

企業内で活躍する弁護士とは 弁護士採用に関する 情報提供会を開催



司法制度改革検討PT(富山和彦委員長)は、企業内弁護士を採用する企業の法務・人事担当者、および日本弁護士連合会の関係者を招き、弁護士採用に関する情報提供会を開催した。企業内弁護士採用のメリットとは何か、企業はどのようにして弁護士を採用すればよいのか。関係当事者から現状が提示された。

法的問題に柔軟に対応できる ゼネラリストを育成する

開会に当たり富山委員長は、「当PTでは、従来の『法務』の枠にとらわれず、広い意味で企業競争力を高める法曹人材を積極活用すべきとして、今年5月に『社会のニーズに質・量の両面から応える法曹の育成を』を提言した。法曹採用企業、法曹関係者の双方の話を伺うことで、法曹採用に対する関心を高めていただきたい」と述べた。

続いて同PT委員で、長年法務部門に携わってきた稲垣泰弘小松製作所執行役員より、企業における弁護士活用の実例報告が行われた。同社では約30人の法務職社員を抱え、うち9人が法曹有資格者である。しかし、同社の企業法務では資格が必須となる業務は行っていないという。

「われわれは純粋な法律の専門家を求めているわけではなく、法律知識はあくまで、ビジネスに必要な一要素にすぎない。有資格者であってもそうでなくても、優れたビジネス感覚を持ち、法律以外の分野にも興味を持って成長できることが、最も重要な採用基準であり、育成方針でもある」と説明した。

同社では、国内子会社の法務関連業務を一手に掌握しており、本社法務部門には年間約1,500件に上るさまざまな

相談が寄せられる。「われわれとしては、各社からの相談の間口を広げ、かつ各社にコンプライアンスの徹底を促す啓発活動を行っていくことが、最も重要なミッションだと考えている」と述べた。

一方、訴訟事案はグループ全体では国内外合計で年間約70件、国内では2、3件で推移しており、すべて外部の弁護士にアウトソーシングしている。

「なぜ有資格者の採用を始めたかという点、法学部出身の大卒の学生が集まらないことがきっかけだった。新司法試験合格者の就職難もあり、有資格者の採用に舵を切ったところ、たくさんの応募があった。入社した弁護士にも、一般社員の方と同じ条件、同じ方針で採用・育成を行っている。企業が抱える法律問題への対応は、柔軟で、選択の幅の広いものでなければならないと自社では考えている。よって、専門知識や順法精神だけでなく、個別問題に対してビジネス的にも倫理的にも、妥当な結論を出していけるゼネラリストに育てていきたいと考えている」と語った。

企業内弁護士の務めは 企業利益の最大化

その後、日本弁護士連合会より、企業内弁護士による業務実例報告、ならびに弁護士に関する制度・待遇・採用

等に関する情報提供が行われた。

同会委員で共栄火災海上保険の藤本和也弁護士は、同社内での自らの活動内容を紹介。組織内調整、経営陣への助言が中心業務である一方、保険会社という業態上、訴訟代理人として出廷することもあるという。「われわれ企業内弁護士の務めは、法的リスクの適切なコントロールを通じた企業利益の最大化である」と話した。また、第一東京弁護士会が作成した『企業内弁護士雇用の手引き』も紹介した。

吉岡毅日本弁護士連合会事務次長からは、弁護士採用全般における制度等の説明があった。2013年時点で企業内弁護士が全国で1,000人を超えたこと、企業内弁護士の給与基準を一般社員と同等とする企業が多いこと等の現状を紹介した。また、弁護士が弁護士登録を続ける上では、弁護士会費の納入、研修の受講、公益活動への参加が必要であり、弁護士採用を検討する企業への理解を求めた。

弁護士採用についてのお問い合わせ先

日本弁護士連合会業務部業務第三課
TEL 03-3580-9838

【E-MAIL】

himawari-navi@nichibenren.or.jp

【ご参考】

日弁連 ひまわり求人求職ナビ
<https://www.bengoshikai.jp/kyujin/link.php>