その意味では、従来は何となく「裁判所の実務と企業内の話は違うよね。」ということだけで終わっていた話が、本当はもうちょっとちゃんと分析してみると、ある意味共通に使える部分もあり、あるいは変容を当然要求される部分もあるというような形が分かってきます。あと、いずれの場所においても、その場所場所に必要な専門家としての一種のマインドみたいなものも必要だというような議論もできるのかもしれないと思っております。その意味では、従来何となく一般論だけで終わっていた議論が、もう少し具体的に、先ほど片山先生が言われたような、基礎科目というようなセットとして何か抽出できれば、何となく形の見えるものができてこないかなとは思っております。

○**和田上席主幹** 感想なのですけれども、今回この岡山大学の取組について御紹介いただいて、加えて先ほど岡山での企業内弁護士の方の採用数が増えているというお話を伺って、やはりロースクールでの教育を、企業法務に関連して充実されることもさることながら、加えて大学としてもマッチングにきちんと力を入れていくということが大事なのかなと思えました。特に地方の大学で地方の都市で、地元のロースクール出身の有資格者の方が地元の企業に入るという一つの流れ、キャリアのビジョンが見えてくると、多分ロースクールで学んでいる学生の方も将来こういうふうな法曹としての働き方があるのだということを非常にイメージしやすいと思いますし、また、地方と都市圏の法曹の偏在問題の解決にもつながる部分もあるかもしれません。岡山大学の取組は、数字が見えてきているものですから、内容だけでなく、そういう人材バンク的なサポートも含めて非常に参考になる事例だなと思えました。

是非これからもこの学びをベストプラクティスというか、グッドプラクティスの一つとして、是非広げられたらいいのではないかなとお話を伺っていて思いました。

○**伊東弁護士** ありがとうございます。今岡山だけで行われているようなんですけれども、これがどこかで別のところではできないかというのは是非検討してみたいと思っております。

○**中西参事官** 今の岡山の例なんですけれども、47/78ページのOATCの資料を見ると、第4回に「交通政策基本法と公設民営」、第5回に「地域公共交通の諸問題について」と、交通を取り上げたカリキュラムが2回あり、地元企業の代表などを講師に招いています。今回の新人採用については、このような点でもマッチングとして相当工夫されていたのかなという印象を持ちました。

○**木内弁護士** 木内です。2点あります。まず、第1点目は、ロースクールにおける企業内弁護士教育についてです。モデルカリキュラムを作っただけでかなり実践的な内容の講義をされていて、それはそれで結構だと思います。

ただ、他方、ロースクールにおいては、憲法、民法、刑法等の基礎科目があって、そういう法律家としての足腰の基礎に関わるような法律を徹底的に勉強していただきたいという要請もまたあると思うんですよ。

それを考えると、企業内弁護士の教育に割ける時間というのは、少なくともロースクールの学生の間はなかなか限定されると思うんですね。ですから、ロースクールの教育もさるこ

とながら、およそ企業内弁護士の教育に関することについては、ロースクール、それから司法研修所、リカレント、いろいろなグレードがあって、それぞれのグレードに応じて、応分の教育をすることが適切だと思っています。

あともう一つ、地方ロースクールについてです。岡山大学が大分御苦労されていて、その成果が着実に上がりつつありますが、こういうことを実現するためには、やはり地元の弁護士会の協力が必要不可欠だと思っています。ですから、企業内弁護士の普及に当たって、地元の弁護士会とロースクールが適正な連携がとればいいのですが、なかなか地元の方々が企業内弁護士に対する理解が深まっていないということもあります。

そういう企業内弁護士に対する地元の弁護士の理解に関して、昔にやった組織内弁護士キャラバンであるとか、そういう働きかけが日弁連でできればいいなと思っています。以上です。

○伊東弁護士 弁護士会側の課題の御指摘ということになるかと思います。ありがとうございました。

○矢部弁護士 今の木内委員からの御指摘に対して、一つだけ御紹介をしたく思います。日弁連の業務改革シンポジウムというのが定期的な催しとしてございますが、今年もその年でございまして、これがまさしく企業内弁護士、組織内弁護士を取り上げるということで今準備中でございます。

これが10月に開催される予定でございますが、実は開催場所は岡山というような、極めてタイムリーな感じになっております。岡山のようなところでこういう議論をすることで、弁護士の世界全体にこういう形の話の理解を進めることのきっかけになればと思っています。

○伊東弁護士 ありがとうございました。取りまとめの検討というのもございますので、そろそろ議論を進めさせていただきたいと思います。女性の切り口で事業に関しましての御報告を二つほどさせていただきたいと思います。

一つ目が、女性インハウスのためのキャリアアップセミナーについてでございます。資料としては、69ページの資料11になります。2月21日に企画をしているものでございまして、第2回になります。第2回は、井上先生に講師になっていただいて、「法務トップが語るステップアップのカギ」をテーマとして、女性の企業内弁護士としてのキャリアについて、御経験を基にお話をさせていただくという予定をしております。

前回と同じように、第2部では交流会を設けまして、ここでざっくばらんに意見交換をしていただくという予定をしております。託児サービス利用可ということにしておりまして、事務所所属の女性会員も参加できるという形にしております。

もう一つになります。日本政策投資銀行と日本弁護連合会の共催で行っております「女性起業家のためのリーガル実践講座」についての御報告になります。資料12、71ページが、11月11日に行われた講座のアンケートになっております。「今まであまり関わりがなかったけれども、聞いてみるとやはり契約は重要だと思った。」「必要なときは弁護士さんに相談した方が良いと感じた。」というような御感想を頂いていまして、企業には法務も欠かせないんだということが、若干御理解いただけたかなと思います。

それから、77ページが、1月27日、最近行われました講座についての御案内になります。この回は、会社内部組織に関する法律知識、組織運営に必要な労務知識、従業員との雇

用契約等ということで、講義を行ったということでございます。

次のことがありますので、特に御意見がなければ進めさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、次のテーマにまいりまして、取りまとめ骨子案について進めさせていただきたいと思います。お手元に、当分科会の取りまとめ骨子案を机上配付しております。こちらにつきまして、鈴木参事官から骨子案の位置付けと今後の予定について、簡単に御説明を頂きたいと思います。よろしくお願ひします。

○鈴木参事官 この机上配付資料は、昨年12月3日に開催されました第7回企業分科会における論点整理に基づく意見交換を踏まえ、事務局において作成したものです。

全体の構成は、論点整理と同じく、2ページの「分科会等における取組について」、5ページの「課題と対応策」、9ページの「今後の展望・方向性」の三つの項目から成っております。取組、課題、展望のそれぞれの項目の冒頭部分にある枠囲いの部分は、その下の本文部分の内容を要約した骨子案です。

今回の分科会において、意見交換を頂きたいものとしては、この骨子部分でして、これまでの当分科会における取組や意見交換を踏まえ、当分科会の基本的な方向性として、この骨子部分について意見の集約ができればと考えております。

なお、この骨子部分につきましては、来週2月9日に予定されております有識者懇談会におきまして、他の分科会、国・自治体・福祉等分科会、それから海外展開分科会とともに意見交換を頂いた上で、基本的な方向性について御承認いただくことを予定しております。

他方、枠囲いの下の詳細な本文部分につきましては、今後の分科会において更に意見交換を重ねていくことを予定しております。私からの説明は以上です。

○伊東弁護士 そうしますと、本日の進め方といたしましては、この枠囲いの部分を骨子案として、御議論いただくということになるかと思いますが、そういうことで進めさせていただいてよろしいでしょうか。

では、この枠囲い部分はまず「分科会等における取組について」というところから始まっておりますので、こちらについて鈴木参事官から御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

○鈴木参事官 机上配付資料の2ページの枠囲い部分を御覧ください。まず、冒頭では、これまでの分科会において、企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けて、法曹有資格者に対するニーズの把握、ニーズに対する対応策として、人材の確保・養成や効果的な引き合わせといった観点から、試行的な取組が行われてきた点を紹介しております。

具体的な取組としては、まず日弁連において、法律サービス展開本部にひまわりキャリアサポートセンターを設置して、企業における活動領域拡大に向けた体制整備をした点を紹介しています。

そして、ニーズの把握に関する取組として、ひまわり求人求職ナビの利用企業の分析、企業向け広報ツールの検討・改訂、弁護士の採用に関する情報提供会の実施という点を紹介しています。ニーズに対する対応としての人材の確保・養成という点につきましては、法科大学院に開設されました企業内弁護士に関する講座開設についての検証や、弁護士登録後のリカレントの取組についての御紹介をしています。

ニーズと人材の効果的な引き合わせについては、日弁連によるひまわり求人求職ナビの改

善、司法試験合格者等を対象とした就職説明会、セミナー、ガイダンス等の取組みのほか、企業に対し、企業内弁護士の活用方法に関する情報提供の取組を紹介しているところです。分科会等における取組についての御説明は以上です。

- 伊東弁護士 では、この点について御意見を頂きたいと思いますが、いかがでしょうか。
- 鈴木参事官 意見交換しづらいテーマではありますが、例えば、今後の検討課題にもつながり得る点として、この分科会で、これまで御紹介させていただいている関係者の方々の種々の取組を通じ、この間のどのような変化があったのかですとか、こういった意義があるのかといった大きな観点からの御意見などがありましたら頂ければと思いますが、いかがでしょうか。
- 片山教授 四角囲みが非常に小さいですから、ここにどれだけの内容が取り込めるのかということがあるのですが、ニーズの把握という意味では、形式的にこういうことをやりましたということと同時に、具体的にどういうニーズが把握できたのかという点について言及できれば、更に内容として充実したものになるかと思いました。平成25年当時の活動領域の拡大に関する意見交換会では、大雑把に、スペシャリスト、ジェネラリストという形での二つのニーズがありましたが、その二分論では不十分であり、もう少し多様なものであるということが明確になってきました。今回のペーパーですと6ページの辺りに、その点が詳細に分析されていますが、そういうニーズの多様な分析ができましたということに関しまして、四角囲みで書き込んだ方が良いのではないかと思いましたが、いかがでしょうか。
- 鈴木参事官 片山先生の御指摘は、この枠囲みの中にそういった具体的な内容を盛り込むのが相当であるという御趣旨ですね。
- 岡野座長 今のお話は、具体的にどんな多様なニーズかというよりも、これまでの認識よりも非常に多くのニーズがあることが今回分かりましたという程度の表記でも入れておいた方がよいという解釈でよろしいでしょうか。
- 鈴木参事官 御趣旨はよく分かりました。調整してみたいと思います。
- 井上弁護士 同じく、やはり法科大学院での講座の検証結果を踏まえ、中身についてどのような意見交換が行われているのかということも、本当はあればいいなと思います。意見交換は今これから始めるところですので、やってみないと分からないですが、最終的に報告にまとめることを意識していただきながら議論を深めていただき、取組の形だけではなくて中身にも触れられるようなまとめができると、理想としてはいいかなと思いました。
- 鈴木参事官 今の御趣旨としては、この先のモデルカリキュラムの策定に向けた工程が見えるような趣旨でと理解すればよろしいですね。ありがとうございました。
- 木内弁護士 あくまでちなみになんですけど、その枠の部分に、多様なニーズがあることが分かったとか、意見交換がなされたとかいうことを書くとなると、枠の外にもそれに対応する具体的な記述は当然入るんですよ。
- 鈴木参事官 おっしゃるとおりでして、この本文部分につきましては、次回以降また更に検討させていただきたいと思っております。
- 伊東弁護士 この先の5ページの課題と対応策のところも、いろいろ関わってくるところかと思しますので、続けて課題と対応策のところについても、御説明を頂きたいと思います。
- 鈴木参事官 それでは、机上配付資料の5ページを御覧ください。まず冒頭におきまして、企業における弁護士活用のあり方が多様化したことに伴い、企業内弁護士の活用のあり方に

についても、法律家としての専門的知見を提供するような、いわゆるスタッフ職のほか、会社の指揮命令系統にも関与するいわゆるライン職としての活用、更には活用の形態も常勤だけでなく、非常勤や出向の形があるといった点を紹介しております。

なお、この点につきましては、本年1月27日に開催されました法曹養成制度検討顧問会議において、顧問の方から、企業内弁護士の活用のあり方に関し企業の経営に関与するといった企業内弁護士の戦略的な活用の実情について、御質問があったところです。

この点は、先ほど、井上先生の経団連セミナーの御感想の中においても御紹介いただいたところです。また、この分科会におきましても度々御意見を頂いているところですが、企業が弁護士に求める素養や能力は、コミュニケーション能力やビジネスに関する関心などに加え、企業活動のグローバル化に伴い、国際的な法的知識や語学力など多岐にわたる点を指摘しております。

ニーズの把握に関しましては、企業活動や法務の動向を的確に把握し、企業の法的需要に対応する形で弁護士を活用する有用性について周知をし、拡大していくことが重要であるとしています。ニーズに対する対応としては、ニーズを分析し、これに対応した人材の確保・養成の方策を探る必要があること、ニーズと人材の効果的な引き合わせについては、企業側、法曹有資格者側の双方に対し、適切な情報提供を行うことが重要であるとしております。

そして、最後の段落におきましては、企業の弁護士活用が法的需要や事業規模、すなわち大企業から中小企業といった規模に応じて、企業内弁護士だけでなく、例えば社外役員や顧問弁護士といった形もあり得るという点に留意が求められるとしているところです。課題と対応策についての御説明は以上です。

○伊東弁護士 それでは、この部分についての御意見を頂きたいと思います。いかがでしょうか。

○片山教授 片山です。これでも十分だと思いますが、あえて踏み込みますと、先ほどのスペシャリスト、ジェネラリストの議論にも結びつく点ですけれども、ニーズが多様であるということが分かりました、については、その多様性に応じた対応をしていきたいと思いますというのが大きな流れですが、さらに6ページの辺りを見ていきますと、幾つかの座標軸があるということが分かるようになってきたわけです。例えば新入社員レベルかベテランレベルかという話とか、あるいは指揮命令系としてマネジメントをやるのか、それとも専門的な知識か等々、そのマトリクスを作って類型化をして、典型的に想定される類型について、どのような対応をしていくのかということが具体的にしていければ、最も望ましいということになるのでしょうか。今後は、それを恐らく詰めていくことになるでしょうから、書きぶりとして、マトリクス化とか、類型化、それに対する対応を検討していくという趣旨がもう少し出てもいいのかとは思いました。

○鈴木参事官 どうもありがとうございます。御指摘いただいた点は、正にそのとおりであると考えておりますが、それを骨子に入れ込んでいくのがいいか、それから本文のところでもう少し書き込んだ方がいいのかということについては、検討させていただきたいと思っております。

○和田上席主幹 企業法務で求められる様々な法的素養やコミュニケーション能力、国際的な法的知識、語学力というふうないろいろな企業の法務が弁護士に求める能力を書きいただいている、それをどうやって提供するかということについては、本文ではロースクールでやった

り、それだけではなくて弁護士会等でも継続教育としてやっていくというふうにお書きいただいているのですが、そのサマリー的な文章をこの箱の中に入れていただけたらなと思っております。結局企業が求める法的な素養能力、あるいは様々なコミュニケーション能力で必要なものというのは時々で変わるということもありますし、全ての素養をロースクール時代に培うことは難しいわけです。先ほど木内先生からもお話がありましたけれども、やはりロースクール時代は基本的な法曹として必要なコアのところをしっかりと身に付けるということに力を入れるということもあるかもしれませんし、こういった能力は長いキャリアの中で培っていくものですよということ、どこかこの箱の中で、それに対応することを確認的に入れていただけたらなと思っております。

本文には書いていただいているのですが、今、それがあまりこの箱の中から見えないので、ロースクールだけが負うものでもないし、継続的にその時々において必要な知識等を身に付けられるように、継続的な取組が必要ですねというような趣旨のことを入れていただけたらいかかなと思いました。

○鈴木参事官 どうもありがとうございます。表現ぶりも含めて検討させていただきたいと思っております。

○木内弁護士 こういう文章というのは形式面というのはこだわりますか。というのは、2ページの四角で結構禁則処理が施されてなくて、どうですか、公文書としてそれでよければそれでいいんですけど。

○鈴木参事官 この点は特に意味はございませんので、訂正したいと思っております。

○伊東弁護士 それでは、続けて今後の展望・方向性のところについても御説明を頂きたいと思っております。

○鈴木参事官 それでは、机上配付資料の9ページを御覧ください。まず、今後の見通しに関しては、先に述べましたひまわり求人求職ナビの改善や弁護士の採用に関する情報提供会、就職説明会、セミナー等の情報提供の機会の拡大やニーズと人材の効果的な引き合わせが実現していくことにより、企業で活動する法曹有資格者の役割は今後引き続き増加することが予想されると思っております。

次に、中長期的な見通しとして、的確なニーズ把握とこれに対する対応としてのロースクールにおける教育やリカレントの実施を通じまして、企業の分野を担う法曹有資格者の活動領域の一層の拡大につながるとしております。

さらに、今後の検討体制につきましては、法曹養成制度全体の検討の枠組みの中での位置付けを踏まえ、企業関係者、その他の有識者等の参画を得たり、海外展開分科会における中小企業支援の取組など、他の分科会との成果を共有するといった検討も有用であると思っております。今後の展望・方向性についての御説明は以上です。

○伊東弁護士 それでは、この部分についてお願いしたいと思います。御意見ありましたらお願いいたします。

○岡野座長 私がこんなことを言うてはいけないのかもしれないのですが、この今の枠組みの最後のパラグラフは、冷静に読んでみると何を言っているのか全く分からない文章で、何を検討するのかという目的がはっきりしていないです。要はこういう拡大をしていくための様々な検討をやっていくというのであれば、それははっきり書いた方がいいと思っております。

私がこういう質問をしていいのかどうか分からないのですが、文章としても中途半端かな

と思うので、何を言おうとしているのかはつきりさせなければいけないと思います。「今後とも法曹有資格者の活動領域の拡大の方向性を検討するべく、法曹養成制度全体の検討の枠組みの中での位置付けも踏まえて、例えば、企業関係者その他の有識者や関係省庁等の参画を得」て検討を行っていくでは、何を検討しようとしているのか分からないです。趣旨は何となく分かるのですけれど、今後の検討体制をどうしましょうかという文章だと思うのですが。どう書き直すかというのは、また御相談させていただければと思います。

○鈴木参事官 御指摘の点は、これまであまり検討がされてきていないところでして、この先7月に向けて意見交換していく必要があるところだと考えております。基本的に、先ほど御紹介させていただきました分科会の取組や課題等を踏まえて、この先何をやっていけばいいのかという点について意見交換を行った上、その点を踏まえ、今後、どんな体制で検討していくべきかという点につなげていければと考えております。

○岡野座長 皆さん文章の専門家でいらっしゃるので、文章として分からないことは書かない方がいいと思います。文章として取りあえず分かるようにしておいた方がいいという趣旨です。

○鈴木参事官 分かりました。ありがとうございます。

○和田上席主幹 恐らく今座長から御指摘のあった部分について、やはり中身が分からない原因の一つが、この法曹養成制度全体の枠組みの中で、活動領域の拡大というものをこれからどういうふうに見ていくのかという、立ち位置が多分見えていないので、じゃあどうするというのはなかなか議論しづらいのかなと思います。今、法曹養成制度について、司法試験のこととか修習のこととかいろいろ検討されていると思うのですが、そちらの方で、今後親会なり、更に上の顧問会議等で活動領域の拡大について議論される今後のスケジュールみたいなものがあるかどうか、ちょっと御教示いただけたらと思ったのですが。

○鈴木参事官 今後のスケジュールについて詳細に承知している訳ではありませんが、現在行っている骨子の取りまとめ作業も、法曹養成制度の検討体制全体の枠組みの一つという位置付けもございます。今後、2月9日に予定されている有識者懇談会を踏まえ、2月24日の顧問会議に活動領域拡大の状況について御報告させていただくことを予定しています。

○和田上席主幹 すみません。ありがとうございます。何でそういうことをお伺いしたかというと、結局、法曹養成制度全体を議論している方たちが、活動領域の拡大についてどういうビジョンを持っておられるかということも頭の中に置いて、ではそれに答えるためにどういう検討が必要かなというの、これから議論していく際に必要になるかなと思ったものから、それでお伺いさせていただきました。

そうすると24日に、これまでの検討状況の報告をするということは、それについて、有識者の方なり、顧問の皆さんの意見が多少開陳されて、それはまた我々にフィードバックされると理解してよろしいですか。

○鈴木参事官 恐らくそういう流れになるのではないかと考えております。

○岡野座長 よろしいですか。端的に言うと、この後ろの部分ですよね。3のところには主語がちゃんと「活動領域の拡大に向けた今後の検討体制については」と書いてあるので、それを書くだけでも全然違うと思います。この分科会にいる人たちが、例えば企業の方を見れば、いろいろな努力もあって、今のところどんどん順調に増えてきているわけですよね。

したがって、こういうモーメンタムを維持するためには、何らかの検討体制は続けた方が

いいと思っていらっしゃる方がここに多いのであれば、ややそのニュアンスが分かるように、この分科会から出す文には書かせていただいて、途中の段階でいろいろな諸事情があってそれが変わっていく分には構わないと思うのですが、ここにいる方たちの気持ちぐらひは、反映していただいてもいいかなという気はしているのですが、いかがでしょうか。

○伊東弁護士 今までの御議論を聞いていると、今の座長の御意見にはほぼ御賛同いただけるのではないかと考えております。いかがでしょうか。

今のところは、そういうところでよろしいでしょうか。

○井上弁護士 今の締めの方針は、座長の御示唆のとおりですごくいいと思うのですが、3段あるのですが、最初のところは、こういう試みを通じて役割が増加していくのではなく、数が増加していき、数が増えたらだんだん役割も大きくなっていきますね。

2段目は、こういう教育をしっかりとやることによって質をニーズに合わせていくと。それで最後が、今後とも推進していくためにかくかくしかじかというようなニュアンスで整理されると何となくいいのではないかなと思いましたので、更なる御検討をお願いできればと思います。

○鈴木参事官 検討させていただきます。

○伊東弁護士 全体を通じてでも結構ですけれども、御意見はほかにございますでしょうか。

○和田上席主幹 意見というより質問ですが、今ちょうどこの取りまとめの最後のページを見ていて、企業への任期付採用スキームという言葉があって、そういえばこれについて検討することになっていたらと今急に思い出したのですが、こちらについて今何か検討状況はどうなっているか教えていただいてもいいでしょうか。

○伊東弁護士 現時点で、御報告できるかなというのが一つあるのですが、日弁連ではなくて、東京弁護士会の中でこういった取組を検討してみようということを取り組まれているようです。お話しできるような段階になれば御紹介したいと考えております。

○和田上席主幹 やはり企業に法曹有資格者の方が常勤で入るとするのは、なかなかハードルが高い部分もあると思う中で、任期付というのは一つの間口を広げていく良いきっかけになるかなと思ったものですから、是非、どういうフレームワークであればこのスキームが広がっていくのかということも含めて、また、その事例も踏まえていろいろ検討させていただければと思います。

○木内弁護士 私がひょっとしたら提唱したかと思うんですけども、先ほど和田委員から出た任期付企業内弁護士の話ですけども、私自身としては、任期付で企業で働いていただき、弁護士が企業にいる良さを分かっただけ、最終的には常勤につなげたいなというようなことで非常に意義があるかと思えます。他方、常勤と任期付では担当の職務がおのずから異なってくると思うんですよ。企業内弁護士の職務の一つに、企業的意思決定に対しては法的なインパクトがある場合には、それについての助言をすとかいうのがありますが、他方、任期付ですぐ任期が終わったら辞めてしまうような人に、そういった重要な意思決定を任せられるかという問題もあつたりしまして、任期付職員とパーマネント、それとライン管理職とスタッフとしての弁護士、こういう働き方によっても、企業が頼める内容というのはおのずから異なってくるんですよ。

ですから、任期付採用とパーマネントという区分けはあるにしても、それ自体に反対すべきものではなくて、むしろ推奨されるべきでありつつも、さらに任期付企業内弁護士にいつ

たいどこまで任せるかとか、そういった中身についての検討も併せてするのが適切だと思っております。以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。ほかに御意見はよろしいでしょうか。

それでは、本日御議論いただいた論点整理の取りまとめに関する作業ですが、今後の予定については、今までも御説明されていますけれども、改めて御説明されますか。

○鈴木参事官 それでは、先ほど御説明させていただきましたが、本日の意見交換を踏まえ、当分科会の取りまとめの骨子案を確定した上で、2月9日に予定されております法曹有資格者の活動領域に関する有識者懇談会にお諮りすることを目指したいと思っております。

つきましては、取りまとめの今後の検討、修正作業の進め方につきまして、座長に御提案いただければ幸いです。

○岡野座長 今日は、いろいろ皆さん御意見ありがとうございました。いつもどおり活発な御意見を頂きましたけれども、これまでいろいろ時間をかけて検討してきておまして、今日も御意見を頂戴いたしました。それをどのように、要約の部分に反映するかを含めて、その修正作業とか、骨子の部分の最終的な確定、2月9日に出す分については、私と事務局の方に御一任を頂ければと思います。その上で、2月9日までに当分科会としての取りまとめの骨子案を確定して、有識者懇談会に提出したいと思っております。

その後、次回の分科会で改めて取りまとめ案の本文部分を検討していただいて、確定をしていただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

どうもありがとうございました。では、よろしく願いいたします。

○伊東弁護士 それでは、事務局と岡野座長に今後の修正作業をお願いするというので、よろしく願いいたします。

それでは、議事が全て終了いたしましたので、第8回の分科会はこれで終了とさせていただきます。第9回の分科会につきましては、開催日時と場所はまだ決まっておりません。追って調整した上でお知らせしたいと思っております。本日は、どうもありがとうございました。次回もよろしく願いいたします。

—了—