

第2部

弁護士業務改革と 活動領域拡充に向けた 現状と展望

第1 弁護士と法律事務の独占

1 弁護士の法律事務独占と非弁行為の禁止

弁護士は、基本的人権の擁護と社会正義の実現を使命とし、広く法律事務を取り扱うことをその職務とするものであり、そのために弁護士法は、厳格な資格要件を設け、かつ、その職務の誠実適正な遂行のために必要な規律に服すべきものと規定している。しかし、弁護士の資格を有することなくみだりに他人の法律事件に介入することを業とする例が存在し、それを放置するとすれば、当事者や関係人の利益を損ね、ひいては法律生活の公正円滑な営みを妨げ、法律秩序を害することにつながる。かような国民の公正円滑な法律生活を保持し、法律秩序を維持・確立する公的目的をもった規定が弁護士法72条以下の規定である。

(1) 非弁護士の法律事務取扱又は周旋事案（弁護士法72条）

ア 要件

① 弁護士又は弁護士法人でない者が、② 法定の除外事由がないのに、③ 業として、④ 報酬を得る目的で、⑤ 一般の法律事件に関する法律事務の取り扱い又は一般の法律事務の取り扱いの周旋をする場合をいう（「業として、報酬を得る目的で」法律事務を取り扱うのが禁止されているところがポイントである）。

法定の除外事由としては、以下のようなものがある。

① 弁理士は、弁理士法6条の場合と特定侵害訴訟についての訴訟代理権をもつ（弁理士法6条の2）。

② 司法書士は、簡易裁判所において請求額が140万円を超えない範囲の民事訴訟等の代理権をもつ（司法書士法3条1項6号）。

③ 税理士は、租税に関する事項について補佐人として裁判所において陳述をすることができる（税理士法2条の2）。

④ 行政書士については、2014（平成26）年6月に行政書士法が改正され、行政庁に対する審査請求、再調査の請求、再審査請求等の不服申立て手続の代理権が与えられることになった（行政書士法1条の3）。

⑤ 社会保険労務士については、2014（平成26）年11月の社会保険労務士法改正により、ADRにおいて紛争の価額120万円を上限とする単独代理権及び裁判所における補佐人としての陳述権が認められた（社会保険労務士法2条1項1号の6、2条の2第1項）。

⑥ 債権回収会社（サービサー）は、法務大臣による厳格な規制のもと、債権の回収業務を行うことができる（債権管理回収業に関する特別措置法1条、11条1項）。

イ 罰則

2年以下の拘禁刑又は300万円以下の罰金（弁護士法77条3号）。

ウ 趣旨

弁護士が、基本的人権の擁護と社会的正義の実現を使命とし、広く法律事務を行うことをその職務とするものであり、そのため、弁護士法には厳格な資格要件が設けられ、かつ、その職務の誠実適正な遂行のために必要な規律に服すべきものとされるなど、諸般の措置が講じられているところ、かかる資格を有さず、なんらの規律にも服しない者が、自己の利益のため、みだりに他人の法律事件に介入することを業とする行為を放置すれば、当事者その他の関係人らの利益を損ね、法律生活の公正かつ円滑な営みを妨げ、ひいては法律秩序を害することになるので、これを禁圧する必要があるとの趣旨に基づくものである（最判昭和46年7月14日刑集25巻690頁参照）。

エ 具体例

① 典型的なものが、債権管理組合・整理屋・NPO法人・探偵事務所・事件屋等による債権回収や非弁提携弁護士に対する事件の周旋である。

② 土地建物の売買等を営む者が、多数の賃借人の存在するビルについて、ビルオーナーから、その賃借人らと交渉して、賃借人らの立ち退きの実現を図るという業務（いわゆる「地上げ」）を、報酬を得る目的で業として、賃借人らに不安や不快感を与えるような振る舞いをしながら行った事案で、弁護士法72条違反の罪の成立を認めた（最判平成22年7月20日刑集64巻5号793頁）。

③ 本人訴訟による約1,300万円の過払金返還請求の訴え提起が、その実質は司法書士による代理行為によるものであり、民事訴訟法54条1項本文、弁護士法72条に違反する違法なものであるとして、不適法却下された（富山地判平成25年9月10日判例時報2206号111頁）。

司法書士には、一定の要件のもと、簡易裁判所における請求額が140万円を超えない範囲の民事訴訟等の

代理権が与えられる(司法書士法3条1項6号7号、同2項、裁判所法33条1項1号)が、これを超えるものについての権限はない。この裁判例は、司法書士の訴訟代理権や本人訴訟への助力の限界について判断したものとして注目されている。

④ 従来、多重債務者の債務整理についての司法書士の裁判外の和解権限について、受益説(弁済計画の変更によって得られる利益が140万円を超えない範囲で代理権があるとする説)と債権額説(債務整理の対象となる個別の債権の価額が140万円を超えない範囲で代理権があるとする説)の対立があったが、最高裁はいわゆる和歌山事件で、債権額説を採用することを明言した(最判平成28年6月27日最高裁ウェブサイト)。

もっとも、認定司法書士が140万円を超える過払金の返還請求権について委任者を代理して裁判外の和解契約を締結した場合の和解の効力については、その内容及び締結に至る経緯等に照らし、公序良俗違反の性質を帯びるに至るような特段の事情がない限り、無効にはならないとされた(最判平成29年7月24日最高裁ウェブサイト)。

(2) 非弁護士及び非弁提携弁護士の取締りの実情と改善点

ア 取締りの主体

非弁護士及び非弁提携弁護士の取締りは、各単位会が行っている。

東弁のように非弁護士取締委員会と非弁提携弁護士対策本部の双方を置いて役割分担をしている会、一つの委員会が非弁護士と非弁提携弁護士の双方を取り締まる会、独立の委員会を設置せず理事者が対応している会など各単位会の対応は様々である。なお、東弁の非弁護士取締委員会では、50名ほどの委員で非弁被疑事実の調査を行っており、常時30件ほどの案件を抱えている。また、東弁の非弁提携弁護士対策本部では、非弁提携案件の調査及び措置等だけでなく、弁護士業務広告の調査及び措置等も行っており、30名ほどの委員で非弁提携案件と広告調査案件を併せて30件ほどの案件を取り扱っている。

イ 日弁連の取組み

日弁連は、2005(平成17)年1月「法的サービス推進本部」を組織し、2007(平成19)年3月「業際・非弁問題等対策本部」に改組した。その後、「非弁提携問題対策委員会」を2011(平成23)年2月に統合し、「業

際・非弁・非弁提携問題等対策本部」と改称して現在に至っている。同本部では、①隣接士業等をめぐる法改正動向等の情報収集と業務範囲についての研究、②各単位会における非弁事例の紹介と検討、③非弁提携問題についての検討、④非弁取締活動に関するブロック別意見交換会の企画開催等の活動を行っている。

2 隣接士業問題

(1) 隣接士業とは

隣接士業について法定化されているものとしては総合法律支援法10条3項が「隣接法律専門職者、隣接法律専門職者団体」の責務を規定し、業務運営(同法第三章第三節)等についても同様の「隣接法律専門職者」との規定が存在する。そこで想定されているのは、司法書士、税理士、弁理士、土地家屋調査士、社会保険労務士、行政書士の6士業である。なお、公認会計士、不動産鑑定士の業務は、「法律事務」(弁護士法3条1項)ではないから、ここでは隣接士業から除く。

この6士業及び弁護士の人口は、

弁護士 45,808人(2024〔令和6〕年3月31日現在)

司法書士 23,156人(2024〔令和6〕年4月1日現在)

税理士 81,280人(2024〔令和6〕年3月31日現在)

弁理士 11,745人(2024〔令和6〕年3月31日現在)

土地家屋調査士 15,566人(2024〔令和6〕年4月1日現在)

社会保険労務士 45,386人(2024〔令和6〕年3月31日現在)

行政書士 51,619人(2024〔令和6〕年3月31日現在)である(日弁連『弁護士白書2024年版』56頁)。

(2) 隣接士業問題の発生

弁護士とこれらの隣接士業の関係は、司法制度改革以前までは、弁護士人口が少ない中である程度のすみわけができていたため、大きな問題とはなっていなかったが、司法制度改革により状況が変わった。

1990年代からの司法改革では、二割司法といわれた弁護士過疎の解消を目指し、法の支配を全国津々浦々に行きわたらせることを目的として行われた。

司法改革は、弁護士人口の増員と法科大学院を中核とする法曹養成制度の改革がその中核をなすものである。しかるに、2001(平成13)年6月に公表された司法制度改革審議会の意見書(以下、「意見書」という。)では、隣接士業からの要望があり(佐藤幸治ほか『司

法制度改革』〔有斐閣2002（平成14）年〕288頁）、弁護士人口の大幅増員が達成されるまでの間の過渡的・応急措置である「当面の法的需要を充足させるための措置」（意見書87頁）として、隣接士業の権限拡大措置が盛り込まれた。これ以降、隣接士業による権限拡大要求に対応した権限拡大が進んでいくことになった。

（3）司法書士法の改正等

2003（平成15）年4月施行の改正司法書士法により、認定司法書士には簡裁における140万円を超えない範囲での訴訟代理権が付与され、裁判所の手続における代理権が認められた。2022（令和4）年4月1日時点で、認定司法書士は17,863人（司法書士全体の約78%）である。

2019（令和元）年6月、司法書士法及び土地家屋調査士法の一部を改正する法律が成立し、2020（令和2）年8月から施行された。主な内容は、①「登記、供託、訴訟その他の法律事務の専門家として、国民の権利を擁護し、もって自由かつ公正な社会の形成に寄与すること」という使命規定の追加、②懲戒権者を法務局又は地方法務局長から法務大臣に変更、③一人司法書士法人の設立を認める、というものである。

さらに、日本司法書士会連合会は、市民の利便性、ニーズに応えることなどを理由に合意管轄による簡裁代理権、家事事件の代理権、試験合格者全員への簡裁代理権の付与等の権限拡大を求めている。

しかし、日弁連が全国津々浦々122のひまわり公設事務所を開設（そのうち2023〔令和5〕年4月1日現在の稼働数は31事務所）したことにより、1999（平成11）年当時73か所存在した弁護士ゼロ・ワン地域が2023（令和5）年4月1日以降でゼロ地域なし、ワン地域2か所となったこと、弁護士人口の大幅増員（2001〔平成13〕年18,246人→2024〔令和6〕年45,808人）に鑑みれば、既に二割司法の問題は解消したと考えられる。弁護士の増員達成までの間の過渡的・応急措置としてなされた権限拡大の例外措置をさらに増幅させることは、今次の司法改革の流れに逆行する要求である。

司法書士は、現在成年後見事務についても積極的に対応し、裁判所の後見人選任率は弁護士を超えている。さらに、相続・離婚事件など増加傾向にある家事事件についての代理権獲得については、弁護士会として明確な対応をとるとともに多くの弁護士が家事事件に関する利用者のニーズに応えていく必要がある。

（4）行政書士法の改正等

行政書士の本来業務は、他人の依頼を受け官公署に提出する書類を作成することであったが、2014（平成26）年6月に行政書士法が改正され、行政庁に対する審査請求、異議申立て、再審査請求の不服申立手続の代理権が与えられることになった。これに基づき特定行政書士研修を修了した行政書士が特定行政書士に認定され、紛争性を有する事案における手続についても書類を作成し、その手続の代理を業とすることとなった。2019（令和元）年には、その認定も4,200名を超えた。

2019（令和元）年11月には、行政書士法がさらに改正され、①「国民の権利利益の実現に資すること」という目的規定の追加、②一人行政書士法人の許容、③行政書士会による行政書士に対する注意勧告に関する権限の規定が新設された（同年12月4日公布、2021（令和3）年6月4日施行）。これにより、行政書士によるさらなる権限拡大が要求されることが予想される。

また、日本行政書士政治連盟は、そのウェブサイトで、聴聞又は弁明の機会付与に係る代理手続の制限の解除とADR代理権の付与を目指すことを明言している。

行政書士、行政書士会は、2001（平成13）年頃からウェブサイト等で自らを「街の法律家」と称し、積極的な宣伝活動をするようになった。これに対し、2007（平成19）年、「街の法律家」という名称を掲載したチラシ等から削除することを求めた日弁連の要請に対し、行政書士会は「当該用語は既に国民に浸透している」として、続用する旨を回答し、その後2025（令和7）年に至っても使用し続けている。

（5）社会保険労務士法の改正等

2005（平成17）年、個別労働関係紛争について都道府県労働委員会が行うあっせんの手続、厚生労働大臣が指定する団体が行う紛争解決手続（紛争価額が60万円を超える事件は弁護士の共同受任が必要）の各代理、男女雇用機会均等法に基づき都道府県労働局が行う調停の手続の代理が、一定の能力担保研修と試験を終了した社会保険労務士に限るとの条件の下に認められるようになった。また、従来からあった労働争議への介入を禁止する規定が削除された。そこから、社会保険労務士が、労働争議に介入できる範囲が問題となった。

2014（平成26）年11月、社会保険労務士法が改正さ

れ、①個別労働紛争に関する民間紛争解決手続において、特定社会保険労務士が単独で紛争の当事者を代理することができる紛争の目的の価額の上限が120万円に引き上げられ、②事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について裁判所において、補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭して陳述をすることができるようになり、③一人社会保険労務士法人の設立を認めることとなった。

2016（平成28）年3月11日、厚生労働省労働基準局監督課長は、都道府県労働局長に対し、労働争議時において、社会保険労務士は、①争議行為の対策の検討、決定に参加することはできるが、②団体交渉における代理人としての折衝や交渉妥結のためのあっせん等の関与はできない旨の通知を発し、団体交渉における代理権を否定した。

全国社会保険労務士政治連盟は、労働審判手続における代理権、個別労働関係紛争に関する簡裁訴訟代理権の付与を要望している。

(6) 土地家屋調査士法の改正等

2005（平成17）年、筆界特定手続における単独代理権が付与された。また筆界特定をめぐる民間紛争解決手続について、一定の能力担保研修の修了と法務大臣の能力認定を受けた認定土地家屋調査士について、代理、相談業務が認められた。

2019（令和元）年6月、司法書士法及び土地家屋調査士法の一部を改正する法律が成立し、2020（令和2）年8月から施行された。主な内容は、①「不動産に関する権利の明確化に寄与し、もって国民生活の安定と向上に資すること」という使命規定の追加、②懲戒権者を法務局または地方法務局長から法務大臣に変更、③一人土地家屋調査士法人の設立を認める、というものである。

(7) 弁理士法の改正等

2005（平成17）年、日本知的財産仲裁センター、一般社団法人日本商事仲裁協会（JCAA）での工業所有権の紛争に関して、著作権についての代理業務が職務範囲に追加され、また、2007（平成19）年、弁理士が取り扱える特定不正競争行為の範囲が拡大された。2014（平成26）年、特許法の改正、商標法の改正など、知的財産権に関する関連諸法が改正されている。

また、2021（令和3）年、農林水産関連の知的財産

権（植物の新品種・地理的表示）に関する相談等の業務について、弁理士を名乗って行うことができる業務として追加するとともに、法人名称の変更や一人法人制度の導入等の措置を講じた。

(8) 隣接士業問題に対する今後の方針

上記のとおり、隣接士業の法改正を求める権限拡大要求は極めて大きな政治力を有している。また、法改正に先行して法律の拡大解釈等、運用による既成事実化により、権限の事実上の拡大も日々進行している。弁護士の法律事務の独占は事実上例外の範囲が拡大し、弁護士ではない法的サービスの担い手とされる隣接士業により浸食されている。ただ、本来弁護士が担うべきとされる裁判所における業務について、認定司法書士の簡裁代理権の範囲につき争いとなっていたが、最高裁は「個別債権額が140万円以下」と判示して法律の拡大解釈に歯止めをかけたことは評価できる（前掲最判平成28年6月27日判決）。

しかしながら、これらは司法改革審議会意見書の立場からも、弁護士人口の増加が行われるまでの当面の措置であったのであるから、相当程度法曹人口増が実現した現在、隣接士業の権限拡大を内容とする法改正は認められるべきではなく、また、当面の法的需要の充足という見地からすれば、この需要充足の達成度を検証し、場合により改正による措置の廃止も視野に入れて検討がなされなければならない。

この点について、意見書では、将来「各隣接専門職種の制度の趣旨や意義」「利用者の利便」「利用者の権利保護の要請」等の視点から、法的サービスの在り方を含めて総合的に検討することとされていた。

当時の「将来」が、既に「現在」の課題となり、当時の制度設計は見直されるべき時期にきている。ところが、当時は応急措置とされたはずの隣接士業の拡大された権限が、事実上後戻りのできない極めて困難な既成事実と化してしまっている。それどころか、2019（令和元）年に至って、司法書士法、行政書士法及び土地家屋調査士法が改正されて使命規定が追加されるなど、さらなる権限拡大の布石が打たれている。

この問題の総合的な検討は、我が国の「法の支配」をどの担い手によってどのように進めていくかという極めて重要な政策課題であるが、当面は、次のような対応が必要であろう。

ア 各隣接士業の権限拡大に向けた立法活動に対し、

積極的な意見表明をし、現実的な対抗運動をする必要がある。

日弁連は、日本弁護士政治連盟とも連携して、その実現にあたる必要がある。

イ 個別案件についての既成事実化に対する対応が必要である。違法な非弁行為を覚知したときは、毅然とした対応を迅速に取れるよう、調査体制を強化する必要がある。具体的には、例えば東弁の場合であれば非弁護士取締委員会及び非弁提携弁護士対策本部の増員、調査技術の承継へ向けた勉強会の開催・典型事例の対応マニュアルの作成等が望まれる。また、各弁護士会ウェブサイト等で、弁護士と司法書士・行政書士等との違いや、「離婚」「遺言・相続」「債務整理」「交通事故」等の分野でそれぞれの士業ができることについて説明するとともに、委員会ブログ、ツイッター（現X）、インスタグラム等も活用して非弁活動に巻き込まれないように市民に注意喚起して、その理解を手助けする必要がある。その意味で、東弁ホームページ（東弁にできること）にて、弁護士と司法書士・行政書士との違いをわかりやすく公表したことは評価できるが、税理士・社会保険労務士等と弁護士との違いについても公表することが望ましい。東弁の非弁護士取締委員会では、昨年、新たに委員会ブログが開設され、当該ブログ上でも今後隣接士業に関する問題を取り上げること、及びブログ内に設けた情報提供フォームを通じて隣接士業問題を含めた個別事案を継続的に集積していくことが期待される。また、SNSの影響力の大きさや即時性に鑑み、東弁としてXやInstagramを通じて発信することも検討に値すると思われる。加えて、昨今はYouTubeやTikTok等の動画による影響力も大きいことから、東弁として文章に加え上記様々な記事等を動画の形で配信することも検討の余地があると思われる。

ウ さらにより広汎な弁護士業務を展開することが必要である。弁護士が国民のあらゆる法的ニーズに応えるという立場に立って、例えば過疎地での弁護士業務の一層の充実、業務の新分野での対応、専門性の高い分野での対応等を進めることである。司法書士との関係でいえば、成年後見制度での受任体制の整備・不祥事対策、簡裁事件・少額事件への対応、税理士との関係でいえば、税務の専門性の高い弁護士による不服申立ての対応の強化、弁理士との関係でいえば、知財

の法律相談体制の一層の整備、社会保険労務士との関係でいえば、団体交渉や労働審判事件への取り組みの一層の強化、行政書士との関係でいえば、入管問題に対応する弁護士の強化、弁護士による外国人の入国から出国に至るまでのあらゆる法的問題への一貫した対応、行政不服審査申立てについて関与する弁護士の体制の強化などである。これらの諸分野での活動を一層強化することが、隣接士業の権限拡大の立法事実を消すことになることを十分に理解した活動が重要である。エ 弁護士と隣接士業との役割分担・協働の視点も重要である。

これまで隣接士業が果たしてきた役割は、司法の担い手ではなく、各限定的な分野での専門性である。そのことを前提とすると、隣接士業に、限定的な訴訟代理権を付与するという方向性ではなく、弁護士と協働するなどの手法で、それぞれの業務の特殊性を生かしつつ、そのニーズに応えることが肝要である。隣接士業者が法改正による新権限について単独で業務を営むという視点ではなく、弁護士と協働してより多くのニーズに応えるという視点こそが重要というべきである。そのことにより非弁活動も防止することが可能となる。

経費共同によるワンストップサービスの事務所あるいは隣接士業間での連携を可能とするネットワーク造りなど、いくつかの工夫が検討される。これらのネットワークは弁護士業務にとってもアクセスポイントとしての役割を果たすし、弁護士から隣接士業への登記や税務申告の依頼といった形で業務上の連携を充実させるなど、共存共栄が模索されるべきである。

3 ADR・ODR・AIに関する問題

(1) ADRについて

ア 法の制定と制度見直しの動向

2004（平成16）年12月、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」（ADR法）が制定された。同法は、ADRが第三者の専門的知見を反映して紛争の実情に即した迅速な解決を図る手続としての重要性をもつことに鑑み、基本理念と国等の責務を定め、民間紛争解決手続業務に関する認証制度や時効中断等に係る特例を規定している。

ADR法は2007（平成19）年4月に施行されたが、同法の附則2条では施行後5年を経過した場合は施行状態を検討し所要の措置を講ずると規定し、2012（平成

24) 年がその制度の見直しの時期となっていた。2011(平成23)年、ADR協会はワーキンググループを立ち上げ、2012(平成24)年4月に見直しに関する提言案を法務大臣に提出した。

法務省は、2013(平成25)年2月に「ADR法に関する検討会」を設置して制度及び運用について議論し、その結果を2014(平成26)年3月、「ADR法に関する検討会報告書」として公表した。その内容は、いずれの論点も将来の課題として検討を要するとするものであり、具体的な法改正の内容に踏み込んだものではなかった。

なお、注意すべきは、現在、民間紛争解決手続業務に関する認証要件の一つとして、弁護士の助言を受けることができるようにする措置を定めていることが必要とされているところ、これを緩和して弁護士の関与を不要とすべきであるとの意見があるとされていることである。弁護士会としては、このような制度改正論には反対していかなければならない。

イ ADR手続代理

2005(平成17)年4月、司法書士、弁理士、社会保険労務士、土地家屋調査士の4職種について、ADRにおける当事者の代理人としての活用を図るための法整備が行われた。なお、税理士、不動産鑑定士、行政書士について、ADR法施行後の手続実施者としての実績等が見極められた将来において再検討されることとなった。

税理士、不動産鑑定士、行政書士に対する手続代理権付与問題については、これら関連団体が行うADR手続主宰者としての実績を十分に見極めなければならない。安易なADR手続代理権の付与は、紛争当事者たる国民にかえって有害となることもあることを銘記すべきである。

ウ 弁護士会ADRの課題

東弁は、弁護士会ADRとして紛争解決センターを運営している(1994〔平成6〕年、あっせん仲裁センターとして設置され、2005〔平成17〕年に現在の名称に変更された)。弁護士会ADRは、ADR法以前から存在するという歴史的経緯から、ADR法の認証を受けていないものであるところに特色がある。

上記一般ADRに加え、東弁には東京三会が連携して運営をする6種類の専門ADRがある(①医療ADR、②金融ADR、③学校ADR、④災害時ADR、⑤国際家

事ADR、⑥養育費ADR)。

しかし、弁護士会ADRは、有用な制度であるにもかかわらず、東弁紛争解決センターにおいては、受理件数が概ね年間100件未満に止まるなど事件数が少ないのが問題点であり、今後一層、広報等の利用促進策を工夫する必要がある。

また、東弁は、④災害時ADRについて所管を災害対策本部としているが、一弁や二弁のように裁判外紛争解決手続を一貫して紛争解決センターが所管できるようにすべきである。

(2) IT・AIの発展とODRについて

ア ODR活性化検討会の設置

近年、ITの飛躍的進歩によってオンラインによる多方面かつグローバルな情報・サービスの提供・交換・共有が可能となった。さらに、ここ数年、AI(人工知能)技術が大きく発展・進化し、法律サービスにおけるITの活用により、オンラインでの紛争解決手続であるODR(Online Dispute Resolution)が注目を浴びるようになった。これを受けて政府に2019(令和元)年9月「ODR活性化検討会」(以下、「活性化検討会」という。)が設置され、7回の会議の後、翌2020(令和2)年3月、活性化検討会により「ODR活性化に向けた取りまとめ」が発表された。

イ 紛争処理の流れとODRの概念

活性化検討会の取りまとめは、紛争処理の流れを、①検討フェーズ(当事者が情報収集をする段階)、②相談フェーズ(当事者が相談機関に相談する段階)、③交渉フェーズ(当事者同士の交渉段階)、④ADRフェーズ(調停人の関与の下で紛争解決を図る段階)、⑤民事訴訟フェーズ(裁判所における民事訴訟によって解決を図る段階)の5段階に分析し、検討すべきODRの概念を、上記①から④の各フェーズにおけるIT・AIを活用した法的サービスや紛争解決手続を指すものと概念規定している。

ウ ODRに期待される役割・メリット

ODRは、オンラインでの相談や紛争解決手続を実施することにより、遠隔地に所在する当事者間での相談や紛争解決手続の実施が可能とするだけでなく、相談機関やADR機関に赴くための時間的・経済的コストを大幅に削減することにより、これまで泣き寝入りを余儀なくされていた紛争を顕在化させ、現実的な司法アクセスを保障する可能性がある。また、大規模災

害や感染症の影響の下でも司法アクセスを確保するため、その導入が期待されている。

エ ODRの問題点

ODRでの解決が必要となる事案は、通常法的紛争状態にあるから「法律事件」にあたり、当該事案に対して法的見解を述べることは「鑑定」にあたるから、弁護士及び弁護士法人以外の者が業として行えば非弁行為となって弁護士法72条に違反するのではないかという問題がある。

活性化検討会とりまとめは、この点に関し、①検討フェーズにおいて、一般的な法情報を提供すること、②相談フェーズにおいてチャットボット等の自動応答方式のIT・AI技術を活用すること、③交渉フェーズにおいてオンライン上で交渉のための場を提供することは、いずれも直ちに弁護士法には違反しない、④ADRフェーズにおいて、民間事業者がADR法に基づく認証を取得すれば、和解あっせんも適法に行うことができる、としている。

しかし、どこまでが一般的な法情報の提供なのか、和解の場の提供と実質的な和解あっせんの違いは何か、といった点は不明確であり、ODR事業者には弁護士法違反のリスクが伴う。そして、その解決について、活性化検討会とりまとめは、今後の議論が期待されるとして結論の明言を避けている。

日弁連は、2019（令和元）年12月の理事会で、ODRに関し、正義へのアクセスという点はポジティブに評価しつつ、弁護士法72条を揺るがすことはできないとしている。

オ ODR推進検討会の設置

政府は、2020（令和2）年7月17日の閣議決定（成長戦略フォローアップ）において、「プラットフォーム型の電子商取引を介した消費者取引に関するプラットフォーム事業者によるODRの設置の推進等に関する検討を2020年度中に進める」として、「ODR推進検討会」（以下、「推進検討会」という。）。を設置し、2020（令和2）年10月12日に第1回推進検討会を開催し、2022（令和4）年2月28日までに、18回の推進検討会を開催して、2022（令和4）年3月、同検討会により「ODRの推進に関する基本方針～ODRを国民に身近なものとするためのアクション・プラン～」が取りまとめられた。推進検討会の基本方針には、「ODRに関する基本認識」と「ODRの推進目標と推進策等」とが記載

されている。

推進検討会の基本方針の策定過程において、日弁連は、2022（令和4）年1月21日、意見書を取りまとめ、これを法務省へ提出している。

カ 弁護士会としての視点

弁護士会としては、ODRの議論にあたり、弁護士法72条を改正するとか、その例外を安易に認める立法がなされるといった事態が発生しないよう、常に警戒しなければならない。

(3) AIによる契約書審査サービスについて

AIや法曹無資格者による契約書のレビューサービスの弁護士法72条への抵触については、グレーゾーン解消制度における法務省の回答があり（2022〔令和4〕年6月6日回答、2022〔令和4〕年7月8日回答、2022〔令和4〕年10月14日回答）、これら回答のいずれもが、弁護士法72条違反の可能性を指摘している。

さらに、法務省は、2023（令和5）年8月1日、「AI等を用いた契約書等関連業務支援サービスの提供と弁護士法第72条との関係について」と題するガイドラインを公表し、やはり、上記のサービスが一定の範囲で弁護士法72条に違反する可能性に言及している。

弁護士会としては、弁護士の業務が将来的にAIに取って代わられるような事態は避けなければならない。

4 サービス問題

(1) サービス法の成立、施行

民間サービス制度の創設を内容とする「債権管理回収業に関する特別措置法」（以下「サービス法」という。）は1998（平成10）年に成立し、翌1999（平成11）年2月に施行された。

サービスが行う債権回収業は、「弁護士、弁護士法人又は弁護士・外国法事務弁護士共同法人以外の者が委託を受けて法律事件に関する法律事務である特定金銭債権の管理及び回収を行う営業又は他人から譲り受けて訴訟、調停、和解その他の手段によって特定金銭債権の管理及び回収を行う営業をいう」（同2条2項）とされ、弁護士法72条、73条の禁止の例外が容認された。

(2) サービス法の改正

2001（平成13）年、サービス法改正により、それまで取扱い債権の範囲が、銀行等の金融機関の貸付債権等に限定されていたものを、貸金業者の有する貸金

債権、資産流動化法上の特定資産である金銭債権、法的倒産手続中の者が有する金銭債権等を含むものに大幅に拡張された。また、従来は利息制限法の制限を超える利息・賠償額の支払約束のある債権の履行要求が禁止されていたのが、制限利息に引き直せば、元利金を含めて請求することが許容された。

(3) サービサー法再改正問題

業界団体である全国サービサー協会（2009〔平成21〕年4月に一般社団法人化）は、取扱い債権の飛躍的拡大を求めてロビー活動を継続している。

サービサー協会の働きかけにより、2013（平成25）年6月、自民党内に「事業再生・サービサー振興議員連盟」が設立され、債権回収業に関する特別措置法改正の動きがあることから、日弁連の担当委員会である「債権回収会社に関する委員会」では2014（平成26）年1月からサービサー協会との間で意見交換を行い、その結果、事業再生にかかる債権及び公共サービス部門債権については、対象とすることは認められないとする意見を日弁連会長宛てに提出した。このような経過から、サービサー協会では日弁連との意見交換の結果を踏まえ法改正の要望書を取りまとめ、法務大臣宛てに提出した。改正法案の情勢としては、2014（平成26）年秋の臨時国会への提出を目指して準備が進められたが、同年11月の衆議院の解散によって先延ばしとなった。その後2019（令和元）年通常国会への提出を目指し、改めて準備が進められていたが、提出されないまま閉会となった。その後も、改正のための調整が進められている模様である。

サービサー法の再改正問題は、弁護士制度の根幹を揺るがしかねない大問題であるから、法改正の動きが具体化したときには、弁護士会としても直ちに対応しなければならない。

5 非弁提携問題

非弁活動は、弁護士や弁護士法人でない者が法律事務を行うことを禁じたものであるが、弁護士がこのような非弁活動を行う者と結託し、非弁活動が助長されることがないように、あわせて、弁護士の非弁提携が禁止されている（弁護士法27条）。

弁護士法27条は、弁護士や弁護士法人が、非弁活動を行う者から事件の周旋を受け、又はこれらの者に自己の名義を利用させることを固く禁止している。しか

し、非弁提携問題は相変わらず後を絶たず、弁護士会としては国民の適正な権利擁護を実現するとともに、社会正義を実現しつつ、国民・市民が法律生活における公正円滑な営みができるよう努力を重ねるとともに、こうした非弁提携の根絶に向けてさらに注力しなければならない。

6 弁護士報酬のクレジットカード決済

(1) 経緯

日弁連は、1992（平成4）年2月25日付け見解により、弁護士がクレジットカード会社と加盟店契約を締結することは不相当であるとしたうえで会員に自粛を求めた。

これは、当時のカード利用料金が、カード利用額の1割を超えるなどの率であったために、主として弁護士報酬の一部を金融会社が取得することが非弁提携を禁じた弁護士法に違反するおそれがあるとされたからである。

(2) 現在の日弁連の見解

その後、クレジットカードの利用が社会に浸透し、自治体、公共料金、医療機関、他土業の報酬等の支払いもカードでできる時代となり、利用者の利便性の観点から非弁提携禁止の意義に対し再検討が求められてきた。2002（平成14）年には一弁がカード利用を認めるべきとの意見書を出した。その後の検討により、インターネットでの法律相談は、過疎地の依頼者に質の高い相談を容易にしており、その相談費用はカード決済以外には考えがたく、カード利用の必要性が明らかとなってきた。業務改革委員会では、問題点を検討した上で、カード会社との協議を重ねながら、カード手数料を3%以内とするとの約束をとりつけ、2006（平成18）年6月に「弁護士会は弁護士のカード利用を否定できない」旨の意見書を提出した。

上記の業務改革委員会の意見書をもとに日弁連内での議論がなされ、消費者委員会の強い反対に一定の配慮をしつつ、日弁連は、2009（平成21）年3月30日、クレジットカード決済の利用そのこと自体が直ちに懲戒処分の対象になるものではないとしつつ、「問題点について十分注意の上慎重に対応されるようお願いいたします。」と会員に要請するに至った。注意すべきポイントとして指摘されている主な点とその対応は以下のとおりである。

ア 秘密保持義務（弁護士法23条、基本規程23条）違反への留意

上記要請によれば、弁護士と依頼者との間で紛争を生じ、依頼者がカード会社への立替金の支払を停止あるいは拒絶した場合等に、依頼者に対し立替金請求をしようとするカード会社からの求めに応じて弁護士が依頼を受けた法律事務に関する情報を開示するとすれば、それは、弁護士法上の秘密保持義務違反となるおそれがあるとされている。

イ 債務整理や倒産手続の着手金をカードで決済しない

依頼者が当該カード会社に対する立替金の支払ができなくなることが見込まれるにもかかわらず着手金をカード決済すれば、カード会社は立替金債権を、事実上回収できなくなってしまう。このような行為は、カード会社を欺く行為であって、品位を失うべき非行に該当し、懲戒事由となりうる（弁護士法56条1項）ので注意しなければならない。

7 隣接士業との協働と弁護士法72条・27条

弁護士が、司法書士、税理士、弁理士等の隣接業種と協働して業務を遂行することは、業際分野の処理能力の向上等に有用であり、その協働を一步進めた隣接業種との共同事務所は、ワンストップ・サービスとして依頼者にとっても有用である。1997（平成9）年の日弁連第10回業務対策シンポジウムでワンストップ・サービスについての議論がなされ、隣接士業との収支

共同は弁護士法72条、27条に反するが、経費共同は可能であるとしつつ、弁護士の職務の独立性、弁護士倫理（守秘義務・利益相反等）が損なわれないようルールを策定すべきであるといった意見が、日弁連の弁護士業務改革委員会や大阪弁護士会（2003〔平成15〕年3月）から出されるなど一般的になっていた。

しかし、2011（平成23）年以降、弁護士会は、弁護士による預り金横領事件等弁護士不祥事の多発で、その対応に追われるようになる。さらに、行政書士による交通事故事案の交渉、非弁護士によるネット情報削除、不動産業者の賃料減額交渉、司法書士との非弁提携により弁護士が有罪判決を受けて弁護士登録を抹消される事案などの非弁・非弁提携事案が見受けられるようになり、ワンストップ・サービスとこれに伴う規定改定についての議論もいつしか下火になってしまった。2019（令和元）年10月の中部弁護士会連合会の定期大会シンポジウムでは、非弁・非弁提携問題に取り組む宣言が採択されたが、その宣言に隣接士業との協働の必要性は触れられていない。

こういった流れに対しては、現状、他士業法人に雇用される新人弁護士も増えており、非弁提携に陥らないようにするにはどうすべきか、といった観点からも、隣接士業との関係について、早急な規定の整備が必要であるとの意見もある（馬場健一「依頼者保護か弁護士のプライドか」ジュリスト1532号72頁参照）。

改めて、隣接士業との関係について、具体的な検討が迫られているといえる。

第2 その他の領域への進出

1 会社法上の社外取締役等への進出

(1) 現状と問題の所在課題

ア 社外取締役制度の現状を取り巻く現状

社外取締役については、従前、会社法に規定が置かれてはいたものの設置義務は特になく、各社の判断に任されていたが、改正会社法を議論した法制審議会での附帯決議を受け、東京証券取引所（東証）は、「上場会社は、取締役である独立役員を少なくとも1名以上確保するよう努めなければならない。」とする有価証券上場規程の改正を行い、2014（平成26）年2月から実施した。その後、東証は、「コーポレートガバナ

ンス・コード」を上場規程として定め（2015〔平成27〕年6月施行）、独立性の高い社外取締役を「少なくとも2人以上選任すべき」と明記し、独立社外取締役の複数化、多様性確保を求めた。更に2018（平成30）年6月のコーポレートガバナンス・コードの改訂では、社外取締役の選任に関し「適切な知識・経験・能力」に加え「ジェンダーや国際性を含む多様性」の十分な確保が明記された。

2019（令和元）年12月の法改正（2021〔令和3〕年3月施行）では、金融商品取引法の適用会社である監査役会設置会社（いわゆる上場会社）には、社外取締役

の選任が法的に義務付けられるに至り（法327条の2）、また、東証は、2022（令和4）年4月、企業の成長や海外からの投資を促進すべく、従来の1部、2部、マザーズ、ジャスダックの4つの市場区分を「プライム」「スタンダード」「グロース」の3市場に格付け再編した。これに先立つ2021（令和3）年6月には改訂されたコーポレートガバナンス・コードにおいて、このプライム市場に上場する企業には取締役会の3分の1以上を独立した社外取締役で構成することを求めた。現在は経過措置が適用されているものの、2025（令和7）年3月1日以後に到来する上場維持基準に関する基準日から経過措置が終了し、本来の上場維持基準が適用されることになる。これに伴い、専門的知見を有する弁護士、とりわけ女性弁護士には大きな需要が生じている。

イ 監査役会設置会社

2006（平成18）年に施行された会社法においては、新しい監査制度が規定され、原則として監査役は会社定の定款により定める任意的設置機関とされたものの、監査役会設置会社（法327条の2参照）については、2001（平成13）年の改正法施行後の商法特例法を踏襲し、監査役三人以上のうち半数以上は社外監査役である必要があるとされた（法335条3項）。また、監査役の選任に関しては、コーポレートガバナンス・コードに「必要な財務・会計・法務に関する知識を有する人材」が選任されるべき旨が明記されており、今後も弁護士は社外監査役としての需要が期待できる。

ウ 指名委員会等設置会社

2014（平成26）年会社法改正により、監査等委員会設置会社制度が新設された関係で、従来の委員会設置会社、つまり、定款に基づき監査委員会（取締役ないし執行役の職務の執行の監査、会計監査人の選任・解任等）、報酬委員会（取締役・執行役の報酬の決定、報酬額等の決定）、指名委員会（取締役の選任及び解任に関する議案等の決定）、及び1人以上の執行役を設置している会社は、指名委員会等設置会社と名称が改められた。各委員会は取締役3人以上で構成され、そのうち、前述のとおり半数は社外取締役でなければならないため、指名委員会等設置会社の場合、少なくとも各委員会2名の社外取締役が必要である。

エ 監査等委員会設置会社

この制度は、2014（平成26）年会社法改正により新たに創設された機関設計の制度であり、監査役会に代

わって過半数の社外取締役を含む取締役3名以上で構成される監査等委員会が、取締役の職務執行の組織的監査を担うという制度である。監査役会設置会社と指名委員会等設置会社の中間的性格を帯びた第三の機関設計として、上場会社の間で急速に広まりつつある形態である。この制度を採用する場合も、3名以上の取締役で構成される監査等委員会の半数が社外取締役でなければならないため、少なくとも2名の社外取締役が必要である。

オ 展望及び課題

(ア) 上記のとおり、2021（令和3）年3月施行の法改正により、上場会社と委員会設置会社には、社外取締役の設置が義務付けられた（法327条の2）。また、2021（令和3）年6月に公表・施行された東京証券取引所の改訂コーポレートガバナンス・コードにおいては、市場区分により、それぞれ下記の独立社外取締役についての選任基準が示された。

・プライム市場：取締役会において、少なくとも、独立社外取締役を3分の1選任すべきであり、過半数を推奨する。

・スタンダード・グロース市場：取締役会において少なくとも2名以上を選任すべきであり、3分の1以上を推奨する。

(イ) 「コーポレートガバナンス白書2025」によれば、2024（令和6）年現在、プライム市場において、独立社外取締役を2名以上選任する会社が99.7%、3分の1以上選任している会社が98.1%であるが、過半数を選任している会社は、20.3%である。

また、独立社外取締役における弁護士の割合は、「他の会社の出身者」に次いで高く、2016（平成28）年16.1%（986人）ころから16%を超える割合となっており、2024（令和6）年16.2%（2,079人）となっている。

以上を前提とすると、今後も社外取締役における弁護士の需要が高い状態が継続することが予想され、社外監査役、社外取締役は更に弁護士の活躍の場となっていくことは必然である。

(ウ) 言うまでもなく、近年、企業経営ないし企業活動においては、その適正化ないし社会的責任（CSR）、法令遵守（コンプライアンス）に対する要請も益々強まってきていることに加え、経営の面でも国連の開発目標であるSDGsや機関投資家によるESG投資が注目されている。弁護士は、社外取締役や社外監査役とし

て、これらの場面においても非常に有用な役割を果たしているものであり、そのことが社会全体においてさらに認識されるよう広報していくことが重要である。現在、下記のような弁護士会による女性社外役員候補者名簿提供事業等の取り組みにもかかわらず、企業の側からは、弁護士資格のある社外取締役を探しているが、適任者が見つからない、適任者がいないといった声も未だ多く聞かれるところであり、弁護士が社外取締役又は社外監査役として果たしうべき役割を周知し、名簿をより活用してもらうための一層の広報活動や名簿の改良・工夫が必要である。

(2) 弁護士会の取り組み

日弁連においては、この間、企業活動における不祥事を踏まえ、CSRに関する研究に継続的に取り組んできており、企業活動への関与の方策を探るべく検討している。また弁護士の職責上、社外取締役、社外監査役等として有効に機能すべき能力を備えており、企業からの需要も高まる中、より多くの企業に有為の人材を供給すべく、商工会議所、経団連等の経済団体との間における懇談や他士業との交流も開催してきた。

さらに、2014（平成26）年の内閣府男女共同参画局の「はばたく女性人材バンク」事業への日弁連に対する協力要請を受け、また、企業の多様な人材確保のニーズに対応すべく、2015（平成27）年9月以降現在までに、女性社外役員候補者名簿提供事業が9つの弁護士会（東京・第一・第二・神奈川・栃木・大阪・兵庫・愛知・福岡）で実施されてきている。そして同事業に関しては、これまでに内閣府や経産省、経団連、経済同友会他様々な団体との共催で、コーポレートガバナンスとダイバーシティをテーマとするシンポジウムを毎年開催し、弁護士とりわけ女性弁護士がコーポレートガバナンス・コードの実現にどのように寄与できるかにつき企業に積極的にアピールしてきた。

上記のとおり現状や国際的潮流に鑑みれば、弁護士は企業活動に対しても、独立社外取締役、同社外監査役としてこれまで以上に、より積極的に関与していくべきである。弁護士会としては、これまでの実績や弁護士社外役員の有用性を丁寧に検証しつつ、今後は、上記女性社外役員候補者名簿提供事業にとどまらず、男性も含めた社外役員候補者名簿・人材バンク、弁護士社外役員に関する広報活動、さらにマッチングの仕組み作り等、より多くの弁護士が社外取締役や社外監

査役として参画できるような、積極的かつ効果的な施策を講じることが必要である。特に、企業側における弁護士社外役員に求めるニーズも刻々と変化し、多様化している状況であり、このようなニーズを正確に把握し、随時名簿に反映することが求められる。また、2023（令和5）年度までは女性社外役員候補者名簿が紙媒体のみの提供であったところ、2024（令和6）年度から電子データでの提供が可能となった。今後は、名簿内の検索機能などを含め、名簿の利便性の充実も図る必要がある。

2 弁護士による「ビジネスと人権」、ESG、SDGs及び第三者委員会への取り組み

(1) 「ビジネスと人権」に関する取り組みへの積極的な支援等

ア ビジネスと人権に関する日本政府の取り組み

2011（平成23）年6月の国際連合の人権理事会において、「ビジネスと人権に関する指導原則：国際連合『保護、尊重及び救済』枠組実施のために」（以下「指導原則」という。）が採択された。

日本政府は、指導原則等をふまえ、2020（令和2）年10月16日、「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」（以下「NAP」という。）を策定し、「ビジネスと人権」に関する取り組みを進めている。

また、日本政府は、2022（令和4）年9月13日、「責任あるサプライチェーンにおける人権尊重のためのガイドライン」、2023（令和5）年4月にはこのガイドラインに基づいた「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のための実務参照資料」を発表し、さらに同月には、政府の実施する調達では、入札説明書や契約書等において、入札希望者ないし契約者は上記ガイドラインを踏まえて人権尊重に取り組むよう努めることを要求するとの発表がなされている。

イ ビジネスと人権に関する日弁連・東弁の取り組み

日弁連は、指導原則に基づき、2015（平成27）年1月に企業が人権を尊重する責任を果たすための「人権デュー・ディリジェンスのためのガイダンス」（手引き）を公表した。その後、日本政府に対する「ビジネスと人権に関する国別行動計画に含めるべき優先事項に関する意見書」（2017〔平成29〕年7月20日）や、「ビジネスと人権に関する国別行動計画についての意見募集に対する意見書」（2019〔平成31〕年1月16日）の提

出、日本政府に対する「ビジネスと人権に関する行動計画に盛り込むべき具体的な事項・施策に関する意見書」(2019〔令和元〕年11月21日)の提出、及び『「ビジネスと人権」に関する行動計画の原案に対する意見書」(2020〔令和2〕年3月17日)の提出といった取り組みを実施した。

また、日本政府が策定・公表したNAPに対し、日弁連は、2020(令和2)年12月2日、「ビジネスと人権に関する行動計画公表を受けての会長声明」を公表し、関係府省庁が個別に実施してきた人権の保護に関する措置を「ビジネスと人権」の観点から整理し、かつその措置の担当官庁を特定し、関係府省庁の政策の一貫性を確保することを「優先分野」としたことは、日本におけるビジネスに関わる人権課題の解決に貢献が期待できるものとして歓迎する旨の意見を公表した。他方で、現在の法制度・政策では何が足りないかの分析が十分になされた形跡がないこと、サプライチェーンにおける人権侵害の防止のための具体的な施策がほとんど記載されていないこと、国内人権機関の設置に触れられていないこと、などの問題点を指摘した。

さらに、2024(令和6)年3月15日、ビジネスと人権に関する行動計画推進円卓会議(第6回会合)において、『「ビジネスと人権」に関する行動計画(NAP)の3年目意見交換のためのレビューに関するステークホルダー報告書」(個別意見)を提出し、日本における「ビジネスと人権」の重要課題などについて個別意見を述べている。

一方、日弁連国際人権問題委員会は、2022(令和4)年4月、「詳説 ビジネスと人権」(現代人文社)を発売し、「ビジネスと人権」に関する包括的な情報と実務的な指針を提供したり、学生や研究者向けにサマースクールを開催したりするなど、「ビジネスと人権」の普及及び理解の促進にも努めている。

東弁においては、2021(令和3)年7月8日開催の夏期合同研究において、中小企業法律支援センターSDGsプロジェクト・チームが、ビジネスと人権、SDGsをテーマとした全体討議を行い、2022(令和4)年3月28日に、「憲法と人権擁護の観点からSDGsの実現を目指す2022年宣言」を発出しているほか、人権擁護委員会内の「ビジネスと人権部会」、労働法制特別委員会内の「ビジネスと人権班」にて、「ビジネスと人権」について研究・発表等の活動がなされている。

日弁連・弁護士会としても、ビジネスと人権に関する取組みの積極的な支援などを通じて、大企業のみならず中小企業のステークホルダーの人権擁護の実現に加え、これら企業の中長期的な企業価値の維持・向上にも具体的に寄与していくべきである。

(2) 日弁連ESGガイダンスの活用による企業等への助言

近年、指導原則やSDGsへの取り組みが進む中で、環境・社会・ガバナンス(ESG)を考慮した投資が注目されている。我が国においても、投資にESGの視点を組み入れることなどを原則として掲げる国連責任投資原則(PRI)に、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が2015(平成27)年に署名したことを受けて拡大している。

日弁連では、こうした時代背景を受けて、2018(平成30)年8月、「ESG(環境・社会・ガバナンス)関連リスク対応におけるガイダンス(手引)～企業・投資家・金融機関の協働・対話に向けて～」(以下「日弁連ESGガイダンス」という。)を公表している。

また、高橋大祐「SDGs・ESG関連ルール形成の動向と弁護士の役割ー日弁連ESGガイダンスの意義と活用方法を含めて」(自由と正義2020年7月号)17頁以下では、日弁連ESGガイダンスの活用方法が紹介されるとともに、SDGs・ESGが広げる弁護士の役割について、企業をサポートする弁護士及び労働者・市民をサポートする弁護士の双方の視点から詳細に論じられているため、参考にされたい。

さらに、日弁連は、2023(令和5)年3月15日、日弁連のウェブサイト内に「SDGs(持続可能な開発目標)・ESG(環境・社会・ガバナンス)・CSR(企業の社会的責任)に関する取組」というウェブページを開設し、SDGs・ESG・CSRに関する日弁連の取組状況を公開している。

弁護士会は、日弁連ESGガイダンスを積極的に活用し、企業及び労働者・市民に対して、積極的に助言し、この問題に取り組むべきである。

(3) SDGsの達成のための支援等

2015(平成27)年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で、2030年までに実現すべき「持続可能な開発目標(SDGs)」が定められた。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の誰一人

として取り残さない (leave no one behind) ことを誓っている。この目標は、世界的に取組みが求められているものであり、企業のみならず、日本全体として積極的に取り組む必要がある。

こうした中、2016 (平成28) 年5月、内閣総理大臣を本部長、官房長官及び外務大臣を副本部長とし、全閣僚を構成員とするSDGs推進本部が設置され、同年12月に「SDGs実施指針」を決定した (なお、同指針は、決定から3年が経過した2019〔令和元〕年12月に、SDGsを巡る状況が大きく変化したことを受けて改定されている。)。そして、SDGs推進本部は、毎年、SDGs達成に向けた具体的な施策を取りまとめた「SDGsアクションプラン」を発表している。

2023 (令和5) 年3月に発表されたSDGsアクションプラン2023では、SDGsアクションプラン2022に引き続き、「5つのP (People〔人間〕、Planet〔地球〕、Prosperity〔繁栄〕、Peace〔平和〕、Partnership〔パートナーシップ〕)」と、以下の①から⑧にある「8つの優先課題」が関連づけられているところに特徴がある。

People：多様性ある包摂社会の実現とウィズ・コロナの下での取組 (①あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現、②健康・長寿の達成)

Prosperity：成長と分配の好循環 (③成長市場の創出、地域活性化、科学技術イノベーション、④持続可能で強靱な国土と質の高いインフラの整備)

Planet：人類の未来への貢献 (⑤省・再生可能エネルギー、防災・気候変動対策、循環型社会、⑥生物多様性、森林、海洋等の環境の保全)

Peace：普遍的価値の遵守 (⑦平和と安全・安心社会の実現)

Partnership：官民連携・国際連携の強化 (⑧SDGs実施推進の体制と手段)

日弁連は、SDGsに関するセミナーや交流会等を開催し、2021 (令和3) 年2月4日、内閣府が設置した「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」に加入したほか、東弁を含む全国各地の複数の単位会も「地方創生SDGs官民連携プラットフォーム」に加入し、SDGsを促進する取組みを開始している。

また、東弁では、2021年に中小企業法律支援センター内にSDGsプロジェクトチーム (「SDGsPT」) が立ち上げられ、同PTは、同センターホームページ内でSDGs17の目標の取組事例集やSDGsに関する記事掲載、

2022 (令和4) 年7月及び2024 (令和6) 年7月開催の東弁夏期合同研究における研究発表などの活動を展開しているほか、2024 (令和6) 年2月に、第一法規株式会社から「人が集まり選ばれる会社をつくる！実践 中小企業のためのSDGsコンプライアンス」と題する書籍を発刊し、中小企業におけるSDGsと「ビジネスと人権」を統合した形での「SDGsコンプライアンス」の実践を提唱している。

さらに、同PTは、2025 (令和7) 年2月17日に日弁連と共催のSDGsコンプライアンス・シンポジウムを開催し、中小企業を支援する弁護士及び中小企業経営者・担当者向けのSDGsコンプライアンスチェックリスト発表等の活動をしている。

SDGsの「誰一人取り残さない」との理念は、弁護士の人権擁護及び社会正義の実現という使命に適うものであるから、SDGsの達成のために、日弁連、弁護士会も積極的に取り組み、また、支援すべきである。

(4) 第三者委員会への参画

企業等不祥事において、CSRの観点から、ステークホルダーに対する説明責任を果たすために、不祥事の原因究明、責任の所在及び再発防止等を目的として、独立性を有する第三者委員会の設置を求められることが多い。近年、ジャニー喜多川氏による性加害問題、宝塚歌劇団団員死亡問題など社会が大きく注目する問題が発覚した際においても、企業等から独立した立場の第三者委員会が設置され、その調査報告書に対して社会が大きく注目した。このように、第三者委員会の調査報告書に対する社会の期待や企業に与える影響が大きいことを再認識する事態であったといっても過言ではない。

日弁連では、2010 (平成22) 年7月、「企業等不祥事における第三者委員会ガイドライン」(改訂2010〔平成22〕年12月17日) を公表している。日弁連のガイドラインについては、多くの第三者委員会による報告書で、このガイドラインに基づいて調査を行っていることが付記されるようになっているなど、社会からの関心や評価も高い。

第三者委員会は、独立性及び中立性を確保された立場の下、問題となる不祥事の内容及びその原因に対する調査を行い、調査の結果、得られた証拠に基づいた客観的な事実認定を行った上で、不祥事の原因分析及び具体的な再発防止策等の提言を行うことが期待ない

し要請されている。弁護士は、こうした調査能力、証拠評価能力及び事実認定能力を兼ね備えているものといえるから、今後も弁護士が第三者委員会の活動に積極的に関与していくべきである。

なお、大阪弁護士会では第三者委員会委員推薦制度、一弁では第三者委員会委員弁護士紹介制度が設けられているが、東弁でも、第三者委員会の設置に関するニーズ調査を実施し、第三者委員会において果たすべき弁護士の役割を明確にした上で、企業等にとって利便性の高い同様の制度の構築が強く望まれる。

第三者委員会は、企業等の信用を回復するとともに、再発防止策の提言等を通じた企業等の活動の適正化にも資するものであるから、今後も弁護士による第三者委員会の取組みを活発に進めるべきである。

3 中小企業支援（日弁連中小企業法律支援センター・東弁中小企業法律支援センター）

(1) 日弁連中小企業法律支援センター

ア 設置の経緯及び全体像

日弁連が2006（平成18）年12月から2007（平成19）年5月にかけて全国の中小企業を対象にアンケート調査を行った結果、中小企業にとっては、弁護士は「裁判等の法的手続を行う専門家」ではあるが、それ以外の日常的な法的問題への対処のための相談相手とは認識されていないという実情が浮き彫りになった。

日弁連中小企業法律支援センターは上記のような事情を背景に設置され、現在、①広報部会、②企画・開発部会、③ひまわりほっとダイヤル運営・広報部会、④事業再生プロジェクトチーム、⑤海外展開支援チーム、及び⑥創業・事業承継プロジェクトチームが設置され、それぞれ活発に活動を行っている。同センターの具体的な活動内容としては以下に述べるとおりである。

イ 「ひまわりほっとダイヤル」の運営

日弁連中小企業法律支援センター（通称「ひまわり中小企業センター」）では、2010（平成22）年4月1日から、中小企業から弁護士へのアクセス改善のために、全国共通の電話番号により相談を受け付ける「ひまわりほっとダイヤル」の運用を開始した。これは、「ひまわりほっとダイヤル」全国共通電話番号に電話をすると、地域の弁護士会の専用窓口で電話を受け、折

返しの電話で弁護士との面談予約などができるというサービスである（オンライン申込も可）。「ひまわりほっとダイヤル」運営開始の2010（平成22）年度から2025（令和7）年度（7月まで）までの累計受電数は29万件を超え、累計相談実施件数も10万件を超えるまでになった。

「ひまわりほっとダイヤル」は運用開始から今年で15年を迎えるところ、運営状況の改善に向けて調査検討しているところである。

ウ 広報活動

ひまわり中小企業センターでは、「ひまわりほっとダイヤル」の事業展開に応じてチラシを作成し、各地の弁護士会、中小企業支援団体のナショナルセンター等に配布している。また、同センターでは、日弁連のウェブサイト内に同センターのウェブサイトを立ち上げ、中小企業支援にかかわる情報提供を行っている。また上記ウェブサイトを活用すべくリスティング広告及びFacebookを利用し、一定の効果を上げている。その他、雑誌への記事及び広告掲載や商工会議所の会報へのチラシ同梱、動画広告・Web広告等、新たな広告媒体の開拓を試みている。

エ 全国一斉無料相談会・講演会

中小企業のアクセス障害解消に向けて、一年に一度、全国的に一斉無料相談会及び一部の単位会ではシンポジウムや講演会等の企画も併せて行っている。

オ 中小企業関連団体との意見交換会

ひまわり中小企業センターでは、中小企業関連団体の方々に弁護士業務の理解を深めてもらうことを目的に、2010（平成22）年9月以降、各地の弁護士会との共催により、当該地域の中小企業関連団体の方を招いて意見交換会を実施している。

カ 中小企業のニーズに応えられる弁護士の育成

ひまわり中小企業センターが中小企業への法的サービス供給を推進するに際しては、その担い手である弁護士が中小企業の要望に的確に応えられるよう、同センターでは、中小企業関連業務に関するeラーニングのコンテンツの制作及び特別研修の開催も行っている。

キ 中小企業の海外展開支援活動

中小企業の海外展開のニーズの高まりとともに、ひまわり中小企業センターでは、外国弁護士及び国際法律業務委員会、日弁連知的財産センター、日弁連研修センター、若手法曹サポートセンター等の日弁連内の

関連委員会から人を得て中小企業海外展開支援ワーキンググループが設けられ、日弁連は、2012（平成24）年5月には、JETRO及び東京商工会議所との間で、中小企業の海外展開支援に関して連携協働する旨の協定を締結し、現在に至るまで日弁連中小企業海外展開支援弁護士制度を展開している。

ク 中小企業庁との連携

日弁連は、中小企業庁との間での連携を強化し、ひまわり中小企業センター委員と中企庁担当者との間で定期協議を開催し、情報交換を行っている。

ケ 創業支援

少子高齢化による中小企業数の減少を背景に、ひまわり中小企業センターは、新たな中小企業の誕生を助けるため、創業支援に力を入れている。

具体的には、第19回（2015〔平成27〕年開催）弁護士業務改革シンポジウムで創業支援を取り上げ、その後2016（平成28）年にはセンター内に創業・事業承継プロジェクトチームを立ち上げ、起業家向けの各種法律セミナーの開催、創業者向けのパンフレットやハンドブックの製作といった活動を行っている。なお第23回（2024〔令和6〕年開催）弁護士業務改革シンポジウムでは、再び創業支援をテーマとして取り上げた。

コ 事業承継

日本の中小企業の経営者の多くが後継者不足という問題を抱えているが、かかる後継者がいない中小企業の中には業績が好調なものが相当数あり、このような企業の事業承継支援が喫緊の課題である。

そこでひまわり中小企業センターでは、前記創業・事業承継プロジェクトチームを立ち上げ、後述のとおり第20回（2017〔平成29〕年開催）及び第21回（2019〔令和元〕年開催）の弁護士業務改革シンポジウムの分科会テーマとして事業承継を取り上げた他、事業承継・引継ぎ支援センターや政策金融公庫との連携、事業承継漫画パンフレット・動画広告の制作、事例集の作成等の活動を行っている。

サ 伴走支援

中小企業庁は、2023〔令和5〕年の「経営力再構築伴走支援ガイドライン」を取りまとめ、単に課題を解決するだけでなく「対話と傾聴」を通じて経営課題の設定、解決策の立案及び実行を支援するという施策（いわゆる「伴走支援」）を進めている。

これを受けて、ひまわり中小企業センターでも、弁

護士による伴走支援を進めていくべく、2023年〔令和5〕年6月の日弁連第74回定期総会において「地域の多様性を支える中小企業・小規模事業者の伴走支援に積極的に取り組む宣言」が採択された外、2024年〔令和6〕年8月には弁護士による伴走支援をテーマとしたシンポジウムを開催した。

シ シンポジウムの開催

ひまわり中小企業センターでは、中小企業庁などの関係省庁及び中小企業支援団体等を招いて、「ひまわりほっとダイヤル」の周知のためのシンポジウム、2012（平成24）年10月「中小企業金融円滑化法出口戦略に関するシンポジウム」を初めとした事業再生関連のシンポジウムを複数開催した。

また、第17回（2011〔平成25〕年開催）、第18回（2013〔平成25〕年開催）、第19回（2015〔平成27〕年開催）、第20回（2017〔平成29〕年開催）、第21回（2019〔令和元〕年開催）、第22回（2022〔令和4〕年開催）及び第23回（2024〔令和6〕年開催）の弁護士業務改革シンポジウムに参加し、それぞれ中小企業支援ネットワーク構築、海外展開支援、創業支援、事業承継、顧問契約及び弁護士による創業支援の実態をテーマに研究発表を行った。なお、第24回（2025〔令和8〕年開催）の弁護士業務改革シンポジウムには、「中小企業が担う農業・食料ビジネス」をテーマに参加することを予定し、準備中である。さらに、2022（令和4）年には、ひまわり中小企業センター開設10周年を記念して「これからの中小企業支援の在り方」をテーマにシンポジウムを開催した。

ス 第2回アンケート（ニーズ調査）の実施

(1)で述べた2006（平成18）年12月から2007（平成19）年5月の中小企業に対するアンケート調査から約10年が経過し、改めて2016（平成28）年7月から、第2回のアンケート調査（「企業における弁護士の活用に関するアンケート」）を実施した。

その結果、前回調査時と比べ弁護士数は約6割増加しているにもかかわらず、前回調査と同様の傾向が示された。

セ 今後の課題

ひまわり中小企業センターは、「弁護士は裁判になった時に頼めばよい」と考えている中小企業事業者に弁護士の有用性を知ってもらうことにより、弁護士が中小企業事業者の経営・法務についての日常的な相談

相手となることを目指している。センター発足から10年以上が経ち、徐々に中小企業支援者としての弁護士の存在が周知されつつあるという手応えを感じつつはあるが、まだまだ弁護士が中小企業事業者の日常的な相談相手となっているとはいいがたく、さらなる努力が必要である。

ひまわり中小企業センターは、最近では熱意のある若手弁護士の参加も増え、日弁連の中でも非常に活気のある委員会となっている。法友会においても、ひまわり中小企業センターの活動を参考に中小企業への法的サービス拡充のための施策が期待されるところである。

(2) 東弁中小企業法律支援センター

ア 設立の経緯

東弁では、かつて業務改革委員会において、日弁連が企画する中小企業支援施策を単位会として実施していたが、東弁としてより能動的・積極的に中小企業支援に取り組むべく、2014（平成26）年2月10日、業務改革委員会から派生する形で、東京弁護士会中小企業法律支援センター（以下、「中小センター」という。）が設立された。

イ 中小センターの組織

中小センターでは、その活動内容に応じて、①アウトリーチ部会、②連携検討部会、③広報部会・アプリプロジェクトチーム、④名簿・研修部会、⑤事業承継プロジェクトチーム及び⑥働き方改革プロジェクトチームを置き、それぞれが活発に活動している。特に⑤⑥は近時発足したプロジェクトチームであり、中小企業を取り巻く新たな問題点に対応している。

ウ 中小センターの仕組み・活動実績

ア) コンシェルジュ弁護士の配置

中小センターでは、ひまわりほっとダイヤルからの受電のほかに、中小センター専用電話回線（03-3581-8977）を設け、弁護士紹介業務を行っている。その大きな特徴は、コンシェルジュ弁護士と呼ぶ配点担当弁護士を配置していることである。

コンシェルジュ弁護士制度の特徴は、コンシェルジュ弁護士が相談者と直接電話で事案の概要をヒアリングし、法律問題が含まれているかどうか、どの分野に精通する弁護士を紹介すればよいかを判断ところにある。なおコンシェルジュ弁護士の電話対応は無料である。

中小企業センターの地道なアウトリーチ活動やコン

シェルジュ弁護士の努力の結果、専用電話回線による相談も増えてきており、2014（平成26）年4月1日から2017（平成29）年9月30日までの中小センターへの総相談件数3,158件のうち、約27%の871件が中小センターの専用電話回線経由となっている。

中小センターの広報部会において、同年11月に東弁の委員会ブログに中小センターのページを開設し、その後、外部業者に委託し専用のウェブサイトも開設した。

イ) 精通弁護士紹介態勢の整備

中小企業が抱える法的問題は複雑かつ専門的であり、相談する際にはその分野に精通した弁護士に依頼したいというニーズが存在する。そのニーズに的確に対応するため、中小センターでは、各分野に精通する弁護士を登録した精通弁護士名簿を整備している。具体的には、①海外展開・国際取引、②知的財産、③事業再生、④労働の各分野であり、法律研究部または専門委員会から精通する弁護士を登録してもらっている。また、⑤その他法的支援担当名簿として登録希望者を公募の上専門分野を5つまで申告してもらい、申告された分野を参考に名簿を編成している。名簿・研修部会においては、2015（平成27）年度から「中小企業法律支援ゼネラリスト養成講座」と題して中小企業に関わる分野の中から年間12回の研修講座を開設し、名簿登録者の能力向上に取り組んでいる。

ウ) アウトリーチ活動の実践

中小事業者の中には、自らが抱えている法的課題が弁護士に相談すべき法律問題と認識していないことが多くあるため、弁護士側から積極的にアプローチして中小企業に寄り添い、その中から法的課題を抽出して、経営戦略を意識した実践的な解決を図る活動が必要となる。これをアウトリーチ活動と呼んでいる。

中小センターでは、アウトリーチ部会がこれを実践しており、これまで業務改革委員会において接点のあった中小企業関連団体とのさらなる関係強化や接点が薄かった中小企業関連団体との関係の模索と強化を行っている。具体的には、①新銀行東京（当時）との中小企業支援に関する覚書の締結、②日本政策金融公庫主催のセミナー・ワークショップ・相談会への弁護士派遣（東京三会共催）、③昭和信用金庫主催のセミナー・ワークショップへの弁護士派遣（東京三会共催）、④東京商工会議所が設置する東京都事業引継支援セン

ターとの連携、⑤自由民主党との中小企業支援に関する意見交換会、⑥台東区産業振興事業団との覚書締結、セミナー・ワークショップへの弁護士派遣（東京三会共催）⑦足立成和信用金庫のセミナー・ワークショップへの弁護士派遣（東京三会共催）⑧東京都中小企業振興公社と連携についての意見交換の実施、⑨2017（平成29）年1月に発足した東京都の創業支援施設である「TOKYO創業ステーション」主催の専門家相談会「エキスパートナイト」への相談員派遣（東京三会共催）及び上記施設における弁護士会と東京都の連携を目的とした協定書の締結等、多岐に亘る活動を行った。

（ロ）各団体との積極的な協力・連携関係の構築

また、連携検討部会において、アウトリーチ活動の一環として、税理士、公認会計士、社会保険労務士、中小企業診断士等の他士業との連携構築と強化を行っている。

エ 今後の課題

中小センターは、2014（平成26）年2月に立ち上げられた組織であるが、積極的なアウトリーチ活動により着実に中小企業の需要を喚起しており、また、懇切丁寧なコンシェルジュ弁護士の電話窓口対応により、中小企業のニーズに的確に応える努力を続けている。

もっとも、コンシェルジュ弁護士の過大な負担、抜本的な精通弁護士名簿の整備、担当弁護士の能力向上、さらなるアウトリーチ活動、他士業との連携強化など、まだまだやるべき課題は多い。

法友会においても中小企業のニーズに的確に応えるための施策の推進が求められる。

4 行政分野等への進出取組み

弁護士は、社会の様々な分野で法の支配を確立すべく努力し、そのために必要な活動をすることを求められている。そのことは、必然的に弁護士の活動領域の拡大をもたらす。国会や行政及び企業との関係において、外部監査人や社外取締役の他、政策担当秘書や組織内弁護士（インハウスロイヤー）等の新たな需要が出現していること等もその例である。

弁護士会としては、今後、活動領域の飛躍的拡大に向けて、より一層積極的な施策を講ずるべきである。

（1）国会と弁護士

ア 政治資金監査

政治資金規正法の一部改正（2008〔平成20〕年4月

施行）により、登録政治資金監査人制度が創設された。登録政治資金監査人としての登録後に研修を修了した弁護士、公認会計士又は税理士が国会議員関係政治団体の政治資金監査を行う制度である。

日弁連は、制度を広報するとともに、監査契約書や監査報告書の雛形を作成して会員の参考に供している。

2025（令和7）年6月20日現在における登録政治資金監査人の登録者数5,169人のうち、弁護士は339人である（6.6%）（令和7年度第2回政治資金適正化委員会資料）。

イ 政策担当秘書

政策担当秘書とは、国会議員の政策立案及び立法活動を補佐する秘書であり（国会法132条2項）、立法を通じて行政を民主的に統制するために重要な役割を担っている。法律専門家である弁護士は政策担当秘書として適任であるから、多くの弁護士が活躍できるような環境を整備する必要がある。

日弁連は、弁政連と共に「国会議員政策担当秘書等説明会」を開催するなどの活動をしており、引き続き有用な人材を送り出すべく積極的な施策を講じるべきである。

（2）行政と弁護士

ア 弁護士の役割

社会の成熟とともに、行政の透明性やコンプライアンスが強く求められ、行政の職員とは異なるマインドを持った法律専門家たる弁護士の役割、有効性が再認識されている。

特に、自治体においては、従来から弁護士が行っていた分野（訴訟対応・法律相談）だけではなく、条例制定・審査等の政策法務分野、債権管理・回収、包括外部監査等の新たな分野に対しても、弁護士を十分に活用すべきである。

中でも、自力執行権のない債権（私債権・非強制徴収公債権）について、大量の未収債権を抱える自治体にとってみれば、債権回収の場面で弁護士を積極的に活用することは不可避である（地方自治法施行令171条の2参照）。

イ 任期付公務員

2000（平成12）年、任期付（最長5年）公務員の制度が発足した。それまで弁護士は限定された範囲で公務員になることができたが、実際に許可を得て公務員となる例は少なかった。しかし、上記任期付公務員制

度の発足と2004（平成16）年4月の公職就任制限撤廃により、国の機関に在籍する弁護士数は増大し、また、自治体の公務員となって活動する弁護士も出現するようになった。

公務員となった多くの弁護士の活動に対する評価は高く、弁護士を任期付公務員として募集する機関は増大している。

(3) 国家公務員と弁護士

2019（令和元）年8月1日現在、法曹有資格者が在職している国の機関は27に及び（衆議院法制局、参議院法制局、裁判官弾劾裁判所、裁判官訴追委員会、内閣官房、復興庁、内閣府、公正取引委員会、金融庁、個人情報保護委員会、消費者庁、総務省、公害等調整委員会、法務省、外務省、財務省、文部科学省、文化庁、厚生労働省、中央労働委員会、農林水産省、経済産業省、特許庁、国土交通省、運輸安全委員会、原子力規制委員会、防衛省）、その人数は、377名にのぼっている（法曹養成制度改革連絡協議会第14回協議会資料）。

なお、東日本大震災を機に設立された原子力損害賠償紛争解決センターでは、260名の弁護士が仲介委員や調査官等となって、多数の損害賠償事件の解決にあっている（2024〔令和6〕年9月1日現在）（『弁護士白書2024年版』）。

(4) 地方自治体と弁護士

ア 地方分権改革と弁護士

㏶ 地方分権改革

従来、国、都道府県と基礎的自治体である市区町村が、いわば上下関係で位置付けられていたが、1999（平成11）年の地方自治法改正を幕開として、行政の上下関係を断ち切り、住民自治と団体自治の徹底ないし拡充を目的とした地方分権改革がなされ今日に至っている。地方分権改革は、自治体に対し、自らの判断と責任において政策判断をなし遂行することを求めるものである。自治体が行う事務は、福祉、教育、医療、産業振興等、住民の生活に直結するあらゆる領域にわたっており、それらは法令に根拠を有するものでなければならず（法律による行政）、このことは、全ての領域における法的判断を自らの負担と責任において行わなければならないことを意味する。

㏸ 司法制度改革

歴史的に司法の容量が低く抑えられてきた中で、弁護士（会）の多くは自治体の活動に関心を示さず、ま

た、自治体においても弁護士を活用するという発想のないまま経過してきた。

しかし、行政需要の増大や住民の権利意識の高度化という時代的・社会的背景の中で、自治体の活動は、より一層、住民自治の体現と透明性を有するものであることが求められている。そこでは、日々直面する法的問題、それに伴う適切な施策が重要なテーマとなり、必然的に法律専門家の関与が要求される事態をもたらしているといえ、弁護士及び弁護士会は、自治体に対する取組を強化すべきである。

中でも、法令は、普通地方公共団体の長に対し、自力執行権のない債権については訴訟手続によって履行を請求することを義務づけ、さらに、債務名義のある債権については、強制執行手続をとることを義務づけているので、この場面における需要は膨大である（地方自治法施行令171条の2）。

㏸ 法曹有資格者を常勤職員として採用している自治体

このような地方分権改革及び司法制度改革の中にあつて、2025（令和7）年3月現在、法曹有資格者を常勤職員として採用している自治体は、120自治体に及び、172名が在籍している（日弁連ウェブサイトhttps://www.nichibenren.or.jp/legal__info/legal__apprentice/sosikinai/data.html）。

イ 弁護士・弁護士会の取組み

㏶ 日弁連の取組み

日弁連は、これまで、業務改革シンポジウムの開催（2001〔平成13〕年広島、2003〔平成15〕年鹿児島、2007〔平成19〕年札幌、2009〔平成21〕年愛媛、2011〔平成23〕年横浜、2013〔平成25〕年神戸、2015〔平成27〕年岡山、2017〔平成29〕年東京、2019〔令和元〕年京都、2022〔令和4〕年名古屋）その他、弁護士と自治体との関係構築を目指して活動してきた。

特に、2022（令和4）年の業務改革シンポジウムでは、「包括外部監査への弁護士会・弁護士の取組～弁護士が包括外部監査人・補助者として果たすべき役割」と銘打った分科会を設け、包括外部監査に積極的に取り組んでいる弁護士会の活動や、監査人・補助者として活躍している弁護士の経験を紹介することにより、弁護士が監査人・補助者として取り組む意義について検討した。

㏸ 東弁の取組み

東弁は、2007（平成19）年、自治体との連携を目指

して自治体等法務研究部を発足させ、改正行政不服審査法で新たに導入された審理員候補者の推薦、条例の策定改正、債権の管理回収、メール相談、自治体職員向け研修の開催、夏期合研への参加等の活動を展開している。

加えて、東弁は、2015（平成27）年、弁護士領域拡大推進本部を立ち上げ、その下に、自治体連携センターを設置した上で（センターの構成部会は、広報部会、空き家部会、国・自治体福祉等部会）、「自治体の皆様のためにできること」をまとめた自治体連携プログラムを発行するなどして自治体との連携強化のための組織作りを行った。

また、東弁におけるスクールロイヤーへの取組みとして、業務改革委員会、民暴委員会及び子どもの人権と少年法に関する特別委員会から委員を出して推薦名簿を作成している。スクールロイヤーについては、弁護士会の取組みではないが、教育現場の職員から直接担当弁護士に電話相談できる仕組みを発足させるなどの取組みもみられる。

ウ これからの取組み

（ア）自治体と弁護士・任期付公務員

前述した地方分権改革の下、自治体の法務能力の向上は喫緊の課題である。特に、2016（平成28）年4月から施行された改正行政不服審査法において、新たに導入された審理員制度（及び第三者機関）を実施するにあたって、法律専門家は不可欠である。

このような制度の推移の中で、法律専門家たる弁護士（あるいは法曹有資格者）は、自治体の活動の有効な助言者ないしスタッフとして機能すると考えられる。そこには各種の形態があるものの、法律専門家としての素養を有する人材として、自治体のあらゆる事務に関与すること、また、内部の職員として他の職員とともに機能することが不可欠といえる。

実際に、弁護士が、任期付や特別職として審理員候補者となっている団体（国・都道府県・市区町村・一部事務組合等）は、2016（平成28）年12月末日時点で、246団体あり、全候補者における弁護士の割合は69％に及んでいる（一般財団法人行政管理研究センター調べ）。

（イ）人材の育成・自治体

これまで自治体は、主として内部で人材を養成してきたが、法的問題に対応する能力を身に付けさせるた

めに研修を受けさせるだけではなく、例えば、法務を担うべき職員を、一定期間法律事務所に派遣して在籍させるという仕組みなどが考えられてよい。

（ウ）人材の育成・弁護士会

これまで、弁護士会の中で自治体との関係について組織的に取り組んでいる単位会はごく少数であった。しかし、東弁に自治体等法務研究部が発足し、若手会員が多く参加し旺盛な活動をするようになった結果、東京三会においても、同様の研究部が発足し、多摩支部にも自治体の法務を専門的に研究する部が発足するに至っている。

エ 議会活動と弁護士

行政が透明性を持って、民主的なルールの下で遂行されるためには議会が充分機能することが必要である。そのためには、中立的な立場で議会スタッフとして弁護士が関与し、議会をサポートする仕組みが考えられてよい。

これに関しては、大阪弁護士会が先駆的に行っている、議会事務局に対して顧問的立場として活動する弁護士を推薦する取組を参考にすべきである。

（5）日弁連の取組みと今後の展望

日弁連は、この間、若手法曹サポートセンター（当時）及び業務改革委員会を中心に、国の機関、自治体など、行政・立法分野への弁護士の進出に向けて取り組んできた。

法律による行政の下、行政機関の活動はすなわち法務そのものであり、とりわけ自治体の扱う事務とその活動領域は広大で、したがって、弁護士（会）がサポートすべき分野も広大である。

弁護士（会）としては、今後、行政の需要に応えることができる人材を養成するなど、行政と広範かつ密接な関係を構築するための施策を積極的に推進していくことが必要である。

このような中、日弁連は、2014（平成26）年2月、法律サービス展開本部を設置し、その下に、国・自治体・福祉等の分野において弁護士による法律サービスの一層の展開・促進を図るべく、自治体等連携センターを設置した。自治体等連携センターには、条例部会、福祉部会の他、公金債権部会、外部監査・第三者委員会部会といった部会が立ち上がっており、各分野に関する自治体等との連携の取組を進めるとともに、自治体向けのアンケート調査や、弁護士会の行政連携の体

制について調査を行い、各地でシンポジウムを開催するといった活動を行っている。さらに、国、自治体への職員としての弁護士任用を促進するため、各地で

任期付公務員登用セミナーや求人説明会を開催するなどの活動も進めている。

第3 組織内弁護士の現状と課題—企業内弁護士を中心に

1 組織内弁護士の現状

組織内弁護士の人口は着実に増大している。統計を入手可能な企業内弁護士に限ってみても、2025（令和7）年6月末時点においてその総数は3,596名となり、全弁護士人口（47,040名）の7.6%を占めるに至っている。この人口を超える単位弁護士会は東京弁護士会（9,468名）および第一東京（6,870名）、第二東京（6,608名）そして大阪弁護士会（5,104名）の4メガ弁護士会のみである。ちなみに、東京弁護士会においては1,000人を超え、人口比12.3%に達している。

組織内弁護士は、我が国の弁護士業務における不可分の一翼をなしていることは否定すべくもない現実である。

これに対して、弁護士の一部には依然として組織内弁護士に対して消極的、さらには否定的な見方をする向きがある。問題を法曹人口問題と結びつけ、新規登録者を減らせば、組織内弁護士を志望する者が減少する、それがあべき方向であるという、およそ組織内弁護士を否定する言説すらみられた。そこまでいかなくとも、組織内弁護士を主として若手対策の観点から把握しようとする視点もなお存在する。

しかし、そのような退嬰的な姿勢では、組織内弁護士の健全な発展あるいはそのリスクに対応することは不可能である。

2 法律事務所の弁護士業務との関係

組織内弁護士は組織内弁護士だけの問題ではない、ということは、それが法律事務所の業務に直接的に影響をもたらすことで端的に表れている。

欧米で起きている現象は、力関係が法律事務所からジェネラル・カウンセルを頂点とした企業法務部門へとシフトしていることである。ジェネラル・カウンセルは自身シニアで有力な法律家であり、その力は法律事務所の弁護士に勝るとも劣らない。したがって、法律事務所に対して対等以上に渡り合えるということに

なる。ここに、法律事務所の弁護士はジェネラル・カウンセルや組織内弁護士によって選択され、監督される立場となる。

これは一方で法律事務所の弁護士がその真の法律家としての力で評価されるという積極的な面を有する。また、企業に弁護士が（特にシニアな地位に）参加することで、外部弁護士に対する依頼が増加する傾向にあるのは確かな実務感覚である。しかし、他方において、より厳しく、まさに専門家としての真の実力で評価されるということにもなる。これに対して、専門性のさらなる陶冶を始めとして、法律事務所としてもその業務のあり方を再検討して向上する必要性が生じる。

加えて、企業なりその法務部門が力をつけること、いわば「暗黒面」にも、留意しなければならない。すなわち、外部弁護士が不当にコントロールされる危険である。外部弁護士への依頼の要否、弁護士の選択にあたり、企業は絶対的な権限を有しており、外部弁護士はこれに関与できない。究極のリスクとして、外部弁護士は業務上の情報・資料を依頼者に依存するという本質的な制約がある。つまりは、企業が提供情報、資料を操作することで、企業の欲する方向に意見が誘導されるリスクに曝されているとの指摘もある^{*1}。

そのような状況にどのように対応するか、「悪貨が良貨を駆逐する」という悪夢をどのように排するか、これは法律事務所の弁護士にとって他人事ではない。

その解決は容易ではない。しかし、組織内弁護士を同じプロフェッションであるとして彼らを取り込んでいくことが何よりも重要であり、組織内弁護士の積極的な意義、そしてそこにもなうジレンマ、陥穽、リスクの現実などの理解を深め、議論を深めることによって克服すべき課題である。

^{*1} ジェフリー・C・ハザード・ジュニア、本間正浩 監訳「企業内弁護士の倫理的ジレンマ」中央ロー・ジャーナル18巻4号119頁（2022年）。

3 組織内弁護士の課題

以上を背景として、弁護士会として考えるべき政策課題のいくつかについて検討する。

(1) 組織内弁護士業務の意義の論理的・理論的整理

組織内弁護士の意義・価値、そしてそのリスク・陥穽に関する論理的・理論的議論はほとんど進展していないのが我が国の現実である。

近年、ビジネスのグローバル化、イノベーションの加速による新たなビジネスの展開とこれに対する法的対応の必要性、コンプライアンスの強化の要請の高まりにより、企業が直面するリーガル・リスクが複雑化・多様化し、企業における法務機能の強化の必要性がこれまでになく高まっているとされる。

企業活動の一部としての法務機能という観点からは、そこで要求されるものが法律事務所における弁護士業務と本質的に異なることがあることを認識する必要がある。それは企業においてはことを「実現する」こと、すなわち、企業を現実に正しく「動かす」ことができたか、「結果」が問われていることである。この点はこれまで政策要綱で分析されている通りである。

組織内弁護士は、企業的意思決定・執行過程に組み込まれ、その一部をなす。その意味において、企業活動に対する影響力は直接的である。これに対して、法律事務所の弁護士の企業に対する影響力は、企業の担当者を通じた間接的なものである。これは単なる論理の問題ではない。影響力が間接的であるということの現実の意味は、法律事務所の弁護士の企業に対する影響力は、その接触し得る企業内の人々が当該企業内において有する影響力に依存し、それを上限とするということである。

つまりは、企業のその活動の適法性・適正性を確保しつつ、企業を発展させることに現実に影響力を行使できること－行使すべきこと－これが組織内弁護士の固有かつ積極的な意義である。

かかる組織内弁護士の意義は、弁護士一般に浸透しつつあるとはいえ、いまだ十分ではない。

(2) 組織内弁護士の役割とこれに内在するジレンマ

組織内弁護士の役割には、法を利用して事業を促進させる「パートナー」と、法的リスクから組織を守る「ガーディアン」の役割があるとされる。これらは一面において背反するものであるが、それだけにとどまるものではなく、そこには一種の循環関係がある。

一方において、「ガーディアン」であることは「パートナー」たる前提である。組織の目的の実現のため積極的に法の限界を追求したところが、違法行為と指弾され、大損害を被ることがある。これでは本末転倒である。むしろ、ぎりぎりを狙えば狙うほど、一線を踏み越えないためのより的確な判断とコントロールが求められる。

他方、実効性のある「ガーディアン」たるためには、信頼される「パートナー」でなければならない。信頼があつてこそ、企業は弁護士の言に従うのである。「正しいこと」を言ったとしてもそれだけでは責務を果たしたとはいえない。

「パートナー」と「ガーディアン」、これは抵触すると同時に、相互依存・循環関係にある。それは組織内弁護士の直面する深刻なジレンマである。

もう一つ、海外において組織内弁護士の職業倫理上の最も深刻な課題として取り上げられる問題に「double hatting（「二足のわらじ」とでも意識すべきか）」というものがある。これは、組織内弁護士は常に「法律プロフェッション」と「組織の一員」という二重の役割を負っているということである。法律プロフェッションとして、外部事情にとらわれることなく客観的な法を追求しなければならない。一方で、組織の一員としては、現実的な対応の必要性から離れてはいられないのである。これは「パートナー」「ガーディアン」とは次元を異にするものではあるが、類似の論理構造を持つ。

このように、組織内弁護士は現実を左右しうる点で重要な意義を持つと同時に、まさにそれゆえに不可避免的に深刻なジレンマを背負っている存在である。「企業内弁護士は、法的かつ倫理的に妥協する事業サイドのイエスマン、重要な議論や意思決定その他主要な企業活動から排除された頑固なノーマンの二者択一ではない^{*3}」。

(3) 組織内弁護士に対する適切な規律・行動規範の定立の必要性

組織内弁護士の問題に対応するに当たっては、以上のような固有かつ積極的な意義それに不可欠に－むしろ

*2 ベン・W・ハイネマン（企業法務革命翻訳プロジェクト訳）「企業法務革命－ジェネラル・カウンセルの挑戦」63頁以下（商事法務、2018年）。

*3 ハイネマン前掲66頁。

ろそれゆえに－伴うジレンマを十分理解したうえで、行われるべきことは言うまでもない。

特に重要なのは組織内弁護士を巡る倫理・職業規範である。

組織内弁護士の意義は、組織内にあり、その決定に参加し、これに影響を及ぼし、組織を動かすという「結果」を実現することにある。しかし、かかる「影響力」は自己を組織の意思決定過程の一部とし、さらには権限を有することで得られるものである。これは言い換えれば、組織との「一体化」である。ここに組織内弁護士における本質的かつ深刻なジレンマがある。組織の行動に影響を与えることが組織内弁護士の本質的意義であるとしても、それは組織からの独立というプロフェッションの本質との抵触が生まれてしまうということである。ともに本質的かつ極めて重要な二つの価値・意義の間にあって、どのようにバランスを取るべきか、深刻な分析と議論と整理が必要である。

このような組織内弁護士特有の意義を受け、法的課題としては、職務基本規程50条及び51条をはじめとして、弁護士法3条、30条そして72条等の関係の整理が必要である。

残念ながら、この点についても弁護士会内の議論は十分ではない。その顕著な例が職務基本規程51条をめぐる議論である。同条は組織内弁護士のみを対象としている点に特徴があるが、同条はABAモデル規程1.13条を参考として規定されたと説明されている。しかし、この規定は組織内弁護士ばかりではなく全弁護士を対象とする規定であり、その理論構成、意義、要件、効果を全く異にしているものと考えられ、また、日弁連の同規定の翻訳も正確でない部分もあると考えられる。

さらに、職務基本規程51条が想定する状況は、前述のことからして問題が若手弁護士どころか、経験を積んだ弁護士にしてなお困難な課題であることを理解するべきである。むしろ、「[組織]内弁護士の役割は、法律家によって営まれる機能のうち、最も複雑で、かつ困難な部類に属する」^{*4}のである。

以上のような問題性を理解し、理論的・論理的な整理を行い、組織内弁護士の適切な行動規範を定立することは、組織内弁護士の健全な発展、特にそのリスクを適切に管理するための喫緊の課題である。

*4 ハザード前掲183頁、184頁。

(4) ジェネラル・カウンセル

企業においてことを実現するということであれば、現実の問題として、企業組織においてその意思を実現する力を有することが最も重要であり、本質的な要素である。

その意味において、－良かれ悪しかれ、好むと好まざるとに関わらず－企業内における高い地位を占めることが重要となる。この点、米国において150年を超える歴史を有し、ここ10年ほどの間に欧州諸国企業においても伝播しつつある「ジェネラル・カウンセル」のポジションの設置及びここに弁護士が就任することが検討すべき課題の一つということができる。

ジェネラル・カウンセルは企業の最高幹部である。その権限・権威は極めて高く、ジェネラル・カウンセルが「ノー」と言う場合に、社長を含むビジネス側がこれを無視してことを行うには、「相当の覚悟と勇気」が必要になるとされる。

このような立場に弁護士が就くことは、弁護士が企業の行動に重大な影響力を持つことになり、企業の法務部門の価値を高め、そのニーズに応えることになるともに、企業に遵法行動を取らせる結果を現出するのに大いに資する。

その意味において、弁護士会としては、組織内弁護士に、むしろシニアな弁護士が活動すべき領域があるという視点を持つ必要があるのではないだろうか。

(5) 組織内弁護士、特に研修所新卒および若手弁護士の能力開発の研究と支援

企業に対する影響力は、ジェネラル・カウンセルに限らず、若手・中堅の組織内弁護士も、直接的・重要な影響力を有している。弁護士会は、若手・中堅の組織内弁護士の芽を伸ばし、ひいては組織的弁護士の健全な発展を支援するためにも、組織における意思決定・執行過程の実相及び動態に対する理解を深める必要がある。

企業を含めたいかなる組織においても、権限を有する者がその上下左右の人々とは隔絶されて、その権限にあることを全て決めている、あるいは決めなければならないというような組織は存在しない。そもそも、現在の大規模かつ複雑化、専門化した企業にあって、ただ一人でものを決めるなどということはそもそも不可能である。権限があるからといって他の関係者の意向を全く無視することはできないし、権限がないとい

う一事をもって、権限者に対して全く影響を与えることができないという組織も存在しない。「力（power）は常に指揮系統によって決まるものではない。それは人間関係の形成（networking）、信頼（credibility）そして影響力（influence）によって作り上げられ得るものである^{*5}」。そして、その影響力を行使できるか否かは、また、人となり（personality）の問題でもある。ジェネラル・カウンセラーですら、その力を正式な権限に頼っているわけでは^{*6}ない。「ジェネラル・カウンセラーが組織内にそれほどまでの影響力を有することができる理由の一つは、その正式・公式な職務を果たしていることに加え、しばしば種々の非公式な役割を演じることに^{*7}もよるものである。それは（公式な役割に比して）時に表面にはより現れにくいものであるが、企業に対して、そして企業の構成員がその企業内弁護士を見る目に対してむしろより強力な影響を与えるものである」。

企業における意思決定の現実、関係する多数の個人の考えが清濁を問わず複雑に絡み合いながら、会議や稟議等の公式なもの、あるいは根回しといった非公式なものも含めた種々の過程を通して形成されていくものである。

その中で、企業で働く人々はなんらかの形で自分の仕事が企業に影響を与えるべく務めている。自分の立場なり権限を前提にしつつも、自分がその考え方を社内ですすめるためにどういうことをすればよいのかを常に意識せざるを得ない。さもないと企業内で評価されない。自分の考えを企業において実現させていく行動、これが「リーダーシップ」と呼ばれるものの一態様であり、それが評価され、昇進なり昇格、そして権限の拡大につながっていくのである。

言い換えれば、「権限」というものはそのような形で企業に影響を及ぼす力を評価された「結果」であって、その逆ではない。

*5 Suzanne Le Mire, "Testing Times: In-House Counsel and Independence" 14.1 Legal Ethics 21 at 35 Le Mire (2011).

*6 Tania Rostain, "General Counsel in the Age of Compliance: Preliminary Findings and New Research Questions", 21 Geo. J. Legal Ethics, 465, 473.

*7 サラ・ヘレン・ダギン、本間正浩監訳「企業のインテグリティ（Integrity）と専門家としての責任の推進の中核となるゼネラル・カウンセラーの役割」中央ロージャーナル17巻2号47頁および3号96頁、(1)64頁。

そのように考えれば、重要なことは、その与えられた立場において、一つ一つ結果を出し、信頼を積み重ねていくことである。「小さな勝利（small victory）」を獲得することが重要であるゆえんである。

若手・中堅弁護士にとって、時間はたっぷりある。上場企業の役員への昇進が概ね50歳前後として、30歳の弁護士であれば20年、40歳であって10年ある。一方において、その期間も一日一日の積み重ねである。どこかで一步を踏み出さなければならない。

弁護士会としても、若手・中堅の組織内弁護士の企業への影響力・権限等について理解を深め、まずは弁護士会として組織内弁護士の課題を理解し、しっかりと若手への指導・支援を継続的に行っていくことが必要である。

4 「任期付公務員」について

(1) 総論

任期付公務員とは、国家公務員については「一般職の任期付職員の採用及び給与の特例に関する法律」3条第1項、地方公務員については「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律」3条第1項及びこれに基づき各自治体が定める条例に基づいて、任期を定めて採用された職員をいう。

行政の高度化、多様化、国際化などが進展する中で、これらの変化に的確に対応し、国民の期待する行政を遂行していくためには、行政を担う公務員について、部内育成だけでは得られない有為な部外の人材を活用していくことが求められていることから、公務に有用な専門的な知識経験等を有する者を、任期を定めて採用することを可能としたものが任期付公務員の制度である。自治体においては、地方分権改革後、独自の条例の制定や地域の特性に応じた法的問題の解決が必要となる場面が増え、この制度を利用して法の専門家である弁護士を採用することを望む自治体が増えている。

司法制度改革においては、「法の支配を社会の隅々に」を理念に、弁護士が社会の様々な分野で活躍することが期待されている。法友会の政策としても、弁護士の中央省庁等及び自治体公務員への採用を促進することが望ましいといえる。

しかしながら、弁護士が任期付公務員に就任する場合に障害となりえる問題が存在する。以下、詳述する。

(2) 問題及びその解消策

ア 公益活動について

日弁連では、弁護士職務基本規程8条で公益活動を努力義務として規定している。各単位会では、公益活動を義務付けている会が数会ある（東弁は会則26条の2で義務付けている。）。

他方、公務員には職務専念義務がある（国家公務員法101条、地方公務員法35条）。公益活動のうち国選弁護や法律相談等、報酬が発生するものについては、この職務専念義務に抵触するおそれがあり、また、業務時間等を考えても公務とこれらの業務を両立させることは困難である。公益活動を義務付けている会においては明文の例外規定による免除等で対処可能であるが、義務付けていない会においては、明文の例外規定がなく、逆に「事実上の公益活動義務付け」という事態が生じ得、任期付公務員就任への事実上の障害となることがある。

公益活動の中でも弁護士会の委員会活動については、公務と内容的に抵触が生じない委員会に参加すること、委員会を18時以降や土曜日に開くこと等により任期付公務員にも参加が可能となる場合もあるが、勤務地と弁護士会館との距離により参加が困難な場合もあり、また他の委員や会場の事情等により委員会側の対応が難しい場合もある。コロナ禍以降はオンラインでの委員会が広く行われるようになったものの、勤務時間との関係により、任期付公務員が委員会活動に参加しづらい状況は変わっていない。

そこで、公益活動については、公務員の特殊性を踏まえ、しかるべき配慮（免除、公益活動等負担金の支払等の代替措置等）が検討されるべきである（東弁では会務活動等に関する会規3条2項5号で免除している。）。

イ 研修について

日弁連では、倫理研修を義務化し（倫理研修規則2条）、新規登録弁護士研修はガイドラインで各弁護士会に義務化を要請しており、これを受けて、弁護士会によっては新規登録弁護士研修を義務化している。しかし、任期付公務員の場合、公務を離れてこれらを受講することが困難な場合もある。

倫理研修については、弁護士として最低限身に付けるべき規律を学ぶものであり、受講することを原則とすべきである。もっとも、公務の都合上受講が難しい

場合は、一定期間猶予する等の柔軟な対応がとられることが望ましい（東弁では一般倫理研修については土曜日に受講することが可能となっている。）。他方で、任期付公務員に就任する弁護士及び中央省庁等・自治体においても、弁護士の倫理研修の重要性を理解し、有給休暇を利用した受講など、公務と受講との適切な調整を図る配慮と努力が求められる。

新規登録弁護士研修のうち国選弁護やクレサラ相談等依頼者を抱える業務を含むものについては、職務専念義務との関係でも研修受講が困難である。公務員の特殊事情を踏まえ、柔軟な対応（免除・猶予等）を検討すべきである。

ウ 会費について

法の支配の拡充という観点からは、本来、弁護士登録を維持したまま公務に就任するのが望ましい。しかしながら、任期付公務員の場合、弁護士登録を維持しなければできない仕事はなく、また収入減となることが少なからずあるため、会費負担を回避すべく弁護士登録を抹消した上で就任するケースが相当数ある（企業によっては、企業が弁護士会費を負担してくれることもあり、その場合には弁護士登録を抹消せずに組織内弁護士として勤務している。）。

組織内弁護士の業務を行うに際しては、社内における日常的法律問題を解決する場合や、組織の法務担当者として交渉する場合等、「弁護士資格」は必須ではない、という場合も少なくない。訴訟代理人になるには弁護士資格が必要になるが、訴訟代理人は外部の弁護士を使い、組織内弁護士は訴訟代理人とはならないという場合も少なくない。

任期付公務員の場合も日常業務については上記と同様であり、かつ国や地方自治体の代理人として訴訟活動をする場合、「指定代理人」となるので、訴訟を行うにしても弁護士資格は不要となる。

このような実状から、弁護士会費を負担してまで弁護士登録を継続する必要性があるのか、というのは組織内弁護士の率直な認識であると思われる。

東弁においては、2013（平成25）年11月28日の臨時総会で会則を改正するとともに、その後の常議員会において「東京弁護士会会則第27条第6項に規定する会費減免審査に係る基準及び手続に関する規則」を制定し、任期付公務員で職務専念義務により弁護士業務に従事することができない場合は、会費を半分に減額す

る旨規定した。

弁護士会の財源は会員の会費に依拠している面が大きく、会の運営のためには組織内弁護士にも引き続き弁護士登録をしてもらい、会費を納入してもらいたい、というのが本音と思われるが、組織内弁護士に「会費を負担しても弁護士登録を継続しておくメリットがある」と実感してもらうことが必要となり、そのための施策や宣伝告知活動が必要となろう。

(3) 任期付公務員採用促進のための取組み

ア 対中央省庁等

未だ任期付公務員として弁護士を採用していない中央省庁等について（あるいは採用済みであってもそれ以外の部署について）、弁護士が活躍できる場を検討した上で、当該新規箇所に対して弁護士の有用性を周知すべく必要な施策を実施すべきである。また、関係省庁（人事院、総務省、法務省、文部科学省等）との協議会等を通じ、総合的に任期付公務員採用促進を検討すべきである。その際には、単に任期付公務員の採用数を増やすということだけでなく、弁護士としての経験・知識を活かせる場とはどういうものかについて弁護士会の方から提案し、真に弁護士が活躍できる場を拡充していく働きかけが必要である。

イ 対自治体

自治体に弁護士活用の利点を理解してもらうべくパンフレットを作成し配布する等の取組みにより、弁護士を採用する自治体は増加しており、2025（令和7）年3月時点で、法曹有資格者を採用している自治体は120、採用されている法曹有資格者は172人に上る（日弁連調べ）。

さらなる拡大のためには、弁護士採用を検討している自治体が実際に弁護士を採用している自治体からその有用性を聞く場を設ける等、弁護士の活用に関する自治体の理解を得ることが必要であると同時に、ウに述べるように公募があった際に応募する弁護士を確保する努力も必要である。

ウ 対会員

特に自治体においては、弁護士採用を望んではいる

が、公募しても応募する弁護士がいないのではないかという不安があり採用に踏み切れないとの声がある。したがって、弁護士会が対会員への取組みを進めることが、対自治体との関係でも有用な取組みにつながる。

任期付公務員制度のさらなる周知、採用情報の効果的な提供、任期付公務員として中央省庁等・自治体に勤務することに興味・関心のある人材をプールする制度の整備、募集のあった際に人材を確保し応募を促進する仕組みの構築等に加え、応募を検討している弁護士の不安を解消することが必要である。

応募を検討している弁護士にとって一番の不安は、どのような環境でどのような仕事をするようになるのか見えないことと考えられる。特に立法にかかわった経験のある弁護士は少数であることから、立法過程やその中で弁護士に期待されている仕事は何であるのかについて知る機会を設けるべきである。また、どのような相談が多く、どのような文献等を活用して対応しているのか等、経験者の話を聞く機会を設けることも効果的であろう。さらに、採用後も任期付公務員として勤務する他の弁護士や勤務経験者と情報交換ができるネットワークがあることも周知すべきである。日弁連では、条例策定等の任期付公務員として必要な知識を得るための研修を実施し、自治体の勤務経験者等を対象とした経験交流会を定期的に実施している。この経験交流会に応募を検討している弁護士も参加できるようにする等、中央省庁等・自治体の勤務経験者と勤務希望者との交流の場を設けることも検討されるべきである。

また、応募を検討する弁護士にとって、任期終了後の見通しが立たないことも応募を躊躇する理由の一つである。日弁連では、中央省庁等・自治体に任用されることを希望する弁護士及び任期を終了した弁護士を支援する事務所の登録制度を設けている。この制度のさらなる周知や実際に機能しているのか否かの検証等を行うべきである。

第4 弁護士研修制度の拡充

1 研修の必要性と弁護士会の役割

弁護士は法律専門職として高い識見を持ち、すべての法律分野に精通していなければならない。そして、多様化する社会のニーズに応えていくためには、弁護士自身の不断の研鑽が不可欠である。また、弁護士の増員に伴い弁護士の質の低下が指摘されている中で、研修制度の重要性は増している。

上記の要請を充足するため、弁護士会は弁護士研修制度を整備・拡充して会員の研鑽を援助し、新しい時代にふさわしい弁護士を育成する義務があると解されるところ、東弁では以下の研修プログラムを運営している。

2 新規登録弁護士研修

東弁においては、新規登録会員に対して、新規登録弁護士研修として、かつては、国選弁護、当番弁護、法律相談の実務研修と少人数討論方式による倫理研修が実施されてきたが、2000（平成12）年10月からは日弁連の「新規登録弁護士研修ガイドライン」に基づき、会則上義務化された新規登録弁護士研修が実施されている。

因みに、東弁において2025（令和7）年8月現在実施されている新規登録弁護士研修は、研修期間を登録から1年間として（但し、会務研修を除く。）、義務研修が新規登録弁護士集合研修、クラス別研修（2013（平成25）年1月より導入）、倫理研修及び会務研修（東弁の委員会に所属し活動を行う）、任意研修が刑事弁護研修及び法律相談研修（一般・家庭・クレサラ）となっている。

このように東弁においては種々の研修メニューを実施しているものの、新規登録会員数の急速な増大に伴い、研修場所の確保、実務型研修（刑事弁護、法律相談等）にあっては事件の確保、指導担当弁護士の確保等が困難となっている等の事情があり、これらの点は検討が必要な課題である。

3 継続的弁護士研修

(1) 倫理研修

会則上の義務となった倫理研修は、修習期別の小グループによる討論形式により実施され、一定の成果を

上げているが、さらに会員の高度の倫理感を培うために、倫理事例の研究と研修資料の作成蓄積に努めるなど、よりよい倫理研修をめざす具体的施策を進めるべきである。

弁護士倫理は弁護士の存在基盤をなすものであり、弁護士が弁護士業務を行う上で不可欠なものである。かかる認識に基づき、すでに倫理研修は義務化されているが、弁護士倫理の重要性に照らすと、研修義務の懈怠に対しては、重い制裁を科すべきである。

また、インターネット環境における情報流失による守秘義務違反等、新たな問題が発生している。かかる弁護士を取り巻く環境の変化に対応できるよう倫理研修の内容をいかにリニューアルして行くかも検討されるべきであろう。

(2) スキルアップ研修

ア 一般研修

東弁は、前期（4月～7月）・後期（9月～3月）に原則として各6回程度ずつ（1回2時間）、弁護士研修講座を開催しており、実務に直結するテーマを幅広く取り上げている。

イ 専門研修

法的問題や紛争がよりグローバル化、多様化、複雑化、専門化することは間違いない。これに伴い、従来は扱わなかった分野に関する知識の習得や、離婚、相続、交通事故等一般の弁護士が取り扱う分野においても法改正に伴う最新の情報を取得する等の研修の充実が重大な課題である。

東弁は、2001（平成13）年から、専門講座（6回程度の連続講座となっている。）を開催している。これまで、会社法、不動産取引、行政法、医療過誤、交通事故、相続、事業承継等に関する講義を行い、いずれも多数の参加者の参加を得て好評である。今後、他の分野についても専門講座を開催していくべきであろう。

ウ その他

上記の専門研修の外に、「中小企業法律支援ゼナリスト養成講座」として中小企業からの相談への対応のための連続講座も開催されており好評である。また、クラス別研修で取り扱ったテーマをさらに深く理解できるよう「クラス別研修連動講座」も開催されている。なお、上記2の新規登録弁護士研修、本項（2）のスキ

ルアップ研修のうちア及びイは弁護士研修センター運営委員会が主催しているものであるが、他の委員会主催の研修、東京三会の研修委員会による共催研修、東京三会の法律相談部門による共催研修なども実施されている（なお、東弁が行っている研修の詳細については東弁会報「LIBRA」2018〔平成30〕年8月号の特集を参照されたい）。

(3) 研修義務化について

所属する会員に対し、一定数の一般研修や専門研修の受講義務を課すべきとの考え方があり、すでにその実施を開始した単位会もある。この点、日弁連は、各弁護士会に対し、2022（令和4）年7月20日付「継続研修ガイドラインについて」（通知）にて研修義務化を促している。

確かに、弁護士増員時代を迎え、弁護士の知識、スキルを一定のレベルに保つことは不可欠であり、研修義務化はこの要請に応える可能性を有している。しかし、弁護士業務はますます多様化しており、各弁護士に対して研修義務を課するためには、その前提として、必要かつ十分な研修メニューを用意することが不可欠であり、自らの業務に関係ない研修の受講を強制され、これを拒絶したら懲戒されるといった事態を回避しなければならない。また、東弁の研修は有償で実施されていることから義務化した場合にも有償を維持するの可否か、また、東弁会員全員の研修履修状況の管理方法等検討すべき課題がある。

研修義務化の導入に当たっては、かかる観点等にも留意し、導入及びその内容を検討すべきである。

(4) 今後の研修方法について

ア 研修形式の工夫

研修形式については、講義方式、倫理研修やクラス別研修におけるゼミ形式のほか、少人数・ゼミ形式で事例を研究したり、起案提出・添削するといった方式も検討すべきである。また、OJT（オンザジョブトレーニング：実際の仕事を通じて指導し、知識、技術などを身につける教育方法）として指導担当弁護士に付いて特定分野の訴訟に代理人として加えてもらい、実践で専門技能を身につける方式等も検討に値する。

イ インターネット等の活用

講義を電磁的記録化し、何時でもどこでも視聴できる態勢（ライブ配信、オンデマンド配信等）を一層充実させるべきである。

この点、日弁連は、新規登録弁護士の増大時代にも対応できる研修充実策として、2008（平成20）年3月より、パソコン等にて受講可能なeラーニング研修を開始し、漸次プログラムを拡充し、2016（平成28）年より無料化されている。東弁においても、研修映像をインターネット配信し、パソコン等で研修を視聴できる「東弁ネット研修」を開始すると共に配信停止されていた過去のプログラムの一部をライブラリー化し、これを東弁ネット研修として視聴可能としている。東弁でのサービスは有料であるが（ただし、2025（令和7）年8月現在、新規登録弁護士は1年間無料）、今後は東弁の財政事情も勘案しながら、無料化の可否及び範囲についても検討されるべきものと解される。

(5) 研修の運営面に関する工夫

より充実した専門研修とするために、今までの研修テーマ・出席人数等を分析しつつ、広く会員の意見を募って、的確なテーマを選択した上で、会内外から優れた講師を招聘するようにすべきである。

また、日弁連法務研究財団の実施する専門家養成コースへの参加を積極的に奨励する等して、学者・研究者・隣接専門職・企業法務従事者との交流を深めて、会員各自専門分野におけるスキルの向上に努めるべきである。

さらに東弁と、日弁連あるいは他の単位会との研修の共同開催も、研修場所の効率的な運用や講師の確保の点から有用と考えられる。

4 クラス別研修制度

東弁は、2012（平成24）年12月20日以降入会の新規登録弁護士（主に修習65期）を対象とした研修として新たにクラス別研修制度（以下「クラス制」という。）を導入した。クラス制を正式な新規登録弁護士の義務研修として導入するのは全国で最初の試みとなっている。

このクラス制は、約20人を1クラスとして、一方的な講義ではなくゼミ形式で弁護士としての依頼者等への基本的な対応、離婚、相続等の基本的な事件の処理につき研修するものであり、併せて同期間の懇親を図り横のつながりを構築すること等を目的とする。世話人の負担は大きいものの、受講者からは概ね好評である。

導入後複数回見直しを行い、カリキュラムの一部変

更等を行っており、2025（令和7）年8月現在のクラス別研修の概要等は、次のとおりである。

(1) クラス制の目的

多人数での講義形式ではなく少人数でのゼミ形式により、基礎的な実務スキルとマインド（弁護士の使命）の滋養を図ると共に、新規登録弁護士同士が知り合う機会を設定し、同期同士の情報交換や弁護士会の活動により親しみやすくすることを目的としている。

(2) クラス制の概要

ア 人数等

1クラス約20名として登録順に編成する。

この人数は、ゼミ形式として発言がし易いこと、また、2013（平成25）年当時の新規登録弁護士数を約400名と想定し、確保されるべき世話人の数、教室数その他の諸要素を勘案して設定されている。なお、多摩地区会員を別途にクラス編成すること、企業内弁護士を別途にクラス編成すること等も検討されたが、むしろクラス内に多様な弁護士が存在することが重要であること、事務手続等を勘案し機械的に登録順に編成することとされている（その後にクラス別研修に参加した者からのアンケート等の結果によっても多様な環境の弁護士の存在が支持されている）。

イ 世話人

担任（登録5年目～10年目）、副担任（登録11年目以上）により構成される。

世話人には報酬として1回あたり2万円が会から支払われる。担任を5年目から10年目としたのは、ある程度の経験があり、しかし、あまりに新規登録弁護士と離れた期としないことで新規登録弁護士との世代間ギャップが生じないこと、発言の容易さ等に配慮している。

世話人の選任は、各会派からの推薦によっている。

ウ 回数

全8回とされている（2024年度から全8回に変更）。

概ね1か月ごとに開催されている。

また、8回中4回（2024年度から4回に変更）の出席が義務付けられている。出席義務が4回とされたのは規則・細則との関係もあるが、研修が夜であることから企業内弁護士、子育て中の会員につき、あまり多数回の義務研修として未履修となることを回避するという理由もある。ちなみに出席義務を履行しない場合には新規登録弁護士研修が未履修ということになる。こ

の場合、会長名義での履行の勧告がなされ、勧告にもかかわらず履修をしない場合法律相談センターの名簿への不掲載等の不利益を受ける可能性が生じることとなる。

エ テーマ

毎回1テーマとしている。2025（令和7）年度の実施テーマは以下のとおりである。

第1回 民事訴訟の注意点

第2回 契約書と和解条項の作成

第3回 労働事件

第4回 離婚事件

第5回 交通事故事件

第6回 相続事件

第7回 借地借家事件

第8回 弁護士自治

テーマは受講生の意見や弁護士を取り巻く環境等を勘案しつつ追加変更されている。

オ 形式

少人数によるゼミ形式とすることにより、基本的な事件の処理についての理解を深めることを企図された。

クラス制開始当初は、弁護士会館にて開催していたが、コロナ禍ではオンラインのみの開催となり、その後、2023（令和5）年度からは弁護士会館とオンラインを併用したハイブリッド開催となっている。上記のとおり、クラス制は同期のつながり構築を目的の一つとするところ、オンライン出席者との懇親を深めにくいと考えられ、この点は今後も課題となる。

カ 進行方法

世話人がペアとなってクラスを進行する。また、世話人から、毎回、事件処理等に関する体験談を話すことで（経験交流）、生きた事件処理を学べる機会とされている。

キ 資料の配付等

当日東弁の職員が配布する等ではなく、全てメール配信とし、受講者各自が持参する方法としている。また、義務研修であったことから出欠の管理が必要であるところ、世話人が出席の管理を行っている。なお、基本的にクラス毎の自主運営方式であり、運営は世話人に任されている。

ク 懇親会

第1回目には各クラスともに懇親会を開催し、1人当たり5,000円を会負担とした。

第2回目以降は懇親会の開催は自由とされた。なお、2014（平成26）年度以降第2回目以降の懇親会についても参加者の確保の観点、世話人の負担軽減の観点から一部会負担とする運用がなされている（年度によって会負担の状況は異なるが、2025（令和7）年8月現在は1回あたり世話人1人につき2万円とされている）。

ケ 全体としての運営

弁護士研修センター運営委員会が担当する。

(3) 検討事項

2013（平成25）年4月17日、世話人の交流会が開催された。また、2013（平成25）年度クラス制終了後に世話人及び受講者にアンケートを実施した。また、2015（平成27）年度から2018（平成30）年度までクラス制の既習者による意見交換会・交流会が開催され、クラス制の在り方についてのグループ別の討論会と交流会が行われている。また、クラス制終了後に世話人及び受講者にアンケートを実施している。上記交流会、上記アンケート等において話し合われた検討事項として以下の事項等が挙げられる。

ア 義務とすべきかどうか。また、その義務としての出席回数

義務化には反対意見があり相応の理由を有している。しかし、義務研修としないと出席が確保できない側面があることは否定できない。そして、義務としての出席回数を4回とすること（少なくとも半分以上の出席義務を課すこと。）については賛成意見も多い。ただし、義務としての出席回数4回をさらに増加させることについては、未履修の場合の義務研修不履行を原因とする不利益措置の可能性との関係があり（未履修の場合には未履修者にクラス別研修を次年度履修してもらう必要が発生し事務局の管理が煩雑となる）、新規登録弁護士にも色々な事情がある会員がいるであろうこと、さらに規則・細則の改正も必要であること等から、直ちに増加させることは困難であると共にさらなる検討が必要であろう。

イ クラス制の実施回数

受講した新規登録弁護士あるいは世話人から、クラスの回数7回（2023年度まで）をさらに増加した方がよいのではないかとの意見も出ている。確かに回数を増加させることにより講義内容の充実を図ることはできる。しかし、世話人の負担、研修場所（弁護士会館会議室）の確保、クラスが順次編成されるところ原則

として1年間でこれを終了させる必要があること等の諸事情を考えると、回数の増加は困難な面があることは否定できない。この点も今後の検討課題である。

ウ 世話人の確保

世話人を継続的に確保することは難しい。しかし、充実したクラス制の実現にはやる気のある世話人の確保は不可欠である。安定的な世話人の確保は今後の大きな課題である。

エ 開始時刻

当初制度スタート時は開始時刻を午後6時からとしていたが、勤務弁護士の都合や多摩支部の会員の参加の便宜を考え、現在の開始時刻は午後6時30分からとなっている。この点は今後も検討が必要といえよう。

オ 懇親会のあり方

第2回目以降の懇親会は各クラスの自主運営に委ねられている。クラス制開始時の世話人への説明においては、クラス終了後の積極的な懇親会への勧誘、世話人による全額費用負担は回避するようにお願いがされていた。これは懇親会参加を義務としないことを前提として世話人に就任してもらっていること、にもかかわらずクラス間に懇親会開催の格差が生じ、事実上世話人に懇親会の開催・費用負担を強制するような事態が発生すると、就任した世話人を困惑させ、究極的に世話人の確保が困難となる事態が発生することを危惧したものである。

他方、クラス制開始後に、世話人からは新規登録弁護士同士の情報交換の場、新規登録弁護士の世話人への相談の場等としてクラス終了後の懇親会は重要であり、また、新規登録弁護士の会費負担の軽減の必要もあり、世話人のクラス終了後の懇親会への参加、会費の負担は不可避な面があることも指摘された。かかる観点を考慮し、上記のとおり会の費用負担を増加し懇親会の開催を容易にするべく措置が図られてきている。この点についてはどのようにバランスを取るのか、今後も検討が必要である。

カ クラス編成のタイミング

昨今の情勢として会への登録が漸次的である（2025（令和7）年4月の一斉登録の後も相当数の登録があった）。この登録に合わせて順次クラスを編成することとなるが、なかなか人数が集まらない等困難な面がある。これからもこの傾向は変わらないであろうと予想されるところ、効率的なクラス編成の方法を模索する

ことが必要となっている。

(4) 総括

以上、課題は種々存在するものの、クラス制は、受講した新規登録弁護士からは大変好評のようである。研修がない月にも食事会等の企画を行い自主的に懇親を図っているクラスもあり、現在の司法修習において同期同士の繋がりを形成しにくい中であって、同期間の情報交換と懇親を深める場としては予想以上に有効に機能していた模様である。また、クラス終了後の懇親会にあっては世話人に所属事務所の異動、所属事務所での仕事等についての相談がされる等、相談相手として世話人の存在も大変貴重である。

クラス制は新規登録弁護士の基本的な弁護士のスキルの習得の場として、また、同期相互間の懇親を図り情報交換する場として有効である。OJTとまではいかないものの若手サポートとしての面も見過ごせないものがあり、今後も課題を検討しつつ継続していくことが望ましい（クラス別研修につき東弁会報「LIBRA」2013年4月号「東京弁護士会の若手支援制度」中「Ⅱクラス制（1）クラス制の概略①65期 2012年副会長白井裕子」及び同2017年1月号を参照されたい。なお、それらの同記事中に世話人と受講者の感想が掲載されているので併せて参照されたい。）。

第5 弁護士への業務妨害とその対策

1 弁護士業務妨害をめぐる最近の情勢

2010（平成22）年、前野義広弁護士（神奈川）、津谷裕貴弁護士（秋田）が、いずれも業務に関連して殺害されるという最悪の事件が発生した。坂本堤弁護士一家殺害事件、渡辺興安弁護士殺害事件、岡村弁護士夫人殺害事件、女性事務員殺害事件（大阪、2007〔平成19〕年）など、弁護士・家族・事務員などの「命」に関わる重大かつ悪質な業務妨害事件が続発した。

日弁連は、弁護士業務妨害対策委員会において、各単位会に向け、業務妨害対策のための組織作りや活動の基本モデルを作り、さらに全会員向けに対策マニュアルとして、2023（令和5）年6月、「弁護士業務妨害対策マニュアル（六訂版）」を発行している。

東弁では、1998（平成10）年4月、弁護士業務妨害対策特別委員会を発足させ、同時に「弁護士業務妨害対策センター」をスタートさせた。

2 弁護士業務妨害対策センターの活動状況

(1) アンケートによる実態調査

1997（平成9）年に実施された東弁全会員へのアンケートによって、弁護士に対する業務妨害はすでに多数発生しており、決して特殊なことではなく、誰にでも起き得ること、その妨害の形態が多種多様であることなどが明らかとなった。のみならず、1997（平成9）年の時点では弁護士会として対策が皆無に近かったことも浮き彫りにされた。

それら妨害行為にあった弁護士が採った具体的対策としては、警察への通報・刑事告訴・仮処分申請等が一般的であり、複数弁護士での対応等も一定の効果が認められている。その反面、当時は、弁護士会は全く頼りにならない存在であった。

(2) 積極的対策

以上のような実態への反省から、近年は各地で弁護士会による具体的対策が講じられつつある。単位会によっては、派遣弁護士制度や、弁護士会として仮処分の申立てをする、弁護士会の名前で警告を発する等、弁護士会が主体的に動くケースが見られるようになってきた。

そのような情勢を踏まえ、東弁では、1998（平成10）年4月に「弁護士業務妨害対策特別委員会」（以下「委員会」という。）を発足させ、「弁護士業務妨害対策センター」（以下「センター」という。）を設置した。これは、弁護士業務妨害を個々の弁護士個人の問題として押しつけるのではなく、弁護士会が動いて、業務妨害を受けている会員に寄り添って活動してこそ効果的かつ抜本的対策になるのだとの共通認識から、より積極的に弁護士会自体が動けるシステムを作るべきであると判断されたものである。

(3) センターの設置と運用

ア 組織

委員会委員、及び一般会員から募集し受任候補者名簿に登録された支援委員によって構成される。

イ 支援活動の流れ

㍿ 弁護士会事務局に窓口（業務課）を設置し、被害を受けている（おそれのある）弁護士からの支援要請を受け付ける。

㍿ 担当委員が事情聴取をし、委員会に報告する。委員会で支援の必要性及び方法について検討する。ただし、緊急を要する場合には、委員会には事後報告とし、正副委員長の協議により迅速な支援対応ができるようにする。

ウ 支援の内容

センターが行う支援の内容としては、①対策ノウハウの提供、②支援弁護士の派遣、③委員会委員ないし支援委員有志の名での妨害者に対する通告・勧告・警告、④仮処分その他の法的手続、⑤警察その他関係機関との連携、⑥広報などがある。

エ 費用負担

支援活動の費用負担は原則として、支援要請弁護士の負担とする。東弁では、2015（平成27）年に規則等を改正し、支援要請弁護士に対する費用の支給や立替え、立替金の償還免除の制度を整備拡充した。

オ 改善及び周知

センターや支援要請制度の改善及び周知のために、委員会は様々な研究活動や広報活動を行っている。

(4) 研究活動

業務妨害の中でも、暴力団や右翼団体など民事介入暴力と共通するものについては、ノウハウもほぼ固まっている。委員会では、様々な業務妨害に対応すべく、オリエンテーション、シンポジウム、他会との経験交流会等を行い、妨害対策のノウハウの習得や情報交換をしている。

また事務所襲撃型の業務妨害では、弁護士だけでなく、事務員も被害者になる可能性があるため、事務所のセキュリティ（常時施錠など）・弁護士と事務員との連携・事務員の対処法等の研究及び情報提供もしている。

近年、インターネット上で誹謗中傷等を行う業務妨害が増加しており、その対応の必要に迫られていた。そこで2016（平成28）年4月、インターネットに詳しい弁護士が中心となって委員会内にインターネット業務妨害対策PT（プロジェクトチーム）を結成し、インターネットによる業務妨害に対応できる体制を整えた。

さらに当時、一弁の会員がインターネットによる悪質な業務妨害を受け、甚大な被害を被っていたことから、各単位会の情報及び対策ノウハウを結集し、東京三会が協力して一体となって対応すべきではないかということになり、2016（平成28）年5月、東京三会の業務妨害対策委員会の有志で東京三会インターネット業務妨害対策PT（以下「東京三会PT」という。）を立ち上げた（なお、同PTは、東京三会が一体となって日弁連・裁判所・国会等に働きかけることもその活動内容としている。）。

2017（平成29）年4月から、委員会と長年経験交流会を行っている神奈川県弁護士会業務妨害対策委員会の委員長が、東京三会PTに参加するようになった。同委員会も、多発するインターネットによる業務妨害に対応せざるを得ない状況になってきたためである。そして2018（平成30）年4月、神奈川県弁護士会業務妨害対策委員会も東京三会PTの正式メンバーになり、東京三会PTは現在では「四会インターネット業務妨害対策PT」という名称になっている。

(5) 「ハンドブック」の作成配布

委員会では、2002（平成14）年3月、様々な妨害形態を分類し、分析して、それぞれに適切な対策ノウハウをまとめた「弁護士業務妨害対策ハンドブックー弁護士が狙われる時代にー」を作成し、東弁全会員に配布した。その後、同ハンドブックについては、2019（平成31）年3月、サイバー攻撃対策・好意恋愛感情を抱く者への対応・後見業務にまつわる業務妨害対策・弁護士に落ち度がある場合にも積極的な支援要請をすべきことなどの新項目を追加した三訂版を発行した。また、委員会は、2016（平成28）年には、法律事務所のセキュリティ対策に特化した「常時施錠から始まる事務所のセキュリティハンドブックー事務所襲撃型妨害に備えるー」を発行した。

なお、四会インターネット業務妨害対策PTでは、サイバー攻撃から法律事務所を守るための対策ノウハウをまとめた「弁護士・法律事務所のためのサイバーセキュリティマニュアル」を2021（令和3）年9月に発行した。2024（令和6）年10月には第二版を発行している。

(6) 広報活動

委員会は、2002（平成14）年10月から2021（令和3）年4月まで、東弁「LIBRA」の「弁護士が狙われる時

代－弁護士業務妨害への対応」というコーナーにおいて、隔月で支援要請制度の周知・業務妨害対策のノウハウや情報等に関する原稿を載せてきた。

(7) 支援要請の実情

被害を受けている弁護士からセンターに対する支援要請は、増加傾向にある。事件の相手方や依頼者からの脅迫行為、つきまとい、嫌がらせ、インターネットでの誹謗中傷、不当な高額賠償請求、濫訴的懲戒請求等々、その妨害形態は多様化している。

しかし、実際の妨害の件数に比して、支援要請に及ぶのはその一部であり、被害を受けながらも堪え忍ぶか、自ら対処している案件も少なくないものと推察される。

そこで支援要請制度をさらに周知し、妨害を受けている会員からの支援要請を促すため、委員会は、2024（令和6）年2月、広報戦略PTを立ち上げ、メルマガや「べんたら」等での配信、委員会のチラシ（「弁護士だって相談したいときがある」）配付等の広報活動を効果的に行っていく体制にした。

第6 弁護士費用保険

1 弁護士費用保険の現状と制度的意義

弁護士費用保険は、2000（平成12）年に日本弁護士連合会（以下「日弁連」）と任意保険会社（共済組合を含む。）が共同開発した制度であり、交通事故分野を端緒として発展した。自動車保険加入者が交通事故被害に遭い、弁護士に相談・交渉を依頼した場合に、弁護士費用や調査費用を保険金として補填する仕組みである。当初は限定的に利用されていたが、2020年代を通じて普及が加速し、「弁特」という略称が定着、市民に広く理解されるに至っている。

交通事故分野においては、年間数千円規模の保険料で加入できる手軽さが制度の定着を促進している。協定保険会社の商品では最大300万円までの支払いが可能であり、利用による保険料の増額もない点が制度的安定性を支える。2025年度統計では、交通事故分野における利用件数は年間約4万5,000件に達し、10年前（2015年度）の約2万件から倍増している。この伸びは、司法アクセス向上政策や法教育の普及、さらに保険会社による積極的なマーケティングの成果とも評価でき

3 業務妨害根絶に向けて

以上のように、弁護士業務妨害対策システムは、整備されつつあるが、今後もより一層利用しやすい制度とするための努力が必要である。

法友会としても、東弁の活動を全面的にバックアップしていかなければならない。例えば、支援委員への積極的登録、情報提供等々である。

最大単位会たる東弁としては全国に範を示すべく、積極的かつ具体的に活動を推進していかなければならない。日弁連のバックアップ、東京地裁における仮処分決定の蓄積、警察庁・警視庁との連携、マスコミによる広報宣伝等々、東弁の果たすべき役割は極めて大きい。

卑劣な業務妨害を根絶し、正当な弁護士業務を守り、ひいては我々弁護士が人権擁護と社会正義の実現という使命を全うすることができるようにするために、弁護士会全体が一丸となり断固として戦うという姿勢を世に示していかなければならない。

る。

同保険が誕生した背景には、弁護士費用の負担が利用者の経済感覚に適合せず、費用を理由に依頼を断念することによる権利保護の空白があった。現在では、①交通事故、②刑事事件（交通事故関連）、③一般民事、④偶発事故（対人・対物被害）・業務妨害対応、⑤医療機関・介護施設・教育施設等に対する業務妨害、⑥PTA・地域組織に関する紛争、⑦中小企業、⑧争訟対応、⑨成年後見申立・遺産分割、⑩インターネット関連紛争、⑪近隣紛争やストーカー対策など、社会生活のあらゆる局面をカバーするに至っている。

制度の拡大とともに、日弁連はリーガル・アクセス・センターを設置し、弁護士紹介制度を強化した。これは市民が適切な弁護士にアクセスできるだけでなく、弁護士費用保険の信頼性確保にも寄与している。

2 多摩地区における課題と政策的示唆

東京都内でも、多摩地区に関しては制度の利用上の問題が継続して報告されている。これは単なる制度利

用の不均衡にとどまらず、司法アクセスの地域格差という政策課題を浮き彫りにしている。

(1) 弁護士数・アクセスの偏在

東京23区に比べて多摩地区は弁護士数が相対的に少ない。2025年度の東弁統計によれば、人口10万人あたりの弁護士数は23区では約60名であるのに対し、多摩地区は約25名にとどまる。リーガル・アクセス・センターによる配点でも、多摩地区に登録する弁護士数が少なく、紹介の困難性が制度利用の阻害要因となっている。

(2) 地域特有の法的ニーズ

農地・森林に関する紛争、中小企業の経営法務、都市計画に伴う土地問題など、地域固有の課題が存在するが、これに対応できる専門的弁護士の不足が顕著である。弁護士費用保険の商品設計においても、こうした分野をカバーする特約開発が十分でないことが指摘されている。

(3) 認知度・利用率の低さ

公開されている調査によると、弁護士費用保険の認知度は23区では約65%であるのに対し、多摩地区では約40%にとどまる。保険加入率も低調で、市民が制度を活用できずに潜在的需要が放置されている現状がある。

(4) 交通アクセスの問題

公共交通網の制約により、特に高齢者や移動困難者にとって弁護士事務所への訪問は大きな負担となっている。近年オンライン法律相談の普及が進み、Zoomや専用アプリを介した遠隔相談の利用率が増加しているが、デジタル格差により恩恵を受けられない層が残ることも課題である。

(5) 地域拠点不足

多摩地区における公的・私的な法律相談拠点は依然として限定的であり、弁護士費用保険を利用する際のハードルを高めている。法律扶助協会や地方自治体による出張相談会の充実が求められている。

(6) 小括

以上の課題は司法アクセスの地域格差を是正する政策課題であり、①弁護士人口の地域間再配置、②特定分野に特化した保険商品の開発、③オンライン相談体制の整備、④多摩地区における拠点増設など、複合的

な対応が求められる。2026年以降、東弁と日弁連が協力してこれらを推進することが重要である。

3 制度開発の進展と今後の展望

2025（令和7）年時点で、日弁連と協定を結ぶ保険会社・共済組合は22団体を超え、販売件数は右肩上がりで推移している。LAC取扱件数は2015年度に比して約2.2倍となり、制度は司法アクセス改善の柱として位置付けられつつある。

制度の進展に伴い、弁護士法72条との関係や弁護士紹介制度のあり方が再検討される場面もある。非弁提携を回避しつつ、弁護士費用保険を市民に安全に届けるため、日弁連は制度設計に主体的に関与し、透明性を高める努力を継続している。

課題と展望を整理すると以下のとおりである。

① 報酬水準と貨幣価値の変動

時間制報酬を2万円とする協定基準が物価変動に追っていないという指摘があり、最低報酬制度の導入も含め、基準見直しが議論されている。

② 自動運転社会への対応

国交省区分でレベル4自動運転が限定的に実装されており、将来的なレベル5導入を見据えた新たな責任構造に対応する保険制度の研究が急務である。AI・センサー障害による事故に弁護士費用保険をどう位置づけるかは喫緊の課題である。

③ 市民信頼の確保

弁護士費用保険が市民に「使える制度」と認識されるためには、弁護士供給体制の充実、利用者アンケートの定期実施、トラブル対応の迅速化が不可欠であり、例えば、全国規模での「利用満足度調査」などの導入も検討されるべきである。

④ 地域格差の是正

地方圏における制度利用率向上は、司法アクセスの均衡という観点から重要な政策課題であり、法務省や自治体との連携を深める必要がある。

総じて、弁護士費用保険はこの25年間で司法アクセスを飛躍的に改善した制度である。今後は社会変化に即した制度設計を進め、AI社会・自動運転社会・高齢社会といった新たな環境に対応することで、制度がより一層の発展を遂げることが期待される。

第7 弁護士広告の自由化と適正化

1 広告の自由化と不適切な広告に対する規制

2000（平成12）年3月24日、日弁連は、それまで原則禁止とされていた弁護士の業務広告について、原則自由とする「弁護士の業務広告に関する規程」を会規として採択し、同規程は同年10月1日から施行された。同規程は、外国法事務弁護士法人制度創設に係る会規の整備等により一部改正され、現在は「弁護士等の業務広告に関する規程」（以下、「広告規程」という。）となっている。

広告規程では、広告を原則自由とした上で、一定の種類の広告について禁止規定が置かれている（3条）。

具体的には、①事実に合致していない広告、②誤導又は誤認のおそれのある広告、③誇大又は過度な期待を抱かせる広告、④困惑させ、又は過度な不安をおおる広告、⑤特定の弁護士、弁護士法人、外国法事務弁護士、外国法事務弁護士法人若しくは弁護士・外国法事務弁護士共同法人又はこれらの事務所と比較した広告、⑥法令又は日弁連若しくは所属弁護士会の会則若しくは会規に違反する広告、⑦弁護士等の品位又は信用を損なうおそれのある広告、の7種類である。

また、広告規程では、表示できない広告事項として、①訴訟の勝訴率、②顧問先又は依頼者、③受任中の事件、④過去に取扱い又は関与した事件、が列举されている（4条）。なお、この内②～④については、依頼者の書面による同意がある場合には許される。また、③については、依頼者が特定されず、かつ、依頼者の利益を損なうおそれがない場合、④については、広く一般に知られている事件又は依頼者が特定されない場合で、かつ、依頼者の利益を損なうおそれがない場合には、同意がなくとも広告に表示をすることが許されている。

このほか、広告規程は、①訪問又は電話による広告、承諾を得ない電子メールによる広告（5条）、②特定の事件の勧誘広告（ただし、公益上の必要がある場合等には許される。）（6条）、③広告の対象者への社会的儀礼の範囲を超えた有価物等の利益供与（7条）を禁止している。

2 業務広告に関する指針

弁護士の業務広告に対する規制は、市民への広告による弊害防止の観点から設けられているものではあるが、広告規程には抽象的な文言もあり、結果として萎縮効果をもたらし、弁護士の広告の活性化を阻害しているのではないかと、弁護士各自の業務拡大への工夫の範囲を狭めているのではないかと意見があった。

日弁連が、2000（平成12）年、広告規程と同時に「弁護士及び弁護士法人並びに外国特別会員の業務広告に関する運用指針」（以下、「運用指針」という。）を定めた際には、「専門分野」の表示についても、「現状ではその表示を控えるのが望ましい」と指摘するにとどまっていた。

しかし、広告規程及び運用指針による運用がなされてきた10年間の研究・議論の成果を反映させ、弊害を防止しながらも、市民が情報提供を求めている専門分野を弁護士が積極的に表示できるようにする方向での運用方針の見直しが求められていたことから、日弁連は、2012（平成24）年3月15日、運用指針を、「弁護士及び弁護士法人並びに外国特別会員の業務広告に関する指針」に全面改正し、続いて2014（平成26）年12月18日、現在の「業務広告に関する指針」（以下、「広告指針」という。）への改正が行われた。

広告指針においても、「専門分野」の表示については、「表示を控えるのが望ましい」との結論に変更はないが（第3第12項）、「広告中に使用した場合、文脈によって問題となり得る用語」の具体例として、「信頼性拔群」、「顧客満足度」その他実証不能な優位性を示す用語などが明示された（第3第13項）。

その後、広告指針は、2018（平成30）年1月18日に改正が行われ、別途「弁護士情報提供ウェブサイトへの掲載に関する指針」（後述）が制定されたことに伴い、「弁護士情報提供ホームページにおける周旋と広告の関係」に関する項目が削除されている。

近年、業務広告の拡大に伴い、弁護士がインターネット等を利用した業務広告によって、市民に過度な期待や誤解を与え、委任契約の締結を誘引した上で、適切な事件処理を行わずに二次的被害を与える事例が散見されるようになり、弁護士の懲戒事例や逮捕事例も発生した。このことを背景として、2025（令和7）年2

月20日、日弁連は、弁護士会による違反広告に対する調査措置を円滑・容易にするとともに、会員の予測可能性を担保するため、広告指針の一部改正を行い、違反広告となる具体的表現等を追加して明記した。

具体的には、「事実に合致していない広告」の例として、「解決事例として、架空の事例を記載すること及び解決できた場合であっても、表示されたとおりの解決ができなかった事例を脚色して記載すること」（第3第2項第1号ウ）などが、「誤導又は誤認のおそれのある広告」の例として、「着手金0円」、「着手金はいたしません。」と記載しながら、手数料、管理料等の名目で受任時に金銭を収受する場合（第3第3項第4号）、弁護士が1人しかいないなど相談体制が整っていないにもかかわらず、常時電話連絡等により直接的対応ができる体制である旨の記載をする場合（「24時間365日相談対応」）（第3第3項第5号）などが、「誇大又は過度な期待を抱かせる広告」の例として、国際ロマンス詐欺等、弁護士業務上の社会通念として被害回復が容易でない事件に関し、殊更に高額回収ができた事例のみを紹介する等、依頼すれば高額の回収ができるとの期待を抱かせる表現を含むもの（第3第4項第5号）などが追記されている。

3 弁護士業務広告の実態と弁護士情報提供ウェブサイト

弁護士業務広告としては、テレビ・ラジオのCM、電車の車内広告や駅構内の広告なども見受けられるが、現状においてはインターネット広告が大半を占め、ニュースサイトなどへのバナー広告、検索サイトにおけるリスティング広告、X（旧ツイッター）やフェイスブックなどSNSを利用した広告など多様化しており、法律事務所又は個人のウェブサイトも、広告宣伝手段として利用されることが増えている。

業務広告の拡大に伴い、インターネット広告を展開している法律事務所のウェブサイトにおけるキャンペーンの表示が景品表示法に違反し広告規程にも抵触するとして懲戒処分が下されたり、広告業者が法律事務所のウェブサイトを作成するなどして顧客を集めた上で弁護士に多額の広告費を請求し、更に事務員を派遣して、事務所の運営を事実上支配していたことが非弁提携に当たるとして弁護士法違反で摘発されたりする事例も生じている。

こうした事例に対しては、2015（平成27）年1月、日弁連に「インターネットを利用した弁護士等の広告の在り方検討ワーキンググループ」が設置され、2016（平成28）年4月からは、その後継となる「インターネットを利用した弁護士等の情報提供に関する諸課題検討ワーキンググループ」において議論が行われ、2018（平成30）年1月18日、先述の「弁護士情報提供ウェブサイトへの掲載に関する指針」が制定された。

この指針は、弁護士情報提供ウェブサイトへの掲載が弁護士職務基本規程（以下、「基本規程」という。）に違反することとなるような場合を明らかにしてこれを防止し、かつ、弁護士会が適切な指導及び監督を行なうことができるようにすることを目的とするものである。具体的には、弁護士情報提供ウェブサイトによる依頼者の紹介等が、基本規程11条、弁護士法72条に関して「周旋」、「報酬を得る目的」に当たりうる場合の基準、基本規程12条「報酬分配の制限」、同13条「依頼者紹介の対価」に該当するかの基準等について定められている。また、弁護士情報提供ウェブサイトへの掲載が、業務広告に該当する場合には広告規程及び広告指針に違反するものであってはならないとされている。

4 これからの弁護士業務広告の在り方

2000（平成12）年に弁護士の業務広告が原則自由化されて以降、インターネット上にウェブサイトを持つ事務所の数は飛躍的に増え、様々な業務広告を行う事務所も増えてきた。法律事務所の広告コンサルティングを行う業者も相当数あるようである。このことが、市民への弁護士情報の提供という観点から、好ましい面があることは間違いない。

一方、不適切な広告によって弁護士が二次的被害を与える事例も増加し、業務広告規制の重要性は高まっている。業務広告の適正化は、消費者問題に止まらず弁護士自治にもかかわる問題であり、弁護士会としては、研修等を通じて効果的な広告方法について伝えるとともに、業務広告規制の内容と注意すべきポイントを周知徹底していくべきである。

令和7年度は広告指針が改訂されたが、今後も、弊害防止に考慮しつつ業務広告のさらなる活性化と適正化の観点から議論を重ね、広告規程や広告指針を適宜見直して必要な改訂を行うべきである。そして、広告

規程や広告指針を策定するのが日弁連であるとしても、個別の案件に関する調査権限及び必要な措置をとる権限をもつのは各単位会であるから、広告媒体の多様化に応じて、各単位会が日弁連と協力しながら、個別具体的に弁護士による広告の適否を判断していく必要がある（広告規程12条）。

多くの弁護士が、市民の求める情報を発信して身近な存在となり、弁護士の業務拡大を図っていくため、広告規制には留意しつつ、引き続き弁護士業務広告の活性化と弁護士業務の発展に繋げる取組みを行うべきである。