

文部科学省・法科大学院協会 共催

# 企業法務シンポジウム

## — 記録集 —

日 時：平成21年7月11日（土）14：00～17：30

場 所：立命館大学朱雀キャンパス 1階多目的ホール

平成21年7月11日(土) 開催  
企業法務シンポジウム～変化する企業法務－法科大学院に期待される役割～

## 記録集 目次

### ■開会挨拶

文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学院室長 浅野 敦行・・・1  
法科大学院協会職域問題等検討委員会委員 鈴木 修一・・・1

### ■企業法務代表プレゼンテーション

<シンポジウムの概要説明、及びパネリストの紹介>

法科大学院協会職域問題等検討委員会委員 鈴木 修一・・・4

<パネリストによるプレゼンテーション>

パナソニック株式会社法務本部 理事

コンプライアンスグループマネージャー 古村 弘幸・・・ 3

三井物産株式会社関西支社業務部業務・法務室 室長 田村 充・・・ 9

ローム株式会社法務部 上野 達夫・・・14

京セラ株式会社法務知的財産本部法務1部責任者 芝田 員範・・・19

### ■企業への就職を考えている皆さんへ

株式会社大阪証券取引所 阪上 裕香・・・31

法科大学院協会職域問題等検討委員会委員 鈴木 修一・・・33

### ■閉会挨拶

法科大学院協会職域問題等検討委員会委員 和田 真一・・・ 3 9

## ■ 開会挨拶

○司会

皆さん、こんにちは。大変たくさん集まっていたくださりありがとうございます。

時間になりましたので、文部科学省・法科大学院協会主催の企業法務シンポジウム「変化する企業法務～法科大学院に期待される役割～」、始めさせていただきます。

私、司会進行を行います法科大学院協会職域問題等検討委員会の立命館大学の和田です。よろしくお願いいたします。

それでは、早速であります、主催者あいさつとしまして、文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学院室の浅野室長より主催者ごあいさつをいただきます。よろしくお願いいたします。

○浅野文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学院室長



<文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学院室長 浅野氏>

皆さん、こんにちは。文部科学省の法科大学院の担当の責任者をやっております浅野と申します。本日のシンポジウムにお忙しい中、こんなに大勢お集まりいただきましてありがとうございます。開催に当たって、一言だけ申し上げさせていただきます。

このシンポジウムは、文部科学省と法科大学院協会の共催で行いますシンポジウムですが、やはり高度な法的な能力を身につけた皆さんのような方々がいろんな分野で活躍していただくという、そういう観点から企業法務というのもその一つの選択肢であろうということを目的としております。皆さんご承知のように、いろいろ今新聞等で聞こえてくると思

いますけれども、本当にそれは皆さんに申し分けないなと思っておりますが、我々としてもきちっと法務省と取り組んでいきたいと思っております。そういうこともあって、数が増えてくるということは、それはますます数が増えてくることによって多様な方々がいろんな分野に進出していただくということが目的になっているわけでございます。

実は、我が省のことで申し上げますと、今年の採用もロースクールを出た方で入省されている方もいらっしゃるって、我々の役所にも法科大学院の修了生の方がいらっしゃるというようなことでございます。

今現在、質が低下しているとか、いろいろ議論されているわけでございますが、我々としてはやはりいろんな分析をやりました。ただ、やはり今の法科大学院の修了生というのは決して質が低くはないという結論を得ております。一部にいろいろな問題があって、それを改善するための今改善を進めておりますが、皆様方、やはり私もいろんな大学の授業を見て歩いていますけれども、学部生が楽しそうにやっている横で、いつも法科大学院生は非常に熱心に勉強されておりますし、それがきちっと社会に評価されるようなことを目指していかなくちゃならないなと、我々も思っております。

今後、文部科学省としても皆様方がさまざまなところで活躍されることを支援をさせていただきたいと思っておりますし、皆様方もさまざまな面でぜひ活躍をしていただいて、法科大学院の修了生というのはやっぱり優秀な方が多いということをご示していただくということが、やはり法科大学院の成功の鍵を握っているんじゃないかなと思っております。

今回、シンポジウムがそういったようなことに一助になることを祈念申し上げますし、本日のパネリストの企業の方々、それから会場をお貸しいただいた立命館大学、それから今回のシンポジウムにご尽力をいただきました鈴木先生、田中先生等の先生方のご尽力に感謝申し上げます、ごあいさつとさせていただきます。どうもありがとうございます。

○司会

どうもありがとうございました。

じゃ、続きまして、法科大学院協会のほうから、職域問題等検討委員会の鈴木委員にお願いいたします。

○鈴木法科大学院協会職域問題等検討委員会委員



<法科大学院協会職域問題等検討委員会委員 鈴木氏>

皆さん、こんにちは。法科大学院協会職域問題等検討委員会の鈴木と申します。

皆さんご存じかもわかりませんが、私は、「ジュリナビ」という、法科大学院修了生を対象とした就職、キャリア支援のプラットフォームの運営事務局の代表をやっております。今回のシンポジウムの通知を「ジュリナビ」で出しましたが、アクセス数が非常に多かったです。しかし、実際、皆さん来られるかどうか非常に心配でしたが約東京の半分のアクセス数で、東京と同じ比率に応じた参加がありまして、非常に喜んでおります。

先ほどもご説明がありましたけれども、我が国の法曹というのは従来型では訴訟実務にかかわる者という認識が一般的でした。これはどちらかというと20世紀までの古い考え方でありまして、世界的に見れば法曹の業務というのは、非訴訟部門のほうが多くなっています。当然ながら法曹の活動領域も広がっておりまして、行政分野、経済界、NPO、こういった分野にどんどん活躍の場が広がっている状況です。

例えば、企業法務についていえば、アメリカではロースクールの卒業生の十数%、約数千人が企業に就職しております。ドイツでは企業就職が毎年千数

百人、卒業生の約15%です。ところが、我が国では去年の修了生の何人が、企業に就職されたかと思われますか。約60人程度ですね。これでは、法科大学院の修了生は潜在的な活動領域の拡大の機会をみすみす見逃しているのではないかと私は思っております。

一方、企業法務の内容というのは、企業環境がどんどん変化しております。グローバル化や高度情報化が進んでおり、当然のことながら企業法務の役割、それからそこに求められる人材の質、資質、能力というものもどんどん変わっております。しかし、こういった情報は、法科大学院の学生や修了生には、なかなか情報を得ることが難しい状況です。こうしたことが法科大学院修了生と、それから企業法務との間の距離を広げているのではないかと考えます。

そこで、文科省及び法科大学院協会、この両者が協力して企業法務の方の力を借り、法科大学院の在学生及び修了生に対して、企業法務の実態について知ってもらおう企業法務シンポジウムを各地で開くことにしました。5月には東京でシンポジウムを開き、約300名の方が参加されました。予定時間を大幅に超過しまして、非常に熱いディスカッションがなされました。事後、アンケートをとったのですが、約7割の方が企業法務について興味がある、やってみたいという回答をされております。こうした状況を見ていると、だんだん法科大学院生や修了生の方にとって企業法務が1つの職の選択肢として、具体的に、いわゆる従来型の法曹三者の職と別の形の職域として認識され始めてきたのではないかと感じております。

本日も我が国の企業を代表する企業法務の方がお見えになっておりますので、今回のシンポジウムを通じまして、皆さんはより一層企業法務についての理解を深め、企業法務にチャレンジしていくという方向に向かっていただくことを期待しております。企業法務の皆さん本日はよろしく申し上げます。

○司会

ありがとうございました。

それでは、企業法務の方のプレゼンテーションと質疑のほうに入っていきたいと思っておりますので、報告

のパネラーの方々、前のお席のほうにお願いします。  
田中先生もお願いいたします。

じゃ、これからの司会進行は田中先生にお任せいたしますので、よろしくをお願いいたします。

## ■ 企業法務代表プレゼンテーション

### <シンポジウムの概要説明、パネリストの紹介>

○田中氏



<立命館大学教授 田中氏>

立命館大学の田中です。これから2時間ちょっと、2時10分ですが、あと4時半までぶっ通しでディスカッションをやりますから、肩の力を抜いてじっくりと聞いてください。

それと、当初お一人20分から25分でプレゼンテーションをやっていただきます。一括上程方式でプレゼンテーションを4人全部終えてから質問時間をお取りしますので、質問が当然中でわいてこられると思うんですが、メモをしっかりとっておいてください。ですから、1人目の方の質問を後のほうでもらうことになりますので、質問は後で時間一括で取ります。

じゃ、今からスタートしましょう。一番最初には、ファーストバッター、一番バッターとしまして、パナソニック株式会社法務本部理事、コンプライアンスグループグループマネージャーの古村弘幸様からプレゼンテーションをお願いいたします。

### <パネリストによるプレゼンテーション>

パナソニック株式会社法務本部理事  
コンプライアンスグループグループマネージャー  
古村 弘幸 氏

○古村氏



<パナソニック株式会社法務本部理事 古村氏>

皆さん、こんにちは。パナソニックの古村でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

今日、スクリーンのほうで、あるいはお手元の資料でもコピーございますが、パナソニックの法務部門の内容についてご紹介させていただきます。前半のほうは会社の概況につきまして、後半は法務部がどういう仕事をしているかという内容を中心にご説明させていただき、私ども社内で法務の仕事をする人間の人材育成についてのプログラムとか、そういう内容を中心にご説明させていただこうと思います。

まず、私どもの会社は91年前に創業しまして、20

08年度はごらんのように、昨年上期は過去最高の絶好調だったのですが、秋口から金融不況の世界的な不況の影響を受けまして、一転して最終利益のほうは赤字に転落するという事になってしまいました。一刻も早く業績を回復して頑張りたいと思っています。

私どもの主力はこの下にございますように、販売のほうは国内と海外半々ぐらいでございまして、主力のデジタルAVネットワークの事業につきましては、今薄型テレビやブルーレイ、デジカメ等々のデジタルAV機器、それから家庭の電気製品ということでエアコン、冷蔵庫等のもの、それから半導体や電池のようなデバイス部品事業が12%ということ、プラス、あと上場子会社でパナソニック電工、パナホームという子会社がございまして、こういったところの業態で仕事をしております。

私どもは91年前に、この左上にありますような創業者が松下幸之助でございますけれども、妻と妻の弟、後に三洋電機を創業する井植さんという弟と3人で、大阪の借家の二間の貧乏借家の一間を土間として落として、そこで手づくりでこういう商品をつくり始めたという、当時のこれから電化時代が訪れるということで夢を持って、体一つ一貫で大阪で商売を始めたというところの会社でございます。

現在は、私ども昨年10月に会社の名前も松下電器からパナソニックに変え、ブランドも国内限定で使っておりましたナショナルブランドを、全世界にパナソニック一本化して真のグローバルブランドを目指して世界に打って出るということで今仕事をしております。ごらんのように家庭の中のすべてのものを私どもはお届けできるということで、世界に比類のない、こういう家まるごとのパナソニックというコンセプトで世界に打って出るということで、2018年の100周年には、私どもとしては名実ともに世界ナンバーワンのエレクトロニクス企業になると、こういうことでやっております。

私どもの会社の1つの特徴なんですけれども、松下幸之助、創業者が作り出した経営理念ということが今日も非常に重要視されている会社です。ある意味、商売の前に経営理念を議論するという会社が今でもやっておると。その中で特に大切な考え方が、

ここにありますような「企業は社会の公器である」というこの部分を、どう我々が理解し日々の仕事の中で実現していくかということ、私ども日々追求されるわけでございます。社会から人、物、金、あらゆる経営資金をお預かりして仕事をしているということであれば、営利の私企業であっても社会的責任は免れないと、公の立場の仕事をどう実現するかということ、これを日々仕事の中で実践、自問自答しながらする必要がございます。ある意味、今日でいうCSRとか企業の社会的責任という部分にもつながるのではないかと考えております。

そういう会社でございますけれども、私どもの法務の関連でいきますと、グローバルで仕事をしていく中で日ごろ感じますことは、20世紀型の法務といいますと、こういうゴルフ場に例えた絵でございますけれども、非常に企業の命運を左右するような大きな影響を持つような重要法令というのはそうあるものでもない。ある意味で、起こった問題を法務が処理しておけばいいと、こういう時代が長くありました。しかし、21世紀に入って、企業がどんな活動をするにしてもあらゆる法令、多数存在している、そういうものをきちっと守りながら仕事をするということをやらないと、グローバルに仕事をさせてもらえる状況ではないと。ある意味非常に狭い、トラブルだらけのビジネス環境のもとで仕事をし、激しいグローバルな競争をどう勝ち抜くか、こういうことに法務も深く関与するわけでございます。

また、この法令のイメージのみならず、社会の企業に対する見方、期待、要請も大きく変わってきていると私どもは感じております。コンプライアンスという言葉も、割と新しい言葉であると思うんですが、以前であれば法律をしっかり守るということに使われていた言葉ですが、この情勢では適時適切に企業の情報をきちっと投資家に開示すると。あるいは、会社法なり金商法によって内部統制システムの構築が義務づけられていますけれども、これをどう日常の事業活動の中に落とし込んでいくかということ、これを法務が担当して、日々苦しんでいるということもございます。また、先ほども言いましたような、企業の社会的自浄作用ということで、公益通報者保護法ができ、内部通報、内部告発ということ

についても企業は襟を正して、不正の兆しがあれば、みずからそれを把握し、是正し、再発を防止するということを自浄作用を働かせる部分として企業法務の役割は大きくあります。

また、企業の社会的責任という意味でも、まさしく取引先の選別条件にこういうCSRが今かかわってきているということもございます。そういう意味で、私どもの法務の仕事の質、量ともに劇的に今変化していっていると感じております。こういう荒波の中で前に進む企業の中で、我々法務部門は熱意を持って困難な目標に果敢にチャレンジするというところで、ごらんのような、パナソニックオープンで頑張っている石川遼君のような存在で企業法務はありたいと思っております。

私どもの法務職能という、パナソニックグループ内には数十の法務部門がありまして、その法務部門を束ねる私ども本社部門が、グローバルに共通の中期の職能方針ということで定めているのがこちらでございまして、会社の中期目標を達成するために、法務部の仕事に属する者はすべてこの「攻め」の法務、闘うパナソニックのグローバルな経営戦略・事業活動を必ず支えなきゃいけないと。それから、「守り」の法務、リスクマネジメントの視点でグローバルにコンプライアンス経営をリードする役割を負うと。また、現場力強化という3つ目の方針です。現場のビジネスマンの法務対応力を強化して、メーカーとしてモノづくり立社を支えていくんだと、こういう中期目標を定めております。

その中で、私が所属しておりますグローバル本社の法務本部の組織はこちらのような組織になっておりますので、非常にイメージをつかんでいただくために、企業の法務部の中身ってどうなっているのということをお考えになるかもしれません、このような形でお見せしております。先ほど言いましたように、攻めの法務をやるのは、この一番下のコーポレート法務グループというところで、ここはいわゆるコーポレート・ガバナンス、それからM&Aとか、さまざまな攻めの法務の部分をやっております。また、レギュレーションの部隊のところは訟務チーム。それから、世界じゅうでビジネスをやっておりますので、その関係のグローバル法務をやっている組織、

それから、守りの法務は、私の担当の本社はこういうふうな形でございます。それから、現場の日々の契約とか法律相談、こういうことを集中的に対応する部署が、このリーガルコンサル&ソリューションセンターという、こういう組織が本社のほうにございます。あわせて、その法務集団を束ねる法務の人事をやっている部署。それからこの集団の方向性、行政をする企画部門。それから東京のほうでは、政府の審議会とか財界活動を通じて企業の活動に影響のある法改正や立法に政策提言をしていくという渉外部門があります。

グループの、今私がおりますのがこの法務本部という左の枠のところでございますけれども、ドメイン法務というのは、これはグループ内にある社内分社とか子会社全部束ねた約20の法務部をグループ内に持っております。それぞれが、私が先ほど言いました方針に基づいて、同一のファンクションなりミッションを持って仕事をしております。あと、国内にそういうことでグループ内の法務部がそれぞれある。それから、現場力強化を担当するデスクと言っているサポート部隊がいる。それから、海外に地域本社というのがございまして、その中にそれぞれまた法務部がございます。上の右のほうは、アメリカ本社の法務担当の部長で副社長。左のほうは、全ヨーロッパのグループ本社の取締役で法務部長。下右が、中国をはじめとする東アジアの法務部の責任者。下の2人は日本人で、我々から出ています。中国の東アジアの部長の下には中国人の法務部長がいます。下の左のほうは、今度は東南アジア、大洋州全体の法務部の責任者で取締役です。このあたりのメンバーがグローバルに一体となって仕事をしているというところがパナソニックの法務の特徴です。

ある意味、私が会社に入ったころ、20年ちょっと前ですけれども、本社にしか法務部がなかったんですけれども、それでは日常の日々の意思決定とかビジネス最前線で起こっている法律問題に対処できないということで、分散の体制を15年ぐらいかけてこういう形で全社に法務の組織を張りめぐらせて、私ども本社から訓練した法務社員なり責任者を配置していると、私どもが人事権を持って、こういう人間を育成しながら配置をしていくと、こういう体制に

今変えております。

人数的には、本社の法務本部が約50名、現場力強化を担当する日々の法律相談をやっているところが50名、社内防止策で、ドメイン法務といているところに20の法務部に約150名の法務社員がいて、総計日本では250名ぐらいのスタッフがおります。海外の各地域、アメリカ、ヨーロッパ、こちらもほとんど弁護士資格者を社外の法律事務所から引っ張ってきて、今やってきまして、日本人も彼らの部下として仕事を日々しているということで、こちら辺に、今海外に約三、四十名のスタッフがいます。

それから、赤い丸で「弁」と書いてあるのは、日本の弁護士の資格を持った方々が配置されている部署です。上の法務渉外というのは、いわゆるロビーで立方活動に対して我々が入っていくという中に2人配置していると。それから、訴訟とかM&A、コーポレート・ガバナンス、こういう法的な対応が極めて重要な部署に配置しているとか、こういう形で幅広く社内で日本人の弁護士の方が活躍していただいています。

あと、私どもの、また少し後ほど申しますが、プロパーで入った学卒の方もこういうような専門性を高めるために、例えば毎年アメリカのほうにはロースクールに2年計画で行かせていまして、1年間ロースクールで、その後は法律事務所1年間びっちり実務をやるという形でアメリカはやっていますし、そのほか中国、アジアにそれぞれトレーニング制度で派遣して現地のプロフェッショナルのもとで仕事をすること、若いうちに鍛えていって、グローバルな私どもの業態に役に立つ法務スキルを磨いていただくということで仕事をさせていただきます。したがって、海外に行くとき外国人の上司のもとで日本人は働くということで、大変勉強はやらなくちゃいけませんし、言葉の問題もその数年間に克服してもらおうということでやっております。

先ほど、攻め、守り、現場力というようなことで申し上げましたが、具体的にじゃどんなことをその中でやっているのということで、例えば攻めの法務の部分では、一つ、M&Aの仕事についてご紹介したいと思います。当社の現在最も重要な経営戦略の1つとして、三洋電機との資本業務提携、あるいは

グループ会社化というプロジェクトがございまして、その中でもこのプロジェクトでも法務部門は大変重要な役割を担っております。一般的にM&A、事業の買収、売却あるいはジョイントベンチャー事業、資本提携のない業務提携、ベンチャー投資、さまざまな形態があるわけですけれども、常に我々経営戦略部門とそれから社内、それから社外のいわゆるプロフェッショナルですね、ファイナンス、タックス、公認会計士の方、弁護士の方、投資銀行の方、こういう方々と常に一体となって仕事をして、ハードな交渉をしながら決まった時間の中で昼夜なく目的を達しなくちゃいけない。そういうことでやる仕事でありまして、大変ハードな仕事ですから、やりがい、だご味のある仕事でありますし、私もコンプライアンスのほうをする前は七、八年、M&Aを担当しておりましたんで、常に世界じゅう飛び回って、そういう活動に時を忘れて仕事をするという時代がございました。

三洋電機のプロジェクトでも、現在、今私ども交渉を進めながら、また私どものこの統合のスキームですね、世界の11カ国の独禁当局の審査を受けて、大変厳しい審査を全世界同時に私どもの法務部のほうが独禁当局との審査をクリアランスするための折衝をしておりますんで、みんなもうほとんど世界じゅうを今飛び回ってやっていると、こういうようなところでございまして、ステージとしてこういうところの今色がついているところまで来ているんですが、次はこの部分が終わるのは公開買付け、そしてその後のポスト・マージャーというプロセスへ進んでいくと。一貫してすべて法務部が、戦略立案から実行、そして見届けまですると、こういう役割を担っております。

それから、攻めの仕事の中でやっぱり戦略法務の1つのイメージを持ってもらうために、デジタルネットワーク事業というのは大変世界的に厳しい競争がされている中で、特にテクノロジーの進化とかそういうのも含めまして、いわゆる企画標準化というのはビジネスの死命を決するというところでございまして、この領域においてはテクノロジーと事業者間の契約、そして法律と、この三位一体でいかないと成功しません。我々はどれにも全部法務部門は張り

ついてやっています。

例えば、ブルーレイディスクの規格標準化をデファクトさんのほうで勝ちに行けば、我々が世界の規格標準の管理のエンティティを設備して運営していくというのを、今アメリカで法人がありますが、そちらのほうで執行してやっているということですね。

例えば、こっちのロビーイングの例でいきますと、去年から地デジの関係で著作権の問題で補償金の問題がございまして、いわゆるコピーワンスとって1回しかコピーできなかったのをダビングテンということでやる。こういう部分についても全部法律で決まっているんですね、これ。それを、我々は文化庁なり総務省なり経産省のそれぞれのロビーイングをしながら、考えられる産業界の代表としてこうあるべきだと、あるいは法の解釈はこうするべきだ、よってこう解釈、こうしていただきたい、こういう部分の法議論をやるということによって、これがひいては社会の進歩、お客様の利便性につながるんだと、こういうことでダビングテンの問題を今片づけ、次はブルーレイという商品について著作権法に基づく補償金を支払うべき対象にするか否か、この議論をけんけんがくがく今やっておると、こういうことによって私どもの主張を法律とビジネスとテクノロジーの中で実現していくと、こういうことが法務のまさしく最前線である仕事のだいご味の部分としてご紹介しておきます。

守りの法務としては、コンプライアンス。先ほども、三洋電機さんとの資本業務提携で独禁法の世界11カ国との折衝を世界同時にやっていると申し上げましたが、日常の活動でも独禁法のリスクというのは非常に高まっております。企業においては大変今難しい問題がございまして。世界の独禁当局は横々、本当に世界じゅうがつながり合って、情報交換してこんな悪いことをしているやつがいるから全員でやろうということで、世界同時に摘発をするというようなことが大変今進んでやっております。

その前提が、ここにあるような自主申告、リネンシー、アメリカではアムネステリアフリカンといいますが、こういう自主申告企業からの情報をもとに、世界の独禁当局がハーモナイズした形で摘発を行うということが大変起こっております、日

本でも自主申告、要は自主的に独禁法に違反しましたとって、そしてほかにもああいう人たちがたくさんいます、証拠はこれです、ということをやります。そうすると、全世界の独禁当局で同じ情報が回って、世界同時に調査、摘発をやらせます。こういうことが世界じゅうで今起こっております。

ここで言いたかったのは、独禁のリスクは企業の死命を左右するという部分でありますし、きっちりやるところにはそれなりのまたメリットがあるというか、きっちりアメとムチの部分で当局なり立法の中で実現されているので、企業もその形で合わせてやっていかなくちゃいけないと。1つペナルティが起こると、それこそもう100億単位の今ペナルティが平均でございまして、100億円を罰金で取られると、本当に会社はもう利益がなくなってしまいます。

同じように、正直者は得をする社会にコンプライアンスの関係ではなっているということで、私ども話をしています。これまでのビジネスでは、商品なりサービスの品質とか価格とか、こういうものが取引を選定する条件でありましたが、昨今は企業がコンプライアンス、あるいはここにありますような労働人権、安全衛生、環境、こういう問題をきっちりやっている企業とお取引をすると、こういうことが世界じゅうの、この例は世界の電子業界の行動基準というのをデファクトで決まりまして、全世界の購買動機にこれになっていきます。こういうことをきっちりやれる企業は、したがって非科学的な競争力を、例えばコンプライアンスをしっかりやる企業から優先して買おうと、こういう時代に今なっているということなんです。

あるいは、ちょっと下の例でいくと、世界の税関機構というのがございまして、ここもテロ以降、コンプライアンスとセキュリティをしっかりやる会社は優遇措置を与えますと。要は、税関でいろんなステップでチェックされるわけですけども、それをフリーパスにしますと、あるいは税関コストもただにしますと。そういうことできていない会社は1個1個とめてやりますと、そこにコストと利用タイムの差をつけますよと。したがって、ビジネスでコンプライアンスをしっかりやる会社は、実質的な優遇措置を全世界の税関当局が与えます、こういうこと

で今審査があり、世界的に標準でも進んでいるというところの変化があります。

また、ちょっと1個飛ばしまして、コンプライアンスの関係では、内部統制システムの構築を皆さん、当然会社法なり金商法の中で、取締役会がこれを決議して、取締役がその構築責任を負うというところはお存じだと思わすけれども、じゃ、どういふふうにならば私ども世界数百社のグループ企業の30万人の一人一人の中に徹底していくかと、こういう仕組みをつくっていくというのは我々法務の1つの大きなミッションになっているんですね。

この部分を例えば、これはお聞きになったことあるかもしれませんが、COSOというアメリカの内部統制のデファクトスタンダードのフレームワークを、企業の受け入れとか経営マネジメントサイクルとか、日々の仕事の中に落とすための仕組みをつくっていくと。ちょっとわかりにくいですが、そのために統制環境というものが一番大事だと、これは企業の方針とか価値観とか行動基準がどうなっているかという部分で、今日私どものパナソニックの行動基準を皆様のお手元のところにお届けしておりますが、こういうものを今法務部がつくって、一人一人の社員がこれを本当に自分のものとして理解できるような教育啓発活動、あるいはテストを、全世界30万人我々はやっているんですけども、そういう活動を粘り強くやっていくということがまずできないと、モラルが低い人たちが法律を守るかというところじゃないんですよ。だから、そこからしっかりやっていくというのが、一つ法務の仕事の変化の部分でもあります。

また、リスクアセスメントというリスクマネジメントの手法を、これもアメリカのスタイルですが、企業の活動の中に導入していくということで、世界じゅうのビジネスユニットごとに感じるリスク、起こりそうな問題を全部全世界から我々が吸い上げて、その中から優先順位をつけて、法律上の問題が今後起こるかもしれないものについて手を打っていくと、こういう手法でやっておるような、こういうようなことをP・D・C・Aサイクルで回してやっていくというのが、今の内部統制システムを構築するという企業法務の活動の1つの例でございます。

あと、P・D・C・Aなんで、モニタリング、監査を我々はしなくちゃいけないというところまで全部見届けていくという仕事に今変わってきています。

そういうことで、攻めと守り、あと現場力強化の今日お時間ございませんので、そのあたりはちょうど第一法規さんの取材の記事がございましたので、今日皆様のお手元に届けてありまして、会社訪問At oZというところで、パナソニックのこういう今日一部をお話ししたような企業法務のチャレンジですね、要は社会が変わってきている、企業もそういうふうにならうとしている、我々法務部門もみずから自己変革していかなくちゃいけないと、そうするとどう変わらなくちゃいけないかという、大変なバトルをこの数年して取り組んできたという部分を集めてもらった記事がございますのでご紹介、もしお時間ありましたら、また読んであげてください。

そういうことで、攻めと守りの事例をご紹介いたしましたけれども、それぞれが別々であるというようなことではなくて、我々法務の仕事の中では常に攻めながら守る、守りながら攻めると、こういう経営ビジネスですから、我々の仕事もそういう形で1つの例で、今まで攻めの仕事があっても、そのためのコンプライアンスの問題というのは常にありますし、グローバルに海外に進出していくというときに、それから撤退していくときの問題、こういう問題も常にリスクとしてありますから、こういうものをセットでやっていくと。

EPA、FTAというのは自由貿易協定なり経済協力協定ということで、二国間でいろんな貿易の条件が優遇措置が出てきています。これを企業がどう取り込むかということ、法的告知して取り込んでいくと。ただし、その基準についてのコンプライアンスの問題を守れないと、例えば原産地問題というのは大変難しいんですけども、これを守らないと激しいペナルティが待っていると、こういうバランスの中で仕事をしておるといふことでございます。

最後、私どもの法務にかかわる、国内で約200名強の法務スタッフの育成についてのご紹介なんですけれども、大きく言うと、私どもの法務社員の育成の要綱は共通のプログラムで、それぞれの階層別で若手から中堅、幹部職についての育成プログラムをつ

くって、一貫してやっていくと。それから、いろんな事業、いろんな会社で法務部がありますので、どうしても仕事は偏りがちですから、人材のローテーションということを我々はやっております。おおむね、それこそ皆さん本場で、全世界を見渡しながらやる、あるいはビジネスをやるための子会社なり、ビジネスにとっての本当に最前線でやる、それから海外勤務をしていただいて海外の最前線のところで仕事をする、大体これぐらいのパターンで異動してスキルを身につけていただきます。

スキル評価基準というの、人事の制度の中で法務部専門のスキル評価基準を私どもつくりましたので、我々の基準でそれぞれ一人一人が能力がどうチャレンジして伸びていっているかというのを、客観的に見えるように今仕組みをつくっています。

あと、専門教育は、次の例であまり見えないんですけども、それぞれ年次別、経験別で専門研修というプログラムを社内できめ細かく受けて、昇格、昇進するには、こういう一定の条件なりテストをクリアしないとイケない。それ以外にも語学力が要りますので、例えば英語の点数は何点以上ないと昇格できないとか、そういう非常にいっぱい勉強していただく機会があります。

また、海外には、毎年アメリカのほうにはロースクールにお一人ずつ出していますので、今月もちょうど女子社員1人、今アメリカに行くところですけども、ほかにもアジア、中国、こちらのほうにもチャレンジできるプログラムがあります。

私ども法務部門は、最後になりますが、求められる基本姿勢と求められる能力ということ、これは会社のルールで、私どもの法務のほうの社内ルールで決まったものであります。私どもの法務部は、やはり会社の中で法規範にのっとって、経営視野を持って、また熱意と誠実さを持って公平公正な態度で仕事をしなければならないと。常に現場現物主義で、関連部門と協調性を持って仕事をしなきゃいけないと。それから、常に守りに入らず挑戦意欲を持って仕事をしてくださいと。どうしても内向きの、あるいは自分の法的解釈、考えにとられることなく、常に社会を意識して仕事をしましょうと。そのためのバランス感覚が大事ですよ。我々法務はやっぱ

り企業の中での良識、良心であろうと、こういうふうに言っております。

また、能力的には、本当に広いビジネスに対する関心。それから内部、外部に対して説得するためのコミュニケーション能力、語学力、国際感覚、こういうことが求められます。これもOJTの中で、会社のプログラムの中できちっと訓練していくようにしております。

それから、法科大学院の皆さんには、当然私どもは学卒の方中心で、もちろん法科大学院の方もほぼ毎年1名ずつぐらい採用していますけれども、やはり基礎的な法律の構成能力、課題形成力、それから課題の解決提言能力、こういうことをきちっと訓練されないと、会社の中では相手にされなくなります、はっきり言って。評論家とにかく法務は見られがちなので、そうじゃなくて我々は自分の責任でこれやるんだと、ぜひやろうよということを説得できる熱意と気合いがないと、本当の法務マンにはなれないと思っております。詳しい、また法科大学院の皆さんに対する期待等は、後ほどのところで少しお話が出れば、お話ししたいと思っております。

最後に、こういうことで実際の私どもの職場の写真を4枚ほど持ってまいりまして、こちらの右下のほうは、年に1遍、グローバル会議というのを世界じゅうの法務部長が集まって、我々の今課題なり今後何をするかというのを議論している場です。上は、ヨーロッパの社内弁護士の方十数人、十数カ国の社内弁護士がおります。この人たちとも、日々電話会議なり、こうやって年に何回か会ってコミュニケーションを図っていると。左下のほうは、中国、日中の法務会議というのをやっています、ほとんど中国人の方ですから、非常に優秀です、中国の法務部の方は、もちろん弁護士の資格も持っているし、日本語も英語もしゃべれると、3カ国語をしゃべれるというような方がどんどんと我々のほうへ入ってきているので、日本人がたじたじになると、こういう部分であります。左上は、アジアと大洋州の社内の法務の方たちとのミーティングの写真です。

申し上げたかったのは、やはりグローバルで企業活動というのが行われています。我々の法務も、我々日本人ですし日本の法務部ですが、常に世界を見な

がら世界じゅうに我々がいる法務の仲間たちとどうやって一緒に仕事をしていくかと、こういうことが非常に大事なので、大変だご味もありますし難しいですが、こういうことで私どもの法務部の日常のご紹介をさせていただくというふうにいたしました。

以上で私のお話は終わります。ご清聴ありがとうございました。

○田中氏

古村さん、ありがとうございました。

本当に企業法務のまだ入り口にも立ってないかな、入り口に立っている皆さんにとっては、正直いって余りにも広くて深くて入っていくのをためらうようなお話だったと思うんですが、非常にコンパクトにお話ししていただけたと思います。先ほど申し上げたとおり、質問は後で受けますので、それでは前へ進めたいと思います。

お二人目は、三井物産株式会社関西支社業務部業務・法務室室長の田村充さんをお願いいたします。

**三井物産株式会社関西支社業務部業務  
法務室室長  
田村 充 氏**

○田村氏



<三井物産株式会社関西支社業務部業務法務室室長 田村氏>

私、三井物産の田村と申します。今日は、こんな関西の超優良企業の皆さんと一緒に話せる機会を与えていただきまして、どうも主催者の方ありがとうございました。それから、これだけ多くの方に来ていただいて大変光栄でございます。どんな話ができるのか、自信はございませんけれども、企業法

務のおもしろさみたいなものをみずからのつたない経験に基づきまして、お話しさせていただきます。

冒頭に、古村さんのほうから極めて詳細かつ概括的に企業法務の重要性だとか役割、機能、そういったことをお話しいただきましたので、私のほうは、一応パワーポイントは用意してございますが、これと皆さんのお手元にあります資料で、三井物産はどういう会社なんだということをご理解いただくという前提で、もう少しミクロの部分で、じゃ一体田村は日々どんな仕事を今までしてきたんだというあたりを中心にお話しさせていただけたらと思っております。

では、本題に入らせていただきます。まず、簡単に三井物産、総合商社でございます。総合商社というと、どちらかというと貿易というイメージがあるかと思うんですけども、今商社の主な業務というのは貿易と、それから事業投資、この2つが車輪の両輪と言われております。貿易というのは、メーカーさんのおつくりいただいたものを我々が買って、それをお客様に渡すというのが1つの形でございます。事業投資というのは、株式を購入したり、あるいは他社様と一緒に合弁事業をつくって、そこで単に株を保有して売り抜いて儲けるということではなくて、あくまで事業をパートナーの方と一緒に運営させていただいて、そこから配当だとか物流だとかいろんな意味での利益をいただく。これが総合商社のいわば車輪の両輪であるということでございます。

それと、後ろのほうに従業員数が書いてございます。単体、いわゆる三井物産株式会社自体は約6,000人でございますが、連結ということで約4万人と書いてございます。なぜこういうふうに書いているかといいますと、今やはり事業を行うに当たっては、会社単体ではなくていろんな子会社、関係会社、それから先ほど申しました合弁事業、こういったものをフルに活用して事業を行って利益を出します。したがって、会社法の条文の中にもございましておりに、内部統制というのはグループ企業全体についてこれを実施しなければいけないということで、関係会社の中で何か1つ問題が起こったことによって、本体がつぶれるぐらいのインパクトをこうむることもあるわけです。

したがって、我々法務部員の仕事というか役割という意味で、世界じゅうの国のあらゆる業種の関係会社の方まで、先ほど古村さんのほうでお話いただいたようなコンプライアンス意識や内部統制、こういったものを徹底していくために活動しなきゃいけないということです。

そのためには、法律事務所の協力を得ながらある程度の枠組みをつくって、それをいかにわかりやすく、それから、もちろん商社の中でもいろんなことをやっている人がいるわけですから、そういういろんなことをやっている人にうまくフィットさせるような形で変えてそれを伝えていくという作業、これはやはり法律事務所に頼んでいたらお金がかかってたまりませんので、我々企業法務部員の仕事なんじゃないのかなと思っております。

経営理念が書いてございますが、基本的に我々「グローバル総合力企業」を目指すということでございまして、これが一番我々の仕事の骨になっているというふうに思います。

組織図ですが、総合商社ということではいろんなことをやっております。この辺は飛ばさせていただきます。

それから、グローバルネットワークということで、世界各国に142拠点、それと従業員数4万名。倉庫会社もあれば、工場もございます。それから、商社もあります。これらを世界3極に分けた形で機動的にコントロールしていこうというのが弊社の体制でございます。

それに伴いまして、法務部門についても先ほどの3極体制に対応して、欧州・中東・アフリカ、米州、それからアジア・大洋州、それから本店というか日本ですね、という形で組織設計がなされているということでございます。

この表の中でちょっと注目いただきたいのは、我々、例えばロンドンに4名、それから米州にニューヨーク5名、それからロサンゼルス1名、あとシンガポール3名、北京、上海にそれぞれ1名ずつという形に、比較的多数の人間を東京の法務部から出向というか駐在させております。こういった人間が結構多いということと、それからこちらを見ていただくとわかりますように、総合職59名、これは東京

のケースなんですけど、そのうち女性が21名いらっしゃるということ。海外にも女性の方が転勤、駐在されるという形で、女性の方も極めてご活躍いただいているということがもう1つの特徴。

それから最後に、ここに出向受入社外弁護士と書いてございますけれども、社外のいろんな法律事務所、日本であれば西村とかそういったところから、それから米国、あるいは欧州、こういったところの弁護士事務所から弁護士の先生に出向してきていただいて、一緒に仕事をさせていただいています。

ちなみに、出向受入弁護士で以前1年契約で森・濱田から受け入れていた女性の弁護士さんがいらっしゃるんですけど、彼女は1年間仕事をする中で、やはり海外の仕事が非常におもしろいと、毎日英語を使っているようなコミュニケーションをとったり、海外に出張してクライアントといろいろ交渉をしたりとか、こういうのがおもしろくてたまらないというので、結局1年終わった後、当社に転籍されてまして、今正社員という形で働いていらっしゃいます。

それから、法科大学院ということで言いますと、残念なことながら、司法試験が受からなかった方が1人いらっしゃるんですけども、彼もなかなか優秀ないいやつだということで、採用いたしまして、今ロシア語の研修員ということでサントペテルスブルグ、そちらにたしか2年ということで派遣されております。

ちなみに、異動はすごく多いです。私も85年に入社しまして、もう25年近くなるんですけども、大体2年おきぐらいにいろんな部署を異動してまして、基本的には全部法務なんですけれども、海外もバンコクとそれからロスアンゼルスにそれぞれ5年弱駐在しております。

法務部門の組織ですが、基本的に法務の業務というのは、ビジネス法務、それから紛争対応、それからコンプライアンス・危機対応、それとコーポレート法務、それから人材開発・情報発信と、大体大きく5つに分けています。したがって、組織設計もこの5つに分けた業務の内容に従ってつくられているというふうにお考えくだされば結構かと思えます。

先ほどちょっと申しましたように、つたない経

験ではあるんですけども、じゃ、どんなことをやっているのかと、なぜ世の中には法律事務所があるのに、企業の中に企業法務部というものがなければいけないのか、このあたりを企業法務部員の目から見た意見でしかございませんけれども、少しお伝えさせていただければと思います。

まず、一つ例としまして、海外で合弁事業をやっておりました。これはある商品をつくる合弁事業ですけども、これが現地資本50、日本資本が50、日本資本の中でも我々のごく少数で、あとはメーカーさんが出資しているという、こんな合弁事業があったわけなんですけれども、この合弁事業が突然工場が停止したという話が我々のもとに入ってきたわけなんです。じゃ、その工場が停止したのは何なんだと考えた場合に、もちろんいろんな理由が考えられます。例えば、取引先が倒産して莫大な回収不能債権が発生したとします。その結果として資金繰りが回らなくなったとか、あるいは何か重大な事故が起きたとか、いろんなケースが考えられると思います。

こういった場合に、まず我々は、じゃ、何で停止したんだろうということを営業部と一緒に考えます。その情報を集めて、その結果を分析して、もしこれが何らかの形で、例えば相手側パートナーの怠慢、あるいは相手方パートナーの内紛で結局事業が立ち行かなくなったとかいうことであれば、いわゆる合弁契約書の条項を見ながら相手に対してどういうふうな解決を要求していくのか、導いていくのか、こういったことを考えなければいけないでしょうし、それから当然、現地の事業は労働者を抱えています。そういった労働者を一体どういうふうに対処したらいいのか。これも、いわゆる労務リスクということだけではなくて、広報対応、いわゆるパブリックリレーションという、もし彼らから何か言われてきたときにどういう対応をすればいいのか、こういったことも含めてすべて我々が考えなければいけないということです。

もちろん、アメリカの一部弁護士事務所のように、1つ問題を持ち込むと、あらゆることに対してアドバイスをしてくれるというような事務所もございます。ただ、やはりどうしてもそういうところという

のは数が限られますし、そういった中で我々が営業部門と、それから財形部門、その他関連部署と一緒に共同しながら、あるときは弁護士事務所のお力をかり、あるときは会計事務所のお力を借り、そういった形で一つ一つ問題を片づけていくための準備をしていくということになるわけです。

我々こういった問題を解決するに当たっては、当然善意管理注意義務という言い方もおかしいですけども、一生懸命やらなきゃいけないというのは、これは間違いないと思います。ただ、一生懸命やるという意味では、法律事務所の方も同じで、いい加減手を抜いて変なことになれば、これは当然お客さんが逃げていくでしょうし、場合によってはマル・ブラクティスということで訴えられるかもしれない。そういった意味での緊張感というのはもちろんあると思うのですが、ただ、でも結局全力を尽くして失敗だった場合に、その場合は弁護士事務所というのはそれである意味終わっちゃうわけですね。

ところが、我々法務部門というのは、一生懸命やったからそれでいいんだというんじゃないで、結果が悪ければ、その結果我々の会社はもしかしたらつぶれるかもしれない。そういったある意味デュー・プロセスの部分と、それに加えて結果責任を負っているというのが、我々法務部員のある意味緊張感でもあり、またそれがやりがいでもあるのかなというふうに思います。

先ほどの合弁事業の例でも、結局いろんなことを知恵を出し合って、毎晩毎晩プレイン・ストーミングをして、パートナーと交渉をして、結果、晴れていい結論になると、その後みんなで打ち上げをして、そのまたビールが大変にうまいと。このビールのために働いているというか、これが我々法務部員の1つの喜びでもあるということでございます。

それから、時間も迫っておるんですが、もう一つ例を挙げたいと思います。これは、米国である食品の工場をつくったときの例なんですけれども、我々3割、現地の農協さんが7割で合弁で工場をつくりましょうということで始めました。ところが、工場をつくりますんで、結構金がかかります。それで、東京から言われたことは、歯どめを設けると。どうしても事業がうまくいかない場合には、撤退できる

ような何らかの撤退条項を設けなさいという話になりました。この話を最初に持ち込んだときに、法律事務所はどういう対応をしたかといいますと、バイセルというクローズを置いたらどうかと言われました。バイセルって何かというと、やめたいと思った人が相手方に対して、相手方の持っている株式を全部幾ら幾らで買いますよというオファーを出せる権利なんです。これを出して、もし相手が、じゃ売るよと言えばそれで終わりですし、相手がいや、それだったらおれが買うよと思ったら、相手方はもっと高い値段で反対に全部買い取るよというオファーを出さなきゃいけない。これを繰り返すうちに、そのうち一定のところであまくまとまるだろうというような話です。

で、営業が、じゃ田村さん、これを入れましょうとやってきたのですけれども、よく考えてみると、我々商社です。商社の人間がアメリカで100%製造工場の株式を保有するというのはあり得ないんですね。特にオペレーションが既に始まっている段階であれば、当然、じゃ従業員をどうしようとか、さっきも言いましたけれども、いろんなことを考えなきゃいけない。だけど、我々には全くノウハウがないわけです。したがって、これでは全く意味をなさないんで、そうじゃなくて、プットオプションというんですけれども、我々のほうから株式を相手方を買ってもらうという、そういう単純なオプションを交渉しようということになりまして、それで結局うまくいったということなんです。

弁護士事務所はいろんなオプションを過去の知識、経験、いろんなところから出してくださるわけですが、我々はその中で企業のことを一番知っているのは我々ですから、企業というか自社のことです。その自社の強み、弱みを考えた上で、このオプションが今回は最適ではないかというふうに考えながら、そのオプションをつくっていく、交渉していく、こういった役割というものが企業法務の役割なんじゃないのかなと思う次第でございます。

それから、訴訟ですね、訴訟。訴訟について先ほどもお話あったかと思いますが、仮に皆さん、弁護士資格を取られて当社に入ってきたとしましても、実際に法廷に立つことはございません。あくま

で社外の法律事務所に立っていただくという形をとらせていただいています。ただ、じゃ、直接営業が法律事務所と一緒に話をしたら済むんじゃないかというふうに思われるかもしれませんが、基本的に営業というのは、別に性悪説というわけではないんですが、自分に都合のいいことしか言いません。したがって、そこを我々が聞いていて、それ違うんじゃないのという役割というか、それを整理しないと、やっぱりミスリードされちゃうんですね、法律事務所のほうが。結果的に、本来であれば70:30で勝つところが、100負けちゃったとかいうふうな話にもなりがちなわけです。こういった意味で、我々企業法務の役割というのは訴訟においてもあるというふうに思っていますし、それからつたないながらも全世界でいろんなことをやっていると、ある国の経験がほかの国でも役に立つ、こんなこともあるという意味で、訴訟に関する役割というのも極めて大きいのではないのかなというふうに思っております。

よく人の三井と言っていますけれども、やはり人を育てることについては大変積極的でございます。後ろにいろんなプログラム書いてございますんで、これはお読みいただければと思いますが、最後に一言、じゃ、法科大学院の皆さん、仮に当社を含む企業法務に来られるに当たって、じゃどんなことを学んだらいいんだらうかということなんですけれども、これは特にここには書いていないんですけれども、大きく言ってやっぱりスキルの部分と、それを支える力というものが重要だと思います。スキルというのは何かといいますと、いわゆる基本的な法律知識であり、それから論理的思考力、それから分析力、それとコミュニケーション能力、あるいはプレゼンテーション能力、こういったものが重要だと思います。これはまさに法科大学院のスケジュールの中でいろいろ講座をご用意されているんだと思いますんで、徹底的に皆さん、学んでいただきたいと思えます。この部分というのは、やはりどう考えても学部卒の人に比べればはるかにすばらしいものを皆さんお持ちだと思うんで、そこはもうどんどん伸ばしていただきたいと思えます。

それにプラスして必要なのが、支える力。何かといいますと、先ほども古村さんのほうからありまし

たし、ここにも書いていますが、意欲と熱意、情熱。これなんかピカピカ火が出るようにしたかったんですけど、ちょっと技術が足りなくてできなかったんですが、この意欲と熱意、これが何よりも一番重要です。皆さんも例えば司法試験が終わった後に、ちょっと企業でも行ってみようかというふうなことだと、やはりどうしてもなかなか意欲と熱意というのは通じないと思います。したがって、事前にある程度の資料は勉強されて、その上で何で自分がここで働きたいのか、今まで自分はどういうことをやって、どんなことに情熱を燃やしてきたのか、その辺を的確に伝えていただければというふうに思います。加えて、根気、根性、それから積極性、もちろん正義感、健全な心、高い倫理、こういったものは当然必要なんですけども、こういった支える力、これは法科大学院で学ぶということでは必ずしもないですし、4年生卒の方も結構皆さん持っていますんで、この部分は逆に、何か日々の日常生活の中で皆さん努力して身につけていったらいいんじゃないのかなと思っております。

ちょっと時間が延びちゃいましたけれども、少しでも企業法務の中身について皆さんにお伝えできればよかったかなと思いますし、これからもこういった機会がもしご用意いただけるのであれば、我々としてもどんどん行ってお話をして、できることなら皆さんともっとそばでお話をしながら、こういった企業法務について語りたいたいと思っておりますので、これからもよろしく願いいたします。どうもありがとうございました。

○田中氏

古村さんの広く広く深い深い話から、今、田村さんのご自身の経験を話していただいて、少しは具体的なイメージを持っていただけたと思います。田村さん、最後にピカピカと光らせた熱意と情熱とかおっしゃっていたけれども、私は田村さんのお話の中で、1点だけです、ロースクールで司法試験落ちた人が今三井におるといってお話されていましたよね。その中で田村さんはその人のことをどう表現したかということ、優秀ないいやつだと。だから結局は、三井さんにとって優秀なというのが1つ、条件ね。2

つ目がいいやつだと。いいやつというのは、やっぱり熱意を持って一緒に仕事をしようとするのがいいやつだということですので。

それと、もう一つ、仕事が終わった後、商社マンはビール、ビールのために仕事をするとおっしゃっていましたが、ビールを飲めない方も商社を受けられますから。そうですね、田村さん。

○田村氏

大丈夫です。

○田中氏

大丈夫だそうです。気になさらないでください。

では、続きまして、3番目にプレゼンテーションいただきます、ローム株式会社法務部顧問、日本とニューヨーク州の弁護士資格をお持ちの上野達夫先生にお願いいたします。

#### ローム株式会社法務部顧問 上野 達夫 氏

○上野氏



<ローム株式会社法務部顧問 上野氏>

初めまして、ローム株式会社の法務部に勤務しております上野と申します。私は東京の法律事務所でも10年以上勤務しておりました経験がありまして、今京都のロームで5年ぐらい勤務しております。今日は、私のそういう経験も踏まえまして、いろいろとお話をさせていただきたいと思っております。

まず、ローム株式会社について若干説明させていただきます。ロームは、電子部品をつくらしている会

社でして、直接消費者の目に触れる機会がなかなかないので、ご存じない方も多いかと思えます。本社は京都にございまして、売上げは大体年間3,000億から4,000億円ぐらいです。場所は西大路五条です。それで、どんなものに使われているかと申しますと、携帯電話とか、DVDレコーダーとか液晶パネルとか、こういうものにうちのICなどの電子部品が入っております。営業拠点は海外にもいろいろございまして、海外でも頑張ってるやっています。中国にも拠点は結構多いです。電子部品の中でも割と得意な分野がございまして、トランジスタ、ダイオード、カスタムICに関してはシェアも大きく、有力な半導体企業のひとつでございまして。

次に、法務部の説明に移らせて頂きます。法務部の基本方針は、リーガルリスクを低減するとか、コンプライアンスの徹底、コーポレート・ガバナンスの推進。先ほどパナソニックさん、三井物産さんにもありましたように、大体法務部の基本方針というのは同じだと思うんですけども、それでリーガルリスクを減少してグループの利益に貢献すると。法務部の業務範囲もほとんど同じですね。契約法務、事業提携、紛争対応、関係会社の法務支援、コンプライアンス、社内規定などです。

この表は、今申し上げましたことの具体的な細目ですね。コンプライアンス業務では、教育セミナーの開催とかですね、社内報、それから法務マニュアルの作成。コンプライアンスの体制整備ですね、委員会を開催したりとか。あと事業提携サポートでは、買収の場合に例えばデュー・デリジェンスやったりとか、あとは相手方と交渉したりとか、そういうサポートをしています。合弁会社を設立したりとか、あと共同研究プロジェクトの立ち上げをサポートしたりとか、こんなことにもかかわっております。

契約はまた後でもうちょっと詳しく説明しますが、本業でやっているほとんどの契約は法務部で処理しております。それから、うちの会社が使っている契約書の標準フォームの作成と改定も法務部の重要な仕事です。

それから、紛争ですね、裁判、仲裁ですね。裁判でどんなことをやるかといいますと、もちろん裁判自体は外部の弁護士さんが法廷に立ちますけれども、

うちがやることというのは、先ほど三井物産の田村さんからのお話出ておりましたが、やっぱり微妙なずれがあるんですね、情報量の問題で。うちの意図していることと弁護士の方が考えられることと。そういうのをうまくコミュニケーションをとって、調整するとかですね。何でもかんでも外部の法律事務所に頼むと、それは何でもやってくれますけれども、ものすごくお金がかかるんですね。例えば、アメリカで1件訴訟を起こされると、本当に億単位の金額が飛びますので。これは社内で処理できる部分はできるだけ内製化したいと思っております。

例えば具体的にどういうことをやるかということ、アメリカで裁判が起きた場合は、オンラインでの情報検索が今非常に進んでいまして、どういうふうに訴訟が進んでいるかというのをウォッチできるんですね。それが自分の会社のみならず、例えばパテント・トロールですね、ある会社が特許を振りかざして幾つもの会社を訴えた場合に、並行して訴訟が進みます。そういう場合には、並行する訴訟が今どんな状況にあるかというのをオンラインでチェックして、興味のある準備書面とか申立てがあったら、それをダウンロードして検討するとか、そういうことを内部でやっております。あとはライセンス交渉ですね。

次のチャートは、ローム株式会社の本業、すなわち半導体デバイスをつくる事業にかかわる契約書にはどんなものがあるかということをやっと絵にしてみました。真ん中がロームですね。半導体をつくるためには材料が要ります。材料は購買契約ですよ。うちの製品を売る場合は、取引基本契約とか、品質を保証する品質保証契約とか、あと特注品をつくる場合は開発受託契約が出てきます。

それから、一方技術の開発では、大学や研究機関の力もかりて、また友好関係にある会社とかそういうところとも共同で開発をやります場合、こういう共同開発契約ですね。それから、先行技術を持っている会社から技術を買う必要がありますので、特許やノウハウのライセンス契約ですね。非常に有望なベンチャー企業に、ちょっとつばをつけておきたい場合に出資をすることもあります。こうですね。あとは、開発委託ですね。例えばロームがやっていな

いこととかを、アウトソーシングする場合ですね。あとは、潜在的なお客さんにはサンプル品を出したりしていますけれども、技術情報も出て行きますので、秘密保持契約を結んだりですとか、こんなところですね。

その次のチャートに書いておりますのは、法務部と他の部署との連携関係ですね。知的財産部は、特許の申請管理とかライセンス契約、ライセンス交渉やロイヤリティ監査。ロイヤリティ監査というのは、ライセンス契約を結びまして、そうすると例えばこの製品1個に何セントとか、そういうふうにお金を払って技術を使わせてもらうんですけど、そういう場合に本当に正しくお金を払っているかどうかというのは、相手の会社が見に来て、行う監査を言うんですね。そういう場合に、対象製品の範囲とか、売上げのとらえ方で時々もめまして、こういうのは知的財産部でやっています。

それから、事業企画室というのが別にありまして、ここでは株主総会、取締役会、事業提携までここでやっています。もちろん、法律面はこっちで見ますけれども。あとは、これは依頼部署ですね。実際にこういう事業をやりたいから契約を結びたいという相談に来る部署で、こことも緊密に連絡をとります。もちろん外部の事務所、たとえば法律事務所、特許事務所、コンサルタントのお力もかりております。

先ほど田村さんのお話にも何で法律事務所のほかに法務部が要るのかという話が出てきましたけれども、これは私なりの考えをまとめました。私はこういうふうに思っていますね。会社の本業です半導体事業に関しては内部で処理しています。やっぱり自分のことは自分が一番よく知っていますから。法律事務所に委託するというのは、実は訴訟だったり、訴訟というのは法務部の人間が訴訟代理人として法廷に立つわけにいけませんから。それから外国法。あとは証券関係ですね。これは社債を発行するとか、そういうことですね。あとは特殊な人事問題ですね、もめそうなことはやっぱり万全を期して外部の経験豊かな先生にお願いします。あとM&A。これらは外部の事務所のお力を借りてやっています。

ですので、意外にうちとおつきあいのある事務所の方々でも、うちの本業自体については良く知らな

いということが多くいんですね、実は。

あと、法務部と外部の事務所の関係を次のチャートに書いておきましたけれども、どういうことをやるかといいますと、まず法律事務所を決めます。これはコストの関係でやっぱり高い事務所、安い事務所、それから得意分野もそれぞれ異なりますので、それを考えて選定しますね。依頼内容、業務を行っていただく範囲を決めます。で、具体的な依頼をして、必要な情報や資料を提供し、コストを管理すると、こういう関係ですね。で、助言と提案をいただき、必要な交渉していただく。

この助言と提案は、やっぱり本業のところの情報というのはこんなにあって、これを全部外部の事務所に伝えるわけにいけませんので、またあるプロジェクトで何を意図しているかというのも伝え切れない部分がありますので、やっぱり微妙なずれがあるんですね、外部の事務所の助言・提案とうちが知りたいこと、懸念していることとの間で。これをいろいろと相談しながら確認していくという作業です、これにかかわっておりますね。そうした過程を経て、うちとしての経営判断をするということです。

あと、もう一つ大事なものは、やっぱりこういうことですね。一つは、さっき田村さんがおっしゃったのと同じで、最終的なリスクを負うのは会社なんですね。だから、当事者本人である会社の法務部の存在はやっぱり非常に大事なことだと思いますけれども。あともう一つは、外部の法律事務所というのは、特に外国の事務所の場合、ちょっと差しさわりもありますけれども、顧客に対してアグレッシブな事務所というのもございまして、何でもしてくれるかわりに、これもできる、あれもできる、それもできる、と見込みが薄いと思えるようなこともいっぱい言ってくる場合があるんですよ。外国の事務所というのは、カルチャーが違いますんで。言うとおりに何でもしていたら、本当にお金がかかってどうしようもないんで、本当にそれが、やって見込みがあるのかということ判断するのも法務部の大事な仕事です。

当社の法務部がどんな人材を求めているかという点については、他社さんとほとんど一緒ですね。やっぱりまず大事なものは、最初からそんな専門的な知識を持って完璧な人なんていませんから、明るさ、

素直さ、謙虚さですね。社会人としての礼節、これはもう大前提ですよ。あと、やっぱりこれは法科大学院を出られた方には、分析力とか探求心とか、コミュニケーション能力を期待しますね。あと、具体的なスキルとして、こんなことがあればいいなと思っているものは語学ですね。英語。あと、うちの会社の場合は中国で事業を展開していますので、中国語ができればいいと。それに会計とかパワーポイント、エクセル、あと技術的知識ですね。

これはちょっと私の所感みたいなものですね。どんな人材が要るのかなというので、私が日ごろ思っていることは、やっぱり企業の法務部ですから、危ない危ないと言っているだけでは、事業にブレーキをかけてしまうんですね。そんなのやっぱり要らないですよ、みんな。なので、リスクの大小を評価できること。本当に大変なことなのか、何がどう具体的に危険なのか、それともポテンシャルなリスクに過ぎないのか、それを的確に依頼部署に伝えられることですね。何がどう危険なのかと、対処する方法はあるのかと。ここに書きましたけど、リスクがあるというだけでブレーキはかけられないわけですよ。ですので、最後は取れるリスクかどうか、経営判断にゆだねることになるんですけども、正しい情報を伝えて正しいリスクを伝えること。その際には特定の人や部署の意を受けた誘導というのは、法務部はしちゃいけませんということですね。

それから、もう一つ大事なものは、やっぱりビジネスに直結していますからね、法務部門というのは、外部の事務所に比べて、より現場に直結しています。法律事務所というのは法律事務所があって、会社があって現場があってと間接的な存在ですけども、法務部は現場に近いだけに事実をとても大事にしなければいけないと思うんですね。例えば、製品を売るときには、取引基本契約というのを、必ず顧客側から要求されて結ばなきゃいけないんですけど、やっぱりワンサイドなものを要求されるんです。非常にワンサイドでそれはとてもまともに考えたら受けられないようなものもあるわけですよ。弁護士さんに例えばそれを見てもらったら、添削で真っ赤になって返ってくるわけですね、こんなとんでもないって。

事実を見るということとはとても大事で、ではその会社に何を売るのかをまずわかっていないと。例えば特許保証ですね、特許の侵害がないのをちゃんと完璧に保証しろと言われても、本当はできないんですけれども、何を売るかということ考えたときに、実際に売るものはもう何十年もロングランが続いている製品で、今まで特許の問題でクレームをつけられたことがないという製品もいっぱいあるわけですよ。そういうものを売っている限りは別にこれはオーケーなんですよ。もちろんその後で何か特別なものを売るときはまた別に考え直さなきゃいけないという、問題の先送りでもあるんですけども。こういう事実関係をちゃんと大事にしなきゃいけないと。まあ一例ですね。

あと、秘密保持契約を結ぶ場合でも、情報を出すのかもらうのかで全然文章も違ってきますしね。

あと大事なことは、根気強いこと、緻密であることですね。例えば、80点のものをつくるのが1時間でできても、85点なら2時間かかるかもしれない。90点なら4時間かかるかもしれないと。でも、大事なことはこれをやっていきましょうということですね。それから、これは当然ですね、法令、判例、文献を調べて自分で考えると。特に皆さんは、今の法科大学院制度の中ではこういうのを非常にちゃんとやられていると思いますので、我々はとても期待しております。

次のチャートには、さっき少し申し上げましたけれども自分の経歴をざっと書いてみました。私は大学が経済学部で、旧司法試験を受けて、司法研修所を経て、法律事務所にも3つ行っているんですけどね。渉外と国内企業法務と、ここでは訴訟もやりました。そのあとロースクールに行きましてNY州の司法試験を受けて、企業法務系の事務所にまた行って、今メーカーの法務部で働いております。こういう経験を踏まえて言いたいことを言わせてもらおうと思います。

企業法務にこれから弁護士が進出していくためにはどうしたらいいかというお話ですけども、まず、初任給にはこだわらないほうがいいのかと思うんですね。やっぱり企業には企業の給与水準がありますので。大手事務所というのは今すごい金額をきつとオフア

一しているんだと思うんですけども、ここと比較してもしょうがないということですね。これはもう最初から考えないほうがいいということです。ここはちょっと皮肉めいたというか書かせていただいていますけれども、弁護士も最初から資格を試験に受かって取ったからといって、弁護士として仕事ができるわけではないんですね、やっぱり。法律実務家の養成というのは非常に時間がかかります。これは私の所感なんですけどね、法律の世界には天才は要らないと思うんですね。非常に知能指数が高い天才よりも、経験のある凡才のほうが実務では役に立つということです。契約書というのは過去の事例の積み重ねで、こんな問題があった、あんな問題があったと、どんどんどんどん条項がふえて積み上がってできていくものですから、非常に頭のいい人が一晩本を読んで、もうこの分野は完璧だと思ってできるようなものじゃないんですね。だから、最初は自分は戦力にならないんだという謙虚な気持ちで、長い目を見たキャリアプランの中で、余り最初の給料のことはとやかく言わないほうがいいんじゃないかと思います。もし企業の法務部に所属した場合は、その事業に関しては蓄積された膨大なものがあるはずですから、それを謙虚に貪欲に学ぶということですね。

弁護士資格の有無というのは、実は企業にとって余り重要じゃないかもしれないところもあるんですね。企業が欲しいのは、やっぱり実務能力の高い人材で、資格というのはその可能性というか、クレジットというんですか、そういうものをあらわす一材料に過ぎないということですね。別に弁護士資格があるからといって、その人に訴訟をやってもらおうとはほとんどの企業は考えていないんですね。訴訟というのは会社にとって非常に大事なものですから、そういう場合はやっぱり外部のちゃんとした専門の事務所に頼みたいと思っているわけです。だから資格があるから待遇をもうちょっと違うようにしてほしいとか、特別に見てほしいとかというのは考えないほうがいいのではないのかと、私自身の経験から思っております。

あと、これも大事ですね、企業と企業人の文化を理解すること。先ほどやっぱり田村さんでしたか、

言っておられたと思うんですけど、結果責任なんですね、法務部の仕事というのは。我々企業の法務部の人間というのは、本当に1件1件の案件にポストをかけて頑張っているわけです。程度の差はあるでしょうが、やっぱり会社というところも信賞必罰が厳しいところでして、本当に大変なんですよ。本当にね。私も外部の事務所に行ったところは、例えば夜の8時ごろ電話したらもう会社の担当者が帰宅してなくて、サラリーマンは気楽でいいなと思ったこともあるんですけど、実は違いましたね。弁護士の場合、前の晩に深夜まで仕事したら、次の日に法廷や会議が入ってなければ、少し遅めに来たりすることもできますけど、企業の人ってどんなに前の晩遅くてもちゃんと朝の8時とか8時15分に来て、仕事をしているわけです。休憩時間の長さや取る時間帯もそんなに融通がききませんし。ですからその仕事の量や濃度というのは同じだと思うんですね。緊張感は、弁護士は弁護士でマル・プラクティスの問題があるから大変ですが、同じですね。だから、お互いに大変さを理解しなきゃいけないと思うんだけど、まかり間違っても企業人は気楽だと、我々と違って親方日の丸でいいみたいなことを思って仕事を受けてはいけないということですね。

あともう一つは、日本の製造業って非常に質素ですね。私も会社に入ってびっくりしましたが、オフィスの掃除なんかみんな社員が自分たちで週1回分担してやるんです。それは機密保持という観点もあるんですけど、それぐらい質素なわけですね。そういう文化を理解して、例えば報酬や経費の請求でも、謙抑的にやるというのが大事だと思うんです。

それから企業の担当者と苦楽をともにするというのも非常に大事です。どういうことを言いたいかというと、例えば出張とかに行くときに、海外だったら飛行機に乗りますよね。飛行機に乗るときに、やっぱり若いうちは、たとえ会社の人から「先生、ビジネスクラスいかがですか」とか言われたとします。みんながビジネスクラスに乗って行くんならそれは乗ったらいいと思うんですけど、交渉の中心となっている実務の担当者がエコノミーに乗るんだったら、やっぱり若いうちは一緒にエコノミーに行くと、その人とちゃんと話をするべきだと思うんです

よね。仕事の話もできるかもしれないし。そういう苦楽をともにするということが大事だと思います。

法科大学院にいる間をどう過ごすかですが、これは制度批判みたいなものもあるんですけど、実務で必要な知識というのは、司法試験の必須科目以外の科目というものも非常に大事なんです。そういう科目は、OJT（オン・ザ・ジョブトレーニング）では簡単に身につかないんですね。なので、できれば本当はこういうのも法科大学院で力を入れてやってほしいと思っています。企業としては、合格率が何か3割ぐらいになったと聞いていますが、まず受かんなくやどうしようもないということで、どうしても3年間を試験科目に集中したくなるというのは仕方ないんでしょうけれども、本当はもったいないと思っています。

私のアメリカのロースクールの経験を申し上げますと、アメリカでは7割から8割、難しい州でも5割ぐらいは受かるんですね。だから、司法試験の勉強というのは非常にテクニカルなものという位置付けなんです。ロースクールに在学している間に、まともに司法試験のための勉強している人は一人もいないんですね。みんな自分の履修科目を一生懸命勉強している。司法試験自身の勉強というのは、ロースクールのカリキュラムが終わってから始まり、2カ月間予備校に通ってみんな受かっているんですよ。そういうシステムなんです。だから、アメリカのロースクール制度と比較して現在の法科大学院の状況はいかがなものかなと感じますね。

アメリカのロースクールでは本当に司法試験以外の科目が充実していて、M&Aの手法とか、ライセンス契約のドラフティングとか、独禁法とか、これも何をもってひとつの市場とするか複雑な判定方法があるんですけど、こういうのをむこうのロースクールの学生は一生懸命やっているんですね。だから実務に来てもすぐ役に立つというか。今日のシンポジウムの趣旨と合うのかどうかわかりませんが、現在の法科大学院制度はちょっと見直すほうがいいのではないかと、私は思っております。

企業法務に、法律事務所から企業に来てよかったなと思う点は、主体的に前に出て交渉できるということですね、やっぱり。それから、その分野に関し

てその会社でやっている本業に関しては圧倒的な蓄積があるということですね、法務に関しても。さっき三井物産の方の例でしたか、法律事務所から会社に転籍された方がいたというふうに聞きましたけれども、私も全く同感でして、やっぱり交渉の主体的な当事者として海外出張に行くという機会が多くなりました。私10年も法律事務所でしたんですけども、10年間いて、台湾に1回しか行ったことないんですね。別に私が英語ができないから1回しか行けなかったわけじゃなくて、周りを見ても非常に著名な方でも2年に一、二回とかそんなもんですよ。私、昨日の夜パスポート見て数えてみたんですけど、会社に入ってから5年間で、25回も海外出張に行っていたんですね。だから、海外に出て行く仕事をしたかったら、やっぱり企業の法務部に来たほうがいいんじゃないのかと。海外に行くといういろいろおもしろい経験ができるんですね。でもその話は、今日はちょっと時間がないのではしよります。

これはまとめです。いろんな法務の分野がありますよね。私が今いるのは半導体デバイスを製造する企業の法務部です。法律事務所にいたときはこんなにいろんなことをやっていたと。選択の幅が縮まっておもしろくないんじゃないのというふうに思う人もいるかもしれませんが、そういう部分もあるかもしれないけど、こんな部分もあるんです。この図を見てください。1つの企業のやっている仕事の中で、外部の弁護士が関与する部分というのは、この氷山の一角なんです。逆に企業の法務部にいけば、その企業のやっている仕事の全体を見ることができるといことですね。

例えば特許のクロスライセンス交渉なんて、うちの会社でよくやっているんですけど、これを例に挙げてみますと、何から始まるかというと、まず相手の製品を集めてきて、解析するんです。自分の会社でやる場合もあるし、特別な専門機関に委託する場合がありますけど。それに対して自分の持っている特許ですね、自社の特許を当てはめて、相手のどの製品がヒットしているかということ事前に十分に調査します。相手も同じことをやるんですね。お互いに、おまえの製品はこの特許に引っかかっている、おまえの方の製品こそ、うちのこの特許に引っかか

っている、何度かプレゼンし合って交渉していくわけですね、これが特許論争の部分です。

その後には今度は課金方法ですね。ある製品が相手の特許にヒットしているとして、販売額がどれぐらいで、どの地域で売られているかとか。それは例えば、アメリカ特許しか提示されていないけど、うちのその製品は全然アメリカで売っていないじゃないかとか、そういう話ですね。あと特許の強さ、弱さ。特許はあってもつぶれることはありますので、この特許は過去に訴訟でその有効性を争われたけど、ずっとつぶれたことがないから強い特許だとか、あるいは訴訟を経ている弱い特許だとか、そういう議論もやるんですけど、それで課金のレートや方法が決まります。

こうやってほとんどの条件が決まった後で、初めて契約書のドラフトもできまして、そこで外部の弁護士が出てくるんです。外部の弁護士さんというのは、交渉の大部分が決着してからそれを契約書に落とす場面に出てくる。だから、外部の弁護士で私は特許のライセンスに詳しいとか精通していると言っておられる場合は、もしかしたら言っている局面が違う場合もあるかもしれないなという気もしないでもないですよ。

企業内で働くか、外部の法律事務所働くか理想を申し上げれば、やっぱり両方やりたいと思うんですね。皆さんは、いろんな選択肢があるんだから。例えば、法律事務所で培ったノウハウは、今度企業の法務部で働くときに持ち込んで、企業の法務の幅を広げてもいいし、企業法務で蓄積した深いものを持って、法律事務所でその専門家として活躍しても良いですね。こうやって人材の交流を通じてお互いに知識を交換して、日本の企業法務全体の實力というか、質がよくなっていくというような感じで、その人個人にとってもいいし、弁護士業界や企業にとっても非常にハッピーなこういういい循環になっていけばいいなと私は思っています。

以上です。どうもありがとうございました。

○田中氏

企業内弁護士としての具体的な仕事内容、それとダイナミックなところ、きちんと皆さんにお伝えで

きたと思います。また、今のお話だと、いろんな質問が頭の中に渦巻いていると思うんですが、もうちょっと我慢してね。

じゃ、最後にプレゼンいただきます、京セラ株式会社法務知的財産本部法務第1部責任者、芝田さんからお願いいたします。

**京セラ株式会社  
法務知的財産本部法務1部責任者  
芝田 員範**

○芝田氏



<京セラ株式会社法務知的財産本部法務1部責任者 芝田氏>

皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました京セラ株式会社の芝田でございます。よろしくお願ひします。

4番目になりますと、かなり重複する部分も出てくるかと思いますが、ご容赦いただければと思います。本日は、法科大学院の関係者の皆様方を前に、私も企業法務に携わっている側の立場から、「法科大学院修了生への期待」という題名で少しお話をさせていただきますと思います。

お手元のプリントには書かれておりませんが、京セラ株式会社のことを若干ご紹介させていただきます。設立されましたのが1959年4月1日で、創業者は稲盛和夫でございます。社是は、「敬天愛人」、「常に公明正大、謙虚な心で仕事に当たり、天を敬い、人を愛し、仕事を愛し、会社を愛し、国を愛する心」であります。

2009年3月期の業績ですが、これは金融不況等いろいろございまして、売上高1兆1,286億円、営業利益434億円、当期純利益295億円でございます。当社

はおかげさまで、ことしの4月で創立50周年を迎えることができました。この間一度も赤字決算をすることなく現在に至っております。

それでは、次のスライドです。本日のテーマに関するお話です。私ども企業の法務部に入ってくるメンバーというのは、この数年間で非常に多様化してまいりました。こちらにございますとおり、大学の法学部の卒業生、新卒で入ってこられる方。それから、大学卒業後、数年間司法試験を受験されて、合格されなかった方。それから、大学院の修士課程を修了されて入ってこられた方。それから、法科大学院の修了生の方。それから、弁護士の方。いろんな方が入ってこられて、それぞれに活躍されています。

法科大学院を修了されて、そのまま入られた場合、4大卒の方と比べると数年差があるということなんですが、お二人いたとして、どちらが仕事で活躍しているかという、必ずしもどちらか一方が非常に活躍しているとは限らない。というのは、個人によって差があるということが正直言って、経験上ございます。ですから、法科大学院を出られてすぐに会社に入って、すぐにじゃ、もう次の日から仕事がバリバリできるのかという、残念ながらそうでないところはあるということでありまして。その辺を今日はお話しさせていただければと思っております。

次のスライドですが、法化社会の到来ということで、司法改革ですね、訴訟の迅速化、裁判員制度、弁護士増員と改革が進められてきております。2番目ですが、法規制につきましても規制緩和が進む一方で、自己責任の強化となっております、一つは「行政による事前規制から司法による事後規制」になっておるとか、会社法では、コーポレート・ガバナンスの制度設計の自由度が増したと言われる一方で、内部統制が強化されてディスクロージャーも強化されているという傾向にあります。

それから、3番目ですが、これ一番大きいんですけど、企業のグローバル競争が非常に激化しているということでありまして。その中で、①番目は、訴訟リスクということで、これは訴訟を起こされるリスクもありますけれども、一方で訴訟を起こさないと解決できない事例もふえてきておるとことであります。ここにありますように私どもメーカーでござ

いますので、やっぱり品質第一なので品質問題、これは気をつけないといけません。それから、知的財産ですね。昨今パテント・トロールとか、私どもも決して例外ではなくて、そういう問題に巻き込まれるケースがふえています。それから、独禁法問題ですね。それから、法律違反事件が起きれば、株主代表訴訟も気にしないといけません。

それから、もう一つ気にしないといけないのは、内部告発ですね。これは、常にあることと考えるといいかもしれませんし、ブランドの維持ですね、いったん事件が起きると、ブランドの価値は一瞬にして消えてしまいます。それを踏まえて、株主関係ですね、IRも非常に大切な問題になっています。

それから、M&Aも当然活発になってきております。

こういう環境の中で、やはり予防法務（法務リスクの未然予防と言われておりますが）でありますとか、戦略法務ですね、事業戦略に法務を活用するという、こういう必要性が増してきているととらえられます。

そういう予防法務とか戦略法務を実践するに当たっての法務部の役割というのを、わかりやすく図式化してみました。訴訟とか訴訟に至らないものも含めた法的紛争、それからM&Aですね、そういったプロジェクト案件があるわけですが、そういうときに企業の法務部というのは司令塔の役割を担っています。すなわち、事業の主体となる事業本部と連携をとるとのこと。それから、間接部門です、財務だとか税務だとかいろんな要素を考慮しなければなりません。そういった部署との連携、それを理解して対応しないといけません。それから、顧問弁護士の先生にも相談をして、アドバイスを得ます。さらに必要に応じて、専門分野に詳しい国内外の外部弁護士とも連絡をとると。そういったいろんな情報を得ながら、かつ経営トップに対しても法務の立場から客観的な見解を報告します。

そのように事業本部が主体となって、刻々と変化する状況に応じて法的リスクを瞬時に見きわめる。そして、その中で最適な方針を考えていく。そういう役目が企業法務にはあると考えております。この役目は、社内事情に精通していない社外の弁護士の

先生方では、正直いって対応できない部分です。

それで、上記のそういった役割を担う法務部員にはどのような能力が必要なんだろうかということで、まとめてみました。これは、私ども社内の人材育成の見地から、法務部員がどんな能力が必要かなということでまとめたものの一部をご紹介します。最近はやりの「〇〇力」という言い方で表してみると、全部で12個になりました。それを幾つかご紹介したいと思います。

1つ目、コミュニケーション力ということで、相手と話をすると、その過程でやはりわからないところはその場で問い返すとか、あるいはより深層的確にポイントを理解してもらえよう、そういう手段をとることができるということですね。単にお話するだけでなく、相手の理解度をわかりながら話をすると、あるいはこちらが聞きたいことを聞き出せるように相手にしゃべってもらうようにする。そういった能力が必要であります。

それから、もう一つ、情報収集能力ですが、収集した情報、いろんな情報が入ってくるわけです。収集するのは大事ですけども、その中から必要な情報を整理してきちんと裏も取ると。重要な情報であれば裏も取りますよと。単にうのみにしないということですね。それで、かつそういう情報ネットワークの範囲を自分なりに広げていくようにしているということです。要するに、法律の勉強はこの教科書だけ読めばいいということですが、そうじゃなくて、自分でどんどん情報を取って行ってそれを確かめていく力が必要だと考えております。

それから、もう一つ、法律知識ということで2番目ですが、これについては次のスライドでご説明したいと思います。この図は、企業法務で必要とされる法律と、大学の法学部あるいは法科大学院で勉強する法律の違いをまとめてみました。大まかなイメージで考えて作りしましたので、多少大雑把になっています。「いや自分たちの勉強と違う」という方もおられるかと思いますが、その辺はご容赦いただきたいです。

まず、法学部や法科大学院で勉強する法律というのは、この右側のオレンジの部分と真ん中の緑の部分です。当然、法学部ないし法科大学院で時間的な

制約もありますから、基本的な六法が中心になります。緑の部分は、司法試験の選択科目なので少し詳しく勉強したとか、そういうパターンが多いのかなと思います。一方で、企業法務で必要とされる法律というのは、この左のブルーの部分です。それから、真ん中の緑の部分になります。

法科大学院ができて、勉強をしっかりとってこられる方々がふえていますので、この緑の部分が法科大学院の履修科目としてだんだん広がってきていることは私どもとしても非常にありがたいことだと思っています。さっきもお話がありましたけど、倒産法とか、特許とかの産業財産権法ですね、それから独禁法とか、こういった法律は企業にとっては絶対に必要な法律になりますので、それらをきちんと体系立って勉強されているというのは、非常にすばらしいことだと思っています。

一方で、例えば、会社法。先日株主総会がありましたけれども、株主総会なんていうのは、会社法の教科書ではたくさんページ数を割いていないですね。進め方とかそういったことですけれども、私どもは会社では数カ月かけて想定問答集をつくって、その1問1問について、法的に問題がないかチェックをして、かつ当日の進行スケジュール、これも法的に問題がないように準備し、リハーサルを何度も行います。それで、当日、無事にできて当たり前と、そういう仕事をしております。

あるいは、景品表示法。私どもやはりメーカーとして、製品を社会に送り出しているわけです。電子部品は、なかなか消費者の目に触れることはありませんけれども、消費者向け商品として携帯電話やセラミックの包丁もやっております。そういった商品に添付される消費者の目に触れる文書は、商品の梱包一つ、それから広告一つ、これらを1件1件チェックして、法的問題がないかどうかの最終判断をする、そういう仕事をやっております。そういった仕事は、知識としてはわかっていたとしても、具体的な場面で使える、法的に問題がないように対応できる実務能力が必要だということです。そこまで含めて法律知識と考えております。

次ですね。法務部員に期待される能力の後半6つですが、これも全部はご説明する時間ありません

ので、2つだけご紹介しますと、2つ目の説明力です。これは、説明しながら相手が理解できているかどうかを観察して、適宜説明の順番や間の取り方、表現方法などを調整するよう心がけているということです。先ほどのコミュニケーション能力に近いですが、単に説明といっても、会社の中におりますと、事業部でビジネスをやっている方、それから技術者の方、あるいは経営トップにも、いろんなことを法務部として説明する機会があります。

そういうときに一生懸命説明しますが、その場合結果として説明したことを相手の方が理解されて、こちらが説明したとおりに動いていただかないと、説明したことにならないんですね。一生懸命説明しましたといっても、それだけではダメということになるわけです。これが説明力であります。

それから、問題解決力。一番最後ですけど、これは代替案提案能力とも言えます。実はこれは法務部員にとっては一番重要な能力だと考えています。問題点が起きた場合に、幾つかの解決案を提起して、その中からこれが最善のものですと選択することができるという能力であります。先ほどからの話で、法務部というのは最後にどうするか決めないといけない、会社の中において決めないといけないので、分析して批判するのは楽なんですけれども、そうじゃなくて「おまえならどうするのか？」と言われたときに、「私ならこれが一番いいと思います」と言えるかどうかですね。それに尽きると考えております。

それで、一応まとめに入らせていただきたいと思います。まず、これまでご紹介しました法務部員に期待される能力というのは、すぐ身につくものではないと思います。企業法務の仕事で一人前になるためには、やはり時間もかかるわけですけども、まず何事にも興味を持って取り組むことが、まず大事だと思います。それから、仲間とともに社会の役に立ちたいという強い思いと高い志ですね、これが必要だと思っています。先ほどお話があった、意欲と熱意ということにつながるかもしれません。やはり、仲間とともに同じチームワークを組んで、法務部のほかのメンバーともチームワークを組んで、会社のいろんな部署の人たちともチームワークを組んで、あるいは外の弁護士、あるいはいろんな方々と

もチームワークを組んでやっていくと、そういう気持ちがないと成り立っていかないと思っています。

その上で、日々の業務の中で修羅場とか土壇場、これを経験していただかないとダメだと思います。過去事例を勉強することがありますが、この事例ではこの解決策が、あるいはあの解決策がいいと勉強します。知識も大切ですが、「本当にあなたがその立場に立ったときにどうするんだ？」と、「会社に損になるのか得になるのか？」と迫られる場をくぐって、追い詰められる経験を積まないと、正直言って本物の力というのは養われないと思います。そういう経験ができるのが企業法務です。法科大学院を修了された皆様がこういった企業法務に興味を持って、私たちと一緒にチャレンジしたいと思ってくださる方が一人でもふえることを私は望んでおります。

以上でございます。ご清聴ありがとうございます。

○田中氏

今から質問タイムに入りますが、質問される場合には、まず申し分けないんですが、所属学校名とお名前をお願いいたします。マイク1個しかないのので、私がマイクを持って走り回りますから、声の大きな人は別にその場で言うていただいてもいい。

ただ、ちょっと1つその前に、芝田さん、申し分けないんですが、芝田さんの経歴のところでは知財本部云々ということで、法務でなしに知財が入っておられたと思います。ちょっと知財のことに関して、法務部と知財との関係に関して、芝田さんのほうから少しご説明いただいてから質問に入りたいと思います。

○芝田氏

さっきお話しした中で、私どもメーカーとして知財係争、パテント・トロールの話をしていただきました。私が今働いている京セラでは、法務知的財産本部という本部がありまして、その中に法務部があります。特許を出願する知的財産部、特許のライセンスを出したり受けたり、そういったことをやる知財ライセンス部もあります。

そういう中で法務部は、知財ライセンス部と、訴訟であれば一緒にやって、技術的な観点では知財の方

に任せますけども、訴訟の進行であるとか、アメリカの訴訟制度に関するサポートをやらせていただいております。あるいは、共同出願契約とか共同開発契約とか、そういう契約もやっております、そういうときには知財の方と一緒に連携して仕事をします。これもメーカーの法務の一つのあり方です。

これは、会社によっていろいろなパターンがあると思います。法務の方は、一切そういう知財関係のことはやらなくて、そういう知財のことは知財部でやるよという会社もあると思いますが、私どもの場合は一緒にやっているということでございます。

○田中氏

じゃ、どなたか質問がございますか。

○質問者

今日は有効なお話をありがとうございました。

質問ですが、基本的に各社では、学部生が新卒で来る場合と、ロースクール生が来る場合と、全く同じように養成されるということなんでしょうか。

それから、もう1点ですが、語学の点を割と挙げられていたのですが、具体的にどれくらいのレベル、例えばTOEICでいえばどれくらいというのが、学部生でも考えると思うんですが、ある程度具体的な数値を教えていただけるとありがたいなと思います。

○古村氏

養成につきましては、法科大学院の方、私どもの採用実績でいくと、いわゆる中途採用という形での、定期採用になかなか乗るタイミングではございませんので、企業の採用と、中途採用という形での採用をさせていただいています。そこからは、その方の経歴なり能力に応じた配置をして、そのポジションでの入社。そこから、先ほど言いました私どもの教育プログラムを受けていただきながら育成していくということで、私どもでいうと一般社員から一般社会でいう係長クラスとか主事というんですけれども、そういう役付き者クラス前後ぐらいの方で入社していただいていますね。最初の方は、私ども2名おられますが、1名の方は今年入られて、

課長クラスに今昇格してやられている方もいらっしゃいます。

語学のほうは、全社に共通で、係長という役付き者の第一発目に上がるときには最低550点以上取っていないとだめです。私ども法務部員のほうは大体800点から900点ぐらいの方がほとんどですね。じゃないと取らないという意味ではないです。それぐらいは皆、かなり入社前になくとも会社に入っても語学研修もずっとありますので、英語、中国語を会社のサポートのもとでずっと語学研修を受けられますので、そういう形で能力をどんどん伸ばして行って、早い子はすぐにロースクールとか、海外留学のほうにチャレンジするという志向が強いです。

○田村氏

まず、学部生とそれからロースクール卒業生でどういうふうに関心があるのかという話なんですけど、まず、うちの場合は、就業経験があるかないかによって、ロースクール生の採用の仕方が違います。就業経験がある方はいわゆるキャリア採用として、就業経験のない方は新卒として、採用しています。ただ、ここ数年、いろいろ試行錯誤してまして、必ずしも毎年同じじゃないんで、これからも変わるかもしれないんですが、一応そういう整理をさせていただいています。

したがって、新卒採用の方は新卒と全く一緒に、同じプログラムの中で学んでいただくということです。ただ、キャリア採用で入られた方、司法修習生の方というのもこれキャリア採用になるんですけれども、こういった方は、我々の会社の場合は、標準年次というのがあって、例えば4大卒で22で入った方が、30になったら大体こういう役職でこういう給料をもらっているよねということで、キャリアで30歳の方は基本的にそこに入りますんで、そういった意味で給料もある意味高いですけども、責任も重いということになりますし、そういった意味で多少違いがあります。

一つの違いがまさに語学でございまして、新卒採用は、語学に関する要件はございません。ただ、キャリアはTOEIC最低730点というのがあります。それはさっきも言いましたように、ある程度経験を

もう積んでいるということなんで、やっぱり最前線  
でいきなり仕事をしてもらいたいというところがあ  
って、そういうふうになっているとご理解ください。  
ただ、一般論として、730という点数自体は勉強すれ  
ば何とかなるんじゃないかと思えますし、語学のこ  
とは、それは会社に入ってから勉強すれば幾らでも  
できると思うんで、私は皆さん、語学の心配をする  
よりは、その時間を有効に使って、今の法律の勉強  
に励んでいただきたいと思えます。

ちなみに、私も会社に入ってから2年目で実は出張の  
基準通っていなかったんですね。トルコに出張に行  
けと言われたときに、人事部におまえ取っていない  
からだめだと言われて、非常に悔しい思いをしました。  
けども、それでもバンコクに行ったり、ロス  
に行ったりとかいろんなことをしていますんで、そ  
れは何とかかなると思えます。

以上です。

#### ○上野氏

うちの会社の場合は、学部はやはり新卒扱いです  
ね。ただ、学部卒の方で今では例えば旧司法試験を  
受けておられた方で、短答式に受かっているとか、  
そういうような要因がありましたら、キャリア採用  
ということになります。法科大学院の場合は、こち  
らはもうキャリア採用ですね。新卒の場合とキャリ  
ア採用の場合とで、養成のプログラムに関しまして  
は、特に区別しておりません。オン・ザ・ジョブで、  
のみ込みが早くてできればどんどん、それからまた  
そののみ込みがちょっと遅い場合は丁寧にといい  
ことで、別に特に区別しておりません。

あと、語学は、TOEIC何点以上じゃなきゃだ  
めだというのは多分ないと思えます。もちろんよけ  
ればいいに越したことはありませんけれども。オン  
・ザ・ジョブで、毎日毎日扱う契約書の半分以上  
が英語の契約ですから、毎日毎日繰り返し繰り返し  
読んでいけば、誰でも別にそんなに苦勞もせずに英  
語が辞書なしで読めるようになりますので、ご心配  
は要らないと思えます。

あとは、個人的な意見ですけど、さっき申し上げ  
ましたけれども中国語も勉強をしたほうが私はい  
いと思えますね。私自身は別に正式に勉強しているわ

けじゃないんですけども、できたほうがいいなど  
自分でも思います。正式に学校に通って勉強はして  
ないですが、初歩的な文法は独学で勉強しています。  
日本人はみんな漢字がわかりますので、読み書きだ  
けを念頭におくのであれば、最も中国語も学ぶのに  
有利な言語というのが日本語だと思います。そうい  
う利点を活かさない手はないですから、勉強された  
らいいかなと思っています。

以上です。

#### ○芝田氏

学部卒と法科大学院卒ということですが、私ども  
はやはり新卒と同じですが、院卒という扱いになる  
のかなと思います。ただし、制度というのは常に流  
動的なものですから、今どうかといっても、ずっと  
そうなのかはちょっとわかりません。ただ、入り口  
はそうかもしれません。養成という意味では、法科  
大学院卒の方だからこういう養成になって、学部卒  
だからこういう養成になるという、そんなシステマ  
チックなものはありません。やはり、それぞれの人の  
持っていらっしゃる能力とか、それに合わせて養  
成していくと。ある程度長い目で考えるということ  
もやはり必要だと思いますし、その辺はケース・バ  
イ・ケースととらえてもらったらいいと思います。  
当然仕事ができれば仕事で報いるということですね。  
それはどこの会社でも一緒だと思います。できる方  
にはどんどん仕事が行くということです。

それから、TOEICの点数ですけど、これも条  
件は特にありません。先ほどのお話にもありました  
けど、私どもも契約の仕事の半分以上は英語です。  
ですから、必然的に勉強しなきゃいかんということ  
ですけど、今の時点でこれだけ必要というのはあり  
ません。会社に入れば、英語に限らずいろんなこと  
を勉強しなきゃならないので、これは別に法科大学  
院に限らずどんな方でも、営業だったら営業で商品  
の勉強をするわけですから、それと同じものだと考  
えれば、そんなに心配することはないんじゃないか  
なと思います。特に自分が嫌いだとか嫌だとかそう  
いうことがない限りは、大丈夫です。

ただ、皆さん、英文契約に取り組むときは乗り越  
えなきゃいけないハードルがあって、そこはだれで

も、私もそうでしたけど、大変苦しまます。苦しみますけど、それがあから一人前になれると思っております。

以上です。

#### ○質問者

法科大学院修了生です。本日はパネリストの方々、お一人お一人の経験に根ざしたお話を伺うことができ大変勉強になりました。どうもありがとうございます。

私からの質問としまして、ロースクール修了生が企業の法務部員として働く方法というか道として、1つには修了生として試験の可否の有無、また修習の有無にかかわらず企業法務部員として働くという方法。もう1つは、弁護士として企業内弁護士として働くという方法があると思うんですが、この2つの道の違いという点を。

あと、企業内弁護士であれば、例えば上野先生のように、ある程度法律事務所経験を経てから企業の中で働くという形を求めているのか、それとも新卒で弁護士として登録をして、その中で企業として働くということも道としてあるのかということ、その2つをお伺いしたいと思っております。

企業によっても方針が違ふと思っておりますので、それぞれの方にお伺いしたいと思います。

#### ○田中氏

じゃ、そういうことですので、また。

#### ○古村氏

私どものほうでは、社内弁護士の場合は、一定の条件を設定しております、5つぐらいの案を、これは社内弁護士の人につくってもらったんですけども、例えば、最低法律事務所での実務経験が3年から5年以上ある方とか、英語の点数とか、あるいは会計の資格もお持ちだとか、幾つか条件があります。その中で採用していくという形で入っていただいています。

したがって、今おっしゃった司法修習が終わってから、社内弁護士としての採用は私どもは今やっております。したがって、修習を終えてで

も、あるいは法科大学院を卒業されても、新卒としての採用を中途採用、キャリア採用という形でさせていただきます。

ただ、その場合に、私どもの例でいきますと、一人の方はもう企業法務の経験を既にお持ちだった方は、その部分について高い評点をして採用させていただいた。もう一人の方は、法科大学院プラス海外のロースクールのほうもご経験があったということで、その部分は大変ポイントが高くて採用させていただいたというような形で、それぞれ非常に一般の学部卒、大学院卒よりもすぐれた法的な能力をお持ちの法科大学院の方の採用については、基本的には同じような形で見させていただいているということでもあります。それは能力的なもののプラス、私どもは人物本位ということもございまして、その中での採用ということになります。

社内弁護士は、ちょっと私どものほうは、今は先ほども申しましたような形での処遇になります。そういう意味で、私どものほうでは、なるべく私どもの会社の中で1日も早く、1年でも早く入っていただいて、企業法務としての経験を積んでいただくということをお勧めしたいと思っております。一応そういうことでお答えになりましたか。

#### ○田村氏

基本的には一緒じゃないかと思うんですが、さっきプレゼンのときもこの結びのところで、法律を最も得意とするすぐれたビジネスパーソンというのが我々の求めるところだということで、弁護士であるかどうかというのは、端的に言えば関係ないんです。で、やはり会社のことをよく知っていただいて、早く100%活躍をしていただくためには、古村さんと一緒に、早く会社に来ていただいて、そこで学んでいただくというのがすごく重要だと思います。

だからといって、じゃ先ほど申しましたように、森・濱田さんから転職した方とか、ほかにももう1名弁護士資格を持った方がおるのですが、そういう方はそういう方で弁護士事務所の経験を得て、それは本人の実力として評価されているわけですよ。ただ、それは形式的に弁護士だからというのじゃなくて、彼女なり彼なりのそういった能力が評価され

て物産に入ってきているということで、そのように考えていただければいいんじゃないかなと思います。

○上野氏

私も基本的には同じですね、三井物産の方と。修了直後で来てても弁護士として来てても、その人の能力次第ということで、別に養成の方法が違うとか待遇が違うとか、そういうことはありません。

あと、2番目の質問というのは何でしたっけ、もう1個。

○質問者

2番目の質問は、先生のように、ある程度法律事務所経験者で経験を積んだ者を念頭に置いて、企業内弁護士というものを採用を考えているのかどうかということです。

○上野氏

それは常に、ポテンシャルというか、常にそういうことはチャンスがあれば採りたいと思っておりませ、それは。それはもう常にですね。特に何月から募集とかいうんじゃないくて。

○芝田氏

私どもも、修了生として入られても、弁護士として入られても特に大きな差はないと思っています。その人次第だと思います。したがって、経験を積んだ弁護士の先生であれば、それはそれでちゃんとその部分を評価しますけれども、どちらもそんな差があるということではありません。

○田中氏

ほかに……ちょっと待ってください。古村さんのほうからちょっと。

○古村氏

ちょっと1つだけ補足で、私どもは法務部門と、もともと私が会社に入ったころは法務というのは、京セラさんと同じような形で同じ法務だったんです。今ちょっと知財法務部門というのは別々にしてまして、先ほど私お話ししたのは、法務部門のほうの

社内弁護士の採用方針として、法科大学院の1つのメリットでもあるし、知財部門ではそれでチャレンジしているんですけども、社内弁護士と、もともと理系出身の方で法科大学院を出て、資格を取らなかったけど、あるいは取った方、そういう形での採用をしています。

その場合は、社内弁護士待遇をしようというのを知財部門はやっています。それはその文系の我々法務部門と違うスキルが、やっぱり知財部門では要請されます。先ほどありました、あと技術的な素養が決め手になるというのがありますので、そういう強みをお持ちの方は、私どもの知財法務の部門では、外部の法律事務所なり弁理の事務所の経験がなくても、かなり優先的に募集をしているというところはございます。

これも一つ、理科系出身とか、先ほど上野さんありましたように、ずっと法学部系がすべてかという、私どももいろんな職種なりキャリア、バックグラウンドをお持ちの方々がたくさんより集めるような採用方針ですので、知財部門はそういう形で一つ私どもとは違う形で今2名の社内弁護士を採用しております。私どもとは別の部門として採用しております。

○質問者

法科大学院修了生です。本日はありがとうございます。

早速質問に入らせていただきたいんですが、企業法務の就職を目指しているいろんな各社のホームページを見せてもらっているんですが、なかなか採用のところにロースクール出身枠というのがないですし、法務部の採用枠を見てもやっぱり実務経験が必要とされていると。皆さん方のお話を聞いていると、資格は特に必要がないということだったので、じゃいつ就職活動をするのがベターなのかというのを考えたら、合格発表後でも修了後でもなく、今なのかということなんですけれども、教えていただきたく思います。

○田中氏

じゃ、申しわけないんですけども、芝田さんのほ

うから。

○芝田氏

そうですね、これは難しい部分があるかもしれませんが、やはり4大卒の方は就職の時期があります。しかし、同時に、ほかに法科大学院を卒業された方のために特に時期は設けて、その枠を取ってということではないと思います。今はどうかという話ですけども、それはいつでも基本的には私どもとすれば、いろいろ会社の制度なので、私が全部決められるわけではないですけども、今でもそれは可能だと思います。

○上野氏

うちの会社も随時良い方を募集しておりますので、いつでも興味がありましたら来ていただければいいと思うんです。ただ、内規がありまして、内定を出してから3カ月以内に入社しなければならないという内規があるんです。3カ月だったか、2カ月だったか、とにかく期間があります。だから、余り早目に来ていただいても、内定が失効してしまいますので、そのタイミングだけ気をつけていただいとことです。

○田村氏

まず、何かさっきからの繰り返しになっちゃうんですけども、結局うちの場合は、商社ウーマン、商社マンを採るという前提で人事をやりますんで、基本的に法務が人事の採用スケジュールとか、どんな人を採るか決められるというわけじゃないんですね。したがって、基本的に人事総務部が定める枠の中でいきますということで、たしかー昨年は法科大学院生のための枠というのを設けたんです。昨年は夏季に海外の大学を出た方の枠と一緒にということでやりました。今年は、そういう枠は特に設けないという話なんで、じゃどうすればいいのかというのは、ちょっと悩ましいところなんですけれども、それぞれご興味があれば、人事総務部に電話して聞いていただくしかないというのが、教科書的な回答で申しわけないんですけども、そうならざるを得ないなということなんです。

先ほど申しましたように、就業経験がある方は、就業経験ありということで、これは2月、3月、4月の、いわゆる新卒生の採用の時期というのはちょっと人事総務部が忙殺されるというので、その時期を外した毎月やっていますんで、そっちに来ていただくということになります。

以上です。

○古村氏

私どもは中途採用のキャリア採用も通年採用ですので、いつでも。いつまでに入社しなきゃいけない、その辺もフレキシブルに対応させていただくような枠組みではございますし、その場合は、全部私どもがダイレクトに皆さんと、募集された方と採用のお話をするので、面談をすると、こういうことになります。現実には、昨今のこういう経営状況の中でなかなか今年は非常に採用が厳しくなってきておりまして、大変競争が厳しくなっているという状況でございます。

以上です。

○田中氏

じゃ、鈴木先生からご質問。

○鈴木法科大学院職域問題等検討委員会委員

質問ではないのですが、この採用時期の問題は、後でお話ししようと思ったのですが、私ども法科大学院協会職業問題等検討委員会では、採用時期の問題は、法科大学院の修了生が企業法務に行く重大な障害だと思っています。といいますのは、修了生の皆さんには、司法試験を終わった後、司法試験合格発表後、司法修習中、いつのタイミングで企業法務就職にチャレンジしたらいいのかわからないのです。修了生の身の回りに企業法務の就職情報がないのです。そこで、法科大学院協会として、昨年来、法務省、経団連、日弁連、文科省とこの問題について意見交換を進めております。その中で私ども法科大学院協会職業問題等検討委員会は、企業に修了生を採用せよと要求しているのではないのですが、定期採用枠外で何とか就職機会を設けていただけないかお願いをしています。また、各企業に対してもできる

だけ協力していただきたいとお願いしております。

ただ、現実問題として、企業の採用は人事部が行っていますので、いくら法務部の方が理解を示していただいても、障害が残るといった問題があります。

それから、先ほど古村さんがおっしゃったように、非常に今景気が悪くて、求人自体が非常に減っているというような状況で、一般的な就職環境が非常に悪いというのは事実です。ただ、企業法務への就職機会が全くないわけではないのです。では、修了生はどうやってそうした就職情報を見つけられればいいか。修了生の就職支援サイト・「ジュリナビ」を作り、法科大学院の修了生と在学生の方が7,000人以上利用登録しています。その「ジュリナビ」へ企業から就職情報を集中して流していただければ、容易に修了生がアクセスできるのですが、まだ企業の方が理解をしていただけておらず、求人情報を載せていただいているわけではありません。例えば、三井物産は、非常に協力的に就職情報を出していただいています。そのほかにも三菱商事等々も就職情報を「ジュリナビ」に出していただいています。ただ、一般的に企業からの就職情報は提供されていません。企業の方が、法科大学院からの人材を本当に欲しいと思われれば、恐らく就職情報を出してくれると思います。残念ながら、現実問題として、企業のほうで法科大学院の修了生に対する評価がまだ低いのではないかと思います。法科大学院の修了生も、企業に対してもう少し関心を持つようになれば、お互い良い関係ができ、もっと求人・求職のマッチングが進むのではないかと考えています。ただ、いかんせん、法科大学院制度が始まったばかりの過渡期の段階で、非常に難しい問題です。ゆくゆくは法科大学院の修了生がきちんとした法律専門職にスムーズにつけるオープンで透明なメカニズム、修了生の採用市場が早期に形成されればと思っています。

ただ、一ター朝にはできないので、関係者の皆さんが、それぞれ試行錯誤しながらやっていかなければならないのです。法科大学院協会職域問題等検討委員会としましては、できるだけ円滑に公正な形で修了生の皆さんが能力と希望に応じて法律専門職につけるようにサポートはしようと思っています。ただ、企業関係者、日弁連、文科省、法務省、最高裁

など各関係者から様々な分野での協力が必要です。これは、私ども職域問題等検討委員会の大きな解決すべきテーマです。

○質問者

法科大学院修了生です。本日は貴重な時間を割いていただき、非常に有意義なお話ありがとうございます。

2点質問があります。1つは就職活動に関して、先ほど田村様、上野様が資格、司法試験に合格して弁護士になるという資格はそこまでこだわっていらっしゃるということを話しておられたのですが、合格後に内定などをいただいた場合、司法修習に行かせていただくことはできるのでしょうか。

もう1点は、合格発表前、もしくは内定をいただいて就職前に、法律以外の資格、会計学であったり簿記とかであったり、そういう資格を取る勉強をする必要性というのはあるのでしょうか。それとも、それが必要度高いものなのでしょうか。お聞かせください。お願いします。

○古村氏

最初の質問は、就職後に司法修習。これは、そもそも制度上いったん退職してということに……。

○質問者

そうではなくて、内定をいただいた後に、会社に入る前に修習に行って、弁護士資格を取ってから就職させていただくことは可能ですかということですか。

○古村氏

そういうケースは今までないですし、多分難しいと思います。要は、1年後というわけですね。どうなのでしょうね。そういう方がいらっしやらなかったんですね。私どもは、社内でも法務部員で頑張っておられる方には取って、ほとんど全員、法律事務所のほうに就職に、戻ってほしい方もたくさんいたんですけど、法科大学院に行きたい、あるいは自力で通ったんだというケースばかりで、どうしても残ってまた戻ってきたというような、その部分の動機とか気持ちの部分も確認したら、あるかもしれ

ません。今のところちょっと想定しにくいと思います。

そのほか、周辺知識の部分、資格を無理ない範囲で、会社のシステムはどこも一緒だと思うんで、資格にお金は払いません。資格に伴ってどれぐらい能力が発揮できるかというのが評価のポイントになりますから、弁護士、簿記、会計士、いろんな資格はあると思うんですが、そのものだけ資格を優先してもらおうと困るということなんです。資格を通じてそれなりの知見なり知識があるということを見るわけですから。でも、そういう周辺、ビジネスに近い資格を取りやすいものもありますから、そういうものをお持ちだということは非常にアピールすると思います。

○田村氏

基本的には全く一緒に、少なくとも修習生とうちの社員を兼務するというのは兼業禁止で引かかりますので、できません。じゃ、内定をそこまで延ばしてくれるかという、延ばしません。

それから、他資格の意義ですが、これも全く同じで、勉強されるのは本当にいいと思うんですけども、資格自体は特にこれといって必要とはされません。

○上野氏

やっぱり修習生の場合は、修習が終わる年にまたもう一回来ていただいてということですね、お気持ちが変わらなかつたら。うちの場合はやっぱりいい人がいたら採りたいと思っていますので、1年後に来ていただいても多分ウェルカムということで、問題は本人のほうですね。本人のほうが気持ちが変わっている場合のほうが多いのではないのかというふうに、私は非常にするんですけどね。

あと、周辺分野の勉強ですけど、これはやっぱり特に会計なんていうのはとても私は大事な勉強だと思うんです。だから、これは別に簿記何級とか、公認会計士とか、そうした資格は取る必要はないんですけど、もし時間があるならやっぱりいいと思います。また、新たに勉強するものだけじゃなくて、皆さんが既にお持ちのものも大切にされたら良いです

ね。例えばここに大学で理工系のこと勉強した人がいたとしたら、私だったら、それを迷わず活かしますね。だから、メーカーの法務部に就職するなり、知財の分野に進むなりですね。

特に日本は、弁護士で技術系のがわかっている人は非常に少ないんですね、試験制度上の問題がありまして。そういう人は本当に有益な人材ですので、ぜひそっちの道に進んでもらいたいと思います。

○芝田氏

私ども、1問目は前例がないので何ともお答えできないんですが、ケース・バイ・ケースで対応するしかないと思います。

それから、2番目ですが、会計・簿記は知識としてはやっぱり法務をやる人には必要じゃないかなと。法律だけでは足りないと思います。結果として資格に結びつけばそれはいいんですけども、先ほどお話があるように、資格が目的ではないと考えてもらったらいいと思います。

○田中氏

30分になったんですが、鈴木先生からちょっと5分ばかりお話があったので、5分間延長させていただいて、最後の質問になります。

○質問者

本日はどうもありがとうございました。法科大学院修了生です。本日はパネリストの皆様方のお話を伺いまして、ますます一層企業法務の分野に興味を持っています。切実な質問なのですが、採用していただける際に、年齢の上限枠等は設定されているのでしょうか。

○古村氏

私どものほうは、中途採用の場合には年齢の上限なり枠ということは特には設定しておりません。ただ、当然年齢に応じたほぼ、会社の場合はどうしても集団で見ますので、その年次で見て、企業の中に来たときにそれが大体それぐらいの知識、経験、スキル、能力、成果を発揮できるか、こういう形になりますので、やっぱり1日も早く、なるべく早く若

うちに来ていただかないと、かなり厳しいところはあるかもしれません。採用人事制度上は特に年齢の枠を設けていることはございません。

○田村氏

うちも形式的な基準としてはございません。ただ、新卒とキャリア採用があって、新卒の場合、22歳で会社に入る人が片やいるわけで、そこで例えば35歳で入るという場合に、じゃ13年間、あなたはどんなことを身につけてきたんですかというところが問われるわけで、その35歳で入られる方がそれこそすばらしい能力を持たれていれば、それはそれで採用されるかもしれません。ただ、要はその間何をやってきたのというのはすごく重要だと思います。

キャリア採用の場合も年齢制限ないんですが、さっき言いましたように、キャリア採用の場合は、標準的な年次のポジションにはまる形になりますんで、当然それなりの責任は出てくるということですけども、これでも35歳ぐらいの方でもたしか採用されている方はいたと思いますし、特別そういう制限は

ございません。

○上野氏

うちの会社も全く同じ状況でございまして、特別に年齢で一線を引くということはありません。もう持たれている、例えばキャリア採用でしたら、その間に培われてきたことを評価させて一緒に働かせていただくという方針です。

○芝田氏

私どもも一緒です。繰り返しになりますので、一緒ですとだけお答えします。

○田中氏

2時間15分にわたり、その後ディスカッションいただきました。大分、皆さんのほうも企業法務ということに関して、ある程度の具体的なイメージお持ちいただけたと思います。

では、最後にもう一度、パネラーの先生方に拍手をお願いいたします。



<質疑応答風景>



<パネリストの先生方>

## ■ 企業への就職を考えている皆さんへ

○田中氏

企業への就職を考えている皆さんへ、というのに入ります。

まず最初に、株式会社大阪証券取引所、経営管理本部総務グループの弁護士の阪上先生からお願いいたします。

阪上先生は、ロースクールを出られまして、企業の法務に興味を持たれて今企業におられるわけなんですけど、どういう動機だったのか、どういう就職活動をされたのか、あと今どういう仕事をされているのかについてお話させていただきます。じゃ、阪上先生、よろしくお願いいいたします。

### 株式会社大阪証券取引所 阪上 裕香

○阪上氏



<株式会社大阪証券取引所 阪上氏>

ただいまご紹介にあずかりました阪上裕香と申します。先生とかそんなのではないんですけども、本日はどうぞよろしくお願いいいたします。

パワーポイントは特に用意しておりませんが、お手元の簡単なメモだけになってしまいますが、まず最初に私の経歴から簡単にお話しさせていただきます。私は関西学院大学の総合政策学部というところを2002年に卒業したのですが、法曹関係

の仕事に興味がありましたので、予備校の資料などを使って法律の勉強を自分でしまして、2004年に関学のロースクールの既習者コースのほうに入学しました。その後、2006年3月に卒業してから、第1回新司法試験に合格して、新60期司法修習生となりまして、2008年5月から大阪証券取引所で勤務しています。ですので、今はまだ働き始めてちょうど1年と少しが過ぎたばかりなんですけれども、法科大学院の卒業生として私が企業を就職先として選んだ動機ですとか、就職活動についてお話しさせていただきたいと思います。

まず就職動機なんですけども、私が企業を就職先として意識し始めたのは、ちょうど就職活動のころだったので修習生のときでした。今回お話しさせていただくに当たって、改めて自分の就職動機というのは何だったのかなというふうに考えたときに、まず単純に、いわゆる法曹界以外の世界が見たいな、何だかやっぱりおもしろそうだなという気持ちがありました。次に、企業法務に携わっていく中で、自分に何か自信の持てる専門分野というのが見つけられるんじゃないかなという思いもありました。また、これは私にとってはかなり大切なことだったんですけども、女性として生きていくに当たって、出産とか子育てですとか絶対に考えることだと思うんですけども、そういうことと仕事との両立を考えた場合に、企業という組織の中でやっていくというのはやっぱり大きなプラスになるんじゃないかなというふうに思いました。

あとは、動機というか、考え方の問題かと思うんですけども、私にとって企業で働くということと比べて、何というか上下の職域拡大の問題ではなくて、単純に左右に職域が広がっていくというふうな意識があったので、自然に企業への就職という道を考えることができたのかなというのがあります。とはいえ、ロースクール在学中とか、修習生になった初めというのは、漠然と一

般の民事事件を扱う弁護士になりたいなというふうに考えていた時期もあったんですけども、修習生活を通していろいろ考えてみて、先ほど申し上げたような考えに至って、企業を就職先に希望することになったというわけです。

次に、じゃあ就職活動として具体的に何をしたかといいますと、私は修習地がもともと高松というところでした、のんびり修習生活自体を楽しんでしまっていたというのがありますし、今後の仕事や何かについて結構長い間考えてしまったこともあって、就職活動自体、ほかの同期にも比べて相当出遅れてしまっていました。そして、どうすれば企業に就職できるのかというのわからないままに、いろんな知り合いの人に就職の相談を試みたり、就職サイトに登録したりとかもしていたんですけども、そんな中で、大阪弁護士会のホームページに大阪証券取引所が求人を出していたのを見つけました。金融というのは今までの自分にとって未知の世界ですし、自分の得意分野を身につけることができるんじゃないかなという期待があったのと、関西で生まれ育ちましたんで、愛着があるということもあって、すごく魅力的な求人だったんですね。ただ、私は社会人経験がなかったんですけど、求人条件に社会人経験のある人というふうに書いてありまして、これは難しいのかなというふうに一瞬思ってしまったんですけど、絶対の条件ではないかもしれないと勝手に考えまして、別に皆さんをたきつけているわけとかそんなのでは全然ないんですけど、だめもとで応募してみたところ、運よく採用してもらえたことになったというわけです。

ほかには私の周りで、ロースクール入学前に勤務していた企業に戻られた方もいました。今と違って、これという絶対のルートというのはなかったと思いますし、今はジュリナビというものもあるみたいですので、それを活用されてはいいのかなと思います。あとは、情報というのがどこにあるのかわからないから、こういうシンポジウムに来られるとか、アンテナを高くしていろんな情報を集めるのが大切なんじゃないかなというふうに思います。

次に、今の仕事の内容をごく簡単にお話しさせていただきたいと思うんですが、私が今いる大阪証券取引所というのは、取引所であるとともに、上場している一株式会社でもありまして、私は今現在、総務グループという取引所の株式会社たる部分に属するグループに所属しています。ですので、一般の株式会社と同じような法務の仕事をしています。組織としてもそんなに大きな会社ではありませんので、契約書審査からJ-SOX法対応、規則の見直しや、コンプライアンスへの対応など、本当に何でもやっているという感じです。

仕事を始めてみますと、はっきりと正解がないようなことばかりですし、そもそもどこが問題なのかというのがわからないことだらけなんです。

そんな中でロースクールで生の事実から法的問題を抽出していくとか、自分の頭で考えていくとかいうのが演習あるかと思うんですけども、関学でいったら民事法の総合演習ですか刑事法の総合演習ですか、こういう授業にあたりますが、そういったものはやっぱり今の仕事にも役立っているのかなというふうに思います。

あと、契約書の審査とか規則の見直しとかをする際に、法令用語の使い方とか条項の構成ですとか、そういうことに悩むことがよくあります。ロースクール時代には法令の解釈、適用とかいう勉強をよくしていたんですけども、そもそもそれをつくり上げるというような授業はなかったんで、こういう授業がもし自分のときにあったのであれば受けてみたかったなというふうには思います。

他には、これは自分にとって反省も踏まえてなんですけども、会社で仕事をしていると、試験科目以外の法律をすごくたくさん使います。私の仕事だと、例えば金融商品取引法というのを結構引く機会が多いんです。ですので、試験科目をやったり重視する気持ちはすごくよくわかるんですけど、それ以外にも視野を広く持って科目以外の法律も勉強されると、仕事を始めてからが違ってくるのかなというふうに思います。

あと、最後になりますけども、公私のバランスということで、これはあくまでも私のケースなんです、すべての会社がそうだというわけではないと

と思いますが、現在勤務時間でいうと残業がないと5時に帰るということもありますし、あっても夜遅くまでというのほとんどないです。ですので、空いた時間を使って自分の勉強とか、好きなこととかをいろいろやらせてもらっています。また、私はまだ利用していないんですけども、社内では産休とかの制度も結構活用されていますし、この点でもやっぱり事務所、特に小規模の事務所とかに比べると、女性としては働きやすいんじゃないかなと考えています。

以上、本当に駆け足でしたが、私の報告とさせていただきます。ありがとうございます。

○田中氏

ありがとうございました。阪上さんに対するご質問もあろうかと思いますが、鈴木先生のお話の後で一緒に質問タイムを設けたいと思います。

続きまして、法科大学院協会職域問題等検討委員会の鈴木先生からお話させていただきます。

法科大学院職域問題等検討委員会委員  
鈴木 修一 氏

○鈴木法科大学院職域問題等検討委員会委員

またお話しさせていただきます。本日は企業のパネリストの方、まことにありがとうございます。

皆さん、この企業の方のプレゼンを聞かれて、企業法務にチャレンジしてみたいとお考えになった方があるかと思いますが、じゃ具体的にどうすればいいかということについて、簡単にキャリアガイダンスなるものをさせていただきたいと思います。

先ほど申し上げましたように、ちょっといろいろな問題はあるんですけども、ベーシックなところはお伝えしたいと思います。もし企業法務にチャレンジしてみようというとき、バッドニュース。リーマンショック後、非常に経済が悪化しております。輸出企業を中心に業績が悪化という

ことで、新人の採用というのは急速に抑えられています。これは大卒もそうなんですけど、これは社会全体のことで。

ただ、グッドニュースは、以前の就職氷河期のように全面的に採用がストップしているわけではないようです。ですから、企業法務の職も全くなっているというわけではなくて、企業自身が採用に非常にコンサーバティブになっているだけであって、景気の動向を見ながら徐々にぼつぼつ出てくる可能性はあるということですね。それはグッドニュースといえばグッドニュースです。

次に、バッドニュース2番目なんですけれども、これは先ほど申し上げたことなんで、もう繰り返しません。これは構造的な問題です。しかし、私どもとしてはできるだけ皆さんに就職機会が生まれるような努力をしていますので、辛抱強くお待ちください。

3番目なんです。これは三井物産の田村さんご指摘の問題なんですけれども、私ども昨年来、職域問題等検討委員会で各関係者と、経団連、各企業とお話ししてまいりましたけれども、いつも指摘されるのは、法科大学院修了生のコミュニケーション能力不足、それから企業法務に対する理解が非常に不足していると、そのまま面接に来るからほとんど面接段階で落ちてしまうんだというような批判をたくさん寄せられております。ただ、これは皆さん、準備をすれば意識改革は可能なわけですね。これは次にご説明します。

じゃ、どういうように具体的に就職活動をすればいいかなんですけれども、こういうような状況ではやっぱりThe sooner the betterですね。できるだけ早く準備をされたほうがいい。これがまず第1のポイントです。

次からの問題なんです。これは、一般の企業就職については当たり前のことなんですけれども、恐らく皆さん、こういうことは全く考えられたことがないと思うんですね。しかしながら、現実問題、企業に就職活動をしますと、ここにおられる企業法務の方が必ずしも面接されるわけではなくて、まず第一次は企業の人事部の人たちが皆さんを面接するわけなんです。問題は、人事部の人たちと

というのは、法科大学院修了生、それから司法試験合格した者、法曹資格者というものについて、別段取り立てて特別な中途採用するのではなければ、何らそういったことについて顧慮しないわけですよ。一般の人たちと、一般の志願者たちと同じように扱うわけです。そのこの部分のところをクリアしないと、次の法務部門の面接のほうに行きつけない、こういうような問題があるんですね。ここは、皆さん、やはりそれぞれご自身で準備されなければいけない問題なんです。

一番重要なことは自己分析。自分の強みは何か、弱みは何か。自分の性格はどうなのか。それから、どのような人生の目的を自分で持っているのかということについて、客観的に自分で分析してみる。もしくは、第三者に対して話してみるといような、自己分析が非常に重要です。

それから、自分の人生の目的をどういうふうに職を通じて達成していったらいいか、キャリアプランニング。これをしなければいけない。これまで、法曹三者の職というのが法科大学院修了生の究極の最後の職であるということであったんですけども、もしこの企業のほうに就職を希望されるのであれば、もっと別の見方で自分のキャリアプランニングを考えられたほうがいいんじゃないかと。先ほど申し上げましたけれども、リーガルプロフェッションの職というのは、どんどんどんどん世界的に見れば変化しているわけですね。必ずしも訴訟実務だけをやるだけではなくて、さまざまな分野にオポチュニティーがあるわけです。ということは、自分の能力もどんどん変えていかなきゃいけない。社会の変化に応じて変えていかなければならない。それに対して、どういうふうに準備をしたらいいかというように、自分の人生の全体設計をされたほうがいいのではないかと思います。

私自身も、最初は企業法務に入って、商社法務なんですけれども約15年やって、それから途中でニューヨーク駐在になりまして、現地で資格を取ってニューヨークの事務所に移りました。そこでパートナーになって十数年経験を積みまして、今度は日本に帰ってきて、こういった今、法科大学

院で教えたり、片や、傍らで実務をやっているわけなんですけれども、余り固定的に考える必要はないと思うんですよね。最初、弁護士事務所に入って企業に入ることもあるし、企業に入って弁護士事務所に行くという、そういうような選択肢もあり得る。恐らく将来はもっと弁護士事務所と企業との壁はどんどんどんどん低くなるんじゃないかというふうに私は想像します。ですから、余り固定的に考える必要はないと思うんです。

具体的に、じゃ企業の就職活動をしようというふうに決断されたら、重要なことは情報収集、これをきちんとされることです。できるだけプロアクティブにいろんなソースから情報を収集する。重要なことは、業界研究、それから自分が志望しようとしている企業の研究、これをきちんとされることです。この業界研究と企業研究がきちんとしていないと、恐らく人事部の第一次のスクリーニングの面接で大体悪い点をつけられます。これは注意しておいたほうがいいと思います。

それから、自分の志望動機ですね。その業界にどうやってどうして興味を持ったのか、その企業にどういう理由で興味を持ったのか、どうして自分がこの企業に就職を希望するかということを、やはり明確に自分で述べられるようにしなければなりません。先ほどもそのお話がありましたけれども、よく問題になるのは、弁護士事務所とのかけ持ちみたいな形で企業を志望される方というのは過去に多数おられました。こういう人たちというのは、やはり志望動機というのは明確に答えられないんです。人事部の面接官というのは、非常に手慣れていますから、その辺を容易に見つけるんですね。これは注意されたほうがいいと思います。

やはり、企業法務というのは、法曹三者の職が得られなかったから企業法務に行くというような選択肢、要するに上下関係ではないんです。全く独立の新しい……新しくはないんです、昔からありますから、新しい法律専門家が活躍する分野であるというような認識をされて、で、企業で企業法務に行きたいから自分は志望したんだということであれば、非常に志望動機というのは明確に立てられると思うんですよね。もちろん、先ほど

申しあげました自己分析、キャリアプランニング、それから業界研究、企業研究というのは必ずきちんとされなければならない。

あと、細かいことはジュリナビの就活支援というページをつくってあるんですね。そこをごらんになっていただければ、細かい情報は中に載っております。法科大学院協会としましては、できるだけ皆さんの企業への就職活動が容易になるように、先ほど申しあげましたように、いろんな活動はしております。

一つは、定期採用枠外での就職の機会をつくっていただくよう、特に夏季採用をお願いしているということがあります。それから、このような、企業への理解を深めていただくようなシンポジウムとかセミナーを開催しております。それから、ジュリナビというプラットフォームをつくりまして、ここと連携しまして、具体的な求人情報とかキャリアプランニングに関する情報を皆さんに提供しております。また、昨年も行いましたんですけども、企業とか弁護士事務所も、それから官公庁も入るんですけども、彼ら呼んでの就職説明会、キャリアフォーラムと言いますけれども、これを開催しました。ことしも開催する予定ではありますけれども、何分にも今の経済状況で十分な数が集まるかどうかまだわかりませんが、一応努力はしております。

それから、この問題というのは、単純な我々だけの努力ではなかなか解決しないので、各個別の法科大学院の協力が非常に必要なわけです。そこで、各法科大学院において就職支援担当者というのを設置をお願いしております。就職支援担当者が各個別校の就職支援の責任を持つという体制をつくっていただけたらな、というふうに願っております。そうすれば、職域問題等検討委員会及びジュリナビという活動と、各校の就職支援担当者の支援、これが結びついて有効に機能するのではないかというふうに考えております。

以上です。

○田中氏

では、約束しました質問タイムです。阪上さん、

鈴木先生、それとパネラーの方も残ってくださっていますので、どんな質問でも結構です。今、あと15分ぐらい質問タイムなので。

どなたかございますか。

○質問者

パネリストの方々にお伺いしたいのですが、先ほど弁護士資格を持っているとか、そういうのは余り関係がない、重視していないというのをおっしゃっていたのですが、有資格者と資格がない人では要求される仕事、する仕事も変わりがないのでしょうか。

○古村氏

基本的に先ほどのパネルの流れと一緒になんですけども、有資格者であっても最初から企業法務の即戦力である方は非常に少ないと思うので、基本的にはやはり仕事は一緒です。ただ、当然、経験蓄積、強み、弱みありますので、そういう中でいろんな仕事にチャレンジする機会があるということであって、資格については余りそれによって仕事を任せられる部分が変わるかどうかというのは、基本的には変わりはないと思っていただいて結構です。

ただ、先ほど言いましたように、私どもは社内弁護士制というのは別の枠であります。ここは、いわば日本の法律業界の中で特段すぐれた能力をお持ちの方に来ていただいてという、そういう一定の領域は狭い範囲で持っていますから、この部分は即戦力でかなり難易度の高いお仕事にチャレンジしていただくという領域はありますが、今日の皆さんに対しては差はないということでご理解ください。

○田村氏

全く差異はございません。あくまで皆さんが頑張った結果として資格が取れたということだと思っただけで、その頑張った成果をぜひ会社の仕事で生かしてほしいというのが我々の望むところです。

○上野氏

やっぱり、私も答えは同じで、資格の有無は関係ないですね。ただ、私が思いますのは、資格があってもなくてもいいですけど、資格があれば多分それだけ、よりチャンスが広がるということだと思うんです。私の場合は法律事務所3つ行って、今、半導体の会社にいますけど、その本業とはいえない部分の仕事をする上で、例えば過去にM&Aとか、投資ファンドの仕事をやっていたことが今非常に役に立っているという気がします。資格のおかげで今の会社で特別な仕事を与えられているわけではないですが、資格があったから違った経験を積むことができたという関係です。

○芝田氏

私どももそんなに変わった答えはないですけども、資格があれば資格を取られるだけの力があるということで、結果としてそれは仕事も来ますし、より高い仕事をやらせてもらうように皆さん頑張ってもらえる。そういう能力もあるし、そういうチャンスもあると思っていますから、そこはマイナスイメージじゃなくて、プラスイメージとして考えてもらったらいんじゃないかなと、個人的には思います。やっぱりそれはそれで強みだということで、意識してもらえばいいと思います。

会社の処遇というかそういう意味では、手当はありますけれども、その人が会社の中において長い間経験を積む中で、努力をして勉強して経験を積んで、それが最終的に反映されると思います。

○田中氏

ほか、ございませんか。

○質問者

パネリストの皆さんと、先ほどお話を伺いました阪上様にお伺いしたいのですが、企業でなければやれないこと、企業法務だからこそ楽しい、これができるというようなことで、何かお勧めなどあれば。先ほどおっしゃっていたビールのこととか。

また、上野先生は弁護士から企業法務へ転職さ

れたということですが、これがお勧めだ、企業法務はこれが楽しいということがあれば、ぜひお伺いしたいと思います。

○田中氏

じゃ、阪上さんから。いや、この人らが言った後、答えづらいから、まず一番最初に。

○阪上氏

企業じゃないとできないこと。私の感覚としては、やっぱり事務所に来る事件というのは、もうみんながにっちもさっちもいなくなった後にどう処理するかというのが多いかと思うんですけども、企業にいと、そういうものが起こる前にどうしたら予防できるかとか、そういう前向きな仕事が多いような気がします、全体的に。それに訴訟というのに限らず、契約書を巻いたり規則をつくったりというものもありますし、何かこうしたら社内にコンプライアンスの意識が浸透するんじゃないかとか、いろんなことができますんで、企業じゃないとできないということは結構たくさんあるんじゃないかなと思います。

○田中氏

じゃ、いいですか、上野先生から。

○上野氏

いろいろあり過ぎて急に言えないですけども、例えばまじめに仕事の部分でしたら、トータルで最初から最後までかかわり合えるということですね。例えばM&Aなんかですと、法律事務所に来る仕事というのは、結構部分的だったりするんですね。そもそも何でそんな会社を買いたいのかとか、あとどういうスキームで買うのかとか、そういう部分は全く知らされないまま依頼が来るということも、とくに決まった後でね。だから全体像がいくらやってもわかった気がしないというような、そういう消化不良というかそういう不満をずっと持っていたんですけど、会社に来るといろんなことがわかって楽しいということですね。トータルでわかる。

それから人間関係の多様性ですね。法律事務所というのは今は大きい事務所ありますけど、ほとんどの事務所が5人10人とか、3人4人でやっているわけですけど、会社に来ると会社の人数でいえば何千人とかいるわけで、全員知り合えるわけじゃないけれども、東京の支社とか横浜の支社とかいろんなところの人と知り合えて、しかも、一緒に働く人というのは法律家だけじゃないわけですよ。エンジニアもいるし、それから営業の人もいるし。そういう人たちと一緒に同じ仕事をやって同じかまの飯を食うというのは、働くということの楽しさというか、やっぱり仕事は楽しい方が良くないですか。やっぱり法律事務所というのは、それは人数が多いところに行けば法律事務所も楽しいかもしれないけど、周りは弁護士だけですからね、やっぱりいろいろとあるんですよ、弁護士だけ大人数でいるとね。だから、そういうのを両方経験したらいいんじゃないですかね。

#### ○芝田氏

そうですね、やはり企業の中にいるとさっきの予防法務とか戦略法務とか言いましたけど、そういうところにタッチできるということがあると思うんですね。できるだけ外の弁護士に出さなくても、自分たちでもっと早い段階で物事を解決することができるんじゃないかと。そういうところに行けるだけ一緒になって知恵を出し合ってやっていくことは非常に楽しいと思います。組織の一員として一緒にやっていくうえで、自分は自分で法務の専門の仕事をやっている。技術の人は技術の専門をやっている。営業の人は営業の専門。みんな一人一人が専門家なんですね。そういう中で自分が参画してやっていくということですね。そこがだご味だと思いますし、そういう経験をぜひ皆さんも積んでもらいたいと思います。

#### ○田村氏

まさに、今おっしゃられたことと通じるんですけども、昔ラオスにナムグムダムというダムを、ODAという援助でつくりました。法務の人間としてかかわったことというのはほとんどないんで

すけども、それでも出張する機会があって、ラオスに行きました。ラオスは、世界最貧国と言われるぐらいちっちゃい国なんで、我々が行くと、経済産業大臣が会ってくれるわけですね。会って、それで話をする中で、ミスタータムラ、このナムグムダムはすごいんだよと言うんですね。何がすごいんだというふうに聞いたら、ラオスは小国ですから、GNPといっても大したことないんですけども、GNPの7割をナムグムダムがつくった電気をタイに売ること稼いでいるんだというわけです。そして、本当に三井物産ありがとう、日本ありがとうと言ってくれるんですよ。そういう話を聞いて、私はやっぱりこの仕事をしていてよかったな。この仕事を一生続けたいなと思いました。

これは別に、法律事務所だっただけかかわり合いによっては当然あるんだと思いますけれども、企業法務というか、企業で働くことの一つの醍醐味なのかもしれません。

以上です。

#### ○古村氏

私のほうからは、じゃ、実際に社内弁護士でいわゆる法律事務所から入ってきて、うちでやってくれている方々の何人が聞いたことがあるんで、その感想を紹介しますね。例えば、コーポレート・ガバナンスとか、M&Aやっている方は、やっぱり先ほど上野さんがおっしゃったとおり、もっと知りたい、もっとなぜという議論をしたいんだけど、そこはもうお金がかかることなので、もう要は入れないし入れてくれないと。自分の域はいつもそこでもやもやしていたということなんですね。思う存分もうできるということで。

例えば会社法ができて、法律相談を受けることは、もとの弁護士でもやっていたわけだけども、今は自分がこの今所属する会社の経営方針とか経営課題に照らして、この会社法に照らした基幹設計はどうあるべきかと自分が提案して、ぜひこうやるべきだということを経営幹部に提案できると。こんなことは社外で法律事務所にいってもできなかったでしょうと。

あるいは、当然その流れとして株主総会、私どもは今年は大阪城ホールでやったんですけど、ものすごい数の株主さんに来ていただいて、当然議長、社長が大変苦慮するわけですよ。社内弁護士の方が議長席の真後ろで常に支えて、社内弁護士、若いですから、20代、30代の方が多いですから。普通であれば顧問の大先生が後ろに控えていてやるんですけども、社内弁護士若い、そういう方でも企業法務の一員としてであれば、株主総会の実質的な黒子の部分のリーダー役を早速もう今やってくれているところですよ。なかなか、そういう面で立場、役割の違いということからもっと深く入ってやりたいと思っていた方々が来ると、楽しくてしょうがないなど。

訴訟のほうも一緒ですね。訴訟も全面的に自分がやることはないんだけど、結局今までもっと事実調査とか法律も検討したいと思っても、やっぱりクライアントの要望でどこかで妥協しなきゃいけない部分は、自分でも思う存分奥の奥まで入って、会社までひっくり返して、自分の納得いくストーリーをつくれると。これは社内になきゃ、訴訟をやっているだけでもできなかったらうなど。

あるいは、当然コストマネジメント、訴訟では非常に重要ですから、それを自分が今まで中と外の関係でわかりますので、最もコストセービングな提案というもの、まさしく我々法務部が持っている弁護士の費用管理、この部分をどんどんと節約する手法を、当然今まで取っていたほうですから、今度は払う立場になったら、どうやったらい

いかというのでどんどん提案して、その部分をディスカウント取ってきて、経営貢献してすごいなとみんな言っていると。とてもそんなことは知らなかったというようなこともあります。

何を言いたいかというと、それぞれ今日のお話でも、法律事務所でも弁護士をやるにおいても、企業法務というのは一つの大きな部分ですし、企業法務ももう当然垣根が低くなって、弁護士が企業の中でどんどんやる、あるいはまた交流が始まっているというところで、それぞれの楽しみがあるし、企業も結構おもしろいぞということをちょっとご紹介させていただきました。

○田中氏

最後に、非常にいい質問していただいて、このシンポジウムの皆さんに、本当に企業法務の楽しさを知っていただきたいと、興味を持っていただきたいと、チャレンジしていただきたいということで、シンポジウムを開いて、最後の質問にきちんと皆さんにお答えいただいて、さ、企業法務に行こうかと意識出てきました？

はい、じゃ、今日はこれで終わります。最後のごあいさつまでちょっとお待ちください。

## ■ 閉会挨拶

○和田法科大学院職域問題等検討委員会委員

今日はパネラーの方、それからコメンテーターをしていただきました阪上さん、どうもありがとうございました。それと、うれしい誤算でありまして、非常に多くの方に参加いただきまして資料と机が足りなくなって、その点は申しわけございませんでし

た、お詫び申し上げます。

初めての企画でありまして、今後も法科大学院協会の先ほど鈴木先生からご紹介ありましたけれども、職域問題等検討委員会ではこのような企画をいろいろと打って、企業の方々あるいは関係の他の方面の方々、いろいろな機会を通じて法科大学院を知っ

てもらい、また我々もそれを勉強して、法科大学院の  
カリキュラムとか就職支援に生かしていきたい、  
そういう機会をつくっていきたいと思っております。

ということで、アンケートのほうには、ぜひとも  
皆さんの今日感じられたこと率直にお書きいただい

て、また自由コメント欄もございますので、意見等  
ございましたら書いていただいて、お帰りに提出し  
て帰ってください。

どうも今日はありがとうございました。