

文部科学省・法科大学院協会 共催

# 企業法務シンポジウム

～変化する企業法務－法科大学院に期待される役割～

## — 記録集 —

日 時:平成21年8月11日(火) 14:00～17:00

会 場:名古屋大学 東山キャンパス経済学部第2講義室

平成21年8月11日(火) 開催  
企業法務シンポジウム～変化する企業法務－法科大学院に期待される役割～

記録集 目次

■開会挨拶

名古屋大学法科大学院院長	紙野 健二…1
文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学院室長	浅野 敦行…1
法科大学院協会職域問題等検討委員会委員	鈴木 修一…2

■企業法務代表プレゼンテーション

<シンポジウムの概要説明、及びパネリストの紹介>

名古屋大学法科大学院教授	鈴木 将文…4
--------------	---------

<パネリストによるプレゼンテーション>

トヨタ自動車株式会社	
法務部 国内法務室 第1国内グループ グループ長	前田 勇二…4
中部電力株式会社 法務部課長	野原 彰文…10
日本ガイシ株式会社 執行役員法務部長	宝池 隆文…15
株式会社三菱東京 UFJ 銀行	
コンプライアンス統括部法務室国際法務グループ次長	近藤 充彦…23

■閉会挨拶

法科大学院協会職域問題等検討委員会委員	鈴木 修一…33
---------------------	----------

## ■ 開会挨拶

鈴木（将）氏



<名古屋大学法科大学院教授 鈴木氏>

定刻となりましたので、企業法務シンポジウム「変化する企業法務～法科大学に期待される役割～」を始めたいと思います。

本日は皆さんご多忙の中、しかも大変な悪天候の中お集まりいただきまして、ありがとうございます。一部の方、試験中にもかかわらず集まっていたいて、ありがとうございます。

私は、名古屋大学法科大学院教授の鈴木将文と申します。今日はこのシンポジウムのコーディネーター役を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

私は、法科大学院の内部組織であるキャリア支援委員会の委員長をしております、その関係で本日は司会役を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、開会の挨拶をいただきます。

本シンポジウムは文部科学省、法科大学院協会、そして名古屋大学法科大学院の共催でありますけれども、まず、開催校である名古屋大学法科大学院を代表して、紙野健二法科大学院長から挨拶をちょうだいしたいと思います。

紙野名古屋大学法科大学院長

法科大学院長の紙野と申します。

この会は、文科省と法科大学院協会が中心にな

って、東京と関西、そして今回は名古屋で開催されています。当法科大学院もそのお手伝いをするということで、主催者の末端につけ加えていただきました。

率直に申し上げて、たくさん来ていただいて本当にほっとしています。お天気が悪いし、ひょっとしたら皆さんまだこういう問題には関心がないのではないかとちょっと心配していたんですが、企業法務、あるいは法科大学院を出てからどうしようといった問題については、これまで余り考えたことがないという方が多いかもしれません。そういう方は全く大歓迎です。恐らく企業のほうにはいかないだろう、狭い意味での法曹三者しか考えていないという方も大歓迎です。日ごろ答案練習とか演習問題、そういうことの勉強が中心になって、余り世間の動きとか、法科大学院を出てからどうしようといったこともほとんど考えたことがないでしょうから、今日は企業法務の方々の話を聞いて、改めて法科大学院で勉強する心構えをもう一回作り直していただければいいなと思っています。きっとこれからの皆さん方の将来にとって実り多いお話が聞けるものと確信しております。

今日の成果を大いに期待申し上げます、簡単ですが、ご挨拶といたします。



<名古屋大学法科大学院長 紙野氏>

鈴木（将）氏

ありがとうございました。

続きまして、文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学院室長であられます浅野敦行様から挨拶をちょうだいしたいと存じます。

よろしくお願いいたします。

浅野文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学院室長



<文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学院室長 浅野氏>

皆様、こんにちは。ご紹介をいただきました文部科学省の専門職大学院室長をしております浅野でございます。

今日のシンポジウムは、法科大学院で皆様方、学部学生がそれぞれ勉強している横で一生懸命勉強していただいて、法律の高度な能力を身につけていただいているわけですが、その能力をいかに多様な方面に発揮していただきたいと我々文部科学省としては考えております。そういった観点から、法科大学院協会と共催で開催させていただいております。

「法科大学院修了生の質がよくない」といったことを言われているわけですが、我々は決してそう思いません。私、授業もいろいろ見させていただいておりますけれども、皆様方、非常に熱心に勉強していただいております。

そういうことで、我々としても社会に対して法科大学院の質が低下していないことをきちっとアピールしていきたいと思っておりますし、これから法務省と一緒に頑張りたいと思っておりますので、皆様方もぜひ頑張ってくださいと思っております。

やはり法曹を増やすといっても、いろいろと新

聞報道で見いただいていると思いますけれども、弁護士事務所だけを目指していると、やはりすぐにキャパシティがいっぱいになるということがあります。本来は、3,000人合格者を出すということは、公務員、実は我々文部科学省も今年、法科大学院を出た方を採用しておりますが、そういった公務員のセクター、それから企業、今日は企業の方に来ていただいておりますが、そういったいろいろな面で活躍していただくことを前提に、司法試験の合格者を増やすということで考えておりますので、ぜひ皆様方もさまざまな面で活躍していただいて、先ほど申し上げましたように、法科大学院の質は下がっていない、きちっといい人材を輩出しているということをアピールしていただきたいと思っておりますし、皆様方がそういった形でいろいろな面で活躍されることを祈っております。

そういう意味で、今日のこのシンポジウムが少しでもお役に立てればよいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

どうもありがとうございました。

鈴木(将)氏

ありがとうございました。

続きまして、法科大学院協会職域問題等検討委員会委員であられます明治大学法科大学院の鈴木修一教授からご挨拶をちょうだいいたします。

よろしくお願いいたします。

鈴木法科大学院協会職域問題等検討委員会委員



<法科大学院協会職域問題等検討委員会委員 鈴木氏>

皆さん、こんにちは。法科大学院協会職域問題等検討委員会委員の鈴木と申します。

私どもの委員会は何をやっているかといいますと、法科大学院の修了生が社会のさまざまな分野で活動できるよう、その活動領域を広げる活動をしております。特に私どもが関心を持っておりますのは、経済界で法科大学の修了生がもっと活躍できないかということで、その可能性を検討しております。

我が国の司法修習生の企業への就職は、例えば昨年ですと60名ちょっとです。ところが、世界的に見ますと、アメリカでは毎年ロースクールの卒業生の15%ぐらいが企業に就職する。数で言うと数千人です。ドイツでは、割合として15%、約千数百名です。この状況から見ますと、我が国の法科大学院の修了生は、みすみす活躍できるチャンスを逃しているのではないかと思えてなりません。

そこで、私どもの委員会は、問題がどこにあるのかをいろいろ探ってきたわけですが、一番大きな問題は、学生側、法科大学院関係者側と企業の側の相互の理解不足、情報不足があることが明らかになってきました。

法科大学院の学生は、司法試験の勉強に集中していて、なかなか経済社会について関心を払う余裕がない。また、法科大学院のカリキュラムの中にもそういったものが含まれていないので、企業法務の実態について十分な理解がされていない。法科大学院の教員側においても、とかく従来型の訴訟実務中心のカリキュラムが重点になりまして、企業法務についての関心が薄い。また、企業側も、法科大学院は新しい制度のため、どういう人たちが法科大学院から出てくるのか全くわからない。多くの企業は、法科大学院の学生は司法試験を受けて弁護士となって、町弁にでもなるんだろうと

考えている状況です。お互いに認識不足があるのではないかと考えまして、今年の1月からさまざまな形でシンポジウムを打ってきました。

特に、法科大学院の学生及び修了生の方たちが企業法務の実態についてできるだけ正確に知るようなシンポジウムを開くことです。5月30日には東京でシンポジウムを開き、約300名の方が参加されました。7月11日には京都で同じく企業法務シンポジウムを開きまして、約180名の参加がありました。100名定員の会場に約倍の参加者が来て、入り切れない人がいたぐらいでした。このようにこれまで2回のシンポジウムを開きました。

その中で明らかになってきたことは、学生の方たちが企業法務に高い関心を示し始めたということです。本日はびっくりしましたのは、定員250名の教室なんですけれども、ほぼ定員いっぱいの多数の方が参加されているということで、私ども協会としましては、この参加者数を非常に喜んでおります。

本日は、我が国を代表する企業法務の方たちをお呼びしております。企業法務というのは、最近どんどん内容が変わっておりますので、ぜひともこの機会を通じて、皆様、企業法務についての関心を深めていただき、ぜひともこの中から多数が将来、企業法務の場で活躍するようになることを、私ども、祈っております。

パネリストの方たち、本日はよろしくお願いたします。

鈴木(将)氏

ありがとうございました。

鈴木修一先生には、本日のシンポジウムの最後に改めて、総括的なまとめのコメントをいただくことになっております。

## ■ 企業法務代表プレゼンテーション

### <シンポジウムの概要説明、パネリストの紹介>

鈴木（将）氏

それでは、本日のプログラムの中心であります企業の代表の方々からのプレゼンテーションの部に入りたいと思います。

本日は、日本を代表する企業であり、この中部地方あるいは東海地方とも関係も深い4つの企業の法務部の責任あるお立場の方に、ご多忙の中、無理をお願いしてお話しいただくことにいたしました。本日はご多忙の中ご協力いただきまして、本当にありがとうございます。

お四方のプレゼンターのご紹介につきましては、皆さんのお手元にお配りしている資料の表紙の裏にありますので、私からのお話は省略させていただきます。

これからの進め方でございますけれども、4人のプレゼンターの方からそれぞれお話をいただいて、それぞれについて、直後に質問を受けることにしたいと思います。最後にまたまとめて質問を受ける時間もとりたいと思いますけれども、各プレゼンテーションに対するご質問は、原則としてプレゼンの直後とさせていただきますと存じます。よろしくお願いいたします。

それから、各プレゼンテーションとそれに対する質疑応答を合わせて、大体30分程度を目途としたいと考えております。真ん中で15分の休憩を設ける予定でございます。

それでは、最初に、トヨタ自動車株式会社法務部国内法務室第1国内グループグループ長の前田勇二様からお話をいただきたいと思います。

よろしくお願いいたします。

### <パネリストによるプレゼンテーション>

トヨタ自動車株式会社

法務部国内法務室第1国内グループグループ長

前田 勇二氏

前田氏



<トヨタ自動車株式会社法務部国内法務室第1国内グループグループ長 前田氏>

皆さん、こんにちは。トヨタ自動車法務部の前田と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、弊社の法務部の体制、業務、それから社外の弁護士の方とのかかわり方を主な内容として、ご紹介させていただきます。

では、早速始めさせていただきます。

まず、会社全体のご紹介ですが、創立は1937年。現在、弊社単体で約7万人の従業員がおります。連結が約500社ありますが、32万人という組織でございます。国内外に9カ所の研究開発拠点を持っておりまして、国内外約70の工場で自動車を生産している、こういう会社でございます。

組織の説明ですが、ここにありますように、管理・間接部門を初めとして6つの部門に分かれております。私がおります法務部は、管理・間接部門に属しております。

特徴としましては、間接部門は他の会社でもあると思いますが、それ以外は技術からアフターサービスまで機能ごとに部門を分けている、ということでございます。扱っている商品が基本的には自動車1つですので、縦割りではなくて機能ごと、横割りの組織になっております。

その結果ですが、企業内の結束は非常に強いということです。

課題として、機能間の連携をどううまくやっていくかということが挙げられます。技術開発、調

達以降アフターサービスまでは、自動車をつくって販売していく中での前工程、後工程というつながりがあるものの、特に管理・間接部門が他の部門とどう絡んでいくかというのがポイントとなるわけです。

その機能間の連携をうまくするという工夫の1つにもなると思うんですが、トヨタでの基本的な仕事の進め方をご説明いたします。

この図の一番上の部分、トヨタ基本理念というものがあります。これは今、スライドにありますように、7項目にまとめられたものです。創業以来の考え方をまとめて、どういった会社でありたいんですかというものをまとめたものです。簡単に言いますと、ものづくりを通じて社会に貢献していく、そういう内容になっております。

1枚戻ります。

基本理念は普遍的な会社としてのあるべき姿ということですが、この基本理念を徐々にブレークダウンしていく形になります。

トヨタグローバルビジョンは、2020年までにどういったことをしていくのか、これも定性的な目標でございます。そしてグローバルマスタープランというものがありまして、中長期的な、例えば販売計画台数等、ここで初めて定量的な目標に落ちます。それを受けて年度ごとに、しかも部ごとに、その年に重点的に取り組むべき課題は何かというものを毎年つくる。それが部の個々のメンバーの日々の業務に優先順位をつけた形で取り込まれていくということになっております。

両サイド、トヨタ・ウェイ、トヨタ行動指針という2本の柱がありまして、こちらをご説明します。

スライドを1つ進めます。

まずトヨタ・ウェイですが、先ほども申しましたとおり、トヨタ単体でも7万人、全世界で32万人の従業員がおります。その多くの方々が円滑に業務を進められるように共有する価値観、手法をまとめたものが、左側のトヨタ・ウェイです。「知恵と改善」「人間性尊重」が軸になっております。

他方のトヨタ行動指針は、目標管理、それを円滑に進めるための方法論というのがあるわけですが、目標達成のために活動していく中でも踏み外してはいけない線があります。そういったものを冊子にまとめたものがトヨタ行動指針です。40ページほどの指針になっていまして、入社された方一人一人に配付され、日々の業務、日々の生活の上で参考にさせていただく、こういう位置づけのものであります。

お待たせしました。法務部のご紹介に入ります。

まず沿革からですが、法務部のもととなる組織が1969年に10名で立ち上がりました。この前の年に、株主総会の決議無効を訴える訴訟があったそうで、その対応をしていたスタッフが、そのまま調査部法規課にスライドしたということになります。その4年後に部に格上げになりました。この時点で40名。当時は公害問題における企業の責任が議論されていたところで、弊社も体制拡充のために部になったということです。

その後、部は少しずつ大きくなってまいりました。80年代はアメリカを中心とした海外での販売、生産が拡大した時期で、このプロジェクトを支援するための増員が行われました。

90年代に入りますと、経営トップが財界活動へ参加するというのも出てまいりまして、その支援のためにさらに増員。

2000年代に入ると、海外展開がさらに加速していきまして、現地で法的なトラブルが起こることも増えてきました。そうしますと、現地でタイムリーに処理をすることが必要になってまいりますので、そのため各地域に法務機能を持った体制を整備するために、さらなる増員が行われたということです。

これが現在の組織でございます。国内の案件を扱う国内法務室、それから海外案件担当の国際法務室、それから、製造責任訴訟を主にした製品トラブルの対応を全世界で担当している訟務室というのがありまして、これに2つのグループが加わる、こういう体制です。総勢89人のスタッフがおります。

一番下に書きましたが、弁護士の資格を持った方が3人、こういう組織でございます。

先ほどから海外展開ということを申し上げていますが、これが主要な事業体を示した地図です。ここで働いている法務部員が約150名おります。黄色の四角で囲った事業体が7カ所、TMCを除くと6カ所ありますが、ここに日本から出向者を送って、現地の支援をしております。

遅ればせながら自己紹介ですが、私、92年にトヨタ自動車に入社いたしまして、最初の2年は工場原価を管理するという仕事をしておりました。そして2年後、94年に法務部、当時は法規部でしたがに異動しまして、そこで先ほど申しましたPL訴訟の対応担当になりました。そこで6年間、担当者として訴訟ハンドリングをした後、2001年にアメリカにあるトヨタ自動車の販売会社へ駐在することになりました。アメリカは訴訟社会と言われていますが、弊社のPL訴訟のほとんどはアメリカです。相当な数あります。アメリカと日本できっちり連携しながら業務を進める必要があるわけですが、そのパイプ役という形で赴任しました。

4年後、2005年に日本に帰ってまいりまして、グループ長という立場にはなりましたが、引き続きPL訴訟を担当することになりました。

右に四角で囲みましたが、2008年まで14年間PL担当ということでやってまいりました。ひょっとすると、このままずっとPLをやっていくのかなと思っていた矢先に、今年1月に国内法務室へ異動を命ぜられまして、今に至っております。

14年間同じ仕事をやってきた人物は周りを見ても僕ぐらいしかなくて、物すごく特異な経歴の持ち主だということになるのではないかと思います。いろいろな人のローテーションを踏まえて、検討された結果、たまたまめぐり合わせでこうなったということです。

今は、大学時代、余り勉強しなかったんですが、習ったこともすっかり忘れていまして、日々勉強しながら頑張っている状況です。

では、本題に戻りまして、法務部の機能、役割

でございますが、ごらんの4点になります。

1つ目は、日々の従業員の行動、業務が問題にならないようにする、こういう活動です。マル1に行動指針と書きましたが、先ほどご説明したトヨタ行動指針です。2つ目に、倫理相談窓口というものを弊社では設けております。日々従業員から、困ったとき、悩み事がある場合には相談を受け付けるわけですが、できる限り相談しやすいように、社外の弁護士事務所にこの窓口をお願いしております。相談は匿名で受け付けるということにちょっと工夫をして、できる限りコンタクトをしていただく、こういうことをやっております。

2つ目の渉外法務はおわかりだと思いますので、飛ばします。

3つ目の予防・戦略法務というのは、トヨタが市場活動を進めていく中で、いろいろな法的ステップ必要な法的ステップがあるわけですが、これを一つずつクリアする、もしくは将来のトラブルを回避するための手当てをする、そういった仕事です。

1から3の仕事でトラブル防止を図るものの、やはりすべて回避できるわけではございません。起こったときには適切に、速やかに回避するという活動をしております。

弊社の法務部は集中管理型ではなく、サービス型であるというのが大きな特徴ではないかと思っております。

ちょっとご説明しますと、社内の部署から相談を受けてアドバイスをするわけですが、法務部には何ら決定権がないということです。例えば、契約書はすべて法務部で承認をするといった会社もあると伺っておりますが、弊社ではそれはやっていません。かといって、法務部が各部署に出かけていって「業務に問題はないですか」といったような監査をすることもしておりません。あくまで相談を受けてアドバイスをするという形で、実際の実務担当部署がどういった業務をするか判断するという流れで、「医者と患者の関係に似ているね」と言われる人が多いです。

そのやり方がうまくいくためには、社内各部署



から信頼を得ることが大事になってまいります。どういふことかといいますと、法務部に相談すると適切な、もしくは役に立つアドバイスをもらえる。「じゃ、次に困ったときにはまた法務部に相談に行こう」と思ってもらふということです。それで、ここに「顧客第一」から「現地現物」まで代表的なものを3つ挙げましたが、こういったことを先人が努力して愚直にやってきたことで、うまく回っているのではないかなと、手前みそですが、思っております。

続いて、部員に期待される能力として6点ほど書いております。

上の2つは、相談を受けた際に、何が法的な評価に必要な情報かを、関係しそうなものまで含めてすべて引き出すということです。そして、引き出した情報の何が重要で、どういった法的な問題があるのかをそこから整理することが必要です。ここでやり方を間違えると、検討の結果が変わってきますので、大変重要な能力になります。

3つ目ですが、関係部署にしっかりわかるように、ご理解いただけるようにアドバイスしなければいけない。場合によっては、利害関係が異なる複数の部署に影響する場合があります。そういったときに意見調整をするようなことが必要になることもありまして、これも重要な要素です。

4つ目ですが、法務部に相談があるケースは、なかなか白黒はっきりしない微妙な案件が多いです。そのときに、健全なバランス感覚を持っていないと間違えたアドバイスをするようになってしまいますので、常識も含めて、法律知識はもちろん、常識も含めてバランス感覚を養っておくことが重要です。

5つ目は、とにかくクライアント部署と一緒にあって、親身になっているいろいろな案を考え、粘り強くやるということ。

最後は、先ほど申しましたように海外の事業体とやりとりすることも多くなってきますので、特に英語が求められるということです。

そういったスキルを得るために、どういふ育成をしているかということです。

最初の2つは、これは法務部というわけではなく全社共通のものであります。新入社員が入った後に集合研修をやり、工場で実際に車をつくったり、販売店で販売の実習をするといったことや、3年目、5年目、10年目といったようにそれぞれの時期に応じた階層別の教育を全社共通で行っております。

法務部はどうかといいますと、原則、やはり日々の業務を通じて育成していくのが基本です。というのも、四角で囲んだところですが、やはり弊社の中でビジネスがどのように行われて出ていくか、相談してこられる方が何に迷っていて何に困っているのかをしっかりと把握することが、まず重要になります。そこで関係する法律の知識を深めていく、そして応用力を磨いていく、こういう仕事になってきます。なので、業務を通じて知識の範囲もしくは深さを徐々に広げていく、こういうやり方をしております。

それをサポートするような制度になるんですが、入社3年目までの新人には4年目以降の先輩が1人ついて、日々、仕事の進め方等いろいろ面倒を見てくれる、こういう制度があります。これは法務部だけではなくて全社的にやっている制度です。

そして経験を積むに従って、海外に出たり、もしくは社内でのローテーションをすることで、さらに技術なり理解を深めていく、こういうやり方でございます。

続きまして、弊社は弁護士の方と日々、仕事をしております。そのなかかわり方をご説明いたします。

まず、選ぶ際ですが、案件を扱っている担当者が、どの弁護士にお願いするのが最適かを考えて、選択します。私のようなグループ長は特段のものを申すことはせずに、その選定を尊重しております。

では、どういったやり方をするかということですが、事務所ということではなく、やはり個々人の弁護士の先生の能力を見て選ぶということです。そのときの観点を5つほど掲げましたが、私が重要だと思っているのは四角で囲んだところですね。我々が会社としてどういふことをやりたいのかを

理解してくれて、実効性のある具体的なアドバイスをするために知恵を絞ってくれる、そういった弁護士を頼りにします。

キャラクターと書いたのは、ちょっとわかりづらいかと思うので説明いたしますが、案件によっていろいろあります。例えば裁判でがっしり戦わなければいけない案件ですとか、契約交渉する、もしくは示談交渉するといったようにいろいろあります。弁護士の先生いろいろおられますが、やはり合う方といますか、おられます。強気な方とかうまくまとめてくださる方とかおられまして、そういったものを含めて、案件ごとに判断しております。

大きな案件では、チームをつくって対応するというのもやっております。

では、弁護士の方とどうやって仕事をしていくのかということですが、大きく3つほど掲げさせていただきます。

まず、案件の丸投げは絶対にしないということです。例えば、極端な話、相談しにきた方を弁護士に引き合わせるだけというようなことは絶対にやりません。必ず法務部員が事実関係を調査した上で、弁護士の選択をします。そして、弁護士からのアドバイスをそのまま返すこともしません。相談者への回答を決めるのは法務部員です。

例えば、弁護士の先生から余り思わしくない回答が来る場合がありますね。そのときは、他に本当に手はないのかということで第2、第3の弁護士の意見を聞くこともした上で、会社としてどうするのがいいかを法務部が決める、こういうことをやっております。特に海外の場合は文化も違いますし、状況もわからない中で、弁護士から「できません」という答えが来る可能性があります。そのときは、そこにとどまらずに「何でだろう」というところまで深く突っ込んで、「こうするとできるのでは？」といった代替案を粘り強く考えることを心がけて仕事をしております。

最後の項目になりました。最近のホット 이슈です。

ご存じだと思いますが、コンプライアンスとい

うもの重要性が高まってきております。数年前であれば問題視されなかったようなことも、最近ですと非常に厳しく扱われるようになってきています。法務部としても、先ほどの行動指針をつくって展開するですとか、e-ラーニングで法律にかかわるような情報を発信するといったことに力を入れております。

経営環境の変化というところは、ご存じのとおり、弊社もなかなか厳しい環境に置かれておられて、そうすると、雇用問題をどうするかとか、職場の閉塞感が高まってトラブルが起こるとか、そういった可能性があります。また、関係先との取引に影響することも考えられます。これまでなかったようなリスクが見え始めてきている状況ということです。

そして最後、3つ目のところで、何を言いたかったかといえますと、そうすると、我々法務部がこれまで経験していない分野で、しかも速やかな対応をしなければいけないといったことが増えるのではないかと想定されます。そういったときに、社外の弁護士の高い法律の専門知識、もしくはこれまでの経験で得たバランス感覚といったものを、より頼りにするケースが増えるのではないかということです。

時間も迫っていますので、ちょっと簡単に。

では、トヨタのコンプライアンス体制はどうなっているかということですが、ポイントは上の2つですね。とにかく一人一人が意識を持つことが大事なわけですが、ただ、少し話して「すべてわかった、もう間違いはしない」というスーパーマンはいないわけですから、育成しながらチェックする機能を設けなければいけない、こういう基本的なやり方をしております。

左側の仕組みのほう、各種相談窓口とありますが、これを紹介すると、ここにある6つの窓口があります。複数窓口を置くことによって、問題になりそうな事象を早目にキャッチするというのをやっております。オレンジ色で囲ってあるところが法務部の担当のところ、企業倫理相談窓口については先ほどご説明いたしました。T - Wa

v e法務相談窓口というのは、社内のイントラネットを使いまして、関係部署からeメールで法務の相談を受け付けているということでございます。

以上、少しでも皆様のご参考になればと思っております。

暑いですので、お体には気をつけて頑張ってください。ありがとうございました。

鈴木（将）氏

前田様、ありがとうございました。

それでは、会場のほうから質問ございますか。

質問者

資料の15ページに「部内・他部署とのローテーション」とありますが、これがどのくらいの頻度でどのような部署にローテーションされるかを教えていただきたいと思っております。

そのように確認したい理由は、企業法務の法務部員という、どうしてもその企業にとってベストの回答を出さなければいけない人間になるので、法律の知識ももちろん重要ですが、それと同じくらい、もしくはそれ以上に社内事情に精通していて、社内の人脈ですとか社内事情に明るいことがすごく重要になってくるのではないかなと感じています。前田さんみたいに入社直後に工場や他部署に配属されている方は、その会社の仕事の仕組みとか人間関係というものをある程度把握して、その経験を法務部でも生かせると思うんですけれども、いきなり法務部に配属されて、もしずっと法務部に配属されたままだと、どうしても社内事情というところでハンディを負ってしまうのではないかなと感じたので、部内・他部署とのローテーションというところについて教えていただきたいと思っております。

前田氏

まず、どういった部署とどういった頻度でということですが、そうですね……、例えば国内販売、営業職に行く、もしくは来るというケースが数年に1回くらいはありますね。あとは珍しいんです

が、私のように工場から来るとか、あとは、2年に1回くらいは人事部から来る、もしくは人事部へ行くというようなことをやっています。でも、基本的には管理部署系が多いですね。

比較的、90人くらいの人数ですが、私の印象からすると、数年に1回、2年に1回くらいはローテーションがあるということで、頻度は高いのではないかと思います。

ご指摘いただいた件、社内事情もしくは人脈に詳しくないといけないのではないかな。全くそのとおりでして、法務部の育成のところでも多少述べましたが、業務を通じてそれに関係する法律知識を高めていく、こういうやり方をしています。業務を通じてというのはどういうことかということ、相談を受けて、「こういうことをやりたいから」といろいろ説明を受けるんですが、そこをしっかりとやる。場合によっては、例えば販売店絡みのことであれば実際に見に行くとか、そういうことをしっかりと聞き込んで、周辺事情まで理解するということをして地道にやっていく。その結果、いきなり法務部に配属される方も年に3人くらいいるんですが、そのやり方をずっと積み重ねていって必要な知識を得るということですので、余りハンディになることはないです。

確かに、営業部署から来た人が営業案件を担当すれば、例えば聞かなくてもわかる、そういったメリットはありますが、とにかく話して、そういう積み上げをすることが前提になっていますので、多少苦労はすると思いますが、大きなハンディにはなっていません。

質問者

法科大学院修了生です。

資料2ページの会社紹介にも記載されているように、トヨタは研究開発国内外9カ所や、製造等で70カ所もある、世界規模で展開されているその大規模な経営の中で、契約というのはもう無数に締結されていると思うんですけれども、契約書類等の保管・管理等について法務部はどのようにかわっておられるのかお聞きしたいと思います。

よろしくお願いします。

前田氏

先ほどプレゼンでも述べましたが、法務部は、契約書を承認するとか決裁権を持っていません。当然相談は受けますが、相談されてきた部署が、最終的にどうするかを決めてサインするんですね。

書類等の保管も、それぞれの部署が必要なものを保管することになっております。

鈴木（将）氏

ほかにありますか。

では、恐縮ですが、私から1つ伺いたいたいんですが、今日のシンポジウムの趣旨ともかわるので、あえて伺いますが、法科大学院というものをごどう見ておられるか、あるいは法科大学院に何か期待をすることがあるか、もし会社としてというのが難しければ、前田様個人のご感想でも結構でございますから、何かあれば伺いたします。

前田氏

端的に言うと、高い、深い法律知識を持つことも確かに必要だと思います。私など学生の時に勉強しなかったのが、相談されても、こういった法律が関係するのその時点で一から勉強しなければいけない、そういったことがなく、割とスッと入れる、そういう知識を得ることは大変重要だと思います。

一方、とはいえ、法律知識だけ持っても、なかなか業務、ビジネスですね、具体的な相談事項にどう当てはめるのかというところは、やはり絶対悩むと思います。そこを応用力といいますか、そこで関係する情報をとってこられるような、そういうスキルを持たれた方、これはすごく助かると思います。

あと、先ほど言った常識ですね、コンプライアンスがかなり重要になっているという話をしましたけれども、法律だけではなくて、法律を超えたところまで含められるということになっています。

そうすると、世間常識ということですね。この世間常識というのはその時々で変わりますので、そこもバランス感覚といいますが、日々の社会の動静によく目を向けていただいて、バランスのとれた人になっていただければなと思っています。

すみません、ちょっと具体的ではないんですが。

鈴木（将）氏

ありがとうございます。他は、よろしゅうございますか。

それでは前田様、どうもありがとうございました。改めて拍手をお願いします。

続いて、中部電力株式会社法務部課長、野原彰文様からお話をちょうだいいたします。

よろしくお願いいたします。

中部電力株式会社

法務部 課長

野原 彰文 氏

野原氏



<中部電力株式会社法務部課長 野原氏>

ご紹介いただきました中部電力法務部の野原でございます。よろしくお願いいたします。

短い時間ではありますが、中部電力法務部のご紹介などをさせていただきます。決して当社の法務部が企業法務のスタンダードであるとは思いませんけれども、法務業務の一つの有り様、その一端でもお伝えすることができればと思っています。

当社の概要でございます。

事業内容につきましては、その名が示すとおりでございますけれども、産業活動や日常生活に不可欠な電気につきまして、発電から送電、配電を経ましてお客様へ電気をお届けするという電気事業をメインとしております。ただ、総合エネルギーサービス事業として持続的に成長していくことを目指してありまして、ガス供給事業ですとか熱供給事業なども営んでおります。

最近10年におきましては、海外事業も手がけるようになってありまして、海外のエネルギー事業への投資ですとか参画、電気事業にかかわります海外のコンサルティング、こういったことも推進実施をしてあります。

設立は昭和26年でして、もうすぐ設立60周年でございます。

当社の営業区域ですけれども、愛知、岐阜、三重の東海3県に加えまして、長野県、静岡県の中部5県でございまして、当地域にお住まいの方はすべてお客様ということになるかと思えます。

法務部の概要でございます。

法務部の組織、要員についてですけれども、部員は法務部長以下33名でございます。そのうち女性は3名。大学卒の平成18年入社が3名、平成19年入社が2名と若手も活躍しております。

部は担当業務ごとに、今、ごらんいただいておりますような4つのグループに分かれてありまして、株主総会対応ですとか会社法、独占禁止法対応、こういったものを中心に行っております経営法務、これが私が担当しているところでございます。そして訴訟や損害賠償業務を中心に担当しております一般法務グループ、そのほかコンプライアンス推進会議事務局という全社のコンプライアンスの対応を行っているところ、それから、一番右にあります原子力訴務というのはちょっと特殊なんです、現在やっております原子力発電所の運転差止訴訟の対応に当たっている特命グループでございます。

ちなみに、この原子力訴務グループには、法学部出身の者だけではなく、原子力部門、土木建築部門の技術系の社員が4名在籍してありまして、

純然とした法学部出身の事務屋の法務部員と共同して、訴訟対応に携わっております。

なお、経営法務と一般法務の2つのグループにおきましては、社内の31部門及び関係会社32社につきまして、いろいろな条件をスクリーニングした上で、それぞれ担当者及びその上長を割り当てまして、その部門や会社の専属として法律相談や契約審査等の法務サービスをワンストップで提供するような、ワンストップサービスと言っているんですけれども、そういったことを実施しております。

法務部のミッションでございますけれども、ここ数年来、当社及びグループ会社におきますコンプライアンス経営の確立と、積極的・戦略的な法的サポートの実施、この2点を挙げております。これは、法務部というのはあくまで会社の経営ですとか事業推進を磐石なものとするための裏方であるということを示しているものでございます。なお、特にグループ会社を挙げておりますのは、連結決算、グループ経営時代となっております、グループ経営の重要性がとみに増しているという認識からでございます。

次に、法務部の主な業務についてご紹介させていただきます。

1つ目ですが、法律相談。これは当社やグループ会社の法律問題について相談を受けまして、電話や面談等によって対応しております。ちなみに昨年度の件数は約500件でございます。

それから、必要に応じまして弁護士相談を実施しております。こちらが昨年で約100件でございます。

定例法律相談と書いておりますけれども、これは5名の弁護士の先生に定例相談の担当をお願いいたしまして、毎週1回、輪番制で実施しております。この相談におきましては、法務部員ももちろん下調べから当日の相談にも加わりまして、ディスカッション形式で答えを導き出していくといった形式をとっております。

2番目の、契約書、経営会議資料等の審査でございます。これはここに書いてあるとおりです。

れども、当社やグループ会社の和文や英文の契約書の審査、これが昨年度でいきますと654件、海外事業の投資案件や事業再編の案件等では、この契約書の審査をちょっと超えまして、実際の契約交渉の場に法務部員が立ち会うようなことも行うことがございます。

経営会議の資料案、決裁書案の審査ですが、これは大体年間100件でございます。これは取締役会の資料等を 実際には、開示しなければならなくなることはなかなかありませんけれども、経営判断の妥当性、合理性等を問われた場合にも間違いがないようにということで、経営会議の資料等の審査を行ってございます。

次にいきまして、争訟対応でございますけれども、これは、いわゆる狭義の訴訟ですとか裁判対応等でございます。営業・用地・工務部門との関連の訴訟が現在かかっていまして、今、係争中のものが12件ございます。

対応についてコメントいたしますと、この中で訴訟対応は、弁護士の方に丸投げすることはしておりませんで、まずは会社で所管部署と法務部員が打ち合わせをしまして、答弁書ですとか準備書面の案を作成した上で、弁護士と打ち合わせをして裁判所に提出するというのをやっております。これは単に法務部員の能力啓発のためというわけではありませんで、そうすることが会社の思いや考え方を反映するのによい方法だと思っているからでございます。

それから、その下にあります浜岡原子力発電所運転差止請求訴訟。先ほど出ていたものでございますけれども、これは大規模な事件でございます。特別なチームでやっております。訴訟の概要を一言で言いますと、東海大地震が発生しますと原発事故が起こるのではないかとということで、運転の差止を請求されているものでございます。

次に4番目ですが、定款・商業登記。これもここに書いてあるとおりですが、法務部の経営法務のほうで対応しております。

5番目の、株主総会の対応でございますけれども、これは株主総会の適法かつ円滑な運営の支援

ということで実施しております。株主総会の事務局は総務にあるんですけれども、そこ共同して、少数通知の作成や想定Q & Aの作成から始まりまして、総会の当日には議長席の後ろで議長の議事進行の支援を行っております。

6番目、補償賠償と書いてありますが、これはどういったものかといいますと、いわゆる不法行為に関連します損害賠償の対応業務でございます。加害、被害ともでございます。

ここに書いてあります電柱折損等というのはどういったことかといいますと、公道上の電柱等に自動車が運転を誤ってぶつかって、電柱が折れるといったこと、それから、名古屋市等地下化が進んでいる所では、電柱はないんですけれども、配電塔といいます、変圧器、トランスを道の脇の小さいロッカーみたいなものに入れて置いているんですけれども、そこにぶつかって壊されるといったことがあります。その損害賠償の交渉をするということでございます。これは加害者が任意保険に入っている人だったらそれほど問題はないんですけれども、任意保険に入っていない相手ですと、これを取り立てるのがなかなか大変ということでございます。

その下、業務上の交通事故への対応はということかといいますと、当社はそのこそ規模が大きい会社でございますし、車両もたくさん保有して、いろいろ事業活動をやっておりますので、いわゆる任意保険には会社の車は入っていない。なぜ入っていないかといいますと、それだけ規模が大きいものですから、安全教育を徹底しまして事故を起こさないようにする。そして、万一起こったときにはそれは自前で対応する。こちらのほうが保険に付保するよりもコストがかからないということでございまして、もう一つ言えば、実際加害をしたときには社員が行って謝るほうがよからうということもございまして、自前でやっております。これは当社の過失割合が大きい加害事故ですと、なかなか辛いものがございます。

7番目ですが、コンプライアンス。これは、先ほどの全社的なコンプライアンスの推進の事務局

をやっておるといふことでございます。

次ですが、教育・研修。これは役員や従業員を対象としまして、法律研修、法務研修を実施しています。関係会社についてもニーズに応じて実施しております、最近ですと、個人情報保護法ですとか下請法関係のニーズが多くて、ここ二、三年、実施をしております。

また、情報発信としまして、「経営法務ニュース」ですとか「法務ニュース」「中電グループ法務ニュース」など、いろいろ対象を分けまして、年に二、三回ずつ発行しております。

そのほか法令の改正情報でございますとか、先ほど申し上げたようないろいろな法律相談事例がだんだん蓄積されてきますので、それをFAQという形で各部門に提供しております。

法務部員に対する教育でございます。

初めて法務部に配属された社員に対しましては、先ほどちょっとご紹介しましたような業務あるいは法分野ごとに、各60分から90分程度で12コマにわたるガイダンスを行っております。その後はOJT中心で教育を実施しております。

当社の法務部の仕事の進め方として、ちょっと伝統的なやり方でございますが、担当者、副長、そして課長、そして重要なものは法務部長というようにボトムアップ式でやるのが原則でございますので、若年者に対する目配りや教育も、その意味からもある程度手厚くできているのではないかと考えております。

それから、社外研修やセミナーにつきましても積極的に受講させるようにしてまして、基礎的な知識ですとか新しい問題についての知識も吸収させるようにしております。

それから、その他に書いてありますけれども、当社におきましても、先ほど申し上げましたように海外事業に進出するようになってきてまして、英語に強い法務部員を養成する必要があるということで、遅ればせながらですが、海外ロースクールに社員を派遣しております、現在、4人目がアメリカのロースクールに留学しております。

法務部が求める人材像でございますが、問題と

なっております事案を分析して、その対応策や解決策を検討、立案できる能力を持った者ということになるのではないかと思います。対応策、解決策といふものは、法的に誤りのないものであることはもちろんですが、会社の方針ですとか会社の性格、先ほど申しましたように公益事業を営んでいる会社であるといったことを踏まえた、また、常識に照らしても妥当なものであるといった要件を満たすような、そういった対応策、解決策を考えることができる者ということになるかと思います。

加えまして、人材ということになりますと、法務以外の部門でもビジネスマンとして十分に通用するような人材でないと、これも十全ではないのかなと思います。

このようなことができるために必要な資質ということで、いろいろ盛り沢山に書かせていただきましたが、この中でとりわけ、やはり法律知識、文章表現力、健全な常識とバランス感覚というあたりが大事なかと考えております。

次に、法科大学院教育に期待することです。一民間会社の法務部が申し上げるのは僭越であります、お話しすべき項目にございましたので、あえて申し上げることとしますと、まず、当社が専門家に何を期待しているかということですが、1つ目は、高度に専門的な知識や知見の提供。これをパートナーの弁護士に期待しております。具体的には、会社法ですとか金融商品取引法、独占禁止法、税法などを始めとしました裁判例もないような先端の問題でありますとか、あるいは会社として初めて直面するような問題につきまして、専門的な法律知識や問題解決の考え方についてのアドバイスをいただくことを期待しております。

次に、難解複雑な訴訟の対応とさせていただきますけれども、訴訟にも複雑なものと単純なもの、大規模なものから小さいものとさまざまありまして、難解複雑なものととりわけ会社にとって重要で、慎重な対応を期さなければならぬといったものがございます。そういったものにつきまし

て、できるだけ質が高い、会社の方針にかなって、より有利な解決のために効果的な訴訟戦略ですとか主張立証の構成について、勝てると言ったら余りにも低俗でございますけれども、よりレベルが高い主張立証の構築をお願いしたいというものでございます。

3つ目に書きました、論理的かつ説得的な理論構築の支援でございますけれども、訴訟に至らずとも、会社として新しい事業ですとか新しい事項に対応するに当たりましては、外部への説明責任ですとか、あるいは役員の経営判断の適正性の担保といった意味合いを含めまして、会社の対応や方針の根底をなす考え方、理論的根拠の構築や定義につきまして質の高い支援やレビューを行っていただけること、これも期待する場面が多々出てきているかなと思っております。

こういったことを踏まえまして、専門家である法曹を養成する法科大学院の教育に期待することとしましては、やはり高度な専門知識や高い洞察力を備えておられて、コンプライアンスの時代でございますので健全な良識や高い倫理観を備えた、そういった法曹の養成にご尽力いただければ思っているところでございます。

もう一点、つけ加えのように申し上げるとしますと、先ほど期待することの中にもありましたが、やはり独禁法ですとか知的財産法、税法、金融商品取引法等の余り当社が慣れないような分野につきましては、問題になったときに、やはり困るところがございまして、その特殊分野と言ったら語弊がありますけれども、そういった特異な分野、専門分野を持たれている弁護士さんはそういったときには頼りになりますので、そういった企業にとって有用な分野の教育についても力を入れていただいて、また、ロースクールの皆さんにもその辺を踏まえて勉強していただけたら大変ありがたいと思っております。

最後に偉そうなことを申し上げて恐縮でございますが、ご清聴ありがとうございました。

鈴木(将)氏

野原様、ありがとうございました。

それでは、会場からご質問を受け付けたいと思いますが、いかがですか。

質問者

法科大学院学生です。

俗っぽい質問で恐縮ですが、法科大学院修了生が御社を希望しようと思った場合、どういうルートで採用されるのかということなのですが、やはり学部の新卒採用みたいに、卒業の随分前から就職活動をしていくことになるのでしょうか。

野原氏

まことに申し分けないというか、そういった回答になってしまうかもしれませんが、ロースクールの方を特別に採用するような枠や制度は持っておりませんで、どういった具合に考えているかといいますと、結論的に申し上げますと、先ほどおっしゃったように、学部の方と一緒に時期に同じような活動をしていただいて、その中で「採用しましょう」という話になりましたら、採用することもあるかということでございます。

質問者

法科大学院修了生です。

先ほどの前田さんのトヨタでは、契約等の締結の権限はない方法でやっているとおっしゃっていたのですが、こちらは資料7ページで契約書案の審査と書いてあります。一括で集中管理して契約書審査を扱っていると考えてもよろしいですか。

野原氏

正確に言いますと、社内のものはある一定の契約書については、いわゆる決裁権限が、例えば役員クラスの決裁権限になっているものは法務部へ回付が義務づけられているというシステムになっています。一方で、関係会社のほうはそんなふうにはなっておりませんで、それぞれの会社で「これは重要だから」あるいは「これはどうしていいかわからないから審査してくれ」という依頼があ



って、それを受けて審査するようになっています。

ちなみに、ではその権限はどうかというと、これは先ほどのトヨタさんとはちょっと微妙に違っておまして、社内のもの、関係会社のものは、それこそ関係会社の判断で最後はやっていくことになりましたが、社内のものはどうかといいますと、どうしてもこれはリスクが大きくてだめだとか、適法かどうか疑問なのでこのままではだめだと法務が言ったとしますと、それはなかなか強行突破はできなくなっています。

といえますのは、その契約をする意思決定をする際に、決裁書あるいはもっと大きいものでいきますと経営会議になりますけれども、そちらに上がっていくときに、法務がそういった形で「どうしてもリスクが大きい」とか「これは適法性に疑問がある」ということになりましたと、会議にきちんと乗らないといったこともありまして、「ノー」と言ったから絶対ノーだというものではありませんが、デットロック状態にはなるようなシステムになっています。

審査を依頼した主管部も、さすがにこういった時代でございますので、そこであえて無理にはやらない。事実上は、その希望も踏まえてもうちょっと別の道がないか探ってみるとか、あるいはそのリスクを突き詰めてみるとか、何らかの妥協的な解決を図るようになっています。

質問者

法科大学院修了生です。

資料7ページに法務部の主な業務として、法律相談というのが挙げられています。この個別法律相談はディスカッション形式で行うと聞いたのですが、これはどのような案件を扱っておられるのでしょうか。

野原氏

個別と定例とまず違ってまして、先ほどディスカッション形式でと申し上げたのは、定例法律相談のほうでございます。個別相談というのは、週1回の定例の相談に入らない、あるいは緊急等

で個別にやるものでございます。

こういったものということですが、社内においても機密性が高いものとか、ちょっとセンシティブなものは、さすがに何人も関与させてディスカッションするようなことはできないものもありますけれども、多くの案件は、先ほど申し上げましたように、法務部の担当者が何人が加わりまして、事前に論点を挙げて、対応の方向性もそれぞれ考えた上で法律相談に臨みまして、担当の弁護士といろいろ意見をやりとりして、そして落としどころといましょうか、結論を導いていくという具合のことをやっております。

質問者

その法律相談というのは、基本的に事業部門の相談ですか？

野原氏

これはどういったことかといえますと、まず、法律相談をしてくださいと言ってきたときに、弁護士に聞きたいというものは基本的には弁護士相談をかけますので、そちらにいきますが、一般的に相談があったものについては、「これは法務部員限りでよい」と判断しますと弁護士相談には持っていきませんので、この一段上の法務部員の相談で回答をして、それで処理をする。法務部員が受けてなお、これは外部の意見を聞いたほうがいい、あるいは法的に難しい論点を含んでいるので弁護士にも相談しようということになりますと、2つ目の にあります弁護士への相談に持っていく。そういった意味で「必要に応じて」と。

鈴木(将)氏

他は、よろしいですか。それでは野原様、どうもありがとうございました。

3番目のプレゼンテーションを、日本ガイシ株式会社社管理本部副本部長兼執行役員法務部長であられます宝池隆史様からお願いいたします。

日本ガイシ株式会社  
執行役員法務部長  
宝池 隆文 氏

宝池氏



<日本ガイシ株式会社執行役員法務部長 宝池氏>

日本ガイシの宝池でございます。

今日はこのような席にお呼びいただきまして、大変光栄に存じております。

日本ガイシという会社は皆さん余りお馴染みがないかもしれませんが、簡単にご紹介させていただきます。

日本ガイシはセラミック、焼物の会社でありまして、今年で創立90周年でございます。日本陶器、これは今のノリタケさんでございますけれども、こちらのがいし部門として創立いたしました後に分社化され今に至っております。

代表者に柴田会長、松下社長の名前を書いておりますが、偶然ですが、お2人ともこの名古屋大学のご出身でありまして、会長は特に法学部のご出身です。経団連の副会長等も歴任された方であります。

主要な事業領域は、今のところ3つございまして、電力、セラミックス、エレクトロニクス事業ということで、順にご紹介いたします。

電力の主力製品と申しますと、このガイシ。今、映っていますのは送電線用に使う懸垂がいしと呼ばれるものでございます。これを中電さん初め多くの電力会社さん、あるいは重電さん向けにつくらせていただいております。

それから、最近ときどき出てまいりますのが、

このNAS電池です。これはナトリウム・硫黄電池。大容量の二次電池、充電・放電ができる電池です。これは、例えば風力発電などと組み合わせで使います。風力というのは、おわかりのとおり風がないときは電力を起こしません。電力の品質というのは、フラクチュエートしてはいけません。できるだけ安定したものであることが必要です。NAS電池は、足りないときは放出し、余ったときは貯めておくのに有用であり、エコにやさしいものです。

同じようにエコロジーにかかわりますとそうそう、「エコロジー」という言葉を日本の会社で最初に使い出したのは、は当社だと言う人もいますけれども、その代表的な製品が自動車の排気ガス浄化装置用セラミックスです。この左側はガソリン用、右側はディーゼル用です。これがつい最近まで稼ぎ頭でした。このようにほとんどの製品が産業向けですが、消費者向けの家庭用浄水器等もわずかですがやっております。

それから最後に、エレクトロニクス。詳しい説明は省きますけれども、これはいずれも、圧電セラミックス等、高機能のセラミックスをベースとする技術であります。

売上高は、前にプレゼンされた2社から比べますと、数分の1あるいは数十分の1でございますけれども、それは比べるほうが大き過ぎるんでありまして、私どもぐらいの規模の会社が日本の製造メーカーとしては、数の上では標準に近いのではないかと考えております。

(売上高推移表で)ちょっと見にくいかもしれませんが、この中で素形材事業、環境装置事業というのが途中から消えていると思います。これは1社は旭テックという会社でして、リップルウッドという外資に売却いたしました。もう一つは環境装置事業、これは50・50のジョイントベンチャーといたしまして、富士電機グループさんと一緒の合併企業にして連結から外れたわけでございます。このような組織再編にも企業法務というのは深くかかわるということで、後でまたもう少しご紹介しましょう。

利益につきましてはこんなところで、近年選択と集中が功を奏し、2007年まではよかったんですけども、2008年のリーマンショック以降、急激に収益が落ちてきております。これはリーマンショックによる需要減をまともに受けた結果であり、トヨタ、中電さんにはぜひまた頑張ってください、当社の部品をお買いいただきたいと思っております。

当社は、早くから海外展開をやっておりまして、10カ国に18カ所の製造販売拠点を持っております。大体当社の売り上げの半分は輸出プラス現地生産でありまして、相当部分が海外生産ということですので。初めての海外進出が1960年代ですから、最も早くから海外進出を始めた日本の製造会社の1社でもございます。

ちょっと横道にそれますが、社会貢献もやっておりまして、一例として創立80周年を機に基金を創設し、留学生支援事業をやっております。ひとつ目は、1年に40名の方に、月額6,000円ですから市価の10分の1ぐらいで大変すぐれた宿舎設備を提供する事業です。スライドでは名大生ばかりノートしてしまいまして、申しわけございません。今日は会場が名大なので名大生の方がほとんどだと勝手に思ったので、お許しいただきたいと思えます。宿舎にはこの地域にある他の大学の方もたくさんいらっしゃいます。

それから、スカラシップとして国費並みの月額12万~16万を支給する事業もやっておりまして、その10年間の数字がここに書いてあります。

それと、こういった方々と一緒に語学・異文化交流講座とか近隣の子供たちとの交流会といったこともやっております。この会場のある地域でやっておりますから、機会があればぜひご参加いただきたいと思えます。

こういった前置きをいたしまして、本論であります今日のお話をさせていただきたいと思えます。

まず、私自身でございますけれども、私は、実は日本ガイシが2つ目の会社でありまして、当初は住友金属工業という鉄鋼メーカーに勤務しておりました。そこで初めて企業法務という仕事にか

かわったわけでございます。最初の七、八年がほぼ法務です。それから十数年、経営企画あるいは原料購買、国際企画などを經由いたしまして住金勤務の最後の2年、また法務に戻りました。その後、日本ガイシに転じまして、ほぼ10年、法務をやっております。

この間の企業法務の発展といいますのは、我ながら目を見張るようなものでした。前の会社で約30年前、当時の総務部法規課に赴任したのですが、当時、課はできて2、3年目、課員二、三名でした。それが今は部になり5倍ぐらいの人数でやっている。日本ガイシにしても、30年前はせいぜい総務課5人ぐらいの中で、法務は1人ぐらいでやっていたはずですよ。それが30年の間に、次にお見せするようなレベルの組織になったということです。

法務部の組織でございますが、当社の場合、他社さんとちょっと違いますのは、私は、いわゆる他社で言う知財部長を兼ねております。今日、主にお話する「企業法務」は法務第1グループと第2グループの合計9名プラス1名が行っている仕事でございます。

ちなみに第2グループ、これは法務グループの中ではナンバー2、私の下になりますが、ここには女性総合職、雇用均等法施行第2期かな、に入った人で、同期生の中でもトップレベルで昇進し、今大いに活躍している人もいます。ちなみに、その方も名大卒です。

ということで、中身については順次これからお話しいたします。

法務グループの業務構成でございます。

個々についてはこの後、若干説明しますので、比重に注目していただけたらと思いますけれども、大体定常的な業務の半分ぐらいが契約等の取引にかかわることです。契約関係以外で言いますと、コーポレートと書きましたのは会社法関係のようなものです。先ほど中電さんからご説明があったような業務のことです。それから、安全保障輸出管理というものもあります。意外に訴訟・係争が少ないと思われると思います。企業法務の中で

は、訴訟・係争の比重はそう大きいものではありません。中電さんの原子力とか、ああいう問題を抱えておられる企業は別ですし、私の前の会社でもかつては大きな公害訴訟をやっておりましてけれども、そういうことを別にしますと、日本企業の法務において、訴訟というのはそれほど多くないのが実態だろうと思います。

この10年間で比重を高めておりますのが、コンプライアンスあるいは法務教育の領域だと思えます。

では、簡単に業務内容をご紹介しますいきましょう。

契約一般というのは、大体契約書を作成したり審査したり。これにはもういろいろな契約があって、分類してみると70種類ぐらいあったりするんですけども、取引基本契約がありライセンス契約があり、あるいは秘密保持の契約もある。まだまだたくさん種類がございます。賃貸借などという民法の典型契約にあるとおりの契約もございます。

それから、法律相談。これは、取引過程、業務過程で生ずるさまざまな問題、あえて「法的」問題と限定いたしません、企業の事業過程で直面するいろいろな問題への法的側面から相談に必ず業務です。訴訟に発展するかもしれない紛争を、未然に回避する試みもここでの課題のひとつです。

新任の法務部員は必ず、まず契約を担当させることにしております。法務部の業務は契約に始まり契約に終わると言ってもいいぐらいだと私は思っております。

それから、契約の一部とも言えますが、プロジェクト的な業務がございます。

先ほど私は「会社を売りました」と申し上げました。それ以外にも、買うこともありますし、それから内外の直接投資などの際、たとえば、海外で工場を立地するなどの時、法的に支援することがタスクとなります。特に海外パートナーとジョイントベンチャーを作るときなどには極めて複雑な法律関係を処理し、取引を設計していかなければなりません。もちろん現地の弁護士、場合によ

っては日本の法律事務所の渉外の先生のお力も借りるわけですが、かなりの部分を法務部が進めます。これは大体プロジェクトマネジャーの下に技術、財務、販売、そういったエキスパートがチームを組んで進めるわけですし、そこに法務部員もメンバーに加わります。ここでは非常に広範な知識、経験、あるいは企画力、交渉力、そういったものが試されるわけですし、私は、これは法務部の華であり一番面白い仕事だと思えます。30代ぐらいの脂の乗り切った人が、半年1つのプロジェクトにかかわっていることもございます。アウトプットとして数百とか数千ページの契約書その他の法律文書が出てくる、しかもほとんど英文であるといったこともあります。企業法務をやったら1度はやってみたい仕事だろうと思えます。プロジェクトにかかわる場合、契約法、会社法、独禁法、金商法（証券取引法）、税法、などについて高い専門知識が必要になってきます。私の経験では業態を問わず、大体の企業法務で共通的に重要なのは今申し上げたような法域であります。大きく言って、金融、それと素材系といえますか、B to Bと消費者向けB to Cの企業では、おの少し違っているかなと思えますが、その場合でも、知識として必要となる法令の領域はかなり似ていると思えます。

逆に言うと、M&Aというのは皆さんすごく大変だと思うし、最初にやると本当に難しいんですけども、1回やると大体8割ぐらい同じことだとわかります。あとの2割がその取引ごとの個性で、そこが工夫のしどころです。

コーポレートというのは、株主総会をはじめとする会社法関係のサポートの業務でして、最近、会社法が新法典で整備されたこと、あるいは以前に比べますと企業結合といえますか、そういう制度・手法も増えてきておりまして、この分野の業務の比重が増えていると思えます。

それから訴訟・係争・行政調査ですけれども、先ほど申しましたように、抱える訴訟の数は多くはございません。私どもであります、今抱えているのは国内で1件だけあります。これは皆さ

んも報道でご存じかもしれませんが、アスベスト関係の、建築解体工の方が四十数社を相手に関東で起こした訴訟の被告の1社として当社もノミネートされました。

あと、海外で数件ございます。一般に海外のほうが訴訟リスクが大きいのですが、これもどの会社でも似たような傾向かなと思います。

私が今、一番恐れておりますのは独占禁止法であります。国内もさりながら、ヨーロッパあるいは米国においても違反に対する制裁は峻厳であります。例えばEUで言うところと競争法違反に課される課徴金ですね。その年の経常利益すべてに当たるような課徴金を科している場合があります。日本企業はたくさんやられています。数百億円、1,000億円近い金額。そんなのを1発食ったら、先ほどお見せした利益なんていうのはみんなフツ飛んでしまいますね。しかもあれは経常利益ですから、税引き後利益で社内に残っているのはその半分です。万一にもそのような制裁を受けることがあれば、それはもう会社の屋台骨を揺るがす危機となります。また、独禁法の違反事案では、「調査」といっても実際には「捜査」に等しい厳しさに対応していかなければなりません。

それから、最近余りありませんが、時節によって反ダンピング提訴があります。これで負けますと事実上禁輸と同じ状態になってしまいますので、非常にシビアです。このリスクに備えることが、日本企業が海外進出を決めた動機のひとつになってきたのです。反ダンピングで訴えられて、例えばトヨタさんであれば、自動車がアメリカに輸出できなくなったらどうなるか考えていただければそのリスクの大きさがお分かりでしょう。最近は少しおさまっています。

それから、安全保障輸出管理。これはおわかりのとおりですね。大量破壊兵器の部品などに使用される恐れのある物や技術については、外為法に従って、経済産業省の許可を得て輸出しなければならない。1989年、東芝ココム問題という最初の問題が起こったのがきっかけで、法令が強化され、また当局の指導を受けて、各社がコンプライア

ス・プログラムというものを備えるようになりました。余談ですが、今日本では、「コンプライアンス」というのは意味が拡張され法令全般の遵守を指す言葉に用いられていますけれども、90年代まで、「コンプライアンス」といいますと通常法務の世界では、安全保障輸出の遵守プログラムのことを言っておりました。

それから、債権回収です。これも、やはり時期によります。不況のときは事案はたくさん起こります。大切なことは初動であり、スリルを味わえます。しかし、業務に占める比重はそれほど多くない。5%から10%ぐらい、景気のいいときはほとんどない。

あとは、コンプライアンス関係。これは2000年代に入って急速に業務として拡大いたしました。この点、他社さんのプレゼンにもあったとおりでございます。自由化ないし規制緩和という世界の大きな流れがあり、事前調整型の社会から事後チェック型の社会へと流れが変わりました。自由を認められるがゆえに、自己責任を問われるわけがあります。つまり「自由にやりなさい、そのかわりルールを破ったことに対しては今までより厳しく責任を問います」というのが、この根底にある考え方ですね。

では、法務部の役割について私の理解するところを申し上げます。

法務部の役割は、企業の法務リスクを適正に管理することだと思います。そして、都度生ずる問題あるいは経営上の課題に対して適切なソリューションを与えることであると私は考えております。

法務部長の役割は何だろう。これは、そのような問題に対する望ましい解をまずは見極めることです。そして、解に至るまでの道筋を描いて、それを社内外のリソースを組み合わせ、そこに至らしめることであると考えております。

訴訟を例にとれば、証拠としての情報の提供なしにはあり得ないわけです。企業が巻き込まれた訴訟の場合、その情報のほとんどは企業の中にある。中には出したくない情報だっていっぱいあります。しかし、勝つためには出さなくてはいいけ

い情報もある。そこら辺を見極めることが大切です。そして、それを最も信頼する専門家につなぐこと。それができる、スタッフワークができる有能な法務部員を抱えていなければいけない。

そのために、平素から法務部員の育成と優秀な専門家とのネットワークを築いておくことが私にとって必須の業務であると考えております。ですから、企業法務と法曹専門家とは代替関係ではないんですね。補完関係です。企業法務をよくわかっている専門家ほど法務部の存在価値とその利用価値を理解されていると考えております。

では、そのネットワークのイメージはどうなってくるだろう。いわゆる総合法律事務所、ビッグ4ですか、今。これに当たるものについては、4社内の1社と中堅の関西基盤の1社の計2つと契約しております。M&A等になれば、こういうところに駆け込みます。これらをいわば医療にたとえていえば、総合病院です。

他方で、涉外（外国法関係）、刑事、独禁法、知財、あるいは労働関係、これらはそれぞれ非常に専門性の高い領域で問題を抱えることもあります。このあたりの業務については、病院で言えば専門病院に当たるところですが、高度なエキスパーティスを有する事務所あるいは弁護士を、それぞれの領域で1ないし2と顧問契約を結んでおります。

あとは、日々気軽に何でも相談できる町のお医者さんみたいな専門家ですね、日々の法務問題一般を相談できる場所。これは名古屋地区に3つほどあります。これもとても大切な存在です。

海外では、地域ごとに基軸となる、その地域での大手が多いんですけども、法律事務所と関係がございませぬ。日本のような顧問契約はありませんが、普段から関係を確立しております。

人材育成についてですが、企業法務というのは、その時代ごとの法務サービスに対する企業のニーズにこたえる形で生成・発展してきたと思います。逆に言えば、同時代の法曹弁護士、日本の弁護士さんは必ずしも企業ニーズのすべてにこたえてこなかったと言ってもいい。それは、やはり伝統的

な職域にこだわられたということもあるかもしれないし、人数の問題、いろいろな問題があったんでしょう。

例えば何がニーズだったかといえば、30年前、法務課ができはじめたとき、海外の英文契約書を正確に読み込める人が殆どいなかったわけですね。「イン・コンシダレーション・フォー」と書いてあっても「コンシダレーション」って何だと。これは英米契約法に通じた人は約因という英米法特有の概念だと知っています。対価というような意味に捉えればいいんですが、今は知っておられる方は多いでしょうけれども、当時はさっぱりわからない人が多かった。そういうところから始まったわけですね。

その後、貿易摩擦の時代にはダンピングの問題がありまして、プラザ合意で円高になりまして、その後、本格的に始まったのが企業の海外進出です。海外進出は今も続いておりますが、そこでは海外の投融資に関する複雑な法体系に対する理解が必要であります。これは国内の弁護士に相談しただけでは不十分でありまして、現地弁護士との直接ルートを確立して対処してきたわけです。

そして今、このグローバルな、あるいは新興国の勃興という時代を迎えて、さらにまた企業法務は拡大・変貌していくと考えております。

そうした中で、求める人材として、第1には法律学の基本概念をわかっていること。私はリテラシーと呼びましたけれども、これは必須だと思います。

それから、従来の法学部教育のみでは不十分です。これは別に法学教育を批判して言っているのではなくて、実務とはそういうものであります。大学で基礎を学び、それを応用するのが実務である。では、どのようにしてきたかという、先ほど来、言及いたしております競争法 競争法というのは一般的な言い方で、日本で言うと独禁法ですね。それから知財法、そういったものを必要に応じて自らマスターしていった、あるいは社内の専門家になるように教え込んでいった。

それから、外国語力も一般に不足してございませぬ。

たので、これらをOJT、海外留学、そして何よりも自己教育ということで補ってきたということでございます。

これらについては、詳しいことを既にトヨタあるいは中電の方がご説明になっておりますが、全くそのとおりだと思います。規模、やり方の違いは多少あるかもしれませんが、基本的なやり方は全く同じだと思います。

企業法務の求める人材とは何か。

これについても中電さんから非常に丁寧にご説明がありまして、私も同意したいと思っておりますけれども、ここではそれに付言して一言だけ申し上げたいと思います。

やはり組織で働くことが嫌いでなく、その組織の中で何かをやるという気持ちがあれば始まらないだろうと思います。言い換えれば、企業人を選択するという明確な意志を持って入ってきていただきたい。最終的にはこのことに尽きるだろうと思います。腰掛けであるとか、「でもしか」で入ってこられる方を我々は歓迎いたしません。

では、企業の中で法務に望まれる特性として、どういう点をチェックしますかという、私が特に重く見ているのは、論理性です。相談者が望む結論と同じ結論を出すのであっても、法務と相談した後は、その結論の根拠が強固になっていなくてはいいけない。そこをアバウトにやる人、体育会系なんかでときどきいるんですけども、それはそれで使い道はたくさんあるんですが、法務には余り向かない。

あとはコミュニケーション能力。技術系と違いまして、我々の仕事は結局のところ書いて、読んで、聞いて、話すことなんです。すべてその要素に分解できるんです。それがきちんとできる人が有能な人で、弁護士もそうでしょうけれども、企業人にとっても同じだと思います。

法曹資格につきましては、有するにこしたことはないが必須ではないと申しております。弁理士を目指す知財の人間に言うんですが、「弁理士資格はいいね、勉強するのは結構なことだ。それが取れば鬼に金棒だね。しかし、金棒だけあって

もだめなんだよ、君が鬼にならなければ」と。法務の場合には、先ほど申しましたように狭義の法曹業務、裁判関係の業務は普段ほとんどないですね。これをやりたいと思って企業法務に入っただけでも失望を与えるだけなんです。少なくとも我々ぐらいの規模のところでは、大方の企業でも、むしろ我々みたいなところ、すなわち裁判実務はそれほど多くないところが大多数だと思います。

企業法務では、裁判実務や解釈論の細部の知識よりも、全体構造といいますが、制度の機能を理解して使いこなすという感じが必要だと思います。

それから、語学力は必須です。大体業務の2割、最低2割、多く見れば4割ぐらいは英語ですから、英語がだめだともう話になりません。

これは私の私見であり、少し僭越かもしれませんが、法科大学院卒業生の企業採用が余り進んでいないと聞いております。我々からいたしますと、決して拒絶しているわけではない。ただ、どういふふうに見ているかということで、少しギャップがあったのかなという気もします。

メーカーに限らず、企業というのは常にコスト・パフォーマンスを考えているんですね。例えば皆さんが「私は有資格者なんだから、管理職並みの1,000万円の給料をいただきたい」と望まれたとします。そうしますと、会社がその人にかかる人件費というのはさらに1.3倍から1.4倍になります。事務所も与えます、制服も与えます、通信機器も与えます、何よりも福利厚生費用がかかります。その額を顧問弁護士との契約に振り向ければ、5人から10人の経験、人脈、見識、実力とも日本のトップランクの弁護士と顧問契約を結ぶことができます。これは大学院卒の方1名に法務部に来てもらうよりも、効率的です。そういう方は常勤で使うわけではありませぬので。そういう先生方をきっちりネットワークの中に置いておくことのほうが、私にとってははるかに大切です。

ということは、逆に言えば、例えば会社で言えば、理工学部の方は大体修士号をとって会社に入っただけです。電子とか電気とか機械とか。そ

して、それに近いかもしれないけれども、必ずしもその狭い専門性、各研究分野だけを志望されるわけではないんですね。工場を経営するスタッフもいますし、製造のほうに行く人、あるいはサービスエンジニア的なことをやる人。しかし、そういう中で企業人としての経験を積み、その狭い意味の専門を乗り越えて企業のトップにまで上り詰める方は幾らでもいるわけです。

ですから、プライドを持たれるのはいいと思うんですけども、余りに法科大学院という経歴にこだわり過ぎると、やはり企業法務には どうでしょう 不採用ももしかすると出てくるかもしれない。

そういうことで、今の教育等を拝見して思いますのは、企業法務の人材ニーズ、イコール法曹有資格者ではないということは大体おわかりいただいたのではないかと思います。それに対して、やはり今の法科大学院教育は、法曹専門家を養成するというプログラムの準備に非常に偏っているような気がします。もう少し多様性のある、例えば上級公務員を目指されるとか、企業法を中心にやられるとか特色を得て、例えば2年目ぐらいに法曹専門の道を歩まれるのか、官庁や企業に行くのか、将来を選択されるなどという制度があってもいいのではないかという気がいたします。

民・刑事法の基礎につきまして、私も決して軽視しておりません。大事だと思いますが、知財法あるいは労働法、英米法、場合によっては工学系の知識等、そういったハイブリッドな素養を持つ方に企業に来ていただけるとしたら、我々は大いに歓迎したいと思います。

ちょっと長くなりましたが、以上でございます。

鈴木（将）氏

宝池様、ありがとうございました。

それでは、会場から質問をお受けしたいと思います。いかがですか。

質問者

法科大学院学生です。

先ほどトヨタさんと中電さんのお話を伺って、その比較になってしまうかもしれないんですが、法務部の重要性がものすごく高まっていることは理解できたんですけども、その法務部が決裁権を持っているのかどうか、先ほどトヨタさんは基本的には各部署に委ねて、中電さんは、本体はそういう仕組みになっているけれどもグループ会社は必ずしもそうになっていないと伺った後でもあったので、ちょっと教えていただきたいと思います。

宝池氏

当社の場合、決裁権はございます。これは会社によって違うわけですけども、ただ、実態は余り変わらないのではないのでしょうか。法務部が絶対だめだと言ったら、それは多分決裁権の有無にかかわらずどの会社もやらないでしょう。他方で、権限を振り回して片っ端から法務部に回ってくる契約書をはねていましたら、たとえば、ちょっとでも危ないから「こんなだめだ」なんてばかり言っていたら、これまた事業が進みません。

ですから、形式だけで判断すべきではないと思います。

質問者

そのことに関してもう少し確認したいのですが、その場合、適法性審査だけではなくて、法的な責任は課されていないんだけれども、これからの動向ですとか社会的な要請を受けた、法的な責任以外の部分も含めてその妥当性まで判断するのかどうか。

宝池氏

まず適法性、これは当然チェックいたします。妥当性といいますが、どこまでその会社の適正な利益を保護した形の契約になっているか、むしろそこがポイントですね。通常の契約をやっていれば、大概は適法性はキープされているわけですし、そこに問題があることは少ないと思います。

それから、社会的な要請とおっしゃいましたが、例えば取引基本契約などでも、この数年間、いわ



ゆる暴力団排除条項などを付加することが一般化し始めました。こういったものは広い意味での適法性の中で捉えることも可能でしょうが、社会的な要請にこえてのものとも見ることも可能かと思えます。

お答えになったでしょうか。

質問者

人材養成の点について伺いたいと思います。海外留学制度があるということだったのですが、御社の社員の方々はどういったキャリアプランで海外留学を考えられているのか、実際のところを教えてくださいいただければと思います。

宝池氏

海外留学につきましては、会社によっては入社して一、二年で出すという考え方もあるんですけども、当社は四、五年の実務経験を待って、まず国内契約等もやりながら、海外契約を順次経験させまして、プロジェクトの一つ二つぐらい補助としてやらせ、そして自分に何が欠けているか、何が必要か、そういう必然性がわかる段階になってから、一年半から2年、米国中心ですが、出すようにしております。

私としては、法務部にいる人間は、特段の事情がない限り、基本的には全員、留学の与えるつもりです。

鈴木（将）氏

他は、いませんか。よろしいですか。それでは宝池様、どうもありがとうございました。

それでは、最後のプレゼンテーションになりますが、株式会社三菱東京UFJ銀行コンプライアンス統括部法務室国際法務グループ次長、近藤充彦様よりお話をいただきます。

よろしく申し上げます。

株式会社三菱東京UFJ銀行

コンプライアンス統括部法務室 国際法務グループ次長

近藤 充彦 氏

近藤氏



<株式会社三菱東京UFJ銀行コンプライアンス統括部法務室国際法務グループ次長 近藤氏>

こんにちは。三菱東京UFJ銀行、部署の名前も含めて非常に長くて恐縮ですが、略してBTMU法務室の近藤と申します。

今回こうした機会を与えていただいて、関係者の皆さん、大変ありがとうございます。

最後でお疲れだとは思いますが、しばらくお付き合いください。

早速ですが、中身に入らせていただこうと思います。

まず、アジェンダをご用意しました。

大きく今日のご説明の構成をご説明します。

1番が会社の概要ですね。BTMUは、総合金融グループであるMUFJの中の商業銀行です。このMUFJの全体像ですとか強みとか、もろもろのところを簡単に触れていきます。

ここの趣旨は、そういう会社の中身を少しお話しすることで、法務という機能、あるいは法務に携わる人々の活躍の場はさまざまであるということをお伝えしたいということであります。

2番のほうは、BTMUの法務室がどういった組織や体制で、どういった役割を果たして、業務

的にはどういう例があるか、このあたりをお話しします。

3つ目は、人材ですね。求められる人材、あくまでも「我々が考えるところの」ですけれども、BTMU法務室で求められる人材像と人材育成について、どういったことを考えてやっているか、これは特に新61期生の事例をもとにお話しをする、こんなことでいこうと思っています。

次のページですけれども、これは会社の全体概要です。

いろいろなものが並んでいますけれども、要はこのメッセージは、一口に「金融」と言ってもいろいろな分野でいろいろなことをやっています、さまざまなことをやっていますということです。

一番左に三菱東京UFJ銀行という商業銀行がありますけれども、持株会社がMUF G。商業銀行のBTMU、それから信託銀行あるいは証券会社、ニコスはカードの会社ですね。それからリース。下のほうに、これは個別のご説明は避けませけれども、例えば左下、これは携帯を使った銀行ですね。KDDIさんとジョイントベンチャーでやっているんですけれども、携帯バンクとか、じぶん銀行。あるいは右下の海外ですね、ユニオンバンク・アメリカ。これは事業体の名前はユニオンバンク、アメリカにある商業銀行です。

繰り返しますけれども、こういったさまざまなことをやっているの、法務に期待される場面もさまざまであります。

次ですけれども、MUF Gをもうちょっと違う角度で見ますと、これは平成17年に統合してできた組織体ですけれども、前のMTFG 東京銀行、三菱銀行、それからUFJ 三和銀行、東海銀行ですね、こういった2つが統合したということで、いろいろな意味で相互に補完性が高い。つまり、お客様の基盤という意味では大企業・海外に強いものと、中堅・中小企業とのお取引に強いものの統合、あるいはお店の場所ですね、即ち拠点ネットワーク。これも首都圏と中部・関西で、非常に補完性が強いということで、

その結果、強固なお客さま基盤、拠点ネットワークを充実させて、さまざまな事業を行う、そういう形に今、なっていますよというところがこのスライドです。

次ですけれども、そのネットワークのところをご説明しているのがこれです。

左上に「国内拠点」とありますが、これは日本の国内ですね。先ほど補完性の高い統合をしたと申し上げましたけれども、東日本、中部、それから西日本、こういう地域、バランスよくネットワークを展開していると考えています。

海外のほうですけれども、こちらもヨーロッパ、アメリカ、アジア、そしてユニオンバンク、これはカリフォルニアを中心としていますけれども、こういった拠点網を持っているということで、上のほうのコメントの2つ目にありますけれども、世界40カ国以上、400拠点を超える海外拠点を持っています。

お取引先の基盤という意味では、数でいくと個人が4,000万のお客様の口座、法人のほうは50万社というお取引を頂いています。日本の人口が1億2,000万人ですから、かなりの数のお取引を頂いている。

一番下にあるのは預金残高で、もちろん預金残高がすべてではないんですけれども、お客様との取引の一つの例として預金残高を挙げて、他の金融グループさんとの対比でお示ししています。

では、世界ではどうなんですかという話なんですけれども、時価総額、これは株式の時価総額です。市場で取引されている株の合計の値段でどんな感じかというのが左側ですけれども、ご存じのとおりサブプライムでいろいろ動いたり、アメリカでいろいろな会社が合併したり、あるいは中国の会社などは最近、上場したりもしますので、いろいろな動きがあるんですが、おおむね世界の金融機関の中でトップ5とかトップ10の中に位置します。

右は、預金残高で同じようなことを見たものです。

これも為替レート次第でいろいろ変わったりし

ますし、あくまでも参考であります、ここでは3番目ぐらいにいます。

我々が、企業グループとして力点を置いているところから1つピックアップしたのが次ぎのスライドです。

CSR、ご存じかもしれませんが、コーポレート・ソーシャル・レスポンシビリティですね。企業の社会的責任ですけれども、端的にはステークホルダー、利害関係者というか、ここに並べましたような株主の方、あるいはお客様、あるいはビジネスパートナー、お取引先だけではなくて一緒にビジネスをやる仲間の人、あるいは会社、それから従業員、地域・国際社会、環境等々、こういういろいろな取り巻くステークホルダーの方々と共存共栄していきましょう、こういうところに力点が置かれています。

どんな事業をやっているのか。多岐にわたっていますので余り細かく説明する時間はありませんので、次のスライドで極めて簡単にお話しします。

さっきからの流れと基本的には同じですが、上のほうに「グループ総合力」と書いてあります。これはいろいろなグループ会社を持って、いろいろな事業をやっていますという意味で、いろいろな商品やサービスをお届けできますよということを示しているところです。

そして顧客基盤とありますが、お客様とのお取引の広さ・深さというんでしょうか、そういったところ。したがって、こういういろいろなお客様にいろいろな商品を適切に提供しているということで、これを事業の部門に分けていくと、リテール、これは個人のお取引ですね。あるいは法人。これも国内の法人もあれば海外の法人もある。受託財産。ちょっと聞き慣れない言葉かもしれませんが、これは資産運用や信託とかそういったところです。戦略の例としては、例えばリテールのところに記載のセグメント戦略 聞き慣れない言葉かもしれませんが、例えばお客様の属性に応じていろいろ考えるということです。「女性」というセグメントもあれば「若い人」というセグメントもあればというふうに考えていきます。

例えば「若い人」であれば携帯をよく使うから、さっきお話ししたような携帯バンクというのがとか、そういうことです。

次のスライドはご参考までに直近の2008年度の決算と2011年度の目標です。

一部だけご説明しておきますと、真ん中辺りの連結営業純益、1.1兆円というのが08年度だったんですけれども、これを3年後には1.5倍にするために頑張らしようというようなことを考えております。

2番目に入ります。

法務室ではどんなふうに行っていますかということですが、要は、やりたいこと、あるいはやらなければならないこと、上の四角にある2つになります。1つは、いわば小分けでいくと訴訟関連といえますが、臨床法務的なところになりますけれども、タイムリーに、適時適切に訴訟の状況を把握したり、内外の各部署がちゃんとした法務体制をとっているか、自分たちの体制ができていないか、外部弁護士の方との協働体制はちゃんととれているか、こういうところを把握する。これは下の図では青い実線ですね、この矢印がそのコミュニケーションの流れを示しています。

戦略法務とか予防法務というあたりに当たるのが、クロスボーダー案件と書いてありますけれども、特に国際法務のほうを力点にして、今、こういう書き方をしていますけれども、国内でも同様です。いろいろな案件のアドバイスとか、サポート等々をやる。この点線のところです。

法務室には国内法務グループと国際法務グループ、それからロンドンにあります欧州グループ、3つグループがあります。そのほかに、直接法務室ではないんですけれども、米州法務室がニューヨークにある、あるいは先ほどちょっと出ましたユニオンバンク、米銀になりますけれども、これが独自の法務部を持っています。

国内法務グループは、この本部、国内の部室店等々、そのあたりの、臨床法務的なところでいけば原告案件、被告案件とも、法務室として訴訟方針を立てるということで、コミットしていく、こ

という仕事をしています。ただし、法廷に立つことはありません。そういう意味では、いわゆる「訴訟対応」という場合に、訴訟の法廷に立つ法廷弁護士のところが役割として行われるかという、普通そういうことはありません。外部弁護士と協働、補完しあいながらやっていく。

国際のほうはもうちょっと複雑なんですけれども、臨床法務的という表現がいかどうか、海外は、当然ですけれども、その国の法律とか、あるいはその国の当局のスタンス、姿勢、あるいは場合によっては文化とか、そういうものがありますので、訴訟の対応は、現地の拠点あるいは弁護士を軸にして対応している。その中で日本の法律が絡んできたり、クロスボーダーの論点が出てきたり、あるいは日本の監督当局の考え方を参考にしなければいけないことがあったり、そういうもの、あるいはもうその金額が非常に大きくて経営へのインパクトが大きそうなものとか、そういうものについては国際法務グループが、訴訟関連、青い矢印の拠点といろいろ連携を行っていき、あるいは直接関与していく。

戦略・予防のほうも、いろいろな業務があります。その例はまたお話ししますが、これも法務室内はもちろん、他の地域の法務部セクション、それから拠点からのダイレクト情報や相談、そういった形で業務を推進している、こういう体制になります。

ちなみに、人数ですけれども、国内法務は、日本にいますけれども、20人ぐらい。国際法務が10人ぐらい。欧州も10人ぐらいですけれども、日本人は1人です。米州法務も20人程度の組織です。日本人は1人程度。それからUB、ここは日本人はいませんが、40人から50人規模の法務部です。

次に進みます。

何を期待されているかというところで、「これを期待されるよ」と言われるわけではないんですけれども、我々が「こういうことをやっていこう」という裏返しの言い方で「期待される役割」と書いていますけれども、企業の一部である以上、

これは当然ですけれども、最終的には企業価値の向上、バリューアップというところに貢献することが大事である、あるいはそれを期待されていると考えます。

それをどう実現しているんだという、要は重要施策とか新しい業務、それから各種の定型に加え、非定型の業務などに法的なサポートを提供。それが予防・戦略だとすると、臨床的なところでは、訴訟だけではなく、調停もあればそれ以前あるいは直前の段階のものもいろいろある。そういう係争を早期に合理的に解決する。結局のところは、法的な利益はもちろん、経済的な利益も適時適切に維持向上する。

さっきも適法性、妥当性というお話がちょっと出ていましたけれども、ここがそういうところなのかもしれないですね。

業務別にもう一回申し上げると、戦略法務では、俗に役員会、いわゆる取締役会とか経営会議とか、そういうところに上がっていく重要事案は、基本的にすべて法務室が目を通します。当然、遵法性といいますが、適法性といいますが、それに加えて、取締役として善管注意義務をちゃんと果たすことになっているかといったところを見て、アドバイスする、レビューする。

それから、新業務・新商品。これは大きなものも小さなものもありますので、予防とちょっとかぶるところもあるかもしれませんが、こういう提携をして、このようなことをしていいでしょうか、それは業法上、大丈夫でしょうかといったチェックとか、新商品も同じですね、業法を守っていますかと。新業務の最たるものとしては、買収もありえますね。そうすると、同時に重要事案でもあるというようなことになってきます。

予防法務は各種の契約書、あらゆる契約書、いろいろなものが来ます。日本語だけではなくて、大部の英語のものもあります。これらのレビュー。

それから、普通に想定している伝統的な銀行業務とか商品におさまらないような、非定型的な各種の法務相談もあります。

臨床のところは、国内は、さっき申し上げまし

たように法廷に立つわけではありません。担当の外部の弁護士とともにいろいろなことを、どういうふうにいきましょうか、準備書面どうしましょうかといったような相談をしていく。

国際のほうは、各国でどんな訴訟が行われているか、それではどういうふうに進めるのがいいか、ちゃんと対応できているか体制も含めてアドバイスする、こういうのが臨床法務の部分です。

次にいきます。ここからは、戦略法務を初め3つの分野での業務の例をお話します。

戦略法務では、最近の大口の案件で、モルガン・スタンレーという米国の投資銀行、ここのアライアンスを今、進めていますので、この例をまとめました。

このケースで新しいのは、アメリカでローン・マーケティングのジョイントベンチャーをつくるということ。それから、コモディティもそうですけれども、相互にお客様を紹介する、あるいは一方的に紹介する、こういったことをやっていこうというときに、当然ですけれども、日本の業法上、媒介はだめだけれども紹介はいいとか、商品はいいいけど顧客はとか、そういった日本の法制上とか、あるいは現地の法制上、どういうジョイントベンチャーを、どういう形をつくるのかアメリカ法上もよいのかとか、それらがちゃんと契約書に、法的・経済的利益を守る形で落とし込まれているかのドキュメンテーション等。

さらには、これは法務と業務の境目みたいなのところですが、それが例えば媒介であるという誤解を受けないようにするためにはどういう業務フローにしておけばいいか。極論すれば、お客様へのトークとしてどういう言い方をしてはだめだとか、そういうところまで踏み込んでいくこともあります。

次に、予防法務ですけれども、この手のことはよくありまして、3つの国が絡む。A国とB国のそれぞれの会社が別のC国で現法をつくりました。ところが、例えばA国のXの信用状況が何か怪しい。だからC国のZ向けのローンをどうやって保全すればいいんだとか、こういうことが起きます。

当然ですけれども、まず見なければいけないのは、こういう場合は融資の契約書。これのデフォルト条項。期限の利益を失わせる条項ですね、これがどうなっているか。そこに重要なことを盛り込まないといけないわけですね。Zが悪くなってきた、それは当然ですけれども、よくよく最初のと時から考えておいて、Zだけではない、XやYがおかしくなってもこのローンは危なくなると思ったら、そこにちゃんと入れておかなければいけない。それが入れていなかったら、保全策と書いてありますけれども、後からでもいいから入れていくような交渉もしていかなければいけない。

それから、こういう3つの国が絡むと、例えば否認権とか、ここに経営危機と書いてありますけれども、本当に経営破綻してしまったら、いわゆる破産法制上、管財人の否認権が我々のとっている保全策を吹き飛ばさないか、こういったことも考えなければいけないというのが、こういった観点に対する法務貢献の例、右側に書いてある部分になります。

臨床。これは古い話で15年ごろの話ですけれども、東京都外形標準課税訴訟。ご存じの方もいらっしゃるかもしれません。

細かくはちょっと避けますけれども、いろいろ論点はあったんですけれども、なぜ銀行業だけ、あるいは一定の資金力を持っているところだけ選ぶのかというふうな憲法上の論点とか、それから税の旧基準と新基準と余りにも取り扱いが違ってくるというのは税法上おかしいのではないとか、そういう法律上の問題を種々検討したり、非常にたくさんの銀行が絡み、一方で各行の合従連衡も進む中で皆さんと意思統一をしながら遂行していく、こういったことで、最終的に和解に至ったんですけれども、こういったことが1つ、臨床法務の例です。

求められる人材像ですけれども、これは一言で言うと、上のほうに書いてありますけれども、両輪駆動。法務、それから業務、リーガルとビジネス、この両輪駆動の法務人材というのが求められるんだろうなと思っています。

それは、法務のところでは、我々の業界の場合には、当然民事、刑事の諸法、これは訴訟法を含めて当然重要ですが、更にいわゆる業法ですね、銀行法とか金商法、保険業法。あるいは個人情報保護法、独禁法、知財法もあります。また外国法、国際私法的なところも当然必要になってくるケースは多々あります。

一方、業務。各業務部門を、我々法務は、コーポレートセンターとして、企画や人事などと一緒になって支えているわけですが、各部門がどうしているか、各部門が扱っている商品はどんなものか、そういう業務の知識、これは大事です。

さらに、ビジネスのマインドです。CSR、これは当然大事ですね。社会的責任。コンプライアンス、これもそうです。一方、さらに業務の推進・債権の保全、こういうものをちゃんとやって、経済的な権利も増進していく。法務の知識、それからリーガルマインド、それから業務理解、ビジネスマインド、これはもうパラレル・両輪です。

そして、インハウスロイヤーないしインハウスの法務ですから、外部弁護士の方の協力は得られますけれども、自分たちとして、自分たちはどんな会社で環境はどうで、業務はどんなことをして、どんな方向で今頑張ろうとしているかといったことを踏まえて貢献していく、こういう人が求められる人材なのかなと思います。

ただし、こんな立派な人がすぐにいるか。そんな簡単ではありません。ましてや会社というか、我々にジョインした人たちがすぐにそんなふうになれるか。それはなれっこない、それでいいんだろうと思います。

なので、人材育成というのがテーマになると思うんですけども、ここで1つ新61期の方の事例をお話ししておきたいと思います。

これは今年1月にジョインしてきたんですけども、来たらずぐ法務の椅子に座らずに、そのまま業務関連の集合研修に行ってもらいました。そこで預金だカードだ、ローンだ融資だというようなことを2週間強やってくる。

それから、うちにも顧問弁護士がいらっしゃるので、その方たちに特に業法関係ですね、さっき言った金商法だ銀行法だ、あるいは個人情報保護法だ、こういうものの集中講義を3日ぐらいしていただいています。

その後は、もう戦略、予防、臨床、こういうOJTにどっぷり浸かって早速やってもらっています。

Off-JTは、その後も外部のセミナーも含めて色々なプログラムを使いながら鋭意やって、彼らは一応すくすくと馴染んで伸びてくれていると見ています。

今後は、これは法務だけではないんですけども、e-ラーニングとか行内の教育研修がいろいろありますので、そういったものの利用とか、あるいは語学学校への派遣制度もあります。今回も行っていますけれども。そして海外ロースクール派遣、それから人事交流。これは他の法律を使うところ、ドキュメンテーション等のニーズが高いとか、M&Aとかストラクチャードファイナンスとか、いろいろ法的なところも考えていかなければいけない、そういうところとの交流等も今後はやっていくんだろうなと。新61期はまだ入ったばかりですので、これから適性にも応じて、よく考えていくところであると思っています。

最後に、法科大学院への期待とか、そういうところでですけども、これはプレゼンのページはありません。

口幅ったいようでありますけれども、結局、今、やっていただいていることをしっかりやっていただくということに尽きるんだろうなと。

ただ、今回こういうふうにご参加いただいたわけですけども、こういうふうには、例えば企業法務なら企業法務、あるいは企業法務でどんな法律が使われるんだろうとか、それに限らず、非常に旺盛な好奇心を持って柔軟に、かつ謙虚にいろいろなことを思慮深く学んでいく。リーガルマインドとリーガルナレッジを習得していただく。業務のほうは当然、入った後にもいろいろ学べますので、繰り返しですけども、今、なさっているこ

とにベストを尽くしてください、それが大事なのかなと思います。

ちょっと長くなってしまいました。申し分けありません。以上で終わります。

鈴木（将）氏

近藤様、ありがとうございました。

ただいまの近藤様のプレゼンについて、会場からご質問はありますか。

質問者

法科大学院修了生です。

数点お伺いしたいのですが、新61期生の実例を聞かせていただいたんですけども、これまでも司法試験合格者の、弁護士資格を持っている人を採用したことがあるのかという点と、もしそのような資格を持って入社した場合に、それ以外の法務部の方との業務内容の違い等があれば教えていただきたいと思います。

近藤氏

1点目、これまでこういう方の採用があったかということですけども、これはありません。新61期生が初めてです。このときに3名の方に来ていただいております。

2つ目の質問で、他の法務室員と違うことをするかということですけども、それはありません。全く一緒です。逆にそういう、我々MUF G並びにBTMUの一員として、同じように自分の才能を伸ばして活躍してもらおうというような形でジョインする方に来ていただいているという意識です。逆に、そうでないとお互いに不幸なことになるといって、そういう区分けはやっていません。

質問者

ありがとうございました。今の点でもう少しお伺いしたいのですが、新61期なので、まだ入社して余りたっていないのかもしれませんが、そのような資格者を導入してよかったと思った点、あとは導入するきっかけがあれば教えていただきたい

です。

近藤氏

まず、資格保持者の方を採ってよかったなというところですけども、そうですね、さっきいろいろ要素で申し上げた中の、法的な、リーガルナレッジとかリーガルマインドが優れた方に来ていただけたんだろうなとは思っています。ただ、それが資格と全くイコールかということ、そういうことはないですね。やはり資格云々というよりも、リーガルナレッジとリーガルマインドというところを活かしていただいている、そういう能力を持っている人を採用させていただいたというところであろうと思います。

それから、導入のきっかけというか、それはご時世ということなんだという気がします。それでお答えになるかどうか、ちょっとわかりませんが、

質問者

法科大学院学生です。今日は普段ロースクールで伺えないお話というか、大変貴重な機会だと思って伺っておりました。

どういったポイントで伺っていたかということ、私自身、企業法務という選択肢は、まだ1年生ですし、社会で働いていた経験もあるものの、なかなかまだ選択肢の中には入ってきていない状況です。一方で企業の方もなかなか、法科大学院生の採用をとるところまで来ていないというようなことだと思うのですが、その中で、先ほど日本ガイシの宝池様が、ハイレベルな専門家は委託できるので、むしろ採用しないという選択肢も企業としてあるということでした。一方で、三菱東京UFJ銀行様では採用されて、私の知る限りでは結構銀行さんが採用している、例えば岐阜信用金庫とか十六銀行等があると伺いまして、先ほども質問があったと思いますが、なぜ企業としてインハウスロイヤーを雇ってもいいのではないかと思ったのか、期待している部分なども含めて伺えればと思いますので、お願いいたします。

近藤氏

ちょっとお答えになるかどうか、でも、トライしてみたいと思います。

企業にとっての採用というのは非常に重要な活動で、その方と、もちろん途中で去られる方もいますけれども、基本的には非常に長い関係で企業としてその方に入っていたら、ある意味その方の人生にとっても重たい、重要な話だし、会社としても、先ほどちょっとお話もありましたけれども、大変な投資をする覚悟で採用しているということで非常に重要なものであって、その会社、会社のぎりぎりのニーズとか事情というものがよく出てくるところだと思えますよ。

例えば、こういった法務関連だけではなく一般の採用においても、これは景気の変動等によって採用する人数等も大きく変わります。求めるものとかそういったものも、その年々とか、少なくとも10年単位で見ると大分変わってきているだろうと思います。本当にぎりぎりのその企業の置かれた環境とか目指すもの、要するに事情ですね、そういうものによって変わってくる。

だから、例えばどの業界が要るとか要らないとか、例えばどんな人が要るとか要らないとか、そういう捉え方をするのは結構難しいんだろうなと思うんですね。

我々は、先ほど申し上げたように、事情というか、ご時世と言ってしまうかもしれませんが、新61期の方で金融業界への就職を考えている方に出会う機会がありました。そして我々法務室としては、全体の採用方針もある中で、やはりリーガルマインドなりリーガルナレッジが高いであろうと推定される方とは、ぜひお会いしてみたいなと。それで会ってみたら、少なくとも素質としてビジネスのマインド等もありそうだ、では一緒にやってみましょう、そういう出会いなり期待なりがあって、そういう結果に至っている。それが我々の場合です。

それも各社それぞれいろいろお考えや事情や環境はあるし、その各社ごとにも、その年、時代、次の年になったらまた違う考え方でやるのかもし

れない。そこはさまざまなんだろうと思います。

そういうことでご回答してみましたけれども、よろしいでしょうか。

鈴木(将)氏

それでは近藤様、どうもありがとうございます。

ここからは、4人の方からプレゼンテーションいただきまして、その全体に対するご質問、場合によっては個別のプレゼンに対して聞き忘れたことがあるという方は、それも排除いたしませんけれども、基本的には全体を通じての質問を幾つかお受けしたいと思います。

質問者

法科大学院修了生です。

私がお聞きしたい問題は、法科大学院修了生を採用されるに当たり、どういうプロセスでの採用をお考えであるのか。具体的には新卒採用なのか、それともキャリア採用なのか、あるいは何か別の第3の採用なのかということでございます。

と、申しますのも、我々は法科大学院のカリキュラムに則って単位を取り、修了し、持つべきものは持っていると思うのですが、それはやはり現場では使ったことがございません。言ってみれば、日本刀は持っているけれども、使ったことはあるか抜いたことすらないという状況で、その意味からすると、新卒採用のポテンシャル採用と同じような意味があると言える反面、学部の教育とはやはり違って、専門的に、そして仮にも司法試験を受けて法曹になることを念頭に考えて勉強してきたということで、ある程度専門性の高い教育を受けている。その点で、企業の皆様がこの勉強の2年なり3年のプロセスを職歴に匹敵するものとして見ていただけるのか、それともやはり新卒の枠なのか。もしくは、どちらでもない第3の枠として、法科大学院生特別枠というのを設けている企業さんはほとんどないですが、そういう形での募集を念頭に置かれているのか、その点のお考えをいただきたく思います。



鈴木（將）氏

それでは、可能な範囲でお答えいただけますか。

前田氏

ちょっと私も不勉強で確認できていないのですが、一旦どちらかの企業にお勤めの後で法科大学に入ったという方であれば、中途採用、我々はキャリア採用と呼んでおりますが、そういう枠になります。どこにもお勤めにならないで法科大学院を卒業された方は、新卒、学部の方と同じ考えで採用する、こういう2つの枠になるかと思えます。

では、法科大学院卒業という、資格を取られた方ということで特別の枠というのは、今のところないです。私の知る限り、早晚そういうものができるという話も今のところない、こういう状況でございます。

質問者

どうしてこの質問をさせていただいたかと申しますと、大体の新卒枠の場合、今ですと2009年4月から2010年3月までに卒業ないし卒業見込みの方という限定が付されています。通常、法科大学院に入る学生は皆、司法試験は1度受けると思うのですが、そうすると司法試験自体が修了した後に応募するものですから、どうしても限定要件に引っかかってしまう。この点が念頭にあったものです。

前田氏

なかなかお答えが難しいんですが、今のところ通常の枠、もしくは中途採用という枠もありますが、従来の枠でやっているということです。

野原氏

先ほどもちょっとお話をさせていただいたところかと思いますが、法科大学院の方向への採用枠を持っているかと言われれば、それはございません。どういう具合になるかといいますと、先ほどのお話だと、新卒扱いで、新卒として受けていただく。

そして、この勉強された期間をどう考えるかということですが、それは今のところは割り切りをかけて、採用するとすれば理工系の修士で2年やられている方と同じような待遇、大学院卒というような処遇になるかなと思っています。

ただ、今後のことは、ちょっとよくわからないところだなとは思っております。今のところ制度はございませんし、つくる予定も聞いておりませんが、今後、いろいろな企業さんが採用されることになっていき、そういった法科大学院生の方を法務部員として採用していくんだ、法務担当、あるいはそれに限らず、いわゆる一つのソースとして採用していくんだということになれば、だんだんと会社のほうも対応を考えていくのかなと思っております。

今のところは、そういうことでございます。

宝池氏

まず最初に、先ほどご質問になった方がおっしゃっていましたが、私は法科大学院卒業生に門戸を閉ざしたと言ったつもりは全くございません。そのように受け取られるのは、意外というよりむしろ心外です。企業法務と両立していくためには、お互い歩み寄り相互の理解が必要ですし、何がニーズかということも法科大学院側にも理解していただかないといけません。押し売りではだめなんです。マーケット　　と言うと反発されるかもしれませんが、需給がありますので、それにどうミートしていくかお互い考えていくべきだと思います。我々のほうにも需要はあるわけですから、大学院側にもそれにどうミートしていくか考えていかれるべきだろうと思います。

採用につきまして、例えば、こちらに参ります前に人事と話したんですけども、この数年間、法科大学院生が当社に就職活動に来られたか聞いたら、一名も来ていない。「あ、そんなものか」という感じはちょっといたしました。法科大学院生の側からの企業法務に参加する努力も薄いのかなと感じました。しかし、こちら側、すなわち企業の側方も確かに不親切だというのは、今日

も感じているところです。

それから、日本の企業というのは伝統的に、新卒をそのまま採ることにわりとこだわりがあるものですから、皆さん卒業してから試験を受けられるということで、結果的に不利になる。ここはぜひ制度的に、何かうまく改正していただきたいし、経団連等の力を使っても、そういう特殊事情がある以上は新卒並みに扱えというようなコンセンサスをうまくつくれば、秋ぐらいにもう一度チャンスが出てくるかもしれない。企業に行くにも他大学院出身者に比べ、不利とならない方へ持っていくべきだろと思います。

さっきちょっと言ったのは、採用するしないではなくて、待遇のことなんです。資格があるから一流弁護士事務所並みの処遇をしてくれと言われても、うちとしては、いきなりそこまでの評価はできませんと、申し上げただけです。

だから、工学部の例をとりましたけれども、工学部を卒業してから2年、修士を出てこられた方は、我々は学部卒者に対して2年のアドバンスをつけるわけですね。給料も高い、昇進期も2年早い。私自身、中途採用なんですけれども、23年目に転職しまして、新しい会社が24年目のキャリアとして採ってくれたわけですね。そういうこともあり得ますから、社会人を経て法科大学院を卒業された場合、当社であれば、大学院入学以前の社会経験をそれが企業にとって経験と評価できるものであれば、勤務年数にプラスして考えることは全く問題ないですね。社会経験を持たずに3年間法科大学院で勉強されて、3年間……、試験中の期間をどう見るかというのは難しいんですけども、プラス3年、要するに修士課程と同じように、その部分をキャリアとして、会社の勤続年数に加算してスタートするということであれば、十分可能性はあるのかなと思います。

今、一番問題なのは、やはり他の学部の就職生と同じ採用時期に身動きがとれない、それが単純なネックになっていると思うんですね。

近藤氏

いわゆる特別枠というのは、我々もないです。

キャリアというか、年数をどう評価するかというところは、さっきお話しした新61期の例では、同じ年の人が大卒として新卒で加わったとしたら今、何年目ですかと。例えば、平成15年に4大を卒業してから法科大学院あるいは司法試験を終わって入ってくる方は、その4大を卒業した平成15年に我々にジョインした普通の大卒の社員と同じ目線で待遇を考えさせていただく。そういう意味では、その何年間かを勘案していることにはなると思います。

鈴木(将)氏

まだ質問があるかもしれませんが、申しわけありません、ちょっと時間も押しておりますし、また今、プレゼンターの方から一通りお話をいただきましたので、恐縮ですが、これで質疑は打ち切りとさせていただきます。



<質疑応答風景>

## ■ 閉会挨拶

鈴木（將）氏

本日のシンポジウムの締め括りとしたしまして、法科大学院協会の鈴木修一先生に、本日の内容を総括したコメントをちょうだいしたいと思います。

鈴木法科大学院協会職域問題等検討委員

本日は長時間にわたり企業法務シンポジウムにご参加、ご清聴いただきまして、ありがとうございます。

企業法務の方々から、企業法務の最前線の情報を提供していただいたと思います。このシンポジウムを機会に、皆様、随分企業法務についての理解が深まったと思っています。片や、最後のほうに幾つかが質問がありましたけれども、法科大学院制度と既存の社会との間で人材供給のメカニズムがきちっと機能していないという現実もあります。しかし、皆さんは今日、企業法務の方からいろいろお話を聞きして、企業法務というのは非常におもしろい分野である、法科大学院で学んだことが十分に活用できる場であるということをも分お気づきになったと思います。

東京のシンポジウム、関西のシンポジウムをやりまして事後アンケートをとったのですが、約7割の方が、ぜひ企業法務をやってみたいという非常にポジティブに企業法務を考えておられました。このシンポジウムを終わりましたら皆様にもアンケートを提出していただきたいのですが、同じような結果が出ることを期待しています。

といっても、現実問題の企業法務への就職の障害をどうするのだということですが、もし本当に企業法務をやりたいのであれば、自分自身でプロアクティブに動くということも必要なのではないかと。確かに景気が悪い、それから制度上、大きな障害があって就職情報になかなか見つけないというような状況ではありますけれども、皆さん利用登録していただいていると思いますが、例えば

法科大学院協会職域問題等検討委員会と連携している「ジュリナビ」でも、就職情報は適宜出しております。例えば、6月には日銀の就職説明会の案内もしました。残念ながら、名古屋からはほとんど参加がありませんでした。もし本当に皆さん企業法務にご興味があるのであれば、こうした企業の説明会に参加していただいたり、積極的に企業にアプローチしていただいたり、自分で道を開く積極性も示していただきたいなと思います。

本日は企業法務の方々、超多忙の折、本当は休日であればお休みいただかなければいけないところを、こうやって皆さんのためにお話ししていただいた、そういう熱意が企業側にもあるわけですから、その辺もよく理解していただきたい。

最後に、本日、貴重なお話をいただいた企業法務の方々に拍手をもって御礼申し上げます。

鈴木（將）氏

私のほうからも改めて、ありがとうございます。

それでは、本日のシンポジウムはこれにて終わりとさせていただきます。

皆さん、ご協力どうもありがとうございました。