

司法試験経験者を教育し 企業へ派遣

株式会社More-Selections
代表取締役社長

上原正義

1 More-Selectionsの概要

当社は二〇〇七年の創業以来、企業法務の採用支援を行っています。創業後「リーガルマップ」(注1)、「リーガルマップキャリア」(注2)を立ち上げ、二〇一八年には、企業法務のスカウトサイト「LEGAL LIST」(注3)をリリースし、企業法務向けの人材サービスを展開しています。また、二〇〇九年からは企業法務の人材以外の支援もしたいと考え「企業法務ナビ」(注4)を運営しており、企業法務ニュー

企業 now



- (注1) リーガルマップ ▶ <https://www.legalmap.jp/>
(注2) リーガルマップキャリア ▶ <https://www.legalmap-career.jp/>
(注3) LEGAL LIST ▶ <https://www.legal-list.jp/>
(注4) 企業法務ナビ ▶ <https://www.corporate-legal.jp/>
(注5) リーガルビジネススクールONLINE ▶ <http://lbs-online.com/>

スの配信、企業法務のセミナー、交流会を主催しています。二〇一八年には法務担当者ライターとなりノウハウを共有する「リーガルビジネススクール ONLINE」(注5)をリリースし企業法務の学びの支援を強化しています。今回のテーマである法務部門への人材派遣については二〇一六年から事業展開しており、約四年間で一二六名、現時点では約四〇社に派遣しています。

2 創業の想い

私が当社を創業した理由は、司法試験経験者の就職支援をしたいと考えたことでした。私はもともと起業意欲が強く、新卒時には社会を知るために銀行に入行し、二社目は創業に携るためにちょうど創業するタイミングのインターネット証券会社に入社しました。この会社では司法試験合格を断念した後企業への就職を検討している人材を積極採用しており、複数名の司法試験経験者が在籍していました。社会人経験がないものの、社会に出遅れた分を取り返そうという強いモチベーションと、法的素養、地頭の良さを兼ね備えた人材が多く、コンプライアンス部門はもちろんです。が、経理部門で働

く人材もいて、司法試験経験者の活躍の目当たりになりました。

ただ、司法試験経験者と対話すると、司法試験合格を断念し就職活動をしていることを周囲には相談しにくい環境ですし、多くの企業からは年齢が高いため新卒採用枠では検討してもらえず、社会人経験もないので中途採用枠でも検討してもらえないことがわかりました。入社すればこれだけ活躍できる人材が就職が困難であるという状況は、社会にとって損失です。そこで、司法試験合格を断念した方が社会で活躍できるよう支援したいという単純な想いもあり創業を決意しました。

3 企業法務ニーズの高まり

創業して数年は法務の求人がほとんどなく、総務担当や営業担当として人材を紹介したり、プログラミングスクールを実施・教育してエンジニアとして人材紹介していました。雇用形態もアルバイト、契約社員を提案されることも多く、年収も低く提示される等、就業環境が厳しい状況でしたが、今では司法試験経験者も人材によっては複数社の内定を獲得できたり、良い条件を提示されることも増えています。理由は法務部門を強化する企業が増えて、法務経験者が売り手市場と



なり、ロースクール修了生の採用を検討するようになったためです。法務求人背景としてよく聞かれる内容は以下のとおりです。

・契約法務の浸透

これまでは口約束やメールでの確認をもって取引を進めていた企業が、取引ごとに契約書を締結するようになり、契約法務の業務量が増えた。

・IT、webの発達

新規事業や、新規サービスの活用が増え、その都度法律相談をしたり、各書面を確認をする必要がある。また、ソーシャルメディアによる情報拡散が容易になり、拡散スピードも早いいため、社内研修や社内規程の作成、修正を行い、コンプライアンス面を強化したい。

・法改正対応

GDPR、民法改正等、関連法令の改正に対応する必要がある。

・法務業務の内製化

法務担当者を配置することで、すべて弁護士に依頼するのではなく、過去の相談履歴を蓄積し同じことを何度も弁護士に依頼しないようにしたい。相談する場合も社内の情報を整理し、何を相談すべきか思考した上で、依頼したい。そうすることで、弁護士とのやり取りをスムーズにし、コスト面も軽減し、自分のこと

として責任を持ち、スピード感を持って法務業務に対応できるようにしたい。

・法務担当者の業務の多様化

管理部門の業務が増え、特に、広告審査、与信管理、契約書のデータベース化、上場準備のフォロー、商標関連業務、登記関連業務等は法務担当者が任されることが多くなってきている。

4 企業法務派遣について

このように企業法務ニーズが高まり、法務の業務量が増えると、人手不足と感じる企業が増え、「他部門と同様に派遣社員に法務の業務を手伝ってほしい」という声を多く聞くようになりました。一方で、法務経験が豊富な人材は、売り手市場の環境においては派遣社員という雇用形態を選ばない傾向にあり、一般事務の人材には法務業務に携わりたい方が少なく、多くの企業が派遣社員の受入れに苦戦していました。そこで、当社で法務部門向けの人材派遣を展開することにしたのです。

人材は、司法試験経験者を派遣しますが、司法試験の勉強で得た知識だけで法務業務に対応することは難しいので、法務実務を早期に担当できるようにする

ための「法務研修」を開発し派遣前に実施しています。企業としても法務人材が売り手市場で採用が難しく、人手を増やしていく状況のため、受入意欲が強く、順調に事業が拡大しています。

5 法務研修について

■研修の目的

「ビジネスへの当事者意識を持って判断業務を行える法務担当者の養成」を目的に派遣前の登録者に研修を実施しています。

■研修の具体的内容

【法務派遣／入門研修】

IT企業の法務責任者を務めていた研修講師が、自身の実務経験と多数の法務担当者へのヒアリング結果を基に、「法務担当者が契約法務に取り組み際に行う思考の流れ」を徹底的に見える化、言語化しています。契約法務における判断業務を、

(1) 〃自社のひな型と〃相手方のひな型との差分の抽出

(2) 〃法務マターと〃事業部マターとの線引き

(3) 差分に対し、「のむ、突っぱねる、折

「裏案を提示する」という判断を下すと、大きく三つの工程に切り分け、各工程ごとに判断スキルを習得する研修を個別に用意しました。

特に、(3)の最終ジャッジを行う研修では、リスク分析学における「リスク分析手法」と法学における「利益衡量」という思考法をベースに当社が独自開発したフレームワークを用いて、数々の実務ケーススタディを検討し、法的な観点のみならず、ビジネス的観点も踏まえたジャッジ(事業部担当者への質問事項のリスクアップも含む)を行うためのトレーニングを行っています。

〈例〉

例えば、相手方から、自社の契約解除条件に制限が加えられる修正が施された事例では、

- 修正により、具体的にどういった場面で契約解除ができなくなるのか
- その場面で契約継続を余儀なくされることでどんなリスクが想定されるのか
- そのリスクが現実化したときにいくらの損害が見込まれるのか。また、それはどのくらいの頻度で発生しそうなのか
- 修正を突っぱねたときに、逆にどんなリスクが想定されるのか。その損害額、頻度はどれほどなのか
- そのリスクを低減するための折衷案は

ないのか

• 条項の修正以外にリスク回避の手段はないのか

こういった項目を「具体性」「当事者意識」をキーワードに、毎回、当然のごとく思考・検討できるように癖づけています。

【法務派遣／実務型研修】

入門研修をクリアした受講者は、事業部の担当者から仕事の依頼がきたという設定で、

「メールをみる↓実際に契約書を修正する↓事業部の担当者にメールを返信する」という一連の工程を体験する実務型研修を受講します。研修では、秘密保持契約書に始まり、売買基本契約書、業務委託契約書、販売店契約書など、さまざまな種類の契約書を題材として扱い、受講者のアウトプットに対し、研修講師が、

- 契約書の修正方法
- 相手方法務担当者へのコメントの入れ方

- 事業部の担当者へのメールの作成方法の指導から、受講者が行った判断へのフィードバックまでを行い、実務に必要なノウハウ・ナレッジ等を習得させます。

■研修の成果

受講者により習熟度の差がありますが、圧倒的多数の受講者が、最低限、定型的

な(前例の踏襲や定まった修正ルールの遵守により対応可能な)契約書をそつなく審査できるレベルまでには到達しています。さらに、のみ込みの早い方になると、派遣先の企業から「法務経験が複数年ある方と同等の力量がある」との高評価を受けるケースもあります。実際、研修の成果もあつてか、派遣契約の初回更新率は、過去三年間で約九八%を記録しています。

6 法務派遣の企業ニーズ

法務派遣の活用方法は多様ですが、以下の意図で案件を依頼されることが多いです。

• 産休、育休期間、繁忙期に活用

繁忙期の派遣社員の受入れについては、毎年同じ時期に依頼いただくことも多くあります。契約審査量が多い時期、総会対応、法改正対応などで契約審査に割ける時間が減る時期、契約書のデータベース化にまとめて対応したい時期などに活用していただいています。契約書のデータベース化については、契約書を読み込んでデータベースに抽出し、管理したい項目を認識できるなど法的素養が必要とされる場合に、当社へ依頼いただくこと

が多いです。

・中途採用が決定するまでの期間に対応
売り手市場で中途採用が決まるまでの期間が長期化した場合、法務派遣を導入いただくケースがあります。派遣された人材の評価が高く、中途採用が難航している場合には、中途採用を中断し、その派遣社員が直接雇用へ切り替えられることもあります。

・採用人材の見極め、関係構築を目的

業務を手伝ってもらいつつ、能力の高い人材であれば、そのまま採用しようと考えている企業もあります。司法試験が不合格であった後に就職活動をしている人材を派遣社員として受け入れ、三年以内に直接雇用へ切り替えることを検討している企業や、司法試験の実施（五月ごろ）から合格発表（九月ごろ）までの期間、複数名を時短勤務の派遣社員で受け入れ、お互いの相性を見極めた上で、試験が不合格だった人材や、合格しても企業への就職を検討している人材を採用することを目的にしている企業もあります。

・法務派遣を活用して法務部門を構築

正社員との業務分掌を明確にし、業務マニュアル、ルールを作成し、法務派遣を活用して法務部門を構築する企業もあります。ルーティーン業務を派遣社員に任せることで、正社員が他の非ルーティ

ーンやプロジェクト型の法務業務に携わることが出来ます。

・正社員を採用する予算はないが増員したい

法務部門としては担当者を増員したいものの、正社員を採用する予算がなく、派遣社員を戦略的に活用する企業があります。正社員採用の予算がなくても、派遣社員の予算はあるケースです。派遣社員が活躍した場合に、採用予算がなくても派遣から直接雇用への切替が可能な会社もあり活用する理由となっています。

7 派遣先企業について

上場企業、上場を目指し法務体制を強化したい企業に法務担当者の増員や派遣社員活用のニーズが強いです。中堅、中小企業には、総務、人事、経営企画等の他業務と法務業務を兼任している担当者が多く、派遣社員を法務を含めた管理部門業務の担当者として活用したり、ルーティーンの契約審査を派遣社員に任せ、空いたリソースをその他の業務に使うといった役割分担をする会社が多いです。企業の事業内容としては、製造業、IT、サービス、金融等幅広い業界で活用いただいています。

8 法務への派遣社員を希望する人材

基本的には司法試験経験者を派遣しておりますが、以下の二つの人材に分類されます。

・司法試験の勉強を継続中の人材

司法試験合格を目指し、勉強を継続しながら派遣就業する人材です。勉強時間を確保したいし、合格したら退社する可能性が高いため、正社員として勤務することは難しく、これまでは企業法務と関連のない仕事をしながら勉強を継続することが多かったのですが、法務派遣を提案すると、将来の企業法務、弁護士キャリアにつながる仕事に就くことができるという理由で派遣就業を希望する方が多いです。残業をお願いしにくい、司法試験期間に休暇を取得するといった懸念点はありませんが、業務量、業務時間を想定して上手に活用計画を立てることで派遣活用が増えていきます。

中の人材

司法試験合格は断念し、企業法務への就職を目指している人材です。正社員として採用されるよりも早期に就業を開始できると考えて派遣就業される方が多い

です。面接が得意でないものと一緒に働くとは高く評価される方が就業後の直接雇用への切替を目指して希望することもあります。実際に二、三%の人材が派遣から直接雇用されています。

9 法務派遣事例イメージ

■イメージ①

企業…東証一部上場企業、製造業
部門構成…三名

人材…二七歳。司法試験を断念し就職活動中。

概要…社員が一名退社することになり欠員補充で採用したいと考えたものの、採用の予算を獲得できず増員できない状況でした。派遣社員の予算は獲得できたため、受入れを検討。ルーティーンの契約審査について会社の審査方針を定めルールを策定した上で、派遣社員に業務指示することで早期に戦力化されています。また、日々の契約書データベースの入力も任せていただきました。派遣社員の評価も高かったため、採用予算が獲得できたタイミングで直接雇用へ切り替えていただきました。

■イメージ②
企業…東証マザーズ上場企業、IT業
部門構成…二名

人材…二九歳。司法試験の勉強を継続中。

概要…以前に、司法試験に合格し契約を更新しない人材もいましたが、今回の方を派遣し継続的に活用いただいています。新規事業、M&Aが増えきたタイミングで法務担当者の業務量が多くなり、増員を検討しましたが、売り手市場で中途採用が難航したため、派遣社員の活用を検討。広告審査、与信管理の社内マニュアルを作成し派遣社員に仕事を任せていただいています。

10 企業法務支援の これから

これまで述べてきたように、企業法務ニーズが近年非常に高くなり、司法試験経験者の採用や法務派遣の活用が伸びている状況です。実際に司法試験経験者の紹介、派遣においても人材が不足しつつあり、売り手市場感が強いです。さらに、日本の労働人口が今後減少していく可能性が高いことを考えると、法務部門の人

材採用、派遣受入れがさらに厳しくなっていくと想定されます。司法試験経験者の人材派遣のように新しい人材市場を開拓していくことも必要だと思えますし、併せて弁護士活用の活用、リーガルテックの活用これまで以上に取組む必要があると考えます。当社が運営する企業法務ナビでは、人材紹介、人材派遣に加え、弁護士の情報を閲覧できる機能、リーガルテック商材が資料請求できる機能を今後実装し、企業法務全般の支援をしていこうと考えています。

うえはら・まさよし



岡山県出身。神戸大学発達科学部(現国際人間科学部)卒。大学を卒業後、将来的な起業を見据え、さまざまな企業・経営者に会うべく(株)三井住友銀行に入社。個人営業、法人営業、M&Aのデュエリジェンス等を経験し、財務を学ぶ。その後、企業経営に携わる経験をしたく、GMOインターネット証券(株)(現GMOクリック証券(株))の設立に参画。経営戦略室にて、コールセンター設立、FXプロダクトの組成、IPO準備等を行う。2007年10月、司法試験経験者の就職支援を行うため、(株)More-Selectionsを設立。代表取締役役に就任し、クライアント企業の新規開拓、マーケティング、企業法務担当者や企業法務を専門とする弁護士向けの新規事業の企画・立案を中心に業務を担当している。