

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、そのためにも日弁連が果たすべき役割が重要である。

日弁連は在野法曹の立場から司法改革につき積極的な役割を果たすべきである。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、日弁連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日弁連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いる。その役割を今後も担い続けるために、日弁連、そして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、日弁連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司法政策の形成
- ② 当該政策を具体的に実施するための実施体制の整備
- ③ 上記の取組みの基盤となる適切な会内合意の形成と会員への情報提供体制の整備

以下で、これらの課題についての具体的内容と実現のための体制づくりを提言する。

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）年頃までの日弁連の司法制度をめぐる活動は、厳しい言い方をするならば、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

るわけではないが、第1に弁護士数が、4万人（2025〔令和7〕年7月1日現在）に急増している中、日弁連内で民主的手続を経て会内合意を図る必要があるということや弁護士間の競争が激しくなり経済的余裕が無くなりつつあること、第2に弁護士が日々の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日弁連あるいは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日弁連・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に従前から日弁連・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に日弁連・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日弁連・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日弁連・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、日弁連・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、日弁連・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、日弁連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。そして、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いる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。
- ⑤ 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。

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ともに、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ていくこと。
- 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はなく、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、日弁連・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。そのためには上記「市民向け広報の充実」にあるような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 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。
- ② 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 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）を想い起こすと、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概ね健全であると言えるが、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の会員専用ページの「日弁連情報」「総会・代議員会」で、収支計算書は「日弁連情報」「予算・決算情報」で見られることもできる。

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、特定資産への積立残高は貸借対照表を見ないと出ていないので、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、及び⑬日弁連ひまわり基金会計の13である。

2024（令和6）年度決算報告書を見ると、このうち、①退職手当積立金特別会計、⑥会館特別会計、⑨法律援助基金特別会計、及び⑬日弁連ひまわり基金特別会計には一般会計からの繰入収入があり、また、⑨法律援助基金特別会計及び⑪少年・刑事財政基金会計には特別会費収入がある。なお、特別会計から一般会計への繰入支出はない。

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、2022（令和4）年4月から月額1万0,200円（修習終了後2年未満は月額5,100円）となっている。それまでの会費額の推移は、2001（平成13）年まで徐々に増額されて月額1万4,000円に達したものが、2016（平成28）年4月から月額1万2,400円に減額となった。この2016（平成28）年と2022（令和4）年の減額はいずれも多額の繰越金が積み上がったことが理由である。今後の一般会費額については、一般会計の支出が増加傾向にあるため、更に減額できるか否かは、当面、一般会計の繰越金額の推移を見ていくことになる考える。

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。

2024（令和6）年度に両方の特別会費の見直しがなされたが、法律援助基金について月額800円、少年・刑事財政基金について月額1,300円が維持された。

(2) 2024（令和6）年度の一般会計及び特別会計の状況

ア 一般会計

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、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大幅な黒字となった。

2022（令和4）年度以降は赤字が続いているが、これは、会館特別会計への繰入支出について、会則に基づき会員一人あたり月額700円に加えて、弁護士会館の将来の大規模修繕費用に備えて総額13億円を2022（令和4）年度に4億円、2023（令和5）年度に3億円、2024（令和6）年度に3億円、2025（令和7）年度に3億円積み立てることにしたためである。

2024（令和6）年度の事業活動収入は54億2,387万円、支出は55億9,483万円（但し、会館特別会計への3億円の繰入支出を含む）であり、支出の規模はコロナ禍以前の活動状況に戻っている。その結果、2024（令和6）年度の一般会計は1億7,922万円の赤字となった（ただし、上記の3億円の繰り入れを考慮すると、1億円以上の黒字だったという見方もあり得る）。そして、事業活動収入について、2022（令和4）年度が52億4,893万円、2023（令和5）年度が53億3,737万円、2024（令和6）年度が54億2,387万円となっており、平均して8,700万円程度順調に増加しているものの、2022（令和4）年度から始まった会館特別会計への繰入支出を除いた事業活動支出は、2022（令和4）年度が49億3,539万円、2023（令和5）年度が51億8,702万円、2024（令和6）年度が52億9,483万円であり、平均して1億7,972万円の増額となっている。

このようにコロナ禍以降は収入の増加より支出の増加が上回っており、これに加えて、次の大規模修繕費用を考えて引き続き毎年少しずつでも積み立てておく必要があること、システム関係費もここ数年の実績から毎年2億円程度見ていく必要があることからすると、2024（令和6）年度の次期繰越金が61億2,643万円であり、2024（令和6）年度の一般会計の収入54億2,387万円を超える額が2025（令和7）年度に繰り越されるとしても、一般会計の収支は、今後、かなり厳しい状況にあると評価できる。

イ 会館特別会計

2024（令和6）年度は、先に述べたように会員一人あたり月額700円の他3億円を繰り入れた結果、事業活動収入は6億8,650万円となったが、支出はそれを上回

ったため単年度収支は6,179万円の赤字となった。

日弁連においてシステム関係費は会館特別会計から支出することになっており、2018（平成30）年度以降毎年1億円以上、2022（令和4）年以降は2億5,000万円を超える金額が支出されている。今年度もシステム関係費の支出が想定されており、会館の維持管理のために一般会計から会員一人あたり月額700円の繰入を行っても、次の大規模改修工事の際に会館特別会計が足りなくなる懸念がある。今後、会館の維持管理に支障のないように、システム関係費については、会館特別会計とは分けて、東弁のように特定資産にするなどの手当を考える必要がある。

ウ 法律援助基金会計

日弁連は、外国人、子ども、高齢者・障がい者、犯罪被害者、難民などの援助のために自ら資金を出して日本司法支援センター（法テラス）に対してこれらの事業を委託してきた。2024（令和6）年度の支出は6億5,066万円であり、単年度収支は4,813万円の赤字である（2023（令和5）年度は5,093万円の赤字）。2024（令和6）年4月の総合法律支援法の改正によって犯罪被害者支援制度が国費化されたので支出の減少が見込まれるが、実施は2026（令和8）年度以降になると、犯罪被害者、難民、外国人、精神障害者・心神喪失者への援助は拡大することが見込まれるところである。

財政健全化の面からは、単年度収支における赤字決算や大幅な黒字決算は好ましくなく、また、次期繰越金が単年度支出の約2倍に相当する12億4,709万円に達しているのは問題といえる。他方、上記のように援助が拡大して面もあるので、2024（令和6）年度の見直しでは特別会費は月額800円に維持されたが、単年度収支の大幅な赤字が続くようであれば更なる減額は難しいと考えられる。

エ 少年・刑事財政基金会計

少年・刑事財政基金会計の収支は、数年前まで黒字決算が続いていたが、直近の収支は以下のとおりである。

2023（令和5）年度 2,764万円の赤字

2024（令和6）年度 1億1,305万円の赤字

これは、2022（令和3）年度から初回接見費、初回通訳費等の援助費用を増額したこと、2022（令和4）年度から罪に問われた障がい者等の刑事弁護等補助金支出が開始されたことに加え、2022（令和4）年12月

臨時総会において、以下のとおり、新規7項目の事業が承認され、2024（令和6）年4月1日から施行されたことから、支出が増加しているためである。

- ① 国選弁護事件及び国選付添事件の記録謄写に関する費用の援助
- ② 国選弁護事件の当事者鑑定に関する費用の援助
- ③ 取り調べの立会い等に関する費用の援助
- ④ 勾留阻止に関する費用の援助
- ⑤ 当番弁護士等の接見等に伴う遠距離加算費用の援助
- ⑥ 少年保護事件付添援助事業に係る観護措置からの解放活動に関する費用の援助
- ⑦ 少年保護事件付添援助事業に係る複数受任要件の修正

これらの項目の事業の支出については、弁護士会が会員に補填した分を日弁連が援助するものであるため、支出の推移は各弁護士会の制度整備状況にも影響されと考えられる。また、記録謄写については、今後の刑事裁判のIT化の進捗状況にも不要となる可能性もある。このような事情から、上記新規7項目の事業についても今後の支出の正確な予測は難しい状況であると考えられる。

少年・刑事財政基金においても法律援助事業同様、単年度収支の均衡が基本であるが、以前は大幅な黒字となる傾向が続いたこともあり、次期繰越金は2024（令和6）年度支出7億7,325万円の約3倍の22億7,058万円となっている。しかし、既に述べたとおり直近では赤字傾向となっていることから、2024（令和6）年度の見直しでは特別会費は月額1,300円に維持されたものの、単年度収支の大幅な赤字が続くようであれば更なる減額は難しいと考えられる。

オ 日弁連ひまわり基金会計

全国の過疎地の法律相談センターやひまわり基金法律事務所を支えるための基金である。2018（平成30）年度までは会員一人あたり月額500円を一般会計から繰り入れていたが、2019（平成31）年度からは、2億円を繰り入れることとなった。2024（令和6）年度の支出は2億5,895万円であり、単年度収支は4,920万円の赤字であったが、次期繰越金が12億8,453万円であることを考えると、この程度の赤字であれば許容できると考えられる。

(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。

本来なら、会計を分かりやすくするためには一般会計のみという単一主義が望ましいが、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いとアドバイスされている。

日弁連の会計を分かりやすいものにするために、特別会計についても不断に見直し、特別会計としておく意義がなくなったものについては、廃止も含めて整理すべきである。

(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く、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。

また、上記の2024（令和6）年度法律援助基金会計及び少年・刑事財政基金会計における特別会費の見直しにおいては、単年度赤字を各特別会計の繰越金で補うことが前提のシミュレーションとなっているが、適正な繰越金額の設定及び繰越金が減少し続けた場合の特別会費の在り方を検討する必要性があると考えられ、この点からも財務に関する中長期的計画が必要であると考ええる。

さらに、上記のとおり、現在は、会館特別会計からシステム関係費が支出されており、そのため会館の大規模修繕工事のための積立金額を正確に把握することが困難となっている。次の大規模修繕工事のための積立を計画的に行うためにも大規模修繕工事とシステム

関係費の両方について中長期的計画が必要と考える。

この点、財務委員会においては、2018（平成30）年頃から、財務に関する中長期的計画を含めた日弁連の財務に関するガイドラインの策定を検討し、執行部に働きかけてきた。実現するには様々なハードルがあるが、引き続きガイドラインの作成に向けて取り組むべきと考える。

(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、その他日弁連の財務に関わる機関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短時間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

日弁連の財務情報は日弁連の会員専用ページに掲載されているものの、財務情報として公開されているのは収支計算書だけであり、貸借対照表などの財務諸表を見るためには総会の議案書を見る必要がある点は、情報開示の観点から好ましくない。また、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と考える。

第3 公益社団法人日弁連法務研究財団

1 日弁連法務研究財団（以下「財団」という）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、公認会計士協会・税理士会・弁理士会・司法書士会等関係団体の協力を得て、日弁連（小堀樹会長（当時））が弁護士・弁護士会によるシンクタンクとして、1998（平成10）年4月24日に設立した財団である。2010（平成22）年公益認定。設立来今日まで、数多くの法友会会員が尽力してきた。法曹三者のうち、裁判所には司法研修所、検察庁には法務総合研究所があるが、それらに並ぶ日弁連の研修・研究所としての、位置づけである。

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、法学検定試験などの試験事業、「法曹の質」の研究や法科大学院の認証評価事業を実施、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。また、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）を行っており、現在でもその報告書の価値は高い。

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、弁護士を中心に、広く司法書士、税理士、公認会計士、弁理士などの実務家や研究者、一般企業を会員とし、

その会費により事業運営をしている。各弁護士会は、財団の会員増強に力を貸すべきであるが、現実にはこの数年、毎年減少の危機にある。

財団の運営は、理事会・評議員会による。財団の活動を支援するために、日弁連には、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・九州の各地区会により、地区の実情に合わせた活動も展開されている。

3 財団の活動

(1) 研究事業

ア 研究全般

財団は、2023（令和5）年度までに174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50万円の研究費が支給される。

近時の研究テーマとしては「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」（報告に基づき共通到達度試験制度を構築。後記(3)）、「民事手続における情報伝達と秘密保護の総合的検討」、「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、「ODRの社会実装の促進に関する調査研究業務」、「ロシア問題に関するスポーツ慣習法の確立とその運用実態—国家の他国侵攻を理由とするオリンピック大会出場制限の可否と人権—」、「多文化共生社会の構築に向けた法的課題の検討」、「事業承継と規程13条の再構築」、「外国ルーツを持つ人に対する職務質問（レイシャルプロファイリング）に関する実態調査」など現代法律実務に意義あるものばかりである。

財団は幅広く研究を募集しており、多くの会員の応募が望まれる。

イ 滝井繁男行政争訟奨励賞等

故滝井繁男先生（元最高裁判官・弁護士）のご遺志による財団への寄付を行政訴訟等の活性化に役立たせるための基金として、特にこの趣旨に沿った研究テーマを募集している。また、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、2019（令和元）年から、「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している。第1回は、阿部泰隆神戸大名誉教授と全国難民弁護士会議が受賞し、第2回は、西上治神戸大学大学院法学研究科准教授と大阪アスベスト弁護士が、第3回は、巽智彦東京大学大学院院法学政治学研究科准教授とハンセン病家族訴訟弁護士及び「黒い雨」訴訟弁護士が、第4回は、長谷川佳彦大阪大学大学院法学研究科准教授と生活保護基準引き下げにNO！全国争訟ネット、第5回は、岩沼市議会出席停止処分取消事件弁護士、さらに第6回は、津田智成北海道大学大学院法学研究科准教授と優生保護法被害全国弁護士がそれぞれ受賞した。^{*1}

ウ 若手向けの研究論文の表彰制度

さらに、2025（令和7）年度の新事業として、「若手向けの研究論文の表彰制度」を実施することとした。論題は、法及び司法制度に関するものであれば自由、応募資格は、募集年度3月31日時点で、40歳以下の研究者または司法修習終了後15年未満の法曹実務家であって、論文提出時に当財団の会員であること等であり、研究奨励金として最優秀賞30万円（1名）、優秀賞15万円（2名以内）、奨励賞10万円（若干名）が支給される。今後も募集を継続する予定であり、法友会（特に法友

全期会会員）の要件に該当する方も、ぜひ、この若手向けの研究論文に応募いただきたい。

(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、2011（平成23）年度からは、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。

(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、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「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」の研究成果に基づく）。各法科大学院では、法学未修者共通到達度確認試験を進級要件に使うなど

*1 <https://www.jlf.or.jp/work/syoreisyo/#jusho>

積極的な利用をされているようであり、現在、法科大学院制度と司法試験制度を支える重要なインフラとなっており、途中で放棄することは許されない。

2025年（令和7）年1月12日に実施された第6回法学未修者共通到達度確認試験では、受験者627人、憲法50、刑法50、民法75の175点満点で、全体の平均は122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、評価を行っている。

「法曹の質」の維持のためには、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あってはならず、財団を含め3つの認証評価機関が認証評価を行っている。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。

（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。

（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。2025（令和7）年5月には、民事裁判情報の活用の促進に関する法律（令和7年法律第49号）が成立、公布（公布後2年以内、には全面施行）された。この法律により、法務大臣の指定を受けた法人（指定法人）が民事裁判情報を加工し第三者に提供する業務等（民事裁判情報管理提供業務）を行うこととなり、今後は、年間約20万件に及ぶ民事裁判情報が電磁的記録としてデータベース化され、民間事業者においてそれを利活用することが可能となる。

財団は、上記のとおり、民事裁判データの管理及び利活用にあたり検討すべき課題・対応策などを検討してきた。その過程において、民事裁判情報の機械処理による仮名化についての実証実験も行っている。今後、民事裁判情報管理提供業務を行う法人が指定されることになるが、財団としては、当該業務を担うことが可能かどうか、日弁連と継続的に協議しているところである。今後これを担うこととなる場合にそなえ、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。^{*2}

（7）研修事業

近時、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いるが、財団は財団ならではの特色ある研修内容の確立と、財団の各地区研修の充実を図ってきている。具体的には、①訴訟手続に関する研修、②大立法時代に相応しい新法、改正法に関する研修、そして、③民事訴訟、弁護士業務のIT化、AI化に関する研修を三本柱とする研修会を行っている。また、各地区会においても、本部研修委員と協力しながら、これらの研修を精力的に実施している。

なお、債権法改正研修を、中間試案発表後2013（平成25）年・2014（平成26）年に、全国8ブロックで計9回実施し、立法後は、「債権法改正十番勝負」として全10回の連続研修会を全国各地で実施した。2021（令

*2 <https://www.jlf.or.jp/work/hanketsuopendata-pt/>

和3) 年度は、「改正民法の急所を学ぶ・債権法編」をWEBを活用して実施。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た。これら研修会では、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、相続法改正についても、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。過去の研修は全部ではないが、財団のアーカイブに保管してあり、また、さわりの部分は、一般に公開している^{*3}。

2024（令和6）年度の研修としては、次のとおり。

- ・北海道地区講演会「成年後見制度の見直しの検討状況」青木佳史弁護士「社会の多様性と司法の役割～同性婚訴訟の行方を追いながら～」千葉勝美弁護士・元最高裁判事、
- ・名古屋地区知的財産セミナー「建築デザインに対する知的財産保護」末宗達行金城学院大学准教授、
- ・第一東京弁護士会（総合法律研究所IT法研究部会）共催シンポジウム「マイナンバーをめぐる混迷を解剖する」角川正憲弁護士、中崎隆弁護士、若江雅子氏（読売新聞東京本社編集委員）、宍戸常寿東京大学大学院法学政治学研究科教授外、
- ・「憲法の現代的問題一家族・性・憲法の現況」駒村圭吾慶應義塾大学法学部法律学科教授、
- ・「経営者保証ガイドラインによる保証債務整理の実務」森智幸弁護士、
- ・名古屋地区研修会「顧客／クライアントに生じるサイバー危機への対応」山岡裕明弁護士、
- ・東北地区研修会「施行が迫る家族法改正 共同親権・養育費 実務はどう変わる」原田直子弁護士、
- ・九州地区研修会「婚姻費用・養育費に関するパネルディスカッション」井上直樹那覇家庭裁判所判事）、藤田光代弁護士（元那覇家庭裁判所長）、松本哲泓弁護士（元大阪高等裁判所第9民事部部総括判事）、
- ・「未来を創る伴走者たち～社会的事業伴走型弁護士の役割とソーシャルビジネスの最新動向～」小野田峻弁護士外、

・「司法のDX化に関する現状と将来」山本和彦氏（一橋大学教授）、

・「財産分与」松本哲泓弁護士（元大阪高等裁判所第9民事部部総括判事）、

この後も多くの法務研究財団ならではの研修が予定されており、多くの一弁の先生方弁護士が財団の会員となり、研修を利用されることを期待する。

(8) 情報収集提供事業

財団は、2001（平成13）年5月より、毎月1回、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。

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。

(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。また、日弁連の依頼により「弁護士法5条に基づく研修」の教材作成や、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。隣接士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2部第1・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

2025（令和7）年9月までに、紀要19号と叢書25号（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。

*3 <https://www.jlf.or.jp/work/kenshu/>

4 財団の課題

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、意欲ある研究員を集め、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。

最後に、2025（令和7）年8月31日時点で、日弁連全体で弁護士会員3,381人（入会率7.19%）、東弁で503人（5.31%）であり、10%にも満たない状況にあるが、多くの弁護士が財団会員となり、財団の活動に参加することが望まれる。

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（「同じ高等裁判所の管轄区域内の弁護士会は、共同して特定の事項を行うため、規約を定め、日本弁護士連合会の承認を受けて、弁護士会連合会を設けることができる。」）に基づき、東京高裁管内の東京三弁護士会と十県会（神奈川県弁護士会、埼玉弁護士会、千葉県弁護士会、茨城県弁護士会、栃木県弁護士会、群馬弁護士会、静岡県弁護士会、山梨県弁護士会、長野県弁護士会、新潟県弁護士会）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（その意味で「関東弁護士連合会」ではない）。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2万9,478人（2025〔令和7〕年7月1日現在）であり、全弁護士（4万7,057人）の約62%を占め、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（2025〔令和7〕年度は46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。2025（令和7）年度の理事長は種田誠（茨城県弁護士会所属）、副理事長は渡部朋広（第一東京弁護士会所属）である（年度途中で第一東京弁護士会所属の梶谷篤に交代）。

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（基本的には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。

2025（令和7）年度も、理事会等各種会合に、新型コロナウイルス感染症拡大を契機として利用されたオンライン会議が活用され、リアルの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24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裁判官候補者推薦に関する委員会、⑫裁判官選考検討委員会、⑬法教育センター、⑭憲法委員会、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スポーツ法普及推進委員会、㉒2025年度シンポジウム委員会、㉓2026年度シンポジウム委員会、㉔死刑制度検討協議会である。各常務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 2025（令和7）年度の関弁連の重点課題と施策

2025（令和7）年度の重点課題と施策は、①憲法問題、②再審法改正、③取調べの可視化及び弁護人を立ち会わせる権利の確立、④選択的夫婦別姓制度の実現、⑤地域司法の充実、⑥継続的な課題および新しい課題である。

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、管内全域の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（2025〔令和7〕年度は埼玉県〔さいたま市〕と山梨県〔甲府市〕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。2025（令和7）年度は、10月3日に甲府市において、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「宗教団体をめぐる法的課題」である。

定期弁護士大会では、「宗教団体をめぐる法的課題に関する宣言」との大会宣言と、「日本国憲法の恒久平和主義を改めて堅持することを求める決議」との大会決議を採択した。また特別講演として、中央大学国際情報学部の岩隈道洋教授に「AIに関する法学・法務・法政策の動向」をテーマにお話いただいた。

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。2024（令和6）年1月1日に発生した能登半島地震の際には、日弁連が同年3月13日から実施している被災者向け電話法律相談態勢の拡充のための施策として、電話法律相談のWEB受付を開始したことを受けて、相談担当弁護士から相談希望者へのコールバック電話相談を行っており、2026（令和8）年1月31日まで実施することが決定している。また、2024（令和6）年10月より金沢弁護士会が実施する被災者向け法律相談への相談担当者の派遣を行っており、月1回の輪島市内の法律相談所での法律相談と月2回の移動相談車両である「法テラス号」による相談に対して関弁連管内の弁護士を派遣しているが、2025（令和7）年12月31日まで実施することが決定している。

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は、2023年度から年2回行われている。2025（令和7）年度の第1回（6月）は関弁連の担当により、リアル会議で開催された。協議事項は、①全ての各ブロック連合会理事長（会長）が日弁連理事に就任することの要否、②各弁連において理事長及び役員の選任方法、選任時期、及び任期等はどのように定めているか、③弁連役員の報酬について、④有償性その他会務の公平な分担、⑤各弁連、単位会における法曹志望者拡大や新入会員獲得に向けた活動、それらの活動を目的とする組織の有無、議論状況、⑥弁連大会でのシンポジウム開催の有無及び費用負担、⑦会員を候補者名簿に従って指名する場合や外

部団体へ推薦する場合において単位会がとるべき方策、⑧第三者委員会の委員など、他団体に会員を推薦する場合の報酬の適正化、⑨弁護士任官について、採用人数を超える人数の推薦申込みがあった場合の選任方法、選任手続をどのように定めているか、⑩弁連は、高等裁判所及び高等検察庁や国の地方部局等とどのように協議や連携等を行っているか、⑪各地の家庭裁判所（本庁・支部・出張所）の実情と最高裁判所と日弁連との基盤整備に関する協議の再開に向けての各弁連の取組み状況、⑫局地的な災害が発生した場合における被災地支援のあり方、⑬弁連主催の研修会を充実することなどであった。

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5～7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と施策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、要望に関弁連の会務に反映させることや各弁護士会と関弁連との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。懇談においては、①2025（令和7）年度「関弁連活動の重点課題と施策」、②各弁護士会活動の概況報告及び関弁連への要望、③地域司法をめぐる各弁護士会の現状と課題、④会員数の動向等、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として常務理事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）年度からはリアル方式により開催された。2025（令和7）年度は、6月15日と10月26日に

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8,000万円強となった。2018（平成30）年度では予算案策定段階から経費削減に関する地道な努力が続けられ、わずかであるが8年ぶりの黒字決算となった。その後、2020（令和2）年度～2024（令和6）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やペーパーレス化の推進等から支出が減少して黒字決算となり、繰越金は約2億9,157万円になっている。2025（令和7）年度は、現実の活動を踏まえた諸経費の削減等を図り、新型コロナ禍での2021年度予算以来4年ぶりの黒字予算を組むことができた。

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当かどうか等、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和十県会からなる組織である。関弁連に所属する弁護士の数は2万9,478人であり、うち東京3会の会員数は2万3,658人で約80%を占めている。もともと十県会は、持ち回りで研修会を行うなど人的交流も活発で関係が深かったという歴史的経緯がある。そのためか、東京三会和十県会からなる関弁連は、全国8個ある弁連の中では最も歴史が浅い。しかし現在は、十県会和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による。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。関弁連理事長と13弁護士会会長が連名で、2016（平成

28) 年5月に「69回目の憲法記念日に寄せる談話」や2024（令和6）年9月の「刑事訴訟法の再審規定（再審法）の速やかな改正を求める声明」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ながら、相補って各々の役割を果た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、東京三会と十県会から交互に理事長を選出することになっている。それまで何十年に一度しか理事長が選出されない弁護士会もあったが、東京三会と十県会から偏りなく理事長が選出されるようになり、関弁連の結束強化につながっている。東弁からは2020（令和2）年度に理事長が選任され、次回は2026（令和8）年度に選任される予定である。

(5) 日弁連クォータ理事及び関弁連クォータ常務理事への経済的支援

2024（令和6）年度に、日弁連のクォータ理事に対する経済的支援策として、日弁連より補助金（年間60万円を上限）が各弁連に支出されることとなり（日弁連役員選任規程第4条第7項、弁護士会等の活動の活性化のための費用の補助に関する規則第2条5号、第3条4項、第4条7号）、関弁連でも関弁連推薦の日弁連クォータ理事に対して同額の経済的支援を行うべく規則（関東弁護士会連合会推薦の日本弁護士連合会クォータ理事に対する経済的支援に関する規則）が制定された。しかし、関弁連内では、隔年ごとに関弁連が日弁連クォータ理事（定数クォータ理事）を推薦し、神奈川県弁護士会が日弁連クォータ理事（推薦クォータ理事）を推薦しているにもかかわらず、日弁連からの経

済的支援が定数クォータ理事のみとなっていることから、関弁連では定数クォータ理事のみに経済的支援を行っている。どちらの日弁連クォータ理事も職務内容に差がないことを踏まえると、関弁連の財政にも配慮しつつ、神奈川県弁護士会が推薦する推薦クォータ理事に対しても関弁連からの独自の経済的支援が検討されてしかるべきである。

また同様に2024（令和6）年度より、関弁連では関弁連のクォータ常務理事に対しても経済的支援（年間60万円）を行っている。今後は、関弁連クォータ常務理事以外の女性常務理事への経済的支援の拡大の可否・内容、関弁連クォータ常務理事に対して所属単位会が独自の経済的支援を行っている場合における関弁連からの経済的支援金額の調整の可否・内容、日弁連理事と関弁連常務理事を兼務する場合の支援額の調整の可否・内容（日弁連理事会開催日と関弁連理事会（常務理事会）開催日が重なることがほとんどであるため）等についても、関弁連の財政にも配慮しつつ検討することが予定されている。

(6) 事務局体制

関弁連は、職員5名の体制で数多くの委員会・PT等を担当し、日常業務を支えている。限られた人数での運営となっているが、管理職の職員が不在であることもあり副理事長は人事労務管理も行う必要があり、負担が重くなっている。優秀な副理事長となる人材を確保していくためには、主な人事労務管理を行う管理職職員の内部昇格又は外部からの採用をする必要性は高い。

また現在の職員5名については、年齢層が重なっており、同時期に多数の退職者が出ると事業の運営に支障をきたすことが危惧されている。

以上の点を踏まえて職員（管理職を含む）を外部から採用する必要があるが、給与体系について社会の現状に見合うものとして、職員採用をしやすくするように改正することが必要である。

職員に対しては、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、法友会では毎月の政策委員会において理事会・常務理事会の報告がなされているものの、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、監事、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、理事長・副理事長、常務理事、理事、監事経験者や各種委員会委員からの経験談等の開示とともに、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）。

東京の会則は、会内意思決定機関として、総会、常議員会、役員会の合議（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人とするものの可否について、関連委員会及び会派に対して諮問がなされた。

しかし、当時約7,000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、①総会議案発議に至るまでの各種委員会等への意見照会、②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、③会員集会などから、わかり易い論点提示と、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、書面は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こり、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。但し、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。

これを受けて2023年12月の臨時総会から、ZOOMウェビナーを用いた総会中継が実施されて、会員は事務所や自宅などから視聴することが可能になった。

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ところであるが、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、常議員会における多摩支部との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される。

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。

(2) 常議員会の運営

常議員会で充実した審議を行うため、日程は年度当初に1年分決定し、概ね会日の1週間以上前に、議案と提案理由を記した招集通知、議案の資料がオンラインで通知される。常議員会当日には各会派が常議員団会議を行い、議案の事前説明と意見交換により、常議員会での議論が深まるよう議論している。

常議員会では、理事者による議案説明の後、常議員からの質問と理事者からの回答、常議員からの意見表明がなされ、議案が議決される。時に、常議員会での議論を受けて、理事者がその場で議案を修正したり、継続審議となって修正提案がなされることもある。

(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。

2024（令和6）年度の施行状況は、申請件数16件で全て許可であった。弁護士業務等と常議員の両立支援に役立っていると評価できよう。

(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6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直近3年連続で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
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%
2024年度	22	58	80	27.5%
2025年度	23	57	80	28.75%

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、法友会は、東弁を支える政策集団として、東弁の理事者（会長・副会長）、とりわけ副会長について、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

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。

本稿では、東弁役員の職務、果たすべき役割、副会

長の適任者の確保のための対策につき検討する。

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、委員会等相互間の調整、理事者提案議題の説明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 中長期的な施策方針の定立と、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いる。東弁会長は日弁連の筆頭副会長を兼務しており、業務時間の半分以上は日弁連副会長の職務に充てられていることから、担当副会長が中心となって東弁の会務執行に当たっている。

単位弁護士会は、「弁護士及び弁護士法人の使命及び職務にかんがみ、その品位を保持し、弁護士及び弁護士法人の事務の改善進歩を図るため、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ことを目的とする」弁護士法に基づく法人である（弁護士法31条）。従って、①弁護士及び弁護士法人に対する指導・連絡・監督と、②弁護士会自体も、弁護士及び弁護士法人の活動を通じて、基本的人権の擁護と社会正義の実現に寄与し、社会秩序の維持及び法律制度の改善に努力（弁護士法1条1項及び2項）することが求められる。①の観点から、市民からの苦情対応や提携非弁対策などの職務適正化、弁護士推薦における拒否事由該当性のチェック、研修の強化やFATF対応などが、②の観点から、市民に対する法律相談事業や、委員会・法律研究部の活動、各種意見書や会長声明の

発出などの活動が位置づけられる。

副会長は、東弁の多岐にわたる活発な活動が、矛盾することなく統合的に、且つ、財政面も含めて持続可能な活動となるよう、調整を図りながら、会務執行を担う役割を負っている。そのやりがいと、充実感、弁護士としての経験値の上昇は、何物にも代えがたい。

もっとも、東弁の業務量の増大に伴い平日は常勤に近い状態にあり、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い実情にある。

なお、任期が1年であることに伴い、業務執行の継続性を確保するため、担当していた委員会等に委員として残ったり、労使対応室、財務改善推進PT、職務適正化会議などで補っている。

3 副会長適任者確保のための対策

(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期日も行えている。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、エンドポイントを明確にするとともに、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、会務の量が増大する中で、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（2025〔令和7〕年10月8日時点の会員数7,100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（2025〔令和7〕年10月8日時点の会員数7,453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（2025〔令和7〕年10月8日時点の会員数5,133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、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2,920人から2024〔令和6〕年9月5日現在の9,218人と約3.2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べきである。 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。

<p>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、東弁副会長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。</p>	<p>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、少人数の副会長のうちの1名であるがゆえに、発言は格段に重くなり影響力も大きくなる。</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>

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、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。2025（令和6）年10月1日現在で、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3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、紛争解決センター嘱託1名、情報システム対応室嘱託3名（うち1名図書館嘱託兼務）の合計26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、業務量の削減が容易に進んでこなかった現状に照らすと、副会長の増員による業務負担の軽減以外には、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、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現状に照らすと、十分

とは言えない金額である。東弁財政の健全化が進み、会員の理解が得られれば、増額は検討されてよいのではないだろうか。

4 副会長増員とクォータ制

司法のユーザーである社会の構成員の半数以上は女性であることから、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、その政策・方針に女性のニーズを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ことに照らし、会長・副会長に毎年2人以上の女性会員を選出することを目指すべきである。

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は共有するものの、その手段については、有効性、合理性、相当性の十分な検討が必要であり、検討ワーキンググループを設置し、早急に集中討議を行うべきであるとして回答した。

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、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た。

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1,106.4万円、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%）以上を確実に女性会員から送り出すには、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。

5 むすび

副会長の構成については、急激な弁護士人口増による世代構成の変化や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構成が望まれる。多摩支部選出の副会長を位置づけることも検討されてよいだろう。副会長の人数、業務量、給与及び東弁財政のバランスを考慮しつつ、引き続き、役員の構成については検討を続けるべきである。

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

東弁の委員会等の組織は、2023（令和5）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、24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、2024（令和6）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13.6%（女性の委員長・副委員長等の割合は平均で18.8%）、特別委員会では平均で22.4%（女性の委員長・副委員長等の割合は平均で20.6%）、対策本部等では平均で29.1%（女性の委員長・副委員長等の割合は平均16.7%）、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21.5%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10.3%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

2023（令和5）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5,511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1,039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）の委員所属者数は約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。

加につながることから、新しいニーズへの対応の必要性があるものの、新しい組織の設置には慎重に進める必要がある。

2 委員会の組織のあり方の見直し

東弁における委員会活動の重要性というまでもないが、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ヶ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ヶ月前までに、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が、2023年度以後は数は多くはないものの、新しい委員会等が設置されている。

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し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、委員長長の指示を受け、議案の整理、資料の収集及び調査研究等を行う「幹事」と、委員長長の諮問を受け、専門的な立場から情報提供、助言等を行う「参与員」を置くことができるようになったことから、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、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。

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あって「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、三次にわたる財政改革実現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ず、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重大問題である。

3 財政改革の取組み

財政改革実現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、この提言に取組んだ結果、2021（令和3）年度までに、非正職員の削減で約2,270万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の省力化、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、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た。

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。

そこで、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。2023年度も同様の方針で労務管理にあたり、2024年度は休職ゼロを達成し、職員体制の正常化が実現された。

5 対策

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。

(1) 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、代替といった果断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。

(2) 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8,271名であったところ、2025（令和

7) 年10月8日時点では9,555名と1,284人(15.5%)増加していた。会費2,000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に照らすと、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。加えて、2028年9月には現在使用している業務システムの保守が切れることから、それまでに新たなシステムに回収する必要があることから、2023年度にデジタル化基本計画を策定し、その実施体制を確保するため、規則改正により職員の定数の増加(定数82人から85人)が認められた。

財政改革とのバランスを取りながらも、業務量に見合う正職員数を確保していく必要がある。

(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、表記を統一的に整理した。

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755万6,053円であり、東京都行政職一種の金666万7,961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、生き活きと仕事に取り組める職場環境の保持が不可欠である。そのためには、職員の中でのセクシャル・マイノリティーへの配慮も忘れてはならない。その意味で、東弁においては、2018(平成30)年には全国の弁護士会に先駆けて、セクシュアル・マイノリティー対応のため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30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30年間で、弁護士数は、全国で約3万人超の増加、東京三会約1万4,500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
2025（令和7）年（8月現在）	47,028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
2024（令和7）年（8月現在）	9,468人	6,857人	6,862人	23,187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
2024（令和7）年	182人	127人	54人	81人	444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、あるいはコロナ禍を経て弁護士の会館利用状況の変化に基づく①会議室不足・事務局スペース不足、②セキュリティ強化の必要性、③会館設備の老朽化対策などの問題、④大規模修繕への対応、その他の問題として⑤注意喚起を要する会館利用の問題がある。なお、近年検討を続けていた地下1階のコンビニ問題については、現在営業中の「ポプラ」の撤退後速やかに他の大手コンビニチェーンが出店することが決定しており、一旦の解決をみた。

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」問題

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、コロナ禍以降においてもピーク時には満室である他、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。他方で、会派等での予約については一般予約よりも早い時期に行うことができることから、会派で一旦確保するものの直前でのキャンセルなど、効率的でない利用実績になっている例も散見されることから、予約方法の全体的な見直しを含め検討課題とすべきである。コロナ禍で進行したウェブ会議による委員会開催をハイブリッド開催とする委員会も増加していることから、より効率的な利用方法の模索をすべきである。

(2) セキュリティの強化

昨今の情勢を踏まえ、会館内に勤務する職員や会員、さらには来訪者の安全を守るため、セキュリティゲートの設置など、会館のセキュリティ強化を求める声が度々上がるものの、建物の構造、使用方法の特殊性あるいは費用面から、実施できる対策が限られているのが現状である。近い未来に迎える大規模改修と併せ、セキュリティ強化についても検討すべきである。

(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2025（令和7）年段階で30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。

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。しかし、工事費が膨らみ、また依頼していた設計会社・建設会社による追加工事などがあり、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

現在四会会館運営委員会では、30年目の大規模修繕について準備をしており、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、必要な箇所につけて行なう工夫が必要であることから、基本的な考え方について共通の理解を得るためにコンストラクション・マネジメントを実施し、予算も勘案したうえで全体大規模修繕に取り掛かる予定である。昨今の材料費や人件費の高騰から、当初想定していた予算を大

幅に上回る見積が示されているが、建物の特殊性から施工できる会社が限られており、交渉も難航することが予想される。また、施工予定会社からは、四会での利用の仕方が非常に稀であるとの指摘があり、設備効率化案の一つとして図書館の統合などの提案があった。これまでの他会との関係性や歴史を踏まえ慎重に検討すべきである。

また、現状では修繕積立費を会員から集めておらず、30年目の大規模修繕の財源自体は現時点で確保できたとしても、その後の大規模修繕に備える必要があることから、今後を見据えた対応が必要である。

(5) 注意喚起すべき会館利用について

近年、新たな問題として、会員による、一般の来訪者がいる空間においての不適切な行動や、面談室の目的外利用など、不適切な利用方法がなされる例が複数報告されている。注意喚起の方法について議論されている一方で、禁止事項の規則化も視野に入れて、会員全員が快適な利用ができるよう検討されるべきである。

第6 東弁の財政状況と検討課題

1 2017（平成29）年度に指摘された検討課題への対応

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、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、早期の事務局OAシステム刷新若しくは大幅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、使用している事務局OAシステムは、

保守料が高額（年間約2,580万円）であり、少しの改修で数百万円、場合によっては1,000万円を超える費用がかかるなど維持コストも大きく、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1億7,600万円を繰り入れた。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、事業活動収支（約2,165万円の赤字）及び投資活動収支（約2億8,587万円の赤字）ともに赤字であり、一般会計全

体では約3億0752万円の赤字、次期繰越収支差額は約11億6,591万円となっていた。ただし、投資活動収支については、赤字のうち約2億1,549万円は特定資産への積立であり、資産の会外への流失ではない。したがって、投資活動収支における実質的な赤字は約7,038万円であり、一般会計全体の実質的な赤字は約9,203万円であった。

(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11億6,591万円あった一般会計の次期繰越金が2026（令和8）年度には枯渇すること、さらに、その数年前から予算作成が不可能になることが判明した。すなわち、東弁の財務状況は、財政支出削減策を講じることなしには、会費減額どころか、財政が立ち行かなくなる状況にあることが判明した（なお、当時の財政悪化要因に関する分析内容や他会の状況については、2024（令和6）年度政策要綱を参照していただきたい。）。

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。）を設置し、同WGは、令和4年度末まで、財務問題の改革への提言等を行った。

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の実現に向けて答申書を纏めた。他方、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において計画された運営改善計画が開始していたことから、当面の間はその改善計画の実効推移を注視していたが、財政WGの議論と

切り離して検討することは困難であることから、新たに公設事務所チームが設置された。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2,000円減額する。

－ 毎年5,400万円程度の減収（2,248名×2,000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2,000円減額を実現する。

－ 上記に加え毎年1億5,000万円程度の減収（6,237名×2,000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（いわゆる「1%シーリング」）。

b 以下の支出を合計で上記②の金額（約1億5,000万円）分を削減する。

(a) 他会計繰出金（2017〔平成29〕年度で2億9,822万円）：相談会計、人権会計、公設会計のうち、人権会計を除いた他の2会計から検討する。

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

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

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6,240万円余りの削減額であり、目標とする1億5,000万円には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2,000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2,000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）。

この収支改善は、予算作成段階から過去の予算額・決算額を参考にしながら、具体的に確定している事業内容を考慮し、財政支出を抑制した予算編成を行っていたことに拠るところがあった。また、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うる強靱で持続可能な財務体質を構築することが重要であるとの認識のもと、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4億4,000万円の収支改善）。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1億3,000万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とができる。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が無く、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。

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）から約6,008万円増額し、実収入は約19億6,405万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）年度決算に比べ、2021（令和3）年度決算は18億3,009万円となり、約1億5,501万円の増額となった。一般会計全体の収支差額は、2020（令和2）年度比1億2,215万円減の1億6,229万円で、次期繰越収支差額は15億9,910万円である。

もっとも、それまで数年の黒字決算は、2019（令和元）年来の抑制した予算編成に加え、新型コロナウイルス感染症拡大による活動縮小の影響が大きく、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た。また、財政WG第三次答申書では、それまでの費用削減効果として約1億6,574万円の削減効果があった（ネットワークセキュリティ費用の約2,000万円の削減を含む）と評価されていたが、当時の財務シミュレーション上、会費2,000円減額には、なお約3,426万円が不足しているとの指摘がなされていた。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2,300万円）、千住ミルディス物件の賃貸収入（年間約1,000万円）を見込めば、全会員会費2,000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2,000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2,000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）～2024（令和6）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2,000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、その後に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、次のような報告や提案がなされている。

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、広報担当副会長が新入会員増加推進の職務を引き継ぎ、大規模事務所対策（分散登録）、ビデオ

メッセージの発信、ウェブサイトの充実、SNSの利用促進、キャラクターの活用、外弁登録手続の簡素化などの取組がなされていた。他方、財務改善PTからは、理事者のみの活動に依存するのではなく、組織的な取り組みをしていく必要性から、あらたに「会員増加推進ワーキンググループ」が設置され、2025（令和7）年4月1日から活動を開始している。

財務改善PTからは、①大規模事務所への施策、②法律研究部や委員会活動のビデオメッセージの拡大、③ウェブサイトの充実、④SNSの利用、⑤キャラクターの活用、⑥外弁登録手続の簡素化、⑦育児期間の会費免除の拡大、⑧インハウスへの会費請求の改善、⑨就労環境の改善と広報、⑩事業承継の推進などの提言が行われていたところ、2024（令和6）年度においては、③④⑤⑧⑨への取組みや実現が行われたとのことである。

イ 事業費

事業費の予算執行率については、コロナ禍が明けたこともあって、執行率が増加しているものの、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ものと考えられる。もっとも、予算執行率が100%近くになる（2023（令和5）年度で93.8%、2024年（令和6）年度で87.73%を超える）状況になると、シミュレーション数値を超えてしまうことから、なお楽観視できない状況にある。また、個別の予算執行状況に関し、財務改善PTから指摘された事項は以下のとおりであった。

（ア）行事費（運動会、新年式）

運動会は、2019（令和元）年度に開催中止となり、その後、2023（令和5）年度では、有志の企画として非公式行事として開催されていたが、2024（令和6）年度では50万円の予算措置がなされ、厚生委員会の所管を離れ、会長直属の運動会運営会議を立ち上げ、同会議において運営を担当することになった。運動会の開催には賛否あり、また、職員の負担増の懸念があることから、予算措置は50万円、職員が時間をとられないようにするという条件で開催することになった。

新年式は、コロナ禍により開催が中止されていたが、人権擁護の功績を称える人権賞や先進会員、功績ある職員の表彰の意義に鑑み、コロナ禍が明けたこともあって、2024（令和6）年度には開催されることになり、135万円余りの支出がなされた。この点、年始という

繁忙期における職員の負担や出席者が高齢になることなどから開催時期の妥当性については検討を要する。

これら各種行事については、会員相互の親睦、福利厚生、外部関係機関との意見交換・信頼醸成のために有効であることは理解できるところではあるが、なお、ともすれば過大かつ無駄な出費を行う危険も高く、職員の負担も相当なものとなることから、財務規律維持の観点から、その必要性や支出額については厳しく検討・精査を行うべきであるとの指摘がなされている。

(イ) 法教育日当

法教育事業等の講師派遣日当の支給基準は、2022(令和4)年度において「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」を改正し、原則8000円、模擬裁判や1授業当たりの派遣数が3名以上のもの等は6000円等とすることとされた。法教育総合センターの2024(令和6)年12月末の予算執行状況は、344万1358円(前年度12月末180万8243円)であり、前年同時期より163万3116円の増加がみられ、コロナ禍開けの増加状況は明らかとなっている。このような中で、法教育委員会・センターからは、担当者確保の困難化、及び、現状予算に余剰があることを理由に日当を一律1万円に戻すことの要望がなされていた。これに対し、財務改善PTからは、反対の意見書が提出されている。その理由は、予算執行率が大きく上昇し、翌年度もこの傾向が続くことが十分に想定されるところ、上記2年前に行った法教育日当内規の変更を廃止し、元に戻すべき合理的根拠が見いだせないということにあるが、もちろん、法曹養成にもつながる法教育の重要性や法教育総合センター等としても行政からの予算獲得に向けた努力も行っていることは十分に評価しつつ、今後、当会の財政問題も解消した暁に、法教育関係事業にも十分な予算措置を講じることも検討すべきという意見も述べられている。

(ウ) 綱紀委員会調査員

綱紀委員会調査員については、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、調査員一人当たり年間312万円を擁し、2019(令和元)年度には9人(フル)2808万円となって財政圧迫の要因となっていた。その後削減方向での検討がなされ、その人数も変遷したが、2024(令和6)年4月からはフル8名となっている。

もっとも、綱紀委員会自体についても、事案処理の

効率化(係属一覧表の逐次更新による事案進行管理、議決書様式の簡素化、オンラインストレージ利用による議決書案の事前配信・事前検討を前提とした審議時間の短縮、毎月の調査員による新件振り分けによる濫請求の迅速処理化等)など様々な改善を行っており、係属事件処理には効果が生じ、その結果として、翌年繰越件数は大幅に減少している(翌年繰越件数は、2018〔平成30〕年3088件、2020〔令和2〕年1904件であったものが次第に減少し2024〔令和6〕年は306件である)。

綱紀制度は弁護士自治の根幹にかかわる制度であり、その適正な対応が強く要請され、事案処理についても迅速適正な処理を行う必要性は極めて高い。そのため必要であるならば、調査員を軽々に減少させるということは出来ないところである。現在においては、綱紀委員会自体の多大な努力と改善により効率的な利用がされていると評価でき、処理の迅速・適正化に大きな効果をもたらしている。財務的な費用対効果という点でも、現在の調査員予算(フル8名)は適正なものと考えられる。

もちろん、滞留案件数や委員側の事件処理能力等の改善状況に応じて調査員の必要性が減少するならば、財務的な観点からはその削減を行うべきであり、滞留案件数の継続的な把握などの管理は行う必要があると考えられる。

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行い、⑥業務量の増加と派遣職員の単価の上昇、職員の休職への対応として嘱託職員の増員(6名)がなされた。そして、2023(令和5)年度には、上記⑤で改訂された考課表が施行された。また、デジタル化基本計画の実施体制を確保するため規則改正により職員の定数の増加(定数82人から85人)が認められた。

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。この点、2022（令和4）年度の「職員の待遇及び人事制度の見直しに関する提案」について、2023（令和5）年度には、労使協議再開の申し入れがなされていたが、協議再開には至らず、2024（令和6）年度には、組合員以外の職員も交えて、財政問題、事務局業務の合理化、事務局執務環境の整備、職員の待遇等に関して意見交換を行うWG（諸問題検討検討ワーキンググループ）が立ち上げられ、そこでの協議が行われている。

他方、⑥の嘱託職員の増員は業務量の増加と派遣職員の単価の上昇、職員の休職への対応とはいえ、2023（令和5）年度以降、約2,121万円の支出増になり、また、職員定数が増加したことによって、今後人件費の支出が長期的に増加することが想定される。これらに関しては、財務改善PTから、人件費支出の削減や正職員賃金体系の抜本的見直しが提言されているが、現状を踏まえれば、当初WGが提言していた委員による議事録作成、完全ペーパーレス化をさらに徹底するとともに、速やかに各委員会の業務に関する業務分担（業務配分）の見直し（職員に任せず、委員会において予算執行ガイドラインの自主的運用を図る等）を行い、職員の業務負担軽減を図るべきである。

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ィス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、多摩地域法律相談センターの納付金率の引き上げ、立川相談センターの移転、北千住相談センターの業務縮小に伴う千住ミルディスの東京都弁護士協同組合への賃貸による活用が行われている。また、会員負担金の管理・回収（2022〔令和4〕年度に法律相談納付金約2,300万円、成年後見負担金約5,000万円の回収があった。）がなされ、これまで管理しきれていなかった弁護士紹介センターの相談結果報告を求め、相談料・着手・報酬金等に係る納付金の照会をシステム管理す

るようになったとのことである。また、2023（令和5）年度からは、①紹介センターの主要分野である離婚親族、遺言相続に特化した広報用ウェブページの作成、②法律相談センター委員が自治体回りを実施し、直接受任できない自治体相談の利用者の紹介、③池袋、錦糸町の各センターから、紹介センターが利用できる専門分野について相談希望があった場合に紹介センターを案内してもらう、などの取り組みがなされ、相談件数の増加に繋がっているとのことである。

そして、八王子・町田いずれも、①常設の法律相談センターは廃止し、賃借物件は退去（町田は2024（令和6）年度末、八王子は2025（令和7）年度中）、②自治体の関与により公的機関の一角に週2回の非常設の相談場所を開設（町田地区においては、2025（令和7）年10月から、八王子地区においては2026（令和8）年1月から非常設の法律相談を開始する予定）、③相談受付は立川相談センター内に集約、④電話相談、オンライン相談、出張相談、弁護士紹介を充実させることにより、多摩地域の市民の相談需要に応える体制を構築することとされた。

財務改善PTでは、収支改善策として、相談センターの受任率の分析及び弁護士紹介との役割分担の最適化の必要性、弁護士紹介センターのさらなる充実、成年後見事件に関する負担金の制度の再度の見直しなどが課題として指摘されている。

オ デジタル化（システム・OA）

㊦ 東京弁護士会デジタル化基本計画の策定

財政WG答申では、今後の検討課題の指摘（①業務システムで利用されている機能のうち、他の市販ソフトの利用の可否の検討、それぞれミドルウェア（OSやオフィスソフトを含む）との関係による利用可能期間や延期方法の検討、③クラウド移行も候補とした費用の最小限化の検討、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専門業者を活用したうえで方策を検討すること等）がなされていた。その後、情報システム対応室が設置され、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、2023（令和5）年度には、以下の重点目標Ⅰ～Ⅴが掲げられる「東京弁護士会デジタル化基本計画」（以下「基本計画」という。）が策定された。

Ⅰ 新たな業務システムを疎結合化することを基本

とする。

疎結合化するにあたってはメインの業務システムをできるだけシンプルなシステムにすることや、汎用アプリを積極的に活用することを想定しており、その前提として現在の業務システムの把握が必要となる。

II 業務のデジタル化を推進する。

個別の業務フローに合わせたシステム開発を行うのではなく、出来る限り共通の業務フローを使用したり、書式を統一するなど、データをデジタル化することを容易にするための取組をする。

III デジタル化を促進するための体制作り

業務システム更新とデジタル化促進のための体制（人材育成を含む人的体制を含む）を整える。

IV 短期の計画、中期の計画を立案し、達成度の検証を行う。

V デジタル化の成果、基本計画の進行状況について広報する。

計画を立てたうえで、基本計画を策定していく。そしてその策定された基本計画について、適宜確認したうえで積極的な広報を行っていく。

(イ) ロードマップの作成ー専門業者における検討

（株）イントリーグ（ITコンサル業者）から基本計画自体のショートレビュー報告書（2023〔令和5〕年11月30日付）の提示を受け、理事者としても、システムの大枠の進め方についてはロードマップ（同報告書64頁）を前提に検討しており、現状はこのスケジュールを基に、更に細かなところまで作り込んでいく予定ということであった。

この点、2028（令和10）年度の9月に現行のサーバーが使えなくなることから遡って考えると、2026（令和8）年の初めには、システムの開発や、発注をすることが必要であり、2024（令和6）～2025（令和7）年度の間には、分離・疎結合の対象となるものを検討し、その切り離しまでを行っておく必要がある。

そのため、2023（令和5）年度から、疎結合の対象を検討し一部を実行に移し、2024（令和6）年度に関しては分離する疎結合の対象となる業務の切り出し、ノーコードツール汎用アプリの対象をある程度選択して試行し、それで可能なのかどうかを判断していくという進め方が想定されていた（2024〔令和6〕～2025〔令和7〕年度は職員と弁護士のチーム、2026〔令和8〕年

度以降は主として業者に発注して進めることを想定）。

(ウ) 2024（令和6）年度の取組み

2024（令和6）年度では、情報システム対策室が中心となって、疎結合対象の検討とクラウドサービスの選定及びノーコードツールの選定、セキュリティポリシー改正を初めとした各種規程の整備などが行われた。そして、RFP（提案依頼書）を業者に提示すべく、職員からのヒアリング等が進められた（2025（令和7）年にRFPを提示している）。デジタル化基本計画関係としては、コンピュータ関係費395万円余、計画策定支援、研修受講費、管理費（嘱託費用）などに1170万円の合計1573万円余が費やされている。他方、現在の業務システム関係としてはDBサーバメモリ増設費17万円余が費やされている。

(エ) 今後の課題

① 今後の財政計画との関係

財政状況シミュレーション上、2028（令和10）年に8億2千万円を支出し、サーバー入替（1億4千万円）とシステム改修（6億8千万円）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こと、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、事業準備等積立資産には、2028（令和10）年までの間に毎年度相当額の積立が必要ではないかと思われる。

② クラウド化に関する情報共有等

疎結合化で用いる汎用アプリ（キントーン等）はほぼクラウド仕様であるが、当会の業務システム全てをクラウドで処理することは想定されておらず、コアのデータや綱紀・懲戒はオンプレミスというように、ハイブリッドになるであろうというのが現在の見立てということである。クラウドの懸念点としてはセキュリティの問題があると思われるが、ロードマップでも「④セキュリティ」「⑤ITガバナンス」というスケジュールを入れて随時検討していくことを予定している。

この点、セキュリティの面は会員間でも議論があるところと思われ、セキュリティと疎結合化を並行的に検討しつつも、順次アナウンスしてコンセンサスを得ながら進めていかなければ、セキュリティを重視される会員からの慎重論や批判が懸念される。2年前の検

討では、クラウド自体にもいろいろな問題があるとのことでオンプレミスでサーバー入替を行った経緯があることから、引き続き会内で情報を共有しながら進めていく必要がある。

③ 情報の整理と管理

2022（令和4）年度にはウェブサーバー等のOSバージョンアップの問題、2023（令和5）年度では北千住パブリック事務所のサーバー交換の問題に急遽対応しなければならなくなっていた。このように、システム・OAに関する費用については、当会の固定資産として計上されていても、当該資産について、いつ買換・交換が必要であるのか、保守契約はどうなっているのか、OSやソフトの切り替えが必要なのか等々を把握し、あらかじめ十分な検討をするという管理が不十分になっているケースが生じている。今後は、システム・OAに関する費用について、費用計上等を計画的に検討できるように、情報の整理と管理が必要である。また、システムOAに関する契約等は当会本体のみならず、各委員会においてもなされていることがあるため、システム・OA関連費用全体を所掌すべき部署の検討も必要である。

④ システム関連費用の検証可能性の確保－職員の増員との関係を含む

基本計画の推進により2028（令和10）年度を期限とした業務システムの全面的更改の費用支出による財務状況の悪化を回避するためには、適切な人員配置が必要であり、それがなければ事務局職員に過度な負担がかかるばかりではなく、基本計画に規定された目標を実現できずに、ベンダーロックイン等の現在の業務システムに関する課題が解決されぬまま、業務システムの更改に数億円の費用を支出してしまうことになりかねない。そのため、財政改革の観点からも、必要な人的コストをかけ、基本計画を推進する必要がある、そのため職員数を増加する必要性が生じる可能性があり、今後、正職員枠の増加分で採用した職員を基本計画の推進業務に充てることになることも想定されている。

また、かねてより、システムOAに関する費用は、当会の会計上の費目として整理して纏められているわけではなく、システムの運用や保守等を含めた全体として、どの程度の費用を要しているのか分かりにくいという指摘がなされていたところである。今般のシステム改修にあたり、現在判明しているだけでも、外注

のITコンサル業者への発注、疎結合化としてノーコードツールを利用することによる保守運用費用等（ランニングコスト）の増大が生じる見込みであり、それらに加えて、正職員の増員による人件費が増大する可能性があるという。これらは当会の会計上複数の費目に分散して計上され、しかも、システム改修のための事業積立準備金以外の費目からの支出増大ということになる。したがって、基本計画によるシステム効率化、それによる費用削減を検証するためには、開発費やインフラ構築費用に加えて、その周辺に要する費用（人件費、保守費用等）を含めた全体のコストを比較し、全体として効率化が達成できているのかという視点からの検証が必要である。

⑤ 基本計画に関する課題

基本計画を実現するために、上記のとおり、ロードマップをもとに検討が進められてきたが、2024（令和6）年までに試行した汎用アプリについては当会業務に用いることには難があり、システムの疎結合化の検討にも影響が生じるなど、必ずしもロードマップに沿った進捗とはなっていないようである。この点、一旦定めたロードマップであっても、システム開発の過程において、あらたな方法を試行する必要性や新たなソフトウェア等を見つけることが出来たことによって、随時変更を余儀なくされることも十分に想定される場所である。そうであれば、予算的な観点に留意しつつも、一旦定めたロードマップに拘ること無く、適宜変更修正を加え、方針を柔軟に変更することが好ましい。そして、そのような変更があった場合には、適宜ロードマップを修正し、それを周知することによって情報共有を図るべきである。

カ 多摩支部

㍿ 財政WG答申書における指摘事項

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、2023（令和5）年度には、①立川法律相談センターの多摩支部会館に移管し、2023（令和5）年

10月1日から稼働が開始している。

(イ) 次年度以降の課題

① 八王子・町田の法律相談センターの存続

2021（令和3）年度に決議されたように、立川法律相談センターの日当減額及び多摩支部の法律相談センターの納付金率のアップの効果を見たうえで、2024（令和6）年度以後に八王子・町田の法律相談センターの存続に関する検討を実施することになっていたところ、この点については、上記「法律相談」に記した通りである。

② 三会負担割合（5：1：2）について

人数比を基準とすることについて、シミュレーションを作成するなどしてメリットデメリットを整理した上で議論をする必要がある。

(ウ) 三会の負担割合

なお、多摩支部本体の負担割合（5：1：2）について、2016（平成28）年3月9日付多摩支部に関する覚書において、2年毎に多摩支部会員の人数比を基準として、法律相談等の割り当て、会務負担、経費（職員を含む）の負担等の比率を協議することとされている。負担割合を直近の三会の人数比に変更した場合、500万円程度当会の支出が少なくなる見込みであるが、他方で法律相談枠の比率も変更されると収入面への影響が出てくるおそれがある。

今般、立川法律相談センターが多摩支部本体に併設されることになったことに伴い、今後の立川法律相談センター使用分の賃料相当額をどの会計から支出するかを含めて立川法律相談センターの費用負担割合について検討課題となった。検討にあたっては、多摩支部本体会計から賃料相当額を支出すると、立川法律相談センターの負担割合が多摩支部本体会計の負担割合と異なっていたため一弁と二弁の負担が増加することになる一方で、立川法律相談センターの費用負担の割合を5：1：2とする場合、現在ある法律相談における多摩パブリックの優先枠をどうするかという点が問題となった。この点に関して、2023（令和5）年12月27日、三会で、2023（令和5）年4月1日以降の収入及び同日以降に支払日が到来する立川法律相談センターの運営費の2023（令和5）年度における負担割合を令和4年度の実績に基づいて6.5：1.1：2.4とすること、ただし、立川法律相談センター移転後の同センターが負担すべき家賃、共益費、水道光熱費、廃棄物処理費清掃費及

び保険料については、多摩支部本体会計から支出することとし、その負担割合を5：1：2とすることが合意されている。

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2,800万円から3,000万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1,000万円は削減済である。

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738万1,620円が削減済である。その後も、経営上の努力（リクルート活動やクラウド化などによる業務の効率化、支出削減の努力、事務所面積の大幅縮小下における効率的利用等）によって、黒字化が達成されている。

③ 北千住パブリック法律事務所

同事務所は、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た。しかし、その後、2022（令和4）年度には赤字、2023（令和5）年度には黒字となっている。このように、公設事務所の経営努力に効果を依存する支出削減策だけでは、継続性・確実性は必ずしも高いものではない。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という指摘があった。

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。この点、第17期（2023〔令和5〕年11月～2024〔令和6〕年10月）決算報告で1532万6343円の赤字を計上した。これは、前期（第16期）が517万0500円の黒字を計上していたのと比較して、合計2049万円余りの収入減があったことになり、大きな問題である。第17期の決算書からは、赤字補填に廻せるキャッシュフローは、約3450万円と判断され、第17期と同等レベ

ルの赤字が今後2年続くと借入が必要になる。収入減の原因としては、中堅弁護士の大量退所が主たるものであり、今後は、中堅弁護士の補充、新人弁護士の売上増を図る予定とのことである。

なお、同事務所については、経理面において改善を要する事項が認められたことから、2028（令和10）年1月まで年1回モニタリング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。所属弁護士の経営努力に任せきりということで無く、役員や公設事務所特別委員会が、収入の増加策を捻り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、しっかりとした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。

収入減の原因になる「中堅弁護士の大量退所」は、パブリック事務所に共通する問題であり、新たな弁護士の採用が課題である。新規登録弁護士の入所者確保のためには、各パブリック事務所のリクルート活動だけに依存するのではなく、当会による協力（広報委員会その他の委員会による広報活動など）、法科大学院、修習生へのアプローチ方法などが検討されるべきであるし、他方で、退所予定者の事前の把握も重要となる。

また、2024（令和6）年度にはOA関連の予算要求があったが、その検討の過程で、各パブリック事務所間でITリテラシーに差があること、各パブリック事務所間で話合いがなされているわけではないこと、出入り業者による提案をそのまま受け入れる傾向があることなどが指摘されていた。今後は、各パブリック事務所が統一的な検討をできるようなシステムが必要ではないかとの意見もあり、今後の具体的な検討が必要であろう。

ク 会館会計

① 会館修繕積立金

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。

維持管理にかかる修繕費は、合意書第5条1項に基づき、第4条と同じ割合、すなわち日弁連27.36%、当会36.10%、一弁18.84%、二弁17.70%とされている。それ以外の修繕費は、第5条2項に基づき、同合意書第1条、第4条及び第6条に定める割合を基礎とし四会が協議して定めることとされている。

30年目大規模改修工事費がどの程度の費用額になるかは不明であるが、同工事費を支払えたとしても、40年目大規模改修工事費が引当不足に陥る可能性は否定しえない。当会は、他会の2倍の工事費を負担する必要がある、かつ現状の引当金は他会の同額程度しか積立されていないからである。

仮に30年目大規模改修工事に当会負担額が20億円だったとした場合、30年目大規模改修工事後に、当会の引手金残高は17億円、一弁は34億円、二弁は24億円（システム改修に5億円を費消するため）が残ると予測される。その結果、40年目改修に向けて、当会だけが新会館臨時会費の徴収を再開しなければならなくなり、当会が財政難であるとの風評被害が再燃し、新入会員の減少や会員の流出を招く危険性を否定できない。長期的視点では、新会館臨時会費の再開は、同時期に、在京他会と同額で開始しなければならないから、今から、一般会計からの引当てを検討し実行する必要がある。

このような状況を踏まえて、2024（令和6）年度には、過去6年度にわたり会館修繕積立金会計から（会館維持管理会計を迂回して）一般会計に流用した11億円に

について、会館修繕積立金会計に繰り戻すことになった。また、一般会計（の黒字額）のうち相当額を、毎年度、一般会計から会館修繕積立金会計に繰り入れるべきか検討がなされている。

② 20年目大規模改修工事を踏まえたその他の提言
2022（令和4）年4月22日付東京弁護士会会長及び副会長から会館運営委員会委員長に宛てられた意見書には、20年目大規模改修工事について、見積もりが正確でなかったこと、追加工事費用が増大したこと、予定していた工事に着工できなかったこと、これらに関し、監理会社が機能しなかったこと、施工会社と監理会社において十分なコミュニケーションがとれていなかったこと等の問題点が指摘されている。このような20年目大規模改修工事の問題点を踏まえた上で、調達価格や工事内容の適正化のために十全の注意を払わなければならない。

そのため、30年目大規模改修工事に関しては、コンストラクションマネジメント（CM：建設プロジェクトにおける企画・計画、設計、工事発注、施工、引き渡しの各段階で「コスト管理」「スケジュール管理」「品質管理」「情報管理」「リスク管理」などを実施すること。）業務を専門業者（日建設計コンストラクションマネジメント株式会社（以下「日建設計CM」という。））に発注し、同社から、四会会館運営委員会宛に、2025（令和7）年3月末を目途に、中長期修繕計画及びバリューアップ工事計画についての報告書が提出されている。しかし、近時の資材や人件費の高騰から建設費は上昇しており、日建設計CMによる報告書が提出された後にも、実際に工事の内容や範囲を決め、工事代金の妥当性を検証するだけでなく、請負工事契約を締結するまでの建設費の上昇も考慮されなければならない。なお、財務改善PT答申書は30年目大規模改修工事に必要な改修費のうち、当会の負担額を約21億円と試算しており、その程度の負担に納めるには、四会の総工事費を58億円（税込）程度にまで抑制する必要がある。

5 2022（令和4）～2024（令和6）年度決算と今後の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）年度は12月から全会員の会費2,000円減額が実施されたが、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8,483万円増（予算比2億8,222万円増）、支出が2021（令和3）年度比9,508万円減（予算比2億4,923万円減）で、収支差額は2021（令和3）年度比1億7,992万円増の4億5,069万円（予算比5億3,146万円増）、一般会計全体の収支差額は2021（令和3）年度比2億0,322万円増、の3億6,552万円（予算比5億7,606万円増）で、次期繰越収支差額は2021（令和3）年度比3億6,552万円増の19億6,463万円（予算比5億7,606万円増）となった。

(2) 2023（令和5）年度決算概要

2023（令和5）年度は、全会員の会費2,000円減額が通年で実施されたが、引き続き黒字決算となった。

事業活動収支は、収入が2022（令和4）年度比1,656円減（予算比3億5,448万円増）、支出が2022（令和4）年度比2,132万円増（予算比2億0,119万円減）で、収支差額は2022（令和4）年度比3,789万円減の4億1,280万円（予算比5億5,567万円増）、一般会計全体の収支差額は2022（令和4）年度比7,822万円減の2億8,730万円（予算比6億0,938万円増）で、次期繰越収支差額は2022（令和4）年度比2億8,730万円増の22億5,193万円（予算比6億0,938万円増）となった。

(3) 2024（令和6）年度決算概要

2024（令和6）年度は、8億1,925万円の赤字決算となったが、これは3月開催の臨時総会で承認された補正予算に基づき会館修繕積立金会計へ11億円を繰り入れたことにより、単年度では赤字となったものである。これを除外した場合の収支差額は2億8,074万円の黒字である。

事業活動収支は、収入が2023（令和5）年度比1536万円増（予算比3億4,785万円増）、支出が2023（令和5）年度比11億9,751万円増（予算比2億0,374万円減。）で、収支差額は2023（令和5）年度比11億8,214万円減（予算比5億5,159万円増。）、一般会計全体の収支差額は2023（令和5）年度比11億0,655万円減（予算比5億5,397万円増。）で、次期繰越収支差額は2023（令和5）年度比8億1,925万円減（予算比5億5,397万円増。）となった。

(4) 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2024（令和6）年度決算において、実質的には6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、自

粛等による支出減や一時的な手数料増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2,000円減額も前倒しで2022（令和4）年12月から実施されている。

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（予算編成時の精査や1%シーリングの遵守）、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明け、今後、事業活動も従前の状況に戻るとともに、OA刷新や大規模修繕工事のように大規模な支出も控え、さらには昨今の物価高騰の影響も無視し得ないものとなっている。東弁として、持続可能で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・検証等が行われている。今後の予算執行等にあたっては、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 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、市民と会員に対する情報発信を積極的に行っている。

情報発信においては、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り、それは市民に対するのみならず、会員に対しても変わらない。

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、概ね、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。そして、これらの情報を提供する

手段として、会報誌「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。その後、2021（令和3）年度の改修で、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」を含めた紙媒体を信書便で全会員に発送してきたが、会員数の増加とともに膨大な費用を要するものとなり、東弁の財政を圧迫するようになった。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」、及び、その他の発送物について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

現在、東弁においては、会員に対するFAXによる情報提供は殆ど行われておらず、「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、積極的なアクセスを必要とするものであるから、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が重要となる。

(2) メールマガジン

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、期待されるのは、メールマガジンによる情報提供であり、現在、東弁では、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。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おらず、東弁のメールマガジン登録会員は全会員の70パーセント台にとどまっている。

メールマガジンを含むメールによる情報提供は、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」が用意されており、2021（令和3）年度の改修の際には、各法律研究部が情報発信できるべ

ージも新設された。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、広報実務者会議等での周知を経て、徐々に積極的な活用が進みつつある。

更に、2022（令和4）年度は、重要論点について、意見照会及び会員集会に加えて、会員サイトで会員からの意見募集（パブリックコメント）を行い、積極的な意見聴取に努めた。会員サイトは、情報提供だけではなく、会員が意見を寄せる場としての役割も担っており、「会員との双方向性」という観点からの利用も促進されるべきである。

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。更にコンテンツを充実させるため、現在「若手支援」と「お役立ち情報」の整理が検討されている。プッシュ通知機能は、サービス提供終了のため一時利用ができなくなっていたが、効

果検証の結果、有効性が確認できたため、2025（令和7）年8月から新サービス利用を開始し、プッシュ通知機能が再実装されている。

「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2,400件に上るが、更に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8 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、東弁事務局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、要望書を提出し、このうち一部は改善された。東弁職員

就業規則及び東京弁護士会給与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、高年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。

ウ 短時間勤務職員等への対応について

2025（令和7）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、臨時の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。

2 図書館と新型コロナウイルス感染症について

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たが、流行が落ち着き、大規模な対策は一旦終了した。もっとも、図書館には不特定多数の来館者がいること、及びあらたな感染症流行はあることをふまえ、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2,000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16万5,000冊であるところ、現在の蔵書数は、図서가約9万冊、雑誌が約1,100タイトル、判例集・法令集等があり、今後も毎年約2,000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。2014（平成26）年度の書架レイアウトの変更等により、10年分の書架スペースを確保したが、7年が経過した頃から収蔵スペースが少なくなってきたことから、2022（令和4）年度には書架を増設するとともに、2024（令和6）年には大幅な整理作業を実施し、書架狭隘対策として利用してきた外部倉庫預入に頼らず、合同図書館内で完結する所蔵構成を構築するための書架レイアウトに変更した。あわせて、2021（令和3）年度理事者から指示のあった外部倉庫預入資料の廃棄作業についても、準備期間を経て2022年6月から2024年5月までの約2年間に及び実施し、預入費用を半減しただけでなく、外部倉庫に預入れるものを保存が必要な貴重書及び古書に限定したため、将来的な預入費用の増加を抑えられることとなった。

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。

2024（令和6）年度は、図書館サーバ1台及び退館ゲート（BDS）の入替をおこなった。2025（令和7）年度は、カウンター用ブックチェックユニット、自動貸出機、利用者用ICカードプリンタ、データベースコーナー用PC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レーション等を実施しているが、技術の進化をふまえて機種等選定、導入時期、導入方法の検討を継続して検討すべきである。

(3) 若手会員サポートについて

弁護士会は、近年、若手会員対策に力を入れている

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

(4) 郵送貸出制度等について

2016（平成28）年度から、三会多摩支部からの要望を契機に、郵送貸出制度等の実現可能性について検討を実施している。郵送貸出制度は、会員が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、図書館に出向く手間、時間を省くことができ、利用者の利便性は増すことになる。貸出の対象者を多摩支部会員に限定するのか否か、コスト、貸出の具体的な手続等に関する諸課題はあるものの、サービスの拡充の観点から積極的な検討をしてくれているところ、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）年秋より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している。そして、アンケートによる利用者からの評価が高かったことから、2024年10月からは、利用対象者の範囲を多摩地域に限定せず東京三会に拡大して実施している。

(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9 多摩地域・島嶼地域における司法サービス

1 多摩地域・島嶼地域の現状

(1) 多摩地域の現状と裁判所

東京都の多摩地域には、30市町村があり、その面積は東京23区の約1.8倍（約1,160平方キロメートル）、人口は429万人を超え（2024〔令和6〕年5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位の静岡県の間に位置する程であり、裁判所の管轄人口的には横浜地裁に次ぐ全国第4位である。産業経済活動も、事業所数もここ数年間、都道府県の順位で10位くらいであり、活発な産業経済活動は、大きな「県」の一つに相当する。

多摩支部会員資格については、2006（平成18）年3月までは登録制限がなく、希望者はだれでも会員登録ができたが、同年4月から、多摩地域に事務所が所在している会員で登録申請した者のみが会員となれることになった。そのため、会員制の制限のない2006（平成18）年3月末日時点の多摩支部会員数は、合計1,294人（内訳：東弁633人、一弁347人、二弁314人）であったが、2006（平成18）年4月からの資格制限後の会員数は2024（令和8）年8月26日現在、合計610人（内訳：東弁336人、一弁91人、二弁183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2万3,000人である（2024〔令和6〕年5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、429万人以上の市町村民が居住し、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」が要請されている。

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、これまでに、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。

本庁化を実現するために、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べきという声がある一方で、(2)項で記す「本会化」問題と密接に関わる問題であり、一大市民運動を作っての本庁化実現を目指すことを掲げるには、なお慎重な検討が必要という声もある。

(2) 弁護士会多摩支部の本会化

多摩地域は429万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区の特色である人口集中による「都市型」の人口分布と異なる「地方型」の人口分布を有している。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。）。

ただし、三会多摩支部が本会化を目指すには、不安視される点もある。

2024（令和6年）8月現在、三会多摩支部において、人権擁護委員会は設置されていない。多摩地域は、府中刑務所、東日本成人矯正医療センター（旧八王子医療刑務所）、立川拘置所、東京西法務少年支援センタ

ー（少年鑑別所）の身柄拘束を伴う4施設を抱えており、上記4施設からの人権救済申立に対応するだけの、三会多摩支部の経験とマンパワーが、多摩支部会員から不安視されている。

また、三会多摩支部は、支部ということもあり、綱紀委員会が置かれておらず、綱紀・懲戒の知識と経験が不足している。さらに、多摩地域の国選弁護、成年後見の分野についても、多摩支部の弁護士だけで担うことができるだけのマンパワーが十分ではない。

上記の点から、多摩支部内の中においても、特に若手会員から、本会化を不安視する声が少なくなく、コンセンサスを十分に得ていないのが実情である。

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2万4,000円の支部会費の使い道も含め、すべて各本会での承認を得なければならず、個々の支出では、1万円以上の支出はすべて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。

特に町田地区は、管轄の東京家庭裁判所立川支部が立川市内にあることにより、離婚や相続といった市民に身近な家事事件につき、相当遠方まで赴かなくてはならなくなっている。町田地区は、町田簡易裁判所が存在する。この建物を生かし、東京家庭裁判所町田出張所の制度化を急ぐべきである。

(4) 八王子法律相談センターと町田法律相談センターの存続問題

八王子法律相談センターは、もともと旧多摩支部弁護士会館の1階に設置されていたが、2020（令和2）年に、旧多摩支部弁護士会館が三信住建株式会社へ売却されたことにより、その業務を一旦休止することになった。その後、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）。

町田法律相談センターは、2016（平成28）年3月末日までは、一弁が運営してきたが、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（町田市森野1-13-1）、町田市民の法律相談に対応することとなった。

東京三会は、八王子法律相談センターに関しては、2022（令和4）年3月29日に「八王子法律相談センターに関する覚書の変更合意書」を締結し、2024（令和6年）6月末までに赤字を解消できなければ、不動産の賃貸借によるセンター運営を終了することも含めた抜本的な対策を講じる合意がなされた。同じく、町田法律相談センターに関しては、2024（令和4）年3月29日に「町田法律相談センターに関する覚書の変更合意書」を締結し、2017（平成29）年度の収支における赤字額と2023（令和5年）年度の赤字額を比較して、赤字額が減少していない場合は、弁護士紹介制度の切り替えを含め抜本的な対策を講じることを内容とする合意がなされた。

上記両変更合意書の期限は到来したが、両法律相談センターの収益は、両変更合意書の条件を満たすことができず、現在抜本的な対策を講じることが、東京三会和三会多摩支部の間で検討されている。

(5) 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2,000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弁護士会館内（立飛ビル8号館2階）に移転させることとなった。

立川法律相談センターは、予定通り2023（令和5）年10月より、多摩支部弁護士会館内で開業し、現在に至る。

(6) 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。

(7) 多摩支部役員報酬

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

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

(8) 多摩支部の委員会活動

多摩支部の委員会活動は、1998年（平成10）年に6つの委員会（総務委員会、財務委員会、刑事弁護、研修、広報、法律相談）の設置から始まった。

2024（令和6）年現在において、委員会活動は、上記の6つの委員会の他に、高齢者・障害者に権利に関する委員会、性の平等に関する委員会、倒産法委員会、子どもの権利に関する委員会、司法修習委員会、犯罪被害者支援委員会、消費者問題対策委員会、法教育に関する委員会、本庁化本会化推進本部の全15委員会がある。

さらに、役員付きの部会として、図書運営チーム、法テラス多摩連絡協議会、労働法制に対するプロジェクトチーム、貧困問題対策プロジェクトチーム、憲法に関するプロジェクトチーム、人事に関するプロジェクトチーム、多文化共生に関するプロジェクトチーム、災害対応プロジェクトチーム、退院請求等に関するプロジェクトチーム、若手会員支援ワーキンググループ、自治体連携ワーキンググループ、無戸籍者問題に関するワーキンググループがある。

最近10年間だけでも、10個以上の委員会等が設置さ

れており、三会多摩支部の弁護士活動の幅は、年々広がっている。

(9) 多摩支部の機能の充実

2020（令和2）年の旧弁護士会館（八王子弁護士会館）売却問題により、東京三会と三会多摩支部の関係は一時緊張した。しかしその後、東京三会と三会多摩支部の両執行部だけにとどまらず、各分野の本会と多摩支部の委員会同士が、対話と協働活動を継続しながら関係改善を模索し、両者の関係を融和に導いている。

2023（令和）5年、東京弁護士会及び第二東京弁護士会と、両弁護士会多摩支部の間の協議により、霞ヶ関の弁護士会館内の東弁二弁合同図書館の郵送貸出が、多摩地域に事務所がある東京三会会員向けに実施されるようになった。

また2024（令和6）年7月には、多摩支部災害対応プロジェクトチームと東京三会各災害対策委員会の働きかけにより、東京三会及び三会多摩支部と、稲城市との間で、多摩の自治体との間では初めての「災害時における特別法律相談に関する協定」（災害協定）が締結された。2025年（令和7）年7月には、小金井市との間でも同様に、災害協定が締結されている。

さらに、2025年（令和7年）2月には、東京三会及び三会多摩支部と、山梨県弁護士会との間で、「災害時等における連携協力に関する協定」が締結された。この協定により、三会多摩支部は、災害時に高尾口を通じ、相互に連携協力し、助け合うことが期待されることになった。

現在、三会多摩支部は、東京三会と協働関係を構築しながら、多摩支部の機能充実のために、多摩支部会館における会員証明書・弁護士印鑑登録証明書の取得を可能にすること、日本弁護士連合会及び各弁護士会の選挙の際、多摩支部弁護士会館に投票箱を置くことなどを目指している。

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、伊豆大島

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、エクイティ&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しての多様性を指す。そして、全ての人が、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、全ての人が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、エクイティ&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、エクイティ&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、エクイティ&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障害のない日本人男性が、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障害のない日本人男性」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148カ国中118位（2025〔令和7〕年6月）と、前年の146カ国中118位と順位の変動はなく、G7で最下位、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となった。諸外国が、ダイバーシティの推進とりわけジェンダーギャップの解消に舵を切る中、日本の、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(0.085〔125位〕)、経済(0.603〔112位〕)、教育(0.994〔40位〕)、健康(0.973〔50位〕)であり、特に「政治」「経済」分野の順位の低さは際立っている。特に、「政治」分野において昨年からさらに指数が後退しており、2024〔令和6〕年10月の衆議院議員選挙で女性議員比率は15.7%に上昇したものの、依然として女性国会議員が少ないこと、当時女性首相が誕生していないこと、第2次石破政権（2024〔令和6〕年11月～）における女性閣僚が2人にとどまったことなどが影響している。「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）、管理職比率の格差が大きいことなどから低評価となっている。

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問口の試験）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」の第五次計画（2020〔令和2〕年12月。2023〔令和5〕年12月一部変更）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水準と言わざるを得ず、2024〔令和6〕年時点において、司法試験合格者に占める女性の割合は30.2%、司法修習の修了者（75期）は27.7%に留まっている。しかも、女性は男性に比して、裁判官・検察官に任官する者の比率が高く（2024〔令和6〕年の76期を例にとると、裁判官任官者の女性割合は42.0%、検察官任官者の女性割合は40.8%となっているのに対して、弁護士登録者の女性割合は25.6%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20.1%（2024〔令和6〕年）、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現状のまま頭打ちとなり、30%の目標達成は不可能である。

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、2023（令和5年）年2月には「第四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、第四次基本計画では、重点項目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性別による業務上の障害の解消と女性会員の職域拡大・働き方の拡充支援、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平等の実現）を再編、整理した。（①ないし⑨の下線部が第三次からの変更点である。）

イ 上記9項目のうち⑤政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大については、クリティカル・マス（臨界質量）を踏まえて日弁連副会長・理事における女性割合は30%以上を目標値とすることとされ、委員会の委員及び主要な役職者に占める女性割合については委員会ごとに中間目標を定め段階的に30%を目指すこととされている。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ォータ制を採用し、さらに、2021（令和3）年度からは、理事における女性割合を30%となるように会則に目標値を定め、理事を4人増員して合計75名とし、そのうち4人を女性会員とするという女性理事クォータ制を開始している。

女性副会長クォータ制の実施状況としては、2018（平成30）年度から5年間の平均は20%を達成したものの30%には及んでいない。また、日弁連理事における女性の人数及び割合は、女性理事クォータ制採用後の2021（令和3）年度は20人（26.7%）と、前年度の12人（16.9%）から飛躍的に増加したものの2022（令和4）年度は16人（21.3%）、2023（令和5）年度は75人中19人（25.3%）、2024（令和6）年度は75人中18人（24%）、2025（令和7）年度は75人中15人（20%）である。

副会長・理事の女性割合の目標値達成のため、持続可能性のある人材の確保の方策等に取り組んでいく必要がある。

ウ 上記9項目のうち⑦性差別的な言動や取扱いの防止も喫緊の課題である。近年、代表弁護士からの性被害を理由に自死した女性弁護士の事件を始めとして、セクシャルハラスメント防止のより一層の強化が求められている。特に、一般的には、セクシャルハラスメント防止が進んできていると言われているにもかかわらず、弁護士会においては未だにセクシャルハラスメントが重大な問題であることが判明している。⑦に関する目標としては、「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」に則り、性的指向及び性自認・性表現・性徴を理由とするものも含めたセクハラ等が許さ

れないことを全会員に周知徹底し、多くの弁護士において研修・啓蒙活動を通じてセクシャルハラスメント防止を図ること等が挙げられている。会員自身が性差別的な言動や取扱いについて十分な理解を持ち、実行することが必要不可欠である。

（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、5つの重点目標（①会の政策決定過程への女性会員の参加の推進、②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、③会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援、④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、⑤女性会員の業務・キャリア形成のサポート）に応じて、個別目標ごとの行動計画を策定している。

①会の政策決定過程への女性会員の参加の推進については、個別目標として理事者（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、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、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等が含まれており、日弁連と同様に人材確保の方策等に取り組んでいく必要がある。

(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人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。そして、2024（令和6）年度には、法友会DE&I宣言を決議している。同宣言は、日弁連での「日本弁護士連合会ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」から更に踏み込んで、1) ジェンダーギャップの解消、2) LGBTQ、3) 障がい者、4) 多文化共生（民族・国籍・宗教）、5) はたらきかた（育児・介護・副業）という5つの項目を重点項目と位置付けて、DE&Iを推進することを明らかにした。併せて、同年度には、法友会DE&Iマークを制定し、上記5つの重点項目について一定の取り組みをしている会員に同マークの利用を許諾し、法友会HPへの掲載を開始した。名簿に掲載されている弁護士は延べ116名（上記5項目の重複を含む。）となっている。

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。特に、近年においては、男女という性別に限らず、障がいなども含めて、より広く活動の領域を広げていく必要があると考えられる。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。

（今後継続し、あるいは検討すべき取り組み）

① 研修・啓発活動

- ・アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）を認識し、ジェンダーに限らずDE&Iの意識を高め、弁護士活動の中でDE&Iの考えを実現することのできる弁護士を育成するための研修・啓発活動を行う。

② 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活動を行う。
- ・法曹三者内での女性弁護士雇い負けの現状を打破するための環境整備・支援に努める。
- ・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、偏在解消に必要な体制等の整備を検討する。

③ 性別による業務上の障害の解消と女性会員の職域拡大・働き方の拡充支援

- ・社外役員等の職域拡大や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。
- ・女性弁護士が実際に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）の弁護士報酬の充実を図る。

④ 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ォ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。
- ・弁護士会内のあらゆる組織において、ジェンダー平等の観点から検討がなされるために、女性会員が複数メンバー入るよう積極的改善措置を講ずる。

⑤ 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を鑑み、養育費の算定基準の更なる改訂を裁判所に働きかけるとともに、国による養育費の立替・強制回収制度など

の立法を働きかける。

- ・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

⑥ジェンダーに限らず障がい者などの多様な人材が、弁護士として活躍できる体制を作る
その他、人権課題についての詳細は、別項に譲る。