



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7回 法曹人口の急増とインハウスローヤーへの影響

2004年12月10日開催

<参加者>

梅田康宏 (NHK) : 司会

片岡祥子 (松下電器産業)

後藤康淑 (GE)

竹内朗 (日興コーディアルグループ)

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、今年入会されたGEの後藤さんが初の参加です。よろしくお願ひします。さて、今回のテーマは法曹人口の急増です。合格者3000人時代を目前にして、合格者の就職難などが取り沙汰されていますが、本当にそのようなことは起きるのか。企業への弁護士の進出が、この問題の解消という観点から寄与しうるのかといった観点から考えていきたいと思ひます。

花田 : 公認会計士試験合格者の監査法人への就職難が深刻な問題となり、会計士試験予備校のTACが一般企業就職の促進に向けていろいろとサポートをしているようです。TACのホームページを見ると詳しく書かれています。新聞に意見広告も

出ていたのでご記憶のある方もいらっしゃるのではないのでしょうか。会計士と弁護士では性質上異なるところも有りますし、一概には言えませんが我々について考える上で参考になるのではないかと思ひます。

竹内 : 最近では司法試験合格後、司法研修所に入る前に事務所訪問をして内定をもらったり、採用活動がどんどん前倒しになっているようにも聞きますが、やはり就職難の影響なんのでしょうか。実務修習や弁護修習をする前に就職する事務所を決めてしまうというのはちょっと驚きですね。

花田 : 司法修習生が1500人に増加する2005年(59期)からの就職状況については注視する

インハウスローヤー座談会
第7回 法曹人口の急増とインハウスローヤーへの影響

必要があると思います。ちなみに、58期の修習生について、私の修習地(地方小規模庁)で、その修習地とは全く縁のなかった修習地(政令指定都市)の修習生2名の就職が決まったという話を聞いています。私の修習地では地縁血縁もなく修習地でもない修習生が就職するというのは前例がありませんでした。札幌や福岡などの政令指定都市では、需要の割に弁護士数が過剰気味という話は前から噂には聞いていましたが、いよいよ都会で就職が困難となった修習生がいわゆる司法過疎地域に就職先を求めるといった動きが現実化したものと理解しています。修習生が3000人になったら就職できない人たちが出ることは必至ではないでしょうか。

梅田：一応私の時の話をしますと、私は修習が53期で、修習が1年半になった最初の年でした。平成12年10月に修習が修了しましたが、同年4月に52期が修了していますので、早い段階から、53期は就職が厳しいなどと騒がれていました。ただ、実際に蓋を開けてみるとちっともそんなことはなくて、就職できないなんていう話は全く聞きませんでした。逆に、修了直前の8月くらいになっても、修習生を採用したいのに数年連続して誰も来てくれないという事務所が一生懸命募集をしたりしていました。事務所の取扱業務や規模などの点で、修習生の希望と事務所の需要に若干のミスマッチ等があるのかも知れませんが、全体としては供給のほうが不足しているという感じを受けました。その後徐々に合格者は増えてきてはいますが、大きく状況が変わったという話も修習生からは聞かれません。同期の何人かは福岡に就職しましたが、福岡で就職が厳しいという話もあり聞いてはいません。まあ、そうは言っても穿った見方をすれば、今後厳しくなることを考えて、予め東京よりは少し離れた都市で就職したということはあるかも知れませんが・・・。

竹内：なるほど。地方に就職される方は、都市部での就職が難しくなったというより、その後の事務所経営が難しくなったという見方をしているのかも知れませんね。法曹人口が急増するわけですから、その見方は当たっているようにも思いますが。

花田：その辺りは東京と地方でも状況が違うのではないのでしょうか。地方では、弁護士1人で経営している個人事務所が多いですし、そもそも一匹狼で仕事をしたいという動機で地方での開業を選んだ人が多いですから、イソ弁を雇って育てようという意欲のある人は昔から限られていたと思います。単位会でせいぜい7、8名といったところでしょうか。また、合計約2万名の弁護士市場に毎年約1500名が新規参入するという数字の比率を考えれば、今年までは売り手市場であったのが翌年からいきなり就職難に陥るといった事態が起こってもまったく不思議ではありません。

片岡：大阪もあまり景気のいい話は聞きませんね。梅田さんはいつの時代でも引く手あまただと思いますが(笑)、私は50期ですけど、当時でも厳しいという感じを受けましたよ。さすがに最終的に就職できないという人はまだ出ていないと思いますが、給与などの条件は悪くなっていますし、一昔前までは業界の評判が悪くてなかなか修習生を採用できなかったような事務所でもどんどん採用できていますので、苦しい思いをしている修習生や新人弁護士はたくさんいるのではないのでしょうか。そのためか、就職しても短い期間で事務所を変わる人が多くなっているようですし、流動化も高まっていますね。

竹内：企業社会の労働力がどんどん流動化するのにあわせて、弁護士の流動化も進んでいるように感じますね。弁護士が独立するときの挨拶状をみると「〇〇先生のお許しを得て」などとあって徒弟制度的な風習を引きずっている感じがしますが、若手弁護士にはちょっと奇異に映るのではないで

インハウスローヤー座談会
第7回 法曹人口の急増とインハウスローヤーへの影響

しょうか。

梅田：私は修習が岐阜でしたが、どちらかというところ修習生が岐阜に残ってくれないということが大きな問題とされてきました。幸いここ数年連続して岐阜に登録する人が増えていて、先日岐阜の弁護士に話を聞いたところでは良い傾向だと喜んでいました。地方でも地域によっては、まだまだニーズがあるように思います。逆に、合格者の数が増えると、最初から東京より地方に、地方でも更にあまり弁護士がいなかった場所にと若い弁護士が分野を開拓していくのではないのでしょうか。同じような意味でインハウスの分野も開拓して欲しいように思います。

後藤：渉外法律事務所の弁護士として採用に関与していた経験からすると、限られた時間内に面接できる人数には物理的に限界がありますから。合格者の数が増えれば、採用する側も、それだけ、本当に渉外法律業務に興味を持っている修習生だけに事務所訪問をしてもらうように、初めから絞り込むようになるでしょうね。以前は渉外事務所に全く興味がなく単に食事だけ目当ての修習生もいて、のどかな状況でしたが、さすがに最近ではそうではなくなってきたと思います。合格者が3000人になると、履歴書だけで最初の選別をしてしまうようになる可能性があります。結局、若くして合格したか、あるいは、大学卒業後に企業に就職したり公認会計士として執務した後で司法試験に合格した等、大学卒業後司法試験合格までの間の経歴がプラスに評価される人以外は、大手の渉外法律事務所への就職は難しくなるでしょうね。

梅田：「若くして合格した」が本当に質の高い弁護士稼働かを判断する指針になるのかどうかは若干疑問が無くもないですが、とりあえず最初に絞らないととても全員と面接していれないという状況を想像すれば、何らかの基準で選別するのはやむを

得ないところでしょうね。いずれにしても、3000人時代になれば、就職というものをもっと意識して行かなくてはならないと思いますし、現実の問題として顕在化してくると思います。今回の本題の方へ話を戻していきますが、企業が多くの弁護士を採用することでこの問題を解決することができるのでしょうか。

後藤：少なくとも外資系の企業が修習を終了したばかりの弁護士を大量に採用するとは思えません。基本的にGEグループのリーガルでは弁護士のいけば新卒採用は一切行っていません。外資系の企業にとってインハウスに求める内容がおそらく日本の企業とは異なっているので、メリットは少ないだろうと思います。

花田：一般的には新卒採用が主体である日本の大企業についても、こと修習終了直後の弁護士の新卒採用となると、会社での位置づけも難しいですから、二の足を踏むでしょうね。

片岡：松下はここ数年新人ないしそれに近い経験年数の人を積極的に雇っています。処遇やキャリアとしてどう評価するかなど様々な問題もまだ残っていますが、この傾向は続くように思います。新人を採用するというのも企業によっては戦略としてありうると思います。

竹内：当社では新卒にも経験者にも等しく門戸を開いており、新卒でも能力が見込まれば採用に躊躇はないと思います。日本の企業では法学部出身というだけで法務部に配属されることも多いように思いますが、それに比べると司法試験をパスして修習も終えた新卒弁護士の方がはるかに即戦力ですよね。法務マンはローテーション人事よりもスペシャリストとして養成する方が望ましい職種であり、その意味では社内調達より社外調達の方が主流になっていってもおかしくありません。他社の法務部経験者を採用するのもひとつの選択肢です。

インハウスローヤー座談会
第7回 法曹人口の急増とインハウスローヤーへの影響

梅田：企業がインハウスに対して何を期待するのかということですね。英米の企業でも、経験を積んだ弁護士を毎年大量に入れると同時に、一方でトレーニーレベルの弁護士も多くはないものの採用するといったところもあります。日本でも特に古くから法務部が強い企業などでは「自前で育てる」意識が強く、インハウスについても比較的ジュニアな弁護士を採用して育てようとするところもあるようです。ただ、確かに企業のニーズとして考えれば、経験を積んだ弁護士のニーズのほうが多く、企業が新人弁護士を雇うことで3000人問題を吸収できる程度というのは極めて微々たるものだと思います。

花田：日本の企業でのインハウスを劇的に増やすためには何らかのパラダイムシフトが不可欠ではないでしょうか。例えば、インハウスがビジネスに具体的に役立つのか否かという発想から、インハウスがないような上場企業はそれだけでコンプライアンス態勢失格の烙印を市場から押されるのでとにかく採用するしかないといった発想への転換です。どうやってそこへ世論を誘導するかが問題ですが（笑）。

後藤：単にインハウスの弁護士がいるだけではだめで、肝心なのは会長だろうが社長だろうがことコンプライアンスに関する限りリーガルの意見に従うような仕組みと文化になっているかどうかです。その意味では私などはもっと外に出てGEのリーガルとコンプライアンスの仕組みがどうなっているかを話すべきだと思っています。

竹内：その意味では、弁護士という仕事は新米だろうが相手方になれば大先輩の弁護士と互角に勝負しなければいけない、顧問先の社長が自分の両親より年上であろうが率直に物を言えないといけないわけで、弁護士の側にそういう気後れはないと思います。会社の文化という点では、経営者にリーガルの意見を聞く耳があるかという問題ですね。

梅田：抽象的に考えれば、中堅以上の弁護士がどんどんインハウスになっていけば、その人数だけプラクティスローヤーの総数は減るわけで、その分新人弁護士の事務所への就職の機会は増えるとも言えますよね。それに、インハウスが増加すると、その企業が外部の法律事務所に発注するリーガル業務の総量は増えるということは以前にここで議論しましたよね。インハウスの増加によって、業界全体を活性化し、パイそのものを増やすということは大切なように思いますね。

後藤：以前のここでの議論をきちんと承知していないので恐縮ですが、梅田さんが今おっしゃったポイントはとても大切なように思います。インハウスが増えれば、日本の（あるいは世界の）経済全体が日本の法律事務所業界に払う報酬の総額は増えます。その意味ではインハウスの数が増加することによって間接的には新人弁護士への需要は高まると思いますね。また、花田さんがおっしゃったパラダイムシフトという点を別の角度から考えてみることも必要だと思います。新入社員と企業のトップの報酬の格差が例えばアメリカの企業のそれと比較するときわめて少ない日本の企業では、弁護士を採用するとしてもそれは中途採用の中堅幹部またはその候補生という位置付けになるのではないのでしょうか。そうだとすると、新人弁護士はともかく中堅以上は経済的に割りに合わないのでは、インハウスに転進する人は少ないでしょうね。その意味で、日本の企業が従業員の給与や役員報酬のあり方を根本的に変えないと、中堅以上の弁護士がインハウスに転進する、という構図は発生しにくいと思います。

竹内：たしかに、日本の企業では中堅弁護士を処遇するだけの給与体系を作ることが難しい現状があると思います。事務所を経営して多くの顧問先を抱え自由に経費を使える中堅弁護士が、そのポジションを捨ててまでインハウスローヤーに転身す

インハウスローヤー座談会
第7回 法曹人口の急増とインハウスローヤーへの影響

るのは強い動機づけが必要で、処遇は大きなポイントになると思います。また、事務所の共同経営者の了解を得る、顧問先に説明して理解してもらう、仕掛かり案件を他の弁護士に引き継ぐなど、大手事務所を除けば中堅弁護士の転身は大変な労力が求められ、インハウスローヤーに若手が多いのもこうした事情があるように思います。片岡：単に法律の専門家としての位置付けにとどまらず、マネジメントとして採用や人員配置についての権限も持つインハウスが増えれば、彼らにとっては同じ採用するなら自分と共通の土台を持つ弁護士の方が安心感があると思いますので、学部卒や大学院卒の定期採用から修習生も含めたインハウスの採用にシフトしようとするのではないのでしょうか。企業の方もひとりインハウスを採用すると、よさが分かるからか抵抗がなくなるからか、そのあと二人目三人目と採用していく傾向があるように思います。インハウスの増加は更なるインハウスの増加も生むということです。

梅田：片岡さんの言うようなことは確かにあると思いますね。それから先程の後藤さんのお話にもありましたが、逆の言い方をすれば、日系企業でもインハウスが増加することで、逆に日系企業の給与体系や報酬体系、そして採用体系そのものが欧米型に変化していくきっかけになるようにも思います。

花田：日本の伝統的な大企業の給与体系や採用体系は、成果主義の導入、中途採用の増加、専門性の重視など、ここ数年で相当変化していますので、このトレンドに司法制度改革の流れを背景としたインハウスがいかに合流し、さらにトレンドを加速させていくことができるのかということだと思いますね。

梅田：インハウスのように、新たな業務分野を積極的に開拓していかないとどうなるかという、既存の業務の奪い合いになります。そして、既存の

業務といえば訴訟などの弁護士業務だけではなく、登記業務などのこれまで司法書士や行政書士がやってきた業務がある訳です。これまで弁護士が、紛争事件などと離れて登記業務だけを請け負うといったことはありませんでしたが、本当に仕事が無いとなったらこうした「既存の業務」の奪い合いになることは容易に想像がつきます。まあ、司法書士や行政書士の人たちも企業への進出を推進していますから、その範囲ではいずれにしてもぶつかる訳ですが、どうせなら全く新たな業務分野の開拓という前向きな方向で競っていきたいですよ。大増員という方針を決めた段階で他土業との共存共栄から競争へと方向転換したことは間違いない訳ですから。

後藤：合格者増に向けた弁護士の業務の開拓という点では、ある意味でのロビイング活動、例えば日本の官公庁の各種手続きをより透明度の高いもの、**due process** や法の支配といった観点で諸国から納得されるようなものに変えていくための仕事というのものもあるだろうと思います。また、知的財産権をめぐる訴訟や国際租税の分野のように、弁理士や税理士・公認会計士といった他の職種と競合する分野で、まだまだ専門的な知識をもった弁護士の数が足りない分野がたくさんあります。そのような高度の専門分野に特化した実務をしている例えばいわゆるブティック系の法律事務所、というのも新人弁護士の就職先として考慮すべきでしょうね。公正取引委員会にインハウスとして在籍し、将来は独占禁止法の専門家になる、というのも面白い方向です。何でもやる町医者の弁護士や、絵に描いたような典型的な人権派弁護士や典型的な涉外弁護士というのもそれぞれ大切な分野ですが、それだけが弁護士のあり方ではない、という方向で、弁護士を目指す人達自身もその発想を変えていく必要があると思います。

片岡：卒業後の進路についてはロースクールにとつ

インハウスローヤー座談会
第7回 法曹人口の急増とインハウスローヤーへの影響

でも重大な問題です。おそらく卒業しても30%しか司法試験に合格できないような現在の制度設計ではロースクールは数年すると半数程度はつぶれてしまうと考えられます。そうなってくると、司法試験予備校などが充実している東京のロースクールが有利です。いまでも東京の大学生に話を聞くと、地方の一流国立大学のロースクールと東京の中堅レベルのロースクールに合格したら、後者に行くという学生が大半のように思います。地方のロースクールとしては、司法試験合格率を上げることも大切ですが、それだけで勝負したら不利なことは目に見えていますから、アメリカのロースクールのように地域密着を進めるしかありません。地域の弁護士会、地方企業、地方自治体と一緒にあって、地方のロースクール卒業生の受け皿を作るシステムを構築していかないと、地方からロースクールがつぶれて結局は東京の一極集中になるという最悪のシナリオになりかねないと思います。

片岡：松下もそうですが東京以外に本社がある企業の法務もがんばらないと。金融とかIT関連とか、最先端の分野は東京に仕事が集中しがちですし、そうするとよいロースクールもよい弁護士も東京に集まってしまうので、現在既に地盤沈下の状況にあります。ますますデフレスパイラル……。地方の企業の法務が地元のロースクールを育てるという視点も必要だということですね。

花田：司法試験の合格者という点からすれば、合格しなかった人の問題も重要です。逆に言えば70%の人はそもそも司法試験に合格できないのですから、こうした人たちのほうが問題ですよ。こうした人々をどうにかしないと。もっとも、新司法試験の合格率低迷と不合格者の就職難で窮地に陥ったロースクールがなりふり構わず圧力団体として影響力を行使し、その結果、司法修習廃止ないし判検との分離による任意化と新司法試験

合格者数の5000人以上への青天井の激増といったシナリオもあるかも知れません。

梅田：それは十分考えられます。無理して設備投資したり、学費を減免して学生を集めたりしたところは是が非でも黒字にしないといけなんでしょうから。その意味でも企業の果たす役割は大きくなるように思います。

竹内：でも、ロースクールを卒業したけれど法曹資格を取得できなかった人々を企業で採用するほうが、新卒弁護士を採用するよりは難しいですね。

梅田：そうすると、従来法学部卒業生を採用していたのをロースクール卒業生に置き換えるという範囲でしょうか。

後藤：GEではむしろ「外国のロースクールを出て外国（例えばニューヨーク）の司法試験に合格した、日本語を母国語とする人」のほうが、日本のロースクールを卒業したけれど試験に合格していない人よりも日本での採用の可能性は高いですね。日本の企業の法務部にはそのようなニューヨークの資格をもつ人たちがたくさんいると思います。どこかの国での資格を持っていれば、「ロイヤー」としてのポジションの可能性はありますが、どの国の資格もなければ、パラリーガルとしてしか採用できないでしょうね。GEではある意味では会社の中にならばローファームがあるような感じですから。

片岡：通常の大学院卒として雇うことなら可能のように思いますけど、ロースクールを出ているというだけで別の扱いはできないですよ。

梅田：地方自治体というのは、そういう意味でも受け皿として極めて適しているように思います。地方の特色を全面に出したカリキュラムを設定して、卒業後合格できなくても政策立案担当として自治体に就職する。翌年合格してもそのまま残ればよいですし、地元の事務所に就職してもその土地の

インハウスマローヤー座談会
第7回 法曹人口の急増とインハウスマローヤーへの影響

行政に詳しい弁護士ができる訳ですから自治体にとっても地域にとってもメリットがあるように思います。我々としても地方の自治体や地方の企業とタイアップしてそうしたシステムを研究したり、お互いに情報を共有したりできればよいと考えています。ちょっと今回の主題とはずれてきてしまいましたね。問題についてはそのうち改めてきちんと議論をしたいと思います。みなさん本日はお疲れさまでした。

###