

# シンポジウム 若手企業内弁護士

弁護士業務  
委員会主催  
2005・3・21

第3回

最終回

## コメンテーター



**片岡 詳子** ● *Shoko Kataoka*

大阪弁護士会所属 (50期)  
松下電器産業株式会社  
1991年 3月 同志社大学法学部法律学科卒業  
1995年10月 司法試験合格  
1996年 4月 司法研修所入所  
1998年 4月 弁護士登録 (大阪弁護士会)  
1998年 4月 大阪市内の法律事務所勤務  
2000年 4月 法律事務所Do SOLO! 設立  
2001年10月 松下電器産業株式会社法務本部勤務



**前田 則政** ● *Norimasa Maeda*

第二東京弁護士会所属 (50期)  
エアアイジー・グローバル・リアルエステイト・インベストメント・  
ジャパン・コーポレーション Vice President 法務部長  
1988年 東京大学法学部卒業  
1996年 司法研修所入所  
1998年 弁護士登録 (第二東京弁護士会)  
1995年 集国際法律事務所に勤務  
2001年10月 エアアイジー・グローバル・リアルエステイト・イン  
ベストメント・ジャパン・コーポレーションに勤務



**梅田 康宏** ● *Yasuhiro Umeda*

東京弁護士会所属 (53期)  
日本放送協会  
総務局法務部  
1996年 3月 慶應義塾大学法学部法律学科卒業  
1997年10月 司法試験合格  
1999年 4月 司法研修所入所  
2000年12月 日本放送協会入局 総務局法務部に配属



**花田 容祐** ● *Yosuke Hanada*

第二東京弁護士会所属 (56期)  
NTTコミュニケーションズ株式会社  
法務考査部 法務担当  
1989年 3月 東京大学法学部卒業  
1989年 4月 日本電信電話株式会社 (NTT) 入社  
1995年 米国ペンシルバニア大学ロースクール修了 (LL  
M) (企業派遣留学)  
1996年 ニューヨーク州弁護士登録  
2001年 4月 NTTコミュニケーションズ株式会社へ転籍  
2001年11月 司法試験合格  
2002年 4月 司法研修所入所・会社は休職  
2003年10月 弁護士登録 (第二東京弁護士会)・会社へ復  
職

## 15 雇用形態と ライフスタイル

**【池永】** では、少し話を変えて待遇とライフスタイルについてお聞きしたいと思います。皆さん、雇用形態は通常の従業員と全く変わりないですか。

**【片岡】** 私の場合は、入社時には1年契約で年俸制の嘱託社員として入社しましたが、1年後普通の社員に契約を切り替えましたので、現在は全く普通の従業員と同じ身分です。処遇も全く一緒です。

**【池永】** 弁護士であるからといって、他の従業員と違った報酬体系で処遇されているわけではないということですか。

**【片岡】** 今のところそうです。ただ、最近松下電器でも、処遇の面でも魅力ある会社でありたいということから、特別の処遇体系を検討しはじめており、弁護士にとってもより入りやすい方向に変わりつつあります。

**【池永】** 他の皆さんはどうでしょうか。

**【前田】** 私のところは、雇用形態は全ての社員が同じですが、通常の雇用形態ではなくて、全社員が1年契約の形になっています。そういう面

### 進行役

**池永 朝昭**

● *Tomoaki Ikenaga*  
第二東京弁護士会所属 (33期)

弁護士業務委員会副委員長  
ドイツ銀行グループ  
マネージング・ディレクター&ジェネ  
ラル・カウンセラー



### 司会

**村本 道夫**

● *Michio Muramoto*  
第二東京弁護士会所属 (37期)

弁護士業務委員会委員長



※出席者の肩書きについては、シンポジウム開催時のものを掲載しています。

では全社員同じです。

**【梅田】** 私は、当初の片岡さんと同じような感じですよ。

NHKの職員はほとんど全員、通常の終身雇用ですが、私は契約職員という形で1年雇用契約です。1年ごとに年俸で契約更新をしています。私の場合は残業代等は一切つきませんが、同年代のNHKの職員で、残業代がかなりついている人と比べて、それより若干高いかなという程度だと思います。

**【池永】** 梅田さんは、今、管理職扱いではないということですか。

**【梅田】** 管理職扱いです。ただ、管理職扱いというのは、残業代がつかず、組合員にならないという意味で、管理職扱いです(笑)。ただ、時間管理はないですね。一応理論的には1日1分でも行けば出勤になります。

**【花田】** 私の場合は、最初にご説明したように出戻りですので、会社を辞めたことがないんですよ。もともと司法修習に入るときは、兼業の禁止ということで、従来は会社を退職していたと聞いています

が、私の場合、そのときに絶対に戻ると決めていたわけではないんですが、いざ戻ろうとしたときに、単純に退職、再就職という手続きを取っただけで、会社ですので何かと不利になる。

そういった無意味なことはしたくなかったので、最高裁の司法研修所の事務局とネゴをして、休職という形にして司法修習に行きました。そういう意味で、身分としては変わってはいません。給与体系も基本的には他の社員と変わりません。横並びといえば横並びですが、司法修習でランクがあったけれども、その分遅れているというようなことはありません。

**【池永】** 片岡さん、法律事務所で働いていたころに比べると、生活パターンはだいぶ変わりましたか。

**【片岡】** そうですね。勤務時間は通常の従業員と一緒にいわゆるフレックス制です。忙しいか忙しくないかということという、当社の場合どこに配属されるかにもよるので弁護士だからという問題ではありませんが、一般的に言わ

れるように、事務所での仕事に比べると、働いている時間は今のほうが少ないですし、有休はちゃんととれますし、夏休み・ゴールデンウィーク・年末年始の長期休暇もしっかりあります。プライベートは非常に充実しています。

**【前田】** 私のところは、雇用契約上は全社員同じで、9時から5時というふうになっていますが、特にそれに縛られるというわけではありません。それまでの法律事務所での勤務と比べると、やはり忙しいと思います。ただ、忙しい時と暇な時の差がはっきりしていて、忙しい時は本当に忙しいんですが、暇な時は全然やることがないということもあります。

年間の休みについては、会社ですので有休があります。有休は年間20日ぐらいありますが、外資系ということもあって、みんな自由に取っています。夏休み2週間、冬1週間と、比較的長く取っていますので、そういう面では、普通の法律事務所のように、休みたいたいけれども休めない

というようなことはありません。

**【梅田】** 不思議なことに会社は超ドメスティックなんです。前田先生とほぼ状況は同じです。忙しいときと忙しくないときの差がすごくあります。ここ数か月ずっとオンのままで、昨日も帰ったのが朝5時ぐらいですが、1週間毎日4時、5時までというのが、最近は普通にあります。

ただ、結構調整はききます。どうしても今日中にというよりは、来週までにというようなスパンが多いので、今日は帰ろうと思えば、6時や7時に帰ることはできます。たとえばこういうところに来るとか、そういうことはできます。比較的時間の管理は自由ですが、最近物理的に量が多いんですね。その代わり、私は土日は絶対に働きません。よっぽど緊急で呼びだされてその日に会議ということでもなければ、量的に終わらなくて土日にやるということはない。やろうと思えばできますが、しない主義なので、必ず平日にやっています。

あとは、NHKの特徴かもしれませんが、一応業界なので全般的に夜型です。特に番組制作の現場は夜型です。私自身も朝が苦手なので、出勤は大体11時以降です。朝フィットネスなどに行ってからこの11時に行くという生活をしています。ですから、全体が夜に若干シフトして、定時で7時か8時というイメージです。何もないときにはそれぐ

らいに帰るという感じ。まあ、最近そんなに早く帰れることは夢のようですが。

休みも、前田先生と同じような感じで、10日の休みを年に3回は取っています。お正月とゴールデンウィーク周辺と夏休みです。あとは、NHKの場合、10日以上を1回は取らないといけないことになっています。年度末の2月ぐらいになると、1回も連休を取っていないとアラートメールが来ます。「あなたは今年1度も10日の休日を取っていません」というメールが来る。部長のところにも、「おたくの部の何人が取っていないので、早く取らせるようにしてください」みたいなものが来るようです。そういう面ではしっかりしているのではないかと思います。

**【池永】** 何かコンプライアンス上の要求ですか。金融機関だと、1週間立て続けに取らなければいけないということがありますが。

**【梅田】** いや、全くそういう観点からではありません。取らないと企業秘密上問題があるとか、そういうコンプライアンス上のものではなくて、福利厚生の一環として取りやすい環境を作っているという趣旨です。

**【花田】** 私の場合は、その辺の勤務形態ということになると、基本的に会社員の勤務形態になってしまいますが、管理職ですので、特に残業手当がつくわけではありません。私のところは、管理職ではな

い一般社員については、もともと労働組合が伝統的に力のあるところですので、年次有給休暇の取得等はきちんとやっているところですが、管理職はボチボチといった感じですかね。もちろん夏に1週間から10日ぐらいの休みは取っていますが。

## 16 外部の法律事務所を必要とする場合は？

**【池永】** 仕事の上で外部の法律事務所を必要とする場合はどんなときでしょうか。

**【花田】** M&Aなどになると、当然ながらデューデューリなども出てきますので、大きな法律事務所に依頼して、チームで仕事をしていただくということになります。あとは、そういった大きな案件ではありませんが、取締役・監査役などの責任、善管注意義務とか、そういったことがからんでくるような相談だと、私も当然意見は言いますし、結論はほとんど変わることはありませんが、やはり社外の大きな事務所のそれ相応の先生にご意見をいただく。そういったことが必要となってくる場面もあります。

訴訟については、何しろ基本的に債権回収というのが大量にあります。簡易裁判所だと、許可を取って社員が訴訟をやっていますが、地方裁判所になると、料金の訴訟で相手方が出てこないことも多いんですが、必然的に弁護士が必要となります。私もごく一部やっていますが、基本的に

はそれは外の弁護士の先生にお願いすることになります。大体主なところはそんな感じだと思います。

**【梅田】** 外の先生方とは日常的に一緒にお仕事をしていいますが、一番多いのはやはり訴訟です。先ほど言ったように、著作権関係、名誉毀損関係、あと労働も特殊ですが、これらの分野については、もちろんそれぞれ使っている事務所が違います。地裁の中でも、場合によっては使い分けをして、その分野で一番今著名とか、使えるとか、優秀と思われる先生と一緒に仕事をしています。

私の場合ただサポートだけではなくて、私も一緒に法廷に入る。場合によっては私がドラフティングをして、外部の先生に読んでもらうこともあれば、逆のパターンもあります。逆に外部の先生プラスそのアソシエートの方何人かで作られて、我々は内部でチェックをする。内部に膨大にある資料の中から、証拠のピックアップはこちらでやって、書面は向こうとか、そのように色々な形態がありますが、訴訟を共同で遂行するというのが、最近では一番多いパターンです。

それ以外では、これは外部の先生方もそうですし、同じような意味で学者の方々と一緒に仕事をするというケースが、かなりあります。どうということかという、まさに先ほど規制法のお話がありました、それと同じような感

じで、表現の自由とプライバシーの問題とか、最近話題の肖像権とプライバシーの問題というのは、逆に表現の自由であるなら規制法が作れません。しかし、実態として人権と人権の関係で、どこまでやっていいのかというのは、常に時代とともに変わって、判例がない分野もあります。

そういうことについては、うちが座長となって勉強会みたいなものを作って、そこで定期的にやって、それをフィードバックして判断していく。判例がない分野については、そういう作業をします。そういう際には、元知財系の高裁の裁判長の方とか、その分野で著名な学者の方とか、同じようにその分野で著名な弁護士の方とか、そういう方を選びます。

ただ、この分野というのは弁護士の方だと、名誉毀損をする側とされる側で、意見が両極端になる場合があるので、学者の方をメインにご意見やアドバイスをいただくようなことが多いです。それは日常的な具体的な業務というよりも、そのための指針づくりとか、そういった段階で多く関わるといことになります。群集をどれだけ撮っているのかとか、アップに撮ってはいけなかったのかとか、そういうことは考えても分からないような部分になりますが、各国の法令などを参考にしながら、少しずつ時代とともに内部基準を変えてきています。そういう際をお願いしていま

す。

**【前田】** 外部の弁護士事務所を使うのはいくつかあります。まず日常的に使うのは、不動産取引に付き物の事後設立の証明書とか、銀行からローンを引くときの法律意見書など、そういうものはお願いしないといけないので、日常的にお願いしています。

それから、新しい案件を立ち上げるときに、あるいは新しいファンドを作るときの目論見書を作るとか、何か新しいことをやろうというときには、最初から外部の弁護士に入ってもらって一緒にやっています。もう一つは、ジョイントベンチャーです。外部の会社と一緒に共同投資をするときには、やはり一緒に入ってもらって、共同投資の合意書を作ってもらったりとか、そういうことをしています。

特に私の会社は外資なので、共同投資というと大体外資のインベストメントバンクとか、証券会社が多くなります。ですから、そういったときには英語のドキュメントになってしまうので、そこは我々では対応しきれないので、かなり最初の段階から外部の弁護士事務所をお願いしています。訴訟については、不動産管理をしている関係で年に何回かあります。大変な訴訟ではありませんが、基本的に外にお願いしています。**【片岡】** 私が担当している業務について外の先生にお願いするのは、基本的には裁判です。訴訟は、私と外部の先生

英語・国際的なビジネスに対する理解は  
弁護士として必要というより  
企業人として必要

花田 容祐 氏

Yosuke Hanada



と一緒にやっているケースと、丸々お願いして私が管理だけしているケースの両方があります。あとは、一般の法律相談であれば、私の中で片付くものは私がやるようにしています。社内弁護士だけで片付かないものとしては、例えば高度な経営判断に関わるような案件です。結論は変わらないとしても、社内弁護士の意見だけではだめで、何々大先生の意見書をもらってきなさいと、そういうことになります。

17 顧問弁護士の使い方と法律事務所の選定基準

【池永】 使う法律事務所の選定の基準はありますか。また、顧問弁護士がおられるでしょうが、そういう方々を使うことがあるのかどうか、お話しいただけますか。

【花田】 私どものところは、たぶん一般的な日本の大企業とはちょっと違うと思うんですが、非常に多くの法律事務所、あるいは先生方と契約を結んでいて、基本的に顧問料を月々いくらくらくお払いするという契約関係にはありま

せん。もちろん訴訟はまた別ですが、法律相談などをお願いするときはすべてタイムチャージです。

契約している数が非常に多くて、選定は基本的にはジャンル別です。独禁法の関係だったらこの先生とか、非常に悪質で弁護士の関与が必要なクレーム対応ならこの先生とか、取締役・監査役の善管注意義務に関わるようなことならこの先生とか、あとはかなりこじれている訴訟であればこの先生とか、そういう方法です。それぞれの先生方との付き合いは長いので、会社の事情はかなり知っていただいています。数が多いため、ベタリということにはなりません。そういった多くの先生と長くお付き合いさせていただくというのが、かなりいいやり方なのではないかと個人的には思っています。

【池永】 かなり数が多いというお話ですが、大体どれぐらいの数の法律事務所とお付き合いがありますか。

【花田】 外国系の事務所も含めたら20以上になります。

【梅田】 従来のNHKというの

は、どちらかという分野というよりは地域でやってきました。今でもそうで、その契約が続いていますが、たとえば拠点局と呼ばれるものがあります。東京以外だと札幌、仙台、名古屋、大阪、なぜか松山、広島、福岡です。松山と仙台以外は、大体それぞれその拠点局ごとの顧問事務所ないしは昔からよく依頼している事務所というのがあったようです。地域での紛争というのが従来それなりにありましたので、そういう形です。

以前はそうでしたが、最近はその問題がかなり複雑化して、NHK全体として取り扱わなければいけない上に、きわめて特殊な案件が増えてきましたので、どちらかという分野型のほうにシフトしてきています。いわゆる顧問料を払っている顧問事務所というのは、今7、8か所あります。それ以外に訴訟をお願いしている、もしくは個別の案件で見解をいただきに行くという関係で、年に何回かお付き合いがあるとか、今訴訟でお付き合いがあるという先生方もいます。単発だけ

ども顧問的に継続的にお願いしているという事務所が10か所、もう少しあるでしょうか。

現在は、定期的に顧問料を払うような事務所を増やしていこうという考えはなくて、いざというときにそれなりのお金を払ってもいいから、ワートと仕事をしてくれる事務所を少しずつ見つけていこう。それも分野ごとにとイメージが強くなっています。名誉毀損とか著作権の分野というのは、専門の方というのは非常に少なく、それも映像メディアの著作権というに限られてきていますが、少しずつご協力いただける先生方を探しているという状態です。

【前田】 私の会社は規模も小さいですし、歴史もそう長くありませんから、あまり色々な事務所とお付き合いがあるわけではないんですが、もともとAIGが従来から使っている事務所と、私が来てからいくつお願いした事務所があります。本当に数件ですが、色々やっていくとコンフリクトも出てきますので、なるべく選択肢を広げたいと思っています。誰に頼もうかと思っ

ても、誰に頼んだらいいかわからないというところがありますので、これからの課題ではないかと考えています。

【片岡】 大体皆さんと傾向は同じですが、従来は顧問料をお支払いしている先生が多数おりました。今もなくなったわけではありませんが、ここ数年でコスト削減に関する劇的な改革を色々やっております。定額の顧問料をお支払いする顧問事務所は減らしていき、案件ごとのタイムチャージにシフトさせています。

実際に多数の案件をお願いしている事務所と定額の顧問料をお支払いしている顧問事務所が必ずしも一致していないという現象が起こっていたので、そここのところを整理していっているということです。プラスして、常に新しい事務所の開拓も課題となっていて、どこかいい事務所はないか、アンテナを張っています。

## 18 企業内弁護士が増えると外部に依頼する仕事は減るか？

【池永】 企業内弁護士が増えていくと、外部の仕事が減る

のではないかという懸念について、皆さんはどのように考えられますか。

【花田】 私の経験する限りではそういった事実はありませんので、従来の法務部門がしっかりしている会社で、その法務部員の一部が企業内弁護士に代わっていくことであれば、外の先生にお願いする仕事が減るということにはほとんど成り得ないのではないかと考えています。

【片岡】 私も同じ意見です。

## 19 企業内弁護士から見た日本の法律事務所の課題 ～レスポンスの速さ・朝早くからの始業～

【池永】 企業内弁護士からみて、日本の法律事務所においてクライアントのニーズに応じていくための最大の課題というのは、何だとお考えですか。

【前田】 むずかしい質問ですが、事務所によってかなりレスポンスの速さに差があるというのは、自分が弁護士事務所で働いているときは分からなかったんですが、外部から依頼する立場になると、事務所によってこんなに違うのかなというのがあります。特に



外部から依頼する立場になると、  
事務所によってこんなにレスポンスが  
違うのかと感じる

前田 則政 氏

Norimasa Maeda

外資系は素早い。素早くて、かなりのことをしてくれる。もちろんフィーもそれだけ高いんですが、そういう違いというのはかなり感じます。

それから、あとは朝が遅い。我々は会社に来て9時からパソコンを開けてやっていますが、11時ごろまで連絡がつかないと、何をやっているのだろうと思います。そういうところは、立場が違うとこんなに違うのかなというのは感じるところです。

【池永】 片岡さん、大阪ではいかがですか。

【片岡】 松下電器は大阪本社の会社で大阪で事業をやっておりますので、大阪の先生にお願いするのが効率的な案件も当然多いのですが、東京の先生のほうに大分案件が流れていってしまっているのは個人的に残念だなと思います。

私もそうでしたが、大阪の先生の多くは訴訟を中心に仕事をしておられるので、もちろん人によりますが、10件、20件の訴訟案件を抱えておられます。訴訟案件は、納期は1か月先だったり長めですがそれを何十件と並行して進める仕事になります。

これに対して 会社からの依頼案件は「すみませんが、明日3時までに」というような納期になりがちで、作業量の多い力仕事も多いですから、そういうものをバンとお願いすると、裁判を中心にやっておられる先生たちの仕事のペースとどうしても合わなくて、お願いしている納期

までにやっていたけなかったり、非常にいやな顔をされたりということがないように思います。

## 20 企業の社内弁護士への期待

【池永】 弁護士資格をお持ちでない方も、企業で同じ仕事をされていますが、弁護士を雇うとき、企業は有資格者にどういう期待感を持っているのか、皆さんの感想で結構ですので、お話しいただけますか。

【花田】 ロースクールもできて人数も増えるということで、企業の方でも企業内弁護士を雇用するという話が今後出てくると思いますが、正直いって、今のところなかなかその方向性が見えないというのが本音のところではないかと思います。というのは、非常に若い司法研修所を出たばかりの弁護士の方を雇用することになると、訴訟が非常に多いような会社であれば、その訴訟を担当していただくということもあろうでしょうが、よほど優秀な方でないと通常の大きな会社の企業法務で即戦力ということにはなかなかなりにくいと思います。

逆に、非常にシニアな先生をヘッドハンティングしてきた法務部長に据えるということも、外資系の企業と賃金体系が違いますので、日本の企業の求めるシニアのレベルの先生を日本の大企業の給与体系で雇用するということは、

なかなかむずかしいように思っています。正直なところ、私も今後どうなるのかというのは自分でも答えが見つからない状態です。

【池永】 研修所を出て即企業に入られた梅田さんは、どのようにお考えでしょうか。

【梅田】 私自身も非常に苦勞しました。かつ私は初めてだったものですから大変でした。今はやめているのかもしれませんが、IBMなどもずっと修習からの採用をやっていました。あそこはその上にすでに何人もいて、その弁護士のインハウスの方々が新しく入ってきた方に、それなりに仕事を教えるというシステムができつつありましたので、そういうところではいいと思います。

最近、私の同期などでも新たにインハウスに入っている者がいますが、研修所から直、ないしは1年ぐらいで入ってしまうような感じだと、最初は右も左も分からない。会社の一員としてもまだ右も左も分からない。弁護士としても実際の業務をやったことがない。会社としては、どこまでやらせても大丈夫なのか。こちらからすると、どこまでやっていいのか。それが分からないというのは非常に苦勞しました。最低限、企業側として、万が一、修習生ないしはそれに近いような人間を採用するのであれば、その辺でどういうふうに仕事をやらせていくのかということをきちんと考えないといけないと思いま

す。

私の場合はどうなったかという、幸いに訴訟がたくさんあって、外の先生方と一緒に法廷に行って、一緒に準備書面を書いて、一緒に打ち合わせをして、その結果をフィードバックして戻す。今後その事件が発生しないように、そのスキームを作るという作業を一つひとつやっていったんですね。NHKはそれぞれの分野で一流といわれる先生を使う傾向にありますので、そういう意味では、逆に私にとっては非常にラッキーなことに、非常に短期間でそうした先生方と一緒に仕事ができるということは、訓練になったのではないかと思います。

先生によって性格も全然違いますし、色々な先生がいるんだなという意味でも非常に勉強になりましたが、外の先生との接触があまりないところだと、それに代替するシステムを担保しないと、最初のとっかかりができないと思うんです。とっかかりができれば、その内部だけで弁護士がいるので教育していくシステムが回っていくと思いますが、最初の部分をどうやって作るか。それが課題だと思います。

## 21 企業内弁護士の需要と供給のマッチング

【司会】 皆さんのお話を伺っていると、非常に生き生きと企業内で活躍しているし、十分期待に込めていると思います。

今後、社内弁護士の需要が増える一方で、企業内弁護士になりたいという若い先生方もたくさんいらっしゃるだろうと思いますが、その需要と供給をマッチングさせる場というか、仕組みというか、それについて、どなたか何かお考えが、おありでしょうか。

【梅田】 私が修習生の頃のイメージでは、当然、企業内弁護士というのも日本でもそれなりの人数がいるわけですから、そういった者の会合というか、会があるに違いないと思っていました。しかし、なってみると、実際に機能しているものはどうもないようだということが分かりました。

そこで、自分自身を高めるために、他の企業内弁護士の方と必ず横で連携を取らないと思って、たまたま同期に何人か企業内弁護士になった者がいたので、その者たちと一緒に会を立ち上げて、少しずつ会員を増やしていったら、本日コメンテーターでいらしているお2人の先生にも入っていただきましたが、そういう状況です。

今我々が作った会でまさに目指しているのはそこで、もっとシステムとして機能していけば良い方に働いていくと思いますので、企業側にもアピールするし、弁護士会の方にもアピールしていく。絶対にどこかにマッチングする部分というのがあると思うんです。

企業の側は、弁護士というのはやたらにお金が高くて、

そんな者を従業員として雇うということ自体、もともとイメージとして湧いていないような部分がまだまだあります。そういったイメージのギャップと、具体的にどのような役に立つのか。どこにもその情報が集っていないので、まずは情報を双方で持ち寄って集約して、それを交換していく場が大切になっていくのではないかと。僕ら独自でもやりますし、まさにこういった取り組みのように、弁護士会でまずは双方の需要と供給の情報をもっと風通しよく交換していく。それだけでもかなりの成果が上がるのではないかと考えています。

## 22 英語・国際的なビジネスに対する理解は必要

【司会】 ありがとうございます。ところで企業内弁護士の人の話を伺っていると、非常に横文字が飛び交う。英語を身につける、あるいは国際的なビジネスに対する理解が、日本の企業内弁護士にとって必要かどうか。そのあたりについてどなたかご意見をいただければと思います。

【花田】 弁護士として必須かというよりも、企業人として必須になっていますので、それは身につけていただく必要があると認識しています。

【司会】 なるほど。日本のビジネスの現場は当たり前だけれども国際投資をやっている。ひとり弁護士だけがそういうことに取り残されているかもしれないということとし



弁護士というプロフェッショナルである以上、  
1年1年が真剣勝負だと思っています

梅田 康宏 氏

Yasuhiko Umeda



ようか。

**【花田】** 普通に必要性があれば身につくものだと思います。

## 23 企業内弁護士を続けるか？

**【司会】** では最後にお1人ずつ、「あなたは企業内弁護士をずっと続けていくのか」というご質問をさせていただきたいと思います。花田先生からお願いします。

**【花田】** その質問についてはノーコメントとさせていただきます(笑)。

**【司会】** 分かりました。では、梅田先生、いかがでしょうか。

**【梅田】** 私もそれに近い部分はありますが、私は1年ごとの契約でやっていますし、基本的に私は毎年、本当に自分にとってもう1年続けたほうがいいのかというのは常に考えています。毎年それなりに、外の事務所や他の企業等の話を聞いたり、条件を調べたりといったことはしています。

やはり弁護士というプロフェッショナルである以上、1年1年が真剣勝負だと思って

いますし、自分のキャリアと仕事それ自体の楽しさと、それとももちろんお金とトータルで考えてどうか。最近、企業に限らず、事務所にいてもそういうふうを考えてやっている若い弁護士が増えているように思います。私は非常によい傾向だと思います。そうやって向上心をもつことが大切です。

**【司会】** 前田先生、いかがですか。

**【前田】** ずっと続けていくつもりは全然ありませんが、そのとき一番やりたいことがたまたま企業なのか、あるいは法律事務所なのか。そういうことで決まっていくのだと思います。

**【司会】** 片岡先生、いかがですか。

**【片岡】** 一弁護士として自分の技術を磨き続けていきたいと思っていますので、定年まで会社にいるかということ、たぶんノーという答えになると思います。おそらく会社にとっても、私が会社にしがみつくような気持ちを持ち出したとすれば、「いらん人」に

なるのではないかと、そんなふうに思っています。

**【司会】** 最後に池永先生、いかがですか。

**【池永】** 私は弁護士としてはかなり特殊な経歴で、まず国内の事務所から始まって、留学して、アメリカで三つの大法律事務所のパートナーを経験し、おまけにその一つはだめになってしまって、無限責任のおそろしさまで経験して、企業内弁護士になっています。残されているのは、国内の大ローファームのパートナーぐらいしかないので、この際、非常にめずらしいタイプの弁護士として、全部経験したあと任官しようかというぐらいに考えています。

ただ、今やっている仕事というのは非常に充実感もあるし、責任も重いので、とりあえずあと数年はやろうと思っ  
てますが、精神的・体力的に非常に厳しいので、体力が持たなくなったらたぶん辞めると  
思います。

**【司会】** 皆さん、長時間どうもありがとうございました。 ■