



企業組織と企業法務：「法役務定義活動」の達成と法的役務の担い手の「地位」

米田，憲市

(Citation)

神戸法學雑誌, 45(1):113-190

(Issue Date)

1995-06

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81004786>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81004786>



企業組織と企業法務⁽¹⁾⁽²⁾

——「法役務定義活動」の達成と法的役務の担い手の「地位」——

米田 憲 市

目 次

はじめに

第一章 企業法務の描像を求めて

第二章 「トラブル・シユーターズ・アプローチ」

——インタピュー・データに依拠した「概念」と「枠組み」

第三章 法務担当者とはどのような人々か？

第四章 「法務らしい」ことの制度化と法務部門

おわりに——法的役務の「専門性」の研究に向けて

はじめに

この研究は、「企業法務」といわれる領域で私が実施した、インタビュー調査の知見に基づき、企業の法務担当者について、企業組織の中で法的役務の担い手としてのその「地位」の達成の過程を論じるものである。本稿は、法的役務の担い手の「地位」が制度化された下での維持変容過程に注目した分析とともに、企業法務で行なわれる法的役務の「専門性」についての検討を目的とした、より大きな研究の一部を構成するものである^③。

第一章 企業法務の描像を求めて

一 一、法的役務と企業法務

法社会学においては、「法的役務 (legal service)」とは、「法律問題の処理のために、法に関する専門的能力に基づいてその当事者に対して供与される、さまざまな形の助力活動」(六本「一九八六・二八五頁」)である、とされている。これまでの「法的役務」の研究では、その担い手として代表的な存在である「弁護士」が取り上げられ、いわゆる社会学的な概念としての「専門職業 (profession)」というカテゴリーに含まれるものとして、議論されてきた。「専門職業」とは、「基本的に利己的志向と利他的志向との緊張関係によって特徴づけられる、特殊な職業」であって、①専門的知識技能の保持、②貴重・希少な知識・技能の担い手としての威信と特権の享受、③公共への奉仕の義務感、④人格的自由・独立、⑤独占的地位の擁護、促進のための職業団体の形成という点で、他の職業 (occupation) と区別されるものである (以上同「二八五頁以下」)。そして、専門職業家としての「法律家 (lawyer)」は、「法専「職」」ともいわれ、「法に内在する価値を保持し、法の解釈、適用に関わる技術を用いることによ

って、法秩序を実現する責務を負っている人々」(村山「一九九四」)であると、説明されるのである。

一方、本研究が取り上げる、いわゆる「法務担当者」は、「企業法務」という領域において、法的役務の提供者として重要な役割を果たすとされている人々である。彼らの中には、「会社に入ってから、実地の勉強や経験を重ねて、かなり高度の専門的な知識・能力を持っている人たち」(六本「一九九一・一九八頁」)もいるが、しかし、公的資格を持った法律家である「弁護士」はほとんどいない。したがって、大方の「法務担当者」は、村山「同」のいうような意味での「法専門職」かどうかは議論のあるところであるが、その一方、研究者の間では、法的役務の担い手になっているという点については合意があるように思われ、「法律家」の一つとして扱うものもある¹⁾。

本研究では、企業内における法的役務の担い手とされる法務担当者が、企業内の人々の相互行為によって定義される「法務らしい」という概念を通じて、自らの在り方を一般的に特徴づけるという事情に注目する。そして、現実に行なわれる法的役務を「法務らしい」こととして確定していく、企業内の人々の諸実践を、「法役務定義活動」と定義する。その上で、企業法務で行われる独特の法律業務の在り方を明らかにするために、法務担当者を中心とするインタビュー・データに拠りながら、「法役務定義活動」の下で行われる法務担当者の地位の達成や活動の在り様の分析を通じて、法的役務をより広く捉えて検討する。本稿では、インタビューによって得られた質的データを分析し検討を進めることに鑑み、この研究で用いられる分析手法の説明をやや詳細に行ない、そこで開発された「トランプル・シューターズ・アプローチ」を用いて、法務部門や法務担当者の生成プロセスに焦点を当てた分析を展開する。

一、二、「企業法務」の描像

「企業法務」という領域に関しては、すでに数多くの文献が存在する。「企業法務」あるいは「会社法務」につい

ては、「静態的 (static) な意味では「企業がその活動を行うにあたって処理すべき公・私法上のすべての分野にわたる法律事務の総称」であり、動態的 (dynamic) な意味では「企業が行う法律事務処理の活動」(多田「一九九四」と説明される。これにかかる文献は、大きく二種類に分けることができる。ひとつは、「企業法務」の担当者^④にむけられたもので、個々の「法律」の解釈・運用の紹介や実務上の問題処理方法を述べることを目的としたものである。もう一方は、企業内で「企業法務」を主として担当する部局(「法務部門」と呼ぶ)の諸問題への対応や、法務部門の歴史、企業内の位置付け、組織、担当業務、その担当者等に注目するものである。ここでは、本稿の全体の議論とより関わりの深い、後者、つまり「法務部門」を取り上げる文献に注目し、現在の「法務部門」がどのようなものとして考えられているかを概観する。^⑤

企業法務は、「法務部門」が行なう事務に限られるものではないが、近年では「法務部門」がその中心的役割を果たすものとして注目されている(たとえば法学教室「一九九四」)。しかし、「法務部門」という法律問題を専門に扱う部門が企業の中で独立し、拡充され、展開してきたのは、比較的最近のことであるといわれる。^⑥

法務部門の発展について、これまで法務部門の在り方について積極的に発言してきた小島武司教授の認識によると、一九七五年頃では「アメリカの企業と比べると、……形態はともかく、その実質は極めて弱体」(小島「一九七六・一五頁」とされていたが、一九八〇年頃には「影響力を強め永続的な機構としての自らの存在を確立しつつある」(同「一九八一・一三頁」)、一九八五年頃には「成熟期を迎えた」(同「一九八六・六頁」)と評価されている。商事法務研究会は、一九六五年以来、五年おきに「企業内法律業務」についての実態調査を実施している。この調査には、一九七五年の第三次調査より、法務担当者の集まりである経営法友会も調査主体として加わるとともに、その調査の重点を「法務部門」へと移してきた。ここでは、その第六次調査(経営法友会・商事法務研究会「一九九一」)によって、法務部門の実態を見ることにする。法務のみを担当する独立した部門(法務専管部署)として法

務部門を有している企業は、回答企業五四七社（なお本調査の回答率は二〇・四％）中、四二・二％（二二一社）を占める。これに、法務専管部署ではないが、その部門の業務の半分以上が法務を占めている部署を持つ企業（六〇社）を加えると五三・一％（二九一社）になる。法務専管部署を有する企業の割合は、企業の規模に応じて高まり、資本金一千億円以上の企業（回答企業四一社）では、八二・九％（三四社）になる。この点からおおよそ名の知れた大企業は、なんらかの形で法務部門を組織化しているとも考えられる。

また、法務専管部署の規模を人数で見ると、それは、平均九・九人で構成されるが、資本金一千億円以上の企業では、二二・二人になる。その企業内の部門としての位置付けを見ると、総務（管理）部門に関連が深く、その部内にあるものとそこから独立した部門を合計すると約八割に上る（同・六〇―一二頁）。

法務部門の担当する業務としては、主管業務、あるいは関与する業務として、訴訟等管理関係、文書業務関係、契約関係、法律相談、株式・社債・総会関係の業務があげられている（同・六五頁）。なお、こうした法務部門の機能については、通常、「臨床法務機能」（紛争処理機能）といわれる場合もある、「予防法務機能」、「戦略法務機能」の三種類があるとされる（経営法友会大阪部会「一九九二・二―三頁」、小島編「一九八六・一六―一九頁」）。

また先にも述べたように、法務部門には、資格を持った法律家である弁護士はほとんどいない（経営法友会・商事法務研究会「一九九一・六〇頁」）。

ところで、企業組織は組織内外の環境を構成する諸要因にしたがって、組織形態を系統的に変化させていくものであり（宮澤「一九八七」）、各企業間の法務部門の違いや変動についても、そういった環境要因の影響を受けるとも考えられる。この点について、例えば、法務部門の組織は、その企業の属する業種によって特徴があるといわれる（座談会「一九八六a・一一頁」、中島他「一九八三」、ジュリスト「一九八六―七」）。また、先にも述べたように企業の規模により、その有無と規模が異なる。最近では、知的財産権の問題や、独占禁止法の運用強化、パブル

崩壊による債権管理の必要性、株主代表訴訟関係規定の改正、製造物責任法の成立などに対し、それぞれの業務を担当する部門を強化・統合したり、法務部門を分離・独立させることによって対応する企業があると伝えられている（例えば、日本経済新聞「一九九二a」「一九九三」、日刊工業新聞「一九九三」、日経産業新聞「一九九四」）。

そして、法務部門の発展を促す一般的な環境的要因としては、「国際化」、「国内外の巨大訴訟の頻発」、「新種の取引形態の増大や複雑化」、「企業に対する規制の増大」などが挙げられている（小島「一九八六」、六本「一九九二」ほか）。

しかしながら、法務部門について、一般的な「発展」を語ることは慎重であるべきであるとも考えられる。日商岩井の法務担当者として「企業法務」について数多くの論稿を発表した故藤岡公夫氏は、「法務部の組織について」（藤岡「一九八一a」）という論稿で、概略次のように述べていた。

体験として、法務部門が何をどうやっているかについて、「各社の規模、組織、業種等によって甚だしい差異があり、よくわからない」。その一方、自らの観察と、経営法友会・商事法務研究会の調査から見ると、「法務はあるが法務部はなかった企業が法務部を組織した方法は、ある法務的な担当者や、小部署を拡充するか、分散された法務を集中する方法によった」のであり、「発生過程の多くは、法務的小部署が段階的に徐々に拡充し成長したタイプ」である。しかし、法務部門の担当する業務については、「法務は企業の内外のビジネスのいずこにもまわりつき、それを引きはがすことはできない。法務部の法務は法務部員のやる仕事である、という論理的には自己撞着の所論も、あながち無理とはいえないかもしれない」。

これは十二年前の観察ではあるが、法務部門の業務の多様性や個性性、あるいはその在り方の状況依存性を一般的に指摘するとともに、法務の「発展」の安易な一般化による理解が困難であることを指摘するものである。

その後さらに発展したとされる法務部門にも、このような多様性や個性性、状況依存性が見られるのであろうか。

この点について、近時の神戸大学の研究グループによる複数の企業に対するインタビュー調査の結果によれば、紛争処理体制に関しては、業種によって、発生する紛争形態に対応した相違が見られるという。また、企業内の法務組織の構成について、その役割を担う部門は、必ずしも各企業に一つとはいえず、さまざまな形態で法律実務の細分化、分担が行われているという知見が得られている（伊勢田「二九九〇・一四五頁」、宮澤・伊勢田「一九八九」）。そうであるとすれば、法律事務は企業組織内でいわば多元的に処理されているということになる。このことが広くいえるとなると、「法務部門」の在り様や業務は「甚だしい差異があり、よくわからない」ようなものである点は、現在でも変わっていないと思われる。

一三、本稿の構成

前節で述べたように、各企業で行なわれている法律業務の処理に差異や多元性があることを考慮すれば、この研究の主題である法的役務の「専門性」に向けた分析と検討を進めるに当っては、企業組織の内部にある、法務部門の組織と活動における「差異」を生み出すメカニズムに目を向けながら、分析を進めることが必要である。

そこで、本稿は、次のような構成をとる。

第二章では、方法論を扱う。この研究では、インタビューという調査手法を用い、そのデータの分析には独自の「枠組み」が用いられる。ここで、データ・ソースについての概略が説明され、分析に用いる「トラブル・シユーターズ・アプローチ」と呼ぶ分析「枠組み」が提示される。

そして、第三章と第四章は、企業の中で、法務部門や法務担当者というものが、いかにして達成されているのかについての分析にあてる。ここでは、法務部門や法務担当者は、相互行為過程の一つの帰結として捉えられる。まず、第三章では、法務担当者であることは、企業内の人々による相互行為を通じて、「案件」ごとに構成される、「法

務らしい」ことがらと結びついていることが示される。そして、第四章では、企業内のより制度的な側面に注目し、「法務らしい」ことがらがその企業内での相互行為過程における定義づけに依存していることが例証されながら、法務部門や法務担当者であることは、そうした「法務らしい」「案件」への「関与可能性」を制度化することによって発生し、維持されていることが示される。具体的には、法務部門の設置や担当者の配属、他部門との関係形成という諸場面が取り上げられる。

終章では、弁護士と法務担当者との簡単な比較を通じて、第三章と第四章の分析と検討で得た結論の含意を検討するとともに、各企業の法律業務処理の差異や多元性を生み出すメカニズムと、この研究の本来の主題である「専門性」についての検討に向けて、その展望を述べる。

第二章「トラブル・シユーターズ・アプローチ」

——インタビュー・データに依拠した「概念」と「枠組み」——

二一、調査

本研究のための調査は、予備的な調査を含めると一九九一年八月からはじめられた。調査は、現在も進行中であり、調査協力企業、調査協力者は増え続けている。本稿でデータとして用いるのは、一九九四年四月までに収集されたデータである。この期間に調査の協力を得ることができた企業は二〇社、法務部門を中心とする企業諸部門の担当者は約六〇人（うち企業内弁護士二人、企業内外国人弁護士一人）である。なお、インタビューの最中に出入りした担当者の発言があり、一部の発言がどの担当者によるものか判別できなくなっているために、調査に協力してもらった担当者についての正確な人数は、確定できない。¹⁰⁾

二―二、データからの「分析枠組み」の導出

「トラブル」とそれへの対処という観点と、政治学におけるブルーリズムの「権力論」の枠組み^③を参考にしながら、転記されたデータを眺めたとき、私は、私と調査協力者とのインタビューにおける調査協力者の発言には、彼らの仕事を中心として、自分やその仕事の関係者のしていることを説明しようとする、「特定の仕方」があるように思われた。本稿の分析「枠組み」は、私の調査協力者が彼らの仕事を説明する際に利用する、この「特定の仕方」に依拠するものである。その「特定の仕方」とは、次に述べるような「概念」とその用語法の枠に依拠しながら、調査協力者自身についての説明を生み出すことである。

ここでは、その「概念」と用語法の枠を、理論的定義の形式を与えて記述する^④。

二―三、「概念」と用語法

まず、自らの経験を各担当者が述べる際には、多くの場合、個々の仕事を「何々の『案件』」と呼び、その性質や、それに遭遇した状況を説明しようとする。

「案件」とは、それに直面した人、あるいは組織が、対処しなければならないことがらである。

「案件」とされるものについて、人々は、重要性の程度を判別することがある。また、「案件」への対処によって好ましい結果を得るには、難易がある。さらに「案件」には多様な側面があり、ある大きな「案件」が、付随的、あるいは部分的な「案件」に細分化されることがある。これらのことから、「案件」には種類があるとされることがある。この様にして、人々によって判断され定められる、「案件」の重要性や難易、部分による構成、種類などが、

「案件」の様相である。

「案件」の様相が変化した場合、その変化には、なにものかの「影響」の効果があつたと考える。

例えば、「案件」は、関与する人々によつて対処されて、その様相が変化した場合、その人々の「影響」の効果であると考えられる。

人や組織によつて対処され、「案件」の様相が変化し、その「影響」の原因が彼らに特定の帰属できる場合、その人や組織には、その「案件」の様相を変化させる「能力」があつたと考える。

しかし現実において、この「能力」は、対処の結果があつてはじめて特定される。すなわち、「案件」の様相が変化する以前のような、現実とその「能力」がまだ確定されていない場面においては、その「能力」は、「案件」を変化させる潜在的可能性として語られる。

人や組織の、「案件」の様相を変化させる潜在的可能性としての能力を、「ポテンシャル」という。

この「ポテンシャル」には、大小がある。「案件」に与えた変化が大きいとき「ポテンシャル」は大きかつたと考えられる。通常、自分の「ポテンシャル」を発揮し、「案件」を変化させることは、少なくとも対処する人自身にとつて好ましい結果の招来を意図することである。例えば法務担当者は、法律に関する専門知識を身につけることで、

「案件」の様相を変化させる「ポテンシャル」を高めようとする。また、企業内の人々は、ある人が、今後発生する「案件」に対する「ポテンシャル」を持っているということを、これまでの「案件」の対処の実績である「能力」によって理解する傾向がある。

もし、当事者が自分の「能力」あるいは「ポテンシャル」で満足のいく変化を与えることができないと考えたとき、その「案件」に、より強い「影響」を与えるために、他の人から助言・協力・代行などを得ることができる。そのように助言・協力・代行などのために用いられる人や組織を「トラブル・シューター」(問題解決者)という。

「トラブル・シューター」とは、人が、「案件」への「影響」を操作するために用いることのできる、人や組織である。

この様な「トラブル・シューター」になるかどうかは、「案件」の展開の過程に依存するが、人々は、現在は関与していない(とくに重要な)「案件」について、その「トラブル・シューター」になりうる存在として自らを説明することがある。つまり、自らが現在関与していない「案件」の、「トラブル・シューター」になる可能性を考慮しているのである。

「トラブル・シューター」として、「案件」に対処することになる可能性を「関与可能性」という。

「関与可能性」は広狭、大小があるとされる。「関与可能性」が広いとは、より多くの種類の「案件」に関与する可能性がある場合であり、狭い場合はその逆である。そして、Aが直面する「案件」について、「トラブル・シュー

ター」であるBによってその対処がなされたり、AとBが協力して対処したり、または、BからAに助言がなされる場合に、Bの「関与可能性」が現実となっており、Bは「案件」に対し「ポテンシャル」を行使し、その「影響」の効果として、様相を変化させようと考えることができる。私の調査協力者は、自己の「関与可能性」の大小は、「案件」への対処の実績である「能力」に基づき、他の人々による評価に依存すると説明することがある。

さらに、「トラブル・シューター」となる人々の中には、第三者でありながら、他人の「案件」に「ポテンシャル」を行使することを、期待されていると考えたり、強いられたいしている人々がいる。そして、組織の中の人々は、他者からの期待に応えようとするものとして自らを描き出すことがある。その様な人々は、自分への期待の理解に応じて、自らの「ポテンシャル」に対応した「案件」を収集し、「ポテンシャル」を行使して「案件」に「影響」を与えようとしたり、他の人々から次々と「案件」への関与を強いられ、「案件」の様相を変化させることを迫られる。より多くの人から「案件」への関与を期待されていると考える人々は、「関与可能性」がより大きく、さらに「案件」を大きく変化させ、強い「影響」を与えることができる、より期待に応えることができるようになる。また逆に、ある人々は、他の人々から「関与可能性」を持たされ、「案件」に強い「影響」を与えるようにするべきであると考えられている。つまり、ある人々は、「影響」と「関与可能性」を志向するか、あるいは意に沿わないにもかかわらず「関与可能性」を強められ、さらに、「案件」に与える「影響」を強めることを強いられるのである。この様に、「案件」に「ポテンシャル」を行使することを期待されていると考える人は、他人の「トラブル・シューター」となる努力をすることもある。また、「トラブル・シューター」は、第三者でありながら、一定の「案件」には、他人のものであっても関与できると同時に、第三者でありながら、一定の「案件」には、他人のものであっても、関与を強いられる可能性がある。要するに、「関与可能性」は、一定の「案件」に関しては、制度化されているのである。

ある人が、一定の「案件」に対する「関与可能性」を持つ場合、「関与可能性」の根拠として提示できるものとを「チャンネル」と呼ぶ。

「チャンネル」には、強弱がある。強ければ、その「案件」に介入できたり、関与を強いられる確実性が高まる。弱ければその逆である。したがって、「トラブル・シューター」がある「案件」に強い「チャンネル」をもつ場合、その他の当事者は相対的にその「案件」に対処する「ポテンシャル」が低いとされていることになる。また「チャンネル」には公式的なものと、非公式的なものとする程度区別できる。例えば、公式のものとしては、部門の名称、企業内の分掌規程などがあり、非公式のものとしては「能力」による「ポテンシャル」の評価や評判などを挙げることができる。そして、ある「案件」に対して「チャンネル」があることは、すなわち「関与可能性」が制度化されていることであり、「チャンネル」に見合った「ポテンシャル」が推定されることもある。また「チャンネル」は、「関与可能性」の制度化された媒体であり、「トラブル・シューター」と「案件」の関係を定義づけるための指標とされる。したがって、ある一定の「案件」の「トラブル・シューター」であることは、この「チャンネル」によって説明されることになる。そして「チャンネル」の操作や利用の仕方によって、他の人々の「案件」への「関与可能性」を操作することや、「案件」に与える「影響」を操作することも可能である。

以上のように、他人の「案件」に強い「影響」を与えることを期待されていると考える人々、あるいは、そうすることを強いられる人々は、他人の「トラブル・シューター」として、一定の「案件」に対して、「チャンネル」によって「関与可能性」を有し、自らの「ポテンシャル」の行使や、さらに自分とは別の「トラブル・シューター」を利用することによる「影響」によって、「案件」の様相を変化させることになる。

そして、ある「案件」は、当事者に「能力」があればそこで解決されるが、そうでない場合、「案件」に関する様々

な「トラブル・シューター」の「関与可能性」が「チャネル」の利用で現実化されることにより、誰がその「案件」に関与し、「影響」を与え得るかが決定されていく。

私と調査協力者は、インタビューにおける会話を通じた相互行為において、実際に用いた言葉は様々であるが、以上のような概念枠組みを共有しており、それを私とのインタビューで用いていたように思われる。本稿では、以上のような概念とその用語法によってデータの分析を行い、説明を与える手法を、「トラブル・シューターズ・アプローチ」と呼ぶ。この「アプローチ」は、先に述べた通り、私と法務担当者らとの間で、企業法務に関する描像を生み出すために、彼らの経験を説明する際に用いたアプローチであり、本研究では、このアプローチに即しつつ、「法役務定義活動」における「専門性」を考えていくことを目標とする。

第三章 法務担当者とはどのような人々か？

三一、はじめに

この研究で取り上げるのは、企業法務といわれる領域で、法的役務の担い手として重要な役割を果たすといわれる、法務担当者である。「法務担当者とはどのような人々か？」については、通説的には次のように説明されている。それは、「法務担当者」（六本教授の用語では「企業法務員」とは、「企業の従業員のうち、自分の会社の法務担当部門の構成員として、会社の当面する法律問題の処理にあたるひと」と（六本「一九九一・一九八頁」）であるというものである。確かにこの通説的説明は、法務担当者の形式的特徴をよく捉えている。しかし、この説明は、「法務部門」や「法務担当者」の発生や、彼が「会社の当面する法律問題の処理に当たる」ことになる「経緯」という

社会的文脈、個々の企業の法務部門や担当者の関与業務に「多様性」が生まれる仕組みなどとは、一応無関係に与えられた説明である。本研究では、法的役割の「専門性」の内容を明らかにするために、通説的説明の述べる特徴を持つ法務担当者が、いかにして企業組織の中に発生し、確立され、維持され、変容されていくのかに注意を向けたい。このためには、法務担当者が、企業内における社会的相互行為を通じて生み出されるという視点を採用する必要がある。

本章と次章では、「法務部門」や「法務担当者」、法務担当者が関与する「案件」のそれぞれが、企業の中の人々によって相互行為的に生み出されるという観点から、「法務らしい」という概念を用いつつ、「トラブル・シューターズ・アプローチ」によって説明を与える。「法務担当者」が自らを含む社会関係の中で、どのように説明されているかを分析することを通じて、法務定義活動の中の法務担当者の在り方を検討しようとするのである。

三―二、「法務らしい」という概念

「法務担当者とはどのような人々か？」の分析に入る前に、ここで用いる鍵となる概念について説明しておきたい。この分析では、「法務らしい」という概念を用いる。ここでいう「法務らしい」という言葉は、「らしい」という言葉の二つの意味を同時に、あるいは少なくとも一方を満たすように使われる。二つの意味とは、つまり、助動詞としての「らしい」と接尾語としての「らしい」である。ここで「法務らしい」という場合、常に、「この仕事をやるのは法務（部門／担当者）らしい」の省略表現である。そして、前者として用いられる場合は、「相当確実な推定によるという気持ちを表す」場合に用いられるものであり、後者の場合は、「いかにも……に相応しい」ということを意味して用いられる。

この「法務らしい」という概念を使って、「法務担当者とはどのような人々か？」が説明される。

三―三、関与する「案件」の取捨選択

「法務らしい」ことがらの、一つの側面は、関与する「案件」の取捨選択に現れてくる。具体的には、法務担当者であろうとすれば、「法務らしい」「案件」に関与しようと試みる。法務部門が、非専管部門から専管部門になったというケースを挙げよう。次のようなデータがある。

完成品製造業の法務室長（部レベル）の文書課長当時の回想である。

〔3―3―1〕

調査者

「文書課の分掌規程の中には法律の仕事は入っていないかったですか。」

法務担当者

「その（文書課長になった）当時は職務分掌規定なんかなかったんですよ。ですから、その中で

法務の仕事は俺がやるんだといえできると。その文書という名前からするとフレームは文書管理だということになるわけですね。文書管理なんですけれども、いわゆるファイリングをどうするとかの文書管理とか。世間一般でいうところの取締役会の事務局を文書課がやるとか、よそにはありますが、我々の場合は、いい仕事になると、例えば取締役会の事務局なんて、そういった仕事は絶対に回ってこないわけです。それはもう秘書室というのが、昔からやってきているわけですから、文書課ができましたも、そういう仕事はできないと。すると、だれもやりたくない仕事、ファイリングの仕事とか、郵便の受付とか、事務用品の購買とかそういったものが（我々の仕事になる）。そのうちにトレット・ペーパーも扱わないといけないあと。で、紙に関わるものは全部やと、そういう感じで。ああ、それからワープロのなかった時代にタイピングをやっていましたね。タイプの業務の受付なんかとタイプ業務なんていうのがありましたね。法務というのははっきりとはなかったんですね。文書管理の一貫ということ、契約書管理というのがあったのを法務の仕事にしていたと。それとね、あと、毎年二月ぐらいになると、

官公庁向けの入札の資格を取る仕事があつて、それは、毎年二月ぐらいになると、各官庁に資格申請の書類を作つて出すわけですね。それを出すわけですね。するとその一年間の入札の資格を得るわけです。それを二月頃にやつておかないと、三月以降の指名入札に指名してもらえないと。その仕事も結構大変な仕事で、そういう仕事もかなりあつたと。そういう中で法務の仕事ですから、だいたい見当がつくでしょ。それから当時、わたしと担当で司法試験を失敗したのがいまして、それから立命館の法学部を出たのをもらつて、全体構成としての法学部出身が三人いたということで、法務の仕事へ力点を置いていくと。そうしながら、だんだんいろいろな仕事をおつと捨てていくわけです。そのかわりなんでもやるわけです。じーっと我慢してて、文書管理なんていうのは、いろんな組織変革のときにおつとそつちに放り込んで「そつちでやってください」と、やるわけです。事務用品の購買とか、文具用品の購買なんかもそういうような形で、組織変更のたびにおつとだすわけです。そして最後に法務の仕事だけをのこして、名前を法務課に代えて、そうしてきたわけです。要するになにがよかつたかというところこつちが転勤なしでその仕事ばかりやつてこれたことで、転勤がなくなつたと。転勤があると（その部門から仕事）落ちるわけですね。するとこつちでぱつと取ると。転勤で代わつたたびにぱつと取ると。それを繰り返すわけです。最後に残つて、入札の仕事が残つて、これが残つては法務とはいえないと。それを狙つて、最後にたまたま私の法務の役員が、部長だったんですが、私のところの部長というのは権威があるんですが、そういう役員が来まして、その人の威力で外へおつと出しましてね。そういうようなことがあるんですね。」

法務担当者にとって、自分の所属する部門が法務部門になるということは、担当する業務が「法務らしい」ものであることにほかならない。そういった意味で、関与する「案件」の種類を管理（取捨選択）しなければならぬのである。このような「案件」の管理は、法務部門が一方的に行うものではない。ここでは「文書課」という部門

の名称（つまり、公式の「チャネル」）によって、いわゆる「文書業務」として括られる仕事（その中でも「いい仕事」は他部門にとられている仕事）をしなければならず、また、事務用品の管理の中の「紙」というカテゴリーで仕事が含まれ担当者が決まる場合があるということが示されている。

これに対して、この担当者は司法試験に失敗した課員と、法学部出身者を獲得した計三人の「ポテンシャル」の發揮を、「法務らしい」「案件」に力点をおくようにし、他の「案件」を切り捨てていったというのである。

このデータにも示されているのは、法務部門の関与する「案件」の変更が、社内の組織改革というような仕事の割振りの変更の機会、つまり、組織内での公式の「チャネル」の変更の機会や、他部門にいる、（この法務担当者にとつての）「法務らしい」「案件」に対処している「ポテンシャル」を持った担当者がいなくなる機会を捉えて行われるということである。法務部門はまた、だれか（ここでは「役員」）の「権威」が他部門が受け入れられる場合には、一定の種類の「案件」を拒絶することもできる。

この担当者は、この部門が、法務課になってもそうした努力が続けられたと述べている。

〔3—3—2〕

法務担当者 「やっと法務課になったときはね、まだ、何かいろいろ、会社規定みたいな仕事がありますね、あれは最後まで残りましたね。法務課になっても会社規定のような仕事は最後まで残りましたね。法務課になっても、ずーっとやってまして、それもチャンスがあったので、監査室というのがあるんですね。そこで、監査室が『会社規定がないと監査ができない』と文句を言っていたので、『是非この仕事取ってくださいと、そうすれば文句言わずともいけますよ』と。そこでばつとだしたんですよ。いちばん最後のは、ついこの間まであったんですが、これはむしろ逆にはじめは取ったんですよ。当時経理の方で社長印を持っていたんで、社長印、社長印の実印を持つ

というのは法務の仕事の権威を高めるためにはいいんですよ。それがね、たまたま代表取締役が代わって、経理ではんこをつくる必要が生じたんですよ。そのときを狙って経理から取り上げたんです。社長印は、そのときに銀行印があつて、銀行印は経理がやると。それで取り上げて、社長印はずーっと私が握っておったんです。だんだん、だんだん法務の権威が高まってきましたと、これも馬鹿らしいなあと、こう思っていたんですよ。そうしたら総務部長が、『文書にはんこがいるのに、『あなた』がおらんではんこを押せへんや』と、怒ってるわけですよ。『そな、もっていいから、すぐ押せ』といってきましてね。それでちよつと喧嘩になりました、で、暫くしたら、『よく考えたら、『あなた』のいう通りだ、こんな大事な仕事は、総務の仕事ですよ』といってききましたので、『そうですね』といって外に出して、そういうような感じで、文書管理も全部出していつて、法務の仕事に残したと、で、あとはここだけの話ですが、『Aに関する業務』の仕事が残っているんですよ。これも取り込んできたんですが、法務室になったときに、役員が法務室長になって、役員が法務室長をするのに、課がひとつでは具合が悪いと。それで、『Aに関する業務』課と法務課という形になっております。まあ、まったくいらん仕事で。」

法務課になってからも会社規定の仕事や、社長印の実印を管理する仕事を、法務の仕事から切り捨て、自らの関与する「案件」を「法務らしい」ものにしてきた。興味深いのは、社長印の実印の管理の仕事は、法務の権威を高めるために役に立つから、他部門から「取り上げて」自分の部門の仕事にしたという点である。社長印の実印の管理は、重要な契約などをする際に必要のため、重要「案件」に法務部門が関与するように働く「チャネル」としての威力を発揮する。こうした「チャネル」としての効果をもととして、契約書の審査・管理に必須なものであることを理由に、社長印の管理という仕事は「法務」のものであることを主張し、法務部門の仕事にしたというケースはいくつか聞かれた。ここでは、社長印によらなくとも、つまり社長印の実印を持っていることによる「チャネル」

によらなくとも、現在の「法務らしい」「案件」をコントロールできるという認識のもとに、その仕事が欲しいという他の部門に提供したのである。

そして、現在の「法務室」は、「(A)に関する業務」課と「法務課」で構成されているが、「法務室」という名称を持つているにもかかわらず、「(A)に関する業務」というこの担当者にとって「法務らしい」「案件」でない業務が、「役員が法務室長をするのに、課がひとつでは具合が悪い」という理由で、「法務室」の所管とされているというのである。

三—四、「法務らしい」「案件」の継続的な関与のためのコントロール

法務部門は、前節で示したような「法務らしい」とはいえない仕事を切り捨てるといふ操作をわざわざしなくても、すでに「法務らしい」仕事だけに関与しているという場合もある。例えば、総務部門の中で「法務らしい」仕事をすでにしていて、そうした仕事をしていたグループが、法務課などの名称をもつて分離し独立する場合には、わざわざ持っている仕事を切り捨てるように働きかける必要はない。しかし、このような場合であっても、他の「法務らしい」とはいえない仕事を押しつけられないように管理する必要があるし、また、「法務らしい」仕事を確保し続ける必要がある。また、さらに、多くの仕事を確保しようとする場合もある。

食品化学品製造業の総務部長が、初代法務課長になった当時の回想である。

〔3—4—1〕

法務担当者

「ああいう案件の依頼書なんかも作ってね。(でも)はじめはね、頼みにこなかったわけですよ。その当時の部長とか管理職のやり方とかそういうのにもよるんだけれども。何か相談にいくと『そんなのだめだよ』」

とかいつてね。『こりゃ駄目だ』っていうんだよね。それでみんなびびっちゃって、『あそこに行つたつてどうせ駄目っていわれるから、それで内緒でやろう』とかいつてね。それで問題が起きると、『頼むよ』って、持つてきて、それで叱られたりなんかしてね。どうも、『なるだけあそこに行かないほうがいい』という感じでね。だれも来ない。と。それじゃあね、予防法務というのがね、臨床法務じゃ、つまんない。予防法務の時代と呼ばれてましたからねえ。それで、どんどんきてください。つまんないことでも引き受けますよと。その辺の路線をめぐつてね、僕も当時の部長とやり合ったりしてね。まあ、『火中の栗は拾わんでくれ』と。『決まったことをやっていけばいいんだ』というようなことだね。『会社全体のことなんだから、多少つまらないことでも、うちで解決した方が安上がりですよ』とかいつてね。そういうようなことで、だんだん、だんだん、やってきて、今はもう、今は気楽に来るよね。まあ考え方としても、なるべく現場とか事業部の立場でね、一緒になつて考えましよう。まあ、大きな声ではないえなけれども、企業は、まあやつぱり、金儲けしないとやっていけないのだから、まあ、法律にひつからない範囲ですれすれの限界はこの辺だから、この辺だったらいんじゃないかというようなこともね、内々にいったりね。

「どんどん来て」もらつて、「つまらないことでも」やることで「能力」を示し、より多くの「案件」に関与する機会を増やそうとするのは、関与する「案件」自体を増やすと同時に、その「能力」の評価による「チャネル」の形成を促し、「ポテンシャル」を期待してもらうための、よく聞かれる戦略である。しかし、本当になんでもやるという訳にはいかない。

次のデータの法務担当者Aは、データ「3-4-1」の総務部長であり、担当者Bは法務課員である。

調査者

「そういう意味では、仕事、例えば、契約案件だと、知的財産関係の仕事だと、向こうに持っていて相談してくれというわけですか。それともこっちでやるんですか。」

法務担当者 A

「こっちきても、所管が違うから、所管を犯してはいけないから、向こうにいつてくれって追っ払うんですけれどもね。向こう行つて、叱られて、どうも向こうはおつかないからこっちでやってくれなんてね。まずいよ、なんていつてね。そういう点では、オーバーラップしていますから、まあ、過渡的な状況なんだろうな。」

法務担当者 B

「(知的財産関係の部門) やや技術系色が残っているんでしょうね。だから、あの、事務屋と同じ事務屋同志で、こっちの方が相談しやすいというのはあるみたいですね。」

このように各部門の所管領域を尊重しながら、他部門の所管すべき「事案」は「原則」的にその部門にいくように仕向ける。むろん、ここに示唆されるように、「まずいよなんて」いいながら、「例外」としての説明が与えられれば、その「案件」はこの法務部門が関与する「案件」となる。つまりここでは、法務部門と他部門の所管領域は「オーバーラップ」しており、その「案件」の当事者、他部門、法務部門の間での、相互行為過程の中でその場合、形成されているのである。このような「オーバーラップ」の事例は、調査協力を得たほとんどのすべての企業で聞かれたものであった。こうした事例では、法務部門と他の部門のどちらかがやってしまう「案件」もあるが、両方が関与するように配慮する「案件」もあった。

また、ここでは、技術系か事務系かという「ポテンシャル」の評価が、「案件」についての「関与可能性」を定める根拠となるのではないかという観察が述べられている。

この様に、法務部門は関与する個々の「案件」のレベルで「法務らしい」ものとなるようコントロールしていくのと同時に、さらにすすんで「法律問題」が集まるように積極的に働きかけることがある。

完成品製造業の法務課長（企画管理部課レベル）のデータである。

〔3-4-3〕

調査者

「そういう中で、どうやって自分の仕事を認知させてきたんですか」

法務担当者

「権威を示すという方法では、やはり一番は、キャラバンといって、各事業部の人を集めて、法律問題はこういうことがあるということを知らせると。そういうのが一番大きいですね。新入社員に教育するということで。一五年ぐらい前から、事業部別に管理職になる前とかに、契約書の雛形とか問題とかにしたがつてテキストをつくって教育すると。すると、『そうかリーガルに相談すべきなのか』ということになると。また真ん中と下によっても余り啓蒙にならないので、役員、取締役全員に集まってもらって、発表をして、まあ地位を築いてきたと。」

このようなPR・啓蒙戦略は、他部門での法務リスクの存在とその回避手段を教えるという面があるが、通常はそれよりも、法務部門の位置付けと法務部門がどの様な仕事をするのか、つまり法務部門の「ポテンシャル」をPRするための効果があるものとされる。しかし、ここで留意すべきなのは、他部門の担当者に他部門の業務には「法律問題」が存在し、その「法律問題」は、法務部門が担当しているということをPRしていることである。つまり、このPRの効果は、他部門が関与している「案件」の中に「法務らしい」ことを見出だし、法務部門に持ち込むこと、すなわち、他部門が、その法務部門の関与する「案件」を（他部門の理解に応じた）「法務らしい」ものにコントロールすることとして現れるのである。

また、「案件」の持ち込みが継続的になされるようにする必要もある。

食品・化学品製造業で弁護士資格を持つ法務担当取締役は次のようにいう。^①

〔3—4—4〕

調査者

「……例えば事業部門とか、最初法務を作ったときにはまあ、仕事がないわけですよ。たまたま、こちらは、その摘発の問題とか、そういうものがあつたという、行政への対処という形で仕事があつて、そういう点では、最初から、役員との関係が強いとかそういうことがあつたんですか。」

法務担当者

「それはね、他部門への影響というのはやっぱり時間はかかつたと思うんですよ。その、結局、えー、一つには独禁法違反をしないように、まあその、巧妙にすれすれにやるようにというのを含めて、まあ、違反をしないようにという教育、これはまあ常にやっていく。それから契約というのは、やっぱり今のご時世なるとしよっちゅうあると。それから取引上のトラブルとか、そういう法律がらみの事件というか、その相談事というのはしよっちゅうあるわけです。一方で、そういうニーズが一杯起こつてきたということが、まあベースにあると。」

どことも法律的な問題が何にもなくてすんでたら、法務というのは出る幕はないという、そういうニーズがあると。僕はその、法務の連中に、企業内の弁護士事務所だと思えよと。他の人達にサーブしてやつとんだと思わずにお客様だと思えと。来てくれないと我々の商売はあがつたりなんだよと。もう、前だれがけの精神で、そのいかに相手に役に立つか。いかに相手に分かりやすく。そういう商人（あきんど）精神を一方で持てよと。で、（他部門の人は）みんなね、一辺来て、こうるさいことばかりいわれて役に立たなかつたら、二度と来ないわけだ。一辺来て、その非常に助けられて、法務と相談したらうまくいくという、そういうことが、分かつたら次からくるわけ。そういうことの積み重ねで、みんながなんかトラブルなり、ちよつと思案に余ることがあつたら『まあ法務にいけばええわ』と、そういうことを自然にみんなが思うようになってきた。それだから、プロジェクト、これが新規投資と

か合併会社だとか。これが一番最初の頃はね、契約交渉自体もどっかがやってしまってたね。それで稟議に判を押せと来るわけだ。『ここがちよっとおかしいんじゃないの』というね、『もう相手と交渉済みだから、文句言わずに判を押せ』という、こういう状態から始まって。我々は、『だめよ』と、『ちゃんとした契約でない』と通さないよ』と（という時期があつて）、それで交渉の妥結する前に相談にくるといふ状態が（来た）。』

データ「3-4-1」にもあるような「なるべく現場とか事業部の立場でね、一緒になって考えましょう」とか、ここにいる「商人精神」や「サービス精神」に意を払うのは、他部門の担当者が納得するような十分な対処をすること、その「案件」に強い「影響」を与える「能力」を示し、それによって「チャネル」の形成を促して「関与可能性」を高め、法務部門に継続的に「案件」が持ち込まれるようにするための、よく聞かれる戦略である。他部門の担当者が相談してきたときに、その担当者が満足のいく結果を招く「能力」を示すことは、その種の仕事を「法務らしい」ものと評価させることになる。この様に法務部門のその時々の「ポテンシャル」の発揮によって「能力」を示し、その種の仕事を「法律らしい」ものと評価をえて、非公式の「チャネル」の形成を試み、継続的な「顧客」をつかんでいくほか、公式の「チャネル」によって、「顧客」を得ることもある。この法務担当取締役のデータである。

「3-4-5」

調査者 「それはあれでしょうが、普通、そういうようなところに入るなり、持つてこさせるなり、対立とまでいなくても、向こうとのコネクションを上手に使わねばならないと思うんですが、その辺ではこれまでの相談したら（よかった）という蓄積とか、そういうものが。」

法務担当者

「うちはね、組織的にね、契約の稟議というのは全部法務部を通さなければならぬという、まあそういうルールが昔からあったんですよ。それをまあ一つの武器にして。で、最初は「文句を言わずに判を押せ」とかから、まだ交渉の余地のある間に相談にくるように、そのうちに契約書のドラフトの段階で来るようになって、そのうちに、その、契約書のドラフトの段階ではいる、そのつぎにこつちが書いてくれということで、その次の交渉に入ってくれという。こういうことになってくるまでに随分時間がかかった。で、最後の段階が、プロジェクトの一番最初の段階から、法務が入ると、そういうところまでいくのに随分時間がかかったけれども、今ではもう、これはもうアメリカのスタイルと一緒に、プロジェクトがあるとビジネスとプランニングの部門なりがチームを作って（やっている）。」

調査者

「プロジェクトの最初から法務が入るようになっていく、あるいは、コミットしていくことになっていくという、一番最初は、契約書の稟議、まあ契約書は法務を通さねばならないという、その辺は分掌規定の中で決っていたんですか。」

法務担当者

「そうです。まあ、それは会社の基本規定の、まあ権限規定みたいなものがあって、その、何はどこを通さなければならぬか、例えばその大きなお金の出るようなものは、経理を通さねばならぬ、財務を通さねばならぬ、まあそういうふうなそのいくつかあるわけですね。そういう中で契約マターは、法務を通さねばならぬという、チェック機構になっていた。」

調査者

「それは、法務ができたときから、そういうことになっていたんですか。」

法務担当者

「ええ、最初からですね。法務ができたときから、そういうふうになりました。」

このように、分掌規定や稟議制度という公式の「チャネル」は、「訴訟」や「契約」という特定の種類の「案件」

を継続的に確保することも可能にする。これを「一つの武器」にして「案件」に関与し、対処の「能力」を示しながら、個々の「案件」に関与する段階を早め、「案件」に直接「影響」を与える機会を広げてきたというのである。しかし、こうした「チャネル」は、法務担当者にとっては、「法務らしい」とはいえない「案件」にまで関与しなければならぬことの原因にもなる。

原材料製造業の法務室長（総務部課レベル）のデータである。

〔3—4—6〕

調査者

「とくに、法律的な知識が、一般の人が持っていないと考えたときに、法律的にどうなんだろうと言うことで、……自分のところでやる仕事と外部でやる仕事のラインというか、そういうものの感覚というのはありますか。」

法務担当者

「そうですね。まだまだそんなに対応するのに困っているということはありませんから、できるだけのことややってやろうということややっていこうという意識の方が強いんですが。私の、意識としては、まあ、会社としても、いろんなことを投げてくるわけですから、最初からまる投げしてくるようなセクションに対しては、それをそのまま、例えば、契約書であれば、その日本語訳から何ていうのはもう断りたい。そういう仕事のレベルでね、やっぱり我々無尽蔵に人がいるんだったらやりますよ。しかし、限られたスタッフが、その、適切なアドバイスなり、サジェスションというもののや、重要な会議で発言したりすることは、そういうようなことはやるべきだと思えますがね。ある意味で、丸投げというんですかね、『もうできないから、分からないからあなたがやってよ』というような形のは、どっかの会社さんでは、これをアシスト法務とってましたが、そういったアシスト法務というようなものを、私はできるだけ切りたいと考えているんです。」

調査者

「それは段々と」

法務担当者

「それは時間がないということもありますが、やっぱり我々の仕事を標準化、高度化したいというところもありますが、それは標準化は完全にはできないと思うんですけど。ある程度は。まあ、つねに我々の課題なんですけれども、できる限り標準化を進めていって。で、常に完全というのはないですから、法務が標準化できるのであればスタッフはいらないですから、絶対それはできないんですが、そういう繋ぎの人間は必要なわけ。弁護士さんを使うにしても、または弁護士さんができなければ処理する、我々のところで使うスタッフはいるんですけれども、そういう（高度化しようとしてる）ところに、例えば翻訳のようなことを頼まれるとこまっちゃうんですよ。（翻訳を引き受けてくれる）外注（業者）はあるんですけども、契約書はそうはいかないでしょ」といわれればそれは分かるんですけども。ときどき喧嘩も起りますので。我々はそういう意味では、仕事の標準化というか、我々はそういう方をやつて、アシスト法務はどっちでもいいと言つてはいけないんですけども、やっぱり影響の少ないものは、それぞれの分野でやつてもらおうという、そういう意識というのは強いですね。」

こうして、法務部門の公式、非公式の「チャネル」の存在によって、法務担当者にとっては「法務らしい」とはいえない「案件」が持ち込まれる。こうした場合、法務担当者は、喧嘩をしながらも法務部門の関与する「案件」が法務担当者が考える「法務らしい」ものになるようにしようとする。しかし、この様な場合、「こまっちゃう」のではあるが、対処せざるを得ない場合もある。

この様に、法務部門の関与する「案件」は、法務部門が「法務らしい」ものとなるように働きかけていると同時に、他部門の側での「法務らしい」ことの判断によつて側面がある。こうした意味で、法務部門の関与する「案件」は、自らの理解に応じた「法務らしい」ことがらによつてコントロールすると同時に、他部門による「法務ら

しい」ことがらの判断によってコントロールされているのである。そして、このようなそれぞれのコントロールを通じて、法務部門は自ら「案件」に介入したり、他部門から「案件」が持ち込まれるのであるが、法務部門がその「案件」に拒絶を含むどのような対処をするか、あるいは「案件」にどのような影響を与えるかは、関与したり持ち込まれた時点以降の「案件」の展開にのみ現れるのである。

三―五、小括

以上の分析で示そうとしたことは、次のようなことである。一方で、法務担当者は、企業内での相互行為の中で、関与する「案件」が自分の考える「法務らしい」ものになるようコントロールしようとする。他方、法務担当者は、他の部門の担当者の理解に基づく「法務らしい」「案件」への関与を迫られ、それを受け入れることによって、「影響」を与える「案件」が決定されることもある。つまり、企業内の法務担当者の関与する「案件」は、「法務らしい」ことをめぐる相互行為を通じて決定されており、その相互行為の結果として、法務担当者は、その企業なりの法務担当者になり続けているのである。

この分析で示したように、法務担当者であることは、「法務らしい」「案件」に関与していることである。こうした意味において、「法務らしい」ものごととは、それぞれの企業の中で、その人や部門が、法務担当者や法務部門であることを構成するものである。ここに言う「法務らしい」ものごととは、法務部門が発揮した「能力」の評価や法務部門が社内教育などのPR・啓蒙の機会に「法律問題」への「ポテンシャル」を表示したことによって構築された非公式的な「チャネル」と、役員が法務部門の管理職になる際の体裁を意識した組織構成や、文書課、法務課などの部門名、分掌規定、稟議書や社長印などの公式的な「チャネル」という形で示されていた。また、「案件」の対処について、他の部門と所管が「オーバーラップ」している場合や、法務部門の側で持ち込まれた「案件」が

「法務らしい」ものではない場合には、個々にやりとりが行われ、「法務らしい」ことがらが構成されて、その「案件」に対する法務部門の関与の仕方が決定されていた。この様に、「法務らしい」ことがらを構成するものは、企業内の相互行為の中で、観察可能で理解可能なものとして断続的に生み出され、提示され、利用されているものであるように思われる。

こうした生産、提示、利用を通じて形成される「法務らしい」ということは、誰がその「案件」に関与するかをめぐる相互行為の結果であるから、法務担当者から一方的に定義することもできず、また、企業の境界を超えた一般的な定義を与え得るものでもない。その相互行為が「案件」を中心とするものであるがゆえに、「法務らしい」とは「案件」ごとに形成されねばならないのである。

この分析の帰結として見出された、「案件」ごとに「法務らしい」ことを構成する実践は、個々の「案件」に対して現実に行なわれる法的役務を確定して行く「法役務定義活動」のひとつの現れである。かくして、個々の法務担当者は、それぞれの企業における公式、非公式の「チャネル」によつて多様な姿をとるが、いずれもその関与する「案件」が常に「法務らしい」ものとなる人々なのである。

第四章 「法務らしい」ことの制度化と法務部門

四一、はじめに

前章では、法務担当者とは、企業内の人々が「案件」ごとに「法務らしい」ことを構成する、「法役務定義活動」を通じて生み出される人々であると主張した。つまり、法務担当者は、それぞれの企業における「法務らしい」ことをめぐる相互行為を通じて、その人の関与する「案件」が常に「法務らしい」ものとなる人々なのである。この

「法務らしい」ものとは、種々の「チャネル」や、「案件」の関与に関する相互行為過程のその時々での帰結として構成されるものである。では、このような主張は、個々の企業組織体を持つ制度的な次元においても、同様に主張できるであろうか。

本章では、法務部門の設立と法務担当者の配属、「関与可能性」の現実化と「チャネル」の操作を通じて他部門との関係の形成過程に注目して、法務部門や法務担当者の在り方を分析する。ここでは、制度的に法務部門や法務担当者が存在することは、ある部門や担当者が「法務らしい」「案件」に対して「関与可能性」が制度化されていることであるということが明らかにされる。

四—二、「法務部門」の設立と「法務らしい」こと

企業内で、法務部門や法務担当者を制度的に設定することは、その部門やそこに配属されている担当者が、関与する「案件」が「法務らしい」ものになるべきことを決定することである。このような決定は、その担当者や部門が社内で属するヒエラルキーのより上層部で行われる。このような決定が行われたこと自体、法務担当者にとって一つの「チャネル」になりうる。そして、組織図への部門名や組織記号の掲載、分掌規定などへのその部門の担当業務内容の明文化、担当者への辞令や所属部門に依拠した従業員ナンバー（いわゆる背番号）の交付、予算枠の設定、稟議書の押印欄の設置、社内内線電話の設置やそれに伴う社内電話帳への掲載などの、公式の「チャネル」の産出が伴われ、そうしたものによって企業内の人々に「法務らしい」ことが示される。法務担当者は、これらを自らの「法務らしい」ことがらを構成するために用いることができると同時に、他部門の人々は、これらを通じて法務部門の関与すべき「法務らしい」「案件」を判断することができると、法務担当者によって考えられている。

こうした法務部門の設立には、法務担当者の目から見て、二つの場合があった。その一つは、これまでの「法務

らしい」ことの経緯を踏まえた上で設立される場合と、そうした経緯とかかわりなく法務部門が設置される場合である。ここでは、三つのケースを取り上げて分析する。

ある非製造業に属する企業では、以前は一元的な法務機能を果たす法務部門が存在したが、一時期、法務担当者を事業部の審査部門に分散して配するという体制を取っていた。これを再び一元化し、「法務」部門として設置する際に、法務担当者が社内にて説得の働きかけをしたという事情を説明したデータがある。次のデータの発言者は、現在法務担当取締役であるが、新法務部門設立当時はいわゆる法務部長であった。

〔4-2-1〕

調査者

「そのときに他の部門の方との交渉をなさったのは。」

法務担当取締役

「それは僕がやったんですけれどもね。それはもう物凄く大変でしたよ。だから、それはどうし

たかという、理屈で攻めたというか、僕はね、『法務部門』というのは本来、一つの組織であって、例えば弁護士事務所を見てみなさい。あんなものが、ばらばら、ばらけたものであっては、力にならないわけでしょ。だから、法務というのは、組織が一つになって、そこに問題を集中して、いろんなチームの奴がいてね。どんな問題がきても、そこで一元的に処理できるという。それで初めて力も出てくるし人も育ってくる。それが会社のためになるんだ」ということを説いて回ったわけですね、各部門の長にね。それを非常に素直に理解してくださって、『わかった』といってくれた人もいますし、エゴについてはおかしいけれどもね、人を返すわけですからね、たちまち不便になりますわね。『おまえ人を取った後も同じようにサービスしますなんて調子のいいことをいうけれどもね、ほんとにそういうふうになるのか』とかいって、なかなか賛成してくれなかった人もいますけれども、幸いにして、おおむねの、その、賛成が得られましたね。それで最高幹部会議で、決めていただいたわけですね。そのために非常に時間

「がかかって、それだけで三年くらいかかったわけです。それを下の方から積み上げて大きな声にするのに時間がかかったということですね。」

このデータでは、各部門においてすでに、「法務らしい」「案件」に関与する担当者が存在した。そして、「最高幹部会議」は、「法務らしい」「案件」に、新たにできる部門が関与するよう各部門も「案件」をコントロールすべきことを決定した。ここでは、この決定が、これまで各部門に存在した「法務らしい」「案件」に関与していた担当者を新たにできる法務部門に異動することを含むものであるから、決定の際の「法務らしい」ことの内容が、各部門にすでに存在した「法務らしい」ことを指していることは明確である。

また、これまでの「案件」の関与の経緯に基づいて、法務という名称を持つ部門ができ、公式の「チャネル」が設けられたとしても、その部門の関与する「法務らしい」「案件」は、他部門のもつ公式、非公式の「チャネル」によって条件づけられる。

次に取り上げるのは、原材料製造業の法規室長（総務部課レベル・設立当時法務担当者）のデータである。

〔4-2-2〕

調査者 「この体制」はいつごろから。」

法務担当者 「これは、五三年、昭和五三年、正確には二月からだと思うんですが、まあ、五三年の初めからということですね。」

調査者 「そうですか。当初、法規室になる前はなかったんですか。」

法務担当者 「それはですね、やっぱり、前身は総務部の中の総務部総務課文書係というのが前身ですね。総

務課文書係が、分離というか出まして、分かれて、法規室になったということですね。」

調査者

「これはなにか、きつかけがあつたんですか。訴訟との関係とかあつたんですか。」

法務担当者

「〔ある〕訴訟との関係では、まあ、ずっと前に起こっていますから、それと〔ある〕訴訟は一応やはり大きくなっていますから、チームが別になっておりまして……中略……、えー、そういうことで。えー、訴訟の話ではなくて、法規室の沿革ですけれども、〔別の〕訴訟のほうはずーと後に、〔昭和〕五〇年代の後半におきましたけれども。〔法務部門ができた〕直接の理由というのは、私もちょうどその頃（その部門に）入ったといひますか、私ちよつと五〇年から五二年まで、それまで私は法務でもなんでもなかったんですけれども、一応大学はロースクールにいったということ、まあ、あんまり（法務を）やるあれもなかったんですけれども、（留学に）出まして、それで帰つて来て、文書係に五二年に配属されました。一つのきつかけはやはり、アメリカのダンピングの行政手続きといひますか、これがあつただろうと思ひますね。それと、実質的には、人事の問題ですね。これは俗っぽいですが、やはりそのときのヘッドが、大体課長レベルになつてきて、で、組織としては、スピニアウトしてですね、まだ課長にはなつていなかったかも知れませんが、実質的には後者（人事）の方が本当は強いと思ひますけどね、まあまあ、（同業界の）他社さんも、X社はあれですが、Y社さんを含めて、Z社さんを含めて、そのころ大体前後して大体法規室ができていたというのがあつたかも知れませんがね。〔この業界〕の場合は常に横を見るという意識が強いのかも知れませんが、他社はあるのに当社はなにかでですね。」

調査者

「〔別な業界〕でも聞いたような感じがですね、〔P社〕がつくつたからうちもとか。」

法務担当者

「だからそういうのが本当のところだと思います。」

調査者

「仕事の内容としては、文書係から法規室に、まあ、格上げになったときに、余りかわりはなく。」

法務担当者

「そのときに、そうですね、これはまあ最初に説明しておいた方が、うちの法務をご理解いただ

くのにあれだと思っんですが、「この会社」のですね、商法上の本店は「地名S」なんです。それで、株主総会あるいは株式業務を主とする、いわゆる商法のあるいは組織法務といえますか、それはずーと「地名S」の総務がやってきておりまして。現在もそうなんですけれども、で、だから、どちらかというと発生的にはそちらの方が主とした部分で、「地名S」の総務がまあ商法を主とするいわゆる法規担当というニュアンスが強かったんですけど、それが昭和四〇年代中頃ぐらいから、当社の場合は、ブラジルでの合併プロジェクト、これはブラジル、イタリア、日本、ブラジルとイタリアの場合には公社ですね、これが、ある意味でははじめての大きな外国での合併プロジェクトということ。で、これをやる、担当していた人間が組織的には文書係のトップだったんですね。そういうことも、もちろん関係あると思いますけれども、その頃から主として取引、契約法務、取引法務が東京で活発にやらざるを得ない、発生してきたということがあります。……」

このデータで示されることは、「訴訟」という「案件」には、別の部門が作られ、そちらの部門が関与していることである。そして、株主総会業務などの会社法の業務は、いつてみれば「地名S」の総務らしい」「案件」である。恐らく株主総会の開催場所の便宜性などを含む「地名S」の総務」が持つその業務についての「ポテンシャル」の評価や、分掌規定などの公式の「チャネル」によってそうなっているのであろう。これに対し、「法規室」の設立は、ダンピング問題への対応や「昭和四〇年代中頃ぐらいから」の、その企業の事業活動の拡大に伴う業務や「取引法務」など、その当時関与していた「案件」を中心とする「法務らしい」「案件」を、新たにできた部門（法規室）が関与すべきことの決定であると理解することができる。

このように法務部門の設置の決定は、関与する「案件」が「法務らしい」ものになるべきことを決定することとして説明でき、「法務らしい」ことの内容は、以上のデータでは、その部門に配属される担当者のこれまでに発揮し

た「能力」の成果によって、具体化されているとすることができる。

しかし、これまでの「案件」の関与の経緯とかかわりなく、法務部門を設置するという決定が行われた場合、別の仕事をしていた担当者が法務担当者として配属されることになる。こうした場合、その担当者の「ポテンシャル」の大小にかかわらず、「チャネル」のみによって「案件」への関与を迫られ、担当者はそれへの対処を迫られることになる。このような場合、その担当者は直面する個別の「案件」に「トラブル・シューター」を利用しながら対処しつつ、自らの勉強と経験によって、自分が「案件」に与える「影響」を強めながら、その担当者なりの「法務らしい」ということを形成していくことになる。ここではやや長いものであるが、法務部門（文書課）の設立から、「トラブル・シューター」としての弁護士や親会社の法務部門の利用を織り混ぜながら、法務担当者としての役割を達成するようになるプロセスの一端を示すデータを取り上げよう。

非完成品製造業の文書課長のデータである。

〔4-2-3〕

調査者 「現在、総務部文書課は四名で、こういう体制になったのは。」

法務担当者 「私もこういう体制になったのは、新しくなったので、最近で、（昭和）五九年でしてね、文書

課そのものができたのが。それまでは総務部の中にそれらしきものがあつたんですけども、ほとんど活動してなくて、まあ、なんかことがあるとまあ弁護士のところについて全部ご指示を受けてということ。後は、私そのものが経理の監査課にいたものですから、監査課そのものがかなり、だいぶ前から、なんらかの形で契約問題をかなりやっていたことはやっていた。実際はこつち（総務）がやらなければならなかったのですが、それだけのものがなかったものですから。監査課そのものが系列会社の相談を全部受けていましたので、系列会社からいろんな相談

ごとがある中で、そういうのがいろいろ出てくるものですから、自然にそういう風にやっていたと。それでも上場して会社の規模が大きくなって、それなりの事も起きてくる、あるいは商法の改正もあって、いろいろ対応が難しくなった。そんなこともあって、つくったんだろうと思うんですが。ですからまだ八年ぐらいですかね。」

調査者

「それまでは経理部の監査課がやっていたと。」

法務担当者

「まあそんなこともあって対応していたという感じで。」

調査者

「他の契約関係になると」

法務担当者

「それも契約がありますとどこでやっていたんでしょうね。わからないですね。なんとなしにそんなところ役員会か、役員さんに見せて、了解を得てそのままやってしまったんでしょうね。私どもは（ある企業グループ）圏ということですから、得意先ですとか、購入先ですか、わりと決まってる、そういうものは紹介されたものが多くて長いお付き合いで、事故が起らなかったといえれば起らなかったんでしょうね。そうですね、フリーの会社ですとね、どこにでも売り掛けなきやいけないから、やっぱり債権管理とか、相応きちんとやっていないと、しょっちゅうやつぱり倒産とかがある。そういうことが少ないせいもあったんでしょうね。」

調査者

「で、文書課をつくったときに、こちらにいらして。」

法務担当者

「そうですね、最初は三人でしたね。庶務的なものと持つ人間と、国外と国内で。」

調査者

「そのときの人は社内の人で。」

法務担当者

「そうですね。庶務の人は、総務課にいた人を一人、そのまま持ってきて。」

調査者

「もう一人の方は。」

法務担当者

「企画だったとおもいますね。企画室というのがありました。」

……中略……

調査者

「経理にいたるときもそういうの（契約）を見ていたことになるんですか。」

法務担当者

「いやあ基本的には違うんですよ。大体、私は経理の主計畑、原価も全部含めて、経理を一〇年以上やってましたから。たまたま、今、いや昔もそうでしたが、経理というのはどっちかというと会社全体の中身をつかまえないと仕事にならないし、情報も取らないと仕事にならないし、やっぱり契約そのものというのと、おきかわるんですよ。……中略……。そうやって契約書が成り立っていると。そこで後は一般条項というを加えて、それで出来上がると。そんなように私なりの作り方でやってきたというのが実態ですね。合併にしても何にしても、みんなその中でお互いに利害がぶつかりあって、損得が出ると他のところを織り込まないといけないというわけですから。まあ、素人ですからね。」

調査者

「するとそうした経験を中心に。」

法務担当者

「それであとから法律を。もともとが法学部出なものですから。それから昔、勉強したやつをもう一回もってきて、くつつけてきたというようなのが。」

……中略……

調査者

「（これまで）（親会社）の法規部の指導とかはあったんですか。」

法務担当者

「ええ、あのいろいろと教えてもらうというか。どちらかというとこちらから積極的に。わからない部分、あるいは、その、弁護士では答えが出ないような部分、そういうのがあるんですね。弁護士というのはどちらかというと実務を知りませんからね。法律論でいうのと、自分の経験論でいうのがあると思うんですけれども、それ以外についてはわからないし。じゃあ、法律を一〇〇％知っているかというのと、それも調べなければわからないし。（親会社の法規部には）そういう意味では基本的なところとか、あるいは実務の即決したい問題とか、そういうのは時々よくお願いして相談して教えてもらってますね。いま（親会社の）法規部さんの方も、系列全体

を見るということについてはやらなければならないということで、いつでもいいからご相談くださいという話しをしてもらっていますからね。そういう意味では助かってます。それは、そういつても一から十までお願いするということではできませんから、基本的には、最初の頃は私もわからなかったもので、細かい話しをずいぶんしましたけれど、今は基本的に、どうかと思ったのだけ、ちよつと教えてもらっているという感じで、一時は契約(書)まで(親会社の法規部へ)持っていったからですね。」

……中略……

調査者

「そういう意味では、法務を始めたときにはエキスパティーズがなかった。」

法務担当者

「そうですね。」

調査者

「そのときの相談先としては、〔親会社の法規部〕は一番いい相談先だったということですか。」

法務担当者

「ある意味では、ほとんど持ち込んでしまったというのが実態かも知れませんがね。最初の頃はね。」

それで、法務とはなんたるやというのを学んできたという。なにしろ鏡が会社そのものにならないですからね。一体どういうふうに持っていていいのかわかえながら出てきたものを処理するなんて、一年生そのものですからね。」

この担当者は、法務部門に「チャネル」によって「法務らしい」ものとして「出てきた」「案件」に対して、自分の経験や勉強に、「トラブル・シューター」の利用やそれを通じて学んだことを「ポテンシャル」に加えていき、その結果として、自らが関与した「案件」に与える「影響」を強めることで、「トラブル・シューター」の関与の度合いを低くしていきながら、法務担当者としての役割を達成するようになったといえるだろう。

四―三、法務担当者の配属

法務担当者として配属される場合としては、新たに法務部門を設立する場合や、既存の法務部門に新たに担当者を配属する場合、そして法務部門ではない他部門での法務担当者として配属される場合などがある。これは、通常、人事部門などが中心となつて行なう全社的な人事・配属の決定過程を通じて、ある従業員個人が関与する「案件」が「法務らしい」ものになるべき担当者にするという決定をすることであるが、各部門の責任者の権限によつて法務担当とされるような場合もある。この決定を受けた従業員は、法務担当者として、それに相応しい「能力」を発揮することや、あるいはそれができる「ポテンシャル」を身につけることを期待されることになる。こうした、社内の人事決定プロセスによつて法務担当者となる人々には、新入社員や新入社員研修後の若手担当者をはじめ、他部門の担当者や関連会社から出向してきた担当者、そして、中途採用した他企業の法務担当経験者や弁護士のような社外の人々がいる。

法務部門の責任者は、このような決定が行われ、新しい法務担当者が配属されることや、あるいは、その中でもより大きな「法務らしい」「ポテンシャル」を持つていような担当者が配属されるよう、社内の人事・配属の決定過程に積極的に働きかけることがある。

完成品製造業の法務課長のデータである。

〔4―3―1〕

調査者

「人事にこの人が欲しいというのは融通がきくんですか。」

法務担当者

「それは余り公にはできませんが、法務の重要性が認識されてきてますから、まあ、法務で一番先に欲しい人があれば、優先してもらえると。（他部門には）残った人ではないです。」

調査者

「それは〔法務課長〕さん以来ですか。」

法務担当者

「そうですね、私が会社の中で重要性を訴えて。といっても、余り人を見る目がないですから、この人がいいといつても、少し人事の人が半年くらい教育をして、そういう人を見て、推薦を受けるというのもあります。この時代〔法務部門の年表を指しながら〕には、採用後に試験をしまして、〔試験の成績表を指して〕この方が一番候補にのぼったと。〔指を上下に動かしながら〕（試験をやる）ものすごく差がでますね。」

調査者

「試験の内容は。」

法務担当者

「憲法とか、民商法とか、語句の説明とか、最後に論文を書くという。この試験を見て、こういう人は法務に向いていないと人事に教えてあげて。営業にいったほうがいいと。戦力の一人というのは、大変なウェイトを占めますので、試験をしたり、入社すると大学時代に勉強したことを発表してもらうんですが、そのテーマを聞いてどれだけのことをしてるか分かりますから、大学のゼミとか、行政書士の免許とか、いろいろ調べて、その内容を分析して、法務がいいかどうか。大学時代の成績は参考にならないんですけれども、どの単位を落としたとか。あと、（他部門への異動などで）人がいなくなったときのために、全社の法学部出身者をリストアップして、ヘリストを示しながら、年齢別と大学別と。通商法があると語学がいるものですから、全社で入社したときにTOEICの試験を受けるものですから、その点数を書いてあって、語学ができるかどうか。ヘリストを指差しながら（例えばこの辺は）三五才まででという人がいるかどうか、ということですね。」

ここまで詳細かつ積極的に働きかけるという調査協力者は稀であるが、英語の能力をもっている人や、法学部出身でも政治学でなく法律学を専攻していた人であることなどについて、人事部門に注文を付けたり、要望を伝えていくことは珍しくない。また、入社式後のパーティーで新入社員に法務に関する話題を持ちかけ、配属希望が法務

になるように新入社員自身に働きかけるといった「リクルート」戦略も聞かれた。

このデータに示されているように、法務部門の責任者の働きかけは、「法務らしい」「案件」に対する「ポテンシャル」を持つと思われる人が、関与する「案件」が「法務らしい」ものになるべき担当者に決定されるよう、働きかけることである。

次のデータの、法務担当者Aは食品・化学品製造業の総務部長（元法務課長）、法務担当者Bは法務課員である。

〔4—3—2〕

調査者

「こういう人事構成になるまでは、法務担当者は（この辺に）ほぼ五年ぐらいギャップがありました。」

法務担当者A

「あのね、途中で抜かれちゃったんですよ。最初はね、私が、七九年の法務課って改称したときに、初代法務課長になったんだけど、この頃なんかは要員も少なくて、課長いれて四人と女性が三人というそんなような感じで。七人ぐらいだったんですね。それでやっているうちに、だんだん仕事が増えてくるし、要員強化をしなければならぬということ、要員強化の五か年計画というのを作ったんですよ。あれはなかったかな。

そういうのを作りましてね、で、トップに図ってね、少し今後の世の中の動きもあるし、会社の経営全体の中でも法務の重要性というのもあるから、要員を強化していかなければならないと。そういうことで、人事部あたりとも話し込んでですね、トップのサポートの得て、そうやって段々と増やしてきたんですよ。その間に、そうはいいいながら、法務担当者の育成というのは、やっぱり非常に難しいんだよね、まあ、いつてみれば国内業務だけに精通するだけでも、会社の仕事を知らなきゃいけないでしょ。会社の仕事を知って、商品もどういうものかを知って、組織も知って、人の顔も覚えて。そういうのを覚えるのに、まあ、五、六年はかかると。で、しかも、今度は、海外

でもロー・スクールに派遣したり。そういう教育なんかやっている、まあ、一丁前の法務担当者になるのには八年から十年ぐらいかかると。そういうような、いろんな会社の例なんかも聞いてですね、そういう計画を作ったんですよ。で、まあ、それに基づいてやろうと思ったんですけど、いろいろ要員を集めてくるのが難しいものだから、結局ね、新人をね、新入社員の中で法務業務とやりたいという人を中心にしてね、そういう人をずっと補充してきたんで。そして比較的若くなつたと。そして、その間に中堅どころになったような人が、まあ、本人の希望もあつたりして、やっぱり法務だけで一生を終わっちゃうというより、他のことも知る必要があるだろうと。まあ、そういうのも取り入れて、まあいずれは復帰してもらうという含みを持たせながら、要員を抛出したんですよ。それで穴があいたりしてね。それで、まあ、そういうことだけでは困るので、(B) 君なんかはいい例で、彼は東大の法学部なんか出ているけれども、営業にずっといたわけですよ。営業に何年いたんだ?。」

法務担当者 B 「営業はまる五年ですね。」

法務担当者 A 「ね、まあ、どろどろした営業の現場でね、車運転してスーパー回りとかそういうのをやってきたそういう経験で、法務をやってみたいとかいう希望があつたりね。進路判定とかいろいろ自己申告制度があるんですよ。そういうのを出して、人事あたりとやり合つて、だんだんそういう人が出てくるようになってから、そういう人をビックアップしてスカウトしているというように、要員構成にはばらつきがあるんですけども。まあ、現実には若い人が多いということなんですけれども。」

このデータでは、法務課長による要員拡充のための働きかけと、実際の要員拡充のプロセスが述べられている。ここでこの法務課長は、法務担当者に相応しい「ポテンシャル」を身に付けるために必要な事柄を踏まえた育成計画を作り、担当者の法務部門への配属を働きかけたが、計画に基づいて要員を集めるのは「難しいもの」であった。

そこで、方針を転換し、法務を希望した新人を中心に補充を進めてきたのである。しかし、こうした人材拡充過程においても、法務でない仕事を希望するような担当者がおり、「要員を抛出」することになった。そして、こうした人事・配属の決定過程には、社内の「進路判定」や「自己申告制度」があり、こうした制度を通じて、他部門の担当者を獲得した事例も述べられている。こうしたプロセスの結果として、人事構成に「ばらつき」ができたのである。

また、ここで留意すべき点は、法務部門から「抛出」された人についての説明である。ここでは、「本人の希望もあつたりして、やっぱり法務だけで一生を終わっちゃうというより、他のこと」という説明がなされ、ある担当者が法務部門にすることは、「法務らしい」「案件」に関与するようにコントロールされており、「他のこと」（「法務らしい」とはいえない種類の「案件」に関与すること）はできないということが示されている。そして、この担当者は、「希望」がいられて「法務らしい」とはいえない他の種類の「案件」に関与すべきことが決定され、法務担当者ではなくなると同時に、他部門に異動したのである。

四―四、他部門との関係の形成過程——「関与可能性」の現実化と「チャネル」の操作

さて、企業内で、ある部門や担当者が関与する「案件」が「法務らしい」ものになるべきことが決定され、組織図にその部門名が載り、分掌規定などに部門名とその担当業務内容が明文化され、稟議書の押印欄が設けられるなどの、公式の「チャネル」が生み出されたとしても、法務部門の関与する「案件」は、企業内の人々が絶えず「案件」を中心に構成する「法務らしさ」によって決定される。

原材料製造業の事業部の法務担当の責任者のデータである。この企業には、この部門とは別に「本社法務」と呼ばれる法務部門がある。この企業では、事業部の法務部門と「本社法務」との分担が、両部門の「チャネル」や「ポ

テンシヤル」の判断によって定められる。

〔4—4—1〕

調査者

「弁護士はどうしているんですか。」

法務担当者

「問題があれば本社の法務を通じて、アメリカの弁護士を使うんです。予算を握っているんです。始まってしまえば、我々がいますから。よく知っているから。一般的なことは。あの弁護士この弁護士と（本社）法務の方が知っていますから。」

このデータでは、「問題」は、「予算」という公式の「チャネル」と、弁護士の選任については、「『本社法務』の方がよく知って」いるという、これまでに発揮された「能力」の評価に基づく、「ポテンシヤル」への期待（非公式の「チャネル」）によって、「法務らしい」「案件」とされて「本社法務」が関与することになるとされているのである。

同様の関係は、事業部門が弁護士と法務部門を使い分ける場合にも生じる。完成品製造業の法務室長（部レベル）は次のように説明する。

〔4—4—2〕

法務担当者

「事業部から見たら、弁護士と法務と二つあるわけですね。早くいえば、レベルの低いどうでもいい仕事は法務にくると。大事な仕事は弁護士にと。そういう使い分けを、はじめ事業部はずっとしていたわけです。我々はそれを臥薪嘗胆して、我慢しながら『そのうちに見とれ』と、『かならずこっちのものになるぞ』と、そ

れで何年も皆で臥薪嘗胆していたわけです。今では、「弁護士については法務に決まっていますから」、といえますけれども、五年くらい前まではそういう位置付けで。特に海外関係になったら、法務が海外関係ができると思っています。それから、直接弁護士さんのところに行くとか。（ある大きな）訴訟でも、当然のことながら、法務の仕事ではなかったと。ただ、中には（法務の担当だからと）そういう人もいて、僕も最初のところは囁んだんですよ。ところが、あとお呼びでなくなりまして、社長室という非常にパワーのあるところがそこに入ったものですから、そこと事業部でやっていくと。法務課になったときでも、まだありましたすね。」

「大事な仕事」、「海外関係」の「案件」、「（ある大きな）訴訟」という、この担当者の考える、そして現在まさに「法務らしい」、「案件」は、当時は「法務課」という公式の「チャネル」にもかかわらず、法務部門の関与する「案件」とされなかったし、関与したとしても、十分な「影響」を及ぼすことができず、その「案件」を手放すことになったのである。先のデータ「3-4-4」でも示したように、公式の「チャネル」で関与するようになった「案件」の場合、法務部門がその「案件」に「影響」を与える度合いは、他部門からの法務部門の「ポテンシャル」の評価に依存する。深く関与することが「法務らしい」とされなければ、形式的に稟議書への押印することを要求されるにすぎなくなるのである。

また、「法務らしい」、「案件」に関与するには、他の部門でそうした「案件」に関与している担当者との競争関係が発生することがある。完成品製造業の法務室長（部レベル）のデータである。

[4-4-3]

調査者

「すると法務課ができたころには仕事はすでにくるようになっていたんですか。」

法務担当者

「社内コンペティション」といつてゐるんですが。(はじめは) 法務の位置付けが何もなくてしょ。な
いとそうすると事業部の中で契約関係をやっている奴が何人かいる、知的財産権の特許室のようなところに何人か
いる。法務のセクションがないときから、ずーと昔から契約関係、特に技術関係とか開発関係をずーとやってきた
と。で、海外の契約も、時々ぱつと出てくるという状況で、知的財産権の方にもいるわけです。そういう意味では
らけてゐるわけですね。その中で、私をはじめやりだすと、そういう部門とバッティングが起こつてくると。
そういう意味で競争なんです。どちらがお客さんをとるか、そういう感じがありましてね。ずーと長い歴史の間に。
そういう意味では、「知的財産・特許部門」であれば、知的財産の方針が変わつて、そんな契約なんかしないで法務
に任じたらいいと。「知的財産・特許部門」は特許を取得することを中心に考えていこう、というふうになると、そこ
が落ちる。事業部であれば、今まで契約をやっていたのが転動になったら途端に、その次の人がいないですから、
そこにあつた契約をこつちに持つてくると、そういうような形で、枠を広げてきた。」

この様に、法務担当者が「法務らしい」と考える「案件」に参与するには、他部門の担当者との「競争」関係が
見られることもある。こうした場合、個々の「案件」の展開過程に応じて、どちらがその「お客さんをとるか」(「
「案件」に参与するのか」が決まってくる。まさに、企業固有の事情が反映されながら、個々の「案件」ごとに「法
務らしい」ことが決定されるのである。

また、このデータでは、他部門でその部門で関与すべき「案件」について方針が変わつてこれまで「法務らしい」
とはされなかった知的財産部門の「契約」が、「法務らしい」「案件」になった。これは法務部門にとつても「法務
らしい」「案件」であつたことから、法務部門の「案件」として受けられたが、前章の分析で述べたように、そう
でない「案件」であれば、法務部門は「法務らしい」とはいえないと抵抗する場合もある。例えば、法務部門にと

つては「法務らしい」とはいえない「案件」が、法務部門に持ち込まれることでときどき喧嘩になる事例（データ「3-4-6」）と、他部門の所管すべき「案件」が持ち込まれたときに、所管すべき部門にいくように仕向けるという事例（データ「3-4-2」）を示した。

また、「法務らしい」「案件」は、公式の「チャネル」を操作することで「関与可能性」が広げられたり、高められることで、新たに獲得される場合がある。

非完成品製造業の法務担当者（総務部文書課長）のデータである。

「4-4-4」

調査者

「すると契約書の審査というのは、すべてこちらにくるのですか。」

法務担当者

「一〇〇（％）とは言えないかもしれませんが、ほとんど定型化したものは見ないようにしてま

すが、それでも、まあ九九％強は回ってきますね。そういうシステムにしてしまっているんですね。例えば取締役会にいきなり出したやつでも、決まったことはもう一回稟議で、契約についても一回、まわしなさいとか。それから、結局、代表者印を管理しますから、それを押す場合にそこでチェックが入ると。」

調査者

「そういうシステムというのは、こちらの総務（部）なり文書（課）から働きかけて。」

法務担当者

「というよりも、（分掌）規定そのものを、制定改定するのがうちですから、そのときに織りこん

で、これでやってください。」

調査者

「すると組織をつくったときに、文書課の方から。」

法務担当者

「そうですね、あるいはその途中で改廃の時に、うまくいっていない部分はこうしてほしいとい

うことで、織りこんでやっていくという。」

このように分掌規定を操作することによって、公式の「チャネル」を変更し、これまで関与しなかった「案件」を「法務らしい」ものにする事ができる。しかし、公式の「チャネル」の変更は、このデータに示されているように、「こうしてほしい」という申し出によって、今後の発生する「案件」に「関与可能性」を持つ部門間の了解の上で行われるということである。

同時に、「法務らしい」とされた「案件」に関与しないですむように公式の「チャネル」や、他部門における「ボテンシャル」を操作しようとする場合もある。やや特殊な例だが、次のようなものがある。完成品製造業の法務室長（部レベル）のデータである。

〔4—4—5〕

調査者

「すると、（仕事そのものは）集中から分散へという感じなんですか。」

法務担当者

「まだ分散まではいつてないんですが、まあ、説明しますと、契約書をつくったりチェックしたりする仕事は、法務の仕事の六〇％から七〇％を占めているわけです。しかし、契約で実際に問題が起こるかというとなんかに起こらないと。そうすると六〇％から七〇％も取られるのかと。それはどう見ても非効率のだと。ということが分かってきましたので、契約書を標準化しまして、社内でコンピューターのネットワークがあるわけです。パソコンの。それに載つけて、ソフトを法務でもってつくりまして、三〇〇種類くらいの契約書をいれて、各事業部に端末がありますから、自分が思う契約を引っ張り出すと。開発の契約書だったら、はじめに『販売ですか、開発ですか』と出るので、『開発です』といれると、そうすると『委託か共同か受託か』とか出て、『共同です』とかして、開発の契約書が画面に出まして、自分のところでプリントアウトできると。ですから自分でやってくださいと。ただし、契約が五千万円以上になると、かならず法務に持ってきてくださいと。」

調査者

「変更の権限はどうなっているんですか」

法務担当者

「まあ、ある程度は結構ですと。あんまり書く（と事業部の担当者が）心配になりますから。」

……中略……

調査者

「すると契約書の端末から引つ張り出すというのは事業部の人がやるということになっていると。」

法務担当者

「そうです。」

調査者

「それを扱う人は勝手に育ってくるものなんですか。」

法務担当者

「それは、育ってないですね。それで、我々どうしようということで。その〔Pシステム〕というんですが、二年くらい前につくったんですが、それなりに効果があつたんだと思うんですよ。昔はちっこいのまですべて言ってきたのが、最近小さいのは持つてこなくなりましたから。データとして、数えられるようにしたかったんですが、そういうプログラムにするとコストが高くなりましたね。ですけども、最近減ってきたなど。それできめがあつたなど。それを使いこなすためにはそれなりの法律知識が必要ですから、そういうことをもつとやっていこうと。そういうキャンペーンをしようかなと。そういうことで何回かやっただけですよ。」

このデータでは、標準的な契約書をコンピューターに入力して各部門で利用可能にし、ある程度の変更の権限を他部門に与えるという公式の「チャネル」の操作と、キャンペーンにより各事業部の発揮する「ポテンシャル」に変動を働きかけることで、現在「法務らしい」とされている契約書作成という「案件」の一部を、「法務らしい」とはいえない「案件」にして、「関与可能性」の操作を試みたことが述べられている。

本章では、「法務らしい」ことを生み出し、提示し、利用することについて、企業内の制度的側面に重点をおいて、法務部門の設立と法務担当者の配属、「関与可能性」の現実化、そして「チャネル」の操作を取り上げ、「法務らしい」ことがらが「案件」を中心に構成されながら決定されていくプロセスを扱った。

本章の分析の結果をまとめれば、次のようになる。

法務部門や法務担当者を制度的に設定することは、その部門や担当者が「法務らしい」「案件」に関与すべきことを決定することである。そして、ある部門を法務部門として「法務らしい」「案件」の「関与可能性」を制度化しようとするこの決定には、これまでの担当業務の経緯を踏まえてなされる場合と、そうした経緯をとかかわりなく、まったく新たな担当者を配属するものとしてなされる場合があった。

そして、この「関与可能性」を制度化しようとする決定は、「法務らしい」ことを示す公式の「チャネル」の産出が伴われていた。しかし、当然ながら、こうした公式の「チャネル」があつたとしても、法務部門の関与する「法務らしい」「案件」は、そのみによつて定まるのではなく、これまでのその部門の「案件」の関与の経緯や、すでに他部門がもっている公式、非公式の「チャネル」によつて条件づけられていた。

法務部門の制度化は、そこに配属される担当者にとつて、その役割を規定されるということになる。例えば、新たに設立された法務部門に配属された担当者にとっては、担当者自身が自分が持つていると考えている「ポテンシャル」の大小に関わりなく、公式の「チャネル」を通じて「案件」が持ち込まれていた。この場合、この担当者には、法務担当者として、それに相応しい「影響」を与える「能力」が期待されていると考えられていたのであり、その担当者は、それに応えるべく「ポテンシャル」を高めようとしていた。このように、「法務らしい」「能力」が、他の人々によつて先に規定され、法務担当者としての「関与可能性」が先に定まっております、その担当者はその役割を、一人前にこなしていく努力をする場合があるのである。

また、制度化された法務部門への担当者の配属は、人事・配属決定過程の結果として決定されるのが通常であった。そして、法務部門の責任者は、「法務らしい」「ポテンシャル」が大きいと思われる人が配属されるよう、この過程に働きかけることがあった。

本章が取り上げた制度的側面の分析が明らかにしたことは、第一に、「案件」の関与者を決定してきたこれまでの経緯や、「案件」の関与者についての新たな決定、そして、各部門による法務部門や担当者の「ポテンシャル」の判断が、「関与可能性」の制度的確立に寄与しているということである。第二に、こうした「関与可能性」の制度的確立とその企業の「法務部門」の制度的な在り様とは、同一のものであり、企業内の人々は、「法務らしい」ものごとを生み出し、提示し、利用することを通じて、こうした法務部門の在り様を制度化しているということなのである。

以上のように、ある企業で法務担当者であるということは、「法務らしい」「案件」への「関与可能性」を持つということであるが、これは法務担当者の働きかけだけではなく、「案件」を「法務らしい」と定義づけ、従業員のどれかをその担当者としていく、企業の中での制度的なプロセスにも依存している。この様なプロセスも、法務らしい役務を提供する企業組織の一部門を形成するための、企業内の人々の諸実践として捉えることができるのである。こうした実践によって、「案件」に対して現実と与えられる法的役務が確定されていくのであり、本稿で「法務定義活動」と呼ぶものの現れである。

法務部門が設立されたり、その部門の担当者が定められたとしても、このような法務部門や担当者の在り方は一定のものではなく、「法務らしい」ことがらによって変動する。そしてその「法務らしい」ことがらは、前章の分析で示されたのと同様に、公式、非公式の「チャネル」によって規定されながら生み出され、またそれが操作されて変動するとともに、「案件」ごとの相互行為を通じて確定される。法務部門や法務担当者は、こうした「法務らしい」ことの諸要素によって、その在り様が構成されているのである。

おわりに——法的役務の「専門性」の研究に向けて

本研究では、法務部門や法務担当者の在り方に注目した分析を展開した。その分析では、「法務らしい」ことがらを生み出す諸実践が現実の企業組織の中に埋め込まれており、そうした企業内の人々によって行われる「法役務定義活動」と呼ぶことのできるプロセスを見出だすことができた。このプロセスの結果として、「法務らしい」「案件」に關与する法務担当者が生み出された。これを組織的次元で見ても、同様のプロセスを経て、企業内の特定の部門や担当者の「関与可能性」が確立され、法務部門やそれに属する法務担当者が生み出されていたのである。

この様に、個々の「案件」ごとに行なわれる「法役務定義活動」は、既存の一定の部門や担当者を前提に展開されるものではない。組織的次元で法務部門を設立する場合のように、個々の担当者の次元においても、だれかを法的役務の担い手としていくプロセスは発生し得る。つまり、法的役務の担い手の「地位」は、その場面ごとに多様な姿を持って、また、組織の次元で見れば多元的に生み出され得るのである。

この研究の主題である、法的役務に伴われるとされる「専門性」についてのより具体的な検討へと進むには、本稿で示された法務担当者の生成プロセスを踏まえて展開される、法務部門の維持変容のプロセスに見られる様相の分析を経なければならぬ。ここでは、以上の分析を前提として、法務担当者として、法的役務の担い手として最も代表的な存在である弁護士とを比較することによって、この結論が持つ含意を検討しよう。

まず、その法専門職性が法制度の上で確立されている弁護士の場合を考えれば、彼らを弁護士にしているものの特質の一つとして「弁護士資格」の所持を考えることができる。例えば、彼らが弁護士であることについては、比較的明確に、その人が「弁護士法」に基づいて弁護士資格を有し、弁護士登録をしているから、という説明を与えることができる。我々はこうした説明に依拠して、その人を弁護士として他の者と区別して扱うことができる。

次に、弁護士に属する専門職業家は、「公共への奉仕という義務感」によって、一般の職業から区別されるといわれる。すなわち、「それぞれの分野で涵養され、発展させられてきた特定の文化的価値の体系を維持し、具体的な状況においてそれを適用し、一般公衆に役立て、伝達し、社会の中で実現することを、社会から委託された任務としている」とされるのである（六本「一九八六・二八六頁」）。

資格の所持という特質についていえば、本研究で取り上げた法務担当者の場合、彼らが法務担当者であるとするための要件は、弁護士に比べると明らかに曖昧である。弁護士資格を有するものは稀であり、さらに、法務担当者を見ながら、法務部、法規部、総務部、文書課、法務グループ、知的財産本部、知的財産部、特許部、契約管理部、輸出管理部、営業部門の法務担当など、彼らの属する企業内の部門や組織は多種多様であるからである。また、彼らの属する組織の企業内での位置付けや担当する業務も、一定のものではない。しかも、私の調査協力者には、法務担当者となることを強く望んでいた人もいたが、自らの意図とは別に「配属」された人もいたのである。

また、「公共への奉仕の責務」という特質についていうと、法務担当者の場合、その役務の提供先は各人が所属する企業に限られている。しかし、いずれの法務担当者も、「一人前」であることを様々な形で重視していたことに注目すべきである。彼らは、私とのインタビューで、「一人前」の法務担当者として、あるいは、そうしたものをめざしているものとして、自らの仕事の経験を語り、また、現在に至るまでの経緯を語った。彼らにとって、相応しい「案件」に関与できない、あるいは、「案件」に相応しい「影響」を与えることができないということは、その企業の法務担当者としての達成に失敗することを意味していた。本稿で分析された、文書課から法務部への展開や、「一人前」の法務担当者に向かおうとする際に伴われるものとして語られた諸経験は、まさに彼らが、法務担当者であることを達成しようとするプロセスであり、また、彼らが法務担当者であり続ける限り継続している、人々の実践であるといえる。こうした「一人前」の法務担当者という認識は、「社会から委託された任務」に応えるという専門

職業家の在り方に対応するものと思われる。

本稿では、法務担当者を素材にした法的役務の担い手の「地位」の確立のプロセスを取り上げ、「トラブル・シューターズ・アプローチ」と呼んだ分析を通じて、検討を進めてきた。そこでは、法的役務の担い手としての法務担当者、多様な姿で現れながらも、企業組織の日々の仕事に密着した現実の場面を作り上げている関連性の網の目の中で、人々の実践によって生み出されていることを、垣間見ることができた。はじめに述べたように、本稿は、法的役務の「専門性」について検討するより大きな研究の一部である。次の課題は、企業内の法律業務の処理の多様性と多元性を生み出すメカニズムをより詳細に明らかにするとともに、「専門性」が人々の実践を通じてどの様に生み出されているかという問いに、より正面から答えることである。

注

(1) この研究を進めるに当たり、各企業の法務あるいはその他の部門の担当者の方々、商事法務研究会、経営法友会、特許協会、医薬品企業法務研究会の方々の協力を得ることができた。また、調査にあたってはシマノ・サイクル開発センターよりの奨学金を利用するとともに、東京における取材の際には進学教室大倉山学院よりワープロやコピー機、印刷機などの事務施設利用等に関して種々の便宜を受けた。なお、本稿については、樫村志郎、宮澤節生両教授の指導に加え、神戸大学院法学研究科の上石圭一氏、畑浩人氏、大塚浩氏、公正貿易センター特別研究員の川島富士雄氏より、資料の提供や助言を受けた。とくに樫村教授には、飲み込みの悪い筆者との議論に辛抱強くお相手いただくとともに、詳細かつ有益なコメントを度々いただいた。また、問題意識を同じくする神戸大学と京都大学の大学院生で構成するリール・プロフェッション研究会における議論も有益であった。とはいえ、本稿の内容はすべて筆者の責任の下にあるの

はいうまでもない。ここに、ご援助、ご協力頂いた方々に、深く感謝の意を表したい。

- (2) 本稿における参考文献は、紙幅の都合上、引用したもののみの一覧を稿末において掲載し、本文および注においては著者名とその発行年（および同一年以内刊行文献を区別する記号）、さらに必要な場合に頁数を示した。なお、外国文献で翻訳のあるものは、引用はその翻訳によっているもので、翻訳の発行年・頁に依拠する。また、本稿においては、「彼や彼女」「彼らや彼女たち」の略号として、「彼」「彼女」を用いる。

- (3) 本稿は一九九二年十二月に神戸大学大学院法学研究科に提出した修士論文を、全面的に改稿した、本稿と同標題の米田「未公表」がベースになっており、紙幅の都合で前半部分のみを取り上げて構成したものである。この研究の主たるテーマである法的役務の「専門性」について、より詳細に分析検討を行なっている後半部分は、できる限り早く公表する予定である。なお、本稿の内容のアイディアの一部は、すでに一九九四年度法社会学会学術大会（於・香川大学、五月十四・十五日）において発表され、その要旨として米田「一九九五」がある。

- (4) 例えば、六本「一九九一・一九八頁以下」、宮澤「一九九四・三〇三頁以下」では、法務部門あるいは法務担当者を「法的役務」の項の下で扱う。棚瀬「一九八七」は、法務部門の台頭を企業のリーガル・サービス需要を満たすためのものとして扱っている。なお、「専門職」「性」に注目する議論として、新堂「一九九二」、石田「一九八二」。また、法務担当者を「法律家」として扱うものとしては小島「一九九四・一七九頁以下」、渡部他「一九九四・二二九―三一」がある。

- (5) これまでの文献を、「企業法務」に関するものと、法社会学における「企業法務」への言及のあるものという分類をした上で、そこで取り上げられてきたトピックを整理すると、次のようになる。本文で述べた企業活動に関係のある「法律」の解釈運用やその実務の議論を目的としたものを除くと、「法務部門」を中心とする文献については、ほぼ三つに分類することができる。それは、①法務部門の在り方に関するもの、②企業と弁護士、③法学教育と企業法務である。

①法務部門の在り方に関するものについての一群の文献は、商事法務研究会の「企業法規部門の充実・強化運動」の系譜の下で、『旬刊商事法務』（元・『旬刊商事法務研究』）や『NBL』に発表されてきたものが、その中心をなしている。それらの論稿は、主として企業法務担当者への啓蒙を目的としたもので、企業活動の上での法律の重要性、「企業法務」という仕事の領域の存在とその在り方、法務部門や法務担当者の在り方などについて、様々な議論を展開した。そこでは、企業経営上、法律は不可欠であり、いかに重要であるのか、そしてどういう対応を取ればよいのかという問題を中心に、企業の社会的責任の高まりや、事業展開の拡大、国際化による影響などの社会的な変動を指摘しながら、法務部門の理想の姿とはなにか、という議論へと展開していった。そして、法務部門はどの様な業務を担当するべきなのか、法務担当者のあるべき姿、あるいは求められる資質、また、いかに法律的な判断を企業内に普及させ、企業行動に反映させるのか、という議論が展開されたのである（小島「一九七六」「一九八二」「一九八六」、小島編「一九七九」、高石「一九八二」、小島編「一九八三」、座談会「一九八一 a」、座談会「一九八六 a」、出川「一九八二」「一九八六」、経営法友会「一九七八」、神部「一九八五」、経営法友会「一九九四」など）。

法務部門が注目されてくると、企業法務では何をしているのかという関心から、座談会を掲載したり、特集を組む雑誌が現れた。（判例タイムズ「一九八一」、金融法務事情「一九八三」「一九九四」、ジュリスト「一九八六」、法学セミナー「一九八七」、財界「一九八九」、日経ビジネス「一九八五」「一九九二」「一九九四」、法学教室「一九九四」）。

なお、ここで注目に値するのは、これらの文献においてはアメリカ企業のリーガル・デパートメントについての言及が多い点である。わが国の企業法務に関する議論では、当初よりアメリカ企業のリーガル・デパートメントは羨望的であった。そこでは、わが国との際立った違いとして、リーガル・デパートメントが資格を持った弁護士で構成されている点が注目され、企業内の担当者と弁護士の関係の持ちかたをはじめ、企業内で果たす役割などについての紹介が行われた（小杉監修「一九八〇」、飯島「一九七六」）。

次に、②企業と弁護士の関係についての文献は、企業のニーズを弁護士が十分に満たしているか、企業あるいは法務部門と弁護士の関係の在り方、企業内弁護士の増加の可能性などが焦点であった（三宅「一九七七」、座談会「一九七九」、多田「一九八二」、藤岡「一九八一b」、塚田「一九八一」、座談会「一九八一b」、畔柳「一九八七」、座談会「一九八七」、有賀「一九九二」、藤林「一九九三」。また、最近では、日本弁護士連合会の業務対策委員会が中心となつて、企業活動と弁護士に関する実態調査が行われた（日弁連「一九九二」）。

最後に、③法学教育と企業法務の関係は、最近、いくつかの法学系大学院に企業実務家を対象とした研究課程が設置されたことに伴つて、現在最も注目されているトピックとなつている（座談会「一九九四」、法の科学「一九九四」）。法学教育への企業法務からの影響としては、現実にも影響力があつたと思われるものとして、経営法友会「一九八四」による「大学（法学部）教育への提言」があり（なお米田「一九八三」、最近、大学院に新設された法律関係の研究科には、この提言の影響を受けているものがある（横浜国立大学「一九八七」、経営法友会「一九九一・二二頁、九五頁」、企業法学会「一九九二」「一九九三」）。関西電力法務部によつて行われた、各社法務担当者に対する大学における民事訴訟法教育に関する調査は、企業法務と法学教育という観点で個々の担当者に対して行われたものである（関西電力法務部「一九九二」、民事訴訟法学会「一九九二」）。この調査は、自動車、化学、鉄鋼、繊維、電機、鉄道、商社などの大企業一八社二七八人と、東京と大阪で実施された経営法友会の法務担当者養成コースの参加者、計八九名に対して行なわれ、合計九六社、三六七名が対象となつている。この結果の中で、興味深い点を挙げると、法務部門への配属は、若い世代ほど自ら希望した者の割合が高いことである。また、比較的古く、「企業法務」というテーマの下でなされた研究ではないが、「企業内法学士」を対象にした霜島「一九七〇」がある。

なお、最近の法学入門書には、「企業法務」あるいは「会社法務」の項が立てられているものがある（北川「一九九四」）。現在の段階では、経済環境の変動や重要法制改革による経営における法務判断の重要性の高まり（日本経済新聞

編「一九九一」、日経ビジネス「一九九二」「一九九四」、日本経済新聞社「一九九二a」「一九九二b」ほか、企業法務を考慮した場合の法学教育の在り方の見直しが目されている要因である。また、そういった変化を背景としながら、これまで法学部出身者の就職先として中心とみなされてきた法曹、研究者、司法書士、公務員などと異なる、新たな進路として注目するものもある（座談会「一九八七・三〇頁」、渡辺他著「一九九二・一二四—五頁」、法学教室「一九九四」）。

(6) また宮澤「一九九四」は、法務担当者に「企業が法的規準や規制に対する自覚を欠いたまま野放図な活動を行うことに対する、内部反省のメカニズムとして成長すること」（同「三〇三—五頁」）という期待を述べる。企業法務は、法社会学の中でもそれなりに注目されてきた領域である。

法社会学専門の研究者としては、六本佳平、棚瀬孝雄、宮澤節生各教授が一九七〇年代後半からなんらかの形で「企業法務」とその発展に言及している。

六本「一九九一」は、経営法友会・商事法務研究会「一九八六」のデータに依拠しつつ、法的職務の提供者としての「企業法務員」（本稿にいう「法務担当者」）の増加発展に注目し、それを「実業世界の急激な法化」の一端として捉える視覚を提示している（同・二〇九頁）。また、棚瀬「一九八七a」は、弁護士の大都市集中の分析の中で、企業の法務需要の高まりを示すものとして法務部門の台頭を捉えるとともに、企業の法務需要が弁護士の大都市集中の要因として考えられると主張し、また、弁護士の市場拡大の対象領域として企業法務に注目する。六本「一九九一」の「実業世界の法化」の主張と棚瀬「同」の「企業の弁護士需要」という指摘に跨る観点を持つ最近の研究として、濱野「一九九三—四」がある。濱野「同」は自らの質問紙調査と公開されている日弁連の調査などに依拠しながら、外国人事務弁護士を含む東京の弁護士による企業法務処理の変動を論じている。

一方、企業内における法務部門の組織とその位置付けに注目する研究として、宮澤「一九八七」は、組織論の「環境

適合理論」に依拠しつつ、在米日本企業が、現地のアメリカ人弁護士を雇用する要因を分析し、これらの企業では、その企業のもつ内外の環境に適合するように現地の弁護士が雇用されていることを実証した。この研究は、在米日本企業を中心とするものではあるが、日本にある親会社に対する調査をも踏まえ、詳細なインタビュー・データを提示した上で議論を展開しており、企業という「組織体」と「法律」について、組織体の内部のプロセスをも視野に収めて調査研究した点で画期的なものである。もっとも、宮澤の研究は、現地での弁護士の雇用の有無に分析の焦点が限定されている。

また、企業活動と「法律」に関わる現象を扱ったものとして、労働経済学と経済思想を専門とする猪木武徳教授の研究を挙げることができる。猪木「一九八九」は「専門職」の市場として法律家市場に関心をもち、自らアメリカの企業や弁護士をインタビューした知見を基に二つの「内部化」を論じる。その一つは、企業が弁護士の雇用により法律サービスを内部調達するようになった点であり、もう一つは、大規模ロー・ファームでは、パートナーとなる弁護士は、内部昇進によって調達され、給与体系も勤続年数重視となっている点である。

次に、「企業法務」の中の実務の一つに注目したものとして、損害賠償交渉過程に関し、宮澤節生、西原道雄両教授を中心とする神戸大学の研究グループのが実施した研究がある。これは、企業一七社と二六の自治体に対し、損害賠償に関する交渉過程とそれぞれの組織の法務体制をインタビューによって調査したものである。この調査の成果として、調査データの一部が公表されている（西原・宮澤編「一九八七」、宮澤・伊勢田「一九八九」、伊勢田他編「一九八九」、松本他編「一九八九」、岡本他編「一九八九」）。しかし、それに基づいた研究は、現状では檉村「一九八九b」を除き、学会報告という限られたものであり、十分な分析は行われていない（法社会学会編「一九九〇…一三一—五七頁」）。

(7) しかし、このような組織化の現状や、小島教授の評価と対照的に、北川「一九九四」は「今日においてもわが国企業における法務部門は仮に組織は立派でも、いくつかの例外を除いてほとんど十分に育ってはいない。また、トヨタ、日

(8)

産、ソニー、東芝、松下などの、国際的メーカーや大手商社等のような会社自体はともかく、それぞれが傘下に有する数百の関係子会社（とくに国内）をみて、どれだけの会社が法務部門の組織を有しているのであろうか。それは非常に限られた数字でしかないはずである。この姿は、戦後すぐから格段変わっていないのであろう」と評価する。

私の調査でも、この点について、同様の知見が得られた。例えば、法務部門の機能分担という観点では、調査協力者の説明では、法務部門が一つであるという場合と、複数あるという場合（例えば、国際契約を担当する部門と国内法務の部門）がある。ただし、法務部門が一つであるという場合でも、すべてのケースで、私が法務部門の仕事として挙げた事項のうちの一部は、他の部門の所管とされているという回答があった。さらに、複数の法務部門があるという企業での、法務部門相互の組織上の沿革や位置付けの説明も、一様ではない。例えば、いくつかの企業では、中心になる部門と、事業部ごとの担当に分化させている。この場合、ある企業では、法務担当者の組織内の人事権は法務部門の責任者に留保され、担当者は、法務部門と自己の担当する事業部門の両方にデスクを持っている。また、中心となる法務部門があり、そこから、事業展開の多様化に合わせて、法務担当者を個々の事業部や関連会社に移し、その事業部や関連会社出身の担当者と合わせ、法務機能の一部を果たすようにしている企業もある。さらに別な企業には、法務部門が国内と国際とわかれ、国際担当については、中心となる法務部門が一つと、各事業部に担当者を置く、という形態をとる。その人事権は、通常の人事同様、人事担当部門が持っている。この場合でも、個々の担当者は事業部に所属し、事業部にデスクを持つ。これと同様の体制をとりながらも、法務担当者としての職能が人事登録システムの中に登録されて、法務担当者としての共通のCDP (Career Developing Program) を実施している企業もあった。最後に、法務部門の中での機能分化を進め、総括的役割、法律問題（知的財産、通商法など）、地域（国内・国際）などに分けた上、さらに、その中に数人ずつのグループを持つという企業がある。この方式に共通するのは、事業部の法務担当者には、課長クラス一人以上に、二人以上の担当者をつけるという形をとっていることである。

(9)

これまで、「法務部門」あるいは「法務担当者」を扱う「企業法務」の文献のほとんどは、次の二つの姿のいずれかを求めたものであった。一つは平均的な描像を志向あるいは前提とするもの、もう一つは、規範的な描像を志向するものである（一二節と注（5）参照）。こうした志向によって生み出された論稿は、各企業の法務部門を評価する基準を設定し、あるいは、今後の企業法務をどのようなものにしていくべきかという実践的な問いに答えるという点で、それなりの役割を果たす。しかし、こうした志向は、方法論的に現実存在する法務担当者の経験や法務部門の多様性を等閑視することになりがちであり、これまで法務部門の「多様性そのもの」を踏まえた分析や提言を可能にする枠組みを導き得なかった理由であると思われる。

本研究では、データを集計したり、理想を考究することによって新たな描像を作ることとは目的とされない。そのかわりに、企業内の担当者の経験の「質的側面」を踏まえ、企業という組織の中の「法律家」とその「法律家」の組織の多様な在り方を生み出し、背景で支えつづけているメカニズムを探索することを課題とするのである。こうしたメカニズムを明らかにすることによっても、平均像や規範的描像を得ることとは違った方法ではあるが、実践的な問題に関心を持つ者に、評価基準や、実践的な問いに答えを得ようとする際の導きを、提供しようものと思われる。

(10)

なお、当初の研究計画では、調査は、「法務部門」の企業間比較を目的とし、マーケットの領域と知的財産権の問題との関係を考えて、製鉄、製薬、家庭電気メーカー（以下「家電」）の三業種のトップ・クラスの企業を対象にする予定であった。マーケットの領域についていうと、製鉄業、家電業は海外展開が盛んであるのに対し、製薬業の事業展開は、法制度上、比較的国内市場に限定されるのではないかと考えられた。一方、知的財産権の問題は、製薬業、家電業は知的財産権の問題に比較的早くから直面したが、製鉄業はそうした問題に直面する度合いが低かったのではないかと考えられたからである。しかし、これらの業種間で比較が有意義となる程度の数の担当者へのアクセスが見込めなかったことや、調査を進めるにつれ、目的としていた「法務部門」の企業間差異の独立変数として、マーケットの領域や特

定の法律問題を特に考慮することが適当でないことがわかり、独立変数をより幅広い見地から探索的に見出だす必要を強く感じるようになった。そこで、一九九二年三月頃に、調査対象を特定の業種に限定することをやめ、アクセスが可能である限り、できるだけ多くの業種の多様な企業に調査への協力を依頼するという方針に転換した。(また、この後、一九九二年十一月ごろに、データの分析に関する方法的立場を確定したことによって、本稿は当初の計画とはまったく異なったものとなった)。

こうした事情から、上述の業種で協力を得た企業に加え、多様性を確保するために生産系列関係に注目して四社を選び、法務担当者の紹介を通じて協力を得たものや、その他に、研究会などで知り合った法務担当者や名刺を交換し、その後に調査に応じていただいたもの、そして、ある企業の担当者から別な企業の担当者に紹介していただいたものなどが加えられていった。また、これらの経過の中で、随時、商事法務研究会、経営法友会、特許協会、医薬品企業法務研究会など諸団体の方々の協力を得た。

以上のような経緯で調査を進めた結果、調査対象企業は、原材料製造業三社、完成品製造業七社、非完成品製造業四社、食品・化学品製造業三社、非製造業三社に分類されるものとなった。

調査は、予備のテープをも使えば、調査協力者の了解を得た上で、すべて、録音されている。インタビューの時間は、ほぼ一二〇分であるが、企業によって差がある。最も短かったもので七〇分であるが、最も長い場合は二四〇分にも及んだ。企業によっては、複数の部門の担当者に個別にインタビューしたので、複数回の調査協力を得た企業がある。また、調査者は私一人であり、通常、調査協力者側は一人か二人である。場合によっては、その部門についての沿革の教育という目的の下で、数人の若手担当者と同席してのインタビューになった場合や、インタビューの途中で資料を持ってきた担当者がそのまま同席して発言したことがある。こうしたことが、人数の特定を不可能にしたことは先に述べた。なお、調査の協力者としては法務部門に所属する担当者であるが、知的財産・特許

部門、営業部門などの担当者からも調査協力を得たことがある。

先に述べたように、調査の間に、調査方針を探索的なものに転換したため、(また、方法論の理解も一定ではなかったため)、調査全体そのものは、一貫した方針を持って行われたものではない。調査においては、通常、事前にファクシミリによって質問事項を送信したが、その内容は調査時期によって変動している。また、インタビューにおいても、ある企業で尋ねたことを、別な企業では尋ねていないことがある。ただし、法務部門の沿革、現在の組織上の位置付け、人員構成と業務内容については、すべての企業で質問するとともに、それについての資料の提供を依頼し、すべての企業で何らかの資料の提供を受けた。

本稿の中では、調査の協力を得ることができた企業名、担当者名は、すべて匿名とし、必要と思われる限りで業種と担当者の社内での地位などを記した。これは、一部の調査が匿名を条件の上で行われたことに伴い、公表基準を一定にすることを考慮したためである。また、調査協力を得た企業や担当者については、一般的な主張をするのに十分な程度の多様性を備えていると考えているが、個々の調査協力者の経験と同時に現象の一般的特徴に注目することに目的があることや、紙幅の都合もあり、典型的な事例といえるデータを引用した。また、その引用も断片的なものにならざるを得なかったことに留意してほしい。なお、匿名ではあるが、調査協力企業の大まかな分類の一覧とデータとの対照表を稿末に付す。

(11)

ここで引用するデータの表記についてのべておく。

引用されたデータはすべて、カセット・テープに録音されたものを、比較的ラフに(促しの「はい」や「ふうーむ」などを省いて)文字に起こした(トランスクリプトした)ものである。句読点は、発言の間などから筆者が判断してつけた。引用する際には、「」内に、「章―節―枝節がある時にはその節順―その節の中でのデータの順番」という記号を付し、データを二度以上引用する際には、章や節が違う場合でも、これによった。

引用されたデータは、匿名性を守る等の理由で、一部に修正を加えてある。へ内は発言者の動作（筆者の記憶による）を、（ ）内は筆者の判断で抽象的な表現におきかえた部分を示す。紙幅の制約から、途中で省略した部分は「……中略……」とし、データの最初で、それ以前の発言を省略した場合や、あるいは最後で、それ以降の発言を省略した場合は「……」で示した。テープ録音の不明瞭部分は「……不明……」とした。（ ）内は、データの意味を明確にするために筆者が補った部分である。

また、各担当者の企業内の肩書きについては、法務部門の組織内の位置付けを、「部レベル」、「課レベル」などとし、各人については、役員、部長、課長、担当者と表示した。

- (12) Emerson & Messinger [一九七七]、櫻村 [一九八九a] 参照。なお、本稿では、調査協力者が比較的多く用いた「案件」という語を用いたが、これは Emerson & Messinger [一九七七] の“trouble”や、櫻村 [同] の「もめごと」と同一のものである。

- (13) 大塚秀夫 [一九七九：一三—二四頁] の理論を考慮していた。広く「権力 (power)」論については、ルークス [一九八九]。また、ギデンス [一九八六：二九五—三二三頁] も参照。

- (14) この研究で用いられたインタビュー調査という調査手法と、「トラブル・シューターズ・アプローチ」の使用についての方法論上の意義について述べておく。

社会調査を実施する際には、大量観察法から、インタビュー、参加観察まで、あるいはその混合形態を含めて、様々な手法が考えられる（例えば、Gilbert [一九九四]）。そして、こうした様々な手法によって獲得したデータの整理、解釈、測定、命題の設定、それに向けた推論、その記述や叙述等々を含む、研究成果を生産する手続は広く「方法」といわれるが、社会学者にとって多くの問題を含むものである。というのは、こうした手続は、研究の成果をどのようなものにするかという志向によって制約されることがあり、また逆に、そこで採られた手続きの性質が、研究の成果を制

約することになり得るからである。

ここで、私が採るような手続きもこうした関係の下に置かれることになる。私が選択したのは、比較的自由なインタビューによるデータの収集であり、その分析手法はデータの中にあるパターンを抽出し、それに依拠して推論を展開するというものである。ここで取られた研究方法についての位置付けを考察するには、ウィーダー「一九八七」の研究との比較が有益である。

ウィーダーは、元受刑者の社会復帰のための施設において、「元受刑者の間の規範（「受刑者コード」）がどの様に作用しているかを明らかにしようとした。ウィーダーはこの研究で、「受刑者コード」が、調査者である自分を含む矯正センター内の人々、そして、伝統的な社会学者によって様々に用いられることを示すとともに、自分は調査遂行中に「コード」という観念を手がかりに、矯正センターで用いられている「受刑者コード」を発見したと述べている。そして、自分自身がそれを用いて矯正センターの世界を構造化してゆくプロセスとそのインプリケーションをも示した。要するにウィーダーの研究は、社会学的調査というものは、調査対象者が自ら相互の規範的秩序を形成している世界（生活世界）を対象とする行為であることを明らかにしたものであるとともに、社会学的発見というものが、人々の用いる方法について、研究者が習熟することに他ならないということを例証したものであるといえる（桎村「一九八九a」、Sharrock & Anderson「一九八六」）。

これに習えば、私は、「トラブル」への対処と「権力（power）」の観念を手がかりに、データの中で用いられている「アプローチ」を発見したといえる。この「アプローチ」は、私と私の調査協力者が、インタビューという調査状況において用いていたものである。そして、私はそれに依拠して、調査で得たインタビュー・データ群を構造的に理解し、企業法務の世界とはどういいうものかについての推論や推測が可能になった。さらに、私は、社会学者として、以下の分析において、この「アプローチ」を当事者の発言を「解釈（と同時に説明）」し、推論を展開するために用いよう

とする。

ウィーダーの研究の「コード」とこの「アプローチ」の決定的な違いは次の点である。ウィーダーの「コード」は、調査状況がまさに分析対象たる生活世界であり、「コード」がその生活世界にいかにも埋め込まれているかを研究の中で示すことができた。しかし、この「アプローチ」については、調査協力者の発言あるいはこの「アプローチ」が、この研究の対象とする「企業法務」という調査協力者の生活世界にいかにも埋めこまれているかは、ここでは示すことができない。ウィーダーはフィールド・ワーカーであったが、私は主としてインタビュアーにすぎず、この「アプローチ」が企業組織の現場でどのように用いられているかを見ることができなかったからである。

インタビュ調査に依拠した研究は、調査協力者の生活世界を考慮すると、このような限界があると考えなければならぬが、なおも私がこれを調査協力者の発言の解釈に利用し、企業法務の世界がどのようなものであるのかを推測して論ずるのには、二つの理由がある。その一つは、前提として私が調査協力者の発言を彼らの生活世界に埋め込まれ、作用している「説明 (account)」であると推定しているからである。そして、第二の理由は、この研究の調査の状況に注目すれば、少なくとも私が調査を経て持つに至った企業法務の描像は、調査という特殊な状況においてではあるが、私と調査協力者との会話の中で生み出したものであり、この「アプローチ」は、そうした会話の中で私と調査協力者相互によって用いられていた、「描像」を生み出すための試み (アプローチ) であるということができるからである。つまり、この「アプローチ」は企業法務の描像、あるいは、より広く法役務提供活動の描像を、会話を通じて生み出す一つのメソッドロジーを示すものとして主張し得る。むしろこの主張の妥当性は、以下に展開される本稿の叙述の分析を通じて評価されるべきことである。なお、ウィーダーの「コード」の分析から示唆を得た法社会学研究として、櫻村「一九九二」がある。

(15) このような観点は、ガーフィンケル「一九八七」の研究に負うところが大い。ガーフィンケル「同」はその副題に

あるように、両性的人間（とされた人）を素材に、「女性」という社会的地位を得るための通過作業と、その社会的地位の操作的達成を論じた。本稿では、ガーフィנקルの「女性」という社会的地位にかえて、「法務担当者」あるいは「法務部門」を検討するつもりでいる。「とされた人」をつけた理由は、Garfield「一九六七：二八五—八頁」。

- (16) 西尾他編「一九八六」の「らしい」の項目。この「法務らしい」という概念と、「トラブル・シューターズ・アプローチ」との関係は、具体的なデータの分析を通じて、後に明らかにされる。また、この「……らしい」という概念は、「……」部分に何らかの社会的地位をいれることで汎用可能である。この概念と、「トラブル・シューターズ・アプローチ」の関係は、分析の中で明らかにされる。

なお、この「……らしい」ということは、「……的」といえなくもないが、「……的」は用法が多様すぎることで、それゆえに表現として客観的すぎるという印象を、私は持つ。「……らしい」としたのは、データに密着した概念となるよう言葉を探した結果である。

- (17) 弁護士資格を持つ法務担当取締役を引用することについては、弁護士資格をもつゆえの、通常の法務担当者との違いがあるのではないかという指摘がなされるかもしれない。この点を否定することはできないが、しかし、私の調査の中では、企業組織体のメンバーの一員として、法務提供活動に従事するという点について、弁護士資格を持たない調査協力者と変わるところはなく、また、ここで引用した点について他の調査協力者から類似のデータが複数得られた（データ「3-4-1」など）ので、法的役割の担い手の「地位」の達成においては、資格は、原則的には決定的な部分で形成しないという私の主張も込めて、この調査協力者のデータをあえて引用した。

なお、付け加えておけば、この法務担当取締役は、大学在学中に司法試験に合格したが、企業に就職し、労務畑を歩んだ後、法務部門が設立されて、法務課長になることがほぼ決まってから司法修習を受け、再びその企業に復帰して現在に至っているというケースである。

(18) 法務部門について定めた社内分掌規程の例としては、経営法友会・商事法務研究会「一九七六」にいくつかの企業
のものが掲載されている。これはすでに、二〇年ほど前のものであるが、ここに掲載されている企業のうち私が調査し
たある企業では、私の調査時点までにほとんど変更されていないことが、提供された資料から確認された。

【引用文献一覧】

Emerson, R. M. & Messenger, S. L. 1977 *The Micro-Politics of Trouble, Social Problems* Vol. 25 No. 2 pp. 121
-134

Garfinkel, Harold, 1967 *Studies in Ethnomethodology*, Prentice-Hall

Gilbert, Nigel, ed, 1993 *Researching Social Life*, Sage

Sharrock, Wes, & Anderson, Bob, 1986 *The Ethnomethodologists*, Ellis Horwood Limited

有賀熙雄 一九九二「企業法務からみた弁護士報酬規程とその問題点(上)(下)」NBL五〇〇号二六—三一頁、

五〇—一三六—四二頁

飯島澄雄 一九七六「アメリカの会社法務部」経営法友会・商事法務研究会『会社法務部——その任務と活動』

別冊NBL第二号 五九—六九頁

石田佳治 一九八二「法務部は疑似法曹か、新しいリーガルプロフェッションか」NBL二六八号 一二—一六

頁

伊勢田道仁 一九九〇「企業における紛争処理の機構と過程」法社会学四二号 一四五—八頁

伊勢田道仁他編 一九八九「企業における法務担当職員と紛争処理」神戸法学雑誌 第三八巻四号

猪木武徳 一九八九「法律職の市場構造について——専門職の『内部』化の二つの流れ」日本労働協会雑誌 三

五五号二—十三頁

ウィーダー、ローレンス 一九八七「受刑者コード——逸脱行動を説明するもの」ガーフィンケルほか『エスノメソドロジー——社会学的思考の解体』せりか書房 山田ほか編訳 一五七—二二四頁

岡本友子他編 一九八九「市レヴェルにおける法務担当職員と紛争処理(二)」神戸法学雑誌 第三九卷三号

大嶽秀夫 一九七九『現代日本の政治権力経済権力』三一書房

樫村志郎 一九八九a『「もめ」との法社会学』弘文堂

樫村志郎 一九八九b「組織体の交渉行動と『原局中心主義』」神戸法学年報第五号 一〇七—一二頁

樫村志郎 一九九二「法律的探求の社会組織」好井裕明編『エスノメソドロジーの現実——せめぎあう〈生〉と〈日常〉』世界思想社

ガーフィンケル、ハロルド 一九八七「アグネス、彼女はいかにして女になり続けたか——ある両性的人間の女性としての通過作業とその社会的地位の操作的達成」ガーフィンケルほか『エスノメソドロジー——社会学的思考の解体』せりか書房 山田ほか編訳 二一七—九五頁

会学的思考の解体』せりか書房 山田ほか編訳 二一七—九五頁

関西電力(株)法務部 一九九一「企業法務と民事訴訟法に関するアンケート調査報告」関西電力(株)法務部 民事訴訟

法学会配布用

神部正孝 一九八五「法務部員教育のためのカリキュラム試論」NBL 三二〇号二四—三九頁

企業法学会 一九九二「企業法学(一九九二 第一号)」商事法務研究会

企業法学会 一九九三「企業法学(一九九三 第二号)」商事法務研究会

北川俊光 一九九四a「企業の中でのスペシャリストに」法学セミナー増刊『法学入門』二一六—一九頁

北川俊光 一九九四b「企業法務の歴史的発展(戦後)」法学教室 一六七号四—四頁

ギデンス、アンソニー 一九八六『社会理論の現代像』みずす書房 宮島他訳

金融法務事情 一九八三 特集「金融機関におけるリーガル・セクションの現状と展望」金融法務事情 一〇三二

号

金融法務事情 一九九四 特集「金融機関法務セクションの時代」金融法務事情 一三七五号

畔柳達雄 一九八七『企業法務と弁護士——弁護士のありべき姿を求めて——』自由と正義三八巻四号四—一〇

頁

経営法友会・商事法務研究会 一九七六a『会社法務部——その任務と活動』別冊NBL 第二号

経営法友会・商事法務研究会 一九七六b『法務部——現実と展望 第3次実態調査報告』抽出一〇〇社の立体分

析「経営法友会・商事法務研究会『会社法務部——その任務と活動』別冊NBL 第二号七一—一一

〇頁

経営法友会・商事法務研究会 一九八一a『会社法務部 第4次実態調査の分析報告』別冊NBL 第八号

経営法友会・商事法務研究会 一九八一b『会社法務部の現状と課題 第4次実態調査の分析報告』経営法友会・

商事法務研究会『会社法務部 第4次実態調査の分析報告』別冊NBL 第八号一〇七—四八頁

経営法友会・商事法務研究会 一九八六『会社法務部 第5次実態調査報告』別冊NBL 第一六号

経営法友会・商事法務研究会 一九九一『会社法務部——現状と課題 第6次実態調査の分析報告』NBL 四六

四号四〇—六七頁

経営法友会 一九七八『「企業内法務教育」実施状況に関する実態報告書』NBL 一五二号一九—二六頁

経営法友会 一九八四『現在の大学（法学部）教育に望む——企業法務部門からの提言——』商事法務 九九八号

四四—四六頁

経営法友会 一九九一『経営法友会二〇年の歩み』経営法友会

経営法友会 一九九四『アンケート調査結果 法務教育の実施状況』経営法友会

経営法友会大阪部会編 一九九二『企業活動の法律知識』経営法友会

小島武司 一九七六『会社法務部——課題と解決指針』経営法友会・商事法務研究会『会社法務部——その任務と活動』別冊NBL 第二号八—二一頁

小島武司 一九八一『会社法務部の理想と現実』経営法友会・商事法務研究会『会社法務部 第4次実態調査の分析報告』別冊NBL 第八号二—二九頁

小島武司 一九八六『成熟期を迎えた企業法務の課題と展望』経営法友会・商事法務研究会『会社法務部——第5次実態調査報告』別冊NBL 第一六号六—一八頁

小島武司 一九九四『弁護士——その新たな可能性』字陽書房

小島武司編 一九七九『会社法務入門』青林書院新社

小島武司編 一九八三『増訂会社法務入門』青林書院新社

小島武司監修 一九八〇『アメリカの会社法務部——その現状と課題』商事法務研究会

財界 一九八九『特集・企業法務部の時代』臨時増刊『財界』一九八九年二月一〇日号

座談会 一九七六『「法務部門」の組織化と運用』経営法友会・商事法務研究会『会社法務部——その任務と活動』別冊NBL 第二号二—四八頁

座談会 一九七八『企業内法務教育の実際』(一) (三) NBL 一五二号二—八頁、一五三号二〇—一九頁、一五四号一〇—七頁

座談会 一九七九『企業訴訟・弁護士関係論』(一) (三) NBL 一七六号一六—二六頁、一七七号一六—

二四頁、一七八号二八—三七頁

座談会

一九八一 a 「法務部門の新たな課題と展望」経営法友会・商事法務研究会『会社法務部 第4次実態調査の分析報告』別冊 NBL 第八号九四—一〇八頁

座談会

一九八一 b 「会社法務と企業法務の相関関係（協調と相剋）を論ず」（二）（六）NBL 二二四号四—一五頁、二二五号二—九頁、二二六号四〇—七頁、二二七号一八—二五頁、二二九号二—二八頁

座談会

一九八三「リーガルセクションの果たすべき機能と位置付け」金融法務事情 一〇三二号二〇—五一頁

座談会

一九八六 a 「これからの企業法務——その現状と課題——」ジュリスト 八五七号一〇—二八頁

座談会

一九八六 b 「会社法務部が直面する課題」経営法友会・商事法務研究会『会社法務部——第5次実態調査報告』別冊 NBL 第一六号一九—四二頁

座談会

一九八七「企業法務と弁護士——企業から見た弁護士業務の問題点——」自由と正義三八卷四号五八—九〇頁

座談会

一九九三「企業法学とは何か」企業法学 第二卷三—四一頁

霜島甲一

一九九四「大学院教育の多様化と企業法学 法学教育を考える①②」NBL 五三六号四—一二頁、五三七号二—一八頁

自由と正義

一九七〇「企業内法学士の裁判法学的考察」兼子博士還暦記念『裁判法の諸問題』下 有斐閣 一〇五—四〇頁

一九八七「特集・企業法務」第三八卷四号

ジュリスト 特集「これからの企業法務」ジュリスト八五七号
 ジュリスト 一九八六―七b 連載「企業法務の最前線」ジュリスト 八五七―六一号、八六三―六号、八六八号、
 八七〇号、八七四―五号、八七七号、八七九号、八八〇号

新堂幸司 一九九二「法務マンのアイデンティティ」NBL 四八八号一三頁

高石義一 一九八一「法務問題の現在と将来」判例タイムズ 四三四号二一―八頁

多田晶彦 一九八一「法務部門の機能と弁護士役割」NBL 二二四号一六―二二頁

多田晶彦 一九九四「学問としての企業法務」NBL 五三六号一三―七頁

棚瀬孝雄 一九八七a「弁護士の大都市集中とその機能的意義―職域拡大と社会的役割の転換」同「現代社会と
 弁護士」日本評論社

弁護士 日本評論社

棚瀬孝雄 一九八七b「現代社会と弁護士」日本評論社

田中英司 一九九〇「市における法務処理機構についての若干の分析」法社会学四二号一四一―四頁

塚田健雄 一九八一「法務機能と社外弁護士の相関」判例タイムズ 四三四号三五―三八頁

出川一雄 一九八一「会社法務部の組織化とマネージメント」経営法友会・商事法務研究会『会社法務部 第4
 次実態調査の分析報告』別冊NBL 第八号三〇―五八頁

出川一雄 一九八六「企業法務の構造と展開」法令総合出版

西尾他編 一九八六『岩波国語辞典第四版』岩波書店

中島皓他 一九八三「アンケート調査結果にみる現状とその分析」金融法務事情 一〇三二号八七―一四四頁

西原道雄・宮澤節生編 一九八七「市レヴェルにおける法務担当職員と紛争処理(一)」神戸法学雑誌 三七卷二号

二九五―三六九頁

日刊工業新聞 一九九四「法務部門の拡充進む」三月四日号

日経産業新聞 一九九四「法務部門を新設 訴訟対応に力 松井建設」七月二二日朝刊

日経ビジネス 一九八五「ペールを脱ぐ会社法務部」日経ビジネス一八八五年五月一〇日号

日経ビジネス 一九九二「法治経営のすすめ」日経ビジネス一九九二年五月一日号

日経ビジネス 一九九四「訴訟の恐怖——リーガルマインドが会社を救う」日経ビジネス一九九四年五月九日号

日本経済新聞 一九九二a 連載「法務部隊走る 1〜6」日本経済新聞一九九二年七月二八—三〇日、八月四—

五日、八月七日各朝刊

日本経済新聞 一九九二b「激変する会社組織」下 一〇月九日朝刊

日本経済新聞 一九九三「都銀・長信銀 法務部門を拡充」七月六日朝刊

日本経済新聞社編 一九九一「ドキュメント・日米法務戦争」日本経済新聞社

日本弁護士連合会 一九九二 臨時増刊「実態調査・企業活動と弁護士'91——企業活動と弁護士に関する調査報告

書」自由と正義一三卷四三号

濱野 亮 一九九三—四「弁護士による企業法務の処理——東京における実態調査をふまえて(1)〜(12)(完)」

NBL 五三〇号六—十七頁、五三二号三五—四一頁、五三三号三五—九頁、五三七号三六—四一頁、五三九号三八—四一頁、五四二号四三—七頁、五五〇号六〇—七一頁、五五二号六一—七頁、五五五号四二—九頁、五五七号四七—五一頁、五五八号六一—五頁、五五九号五二—七頁

判例タイムズ 一九八一「会社法務の現代的課題」判例タイムズ 四三四号

藤岡公夫 一九八一a「法務部の組織について」判例タイムズ 四三四号二九—三四頁

藤岡公夫 一九八一b「企業と弁護士との関係についての一提言」NBL 二二四号二二—七頁、第二二四号二

二一七頁

藤林律夫

一九九三「企業法務と弁護士」宮川他編著『変革の中の弁護士——理念とその実践（下）』有斐閣 一

四一六七頁

法学教室

一九九四「特集・企業法務入門」法学教室 一六七号

法学セミナー

一九八七「特集・法学部生のための会社法務ガイダンス」法学セミナー三二巻八号

法社会学会編

一九九〇「裁判の法社会学（1）」法社会学第四二号 有斐閣

法の科学

一九九四「特集・『法学教育』の総合的研究」法の科学22

松本浩平

一九九〇「府県における損害賠償交渉の機構と過程」法社会学四二号一三三—六頁

松本浩平他編

一九八九「府県における法務担当職員と紛争処理（一）（二）」神戸法学雑誌 三九巻一号一六五—

二六八頁、二四二九—五六五頁

三宅省三

一九七七「企業法務と弁護士——企業法務マンの弁護士に対する不満に答えて——」別冊判例タイム

ズ 二号三〇九—一五頁

宮澤節生

一九八七「海外進出企業の法務組織——アメリカ法環境への適応をめざして」学陽書房

宮澤節生

一九九四「法過程のリアリティー——法社会学フィールドノート」信山社

宮澤節生・伊勢田道仁

一九八九「企業における損害賠償交渉の機構と過程」NBL 四二六号六一—一五頁

宮澤節生ほか

一九八九「自治体における損害賠償交渉の機構と過程」判例タイムズ 七〇四号四—二七頁

民事訴訟法学会

一九九二「ミニ・シンポジウム 大学における民事訴訟教育」民事訴訟法雑誌 三八巻一二〇—

八五頁

村山眞維

一九九四「法律家と正義の実現」棚瀬孝雄編『現代法社会学入門』法律文化社 二〇七—三六頁

米田憲市 一九九五「企業法務の展開過程——組織体のディセントラライジング・メカニズム」法社会学四七号

一五二—六頁

米田憲市 未公表「企業組織と企業法務——「法役務定義活動」の達成と法的役務の担い手の地位——」

米田樹一 一九八三「大学（法学部）教育に何をのぞむか——経営法友会実態調査（昭和56年8月実施）の分析

報告」NBL 二七二号一二—二一頁

横浜国立大学 一九八七「国際経済法学部構想」横浜国立大学

ルークス、ステイヴン 一九八九「権力と権威」アカデミア出版 伊藤公雄訳

六本佳平 一九八六「法社会学」有斐閣

六本佳平 一九九一「法社会学入門——テュトリアル」八講」有斐閣

渡部保夫他 一九九四「テキストブック現代司法第二版」日本評論社

調査協力企業と引用データ一覧

記号	業 種	データ番号	企業記号
A	原材料製造業	データ [3-3-1]	F
B	原材料製造業	データ [3-3-2]	F
C	原材料製造業	データ [3-4-1]	O
D	完成品製造業	データ [3-4-2]	O
E	完成品製造業	データ [3-4-3]	G
F	完成品製造業	データ [3-4-4]	P
G	完成品製造業	データ [3-4-5]	P
H	完成品製造業	データ [3-4-6]	B
I	完成品製造業	データ [4-2-1]	R
J	完成品製造業	データ [4-2-2]	B
K	非完成品製造業	データ [4-2-3]	L
L	非完成品製造業	データ [4-3-1]	G
M	非完成品製造業	データ [4-3-2]	O
N	非完成品製造業	データ [4-4-1]	A
O	食品・化学品製造業	データ [4-4-2]	F
P	食品・化学品製造業	データ [4-4-3]	F
Q	食品・化学品製造業	データ [4-4-4]	L
R	非製造業	データ [4-4-5]	F
S	非製造業		
T	非製造業		

注) この表で用いる記号と、本文内の匿名性を守るために用いた記号とは対応性はない。また、データを引用された企業の規模を、ある程度示すために、各業種内での順序を売上高によって並べた。