

## 6 組織内弁護士

### (1) 組織内弁護士の現状

日本組織内弁護士協会の調査における企業内弁護士（日本法に基づく会社、外国会社の日本支社、特殊法人、公益法人、事業組合、学校法人、国立大学法人等、国と地方自治体以外のあらゆる法人に役員又は従業員として勤務する弁護士のうち、当該法人の所在地を自身の法律事務所所在地として弁護士登録している者をいう。）の数は、2019（令和元）年6月末には2,418人である。日本組織内弁護士協会が調査を開始した2001（平成13）年末には、企業内弁護士は66人であったことからすると、確実に増加してきている。また弁護士白書2019年版によれば、中央省庁等に常勤する弁護士は2019（令和元）年6月1日時点で135人、地方公共団体に常勤する弁護士は2019（令和元）年6月1日時点で103人存在する。なお、中央省庁等や地方公共団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相当数存在していると思われる。

このように、組織内弁護士が増加してきたのは、弁護士法の改正だけでなく、組織側にも弁護士を雇用するニーズがあったことを示すものといえる。正確なデータでの確認はできないが、これまでも組織内弁護士がいた組織がさらに増員を図るほかに、これまでは組織内弁護士を雇用していなかった組織による新たな雇用もみられる傾向にあるように思う。

組織における主なニーズは以下のとおりである。

#### ア 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る。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対応の内製化を目的として弁護士を雇用した例もあるといわれている。組織内弁護士協会が2019（平成31）年2月に実施したアンケートによれば、勤務先となる企業の訴訟代理人となる企業内弁護士の割合はおよそ25%である。しかしながら、実態としては、企業内弁護士が訴訟代理人として活動することに対するニーズは、その他のニーズと比べれば少ないものと思われる。

#### イ コンプライアンス・危機管理対応

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た際、企業側でも、かかる社会的な要請に対応し、組織の健全な運営を行うための一つとして組織内に弁護士を雇用したことから、組織内弁護士が増加したといえよう。不祥事等が発生した際の初動対応や企業内における対応策の策定や体制整備、再発防止策の検討などの場面における活動が期待されているものといえる。昨今、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が高まっているものと思われる。

#### ウ 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、グローバル化に対応するといった、いわゆるビジネス法務機能強化も挙げられる。経済産業省の経済産業政策局において、企業経営者が法務

機能を十分に活用して、新事業創出等の「事業の創造」を行い、企業価値の向上・増大を図ることを目的として2019（令和元）年11月19日に「国際競争力強化に向けた日本企業の法務機能の在り方研究会報告書～令和時代に必要な法務機能・法務人材とは～」という報告書が取りまとめられるなど、ビジネス法務機能強化のための組織内弁護士への期待感は益々強くなっている。

## （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、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想定しうるが、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。）また、業務の内容や状況によっては、秘密保持義務（弁護士法23条。弁護士職務基本規程23条参照）、利益相反回避義務（弁護士法25条。弁護士職務基本規程27条、28条参照）などにも配慮しなければならない場面もあると思われる。

さらに、組織内弁護士は、職務基本規程51条で「組織内弁護士は、その担当する職務に関し、その組織に属する者が業務上法令に違反する行為を行い、又は行おうとしていることを知ったときは、その者自らが所属する部署の長又はその組織の長、取締役会若しくは理事会その他の上級機関に対する説明又は勧告その他の組織内における適切な措置をとらなければならない。」違法行為に対する措置をとることが定められている。

### イ 日弁連・弁護士会会規との関係

公務員はもちろん、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

「弁護士の活動領域の拡大」の意義は未だ失われておらず、また実際に、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さらに積極的に進めていく必要があると思料する。

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、今後もさらに組織内弁護士を拡充するには、単に弁護士を増員することだけでは解決できず、むしろ組織のニーズや社会のニーズを的確に捉え、これに対応しうる弁護士を供給していくことが必要である。弁護士会等としては、これを実現するための方策を検討し、その実行に注力すべきである。

まず、組織内弁護士拡充のための各種施策としては、前記(1)で述べた各項目をはじめとした組織や社会からの要請を分析、検討し、これに沿う形で講じていくことになろう。

## イ 組織内弁護士拡充に向けての課題

### (ア) 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「コミュニケーション能力」「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。

### (イ) 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、そもそも、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、まずは、弁護士を採用することの有用性を実際に感じてもらうことは重要な課題といえよう。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。

### (ウ) 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、平日の日中は時間的に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。

### (エ) 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。)