

社会人大学院で 法学を学ぶ理由

一橋大学大学院法学研究科ビジネスロー専攻公開講座

2022年9月10日（土）

担当：得津晶（金融法・会社法）

最近の話題：日本の「低学歴化」



wakatte.tv (YouTube)

東大・京大・一橋・東工大

旧帝大・早慶・上智

MARCHG

日東駒専

・
・

Fラン大学



これは学歴ではなく
「学校歴」

「教育で人を育て国を立てる。日本の近代化と経済成長を支えた「人材立国」のモデルが揺らいでいる。成長に必要な人材の資質が変わったのに、改革を怠るうちに世界との差は開いた。教育の機能不全を招いた岩盤に迫る。」

産学官で意識改革を

「Ph・D（博士）が活躍する職場をつくりたい」。フリーマーケット

「Ph・D（博士）が活躍する職場をつくりたい」。フリーマーケット

対象で、原則3年間の学費を支給。時短勤務や休でも可。6月までに5人

で、経済発展や社会課題の解決につながるなら何

教育岩盤

揺らぐ人材立国 ①

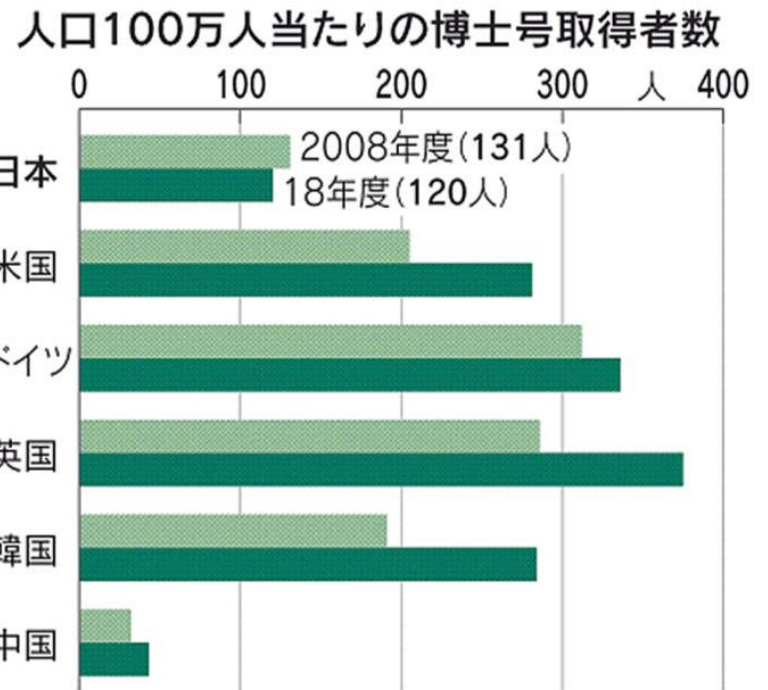
と、日本は人口1人当たりの博士号数で米英独韓4カ国に下回る。減少も加えた6カ国中だけだ。2007年76人いた米国で号取得者も17年は

「低学歴国」ニッポン

博士減 研究衰退30年

低学歴化 = 大学「院」進学率の問題

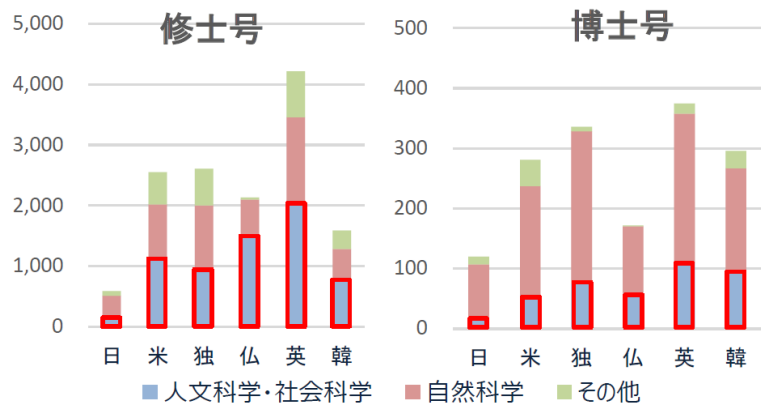
- 日本の大学院進学率が他の先進国より低い
 - 特に人文科学・社会科学系の修士号・博士号取得率が低い
 - 企業経営者に占める修士号・博士号取得率が低い



(注) 文部科学省科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2021」を基に日経が加工・作成

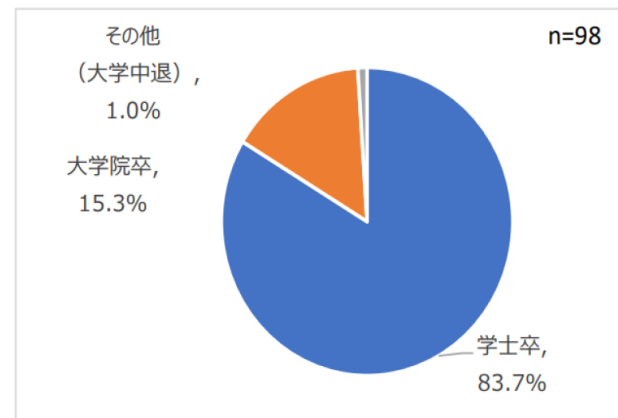
日本経済新聞2022年5月2日朝刊1面

人口100万人当たりの学位取得者数 (国際比較)

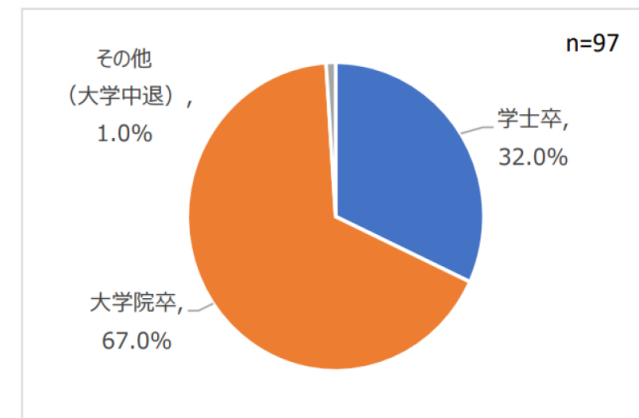


【出典】科学技術指標2021 (科学技術・学術政策研究所) を基に文部科学省が作成

日本企業の経営者 最終学歴内訳



米国企業の経営者 最終学歴内訳



「低学歴化」の問題点

低学歴化の何が悪いの？

- かつての通念
 - 大学の勉強は役に立たない
 - 文系は大学院に通っても実務の役には立たない
 - 日本の大学・大学院の教育がおかしい

しかし

- 日本の低い経済成長率・日本企業の低い収益率
 - イノベーションを起こせない
- ⇒ おかしいのはこれまでの「通念」ではないか？
おかしいのは大学院卒の知見を使いこなせない経営者ではないか？

大学院・「高学歴」に期待すること

- 未来投資戦略・統合イノベーション戦略など
「Society5.0を支えるにふさわしい博士人材」
- 大学（大学院）をエコシステムの中心に（産学連携のハブ）
Silicon Valley—Stanford
Austin (Texas)—The University of Texas at Austin
- 最先端の知にアクセスする「力」、課題発見の「力」、仮説を構築し検証する「力」、説明・コミュニケーション能「力」（人文科学・社会科学系における大学院教育改革の方向性中間とりまとめ）

しかし

- 「法律学」は関係ないんじゃないか？
- 社会人には関係ないんじゃないか？

法学部・法科大学院出身の方は
どれくらいいらっしゃるでしょうか？
(Zoomの挙手機能を使ってみてください)

法学部・法科大学院の教育

- 学部段階：「潰しが効く法学部」
 - 専門的に「法律」を学んだことに大きな意味はない
 - 1ランク抽象化したレベル：「ことばで社会をコントロールする」学問・利害調整の技術
 - 多少の既存の法律の知識・情報
 - 法科大学院（予備試験・司法試験）
 - 法の専門家・実務法曹として求められる能力
 - 「将来の法曹としての実務に必要な学識及びその応用能力（弁論の能力を含む。……）並びに法律に関する実務の基礎的素養を涵養」（法科大学院と司法試験等との連携等に関する法律2条1号）
 - 法制度の深い理解（条文・制度趣旨・解釈論上の規範〔一般論〕）
 - 法制度の運用能力（あてはめ）＝習ったことを正しく再現・運用できる能力
- ⇒ **法律の知識・情報は**（最新のものであっても） **「既存」のもの**

法学徒の実務・社会におけるキャリア

- ・実務法曹・法務部

- 既存の法律の知識・情報をしっかり身につける (=ビジネスの前提)

+

- それぞれのビジネス (OJT)

= 「法律」と「ビジネス」の両輪

⇒ 法律の知識・情報は (最新のものであっても)

「既存」のもの・所与の「前提」

大学院とはなにをするところでしょうか？

大学院はなにをするところか？

学校教育法99条1項 大学院は、**学術の理論及び応用を教授研究し、その深奥をきわめ、又は高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培い、文化の進展に寄与することを目的とする。**

大学院
(研究大学院)

||
研究

専門職大学院

法科大学院、ビジネススクール（経営管理研究科）、
公共政策大学院、会計大学院、教職大学院 など

||
実務家になるための高度なスキル
＝既存の知識・情報の運用能力¹⁰

研究とは？

- Wikipedia「ある特定の物事について、人間の知識を集めて考察し、実験、観察、調査などを通して調べて、その物事についての事実あるいは真理を追求する一連の過程のこと」
→これではちょっと不十分



「**新しい知**」を生み出すこと

法律学では

- 新しい解釈論
 - 新しい制度理解
 - 新しい立法論
- を生み出すこと

ビジネスと研究の相性

- 伝統的なモデル：ビジネス・実務に期待される法学徒（法律家・法務部）

（最新のものであっても）「**既存**」の法律の知識

⇕そもそも合わない

- 大学院で学ぶ法律

研究＝（学生が）「**新しい知見**を生み出すこと」

研究の打率（成功率）

法学研究者の研究成果が実務に採用される可能性は
どれくらいだと思いますか？

研究成果

Researchmapというウェブサイトに記載

「得津晶」には59本の論文

115本のmiscellaneous

このうちどれくらいの割合が実務に採用？

ed_papers

researchmap 日本語 | English 新規登録 ログイン

得津 晶 更新日: 09/04
トクツ アキラ (Akira Tokutsu)

ホーム 研究キーワード 研究分野 経歴 学歴 受賞 論文 MISC 書籍等出版物 講演・口頭発表等 共同研究・競争的資金等の研究課題

メニュー
マイポータル
研究ブログ
資料公開

論文 59 表示件数 20件

- 民法法學が政治學を必要とする理由
得津晶
法律時報 94(6(1179)) 4-6 2022年7月1日
- 商法典を置く意義—商法は本当に必要なのか？
得津晶
民商法雑誌 158(1) 2-37 2022年4月15日 新着有り
- 形式的意義の商法と商法の適用範囲
得津晶
法学教室 (499) 45-52 2022年4月1日
- 日本の自己株式取得規制の緩和の表裏と裏側
得津晶
東北ローレビュー 10 2-19 2022年3月31日
- 保険金受取人変更の意思表示の解釈とその規律
得津晶
生命保険論集 (218) 103-130 2022年3月20日
- 企業における行動学的転回 (behavioral turn) と消費者取引規制の在り方

研究の打率（成功率）

サバ読んで2～3割
ほんとは1割？

最初の論文が実務に採用されることなんてほとんどない

研究の打率（成功率）

「**新しい知**」を生み出すこと

法学では

- 新しい解釈論＝誰も言っていない解釈論
- 新しい制度理解＝誰も見たことのない制度理解
- 新しい立法論＝誰も聞いたこともない立法論
を生み出すこと

⇒正直、心配じゃないですか？

それなのになぜ研究者は研究するのか？

最終目標

- まだ明らかにになっていない真実を発見するため
 - それによってよりよい社会を実現するため
- ⇒でも打率1割

「遠い過去と遠い未来をつなげるために」

自分の研究自体は社会に採用されなくとも将来社会に採用される研究のための礎になればよい

“巨人の肩の上に立つ”

(Stand on the shoulders of giants)



出典:「ヒカルの碁」単行本23巻115P

社会人大学で法律を学ぶ意義

- 2つの矛盾する（？）要望の両立

- ① 研究＝新しいこと

- ⇕ どうやって両立させるのか？

- ② ビジネス＝既存の法制度の下でビジネスを展開

- キーワードは「社会実装」・「実践」

社会人大大学院で法律を学ぶ意義

スクーリング（授業）と学位論文

スクーリング

- 最先端の情報を学ぶ
- 法学部以外の他学部出身者が体系的に法律の勉強する機会

学位論文

- 新しい解釈論？
- 新規性のない「リサーチ・ペーパー」でもOK

疑問：大学院じゃなくてもよくないか？

- 学部再入学
- 学部の授業の聴講（科目等履修生）

⇒既存の（最新の）法知識を自分のビジネスへの「あてはめ」
＝社会実装・実践の新しさ

社会実装・実践 ＝「法律」と「ビジネス」の両輪

「法律」と「ビジネス」を結びつけるところに新しさ
Schumpeterの「イノベーション」とは「新結合」(new combination)

- 既存のもの同士でもそれらを結びつけることが新しければイノベーション
- 大学院教育の方向性：複数の専門領域（法律とビジネス）を身につけることで「付加価値」を示す（人文科学・社会科学系における大学院教育改革の方向性中間とりまとめ）

これまでの法律の社会実装・実践

- 伝統的なモデル：「**既存**」の法制度が前提
= 既存の法制度を身につけることが必要

問題点：ビジネスと結合させても．．．

- 新たなビジネスに対応できない
- 「あれもダメこれもダメ」法務（法律事務所）
- 利益を生まない法務部

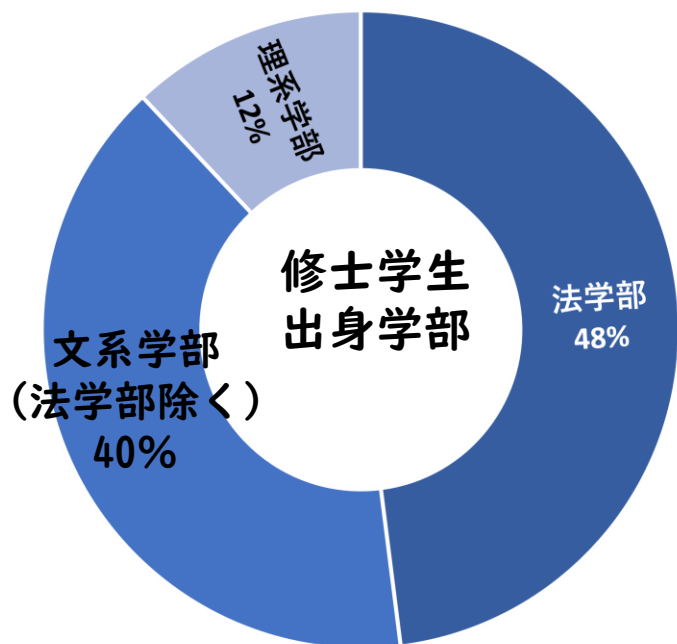


このままじゃまずい

これからの法律の社会実装

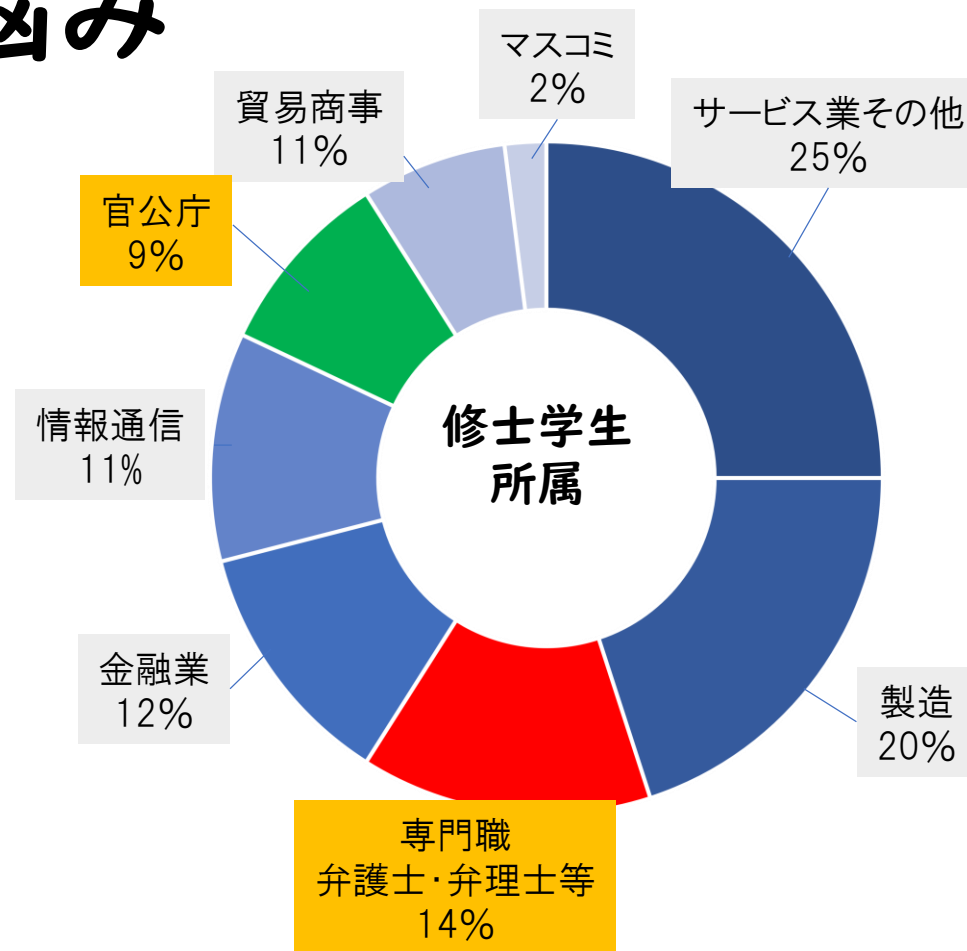
- 今後のモデル：**既存の法制度のない領域でのビジネス**
グレーゾーンや法制度の改正が必要となる場面を含む
 - 個人情報保護、各種（時代遅れとなった？）業法
 - e.g. Uber, Airbnb, 個人情報・データの取扱い, 各種プラットフォーム, Fintech
- = 市場のアクター（企業・法曹等）が自ら法制度の革新を求めて動くことが必要
 - 共同規制（自主規制の活用）、経済産業省GOVERNANCE INNOVATION、Public Affairs（ロビイング）
- = **新しいルールを作り上げる能力**：ルールの実体面、政策形成過程、Public Discourse（立法論の「場」で通用する議論の作法）
- = 「**研究**」（**新しいものを作り上げる能力**）が必要
（修士課程で完成しない場合には博士課程教育）

HBL在學生も同じ悩み



HBL在学生の主な出身大学

一橋大学、大阪大学、慶應義塾大学、早稲田大学、京都大学、明治大学、その他首都圏・関西私立大学、地方大学（新潟大学、山形大学、福岡大学など）
法科大学院、海外大学・大学院など

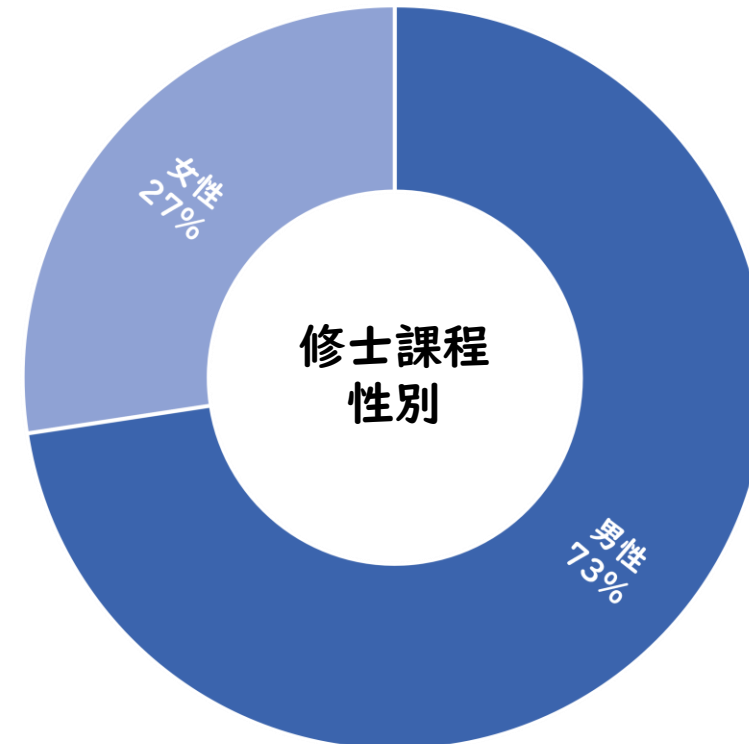
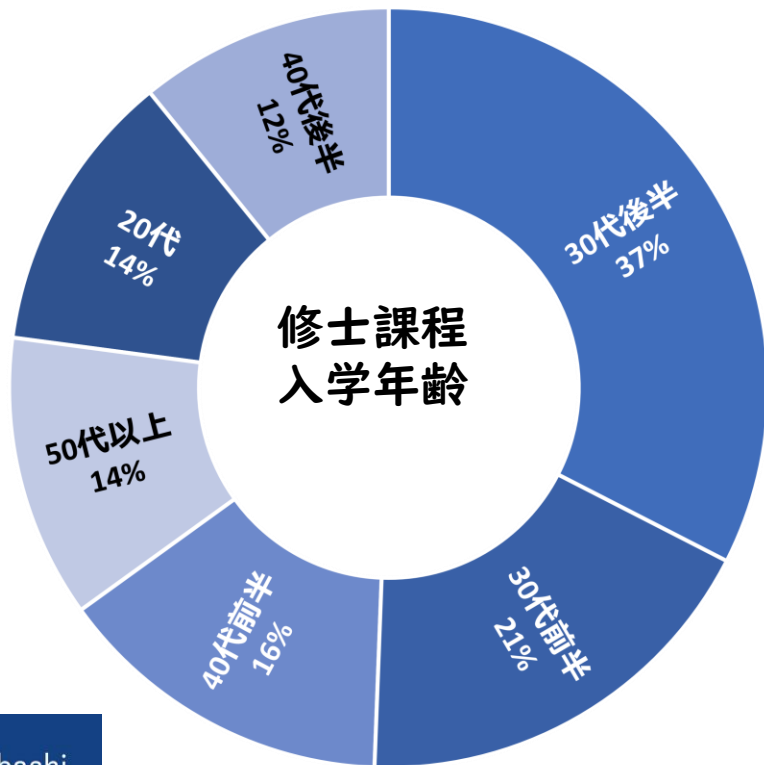


修士課程在学生の所属

- ・ 民間企業 77%
- ・ 士業 14%
- ・ 官公庁 9%

HBL在學生も同じ悩み

- 多様な業種の企業人、弁護士、弁理士、公務員など、若手からベテランまで
- 向上心に溢れる学友たちとの議論と交流が、ビジネスローの課題解決能力を高め、キャリアを支える財産に



HBL在学生意識調査

- HBL全学生意見交換会（2022年5月11日）

- 対面式授業再開時に行ったネットワーキングのためのグループディスカッション

- 参加者80名（修士72名、博士8名）

- ディスカッションテーマ（3つ）

- ① HBL修了後5年後のキャリア・学んだことをいかに活用するか？
 - ② これからの法務部・法務人材の在り方
 - ③ AIやDXが法務・法曹にどのような影響を与えるか？

- このうち①、②のみ紹介

HBL在学生意識調査

① HBL修了後5年後のキャリア・学んだことをいかに活用するか？ (調査：80名)

- ・ **法務部として会社の意思決定（戦略決定・M&Aなど）** ・ **マネジメントにもっと関与したい**・・・12名（15.0%）
 - 現場（利益を生み出すセクター）で貢献したい
 - 経営層への訴求力の獲得
 - 事業拡大へのトレンドを作りたいなど

Cf.その他の回答

- ・ アカデミック活動（研究者・講師・執筆など）：7名（8.75%）
- ・ 転職（研究者除く）：5名（6.25%）
- ・ 後輩（法務部）の指導：4名（5.0%）
- ・ 士業の新規領域（経営コンサル・アドバイスなど）参入：3名
- ・ 起業：1名 など

HBL在学生意識調査

② これからの法務部・法務人材の在り方

(参加学生80名を12グループでディスカッション)

- A) **法務部は経営を引っ張る／経営の方向性を踏まえて当事者意識を持つ／ストッパーの機能も必要**
権威（リスペクト）が欲しい。今は、いつも「あれもダメ、これもダメ」と言いすぎているので社内の信用がない・低下している。
(そのほか、業界のソフトロー的なルールを言語化する通訳のような役割、法だけの専門家は不要、会社の利益をもっと考える立場からの法務などの意見が出た様子)
- B) **従来型の審査型・守りの法務の観点は引き続き重要な観点。他方で新しいビジネスに対応し、経営陣・現場の担当者とともに事業を展開していくことも必要。**
ビジネスサイドのチームの一員として積極的な役割を果たすことが重要。
従来の手続を繰り返すだけでなく、社会状況の変化に応じたルールメイキングが重要。
事業を活かす攻めの法務とコンプライアンス重視の守りの法務の両輪
外部専門家と事業を理解している法務部の連携による適切なリスク判断
- C) **経営者や事業部門に対してあるべき姿を見せてその方向に導く。**
社内の事情を把握して問題が生じたときには専門分野に即した外部専門家（弁護士など）を連れてきて必要な情報をインプットし、橋渡しを行う。
問題が生じた場合／生じる前に予防的に制度を構築する
- D) **守りの法務と攻めの法務の両輪**
信頼獲得と橋渡しが必要

HBL在学生意識調査

② これからの法務部・法務人材の在り方

(参加学生80名を12グループでディスカッション)

- E) パートナー機能を果たすため初めからプロジェクトに入ってナビゲートしていく。聞かれたことに答えるだけでなく、**もっと前面・現場に出て対応**する。
弁護士への御用聞きではなく、案件に踏み込む。法務部は広く浅く予防線を張る
案件ごとに答える今の法務では機動的ではない。各課・各係に1人lawyerがいるほうがベター
結論：ビジネスに組み込みたいという方向を徹底すれば、各部に1人lawyerがいればよく、**法務部はなくなったほうが良い**のではないか？
- F) AIを使って効率化を図りつつレベルの高い仕事にシフトしていく
事業活動のサポートだけでなく**深く参加**していく。
- G) **コンプライアンスの重要性を認知させる／利益獲得とコンプライアンスとのバランス／プロジェクトマネジメントの重要性**／グローバル化、DX化対応／**長時間労働・過重労働**（電通事件以降、だいたい是正してきている）
⇒いかに経営者を説得するかがポイント。
収益とコンプライアンスのバランスのための「インセンティブ」設計。ESG投資（コンプライアンスによる株価・企業価値の向上）はその1つ。
- H) **現場（ビジネス）と法曹との橋渡し（bridge）**
現場：法律を知らない。現場は知っている。
法曹：リスクを取らない（過度な安全サイド）・クライアントの意向をくみすぎる
⇒現状では最適解が得られていないところを横断的・俯瞰的視点で適切なリスクを取るように橋渡しを行うのが法務の役割
法律×「+α」（技術をわかっていること等）
法曹にお金を払うことで責任を果たしたこととされる現状の改善・法曹を選別する目を養う
事後的にリーガルチェックするのではなく、事前・伴走して事業形成に対応する

HBL在学生意識調査

② これからの法務部・法務人材の在り方

(参加学生80名を12グループでディスカッション)

I) 経営の中で重要度増加／バックエンドではなく**フロントで機能**

法曹の役割：意思決定のために必要なお守り

(そのほか、法務のミッションは会社によって異なる、法曹には専門性・マンパワー・外部性に社内法務部にはないメリット、他方で社内的に責任を負わない点にデメリットがあるなどの議論)

J) 外部環境の変化がある中で**稼ぐためのリスク対策ができる「攻める」企業法務**

(そのほか、データ案件などで技術研の人材も必要となっていること、タスクの振り分けを行うこと、法務部が肥大化していること、法務部員が本社にしかない点に問題があり各現場に法務部を出向させ現場で稼ぐことに近づける、年々法改正がなされ複雑化していることで法の素養を持つことの受容性が増加、などの議論がなされた)

K) 外部弁護士との共同・調整。社内で抱えきれない案件を外部弁護士に出すところ、その後、外部と現場の調整・橋渡し。

内部の調整・経営者への橋渡し

国際的な調整

現在の社会人大学院生の意識： HBL在学学生調査から読み取れること

- 法務・法曹としてよりビジネスに近い意思決定ができるように（攻めの法務）
 - 「あれもダメ、これもダメ」法務（法律事務所）ではなく
「法の趣旨から望ましくない」型の議論でビジネスの選択肢を狭めていく法務
 - 利益を生む新たなビジネスと一緒に産んでいける法務（稼ぐことのできる法務）
適法な範囲からビジネスの論理に従って選択・グレーゾーンを適法に
（法務部は不要という極論＝各部署に法務人材配備）

↓

- 既存の法制度の知識・情報を知っているだけでなく**新たなビジネスのため
に法制度の変容・創出する能力**
 - 望ましいルールの内容の形成・提案
 - 論証：「会社の利益になるから」ではなく「社会にとって望ましい」型のPublic Discourse（立法論の「場」で通用する議論の作法）を身につける
- ビジネスの理解・新たなビジネスの提案能力
＝「法律」と「ビジネス」の両輪を身につけるための「大学院教育」

社会人が大学院で法律を学ぶ意義

- 「法律」と「ビジネス」の新結合によって付加価値を生む
 - 法律とビジネスの両方に詳しい学生が理想—現実にはビジネスに詳しいだけでもよい（法律は大学院の基礎講義で学ぶ）
 - 既存の法制度を機械的にビジネスに当てはめるだけでは新しいビジネスを生み出せない・「あれもダメこれもダメ」になってしまう場合→これからは**法制度を変容・創出する能力**の時代に
 - おまけ：付加価値が収入に反映すればなおよい

人文科学・社会科学系における大学院教育改革の方向性中間とりまとめ
専攻別の大学院賃金プレミアムの推定

	男性	女性
人文科学 (大学院)	10.7%	32.6%
社会科学 (大学院)	20.4%	14.0%
自然科学 (大学院)	8.5%	7.8%

注1)時間当たり賃金を被説明変数とした人文科学の学部卒に対する賃金プレミアム
注2)大学進学前の属性（能力の代理変数と高校の経験）及び職種と就業形態、業種、