

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、日弁連の司法改革に向けた一連の取組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はもとより、IT化などの技術革新や国際情勢の変化を踏まえてさらなる司法の改革を実現していくべきであり、そのためにも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、弁護士会のあり方についても不断の検討や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な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

2000（平成12）年頃までの弁護士会の司法制度をめぐる活動は、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、現在においても払拭できていないわけではないが、第1に弁護士数が、4万4830人（2023〔令和5〕年8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なくなりつつあること、第2に弁護士が日々の業務に従事しつつ弁護士会活動に取り組ま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に会内に多様な意見があることや個々の弁護士の意見と弁護士会の意見とは異なる次元にあることを前提として、会内合意を経た意見の表明であれば、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。大阪高判2022（令和4）年5月13日判決も、日弁連が死刑につき意見表明することは、法人の目的の範囲を超えるものではないと判断する。

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いとなれば、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、多数決による意思決定を旨としつつも、そこに至るまでに多様な意見を前提とした議論を尽くすなど熟慮されたものでなければならない。

従前においても、司法制度改革の個々の課題に取り組む中で、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同じく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。2016（平成28）年には、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日弁連内に司法調査室が設置され、司法制度、法曹養成制度、各立法課題に対する調査研究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に果たした役割は大きく、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べきである。

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ことを検討すべきである。

(3) 政策スタッフの充実強化と政策プログラムの策定

委員会（推進本部、センター等を含む。）活動は弁護士会の活動の基本であり、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べきである。

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図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な情報伝達の場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して適切な情報を提供すること。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メール等を積極的に活用すること。
- 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ること。

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、東弁では、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こと。
- 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ことから、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 東弁では2011(平成23)年7月、ツイッター(現X)の活用を開始し、2023(令和5)年4月、インスタグラムを開設したが、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にあったこと(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。

日弁連が立法を通じて政策を実現するためには、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が、日弁連が社会的な使命を継続的に果たしていくためには、改善すべき点もある。

まずは全般的な財務状況を説明し、その後に改善すべき点を述べる。

なお、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他、議案書は日弁連のHPの会員専用ページにも掲載されており、また、「日弁連情報」「予算・決算情報」で見ることできる。

2 日弁連財務の全体像

日弁連の財務諸表は公益法人の会計基準を用いて作られていること、発生主義ではなく現金主義によるということが、会計規則に明記されている。

(1) 日弁連の財務諸表

収支計算書は、企業における損益計算書にあたるものであり、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、①退職手当積立金特別会計、②人権特別基金会計、③公害対策・環境保全特別基金会計、④国際人権基金会計、⑤消費者特別基金会計、⑥会館特別会計、⑦災害復興支援基金特別会計、⑧国際協力活動基金特別会計、⑨法律援助基金会計、⑩日弁連重要課題特別会計、⑪少年・刑事財政基金会計、⑫弁護士業務妨害対策・坂本弁護士基金特別会計、⑬日弁連ひまわり基金会計の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、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、貸借対照表総括表などを見ると分かりやすい。

3 日弁連財務の現状及び課題

(1) 会費について

ア 一般会費

一般会費は、2021（令和3）年12月の臨時総会で会費が改正され、昨年度から月額1万0200円（修習終了後2年未満は月額5100円）となった。会費は徐々に値上がりして2001（平成14）年には1万4000円に達していたが、2016（平成28）年に初めて値下げになり、今回は2度目の値下げである。

イ 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。

法律援助基金のための特別会費も一般会費と一緒に減額となり、現在は月額800円であり、少年・刑事財政基金のための特別会費も減額になって月額1300円となったため、少年刑事財政基金法が500円高いという状況にある。

(2) 黒字幅と繰越金の増加

ア 一般会計の収支は、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、2021（令和3）年度まで一貫して黒字で推移してきた（殊に、2020年度〔令和2〕年度及び2021（令和3）年度は大幅な黒字となった。）。2022（令和4）年度の決算では会館特別会計への4億円の繰入があったため、一般会計は9427万円の赤字となったが、同年度決算における繰越金は64億6000万円に達している。これは、一般会計の1年間の収入に匹敵する額であるので、1年間の収入とほぼ同額が今年度に繰り越されたことになる。

大幅黒字の原因は、明らかにコロナ禍のため、リアルで集まる機会が減ったことによって交通費を中心とする支出が大幅に減少したためである。

今年度は、ほぼコロナ禍は収まったということができるが、コロナ禍の中でウェブ会議の有用性を実感した今、ウェブ会議の活用によって日弁連として活動に支障を生じることなく一般会計の支出を抑えられる可

能性が出てきた。

イ 主な特別会計を見ると、法律援助基金のための2022（令和4）年度の事業活動支出は5億6000万円であり、繰越金は13億円であった。少年・刑事財政基金の2021（令和3）年度の事業活動支出は3億3800万円であったところ、2022（令和4）年度は5億8000万円に増えているが、繰越金は24億円ある。

この二つの特別会計にはかなりの余裕があるので、今後は、この繰越金を活用して、更なる活動範囲の拡大を企画しているところである。

ウ 日弁連の財務全体を見たとき、一般会計、特別会計間でこのように繰越金のバランスに差がある状態は、財務規律の点では問題なしとしないので、今後の繰越金のあり方については長期的に推移を見ていく必要があるだろう。なお、一般会費について、かなりの繰越金が貯まっていることから更なる会費値下げを求める意見もあるが一般会計が日弁連の財務安定の基本であるから、コロナ禍の中、昨年大幅な会費減額をした以上、コロナ禍がほぼ収束した現在、しばらくは、今後、支出がどの程度増加するのかについて慎重に推移を見守るのが相当と考える。

(3) 特別会計における課題

東弁では特別会計は6であるが、日弁連では前記のとおり13である。

そもそも特別会計は何のためにあるか。会員が金の出入りをチェックするためには、一目で分かるように一般会計のみという単一主義が望ましい。しかし、特別会費を集めて特定の事業を行う場合など、一般会計と区別した方が資金の運用状況を明確化できるので、特別会計をおく意義がある。そのための制度が特別会計である。

日弁連の特別会計の中には、財務の観点から見ると、特別会計としておく意義が希薄になっているものがある。殊に、10年以上も毎年前年と同様の予算を立てながら、ほとんど支出がない特別会計がいくつかある。日弁連の財務を監査している監査法人からも、ほぼ休眠状態にある特別会計がいくつもあると、決算書全体が分かりにくくなるし。経理作業も煩雑になるので、特別会計を減らした方が良くとアドバイスされている。

ただ、特別会計を廃止すると特別会計にあった繰越金は一般会計に入ることになるが、用途を定めて寄付されたものもあるなど、一般会計に入れて他の金と一

緒にするのは適当でないものもあるので、廃止した時点で特別会計に残っていた繰越金は、一般会計の中でも、他の金と区別して管理するのが相当である。そのような場合のためには、特定資産という制度を活用すべきである。特定資産は、今の日弁連の一般会計の中でも使われている制度である。

(4) 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り、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になるのである。

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。

(5) 日弁連における財政のチェック体制の確立

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べきである。

ア 予算執行

日弁連における予算の執行についての責任者は事務総長とされ（会計規則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12条）。

イ 経理委員会

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、外部に対する1件200万円を超える支出の承認等）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をすることになっている。

ウ 監事

監事は5名で、日弁連の財務を監査する立場である（会則60条、監事の監査に関する規則2条及び3条）。

エ 財務委員会

財務委員会は、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立って計画することなどが設置目的となっている。

オ それぞれの活動状況

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日目の昼食時間を利用して約30分程度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、じっくり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、また、その内容も預金残高、手元現金残高及び伝票類の確認を短い時間で行うだけであり、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、月1回開催の委員会であり、不断に日弁連の財務を監査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。

(6) 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専用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。

第3 公益財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）が設置され、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。）が設立された。その後、2010（平成22）年10月1日、公益認定されている。

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・情報収集提供する目的を有し、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。過去には厚労省委託による「ハンセン病事実調査事業」（2002〔平成14〕年から2005〔平成17〕年）を行ったことがある。

2018（平成30）年には、設立20周年を迎え、記念行事を実施した。

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。2023（令和5）年3月末日現在の正会員（個人）数は3767人（うち3586人が弁護士）（前期比80人減）、21法人（同1法人減）である。2022（令和4）年度中の新規入会者数は120人（うち110人は弁護士）、退会者数は200人（うち186人は弁護士）であり、多くは自己都合による退会である。財団の単年度収支に会員数は大きな影響があり、各弁護士会は、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、2022（令和4）年度までに167のテーマについて研究に取り組み、その成果物の多くを18冊の紀要（「法と実務」）、25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。

最近の研究中のテーマも「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）年度には、故滝井繁男先生（元最高裁判官・弁護士）のご遺志により、相続人から

財団へ多額の寄付がなされた。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。そして、財団は、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」を発刊し、また、2019（令和元）年から、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、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した。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、第3回は、研究部門に巽智彦東京大学大学院法学政治学研究科准教授が、実務部門にハンセン病家族訴訟弁護団（共同代表徳田靖之弁護士／八尋光秀弁護士）及び「黒い雨」訴訟弁護団（団長廣島敦隆弁護士）、第4回は、長谷川佳彦氏（大阪大学大学院法学研究科准教授）、生活保護基準引き下げにNO！全国争訟ネット（代表 尾藤廣喜弁護士、竹下義樹弁護士）がそれぞれ受賞した。

(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。第1回統一適性試験を実施した。

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組織で一本化した。

2018（平成30）年度からは、それまで法科大学院の受験者全員に課せられていた適性試験の利用が各法科大学院の任意とされたため、現在、事業の継続が困難な状況である。

弁護士会には、法曹の質の維持向上のため、適性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

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。

そして、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はじまって以来、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。

このような状況を踏まえて、2020（令和2）年から、日弁連の要請もあり、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、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（なお、この法学未修者共通到達度確認試験については、〔1〕で紹介した財団における文科省からの委託研究である「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」の研究に関連するものである。）。

2023年（令和5）年1月8日に実施された第4回法学未修者共通到達度確認試験では、受験者599人、憲法50、刑法50、民法75の175点満点で、全体の平均は117点余であった。日弁連や各弁護士会においては、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、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2022（令和4）年でベーシックが2927人、スタンダードが1336人、アドバンストが248人であり、合格率はベーシックが62.9%、スタンダードが56.7%、アドバンストは25.8%であった（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、2022（令和4）年6月8日に「民事判決情報の適正な利活用に向けた制度の在り方に関する提言」をした。今後のオープンデータ化が事業化する場合もふまえ、弁護士会として民事判決オープンデータ化の意義を理解し、実現に向けて支援をすべきである。

(7) 情報収集提供事業

財団は、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は、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。また、2022（令和4）年度から、メールにもキーワードをいれて利用者の便利に供するようにした。

財団は、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、ホーム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（現X）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。

*1 <https://www.jlf.or.jp/wp-content/uploads/2021/04/pt-houkokoku20210325.pdf>

*2 <https://www.jlf.or.jp/wp-content/uploads/2022/06/PT-teigen20220608.pdf>

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、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・各弁護士会との共催で、全国8ブロックで計9回実施し、2016（平成28）年度から2019（平成31）年3月までの間、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回の連続研修会を全国各地で実施した。更に、2021（令和3）年度も、「改正民法の急所を学ぶ・債権法編」として、コロナ禍の中WEBを活用した研修を実施した。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。これら研修会では、各弁護士会や日弁連が行う債権法改正研修会とは一味違う改正法の解説そのものではなく、実務的な観点からの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た。

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を鑑み、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。

2022（令和4）年度は、コロナ禍にあって、対面での研修が困難な中、WEBを利用して、「ポストクッキー時代のデジタル広告とプライバシー」や「情報セキュリティと法律家の役割」、シンポジウム「IDとトラストの最前線—電子行政・ビジネスと標準・法」を実施した。2023（令和5）年度は、リアル研修として「自動運転をめぐる法的課題」、オンラインでのシンポジウム「生成AIがもたらすインパクトと法的論点」を実施している。

(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。隣接土業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

財団は、前述のとおり、2023（令和5）年9月までに、紀要18号と叢書25号（その他号数なしのものが3冊）を発刊している。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ることが必要であり、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。

また、2020（令和2）年度以降、コロナ禍のため、当初は理事会等の開催が中止されたが、その後はWEBと会館内でのハイブリッドで開催されるようになった。また、研修も延期やWEBを利用した開催など、財団業務継続のための工夫がなされた。今後もWEBを使つての研修など、次代への財団の活動に繋がる試みについて、弁護士会は更なる協力をしていくべきである。

最後に、2023（令和5）年7月31日時点で、日弁連全体で弁護士会員3546人（入会率7.91%）、東弁で506人（5.60%）であり、目標である20%には程遠い状況にあるが、財団の活動が会員からの会費で運営されていることから、多くの弁護士が財団会員となることが望まれる。

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（「同じ高裁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、東京高裁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。名称は関東であるが、東京高裁管轄区域内にある静岡県、山梨県、長野県、新潟県の各弁護士会も含まれている。関弁連に所属する弁護士の数は

2万7752人（2023〔令和5〕年6月1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（2023〔令和5〕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乃至27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。2023（令和5）年度の理事長は杉本喜三郎（静岡県弁護士会所属）、副理事長は小杉公一（東弁所属）である。また、

副理事長を除く常務理事は本年度25名であり、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）、非兼務常務理事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、常務理事を含む全理事が参加する理事会（年に4回程度）において議案を審議・決定し、関弁連としての意思決定を行う。

なお、関弁連女性常務理事クォータ制の導入に伴い、継続的に女性常務理事の選出を行う必要があり、継続的な人材確保が課題である。

2023（令和5）年度も、引き続き新型コロナウイルス感染症拡大を避けるため、理事会等各種会合にオンライン会議が活用され、リアルな会議とオンライン会議が併用されている。

イ 各種委員会・PT

関弁連には全21の委員会・PTがあり、それぞれが精力的に活動している。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、⑭2022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である。各理事はこれらの委員会・PTのいずれかを担当する。

(3) 活動

ア 2023（令和5）年度の関弁連の重点課題と施策

2023（令和5）年度の重点課題と施策は、①憲法問題、②災害に対する備え、③外国人の人権救済問題、④関弁連定期弁護士大会とシンポジウム、⑤地域司法の充実、⑥関東十県会所属弁護士会訪問、⑦地区別懇談会・法曹連絡協議会、⑧男女共同参画の推進、⑨その他である。

イ 法曹連絡協議会と司法協議会

関弁連と東京高裁管内の裁判所・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（東京高裁主催）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（2023〔令和5〕年度は静岡県〔静岡市〕と神奈川県〔横浜市〕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おり、懇談会の形で行われているのは関弁連のみである。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おり、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を交換することができる貴重な場となっている。

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。2023（令和5）年度は、9月29日にさいたま市において、2022（令和4）年度に引き続き、会場参加とウェブ参加とのハイブリッド方式での開催となった。

シンポジウムのテーマは「刑事加害者家族の支援について考える」である。

定期弁護士大会では、「刑事加害者家族の支援に向けた宣言」との大会宣言と、「えん罪被害者の迅速な救済と尊厳の回復を可能とするため、刑事再審法の速やかな改正を求める決議」及び「敵基地攻撃能力（反撃能力）保有の方針を明らかにしたいいわゆる安保三文書の改定を決定した閣議決定に対し、立憲主義の見地から強く抗議する決議」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が精力的に活動している。関弁連の委員会・PTの役割は、各単位会では応えにくい、他方日弁連では広汎に過ぎる問題を中心に、連携し、情報・スキルの共有を図り、機動的かつ迅速に対応することにあるといえる。また、関弁連の委員会・PTは特に若手弁護士の参加が多く、活気を帯びている。

中でも、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。2023（令和5）年6月に茨城県、埼玉県及び静岡県で大雨災害が発生した際には、2週間弱で関弁連主催の災害対策研修が開催された。

カ 他の弁連との交流

全国には、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(主に副理事長)を派遣し、現地での情報収集と交流を図っている。

キ ブロックサミット

関弁連を含む各弁連の意見交換会が年3回行われている。2023(令和5)年度の第1回(7月)は日弁連会議室において、リアル会議とウェブ参加のハイブリッド方式で開催された。協議事項は、弁護士会から各弁護士への通信手段やメンタルヘルスケア、弁連におけるウェブ会議活用、委員会活動の活性化、司法過疎対応と地域司法基盤整備、弁護士情報セキュリティ規程制定へのサポート体制、クォータ理事の支援についてなどであった。

ク 十県会訪問

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。この十県会訪問は、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。2020(令和2)年度から2年間新型コロナウイルス感染症拡大防止のためオンラインにて開催されたが、2022(令和4)年度からリアル開催となった。憲法問題への取組、平時有事を問わない災害対策、男女共同参画問題への取組み、非弁活動への対応等、様々な問題について意見交換を行った。

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、賛助金を支出して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。新型コロナウイルス感染症の影響でオンライン方式で開催された時期があったが、2022(令和4)年度はリアル方式とオンライン方式のハイブリッド方式、2023(令和5)年度はリアル方式により開催された。

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8000万円強となった。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、2021(令和3)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り、繰越金は2億円弱になっている。2023(令和5)年度は長野県開催の人権大会及び民暴山梨大会などに対する補助金のため赤字予算を組むこととなったが、次年度以降は黒字予算を組むことを目指している。

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、会活動全般を総合的に点検し、各委員会において適正な実行予算書を作成することが求められている。

(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に関係が深かったという歴史的経緯がある。そして現在は、十県会と東京三会も意思疎通の機会を多くもち、相互の協力体制ができつつある。

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より効果的な連携が可能になった。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関する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。

最大の所属弁護士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。

(4) 関弁連の理事長選出単位会の決め方

関弁連では、上記のとおり、2014（平成26）年度より、東京三会和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、東京三会和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）年度は東弁から理事長が選任された。

(5) 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。

3 東弁、法友会における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関心は、決して高いとはいえない。主として活動しているのは常務理事・理事及び各委員会の委員である。その活動内容や成果は東弁・法友会に十分にフィードバックされているとはいえず、「知る人ぞ知る」状況にある。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なされることが必要である。

また、法友会から関弁連理事長・副理事長、常務理事、理事、各委員会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。まずは関弁連定期大会、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るところから始めることが考えられる。

関弁連の各種委員会では、とりわけ十県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、広域的な問題に取り組み、他の単位会の会員との交流を深めていくべきである。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。

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 会内意思形成プロセス

弁護士は国家から独立して職務を行うため、監督官庁を持たず、各単位弁護士会が、弁護士及び弁護士法人の指導、連絡及び監督に関する事務を行う（弁護士法31条）。そして、弁護士会の運営は、会則により、機関の構成及び職務権限に関する規定を置くこととされる（同法33条）。

東弁の会則は、会内意思決定機関として、総会、常議員会、役員合議（理事者会）について定めを置き、会則・会規の改正については総会での審議事項とされ（会則32条）、会則改正は弁護士会員200人以上が出席した総会で、3分の2以上の賛成を得なければならない（会則125条）。会規改正は、弁護士会員80人以上が出席した総会で、過半数の賛成を得なければならない（会則38条、32条、126条）。規則の制定改廃は、常議員会の決議による（会則126条）。更に、細則やガイドライン等の制定改廃は、所管の委員会の決議を経て、業務執行の範疇として、理事者会の議決による。

したがって、会内意思決定において、多様な意見を反映し、バランスの良い意思決定をするためには、総会及び常議員会への会員の参加のしやすさ、常議員会及び理事者会の構成として女性や若手の参画を図る必要がある。

2 総会

(1) 総会の意義

弁護士会の最高意思決定機関は会員による総会である。そして、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ところ、強制加入団体であり、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。

そこで、総会のあり方に関する論点を考察する。

(2) 定足数

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）年度理事者から、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。

しかし、当時約7000人の会員のうち、通常議案の定足数80名は、わずかに1.14%であり、特別定足数の200名も2.86%に過ぎない中、更に会員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を半数以下に減らすことに疑義が寄せられ、定足数の減員は見送ることとなった。

定足数について減員するのではなく、むしろ、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、若手会員も含めて自由に発言できるよう、総会議案発議に至るまでの各種委員会等への意見照会、会員個人でも意見を寄せられるパブリックコメント募集、会員集会などから、わかりやすい論点提示と、意見表明の機会を重層的に設けることで、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。

なお、委任状により意思表示をした会員の意思が無駄になることの無いよう、代理権行使の数を一人3個から、2017（平成29）年度に10個、2020（令和2）年度に30個まで増やす改正がなされた。

(3) 議案書の電子的掲示による提供

2019（令和元）年度定期総会において、それまで総会議案書は全会員に対して紙で送付しなければならなかったものを、総会招集通知のみ郵送し、総会議案書については電子的掲示による提供を原則とし、書面提供を希望する会員に対してのみ提供することとした。これにより印刷費・封入作業費・郵送費合計約600万円（当時）の経費が節減され、必要な時に臨時総会を開催するための財政的障壁が除去された。

(4) 会館外からの参加

コロナ禍を経て、霞が関の弁護士会館まで来なくて

も、関心のある会員が総会に参加できるようにすべきとの議論が起り、当面できることとして2021（令和3）年3月の臨時総会より、総会の会場内の映像及び音声が多摩支部弁護士会館に中継することとなった。しかし、あくまでも中継を視聴できるだけで、議決権を行使し、質問・意見等の発言を行うことはできない。

2022（令和4）年度、「常議員会及び総会へのWEB参加検討プロジェクトチーム（常議員会等WEB化PT）」が設置され、議長が臨場する会場以外の場所からの情報通信技術を用いた常議員会及び総会への出席に関する論点を検討した。その結果、後述するように常議員会については一定の要件のもとオンライン出席が可能となったが、総会については、視聴のみを認める「参加型」は早期に導入すべきであるとしつつも、オンライン参加者も質疑や投票等を可能とする「出席型」は、克服すべき論点が数多く存在し、現時点での実施は不可とされ、①身体障がい、病気により移動が困難な会員、産休・育児、介護のためリアル出席が困難な会員のバーチャル出席、②多摩支部における出席型サテライト方式について、全面的な出席型の検討に先立って導入を検討すべき、との報告がなされた。

なお、同PTの報告書では、出席型を導入するにあたって克服すべき論点として以下の点が指摘された。今後、更なる検討が必要である。

① 通信途絶の場合の対処

通信途絶は技術的限界として想定される場所であるが、その際に株主総会と同様に当該議決権行使を無効として、その他の会員の議決権をもって議事を成立させることとして良いかが問われる。多摩支部の出席型サテライト方式についても同様の問題があるが、常議員会における通信状況はこれまで安定しているとのことである。

② 代理人による議決権行使との関係

議事運営の混乱を避けるには代理人としての議決権行使を総会議場での出席者に限定するかが問われる。また、事前に委任状を提出しながら、総会当日急遽バーチャルで出席して来た場合の委任状の撤回の処理についても検討が必要である。多摩支部における出席型サテライト方式の場合でも、総会議場に委任状が集積していることから、会場間をまたぐ対応が必要となる。

③ 総会の長時間化、議事の混乱の回避

バーチャル出席者が、時間的制約があるリアル会場

と異なる環境下で出席することで総会の長時間化が懸念される。また、議事の途中からの出席の場合等、繰り返しの質問、意見により議事運営が混乱することも懸念される。会員のリテラシーが問われると共に、議事内容の自動文字配信、議長権限の強化等の検討を要する。

なお、多摩支部における出席型サテライト方式の場合、多摩支部におけるリアル会場の時間的制約から当該懸念は高くはないものとされている。

④ 定足数の確保手段

従前は、出席確実な会員の事前の出席確認により定足数を確実に確保する運営が取られてきたが、バーチャル出席を容認する場合であっても、その確実性に緩みが生じない運営方法が問われる。

なお、多摩支部における出席型サテライト方式の場合は、リアル会場で定足数を確保しておけば問題は生じないとされている。

⑤ 人的負担

バーチャル出席者の質問、意見表明、議決権行使に際しての確認手段によっては、その確認のための人的負担が求められることになる。この点は、技術的手段の選択にも関わる。

多摩支部における出席型サテライト方式の場合にも会場規模に応じた職員の配置は必要となる。

⑥ 費用負担

委任状を撤回してバーチャル出席による議決権行使を容認する場合や、バーチャル出席者の議決権行使の確認等、技術的な対応が必要となるところが複数あり、システム改修を含めた高額な支出が想定される。

多摩支部における出席型サテライト方式の場合、一部職員による対応は必要となるが、現に運用するシステムを改修せずに対応は可能であると考えられる。

3 常議員会

(1) 常議員会の意義

常議員会は、会員から選挙により選ばれた常議員が、総会付議事項、予算超過または予算外の支出に関する事項、入退会の請求進達に関する事項、外部への意見表明に関する事項、総会が委任した事項、その他会務運営に関する重要な事項を審議し、会の方針を決定する機関であり、執行機関である理事者に対するチェック機関でもある。

したがって、常議員会が多様な会員により構成されるとともに、常議員会において充実した審議がなされることは、弁護士自治の観点から極めて重要である。

かかる観点から、常議員に多様な人材を得るために障壁となる点を解消していく必要がある。

(2) 選挙公報における生年月日の公表

常議員の候補者を打診した際に、選挙公報に生年月日が公表されることを嫌う会員が少なからずいたことから、法友全期会が理事者宛てに生年月日を削除するよう意見書を提出してきた。これを受けて、2023（令和5）年度定期総会において、選挙公報に生年月日に代えて登録番号と修習期を記載する選挙会規の改正を行った。

(3) オンライン出席

2022（令和4）年度、常議員会等WEB化PTの答申を受け、①常議員会の出席に関しては、招集の際に定められた会議の場所における出席を原則とすることを維持しつつも、育児、介護、看護や業務等のやむを得ない事情により会議の場所で常議員会に出席することに支障がある場合には、議長等の許可を得てオンラインで出席することを可能とし、また、②重大な災害等が発生し、常議員のうち相当数の者が会議の場所に参集することが困難であると見込まれるときや安全の観点から相当でないと判断したときは、常議員会を完全オンラインにて開催することを可能とする会則改正を行った。2023（令和5）年度の施行状況は、毎回数人が

オンライン出席しており、弁護士業務等と常議員の両立支援に役立っている。

(4) 女性比率

第三次東京弁護士会男女共同参画基本計画（2022〔令和4〕年4月～2027〔令和9〕年3月）の重点目標Ⅰ「会の政策決定過程への女性会員の参加の推進」において、個別目標として「常議員に占める女性会員の割合を30%にすることを目指す。」とされ、行動計画として「当面は25%を目標とし、常議員候補選出にあたり、引き続き会員に協力を呼びかける。」とされている。

過去5年間の常議員における女性割合は以下のとおりである。年度による振れ幅は有るものの5年間で2回25%を超えており、30%の実現に向けて、引き続き環境整備と働きかけを継続する必要がある。

| | 女性 | 男性 | 合計 | 女性割合 |
|--------|----|----|----|--------|
| 2019年度 | 15 | 65 | 80 | 18.75% |
| 2020年度 | 21 | 59 | 80 | 26.25% |
| 2021年度 | 17 | 63 | 80 | 21.25% |
| 2022年度 | 19 | 61 | 80 | 23.8% |
| 2023年度 | 22 | 58 | 80 | 27.5% |

4 理事者会

詳細は、次項「東弁役員を巡る課題」に譲るが、執行機関である理事者会に多様な意見が反映されるよう、役員に複数の女性会員が含まれるよう、環境整備が必要である。

第2 東弁役員を巡る課題

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

これまで法友会は、毎年、適任者を推薦し続けてきたが、近年、法友会のみならず他会派においても、東弁副会長候補者擁立が困難となっておりその原因は、主として東弁会務量の増大に伴う副会長会務の過重負担にあると思われる。

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

本稿では、その後の経緯も踏まえて、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 東弁副会長の職務

現在の副会長の職務内容は、大まかに以下の内容である。

- ① 理事者会・常議員会・総会の主催
- ② 各種決裁業務
- ③ 委員会・協議会への出席（副会長一人あたり主担当が30を超える。予算執行ガイドラインの徹底、対外的な発信、理事者提案議題の説明、委員会等相互間の調整等が副会長出席の必要性）
- 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、関連団体との協議会等）
- ⑤ 各種交渉折衝（東京三会の調整等）
- ⑥ 対外人事推薦
- ⑦ 広報（市民向け、企業向け、会員向け、修習生・他会員向け）
- ⑧ 中長期的な施政方針の定立と、これに添った財政支出管理
- ⑨ 事務局・人事・労務
- ⑩ 危機管理対応（災害・不審者・クレーマー等）
- ⑪ その他

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おり、そのやりがいと、充実感、経験値の上昇は、何物にも代えがたい。もっとも、業務量の増大により平日は常勤に近い状態であり、加えて対外行事等で週末・休日等を会務に費やさなければならぬことも多く、その結果、本来の各個人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。

3 対策

(1) 場所的・時間的拘束の緩和

副会長の負担は、結局のところ、場所的・時間的拘束により個人の弁護士業務量を減らさざるを得ないことに集約される。これを緩和するために、以下のような様々な取り組みがなされており、更に推進する必要がある。

① 平日昼間の拘束時間の緩和

平日9時～17時の弁護士会館在館時間を週4日以下とすることを目標とし、個人の弁護士業務のための外出、出張が可能であることを周知している。また、会館内でリモートで事務所のPCにアクセスしたり、WEB期日も行っている。在席時間をグループウェアに登録し、職員に対して可視化することにより、副会長業務を遅

滞なく処理することは可能である。

② 電子決裁の導入

2021（令和3）年度に電子決裁システムが導入され、懲戒請求及び紛議調停申立を除く全ての案件の決裁が電子化された。これにより、会館外から会館内の自席PCに接続し、決裁を行うことが可能となり、場所的拘束性が大幅に緩和された。

③ 会議へのリモート参加

コロナ禍を経て、委員会等の会議や理事者会もリモート参加が可能となり、場所的拘束性が大幅に緩和された。コロナ収束後においても一律リアル参加に戻るのではなく、ハイブリッドの活用など、場所的拘束性の緩和を継続すべきである。

④ 委員会等への出席時間の削減

東弁には78の委員会・本部・協議会・センター等（以下、「委員会等」という。）が設置されており、更に、その下に部会・ワーキンググループ・プロジェクトチーム等（以下、「部会等」という。）が置かれている。本来、委員会等の活動は基本的には会員の自主的・主体的・継続的な活動であり、必ずしも副会長が同席しなければならないものではなく、同席しなければならない案件は、①予算執行ガイドラインに基づく執行管理、②対外的な発信に関する事項（東弁の「意見書を外部に発表執行する手続に関する運用基準」参照）、③理事者提案の議題説明などに絞られる。したがって、委員会等への副会長の出席時間を限定し、その時間帯に上記案件をはじめ副会長が同席する必要がある審議事項を優先審議することについて、委員会等の理解を得ることが必要である。

⑤ 委員会等の統廃合

新たな課題への対応に伴い委員会等の数が増加し、副会長の担当業務も増加しているが、新しい組織を立ち上げる際には他の組織を統廃合するスクラップ・アンド・ビルドを原則とし、社会的役割を終えた活動は収束し、限られたリソースを解決すべき課題に集中投下することへの会員の理解を得ることが必要である。

⑥ 行事等への出席者の削減

弁連大会や各地単位会との交流、関係団体の周年行事、東弁主催のシンポジウム、マスコミや諸外国大使館等との交流など、夜間や週末に開催される行事が多数あるが、全副会長が全ての行事に参加するのではなく、適宜、分担し、分散参加とすることに会員の理解

を得ることが必要である。

(2) 副会長の人数

東弁の副会長は現在6名である。しかし、会務の量が增大する中で、平日は常勤に近い状態であり、週末も行事等への出席を要し、副会長の負担は非常に大きく、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、二弁（2023〔令和5〕年9月1日時点の会員数6446名）では選挙を回避するという実質的理由で

2006（平成18）年度から副会長の定員を1名増加して副会長6名、一弁（2023〔令和5〕年9月1日時点の会員数6562名）では会務量の増大から2014（平成26）年4月1日より1名増員し副会長6名となっている。大阪弁護士会（2023〔令和5〕年9月1日時点の会員数4905名）の副会長は7名である。

増員論と現状維持論の主な論拠は以下のとおりである。

| 増員論 | 現状維持論 |
|--|--|
| 会内事務量が年々増加しているため副会長の負担が大きくなっており、一人当たりの業務量を減らす必要がある（1985〔昭和60〕年当時は6名の副会長で32の委員会を分担していたが、現在は一人の副会長が30を超える委員会、協議会等を分担していること、財政改革による痛みを委員会等や職員に理解してもらうには丁寧な折衝が必要であることなど）。 | 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。 東弁全体の機構改革の中で増員の可否を考えるべき。 |
| 6人制の基での40年近い経験に照らして、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、むしろ一人当たりの担当業務範囲を減らすことで、担当理事者が案件をより深く理解し、他の理事者に十分な論点提示をする助けになり、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。 | 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43条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。 |
| 会員数の増加（6名制を採用した1985〔昭和60〕年当時の2920人から2023〔令和5〕年9月1日現在の9034人と約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。 資質を備えた者が副会長を固辞するのは経済的負担によるものであり、業務削減と給与増額により、人材を得る方策を取るべきである。 | 東弁会務について執行の責任を負う理事者は、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。 |
| ロースクール世代の若手会員の6割を占めるに至っているが、東弁役員は未だ旧試験世代のみで構成されており、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。そして、若手会員には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る。 | 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、6名の副会長のうち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。 |
| 若手会員や女性会員を意思決定過程に加わってもらうには、業務削減と併せて、給与増額が必要である。 | 財政改革の観点からは、役員給与の増額は困難であり、総予算を変えずに増員すれば一人当たりの給与が下がり、益々、人材を得ることが困難になる。 |

以上のとおり、増員については、適正な負担による副会長の人材確保という要請と、役員会の充実・財政改革という要請との調和を考えなければならず、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。

(3) 補助者の活用

理事者（会長・副会長）の補佐として、嘱託弁護士の活用が提言され、2014（平成26）年度理事者は、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。副会長直属の秘書的な位置づけで、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ってもらうことを意識していたが、結果的に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不足であり、十分機能しなかったことから、2016（平成28）年10月理事者付嘱託の制度は廃止された。

むしろ、専門分野ごとに経験ある弁護士を嘱託に採用し、当該分野において理事者の意向を踏まえつつ、案件処理や会則・会規・規則・細則等のルールや手続きの整備を行う方向で、執行力の強化を図っている。2022（令和4）年度末の時点で、調査室嘱託9名、中小

企業法律支援センター及び弁護士活動領域拡大推進本部付嘱託1名、高齢者・障害者総合支援センター嘱託2名、人権救済調査室嘱託3名、研修嘱託2名、刑事弁護嘱託1名、広報室嘱託3名、図書館嘱託1名、紛争解決センター嘱託1名、情報システム対応室嘱託2名の合計25名の嘱託弁護士がいる。

また、理事者の執行力の強化の観点からは、担当副会長の担当分野ごとの担当課長及び担当職員との密なコミュニケーションが重要である。

(4) 給与の増額

副会長の負担は、結局のところ、場所的・時間的拘束により個人の弁護士業務量を減らさざるを得ないことに集約されることからすると、業務負担の軽減に限界がある以上、給与を増額して経済的負担を緩和することも一つの解決策である。

現在、理事者（会長・副会長）の給与として月額50万円（賞与無し）が支給されているが、源泉徴収後の手取り金額は36万円程度であり、平日は常勤に近い状態であり、加えて対外行事等で週末・休日等を会務に費やさなければならない現状に照らすと、十分とは言えない金額である。手取り金額で月額50万円程度までの増額は検討されてよいだろう。

4 理事者の任期

現在、理事者の任期は1年である。かねてから1年では職務遂行に慣れ、公約等の課題に取り組むに熟した頃に役員を終えることになり、1年任期制の当否が話題となっていた。充実した公約施策を実現するためには2年任期とし、1年ごとに半数改選として会務の継続性を図ることも検討されてよい。しかし、その場合には、常勤に近い勤務状態に照らすと、2年任期の日弁連会長、事務総長、事務次長の待遇が参考とされるべきであろう。

5 副会長増員とクォータ制

基本的人権の擁護と社会正義の実現を責務とする弁護士の強制加入団体である弁護士会において、政策・方針決定過程への女性会員の参画は、ジェンダー平等とダイバーシティ&インクルージョンの見地から、社会の半数を占める女性の立場をその政策・方針に反映するための不可欠の前提である。そして、少数派の意見が集団に反映されるためのクリティカル・マス（臨

界質量）として30%以上の参画が必要条件とされている。

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回答した。

その後、2021（令和3）年度に東弁内に設置された「女性副会長クォータ制導入に関するワーキンググループ」では、副会長の定員は6名のままで、向こう5年間は、2名以上の女性理事者が選出されることをめざすとの意見書を取りまとめている。

その実現のためには、東弁における最大会派である法友会から、毎年1名ないし2名の女性理事者を送り出すか、無会派で委員会等の会務活動に熱心に取り組む女性会員から候補者を得て支援するなどの対応が必要である。

しかし、「弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査報告書2020」によれば、弁護士の中で確定申告をした者としていない者の所得を合算してクロス集計をすると、平均値は男性が1106.4万円、女性が733.9万円、中央値は男性が770万円、女性が575万円であり、依然として収入・所得における男女差があることがうかがわれる。かかる経済格差が存在することを直視しつつ、クリティカル・マスである30%を念頭に、理事者のうち2名（28.6%）以上を確実に送り出すには、経済的支援が不可欠である。前述の副会長給与の増額や、規模の大きい事務所において役員となる女性会員を客員として迎え事務所経費の負担軽減を図るなど、具体的な対策を検討すべきである。

6 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ている。

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、2022（令和4）年度の会務報告書・委員会活動報告書によると、4つの独立委員会、17の常置委員会、38の特別委員会、22の協議会・対策本部等となっている。また、この他に東京三会での共同設置の多摩支部委員会、及び役員会付き部会があり、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、2023（令和5）年7月時点で、常置委員会における女性会員の割合は平均で22.8%（女性の委員長・副委員長等の割合は平均で22.3%）、特別委員会では平均で26.1%（女性の委員長・副委員長等の割合は平均で26.0%）、対策本部等では平均で29.8%（女性の委員長・副委員長等の割合は平均24.2%）、常議員会では27.5%となっており、東弁の女性会員の割合の21.2%を概ね上回っているが、懲戒委員会では0%、綱紀委員会では12.5%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。2022（令和4）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5060名となっているが、このうち若手会員が占める割合が従前は増加していたものの、最近それが減少に転じている。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1039名、全体の約22.9%に及んでいるが、2022（令和4）年現在の登録5年目までの会員（70期以後）の委員所属数は約826名（研修員含む）、全体約16.3%となっている。

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。また、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。新型コロナウイルス感染症の5類移行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 委員会の組織のあり方の見直し

東弁では、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、各設置されてきた。

しかしながら、委員会の増加が事業費の増大を招き、また職員の負担の増大とそれに伴う残業代の増加を伴うこととなる。東弁では、財政改善が喫緊の課題となり、2019（令和元）年4月にこの課題解決のために財政改革実現ワーキンググループ（以下、「財政WG」という。）が設置され、その中の組織検討グループで東弁の委員会等の組織のスリム化を検討することとなった。2019（令和元）年12月19日に財政WGから第一次答申が提出され、その中で、委員会等について提案がなされた。

これを受けて、2021（令和3）年3月29日に「東京弁護士会委員会等の統廃合に関する指針」が理事者会で決定された。その内容は以下のとおりである。

- ① 委員会等統廃合の定例的な検討
 - a 理事者会は、毎年9月末日までに、委員会等の統廃合について審議する。
 - b 委員会等の統廃合の原案は、会長が指名する副会長が作成する。
- ② 設置期限が到来する委員会等についての検討
 - a 委員会等の設置期限の6か月前が到来したときは、担当事務局は、当該委員会等を担当する副会長にその旨報告するものとする。
 - b 各委員会等を担当する副会長は、委員会等の設置期限が到来する3か月前までに、設置期限の

延長の必要性について検討し、延長が必要な場合は、設置期限の到来する前に当該委員会等の設置規則等の改正が可能となるよう必要な措置をとるものとする。

③ 新規委員会等の提案

新たに委員会等を設置する場合には、原則として、併せて委員会等の統廃合を行うものとする。

④ ワーキンググループの目的

- a ワーキンググループの設置要綱を制定するときは、目的と設置期限を明確に規定するものとする。
- b ワーキンググループの目的は、原則として、時限的なものに限られるものとする。
- c 設置期限が到来するワーキンググループについては、特段の事情がある場合を除き、目的の一部又は全部を変更したうえで設置期限を延長する旨の処理を行わないものとする。

⑤ 委員会等の中に設置する部会等について

- a 委員会等の中に設置する部会等についても、存置するかどうかについて年度ごとに委員会等の中で見直すものとする。
- b すでに多数の部会等を設けている委員会等において、新たに部会等を設置する場合には、設置の可否について慎重に検討するものとし、設置する場合には、既存の部会等を統廃合することを併せて検討するものとする。

2021（令和3）年度執行部においては、委員会等の統廃合としては、秘密保護法・共謀罪法対策本部は、憲法問題対策センターの部会とするということに留まっているが、統廃合なければ新たな委員会を作らないという方針を徹底して貫き、2022（令和4）年度においてもその方針は継続されている。

3 今後の委員会活動の在り方について

このように東弁では、財政改善の観点から新たな委員会を統廃合なければ設置をしないという方針を打ち立てそれを実行し、事業費等のコスト増を抑制している一方で、時代は刻々と変化し、弁護士、弁護士会及び市民を取り巻く環境も変化し、それに対する対応は必要となる。財務改善という課題と時代の要請に対応するという2つの課題をバランスを取りながら実現していくという難しい舵取りが要求されているところ、今後の委員会活動の在り方について下記課題があると

考える。

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、所属するだけでなく活動に参加しやすいようにすること、また、若手会員に委員会の活動を理解してもらうために、既存の委員会運営を工夫すること。一方で、委員会活動の継続性、とりわけ弁護士会の政策を理解してもらうために政治家やマスコミ、市民団体と連携する上では個々の委員の活動の継続性が重要であることから、ベテラン委員にも力を発揮してもらえる環境を作ること。

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

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

⑤ これまでは委員会活動が会館の会議室で行うことが前提となっていたことなどから、定員が規則等で定められている一方で、会務活動履行義務が課せられているが、会員が入りたい委員会に入ることができないという問題があり、それに対する不満の声も挙げられているところである。

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。2013（平成25）年10月の常議員会決議により、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、委員長からの指示を受け、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「参加員」を置くことができるようになったことから、これらを活用すべきである。

また、前述したように、コロナ禍以後、委員会がオンラインで開催されることとなり、必ずしも会館の会議室に限らずとも開催が可能となっている。リアル開催でなければ対応が難しい委員会を除き、委員会のオンライン会議の拡充により定員を増加すべきである。

4 委員会活動円滑化のための条件整備

(1) 人的物的資源への配慮

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。

(2) 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、ネットワーク環境やマイク・スピーカーといった機器などの新たな環境整備も求められている。

(3) 時代に応じた委員会活動への配慮

委員会活動の拡張は事業費等の拡大を伴い、東弁の財政に負担を課すことになる。そのことから委員会の数については抑制されてきていることは前述のとおりである。しかしながら、そのこと自体が東弁の新たな活動に対する抑止力になっている面も否定できない。新たな組織を設置しなければ新たな活動ができないというものではないが、新たな活動には経費を抑えたとしても一定の経費はかかるものである。予算編成においても、新たな活動にかかるものは原則的に認められていないという観点からも新たな活動が制約されてい

る。そこで、既存の活動に関する予算についてもその必要性を見直す一方で、新たな活動の余地も残すような予算編成がなされるべきである。そうでなければ、

第4 東弁の事務局体制

1 事務局体制を論ずる意義

東弁の事務局は、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。

東弁の活動は、弁護士法31条に基づき、弁護士・弁護士法人が行う弁護士法1条の使命・職務を支えるとともに、弁護士・弁護士法人に対する指導監督を行うことにより国家権力からの独立を維持することにある。綱紀・懲戒・市民窓口・紛議調停などの狭義の弁護士自治を支える業務のみならず、各種法分野の深化に伴う会員の活動の活発化、市民に対する法的サービスの提供や外部団体からの推薦依頼の増加など、東弁に求められる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。

2 検討の視座

上記のとおり、東弁の活動の拡大・深化に伴う職員の業務量の増加・専門化に対応し、職員が志高く、働きがいをもって仕事に取り組める体制を維持・確保するとの視点が重要である。

幸い、多くの職員が弁護士会員と一緒に「社会のために役に立っていること」に働き甲斐を感じており、増大する仕事にも積極的に取り組んでくれている。

他方で、三次にわたる財政WGからの人件費削減の要請による非常勤職員の削減及び管理職以外の職員の残業削減に見合う業務の削減・合理化が達成できないことから職員が疲弊してきている面も否めない。財政改革と働き甲斐のある持続可能な職員体制とをどのように両立させるかが、近時の東弁事務局体制に関する

若手あるいは修習生に広まりつつある「東弁は古い」というイメージの払しょくはできないおそれがあると言わざるを得ない。

重大問題である。

3 財政改革の取組み

財政WGは、2019（令和元）年度第一次答申及び2020（令和2）年度第二次答申において、人件費削減策として、①非正職員の削減、②正職員の残業時間の削減、③正職員の賃金体系の抜本的見直し（考課基準、昇給ルール・ピッチ、各種手当、退職金）を提言した。

そして、この提言に取り組んだ結果、2021（令和3）年度までに、非正職員の削減で約2270万円を実現するとともに、正職員の残業も大幅に減少した。

4 職員の疲弊

他方、財政改革による財政健全化が進む一方で、職員体制には歪みが生じていることも明らかになった。

2022（令和4）年度の状況として、ペーパーレス化、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、①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、②弁護士会照会事務の効率化を推し進める、③印鑑証明書等諸発行機を設置する、④在宅勤務の導入、⑤会議時間の15分以上の短縮要請、⑥会議終了時刻を遅くとも16：45までとすることを要請といった様々の工夫は継続し、加えて、⑦WEBフォームの活用によるデータ入力省力化、⑧書式の簡素化、⑨委員会のオンライン開催による印刷や会場設営等の事務の軽減、⑩運動会や新年式等の行事開催の見合わせ、⑪市民相談窓口の予約制の導入等、業務量削減の工夫がなされてはいる。

しかし、当初財政WGが提言した、事務量を軽減して残業時間を削減することは十全には達成できていない。新たなニーズに対して新たな施策を実施する一方で、それに見合うだけの業務量の削減（委員会や本部、施策のリストラ）は行えていない。抜本的なIT化・

DXは財政面からシステム改修の時期に合わせなければ実現できず、現状としては達成できていない。

業務量が減らない・むしろ増加している中での、非正職員の削減と、正職員の残業の削減は、職員の業務密度の著しい増加（雑談をする時間もない）と、一般正職員の残業が減った部分を一部管理職等が引き取ることで達成していることが判明した。休職者及び休業者も一定程度いる（2023〔令和5〕年3月末日時点で5名、年度内延べ人数で10名。なお、時短勤務者を除く。）。

人件費の見直しは、職員が、モチベーションと健康を維持しながらやり甲斐をもって働き続けられる職場環境の改善との両立が必要不可欠である。

5 対策

(1) 応急措置－2022（令和4）年度

2022（令和4）年度においては、前述の業務削減を試みる一方で、弁護士自治に関する業務（入退会、業務適正化、名簿登録拒否規則の適正運用など）、法律相談等納付金の未収金回収、弁護士会照会請求の急増など、事務負担が増加した部分については、非正規職員を雇用した（当初、派遣職員の採用を試みたが派遣金額の高騰、当会業務の複雑さに見合う職員が確保できず、嘱託職員の採用に踏み切った。）。また、繁忙期（1月～3月期）の必要な残業を解禁し、管理職への残業の集中を緩和した。更に、職員の人事考課に用いる考課表を改訂し、各職員個人の業務の遂行のみならず、チームとして組織目標を達成するために貢献した部分を適正に評価することで、頑張った人が報われる考課表に変更し、職員のモチベーションの向上を図った。

今後も、職員が誇りと働き甲斐をもって、東弁を支え、発展に寄与してくれる職員体制を維持強化するために、以下の施策が必要である。

(2) 業務の削減

業務は、放置すれば際限なく拡大していくのが常であり、常に合理化・スリム化を目指して不断の努力をする必要がある。

ア IT化・DX

業務の効率化の観点からは、IT化・DXが不可欠であるが、東弁の基幹システムは独自のデータベースを構築し、肥大化していることから、一つの修正が、他の業務に及ぼす影響を検証するための費用が莫大にかり、基幹システムの修正が容易でないという問題点

を有している。日々の業務改善を基幹システムに反映できるようにするには、次期の基幹システム改修において、各課の業務システムを汎用性の高いシステムの疎結合とし、互いに影響を及ぼさずに改善できるようにすることが必須課題である。

このため、職員の業務のIT化・DXによる抜本的な削減は、短期的には困難であるが、書式や決裁手続きの簡素化、WEBフォームの活用範囲の拡大など、できるところから改善するよりほか無い。

イ 委員会・本部等のスクラップ・アンド・ビルド

東弁には78もの委員会等があり、更にそれぞれに部会等が設置されており、会員の活発な活動に比例して、組織が肥大化していく傾向にある。委員会等が増えれば、その活動を会として把握して支えるための職員の労力も増大する。これまで類似の委員会等の整理統合が指摘されてきたが、それぞれの委員会等の設立経緯や役割の違いがあり、整理統合は容易に進んでいない。

改めて、会員各人が、その活動は別組織を作る必要があるのか、その事業は弁護士会が実施すべきなのか、その活動や事業のエンドポイントはどこなのか、などを自問自答して、明確に答えられない委員会等については整理統合するくらいの抜本的な見直しが必要である。

ウ 会員の自律した活動

東弁の名前を冠して行う活動である以上、職員を通じて会が委員会等の活動を把握し、予算執行ガイドラインに則った統一的且つ適正な予算執行が行われる必要はあるが、他方で、部会の設営、議事録の作成、意見照会回答のドラフト作成など、委員会等の活動の主要部分は会員によって自律的に行うことで、職員の事務負担を軽減すべきである。

エ 職員による改善提案

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。

業務改善に関する提案を職員に促し、（考課表の改訂により考課の比重を高めた）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。

(3) 職員定員の増員

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2条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。この改訂がなされた2018（平成26）年3月31日時点で東弁会員数は8271名であったところ、本稿を執筆している2023（令和5）年9月21日時点では9037名と766人（9.1%）増加した。会費2000円減額を達成し、一弁・二弁と会費が並んだことから、新規登録弁護士の入会者数は200名を回復し、登録替え入会者数も回復していることから、今後も会員数が増加していくことが見込まれる。これに伴い、登録・諸証明の事務、FATFの届出確認、義務研修・会務活動等の履行状況の確認など、会員数に比例して増加する業務量が増加することは明らかである。また、市民社会における新たな法的ニーズの発生と会員の多様な活動を支える役割も拡大していくことから、先に述べた業務削減が奏功しない限り業務量の増加を止められない。

財政改革とのバランスを取りながらも、業務量に合う正職員の増員についても検討する必要がある。

(4) 考課の適正化

2022（令和4）年度において、従来、考課表の記載並びに、職制及び職能に照らした役割が曖昧だった部分を明確にするとともに、職制及び職能が上がるに応じて考課要素の成績・情意・能力の3分類のうち成績の比重を高めること、期待される役割を標準的に遂行した場合はBと評価することを基本とし、標準的な役割より優れている場合にはA、Sとし、標準的な役割を下回る場合にはC、Dとすることとし、表記を统一的に整理した。

今後、この考課表の改訂を適正に運用することにより、昇給スピードや昇給額、賞与額などに、期待される役割の達成度が反映されるようにすることで、職員がモチベーションと健康を維持し、やり甲斐をもって働き続けられるようにしつつ、職員全体としての昇給率を緩和することが重要である。

(5) 給与体系の見直し

東弁が収入の75%を会員からの会費収入に依拠する非営利団体であり、弁護士法31条に基づく公務を遂行

する公的団体であることから、人件費に関する財源にも限りがある。基本的には民間事業者のように、収益を上げて利益を職員に分配するような考え方は取れない。

他方、2022（令和4）年4月1日時点での職員の超勤及び通勤手当を除く平均年収は、金755万6053円であり、東京都行政職一種の金666万7961円、日弁連職員の金717万円と比較しても高額である。

毎年度の労務担当理事者は、過年度の労務担当役員からなる労使対応室の助言を受けながら、給与体系の見直しについて職員と協議を重ねてきたが、手当の見直しなどの小幅な改訂にとどまっている。

今後、正職員数の増員を見込まなければならない必要性、人材獲得競争が激化している昨今の労働市場への対応、役職者が担っている重責に金銭で報いる必要性なども考慮すると、正職員の給与体系を見直すことが必要である。

6 その他

(1) 職員の採用計画

東弁の職員の構成は、36歳～45歳の年齢層に集中しており、男女比は男性36%、女性64%と女性比率が高い。中途採用が多いことから、このような偏りが生じており、持続可能性を考慮すれば、年齢分布や男女比（いずれの性も40%を下回らないこと）を考慮した採用を行うべきである。

(2) セクシャル・マイノリティーへの配慮

東弁事務局に所属する全ての職員が、生き生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職員就業規則などの関係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。

第5 弁護士会館の今後の課題

1 現状と課題

(1) 弁護士会館は、竣工後満28年を経過した。他方で、弁護士数も飛躍的に増加しており、ここ28年間で、弁護士数は、全国で約2万9000人の増加、東京三会約1万4500人の増加となっている。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っている。それに対応して、会館で働く職員の数も増加している。

【全国】

| | |
|-----------------------|---------|
| 1995（平成7）年（会館竣工年4月現在） | 15,108人 |
| 2022（令和4）年（10月現在） | 44,022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 | 6,950人 |
| 2022（令和4）年（10月現在） | 8,890人 | 6,318人 | 6,255人 | 21,463人 |

【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 |
| 2015（平成27）年 | 301人 | 127人 | 58人 | 72人 | 558人 |

(2) 弁護士会館が抱える主な課題としては、上記のような弁護士会活動の活発化・拡大化・弁護士数の増加・職員数の増加に基づく①会議室不足・事務局スペース不足、②OA機器の統合化・合理化による効率化の必要性、③会館設備の老朽化対策などの問題、主に東弁の財務的問題として④大規模修繕への対応、及び、その他の問題として⑤地下1階のテナント問題（コロナ感染症の影響等）がある。

2 対策（主に東弁について）

(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。

東弁の会館委員会では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、コロナ禍以前はピーク時には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。コロナ禍で進行したウェブ会議による委員会開催を徹底して会議室を利用しない方法での会合の開催を引き続き強化すべきである。

(2) OA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。また、ウェブ会議の環境整備のために、東弁では独自のWi-Fi設備も設けている。

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。2028（令和10）年には新たなOA大刷新も迫っており、従来のサーバ型からクラウド型に移行することも含めて検討すべきであり、またそのための少なくとも8億円位はかかると言われる財源の確保が必要である。

(3) 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2023（令和5）年段階で28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。

この間、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、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。

この他にも、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。また、4階第2会議室のマッサージチェア3台について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。

これ以外にも年数が経過した設備があることから、今後も引き続き東弁部分の内装造作の改善見直しが必要である。

(4) 大規模修繕への対応について

ア 20年目の大規模修繕について

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。

しかしながら、その後の追加工事等により結果的に

増額となり、さらに設備の移動費などを請求されたことから、2021（令和3）年度に四会が強硬に反対し、その結果、当該移動費の請求はなくなり、さらに上記のコンサルタント業者への責任追及の結果ドレイン管の清掃工事も無償で実施するなどの成果を上げた。そして、四会が中心となって四会会館委員会の規則改正などの抜本的な改革が実施された。その後、エレベータの入れ替え工事など億単位の工事もあるが、あらたなアドバイザーを入れ、常に複数事業者による相見積もりを取るなど費用削減に努めて対応している。

イ 30年目の大規模修繕とその後

次の大規模修繕は、2025（令和7）年に予定されている30年目の大規模修繕であるが、四会会館運営委員会では2023（令和5）年に特別チームを四会代表も入れて組成して検討を開始した。30年目の大規模修繕については、それまでの改修工事の状況を踏まえ、必要な箇所に絞って行なう工夫が必要であろう。東弁も30年目の大規模修繕の財源が十分あるのか検証するとともに、それに備えることが必要である。

そして、30年目の大規模修繕については、東弁は一般会員に情報を開示し、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。また、現在は定期借地権となっている弁護士会館の底地賃貸借の継続の問題（他への移転を含めて）についても検討する必要がある。

(5) 地下1階のテナント問題について

ア 地下1階の退去テナント問題

弁護士会館をめぐる問題としては、地下1階の退去テナントの問題が挙げられる。

地下1階は長く複数の同一業者による飲食店の営業が行われて来た。しかし、飲食店のうち「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、二弁より中堅のコンビニエンスストアチェーン「ポプラ」の推薦があったため、四会会館運営委員会が窓口となって交渉した結果、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（なお、東弁の会館委員会も有力コンビニエンスストアチェーンに入居利用を個別に打診していたが、いずれも会館内のスペースや場所の問題、土日の利用者が見込めないこと等の点から難色を示されていた。）。

現在、弁護士会館の地下にはコンビニエンスストアが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が、収益力という点では十分とは言えず、会員・職員の福利厚生面を重視して現在賃料と共益費を継続して免除している状況である（今後の支払条件については四会会館運営委員会において交渉中である。）。

その他、地下1階テナントの「桂」が2019（令和元）年8月31日を以って閉店し、その後「京都二条苑」が、2019（令和元）年11月1日にオープンした。また、「メトロ」が会社更生となり退去し、その場所に草津温泉で旅館業を営んでいる奈良屋が「932東京霞が関」を

オープンさせた。さらに、「鳳鳴春」が2020（令和2）年11月13日を以って閉店し、その場所が長い間空きスペースとなっていたが2023（令和5）年9月に洋食系の「itsumo」が入ることとなった。

イ コロナ感染症の影響について

コロナ感染症の影響は、来館者数の激減という形で地下1階テナントにも影響を与えてきたが、コロナ禍が収束したことに伴って徐々に回復している。

会館委員会としては、財務的観点というよりは、地下1階が会員にとって利便性が高くなることを優先して、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、対応していくべきである。

第6 東弁の財政状況と検討課題

1 これまでの東弁の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弁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。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とする。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、少しの改修で数百万円、場合によっては1000万円を超える費用がかかるなど維持コストが大きく、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こととする。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を、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) 2017（平成29）年度決算の概要

2017（平成29）年度決算（一般会計）では、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。

2017（平成29）年度決算における主な特別会計の概況は次のとおりであった。

法律相談事業等特別会計は、一般会計からの繰入金金が1億0241万円、一般会計への繰出金金が約9635万円であり、差引約605万円の赤字であった。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た。

公設事務所運営基金特別会計は、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、収支差額約5327万円、次期繰越収支差額は約6604万円となっていた。

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、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になったため、多額の次期繰越収支差額は不要ということになった。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た。

(2) 2018（平成30）年度に判明した東弁の財政問題

このような2017（平成29）年決算を引き継いだ2018（平成30）年度には、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、2017（平成29）年度の決算内容を含む歴年の予算、決算の実情等を分析しつつ、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11億6591万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。

数年間のうちに東弁の支出が増大してきた原因には、特殊な事情もあった。2017（平成29）年度には審査案件の飛躍的増加への対応として綱紀・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なされた。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2億7000万円であったものが、2018（平成30）年度に4億8000万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、この増加率を逡減させなければ収支バランスを改善することは難しい。

他方、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。そのため、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たことなどから、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ず、東弁においても、65期以降に限定せず、全会員の会費を月額2000円減額する必要がある。

この点、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、以降、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た。しかし、全会員の会費を月額2000円減額するには、これに加え年間1億5000万円の支出削減を行う必要があった。

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状況にあった。また、一弁や二弁の一般会計の次期繰越金は右肩上がり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た。これらのこと

からも、東弁の収支バランスが崩れていたことが分かる。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1億6680万円、2016（平成28）年度1億7460万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った。

3 2019（平成31）年からの東弁における 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

ア 以上のような状況をふまえ、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（以下、「財政WG」という。）を発足し、財務問題の改革への提言を行った。

財政WGは、当初は、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、その実現に向けて答申書を纏めた。また、公設事務所については、2018（平成30）年度から公設事務所のあり方検討PTにおいて、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が開始していた。そのため、財政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。

財政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というものであり、財政WGの目的としては、以下の財政計画を実現することとされた。

① 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5400万円程度の減収（2248名×2000円×12月）となる。

② 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。

－ 上記に加え毎年1億5000万円程度の減収（6237名×2000円×12月）となる。

そのための基本的施策の考え方は以下の通りである。

a 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。

b 以下の支出を合計で上記（b）の金額（約1億5000万円）分を削減する。

(a) 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。

(b) 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）

(c) 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）

イ 財政WGが策定した2019（令和元）年度の答申における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1億5000万円には及ばないものであった。

しかし、財政WGは、その後も引き続き検討を継続し、2020（令和2）年度には第二次答申、2021（令和3）年度には第三次答申を提出し、各チームにおける財務状況の分析内容、改善すべき課題の指摘を行った。そして、同答申において、以下に述べるような財務改善

状況を踏まえ、会費2000円減額は可能であるとの意見を述べるに至った。

(2) 2019 (令和元) 年度から2021 (令和3) 年度決算概要

ア 2019 (令和元) 年度決算の概要

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、財政WGの答申を上回る収支改善がなされた(上記のとおり、65期以降の2000円会費減額については、2019 [令和元] 年12月より実施されていた)。

もっとも、この収支改善には、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、当該年度固有の要因もあった。そのため、継続的な財源確保の観点から、さらなる支出の見直しが必要であることに変わりはなく、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、転居費用などの不定期の支出や会員数増加に伴う会費収入の増加といった不確定要素にも耐え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との認識のもと、財政WGでの検討が行われた。

イ 2020 (令和2) 年度決算の概要

2020 (令和2) 年度は、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 [平成30] 年度比約4億4000万円の収支改善)。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つき、2021 (令和3) 年8月31日の臨時総会で65期以降の会費減額の恒久化が決議されるに至った。

財政WGの答申との関係では、人件費削減については答申の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1億3000万円余りの削減となった事業費)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、上述したような不定期の支出や不確定

要素があることには変わりなく、継続的な財源確保のためにさらなる支出の見直しを行っていく必要があるとの認識のもと検討が行われた。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。

ウ 2021 (令和3) 年度決算の概要

2021 (令和3) 年度は、引き続き、黒字決算となった。しかし、事業活動実収入は、前年度(2020 [令和2] 年度)の実収入約19億0397万円から約6008万円増額し、実収入は約19億6405万円となったのに対して、一般会計における事業活動支出は、2020 (令和2) 年度決算約16億7509万円から2021 (令和3) 年度決算は18億3009万円となり、約1億5501万円の増額となっている。一般会計全体の収支差額は、2020 (令和2) 年度比1億2215万円減の1億6229万円で、次期繰越収支差額は15億9910万円である。

もっとも、それまで数年の黒字決算は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響が大きく、常置委員会の予算執行率53.03%、特別委員会の予算執行率29.05%と低い執行率にとどまったためである。新型コロナウイルスの感染状況の収束に伴い事業活動もコロナ禍前の状況に戻っていくことも考えられるため、今後も支出増に注意していかなければならない。また、財政WG第三次答申書では、これまでの費用削減効果として約1億6574万円の削減効果があったと評価しており(ネットワークセキュリティ費用の約2000万円の削減を含む)、最新の財務シミュレーション上、会費2000円減額には、なお約3426万円が不足しているとの指摘がなされている。もっとも、弁護士会館の委託管理費の見直しによる東弁負担分の軽減(約2300万円)、千住ミルディス物件の賃貸収入(年間約1000万円)を見込めば、全会員会費2000円減額に必要な財源は確保しうる状況になった。

(3) 2021 (令和3) 年度における全会員2000円減額の実施承認

上記のような財務改善状況を踏まえた財政WGの第三次答申を受け、さらに意見照会が行われた後、2022 (令和4) 年3月に開催された臨時総会において、全会員に対し、月額2000円の会費減額等が承認され、2022 (令和4) 年12月から会費減額が実施されることになった。

4 2022（令和4）年度の財務健全化に向けた活動

(1) 財務改善推進プロジェクトチームの設置

2022（令和4）年3月開催の東弁臨時総会において、全会員会費月額2000円減額が承認され、2019（平成31）年から設置された財政WGは2021（令和3）年度をもって任期を満了した。

しかし、会費減額のシミュレーションは支出増加抑制と執行管理を厳密に行うことが前提となる試算であり、その後実績値との乖離が生じないよう、収支改善の努力を継続することが前提となっている。そのため、これらについて検証チームを創設し、監視と検証を行うことが望ましいとの意見が上がり、財務委員会内に「東弁の予算の執行状況の報告を受けて意見を述べる他、本会の財政の合理化に関する具体的施策を会長に意見具申すること」を目的とした「財務改善推進プロジェクトチーム」（以下、「財務改善PT」という。）が設置され、財政WGの活動終了後にも財政WGの答申の実現状況の調査・検証等が行われることになった。

(2) 財務改善PTからの報告

財務改善PTでは、理事者から、各種事業における財務健全化に向けた取り組み状況、財政WG答申提言事項の実施状況、財務シミュレーションの改訂、予算執行状況等の報告を受け、それらを検討し、理事者に報告書を提出し、さらなる財務改善の課題を指摘するとともに、財務健全化に向けた意見を述べるという活動を行っている。同PTの報告書では、財務健全化に向けた取組状況として、概要、次のような報告がなされている。

ア 新入会員増加推進

2019（令和元）年度から2021（令和3）年度まで「新入会員増加促進ワーキング・グループ」が設置され、大規模事務所対応チーム、インハウスチーム、広報チーム、司法修習チームの4チームに分かれて、大規模事務所への訪問を実施し東弁への入会を要請したり、インハウス向けのFAQ作成、修習生向けの広報のアップデート、司法修習開始時に行われる開始式や説明会の開催、修習担当弁護士への説明会等を行ったりして、当会のアピールを行ってきたが、2021（令和3）年度末をもって同ワーキング・グループは解散した。その後は、2022（令和4）年度理事者が新入会員増加推進の職務を引き継ぎ、東弁配属修習生用のポータルサイ

トを作り、そこから当会のネット研修を修習期間中に視聴できるようにするなど、新入会員増加に向けた活動を行っている。

イ 事業費

事業費の予算執行率については前年度（2021〔令和3〕年度）よりも増加することが見込まれるものの、従前からのシミュレーション数値を超えるような状況にはないが、財政WG答申の提言事項に関しては、以下のような指摘がある。

(ア) 法教育授業講師等の日当の見直し

2022年度では、「法教育授業講師等日当の支給及び講師の派遣に関する基準内規」の改正がなされ、2023（令和5）年4月1日から施行予定となった。この改正による支出削減効果は、180万円～200万円と算出されている。なお、法教育については、日弁連全体として全国的に取組むべき事業であり、単位会の負担において行うべきではなく、単位弁護士会の取組みに濃淡があるのは好ましくない。法教育にかかる費用を日弁連から支出すべきことを、当会からも働きかけるべきである。

(イ) 綱紀委員会調査員について

調査員制度は2016（平成28）年度に滞留案件の増大に対処するために設けられた制度であるが、調査員1人当たり年間312万円を要し、2019（平成29）年度には9人、2808万円の支出となって財政を圧迫していた。その後、全員がフル（30時間）ではなく、一部はハーフ（15時間）で対応するなどして、綱紀委員会も財政支出削減に協力し、2022（令和4）年度は調査員を活用し、滞留案件を相当程度減らすことができたようである。これを機にさらなる減員及びフルからハーフへの変更が可能になることが期待される。

ウ 人件費

財政WGでは、非正職員数の削減、正職員の残業時間の削減、正職員の賃金体系の抜本的見直しとして、①考課基準、②昇給ルール・ピッチ、③各種手当、④退職金の見直しなどを提言していた。

そして、2022（令和4）年度では、①弁護士嘱託の賞与の削減、②職員賞与の見直し、③職員傷病手当金の一部廃止、④職員育児短時間・介護短時間の給与見直し、⑤職員考課表の見直しを行い、嘱託職員を増員（6名）したということであった。

上記のうち一定の範囲（①ないし⑤）については、

財政WGでの提言を踏まえた見直しが行われているものと評価できる。そして、今後の最大の課題は正職員の賃金体系の抜本的見直しであるが、それを単年度で対応することは困難であり、長期的に取り組んでいくための方策も検討すべきである。他方で、働きがいのある職場作りへの取組もまた必要であり、職員の意見も良く聞き、職員とともに取り組む必要がある。

他方、⑥の嘱託職員の増員に関しては、財務改善PTから、次のような提言が述べられている。

a 人事労務政策と財政政策を連携させること

全会員会費減額という厳しい財政状況の下では、人事労務政策と財政政策には、年度を超えた政策の継続性や一貫性も必要なことは確かである。そのためにも、人事労務政策と財政政策がばらばらに実行されるのではなく、両者を連携させる必要があり、財務委員会や財務改善PTに対する情報連携が不足していたことは否めない。そこで具体的には、i) 財務担当副会長は、労務担当を兼ねること、ii) 人事労務政策を大きく転換するときは、その財政上の影響を評価するために、財務委員会ないし財務改善PTに諮問し、監事の意見を聞くこと。

b 人員採用の前提として財務上の影響を積算すること

全会員会費減額の前提としたシミュレーションは、かなり切り詰めて作成されており、単年度で大きな変更を施し得るほど余裕のあるシミュレーションではない。人員採用に際しては、財務上の影響の評価と将来予測が欠かせないが、2023（令和5）年3月17日に示されたシミュレーションには、法定福利費の増加が算入されていないなど、将来的な財政上の影響を評価して人員を採用したのか疑問な面もある。人員採用計画の前提として、将来的な財政収支のシミュレーションと評価を必ず行うこと。

c 業務の効率化等

人員採用の必要性の判断として、業務量の調査と、何の業務を何時間かけて行うのか評価して採用することが必要である。また、人員採用の前に業務の効率化の取組みも必要である。業務効率化の取組みについて、未検討であれば、検討すべきであること

エ 法律相談

財政WG答申では、残された課題として、立川相談センター及び八王子相談センターの縮小移転、町田相

談センターの廃止を含めた検討、北千住相談センターの縮小に伴う千住ミルデイス603の有効活用、新たな法律相談システムの構築などが提言されていた。その後、2022（令和4）年11月1日開催の多摩支部臨時総会において、立川相談センターの日当減額及び多摩支部会館への移転、多摩地域法律相談センターの納付金率の引き上げが可決された。千住ミルデイスの貸出しについては賃借人候補と交渉継続中、法律相談納付金の管理・回収については、事件データの整理を行っている段階とのことである。

今後は、相談センターの収支改善の継続、新たな相談システムの構築、会員負担金の管理・回収（2022〔令和4〕年度約4800万円回収）、広報の工夫による相談件数の増加などが課題として挙げられる。

オ システム・OA

ア) 財政WG答申では、今後の検討課題として、次の指摘がなされている。

- ① 現在使われている機能のうち、他のソフトを使うことで作り直しが不要となる機能を洗い出し、かつ、不要とした場合の作り直し費用削減額と、他のソフト導入費用を明らかにすること
- ② 現在使われている機能について、それぞれミドルウェア（OSやオフィスソフトを含む）との関係で仕様の寿命を迎える時期、それを延期する方法を明らかにすること
- ③ まもなく行われるサーバーの更新については、同時にミドルウェアを更新することになるので、②との関係を踏まえつつ、クラウド移行も候補として費用の最小限化を目指すこと
- ④ 次期業務システム更新・ミドルウェア更新・サーバー交換にあたっては、いずれもベンダーロックイン解消に向けての方策をとることが必要になると思われる。いずれも実現に向けては、現在の業務システム・業務サーバーを作成した業者と専門的知識を前提とした交渉を行うことになるので、引き続き専門業者のアドバイスを受けつつ交渉を進める必要がある。

イ) そして、2022(令和4)年度における取組み状況等については、次のような報告がなされている。

① 業務システム

情報システム対応室を設置し、業務システムの在り方に関する意見書（2022〔令和4〕年11月30日付）が

提示されている。そこでは、「現行の基幹業務システム（以下、「現行システム」という。）においては、モノリシックなシステム内で多様な機能が実装されているところ、その追加開発等による肥大化・複雑化を放置するとシステムの運用保守コストが不相当に増大するとともに、柔軟性が低減する懸念がある。」との意見が述べられ、その対応策として、i) 未稼働ないし利用頻度の低い機能の廃棄等、ii) 独立性の高い機能の切り出し運用、が提案されている。他方、後述するベンダーロックの問題があることも合わせて考慮すれば、中長期的視点において業務システムの在り方を具体的に検討すべき状況にあるとの意見が述べられている。

② OS・ミドルウェア

2022（令和4）年度、ウェブサーバー等のOSバージョンアップが未対応になっているという問題が認識されるに至り、未対応期間が空いていたことから、複数回のバージョンアップが必要で費用がその分高額となっている（2019〔平成31〕年度の見積額266万円、その後の見積額800万円。）。そのため、2023（令和5）年度以降に予算措置をしたうえで、早期に対応する必要がある。

③ サーバー

2022（令和4）年度発注を行っている（発注額1億4234万円〔税込〕で、2023〔令和5〕年度納品で2023〔令和5〕年度予算からの支出となる。）が、見積り後の協議を経て3000万円程度の減額となった。クラウド化については、専門業者との意見交換を経て、業務システムについてはオンプレミス（システムの構築に必要なサーバーやネットワーク機器、あるいはソフトウェアなどをユーザーが管理できる施設の構内に設置して運用するシステムの利用形態）の方が経済合理性があるとのことであり、今回の更改ではクラウド化は見送っている。なお、サーバー更改と併せて、いくつか小規模の改修を実施することでコスト削減を図っているものもある。

④ ベンダー

現状、業務システムの開発はNECにベンダーロックインされていることが問題となっているところ、対応策として、i) 情報システムの疎結合化及びAPI連携、ii) オープンな仕様の設計、が有効であると考えられていることを踏まえ、継続的な支援業務等を行う

事業者の活用をしながら、検討していく必要があることが指摘されている。

⑤ 今後の財政計画

財政状況シミュレーション上、2028（令和10）年に8億2000万円を支出し、サーバー入替（1億4000万円）とシステム改修（6億8000万円）に対応する前提となっている。しかし、事業準備積立金の全額をサーバー入替とシステム改修に使用してしまうと、事業準備等積立資産がゼロとなってしまう、2029（令和11）年度に積立金の使用が必要となった場合に何らの対応もできなくなってしまう。また、2021（令和3）年度までの財政WGにおける検討では、システム改修費として通常に開発すれば約8億円、機能を大幅に削減して約6億円が想定されていたところ、将来のシステムの構築方法も未定であり、今後の物価高騰も考えられる現状を踏まえれば、当該想定金額を超えてしまう可能性も考慮しなければならない。不足分を一般会計の次期繰越金から支出すると単年度で繰越金が大幅に減少するため、全会員2000円減額の将来予測を大幅に変更しなければならなくなる。これらの事情からすれば、事業準備等積立資産には、2023（令和4）年度から2028年度まで6年間に毎年度相当額の積立が必要ではないかと思われる。

カ 多摩支部

財政WG答申書における残された課題としては、i) 多摩支部全体における取り組みとして、多摩支部の財政ルールを作る、上限を設けること、多摩支部の予算編成時期を早めることが挙げられ、ii) 法律相談センター改革の取り組みとして、納付金率のアップ、日当のさらなる削減、八王子、町田センターの相談枠の選択と集中、立川センターの多摩支部会館への移転が挙げられている。

この点、2022（令和4）年度の取り組み等においては、「立川法律相談センターの多摩支部会館への移管について、多摩支部臨時総会において、立川法律相談センターを多摩支部会館へ移管することに関する議案が承認された。これにより、三会で、現在の立川法律相談センターの家賃775万7436万円及び警備費47万3880円の合計823万1316円が削減される見込みとなっている。一方で、移転費用は、現時点での見積もりでは三会で2000万円程度とされており、移転のための費用は2年余りで回収可能の見込みである。今後の手続で予算が

承認されれば、2023（令和5）年中には多摩支部会館で立川センターを稼働させる予定となっていること、今後の課題としては、八王子・町田の法律相談センターの存続、三会負担割合（5：1：2の割合）が残されていることの報告がなされている。

キ 公設事務所

(ア) 財政WGでは、東弁護士会から4つの公設事務所への支出を合計で2800万円から3000万円程度削減する旨の答申がなされているところ、各公設事務所における取り組みは次のようになっている。

① 三田パブリック法律事務所

廃止によって約1000万円は削減済である。

② 東京パブリック法律事務所

事務所移転（2021〔令和3〕年9月）によって738万1620円が削減済である。

③ 北千住パブリック法律事務所

同事務所は、2020（令和2）年度、2021（令和3）年度と年間500万円以上の黒字であり、このままの状況が維持されれば、東弁からの500万円の支出削減がなされても、運営は可能と予測されている。但し、この削減策は、公設事務所の経営努力に効果を依存するというもので、継続性・確実性は必ずしも高くない。また、各事務所に削減目標を定め必要性についても検討が必要である。

④ 多摩パブリック法律事務所

財政WGでは、法人後見部門の支所化（支所自体は独立採算で、当会からの賃料等の補助を受けない。）を行い、本所を移転させること及び、経営努力により、500万円の削減を目指すという答申が出されており、その後、2022（令和4）年度に同事務所の本所の移転、支所の開設ともに完了した。今後は、2024（令和6）年度からの500万円の削減が可能かどうかを見守ることとなる。なお、同事務所については、昨年度、退所者を含む複数の預かり口座に多額の預金残高が存在する（簿外の財産）ことが判明し、これを調査するための公設事務所あり方検討プロジェクトチームが立ち上げられ、調査・答申が行われることとなっている。

(イ) 今後の検討課題としては、財務改善の維持が問題となるが、北千住パブリック法律事務所と多摩パブリック法律事務所については、財政WG答申内容自体が、事務所の経営に左右される内容なので、見通しは不透

明である。両事務所ともに黒字化のための支出の削減（例えば、給与の圧縮）は、既に極限までなされていると評価でき、収入増加策を講じることが肝要である。また、そもそも、2018（平成30）年度、公設事務所のあり方検討プロジェクトチームにおいて、公設事務所に対しては、新規の貸付を原則行わないかわりに固定費の補助を増額して、当会の公設事務所に対する支援策を定めた経緯がある。それから数年しか経過しない状況で、財政WGでの検討を行うこととなったことそれ自体は肯定できるとしても、更に、各公設事務所の所属弁護士の負担を強いる形で財政改革を進めようという方策は、各公設事務所の所属弁護士のモチベーションを下げるもので肯定できない。所属弁護士の意見を聞きつつ、所属弁護士の経営努力に任せきりということ無く、役員や公設事務所特別委員会が、収入の増加策を捻出す方向で検討を続け、更に、公設事務所特別委員会等で各事務所からの経営報告を受けて、しっかりと監視及びサポートを行って行くべきである。更に、パブリック事務所については、不採算事件が多いこととともに、新人で入所して、事務所内で研鑽を積み、稼げるようになった中堅弁護士が退所してしまうという問題もあり、現在に至るも解決策が見いだせていない。引き続きの課題である。

ク 会館会計

会館修繕費については、1995（平成7）年3月28日付「新会館建設代金負担割合等に関する合意書」に基づき、東弁が一弁・二弁の約2倍を負担することとなっている。しかし、東弁：一弁：二弁の会員数比は、3：2：2になりつつあり、会館修繕のあり方について、先送りせず議論をしていくことが期待される。

ケ シミュレーションの評価

2023（令和5）年3月17日付シミュレーション（2022〔令和4〕年度シミュレーション）について、会費収入、法律相談収入、事業費、人件費（退職給付積立・嘱託職員）、法律相談会計、会館会計、事業準備積立資産（新業務システム改修費関連）に関する指摘を行い、シミュレーションの修正に関する意見を述べている。

コ 予算執行状況の報告に対する意見

2022（令和4）年度における個別の予算執行状況についても、次のような事項に関して意見が述べられている。

① 多摩支部が行う消費者相談の日当に関する規則

- の整備
- ② 多摩パブ移転に関するコンサルティング費用の取扱い
- ③ 事務職員研修の講師謝礼に関する内規とその解釈運用
- ④ ワークブースの設置の必要性や手続き
- ⑤ 会館4・5階の拭き掃除の費用
- ⑥ 足ふきマットのレンタル費用
- ⑦ 法律相談事業の納付金の処理
- ⑧ 人権救済(刑事・子ども)事業の補助金と日当

5 2022（令和4）年度決算とさらなる財政健全化に向けた活動

(1) 2022（令和4）年度決算概要

2022（令和4）年も引き続き黒字決算となった。事業活動収支は、収入が2021（令和3）年度比8483万円増、支出が2021（令和3）年度比9508万円減で、収支差額は2021（令和3）年度比1億7992万円増の4億5069万円、一般会計全体の収支差額は2021（令和3）年度比2億0322万円増の3億6552万円、次期繰越収支差額は2021（令和3）年度比3億6552万円増の19億6463万円となった。

(2) 今後の財政健全化に向けた活動

ここまで説明したように、東弁全体による財政改革への取組みによって、2019（令和元）年度から2022（令和4）年度決算において、4年連続の黒字化となっている。このような収支改善は、この間の新型コロナウイ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、東弁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円減額も前倒して2022（令和4）年12月から実施されることになった、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、財政WGの提

言内容の実施や執行部による鋭意の工夫、それに対する会員の協力等によって得られたものであって、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。

もっとも、全会員会費減額を可としたシミュレーションは、支出増加抑制と執行管理が行われることを前提とした試算であり、今後の実績値との乖離が生じないよう、収支改善の努力を継続することは必須である。

また、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、財政WG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く、その後の状況を踏まえた財務改善PTからの提案もなされているところである。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。新型コロナウイルス感染症が収束しつつある現状に照らせば、今後、事業活動も従前の状況に戻り支出が増加していくことも想定される場所である。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。

このような観点から、引き続き財務改善PTによって、財政WGの活動終了後にも財政WGの答申の実現状況の調査・検証等が行われることとなっている。それゆえ、今後の予算執行等に当たっては、中でも高額な支出や長期的な影響が想定される事項に関しては、これまでの財政WGでの検討経緯や結果、財務改善PTでの指摘事項を踏まえ、情報共有と意見聴取など、連携を密にした検討がなされるべきであろう。

そして、今後は、毎年の監事意見書による指摘だけでなく、財務改善PTによる調査結果等にも注目し、財政健全化の実現とその維持継続を図っていく必要がある。

第7 選挙会規の問題点

1 東弁選挙会規改正の経緯

(1) 2007（平成19）年の大改正

2007（平成19）年11月30日、次の事項につき役員、常議員及び連合会代議員選挙会規（以下、「選挙会規」

という。）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」に変更された（20条の2、2項）。

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（13条）。

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（26条）。

(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（20条の3）

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（26条2項）。

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3万2400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7428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、常議員及び連合会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（18条の2）。

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（16条の2、26条の3、26条の4、28条18号）。

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

ただし、これらの選挙運動を無制限に認めた場合には、逆に選挙運動の公正が害される等の弊害が生ずるおそれがあるため、一定の制限のもとでの解禁となっている。

例えば選挙運動のために利用するウェブサイトは、選挙期間中に限り開設される選挙運動用のものでなければならないとされ、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。

(7) 2017（平成29）年12月11日改正

選挙管理委員会の委員の兼職禁止について、懲戒委員会及び綱紀委員会の委員に加えて、両委員会の予備委員及び調査員が追加された（8条3項）。

(8) 2019（平成31）年3月19日改正

選挙通知書及び選挙公報の送付について「弁護士会員に発送する。」としていたものが「弁護士会員の法律事務所に宛てて発送又は送信する。」に変更となった（14条及び16条）。

(9) 2020（令和2）年12月8日改正

ア 電子メールによる選挙運動（26条の4）の利用促進のため、それまで役員候補者、常議員・連合会代議員候補者ともに、選挙管理委員会のメールマガジン受信を希望する会員に対してのみ配信していたところ、役員候補者については、メールマガジンの受信を拒否した以外の会員に対して、メールマガジンを配信できるようにした。また、常議員及び連合会代議員候補者については、会員の事前同意を得て候補者自らが収集したメールアドレスに対してのみ個別のメールを配信できると改正した。

イ 役員、常議員及び連合会代議員選挙に関する規則13条を改正し、役員候補者は選挙ポスターを、選挙管理委員会が東弁の会員サイト内に設置する選挙ポスター電子掲示板に掲示できるようになった。

(10) 2023（令和5）年3月7日改正

2020（令和2）年2月以降の新型コロナウイルス感染症の流行に伴って郵便投票制度の利用数が飛躍的に増加しているところ、郵便法の改正による影響（土曜日配達休止や配達日数の繰り下げ）に対応させて郵便投票を希望する会員の選挙権を実効あらしめることを目的として、以下の改正がなされた。これらの改正は、会館内に選挙事務所を置くことを前提として、郵便投票の実効性確保と77期以降の司法修習生の選択型実務修習実施時期との兼ね合いにより設定されたものであり、また、改正により、日弁連の郵便投票請求期限と同一となることから利用者にとって分かりやすくなるとともに、立候補辞退期限を待って投票の有無が確定してから郵便投票用紙の発送が可能となることから財

政面でのメリットも認められるものである。

① 公示日（14条1項）

それまでの投票日の前日から起算して「11日前」としていたものを「15日前」に変更した。また、これに伴い、立候補期限が投票日の前日から起算して14日前になった（9条1項により選挙の公示の日から起算して2日以内に立候補できることから）。

② 立候補辞退期限（12条1項）

立候補辞退の期限を、不在者投票開始日の前日から起算して「4日前」としていたものを「7日前」に変更した。

③ 郵便投票の請求期限の繰り上げ、郵便投票の到着時間、不可抗力により到着が遅れた場合の効力（20条の3、2項、6項、7項）

郵便投票の請求期限を、投票日の前日から記載して「8日前の午後4時」としていたものを「10日前の午後5時」に変更した（2項）。これにより、日弁連会長選挙と郵便投票請求期限を揃えるとともに、郵便投票請求期間が6日間となった。また、郵便投票の到着について、投票日の前日の「午後4時」必着としていたものを「午後5時」必着に変更し（6項）、7項ただし書に「ただし、災害その他避けることのできない事故により投票用紙の到着が遅れたときは、委員会の決定により、開票の開始までに到着した郵便投票に限り投票と認めることができる。」を追加した。

(11) 2023（令和5）年5月30日改正

① 選挙公報に生年月日を記載することの廃止（16条2項）

選挙公報における記載事項について、「候補者の種類、氏名（職務上の氏名を使用している者については、職務上の氏名をいう。）、生年月日及び登録年月日を記載する。」としていたものを「候補者の種類、氏名（職務上の氏名を使用している者については、職務上の氏名をいう。）、登録番号、修習期（修習期がない者を除く。）及び登録年月日（複数ある時は最新のものを）を記載し、役員候補者については、これらに加えて生年を記載する。」に変更した。

これは、生年月日は一般的に本人確認情報としても利用されるセンシティブな個人情報であり、これが選挙公報で公にすることにより、なりすましの危険を発生させる可能性があることなどの心理的抵抗

感が常議員への立候補の障壁となっていること、候補者の特定のためには、生年月日でなくとも登録番号等を記載することで足りることによる改正である。一方で、執行機関である役員については、常議員及び連合会代議員に比してより詳細な情報を要するとの考えに配慮して、「生年」を記載事項とすることで、およその年齢すなわち人生経験を判断材料としつつ、なりすましの危険を回避することでバランスを取ったものである。

- ② 郵便投票請求用紙への記名捺印（20条の3、2項）
郵便投票請求用紙について、「署名捺印」を求めていたものを「署名捺印又は記名捺印」に変更した。これは、郵便投票請求用紙に「署名捺印」となっているのに対し、日弁連会長選挙における郵便投票の請求用紙が「記名捺印」で足りることとなっていることから、東弁の郵便投票請求用紙にもゴム印を押して提出される会員が多くおり、事務手続き上の支障があることからの改正である。

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

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、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。会員サイトは、2021（令和3）年度に改修が行われ、会員が必要な情報にアクセスしやすくするため、各種メニュー、新着情報等の表示方法が見直され、各種マニュアル・書式等の掲載場所が整理された。

2016（平成28）年7月、東弁は、会員へのよりスピーディーな情報提供を目指し、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）をリリースした。「べんとら」は、その後も継続的にアップデートが行われ、新機能・情報の追加や使い勝手の改善がなされている。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おり、機能紹介動画（養育費計算機能編、刑事弁護の豆知識編、法律相談センター報酬計算機能編）も公開されている。

紙媒体による情報提供として、これまで東弁は、原則として毎月1回、「LIBRA」を含めた紙媒体を全会員に発送してきた。しかし、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、紙媒体による情報提供は会員数の増加とともに膨大な費用を要するものとなり、東弁の財政を圧迫してきた。また、ペーパーレス化の流れ及び積極的に電子媒体で情報を受領したいという会員の声もあった。そこで、懲戒情報を除くすべての記事を掲載した電子版「LIBRA」を会員サイトに掲載し、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（現X）アカウントを開設し、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した。これらのSNSでは、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。2023（令和5）年4月からはツイッター（現X）のLIBRA専用アカウント、同年7月からは公式インスタグラムアカウントも開設し、SNSの積極活用に更に力を入れている。

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

前述したとおり、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。

このような電子版の提供は、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、会員に対する必要な情報提供が適切に行われるように、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

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、添付ファイルやリンク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」等の案内（従来の紙媒体での全会員発送物に代わるもの）を発行月に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徐々に増加しているが、全会員の70%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。

(3) 会員サイト

会員サイトには、研修情報のみならず、弁護士会からのお知らせ、各種書式、事件処理のマニュアル、会員支援制度、裁判所等からの周知要請事項など、会員に有益な情報が多数掲載され、日々更新が行われている。会員が、東弁からの情報及び業務に関する情報にアクセスする際のポータルとなるべく、より使い勝手を改善し、利用の促進をしていくべきである。

また、会員サイトには、各委員会等が、会員サイト内に個別にページを作成し会員向けに情報を発信することができる「委員会ブログ」が用意されている（2021〔令和3〕年度の改修の際、各法律研究部が情報発信できるページも新設した。）。各委員会等が、会員に向けて活動状況や会員への周知事項を発信することは意義あるものと考えられるが、現時点で利用している委員会等は限られており、今後積極的な活用が望まれる。

なお、会員サイトは、現時点ではスマートフォンに対応しておらず、会員の外出先からのアクセスに対応するためにも、早期に会員サイトのスマートフォン対応を目指すべきである。

(4) スマートフォン用アプリ「べんとら」

「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、2023（令和5）年5月に2万件を超え、そのうち会員認証されている端末数は約2400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。

(5) SNSの活用

SNSによる情報発信は基本的には市民向けであるが、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。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、対外的に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。

(6) 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、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 会員の生活支援

1 会員の生活支援の概要

東弁をはじめとして、弁護士会が中心となり、主として会員の生活を支援する制度が設けられている。こ

れには東弁が独自に設けている制度と、日弁連が設けているもの、さらに日弁連も関係している外部機関によるものがある。主な制度は以下のとおりである。

2 東弁の制度

(1) 団体定期保険

東弁は、会員の相互扶助・福利厚生制度として団体定期保険を設けている。加入者は、2023（令和5）年6月現在1792名（本人・配偶者・子供）、加入率約16.8%、総保険金額は約302億円である。1年毎に収支計算を行い、剰余金が生じた場合は配当金として会員に還元している。なお、日弁連にも同様の団体定期保険制度がある。

(2) 健康診断

東京三会と東京都弁護士国民健康保険組合は、会員、法律事務所職員及び家族を対象に、弁護士会館及び多摩支部会館で、春と秋に健康診断を実施している。

(3) 死亡見舞金

東弁は、会員が死亡した場合、弔慰金見舞金規則・細則により、死亡見舞金を贈呈している。日弁連にも見舞金弔慰金制度が存在する。

3 日弁連の制度

(1) 互助年金（拠出型企業年金保険）

老後に向けての生活資金準備制度である。日弁連の会員で加入日現在満84歳未満の方が加入できる。1口5000円で20口まで加入できる。低金利の現在においても年利1.135%で運用されている。

(2) メンタル相談

日弁連は、「日弁連メンタルヘルスカウンセリング」の制度を設け、眠れない、気分が落ち込む、イライラする、つらい気持ちが続くなどの悩みに臨床心理士、産業カウンセラー等、専門的なカウンセリング技術を学んだ心の専門家によるカウンセリングを実施している。①電話相談、②対面相談、③web相談がある。さらに、日弁連会員専用サイトに、弁護士業務とストレスの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」を掲載している。

4 外部組織

(1) 東京都弁護士国民健康保険組合

弁護士が加入する医療保険は、次の5種類が考えられる。①東京都弁護士国民健康保険組合（弁護士国保）、②区市町村の国民健康保険、③政府管掌健康保険、④裁判所共済組合の任意継続加入（有期）、⑤後期高齢者医療制度。

弁護士国保は、弁護士及び法律事務所に勤務する者の相互扶助共済を目的として、1956（昭和31）年10月1日より事業運営を開始した。

(2) 日本弁護士国民年金基金

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。2023（令和5）年5月末現在の東弁の加入員は1436名、加入員可能数（60歳未満）に閉める弁護士加入率は28.37%である。人生100年時代ともいわれる中、充実した老後を送るためにも、多くの会員が加入することが望まれる。

(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2023（令和5）年3月末日現在、1万9449名（個人1万9036名 法人413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。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。東弁協では、弁護士賠償責任保険や、所得補償保険、死亡・高度障害に備える弁護士大型保障プラン、その他自動車保険や個人賠償責任保険（ゴルファー保険）等各種保険制度を取り扱っている。

(4) 小規模企業共済制度

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。

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、それが無い場合には、事務所の経営を行う代表弁護士の指示で決まるというのが実情である。たとえ事務所に内規があっても、産休・育休については何ら定めていない事務所も多数存在する。

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

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

女性弁護士だけが産休・育休の悩みや負担を抱えているわけではない。しかし、男性弁護士の育休についての内規がある事務所は更に少数派と言える。

東京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。そうになると、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、ジェンダーバイアスを助長するおそれがあること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。

弁護士が出産・育児を理由に不本意にも弁護士業務を相当期間離れなくてはならないことは、個々の弁護士やその顧客にとって多くの支障や不利益を生じさせるだけではなく、総体としてみるなら、社会にとっての損失とも言える。その意味で、男女ともに出産・育児の支援を受けられることは、憲法に掲げられた両性の平等の実現に寄与し、当事者個人の幸福追求につながるだけでなく、社会全体の利益にもなる重要な施策と言えるのである。

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、出産・育児に伴う会費免除制度を拡充してきて、現在では「出産時における会費免除制度」として産前・産後の4か月間(出産の前月、当月、翌月、翌々月)の女性会員の会費免除(日弁連会費及び特別会費)が認められている。

「育児期間中の会費免除制度」として、女性会員だけでなく、男性会員についても、出産月から2歳に達する月のうち12か月間の会費免除が認められている(多胎妊娠の場合は18か月間)。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。

また、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がある。これまで小学生以下の子1人につき、1回5000円、1年度1万5000円が上限であったものが、2023(令和5)年11月1日以降の利用分から、子1人につき1回1万円、1年度3万円に拡充され、またオンライン(メール添付だけ)で申請ができるようになった。

なお、出産・育児に伴って弁護士登録を一旦抹消しても、再登録時には以前の登録番号を継続使用できるように制度変更がなされている。

3 東弁の取組み

東弁でも、出産・育児に伴う会費免除制度を拡充してきており、「出産に伴う会費免除制度」として産前・産後の4か月間（多胎妊娠の場合は6か月間）の東弁一般会費の免除が女性弁護士に認められている。

「育児に伴う会費免除制度」は、女性会員だけでなく、男性会員についても、出産月から2歳に達する月のうち8か月間の会費免除が認められている（多胎妊娠の場合は12か月間）。東弁では、これまで年5、60件であった育児従事期間中の会費免除申請が、2015（平成27）年度の制度改正後は年280件を超え、うち男性会員が女性会員の約2.2倍の195件を占めていた。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。もっとも、日弁連の育児期間中の会費免除制度は12か月間であり、東弁の8か月間の会費免除制度もさらなる拡充が望まれる。

会務活動についても、当該年度又はその前年度に出産した会員や、満6歳未満の子の養育をしている会員には、会務活動を免除するという制度も定められている。

新規登録会員が産休を必要とする場合には、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。

また、東弁又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。）参加の際に、弁護士会館における一時保育サービスを利用できるよう、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、東弁が一時保育費用の全額を負担する形で施策を開始した。さらに、同サービスのオプションとして、子の送迎も可能とされており、送迎にかかる費用は利用者の負担となるものの、これを利用する会員は、研修前に子を迎へに行かず、直接弁護士会館に向かうことができるため、より研修に参加しやすくなるとも言える。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となり、一時待機場所として4階和室を利用する場合より保育の対象が広がっている点にも特徴がある。ただ、同制度によって病児保育を利用することはできないので、その意味で限界があるとも言える。

4 今後の課題

(1) 第三次男女共同参画基本計画

2022（令和4）年4月からの第三次男女共同参画基本計画では、今後5年を目途にした重点目標として、会員の子育て支援に関しては、次の行動計画が策定されている。

- ・会員が研修、会務、業務等の際に一時保育サービスが受けられる制度を利用しやすいものにするよう更に検討し、充実させる。
- ・会員がベビーシッターや病児保育事業者を利用しやすくするための方策（情報提供、費用援助等）を検討し、可能な範囲で実現する。
- ・会員が産休・育休中の復代理・複数受任を可能にする弁護士の紹介制度のあり方などについて検討する。
- ・育児による会費免除期間の延長について検討し、会の財政状況に配慮しつつ、可能な範囲で実現をめざす。

(2) 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の育児実績表を提出する必要があるが、日弁連は4か月に1回の提出を求めるのに対し、東弁は毎月の提出が求めている。これは出産で体力が落ち、あるいは、育児に多忙を極める会員には決して容易なことではない。詐欺的な免除を防ぐという育児実績表提出の目的を達成しつつ、育児に追われる会員の負担をできるだけ減らす工夫は必要である。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作業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。そして、育児実績表の頻度を減らすことが、提出された育児実績表を確認する東弁職員の負担軽減にもつながることに照らせば、東弁も育児実績表の提出頻度を日弁連と同じく4か月に1回とすることの合理性は高いといえる。

そのほか、日弁連では育児実績表の提出がウェブ上の回答フォームの入力によっても可能とところ、東弁も2023（令和5）年に回答方法について規則が改正されウェブフォームでの回答が可能となった。今後は、上記の提出頻度の見直しや日弁連での回答をもって東弁への実績表提出に代えるといった柔軟な制度設計も検討すべきと言えよう。

(3) 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、子1人につき1回当たりの上限が1万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。

(4) 一時保育サービスの拡張

第三次男女共同参画基本計画にもあるが、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。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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、委員会のウェブ開催が実現し、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。

この点について、2022（令和4）年には会館5階にウェブブースが設置され、また、2023（令和5）年度からは常議員会へのオンライン出席が可能となった。今後も育児中の会員等が弁護士会の意思決定にも参画できるよう、その間口を広げる工夫をすべきである。

(8) 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。

(9) 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と思われる。

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

によって会員の意識改革に資するように努めるべきである。

第11 合同図書館の現状と問題点

1 図書館の職員について

(1) 図書館職員（正職員）について

ア 図書館職員の役割

弁護士業務における文献調査は重要である。これを支える合同図書館の蔵書は、利用者に対して適切に文献を提供できて初めて存在意義がある。この適切な文献提供は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。

上記のような考え方にに基づき、2009（平成21）年12月、更なる専門職制を充実させるため、「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ている。

イ 図書館職員の待遇改善について

図書館職員の待遇については、2009（平成21）年12月に就業規則が制定され、その後、2011（平成23）年度に給与、退職金及び賞与について改善がなされた。もっとも、依然として東弁職員の待遇とは格差が大きいことから、改善を継続して検討すべきである。2018（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。東弁職員就業規則との差異が明らかであることをふまえると、未改善事項に関しても、早急に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、高齢者等の雇用の安定等に関する法律等の労働法制の変遷や図書館業務の特性等をふまえて、定年規定の改正（満65歳に引上げ）も検討すべきである。すなわち、現行の満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歳まで引き上げるべきである。

なお、現行制度を前提にするとしても、上記イ）ウ）の点を是正する観点から、規則24条により定年後に再雇用された者を協議書の「事務局職員」に含めるよう改正することが望ましい。

ウ 短時間勤務職員等への対応について

2023（令和5）年8月末現在、短時間勤務制度等を利用する図書館職員は在籍していない。ただ、今後も育児休業・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、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や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、臨時的非正規職員の就業規則についても検討すべきである。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。

(3) 図書館職員等の雇用等終了する場合の業務等の継続性確保

合同図書館事務局の人数については、協議書上、事務局職員は7名、臨時職員等は原則3名に、それぞれ制限されている。そのため、図書館職員及び臨時職員等の雇用又は派遣が終了する際、既にその人数が上限まで採用されている場合、退職日の翌日以降でないと新規に雇用し又は受け入れることができない。その結果、退職者が退職日まで有休を取得した場合、当該有休期間中、新規採用ができず、合同図書館事務局の人数が事実上減っている状態となるため、図書館業務が逼迫することとなり、又、引継ぎのために雇用期間を重複させることができないこと等から、業務の継続性を確保できず、図書館運営に支障を来すこととなる可能性がある。

そこで、このような不利益を解消し、業務の継続性の確保等を図る観点から、一定期間、協議書の人数制限を超えて重複して退職者と新規採用者を雇用し又は受け入れることができることとすべきである。

2 図書館と新型コロナウイルス感染症について

(1) 2020（令和2）年3月からの新型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等の措置をとってきた。しかし、2023（令和5）年3月10日に、マスク着用、長期

滞在不可、閲覧席の間引きといった措置を解除した。また、新型コロナウイルスの位置づけが5類に移行した2023（令和5）年5月8日からは、開館時間を「10時～17時30分」から「10時～17時45分」に変更した。さらに、閉館後の除菌作業も終了することにした。

(2) 上記のように新型コロナウイルス感染症対策は、落ち着いている状況ではあるが、図書館には不特定多数の来館者がいることから、状況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必要がある。

3 書架スペース不足問題について

近時、図書館では毎年2000冊弱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200冊ある。合同図書館の書架に収蔵可能な蔵書数は約16万5000冊であるところ、現在の蔵書数は、図서가約9万冊、雑誌が約1100タイトル、判例集・法令集等があり、今後も毎年約2500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ている。2015（平成27）年度の書架レイアウトの変更等により、数年分の書架スペースを確保したが、今後も増加が予想されることから、2022（令和4）年度には書架を増設するとともに、2024（令和6）年には大幅な整理を実施する予定である。また、2022（令和4）年度からの書架増設にあわせて、2021（令和3）年度理事者から指示のあった倉庫保管資料の廃棄作業も実施中である。

4 合同図書館におけるサービスの拡充について

(1) 図書館の修繕等について

弁護士会館の大規模修繕の一環として、2020（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、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）年度は、カーペットの交換が実施された。2022（令和4）年度には大規模整理のため書架を増設するとともに、図書館システムサーバ1台、利用者用及び業務用端末11台等の入替をおこなった。

(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。現在までに、ICタグを導入した図書館の視察・意見聴取、合同図書館内での専門業者によるデモンストラク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、図書館に向かう手間、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きているところ、2023（令和5）年7月12日に両会から意見照会が提出されたことを契機に、2023（令和5）年秋を目途に多摩支部内に事務所がある三会弁護士に対して郵送貸出の試験的導入を検討している。

(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以外にはどの範囲まで利用資格を認めていくのか、利用方法の利便性をいかに高めていくか、不利益処分の手続、個人情報の取扱い等を中心に、これからの合同図書館を見据えたルール作りをすべきである。

(6) まとめ

以上、合同図書館は、弁護士業務を担う会員サービスの不可欠な機能を担っている。このことは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ている。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1160平方キロメートル）、人口は414万人を超え（2021〔令和3〕年1月1日時点。東京都の総人口の約30%）、都道府県別人口で9位の福岡県と10位の静岡県の間位置する程であり、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1294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2023（令和5）年3月末日現在、合計598人（内訳：東弁332人、一弁86人、二弁180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（2021〔令和3〕年1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と同様に、司法サービスもまた、その充実が求められている。

2 多摩地域における今後の司法及び弁護士会の課題

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

地家裁立川支部の取扱裁判件数は、全国の本庁・支

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

のみならず、414万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。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414万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、その実態は東京23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る。そのため、弁護士会における司法サービスの提供についても、都市型とは異なる独自の手法が必要とされる場面も多く、「大都市単位会」ではなく「地方単位会」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、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、立川支部の本庁化、及び東京三会の多摩支部統合、そして、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、同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された多摩支部本会化検討プロジェクトチームの作成にかかる、「多摩には多摩の弁護士会を！－東京弁護士会多摩支部の本会化に向けての意見書」、「多摩には多摩の弁護士会を！(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、従前、一弁多摩支部は、東弁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、東京23区内に事務所のある弁護士も一弁多摩支部会員になれることとされ、そのことが本会化実現に向けての足かせとなっていた。しかし、一弁は、2015（平成27）年度中に大英断を下し、2018（平成30）年4月1日から、東弁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、東弁二弁で支部会員から独自に徴収する1人当たり年間2万4000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各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、三会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三会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・利用問題及び八王子法律相談センターの運営

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、紆余曲折の末、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。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。

この弁護士会多摩支部会館の移転にあたり、東京三会在共同で所有する、八王子にある旧弁護士会館の土

地建物の利用・処分について問題となり、しばらくの間、継続検討事項とされていた。そうしたところ、2019（平成31）年3月12日、東京三会と三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、三会多摩支部が同年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、三会多摩支部からは、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、同センター廃止を含む抜本的対策を講じること（なお、この点については、その後、三会多摩支部より、東弁や二弁の理事者との意見交換会において、コロナ禍収束後の検討事項としたい旨の申し入れがなされている。また、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4000円、一弁は1時間当たり2000円とされていたものが、いずれも1回当たり2000円に減額されることとなった。）等を前提に、場所を京王八王子駅前ビル8階（八王子市明神町4-2-10）に移転して存続することとなった（2020〔令和2〕年10月より相談業務が再開された。）。

(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（2022〔令和4〕年9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された。

同センターは、設立から2年経過後も赤字が続いていたため、その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（なお、この点についても、三会多摩支部より、コロナ禍による相談数減少を踏まえた対応をすべき旨意見が述べられている。）。

(6) 法律相談センターの運営等の問題

多摩支部では、立川、八王子、町田の3法律相談センターを所管しているところ、その運営合理化をいかに実現するかが多摩支部の喫緊の課題となっている。八王子法律相談センター及び町田法律相談センターが抱える諸問題は上記のとおりであるが、2022（令和4）年度の支部総会において、立川法律相談センターも対象とした、追加の赤字対策が講じられることとなった。具体的には、①法律相談センターで受任した事件の報酬に対する納付金率を値上げすること、及び②立川法律相談センターでの法律相談日当を出務1回あたり2000円に減額することが承認された。また、③2023（令和5）年10月より、立川法律相談センターを多摩支部内に移転させることとなった。

(7) 東弁ホールの費用負担問題

従前、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。

(8) 多摩支部役員報酬

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

行っていた。

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

3 島嶼部偏在対策

島嶼部には弁護士がおらず、かつ、法律相談も弁護

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

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、障がいの有無など、人のあらゆる属性に関する多様性を指す。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統計的に明らかになり、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 (社会的文化的性差) 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兒がジェンダー差別 (社会的文化的性差を理由とする差別) を受けることなく社会に参加できれば、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 (DE&I) 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「個々の“違い”に応じた異なる対応を行うことで、不公平が放置される状態を変革すべき」という考え方をいう。エクイティは近時非常に重要な概念となっており、か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、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、全ての人が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、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。

とりわけ、ジェンダー差別は、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、障がい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。そこで、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り、次に述べるようにジェンダーギャップ指数において後退傾向にある日本にとっては正に喫緊の課題である。

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146カ国中125位（2023〔令和5〕年3月）と、前年の156カ国中120位と比べてスコア、順位とも下落するに至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諸国より低く、しかも低下傾向にあるという結果となった。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中、日本の、正に時代に逆行する特異な姿は際立っている。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。

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（0.057〔138位〕）、経済（0.561〔123位〕）、教育（0.997）、健康（0.973）であり、特に「政治」分野の順位の低さは際立っている。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状況にある。

日本におけるジェンダー平等が実現されていない実例として、近時、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。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。かように未だ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、これらは、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如実に示している。

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、ジェンダー差別を受け、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ジェンダー差別解消が推進されなければならない。この点、下記のとおり、弁護士会は2007（平成19）年に日弁連が、また2008（平成20）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 司法における男女共同参画について

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、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きた。また、「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。

ところが、司法分野においても、女性法曹が占める割合は未だ低く、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30%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〕年の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。）。さらに言えば、弁護士全体に占める女性弁護士の割合は、未だ19.6%（2022〔令和4〕年）であり、裁判官の22.6%、検察官の25.4%（いずれも2020〔令和2〕年3月31日現在）より低い割合であり、およそ政府が求めてきた30%には程遠い現状にある。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DE&Iなど到底不可能である。また、弁護士会における指導的地位や意思決定に関わる地位に目を向けると、更に女性の割合は低いのであり、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著しく遅れているといわざるを得ない。

2 弁護士会における男女共同参画について

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。

(1) 日弁連の取組み

ア 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、日弁連の男女共同参画を実現するために必要な11項目を定めた「第二次日本弁護士連合会男女共同参画基本計画」が、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」が策定されている。そして、第三次基本計画では、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。

（重点9項目）

- 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

イ 日弁連は、2018（平成30）年度からは、副会長を2人増員して合計15人とし、そのうち2人を女性会員とするという女性副会長クオータ制を採用し、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人増員して合計75人とし、そのうち4人を女性会員とするという女性理事クオータ制を開始している。このクオータ制については、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っており、現在は、見直しの必要も含め検討されている最中である。

女性副会長クオ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オータ制による2人を含む3人の女性日弁連副会長が選任され、副会長15人に占める女性副会長の割合は、20%に達した。2022年（令

和4）は6人となり40%を達成したが、2023（令和5）年度は、再度3人となっている。また、日弁連理事における女性の人数及び割合は、女性理事クオータ制採用後の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ものの2022年（令和4）は16人（21.3%）と落ち込んだ。2023（令和5）年度は75人中19人（25.3%）である。女性副会長の増加について、クオータ制採用以後、日弁連は一貫して要請されている2人以上の目標を達成しているものの、これを一過性のもので終わらせることないように、また、女性理事については女性割合の目標値である30%をめざして努力すべきである。

（2）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、「第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画」を策定し、「性別に関わりなく個性と能力を発揮できる弁護士会を実現する」を大目標と定め、5項目の重点目標を定め、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）を策定して取り組んだ結果、毎年の女性副会長輩出、女性会員の正副委員長が就任している委員会等の増加、育児期間中の会費免除制度利用者の増加等、一定の成果が見られた。

そして、2020（令和2）年秋以後の検討を踏まえて、2021（令和3）年11月に「第三次東京弁護士会男女共同参画基本計画」を策定した。同基本計画では、「ジェンダーバイアスを排除し、多様な価値観を尊重する持続可能性のある弁護士会を実現することにより、弁護士・弁護士会及び司法への市民の信頼を高める」を大目標と定め、下記の5つの重点目標に応じて、個別目標ごとの行動計画を策定している。

(5つの重点目標)

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 女性法曹を増やす取り組みを促進するとともに、当会における女性会員の割合の増加をめざす。
- ② 理事者（会長、副会長）に毎年2人以上女性会員が含まれるようにする。
- ③ 東弁輩出日弁連理事に毎年2名以上の女性会員が含まれるようにする。
- ④ 常議員に占める女性会員の割合を30%にすることをめざす。
- ⑤ すべての委員会の正副委員長のうち1人以上を女性会員とし、さらに複数化をめざす。
- ⑥ 制度上やむを得ない場合を除きすべての委員会で男女共同参画推進担当委員を1名以上選任する。
- ⑦ 委員会の委員のうち女性会員の割合が30%程度となることをめざす。
- ⑧ 会務活動のスマート化（場所的拘束性の緩和等）を推進する。

II 会員の業務における性別及び性差による障害の解消と職域の拡大

(個別目標)

- ① 外部団体等に派遣する会員及び政府や自治体等の外部組織の委員として当会が推薦する会員の合計に占める女性会員の割合が30%となることをめざす。
- ② ライフイベントによって弁護士としてのキャリアが分断されないように可能なかぎり制度を整える。③女性会員の業務拡大に向けた方策の検討を行い、業務分野の開発をはかる。

III 会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援

(個別目標)

- ① 多様な働き方についての議論を活発化させ、会員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援する。
- ② 業務のスマート化(場所的拘束性の緩和等)を推進する。
- ③ 業務のスマート化推進のため、他機関への

働きかけを行う。

- ④ 会員の子育て支援等に更に取り組む。
- ⑤ 会員の介護支援策を検討し、具体化することをめざす。

- ⑥ 既存の支援制度についての情報提供を効果的なものに拡充する。

IV 性別等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

(個別目標)

- ① 修習期間中、事務所採用時及び採用後の性別等を理由とする差別をなくす。
- ② 性別等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・救済するため、実効性ある体制を作る。

V 女性会員の業務・キャリア形成のサポート
(個別目標)

- 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、女性会員のネットワーク作りをすすめる。
- ② ロールモデルの活躍事例の紹介やセミナー開催等を通じて、女性会員のキャリア形成を支援する。
- ③ 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ことを検討する。

(3) 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個々に最も身近かつ重要な位置を占める法友会としては、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、DE&I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DE&Iの視点が不可欠であることから、法友会のあらゆる政策について、かかる視点で見直すと共に、個々の政策にDE&Iを反映していくことこそが必要である。今後も、法友会としては、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、法友会自身で実施出来る施策については、自ら積極的に取り組み実施・実行するとともに、意見や具体的政策の提言を東弁や日弁連に対し、ひるむことなく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。

(重点課題)

- ① 男女共同参画推進体制の構築・整備に取り組み続ける。
 - ・ 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と、そのための環境整備
 - ・ 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み、女性弁護士が働きやすい環境整備に取り組み。
 - ・ 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等の整備を検討する。
- ④ 収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の解消
 - ・ 女性社外取締役の名簿・紹介事業の充実をはじめ

めとする、女性弁護士の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とそのための環境整備
 - ・ 日弁連の副会長選任に関する暫定的クオータ制が導入されたが、日弁連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な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。具体的には、男女問わず理事者経験後の業務復帰や経済的にも支障がないようフォローアップ体制など、環境整備を再検討する。
 - ・ 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み(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、弁護人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諸国では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に鑑み、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。

- ・ 個々の会員法律事務所における職員その他に対するパワハラ・セクハラ対策の徹底実施

その他、人権課題についての詳細は、別項に譲る。