特集

スタートアップの法務

昨今、スタートアップ企業への法的サポートの需要が高まっています。本特集では、この分野を扱うスペシャリスト3名に、弁護士がスタートアップ支援をする際の着眼点や、スタートアップ企業内で実際に働く際の心構えなどをお聞きしました。

淵邊 善彦
Fuchibe Yoshihiko

ベンチャーラボ法律事務所代表弁護士。1989年弁護士登録(第一東京弁護士会)。

金子 晋輔
Kaneko Shinsuke

dely株式会社執行役員(コーポレート)・弁護士。伊藤見富法律事務所、アクセンチュア株式会社を経て現職。

山﨑 雅彦
Yamazaki Masahiko

2007年
中央大学法学部法律学科卒業
2010年
横浜国立大学法科大学院修了
2014～2020年
株式会社MS-Japan
2020年～現在
キャリアインキュベーション株式会社

第1部　基調講演

1 スタートアップ法務の基礎

淵邊 私は、約30年、東京の大手法律事務所に勤務した後、4年前にベンチャースタートアップの支援をメインにする事務所をつくって、今はそこで活動しています。

また、現在日本CLO協会の理事を務めています。この協会自体は、大企業のCLOの方が多く所属しているのですが、スタートアップ、大企業問わず、CLOやゼネラルカウンセルとして活躍されている皆様、あるいはこれから活躍されたいと考えている皆様が集まる場をつくりたいとの思いから発足されました。ぜひ関心のある方はご参加いただければと思います。

❶ スタートアップとは

さて、「スタートアップ」というテーマでお話を進めていきますが、「ベンチャー」と言ったりもしますし、必ずしも定義が明確にあるわけではありません。「ベンチャー」は、比較的歴史が浅い会社で、新しいビジネス、アイデアによって急成長している会社を指します。「スタートアップ」より広い意味で使うことが多いように思います。

今日のスタートアップ企業は、イノベーションに重きを置いて、短期間に飛躍的に価値を高めてエグジットを狙っている、つまり上場または事業売却を目指す会社です。本当に出来たての会社のことをスタートアップということもあるのですが、今回はそうではなくて、イノベーションに重きを置いた上場やM&Aでエグジットを目指す会社という形で捉えていただければと思います。

スタートアップ企業の中でもユニコーン企業というものがあります。これはアメリカ、シリコンバレーの方で生まれた用語ですが、設立10年以内で企業価値が10億ドル以上の未上場のスタートアップ企業をいいます。日本ではメルカリが上場するまでユニコーンとして有名でしたが、すでに上場したので今はユニコーンとはいいません。今日本だとPreferred Networks、スマートニュース、あるいはTBMという新素材の会社やSpiberなどがユニコーンと呼ばれています。さらに100億ドル以上の大きなところをデカコーン企業、1,000億ドル以上をヘクトコーン企業と呼んでいます。日本にはそのサイズの会社はなくて、アメリカだとStarlink、SpaceXなどがあります。中国だと字節跳動（バイトダンス）という「TikTok」を運営している会社などはヘクトコーンと呼ばれるような分類に入ってくるかと思います。

もっと広い定義でいうと「中小企業」という概念があります。これはまさに中小企業基本法に規定があり、日本の場合、99.7%は中小企業だといわれています。

さらに最近、社内ベンチャーという言い方をしますが、大企業の中で一部門がベンチャーとして独立性を与えられて、そこから新しいビジネスを生み出していくということがあります。さらにはそれを社外に切り出して新しいベンチャー企業をつくるカーブアウトというようなことも行われています。

❷ 政府のスタートアップ育成５カ年計画

経済産業省が音頭を取って、「スタートアップ育成5カ年計画」として、以下のような目標を掲げています。

【2027年度の目標】
①投資額を10倍超に
　8,200億円（2021年実績）→10兆円規模
②スタートアップ企業数を10倍に
　1万社（2020年時点）→10万社へ
③ユニコーン企業数を16倍に
　6社（2022年夏）→100社へ

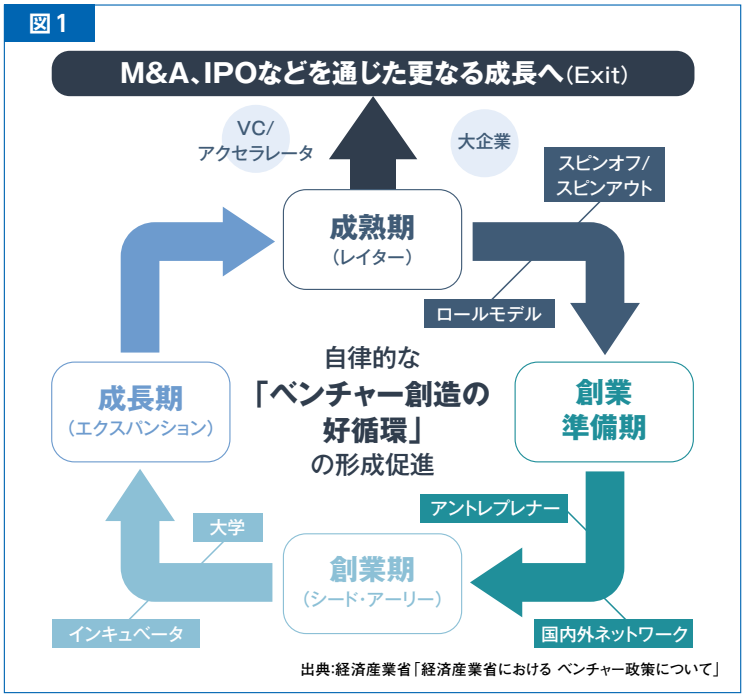
まだまだかなり遠い数字ではありますけれど

も、税金、補助金だけでなく、自立支援など、いろいろな面から取り組みを行い実現させようとしています。まさにこれから弁護士が関わっていかなければいけない1つの大きなテーマと思っています。

❸ 大企業とスタートアップ企業の関係

とはいえ、やはり今、日本の人材、技術は大企業に集中していて、スタートアップだけがいくら頑張っても新しい産業を生み出すことは難しいのが現状です。独禁法の問題等いろいろな問題点も指摘されています。大企業とスタートアップのアライアンスに関しては大企業の保守的なところ、時間がかかるところとスタートアップとがどういう形で一緒にビジネスを展開していくかという問題や、どうしても大企業の方が優越的な地位にあり、人的にも世代間ギャップのようなところもあって、なかなか思ったように進んでいない面もあります。そういった問題も踏まえて実態調査をした結果が、2021年3月26日公表の「大企業×スタートアップのM＆Aに関する調査報告書」です。これにも依拠しながら、2022年3月31日公表の「スタートアップとの事業連携及びスタートアップへの出資に関する指針」も策定されています。

図1



出典:経済産業省「経済産業省における ベンチャー政策について」

図1のように、会社は、創業準備期から、シード・アーリー、エクスパンション（ミドルステージという言い方がなじみがあるかもしれません）、レイターになって、また新たに会社をつくるというサイクルがあります。いわゆる連続起業家（シリアルアントレプレナー）という形で、どんどんくるくる新しいビジネスをつくっていくような人たちも日本に出てきています。

このサイクルの中でそれを支援する専門家が増えていくことによってスタートアップの好循環が生まれてくるのではないかといわれています。弁護士もそれぞれのステージごとにいろいろな関わり方が出てきていると思います。ミドルからレイターになれば、大手の事務所でも十分報酬的にも合うようなサービス体系ができると思うのですが、なかなか創業準備期やシード・アーリーの段階ではフィーの問題であったり、スピード感の問題であったり、あるいはフットワークの問題だったり、なかなか支援しきれないような面もあろうかと思います。

これはベンチャーキャピタルも同じで、創業期（シード・アーリー）で投資するベンチャーキャピタルは、日本の場合とても少ないです。エンジェル投資家も少ないので、最初の創業期にどう資金調達するかが大きな課題です。

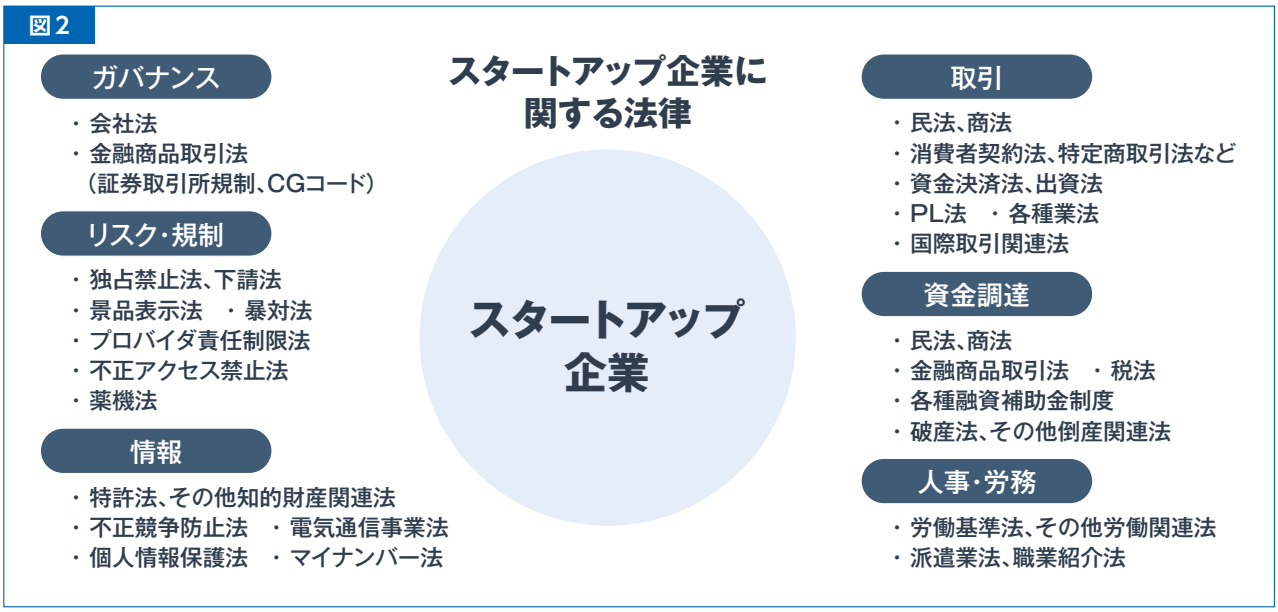
逆にミドルやレイターになれば一斉にVCや銀行がお金を資金提供するようになってきて、それはそれでお金が広く回っていかない、そこにばかり集中してしまうという問題もあって、そのあたりの循環をどうしていくかがテーマです。

❹ スタートアップ支援の特徴

スピード感や、リスクをどこまで取れるのか、というところの見立てをスタートアップの経営者と一緒にしていく上で、信頼関係をどうつくっていくかが、大企業の法務部と一緒に仕事をするのとは異なる点だと思います。

特にスタートアップの場合は、技術やイノベーションというところがメインになってくるので、それらについて最低限

図2



の理解が必要になってきます。どういうふうに法的にリスクをつぶしていくか、あるいはそのビジネスモデルを強くしていくかというところのアドバイスが求められてくると思います。ですから、やはり技術やビジネスへの理解と、一緒に経営者と伴走しながら、総合的な観点からサポートしていくことが必要です。大企業の場合は法的なサービスの専門性が高くなっていく傾向にあると思いますが、スタートアップは逆によりトータルなサポートが求められています。それを1人の弁護士でやるというのは難しくて、各分野の専門家とのネットワークをつくりながらアドバイスする必要があると思います。

いずれにしても、紛争が拡大して裁判になってしまうと、ほとんどのベンチャー、スタートアップは、資金的にも時間的にも戦えないケースが多いです。戦っても勝ったころにはそのビジネスは新しくなくなってしまう、意味がなくなってしまうということになるので、いかにその手前で解決するか、しかも限られた予算の中でアドバイスし解決するかが大事になります。

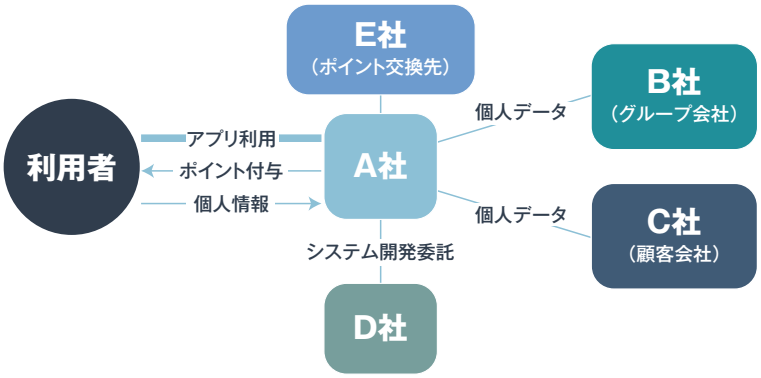
図2 は、スタートアップ企業、特にテック系といわれているIT系技術を使ってアプリビジネスのようなものをつくっているところに、どのような法律が関わってくるかを示しています。広範囲のさまざまな法律が関わってくるので、全体に目配りをしながら、専門家のネットワークを使いながらアドバイスしていくことになります。

ビジネスモデルの検討の側面での手法としては、まずはいかに法規制、法的リスクを抽出していくか、この作業がとても大事です。これを最初にしっかりやらないと、ビジネスが大きくなればなるほど改善が難しくなっていきますし、最終的にはIPOするときに問題になってしまいます。デューデリジェンスでM&Aができなくなってしまうというようなことになります。さらには、リスクをつぶすだけではなくて、こういう契約にしたら、あるいはこういう知的財産の取り方をしたら、よりこのビジネスは強くなりますというようなところのアドバイスが必要です。マイナスを防ぐだけではなくて、プラスを大きくするところのアドバイスという部分が非常に大事です。

どうしても日本の場合、まだまだ規制が厳しくて、特にスタートアップの場合は規制をくぐり抜けていかざるを得ない面があります。誰もがやっているビジネスというのは伸びないので、その規制と規制のところをうまくくぐり抜けていく、あるいは規制を変えて新しいビジネスをつくっていくことになります。行政庁との関係や、ロビイングという形で国会議員や官庁へのアプローチというようなことも必要になってきます。

図3

事例検討（アプリビジネスに関する法分野）



❺ 事例検討（アプリビジネスに関する法分野） 図3

これは1つの例ですが、アプリビジネスの多くはデータの収集が要になります。その際にどんな法律が関係するかというと、以下のようなものがあります。

- 利用者との間の利用規約（定型約款、消費者契約法等の規制）
- D社との間のシステム開発委託契約、システム保守契約（知的財産権法、下請法等の規制）
- B社・C社との間のデータ提供契約（個人情報保護法、知的財産法等の規制）
- E社との間のポイントの提携契約（資金決済法、景品表示法等の規制）

特に資金決済法にしても景品表示法にしても非常にグレーゾーンが多く解釈によってかなり結論が変わってくるので、どのあたりまでリスクを取るのか、どこから先は取ってはいけないのかというところの感覚が求められると思います。

❻ IPO準備

ビジネスが拡大すると、次はIPO準備です。IPOを目指しますと言わないとVCがなかなか投資してくれないので、まずはIPOを目指すことが多いです。結果的にはIPOせずにM&Aで売却するというケースもありますが、いずれにしてもいろいろな法的な問題が出てきます。

図4 にあるように、N-2あたりから、IPOに関する相談が来るケースが多くあります。証券会社や監査法人が入ってショートレビューや引受審査をしていく中で、法的問題が出た際に、弁護士の方にいろいろな相談が来ると思います。

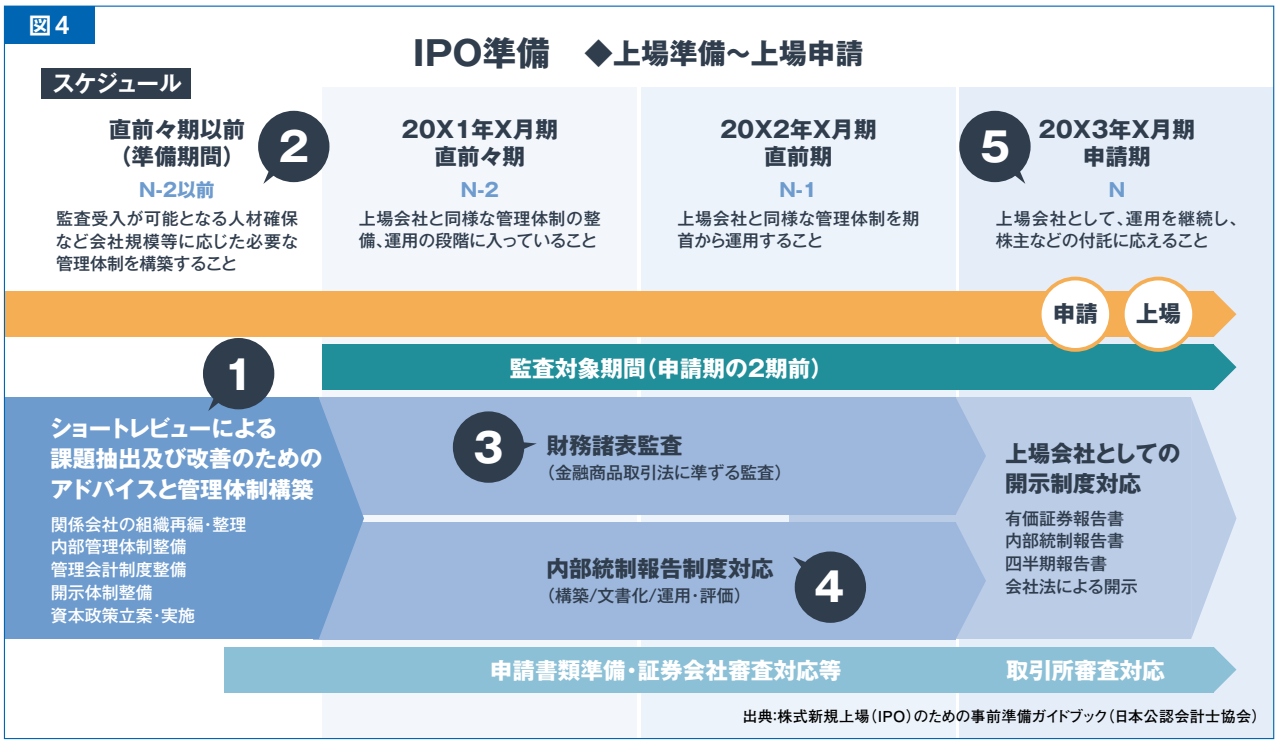
この辺も残念ながら監査法人やコンサルタントが中心になってIPO準備をしているのが実態だと思いますが、本当はもっと弁護士が実質的なところに早い段階から入ってIPOの流れをコントロールしていく、あるいはコンプライアンスの体制を中心になって築いていくべきだと思います。例えば、ガバナンス、コンプライアンス、ディスクロージャー、基本政策、いずれも弁護士、法律が関わる分野です。なかなか最初の段階で弁護士が関与できていないがために変なプランニングが行われていたり、変な契約が結ばれていたりというケースがあるので、いかに早い段階でアドバイスするかというところが求められてきていると思います。

以下によく取り上げられる法律問題を列挙しておきます。

①コーポレートガバナンス
- 機関設計
- 役員構成
- 取締役会、監査役
- 三様監査
- 内部統制
- 社内規程の整備
- 特別利害関係者との取引

②コンプライアンス
- 人事労務
- 反社会的勢力
- 業法違反、許認可漏れ
- セキュリティ、個人情報保護
- 独占禁止法・下請法
- 消費者保護
- 知的財産権侵害

図4



出典:株式新規上場（IPO）のための事前準備ガイドブック（日本公認会計士協会）

③ディスクロージャー
- 金融商品取引法
- 適時開示
- 会計処理
- 連結財務諸表
- 関連当事者等との取引

④資本政策
- ベンチャーキャピタルからの資金調達
- ストック・オプション
- 種類株式
- 従業員持株制度
- 株主間契約
- 少数株主対応
- タックスプランニング

2 スタートアップ企業内弁護士の実際

金子 dely株式会社で今、社内弁護士とコーポレートの役員をやっています。

私は、外資系の法律事務所で10年弱働いて、その中で留学もしました。その後アクセンチュアの法務部で2年ほど働き、約2年前から現職です。レシピ動画の「クラシル」や、ライフスタイルメディアの「TRILL」をメインの事業でやっていて、アルバイトを含めて従業員300人ぐらいの規模のスタートアップ企業です。

❶ 弁護士がスタートアップを支える際の着眼点

私は、弁護士がスタートアップの内部で働く際には、経営者との信頼関係をどうするかというところが肝になると思っています。オーナー社長が弁護士

参考文献:『困った時にすぐわかる!トラブル対策のコツ 経営者になったら押さえておくべき法律知識』淵邊善彦著（第一法規／2021年3月）『ベンチャー経営を支える法務ハンドブック（改訂第2版）ースタートアップを成長させる法と契約ー』橘大地・中野友貴著（第一法規出版／2023年3月）『スタートアップ法務』アンダーソン・毛利・友常法律事務所編著（中央経済社／2022年4月）『これですべてがわかるIPOの実務（第5版）』横山和生・金野広義・田嶋清孝・小出健治・柳島嘉男 代表著者（中央経済社／2022年1月）『ベンチャー企業による資金調達の法務（第2版）』桃尾・松尾・難波法律事務所編（商事法務／2022年1月）『オープンイノベーションの知財・法務』山本飛翔著（勁草書房／2021年9月）『ベンチャー法務の教科書～ここだけは押さえておきたい77ポイント～』弁護士法人飛翔法律事務所編（経済産業調査会／2020年10月）『IPO物語ーとあるベンチャー企業の上場までの745日航海記』和田芳幸・本村健編集代表（商事法務／2020年10月）『ケーススタディ・上場準備実務【三訂版】』EY新日本有限責任監査法人編（税務経理協会／2020年6月）『スタートアップの知財戦略 事業成長のための知財の活用と戦略法務』山本飛翔著（勁草書房／2020年3月）『経営者・スタートアップのための起業の法務マネジメント』大城章顕著（日本実業出版社／2020年1月）『起業の法務ー新規ビジネス設計のケーススメソッド』TMI総合法律事務所編（商事法務／2019年9月）『スタートアップ投資ガイドブック』小川周哉・竹内信紀編著（日経BP／2019年7月）『起業ナビゲーター』菅野健一・淵邊善彦著（東洋経済新報社／2016年12月）『ベンチャー企業の法務AtoZ:起業からIPOまで』後藤勝也・林賢治・雨宮美季・増渕勇一郎・池田宣大・長尾卓編著（中央経済社／2016年1月）

とか税理士とか外部の専門家に期待するものというのは、これはできないからやめた方がいいよと毎日忠告されることではないと思うんです。

これは比喩ですが、いろは坂のような急な坂でアウトバーンのようにスピードが出せるという状況を想像してください。いろは坂を上から猛スピードで下るのですが、その車の運転席にいるのはスタートアップの創業者、例えれば教習所の教習者です。連続起業家でない限りは運転するのが初めてという状況です。皆さんは教習所の教官の席に乗って補助ブレーキを踏める係なわけですが、ここでのポイントは、ブレーキを踏めるのは例えば3回までで、4回以上踏むと信頼関係が破壊されると想定します。また、いろは坂と1個だけ違うのは、ここからカーブがいくつあるのか分からない点です。しかも、GPSやカーナビはなく、いつ緩やかなカーブになり、いつ急カーブになり、どこがブレーキの踏みどころなのかは分からない状況で、皆さんは一緒に車に乗っているという感じです。

そうすると、特にその車に一緒に乗ったすぐのタイミングでブレーキを踏めるかというと難しいところです。とはいえ、いつだって踏めるんだぞという気迫を見せることは絶対大事になります。

また、本人が目の前のことばかり見ているときに、きちんと横の標識とか天気とかいろいろなものを見て、これぐらいのタイミングだと落石に注意しておかないといけない等が分かれば、スピードを落としたらどうか、といった話をしてもいいと思います。

猛スピードでリスクを取っていくというところの中でいかに信頼関係をつくっていくかというのは、駅伝で並走しているのとは訳が違い、一蓮托生な部分があります。

一方で、インハウスの場合、外部のアドバイザーではないので、当事者としていかに経営者と一緒にリスクと向き合うかという課題に直面します。とはいえ、経営者と同じ視点に立ってしまったらミイラ取りがミイラになるだけなので、いかにリスクテークというのが社会受容される範囲内でやれるかも同時に意識しないといけないというのがなかなか難しいと日々感じています。

❷ スタートアップ企業の特徴

スタートアップビジネスの場合、マネタイズのために資金調達をしたくて創業しているわけではないことも多いです。もちろんお金が欲しい、エグジットしたいという気持ちでやっている方もいますし、それはそれで悪くないと思うんですけれども。ただ、結局うまくいくかどうかまったく分からないようなものを始めるのは、自分の青春を懸けてやるというか、何か大きなものに貢献したいといった、わりと純粋な気持ちでやっている方が多いのかなと感じています。

弁護士にもわりと似たところがあると思っています。弁護士業の何が魅力かというと、最終的に弁護士法の目的に戻るところがあるんですよね。だから、根っこの部分ではスタートアップ創業者と弁護士は、相性がいいという気はしています。

3 スタートアップ企業の選び方と就職活動

山崎 最初に入社したのは、株式会社MS-Japanで、管理部門に特化した比較的規模の大きい人材紹介会社でした。そこで、法科大学院修了生や、30代～40代を中心とする若手からミドルレイヤーの方々のキャリア支援をさせていただきました。その後、ゼネラルカウンセル、CLOといったポジションに関しても職域を広げていきたいという思いがあって現職に転職をしました。

❶ スタートアップ市場を取り巻く状況 図5

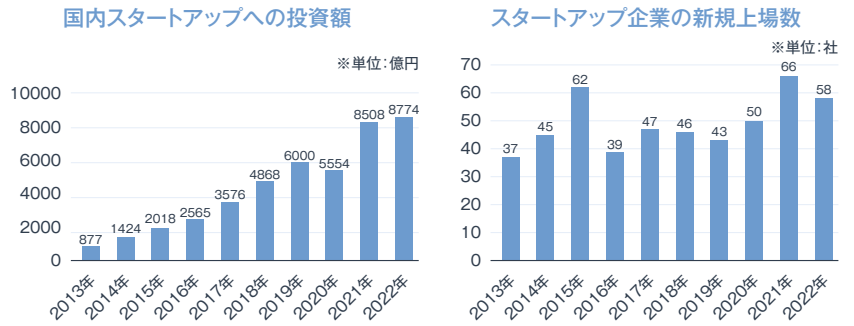
国内スタートアップの投資額は、2013年の段階で900億円弱だったのが、2022年には9,000億円弱と、この10年で約10倍になっています。

新規上場数に関しても、2013年から2022年の平均で毎年度50社ぐらいのスタートアップ企業が上場している状況にあります。

さらに、現在のスタートアップ法務を取り巻く市場の状況は、圧倒的に採用ニーズに対して法務人材の数が少ない、いわゆる超売り手市場になっています。いかに人を増やしていくかに関しては、エージェント業界の中でもかなり問題意識が高く

図5

スタートアップ市場を取り巻く状況



参照:INITIAL「Japan Startup Finance」

なっています。

❷ スタートアップ法務に求められる資質

数多くの法務の方にお会いするなかで、スタートアップで活躍されている方々には共通する要素があるように感じています。

1つ目がスピード感です。慎重で、石橋をたたいて渡る傾向が強すぎる、完璧主義すぎる方がスタートアップに入ってしまうと、うまくワークしないようなケースがあります。

2つ目は柔軟性です。スタートアップ企業では人的リソースが限られています。大企業のように数十名規模で法務がいることはなく、だいたい一人法務から始まっていることが多いです。ですから、法務業務の範囲も非常に広く、そもそも範囲が限定されていません。純然たる法務業務以外の業務、例えば、人事（労務や採用等）その他の業務の対応も求められることがあるため、柔軟に業務に取り組めるような方が活躍されていることが多いです。

3つ目は、知的好奇心です。既存ルールや先人がいない環境の中で決断していくことが求められるので、こういった未知の状況を楽しめるようなマインドが非常に強く求められると思います。

❸ よいスタートアップ企業の選び方

何をもってよいスタートアップと考えるのかについては、人によってそれぞれ異なると思いますが、以下の3つの要件については、汎用性がある内容になると思います。

1つ目が、ご自身の市場価値を高めることができる環境かどうかです。市場価値の内容を分かりやすく分解してみると、「スキル×経験×業界」で決まってくることが多いかと思います。

スキルの中身は、業務の幅の広さと各業務の専門性をどこまで深めているかです。具体的な業務内容は多種多様で、企業によって濃淡があります。例えば定型的な和文契約のレビュー、簡単な修正が業務のほとんどを占めている場合もあれば、ゼロベースから結構分量があるような英文契約を書いたり、事業部のメンバーと一緒に契約の相手方と交渉して契約をまとめたりする場合もあります。あとはM&Aひとつ取っても、法務のデューデリジェンスに専念するようなポジションもあれば、M&Aのスキーム構築から最終的にはクロージングまで含めて関わる方もいるので、どこまで関われるかでスキル感が把握できると思います。

なお、年収に関していうと、実は一番要素として大きいのは業界選びだったりします。その業界の生産性や、成長性の高い企業かどうかは結構大きくて、成長性の高い事業内容を行っている企業に入ると、スキルも高めやすいです。例えば、これまで国内展開のみしていた企業が海外展開していく場合、ビジネスの領域が広がっていくので、それに伴って法務としての出番もどんどん広がり、結果として市場から評価されるような経験を積みやすい状況になります。

2つ目が、働きやすいかという観点です。スタートアップ企業は本当にメンバーが少ない少数精鋭です。エンジンの1つとなっているようなメンバーが1人抜けてしまっただけで、その企業の重要なところが故障したような状態になってしまって、本来エグジットできたようなタイミングで見送らざるを得ない状況になってしまうこともあります。

ですから、優秀なメンバーが残り続けたいと思える環境があるかどうかに関しても、しっかり見た上で選んでいただく必要があると思います。例えば、いいスタートアップというのはとても風通しがよくて、入社したてのメンバーの意見を吸い上げていたり、議論が活発だったり、かなりフラットな構造になっていることが多いです。

労働環境に関しても、フレックス制やリモートワークを積極的に取り入れていて、メンバーが結婚したり、出産で働き方に一定の制約がかかったりしても、そういう状況の中でも働き続けられる環境を、積極的に整備するという姿勢が強い企業が多いと思います。

また、報酬制度に関しても、モチベーションの維持に大きく関わるものです。ストックオプション制度があるなど、メンバーの頑張りに対してどのように報いる制度設計になっているかは、選考時からしっかり確認していただいた方がよいと思います。

3つ目は、活躍できる環境があるかです。この点、活躍できる環境の有無を判断する際に重要となる要素の１つが採用背景です。その採用背景にある課題解決に向かって、自分が資するような経験やスキルやメンタリティーを持っているのかというところを考えないまま入ってしまうと、とりあえず採用はされたけれどうまくワークしないで辞めざるを得ないということもあるので、ここはぜひ深く確認していただきたい部分です。求人票を見ると「増員募集」とか「欠員補充」としか書かれていないことがありますが、ここはなぜ欠員が出たとか、増員だとしてもどういう背景に基づいての増員なのか、こういったところはぜひ細かく、深く確認していただくことをおすすめします。

例えば法務がすでに3名ぐらいで構成されているところで、今後、法務組織のマネジメントをしていただけるような方が欲しいと募集があったとします。その組織の年代や男女の構成を見て、なぜすでに経験者や自分よりも年齢が上の方がいるにもかかわらず今回マネジメント層を募集しているのか等、そのような組織構成を具体的に把握することによって見えてくる部分があります。

もう１つは実際に活躍しているメンバーの情報ですね。すでに法務部や他部署に中途入社して活躍されているメンバーのバックグラウンドやその方がなぜ活躍されているのかについて確認いただき、自分としても同じような活躍がイメージできるのかを考えることです。

これらを最低限守っていただければ、ある程度、こんなはずではなかったのにといった転職は避けられるのかなと思います。

❹ 転職活動の進め方

転職を考えていない段階からエージェントなどに相談いただくのがいいと思います。

なぜなら、ご自身の強みを生かせるタイミングというのがあるからです。年齢に対してどういうスキルが今市場から求められているのかを理解しないまま動いてしまうと、今の年齢に比して求められるスキル感として弱いとか、ご自身が強みとされている分野に対するニーズも、その時々の社会の状況によってそのニーズが強いか弱いか、強みを必要としている企業がそのタイミングであるかの問題があるので、まずは早い時期から相談をいただくほうがよいです。

あとはモチベーションやメンタルが健全なタイミングで動くというのも大事です。転職せざるを得ない何らかの事情があってからだと、正直どんな方でも焦ります。本来はもう少しよい環境で働けたのにもかかわらず、内定が出たからと企業や求人の内容をよく吟味せずに入社を決めてしまうと、自分が活躍できるような環境がなかったり、やりがいを感じられるような役割を与えられなかったりするケースも多くなります。想定よりもだいぶ待遇を落としてしまっていると、結局、早期離職につながってしまうので、全然転職を考えていない状況の中で余裕を持って動くと、より活躍の可能性がある企業と出合える確率が高まるので、そのようなタイミングからぜひ動いていただきたいと思います。

転職のスケジュールは、だいたい、まずエージェントと面談をして、その後1~2週間ぐらいで転職にあたってのご自身の希望条件など転職軸のようなものを整理していただきます。次に、履歴書、

職務経歴書などの応募書類を作るのに、1~2週間ぐらいかかります。実際に応募してから面接をして内定をもらうまでが2カ月程度です。最初に活動を始めてから3カ月以内ぐらいで内定に至るケースが多いです。内定を受諾してからは、1カ月半から2カ月程度で入社という流れになることが多いです。

転職ツールに関しては、エージェント以外にもいろいろあります。求人サイトもありますし、リファラルという形で、知人が勤めている企業からお声が掛かるようなケースもあるので、弁護士の皆さんは横のつながりがありますから、そういったところから入る方法もあると思います。あとは個人として好きな企業があるのであれば、各企業の採用ページの問合せ窓口のフォームから直接連絡をするのも1つルートとしてはあるので、ぜひご活用いただければと思います。

第2部　パネルディスカッション

1 スタートアップローヤーの心構え

司会 スタートアップのインハウスカウンセルとして執務する先を選ぶことを含めての、仕事上の心構えや、工夫などを金子先生に体験談に基づいて語っていただければと思います。

金子 はい。まず勤め先の選び方のたとえとして、司法試験が分かりやすいのではないかなと思うんです。というのも、やはり「受かったらいいな」程度で頑張っているときと「今年は絶対に受かる」と本気になっているときは、体感として明らかに違うと思うんですよ。

私がロースクール生時代の講師だったある弁護士の先生が、「君らの中の誰が受かりそうかは何となく分かる。そういう人たちの近くに行って、その周りにある空気を吸っているだけでもいいから」みたいなことをおっしゃっていて。当時はよく分からなかったのですけれど、でも最近は分かる気がしています。本気の人の近くにいると、何となくその人のオーラを浴びて自分も似た感じになっていく。1人で合格している人もいるでしょうが、多くの場合は誰かと支え合うわけですよね。なので、そういう本気の気が出ている、何か前向きな気が出ているところを選ぶのは結構大事だと思います。

もちろん当然仮説検証は必要で、対象会社について外から調べられるところは調べたほうがいいと思いますし、結局のところ、人なので最終的な相性みたいなものもあるとは思うのですけれども、本気の気が出ている人を探すということと、その人と共感できるかを見極めるというのに尽きるかと思います。

あとは、スタートアップの雰囲気を比較すると分かるものはかなりあるので、短期間ではなくて、2年3年携わっていると、ある時期すごくよく見えた会社やよく見えた経営者も、数年たつと忍耐が尽きてくるなんていうケースもよくあります。

時系列できちんと見ておくと、あ、なるほど、人間の本気というのもそんなに長く続かないものだなというのは分かるので、それでもまだ本気の人がいたら、そのころは自分がそこに踏み出す準備ができているなら、わりといい決断になるかもしれません。

司会 ありがとうございます。淵邊先生は顧問弁護士として、日々そういったオーラが強めの方々と接することが多いかと思います。そういうオーラが強めの方々と共に走って、そしてトータルなビジネスサポートをする際の心構え、極意や工夫は何かありますか。

淵邊 私の場合、もうシニアなので、今のスタートアップの若い経営者と同じ年代ではありませんが、弁護士も自分の経験によって接し方も違ってくると思っています。

若いころは、本当に一緒に、寝食を共にしてではないですけれども、ある意味本当に寄り添ってという形のやり方をしていた時期もあったし、私は飲むのが好きなので、一緒に飲みに行ってひたすら議論することもありました。シニアになってからは、いろいろな経験を積んだ立場からアドバイスしてほしいという要望も多いので、そこは経営者の求めているものを察知しながら、ある程度いい距離感でやっていかないといけないとは思っています。

経営者はいろいろなタイプがいて、すごく法律を意識して上場まできっちりやっていこう、きちんと守らなければいけないものは守るし、早めに相談してくれる人もいるんですけれど、逆に、もうやっちゃいました、どうしましょう、という感じで、トラブルになってからしか相談に来ない人もいます。そこは相手を変えようと思っても変わらないので、こちらがそれを理解して、なるべく大きなけがをしないように一緒に隣にいてあげるような形で接しているつもりです。

スタートアップがうまくいくかどうかは、本当に運もあると思います。すごくいいビジネスモデルでも、コロナ禍で全然外国人観光客が来なくなったり、飲食系だったらお客さんが来なくなったりで、状況が変わってしまって残念な結果になった経営者もいるわけです。こればかりは弁護士としてどこまでできるかというと限界があって。特に日本の場合はセカンドチャンスが少ないです。1回会社をつぶしてしまうとなかなか次に資金調達ができないという現況があるので、いかに傷を少なくして終わらせるかというのもまた1つ相談の大事なステージになり、本当に難しいと思いつつ日々やっています。

司会 金子先生はそういったところで何か工夫されていることや、気構えはありますか。

金子 そうですね。何かまず自分一人でやれることはそんなにたくさんないというのをきちんと認識することだと思っています。自分の胆力だけで何とかしよう、みたいなことを思わないというのは結構大事かなと。自分で抱え込んで、何とか俺がするというのは、法律事務所の弁護士としては極めて正しいスタイルだと思うんですけれど。

2 キャリアとしてのスタートアップローヤー

司会 ありがとうございました。次に、スタートアップに入ってみようか、あるいは何かスタートアップ専門にやってみようかなど、1つのキャリアチェンジを求めている方々もいらっしゃると思いますので、金子先生のご経験からノウハウを教えていただけますか。

金子 そうですね。自分の中では、何も考えていなくて直感というのが一番本音に近いんですが、最初に勤めた法律事務所がテック系に強い事務所で、スマホ、半導体、通信などのエリアで、M&Aの中でも知財DDや、特許訴訟を担当していたのもあって、IT、ICT領域の仕事をメインでしていました。その後、DXに興味を持ったのですが、その案件がなかなか法律事務所に来なくて、DXを一番やっていそうな会社に入ろうというのでアクセンチュアに入り、ポストDXはUXだよねと思ってUXの会社に入ったという過程で、わりとテクノロジーの流れに合わせてそれを追いかけました。

それと、外資系の法律事務所で生き残っていくことにおいて、周りの人たちは非常に優秀という

中で、自分が何とかやっていくために、英語を勉強しよう、英語で頑張ろうと、国際仲裁もやりながら英語で書面を書くこともやっていました。でも、リーガルテックの会社にいろいろ話を聞く中で、あ、これは自分の『法務×英語』はたぶん早晩AIにとって代わられる仕事だろうと感じました。そこで、人と人とのコミュニケーションは、自分は組織やマネジメントも経験していないので、できるかどうか分からないけれども、そういうところに入っていかないと生き抜けないと感じてインハウスになりました。

ですから、法律事務所でやり切ったぞ、次に行くぞ、という積極的な動機というよりは、上の世代の人たちがうまくいっていたやり方は、この先5年間とか10年間のスパンで見ると、この延長線上に自分の未来はないぞという感じがあって、何とかしなくてはと思ってのことなので、まったく当時は展望はなかったです。

司会 山﨑さんにも話をお伺いしたいんですけれど、キャリアチェンジを考えている方々に接する中で、この人をぜひ推薦したいと思うか、逆にこれはちょっとと思うか、そういった分かれ目がもしあるとしたら、それができる原因や、魅力的と思わせる弁護士になるためにどういう工夫や準備をすればいいかお答えいただければと思います。

山﨑 そうですね。スピード感よりも慎重さ重視なのか、ある程度の枠組みの中でパフォームした方がいいのかとか、枠組みがないようなところの方が生き生きと働けるのかとか、そういうところでおのずとベンチャー向きか見えてくる部分があります。

あとは、どのタイミングでベンチャーに行くのかを悩まれる方が多いと思います。ファーストキャリアとしてベンチャー企業がいいのか、正解はないと思うんですね。ただ個人的には、ベンチャー企業に関していうと、スピード感とか柔軟性が求められるところがあるので、まったく企業法務の経験がない方に、スピード感と柔軟性を持って対応してくれといっても、結構むちゃぶりですよね。

ベンチャー企業の皆さんは法務に関して詳しくない方がほとんどなので、ロースクールを出ていればとか、法学部を出ていればだいたい分かっているでしょうという感覚もあるんです。

ですので、企業法務をやっているような事務所でいくつかベンチャー企業や経営層と話をして、長く付き合っていく中でどういうところが成長する蓋然性が高いのかを、ノウハウとか肌感として持てたタイミングや、あとは上場企業で働いて、やっぱりちょっと自分は風土として合わない、もっと枠がないところでやりたいと腹の底から思うか。そういう経験をした上でベンチャー企業に行っていただいた方がおそらくフィット感とか定着性が高いと思います。

司会 最低限このくらいのことは準備して面接に臨むべきだというのはありますか。

金子 自分自身がどういう人間なのかをどこまで深く考えていくかということに尽きるかと思います。その延長線上に就職先、転職先があるので、そもそもなぜ弁護士になろうと思ったのか、何か挫折をしたときに、その後どういう決断をしたのか、業務をする中でどういうときにやりがいを感じているのか、うまくいかなかったときにどういう打ち手を考える人間なのか、そういうところを踏まえた上で、自分が活躍できる企業はどこだろうというふうに探すのがいいと思います。

「敵を知り己を知れば百戦危うからず」で、自分を知らない中でいくら企業研究しても、絵空事になってしまうので。

司会 非インハウスの弁護士とスタートアップ企業の適切な距離感はどの程度だとお感じでしょうか。期待値のギャップと、あと法務の『財布』の問題は、スタートアップで常につきまとっています。これに関して、法務受託は1つのトレンドになりつつありますが、法務受託と比べて、顧問契約の価値をどう考え直すべきでしょうか。

金子 事業領域というのは、いろいろ未知の状況から借り物競走で物を積み上げて、それでバランスブロックのように崩れたり不安定になったりしてしまっても、まあ、またつくればいいというくらいの感じでやるわけです。けれども、ルール、コンプライアンスのところは、その感じでやられたら大変困るわけです。

起業家というのは、起業した後、事業の方に向き合いますが、経営者になるまでに時間がかかります。経営者になるというのは、やっぱり世の中にはプラスもマイナスもあり、足し算掛け算ばかりではなくて、割り算引き算もあるというのが分かることだと思うんですけれど、そのためにはいろいろな苦難を乗り越えないといけないですし、多くの起業家は経営者になる前に会社がなくなることが多いです。なので、残っている起業家というのは、やはりなかなかすごいものだと思うんです。

そうすると特に、淵邊先生が最初におっしゃっていたように、ミドル、レイターくらいの会社であれば、ある程度大手の法律事務所でも関与がしやすいです。結局、ミドル、レイターというのは経営者がちゃんといるんですよね。会社が生き残っているわけですから、そこまで。それよりも前の段階で話をするのが、たぶん弁護士にとって非常に難しいところなんだと思います。

アドバイスの価値をなかなか分かってくれない上に、会社にお金がないと、とにかく「安かろう悪かろう」になりがちであるというところが、社外から何かを調達するときに発生してしまうので、そこはいくら経験のある弁護士がどれだけ頑張っても難しい部分はあります。人を見て法を説け、というところはあるのではないかというのは根本的に感じます。

弁護士の使い分けとか、法務受託がいいのか、顧問弁護士がいいのかなんていう議論ができるスタートアップの経営者はまれだと思います。経営者がこれを理解していないということは、ほかの人が理解できるわけがないということなので、そこは理解をされていない前提で、ケアできる外の人が頑張ってケアをする。でも、そこをどこまでできるかというのは、経営者とか、やっている事業とか、会社に対しての共感とか、愛情とか、そういうものに懸かっているので、そういう意味だとスタートアップ法務というのは結構、割に合わないのですが、それを乗り越える好奇心と気迫があるか、だと思います。

淵邊 経営者が、経営法務の相談相手を求めている場合は顧問契約でみっちり相談を受けるというのもあるし、逆に契約のチェックとか、いわゆる法務部門の代わりというのであればアウトソースでというのは、使い分けなのかなと思っています。ただ、両方出すほどのお金がある会社は、実はそんなにないです。そこが難しいところです。

私も、本当に起業のスタートのところからミドルにいくまでのところをメインにやりたいと思って独立したのですが、この人は伸びそうだとか、この経営者は何か気が合うな、この人はすごくこれからの日本のためになるなと思った人は、ある意味すごく安く手弁当で対応しているケースもあります。ただ、そればかりではやはり自身の事務所の経営が難しいので、ミドルからレイターの会社のいわゆるIPO支援もやっていますし、もっと言えば、大企業の顧問先もあります。

これまでの弁護士は、来た相談の紛争解決を中心としてやっていることが多くて、その価値は今後ももちろん大事なんですけれども、その手前でいかにビジネスモデルをしっかりつくって、あるいはグローバル展開まで一緒に考えるか。最初から海外展開を視野に入れて、海外の法律まで橋渡しができるような弁護士でないといけないと思うので、国際業務についても最低限の知識、経験が必要だと思いますし、知的財産とかスタートアップならではの分野に対する勉強や経験というのは、必須だと感じます。経営者、起業家の人たちに、ありがたいな、弁護士の話を聞いて本当にビジネスがよくなったなと思ってもらう、この積み重ねかなと思っています。