

第8部

弁護士会の機構と 運営をめぐる現状と展望

第1章 政策実現のための日弁連・弁護士会の組織改革

第1 司法改革の推進と弁護士改革実現のための方策

法曹人口増員や裁判員裁判の実施など、司法改革が具体的に実施される中、日弁連の司法改革運動は一応の到達点に達したといえる。しかしながら、司法制度改革審議会意見書の提言を踏まえて、市民のための法による正義を実現するため、さらなる司法の改革を実現していくべきであり、そのためには弁護士会が果たすべき役割が重要である。

2002（平成14）年3月19日に閣議決定された司法制度改革推進計画においては、「日弁連に対し、司法制度改革の実現のため必要な取組みを行うことを期待する」と明記され、弁護士会への期待感が表明された。司法制度改革推進法にも日弁連の「責務」が謳われたことは、司法改革を実現するための弁護士会の役割の重要性が社会的にも明確に認知されたことを端的に示しており、その役割を今後も担い続けるために、弁護士会のあり方の抜本的改革を模索し続ける必要がある。

このような観点からみた場合、弁護士会に求められている主な課題は、以下の点に集約される。

- ① 中・長期的展望に基づいた総合的政策の形成
- ② 当該政策を具体的に実施するための実施体制の整備
- ③ 上記の取組みの基盤となる適切な会内合意の形成と会員への情報提供体制の整備

以下で、これらの課題についての具体的内容と実現のための体制づくりを提言する（なお、以下の各論点は、相互に密接な関連性を有するものであり、各論点についての提言には、一部重複するものもある。）。

1 中・長期的展望をもった総合的司法政策の形成

(1) 総合的司法政策の必要

従来の弁護士会の司法制度問題をめぐる活動は、厳しい言い方をすれば、問題に直面するまでは取組みを先送りし、直面したら当面の対応に追われ、当面の問題が落ち着いたら取組みが急速に停滞するという弱点を構造的に抱えてきた。これには様々な要因が考えられるが、第1に弁護士数が、43,104人（2021〔令

和3〕年9月1日現在）に急増している中、弁護士会内で民主的手続を経て会内合意を図る必要があるということや弁護士間の競争が激しくなり経済的余裕が無くなりつつあること、第2に弁護士が日々の事件活動に従事しつつ弁護士会活動に取り組みなくてはならないこと、第3に弁護士会の役員の任期が1年間であり長期的計画を立案検討しにくい環境であることが挙げられる。

総合的司法政策に関連して弁護士会の意見表明の是非及び限界については様々な意見がある。一つには、強制加入団体である弁護士会が立法・司法政策に関わる意見表明をすべきではないという意見があり、これは米国のケラー判決を参考にしていると推察することができる。

しかしながら、第1に従前から弁護士会が果たしてきた人権擁護活動の灯を消すべきではないこと、第2に弁護士会は弁護士の使命及び職務にかんがみ、その品位を保持し「弁護士の事務の改善進歩を図るため」、弁護士の指導、連絡及び監督に関する事務を行うことを目的としており（弁護士法31条1項）、その使命は基本的人権の擁護と社会正義の実現であり（弁護士法1条1項）、その職務は法律事務を行うことであり（弁護士法3条1項）、およそ市民の権利に関係があるという限りにおいて意見表明ができることを法も予定していると解されること（弁護士は法律制度の改善に努力しなければならない〔弁護士法1条2項〕、弁護士の団体である弁護士会も同様であることも根拠になる）、第3に多様な意見があることや個々の弁護士の意見とは異なる次元であることを前提として、会内合意を経た意見表明であれば一定の限界はあるものの強制加入団体であることと矛盾しないといえることができる。

ここでいう「会内合意」についてであるが、社会的弱者や少数者を保護する人権擁護機能を持つ弁護士会が会内の少数者の意見を尊重できなくなれば、弁護士会が人権擁護機能を有すること自体に疑問が呈されることになる。そこで、弁護士会における会内合意は多様な意見を前提とした熟慮されたものでなければな

らない。

そして、弁護士会は社会正義の実現と人権擁護のために、より良い司法の実現を目指すべきであって、中・長期的展望に基づいた総合的な司法政策を確立する必要があるというべきであり、そのための方策が取られるべきである。

従前においても、司法制度改革の課題に取り組む中で、弁護士会で各個別課題を司法全体のあり方との有機的関連の中に自覚的に位置づけながら、総合的な司法政策の形成を図る努力がなされてきた。2002（平成14）年3月19日、前記閣議決定と日をつなぐして日弁連が公表した「日本弁護士連合会司法制度改革推進計画—さらに身近で信頼される弁護士をめざして—」は、あくまで司法制度改革推進本部の立法作業を射程に置いたものと言わざるを得ないが、弁護士会としての総合的な司法政策の形成への取組などの内容を明らかにしている。2008（平成20）年には、日弁連内に立法対策センターと立法対策室が設置され、立法企画、情報収集、立法のための運動などを行う体制ができたこともその対応の一例といえる。

(2) 継続的な調査研究

委員会活動を基盤としてきたこれまでの弁護士会活動のあり方は、多くの弁護士を弁護士会活動に吸収し、幅広い活動を展開するために積極的な意義を有してきた。しかし、1年間を区切りとしたその活動形態と任期制は、継続的な調査研究に不向きな一面を有していることも否定できない。

中・長期的展望に立った政策と運動論の形成のためには、継続的な調査研究活動を支える体制づくりが重要である。そのためには以下のような点が検討、実施される必要がある。

① 日弁連は2001（平成13）年8月、司法制度改革担当嘱託の制度を発展させる形で、常勤の弁護士と若手研究者などによって構成される司法改革調査室を創設した。同調査室が司法制度改革の制度作りを果たした役割は大きい。これを好例として、日弁連の弁護士嘱託制度を効率的に運用し、日弁連が必要不可欠と考える専門分野の深耕をしていく必要がある。

また、日弁連のみならず、東弁をはじめとした各単位会においても同様の形での調査研究部門の強化及び効率的運用を検討する必要がある。

② 複数年にわたる活動計画を前提とした委員会活動

を実施するとともに、委員会の下での研究会活動を活性化させるなどの方法によって、多くの弁護士が委員会に参加できるようにすると共に委員会の自主的な調査研究活動を充実させる。

③ 法務研究財団における調査研究活動を活性化させ、その成果を弁護士会の活動に活かしていくべきである。

④ 司法制度の検討に際して、比較の対象となる諸外国（米英独仏等など）について、日弁連国際室または司法調査室を軸に、現地在住あるいは留学中の弁護士に対して嘱託弁護士の形式で協力を要請するなどして、当該国の司法制度などについての資料収集、調査、調査団派遣の際の諸手配などを迅速かつ継続的に実施するシステムを確立する。

(3) 政策スタッフの充実強化と政策プログラムの策定

中・長期を展望しつつ現下の情勢に対応できる政策と運動論を、現在の社会情勢の中で適切に形成し、実行に移していくためには、委員会（推進本部、センター等を含む。）活動が基本であり、その充実を図りつつも、弁護士会の政策立案部門の充実強化を体制的にも図っていく必要がある。そのためには以下のような点が検討、実施される必要がある。

① 政策立案及び執行部門について、室長を軸として組織の強化及び効率的運用に努めること。現在、日弁連には、調査室、広報室、国際室、司法調査室、人権救済調査室、研修・業務支援室、日本司法支援センター対応室といった組織を設けて、弁護士嘱託を中心として専門的な政策立案・実施事務局などの役割を果たしており、それらの部門の更なる強化及び効率的運用が求められる。

また、日弁連のみならず、東弁においても同様の形での政策立案部門の強化及び効率的運用を検討する。

② 委員会において、それぞれの分野の学者、有識者との関係を幅広く、継続的なものとし、日弁連及び各単位会において弁護士会活動を支える緩やかなシンクタンクの形成を展望すべきである。

③ 法務研究財団の研究活動と弁護士会の政策形成とが結びつくよう、同財団との連携を緊密にとっていくべきである。

2 会員への迅速かつ正確な情報提供の確保

第1に強制加入団体である弁護士会内において会内合意を形成するという会内民主主義の観点から、第2に弁護士会執行部と殊に会派に関係していない弁護士との距離は決して近いとは言えず、これらの弁護士が弁護士会に対して意見を申し立てたり弁護士会の意見を知ったりする機会は少ないことから、弁護士会と会員との迅速な双方向的情報伝達システムの確立が必要である。それだけでなく、情報を最も正確且つ迅速に入手する立場にある日弁連執行部及び東弁執行部が、弁護士会自身の情報を含む各種情報を会員に適切に提供することが不可欠である。そこで、次の課題が検討される必要がある。

- ① 日弁連執行部及び東弁執行部から会員に対する適切な情報の提供。なお、その際には、情報の正確性、情報伝達の迅速性ととも、当該情報の重要性、必要とされる会内合意形成の緊急性、会内合意に向けての具体的プロセスに対する正確な情報の提供が不可欠である。
- ② 弁護士会から各会員への情報伝達と会員から弁護士会への意見申立のためにホームページ、Eメールを積極的に活用する。
- ③ いわゆるキャラバン方式の積極的な活用によって、全国各地への最先端の情報の伝達と、これに基づく意見交換の場を各地で頻繁に持つこと。
- ④ 弁護士会又は弁護士会会長として意見表明をする場合には、会員である弁護士に対して、意見表明の内容及びそれが必要な理由などを様々な機会に説明して、個々の弁護士の理解を深めるようすべきである。

3 市民との連携と世論の形成

(1) 市民との信頼関係の強化

法曹人口増加、裁判員、日本司法支援センターなど、司法改革課題の多くは市民生活に密接に関わるものであり、市民の理解と協力なくしてはその成果を上げることはできない。また、弁護士会の活動の公益性に鑑み、弁護士会運営の透明性を確保し、市民に対する説明責任を実行することは、弁護士や弁護士会にとって非常に重要である。

そこで、東京弁護士会では、かねてより東京弁護士会市民会議や市民交流会（旧市民モニター制度）など、

弁護士・弁護士会のあり方について市民の意見を取り入れる場を設けており、日弁連も有識者による市民会議を定期的に行うなど、司法改革に取り組む市民団体との交流を継続的に行っている。

このように、弁護士・弁護士会の側から、積極的に市民の意見を求め、市民感覚の共有に努めることは、弁護士・弁護士会が市民との信頼関係を強化する上でも重要となる。そのためには、従来の活動に加え、以下の点が検討されるべきである。

- ① 各種課題に取り組む市民団体と定期的な懇談の場を持つことなどを通じて、継続的な連携を持つこと。また、個別に各種課題に精通した市民委員に継続的に意見を求めること。
- ② 弁護士会は司法を支える重要な役割を担っている公的団体であることを自覚して、市民への弁護士会自身の情報公開と透明性の確保が重要であることを認識し、その具体的なあり方などを検討すべきである。
- ③ 市民向け広報の充実
 - 弁護士・弁護士会の主張・活動を市民に「理解・共感」してもらうためには、テレビ・新聞・インターネットその他多様な媒体を活用した市民向け広報を継続的に実施していくことが不可欠である。具体的には、以下の点が検討、実施されるべきである。
 - i マスコミなどからの取材窓口を一本化し、様々な場面で予め策定した広報マニュアルに基づき迅速な対応を取れるようにしておくこと。
 - ii 意見書発表の際にコンパクトな説明要旨をつけるなど、分かりやすく、かつ市民の求めに応じたタイムリーなプレスリリースを心がけること。
 - iii 市民向けの重要な広報ツールであるホームページを、「市民が求める情報は何か」という視点からさらに充実させること。
 - iv 政策実現のための行事や各種イベントなどの広報についても、各部署や委員会毎に行うだけでなく、広報担当窓口で統一的に戦略を立てて企画、推進していくこと。
 - v 東京弁護士会では2011（平成23）年7月、ツイッターの活用を開始したが、今後もソーシャルネットワークなど、新たな広報媒体についても常に情報を収集しながら適宜活用していくこと。

(2) 世論形成のための迅速・的確な行動

司法改革の課題を具体的に実現するためには、弁護士会の政策を支持する世論を形成することが不可欠である。そのためには市民及び市民団体のみならず、マスコミ関係者、学識経験者、国会議員などに対する効果的な働きかけが必要であり、具体的には以下の点が検討、実施されるべきである。

- ① 市民・市民団体に対する働きかけについては、上記「市民との信頼関係の強化」で挙げた方策を通じ、弁護士会の政策に対する理解を得ていくこと。とりわけ、問題となっている課題に関係している市民団体に対する働きかけを当該課題との関係では重視すること。また、裁判傍聴運動に取り組む市民団体への働きかけを重視すること。
- ② マスコミ関係者については、日弁連のみならず各単位会において定期的な懇談会を実施し、その時々々の弁護士会が取り組む課題について意見を聴取するとともに、理解を得ていくこと。また、懇談会の成果について日弁連に迅速に情報を集約するシステムを確立すること。
- ③ 司法改革調査室における協力研究者方式、法科大学院センターカリキュラム部会における協力研究者方式の実績などを参考にしつつ、司法改革に関心の深い学者、有識者との関係を幅広く、継続的なものとして位置付け、日弁連及び各単位会において弁護士会活動を支えるネットワークや、緩やかなシンクタンクの形成を展望すること。その上で、具体的な課題については、これらのメンバーを中心に理解を求めていくこと。
- ④ これらの市民・市民団体、マスコミ関係者及び学識経験者に対し、インターネットや各種刊物によって、弁護士会の情報が迅速かつ継続的に伝達されるシステムを確立すること。

4 立法、行政機関等への働きかけ

日弁連は、司法制度改革の立法作業に主体的に関わる中で、制度改革の実現にとって重要なことは、意見の正しさだけではないことを多くの場面で経験してきた。「検討会でのプレゼンテーションに全力をあげるだけでなく、検討会委員との個別意見交換、顧問会議メンバーへの要請、各政党・国会議員・関係官庁などへの働きかけ、国民運動を同時並行的にかつ強力

に進めることがきわめて重要であり、成果をかちとる力となることを実感」(日弁連新聞第344号)した。

そして、国会審議の場において、廃案となった弁護士報酬敗訴者負担法案と維持できなかった司法修習生への給費制の帰趨を分けたのが、マスコミ論調の共感を得られたか、国民を説得する理と言葉を持っていたかであったこと(日弁連新聞第371号)を思い起こすと、これらの活動が功を奏するためには、世論、とりわけマスコミ関係者(記者、論説・解説委員など)の理解が不可欠であり、そのための活動がいかに大切であるかは論を俟たない。

日弁連が得たものは、これらの経験にとどまらない。日弁連は、司法制度改革に主体的に関わる中で、国民、市民の中において、国会、政党、各省庁との関係でも、存在感を有する団体として確固たる地位を占めるに至った。これは、緊張感を持った協同作業をともに担ってきた実績に基づいたものである。この実績に裏打ちされた存在感を、国民から真に期待され信頼を寄せられるものとするのが、司法制度改革が実行の時代に移り、さらには、皆で改革を担う持続可能な新しい時代を作っていくべき現在における日弁連の大きな課題である。その一つは、司法制度改革の成果を国民が実感できるよう、日弁連がその責務を果たすことであることは言うまでもないが、もう一つは、国民が司法制度改革の成果を実感する中で益々期待と存在感が高まるであろう日弁連が、それに相応しい取り組みをすることである。

そのためには、これまで取り組んでいることも含めて、以下のような施策の実行が求められる。

- ① 国の施策全般に及ぶ日弁連の活動に的確に対応するために、法務省・最高裁にとどまることなく、内閣、省庁、政党、経済団体、労働組合、消費者団体、市民団体、隣接法律専門職者などの公開情報(ホームページ、機関誌など)を収集し、必要な情報を整理分析の上、関係セクションに適宜提供するには、長期的総合的な戦略的対応を可能とする組織が必要である。2016(平成28)年に司法改革調査室、法曹養成対策室、情報統計室、立法対策室を統合して司法調査室が設置され、司法調査室にこれらの機能が期待されるが、今後もその維持拡充に努めるべきである。
- ② 政策形成過程に的確に日弁連意見を反映させるた

め、適宜に会内の意見形成が出来る体制を構築するとともに、必要な人材を、責任を持って送り込めるようにし、各種課題について日弁連の意見を聴きたいという状況を作り出し、政党、省庁などの組織と緊張感を持った協同作業のパートナーとしての位置づけを獲得すべきである。

③ 政策形成過程に関与する経済団体、労働組合、消費者団体、市民団体、隣接法律専門職や世論形成の

中心を担うマスコミ関係者（記者、論説・解説委員など）との日常的な交流、意見交換を積極的に推進すべきである。

④ 1959（昭和34）年の創立から70年弱が経ち存在感を増している日本弁護士政治連盟の活動をより強固なものとするため、支部の全国設置、組織率のより一層の強化を図るべきである。

第2 日弁連の財務について

1 はじめに

現在の日弁連の財務状況は健全であるといえるが、日弁連が社会正義の実現と人権保障という社会的な使命を継続的に果たしていくための財務に関する管理体制が構築されているかとなると、さらなる改善が望ましい。その観点から、まずは全般的な財務状況を説明し、その後、改善点を述べる。

日弁連の財務に関する資料は、毎年、会員に対し、定期総会の議案書別冊として決算報告書及び予算案が送付されている。また、日弁連のHPにある会員専用ページ内の「日弁連情報」「予算・決算情報」に「2003（平成15）年度決算・2004（平成16）年度予算書」以降の収支計算書が掲載されている。

2 日弁連の財務に関する資料概観

(1) 収支計算書

収支計算書は、当該年度における全ての収入及び支出の内容を表示したものであり、貸借対照表は、年度末の3月31日時点の財産の状態を表示したものであり、正味財産増減計算書は、当該年度における正味財産の全ての増減内容を示したものである。

収支計算書でその年度の収入と支出は分かるが、特定資産など貸借対照表を見ないと出ていないものもあるので、日弁連財務を見るときは、他の諸表を見る必要がある。

(2) 特別会計

特別会計は、退職手当積立金、人権特別基金、公害対策環境保全特別基金、国際人権基金、消費者特別基金、会館、災害復興支援基金、国際協力活動基金、法律援助基金、日弁連重要課題、少年刑事財政基金、弁

護士業務妨害対策・坂本弁護士基金、日弁連ひまわり基金の13である。

このうち、退職手当積立金特別会計、会館特別会計、災害復興支援基金特別会計、法律援助基金特別会計、日弁連ひまわり基金特別会計に対しては、一般会計からの繰入金があるので、差し引きしたのを見たい場合は、一般会計から特別会計に繰り入れている分は内部取引として差し引きされている収支計算書総括表特別会計、貸借対照表総括表、正味財産増減計算書総括表を見ると分かりやすい。2020（令和2）年度決算では、一般会計の事業活動支出のうち18%がこれらの特別会計への支出である。

ちなみに、2020（令和2）年の収支計算書総括表による次年度繰越金は153億1124万7452円であるが、同年度末の正味財産残高は191億2263万7909円である。

3 会費

(1) 一般会費

一般会費は、現在月額12,400円（但し、修習終了後2年未満は月額6,200円）である。会費は徐々に値上がりして14,000円に達していたが、2016（平成28）年に初めて値下げになり現在の額になった。

一般会計の繰越金は、2011（平成23）年以降、谷間世代のために20億円を重要課題特別会計に繰り入れた2019（令和元）年以外は、会費を12,400円に引き下げても収支計算は一貫して黒字で推移してきている。ことに、2020年度（令和2）年度は、コロナウィルスの影響で実質的には18億円強の大幅な黒字になっており、2021（令和3）年度も、今年の6月時点でも13億円近い黒字が予想されている。

現在、会費を12,400円から2,200円引き下げて10,200円にする案が検討されており、現時点の予定では、12月の臨時総会で審議される見込みである。

(2) 特別会費

現在、特別会費は法律援助基金と少年・刑事財政基金の二つである。かつては、日弁連ひまわり基金も特別会費（当時は、過疎地偏在対策のための特別会費）を徴収していたがその後一般会計からの繰り入れに移行したため、現在でも特別会費を徴収しているのはこの二つである。

法律援助基金会計の2020（令和2）年度決算における繰越金は12億4773万円であった。同年度の同会計の事業活動支出が5億2292万円であったので、事業活動支出2年分強の繰越金があることになる。なお、2019（令和元）年の事業活動支出も、難民認定法律援助基金会計廃止に伴う同会計への繰り入れ支出5000万円を差し引くと、5億0698万円であった。

少年・刑事財政基金会計の2020（令和2）年度の繰越金は19億2171万円であり、同会計の事業活動支出が3億8157万円であったことと比較すると事業活動支出5年分強の繰越金があることになる。なお、2019（令和元）年度の事業活動支出は4億3129万円であった。

いずれの会計においても、単年度の事業活動支出の2ないし5年分の繰越金があることになり、具体的な使用道及び金額が決まっていない状態で特別会計にこれほどの繰越金がある状態は、財務の観点からは問題である。

現在、いずれも、2022（令和3）年4月から2025（令和6）年6月までの間、法律援助基金特別会費については現行の800円から700円に、少年・刑事財政基金については現行の1600円から1300円に値下げする案が検討され、一般会費の値下げと同様、12月の臨時総会で審議される見込みであるので、値下げが実行された場合の繰越金の状況については継続的に注視していくべきである。

なお、日弁連が法テラスに委託している事業は、①刑事被疑者弁護援助・②少年保護事件付添援助・③犯罪被害者法律援助・④難民認定に関する法律援助・⑤外国人に対する法律援助・⑥子どもに対する法律援助・⑦精神障害者に対する法律援助・⑧心神喪失者等医療観察法法律援助・⑨高齢者、障害者及びホームレスに対する法律援助・③～⑨に関する法律相談であり、

委託契約は一括して行われているが、沿革的な理由から特別会費が別々に定められている関係もあり、別々の特別会計を立てて経理処理している。

4 一般会計の状況

日弁連の2020（令和2）年度決算によると、事業活動収入合計は66億5868万円であり、2019（令和元）年の59億0398万円より大幅に増えているが、これは難民認定法律援助基金会計、保険事務特別会計、事務職員能力認定試験・研修事業特別会計の3つの特別会計が廃止され、その金を一時的に一般会計に繰り入れたためであり、それによる増加額6億2147万円を差し引くと、実質的な事業活動収入は、60億3721万円であり、前年からの増加額は1億3322万円にとどまる。

これに対して、2020（令和2）年の事業活動支出は48億4656万円にとどまったため、当期収支差額は19億086万円の大黒字となった。もっとも、このうち、1億円は、長期性預金を取り崩した事による投資活動収入であるから、実質的な黒字額は18億円強となる。2019（令和元）年の事業活動支出が、谷間世代会員への給付金支給のための特別会計への繰り入れを除くと実質5億9,128万円の黒字であったことと対比すると、大幅黒字になっているといえる。

そして、コロナ禍の影響で今年度も更に繰越金が増え、2020（令和2）年の繰越金52億円から2021（令和3）年は60億円半ばに達する可能性が高い。

(1) 収入

日弁連の2020（令和2）年度決算によると、実質的な事業活動収入は、60億3721万円であり、事業活動収入の大部分を占める会費収入は、予算を9327万円上回り57億6137万円であった。なお、実質的な事業活動収入における会費収入の割合は95.4%であり、前年は約95.5%であったのでその割合はほぼ同じといえる。

他方、事業収入（出版物収入、広告料収入、研修受講料収入等）は合計1億1361万円であり、2019（令和元）年決算の5,180万円、2018（平成30）年度決算5,124万円よりも増えているが、全体に占める割合は依然として低いままである。

(2) 支出

支出の項目は多岐にわたるので、主な科目についてみることにする。

2019（令和元）年度において会議費は2億7,990万円

の予算に対し、2億1006万円の決算であったが、2020年（令和2）年度は、2億7290万円の予算に対し、1億4514万円の支出であった。人の移動が減少したため役員旅費等の支出が減ったためである。

委員会費は2019（令和元）年度は10億8,565万円の予算に対し、9億2,718万円の決算だったのに対し、2020（令和2）年度は、11億0725万円の予算に対し、支出は1億7078万円にとどまった。この激減は、委員会費のほとんどを占めていた委員旅費が激減したためである。

事業費も、2019（令和元）年度は11億5,748万円の予算に対し、9億6,225万円の決算であったが、2020（令和2）年度は、15億2910万円の予算に対し、支出は9億7088万円にとどまった。シンポジウムなどが中止ないし規模縮小・Web併用になったことが原因である。COVID-19対策関連事業費として3億円の予算を組んだが、支出は1億7593万円にとどまった。

事務費は、2019（令和元）年度は25億9,032万円の予算に対し、23億2565万円の決算であり、2020（令和2）年度は26億9160万円の予算に対し、23億1324万円の決算となり、例年と変わらなかった。

また、予算では予備費を1億円計上していたが、支出はなかった。

以上、2020（令和2）年度の決算における事業費支出合計は67億5990万円の予算に対し、48億4656万円の支出にとどまった。

5 特別会計の状況

東弁では特別会計は6であるが、日弁連では下記の通り13である。多いときは20の特別会計が存在したが、徐々に整理されその数は減少している。13の特別会計それぞれについて述べる。順番は、定期総会議案書のとおりとする。

(1) 退職手当積立金特別会計

将来の退職金支給に備えて、近年は毎年2億円ずつ積み立てている。

(2) 人権特別基金会計

2008（平成20）年以降だけをみても、収入はときおり寄付金がある程度で、支出は毎年ほぼゼロである。2020年度の次期繰越額は1億4376万円である。

(3) 公害対策特別基金会計

2008（平成20）年以降だけをみても、収入はほぼな

く、支出は毎年ほぼゼロである。2020年度の次期繰越額は2383万円である。

(4) 国際人権基金特別会計

1994年（平成6）年以降、収入はときおり少額の寄付金があるのみであり、支出もほぼない。2020（令和2）年度の次期繰越額はわずかに762万円である。

(5) 消費者特別基金特別会計

2008（平成20）年以降だけをみても、収入はときおりまとまった寄付金があることもあるが、支出は毎年ほぼゼロである。2020年度の次期繰越額は9803万円である。

(6) 会館特別会計

2019（令和元）年12月6日開催の臨時総会において会規が改正され、一般会計からの繰入金は、2020（令和2）年4月1日から会員一人当たり700円に減額になった。

2020（令和2）年度決算における事業活動収入は一般会計からの繰入金で3億3204万円であった（2019年度は3億7225万円）。テナントなどの運営諸収入もあるが、事業収入に占める割合は5%程度であり、収入のほとんどは一般会計からの繰入金である。

なお、2019年度に大幅な赤字となったのは、投資活動支出に長期性預金預入支出が新設され、定期預金13億円を流動資産から固定資産に振り替えたためである。貸借対照表などを見ると、2020年度決算では、普通預金として37億1400万円、特定資産として大規模修繕積立資金に3億5780万円、長期性預金に10億円あることから合計約50億7100万円の積み立てがあることになっているが、今年度、20年目の大規模改修費用の支払いをしていることから、今年度末の繰越金他の金額を確認する必要がある。

(7) 災害復興支援基金特別会計

日弁連は、被災者の支援及び被災地の復興支援に取り組んでおり、2020（令和2）年度は令和元年台風被害対策本部、令和2年7月豪雨災害対策本部を設置して活動している。

2020（令和2）年度予算においては、保険事務特別会計と事務職員能力認定試験・研修事業特別会計が2020（令和2）年4月1日に廃止されたことを受け、事実上両会計の次期繰越収支差額合計6億0915万円のうち1億8,000万円が災害復興支援基金特別会計に繰り入れられたため、事業活動収入は1億8582万円となった。

他方、支出は1195万円であり、そのうち1128万円は被災地弁護士会等への補助金支出であった。

2020（令和2）年度の次期繰越金は2億4132万円である。

(8) 国際協力活動基金特別会計

この特別会計は国際交流委員会の活動を支えるために平成13年に制定された国際協力活動基金などに関する規則に基づき設置され、現在は、JICA（国際協力機構）から国際活動のための委託金を受領して活動している。2020年度の委託費は216万円であり、支出は122万円であった。次年度繰越金は3142万円である。

(9) 法律援助基金特別会計

前述のとおり、日本司法支援センターに7事業を委託するために設置された特別会計である。この特別会費についても値下げが検討されている。

(10) 日弁連重要課題特別会計

主に、いわゆる谷間世代への給付金支給のための特別会計であり、2020年度の次期繰越金は12億1935万円である。

(11) 少年刑事財政基金特別会計

前述の通り、法律援助基金特別会費とともに、現在、特別会費の値下げが検討されている。

(12) 弁護士業務妨害対策・坂本弁護士基金特別会計

2008（平成20）年以降だけをみても、ほとんど収入も支出もない。ことに2016（平成28）年以降は、収入も支出も実質ゼロという状態が続いている。次年度繰越金は1845万円である。

(13) 日弁連ひまわり基金特別会計

日弁連ひまわり基金会計における弁護士過疎・遍在対策のための特別会費は、2016（平成28）までは月額会費600円であった。2016（平成28）年度からは、一人当たり月額500円相当を一般会計から繰り入れてきたが、2019（令和元）年度予算からは2億円の定額となった。

2020（令和2）年度決算における収入は、事業活動収入が一般会計からの繰入金2億円を含めて合計2億0150万円、投資活動収入は3億円の長期性預金取り崩しにより、3億4201万円となった。

支出は、2020（令和2）年度の事業活動支出は1億9527万円であった。2020（令和2）年度の単年度収支は3億4459万円の黒字であり、繰越金は2019（令和元）年度の10億5640万円から14億0090万円に増加した。

2020（令和2）年10月に、「新人弁護士等要請事務所養成支援補助金について弁護士過疎・偏在対策事業に関する規則の特例を定める規則」が改正され、対象を公設事務所以外の一般養成事務所に拡大し、支援補助金も増額された。今回の改正は、単年度事業活動支出の10倍以上の繰越金を原資とする予定での改正であるが、財務の在り方としては単年度の収支均衡を原則とすべきであるので、繰越金の存在を前提とする場合は、時限的な制度とすることが望ましく、その点で問題がある。

とはいえ、制度改正がなされたばかりであるので、今後の支出拡大状況及び繰越金の推移について注視を継続するのが現実的である。

6 日弁連の財務における課題について

(1) 財務に関する中長期的計画の必要性

日弁連が課せられた社会的使命を継続的に果たすためには、財務面でも、中長期的な基本計画が必要である。日弁連は、会長事務総長は2年、副会長は1年、事務次長も数年で交替する組織である。事務局の人事異動も頻繁に行われる。そのため、3年、5年、それ以上のスパンにわたる期間の財務に関する方針を持ちにくい。このような組織であるからこそ、財務に関する中長期的な計画が必要なのである。

2011（平成23）年1月に「日弁連財政問題検討ワーキンググループ」が設置され、中長期財政基本計画を策定しようとしたことがあったが、その後、同計画は策定されることなく、終わってしまった。後に述べるような様々な問題を解決するためにも、今、改めて財務に関する中長期的計画の策定が必要である。

(2) 個別の課題

ア 予算の機能を充実させ、赤字予算黒字決算を当然とする慣行を徐々に見直していくべきである。

イ 監事、経理委員会、財務委員会、その他が有機的に機能するようにして、財政のチェック体制を充実させる。

日弁連における予算の執行については、予算執行に関する会計事務の責任者は事務総長とされ（会計規則第11条）、事務総長は、毎月末に各会計の収支計算書を経理委員会に提出しなければならないとされている（同規則第12条）。そして、経理委員会は、会計担当副会長及び会計担当常務理事4名計5名で組

織され、予算原案の作成、決算書の作成、予算執行に関する特定事項（特別会計の設置、追加予算措置要望に対する決定、予備費取り崩しに関する審議、外国派遣・調査費用の支出の承認、外部に対する1件200万円を超える支出当各種費用の支給の承認等）の審議並びに各会計別決算報告書、貸借対照表、正味財産増減計算書及び財産目録の作製等が主たる任務となっている。監事は5名で、日弁連の財務を監査する役割であり（会則第60条）、監査は日弁連の収支決算の適正を図り、かつ、財政の効率的な運営を確保することを目的として、日弁連の財産の管理、収入及び支出に関する会計記録及び予算執行の状況を監査の対象としている（監事の監査に関する規則第2条及び第3条）。また、経理委員会、監事の他に、日弁連の当面の財政上の問題、日弁連の財政確立のための財源の確保及び現行制度やその運営の合理的な改善を長期的視野にたって計画する等のための調査・研究の活動を行うことを目的に活動している財務委員会も存在する。

このうち、経理委員会は、基本的には毎月開催される理事会の1日目の昼食時間（約1時間）を使って開催されるだけであり、審議すべき項目数の割に時間が足りない状況にある。そのため、日弁連の財務上重要と考えられる議題について、継続的に議論をすることが困難であり、また、委員である理事が1年任期のため、長期的な観点での議論も困難となっている。

監事による監査のうち月次監査は四半期毎に実施する定期監査と定期監査以外の月に実施する随意監査の計8回であり、十分な監査体制とはなっていないのが現状である。

財務委員会については、比較的人員の変化が少ないことから、長期的な議論が可能となっており、日弁連の財務における基本方針の検討など中長期的な課題については、積極的に財務委員会を活用すべきであるが、不断に管理し続ける体制としては限界がある。

これらの実状をみると、日弁連がその社会的な使命を継続的に果たしていく活動をするための財務に関する管理体制が実質的に確保されているとは言い難い。日弁連の財務に関する監査をこれまで以上に充実したものにするため、監査体制の整備や監事の

権限の見直しを積極的に行うべきである。

ウ 特別会計の統合ないし廃止などによる特別会計の見直し

財務は、毎会計年度における施策を網羅して通観できるよう、全ての収入と支出を一つの予算で表すことが望ましい（予算単一の原則、単一会計主義）。しかし、特定の収入と特定の支出を一般会計と区分して経理することにより、特定の事業は資金運用の状況を明確化することが望ましい場合があるので、そのような場合に例外的に設けられるのが特別会計である。そして、一般会計の例外を作る以上、日弁連の規模にふさわしい額の場合にすべきである（重大性の原則）。よって、少なくとも長期間ほとんど収支に動きがない場合は、特別会計の統合ないし廃止を検討すべきであるが、現状では、関連委員会等にこれらの特別会計に繰越金があることが周知されていないため利用されていない可能性もあるため、周知に努めることも重要である。

他に、特別会計の規則等の統一、整備も必要である。

エ 繰越金の適正規模

一般会計と13の特別会計を概観すると、繰越金が過大ではないかと思われる場合がある。大規模災害や日弁連のコンピュータシステムの見直しなど緊急重要課題が発生したときや大きな金額が必要となる場合のために特定資産として備蓄するなどして、備蓄すべきものは備蓄し、それでも繰越金が過大になるようであれば、将来的には一般会費、特別会費の値下げも視野に入れて検討すべきである。日弁連が持続的に活動するためには、日弁連の財務面の安定と同時に日弁連を支える会員の経済的負担のバランスが適正なものであることが必要である。

オ 財務に関する情報開示の充実

決算書など基となる財務資料は日弁連の会員ページに掲載されているものの、一般の会員が精査しなければ全容を理解することは困難であるという現状は、情報開示の観点から好ましくない。分かりやすい説明を付加するなどして、財務に関する情報を会員に広く開示し、財務に関する理解を深められるようにすることが必要である。

カ 日弁連のコンピュータ・システムの維持管理及び改良に関する費用

会館特別会計について規定している会館特別会計規程では、日弁連のコンピュータ・システムの維持管理及び改良に関する費用は同会計から支出する旨規定されている（5条6項）。これは、かつての情報通信等特別会計が会館特別会計に組み込まれたという沿革的な理由からである。コロナ禍中で進んだWeb会議の活用、テレワークなどの経験を踏まえ、

また男女共同参画の観点からの移動による負担なく日弁連の活動に参加できるようにするために、コロナ禍が終わってもWeb会議等が活用されるべきである。そのためには、財務的にもより柔軟な支出が必要になると思われるので、日弁連のコンピュータ・システムの維持管理及び改良に関する費用は同会計から支出する旨規定されている点を修正するなどして、一般会計から機動的に支出できるようにすべきである。

第3 公益社団法人法務研究財団

1 日弁連法務研究財団の歴史

1993（平成5）年 日弁連理事会内ワーキンググループ（その後設立実行委員会）設置。

1998（平成10）年4月 財団法人日弁連法務研究財団（以下「財団」という。）設立。弁護士に限定せず、広く法律実務に携わる者、研究者のために研究・研修・情報収集提供を目的。

2010（平成22）年10月1日、公益認定。

事業内容としては、法学検定試験などの試験事業をはじめ、「法曹の質」の研究や法科大学院の認証評価事業などがマスコミに注目されているが、これらに限らず、財団の目的に合致する事業を広く展開し、弁護士の研究・研鑽に寄与してきている。

2018（平成30）年 設立20周年。記念行事を実施。

2020（令和2）年・2021（令和3）年 新型コロナウイルス蔓延により理事会等のWEB対応を実施。

2 財団の組織

財団では、個人会員・法人会員の会員制度を設け、弁護士に限らず、司法書士、税理士、公認会計士、弁理士などの実務家や研究者を会員に迎えている。

財団の運営は、理事会・評議員会によるが、業務に関する企画運営については、理事会及び各委員会がその実質を担っている。財団の活動を支援するために、日弁連内組織として、公益財団法人日弁連法務研究財団推進委員会が設置されている。また、北海道・東北・名古屋・大阪・中国・四国・九州の各地区会が設立され、地区の実情に合わせた活動も展開されている。

一般会員は1万円の入会金と年1万円の会費を負担す

る。2021（令和3）年3月末日現在の正会員（個人）数は4,018人（うち3,876人が弁護士）（前期比191人減）、22法人（同±0）である。2020（令和2）年度中の新規入会者数は32人（うち31人は弁護士）、退会者数は223人（うち217人は弁護士）であり、多くは会費未納による退会である。財団の単年度収支に会員数は大きな影響があり、各单位会は、財団の会員増強に力を貸すべきである。

3 財団の活動

(1) 研究事業

財団は2020（令和2）年度までに157のテーマについて研究に取り組み、その成果物の多くを16冊の紀要（「法と実務」）、24冊の叢書（「JLF叢書」）にて、出版・公表している。研究活動は、原則として1テーマ50万円（追加50万円）の研究費を得られることもあり、多くの会員、研究者、行政庁からの申し入れがあり、充実した活動が展開されている。

研究内容としては、「社会の中の新たな弁護士・弁護士会の在り方」（設立20周年のシンポジウムのテーマ。研究成果はJLF叢書で発行）、日弁連委託研究「自治体における条例案策定及び条例レビューにかかる法的支援に関する研究」（研究成果については日弁連と共催でセミナーを開催）、文部科学省委託研究「法科大学院における法学未修者への教育手法に関する調査研究」（報告は紀要に掲載）、「情状弁護の質的転換に関する研究—更生支援型弁護士の展開とその可能性」（研究成果については財団研修会として全国展開）、「自動運転の実現に向けた法的課題報告書」（報告書は紀

要に掲載)など時宜を得た研究が継続・発表されている。

最近の研究中テーマも「日米大都市弁護士の社会構造に関する比較分析と我が国の大都市弁護士の将来的課題に関する検討」「日本および世界における終身刑の実情とあり方」「取調べ可視化時代における適正手続保障に関する総合研究：取調べ可視化事例の収集と学際的検討を通して」「社会的資源を活用した更生支援型刑事弁護に関する総合的研究」「司法手続における多言語対応の充実に向けた方策に関する研究～司法通訳の質の具体的確保策を中心に～」 「民事手続における情報伝達と秘密保護の総合的検討」「民事訴訟手続中の感情表出パターンによる訴訟終了後の満足の予測」「ICT（通信情報技術）を利用した弁護士研修のあり方の研究」「刑事分野に注力する弁護士の業務実態に関する面接調査」「刑事手続における視覚障がい者の権利保障に関する実態調査：ノーマライゼーションの実現に向けて」など興味深いものばかりである。

なお、2016（平成28）年度から、故滝井繁男先生（元最高裁判官・弁護士）のご遺志により、相続人の方々から財団へ多額の寄付がされた。寄付の趣旨は、行政訴訟等の活性化に役立たせるというもので、財団は資金を積み立て、この趣旨に沿った研究テーマを募集している。2017（平成29）年7月10日、同基金により、滝井先生の追悼論文集「行政訴訟の活性化と国民重視の行政へ」が発刊されている。また、行政訴訟等を活性化するための活動の一環として「滝井繁男行政争訟奨励賞」を設置し、2019（令和元）年から行政争訟の活性化の実現のため、優れた研究や顕著なる功績を残した方又は団体を表彰することとなった。第1回は、阿部泰隆神戸大名誉教授と全国難民弁護団会議（代表渡邊彰悟弁護士）が受賞し、第2回は、研究部門に西上治神戸大学大学院法学研究科准教授、実務部門に大阪アスベスト弁護団（団長村松昭夫弁護士）が受賞した。

(2) 法科大学院適性試験事業

2003（平成15）年6月に、財団と公益社団法人商事法務研究会が適性試験委員会を発足し、同年に第1回統一適性試験が実施され、2011（平成23）年度には独立行政法人大学入試センターが事業から撤退し、財団、商事法務研究会及び法科大学院協会を中心とした新しい組織で一本化された。

その後、2018（平成30）年度から任意化され、従前の形での継続困難となり、現在に至る。弁護士会には、法曹の質の維持向上のため、適正試験に代わる新たな施策を提案し今後とも、法曹養成に適した人材がロースクールに採用されるよう努める責務があるといえる。

(3) 法学未修者共通到達度確認試験事業

文部科学省の委託研究である「法科大学院における法学未修者への教育手法に関する調査研究」（(1)に紹介）の研究にも関連するが、2020（令和2）年から、日弁連の要請もあり、法科大学院協会と共同で法科大学院における法学未修者の共通到達度確認試験を実施している。

司法制度改革審議会意見書（2011〔平成13〕年6月12日）は、21世紀の司法を支えるにふさわしい質・量ともに豊かな法曹を養成するため、法学教育、司法試験、司法修習を有機的に連携させた「プロセス」としての法曹養成制度を整備することが不可欠であるとして、制度の中核としての法科大学院を設けることとし、他の分野を学んだ者、社会人等としての経験を積んだ者を含め、多様なバックグラウンドを有する人材を多数法曹に受け入れるため、非法学部出身者、社会人等を一定割合以上入学させるべきとしてきた。

2004（平成16）年に始まった法科大学院は、同意見書を受けて、法学未修者を迎え入れてきた。しかしながら、2006（平成18）年に新司法試験制度が始まって以来、司法制度改革の狙いや理想に反して、法学未修者の司法試験合格率が既修者に比べて伸び悩み、また、法学未修者の法科大学院入学激減の現状がある。

法学未修者共通到達度確認試験は、法学未修者の教育の質の保証の観点から各法科大学院が客観的かつ厳格に進級判定を行い、学生に対する学修・進路指導の充実を図る基礎とし、学生自身においても全国レベルでの比較の下で自己の学修到達度を自ら把握し、学修の進め方等を見直すことを可能とすることを目的として導入された。第2回は、2021（令和3）年1月10日に実施。受験者560人、憲法50、刑法50、民法75の175点満点で、全体の平均は101点余であった。日弁連や各単位会においては、法学未修者共通到達度試験が、司法制度改革が狙いとしていた多様なバックグラウンドを有する人材を受け入れ、非法学部出身者の法科大学院への入学と司法試験の合格率増を促すための方策の一つとして有効に機能するように、制度を理解し、支

援すべきである。

(4) 法科大学院の認証評価事業

財団は2004（平成16）年8月31日付で、法科大学院の認証評価機関として認証を受け、2006（平成18）年秋学期以降に本評価の事業を開始した。現在は11校の法科大学院と契約しており、順次、評価を行っている（法科大学院の認証評価事業の概要は、財団のホームページ<https://www.jlf.or.jp/work/dai3sha/>参照）。

法曹人口増員問題の最重要課題が「法曹の質」の維持であり、法科大学院を中核とする法曹養成制度の未成熟さが法曹の質の低下を招来しているのではないかと指摘されている。その未成熟さの中味として、法科大学院の予備校化、卒業認定の甘さ、教授・講師など人的体制の不備などが指摘され、その一方で財団を含め3つの認証評価機関の評価基準や評価のあり方についても議論を呼んでいる。なお財団はこれまで延べ18校に対し、適格ではあるが再評価要請を付し、延べ9校について法科大学院評価基準に適合していないとの評価をした。

認証評価事業は、適性試験制度とともに弁護士会の法曹養成制度への参加の証として財団が担うことになったものであり、財団の責任は重大である。そして、かかる事業の費用の多くを、日弁連が寄付という形で負担している。

(5) 法学検定試験

法学検定試験は、財団と商事法務研究会が主催し、4級・3級試験を2000（平成12）年から、2級試験を2001（平成13）年から開始している（1級は未実施）。

同試験は法学に関する学力水準を客観的に評価する唯一の全国試験であり、大学の単位認定、企業の入社・配属時等の参考資料など様々に利用されている。なお、法学検定は2012（平成24）年からリニューアルされ、4級がベーシック、3級がスタンダード、2級がアドバンスト、と名称を変更し、検定料が安くなり、試験科目、問題数も若干変更となった。受験者数は2020（令和2）年でベーシックが1,229人、スタンダードが668人であり、合格率はベーシックが65.5%、スタンダードが58.4%となっている。なお、新型コロナウイルスの影響を受け2020（令和2）年のアドバンストは中止となった（財団の法学検定試験事業の概要は財団のホームページ参照）。

(6) 民事判決のオープンデータ化検討事業

民事司法制度改革の課題の一つである、民事裁判手続のIT化に伴って、民事判決情報の活用拡充（判決情報のデータベース化を含む）のニーズ・活用可能性が高まっている。このことを踏まえ、民事判決データの管理・活用を担う民間組織の立ち上げも視野に、民事判決データの管理及び利活用に当たり検討すべき課題・対応策について、広い観点から実務的協議を行うため、2020（令和2）年度から「民事判決のオープンデータ化検討プロジェクトチーム（PT）」を開催し、2021（令和3）年3月25日に「民事判決情報のオープンデータ化に向けた取りまとめ」を公表している。今後のオープンデータ化が事業化する場合もふまえ、弁護士会としてその意義を理解し、支援をすべきである。

(7) 情報収集提供事業

2001（平成13）年5月より、毎月1回、前月に裁判所ホームページを含む公刊物に掲載された重要判例、最新成立法令、新刊図書案内を中心とした「法務速報」を編集・発行しており、希望者にはメーリングリストを通じて配信している。法務速報掲載判例について、会員専用ホームページ上で、キーワード・判決年月日等による「判例検索」が可能であり、利用は無料である。2020（令和2）年10月には、全面リニューアルを終え、スマートフォンでの利用にも対応した。

さらに、4ヶ月に1回、会誌「JLF NEWS」を発刊し、財団の活動の紹介、法律問題に関する情報などを掲載して、全会員に届けている。

財団ホームページの更新、デザイン変更等、各関係者からの要請も踏まえて、随時作業を行っている。今後も、ページの構成やコンテンツ・システム等の再構築を進めていく。なお、財団の情報告知手段として、Facebook公式ページと公式Twitterも開設している。

(8) 研修事業

財団の当初からの事業の柱の一つが研修事業である。近時は、各弁護士会や日弁連（ことに新人向けのeラーニング）の研修事業が充実しており、財団独自の研修事業のあり方が問われている。そこで、最近は特色ある研修内容の確立と、本部研修のみならず財団の各地区研修の充実を図ることを研修事業の方針としている。具体的には、①現職裁判官による訴訟手続に関する研修、②大立法時代に相応しい新法、改正法に関する研修、そして、③民事訴訟、弁護士業務のIT化、

AI化に関する研修を三本柱とする研修会を行っている。また、各地区会においても、本部研修委員と協力しながら、これらの研修を精力的に実施している。

なお、債権法改正研修を、研究事業の一環として、1,000万円の予算規模で、中間試案発表後2013（平成25）年5月から2014（平成26）年5月まで、弁連・単位会との共催で、全国8ブロックで計9回実施した。そして、2016（平成28）年度からは、債権法改正研修の成果を生かして、「債権法改正十番勝負」と題する全10回の連続研修会を2019（平成31）年3月までの間、全国各地で実施した。いずれも、債権法改正作業に深く関与した著名な民法研究者や実務家を講師として招聘し、基調講演やパネルディスカッションを行っている。この研修会においても、各弁護士会や日弁連が行う債権法改正研修会との差別化を図るために、改正法の解説そのものではなく、今後、改正法が実施された場合に生じるであろう新たな論点や問題点の発見、検討に主眼を置く研修を行っている。

さらに、債権法改正に引き続き、相続法が改正され、既に施行されている現状に鑑み、本部及び各地区において、相続法改正に関する研修会を実施した。これらの債権法及び相続法に関する研修会の実施にあたっては、数多くの法友会会員が企画、運営を担い、研修活動を支えてきた。

2020（令和2）年度は、新型コロナウイルス蔓延禍にあって、対面での研修が困難な中、ネットを利用して、緊急WEBシンポジウム「新型コロナウイルス感染症対策におけるIT活用とプライバシー」、オンライン研修企画「所有者不明土地関係の改正はどこへ向かうか」、シンポジウム「電子契約の過去・現在・未来－書面・押印・対面の見直しのための技術と法」を実施した。いずれも、新型コロナウイルス感染防止を配慮して、WEBあるいは研修動画を事前ダウンロードしてのWEBなど工夫をこらした。

2021（令和3）年度も引き続き、新型コロナ禍に対応して、WEBあるいはハイブリッドでの研修を実施。「日本と海外の個人情報保護法」、「刑事捜査・公判におけるデジタル証拠の取扱い・証拠評価」「意外と身近なサイバー捜査～越境する捜査と個人情報をめぐって」などを実施。また、「情状弁護の質的転換を目指して～困難を抱えた人々の法的支援と刑事弁護」では、村木厚子（元・厚生労働省事務次官）を講師に迎

えるなど、財団ならではの研修を実施することができた。

(9) 隣接業種向けの研修・弁護士法5条研修

2002（平成14）年度より、各種関連団体から、研修を実施する際の教材作成・教授方法の検討といった研修支援事業に関する依頼が寄せられた。

そこで、日本司法書士会連合会の依頼により、司法書士の簡裁代理権付与のための能力担保研修となる特別研修の教材作成を行っている。

日弁連の依頼による「弁護士法5条に基づく研修」における教材作成や、日本土地家屋調査士会連合会及び全国社会保険労務士会連合会の依頼によるADR代理権付与に当たっての能力担保のための特別研修用の教材作成（土地家屋調査士研修ではその考査問題作成も含む）も行っている。

弁護士会が広い意味での国民の裁判を受ける権利を拡充するための活動としては、単に弁護士活動のみを念頭におけば良い時代は過ぎ去りつつある。隣接業種の職域拡大に関する動向には批判的見地を堅持すべきは当然だが（第3部第2参照）、現行法令が認める各業種の権能の適正を担保するために弁護士会は、これら周辺業種の資格者の能力向上のための活動や非司法研修所出身者の弁護士登録における研修には積極的に関与すべきである。

(10) 紀要・叢書の発行

2021（令和3）年11月までには、紀要16号と叢書24号（その他号数なしのものが3冊）が発刊された。なお、紀要は会員に1冊無償で配布される。

4 財団の課題

公益財団では、財務の透明性、健全性が強く求められ、必要以上の内部留保は公益性に沿うものではないから、公益目的財産として公益事業に計画的に支出することが義務付けられている。

財団は、創立当初以来の寄付（会費）と日弁連の支援により財政的に余裕があったが、この数年来、公益法人化における収支相償の厳格化や、会員数の伸び悩みも加わって、単年度収支では慢性的に赤字となり、その都度内部留保を取り崩してきており、いずれ財団の存立の基盤が揺らぐことが懸念される。

日弁連がシンクタンクとして財団を創設した原点に返って、財団の存在の意義を問い直すとともに、先の

債権法改正研修（研究）に見られたように、意欲ある献身的な研究員を集め、各地の弁護士会の活動へ根を広げることにより、各地の意向を汲みとったうえで新たなニーズに応える、最先端の充実した企画を産み出し続けてきており、日弁連、そして、その基礎をなす各地の弁護士会の積極的支援が望まれる。

2020（令和2）年度は、新型コロナウイルス蔓延のため、理事会等の開催も中止また再開後は、WEBと

会館内でのハイブリッドで実施、研修も延期、WEBを利用しての開催など、財団業務継続のための工夫がなされた。新型コロナウイルス蔓延の終息時期も不明な中、今後も感染防止に配慮しながらの活動が続くと思われる。その中で、WEBを使っての研修が進むなど、次代への財団の活動に繋がる試みがなされており、弁護士会は更なる協力をしていくべきである。

第4 関東弁護士会連合会の現状と課題

1 関東弁護士会連合会（関弁連）の現状

(1) 関弁連とは

関弁連とは、弁護士法44条（「同じ高等裁判所の管轄区域内の弁護士会は、共同して特定の事項を行うため、規約を定め、日本弁護士連合会の承認を受けて、弁護士会連合会を設けることができる。」）に基づき、東京高等裁判所管内の東京三会と十県会（神奈川県、埼玉、千葉県、茨城県、栃木県、群馬、静岡県、山梨県、長野県、新潟県）の13の弁護士会をもって組織される弁護士会の連合体である。関東という名称が付されているにもかかわらず、東京高等裁判所管轄区域内ということなので、静岡県、山梨県、長野県、新潟県の各弁護士会も含まれることになる。関弁連に所属する弁護士の数は2万6490人（2021〔令和3〕年3月31日現在）であり、弁連としての所属弁護士会数及び所属弁護士数はいずれも国内最大である。

(2) 関弁連の組織

ア 理事会

関弁連の組織は、関弁連規約に基づき、理事（2021〔令和3〕年度は45名）によって組織される理事会において、理事のうち1名を互選によって理事長に選任する。また、理事から25名の常務理事を選任し、さらに常務理事から1名を副理事長に選任する。2021（令和3）年度の理事長は海老原夕美（埼玉弁護士会所属）、副理事長は上柳敏郎（第一東京弁護士会所属）である。また、副理事長を除く常務理事24名は、関弁連管内の各弁護士会の会長13名及び東京三会の副会長、管内弁護士会所属の日弁連副会長（東京三会の会長を兼務する者を除く）4名、非兼務常務理事4名により構成されている。関弁連の基本的な運営は、常務理事のみによ

って構成される毎月定例の常務理事会（理事会が開催される月は開催されない）の他、理事全体が参加する理事会（年に3回程度）で議案を審議、決定し、関弁連としての意思決定を行う。

2021（令和3）年度は、前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、理事会等各種会合にオンライン会議が活用されている。女性常務理事の比率の向上が課題である。

イ 各種委員会・PT

委員会には、①総務委員会、②財務委員会、③会報広報委員会、④地域司法充実推進委員会、⑤人権擁護委員会、⑥環境保全委員会、⑦外国人の人権救済委員会、⑧民事介入暴力対策委員会、⑨弁護士偏在問題対策委員会、⑩研修委員会、⑪裁判官選考検討委員会、⑫法教育センター、⑬憲法問題に関する連絡協議会、⑭2021年度シンポジウム委員会、⑮弁護士業務妨害対策委員会、⑯消費者問題対策委員会、⑰法曹倫理教育に関する委員会、⑱高齢者・障がい者委員会、⑲男女共同参画及び両性の平等推進に関する委員会、⑳災害対策委員会、㉑スポーツロイヤー養成プロジェクトチームという全21の委員会・PTがあり、それぞれが精力的に活動している。各理事はこれらの委員会のいずれかを担当する。

(3) 活動

ア 2021（令和3）年度の関弁連の重点課題と施策

2021（令和3）年度の重点課題と施策は、①新型コロナウイルス問題への対応、②男女共同参画のさらなる推進、③関弁連定期大会とシンポジウム、④外国人の人権救済問題、⑤地区別懇談会・法曹連絡協議会、⑥その他である。

イ 法曹連絡協議会と司法協議会

関弁連と東京高等裁判所管内の裁判所・検察庁との間で、司法の運営全般に関する実態把握と適正な改善を図るために、年1回の法曹連絡協議会（関弁連主催）及び年3回の司法協議会（東京高等裁判所主催）が開催されている。

ウ 地区別懇談会

日弁連執行部と管内弁護士会会員との連絡調整を図るために、地区別懇談会が年2回開催されている（2021〔令和3〕年度は、栃木県と千葉県での開催）。他の弁連では弁連大会の際に意見交換会が行われているが、懇談会という形で行われているのは関弁連のみとのことである。地区別懇談会は、日弁連執行部との直接対話の場として位置づけられている。この地区別懇談会が貴重なのは、日弁連理事会に参加できない一般会員が直接日弁連執行部との間で意見交換できることにある。

エ 関弁連定期大会・シンポジウム

毎年秋に開催される関弁連定期大会・シンポジウムは、関弁連最大の行事である。2021（令和3）年度は9月24日に軽井沢で開催された。新型コロナウイルス感染拡大防止のため、登壇者以外はオンライン方式で実施した。

シンポジウムのテーマは「性別違和・性別不合があっても安心して暮らせる社会をつくる — 人権保障のため私たち一人ひとりが何をすべきか —」である。

定期弁護士大会では、オンライン投票が初めて導入され、「性別違和・性別不合があっても安心して暮らせる社会をつくるための宣言」との大会宣言と、「日本国憲法の改正手続に関する法律の抜本的な改正を求める決議」、「関東弁護士会連合会において男女共同参画を推進する決議」、及び「弁護士会や各士業と行政が連携して被災者支援をすることの重要性を確認し、より一層推し進めていく決議」との大会決議を採択した。

オ 各種委員会活動

関弁連会報で報告されているように、各委員会・PTそれぞれが精力的に活動している。委員会・PTの役割を大きく括れば、各单位会レベルでは広域性の要請に応えにくく、かつ日弁連では地域的に広汎に過ぎたり機動性・迅速性を要したりする問題を中心に、連携や情報・スキルの共有を図っているといえる。特に

若手弁護士による各種委員会への参加者が多く、活気を帯びている。

特に、関弁連内にも震災・水害などの被災地が複数あることから、災害対策委員会の活動は活発である。

2020（令和2）年度は、新型コロナウイルスの感染拡大問題が前年度から引き続いたほか、2021（令和3）年7月には静岡県で豪雨災害が発生したことから、これらの対策として、管内弁護士会で開催される各種の災害対策研修に費用援助を行うなどした。

法友会としても、関弁連の意義や活動を積極的に研究し、中堅、若手を問わず有意な人材の供給源たることを目指すべきである。

カ ブロックサミット

関弁連を含む全国の弁連の意見交換会が年3回行われている。2021（令和3）年度の第1回（6月）はオンライン会議の方式で開催された。協議事項は、コロナ禍における弁連活動の在り方、弁連と裁判所との協議会、裁判手続のIT化、弁連の非弁対応、男女共同参画についてなどであった。

キ 他の弁連との交流

関弁連の他に、北海道弁連、東北弁連、中部弁連、近畿弁連、中国地方弁連、四国弁連、九弁連の各弁連が有りそれぞれ大会が開催される。関弁連では、例年、理事長他1名の常務理事を派遣し、現地での情報収集と交流を図っている。2021（令和3）度は、新型コロナウイルス感染症の影響で、前述のとおり関弁連大会はオンライン開催となったほか、他の弁連においてもオンライン開催や他弁連との交流を控える等の対策が講じられた。

ク 十国会訪問

関弁連では、正副理事長、常務理事及び地域司法充実推進委員会委員が就任間もない6月に管内の10県の各弁護士会を訪問している。その目的は、当該年度における重点課題を説明するとともに、各弁護士会から各会の実情・要望を把握し、コミュニケーションを密に図ることにある。この十国会訪問は、関弁連の常務理事会や理事会に出席していない単位会会員との有意義な意見交換の場として機能している。2021（令和3）年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、オンライン方式により実施された。

ケ 関東学生法律討論会

関東学生法律連盟（加盟校は慶應義塾大学、駒澤大

学、専修大学、日本大学、明治大学、立教大学、早稲田大学、中央大学の8大学)が主催する関東学生法律討論会が年2回開催されている。関弁連は、東京高裁・東京高検とともに、賛助金を支出し審査員を派遣するという方法で、この討論会を後援している。前年度は新型コロナウイルス感染症の影響で2回とも中止されたが、2021(令和3)年度はオンライン方式により再開された。

2 関弁連の課題

(1) 財政問題

関弁連においても、財政の問題は重要課題である。関弁連の財政状況は、2011(平成23)年度以降、各委員会活動の活発化あるいは協賛金の増額による支出増等により赤字決算が続き、かつては1億円を超えていた繰越金は減少し、2018(平成30)年度期初には、繰越金が8,000万円強となった。2018(平成30)年度では予算案策定段階から経費削減に関する地道な努力が続けられ、わずかであるが8年ぶりの黒字決算となった。その後、2020(令和2)年度は新型コロナウイルス感染症の拡大により弁連活動が大幅に縮小されたことから支出が減少して黒字決算となった。2021(令和3)年度も黒字予算を組んでいる。

かような現状のもと、活動の実情と会費額のバランスが適切かどうか等、会務のあり方や会活動全般の現状の総合的な点検、各委員会における実行予算書の作成などが求められている。現状の活発な活動を阻害することがないように創意工夫が求められている。

関弁連会費は、これまで各会の会員数から会費免除会員数を除いた人数によって定められている。しかし、近年、各会によって様々な会費免除が行われていることから、各会の均衡を図るため、日弁連会費の免除会員数を基礎とすべきではないかなどの改正議論が行われている。

(2) 管内弁護士会の関係

関弁連は、上記の通り弁護士法44条を根拠として東京三会と十県会からなる組織である。もともと、十県会は持ち回りで研修会を行うなど人的交流も活発で関係が深かったという歴史的経緯がある。そして現在は、十県会と東京三会は意思疎通の機会が多く、相互の協力体制ができてきている。

これは、関弁連が2014(平成26)年度に、関弁連理

事長輪番制度の変更、東京三会会長の常務理事への就任などの機構改革を実現したことに由来している。これにより、以後、管内全弁護士会の会長が常務理事として一堂に会し、関弁連の会務の審議、執行に関する管内弁護士会間の連携がより効果的になされることが可能になった。2016(平成28)年5月に関弁連理事長と13弁護士会会長が連名で「69回目の憲法記念日に寄せる談話」を発表したことなども機構改革の成果である。今後もさらなる団結を目指すことが望まれる。

(3) 日弁連と関弁連との連携強化

2010(平成22)年度より、関弁連理事長が日弁連理事に就任することとなり、より一層、日弁連と関弁連の連携が強化されている。また、関弁連から関弁連常務理事を日弁連副会長に推薦することによって、関弁連常務理事から日弁連の動向や考え方に、詳細な報告を受けることができ、この点でも日弁連との連携強化が実現されている。

最大の会員数を擁する関弁連としては、日弁連との間で、今後とも、地区別懇談会や若手カンファレンスなどの各種行事を通じ、さらなる連携強化を模索していくべきである。

新型コロナウイルス感染症の拡大や社会のデジタル化の傾向により、会議や研修等の行事においてテレビ会議システムを使うニーズが急速に拡大している。ところが、関弁連主催で弁護士会館2階講堂「クレオ」で研修や会議等の行事を行う場合、同講堂に付属する日弁連所有のテレビ会議システム(機材及び回線)及び有線LANを関弁連が利用することを日弁連が認めないという問題が生じている。日弁連が関弁連を「外部団体」として取り扱うのは杓子定規にすぎるし、関弁連がクレオに同種のシステムを保有するために資金を投じるのも適切とは言い難い。そこで、関弁連では、2021(令和3)年9月の常務理事会において、この問題について理事長が日弁連との間で協議することを求める決議をした。

(4) 関弁連の理事長選出単位の決め方

関弁連では、上記のとおり、2014(平成26)年度より、東京三会と十県会から交互に理事長を選出することになっている。それまで何十年に一度しか理事長が選出されない弁護士会もあったが、東京三会と十県会から偏りなく理事長が選出されるようになり、関弁連の結束強化につながっている。2020(令和2)年度は

東京弁護士会から理事長が選任された。

(5) 関弁連への参加と情報のフィードバック

関弁連の存在や活動についての東弁会員や法友会会員の認識・理解は、決して高いとはいえない。そのため、常務理事・理事、関弁連各委員会の委員のみが活動しており、その活動内容や成果が東弁・法友会に十分にフィードバックされているとはいいがたい。今後、関弁連の存在意義・機能について関弁連サイドから十分な広報活動を行うとともに、理事や委員などの形で関わった会員からより積極的な形でフィードバックがされることが必要である。「関弁連だより」や「関弁連会報」などの機関誌の充実、ホームページ、フェイスブックなどの関弁連自身による広報活動のみならず、現役のみならず関弁連理事OBも含め積極的な情報発信による掘り起こしが必要である。なお、2021(令和3)年度から、関弁連公式サイトにおいて、関弁連規約及び今年度の関弁連役員(理事長・副理事長・常務理事・理事)一覧を公開している。

法友会から関弁連理事長・副理事長、常務理事、理事、各種委員の適任者を推薦するために、その候補者たりうる法友会会員の育成につとめる等のスパンの長い人員養成計画を行うべきである。また、東京三会か

らの関弁連定期大会、関弁連各種委員会などへの積極的な参加を促進し、恒常的に接点を設けておく必要がある。

関弁連およびその活動に対して、必ずしも関心が高いとは言えないが、その一因としては、「知る人ぞ知る」的な情報発信の貧弱さがあると思慮する。関弁連の各種委員会では、とりわけ十国会から熱心な会員が、若手を中心に参加して活発に活動している。東京三会の会員、特に法友会の会員も、積極的に委員会に参加していくべきである。法友会においては、責任と自覚を持った会員を委員として送りこみ、法友会の組織をあげて関弁連の活動を積極的にバックアップしていくことが望まれる。

(6) 事務局体制

関弁連は、職員5名の体制で数多くの委員会を担当し、日常業務を支えている。限られた人数での運営となっており、副理事長は事務総長的な役割を担い、適切な管理業務を行う必要がある。近年事務の効率化も進められ、残業時間の軽減も図られているが、より働きやすい環境作りに努める必要がある。

また、職員の研修も重要であり、日弁連、東京三会の協力も得て、充実した研修を行う必要がある。

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勞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人とするものの可否について、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勞をしており、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と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こそ重要な本質があるとする、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」で定めるに適切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き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来てくれればよい」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〕年から会員数は約3倍となっている）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。

(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ただろう。

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。初期の副会長直属の担当秘書役のイメージのものは異なったが、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。

初期のイメージと異なった理由としては、会務未経験の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ため、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) 役員増員とクォータ制

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、2020（令和2）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21、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・参与員を含め約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約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約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) 委員会等の活動様式

2020（令和2）年度から続く新型コロナウイルス感染症の影響により、会館を利用しての委員会開催が自粛を余儀なくされたことから、オンライン形式による会議の開催方式が急速に普及した。これにより、物理的な会議室を利用することによる制約が取り払われたことから、委員会の定数制限緩和に向けた動きや資料のペーパー配布の廃止などの合理化・省力化が急速に進むところとなった。パンデミック収束後もこの流れは定着するものとみられ、委員会等の活動様式は新しい時代に入ったと評価できる。

(5) 委員会活動の重要性

東弁の活動の中核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、一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る。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が、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らる環境を作ること。
- 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る。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

コロナ禍前のことにはなるが、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った。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るとしても、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う、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、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。

なお、先に述べたように、オンライン形式での会議の開催方式が急速に普及したことにより、ネットワークシステムや集音装置などの新たな環境整備も求められている。

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、別々に論ずればよい」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、生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、多くの職員が弁護士会での働きがいについて、弁護士の会員と職員が一緒になって「社会のために役に立っていること」と感じており、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8,700名を超えており、しかも、東弁には、独立委員会、常置委員会、特別委員会及び対策本部・協議会など70余の委員会等が設置されているなど、事務局職員個人の人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、在宅勤務の導入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や業務外の傷病等による休職など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 非正職員の雇用及び外注

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。

なお、非正規職員の給与等については、中小企業にも2021（令和3）年4月1日から施行されている同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金の観点から（パートタイム・有期雇用労働法第8条・第9条、労働者派遣法第30条の3・第30条の4）、早急にその見直しが検討されなければならない。

また、一定の職務について外注することも検討されているが、外注に適する職務について意見の一致を見いだせない状況である。

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、人事課、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したり、2021（令和3）年度には人事・情報システム課を人事課と情報システム課に分離するなど、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

㍑ 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、代替といった果敢な見直しが必須である。

例えば、弁護士会照会が会員課の管掌であること、紛議・網紀・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。

㍑ 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、生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、2018（平成30）年には全国の弁護士会に先駆けて、セクシュアル・マイノリティー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用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じていく必要もある。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26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26年間で、弁護士数は、全国で約27,000人の増加、東京三会約13,700人の増加となっている。

【全国】

1995 (平成7) 年 (会館竣工年4月現在)	約15,108人
2000 (平成12) 年 (4月現在)	約17,126人
2020 (令和2) 年 (4月現在)	約42,164人

【東京三会】

	東弁	一弁	二弁	計
1995 (平成7) 年	3,350人	1,740人	1,860人	約7,150人
2000 (平成12) 年	4,040人	2,020人	2,200人	約8,230人
2020 (令和2) 年	8,772人	6,042人	6,053人	約20,867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・看護師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、(1)「会議室不足」・「事務局スペース不足」、(2)「エレベーターの混雑・待ち時間の長さ」、(3)「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」、(4)会館設備の老朽化対策、(5)女性会員室利用方法の見直し、(6)20年目の大規模修繕の進行状況、(7)コロナ感染症の影響等の問題点を生んでいる。

2 対策

(1) 「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を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。

(2) 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。

(3) 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）年に竣工され、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、建物の躯体・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、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52億円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17億円）、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、必要な箇所を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（令和2）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を得ない。

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、順次廃止の方向に向かっている。

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。その後「京都二条苑」が、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悲痛な訴えが、会館委員会に複数寄せられている。

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19億6933万円、支出が約19億9098万円で約2165万円の赤字となり、投資活動収支が約2億8587万円の赤字であった。その結果、一般会計全体では約3億0752万円の赤字となり、次期繰越収支差額は約11億6591万円となっていた。ただし、投資活動収支については、約2億8587万円の赤字のうち約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かった。したがって、投資活動収支における実質的な赤字は約7038万円であり、一般会計全体の実質的な赤

字は約9203万円であった。

(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った。

① 法律相談事業等特別会計

一般会計からの繰入金が1億241万円であったのに対し、一般会計への繰出金が約9635万円であったので、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9900万円を含めた収入が約1億2186万円、支出が約6859万円であり、収支差額は約5327万円となった。次期繰越収支差額は約6604万円となっていた。なお、2017（平成29）年度、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った。

③ 会館特別会計

会館維持管理会計は、収入が約2億2397万円（再開された一般会計からの繰入金1億7600万円を含む）、支出が約2億1468円であり、収支差額は約929万円、次期繰越収支差額は約5億9616万円であった。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であった。会館修繕積立金会計は、収入が約1億3840万円、支出が約1億3300万円であり、収支差額は約539万円、次期繰越収支差額は約52億9832万円であった。

会館特別会計全体としては、次期繰越収支差額は約59億4584万円となっている。

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1億3000万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かった。

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たことにある。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、この増加率を減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、継続的で強靱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状況にあることが判明した。

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2000円減額する決議を行い、同年4月からこれを実施した。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2000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8271名、一弁5205名、二弁5403名であり、およそ8対5対5の割合となっていた。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2000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2000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1億5000万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10億0700万円、一弁が約14億6500万円、二弁が約12億4700万円であった。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66億円であった。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った。

一弁や二弁の一般会計の次期繰越金は右肩上がりが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21億7000万円で、支出が約23億3000万円であった。これに対して、一弁は収入が約11億5000万円で支出が約9億2000万円、二弁は収入が約12億3000万円で支出が約11億4000万円であった。支出の中には職員退職金やOA刷新のための積立金が含まれるが、東弁の支出は突出していた。

なお、過去の東弁の一般会計の実質収支を正確に把握するには以下のような調整をする必要がある。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2000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2000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2000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2000円減額する。

— 毎年5400万円減収（2248名×2000円×12月）

注：正確には65期以降の月2000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1816万8000円に留まる。また、65期以降の会員は毎年増加するため2248名で固定するわけではないが、

月2000円減額による減収に対する手当としては当面5400万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2000円減額を実現する。

一 上記に加えて毎年約1億5000万円減収（6237名×2000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2億9822万円）：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」1億6075万円、「固定資産等」7079万円の中に入る）

ウ 人件費（2017〔平成29〕年度で職員給与8億5120万円、退職金4023万円）

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6240万円余りの削減額であり、目標とする1億5000万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（平成30）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（65期以降の2000円会費減額につ

いては、2019（令和元）年6月6日の定期総会において、5年間の暫定措置として決議され、同年12月より実施されている。）。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靱で持続可能な財務体質を構築することが重要である。

(b) 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み、2021（令和3）年3月に第二次答申書を作成し提出した。その概要は以下の通りである。

ア 事業費チーム

第一次答申書における提言に加え、引き続き支出削減をすべきこと、65期以降の会費削減を恒久化すべきこと、新会員の増加を図るべきこと、事業見直しによる職員の業務負担の軽減を図ることによって人件費の圧縮をすべきこと、会館関連費用の当会負担割合等の見直しに取り組むべきこと、という提言を行い、具体的な数値として示すことが出来る削減目標を合計3800万円余としている。

イ 人件費チーム

第一次答申書における提言に従った改革の実施、すなわち、非正職員の削減、残業時間の削減、それを可能とするWEB入力可の実現等による仕事の効率化を図るべきこと、正職員の賃金体系の見直しを継続すべきこと、という提言を行っている。また、答申書において、賃金体系の抜本的見直しについての改訂案を示している。

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た第

一次答申書における提言における組織再編を実現すべきであるとの提言を行っている。

エ システム・OAチーム

第一次答申書における提言に基づく活動（新業務システム保守契約の見直し・変更、同保守契約の範囲を超えるシステム改修の一時凍結、ペーパーレス徹底化、メールアドレスの積極的利用、将来のシステム費用の削減の検討）を引き続き推進すべきこと、将来の新システムの導入について早急に結論を出して目標額の実現可能性を確認すべき、との提言を行っている。

オ 法律相談チーム

第一次答申書における提言による改革を進めるとともに、①池袋法律相談センターについては縮小移転や経営改善、②北千住法律相談センターについては廃止または一部存置としたうえで所有建物の有効利用等の協議、③立川法律相談センターについては、更なる経営努力を行い、今後3年間の赤字解消が達成されなければ多摩支部会館内への縮小移転の検討、④町田法律相談センターについては2021（令和3）年度末での赤字解消がなければ運営からの撤退、をそれぞれ検討すべきであること、相談制度の改善と弁護士紹介制度等との一体化したシステム構築の検討の必要性を提言し、具体的な数値として示すことができる削減目標を合計2590万円余としている。

カ 多摩支部チーム

多摩支部財政の基本方針の策定、なかでも総量規制、ペーパーレス化、研修等の重複を避けるための情報集約化を提言し、具体的な数値として示すことができる削減目標を209万円としている。また、多摩支部が三会運営であることから、財政運営の責任と自主性効率性を追求できる仕組みへの改変の必要があることを指摘している。

キ 公設事務所チーム

4つの公設事務所の縮小移転廃止等により、合わせて年間2800～3000万円程度の支出削減を提言している。①東京パブリック法律事務所については、法律相談センターとの分離移転、賃借面積の縮小、②北千住パブリック法律事務所については、利用面積の縮小、経営努力による経費節減、法律相談センターの規模縮小、物件の売却賃貸案、③

多摩パブリック法律事務所については、移転縮小、後見専従事務所の開設と分離、をそれぞれ検討すべきであり、また、④三田パブリック法律事務所については、2020（令和2）年11月25日に事務所閉鎖法人解散済であり、それらを合わせた支出削減が上記の金額となる。なお、移転縮小や分離等には、それぞれ費用を要することになる旨も指摘されている。

(3) 2020（令和2）年度決算と2021（令和3）年度WGの活動

(a) 2020（令和2）年度決算の概要

2021（令和3）年5月26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、2020（令和2）年は、前年度に引き続き、一般会計全体の収支は改善し、黒字決算となった（2018年度比約4億4千万円の収支改善）。その結果、65期以降の会費減額の恒久化に向けた財源確保の目処が付き、2021（令和3）年8月31日の臨時総会に65期以降の会費減額の恒久化が決議されるに至っている。WGの答申との関係では、人件費削減については提言において目標とされていた削減額を達成し、事業費、システムOA、法律相談事業、多摩支部等についても一定程度の削減を達成し、あるいは一定の削減の見通しが立つ状況になった。もっとも、大幅な収支の改善（特に前年度から1億3千万円余りの削減となった事業費）については、各種行事や研修の中止やウェビナー開催への変更による支出の減少等という新型コロナウイルス感染症拡大の影響という特殊要因によるころが大きかったといえる。このような特殊要因に加え、上述した今後の支出や不確定要素があることには変わり無く、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。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。

(b) 2021（令和3）年度WGの活動

WGでは、第一次及び第二次答申書での検討課題を踏まえ、2021（令和3）年度はその実施状況を確認するとともに、具体的な支出削減の実現のためのさらなる検討に取り組んでいる。また、65期以降の会費減額の恒久化の検討を行い、また、後述する全会員の会費減額の可否についての検討を行っているところである。各チームの活動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ており、特に委員会費の見直し（講師派遣の日当、調査員の配置等）を検討している。

イ 人件費チーム

既に人件費削減については目標を達成し、賃金体系の見直しに関する改訂案も示しているところであり、理事者における人件費節減の実施状況の経過を確認している。

ウ 組織検討チーム

既に当会の委員会等について統廃合案を提言していることから、理事者における各委員会等の統廃合の実施状況の経過を確認している。

エ システム・OAチーム

第二次答申における提言の実施に加え、セキュリティ契約の見直し・変更、サーバー交換費用の見直し・変更、将来のシステム費用の削減等に関する検討を行っている。

オ 法律相談チーム

各法律相談センター収支状況の推移を確認しつつ、運営改善の方策や新たな相談事業のシステム構築等の必要性、法律相談センターのあり方等に関する検討を行っている。

カ 多摩支部チーム

多摩支部については、東弁単体で収支改善できることについて一定の削減を行い、他の問題点や課題はこれまでの答申書で示しており、その後の実施状況を確認している。

キ 公設事務所チーム

4つの公設事務所について、それぞれ一定の収支改善やその見込みが立つ状況になっており、その収支状況の推移を確認している。なお、北千住の所有物件の検討は別組織（千住ミルディス物件利用・売却検討WG）において行われている。

(c) 全会員会費減額の早期実現可能性の検討

今年度WGでは、各チームにおける上記検討と並行して、これまでの財政改革の成果を踏まえ、全会員の会費減額を2024（令和6）年を待たずに実現できる可能性を検討している。今年度の答申書において、全会員会費減額の可否について答申する予定であるが、現時点における状況は以下のように整理することができる。

ア 一般会計収支の状況

過去2か年度の一般会計の収支差額は、2019（令和1）年度1億4532万3965円の黒字、2020（令和2）年度2億8445万6675円の黒字である。その結果、一般会計の次期繰越収支差額は、2020（令和2）年度末で14億3681万2347円に増加している（2018〔平成30〕年次期繰越収支差額は約10億0703万円）。

イ 収支改善・支出削減額の現状

i 事業費・管理費（人件費除く）

当WGの事業費チームの第一次答申、第二次答申の削減目標とされたものに関しては、2019（令和1）年度に1942万円、2020（令和2）年度に2962万円、合計4905万円の削減が達成された。これに加え、2019（令和1）年度、2020（令和2）年度執行部がWG答申以上の削減成果を上げ、2019（令和1）年度に5555万円、2020（令和2）年度に3232万円、合計8787万円が削減された。

ii 人件費

非正規職員数の削減に関しては、2018（平成30）年度比で2019（令和1）年度が1735万5764円削減、2020（令和2）年度が1329万2365円削減であり、過去3年度平均比でも2019（令和1）年度が823万3559円削減、2020（令和2）年度が419万160円削減である。

正規職員の残業時間に関しては、2018（平成30）年度比で2019（令和1）年度が569万1574円削減、2020（令和2）年度が940万5833円削減であり、過去9年度平均比でも2019（令和1）年度が1075万5076円削減、2020（令和2）年度が1446万9335円削減である。対比する年度によりばらつきはあるが、概ね年度平均で2200万円程度は削減が達成されたものと評価できる。

iii 組織検討

委員会等の組織統廃合の指針を理事者に提案しているが、統廃合は実現しておらず、かつ、財政削減の成果を数値化することは難しいため、算出していない。

iv 法律相談

新宿相談センターは、2019（令和1）年度赤字18万円、2020（令和2）年度赤字12万円となり、縮小移転によりほぼ収支均衡した。蒲田相談センターは、2019（令和1）年度黒字100万円、2020（令

和2) 年度は赤字240万円である。縮小移転済みだがコロナ禍で赤字が発生した。霞が関相談センターは、2019(令和1)年度黒字92万円、2020(令和2)年度はコロナ禍により赤字480万円となった。錦糸町相談センターは、2019(令和1)年度黒字670万円、2020(令和2)年度はコロナ禍のため赤字406万円となった。池袋相談センターは、移転完了し賃料年間500万円減+人件費削減の見込みである。北千住法律相談センターは、2021(令和3)年1月より縮小し、人件費720万円(月額60万円)を削減した(現在売却等については別組織にて検討中)。立川相談センターは、2019(令和1)年度赤字1031万円、2020(令和2)年度赤字1419万円となり、赤字が拡大した。町田相談センターは、2019(令和1)年度赤字323万円、2020(令和2)年度赤字480万円であった。八王子相談センターは、2019(令和1)年度赤字777万円、2020(令和2)年度赤字71万円となり、赤字幅は減っている。

コロナ禍の影響により一時法律相談センターが閉鎖されていたことから、削減実績の評価や今後の見通しは非常に難しいところである。もっとも、削減目標額5472万5956円に対し、2020(令和2)年度の削減額合計約800万円に加え、池袋相談センターの移転縮小500万円、北千住センター縮小720万円の削減額が見込まれることから、約2000万円の削減を達成しているものと評価できる。

v システムOA

保守契約の見直しで360万円が削減済である。セキュリティシステムは、現在年額約2314万円であるが、同程度の効果がある年間約182万円の契約に変更することで、約2132万円を減額可能との見通しがある(検討中)。新々業務システムの構築費や将来のサーバー更改費用の削減については、検討途上である。

vi 多摩支部

多摩支部についてはペーパーレス化約20万円、多摩のひまわりの発行回数減約30万円が削減されている。また、立川センターの清掃費見直し10万3182円が削減された。

なお、多摩地域の法律相談センターの運営の集約統合、移転縮小等については、多摩支部内の別組織において検討中である。その他、日当減額、

警備費見直しなども検討されている。

また、八王子相談センターは縮小移転し、2020(令和2)年10月26日より再開したがコロナ禍により実績を評価するのが難しい状況にある。町田相談センターは、コロナ禍により三会覚書の収支対照期間が2020(令和2)年度末から1年間延長されている。

vii 公設事務所

三田パブリック法律事務所の閉所1000万円、東京パブリック法律事務所の移転740万円の削減を達成した。北千住パブリック法律事務所の500万円の収支改善(及び共益費の一部自己負担見込み)、多摩パブリック法律事務所は、建替えによる本所移転と支所開設により500万円の削減見込みである。

viii 小括

収支改善・支出削減の現状は、約1億5147万円と評価することができる。

ウ 全会員2000円減額のシミュレーション

新たに検討中のシミュレーション(会員数年156名純増を前提)によれば、全会員2000円減額実施により、一般会計の収支が6年間程度赤字化することは避けられない。しかし、現状の次期繰越収支差額があるため、赤字が一定期間継続したとしても、全会員2000円減額の影響を補うことができる。すなわち、2022(令和4)年4月から全会員会費減額を開始しても、一般会計の次期繰越収支差額は、2026(令和8)年度に最も減少(9億1850万3104円)し、その後一般会計の次期繰越収支差額は徐々に増額していくことになる。そして、会費減額開始時期を遅らせるほど、その影響は小さくなる。この規模の次期繰越収支差額を一般会計に維持することができれば、単年度の収支が一定期間赤字を継続したとしても、当会の活動に支障を生ずる事態には至らないと予想される。

他方、全会員会費減額を実施した場合、会費収入は増加していくものの、会費減額をしない場合に比べて、増加が緩やかになっていくことになると試算されている。(会費収入総額は、会費減額をしない場合、2033〔令和15〕年度には対2021〔令和3〕年度比で3億0210万円の増加となるが、会費減額をした場合、1億9180万円の増加にとどまることになる。)

(4) 今後の活動

2019（令和1）年度、2020（令和2）年度決算において一般会計全体の収支が改善し、2年連続の黒字化となった。このような収支改善は、この間のコロナウィルス感染症の感染拡大による活動縮小や自粛等による支出減の影響があるものの、それを差し引いても、当会の財政改革が着実に進んでいるものと評価できる。その結果、当初の目標であった2024（令和6）年からの全会員会費2000円減額も前倒しで達成できる可能性がある、というのが現状である。

このような財務体質の改善の成果は、財務WGの提言内容の実施や執行部による鋭意工夫、それに対する会員の協力等によって得られているものであって、速やかに会員と情報を共有し、財務体質悪化の風評を払拭していくことも重要である。

他方、今後の不定期の支出や不確定要素が残されていることに加え、人件費、法律相談、システムOA、

多摩支部、公設事務所等、各チームにおいて分析し提示した検討課題が全て解決しているわけではない。また、改善傾向にある財務状況が、今後も継続されていくことが保障されているわけでもない。東弁として、持続可能な強靱な財務体質を構築するという目標は、未だ道半ばにある。現状に甘んずることなく、引き続き残された課題の解決に取り組むとともに、冗費節減、業務の効率化に向けて不断の見直しをしていかなければならない。

今後、財務WGの当初の目的（全会員会費減額）を達成できたとしても、残されている課題の解決、さらなる改善に向けた検討を行わなければ、健全な財務体制を構築していくことは困難であろう。今後は、財務WGの活動目的の再設定、あるいは財務WG解散後の新たな別組織による検討体制の構築等、全会員会費減額達成後の財務問題の検討体制について検討していく必要がある。

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

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

現代社会において、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、会員専用ウェブサイト、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（事件処理のマニュアル、書式、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」、FAX、会員専用ウェブサイト（以下「会員サイト」という。）、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）年度に会員サイトを開設し、2008（平成20）年には会員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、特に専ら会員に向けた文書の送付には信書便を利用せざるを得ないことから、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い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。更に、東弁はこの方針を進め、2021（令和3）年度から、信書に該当しない「LIBRA」等は引き続き会員に送付するが、それ以外の紙媒体については会員への発送を全面的に廃止した。

SNSについては、東弁では、2011（平成23）年7月、単位会としてはいち早く公式ツイッターアカウントを開設している。更に、2017（平成29）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、一般市民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（メールマガジン、会員サイト、アプリ、SNSの活用）

(1) 紙媒体

紙媒体の郵便（信書便）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た。

東弁においては、会員に対するFAXによる情報提供は、既に殆ど行われておらず、前述のとおり2021（令和3）年度から、信書に当たらない「LIBRA」等の以外の紙媒体による全会員発送についても全面的に停止し、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、会員への情報提供の手段として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、会員への必要な情報提供がなしうるよう、メールマガジン等による新着情報の告知や、会員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) メールマガジン、会員サイト、メーリングリスト
電子メールやウェブサイトなど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。

特に、会員数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、メールマガジンによる情報提供である。2021（令和3）年度から、信書に該当する紙媒体による全会員発送が全面的に廃止されたことで、会員への情報提供手段としてのメールマガジンの重要性は増している。

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回、研修情報を毎月1回、電子版「LIBRA」等の会員サイトに掲載した情報の案内（従来の紙媒体での全会員発送物に代わるもの）を毎月1回、登録している会員に対して送付している。しかしながら、東弁の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義務化が承認されたが、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）、研修情報、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、約1万5,000件であり、そのうち会員認証されている端末数は約1,900件に上る。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、対外的にも公開されることに留意しつつ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

会員への情報提供については、紙媒体、会員サイトとメールマガジン、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2021（令和3）年9月末日現在、個人会員は全体で18,528名、うち東弁は7,848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（多胎の場合は12ヶ月）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。小学生以下の子ども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、出産予定・出産後1年以内（死産を含む）の女性会員に対し、出産日を基準として4ヶ月（多胎の場合は6ヶ月）分の東京弁護士会一般会費を免除する旨の会則を定めている。

そして、子の育児に従事する会員は、子が2歳に達する月までの任意の連続する8ヶ月（多胎の場合は12ヶ月）を上限とする東京弁護士会一般会費を免除する旨の会則が定められている。これは、女性会員に限らず、男性会員も申請すれば免除が認められるので、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）年度の制度改革時に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。

そして、当該年度又はその前年度に出生した会員や、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。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。ただ、後述のように、委員会活動も研修も、コロナ禍によりインターネットを利用した参加が増えたので、免除だけではなく育児中でも会務活動や研修に参加できる機会を確保することも大切である。

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。ただ、病児保育はできないので、この制度にも限界がある。そこで、より多くの研修ないしシンポジウムをインターネットで受講できるようにすべきである。

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か月に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。特に、コロナ禍においては、育児中の会員が外出を自粛していることも十分考えられるので、より一層のデジタル化を進めるべきと料する。

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。

また、常議員会もインターネットでの開催を検討し、弁護士会の意思決定にも参画できるよう、間口を広げる工夫をすべきである。

(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、実際に育児・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。もともと、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、労働法制の変遷や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」として継続雇用の余地はあるものの、ア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」に関する特別規定はないこと、イ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、ウ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 短時間勤務職員等への対応について

2021(令和3)年9月末現在、短時間勤務制度等を利用する図書館職員は存在しない。もっとも、今後、育児休業・育児短時間勤務、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、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、感染防止策として、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、6月上旬から、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としないとの判断が示され、現段階で設置されていない。この設備は公共図書館でも設置が進んでいるところでもあり、検討を続けるべきである。

(2) コロナウイルス感染症対策は、現在も継続しているが、入館人数の制限に対しては、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。また、閉館時刻等に職員が手作業で館内を消毒する作業を実施しているが、消毒作業を省力する技術も紹介されているところでもあり、採用を検討すべきである。情報は日々変遷していることをふまえ、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16万5,000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1,100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り、数年後に大幅な整理を実施する予定である。

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実施された。

(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ー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で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、新型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、個人情報取扱等を中心に、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。このことは新型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2021（令和3）年3月末日現在、合計587人（内訳：東弁335人、一弁73人、二弁179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（なお、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る。

(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区の特徴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、多摩支部では、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）の作成にかかると、「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！(2)－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（ただし、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。

(3) 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。

(4) 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）年度の三代会長宛に、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、東京三会和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、場所を明神町4-2-10京王八王子駅前ビル8階に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）。

(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、2020（令和2）年度の赤字額が2017（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答えている。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。

第3章 ダイバーシティの推進

第1 総論

1 ダイバーシティ&インクルージョンとは

ダイバーシティ (diversity) とは「多様性」を意味し、性別、性的志向、人種、国籍、社会的身分、経済的地位、信条、宗教、障害の有無など、人のあらゆる属性に関しての多様性を指す。そして、全ての人、これらの属性に関わりなく、自由及び尊厳並びに経済的保障及び機会均等の条件において同様の権利を持つ状態がダイバーシティが確保された社会の客観的状态である。また、インクルージョン (inclusion) とは「包括・包含」を意味し、全ての人、社会活動に参画する機会を持ち、それぞれの経験や能力、考え方が認められ活かされていると感じられる状態を言う。

このように社会における多様性を推進すること、一人ひとりが異なることを前提に個人の尊厳が尊重されることの価値が、近時、世界的に大きく注目されている。

これは、近時、経済的側面において、適切なリーダーシップの元に管理された文化的多様性を含むチームのほうが、単一文化のチームよりも、利益率やイノベーションの創出力、危機における回復力などが非常に高いことが明らかになり、そのような多様性を有する企業こそが、より生産性が高いこと、つまり積極的に社会的に有益なインパクトを与え、社会的課題を解決する企業が結果的には、より大きな利益を生むことが明らかになったためである。そこで、海外投資家を中心とした投資市場のガイドライン (SASBなど) や、コーポレート・ガバナンス・システム (CGS) ガイドラインにも、ダイバーシティが指標として組み込まれるようになり、日本国内においても上場企業の企業統治におけるコーポレートガバナンスコードに女性活躍推進を含む多様性の確保が盛り込まれた。また、政府主導のかたちで女性活躍推進が奨励され、2019 (令和元) 年には女性活躍推進法が施行されるに至った。

言うまでもなく、地球上の人口の半分以上は女性であり、ジェンダーは、ダイバーシティ&インクルージョン (D&I) の世界最大要素であることから、各国は、まず、この最大要素であるジェンダーギャップの解消

に努めてきた。2015 (平成27) 年に国連総会で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」の17の目標のうちの一つにもジェンダー平等の実現が掲げられているところ、これは世界人口の半数を占める女性と女児がジェンダー差別なく社会に参加することができれば、多くの国や途上国が抱える経済成長、貧困や教育といった様々な課題解決をすることができると考えられるためである。また、2019 (令和元) 年、世界20か国の首脳等からなるG20会議においては、ジェンダーの平等と女性のエンパワーメントが持続可能で包摂的な経済成長に不可欠であること、政策のあらゆる側面において、横断的な課題として、これらを確保することの重要性が宣言されるに至った (G20大阪首脳宣言)。

さらに、近年では、特に米国においてマイノリティの社会構造的不平等が社会問題化したことを背景として、「公正性」を意味するエクイティ (Equity) という視点が付加された、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンという考え方が注目を集めている。ここでのエクイティとは「“違い”に応じた異なる対応を行うことで、不当な差が放置される状態を変革すべき」という考え方をいう。日本でも同様に、世代を超えて格差が継承されてしまう構造が指摘されており、エクイティは近時非常に重要な概念となっている。このように、国際社会においてダイバーシティ&インクルージョンの概念は、近時急速に進化してきている。

2 日本国憲法におけるダイバーシティ&インクルージョンの位置づけ

翻って、我々日本の弁護士がよって立つ日本国憲法は、個人の尊厳を尊重することを中核的価値としている。日本国憲法第13条は、全ての国民一人ひとりが個人として尊重されるべきと定めており、かかる個人の尊厳の尊重こそ、「ダイバーシティ&インクルージョン」即ち多様性の尊重、価値相対主義を包含する理念である。また、日本国憲法は、前文及び第98条において国際協調主義を掲げていることから、日本国民のみならず、全ての人、個人として尊重されることを是と

するものである。この意味で、ダイバーシティ&インクルージョンは、元来、日本国憲法によっても包含されていた概念でもある。

3 日本の現状

ところが、日本社会の実態は、ある一定の大学を卒業した健康な日本人男性が、あらゆる組織でリーダーシップをとってきており、おのずと、かかる属性を有する人達に有利な社会制度が構築されてきた。この「一定の大学を卒業した健康な日本人男性」モデルに当てはまらない人達は、ジェンダー（社会的性差）、障がい、学歴、国籍・民族・宗教、性的指向・性別違和などの属性により、何らかの差別（不利益・排除）を受け続けている。世界経済フォーラムが公表しているジェンダーギャップ指数において、日本は、対象国

156カ国中120位（2021〔令和3〕年3月）と、前年の153カ国中121位と比べてスコア、順位ともほぼ横ばいとなっており、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となった。諸外国が、ダイバーシティの推進とりわけジェンダーギャップの解消に舵を切る中、日本の時代に逆行する旧態依然とした姿は際立っている。

中でも、ジェンダーによる差別は、上記のとおり女性が世界の人口の概ね半分を占めることから、障害や人種等他のあらゆる属性による差別に加え、二重三重の差別（不利益・排除）を受けることとなっている。このため、ジェンダー平等を推進することが、他のあらゆる属性による差別を受けている人の地位の底上げにも有効であるため、まずは特にジェンダー平等の推進が優先的に取り組まれる根拠となっているのである。

第2 弁護士会におけるダイバーシティの推進

前述のとおり、世界の人口の概ね半数を占める女性が、性差による差別を受け、その能力を発揮し自分らしく生きることが阻害されている状態は、社会的な損失が大きいのみならず、また、公正・正義が害されているといわざるをえない。

そこで、弁護士会においても様々な属性による差別の中でも、とりわけ重点的に、まずは第一歩として性差による差別解消が推進されなければならない。そこで、下記のとおり、弁護士会は2007（平成19）年に日弁連が、また2008年に東弁が「男女共同参画推進本部」を設置し、この問題に取り組んできている。

(1) 現状認識

国内における女性の人口は概ね半分を占めているが、未だ男尊女卑的な考え方、性別による固定的役割分業は根強く社会の隅々に及んでおり、女性の社会的地位は男性に比較して低いままである。前述のジェンダー・ギャップ指数では、156カ国中120位、分野別にみても、政治、経済、教育、健康の4分野において、男性を1とした場合の女性の状況指数は、政治(0.061(147位))、経済(0.604(117位))、教育(0.983)、健康(0.973)であり、極めて低い（2021〔令和3〕年）。

特に「政治」分野では、スコアは前年より上がっているものの、順位は下がっている。これは、各国がジ

ェンダー平等に向けた努力を加速している中で、日本が遅れを取っていることを示している。世界経済フォーラムによると、日本は「政治」分野において格差が縮小したものの女性の参加割合が低く、女性国会議員が少ないこと、女性閣僚の比率が低いこと、女性首相が誕生していないこと、「経済」分野では、収入格差(女性に非正規雇用や一般職が多い)、管理職や専門職などの雇用における男女格差、取締役などの会社役員の登用における男女格差が大きいことから低評価となっている。比較的格差の少ない「教育」分野においても、中等教育までの就学率は男女同等であるが、大学・大学院などの高等教育や、STEM分野（サイエンス・テクノロジー・エンジニアリング・数学）への女子の進学は進んでいない。

特に、2018（平成30）年には、上場企業の役員や財務事務次官がセクシャルハラスメントにより辞任するなど、未だ職場における女性の活躍が阻害されていることが明らかになった。また、東京医科大学を始めとする医学部の入試における女性差別が明らかになり、最も平等公平であると信じられてきた大学入試（職業選択としての医師になる間口の試験）においてすら、女性差別が横行することが明るみに出たことは、人々に衝撃を与えた。社会の隅々に女性蔑視、女性差別が

未だ張り巡らされている状況が白日の下にさらされた。更に、2021（令和3）年には、東京五輪・パラリンピック組織委員会の森喜朗前会長による女性蔑視発言が国内外で批判を集めた。

言うまでもなく、司法は、日本国内における男女平等をはじめとする法の下での平等、法の支配を実現するために、人権保障の最後の砦として重要な役割を担っている。司法の判断は個々の人権に重大な影響をもたらすことから、逆に裁判による規範定立を通じてジェンダー・バイアスを再生産してしまいかねないことは大きな問題であり、更には、救済を求めて司法を利用する人々がジェンダー・バイアスによりその利用を非難されることなどあってはならない。この意味で、人権保障の最後の砦たる司法の分野にこそジェンダー平等の視点が深く浸透しなければ、男女格差は解消し得ない。

日本政府が、1999（平成11）年に制定した男女共同参画社会基本法に基づき5年ごとに策定している「男女共同参画基本計画」の第三次計画（2010〔平成22〕年12月）では、司法分野における女性の参画の拡大について、特に項目を設け、①女性の参画の拡大、②女性のロールモデルの発掘、③仕事と生活の調和の促進などを求めており、特に、2020（令和2）年までに、裁判官・検察官・弁護士のすべての分野で女性が30%となることを目標としている。更に弁護士会に対しては、女性弁護士がゼロの地域を減らすための取り組みを求めている。

ところが、司法分野においても、女性法曹が占める割合は2割程度と低く、司法試験合格者に占める女性の割合は1999（平成11）年に28.7%と3割近くに達したものの、その後、減少し、近年は20~25%程度で推移している。しかも、女性合格者は男性合格者に比して、裁判官・検察官に任官する者の比率が高い（2019〔平成31〕年（72期）を例にとると、裁判官任官者の女性割合は37.3%、検察官任官者の女性割合は43.1%と、司法修習修了者の女性割合24.2%を上回っているのに対し、弁護士登録者の女性割合は22.4%にとどまる）。弁護士全体に占める女性弁護士の割合は、未だ19.0%（2020〔令和2〕年）であり、政府が求めてきた30%には程遠い状況にある。女性法曹、とりわけ女性弁護士数の増加に向けた対策を喫緊にとらなければ、弁護士全体に占める女性弁護士割合は20%程度で頭打

ちとなり、30%の目標達成やダイバーシティ&インクルージョンなど到底不可能である。まして指導的地位や意思決定に関わる地位に限ると、更に女性の割合が低い。社会全体に比較しても、司法、特に弁護士におけるジェンダー平等の推進は遅れているといわざるを得ない。

政府の「男女共同参画基本計画」の第五次計画（2020〔令和2〕年12月）では、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指すとし、弁護士については、①法曹養成課程における女性法曹輩出のための取組、②ワーク・ライフ・バランスの実現、③弁護士会内部でのクォータ制を含めたポジティブ・アクションなど、女性弁護士の確保に向けた取組を求めている。

弁護士会は、国民に対する司法サービスの提供者として、日本の全人口の半数以上を占める女性が経験する差別的な経験則や人権侵害を理解し人権保障の最後の砦としての役割を全うするため、そして、弁護士会内における政策決定及び組織運営に女性の視点を反映するために、弁護士会内におけるジェンダー平等を力強く推進していく必要がある。そのためには、①司法試験の女性合格者を増やすこと、②弁護士登録する女性合格者を増やすこと、③登録取消しをする女性弁護士を減らすこと、④登録取消しした女性弁護士の復帰支援が重要である。女性が働きやすい環境、働き続けられる環境、会務に参画しやすい環境の整備は、男性会員にとっても働きやすい環境であるはずであり、働き方を見直す機会にもなりうる。

(2) 日弁連の取組み

日弁連は、日弁連における男女共同参画の推進に関する施策を定め、その実施状況の検証を行うほか、男女共同参画に関する組織的かつ横断的な取組を推進するために、2007（平成19）年6月に男女共同参画推進本部を設置し、同年4月に制定した「日本弁護士連合会男女共同参画施策基本大綱」及び同年5月に行われた日弁連第58回定期総会において採択された「日本弁護士連合会における男女共同参画の実現をめざす決議」に基づき、2008（平成20）年3月に「日本弁護士連合会男女共同参画基本計画」を策定した。同基本計画は、5か年ごとに取組の検証と計画の見直しを行うため、2013（平成25）年3月には、新たに「第二次日本弁護士連合会男女共同参画基本計画」を策定した。

第二次基本計画は、日弁連の男女共同参画を実現するために必要な11項目を定め、2013（平成25）年度～2017（平成29）年度にかけて、これらの課題に取り組んできたが、2017（平成29）年度に計画期間が満了することから、取り組み状況の検証と計画期間の見直しを行い、2018（平成30）年1月には「第三次日本弁護士連合会男女共同基本計画」を策定した。第三次基本計画は、重点項目を以下の9項目に再編、整理し、2023（令和5）年度までの今後5年間、これに基づく積極的な取り組みを行うこととしている。

記

- ① 男女共同参画推進体制の構築・整備
- ② 研修・啓発活動
- ③ 弁護士における女性割合の拡大
- ④ 女性弁護士偏在の解消
- ⑤ 政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大
- ⑥ 収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の縮小
- ⑦ 性差別的な言動や取扱いの防止
- ⑧ 仕事と生活の両立支援
- ⑨ 司法におけるジェンダー問題への取組

2018（平成30）年度からは、副会長を2人増員し、その2人を女性会員とするという女性副会長クォータ制を採用し、さらに、2021（令和3）年度からは、理事における女性割合を30%となるように会則に目標値を定め、理事を4人増員し、その4人を女性会員とするという女性理事クォータ制を開始している。このクォータ制については、副会長は施行後5年経過後に、理事は施行後2年経過後に見直しを行うと規定されており、2022（令和4）年度が双方の見直しの年となる。

女性副会長クォータ制の実施状況としては、2018（平成30）年度は日弁連副会長クォータ制による2名を含む3名の女性日弁連副会長が選任され、副会長15人に締める女性副会長の割合は、20%に達した。しかし、2019（令和元）年度から2021（令和3）年は3年連続で、女性日弁連副会長はクォータ制による2名のみとなり、副会長に締める女性比率は13%にとどまっている。また、日弁連理事における女性の人数及び割合は、女性理事クォータ制採用後の2021（令和3）年度は20人（26.7%）と、前年度の12人（16.9%）から飛躍的に増加した。

これを一過性のもので終わらせることなく、30%目標をめざしてさらに努力すべきである。

(3) 東弁の取組み

日弁連を構成する弁護士会の中でも最大規模の東弁も、2008（平成20）年10月に男女共同参画推進本部を設置し、2011（平成23）年10月に「東京弁護士会男女共同参画基本計画」を策定した。同基本計画は、「会務と政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進」「女性会員の業務における差別の是正と業務分野の拡大・開発」及び「出産・育児、介護等の家庭生活と仕事との両立支援」という重点課題とアクションプランを掲げ、以後5年間にわたって、これらの課題に取り組み、一定の成果を上げてきた。

2016（平成28）年10月には、新たに「第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画」（以下「第二次基本計画」という。）を策定した。第二次基本計画は、「重点目標」として以下のⅠ～Ⅴの5項目を定め、それらの各「目標」ごとに多様な「行動計画」（アクションプラン）を策定している。そして、5年が経過する2021（令和3）年度には、これまでの取組状況について検証したうえで、さらなる基本計画の見直しを行い、「第三次東京弁護士会男女共同参画基本計画」を策定予定である。

記

Ⅰ 会の政策決定過程への女性会員の参加の推進
個別目標：①理事者に毎年少なくとも1名以上女性会員が含まれるようにする、②常議員に占める女性会員の割合を25%にする、③委員会の委員のうち女性会員の割合が25%程度となることをめざす等。

Ⅱ 女性会員の業務における障害の解消と職域の拡大

①金融機関や裁判所・法務局等において、職務上の氏名使用が認められるようにする、②弁護士が5名以上所属する法律事務所において、所属する女性弁護士の割合が25%となるように、会として推進する等。

Ⅲ 会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援

①会館内で一時保育サービスを受けられるようにする、②会に法的責任が生じない限度で、会員

の病児保育支援をすすめる等。

Ⅳ 性別を理由とする差別的取扱い及びセクシュアル・ハラスメントなどの防止と被害者救済制度の整備

①修習期間中、事務所採用時及び採用後の性差別をなくす、②性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアル・ハラスメントを防止するため、実効性ある体制を作る。

Ⅴ 会員同士のネットワークや会館設備の充実による、女性会員の業務・キャリア形成のサポート

①女性会員の悩みや相談事の共有や解決方法についての情報交換に資するよう、②女性会員のネットワーク作りをすすめる、女性会員室を含む会館諸設備を、さらに利用しやすくする。

また、2020（令和2）年11月には、理事者会決定にもとづき設置された女性副会長クォータ制ワーキンググループが、女性副会長クォータ制の導入の可否等に関する理事者からの諮問を受けて、8回にわたる審議の結果、意見書をまとめた（<https://www.toben.or.jp/members/kaimujouhou/working-g.html>）。同意見書は、クォータ制導入による効果は否定できないが、2017（平成29）年から2020（令和2）年までの5年間で2年間は1名、3年間は2名の女性理事者が就任している現状から、敢えて平等原則や民主主義原理と矛盾する面のあるクォータ制を現時点で導入することについては反対であるとした上で、2021（令和3）年度以降の5年間においては2名以上の女性理事者の選出を目指すべきであり、その後については理事者における女性割合を平均して40%以上とすることを目指すべきであるとし、そのための方策として、①副会長の職務の負担軽減・合理化をより徹底すること、②会が会員に対し、広く女性副会長適任者が立候補し易くなるような働きかけを行うこと等を挙げている。かかる目標達成に向けて、会を挙げて取り組んでいくべきである。

(4) 法友会の政策として

そして、東弁において、弁護士会の政策形成団体として重要な位置を占める当会としては、2017（平成29）年度、ダイバーシティ推進特別委員会を設置し、以後、ダイバーシティ&インクルージョンに係る研修や政策提言等を行ってきた。特に、司法の分野は前述の通り人権保障の最後の砦であるが故、司法を担

う弁護士会の政策の全てにおいてダイバーシティ&インクルージョンの視点が不可欠であることから、あらゆる政策について、かかる視点で見直すことが必要である。今後も、当会としては、上記弁護士会の施策を実現すべく、多様な会員の声をくみ上げ、意見や具体的政策提言を行っていくべきである。とりわけ以下を重点課題として取り組む必要がある。

① 男女共同参画推進体制の構築・整備に取り組む続ける。

・ あらゆる弁護士会内の組織において、ジェンダー平等の観点からの検討がなされるために、女性会員が複数メンバーに入るよう積極的改善措置を講ずる。

② 研修・啓発活動

・ ジェンダー平等の意識を高めるための研修・啓発活動を行う。

・ ワークライフバランスの観点からは、女性会員のみならず男性会員もワークライフバランスをとれるよう、経営弁護士の意識改革のための啓発活動を行う。

・ 男女格差の根底にあるアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）を認識し、これを打破するための研修・啓発活動を行う。

③ 弁護士における女性割合の拡大と女性弁護士偏在の解消

・ 法曹を目指す女子学生・生徒のすそ野を広げるためのイベントを実施し、女性弁護士のロールモデルを発信する。

・ 法学部・法科大学院・司法研修所等の法曹養成課程に女性弁護士が積極的に関わるよう環境整備・支援に努める。

・ 法曹有資格者間において、現在、裁判官・検察官・組織内有資格者の道に進む女性の割合が高く、弁護士は雇い負けの状況にあることに鑑み、就職・処遇における男女平等確保、性差別的な言動や取扱いの防止、仕事と家庭の両立支援、収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の解消に取り組む。

・ 女性弁護士がいない地域における女性弁護士への相談ニーズにこたえるため、偏在解消のための経済的支援において女性弁護士に対する暫定的優遇措置を講ずるとともに、電話・インターネット等を活用した女性弁護士による相談体制を整備する。

④ 収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の解消

- ・ 女性取締役の紹介事業の充実をはじめとする、女性弁護士取扱業務分野を拡大するために、女性弁護士のスキルアップの機会の確保、弁護士会として対外的なマッチングの拡大に努める。

- ・ 女性弁護士を求めてくる女性たちの経済状況が男性に比して貧しいことに伴い女性弁護士が実際上取り扱うことが多い民事法律扶助事件（特に、離婚事件及びこれに伴う面会交流調整事件、親権者指定事件、養育費請求事件、ドメスティックバイオレンス被害事件、性暴力被害者支援事件等）の弁護士費用の立替基準等を、その労力に見合ったものとし、給付制を拡大するよう、日本司法支援センター及び国に対して働きかける。

- ・ 弁護士会から対外的に推薦する有償の仕事について、女性弁護士を優先的に推薦するなど積極的措置を講ずる。

⑤ 政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大

- ・ 日本弁護士連合会の副会長選任に関する暫定的クォータ制が導入されたが、理事を複数輩出する東京において、継続的に女性を選出できるようシステムを構築する。

- ・ 東弁において、理事者に継続的に女性を選出できるよう取り組む。

- ・ 東弁常議員会において、女性割合が25%を上回るよう取り組む。

⑥ 司法におけるジェンダー問題への取組（第53回日弁連定期総会採択「ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革の実現を目指す決議」に基づく活動）

- ・ 近年の性犯罪の実情等に鑑み、事案の実態に即した対処をするため刑法が改正されたことを周知徹底し、弁護士及び被害者支援弁護士による二次被害が生じないよう研修・啓発に努める。

- ・ 性暴力・DV・セクシャルハラスメント等に関する被害者の実態を把握し、司法関係者によるジェンダー・バイアスを除去するよう努める。

- ・ 離婚後のひとり親家庭のうち特に母子家庭において、その約50%が相対的貧困に陥っておりOECD諸国でほぼ最下位であること、またコロナ禍でさらに貧困率が上昇している事実を鑑み、養育費の算定基準の更なる改訂を裁判所に働きかけるとともに、国による養育費の立替・強制回収制度などの立法を働きかける。

- ・ 売春を非犯罪化し、AV強要や風俗営業における性暴力や健康被害などを防止するための施策がとられるよう国に働きかける。

その他、人権課題についての詳細は、別項に譲る。