

# 気になる職種の賃金とキャリア

取材・執筆 溝上 憲文

もはや、役職につき、昇進していくことだけが、サラリーマンがめざすキャリアではない。本シリーズを通して、それぞれの専門分野で腕を磨き、スペシャリストとして労働市場で確固たる地位を築くという働き方を明らかにしていく。第10回は、コンプライアンス強化などで重要性が増す「企業法務職」である。



## 法務部門の役割が増大

企業の法務部門の充実・拡大の動きが広がっている。商事法務研究会が5年ごとに実施している上場企業調査（「法務部門実態調査の調査結果」2010年）によると、法務専門部署を持つ会社は70.3%。前回調査（2005年）に比べて7.9%も増えている。部レベルの法務専門部署を持つ会社が42%、課レベルが28.3%となっている。また、法務担当者数も前回調査より10%増加し、日本の弁護士資格を持つ企業内弁護士も168人、前回の3.2倍に増加している。

かつての企業法務といえば、不祥事が発生した後の訴訟対応など、顧問弁護士を通じた業務が主流であった。しかし、1990年代以降の証券不祥事などの事件を皮切りに、コンプライアンスの強化など、各事業部門が引き起こす事件を未然に防止する「予防法務」の重要性が高まった。

さらに2000年以降、会社法の改正による企業統治改革の進行、国内外の経営環境の変化による会社分割などの組織再編やM&A、新規事業の取り組み、海外事業の拡大など、グローバル化の進展によって企業法務の役割が飛躍的に増大したことも、法務専門部署拡充の背景にある。

ある食品会社の法務部長は「近年は訴訟などの事後的対応や予防法務に加えて、会社法の施行への対応や買収防衛策、内部統制システムの整備など経営の根幹に影響する重大案件にかかわるようになってきている。経営の意思決定の際のサポートなど、戦略法務の比重も増している」と語る。

仕事量の増加に伴う法務部門の拡充のもう一つの背景について、外資系大手人材紹介業のロバート・

ウォルターズ・ジャパンの玄間勇介マネジャーは「すべての案件を外部の法律事務所に任せては費用も莫大になる。また、企業のリスクマネジメントを考えたときに、自社のビジネスの観点に立った法務対応をすることが自社の発展にもつながるという認識が広がっている」と指摘する。



## 法務職の仕事内容

法務職の仕事は、基本的に各事業部門に対し、法律相談を行うことであるが、具体的には以下の業務に分かれる。

- ① 契約。取引先など顧客との間で締結する契約書のひな形の作成業務、事業部門の契約書の審査や実際に契約を結ぶ場合に立ち会い、自社のリスクを軽減する役割を担う。
- ② 商事法務。株主総会の招集通知や議案の作成などの実務。取締役会、監査役会、役員会の運営実務。
- ③ コンプライアンス。ガイドラインの作成や社内教育を担当。また、社内通報窓口の運営も担当する。「コンプライアンスについて議論する社内の企業倫理委員会の事務局も担当している。内部通報で問題のある案件について調査し、社員の処分が必要であれば、人事部が所管する懲罰委員会に答申を出す」（前出、食品会社法務部長）
- ④ 戦略法務。合併・買収や事業の売却、資本参加などの法律にかかわる再編業務の実務・交渉を担当する。「M&Aではどんな条件で行うのかを精査し、実際の交渉では、中心となる交渉担当者とは別に法務職が立ち会うことが多い」（玄間マネジャー）

⑤ 国際法務。現地法人の設立・撤退・買収のほか、国際交渉も行う。とくに海外企業の買収では、現地の法律を調べて対応する。「大型のM&Aの場合の相手企業の調査などのデューデリジェンスは専門の弁護士を使うが、小規模の案件は弁護士を使わずに法務部が担当する」（食品会社法務部長）その他、金融証券取引法違反のインサイダー対応、独占禁止法、労働法務への対応、業界に深く関係する法律の対応など多岐にわたる。また、特許の出願や意匠登録など、知的財産の保護も重要な法的業務であるが、法務部とは別に専門の「知的財産部」を設置している会社も多い。その部員の多くは、技術出身者が占めている。

先の商事法務研究会の調査では、過去5年間に法務部門が重点的に取り組んだ課題とは何かを聞いている。多い順に列挙すると、「会社法対応」「社内法務教育の推進」「個人情報保護法・営業機密保護関連」「企業倫理規範の制定・推進」「下請法の遵守」「債権管理・回収」「グループ内の企業再編」「M&A等」「内部統制システムの確立」「労務問題（リストラ、サービス残業、偽装請負等、名ばかり管理職等）」となっている。

人材紹介業大手のMS-Japanの中園隼人取締役は「東日本大震災以降は、事業継続の危機回避マニュアルの作成も求められている。また、近年ではクロスボーダーのM&A案件が増えるにつれて、英語による契約など国際業務が増えている」と指摘する。



## 法務専門職の育成

法務職の仕事は年々多様化しており、法務職は高い専門性が求められる職種である。企業はどのようにして人材を育成しているのか。一般的には、新卒入社後法務部に配属され、一貫して法務職としてキャリアを積み上げる会社もあれば、他の部署と同様にジョブローテーションの中で法務部に配属するパターンの2つに分かれる。食品会社の法務部長は育成のあり方についてこう語る。

「当社はローテーション制度があり、現在の部署には、営業出身や人事、経営企画出身者もいる。法務職として、担当する事業会社を見ていくうえで、

営業経験などローテーションによる異動は理にかなっていると思う。入社後はさまざまな部署を経験し、法務部に来てOJTを中心に法律を勉強する。法律が変わればその内容について説明会やセミナーに参加して学習し、その結果を部内に発表して共有を図っている。法務部の陣容が拡大すれば、新人を法務部に配属して、そこで一定の経験を積み、他の営業や知財部署での経験も経て、4～5年後に再び法務のマネージャーとして活躍する。そんな仕組みを通じて法務人材を育てていきたい」

つまり、本籍は法務部であり、他の業務を経験することを通じて自社に最適な法務人材を育成していく考えだ。

では、法務職のキャリアパスとはどういうものか。最初はスタッフとしてドラフト（ひな形）に基づいた契約書の作成業務に従事し、ある程度経験を積むと、契約書のチェック、他部門に対する法律相談業務、顧問弁護士との調整などの仕事を担当する。

リーダークラスになると、事業部門と一緒に契約交渉に参加する。取引先との交渉の場で契約内容を説明し、法的質問に対応し、自社のリスクヘッジをしながら交渉成立へと導く。プレゼンテーション能力など交渉力が求められる仕事である。また、弁護士と一緒に訴訟業務にかかわり、案件の処理にあたる。

部長職は部の全体を統括するが、会社の買収など重要課題に関する案件について、経営にアドバイスする。また、会社を代表して、専門の弁護士と一緒に案件の解決にあたる。最近では、企業不祥事によって経営の根幹を揺るがす事態も発生しかねないことから、法務・コンプライアンス担当を経営の中枢に位置づける企業も増えている。専務や副社長など上席役員に法務担当もいるなど、企業内でも有望な職種となっている。

入社後、法務部門のエキスパートとしてキャリアを磨き、最終的に役員に昇進する道もあるが、法務専門職として転職し、ステップアップしていく道もある。前述したように法務の役割の重要性が高まるに伴い、転職市場での求人ニーズも増えている。

「以前に比べて求人ニーズが増えており、当社も

これに対応するために、2011年からリーガル・コンプライアンスのセクションを設けたが、売上げも拡大している」(玄間マネジャー)

MS-Japanの清水悠太アシスタントマネジャーは「上場企業など大手企業は、即戦力となる法務人材をほしがっている。それでも条件に合う人がいなければ、法科大学院卒の若手を育てていこうという会社もある」と指摘する。実際に商事法務研究会の調査(2010年)では、法務担当者の採用方針は「法務業務経験者を中途採用する」と回答した企業が47.5%と最も多い。次いで「他部門から異動させる」(45.9%)、「新卒または勤務経験のない既卒を採用する」(39.1%)となっている。



### 法務専門職の採用市場

採用の要件は、基本的な法律知識があることに加えて「業界の商慣習に通じている人」だ。

「たとえば金融業では、金融法務に詳しい人を求めてくる。製薬会社であれば薬事法に詳しい人材をほしがる。専門性が異なるので、業界を超えて転職するケースは少ない。そうした業界の知識・経験に加えて、どんな契約書の作成にかかわったのか、M&Aなど、高い経験を持つ人かどうかを見極めることになる」(清水アシスタントマネジャー)

中園取締役は、採用の基本的要件について「法律に関する専門性など少なくとも3年以上の経験があること、他部署との交流経験などコミュニケーション能力が高いこと、加えて最近では国際取引が増えたこともあり、英文契約に必要な英語力も求められている」と指摘する。とくに英語力は重要になっており、同社の求人企業調査では「英語必須」(37%)、「英語力ある人歓迎」(40%)、「なくてもよい」(23%)という結果である。

ロバート・ウォルターズ・ジャパンの玄間マネジャーも、採用の要件についてこう語る。

「法学部卒も入口の一つの要件に入るが、どの大学の法学部かも見る企業もある。また、契約書の作成に携わっていたということであれば、1週間に何件処理していたかを聞いて、量が多ければ仕事スピードも早いと判断できる。そして最も重視してい

るのがコミュニケーション能力だ。法務の仕事は受け身と見られがちだが、顧客は自社の事業部やグループ企業であり、どのように対応していくかが問われる。たとえば営業部門の問い合わせに対し、法的に難しい場合にダメと突っぱねるのではなく、相手に気持ちよく仕事をしてもらうために、どのように伝えて納得してもらうように落とし込んでいくのか、内部を円滑にするためのコミュニケーション能力は欠かせない」



### 弁護士資格は必要か

ところで、企業内弁護士も増えている。弁護士事務所から企業に転職する人、あるいは司法修習直後に企業に入社する人も増えている。キャリアのステップとして、弁護士資格は必要なのか。もちろん、高い専門性を示すものとして転職には有利であるが、必ずしも必要というわけではない。

「優秀な人であれば若くして司法試験に受かる人もいるが、長年かけて受かる人もいる。弁護士資格はあっても、企業経験がない人と、企業法務の経験が豊かな人とは、間違いなく後者が望まれる。資格はなくても、どんな案件を担当し、交渉などどんな経験をしてきたかが重要だ。外資系の法務マネジャーの求人案件でも、弁護士資格があれば尚可という程度。また、日本の弁護士資格がなくてもアメリカの州の弁護士資格など海外の資格があればグローバル案件の多い企業では歓迎される」(玄間マネジャー)

食品会社の法務部長もこう指摘する。

「司法試験に受かることがマストではない。司法試験は裁判官、検事など法曹を輩出するものであり、企業法務向けということではない。もちろん、弁護士資格を持った企業内弁護士も必要だが、資格がなくても働きながら企業法務のスキルを身につけ、その上に税理士や業界に関係のある資格を取得して、十分に会社の中で活躍することができる。企業としては新卒人材の育成、法務経験者の採用、企業内弁護士の採用という3つの形で充実を図っていくことになるだろう」

もちろん、弁護士資格があるからといって、即採

用されるわけではない。「39歳の弁護士でも企業での就業経験がゼロという人は一般企業では難しい」(清水アシスタントマネージャー)という現実もある。弁護士資格のない法科大学院卒者のニーズも、それほど多いとはいえない。

「法科大学院はビジネス法務人材の育成が目的ではなく、あくまで司法試験のための教育機関だ。法律知識を持つ人材だとは思いますが、司法試験合格者と違って、どのように採用するのか難しい。年齢も高いとなると、企業法務で4～5年経験した人のほうが会社としてメリットがある。採用枠としては少ないのではないか」(食品会社法務部長)

### 法務職の処遇と将来性

法務職の処遇は、基本的には他の部署の総合職の社員と同じ賃金体系に基づいて決まる。日本企業に転職する場合の法務職の年収は20代の若手社員の場合は400～600万円、課長クラスで600～900万円。部長クラスで1,000～1,300万円という。大手企業の、同年代の同じ役職の社員の年収とほぼ同じと見てよい。

これに対して外資系企業は、日本企業よりも総じて高く、外資に転職する人も少なくない。玄間マネージャーは「マネージャークラスで1,200万円前後、ディレクター(部長)クラスになると2,000～2,500万円になる。日本企業から外資系企業へ転職する人は

企業法務職の年収

ポジション	年収相場
20代法務職	400～600万円
法務課長クラス	600～900万円 (外資系1,200万円前後)
法務部長クラス	1000～1,300万円 (外資系2,000～2,500万円)

※取材をもとに筆者作成。

多く、たとえば大手の法律事務所からインベストバンクなどの金融機関に転職する人もいる。一方、外資から日本企業に転職する人もいるが、年収よりも身分の安定性と業務のおもしろさに魅力を感じている」と指摘する。

法務職の将来性については、有望との意見が多い。中園取締役は「成長産業のIT関連企業の求人ニーズは高く、製造業や商社の法務職から転職している人も多い。今後はグローバル化で需要は益々高まる」と指摘する。玄間マネージャーも「法務は経営のリスクをヘッジする会社の心臓部であり、今後需要が高まるのは間違いない。とくにグローバル化によるバイリンガル法務は確実に伸びていくことになる。専門職としても、社内のキャリアとしても有望な職種」と指摘する。

経営マネジメントの意思決定に直接かかわる戦略法務を担当する人材の確保は、今後の企業の競争力の向上にも不可欠となっている。

【隔月5日号掲載】



**好評発売中**

定価1,728円(税込) A5判/176頁  
ISBN978-4-86326-169-3

## 人事担当者必携

# 女性活躍推進

### 12社のキーパーソンが語るインタビュー集

ダイバーシティコンサルタント 植田 寿乃 [監修] 産労総合研究所 [編]

(株)産労総合研究所 書籍に関するお問い合わせ・ご注文は  
tel.03-3237-1601 fax 0120-73-3641

出版部 **経営書院** ホームページからもお申し込みいただけます。 **経営書院** **検索**