**６　組織内弁護士**

**（１）組織内弁護士の増加とその背景**

組織内弁護士は､2003（平成15）年弁護士法改正がなされた時期を境に急増した。日本組織内弁護士協会の調査によれば､組織に常時勤務する弁護士（公務員を除く）の数は､2001（平成13）年末の66人から2018（平成30）年6月末には2,161人に増加している（この中には､「出向」と称して法律事務所に籍を置きつつ常時企業に勤務する弁護士は含まれておらず､実数は明らかではないがそのような弁護士も相当数存在している）。また法曹養成制度改革連絡協議会の資料によれば､国家機関に常勤する弁護士は2017（平成29）年8月時点で156人、地方自治体に常勤する弁護士は2018（平成30）年2月時点で152人存在する（ちなみに､国家機関や地方自治体の中には職員の弁護士登録を認めていないところも多く､弁護士会非登録者も100人規模で存在する模様である）。

組織内弁護士が増加した理由としては､弁護士法改正だけでなく､組織側に弁護士雇用ニーズがあったことも挙げられる。代表的なニーズは以下のとおりである。

**ア　コンプライアンス・危機管理対応**

　弁護士法改正当時､社会的には企業不祥事､いわゆるコンプライアンス問題が盛んに取り上げられ､企業側には組織の健全な運営に対するニーズが高まった。組織内弁護士の増加は､当時のこのような企業側のニーズに応えた結果といえよう。最近、不正会計やデータ改ざんといった企業不祥事が世間の耳目を集めていることから、コンプライアンス・危機管理対応のニーズは再び高まっているものと思われる。

**イ　ビジネス法務機能強化**

　企業が弁護士を雇用した目的としては､国内経済の長期低迷に伴うグローバル化対応といった､ビジネス法務機能強化も挙げられる。コンプライアンスブームが落ち着いていた時期（概ね景気低迷期と一致する）は､コンプライアンス問題対応よりもビジネス法務機能強化を目的としたニーズの方が高かったものと思われる。なお、ビジネス法務中心の大型法律事務所から企業内弁護士に転職する事例もここ数年で急増している。

**ウ　法的リスクの管理、対応**

紛争の回避を目的とした法的リスク管理や、紛争に発展した際の対応は、組織の法務部門が担う代表的な業務であり、特に一定の業務経験を積んだ弁護士は、即戦力としての期待を負って採用される例が多い。

また一部の企業では訴訟の内製化を主目的として弁護士を雇用した例もみられる。ただし日本組織内弁護士協会のアンケートによれば､所属組織から訴訟代理権を与えられたことのある弁護士は3割弱ということであり､訴訟代理人としての活動のニーズは、その他のニーズと比べれば少ないものと思われる。

また、最近の傾向として、弁護士雇用ニーズがあった訳ではなく「中途採用者がたまたま弁護士であった」というケースもまま見受けられる。

**（２）組織内弁護士の抱える問題**

従業員は業務について雇用主の指示命令に従うことが原則であり､そのことから生じる諸問題が､組織内弁護士の増加に伴い浮上している。代表的な問題を以下に挙げる。

**ア　弁護士法・弁護士職務基本規程との関係**

例えば､組織内弁護士が､弁護士としての能力を買われて所属組織から子会社や顧客に対する法務サービスを命じられることがあり得るが、これに応じると､所属組織が弁護士法72条（非弁行為の禁止）違反を問われ､組織内弁護士も共犯者となりかねない。（これについては､「同条の『法律事務』には事件性が必要」という解釈から法務省が一部許容する見解を示しているが､「事件性不要説」を前提としている日弁連の立場と相容れない。）

あるいは､組織内弁護士であっても､転勤や一時的な他の事業所での勤務を命じられ得る。都道府県をまたぐ転勤等の場合､登録替えをしなければ弁護士法21条（法律事務所の届出義務）違反を問われかねない。

**イ　日弁連・弁護士会会規との関係**

　公務員は言うに及ばず､民間企業もその殆どが従業員に対して兼業を禁じている。東京弁護士会では法律相談研修を新規登録者の研修項目として定めており､また登録2年目以降も会務活動等の公益活動を義務付けているが､これが兼業禁止規定に抵触しないか､所属組織と組織内弁護士との間でしばしば問題となる。

その他､所属組織と組織内弁護士との間で生じる問題として､弁護士会費負担や就業時間中の会務活動の扱いといったものも挙げられる。

**（３）今後の課題**

**ア　組織内弁護士の拡充のための方向性**

　最近の法曹養成制度改革連絡協議会の議論からも分かるとおり、司法制度改革審議会の意見書にある「弁護士の活動領域の拡大」の意義は未だ失われておらず､また現実問題として組織への雇用が弁護士の就職難に対する一定の受け皿ともなっている現状を見ても､組織内弁護士の拡充は今後更に積極的に進める必要がある。

　組織内弁護士の拡充を図るための課題として、かつて唱えられていたのは「弁護士の増員」であった。これは「企業や自治体には弁護士を雇用する潜在的需要があり、供給側がこれに応えることが最大の課題である」という考え方による。しかし、2015（平成27）年の法曹人口調査報告書によれば、「法曹有資格者を採用していないし、今後も採用する予定はない」としている企業は大企業で76%、中小企業では98%を占める状況にあり、需要が供給に勝っているとは言い難い。今後さらに組織内弁護士を拡充するには､弁護士を単に増員することでは解決できず、むしろ組織のニーズと社会のニーズを的確に捉え､これに応える弁護士を提供していくことに力を注ぐべきである。

組織と社会の双方のニーズが合致する点を探ると､組織内弁護士を拡充する主目的は､（１）アで述べた「組織の健全な運営」の要請に応えるため､ということになろう。これは司法制度改革審議会の意見書と共通するもので､組織内弁護士拡充のための各種施策は､まずはこの目的に沿う形で講じるべきである。

また､企業のニーズに重点を置くならば､（１）イで述べた企業のビジネス法務機能強化に応えることも重要な目的となろう。グローバル化対応の視点からは、語学力に長けた弁護士に対するニーズは特に高いといえよう。

**イ　組織内弁護士拡充に向けての課題**

**（ア）弁護士の品位維持・向上**

　組織に対し､弁護士を雇用することが組織の健全な運営に資すると思わせるためには､まずは弁護士そのものの健全性を示す必要がある。

　片や､昨今の弁護士による不祥事は､弁護士の品位を貶めるものであって､このような事が繰り返されては組織内弁護士に限らず弁護士の活動領域拡大は覚束ない。不祥事の再発防止と弁護士に対する信頼の回復は喫緊の課題といえよう。

**（イ）企業や公的機関にとって有用な弁護士の育成**

　（１）で論じたとおり、企業や公的機関にとっては、所属者に訴訟代理人を任せるインセンティブはそれほど大きくなく、組織内弁護士に対しては「訴訟技術」よりも「不祥事防止・対応」「ビジネス法務」「語学力」といった点の知識やスキルを求める傾向にある。そこで、日弁連や弁護士会の研修で、上記知識やスキルに関するプログラムを充実させることが検討課題の一つとなろう。

**（ウ）企業や公的機関の採用促進**

　いくら有用な弁護士を育成しても、企業や公的機関に弁護士採用の有用性を認識してもらえなければ、組織内弁護士の拡充には至らない。東弁が実施している「弁護士お試し制度」のようなマッチングの施策を進めることは重要な検討課題といえよう。また、組織内弁護士の採用促進につながるような法制度や指針類の導入を働きかけていくことも、弁護士会として検討すべき課題の一つといえる。

**（エ）弁護士会・日弁連会規や会務運営の見直し**

　組織が弁護士を雇用する際のハードルには､（２）②で論じたように弁護士会や日弁連の会規に基づくものが存在する。組織内弁護士を拡充するためには､これらの会規の内容や運用の見直しも重要な検討課題となろう。具体策としては､例えば平日日中を拘束される組織内弁護士であっても参加しやすい会務活動を設ける､といった施策が考えられる。

　なお、日弁連や東弁の選挙については郵便投票の適用拡大といった施策が実施され、組織内弁護士に対する配慮がされたものと評価できる。

**（オ）組織内弁護士の役割とリスクの認識共有**

　（１）で論じたとおり､組織内弁護士には固有の期待される役割があり､また（２）で論じたとおり､組織内弁護士には固有のリスクも存在する。このような役割やリスクを認識しないまま弁護士が組織で勤務することを防ぐ方策も弁護士会が中心となって検討すべき課題である。

具体策としては､例えば組織内弁護士の役割やリスクに関する教育を司法修習生や会員向けに行う､弁護士法違反のリスクについては雇用する組織に対しても知らしめる仕組みを設ける､組織内弁護士に対する特別研修を行う､といった施策が考えられる。（この点、第一東京弁護士会が「企業内弁護士雇用の手引き」を作成したことは先行事例として参考になるものと思われる。）