

# 企業内弁護士に対する 継続教育プログラム試論（その1）

共栄火災海上保険株式会社コンプライアンス部法務グループ（弁護士）

藤 本 和 也<sup>1</sup>

## 1. 企業内弁護士に対する継続教育プログラム開発の必要性<sup>2</sup>

近年、企業内弁護士の増加が著しい。日本組織内弁護士協会<sup>3</sup>の調査によれば、2004年3月時点での企業内弁護士数が109名、2014年6月30日時点での企業内弁護士数は1,179名であった。企業内弁護士数はこの10年で約10倍に増加したということになる。現在、司法修習終了直後に企業に入社する、もしくは、法律事務所等で法律実務を経験した後に企業に入社するのが、企業内弁護士となるための主要なルートといえるだろう。

さて、弁護士は社会の様々な分野において多様な役割を担っているが、企業内弁護士の主要な役割のひとつは、「所属企業が抱える法的リスクを適切にコントロールすることを通じて所属企業の

---

<sup>1</sup> 筆者は、岡山大学法科大学院弁護士研修センター（OATC）において、岡山の若手組織内弁護士および岡山にて組織内弁護士となる予定の司法修習生を対象として、「日本の組織内弁護士の現状と課題」（2013年3月22日）と題した講義を行った。この講義では、統計データ等を活用しつつ日本の組織内弁護士の現状を示すとともに、組織内弁護士を取り巻く諸問題点の一部を摘示することにより、組織内弁護士の全体像を明らかにするものであった。

これに続き、「組織内弁護士研修①」（2014年8月23日）、「組織内弁護士研修②」（2014年9月20日）と題した講義を行った。「組織内弁護士研修①」では、主として、企業内弁護士が企業内において直面するであろう事例等を用いて受講生とディスカッションを行い、組織内弁護士が組織の中で活動するに際しての振る舞い方に関する実践知を共有できるよう試みた。「組織内弁護士研修②」では、組織内弁護士と弁護士法および弁護士職務基本規程に関する問題点を指摘し、同じく企業内弁護士が企業内において直面するであろう事例等を用いて受講生とディスカッションを行い、組織内弁護士が組織内で活動するに際して留意すべき組織内弁護士の行為規範に関する検討を行った。

本稿は、これらの講義を踏まえ、「企業内弁護士に対する継続教育プログラム」の一例を示すものである。我が国における組織内弁護士に対する継続教育プログラムの研究は始まったばかりである。本稿が、今後の研究のための叩き台の一つとなれば幸いである。

なお、筆者は、共栄火災海上保険株式会社コンプライアンス部法務グループに所属している。そして、日本組織内弁護士協会理事・政策委員会委員、日本弁護士連合会法律サービス展開本部ひまわりキャリアサポートセンター委員、同弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会幹事、第一東京弁護士会総合法律研究所組織内法務研究部会委員（副部会長）として活動を行っている。しかしながら、本稿において示す見解は筆者個人のものあり、所属組織等の見解を代表するものではないことを、念のため申し添えておく。

<sup>2</sup> 企業内弁護士に対する継続教育に関しては、矢部耕三弁護士と筆者の共著である「企業内弁護士と継続教育」自由と正義2015年1月号70頁も参照されたい。

<sup>3</sup> 企業・行政庁・地方自治体等の組織内に所属する弁護士およびその経験者によって2001年8月1日に設立された任意団体である。英名は、Japan In-house Lawyers Associationであり、略称は「JILA」である。

利益を最大化すること」にある。企業内弁護士がそのような役割を果たすためには、所属企業や所属業界に関する特殊な法領域に関する法的知識を把握しておくことは当然であるが、それらを支える一般的な法的知識についても把握しておく必要があるだろう。また、企業は複雑な人間関係によって構成される組織であり、企業内弁護士はそのような複雑な人間関係の中で活動する以上、様々な人に影響を与え様々な人を動かしていかなければならない。それを可能とするための組織内での活動に関するノウハウの習得等も必要となるだろう。さらに、所属企業や所属業界の特徴・文化を把握する必要、業界を取り巻く政治経済の動向を把握する必要もあるだろう。このように、企業内弁護士が学ぶべきものとしては、法的リスクをコントロールするために必要となる法律知識（関係諸法令に関する知識、コンプライアンスに関する知識、裁判実務に関する知識、監督指針や検査マニュアル等の知識等）、マネジメントに関する知識（業務管理、組織内調整、組織管理等）、所属業界に関する知識、政治経済動向に関する知識など様々なものが考えられる。

そして、企業内弁護士としての役割を十分に果たすためには、様々な知識を習得したうえで、それらを企業内において活用するための実践の作法を身につけておくことが必要となる。もっとも、とりわけ社会人経験のない者が司法修習終了直後に所属企業初の企業内弁護士として入社する場合、どのようにして知識を習得し、知識を深め、知識を活用する実践を積んでいけばよいのか、不安に感じる場面も多々あるだろう。企業内弁護士が役割を果たすためには「弁護士」としての見識と「企業人」としての見識を兼ね備えておく必要があるが、いずれも容易に身につけられるものではない。企業に勤務した経験がなく司法修習終了直後に所属企業初の企業内弁護士となった場合、「弁護士」としての見識も「企業人」としての見識も未だ十分ではないことも考えられる。このような状況にあっても、企業内弁護士は、企業が抱えるあらゆる問題につき「弁護士」としての的確な見解や判断を示すことが期待されることとなる。企業勤務経験がなく司法修習終了直後に企業内に身を置いた弁護士が企業内弁護士としての役割を十分に果たすことができるのか否かについては、様々な見解があり得るところだが、このような状況に置かれた新人企業内弁護士が存在する以上、法曹養成に関与しようとする者は、「弁護士」かつ「企業人」に必要となる知識と経験与えるためのプログラムを提供していく必要がある。今後、法科大学院が社会にとって有用な企業内弁護士を輩出する役割を担おうとするのであれば、法科大学院は企業内弁護士がその役割を果たすために必要不可欠となる土台としての知識を提供し、かつ、それらの知識を用いた実践の作法を提供するためのプログラムを開発しなければならないのではなかろうか。

企業内弁護士は、企業内法務に関する総合的かつ高度に専門的な法的識見を有し、弁護士法及び弁護士職務基本規程に代表される職務規範に裏打ちされた職業倫理を有するプロフェッションである。企業内弁護士によるプロフェッションとしての職務は、所属企業の業務内容を深く理解したうえで、企業において共に働く人々に対する敬意と共感を持ち、企業内におけるコミュニケーションのなかで遂行されることになる。企業内弁護士は、企業が抱える法的リスクを適切にコントロール

し、企業の適正・円滑な業務遂行に寄与することを通じて、所属企業の社会的価値を向上させることに貢献する存在である。企業内弁護士が我が国において確固たる役割を担っていくためには、各企業内弁護士が自らの役割を果たすために必要となる知識を身につけることができるよう、企業内弁護士を想定した継続教育プログラムを提供することが必要不可欠である<sup>4</sup>。

## 2. 企業内弁護士を想定した継続教育プログラム

企業内弁護士を想定したプログラム提供するタイミングは、大きく分けて、①司法試験合格まで、②司法試験合格後から司法修習終了まで、③弁護士登録後が考えられる。①については、主に法科大学院において企業内法務と企業内弁護士の役割を伝える講座やセミナーを実施することが考えられる。このような試みについては、現在、少数ではあるが実際にプログラムの提供が開始されている。②については、司法修習の中で企業内法務と企業内弁護士に関するプログラムを設けることも考えられる。①から③のいずれについても、様々なアイデアを出し、工夫を凝らしたプログラムを提供する事が可能であるが、本稿では、③におけるプログラム開発の可能性を検討してみたい。

従来、日弁連や各地の弁護士会は、所属の弁護士に対して弁護士業務に有益となる様々な研修プログラムを提供してきた。ただそれらは、企業内弁護士数が少数であったことも影響し、必ずしも企業内弁護士を想定した内容ではなかったといえるだろう。また、法科大学院におけるプログラムは、そもそも弁護士登録後を想定したものは少数であり、企業内弁護士を十分に想定したものとはいえなかったのではなかろうか。

企業内弁護士を想定した継続教育において提供すべき知識として、(1)企業内弁護士に関する基礎理論の提供、(2)企業内弁護士に関する実践知の提供、(3)訴訟に関する実践知の提供につき検討してみたい。

### (1) 企業内弁護士に関する基礎理論の提供

企業内弁護士には、司法修習終了直後に企業に入った者（なお、その中でも、企業等での社会人経験がある者とそうでない者が存在する。）もいれば、外部法律事務所において相当期間の法律実務を経験した後に企業に入る者もいる。また、入社後のポジションについても、役職のつかない実務担当者として企業に入る者もいれば、部課長等のマネージャークラス、経営に関わる執行役員クラスで企業に入る者もいる。このように、企業内弁護士の背景は多様であり、経験年数や入社後のポジションによって求められる知識分野や知識内容が様々である。

このように多様な背景を有する企業内弁護士が存在するなかで共通して問われるのは、①なぜ企

<sup>4</sup> 本稿は、筆者が企業内弁護士であることから、直接的には「企業内弁護士に対する継続教育プログラム」として一例を示すこととするが、その多くは組織内弁護士全般に対する継続教育に通ずる内容であると思われる。

業に「企業内弁護士」が必要となるのか、②なぜ企業内弁護士は「日本の弁護士」である必要があるのか、③そもそも「弁護士」は社会においていかなる役割を担うべき存在なのかといった、企業内弁護士に関する根本的な考察であろう。企業内弁護士を想定した継続教育プログラムは、企業内弁護士という存在そのものに対する根本的な考察を背景に組み立てられる必要がある。企業内弁護士が我が国に必須のインフラストラクチャーとして役割を発揮していくためには、企業内弁護士に関する哲学的分析や企業内弁護士の職務規範に関する考察などの企業内弁護士に関する基礎理論に関する教育プログラムの提供が必要となる。

企業内弁護士は、弁護士法や弁護士職務基本規程等の職務規範に拘束されたプロフェッションであり、法曹倫理に支えられた存在である。企業内弁護士は、職務規範にもとづき利益相反を回避し守秘義務を負うからこそ企業から信頼を受け、企業の重要な機密に触れることが可能となる。企業内弁護士に関する基礎理論は、このような企業内弁護士を支える原理に関する知識であり、企業内弁護士が役割を果たすための道しるべとなるものである。弁護士という法曹の核心的能力は何か、弁護士を法曹たらしめている原理は何かを考察しておくことは、大変重要なことである。プロフェッションたる弁護士の行動規範と企業内法務との関係を明示的に意識した教育を行うことが必要である。

例えば、「企業内弁護士に対して個人事件を認める代わりに、企業に対して着手金や報酬金の50%を会社に提供するよう要請される事例」、「国選弁護を担当した企業内弁護士が弁護報酬を所属企業に払い込んでいる事例」、「企業内弁護士が会社の業務として取引先等に法律相談を行うスキームを実行しようとした事例」等が起きる懸念もある。これらは、弁護士法や弁護士職務基本規程に関する重要な問題を提起する事例と思われるが、企業内弁護士がこれらの事例に問題があることに気付くことすらできなかった場合には、事態が深刻化してしまうと、企業内弁護士が懲戒を受けるのみならず、所属企業に社会的信用の喪失を含めた損失を与える危険が生ずる。企業内弁護士の活動と弁護士法や弁護士職務基本規程との関係については、十分に検討がなされてきたとは言い難い。企業内弁護士の活動実態を踏まえたうえで、企業内弁護士と職務規範についての研究と教育を行う必要がある。

## (2) 企業内弁護士に関する実践知の提供

企業内弁護士には、企業内弁護士に関する基礎理論を背景とした、①各企業や業界ごとに必要となる具体的な法的知識、②企業の実態や企業法務部門の機能に関する知識、③企業における意思決定および事業遂行プロセスに関する知識、④企業内における弁護士の振る舞いや責任の取り方に関する知識、⑤ロールモデルの提供などの企業内弁護士のキャリアに関する知識等が提供される必要があると考えられる。そして、これらの知識を確実かつ効率的に提供するためには、現役企業内弁護士、もしくは、企業内法務に精通した弁護士（元企業内弁護士や企業内法務に知悉した外部弁

護士)が、実際の企業内法務の現場を踏まえて企業内弁護士の振る舞い方に関する知識を伝達し、対話を通じて経験を共有することが必要不可欠になると考えられる。

なお、企業内弁護士に関する実践知を提供するうえで忘れてならないのは、企業内弁護士が必要とする個別法分野の知識(法科大学院教育において先端・展開科目と呼ばれる講座で提供される知識)を一方向的に伝えることと混同してはならないということである。個別法分野の知識は企業内弁護士にとって必須の知識であるが、それらをひとくくりにしただけでは、企業内弁護士や企業内法務の実際に迫ることはできない。企業内弁護士が企業の中でその役割を果たすため、実際にどのように振る舞っているのか、また、どのように振る舞うべきと考えているのかを伝えることが教育の核心であることを忘れてはならない。企業内法務という分野で企業内弁護士が職務を遂行するための土台となる考え方を伝達することが最も重要な課題となるであろう。

例えば、JILAにおいては、現役の企業内弁護士が中心となり企業内弁護士向けの研修が企画実施され、最新の諸法の知識、企業内法務や企業内弁護士の業務ノウハウ、キャリアパス等に関するテーマが取り扱われている。企業が関わる極めて実際的な分野における、具体的な情報共有と実務のレベルアップを目指した研修活動が行われているとともに、企業内弁護士のあり方についても研究とその成果の提供が行われている。また、弁護士会においても企業内弁護士に関する実践知の提供がはじまっている。日弁連が提供する企業内弁護士向け連続研修「企業内弁護士 最前線」では、毎回異なる現役企業内弁護士が経験を踏まえた講義が行われ、特に経験の浅い企業内弁護士が企業内法務を担当するに際して、できるだけ多くの問題点に気付くことができるよう、実践知の提供がなされた。第一東京弁護士会総合法律研究所組織内法務研究部会では、①企業内法務において必須となる契約審査に関し、多くの契約書に見られる一般的な契約条項の背景と機能を研究する、②立法改正につき改正法と企業内法務への影響を研究する、③企業内弁護士の活動につき企業が弁護士を雇用する際の留意点・問題点を研究する、④各業界の特色を研究するなどして、実践知を共有している。

このような取り組みを参考にしつつ、プログラムの更なる深化や新たなプログラムの開発がなされる必要がある。

### (3) 訴訟に関する実践知の提供

企業内弁護士は企業における法的リスクをコントロールする役割を担う。企業がリスクに応じて可能な限り安全に事業活動を行うことを可能とするためには、法的リスクを適切にコントロールすることが必須であり、企業運営上の意思決定にとって不可欠となる。法的リスクを適切にコントロールするためには、法的リスクの顕在化を予防することが重要となる(予防法務)。そのためには、人体の構造や外科手術ができなければ病気の予防はできないのと同様、訴訟に関する実践知が必要不可欠である。また、法的リスクを踏まえつつ経営戦略をたて事業を積極的に展開していく際にも

(戦略法務)、同じことが言える。

また、企業内において法的リスクをコントロールする際には、問題の背景となる事実関係を分析し、法的問題点を整理し、何が問題となり争点となるのかを明確にしたうえで、問題解決の方向性を示す必要があるが、このような思考は訴訟における弁護士の思考と同様である。裁判実務を中心とした実践知は、企業内弁護士が企業内において職務を遂行するに際して極めて重要な要素となると思われる。

このように、訴訟に関する実践知を企業内弁護士の活動に役立てるためのプログラムにおける工夫も必要となる。

### 3. 法科大学院における企業内弁護士を想定した継続教育の可能性

#### —岡山大学法科大学院弁護士研修センターにおける組織内弁護士研修の目的—

法科大学院が社会にとって有用な企業内弁護士の養成に関与する場合、法科大学院生および法科大学院を卒業し司法試験に合格した者や司法修習生、弁護士登録を行った者の三者に対してプログラムを提供する事が考えられる。法科大学院は、段階に応じて、企業内弁護士がその役割を果たすために必要不可欠となる土台となる知識を提供し、かつ、それらの知識を用いた実践の作法を提供するためのプログラムを開発しなければならないだろう。このような観点から、筆者は、企業内弁護士に対する継続教育プログラム開発の一環として、「組織内弁護士」を養成することを目的として設置され、「司法試験合格直後の新人弁護士、あるいは一定の経験を経た若手弁護士に対し、『法曹継続教育』という形で専門教育を行う」岡山大学法科大学院弁護士研修センター（OATC）<sup>5</sup>において、修習終了後直ちに企業に入った弁護士、法律事務所を経て企業および公法人等に入った弁護士、修習終了後直ちに企業に入ることが内定している司法修習生に対し、「日本の組織内弁護士の現状と課題」（2013年3月22日）、「組織内弁護士研修①」（2014年8月23日）、「組織内弁護士研修②」（2014年9月20日）と題する講義を実施した。「組織内弁護士研修①」、および、「組織内弁護士研修②」においては、組織内弁護士の任務、組織内弁護士の行動規範（弁護士法や弁護士職務基本規程と組織内法務との関係）をテーマとした講義および議論を行った（なお、筆者が企業内弁護士であることから、具体例等は企業内を想定した内容としたが、組織内で職務を行う弁護士一般に通じる内容であると考えている）。

これらの研修の目的は、「組織内弁護士各人が、自らが独立した弁護士でありプロフェッションであることを確認すること」にあった。各人が組織内弁護士として組織の中で自らの役割を果たすためには、依頼者である所属組織の利益を最大化するためにはどうしたらよいか、依頼者である

<sup>5</sup> 岡山大学法科大学院弁護士研修センターについては、佐藤吾郎「地方における組織内弁護士養成・継続教育—岡山大学法科大学院弁護士研修センター（OATC）構想—」本誌第13号1頁（2014）参照。

所属組織の利益とは何なのか、依頼者の利益を最大化するために必要となる組織内弁護士の活動はどのようなものか等の諸論点につき、問題意識を共有し、自分なりに語れる土台を作っておくことが必要となる。それらの諸論点につき、企業内弁護士としての筆者自身の経験を踏まえ、具体例を紹介しつつディスカッションを通じて実践知の伝達を行うよう心掛けた。受講生に研修目的を伝える際には、講義や議論を通じて効果的に知識や経験を共有することができるよう、「企業内の人間関係」、「企業内における部門間の牽制・対立構造」、「企業文化」、「業界文化」、「企業内における後ろ盾の必要性」といった企業内で活動するために理解しておくべき事項につき、イメージを膨らませることができるよう導入講義を行った。また、企業内弁護士としての役割を果たすために必要となるであろう、「企業内弁護士の能力と人格」、「企業内弁護士が企業内において職務を行う際のノウハウ」、「何故、弁護士登録を維持する必要があるのか」、「企業内弁護士としての凄み見せつける必要性」といった事項についても、同様にイメージを膨らませることができるよう導入講義を行った。

なお、本研修においては、新人の組織内弁護士であってもプロである以上、単なる知識の伝達に留まることは無意味と考え、講師も受講生から学べるよう、適宜ディスカッションを行い、お互いの知識共有を図った。

#### 4. 岡山大学法科大学院弁護士研修センターにおける継続教育の内容

本講義は岡山大学法科大学院弁護士研修センターにおける初の試みであり、実験的講義といえる。そのため、講義内容は今後改善されることが前提にされている。これら実験的講義の内容は未だ不十分なものではあるが、今後の企業内弁護士継続教育プログラム開発に少しでも資するべく、その内容の一部を本稿および次号以降において示すこととした。

さて、「企業内弁護士としての心構え」については「組織内弁護士研修①」において取り扱った。また、「企業内弁護士の行動規範（職務規律及び義務）」については「組織内弁護士研修①」および「組織内弁護士研修②」において取り扱った。取り扱った項目は以下のとおりである<sup>6</sup>。

##### (1) 「企業内弁護士としての心構え」について

- a) 自己紹介
- b) 将来に向けた環境整備の重要性
  - ①人脈の大切さ（ネットワーク作り）
  - ②悩みを共有する身近な友人、先輩、後輩の重要性

<sup>6</sup> これらの講義内容の一部について、次号以降で紹介していきたい。

c) 企業内弁護士を取り巻く環境の把握

- ①なぜ企業内弁護士になったのか（積極的選択としての企業内弁護士）
- ②現在の業務と権限
- ③企業内弁護士の増加と企業内弁護士の商品価値
- ④企業内弁護士の競業者は誰か（特に修習終了直後に組織内弁護士となった者について）
- ⑤今後の展開

d) ビジネスへの興味とビジネスを取り巻くルール

- ①ビジネスの把握（業界・個社・業界団体・隣接業界）
- ②ビジネスを取り巻くルールの把握
- ③業界・個社に応じた組織内弁護士の活動
- ④所属部門の役割は何か
- ⑤法務部門の役割
- ⑥法務部門における組織内弁護士の役割
- ⑦必要となる個別法分野に関する知識があれば十分か

e) 企業内弁護士の任務

- ①法的リスクのコントロール
- ②組織内の調整とプロセス
- ③法的リスクコントロールを可能とする弁護士としての実力の維持・向上をどのように行うのか

f) 法的リスクのコントロール手法

- ①組織内の統制
- ②法律・法務相談
- ③契約審査
- ④指導・教育
- ⑤危機管理と法的リスクコントロール
- ⑥その他

g) 企業内弁護士は組織において存在感をどのように示すのか

- ①企業内弁護士は所属組織に対するメリットとして何を示すことが出来るのか
- ②弁護士雇用のメリット
- ③外部弁護士およびリーガルコスト・コントロール
- ④弁護士会活動のフィードバック
- ⑤営業部門の支援

## (2) 「企業内弁護士の行動規範（職務規律及び義務）」について

## a) 企業内弁護士の行動規範（職務規律及び義務）

- ① 「弁護士を支えるもの」は何か、その価値は何か（＝バッジの価値）
- ② 「プロフェッションとしての独立性」
- ③ 「アドバイス」、「サポート」が企業内弁護士の任務なのか？

## b) 弁護士の職務規律

- ① 弁護士法、弁護士職務基本規程、その他の職務規律
- ② 弁護士法その他の規定する一般的職務規律
- ③ 具体的職務規律
- ④ 企業内弁護士特有の職務規律
- ⑤ 規律違反の効果

## c) 弁護士の義務

- ① 会費支払
- ② 研修
- ③ 公益活動

## d) 弁護士法・弁護士職務基本規程

- ① 企業内弁護士のあり方
- ② 企業内弁護士の「業務」
- ③ 企業内弁護士と弁護士法3条1項および72条
- ④ 企業内弁護士と「事務所」の登録（弁護士法20条および弁護士法21条）
- ⑤ 弁護士名簿登録請求書における「事務所住所」欄と「事務所名」欄の記載
- ⑥ 日弁連ウェブサイト上での弁護士情報の検索について
- ⑦ 企業内弁護士と公益活動の減免
- ⑧ 企業内弁護士と研修
- ⑨ 企業内弁護士と会費の減免
- ⑩ 企業内弁護士と守秘義務・秘密開示拒絶権／秘匿特権
- ⑪ 企業内弁護士が、「組織に属する者」の秘密を自ら所属する部署の長、組織の長、取締役会、理事会等の上級機関等に告げることは守秘義務違反となるか（弁護士法23条の秘密の主体の解釈、職務基本規程51条関連）
- ⑫ 企業内弁護士が、自己の属する企業（の法令違反行為）に関する事実を、当該企業の親会社の、いわば上級機関に告げることが守秘義務違反になるか（職務基本規程51条関連）
- ⑬ 「職務上知り得た秘密」（弁護士法23条、職務基本規程23条）の範囲
- ⑭ 従業員が被疑者・被告人となった場合の企業内弁護士（弁護人ではない）の活動と守秘義務

務

⑮企業内弁護士と職務基本規程50条

⑯企業内弁護士と職務基本規程第51条

⑰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

e) 企業内弁護士の「依頼者」と行動規範

①依頼者

②独立性（報酬）

③守秘義務

④利益相反

⑤グループ企業間の法務取扱いと弁護士法72条

⑥依頼者本人確認規程における依頼者確認・記録保存義務

⑦企業内弁護士と弁護士会照会制度の利用

f) 企業内弁護士としての質の向上と行動規範

①企業内弁護士と個人事件の受任

②企業内弁護士と刑事事件の受任

③所属企業の従業員が逮捕されたケースの対応

④講演・講義、論文・書籍等の執筆、国家試験の試験委員等

g) 企業内弁護士と組織間の要調整事項

①弁護士登録及び弁護士会入会関係

・ 弁護士会費を企業が負担する場合における支払方法

②企業内での処遇

・ 給与

・ 雇用後のポジション

・ 労働組合への加入の当否

③その他

・ 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

・ 法律関連書籍購入の予算枠、必要図書を選択権等

・ 判例検索システム導入の必要性

## 5. 参考資料

企業内弁護士について論じられた文献は多数存在しているが、今回の講義において筆者が説明をする際の便宜を考慮し、参考資料として使用した文献<sup>7</sup>は、藤本和也「他部署でも活きる！相談対応で培う『法務力』」ビジネス法務2014年8月号81頁、同「法務部の仕事図鑑－訴訟対応」ビジネス法務2013年5月号34頁、座談会「企業内弁護士の現状と弁護士会の取組み」ICHIBEN Bulletin 平成26年4月号（第一東京弁護士会・2014）および第一東京弁護士会総合法律研究所組織内法務研究会編『企業内弁護士雇用の手引き』である。また、これらに加えて、弁護士法および弁護士職務基本規程を使用した。

なお、日本弁護士連合会のホームページでは、「企業内弁護士に関するご案内」<sup>8</sup>に企業内弁護士に関する有益な情報を掲載しており、「関連資料集」<sup>9</sup>には『企業内弁護士雇用の手引き』も含めた多数の有益な資料がアップされている。また、「イベント・研修情報」<sup>10</sup>には筆者が関与した下記のシンポジウムをはじめとする企業内弁護士に関するシンポジウムの反訳が掲載されている。それらは、シンポジウム「地方における企業内弁護士の実情とその可能性」（2013年10月11日（金）開催）、シンポジウム「企業内弁護士の魅力と必要とされる人材」（2012年10月26日（金）開催）、シンポジウム「組織内弁護士の魅力と求められる人材－司法試験合格者へのメッセージ」（2011年10月14日（金）開催）およびシンポジウム「組織内弁護士の魅力と求められる人材－法科大学院生が知っておくべきこと－」（2011年7月2日（土）開催）である。

また、日本組織内弁護士協会（JILA）のホームページ<sup>11</sup>には、組織内弁護士に関する有益な情報が掲載されている。

---

<sup>7</sup> その他に筆者が執筆した企業内弁護士に関する文献として、『法務力アップ！実践講座－コミュニケーション術から契約書チェックまで』（共著・中央経済社・2013）、対談「企業内弁護士に対する法務部長の本音」ビジネス法務2012年6月号88頁、などがある。

<sup>8</sup> <http://www.nichibenren.or.jp/recruit/lawyer/inhouse.html>

<sup>9</sup> <http://www.nichibenren.or.jp/recruit/lawyer/inhouse/material.html>

<sup>10</sup> <http://www.nichibenren.or.jp/recruit/lawyer/inhouse/event.html>

<sup>11</sup> <http://jila.jp/>