

インハウス弁護士の現在地

昨今、当会には多くのインハウス弁護士が所属している。本特集では、当会のインハウス部会やJILA（日本組織内弁護士協会）の協力のもと、インハウス弁護士の現在の状況、訴訟活動や刑事事件などに関する興味や関わり、生活パターン、職務意識などについて、当会会員に情報提供等をするとともに、当会やJILAの組織的サポートなどを紹介し、多様化する当会会員間相互の意思疎通・情報共有を図る一助としたい。JILAは、インハウス弁護士間の連携を目指して2001年に創立された任意団体であり、現在構成員は2000人を超える。

LIBRA 編集会議 富田 寛之、坂 仁根

CONTENTS

- | | |
|---|-----|
| 1 座談会「インハウス弁護士に訊く」 | 2頁 |
| 2 日本組織内弁護士協会（略称「JILA」）の取組みと活動 | 10頁 |
| (1) JILA データやアンケートにみるインハウス弁護士の仕事の実態、意識、インハウスの魅力 | |
| (2) JILA 国際委員会の活動 | |
| (3) JILA ダイバーシティ研究会の活動 | |
| 3 インハウス弁護士の現在地と当会の取組み | 15頁 |

座談会「インハウス弁護士に訊く」

日 時 2025年7月16日(水)午後1時～ 場 所 弁護士会館 6階 来賓室

出席者 *敬称略

日本組織内弁護士協会（JILA）

第一東京弁護士会
藤野 永里子（67期）

第二東京弁護士会
長田 圭介（69期）

東京弁護士会
多田 慎（62期）

当会 弁護士業務改革委員会 インハウス部会

鈴木 剛大（66期）
増田 裕平（67期）

東京弁護士会

副会長
的場 美友紀（52期）
（司会）広報室囑託
坂 仁根（70期）



インハウス弁護士の業務内容

坂(司会)：最初に、出席者の方から自己紹介と業務内容の紹介をお願いします。

増田：67期の増田裕平です。私は弁護士登録以来、10年間、最初に入社した金融機関に勤めています。一般的にインハウス弁護士は、リーガル・コンプライアンスのセクションに所属し、業法や取引法務を担当する人が多いです。入社した時の上司や先輩からは、「金融機関では意外と民商法を使う機会が多く学生時代に勉強したことがそのまま使えることもあり、インハウスは新人であっても即戦力として期待されている」と聞いていましたし、私はさておき(笑)、皆さん実際にご活躍されているように思います。

実は、私自身は部門に縛られずに営業フロント・ガバナンス・人事・デジタル領域等、様々異動を重ねてきました。今も法人のお客さま向けの事業・戦略企画を行う部署に所属しておりまして、業務内容は一般社員の方々と変わりありませんが、一方で、多かれ少なかれ金融機関に勤める者は、基本的なスキルの一つとして「法務」の素養を有していなければいけません。法曹としてのバックグラウンドは、自分の最大の強みになっているかと思っています。

鈴木：66期の鈴木剛大です。「お、ねだん以上。」のニトリホールディングスに勤務しています。最初はリーガルチームという一番法務部っぽい所にいたの

ですが、3年半ぐらい前に、今の法務室ガバナンスチームに異動しました。株主総会や取締役会など会議体の事務局を行うほか、稟議・決裁のルール作りをしたりする仕事メインです。部下8人のチームのマネジャーですが、一般の会社でいえば課長に当たる管理職なのかなと思っています。

弊社は小売業ですので、現場を知るために、インハウスである私も店舗での勤務をしばらくした後、本部に来ました。一般社員と業務の違いはほとんどなく、それぞれの強みを生かしてやっています。

の場：52期の的場美友紀です。2000年に弁護士登録をしてから15年間、いわゆる一般の法律事務所で業務を行っており、主に倒産案件や管財人の案件などを扱っていました。2015年からインハウスとして業務を行っております。インハウスとしての経験は2社で、現在は機械メーカーに勤めています。

藤野：67期の藤野永里子です。駐車場「タイムズ」などを運営するパークグループの親会社であるパーク24株式会社に入社2年目です。法務コンプライアンス本部で、管理職ではなく一般の正社員として勤務しています。弁護士ではない社員との間に特に垣根はなく、私にも弁護士の資格があることを、いい意味であまり意識せず日々働いています。

業務の内容としては、グループ全体で法務があるのは当社だけなので、株主総会などの機関法務から、契約書チェックや普段の法律相談など、本当

に幅広くやっています。

長田：69期の長田圭介です。医療用医薬品メーカーの中外製薬株式会社で勤務しています。現在はリスク・コンプライアンス部に所属しており、約50名の部員を擁する大きな部署です。コンプライアンス関連全般とBCP（事業継続計画）などのリスク管理業務を扱う部署です。

私が主に扱うのは独禁法や下請法、内部通報制度の運用・設計などで、他にコンプライアンス違反が起こった場合の社内調査対応などもあります。業務内容で一般社員との違いは特になく、垣根なく働いています。

多田：62期の多田慎です。アメリカに本社のある製薬会社で勤務しています。法律事務所を経て、インハウスとして3社目、外資系では2社目になります。日本にいる法務部門のメンバーが私1人（1人法務）という経験もあります。

アメリカやイギリスの企業では、法務部門の独立性が非常に高く、法務部門からマネジメントに対して的確な意見を述べるが大変重要です。変に流されたりせず、法務がだめと言うものはだめなことを経営者に伝える。他方で、ビジネスを進めるため、リスクがあっても取れるものは取る、というあたりのバランスをとります。経営者に対するアドバイザーとしての職責を求められる場面がかなり多いと思っています。

インハウスのワーク・ライフ・バランス

司会：では、皆さんの就業環境を教えてください。

増田：回答が難しいのですが、所属する部署・時期によって幅がある、というところでしょうか。例えば、取締役会や株主総会に携わっていた時には、



日本組織内弁護士協会
(JILA)
第一東京弁護士会

藤野 永里子 (67期)

いわゆる「シーズン」の6月が多忙で、その代わりに夏休みをしっかりと取らせていただきましたし、テレワークを駆使して、一日の中で柔軟さを出すような働き方をしたこともあります。このようにワーク・ライフ・バランスは、色々な組み合わせによるトータルな働き方で実現していくイメージです。

鈴木：残業時間は平均すると1日1時間ぐらいかな、というイメージです。小売業なので本部でもシフト制でやっているのですが、私がメンバーの要望を聞き、子供のために早く帰りたい人は7時から4時で終わるとか、法務部門は特に柔軟にシフトを組んでいます。ワーク・ライフ・バランスに不満などはありません。

全国に店舗がありますので、転勤は比較的多いです。法務の専門人材の転勤は考えにくいのですが、私も入社した当初は、お店に出てパートさんに教えてもらいながら、品物をトラックから下ろして売り場に並べたり、接客やレジをやったりしていました。もしかしたら、また現場のお店に行ってしまうかもしれません。

藤野：現在フレックスタイム制を利用して、朝の7時から夜10時までの間に、平均して1日7時間働くことになっています。子供を育てていますので、朝子供を送ってから仕事をして、夕方4時半とかにお迎えに行き、子供が寝たらまた8時から1時間足して、というような感じです。残業は多くても月10時間ぐらいで、働き方には非常に満足しています。

テレワークもあり、2週間に1回会社に行けばいいのですが、私は人の顔を見てモチベーションを上げるタイプなので、だいたい週の半分ぐらい出社します。以前法律事務所で働いていたこともあり



日本組織内弁護士協会
(JILA)
第二東京弁護士会
長田 圭介 (69期)

ますが、そのときはワーク・ライフ・バランスとはなんぞやぐらいに、本当に精神的にまいっていました (笑)。

長田：私の場合の平均残業時間は月20時間くらいです。テレワークとかフレックスタイム制も社員は積極的に活用していて、出社が週に1回という方も結構多いです。

ワーク・ライフ・バランスの達成度については、かなり満足しています。昨年、子供が生まれて1カ月間の育児休職を取ることができ、すごくいい経験だったと思っています。当社では、男性も積極的に育休を取得していく風土があり、そういう意味ではすごく働きやすい職場です。

多田：過去どの会社でもテレワークができる環境でしたが、法務部門は他の部門と一緒にする仕事が多いので、常に週2～3日ぐらいは会社に行くよう心掛けてきました。

グローバル企業で仕事をする以上、必要な場合には夜や早朝の電話会議に参加する必要もあります。それでも、あくまで昼間の時間に仕事に専念できることが優先ですので、そのあたりは配慮いただいています。

企業内で弁護士資格を有していることの意義

司会：次に、インハウスになったきっかけ、企業内で弁護士資格を有していることの意義について、お話しいただけますでしょうか。

増田：今日はたまたま、司法修習で同世代が集まっていますが、我々の時は就職氷河期で、「自由にキャリアを選ぶ余裕なかったよね」というと共感いただけるのではないのでしょうか (笑)。



日本組織内弁護士協会
(JILA)
東京弁護士会
多田 慎 (62期)

鈴木：本当に大変でしたよね (笑)。

増田：「自分は、法律の世界で勝負していくのは少ししんどいかな～」と思い始めていた中で、ちょうどインハウスの採用も盛り上がってきていました。中でも、リーガル・コンプライアンスに縛られないキャリアを実現できそうな印象を持って、今の会社に入社しました。当時の面接で、「お前、資格に胡坐かいて法務だけでずっとやっていたら、ビジネスの世界では大成せえへんぞ」とお話しただいたことが印象的で、今も思い出します。

これまでの10年のキャリアを振り返ると、良い意味で専門性に縛られずに過ごせました。逆に、インハウスのメリットというのも、あまり無かったように思いますが (笑)。それでも所属した各部署で「法務の専門家」として最初の居場所・役割をいただいたり、メンバーと違ったスキルセット・人的ネットワークを活かして所属部署のケイパビリティの幅出しに少しは貢献できたかなと振り返ります。

鈴木：もともと、会社や企業に興味がありました。水が合っているのか10年ちょっと続いています。

企業で弁護士資格を有していることの意義について、普段は弁護士であることを意識していないので答えるのが難しいです。ただ、同じことを言うにしても、経営の人などに聞く耳を持ってもらいやすいかもしれません。自分は弁護士資格を持つプロフェッショナルとして仕事をする、最後まで責任を持ってやるという、そのマインドは大事なと思います。

藤野：私は、最初の法律事務所ととにかくワーク・ライフ・バランスがとれなくて、体がしんどい、無理だとなりました。それと事務所での仕事は、借金は返さなくてはだめですよ、離婚は大変ですね

とあって、ほぼ社会人経験もない自分が言うこと自体、性格的に厳しいと感じていました。それで1回社会人として会社の中でやってみたいと前の会社に入ると、ワーク・ライフ・バランスもとれたので、インハウスになってよかったなと思っています。

今の会社には、すごく優秀な弁護士ではない社員もたくさんいるので、あまり弁護士であることを意識しません。ただ、自分がもし採用する立場になったら、やっぱり資格取得は大変だったので継続的な努力が期待できるだろうとか、基本的に確かな文章力を持っていて説明能力が高いだろうと思うでしょうから、そういう期待に応えたいとは思っています。

長田：私の場合、事務所、インハウス、事務所、インハウスというキャリアですが、1社目のインハウスに転職した理由としては、事業会社の側から深く企業法務に関わりたというのがありました。2社目の現職に転職した理由は、ライフステージの変化に伴うものです。前職の事務所の仕事は充実していたのですが、かなり忙しい生活でした。ちょうど結婚を考えていたタイミングで、家族と時間を過ごしたいと思い転職を決断しました。

会社からは、経験を生かして仕事をしてほしいと言われていました。前職の事務所が第三者委員会などでの調査業務を中心にしている所で、現在も調査業務に携わっているので、前職での知見を生かして仕事ができればと思っています。

多田：私はロースクール卒業後、企業法務中心の事務所に行きました。海外留学や企業への出向の機会に恵まれ、事業に近いところで法律専門職として経営にも関与できるのは非常に面白いというのが、インハウスになった動機です。

外資系企業の法務部門で働くにあたっては、弁護士資格を求められることが多いです。会社が日本の法規制に従ってビジネスをできるようにする役割は、非常に大きいと思っています。

司会：外資系企業の法務だと、例えばプロジェクトなどの決定に際しゴーサインを出す、あるいはストップをかける、などということもあるのですか。

多田：抽象的な話ですが、CEOが重要な意思決定を行う際に、法務の責任者（ジェネラル・カウンセル／CLO）の意見を聞かないという選択肢はないように思います。もちろん法務の社員の置かれている立場によっても違うとは思いますが。

会社の意思決定へのインハウスの関与

会場：会社によっても違うと思いますが、どのくらい法務の意見が最終的な意思決定に影響を与えているのか、インハウスの関与の程度について皆さんの会社ではいかがでしょうか。

増田：このテーマは、まさに本邦の法務スタッフ全体の悩みかなと思います。弁護士は、生成AIの登場で、これまでの仕事の在り方に最も影響のある職種の一つではないでしょうか。今後、どのようにビジネスの現場から経営レベルの意思決定にまで「法務」から付加価値を出していけるか。社内の元法務部長をはじめ経験者達とよく議論するのですが、単純な調査・意見形成は置き換わるとしても、AIインプットプロセスに対する監視、アウトプットに対する最終評価など、専門性を有していないとできないことがあると思います。本日のディスカッションのように、異種混合のメンバーで意見交換しながら、法曹界全体として解を導き出していきたいですね。



当会
弁護士業務改革委員会
インハウス部会
鈴木 剛大 (66期)

鈴木：その会社における法務のプレゼンスや信頼感によると思いますが、弊社の場合、意思決定への関与は結構あると思っています。私の上司は弁護士で執行役員なんですけど、法務がみんなで頑張ったおかげで、それなりの影響力を持つようになってきていると感じます。

藤野：私は前職で法務のプレゼンスの低下みたいなことを肌で感じてしまった出来事があって、転職理由につながったところがあります。今の会社では、全体の雰囲気として、法務の意見が聞き入れられないと感じたことはありませんし、現場レベルではすごくよく話を聞いてもらえます。

長田：製薬業界が規制業種であることもあり、当社では会社全体としてコンプライアンスを意識して業務を行う姿勢があります。そういう意味で法務、コンプライアンス部門のプレゼンスはかなり高いのかなと。企業倫理は業績に優先するというのを、経営のトップも申しています。

多田：コンプライアンス関連でいうと、最近はインテグリティ（誠実さ、高潔さ）という単語が結構出てきます。コンプライアンスを超えて、倫理的にどうやって正しいことを社員レベル、会社レベルで実現するのかという視点が重要になってきています。

企業のブランド、外へのプレゼンスに関わりますから、コンプライアンスやインテグリティを重視する組織文化を醸成していく上で、弁護士が果たす役割は非常に重要だと思います。

インハウスの醍醐味

司会：皆さんの会社では、どのような場合に外部の法律事務所に仕事を依頼するのでしょうか。外部



当会
弁護士業務改革委員会
インハウス部会
増田 裕平 (67期)

弁護士とは異なる、インハウスならではのメリットや醍醐味もお聞かせください。

増田：インハウスも外部弁護士も、「企業が正しい判断をする」という向かうべき方向性はおそらく一緒で、この解に辿り着くための役割分担が重要なのだと思います。私は、インハウスの法務スタッフは、町のかかりつけのお医者さんのように初期段階から総合診断をし、大体のことを解決する。外部の弁護士は大学病院の専門の先生、というイメージを持っています。

インハウスのメリット・醍醐味は、繰り返しですが、法務以外の仕事も経験できたことです。例えば、新規事業を創り上げるミッションにいた時は楽しかったですし、経験や考え方に幅が出たと思います。グローバルなビジネスにチャレンジする機会も「異動」という形で比較的身近に感じられます。

鈴木：専門性の高い分野は、外部の弁護士にお願いすることが多いです。また、数年に1回しか発生しないような事案に注力するのはコストが見合わないの、外注した方がいい場合もあります。結論に説得力を持たせるために最後の切り札として、〇〇事務所の〇〇先生がこうおっしゃってましたと言うこともあるかなとは思っています。

インハウスの醍醐味としては、会社の意思決定に関わることがあります。自分が言ったことが会社の意思決定に反映されるし、意思決定のプロセス自体を学ぶことができる。私は取締役会の事務局もやっていますので、会社の大きなプロジェクトについて、そうそうたる社外取締役も含めたメンバーにより意思決定がされるまでの過程を間近に見ることができ、非常に勉強になります。

藤野：インハウスは業務のいろいろなことをざっと平

たく聞かれますが、専門分野のプロレベルまで掘り下げることが必ずしも期待されているわけではありません。そのような分野については、外の弁護士のご意見を聞くことで効率よくやっていくことが求められていると思います。

以前いた法律事務所では、離婚が成立したら基本的にはその方とはもう会わない、破産したらその方とはもう無関係、という関係でした。それが今は、1個うまくいくと、じゃあ、次また藤野さんに聞いてみようとか、そういう関係性を長く続けながら仕事ができます。個人的に、法律事務所に比べてインハウスにはそういう醍醐味が多いと思います。

長田：外部に相談するのは、案件が重大だったり複雑だったりして社内では処理するのが難しい場合と、あと念のため、一応こういうふうに解釈できるけれどもそれでいいのか確認する場合の、大きく分けて2つがあると思います。

インハウスならではのメリットとしては、所属している会社の事業に深く関われるところがあります。外部事務所の弁護士と異なりインハウスだと、個々の案件に対応して最初から最後まで事案に関わります。会社の各事業を深く知れるという点も面白いですし、知っているからこそ適切なアドバイスもできます。

多田：外部の弁護士にアドバイスを求めるときには2つの専門性が大事で、一つは法分野です。例えば、この分野で裁判所とか規制当局はどのように考えるのかは、その分野で訴訟の経験がある人とか、実際に官庁に出向したことがある人でないと答えられません。もう一つは、その業界について専門性を有していることです。その会社のビジネスの特性や環境をよくご存知の弁護士であれば、依頼する

側に付加価値の高いアドバイスを提供してくれるのではないかと。

インハウスならではのメリットとして、やはり中でしか見られないことを見られるというのがあります。例えば、裁判をする、しないでも、場合によってかなり上のレベルでの社内議論があるわけで、それは外部の弁護士からは見えません。また、M&Aのようなプロジェクトでは、買収した会社や事業を統合していく作業、ポスト・マージャー・インテグレーション（PMI）とか経営統合などと言われるプロセスですが、そこは法務とか会社の中において、各部門が何をやっているのか分かっている立場にいないと貢献が難しいと思います。

弁護士会への関わりと要望

司会：では最後に、皆さんが弁護士会の活動にどのように関わっていらっしゃるのかと、弁護士会に望むことをお聞きしたいと思います。

増田：私は東弁の弁護士業務改革委員会のインハウス部会に長年所属し、活動させていただいていますが、その一番の理由はネットワークングです。年代や所属も異なる色々な人とお会いし、意見交換をすることは勉強になります。同委員会の代表として、東弁のハラスメント委員や、去年はクラス別研修の担任も経験させていただきました。自分の10年の経験を、法曹界の後輩たちに、少しでもお返しできていればよいのですが。

弁護士会には、「弁護士ならではの」の成長・人生を充実させる機会の提供をいただければと思っています。

鈴木：私もインハウス部会にいて、今は副委員長をしています。部会ではまさに今日みたいな感じで、



東京弁護士会
副会長

的場 美友紀 (52期)

本に書いてないことをざっくばらんに知る機会が得られます。また、私にとって会務活動は、いい意味で自分が弁護士であることを思い出す場所だと思っています。

弁護士会に対する要望としては、会務活動は企業にとってもメリットがあることを伝えてもらえたらと思います。他の会社の人からいろいろな情報を収集できますし、コミュニケーションを通じて自分のスキルアップも図れます。また、先ほどインテグリティという言葉も出ましたが、弁護士としての倫理観みたいなものをそこで高め、持ち帰ることで所属する企業の倫理観を高めていくことも期待できると思います。

あと、普段の企業の業務では得られないような、例えば刑事事件についての知識とかスキルについて弁護士会のサポートがあるといいなと、個人的には思います。また、1人だけのインハウスとして企業に勤め相談相手もいないような特に若手の弁護士に対して、何らかのサポートがあればと思います。

藤野：私は、現在は弁護士会の会務活動を行っていません。神奈川県弁護士会から東京へ来た時に、会務活動についての働き掛けが特になかったものから。途中で東京へ移ってくる人はすごく多いと思うので、そういう人たちに対してこういう会務活動がありますという弁護士会の働き掛けがあってもいいと思います。望むこととして、私は年5万円の公益活動委託金を支払う立場なんですが、子育て中の免除措置は継続していただきたいです。

長田：私は1社目のインハウスのときには国選弁護を年4～5件やっていました。インハウスだと裁判所に行く機会がなかなかないので、すごく貴重な機会でした。現職では消費者委員会の公益通報部会に



(司会)
広報室嘱託

坂 仁根 (70期)

所属して、公益通報者保護法関係の勉強をさせていただいています。

会務活動について、会合が日中に行われることが多く、会社によっては参加しにくいという話も聞いたりします。そういうところを柔軟にやるのはいかがでしょう。

多田：私、東弁なんですけれど、恥ずかしながらまったく委員会活動に参加しておりませんで、毎年5万円の会務活動等負担金を払っています。大阪でスタートしたころは委員会活動をやっていましたが、どの弁護士会も、登録換えした人に対するオリエンテーションは基本的にないので会務活動の内容が十分には周知されていないのかもしれないかもしれません。

若手のころの委員会活動の経験も踏まえて思うのは、会員に占めるインハウスの割合が増えてきていますし、やっぱり弁護士の縦横のつながりがこれからは大事なかなということです。久々にこういう弁護士会の公式の場に来て、あらためて弁護士にとっての会務活動の重要性を再認識しました。

司会：締めくくり到的場副会長より、今日の感想をお願いします。

的場：インハウスと言ってもひとくくりにできるものではなく、それぞれの会社であったり立場であったり、以前にも増していろいろな違いがあると思います。そのようななかでも、やはり弁護士であることへの役割や倫理観というのは共通しているということがわかるお話を伺える非常に貴重な機会でした。登録換えの方へのオリエンテーションも含め、これならできそうと思っていただけるようなことを、弁護士会として提供できればと思いました。

本日は本当にありがとうございました。

2

日本組織内弁護士協会（略称「JILA」）の取組みと活動

JILAの活動は会員の自発的・積極的な活動によって支えられています。JILAの概要を紹介すると共に、その重要な活動である、委員会及び研究会活動の具体例として、国際委員会とダイバーシティ研究会の活動内容をそれぞれ紹介します。

(1) JILA データやアンケートにみる インハウス弁護士の仕事の実態、意識、インハウスの魅力

日本組織内弁護士協会(JILA)理事長
第一東京弁護士会会員 坂本 英之 (54 期)



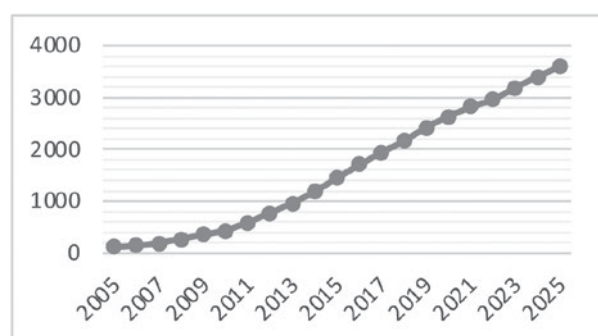
1 はじめに

日本組織内弁護士協会（Japan In-House Lawyers Association、略称「JILA」）。以下「JILA」という）は、組織内弁護士及びその経験者によって2001年8月1日に創立された任意団体である。2025年8月1日現在で2217人の会員が所属している。当職は、プルデンシャル生命保険株式会社に執行役員チーフ・リーガル・オフィサーを務めるとともに、2022年4月1日からJILAの理事長を務めている。組織内弁護士は企業内弁護士と公務員弁護士に分けられ、いずれも過去20年で大きく増加してきた。以下、それぞれの概要について述べる。

2 企業内弁護士について

企業内弁護士は2005年にはわずか123人に過ぎなかったが、その後右肩上がり増加し、2025年7月時点で3596人となり、20年間で約30倍となった。企業内弁護士を採用している企業は1539社に上る。企業内弁護士の年間増加数がピークだったのは2016年の265人であるが、最近数年も年間200人以上の企業内弁護士が増加しており、企業内弁護士の増加傾向は続いている。

企業内弁護士の人数の推移



このような企業内弁護士の大幅な増加の一因は司法制度改革である。2001年当時、弁護士の独立性を維持する趣旨から弁護士が企業の役員や従業員になることには弁護士会の許可が必要とされていた（旧弁護士法30条3項）。これに対して、2001年の司法制度改革審議会意見書は、弁護士が社会のニーズに積極的に対応できるようにする目的で上記許可制を届出制に変更することを提言し、これに基づいて2004年に弁護士法30条3項は届出制に改正されたため、弁護士が企業内弁護士になりやすくなった。あわせて、法科大学院制度が創設され司法試験合格者が増員されたため、活動領域を広げて民間企業で働くことを求める弁護士が増えた。

他方、企業側の弁護士採用のニーズも高まってきた。具体的には、近年、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、社会的責任への意識の高まりなどによって企業の法務部門の強化が求められており、

法務部門には、企業を法的リスクから守るガーディアン機能のほか、ビジネス推進をサポートするパートナー機能を果たすことが期待されている。企業はこのような役割を果たすために、実務経験がある弁護士を即戦力として採用するケースが多い。また、企業内弁護士の活躍の場所は、法務部門に加えてコンプライアンス、知的財産権、経営企画、ガバナンス、ロビーイングなどにも広がっている。このように需要と供給がマッチしたことにより大幅な企業内弁護士の増加につながった。

最近では、企業内弁護士は企業においてよりシニアな地位を占めるようになってきた。JILAが毎年行っているアンケートのデータによれば、2013年には回答者のうち管理職の割合は40%だったが2025年には58.5%まで上昇した。また、チーフ・リーガル・オフィサー又はジェネラル・カウンセルと呼ばれる経営を担う役員クラスの法務責任者（以下「CLO」と総称する）に就任する弁護士も徐々に増えている。

JILAのアンケートデータによれば、2013年には回答者のうちCLOは3%に過ぎなかったが、2025年には9.2%まで上昇した。米国企業では伝統的に大企業がCLOのポジションを設置し、弁護士がこれに就任することが一般的であったのに対して、日系企業では従来CLOのポジションを設置するケースは限られていた。しかしながら、近年、日系企業でもCLOを設置する企業が増えており、弁護士がこれに就任するケースも増えている。これは、法務視点のセンスと経営の視点のセンスの両方を兼ね備えた弁護士に、CLOとして経営の意思決定を担うことを企業が期待していることの現れと考えられる。特に、スタートアップ企業では新しい事業モデルを構築するために時にはリスクテイクが必要であり、CLOが貢献できる部分は大きい。このように、企業において多様な役割を果たせるとともに、シニアな役職に就任できるという点は、弁護士にとって企業で働くインセンティブになっていると考えられる。

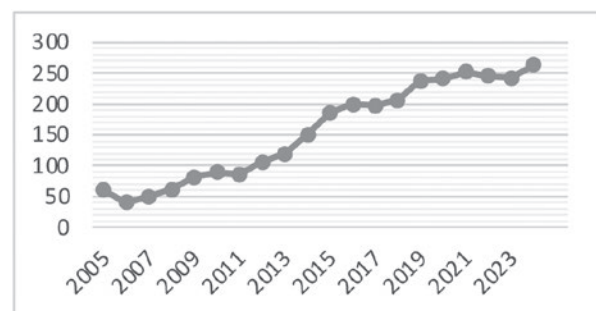
また、企業内弁護士は女性比率が41.0%と高いのが特徴である。これは、法律事務所の弁護士と比較して企業内弁護士はワーク・ライフ・バランスが図り

やすいことが要因の一つと考えられる。また、女性活躍推進の観点から、女性弁護士によりシニアなポジションでの活躍を期待する企業も多い。JILAのアンケートデータによると、企業内弁護士の男女の給与の差は小さいという結果が出ている。

3 公務員弁護士について

2000年から2002年にかけて公務員の任期付任用制度が整備されたことにより、弁護士が国や地方公共団体の任期付公務員として働くことができるようになった。開始間もない2005年には任期付公務員は60人だったが、2024年には264人まで増加した。内訳は中央官庁等が147人、地方自治体等が117人である。特に地方自治体等は2010年の5人から大幅に増加した。これは2011年以降の地方自治に関する法改正によって地方自治体への権限移譲が進み、地方自治体の業務が拡大し弁護士を採用するニーズが増えたことによるものと考えられる。

公務員弁護士の人数の推移



中央官庁等の公務員弁護士は、各省庁の配属部署において立法政策等に関わる。法律事務所または民間企業で一定の経験を有する弁護士が各省庁に出向することで立法政策等に貢献するとともに、出向終了後は法律事務所等でその経験を活かしている。地方自治体の公務員弁護士は、総務部門に配属され組織全体の法律问题への対応、訴訟における指定代理人などを行うことが多い。また、最近は児童相談所、教育委員会、徴収部門等の事業部門で業務に当たる場合も増えている。

4 日本組織内弁護士協会の活動について

JILAは組織内弁護士の現状について調査研究を行い、組織内弁護士の普及促進のための様々な活動を通じて、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、会員相互の親睦を図ることを目的としている。具体的には、全会員向けに月例の研修を開催するほか、業種別に分かれた10の部会でそれぞれ定例会を開催するとともに、テーマ別に分かれた研究会でも定例会を開催している。また、日本弁護士連合会、東京三弁護士会のほか、大阪、愛知県、兵庫県、京都、神奈川県等の弁護士会と定期的に意見交換を行っている。さらに、関西支部、東海支部、九州支部、中国四国支部及び北海道支部を設置し、各支部で定例会を行い、弁護士会との交流も行っている。また、海外団体とも交流を行っており、Korea In-house Counsel Association 及び Singapore Corporate Counsel Association との間で提携協定書を締結し、イベントの共催などを行っている。

また、JILAは、2023年度に、組織内弁護士及び企業等の法務部門にスポットライトを当てる年次の表彰制度として、JILA インハウス・リーガル・アワード（表彰）を創設した。選考委員の審査により優れた業績を上げた企業等の法務部門（団体賞）及び組織内弁護士個人（インハウス賞）を表彰するものである。受賞結果は表彰式で発表するほか、JILAのウェブサイト及び会報誌に掲載し、また、新聞及び雑誌等にも取り上げていただいている。受賞者にとって外部からの評価を得られる貴重な機会となっているほか、受賞者のベストプラクティスを共有することによって、組織内弁護士及び企業等の法務部門のレベルアップに有意義であると考えられる。

5 組織内弁護士の弁護士会活動への参加について

東京弁護士会に所属する企業内弁護士数も増加してきており、2025年7月時点で1161人となり東弁全体の弁護士数9468人の約12.3%に相当する。このほかに中央官庁や地方自治体に所属の公務員弁護士もいる。このような東弁における組織内弁護士数の増加を受けて、従来から東弁とJILAは定期的に意見交換を行っている。意見交換の主な目的は、組織内弁護士がその所属組織で働きやすくするとともに、東弁の構成員として活動をしやすいするための支援や環境整備を行うことである。

組織内弁護士の中には、就業時間中に委員会に参加することが困難である等の事情により、弁護士会活動に積極的に関与してこなかった弁護士もいると思われる。しかしながら、組織内弁護士は所属組織で勤務している弁護士数が1名ないし数名のことが多く、弁護士会の委員会に参加することは、法律事務所や他企業の弁護士と交流する貴重な機会といえる。弁護士会の委員会の中には、開催時間を昼休みや就業時間後にするなどして組織内弁護士が参加しやすく配慮されている委員会もある。JILAは、そのような委員会を組織内弁護士に紹介することなどを通じて、組織内弁護士が弁護士会の活動により積極的に参加できるように取り組んでいきたいと考えている。また、東弁との間のイベントの共催を通じて、法律事務所の弁護士と組織内弁護士の交流や相互理解の醸成の機会を作っていきたいと考えている。

組織内弁護士は人数が増えてきたとはいえ、まだ弁護士の中では少数派である。東弁会員の中にも組織内弁護士と日常的に接する機会が多くない方もいると思われる。上記のような取組みを通じて、東弁とJILAの交流と相互理解がさらに深まっていけば幸いである。

(2) JILA 国際委員会の活動

日本組織内弁護士協会(JILA)国際委員会委員長

神奈川県弁護士会会員 棕尾 ゆう子 (68 期)

1 国際委員会の目的

近年、企業活動の国際化や法的リスクの複雑化に伴い、法務分野におけるグローバル化が急速に進展している。こうした背景のもと、国際委員会は2019年に設置され、会員の国際的な視野と実務能力の向上を目指し、多岐にわたる取組みを展開している。

2 活動の紹介

(1) 海外団体との交流・連携

国際委員会では、海外の諸団体との連携を通じて、会員と海外のインハウスカウンセル・弁護士との橋渡し



し役を担い、国際的な法制度や実務の理解、ネットワークを深める機会を提供している。最近では、APAC（アジア太平洋）の拠点を持つ企業が多い背景を踏まえ、シンガポールのインハウスカウンセル団体である Singapore Corporate Counsel Association (SCCA) との間で連携協定（MoU）を締結した。同協定に基づいて、両団体の会員が共通して関心を持つトピックに焦点を当てた共同セミナー、ワークショップ、その他のイベントの開催、インハウスとしての知識とスキルを向上させるための情報交換等、様々な活動を行っていく予定である。そのほか、海外諸団体とのイベントの共催・後援、会員への周知等を行い、会員が国際関連のイベント等に積極的に参加できるよう取り組んでいる。

(2) 海外への広報活動と情報発信

国際委員会は海外向けの広報も担当している。Asia Business Law Journalなどの媒体を通じてJILAの活動を海外に発信している。また、現在、英語ウェブページの充実に向けて取り組んでおり、JILAの知名度向上と国際的なプレゼンスの強化に努めている。

(3) 国際会議参加への支援

国際委員会では、若手会員の国際的な舞台への参加を後押しするため、JILAの国際会議参加費用補助制度の運用を通じて、International Bar Association (IBA)、Inter-Pacific Bar Association (IPBA)、Union Internationale des Avocats (UIA)などの法曹団体が主催する国際会議への参加支援を行っている。さらに、国際会議参加のノウハウを共有するセミナーを開催し、会員の国際会議参加を後押しする活動も行っている。本年5月には、国際会議参加に興味を持つ会員向けに、パネルディスカッション形式の「初めての国際会議座談会」を開催した。この座談会では、経験豊富な会員から、国際会議参加までの準備のポイントや、現地でのネットワーキングのコツ、さらに、組織内弁護士に特有の悩みである、所属企業への説明・報告方法や社内業務への還元などについて、若手会員に向けて知見を共有した。

3 今後の展望

JILA国際委員会は、今後も、急速に国際化が進む企業活動に対応するため、(1)海外諸団体との連携、(2)国際広報、(3)国際会議への参加支援、の3つの側面から、国際的な法務課題に取り組むJILA会員の支援を強化していく方針である。

(3) JILA ダイバーシティ研究会の活動

日本組織内弁護士協会(JILA)ダイバーシティ研究会座長

第二東京弁護士会会員 榊原 美紀 (49 期)

約10年前、当時のJILA理事のメンバーを中心にダイバーシティ研究会を設立した。当初、研究会の発起人となった幹部メンバーは全員女性だったが、その後、男性幹部も加わり、現在に至る。

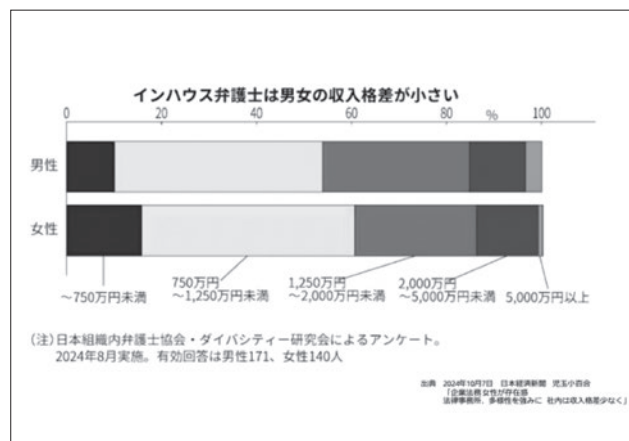
活動内容は、例えば2024年度は以下に記載するとおりで、DE & I (ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン) に知見のある有識者やJILA会員等の講師による講演や勉強会を年に数回実施している。

- ① 2024年3月「海外駐在の観点から考える法務パーソンのライフスタイルとダイバーシティ」と題して、立花美奈子JILA会員(住友化学投資)と川合尚樹JILA会員(元消費者庁およびIT企業勤務)から、駐在準備に向けて子育ての不安など課題だったことや、駐在を終えて公私ともにどのような気づきがあったか等についてご紹介頂いた。
- ② 2024年7月「企業法務に役立つ、AIを活用したリーガルテックと外部弁護士マッチング」について、多田猛弁護士(X-Legal協会代表理事、弁護士法人Proceed代表弁護士)と村田光司氏(株式会社00AI代表取締役)に講演頂いた。
- ③ 2024年8月「インハウスの新しいキャリア～副業としての社外役員」と題して、片岡詳子弁護士(元JILA理事長)を講師に迎え、渡部友一郎弁護士(JILA理事)と筆者もパネリストとして加わり、就任の経緯、どの程度の時間・労力を割いているか、両立のための苦労・工夫、所属先の会社(上司)からどのように副業の許可を得たか、副業として社外役員に就任してよかったと感じること、

社外役員として活躍するための研鑽方法、社外役員の候補になるために有効だと思うことについてご紹介した。

- ④ 2025年2月「セクハラ、性暴力事件の調査過程における二次被害防止のための留意点」と題して、被害者心理について、鶴田信子先生(臨床心理士・公認心理師)からお話を伺った。
- ⑤ 2025年3月「セクハラ、性暴力事件の加害者心理と再発防止策についての留意点」と題して、加害者心理について、相澤雅彦先生(臨床心理士・公認心理師)からお話を伺った。

また、昨年、初めて「インハウスの男女別年収アンケート調査」を実施し、その結果は日本経済新聞で報道された。上場企業の男女賃金格差が約100:70で政府の重要課題とされる中、インハウスロイヤーは一般の弁護士の男女賃金格差が非常に大きい状況と異なり、ほぼ男女差がない環境が実現できている。



3 インハウス弁護士の現在地と当会の取組み

弁護士業務改革委員会 第1部会(インハウス部会) 部会長 新田 菜都美 (73期)
〈構成協力者〉 弁護士業務改革委員会 第1部会(インハウス部会)一同

1 インハウス部会の歴史と JILAとの関係性

弁護士業務改革委員会(以下「当委員会」という)には複数の部会やPTがあり、その一つであるインハウス部会(以下「当部会」という)は1部会として2015年4月から活動を始め、今年でちょうど10年目になる(当部会設立の経緯などの詳細は、LIBRA 2022年7・8月合併号特集*1を参照されたい)。当部会は、組織内弁護士(以下「インハウス」という)のパイオニア的存在の会員が中心となって創設され、以後、毎年新たな会員が加入し、様々な観点からインハウスに関する研究活動を行うとともに、会員相互の親睦を深めている。

今回、JILAのメンバーと当部会員の座談会が実施されたが、かつて「これからはインハウスの時代が来る、是非ともインハウスによる団体を設立すべきである」などと語り合いながら、表参道界隈でお酒を酌み交わし、JILA創設の一助となったのも当委員会のメンバーであったと聞いている。

今後も当部会では、当会所属のインハウスの活躍によって、組織に弁護士の有用性を伝えるのみならず、弁護士会の存在意義に関する理解が社会に広く浸透していくような活動をしていきたいと考えている。

2 現在の部会の雰囲気、活動内容

当部会の構成員の大多数は、現役のインハウスであり、所属する組織も多種多様である。法律事務所経験のある現インハウス、法律事務所経験のない現インハウス、インハウス経験のある現法律事務所弁

護士、加えてインハウス経験のない現法律事務所弁護士など様々な経歴の会員も所属している。顔と名前が一致するほどの規模感で、若手、中堅、ベテランの比率も偏りなく、アットホームな雰囲気の中で年次に関係なく発言しやすい環境にある。

毎月開催される部会(ただし、株主総会が集中する6月は休会としている)では、各社のリーガルテックの導入状況やナレッジシェアの方法といった、インハウスの多くが普段の業務で抱える課題や日頃の悩みをテーマに議論している。議論を通じて、実際の事例から、書籍や雑誌には載っていないリアルな知見を得られたり(部会後に有志で集まる飲み会を通じ、裏話などが聞けることもある)、法律事務所弁護士の立場から見たインハウスに対する率直な意見などを聞くことができ、各会員の普段の業務の一助となっている。また、2024年度には当会会長との交流を目的として、当部会員が会長室を訪問し、当会におけるインハウスのあり方について意見交換するなど、当会におけるインハウスのプレゼンスを高める活動にも積極的に取り組んでいる。

3 インハウスと委員会活動

インハウスが日々従事している業務が「日常」であるとするならば、インハウスにとって委員会活動はある意味で「非日常」である。インハウスは、日頃、組織内部の法務ニーズに対して法務業務を提供し組織の一員として働いているため、日常的には「弁護士」というよりも「ビジネスパーソン」として働いているという意識が強い。また、一つの組織に長く所属していると組織内の価値観に染まり客観的視点を失い

* 1 : https://www.toben.or.jp/message/libra/pdf/2022_0708/p02-14.pdf

がちで、いわゆる「サラリーマン化」してしまう傾向もある。そのような普段は「ビジネスパーソン」として働くインハウスが、所属する組織以外の様々な立場の弁護士と交流することで、自分自身が「弁護士」であるということを思い起こし、「弁護士」として働く自身の役割や使命を再認識する。そして、法曹という同じ目線を持った者から客観的な意見を聞くことで、改めて自らの属する組織を一步引いた立場でみることができ、弁護士としての倫理観やバランス感覚を養うことができる。インハウスにとって委員会活動への参加は、自分が「弁護士」として活動していることを実感し、「弁護士」としての己を高める大切な「非日常」の時間となっているといえることができる。

また、一口に「インハウス」と言っても、画一的なキャリアパスが確立されているわけではないため、委員会活動を通じてさまざまな経歴を持つインハウスや法律事務所弁護士と接することで、自身のキャリアパスを見つめなおすことにもつながっている。

法律事務所から飛び出して企業に入ったかつての若手弁護士も、社内での昇進やポジションに限りが見えてくると、自身の身の振り方を考える時期に突入する。管理職業務は必ずしも法曹資格を活かす場ではないと感じることもある。もちろん、退職金を手にして悠々自適に趣味を楽しむ人生設計も一つの選択肢かもしれない。しかし、他方で、法律事務所弁護士との交流を通じ、「そもそも自身が弁護士を目指したのは、ドラマで弁護士が鋭く『異議あり!』という姿に憧れたからだだったなあ」、「長い人生また弁護士バッジを付けて一般傍聴人とは違う入口を通るのもいいかもしれない」などと思い直すかもしれない。転職が当たり前になりつつある現代において、法律事務所弁護士からインハウスへ、あるいはその逆のキャリアチェンジも今後さらに増えていくだろう。そうした変化が進めば、会員の意識も次第に変わっていき、インハウスにとっての委員会活動の意義も変わっていくかもしれない。

4 インハウス弁護士として、 当会に望むこと

かつてインハウスが登場し始めた頃、当会は伝統的な弁護士としての規律の維持を理由に、組織の雇用に入る会員に対して許可制を採用するなどしていたが、「法の支配」を組織内から貫徹するという理想の下に次第にこれを緩和してきた経緯がある。このような経緯を経てインハウスは増加してきたものの、現在においても、組織によってはインハウスについての理解に大きな差異がある。一部の組織では、委員会活動が業務として認められておらず、業務時間中に委員会に参加することが難しい会員もいる。特に委員会活動の意義やメリットが十分に理解されていない組織の場合、「趣味」や「個人の勉強時間」でしかないと思われることもあるようである。

しかし、組織内で働くインハウスであっても、弁護士会に登録し、「弁護士」として活動している以上、高い弁護士倫理をもって活動していかなければならないのであって、実際にインハウスは、委員会活動を通じてあらゆる経歴の弁護士と交流することで、日々弁護士としての自覚と弁護士倫理を養っている。高い弁護士倫理をもった弁護士が組織内で働くことが、「法の支配」を組織内に浸透させ、組織のコンプライアンスやガバナンスの強化にもつながる。委員会活動を業務として認めない組織はこの点についての理解が十分ではないように思われる。我々が、当会に対して望むことは、当会が、組織に対して、弁護士を雇用することの意義や、弁護士が委員会活動を行うことが組織や社会にもたらす価値について積極的に発信し、丁寧に説明していくことである。こうした活動が、インハウスが会務活動に参加しやすい環境を整えることにつながり、ひいては「法の支配」を企業内から貫徹するという理想の実現にも資するのではなかろうか。