

会社を強くする! 弁護士活用術

水室昭彦

元商事法務研究会理事。
1952年生まれ。中央大学法学部卒。月刊Credit&Law元編集長、『全国法律事務所ガイド』等の出版企画を通じて多数の弁護士と交流。



第15回 企業への就職と転職

弁護士を採用する際の懸念は?

企業が弁護士を採用する場合、一般社員の採用に比べ、有資格者である弁護士であるがゆえの懸念事項がいくつかあります。

まず、弁護士としてのスキルはどの程度なのかが最重要事項になります。また、実務経験の有無によっても異なりますが、中途採用の場合はどのようなキャリアを積んできたのか。特に、小規模法律事務所からの転職の場合には、はたして企業に馴染むのか、コミュニケーション能力に問題はないか、すぐに転職してしまうのではないか。さらには、有資格者であることから、給与等待遇についても企業にとって気になるところです。

会社法務部【第11次調査】によると、懸念される事項(10項目)を挙げ、法実務未経験者・経験者双方を対象に聞いたアンケート調査の結果は、①給与等待遇、②企业文化や企業風土に対する理解、③組織人としての意識、④ビジネスセンス、⑤転職のリスク、⑥法務部門以外への配属の難しさ、に回答が集中しています。それ以外の項目(弁護士会費の負担、弁護士会活動や個人事件の受任等による業務への影響、他の法務担当者への影響)については少数に留まっています。

企業の採用基準に関しては、「企業法務で求められる人物像として、『会社のカルチャーに合うか』が重要で、予備試験や司法試験の順位が少しごらい高いことよりも、TOEICの点数が優れているほうが価値がある」との指摘もあります(西田章『新・弁護士の就職と転職』(商事法務))。

また、待遇の考え方については、「一般の社員と変わらない」とする回答が最も多く、特別の待遇をする場合には、「弁護士会費を会社が負担する」、「資格手当等を支給する」が多く、その他として、「専門職制度を利用する」、「契約社員として採用する」となっています(NBL160号)。

<資料>企業内弁護士の年収(弁護士経験年数別)

	~5年	5~10年	10~15年	15年~	全 体
~500万円	7	3	0	0	10 (3.6%)
500~750万円	36	24	1	1	62 (22.5%)
750~1,000万円	17	41	17	3	78 (28.3%)
1,000~1,250万円	4	28	28	3	63 (22.8%)
1,250~1,500万円	2	2	12	5	21 (7.6%)
1,500~2,000万円	0	8	8	6	22 (8.0%)
2,000~3,000万円	0	1	2	8	11 (4.0%)
3,000~5,000万円	0	0	1	5	6 (2.2%)
5,000万円~	0	0	0	3	3 (1.1%)
合 計	66	107	69	34	276 (100%)

日本組織内弁護士協会調査(2020.2実施)

企業内弁護士の年収(給与)

企業内(社内)弁護士の報酬等については、弁護士経験の長い部長以上の役職者については企業との交渉により決定されることが多いと思われますが、ほとんどの場合、他の社員と同じ待遇になっています。

日本組織内弁護士協会(JILA)の調査<資料>によると、750万円~1,000万円が最も多く(28.3%)、500万円~1,000万円が半数を占めています。これは、回答者の多くが弁護士経験の浅い弁護士であることが影響しているものと思われます。経験年数別では、年数と年収が比例していますが、特に年収が3,000万円を超える社内弁護士の多くは、役員や法律事務所で経験を積んだ後に外資系企業に転職するケース等が多いようです。

転職事例

一般的に、社内弁護士は転職が多いといわれています。企業間での転職、法律事務所の後に企業への転職、法律事務所と企業との間で転職するケース等さまざまなパターンがあります。

JILAのホームページをみると、役員(理事・監事)のプロフィールが掲載されており、平均して数社(事務所)程度転職していることがわかります。たとえば、理事長の榎原美紀弁護士のプロフィールは、以下のとおりです(NIBEN Frontier 2019年7月号)。

- ・1997年4月 弁護士登録(49期) センチュリー法律事務所(現:エル・アンド・ジョイ法律事務所)
- ・2002年9月 フレッシュフィールズブルックハウスデリンガー法律事務所
- ・2003年1月 米国カリフォルニア州弁護士登録
- ・2003年10月 パナソニック株
- ・2019年3月 フューチャー(株)社外取締役
- ・2019年6月~ユニバーサルミュージック合同会社

弁護士にとっては、キャリアパスとしての転職であっても、企業側からみると、業務に支障を生じることもあり得ますので、採用する際には十分な留意が必要となります。

弁護士会活動等

社内弁護士も弁護士である以上、弁護士会の諸規則により公益活動や弁護士研修等さまざまな義務を負っています。

- | |
|--|
| (a) 弁護士会費: 弁護士会費は所属する弁護士会によっても異なり、会員数が少ない地方の弁護士会ほど高くなる傾向があります。多くの場合、弁護士会費を所属企業が負担しています(全体の約85%)。 |
| (b) 弁護士研修: 新規登録研修や倫理研修等をはじめ各種研修があり、特に法律改正等最新の情報を得るために企業にとっても有用です(多くの場合、平日の勤務時間中に実施されます)。 |
| (c) 公益活動(プロボノ)ほか: 弁護士という職業に対する社会の信頼を得るために必要な活動になります。 |

これからの企業内弁護士

弁護士の増加や企業法務のニーズに伴い、社内弁護士も着実に増え、1~2年後には3,000人を超えることが予想されます。とりわけ女性弁護士の割合が高くなり、フレックスや在宅勤務等働き方も多様化するでしょう。中堅企業にとっても、社内弁護士の採用が珍しくなくなり、大企業の法務部においては、法務プレーヤーに留まらず、CLO(Chief Legal Officer 最高法務責任者)やGC(General Counsel 法務責任者)を増やすとともに、いかに経営に関与していくかが大きな課題といえます。