HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	アメリカ電気・電子関係企業の社内法務態勢　ー質問紙調査によってー
Author(s)	宮沢, 節生; MIYAZAWA, Setsuo
Citation	北大法学論集, 33(1), 89-140
Issue Date	1982-07-05
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/16389
Type	departmental bulletin paper
File Information	33(1)_p89-140.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

研究ノート

アメリカ電気・電子関係企業の社内法務態勢

――質問紙調査によって――

宮沢節生

私は、現在、日本企業の在米現地法人における社内法務態勢の実証的研究に従事している。この研究は、在米現地法人における社内法務態勢の整備を、日本とは異るアメリカの法環境に対する在米現地法人の適応の努力としてとらえ、その点における在米現地法人間の差異を、組織社会学における組織・環境関係論(organizational-environmental relations)[1]の枠組に拠りつつ、アメリカでの法律問題や親会社の社内法務態勢を含めた環境要素の違いや、環境要素との関係のあり方の違いによって説明しようとするものである。換言すれば、この研究は、法を独立変数のひとつとし、社内法務態勢の整備という企業の法的行動を従属変数とする。ただし、このテーマに関する日本の法社会学者の出版業績がまったく見当らない現状では、研究は必然的に探索的たらざるをえず、説明も仮説として提示されるにとどまる。

日本企業の在米現地法人は、多くの場合、親会社の組織構造を反映する仕方で設立されるであろう。しかしながら、異る環境は異る適応方法を必要とするとするならば、日本とは異る要素を持つアメリカの環境に適応を試みる過程で、アメリカの環境下で発達し一般化してきたアメリカ企業の組織構造をも取り入れて行くことは、十分に期待されることである。したがって、私の研究は、日本に起源を持つ組織のアメリカ化の態様を記述し、説明するという側面を持

つことになる。

そこで、議論の前提として、アメリカ企業の社内法務態勢に関するデータが必要になる。しかも、それは、企業規模や産業分野による違いをとらえた、分析的なものでなければならない。アメリカ化の程度の測定は、理想的には、同一規模・同一産業分野のアメリカ企業との比較によって行われるべきである。

しかしながら、後述するように、アメリカにおいても、期待される分析的なデータはほとんど見当らない。そこで、私は、自らの手でオリジナルなデータを補うことにした。それが、本稿で報告するものである。

残念ながら、資金的・時間的制約のために、全産業分野を対象とする調査は不可能であった。私が実施したのは、アメリカの電気・電子関係企業（以下では、電機企業と呼ぶ）二〇七社に対する郵送調査である。この分野を選択したのは、それが、日本企業の在米企業の中で最大の分野だからであった。このため、企業規模による違いはともかく、産業分野による違いを検討することはできない。

サンプルはきわめて小さく、データ自体もきわめて粗雑なものである。十分なデータ分析に必要な企業法、経済法、その他に関する実用法学的知識も、私はほとんど持ち合わせていない。しかしながら、私が知るかぎり、このテーマに関する日本の法社会学者の出版業績がないことを前提とすれば、本稿を発表することも、それなりの意味を有するであろう。

本稿の中心となるデータは、私の二度目の滞米（一九七九年八月～一九八一年三月）の最後の時期に収集された。この留学は、北海道大学法学部からの賜暇と、日米教育委員会およびイエール大学大学院からの奨学金によって可能となったものである。回答の大部分が私の帰国後に到着したため、日本への転送には、イエール大学大学院社会学科学生の橋本明子さんと、妻の協力を得た。

以下においては、まず、アメリカ企業の社内法務態勢の近年の状況を、既存資料の二次分析によって概観し、続いて、私のデータを提示しながら、日本企業の在米現地法人に関して留意、注目すべきと思われる事項を述べる。付録に調査票を掲げ、本文では、項目番号を、「Q一一一」という形で示す。

（1）　私が主として依拠するのは、Jeffrey Pfeffer & Gerald R. Salancik, *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*, New York: Harper & Row, 1978 である。そのほか、概観として、さしあたり、Marshall W. Meyer & Associates, *Environments and Organizations*, San Francisco & London: Jossey-Bass, 1978, 加

護野忠男『経営組織の環境適応』白桃書房(一九八〇)、特集「環境変動と組織」I・II、組織科学一二・一～二(一九七八)、特集「組織間関係論」組織科学一五・四(一九八一)。

一、アメリカ企業の法環境と社内法務態勢の概観

企業活動を取り巻くアメリカの法環境は、一九六〇年代後半から、「法の爆発」[1]と呼ばれるほどの変化を遂げた。そのひとつの側面は、言うまでもなく、訴訟の増加である。たとえば、連邦地裁に提起された訴訟のうち、企業を被告とすることが多いと考えられる六つの分野では、表一のように訴訟が増加した。州レヴェルの訴訟も同様に増加したことは疑いがなく、訴訟の背後に、訴訟に至らないさらに多くの紛争事例が存在することも、明らかである。

この傾向が、訴訟を管理し、紛争を予防するための社内法務態勢の強化を導いたことは、言うまでもない。その典型は、弁護士がマーケティングの方法を指令すると言われ、[2]有効な社内順法プログラムの確立が提唱される反トラスト法の分野であるが、[3]社内法務部の関与は、さらに多くの分野にわたって拡大、強化されたのである。

「法の爆発」のもうひとつの側面は、企業活動の規制を拡大・強化する立法・法改正の増加である。このことは、表一からも、従来存在しなかった訴訟類型の発生という形で窺うことができるが、レーガン政権の経済諮問委員会委員長に就任したワイデンボウム[4]によれば、一九六二年から一九七四年までの主要な連邦法だけでも、表二のようになる。

ワイデンボウムによれば、これらの立法・法改正の特徴は、独立行政委員会を含む政府機関に、事実上、企業が行う意思決定を代行する役割を与えたことにある。すなわち、職業安全健康法(Occupational Safety and Health Act)や雇用差別禁止立法に典型

表1 アメリカ連邦地裁に提起された訴訟の分野別の変化

	1964	1966	1968	1970	1972
環境問題に関するもの	—	—	42	140	268
公正な雇用に関するもの	—	—	—	—	1,045
反トラスト法に関するもの	420	480	707	929	1,379
証券取引規制に関するもの	267	419	689	1,211	1,919
特許・著作権・商標に関するもの	1,585	1,832	1,829	2,150	2,194
労働法に関するもの	2,484	3,336	3,518	3,999	4,987

出典: Eleanor Carruth, "The 'Legal Explosion' Has Left Business Shell-Shocked," *Fortune*, April 1973, p. 64.

表2　企業活動に関する規制を強化・拡大する主要な立法・法改正：1962～1974年

制定年	法律の名称	目的・機能
1962	食品・薬品関係の法改正	薬品の安全性・有効性に関する事前テストと，薬品のジェネリックな名称を表示することを要求する
	大気汚染防止法 (Air Pollution Control Act)	はじめての近代的生態保護立法
1963	平等賃金法 (Equal Pay Act)	性別による賃金格差を解消する
1964	市民権法 (Civil Rights Act)	職業上の差別を捜査するために，平等雇用機会委員会 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) を創設する
1965	水質法 (Water Quality Act)	水に対する環境保護的関与を拡大する
	タバコ表示・宣伝法 (Cigarette Labeling and Advertising Act)	喫煙の危険性に関する表示を要求する
1966	公正包装・表示法 (Fair Packaging and Labeling Act)	包装物の内容，数量，製造者の表示を要求する
	交通安全法 (Traffic Safety Act)	自動車の安全基準を含めて，全国的安全プログラムを定める
	炭鉱の安全性に関する法改正	労働条件に関するコントロールを強化する
1967	可燃繊維法 (Flammable Fabrics Act)	衣料・家庭用品を含めて，不燃繊維に関する安全基準を設定するための連邦の権限を拡大する
	衛生獣肉法 (Wholesome Meat Act)	州際的検査システムの確立に対して連邦の援助を与え，搬入された肉の品質基準を引き上げる
	年齢による雇用差別法 (Age Discrimination in Employment Act)	40歳から65歳までの者に対する職業上の差別を禁止する
1968	消費者信用保護法 (Consumer Credit Protection Act)	信用取引における条件の完全な開示を要求する
	州際土地売買完全開示法 (Interstate Land Sales Full Disclosure Act)	州際的土地売買の無法営業に対する防衛手段を定める

	衛生鳥肉法 (Wholesome Poultry Products Act)	汚染された鳥肉に対する対策を強化する
	健康・安全のための放射能管理法 (Radiation Control for Health and Safety Act)	強制的管理基準と，瑕疵のある原子力製品の回収を定める
1969	国家環境政策法 (National Environmental Policy Act)	連邦政府の機関とプロジェクトに対して，環境に対する影響の公表を要求する
1970	公衆衛生喫煙法 (Public Health Smoking Act)	喫煙の危険性に関する警告を拡大する
	連邦預金保険法 (Federal Deposit Insurance Act)	要求されないクレディット・カードの発行を禁止する；カードの紛失・盗難の場合の持主の責任を50ドルに制限する；信用部門を規制し，消費者に記録閲覧権を与える
	証券投資者保護法 (Securities Investor Protection Act)	ブローカー，ディーラー，国法証券取引所のメンバーなどの顧客に対する保護を拡大する；ブローカーからの資金で，証券投資者保護会社 (Securities Investor Protection Corporation) を設立する
	毒物防止包装法 (Poison Prevention Packaging Act)	有害物質から子供を守るための包装に関する基準を定める
	大気汚染防止法 (Clean Air Act) 改正	大気基準を設定する
	職業安全・健康法 (Occupational Safety and Health Act)	雇用主が順守すべき安全・健康基準を定める
1971	鉛ベース・ペンキ排除法 (Lead-Based Paint Elimination Act)	鉛をベースにしたペンキを排除するためのプログラムを開発・実施するために援助を与える
	連邦小型船舶安全法 (Federal Boat Safety Act)	全国的な小型船舶安全システムを定める
1972	消費者製品安全法 (Consumer Product Safety Act)	消費者向け製品の安全基準を設定するための委員会を設立し，著しい危険を伴う製品を禁止する
	連邦水質汚濁管理法 (Federal Water Pollution Control Act)	国家目標として，航行可能な河川への汚染物質廃棄を1985年までに廃止することを宣言する
	騒音公害管理法 (Noise Pollution and Control Act)	製品と輸送機器の騒音限界を規制する
	平等雇用機会法 (Equal Employment Opportunity Act)	EEOC に雇用主を訴追する権限を与える

制定年	法律の名称	目的・機能
1973	緊急石油配分法 (Emergency Petroleum Allocation Act)	石油に対する臨時的管理を定める
	職業リハビリテイション法 (Vocational Rehabilitation Act)	連邦政府と契約のある企業に対して，障害者雇用に関する積極的行動を採ることを要求する
	高速道路における速度制限の引き下げ	自動車の速度を時速55マイルに制限する
	安全飲料水法 (Safe Drinking Water Act)	EPA（環境保護庁）に対して，飲料水に関する全国的規制を設定することを要求する
1974	選挙資金関係の法改正	政治献金の額を制限する
	連邦エネルギー庁法 (Federal Energy Administstration Act)	強制的エネルギー節約プログラムに関する権限を与える
	被傭者退職収入保証法 (Employee Retirement Income Security Act)	被傭者年金プログラムに関する新しい連邦基準を定める

出典：Murray L. Weidenbaum, *Business, Government, and the Public*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1977, pp. 6-8.

的に見られるように、主務機関に強大な調査権限と、順守すべき基準を設定する権限を与えたことによって、企業は、その限りで、自主的な決定を行いえないことになった。

このような傾向は、言うまでもなく、政府機関の調査に対応し、設定された基準の順守を確保するための社内法務態勢の強化を必要とする。企業組織上のもうひとつの変化は、情報収集やロビイングを中心とする、対政府関係部門の拡大・強化である。

企業規制の強化は、便益をもたらすだけではなく、当然に、費用の増大をも伴う。費用の一方は、規制を行うために政府機関が支出するものであり、他方は、規制に従うために企業が支出するものである。したがって、政府財政と企業実績がともに悪化の傾向を強めた一九七〇年代後半には、規制緩和の主張が勢いを得ることになり、[5] 一九八一年にスタートしたレーガン政権は明らかにその方向を示している。[6]

しかしながら、ごく最近の逆コースが、ただちに社内法務態勢の縮小をひきおこしたとは考えられない。なぜならば、政府による直

接規制の一部が緩和されはじめたにすぎず、現政権がいつまで存続するか予測しえないうえに、政府機関を当事者としない紛争、とくに取引関係から発生する紛争は、直接規制の動向とは無関係に発生するからである。

実際、アメリカの巨大企業における社内法務態勢は、社内弁護士の数で示すと（ただし子会社を含む）、表三のように、大規模ロー・ファームに匹敵するものとなっている。(7)

社内弁護士増加の直接的原因が、外部弁護士に対する支払の増大にあることは、疑いがない。司法省が提起した反トラスト訴訟のため一九七九年に七〇〇万ドルを外部弁護士に払ったCBSは、株主への年次報告で、少なくとも部分的にはそのために収益が振るわなかったと述べたほどである。社内法務態勢維持のために、社内弁護士一人あたりで計算して一一万ドルほどを必要とするが、それでも、社外弁護士への報酬が一時間につき八五ドルから二五〇ドルもする状況では、社内弁護士を使うことによって、費用を三〇%から五〇%近くも節約することができるという。したがって、従来社内弁護士を持たなかった中小企業でも、社外弁護士の支払いが年間二五万ドルを超えるところでは、社内弁護士を採用する価値が十分にあるとされる。

もちろん、特殊な法律問題や、訴訟追行のためには、社外弁護士

表3　社内弁護士数の上位20社（子会社の人数を含む）

順位	企業名	人数	順位	企業名	人数
1	アメリカン・テレフォン&テレグラフ	902	11	ハートフォード保険グループ	140
2	エクソン	384	12	IBM	138
3	ジェネラル・エレクトリック	302	12	アトランティク・リッチフィールド	138
4	プルーデンシァル保険会社	202	14	シアーズ・ローバック	131
5	デュ・ポン	194	15	ウェスティングハウス・エレクトリック	129
6	モービル石油	188	16	フォード・モーター	110
7	スタンダード石油（インディアナ）	179	17	ユニオン・カーバイド	108
8	ジェネラル・モーターズ	159	18	シェル石油	104
9	ガルフ石油	152	18	ユナイテッド・テクノロジーズ	104
10	バンク・アメリカ	150	20	テキサコ	101

出典：“For lawyers: An inside job,” *Business Week*, September 1, 1980, p. 71.

を活用するのが一般的である。しかし、その場合でも、コスト・コントロールの必要性から、企業によっては、社外弁護士からの報酬・費用の事後的な請求を待つという従来の方式を廃止して、案件ごとに、投入する弁護士その他の格や数、作業の範囲、時間あたりの報酬レイト、その他について、事前に社内弁護士の許可を求めさせる方式を採るようになってきた。実際、審査する側も弁護士でなければ、プロフェッショナルである社外弁護士を適切にコントロールすることは容易ではないであろう。

また、若干の法律知識は持つが法曹資格はなく、弁護士よりもはるかに低い給与で雇うことができるパラ・リーガル(paralegal)を採用し、調査や定型的案件の処理をさせる企業は、きわめて一般的であるし、訴訟をも社内弁護士のみで処理する企業も、頻繁かつ反復的な訴訟にさらされている金融・保険業界を中心として、次第に増加しつつある。たとえば、バンク・アメリカは、ほとんどすべての訴訟を社内で処理しているし、ハートフォード保険グループは、係属中の訴訟三万九千件(!)のうち、約三分の一を社内で処理しているという。法務部内に訴訟専門部門を持つ企業は、たとえば、ロー・アンド・ビジネス社発行の社内弁護士総覧[8]によって、容易に発見することができるであろう。

言うまでもなく、紛争予防のための日常的活動が強化され、トップ・マネジメントや他部門が必要とする時に、社内事情に通じた法律専門家が容易に利用可能であるというのは、直接的コストの問題を超えた、社内法務態勢充実のメリットである。

社内弁護士の機能が、トップ・マネジメントへの助言者、社外弁護士の管理者という性格を強めるにつれて、ロー・ファームで成功できなかった二流の弁護士という評価は、次第に減少しつつある。トップ・ランクの社内弁護士の年収は、フリンジ・ベネフィットも含めて、八万ドルから三〇万ドルに達しており、大規模ロー・ファームのパートナーに匹敵している。ロー・スクール新卒者の中でも、ただちに社内弁護士となる者が増加しつつあり、デュ・ポンなどは、新規採用の三分の二が新卒者であるという。

以上、アメリカ企業の社内法務態勢に関して報じられる、最近の最も顕著な動向を要約してみた。私にとっての最も重要な問題は、アメリカ企業の社内法務態勢について指摘される特徴が、業種や企業規模によってどのように異なるかということである。日本企業の在米現地法人の社内法務態勢をアメリカ化という観点から分析するためには、最も先進的なアメリカ企業と比較することは無意味であって、同業種・同規模のアメリカ企業との比較がなされなければならない。

組織構造の点で、アメリカ企業の社内法務態勢の典型的形態として常識化しているのは、最小限、次の三点であろう。

(1) トップ・マネジメントに直属するスタッフ部門の一部として、法務部 (legal department, law department) がある。

(2) 法務部は、秘書などの補助業務者を除けば、すべて弁護士で構成される。

(3) 法務部長 (general counsel) は、副社長 (vice president)、秘書役 (corporate secretary)、財務役 (treasurer) などを兼ねる役員[9] (officer) である。

しかし、これらのきわめて表面的な事項に関してすら、企業間差異に関する分析的なデータを見つけることは、必ずしも容易ではない。

たしかに、社内法務態勢の整備に取り組む日本企業にとって、アメリカ企業の社内法務態勢は、一貫して研究課題とされてきた。視察報告や、企業法務専門誌『ビジネス・ローヤー』特集号の翻訳を含む多数の日本語文献が、そのことをよく示している[10]。しかしながら、ここで必要とされる分析的なデータを提供するものは、見当らない。

社内法務態勢に関する分析的な調査・研究が見当らない点では、アメリカの状況も日本のそれから異るところはない。社内法務態勢の発達という点においても、法社会学・組織社会学の層の厚さという点においても、日本をはるかに引き離していると思われるにもかかわらず、社内法務態勢の社会科学的研究と言えるものは、ほとんど存在しないのである。

すなわち、企業・環境間の関係と社内法務態勢とを関連させた研究としては、社外弁護士の取締役就任を扱ったもの[11]しか見当らず、社内弁護士についても、弁護士としての役割と社員としての役割の葛藤を心理学的に分析した、ドネルの古い研究[12]があるだけなのである。この点は、弁護士研究の包括的なビブリオグラフィを編集したエイベルによっても確認されている[13]。

実務家によるものとしては、前出の『ビジネス・ローヤー』を逸することはできない。全米法曹協会 (American Bar Association) の企業・銀行・事業活動法部会 (Section of Corporation, Banking and Business Law) の機関誌である本誌は、アメリカ企業が現に直面している法律問題を知るうえで最善の文献であって、とくに、企業法務部委員会 (Committee on Corporate Law Department) が開催したセミナーに関する特集号[14]は、法務部の状況を知るうえで有益である。

とはいえ、その性質上、個別問題領域の処理方法や、法務部のマネジメントという、実際的課題に関心が集中するのであって、分析的なデータは存在しない。

それに対して、ドイツ人弁護士コルヴェンバッハによる包括的な

書物[15]は、「社内弁護士の役割と機能」「社内法務部の機能」「社内弁護士対社外弁護士」「社内法務部の内部組織」「管理」という、きわめて分析的な構成を持つ。しかしながら、残念なことに、既存文献の二次分析に終始していて、企業特性との関係で企業間差異を論じることがない。

したがって、私は、十分に適切ではないかもしれないが現時点では最善のデータを使うことで、満足しなければならない。ひとつはアーサー・ヤング社の調査であり、もうひとつは、私自身の調査である。

アーサー・ヤング社は、ニュー・ヨーク市法曹協会の委託によって、一九八〇年に、社内弁護士の給与を中心とする調査を行った[16]。サンプルは、全国の、法務部を持つ中規模以上の企業、約二七〇社である。それらは、製造、非製造、金融の三グループに分類されているが、私の研究では対象外の金融を除外すれば、製造一一九社、非製造九一社、合計二一〇社となる。製造、非製造に分類されている産業分野は次のとおりである。

〔製造〕

基本素材（basic materials）、電気機器製造、加工金属製品、食品、機械、紙製品、未加工金属、出版、繊維・衣料、輸送機器

〔非製造〕

農林鉱業、ビジネス・サーヴィス、化学・石油、コミュニケイション、土木・建築、小売、運送、公益事業（utilities）、卸売

この調査は、法務部の有無という点での企業間差異については触れるところがないし、法務部を持つ企業の中でも比較的に大規模なものに偏っていることは明らかであるが、アメリカで公表されたデータとしては最善のものである。ここでは、私が必要とする最も基本的なデータとして、まず、企業規模と法務部の規模・構成に関するデータを引用してみたい。

表四は、年間売上高でとらえた企業規模ごとに、法務部の規模・構成の平均値を計算したものである。弁護士と、それに対応する数の事務職員（ほとんど秘書とみなしてよい）を主体としながら、ほぼ企業規模に比例して増大していくことが明らかである。

日本国内での社内法務態勢と比較してみると、社内弁護士の有無が決定的な違いであることは、明白である。また、法務の実質的担当者としてアメリカ企業の社内弁護士に相当するのは、日本では男子専従職員であろうが、日米のもうひとつの大きな違いは、補助職員の数であるように思われる。日本企業では、アメリカほどの比重で補助職員を与えていないであろう。

在米現地法人の社内法務態勢のアメリカ化は、構成の点でも規模の点でも、容易でないことが想像できよう。在米日本企業のうちで

表4　年間売上高（1979年度）と法務部の規模・構成（平均人数）

法務部の構成 ＼ 年間売上高		2億ドル未満	2億ドル以上5億ドル未満	5億ドル以上10億ドル未満	10億ドル以上20億ドル未満	20億ドル以上50億ドル未満	50億ドル以上
〔製造業〕	（企業数）	(19)	(25)	(17)	(18)	(26)	(14)
	弁護士	1.9	3.9	7.5	14.0	27.1	52.9
	弁護士以外のプロフェッショナル	0.1	0.4	0.5	2.9	3.8	10.9
	パラ・リーガル	0.5	0.6	0.7	1.8	3.3	2.6
	事務職員	1.6	3.5	5.3	11.8	23.3	51.7
	合計	4.1	8.4	14.0	30.5	57.5	118.1
〔非製造業〕	（企業数）	(12)	(26)	(9)	(17)	(19)	(8)
	弁護士	3.1	6.0	7.8	13.0	27.2	51.0
	弁護士以外のプロフェッショナル	0.2	0.8	1.7	2.0	4.8	5.4
	パラ・リーガル	0.3	0.6	2.2	2.0	2.3	9.6
	事務職員	2.2	6.4	9.1	10.8	27.0	43.3
	合計	5.8	13.8	20.8	27.8	61.3	109.3

出典：The Committee on Corporate Law Departments, The Association of the Bar of the City of New York, *1980 Report of Survey of Corporate Law Departments Compensation and Organization Practices*, New York: Arthur Young & Co., 1980, pp. 3, 45.

法務担当部門を持つものは、まず表四のデータと比較することにしよう。

なお、在米現地法人の業種別分類として最も基本的なのは、商社かそれ以外かという分類であろうが、アーサー・ヤング社の分類はそれに対応していない。アメリカに総合商社というものが存在しない以上当然のことである。したがって、研究の本体における比較検討では、アメリカのデータについて製造業と非製造業を区別することなく、およその数値を用いたい。たとえば、年間売上高二億ドル未満の規模では、社内弁護士数二～三人、法務部員の総数四～六人とするのである。探索的性格を持つ私の研究では、この程度のおおまかな数値で十分である。

アーサー・ヤング社の調査からは、社内弁護士の収入に関するデータも引用しておきたい。日本国内において社内弁護士の経験がなく、しかも、親会社と基本的には同一の、プロフェッショナルと一般社員を区別しない給与体系を導入しているとすれば、かりに社内弁護士の採用に踏み切った場合でも、現地法人は、その処遇に悩むことになるであろう。社内弁護士を持つ現地法人のすべてがその給与を明らかにしてくれるとは期待できないが、比較の基準は用意

しておきたい。

アーサー・ヤング社の調査は、社内弁護士を次の七ランクに分けている。法務部長以外は適訳がないので、英語名で示しておこう。

法務部長　企業全体の法務事項を指揮する法務最高責任者

チーフ・アシスタント　法務部長の補佐役中で最高位の者

マネジング・アトーニイ　法務部内の監督・調整に責任を負うシニア・アトーニイ

セクション・ヘッド　法務部内の一グループを管理するシニア・アトーニイ

ハイ・レヴェル・スペシァリスト　特定分野の専門家として認められているシニア・アトーニイ

シニア・アトーニイ　企業活動の重要部分に関連する法務事項に責任を負う高度の資格を持つ社内弁護士

ジュニア・アトーニイ　上記以外の社内弁護士

現地法人の社内法務態勢がこれほどの階級分化を伴う規模に達しているとは期待できないが、社内弁護士に対する給与から、アメリカ企業ではどのランクにあたる質の弁護士を雇っているかを推測することは、きわめて興味深いであろう。

表五は、年収と企業規模を、右の七ランクについて示す。年間売上高二億ドル未満の企業では、マネジング・アトーニイからハイ・

表5　企業規模（1979年度売上高）と社内弁護士の平均年収（千ドル）

年収の類型 ＼ 企業規模	ボーナスなし		ボーナスあり					
	1980年基本給		1980年基本給		1979年ボーナス		合計	
	製造	非製造	製造	非製造	製造	非製造	製造	非製造
〔法務部長〕								
2億ドル未満	59	65	67	73	17	16	84	90
2億ドル以上 5億ドル未満	70	73	73	80	23	21	97	102
5億ドル以上 10億ドル未満	—	95	83	76	30	11	113	88
10億ドル以上 20億ドル未満	—	117	108	96	45	27	154	124
20億ドル以上 50億ドル未満	—	—	112	137	48	77	160	215
50億ドル以上	—	—	168	138	85	57	254	195

年収の類型 / 企業規模	ボーナスなし		ボーナスあり					
	1980年基本給		1980年基本給		1979年ボーナス		合計	
	製造	非製造	製造	非製造	製造	非製造	製造	非製造
〔チーフ・アシスタント〕								
2億ドル未満	25	44	—	—	—	—	—	—
2億ドル以上 5億ドル未満	59	48	46	50	7	8	54	59
5億ドル以上 10億ドル未満	67	52	58	—	11	—	70	—
10億ドル以上 20億ドル未満	59	66	69	62	21	17	90	80
20億ドル以上 50億ドル未満	—	76	72	75	19	20	92	95
50億ドル以上	105	—	97	85	29	20	126	106
〔マネジング・アトーニイ〕								
2億ドル未満	—	—	—	—	—	—	—	—
2億ドル以上 5億ドル未満	32	55	44	—	5	—	50	—
5億ドル以上 10億ドル未満	—	—	49	—	13	—	62	—
10億ドル以上 20億ドル未満	—	66	63	61	19	5	82	66
20億ドル以上 50億ドル未満	62	62	54	55	10	21	64	76
50億ドル以上	76	68	73	68	16	10	89	78
〔セクション・ヘッド〕								
2億ドル未満	—	—	—	—	—	—	—	—
2億ドル以上 5億ドル未満	35	41	48	57	8	11	56	69
5億ドル以上 10億ドル未満	—	—	50	—	8	—	59	—
10億ドル以上 20億ドル未満	47	49	53	54	10	11	64	66
20億ドル以上 50億ドル未満	49	59	52	63	9	17	62	81
50億ドル以上	68	56	75	55	17	19	93	75

年収の類型 / 企業規模	ボーナスなし		ボーナスあり					
	1980年基本給		1980年基本給		1979年ボーナス		合計	
	製造	非製造	製造	非製造	製造	非製造	製造	非製造
〔ハイ・レヴェル・スペシァリスト〕								
2億ドル未満	—	37	—	—	—	—	—	—
2億ドル以上 5億ドル未満	46	44	40	39	7	3	47	43
5億ドル以上 10億ドル未満	—	52	42	—	7	—	50	—
10億ドル以上 20億ドル未満	45	—	49	40	5	5	55	45
20億ドル以上 50億ドル未満	41	41	48	56	9	12	57	69
50億ドル以上	51	48	59	51	10	18	70	70
〔シニア・アトーニイ〕								
2億ドル未満	37	35	35	45	3	8	38	54
2億ドル以上 5億ドル未満	40	35	37	37	5	3	42	40
5億ドル以上 10億ドル未満	43	38	41	—	8	—	50	—
10億ドル以上 20億ドル未満	40	42	44	46	5	4	50	50
20億ドル以上 50億ドル未満	42	44	46	45	7	6	54	51
50億ドル以上	59	43	59	41	6	10	65	52
〔ジュニア・アトーニイ〕								
2億ドル未満	24	25	—	—	—	—	—	—
2億ドル以上 5億ドル未満	25	28	—	—	—	—	—	—
5億ドル以上 10億ドル未満	27	30	—	—	—	—	—	—
10億ドル以上 20億ドル未満	31	33	29	34	1	2	31	36
20億ドル以上 50億ドル未満	31	30	32	34	2	3	35	38
50億ドル以上	38	35	40	34	3	6	43	41

出典：The Committee on Corporate Law Departments, The Association of the Bar of the City of New York, *1980 Report of Survey of Corporate Law Departments Compensation and Organization Practices*, New York: Arthur Young & Co., 1980, pp. 79-86.

レヴェル・スペシァリストまでの分化は、ほとんど、あるいは全く見られない。

年収の絶対値では、法務部長とチーフ・アシスタントの間の格差が大きく、それ以下では、なだらかに減少していく。年収の構成では、ボーナス制採用の分布に注目したい。法務部長の大部分、とくに年間売上高二〇億ドル以上の企業の法務部長のすべてがボーナスを受け取り、その額も基本給の五〇%にも達しうるのに対して、ジュニア・アトーニイでは、年間売上高一〇億ドル以上でなければボーナス制を採る企業がなく、その額も、基本給の一〇%程度にとどまる。なお、ボーナス制を採る場合でも、ボーナス制を採らない企業とほぼ同額か、むしろ多いくらいの基本給が保障されていることに、注意しよう。

表六は、社内弁護士の平均年収を法務部の規模別に示したものである。この表は金融関係企業をも含むデータであるが、それはやむ

表6 法務部の規模（社内弁護士数）と社内弁護士の平均年収（千ドル）

法務部の規模 ＼ 年収の類型	ボーナスなし	ボーナスあり		
	1980年基本給	1980年基本給	1979年ボーナス	合計
〔法務部長〕				
1～ 5人	65	66	14	81
6～10人	91	90	34	125
11～20人	97	117	52	169
〔チーフ・アシスタント〕				
1～ 5人	43	44	6	50
6～10人	56	61	15	77
11～20人	70	69	16	86
〔マネジング・アトーニイ〕				
1～ 5人	39	38	3	42
6～10人	52	60	20	81
11～20人	71	54	10	65
〔セクション・ヘッド〕				
1～ 5人	36	47	11	58
6～10人	43	48	8	56
11～20人	46	52	9	61
〔ハイ・レヴェル・スペシァリスト〕				
1～ 5人	41	41	4	45
6～10人	40	42	7	49
11～20人	39	42	6	49
〔シニア・アトーニイ〕				
1～ 5人	33	39	4	43
6～10人	39	42	6	48
11～20人	42	43	6	49
〔ジュニア・アトーニイ〕				
1～ 5人	27	30	2	33
6～10人	29	28	2	31
11～20人	33	32	3	36

出典：The Committee on Corporate Law Departments, The Association of the Bar of the City of New York, *1980 Report of Survey of Corporate Law Departments Compensation and Organization Practices*, New York: Arthur Young & Co., 1980, pp. 91-94.

をえない。社内弁護士二一人以上の規模に関するデータももちろん存在するが、社内弁護士二一人以上というのは日本企業の在米現地法人ではありえない規模と思われるので、ここでの引用は割愛する。

データによれば、法務部長の年収は、法務部の規模拡大とともに急激に増大する。しかし、引用した程度の規模では、それより下のランクではほとんど差が見られない。

そのほかの興味深いデータとしては、地域別の年収比較がある。たとえば法務部長では、ニュー・ヨーク大都市圏（コネティカット州南部、ウェストチェスター郡、ニュー・ヨーク市、ロング・アイランド、ニュー・ジャージー）の平均年収（ボーナスなしで一〇万ドル、ボーナス制で一五万ドル）は、最低の南部の平均年収（同じく、七万ドルと一〇万ドル）のほとんど五〇％増しとなっている。他のランクでも、格差はそれほどではないとしても、やはりニュー・ヨーク大都市圏が最高となっている。しかし、地域別の平均企業規模を見ると、たとえば製造業では、ニュー・ヨーク大都市圏の平均年間売上高五六億ドルに対して、南部では一六億ドルとなっており、地域間格差が企業規模の差に起因することを窺わせる。

そのほかにも興味深いデータが多いが、引用は割愛する。

私自身のデータは、以上の概観を背景としつつ、次節で検討しよう。

(1) Eleanor Carruth, "The 'Legal Explosion' Has Left Business Shell-Shocked," *Fortune*, April 1973, pp. 64–69, 155–157.

(2) "When lawyers dictate the limits of marketing," *Business Week*, July 14, 1980, pp. 79–80.

(3) Thomas B. Leary, "Suggestions for an Effective Compliance Program from the Perspective of Corporate Counsel," *ABA Antitrust Law Journal*, 46, 1977, pp. 490–507.

(4) Murray L. Weidenbaum, *Business, Government, and the Public*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1977. なお、連邦政府の規制活動の包括的概観を与えるものとして、*Congressional Quarterly's Federal Regulatory Directory 1981–82*, Washington, D. C.: Congressional Quarterly Inc., 1981.

(5) たとえば、Commission on Law and the Economy, *Federal Regulation: Roads to Reform*, Washington, D.C.: American Bar Association, 1979; Paul W. MacAvoy, *The Regulated Industries and the Economy*, New York and London: W. W. Norton & Co., 1979; Murray L. Weidenbaum, *The Future of Business Regulation: Private Action & Public Demand*, paperback ed., New York: AMACOM, 1980; Ralph K. Winter, *Government and the Corporation*,

Washington, D. C.: American Enterprise Institute for Public Policy Research, 1978.

(6) たとえば、Edwin McDowell, "OSHA, E. P. A.: The Heyday Is Over," *The New York Times*, January 4, 1981; "Antitrust grows unpopular," *Business Week*, January 12, 1981, pp. 90-92; "The SEC is pruning corporate paperwork," *Business Week*, February 22, 1982, pp. 32-33; "A loosening of merger rules," *Business Week*, May 17, 1982, pp. 82-83; 上杉秋則「米国独禁政策の新潮流」エコノミスト一九八二年三月二日号、二八～三三ページ、同「米国独禁思想の変化の潮流」ジュリスト七六六号(一九八二)七四～八一ページ。

(7) Thomas C. Hayes, "In-House Staffs Grow As Legal Costs Climb," *The New York Times*, May 16, 1980; "For lawyers: An inside job," *Business Week*, September 1, 1980. ともに、Law & Business, Inc. の一九七九年のデータによる。その後のデータとして、*Law & Business Directory of Corporate Counsel 1981-82*, New York: Law & Business, Inc., 1981.

(8) 前注(7) *Law & Business Directory.*

(9) ジョージタウン大学法学部国際取引法研究所(編)(三宅能生・田中潤治・訳)『対米投資の法律ガイド(普及版)』東京布井出版(一九七九)五七ページ。

(10) たとえば、道田信一郎「経営を企画する」海外商事法務二一号(一九六三)二～五ページ、「米国企業における法規部の実態調査」海外商事法務九〇号(一九六九)三六～四七ページ、飯島澄雄『アメリカの法律家・上』東京布井出版(一九七五)二〇八～二二一ページ、同「アメリカの会社法務部」『会社法務部―その任務と活動―』別冊NBL二号(一九七六)五〇～六九ページ、川口　誠「アメリカ大企業における法務部の実情」NBL一二七号(一九七七)三〇～三四ページ、大矢息生『会社法規部』学陽書房(一九七八)、「アメリカ会社法務部の実情―米国商事法務事情視察団にきく―」(上・下)NBL二〇一号(一九八〇)六～一一ページ、二〇二号(同)三四～三九ページ、米国商事法務事情視察団『視察報告・アメリカの会社法務部―その機能と運用―』商事法務研究会(一九八〇)、小杉丈夫(監修)『フォーラム・アメリカの会社法務部―その現状と課題―』商事法務研究会(一九八〇)。

(11) Jeffrey Pfeffer, "Size and Composition of Corporate Boards of Directors: The Organization and Its Environment," *Administrative Science Quarterly*, 17, 1972, pp. 218-228; Howard E. Aldrich, *Organizations and Environments*, Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1979, p. 301.

(12) John D. Donnell, *The Corporate Counsel: A Role Study*, Bloomington, Indiana: Bureau of Business Research, Graduate School of Business, Indiana University, 1970.

(13) Richard L. Abel, "The Sociology of American Lawyers: A Bibliographic Guide," *Law & Policy Quarterly*, 2, 1980, pp. 335-391.

(14) 最近では、*The Business Lawyer*, Vol. 36, Special Issue, March 1981.

(15) Walter D. Kolvenbach, *The Company Legal Department: Its Role, Function and Organization*, Deventer, The Netherlands: Kluwer, 1979.

(16) The Committee on Corporate Law Departments, The Association of the Bar of the City of New York, *1980 Report of Survey of Corporate Law Departments Compensation and Organization Practices*, New York: Arthur Young & Co., 1980.

二、アメリカ電機企業の社内法務態勢

私の調査は、すでに述べたように、アメリカの電気・電子関係企業上位二〇七社に対するものである。アーサー・ヤング社の調査では、企業規模がどの程度になれば法務部を持つようになるのか知ることができず、法務部長の地位、法務部設置の根拠規定の有無、その他、日本について経営法友会と商事法務研究会の共同調査が提供してくれた程度の分析的データも得られないので、それらを補足するために実施したのである。

台帳は、News Front/Business Trends (ed.), *50,000 Leading U. S. Corporations*, Baldwin H. Ward Publications, 1980 である。これは、SIC (Standard Industrial Classification 標準産業分類) 別に、年間売上高によって企業を配列したものである。私は、SIC三六一（送配電機器）から三六九（その他の電気機器）までについて、年間売上高四、〇〇〇万ドル以上の企業を抽出し、一企業の部門にすぎないものを除いて、二〇七社に調査票を送った。宛先は社長 (President) であって、法務事項に通じている者に回答・返送させることを依頼した。もちろん、回答の匿名性も保証した。

使用可能な回答を得たのは、五五社である。直接の回答者の多くは、法務担当部門がある場合にはその長または補佐役、法務担当部門がない場合には総務担当副社長 (Vice President-Administration)、秘書役 (Corporate Secretary)、会計役 (Treasurer)、などであった。

表七から明らかなように、企業規模別の構成比で、調査対象全体と回答企業の間に有意差がない。したがって、以下のデータは、少なくとも調査対象となった規模のものについて、アメリカ電機企業の状況をかなり忠実に反映しているものと見てよい。

この調査のデータと直接に比較可能なのは電気（電子）機器・部品、コミュニケイション機器、コンピュータ・同部品、などの分野の在米現地法人である。しかし、表四によれば、アメリカ企業の社内法務態勢は、規模別にとらえると、業種間で大きな違いがないよ

表7　企業規模別構成比 (%)

年間売上高 (1978)	調査対象全体		回答企業	
	構成比	(実数)	構成比	(実数)
4000万ドル以上6000万ドル未満	27.0	(56)	32.7	(18)
6000万ドル以上1億ドル未満	22.7	(47)	21.8	(12)
1億ドル以上2億ドル未満	20.8	(43)	20.0	(11)
2億ドル以上10億ドル未満	21.3	(44)	12.7	(7)
10億ドル以上	8.2	(17)	12.7	(7)
合　　計	100.0	(207)	100.0	(55)

$\chi^2=3.94$, $df=4$, $0.30<p<0.50$

うである。その意味では、小サンプルによるものではあるが、この調査のデータを、現地法人一般に関してヒューリスティックに用いることが許されよう。

(1) 社内弁護士を伴う法務担当部門の有無

表八は、「社内弁護士によって構成され、法務に責任を負う部門」の有無を、企業規模別に示す（Q一一一）。年間売上高（Q三一一）二億ドルを境にして、そのような法務担当部門を持たない企業が急に消滅する。すなわち、年間売上高二億ドルを超える企業規模に達

表8　企業規模 (1980年度年間売上高) と社内弁護士を伴う法務担当部門の有無 (1981年3月)

年間売上高	社内弁護士を伴う法務担当部門	
	あり	なし
6000万ドル未満(1)	2(2)	2
6000万ドル以上1億ドル未満	3	8
1億ドル以上2億ドル未満	5	9
2億ドル以上3億ドル未満	5	1(3)
3億ドル以上10億ドル未満	11	0
10億ドル以上(4)	9	0

(1) 最低は，3000万ドル。
(2) 最小のものは，年間売上高5500万ドル。
(3) 年間売上高2億ドル。
(4) 最高は，238億ドル。

すれば、社内弁護士を伴う法務担当部門なしでは企業活動を行いえないほど法的リスクが増大する、と推測してよいであろう。他方、いかなる企業もそのような法務担当部門を持たずにすますことができるのは、せいぜい年間売上高五、〇〇〇万ドル程度までの段階のようである。日本企業の在米現地法人ではこれらの値がどうなるか検討することにしよう。

表9 法務担当部門を持たない企業の法務態勢 (1981年3月)

タイプ	企業数
1. 法務の一部のみを担当する社内弁護士 ＋ 取締役に社外弁護士 ＋ 常時使用する社外弁護士，ロー・ファーム	1
2. 取締役に社外弁護士 ＋ 常時使用する社外弁護士，ロー・ファーム	4
このうち	
(1) さらに副秘書役に社外弁護士	1
(2) さらに他の社外弁護士が取締役会その他の重要会議に出席	1
(3) さらに内部担当者として非弁護士の副社長兼秘書役兼会計役	1
3. 非弁護士の内部担当者 (部局) ＋ 常時使用する社外弁護士，ロー・ファーム	5
このうち	
(1) 財務部が内部担当部局	1
(2) 契約サーヴィス部が内部担当部局	1
(3) 問題により，管理・販売・技術のいずれかの担当副社長が内部担当者	1
	1
(4) 副社長兼秘書役兼会計役が内部担当者	1
(5) 秘書役が内部担当者	1
4. 社外弁護士，ロー・ファームのみ	10
このうち	
(1) 社外弁護士を秘書役に任命 ＋ さらに他の社外弁護士が重要会議に出席	1
(2) 税務部・特許部・その他に，必要に応じて法務事項に関与する非弁護士の社員	1

(注) 秘書役＝Corporate Secretary
副秘書役＝Assistant Corporate Secretary
会計役＝Treasurer

(2) 法務担当部門を持たない企業の法務態勢

以下、社内弁護士を伴う法務担当部門を、単に法務担当部門と呼ぶことにする。表九は、法務担当部門を持たない企業二〇社の法務態勢を示す(Q二)。顧問料 (retainer fee) ベースであろうと、時間料金 (time charge) ベースであろうと、よく利用する特定のロー・ファームまたは社外弁護士を持つことは、全企業で共通している。

最も多いのは「社外弁護士のみ」という企業である。しかし、この場合でも窓口になる者が内部にいなければならないとすれば、このタイプと、「非弁護士の内部担当者」プラス「社外弁護士」というタイプとの間には、ほとんど差がないとも言えよう。

これらの基本的パターンに、一部企業で、「社外弁護士を取締役に加える」「社外弁護士を非常勤役員にする」「社外弁護士を重要会議に出席させる」という方法が加えられる。日本国内では、社外弁護士のこの程度の活用も稀であり、日本企業の在米現地法人の状況が興味深い。

タイプ一の一社は、人事部に労働法専門の社内弁護士を置いている。包括的な法務担当部門を創設する前に最重要事項についてのみ社内弁護士を導入するというのは、日本企業の在米現地法人についても参考になるアプローチであろう。

(3) 社外弁護士への支出額と法務担当部門の有無

表一〇は、年間売上高一億ドル未満の企業と、一億ドル以上二億ドル以下の企業について、法務担当部門の有無別に社外弁護士への年間支出額を整理したものである(Q三—八)。サンプルのサイズは余りにも小さいが、社外弁護士への依存が重大な法務事項の頻度のひとつの指標でありうるとするならば、より多くの法務事項を抱えている企業ほど法務担当部門を持つ傾向があるということは、一応推測できよう。もっとも、社外弁護士への支出額の幅が重なり合う範囲は大きく、法務担当部門の有無の判別には他の変数も導入しなければならないことは、明らかである。

表10 社外弁護士への年間支出額(千ドル)と法務担当部門の有無(1981年3月)

	法務担当部門	
	あり	なし
〔年間売上高1億ドル未満〕		
最低額	60	20
平均額	163	119
最高額	275	300
〔年間売上高1億ドル以上2億ドル以下〕		
最低額	50	50
平均額	260	106
最高額	500	150

(4) 法務担当部門の名称

表一一は、法務担当部門を持つ三五社の基本的データを、年間売上高の順序に配列したものである(Q一—二〜Q一—四、Q一—六、Q一—九、Q三—一、Q三—二、Q三—七、Q三—八)。まず法務担当部門の名称に注目すると、department という語に law または

表11　法務担当部門の名称・規模・構成（別法人の分を除く）(1981年3月)

企業番号	法務担当部門の名称（設置年）	法務担当部門の規模・構成（人） 総人員	(本社分)(注1)	弁護士	(本社分)	兼務事項の有無	社内弁護士を他部門持つ	社外弁護士の取締役就任（人）	年間売上高（百万ドル）(1980年)(注2)	社員総数（百人）	係属中の訴訟件数(注3)	社外弁護士への年間支払額（一万ドル）
US 1	Legal Dept. (1920)		(69)		(33)	なし	あり	0	21000～25000	3480		
2	Legal, Patent & Regulatory Matters Div. (今世紀初期)	277	(218)	82	(54)	あり	なし	0	11000～13000	1770	約200	840
3	Legal Dept.	51	(22)	33	(15)	なし	なし	0	9000～11000	2270		200
4	General Counsel	51	(31)	42	(16)	あり	なし	0	7000～ 9000	1200		420
5	Office of the General Counsel (1948)	52				なし		1	4500～ 5500	700		
6	Law Dept. (1951)	58	(30)	32	(15)	なし	あり	0	2800～ 3400	715		300以上
7	Corporate Legal Dept. (1973)	32	(20)	19	(12)	なし	なし	0	2100～ 2500	340	400	300
8	Legal Dept. (1968)	10	(10)	5	(5)	あり	あり	0	1200～ 1400	220		100
9	Legal Dept. (1944)	41	(24)	22	(14)	なし	なし	1	1200～ 1400	220	56	
10	Legal Dept. (1978)	3	(3)	2	(2)	なし	なし	0	770～ 930	180	15	100
11	Legal Dept. (1970)	12	(10)	7	(6)	なし	なし	2	630～ 750	110	無数	約50
12	Corporate Law Dept.	22	(17)	10	(6)	なし	なし	3	420～ 500	94		推定30
13	Legal Dept. (1969)	12	(12)	7	(7)	あり	なし	0	400～ 480	90	34	平均25
14	Senior Vice President-Finance & Law (1950頃)	8	(8)	4	(4)	あり	なし	0	360～ 440	65	26	約12
15	Law Dept. (1979)	10	(10)	4	(4)	なし	なし	0	360～ 440	95	10	100
16	Corporate Law Dept. (1960)	11	(7)	6	(4)	なし	あり	0	340～ 400	80	1	30
17	Legal Dept. (1974)	10	(10)	5	(5)	なし		2	330～ 390	140	2	15
18	Legal Dept. (1962)	6	(6)	3	(3)	なし	なし	0	290～ 350	88	80	80

19	Law Dept. (1970)	5 (5)	2 (2)	なし	なし	1	290～ 350	60	約7	35
20	Law & Patent Dept. (1977)		3 (3)	なし	あり	0	270～ 330	97	2	15
21	Corporate Counsel (1974)	2 (2)	1 (1)	なし	(注4) あり	1	270～ 310	65	4	8
22	Legal Dept. (1977)	2 (2)	1 (1)	なし	なし	0	260～ 300	21	7	20
23	Legal Dept. (1957)	8 (8)	5 (5)	なし	なし	0	230～ 270	50	9	15
24	Office of General Counsel & Corporate Secretary (1978)	7 (7)	3 (3)	あり	なし	1	230～ 270	40	6	25
25	Corporate Legal Dept. (1960頃)	5 (5)	3 (3)	なし	なし	1	200～ 240	34	50	40
26	Legal Dept. (1957)	5 (5)	3 (3)	なし	なし	1	180～ 200	35	0	10以上
27	Legal Dept. (1978)	6 (6)	3 (3)	なし	なし	0	160～ 180	14	27	50
28	Legal Dept. (1980)	2 (2)	1 (1)	なし	なし	1	150～ 170	30	4	約40
29	Law Dept. (1970)	6 (6)	2 (2)	なし	なし	0	130～ 150	20		5
30	Legal Dept. (1980)	2 (2)	1 (1)	あり	なし	1	90～ 110	35	4	25
31	Legal Dept. (1962)	4 (4)	2 (2)	なし	なし	0	81～ 99	20		8
32	Legal Dept. (1977)	2 (2)	1 (1)	なし	なし	0	81～ 99	12	1	20
33	Legal Dept. (1973)	2 (2)	1 (1)	あり	なし	1	71～ 85	18	2	27
34	Legal Dept. (1960)	4 (4)	2 (2)	あり	なし	0	53～ 63	11	5	20
35	Legal Dept. (1960)	5 (5)	2 (2)	なし	なし	0	50～ 60	9	380	6

(注1) 「本社分」とは，headquarters に勤務する人員。
(注2) 匿名性維持のため，概数にした。
(注3) 「訴訟件数」は，連邦裁判所での件数と州裁判所での件数の合計。
(注4) ただし，他部門の社内弁護士も Law & Patent Dept. の監督下にある。

legal を付したものが、三〇社に及ぶ。その他は、職名または職名に office を付したもので回答しているが、これらの場合も、それが法務担当の部門であることは、職名から明白である。アメリカ企業では、法務担当の部門とされた以上、その旨を「看板」に掲げないことはありえない、ということになろう。

(5) 法務担当部門設置の年代

表一一から、法務担当部門設置の年代が判明している企業を企業規模別に整理すると、表一二が得られる。法務担当部門の普及が戦後の現象であることが、窺われる。表八と併わせて判断すれば、年間売上高二億ドル以上一〇億ドル未満の規模でも、法務担当部門がほぼすべての企業に見られるようになったのは、一九七〇年代以降のことであって、年間売上高二億ドル未満の規模では、今なお普及のプロセスが進行中であることが推測される。

(6) 法務担当部門の規模

表一一の、法務担当部門の規模に関するデータで、最も重要なのは、法務事項に関する実質的判断を行う社内弁護士の総数である。表四の、アーサー・ヤング社のデータにほぼ一致するパターンが現われている。二、三の顕著な例外はあるが、企業規模の拡大と共に法務担当部門の規模も拡大していく。表一一のこの部分を整理し直した表一三からも明らかなように、年間売上高二億ドル未満では社

表 12 法務担当部門設置の年代

年間売上高 (1980)	年代		
	'40年代以前	'50～'60年代	'70年代以降
10億ドル以上	4	2	1
2億ドル以上10億ドル未満	0	6	7
2億ドル未満	0	4	6
合計	4	12	14

表 13 企業規模と社内弁護士数

年間売上高 (1980年)	社内弁護士数 (1981年3月)					
	1～4	5～9	10～19	20～49	50～	平均
10億ドル以上	0	1	1	4	1	33.6
2億ドル以上10億ドル未満	10	5	1	0	0	4.1
2億ドル未満	10	0	0	0	0	1.8

内弁護士が五人に達することはないが、年間売上高四億ドル程度で五人前後となり、五億ドル程度になると社内弁護士一〇人を持つ企業が現れ、一〇億ドルを超えると、一挙に、社内弁護士二〇人以上が通常の規模になる。日本企業の在米現地法人がその企業規模から予想される規模の法務担当部門を持ちえているかどうか、大いに興味深い。

（7）法務担当部門の主要機能

表一四によれば、主要機能（Q一―三）の点において、企業規模による違いはない。契約の審査・作成と他部門の日常業務に関する法的助言、訴訟を中心とする紛争の処理と社外弁護士の管理、取締役・役員やプロジェクトに対する法的助言などは、それぞれ、紛争予防機能、紛争処理機能、戦略的機能として、日本においても、法務担当部門の機能の基本類型として理解されているものである。

アメリカの法環境の特徴を反映しているものとしては、政府機関に対する報告・回答と、法律・規制の順守（compliance）を確保するための努力をあげることができる。政府機関の直接規制が拡大・強化されるに従って、政府機関に対する報告や回答を適切に処理し、ガイド・ラインの設定その他、法律・規制を順守させるためのプログラム（compliance program）を社内に確立することは、法務担当部門の最も中核的な機能に属するものとして、常に論じられるものとなってきた。[2] 政府機関との衝突を回避することは、私人との紛争を予防すること以上に重要な紛争予防機能であろう。

（8）兼務事項の有無と内容

組織の内部分化の一般的方向としては、組織規模の拡大とともに、複数の機能を担う少数の内部組織から、単一の機能を担う多数の内部組織が分化していく、という方向を考えることができるであろう。法務担当部門についても、企業規模の拡大とともに、非法務事項をも兼務するものから、法務専門のものへと変化していくことが期待できるであろう。日本国内での状況は、そのパターンをよく示している。

そこで、アメリカ電機企業に関しても同じパターンを期待しながら、法務担当部門は非法務事項（non-legal matters）をも担当するかどうかを尋ねてみたが、期待は見事に裏切られた。表一一によれば、法務担当部門とされる以上、企業規模にはかかわりなく、大部分が法務専任部門であるととらえられている。その反面で、法務以外に兼務事項があるとする企業の数も、企業規模拡大とともに減少するわけでもない。

続いて、非法務事項をも担当していると回答した九社に対して、主要な非法務機能は何か、と尋ねてみた（Q一一二）。表一五がその結果である。回答の中で、価格・販売条件に関する行政手続の処理

表14　法務担当部門の主要機能 (1981年3月)

〔年間売上高10億ドル以上〕	
US 1	• 契約の準備，審査，交渉 (必要があれば)
	• 他の文書の作成
	• プロジェクトに関する法的戦略の策定
	• 既存の法律や提案された法律の解釈
	• 法律，政府規制，ビジネス上の問題に関する実務的な法的助言を与える
	• 訴訟において社外弁護士を監督する
2	• ビジネス上の全事項に関して法的助言を与える
	• 契約，合意，貸借，その他に関する文書の全事項について起草と交渉を行う
	• 政府機関から要求された報告書を準備，提出する
	• 当社が行うクレイムと当社に対してなされたクレイムの全事項について，当社を代表する
6	• 税と特許に関するもの以外の全法律分野について，カウンセリングと訴訟を行う
8	• 訴訟と訴訟に発展しうる案件を処理する
	• 証券取引委員会，その他の政府機関との交渉
〔年間売上高2億ドル以上10億ドル未満〕	
12	• 訴訟，契約，特許，予防法務を中心として，すべての重要な法務事項に関する適切な助言を与える
13	• 他部門に対する助言
	• クレイムと訴訟の処理
	• 政府規制の順守
14	• 政府機関から要求された報告書の準備と審査
	• 企業の取得に関する案件の処理
	• 不動産に関する事項の処理
	• 訴訟の監督
	• 法的に重要な複数の社内機能の調整
	• 特許と商標に関する事項の処理
16	• 秘書役としての機能
	• 証券取引委員会関係の事項
	• 訴訟における社外弁護士との調整
	• 他部門に対する法的助言
17	• 契約の交渉と解釈
	• 企業計画の法的効果に関する助言
	• 社外弁護士との連絡
	• 特許の実行とライセンス
20	• 企業全体と取締役会に対して一般的助言の機能を果す
	• ビジネス法上，無体財産権法上のサーヴィスを提供する
	• 労務部，税務部に属する社内弁護士をも監督する
22	• 契約，企業取得，企業整理など，重要または異例なビジネス取引に関してビジネスマンの判断を審査し，助言する

23	• 関係法律，規制の順守に関して助言する • 証券取引委員会関係を含む企業法務を監督する • 訴訟を監督する
24	• 取締役会，役員，その他の責任者に助言を与える • 財務，労務，その他の部門に助言を与える • 契約 • 証券取引 • 当社によるクレイム，当社に対するクレイム • 法律，規制の分析と，順守への助言 • 法の全分野に関する助言
25	• 証券取引委員会関係，その他の企業法務 • 訴訟の管理 • 契約
〔年間売上高2億ドル未満〕	
26	• 当社と子会社の全法務事項 • 取締役会を含むすべてのレヴェルの責任者に対する回答と助言
27	• ビジネスから発生する法的危険を評価し，政策を勧告する • 契約 • 訴訟の管理（公判は社内で担当しない） • 特許と商標 • 記録の管理
28	• 契約 • 不動産 • 政府関係 • 社外弁護士の管理
33	• すべての契約，賃借，その他の法的書類を審査し，承認する • 社外弁護士とのすべての接触を承認し，調整する • 法規を常に順守するよう，事業部や子会社の長に協力する
34	• 合意，契約，証券取引委員会への報告書などの準備 • 人事 • 社内の全部門への法的助言
35	• すべての法的書類を準備し更新する • 反トラスト法，OSHA（職業安全健康法），ERISA（被傭者退職収入保証法），EEO（平等雇用機会），有害廃棄物，有毒物質，税法，その他に関する順法のために法的助言を与える • 著作権，商標，特許に関して，他部門の活動を監督する • 債権回収訴訟を担当する • 他のすべての訴訟について社外弁護士を選任し監督する • 政府機関に関する事項は，できるかぎり社内で処理し，遠隔地での事案または複雑な事案の場合は，社外弁護士を選任，監督する

(注) 主要な法務機能 (major legal functions) として法の分野をあげたにすぎないものは除外した。企業番号について表11を見よ。

表15　法務担当部門の兼務事項

企業番号	事　項　内　容
US 2	価格と販売条件に関する行政手続のために証言を準備する
4	秘書役の機能
8	秘書役に関する事項・他部門の監督
13	秘書役
14	秘書役の任務
24	秘書役の機能
30	企業として加入している保険
33	秘書役の機能
34	秘書役の機能

(注)　企業番号について表11を見よ。

や、企業加入の保険契約の処理が非法務事項であるとされているのは、いささか理解しがたい。通常はパラ・リーガルによって処理可能な、定型的事項だからであろうか。

非法務事項の内容として典型的なのは、秘書役の機能である。周知の通り、アメリカ企業の業務執行は、株主によって選出され、新株・社債の発行、配当の決定、その他の基本的事項を決定する取締役会(board of directors)と、取締役会によって任命・監督され、日常業務の執行にあたる役員(officer)とによって行われている。秘書役は、社長、会計役とともに、最も基本的な役員の一人であって、企業が設立された州の法律によって任命が要求されることが多いものである。[3]

ブラウダーによれば、秘書役の主要な機能は次の通りであるが、[4]これは、私の調査における企業の回答ともよく一致している。

- 株主総会の準備と報告書の作成・発送
- 取締役会・各種社内委員会の準備と議事録作成
- 年次報告の作成
- 会社ニュースの取扱い
- ストック・オプションの取扱い
- 証券取引委員会への報告
- 証券代行(transfer agent)・登録代理人(registrar)・配当支払代理人(dividend paying agent)などの監督
- 株主との関係の処理

これらの事務の処理にあたって、法的助言を必要とすることは少なくない。たとえば、ブラウダーが述べるように、株主総会において法的問題が提起される可能性があり、総会手続は慎重に検討され

なければならない。[5] 社内での重要事項の決定にあたっては、取締役会の審議を要するかどうか、法的側面からの考慮も必要であろう。年次報告は証券取引委員会が要求する事項をカヴァーしていなければならないし、投資家保護の観点から規制を強化してきた証券取引委員会[6]自体に対する報告は、複雑な規則・手続の解釈と順守を要する、きわめて時間を取る作業となってきた。

要するに、今や秘書役の機能は、少なくとも予防法学の観点からは、十分に法務事項なのであって、その意味では、秘書役の機能をも担当する法務担当部門も、法務専任部門であることに違いはないのである。九社が秘書役の機能を非法務事項としたのは、伝統的な観念に従ったまでであろう。日本企業の法務担当部門においても、兼務事項の中心は、株主総会関係の事務処理や書類管理であって、日米間の共通性は意外に大きいが、兼務事項の処理にあたって実質的に必要とされる法的判断の点では、日米間にかなりの距離があると言えよう。そのことは、アメリカにおける証券取引委員会の機能を考えてみるだけでも、明らかである。

したがって、アメリカ企業の秘書役が社内弁護士でもあることは、きわめて効率的である。秘書役自身、さらに弁護士の意見を求める必要はないし、秘書役の意見を受け取った取締役会や社長にとっても、同じことが言える。法務担当部門の長が秘書役を兼任する合理性は常に存在するのであるが、実際に兼任がなされるかどうかは、結局、秘書役選任の時期に法務部長である者が会社法や証券取引法を専門にしているかどうかによるのではあるまいか。

完全子会社が多い日本企業の在米現地法人では、証券取引法は重要分野ではあるまい。むしろ、日本の顧客または親会社からの輸入業務のために、通商法や関税法の重要性が大きいと思われる。したがって、法務担当部門の兼務事項にこのことが反映されているかどうか、検討する価値があろう。

(9) 社内弁護士を持つ他部門

社内の法的エクスパティーズの総量を社内弁護士の数によってとらえようとするならば、法務担当部門以外の部門に所属する社内弁護士をも把握しなければならない。この場合にも、企業規模拡大とともに、法務担当部門以外の部門に社内弁護士を持つ企業が増加するであろう。ただし、すでに法務担当部門が社内弁護士による法的サーヴィスを提供しているために、他部門に社内弁護士が現れるのは、企業規模がかなりの大きさに達してからであると考えられる。

表一一のデータは、右の予測に一致するパターンを示している。他部門に社内弁護士が現れるのは、年間売上高が三億ドル程度に達してからであるし、他部門に社内弁護士を持つ企業の割合も、年間売上高二億ドル以上一〇億ドル未満のグループでは一五社中三社で

あるのに対して、一〇億ドル以上のグループでは八社中三社と、わずかながら増加する。

ただし、他部門に社内弁護士を持つ企業の数がわずか六社にすぎないことは、法務担当部門が社内の全法務事項を管轄するのが典型的な形態であることを示す。表一一によれば、年間売上高四億ドル程度の規模に達すると、法務担当部門所属の社内弁護士を本社(headquarters)法務部門以外の部門に配置する企業が現れるのであるが、このシステムは、法務担当部門が全社の法務事項を管理することをより容易にするであろう。

表一六は社内弁護士を持つ他部門の名称と所属の弁護士数を示す(Q一—九)。US20を除いて、これらの社内弁護士は、法務担当部門にリポートする関係にはない。法務担当部門から独立に社内弁護士を持つ部門は、特許、税務、労務、不動産、各種商品別事業部と、多岐にわたっている。社内弁護士数は、US6、20、21のように、合計すると法務担当部門の社内弁護士数に匹敵したり、越えたりするものも見られる。

法務担当部門すら社内弁護士を持つことがない日本企業の在米現地法人が、この点についてどうなっているか、興味深いことである。

(10) 社内弁護士一人あたりの年間売上高

法的リスクが企業活動の規模拡大とともに増大するという仮定が

表16 社内弁護士を持つ他部門(別法人を除く)

企業番号	他部門の名称	弁護士数
US 1	労務部 (Industrial Relations Dept.)	
	不動産部 (Real Estate Dept.)	
	無数の事業部，その他のユニット	
6	特許部 (Patent Dept.)	27
	税務部 (Tax Dept.)	5
8	不動産部 (Real Estate Dept.)	1
16	電子・光学部門 (electronic & optical)	1
	国防関係電子機器部門 (defense electronics)	1
20	税務部 (Tax Dept.)	3
	労務部 (Employee Relations Dept.)	1
	(ただし，いずれの部門の社内弁護士も，法務・特許部 (Law & Patent Dept.) の監督を受けている。)	
21	航空宇宙部門 (aerospace)	1
	応用科学部門 (applied sciences)	2

(注) 企業番号について表11を見よ。

許されるならば、社内弁護士一人あたりの年間売上高を計算することは興味深い。法務担当部門以外の社内弁護士をも含めて計算してみると、次の数値が得られる。カッコ内は、法務担当部門のみについて計算したものである。

。年間売上高一〇億ドル以上のグループ
　四八〇〇万～三億ドル
　（五九〇〇万～三億ドル）
。年間売上高二億ドル以上一〇億ドル未満のグループ
　四二〇〇万～四億ドル
　（四六〇〇万～四億ドル）
。年間売上高二億ドル未満のグループ
　二七〇〇万～一億六〇〇〇万ドル

日本企業の在米現地法人は、この点において、どのようなパターンを示すであろうか。

(11) 法務担当部門の権限とその根拠

法務担当部門の基本的な機能はスタッフ部門としての機能であって、それが提示する法的助言は、事案に第一次的責任を持つ取締役会、役員、他部門などのビジネス上の判断の一資料となる。問題は法務担当部門に、他部門が行った判断を覆す (overrule) 権限があるかどうかである。表一七の右端の欄は、その問に対する答を示す

表17　法務担当部門の権限とその根拠 (1981年3月)

企業番号(注1)	部門の設置と長の地位に関する社内規程の有無	部門の位置を示す組織図の有無	法務担当部門に相談すべき場合を定めた規程の有無	法務事項に関して他部門の決定を覆す権限の有無
〔年間売上高10億ドル以上〕				
US 1	なし	あり	全部門が所持	違法または不合理に危険な行為に対しては最高責任者の判断を得て変更させる
2	あり	あり	全部門が所持	当部門の判断に従うかどうか最終的にはトップ・マネジメントと取締役会が決定
3	なし		なし	他部門が法務事項を決定することはない
4	なし	あり	全部門が所持	法務は当部門の専管事項
5	あり		全部門が所持	
6	なし	あり	相談を勧告する規程のみ	より上位の者の判断を求めて事実上変更させる

企業番号(注1)	部門の設置と長の地位に関する社内規程の有無	部門の位置を示す組織図の有無	法務担当部門に相談すべき場合を定めた規程の有無	法務事項に関して他部門の決定を覆す権限の有無
7	あり	なし	なし	なし
8	なし	なし	販売店責任者が所持	経営判断とは別の法律問題は当部門の専管事項
9	なし		全部門が所持	なし
〔年間売上高2億ドル以上10億ドル未満〕				
10	なし	あり	なし	当部門の判断は社長または販売部門の最高責任者のみが覆しうる
11	あり	あり	全部門が所持	あり
12	なし	あり	全部門が所持	企業・社員・株主に対して重大な影響を及ぼす事項に関してはあり
13	なし	あり	全部門が所持	ビジネス判断とは別の法務事項に関してはあり
14	なし	あり	網羅的規程ではないが全部門が所持	なし
15	なし	あり	なし	あらゆる法務事項に関していかなる状況においてもあり
16	なし	あり	なし	訴訟に関してはあり
17	なし	あり	なし	決定が違法な場合にはあり
18	あり	あり	全部門が所持	当部門の判断に不同意の場合，他部門は最高執行役員の判断を仰ぐことができる(注2)
19	なし	あり	なし	全事項に関してあり
20	なし	なし	なし	法務事項であるかぎりあらゆる状況においてあり
21	なし	あり	なし	契約事項と政府規制に関する事項の大部分とについてあり
22	なし	あり	なし	社長の判断を仰ぐ
23	なし	なし	全部門が所持	違法行為の場合や意見不一致の場合は，より上位に遡って判断を仰ぐ

企業番号(注1)	部門の設置位置と長の地位に関する社内規程の有無	部門の位置を示す組織図の有無	法務担当部門に相談すべき場合を定めた規程の有無	法務事項に関して他部門の決定を覆す権限の有無
24	な し	あ り	な し	法務事項に関しては当部門が最終判断を下す
25	な し	あ り	全部門が所持	
〔年間売上高2億ドル未満〕				
26	な し	な し	全部門が所持	な し
27	な し	な し	規程作成に着手	な し
28	な し	な し	な し	各部門の専門能力の範囲内の事項に関しては当該部門が結局コントロールすることになるという緩い意味であり
29	な し	あ り	全部門が所持	法務事項に関しては当部門が最終的権限を持つ
30	な し	な し	な し	
31	あ り	あ り	全部門が所持	反トラスト法関係事案のように全社的に影響する事項に関してのみあり
32	な し	な し	な し	
33	な し	あ り	全部門が所持	全法務事項を審査・監督・コントロールする
34	あ り	あ り	全部門が所持	事案による
35	な し	あ り	全部門が所持	

(注1) 企業番号について表11を見よ。
(注2) 最高執行役員＝Chief Executive Officer (CEO)

(Q一一五一三)。表一八は、それをさらに整理したものである。

法務担当部門に他部門の決定を覆す権限が全くないとする企業は、ごく少数である。最も多いのは、おそらく常識に反して、法務事項の一部または全部について、法務担当部門かぎりの判断で他部門の決定を覆しうるとする企業である。続いては、上位者にアピールするシステムを持つ企業がある。法務担当部門がアピールした場合はもちろん、他部門がアピールした場合で

表18　企業規模と法務担当部門の権限

年間売上高	法務事項に関して他部門の決定を覆す権限				
	なし	法務担当部門の判断が事実上通用する	上位者の仰ぐ裁定を	場合によっては	法務事項に関しては常にあるとした企業（単に「法務担当部門」とした企業も含む）
10億ドル以上	2	0	3	0	3
2億ドル以上10億ドル未満	1	0	4	5	5
2億ドル未満	2	1	0	2	2

も、法務担当部門が上位者を説得することができれば、他部門の決定は覆されることになろう。

そこで興味深いのは、法務担当部門に相談すべき場合を定めた規程が存在するかどうかである。そのデータは、表一七に掲げられている（Q一一五—二）。何らかの規程を持つ企業は、年間売上高一〇億ドル以上の規模では大部分であるが、一〇億ドル未満の規模では五〇％程度に低下する。これも、おそらく、マニュアルによる経営が一般化しているという常識に反する結果であろう。

注意しなければならないのは、この規程を持たないにもかかわらず、法務担当部門が法務事項に関する最終決定権を持つとする企業があることである。これは、他部門が自発的に持ち込んできた事案に関してのみその権限を行使している、ということにほかなるまい。また、規程がある場合でも、法務担当部門の現実的な処理能力の点において、規程の内容は選択的とならざるをえないであろう。そうであるとすれば、法務担当部門の権限の強さに関するデータは、いささか割引いて考えなければならない。

関連する問題として、法務担当部門の設置とその長の地位に関する規程の有無と、法務担当部門の位置を示す組織図の有無がある（Q一一五、Q一一五—一）。データは、表一七に掲げられている。

組織図はかなり普及していて、年間売上高二億ドル以上の規模では大部分がそれを持ち、二億ドル未満の規模でも半数が持っている。しかし、法務担当部門の設置やその長の地位に関する規程を持つ企業は、二〇％ほどにしか達しない。しかも、この数値は、内規（by-laws）レヴェルのもののみでなく、取締役会の決議や、具体的な職務規程（job descriptions）までをも含めたものである。この結果も、意外と言ってよいものであろう。コルヴェンバッハは、法務担当部門に関するマニュアルのモデルを示しているが、[7] そのように整った規程は、アメリカにおいても現実には多くないと思われる。

結局、法務担当部門が現実に行使している権限の大きさは、かな

りの程度において明示的な規程に支えられてはいるが、より基本的には、ビジネスマン一般の法務事項への敏感さと、法的エクスパティーズの質と量における法務担当部門の明白な優位性とによって、事実上形成され、維持されていると考えられる。そうであるとすれば、日米企業間に大差はないことになるが、実際の権限の強さと広がりをさらに深く検討するためには、両国企業における参加観察が必要であろう。

(12) 社外弁護士の取締役就任

フェッファーの研究によれば、外部資金への依存度が高く、より強い政府規制を受けている企業ほど、取締役中の社外弁護士の比重は大きくなる。[8] 社外弁護士を取締役に選任することは、法務事項に関する取締役会の判断力を高める効果を持つのである。しかし、当該企業を顧客とするロー・ファームのメンバーが取締役である場合には、そのロー・ファームとの関係の変更・解消が問題となった場合に利益の衝突という事態が発生するため、最近では、むしろ、社外弁護士の取締役就任を批判する傾向が強くなっている。[9] したがって、社外弁護士の取締役就任は、法務担当部門の充実に伴って減少することが期待できよう。

表一一は、この予想に一致する結果を示している。取締役中に社外弁護士を含む企業は、年間売上高二億ドル未満の企業では一〇社中五社あり、二億ドル以上一〇億ドル未満でも一六社中七社あるが、一〇億ドル以上の規模では、九社中二社に減少する。なお、法務担当部門を持たない二〇社の中では、社外弁護士を取締役に持つ企業は五社にすぎなかったが、これは、いかなる形においてであれ社内にプロフェッショナルな法的エクスパティーズを持つことへの需要が低いことの結果であるとすれば、ここで現れたパターンとは矛盾しない。

ただし、いずれにしても、社内弁護士を取締役に持つ企業の割合は、日本におけるよりもはるかに高い。この点で、日本企業の在米現地法人がどのようなパターンを示すか、きわめて興味深い。

(13) 法務事項の法分野別類型

処理に費している時間と企業活動に対するインパクトの二つの観点から、法務事項の主要な法分野を列挙するよう求めたところ、結果はほぼ共通であった(Q三—五、Q三—六)。いずれの観点からも最もよく挙げられるのは、次の二分野である。

。証券取引、証券取引委員会、企業の取得・合併、などを中心とする企業法関係

。環境保護、平等雇用機会を含む、政府の直接規制関係、また政府機関との関係の処理

これらに次いで、次の二分野が挙げられる。

表19 法務担当部門の長の職名・地位・経歴・待遇 (1981年3月)

企業番号(注1)	職名(注2)	地位	直属上司(注2)	取締役への会議出席	経営会議等への出席(注3)	会長への意見具申	社長への意見具申	年齢	入社年	経歴	年俸(万ドル)
		A 取締役 B 役員		A 常時出席する B 要求があれば出席する C 出席しない	A 常時出席する B 要求があれば出席する C 出席しない	A 常時自分の判断で意見具申する B 要求があれば意見具申する C 意見具申しない	A 常時自分の判断で意見具申する B 要求があれば意見具申する C 意見具申しない			A ローム・ファームのパートナー B ローム・ファームのアソシエート C 他社の社内弁護士	
〔年間売上高10億ドル以上〕											
US1	S.V.P. & G.C.	B	会長兼社長兼 C.E.O.	A	A	A		54	'64	A C	24
2	V.P. & G.C.	A B	社長	A	A	会長なし	A	54	'76	A C	
3	S.V.P. & G.C.	B	会長	A	B	A	A	52	'61		15
4	E.V.P. & G.C.	B	会長	A	A	A	A	60	'79		16
5	V.P., Secy. & G.C.	B	社長	A	B	A	A	56	'51	A B	
6	V.P., G.C. & Secy.	B	S.V.P. & C.F.O.	A	法務委員会のみ	A B	A B	45	'68	C	
7	V.P., Law, Admin. & Secy.	B	会長兼 C.E.O.	A	A	A	A	56	'52	A	11

8	S. V. P., Secy. & C. C.	B	社長									
	ただし，実際に法務を主任務としている最高位の社内弁護士は											
	Asst. Secy.	B	S. V. P., Secy. & C. C.	C	C	B	A	48	'74		C	
9	V. P. & G. C.	B	C. E. O.	B	A	A	A	61	'68	A	C	13
〔年間売上高2億ドル以上10億ドル未満〕												
10	V. P. & Chief C.	A B	社長兼 C. E. O.	A	そのような会議はない	A（兼任）		44	'79	A	C	6以上
11	V. P., C. Secy. & G. C.	B	社長兼 C. E. O.	A	A	A	A	45	'70	A		
12	V. P., C. Secy. & G. C.	B	社長	A	A	A	A	45～50	'72頃		C	
13	V. P., Secy. & G.C.	B	会長兼社長兼 C. E. O.	A（C. Secy.として）	A	A	A	51	'70		C	
14	S. V. P.-Finance & Law	A B	社長	A	B	A B	A B	45	'74	A	C	
15	S. V. P. & C. L. O.	A B	会長兼 C. E. O.	A	B	A	A	50	'79	A	C	12
16	V. P. & G. C.	B	社長	A	B	B	A	52	'69	A		7
17	Secy. & G. C.	B	V. P.-Finance	B	B	B	A	51	'74		C	11
18	V. P. & G. C.	A B	C. E. O.	A	B	A	A	51	'62	A		7
19	V. P., Secy. & C. C.	B	会長，社長	A	B	A	A	50	'70		C	9＋ボーナス
20	V. P.-Corp. Services, Secy. & G. C.	B	会長兼社長兼 C. E. O., V. P. & C. A. O.	A	A	A	A	46	'77	B		8＋ボーナス
21	C. C.	どちらでもない	社長	B	C	B	B	40	'74	A		4
22	C. G. C. & Asst. Secy.	B	社長	特別の案件がある場合のみ出席		A（兼任）		39	'77		C	以上4

企業番号(注1)	職名(注2)	地位	直属上司(注2)	取締役への会議出席	経営会議への出席(注3)	会長への意見具申	社長への意見具申	年齢	入社年	経歴	年俸(一万ドル)
		A B 取締役 役員		A B C 出席しない 要求があれば出席する 常時出席する	A B C 出席しない 要求があれば出席する 常時出席する	A B C 意見具申しない 要求があれば意見具申する 常時自分の判断で意見具申する	A B C 意見具申しない 要求があれば意見具申する 常時自分の判断で意見具申する			A B C 他社の社内弁護士 ロー・ファームのパートナー ロー・ファームのアソシエト	
23	S. V. P.	A B	会長								
	ただし，実際に法務を主任務としている最高位の社内弁護士は										
	G. C.	どちらでもない	S. V. P.	B	A	A	A	55	'57	B	8～9
24	G. C. & Secy.	B	C. E. O.	A	A	A	A	45	'78	C	6+ ボーナス
25	Secy.-Legal Div.	B	S.V.P.-Admin.	A	B	A	A	58	'70頃	A B	7+ ボーナス
〔年間売上高2億ドル未満〕											
26	V. P.-Legal, Secy. & G. C.	B	S.V.P.-Finance	A	A	B	B	54	'62	A	5 以上
27	C. C.	どちらでもない	E. V. P.	C	B	C	B	43	'70	C	5+ ボーナス

28	Counsel	どちらでもない	V. P.-Finance	B	B	A	A	38	'80	A	C	6
29	G. C.	A B	社長	A	C	A	A	35	'75	A	C	
30	C. C.	どちらでもない	V. P.-Admin.	C	C	B	A	32	'80	A		6
31	G. A. & Secy.	B	V. P.-Finance	A	B	A	A	47	'62		C	6以上
32	C. C.	どちらでもない	V. P.-Finance & Admin.	C	C	B	A	52	'80		C	6
33	V. P., G.C. & C. Secy.	B	社長兼 C. E. O.	A	B	B	A	46	'77		C	6
34	Secy. & C. C.	B	会長	A	B	A	A	36	'77		C	4
35	Secy. & Chief C.	A B	社長	A	そのような会議はない	会長を持たない	A	55	'60	A		

(注1) 企業番号について表11を見よ。

(注2) 職名略称は，以下の通り（記載順）。S. V. P. = Senior Vice President, G. C. = General Counsel, V. P. = Vice President, E. V. P. = Executive Vice President, Secy. = Secretary, Admin. = Administration, C. C. = Corporate Counsel, Asst. Secy. = Assistant Secretary, Chief C. = Chief Counsel, C. Secy. = Corporate Secretary, C. L. O. = Chief Legal Officer, C. G. C. = Corporate General Counsel, G. A. = General Attorney, C. E. O. = Chief Executive Officer, C. F. O. = Chief Financial Officer, C. A. O. = Chief Administrative Officer.

(注3) 経営会議等 = executive committee or similar committees.

。フランチャイジー，ディストリビューター，ディーラーとの契約を含む，契約法関係，また契約関係の予防法学的活動

。特許・商標関係

さらに，企業に対するインパクトの観点からは挙げられないが，処理に要する時間の点で主要分野となっているものに，次の諸分野がある。

。労働法関係

。マーケティング方法の規制を中心とした反トラスト法，取引規制法関係

。税法関係

。賃借を含む不動産関係

。製造物責任関係

これらのうち、最も重要な法分野とされる証券取引関係の法務事項は、日本企業の在米現地法人にとってはほとんど無関係であろう。それに代わって、通商法関係の法務事項がかなり重要な地位を占めるものと思われる。そうであるとすれば、その違いが法務担当部門の態様にどのような違いを生じさせるか、検討する価値があろう。

(14) 法務担当部門の長の職名

これまでは、組織としての法務担当部門について検討してきた。ここからは、法務担当部門の長に関するデータを検討しよう。表一九は、それを一括したものである（Q一―七、Q一―八～Q一―八―一一）。法務担当部門の長は全員が社内弁護士であって、ほぼ全員が実際に法務事項を主任務として担当している。

表一九から、まず職名に関するデータを抽出すると、表二〇が得られる。General Counsel や Corporate Counsel など、単に法務担当部門の長であることや社内弁護士であることを示す職名のみを用いる企業は、年間売上高二億ドル未満の企業でようやく半数に達するにすぎない。大部分は、副社長（Executive Vice President と Senior Vice President を含む）と秘書役（Assistant Secretary を含む）の一方または両方を職名に含んでおり、一〇億ドル以上の規模では、全員が副社長である。

日本企業の在米現地法人については、職名もさることながら、社内弁護士がいるとしてもその者を法務担当部門の長にするかどうかということ自体、注目すべき問題であろう。

(15) 地　位

表一九によれば、法務担当部門の長を取締役にしている企業はきわめて少ない。しかし、役員の一員とするのは一般的であって、年間売上高二億ドル未満の規模でも過半数がそうしているし、二億ドル以上の規模ではほとんどすべてがそうである。

日本企業の在米現地法人に関しては、地位の高低一般とともに、アメリカ人社内弁護士と日本人非弁護士のいずれが長であるかによって地位が異るかどうかも、検討すべきであろう。

(16) 直属上司

表一九によれば、地位と同じく、年間売上高二億ドルを境にしてかなりはっきりした違いがある。二億ドル未満では、副社長クラスを直属上司とする企業が過半数であるが、二億ドル以上では、会長、社長、または、日常的業務執行の最高責任者で会長または社長が兼任することが多い最高執行役員（Chief Executive Officer）[10]を上司とする企業が大部分になる

日本企業の在米現地法人では、完全子会社が多いために、会長は名目的であったり、存在しないことが予想される。その場合には、

表20　法務担当部門の長の職名

年間売上高	法務担当部門の長または社内弁護士である職名のみを示す	秘書役の職名を持つ	副社長の職名を持つ	秘書役と副社長の両職名を持つ
10億ドル以上	0	0	5	4
2億ドル以上10億ドル未満	1	4	6	5
2億ドル未満	5	3	0	2

(注)　秘書役には Assistant Secretary を含む。副社長には Executive Vice President と Senior Vice President を含む。

社長にレポートする関係にあるかどうかが重要であろう。

(17)　取締役会・経営会議等への出席

形式的な職名や地位がどうであれ、法務担当部門の長、あるいは、実際に法務を主任務にしている最高位の社内弁護士が、取締役会や、その下部常設機構である経営会議(executive committee)[11]に出席し、発言することができるならば、とくに戦略的案件に関する紛争予防的機能は、実質的に、よりよく発揮しうるであろう。

そこで、表一九を見ると、やや意外なパターンが現れている。すなわち、取締役会には常時出席するとする企業が、規模にかかわりなく大部分であるのに対して、経営会議への出席については、要求があった場合のみとする企業が、年間売上高二億ドル以上一〇億ドル未満の規模では約半数、二億ドル未満の規模では大部分に達することである。このことは、株式関係を中心として企業の基本的事項を決定する取締役会が常に法的助言と秘書役の関与を必要とするのに対して、経営会議は、主としてビジネスの観点から、より日常業務に接近した事項を議論するものであることを示唆する。

日本企業の在米現地法人では、完全子会社が多いために、取締役会は重要な意味を持たないと思われる。そうであるとすれば、法務担当部門の長と役員の会合の関係に注目すべきであろう。また、アメリカ人社内弁護士が長である場合には、これらの会議が日本語で行われているかどうかにも留意すべきであろう。

(18)　会長・社長への意見具申

戦略的案件へのインパクトは、会長個人、社長個人へのアクセスを通しても与えうるであろう。そこで、表一九を見ると、取締役会・経営会議等への出席とは、わずかながら異るパターンが現れている。すなわち、会長・社長いずれに対しても、常時、法務担当部門の長自身の判断で意見具申しうる、とする企業が支配的なのであるが、少なくとも小規模企業の中では、要求があれば意見具申する

とする企業の数が、社長に関してよりも、会長に関してより多くなるのである。このことは、会長は日常的業務の執行にはあたらないというシステム[12]を反映したものであると考えられるし、取締役会への法務担当部門の長の出席が、主として秘書役的観点からのものであることを示唆する。

会長の実質的意味に乏しいと推測される日本企業の在米現地法人では、社長へのアクセスに注目すべきであろう。また、アメリカ人社内弁護士が長である場合には、会長・社長が日本人かどうかにも注意する必要があろう。

(19) 年　齢

表一九によれば、最も多いのは五〇歳代であるが、企業規模による変化も窺うことができる。すなわち、年間売上高一〇億ドル以上の規模では、五〇歳以上が、九社中七社あるが、二億ドル以上一〇億ドル未満では、五〇歳代がちょうど半数になり、二億ドル未満では四〇歳代以下が一〇社中七社になる。大企業ほど、より経験を積んだ社内弁護士を確保しえているわけである。このデータと、日本企業の在米現地法人の最上位のアメリカ人社内弁護士を比較することは、きわめて興味深い。

(20) 経　歴

表一九によれば、ロー・ファームのパートナーという経歴を持つ者は、今なおきわめて少ない。企業規模を問わず一般的なのは、ロー・ファームのアソシエトと他社の社内弁護士という経歴の一方または両方を持つ者である。このパターンは、前節で述べた最近の動向にもかかわらず、少なくとも一般的には、法務担当部門のプレスティジが、パートナーを容易に引きつけうるほど高まっていないことを示すとともに、ロー・ファームのアソシエトにとって、社内弁護士になることが、パートナーとなることに代わる選択肢になっていることを示唆する。日本企業の在米現地法人は、アメリカではじめて社内弁護士を経験することになると思われるが、そうであるとすれば、少なくともパートナーをリクルートすることは、きわめて困難であろう。

(21) 年　俸

年俸に関する問に対して、大部分の企業は、ボーナスを除く基本的サラリーを回答したと思われるが、その値には、企業規模による違いが見られる。すなわち、表一九によれば、年間売上高一〇億ドル以上の規模では、一一～二四万ドルであるのに対して、二億ドル以上一〇億ドル未満では四～一二万ドルになり、二億ドル未満では四～六万ドルにとどまる。このデータは、アーサー・ヤング社のデータ（表五）に、ほぼ一致している。外資系企業を除いて、日本国内では、社内弁護士がかりにいても、その待遇を一般社員のそれか

ら区別することはないが、そのような日本企業の在米現地法人が、アメリカ人社内弁護士を法務担当部門の長にした場合にどのように待遇するか、きわめて興味深い。

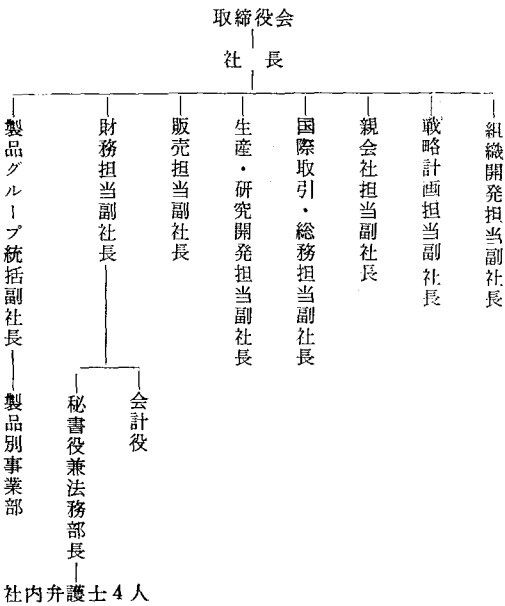
＊　＊　＊　＊

以上、アメリカ電機企業に対する私自身の調査のデータを分析しながら、研究の中核的部分に備えて、日本企業の在米現地法人に関して留意すべきであると思われる論点にも言及してみた。近い将来に、より包括的なサンプルに対する、より深い調査が、他のよりすぐれた法社会学者によってなされることを期待して、本稿を閉じたい。

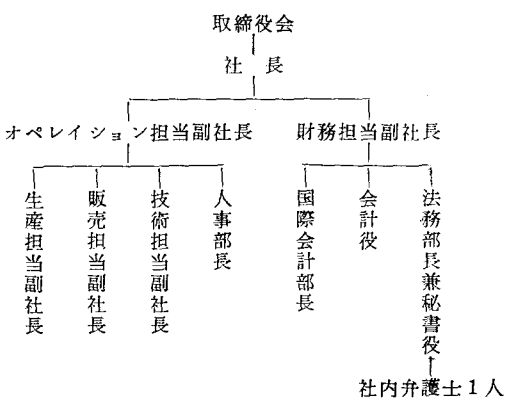
なお、図一は、調査で入手した組織図である。すべてが小規模企業のものであるが、従来日本で紹介されているアメリカ企業の組織図は巨大企業のものがほとんどであるし[13]、日本企業の大多数の在米現地法人にとっては、むしろ適切な比較対象であろう。

図1　組織図の例（1981年3月）

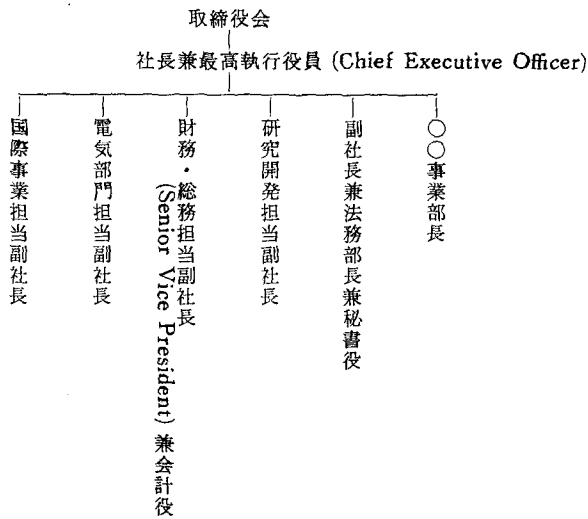
(1)　US 17（年間売上高3億3000～9000万ドル）



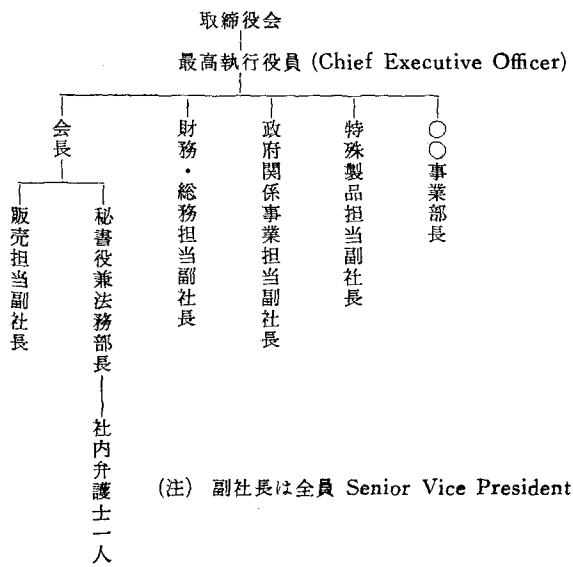
(2)　US 31（年間売上高8100～9900万ドル）



(3) US 33 (年間売上高7100～8500万ドル)

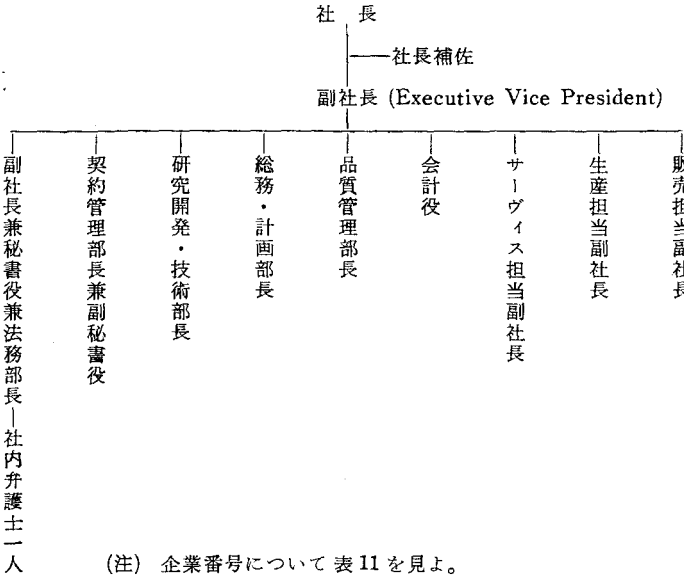


(4) US 34 (年間売上高5300～6300万ドル)



(注) 副社長は全員 Senior Vice President

(5) US 35 (年間売上高5000～6000万ドル)



(注) 企業番号について表11を見よ。

(1) 経営法友会・商事法務研究会「会社法務部の現状と課題」(1)～(8・完) NBL二三七～二四六号 (一九八一)。

(2) William G. Bell, Jr. & James M. Schneider, "Critical Steps in Handling a Government Investigation," *The Business Lawyer*, 36, 1981, pp. 627-641; Thomas B. Leary, "Suggestions for an Effective Compliance Program from the Perspective of Corporate Counsel," *ABA Antitrust Law Journal*, 46, 1977, pp. 490-497; Bernard J. White & B. Ruth Montgomery, "Corporate Codes of Conduct," *California Management Review*, 23·2, 1980, pp. 80-87.

(3) ジョージタウン大学法学部国際取引法研究所(編)(三宅能生・田中齋治・訳)『対米投資の法律ガイド・普及版』東京布井出版(一九七九) 五七ページ。

(4) ウイリアム・B・ブラウダー「会社法務部と会社秘書役の機能」小杉丈夫(監)『フォーラム・アメリカの会社法務部—その現状と課題—』商事法務研究会(一九八〇) 四八～五三ページ。

(5) Jonathan M. Fee & Robert J. Thomas, "Critical Steps in Handling Shareholder Meetings," *The Business Lawyer*, 36, 1981, pp. 643-673.

(6) Homer Kripke, "The SEC, Corporate Governance, and the Real Issue," *The Business Lawyer*, 36, 1981, pp. 173-206; Ralph C. Ferrara, "Current Issues Between Corporations and Shareholders: Federal Intervention into Cor-

porate Governance," *The Business Lawyer*, 36, 1981, pp. 759–782.

(7) Walter Kolvenbach, *The Company Legal Department: Its Role, Function and Organization*, Deventer, The Netherlands: Kluwer, 1979, pp. 108–126.

(8) Jeffrey Pfeffer, "Size and Composition of Corporate Boards of Directors: The Organization and Its Environment," *Administrative Science Quarterly*, 17, 1972, pp. 218–228.

(9) Jeremy Bacon & James K. Brown, *Corporate Directorship Practices: Role, Selection and Legal Status of the Board*, New York: The Conference Board, Inc., 1975, pp. 46–47; Jeremy Bacon & James K. Brown, *The Board of Directors: Perspectives and Practices in Nine Countries*, New York: The Conference Board, Inc., 1977, p. 93.

(10) Bacon & Brown, 前注(9)、1977, pp. 99–101.

(11) Bacon & Brown, 前注(9)、1975, pp. 103–117.

(12) 前注(10)。

(13) たとえば、大矢息生『会社法規部』学陽書房（一九七八）一六七～一七〇ページ、米国商事法務事情視察団『視察報告・アメリカの会社法務部―その機能と運用―』商事法務研究会（一九八〇）九～二六ページ。

〔補注〕第一節・注(8)の *Law & Business Directory of Corporate Counsel* の一九八二―八三年版に関連して、"Business is hiring fewer new lawyers," *Business Week*, May 24, 1982, p. 37 は、反トラスト訴訟の減少に対応して、大企業における社内弁護士採用が減少していることを、報じている。しかし、中小企業における法務部拡充の傾向は続いており、このことの方が、日本企業の在米現地法人にとってはより関連のある現象であろう。

付録・調査票

QUESTIONNAIRE

Case No.:

* Please provide the name and job title of the person who is actually filling out this questionnaire.

Q 1. Do you have a unit which is staffed with inhouse lawyers and has the major responsibility for your company's legal matters? If you have, please answer the following questions. If not, please skip to Q 2.

Q 1-1. What is the name of this unit?

Q 1-2. Does this unit specialize in legal matters only? Circle a number and answer the accompanying question.

(1) Yes.

(2) No. It handles both legal and non-legal matters.
((What are the major non-legal functions of this unit?))

Q 1-3. What are the major legal functions of this unit?

Q 1-4. How many personnel does this unit have including everyone from the head to a secretary?

Q 1-4-1. How many of them belong to each of the following categories? Please provide numbers.

(1) Inhouse lawyer _____

(2) Legal administrator _____

(3) Para-legal _____

(4) Legal secretary _____

(5) Other _____

Q 1-4-2. How many of them are assigned to each of the following places? Please provide numbers.

	Total	Lawyer
(1) Headquarters	_____	_____
(2) Divisions, branches and offices	_____	_____
(3) Subsidiaries and other separate legal entities	_____	_____

Q 1-5. Is there a provision in the by-laws or rules of your company which prescribes the establishment of this unit and the status of the head of this unit? Circle a number and answer the accompanying question.

(1) Yes. ((Please cite the by-law or rule.))

(2) No.

Q 1-5-1. Do you have an organizational chart of your company which shows the position of this unit? Circle a number.

(1) Yes. ((Please attach a copy of it to this questionnaire.))

(2) No.

Q 1-5-2. Do you have a manual which specifies occasions in which other units must consult this unit on legal matters? Circle a number.

(1) Yes, every unit has at least one copy.

(2) Yes, this unit keeps it. (3) No.

(4) Other. ((Please specify.))

Q 1-5-3. Does this unit have a right to overrule other unit's decisions on legal matters? Circle a number and answer the accompanying question.

(1) Yes. ((On what matters and under which conditions?))

(2) No.

Q 1-6. When did you first establish this unit?

Q 1-6-1. What were the major reasons to establish it?

Q 1-7. What is the job title of the head of this unit?

Q 1-7-1. Is the head of this unit any of the following? Circle numbers.

(1) Lawyer (2) Corporate director
(3) Corporate officer

Q 1-7-2. Who is the direct superior of the head of this unit?

Q 1-8. Please provide information about the member of this unit who is the highest-ranking inhouse lawyer actually working mainly on legal matters in the headquarters.

Q 1-8-1. What is this member's job title?

Q 1-8-2. Is this member any of the following? Circle numbers.

(1) Head of this unit (2) Corporate director
(3) Corporate officer

Q 1-8-3. Who is the direct superior of this member?

Q 1-8-4. Does this member attend board meetings? Circle a number.

(1) Yes, always.
(2) Yes, but only upon request of the board.
(3) No. (4) Other. ((Please specify.))

Q 1-8-5. Does this member attend meetings of the executive committee or similar committees? Circle a number.

(1) Yes, always.
(2) Yes, but only upon request of the committee.
(3) No. (4) Other. ((Please specify.))

Q 1-8-6. Does this member give opinions directly to the chairman of the board? Circle a number.

(1) Yes, regularly, by this member's own initiative.
(2) Yes, but only upon request of the chairman.
(3) No. (4) Other. ((Please specify.))

Q 1-8-7. Does this member give opinions directly to the president? Circle a number.

(1) Yes, regularly, by this member's own initiative.
(2) Yes, but only upon request of the president.
(3) No. (4) Other. ((Please specify.))

Q 1-8-8. How old is this member?

Q 1-8-9. When did this member first become your company's inhouse lawyer?

Q 1-8-10. Did this member work in any of the following capacities before coming to your company? Circle numbers.

(1) Associate of a law firm
(2) Partner of a law firm
(3) Inhouse lawyer of another company

Q 1-8-11. What is this member's annual salary?

Q 1-9. Are there any other units which also handle some kinds of legal matters with their own inhouse lawyers? Please provide their names and the numbers of inhouse lawyers.

Name No. of lawyers

((Please skip to Q 3.))

Q 2. You say that you do not have a unit which is staffed with inhouse lawyers and has the major responsibility for your company's legal matters. How are you internally prepared for your company's legal matters?

((Go to Q 3.))

Q 3. Finally, please provide some basic information about your company.

Q 3-1. How much is your annual sales? $_____ in _____

Q 3-2. How many employees do you have?

Q 3-3. How many corporate directors do you have?

Q 3-3-1. How many of them are outside lawyers?

Q 3-4. How many corporate officers do you have?

Q 3-4-1. How many of them are corporate directors?

Q 3-5. In terms of time spent on, what are the major fields of law of your company's legal matters ?

Q 3-6. In terms of impact on the company, what are the major fields of law of your company's legal matters ?

Q 3-7. Is your company currently involved in any legal actions ? Please provide numbers.

(1) Cases in federal courts _____

(2) Cases in state courts _____

(3) Cases before FTC _____

(4) Cases before other federal regulatory agencies _____ ((Please specify.))

Q 3-8. How much does your company spend annually on outside lawyers ? $_____

Thank you for your cooperation.

Vol. 33 No. 1 (1982)

The Inhouse Legal Expertise of U. S. Electric and Electronic Corporations: A Questionnaire Survey

Setsuo MIYAZAWA*

The author has been engaged in research on the adaptation of U. S. subsidiaries of Japanese corporations to the U. S. legal environment in terms of developing inhouse legal expertise. This research is in a sense a study of the Americanization of Japan-originated business organizations with regard to legal matters, so that the author needs information on the inhouse legal expertise of U. S. corporations in order to measure the degree of Americanization of U. S. subsidiaries of Japanese corporations. Because the author could not find any analytical study of the inhouse legal expertise of U. S. corporations, he conducted a small questionnaire survey by himself. This article presents some preliminary results of this survey.

Due to financial and time limitations, the author could not use a large sample representing a whole range of U. S. industries and had to choose a single industry. He chose the field of electric and electronic equipments, appliances, components and parts (S. I. C. 361-369), because the largest number of U. S. subsidiaries of Japanese corporations were found in this field of industry. The questionnaire were mailed in February of 1981 to the presidents of the 207 largest U. S. electric and electronic corporations. Usable questionnaires were returned from 55 corporations by May of the same year.

This article is divided into two sections. The first section briefly outlines recent developments in the U. S. business legal environment and inhouse legal expertise, through secondary analyses of existing information, including Arthur Young & Co.'s *1980 Report of Survey of Corporate Law Departments Compensation and Organization Practices.* The second section presents the data from the author's own

* Associate Professor of Law, University of Hokkaido. B. Jur., 1970, M. Jur., 1972, University of Hokkaido; M. A., 1976, M. Phil., 1980, Yale University.

survey. The topics examined include, among other things, the following: the size of the corporation and the existence of a legal department with inhouse counsels, the internal legal preparations of corporations without legal departments, the size of the legal department, functions of the legal department, outside attorneys as board members, areas of law involving major legal matters, and the status and compensation of the head of the legal department. While examining the data on these topics, the author also presents hypotheses regarding the inhouse legal expertise of U. S. subsidiaries of Japanese corporations.