

第6 若手法曹をめぐる現状と課題

1 若手弁護士をめぐる現状と支援策

(1) 若手弁護士をめぐる現状

司法制度改革の一環として実施されている法曹人口の増大政策により、弁護士人口は毎年飛躍的に増加し、2000（平成12）年（弁護士白書によると17,126人）と比較すると約2万人増加して、2倍以上の37,614人（2016〔平成28〕年9月1日現在）に至っている。

弁護士人口の増大を背景に、ひまわり基金法律事務所や法テラス4号事務所（地域事務所）の展開などによって弁護士ゼロ地域の解消、被疑者国選弁護の拡大、国選付添人制度の実現、組織内弁護士の増加といった成果が実現し、2011（平成23）年3月に発生した東日本大震災後の対応として、法律相談や被災者の代理人としての活動を中心とする震災復興支援、原子力損害賠償紛争解決センター（原発ADRセンター）や、被災自治体の任期付公務員への人材輩出等を実現することができた。これらの成果及び活動の多くが若手弁護士によって担われている。

他方、社会の法的サービスに対する需要は、現状において弁護士人口の増加に見合うほどには増加せず、弁護士を取り巻く環境は年々厳しくなっている。また、新規登録弁護士の採用問題（司法修習生の就職問題）も恒常化し、就職難に加え、登録と同時に自宅等を事務所として開業する弁護士や新規登録弁護士同士で開業する例が顕著になり、既存の事務所への就職も就業条件が悪化しており、これに関連して事務所への就職から1年未満で独立開業する等のいわゆる即独・早期独立の問題も増加している。開業弁護士もまた、弁護士1人当たりの相談件数、裁判・調停の受任件数が全体的に減少しており、さらに法テラス利用の普及などもあり競争原理が働くなか、単価も低廉化する等、即時・早期に独立する弁護士のみならず、業務基盤の弱い若手弁護士の置かれた状況が、上の世代の弁護士に比べ厳しいものと窺われる。さらに、法科大学院の学費負担とともに、司法修習が給費制から貸与制へ移行したことにより、奨学金や貸与された資金の返済義務などの多額の債務を負って業務を開始する若手弁護士の数が増加している。

以上の若手弁護士が置かれた現状は、このまま改善されなければ、遠くない将来における司法の担い手である若手弁護士が疲弊し、また、弁護士活動に対する夢の喪失を招くといった事態を生じさせる。また、さらなる法科大学院受験者数の減少に伴って法曹界に輩出される優秀な人材が減少していくことも危惧されるところである。法曹人口の増大政策は、日弁連の総意として受け入れられたものであって、現状の若手弁護士の苦境について、中堅、ベテラン弁護士はその改善に取り組む責任を認識し、痛みを分かち合い自らも具体的な労力や負担を厭わず、現在の状況を打破する実効性のある支援策を実施するとともに、中長期的に改善する施策を講じなければならない。

弁護士会は、このような視点をもって、後記のとおり、弁護士の活動領域の拡大、若手弁護士の業務基盤の確立等にも資する諸施策の採用、実施を拡充していくべきである。この点、東京弁

護士会（東弁）においては、2014（平成26）年9月に設置された「若手会員総合支援センター」にて、若手弁護士が中心となって具体的かつ効果的な支援策を検討・実施しており、今後も活動が期待される。

（2）若手弁護士に対する支援策

ア 弁護士の就業等支援

2015（平成27）年12月の一括登録（68期）では、未登録者数（任官・任検を除く）が4年ぶりに500人を下回っている（推計値）。しかし、司法試験合格者数が減員していることを踏まえれば、就職環境が改善傾向にあるとの評価を早計にはできない。

日弁連及び各弁護士会は、引き続き、法律事務所による若手弁護士採用の拡大を図るための積極的な施策を実施すべきである。

また、企業や国、地方公共団体への弁護士の就業拡大を実現するための対策を立案し、実行することも、当該企業等の有する（法的でない分野も含む幅広い）ニーズに一層応えていくためであることが主眼に置かれるべきものではあるが、組織内弁護士等の採用拡大としての機能をもつことから積極的に推進されるべきである。そのためには、弁護士の活躍が要請された場合に適時、適切な能力を有する弁護士が就業できる環境を整えなければならない。研修等によって適切な知見を獲得することができる制度を構築することはもちろん、法律事務所から組織内への移籍前、及び組織内から法律事務所への復帰の際の支援体勢の構築検討も必要である。それとともに、任期付公務員等となる自治体内弁護士にあっては、自治体からの募集に対する人材の給源や退職後のライフプランの見通し等についての課題があり、公設事務所にその受け皿機能を附加することも含めての支援体勢の構築検討が望まれる。

イ 弁護士の活動領域の拡大

今後も弁護士人口の増加が見込まれるところではあるが、増加の如何にかかわらず、社会の各所が潜在的に抱えている法的問題を発見・解消していくため、弁護士・弁護士会はその活動領域を拡大する努力を継続的に行うべきであり、ひいては、若手弁護士の業務拡充に繋げていくべきである。これまでも活動領域の拡大に向けられた活動が一定程度行われてきたとはいえ、未だ十分なものであったと評価することはできない。

日弁連では、2013（平成25）年、法律サービス展開本部（自治体等連携センター、ひまわりキャリアサポートセンター、国際業務推進センターの3つのセンターから成る。）を設け、東弁でも、活動領域拡大推進本部を設け、それぞれ活動領域の拡大に向けた様々な活動に取り組んでおり、活動の継続と発展が望まれる。

活動領域拡大のためには、若手弁護士のみならず、知識経験ともに豊かなベテラン弁護士が自ら労苦を厭わず積極的に関与してニーズを発掘していくことが重要である。一方で、柔軟な発想と行動力に富む若手・中堅弁護士が気兼ねなく活動することのできる環境を整えることもまた重要である。

ウ 若手弁護士の活動機会の拡大

（ア）東京弁護士会の法律相談制度の活用による支援

東弁が関わっている法律相談制度について、若手支援という観点からは、若手弁護士のOJTの機会提供と業務基盤の一助となりうる側面を有していることを重視すべきである。既存のインターネットを利用したシステム（東京三会のネット予約や日弁連のひまわり相談ネット）の拡充や休日・夜間・電話相談の拡大のほか、積極的広報、他機関との連携やアウトリーチの実践など抜本的改革を行い相談件数の増加を図るとともに、中堅弁護士との共同担当といったOJT等による相談の質の確保に配慮しつつ、司法修習終了後10年以内の弁護士の優先担当枠を設定する等の制度についても東弁の関連委員会において早急に検討する必要がある。

（イ）東弁委員会活動についての支援

東弁委員会活動へ積極的な参加を希望する若手弁護士は少なくない。そのため、若手弁護士が希望する委員会においては、5～10年ごとの期別の委員構成率を調査し、若手弁護士の比率が低い場合には、委員会定員数の増加や実働していない長期継続委員の交替を図るなどの運用を検討する必要がある。また、委員会運営においては、積極的な若手弁護士の意欲が削がれることのないよう、若手弁護士に発言の機会が与えられ、若手弁護士の意見が委員会活動に反映させるような運用がなされなければならない。

（ウ）管財人等の就任機会の増大による支援

若手弁護士にとって、破産管財人、民事再生委員、特別代理人、相続財産管理人等に選任されることは、貴重な経験になると同時に、重要な収入源ともなり得るものである。しかしながら、例えば、破産管財人選任に関しては、破産事件について一定の経験を要求されるなど、若手弁護士にとっての環境はむしろ厳しくなっている。そこで、弁護士会においては、これらの選任手続等の実態把握に努めた上で、裁判所に対し、若手弁護士の就任機会の拡大に資する新たな名簿（管財代理名簿を含む）の作成や登録者の公募制の導入を求める等して、就任機会の拡大を図ることが検討されるべきである。同時に、就任後の業務支援のため、弁護士会が研修制度やベテランのサポート体制の充実を図るとともに、若手弁護士が先輩弁護士に対し共同受任（管財人代理を含む）を要請できる制度の創設など、業務の遂行に不安が生じないような対策を行うことが要請される。また、成年後見人等、他士業が進出している分野については、弁護士の就任拡大のため日弁連及び各弁護士会による裁判所への働きかけや市民向けの広報を行う必要がある。

（エ）OJTの機会の拡充

若手弁護士にとって、先輩弁護士とともに実際の事件処理に関与することは重要な意義を有するものであり、OJTの機会を拡充されることは若手弁護士に対する重要な支援策であるといえる。

この点、法友全期会では、法律相談センター委員会が主催する都内法律相談会において、若手弁護士と全期世代の指導担当弁護士とが二名一組で相談担当者になることで、若手弁護士のOJTの機会を確保している。

また、東弁では、蒲田法律相談センターにおいて、東弁の弁護士登録5年未満の会員が予約により利用できる共用執務室を設け、同執務室を利用する若手会員に対し、蒲田法律相談センターで行われる面接相談に同席すること、電話ガイドの内容を同席して聴取すること、事件担当弁護士と共同で事件を受任することが認められている。このような制度は、弁護士登録5年未満の会

員にOJTの機会を提供するものであり、他の法律相談センターでも同様の制度を実施するなど、さらに推進されるべきである。

さらに、法律相談から受任する事件に限らず、若手弁護士が先輩弁護士の指導を受けるために実際の事件に関与することができる制度の創設も検討されるべきである。この点、東弁では、2015（平成27）年9月に、都内の百貨店で1週間にわたり無料法律相談会を開催したが、これは、指導担当となる中堅弁護士と登録5年目までの若手がペアになって担当し、受任につながればその組合せで受任することで、OJTの充実を主目的としたものであった。この相談会には、多数の相談者が訪れ、受任につながったケースもあった。従来の法律相談センターの枠にとられないこのような取組みも、継続が積極的に検討されるべきであろう。

なお、法友全期会は、若手弁護士向けに、全期世代の指導担当弁護士と共同受任して案件を遂行するメンターシップ制度を実施していたが、提供される案件が少ないことや上記都内無料相談会においてOJTの一定の効果をあげていることを踏まえ、2016（平成28）年3月より上記制度の規則の施行を停止した。法友全期会としては、今後定期的に行っている上記相談会の拡充を図るのみならず、若手弁護士のOJTの機会を確保するための使いやすい制度を立案し、機動的に実施していく取組みが求められる。

（オ）勤務弁護士の待遇の改善のための支援

勤務弁護士の就業条件（給与や勤務時間など）が相当程度悪化していることが窺われることから、弁護士会は勤務弁護士の労働実態調査や情報収集に努め、勤務弁護士の待遇について問題例を周知し、経営弁護士に自発的な改善を促すなど、問題点の発見と改善のための対策を行う必要がある。

また、勤務弁護士の待遇は、入所前に書面化されない場合や、口頭による説明にも曖昧な部分も多い。については、経営弁護士が勤務弁護士に対し、事前においては書面による待遇の提示、及び、入所の際においては待遇についての書面による合意をすることを励行する必要がある。

（カ）継続教育の充実

弁護士としての深い教養の保持と高い品性の陶冶に努め、市民に対してより質の高い法的サービスを提供すべく、司法修習終了・弁護士登録後の継続教育も一層充実されるべきである。

上記の取組み（とりわけOJTの機会の確保、拡充）は、この継続教育の充実という観点からも強く要請されるものである。

また、若手弁護士からは、研修制度の充実を求める声も強く上がっており、法友全期会では、業務委員会が中心となり、若手弁護士の様々なニーズに対応した研修制度の充実を図っている。

この点、東弁の研修制度は相当に充実したものとなっているとはいえ、さらなる改善は可能か、絶えず検討されることが求められる。例えば、東弁でも、新規登録弁護士向けのクラス別研修制度が65期の新規登録弁護士に対して、2013（平成25）年1月から実施されたところである。各クラスは20名程度の新人弁護士と2名の先輩弁護士で編成されており、クラスごとで少人数・双方向型による研修が実施されるため、弁護士としてのスキルとマインドをより実効的に身につけることができる。また、クラス内で新人弁護士たちがそれぞれの立場で直面している実務的な疑問

や課題等について、先輩弁護士とともに共有・議論することで、クラス別研修が新人弁護士にとって大きな成長の機会となり、新人弁護士相互の人間関係の醸成や弁護士会への帰属意識の向上に資することを期待することができる（なお、クラス別研修制度は、多数の新人弁護士の生の意見や問題意識を汲み取ることができる格好の場であり、若手弁護士に対する支援策を検討するにあたっては、同制度が有効に活用されるべきである）。

さらに、いくつかの法科大学院においては若手弁護士を対象として、法科大学院の授業への参加を通じて、新しい法分野の知識を学ぶ「リカレント教育」が実施されており、これを弁護士会としても広く周知し後援していくことが望まれる。

(3) 会費猶予制度と免除制度について

ア 会費納入義務と5年目問題

会費の支払いは、言うまでもなく弁護士会会員の基本的な義務である。従って、その義務を懈怠すれば、懲戒の対象になり得るものである。平成28年8月時点で、東京弁護士会の中で、6ヶ月以下の会費滞納者は320名余（うち1ヶ月分滞納者は227名余）いる。

ここで、登録5年目の若手会員に焦点を当てると、ロースクールの奨学金の返済開始が5年目から始まることが多い中で、司法修習生が貸与制の下でその返済も同時期に始まり、併せて個人生活でも独立や結婚など公私にわたる重要事項が集中することこそが予想される（いわゆる5年目問題）。

また、5年目の若手に限らず、広くシニア、ミドルに眼を拡げて見ると、東京弁護士会において、会費滞納者は、その数もさることながら、滞納額が高額に上っており、その期間も長期化しており、これを放置することは不祥事など問題を拡大するのではないかという懸念が持たれる一方、その滞納額は高額とまでは言えず、またその期間は短期に留まり、その時期を乗り越えさえすれば、会費を正常に支払うことが予想できる事象も少なくない。

以上のような問題意識を前提に東京弁護士会は平成26年度に会費WGを会長直属の諮問機関として立上げて、縷々検討を依頼して答申を得た。そこで、議論されたのが、主として会費猶予制度である。

イ 会費猶予制度と問題点

(ア) 制度の意義

会費猶予制度とは、平成27年3月3日制定の東京弁護士会会則第27条第11項、12項の規定による会費減免の審査に係る基準及び手続に関する規則によるものであるが、

「経済的理由により～筆者中略～本会の会費を納付することが困難な弁護士会員については、本人の申出により、6ヶ月を上限として、～筆者中略～本会の会費の納付を猶予することができる。」

「会費納付の猶予期間は、本会が必要と認めた場合は、12ヶ月まで延長することができる。」と定められている。

(イ) 制度の必要性

この猶予制度は、経済的基盤の脆弱な会員が多数いることの認識を前提に、急な独立、相当期間かかる病気など短期的なキャッシュ不足により直ちに会費滞納者とすることを回避するために設けられた救済的措置である。この猶予制度には、猶予の要件や運用基準は定められていない。むしろ、個別事情に沿った例外的な措置とすると、定型的に要件や基準を設けること自体が難しいという事情がある。

そこで、いつまで猶予するのか、期間においてポツリポツリ会費納入があった場合の充当などその取扱い、その経理的追跡をいかに管理できるのか、など多くの課題も抱えたままであるが、他方、上記の5年目問題などの課題に対して、東京弁護士会として検討して何らかの対策を表明しなければならないとの考えから、会費WGの答申を参考に、詳細な仕組みと運用は将来に託す思いで会費猶予制度の制定に至ったものである。

(ウ) 制度の問題点

この点について、平成27年度、28年度においても、種々の検討がなされている。例えば、①1、2ヶ月分の滞納者が猶予申請した場合には大量申請があるかもしれないので広報しすぎることについての懸念、②6ヶ月滞納者が猶予申請をした場合に遡って猶予と扱うのなら7ヶ月目を猶予して、8ヶ月目からは会費を請求することになるが猶予者の申請理由に応えることになるのか、③病気が理由ならばその症状によっては猶予より免除制度が設けられるべきではないか、そうだとすると猶予と免除の両制度の整合性をいかにとるのか、④猶予は滞納を解消するものではないから、むしろ長期滞納者を創出することにならないか、⑤6ヶ月以上の会費滞納者は懲戒請求の対象になるが（会則29条）、綱紀・懲戒手続開始後に猶予申請があると手続遅延を発生させないか（実際には現状6ヶ月滞納事案では懲戒手続までは行われていない）などである。

ウ 会費免除制度

そこで、会費免除制度が有効に適用できないか、という検討が平成28年度理事者の下でなされている。

猶予ではなく、むしろ、免除してしまうというものであり、取扱いはすっきりしている。

その検討の中では、①会費減免審査委員会を創設して審議をして申請日の翌日から6ヶ月免除してしまうが、②一度免除を受けると向こう5年間は再申請はできない、③登録5年目までなら再申請要件は緩和するか、④資力要件として、6ヶ月間の売上が100万円以下あるいは1年間の売上が200万円以下などとするか、⑤審査資料として、確定申告書ないし非課税証明書や給与明細書など考えられるが、入会后もない勤務歴のない会員はどうするか、などの諸課題がある。

以上のとおり、会費の猶予、免除については、制度論、諸制度との整合性、運用など解決すべき課題がなお残る。また、システム改修の費用も考えなければならない。

エ 結語

いずれにしても、5年目問題の救済については、各方面から周知を集めて対応すべきものと考えられ、議論は早急に深めるべきものと思われる。

2 新人弁護士と採用問題

(1) 新人弁護士の登録状況と採用問題

司法制度改革の一環として実施されている法曹人口の増大政策により、60期以降弁護士の新規登録者は急増し、毎年ほぼ2,000名程度が司法修習を修了している。

新人弁護士が容易に就職できず、経済的条件も悪化していることは新聞等マスコミでも大きく取り上げられるようになっており、法曹界のみならず、世間一般からも一定の関心を引いている。それは一方では、弁護士の採用問題、裏を返せば司法修習生の就職問題が、OJTによる訓練とスキルの伝承という弁護士の質の問題、弁護士のあり方、ひいては弁護士の利用者である国民の受ける法的サービスのあり方、国民の信頼に直結する重要な問題であると同時に、他方では、司法制度改革が目指した法曹人口の増大政策と、その前提としての新規合格者の増加政策について、裏付けとなる法曹界の受け入れ態勢やその容量に疑問が生じていること、さらにはその前提としての司法に対する需要について、想定との間に齟齬が生じていることを示すからである。

(2) 新人弁護士採用問題の現状

新人弁護士の採用問題（司法修習生から見れば就職問題）に関しては、以下のような問題が生じている。

ア 採用先がない

新人弁護士の供給に需要が追いついておらず、修習終盤になっても就職先が決まらない傾向が強まっており、近年でも深刻な状況は変わりが無い。

日弁連の調査によると、修習終了3ヶ月前の9月時点における就職先未定率は、新62期が約12%であったのが、新64期では約35%となり、その後も状況は大きく改善していない。

また、現・新65期において、弁護士一括登録時に弁護士登録しなかった者が546名存在したことが判明しており、これは新63期の際の212人に比べて倍以上である。これら未登録者の中には、弁護士登録せずに大学関係や出身元企業に進む者も一定数存在すると思われるものの、意に反する「就職浪人」が現実のものとなり、さらに増加し続けていることは憂慮すべき事実である。

さらには弁護士登録した者の中でも、事務所内独立採算型弁護士（いわゆる「ノキ弁」）となる者、登録と同時に自宅等を事務所として開業する者（いわゆる「即独」）、さらには弁護士登録後早期に独立する者が増加し、もはや当たり前の状態となっている。

一方、企業や自治体等の組織内弁護士についても、近年ようやく本格的な増加傾向がみられるものの、新人弁護士ではなく弁護士として一定の職務経験者を望む企業も多く、新人弁護士に対する企業側の需要は未だミスマッチといえる状態が続いている。

イ 就業条件の悪化

このような状況下で、新人弁護士の就業条件を見ても、初任給は低下傾向にある。日弁連の調査によれば、59期の段階では、年俸換算で500万円以下の層は7.6%に過ぎず、500万円超～600万円以下の層が35.2%、600万円超の層が57.2%を占めていたのに対し、60期以降の新人弁護士は次第に条件が悪化し現・新65期では480万円以下の層が54.5%と過半数を占めるようになり、従前の司法修習生の給費よりも明らかに低水準の300万円以下も8.7%存在し、さらに低い条件の

者も散見されるなど、もはやワーキングプアと表現しても差し支えないような劣悪な条件での就業が現実のものとなりつつある。日弁連が行った65期・66期の会員に対するアンケート調査の結果についても、年額所得「400万円未満」が31.1%も存在しており、状況は悪化の一途をたどっている。

先述のノキ弁、即独弁護士のみならず、固定給はあっても、歩合給との併用との条件で勤務している半独立歩合給併用型とでも言うべき弁護士、あるいは相対的に低い固定給の下、個人事件の受任も許されず、厳しいノルマ等を課されて長時間の執務を強いられている弁護士も増加していると言われており、新人弁護士の経済的状況はますます厳しいものになっていると考えられる。

ウ ミスマッチ

就職先を見つけることが困難なため、自分の希望する職務内容や就業条件での就職ができず、あるいは弁護士登録後、当初聞いていた職務内容や就業条件と乖離した就業環境に置かれて、早期に事務所を辞める者、事務所を異動する者が増加傾向にあるとの指摘がある。事務所内の弁護士との人間関係、就業環境、就業状況との不適合、自分の目指す弁護士業務と実際の業務とのずれにより、雇用主弁護士とトラブルになる者、当初の志を失い、法曹としての廉潔性を失っていく者や、廃業せざるを得ない者などが増えるのではないかとの危惧がある。

エ OJTの機会の欠如

前記65期・66期の会員に対するアンケート調査でも、「日常的な事件処理の指導を受ける機会」が「ない」「無回答」との回答割合が15.5%に上っており、前記アンケートが自発的な回答者によるものに限られている（回収率27.4%）ことに鑑みれば、OJTの機会が欠如している新人会員は相当数に上っていると思われる。

カ 弁護士倫理や弁護士自治への悪影響の懸念

新人弁護士、勤務弁護士を取り巻く就業環境、経済状況の悪化やOJTの機会の欠如から、弁護士にとって必要な職業的倫理観、リスク管理の能力を身につけることができないまま、非弁提携や弁護士報酬等に関するトラブルの増加が懸念され、また直截に依頼者に対し、一定の水準に達した代理人活動、弁護活動を行うことができない者が増加する懸念が生じている。

また、委員会活動等への参加の機会、事務所の先輩弁護士や弁護士会等から指導を受ける機会が減少することに伴い、弁護士会等への帰属意識が薄れ、やがては弁護士自治に対する重大な危機が生じるとの指摘もある。

(3) 日弁連や単位会の取組みについて

新人弁護士の採用問題に関しては、日弁連がひまわり求人求職ナビを開設しており、各弁護士会等においても、採用情報説明会などの取組みが行われている。しかし、ひまわりナビにせよ、説明会にせよ、実際に採用を予定する事務所等の参加数が求職側の人数に比べて極端に少ないという事態が生じている。

求人／求職の需給バランスが崩れた結果、1名の新人を採用しようとする事務所に対しても、いったんひまわりナビに求人を登録するやいなや、100名単位での応募が殺到するという事態が知られている。そのために、実際に新人採用を考えている事務所も、公式に求人することを見合

わせ、ロコミ等でしか新人の募集を行わないというネット時代以前の状態に逆行している状況も生まれており、現状では日弁連も単位会も有効な解決策を提示できていない。

採用問題に関しては、需給バランスが崩れているという根本的な問題があるため、弁護士会側の対策には限界があることも事実であるが、弁護士の活動分野の拡大の観点からも、一般の法律事務所に加え、広く企業や自治体の組織内弁護士への採用の呼びかけを、より一層広げるべきである。

また、上述のように、近年の傾向として、司法修習修了直後までに就業先が見つからない者が増加しているが、彼らを単に未登録者のままにってしまうと弁護士会側では状況の把握も困難になり、有効な対策も取り得なくなる。修習修了時点で就業先が未定であった者の多くが修了後6ヶ月程度の期間で就業先を得ている状況からすれば、弁護士会が、司法修習を修了後一定の期間在籍できるような受入事務所を開設するような施策も検討すべきである。