

第4 組織内弁護士について

1 組織内弁護士の現状と課題

(1) 組織内弁護士人口の急増

企業内弁護士の人口は2015（平成27）年6月末時点において1,442人となった。これに加えて、2015（平成27）年12月時点で、75の自治体に106名の法曹有資格者が採用され、また国の行政機関等で常勤・非常勤職員として勤務する弁護士も相当数存在する。結果、組織内弁護士の人口を上回る単位会は、東京三会と大阪弁護士会のほか、愛知県弁護士会（1,782名）の5会のみである。

組織内弁護士の現状について、注目すべきは、組織内弁護士の多様性の拡大であり、それと表裏をなすものとして組織内弁護士内における人口分布のアンバランスである。

企業内弁護士につき、日本組織内弁護士協会では2001（平成13）年から人口を公表しているが、それによると、2001（平成13）年においては合計61名のうち、弁護士経験5年以上の弁護士が全体の80%（44名）、10年以上の弁護士が55%（31名）を占めていた。これが2014（平成26）年になると弁護士経験5年以内の弁護士が66%（693名）、うち3年以内で46%（453名）となっている。一方で、企業内弁護士を複数雇用する企業の内訳を見ると、当初は外資系企業がほとんどだったが、現在は日系企業が中心となっている。

この推移は、2000年代初頭は、外資系企業が法律事務所で経験を積んだ弁護士を法務部門総括者としてのジェネラル・カウンセラーあるいはこれに準ずる高位のポジションで採用していたのに対して、近年は日系企業が新卒者を採用することが増加したことを意味する。「ジェネラル・カウンセラー」級と新卒採用者では同じ組織内弁護士でも、全く別の業務といえるほど業務内容が異なっている。

一方、ここ1～2年の間に上記と異なる傾向も現れている。一つは、まだごく少数ではあるが、日系企業においてもシニアな弁護士をジェネラル・カウンセラー等として迎える例が現れ（ただし、当該弁護士は日本資格者であるとは限らない。）、もう一つは、5年から10年程度、法律事務所において経験を積んだ弁護士が企業内に転職する例が目立ち始めたことである。

(2) 組織内弁護士の意義と問題の確認の必要性

組織内弁護士の意義および価値、リスクおよび陥穽を踏まえて組織内弁護士を更に浸透させることが喫緊の課題であるが、以下の3つの観点から考えることができる。

ア 組織内弁護士の業務の重要性の観点

我が国のほか欧米の実情から判断しても、組織内弁護士には法律事務所の弁護士業務では代替しえない独自の価値・意義がある。それは、組織の内部に存在することによる法的問題／機会（Risk and Opportunities）の早期かつ正確な発見、当該組織の実情に応じたよりの確な解決策の提供、そして、組織の意思決定過程そのものに関与することによる組織の行動への直接的な影響力の行使ということに集約できる。単なる「アドバイザー」ではなく、組織を適法に機能させる

という「結果」を創り出していくことは、まさに「法の支配」の実現であり、弁護士会としても積極的に評価し、推進していくべきである。このような組織内法務のありかたは、欧米では「グローバル・スタンダード」として確立しており、近時、日系企業においても「チーフ・リーガル・オフィサー」等に弁護士を迎える動きが出てきている。

ただ、現実の問題として、これらの高度の機能は研修所新卒の弁護士で果たし得るものではない。したがって、組織内の業務に関する経験を積んだ弁護士を養成し、企業その他の組織へ送り込む方策を考えるべきである。

また、上記の組織内弁護士の意義は、そのまま組織内弁護士のリスクを内在する。往々にして「客観的」な法的判断が困難な状況の中で組織内で判断を行い、かつ、「法の支配」を実現させることが職責であるため、時に組織内弁護士は困難な立場に遭遇する。

このような組織内弁護士特有の課題は、先行する欧米の実情を踏まえて、具体的かつ現実に即した形で問題を特定し、弁護士会において倫理課題を含めた対応策を示していくことが組織内弁護士の健全な発展のために必要不可欠である。

イ 若手弁護士のキャリア形成の観点

一方で、前述のとおり、最近の大多数の組織内弁護士は司法研修所新卒で就職している。そして、その弁護士が当該団体初の弁護士であることがむしろ普通となっており、そのような場合、組織内弁護士側も、採用した組織側も、当該組織内弁護士の期待値について正確な理解を欠いていることが多い。

組織内弁護士のリスクの一つとして、組織内においては、当該組織内の日常業務にともすれば忙殺され、広く深く法律専門家としての知識・技能を深める機会を得ることが往々にして難しいということが指摘される。

そのリスクは研修所新卒弁護士について顕著である。新卒の組織内弁護士には経験の積み重ねがなく、その能力には一定の限界がある。かかる限界について十分な認識がない場合、本来不可能な期待を持たれてしまうというリスクがある。実際にも期待と現実のミスマッチの事例はここでも発生している。

また、若手の組織内弁護士にとって懸念になりうるのは、前述のとおり、法律事務所で一定の経験を積んだ弁護士が中途採用されるという近時の動きである。これは一方では組織が弁護士の現実に有する専門能力・経験に注目したということであって、それ自体は積極的に評価できる。しかし、それは他方において、新卒で入社した者の昇進の道が頭打ちになるということにもなりかねない。

新人を組織に送り込もうとするのであれば、そのようなリスク・限界についても、弁護士、組織双方に正しく理解させ、覚悟を持たせる必要がある。さもなければ、5年後10年後にキャリアの破綻した弁護士を大量に生むことになりかねず、そのようなことになれば、就職先としてすら意義を失ってしまう。

ウ 組織内弁護士が目指すべき姿

組織内弁護士としてのキャリアに関しては、長期的な視野に立ち、若手組織内弁護士たち目指すべき「目標」を掲げる必要がある。

長期的なキャリア・パスといっても固定したものを考える必要はなく、様々な多様な形がありうる。その中であって、組織内弁護士としての一つの究極の姿は、欧米企業で確立しているところの「ジェネラル・カウンセル」であることは異論を見ないところであろう。日本でも、法務の重要性・意義について発言する経営者も現れ始めた。その意義を研究し、社会全体に認識を広めていくことが望まれるというべきである。

(2) 弁護士会の問題点

さて、組織内弁護士の健全な発展のために行うべきことは、これまでに検討したように数多い。これに対して、弁護士会の対応は十分とは言えない。むしろ、状況に対応する主導権を失いつつあるというのが現実と言わざるを得ない。

日本組織内弁護士協会が組織内弁護士の過半を会員とし、活動を活発化させている。日本の弁護士資格者に限定しなければ、他にもいくつかの企業内弁護士の団体が活動している。国際的には、会員数4万余を擁する世界最大の企業内弁護士団体であるAssociation of Corporate Counsel (ACC) やアジアを中心とするIn-House Counsel Worldwide、さらに国際法曹協会 (IBA)、ローエイシア、環太平洋法律家協会 (IPBA) 等の団体の組織内弁護士関係の委員会等との交流も模索されている。今や、弁護士会の外の様々なところで、組織内弁護士の発展を図るべく、さまざまな活動が行われている。

一方で、弁護士会の活動はいまだに「就職対策」に過度に偏っている。新卒弁護士を「企業法務の即戦力」などと謳って企業に採用を働きかけるという、行うべきこととは正反対のことが行われている状況である。本要綱が主張するような根本的な活動はわずかである。それらの活動も、その担い手のほとんどは日本組織内弁護士協会の会員であって、弁護士会独自の活動をする能力はきわめて限定されているというのが現実である。

今、弁護士会が適切な対応を行わなければ、弁護士会が関与できないまま、組織内弁護士に関する現実が進行してしまうことになる。弁護士業務の重要な一翼を担い、人数も急増中の組織内弁護士業務の発展について、弁護士会が当事者能力を失うとすれば、強制加入団体として法の支配の一翼を担うべき弁護士会として重大な事態に直面し、究極的には弁護士集団の統一性が失われ、弁護士自治すら危殆に陥ることになる。

組織内弁護士業務に弁護士の業務独占はない。必要な能力・資質・経験があれば、どこの国の資格者であっても資格者でなくともジェネラル・カウンセルとなることができる。そのような状況下で、研修所新卒の弁護士に対して「目標」を与えないまま、漫然と組織に就職させるということが続くのであれば、最悪の場合、日系企業であっても法務のトップは海外でグローバル・スタンダードの法務部において経験を積んだ外国人や外国資格者で、日本の弁護士の多くはその下で使われるということになりかねない。現に日系企業で外国資格者や外国人をチーフ・リーガル・オフィサーとして採用した事例が現れてきている。これでは、一部を除いた日本の組織内弁護士はグローバル・スタンダードに追いつくことなく、「ガラパゴス化」してしまう。

失われかけた主導権を取り戻し、組織内弁護士業務を弁護士業務の重要な要素とするために、また、組織内弁護士を同じプロフェッションの「仲間」としてともに活動していくために、弁護士会は喫緊の課題として、組織内弁護士の研究および研修活動に取り組むべきである。

2 「任期付公務員」について

(1) 総論

任期付公務員とは、法律や条例に基づいて、中央省庁等や地方公共団体において、任期付で採用された職員をいう。任期は、制度上5年を超えない範囲だが、実際には2年程度で採用されることが多い。

司法制度改革においては、弁護士が国民のニーズに応じて、社会の様々な分野（公務を含む）で活躍することが理念とされており、中央官庁及び地方自治体公務員への登用がこれまで以上に進むことが期待されている。

法友会の政策としても、上記司法制度改革の「法の支配を社会の隅々に」という理念に資するものとして、弁護士の公務員登用を促進することが望ましいと言える。

しかしながら、弁護士の公務員登用に関しては、現在、障害となり得る問題がいくつか存する。

(2) 法規・会規上の問題点

ア 公益活動

日弁連では、弁護士職務基本規程第8条で公益活動を努力義務として規定している。弁護士会では、公益活動を義務付けている会が数会ある（東京弁護士会には規定あり）。公務員には職務専念義務（国家公務員法第101条、地方公務員法第35条）があり、また、実際には公務を抜けて弁護士業務を行うことが困難な場合が多いことから、弁護士会の公益活動義務を満たすことに困難を伴う場合がある（公益活動を義務付けている会においては、明文の例外規定による免除や延期で対処できるが、義務付けていない会においては、明文の例外規定がなく、逆に「事実上の公益活動義務付け」という事態が生じかねず、公務員就任への事実上の障害となっていることがある）。

特に、国選弁護や法律相談等依頼者を抱える業務を行うものについては、職務専念義務に抵触するおそれがあるとともに、実際にも公務を抜けてこれらの業務に従事することが困難である。そこで、このような公務員の特殊性に配慮し、しかるべき配慮（免除、延期、場合によっては公益活動負担金等の支払等の代替措置など）が検討されるべきである（東京弁護士会では、かつては公務員の公益活動義務を免除していなかったが、現在は会規を改正して、免除している。）。

一方で、公務員に就任する弁護士及び官庁・自治体も弁護士会の公益活動の重要性を十分理解し、公務との適切な調整を図るような配慮と努力が求められる。

なお、弁護士会の委員会活動については、公務と内容的に抵触が生じない委員会に参加してもらうことで通常は対応可能であると思われるが、公務の都合上参加が困難な場合については、上記同様のしかるべき配慮が検討されるべきであろう。

イ 研修

日弁連では、倫理研修を義務化し、新規登録弁護士研修はガイドラインで各弁護士会に義務化を要請しており、これを受けて、弁護士会によっては新規登録弁護士研修及び継続研修について義務化している。しかし、公務員の場合、公務を抜けてこれらを受講することが困難な場合もあり、公務との両立に支障が生じるおそれがある。

倫理研修については、弁護士として最低限身に付けておかなければならない規律を学ぶものであることから、公務員に就任する場合にも受講してもらうことを原則とすべきである。もっとも、公務の都合上受講が難しい場合は、受講の時期をずらしたり一定期間猶予したりという柔軟な対応を検討すべきである。

他方、公務員に就任する弁護士及び官庁・自治体においても、弁護士の倫理研修の重要性を理解し、公務と受講との適切な調整を図るような配慮と努力が求められる。

新規登録弁護士研修や継続研修については、その内容からして、必ずしも公務員の身分を有している間に受講が必須であるとは考えられないし、国選弁護やクレサラ相談等依頼者を抱える業務を含むものについては、職務専念義務との関係でも研修受講が困難であるという事情がある。このような公務員の特殊事情を踏まえ、柔軟な対応（免除・猶予等）がとられることが望ましい。

ウ 弁護士登録抹消後の再登録

これまでは、弁護士登録を一旦抹消して公務員に就任し、再度弁護士登録する場合には登録番号が新しい番号となり（弁護士徽章規則第5条1項）、登録料（6万円）も再度納付が必要となる（日弁連会則第23条1項）という不都合があった。この点、裁判官任官の場合と同様、従前の番号維持を認め、また登録料の再度の納付を免除すべきであるという意見がかねてよりあった（法友会政策要綱2013〔平成25〕年度版147頁参照）ところ、2013（平成25）年12月6日の日弁連臨時総会において、再登録時に登録番号の維持が認められることとなり、2015（平成27）年4月1日から施行されている。

なお、再登録料については、会費と同様の問題があることから慎重に判断すべきであり、現時点では再登録料を不要とすべきとまでは言えないであろう。ただし、登録料自体が、前述12月6日の臨時総会で、6万円から3万円に減額となり、2014（平成26）年4月1日から施行されている。

エ 日弁連会費の減額

法の支配の拡充という観点からは、本来、弁護士登録を維持したまま公務に就任するのが望ましいと考えられる。しかしながら、公務員に就任した場合、弁護士登録を維持するメリットが少ないだけでなく、収入減となることが少なからずあることから、会費負担を回避すべく弁護士登録を取り消した上で公務に就任するケースが相当数ある。そこで、弁護士登録を維持したままでの公務就任を促進するため、会則第95条の4を改正して日弁連会費減額規定を設けるべきか否かが問題となる。

この点、日弁連の財源は会員の会費に拠っており、会費納付は会員の義務の根幹であることから、安易に減額を認めるべきではない。

しかし、弁護士の活動分野を広げるという観点から、弁護士資格を有したまま公務員に就任することを、今まさに促進すべき時であり、また、公務に就任した場合は、当該会員は日弁連のサ

ービスを受けられる機会が定型的に少なくなる（ほとんど受けられなくなる場合が多い）という事情が存する。

そこで、一律に会費減額を否定あるいは肯定すべきではなく、一定の場合には、減額の余地を認めるべきである。例えば、就任する公務の内容、公務就任に至る経緯・動機、公務就任中の給与の額（就任前の収入と就任後の収入との格差）、任期終了後の従前の弁護士業務復帰の容易性等、諸々の事情（別途詳細な検討が必要である）を総合的に検討し、当面、会費が減額される余地を設けることが望ましいと思われる。

なお、東京弁護士会においては、会則により会費の減免を規定していたが、2013（平成25）年11月28日の臨時総会で会則を改正するとともに、その後の常議員会において「東京弁護士会会則第27条第6項に規定する会員減免審査に係る基準及び手続に関する規則」を制定し、任期付公務員で職務専念義務により弁護士業務に従事することができない場合は、会費を半額に減額する旨規定し、明確な基準を定めた。

(3) 取り組むべき課題

ア 対官公庁

未だ任期付公務員を採用していない官公庁について（あるいは採用済みであってもそれ以外の部署について）、弁護士が活躍できる場を検討した上で、当該新規箇所に対して弁護士の有用性を周知すべく必要な施策を実施すべきである。また、関係省庁（人事院、総務省、法務省、文部科学省等）との協議会等を通じ、総合的に公務員登用促進を検討すべきである。

イ 対自治体

潜在的なニーズは存在していると思われるが、現状において、任期付公務員の採用は少数の自治体にとどまっている。しかし、近年様々な取り組みにより少しずつ拡大しており、2016（平成28）年9月1日現在、把握されている法曹有資格者は14都県で27名（うち任期付は15名）、79市区町村（一部事務組合を含む）で102名（うち任期付は87名）となっている（日弁連調べ）。さらなる拡大のためには、意見交換会等の実施を通じて弁護士の活用に関する理解を得ることが必要である。また、自治体に弁護士活用のメリットを理解して頂くべく、パンフレットを作成し配布するなどの積極的な施策が必要であろう。

ウ 対会員

任期付公務員制度のさらなる周知（若手弁護士に対してはキャリアアップに有効であることをアピールする）、採用情報の効果的な提供、任期付公務員として官公庁・自治体に勤務することに興味・関心のある人材をプールする組織の整備、募集のあった公務員ポストについて人材を確保し応募を促進する仕組みの構築、併せて、任期を終えた後の受け入れ態勢の構築も検討されなければならないが、日弁連では、国、地方公共団体等に任用されることを希望する弁護士及び国、地方公共団体等における任期を終了した弁護士を支援する事務所の登録制度を設けている。また、官公庁・自治体の勤務経験者及び勤務希望者のネットワーク化、任期付公務員として必要な法的知識を得るための研修制度の導入なども検討されるべきであるが、日弁連では、自治体の勤務経

験者等を対象とした経験交流会を定期的を実施し、自治体の勤務経験者等を対象とした研修を頻繁に実施している。