

一 はじめに

あ

けましておめでとうございます。

私は、2018年12月の幹事会をもって、花王株式会社 執行役員 法務・コンプライアンス部門の杉山忠昭さんから代表幹事を引き継ぐこととなりましたNECの小幡と申します。よろしく願いいたします。就任に際して、一言ご挨拶をさせていただきます。

杉山さんは、2003年から幹事として、また2011年からは代表幹事として、長い間、経営法友会の発展に多大な貢献をしていただきました。その後を引き継ぐにははなはだ微力ではございますが、精一杯の努力をしまいる所存ですので、会員各社のご支援のほどよろしくお願い申し上げます。

杉山さんが代表幹事に就任された2011年以降、日本の企業法務を取り巻く環境は劇的に変化してきています。企業法務に関わりが強い法律だけでも、民法、会社法をはじめとして多くの改正が行われていますし、個人情報保護法の分野などでも法改正が行われ、実務に多大な影響を与えています。コーポレート・ガバナンスの分野においては、いわゆるソフトローとしてコーポレートガバナンス・コードなどが制定され、上場会社はそれへの対応が求められる一方、議決権行使助言会社やアクティビストの動きなどにも目が離せなくなってきました。また、最近ではデータ不正などをはじめとしたコンプライアンス事案も発生しています。一方、海外に目を転じて、米国や欧州をはじめとして競争法の厳しい執行状況が続いておりますし、贈収賄規制についても各国で運用が強化されています。加えて、最近では欧州のGDPRをはじめ、各国の個人情報保護規制も強化され、それへの対応も必要となっています。また、日本企業の成長に向けたM&Aは国内外で引き続き活発に行われていますが、国内外における子会社ガバナンスは経営上の重要な課

題となっています。このような中、杉山さんは代表幹事として1,200社を超えた会員組織である当会の一層の発展にご尽力され、会員へ提供するサービスを充実させるとともに、社会からの期待に応える活動として立法に対する政策提言や関係諸団体との交流を深めてこられました。あらためてそのご尽力にお礼申し上げますとともに、今後とも変わらぬご指導、ご鞭撻をお願いしたいと思います。

法務の眼 Legal Eyesight

代表幹事就任にあたって

日本電気株式会社
執行役員兼チーフコンプライアンスオフィサー

小幡 忍 (Shinobu Obata)

二 私と経営法友会とのかかわり

私

は1985年に大学を卒業し、NECに入社しました。初任配属が法務文書部（現、法務部）で、その後、一貫として法務部に勤務し、主に国内外の契約審査、M&A、訴訟・紛争対応などを担当してきました。2017年3月まで法務部長を務めた後、現職においては、法務部に加えて主にコンプライアンスを担当する内部統制推進部、内部監査を担当する経営監査本部および外為法関係を担当する輸出管理本部を担当しています。経営法友会の幹事としての活動は約2年と短いですが、経営法友会との関係で思い出されるのは自身が20代の若手の時に参画した『コンプライアンス・プログラムのための独占禁止法遵守マニュアル（ひな型）』の策定プロジェクトです。その時のメンバーには、杉山さんのほか、現在は大学教授を務めている方もおられました。いまでもこの時のメンバー

の方にお会いすると、「あの時一緒に独禁法マニュアルを作りましたね。」などと言われますが、このように若い時に知り合いになれた方との関係を維持していけるのは、経営法友会の活動の良い点の一つであると考えています。本稿をお読みになっている会員企業の若手法務部員の方も、仕事が忙しいので面倒だなどと思わずに経営法友会の活動に参加してみると将来必ず得るものがあると思うので、是非、積極的に参加されることをお勧めします。

三 今後の法務人材の在り方

私は、2018年11月に開催された第20回経営法友会大会「企業内法務革命——2030年の法務」において、「2030年に向けた法務人材の在り方」に関するパネルディスカッションにパネラーとして参加いたしました。私が就職した当時、法務人材としては契約書を審査して、自社に不利にならないような修正案を作成したり、その他社内からの依頼に基づき法的なアドバイスのできるような人材が求められていたと思います。ただ、企業法務を取り巻く環境の変化や法務関連人材の多様化、さらには今後、想定されるAIの導入などにより、求められる法務人材は大きく変わってきていると考えています。私としては、今後は、プロジェクトマネジメント的な役割が一層求められると考えています。具体的には、社内プロジェクトに早期から関与しながら、社内のどの部門にいつ相談するか、弁護士をはじめとした外部有識者の誰に、いつ、どのような内容について相談するかを決め、得られたアドバイスをもとに会社にとっての最適解（できれば代替案も）を考え出し、適宜、会社のトップマネジメントに適切に具申できるようなことが求められると考えています。このような役割を果たすためには、法的知識や経験などを踏まえたバランス感覚、調整力、コミュニケーション力（傾聴力や折衝力を含む）などが必要になると考えています。さらに、法務組織の長はトップマネジメントとの適切な距離感、信頼関係をあらかじめ構築しておくことが必要

です。加えて、国内外の子会社の法務担当者との連携を強化し、法務グループとしての力を最大限に発揮できるような体制を構築しておくことも必要です。以前は契約書の審査などを上司や先輩の指導を受けながら時間をかけて対応力を身に付けることができましたが、変化の速い現在では若手法務部員にも早期の立ち上げが期待されています。それを支えるわれわれシニア層の人々も、それに応えられるだけの素養を身に付けておくことが必要です。このように、法務人材には今後、一層高度な対応力が求められますが、それは社内で法務の役割が高まったことの証左ですので、私も企業法務に携わる者の一人としてその期待に応えられるように頑張っていきたいと思っています。

四 さいごに

経営法友会は、1971年に法務担当者が情報交換をする場として会員50社によって設立されました。それが今では1,200社を超える大きな組織になっています。この50年の間に企業における法務部門の役割は重要なものとなり、今後、海外の企業と伍していくうえでその役割が一層高まっていくことは明らかです（海外に進出しなくても、海外の企業が日本に進出してきて競争となることもあります）。そのために、各社の法務部門においては、体制や人材につき一層の充実、強化が不可欠です。経営法友会としては、それに対して少しでもお役に立てるよう努めていく所存です。会員企業数は1,200社を超えるため、各社のニーズに応えることは容易ではありませんが、会員企業の悩みや要望をお伺いしながら、活動を展開していきたいと考えております。

私一人では何もできませんので、会員各社の皆さまのご支援、ご指導を切にお願いしたいと思っております。是非、よろしく願います。