

企業法務分野における産学連携の 新しい教育システムの確立に向けて

長期（1年）に及ぶ産学連携法学教育の実践例報告：
立命館大学大学院法学研究科＝オムロン株式会社の取り組み

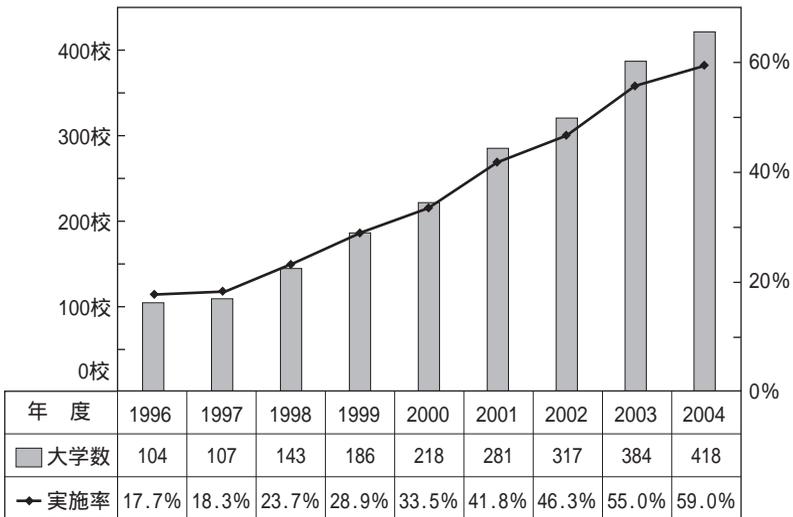
山 田 泰 弘

- .はじめに
- .「インターンシップ」制度および企業法務の状況
 1. 「インターンシップ」制度の沿革と現状
 2. 企業法務の現状
 3. 企業法務分野における産学連携教育を確立するための課題認識
- .立命館大学・オムロン株式会社の共同の取り組み 「法学コーオプ演習」
 1. 立ち上げとテーマ設定
 2. 実際の授業運営
- .むすびに代えて 企業法務分野における産学連携教育の確立のためのさらなる課題

.はじめに

「インターンシップ」は、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行う」とものと定義され、政府を挙げて積極的に推進されている〔以下では、この定義に沿って、講義科目として運用されるものを「インターンシップ」とし、それ以外の企業における就業体験とは区別する¹⁾〕。このため「インターンシップ」は、現在日本の多くの大学で実施されている（図表1参照²⁾）。立命館大学は、1992年という比較的早い段階から、「インターンシップ」を実施し、その規模においても・プログラムにおいても先進的なモデルを提示している³⁾。学部教育において、現在、全学規模では4プログラムが運営されている。それは、 特定学

図表1 インターンシップ実施校(大学)数の推移



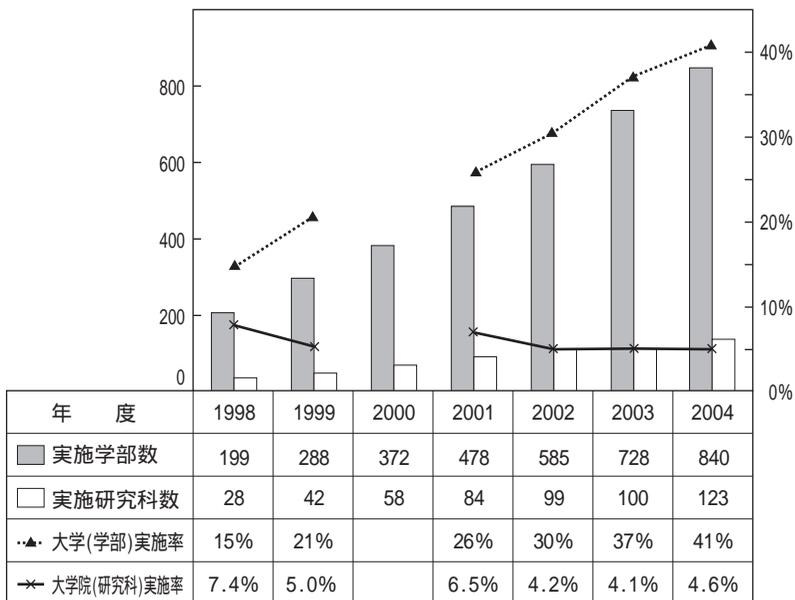
出所：文部科学省「平成16年度インターンシップ実施状況調査結果について」を利用して作成。

部の教学内容と密接に関連する企業・団体との間の協定をもとにし、特定学部の学生の参加に限定もしくは優先させる「協定型インターンシップA」、学部を限定せずに、大学側と受入先との間で協定に基づいて実施される「協定型インターンシップB」、受け入れ企業・団体を学生個人が開拓し、参加する「インディペンデント型(自由応募型)インターンシップ」、 「大学コンソーシアム京都⁴⁾が実施するインターンシップ」、である⁵⁾。これに加えて、学部独自の授業科目として運営される「インターンシップ」もある。

しかし、それに比べて大学院教育においては、全国的に実施例は少ない(図表2参照⁶⁾)。これは立命館大学でも同様であり、大学院研究科における「インターンシップ」を全学的に実施しているわけではなく、現在、全学的な取り組みの実施をしようとしているところである⁷⁾。

このような状況にあって立命館大学大学院法学研究科は、法曹養成・公

図表2 インターンシップ（単位認定を行う授業科目）実施状況



出所：文部科学省「平成11，12，13，14，16年度インターンシップ実施状況調査結果」を利用し作成。

平成12年度は実施率の算定方法が異なり，データが比較できなかった。

務員養成の観点から，法務実習（弁護士事務所・司法書士事務所・税理士事務所）や公共政策実習（地方自治体，官庁，新聞社）という形で，積極的にインターンシップを実施してきた。もっともこれらは，比較的短期（1週間～1ヶ月）で就業体験的なニュアンスが高かった。

他方，法学系大学院の置かれた環境は変化している。司法制度改革により法曹養成の機能は法科大学院に委ねられたため，既存の法学研究科がどのようなミッションを持ち，機能するかは，立命館大学だけでなく，全国の既存の法学研究科において最大の問題となっている⁸⁾。

現在，立命館大学大学院法学研究科は，研究者養成，法曹三者以外の法務専門家（司法書士，税理士）および企業の法務担当者の養成，公務員な

ど公共分野でのスペシャリスト養成の3点を基軸に運営することへ舵を切った⁹⁾。このうち、企業の法務担当者としての専門性を涵養するという目的は、大学にとって方法論を有していない領域の目標である。企業の法務担当者としての専門性は従来から OJT (On-the-Job Training) により企業内で涵養されていた。このため、大学における企業の法務担当部門の育成には困難性があると指摘されていた¹⁰⁾。企業の法務担当者としての専門性をどのように大学院教育で涵養するかといった方法論の開発が重要となる。

「インターンシップ」がこの一つの問題解決の手がかりとなる。しかし、従来型の1週間から1ヶ月程度で、受け入れ先企業に内容等の決定を委ねる形での実施では、就業体験以上の内容を示せず、専門性や実践力の涵養といえるかは難しい¹¹⁾。

そこで、2005年度に立命館大学大学院法学研究科は、CSR (Corporate Social Responsibility) で先駆的かつ先進的な取り組みをするオムロン株式会社と共同で、新たな産学連携教育、「法学コーオペ演習」を開発し、実行した¹²⁾。オムロン株式会社には、企業法務分野において高度な人材育成に一步踏み出そうとする立命館大学大学院法学研究科の姿勢に賛同していただき、CSR、社会貢献の観点から、産学連携教育においても先進的に取り組むという使命感から、「法学コーオペ演習」のパートナーとなることを了解していただいた。「法学コーオペ演習」は、企業法務における専門性の獲得を目的とする授業科目である。これは、授業内容や運営方法の決定、および、実際の授業運営を大学と企業が共同で行う点と、1年(前期・後期の通年)の正規の授業科目(専門科目)であるという点に、特色と進取性がある。企業法務分野における本格的な産学連携教育「コーオペ教育 (Cooperative Education)」としては初めての試みである¹³⁾。

筆者は、この「法学コーオペ演習」の大学側担当者として、授業の立ち上げと実際に担当する機会に恵まれた。本稿は、この「法学コーオペ演習」の実施報告を通して、企業法務分野における専門性の涵養を産学連携

で行うことの意義とその新しいモデルを示すことを目的としている。

具体的には、以下のように議論を進める。

まず、法学分野、とりわけ企業法務分野における産学連携の教育を確立する際に認識される課題を確認するために、「インターンシップ」制度の現状と企業の法務担当部門の現状を確認する（ ）。次に「法学コーオプ演習」がその課題に対しどう立ち向かい、実施したのかという点を報告し（ ），「法学コーオプ演習」の実施を評価することで産学連携の法学教育を実施する上でのさらなる課題を確認し（ ），むすびとしたい。

なお、本稿では、「法学コーオプ演習」で学生が取り組んだ課題についても、ある程度踏み込んで、解説をしている。「インターンシップ」は大学と受け入れ先企業との協定により実施され、「インターンシップ」で行った業務内容については担当教員や受講学生に守秘義務が課せられる。とりわけ、理工系や経営学分野で行う場合には、「インターンシップ」で行った業務に事業上の秘密や技術、ビジネス戦略が絡むため、この点は重要である。しかし、今回の「法学コーオプ演習」で扱ったテーマは後述するが、「会社法制の現代化（新会社法成立）への対応」であり、企業が新会社法に対応する際の判断材料を提示することであった。このため、「法学コーオプ演習」で実施した業務は、企業固有の事業上の秘密やビジネス戦略とは関係のない、汎用性のある内容のものが大部分を占めた。この点と、産学連携教育のモデルを社会に提示するという趣旨から、「法学コーオプ演習」のパートナーであるオムロン株式会社には、汎用性のある形（オムロン株式会社での意思決定に関係のない範囲）で、外部へ成果報告を提示することをご了解いただいた。

本稿での産学連携の法学教育のあり方に関する意見や検討は、立命館大学大学院法学研究科での取り組みにおける筆者の体験に基づくものである。しかしこれは、あくまで個人的な見解である。立命館大学や「法学コーオプ演習」のパートナーであるオムロン株式会社の方針等とは別異であることも、あらかじめ、お断りさせていただく。

・「インターンシップ」制度および企業法務の状況

1. 「インターンシップ」制度の沿革と現状

「インターンシップ」はアメリカの大学の経営学部などで行われる企業実習がモデルである。これが日本で実施されるようになったのは、1980年代である。1979年に設立された産能大学で1980年から実施している夏期休暇を利用した企業実習は、その草分け的存在である¹⁴⁾。その後、信州大学経済学部、中央大学経済学部公共経済学科、東京経済大学コミュニケーション学部などで実施されるようになった¹⁵⁾。しかし、一般的にインターンシップが認知され、普及しているという状況ではなかった¹⁶⁾。

他方、1990年代から、若年層の就職についてつぎの二点が問題として認識されるようになった。第一に、職業意識が不十分なまま新卒学生が就職し、それにより職種と新卒学生の希望や予想との間でミスマッチが生じ、若年層の早期離職が問題になった¹⁷⁾。第二に、1990年代初頭のバブル景気崩壊後の、いわゆる「就職氷河期」にあって、若年層の失業率が増加した¹⁸⁾。このような状況下で、大学生などが在学中に企業で就業経験をすることで、彼等の職業意識を高め、それにより雇用の促進(ミスマッチの防止)をしようと考えられた。1996年8月15日には、労働省(当時)が政府機関として初めて「インターンシップ」制度の実施の検討を始めた¹⁹⁾。1997年1月24日に出された文部省(当時)の「教育改革プログラム」では、教育内容・方法の改善・充実化、創造的人材育成および学生の自主性等の育成の観点から、「インターンシップ」の推進が謳われた²⁰⁾。1997年5月16日の閣議決定「経済構造の変革と創造のための行動計画」で、「インターンシップ」を高等教育機関の人材育成手段として普及させることが政府方針として決定された²¹⁾。

「インターンシップ」の導入が強く主張される契機として、上記とは別の点も存在する。1952年に始まる就職協定は、人事採用業務を短期に集中

的に実施したい産業界と学生の学習期間を確保したい大学側の思索が一致し、労働省（当時）を監督役として、新卒大学生の採用活動の開始時期を統一していた。しかしその遵守がなされない状況が続き、1982年には監督役を果たしていた労働省（当時）が監督役を放棄し、就職協定は紳士協定となった²²⁾。それ以降、その実効性が一段と担保されず、1997年度には、有名無実化しているとして、就職協定は廃止された²³⁾。このため、「インターンシップ」は、就職協定に替わる透明でオープンな企業の新卒学生の採用形態となるよう期待された²⁴⁾。これに対して、逆に、「インターンシップ」は、企業に人材の「青田買い」を公認することになりはしないか、という危惧が強く社会には存在した²⁵⁾。就職協定廃止後に大学新卒者向けの採用活動が前倒しとなり、大学などの高等教育機関における教育を実施できる期間が保証されないことに対する問題意識²⁶⁾がその背景にある。

「インターンシップ」の実際の導入指針を定めた、文部省＝通商産業省＝労働省（当時）「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」（1997年9月18日）では「インターンシップと称して就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わるものそれぞれが留意することが、今後のインターンシップ推進に当たって重要である」との留意事項が付けられた²⁷⁾。

この後、政府、産業界の「インターンシップ」推進や大学の取り組みにより、インターンシップは普及した（図表1参照）²⁸⁾。

現在まで展開されている「インターンシップ」は、採用活動の一環として実施されている面もあるが、その教育的な側面に絞れば二面的な目的を有すると考えられる。第一に、当初の「インターンシップ」を導入しようとしたきっかけに見られるように、就職後の職場への適応力や定着率の向上のために学生の職業意識を高めるといふ、いわゆる「職業のための教育」という目的が挙げられる。第二に、「インターンシップ」の受け入れ企業の従業員と同様に基幹的な業務の一部を担当したり、その企業の直面

する課題解決に取り組んだりし、学生の専門性の涵養を目的とすることが挙げられる。

第一の目的は、若年層の失業率が増加し、NEET (Not in Education, Employment or Training), いわゆる若年無業が社会問題となっている現在、強調されている。そのため、各学校段階(中学校, 高校, 大学・専門学校)において「インターンシップ」を含め、将来の進路選択への準備や勤労意識・職業観を育てる「キャリア教育」の実施が必要であると認識されている²⁹⁾。例えば、中学校段階での、就業体験などはその一環である³⁰⁾。さらに現在、文部科学省は、「日本版デュアルシステム」を導入を推進している³¹⁾。「日本版デュアルシステム」とは、総合科等を持つ専門高校や専門学校で、長期の企業実習を行い、実際的実践的な職業的な知識・技術の習得を行い、それにより生徒の勤労観、職業観を養おうとするプログラムである³²⁾。この「日本版デュアルシステム」は、早期に進路決定をさせ、その変更を未然に防止することで、若者の NEET 化を防止する試みでもある。しかしこれに対しては、職業的な知識・技術の習得を教育に取り込むとしても、むしろ重要なのは、生徒(学生)に進路変更や再挑戦のための十分な機会を用意し、そうした可能性をも含めて、生徒(学生)が自身の進路を考えさせることであり、NEET 化防止の問題対処の力点が異なるとも、鋭く指摘されている³³⁾。

第二の目的が強調される背景には企業等の雇用慣行の急速な変化がある。従来、終身雇用制を前提に、企業等は、人材の獲得において、大学新卒者をその対象とし、彼(女)らの潜在的能力の高い人材を求め、企業内教育によって育てるという方式をとっていた。このため、職種を限定しない総合職という形で採用活動が行われていた。しかし、現在、終身雇用制が崩壊し、中途採用が活発化し、職種の専門化が進んでいる。従来、企業内教育が担っていた、スキルアップは、従業員個人の獲得課題と認識される。このため企業は、即戦力としての専門性を、大学新卒者に求める傾向が強くなる。大学は、産業界のニーズに応える人材の育成の目的から実学志向が

強くなり、「インターンシップ」の必要性の認識が高まったといえよう。

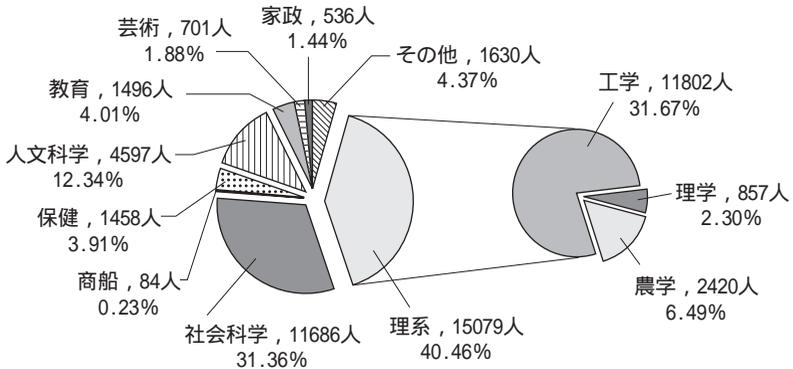
第一、第二の「インターンシップ」の目的の重要性について社会的なコンセンサスが得られたとしても、企業内教育のコストすら削減するほどコスト意識が高い企業にとっては、「インターンシップ」を受け入れるインセンティブは乏しい。とりわけ、前述の「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」に示されているように、「インターンシップ」の実施に際し、それが就職・採用活動の一環でなされることを避けることに留意すべきであるとなれば、受け入れ企業側のインセンティブは一段と低くなりかねない。このため、「インターンシップ」の受け入れ企業は、「インターンシップ」自体では、コスト/ベネフィットが釣り合わないことを前提に、企業の社会貢献や広報活動として実施することが多い³⁴⁾。

しかし、理工系分野についてはこの事情は異なる³⁵⁾。理工系分野については、大学（研究者）と企業の研究交流が、性質上活発に行われる。これを前提として、早くから産学連携の教育がなされていたし、現在は、大学が所有する技術の事業化を、「インターンシップ」を通して大学（研究者）と連携しながら実施するというような、企業と大学双方にメリットのある、長期に及ぶ課題解決型の「インターンシップ」の立ち上げも行われている³⁶⁾。理工系分野においては、第一、第二の目的を両立した形で「インターンシップ」が運用されやすい状況にあるといえる。

他方、社会科学系分野は、理工系分野のようなメリットの提供は難しい。このため、「インターンシップ」の受け入れ企業の負担感が強くなり、1週間～1ヶ月という短期の期間設定となるであろうし、採用活動との連結も視野におかれる。「インターンシップ」の期間が短期である場合には、職場見学、従業員の補助的な業務の体験に内容が留まる傾向が高くなり、大学における専門教育という観点からは、単位認定可能な授業科目と位置づけることが難しくなる。これは、より高度で専門的な知識・能力の育成を目的とする大学院において顕著な問題となり、社会科学系分野の大学院研究科において「インターンシップ」の実践率が伸びない原因と考えられ

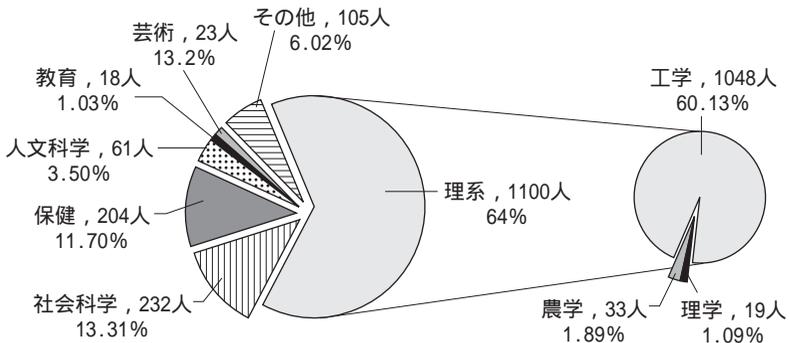
よう。文部科学省の「大学等における平成16年度インターンシップ実施状況調査結果」³⁷⁾によれば、2004年度に「インターンシップ」を体験した学部学生37,367人のうち、社会科学系の学生は11,686人(31.36%)であった(図表3を参照)。これに対し、「インターンシップ」を体験した大学院生全体1,743人のうち、社会科学系の大学院生は232人(13.31%)であった(図表4を参照)。

図表3 2004年度分野別インターンシップ体験学生数(大学学部)合計37,267名分



出所：文部科学省「平成16年度インターンシップ実施状況調査結果」 分野別インターンシップ体験学生数より作成。

図表4 2004年度分野別インターンシップ体験学生数(大学院)合計1,743名



出所：文部科学省「平成16年度インターンシップ実施状況調査結果」 分野別インターンシップ体験学生数より作成。

2. 企業法務の現状

「インターンシップ」を法学分野で行う場合、専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を行うとなれば、企業において「インターンシップ」受け入れ部署と想定されるのは、企業の法務担当部門である。この法務担当部門の状況はどうであろうか。

「企業法務」とは、「企業がその活動を行うにあたって処理すべき公・私法上の全ての分野にわたる法律事務の総称」とされ、「企業が行う法律事務処理の活動」を担当する専門の部門が法務担当部門とされる³⁸⁾。

そもそも、企業の活動が多岐に及び、いずれの活動も公法・私法には何らかの形でかかわる。営業や資材・原料調達、人事、開発、経理、内部統制、株主管理など様々な企業の業務に法律事務が存在し、法律事務とそれ以外の事務・ビジネスとは密接不可分の関係にある。このため、「企業が行う法律事務処理の活動」を専門的に処理する部門が、会社に必ず設置されるとは限らない。専門の法務担当部門がある場合においても、どのような切り口でどのような職務をそれが行うかは、企業ごとに大きく異なることが予測される。

経営法友会と商事法務研究会は、1965年より、5年ごとに「企業法務実態調査」を行い、2005年に第9次調査が行われ2005年11月に中間報告がなされている（最終報告は2006年4月の予定であり、まだ多くの調査事項は報告されていない³⁹⁾）。以下この「企業法務実態調査」を適宜参照しながら、法務担当部門の生成と現状を確認しよう。

法務担当部門の生成と展開を、概略的に見るとつぎのことが指摘できる。

1975年頃は、法務部門はアメリカの企業と比べると、形態はともかく、その実質はきわめて弱体であるといわれていた⁴⁰⁾。しかし、1980年頃には、法務部門は影響力を強め持続的な機構として自らの存在を確立しつつある状況にあったといわれる⁴¹⁾。1980年代には、問題が起きてから対処するという臨床法務に加えて、問題発生を未然に防止する予防法務という観点が

共有され、法務担当部門の存在意識が増した⁴²⁾。1990年代には、企業のビジネスにおいて法律を道具として活用するという戦略法務が認識され、本格的な取り組みがなされるようになってきたといわれる⁴³⁾。現在、急速な社会環境変化や事業モデルの変化への対応を求める上で、法務担当部門への期待が一層高まり、法担当部門の企業内での地位の確立と経営層を含む他部門への影響力の拡大が認識されている。

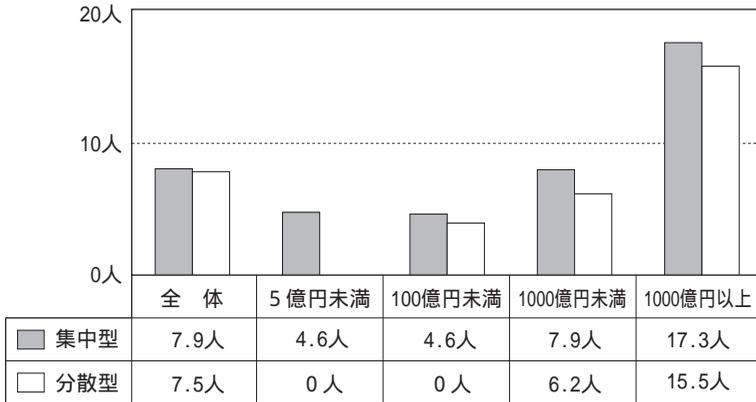
もっとも2005年の商事法務研究会 = 経営法友会の第9次調査からは、専門の法務担当部門の設置をする企業数は増加したが、コスト削減に伴う総務スタッフ全体の減員などの状況の中で一企業あたりの法務担当部門の構成員数は、2000年の調査から横ばいで量的な拡大が難しい状況であると分析されている⁴⁴⁾。2000年の第8次「企業実態調査」(調査対象：全国証券取引所上場会社2452社、店頭登録会社871社、および非上場有力会社〔その他〕1754社の合計5077社。回答会社：上場会社799社、店頭登録会社101社、その他283社の合計1183社〔回収率23.3%〕)では、つぎのように報告される。法務専門部署が本社等に集中している会社(集中型)と法務専門部署が各事業部等に分散している会社(分散型)に分けて検討してみると、法務部署の総人員数の平均は、全体で、7.9名(集中型)、7.5名(分散型：この場合は、会社全体の統括的な役割を果たす部署の員数)であり、資本金が1000億円以上の会社でも、17.3名(集中型)、15.5名(分散型)であった(図表5, 6を参照)⁴⁵⁾。

法務部門の生成・展開は、つぎの内的な要因と外的な要因とにより実行されていたと考えられる。

内的な要因とはつぎのような法務担当部門の構成員の行動によるものである。法務担当部門の生成は、総務分野において、社内の文書業務(ワープロがない時代のタイピング業務の受付や文書のファイリングなど)を担当する文書課や、契約管理を行う契約管理課、監査室などといった「法務的な」役割を果たしていた部署を母体とする例が多い。これらの小規模な部署が、その部署の構成員の「法務的な」潜在的能力(法学部出身者であ

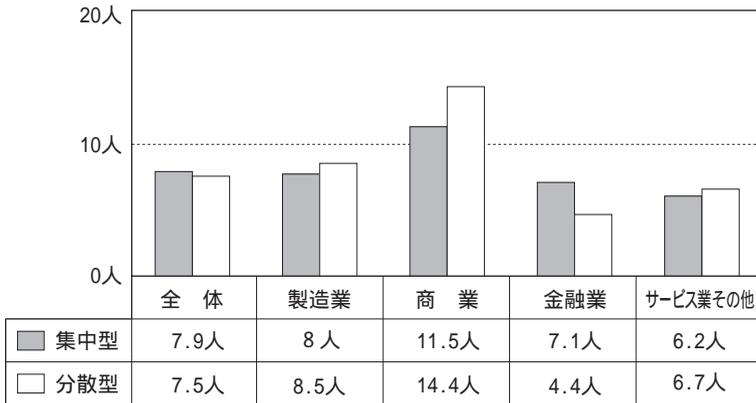
企業法務分野における産学連携の新しい教育システムの確立に向けて（山田）

図表5 法務部署人員数（資本金別）



出所：第8次会社法務部実態調査（2000年）より作成。

図表6 法務部署人員数（職業別）



出所：第8次会社法務部実態調査（2000年）より作成。

ることなど)を生かして、社内の様々な「案件」(事業などを実施するプロジェクトを立ち上げる際に法的リスクを分析することなど)に關与していく中で、独自の職務を事実的に獲得する。その後、企業の組織改革などの職務分担の割り振り変更の機会に正式に職務範囲として拡充する。この

ように法務担当部門は生成し、徐々にその職務範囲や権限を拡充している⁴⁶⁾。このため、法務担当部門の職務内容は、公式なチャンネル(稟議書、職掌規程、取締役会決定など)で決定されるという側面以上に、個々の法務担当部門の構成員が持つ人的なネットワーク(社内クライアント)から仕事を獲得する傾向が強いとも指摘されている⁴⁷⁾。

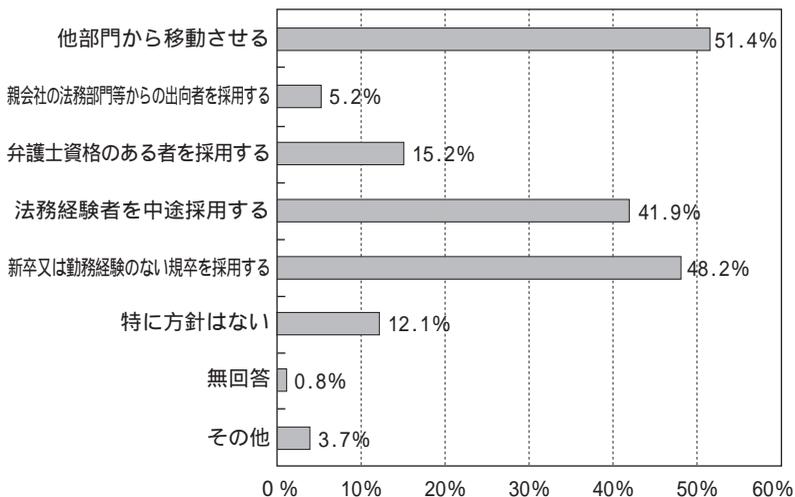
外部的な要因とは、企業の「国際化」「国内外の訴訟の頻発」「新種との取引の増大や複雑化」「企業に対する規制の増加」といった、環境的要因である⁴⁸⁾。たとえば、知的財産権の問題、独占禁止法の運用強化、バブル景気崩壊による債権管理の強化、製造物責任、最近では個人情報保護法の成立、内部統制システムの設置強制のように、問題領域が明確になる度に、企業は、それぞれの業務を担当する部門を強化・統合したり、分離独立させることによって対応するといわれる⁴⁹⁾。

よって、法務担当部門といっても、知的財産法、個人情報保護法、独占禁止法、債権管理や株主管理のどれを中核とするかは、その企業の法務担当部門の生成・展開過程によって決定されるため、企業ごとに大きく異なることが予想される。さらに法務担当部門の個々の構成員の潜在的能力、他部門とのネットワークから「案件」を獲得する傾向があることから、法務担当部門の構成員ごとに、仕事の内容や範囲が異なることが十分に予想されよう。

なお、大企業にあっては、複数の事業を抱え、事業ごとに法務担当者を置いた方が効率的な面があり、各事業部ごとに法務担当者を置き、本社にはそのハブ的部署を置く「分散型」の法務担当部門をとる場合もみられる⁵⁰⁾。

このような法務担当部門の構成員をどう採用し、育成するかという点については、つぎのことが指摘できよう。2005年の「第9次企業実態調査」からは、法務担当部門の構成員は、大学新卒者や他部門よりの異動した者にスペシャリストとしての社内教育を実施することで育成する方策と、中途採用で法務経験者をスカウトする方策とを柱に構成され、専門職化して

図表 7 法務担当者の採用方針（複数回答可）



出所：会社法務部第9次実態調査（2005年）中間報告より作成。

調査対象：全国証券取引所全上場会社と有力非上場会社（5182社）

回収件数1091件（21.1%）

いることがわかる（図表7参照⁵¹⁾。中途採用で法務経験者をスカウトすることが重視されていることから、企業法務分野において即戦力となる専門性の高い人材を産業界が欲していることもわかる。大学は、供給する人材（新卒学生）の専門性の水準を上げ、企業の要望に答える努力をすることが必要となろう。

3. 企業法務分野における産学連携教育を確立するための課題認識

1, 2 で見たことから、企業法務分野で活躍できる高度な人材を育成する手段として「インターンシップ」を大学院教育で活用しようとする場合に何が課題と認識されるか。「インターンシップ」を実践するための基本計画の設定と運用に分けて、考察しよう。

(1) 「インターンシップ」の基本計画 法学分野における「コーオペ教育」の試み

「インターンシップ」の基本計画を立てるに当たっては、次の二点が課題として認識できよう。

第一に、「インターンシップ」を一過性のプログラムではなく、継続的な大学院のカリキュラムとして実施するのであれば、大学院側と受け入れ企業側、双方にとってプラスとなるように運営されなければならない点が挙げられる。大学院側には、学生の専門性に実践で磨きをかける場を確保するという利点が「インターンシップ」にはある。他方、企業側には利点が乏しいことは否めない。このため、少なくとも企業にとって負担ばかりとなるようなことがないように心がけなければならない。

第二に、大学院教育のカリキュラムとして、ふさわしい内容を確保するという点が挙げられる。「インターンシップ」には、大学院生(学生)の意識改革と専門性の涵養という二つの目的がある。の大学院生(学生)の意識改革という目的であれば、「インターンシップ」の内容は就業体験であれば足りる。しかし、大学院の専門科目と捉えた場合、の点からの内容の充実が重要な課題となる。専攻との関連性が維持され、通常の演習・講義といった授業科目での学習体験や研究活動の実践となるような内容としなければならない。

以上の二点の解決として、今回の立命館大学大学院法学研究科=オムロン株式会社の取り組みでは、立命館大学で既に実践例があった「コーオペ教育(Cooperative Education)」という方法を採用することとした。立命館大学では2004年より全学インターンシップ教学委員会のプログラムとして「コーオペ演習(旧インターンシップ演習)」を株式会社堀場製作所、株式会社島津製作所、および京セラ株式会社(日航プリンセスホテル京都)を受け入れ企業として実施している⁵²⁾。

「コーオペ教育」は1960年代のアメリカで、広まった発展型「インターンシップ」である⁵³⁾。「コーオペ教育」は産学協同の教育プログラムであり、制度設計上つぎのような特徴を有する⁵⁴⁾。それは、一定の専門性

のある学生を対象に，大学と企業が一体となってプログラムの開発をし，各研究分野や企業活動において中核的な役割を果たす「高度専門人材」の育成を目指した，産業界の実践的環境の下で，長期的（3ヶ月以上）で，単位認定を視野に入れた産学の組織的な取り組み，といった点である。たとえば，大学（院）における教育と企業における就業体験を，学期または年単位の間で交互に実施する形式が挙げられる。大学において事前学習をした後，企業から学生のチームに課題を与えられ，その課題解決を，担当教員のアドバイスを受けながら行い，大学での学びを実践に応用し，最後に大学がその到達度をはかり，各学生の今後の学びや進路選択での意義付けを確認するという形で運用される⁵⁵⁾。

（2）企業法務分野での「コーオプ教育」を運用する際の課題

企業法務分野で「コーオプ教育」を実施する際には，つぎの三点が課題として認識できよう。

第一に，大学側で担当する教員スタッフの選定が挙げられる。法務担当部門の生成・展開の状態を見れば，企業ごとに重点が置かれる領域が異なることがわかる。他方，大学院で教育を担当する教員は研究者であり，専門分野を有する。受け入れ企業の法務担当部門の職務領域や重点分野を知り，それに適合する教員の選定が必要になる。この点では，「インターンシップ」担当者として，固定的に教員を配置するのではなく，窓口を担当するコーディネーターとしての役割を果たす教員（大学院執行部等）が受け入れ企業との交渉から，「インターンシップ」の内容として扱う分野を選定し，担当可能な教員を選定するという作業が重要となる。

第二に，受講する学生の選抜に関する点が挙げられる。専門性が高く，企業からの要求に応える水準の成果を上げなければならないとすれば，将来の希望進路や研究テーマとの関連性および能力を重視して，受講学生の選抜をしなければならない。

第三に，学生の成果の質の保証と具体的なテーマの設定が挙げられる。

法務担当部門の量的規模を考えれば、年単位または学期単位で行われる「インターンシップ」の企画の「面倒を見る」ということは負担以外の何ものでもなく、業務に支障を来しかねない。企業の法務担当部門が一方的に「面倒を見る」のでなくとも、時間と労力を割いていただくことには違いない。このため、学生の提示した成果には企業で実際に活用できるレベルの完成度が要求され、「インターンシップ」で扱うテーマは、法務担当部門の業務の中でも、優先度の高い内容である必要が生じる。の点は、大学側の教員が質的な担保をすることで解決が可能である。しかし、

のテーマ選定は難しい面がある。既に見たように、法務担当部門の抱える案件の多くは、個々の構成員の潜在的な能力と他部門とのネットワークから獲得されている。そうであれば、各案件は会社内の他部門の要請に応えるため、解決するのにスピードが要求される。そうになると、教育上必要な時間を確保することが難しい案件である場合も多くなる。教育上は、大学院生が、自身の学んだことを実践に活かすために、大学院生自らが課題から問題を抽出しその解決策を提示するという過程の確保が重要となるからである。このため、この教育のテンポ感が許容されるような案件、すなわち、法務分野において中長期的な視点から重要度の高い案件を「インターンシップ」のテーマとしていかに設定するかが、重要な問題となる。

今回の「法学コーポ演習」のテーマを設定する際に、オムロン株式会社側の担当責任者である瀧川英雄氏（法務・総務部法務担当課長）は、の点を端的につぎのように表現していた。「法学コーポ演習」のテーマとしては「法務にとって重要な問題であるが、日々の案件の処理を優先させてしまうことで、後回しになってしまいがちな案件や、本当は考えなければならないが、普段時間的に考える余裕のないような企業における法務の位置づけや業務方法の改善といった基本的事項などが望ましい」。

・立命館大学 = オムロン株式会社の共同の取り組み

「法学コーオブ演習」

立命館大学とオムロン株式会社とは、企業法務分野において、専門的な知識・経験を有する人材を育成するために、「法学コーオブ演習」という新しい産学連携教育を2005年度に実施した。以下では、その立ち上げ、および、授業運営について報告する。

1. 授業科目としての立ち上げとテーマ設定

「法学コーオブ演習」を立ち上げるに際して、パートナーとなる企業の決定について説明しよう。

本企画は、立命館大学インターンシップ教学委員会加藤敏明教授（教育開発支援センター）の仲介により実現した。加藤教授がオムロン株式会社と法学分野で持続可能な高次の「インターンシップ」の受け入れについて協議した結果、実現することとなった。法学研究科の窓口は法学研究科主事（当時）の宮井雅明教授が引き受けられた。オムロン株式会社側は、法務・総務部の法務担当マネージャー（当時）の大谷秀幸氏と法務担当課長瀧川英雄氏とが窓口となり、実現に向けて交渉が始まった。2005年2月には、「法学コーオブ演習」の実施をオムロン株式会社と立命館大学大学院法学研究科との協定で決定し、2005年度に通年科目（要修了単位として認定）としてテーマを会社法分野から選ぶ形で開講することになった。単位認定は、大学のカリキュラムであることを踏まえて、大学側の担当者が行うこととされた。

2005年3月には、会社法分野であることから、会社法を専門とする山田（筆者）が大学側の担当者として決定された。その後は大学側の立ち上げ等は担当者である山田が交渉を行った。何度かの交渉により、「法学コーオブ演習」のテーマを『『会社法制の現代化』（新会社法の成立）への対

応」とすることが決定された。

「会社法制の現代化」は、2002年2月13日に法務大臣よりに関する諮問が法制審議会になされ（諮問第56号）、それにあわせて、法制審議会に会社法「現代化」部会が置かれ、議論がされた。2005年2月9日に法制審議会総会で「会社法制の現代化に関する要綱」が決定され、法務大臣に答申された。2005年3月22日には、商法から会社編を独立し単行法化する会社法案が出された。2005年6月29日には参議院本会議で可決し、会社法が成立している。「法学コーオブ演習」の立ち上げ時期は、新会社法の制定の仕上げの時期と重なっていた。

会社法は、商法会社編と定款自治が強く認められる有限会社法とを統合した法律であり、従来の株式会社と異なる制度設計がなされている。会社法の施行が2006年5月1日と考えられていることから、株式会社は施行日以降は、新会社法に従った制度設計へと変更する必要性が生じる。3月決算の会社（オムロン株式会社もこれに該当する）では、6月に開催される株主総会から新会社法に従った手続きで実施しなければならない可能性がある。その株主総会では、新会社法により変更された点または新たに可能になった事象について、定款変更議案を提出して新会社法に対応しなければならない。この点で、法務担当部門にとっては、優先度は高いが「案件」の解決の期日が1年後となるものであり、さらに、実際の業務の遂行する上で会社法の解釈等に学問的な知識を必要とする。このため、「『会社法制の現代化』（新会社法の成立）への対応」は、産学連携の人材育成プロジェクトとして、教育と実務の双方にとってメリットのあるものであり、テーマとしてふさわしいものとなった。

このほか、「法学コーオブ演習」を5段階（ステージ）に分けて、運営することも確認された。その五つのステージとはつぎのようなものである。

第一は受講者の募集と選考を行う段階である。オムロン株式会社側の受け入れ態勢を考えて、受講定員は4名とされた。募集対象としたのは、大学院修士課程でビジネス・ローコースに在籍する1年生と学部3、4年生

である。これは、「法学コーオブ演習」を就職活動と明確に区別して、大学院の専門科目と位置づけることが意図された結果である。学部3，4年生は、「法学コーオブ演習」を大学院科目の早期履修制度を利用して受講する。このため、大学院進学後に単位として認定され、学部段階では要卒単位に含まれないという処理がなされる。これも就職活動とは違い、専門的知識・能力を涵養するためのプログラムであることが意図され、対象学部学生としては法学研究科への入学（飛び級によるものを含む）を進路として考えている学生を念頭に置いた。

第二は、受講する院生が企業からの課題を実行するのに必要な知識や能力を涵養するために、大学で事前教育を行う段階である。

第三は、企業での実習・就業体験（夏期休暇に2週間）を行う事前インターンシップの段階である。これは、つぎの学生グループによる課題解決をする段階にあたって、企業法務の活動がどのようなものか、オムロン株式会社という企業に固有の事情はなにかといった点を事前に理解しておくことを目的としている。

第四は、大学教員のアドバイスを得ながら、学生のグループがオムロン株式会社から提示された課題を実行する段階である。この段階では、学生たちは大学をベースに課題を実行しながらも、定期的に作業の状態を企業に報告するとともに、疑問点を企業側に示す。学生は、企業で調査をしたり、企業側担当者とのディスカッションをしたりするという調査・検討活動を企業側でも実施する。この段階で、立命館大学の全学インターンシップ教学委員会の全学対象コーオブ演習のプログラムに参加する形で、企画立案研修とプレゼンテーション研修を行う。これによりアウトプットを効果的に実施する技術の習得を行う。

最後の第5段階は、以上のアウトプットとして、第4段階での課題解決の成果報告会と成果レポートの提出を行うというものである。

なお、第4段階で学生のグループが実行する課題のテーマは、当初は具体的に設定しないこととした。これは、「会社法制の現代化（新会社法の

成立)」に対してオムロン株式会社がどのように課題を認識し、それに対処しようとするかというプロセス自体を、学生が体感すると同時に、大学側と企業側との担当者が、彼等の触れた業務からテーマとしてふさわしいものを抽出選択できるようにすることを目的としている。「法学コーオブ演習」のプログラムの実施において、オムロン株式会社が「会社法制の現代化(新会社法の成立)」に対応すべき課題は何かという洗い出し作業や、そこから抽出された課題ごとにどのように優先順位が付けられるか、さらにそれぞれの課題を解決するプランニングをどのように行うか、という応用的な課題を、企業という実践の場と大学という教育という場で同時に検討していくことが確認された。

このため、学生たちは、オムロン株式会社における全社的な検討チームである新会社法対応プロジェクトやその準備のための法務担当者の研究会などにも出席する機会に恵まれ、さらに、それぞれの会議のたたき台となる資料の作成や、研究会でのテーマ報告もさせていただくことができた。大学教員も可能な限り、オムロン株式会社での研究会に参加した。他方、大学において実施した第2段階の事前学習は、教員による新会社法の概要のレクチャーと検討をするというものであったことから、オムロン株式会社の法務担当者も積極的に参加してくださった。これらの活動により、大学側担当者と企業側担当者との間で緊密なコミュニケーションが可能となるだけでなく、オムロン株式会社側の法務担当者と大学院生との間にも緊密なコミュニケーションが可能となった。これにより高い教育効果を大学院生に与えることができたと考える。

次の節で、それぞれの段階をどのように実施したか、を報告しよう。

2. 実際の授業運営

「法学コーオブ演習」の運営は、つぎのように行った(図表8参照)。

図表8 2005年度法学コーオペ演習実施スケジュール

実施日	内 容	運営担当	実施場所	
第1ステージ 募集と選抜	4月	開講告知と受講者募集	立命館	
	4月20日	オムロン法務担当者講演会	オムロン	
	5月9日	受講者選抜レポート〆切	立命館	
	5月23日	受講者選抜結果発表		
第2ステージ 事前学習	6月17日	レクチャー（株主総会実務について）	オムロン	
	6月23日	オムロン株主総会見学	オムロン	ホテルグランディア京都
	7月1日	新会社法レクチャー	立命館	立命館大学
	7月8日			
	7月15日			
	7月19日	オムロン新会社法研究会	オムロン	オムロン
	夏期休暇：各自課題設定			
	8月2日	新会社法ゼミ（課題報告）	立命館	立命館大学
	8月9日			
	8月24日	継続的取引契約書の法的問題	オムロン （他大学インターンシップ 生と共通プログラム）	オムロン
8月29日	オムロン新会社法研究会			
第3ステージ 事前インター ンシップ	9月8日 }	日常業務・社内コンプライア ンス研修の見学に加えて、各自課 題設定	オムロン	オムロン
	9月22日			
	9月26日			
第4ステージ 課題解決	9月29日	子会社定款作成マニュアルプロ ジェクト実施プラン策定	立命館	立命館大学
	10月1日	企画立案研修	立命館(全学)	立命館大学
	10月6日 }	子会社定款作成マニュアル の作成		<ul style="list-style-type: none"> ・週1回オムロンに進捗状況 報告と課題確認 ・週1回大学で学生作業の確 認・検討会(ゼミ形式)
	10月27日			
	11月13日	プレゼンテーション研修	立命館(全学)	立命館大学
	11月10日 }	子会社株主総会開催マニュアル 改訂		<ul style="list-style-type: none"> ・週1回オムロンに進捗状況 報告と課題確認 ・週1回大学で学生作業の確 認・検討会(ゼミ形式)
	12月8日			
		オムロン担当者への報告		
	12月15日	アウトプット最終確認	立命館	立命館大学
	12月23日			
第5ステージ 成果報告	1月9日	成果報告リハーサル	立命館	立命館大学
	1月12日	成果報告会		

(一) 第 1 ステージ 受講者の募集と選抜

第 1 ステージの募集と選抜は、次のように実施した。

受講者を募集するにあたり、オムロン株式会社の法務担当者（大谷氏，瀧川氏）が，企業の法務担当部門の活動を紹介する講演会を実施した。選抜は，受講希望者にレポートを提出させ，その内容で審査することとした。

講演会は，企業の法務担当部門に関する学生の関心の高さから，70名を超える大学院生・学生の聴講があった。講演は，大谷氏が「企業価値経営を支える企業法務」として，オムロン株式会社の特質や法務担当者のミッションについて，とりわけ CSR 活動を中心に講演された。瀧川氏は「実戦法務の事例報告」として合弁会社形態での事業統合，海外市場での製品販売，国際的な企業買収といった，2004年度中にオムロン株式会社の法務担当者が扱った「案件」に関して解説された。講演の終了後，講演者の周りを学生が囲み，企業の法務担当部門に関して質問をする姿も見えた。

選抜のためのレポート（分量は4800字から8000字を指定）は，講演会を講演項目に沿った以下の3題に答えるものである。自らのセールスポイントと考える能力を示し，それを実証した上で，受講希望の理由を示す。

大谷氏の講演会のテーマであった「企業価値最大化への法務の役割」についてオムロン株式会社での実施例をまとめ，分析・評価・提言を行う。

瀧川氏の講演会で示された「実戦法務の事例」に類似するケースを示し，そのいずれかについてどのような法的問題があるか示す。は，法的知識を問うのではなく，与えられた期間内に問題を発見するために文献調査などの情報収集ができるかという点を確認するための設問である。

レポートの提出者は12名であった。そのうち4名（鈴木裕子さん，国本泰史君，縦木亜妃子さん，遊田純一君）に受講を認めた。4名はいずれも修士課程1年生であった。遊田君は経済法（独占禁止法）を専門としており，大学3年次から飛び級で大学院に進学しているため，会社法に関する学習体験はなかった。残りの3名は学部在籍中は，商法系のゼミに所属し，大学院でも商法（会社法）を専門としていた。

（二）第2ステージ・第3ステージ

事前学習・事前インターンシップ：誤算と修正

第2ステージと第3ステージは、続く第4ステージの学生グループによる課題解決へ挑戦するのに必要と思われる、専門的知識や実務的知識・感覚を事前に身に付けさせることを目的としている。第2ステージで用意したプログラムは大きく3つに別れる。それは、6月に開催されるオムロン株式会社の株主総会を、事務局の視点から見学・分析するための、事前学習と見学（オムロン株式会社担当：6月実施）、課題解決で扱う、新会社法に関する知識を習得するための新会社法のレクチャー（立命館大学担当：7月実施）、第3ステージの事前インターンシップを行う上で必要な業法務に関する知識に関するレクチャー（オムロン株式会社担当：8月実施）、である。

とりわけ、は既に述べたように、法務担当者にとっても、新会社法の構造や現行商法からの変更点を確認し、知識を習得・整理するのにより機会となることから、オムロン株式会社の法務担当者の方たちも積極的に参加して下さった。

この第2ステージの段階では、当初想定していない事態が発生した。第2ステージは、レクチャー・見学を中心にプログラムを組んでいたため、受講生が「受け身」の姿勢となってしまったのである。「法学コーオプ演習」の担当者は、第4ステージで学生が主体となって課題解決に望まなければならない、従来型の「インターンシップ」とは大きく異なる、という意図で運営している。しかし、学生からは、入り口から見れば通常のインターンシップとは異ならないし、事前学習もレクチャー形式であったことから学部時代の通常の講義と変わらないと捉えられていたようである。

この問題を解決すべく第2ステージのプランを修正し、レクチャー形式での新会社法解説が終了した後、ゼミ形式で各自の課題報告を実施した。さらに、第3ステージの事前インターンシップも、各人で課題を設定し、課題達成をしてもらうことを軸として実施するプログラムとした。第3ス

テージ以降は、オムロン株式会社の法務担当者も学生の指導を本格化する。オムロン株式会社における指導は、法務・総務部法務グループの徳住岳氏と古塚浩司氏が担当され、第3ステージの事前インターンシップは、両氏がプランのたたき台を提示し、大学側の教員（山田）と相談しながら決定した（2005年8月5日）。

第3ステージの事前インターンシップも3点のプログラムからなる。法務担当者1名に対し受講生が1名つき、日常業務の補助やオムロン株式会社の「京阪奈イノベーションセンタ」でのコンプライアンス研修の見学、新会社法勉強会への参加をする。法務担当者のアドバイスを適時受けながら、与えられた課題を実行し、事前インターンシップ最終日に課題についてアウトプットを報告する。第3段階の始まる前に、受講者4名を2名ずつに分けてそれぞれに、事前課題（宿題）を提示し、事前インターンシップ終了後の法務担当者の研究会で報告をする。

の課題は、オムロン株式会社の法務担当者が手取り足取り指導するという体制では負担となる。このため、指導者が一人ずつ受講生に付くが、基本的には、会社法領域にこだわらず、指導者の法務担当者が抱える「案件」の作業の下請け（法規の規制状況、判例・学説の整理）を大学院生が行い、法務担当者は「会社がそのまま使えるか、使えないか」という視点から指導、アドバイスをを行う、という形で実施することを確認した。

具体的なテーマは、国本君が「会社法における定款記載事項の整理・検討」（オムロン側指導担当：佐藤綾子氏）、鈴木さんが「個人情報について、オムロンに適用される法規制（個人情報保護法など）の整理と対処マニュアルの作成」（オムロン側指導担当：平井克美氏）、樺木さんが「TOB（株式公開買付）マニュアル作成」（オムロン側指導担当：古塚氏）、遊田君が「社内の独占禁止法マニュアルの改訂作業」（オムロン側指導担当：徳住氏）、であった。

は、事前インターンシップが開始される1ヶ月前に、受講生に対して夏期休暇中の宿題として提示したものの報告である。具体的には、鈴木さ

んと遊田君のペアのテーマが、「種類株式・新株予約権を活用した買収防衛策」であり、樺木さんと国本君のペアのテーマが「TOB 規制の問題点と今後の動向について」であった。いずれも、私見を挟まず、法律の状況や判例、改正作業の動向を報告することが条件とされた。

後の第5ステージの成果報告会において、受講した学生自身が、冷静に「事前インターンシップの前後から学生の意識や考え方に大きな変化が見られた」と分析し報告していた（立命館大学大学院法学研究科＝オムロン株式会社「法学コーポ演習成果報告会」〔国本泰史発言〕〔2006年1月12日、於立命館大学存心館703教室〕。学生たち自身によれば、自分たちの変化の契機となったのは、事前インターンシップの課題が「後を意識した作業」であったことと分析される。第3ステージの事前インターンシップのうち の課題は、「会社がそのまま使えるか、使えないか」という点から指導されていた。自らの作業の成果が企業によって利用されることが、彼等の責任感の強化や専門性獲得へのモチベーションとなったと考えられよう。

（三） 第4ステージ・第5ステージ 課題解決と成果報告

（1） 第4ステージの実施方法の確定

第4ステージは、3ヶ月間に及ぶ、学生の課題解決への取り組みである。実施上の課題としては、つぎの点があった。そもそも企業における法律上の問題は、実際のビジネスと密接不可分の関係にある。この点はオムロン株式会社も同様であり、対応しなければならない「案件」により、オムロン本社の法務担当部門が出払ってしまうこともしばしばであり、法務担当部門のミーティングですら、組むことが難しい状況である。このため、「法学コーポ演習」の受講生を1週間単位での固定的な時間に指導等を行うこと（例えば、水曜日の午前中などと固定的に学生の来社日を設定すること）が難しい状況であった。

そこで、2005年8月5日、8月29日、9月22日にオムロン株式会社側の

担当責任者である瀧川氏，指導を担当する徳住氏，古塚氏と大学側の担当者である山田とで，実施方法を模索し，つぎの三点を確認した。

第一に，確認したのは，第3ステージの課題と同様に，オムロン株式会社側は，指導する法務担当者が抱える「案件」を下請けに出すように，課題を設定することである。大学院生から指導する法務担当者への定期的な報告に対しては，「会社がそのまま使えるか，使えないか」という視点からアドバイスをすればよく，内容的なアドバイスは大学側の担当者である山田が実行する。このため，山田は週に1回，学生の進捗状況を確認し，内容に関するアドバイスして，質的な担保をすることも確認された。

もちろん，課題を処理する過程で，具体的な判断，意思決定を必要とする場合には，その理由や選択肢を伝える。逆に，会社での意思決定の過程（会社法対応プロジェクトや取締役会決議など）の情報は担当教員・学生とでシェアをする。

第二に確認したのは，第一の点を考慮して，学生に与える課題は，新会社法に対応する必要のある項目のうち，オムロン株式会社の法務グループで作成が必要となる事項とし，最終的なアウトプットを作成することである。具体的には，テーマとして，子会社定款モデル改訂，子会社社株主総会マニュアル改訂，を選定した。作業開始は2005年9月29日でオムロン株式会社への成果報告は2005年12月8日が予定された（残りの時間は最終確認のための時間と設定した）。当初それぞれに付き1ヶ月の作業時間を想定していた。もっとも具体的な作業工程は，学生が主体的に決定し，学生が決定した工程表に照らし合わせて作業の進捗状況を報告することとした。進捗状況を見て，時間がかかる場合には，この全てができなくともよく，逆に予定よりも早く作業が終了する場合には，オムロン株式会社より，さらなる課題として子会社取締役会マニュアル改訂を提示するとした。まずは を実施するのに必要な内部資料を大学側に渡していただいた。

第三に確認したのは，固定的な時間を設定できないことから，学生の時

間割や都合を勘案して、オムロン株式会社への来社日時間の候補をいくつか挙げて、実際に来社する前にメールでアポイントを取ること、である。

以上のような実施方法は、条件付きとはいえ、学生の主体性を尊重して彼等に法務担当部門の仕事の一部を任せることを意味する。このような形で実施方法が確認できた背景には、教員が学生の課題達成の質を担保することも当然に考えられるであろう。しかし、それ以上に、企業側で実際に学生の指導をしている徳住氏および古塚氏をはじめとする法務担当部門の諸氏が、2週間の事前インターンシップで実際に学生に作業させる中で、学生の潜在的能力に気がつき、彼等の専門的知識や能力をある程度信頼して下さっていたことが理由としては大きいと考えられる。やはり、第3ステージの事前インターンシップの前後を契機として、学生たちは大きく変化したのである。

（2）第4ステージでの教育と実践

第4ステージの実施は、学生の自主性を尊重することとし、プロジェクトリーダーを四名の互選で鈴木さんに決定した。学生たちが課題解決する中で生じた疑問点などについて検討をし、作業状況を確認するために、週一回（木曜日）に教員（山田）がゼミを行うという方式とした。その作業の状況報告や、オムロン株式会社の事情を理解しなければ判断できないことの調査や判断が必要な事項の確認のために、同じく週1回を原則として、オムロン本社に本社に出社することとした。

の課題である「子会社定款モデル」の改訂作業について、工程表や役割分担を決定し、作業を開始した。第4ステージを実施するにつれ、学生たちの変化に気がついた。学生たちは、課題や役割分担、教員の指摘や議論を毎回メモをして、ゼミの議事録を作成し、受講生と担当教員が加入するメーリングリストに流す形で情報の再共有化をしていた（図表9はその議事録の抜粋である）。事前に各自の課題も確認し、それを課題と全員が認識して、ゼミに向かうなどチームとしての連携もとれていた。社会人と

図表 9 学生作成議事録 (一部抜粋)

子会社定款作成マニュアル PJ 第一回議事録

2005/09/29

- ・プロジェクト・リーダー：鈴木
- ・工程表 第 1 整備法との関係から見なし規定の定款への落とし込み (国本)
10月 2 日

- 第 2 テーマごとに横に切って、条項案を作成
作成過程において注釈を作成
無益的記載事項はその旨を明記

株式	遊田
株主総会	国本
取締役・取締役会	樺木
監査役・監査役会	鈴木
計算	鈴木

10月13日に 4 モデルを仮作成。

10月13日に山田先生の前で、報告

- 第 3 条項ごとに、バリエーションを付け、内容の検討・修正を実施
10月20日に修正確認・再度調整

- 第 4 注釈付定款の完成 (編集事務作業)

定款条項ごとで、幾つかのバリエーションを提示し、そのバリエーションにどのような特質があるかを明示した後、選択モデルとして、モデル定款を付記。

10月23, 24日完成予定

パターンごとに定款モデル作成するということだが、取締役会・監査役
の設置については、4パターンに集約できても、株主総会、株式、計算などについては、それぞれのパターンで幾つかのバリエーションが考えられるため、4つの定款パターンを作成するのではなく、定款の条項ごとの性質を解説し、具体的な企業の定款については、それぞれの条項ごとに選択して組み合わせるような、いわば「定款作成キット、作成マニュアル付き」のようなものが完成形態としてはふさわしいのではないかと？

しては当たり前のことかもしれないが、学生が自らそのような意識を有するようになったのは大きな変化であると感じた。

課題に向かう態度も、以前とは随分と異なる。たとえば、つぎの点が挙げられる。オムロン株式会社から提示された課題は、オムロン株式会社の傘下にある100%子会社の定款モデルとして、機関構成が想定されうる4パターン、すなわち、A)株主総会+取締役会+監査役会、B)株主総会+取締役会+監査役、C)株主総会+取締役+監査役、D)株主総会+取締役、の場合の定款モデルを作成せよ、というものであった。しかし、学生たちは、検討を通して、公開会社でない会社には、定款の相対的期記載事項が多く認められるため、具体的な判断をしなければ、定款を作成できないことを理解した。そこで、4パターンのモデル定款を作るよりも、定款を作成するに当たってどのような意思決定をしなければならぬのか、意思決定をするときの選択肢は何であり、それぞれ何を考慮しなければならぬか、という点を示す方が有意義ではないか、という議論になった。これにより、定款の条項ごとに注釈が付き、定款作成者が定款を作るときに選択をしなければならない事項については、それぞれの選択肢を取ることによる利害状況の変化がわかるような「注釈付き定款作成マニュアル」を作成するという方針を立てた。定款モデルが必要であれば、実際に存在するオムロン株式会社の子会社の事情を考慮して、マニュアルに従って作成したものをモデルとして提示すればよいと判断した。彼等は、与えられた課題を自分で検討し、期待される以上のアウトプットを提示しようとし、プロジェクトの内容を変更していたといえよう。これは、自分たちの取り組む作業の成果が実際に企業で利用された場合に、実際に業務を担当する人が、仕事をしやすいような形にしようとした心がけた結果であり、学生たちの作業は「後を意識した作業」となっていた。もちろん、このような作業の進め方については、オムロン株式会社側に進捗状況として報告されていた。

の子会社株主総会開催マニュアル改訂作業についても、実際に利用す

る場合を想定した配慮を、学生は行えるようになった。たとえば、株主総会の招集手続を省略して開催する場合や決議・報告省略の場合のマニュアル作成を例に挙げよう。

株主総会の招集手続の省略(会社法300条)は、新会社法によって認められるものではなく、平成14(2002)年商法改正によって認められたものである(平成14〔2002〕年改正後商法236条)。株主総会決議の省略は、株主総会の書面決議として、同じく平成14(2002)年商法改正で導入されていた(平成14〔2002〕年改正後商法253条)。もっとも、株主総会の書面決議は、決議であるため報告事項の報告については、書面で実行できなものでないかと考えられ、株主総会を完全に書面で実行できない点が不都合とされた。この点から、新たに会社法では、報告も書面でできることとし、株主総会の決議・報告の省略という形式に制度設計を変更した(会社法319条、320条)。

これらの事項の実施マニュアルの作成に際して、学生がどのような問題に検討を加えたかを見てみよう。

それは現時点では定時株主総会(会社法296条1項)を想定しているが、新会社法の下では、臨時株主総会(会社法296条2項)の招集手続の省略、決議・報告の省略が増加する点にどう対処するかという問題である。

新会社法の下では、期中の剰余金の配当を可能としている(会社法453、454条)。会計監査人設置会社で取締役の任期が1年の会社は、特例として定款で剰余金配当等の決定を取締役会とすることができる(会社法459条)。しかし、この条件を満たさない会社は、期中の剰余金配当を実施する場合には、株主総会で臨時計算書類を承認し(会社法441条)、原則通り剰余金配当を決定しなければならない(会社法454条)。このため、大規模会社の子会社の中には、株主総会で剰余金配当等の決定をしなければならない場合も想定され、臨時株主総会の開催が増加することが考えられる。

学生たちが問題としたは、招集手続の省略や決議・報告の省略の対象となる株主総会の特定性の問題である。定時株主総会であれば、第 期定時

株主総会の招集手続または決議・報告を省略するとすればよいが、臨時株主総会の場合はどうであろうか。

学生たちの検討では、次のような処理をすることが提示された。

招集手続の省略については、開催時間、場所（単に建物だけでなく会議室等まで）を特定することで、招集手続の省略をする臨時株主総会の特定性を付与することが考えられた⁵⁶⁾。

それでは、開催自体が省略されることになる臨時株主総会の決議・報告省略の場合はどうか。

学生たちの議論からは、二つの方策が検討された。

第一に、決議・報告の省略であるのだから、その前提として開催が予定されているという理解の下に特定方法の可能性を考察した。開催が予定されているのであれば、招集通知の送付があるはずで、これとあわせて決議・報告省略の同意を株主から取り付けるという方式である。

しかし、現行法下の実務において、株主総会の書面決議では招集手続の省略が前提とされているようである⁵⁷⁾。そのため、株主から提出される書面で決議することに対する同意書（平成17〔2005〕年改正前商法253条1項）には、議案の内容を記載させ、登記申請の際の添付書類とされている（平成17〔2005〕年改正前商業登記法79条2項）。これは、株主が書面決議される事項について共通の情報を有するかを登記事務で確認し、書面決議の適切性を担保する制度設計の表れと理解した。この点、会社法の下でも、会社法上は、決議・報告が省略される株主総会についても、議事録の作成が会社に義務づけられているのに（株主総会等に関する法務省令案10条4項、会社法施行規則72条4項）、平成17（2005）年改正商業登記法46条2項が、登記申請の際に、議事録の添付では足りず、議事録に代えて株主の同意書の提出をさせることが維持されている。

しかし、新会社法の条文の文言は、開催することが予定される株主総会の決議・報告を省略するとされる。このため、全株主が書面で同意することで決議したものと見なす現行商法とは、制度設計が異なるのではないか。

特に取締役会不設置会社では、書面での招集通知が必要とされなくなったこと(会社法299条2項1号)を考慮すれば、招集通知は行われることが前提となるのではないか。逆に、招集通知も省略するのであれば、その旨を明記する形で、株主総会の決議・報告省略の同意を株主から取る必要があるのではないか(招集通知がなされない場合は、第二の点の考慮と同様の配慮が必要となる)。

第二は、決議事項の内容により特定するという方式である。もっとも会社法には、株主総会決議・報告の省略に対する株主の書面による同意をする場合の書面への記載事項に関する規定がない(会社法319条,平成17〔2005〕年改正前商法253条1項1号対照)。この点は、会社法は、議事録の作成を会社に義務づけることで(株主総会等に関する法務省令案10条4項,会社法施行規則72条4項),対処を予定していると考えられる。しかし、株主が株主総会の決議・報告の省略に同意した対象である決議・報告事項の内容と、議事録で決議があったものとされる決議事項とが同一であるとの保証がなくなるのではないか。

この疑問に対処するために、株主総会の決議・報告省略をする会社が、省略する決議事項・報告事項を記載した書面を作成して、株主に送付し、その書面の余白部分に同意する旨の署名を行うという方式の採用をすべきではないか。書面を一通しか作成せず、持ち回り方式で株主からの同意を得れば、株主が複数存在する場合に株主間で共有される情報が一致することを確認でき、より法的安定性に資する。

以上の議論に従って、学生たちは、株主の招集通知省略同意書のサンプル、株主総会の決議・報告の省略への株主の同意書のサンプル、および、決議・報告省略の場合の株主総会議事録のサンプルを作成し、それぞれの手順を示すマニュアルを作成した。この問題については登記実務がどのように対処するのが対応が決定されよう。教員のアシストがあったにせよ、条文の規定が実際の会社実務でワークする場合を想定し、具体化する力を学生が有するようになったことがこの検討からもわらう。

(3) 第5ステージ 学生の課題解決のアウトプット

最後に、以上第1～第4のステージの総仕上げとして、第5ステージでは、成果報告会を実施した。今回の「法学コーオプ演習」が、会社法の施行への実務対応という、汎用性のあるテーマであり、オムロン株式会社の事業上の秘密やビジネス戦略を含まないことから、オムロン株式会社が判断・決定したことを除き、汎用性のある一般的なそれぞれのマニュアルを作成することで、成果報告会は外部へも公開することとなった。

成果報告会は、2006年1月12日に立命館大学存心館（法学部棟）の703教室で実施した。「法学コーオプ演習」という企画の性質から、全学のキャリアセンター等を通して、企業に対して開催を広告し、「法学コーオプ演習」で扱ったテーマとの関係から、京都府税理士会、京都府司法書士会、京都府行政書士会にも広告を行い、法学研究科の学生、法学部生にも広告した。当日は、40名を超える外部の方の参加を得た。

まず、立命館大学法学研究科赤澤史朗研究科長が挨拶を行い、オムロン株式会社法務・総務部法務担当課長瀧川英雄氏から、「法学コーオプ演習」の実施責任者として挨拶と企画の位置づけの解説をしていただいた。つぎに、学生が報告を行った。報告内容は、全体の企画の概要（国本君担当）、オムロン株式会社における新会社法の対応の状況や、第4ステージで実行した課題の総論となる「子会社管理」の学問上の位置づけ・注意点（遊田君担当）、「子会社定款作成マニュアル」（鈴木さん担当）、「子会社株主総会開催マニュアル」（縦木さん担当）、であった。

学生は、それぞれ15分ずつの持ち時間で、パワーポイントと配付資料を使い、報告を行った。的確に、要領よく、学生たちの活動状況、課題を達成する上で困難だったこと、課題を達成して得たことを、報告した。これからは、自らの活動を冷静に分析し、何を伝えるべきか、どのように伝えるべきか、ということを把握する力を学生たちが付けたことがわかったといえよう。

学生の報告に対しては、オムロン株式会社側からは指導を担当された、

法務グループの徳住岳氏,古塚浩司氏から講評をいただき,大学側からは担当者の山田が解説を加えた。

徳住氏,古塚氏からは,「指導するというよりも,仕事を下請けに出す気持ちで,学生の自主性を尊重したが,それによく学生が答えてくれた」,「これほどしっかりしたものがアウトプットとして出てくることは期待していなかった。会社の業務で十分に活用したい」,という評価がいただけた。

この後,オムロン株式会社が利用できる形の「子会社定款作成マニュアル」と「子会社株主総会開催マニュアル」とを再度確認し,それらをオムロン株式会社に提出し,「法学コーオブ演習」のプログラムが終了した。

・むすびに代えて

企業法務分野における産学連携教育の確立のためのさらなる課題

本稿は,立命館大学大学院法学研究科とオムロン株式会社が,共同で開発・実施した産学連携教育としての「法学コーオブ演習」の活動の概要を報告した。

一般的には,法学系の大学院教育において専門科目として,「インターンシップ」を実施することには難しさがあり,「インターンシップ」を受け入れる企業側にも,受け入れには課題を有する。しかし今回の「法学コーオブ演習」の活動は,「コーオブ教育(Cooperative Education)」という手法を採用すれば,企業の法務担当者としての専門性の涵養ということが大学院教育で可能であることを示すものと評価できよう。

「法学コーオブ演習」は,受講生の募集・選抜の段階(第1ステージ),事前学習の段階(第2ステージ),事前インターンシップの段階(第3ステージ),課題解決の段階(第4ステージ),成果報告の段階(第5段階)に別れる。この間の企業と大学との緊密なコミュニケーションが大きな成果を生んだ。もちろん,この「コーオブ教育(Cooperative Education)」

という手法を採用しても、企業の負担がメリットの分だけいくらか除せられるだけである。むしろ今回の企画は企業にも大きな負担となったことは想像に難くない。それだけに、今回の企画は、CSR に先駆的に取り組み、「公器」として会社を捉える社風のあるオムロン株式会社がパートナーを引き受けてくださったからこそ、実現できた。担当者として改めてここでお礼を申し上げたい。

最後に、「法学コーオプ演習」を産学連携教育として確立するために考慮が必要と考えることを三点指摘し、むすびとしよう。

第一は、そもそも、企業法務分野で活躍できる専門性、技能とは何か、という獲得目標の明確化である。今回の企画からは、企業の法務担当者としての専門性・技能というものは、単に専門的な法学知識を有することだけではないことがわかった（もっとも、それは必要な前提ではある）。重要なのは、法制度の概要を整理しわかりやすく解説する力や、あるビジネス上の目的に対して、企業の実際のニーズや利害状況を把握・分析して、法的リスクの状況を判断しながら、法的リスクが最も少ないルートを発見する力、法規制が要求する手続を実際の業務担当者が業務を処理しやすいように社内のシステムに織り込んで設計する力であると、強く感じた⁵⁸⁾。これは、いずれかの法領域の学習で養われるのではない。むしろ、学生が行う作業の結果に対して、学生が責任感を感じることができるといえる点に大きく依拠する。この点を踏まえた運営が必要であろう。

第二は、テーマの設定である。

今回の「法学コーオプ演習」が成果を上げ、さらに企業と大学との連携が旨く機能したのは、テーマに助けられた所も大きい。基礎的なフレームである会社法制の変更に対する対応は、企業側にとって優先順位の高い「案件」であり、2005年3月に会社法案が提出され、2006年5月に会社法が施行されるということもあって、1年をかけて取り組めるテーマであったからである。さらに企業にとって、新会社法の構造理解や従来判例・学説の展開との関係などの整理という大学側が得意とする内容を必要とし

ていたといえるからである。

そもそも企業法務が企業に関わる法律事務処理全般を表すために、企業の法務担当者が扱う法領域は広い。「コーオペ教育 (Cooperative Education)」の性質からは、企業側としては、優先順位のある程度高いテーマを設定する必要がある、大学側も教学責任の点からは積極的にテーマの設定に関与することが必要である。このため、テーマ設定の交渉の際には、企業のニーズを踏まえながら、大学側から多分野に及ぶ複数のテーマのプロットを提出しながら、企業側と交渉ができるような環境が望ましい。しかし、大学側で担当する教員は、伝統的には縦割りの分野を研究領域とする研究者であり、一人あたり複数の開講科目を抱える。担当可能な人材からテーマの選択肢を探ろうとすると、実際には限られた選択肢しか提示することはできない場合が多い。他方、1年間、一つのテーマで実施することは、少人数で多分野にまたがる「案件」を抱える法務担当部門にとっては、負担感があるかもしれない。

その解決方法としては、例えば、大学側の担当者も複数名とし、対応できる法領域の範囲を増やすとともに、第4ステージの課題解決の課題と第2、3ステージの内容の連続性をはずすという方策も考えられよう。今回の企画からは、企業の法務担当者としての専門性・技能の習得に必要なのは、学生が行う作業の結果に対して、学生が責任感を感じさせることができるかという点であることがわかった。そうであれば、事前学習は単に専門的知識を確認するのではなく、そういった環境を付与することに重点が置かれるべきである。そもそも専門的な知識の伝達は、大学院教育の根幹であり、通常科目がそれを担当するからである⁵⁹⁾。

第三は、量的な展開についてである。

2005年度「法学コーオペ演習」の受講者は、4名であった。これは、対象となる法学研究科ビジネス・ローコースの学生数47名(2005年度の修士課程1年生)と比しても、割合的には少ない。立命館大学大学院法学研究科ビジネス・ローコースが全体として、企業法務分野で通用する専門性を

養成しようとするのであれば、「法学コーオブ演習」の量的拡大が望ましい。

「法学コーオブ演習」の特色は、産学が緊密に連携を取りながら互いに共同して、授業内容や運営方法の決定、および、実際の授業運営を行う点にある。受け入れ企業1社につき実施可能な定員に限界があることから、「法学コーオブ演習」のパートナーである企業の開拓が課題となる。しかし「法学コーオブ演習」の性質上、立命館大学と連携が組みやすい京都の企業にその対象は限定されるであろうし、オムロン株式会社のような理解を全ての企業に期待することは難しいかもしれない。さらに、第一の点とあわせて考えるのであれば、大学側がこの企画に投入できる教員には限りがあり、拡充は難しいかもしれない。

この点の解決策としては、もちろん「法学コーオブ演習」のパートナー企業を開拓することはもちろんであるが、たとえば、次のようなことは考えられないか。第1ステージの募集と選抜を緩やかなものとして、第2ステージ終了時点で、第3ステージ以降を受講する学生を選抜するという方式である。これであれば、パートナー企業をもう1社増やすことで、対象となる学生をカバーする企画となる⁶⁰⁾。ただ、第2ステージの事前学習において競争原理が持ち込まれることを嫌う向きもあるだろうが、筆者はそれがむしろ学生のモチベーションの向上に資すると考える。もちろん、選拔されなかった学生に対しては、通常のインターンシップ（夏期休暇を利用した1週間から1ヶ月）の機会を別途保障するような努力は必要となろう。

いずれにせよ、「法学コーオブ演習」が、企業法務分野における産学連携教育の新しいモデルを提示し、それにより、法学分野の人材育成における産学連携が活性化することを期待している。

1) 2001年頃までの日本政府の行動計画を示した1997年5月16日閣議決定「経済構造の変革と創造のための行動計画」では、人材育成の手段として、インターンシップがこのように定義され、高等教育における産学連携の人材育成の手段として総合的に推進することが決定されている（1997年5月16日閣議決定「経済構造の変革と創造のための行動計画」
<http://www.meti.go.jp/topic/data/e3275a2j.html> 《visited at 2006/01/20》第一 本編 . 新

規産業の創出2・横断的環境整備[2]人材(人材移動の円滑化等,人材育成)B・人材育成 口・高等教育関連)。このフォローアップとして1997年1月24日文部省[当時]「教育改革プログラム」http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/09/01/970104.htm#no3《visited at2006/01/20》が出され、1997年度に「インターンシップ」制度を関係省庁との連携で実施することが決定され、1997年9月18日に文部省=通商産業省=労働省[当時]「インターンシップ推進に当たっての基本的考え方」がまとめられている(<http://www.meti.go.jp/press/olddate/industry/r70918ad.html>《visited at2006/01/20》、大学と学生392号14頁〔1998年〕)。

- 2) 2005年11月28日に公表された文部科学省「大学等における平成16年度インターンシップ実施状況調査結果」http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/11/05112801.htm《visited at2006/01/20》によれば、日本における全ての大学を対照とした調査(回答率100%)で、平成16(2004)年に418校(59%)の大学の840学部(全大学の全学部の40.7%)が、授業科目として「インターンシップ」を実施している。
- 3) 加藤敏明「立命館大学型コーオプ教育の確立に向けて 人文・社会科学系学部に普遍化可能な発展型インターンシップの実践的研究」立命館高等教育研究5号76頁(2005年)。
- 4) 財団法人大学コンソーシアム京都は、文部科学省を主務官庁とする公益法人であり、1998年3月19日に設立された。京都の大学、地域社会及び産業界との協力による大学教育改善のための調査研究、情報発信交流、社会人教育に関する企画調整事業等を行い、これらを通じて大学と地域社会及び産業界の連携を強めるとともに大学相互の結びつきを深め、教育研究のさらなる向上とその成果の地域社会・産業界への還元を図ることを目的としている(大学コンソーシアム京都「設立趣意書」<http://www.consortium.or.jp/consortium/opinion.html>《visited at 2006/01/20》を参照)。大学コンソーシアム京都のインターンシップ制度の概要については、大学コンソーシアム京都「インターン実習生募集ガイド2005」<http://www.consortium.or.jp/student/intern/index.html>《visited at 2006/01/20》を参照。なお、大学コンソーシアム京都の取り組みは、「産官学地域連携による人材育成プログラム 京都地域におけるインターンシップの展開」として、文部科学省の2005年度「特色ある大学教育支援プログラム」に採択されている(文部科学省「平成17年度「特色ある大学教育支援プログラム」テーマ別採択状況」http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/07/05071904/004.htm《visited at 2006/01/20》)。
- 5) については、大学での事前学習・研修と、事後的な学習・研修とを実施することで単位認定をしている。については、で実施される大学での事前学習・研修と、事後的な学習・研修とを受講することを条件に、学生の申請により単位認定をしている。については、大学コンソーシアム京都が事前・事後研修を実施しており、単位認定がされる。
- 6) 文部科学省・前掲注(2)調査によれば、平成16年度授業科目として「インターンシップ」を実施している大学院研究科は123研究科(全研究科の4.3%)である。
- 7) そのような取り組みの一つとして、立命館大学の「文理連携型コーオプ教育(総合大学モデル)」がある。「文理連携型コーオプ教育(総合大学モデル)」は、企業が抱える現実の課題と専攻学問とを関連させ、半年間をかけてチームとして取り組む教育プロジェクトである。チームに文系・理系の学生を配置し、横断かつ重層的な文理連携を通じた高度な

企業法務分野における産学連携の新しい教育システムの確立に向けて（山田）

人材育成を目指すとともに、大学と企業が組織的に連携して、自然科学系から人文・社会科学系の研究科、学部において導入可能で、かつ企業と持続的に連携可能な産学連携教育の実施を目的としている。このプロジェクトは、文部科学省「派遣型高度人材育成共同プラン」に採択され、2006年度実施を目指している。文部科学省「派遣型高度人材育成協同プラン選定プロジェクト一覧」http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/08/05080502/001.htm《visited at 2006/01/20》を参照。

- 8) 小野耕二「我が国における法学部・法学研究科の現状と方向性 学術会議第二部法政政治学教育研連によるアンケートの結果から」法律時報77巻6号101頁（2005年）。大学院重点化、多機能化政策をも視野に入れ、既存の法学研究科のミッションを検討するものとして、和田肇「大学における法学教育の課題 名古屋大学の例を参考にしながら」法律時報77巻8号89頁（2005年）。
- 9) 立命館大学大学院法学研究科「赤澤史朗研究科長挨拶」<http://www.ritsumeai.ac.jp/acad/gr/gsla/lab/index.html>《visited at 2006/01/20》。もっとも専門職大学院として公共政策大学院の設置がされる状況下では、このうち、公共分野で活躍できる専門性を涵養するというミッションの再検討が必要となる。

なお、企業法務分野で活躍する人材としては、ロースクール出身者も考えられる。いわゆるインハウス・ロイヤーの増加である。この点を強調するものとして、たとえば、綿引達郎「企業内法務人材の育成・獲得について」NBL 800号42頁（2005年）、中島健二「法科大学院 法務博士の輩出の場」NBL 800号44頁（2005年）など。

たしかに、インハウス・ロイヤーの需要があることはたしかであろう。なぜなら、外部の弁護士は、法律の理論から実務を見て、法的リスクをアドバイスする。これに対して、企業内のインハウス・ロイヤーは、企業の従業員としてその企業独自のビジネスの事情に精通し、実務から理論を見て、法的リスクを踏まえながら対策案を提示できる環境にあり、期待されるからである（那須克巳「インハウス・ロイヤーの必要性」NBL 800号38頁〔2005年〕）。

しかしこれに対して、企業法務の分野で長年リーダシップをとってきた柏木昇「基礎法学は企業法務に役立つ 企業法務実務の経験から」法律時報77巻10号96頁（2005年）は、つぎのように指摘する。ロースクール出身者が企業の法務担当者となることを想定すれば、既存の判例や法律の理解から「もう一步前へ」進むために、ロースクールにおいても、基礎法教育や教養のような判断力や理解力の土台を磨くことが重要である。他方、ロースクールでは、司法試験科目に学生を囲い込んで、基礎法科目が少ない。この現状は問題である、と。同様の視点から、企業法務分野の問題解決能力の基礎となる素養が重要であり、法学部教育が要であるとするものとして、丹羽繁夫「時代の企業法務担当育成の場としての、法学部への期待」NBL 800号45頁（2005年）。

後に述べるように、企業法務の担当者の専門性や技能は、専門的な法学知識を有することだけでなく、法制度を概要を整理しわかりやすく解説する力や、企業の実際のニーズや利害状況を把握・分析して制度を利用する力、法規制が要求する手続を、実際の業務担当者が業務を処理しやすいように社内のシステムに織り込んで設計する力と考えられる。この点、むしろ法律科目に広がりがある既存の法学研究科が、企業法務分野で活躍する者を

養成するのにふさわしいとも考えられよう(同様の指摘をするものとして、佐藤鉄男「産学連携は教育面で 大学院改革の新しいキーワード」NBL 800号45頁〔2005年〕)。

- 10) たとえば、岩城謙二ほか「大学における法教育を考える(上)」NBL 464号6頁〔森井英雄発言〕(1991年)は、法務担当者に必要な能力を、総合的・横断的な事例分析力とした上で、それを大学において育成する難しさを、学生の動機、および彼(女)らが置かれる環境に求める。企業では、それぞれの営業活動を行う上で法律知識が欠かせないという環境があり、かつ、プロセスよりも結果それも、売上高、利益の確保といった数字が重視される。これに対して、学生の進路選択に多様性がある段階でかつ、教育という過程を大切にす大学の状況とでは、同じケースを考案するにも、横断的に考察する必要性・緊迫性の度合いが異なる。ケースメソッド程度では難しく、実社会の厳しさの中で体験を通さなければ、総合的・横断的な事例分析力は養われないと指摘する(もっとも、社会人、留学生、他学部学生などで構成される大学院は、目的意識が明確化し、ある程度実社会の経験が有り、ある程度の法務担当能力の修得は可能ではないかと指摘する)。

岩城謙二ほか「大学における法教育を考える(上)」NBL 464号10頁〔柏木昇発言〕(1991年)は、大学院で企業の法務担当者を育成する困難性を、教員のスタンスと企業の現場のスタンスの差に求める。大学で教員が教えるのは、法解釈理論で、法律からどういう解釈理論を作るのか、という点を中心に教える。他方、企業の法務担当者は、必要なのは最終的な結果がどういうことになるかという点であり、理論は二の次になる。法律から具体的にどういう成果があがるのか、それによりどういう影響が生じるのか、という法律と現実の結びつきに大学側が配慮することで、そのスタンスの差は埋まるのではないかと指摘する。

- 11) 立命館大学大学院法学研究科でも従来より民間企業を受け入れ先とする「インターンシップ」を実施しているが、いずれも夏期休暇などを利用した短期のものであり、就業体験や就職活動の一環としての実施されている。立命館大学大学院法学研究科 HP はこれを進路直結型の実習と表現している(立命館大学大学院法学研究科「研究科案内」<http://www.ritsumei.ac.jp/acd/gr/gsla/lab/business.html>《visited at 2006/01/20》)。もちろん就職活動の一環で実施される「インターンシップ」であっても、教育的価値を有する場合は、その教育的価値が評価されるべきである(吉本圭一「インターンシップとキャリア教育」大学と学生491号8頁〔2005年〕)。
- 12) 京都新聞2005年9月2日朝刊11面「立命館大とオムロン企業法務分野で提携。人材育成国内初、演習開講へ」、日本経済新聞2005年9月2日朝刊39面「オムロン、立命館大、企業法務、4ヶ月かけ実習。現実課題に報告書」、日刊工業新聞2005年9月2日26面「『法学コーポ演習』企業法務の即戦力育成、オムロンと立命館大が共同で」、電波新聞2005年9月2日朝刊2面「オムロンと立命館大法学分野で産学連携、企業法務の高度人材育成」。
- 13) なお、「コーポ教育(Cooperativer Education)」という手法以外にも、産学連携教育で企業の法務分野で活躍できる人材の育成する試みがなされている。たとえば、企業法務分野における人材育成の産学協同のプランとしては、同志社大学大学院法学研究科の「リーガル・フィールドワーク」が実践例として著名である。これは、法曹資格の取得や企業の法務担当者を進路として選択している者を対象とする科目である。内容としては、

企業法務分野における産学連携の新しい教育システムの確立に向けて（山田）

法学研究科の科目として、普段学生が学んできた法律が、企業活動の中でどのように機能し、どのような役割を果たしているのかを、夏期休暇中（2週間～4週間）の企業での実習を通して現地調査を行い、秋学期に大学で報告するというというプログラムである（同志社大学「シラバス・講義概要2005年度34491 リーガル・フィールドワーク 2単位」<http://syllabus.doshisha.ac.jp/syllabus/html/2005/5330161.html>《visited at 2006/01/20》）。2006年度この同志社大学の試みは、法学部に拡張され、50～100名規模の講義科目として実施が予定されている。これは、文部科学省の2005年度「現代的教育ニーズ取組支援プログラム（現代 GP）」に採択されている（文部科学省「平成17年度現代的教育ニーズ取組支援プログラム選定取組の概要及び選定理由」整理番号 5-26 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/17/08/05080601/009/007.htm《visited at 2006/01/20》）。

この同志社大学の試みは、企業実習を教育・研究のための現地調査（フィールドワーク）と位置づけていることに特色がある。これに対し、立命館大学の「法学コーオプ演習」は、企業での実践自体を教育・研究と位置づけ、その内容や課題設定を大学と企業とが共同して実施するところに特色を有する。両者では、人材育成過程における「企業実習」の位置づけが大きく異なるといえよう。

- 14) 日経流通新聞1994年8月23日16面「産能大、2年生対象に企業実習 会社を実感、就職へ“予習”（東条恒樹署名記事）」。産能大学の当時の取り組みについては、小柴達美「産能大学におけるインターンシップの実例について」労働時報600号12頁（1998年）などを参照。
- 15) 日本経済新聞1996年11月20日夕刊17面「ビジネス・インターンシップ制度学生の就職観を変えるか（加藤敏明署名記事）」。当時の中央大学経済学部の取り組みを紹介するものとして、金田昌司「インターンシップ導入の勧め」経営者604号8頁（1997年）。
- 16) 日本の1980年代には、インターンシップといえば、当時「Japan as No. 1」といわれ、世界の経営のモデルとされた日本型経営を学ぶために、アメリカの大学の学生が日本の企業に研修にくる様子や、日本企業の幹部候補が海外で研修する様子を伝えるものが多かった。例えば、日経産業新聞1985年11月12日27面「バローズ、一線の営業幹部米国本社で修業、ニーズの違いを学ぶ」、日本経済新聞1984年2月23日朝刊31面「欧米の若手ビジネスマン12人が研修志願、日本企業で学べたら給料なんていりません」など参照。
- 17) 浅野賢司ほか「若年者の就職問題について インターンシップの推進を中心に」労働時報600号6頁 [若年者の職業意識の変化・多様化について]（1998年）。
- 18) 浅野賢司ほか・前掲注（17）5頁 [来春新卒者を取り巻く就職環境について]。
- 19) 日本経済新聞1996年8月16日朝刊26面「在学中に企業で仕事体験、インターンシップ制検討 労働省、適職探しを支援」。
- 20) 文部科学省「報道発表一覧「教育改革プログラム」について（談話）」教育改革プログラム2. 社会の要請の変化への機敏な対応（2）将来の科学技術の発展を託す人材の養成や社会の要請に応える学術研究の振興 産学連携による人材の育成 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/09/01/970104.htm#no3《visited at 2006/01/20》。なお、教育改革プログラムは、1997年8月5日、1998年4月28日、1999年9月に改訂されている。1999年9月の改訂により、該当項目は「インターンシップの推進」となっている。文部科学省「報

道発表一覧1999/09～「教育立国」を目指して～教育改革プログラム」2. 社会の要請の変化への機敏な対応(3) 将来の科学技術の発展を託す人材の養成や社会の要請に応える学術研究の振興 インターンシップの推進 http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/11/09/990905a.htm 《visited at 2006/01/20》。

- 21) 閣議決定・前掲注(1)「行動計画」。
- 22) 日本経済新聞1982年2月12日夕刊11面「うまく“働く”が監視役抜き大学就職協定 紳士協定の原点」。
- 23) 日経産業新聞1996年12月13日31面「日経連、就職協定廃止へ 採用現場は当惑の声」、文部科学省「報道資料平成9年1月21日『平成9年度就職協定問題についての文部大臣コメント』」http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/09/01/970101.htm#top 《visited at 2006/01/20》。
- 24) 就職協定を運用していた就職協定協議会の特別委員会の下部組織「中長期の就職・採用の在り方検討小委員会」は、海外調査を行い、1997年2月に「米国における就職採用事情調査報告書」を公表した。ここでは、就職協定廃止後の新たな枠組みとして、インターンシップ等を検討している(田中宣秀「アメリカの就職・採用事情」経営者604号24頁〔1997年〕, 新津金彌「米国における就職・採用事情調査報告」大学と学生380号51頁〔1997年〕など)。
このほか、1997年6月に文部科学省に設置された、「インターンシップ推進のための産学懇談会」においても、採用のオープン化の方策として「インターンシップ」を捉える主張がなされている(文部科学省審議会情報「1997年7月30日議事録インターンシップ推進のための産学懇談会(第2回)議事要旨」http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/007/gijiroku/001/970701.htm 《visited at 2006/01/20》)。
- 25) たとえば、日本経済新聞1996年11月28日夕刊3面「大学生の試し就職、日本でも導入機運 青田買い助長の声も」など。
- 26) 西原達也「大学教育を荒廃させる就職協定廃止」朝日新聞1997年5月13日朝刊4面、桑原靖夫ほか「就職協定廃止と大学教育」大学時報255号14頁(1997年)など。
- 27) 文部省=通商産業省=労働省(当時)・前掲注(1)「考え方」4. インターンシップ推進の望ましい在り方。
- 28) 概要については、たとえば文部省(当時)高等教育局専門教育課「平成一〇年度におけるインターンシップ推進のための文部省における施策について」大学と学生392号22頁(1998年), 通商産業省(当時)産業政策局産業技術課大学等連携推進室「通商産業省におけるインターンシップへの取り組みについて」大学と学生392号23頁(1998年), 通商産業省(当時)産業政策局大学等連携推進室「インターンシップの推進について」通算ジャーナル31巻1号(通算321号)64頁(1998年), 労働省(当時)職業安定局業務調査課「労働行政の立場からみたインターンシップ推進の考え方について」大学と学生392号25頁(1998年), 厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会報告書」<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/03/dl/h0318-1a.pdf> 《visited at 2006/01/20》1頁を参照。
- 29) 2003年4月に文部科学大臣, 厚生労働大臣, 経済産業大臣, 経済財政政策担当大臣, 2004年6月より内閣官房長官も参画による「若者自立・挑戦戦略会議」が発足し, 2003年6

企業法務分野における産学連携の新しい教育システムの確立に向けて（山田）

月には、教育・雇用・産業政策の連携強化等による総合的な人材対策として「若者自立・挑戦プラン」http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/h17/002/001.pdf《visited at 2006/01/20》がまとめられた。さらに、2004年12月には、ニート・若者無業の自律・挑戦、「若者の働く意欲を喚起しつつ、その職業的自立を促進し、ニート・フリーター等の増加傾向を反転させるため、プランが強化され、『若者の自立・挑戦のためのアクションプラン』http://www.mext.go.jp/a_menu/ikusei/wakamono/h17/002/006.pdf《visited at 2006/01/20》として具体的方策がまとめられた。これを受けて、文部科学省では、「インターンシップ」を含めたキャリア教育を行っている（文部科学省「進路指導・キャリア教育について」http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/index.htm《visited at 2006/01/20》）。

- 30) 文部科学省「キャリア教育実践プロジェクト」http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/05010502/004.htm《visited at 2006/01/20》。
- 31) 文部科学省「専門高校等における『日本版デュアルシステム』推進事業」http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/shinkou/dual/index.htm《visited at 2006/01/20》。
- 32) 平成16（2005）年2月20日専門高校等における「日本版デュアルシステム」に関する調査研究協力者会議報告書2頁 http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/shinkou/dual/05011401.pdf《visited at 2006/01/20》。
- 33) 吉本圭一・前掲注（11）9頁。
- 34) たとえば、「インターンシップ」が普及する初期の発言であるが、大江淳良「インターンシップ幻想」IDE（現代の高等教育）397号50頁（1998年）は、つぎのように指摘する。株式会社リクルートリサーチ（当時）が2週間で2名の学生の「インターンシップ」を受け入れた事案で、レクチャーや解説は総務グループ課長のアレンジで、それぞれの課の課長が実施し、学生の準備や評価に2人の学生に費やした時間は延べで150時間に相当し、これは、課長級の者の1ヶ月の所定勤務時間に相当するため、企業は、「インターンシップ」の受け入れにより、直接経費として100万円を支出し、さらに、通常業務や商機の獲得機会を逸失するかもしれないリスクを蒙るとする。このため、「社会貢献」を理由に、企業にこのような負担をさせるのであれば、大学にも、それ相応のキャリア教育の確立に向けての意志と覚悟が必要であるとする。社会的な運動として「インターンシップ」を推進するのであれば、それは、学生の職業意識の変化（大手企業やブランドで「就社」するのではなく、希望する職種へ「就職」する）をさせてはじめて意義があるものとなる、と指摘する。

このような指摘は、現在でもそのまま当てはまると考える。
- 35) この点は、たとえば、理工系には「インターンシップ」が普及する前より「工場実習」が実施されていた点にも現れる。「工場実習」については、たとえば斎藤幸江「インターンシップ制度の既存類似プログラム」企業と人材685号16頁（1997年）などを参照。
- 36) 文部科学省が「産学連携による高度人材育成」プログラムのうち「派遣型高度人材育成協同プラン」は、このような「インターンシップ」を理工系分野で推進させることを目的とする。
- 37) 文部科学省・前掲注（2）調査。

- 38) 多田晶彦「学問としての企業法務」NBL 536号13頁(1994年)。
- 39) 商事法務研究会=経営法友会「会社法務部第9次実態調査の分析=中間報告」NBL 823号44頁(2005年)。
- 40) 小島武司「会社法務部 課題と解決指針」別冊 NBL 2号8頁(1976年)。
- 41) 小島武司「会社法務部の理想と現実」別冊 NBL 8号2頁(1981年)。
- 42) 篠原俊次「企業法務と弁護士 日米の比較の観点から」自由と正義49巻3号15頁(1987年)。
- 43) たとえば、経営法友会大阪部会『新版 企業活動の法律知識』5~6頁(経営法友会、2004年)は、企業の法務部門の果たす機能として、「治療的機能」「予防的機能」に加えて、「戦略的機能」を挙げる。とくに、「戦略的機能」は、企業活動の目的遂行のために、有用な戦術・戦略を法的な技術を使って立案または支援する機能であり、積極的な利益の創造に繋がるとして、最近になって重要視されるようになったと指摘している。
- 44) 商事法務研究会=経営法友会・前掲注(39)46頁。
- 45) 経営法友会=商事法務研究会『会社法務部 第八次実態調査の分析報告』別冊 NBL 63号51頁(2001年)。
- 46) 藤岡公夫「法務部の組織について」判例タイムズ434号29頁(1981年)。
- 47) 米田憲市「企業組織と企業法務 『法務定義活動』の達成と法的職務の担い手の『地位』」神戸法学雑誌45巻1号(1995年)は、インタビュー・データを通じて、企業の法務担当部門が生成し、社内での地位を確立する過程が分析している。
社内クライアントから仕事を獲得することが法務担当部門の職務領域や地位を確立することを裏付けるように、商事法務研究会=経営法友会・前掲注(39)50頁は、法務部門が信頼を得るために大切なことと法務担当部門が考えられることの上に、社内でも良好なネットワークを構築していること(58.8%)が挙げられている。
- 48) 小島武司「成熟期を迎えた企業法務の展望と課題」別冊 NBL 16号6頁(1986年)、六本圭平『法社会学入門 テュトリアル18講』(有斐閣、1991年)。
- 49) 例えば、日本経済新聞2005年12月8日朝刊15面「法務部門『増員』、主要企業の72%、M&A活発化で」は、M&A(企業の合併・買収)の活発化や個人情報保護法施行などで重要性が増したため、上場企業など約1,000社のうち、72%の企業が法務部門を今後増員すると伝える。このほか、過去5年間で法務部門が重点的に取り組んだ課題として個人情報保護法対策、企業倫理規範の策定、商法改正への対策などが挙げられた。
- 50) 経営法友会=商事法務研究会・前掲注(45)50~51頁。
- 51) 商事法務研究会=経営法友会・前掲注(39)47頁。
- 52) 加藤敏明・前掲注(3)78頁。
- 53) 加藤敏明・前掲注(3)74頁。
- 54) 松澤孝明「産学連携による新しい人材育成システムの構築に向けて コーオプ教育型インターンシップによる科学技術人材育成への挑戦」産官学連携ジャーナル1巻11号19頁(2005年) <http://sangakukan.jp/journal/main/200511/0511-04/0511-04.pdf> 《visited at 2006/01/22》。なお産官学連携ジャーナルは、独立行政法人科学技術振興機構産学連携事業本部産学連携推進部産学連携推進課の発行する電子版雑誌である。

- 55) 立命館大学大学院法学研究科の「法学コーオプ演習」は、修士課程1年生を対象に専門性の涵養の手段として、「コーオプ教育」を取り入れたため、事前学習は、後で述べるように、専門的知識・能力の確認・向上のために、利用した。

これに対して、学部・大学院の学びを实践で利用し、深化させる機会と「コーオプ教育」を捉えるのであれば、専門的知識・能力は、通常の学部・大学院の講義や演習で養われることを前提とする。このため、「コーオプ教育」の発祥の地では、事前学習は、企業で活動するためのマナー・エチケット、履歴書等の書き方などの学習を内容とし、全学のキャリアセンターが担当しているようである。スージ・K・チョードリ「産学連携教育 コーオプ教育の現状と展望」[文部科学省主催『インターンシップ推進フォーラム2005』(2005年2月21日)における講演収録]産官学連携ジャーナル1巻6号32頁(2005年) <http://sangakukan.jp/journal/main/200506/0506-09/0506-09.pdf> 《visited at 2006/01/22》を参照。

このほか、京都産業大学「On/Off Campus Fusion」も、「コーオプ教育」の実践例といえよう。これは、就業体験が学生のモチベーションの向上に視することに着目し、学部在籍期間中を通じて学期中のキャリア形成教育と休暇中の「インターンシップ」とを今後4回実施し、学びとその自己の到達度検証の場を常に学生に与えるというプログラムである。京都産業大学「On/Off Campus Fusion」でも、通常の専門・教養教育とキャリア形成支援教育を二元的に実施し、「インターンシップ」やキャリア形成支援教育は全学のキャリア教育研究開発センターが実施している(中川正明「京都産業大学におけるコーオプ教育の取組事例 オン・オフ・キャンパス・フュージョン(理論と実践融合)プログラム」大学と学生495号39頁(2005年))。

- 56) 特定性の観点から、開催日時・場所を記載することを要求するものとして、高野一郎「株主総会招集手続の簡素化・特別決議定足数の緩和」税務弘報50巻5号138頁(2002年)。
- 57) 高野一郎・前掲注(56)139頁など。もともと、現行商法の下では、営業報告書等の報告が省略できるかは明文上明らかでなく、開催省略までできるかは問題とされていたようである(相澤哲=細川充「新会社法の解説(7)株主総会等」商事法務1743号29頁[2005年])。
- 58) 法務担当者に必要な能力やセンスついて、現場の法務担当者からつぎのような発言が見られる。法律の「一般論は先生方や書物に頼るとして、各論としての自社の在り方を考えて展開していく能力」が求められる(加藤ひとみ「ハイブリットに飛びたい」NBL 800号31頁[2005年])。「企業法務は法律の適用の是非や解釈に終わるものではなく、あくまでも企業活動に沿った思考と行動が求められる。企業活動に対するリスクを察知するセンスとそれを解決するセンスが必要」である(今井正「世に棲む企業法務担当者の嘆き」NBL 800号33頁[2005年])。

野田容朗「企業法務体制の整備と法務教育」NBL 806号29頁(2005年)は、上記のようなセンスや能力は、何も法務だけに特殊必要とされるものではなく、法務担当者には通常の従業員よりも高度なレベルが求められるとして、他の部署の担当者に適切なアドバイスができるような能力が必要であるとする。具体的には、「企業活動において予想される法的問題に対処できる法的知識、法的判断能力、法的問題処理技能とが必要であり」、その

結果として、事務処理能力に優れていることや法務担当者としての職務経験の多さも重要とする。それに加えて野田容朗・前掲論文31頁は、「法務担当者は、企業運営に関する法的な仕組みを理解しているということを前提に、企業の方針実現のために法律知識を駆使する能力が求められ、契約書の作成、社内規定を制定・改正する法務能力が求められる」と指摘する。

このほか、日経産業新聞2005年7月1日20面「法務マンC・S・R磨け(菊地弘康署名記事)」は、法律専門知識に加えて、コミュニケーション能力、ソリューション(相談に対する解決策の提示)、リスクマネジメント能力を挙げる。

- 59) 法務担当者として必要な専門的法知識として必要なものを示すものとして、例えば、経営法友会大阪部会・前掲書注(41)が挙げられる。これは、会社の法務担当者として最低限必要な法知識を、会社の対外的活動に関係する法分野として「第一部『会社の事業活動と法律』」と、会社の対内的な活動に関係する法分野として「第二部『会社の組織と法律』」とに分けて、具体的に必要な法分野、活動を挙げている。

「第一部『会社の事業活動と法律』」では、取引に関して、契約書の意義とそのライティング、代金回収、決済手段、担保の取得、破綻の兆候が見えたときや破綻時の債権回収方法といった点(民法、手形法など短期金融関係法、破産法など)、事業活動に関する公的規制(行政規制、環境法、経済法、消費者保護法、情報管理)さらには、知的財産権、国際取引法、国際経済法が、挙げられている。

「第二部『会社の組織と法律』」には、会社法、労働法が挙がる。

これらの法分野については法学研究科のカリキュラムとして存在することが多い。企業の法務担当者としての専門知識は、ここでの学びを基礎とすれば習得可能なはずであり、「インターシップ」を核とした結果を問うシビアな環境下での実践で法務担当者の専門性が養われるであろう。

もちろん、大学院での学びが、企業法務分野の「基礎」となる知識を育成していることが前提である。この点、学部卒業生の継続教育という機能をも大学院が持つようになった中で、修士号取得者の学力がかつての学部卒業生と同程度かそれ以下であると批判されていること(日本経済新聞2005年2月25日朝刊1面「第3部大学院肥大化のツケ(1)質低下、競争力に黄信号(大学激動)」、同2005年2月26日朝刊1面「第3部大学院肥大化のツケ(2)即戦力ほど遠く(大学激動)」)を、大学人は真摯に受け止めなければならない。

- 60) 技術的には第2段階までと、それ以降で半期ずつの科目として設定し、第3ステージ以降の科目を第2ステージの事前学習を受講していることを、履修条件とすれば、可能である。

* 「法学コーオブ演習」の実施に当たっては、オムロン株式会社、および、オムロン株式会社執行役員常務経営総務室長落合敏男氏、法務・総務部部長下津克広氏、法務・総務部法務担当マネージャー〔当時〕大谷秀幸氏、法務担当課長瀧川英雄氏、法務グループ徳住岳氏、古塚浩司氏、平井克美氏、佐藤綾子氏ほか法務グループの皆さん、立命館大学教育開発支援センター加藤敏明教授、

企業法務分野における産学連携の新しい教育システムの確立に向けて（山田）

法学研究科科长赤澤史朗教授，研究科主事須藤陽子教授，そして，法学部事務室祝迫一事務長をはじめとする職員の皆さんには，大変お世話になった。一つの演習科目であるが，多くの方に支えられて初めて運営できるものであった。

皆様への感謝として記してお礼を申し上げる。

** 本稿は，吉川義春先生の退職記念号に掲載される。立命館大学法学部では，学生数が多く，会社法や有価証券取引法といった科目は，同時に2つ開講される。筆者は，2003，2004年度の有価証券法と2004年度の会社法とを，吉川先生と同時に担当する機会に恵まれた。とりわけ有価証券法の講義は，巧みな例で解説される様子を先生の講義を受講する学生から聞き，学生からの比較評価に耐えながら，配布レジュメを1部いただき，私も学習させていただいた。また，ロースクールの商法演習でも共同でカリキュラム開発作業に従事する機会があり，そこでも多くのことを学んだ。この点に感謝する意味で，教育の実践報告を退職記念号に掲載した。

吉川先生にはご退職後も，ご指導ご鞭撻いただけますよう，お願い申し上げます。