



日本組織内弁護士協会
www.in-house.jpn.org

●インハウスローヤー座談会

第6回 インハウスローヤーの報酬

2004年7月29日開催

<参加者>

梅田康宏 (NHK) : 司会

片岡詳子 (松下電器産業)

竹内朗 (日興コーディアルグループ)

西和伸 (元ゴールドマンサックス証券、元UBSウォーバーグ証券)

花田容祐 (NTTコミュニケーションズ)

※ この座談会での各参加者の発言内容は、あくまで参加者の個人的見解であって、それぞれの参加者の所属する企業・組織の見解ではありません。所属する企業・組織の見解は、直接当該企業・組織の広報にお尋ねください。

梅田 : 今回は、以前から興味はあったものの、あえて座談会ではテーマとしてこなかったインハウスローヤーの報酬についてお話ししたいと思います。外資系の企業では、そもそも多くのポジションが年俸制で決められて提示され、インハウスローヤーの年俸もそのポジションによって妥当な金額が年俸で提示されるというのが主流です。一方、日系企業の多くの従業員は終身雇用で働いていて、個人格差はあるにしても年功序列の給与体系がまだまだ根強く残っています。最近新たにインハウスローヤーを採用しようとする日系企業の多くでは、報酬をどの程度にするかというのが1つの悩みどころになっているようです。この辺りどのよ

うに考えていけばよいのでしょうか。

西 : 外資系の会社では、同程度のキャリアを持った弁護士が法律事務所で業務を行った場合にどの程度の年収になるかという点を考慮して提示する報酬額を決めています。日本でもグローバルな報酬体系をある程度維持しようとするので、その場合、基準となる年収は、日本の弁護士の年収ではなく本国の弁護士の年収を用いることが多いかもしれません。他方、マーケットの情報を人事部が収集してしまして、よりよい人材を確保する必要のある会社は、日本で同業他社がどの程度の報酬を支払っているかを基準として、競争力のある報酬を支払おうと考えます。

インハウスローヤー座談会
第6回 インハウスローヤーの報酬

梅田：報酬の支払い方についてはどうですか。

西：初年度の年収は、基本給部分と、保証されたボーナス部分とを合わせて提示されることが多いと思います。投資銀行では、ボーナス部分の比率が高いので、翌年以降、会社の業績、本人のパフォーマンス如何では、ボーナス部分が削られるリスクはあります。但し、同じ外資系でも、業種によって報酬体系はかなり違うと思います。また、企業にもよるのかも知れませんが、日系企業で同年代の従業員との比較で給与体系を当てはめるとどうしてもかなり低い水準になってしまう可能性があります。通常の従業員とは全く別の給与体系を作ってしまうというのが1つの解決策のように思います。実際にそうした独立した給与体系の準備を進めるべきと考えている企業もあります。

片岡：正直なところ会社に同期の法律事務所での年収を考慮してもらうのは今のところ不可能ですね。うらやましい限りです(笑)。完全に別体系の給与体系を作るといっても、そうなるんじゃあ税理士や弁理士やその他様々な資格をもっている人達はどうか、ってことになって人事を巻き込んだの全社的な話に発展しかねないですからなかなか難しいかもしれません。仮に新卒で入社したと仮定した場合の同期入社の中で一番出世してるくらいのポジションに付けるとか、管理職級になるのが通常の年齢より早いとか、そういった同一の給与体系に乗りつつも、その運用面で調整するという方が比較的現実的な気がします。私の場合もそうした運用です。でもまあそれだと限界ありますよね。

梅田：在職中に司法試験に合格して、修習終了後元の企業に戻っている花田さんはどうですか。

花田：私の場合、法務部在職中にたまたま合格して休職後同じ職場に復帰したという経緯があり、会社の人事が意図してインハウスローヤーを採用したわけではないので、給与体系上は他の社員と変わりありません。ただ休職期間も在職していた

と同様の取扱いを受けている点で配慮がされています。

西：いきなり特別の給与体系を導入するのが社内に困難であれば、例えば初年度は嘱託社員とか契約職員の形で雇用しておいて、特別の採用体系であることを理由に特別の給与体系を正当化した上で、翌年度にその年収を維持したまま正社員に切り替えるなどの工夫をする会社もあるようですよ。

梅田：私は実際に年俸制の契約職員の形で働いています。毎年更新していて、もうすぐ4年目が終わろうとしています。今のところ特別の報酬体系を作るような動きはありません。私としては働きかけているつもりではいるのですが(笑)。更新の際に翌年の年俸をどの程度にするかについては局としても悩みがあるようです。ただ実際の所、年俸制と言っても、かなり残業をやっている同年代のNHK職員であれば私とさほど収入は変わらないようです。

花田：私見ですが、多くの日系企業についてはロースクール卒の弁護士が大勢出てくる頃から、インハウスローヤーの採用や給与体系について本格的に検討を始めるのではないのでしょうか。

片岡：そうなればいいんですけど、今でも修習生の中には就職活動が非常に厳しいという認識があって、新人弁護士の給料も下がってると聞いていますし、通常の給与体系での募集でもじゃんじゃん応募があるから特別の体系などいらぬ、という状況になってしまいはしないかという不安があります。企業にとってはよいことなのでしょうが。

梅田：修習生の就職が難しいというのは明らかに完全な誤解だと思いますよ。私は丁度修習が1年半に短縮された年だったせいもあって、就職が厳しいといった噂が流れていましたが、ちっともそんなことはありませんでした。実際修習2年目の8月になってから就職活動始めた人でもすぐに内定をいくつも取っていましたし。修習生に聞かれる

インハウスローヤー座談会
第6回 インハウスローヤーの報酬

と、あまり噂に踊らされないで就職先はゆっくり選んだ方がいいといつもアドバイスしています。ちょっと話がそれてしまいましたが。

竹内：弁護士を採用する企業の側からすると、司法修習を終えた新人の弁護士であれば、新人勤務弁護士の給与の世間相場をひとつの目安にするので、供給過多になってこの相場が下がると企業の採用給与水準も下がる可能性があります。他方、実務経験を積んだ弁護士であれば、前年度の収入実績がひとつの目安になります。来年インハウスローヤーへの転職を考えている方は、今年は一生懸命稼いでおいた方がいいかも知れません(笑)。こうして実際に決まった給与額が従来の給与体系にマッチしないとすれば、企業も特別な給与体系を作ること考えるでしょうね。

梅田：私や花田さんは法律事務所での勤務経験がありませんが、企業が弁護士の前年の年収を参考にするという場合、個々の弁護士ごとに考えるのですか。弁護士によって年収はまちまちだと思いますが、必ずしも能力と年収が一致しているとも限りませんし、竹内さんの言うように、たくさん稼いでおくとやはり有利なのでしょうかね。

西：外資系の企業では、日本の渉外事務所のアソシエイトを採用する場合、今年の年収の2割増し程度を支払う場合が多いと思いますが、一人一人の年収に着目するだけでなく、梅田さんの言うように、同じような経歴のアソシエイトであれば、同じような報酬を提示するように思います。日本の大手の渉外事務所のアソシエイトの報酬は、事務所によってかなり格差があるので、現在の報酬が低ければ転職にあたり所得が相当増えるといったこともないわけではないと思います。完全歩合給で勤続4,5年目のアソシエイトでも月300時間程度依頼者にチャージできる勤務時間があれば3000万円以上になるところもあれば、小さな渉外事務所でパートナーの一步手前でも1500万円に

満たないところもあります。

梅田：そんなに儲かるんですか！ちょっと就職先を間違えましたかね(笑)。もともと、チャージできる時間が300時間とすると、実際に事務所にいる時間は350時間程度ですかね。

西：あとは、留学とか研修とか給与以外の方法で報いることを考える会社もありますね。大きな企業であれば、福利厚生関係がしっかりしているというのも企業に所属することのメリットのように思います。

花田：福利厚生に関してはN T Tグループには病院もあります。ちなみに病院と言えば、昔から従業員として独自の給与体系で医師や看護師が採用されてきたという事実があるので、その点で特殊な例ではありますが、日系企業が専門職に特別の処遇をしてきた実績がないわけではないのです。もちろん、一般社員の業務と全く別種の仕事をしている社員医師の報酬と法務部の一般社員と重なる仕事をしているインハウスローヤーの報酬とを同列に論じるのは無理でしょう。

梅田：NHKにも独立した病院はありませんが、渋谷の放送センター内に健康保険組合の運営する診療所があって、内科、整形外科、耳鼻咽喉科、眼科、歯科、放射線科など最低限のところは揃っています。もしかしたら不正確かもしれませんが、ここで働いている医師や看護師には職員の給与体系は基本的に職員の給与体系で、昇進等の運用で調整していると聞いたことがあります。確かにこうした職員医師の待遇というのは、弁護士の給与体系を考える上で参考にはなると思います。あとは、弁護士と医師の差異をどのように反映させていくかですかね。

片岡：弁護士、医師、弁理士、ニューヨーク州弁護士、その他技術系の資格などあらゆる資格に資格ごとの手当の額を決めて基本給に上乗せするとか、どうでしょう。でも弁護士と医師だとどっち

インハウスローヤー座談会
第6回 インハウスローヤーの報酬

の手当てが高くなるのか、資格の価値の見積もり
っていうのもなかなか難しそうですね(笑)。そう
なれば逆に「資格じゃないんだ能力だ」という意
見が必ず出そうです。

竹内:多くのインハウスローヤーの話を聞くたびに、
会社での処遇は各社各様、千差万別であり、ひと
えに交渉事だという印象を受けます。自分の交渉
事は苦手だという弁護士も多いですが、インハウ
スローヤーになろうとする方は多くの情報を収集
し、処遇条件についてよく話し合っ得性を高め
てから入社されるといいと思います。処遇条件
の中には給与額もありますが、仕事の内容、ポジ
ションや権限、労働環境、会務活動の自由度など
も重要ですから。

梅田:大体意見は出そろったでしょうか。みなさん
本日はお疲れさまでした。

###