

第2 役員問題

1 はじめに

東京弁護士会の運営は、弁護士自治を確実に担保するために、自治的に運営されなければならない。そのためには、会員一人一人が自覚をもって弁護士会の会務に参加する必要がある。そして、法友会が弁護士会において政策集団としての役割を果たそうとするのであれば、その実行者である人材も適時適所に責任をもって送り出す必要がある。

東弁の役員、とりわけ副会長についても、弁護士自治の視点からすれば、法友会において責任をもって、毎年積極的に適任者を推薦していかなければならない。他方、会員各自においても、弁護士自治を維持推進するという自覚のもとに、積極的に役員に就任して行くべきである。

これまで法友会は、毎年、適任者を推薦し続けてきた。しかし、近年、法友会のみならず他会派においても、東弁副会長候補者擁立が困難となっているという現実がある。人事委員会において、「なってほしい人」として、名前が挙がっても、立候補を辞退する会員が多数に上る。この立候補辞退の原因は、主として東弁会務量の増大に伴う副会長会務の過重負担にあると思われる。

そこで、2013（平成25）年度法友会幹事長の発議により「会務問題PT」が結成され、この立候補辞退の要因分析・副会長の負担軽減策の提言を目標として活動することとなった。

本稿は、現時点における問題の所在を明らかにし、併せてその対策につき検討するものである。

2 副会長の人数

東弁の副会長は現在6名である。しかし、会務の量が増大する中で、平日は毎日常勤状態であり、週末も行事等への出席を要し、副会長の負担はあまりにも大きく、副会長の人数は6名でいいのか議論する必要がある。

ちなみに、第二東京弁護士会では選挙を回避するという実質的理由で副会長の定員を1名増加済みで、第一東京弁護士会では会務量の増大から2014（平成26）年4月1日より1名増員した。

増員論と現状維持論の主な論拠は以下のとおりである。

【増員論】

第1に、会内事務量が年々増加しているため（1985〔昭和60〕年当時は全体6名で32の委員会を分担していたが、現在一人の副会長が30を超える委員会、協議会等を分担している）、副会長の負担が大きくなっていること、第2に会員の増加（6名制を採用した1985〔昭和60〕年より会員数も2.5倍に迫ろうとしている）を反映して、会員の代表である理事者の人数も増加するのが自然ではないか、というものである。

また、会員の増加とも関連するが、若手会員が増えていることから、若手会員の代表といえる世代の副会長も必要ではないかということも言われている。そして、若手会員が副会長に就任す

るとなると、時間的拘束の長さによる経済的打撃がより大きいと考えられるので、負担の軽減がより重要になってくる。

なお、東弁の理事者は会長も含めて合議制で会務執行を行っているが（会則第43条第1項）、そのためには、充実した議論が必要であり、人数が増えることは議論の希薄化につながるという危惧が言われることもある。これに対しては、副会長を増員しても、過去の経験に照らして、理事者会での集中的かつ密度の濃い合議により理事者間の信頼関係と共通認識の形成は比較的容易であり、理事者間の一層の努力により迅速な執行力は確保できるという反論がある。

また、東弁全体の機構改革の中で増員の可否を考えるべきであるとの現状維持論がある。これに対しては、副会長の負担増の軽減という現状の問題を先送りするものであり、また、そもそも、若手の意見・感性も含めた役員会がリードして、機構改革を実現すべきものではないかとの疑問があり、増員こそが会務執行の適正迅速化、執行力強化に資するものであるから、増員の実現を図るべきであるとの反論がある。

【現状維持論】

上記の増加論に消極的な意見は、増加論の主たる根拠である負担の軽減について、人数が多ても決して各人の負担の軽減にはならず、また、執行力の強化にもならないとして、現状維持が最適であるとする。

その理由を若干敷衍すると、第1には、副会長が増えれば負担軽減となる必然性はないということは過去の増員の歴史から明らかである。

第2には、比較的少数の理事者による濃密な議論により、充実した結論が得られる（会長及び副会長の合議制による。会則第43条第1項）。また、少数理事者の徹底した議論による固い結びつきと一体感があって初めて強力な執行力が生まれる。

第3には、東弁会務について執行の責任を負う会長・副会長は、広範にわたる会務について理解力が高く豊かな見識と指導性を備えた者でなければ、質の高い会務活動はできない。これらの資質を備えた副会長を現状の人数でさえ毎年選任することが昨今難しくなっている。増員は実質的に困難である。

第4に、若手の代表を選任するという点に関し、仮に、副会長の人数が多いとそのうちの1～2名が若手会員から選任されたとしても発言力は弱く、東弁の会務に影響力を持ち得ない。むしろ、副会長のうち1名は例えば登録15年未満の会員から選任することにすれば、少人数の副会長のうちの1名であるがゆえに、発言は格段に重くなり影響力も大きくなる。

さらに、多摩支部の会員の一部からは同支部から副会長を毎年選出したいとの意見があり、その関係で増員したいとの意見もあるが、多摩支部選出の副会長も本会および多摩支部全体にまたがる職務について他の副会長と職務分担すべきであるから、上記意見のみをもって増員することには慎重にならざるを得ない。

以上より、増員については、適正な負担による副会長の人員確保という要請と役員会の充実という要請との調和を考えなければならないというものであり、その結果、かねてより副会長の増員論はしばしば主張されつつも、現状維持のまま推移して久しいと言ってよいだろう。

3 東弁副会長の職務

それでは、現在の副会長の職務内容は、どのようなものか。大まかに以下の内容である。

- ・ 理事会・常議員会・総会への出席
- ・ 各種決裁業務
- ・ 委員会・協議会への出席（副会長一人あたり30を超える）
- ・ 各種会合への出席及び地方出張（日弁連総会・地方弁連・人権大会等）
- ・ その他（各種行事出席・各種交渉折衝・クレイマー対応等）

これらの職務を、現在6名の副会長が、分担あるいは協同して遂行しているが、平日はほぼ常勤状態であり、加えて週末・休日等を会務に費やさなければならないことも多くなっており、その結果、本来の弁護士業務に多大な影響を及ぼさざるを得なくなっている。

その結果、例えば、以下のような問題が生ずる。これらの問題が、副会長立候補辞退の最大の要因と考えられる。

- ① 東京地裁・高裁の弁論出席程度は可能であるが、和解・証拠調べは困難である。所属事務所のパートナー・勤務弁護士に代わってもらいが、依頼者の十分な理解を得られないことがある。
- ② 弁護士会館4階の面談室等を利用して、打ち合わせ・相談等はある程度可能であるが、時間不足ゆえ、一部依頼者ないし案件にとどまる。
- ③ 講演・セミナー等も困難なため、顧問先等との信頼関係維持も困難となる場合がある（「クライアントは人（弁護士）につく」）。
- ④ 結果的に、収入が減少し副会長任期終了後の業務縮小が生じることがある。

4 対策案

(1) 執務時間の軽減

副会長の負担は、結局のところ、時間の負担に集約される。

そこで、毎日2～3時間の「会務オフ時間」を設けるか、思い切って副会長間で交替で、各自週1日乃至半日の「会務オフ日」を設けることによって、多少なりとも負担を軽減できないかが議論されている。

この案に関しては、「一日理事者室を空けてしまうと、各種決裁の遅滞等が生じるので、無理だと思われる。半日であれば可能かも知れないが、その場合でも、その間の業務のしわ寄せが後に来ないか配慮すべきである。」という意見がある。

これに対して、「最初に時間負担軽減を考えるのではなく、各種委員会の統合等業務負担軽減を図った上でそれに応じて時間負担軽減を議論すべき」との意見もある。

(2) 嘱託弁護士の活用

この点に関し、従来、法友会政策要綱では「有能な嘱託弁護士が多数在籍しているが、その能力を生かすために2～3名を会長・副会長の補佐とする」という提言をしている。

その場合、副会長の責任と権能に鑑み、先に3) であげた副会長の職務のうち、何をどの程度まで嘱託弁護士に委ねることが可能かが検討課題となる。任期2年として再任可能とすれば事務の連続性は確保できると考えられたからである。

しかし、2014（平成26）年度理事者は、従来からいる嘱託弁護士を活用するという方法ではなく、新たに、理事者付きの嘱託弁護士を採用するという方針を打ち出した。それは、単に、副会長の職務軽減を目的とするのみならず、若手が理事者付きとなることで、会務全般に通暁して次世代をリードする人材育成への期待もあつてのことである。

2014年（平成26）年度当初は21名の嘱託弁護士が活動していたところ、同年7月の常議員会において、嘱託弁護士の採用方針について可決承認され、公募により機会の透明性を確保するとともに、多様な人材を採用することを目指した。そして、執務条件は、有能な人材が応募しやすいように配慮して、月15時間の執務（「ハーフ嘱託」と呼ぶことになり、月25時間執務の「フル嘱託」の半分程度の執務時間である。）で13万円の報酬とした。その結果、30名の応募があり、全員について副会長と職員の複数組み合わせにて面談を行い、その希望と適性を慎重に検討のうえ、9名の採用を行った。

従前、嘱託弁護士は、ややもすると担当委員会の事務処理の補助や、対会員の連絡調整などに力点があつたが、ハーフ嘱託は全て理事者付きとして、全会的な政策や事務需要に応じて機動的に業務配点が行われると同時に、会則、規則、細則などのルールや手続にも慣れてもらうことを意識しており、2014（平成26）年11月初旬のハーフ嘱託の業務が正式スタートした。

その後、運用上は、嘱託は副会長直属の担当秘書役というより、副会長の担当委員会等に張り付いてもらうなど、副会長と担当委員会の架橋として機能してもらうことによって実質的にその役割を果たしてきた。所期の副会長直属の担当秘書役のイメージのものとは異なつたが、形を変えて役割を果たしてくれたと評することができる。

所期のイメージと異なつた理由としては、会務未経験な会員からも嘱託を登用した結果、副会長の下で関係委員会や会員、事務局職員との調整を担うには経験を積んでもらう絶対時間が必要だったところ、嘱託が投下できる時間数は十分ではなかつたので、その育成が十分でなかつたことが挙げられる。

現在、男女共同参画の観点からも、嘱託の有効活用が期待される。残念ながら平成28年10月理事者付嘱託の現制度は一旦廃止された。

今後は、新たな視点からの人選を考慮しながら進化した嘱託制度の構築が望まれる。

(3) 執行力の強化

前記副会長の増員論にかかわらず、次の点の改革を検討すべきである。

委員会・協議会について、役員の出席に代わる意思疎通の工夫をする。

有能な嘱託弁護士が多数在籍しているが、その能力を生かして2～3名を会長・副会長の補佐とする（上記(2)と同様）。

(4) 役員任期

現在任期は1年である。かねてから1年では役員職務遂行に慣れ、公約等の課題に取り組むに熟した頃に役員を終えることになり、1年任期制の当否が話題となっていた。充実した公約施策を実現するためには2年任期の採用を検討すべきである。常勤に近い勤務状態という点では日弁連会長、事務総長、事務次長の任期が2年であることが参考となる。

5 むすび

副会長の構成については、急激な人口増と業務領域の拡大も見据えれば、多様な考えや世代感覚をできるだけ反映した役員構成が望まれる。そして、将来的な展望をもって企画立案にも精力を充てたいところである。そのリードによって時代に即応した機構改革が成し遂げられることは、喫緊の課題である。

以上の問題を解決するために、至急、関係機関による検討が開始されるべきである。

なお、過去に副会長の2名増員が検討された折には、1984（昭和59）年に検討が開始され、1985（昭和60）年には総務委員会の答申を経て、常議員会、臨時総会において圧倒的多数で可決した。