

インハウスローヤー

—企業内弁護士を中心に—

part 1 インハウスローヤーの役割と現状

part 2 インハウスローヤーに聞く

part 3 企業側から

2005（平成17）年4月1日、改正弁護士法が施行された。インハウスローヤーになるための許可制が撤廃され、大幅に自由化された。法科大学院開校や弁護士3000人時代到来といった話題の陰に隠れてしまった感もあるが、欧米諸国に大きく後れをとっている司法インフラの整備のために不可欠な改正であり、司法制度改革の一つの大きな成果というべきである。

法科大学院卒業生の輩出を間近に控えた昨今、企業のコンプライアンスに対する意識の高まりや、国際競争社会における企業防衛や戦略的法務の必要性の増大などを受けて、企業からも法曹界からもインハウスローヤーが大きな注目を浴びている。今回はこのインハウスローヤーを特集する。

part 1

インハウスローヤーの役割と現状

インハウスローヤーズネットワーク代表・東京弁護士会会員
梅田 康宏



インハウスローヤーとは

組織内弁護士とも訳されるインハウスローヤーは、日弁連の弁護士職務基本規程第50条によれば、「官公署又は公私の団体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」のことをいう。弁護士法の改正によって所属先が企業に限られなくなったことを受けて、従来の企業内

弁護士という訳語に代わって組織内弁護士という訳語が新たに創出されたのだが、実際には訳語ではなくインハウスローヤーないしはインハウスカウンセルという言葉そのものが定着してきている。

なお、インハウスローヤーによって設立運営される任意団体インハウスローヤーズネットワークでは、在職中一時的に弁護士登録を抹消している者についても、司法修習を終了していればインハウスローヤーとして扱い、会員資格を認めている。

インハウスのローヤーの役割

インハウスのローヤーの役割や性格はそれぞれの経験年数やポジションによって千差万別で一概に役割や性格を定義することは難しいが、インハウスのローヤーに期待されている主な役割を挙げるとすれば、①組織の中の法的問題点（コンプライアンス上の問題を含む）を的確に発見すること、②発見した問題点の改善策を検討し、簡単な問題については自分で解決すること、③解決しきれない問題については外部の適切な弁護士を選定し業務を依頼することである。

インハウスのローヤーは外部の弁護士と異なり、具体的な依頼がなくとも企業・組織の問題点を積極的に発見するという役割、そして、発見した問題について法的問題点を指摘するだけでなく、その問題を解決するための再発防止策といった具体的なプランの摘示という役割が期待されている。この『発見』と『解決』について、能動的に業務を処理するということが、インハウスのローヤーに特有の役割といえることができる。

一方、法曹界として注目すべきインハウスのローヤーの役割は、外部の弁護士への依頼自体が業務内容であるということである。一般的にインハウスのローヤーの人数が増えると、その企業が外部の弁護士に発注する業務の総量は増加すると言われている。つまり、インハウスのローヤーが増加するということは、それ自体が弁護士の新たな雇用を生み出すのみならず、さらに外

部発注量を増加させることで、法曹界とすれば二重の業務拡大となる。さらに言えば、依頼する側とされる側の双方が弁護士であることによって、相互にその水準が上がるという効果も期待できる。

インハウスのローヤーの現状

規制緩和前の2004年3月には約120名であった企業に所属するインハウスのローヤーの総数は、2005年9月現在140名程度にまで増加した。インハウスのローヤーがかなりの増加傾向にあることを示している。ただ、規制緩和直前の数年間も増加傾向にあったことも考えれば、規制緩和によってもっと急激に増加してもよいように思われる向きもあろう。しかしながら、長年にわたって弁護士数の絶対的な不足と厳しい営業許可条件という2つのハードルが進出を阻んできたという状況の下、企業は企業でインハウスのローヤーがなくとも業務が遂行できる体制を構築してきているのであるから、規制緩和したからといって、弁護士のインハウスのローヤーとしてのマーケットがすぐに機能し始めることを期待する方にこそ無理がある。また、インハウスのローヤーの大部分が所属している東京三会では、規制緩和以前から比較的緩やかに営業許可が認められていたという実態もある。日本全体で見る規制緩和後の変化としては、短期的な人数の増加ではなく、数字にはすぐに反映されていない部分にこそ目を向けるべきであろう。

修習年次別のインハウスのローヤーの所属企業一覧

1期～39期 21人	外資系企業 10人	証券 6人 その他 4人	Total 全体 141人	外資系企業 61人	証券 29人
	日系企業等 11人	証券 1人 その他 10人			その他 32人
40期～49期 66人	外資系企業 39人	証券 18人 その他 21人		日系企業等 80人	証券 5人
	日系企業等 27人	証券 2人 その他 25人			その他 75人
50期～56期 54人	外資系企業 12人	証券 5人 その他 7人			
	日系企業等 42人	証券 2人 その他 40人			

※外資系証券は基本的に投資銀行を指す。 ※産業再生機構、日本銀行、日本放送協会は日系企業等を含む。 (インハウスのローヤーズネットワーク調べ 2005年9月1日現在)

例えば、それまでインハウスローヤーの増加に消極的であった各地の弁護士会に変化が見られる。特に大阪弁護士会や名古屋弁護士会などの首都圏以外の大都市圏の弁護士会が、積極的にインハウスローヤーに関する勉強会やシンポジウムを開催するなど、その姿勢を大きく転換してきている。また、法科大学院では企業の法務部をエクスターンシップ先にするなど、将来の職場として企業法務部を意識したカリキュラムが人気となっている。

こうした弁護士会や法科大学院の動きは、弁護士3000人時代の開始をにらんでの布石となっており、法科大学院の卒業生が司法修習を終え始める頃から、少しずつ増加のカーブが急になるものと思われる。さらには、3000人世代が弁護士として4～5年の経験を積み、外資系企業がヘッドハントの対象とし始める頃から急激に増加していくことが予想される。

インハウスローヤーの処遇とマーケット

インハウスローヤーの収入や処遇は個人差によるところが大きいことは、法律事務所に勤務したり経営したりする弁護士の収入や処遇にも個人差が大きいことと何ら変わるところがない。

行政庁や地方自治体に勤務するインハウスローヤーについては、任期付任用制度が定める給与体系が適用されるので明確であるが、新たに採用を検討する日系企業などでは、それまで前例もなく、どの程度の待遇で他の従業員とのバランスをどう取るかなどについて苦勞をしているようである。これに対して外資系企業では、そもそもインハウスローヤーに限らず多くのポジションが個人個人との年俸契約で成り立っているため、自由度が高く、一般的に報酬も高額であるケースが多い。

日系企業が取っている処遇として多いのが、同年代の従業員と同一の処遇を基準としながらも、資格手当を大きく上乘せすることでプレミアムをつける方法や、年齢にかかわらず管理職待遇とすることで他の従業員との差を付ける方法などである。これらの方法は、従来の給与体系の枠内で処遇できるという点で企業にとって違和感がないようである。それ以外では、インハウスローヤーについてだけ年俸制を採る方法や、特

インハウスローヤーを置いている主な企業一覧

主な日系企業	主な外資系企業
三菱商事	ゴールドマン・サックス証券
住友商事	メリルリンチ日本証券
松下電器産業	ドイツ証券
東芝	モルガン・スタンレー証券
富士通	シティバンク
日本銀行	アメリカンファミリー生命保険
日本放送協会	AIGエジソン生命保険
NTTコミュニケーションズ	日本IBM
KDDI	ゼネラル・エレクトリック・インターナショナル・インク
ソニー・ピクチャーズエンタテインメント	ウォルト・ディズニー・ジャパン
三井住友海上火災保険	スターバックスコーヒージャパン
東京ガス	
日本航空	
ほか	ほか

別な給与体系を作成する方法などが見られる。また、一定年齢に達するまでは年俸制を採り、途中で若干早めに管理職待遇にするといった組み合わせ方式を採用するケースもある。

現在はまだまだインハウスローヤーのマーケット、特に若いインハウスローヤーのマーケットが成熟していないため、不当に劣悪な処遇や、逆に過度に優遇された処遇がなされるケースも散見されるが、今後、インハウスローヤーのマーケットが成熟するにつれて、ある程度一般的な基準が確立されていくものと思われる。

おわりに

インハウスローヤーによって設立運営される任意団体インハウスローヤーズネットワークでは、インハウスローヤーの普及促進を重要な司法インフラ整備のひとつと位置づけ、弁護士会等各種団体と連携を図りながら、ホームページや出版を通じての情報発信、シンポジウムへの講師派遣、パブリックコメントの発表、司法修習生への説明会などの各種活動を行なっている。是非これを機会に、ホームページ (<http://www.in-house.jpn.org>) のほか、昨年出版した書籍『インハウスローヤーの時代』（日本評論社）なども参考にしながら、インハウスローヤーに少しでも興味を持ち、我々と共にその普及促進に取り組んでいただければ幸いである。