

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ている。2000（平成12）年（弁護士白書によると17,126人）と比較すると約2万3千人増加しており、41,050人（2019〔令和元〕年10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、業務基盤がぜい弱な若手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）については、多くの司法修習生が法律事務所などへの就職自体はできるようになったものの、依然就職条件は厳しいものであり、法律事務所に就職してから短期間で事務所を移ったり、独立開業したりする人間が相当数いる状況である。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って競争原理が働くなか、報酬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、業務基盤がぜい弱な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。また、弁護士白書（2018年版）によれば、66期から70期の弁護士の平均所得が470万円であり、2006年（平成18年）と比較して300万円も減っていることが明らかとなっている。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ていたことにより（なお、71期から給付制度が復活している。）、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は相当数に上る。貸与制世代である新65期、66期は、返還据置期間の5年間で満了となったため、2018（平成30）年7月から順次貸与された資金の返還が開始している。

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、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・目標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。これらの活動がなされなければ、若手弁護士がさらに困窮していくことは素より、若手弁護士が報酬の生じない弁護士会の活動に参加しなくなり、弁護士会自体が立ち行かなくなることを肝に銘ずべきである。

(2) 若手弁護士に対する支援策

ア 弁護士の就業等支援

2015年（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468人、2016年（平成28年）12月の一括登録（69期）では416人、2017年（平成29年）12月の一括登録（70期）では356人と3年連続減少傾向であり、従前の状況と比較すると、就職状況は好転しつつあるものと思われる。但し、上述のとおり、法律事務所などに就職しても、給与面や労働条件面で厳しい状況にあることも多く、就職環境全般が改善傾向にあるとの評価ができるかについては更なる検討が必要である。日弁連及び各弁護士会は、法律事務所による若手弁護士採用の拡大とともに、就職環境（特に、給与関係）の改善を図るための積極的な施策を実施すべきである。

また、弁護士会が企業や国、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、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制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制の構築検討が望まれる。

イ 弁護士の活動領域の拡大

司法修習修了者数については毎年減少傾向にあるものの、今後も弁護士人口の増加が見込まれる状況である。このような昨今の弁護士人口の増加に伴い、弁護士の活動領域を拡大していくことは必須のものとなっている。弁護士・弁護士会は、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、積極的に活動領域を拡大する努力を継続的に行うべきである。これまでの活動領域拡大に向けられた活動は一定程度評価されるものではあるが、低廉な報酬で過大な業務を行うようなものも散見され、未だ十分なものである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、リーガルサービスジョイントセンター（弁護士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による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の機会を拡充す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。

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法律相談会において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り組みが求められる。

(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。昨今、若手弁護士が弁護士業務を行う中でうつ病などを発症する事例も多くなってきていることから、弁護士会がメンタルヘルスに関する問題についても積極的に検討して支援すべきである。

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く、経営弁護士の恣意的な運用を許す土壌がある。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。

それに加え、弁護士会として、採用時・就職時のハラスメント問題や法律事務所における社会保障の在り方を検討し、その結果を研修などによって、広く会員に周知していくべきである。近時、新人・若手弁護士の採用の際に、経営弁護士から女性弁護士が結婚・出産の予定を聞かれたり、男性弁護士が子供の送り迎えなどの家事負担の有無を確認されたりするケースが報告されている。経営弁護士のこのような行為はハラスメント問題になることを当事者に認識させ、弁護士会としても研修などによって当該問題意識を会員全体に

対して理解させていく必要がある。また、若手弁護士が安心して長く勤務できるように、一般企業と同様に産休・育休などの社会保障制度を充実させるよう経営弁護士に促していく必要がある。

(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、さらなる改善について絶えず検討されることが求められる。東弁では、2013（平成25）年1月から新規登録弁護士向けのクラス別研修制度が実施されている。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。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、司法修習における貸与金の返済も同時期に始まり、併せて私生活でも結婚や出産など公私にわたる重要事項が集中することが予想される（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ものもある。その一方、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例も少なくない。

以上のような問題意識を前提に東京弁護士会は、2014（平成26）年度に会費WGを会長直属の諮問機関として立ち上げて、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。なお、東京弁護士会は、令和元年12月1日より、65期以降の会員の月額会費2000円減額を予定している。

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、2015（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例外的な救済的措置である。

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制定されている。

(ウ) 制度の問題点

この点について、2015（平成27）年度、2016（平成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2016（平成28）年度理事者の下でなされた。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、入会後ま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、議論を深めていくべきである。

2 新人弁護士と採用問題

(1) 新人弁護士と採用問題

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1500～2000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く状況にあった。ここ数年は、改善傾向にあるが現在も一括登録を見送らざるを得ない者もいるなど、必ずしも良好な状況になったとまではいえない。加えて、近年採用時のハラスメント防止の要請なども法曹人口問題以外の問題も論じられているところである。これらの問題は、弁護士業界内部の問題にとどまらず、究極的には弁護士に対する社会の信頼、ひいては司法制度そのものへの信頼にもかかわることであり、弁護士会としての対応が必要な論点である。

(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、以下のような傾向がみられる。

ア 採用先について

これまで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続いてきた。

しかし、前述のとおり、2015年（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468人、2016（平成28）年12月の一括登録（69期）では416人、2017年（平成29年）12月の一括登録（70期）では356人と未登録者数は減少傾向にあることからすると、就職状況は従前と比較すると、一定の改善がなされているのではないと思われる。

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」）となる者に関しては、若手弁護士サポートセンターが2018（平成30）年に実施したアンケートによれば（配布者1563名、回答者354名、回答率22.6%）3.8%であり、2017（平成29）年が4.7%であったことと比較しても減少している。

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ところであり、一括登録時に弁護士登録を控えなければならない者が一定数いるものの全体としては改善傾向にあるといえる。

なお、新人弁護士に採用活動について、司法試験合格直後に採用が決まるなど早期に就職先が決まるケースが増えてきているように思われる。その採用先が都市部に偏っていることが考えられ、弁護士の都市部への集中傾向が強まることが考えられる。実際、地方の単位会では、新人弁護士を採用するため募集しても司法修習生の応募がないケースが出始めているようである。

イ 就業条件について

新人弁護士の就業条件についても一時期よりも一定の改善がみられるものの、さらに以前と比べれば良好とは言い難い状況が続いている。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与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た。この点に関し、日弁連が行った68期の会員に対するアンケート調査の結果についても、年俸換算で480万円以下の層が63.6%と給与の低下傾向が続いていたが、前述の2018（平成30）年実施のアンケートでは、70期においては、年俸360万円以上480万円以下が36.2%、600万円以下が23.4%となっており、就業状況も就職状況の変化に伴い、改善の兆しがあると思われる。

ただし、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が存在していることも事実であり、一概に新人弁護士の経済的状況が好転しているとまではいえず、今後も就業状況については注視すべき必要がある。

ウ 採用活動時のハラスメント

新人弁護士が就職活動を行っている際に性的差別発言を受けたとの報告がなされている。具体的には、「子供を産むのは困る。」「女性は地元に戻ってしまう。」「今年は女性がほしい。」などといった発言があったようである。性的差別発言は女性に対してなされたものが多数であるが、男性に対する発言も存在する。

さらに、稼働開始後に新人弁護士が先輩弁護士からセクシャルハラスメント（結婚や出産を一定期間しないように求めるなど）やパワーハラスメント（休日にも事務所に出所することを強要されるなど）の被害を受ける事態がみられ、これが早期の退所の一因となっている。

性的差別発言をはじめとするハラスメント行為は、被害者の人格権を侵害する行為であり、基本的人権の擁護を使命とする弁護士なすべき行為でないことは論を俟たないところである。新人弁護士からすれば、か

かる行為を受けたことによる心理的負担、意欲の喪失などの悪影響があり得ると思われ、早期の事務所からの離脱、OJTの効果の低下等の影響が生じる可能性があり、ひいては弁護士業界全体の評価の低下を招くものと考えられる。

エ 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危惧がある。

オ OJTの機会の欠如

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前記の状況、問題点が存在することから、先輩の弁護士から必要な職業的倫理観、リスク管理の能力を学べず、これらを身につけることができないままになってしまい、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る。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、先輩から後輩への職業的倫理観の承継などがなされないことにより、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ことも懸念される。

(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が、新人弁護士の就職に関する情報提供については、前記のひまわりナビのほか、アットリーガルなどの弁護士会ではない企業等が運営するウェブサイト等も大いに活用されているところである。むしろ、新人弁護士にはひまわりナビよりもアットリーガルなどを活用するという声も多々ある。しかしながら、弁護士となって以降の事務所の移籍の場面では、ひまわりナビが大きな役割を担っている。日弁連や単位会は、アットリーガル等弁護士会以外の提供する情報源が活用されている現状に鑑み、弁護士会としてどのような情報提供の仕方が合理的であるのかを常に検討し、ユーザーのニーズに合致した活動をすることが必要とされるであろう。

また、前述のように、司法修習修了直後までに就業先が見つからない者が存在することも事実であり、彼らを単に未登録者のままにし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もあるのだから、修了後6か月を超えて就業先が見つからない者に関し、その者への求人求職情報の提供のみならず、例えば需要のある法分野についての研修会の開催、受け入れ事務所への奨励金の交付といった対策が検討されるべきである。

さらに、新人弁護士の採用問題の解決には、新人弁護士に対する需要を高めることが有効であるところ、中長期的には将来新人弁護士を採用する側になる若手で独立した弁護士が安定的な経営ができるように経営に関する情報提供等を行うことも本問題の対応策として検討されるべきである。

なお、前記問題点のうち、新人弁護士に対するハラスメント行為については、それ自体許される行為ではなく、新人弁護士の意欲低下などの悪影響を引き起こすほか、結果として弁護士に対する社会の信頼を失わ

せることになりかねない。弁護士会は、弁護士に対するハラスメント防止の呼びかけ、研修を行うなどして、それらの防止に努めるべきである。加えて、ハラスメント行為があった場合の被害者の保護、加害者への指導も弁護士会の責任において行うべきである。