KOMATSU ①

3. コマツの法務体制

KOMATSU ④

4. 企業法務で働くとは

KOMATSU

3. コマツの法務体制 ②

日本

コマツ本社全体の法務系は２５名体制。

取締役会　社長

本社（管理部門）

法務部 15　輸出管理部 1　国際渉外部 3　総務部　秘書室　監査室　財務部　コンプライアンス室 3　経理部　技術統括部　人事部　経営管理部

文書課 3　庶務課

コンプライアンス室
- コンプライアンスの社内啓蒙

法務部・国際渉外部
- M&Aなどのプロジェクトに関わる法務
- 個別の契約の相談や審査
- 法律問題の相談訴訟・紛争の対応

輸出管理部
- 輸出管理委員会事務局
- 輸出管理審査
- 社内啓蒙

総務部 文書課
- 株式事務
- 株主総会事務局
- 社内規定の管理

NY州弁護士	4名
日本　弁護士	5名
日本　司法書士	1名
留学経験	8名
法科大学院修了	7名

2013年10月13日現在

KOMATSU

4. 企業法務で働くとは～広い業務範囲～ ⑤

コマツのオペレーションの進化/グローバル化
⇒コマツ企業法務の進化/グローバル化

事業部門：研究／開発／調達／生産／販売/物流／アフターサービス／循環

間接部門：財務・会計・税務／人事・労務／IR・コーポレートガバナンス

問題の発生・新たなチャレンジ

企画 論点整理

ビジネスと法務協働

対外交渉 ⇔ 方針決定

問題解決

法務部

＜コマツの企業法務の守備範囲は広い＞

- 契約書作成、法律知識に留まらず、税務・会計、語学、企画・立案、交渉など、幅広い能力が必要。
- グローバルに活躍
- 技術・製品・ビジネス・戦略への理解

KOMATSU

3. コマツの法務体制 ③

グループ法務体制

基本的な考え方（日本）

- **法務機能は、本社法務部に集中。**グループ全体の法務問題への対処の過程でノウハウを蓄積し、人材を育成する。
- 本社集中型とする理由は次のとおり。
  - ① 法務系人材の採用・育成・配置を本社法務部で一元管理。
  - ② 法務ノウハウを持つ上司による教育指導。
  - ③ 案件が集中し、多様な分野で質・量ともに豊富な経験を積める。

【本社集中型】
法務機能をコマツ本社に集約。国内のコマツグループ全体の法務問題は全て本社が把握し、対応できる体制とする。

本社法務部
報告・相談
指導・支援
子会社A　子会社B　子会社C

【各子会社分散型】
各子会社毎に法務担当を配置し、本社法務部ではその統括を行う。法務案件への対処方法は各子会社の法務担当任せ。

本社法務部
必要に応じて報告
法務担当 子会社X　法務担当 子会社Y　法務担当 子会社Z

KOMATSU

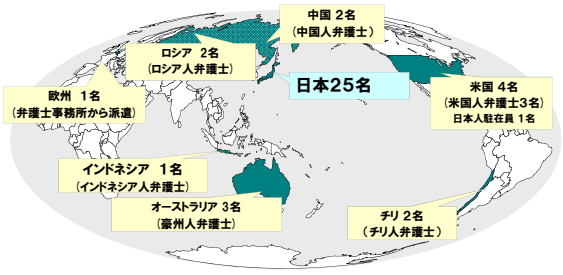
4. 企業法務で働くとは～全世界～ ⑥

- 全世界にまたがるコマツのビジネスをサポート　⇒　海外出張の機会も多い
- グローバルに活躍できる人員を育成　⇒　海外留学・研修制度

KOMATSU ⑦

4. 企業法務で働くとは～全世界～

グローバル体制



大きな案件は地域問わず全て本社で対応。

KOMATSU ⑧

4. 企業法務で働くとは～全世界～

2012年7月23日/24日

第4回グローバルリーガルミーティングを開催。

本社法務部員と、世界各国の法務担当者（10名）が議論・情報交換。

コマツ本社も含む179社のコマツグループ各社に対して、法務サービスが適切・迅速に提供される体制の構築を、グループ法務全体で継続することを確認！

KOMATSU ⑨

5. 法務職　業務内容

KOMATSU ⑩

5. 法務職　業務内容（構成）

＜2013年9月現在＞

法務系の組織

＜法務部＞

- 真壁部長
- 副部長
  - ・全体統括
  - ・グループ法務体制に関する基本方針の企画・立案・実施
  - ・国内外弁護士体制の整備

庶務担当1名

＜コンプライアンス室＞ 8名	＜輸出管理部＞ 5名	＜訴訟G＞ GM1名（部長兼務） G員4名	＜法務サービスG＞ GM1名（副部長兼務） G員9名
コンプライアンス 啓蒙他	輸出管理審査 他		
＜総務部文書課＞ 4名	＜国際渉外部＞ 契約G 3名	重要な訴訟・紛争の対応	個別契約審査・法律問題への助言（グループ会社含む）
株主総会事務、株式関連業務	戦略的M＆A、他社との事業提携等の個別プロジェクトに対する法的支援		

KOMATSU ⑪

5. 法務職業務内容（サービスグループ）

法務サービスグループ

1. グループ法務環境の整備
2. 法務相談への対応（契約書の審査・作成等）

主な業務

- グループ法務体制の整備（法務機能を法務部に集中）
- 個々の法務事案への対応（多種多様な案件に対し、高品質の法務サービスを提供）
- 標準契約書（代理店・ライセンス・業務委託）の整備

品質の高い法務サービス提供のための取組み

	取組み	状況
納期管理	✓ 法務相談の受領確認と納期確認を速やかに実施。 ✓ 依頼部門の要望に則した対応。	実施中
背景事情の理解	✓ 表面的なチェックではなく、背景事情を理解したうえでの、実質的で機能的なチェックを実施。	実施中
事後フォロー	✓ 全件事後のフォローアップを実施。	実施中

KOMATSU ⑫

5. 法務職業務内容（サービスグループ）

1年目の業務の具体例（新64期）

案件	業務内容	感想
損害賠償請求訴訟（被告側）	✓書面作成（社外弁護士と連携） ✓医師との面談 ✓主張の組立	✓法律論だけで解決しない。 ✓会社全体として最適な結論を考える。 ✓主体的な関与をする（社外弁護士はあくまでサポート）。
独占禁止法マニュアル改訂	✓会合参加（月1回） ✓事案調査	✓社外の人間関係を広めた。 ✓他社との交流を通じ、社会人としての幅を広げた。
秘密保持契約の作成	✓開発部門との打ち合わせ ✓契約書作成	✓法務部の現場主義。 ✓開発・技術など、他部門の部員と綿密な打ち合わせにより、問題の本質を認識できた。

5. 法務職業務内容（サービスグループ）⑬

1年目（中途）の業務の具体例（新62期）

案件	業務内容	感想
事業譲渡	✓基本合意書、契約書作成（社外弁護士と連携） ✓DD準備	✓案件の進捗に関し主体的に関与し、周囲を巻き込んでいく（外部弁護士はあくまでサポート）。 ✓ビジネスに関する理解、想像力が必要。
コンプライアンス問題対応	✓事案調査 ✓書簡作成	✓法律知識だけでない問題解決力、バランス感覚が身につく。 ✓危機的場面の中心を担う職責の重さ。
秘密保持契約の作成	✓開発部門との打ち合わせ ✓契約書作成	✓法務部の現場主義。 ✓他部門の部員と連携し、新たなビジネスチャレンジに関与できる。

5. 法務職業務内容（訴訟グループ）⑭

訴訟グループ

1. 関係会社を含めた重要な訴訟・紛争への対応
   - ①外部専門家（弁護士）も含めた対応体制の構築
   - ②初期対応、および要所での戦略決定
2. グローバルPL保険

【主な業務】

- グループ内重要訴訟の報告体制構築
- 米国ＰＬ訴訟対応（常時２０件程度）
- 国内外の重要な訴訟対応

5. 法務職業務内容（訴訟グループ）⑮

1年目の業務の具体例（新64期）

案件	業務内容	感想
米国知財訴訟	✓戦略決定 ✓社外弁護士、弁理士、知財部との打合せ	✓訴訟戦略を決定することが中心的業務。 ✓社外の米国弁護士、弁理士、知財部と直接連携。
アフリカ某国税務訴訟	✓全体戦略決定 ✓商流の策定	✓将来的なリスクをいかに回避するかという予防法務も重要な柱。
国際法務会議	✓会議事務 ✓フォローアップ	✓各国の法務部長と直接話し合い、全世界的な法務体制の構築に関与できた。 ✓1年目でも部長クラスと気軽に話せる雰囲気に惹かれた。

5. 法務職業務内容（渉外案件）⑯

＜最近の事例：インド合弁解消＞

基本的な条件の交渉（～10/10）
↓
MOU（法的拘束力なし）ドラフティング
↓
MOUドラフト提示（11/7）、交渉
↓ 修正ドラフティング
MOU交渉（11/27）
↓ 修正ドラフティング
MOU交渉、合意（12/18）
↓ 最終wording確定
取締役会報告（12/20）
↓
MOU締結（12/20）

本契約ドラフト・交渉日程確認（12/19）
↓
本契約ドラフティング（12/20～）
↓
本契約1stドラフト提示（1/18）
↓
本契約トップ会談（1/21,31,2/13, 22,28, 3/1）
↓
契約条件交渉 at インド
・1/23,24
・2/6,7
・2/15,16
・2/25-3/2
↓
本契約合意（3/2）
↓ 最終wording確定
本契約締結（3/5）
↓
クロージング準備 at インド（4/5,6）
↓ インド独禁当局承認
対外公表（4/12）
↓
クロージング（4/15）

6. インハウスのやりがい ⑰

6. インハウスのやりがい ⑱

渉外部 法務G 64期 入社2年目	**リーダーは自分！** 依頼部門の目的を的確に把握することから始め、目的達成のために必要な情報収集、手続履践は全て自分で仕切って進める。 **⇒自分が案件を取り仕切る。自分が関係者を動かす。** 案件のリーダー的役割を担い、責任も大きいが、やりがいもある。 （外部弁護士は、あくまでサイドの助言者。）
総務部 文書課 64期 入社2年目	**企業法務で本当に必要な実力が身に付く** 企業が法律家に真に求める業務内容は、全体像や将来像を見据えながら、リスクと利益を総合考慮したバランス感のある仕事である。 （条文を読めばわかる四角四面の回答や、結論不明瞭な玉虫色の回答ではない） インハウスは、事実・問題に最も近いため、ビジネス全体を見据え、会社に取り最も有効な法律業務を行える。 **⇒企業法務で本当に必要な実力が身に付く！**

KOMATSU ⑲

7. 採用・育成方針

KOMATSU 最後に…～皆さんへのメッセージ～ ㉒

企業に就職するなら・・・

- 成長している業界におけるリーダー的会社
- 収益性の高い会社（安売りをしない）
- 産業のヒラルキーの頂点にいる会社
- 国際化（長く自由化）している業界
- コンプライアンスとガバナンスに本気で取り組む会社

KOMATSU 7. 採用・育成方針 ⑳

- 資格の有無を問わず、基本は、新入社員を採用して人材育成。
  - ⇒ コマツ商品、技術、事業に対する理解
  - ⇒ 社内の人脈（チームワーク）
- 留学制度の継続や司法試験合格者の採用による、更なるグローバル化及び専門化への対応
- 35～40歳頃に、法務パーソンとして一人前にすることを目標

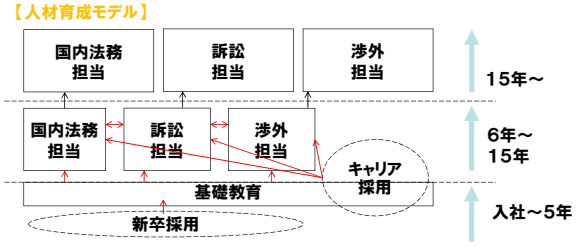
【採用時に求めること】

- 人柄が良く明るいこと
- 法的素養や語学力はもとより、コミュニケーション能力や折衝能力、調整能力に優れた、バランスの取れた人材であること

KOMATSU ㉓

ご清聴ありがとうございました。

KOMATSU 7. 採用・育成方針 ㉑

- **基本方針：法務未経験者を採用し、人材育成**
  - なぜなら… ⇒ コマツの企業文化を理解・吸収しやすい（コマツウェイ）
  - ⇒ 業務遂行の中で、コマツ商品、技術、事業に対する理解が早い
  - ⇒ 人脈形成がしやすい
- 現実は、キャリア採用が多い。グローバル化に人材育成が追いつかないため。

【人材育成モデル】