

6 組織内弁護士

(1) 組織内弁護士の現状

組織内弁護士とは、組織内において業務を執り行う弁護士をいう。

日本組織内弁護士協会の調査における企業内弁護士（ここでは、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、2022（令和4）年6月末には2,965人である。（実際には、組織内弁護士の中には、「当該法人を自身の法律事務所所在地として弁護士登録していない」者も相当数存在しているため、この数も考慮すれば更に多いと思われる。）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、確実に増加している。また弁護士白書2022年版によれば、中央省庁等に常勤する弁護士は2022（令和4）年6月1日時点で145人、地方公共団体に常勤する弁護士は2022（令和4）年6月1日時点で101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あるとのことから、弁護士登録していない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背景には、弁護士法の改正だけでなく、組織側にも弁護士を登用するニーズがあったことを示すものといえる。正確なデータに基づく検証まではできないが、既に組織内弁護士がいる組織がさらに増員を図るにとどまらず、これまでは組織内弁護士がいなかった組織が新たに組織内に弁護士を受け入れる傾向があると思われる。

組織内弁護士について、組織における主なニーズは以下の通りである。（なお、本原稿では、「組織内弁護士」との用語を使用するが、主に企業内における弁護士を念頭に述べるものとする。）

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、紛争が発生した際の対応は、組織における法務部門が担う代表的な業務である。特に、法律事務所において一定の業務経験を積んだ弁護士は、即戦力として期待され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が、組織内弁護士協会が2022（令和4）年3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16%であり、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さほど多くはないものと思われる（なお、上記アンケートにおいても、2019（平成31）年2月アンケート時の回答（24.6%）から減少している）。

イ コンプライアンス・危機管理対応

企業不祥事、コンプライアンス問題が社会問題として盛んに取り上げられた際に、組織側でもこのような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の方法として組織内に弁護士を登用することにしたのも、組織内弁護士が増加した要因であるといえる。組織内弁護士には、コンプライアンス強化、内部統制、リスクマネジメント等の体制整備のほか、不祥事等が発生した際の初動対応や組織内における対応策の検討、再発防止策の策定などの活動が期待されている。昨今も、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、危機管理対応のために、組織内弁護士を登用するニーズが高まっているといえる。

ウ いわゆる戦略法務機能強化

企業が弁護士を雇用した目的には、グローバル化への対応をはじめとしたいわゆる戦略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、戦略的な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といえる。

(2) 組織内弁護士の抱える課題

組織内弁護士の大半は組織と雇用関係にあると推測されること、この場合には雇用主の業務上の指示命令に従うことが原則である。このことから生じる諸問題が組織内弁護士の増加に伴って指摘されている。主な課題を以下に挙げる。

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されるが、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があると想定される。

さらに、組織内弁護士には、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。」として違法行為に対する措置をとることが定められているところ、かかる義務については、具体的にいかなる方法でどの程度行えばよいのか、組織内における立場や職務等によっても異なると思われ、その解釈について議論の余地がある。

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。東京弁護士会では報酬も支払われる法律相談研修を新規登録者の研修項目として定めている等、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問題となるとされる。

その他、所属している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、ひいては公益活動の扱いをどのようにすべきか、といったことが挙げられる。

(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」との観点から、また、実際に、組織内弁護士の登用が増加している現状に鑑みても、組織内弁護士の拡充は、今後もさらに積極的に進めていく必要があると思料する。

かつては、組織内弁護士の拡充について「弁護士の増員」の枠組みとの関係で捉えられる面が多分にあったが、本来的には、「企業や自治体といった組織において弁護士を組織内におく潜在的需要があり、供

給側がこれに応えることが最大の課題である」という考え方が根底にあったはずである。今後も、さらに組織内弁護士を拡充していくには、より組織や社会のニーズを的確に捉え、これに対応する弁護士を供給するとともに、組織内弁護士における課題を整理、把握し、これを解消するための対策を実施していくことが必要である。

イ 組織内弁護士拡充に向けての課題

(ア) 組織にとって有用な弁護士の育成

(1) で述べた通り、企業をはじめとする組織にとっては、単に組織内弁護士に訴訟代理人を任せるといった要請はさほど大きいものではなく、法的な知見はもちろん、これに加えて、かかる知見を活かして組織内で活動するための「ビジネス的思考」「コミュニケーション能力」「語学力」といったスキルを求める傾向にあると思われる。そこで、日弁連や弁護士会の研修でも、組織内弁護士としての活動に有用な知識やスキルに関するプログラムを充実させることが求められると思われる。

(イ) 組織における弁護士登用の促進

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。そのため、まず、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、そのための広報活動等を検討、実施することが必要であるといえよう。また、組織内弁護士の採用促進につながるような制度や指針等の導入を関係各所に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) 会規、会務運営の見直し

そもそも、弁護士会の会規や会務運用は、組織内弁護士を想定したものとなっていないことから、前記(2)で述べたような課題が生じている。組織内弁護士をさらに拡充するためには、その実情を踏まえつつ、会規や会務運営の見直しを行うことも重要な検討課題となろう。例えば、会務運営に関して、平日の日中の時間帯は拘束されることが多い組織内弁護士であっても参加しやすい会務活動の方法としてオンラインでの会務参加を推進する、といった施策が考えられる。

(エ) 組織内弁護士特有の課題への対応

組織内弁護士には、(2)で述べたような組織内弁護士特有の問題があるところ、これを認識しないままに弁護士が組織で業務を行うことによって問題が生じることを未然に防ぐための方策は、弁護士会が中心となって検討すべき課題である。

具体的には、例えば、組織内弁護士に関する研修を司法修習生や会員向けに行うことや、弁護士が法律等に基づいて負う義務等について受け入れ側の組織に対しても周知する機会や仕組みを設ける、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。)

ウ 最後に

組織内弁護士も、人数が増加するにつれて、担当する職務や組織内における立場、また、弁護士としての経験年数等によって、それぞれが抱える課題や問題に差異が生じてきていることが推測される。

弁護士会等は、今後、かかる観点から、組織内弁護士の実情を把握し、これに応じた方策を検討、取り組みを行っていくことが求められていると考える。

以上