

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2018（平成30）年12月末時点において2,275人（男性1,354人、女性921人）となり、会員数が第5位である愛知県弁護士会（2018〔平成30〕年3月31日時点で1,958名）を上回っている。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し、2017（平成29）年8月時点で、105の自治体に150名の法曹有資格者が採用されている。

企業内弁護士につき、日本組織内弁護士協会の公表によると、2001（平成13）年から2006（平成18）年までは登録1年目の企業内弁護数は1ケタ台であったが、2007（平成19）年以降は2ケタ台となり、2012（平成24）年からは100人前後となった。なお、2018（平成30）年では、86名であった。また、全組織内弁護士のうち、60期代の弁護士が、1,568名（72.6%）と高い比率を占めている。

一方、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であったが、現在は日系企業が中心となっており、IT、金融、証券や商社といった業種が多く企業の内弁護士を抱えている。

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、近年は日系企業が司法修習を終了したばかりの弁護士（以下「新卒弁護士」という。）を採用することが増加したことを意味する。

一方、近時は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) 組織内における労働環境

2018（平成30）年6月における調査によると、全弁護士40,013名のうち女性弁護士は7,473名（18.7%）であるのに対し、全組織内弁護士2,161名のうち女性弁護士は870名（40.3%）となっており、全弁護士における女性弁護士の比率よりも高くなっている。また、前述のように、企業内弁護士のうち、60期代が占める比率が高い。

これは、近年のワーク・ライフ・バランスや働き方改革の意識の向上も相まって、労働時間、休暇制度など、組織内における労働環境を重視している弁護士が増えていることが表われているといえる。

(3) 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

我が国の他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。近時、企業においては特にコンプライアンスやリスクコントロールの重要性が増してきており、各企業は、社内の法令順守体制の構築や紛争を未然に防ぐ予防法務に注力している。また、企業は、コーポレートガバナンス・コードに代表される企業統治への対応も求められており、組織内弁護士は、単なる「アドバイザー」はなく、組織を適法に機能させるという「結果」を創り出していくという、まさに「法の支配」を実現する役割を担っている。弁護士会としてもこの状況を積極的に評価し、推進していくべきである。欧米では、このような組織内法務のあり方を「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を果たすためには、相応の知識・経験が必要となる。したがって、企業その他の組織に入る前に、これら業務に関する経験を積んだ弁護士を養成することや、若手弁護士をはじめ、企業その他の組織へ入った弁護士に対してのフォローアップが必要である。

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こととなる。往々にして「客観的」な法的判断が困難な状況において、組織の一員として判断を行い、かつ、他方で弁護士として「法の支配」を実現させることも職責となるため、時に組織内弁護士は組織の望む結論と「法の支配」とをどうバランスさせるかといった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に対しては、組織内弁護士同士の経験等を集積し、フィードバックしていくことに加えて、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有用である。

イ 若手弁護士のキャリア形成の観点

若手弁護士にとって、組織内弁護士となることのメリットの一つがキャリア形成にあるということは異論がないであろう。例えば企業内で当該企業の法的問題全体を扱うことにより、法律事務所勤務時よりも企業に関するありとあらゆるリーガルリスクを検討する機会を得られるし、企業の法務部員や現場の業務に携わる方と直接コミュニケーションをとりながら問題を解決していくことを通して、法律のみならずビジネスの観点からも問題をとらえることを経験できる。また、企業が何を考え、弁護士に対してどのようなニーズを持っているかということを感じることができる。行政機関や地方自治体に勤務する場合も同様のことがいえる。

このような多角的な視点を持つことは、組織内のみならず事務所勤務の弁護士にも有益なも

のいえる。クライアントが企業や行政機関である場合は、依頼者の考え方をよりよく理解することにつながるし、クライアント企業が行政対応を必要とする際、行政の考え方や方向性を予想しながら適格なリーガルサービスを提供することに役立つと思われる。

もっとも、メリットがある一方、課題もある。現状、新卒弁護士が多く組織内に就職しており、その弁護士が当該団体初の弁護士である傾向にある。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ことが多い。また、組織内の日常業務に時間をとられ、法律に接する機会を十分に確保できないリスクがある。

今後も継続的に新卒弁護士を組織に就職させるためには、そのような限界・リスクを、弁護士、組織双方が正しく理解し、その状況に善処していく必要がある。状況への対応が遅れば、相互に不満を持ち、ひいては、弁護士も就職を希望しなくなり、企業も採用を止めてしまうおそれがある。

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を含めた弁護士が目指すべき「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以前よりも増えてきている。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。

(4) 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ず、むしろ、状況への対応が遅れてい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」の域を出ていない。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。また、弁護士会の実務・運営においても、組織内弁護士がおかれている状況はともすれば忘れられがちであり、組織内弁護士は一部の限定された弁護士がなるものであるという考え方は根強い。

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・カウンセラーとなることができる。そのような状況下で、これまでの弁護士像に縛られたままの状況が続くと、日本の弁護士・弁護士会がグローバル・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。

今、弁護士会が適切な対応を行わなければ、弁護士業務の重要な一翼を担い、拡大傾向にある組織内弁護士業務への影響力を失う。そして、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。したがって、弁護士会は喫緊の課題として、組織内弁護士業務の研究および研修活動に取り組み、一歩でもグローバル・スタンダードに近づくべきである。

2 「任期付公務員」について

(1) 総論

任期付公務員とは、国家公務員については「一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律」第3条第1項、地方公務員については「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」第3条第1項及びこれに基づき各自治体が定める条例に基づいて、任期を定めて採用された職員をいう。

行政の高度化、多様化、国際化などが進展する中で、これらの変化に的確に対応し、国民の期待する行政を遂行していくためには、行政を担う公務員について、部内育成だけでは得られない有為な部外の人材を活用していくことが求められていることから、公務に有用な専門的な知識経験等を有する者を任期を定めて採用することを可能とした制度である。自治体においては、地方分権改革後、独自の条例の制定や地域の特性に応じた法的問題の解決が必要となる場面が増え、この制度を利用して法の専門家である弁護士を採用することを望む自治体が増えている。

司法制度改革においては、「法の支配を社会の隅々に」を理念に、弁護士が社会の様々な分野で活躍することが期待されている。法友会の政策としても、弁護士の中央省庁等及び自治体公務員への採用を促進することが望ましいと言える。

しかしながら、弁護士が任期付公務員に就任する場合に障害となり得る問題が存在する。

(2) 問題及びその解消策

ア 公益活動について

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。各単位弁護士会では、公益活動を義務付けている会が数会ある（東弁は会則第26条の2で義務付けている。）。

他方、公務員には職務専念義務がある（国家公務員法第101条、地方公務員法第35条）。公益活動のうち国選弁護や法律相談等、報酬が発生するものについては、この職務専念義務に抵触するおそれがあり、また、業務時間等を考えても公務とこれらの業務を両立させることは困難である。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等で対処可能であるが、

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」という事態が生じ得、任期付公務員就任への事実上の障害となることがある。

公益活動の中でも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すること、委員会を18時以降や土曜日に開くこと等により任期付公務員にも参加が可能となる場合もあるが、勤務地と弁護士会館との距離により参加が困難な場合もあり、また他の委員や会場の事情等により委員会側の対応が難しい場合もある。

そこで、公益活動については、公務員の特殊性を踏まえ、しかるべき配慮（免除、公益活動等負担金の支払等の代替措置等）が検討されるべきである（東弁では会務活動等に関する会規第3条第2項第5号で免除している。）。

イ 研修について

日弁連では、倫理研修を義務化し（倫理研修規則第2条）、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について義務化している。しかし、任期付公務員の場合、公務を離れてこれらを受講することが困難な場合もある。

倫理研修については、弁護士として最低限身に付けるべき規律を学ぶものであり、受講する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、一定期間猶予する等の柔軟な対応がとられることが望ましい（東京弁護士会では一般倫理研修については土曜日に受講することが可能となっている。）。他方で、任期付公務員に就任する弁護士及び中央省庁等・自治体においても、弁護士の倫理研修の重要性を理解し、有給休暇を利用した受講など、公務と受講との適切な調整を図る配慮と努力が求められる。

新規登録弁護士研修のうち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。公務員の特殊事情を踏まえ、柔軟な対応（免除・猶予等）を検討すべきである。

ウ 会費について

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。しかしながら、任期付公務員の場合、弁護士登録を維持しなければならない仕事はなく、また収入減となることが少なからずあるため、会費負担を回避すべく弁護士登録を抹消した上で就任するケースが相当数ある（企業によっては、企業が弁護士会費を負担してくれることもあり、その場合には弁護士登録を抹消せずに組織内弁護士として勤務している。）。

当然ながら、弁護士として活動するためには弁護士会に登録し、会費を負担しなければならないが、組織内弁護士の業務を行うに際しては、弁護士としての知識、経験が必要であるが、「弁護士資格」は必須ではない、という場合も少なくない。例えば、日常的な法律問題を社内で解決する場合や、会社の法務担当者として相手方と交渉する場合は弁護士資格が必須というわけではない。訴訟代理人になるには弁護士資格が必要になるが、訴訟代理人は外部の弁護士を使い、組織内弁護士は訴訟代理人とはならないという企業も少なくない。

任期付公務員の場合も日常業務については上記と同様であり、かつ国や地方自治体の代理人

として訴訟活動をする場合、「指定代理人」となるので、訴訟を行うにしても弁護士資格は不要となる。

このような実状から、弁護士会費を負担してまで弁護士登録を継続する必要性があるのか、というのは組織内弁護士の率直な認識であると思われる。

東弁においては、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項に規定する会費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た。

弁護士会の財源は会員の会費に依拠している面が大きく、会の運営のためには組織内弁護士にも引き続き弁護士登録をしてもらい、会費を納入してもらいたい、というのが本音と思われる。

他方、上記のような実状もあり、弁護士会としては、組織内弁護士に「会費を負担しても弁護士登録を継続しておくメリットがある」と実感してもらうことが必要となり、そのための施策や宣伝告知活動が必要となろう。

（3） 任期付公務員採用促進のための取組み

ア 対中央省庁等

未だ任期付公務員として弁護士を採用していない中央省庁等について（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、総合的に任期付公務員採用促進を検討すべきである。

イ 対自治体

自治体に弁護士活用の利点を理解してもらうべくパンフレットを作成し配布する等の取組みにより、弁護士を採用する自治体は増加しており、2017（平成29）年8月時点で、法曹有資格者を採用している自治体は105、採用されている法曹有資格者は150人に上る（日弁連調べ）。

さらなる拡大のためには、弁護士採用を検討している自治体が実際に弁護士を採用している自治体からその有用性を聞く場を設ける等、弁護士の活用に関する自治体の理解を得ることが必要であると同時に、ウに述べるように公募があった際に応募する弁護士を確保する努力も必要である。

ウ 対会員

特に自治体においては、弁護士採用を望んではいるが、公募しても応募する弁護士がないのではないかという不安があり採用に踏み切れないとの声がある。したがって、対会員の取組みを進めることが対自治体の取組みにもなる。

任期付公務員制度のさらなる周知、採用情報の効果的な提供、任期付公務員として中央省庁等・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制度の整備、募集のあった際に人材を確保し応募を促進する仕組みの構築等に加え、応募を検討している弁護士の不安を解消することが必要である。

応募を検討している弁護士にとって一番の不安は、どのような環境でどのような仕事をすることになるのか見えないことであると考えられる。特に立法にかかわった経験のある弁護士は少数であることから、立法過程やその中で弁護士に期待されている仕事は何であるのかについて知る機会を設けるべきである。また、どのような相談が多く、どのような文献等を活用して対応しているのか等、経験者の話を聞く機会を設けることも効果的であると考えられる。さらに、採用後も任期付公務員として勤務する他の弁護士や勤務経験者と情報交換ができるネットワークがあることも周知すべきである。日弁連では、条例策定等の任期付公務員として必要な知識を得るための研修を実施し、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の実施している。この経験交流会に応募を検討している弁護士も参加できるようにする等、中央省庁等・自治体の勤務経験者と勤務希望者との交流の場を設けることも検討されるべきである。

また、応募を検討する弁護士にとって、任期終了後の見通しが立たないこともまた応募を躊躇する理由の一つであると考えられる。日弁連では、中央省庁等・自治体に任用されることを希望する弁護士及び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。この制度のさらなる周知や実際に機能しているのか否かの検証等を行うべきである。