

5 組織内弁護士

(1) 組織内弁護士の現状

組織内弁護士とは、企業や官公庁等の組織内において、社員、役員ないし職員として業務を執り行う弁護士をいい、このうち、企業において社員、役員として業務に従事する弁護士を企業内弁護士という。

日本組織内弁護士協会の調査における企業内弁護士の数は、2024（令和6）年6月末の時点で3,391人である。なお、同調査における企業内弁護士とは、「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」とされており、企業内弁護士の中には、「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、この点を勘案すれば、企業内弁護士の数は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）年末の企業内弁護士の数が66人であったことからすると、着実かつ大幅に増加している。

また弁護士白書2023年版によれば、全国の企業内弁護士数は、2023（令和5）年6月30日現在で3,184人、他方、任期付公務員数は、同年6月1日時点で任期付公務員数は243人である。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こと等から、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。

組織内弁護士が増加してきた背景には、組織側に弁護士を登用するニーズが存在し、かかるニーズを組織側に認識されるようになったことを示していると考えられる。また、正確なデータに基づく検証まではできかねるが、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、従前、組織内弁護士を登用していなかった組織が新たに組織内に弁護士を受け入れていることも組織内弁護士が増加した要因であると思われる。

組織内弁護士については、組織における主なニーズは以下の通りであるとされる。（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。

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は、社会問題として益々重要視されており、様々な組織においてかかる社会的な要請に対応し、組織の健全な運営を行うことが求められている。そのため、これに対応するために組織内に弁護士を登用していることが組織内弁護士が増加した要因の1つであると推測される。かかる観点から、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。

ウ いわゆる戦略法務機能強化

企業が組織内弁護士を採用する目的の1つとして、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が挙げられる。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、この場合には雇用主である組織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

弁護士法・弁護士職務基本規程との関係では、業務の内容や状況によっては、例えば、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。

また、職務基本規程51条では、「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。」として組織内弁護士におい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、組織内弁護士の組織内における立場や職務等によっても、同規定に基づいて求められる違法行為に対する措置は異なると思われ、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

昨今、民間企業では副業を認める流れがあるものの、未だ従業員に対して兼業を禁じている企業が多数であると思われ、この場合、基本的に組織と雇用関係にある組織内弁護士も兼業を禁じられることになる。そのため、例えば、東弁において、新規登録者の研修項目として定めている有償の法律相談研修等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ことが指摘されている。

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。コロナ禍以降、主な会務活動である委員会等の開催にあたりウェブ会議の導入が相当程度推進されており、組織内弁護士も会務活動に参加しやすくなったとの意見もある。しかし、そもそも、組織内弁護士が一般的に就業時間中である日中の時間帯に会務活動のため

に長時間を確保することは困難であるとの意見もある。そのため、組織内弁護士の会務活動の推進のためには、委員会等の開催にあたりウェブ会議の導入を推進するとともに、開催時間をはじめとする運営の方法や在り方について、引き続き検討することが必要であると考えられる。

また、組織内弁護士の会務活動については各組織内弁護士の組織内における立場や担当する職務、組織内弁護士となる以前から会務活動を行っていたのか、これに対する組織の理解が得られているのか、各弁護士のおかれている状況や背景事情等によっても異なる。この点、弁護士会が、企業等に対して弁護士の公益活動について理解を求める情報発信を行う、委員会以外に組織内弁護士が関わりをもちやすい公益活動はないか等を検討していくことが必要であると考えられる。

(3) 今後の課題

ア 組織内弁護士の拡充のための方向性

組織内弁護士の拡充は、「企業や官公庁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、供給する側（弁護士）がこれに応えることが最大の課題である」という観点でとらえることができ、さらに、組織内弁護士の拡充がひいては法の支配の浸透につながるという観点からすれば、今後も、積極的に組織内弁護士の拡充を進めていくべきであると思料する。今後も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、これに対応しう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

企業をはじめとする組織にとっては、法的な知見を有していることはもちろん、これに加えて、法的知見を活かして組織内で活動するためには、「ビジネス的思考」や「コミュニケーション能力」といったスキルも求められる。そこで、日弁連や弁護士会の研修でも、単なる法的知識にとどまらない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必要である。

(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実施することが必要である。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) 組織内弁護士特有の課題への対応

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おらず、その結果、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である。

る。例えば、現状では、組織内弁護士が転勤に伴い、所属する弁護士会を変更する場合には、その都度登録料がかかることになるが、そのような取り扱いのままでよいのかという課題が指摘されている。

また、現状では、組織内弁護士には、前記（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。

かかる観点から、弁護士会等は、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