第2章　東京弁護士会の会運営上の諸問題

第1　会内意思形成手続の課題

1　問題提起

弁護士会の最高意思決定機関は会員による総会である。自治組織としての弁護士会は、総会において会員の権利義務に関わる重要な意思決定を行うし、強制加入団体である以上、総会での決定事項に従わなければ懲戒処分もあり得る以上、総会での意思決定が実質的に会員の多数の意思を反映したものとなっていることが必要である。そうでなければ、弁護士会への帰属意識が薄れ、弁護士自治の崩壊につながりかねないからである。

ところが、近時、総会で会則改正を行う際に必要な200人の特別定足数を満たすことに苦労を伴うようになってきたことから、2013（平成25）年6月、理事者から、特別定足数を廃止して通常定足数の80人とすることの可否について、関連委員会及び会派に対して諮問がなされた。

（注）弁護士法39条は、「弁護士会の会則の変更、予算及び決算は、総会の決議によらなければならない」と定め、同法33条は、弁護士会の組織、運営等に関する基本的な規範を列挙している。東弁には現実の運用状況として、弁護士法の定める「会則（総会の決議事項）」以外に、「会規（常議員会の決議事項）」、「規則」がある。

2　諮問の理由

諮問の理由は以下のとおりである。

①　近時、総会での会則改正で200名の特別定足数を集めることが困難になりつつあり、理事者や各会派がこれを満たすために動員に苦労をしており、その数自体が形骸化している。

②　「会規」改正は80名の定足数で足りるのに、「会則」改正は200名もの定足数を求めるが、実際には、「会則」の中にも「会規」と同じように事務的な規程も多く、両者の手続に違いを設けるほど合理的な差異はない。

③　東弁以外の大きな単位会で、このような厳しい定足数を定めているところはない。

④　総会の実態は、出席する会員と質疑・討論を行う会員は、概ね固定されており、80名の通常多数決であっても十分中身のある議論は可能である。

⑤　これを受けて、代理権行使の数を一人3個から一人10個までに増やすべきである。

3　諮問の背景

このような諮問がされた背景事情として、以下のような実態がある。

①総会において、議決が行われる可能性のある時間帯（コアタイム）に議場に居てくれるように理事者ないし各会派の執行部等が会員に依頼して何とか乗り切っている実態がある。会員数の増加がある中にあっても、この実態は変わらず、実際に平日の午後1時から4時ないし5時までの全時間を継続して議場に多数の会員が居ることは、関心の低さ故か、時間的余裕のなさ故か、期待できない状況にある。そのため、理事者は各会派に人数を割り振って出席要請をし、法友会においても執行部、各部幹事長等が会員に対して協力要請をして乗り切っていることが少なくない。

②総会において、採決に入る「コアタイム」と称される短時間に議場に200名を動員する努力は、「動員する人」「動員される人」の双方が、総会の特別決議を形式的手続に過ぎないのではないか疑問を持つことも有り得る。なぜなら、もし会則改正が慎重な議論を尽くすところにこそ重要な本質があるとすると、実際に常議員会、会員集会、あるいは各会派内において、慎重に議論されていることも少なくはないからである。

③確かに、定足数が加重されているからと言って、直ちに議論が活発・活性化するとは限らないし、慎重な議論を尽くしたと言い切ることもできないであろう。

4　諮問の結果

しかし、諮問に対しては、以下のような反対・慎重

な意見が出て、定足数の減員は見送ることとなった。

① 2011（平成23）年の定時総会において、80名の定足数すら満たすのに危ういときもあった。そのために定足数を減らして乗り切ろうという発想では、200名どころか80名の定足数さえも緩和の方向に陥るのではないか。7,000名を超える東弁の総会が数十名の出席で審議可決されてよいのか。

② 2002（平成14）年の臨時総会途中で、出席者が200名を割り会則改正案件が流れたことがあったが、それ以来、会則改正で定足数割れは発生していない。200名の参加が困難であるという立法事実はない。

③ 「会則」の中に「会規」で定めるに適当な事務的規定もあるのは事実である。しかし、それなら会規に落とすべきであって、そのような規定が散見されるからと言って直ちに「会則」改正も「会規」同様でよいとは乱暴であり、本末転倒である。「会則」は、「会規」とは異なり、弁護士法で定めることが義務付けられている重要規程であり、改正手続が厳格であるのは合理性がある。

④ 1960（昭和35）年にそれまでの特別定足数が100名だったものを200名になぜ改正したのか、その趣旨を検討すべきである。

⑤ （若手）会員に対して、多少無理のある総会出席への働きかけが必要になったとしても、総会に出席経験を持ったことから会務に関心を抱くきっかけになる可能性があるとの期待もある。

⑥ 会員数が増加している状態において、出席者を確保することが困難であることをもって重要事項の総会決議に必要な定足数（7,000名のうち80名とするならば、わずかに1.14%であり、200名としても2.86%である）を半数以下に減らすことが、会議体のあり方として適当か否か。近年は、毎年300名前後の会員増加が見られる。

⑦ 結局、東弁理事者あるいは各会派のリーダーが適時的確な会則改正が必要だと確信したとして、ときに煩瑣な形式手続を履践するだけのような思いに駆られても、民主的基盤に立つべき多数の賛同を得る努力を継続しなければならないのではないか。

5 今後の取組み

結局、定足数の減員→出席者確保の努力をしない→ますます出席者の減少→通常定足数さえ満たせなくなる、という悪循環に陥りかねないのであって、会員数の増加の中での定足数の減員は時代に逆行するといえよう。

法友会としても、ただ「コアタイムに議場にいてくれればよい」という形の出席要請をして総会の議論を形骸化させてしまうのではなく、会員が議案内容に関心をもって、自らに関わる重要課題と認識した上で総会に出席し、若手会員も自由に発言できるような雰囲気作りに努める必要がある。

なお、現行の会規会則に関し、内容的に、会則として規定されていることの合理性が見出し難いものが含まれているという指摘については、会則と会規の峻別をする必要があり、そのために必要な手順を踏むべきであろう。

第2 役員問題

1 はじめに

東弁の運営は、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いくべきである。

これまで法友会は、毎年、適任者を推薦し続けてきたが、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おりその原因は、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、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名でよ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。

(1) 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〕年より会員数も約3倍である）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。

(2) 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、人数が多く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。

①　理事者会・常議員会・総会への出席
②　各種決裁業務
③　委員会・協議会への出席（副会長一人あたり30を超える）
④　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）
⑤　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。

❶　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うが、依頼者の十分な理解を得られないことがある
❷　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。
❸　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」）。
❹　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ってのことである。

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ったが、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月初旬に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ったが、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った理由としては、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ったので、その育成が十分でなかっ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2016（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) 役員の任期

現在任期は1年である。かねてから1年では役員の職務遂行に慣れ、公約等の課題を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) 役員増員とクオータ制

東弁では、2020（令和2）年9月1日付け意見照会（東弁2020意照第15号）において、副会長を1名増員し、人事委員会が女性副会長の候補者1人を選任して常議員会に推薦し、常議員会の決議により副会長を選任する制度の創設が提案された。

法友会では、照会事項に対しては消極的な回答をした上で、第二次男女共同参画推進計画の重点目標である「理事者（会長、副会長）に少なくとも1名以上の女性会員が含まれるようにする」ことを確実に実現し、女性副会長を複数選任できるようにすることは、東弁の重要課題であるとの認識を共有するものの、その手段については、有効性、合理性、相当性の十分な検討が必要であり、検討ワーキンググループを設置し、早急に集中討議を行うべきであるとして回答している。

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。

第3 委員会活動の充実強化

1 委員会活動の現状と重要性

(1) 委員会等の組織状況

東弁は、弁護士自治を堅持し、その社会的使命を果たすため、従来から、多種多様な委員会、協議会、対策本部等を設け、活発な活動を続けてきた。

2002（平成14）年7月13日に、法友会・法友全期会

が「公益活動の義務化に関する決議」を行ったことを契機として、2004（平成16）年4月、公益活動等に関する会規（現在は会務活動等に関する会規に改称）が改正され、公益活動が義務化されるとともに、委員会活動も義務的公益活動の一つに含まれることとなった。これらの委員会等の組織は、2019（令和元）年現在、4つの独立委員会、17の常置委員会、37の特別委員会が設置され、これらに協議会・対策本部等22、三会での共同設置の多摩支部委員会16、役員会付き部会7を加えるとその数は98に達し、多くの会員が献身的に活動・運営に当たっている。

(2) 委員会等の男女比率

委員会等の男女比率については、2019（令和元）年5月時点で、常置委員会における女性会員の割合は平均で21.10％（女性の委員長・副委員長等の割合は平均で19.81％）、特別委員会では平均で25.03％（女性の委員長・副委員長等の割合は平均で26.80％）、対策本部等では平均で25.74％（女性の委員長・副委員長等の割合は平均20.93％）となっており、東弁の女性会員の割合の20.12％を概ね上回っているが、常議員会では8.75％、懲戒委員会では0％、綱紀委員会では11.76％となっていて、大きく下回るものも存在している。

(3) 若手会員の動向

また、近時は、法曹人口増大により、年々、若手会員数が大幅に増大してきている中、若手会員の活発な委員会参加・活動が目立っている。2018（平成30）年度において、委員会所属者数は委員、研修員、幹事・参与員を含めのべ4,547名となっているが、このうち若手会員が占める割合が増大している。2007（平成19）年当時の登録5年目までの会員（55期以降）の委員会所属者数はのべ500名、委員会所属者数全体の約18％であったところ、2018（平成30）年現在の登録5年目までの会員（66期以降）の委員会所属者数はのべ1,039名、全体の約22.9％に及んでいるが、近年、その比率は若干伸び悩み傾向にある。

なお、東弁においては、新規登録弁護士について、弁護士自治に対する理解を深め会務活動への参加を促進するために、弁護士登録をした日から一年以内に始まる年度において、一つ以上の委員会に「研修員」もしくは「委員」として参加することを会務研修として義務づけており、これにより、委員会活動の意義と重要性を啓発している。

(4) 委員会活動の重要性

東弁の活動の中枢部分は各種の委員会等が担っており、男女共同参画のもと、その活性化なくしては、人権擁護をはじめとする弁護士会本来の使命を果たすことはできない。個々の弁護士や弁護士会が、社会情勢を的確に把握し、柔軟に対応しつつ、社会が求める役割を果たしていくためには、弁護士会の既存の委員会活動をより一層活性化していくとともに、従来の枠に縛られることなく、現代社会のニーズ・情勢に適応した新たな委員会を設置するなど、新たな試みを推進していく必要がある。

2 時代に適応した委員会活動

(1) 新委員会等の設置

このような趣旨から、近時様々な新委員会等が設置されている。

2006（平成18）年度には、若手大増員時代における若手の意見の重要性に鑑み、特に登録5年目までの新人・若手会員の声を吸い上げ広く発信すべく、登録5年目までを参加資格とする新進会員活動委員会が新たに設置された。また、若手会員が多く所属する法教育センター運営委員会では2008（平成20）年度から数度にわたり定数の増員を行い、若手会員の希望に対応している。

また、2007（平成19）年度には、公益通報者保護特別委員会が設置され、2008（平成20）年度には、民法（債権法）改正に向けた大きな動きに迅速かつ的確に対応すべく、法制委員会の定数及び所属者数が大幅に増員された。労働審判の実施に伴う労働事件実務に関する協議については労働法制特別委員会の定数を、成年後見実務の充実や近時増加している障害者に対する人権擁護のために高齢者・障害者の権利に関する特別委員会の定数を、いずれも2008（平成20）年度から数度にわたって増員して対応している。また、2008（平成20）年度には弁護士紹介センター協議会を、2011（平成23）年度にはチューター制度運営協議会を設置し、弁護士増員による社会的ニーズに対応した動きを行っている。

さらには、弁護士の領域拡大や法の支配の貫徹を推進すべく2013（平成25）年度において、中小企業法律支援センターが、2014（平成26）年度において、若手

会員総合支援センター及び弁護士活動領域拡大推進本部が、弁護士保険（権利保護保険）の範囲拡大に伴い2015（平成27）年度において、リーガル・アクセス・センター運営委員会が、各設置されている。

東日本大震災を始めとする各地で発生する自然災害への対応についても、東弁内に災害対策委員会が、三会には災害対策本部が各設置され、全般的な対策を講じて活動したほか、各委員会においても、例えば、子どもの人権と少年法に関する特別委員会が、避難所に学習室を開設するなど、市民のニーズに応えるための様々な活動を行っている。

(2) 委員会等の統廃合

上記のとおり、時代のニーズに合った新たな委員会を必要に応じて柔軟に設置していく一方で、現在は、委員会が増加しすぎており、そのために副会長の担当委員会が複数にわたり、副会長の業務量の増加にもつながっていることから、既存の委員会について統廃合などの合理化を図り、コスト意識を持った効率的な委員会運営を検討する必要がある。

この点、2018（平成30）年度は、独立委員会、常置委員会、特別委員会等の委員会数に変更はなかったが、本部・協議会では、秘密保護法対策本部と共謀罪法対策本部が統合されて「秘密保護法・共謀罪法対策本部」となる一方、「依頼者の本人特定事項の確認等に関する協議会」及び「東京弁護士会日本司法支援センターに関する協議会」の2つが新設された。また、2020（令和2）年4月、「東日本大震災対策本部」と「災害対策委員会」とが統合され、「災害対策・東日本大震災等復興支援委員会」が組織されたが、上記趣旨に則った合理的な組織改革と評価できる。

(3) 時代に応じた使命の実践

今後も、東弁の活動を支える各種委員会等は、その役割を十分認識した上で、時代に応じた使命を全うすべく、必要に応じて統廃合を図ったり、新委員会等を設置したり、委員会運営を工夫したりなどしながら、活動の効率化、活性化に務めていかなければならない。

3 委員会活動の更なる充実強化

これらの委員会活動をより一層充実強化し、専門性・継続性を確保し、的確な意見・行動を発信していくためには、以下の点が重要である。

① 委員会の男女比の是正について検討されるべきであり、委員会によっては、男女比のバランスが悪い委員会も存在するので、ダイバーシティの観点から、委員会の男女比の均衡を保つことにより、多様な意見が生まれ、これまでにない活動が可能になるので、男女比の均衡を保つ工夫を検討すること。

② 委員の選任にあたり、ベテランと若手とのバランスに配慮し、ことに新規登録から5年目程度の若手会員が、所属するだけではなく活動に参加しやすいようにすること、また、若手会員に委員会の活動を理解してもらうために、既存の委員会運営を工夫すること。一方で、委員会活動の継続性、とりわけ弁護士会の政策を理解してもらうために政治家やマスコミ、市民団体と連携する上では個々の委員の活動の継続性が重要であることから、ベテラン委員にも力を発揮してもらえる環境を作ること。

③ 小委員会、部会、プロジェクトチーム、主査制度などを活用し、全員参加を図り、また活動・運営の活発化を図ること。また、協議会方式などを活用し、関係委員会間または他の単位会の関連委員会間の横の連携を密にし、適切かつ効果的な合意形成を図ること。

④ 日弁連の各種委員会と対応関係にある委員会の委員については可能な限り兼任するなどして、日弁連・他の単位会との情報の流れを円滑にすること。

これに関連して、近時、会務活動の義務化の成果と会員数の増加とが相俟って、委員会活動に参加しようとしても、委員会の定員との関係で、必ずしも委員に就任できない例が増えている。そこで、2013（平成25）年10月の常議員会決議を経て、議決権のある委員以外の立場で、実質的に委員会活動に参加してもらうための資格として、委員長の指示を受け、議案の整理、資料の収集及び調査研究等を行う「幹事」と、委員長の諮問を受け、専門的な立場から情報提供、助言等を行う「参与員」を置くことができるようになった。

また、2013（平成25）年度には、各委員会宛に委員定数を一定数増員することの可否についての諮問を行い、多くの委員会において定数の増員を行っている。

4 委員会活動円滑化のための条件整備

(1) 委員会審議の柔軟性

司法改革の進行とともに、弁護士が取り組むべき課題が増え、それに伴い、委員会やプロジェクトチーム、

協議会等の数が必然的に増え、弁護士会全体での会議開催の回数が増えている。

ところで、委員会で決議を行う場合、これまでは、委員会議事規則の定足数の定めにより、現に選任されている委員数の5分の1以上であり、かつ5人以上の出席を要することとされていた。

しかしながら、委員会によっては、その性質上、一堂に会して委員会議事を行わなければその目的を達し得ないというものではなく、個々の委員が行う実践活動に重点が置かれている委員会もあり、このような委員会では、出席委員が多くないために定足数を満たさないことがあり得るが、会議の結果が必ずしも無意味なものとなるわけではないため、2013（平成25）年度において、委員会活動の円滑化を目的として、定足数の緩和を希望する委員会については、委員会議事規則の定めにかかわらず、現に選任されている委員の数の10分の1以上の出席があれば決議できる旨を規定する各委員会規則の改正を行った。

(2) 人的物的資源への配慮

また、委員の増加に伴い、出席率のよい委員会では、椅子が足りなくなるほどの状況になっているところもある。委員会等が、公益的な活動を献身的に行うために会議を開催する必要があっても、会議室が確保できないために、開催を断念せざるを得なかったり、委員が集まりにくい時間帯に開催せざるを得なかったり、また、会議室の物理的な面積の問題で委員を収容しきれないというような事態は、委員会活動を萎縮させる原因となってしまい、委員会活動を活性化させようとした趣旨に悖る。

なお、近時充実した委員会活動を支えてくれる職員の業務負担が過重となっており、職員の時間外労働の削減は東弁においても喫緊の課題となっている。そのため、委員会等で開催する本会議以外の各種部会・プロジェクトチーム・ワーキンググループなどの会議や時間外労働時間帯に実施するイベント等には、原則として職員を同席させず、委員のみで対応するなどの取組みや、職員に対する各種指示についても、業務効率の向上に資するような配慮が求められている。

(3) 不断の環境整備

弁護士会として、市民の期待に応える司法制度改革の推進や人権擁護活動の取組みに邁進するに当たって、委員会の活動の更なる充実と活性化は重要である。したがって、それぞれの委員会が十分な活動をできるよう、貸会議室の利用も含めた物理的な面での条件整備のほか、委員会開催時間の見直しや資料の事前配布やペーパーレス化のためのマイストレージの利用に加え、職員の業務効率向上への配慮など、委員会活動の充実と活性化のため、不断の制度改正や人的・物的資源に関する環境整備を行うべきである。

第4　事務局体制

1　事務局体制を論ずる意義

事務局は、東弁の日々の活動を支える極めて重要な柱である。東弁は、事務局なくしては一日たりとも活動することはできない、といっても過言ではない。立ち止まることが許されない弁護士界の巨人である東弁にとって、事務局は、まさに要である。

東弁の活動領域も益々拡大し、その内容も高度な知識や経験が求められるより深いものになっており、このように拡大・深化する東弁活動を、息長く実効的に支えられる事務局体制を如何にして維持し、発展させていくのかを検討することは、弁護士自治の維持・発展に直結する問題である。

事務局体制を論ずる意義は、かかる点に存する。

2　検討の視座

事務局体制を論ずるに際しては、二つの視座が必要であろう。

一つは、体制自体をどうするかという視座、もう一つは、体制の下で日々仕事に当たる人が活きるという視座である。

ただ、この二つの視座は「並列的に存在し、別々に論ずればいい」ものではない。

やはり、人ありきの観点から、事務局に所属する全ての職員が、活き活きと仕事に取り組める職場環境の保持を基本に体制を検討するという態度が望まれよう。

以下、かかる検討態度を前提に、問題点の分析と共に、若干の提言を行う。

3　問題点の分析

(1) 問題の所在

ア　東弁の業務は年を追うごとに拡大・深化する傾向にある。

幸い、東弁の事務局職員の意識は高く、増大する仕事にも積極的に取り組んでくれている。しかし、東弁の会員数は8,600名を超えており、しかも、特別委員会の数が1985（昭和60）年当時の13から39に増えているなど、事務局職員個々人の意識と能力に頼れる時代は、既に遠い過去となっている。むしろ、恒常的な超過勤務状態が職員の私的領域を侵食し、その心身に大きな負荷をもたらしており、ワークライフバランスを図る観点からもこの状態の改善こそ急務である。

事務局に質の高い仕事を提供して貰うためには、事務局職員個々人が充実した私生活を営める職場環境が不可欠である。

イ　超過勤務状態の改善は、毎年度の理事者にとっても常に喫緊の課題である。

例えば、2014（平成26）年度理事者は、東弁業務全般について、その問題点と改善すべき事項を検討するため、非弁護士4名の有識者からなる「東京弁護士会マネジメント会議」を立ち上げ、同会議は、2015（平成27）年2月、東弁会長に、①財務、②人事関連、組織関連、その他事業関連、③ペーパーレス化、IT化の3点に及ぶ､「東京弁護士会マネジメント会議報告書」を提出した。

同報告書は、事務局体制に関して、主に、人事評価、人材育成、組織運営について、問題の分析と提言を行なっている。それらの提言のうち、課長以上の管理職に対するマネジメント研修は既に実施され、人事評価制度の改正やペーパーレス化も、順次、進められている。

他の年度の理事者も、週5日の勤務日のうち1日をノー残業デーとし、その徹底を図ったり、月1回の管理職会議において、超過勤務の状況とその理由、抑制に向けた努力ポイントなどについて確認する、弁護士会照会事務の効率化を推し進める、印鑑証明書等諸発行機を設置する、といった様々の工夫を重ねてきている。

その結果、超過勤務状態は、ある程度改善されてはいるものの、なお不十分と言わざるを得ず、さらなる超過勤務抑制のための方策が求められている。

(2) 超過勤務抑制のための方策

ア　正職員定数の増加

東弁の正職員の定数は、東京弁護士会事務局職制に関する規則（以下「規則」という）第2条第4項で70名以内（図書館職員を除く）とされていたが、2018（平成26）年2月13日の同規則改正によって、75名以内に増員された。

しかし、これでも十分とはいえない。

綱紀懲戒や入退会手続、弁護士不祥事対策、OAシステム管理といった従来業務の増大のほか、2017（平成25）年の日弁連総会で会員の義務とされたFATF年次報告書の提出の完了に向けた会員対応業務や新型コロナウイルス感染症の拡大に伴うオンライン会議システムへの対応なども生じており、さらに、出産育児や介護のために短時間労働や休業を取得する正職員が増えることも想定しておかなくてはならず、人手不足が解消される要因に乏しいからである。

一方で、会財政の健全化や業務スペースの限界などから、必要に応じて正職員の定数を増やすこともままならない状況にある。

イ　非正職員の雇用

そこで、定数に縛られない非正職員を雇用することによって正職員の不足を補うことも行われてきた。

しかし、会財政や業務スペースの問題からは逃れられないだけでなく、多数かつ多様な委員会等対応業務や、OAシステム管理運営といった継続性と一定レベルの専門性を要する職務を、非正職員に委ねることにも限界があり、非正職員を増員すれば済むという訳にもいかない。

ウ　事務局体制の見直し

このように、超過勤務抑制策としての正職員定数の増加、非正職員の雇用には限界がある以上、並行して事務局体制の合理化にも取り組まなくてはならない。

現在の東弁の事務局体制は、事務局長（1名）、事務局次長（2名）の下に、秘書課、広報課、人事･情報システム課、会員課、総務課、司法調査課、人権課、財務課、法律相談課、業務課が置かれる形になっている。

この体制には、経験的事実に基づく合理性がある反面、体制構築の常として、不合理な点も否定できない。

過去にも、不合理な点を少しでも改めるべく、2014（平成26）年9月に業務課を新設したり、2016（平成28）年度までは課長兼任であった事務局次長が翌年度

から次長専任となるなど、改編も行われてきたが、これからも絶えず、見直しが図られるべきである。

エ　事務の見直し

(ア)　さらに、事務自体のあり方についても、効率化の見地から見直しが必要である。

事務作業は、それ自体、際限がないと共に、新たな別の事務を発生させる自己増殖的傾向が顕著である。事務のあり方を不断に見直す必要がある所以である。

それぞれの事務の目的や意義を、ある程度長期的視野に立って見極め、所掌の変更や、事務の改廃、代替といった果断な見直しが必須である。

例えば、人事とウェブサイトなどのOAシステム管理を同一の課が担当していること、弁護士会照会が会員課の管掌であること、紛議・綱紀・懲戒・市民窓口が総務課の担当でありながら、非弁・非弁提携が司法調査課の管掌となっているなど、合理性という観点からは疑問を禁じ得ない点も散見される。

より合理的・効率的な事務処理を目指して、常に所掌や事務遂行の現状を検証する必要がある。

(イ)　併せて、事務の効率化を求める私たち会員も、事務増加の一因とならないよう、事務局頼りを排し、出来ることはやる、という意識を共有することが必要である。

例えば、委員会の運営では、会議を事務局の勤務時間外に設定しない、時間外設定がやむを得ないときは、極力、委員のみで運営をまかなう、資料の配布は、出来るだけオンライン・ストレージを利用し、ペーパーレス化に努める、紙資料を用いざるを得ない場合は、可能な限りコピー枚数を抑える、紙資料の印刷指示は、少なくとも2営業日前までに済ませる、議事録は委員において作成するといった細かい配慮を積み重ねていくことが求められる。

具体的方策は、これらに尽きるものではないが、大事なことは、私たち会員が、事務局の仕事の効率化に積極的に貢献する、という意識を共有することである。

(3)　セクシャル・マイノリティーへの配慮

人ありきの観点から、事務局に所属する全ての職員が、活き活きと仕事に取り組める職場環境の保持が不可欠である。そのためには、職員の中でのセクシャル・マイノリティーへの配慮も忘れてはならない。その意味で、東弁においては、全国の弁護士会に先駆けて、セクシュアル・マイノリティ対応のための職員就業規則の改正などの規則の改正が行われ、これによって、これまで男女の法律婚夫婦及び事実婚夫婦のみが対象となっていた慶弔休暇、育児休暇、介護休暇等の休暇制度や扶養家族手当、住宅手当、慶弔金等の各種手当に関する規定について、同性パートナーをもつ職員にも同等に適用されることにしたことは評価できる。

4　結び－財務的観点からの付言

以上、人を活かす事務局体制という視点から、縷々述べてきたところからも明らかな通り、事務局のあり方改革は待った無しの課題である。しかも、この改革には財務的限界が付き纏う。

現在、東弁正職員の給与・賞与及び福利厚生費の平均は年額880万円程度であり、これに退職金及び非正規雇傭の給与等を加えて単純計算すると、会員一人あたりの職員人件費負担額は約10万円強であり、東弁の会費年額21万6000円の45％程度にあたる。この会費に占める人件費負担割合は、人件費増加の限界が迫っていることを如実に示している。

他方、事務局職員の労働者としての権利に配慮し、献身には給与等をもって適正に応えていく必要もある。如何にして、この限界と必要とのバランスを取り、永続性のある適正な賃金水準を確保するかにこそ、あり方改革の真の難しさが潜んでいる。

理事者が毎年交代する一年任期制の下で、如何にして課題取組の継続性を保ちつつ、出来るだけ早く改革の果実を得るかについて、私たち会員の叡智が求められている。

第5　弁護士会館の今後の課題

1　現状と課題

弁護士会館は、竣工後満24年を経過した。この間、司法改革をはじめ、日弁連・東京三会の弁護士会活動は拡大の一途をたどっている。

また、弁護士数も飛躍的に増加しており、ここ24年間で、弁護士数は、全国で約26,000人の増加、東京三

会約12,500人の増加となっている。

【全国】

1995（平成７）年（会館竣工時）	約15,100人
2000（平成12）年（4月現在）	約17,100人
2019（令和元）年（7月現在）	約41,109人

【東京三会】

	東弁	一弁	二弁	計
1995（平成７）年	約3,350人	約1,740人	約1,860人	約 7,150人
2000（平成12）年	約4,040人	約2,020人	約2,200人	約 8,230人
2019（平成31）年	約8,469人	約5,503人	約5,613人	約19,585人

日弁連と東京三会の会務活動の活発化と拡大化および弁護士数の増加は、必然的に弁護士職員の増加をもたらす結果となる。

【弁護士会館内で働く職員数（嘱託・派遣等を含む）】

	日弁連	東弁	一弁	二弁	計
1995（平成７）年	80人	58人	25人	27人	190人
2000（平成12）年	116人	65人	30人	36人	247人
2015（平成27）年	301人	127人	58人	72人	558人

【2015〔平成 27〕年内訳】

	正職員	嘱託	派遣	パート	その他
日弁連	173人	0人	20人	0人	研究員・看護士8人、弁護士嘱託100人
東　弁	70人	14人	14人	22人	図書館職員7名
一　弁	43人	0人	2人	12人	契約職員1名
二　弁	52人	8人	2人	7人	アルバイト3名

弁護士会活動の活発化・拡大化・弁護士数の増加・職員数の増加が弁護士会館にとって、⑴「会議室不足」・「事務局スペース不足」、⑵「エレベーターの混雑・待ち時間の長さ」、⑶「会館全体のOA機器の統合化・合理化による効率的運用の必要性」、⑷会館設備の老朽化対策、⑸女性会員室利用方法の見直し、⑹20年目の大規模修繕の進行状況、⑺その他等の問題点を生んでいる。

2　対策

⑴「会議室不足」・「事務局スペース不足」

日弁連及び東京三会は、場合によっては、関連業務の活動拠点を別に設けることも含め、弁護士会館内で行うべき事業の優先順序を長期的展望に立って検討すべきである。

東京弁護士会会館委員会では5階の会議室の利用状況について継続的に調査しているが、現状ではピーク時には100％に近い利用がある他、午前中や、週の前半などでも会議室の利用がかなりの頻度で行なわれるようになっており、空室が全日的に少なくなっていることもわかった。

当面は、委員会の開始時期を午前中に出来ないか検討したり、必要以上に広い部屋を取るのではなく、人数に見合った部屋取りを利用者にお願いしたりするなどの対策を採ることが現実的な対応策と言える。

その他、近時浮かびあがってきたのは、会館業務の一部を別の拠点で行えないか、という観点からのいわゆる第2弁護士会館構想である。この点、東京弁護士会の今後の10年の問題点について会長より関連委員会や会員・会議に諮問がなされ、その中には、狭義の弁護士会業務と異なる研修業務を行う研修施設を別の場所に貸借する構想等が提案されている。今後も引き続いて、議論されるべき重要問題である。

⑵ エレベーターの混雑の待ち時間の緩和

4年前、エレベーター5基全てを一括して管理するソフトに変更し、10％程度の混雑・待ち時間の改善結果が出ている。今後は、利用時間が集中する正時前後10～15分間をずらす形で会議開始時間を設定する等の対策も併せて行なう必要がある。

近時は、理事者からの要請もあり、いくつかの委員会に於いて開始時間を15分前後正時からずらして開始する例が見られるようになった。この取組みについては一弁、二弁、日弁連にも提案し全館的な取り組みに発展させたい。

20年目の大改修の検討ポイントとしても、エレベーターのスムーズな運用は主要議題に挙げられており、新たなソフトの見直しが行なわれた。

エレベーター問題は、会館着工時に現在の様な多くの来館者による利用を予測しておらずエレベーターを少なめに設置していることに根本的な問題が存する。よって低層階用の外付けエレベーターの設置等も検討が必要である。

⑶ OA機器の改善

2009（平成21）年の東弁総会において、OA化を促進し、コンピューター管理の徹底による「会員サービスの効率化を目指す決議」が可決された。これとともに、光ファイバーケーブルの会館全体の導入等、OA機器のより先進的な改善が望まれる。この点、東弁で

の取り組みには、コストの問題もあり、二弁等の取り組みに比べて、やや遅れていたが、2010（平成22）年7月に事務局関係のOAの合理化が一応の形を得るに至った。

そのこともあり、現時点では事務処理能力は、東弁が三会で一番優れているとも言われており、三会共催事業の事務の多くを東弁が担っている。

従前から指摘されていた「現場の使い勝手の良いOA」を目指し、関係者の意見を聴取し、出来得る限り改良を重ねた結果であるが、たゆまぬますますの改良が望まれる。

(4) 会館設備の老朽化対策

1995（平成7）年に竣工した弁護士会館も2011（平成23）年段階で16年を経過し、東弁専用部分の各設備にもかなりの老朽化が目立つようになった。

そのため、東弁専用部分のほとんどのフロアーのカーペットを貼り替え、508号室の椅子が重く移動が困難とされ、職員から何年も前から改善の要望が出ていた点も考慮したりして、5階508号室の椅子を軽くて移動しやすい椅子に取り替え、また、業務の効率化に資するよう事務局の椅子も全面的に取り替えた。

5階会議室のワイヤレスマイクも改善が必要なものについては取り替え、円滑な会議に資するよう改善した。

4階第2会議室のマッサージチェアー3台も最新式であるが、値段的には廉価なものに取り替えるとともに女性会員室にもマッサージチェアーを新たに設置した。

しかし、その後10年近く経過しており新たに東弁部分の内装造作の改善見直しが必要である。

テレビも地デジ化に対応するよう、全て買い替えを行い、必要に応じて会員が映像情報を得られる態勢を整えた。

さらに、大震災以後の電力不足を踏まえ、今後は図書館施設の更新見直しの他、LED化の積極的導入が20年目の大改修の際の取り組みの一つとなっている。

(5) 女性会員室について

男女共同参画推進本部等から女性会員室の内部改築と、同室内での利用基準を改めるべきとの要望が出され、東弁では、女性会員室を利用する女性会員の多くの意見を聴取したうえで、必要と思われる設備の導入等を行っている。

その他、ダイバーシティ委員会からLGBTにも使いやすい会館にする取り組みについては検討が必要ではないか、との要望が出されている。例えば、トイレや更衣室の他、女性会館室をMtFのトランスジェンダーが使用することも検討すべきと考える。

(6) 20年目の大規模修繕に向けて

現在の弁護士会館は1995（平成7）年に峻工され、10年経過後の2005（平成17）年に1回目の大規模修繕工事が行われた。

その際には、建物の枢体・構造関係については大成建設株式会社、上・下水道等の配管・水廻り関係については新菱冷熱株式会社、OA・電気関係については株式会社きんでんとの密接な検討・打ち合わせの下に行われ、会館委員会委員を中心とする弁護士会チームが責任窓口として、費用対効果を厳密に検討し、準備期間も含め、約3年を掛けて無事に終了した。

この大規模修繕工事は、10年毎に行うこととされており、20年目の大規模修繕工事は、2015（平成27）年から開始する予定であった。

第1回目の大修繕工事以後、東日本大震災の発生を教訓とする災害対策の必要性や、省エネ・エコ対策の必要性が新たに重視すべき検討課題として浮かびあがってきている。

東弁では今後毎年300名前後の会員増が続くことが予想され、弁護士会館をより安全かつ効率的で使い勝手の良いものに改善することが特に求められている。

この20年目の大改修工事に関し、四会会館運営委員会は2014（平成26）年2月14日付提案書を東弁、一弁、二弁、日弁連の四会に対し提案した。

同提案書は、20年目の大改修につき、10年目と同様に進めるべきとするものであるが、総額で概算52億必要とも言われている大改修工事につき、既存業者に随意契約で依頼することには強い異論が出された。

問題は、コストの増大を適正かつ合理的な範囲で如何に抑制することが出来るかという点ではあるが、適正手続の観点からは広く本会館規模の共同事務所ビルの大改修工事を行った実績のある業者を公募し、厳正、中立かつ、公平な入札手続を以って選定するべきとの意見が大勢を占めた。

この結果を踏まえ、四会会館委員会は、中立的なコンサルタント業者より助言を得て現在設計事務所を選び、同事務所の関与の下で工事担当業者を入札手続きで選考した。

このことにより、工事総額は共用部分で47億円（東弁負担分約17憶円）、専用部分で3億円（東弁負担分約3000万円）程度となる見込みとなった。

いずれにせよ、会館特別会計からの多額の支出が予想されるこの20年目の大規模修繕工事については、単純に20年目という日程に単純にこだわらず必要かつ十分な工事を順次進めていく必要がある。2025年に予定されている30年目の大改修については、それまでの改修工事の状況を踏まえ、必要な箇所に絞って行なう工夫が必要であろう。

東弁は一般会員にも、この工事の推移を随時報告すべきであり、全ての東弁会員が自己の問題として注目していくべき重要な問題と考えられる。

(7) その他

その他弁護士会館をめぐる問題として①喫煙者への対応、②地下1階の退去テナントの問題が挙げられる。

① 喫煙者への対応

健康増進法、東京都受動喫煙防止条例の制定等、主に屋内での受動喫煙による健康被害を未然に防止し、誰もが快適に過ごせる街を実現するためのルール作りが進められている。

東京都受動喫煙防止条例は、2018（平成30）年から段階的に条例規制が進められ2020（平成32）年4月1日には全面施行となる旨定められている。2019（令和元）年7月1日からは公的施設では全面禁煙となった。

かような、法制度規制の下では民間施設ではあるが弁護士会館も受動喫煙から来館者、職員等を守る規制を検討し実現せざる得ない。

そのためには、現在設置されている喫煙ルームの数及びその設備の見直しが必要とされる。

一応喫煙室となっているが必ずしも外部への防煙設備が充分と言えず煙や匂いが外部に漏出するなどの事態が生じていないか、日々の点検が必要となろう。そのため2019（令和元）年秋からは1階の喫煙室は閉鎖されることとなった。

その他、地下一階の地下鉄からの出入口横のスペースが屋外喫煙所として一定の条件の下で開放されていたが、近時、利用者が増加している事実が確認された。

この点、四会会館運営委員会で調査したところ、かなりの数の他の官庁職員関係者等の外部利用者が存することが判明した。

官庁における喫煙規制の抜け道に弁護士会館がなっている実態は、好ましいものとは言えず、関係官庁等との協議、連絡のもと適切な対応を採るべきである。

② 地下一階の退去テナント問題

地下一階は長く複数の同一業者による飲食店の営業が行なわれて来た。

この内、飲食店名「大平」より営業終了の申し入れがあり同店は2017（平成29）年には退去した。

退去したスペースに入居希望の業者を公募したが適当な業者が選定出来ずにいたところ、第二東京弁護士会より「コンビニエンスストア」の誘致が提案された。

実は東京弁護士会の会館委員会も有力コンビニエンスストアチェーンに入居利用を個別に打診していたが、いずれも会館内のスペースや場所の問題、土日の利用者が見込めないこと等の点から難色を示されていた。

ところが、第二東京弁護士会は中堅のコンビニエンスストアチェーン「ポプラ」を自ら見つけ出しその推薦があったため、四会会館運営委員会が窓口となり四会との間で、同チェーンが「大平」の跡スペースを利用することとなった。

現在、弁護士会館の地下にコンビニエンスストアの開業しており弁護士会員、職員その他の会館利用者にとって利便性が増している。

その他地下1階テナントの内、「桂」が2019（令和元）年8月31日を以って閉店した。このため早期の新テナントの選定が必要となった。

弁護士会館にふさわしい飲食テナントの早期選定が望まれるが、弁護士会館の活動が基本的に平日（月曜日から金曜日）に限定され土、日の来客が望めないことから採算性の点でテナント候補者が直ちに手を挙げるかが懸念されたが和食を中心として事業展開しているがんこグループが出店に前向きの姿勢を示してきた。

店名は「京都二条苑」であり、同店は2019年11月1日にオープンした。

ところでコロナ感染症の影響は、来館者数の激減という形で地下一階テナントにも影響を与えている。

テナントからは、このままでは撤退せざる得ないとの悲痛な訴えが、会館委員会に寄せられている。

会館委員会としては、地下一階をシャッター店舗のみにしないため、出来得る限り賃料減額ないし支払い猶予に応じるとの基本方針の下対応している。

コロナ感染症の感染状況が早期に鎮静化することが強く望まれる。

第6　会の財政状況と検討課題

1　これまでの会財政健全化の取組み

2017（平成29）年度において指摘された東京弁護士会（以下「東弁」という。）における財務規律の面における3つの課題（①退職給付引当資産の積立、②事業準備等積立資産の積立、③一般会計から会館維持管理会計への繰入れ）に対しては、同年度に東弁において以下の対応がとられた。

①退職給付引当資産については、東弁の会計規則第35条を改正し、「前年度末に在籍する正職員が退職するものとした場合に要する退職金額の2分の1」まで積み立てることとなった。②事業準備等積立資産の積立については、外部の専門業者に依頼して東弁のシステムを検証した結果、早期に事務局OAシステムの刷新若しくは大幅な改修は不要という判断となり、少なくとも2018（平成30）年度に入れ替えるサーバー機器の耐用年数までは現在の事務局OAシステムを継続して使用することになった。この結果、事務局OAシステムの入れ替えに備えた多額の積立は不要となったが、現在使用している事務局OAシステムは、保守料が年間約2580万円かかる他、少し改修するだけで数百万円、場合によっては1000万円を超える費用がかかるなど維持していくだけでもかなりのコストがかかっており、更にシステムのセキュリティ費用など維持管理費用が増加傾向にあることから、今後も中長期的な観点から一定額を毎年積み立てておくべきである。③一般会計から会館維持管理会計への繰入れについては、繰入れを再開して1億7600万円を繰り入れた。また、一般会計から会館特別会計への繰入金額の決定方法について、従前の会員数に基づく方法から、前年度決算における維持管理会計の実際の必要額とする方法に変更した。

2　2018（平成30）年度に判明した東弁の財政問題

(1) 一般会計について

2017（平成29）年度決算における一般会計は、事業活動収入が約19億6,933万円、支出が約19億9,098万円で約2,165万円の赤字となり、投資活動収支が約2億8,587万円の赤字であった。その結果、一般会計全体では約3億7,52万円の赤字となり、次期繰越収支差額は約11億6,591万円となっている。ただし、投資活動収支については、約2億8,587万円の赤字のうち約2億1549万円は特定資産への積立であり、資産の会外への流失ではない。したがって、投資活動収支における実質的な赤字は約7,038万円であり、一般会計全体の実質的な赤字は約9,203万円である。

(2) 特別会計について

2017（平成29）年度決算における主な特別会計を概括すると次のとおりである。

①　法律相談事業等特別会計

一般会計から法律相談事業等特別会計への繰出金が1億241万円であったのに対し、一般会計への繰出金が約9,635万円であったので、差引約605万円の赤字となった。赤字となった原因は、納付金未収分の回収の頭打ち、受任率の低下及び経済的利益が低い事件の増加などが考えられる。

②　公設事務所運営基金特別会計

一般会計からの繰入金9,900万円を含めた収入が約1億2,186万円、支出が約6,859万円であり、収支差額は約5,327万円となった。次期繰越収支差額は約6,604万円となっている。なお、2017（平成29）年度度、公設事務所設置・運営に関する規則第7条を改正し、公設事務所の共益費やパソコン等の更新の費用負担を無償とすることができることになったことから、今後、公設事務所運営基金特別会計の事業活動収入が減少する見込みである。

③　会館特別会計

会館維持管理会計は、収入が約2億2,397万円（再開された一般会計からの繰入1億7,600万円を含む）、支出が約2億1,468円であり、収支差額は約929万円、次期繰越収支差額は約5億9,616万円である。会館維持管理会計には、今後、前年度の当期収入合計から繰入金を控除した金額と当期支出合計との差額が一般会計から繰り入れられることから、多額の次期繰越収支差額は不要であり、一般会計に繰り戻す、修繕積立金会計に繰り戻すなど方針を検討すべきと考える。会館修繕積立金会計は、収入が約1億3,840万円、支出が約1億3,300万円であり、収支差額は約539万円、次期繰越収支差額は約52億9,832万円である。

会館特別会計全体としては、次期繰越収支差額は約59億4,584万円となっている。

④　全体分析

近年、東弁の支出が増大した原因には、特殊な事情もある。2017（平成29）年度に審査案件の飛躍的増加に対応するために綱紀・懲戒調査員制度を新設し、それ以降そのための費用がかかるようになった。また2018（平成30）年度にはサーバー入替に伴い1億3,000万円以上の支出がされた。しかし、東弁の財政状態は、こうした突発的な特殊事情がなくとも、会費減額ができるような財政状態にはない。

東弁の収支バランスが崩れている要因の一つとして、事業費支出が2010（平成22）年度2億7,000万円であったものが、2018（平成30）年度に4億8,000万円にまで増加している。人件費を除く管理費も同様に増加傾向にある。事業費が増えれば、それに必要となる職員の数と人件費も増加する。

近年の事業費・管理費（人件費除く）は、2018（平成30）年度の管理費（人件費を除く）を除いて、いずれも毎年度着実に増加しており、この増加率を逓減させなければ収支バランスを改善することは難しい。しかし、収支バランスを改善できれば、東弁のスケールメリットを生かし、継続的で強靭な財務体質に転換することができるはずである。

2018（平成30）年度の会務執行において、65期から70期までの貸与制世代へのサポート・支援策の策定が喫緊の課題となり、一時金給付や会費減額という直接の経済的支援策が検討された。その過程で、新たな財務シミュレーションを策定した結果、事業費と人件費を除く管理費は、毎年4％ずつ増加している実態にあり、そのまま推移すれば2017（平成29）年度末に11億6,591万円あった一般会計の次期繰越金が2026（令和8）年度には枯渇すること、さらに、その数年前から予算作成が不可能になることが判明した。すなわち、東弁の財務状況は、財政支出削減策を講じることなしには、会費減額どころか、財政が立ち行かなくなる現状にある。

その一方、一弁と二弁は、2019（平成31）年2月の臨時総会において、東弁と同額であった会費を全会員について月額2,000円減額する決議を行い、同年4月からこれを実施している。東弁の会費のみが高い現状を放置すれば、新規登録弁護士の他会への流入が懸念されるため、東弁は2019（令和元）年6月の定期総会で65期以降の会員に限り月額2,000円減額する決議を行い、同年12月から実施している。

東弁・一弁・二弁の個人会員数は、2018（平成30）年3月31日時点で、東弁8,271名、一弁5,205名、二弁5,403名であり、およそ8対5対5の割合となっている。新規登録会員に限らず、会費負担者である会員の流出が生じれば、財政的な打撃は計り知れない。東弁においても全会員の会費を月額2,000円減額する必要がある。

2019（令和元）年6月の定期総会議案書に添付されたシミュレーションによれば、今後、事業費と人件費を除く管理費の増加率をそれぞれ毎年1％に押さえることができれば、65期以降の会員に対して月額2,000円の会費減額をしても、かろうじて繰越金は枯渇しないで推移すると予想される。しかし、全会員の会費を月額2,000円減額するには、これに加え年間1億5,000万円の支出削減の必要がある。

東弁の2018（平成30）年度末における一般会計の次期繰越収支差額は、東弁が約10億0,700万円、一弁が約14億6,500万円、二弁が約12億4,700万円である。一般会計だけでなく6つの特別会計を含む全会計の次期繰越収支差額を比較してみると2018（平成30）年度末において東弁約72億円、一弁約67億円、二弁約66億円である。前記のように、東京三会の個人会員数は8：5：5の割合であり、東弁が、会員数が最も多くて会費収入も最も多いはずであるにもかかわらず、次期繰越金はこれに比例しておらず、一般会計の繰越残高は最も少ない現状にある。

一弁や二弁の一般会計の次期繰越金は右肩上がりで増加しているのに対し、東弁のそれは近年極端に減少している。その原因は、東弁の収支バランスが崩れているからである。東弁の2018（平成30）年度の一般会計の収入は約21億7,000万円で、支出が約23億3,000万円である。これに対して、一弁は収入が約11億5,000万円で支出が約9億2,000万円、二弁は収入が約12億3,000万円で支出が約11億4,000万円である。支出の中には職員退職金やOA刷新のための積立金を含むが、東弁の支出は突出している。

過去4年度の東弁の一般会計の実質収支を以下のような調整をして正確に把握する作業をする。一般会計の支出には、特定資産の取得支出・取崩収入など資金の内部移動がある。そこで、特定資産の取得支出・取崩収入は各年度収支から控除した（2017〔平成29〕年

度監事意見第1、2（2）イ参照）。維持管理会計に2015（平成27）年度1億6,680万円、2016（平成28）年度1億7,460万円繰入をしたものと仮定した（2017（平成29）年2月財務問題検討WG報告書）。2016（平成28）年度災害基金特別会計新設のため2億円を繰出しているが、特別事情として繰入がなかったものとした。このような操作をして実質収支を算出してもなお、過去3年度東弁の一般会計は赤字である。

3　東弁の財政改革実現への取組み

(1) 財政改革実現ワーキンググループの組成と答申（2019年度）

東弁では、2019（平成31）年4月に東弁の財政改革を実現するために、財政改革実現ワーキンググループ（WG）を発足し、財務問題に取り組んでいるが、同WGで検討した財務分析は以下の通りである（同WG答申書から）。なお、同WGは、一弁、二弁が会員の会費を2,000円減額したことにともなって、2019（令和元）年末から65期以降の会員に2,000円の会費減額を実施し、さらに5年後に残る会員についても2,000円の会費減額を実現することを前提として財政の改革に取り組んでいる。

WGは、人件費チーム、事業費チーム、組織検討チーム、システム・OAチーム、法律相談チーム、多摩支部チームに分かれて、それぞれの視点で東弁の財政改革を討議し、その実現に向けて本答申書を纏めた。また、公設事務所については昨年度公設事務所のあり方検討PTを立上げ、4つの公設事務所を維持することを前提に運営改善計画を開始した。そのため、WGはその改善計画の実効推移を注視することとしていたが、各チームの財政改革の検討が進むに従い、法律相談センターや多摩支部の問題と密接に関係する公設事務所の問題を切り離すことは適当でないとの結論に至り、新たに公設事務所チームを設置することとなった。その結果、7つのチームがそれぞれの分野で答申を検討し、さらにその答申の実効性を把握して毎年改定していくこととなった。

同WGの財政改革のビジョンは、東弁の組織の財政的な持続可能性を維持し、東弁が公益活動を継続しつつ、会員の負担を軽減することを実現し、あわせて東弁で働く職員の働き方改革を実現することにある。

そして、WGの目的は、以下の財政計画を実現することである。

(a)　2019（令和元）年度から5年間は65期以降の会員の会費を2,000円減額する。

-　毎年5,400万円減収（2,248名×2,000円×12月）

注：正確には65期以降の月2,000円の会費減額が開始するのは2019（令和元）年12月分からであるので、2019（令和元）年度中の減収額は約18,168,000円に留まる。また、65期以降の会員は毎年増加するため2,248名で固定するわけではないが、月2,000円減額による減収に対する手当としては当面5,400万円の捻出が直接的課題であるので上記のとおり記載した。

(b)　2024（令和6）年度から会員全員について会費の2,000円減額を実現する。

―　上記に加えて毎年約1億5,000万円減収（6,237名×2,000円×12月）

そのための基本的施策の考え方は以下の通りである。

①　事業費・人件費を除く管理費（以下「その他管理費」という。以下同じ）の増加を4％から1％に抑制し、継続して1％以下とすることで最小限度の費用削減を実現する。

②　以下の支出を合計で上記（b）の金額分を削減する。

ア　他会計繰出金（2017〔平成29〕年度で2億9,822万円）：相談会計、人権会計、公設会計だが、人権会計を削減することはできないので、他の2会計から考える。

イ　OA費用（2017〔平成29〕年度の「その他管理費」1億6,075万円、「固定資産等」7,079万円の中に入る）

ウ　人件費（2017〔平成29〕年度で職員給与8億5,120万円、退職金4,023万円）

なお、前年度の東弁の財務状況及び財務上の課題については、決算報告書に添付される監事報告書及び監事意見書で述べられている。そして、監事報告書及び監事意見書は、東弁ホームページの会員サイトにある「議決結果」の「財務情報」に掲載されている決算報告書に添付されているので、参考になる。

WGでは、策定した2019（令和元）年度の答申では各チームの削減案の総額は、各チームが合意できる項目を合算すると6,240万円余りの削減額であり、目標とする1億5,000万円にははるかに及ばない。

(2) 2019（令和元）年度決算と2020（令和2）年度WGの活動

(a)　2019（令和元）年度決算の概要

2020（令和2）年6月30日の定期総会において、一般会計・特別会計収支決算が承認されたが、2019（令和元）年は一般会計全体の収支は大きく改善し、2015（平成27）年度以来4年ぶりに黒字決算となった（2018年度比約3億円の収支改善）。その結果、65期以降の会費減額の財源確保について、WGの答申を上回る収支改善がされた。もっとも、八王子会館の売却による臨時的な収入があったこと、正職員の退職金支出やシステム・OA関連の大きな支出がなかったことなど、昨年度固有の要因もあったことも事実であるので、継続的な財源確保のためにさらなる支出の見直しが必要であることに変わりはない。詳細は、決算書添付の監事報告書及び監事意見書を参照されたい。

2020（令和2）年以降、正職員の退職金支払い、5年ごとのサーバーの更改、法律相談センターの縮小移転や統廃合を行う場合の退去、転居費用が発生する。さらに、当会の会員数の伸びに伴う会費収入の増加には不確定要素もある（WGのシュミュレーションは毎年の新規会員が233名であることを前提としている）。こうした不定期の支出や不確定要素にも耐えうる強靭で持続可能な財務体質を構築することが重要である。

⑵　2020（令和2）年度WGの活動

WGでは、第一次答申書での検討課題を踏まえて2020（令和2）年度も具体的な支出削減の実現に取り組んでいる。概要は以下の通りである。

ア　事業費チーム

事業費・管理費の洗直しを継続し、事業の見直しによる人件費削減効果について他チームと協議・情報交換を行い、新たに会館会計の見直しを検討対象に加える。

イ　人件費チーム

非正規職員の削減に加え、正職員についても、各種手当、業務評価基準、昇給ルール、退職金の4つのテーマに分けて具体策を検討し、人件費抑制を目指す。

ウ　組織検討チーム

当会の委員会等について統廃合案をまとめ、各委員会等への意見照会なども行いながら、事業費チーム・人件費チームとも連携し、実現に向けた提案を行う。

エ　システム・OAチーム

セキュリティレベルを維持しつつコストを大幅に削減する基幹システムの更改の再検討及びランニングコスト削減について検討を進める。

オ　法律相談チーム

北千住の法律相談センターの廃止を含めて、23区内の法律相談センターの縮小移転、廃止などの案を具体化させる。また、多摩地区の法律相談センターの改革についても、多摩支部チームと連携して検討を進める。

カ　公設事務所チーム

4つの公設事務所について、3年後から4年後を目処に、廃止・縮小により、あわせて年間3,000万円の支出削減を目指す。法律相談センターと同じ場所にある公設事務所もあるため、法律相談チームとも連携して、移転等の際に要するコストを抑えられるように調整する。その代替として弁護士紹介センターの充実を提言する。

キ　多摩支部チーム

多摩地区の法律相談センターのあり方について多摩支部に提言するとともに、多摩支部会計についてさらに精査する。

新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急事態宣言期間中、当会は、法律相談センターでの対面での相談を休止するなど、各種業務を休止・縮小したが、その影響も検証していくことが必要である。

2019（令和元）年度決算における収支が大幅に改善したことなど、当会の財政改革は着実に進んでいる。不定期の支出や不確定要素にも耐えうる持続可能な強靭な財務体質を構築するために、引き続き支出の見直しが重要である。WGでは、全会員の会費減額を早期に実現すべく、引き続き取り組む予定であるが、法友会も、東弁の責任会派として、この東弁の危機的財務問題に取り組む必要がある。

第7　選挙会規の問題点

1　東弁選挙会規改正の経緯

(1) 平成19年の大改正

2007（平成19）年11月30日、次の事項につき選挙会規の大改正がなされた。

① 不在者投票の期間と時間の変更（日弁連選挙の不在者投票と一致させ、「投票日の5日前からその前日までの各日の正午から午後1時までの間」に変更）

② 推薦候補の廃止

③ 納付金の廃止（役員候補については納付金を廃止して預託金制度（没収は、会長候補は有効投票の10分の1未満、副会長60分の1未満、監事20分の1未満）となり、常議員・代議員候補については立候補に当たり、金銭は一切徴収しないこととなった。）

④ 文書制限の緩和（役員候補者又はその承認を受けた会員について、葉書だけでなく、FAX文書送付による選挙運動も可とされた。）

(2) 選挙規則の制定

東弁の場合、以前は「選挙会規」以外に選挙の細則について定めた規約はなく、候補者に配布される「選挙の手引き」が長年、事実上その役割を果たしてきたが、選挙の細則を規約化する必要があるとする問題意識のもと、2009（平成21）年1月13日、新たに「役員、常議員及び連合会代議員選挙に関する規則」が制定された。

(3) 郵便投票制度

ア　かつて、東弁では、郵便投票制度は存在しなかったが、傷病、育児、介護等の理由や組織内弁護士、多摩地域に事務所がある会員も相当数存在するため、2013（平成25）年11月の東弁臨時総会において、選挙会規の一部改正がなされ、郵便投票制度が導入され、2015（平成27）年度役員等選挙より実施されることとなった。

イ　東弁では、2020（令和2）年6月30日、郵便投票の要件を緩和し、「疾病その他やむを得ない事情又は用務のため」でも郵便投票を可能となった。

(4) 選挙運動文書

2015（平成27）年の選挙会規の改正によって、選挙活動文書に対する選挙管理委員会の承認印が廃止された。

従前は、文書による選挙活動のうち、郵便はがきについては、あらかじめ選挙管理委員会の承認印を受けなければならないとされており、役員候補者については、選挙管理委員会から「選挙権を有する全会員の宛名と承認の記号を印刷した宛名ラベル」を有償（1セット32,400円）で購入して、これを候補者等において郵便はがきに貼付する運用がなされてきた。

しかし、東弁の有権者数は2015（平成27）年度役員選挙の際には7,428名に達し、かつ、今後も増加が見込まれる中、候補者に及ぼす負担は看過できない程度に達していると考えられたことや、日弁連会長選挙においては既に2007（平成19）年に会長選挙規程を改正し、郵便はがきの認証制度を廃止しており特段の問題は生じてこなかったことから、郵便はがきに対する選挙管理委員会の承認印を廃止することとしたものである。

なお承認印が廃止されたのは、常議員又は代議員候補者を含む全ての候補者の選挙文書とされ、郵便はがきのみではなく、FAXについても承認印が廃止された。

(5) 立会演説会及び公聴会の録音及び配信

同様に2015（平成27）年の選挙会規の改正によって、立会演説会及び公聴会を録画し、その実施の日の翌日から投票日の前日までの間、東弁のウェブサイト内の会員サイトにおいて配信することができることとされた。

より多くの会員に立会演説会及び公聴会の内容を把握できる機会を提供し、充実した選挙を実現することを目的としたものである。

(6) ウェブサイト及び電子メールを利用する選挙運動の解禁

2015（平成27）年の選挙会規の改正においては、ウェブサイト及び電子メールを利用する選挙運動も認められることとなった。

2014（平成26）年の日弁連会長選挙規定において、ウェブサイト及び電子メールによる選挙運動が認められたことに連動するもので、役員候補者が各会員に対して随時充実した情報開示を行う事ができるようにすることで、選挙運動の活性化を図ることを目的としている。

ただし、これらの選挙運動を無制限に認めた場合には、逆に選挙運動の公正が害される等の弊害が生ずる

おそれがあるため、一定の制限のもとでの解禁となっている。

例えば選挙運動のために利用するウェブサイトは、選挙期間中に限り開設される選挙運動用のものでなければならないものとされ、電子メールの発信者は候補者本人に限定されるとともに、メール送信を求める者又は送信に同意した者で電子メールアドレスを選挙公示の日の前日から起算して3日前の午後5時までに選挙管理委員会に通知した者のアドレスにのみ送信ができるとされる。また、その詳細は細則で定められることとなっている。

2　今後の課題

(1) ウェブサイト及び電子メールを利用する選挙運動の運用

ウェブサイト及び電子メールを利用する選挙運動が上記のとおり解禁されることとなったが、これらの選挙運動の解禁には、解禁の必要性に乏しいとか、メールアドレスの収集に関連して会派所属の有無、所属会派の大小等によって有利不利が生ずる等の理由によって、時期尚早の意見も根強く存在する。電子メールによる選挙運動について、東弁においては、日弁連会長選挙と異なり、東弁が配信システムを提供する一括管理での運用が検討されているようであるが、今後の運用の実態を見ながら、選挙の適正が担保されるよう継続的に検証してゆくことが求められる。

(2) 同姓同名の場合

現状では、同姓同名の候補者が出た場合の区別、特定の方法が何も規定されていない。今後、会員数が増加した場合には混乱が予想されるので、対応を検討しておく必要がある。

(3) 多摩支部会館での投票の実施について

多摩支部における投票を要望する声もあるが、本会と支部の会員資格が厳格に分けられていない以上、複数の投票所を認めることは困難であり（日弁連選挙の投票も多摩支部会館では認められていない。）、実施にはさらなる検討が必要である。

(4) 公聴会の立候補者参加義務について

現在、公聴会への候補者の参加を義務付ける根拠規定は存在せず、公聴会に参加しない立候補者も現れている。

しかしながら、会員が立候補者の生の声を聞き、直接質疑が可能な機会は公聴会の場のみであり、立候補者は、公聴会に出席し会員からの質疑に応じるべきである。

そこで、役員選挙においては、立候補者には公聴会への参加を会規又は規則により義務付けるべきである。

第8　会員への情報提供（広報の充実）

1　情報提供の重要性

高度情報化社会において、組織による情報提供の重要性は論を俟たない。東弁においても、一般市民に対する情報発信と会員に対する情報発信を積極的に行っている。

そして、むしろ重要なのは、いかなる内容の情報を、いかなる手段で提供するかという点にある。これについては、正確かつ多くの情報を、迅速かつ効率的（予算的に合理的）な手段で、提供すべきことが肝要であるといえよう。それは一般市民に対する情報発信のみならず、会員への情報提供についても変わらない。

2　情報提供の現状（会報、ウェブサイト、メールマガジン等）

現在、東弁が会員に対して提供している情報は多岐にわたるが、概ね、会員の業務に役立つ情報（事件処理のノウハウ、各種研修案内、裁判所等からの周知要請事項等）や東弁の活動（各種提言、シンポジウム開催、委員会活動等の周知）、会員に対する協力依頼（各種アンケート等）に分類されると思われる。そして、これらの情報を提供する手段として、会報である「LIBRA」を含めた紙媒体による全会員発送、FAX、ウェブサイト、メールマガジン等がある。

このうちインターネットを利用した情報提供として、東弁は、2001（平成13）年度に会員専用ウェブサイトを開設し、2008（平成20）年には同ウェブサイト内に

マイページを設け、研修情報の検索及びウェブサイト上での研修申込みが可能となり、東弁が把握している会員に関する情報を会員自身が確認できるようになった。

さらに、東弁は、会員へのよりスピーディーな研修等の情報提供を目指し、弁護士会による会員向けとしては全国初のスマートフォン用アプリ「べんとら」（弁護士虎の巻）を開発し、2016（平成28）年7月リリースした。「べんとら」はその後、数回のアップデートを経て、新機能・情報の追加や使い勝手の改善などが行われ、現在は新元号と消費税率の変更に対応した改修版が提供されている。

また、これまで東弁は、会員への情報提供のため、原則として毎月1回、全会員に対して「LIBRA」を含めた紙媒体による全会員発送を行ってきた。しかし、紙媒体による発送は、会員数の増加とともに膨大な費用を要するものとなり、東弁の財政を圧迫してきた。また、ペーパーレス化の流れ及び積極的に電子媒体で情報を受領したという会員の声もあった。そこで、会員サイトに懲戒情報を除くすべての記事を掲載した電子版「LIBRA」を掲載し、その他の発送物についても会員サイトにおいて電子的提供を行うことで、2019（令和元）年11月から、希望者には紙媒体による発送を停止することとした。ただし、会員に必要な情報が届かないということを防ぐため、紙媒体による発送停止を求めるためにはメールマガジンの送付登録をすることが条件となっている。2020（令和2）年10月末時点において、発送停止を求めた会員は約1,900名に上っている。

また、東弁では、2011年7月、単位会としてはいち早くツイッターを開設している。更に、2017年9月には、東京弁護士会広報室名義でフェイスブックのページを開設するなど、SNSを積極的に利用している。これらのSNSでは、一般向けの情報発信が主であるが、会員のフォロワーも多く、会員に向けた情報提供の側面も有している。

3　情報提供の方策（メール、ウェブサイト、アプリ、SNSの活用）

(1) 紙媒体

「LIBRA」を含めた紙媒体の郵便又はメール便による全会員発送、FAXによる全会員への送信は、会員数の増加に伴い膨大な費用を要するものとなっている。

東弁においては、FAXによる情報提供は、既に相当程度縮小されていたが、前述のとおり2019（令和元）年11月から、紙媒体による全会員発送についても、希望者に対しては郵便等での送付を停止し、「LIBRA」を含めて会員サイトにおいて電子版を提供するという方策が採られている。

これは、支出の削減やペーパーレス化の流れに沿うものであるが、紙媒体による情報提供は、送付された時点で会員の目に留まりやすいことや、まとまった量の文書の読みやすさなどから、現在においても意義は失われていないものと思われる。

一方で、電子版の閲覧は会員からの積極的なアクセスを必要とするものであるから、紙媒体の発送停止を選択した会員への必要な情報提供がなしうるように、メールマガジン等による新着情報の告知や、ウェブサイトの当該ページへのアクセスを容易にする方策を同時に進めるべきである。

(2) メール、ウェブサイト、メーリングリスト

ア　インターネットを利用した情報提供は、紙幅の制限がなく、添付ファイル等を利用すれば相当豊富な情報を盛り込めるという点で、充実した情報提供が可能となる。また、紙媒体と異なって、印刷や配布の手間と費用が圧倒的に少なく済むことから、迅速かつ効率的な情報提供手段として特筆すべきものがある。かような利点からすると、インターネットを利用した情報提供は今後も一層の充実・利用が期待される。

特に、会員が増加しつつある状況の下で、迅速かつコストを抑えた情報提供手段として期待されるのは、メールによる情報提供である。現在、東弁においては、メールマガジンにより会長声明や意見書、研修・各種イベントの案内、近時の裁判例等の情報を、毎月2、3回ほど、登録している会員に対して送付している。しかしながら、東弁にメールマガジンに登録している会員は全会員の60パーセント台にとどまっている。なお、2019（平成31）年3月の臨時総会において、会員に対してメールアドレスの届出が義務化されたが、メールマガジンへの登録までは義務化されていない。

メールマガジンを含むメールによる情報提供は、前述のように大きな利点を持つものであるが、日々届く大量のメールの中で重要な情報が見落とされる可能性がある。送信の頻度やタイトルの付け方などを検討す

るとともに、より多くの会員に読んでもらえるような内容を目指すべきである。

イ　また、会内情報のインターネットを利用した発信方法として、2002（平成14）年度以降、メーリングリストの利用が進んでいる。委員会ごとにメーリングリストを開設すること（ただし、2012〔平成24〕年1月6日、東弁により、個人情報及び機密情報保護の観点から、外部の無料メーリングリストの使用を原則として禁止する等の通達が出された。）によって、月1回程度の定例会合の下準備を行い、充実した会務活動が可能となる。これによって、これまで会務にあまり参加してこなかった会員が積極的に情報流通に参画できるようになった意義は極めて大きい。

(3) スマートフォン用アプリ

前記のスマートフォン用アプリ「べんとら」によって、会員に向けて、業務に役立つ情報（民事裁判申立手数料計算、養育費等の計算機能、裁判所、検察庁、警察署などの施設情報）、研修案内、弁護士会の窓口案内、求人情報などの情報を提供することが可能となった。また、東弁からのお知らせを、会員に宛ててスマートフォンの画面に表示させる「プッシュ通知」も可能となっている。これにより、特にスマートフォンの利用率が高い若手会員に対して、東弁からの情報が迅速かつ効率的に伝達されることが期待される。

「べんとら」のダウンロード数は、1万5,000件程度であり、そのうち会員認証されている端末数は1,900件程度に上る。前述のプッシュ通知機能を活用するなどして、会員への情報提供ツールとして「べんとら」の利用を促進していくべきである。

(4) SNSの活用

前述のとおり、SNSによる情報発信は基本的には一般市民向けであるが、東弁のアカウントをフォローしている会員も相当数あり、シンポジウムの開催や会長声明の発出など東弁の活動を会員に向けて周知する効果も有している。更に、SNSをスマートフォン等で日常的に閲覧している会員も多いと思われることから、これらのSNSを会員向けの重要な周知事項の発信などに活用していくことも検討されるべきである。

(5) 結論

今後は、紙媒体、ウェブサイトとメール、メーリングリスト、スマートフォン用アプリ、SNSをそれぞれ使い分けて、有効かつ適切な利用方法を考えていくことが必要となってくる。その前提として、インターネットを利用した情報発信に対する予算枠を十分に与えて執行していくべきである。

第9　福利・厚生

1　東京都弁護士国民健康保険組合

国民健康保険組合については、未加入会員への積極的な加入勧誘により、組合の資金的・人的拡充を図り、会員及び家族の健康維持増進を図るべきである。

2　各種保険、互助年金、国民年金基金、退職金

各種保険・共済・互助年金制度等の整備と拡充の問題がある。各種保険等は、死亡だけではなく、長期間休業の場合の生活の安定、また、近年増大しているうつ病等の精神障害補償特約に対応したものも導入されている。ただ、充実した制度の存在を知らない会員も多いことから、会員及び家族等を対象とした保険・年金等の説明会（勉強会）を定期的に開催するなどして、弁護士の安定した生活基盤の確立に寄与すべきである。

(1) 団体保険

東弁の団体定期保険は一般の定期保険に比べ有利なものであるが、従前はこれまでの保険内容を維持するためには35％以上の加入率が必要であり、会員数の増加に比べ保険への加入が少なかったため、2011（平成23）年6月1日以降、最高保険金額が4,000万円から2,800万円と減額になってしまった。保険法の改正により、加入率の縛りがなくなったことから、2018（平成30）年に最高保険金額が4000万円に戻ったが、今後も安定した制度の維持のため、保険加入を推進すべきである。

日弁連にも団体定期保険の制度があり、こちらについても加入を推進すべきである。

(2) 休業補償保険・所得補償保険

日弁連や全国弁護士協同組合連合会の制度として弁

護士休業補償保険、弁護士所得補償保険がある。リレープランとしてGLTD（団体長期障害所得補償保険）が導入され、補償期間が最長で70歳までと長期になっている。いずれも弁護士の年齢や状況に応じた保険となっている。

(3) 互助年金

日弁連の制度として、拠出型企業年金保険（互助年金A・B種）がある。低金利の現在においても年利1.25％で運用されており、多くの会員が加入することが望まれる。

(4) 国民年金基金

国民年金基金は、老齢基礎年金の上乗せの年金を支給することにより、国民年金の第1号被保険者の老後生活に対する多様なニーズに応えることを目的とする公的制度である。

日本弁護士国民年金基金は、弁護士・専従配偶者及び事務職員のための職能型（全国単位）の国民年金基金である。年金基金の掛金は、全額が社会保険料控除の対象となり、所得税・住民税が軽減される。充実した老後を送るためにも、上記（3）の互助年金同様多くの会員が加入することが望まれる。

(5) 退職金の積立

小規模企業共済制度は、独立行政法人中小企業基盤整備機構（略称：中小機構）が運営する個人事業主のための積み立てによる退職金制度である。掛け金が全額所得控除、契約者貸付けの利用が可能など大きなメリットがあるため、より会員に周知徹底すべきである。加入申込は金融機関（銀行・信用金庫など）・中小企業団体中央会・中小企業の組合などで行っている。問い合わせは中小機構共済相談室 TEL050－5541－7171もしくはホームページにて行う。https://www.smrj.go.jp/kyosai/

3 東京都弁護士協同組合

東京都弁護士協同組合（東弁協）は、1968（昭和43）年に設立され、組合員数は2020（令和2）年9月末日現在、個人会員は全体で18,040名、うち東弁は7,707名である。出資金制度のため会費はなく、組合員になれば東弁協が行う事業・サービスが受けられる。事業の一つに月額10万円からの弁護士専用シェア型オフィスなどがある。また全国弁護士協同組合連合会（全弁協）の取り扱う各種保険・事業も利用できる。全弁協の取り扱う主なものには弁護士賠償責任保険、弁護士所得補償保険、保釈保証書発行事業、弁護士成年後見人信用保証事業などがある。

4 健康診断の実施

健康診断は、春は国民健康保険組合、秋は東京三会主催で行われている。

早期発見・早期治療は病気を治療する上での基本であり、健康診断は治療のきっかけとして重要なことは言うまでもない。さらに、普段の生活（過労、飲酒、喫煙等）を見つめ直す機会ともなり、健康な生活を心がけるという生活習慣病の予防的効果も大きい。

今後も健康診断の運営事務を合理化し、安価で充実した健康管理を目指すべきである。

5 メンタル相談

弁護士という職業は、心の病の重要な原因の一つであるストレスに常に晒されている。近年、これまで以上に弁護士という仕事に不安を抱える会員が増大している可能性がある。日弁連は、弁護士業務とストレスのかかわり等についてまとめた「弁護士のためのメンタルヘルスガイダンスブック」を作成しているほか、メンタルヘルスカウンセリング（電話相談、対面相談、Web相談）を実施している。メンタルヘルスカウンセリングは会員と同居の家族（18歳以上）が利用することができる。

6 弔慰金・傷病災厄見舞金の減額

東弁の補償制度、日弁連の補償制度は、いずれも2005（平成17）年4月の保険業法の改正により廃止されることになった。東弁では、現在は、一般会計の中から社会的儀礼の範囲（概ね10万円程度）で弔慰金・退会見舞金のみが支払われており、傷病・災厄見舞金の支払いはない。日弁連では、傷病・災厄見舞金の制度も残しているが、これまで50万円程度とされていた弔慰金・退会見舞金が、2018（平成30）年度から3年毎を目安として各5万円を段階的に減額し、10万円程度まで下げることが予定されている。

第10　出産・育児支援について

1　出産や育児の負担を抱える弁護士の現状と支援の意義

弁護士の多くは自営業者であって、伝統的には、事務所に勤務弁護士という形で所属している場合でも、雇用という法律関係にはないと考えられていた。また、即独や早期独立など、出産・育児期間にすでに経営者となって働いている弁護士も多い。

そのため、弁護士には産休・育休が必ずしも保障されておらず、事務所の内規があればそれに従い、ない場合には、事務所の経営を行う代表弁護士の指示で決まるというのが実情である。たとえ事務所に内規があっても、産休・育休については何ら定めていない事務所も多数存在する。

また、事務所の代表弁護士や、経費負担をするパートナー弁護士が産休・育休を取るにあたっては、事務所経営という立場や顧客との関係及び経済的理由から、難しいことがある。

実際は、法人格のない法律事務所においても、雇用保険に加入でき、休業中に給与の半分又は67％が支払われるので、この制度を活用することが望ましいが、コストの問題も軽視できないため、雇用保険に加入している事務所は少ない。

女性弁護士だけが産休・育休の悩みや負担を抱えているわけではない。そもそも、男性弁護士の育休についての内規がある事務所は少数派である。

東京弁護士会には日本最多の弁護士が登録しているといえども、10人以下の事務所が多数存在し、少人数の事務所においては1人欠けた場合に補い合うことが難しいため、男女ともに長期の休みをとりにくい状態にある。そうなると、産休・育休の取得については、困難を伴うことになり、女性弁護士の離職、男性弁護士の育児不参加を招くことになりかねない。

男女ともに出産・育児支援を受けることができなければ、出産をする女性が、続けて育児も担わねばならなくなり、同時に、男性の育児参加の機会も奪われることとなる。男性の育児参加の機会を奪うということは、「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担を容認することとなり、ジェンダーの観点から望ましいものとはいえない。また、出産・育児から離れている弁護士に、会務活動等のしわ寄せが行き、負担増となることも望ましくないため、育児中の弁護士が会務に参加しやすい仕組みを作ることは、育児中ではない弁護士にとっても望ましいことである。

厳しい試験をくぐり抜け、経験を積んだ優秀な人材が出産・育児を理由に弁護士業務を離れなくてはならないことは、個々の顧客だけではなく、社会の大きな損失でもある。憲法に掲げられた両性の平等を実現することは、当事者個人の幸福につながるだけでなく、社会全体の利益にもつながる。

そのため、弁護士会における出産・育児支援は多大な意義があり、欠かせないものである。

2　日弁連の取組み

日弁連では、産前・産後期間（原則4か月）の会費免除が女性会員のみに認められていたが、2013（平成25）年12月の臨時総会において、男女を問わず子育て中の会員は、子の出生から2歳に達するまでの間の任意の6か月以内の期間、日弁連会費を免除する旨の規定が可決承認された。そして、2014（平成26）年9月18日開催の理事会において、育児期間中の会費及び特別会費の免除制度を2015（平成27）年4月1日から施行すること及び2015（平成27）年4月以降の育児に適用することが承認され、子が2歳に達する日の属する月までの間における任意の連続する6か月以内の期間（多胎妊娠により2人以上の子が出生した場合にあっては9か月以内の期間）の会費免除制度が始まった。そして、2019（令和元）年3月1日の臨時総会において、育児期間中の会費免除に関する規程が改正され、免除期間が延長されることになり、2019（令和元）年10月1日以降に出生した子については、12か月以内の期間（多胎妊娠の場合は18か月以内の期間）が免除となった。

ただし、出産時における会費等の免除を受けた場合は10か月以内の期間（多胎妊娠の場合は15か月以内の期間）である。

他方で、東弁の育児従事期間中の会費免除は最長8か月間なので、東弁の規定と日弁連の規定で、期間のずれがある。東弁もできるだけ長く免除期間を認めた方が育児支援の観点から望ましい。

また、休業中の会費負担を回避するために、これまで、登録を一旦抹消する女性弁護士がいたが、再登録

した際、登録番号が以前のものと変わってしまうという問題があった。そこで、上述の2013（平成25）年12月の臨時総会において、再登録時に以前使用していた登録番号を継続使用できるように制度変更がなされた。

そして、日弁連では、研修や会務等に参加した際に、ベビーシッターや延長保育等が必要となった場合、その費用を補助するという制度（1回当たり5000円が上限。就学前の子ども1名当たり1万5000円／年度が上限。）がある。

3　弁護士会の取組み

東京弁護士会では、2011（平成23）年、会則変更を行い、従来の産前産後の女性会員の会費免除規定に加え、育児従事期間につき最長8か月間、会費を免除する規定を新設した。これについては、育児のため弁護士業務への従事が週に20時間未満となることが見込まれる場合に、子が満2歳になるまでの間、8か月を上限として会費を免除するというものであったが、2015（平成27）年4月1日施行の制度改正により、弁護士業務への従事時間に関する要件が撤廃され、また多胎妊娠による複数の子の出生の場合には、免除期間が9か月に拡大され、より利用しやすい制度に変わった。また、当該年度又はその前年度に出産した会員や、満6歳未満の子の養育をしている会員には、会務活動を免除するという制度も定められている。

なお、この育児従事期間中の会費免除制度（東弁及び日弁連）は、男性も利用できるので、男性の育児参加を奨励している点でも評価できる。東弁においては、それまでは年5、60件であった育児従事期間中の会費免除申請が、2015（平成27）年度の制度改正時に280件を超え、男性会員が女性会員の約2.2倍の195件を占めたのである。

このように、男性会員が育児に積極的に関与する機会を弁護士会が提供ないし支援していることの意義は大きく、効果も数に表れているので、今後も広報を続け、男性会員の育児参加をさらに促進すべきである。

また、産前産後で産休を必要とする新規登録会員には、新規登録弁護士研修履修義務猶予制度もあるので、こちらも修習生に周知し、利用しやすくすべきである。

そして、2017（平成29）年7月26日理事者会決定により、東弁または東京三会主催の弁護士研修ないしシンポジウム（予め指定されたものに限る。）について、弁護士会館において一時保育サービスが利用できることになった。これは、東弁が一時保育サービスを提供する業者と業務委託契約を締結したものであり、一時保育費用は会が全額負担する。さらに、オプションとして、子の送迎も可能であり、この送迎に掛かる費用は利用者の負担となるものの、研修に参加する前に子を保育園まで迎えに行く必要がなくなるので、事務所から直接弁護士会館に向かうことができ、より研修に参加しやすくなった。また、この制度では、生後半年以上から小学6年生までの子を預かることが可能なので、後述の一時待機場所として4階和室を利用する場合よりも対象が幅広くなっている点が特徴である。

4　制度の課題

(1) 日弁連の補助の拡張

日弁連が研修や会務にベビーシッター代を補助するのは、その研修や会務の時間、行先に関わらず、1回当たりの上限が5000円と定められているので、数日間にわたる合宿や海外研修に参加する場合、会員の負担は大きい。そのため、上限を一律にするのではなく、参加する会務の時間や日数、行先に応じて、柔軟に対応した方が良いと思われる。

(2) 一時保育サービスの拡張

弁護士会館4階の和室は、研修・会務活動や期日の出頭等の際、子の一時待機場所として使用できるが、上述の指定された研修の際の一時保育と異なり、自らベビーシッター等保育担当者を手配しなければならないため、利用が難しいという声もある。また、対象が未就学児童に限られており、小学生にも対象を広げてほしいという声もある。

現在、一時保育サービスは予め指定された研修等しか利用できないが、もう少し対象を拡張して上記問題に対応できるようにすべきである。

(3) 会費免除手続の容易化

育児期間中の会費免除のためには、日弁連と東弁のそれぞれに違う書式で育児実績表を送らねばならないが、日弁連は4か月に1回の提出に対し、東弁は毎月の提出が求められている。これは出産で体力が落ちる中、育児により多忙を極める女性会員には決して容易なことではない。そのため、東弁も毎月の提出ではなく日弁連と同じく4カ月に1回の提出に変え、さらには書式を共通にしたり、提出先を一本化するなど、負担軽減

を図るべきである。

また、日弁連では育児実績表を持参、郵送、FAXの他、ウェブ入力や電子メール添付も認めているので、東弁もこれに合わせて、インターネットで回答フォームに入力するなどの提出方法も認めるべきである。

詐欺的な免除を防ぐための育児実績表の提出という目的は達成しつつ、育児に追われる会員の負担をできるだけ減らすことは工夫次第で可能である。さもなければ、会員の金銭的負担を減らすための施策で会員の肉体的負担が増えるという矛盾が生じてしまい、その結果、育児に奮闘する会員ほど申請をためらう結果となりかねない。そのため、会費免除手続の容易化を実現すべきである。

5　今後の検討課題

(1) 雇用保険の加入の奨励

前述のとおり、法人でない法律事務所も、雇用保険に加入でき、産休を取る弁護士に雇用保険から手当てが支払われるので、加入を奨励していくべきである。

(2) 産休・育休ガイドラインの作成

産休・育休制度については、事務所の個別の裁量に委ねられてきたため、所属事務所によって待遇にばらつきがある。そこで、男女ともに育休が取れるよう、拘束力はないにしても、一定のガイドラインを提示し、事務所規模に応じた指標を定めておき、広く事務所経営者に示した方が制度を組み立てる際の参考になって育休の実現に資すると解される。

勤務弁護士の産休・育休の際の日数や報酬だけでなく、代表弁護士やパートナー弁護士が産休・育休を取る場合には、経費負担を免除ないし減額させる方針を盛り込むことも検討すべきである。

また、育休が終わって復帰した後も仕事と育児の両立ができるように、テレワークや時短勤務を認めたり、早朝に会議を行うなど、事務所全体の取り組みも挙げるべきである。

このように、どのような勤務形態の弁護士でも利用しやすいように、ある程度の場合分けをして、類型別にガイドラインの作成を行うべきである。

(3) インターネット環境整備による研修・会務参加の充足

新型コロナウイルス感染拡大防止策として、委員会のインターネット会議が実現し、オンライン研修もより一層の充実が図られ、シンポジウムもインターネット配信で行われるなど、場所を問わずに会務活動への参加や研修の受講が容易になった。

これにより、これまで会務活動等と育児の両立が難しかった会員も、容易に委員会に出席し、発言も可能になった。また、研修の受講も容易になったばかりか、一方的に受講するのではなく、インターネットを通じたリアルタイムでの双方向性の講義も行われているので、より一層の研鑽を積むことができるようになった。

これをコロナ禍の特例とすることなく、今後も恒久的にインターネットを用いた会務や研修参加の途を開き続け、リアルな出席を原則としない体制を継続すべきである。

(4) 事務所経営者へのサポート

代表弁護士やパートナー弁護士の立場にある弁護士が自ら産休・育休を取る場合に、信頼できる他の弁護士に仕事を引き継いだり、共同受任したりできるよう、会員間のネットワーク構築をサポートすべきである。

また、勤務弁護士が産休・育休を取り、事務所内で事件を処理するには過負荷になる場合も、同様である。

(5) その他

病児保育事業者（出張型）と弁護士会が業務提携し、会員が各家庭において病児保育を利用しやすいシステムを構築すれば、子の急な発熱などで急遽仕事を休まざるを得なくなるという事態が回避でき、育児と仕事との両立がより一層実現可能となると思われる。

また、上記ガイドラインだけではなく、実際に育休・産休に関する法律事務所の具体的な取り組み事例を調査し、会員に紹介することでモデルケースを示したり、積極的に出産・育児支援を行っていたりする法律事務所を表彰するなど、個々の事務所の取り組みについて弁護士会が評価しつつそれを積極的に発信することによって会員の意識改革に資するように努めるべきである。

第11　合同図書館の現状と問題点

1　図書館の職員について

(1) 図書館職員（正職員）について

ア　図書館職員の役割

弁護士業務における文献調査の重要性は言うまでもない。この文献調査を支える合同図書館の蔵書は、必要とする利用者に対して適切に提供できて初めて存在意義がある。その意味で蔵書を生かすも殺すも図書館職員の専門的能力に依存する。そのため、合同図書館は、「現代における図書館の優劣は、蔵書の量や質のみならず、その職員の図書館専門職としての能力に左右される。図書館の質は、図書館職員の質によって定まると言っても過言ではない」という考えに基づき、これまで政策要綱において図書館職員の質の向上及び拡充を求めて続けている。

その結果、2009（平成21）年12月、雇用の安定を図り、更なる専門職制を充実させるため、原則として異動のない「図書館職員」という職制が東弁に新たに創設され、現在は、全員が司書という専門資格を有する職員により合同図書館が運営されている。なお、これに伴い、図書館職員の給与等は、両会の一般会計ではなく、合同図書館特別会計に計上されることになった。

イ　図書館職員の待遇改善について

図書館職員の待遇については、2009（平成21）年12月に就業規則が制定され、その後、2011（平成23）年度に給与、退職金及び賞与について改善がなされた。もっとも、依然として東弁職員の待遇とは格差が大きいことから、待遇改善を継続して検討すべきである。2018年（平成30年）度には、就業規則上の差異を主に検証し、①勤務時間及び休日の改正、②資格手当の新設、③被服手当の新設、④賞与の支給月数に関する規定の改正、⑤退職金が発生する勤続年数の改正（現行の勤続3年を2年に改正）、⑥リフレッシュ休暇の新設、⑦ハラスメント対策として接人態度に関する規定の改正、⑧表彰要件に関する規定の改正（現行の10年以上の勤務を5年以上の勤務に改正）につき、要望書を提出し、このうち一部は改善された。東弁職員就業規則及び東弁職員給与規則との差異が明らかであることをふまえると、改善されていない事項に関しても、継続して是正措置を実現させていくべきである。

また、就業規則上の差異があるわけではないが、図書館業務の特性等をふまえて、定年に関する規定の改正（満65歳に引上げ）も検討すべきである。すなわち、現在の満60歳定年後も「嘱託図書館職員」として再雇用の余地はあるものの、㈠図書館就業規則及びその他の東弁の規則において「嘱託図書館職員」に関する規定はないこと、㈡現状の職員の年齢構成を前提にすると、合同図書館事務局職員に関する協議書に由来する臨時職員の人員数の制約に抵触するおそれがあること、他方、㈢合同図書館において図書館職員としての専門的経験を重ねた者に嘱託職員として補助的業務を行わせることは人材資源の浪費であること等を考慮すると、現在最年長の図書館職員が定年を迎えるまでの間に、定年を65歳まで引き上げるのが望ましい。

ウ　育児休業・育児短時間勤務等の図書館職員について

2020年（令和2年）10月1日現在、1名の図書館職員が育児短時間勤務中である。

今後、育児休業・育児短時間勤務だけでなく、病気休職や介護短時間勤務を取得する図書館職員は想定されるところ、委員会業務など図書館職員のみが行う業務について、休業若しくは時短勤務以外の図書館職員に負担が過度に集中し、その結果、図書館利用者に対するサービスへの影響が懸念される。そこで、図書館のサービスへの影響を緩和しつつ、図書館職員が安心して各種休業を取得し、また、短時間勤務をすることができるような事務局の人員体制作りが早急になされることが必要不可欠である。とりわけ、従前、育児休業制度を利用した場合には、臨時職員等の人員補充の措置がとられるのに対し、育児短時間勤務制度を利用する場合には、人員補充の措置がとられていないことから、後者の措置は早急に検討されるべきである。

(2) 非正規職員に関する問題について

合同図書館においては、現在、正職員である図書館職員の他、派遣会社より3名が派遣されて勤務しており、直接雇用のパート職員は勤務していない。しかし、業務の性質上取扱いに注意を要する情報に接する可能性のあること、また、図書館サービス提供の必要から、依然として嘱託職員及びパート職員を採用する可能性があること、更に、(1) ウで述べたような図書館職員が産休・育休、介護休暇など長期に休職となった場合

や短時間勤務となった場合に備えた事務局体制作りの一環として、補充する臨時の非正規職員の就業規則についても検討すべきである。パート職員については、東弁の「嘱託職員及びパートタイム職員就業規則」により雇用条件が定められているが、この規則によるとパート職員は勤務時間が週35時間未満と定められていることから月曜日から金曜日まで毎日7時間勤務とすることができない。合同図書館としては毎日午前10時から午後6時まで7時間フルタイムで勤務できる非正規職員を希望しているが、そのために非正規職員を35時間未満という制限のない嘱託職員とした場合は給与・賞与などの費用がパート職員より大幅にかかることになるという問題がある。そこで、図書館においては、この問題に関して、2014（平成26）年度から、勤務時間、給与体系など合同図書館の特色を反映した独自の非正規職員の就業規則として「図書館スタッフ及び臨時図書館職員就業規則（仮）」の制定について検討を続けている。

2　図書館とコロナウイルス感染症について

(1)　2020（令和2）年3月からのコロナウイルス感染症患者の増加に伴い、合同図書館の場における感染を防止するため短縮開館の対応をとっていたが、4月に発令された緊急事態宣言・東京都の要請に応じ、休館措置をやむなくとることとなった。もっとも、休館中も、新刊図書の受入等バックヤードの業務は継続し、再開館に備えていた。

(2)　5月中旬には、アンケート等の要望に合同図書館の開館を求める声が非常に多かったことが判明し、感染を防止するための方策をとった上で、可及的速やかに開館することを検討した。感染防止策としては、各種ガイドラインを参考に、両会理事者とともに、館内の消毒の徹底、入館人数の制限、紫外線を照射する図書消毒機の設置、カウンターに飛沫防止シートの設置等を決定した。これらの措置をとられることを前提に、本年6月上旬から、時間は短縮するものの、通常開館をした。ただ、上記防止策のうち、図書消毒機については、二弁理事者会で必要性が判然しないとの判断が示され、現段階で設置されていない。

また、入館人数の制限に対しては、異論のある利用者から、強い口調で苦言が呈されることも多く、職員が対応に苦慮しているところである。

(3)　コロナウイルス感染症については、最新の知見に留意して、緊張感をもって図書館が感染の原因場所にならないよう対策をとっていく所存である。

3　書架スペース不足問題について

ここ数年、合同図書館においては毎年約2,000冊強の図書が購入されるほか、会員や他会の弁護士から合同図書館に寄贈される図書が約500冊ある。合同図書館の書架に収蔵可能な蔵書数は約16万5000冊であるところ、現在の蔵書数は、図書が約9万冊、雑誌が約1,140タイトル、判例集・法令集等があり、今後も毎年約2,500冊の図書の受入れを継続すると、近い将来収蔵が不可能となることが予想されるため、近年はチームを編成して資料の廃棄等の対策を講じてきた。2015（平成27）年度において実施した外部倉庫への預け入れ及び書架レイアウトの変更により、数年分の書架スペースを確保することが可能となっているが、民法など法改正があったなど分野によっては年間で相当数増加する蔵書もあることから、適切かつ不断の蔵書管理は不可欠である。

4　合同図書館におけるサービスの拡充について

(1) 会館の大規模修繕等について

弁護士会館の大規模修繕の一環として、令和2年8月に合同図書館内の工事が実施され、空調設備と照明設備が更新された。また、出入口のドアも引戸式のものに交換され、エントランスの幅が広がり、バリアフリーの面でも改善が進んだ。図書館の固有設備に関しても見直しを行っている。大がかりなものとしては、8階の電動書架が老朽化したことから、2015（平成27）年度に電動書架の補修工事を実施し、2016（平成28）年度には、データベースコーナー電源の増量、電話ボックスのうち1つの防音対策、閲覧席座席改修などを実施した。2017（平成29）年度には、図書館システムサーバ1台、利用者用及び業務用端末11台等の入替をするとともに、館内壁紙の改修、電話ボックスのうち残る1つの防音対策、ブックカートの導入等を実施した。2020（令和2年）年度は、カーペットの交換が年末年始の休館中に施工される予定である。

(2) IC化について

2014（平成26）年度、合同図書館では老朽化した入

館ゲートをICカードにも対応可能なものに入れ替え、2015（平成27）年度に利用カードについてIC磁気併用の利用カードへの切り替えを行った。また、2016（平成28）年度には、館内で磁気カードリーダを使用していたカウンター、自動貸出機及び8階入口を全てICカード対応の機器と入れ換えたことにより、館内の機器の全てについてIC対応が実現された。さらに、2017（平成29）年度からは、蔵書にICタグを取り付けて管理するシステムの導入について具体的な検討を開始している。ICタグが導入されれば、利用者の利便性が図られるとともに、貸出・返却手続及び蔵書点検作業の省力化が図られることによって、図書館職員が利用者に対するレファレンスを強化することができるなど、より積極的なサービスを提供することが可能となる。また、退館ゲートをICタグ対応可能なものに入れ替えることで、セキュリティの強化を図ることも可能となる。2019年（令和元年）9月末現在までに、ICタグを導入した図書館の視察・意見聴取、合同図書館内での専門業者によるデモンストレーション等を実施しているが、技術の進化をふまえて機種等選定、導入時期、導入方法の検討を継続して検討すべきである。

(3) 若手会員サポートについて

弁護士会は、近年、若手会員対策に力を入れているが、事務所に業務に必要な資料が十分にない若手会員にとって、合同図書館は非常に大きな役割を果たしている。合同図書館で文献調査をしている若手会員は、主に受任案件のために合同図書館を訪れているのであり、このような若手会員に対して、合同図書館が窓口となり、弁護士会の他の委員会などと協力したサポートの可能性を検討する価値はあると考えられる。その一環として、2016（平成28）年度から、若手会員総合支援センターと共同で独立開業する若手会員向けの参考書籍を展示する特設書架を入館ゲートから見えやすい場所に設置し、現時点においても展示を継続している。

(4) 郵送貸出制度等について

2016（平成28）年度から、三会多摩支部からの要望を契機に、郵送貸出制度等の実現可能性について検討を実施している。郵送貸出制度は、会員が合同図書館に来館することなく、利用したい図書を図書館から事務所に郵送により貸出を受ける制度である。この制度が実現すれば、合同図書館に出向く手間、時間を省くことができ、利用者の利便性は増すことになる。貸出の対象者を多摩支部会員に限定するのか否か、コスト、貸出の具体的な手続等に関する諸課題はあるものの、サービスの拡充の観点から積極的な検討をしている。

なお、コロナウイルス感染症の蔓延を契機に、緊急事態下に特化した郵送貸出制度の検討している。申込方法、貸出日数等の課題はあるが、特別の貸出方法として、実現方法を検討している。

(5) 図書館利用規則の改正

図書館利用規則等のルールに関しては、近時の弁護士活動等の実態にそぐわない点も散見されることから、改正案の検討を実施している。東弁二弁の会員のための施設であることを前提に会員外にはどの範囲まで利用資格を認めていくのか、利用方法の利便性をいかに高めていくか、不利益処分の手続、個人情報の取扱い等を中心に、これからの合同図書館を見据えたルール作りをすべきである。

(6) まとめ

以上、合同図書館は、弁護士業務を担う会員サービスの不可欠な機能を担っている。このことはコロナウイルス感染症による休館を通じて再認識された印象である。このような機能を十全に果たすため、図書館運営の核をなす図書館職員をサポートする体制の向上・拡充及び図書館機能を支える施設・システム等の整備が重要である。

第12　多摩地域・島嶼地域における司法サービス

1　多摩地域・島嶼地域の現状

(1) 多摩地域の現状と裁判所

東京都の多摩地域には、30市町村があり、その面積は東京23区の約1.8倍（約1,160平方キロメートル）、人口は424万人を超え（2018（平成30）年3月1日時点。東京都の総人口の約32％）、都道府県別人口で9位の福岡県と10位の静岡県の間に位置する程であり、裁判所の管轄人口的には横浜地裁に次ぐ全国第4位である。

産業経済活動も、事業所数もここ数年間、都道府県の順位で10位くらいであり、活発な産業経済活動は、大きな「県」の一つに相当する。

多摩支部会員資格については、2006（平成18）年3月までは登録制限がなく、希望者はだれでも会員登録ができたが、同年4月から、多摩地域に事務所が所在している会員で登録申請した者のみが会員となれることになった。そのため、会員制の制限のない2006（平成18）年3月末日時点の多摩支部会員数は、合計1,294人（内訳：東弁633人、一弁347人、二弁314人）であったが、2006（平成18）年4月からの資格制限後の会員数は2020（令和2）年3月末日現在、合計578人（内訳:東弁330人、一弁70人、二弁178人）となっている。

多摩地域の裁判所としては、2009（平成21）年4月にそれまでの地裁・家裁の八王子支部が立川に移転して地裁・家裁立川支部となり、それ以外に八王子簡裁、立川簡裁、武蔵野簡裁、町田簡裁、青梅簡裁がある。

(2) 島嶼地域の現状と裁判所

島嶼地域には、9町村があり、その面積は約406平方キロメートル、その人口は約2万5000人である（2018（平成30）年3月1日時点）。

また、島嶼地域は広大な地域に伊豆諸島、小笠原諸島が点在しており、伊豆大島家裁出張所・簡裁、新島簡裁、八丈島家裁出張所・簡裁があるのみであり他の離島等の過疎地同様に、司法サービスもまた、その充実が求められている。

2 多摩地域における今後の司法及び弁護士会の課題

(1) 東京地方・家庭裁判所立川支部の物的設備・人的規模の拡充と「本庁化」問題

地家裁立川支部の取扱裁判件数は、全国の本庁・支部別統計において横浜地家裁本庁やさいたま地家裁本庁に肩を並べるほど多いが、裁判官・職員の数は不足しており、その人的規模を拡大して、利用者にとって利用しやすい裁判所にしていく必要がある。

のみならず、424万人以上の市民が居住し、全国有数の事件数を抱える裁判所であるにもかかわらず、あくまで支部であるために、人事・予算など重要事項の決定権がなく、また行政事件は取り扱われず（労働審判事件については2010（平成22）年4月から取り扱っている。）、地家裁委員会もない状況にあり、多摩地域の弁護士たちからは、司法サービスの拡充のために、立川支部の「本庁化」及び八王子支部の設置が強く要請されている。

立川支部を本庁化するためには、「下級裁判所の設置及び管轄区域に関する法律」の改正が必要となる。東京三会多摩支部は、そのために、数々のシンポジウムを開催し、署名活動や、国会議員・商工会議所と共に最高裁・法務省に要望活動を行うなど、様々な取り組みを行ってきているが、当の裁判所や法務省は、立川支部を本庁化することに積極的とはいえない。今後は、日弁連、関弁連、国会議員、自治体、地方議会、経済団体、マスコミなどを巻き込んで一大市民運動を作って本庁化本会化の実現に向けて取り組んでいく必要があろう。

(2) 弁護士会多摩支部の本会化

多摩地域は424万人を越える人口を有しているが、東京23区の約1.8倍という広大な地域に分散して存在しており、その実態は都下23区の特色である人口集中による「都市型」の人口分布と異なる「地方型」の人口分布を有していて、司法サービスの提供についても独自の手法が必要とされる場面も多く、都道府県単位で運営される「地方会」としての対応が望ましい。

また、東京地方・家庭裁判所立川支部の「本庁化」が実現した場合には必然的に対応する「単位弁護士会」の設立が必要となる。

ところが、東京都には、三つの弁護士会が存在することから、多摩支部もそれに対応して三支部が存在している。そして、最終決定権は三つの本会それぞれにあるため、多摩支部に関する問題について意思決定するには、まず多摩支部内で三支部が合意した上で、三つの本会が合意することが必要となる。このように最終意思決定機関が一本化されていないために、意思決定が機動的にできていないという大きな問題を抱えている。だからこそ、多摩地域に弁護士会の一元的責任体制の確立が必要なのである。

以上のような状況を踏まえ、東京三会は、2011（平成23）年に、東京三会本庁化本会化推進協議会を設置し、また、2014年（平成26）年には、東京三会多摩支部が、「多摩には多摩の弁護士会を」とのスローガンを掲げて、東京地方・家庭裁判所立川支部本庁化及び弁護士会多摩支部本会化推進本部を設置し、東京地方・家庭裁判所立川支部の本庁化、及び、東京三会の

多摩支部統合、そして、東京三会多摩支部の「本会化」に向けて活動している（なお、2013（平成25）年以前の動きについては、多摩支部本会化検討プロジェクトチーム（2013（平成25）年に東京三会本庁化本会化推進協議会が組織されたことにより廃止）の作成にかかる、「多摩には多摩の弁護士会を！－東京弁護士会多摩支部の本会化に向けての意見書」、「多摩には多摩の弁護士会を！⑵－東京弁護士会多摩支部の本会化に向けての短期・中期・長期各課題とそれらに対する対応についての提言－」に詳しいので参照されたい。）。

なお、これまで一弁多摩支部は、東二弁の支部組織と異なり、一弁本会の一委員会に過ぎず、また、その会員資格についても、期限の定め無く、23区内に事務所のある弁護士も一弁多摩支部会員になれることとされ、そのことが本会化実現に向けての足かせとなっていた。しかし、一弁は、2015（平成27）年度中に大英断を下し、2018（平成30）年4月1日から、東二弁と同趣旨の多摩支部会規及び多摩支部規則を制定して、正式な支部組織とするとともに、三会とも多摩支部会員資格を立川支部管内に法律事務所を有する会員に限定することとし、本会化に向けて大きく前進することとなった。そして、これに伴い、多摩支部における法律相談の割り当て、会務負担、経費（職員を含む）の比率については、東弁：一弁：二弁が2018（平成30）年3月31日までは従前どおり2：1：1とし、同年4月1日以降は、原則として各会の人口比に合わせて5：1：2とすることになった（但し、同年1月31日までに著しい人口比の変動が認められた場合には当該比率を見直すこととする）。また、財政面では、従前は、各年度の予算・決算は、東二弁で支部会員から独自に徴収する1人当たり年間2万4,000円の支部会費の使い道も含め、すべて各本会での承認を得なければならず、個々の支出では、1万円以上の支出はすべて三会本会の承認を得なければならないこととされ、独立に向けての運動を進めるにあたっての障害となっていた。しかし、この点も、多摩支部側の要望により、2015（平成27）年4月1日からは、10万円以下の支出は多摩支部において決することができるものとされ、一定の改善が施された。

⑶ 多摩地域の司法拠点の複数化

立川に従前より規模の大きい支部裁判所が移転したことは、司法サービスの拡充の見地からは望ましいことである。しかし、多摩地域の面積の広大さ、生活圏の分散化（北多摩、西多摩、南多摩）、交通の便などを考慮するならば、それだけで多摩地域の裁判事件をすべてカバーできるかについては疑問も残る。すなわち、人口も取扱事件数も多い多摩地域において、支部裁判所が一つしか存在しないということ自体が問題であり、本来、八王子以西地域や町田地域からのアクセスを考慮するならば、支部裁判所も立川支部の他、たとえば八王子支部・町田支部がそれぞれ並存する方が、より合理性があり多摩地域の住民のニーズにも合致するのではないか、と考えられる。

残念ながら、支部裁判所の立川移転により、八王子には簡易裁判所しか残されなかったが、弁護士会としては、八王子以西地域、町田地区方面にも少しでも多くの司法機能が拡充されるよう、財政問題の解決も含め、多摩地域の自治体、議会、市民と連携して今後も運動していく必要がある。

⑷ 八王子の旧弁護士会館の処分・利用問題

支部裁判所の八王子から立川への移転に伴い、それまで八王子の裁判所前に位置していた三会の多摩支部会館も立川への移転が必要となり、紆余曲折の経緯の結果、2009（平成21）年4月に、裁判所近くの多摩都市モノレール高松駅前のアーバス立川高松駅前ビルの2階に、賃借物件として移転した。三会の新会館の面積は約207坪であり、隣接して東弁が単独で賃借した東弁会議室約50坪が併設されている。

この弁護士多摩支部会館の移転に当たっては、八王子の旧弁護士会館の土地・建物が東京三会の共同所有物であり、多摩支部の運営自体が三会の共同運営・共同費用負担（東弁・一弁・二弁が2：1：1）であったことから、2007（平成19）年度に三会でかなりの折衝・議論がなされ、その結果、2008（平成20）年2月20日付で「多摩支部新弁護士会館に関する覚書」が締結されて、立川新会館設立の条件として、「八王子の会館は、新会館開設後速やかに売却処分する」「八王子相談センターは、JRまたは京王八王子駅近辺に移転のうえ継続させる」と三会で合意されている（当時の一弁の強い要望であり、二弁も同調。）。

これに対し、2009（平成21）年7月、東弁多摩支部及び二弁多摩支部の連名で、2009（平成21）年度の三会会長宛に、あらためて、上記2008（平成20）年2月20日付三会覚書を白紙撤回し、旧弁護士会館を存置し、同会館内での法律相談センターを継続するよう求める

要請書が出された。その理由は、①旧弁護士会館における法律相談センターの継続は、他の賃貸ビルに移設する場合と比較して、市民の利便の観点からも経済性の観点からも優位であること、②八王子市からの会館存続の要望があること、③多摩の地域司法において旧会館建物には、いろいろな利用価値があること、等が述べられている。

この問題については、しばらく継続検討事項とされていたが、2019（平成31）年3月12日、東京三会と東京三弁護士会多摩支部との間で、旧弁護士会館に関する覚書を締結し、東京三弁護士会多摩支部が同年9月末日までに同会館の売却等に関する意見を提示するとともに、その後に開催予定の三会各会の臨時総会で同会館売却の件が付議されることとなった。上記覚書を受けて、東京三弁護士会多摩支部からは、東京三会宛てに、同会館の売却先を株式会社法曹ひまわり会館とするのが相当であるとの趣旨の意見を提示されるとともに、その後に開催された東京三会の臨時総会において、売却先を同社とする修正動議が出されたものの、最終的には、同会館を三信住建株式会社に売却する案が賛成多数で可決承認され、これを受けて、2020（令和2）年3月26日、同社に対し同会館が引き渡された。これにより、八王子法律相談センターは、その業務を一旦休止することとなったものの、経費負担及び相談割り当てについて二弁の割合を増やすこと（東弁5:一弁1:二弁2を4:1:3に変更）、2021（令和3）年6月までに赤字が解消されなければ抜本的対策を講じること（なお、赤字対策の一環として、相談日当につき、東弁及び二弁は1時間当たり4,000円、一弁は1時間当たり2,000円とされていたものが、いずれも1回当たり2,000円に減額されることとなった）等を前提に、場所を移転して存続することとなった（2020（令和2）年10月より相談業務再開予定）。

(5) 町田法律相談センターの存続問題

2016（平成28）年3月末日までは、一弁が町田法律相談センターを運営してきたが、同日をもって廃止された。しかし、町田市は、人口が43万人を超えており（2018（平成30）年3月1日時点）、法的サービスの需要が高いにも関わらず、多摩地域の他の法律相談センターが設置されている立川市や八王子市との交通の便が悪く、弁護士会運営による安心できる相談窓口を継続して設置してもらいたいとのニーズが強く認められた。

そこで、東京三会は、2016（平成28）年7月、改めて町田法律相談センターを設置し、町田市民の法律相談に対応することとなった。

ただし、町田法律相談センターの設立時に、2年経過後に収支を確認・検討し、赤字額が多額な場合は、弁護士会紹介制度への切り替えも含めて抜本的な対策を講じるとしていたが、現在も赤字が続いているため、存続が危ぶまれていたが、令和2年度の赤字額が平成29年度の赤字額を下回ることを条件に存続が認められた。

今後、広報活動等をより一層充実させ、市民からのアクセスを増やすなどの対策を講じ、センターの存続を図るための活動が待たれるが、予断は許さない状況である。

(6) 東弁ホールの費用負担問題

これまで東弁は、三会多摩支部の事務所が設置されている部屋の隣室（いわゆる「東弁ホール」）を独自に賃借し、これを多摩支部のさまざまな会合に利用してきた。もっとも、一弁や二弁もこれを利用していたにも関わらず、その費用は東弁が全額負担するという不公平が存在した。

この点については、2015（平成27）年4月1日からは東京三会で、東弁5：一弁1：二弁2の割合で負担することと改められた。そして一弁、二弁も同ホールを使用することから、その名称を「多摩ひまわりホール」とすることとなった。

(7) 多摩支部役員報酬

上述のとおり、多摩支部には、さまざまな問題があり、東京三会の多摩支部の各支部長や副支部長の職務は、本会の会長や副会長の職務ほどではないにしても相当な激務となっているが、従前は無報酬にて職務を行っていた。

しかし、支部役員の職務の重要性、支部活動の業務に割かれる時間の多さに鑑み、多摩支部役員にも報酬を支給すべきとの議論がなされ、すでに二弁は、2017（平成29）年4月1日から、東弁は、2018（平成30）年4月1日から、多摩支部役員への報酬支給を決定、実施に至った。

3　島嶼部偏在対策

島嶼部には弁護士がおらず、かつ、法律相談も弁護士による相談は年1回程度のものであった。しかし、

東京三会は、大島において月1回の相談制度を始め、小笠原について2004（平成16）年度から月1回の法律相談制度を始めている。八丈島については、法友全期会が定期的な相談会を実施し島民の期待に応えている。また、法友全期会は、近年、新島や神津島での相談会開催の実績もある。定期的に相談会を実施することにより、島民の相談ニーズに応える努力を継続していかなければならない。