

バロンくんのQ&Aコーナー

バロンくんが皆様からの質問にお答えします

Q:コンプライアンス対策は具体的にどのようなことをするとよいですか？



A:質問ありがとうございます！

コンプライアンスセミナーをするのが良いけど、テーマを決めてグループディスカッションをするとより効果があるよ。
僕のおすすめは、ふだん接点の少ない他部署の人を交えてグループを作ることで、同じ会社でも視点が違うことに気づいて考える機会が増えるよ。

題材に困ったら事務所で作った4コマ漫画で分かるコンプライアンス解説集も参考にしてみてね。僕やその仲間たちが活躍する4コマ漫画で分かりやすく法律を解説しているよ。後ろに所長が書いた長い説明もあるけどね。まだ、持っていないという人は下のアドレスまで気軽にメールしてね。

→ mtakara@josuilaw.com

倉庫にいっぱい在庫が積みあがっているから僕が必要な冊数を送るよ。送料は所長からいただいているから心配しないだね。

質問大募集中！ 匿名だから、気軽に質問してみてね！

<https://forms.gle/58kRrS6WqKYy9bdK9>



セミナーのご案内

第18回ミニ法務セミナーのご案内

テーマ:2025年法改正セミナー

日時 2025年3月19日(水)15時～15時30分

お申込みはこちらからお願いいたします↓↓

https://vivit.video/s/142/fXH0250116145504_20250129174751



今回は、2024年中に施行した法律の復習と2025年度に施行予定の法改正を中心に解説をいたします。

・フリーランス保護法の復習
・労働関連法の改正など

☆第19回ミニ法務セミナーのご案内
テーマ:2024年度の景表法処分事例の紹介
日時 2025年4月16日(水)15時～15時30分

弁護士法人如水法律事務所

アソシエイト弁護士 白田晴夏
(福岡県弁護士会所属)
認定IPO実務プロフェッショナル



パートナー弁護士 橋本道成
(福岡県弁護士会所属)
認定IPO実務プロフェッショナル

如水法律事務所機関紙(毎月発行)

法務のお仕事

Vol
31
2025年3月

〈編集・発行〉

弁護士法人
如水法律事務所

〒810-0041 福岡市中央区大名2-6-50福岡大名ガーデンシティ11F
TEL 092-738-8760 FAX 092-303-8560
<https://jwater-group.com/law/>

WEBサイトにて
最新情報をお届けしております



今回は、先日事務所内で行われた法務についての勉強会の様子をお届けします。

橋本: 本日は、東京のIT系企業のAさんと福岡の上場企業のBさん、福岡の有価証券報告書提出会社のCさんDさんに法務のお仕事の話をお伺いします。

法務担当者の人数と担当業務について

橋本: 法務担当の人数は、会社の規模にもよると思います。例えば、私も商社に出向していたことがあるんですけど、100人超の部員を地域ごととか商材ごととか会社ごとに分けているような会社もあります。

A: 当社も法務の人数はとて多くて、コーポレート、いわゆる取締役会、株主総会回りと事業部ごとなどに分かれています。新卒採用も一応しているけど、中途入社の方が多くですね。

B: 子会社がありますが、子会社に特化した法務部もありますか。

A: あります。子会社の事業が特殊なのでその事業に関連する法律を専門に扱っています。

B: 現場(事業部)で生じる法務案件に対して、これをどこに振ったらいいのかって迷うことはないですか。

A: 現場の人たちは完全に担当がついてるんですよ。事業部ごとに法務担当はこの人と決まっていって一覧表になっています。

C: 地方との違いで言うと、我々みたいに1人とか2人がやってるので全般いろいろやらないといけないんですけど、法務部員がたくさんいると、法分野も特化して、他のことは知らないけど、この分野は詳しいという感じに法務もなっていくますか。

A: そうですね。景表法とか下請法、フリーランス保護法くらいはみんなするけど、それ以上になってくると個別の人ごとに専門が変わってくるイメージです。なので、法務部といっても担当が違うと他の部署みたいな感じです。

橋本: 逆にBさんやCさんは全般的に担当する感じになりますか。

B: そうですね。うちは一人法務なので。ただ、逆に1人だから楽なこともたくさんあると思います。

橋本: 株主総会はどこまで法務で担当しますか。

B: 当社の場合は株主総会は総務です。なので参加はしますが、議事録の書き起こしとか普通の雑務をしています。

C: 当社も、株主総会は総務部に一人法務担当がいて主に株式関係をやっていたのですが、私が入社してからはそれを引き継ぎました。業務が増えてきたので全般的な対応は経営企画と総務にお願いして、今は法務部門として想定問答の作成や事務局を担当して、総会時の会場設営を楽しんでいます。

B: 株主総会って法務ごとという感じでもないんですよね。

C: そうですね。動議が出たときの対応とかはありますけど。ただ、前職のときに動議が出たときがあって、そのときはちゃんとマニュアルを準備していたよかったと思いました。

法務の報酬体系

橋本: 報酬体系、東京の方がもちろん高いと思うんですけど、気になるのは、資格を持っているから、例えば弁護士資格を持っている人が法務に入ったら、弁護士会費の負担もあるけど、それ以外に何か手当てはつきますか。

A: 当社は中途が多いので前職時の給与を参考に報酬を決めている感じで、弁護士会費の負担はあるけど、資格の有無で手当などは特にないです。

橋本: 同じ会社内での法務と、例えば営業部門とかと比較した時の報酬体系はどうですか

A: うちの場合はIT系ということもあってエンジニア系が高いですね。

橋本: Bさんの会社は、法務と他部署の待遇の違いはありますか。

B: 法務だからどうという報酬体系は一切関係なく、それぞれの評価と役職とか成果とか、で判断している感じです。

橋本: 法務に限らず、総務とか管理系の評価の基準ってなかなか見えにくいと思うんです。

B: 私は一人法務で、上司が取締役CFOなので、上司の評価に任せています(笑)

C：その話がまさに大事で、法務部門として経験のある方が弁護士かどうかで何が違うんでしょうか。こういう場合はインハウス（社内弁護士）の方がいい、こういう場合は法務部門でもいいよみたいなのってあるんですか？例えば、弁護士だからいろいろできるだろうみたいな感じで採用することが多いんですか。それとも前にいた会社の経歴の方が弁護士資格より上に評価するのですか。

A：会社の考えがどうかは知りませんが、僕は基本的には弁護士というのはただの資格に過ぎなくて、通過点に過ぎないと思っています。だからそれで採用するということはあんまりないですね。当社は弁護士も何名かいますが、他は資格を持っていない人をたくさん採用しています。たまたま採用した人で弁護士の人がいたというだけなんで、別にそんなに気にはしてないですね。

B：うちは事業会社なので、契約書のやり取りをしているときに、どうも相手の顧問弁護士がサービス内容も理解しないで四角四面な指摘をすることがあるんですよ。こういう人は有資格だからといっても企業法務には向いてないと思うんですよ。

C：地方企業も弁護士を雇うということに、会社の人たちがその環境に耐えられるのかというのも不安です。どうしても弁護士というと、皆さんすごい近寄りがたいし、プライドが高い人が多いと感じているので、対等にやれるだろうかとか。

橋本：会社も有資格者を使い慣れてないとあんまりうまくいかないかもしれないですね。弁護士の特性というか、Aさんが言ったように、司法試験をクリアしているので、法律や知識の一定の能力の担保というのはあります。あと、法律事務所で勤務していたら、基本的に紛争処理を担当しているので、紛争案件のところの適性はあるんだろうなと。一方で、契約書とか事業の理解とかはそれぞれの事務所ごと、人ごとなので、何とも言えないでしょうね。

法務の業務内容

橋本：Aさんの会社は法務の内容はそれぞれ分化しているということですがBさんCさんはどうですか。

B：私は、上司に怒られるぐらい色々やってます(笑)。一番時間を使うのは、どうしても、契約書レビューです。1件1件のレビューに時間かかるわけじゃないんですけど、一人でやってる件数が多いので、どうしても時間がかかる。だから今意識しているのは、いかに現場（事業部）で判断できる範囲を増やすかということです。あとは、場合によっては、債権回収とかもやらないといけないので。催告書を出して、その後の裁判所の手続きまで全部しています。

C：私も去年までずっと一人法務だったんですけど、Dさんが入社してくれて、契約書業務などをやってくれるようになったので、今はいろいろとできるようになりました。株主対応もしますし、ハラスメントとか内部通報とかも人事と一緒にやったり。内部監査の効率化も今まで蓄積したデータなどを活用しようと考えています。

D：今Cさんが言ったように、私は業務的には契約審査が多くて、あとは特許や商標を取得したいという対応もしています。もともと前職で知財を扱っていたので、もっと会社会的に知財も増やしていきたいなという思いがあります。

橋本：今お話しでしたが、知財だとか、人事労務、これが純粋に法務なのかどうか、たぶん法務の周辺にあるんですが、その部分も法務がやりますか。

C：やります。当社も掘り起こせば知財があるはずですし、既存の技術に1つ付け加えて新しいものを作るという知財の考え方が好きなんです。人事労務はトラブル対応ですね。初期対応が大切なので人事部と協力する体制づくりが大事です。

B：当社は弁護士が絡むと法務も関与するイメージです。社労士さんだけで対応している状態だと、人事労務がまだ対応している。

C：当社も弁護士に相談しないといけない時に、始まってくようなイメージです。

橋本：Aさんは知財も労務も全部別々ですか。

A：別ですね。知財のチームだけでも弁理士さんも含めて10人単位でいます。人事労務は紛争になってからというのは一緒ですね。

顧問弁護士の活用

橋本：法務案件を弁護士に聞く、聞かないの基準はありますか。

A：うちは案件ごとに属人的にこれは聞いた方がいい、聞かなくていいというのを判断しています。社内に弁護士もいるので、契約書は内部でかなりしていますね。弁護士に頼むのは、紛争は当たり前ですけど、紛争以外だと、第三者の意見が欲しいときですね。新しいサービスとかは前例もないし。

B：当社は基本的に案件の大きさとその影響の大きさと、リスク評価して判断しています。一方で業法系の悩みが出てきたときに、弁護士に聞くかどうかは迷います。弁護士が特定の業法に常に明るいわけではないですし、基本的に顧問弁護士も相談した時間による報酬体系になるので、安易に相談できないなど。その場合は省庁に直接電話して聞くことが多いです。

橋本：業法は結局解釈ではなくて、実際の運用が重要なので省庁に聞かないと実務に役立たない部分がありますね。

C：顧問弁護士には毎月顧問料を払っているのですが、定期的にご相談するようにしています。契約書もそうですが、今後委任をする可能性のある案件について事前に相談しておくことが多いかなという気がしています。あとは上から弁護士に聞いてほしいということもありますね。

B：厳密でなくていいから、今すぐ見解が欲しいというときにすぐに返事がもらえないと顧問弁護士に相談しにくくなりますね。

C：本当にわかります。だから当社はすぐに回答が欲しいときと時間がかかっていいけど正確な回答が欲しい時で弁護士を使い分けたりしています。

法務の教育とナレッジの蓄積

橋本：法務の教育はどうでしょうか。Aさんは中途の方が多いですが、入った後の研修はあるんですか。

A：研修はありますね。案件がまとまっているから、FAQとかもまとまってます。それを見ながらちゃんと把握してよねという感じですかね。

B：入社時の試験とかは特にないんですか。

A：中途はないですね。

B：現場とかに法務リテラシーを植え付けるような研修とかは、ありますか。

A：ないですね。ほんとはやってもいいんですけどね。

B：大手の会社と取引をしていた時に、向こうが事業部の現場で契約書をドラフトして最後の締結の部分だけ法務に回しますという感じで来たことがあって、現場レベルでそこまでできるのはすごいと思いました。

A：それがベストじゃないですか。現場がリスクをまず最初に感じているし。

橋本：Bさんは一人法務だから、教育となるとご自身の学習の話になりますが。

B：そうですね。サービスが急に広がっていく会社ではないので、広がりに合わせて勉強しながら、顧問弁護士とのやり取りの中で学んでいく感じです。

C：人が増えたら、意識的にこんな感じで教えようということを考えますか。

B：考えはしますが、僕自身も体系的に学んだわけじゃなくて、いきなり現場に放り出されて、やりながら学んでいるので、あえて体系的にというのだったら、いわゆるビジネス実務法務検定などですかね。

C：今はDさんが部下にいますが、もともとDさんも前職で一人でやっていたし、ビジネス実務法務検定や知的財産管理技能士をもっているので、ある程度できるだろうという見込みで自分で学んでもらっています。

D：H u b b l eで過去の同じような契約書があるので、それを読み返して分かるときは弁護士に頼まなくてもいいです。どんなやりとりをしたかも分かるので、本当に学びにもなりますし、契約審査の時間も節約できます。

C：システムのおかげで、「まずは自分でやってもらって分からなかったら質問して」という感じでやりとりしてもらっています。もうDさんだけで返せるようになったので私はたまにDさんのやりとりを見て気になるころがあったら指摘をしたりするぐらいにはなっています。

B：当社はG V A TECHのOLGAを使っていて、契約書だけでなく法務の相談をマターマネジメントにやりとりも含めて全部記録に残してA Iに学習させて、後から回答を引き出したりできるので、今のうちに貯めています。

C：課題としては、契約検証以外の案件、例えばハラスメントの対応とか、M&Aとか、機密性の高い案件の教育がなかなかできない。

B：センスが大ききなところを占めるなと思っている。

橋本：会社ではないですが、うちのアソシエイト弁護士の場合は、入って1年目のときに阿部井窪片山法律事務所が出している契約書の実務の本を1つずつ一緒に読み合わせして、あとM&Aは長島大野が出している白い本を項目ごとに読んでまずインプットをしました。そのうえで、例えば契約書であれば、うちはリーガルフォースを使っているので、リーガルフォースで1回チェックさせてみると、コメントが出てくるのでそれを参考にチェックポイントを学んでもらう。

インプットだけでもなぜこれが大事かわからないので、インプットとアウトプットの組み合わせがうまくできるかどうかというのは結構大きいと思います。ハラスメント対応も多分そうで、僕らはハラスメント調査の方になりがちなんですけど、ハラスメント調査とかでも、どういうものがハラスメントに該当するか、調査するときにどういう対応、どういう聞き取りをするというのはインプットはするけど、それを実際にヒアリングしてみないと、人が相手だから、その人ごとにどう聞いていいかっていうのは分からない。

クレーム対応もそうですが、安易に謝罪しちゃいけないとか、安易に約束しちゃいけない、こっちが持ち帰るようなことをあんまりしちゃいけないとか、そういう基本的なルールはあるので、まずそれはルールとして知っておいて、実際に対応して、学ぶ、その繰り返しなのかなと思います。

☆3か月に一度を目途にこのような法務の交流会を開催しています。会費や事前の準備は不要です。他社の実例などを聞く重要な機会ですので、興味のある方は橋本に（mhashimoto@josuilaw.com）ご連絡ください。

