

企業内弁護士 雇用の手引き

(第二版)

第一東京弁護士会
組織内弁護士委員会

推薦の辞

第一東京弁護士会（以下、「当会」といいます。）は、平成26年に、総合法律研究所組織内法務研究部会の手による『企業内弁護士雇用の手引き』を作成しました。お陰様を持ちまして、同書は、高い評価を得て、我が国における組織内弁護士の発展に幾分かの貢献をなしたものと自負しております。

その後、当会では、日本の弁護士会として初めて、組織内弁護士を中心とした委員会である組織内弁護士委員会を、総合法律研究所組織内法務研究部会を改組して立ち上げ、このたび、同委員会が『企業内弁護士雇用の手引き』の第二版を発行することになりました。これらの活動は、当会の組織内弁護士に対する支援の姿勢を内外に示すものとなっております。

この『企業内弁護士雇用の手引き（第二版）』が、旧版同様、組織内弁護士の更なる発展に寄与し、我々弁護士会が目指す社会のあらゆるステージでの「法の支配」の実現の一助となることを祈念して、推薦の辞とします。

平成31年3月

第一東京弁護士会
会長 若林 茂雄

はしがき

第一東京弁護士会総合法律研究所組織内法務研究部会は、平成24年度に設立され、昨年、これまでの研究活動中心からより広範に、弁護士会内における組織内弁護士を巡る諸問題についても対応するために、組織内弁護士委員会に改組されました。この間、組織内弁護士、特に企業内弁護士は、大いに発展し、当委員会も多くの委員の参加を得て発展しております。

この第二版は、旧版の「これから企業内弁護士を目指そうとする司法修習生・弁護士並びに今まで弁護士を雇用したことのない企業や企業内弁護士を雇用した経験はあるが、弁護士制度そのものについて積極的に検討はしていなかった企業にとって、非常に貴重な情報源になる」目的を維持しつつ、その内容をアップデートするとともに、新たに、当委員会の若手委員の企業内弁護士による体験を踏まえた寄稿文を掲載しており、これから企業内弁護士の道も検討対象としているロースクール生や司法修習生の参考になることを意図しております。

本手引きが、旧版同様日本における企業内弁護士の実務に関する研究発展の一つのきっかけとなることを願っています。

平成31年3月

第一東京弁護士会 組織内弁護士委員会
委員長 池内 稚利

目 次

第1	本手引きの目的及び内容	1
1.	本手引きの目的	1
2.	本手引きの内容	1
3.	本手引きの活用について	2
第2	企業内弁護士雇用の意義	3
1.	「弁護士を雇用する」とは	3
2.	弁護士雇用の意義	3
(1)	企業に対する直接のメリット	3
(2)	弁護士会活動のフィードバックによるメリット	8
3.	まとめ	11
第3	弁護士会と弁護士名簿登録	12
1.	弁護士会とは	12
(1)	弁護士と弁護士会及び日弁連との関係	12
(2)	弁護士会の選択	13
2.	弁護士になる途	14
(1)	司法修習終了	14
(2)	弁護士資格認定	15
3.	弁護士名簿登録及び弁護士会入会	17
(1)	弁護士名簿登録及び弁護士会入会申込とは	17
(2)	登録の手順	17
(3)	入会金と会費の支払い	20
第4	弁護士の職務規律及び義務	24
1.	弁護士の職務規律	24
(1)	弁護士としての職務規律	24
(2)	弁護士法その他の規定する一般的職務規律	24
(3)	具体的職務規律	25
(4)	組織内弁護士特有の職務規律	27
(5)	規律違反の効果	28
2.	弁護士の義務	28
(1)	会費支払義務	29
(2)	研修義務	29
(3)	公益活動義務	32
第5	企業内弁護士の採用方法	34
1.	日弁連「ひまわり求人求職ナビ」への登録	34

2. 東京三会主催の合同就職説明会への参加	34
3. エージェントの利用	35
第6 企業内弁護士と企業の間々の要調整事項	35
1. はじめに	35
2. 話し合っておくことが望ましい一般的な項目	35
(1) 弁護士登録及び弁護士会入会関係	35
(2) 弁護士会の義務等	37
(3) 企業内での処遇	39
(4) 企業内弁護士としての活動	43
3. 個人事件受任の可否及び留意事項	43
(1) 概説	43
(2) 個人事件受任を認める際に企業が留意すべき事項	44
(3) 個人事件を受任する企業内弁護士が留意すべき事項	44
4. 刑事事件を受任するに際しての留意事項	45
(1) 刑事事件の受任	45
(2) 問題となる要素	46
(3) 注意すべき事項	46
(4) 所属企業の従業員が逮捕されたケースの対応	48
5. 内部通報窓口を企業内弁護士が担当することと守秘義務との関係 ...	50
(1) 内部通報窓口企業内弁護士を設置することの意義	50
(2) 内部通報窓口業務における守秘義務	50
(3) 企業内弁護士が内部通報窓口担当となる場合の留意事項	52
付論 第一東京弁護士会の組織内弁護士に関する活動	54
会員コラム	
資料	

第1 本手引きの目的及び内容

1. 本手引きの目的

司法制度改革により、弁護士のあり方に大きな変化が生じ、ご承知のとおり、企業内で従業員として活動する弁護士（以下、「企業内弁護士」といいます。）が年々増加しています¹。司法修習生や弁護士の中には、企業内弁護士としての働き方に魅力を感じ、自身のキャリアの選択肢として企業内弁護士の途をより積極的に検討する者が増えてきました。これに合わせて、弁護士の採用を検討する企業も今後は増えていくものと推測されます。

しかしながら、企業が司法修習終了直後の者を弁護士として採用する場合やすでに弁護士として活躍している者を採用する場合などに際して、弁護士そのもの及び企業内弁護士に対する知識が充分でないケースがあります。特に弁護士採用未経験の企業では、この傾向が顕著といえます。

企業が弁護士自身の職務規律や義務、弁護士会内部の事情などを知ることは困難です。しかし、企業が、弁護士としての職務規律や義務を理解しない状態で、企業内弁護士を採用してしまうと、のちに企業が想定していなかった事態が発生し、円滑な雇用関係に支障が生じてしまうおそれがあります。また、採用される司法修習生・弁護士側も、入社前に企業とどのような点を話し合い、了解や合意を得ておくべきかについては、意外に把握していないことも多いようです。そのため、後日「この点について企業と協議していなかった！」と気付く場面が多くあります。

本手引きは、このような事態を防止すべく、企業内弁護士を採用するにあたって企業が事前に理解しておくべき事項や、検討が必要な事項を分かりやすく示し、企業内弁護士雇用をより推進することを目的にし、これにより、企業内弁護士が活躍できる可能性がより一層広がることを期待しています。また、司法修習生や弁護士にとっても、本手引きを読むことで、入社前にあらかじめどんな点を企業と協議しておくべきかが把握できるでしょう。

なお、本手引きでは、「企業」という用語は、主として一般企業を想定しており、国や地方自治体等の行政機関や弁護士法人及び弁護士事務所は含んでいませんので、ご注意ください。

2. 本手引きの内容

本手引きでは、まず、①**弁護士雇用の意義**を解説しています。企業内弁護士雇用のメリットをご理解いただけるよう、ここに紙面の多くを割いています。

次に、②**弁護士会と弁護士名簿登録**について説明しています。後に述べるよう

¹ 資料1「企業内弁護士数の推移」参照。

に²、企業内に勤務する者であっても、弁護士になるには弁護士名簿へ登録し、弁護士会に入会する必要があります。ここでは、弁護士会とはどのような組織か、さらに弁護士登録の際の手续や必要書類など、弁護士登録に関する基本的事項を解説しています。

さらに、③**弁護士の職務規律及び義務**について説明しています。これらは、弁護士である以上遵守しなければならない規律及び義務であり、企業内弁護士に対しても適用されます。企業内弁護士を雇用する企業には、事前に了解しておいていただく必要があります。

最後に、④**雇用に際して企業内弁護士と企業との間で調整しておくべき事項**を取り上げています。ただし、これらは、企業内弁護士雇用後、双方の認識に大きな違いが生じることを避けるために、企業内弁護士と雇用企業間で検討・留意すべき事項についての一つの考え方であり、実際には、本手引きの記載を参考にされながら、企業内弁護士と企業の間でよく協議していただきたいと思います。

3. 本手引きの活用について

本手引きは、これから企業内弁護士の雇用を検討する企業及び企業への就職を検討している司法修習生・弁護士のみならず、これまで弁護士の雇用を考えたことがない企業に対しても、企業内弁護士の実態をご理解いただき、今後の企業内弁護士雇用のきっかけにさせていただくために、是非目を通していただきたいと考えています。

また、企業内弁護士は、今のところ、都市部に偏在し、会員に企業内弁護士がいない弁護士会もありますが、今後、そういった弁護士会に企業内弁護士になろうとする者が入会申請する可能性は十分にあると思いますので、その際にも、本手引きを是非参考にさせていただきたいと思います。

² 本書 12 頁。

第2 企業内弁護士雇用の意義

ここでは、企業が弁護士を雇用することの意義及びメリットについて考察いたします。

1. 「弁護士を雇用する」とは

「弁護士」になるには、司法試験に合格しているだけでは足りず、日本弁護士連合会（以下、「日弁連」といいます。）に備える弁護士名簿（以下、「弁護士名簿」といいます。）に登録されなければなりません³。そして、弁護士名簿に登録されていない者が「弁護士」として標示・記載することはできません⁴。したがって、当然のことではありますが、弁護士名簿に登録された弁護士⁵を雇用して初めて、弁護士を雇用しているといえることとなります。

2. 弁護士雇用の意義

弁護士名簿に登録した弁護士を雇用することは、企業にとって、有形・無形の様々なメリットがあります。

（1）企業に対する直接のメリット

ア 訴訟業務が可能となる

ⅰ 従業員を訴訟代理人及び弁護人にすることができる

民事訴訟においては、法令により裁判上の行為をすることができる代理人を除き、弁護士でなければ訴訟代理人となることはできません（弁護士代理の原則）⁶。企業が当事者になっている民事訴訟においては、法令による訴訟代理権を認められている支配人⁷等や簡易裁判所における訴訟で裁判所の許可を受けた場合⁸を除いては、たとえ従業員であっても弁護士でなければ訴訟代理人とすることはできません。

したがって、企業内弁護士を雇用して初めて、企業は、自己が当事者になっている民事訴訟で従業員を訴訟代理人とすることができます。これにより、企業内弁護士を単独で訴訟代理人とすることも、外部の顧問弁護士と共同して受任させ訴訟代理人とすることも可能となります。

³ 弁護士法 8 条、9 条。

⁴ 弁護士法 74 条 1 項、77 条の 2。

⁵ 弁護士名簿登録及び弁護士会入会の手続については本書 17 頁。

⁶ 民事訴訟法 54 条 1 項。

⁷ 商法 21 条 1 項、会社法 22 条 1 項。

⁸ 民事訴訟法 54 条 1 項。

行政訴訟においても、民事訴訟法が準用されます⁹ので、弁護士を雇用していれば、企業は行政事件についても従業員を訴訟代理人とすることができます。

刑事訴訟においても、被疑者・被告人の代理人たる弁護人になるには、原則として弁護士でなければなりません¹⁰。したがって、企業が被疑者・被告人となっている刑事事件においても、弁護士を雇用していれば、企業は従業員を弁護人とすることができます。

ii 従業員たる企業内弁護士が訴訟業務を行うメリット

訴訟の多い業種や、より専門性が要求される業種においては、企業内弁護士が訴訟業務を行うことによって、以下のような様々なメリットが考えられます。また、訴訟活動の経験・ノウハウを業務に反映させることも期待できるでしょう。

a 訴訟進行状況の直接把握

企業内弁護士が訴訟代理人を務めることによって、企業が当事者となっている訴訟に関する情報を企業自身が直接入手できるようになることはメリットといえるでしょう。これまでも訴訟代理人を務める顧問弁護士から逐次報告を受けていたでしょうが、報告には表れてこないような情報（裁判官の反応のほか、当事者の主張のニュアンスに至るまで）、訴訟の進行状況がこれまでより深く正確に理解できるようになると考えられます。このことは、企業内での情報共有や対応検討の迅速化・適切化に資するものと考えられますし、訴訟に対する対応方針の決定・コントロールがスムーズになると期待できます。企業内弁護士が単独で訴訟代理人を受任する場合だけでなく、顧問弁護士と共同受任した場合であっても、訴訟進行状況が直接把握できていれば、顧問弁護士とのコミュニケーションが円滑となり、顧問弁護士と協同した訴訟対応方針がより実効化されるでしょう。

b 法的リスクコントロールの質の向上

企業内弁護士が訴訟を担当することにより、訴訟活動の経験を企業内の業務へフィードバックすることができるメリットは、非常に大きいと考えられます。訴訟活動に精通することにより、紛争がどのように発展し、どのような手続きを経て解決されていくかの全体像を把握できます。多様なケースを経験すれば、どういった点が紛争に至るのかの知見を身に着けることができ、紛争の予防等、企業の抱える法的リスクのコントロールをより高度化することができます。こうした経験を積むことで企業内弁護士は、よりの確で実践的な業務上のアドバイスが可能となるでしょう。

⁹ 行政事件訴訟法 7 条。

¹⁰ 刑事訴訟法 31 条 1 項。

訴訟活動での経験は、法律構成や争点を把握する能力や的確に証拠を評価する能力の訓練にもつながりますから、たとえば契約書のチェックの場面においても、将来の紛争を想定した実践的で効果的な契約書が作成されることが期待できます。このことは企業の予防法務の質の向上につながりますし、予防法務に限らず、紛争や問題が発生した後においても、適切な対応が期待できるでしょう。こうした活動を通じて、企業内弁護士は単に「法律に詳しい」というだけの存在ではなく、企業の法務業務全般の質向上に具体的に寄与する人材となるでしょう。

c 業務の適正化

企業が訴訟に巻き込まれる場合には、企業の活動にも問題があったケース（たとえば業務フローで必要なチェック項目が落ちていたとか、モデル・フォームとして使用している契約書に気が付かない欠陥があった等）が存在します。このようなケースでは、速やかにその問題点を企業にフィードバックして、業務の適正化（コンプライアンスの向上）を図る必要があります。業務の適正化には、①訴訟代理業務によって得られる問題点の正確な把握と②従業員としての企業内における業務活動によって得られる業務内容の理解の二つの要素が不可欠です。こうした観点からも、企業内弁護士が訴訟代理業務に携わるのは大きなメリットがあります。

d 注意点

以上のように、企業内弁護士が訴訟業務を行うことには多くのメリットが考えられますが、企業内弁護士が一人ですべての訴訟をこなせるというわけでは必ずしもなく、むしろ経験のない企業内弁護士に直ちに訴訟代理人としてすべてを委ねてしまうのはかえって危険です。企業内弁護士として成長すれば、その経験が企業に還元されるのですから、企業自身も企業内弁護士を一人前の弁護士として育てていく必要があるという意識を持つことが重要です。そのためには顧問弁護士などの外部弁護士との共同受任などによって、裁判実務の経験を積ませることが望ましいといえるでしょう。

また、上記で企業内弁護士が民事訴訟又は行政訴訟の訴訟代理人あるいは刑事訴訟の弁護人になれると書いたのは、雇用している企業自身が当事者となるケースです。雇用している企業以外の第三者が当事者になっている訴訟においても、企業内弁護士は、法律上は個人事件として依頼を受けて弁護活動を行うことはできますが、企業内弁護士が個人事件の受任をしてよいか否かは、当該企業と企業内弁護士との取り決めによります¹¹。

また、企業内弁護士が雇用企業以外の第三者の訴訟業務が行えるからといっ

¹¹ 詳しくは、本書 43 頁。

て、当該企業自身が業として当該企業内弁護士を使って訴訟業務その他の法律事務等を行うこと（たとえば、企業自体が第三者から事件を受任して、その受任事件に従業員たる企業内弁護士に行わせること）はできませんし、雇用している企業内弁護士と第三者の間を仲介して、いずれかあるいは双方から、仲介料又は斡旋料などの名目の金員を得ることもできません。なぜなら、弁護士でない者（企業はこれに該当します）が法律事務を取り扱うこと等は弁護士法上禁止されているからです¹²。この規定の立法趣旨は、「弁護士は、基本的人権の擁護と社会正義の実現を使命とし、ひろく法律事務を行なうことをその職務とするものであって、そのために弁護士法には厳格な資格要件が設けられ、かつ、その職務の誠実適正な遂行のため必要な規律に服すべきとされるなど、諸般の措置が講ぜられているのであるが、世上には、このような資格もなく、なんらの規律にも服しない者が、みずからの利益のため、みだりに他人の法律事件に介入することを業とするような例もないではなく、これを放置するときは、当事者その他の関係人らの利益をそこね、法律生活の公正かつ円滑ないとなみを妨げ、ひいては法律秩序を害することになるので、同条は、かかる行為を禁圧するために設けたものと考えられ」ています¹³。

イ コンプライアンス問題等の発生時における初動対応

企業が経済活動をするうえで、様々なコンプライアンス問題に直面することは少なくありません。事故やトラブル、行政法規違反に限らず、セクハラ・パワハラ・横領など不祥事も発生するかもしれません。

法令や法的手続にも精通している弁護士であれば、初動対応や企業内の対応策策定・体制整備・再発防止策の検討など、様々な場面で知見を発揮することが期待されます。

ウ 対外的に「弁護士」と名乗ることの重み

弁護士登録をすることによって、はじめて対外的に「弁護士」と名乗ることができることはすでに説明しました。しかし、それは単に名刺に「弁護士」の肩書を入れることができるというだけにとどまるものではありません。「弁護士」の肩書のもつ重みが発揮される場面も考えられます。

たとえば、対外的な交渉の場面、特に欧米企業との国際交渉の場面では、相手方企業のインハウス・ローヤー（企業内弁護士）が出てくるケースが非常に多く、自社の担当者に弁護士がいない場合、違和感を持たれ不当に軽視されるおそれがあります。

企業内弁護士が対外的な交渉窓口となることは、相手と対等な立場での交渉

¹² 弁護士法 72 条。

¹³ 最高裁判所大法廷判決昭和 46 年 7 月 14 日。

を可能とするだけでなく、適切な論点整理をしながら問題解決に当たることができ、このことは対外的な信頼にもつながるものと考えられます。

また、審判・交渉等の場に弁護士バッジをつけて臨めることには、審判体・相手方・行政・警察等に対して、交渉や手続きを円滑に進めることが期待できるでしょう。

エ 企業内の信頼感と法的リスクの掘り起し

企業内に弁護士が在籍していることは、各部署からの法務部門に対する信頼感を向上させることにつながるものと考えられます。もちろん企業内弁護士がすべての問題を解決できるとは限りませんし、「弁護士が判断しているから大丈夫だ」と安易に考えることは危険でもあります。一般従業員の意見・判断と比較し企業内弁護士の判断には資格に裏付けられた信頼感があるものと考えられます。このような企業内弁護士への信頼感を生かすことによって、たとえば、企業内弁護士への法務相談が増加し、法的リスクの軽減につなげていくことも可能となると考えられます。一般従業員の不安に対する第一次的な相談窓口機能を企業内弁護士が果たすことにより、これまで企業内に埋もれていて発見できなかった法的リスクを掘り起こすことが可能になると考えられます。

オ 外部弁護士との懸け橋

i 外部弁護士に依頼するかどうかの判断

企業内で直面する問題が、外部弁護士に依頼すべき案件かどうかを判断するにあたって、企業内弁護士を活用することが考えられます。企業内弁護士は、自身の訴訟実務経験のほか、弁護士会での研修や活動などを通じて、多くの外部弁護士と知り合いになり、彼らの業務について理解することが可能です。そのような企業内弁護士は、外部弁護士への依頼になじむ案件かどうか、どこまで実効性ある処理が期待できるか、また報酬との費用対効果などを総合的に考慮して外部弁護士に依頼すべきかどうかを判断する場面においても知見を発揮できるでしょう。

ii 外部弁護士とのコミュニケーションの円滑化

企業が外部弁護士とのコミュニケーションを図るうえで、企業内弁護士の存在は極めて有益です。ともに司法研修所における修習を経た法曹であり、法に対する共通のバックグラウンドがあることから、社外の顧問弁護士と密接な意思疎通を行うことが可能となります。企業内弁護士は企業の事情を理解した従業員としての面と法律のプロとしての面の双方を有することから、外部弁護士の業務をサポートしてスムーズに案件処理を進めていくための非常に有力なパートナーとなるでしょう。また、企業としても企業内弁護士を通じて、外部弁護士

に対し、ある意味臆することなく企業の希望を伝えることも可能になるでしょう。これは弁護士同士の対等な立場から生ずるメリットと考えられます。

iii 外部弁護士のアドバイスのフィードバック

外部弁護士からのアドバイス・指導を企業内の活動にフィードバックさせる場面においても、企業内弁護士は活躍できるでしょう。外部弁護士の高度で複雑な法的内容を含むアドバイスも、企業内弁護士が相手であれば、短時間で正確に伝わることを期待できます。さらに、外部弁護士のアドバイスを企業内各部署が正確に理解をしているかをチェックし、現場を適切にサポートすることもできると考えられます。

(2) 弁護士会活動のフィードバックによるメリット

ここまでは弁護士資格を有する企業内弁護士が企業に直接もたらすメリットについて論じてきましたが、続いて、企業内弁護士が弁護士会に所属し活動することによって得られるメリットについて考察します。

ア 委員会活動を通じた情報収集

弁護士会内部には様々な委員会や研究会・部会（以下、これらをまとめて「委員会」といいます。）が存在し、これらに参加することが義務付けられている弁護士会もあります¹⁴。委員会活動を通じて獲得した知見や情報を企業にフィードバックすることができる点は、企業内弁護士ならではのメリットといえるでしょう。たとえば民法・会社法・金商法等といった法令を研究している委員会であれば、当該法令の改正情報がタイムリーに取得でき、実務への影響・課題等を先んじて把握し、企業活動に反映することが可能になると考えられます。

イ 研修への参加

弁護士会及び日弁連では会員である所属弁護士に対して、さまざまな研修メニューを用意しています。新規登録弁護士研修のような義務研修¹⁵だけでなく、任意参加の研修プログラムも多数用意されています。第一東京弁護士会でも、過去に数多くの研修を企画・実施してきました¹⁶。これらの研修は、弁護士としての自己研鑽の場であり、スキルアップや実践力向上につながります。企業内弁護士も、これらの研修に積極的に参加することにより、能力向上をはかることができますし、企業は、その研鑽の結果のフィードバックを受けることで業務の効率化や適正化をはかることが可能となります。

¹⁴ 第一東京弁護士会では、委員会への参加出席が、弁護士に義務付けられている公益活動の履行の一形態となっています。本書 33 頁。

¹⁵ 本書 29 頁。

¹⁶ 資料 2「第一東京弁護士会平成 30 年度研修日程一覧表」参照。

研修情報は、日弁連及び弁護士会の会報誌に掲載されているほか、DMやメールでも情報が提供されています。参加費用が有料の研修でも、外部のセミナー会社のセミナーとは比較にならない程廉価であるにもかかわらず、講師陣はそれぞれの分野で第一線の弁護士・学者・実務家等が担当しています。具体的で実践的でホットな内容を学ぶことができるというだけにとどまらず、重要な法改正情報等をいち早くキャッチすることにより、社内体制を早期に整えることへとつなげることも期待できるでしょう。こういったセミナーに参加できることは、弁護士登録のメリットといえます。企業は、業務に支障がない限り、企業内弁護士が、自己が興味を持ち企業の業務に関連する内容の研修やセミナーに積極的に参加するよう支援することが望ましいと考えられます。

なお、日弁連や第一東京弁護士会を含む大規模弁護士会のいくつかでは、過去に行った研修をeラーニングとしてネット上で会員向けに配信しています。

ウ 弁護士同士の巨大ネットワークへの参加

日弁連の会員数は約 41,000 名にも及んでおり、また、東京には 3 つの弁護士会がありますが、会員数は、東京弁護士会約 8,500 名、第一東京弁護士会約 5,500 名、第二東京弁護士会約 5,600 名（平成 31 年 2 月現在）とそれぞれが大所帯です¹⁷。弁護士名簿に登録して弁護士になることは、これだけの数の弁護士による巨大なネットワークに参加することを意味します。

これらの巨大なネットワークを上手に利用して、弁護士同士のネットワークを広げることは、間違いなく企業の利益につながります。以下では、ネットワークの具体例をいくつかあげます。

i 委員会

弁護士会又は日弁連の委員会に参加すれば、そこに参加している多くの一般の法律事務所の弁護士とネットワークができます。特に、専門的な分野に関する委員会では、参加している弁護士自体が専門家あるいは専門家の卵ということができ、当該分野における多くの外部専門家の弁護士とのネットワークを構築できます。

ii 班制度（司法研修所の同期）

このほか、第一東京弁護士会には、他の弁護士会にはない独自の制度としての班制度があります。司法研修所第 63 期（平成 22 年入会）以降、第一東京弁護士会に入会した新入会員弁護士を入会時の第一東京弁護士会副会長の人数と同数の班に分けて、班員同士の絆を構築する目的で始めた制度です。

この班制度は、司法制度改革により新入会員が増員し、1 年間に 200 名近くも

¹⁷ 弁護士会と日弁連の関係については、本書 12 頁。

の大人数が入会してくる第一東京弁護士会の状況下では、同期の親睦すら築けない現状を打破するために考案されたものであり、多くの企業内弁護士の新入会員から、この班制度がなければ、これほど多く同期の会員との接点を持つことはできなかつたと絶賛されています。

iii 日本組織内弁護士協会

弁護士会ではありませんが、企業や公官庁に所属している弁護士及びその経験者を中心として平成13年に設立された任意団体である日本組織内弁護士協会（「Japan In-house Lawyers Association」、以下、「JILA」といいます。）があります。JILAは、組織内弁護士の現状について調査研究を行うと共に、組織内弁護士の普及促進のための様々な活動を行うことにより、社会正義の実現と社会全体の利益の増進に寄与すること、及び会員相互の親睦を図ることを目的としています¹⁸。JILAに参加し活動することにより、他社の企業内弁護士とも接点を持つことが可能となるでしょう。

iv 社外の弁護士とのネットワーク構築のメリット

企業内弁護士が、社外の弁護士とネットワークを構築するメリットには、以下のものが考えられます。

a お互いの切磋琢磨

企業内弁護士は、日本の企業の数に比べれば、まだまだごく少数に過ぎず、複数の企業内弁護士を抱えている企業も一部に過ぎません。そういった状況下では、委員会で外部の弁護士の話を聞いたり、意見交換したり、あるいは、外部の弁護士による研修を聴講することは、企業内にいる時とは違った視点・立場・考え方で同レベルの人と議論して物事を考えるまたとない機会であり、企業内弁護士の意欲及び能力向上に大いに資するものと考えられます。

b 外部弁護士開拓のツール

企業内で日常発生する問題について、顧問弁護士との連携で解決に足りる場合は多いでしょう。しかし、日々進化するビジネス社会で法的問題も常に新しい問題が発生し、顧問弁護士よりもより専門的な外部弁護士を探さなければならないケースも出てくるのが考えられます。そのような場合であっても、ネットワークを活かして、その分野に精通した外部弁護士を探し出すことが可能となります。より多くのネットワークを築けば、それだけ適切な専門家に出会う可能性も高まります。

¹⁸ 詳しくは JILA 公式ホームページ <http://jila.jp/> 参照。

c 気軽な相談相手

自分が詳しくない分野での問題が発生したが、費用をかけて外部の弁護士に相談するほどの内容でもない場合なども、ネットワークを通じて、知り合った先輩弁護士等に気軽に相談することもできます。もちろん守秘義務がありますので、詳細な内容は話せないとしても、考え方や対応のヒントなど、示唆に富むアドバイスを期待することはできます。

こういったネットワークを通じて作り上げた人脈は、当該企業内弁護士のみならず、雇用企業にとっても非常に得難い財産です。弁護士登録は将来の人脈作りに投資するという意義もあるのです。ネットワークを活かすことで、企業は、企業内弁護士を通じて「何とかしてくれる／何とかなる」という意味の安心を手に入れることができるといえます。

3. まとめ

ここまで見てきた弁護士会活動によるメリットは、なにより弁護士としての名簿登録を行うことにより得られるものです。法曹有資格者を採用しながら弁護士名簿登録をしないことは、弁護士資格の有用性を発揮できないばかりでなく、企業としてもせっかくの人材を活用しきれないという点において損失であるといえるのではないのでしょうか。

一方で、弁護士名簿登録さえしていれば何でもできるという過度な期待も禁物です。これらのメリットを企業へもたらすためには弁護士としての経験が大切であるといえますから、企業としても、採用した企業内弁護士には弁護士としての経験を積極的に積みせ、育成していくという姿勢が求められるといえるでしょう。

第3 弁護士会と弁護士名簿登録

1. 弁護士会とは

(1) 弁護士と弁護士会及び日弁連との関係

弁護士となるには、日本弁護士連合会に備えた弁護士名簿に登録されなければならず¹⁹、そのためには、入会しようとする弁護士会を経て、日弁連に登録の請求をしなければなりません²⁰。そして、弁護士名簿に登録を受けた者は、入会しようとする弁護士会の会員となり²¹、当然、日弁連の会員ともなります²²。

弁護士会とは、弁護士及び弁護士法人の使命及び職務に鑑み、その品位を保持し、弁護士及び弁護士法人の事務の改善進歩を図るため、弁護士及び弁護士法人の指導、連絡及び監督に関する事務を行うことを目的とする法人です²³。弁護士会は、地方裁判所の管轄区域毎に設立しなければなりません²⁴。地方裁判所は、都府県ごとに一つずつ設置されていますが、北海道においては、地域的に広範であることから、4つの地方裁判所（札幌、函館、旭川、釧路）が設置されていますので、全国で50の地方裁判所が存在します。そのため、弁護士会の数も50となりそうですが、後に述べるとおり²⁵、東京には3つの弁護士会があるため、弁護士会の数は日本全国で52となります。

日弁連とは、弁護士及び弁護士法人の使命及び職務にかんがみ、その品位を保持し、弁護士及び弁護士法人の事務の改善進歩を図るため、弁護士、弁護士法人及び弁護士会の指導、連絡及び監督に関する事務を行うことを目的とする法人です²⁶。全国52の弁護士会、弁護士及び弁護士法人で構成されます²⁷。

弁護士が、その使命である人権擁護と社会正義²⁸を実現するためには、いかなる権力にも屈することなく、自由独立でなければなりません。そのため、日弁連及び弁護士会には完全な自治が認められ、自ら資格審査・登録手続を行い、組織・運営に関する会則を自ら定めることができ、弁護士に対する懲戒等の監督を行います。

なお、弁護士会と日弁連のほかに、高等裁判所の所在地ごとに弁護士会連合

¹⁹ 弁護士法 8 条。

²⁰ 弁護士法 9 条。

²¹ 弁護士法 36 条 1 項。

²² 弁護士法 47 条。

²³ 弁護士法 31 条。

²⁴ 弁護士法 32 条。

²⁵ 本書 13 頁。

²⁶ 弁護士法 45 条 2 項、3 項。

²⁷ 弁護士法 47 条。

²⁸ 弁護士法 1 条 1 項。

会が存在します²⁹。たとえば、東京高等裁判所管轄地域内の弁護士会（東京三会、横浜、埼玉、千葉県、茨城県、栃木県、群馬、静岡県、山梨県、長野県、新潟県の13弁護士会）は、関東弁護士会連合会を構成しています。しかし、これは弁護士会の連合会であって、弁護士は会員ではなく、弁護士が弁護士会連合会による指導・監督を受けることはありません。

以上、要するに、日本において弁護士になるには、各都道府県にあるいずれかの弁護士会に入会し、日弁連の弁護士名簿に登録して日弁連の会員になることが必要となります。したがって、弁護士は、弁護士会及び日弁連に二重に所属し、弁護士会及び日弁連の指導・監督を受けることとなります。

（２） 弁護士会の選択

弁護士会は原則、地方裁判所所在地ごとに一会ずつあり、法律事務所はその所属弁護士会の地域内に設けなければなりません³⁰。企業内弁護士となる場合は、勤務先の所在地の弁護士会に入会することになります。

しかし東京に限っては、歴史的な経緯から、東京弁護士会（東弁）、第一東京弁護士会（一弁）、第二東京弁護士会（二弁）の三会が同一地域に存在するので、いずれかを選択する必要が生じます。どの弁護士会を選択しても、弁護士として活動できる内容に変わりはありません。法律事務所に勤務する場合には、所属する事務所の弁護士から自己の所属弁護士会への入会を勧められるというケースが多いようです。しかし、企業に所属する場合には、必ずしも、特定の弁護士会に所属させる意向があるとは限りません。そのため、どの弁護士会を選択するかは、司法修習生・弁護士と企業の間でよく話し合っておくべきです。どのような観点で弁護士会を選択するかは、それぞれの弁護士及び企業の考え次第です。企業として一番気になるのは入会金と会費の負担額と思われるのですが、東京の三会であれば、入会金及び入会后10年間のトータルでの支払額は同一ですので、あまり違いはないといえるでしょう。結論としては、公益活動の義務の内容、入会時の保証人の要否、企業の顧問弁護士との関係などを総合考慮して、選択することになります。

なお、本店所在地が大都市にあり、勤務地が地方となるような場合に、大都市の弁護士会に登録するか、その地方の弁護士会に登録するかは、議論のあるところです。一時的な研修等のための地方勤務であれば、大都市の弁護士会への登録のままでも問題は少ないと思いますが、一定期間（年単位）でその地方に勤務する場合、弁護士としてはその地方で執務する訳ですから、その地方の弁護士会に所属するべきだという考え方も成り立ちます。この考え方に立てば、転勤の際には、所属弁護士会を変更する必要があります。

²⁹ 弁護士法 44 条。

³⁰ 弁護士法 20 条 2 項。

弁護士法20条3項は「法律事務所は、その弁護士の所属弁護士会の地域内に設けなければならない。」と規定しています。この規定の趣旨は、弁護士は所属弁護士会及び日弁連の指導・連絡・監督を受けるとされているので³¹、この指導・連絡・監督の実施にあたっては、その弁護士会の地域内に弁護士の執務場所である弁護士事務所が存在することが必要不可欠であるからです³²。企業内弁護士の所属する企業は、ここでいう法律事務所に当たりませんので、企業内弁護士にはこの規定が直接適用されるわけではありませんが、企業内弁護士の勤務地と所属弁護士会の関係は、この規定も考慮に入れて判断されるべき問題であると考えます。

2. 弁護士になる途

弁護士になるには、弁護士資格を取得して、日弁連の弁護士名簿に登録する必要があります。

弁護士資格の取得方法には、現行法上、以下の2とおりの途があります。

(1) 司法修習終了

我が国で法曹（裁判官、検察官及び弁護士）となるためには、司法試験に合格した後、司法修習生として採用され³³、司法研修所で1年間の司法修習を終えること³⁴が必要です。

司法修習は、法科大学院で学んだ法理論教育及び実務の基礎的素養を前提として、法律実務に関する汎用的な知識や技法と、高い職業意識や倫理観を備えた法曹を養成することを目的としており、法曹養成に必須の課程として置かれています。司法修習の最終試験（司法修習生考試）に合格して司法修習を終えることにより、判事補、検事又は弁護士となる資格が与えられます。

法科大学院においては、それぞれ特徴ある教育がされていますが、司法修習は、裁判官・検察官・弁護士のいずれの道に進む者に対しても、同じカリキュラムで行われます（統一修習制度）。この統一修習制度は、司法官（判事及び検事）の養成と弁護士の養成を二元的に行っていた制度を改めたものであり、昭和22年に司法修習制度が開始されて以来、我が国における法曹養成の一貫した方針となっています。それぞれの立場からの事件の見方を学ばせることにより、広い視野や物事を客観的・公平に見る能力を養うとともに、法律家間の相互理解を深める意義もあります。このような統一修習制度は、国際的に見ても特徴のある制度であり、我が国において高い評価を受けています³⁵。

³¹ 弁護士法 31 条 1 項、45 条 2 項

³² 『条解弁護士法（第4版）』143頁

³³ 裁判所法 66 条 1 項。

³⁴ 裁判所法 67 条 1 項。

³⁵ 以上の説明については、最高裁判所のホームページから引用

法曹は、一般的に、司法修習の期によって自己を表示することがあります。平成 30 年に司法修習を終了する者は、司法修習第 71 期となります。司法修習同期の連帯は非常に強いといえ、一般の企業の同期入社に相当するといえましょう。

司法修習生の修習を終えた者は、弁護士となる資格を有します³⁶。司法修習を終了する時期は、現在毎年 12 月です。

なお、司法修習生には修習専念義務が課せられ³⁷、司法修習中は原則として兼職を禁じられています³⁸。したがって、企業内弁護士になろうとする者は、司法修習終了後に弁護士になり、入社することになります³⁹。

(2) 弁護士資格認定

このほか、司法修習生となる資格を得た後（すなわち司法試験合格後）に、一定期間、国会議員、簡裁判事、内閣法制局参事官、大学の法律学の教授、企業法務、公務員等の経験を経て、日弁連が実施する研修（いわゆる「5 条研修」）課程を修了したと法務大臣が認定（いわゆる「5 条認定」）した者は、弁護士となる資格を有します⁴⁰。

このほか、司法試験に合格していなくても、特任検事としての経験で弁護士資格認定を受けることが可能ですが、ここではこれ以上論じません。

なお、上記のうち、企業法務経験者として認められるためには、次に掲げる職務に従事していなければなりません⁴¹。

- i 契約書案その他の事業活動において当該事業者の権利義務についての法的な検討の結果に基づいて作成することを要する書面の作成
- ii 裁判手続等のための事実関係の確認又は証拠の収集
- iii 裁判手続等において提出する訴状、申立書、答弁書、準備書面その他の当該事業者の主張を記載した書面の案の作成
- iv 裁判手続等の期日における主張若しくは意見の陳述又は尋問
- v 民事上の紛争の解決のための和解の交渉又はそのために必要な事実関係の確認若しくは証拠の収集

法務大臣の認定を受けるための要件については、次頁のチャートをご参照ください。

(<http://www.courts.go.jp/saikosai/sihokensyuj/sihosyusyu/index.html>)。

³⁶ 弁護士法 4 条。

³⁷ 裁判所法 67 条 2 項。

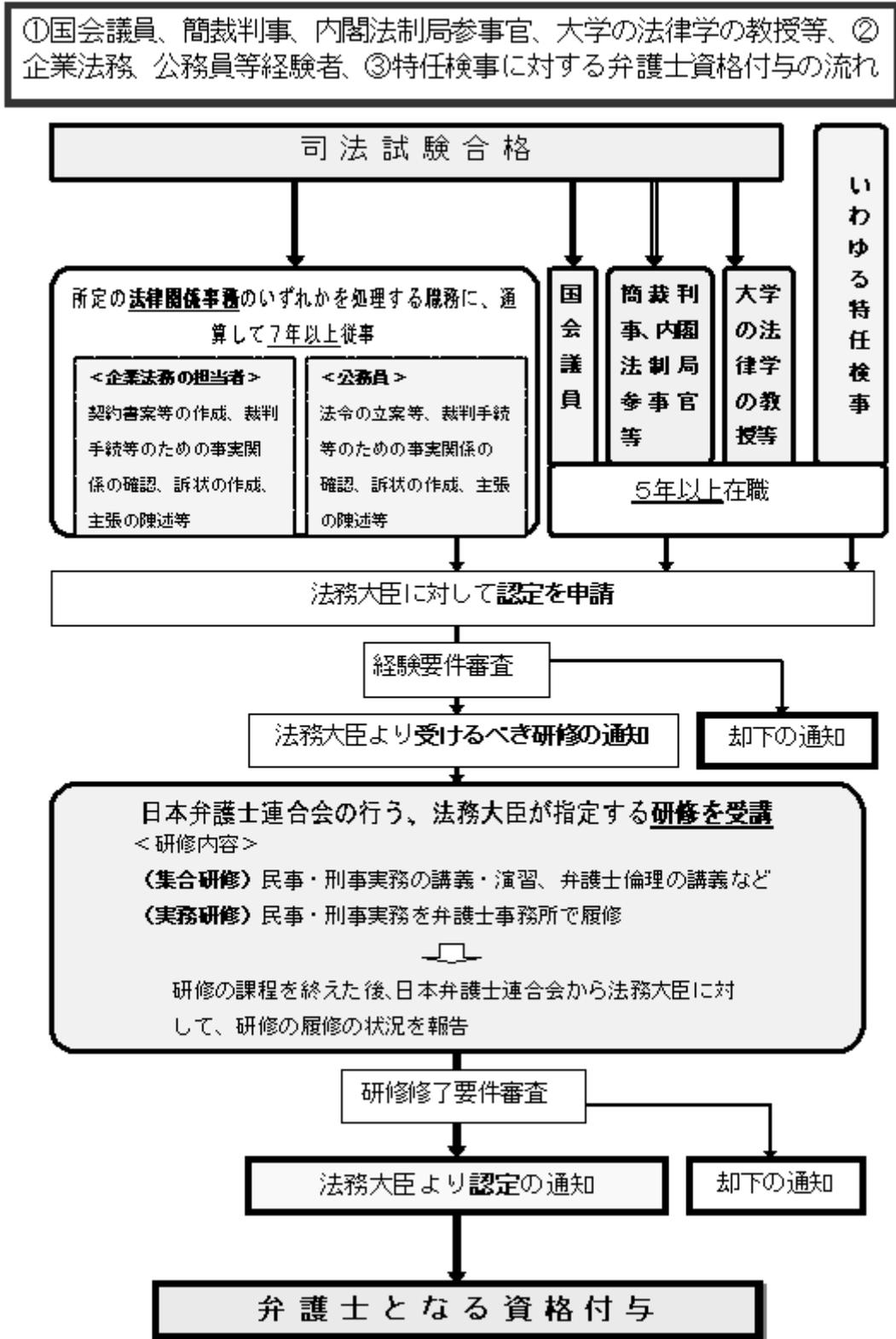
³⁸ 司法修習生に関する規則 2 条。

³⁹ なお、企業内弁護士の、司法修習終了後の弁護士登録時期と入社時期の関係については、本書 39 頁参照。

⁴⁰ 弁護士法 5 条 2 号。

⁴¹ 弁護士法 5 条 1 項 2 号イ。

法務大臣の認定を受けるための制度概略チャート図



(法務省のホームページより転載 http://www.moj.go.jp/housei/gaiben/housei07_00004.html)

3. 弁護士名簿登録及び弁護士会入会

(1) 弁護士名簿登録及び弁護士会入会申込とは

弁護士となるためには、弁護士資格を得た後に、入会を予定する弁護士会を通じて日弁連の弁護士名簿への登録請求を行い、審査を経た後に弁護士名簿に登録されなければなりません。つまり、入会を予定する弁護士会に対し、日弁連の弁護士名簿への登録請求と当該弁護士会への入会申込を、事実上同時に行うこととなります。

(2) 登録の手順

ア 登録請求及び入会申込

通常、弁護士名簿に登録しようとする司法修習生は、司法修習期間の一定期間中（第一東京弁護士会においては、例年9月の第2週から9月末まで）に、入会しようとする弁護士会宛に、入会申込書及び弁護士名簿登録請求書その他の一式書類を提出し、司法修習終了の翌日、一斉に弁護士会に登録されることとなります。これを一括登録といいます。現時点では、一括登録は、毎年12月に行われています。この指定された一定期間に申請書類の提出をしないと、次に述べる登録審査手続に要する時間の関係上、一括登録には間に合いません。ただし、上記期間を徒過した申込であっても、可能な限り、一括登録に間に合うよう処理しています。仮に一括登録に間に合わなかったとしても、弁護士資格を有する者は、随時、弁護士名簿への登録請求及び弁護士会への入会申込を行うことができます（ただし、研修の時期がずれたりすることがあります）。

イ 弁護士会の審査

弁護士名簿への登録の可否の審査は、第一次的には入会申込を受けた弁護士会が行います。弁護士会が、日弁連に対し、申請者の弁護士名簿への登録請求を送付することを進達といいます⁴²。弁護士会は、弁護士会の秩序若しくは信用を害するおそれがある者又は一定の法定事由に該当し弁護士の職務を行わせることがその適性を欠くおそれがある者については、資格審査会の議決に基づき、登録請求の進達を拒絶することができます⁴³。この審査は、弁護士会の常議員会で行われます。日弁連に対する登録請求の進達を拒絶されると、弁護士名簿への登録ができないことになり、弁護士となることができません。進達拒絶処分に対しては、不服申立てができます⁴⁴。弁護士会が登録を相当と認める場合は、日弁連に登録請求の進達が行われます。

⁴² 日弁連会則 19 条 1 項 1 号。

⁴³ 弁護士法 12 条。

⁴⁴ 弁護士法 12 条 4 項。

なお、後述のとおり、弁護士名簿に登録されると当然に入会申込をした弁護士会の会員となる関係から、この登録請求の進達の審査は、実質上、入会申込をした弁護士会への入会審査も兼ねています。

ウ 日弁連の登録審査

弁護士会から登録請求の進達を受けた場合でも、日弁連は、独自に弁護士名簿への登録の可否を審査することができます。

日弁連は、弁護士会の進達拒絶事由があつて登録を拒絶することを相当と認めるときは、資格審査会の議決に基づき、その登録拒絶することができます⁴⁵。日弁連の登録拒絶処分に対しては、取消訴訟を提起できます⁴⁶。

エ 弁護士名簿への登録

弁護士会から日弁連に登録請求の進達があり、日弁連が登録拒絶をせずに、常務理事会で承認すれば、弁護士名簿への登録がなされます。

弁護士名簿には、次の事項が記載されます⁴⁷。

- i 弁護士の氏名、本籍及び生年月日
- ii 職務上の氏名
- iii 弁護士の事務所及び住所
- iv 所属弁護士会の名称
- v 登録番号
- vi 登録年月日
- vii 登録換えの年月日
- viii 登録事項変更の年月日及びその事由
- ix 懲戒の処分
- x 登録取消の年月日及びその事由

オ 日弁連及び弁護士会への入会

弁護士名簿に登録を受けた者は、当然、入会しようとする弁護士会の会員となります⁴⁸。また、弁護士は、当然、日弁連の会員となり⁴⁹、日弁連への入会申込手続は特にありません。したがって、弁護士名簿への登録の審査が、同時に日弁連及び入会しようとする弁護士会の入会審査となっています。

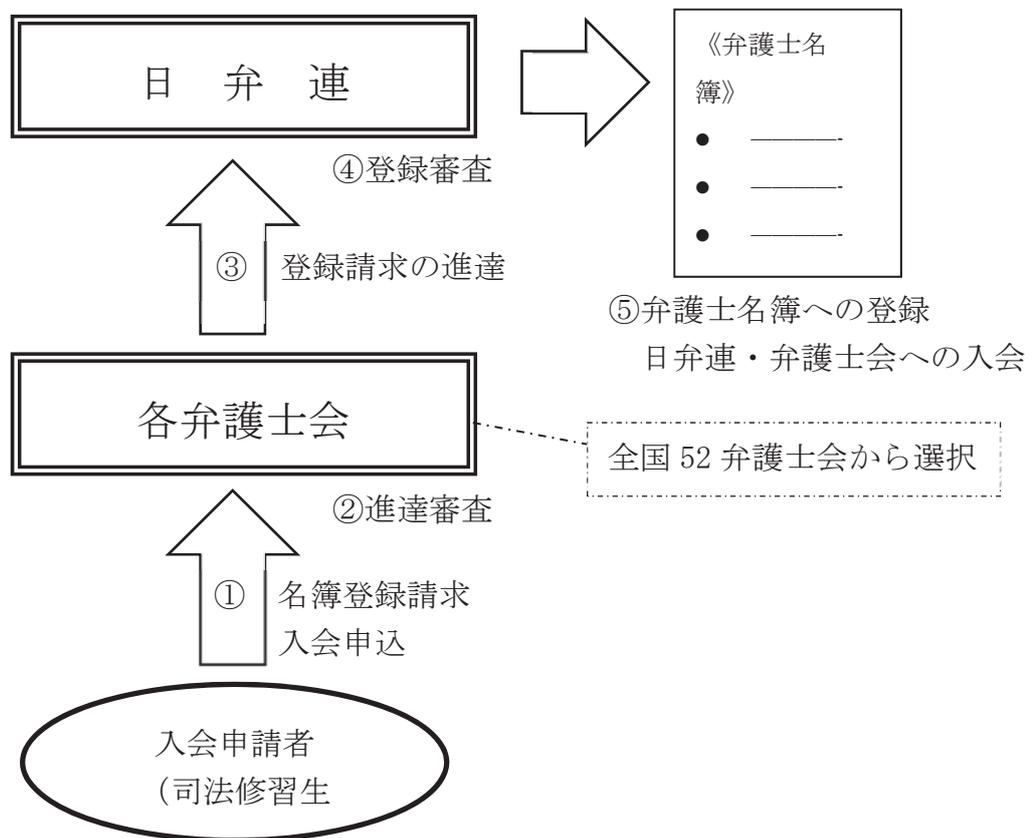
⁴⁵ 弁護士法 15 条。

⁴⁶ 弁護士法 16 条。

⁴⁷ 日弁連会則 18 条。

⁴⁸ 弁護士法 36 条。

⁴⁹ 弁護士法 47 条。



カ 申請書類

弁護士名簿に登録を請求する者は、その入会しようとする弁護士会を経て、日弁連に対し、次に掲げる書類を提出しなければなりません⁵⁰。

- i 弁護士名簿登録請求書
- ii 履歴書
- iii 戸籍謄本（戸籍謄本、戸籍抄本、戸籍記載事項証明書のいずれか）
- iv 弁護士となる資格を証明する書面（司法修習終了証書）
- v 弁護士法第七条各号のいずれにも該当しない旨の証明書（誓約書、本籍地市区町村発行の身分証明書及び各法務局発行の成年後見登記等ファイルに登録されていないことの証明書）
- vi 弁護士法第十二条第一項各号及び第二項に掲げる事項に関する書面（誓約書）

⁵⁰ 日弁連会則 19 条 1 項。

このほか、企業内弁護士として弁護士登録請求をするには、次の書類を提出しなければなりません。

vii 営利業務に従事するための届出書⁵¹

かつては、弁護士は、所属弁護士会の許可を受けなければ、営利目的業務を営み、もしくはこれを営む者の使用人となり、又は営利を目的とする法人の役員又は使用人になることができませんでした⁵²。これは、弁護士が営利の目的のために事業等に携わることを何らの制約なくして認める場合には、弁護士の品位と信用の保持に十全を期し難くなるおそれがあるため、弁護士会の許可を要することによって、これを保持し、また、弁護士の品位と信用の保持についての弁護士会の指導・監督を遺漏なきように期そうとする趣旨でした。

しかし、弁護士が営利事業に携わることが必ずしも弁護士の品位と信用の低下をもたらすものではなく、今日の企業活動においては、社会の国際化、高度化、複雑化に伴い、各種の法律問題が発生しており、これらに対して、各企業が事前・事後に適切に対応することが極めて重要な課題となっているほか、コンプライアンス経営及び企業倫理の確保も一層強く求められており、むしろ弁護士がこれらのニーズに的確に対応することへの期待も飛躍的に増加していることを踏まえ、平成15年改正弁護士法で、営利事業についての事前許可制を撤廃し、営利業務従事弁護士の状況を把握し、弁護士会が倫理研修の充実、綱紀・懲戒の適切な運用等によって弁護士倫理の遵守を図るために、届出制⁵³にしたものです⁵⁴。

このほかにも、登録を希望する各弁護士会固有の書類がありますので、具体的には各弁護士会にお問い合わせください⁵⁵。

(3) 入会金と会費の支払い

弁護士は、当然に日弁連及び弁護士会の会員となるので、入会金及び会費等を支払う必要があります。

入会金及び会費の負担は、企業内弁護士になろうとする者にとって一番関心のあるものの一つと思われますので、企業負担とするのか個人負担とするの

⁵¹ 資料3「営利業務従事届出書」参照。

⁵² 平成15年改正前弁護士法30条。

⁵³ 弁護士法30条、日弁連会則28条の4。

⁵⁴ 条解弁護士法〔第4版〕236頁。

⁵⁵ 第一東京弁護士会における登録請求及び入会申込に際して、企業内弁護士になる予定の申請者に配布している書類について、資料4「第一東京弁護士会入会（登録）手続き案内」参照。企業内弁護士については、その雇用企業から弁護士会に対し、「新規登録弁護士研修協力確認書」が差入れられている。

か、入社前に企業と企業内弁護士の間でよく話し合っただけで決めてください⁵⁶。ちなみに、日本組織内弁護士協会（JILA）が平成30年2月に行った「企業内弁護士に関するアンケート調査」では、約81%の企業が弁護士会費を負担しています。

ア 入会金その他

日弁連には入会金はありませんが、弁護士名簿には登録料がかかります。現在で、登録料は3万円です。ただし、司法修習終了後1年以内に登録する者については、1万円に減額されます⁵⁷。このほか、登録免許税として6万円の支払いが必要です。

弁護士会は、入会金を徴収しますが、その金額は、各弁護士会によって異なります。東京の三弁護士会は、いずれも入会金は3万円です。

イ 会費

このほか、弁護士は、日弁連会費及び所属弁護士会会費を支払う必要があります。ただし、日弁連会費については、所属弁護士会が徴収することになっていきます⁵⁸ので、支払先は所属弁護士会のみになります。これらの会費は月毎に発生します。

i 日弁連会費

a 会費⁵⁹

日弁連の会費は、月額1万2400円です。ただし、司法修習終了後満2年を経過しないものの会費は、月額6200円に減額されています。

b 特別会費⁶⁰

現在、日弁連の特別会費としては以下のものがあり、現在、毎月合計5000円です。

α 少年・刑事財政基金のための特別会費

日弁連が実施する少年保護事件付添援助事業及び刑事被疑者弁護援助事業の維持・発展並びに弁護士会が実施する当番弁護士制度及び当番付添人制度の維持・発展に要する費用に対する財政補助のため少年・刑事財政基金を設置し、その資金にあてるため、弁護士である会員より徴収する特別会費です。月額1900円です。

β 法律援助基金のための特別会費

⁵⁶ 本書 36 頁。

⁵⁷ 日弁連会則 23 条 1 項 1 号。

⁵⁸ 日弁連会則 96 条。

⁵⁹ 日弁連会則 95 条。

⁶⁰ 日弁連会則 95 条の 3。

日弁連が会則89条の2及び法律援助事業に関する規程の規定により実施する法律援助事業のうち、刑事被疑者弁護援助事業及び少年保護事件付添援助事業以外の法律援助事業の維持・発展に要する費用として法律援助基金の資金にあてるため、弁護士である会員より徴収する特別会費です。月額900円です。

ii 所属弁護士会会費

a 会費

弁護士会の会費は、各弁護士会によって異なりますので、入会を予定している弁護士会へお問い合わせください。会費は、若手保護のために、登録直後は安く、徐々に金額が上がっていく登録年数によるスライド式になっている弁護士会があります。

b 特別会費

各弁護士会は、独自の判断で会費のほかに、特別会費を徴収する場合があります。詳しくは、所属（所属希望）弁護士会にお問い合わせください。

ウ 会費免除

日弁連及び弁護士会の会費については、免除制度があります。

i 日弁連会費について⁶¹

a 出産時の免除

弁護士が出産（妊娠4ヶ月（85日）以上の分娩をいい、同時期以降の流産又は死産の場合を含む。）をする場合は、所属する弁護士会を通じて申請することにより、会費で定める期間、日弁連の会費等の全部が免除されます。

b 育児期間中

弁護士が、子の育児をする場合は、所属する弁護士会を通じて申請することにより、会費で定める期間、日弁連の会費等の全部が免除されるという制度です。

c 高齢

弁護士登録の期間が通算して50年以上であるとき又は満77歳に達し、かつ、弁護士登録の期間が通算して20年以上であるときは日弁連の会費等の全部が免除されます。

d 傷病

病気又は傷害により弁護士業務を執ることが困難であるとして、所属する弁護士会において会費の全額免除を受けているときは日弁連の会費等の全部が免除されます。

⁶¹ 日弁連会則 95 条の 4。

ii 所属弁護士会会費について

各弁護士会でも、会費について、免除規定を設けている場合があります。第一東京弁護士会では、次のとおりです。

a 出産時の免除

出産前2ヶ月及び出産後2ヶ月（合計4ヶ月）、弁護士会会費が免除されます。

b 育児期間中

男女を問わず、子供が2歳に達するまでの育児中、業務時間が育児のため週20時間を下回った場合（通常の半分以下しか稼働できなかったという趣旨）で、申し出があったときは、子供が2歳になるまでの任意の連続8ヶ月を上限に弁護士会会費が免除されます。

c 高齢

満77歳以上で、弁護士会の在会通算年数が20年に達した会員の弁護士会会費が免除されます。

※上記の情報は平成31年2月時点のものです。会費に関する制度および会費額については、変更される可能性がありますので、最新の情報は各弁護士会の事務局にご確認ください。

第4 弁護士職務規律及び義務

1. 弁護士の職務規律

(1) 弁護士としての職務規律

弁護士は、弁護士法上認められた資格であり、その職務の性格から、弁護士法上、様々な職務規律が課せられています。また、日弁連及び弁護士会も、会則その他の規定で所属弁護士に独自に規律を課しています⁶²。これらの規律は、企業内弁護士であっても弁護士である以上遵守しなければならない、その義務違反に対しては懲戒される可能性があります⁶³ので、企業も十分理解しておく必要があります。

弁護士の職務規律に関しては、日弁連の「弁護士職務基本規程」が非常に重要です。これは、日弁連会則16条に基づき日弁連会規（総会の決議により定められる規定）として平成16年に制定されたものであり、従来「弁護士倫理」として定められていたものを会規としたものです。

そのうち、いくつかの義務は、企業内弁護士が業務を行ううえで検討しなければならない非常に重要な内容を持っています。なお、弁護士の職務規律に関しては、『条解弁護士法 第4版』（日本弁護士連合会調査室編著）及び『解説弁護士職務基本規程 第3版』（日本弁護士連合会倫理委員会編著）が非常に参考になります。

(2) 弁護士法その他の規定する一般的職務規律

弁護士は、弁護士法上、その職務の特性に応じて、一般的な職務規律を負っています。日弁連会則又は弁護士職務基本規程において規定されている一般的な職務規律もあります。その他、日弁連会則又は弁護士職務基本規程で独自に定める一般的職務規律もあります。そのうち、代表的なものを以下に挙げます。

ア 基本的人権の擁護と社会正義の実現

「1. 弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする。

2. 弁護士は、前項の使命に基き、誠実にその職務を行い、社会秩序の維持及び法律制度の改善に努力しなければならない。」⁶⁴

イ 品性陶や義務

⁶² 弁護士法 33 条 2 項 7 号、46 条 2 項 1 号。

⁶³ 弁護士法 56 条。

⁶⁴ 弁護士法 1 条。弁護士職務基本規程 1 条も参照。

「弁護士は、常に、深い教養の保持と高い品性の陶やに努め、法令及び法律事務に精通しなければならない。」⁶⁵

「弁護士及び弁護士法人は、(中略) その他職務の内外を問わずその品位を失うべき非行があったときは、懲戒を受ける。」⁶⁶

ウ 会則遵守・秩序信用保持義務

「弁護士は、所属弁護士会及び日本弁護士連合会の会則を守らなければならない。」⁶⁷

「弁護士は、所属弁護士会及び本会の会則、会規及び規則を守らなければならない。」⁶⁸

「弁護士及び弁護士法人は、この法律又は所属弁護士会若しくは日本弁護士連合会の会則に違反し、所属弁護士会の秩序又は信用を害し(中略) たときは、懲戒を受ける。」⁶⁹

エ 自由及び独立

「弁護士の本質は、自由であり、権力や物質に左右されてはならない。」⁷⁰

「弁護士は、職務の自由と独立を重んじる。」⁷¹

(3) 具体的職務規律

以上のほか、弁護士は、弁護士法や弁護士職務基本規程により、業務遂行に関して、具体的な職務規律を数多く受けています。弁護士職務基本規程で定められた規律の中には、弁護士法で定められた規律をさらに検討したものもあり、弁護士法及び弁護士職務基本規程を十分に研究する必要があります。

これらのうち、企業内弁護士に関して十分注意が必要であると思われるものを、以下、いくつか取り上げます。

ア 弁護士による法律事務の独占とこれに関連する規律(非弁提携禁止義務)

「弁護士又は弁護士法人でない者は、報酬を得る目的で訴訟事件、非訟事件及び審査請求、異議申立て、再審査請求等行政庁に対する不服申立事件その他一般の法律事件に関して鑑定、代理、仲裁若しくは和解その他の法律事務

⁶⁵ 弁護士法 2 条。弁護士職務基本規程 6 条、15 条、17 条も参照。

⁶⁶ 弁護士法 56 条 1 項。

⁶⁷ 弁護士法 22 条。

⁶⁸ 日弁連会則 29 条。

⁶⁹ 弁護士法 56 条 1 項。

⁷⁰ 日弁連会則 15 条。

⁷¹ 弁護士職務基本規程 2 条。

を取り扱い、又はこれらの周旋をすることを業とすることができない。ただし、この法律又は他の法律に別段の定めがある場合は、この限りではない。」⁷²

「何人も、他人の権利を譲り受けて、訴訟、調停、和解その他の手段によつて、その権利の実行をすることを業とすることができない。」⁷³

「1. 弁護士又は弁護士法人でない者は、弁護士又は法律事務所の標示又は記載をしてはならない。

2. 弁護士又は弁護士法人でない者は、利益を得る目的で、法律相談その他法律事務を取り扱う旨の標示又は記載をしてはならない。

3. 弁護士法人でない者は、その名称中に弁護士法人又はこれに類似する名称を用いてはならない。」⁷⁴

「弁護士は、第七十二条乃至第七十四条の規定に違反する者から事件の周旋を受け、又はこれらの者に自己の名義を利用させてはならない。」⁷⁵

イ 秘密保持義務（守秘義務）

「弁護士又は弁護士であった者は、その職務上知り得た秘密を保持する権利を有し、義務を負う。ただし、法律に別段の定めがある場合は、この限りではない。」⁷⁶

ウ 利益相反回避義務

「弁護士は、次に掲げる事件については、その職務を行ってはならない。ただし、第三号及び第九号に掲げる事件については、受任している事件の依頼者が同意した場合は、この限りではない。

- 一 相手方の協議を受けて賛助し、又はその依頼を承諾した事件
- 二 相手方の協議を受けた事件で、その協議の程度及び方法が信頼関係に基づくと認められるもの
- 三 受任している事件の相手方からの依頼による他の事件
- 四 公務員として職務上取り扱った事件
- 五 仲裁手続により仲裁人として取り扱った事件
- 六 第三十条の二第一項に規定する法人の社員又は使用人である弁護士としてその業務に従事していた期間内に、その法人が相手方の協議を受けて賛助し、又はその依頼を承諾した事件であつて、自らこれに関与したもの

⁷² 弁護士法 72 条。

⁷³ 弁護士法 73 条。弁護士法 28 条及び弁護士職務基本規程 17 条も参照。

⁷⁴ 弁護士法 74 条。弁護士職務基本規程 11 条、12 条、13 条も参照。

⁷⁵ 弁護士法 27 条。弁護士職務基本規程 11 条も参照。

⁷⁶ 弁護士法 23 条。弁護士職務基本規程 23 条も参照。

- 七 第三十条の二第一項に規定する法人の社員又は使用人である弁護士としてその業務に従事していた期間内に、その法人が相手方の協議を受けた事件で、その協議の程度及び方法が信頼関係に基づくと認められるものであって、自らこれに関与したもの
- 八 第三十条の二第一項に規定する法人の社員又は使用人である場合に、その法人が相手方から受任している事件
- 九 第三十条の二第一項に規定する法人の社員又は使用人である場合に、その法人が受任している事件（当該弁護士が自ら関与しているものに限る。）の相手方からの依頼による他の事件」⁷⁷

（４）組織内弁護士特有の職務規律

企業内弁護士を含む組織内弁護士のみを対象とした職務規律は、弁護士法上は存在しませんが、弁護士職務基本規程には、次のものがあります。これらが企業内弁護士の企業内での業務遂行に対してどのように適用されるのか、どのように影響するのか等については、今後、さらに検討されるべきであると考えます。

ア 営利業務従事における品位保持

「弁護士は、自ら営利を目的とする業務を営むとき、又は営利を目的とする業務を営む者の取締役、執行役その他業務を執行する役員若しくは使用人となったときは、営利を求めることにとらわれて、品位を損なう行為をしてはならない。」⁷⁸

イ 自由と独立

「官公署又は公私の団体（弁護士法人を除く。以下これらを合わせて「組織」という。）において職員若しくは使用人となり、又は取締役、理事その他の役員となっている弁護士（以下「組織内弁護士」という。）は、弁護士の使命及び弁護士の本質である自由と独立を自覚し、良心に従って職務を行うように努める。」⁷⁹

ウ 違法行為に対する措置

「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

⁷⁷ 弁護士法 25 条。弁護士職務基本規程 27 条、28 条も参照。

⁷⁸ 弁護士職務基本規程 16 条。

⁷⁹ 弁護士職務基本規程 50 条。

をとらなければならない。」⁸⁰

(5) 規律違反の効果

弁護士の職務規律に反する行為があった場合、当該弁護士は懲戒を受ける可能性があります⁸¹。懲戒の内容は、①戒告、②2年以内の業務の停止、③退会命令、④除名です⁸²。業務停止、退会命令、除名の違いは、業務停止が弁護士資格や弁護士たる身分を失わせるものではないのに対し、退会命令は弁護士たる身分を失わせるが弁護士資格を失わせはしないものであり、除名は弁護士資格も3年間失わせる⁸³ものです。

懲戒処分と弁護士身分及び資格との関係

	弁護士たる身分	弁護士資格
業務停止	喪失せず	喪失せず
退会命令	喪失する	喪失せず
除名	喪失する	喪失する

懲戒は、所属弁護士会が行う手続です⁸⁴。何人も懲戒の対象となる弁護士の所属弁護士会に懲戒の申立てができます⁸⁵。弁護士会は、懲戒の申立てがあると、まず、綱紀委員会で審査し、綱紀委員会で懲戒委員会に事案の審査を求め、これを相当と認められたときは、懲戒委員会でさらに審査され、懲戒委員会で処分内容が決定されます⁸⁶。

最近、弁護士に対する懲戒申立てが増えてきています。しかし、実際に懲戒処分を受けるものは、申立てを受けたものの数%しかありません。したがって、仮に企業内弁護士が懲戒請求を受けたとしても、企業としては冷静に対処していただきたいと思います。

2. 弁護士の義務

弁護士は、日弁連及び弁護士会に属しているため、日弁連及び弁護士会により、次のような義務を課せられています。これらは、いずれも会則その他の規則上の義務であり、企業内弁護士であっても免れることはできませんし、その義務の不履行に関しては、懲戒処分を受ける可能性もあります。

⁸⁰ 弁護士職務基本規程 51 条。なお、内部通報窓口で相談を受けた際の対応については、本書 52 頁「内部通報窓口業務における守秘義務」を参照。

⁸¹ 弁護士法 56 条 1 項。

⁸² 弁護士法 57 条 1 項。

⁸³ 弁護士法 7 条 3 号。

⁸⁴ 弁護士法 56 条 2 項。懲戒手続の概略は、資料 5「懲戒手続フローチャート」参照。

⁸⁵ 弁護士法 58 条 1 項。

⁸⁶ 弁護士法 58 条。

(1) 会費支払義務

すでに述べたとおり⁸⁷、弁護士は、日弁連及び弁護士会の二つの会費を支払う義務を負っています。

(2) 研修義務

ア 倫理研修義務

弁護士は、倫理研修に参加しなければなりません。これは、日弁連から全ての弁護士に課せられている義務です⁸⁸。具体的には、各弁護士会が日弁連からの委託を受けて、倫理研修を行っています。

倫理研修の履修が義務とされているのは、弁護士の綱紀を確立し、倫理を保持するためです。弁護士の倫理違反に対しては、弁護士本人が弁護士会による懲戒処分を受ける可能性があるだけでなく、その弁護士が所属する組織自体も社会的責任（場合によっては法的責任も）を問われる可能性を否定できません。したがって、倫理研修は弁護士にとっても所属組織にとっても、非常に重要な意味をもつものといえます。

倫理研修は、弁護士としての登録初年度、登録後満3年、満5年、以降5年おきに実施されます。登録初年度に行われる研修を「登録年度研修」、その後に行われる研修を「基準年度研修」といいます。

研修の内容は、日弁連の研修委員会が策定しますが、いずれも弁護士職務基本規程その他の重要な規則に関する内容となっています。

第一東京弁護士会では、登録年度研修を例年3月に行っています。企業内弁護士の場合、企業内研修と重なる可能性もありますので、十分注意してください。3月以降に弁護士登録をした新規登録弁護士については、第一東京弁護士会では例年7月に行われる基準年度研修に参加することで研修義務を履行したものとみなしています。

イ 新規登録弁護士研修義務

日弁連では、新規登録弁護士ガイドラインを策定し、各弁護士会に新規登録弁護士（弁護士登録後1年未満の弁護士）に対する新規登録弁護士研修を実施するよう指導しています。その目的は、弁護士自治・会務活動等を中心とした弁護士制度に関する研修並びに実務研修を含めた民事及び刑事双方に関する研修を組織的に行うことにより、弁護士としての使命を自覚させ、かつ、実務家としての弁護士が最低限必要とする基本的な知識及び能力を具備させるためです。

⁸⁷ 本書 20 頁。

⁸⁸ 日弁連・倫理研修規則 2 条 1 項、2 項。

第一東京弁護士会では、これに基づいて、新規登録弁護士に対し、新規登録弁護士研修の履修を義務づけ⁸⁹、「新規登録弁護士研修会規」で研修内容を規定しています。また、第一東京弁護士会では、入会時に、入会者である弁護士に「新規登録弁護士研修履修義務確認書」を、当該弁護士の雇用弁護士又は雇用組織に「新規登録弁護士研修協力確認書」を第一東京弁護士会宛に差入れてもらっています⁹⁰。

新規登録弁護士の研修内容は、i 集合研修、ii 個別研修及びiii会務研修に分かれており⁹¹、新規登録弁護士は、弁護士となってから1年以内にこれらを履修しなければなりません⁹²。以下、第一東京弁護士会の新規登録弁護士研修のそれぞれの内容について解説します。

i 集合研修

集合研修の項目は、必須項目と選択項目に分かれています。

a 必須項目

必須項目は、弁護士としての心構え、弁護士自治、弁護士倫理、弁護士報酬、会務活動（弁護士会・弁護士会連合会・日弁連）、人権一般（国際人権規約・ジェンダー・子供の人権等）、現代社会における法曹の役割、クレサラ研修、刑事弁護研修、その他第一東京弁護士会の総合研修センターが指定する項目により構成され、第一東京弁護士会では、例年入会直後の1月に2日間にわたって実施される新入会員研修会で実施されます⁹³。

企業内弁護士にとっては、これらの内容は企業内の実務では習得することが非常に困難であり、弁護士として最低限必要とされる知識を習得できる非常に重要な機会となっています。また、企業内弁護士は、企業に入社してしまうとなかなか研修所同期の弁護士と知り合う機会が少ないので、新入会員研修会は、同期の弁護士人脈を構築する絶好の機会といえるでしょう。

なお、第一東京弁護士会では、この2日目の研修終了後に新入会員歓迎会を開催しており、歓迎会終了後には新入会員が各班に分かれて懇親会に行くのが慣習となっています。

b 選択項目

このほか、新規登録弁護士は、第一東京弁護士会が選択講座として指定する講座のうち、最低でも2講座を選択して履修しなければなりません。選択講座の

⁸⁹ 第一東京弁護士会会則 18 条の 3 第 1 項。

⁹⁰ 本書 20 頁注 55 参照。

⁹¹ 第一東京弁護士会新規登録弁護士研修会規 5 条。

⁹² 第一東京弁護士会新規登録弁護士研修会規 4 条。

⁹³ 資料 6「平成 30 年度第一東京弁護士会新入会員研修会」参照。

テーマは多岐にわたり、各自の業務に関連する講座を選んで受講することができます⁹⁴。選択講座の履修によって、各テーマにおける基本的な知識を習得できるとともに、弁護士として最低限押さえておくべきポイントにつき理解を深めることができます。なお、選択講座は、通常、受講者が受講しやすい、平日夜（午後6時以降、2時間程度）に開催されています。

ii 個別研修

個別研修には、法律相談研修と刑事弁護研修があり、それぞれ先輩弁護士の指導のもとに実施されます。

a 法律相談研修

法律相談研修では、指導弁護士とともに弁護士会の法律相談センターでの法律相談を1回（2～3時間程度）担当します。法律相談は、平日の日中に行われています。

指導弁護士が主として相談者に対応し、新規登録弁護士はこれに同席します。企業内弁護士は、日常の業務として企業内の他部署等から法律相談を受ける機会が多いと思われるので、先輩弁護士の法律相談に同席することは、法律相談のノウハウを体得することができる非常に貴重な機会といえます。

b 刑事弁護研修

刑事弁護研修では、指導弁護士の指導のもと、被疑者国選弁護事件（当該事件が起訴された場合においては、その後の第一審手続も含みます。）を1件受任します。新規登録弁護士の受任被疑者国選弁護事件が起訴に至らず終結した場合には、新規登録弁護士は別途被疑者国選弁護事件又は被告人国選弁護事件を1件受任しなければなりません。ただし、申し出により、総合研修センターの定める刑事弁護特別研修でこれに代替することができます。

刑事弁護研修では、法律相談研修と異なり、先輩弁護士のアドバイスを受けながらも、国選弁護を自らの事件として処理し、国選弁護報酬を受領することになります。

企業内弁護士であっても、弁護士である以上、実際の刑事事件がどのような経過を辿って処理されるかを経験することは非常に重要です。企業が刑事事件に巻き込まれたときに適切な対応を行ううえでも、本研修において弁護士として案件を実際に担当した経験が役に立つと考えられます。

iii 会務研修

新規登録弁護士は、第一東京弁護士会の各種委員会に研修委員として参加し、

⁹⁴ 資料7「選択講座一覧表」参照。

会務研修を行うことが義務付けられています。新規登録弁護士は、その希望に基づき配属された委員会に、半年間、原則月 1 回開催される会議に参加することが求められます。委員会への参加を通じて、先輩弁護士から様々な知識を吸収することができるほか、他の弁護士とのネットワークを広げることができます⁹⁵。

これら新規登録弁護士研修は、時期的に各企業の新人研修等と日程が重複することが考えられますので、新規登録弁護士を採用しようとする企業は、弁護士会による研修の意義と目的をご理解の上、調整をいただきますようお願いいたします。

(3) 公益活動義務

ア 公益活動とは

公益活動とは、市民に対する一定の弁護士活動や弁護士会務活動など、弁護士会の会則によって指定された一定の公共的な活動を指します。第一東京弁護士会や東京弁護士会、第二東京弁護士会、大阪弁護士会などの大規模弁護士会では、公益活動の履行を義務としています⁹⁶。基本的人権の擁護と社会正義の実現という弁護士の使命は、社会的弱者の権利擁護活動、国民の法的サービスへのアクセスの確保、公務への就任、後継者の育成等、弁護士が公共的な役割を担うことによって初めて十全に果たされるものと考えられているからです。

東京では三会ともそれぞれ会則にて多種多様な公益活動を定めています。公益活動及び研修の内容の詳細は、登録予定先の弁護士会へお問い合わせください。第一東京弁護士会では、多くの企業内弁護士が実践している公益活動には、国選弁護人活動、当番弁護士活動及び委員会活動があります。以下、それらについて解説します。

イ 具体的な活動内容の例

国選弁護人活動とは、刑事事件において、国選弁護人として行う活動です。起訴され刑事裁判にかけられた被告人段階のみならず、被疑者（いわゆる容疑者）段階での刑事弁護活動も含まれます。具体的には、警察署や拘置所で逮捕・勾留（拘束）されている被疑者・被告人との接見、被疑者・被告人の家族との連絡、証人との打合せ、さらに、場合によっては、被害者との示談交渉、保釈請求なども行います。国選弁護人活動は、一定期間、時間を使うこととなりますので、この活動で公益義務を履行する場合は、企業内弁護士は企業の理解を得る必要があります。

⁹⁵ 本書 9 頁。

⁹⁶ 第一東京弁護士会につき、第一東京弁護士会会則 23 条の 2 第 1 項。

当番弁護士活動とは、当番弁護士として逮捕・勾留されている被疑者に無料で接見に赴き、被疑者の相談に応じる活動です。当番弁護士制度は、かつては被疑者段階での国選弁護人制度がなかったため、逮捕・勾留されている被疑者は、私選弁護人を選任しない限り、弁護士から法的なアドバイスを受けることができず、家族や友人・知人からも隔離された孤独な環境の中で取調べを受けてしまった結果、見込み捜査による虚偽の自白を強いられたりするおそれがあったことから、各弁護士会が導入した制度です。なお、現在では被疑者国選制度が導入されましたが、被疑者国選制度は対象となる事件が限定されているのに対し、当番弁護士制度は限定がないこと、被疑者国選制度は勾留段階に限定されているのに対し、当番弁護士制度は逮捕段階から利用できることから、現在でも制度の意義があるといえます。当番弁護士からその刑事事件を受任した場合は国選弁護ではなく、私選弁護となります。

なお、刑事事件を受任する際の留意点等は後にまとめます⁹⁷。

委員会活動とは、弁護士会の各種委員会において委員として活動することです。第一東京弁護士会においては、通常月1回開催される委員会（総合法律研究所の各部会も含まれます。）への年間5回以上の出席が求められています。

第一東京弁護士会では、毎年4月1日から翌年3月31日までの間に少なくとも公益活動のうちの1つを実践しなければなりません（ただし、疾病・留学・出産・育児・介護その他の正当理由がある場合は免除制度が設けられています）。どうしても公益活動を履行できない場合には、義務履行の代替措置として5万円の公益活動負担金の納付を選択することもできます。公益活動の履行義務があるのにこれを怠った場合や公益活動負担金の納付を選択したのにこの納付を怠った場合には、懲戒の対象となりえます。

なお、これらの公益活動には、特に若手弁護士にとっては自己研鑽の場としても重要な意味があるほか、企業にとってもメリットがあると考えられます。たとえば、国選弁護人としての活動は、上司や先輩の指示・指導がある企業内の案件とは異なり、あくまで個人の案件として事件の処理方針につき全ての面で自ら考え決断を下さなければなりません。こうした経験を積むことは若手にとっては良い成長の機会であり、企業内の案件処理にも主体性が現れるなど、必ずや良い影響があるはずです。委員会活動参加のメリットについては、すでに述べました⁹⁸。

⁹⁷ 本書 46 頁。

⁹⁸ 本書 8 頁。

なお、第一東京弁護士会では、平成30年に、全国の弁護士会で初めて、組織内弁護士委員会という「組織内弁護士の更なる発展及び弁護士会による支援のための調査、研究等を行うことを任務とする」⁹⁹委員会が設置され、組織内弁護士の研鑽及び地位向上に努めております。具体的な活動は、付論（本書54頁以下）に記載のとおりですが、第一東京弁護士会内の多くの組織内弁護士が参加して、委員会活動を行っております。本書も、その活動の一つの成果です。

第5 企業内弁護士の採用方法

弁護士の採用を検討している企業は、どのようにして弁護士を採用すれば良いでしょうか。ここでは企業内弁護士の採用方法のうち、代表的なものをご紹介します。

1. 日弁連「ひまわり求人求職ナビ」への登録

「ひまわり求人求職ナビ」とは、法律事務所、企業・団体、官公庁・自治体等からの弁護士・司法修習生に対する「求人情報」、および弁護士・司法修習生からの「求職情報」を掲載し、求人活動・求職活動を両面からサポートするシステムで、日本弁護士連合会（日弁連）が運営しています。

「求人情報」の掲載は無料です。日弁連の公式サイト上に掲載されるため、弁護士・司法修習生の閲覧率が高いことも特徴です。また、求人条件を細かく表示できるため、「司法修習生を採用したい」というニーズのみならず、「経験弁護士を募集したい」「英語の話せる人材を募集したい」など、多様なニーズにも応えることができます。他社の求人動向も確認することができますので、弁護士・司法修習生の採用を検討している企業は、ぜひ登録することをお勧めします。

さらに、弁護士・司法修習生からの「求職情報」も掲載されていますので、就職活動や転職活動をしている弁護士・司法修習生の動向も確認することが可能です。企業等が求める人材の諸条件（修習期（＝経験年数）、取扱業務など複数項目）を入力できる検索機能があり、企業等が求める人材を検索し、候補者を容易に絞ることができますので、時間や費用をかけず効率的な採用活動を行うことができます。また、連絡をとりたい求職者宛にオファーメール（スカウトメール）を送ることもできます。

2. 東京三会主催の合同就職説明会への参加

東京三弁護士会では、日本弁護士連合会および関東弁護士会連合会との共催で、司法修習生等を対象にした法律事務所および企業の就職合同説明会を開催しています。司法修習生へ直接、企業の業務内容や求める人材像をアピールできる機会となりますので、司法修習生の採用を検討している企業にはご参加をお

⁹⁹ 第一東京弁護士会組織内弁護士委員会設置規則3条

勧めします。この就職合同説明会は、年に1回、10月中旬頃の開催となります。

なお、本説明会への参加には、参加料が必要となるほか、参加基準による審査がありますので、ご注意ください。

3. エージェントの利用

採用したい人材に求める経歴・能力等が明確な場合は、転職支援などを手掛けるエージェントを利用するのも有効な手段です。近年では、弁護士の採用・転職支援などに特化したサービスも多くみられるようになってきました。これらのサービスは、求職者と採用したい企業や法律事務所とのマッチングを行うものが一般的ですので、採用したい人材の条件に合う求職者を直接紹介してもらえるのがメリットです。ただし、登録料や成約した場合の成功報酬など、一定の費用が発生します。また、サービスの内容もエージェントにより異なりますので、利用に際してはよく確認してください。

第6 企業内弁護士と企業間の要調整事項

1. はじめに

企業内弁護士は、これまで述べたとおり、固有の職務規律や義務を負っていますが、全ての企業がそれらに精通しているとは限りません。また、弁護士としての活動は、通常の弁護業務のほかに、執筆活動、講師・講演、国家試験の試験委員といった業務もありますが、これらは必ずしも企業活動に関連するとはいえません。一方で、企業に採用される弁護士にとっても、企業がどのような目的で弁護士を採用し、どう処遇するつもりなのかが必ずしも明らかではありません。企業内弁護士が企業に入社してから、思いもかけない問題が発生する可能性があります。

そこで、そういった問題の発生を事前に回避し、企業内弁護士が企業で円滑に業務を行えるようにするために、注意しておくべき点を以下指摘します。なお、これらの点は、初めて企業内弁護士を採用しようとする企業はもちろんのこと、すでに企業内弁護士の採用実績がある企業であっても、入社前によく話し合い、認識の齟齬がないように心がけることが望ましいと言えるでしょう。

2. 話し合っておくことが望ましい一般的な項目

企業内弁護士と企業との間で雇用条件の交渉をする際の一般的な留意事項としては、たとえば以下の項目が考えられます。

(1) 弁護士登録及び弁護士会入会関係

ア 登録及び入会時期

従前、弁護士登録及び弁護士会入会（両者は同時に行われるので、以下、便宜上「入会」といいます。）は、毎年12月の一斉登録日と呼ばれる日に行われるのがほぼ通例でしたが、企業内弁護士の増加に伴い、一斉登録日以外の入会が増えてきています。具体的には、1月、4月（企業への入社日）、6月、7月、あるいはそれ以降の入会などが見られます。

入会時期を決める際には、その企業の新人研修や弁護士会の新規登録弁護士研修の日程、入会費用・会費の負担等を考慮に入れる必要があります。たとえば、企業の新人研修の拘束期間が長く、弁護士会の新規登録弁護士研修に出席できない日が多いため、入会時期を遅らせた例があります。また、弁護士会への入会費用は入会2～3ヶ月前に支払う必要があるところ、入社前に生じた費用を企業が負担するよう調整ができておらず、入社後に入会手続をとらざるをえなかった例もあります。

入会時期を入社日に合わせる等の理由で遅らせる場合は、弁護士会の新規登録弁護士研修（集合研修や倫理研修）等が終わってしまっている場合があります。第一東京弁護士会では、入会時期を遅らせる入会が増えてきていることに伴い、毎年1月に行われる集合研修以外に、4月及び9月に途中入会者向けの集合研修を開催したり、新入会員向けの倫理研修（登録年度研修）に参加できなかった新入会員に対しては、既存会員向けの倫理研修（基準年度研修）の参加で義務履行を代替させる等の措置をとっています。

しかし、多くの新入会員が参加する集合研修や倫理研修は、その後長い関係となる同期とのネットワークを構築するために非常に貴重な機会でもあります。特に、第一東京弁護士会では、集合研修の後には新入会員歓迎会が、倫理研修（登録年度研修）の後には班別の交流会が開催され、その後の同期のネットワーク構築にとって大変重要な機会となります。そのため、可能な限り、同期の他の大多数の新入会員と同時期に登録するよう調整する方が、企業にとってもメリットがあると考えます。

イ 弁護士会への入会費用・会費等の負担について

弁護士会への入会費用は、入会申込手続をする時点（入会の2～3ヶ月前）で支払わなければなりませんので、企業がこれらを負担する際には、企業内で調整が必要となる場合があります。たとえば、4月1日の入社と同時に弁護士登録をする場合、入会費用はその2～3ヶ月前に本人が支払わなければなりません。支払時点で企業の社員ではないときには、これを企業が負担するための調整が必要となります。ただし、入社前に支払っているとはいえ、入社と同日に弁護士会に入会するために必要な費用であって、弁護士会費と同じ性質の費用といえますので、入社後に精算している例もあります。

弁護士会の会費についても多数の企業が企業負担としています¹⁰⁰。これは、弁護士登録をするメリットは企業に及ぶこと、本人の勤労意欲を促進させる狙いがあることなどが理由と思われる。なお、弁護士会費額は改訂が頻繁に行われますので、ご注意ください。

ウ 弁護士会費を企業が負担する場合における支払方法

企業が弁護士会費を負担する場合は、会費の支払方法についても検討しておく必要があります。弁護士会費の支払方法には、①本人が弁護士会に支払った後に企業が本人に支払う方法と、②企業が直接弁護士会に支払う方法があります。

前者の企業から本人に対する支払は、資格手当等の給与の上乗せとして支払われる場合や支払った実費を経費精算する場合があります。もっとも、資格手当等として給与に上乗せされた場合には、その手当部分について所得税等が課されることとなり、実質的に会費の個人負担が生じてしまう場合もあるため、注意が必要です。雇用している弁護士の業務は使用者である企業のために行われるものであり、弁護士会へ支払う会費も会社利益のために支出する費用であるため、個人としての給与所得ではなく会社の経費として扱われるべきであるものと考えます。他方、企業内弁護士が、企業の訴訟代理人のような弁護士資格がなければ行えない業務に従事していない場合は、会社の経費負担を認められず、企業内弁護士個人の給与所得とされることもあるようです。具体的な課税内容等については、個別の税務署又は税務署に見解を確認すべきでしょう。

また、弁護士会から企業宛に請求書や受領証等を発行してもらう必要があることもありますので、企業内弁護士は、所属する弁護士会に請求書等の発行可否を含めた具体的な支払手続についてあらかじめ確認し、企業の人事や経理部署と調整しておく必要もあります。

(2) 弁護士会の義務等

ア 義務研修の取扱い

ⅰ 所属企業の義務研修への協力

すでに述べたとおり¹⁰¹、弁護士は、新規登録弁護士研修や倫理研修を受講する義務を負っています。これらの研修は、通常、弁護士会館で実施されるため、企業内弁護士がこれらの研修に参加する際の取扱いについて、企業内弁護士と企

¹⁰⁰ 日本組織内弁護士協会「企業内弁護士に関するアンケート集計結果（2018年2月実施）」参照。https://jila.jp/pdf/questionnaire201802.pdf

¹⁰¹ 本書28頁。

業であらかじめ協議しておくことが望ましいといえます。この点に関しては、①企業内弁護士の外出を認める根拠、②研修期間中の給与・報酬等の有無、③交通費等の実費の負担の3点が主な論点であろうと考えられます。

①については、業務の一環として外出を許すという取扱い、企業内弁護士に有給休暇をとらせて研修への参加を許すという取扱い、欠勤とする取扱い等が考えられます。

しかし、義務研修は、弁護士として当然負担する義務ですから、企業は弁護士を従業員として採用する以上、この義務履行を欠勤扱いすることは望ましくないと考えます¹⁰²。

なお、研修を業務と取り扱うことに異論があるかもしれませんが、研修は弁護士という資格に伴う当然の義務であることや、企業内弁護士の義務研修の成果は企業にも還元されることから、直接業務に関連する活動であると位置づけられると考えられます。特に、第一東京弁護士会の組織内弁護士委員会は、もっとも組織内弁護士の業務に直接関連する活動であると言えましょう。また、雇用されてから6ヶ月が経過していない企業内弁護士には有給休暇が付与されないことも多いため、研修を業務の一環として扱うことには十分な合理性があります。実際に、義務研修を業務と取り扱っている例は、少なからずあります。また、一般の法律事務所に勤務する弁護士については、義務研修を業務と扱っていることが圧倒的多数です。

②については、研修を業務と取り扱っても、有給休暇と取り扱っても給与・報酬等は支払われることになるでしょう。

③については、研修を業務と取り扱った場合は実費等を企業が負担することになります。有給休暇と取り扱った場合は、基本的には、企業内弁護士個人の負担となりますが、研修が企業内弁護士の業務と密接に関連し不可欠なものであることに鑑みると、企業が負担するという取扱いも考えられるでしょう。

ii 企業内弁護士の準備

企業内弁護士は、所属企業に対して義務研修の存在、義務研修中は勤務時間中に外出することを伝え、義務研修の日が判明し次第、スケジュール調整をしておく必要があります。

イ 刑事弁護研修について

義務研修のうち、刑事弁護研修については、注意が必要な点が多数あります¹⁰³。この中で、特に注意が必要な点は、刑事弁護研修は弁護士個人に報酬が支払われ

¹⁰² 企業から差入れてもらっている「新規登録弁護士研修協力確認書」について、本書20頁注55参照。

¹⁰³ 詳細については、本書45頁。

る点です。この報酬を企業が受領することは、当該企業が、弁護士法 27 条違反に問われる可能性が非常に高いのでご注意ください。

また、刑事弁護研修を有給休暇として取り扱う場合、副業禁止の問題が生じえますが、義務として行っているため、副業禁止の問題には該当しないと考えます。

ウ 公益活動義務について

すでに述べたとおり、いくつかの弁護士会では、企業内弁護士も含め弁護士は、公益活動を行うことが義務付けられており、公益活動を怠った場合、弁護士会から懲戒を受ける可能性があります。そして、公益活動を履行するには、多くの場合、企業内弁護士は外出をする必要があります。よって、当該外出について、どのように取り扱うべきかについては、上記義務研修で述べたところと、同様の問題が存在します。

また、弁護士会によっては公益活動の不履行に対して公益活動負担金を納付しなければならない場合があります。この負担金を支払う場合、企業の負担で支払うのか、企業内弁護士個人の負担で支払うのか取り決めておく必要があります。

(3) 企業内での処遇

ア 入社時期

企業内弁護士の入社時期も、弁護士会への入会時期と同様、様々な時期があります。たとえば、他の新入社員の入社時期と同じ時期（4 月など）としたり、一般の弁護士の弁護士会入会と同じ時期（12 月や 1 月など）とする企業もあります。また、入社時期こそ他の新入社員と異なるものの、4 月から企業の新入社員研修に合流させる例もあります。

入社時期についての考慮事由は、他の新入社員と同じように扱うことの妥当性です。入社同期同士で心理的なつながりをもってもらいたいとして他の新入社員と同時期の入社として取り扱うことも考えられますが、一方で、他の新入社員と同様に扱わず、司法修習終了後直ちに入社させることも考えられます。司法修習終了後入社まで時間が空いてしまうと、その間の生活の維持の問題や勤労意欲に低下をきたすおそれもあり、十分に検討する必要があると思います。

イ 入社前研修

企業の中には、入社前の時期に研修や課題等を義務付ける場合もあるようですが、司法修習生は、通常の学生とは異なり、修習専念義務を負っているのでご注意ください¹⁰⁴。

¹⁰⁴ 本書 15 頁。

ウ 新入社員研修

企業が新卒として企業内弁護士を採用した場合、新入社員研修を課す場合はほとんどです。企業の一員となる以上、その企業のことをよりよく知るために必要かつ重要であり、企業が参加必須とするのは当然といえます。

ただし、弁護士会への入会時期によっては、企業の新入社員研修の日程が弁護士会の新規登録弁護士研修と重なることもあり、調整が必要です。弁護士会の研修は、同期である外部弁護士とのネットワークの構築という企業側にも大きなメリットをもたらす機会でもありますので、できるだけ修習同期の者と同時に研修を受講することが好ましいといえます。

弁護士会の新規登録弁護士研修の中には、一日参加が必要なものや、夕方から参加するもの等があります。弁護士会の新規登録弁護士研修の予定は弁護士会に問い合わせれば教えてくれますので、その日程を把握して、企業と企業内弁護士間で適宜調整を行うことが必要でしょう。たとえば、選択型研修については現在夕方からとなっているので、当該研修のある日は、企業の新入社員研修を少し早くに退出することを認めることで、両方の研修に参加可能となることもあります。

エ 給与

企業が企業内弁護士を採用する場合、他の社員と同じ給与体系とする場合と、異なる給与体系とする場合があります。また、給与体系自体は同じでも、日弁連及び弁護士会会費の負担のほか、年齢に応じた加算を行ったり、司法修習を職歴として扱う等、別の手当てを支給する例もあります。企業の給与体系のバランスと企業内弁護士の能力・特性等を総合的に考慮して決定されるべき内容でしょう。

ここで企業に特に注意していただきたいのは、司法制度改革後に弁護士になった最近の司法修習生の大多数は、大学の法学部を卒業したのちに、ロースクールに通い、または予備試験に合格した後、司法試験合格後に司法修習を経てきているということです。さらに司法修習では従来司法修習生へ支給されていた給費制は一時期廃止され（修習 65 期～69 期）、その間は、司法修習期間中の生活費は国から貸与されていました（貸与制）。現在でも、給費制は復活しましたが、従来の半額程度の給付が行われているにとどまり、司法修習期間中に国から生活費等の貸与を受けている者も少なくありません。多額の費用をかけてこれらの過程を通じて高度な法的知識を獲得して弁護士となった企業内弁護士には、他の大学卒の一般の社員の給与体系と異なる給与体系を採用することも十分に合理的な理由があると考えます。

オ 雇用後のポジション

企業内弁護士を採用した場合、社内のポジションをどうするかも大きな問題

です。司法修習終了直後の弁護士を雇用する場合は、多くの企業で先例が少なく、処遇、キャリアプラン、さらには教育カリキュラムなど、検討すべきことが多くあります。しかし、近年、企業内弁護士の増加は著しく、各企業が自社の企業内弁護士とよく協議しながら実例を積み重ねていく分野であり、今後の研究課題です。

カ 労働組合への加入の当否

企業内弁護士の労働組合への加入や、組合員としてどのような活動ができるかについては、意識的に論じた論文等もほとんどなく、これも今後の検討課題といえます。

企業内弁護士も所属企業と雇用関係に立つ労働者である以上、労働組合に加入することは当該企業内弁護士の権利であり、また労働組合から見た場合、(特にシヨップ制を採用している企業内労働組合の場合) 団結権の内実をなすものであり、加入それ自体が許されないものではありません。しかしながら、次のような観点から配慮が必要な場合があります。

i 職務上知り得た機密情報の利用（弁護士法第 23 条、弁護士職務基本規程第 23 条。）

弁護士は職務上知り得た秘密を保持する義務を負います。そのため、職務上知るに至った所属企業の機密情報を、労働組合に漏洩すること、あるいは労働組合員としての活動の中で知るに至った労働組合の機密情報を所属企業に漏洩することはこの義務に違反する可能性があります。

ii 「使用者の利益代表者」に該当する場合（労働組合法第 2 条 1 項）

労働組合法第 2 条 1 項但書は、労働組合の自主性を確保するために、「使用者の利益代表者」として次に掲げる者の加入する労働組合を、同法の「労働組合」として認めないこととしています。

- ①「役員」（取締役、監査役、理事等）
- ②「雇入れ、解雇、昇進、又は異動に関して直接の権限を持つ者監督的地位にある者」（人事権を持つ上級管理者）
- ③「労働関係上の機密の事項に接し、そのために職務上の業務と責任とが組合員としての誠意と責任に直接抵触する監督的地位にある者」（労務・人事部課の管理者等）
- ④「その他使用者の利益を代表する者」（社長秘書、守衛等。但し、従業員に対する取締役権限を有せず、外来者の受付、施設の巡視等だけを行う守衛は含まれない）

上記①～④の丸括弧内の記載はあくまで例示であり、該当性判断に当たっては、当該労働者の加入により、労働組合の自主性が失われるか否かの観点から、

当該労働者の職制上の名称にとらわれることなく、企業の規模や職制のありかた等に即して、個別具体的かつ実質的に判断していく必要があります。

企業内弁護士であることにより、直ちに上記①～④の要件に該当するわけではありませんが、担当する業務の内容次第では、該当する可能性が十分にあります。どのような従業員が「使用者の利益代表者」に該当するかが労働協約等の労使間の合意として既に定められている場合、第一次的にはこれに従うことになると思われます。かかる合意がない場合で、上記の「使用者の利益代表者」としての業務を行う可能性がある場合には、所属企業・労働組合間で、当該企業内弁護士の労働組合加入の是非につき、協議をされることが望ましいといえます。

iii 弁護士としての義務である利益相反の禁止（弁護士法第 25 条、弁護士職務基本規程第 27 条、同第 28 条）

次に、弁護士としての職務上の義務である利益相反の禁止との関係で配慮が必要となる場合があります。弁護士が依頼者と対立関係にある者からの法律相談・事件処理等の法律事務の提供を行うことは、当事者の利益保護、弁護士の職務執行の公正の確保、弁護士の品位の保持の観点から、弁護士法、弁護士職務基本規程により厳しく禁止されています。

ここで、企業内弁護士とその所属企業との関係を、法律事務所にも所属する弁護士と依頼者との関係と同視すべきか否かについては、意見の一致をみていない状況ではありますが、企業内弁護士が行う業務の内容、労働組合と所属企業の関係、労働組合の組合員として行う活動の内容によっては、利益相反ないしは利益相反類似の状況となることがあり得、その結果当該企業内弁護士が所属する弁護士会から懲戒処分を受けたり、所属企業・労働組合・当該企業内弁護士の健全な関係を危うくする恐れがあるため注意が必要です。

具体的には、①所属企業と労働組合間の、あるいは所属企業と労働組合が支援する個別の組合員との間の紛争（必ずしも裁判所で争われる場合に限りません）において、企業内弁護士が所属企業の代理人と労組の代表者等の重要な役職者の地位を兼ねたり、双方に法的助言を与えること、②所属企業と労働組合との間で利害対立状況にある場合において、企業内弁護士がその所属企業に対し継続的に法律事務の提供を行うことを約束しているときに、所属企業の同意なく労働組合に対して弁護士としての職務を提供すること、又は企業内弁護士が労働組合に対し継続的に法律事務の提供を行うことを約束しているときに、労働組合の同意なく所属企業に対して弁護士としての職務を提供すること、③所属企業と労働組合との間で利害対立状況にある場合において、企業内弁護士が労働組合の代表者や過半数代表者に就任すること、④労働組合の代表者、労働者の過半数代表者であった企業内弁護士が、これらの職を退いた後、会社の代理人として労働組合あるいは組合員を被告とする訴訟を受任することは、利益相反ないし利益相反類似の関係にあたるおそれがあります。

このような観点から、企業内弁護士が所属企業の従業員としてどのような業務を行うか、あるいは労働組合においてどのような役職に就き、どのような活動を行うかについて留意が必要です。

(4) 企業内弁護士としての活動

ア 弁護士会、協同組合、一般業者等から届く郵便物やファックスの取扱い
弁護士名簿に登録される住所・ファックス番号には、弁護士会や協同組合、一般業者などから様々な郵便物やファックスが届きます。上記郵便物等の内容は様々ですが、中には義務研修のお知らせなど極めて重要なものも存在します。そのため、これらの郵便物等を企業内弁護士が確実に受け取ることができるよう、企業内弁護士から企業内の郵便物等取扱い部署に、事前に連絡しておく等の対応が必要でしょう。

イ 法律関連書籍購入の予算枠、必要図書を選択権等

企業内弁護士として活動するには、法律関連書籍等の必要図書の購入が不可欠です。そのため、企業内弁護士と企業の間で、企業の経費で購入すべき必要書籍の予算枠や選択権者をあらかじめ決めておく方がよいでしょう。

ウ 講演・講義等の可否及び論文・書籍等の執筆の可否

弁護士はしばしば講演・講義等の依頼や論文・書籍等の執筆の依頼を受けることがあります。これは、企業内弁護士においても同様です。そこで、企業内弁護士と企業の間で、このような講演・講義等や論文・書籍等の執筆の可否について決めておく必要があります。特に、これらの行為が許される場合、講演・講義や論文・書籍等の執筆を勤務時間内で行うことの可否、その場合の取扱い（報酬や経費のほか、発表名義や著作権の帰属等）も取り決めておく必要があります。

3. 個人事件受任の可否及び留意事項

(1) 概説

企業内弁護士が、所属企業の案件とは無関係の一般民事事件や私選刑事弁護事件について、個人事件としての受任を行っているケースもあります。もっとも、副業禁止の観点から、勤務時間内外を問わず企業が企業内弁護士に対して個人事件の受任を自由に認めている例は、少数であると思われます。

企業内弁護士の個人事件受任の可否は、企業が従業員に対して副業を認めるかどうかという雇用契約上の問題であることから、あらかじめ企業内弁護士と企業の間でよく話し合っ決めてください。

個人事件の受任を認める場合には、企業及び企業内弁護士は、次のような点に留意してください。

(2) 個人事件受任を認める際に企業が留意すべき事項

企業が企業内弁護士に対して個人事件の受任を認める場合であっても、企業は当該個人事件に関与することは一切できません。処理内容に関与した場合についてはもちろんのこと、案件の斡旋等に関与した場合にも、弁護士法 72 条や 74 条違反となる可能性が生じます。

また、企業内弁護士は事件処理に際して守秘義務を負うことから¹⁰⁵、企業が個人事件の具体的内容を報告させたりすると、企業内弁護士には懲戒該当事由が生じるとともに、秘密漏示罪¹⁰⁶にも問われるおそれが生じます。また、企業についても、報告を要求した者が秘密漏示罪の教唆犯として問われるおそれがあります。

さらに、企業が企業内弁護士に対して個人事件処理の報酬の一部又は全部を納入させた場合、非弁護士である企業による法律業務又は有償による事件斡旋となり、弁護士法 72 条又は 74 条に違反する可能性が高いです。

そのため、企業は、自社の企業内弁護士に個人事件受任を認めるかどうかの判断に際して、以上の点を条件づけるといったことはしないでください。

(3) 個人事件を受任する企業内弁護士が留意すべき事項

個人事件には、法律相談、交渉、民事裁判等が考えられます。所属企業から個人事件の受任を認められた場合、受任する企業内弁護士は、弁護士法や弁護士職務基本規程に則り、適切に事件処理することが当然に必要となります。企業内弁護士が個人事件を処理するにあたっては、以下のような点について留意が必要です。

ア 情報管理について

企業内弁護士が個人事件を取り扱う場合、当該弁護士は受任事件に関して守秘義務を負うこととなります。情報管理に注意することは当然ですが、企業の電話やファックスなどの利用についても、企業内の他の従業員にその内容が漏れないよう留意してください。

また、依頼者とのやりとりなどをメールで行う場合に、企業のメールアドレスを利用すると守秘義務が貫徹できないおそれがありますので、個人のメールアドレスを利用するなど留意してください。

¹⁰⁵ 弁護士法 23 条。

¹⁰⁶ 刑法 134 条。

イ 企業の従業員から相談について

企業内弁護士は、他の従業員から気軽に個人的な法律相談を持ちかけられる場合があります。このうち、所属企業に関係する相談については、利益相反が生じる場合や守秘義務と所属企業への報告義務が衝突する場合などが考えられ、極めて慎重に対処する必要があります。報酬を得ない善意の相談であっても、弁護士に対する相談であれば、弁護士の業務としてこれらの問題が発生します¹⁰⁷。

たとえば、セクハラやパワハラといった相談は、所属企業と従業員との利害が対立し、企業内弁護士が利益相反の立場に立つ可能性¹⁰⁸があります。

また、企業内不倫・借金等の相談は、相談者個人に対する企業の評価を左右する事項であり、守秘義務と所属企業への報告義務が衝突する可能性があります。

企業内弁護士は、こういった危険性を常に念頭に置き、相談を受ける際には、自身が企業から指揮監督を受ける従業員の立場であることを相談者に事前に説明しておくことが望ましいと思われます。また、相談の途中で利益相反となることが明らかとなった場合には、相談を中止して他の弁護士を紹介するなど適切な対応をとる必要があるでしょう。

ウ 所属企業のレピュテーションへの配慮について

所属企業との間で利益相反が生じない事案であっても、受任する個人事件の内容によっては、マスコミ報道等により個人事件が所属企業と結び付けられてしまい、企業のレピュテーションを損なうことも考えられます。たとえば、マスコミで大きく報道されているような事件に企業内弁護士が関与した場合、所属企業に取材が殺到したり、所属企業が事件処理に関与していると誤解されたりするリスクが考えられます。そのような事件の受任については、慎重に検討してください。

4. 刑事事件を受任するに際しての留意事項

(1) 刑事事件¹⁰⁹の受任

すでに述べたとおり¹¹⁰、新規登録弁護士には、刑事弁護研修が義務づけられています。また、国選弁護人活動や当番弁護士活動が公益活動として位置づけられています。このほか、個人事件の受任が認められている場合は、国選弁護事件や当番弁護士事件のほかに、私選弁護事件も受任する可能性があります。

¹⁰⁷ 民法 648 条。

¹⁰⁸ なお、内部通報窓口で相談を受けた際の対応については、本書 50 頁「内部通報窓口業務における守秘義務」を参照。

¹⁰⁹ 資料 8 「刑事事件の流れ」参照。

¹¹⁰ 本書 31 頁。

私選弁護士事件は、知人等から依頼されるケース、所属企業の従業員が逮捕されたケース¹¹¹なども考えられます。

以下では、企業内弁護士がこれらのケースを取り扱う場合に、直面する問題について取り上げます。

(2) 問題となる要素

ア 外部との連絡等

刑事事件（とりわけ身柄が拘束されている刑事事件）では、被疑者・被告人の氏名・犯罪内容、被害者の連絡先や被害の内容等の機密性の高い情報が、直接本人からではなく、裁判所や法テラス、警察署・検察庁などの第三者から、電話やファックスにより伝達されるのが現状です。

企業内弁護士の場合、日弁連に登録されている公式な連絡先は所属企業となっており、電話やファックス番号も所属企業の代表番号等が登録されている例も多いです。

そうしますと、一般の法律事務所に比べ、こうした機密性の高い情報が一般従業員の目に触れてしまい、問題となる可能性があることは否定できません。刑事手続に関しては、こうした点に対する配慮の必要性が高いといえます。

イ 外出等

刑事事件では、被疑者・被告人本人は、警察署や拘置所で身柄拘束されていることも多く、その場合、本人と会議室などで打合せをするというわけにはいきません（本人と面会できるのは身柄拘束されている場所にほぼ限定されます）。なお、身柄拘束されていない場合もあり、それらは、一般に、書類送検とか在宅起訴といった表現が使われています。

また、それ以外にも裁判所や検察庁に赴かなければならない場合もあります。

これらの場合において、平日の昼間の時間に外出等しなければならない場合が出てくることから、こうした場合の取扱いが問題となることがあります。

(3) 注意すべき事項

ア 電話

企業内弁護士は、所属企業の代表番号等、自分以外の従業員が出る可能性がある電話番号を関係者に伝える場合には、伝えた電話番号が所属企業の代表電話であり、一般従業員等が電話に出る可能性があり、一般従業員には伝言依頼

¹¹¹ この場合の問題点については、本書 48 頁。

等で機密情報を伝えることがないようあらかじめ伝えておくべきでしょう。また、企業内弁護士の中には、所属や代表電話番号が記載されていない名刺を作成したり、私用の携帯電話番号を記載あるいは教えたりしている事例もあるようです。なお、私用で使っている携帯電話番号を教える際は、教えてもよい相手かどうかを検討することを忘れないでください。

一方で、こうした対応をしていたとしても、日弁連のホームページなどを見て、その登録されている電話番号に連絡がくるケースも考えられますので、企業内弁護士は、所属企業の一般従業員に、裁判所・検察庁・法テラス等から連絡がある可能性があること、連絡があった場合、具体的内容の伝言を受けたりしないよう、あらかじめ依頼しておくなどの必要があります。

イ ファックス

基本的には電話と同じ問題があります。ファックスの場合は、企業内弁護士本人が不在の場合でも、その事件に関連する書類がファックスで送られてくることがありますので、そうした場合には、多くの一般従業員の目に触れないようにしておくための対応を、その企業のファックス利用の実情にあわせて、企業内弁護士と企業の間で検討しておく必要があります。

ウ 打合せなどの面会

企業内弁護士が、警察署・拘置所へ赴く場合はよいのですが、被害者との示談交渉、被疑者・被告人の親族との打合せといった場合には、どうしても秘密を確保しなければならないことがあります。

こうした場合に、企業内の会議室の貸与を受けられるのか、できない場合には、弁護士会館の打合せ室、その他の場所を利用するのか、その場合における勤務時間の取扱い、などといった事項を取り決めておく必要があります。

エ 接見・裁判等に伴う外出

企業内弁護士が、身柄拘束（逮捕・勾留）されている被疑者・被告人と接見（面会）する場合は、拘束されている場所まで企業内弁護士が赴かなければなりません。

警察署で逮捕・勾留されている場合は、弁護士であれば夜でも接見することは可能ですので、弁護士本人にとっては負担となりますが、企業との関係で問題となる場合はあまりありません。

しかし、被疑者・被告人が拘置所（東京 23 区の場合は東京都葛飾区小菅 1ヶ所です）で勾留されている場合は、弁護士であっても接見可能な時間が平日の昼間に限られていますし（例外はありますが、ごく少数の限られた事例でしかありません）、逮捕・勾留の場所が警察署であっても、突発的に接見の必要が生じ、昼間に接見しなければならないという場合もあります。こうした場合

には、企業内弁護士は、勤務時間中に外出せざるをえないということもありえます。

また、その事件に関して、裁判が行われるという場合には、企業内弁護士は裁判所まで赴かなければなりません。ほかにも、検察官と面談するために検察庁を訪問するということがあります。これらの場合は、ほとんどが平日の昼間になりますから、勤務時間中に外出することとなります。

そのため、こうした場合における勤務時間の取扱いなどを企業内弁護士と企業の間で取り決めておく必要があります。

(4) 所属企業の従業員が逮捕されたケースの対応

ア 問題の所在

所属企業の従業員が逮捕され、警察署の留置場にいるという事態が発生した際に、その企業の企業内弁護士が、弁護士の立場でその従業員に接見することが許されるか、という点が問題となります。

弁護士の接見とそれ以外の人の面会の違いの最も大きな点は、時間と立会人にあります。弁護士の場合は、時間の制約はなく、深夜でも接見することが可能ですが、それ以外の人は、平日の昼間の時間それも限られた時間（20分など）しか面会できません。また、弁護士の接見の際には、誰も立ち会うことはありませんが、それ以外の人の面会では立ち会いの警察官がいる場でしか、面会できません。

こうしたことから、所属企業の従業員が逮捕されたときに、その企業が企業内弁護士に接見させたいと考える場合があります。

イ 接見が許されない場合

この場合、企業内弁護士が、専ら、従業員の情報を得て、所属企業に報告することを目的として接見することは許されません。なぜなら、逮捕された従業員と弁護士が、上記の弁護士の権利を利用して接見することができるのは、その弁護士が、「弁護人」あるいは「弁護人になろうとする者」という場合に法律上限られています¹¹²。つまり、接見する弁護士が、逮捕された従業員の刑事手続について、事件を引き受けたあるいは引き受ける予定であるという場合に限られます。そのため、上述の目的では、弁護士としての権利を行使できる資格を欠いていることとなります。

ウ 接見・受任する場合の問題点

¹¹² 刑事訴訟法 39 条。

一方で、そうした目的ではなく、たとえば、その従業員がえん罪を訴えており、企業として全面的にサポートしたいというような場合に、企業内弁護士が、その従業員の刑事弁護を引き受ける目的で接見することや、弁護人を受けする（受任する）ことは不可能ではありません。

ただし、その場合でも、将来の紛争を避けるために、あらかじめ検討しておかなければならない事項がいくつかあります。

i 利益相反の問題

まず、通常、企業の就業規則には、刑事手続において有罪となった場合には懲戒処分となる旨の定めがあります。そうしますと、逮捕直後は関係がないとしても、刑事手続が進み、有罪となった場合には、企業では、その従業員の懲戒処分を検討することとなります。その場合、企業内弁護士が懲戒処分に関与することはできません。なぜなら、その従業員と所属企業は、懲戒処分に関して利害関係が対立していますので、企業内弁護士が、その懲戒処分に関与することは、利益相反に該当する可能性があるからです。

仮に、企業内弁護士が懲戒処分に関与しないとしても、その所属する部門（法務部が多いと思います）が、関与する場合は考えられます。そうした場合には、実際には関与していなくても企業内弁護士が懲戒処分に関与したと疑われ、その従業員から所属弁護士会に懲戒請求を申し立てられる可能性もありえます。そのため、将来、従業員の懲戒処分に関する紛争が生じうることを念頭におき、従業員の刑事事件を受任すべきかどうか検討しなければなりません。

ii 守秘義務の問題

また、企業内弁護士が接見・受任した場合に、その内容を企業内弁護士が企業に報告できるか、という点も問題となります。こうした場合、企業内弁護士は、その従業員との関係で守秘義務¹¹³を負うことは間違いありません。

したがって、企業が企業内弁護士に従業員の事件について報告を求めたとしても、これに対応することはできません。一方で、守秘義務の問題がありますので、企業内弁護士は、漫然と企業に報告してはいけません。

エ まとめ

以上のこれらの問題点を踏まえたうえで、従業員の刑事事件の接見・受任を検討しなければなりません。こうした場合の接見・受任は、お勧めはできません。特にこれらの点が曖昧なまま、企業が企業内弁護士に業務命令としての接見を命じた場合や企業内弁護士が接見をして受任に至った場合には、後に問題が発生しないとも限りませんから、十分に注意する必要があります。

¹¹³ 弁護士法 23 条、弁護士職務基本規程 23 条。

こうした点を検討した結果、企業内弁護士に依頼することが難しい判断した場合には、外部の顧問弁護士（ただし、この顧問弁護士自身も利益相反のために受任できない可能性があります。）や企業内弁護士の知人の弁護士に連絡をとり、依頼する方法を検討すべきでしょう。

5. 内部通報窓口を企業内弁護士が担当することと守秘義務との関係

（1）内部通報窓口を企業内弁護士を設置することの意義

公益通報者保護法は、公益通報者の保護と事業者の法令遵守を図るため、公益通報者への解雇等の不利益な取扱いを禁止することや公益通報者に対する是正措置の通知等について規定しています。その規定を踏まえ、従業員から事業者へ通報があった場合に、その通報を事業者内で適切に処理するための仕組みとして、内部通報窓口を制度的に設ける企業が増えてきています。

事業全般におけるコンプライアンスの徹底を企業内弁護士の意義のひとつと考える企業の中には、法令のみならず、業界の事情、企業内部の事情にも精通する企業内弁護士を内部通報窓口の担当者として配置したいと考える企業もあることと思います。

（2）内部通報窓口業務における守秘義務

ア 内部通報窓口業務と弁護士の守秘義務

企業が企業内弁護士を内部通報窓口の担当者とする場合には、弁護士の守秘義務との関係で次のような問題が生じうるため、あらかじめ十分な対策を行う必要があります。

すなわち、公益通報者保護法は、上述のとおり、公益通報者への解雇等の不利益な取扱いを禁止しています¹¹⁴が、通報者の中には、有形無形の不利益な取扱いを受けることをおそれて、通報者が自分であると発覚することそれ自体を嫌い、たとえ内部通報窓口の担当者個人に対しては実名を明かしたとしても、その他の企業内関係者に対しては匿名とすることを希望する場合が往々にしてあります。

通報者が企業内において匿名で扱われることを希望した場合、通報を受けた企業内弁護士には、通報者に関する個人情報や通報に関する事実を明かさないという守秘義務¹¹⁵が課せられるのか、すなわち、当該企業内弁護士が通報者の希望に反して通報者に関する個人情報や通報に関する事実を企業に漏らした場

¹¹⁴ 公益通報者保護法 3 条、4 条、5 条。

¹¹⁵ 弁護士法 23 条、弁護士職務基本規程 23 条。

合には、守秘義務違反となり、通報者から懲戒請求されてしまうおそれがないかが、問題となります。

イ 社外弁護士の場合

この点に関し、社外弁護士に関するものではありませんが、公益通報者保護法に基づくヘルプライン担当弁護士が通報者本人の承諾なくもしくは適正な承諾手続を経ずに通報者の実名を企業に通知することは秘密保持義務違反になる、として懲戒処分がなされた事案があります。「ヘルプライン担当弁護士は、ヘルプラインの相談業務を弁護士の業務として行うものであるから、ヘルプラインの相談によって知り得た通報者に関する個人情報や通報に関する事実は、『その職務上知り得た秘密』であり、『保持する…義務を負う』（弁護士法 23 条本文）。」「通報者は『依頼者』に該当しないが、弁護士の秘密を保持する権利は、弁護士の職業に対する信頼の基盤であるから、知り得た秘密には、依頼者またはこれに準ずるものから話された秘密を含むと解すべきであり、殊にヘルプラインは、相談者である弁護士によって通報者の匿名性が保持されることを前提とするものであり、公益通報者保護法の根幹となるものである。」「担当弁護士は、単に形式的に通報者の承諾を取り付けるだけではならず、実名通知をした場合予想されるリスクについて、通報者が十分理解していることまで確認することを要すると解すべきである。すなわち、ヘルプライン担当者は、通報者に対して、不利益性の説明を十分にしたうえで、承諾を得なければならない。したがって、ヘルプライン担当者は、通報者が、公益通報者保護法によって通報者の匿名性が保護されている趣旨を真に理解したうえで、通報者の自発的かつ真意に基づいた明確な『承諾』でなければ、例外的な実名通知をすることは出来ないのである。」として、通報者の承諾を得たものの不利益性の説明を怠った担当弁護士に対する懲戒処分がなされました¹¹⁶。

ウ 企業内弁護士の場合

他方、企業内弁護士の場合には、社外弁護士とは異なり、内部通報担当窓口業務は、企業内弁護士と企業との雇用契約等に基づいて企業内弁護士が従事する、企業の従業員としての職務のうちの一つにすぎません。したがって、ヘルプラインの相談によって知り得た通報者に関する個人情報や通報に関する事実が弁護士としての「職務上知り得た秘密」に直ちに該当するといえるのか、また、通報者が「依頼者に準ずる者」に直ちに該当するといえるのか、検討の余地はあるでしょう。

¹¹⁶ 日弁連懲戒委員会平成 21 年 10 月 26 日議決・弁護士懲戒事件議決例集 12 集 125 頁（引用部分は担当弁護士を処分した弁護士会の議決書）。

しかし、社外弁護士に関する事案ではあるものの上記の先例があることから、今後、内部通報窓口を担当した企業内弁護士についても、社外弁護士と同様に、守秘義務違反に問われて懲戒処分を受けるおそれがあります。

また、通報者の中には、社外弁護士に対して期待するのと同様に、「企業内弁護士は、企業の従業員であるといっても、弁護士である以上は守秘義務があるはずだから、通報者に関する個人情報や通報に関する事実については、一切誰に対しても漏らさない義務を負っている。」と期待して、企業内弁護士が担当する内部通報窓口に通報してくる者も事実上少なからず存在すると思われま

す。にもかかわらず、企業内弁護士が、内部通報窓口担当部署の責任者やその他の部署に対して通報者に関する個人情報や通報に関する事実を明らかにしてしまうと、通報者から守秘義務違反を理由に懲戒請求を受けるおそれがあります。

(3) 企業内弁護士が内部通報窓口担当となる場合の留意事項

このような事態を避けるため、企業内弁護士が企業の内部通報窓口担当者となる場合には、以下の点に留意すべきです。

ア 企業内弁護士の視点から

まず、企業内弁護士は、企業から内部通報窓口としての業務に従事するよう指示された場合は、通報者との関係で上記のような守秘義務の問題が生じることから、「自らが内部通報窓口担当者となった場合には、通報者に関する個人情報を企業に報告できない場合がありうる。また、通報の内容から通報者の実名が事実上推測されるおそれがある場合は、通報の存在自体についても企業に報告できない場合がありうる。」ということ、企業にあらかじめ説明し、承知しておいてもらう必要があります。さもなければ、通報者に対して守秘義務違反に問われない代わりに、企業に対する報告義務違反に問われるおそれが出てくるからです。

また、企業内弁護士は、現に内部通報窓口として企業の従業員から通報を受けた場合には、通報者に対して、通報者に関する個人情報や通報に関する事実を企業に告げることのリスク等を説明の上、それらの事実を企業に通知することについて書面で同意をもらうなど適正な同意手続を経ることとし、同意書面等によって確実な同意が取れたようなケースを除き、通報者に関する個人情報や通報に関する事実については原則として企業に告げるべきではないと考えられます。

イ 企業の視点から

企業内弁護士を内部通報担当窓口配置しようとする企業は、通報者との関係で上記のような守秘義務の問題が生じることから、通報者に関する個人情報や通報に関する事実を企業内弁護士から企業に報告できない場合がありうることを承知のうえで配置する必要があります。

企業の中には、内部通報窓口に対する通報について、そもそも通報者の氏名を匿名として扱うことを認めない制度設計をしている企業もあります。しかし、たとえどのような制度設計をしていたとしても、企業内弁護士に対して通報が寄せられた場合には、やはり企業内弁護士には通報者に関する個人情報や通報に関する事実について守秘義務が課せられうること、したがって通報者を匿名として扱わざるをえない場合がありうることに留意すべきです。

付論 第一東京弁護士会の組織内弁護士に関する活動

第一東京弁護士会は、全国の弁護士会の中では最も組織内弁護士の存在及び活動をサポートしている弁護士会といえます。以下、その活動について、解説します。

1. 委員会活動

(1) 経緯

第一東京弁護士会は、全国の弁護士会に先立ち、組織内弁護士を中心とした組織として、平成24年4月に、第一東京弁護士会総合法律研究所の一部である組織内法務研究部会（以下、「部会」といいます。）を設立しました。

その後、近年弁護士全体に対する組織内弁護士の占める割合が年々増加し、弁護士会内における組織内弁護士の重要性がより増大していることに鑑み、平成30年4月より、これまでの研究活動を中心とした総合法律研究所から改組し、組織内弁護士委員会（以下、「当委員会」といいます。）として独立した弁護士会内の委員会となりました。

(2) 任務及び所掌事務¹¹⁷

当委員会は、複雑かつ高度に発展した現代社会において組織内弁護士の地位及び役割がますます重要性を帯びている状況に鑑み、組織内弁護士の更なる発展及び弁護士会による支援のための調査、研究等を行うことを任務としています。

その所掌事務は、以下のとおりです。

- ①組織内弁護士に関する調査、研究及び対策の立案
- ②組織内弁護士の業務向上に資する講習会、研究会その他の施策の実行
- ③弁護士会内外における組織内弁護士の認知度及びその活動への理解の向上のための施策の実行
- ④関係諸機関との連携等
- ⑤前各号に掲げるもののほか、前条の任務を達成するための事務

(2) 具体的活動

当委員会の具体的な活動は、部会時代からの活動をさらにバージョンアップし、以下の活動を主に行っています。

① 各社法務部における委員の活動報告

組織内弁護士は比較的新しい現象であり、近年では、企業内弁護士第一号とし

¹¹⁷ 第一東京弁護士会組織内弁護士委員会設置規則3条、4条

て会社に入社し法務部に配属されるというケースもあります。このような場合、企業内弁護士としてどういう活動をするのかについての前例もなく、暗中模索の状態で行うことになりかねません。

また、比較的大きな企業では、法務部がしっかりしており、先輩企業内弁護士がいる場合もありますが、そのような場合であっても、自社の法務部の活動しかわからず、企業内弁護士としての自己の活動を客観的に見るチャンスはありません。

当委員会では、部会時代から、所属メンバーが自社の法務部での活動報告を毎週交替で行い、企業内弁護士としての見識を高める活動をしています。具体的には、会社の規模、法務部の歴史、自己の活動の大体の分布、使用する法律、研鑽の方法等を、具体的な案件や守秘義務に触れない範囲で報告を行っています。

これにより、多角的な観点から、自社の法務部及び企業内弁護士としての自己の活動を検討することが可能となります。

② 特定の法的テーマに関する研究

また、企業内弁護士として必要な特定の法律テーマに関する研究も不定期ながら行っています。これまでは、契約書のボイラープレートの研究（その成果は、6回にわたる『ビジネス法務』への連載に結実しました）、国際取引の基礎（西洋経済史の観点から、国際取引の発展をトレースし、国際取引における独特の法規制がどのような目的でどのように発現するかを研究しました）、契約書レビューの基礎等を研修テーマとして実施しています。

③ 新規法令の研究

新しく施行される法律（改正法を含む）の知識は、企業内弁護士にとっても必要不可欠です。これらについても検討を行っています。特に、民法の債権法改正については、時間をかけて研究しました。

④ 組織内弁護士の研鑽のための活動

現在の日本の法曹養成教育は、主に裁判実務が中心で、組織内弁護士が要求されている能力を育成するシステムは十分ではありません。特に、組織内弁護士の業務の柱の一つである契約書チェックについては、法学部・ロースクール・司法研修所を通じて、ほとんど教わる機会がありません。そこで、当委員会では、新入会員弁護士の義務研修講義（29頁参照）のテーマの一つとして、『契約書レビュー入門』を提供して、新たに組織内弁護士となった会員の研鑽を支援しています。

⑤ 組織内弁護士の周知発展のための啓蒙活動

司法制度改革後、社会における組織内弁護士の重要性は増す一方です。一方で、法学部、ロースクール、司法研修所では、組織内弁護士や組織内法務について学

ぶ機会がほとんどありません。そこで、組織内弁護士をより発展させるための啓蒙活動を行っています。本『企業内弁護士 雇用の手引き』は正にこの活動の成果です。

⑥ 組織内弁護士の観点からの弁護士会会務への提言

前述のとおり、組織内弁護士は比較的新しい現象であるので、弁護士会の理事者等は組織内弁護士の現状について必ずしも熟知しているとは限りません。そこで、組織内弁護士が率先して、日常的に感じている弁護士会の業務のあり方や会務のあり方に対し、適宜、改善案を提言しています。これまでも、弁護士会内での会員名簿における所属名称の表示問題や、弁護士会費の徴収方法について、弁護士会に提言を行いました。

⑦ 弁護士会の活動への協力

日弁連や弁護士会では、主体的に組織内弁護士の発展のための活動を行っています。当委員会でもそういった活動に対して、講師派遣等、積極的に協力しています。

2. 組織内弁護士とそれ以外の弁護士との交流

組織内弁護士は、日常的には所属する組織で業務を行い、所属する組織以外の弁護士と交流することは少ないです。しかし、組織内弁護士も弁護士であることに変わりはなく、自社以外の弁護士と交流することは、弁護士としての見識を広め、提供するサービスの向上にも資するほか、弁護士としての人生にも彩を添えてくれます。特に、同じ時期に司法研修所を卒業して法曹として活動を開始したものは、同期としての連帯感を醸成し、これがその後の弁護士人生を豊かにしてくれています。

このような観点から、第一東京弁護士会では、新入会員に班制度という制度を取り入れ、全ての新入会員が6つの班に分けて所属し、入会時の副会長がいずれかの班の班長となり、班員の研修・親睦活動を支えています。この制度により、組織内弁護士は、自社以外の多くの弁護士と交流を行うことができます。

3. 弁護士会としての組織内弁護士に対する活動

当委員会は、上記『契約書レビュー入門』という講義以外にも、必要に応じて、組織内弁護士にとって役に立つ制度（例えば、法律事務所での研修）等を弁護士会で実施することも検討しています。

以上のとおり、第一東京弁護士会及び当委員会は、組織内弁護士に対して最先端の取組を行い、第一東京弁護士会に所属する組織内弁護士の地位向上や業務サポートに努めています。特に、社内弁護士第一号（法務部内で初めての弁護士）

や一人法務部（社内弁護士が一人で全社の法務を担当する）ような立場の企業内弁護士の方は、是非、第一東京弁護士会に入会して、当委員会に所属していただきたいと思います。

会員コラム

氏名・勤務先：匿名希望（男性）

司法修習期：58期

企業内弁護士の経験年数：5年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

私は、最初は、企業法務を専ら取り扱う法律事務所に勤務したのですが、当初より、インハウスに興味がありました。理由としては、ビジネスに近いところで、契約のスキーム組成段階から案件に関わりたいと考えていたことが大きいです。また、外資系法律事務所での勤務や留学を通して、外国の法律にも興味を抱くようになり、日本法についてのアドバイスのみを行う法律事務所よりも、国際的な企業において働く方が、外国法を取り扱う機会も増えると考え、国際的な仕事のできる企業への就職を希望しました。そのため、日本に本社があり、海外案件の豊富な会社を選びました。

私は、企業は現在2社目になりますが、就職活動は、いずれも、エージェントを利用しました。エージェントには、それぞれ強みがあり、意外と紹介される企業が重ならなかつたりもしますので、複数のエージェントに協力をお願いしました。

② これまでのキャリアを振り返って

企業内弁護士として2社において、私が担当したことのある業務は、契約書のレビュー、契約交渉、訴訟管理、社内規定の整備、法律相談（外国法を含む。）等と多岐に渡ります。一般企業法務に関しては、外部法律事務所に劣らない種類の案件を経験できていますし、一方で、所属する業界に関する専門的な仕事の数も多いため、インハウスを選んで良かったと感じています。

自身の成長という意味では、場所に関わらず、案件に丁寧に取り組みつつ、自分の時間も使って法律等を勉強することが重要と思っていますので、まだまだ努力不足ではあるものの、私もそのように心掛けています。インハウス特有の成長機会としては、ビジネスに関する法的アドバイスを提供するのに必要な、ビジネスについての知識を得る機会が多いことがあります。また、外部法律事務所にいると、法的リスクを指摘して終わりといったことも多いですが、インハウスでは、その先の対応方法についてまで取り扱うことも多く、その意味でも、成長の機会が多いと感じています。

やりがいとしては、まず、案件が上手くいき、関係部署や上司に認められることというのがありますが、特に、インハウスは、クライアントたるビジネスサイドとの距離が近いため、この点がより大きいと思います。しかし、私個人としては、それよりもむしろ、自分の成長の方が、仕事に励み、休日も勉強に充てるモチベーションになっています。特に、私は今、専門性のある会社に勤務していますが、ここでの成長は、自分の専門性の獲得・マーケットバリューの上昇にも繋がるため、自分のために仕事をしているという意識を持っています。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

最近、2社目の企業に転職したこともあり、今は、現在勤務している業界での専門性を高めることに注力しています。将来のこと考えると、自社内での評価だけではなく、転職マーケットでの評価を高められるように、キャリアを積んで行きたいと考えています。その観点から、機会があれば、海外支社での勤務や、（現在勤務している会社におけるかどうかに関わらず、）ジェネラルカウンセルのような、もっと責任と権限のあるポジションを経験できたらと希望しています。

以上

氏名・勤務先：匿名希望（男性）

司法修習期：新61期

企業内弁護士の経験年数：7年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

私は、登録後最初3年ほどの間、いわゆる街弁の法律事務所にて執務しました。当時の職務もやりがいのあるものでしたが、ロースクール入学前は外資系金融機関にて会社員として充実した時間を過ごしており、徐々に再びビジネスの魅力に惹かれるようになってインハウスに転職することにしました。また、ロースクール入学前に勤務していた会社ではインハウスが活躍していたため、インハウスのキャリアイメージが良かったことも影響しました。

私は、この6年で金融機関2社に勤務しておりますが、いずれもエージェントを利用して転職しました。エージェントは、入社後の業務内容と一定のレンジで想定年収を教えてくれることがほとんどですので、その辺りのことを思案することなく転職に臨むことができます。家族は私の収入変化に対して常にシビアですので、転職活動にあたって「収入は上がると思う」などと言えることは、大変助かります。

② これまでのキャリアを振り返って

私は、インハウスとして勤務した2社において、いずれも法務部門に所属し、主に、契約書審査・交渉、法務相談、訴訟管理、社内規定管理、社内研修等に携わってきました。

どちらの会社でも初のインハウス採用で弁護士に対する大きな期待があったこと、いずれも法務部員の人数が数人規模の会社であったこともあって、(a)担当分野を限定することなく会社の業務全般について法務対応を行う機会を持てたこと、(b)他の社員と比べて相対的に英語や資産運用の知識がある私に英語・資産運用案件が集中したこと、(c)特命案件を担当する機会に恵まれたこと、(d)「仕切り屋」にならざるを得ない機会も多かったことが、インハウスとしての自分の得意分野と対応可能分野を作っていくうえで良かったと感じています。

振り返ってみると簡単なポジティブ話になってしまいましたが、平日朝夜や休日を相当地に使って自己研鑽等に取り組むこと等によって社内の期待に応える結果を残してきましたので、与えられた業務を単にこなしてきたというわけではございません。

なお、街弁時代の経験も、会社が訴訟や執行等の当事者となる場合や、会社と代理人や破産管財人等との間のやり取り等の場面で、頻度は少ないものの役立っているように感じています。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

今後も会社の法務部門でのキャリアを続けていくのであれば、いずれかの会社でジェネラルカウンセルや法務担当役員のような重要なポジションでの業務を通じて経済活動の発展に貢献できるように、法務・ビジネス・マネジメント・リーダーシップ等に関する前提スキルを整えていきたいと考えています。

もっとも、他に魅力的に感じる分野が出てくれば、一度の人生ですので、家族の理解が得られる範囲でキャリアを変更すると思います。

以上

氏名：匿名希望（男性） 勤務先業種：情報通信
司法修習期：新62期
企業内弁護士の経験年数：4年

①インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

私は、5年ほど事務所弁護士をしていました。契約書を見たり裁判をしたりということが余り楽しいとは思えなかったことや、依頼者の会社に行って色々聞きまわったり調べまわったりができず、もどかしい思いをしたことがあり、業務に近いところで仕事ができる企業内弁護士に転向しました。企業内弁護士なら、営業の才能のない私には、営業をしなくてもよいのも魅力です。あと、チームで動くのが好きなこともあります。

「企業内弁護士になりたい！」と思ったあなたに声を大にして言いたいことが、修習中から企業内弁護士を目指すにしても、企業内弁護士に転職するにしても、プロであり情報豊富なエージェントを使うべし！！ということです。エージェントは企業から報酬をもらうことが多いので、基本的に無料です（一応、事前にエージェントに確認はしてください。）。できれば、法務専門でしっかりと話を聞いてくれるエージェント（例えばLCCとか。）が宜しいかと思います。ほかに重要なことは、本当に自分が何をしたいか、よく自己分析し、それをエージェントに伝えることです。エージェントのほうで必ずと言っていいくらいマッチする案件を探してくれます。

②これまでのキャリアを振り返って

企業内弁護士になった最初の会社は、業界でも最大手の外資系企業でした。その後、転職し、現在の会社に至っています。現在の会社では、ソフトの開発に携わったり、データ分析をしたり、機械学習の研究をしたり、働き方改革の取りまとめをしたりと、法務以外のことのほうが多いような状況です。最近は、機械学習を使いこなすための数理統計とプログラミングの勉強で大忙しです。

事務所弁護士時代の経験や人脈は、法務業務の遂行上、非常に重要です。特に人脈は重要で、所属企業に無意識的に存在している非常識に気付かせてくれます。このような非常識を指摘し、企業を変えてゆくの望ましい企業人だと思いますので、この点は非常に重要です。企業内弁護士は社外の人脈形成が難しいこともあり、企業内弁護士の人脈形成ができるような委員会やサポートなりを持っている弁護士会に加入することを強くお勧めします。

③将来の夢・キャリアイメージについて

何のイメージもありません。超大手コンサルが5年後10年後の社会とかいう本をよく出していますが、大概は当たっていないように、将来の自分の姿を描いても、大概の場合は実現できません。重要なことは、世の中が変わろうと対応できるように己を研鑽することであり、また、様々な潮流（IT業界なら働き方改革とか機械学習とかFinTecとかブロックチェーンとか）のうち、どれが社会に、世界の歴史に本質的変化を惹起せしめるかを見抜く眼をもつことではないでしょうか。

以上

氏名：H・M（男性） 勤務先業種：メーカー
司法修習期：新62期
企業内弁護士の経験年数：6年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

私は、ある事業会社に法務部での経験を含み12年ほど勤務した後、資格を得ました。合格後は、その会社での縁で、ある企業法務専門の中規模の事務所に入所し3年ほど勤務の後、今の会社に入社しています。

インハウスを選んだ理由としては、そもそも、弁護士になる前から、自分の働く姿としてインハウスを想定していたことが大きかったと思います。弁護士として働き始める年齢を考慮し、それまでの会社での経験を生かすには、弁護士よりもインハウスの方が適していると考えたからです。ただし、インハウスとして働くにも、弁護士として勤務経験を持ちたいという希望は持っていました。資格取得後、直ぐにインハウスになってしまえば、ただの資格を有する法務部員ということになってしまうので、弁護士と称するには弁護士としての経験とスキルを得る必要があると思っていました。

会社への就職活動は、転職会社に登録して、たまたま最初に紹介された会社に就職しましたので、皆様にとって参考になる経験はありません。選んだ理由は、通勤時間が短かった（徒歩10分足らず）こと、面接してくれた法務部長、室長と上手くやっっていけそうだという感覚を持てたこと等でした。（もちろん、会社自体、就職先として満足するものということも大きい理由です。）

② これまでのキャリアを振り返って

特にOJTはありません。年齢、経験的なものが大きいと思います。すぐに、会社の大きな不祥事への対応を担当し、悩んだり迷ったりする間もなく、仕事に没頭できたと思います。今の会社に入社して、資格取得前の（若手）会社員時代と違い、管理職としての仕事を任されましたので、法的な分析という実務業務だけでなく役員への説明、他部門との調整という役割も担うことができ、会社員としてのスキルも磨くことができました。

また、私個人の経験という訳でもありませんが、プロジェクトの一員として当初よりチームに参加し、当該プロジェクトの最後まで関与できることは、外部の弁護士では経験できないインハウスの醍醐味であると感じています。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

たまたま、タイミング、法務部内の年次構成等に恵まれ、現在法務部門の責任者をさせて頂いています。今の会社は、海外の売上が大半であるにもかかわらず、海外の法務組織の運営がまだまだ軌道に乗っていないという状況です。また、社内で法務部の位置づけも十分満足するレベルには至っていないと感じています。そこで、これから暫くは自分の思い描く組織を作り、社内での法務部の地位を上げることが、当面の目標です。

以上

氏名・勤務先：匿名希望（男性）

司法修習期：新62期

企業内弁護士の経験年数：7年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

私は、司法修習修了後、ブティック系の渉外事務所に最初に就職しました。渉外事務所に就職したのは、大学時代に海外の大学に交換留学をした経験があり、国際取引に興味があったことが大きいです。渉外事務所に約1年半勤務した後、現在勤務する製造事業会社への転職を決めました。現在勤務する事業会社への転職を決めたのは、国際取引に携わる機会が多いことのほか、事業の当事者として法的な側面からのみならず、経営的な視点からも判断にかかわることが求められること、個々の案件単位ではなく継続して事業にかかわることができ、やりがい大きいと考えたからです。

② これまでのキャリアを振り返って

現在勤務する会社への勤務を開始して以降、これまでに、国内外の契約審査・交渉、訴訟管理、債権回収、業法対応、コンプライアンス対応、社内規定の整備等の業務に携わってきました。

業務の中で特にやりがい（面白み）を感じるものの一つは、海外グループ会社の法務担当者や外部弁護士と連携して業務を推進する機会が多く、外国の法制度や文化に触れることができることです。私が会社への勤務を開始した時期が、会社が海外展開を積極的に推進する時期と重なったため、これまでに複数の海外での製造拠点、販売拠点の設立や事業提携等にかかわってきました。海外出張先は、米国、イギリス、ベルギー、インド、中国、台湾、韓国、オーストラリア、ブラジル等と多岐にわたります。海外の法務担当者や弁護士との打ち合わせの中で、日本と海外との法制度やビジネスに対する考え方の違いを感じることも多く、飽きることはありません。渉外事務所に勤務していた際にも海外に出張する機会はありましたが、いずれも単発の案件であり、企業に勤務をしてからの方が海外の法務担当者や弁護士と継続的な関係を築くことができ、面白みを感じています。

特にやりがい（面白み）を感じるもう一つは、長期間にわたり、チームとしてビジネスにかかわることができ、強い信頼関係を築くことができることです。例えば、海外での製造拠点の設立プロジェクトでは、工業団地の視察・購入契約から、建設会社との工場建設契約、技術ライセンス契約、許認可の取得、販売・購入契約等の各種契約雛形の整備、事業運営のための各種規則の導入等の製造拠点を設立するのに必要な一連の事項に深くかかわることができました。これらの業務にあたり、プロジェクトのメンバーとは、何回も一緒に海外出張をし、共に悩み、解決策を考え、実行するというプロセスを繰り返してきたため、強い信頼関係を築くことができたと感じております。チームとしてビジネスにかかわることができるのは、企業内弁護士の醍醐味の一つだと考えています。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

以上の通り、国際取引にかかわる業務に魅力を感じておりますので、国際取引に関する専門性を更に深めたいと考えています。そのための方法の一つとして、カリフォルニア州の司法試験は、日本の弁護士資格があれば、アメリカのロースクールを経ることなく受験することができるため、カリフォルニア州司法試験の受験を検討しています。

以上

氏名：檜山正樹（男性） 勤務先：日本製紙株式会社
司法修習期：旧62期
企業内弁護士の経験年数：9年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

私の場合、企業在職中に司法試験に合格したという経緯があり、司法修習前より会社から「資格を取得した後、会社へ戻ってきませんか」というお話をいただいていた。このため復職を前提に司法修習に入りましたので、修習期間中に就職活動は行いませんでした。法律事務所への就職ではなく会社へ戻ることを選択した理由としては、司法制度改革によって弁護士人口が激増している中、自分の年齢も考えると既存の法律事務所でやっていくことが厳しいのではないかと感じたことも正直あります。ただ、それだけではなく、会社から声をかけてもらったことに意気を感じたこともありますし、社内のみならず紙パ業界自体にも当時は有資格者がいなかった中で、自分が第1号としてどれだけ弁護士資格を活かした仕事ができるかチャレンジしてみたいという気持ちもありました。そもそも自分がなぜ弁護士になりたいと思ったのかという原点に立ち返ったときに、「人から感謝される仕事をしたい」という思いがありましたが、「困った人を助ける」とか「人から感謝される」という弁護士のやりがいや仕事の本質は、法律事務所でも企業でも変わらないのではないかと思います。

② これまでのキャリアを振り返って

弊社の法務部門は、まだ陣容的にも貧弱であり、総務部という管理部門の中に法務室があることから、契約書のレビューといった典型的な法務業務だけでなく、一般管理業務、従業員の教育・啓発、株主総会運営の支援などと多岐に亘っています。また私自身はコンプライアンス室とも兼務し、内部通報対応などにも関わっています。その点では、企業活動における法務的な案件には、一通り関与することができたと思います。

自分が弁護士であることで社内からの相談が増えたという実感はありますが、その信頼はただバッジを付けているからというだけではないと感じています。各部門の気付いていない問題点を具体的に指摘することで、法的リスクがどのように潜在していて、それに対処しておくことで危険回避ができるかということをご各部門に実感してもらえなければ意味がないのです。そのような「成功体験」を積み重ねることが、結果的に弁護士資格のみならず法務部門への信頼につながり、より良い循環につながっていくものと感じています。

② 将来の夢・キャリアイメージについて

弊社は事業構造転換を積極的に推し進めており、電力事業やアグリバイオ事業など新規事業のほか、セルロースナノファイバー(CNF)などの新素材の販売・展開などに取り組んでいます。このような領域では、従来の紙・パルプの取引とは異なった法的リスクが数多く潜在しており、法務機能の需要は確実に増大するものと見込んでいます。このような中で、自分の使命としては、法務部門を一人前の組織に育て社内からの信頼を勝ち取れるよう発展させていくとともに、会社の経営方針・経営判断にも直接関わり、助言できるような実力を蓄えたいと思っています。

以上

氏名：匿名希望（男性） 勤務先：機械部品製造・販売
司法修習期：新63期
企業内弁護士の経験年数：4年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

修習後、都内の法律事務所に4年弱勤務した。修習まで専業受験生の身であり、企業で（というか他でも）働いた経験がなかったため、現実の企業法務との間の埋め難い溝のようなものを日々感じており、適切で現実的なアドバイスをするためには一度企業法務のありようを体験しておく必要があると考えていた。また、前向きではない理由になるが、前の職場への不満・弁護士業界の行く末への不安も理由として挙げられる。所属していた事務所が小規模で、ボスとは徒弟制にも似た濃密な人間関係であり、非常に勉強になった反面、些か息苦しくも感じられ、業務も比較的定型的であったため、その事務所で自らの能力を高め、業務の幅を広げることは難しいと感じていた（今振り返るとこれらは自分の努力で解決すべき問題であったと思う）。

転職活動はエージェント（4社ほど）を利用した。10社程度書類を送り、面接まで進んだ3、4社のうち最初に採用を決めてくれた現在の勤務先に入社した。転職エージェント利用の是非であるが、現在の職場を紹介してくれた方以外はあまり有益なアドバイスをしてくれなかったとも思えず、また、信用できないタイプの人もおり、不快な思いもした（エージェントが、求職者と求人企業間、時として求職者同士という二重の意味で双方代理ないし利益相反の立場に立つことから、これらが厳に禁じられている弁護士業界に短期間でも身を置いた者には疑問に感じられることが多いように思われる）。エージェントの利用自体を否定はしないが、企業への就職活動を検討されている方には、会社のウェブサイト等を利用して企業と直接コンタクトを採られることもお勧めしたい。採用企業はエージェントに数十万～数百万円のフィーを払うため、エージェント経由の応募者とそうでない応募者が当落線上に残った場合、能力に優劣が無ければ、後者が採用されることが往々にしてあり得るように思われるからである。

② これまでのキャリアを振り返って

入社当時社内弁護士の先輩がおられ、様々なことを教えて頂いた。担当業務としては、訴訟管理や契約書検討等典型的な法務部業務は少なく、社内調査等のコンプライアンス案件を任されることが比較的多い（他には、何故か業者との値下げ交渉をやることも多い）。泥臭く人間臭い案件が多く、会社もまた人の集まりに過ぎないのだと実感することが多かった。また、こちらが弁護士であるとわかると過剰に身構えたり、逆に利用（悪用）しようとする人がいるため、虚心坦懐の姿勢で事にあたるべく、社内では極力弁護士であると言わないようにしている。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

正直なところ、具体的なイメージを全く持っていない。可能性は低いが自宅兼事務所のような場で自由に弁護士業をやってみたいという気持ちもあるが、給与所得者が抱く甘い夢に過ぎないのかもしれない。

現実的には、当面は、社内弁護士を続けることになるのだと思う。現在の勤務先は古き良き日本企業で、皆さん親切で温かい職場であるため、居心地の良さを感じるが、自分自身の成長を考えるとこのままよいのかという不安もある。ぬるま湯の中でみすみす選択肢を失うことが無いよう、自分に足りない能力・知見（語学力や専門性の高い法令の知識等）を身に付けていき、数年の内に方向性を決めたい。

以上

氏名：匿名希望（男性） 勤務先業種：通信

司法修習期：新64期

企業内弁護士の経験年数：6年

①インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

元々、紛争の予防に興味があり、制度設計や予防法務に関わりたと考えていました。事務所も企業法務を扱っているところをいくつか考えましたが、やはりビジネスの現場に近い方がよいと考え、インハウスにしました。インハウスは、私が就職活動を始めた時期にはあまりメジャーではなく、情報もありませんでしたが、東京三会の合同説明会や会社の個別説明会等に参加することで、その企業での業務や法務部の地位などを確認しました。修習直後にインハウスになる場合の最も大きなリスクとして、法曹としての力がつかずに、その企業特有のルーチンワークの力だけがついてしまうことが考えられましたので、法務部としての教育体制等がしっかりしている企業を選びました。

②これまでのキャリアを振り返って

非常に大事に、じっくり育ててもらっている印象です。

担当業務としては、契約書審査、規約の作成、M&A、新サービスの制度設計、法令リサーチ、訴訟代理人、株主総会対応、社内研修の講師など「企業法務」といわれて思いつくほとんどの業務を担当しました。また、分野も対消費者、対法人、子会社の管理など、ほぼ全方面を担当しました。これは、弊社で1年ごとに担当部署の入れ替え（自身の属する法務部内のラインの担当替え）をとっているためです。また、人事制度で定められている各種の社内研修（問題解決や周囲の巻き込みなどのビジネススキルに関するものなども含む）や、OJT、新技術に関する主管部からのレクチャーや自身でのリサーチ等により、法令以外の知識やスキルもアップしたと実感しています。

やりがいとしては、大きな案件を任せてもらえるようになったり、自分が担当した案件が新聞報道された場合に感じることはもちろんですが、JILIAや弁護士会をはじめとする外部の勉強会の内容や自分でリサーチした成果を部内に還元し、それをまた外部に発信していくという場合にも、インハウスだからこそ発揮できる価値があると実感しています。現在では、最近注目されているリーガルテックについて、社内外のリソースや自身の知識・スキルを使って法律・法務業務の効率化ができないか色々な方法を検討し試行していますが、これも今後の法曹業界・法務業界への影響が大きいものであり、やりがいを感じつつとりにくんでいます。

③将来の夢・キャリアイメージについて

諸先輩方の努力と司法制度改革により法曹の活躍できるフィールドが大きく広がりましたので、今までの「弁護士」がしてこなかったこと、具体的には、ビジネスの前面にたって新サービスを展開したり、法律学や法務についての研究などにも挑戦したいと考えています。これらの新たな挑戦により、リーガルマインドが社会に広く浸透し、「正義の総量」が増えていくこと、そして最終的には紛争を減らせればと考えています。

以上

氏名：匿名希望（男性） 勤務先業種：医薬品
 司法修習期：新64期
 企業内弁護士の経験年数：3年（前職含めた企業法務歴は通算約9年）

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

私は、法律に関わる仕事（裁判官又は弁護士）をしたいと考えて新司法試験を目指していました。新司法試験受験後、合格発表前に、親友が企業法務部への就職活動をしていたこともあって、私も少しでも早く法律に関わる仕事をしたい（また、英語を使った仕事をしたい）と思い、グローバル企業の法務部への就職活動をしました。たまたま運良く、すぐに某製造業（前職）の法務部に所属しました。実際に企業法務を経験してみて、企業法務の仕事は法律事務所での仕事と異なり、①ビジネス（プロジェクト）の最初から最後まで関わることができること、②問題が発生してから相談されるだけでなく、問題が起きないように対策をする「予防法務」ができることが魅力であると感じました。そのため、司法修習後も会社に戻る前提で司法修習を受け、実際に戻りました（当時は、司法修習中に休職扱いとできなかった（兼業許可が得られなかった）ため、退職・再就職という形になりました）。前職では、弁護士登録をしていませんでした。というのも、弁護士登録しても弁護士として活動しないこと（訴訟は外部弁護士に依頼する等）、弁護士登録をした場合に義務研修等で会社の業務に支障が生じてしまう可能性があることなどから、登録するメリットがないという前職の方針だったからです（当時は業務への支障度合いが分かりませんでした。実際に経験してみると大きな支障は生じないように思います）。

前職を5～6年続けるうちに、ここでは自分が経験したいと思っていたM&Aなど企業再編の案件がそれほど期待できなかったこと、グローバル企業とはいっても英文契約の案件がそれほど多くはなかったことから、より多くの海外案件やM&A案件を多く経験できるグローバル企業で、かつ企業弁護士として責任ある立場で働きたいと思い、現職（同じ製造業ですが別業界）に転職し、弁護士登録をしました。

就職活動は、前職も現職も、リクルーター数社に登録をして紹介いただきました。リクルーターによって異なる案件をお持ちのこともあるので、複数社に登録されることをお勧めします。

② これまでのキャリアを振り返って

現在は、契約書の作成・レビューと法律相談対応が主な業務ですが、その他に訴訟案件、M&A案件、株主総会対応、社内法務教育なども行っております。入社2年目で大きな海外M&A案件を担当することができ、買収の契約交渉からPMI（買収後の統合作業）まで担当する機会に恵まれました。このような経験を通じて、会社に貢献するとともに、自分自身の成長にもつながっていると感じます。

インハウスの魅力の一つに、ワークライフバランスを取りやすいという点があげられます。どうしても帰宅が遅くなる日もありますが、在宅勤務制度などもあり、家族（特に幼い息子）との時間も大切にできております。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

インハウスロイヤーの役割は、自社のビジネスや自社を取り巻く環境をよく理解し、時には外部法律事務所と連携をして、自社に最適なアドバイスを提供することだと考えております。現職での経験はまだ3年間と短いので、当面は自社のことについて、また、現職に適用される様々な規制に関して、日々の案件の積み重ね等によって理解を深めていくのが重要と考えております。将来的には管理職を目指しております。

以上

氏名・勤務先：匿名希望（男性）
司法修習期：新64期
企業内弁護士の経験年数：5年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

私の弁護士としてのスタートは、一般法律事務所でした。その事務所では、民事案件が中心で、相続や離婚といった個人が依頼者の一般民事もあれば、契約レビュー等の企業が依頼者の企業法務もありましたが、そのような経験の中で、私は、主に次の3点において、インハウスとして転職することに関心がでてきました。①依頼者はどのような時に弁護士を活用しようとしているのか、企業の現場ニーズを直接感じ取ってみたいと考えたこと、②インハウスとして、自ら課題を見つけて判断して対処していくなかで、そのビジネスの実情を踏まえて実現させていくことで、自身の経験に付加価値が得られると考えたこと、③家庭の事情もあり、ワークライフバランスも図る必要があったことです。

そのように考え始めていたときに、知り合いのついでで、現在所属している企業が法務を募集していることを知り、転職活動しました。現在所属している企業は、ニッチな業界でしたが、その業界の専門家も多数在籍するところで、その分野の知見を学べ、企業規模としては大きすぎないこともあって、ビジネスマンとして多様な経験を得ることができると考えました。

② これまでのキャリアを振り返って

現在所属している企業では、入社時には兼務の法務担当が1人しかいないなかで、私が初のインハウスとして入社したこともあって、入社時から、契約書の作成・レビュー、約款・社内規程の整備、トラブル対応、社内法律相談、知的財産管理関係業務等法務全般のほか、株主総会・取締役会等の会議体の運営、商業登記業務や監督官庁等との折衝にも携わりました。また、訴訟対応については、訴訟代理人にはなっていませんが、社内の専門家と社外の担当弁護士との間で通訳的役割を担い、担当弁護士とともに書面を共同して起案しています。

その後、経営企画部門とともに業界分析など経営戦略に関する業務に参加したり、システム部門とともに情報セキュリティに関する体制・社内規程の整備に参加したり、内部監査部門の業務を補佐することあり、企業の管理系部門の業務に広く関与するようになってきました。

そのような経験のなかで、私は、業界の専門性とともにビジネスマンとしての知見を学び、活用して行ける機会を得ています。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

現在所属している企業では、入社時には法務担当が1人しかいないなかで私が初のインハウスということもあり、徐々に社内において法務の役割を意識し始めてきたように感じています。たとえば、新サービスの実現にあたって、法律面の課題やリスクを低減する方法を模索するため、以前より早期の段階からプロジェクトに参画するようになってきました。また、営業部門などから顧客トラブルにつながると思われそうな事態があれば、法的な見通しと対応方針について早期に協議することで担当者をフォローすることができるようになってきました。その上、その業界にとっても初のインハウスであるため、大きくはない業界ではありますが、希少な存在になり得るのではないかと期待しています。そのため、存在感を増していくことができれば、私は、法務面から経営を支援または実行していく役割となれる将来像を描いています。

さらに、法務担当の後進育成を図っていくことに関心があるので、法務部門をマネジメントする立場になっていきたいと考えています。一方で、その企業では個人受任を禁止していないので、その分個人として、一般民事などの案件も携わることができるようになれば、弁護士としての成長についてはその経験を踏まえてインハウスとしての知見還元につながると考えています。

氏名：小林千笑（女性） 勤務先業種：小売業
司法修習期：新65期
企業内弁護士の経験年数：6年

①インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

民事裁判修習中、特に企業間の訴訟事案を見ていて、予防法務に関心をもったことがきっかけです。当事者として現場や、ビジネスについての理解を深めることが有用と考え、インハウスを選びました。法律事務所が相談に対して対応する（点）のイメージとすると、インハウスは当事者として、ビジネスの立ち上げ、制度設計、課題への対応と連続して対応する（線、面）のイメージがあり、インハウスの方が面白そうと思ったことも大きな理由です。

就職活動は、卒業したロースクールでインハウスの先輩方の講演会があり、パネラーの先輩に採用についてうかがったところ、先輩から会社へご紹介いただき、ご縁があつて入社にいたりしました。

②これまでのキャリアを振り返って

入社してから1年間は、現場研修があり、店舗での勤務や現場向けの研修に参加しました。

特に刑事弁護の研修との両立が大変でしたが、店舗研修の責任者及び人事担当者に相談しながら対応しました。現在法務の業務を行う上で、一部でも現場の実体験があることは大きく、貴重な経験と思っています。

法務部へ配属されてからは、現場の相談窓口、稟議書の確認、契約書の確認、紛争や訴訟対応（外部の法律事務所と連携しての対応）、新規事業案件に関する相談、社内向けセミナーの運営、株主総会運営等の業務を経験しました。

現場の担当者からは、相手方が弁護士を立ててきた際、法務部の弁護士が対応することで安心感があることや、訴訟対応で法律事務所とのやりとりをフォローすることで、証人尋問や資料の準備がやりやすかった、という声をいただくこともあり、やりがいを感じています。

他方で、ビジネスや業務に関する法律に基づく問題点の指摘や解決案の提示について未熟な部分も多く、さらに研鑽が必要と感じています。特に新しいビジネスの取り組みについては、前例がないこともあり、課題の洗出しや問題の予防策について法律、ガイドライン等の解釈上求められるレベルと実務上の要請や実現可能性、コスト面といった部分とのバランスのとり方や現場への説明等で苦労することも多いです。

③将来の夢・キャリアイメージについて

弁護士へ依頼するうえで重視するのは、ビジネスに対する理解が十分かどうか、という話が法務部の上司からあり、ビジネスに関する理解を深め、あわせて必要な法律知識の習得に努め、法務部全体のスキルアップに貢献するとともに、将来的には経営判断への関与ができるようになりたいと考えています。

以上

氏名：沼田徒夢（男性） 勤務先：双日株式会社

司法修習期：旧65期

企業内弁護士の経験年数：3年

① インハウスを選んだきっかけ・理由

司法修習を終えた後は、まず長島・大野・常松法律事務所にて弁護士業を始めました。同事務所に所属していた3年間は主に株式や債券の発行に係る法律業務に従事していましたが、将来、例えば自分が65歳になってもずっと同事務所で同様の仕事をしているイメージが湧かず、留学前に同事務所を辞めることにしました。

転職先として今の勤務先でインハウスのローヤーとなることを選んだのは、(i)給与・留学研修制度等の条件面、(ii)国際的な業務内容等を考慮してのものです。

② これまでのキャリアを振り返って

今の勤務先に入って、担当する業務が大きく変わりました。転職前はいわゆるファイナンス分野の業務が多かったですが、転職後はコーポレート分野、とりわけ合弁・M&Aに係る業務が中心になりました。

今の勤務先に移ってしばらくの間は、先輩社員に必要なに応じて指導・助言を求めながら業務をこなし、新しい業務・環境に慣れていきました。現在は、主に石炭・鉄鉱石等の資源関連のトレーディング・投資事業に関するアドバイス、海外工業団地開発事業に関するアドバイスを営業部に提供しており、契約書ドラフトの作成・レビュー・交渉参加等の形でサポートしています。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

将来は、会社の外から弁護士として企業経営をサポートするのではなく、会社の中から何らかの形（(社外)取締役・監査役、General Counsel など）で企業経営に携わっていきたいと考えています。

今後のキャリアイメージは、まず、これから1~2年後に今の勤務先の留学研修制度を用いて米国ロースクールへLL.M留学に行くことができると考えています。その後は、今の勤務先の法務部で専門性を高めるとともに、海外駐在等により海外経験を積むことや、法務部以外の部署への短期間の移籍等により業務の幅を広げたいと考えています。

以上

氏名：上野陽子（女性） 勤務先：株式会社ジャックス（前総務省）
司法修習期：新65期
企業内弁護士の経験年数：6年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

もともと経済学部出身であり、学生時代から複数のベンチャー企業でアルバイトをし、社会人として大手通信企業等に勤務していたこともあり、企業の法務への関心が強かったため、インハウスを希望しました。修習直後の2年間は、総務省総合通信基盤局電波部移動通信課にて任期付公務員としてモバイル行政の運用等に携わっていたため、当社でインハウスとしては2社目となります。就職活動は、先輩弁護士からご紹介を頂いたりエージェント会社を活用したりして、条件等を交渉しながら進めました。就職活動の方法については、どこで決まるかはその時々の求人のタイミングによる面（転職の場合には求人期間が短い場合も多いです）も大きいですが、1つの方法に限るのではなく、就職説明会や求人サイト等を複合的に活用する方法をお奨めします。

② これまでのキャリアを振り返って

いずれも所属組織から弁護士の業務や活動について理解を頂くことができ、自己の裁量をもって、幅広く活動してこられたと感じています。当社では、契約書審査や法律相談、社内規定の策定、研修講師、訴訟担当、官庁対応、新規事業の検討等、インハウスが通常経験する業務について、幅広く様々な経験をさせて頂いています。インハウスの業務は、現場に踏み込んで問題の本質を捉え、実質的な解決を図っていかれること、組織の中の具体的な依頼者である所管部署の担当者等と同じ方向を向いて業務を進め、長期・継続的な信頼関係を構築していけることに大きなやりがいがあると思います。特に、当社の所属する信販業界は、フィンテックの影響から、関連業法の改正や新たな決済サービスの参入等、大きな転換期を迎えており、日々新たな業務に出逢うこともでき、大変充実しています。他方で、法務課長としてマネジメントについても学んでいるところであり、経営や組織の意思決定に携わり、自ら組織（課）の仕組み作りを行えることも、現在の仕事の魅力の1つであると感じています。また、当社では、英文契約書の審査も徐々に増えてきていることから、目下の課題は英語であり、こちらも日々奮闘しているところです。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

将来は、法務を専門として、経営の中枢に携わる役職に就きたいと思っています。そのために、法務と経営の2つの観点を軸に、日々の1つ1つの業務を大切にしながら、具体的なキャリア形成についても検討していきたいと考えています。

以上

氏名：小川智史（男性） 勤務先：ラクスル株式会社

司法修習期：66期

企業内弁護士の経験年数：5年

①インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

当事者として主体的に事業・ビジネスに関わりたい、というのが第一でした。

外部弁護士は、プロフェッショナルとして依頼者に助言する立場となりますが、当然のことながら依頼者からの相談がなければ業務は始まりませんし、最終的な意思決定を行うわけでもなく、また、その後の案件の行く末についても知らないままで終わってしまうことも多々あります。その点インハウスは、当事者として事業・ビジネスが立ち上がって成長・成熟していく様子を見ることができ、現場の担当者では気がつかないリスクを早期発見して予防策を講じたり、法律・ルールを現場のニーズに沿ってワークさせるところに知恵を絞ったりといった働きが求められます。

そうした場で、より事業・ビジネスに貢献していきたいと考えたことが、インハウスを志した理由です。

②これまでのキャリアを振り返って

私が修習後に最初に就職した企業は、東証一部上場の比較的規模の大きな企業でした。法務部長も経験のある弁護士で、一から企業法務を学ぶという意味で非常に良い経験をさせて頂きましたが、より事業・ビジネスに深く関わり、今後大きく変化していく会社に貢献したいという思いから、現在の企業への転職をしました。

現在の企業では法務担当者は私一人で、複数ある事業の契約書作成や法務相談は勿論のこと、文書管理や会議体の議事録作成、業務・資本提携案件のマネジメントや知財・人事・労務・経理といった周辺業務に関わることも増えました。うまくいかないことも多く、反省続きの日々ではありますが、リソースが限られた中で自ら優先順位をつけて判断していく過程で多くの成長の機会に接することができ、また、ベンチャー企業ならではのダイナミックさや、事業を立ち上げて大きくする過程で生じる苦楽を身近で分かち合える現在の環境は、大変充実しています。

③将来の夢・キャリアイメージについて

私は、これまでなかった発想・方法によって新たな価値想像・社会貢献をしていくのがベンチャー企業であり、ベンチャー企業が性交するためには、創造的にルールを解釈・運用していく必要があると考えています。今後そうした場所で、法律を解釈・運用することを生業とする弁護士の必要性・存在価値は益々高まってくると思いますし、私もその一翼を担う者として、新たな価値想像・社会貢献をしていきたいです。

以上

氏名：匿名希望（女性） 勤務先業種：小売業
司法修習期：66期
企業内弁護士の経験年数：5年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

大学受験の際、医学部を志望していましたが、苦手な数学を最後まで克服できず、途中で文転し、法学部に進みました。入学後しばらくは隠れ浪人をしようか迷っていましたが、あるとき授業でバイオ特許というのがあることを知りました。もともと文系科目の方が得意だったこともあり、この特許法という分野であれば、自分の理系の知識・興味をうまく生かしながら文系でも道が開けるかもしれないと思ったのが、企業法務に興味を持ったはじまりです。それからは殆ど迷いもなく弁護士になろうと決め、ロースクールに進学しました。

司法試験合格後、就職活動を始めた当初は、企業法務系の法律事務所を第一選択としていました。ただ、事務所の弁護士は、特定の分野における専門性を深められる点が魅力的である一方、クライアントのビジネスについて一緒に悩んだりすることができない点は物足りないと感じていました。そこで、就職活動を始めて早々に、事務所と企業を並行して受けることにしました（中盤からは企業だけに絞りました）。事務所の面接では、ロースクールで勉強したことや今後取り組みたい分野等が聞かれるのに対し、企業の面接ではまず一番先に「なぜ事務所ではなく、企業なのか?」、次に「なぜ、弊社なのか?」と聞かれました。個人的には、この質問を何度も繰り返し聞かれることによって、なぜ自分がインハウスを志望するのか、なぜその会社を志望するのか、よく考えさせられる良い機会になりました。当初は、様々な業界を受けていましたが、最終的には、製薬企業という自分の出発点に最も近いと思われるところに落ち着きました。

② これまでのキャリアを振り返って

製薬企業に勤めた3年半の間、医薬事業に関連する大小様々な契約書の審査を主として、業界規制等に関するコンプライアンス案件や、著作権・商標権に関する知財案件、社内の稟議審査や子会社管理といったコーポレート・ガバナンス関連の業務も担当しました。契約書の審査スキル等は、基本的にはOJTで上司や先輩から学びました。また、インハウスには純粋な法的知識や思考力だけでなく、社内調整のスキルも求められます。このスキルに関しては、仕事を通じて社内の様々な部署の人たちと知り合い、信頼関係を築きながら（この部署をうまく説得するには誰がキーパーソンになるか等も覚えながら）、試行錯誤で学びました。この社内調整力に関しては、自身のコミュニケーション力を生かしながら一番伸ばせたスキルではないかと思っています。

最も印象に残っている案件は、営業部門が企画した営業活動が独禁法の観点から問題だったため法務からストップをかけることになり、営業部門と大きく衝突した案件です。最終的には、営業部門にとって非常に重要な活動であることを考慮し、全面ストップではなく、一定の条件のもと許容することとしました。しかし、その結論に至るまで、週に何度も会議を開き説得を繰り返し、ときには営業部門の担当者を顧問弁護士のもとに連れて行きました。また、社内での独禁法トレーニングも実施しました。約2か月の間にあらゆる対策を講じた結果、最初は法務の提案にも非常に否定的だった営業部門の担当者も、最後には納得し社内トレーニングにも協力してくれ、同志のように感じたものでした。

私は、上記企業に入社して3年半が経った頃、IT企業に転職をしました。転職した一番の理由は、ビジネスドリブンな法務部でより多くの経験を積みたいと思ったからです。今後、インハウスとしてのキャリアを極めるためにも、適切なリスクヘッジをしつつもビジネスを促進していけるスキルを身に付けたいと考えています。

以上

氏名：中川萌（男性） 勤務先：プラス株式会社
司法修習期：66期
企業内弁護士の経験年数：4年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

法律事務所にも、インハウスにも、異なる魅力があると考えていたので、就職活動を並行して進めていたところ、最初に決まったのが現在の所属企業でした。

もちろん速さだけでなく、面接などを通じて、自分に合っていると思えたことが決め手ではありますが、意思決定の速さも重要な要素でした。

② これまでのキャリアを振り返って

まず、入社から3年弱は、法務部門に所属し、契約書の作成やレビュー、各種法律相談、知財関係業務、社内研修、規程の整備等々、いわゆる法務業務全般に一通り関与しました。

また、その中でM&Aに関する業務が徐々に増え、社外の弁護士事務所との共同作業や、法務DDに関する社内窓口といった業務も行いました。

その後、経営企画部門に異動になり、上記のようないわゆる法務業務は（完全にゼロではないものの）基本的になくなりましたが、過去に関与したM&A案件のPMIや、新規のM&A案件については引き続き関与しており、むしろ法務部門時代より比重は増えています。

こうしたM&A案件やそのPMIなどの業務は、案件の最初から、いわゆるクロージングの後まで、まさに会社に変化していく様を間近で見ることができ、それに関与することができるインハウスの醍醐味だと感じています。

加えて、いわゆる経営企画部門としての業務も徐々に増えてきています。（詳細は省略しますが、イメージとしてはワープロソフトより表計算ソフトをメインで使用する業務です。）

その他として、一人目のインハウスということもあって、個人事件の受任に関して会社と協議した結果、一定の条件の下で個人事件を受任できるルールとしていただいたので、顧問事務所の事件などを共同受任して担当したりもしています。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

もともと法律事務所での業務にも魅力を感じていたことと、インハウスとしてキャリアを積んでいくにも、法律事務所での経験があった方が望ましいと思っていることから、どこかのタイミングで法律事務所での業務を経験したいと考えています。

現時点では、法律事務所での経験を持って、インハウスとして勤務するのが面白いかな、という思いではありますが、一定程度法律事務所とインハウスそれぞれの業務を経験した後に、どちらに軸を置くのか判断をしても遅くはないのでは、という感覚です。

一方で、最近子供が生まれ、育休を取得したのですが、“二人目がほしい”“また育休を（今度はもっと長く）取得したい”という思いもあり、法律事務所へ転職してしまうと、現実的に難しくなってしまうのが悩ましいところです。

そこで今は、徐々に増えている法務以外の業務に興味深く経験しつつ、法律事務所での業務を経験する手段として、転職や出向のほか、上記の個人事件受任など、いくつか考えられる方法をうつつらと検討しています。

以上

氏名：匿名希望（男性） 勤務先業種：メーカー

司法修習期：66期

企業内弁護士の経験年数：5年

①インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

私はもともと組織の中で様々な人と協力しながら働くということに興味を持っており、司法修習の時に実際に企業法務に携わっている方から話を伺って、企業法務に関わりたいと思い、現在所属している企業に司法修習終了後入社しました。現在は、営業やマーケティングの担当者だけでなく、会計・税務、品質保証等の様々な分野の方と一緒に仕事をする機会があり、その目的は十分に達成できたと思っています。就職活動は、司法修習生向けの就職活動支援サイトを主に利用し、一般的な司法修習生の就職活動と大きく変わるようなことは行っていません。

②これまでのキャリアを振り返って

入社してからは、主に株主総会、取締役会等の事務局、ガバナンス、契約書審査、キャンペーンや広告の相談、社内研修などの業務を担当してきました。いずれの業務でも共通して感じたことは、これまで勉強してきた法律の知識を使いながらも、ビジネスに関する適切な理解を前提として現実的な着地点を探していくことが重要であるということであり、そこに企業法務のやりがいを感じています。法的アドバイスを行うだけでなく、ビジネスの担当者と一緒に様々な角度から最も良い解決方法を考えることは、企業の中にいないとなかなか経験することができないことだと思います。うまくいくことばかりではありませんが、自分が担当した案件が、無事に製品や広告等の形で世に出ているのを見かけると、達成感を感じるとともに、次の案件も頑張ろうという気持ちになります。また、企業法務は定例的な通常案件が業務の多くを占める一方で、トラブル案件・紛争案件が発生すると、体力・精神力ともに消耗することが多いものの、そのような案件が解決した時は、当事者意識が外部の弁護士より高いこともあり、本当に大きく安堵することも多いです。

会社側も基本的にインハウスだからと言って特別な扱いをすることなく、一人の新入社員として十分な教育・研修の機会を与えてもらっています。ただ、やはり期待されていると感じる場面も多くあり、自分の担当を超えて業務を任されることや、プロジェクトの主担当になったりするなど、色々な経験をすることができています。今は一つ一つの業務に丁寧に向き合うことを心がけており、そうすることで、担当した分野では専門性を持つことができることから、法務部内外の方から頼りにされることも増えてきており、その時に自分の成長を感じることも多いです。

③将来の夢・キャリアイメージについて

今の企業は2～3年で担当が変わるので、まだまだ携わったことがない分野が多くあり、もっと色々な分野に携わることで企業法務であれば一通りできるという状態を目指したいと思っています。将来的には、法務サービスが不足している地方の中小企業に対して、企業の体制や実務を適切に理解したうえで、企業活動をサポートすることができれば嬉しいと考えています。

以上

氏名：匿名希望（女性） 勤務先業種：メーカー
司法修習期：67期
企業内弁護士の経験年数：3年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

元々は漠然と一般民事系の弁護士になろうとしていたのですが、就職活動に際し、改めて自分が今後の人生でどうしたいのか、何を重視するのかを考えた結果、「できるだけ継続して長く働きたい。」という気持ちが強いとの結論に至りました。

継続して長く働くという目的を達成するためには、自分の精神力や体力を考慮すると土日休みは必須だと思い、土日に休めそうなインハウスを選びました。これだけでは単に休みたかっただけのように思われますが(実際そういう側面は強かったです)、特に女性の場合は出産・育児等とのワークライフバランスという意味で、インハウスも選択肢の一つとして検討されてみてはと思います。

② これまでのキャリアを振り返って

主に国内案件の契約書確認、法律相談、社内向けの研修等を担当しています。海外案件を見る能力が全く身につけていないので、そこは今後の課題です。

会社として、とりあえずインハウスを取って見たものの扱いについてそこまで考えていなかった節があり、特に他の法務部員と区別されることなく仕事を割り振られています。このため、弁護士として成長してきたというよりは、一法務部員、一会社員として成長してきたという感覚の方が強いです。自分としてはゆっくり成長する機会をもらえて非常に助かりますが、専門家としての成長という点も今後は考えなければと思います。

やりがいについて、法務に相談が来る案件は、不祥事であったりクレームであったりのマイナスからのスタートの話も多いので、案件が終わった際はやりがいを感じるというよりは安堵の気持ちの方が強いというのが正直なところですが、やはり大きな契約がまとまったり、自分が契約に関わった製品が世に出たりすることは嬉しく、この仕事をやっていて良かったと思えます。インハウスの場合は、外部のアドバイザーという立場でなく当事者という立場で関与するので、マイナスからのスタートの案件の場合は逃げ場がなく少々胃が痛いですが、その分、案件がまとまった際の達成感や事務所勤務の場合と比べて強いのではと思います。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

今の会社は幸いにも継続して長く働けそうな会社なので、この会社の中でキャリアを積んでいければと考えています。長い目で見ると、会社員としてキャリアを積む上では法務部だけではどうしても会社の全容を把握できない面があるので、法務とは関係のない他の部署で経験を積みたい気持ちがあります。ただ、前記のとおり会社としてインハウスの今後の扱いが曖昧なので、この点は自分としてももう少し具体的な対応を考えて行動に移せればと考えています。

以上

氏名：岳金虎（男性） 勤務先：株式会社KADOKAWA
 司法修習期：67期
 企業内弁護士の経験年数：3年

①インハウスを選んだきっかけ・理由

高校在学中から司法試験合格までの間に従事していた職種が芸能関係、出版関係等であったことから、エンターテインメント業界に強い関心を有し、弁護士となつてからは、テレビ局、出版社等を顧問先とする法律事務所に所属して執務を行ってまいりました。

当該執務の際、企業からの依頼は、特定の法的問題点に関する相談等のいわゆるピンポイントなものが多いと感じました。また、プロジェクトのその後がどうなったか等については（ほとんど）共有されず、物足りなさを感じるようになりました。

このようなこともあって、自身の好きな分野におけるビジネスプロジェクトの全体に、もっと携わっていきたいという思いが日々強くなっていき、インハウスを志すに至りました。

②就職活動

インハウスへの転籍に際しては、いわゆる就職活動は行いませんでした。司法試験合格前に、法科大学院の恩師から現在の上長をご紹介いただき、その後も関係性を保っていたなか、インハウスを志したタイミングで、たまたまお声をかけていただいたのが契機となりました。

③これまでのキャリアを振り返って

インハウスとなって、担当した業務としては、グループ内事業再編（組織再編、事業譲渡、新会社設立等）、新規又は既存の合弁に係る出資等、新規事業のスタートアップに係る法的リサーチ及び助言、並びに各種細かな契約書のレビュー、スキームチェック等です。これに加えて、株主総会、取締役会その他内部統制に係る各種書面のレビュー、事業部からの法律相談、社内教育等、様々な業務を担当させてもらっております。

自身の経歴が浅く、日々の業務では常に勉強しつつの対応となっておりますので、その意味では、業務とOJTは同時並行で進行していることになっていると感じます。

④自身の成長の実感

自身の成長を最も実感するのは、過去の業務を振り返った際に、スピード感、内容等の様々な箇所で見直しを発見する（発見してしまう）ことにあります。過去の書面における必要条項、文言等をチェックすればきっと真っ赤になってしまうであろうと思います。これは、社内の業務内容や、新たな実務ノウハウ、法的知識等が日々蓄積されていくことによるものと考えます。

⑤やりがい

自身の所属先は、法務への要求がかなり高いです。従来の“止める法務”だけでなく（これができることは必須）、“進める法務”、すなわち、ビジネスをどのように進めれば、法規制に抵触しないクリーンなものとして進言すべきとされており、そのため、プロジェクトのはじめから関与し、適時適切な意見を求められます。

私としては、この点に強いやりがいと面白みを感じております。

ただ、誤解を恐れず申し上げるなら、自身の関わる業界が好きであれば好きであるほど、自身がミーハーであればミーハーであるほど、日々の業務にやりがいを感じるものと存じます。

⑥将来の夢・キャリアイメージについて

自分のキャリアについては、抽象的には、外部弁護士への再転籍、留学、官公庁への出向等、様々な道があると思います。

他方、現在は、業務や所属先が面白く、携わる業界が好きということもあって、自分がこの会社を卒業してもいいと思うまでは、インハウスとして研鑽を重ねたいという思いです。自分にしかできない進言、自分にしか作れない書面、自分にしか発見できない問題点の発見等ができるように、ひいては、“専門分野はKADOKAWAです”といえるように、ジェネラルカウンセラーを目指して、日々努力していきたいです。

氏名・勤務先：匿名希望（女性）

司法修習期：67期

企業内弁護士の経験年数：4年

① インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

長年企業内で法務・ライセンス業務をしていたことがインハウスを選んだ大きなきっかけです。理系出身で新人のころは法務とは関係のない仕事をしていましたが、部署異動後、業務の一部として契約書を扱うこととなったのをきっかけに、法律に興味を持ち、会社を辞めて司法試験にチャレンジし、弁護士になりました。司法改革制度のもと、弁護士の数が増えても仕事は減っている等の情報がある中、法律事務所でゼロからはじめることへのハードルを高く感じました。このような状況下で年齢的なことも考え、自分の経験を活かせるインハウスを選択しました。

また、ビジネスに関することも含めて最後まで当該事案に関わることができるのがインハウスの醍醐味ということは肌で感じていましたので、それを弁護士の立場で再び感じられる世界に戻ることにとても興味を持っていました。

さらに、ワークライフバランスが良いとはいえなくても、多忙な法律事務所の弁護士から比べれば少しは有給を取ることもできるし、ほとんど休日出勤せずとも何とかなる状況を望むことができるのもインハウスを選んだ一つの理由です。

② これまでのキャリアを振り返って

弁護士になる前もなってから一人法務です。通常の業務のメインは、契約のチェックやコンプライアンス相談対応です。しかし、平時有事にかかわらず、多くの仕事が舞い込んできます。好き嫌いに関係なく、多少法務とは関係ない仕事でも、自分にふりかかってくる仕事を幅広くこなすこと、質をこなしていくことで自然とわからないことに対する対応力がついてきたように思います。見たこともなければ聞いたこともない法律と向き合わねばならないこともあります。初心に戻り、限られた時間で勉強して対応しています。刑事や労働事件等にかかわった際は、司法修習に行っていたよかったです。頻繁に行われる法改正についていくのが大変ですが、弁護士会等の無料セミナーを活用しつつ、条文を読んで何とか対応すべく努力して今日に至っています。それなりに刺激的なキャリアをこれまで積めたように思います。

③ 将来の夢・キャリアイメージについて

将来は、CLOや社外取締役になるのが夢です。経営にかかわっていきたいです。それに向けて、今は、ビジネスの方向を決定づけるまでに至る経緯に関わった場合、リスクを整理するための必要な情報を調べたり整理したりと、精力的に動いています。

以上

氏名・勤務先：匿名希望（男性）

司法修習期：67期

企業内弁護士の経験年数：4年

①インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

弁護士になる前に社会人として3年間、一般企業で働いていた経験から、企業には潜在的に多くの法的サポートが必要であると感じていました。そして、私自身、ビジネスに対する興味が強く、その潜在的な法的サポートに適切に対応することができれば、企業のビジネスも加速的な広がりを見せるのではないかと考えていました。そして、そのような潜在的な法的サポートを掘り起こすには、当該企業のビジネスモデル及び組織に精通していないと困難だと感じましたので、インハウスを志望しました。

②これまでのキャリアを振り返って

契約書の審査や現場の担当者からの法律相談が多いですが、訴訟案件についても担当しています（案件によっては、外部の弁護士に依頼したり、外部の弁護士と協同で受任したりします）。また、所属企業自体は上場していませんが、グループ会社に上場企業がある関係で、株主総会の運営、東証への情報開示業務等についても、担当しています。

所属企業の事業が多岐にわたるため、扱う業務も多岐にわたり、日々勉強が不可欠ですが、「存在しないリスク」や「見えていないが確かに存在するリスク」を、正しく経営者に伝えることは、経営者の意思決定に大きな影響を与えるという意味で、大きな責任とやりがいを感じます。

③将来の夢・キャリアイメージについて

ビジネスについての理解を深めることが、企業内弁護士としての業務にも生きてくるという考えの下、現在、中小企業診断士の資格の取得を目指しています。また、ビジネスを理解する上で、企業再生の業務に携わることが非常に有用だという考えの下、顧問先の弁護士事務所への出向や転職も含め、今後のキャリアを検討しています。もっとも、所属企業は、民事再生のスポンサーになることも多いので、転職する必要はないかもしれません。加えて、仕事と家庭の両立の観点から、状況によっては、子どもの年齢が低いうちは、業務を減らし「イクメン」になることも検討しています。

このように、柔軟にキャリアをイメージすることができるのも、ライフワークバランスがとれており、新しいことにチャレンジし易い環境のあるインハウスのローヤーの魅力の一つだと感じています。

以上

氏名・勤務先：匿名希望（女性）

司法修習期：68期

企業内弁護士の経験年数：3年

①インハウスを選んだきっかけ・理由、就職活動について

修習後まずは都内の法律事務所に就職いたしました。業務が限られており転職が難しそうであること、休みが不規則だったこと等、懸念点がありました。女性として今後のライフイベント等を考えたとき、仕事と生活がバランスよく両立できる企業内弁護士としてキャリアを積んでいくほうが、自分の望むライフスタイルに合致し、より長く仕事を続けられると考え、転職しました。

転職活動は、主に紹介会社を通じて行いました。弁護士になって1年足らずでの転職でしたので不安もありましたが、1～2か月程度で複数社から内定をいただくことができました。採用選考では、SPI、面接を行いました。TOEICの成績の提出は大多数の会社で求められました。また司法試験の成績の提出を求める会社もあったと思います。私の場合、転職のための準備期間があまりなかったため、TOEICはかなり準備不足でした。TOEICに限らず英語力がアピールできる資料や実力があれば、より選択の幅が増えたと思いますので、この点につきましては、反省しております。

②これまでのキャリアを振り返って

主な業務は、契約書のレビュー、訴訟対応（訴訟代理人ではなく法務部員として）、訴訟外のトラブル対応（団交等の人事案件も含む）、各部門からの法律相談（新規事業、景表法・個人情報関連の相談等）、社内向けの教育などです。

早い段階で法務部に相談に来た案件については、ある程度リスクを減少することができ、それが難しい場合でもリスクを認識することができますが、他方、本来法務部に相談に来るべきだが相談に来ないで各担当者が進めてしまったような案件では、トラブルが起きると、通常より対応に時間もかかりますし、事後的にはどうしようもならないことも多いです。ですので、法務部に来た通常の業務をこなすことは大前提ですが、それだけではなく、少しでも早く問題に気づけるように工夫するとともに、そのような体制を考えることが常に課題です。

企業内弁護士として働くなかで、今まで勉強してきたいわゆる六法の知識だけでなく、業務に関係する法律の知識は深まりました。また、ビジネスの判断をするうえで、判断者にどのような情報を提供すべきか考える姿勢が身についてきたと思います。

③将来の夢・キャリアイメージについて

法律の知識、自社のビジネスについての理解を深めていくことはもちろんですが、それだけではなく、英語力や数字が読めること等も必須の能力であることがわかりました。今後は、このような知識も習得しつつ、法律の専門家としてビジネスの判断をする立場になりたいと考えております。

以上

氏名：匿名希望（女性） 勤務先業種：放送
司法修習期：68期
企業内弁護士の経験年数：3年

①インハウスを選んだきっかけ・理由

元々、今の勤務先で仕事（主にグループ会社・出資会社管理、連結決算等会計業務等）をしており、勤務しながら法科大学院に通い、司法試験を受験・合格し、司法修習に行ったという少し特殊な経緯があり、法曹志望ではありませんでしたが、司法試験を受験すると決めたときからは、今の勤務先でインハウスとして働くことしか考えておりませんでした。

②就職活動について

①のとおりですので、就職活動は特にしていません。司法修習に行く際も、インハウスとして復職することを前提として休職しました（裁判所の兼業許可を取得）。

③これまでのキャリアを振り返って（自分が担当した業務、OJTなど）

インハウスどころか法務担当も他にいなければ、法務セクションもありませんので、法務相談、契約書等書類のレビュー・作成、監査業務、トラブル対応、法務関連研修企画・実施、対外的な交渉事の同席等の業務を、外部の顧問弁護士の手も借りつつ、弊社単体およびグループ会社（時にはネットワーク局）に提供しています。また、インハウス業務からは離れますが、現在は、中期経営計画の策定、その中での組織再編シミュレーションや官庁との調整等も主な業務となっています。

前述のとおり、法務セクションもない会社ですので、当然、初めてのインハウスですし、契約書面を残してがちがちに固めるよりも人とのつながりでふんわり仕事をして調整するという（ように映る）少し特殊な業界にある会社で、インハウスとして立ち回るのが困難な場面もありますが、一方で、経営から社員に至るまで、非常に頼りにして頂いているのだろうと実感する場面も多く、ここでやれることはまだまだあるのだろうと思っています。

④将来の夢・キャリアイメージについて

特に他のキャリアを想像したことがないので、今の勤務先（グループ会社、ネットワーク局含む）で、インハウスではなくても法務ポジションが重視されるような土台を自分が作っていきたいと考えています。仮に転職するのであれば、同じ業界（放送ないしエンタメ、意外と好きなので）の中でも違う分野で、キャリアを積んでいってみたいと思います。

以上

資 料

- 資料1 企業内弁護士数の推移
- 資料2 第一東京弁護士会平成30年度研修日程一覧表
- 資料3 営利業務従事届出書
- 資料4 第一東京弁護士会入会（登録）手続き案内
（入会申込書、弁護士名簿登録請求書、履歴書、登記されていないことの証明申請書、誓約書、新規登録弁護士研修履修義務確認書、新規登録弁護士研修協力確認書）
- 資料5 弁護士の懲戒手続の流れ
- 資料6 平成30年度第一東京弁護士会新入会員研修会
- 資料7 実務講座一覧表
- 資料8 刑事事件の流れ

企業内弁護士数の推移(2001年～2018年)

1 弁護士会別企業内弁護士数の推移

修習期	年度	企業内弁護士数※1※2																		2018年 登録弁護士総数 ※3	2018年 企業内弁護士率 ※4
		2001 (9月)	2002 (5月)	2003 (3月)	2004 (3月)	2005 (5月)	2006 (6月)	2007 (6月)	2008 (6月)	2009 (6月)	2010 (6月)	2011 (6月)	2012 (6月)	2013 (6月)	2014 (6月)	2015 (6月)	2016 (6月)	2017 (6月)	2018 (6月)		
	札幌														1	3	5	5	6	794	0.8%
	函館																			55	0.0%
	旭川																			73	0.0%
	釧路																			79	0.0%
	北海道弁連	0	1	3	5	5	6	1,001	0.6%												
	仙台											1	2	3	4	3	4	5	451	1.1%	
	福島県			1	1	1		1	1	1					1	1	1		199	0.0%	
	山形県																		97	0.0%	
	岩手																		103	0.0%	
	秋田																		77	0.0%	
	青森県																		112	0.0%	
	東北弁連	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	2	3	5	4	5	1,039	0.5%	
	東京	9	14	15	26	29	36	50	78	123	141	185	240	318	394	481	596	653	730	8,255	8.8%
	第一東京	24	27	27	32	36	51	61	80	99	130	170	227	256	294	362	410	459	529	5,206	10.2%
	第二東京	30	36	41	45	49	47	57	80	92	109	160	192	254	307	350	414	489	524	5,395	9.7%
	神奈川県					1	2	2	1	1	2	3	11	8	9	18	16	17	18	1,636	1.1%
	埼玉										1	1	1			1	1	1	3	868	0.3%
	千葉県										1	1			4	7	8	8	10	799	1.3%
	茨城県											1					1	1	1	283	0.4%
	栃木県																		1	218	0.5%
	群馬											2	2	2	2	2	2	2	2	289	0.7%
	静岡県					1	1	1	1	2	2	2	3	2	6	7	9	10	12	480	2.5%
	山梨県																			123	0.0%
	長野県														1	2	2	2	1	247	0.4%
	新潟県															1	1	2	4	280	1.4%
	関東弁連	63	77	83	103	116	137	171	240	317	385	525	677	840	1,017	1,231	1,460	1,644	1,835	24,079	7.6%
	愛知県								1	2	3	6	10	16	18	25	35	36	43	1,961	2.2%
	三重									3	3	4	6	3	6	7	6	5	5	185	2.7%
	岐阜県								1	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	203	1.5%
	福井																			108	0.0%
	金沢																			174	0.0%
	富山県										1	4	2	2	4	2	2	2	2	125	1.6%
	中部弁連	0	1	6	7	13	23	23	28	38	46	46	53	2,756	1.9%						
	大阪	2	2	3	3	3	4	9	17	20	25	35	47	51	70	84	95	126	137	4,542	3.0%
	京都				1	2	3	3	1	3	3	5	7	18	30	37	45	40	53	767	6.9%
	兵庫県					1	2	2	3	3	3	5	8	9	13	16	15	22	25	931	2.7%
	奈良														1	1	1	1	1	172	0.6%
	滋賀																			152	0.0%
	和歌山																			146	0.0%
	近畿弁連	2	2	3	4	5	8	14	20	26	31	45	62	78	114	138	156	189	216	6,710	3.2%
	広島	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	6	8	9	582	1.5%
	山口県																			177	0.0%
	岡山											3	3	4	11	14	14	16	402	4.0%	
	鳥取県																			65	0.0%
	島根県										1	1	1	1	2	2	2	1	1	83	1.2%
	中国弁連	1	2	2	6	5	8	15	22	23	26	1,309	2.0%								
	香川県														1	1	1	2	1	173	0.6%
	徳島																			93	0.0%
	高知																			87	0.0%
	愛媛											1	3	3	3	2	2	2	2	166	1.2%
	四国弁連	0	1	3	4	4	3	4	3	519	0.6%										
	福岡県								1	3	3	2	1	1	2	6	6	8	9	1,280	0.7%
	佐賀県																			105	0.0%
	長崎県																1	1		158	0.0%
	大分県																			161	0.0%
	熊本県														1			1	2	282	0.7%
	鹿児島県										1	1	1	1	1	1	1			211	0.0%
	宮崎県																			139	0.0%
	沖縄															1	3	5	6	264	2.3%
	九州弁連	0	0	0	0	0	0	1	3	3	3	2	1	2	4	8	11	15	17	2,600	0.7%
	全体	66	80	88	109	123	146	188	266	354	428	587	771	953	1,179	1,442	1,707	1,931	2,161	40,013	5.4%

※1 日本組織内弁護士協会調べ(2018年9月)

※2 本資料において企業内弁護士とは、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。

※3 登録弁護士総数は2018年6月30日現在の日弁連の弁護士名簿に基づく(外国法事務弁護士を除く)。

※4 企業内弁護士率は、2018年6月30日現在の登録弁護士数に占める2018年6月30日現在の企業内弁護士数を表す。

企業内弁護士数の推移(2001年～2018年)

2 修習期別企業内弁護士数の推移

修習期	企業内弁護士数※1※2																		2018年 登録弁護士数 ※3	2018年 企業内弁護士率 ※4	
	年度	2001 (9月)	2002 (5月)	2003 (3月)	2004 (3月)	2005 (5月)	2006 (6月)	2007 (6月)	2008 (6月)	2009 (6月)	2010 (6月)	2011 (6月)	2012 (6月)	2013 (6月)	2014 (6月)	2015 (6月)	2016 (6月)	2017 (6月)			2018 (6月)
1																			3	0.0%	
2																			12	0.0%	
3																			12	0.0%	
4																			18	0.0%	
5																			24	0.0%	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1										28	0.0%	
7																			24	0.0%	
8																			40	0.0%	
9																			53	0.0%	
0期合計	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	214	0.0%									
10																			62	0.0%	
11								1			1	1	1	1					82	0.0%	
12																			80	0.0%	
13											1	1							94	0.0%	
14				1	1														107	0.0%	
15																			114	0.0%	
16																			119	0.0%	
17											1	1	1	1					183	0.0%	
18								1	1	1									197	0.0%	
19						1	1	1	1	1	1	1							232	0.0%	
10期合計	0	0	0	1	1	1	2	3	1	2	4	3	2	2	0	0	0	0	1,270	0.0%	
20								1	1	1	1	1							251	0.0%	
21										1									287	0.0%	
22																			301	0.0%	
23																			315	0.0%	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1									323	0.0%	
25	1	1	1																313	0.0%	
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1									342	0.0%	
27																			375	0.0%	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1							342	0.0%	
29								1	1	2	2	1							330	0.0%	
20期合計	4	4	4	3	3	3	3	5	5	7	4	3	0	0	0	0	0	0	3,179	0.0%	
30	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	306	0.3%	
31	1	1	1	1									1				1		340	0.0%	
32	1	1	1	1	1													1	327	0.0%	
33	1	1	1	2	2														357	0.0%	
34	1	1	1	1	1						1	1	1	1	1	1	1	1	361	0.0%	
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	357	0.3%	
36				1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	312	0.3%	
37	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	325	0.0%	
38	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	338	0.6%	
39	6	6	6	2	2	3	4	5	5	4	6	6	6	7	8	8	8	7	323	2.2%	
30期合計	15	15	15	15	14	10	12	13	12	12	15	15	14	15	15	16	16	12	3,346	0.4%	
40	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	352	0.6%	
41	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	348	1.1%	
42	9	9	9	7	7	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6	5	4	354	1.1%	
43	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	6	7	7	7	8	6	353	1.7%	
44	3	3	3	3	5	6	6	6	6	5	6	7	5	4	4	3	4	4	368	1.1%	
45	4	4	4	3	4	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	5	5	5	358	1.4%	
46	3	5	5	6	8	8	9	9	10	6	6	6	7	8	7	7	7	6	402	1.5%	
47	2	4	5	6	8	7	8	8	8	9	9	10	10	10	10	10	9	9	457	2.0%	
48	1	3	5	8	9	14	14	14	14	13	12	11	11	12	13	12	13	12	513	2.5%	
49	5	7	7	10	11	11	13	14	16	14	15	15	15	13	13	12	13	13	526	2.5%	
40期合計	35	43	48	53	62	66	69	69	71	64	67	68	67	68	67	68	70	66	4,031	1.6%	
50	2	4	4	8	8	11	12	12	11	12	14	16	16	18	19	22	22	22	549	4.0%	
51	4	5	5	7	8	9	12	19	18	18	17	22	20	23	22	26	26	27	545	5.0%	
52	2	3	5	8	6	9	13	14	15	16	20	22	24	25	24	26	27	28	572	4.9%	
53	3	5	5	7	5	4	9	10	14	16	16	25	26	25	28	29	29	29	609	4.8%	
54				2	2	12	14	21	26	30	33	31	31	37	38	39	43	45	748	6.0%	
55			2	3	6	7	7	5	8	14	19	26	34	32	37	38	43	44	794	5.5%	
56				2	4	4	9	10	11	13	31	33	41	44	45	46	50	52	789	6.6%	
57				2	5	11	20	19	18	25	29	34	35	37	43	46	49		963	5.1%	
58					3	3	6	9	14	15	24	29	39	46	47	53	51		956	5.3%	
59						10	14	16	13	18	27	37	40	42	51	61	70		1227	5.7%	
50期合計	11	17	21	37	41	64	100	131	147	164	208	255	292	318	338	367	400	417	7,752	5.4%	
60								42	45	48	65	68	70	80	96	107	124	129	2,053	6.3%	
61									71	75	89	104	115	119	140	164	173	180	2,058	8.7%	
62										54	71	84	109	121	126	142	160	174	2,044	8.5%	
63											61	74	85	105	108	121	135	148	1,824	8.1%	
64												95	114	138	150	160	166		1,880	8.8%	
65													82	111	137	152	150	166	1,833	9.1%	
66															99	141	170	181	2,077	11.7%	
67																116	145	155	164	1,729	9.5%
68																	96	120	135	1,553	8.7%
69																		76	99	1,572	6.3%
60期合計								42	116	177	286	425	575	773	1,014	1,247	1,434	1,568	18,310	8.6%	
70																			86	1,397	6.2%
70期合計																			86	1,397	6.2%
法5条※5					1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	8	9	11	12	514	2.3%	
全体	66	80	89	110	123	146	188	266	354	428	587	771	953	1,179	1,442	1,707	1,931	2,161	40,013	5.4%	

※1 日本組織内弁護士協会調べ(2018年9月)

※2 本資料において企業内弁護士とは、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。

※3 登録弁護士総数は2018年6月30日現在の日弁連の弁護士名簿に基づく(外国法事務弁護士を除く)。

※4 企業内弁護士率は、2018年6月30日現在の登録弁護士数に占める2018年6月30日現在の企業内弁護士数を表す。

※5 弁護士法5条に基づき司法修習を経ずに弁護士登録した者。

企業内弁護士を多く抱える企業上位20社(2001年～2018年)

2001年(9月)

採用企業数:39社 採用人数計:66人

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	ゴールドマン・サックス証券	6
2	日本アイ・ピー・エム	6
2	モルガン・スタンレー証券	6
5	USBウォーパバーグ証券	3
6	アルプス電気	2
6	マイクロソフト	2
6	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
9	アメリカンファミリー生命保険	1
9	オートデスク	1
9	関西電力	1
9	クインタイル・トランスナショナル・ジャパン	1
9	クレディ・スイス・ファースト・ボストン証券	1
9	KDDI	1
9	GEエジソン生命保険	1
9	GEコンシューマクレジット	1
9	GEフリートサービス	1
9	GE横河メディカルシステム	1
9	シティバンク・エヌ・イー	1
9	住友海上火災保険ほか19社	1

2002年(5月)

採用企業数:47社 採用人数計:80人

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	日本アイ・ピー・エム	7
2	モルガン・スタンレー証券	7
4	ゴールドマン・サックス証券	6
5	USBウォーパバーグ証券	3
6	GEエジソン生命保険	2
6	ドイツ証券	2
6	マイクロソフト	2
6	アルプス電気	2
6	日興コーディアルグループ	2
6	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
12	アメリカンファミリー生命保険	1
12	伊藤忠商事	1
12	NTTドコモ	1
12	オートデスク	1
12	オリエントコーポレーション	1
12	関西電力	1
12	クインタイル・トランスナショナル・ジャパン	1
12	クレディ・スイス・ファースト・ボストン証券	1
12	KDDIほか27社	1

2003年(3月)

採用企業数:50社 採用人数計:88人

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
2	日本アイ・ピー・エム	7
2	モルガン・スタンレー証券	7
4	ゴールドマン・サックス証券	6
5	ドイツ証券	3
5	USBウォーパバーグ証券	3
5	三菱商事	3
8	アルプス電気	2
8	マイクロソフト	2
8	GEエジソン生命保険	2
8	アメリカンファミリー生命保険	2
8	日興コーディアルグループ	2
8	日興ソロモン・スミス・バーニー証券	2
8	ゴールドマン・サックス・リアルティ・ジャパン	2
15	アルパイン	1
15	伊藤忠商事	1
15	NTTドコモ	1
15	オートデスク	1
15	オリエントコーポレーション	1
15	関西電力ほか30社	1

2004年(3月)

採用企業数:56社 採用人数計:109人

順位	企業名	人数
1	メリルリンチ日本証券	8
1	ゴールドマン・サックス証券	8
3	モルガン・スタンレー証券	6
3	日本アイ・ピー・エム	6
5	産業再生機構	5
6	アメリカンファミリー生命保険	4
7	三菱商事	3
7	日本銀行	3
7	松下電器産業	3
7	UBSセキュリティ・サービス・ジャパン・リミテッド	3
7	ゼネラル・エレクトリック	3
7	マイクロソフト	3
13	アルプス電気	2
13	日興コーディアルグループ	2
13	シティバンク・エヌ・イー	2
13	ドイツ証券	2
13	ゴールドマン・サックス・リアルティ・ジャパン	2
13	日本放送協会	2
13	日興シティグループ証券	2
20	アクティブ・インベストメント・パートナーズほか39社	1

2005年(5月)

採用企業数:68社 採用人数計:123人

順位	企業名	人数
1	日本アイ・ピー・エム	9
2	ゴールドマン・サックス証券	8
3	モルガン・スタンレー証券	7
3	メリルリンチ日本証券	7
5	産業再生機構	6
6	UBS証券	4
6	三菱商事	4
6	アメリカンファミリー生命保険	4
9	大和証券SMBC	3
9	マイクロソフト	3
9	松下電器産業	3
9	ゼネラル・エレクトリック	3
13	ゴールドマン・サックス・リアルティ・ジャパン	2
13	富士通	2
13	ドイツ証券	2
13	日興コーディアルグループ	2
13	日興シティグループ証券	2
13	日本放送協会	2
19	アクティブ・インベストメント・パートナーズ	1
19	アルパインほか48社	1

2006年(6月)

採用企業数:81社 採用人数計:146人

順位	企業名	人数
1	日本アイ・ピー・エム	9
2	モルガン・スタンレー証券	7
2	ゴールドマン・サックス証券	7
4	松下電器産業	6
5	アメリカンファミリー生命保険	5
5	三菱商事	5
5	メリルリンチ日本証券	5
8	ゴールドマン・サックス・リアルティ	4
8	UBS証券	4
10	クレディ・スイス証券	3
10	ゼネラル・エレクトリック	3
10	大和証券SMBC	3
10	日本放送協会	3
10	日興コーディアル証券	3
15	京セラ	2
15	KDDI	2
15	産業再生機構	2
15	JPモルガン証券	2
15	シティバンク・エヌ・イー	2
15	新生銀行ほか6社	2

※ 本資料において企業内弁護士とは、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。

※ 最終更新:2018年9月30日

企業内弁護士を多く抱える企業上位20社の推移(2001年～2018年)

2007年(6月)

採用企業数:104社 採用人数計:188人

順位	企業名	人数
1	ゴールドマン・サックス証券	9
2	松下電器産業	8
3	日本アイ・ビー・エム	7
3	メルリリンチ日本証券	7
5	アメリカンファミリー生命保険	6
5	三菱商事	6
5	モルガン・スタンレー証券	6
8	マイクロソフト	5
8	UBS証券	5
8	ゼネラル・エレクトリック	5
11	ゴールドマン・サックス・リアルティ	4
11	クレディ・スイス証券	4
11	日本放送協会	4
14	ドイツ証券	3
14	日興コーディアルグループ	3
14	みずほ証券	3
14	リーマン・ブラザーズ証券	3
14	第一生命保険	3
14	日興シティグループ証券	3
20	AIGグループほか8社	2

2008年(6月)

採用企業数:158社 採用人数計:266人

順位	企業名	人数
1	ゴールドマン・サックス証券	9
2	日本アイ・ビー・エム	8
2	松下電器産業	8
4	メルリリンチ日本証券	7
5	第一生命保険	6
5	モルガン・スタンレー証券	6
5	ゼネラル・エレクトリック	6
5	リーマン・ブラザーズ証券	6
9	三菱商事	5
9	パークレイズ・キャピタル証券	5
9	UBS証券	5
9	マイクロソフト	5
13	日興コーディアル証券	4
13	クレディ・スイス証券	4
13	アフラック	4
13	日本放送協会	4
17	オリックス	3
17	ゴールドマン・サックス・リアルティ	3
17	ドイツ証券	3
17	日興シティグループ証券ほか3社	3

2009年(6月)

採用企業数:209社 採用人数計:354人

順位	企業名	人数
1	第一生命保険	8
1	日本アイ・ビー・エム	8
1	パナソニック	8
1	三菱商事	8
5	ゴールドマン・サックス証券	7
5	モルガン・スタンレー証券	7
7	日本GE	6
7	日本放送協会	6
7	三井住友銀行	6
7	メルリリンチ日本証券	6
11	マイクロソフト	5
12	アメリカンファミリー生命保険	4
12	大和証券エスエムビーシー	4
12	ドイツ証券	4
12	日本債権回収	4
12	パークレイズ・キャピタル証券	4
12	フロンティア・マネジメント	4
12	みずほ証券	4
12	ヤフー	4
12	UBS証券	4

2010年(6月)

採用企業数:259社 採用人数計:428人

順位	企業名	人数
1	三菱商事	12
2	第一生命保険	8
2	日本アイ・ビー・エム	8
2	パナソニック	8
2	三井住友銀行	8
6	日興コーディアル証券	7
6	モルガン・スタンレー証券	7
8	ゴールドマン・サックス証券	6
8	日本放送協会	6
10	伊藤忠商事	5
10	大塚製薬	5
10	豊田通商	5
10	日本マイクロソフト	5
10	パークレイズ・キャピタル証券	5
10	みずほ証券	5
10	メルリリンチ証券	5
10	ヤフー	5
18	アフラック	4
18	企業再生支援機構	4
18	JPモルガンほか4社	4

2011年(6月)

採用企業数:326社 採用人数計:587人

順位	企業名	人数
1	三菱商事	14
2	みずほ証券	11
3	SMBC日興証券	10
4	パナソニック	9
4	三井住友銀行	9
6	ソフトバンクモバイル	8
6	野村証券	8
6	ヤフー	8
9	伊藤忠商事	7
9	ゴールドマン・サックス証券	7
9	日本アイ・ビー・エム	7
9	パークレイズ・キャピタル証券	7
9	三井物産	7
14	日本GE	6
14	日本放送協会	6
14	三菱UFJモルガン・スタンレー証券	6
17	旭硝子	5
17	アフラック	5
17	企業再生支援機構	5
17	ソフトバンクほか4社	5

2012年(6月)

採用企業数:458社 採用人数計:771人

順位	企業名	人数
1	三菱商事	16
2	みずほ証券	11
2	伊藤忠商事	11
4	SMBC日興証券	10
4	ソフトバンクモバイル	10
4	パナソニック	10
4	三井住友銀行	10
4	三井物産	10
4	ヤフー	10
10	三菱東京UFJ銀行	8
10	野村証券	8
12	ゴールドマン・サックス証券	7
12	ソフトバンク	7
12	第一生命保険	7
15	旭硝子	6
15	大塚製薬	6
15	日本GE	6
15	日本放送協会	6
15	パークレイズ・キャピタル証券	6
20	アフラックほか16社	5

※ 本資料において企業内弁護士とは、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。

※ 最終更新:2018年9月30日

企業内弁護士を多く抱える企業上位20社(2001年～2018年)

2013年(6月)

採用企業数:508社 採用人数計:953人

順位	企業名	人数
1	三菱商事	17
2	ヤフー	16
3	伊藤忠商事	11
3	みずほ証券	11
3	三井住友銀行	11
3	三井物産	11
7	ソフトバンクモバイル	10
7	野村証券	10
9	SMBC日興証券	9
9	三菱東京UFJ銀行	9
11	ゴールドマン・サックス証券	8
11	LIXILグループ	8
13	大塚製薬	7
13	グリー	7
13	KDDI	7
13	ソフトバンク	7
13	日本GE	7
13	日本放送協会	7
13	パークレイズ証券	7
13	パナソニックほか2社	7

2014年(6月)

採用企業数:619社 採用人数計:1,179人

順位	企業名	人数
1	ヤフー	18
2	三菱商事	17
3	三井住友銀行	13
4	伊藤忠商事	12
4	三井物産	12
6	ソフトバンクモバイル	11
6	三菱東京UFJ銀行	11
8	SMBC日興証券	10
8	ゴールドマン・サックス証券	10
8	野村証券株式会社	10
8	ゆうちょ銀行	10
12	KDDI株式会社	9
12	みずほ証券	9
14	大塚製薬	8
14	小松製作所	8
14	日本GE株式会社	8
14	パークレイズ証券	8
14	パナソニック	8
14	モルガン・スタンレーMUFG証券	8
20	JPモルガン証券ほか6社	7

2015年(6月)

採用企業数:742社 採用人数計:1,442人

順位	企業名	人数
1	三菱商事	17
2	ヤフー	17
3	三井住友銀行	16
4	ゆうちょ銀行	15
5	野村証券	14
5	三井物産	14
7	三菱東京UFJ銀行	13
8	伊藤忠商事	11
8	SMBC日興証券	11
8	丸紅	11
11	ゴールドマン・サックス証券	10
11	みずほ証券	10
11	三菱UFJ信託銀行	10
14	KDDI	9
14	パークレイズ証券	9
14	モルガン・スタンレーMUFG証券	9
14	LIXILグループ	9
18	大塚製薬	8
18	小松製作所	8
18	シャープほか4社	8

2016年(6月)

採用企業数:847社 採用人数計:1,707人

順位	企業名	人数
1	三菱商事	20
2	ヤフー	19
3	野村証券	18
3	三井住友銀行	18
5	丸紅	16
5	三井物産	16
5	ゆうちょ銀行	16
8	SMBC日興証券	14
8	三菱東京UFJ銀行	14
10	伊藤忠商事	12
10	みずほ証券	12
12	第一生命保険	11
12	三菱UFJ信託銀行	11
14	豊田通商	10
14	三菱自動車工業	10
14	LINE	10
17	京都大学	9
17	KDDI	9
17	小松製作所	9
17	ゴールドマン・サックス証券ほか4社	9

2017年(6月)

採用企業数:937社 採用人数計:1,931人

順位	企業名	人数
1	ヤフー	28
2	野村証券株式会社	20
2	三井住友銀行	20
2	三菱商事	20
5	丸紅	15
5	みずほ証券	15
5	三菱東京UFJ銀行	15
8	SMBC日興証券	14
8	三井物産	14
8	三菱UFJ信託銀行	14
8	ゆうちょ銀行	14
12	伊藤忠商事	13
13	第一生命保険	12
13	パナソニック	12
13	みずほ銀行	12
16	アマゾンジャパン	11
16	豊田通商	11
16	LINE	11
19	NTTドコモ	10
19	JXTGエネルギーほか2社	10

2018年(6月)

採用企業数:1,031社 採用人数計:2,161人

順位	企業名	人数
1	ヤフー	27
2	野村証券	23
3	三菱商事	22
4	三井住友銀行	21
5	三井物産	17
6	双日	16
6	三菱UFJ銀行	16
6	LINE	16
9	アマゾンジャパン	15
9	丸紅	15
9	三井住友信託銀行	15
9	三菱UFJ信託銀行	15
13	SMBC日興証券	14
13	パナソニック	14
13	みずほ証券	14
16	伊藤忠商事	13
16	住友電気工業	13
16	第一生命保険	13
16	ゆうちょ銀行	13
20	NTTドコモほか2社	12

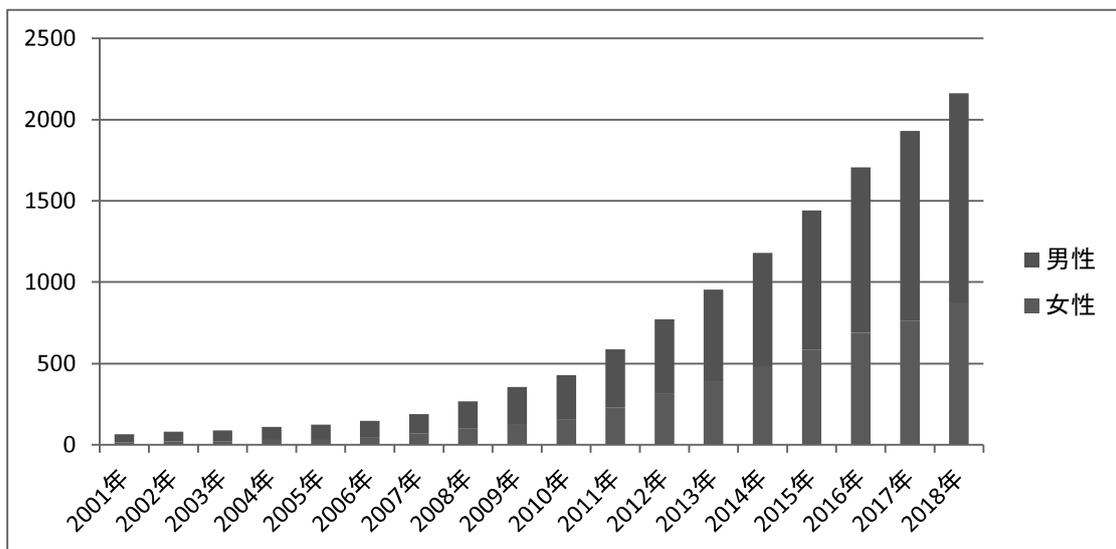
※ 本資料において企業内弁護士とは、日本法に基づく会社、外国会社の日本支社、特殊法人、公益法人、事業組合、学校法人、国立大学法人等、国と地方自治体以外のあらゆる法人に役員又は従業員として勤務する弁護士のうち、当該法人の所在地を自身の法律事務所所在地として弁護士登録している者をいう。

※ 最終更新:2018年9月30日

企業内弁護士の男女別人数(2001年～2018年)

	女性		男性		合計
2001年 9月	13	19.7%	53	80.3%	66
2002年 5月	18	22.5%	62	77.5%	80
2003年 3月	23	25.8%	66	74.2%	89
2004年 3月	29	26.4%	81	73.6%	110
2005年 5月	30	24.4%	93	75.6%	123
2006年 6月	47	32.2%	99	67.8%	146
2007年 6月	71	37.8%	117	62.2%	188
2008年 6月	97	36.5%	169	63.5%	266
2009年 6月	122	34.5%	232	65.5%	354
2010年 6月	157	36.7%	271	63.3%	428
2011年 6月	229	39.0%	358	61.0%	587
2012年 6月	311	40.3%	460	59.7%	771
2013年 6月	390	40.9%	563	59.1%	953
2014年 6月	482	40.9%	697	59.1%	1,179
2015年 6月	583	40.4%	859	59.6%	1,442
2016年 6月	689	40.4%	1,018	59.6%	1,707
2017年 6月	764	39.6%	1,167	60.4%	1,931
2018年 6月	870	40.3%	1,291	59.7%	2,161

※2018年6月に弁護士登録されている全弁護士40,013名のうち、女性弁護士は7,473名(18.7%)



資料 2

研修日程一覧

日程	曜日	時間	研修会名	講師	会場	受講料	対象
1	2018年 4月 2日	月 18:00~20:00	宅地建物取引業法の仕組みと民事責任	宇仁美咲 (大阪)	弁護士会館3階会議室		当会会員
2	2018年 4月 3日	火 18:00~20:00	仲裁輔佐人研修会	林恵子 栗野公一郎 仲條真以 (第一東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
3	2018年 4月10日	火 18:00~19:30	平成30年度第1回 若手会員スキルアップ研修 「不動産の強い弁護士になる!~土地家屋調査士から学ぶ~」	新實紀文 (土地家屋調査士)	弁護士会館12階講堂		当会会員
4	2018年 4月10日	火 18:00~20:00	平成30年度春季法律実務研修専門講座兼中小企業専門家育成講座 「国際取引の基礎」①国際取引の基礎知識	池内稚利 (第一東京)	弁護士会館3階会議室	¥1,000	当会会員
5	2018年 4月26日	木 18:00~20:00	「株主総会に関するセミナー」	警視庁担当者 松本武之 真継亜希子 丸谷国央 (第一東京)	弁護士会館3階会議室		当会会員
6	2018年 5月 8日	火 18:00~20:00	平成30年度春季法律実務研修専門講座兼中小企業専門家育成講座 「国際取引の基礎」②貿易取引の基礎知識	淵邊善彦 (第一東京)	弁護士会館3階会議室	¥1,000	当会会員
7	2018年 5月15日	火 17:00~19:00	被害者代理人の基本~相談から被害者参加、損害賠償命令をあらためて学ぶ~	大澤寿道 山崎勇人 (第一東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
8	2018年 5月16日	水 15:00~17:00	研修会「裁判手続きのIT化の現在と将来」	笠原毅彦 (桐蔭横浜大学教授) 川村尚永 (内閣官房参事官)	弁護士会館12階講堂		当会会員
9	2018年 5月16日	水 18:00~20:00	平成30年度春季法律実務研修専門講座兼中小企業専門家育成講座 「国際取引の基礎」③間接進出の基礎知識	石川智也 (第一東京)	弁護士会館3階会議室	¥1,000	当会会員
10	2018年 5月23日	水 18:00~20:00	裁判員裁判研修会「窃盗を繰り返す被疑者・被告人の弁護活動」	林大悟 (東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
11	2018年 5月24日	木 18:00~20:00	平成30年度春季法律実務研修専門講座兼中小企業専門家育成講座 「国際取引の基礎」④直接進出の基礎知識	若江悠 (第一東京)	弁護士会館3階会議室	¥1,000	当会会員
12	2018年 5月28日	月 14:00~16:00	平成30年度成年後見初任者研修	関麻衣子 伊勢友子 (第一東京)	弁護士会館3階会議室		当会会員
13	2018年 5月30日	水 18:00~20:00	東京地裁破産再生部における破産・再生事件の動向	永谷典雄 (東京地方裁判所民事第20部部総括判事)	弁護士会館12階講堂		当会会員
14	2018年 6月 1日	金 18:00~19:30	平成30年度第2回 若手会員スキルアップ研修 「インターネット削除請求・入門」	清水陽平 (東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
15	2018年 6月 5日	火 17:00~19:00	平成30年度第1回「遺言・相続問題研修会」	吉岡毅 (第一東京)	弁護士会館3階会議室		当会会員
16	2018年 6月13日	水 11:00~13:00	研修会 公正取引委員会『人材と競争政策に関する検討会報告書』について	公正取引委員会	弁護士会館12階講堂		当会会員

研修日程一覧

日程	曜日	時間	研修会名	講師	会場	受講料	対象
17	2018年 6月13日	水 14:00~16:00	東京法律相談連絡協議会主催【医療講演会】医療事件の実務「その1 調査編」	青野博晃 (東京) 飯淵裕 (第二東京) 中川佳則 (東京)	弁護士会館2階クオオBC		三会会員
18	2018年 6月20日	水 18:00~20:00	平成30年度成年後見指定研修①	伊庭深 (東京)	弁護士会館3階会議室		当会会員
19	2018年 6月21日	木 18:00~20:00	三会労働問題研修会「労災事件対応のノウハウ」	玉木一成 (東京)	弁護士会館2階クオオ		三会会員
20	2018年 6月29日	金 15:00~17:00	第一回クレサラ相談担当者義務研修会	中井淳 田中信一郎 (第一東京)	弁護士会館3階会議室		当会会員
21	2018年 6月29日	金 18:00~20:00	家事法制委員会研修会 養育費等の新算定表・新算定方式の仕組みと使い方	竹下博将 (第二東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
22	2018年 7月20日	金 18:00~20:00	三会労働問題研修会「LGBTに関する企業対応」	石橋達成 (第一東京)	弁護士会館2階クオオ		三会会員
23	2018年 8月 1日	水 15:00~17:00	夏期消費者セミナー	花垣存彦 (第二東京) 渡邊隼人 (埼玉)	弁護士会館12階講堂		当会会員
24	2018年 8月 4日	土 9:00~17:15	模擬評議	須崎友里 赤木竜太郎 (東京)	弁護士会館3階会議室		三会会員
25	2018年 8月 5日	日 9:00~17:00	模擬評議	須崎友里 赤木竜太郎 (東京)	弁護士会館3階会議室		三会会員
26	2018年 9月 5日	水 15:00~18:00	民法 (債権関係) 改正に関する研修会	笹井朋昭 (法務省民事局参事官)	弁護士会館3階会議室		当会会員
27	2018年 9月 7日	金 15:00~17:00	犯罪被害者支援に関する三会合同研修会	北野孝輔 望月晶子 (東京)	弁護士会館3階会議室		三会会員
28	2018年 9月12日	水 18:00~19:30	平成30年度第3回 若手会員スキルアップ研修 「マンション管理の法律相談 (区分所有法の基礎から民法まで)」	和久田玲子 吉田可保里 (第二東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
29	2018年 9月13日	木 18:00~20:00	医療法律相談研修会	棚瀬慎治 (第一東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
30	2018年 9月14日	金 15:00~17:00	弁護士会照会の利用方法・活用方法	村田和緒 中村あゆ美 佐々木健太郎 (第一東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員・事務所職員
31	2018年 9月19日	水 18:00~20:00	三会労働問題研修会「能力不足等を理由とする解雇」	上田真史 (東京地裁判事)	弁護士会館2階クオオ		三会会員
32	2018年 9月20日	木 15:00~16:45	【クレサラ事件処理研修会】自己破産と個人再生の現状について	東京地方裁判所民事第20部裁判官	弁護士会館2階クオオ		三会会員

研修日程一覧

日程	曜日	時間	研修会名	講師	会場	受講料	対象
33	2018年 9月21日	金 15:00~17:00	第二回クレサラ相談担当者義務研修会	田中信一郎 松田研一 (第一東京)	弁護士会館3階会議室		当会会員
34	2018年 9月25日	火 14:00~16:00	平成30年度成年後見指定研修②	田中富美子 若江健雄 松岡太一郎 野嶋真世 (第一東京)	弁護士会館3階会議室		当会会員
35	2018年 9月27日	木 18:00~20:00	模擬評議から検証する弁護戦略	神山啓史 (第二東京) 須崎友里 赤木竜太郎 (東京)	弁護士会館3階会議室		三會会員
36	2018年10月 1日	月 17:00~20:00	民法 (債権関係) 改正に関する研修会	笹井朋昭 (法務省民事局参事官)	弁護士会館3階会議室		当会会員
37	2018年10月 3日	水 18:00~20:00	平成30年度秋季法律実務研修専門講座「誰もが知るべき税法の知識」①「所得税関係について」	土屋栄悦 (税理士)	弁護士会館3階会議室	¥1,000	当会会員
38	2018年10月 3日	水 18:00~20:00	裁判員裁判研修 2時間で分かる裁判員裁判の重要ポイント	水野智幸 渡邊容子 (第一東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
39	2018年10月 9日	火 15:00~16:45	【クレサラ事件処理研修会】自己破産と個人再生の申立ての実務について	東京地方裁判所民事第20部書記官	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三會会員
40	2018年10月 9日	火 18:00~20:00	後見制度支援信託に関する研修会	藤本正保 (第一東京) 奥田大介 (東京) 山川典孝 (第二東京)	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三會会員
41	2018年10月15日	月 18:00~20:00	平成30年度秋季法律実務研修専門講座「誰もが知るべき税法の知識」②「法人税関係について」	山下雄次 (税理士)	弁護士会館3階会議室	¥1,000	当会会員
42	2018年10月16日	火 14:00~16:00	東京法律相談連絡協議会主催【医療講演会】「脳神経外科疾患の診療の現場から」	三木保 (医師 東京医科大学病院脳神経外科教授)	弁護士会館3階ｸﾞﾗﾌ		三會会員
43	2018年10月23日	火 18:00~20:00	平成30年度成年後見指定研修③	竹内真弓 (医師)	弁護士会館3階会議室		当会会員
44	2018年10月25日	木 18:00~20:00	三會労働問題研修会「パワーハラスメント事件の処理について」	佐々木亮 (東京)	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三會会員
45	2018年10月29日	月 17:30~19:30	犯罪被害者に関する委員会 平成30年度第2回研修会 性犯罪被害者を支援する	野尻昌宏 齊藤真代 (第一東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
46	2018年11月 6日	火 18:00~19:30	平成30年度第4回 若手会員スキルアップ研修 「小規模会社の事業承継 (M&A~清算まで)」	森直樹 (第一東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
47	2018年11月 6日	火 18:00~20:00	東京三會合同研修「破産・個人再生申立ての実務」	上拂大作 池田弥生 (東京地裁民事第20部判事)	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三會会員
48	2018年11月 7日	水 18:00~20:00	家事法制委員会研修会 「民法 (相続関係) 改正に関する研修会」	加藤祐司 (第一東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員

研修日程一覧

日程	曜日	時間	研修会名	講師	会場	受講料	対象
49	2018年11月 8日	木 18:00~20:00	平成30年度秋季法律実務研修専門講座「誰もが知るべき税法の知識」③「相続・贈与税関係について」	大畑智宏 (税理士)	弁護士会館3階会議室	¥1,000	当会会員
50	2018年11月 9日	金 18:00~20:00	法律相談に関する初任者研修会	法律相談運営委員会審査部会委員	弁護士会館12階講堂		当会会員
51	2018年11月13日	火 18:00~20:00	パネルディスカッション「現役常勤監査役に聞く監査役の実務」	未定 (味の素株式会社常勤監査役) 三島一隆 (富士フイルムホールディングス株式会社常勤監査役) 土成敬司 辻祐一郎 (第一東京)	弁護士会館12階講堂		当会会員
52	2018年11月16日	金 18:00~20:00	平成30年度秋季法律実務研修専門講座「誰もが知るべき税法の知識」④「消費税関係について」	嶋協 (税理士)	弁護士会館3階会議室	¥1,000	当会会員
53	2018年11月19日	月 18:00~20:00	医療観察法付添人研修会	任介辰哉 (東京地裁刑事11部判事)	弁護士会館10階1003号室		三會会員
54	2018年11月20日	火 17:00~19:00	平成30年度成年後見初任者研修	小野田朋恵 藤田和馬 (第一東京)	弁護士会館3階会議室		当会会員
55	2018年11月20日	火 18:00~20:00	「情状鑑定について~臨床心理士との協働を考える~」	村尾泰弘 (立正大学教授)	弁護士会館10階1006号室		三會会員
56	2018年11月26日	月 18:00~20:00	三會労働問題研修会「外国人の労働問題に対処する際の留意点 (仮)」	指宿昭一 (第二東京)	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌBC		三會会員
57	2018年11月29日	木 15:00~17:00	家事法制委員会研修会 「民法 (相続関係) 改正に関する研修会」D VD研修会		弁護士会館12階講堂		当会会員
58	2018年11月29日	木 18:00~20:00	家事法制委員会研修会 「民法 (相続関係) 改正に関する研修会」D VD研修会		弁護士会館12階講堂		当会会員
59	2018年11月30日	金 18:00~20:00	第三者委員会担当弁護士登録義務研修会	佐藤順哉 白井真 高山梢 (第一東京) その他未定	弁護士会館12階講堂		当会会員
60	2018年12月 3日	月 15:00~17:30	インターネットセキュリティを専門家に学ぶ 弁護士業務妨害の視点から	鳥越真理子 (NRIセキュアテクノロジーズ株式会社) 関仁田裕美 (一般社団法人日本サイバー犯罪対策センター (JCS))	弁護士会館5階502会議室		三會会員及び神奈川県弁護士会会員
61	2018年12月 3日	月 18:00~20:00	三會自殺対策研修会「自殺問題の現状、自殺予防のためにできること~自殺がなくなる社会の実現のために~」	斎藤環 (医師 大学院教授)	弁護士会館12階講堂		三會会員
62	2018年12月 4日	火 18:00~20:00	東京三會合同研修「遺産分割の実務」	藤枝祐人 (東京家庭裁判所裁判官)	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三會会員
63	2018年12月 5日	水 14:00~16:00	"Free Speech Challenges in the Modern US Political Landscape" 「現代米国の政治的状況における言論の自由の挑戦」	Erwin Chemerinsky (カリフォルニア大学バークレー校ロースクール学部長)	弁護士会館12階講堂		当会会員
64	2018年12月 6日	木 18:00~20:00	平成30年度成年後見指定研修④	佐藤米生 井上明子 黒田昌宏 増尾知恵 (第一東京)	弁護士会館3階会議室		当会会員

研修日程一覧

日程	曜日	時間	研修会名	講師	会場	受講料	対象
65	2018年12月 6日	木 18:00～20:00	平成30年度民暴研修会	民事介入暴力対策委員会委員	弁護士会館12階講堂		当会会員
66	2018年12月 7日	金 10:00～12:00	研修会「審査補助員・指定弁護士の職務について」	神洋明（第一東京）山下幸夫（東京）	弁護士会館12階講堂		三会会員
67	2018年12月 7日	金 18:00～20:00	裁判官から見た弁護人の公判活動～裁判員裁判を含む～	島田一（東京地裁部総括判事）	弁護士会館3階会議室		三会会員
68	2018年12月10日	月 17:00～19:00	平成30年度第2回「遺言・相続問題研修会」	神吉康二（法務省民事局）	弁護士会館3階会議室		当会会員
69	2018年12月11日	火 16:00～18:00	企業行動憲章改定及び実行の手引きに関する研修会	関正雄（横田建設実行部憲章改定タスクフォース代表、損害賠償ソリューション日本弁護士会法務部副代表）	弁護士会館12階講堂		当会会員
70	2018年12月19日	水 18:00～20:00	三会労働問題研修会「働き方改革をふまえたテレワーク制度等の柔軟な働き方の実現に向け規則上留意すべき点（仮）」	末啓一郎（第一東京）	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三会会員
71	2019年 1月17日	木 18:00～20:00	環境法セミナー「再エネ特措法改正後の実務状況及び里山里海と再エネの共生について」	鎌田和也（農林水産省）福原清彦（株式会社レノ/物産安食）藤江優一郎（いずみ自然エネルギー（株）代表取締役）荻井洋也（他（第一東京））	弁護士会館12階講堂		当会会員
72	2019年 1月22日	火 18:00～20:00	法律相談に関する初任者研修会	法律相談運営委員会審査部会委員	弁護士会館12階講堂		当会会員
73	2019年 1月22日	火 18:00～20:00	外国人刑事事件の基礎知識と実務上のポイント	金岡繁裕（愛知県）	弁護士会館10階1003		三会会員
74	2019年 1月23日	水 15:00～17:00	第三回クレサラ相談担当者義務研修会	田中信一郎 藤田和馬（第一東京）	弁護士会館3階会議室		当会会員
75	2019年 1月23日	水 18:00～20:00	外国人の退去強制・在留資格・仮放免・難民認定に関する訴訟について	東京地方裁判所行政部判事	弁護士会館3階会議室		三会会員
76	2019年 1月25日	金 15:00～16:45	クレサラ事件処理研修会 新人研修①総論・任意整理	藤田和馬 中山弘基（第一東京）	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三会会員
77	2019年 1月28日	月 17:00～19:00	冬期消費者セミナー	田村幸一（仙台弁/前高松高裁長官）	弁護士会館12階講堂		当会会員
78	2019年 1月28日	月 18:00～20:00	三会労働問題研修会「労働事件の法律相談・受任から解決まで（使用者側）」	増田陳彦（第一東京）	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三会会員
79	2019年 1月29日	火 18:00～20:00	東京三会合同研修「保全の実務」	小川直人（東京地方裁判所民事第9部判事）	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三会会員
80	2019年 1月31日	木 18:00～20:00	「男女共同参画基本計画と今後の委員会活動の活性化」	木下潮音 小林讓二 佐藤 泉 平岩利文 松田由貴（第一東京）	弁護士会館12階講堂		当会会員

研修日程一覧

日程	曜日	時間	研修会名	講師	会場	受講料	対象
81	2019年 2月 4日	月 18:00～20:00	独禁法基礎講座①〈全体概要編〉	内田清人 未定（第一東京）	弁護士会館12階講堂		当会会員
82	2019年 2月 4日	月 18:00～20:00	宅地建物取引業者の説明義務に関する研修会	司法研究委員会宅地建物取引研究部会委員	弁護士会館3階会議室		当会会員
83	2019年 2月 5日	火 18:00～19:30	平成30年度第5回 若手会員スキルアップ研修 「ベンチャー企業の立ち上げ、投資などについて」	小川周哉（第二東京）	弁護士会館12階講堂		当会会員
84	2019年 2月 6日	水 18:00～20:00	刑事弁護研修会（起訴前弁護編）	西美友加 三浦繁樹（第一東京）	弁護士会館12階講堂		当会会員
85	2019年 2月 7日	木 18:00～20:00	刑事弁護研修会（第一審弁護編）	西美友加 三浦繁樹（第一東京）	弁護士会館12階講堂		当会会員
86	2019年 2月 7日	木 18:00～20:00	検察官から見た弁護活動～裁判員裁判事件を中心として～	石井壯治（東京地方検察庁公判部副部長）	弁護士会館3階会議室		三会会員
87	2019年 2月 7日	木 18:00～20:00	三会障害者等刑事弁護研修「障害者刑事弁護の基礎」	三会障害者等刑事問題検討協議会委員	弁護士会館10階1006号室		三会会員
88	2019年 2月 8日	金 14:00～16:00	税務講習会	牛嶋勉 武田涼子 片平享介（第一東京）	弁護士会館3階会議室		当会会員及び当会会員の事務所職員
89	2019年 2月14日	木 18:00～20:00	第三者委員会担当弁護士登録義務研修会	佐藤順哉 白井真 高山梢（第一東京）	弁護士会館12階講堂		当会会員
90	2019年 2月15日	金 17:30～20:30	裁判員裁判研修入門編	板橋喜彦 森岡かおり 工藤杏平（第一東京）	弁護士会館12階講堂		当会会員
91	2019年 2月18日	月 18:00～20:00	医療観察法付添人研修会	竹村真史（東京）ほか1名（予定）	弁護士会館10階1003号室		三会会員
92	2019年 2月19日	火 18:00～20:00	東京三会合同研修「執行の実務」	塚原聡（東京地方裁判所民事第21部判事）	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三会会員
93	2019年 2月19日	火 18:00～20:00	子ども法委員会 少年事件の実務研修会～裁判官・調査官からみた付添人活動～	山崎弘道（元横浜家範少年主任調査官）手塚弘子（元東京家庭裁判所主任調査官）清水亜希（第一東京）	弁護士会館12階講堂		当会会員
94	2019年 2月20日	水 18:00～20:00	景品表示法の表示規制に関する入門研修会	司法研究委員会独占禁止法研究部会委員	弁護士会館3階会議室		当会会員
95	2019年 2月23日	土 13:00～17:00	東京三会合同研修「破産管財人研修」	永谷典雄 橋本政和（東京地裁民事第20部）柴田祐之 野田聖子（第一東京）	弁護士会館2階ｸﾞﾗﾌ		三会会員
96	2019年 2月25日	月 19:00～21:00	研修会 フランス労使関係/雇用関係の特徴～フランス・労働法改革の理解のために～	細川良（独立行政法人労働政策研究・研修機構 副主任研究員）	弁護士会館12階講堂		当会会員

営利業務従事届出書

	届出番号	年第			号
ふりがな	届出年月日	年	月	日	
氏名	新規届出・ 変更届出の別		新規		変更
ふりがな	届出事項の別		会規 第2条 第1号		会規 第2条 第2号
職務上の氏名		登録番号			
変更届出の 場合	新規届出時の届出年月日	年	月	日	
	変更する事項の別	①	②	③	④ ⑤ ⑥
営利業務従事・ 就任予定時期	年 月 日				
自ら営利を目的 とする業務を営 もうとするとき (会規第2条第1 号)	①商号				
	②当該業務の内容				
営利を目的とす る業務を営む者 の取締役、執行 役その他業務を 執行する役員又 は使用人になろ うとするとき (会規第2条第2 号)	③当該業務を営む者 の商号若しくは名 称又は氏名	商号			
		名称			
		氏名			
	④当該業務を営む者 の本店若しくは主 たる事務所所在 地又は住所	本店所在地			
		主たる事務 所所在地			
		住所			
⑤当該業務の内容	別紙登記事項証明書記載のとおり				
⑥取締役、執行役そ の他業務を執行す る役員になろうと する際の役職名 及び使用人の別	代表取締役		取締役		
	執行役		使用人		
	その他(役職名)		

※変更の場合は、変更のあった事項だけでなく、変更のない事項もご記入ください。

第一東京弁護士会会長 殿

上記のとおりお届けいたします。

年 月 日

届出会員 事務所住所

TEL ()

氏名

印

(新規・再登録者用)

入会（登録）手続き案内

第一東京弁護士会
会員課(3595-8580)

1. 入会申込から登録までの順序について
 - (1) 入会申込から1週間以上経過した後の常議員会で審査します。
 - (2) 常議員会での承認及び日弁連への進達後1週間が経過した後の日弁連常務理事会又は主査理事会で審査します。
 - (3) 日弁連で承認になりますと、同日付け以降で弁護士名簿に登録され、同時に当会へ入会し、弁護士業務を開始できることとなります。
2. 入会申込（登録申請）関係提出書類について
 - ・ 次の必要部数は日弁連への登録請求に必要な部数を含んでおります。
 - ・ なお、書類の補正等をお願いすることがございますので、入会申込書類提出に際しては、書類作成に使用されたご印鑑を持参ください。
- (1) 入会申込書 1通・・・紹介者（当会会員） 1名の署名・捺印が必要です。

(2) 弁護士名簿登録請求書 3枚複写（各頁に押印）

(3) 履歴書 2通（日弁連用1通及び一弁用1通）

- ・ 学歴（大学部学科及び大学院）、卒業年月日
- ・ 資格に関わる事項（司法修習終了日等）
- ・ 職歴、その年月日（始期及び終期）

※ 判事・検事・公証人の方は任務地につき詳しくご記入下さい。
（記載しきれない場合は、別紙を添付の上、割印をお願いします。）

※再登録の方は、過去の弁護士登録日、登録取消日及び所属会を明記して下さい。

- ・ 賞罰の有無
該当事項がない場合は、必ず「なし」と記載してください。
確定した有罪判決に限らず、不起訴処分となった事件や、少年法による保護処分、公務員や司法修習生における懲戒処分、訓告や注意処分の内容及び罰条（罪名）を日付とともに記入してください。

(4) 戸籍謄本、戸籍抄本又は氏名・本籍及び生年月日の記載を証明する戸籍事項証明書のうちいずれか（3か月以内に交付のもの）…原本2通

- ・ 本籍地役場から取得して下さい。

裏面へ続く

(5) 弁護士となる資格を証明する書面（※証明書は各2通・3か月以内に交付のもの）

- ① 司法修習終了者・・・同法修習終了證書（原本）又は修了証明書（最高裁発行）
- ② 判事・検事退官者・・・①に加えて在職証明書（最高裁・法務省発行）
- ③ 公証人退職者・・・①に加えて公証人就任辞令及び公証人以前の在職証明書
- ④ 法第5条資格認定者・・・①の代わりに法務大臣認定通知書（原本）

(6) 身分証明書（3か月以内に交付のもの）・・・原本2通

- ・ 法第7条第5号に該当しない（破産者及び禁治産・准禁治産者でない）ことの証明書です。
- ・ (4) と同時に本籍地役場から取得して下さい。

(7) 登記されていないこととの証明書（3か月以内に交付のもの）・・・原本2通

- ・ 法第7条第4号に該当しない（成年被後見人又は被保佐人でない）ことの証明書です。
- ・ 登記されていないこととの証明書申請書をご利用いただき、法務局から取得して下さい。
- ・ 本籍欄は必ず記載して下さい（丁目番地等は戸籍記載のとおり正確に記入して下さい）。

(8) 誓約書 3枚複写（各頁に押印）

(9) 写真 3葉（身分証明書発行申請をやる場合は5葉）

- ・ 縦4cm×横3cm、3か月以内に撮影されたもの、裏に氏名をご記入願います。

(10) 弁護士記事仕様希望届

(11) 携帯電話番号・メールアドレス届出書

(12) 身分証明書発行申請書（提出任意）・・・(10)で改造希望かつB選択の場合は提出必須

改更受検の方

- ・ 「弁護士名簿登録取消通知」をお持ちの方は持参ください。
- ・ 記事改造希望の場合は、(10)ではなく「記事改造希望届」を提出いただきます。
- ・ 身分証明書発行を希望される場合は、弁護士登録後に行ってください。

3. 入会申込に必要な費用について
入会申込書をご提出の際にご持参下さい。

- (1) 入会金・・・・・・・・・・30,000円
- (2) 日弁連登録料・・・・・・・・30,000円（但し、当年度修習終了者は10,000円）
- (3) 登録税（収入印紙）・・60,000円分（弁護士名簿登録請求書1枚目に貼付）

入会申込書

ふりがな	ふりがな	年	月	日
氏名	職務上の氏名	(西暦)	月	日
*職務上の氏名欄は、新に弁護士にのみならず、既に弁護士として職務上の氏名を使用している場合にのみ記載する。				
本籍	(〒 -)			
事務所	(マンシヨン・ビル名)			
事務所名				
電話	() FAX ()			
携帯電話	() E-mail () @			
住所	(〒 -)			
電話	(マンシヨン・ビル名)	FAX ()		

私は貴会に入会致したいので、ご承認の上、弁護士名簿登録（換え）請求書をご進達下されたたく下記書類等を添付して申込致します

平成 年 月 日 申込者 (印)

第一東京弁護士会

会長 殿

- <添付書類>
- 法4条・法5条
 1. 弁護士名簿登録請求書 2通
 2. 履歴書(自筆通封一併用) 各1通
 3. 戸籍謄本(外国籍の者については、外国人住民に係る住民票の写し)、戸籍抄本又は氏名、本籍及び生年月日の記載を証明する書面 2通
 4. 弁護士との資格を証明する書面 2通
 5. 弁護士法第7条各号の1に該当しない旨の証明書 2通
 6. 弁護士法第12条第1項各号及び第2項に関する事項に関する書面 2通
 7. 宣誓書 3葉
 8. 写真(最近3ヶ月以内に撮影したもの)
- 登録換え
 1. 弁護士名簿登録請求書 2通
 2. 履歴書(一併用) 1通
 3. 戸籍謄本(外国籍の者については、外国人住民に係る住民票の写し)、戸籍抄本又は氏名、本籍及び生年月日の記載を証明する書面 1通
 4. 弁護士法第7条各号の1に該当しない旨の証明書 1通
 5. 弁護士法第11項各号及び第2項に関する事項に関する書面 2通
 6. 弁護士法第10条第2項に規定する届出に関する書面 2通
 7. 宣誓書 2葉
 8. 写真(最近3ヶ月以内に撮影したもの) 3葉

紹介者会員

承認年月日	年 月 日	進達年月日	年 月 日
登録年月日	年 月 日	登録番号	第 号
登録換え年月日	年 月 日	備考	

第1号①書式(第2条関係) 且弁連提出用

弁護士名簿登録請求書

平成 年 月 日

日本弁護士連合会会長 殿

請求者 印

私は、弁護士名簿に登録されたく、弁護士法第9条及び日本弁護士連合会会則第19条の規定により必要書類を添付して請求します。

ふりがな		性別	
氏名		生	
本籍 (外国籍の者は 国籍を記入)			
弁護士であったことの有無 (登録取消し時の登録番号)	() 有 () 無		
事務所 (マンシヨン・ビル名) (事務所名)			
電話	() FAX ()		
住所	(〒 -)		
電話	(マンシヨン・ビル名)	FAX ()	
入会希望 弁護士会		FAX ()	弁護士会

添付書類

1. 履歴書及び写真(無帽・無背景 4cm×3cm)
2. 戸籍謄本(外国籍の者については、外国人住民に係る住民票の写し)、戸籍抄本又は氏名、本籍及び生年月日の記載を証明する書面(司法修習終了後引き継ぎ登録する者を除く。)
3. 弁護士法第7条各号の1に該当しない旨の証明書
4. 弁護士法第12条第1項各号及び第2項に関する事項に関する書面
5. 弁護士法第11項各号及び第2項に関する事項に関する書面
6. 弁護士であった者については、登録取消し前の弁護士名簿に登録されていた者と同一人であることを証する書類

職務上の氏名を使用しようとする者は、職務上の氏名の届出書・使用許可申請書(第6号書式)を併せて提出する。

履 歴 書

本籍				写真 背紙なし 縦サングラ ス不可 3cm×4cm 黒・カラー ずれでも可
氏名				
生年月日	昭和	(西暦)	年	月 日
住所(自宅)				
履 歴				
学 歴	S H (西暦)	年 月 日	大学 学部	学科卒業
	H (西暦)	年 月 日	大学法科大学院修了	
	S H (西暦)	年 月 日		
職 歴	H (西暦)	年 月 日	司法試験合格	
	H (西暦)	年 月 日	司法修習終了(終了証書の交付日)	
	S H (西暦)	年 月 日		
	S H (西暦)	年 月 日		
	S H (西暦)	年 月 日		
賞 罰				

以上のとおり相違ありません

平成 年 月 日

氏 名

印

<一并用>

履 歴 書

本籍				M・T S・H (西暦)	年 月 日
氏名				生年月日	
自宅住所	(マンション・ビル名)				
履 歴					
	年 月 日	事 項			
学 歴	S H (西暦)	年 月 日			
	S H (西暦)	年 月 日	(法科大学院修了)		
	S H (西暦)	年 月 日			
資 格	S H (西暦)	年 月 日	司法試験合格		
	S H (西暦)	年 月 日	司法修習終了(第 期司法修習生)		
職 歴	自 S H (西暦)	年 月 日			
	至 S H (西暦)	年 月 日			
	自 S H (西暦)	年 月 日			
	至 S H (西暦)	年 月 日			
歴	自 S H (西暦)	年 月 日			
	至 S H (西暦)	年 月 日			
	自 S H (西暦)	年 月 日			
	至 S H (西暦)	年 月 日			
賞 罰	S H (西暦)	年 月 日			
	S H (西暦)	年 月 日			

以上のとおり相違ありません

平成 年 月 日

氏 名

印

新規登録弁護士研修履修義務確認書

第一東京弁護士会
会長 殿

本 籍

住 所

氏 名 _____ 印

氏 名

生

私は、第一東京弁護士会への入会にあたり 第一東京弁護士会会則、諸規則に基づき、下記の研修を指定された方法により、登録の日より1年以内に履修する義務があります。

私は、

- 1 弁護士法第7条各号のいずれにも該当しないこと
- 2 弁護士法第12条第1項各号及び第2項に掲げる事項に該当しないことを誓約いたします。

記

- 1、 弁護士の綱紀及び倫理に関する研修（倫理研修）
- 2、 新規登録弁護士研修
 - (1) 集合研修
 - ①新入会員研修会
 - ②選択項目の受講
 - (2) 個別（実務）研修
 - ①法律相談研修
 - ②国選弁護（被疑者段階・被告人段階）研修
 - (3) 会務研修

平成 年 月 日

(4) その他、新規登録弁護士に対して履修義務を課された研修

印

本人

以上

新規登録弁護士研修協力確認書

当社は、当社に勤務もしくは勤務予定の_____君の貴会登録にあたり、
 同人が貴会及び日本弁護士連合会の会則、規則等に則って、新規登録弁護士研修を履修することを尊重し、これに協力します。

平成 年 月 日

会 社 名 _____

代 表 者 役 職 及 び 氏 名 _____

担 当 者 部 署 及 び 担 当 者 氏 名 _____ 印

第一東京弁護士会 _____ 印

会 長 殿

(備考)

- ・代表者役職及び氏名とは代表取締役であり、捺印をお願いします。代表取締役印差し支えの場合は、社印でも結構です。
- ・担当部署及び担当者氏名とは人事部・総務部等の人事・労務管理を所管する部署の責任者(後職)のことです。

本会は、業務上取得した会員及び入会申し込みをした者の個人情報(写真を含む)につきましては、弁護士法、日本弁護士連合会及び本会の会則・会規・規則等に定める事務手続き、その他本会の事業、会務活動全般(委員会及びそれに準ずる諸活動等)並びに諸記録等管理を目的として利用します。また、個人情報の第三者への提供につきましては「会員情報の取り扱いに関する規則」に基づいて提供しております。

なお、本会では、新入会員について、入会後に会報誌を通じて全会員に紹介をしておりますが、紹介する事項として従来より、氏名、登録番号、事務所住所、事務所電話・Fax番号のほか、①写真②出身校③直前の職歴(修習生を除く)を掲載する慣例となっております。①②③の全部または一部の掲載を同意されない場合は、お手数でも文書で下記事務局までお申し出下さい。

また、日本弁護士連合、各弁護士連合、各弁護士会及び本会が相当と認める団体である東京都弁護士協同組合、東京都弁護士健康保険組合等に対しても前記「会員情報の提供の取り扱いに関する規則」に基づいて、個人情報の提供をすることがあります。

《問い合わせ先》

第一東京弁護士会 会員課 TEL 03-3595-8580

◆日本弁護士連合会が取得する会員の個人情報について

《取得した会員情報の利用目的》

本会が取得した弁護士、弁護士法人、外国法事務弁護士、沖縄弁護士、準会員の会員情報につきましては、弁護士法、会則、会規、規則の定める事務手続、事業その他本会の会務活動全般（委員会及びそれを準ずる諸活動等）及びその過去の記録等の管理を目的として必要な範囲で利用します。

また、保有する会員情報は個人を特定できない状態に処理したうえで、統計として公表することがあります。

《本会が定める個人情報に関する規則等》

本会は個人情報の適切な管理を行うために個人情報保護方針、個人情報保護規則を定めています（個人情報保護方針は、URL <http://www.nichibenren.or.jp/copyright/privacy.html> 個人情報保護規則は、URL http://www.nichibenren.or.jp/library/ja/common/data/kozinyouhou_kisoku.pdf）。

《会員情報の公表》

市民による弁護士へのアクセス、非弁による法律事務取扱いの禁止等の要請により、会員情報の一部項目を会員名簿や日弁連ホームページなどで広く一般に公表します（会員情報の提供の取扱いに関する規則）。

氏名に外字を使用している場合の表記について（お願い）

日本弁護士連合会事務総長

弁護士法第8条に定める弁護士名簿に記載する弁護士の氏名の表記は、戸籍又は外国人住民に係る住民票記載の文字を用いています。また、外国弁護士による法律事務の取扱いに関する特別措置法第24条第1項に規定する外国法事務弁護士名簿に記載する外国法事務弁護士の氏名の表記は、法務省発行の承認通知書記載の文字を用いています。戸籍、外国人住民に係る住民票又は法務省発行の承認通知書記載の氏名に旧字・異体字・俗字・略字等のいわゆる外字を使用している場合は、下記のとおり取り扱いますので御確認ください。

なお、外字の使用を希望する場合は、当連合会審査第一課までお申し出ください。

記

- 1 「会員名簿」、「自由と正義」、日弁連及び委員会が発行する印刷物、会員宛通知、日弁連ホームページ並びに身分証明書における氏名表記は、JIS規格（JIS2004）で定められた第一水準、第二水準（正字）に変換した文字による。
- 2 日弁連が発行する登録等証明書における氏名表記は、弁護士の場合は戸籍又は外国人住民に係る住民票、外国法事務弁護士の場合は法務省発行の承認通知書記載の文字による。

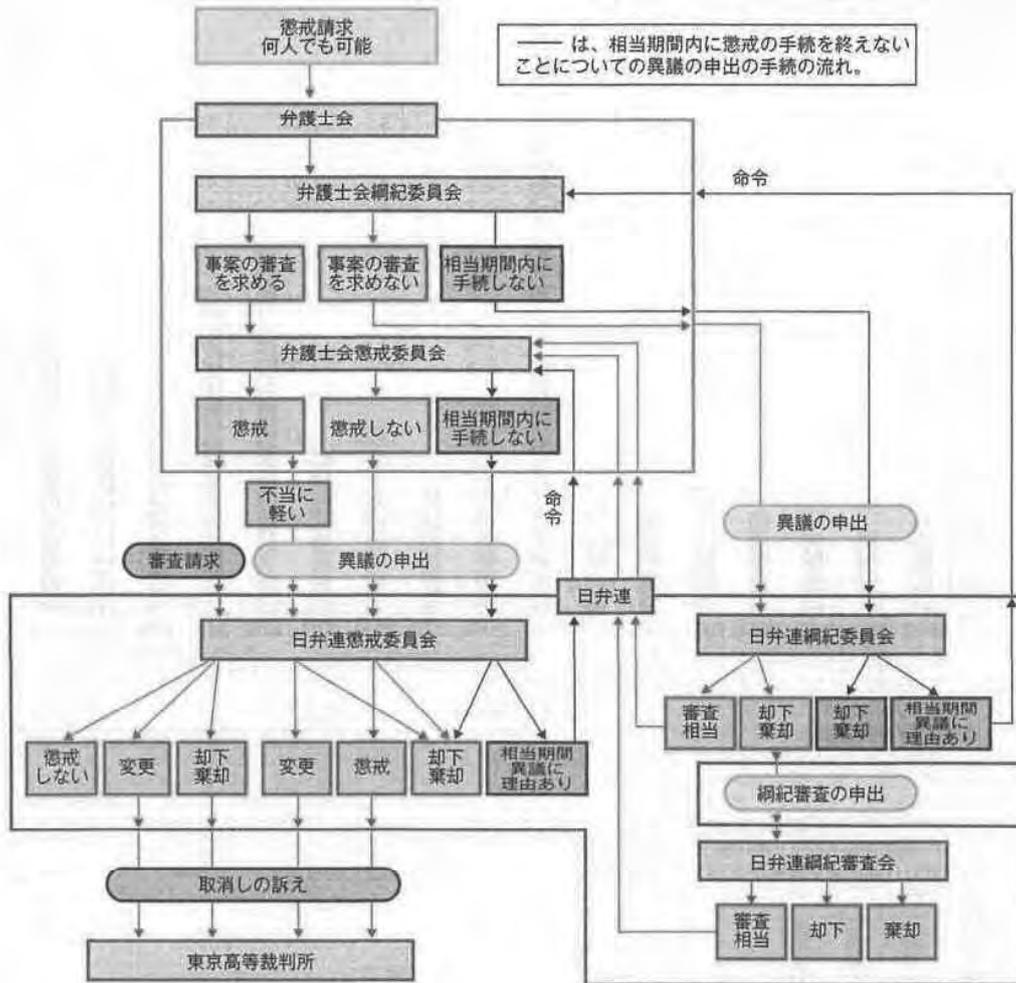
○お問い合わせ先○

日本弁護士連合会 審査部審査第一課
TEL: 03-3580-9841

個人情報保護管理者

日本弁護士連合会事務総長

弁護士の懲戒手続の流れ



【注】 1. 日弁連及び弁護士会の請求に基づく手続は除く。
 2. 各委員会の議決に基づく日弁連及び弁護士会の決定は除く。

※ 出典：日本弁護士連合会発行 弁護士白書 2017年度版

資料 6

平成30年度
第一東京弁護士会新入会員研修会

平成31年1月16日（水）

場所：弁護士会館 2階講堂 クレオ

9:30～10:00	30分	受 付
10:00～10:10	10分	日弁連 会長挨拶 : 菊地 裕太郎 (日弁連会長)
10:10～10:50	40分	新人弁護士の心構えと研修の目的について 登録後1年以内に履行する研修の説明 (集合研修・個別研修・委員会研修の説明) : 神田文浩 (総合研修センター 委員)
10:50～11:00	10分	休 憩 ～各種提出書式記入時間～
11:00～11:10	10分	公益活動・会費・団体生命保険について : 矢野 領 (副会長)
11:10～11:15	5分	国民年金基金について : 菅野 智巳 (日本弁護士国民年金基金代議員/当会会員)
11:15～11:20	5分	弁護士国民健康保険組合の説明 : 矢嶋 智和 (東京都弁護士国民健康保険組合事務局長)
11:20～11:25	5分	弁護士協同組合について : 脇 奈穂子 (東京都弁護士協同組合 専務理事/当会会員)
11:25～11:30	5分	日弁連法務研究財団について : 高須 順一 (日弁連法務研究財団 常務理事)
11:30～11:35	5分	日本弁護士政治連盟について : 早稲田 祐美子 (日本弁護士政治連盟東京本部本部長)
11:35～11:40	5分	図書室の利用について : 菅野 智巳 (図書委員会 委員長)
11:40～12:00	20分	弁護士法第23条の2による照会について : 村田 和績 (弁護士業務改革委員会第8部会 部会長)
12:00～13:00	60分	休 憩 ・ 昼 食 (お弁当を用意します。)
13:00～13:45	45分	刑事弁護について (事件受任の心構え 当番・国選を中心に) : 実野 現 (刑事弁護委員会 副委員長) 飯野 雅秋 (刑事弁護委員会 副委員長)
13:45～14:00	15分	国選弁護人契約弁護士に関して : 小林 剛 (法テラス東京地方事務所副所長)
14:00～14:10	10分	休 憩 ～各種提出書式記入時間～
14:10～14:40	30分	少年事件を始めるにあたって : 木田 飛鳥 (子ども法委員会 委員)
14:40～15:00	20分	法律相談並びにクレサラ相談について : 神田 友輔 (法律相談運営委員会 委員)
15:00～15:10	10分	災害対策について : 神田 友輔 (災害対策委員会 委員長)
15:10～15:20	10分	休 憩 ～各種提出書式記入時間～
15:20～15:35	15分	依頼者の本人特定事項の確認及び記録保存等に関する規程について : 十時 麻衣子 (日弁連司法調査室嘱託)
15:35～15:55	20分	人権・弁護士による人権侵害の注意点について ～セクハラ・パワハラを中心に～ : 田中 早苗 (日弁連人権擁護委員会 委員)
15:55～16:05	10分	男女共同参画への取組みについて : 金野 志保 (男女共同参画推進本部副本部長) 永塚 良知 (男女共同参画推進本部副本部長)
16:05～16:15	10分	班制度及びメーリングリスト加入の説明 (班ゼミ制度の説明) : 杉本 拓郎・寺前 翔平 (総合研修センター 委員) 加藤 貴子・大野 薫 (若手会員委員会 委員)
16:15～17:00	45分	～各種提出書式記入時間～ 【必ずこの時間内に記入を終えて下さい】
17:05～		71期班別懇親会 (各班毎に集合して下さい。)

平成31年1月17日（木）

場所：弁護士会館 2階講堂 クレオ

12:30～13:00	30分	受 付
13:00～13:10	10分	第一東京弁護士会 会長挨拶 : 若林 茂雄 (当会会長)
13:10～13:40	30分	人権・弁護士としての心構え : 鮎川 一信 (人権擁護委員会 委員長)
13:40～14:10	30分	民事法律扶助制度の利用について : 亀井 時子 (法テラス東京地方事務所副所長)
14:10～14:20	10分	休 憩 ～各種提出書式記入時間～
14:20～15:15	55分	現代社会における法曹の役割・弁護士自治・会務活動 (社会還元活動について) : 村越 進 (元日弁連会長 元当会会長)
15:15～15:25	10分	休 憩 ～各種提出書式記入時間～
15:25～16:15	50分	パネルディスカッション ～若手弁護士の体験談～ コーディネーター : 神田文浩 (当会会員) ほか
16:15～16:25	10分	休 憩 ～各種提出書式記入時間～
16:25～16:45	20分	弁護士への業務妨害について : 河口 仁 (弁護士業務妨害対策委員会 委員)
16:45～16:50	5分	閉会の挨拶 : 池内稚利 (総合研修センター委員長)
17:00～17:30		宣誓式
17:30～18:00		会場準備【71期のみ班幹事選任 (各班毎に集合してください)】
18:00～20:00		新入会員歓迎会

※倫理研修は、平成31年3月6日（水）12:30～14:30又は15:30～17:30です(受講時間・受講会場は、追って個別に指定)。

資料 7

提出先:総合研修センター新規登録弁護士研修部会
F A X:03-3595-8577

実務講座一覧表

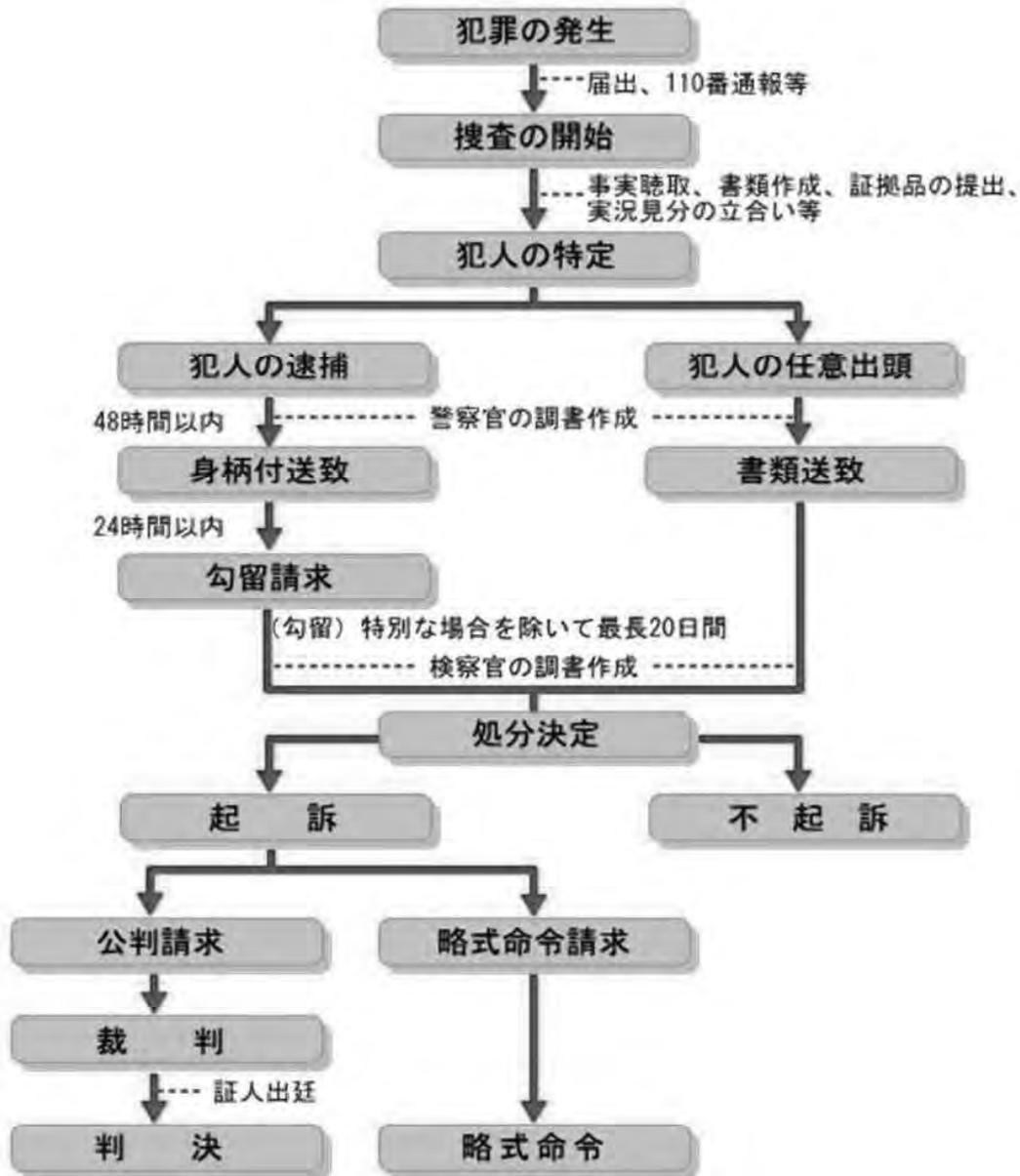
受講を希望する講座を選択し「受講希望」欄に○印を記載し、総合研修センターにご提出ください。
各自の受講予定は手帳等にご記入下さい。
なお、受講希望に変更が生じた場合には、必ず開催日の2日前までにご連絡下さい。
分野は新規登録弁護士研修マニュアル○ページをご確認ください。

	日時	開催場所	テーマ	分野	講師	受講希望
1	2019/2/8(金) 18:00~20:00	3階会議室	法律相談技術・ 交渉技術	10	鈴木 雅之 会員	
2	2019/2/12(火) 18:00~20:00	3階会議室	労働法入門	6	木下 潮音 会員	
3	2019/2/28(木) 18:00~20:00	3階会議室	税務実務入門	9	業務改革委員会 第1(税務)部会	
4	2019/3/12(火) 18:00~20:00	3階会議室	企業法務入門	2	小磯 孝二 会員	
5	2019/4/1(月) 18:00~20:00	3階会議室	契約書レビュー入門	1 2	池内 稚利 会員	
6	2019/4/5(金) 18:00~20:00	12階講堂	交通事故入門	1	木曾 真吾 会員	
7	2019/4/8(月) 18:00~20:00	12階講堂	相続実務入門	3	櫻井 喜久司 会員	
8	2019/4/16(火) 18:00~20:00	12階講堂	民暴入門	1	民事介入暴力対策委員会	
9	2019/4/24(水) 18:00~20:00	12階講堂	離婚実務入門	3	神田 友輔 会員	
10	2019/5/9(木) 18:00~20:00	12階講堂	成年後見入門	3	神崎 美穂 会員	
11	2019/5/23(木) 18:00~20:00	12階講堂	知的財産権法入門	2	杉原 嘉樹 会員	
12	2019/6/4(火) 18:00~20:00	12階講堂	犯罪被害者支援入門	7	野尻 昌宏 会員	
13	2019/6/14(金) 18:00~20:00	12階講堂	少年法入門	7	子ども法委員会委員	
14	2019/6/24(月) 18:00~20:00	12階講堂	消費者法入門	1	消費者問題対策委員会	
15	2019/7/12(金) 18:00~20:00	12階講堂	刑事弁護経験交流会	7	刑事弁護委員会	

登録番号

氏名

刑事事件の流れ



(警視庁のホームページより転載 <http://www.keishicho.metro.tokyo.jp/sodan/shien/hanzai2.html>)

～ 編集後記 ～

「企業内弁護士 雇用の手引き」を発刊してから、早くも5年近くが経過しようとしていますが、おかげさまで多くの方にご覧いただけているようです。このたび初めての改訂を行い、「第二版」として発刊することといたしました。今回の「第二版」では、資料・データ等のアップデートにとどまらず、企業内弁護士をめぐる最新の論点についても加筆することといたしました。委員会でも活発な議論があり、英知を結集して、かなり良いものができたと自負しております。編集に参加していただいた委員各位には感謝申し上げます。

雇用の手引きの発刊当初と比べ、企業内弁護士の数は飛躍的に増加しています。業種・業務内容だけでなく、勤務形態なども多様になってきています。この手引きが、企業内弁護士の雇用を検討している事業者および企業内弁護士への道を検討している皆さんにとっての「道しるべ」となり、企業内弁護士のさらなる普及と活動領域の拡大、そして何より弁護士資格の有意義な活用へとつながることを期待してやみません。

平成31年3月

第一東京弁護士会 組織内弁護士委員会

「企業内弁護士 雇用の手引き」編集長 檜山正樹

第一東京弁護士会 組織内弁護士委員会

委員長 池内 稚利

副委員長 藤本 和也 檜山 正樹
古川 直裕 上野 陽子

委員数 約90名

(平成31年3月現在)

企業内弁護士雇用の手引き

発行 平成 26 年 8 月 25 日 (初版)
平成 31 年 3 月 20 日 (第二版)

第一東京弁護士会
〒100-0013 東京都千代田区霞が関1-1-3
TEL 03-3595-8333
FAX 03-3595-8577

編集 第一東京弁護士会 組織内弁護士委員会

印刷 株式会社キリシマ印刷
