

# 法科大学院における企業法務のための法教育とは

河村 寛治

1. はじめに
2. 法科大学院の現状
3. 法曹養成制度に期待されたもの
4. 企業が期待する弁護士とは
  - (1) 企業法務を就職先として選んだ弁護士等
  - (2) 企業法務担当者に期待されるもの
  - (3) 企業法務で担当する業務
  - (4) 企業法務担当者に期待される能力
5. 企業法務担当者の教育
6. 企業法務が期待する法教育とは

## 1. はじめに

現在および将来の日本が必要としている法曹実務家を養成する目的で2004年4月に全国で一斉に開講した法科大学院が、その修了者で司法試験合格者が弁護士事務所へ就職ができないものが増えている等の理由で、司法試験の合格者数を減らすとか、合格率が悪い法科大学院の統廃合を目的とした基準案作りがスタートしている。

そもそも司法制度改革の中心的な役割を担う機関としての法科大学院に期待された法曹教育とは何かという原点、またこれまでの法科大学院の修了生の質や能力は実務界でどう評価されているかという質の問題を振り返ることなく、法科大学院修了の司法試験合格者の就職難だとか、弁護士事務所が飽和状態だからという理由だけで、法科大学院の開講後10年もたたないうちに、司法試験の合格者数を2,000人程度で抑え、さらに1,500人程度に減らすとか、法科大学院の統廃合に向けた基準を打ち出してよいのかどうかという素朴な疑問がある。

本稿では、法科大学院を経る新たな法曹養成制度が、「二割司法」の解消とともに、日本の法治社会に向けた期待を担っていたことを踏まえ、これまでの法科大学院における教育が果たして、期待どおりに成果をあげ、寄与してきたのかどうかという点を省みながら、特に法曹三者に限らない、グローバル社会のなかで法曹養成の一翼を担うことが想定されていた法律実務家（特に企業における法務担当者に焦点をあてて）に期待されている法教育とは何かについて、ここで改めて振り返ってみるとともに、今後の法律実務家全体の養成機関として法科大学院における教育のあり方を検討してみたい。

## 2. 法科大学院の現状

現在統廃合が必要であるとされている法科大学院への入学希望者（適性試験受験者）は、2005年（平成17年）度10,725名（内入学有資格者9,579名）<sup>(1)</sup>であったのが、2012年（平成24年）に実施された法科大学院統一適性試験の受験者が5,967名（内入学有資格者5,801名）と6割程度に減少し、か

つ法科大学院への実入学人数もピーク時の2006年（平成18年）度の5,784名から、2012年（平成24年）度、3,150名と半数近くに激減しているという状況を考えて、司法制度改革において期待された将来の法曹養成をどうするかという根本的問題はあるものの、「法科大学院では何を教えるべきか」についての見直しは必要だといわざるを得ないかもしれない。

一方では、法科大学院を修了した司法修習生の素質・能力も実務界で評価されつつあり、また企業法務や行政にもその職域を広げつつある段階にあるなか、法曹養成制度における法曹像のあり方および法科大学院教育の内容そのものの見直しなくして、現在進行中の法科大学院の統廃合を中心とする改革を実行すれば、日本の次世代を担う人材が法曹への途に進むことに戸惑いを覚えたり、挑戦をしなくなるなどの事態を招くこととなってしまい、広い意味での法曹関係者の養成をも損なってしまうのではないかという危惧がある。結果として、真に国民の期待と信頼に応える法曹を養成し、司法制度の人的基盤を質・量ともに充実させるという当初の司法制度改革の目標達成は覚束なくなってしまう、国民が必要とする法的サービスの低下につながってしまうといわざるを得ない。

司法制度改革の一環である法科大学院の在り方に密接に関連する課題として、今後の社会における法曹として活躍が期待される人材に求められる資質とは何か、また、法曹養成制度の在り方とは何かについて、司法制度改革の理念を踏まえた検討が必要であるとして「法科大学院教育の更なる充実に向けた改善方策について」という提言<sup>(2)</sup>が昨年7月なされており、また8月には法曹養成制度検討会議が設置され<sup>(3)</sup>、現状を踏まえた形で、法曹養成制度の見直しが議論されているが、これらの検討結果が将来の法曹人口の減少や本来の法曹の質や法的サービスの低下につながるような制度になるのであれば、これは法化社会を目指す日本としても大きな禍根を残すこととなろう。

### 3. 法曹養成制度に期待されたもの

司法制度改革審議会においてはそもそも、21世紀の司法を担う法曹に必要な資質として、「豊かな人間性や感受性、幅広い教養と専門的知識、柔軟な思考力、説得・交渉の能力等の基本的資質に加えて、社会や人間関係に対する洞察力、人権感覚、先端的法分野や外国法の知見、国際的視野と語学力等」が挙げられ、将来の法曹の役割としては、「法曹が、個人や企業等の諸活動に関連する個々の問題について、法的助言を含む適切な法的サービスを提供することによりそれらの活動が法的ルールに従って行われるよう助力し、紛争の発生を未然に防止するとともに、更に紛争が発生した場合には、これについて法的ルールの下で適正・迅速かつ実効的な解決・救済を図ってその役割を果たすことへの期待は飛躍的に増大するであろう」<sup>(4)</sup>と述べられており、そのための法曹養成制度の基幹としての法科大学院に期待された法曹とは、裁判実務を担当する法曹ばかりではなく、非裁判実務を担当する法律専門家が増加し、彼らが世の中のすみずみまで浸透し（いわゆる二割司法の解消）、法化社会を一層進めることが期待されていたはずである。

しかしながら、法科大学院における教育の成果および法科大学院そのものの評価自体が、司法試験の合格率により左右されることとなってしまったことにより、本来は、上述のように「法曹養成に特化した実践的な教育」を行うという将来の法曹として期待された役割を果たすというよりは、「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識」のなかの知識の習得という司法試験の合格に重点が置かれ、ほとんどの法科大学院の教育目標となってしまっている状況を見ると、法科大学院を経た現在の法曹養成が、裁判実務を中心とする従来型の法曹養成にとどまっており、司法制度改革の原動力の一つであった「二割司法」という状況を解消するという目標とは程遠く、グローバル社会に向けた国際法曹の養成を含め、非裁判実務をこなすだけの基本的技能の修得が十分に達

成できていないのではないかという危惧はぬぐえない。

この「二割司法」の解消により法化社会の実現に寄与するという目標が法科大学院における教育に期待された部分ではないかと思われるも、現実問題をみると、司法試験科目を重視する学生にとっては、実務基礎科目や実務関連科目、また展開科目や先端分野科目等については、単に法科大学院の修了要件を満たすためだけに履修をするという結果となっていることは否めない事実である。このような状態を避けるためにも司法試験自体が法科大学院における教育の成果を試すための試験であるべきであるという目標が設定されたはずであったのが、制度のスタート時期においては、その目標を目指していたと思われるも、ここ数年の司法試験の出題傾向は、現実にはありえない事例などを想定し、理論的な知識を問う問題が出されるなど、単なる知識の習得に重点が置かれるようになってきているようである。

このような事実が、グローバル化するビジネス活動やグローバル社会のなかで国際法曹の育成といった目標、ひいては法曹の職域拡大という目標から遠ざけている要因ともなっているのではないかというのが、筆者の危惧するところである。世界的にみても、隣国の中国や韓国における国際化の発展などを考慮すると、法曹の社会的役割と求められる資質や能力が変化しているが、裁判実務を担当する従来型の法曹をモデルとする現在の法曹養成制度だけではこの変化についていけないのは明らかである。

紛争処理自体についても、訴訟による紛争解決というよりは、訴訟以外の紛争解決システム(ADR)が整備され、その利用が増えている状況を見ると、訴訟は終局的な紛争解決手段であることは否定できないものの、国民生活センターなどで対応する消費者関連の事件や東日本大震災に伴う原子力損害賠償紛争解決センターで実施している損害賠償請求事例、また国際的な投資紛争や民事紛争処理事例などにおいては、裁判外紛争処理(ADR)が利用される機会が増えており、そのなかで弁護士という法曹の役割が大きな割合を占め

ていることは注目に値する。

また、企業における訴訟関連業務は、外部の弁護士事務所において処理され、インハウスロイヤーの業務の中心は非訴訟業務である事実や、わが国でも大手の弁護士事務所を中心としていわゆる企業法務実務を担当する弁護士事務所では、訴訟専門の弁護士より、訴訟以外の業務を専門分野とする弁護士のほうが多いという事実をみると、大都市圏における特徴的傾向であるとはいえ、依頼者が弁護士を必要とする業務内容にも変化があることは明らかである。また、法科大学院のモデルとなった米国においては、訴訟外の業務を専門とする弁護士が、それぞれ専門分野をもって依頼者の要求に応じていることを鑑みると(英国では、訴訟弁護士と訴訟以外の弁護士とが制度的に分かれており、前者はBarristerと呼ばれ、後者は、Solicitorと呼ばれている)、日本の現在の法曹養成制度は、このままでは世界に通用するとはいえなくなるのではないかと危惧するのは筆者ばかりではないはずである。

#### 4. 企業が期待する弁護士とは

##### (1) 企業法務を就職先として選んだ弁護士等

最近、弁護士の有資格者も含め、法科大学院経験者の企業法務への就職が増えていることは注目すべきである。下記表からも明らかであるが、弁護士資格を有するものが、10年間で、約10倍の771名に達しており、平成20年度(60期)以降、特に毎年100名程度増加(司法研修所の二回試験合格者数のほぼ5%に該当)していることから、法科大学院を終了し、司法研修所を経て、弁護士資格を得たものの職域拡大に貢献をしているという傾向がみられる。

	H. 13	H. 14	H. 15	H. 16	H. 17	H. 18
弁護士数	66	80	89	110	123	146
	H. 19	H. 20	H. 21	H. 22	H. 23	H. 24
弁護士数	188	266	354	428	587	771

\*日本組織内弁護士協会調べ(2012年11月)から

下記は、企業内弁護士を多く抱えるわが国トッ

順位	2011年6月	人数	順位	2012年6月	人数	2007年
1	三菱商事	14	1	三菱商事	16	6
2	みずほ証券	11	2	みずほ証券	11	3
3	SMBC日興証券	10	2	伊藤忠商事	11	?
4	パナソニック	9	4	三井住友銀行	10	?
4	三井住友銀行	9	4	ソフトバンクモバイル	10	?
6	ヤフー	8	4	SMBC日興証券	10	8
6	野村證券	8	4	三井物産	10	?
6	ソフトバンクモバイル	8	4	パナソニック	10	8
9	日本アイ・ビー・エム	7	4	ヤフー	10	?
9	三井物産	7	10	三菱東京UFJ銀行	8	?
9	ゴールドマン・サックス証券	7	10	野村證券	8	?
9	パークレイズ・キャピタル証券	7	12	ソフトバンク	7	?
9	伊藤忠商事	7	12	第一生命保険	7	3
		112			138	76

\*日本組織内弁護士協会調べ(2012年11月)から

トップ10企業におけるこの一年間の弁護士資格を有するものの在籍者数であり、この一年間で2割近く増加していることがわかる。また法科大学院出身者が最初に出た年(2007年:外資企業がトップ10には多かった)と比較しても日系企業において大きく増加している状況が読み取れる。

なお、上記に加えて、数字は明らかではないが弁護士資格を得ていないもの(修習に行かなかったものも含め法科大学院の修了生)が企業法務へ就職している人数は確実に増えているようである。「会社法務部第10次実態調査の分析報告」(以下、「10次実態調査報告」という。)<sup>(5)</sup>によると、法科大学院修了者を弁護士資格がなくても採用すると回答した企業も1割弱(938社中83社)存在していることから、法科大学院の修了者が、弁護士資格を有しているかどうかは別として、企業法務要員としての重要な人材の供給元となっていることは明らかである<sup>(6)</sup>。このまま弁護士事務所への就職の飽和状態が続くことになれば、この傾向はますます進むことになり、企業側にとっても、法科大学院の修了者が企業法務担当者として期待通りに貢献してくれるかどうかについては、これまでは一抹の不安も抱えながら採用してきたところであるが、この傾向が続けば、戦力としてある程度期待できるということが証明されるということになる。

これまでに法科大学院の教育を経たものが社会でどのような評価を得ているかという点については、新しい法科大学院制度を総体としてみれば、司法制度改革で期待されている役割を果たすた

め、多くの法科大学院において、理論と実務を架橋する教育の整備が進み、それがほとんどの法科大学院において程度の差はあるものの実践され、結果として法科大学院を修了した司法修習生の素質・能力も、司法修習生の指導に携わる関係者からは、全般的に従来に比べて遜色はないばかりか、以下のような優れた点が見られるとの評価もある<sup>(7)</sup>。

- ① 自発的・積極的な学修意欲が高いこと
- ② 学修のための方法論を身に付け、判例や文献等の法情報調査能力が高いこと
- ③ 法曹倫理の学修等を通じて法曹の果たすべき社会的使命についての確かな理解を得るに至っていること
- ④ 法律基本科目だけでなく、実務に有用な知的財産権法、経済法など多様な分野についての学識を有していること

これら優れていると評価された点は、司法修習生だけの評価ではなく、上述のように企業法務等で法科大学院の修了生の採用が年々増えていることから全般的に言えることではないかと思われる。結果として、企業法務等としてもその要員を従来のように、社内の人材や法学部卒業生からだけ求めるのではなく、法科大学院の修了生が企業法務要員等の新しい人材の供給元として、彼らの評価もそろそろ定着する時期になってきていると思われる。ただ、前述のように法科大学院における教育が司法試験に特化した教育に終始するのであれば、法科大学院の修了生といえども企業が期待する企業法務要員としての人材とはいえなくなってしまうであろう。

しかしながら、当初目標とした「法曹養成に特化した実践的な教育」が継続して実施されるのであれば、法科大学院の修了生の評価が高まるという傾向はこれからも益々深まるのではないかとこの段階にやっと到達したのではないかと思われる。この傾向がより浸透すれば、法曹養成制度の目標であった「二割司法」を解消し、そのために法科大学院が目指した「良質な法曹」の養成の成果があがりつつある証拠だといえるのではないだろうか。

## (2) 企業法務担当者に期待されるもの

法科大学院が設置される前に、経団連が発表した「司法制度改革「法曹養成制度」に関するコメント」<sup>(8)</sup>のなかで、「企業は、思考の柔軟性、創造性、事実調査能力、交渉力、国際感覚、健全な常識・倫理観に裏付けられたバランス感覚などを備えた人材を必要としており、民商法の基礎の修得とともに、倒産法、知的財産法、独占禁止法、金融関連法、税法、契約実務、国際取引等の知見を有すれば、即戦力に近い能力を期待できる。民商法の基礎と多様な選択科目を取り入れた幅広いカリキュラムが準備されることが期待される。特に、知的財産技術と法律の双方がわかる人材や国際感覚の備わった人材の育成に力を入れてほしい」としている。このような経済社会の要望を取り入れた形で法科大学院がスタートしたのであるが、現状では、このような人材を育成するという目標からは離れてしまっているようである。

一方、法科大学院の修了者が企業法務へ就職していくケースが増えてきている中、彼らが今後どのように評価されていくかということ进行分析するために、以下、企業において、企業法務担当者に対して何が期待されるのかを見てみることにする。

企業法務担当者としては、所属企業の経営の中心である経営陣や管理職等からどのように期待され、信頼されているかという点や、企業法務担当者の業務の中心となる関連業務の依頼者となる社内の営業担当者等から何が求められているかという点が評価のポイントとなる。そのためには、企業法務担当者として実施することが求められている業務内容を確認することが必要である。もちろん、これらの内容は、いわゆる製造業を中心とするメーカーや、IT産業、商社あるいは小売業を含むサービス業務などを中心とするそれぞれの企業のビジネス形態により異なってくるので、以下は、これらの標準的なものを例示している。

### ① リスクマネジメント：

各種管理規則、投資基準、リスク限度額・取引限度額の設定や報告・監視体制等を通じ

て、必要なリスク管理体制及び管理手法を整備し、リスクにつき総括的・個別的な管理を実施することである。

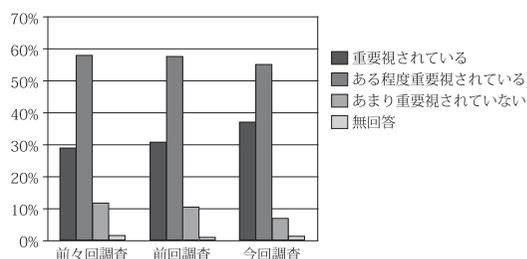
それには、市場リスク、信用リスク、投資リスク、取引リスクを含めた様々なリスク対応が必要であり、具体的には、重要案件の社内稟議や契約書の審査および契約交渉といった取引管理、債権保全を含む与信管理、また債権回収を含めた債権管理等が業務の中心となる。

### ② コンプライアンス：

取締役を含めた経営陣および社員が、法令、定款、取締役会決議及び社内規程等にしがた、適法に活動しているかどうか等についてのチェック機能と牽制機能、いわゆるコンプライアンス違反の検証や対応を含むコンプライアンス遵守機能を果たすことである。

このコンプライアンス遵守機能とは、コンプライアンスの重要性が強調されるにしたがって、ほとんどの企業で組織的に整備されたものであり、その組織の中心業務は、いわゆる企業法務部門の主要な業務ともなっている企業が多い。ただ大企業においては、労務問題は人事・総務部門が担当したり、知的財産関係は、知的財産権専門部門が担当したりするなど、企業法務部門が担当しないところも少なくないようである。

前記「10次実態調査報告」（前回：平成17年調査：前々回：平成12年調査との比較）によると、法務部門が社内でのどのように認識されているかという質問について、以下のグラフのように「重要



\*会社法務部第10次実態調査の分析報告から

視されている」と「ある程度重要視されている」を合わせると、90%程度が法務部門の存在を重要だとし、そうでないとするものも減少傾向にあることが見られ、法務部門が社内において相当程度重要視される存在として定着してきているという状況となっている。また、法務部門の今後の在り方についても、「増員して権限・業務領域を拡大すべき」とか「増員すべき」という回答が約30%程度存在しているということからは、人員増が継続して期待されることである。

以上のほか、これらに関連して発生する紛争について、必要な忠告や助言をしながら、訴訟は最終的な紛争解決手段であることを念頭に、可能なかぎり交渉等で紛争の解決を促進することが期待されている。万一、紛争の解決が訴訟によることとなった場合には、企業にもよるが、企業内弁護士が裁判実務を担当するというよりは、外部の弁護士に当該裁判実務を任せるところが一般的であり、企業内弁護士を含む企業法務担当者は、外部の弁護士との連絡や証拠資料の確保や整理等、必要なサポート業務に徹するというところが多い。

### (3) 企業法務で担当する業務

#### ① 法務部門の担当業務の変化

以上のとおり、企業法務で担当する主要な業務を見てきたが、この担当業務についても、時代の変遷に応じて、下記のように、訴訟やクレーム対応という臨床的な業務から、訴訟やクレームを事前に予防するという業務、さらには、重要取引案件に対し、法務専門家として戦略的に関与する業務を経て、最近では、内部統制を含めた経営法務へとその業務の主要内容が変化してきている。もちろん業種により、どこに法務業務の中心が置かれるかは異なっている。



#### ② 法務部門が関与する業務内容とその比重

5年前の前回調査と比較すると、内部統制・コンプライアンス関係（新たに追加）が上位に登場

1	契約関係（国内）	95.4%	9	債権管理・担保管理関係	18.9%
2	法律相談関係（国内）	78.7%	10	子会社等関係（国内・国際）	18.6%
3	訴訟等管理関係	43.3%	11	文書業務関係（国内）	18.0%
4	契約関係（国内）	43.0%	12	法律相談関係（国際）	15.6%
5	内部統制・コンプライアンス	38.6%	13	M&A関係	11.6%
6	株式・総会関係	37.0%	14	企業機密、個人情報関連業務	7.9%
7	取締役会関係	28.6%	15	投資・合併事業関係	5.1%
8	知的財産権関係	24.5%	16	その他（国内）	3.3%

\* 会社法務部第10次実態調査の分析報告から

しており、「株式・総会関係」が前回の52.7%から37.0%に、「企業機密・個人情報関係」が前回の22.2%から7.9%へと大きく減少している。また、資本金1,000億円以上の会社では、「内部統制・コンプライアンス関係」が平均より15%程度低い22.8%の回答となっていることを見ると、この内部統制・コンプライアンス関係担当部門が法務部門から分離しているためではないかと推測され、また「株主・総会関係」「取締役会関係」「文書業務関係（国内）」の比率が低くなっているのは、法務部門以外の部門が担当することが多くなっているのではないかということが読み取れる。なお、「知的財産権関係」は、メーカー等は、一般的には、別の部門が担当するところが多いようである。

#### ③ 今後増加すると思う紛争

(国内関係)		(国際関係)		
1	取引契約関係	70.3%	取引契約関係	74.6%
2	労務・労災関係	41.8%	知的財産権関係	53.3%
3	知的財産権関係	32.5%	事業提携・合併関係	26.5%
4	消費者関係	28.9%	独禁法関係	20.4%
5	倒産関係	26.8%	労務・労災関係	16.9%
6	独禁法関係	17.2%	倒産関係	11.2%
7	環境関係	11.8%	環境関係	9.6%
8	事業提携・合併関係	8.7%	税務関係	9.2%
9	著作権関係	8.4%	著作権関係	9.0%
10	情報管理関係	8.0%	買収・買収防衛関係	8.1%
11	電子商取引関係	4.5%	通商法関係	7.5%
12	会社法関係	4.2%	消費者関係	6.8%
13	税務関係	3.3%	情報管理関係	5.0%
13	買収・買収防衛関係	3.3%	電子商取引関係	2.2%
15	通商法関係	0.5%	会社法関係	1.5%

\* 会社法務部第10次実態調査の分析報告から

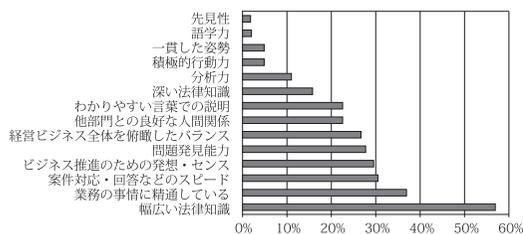
このリストは、法務担当業務のなかで、国内関係の業務と国際関係の業務とを比較して、法務担当部門の業務がどこに多くなっているかを見るためのものであり、国内関係で前回調査から大幅の増えているのは、労務・労災関係と倒産関係であ

る。これは取引先の破たんなど、この時代を背景にしたものと思われ、また、国際関係では、労務・労災関係や独禁法関係と事業提携・合併関係が増加しており、これは、事業のグローバル展開が推進された結果であり、そこでは事業提携先や合併パートナーとのトラブルや、現地法人における労働紛争など、また課徴金減免制度を含めた国際カルテルへの対応などが増えているものと推測される。

#### (4) 企業法務担当者に期待される能力

##### ① 実態調査の分析報告結果

経営陣からも信頼が高まり、法的問題以外でも意見を求められる機会が増加している現状の下、前記の「10次実態調査報告」のための質問のなかで、法務担当者として信頼を得ることがまず大事であり、その信頼を得るために大切だと思うものを3つ選んだ結果として、「幅広い法律知識」が他の項目に比べると圧倒的に高い回答率(56.8%)となっていることがわかる。「深い法律知識」(15.8%)よりも回答率が高いということは注目に値するが、この傾向は前回調査からもそれほど変わっていないようであり、企業法務担当者に求められるものとして、「深い法律知識」よりは「幅広い法律知識」が求められていることは明らかである。また企業規模によってもそれほど大きくは異なっていないという点は留意すべきであろう。



\* 会社法務部第10次実態調査の分析報告から

上記の結果は、上場企業等も含む全般的な回答であることを踏まえ、以下、期待される法務業務を処理するために必要な能力として代表的なものをあげてみたい。

##### ② 期待される基礎的能力

##### ◆「幅広い法律知識」をもつこと

臨床法務を除いた予防法務や取引法務、また戦略法務や経営法務などについては、広範な分野の法律を縦横に利用できる能力が必要で、多種多様な法務問題を含む法務問題への対応業務、内外における馴染みのない法規が問題になる場合が少なくないことから、オールマイティな問題発見能力、整理・分析能力、地道な調査能力が求められることとなる。

そのためにも、主要法規の法改正等につき、施行に先立つ内容調査と対応準備、また法律だけでなく、経済、会計、税務や語学を中心とした関連業界全般への好奇心や興味に加え、先見性も望まれることとなる。

##### ◆「業務の事情」に通じていること

上記と同様、予防法務や取引法務、また戦略法務や経営法務については、日々変化する新しいサービスや業態に対する興味と柔軟性、クリエイティビティ、業界慣習や、場合によっては各社ごとの慣習が少なくないため、一定の社会常識を含め、業界や業務内容に対する基本的な知識が求められる。そして、こうした業界や業務の事情と裁判例が齟齬した場合における的確な判断が要求される。そのためにビジネスに関連した発想力やセンスが必要であり、また各種審議会等の立法過程に対応することも含め、リーガルリサーチ的な業務も時には求められる。

##### ◆「バランス感覚のある判断力」

これはどの分野でも求められることであるが、ビジネス全体を俯瞰できるバランス感覚や問題処理のための臨床法務を含め、予防法務や取引法務、また戦略法務や経営法務に対応する際のバランスある判断能力や問題解決能力が求められることになる。そのためにも判断に対するブレのない一貫した姿勢が要求されることとなる。

##### ◆「代替案を出せる創造性」

企業法務に求められる最も難しいことかもしれないが、問題対応や処理などの対応に法的な問題があった際に、単に問題があるからといって反対するだけではなく、適切な代替的な手段や措置を

的確に見つけだすことができるかどうかという能力が求められるという点である。特に、マネジメントに対する助言、提案等、ビジネスの方向性の決定に密接に絡んだスピーディな判断力が要求されることとなる。

◆その他「コミュニケーション力」・「交渉力」・「説得力」など

大企業などにおいては、巨大な組織を動かすコミュニケーション能力・マネジメント力が重視される。また、外部弁護士や監査法人、フィナンシャルアドバイザー、銀行など、多くの（かつ必ずしも利害関係を一にしない）関係者で構成されるチームメンバーや相手方（チーム）と共に進める業務も少なくないため（国内外の大規模プロジェクト等）、高度なコミュニケーション能力や、交渉力また説得力が求められることとなる。

なお、参考までに採用時に重視される点としては、上記のように期待される基礎的な能力とも関連するが、下記のポイントが挙げられる。法科大学院の出身者には、「10次実態調査報告」にもあるとおり、特に、「深い法律知識」があるということが当然の前提となる点にも留意すべきであろう。

- ・深い法律知識
- ・幅広い法律知識
- ・分析力・洞察力
- ・思考力
- ・バランス感覚
- ・業務への関心・積極性
- ・コミュニケーション能力

### ③ 企業法務担当者養成のための法科大学院教育

以上からも明らかであるが、伝統的な法律知識を中心とした裁判実務中心の法曹教育では、企業法務担当者の育成は十分には行えない。しかしながら、前述のように経済界としては、法曹養成制度に関し、「民商事法の基礎と多様な選択科目を取り入れた幅広いカリキュラムが準備されることが期待される」として、創設された法科大学院に対しては、従来のように法学部の卒業生採用や企

業内の他の部門から移管させたりして法務担当要員の教育を行うよりは、次世代の法曹に必要な資質を備えた法曹養成機関としての法科大学院教育に一定の期待と可能性を見出したものであり、それがここ数年の法科大学院修了者の企業法務への就職者の増加という結果につながっているものといえよう。

一方で、ここ数年とはいえ、一定の実務を踏まえた法学教育を受けた法科大学院修了者が、企業法務に参入してきている状況下、そのような教育経験のないこれまでの企業法務担当者との間で、法務担当者としての能力に違いがあるかなど、企業の組織内において軋轢が生まれるのではないかという問題も考えられる。これについては、早急に検証すべき問題である。

司法研修所を出てすぐ弁護士資格をもって企業法務実務に携わったものであっても、即戦力が期待される企業法務においては、法科大学院修了者で弁護士資格を持っていないものとそれほど異なるとはいえ、また企業法務実務をこなすためには、これまでの法学部等の卒業生と同様の一定期間、最低でも2～3年の実務経験が必要となることは必定である。まして法科大学院における教育内容が裁判実務を中心とする法的知識に特化するということにもなれば、即戦力として期待されながら、企業法務実務のために必要な基礎的能力を十分に備えうるとはいえなくなってしまうことになる。

## 5. 企業法務担当者の教育

これまでの企業法務における担当者の教育はどのように行われてきたのであろうか。企業によって教育内容とその期間は異なるものの、上記4.で述べられた業務を処理するためということ、一般的には以下のような教育を経て、法務担当者として育っていくことになる。

### ① 実務教育

- － 企業で求められる業務をこなすという日常業務のなかでのOJTが中心となる。
- － 案件の共同担当；ローテーション対応

ただ、これらは人材および時間的にも十分に対応できなくなってきたのが現状である。

## ② 研究会への参加

- 企業内部での研究会（基本法や最新の法律問題）や若手が自主的に実施する勉強会が中心となる。
- 研修レポート（自主的な課題設定）の提出により自己研鑽を図る。
- 外部研究会やセミナー（経営法友会など）等への参加

自主的な勉強会は、ある程度の人数がいる大企業以外では、ほとんど無理な状況であり、また業務過重で、時間的にもほとんど余裕がない状況である。

## ③ 留学（米国等海外・国内）

- キャリアアップのためにも資格取得は奨励される。
- 海外留学は、費用の面でも削減されているが、留学自体は推奨されており、米国弁護士資格の取得についても、企業としてはあまり積極的ではないのが現状である。

## ④ 社内の法務啓蒙活動

- 法務ニュース（新法や改正法情報など）の作成や回付など法情報の整理や啓蒙活動を実施する。
- 新入社員研修、営業社員研修、管理職研修、駐在員研修やグループ会社研修などの機会を利用して、講師を経験することで知識の確認を含め、能力アップを図る。

以上のような教育を経て法務部員としての能力を育成していくことになるが、これだけで十分かという点、下記のような課題があることは事実であり、そのなかでも自主的な努力でそれをなんとかこなしながら、能力アップを図っているのが、現状ではなかろうか。

- 業界常識や基礎的な知識は経験と自主的な努力によらざるをえない
- 多忙な日常業務のなかで、あらためて勉強するというのは無理
- 一人で処理できる内容は限られているため、

- 複数の相談相手（上司も含め）が必要であるが、少人数組織の場合は、相談相手がいない
- 外部のセミナー等は、基礎的な知識の修得や最新情報の収集としては意味があるが、それ以上のことは期待できない
- 自己負担をしてでも留学やセミナーにでかけるとしても時間と費用がかかる

特に、中小企業等の経営者は、このあたりの法的な人的資源の不足を非常に重大な問題ととらえており、人的支援サービスの提供や人材の育成に期待している部分があるが、現実的には人脈や費用の面で躊躇しているのが現状である。

## 6. 企業法務が期待する法教育とは

司法制度改革の中心でもあった法科大学院における法曹養成とは、裁判実務を中心とした法曹養成だけではなく、以上からも明らかなように、企業において必要とする法務担当者の育成、あるいは中小企業等の経営者が期待した法的サービスの提供ができる人材の育成が、法科大学院に本来期待された部分ではないだろうか。

しかしながら、法科大学院での法曹養成教育というものが、司法試験偏重となり、裁判実務を中心とした法的知識教育に偏ることになれば、これまで法科大学院修了生が社会に出て、ある程度社会からの評価を得て、期待されつつある状況になってきているにもかかわらず、社会が要請してきた法化社会のための法曹養成という最大の課題に応えることができなくなってしまうのではないだろうか。また、裁判実務教育を直接的に必要としない企業法務における教育内容とのギャップは広がる傾向になり、法科大学院を修了して企業法務実務を担当することになっても、法科大学院を経っていないものとの違いは、法的知識力の差だけにすぎないということになってしまう。

企業にとっては、必死になって法律を勉強し一定の専門的法律知識を備えた法科大学院の修了者を採用することで、2～3年の期間の実務経験を経て、一人前の法務担当者として育っていくとい

う状況が続けば、これまでのように法学部の卒業生を採用するよりは戦力的にはよい人材の確保ができるという状況になっていることは歓迎すべきであり、企業内での法務担当者の育成に時間と費用がかかるという状況を考えると、法学部の卒業生を従前のように採用するという選択肢はほとんどないといってよい状況となる。反面、法科大学院における教育内容が、「法曹養成に特化した実践的な教育」ではなく、「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識」のなかの単なる知識の習得に重点が置かれることとなり、この傾向が長期的に続くことにでもなれば、司法制度改革において期待された本来の法曹養成の目的の一つが失われてしまうことにもなる。結果として、企業にとっては、企業法務としての人材をどこから採用するかという問題にも繋がる。

法曹養成のなかで、裁判実務教育やそのための基本的法知識を修得することを全く、否定しているわけではなく、現在指摘されているように、そのような裁判実務を担う人材が、すでに飽和状態であるというのであれば、それ以外、つまり社会が法科大学院を経た法曹養成制度に対して当初から期待していた裁判実務以外の法曹養成にも、今更ながらであるが改めて目を向けるべきではないだろうか。そのためにも現在行われている法曹養成制度検討会における議論に期待したいと思っている。しかし、これらの検討結果が、裁判実務以外の法曹養成にも目を向けないで、法曹人口の増加を単に止めることに終始するのであれば、やはり司法制度改革のなかで、社会が望んだ「二割司法」を解消し、法化社会の実現へとという目標は頓挫してしまう。結果として、「失われた10年」ということになってしまうのではないだろうか。

上記で認識したように、企業では、弁護士資格の有無に関係なく、法科大学院の修了者の採用を進めてきた事実や、法科大学院の修了者が優れているとされている能力を見るかぎり、企業法務担当者としての人材の供給源となっていることは確

かであり、これまで行ってきた法科大学院における教育内容は、間違っていないと確信している。それが変るといふことになれば、企業法務要員の確保に向けた裁判実務以外の法曹養成を行うための代替的な教育機関の必要性があらためて指摘されることとなるのではないだろうか。

## 注

- (1) この数字は、日弁連法務研究財団法科大学院統一適性試験情報によった。2011年度から全国統一適性試験として一本化されたが、2010年までは、重複受験者数が含まれているため、大学入試センターによる適性試験受験者数は含んでいない。
- (2) 平成24年7月19日文科科学省中央教育審議会大学分科会法科大学院特別委員会「法科大学院教育の更なる充実に向けた改善方策について（提言）」[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1323708.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1323708.htm)
- (3) 平成24年8月21日法曹養成制度検討会議設置<http://www.moj.go.jp/content/000101334.pdf>
- (4) 平成13年6月12日「司法制度改革審議会意見書～21世紀の日本を支える司法制度～」7頁
- (5) 平成22年11月28日経営法友会法務部門実態調査検討委員会編（商事法務 NBL No.135）；平成22年4月から6月にかけて、経営法友会会員と上場会社計6,110社に対して実施したアンケート調査の結果、回答があった1,035社のうち、法務部門を有すると回答があった企業938社の集計をまとめたものである。5年ごとに調査が行われている。
- (6) 平成25年1月7日付日本経済新聞朝刊によると、商社大手は社内弁護士を5年間で4倍強に増やしており、弁護士資格を有していない法科大学院修了者を雇用する企業（日本たばこ産業では、「専門知識とバランス感覚を重視しており、弁護士資格を問わない」として、これまで8名を採用している。
- (7) 平成21年4月17日文科科学省中央教育審議会大学分科会法科大学院特別委員会の「法科大学院教育の質の向上のための改善方策について（報告）」
- (8) 平成14年6月に、(社)日本経済団体連合会による「司法制度改革「法曹養成制度」に関するコメント」を発表。