

法務の眼 Legal Eyesight

法務担当者の転職考

株式会社ニチイホールディングス
法務部 エグゼクティブマネジャー

浦田圭介 (Urata Keisuke)

1 転職について考える

私は二十数年の社会人人生の中で、これまで4社で法務の職を務めています。最近、人材不足の折柄、転職が話題になることも多いようでもあり、本稿では、主として中堅若手の方々向けに、私の些少な経験と観察、人からうかがった話などをもとに、法務担当者の転職について、簡単に私の肌感覚的な理解を記してみたいと思います。

まず初めに簡単に自己紹介しますと、私は現在、株式会社ニチイホールディングス法務部のエグゼクティブマネジャー（法務部長職）を務めています。大学卒業後数年間、資格試験予備校の講師などをしていましたが、その後企業法務に転じ、20年ほどにわたり法務一筋に、メーカーの法務担当者、不動産デベロッパーの法務コンプライアンス部門の長、ファンド運用会社の法務部長を経て、現職に至っています。

2 法務部門の展望と転職について

昨今、各企業の法務部門は大いに発展し、インハウス弁護士の急増をはじめ、個々の法務担当者の能力とともに、組織構造や企業内での役割も完全に定着した観があります。

一方、AIの発達やリーガルテックの伸張は著しく、近い将来、法務部門の機能、法務担当者の素質、人員構成など、法務部門ならびに担当者に求められる要件は大きく変化する可能性があります。この点、狭義の企業法務の業務内容が変化する中であっても、現在多くの企業で求められている法務担当者の識見、倫理観、感

性などは、今後も企業経営上不可欠なまま変わらないだろうと私は考えています。

法務担当者の方々において、会社員としての自己実現をどこに求めるかは、人それぞれいろいろあるかと思いますが、変わらない部分もあれども、やはり企業内部での働き方や業務内容に変化がある中にある場合は、状況により転職を考えることもあるかと思いますが。

3 転職のリスク

あまりに当然のことですが、転職を考えるにあたり、転職で何を求めるのか、それは現在の勤務先では本当に満足することができないのか、という点について十分に思考することは重要です。

その上で、やはり他社のことは、いくら事前に調べてもその企業に入ってみないとわからないことが多く、特に人間関係などのことは、事前にはわからないということを前提に、自身の目的・目標と、法務専門家としての能力を踏まえて、覚悟を定めることが、殊の外重要に思います。待遇や業務過多などは別として、業務上の大抵の問題は人間関係から生じるといっても過言ではありませんが、そうはいつでも所詮人がいるから企業なのですし、企業法務の仕事もまた人との関係を離れては成立しませんから人間関係は重要です。そして、他人を制御することはもちろん、十分に予見し準備することも困難なのですから、その点のリスクは、最後は甘受するしかありません。

なお、私の見たところ、役員その他の経営幹部には、たとえば経理部門や人事部門の出身者と較べて、法務部門出身者はそう多くない印象です（寡聞にして、この点を詳らかにした調査などを私は見たことがないのですが、もしないのであれば、経営法友会でやってみると面白いかもしれません）。法務担当者の基礎能力や機能は、経理や人事に引けをとらないはずですから、転職を通じて、そこに挑戦する法務担当者が増えるとよいと思っています。

4 転職に関する気づき

(1) 業務上の共通点と留意点

ここからは、少々雑多ではありますが、主に中堅若手層の方々を想定して、若干の私の気づき事項を記してみたいと思います。

ご案内のとおり、企業法務の仕事には、どの企業でも汎用的に使える知見や技術的ケイパビリティがあります。有能な企業法務担当者であれば、どのような企業であっても比較的短期間で相応の働きが可能であると考えられます。

他方、企業法務の仕事は、社内各層とりわけ経営判断をする人との、ときに濃密な人間関係によって繊細に構築されている側面があります。事業部門や経営層との十分な信頼関係の構築には年単位の時間がかかるものと思ってよく、その意味で、立派な会社で十分な能力を発揮できていた法務担当者が他社で縦横の活躍をすることができるかは、運も含めて、その人の総合力にかかっている側面があると思います。

(2) 大企業のやり方から学ぶことの意義

今や小規模事業者も含め、法務部門を不要と考えている企業は多くないものと思われますが、私の理解では、法務部門において、法務のあり様や立ち位置についてきちんとした共通理解などがなされ、それが伝承されている企業は、必ずしも多くないのが実情と思われます。

経営法友会会員企業をはじめ、多くの大企業では、法務部門がどうあるべきかが明確であり、経営層、経営幹部と対等に議論ができる法務部門の長がおり、優秀な人材が所属し、そのもとに組織的に法務部門が運用され、体系的な知見の蓄積や法務担当者の育成がなされているものと思われます。そのような企業に所属したことがない若手法務担当者の方は、特に小規模事業者などへの転職に先立って、経営法友会の行事などを通じてよいと思いますので、一度、その実情や方法論などを学んでおくとう有益であると思います。大企業に蓄積された知見からの気づきは、その後の転職、とりわけ小規模事業者への転職において大きな助けになると思います。

(3) 自己実現について

法務担当者の喜びは、案件の成功、自分の思いや筋を通した時の喜び、数学の問題を解くよ

うな快感、他部署などの人から喜んでもらえる達成感などさまざまあると思います。しかし、法務担当者として成長した暁には、人を育てること、(ややつまらないかもしれませんが)後方からの総合指揮に徹することなども含めて、法務の仕事を経営上の結果に広く大きく結びつけていくことが重要と思います。この点を考慮した転職であれば、成長の機会として有意義であると思います。

(4) いろいろな人との遭遇(ときにネガティブな)

私自身についていえば、幸運にしてさほど多くの不都合に遭遇したわけではありませんが、ご高承のとおり、世間にはさまざまな方々がいます。合理的で公正な人、仕事に忠実な人、周囲の人と協調しながら結果を出す優秀な方々が大勢いる一方で、法務関係者や経営幹部であっても、たとえば、視野が狭く思考が硬直的な人、根拠薄弱な持論に固執する人、権威に弱い人などもいまだ散見されるようです。

素晴らしい方々に対しては、普通に接していればもちろん用は足りるのですが、自身の個人的利害のことしか考えていないような経営幹部、不合理な経営判断や指揮をする上司や経営者などに遭遇した際に、法務担当としてどのようにふるまうか、その指示にどのように対応するか、自らの倫理観や正義感との調和などのことについては、事前によく考えておくとうよいと思います。

5 さいごに

以上思うままに雑多に記しましたが、転職を試みることには、やはり相応のリスクがあり、その点は無視できません。他方、閉塞感のある環境を脱して、自らを求めている職で大活躍している方も大勢いらっしゃいます。

転職のプロコンは、一般論としては一概にはいいがたいところではありますが、変化する時代の中にあっては、社内での将来を期している方であっても、ときに(周囲の人も含めた)転職のことも考えて、自らの業務の意義や価値を改めて考えることも有益ですし、人によっては転職に挑戦することもよいことと思ひ、このテーマを選びました。わずかな参考にならば幸いです。