

3 弁護士研修

(1) 研修の意義・必要性

適切な事件処理には、正確な法及び手続に関する知識の習得と経験の積み重ねが必須である。弁護士は、事件処理に必要な能力を維持、向上させるための日々の研鑽を怠ってはならない。

近年は、従来の社会通念や価値観にも相応の変化が生じ、法的トラブルの多様化、複雑化、専門化が著しく、これに対応する法改正や新法の制定は、かつてないスピードと量を伴っている。また、依頼者の法的知識もインターネット等の情報源の一層の充実によって増大しており、弁護士は、さらなる研鑽をもって法的知識を得、処理にあたらなければ依頼者の信頼を損なう可能性がある。また、法曹人口の増加や弁護士による不祥事の頻発等の事情もあり、これまでの弁護士研修が必要にして十分なものであるのかについて検証を求める声もあり、弁護士研修のあり方は、社会から注視されているといっても過言ではない。

研修は各人の努力によることを原則としつつも、弁護士会による弁護士研修の提供は、今後ますます重要な課題となることは明らかである。

(2) 研修制度の概要とそれぞれの課題

ア 新規登録弁護士研修

(ア) 研修内容

東弁では、新規登録弁護士に対する研修として、下記の研修を実施しており、V以外は、義務研修である。

- I 集合研修 登録直後に弁護士会館内で2日間にわたり一斉講義、ガイダンスを実施する。
- II 倫理研修：講義のほか、「バズセッション方式」（ゼミ方式）で事例問題を検討、討議する。
- III 会務研修：各委員会に研修員あるいは正委員、幹事又は参与員として所属し、同一年度内に4回以上の会議等に出席する。
- IV 法律相談研修：法律相談センターで指導担当弁護士と共に法律相談を実施する。
- V 任意研修：クレサラ相談研修（1回）、家庭法律相談研修（1回）、刑事弁護研修（1件受任＋経験交流会）
- VI クラス別研修：指定されたクラスでゼミ形式の研修を全7回中3回以上受講する。

VIの「クラス別研修」は、東弁の若手支援策として2013（平成25）年1月から開始し、1クラスの定員を約20名とし、クラス分けをし、クラス毎に、担任（登録5～10年目）、副担任（登録11年目以上）を配置し、継続的な指導を行っている。

全7回の研修として、カリキュラムは、民事事件の相談から解決までの概観、労働事件、離婚事件、交通事故事件、相続事件、借地借家事件、契約書・和解について事例をもとに設問内容を討議する方式で実施している。

クラス別研修は、弁護士としての基礎的な実務スキルとマインド（弁護士の使命）の

涵養や弁護士会内における仲間づくり等を目的としている。教材やクラス担任等に配布するレジュメは、弁護士実務に必要な知識や対処方法の習得を目指して、東弁の弁護士研修センター運営委員会がオリジナルで作成しているものであり、また講義後には若手弁護士等による経験談や参考資料などをまとめた「Follow up」と題する資料を配布している。

(イ) 今後の課題

新規登録弁護士研修は、弁護士としての最低限の資質を備えることに力点が置かれている。修習期間の短縮に伴う司法研修所カリキュラムの見直しのため、司法研修所における研修のみでは、弁護士に必要な資質を身につけるに十分でないとの意見もあり、これを補うことも意図している。

また、弁護士の雇用環境の変化に伴い、入所した事務所における適切な研修、研鑽の機会の確保が困難となっているケースもあり、弁護士会において、体系的なカリキュラムによる研修を提供する意義は大きい。

上記クラス別研修は、講義形式では実現できなかった比較的少人数のメンバーによるゼミ形式による研修方式を採用した結果、弁護士に求められる実践的なスキルや知識の獲得はもちろん、周囲の到達レベルを確認することや担任講師、ゼミ員同士の人間関係の深まり等を図ることも可能となり、業務上の困難な問題に直面した場合等に気軽に相談できる人的関係の構築にも資するものとして、重要な取り組みである。

2015(平成27)年度には、クラス別研修3年目の制度見直しにより検討が加えられたが、制度の有用性が確認され、基本的に従前の方式が踏襲されることになった。もっとも、制度導入当初に開始時刻を18時から18時30分に変更したこと、カリキュラムを一部変更したこと(消費者事件を交通事故事件に置き換え)、担任・副担任が懇親会等で過大な負担を強いられないよう費用を援助する制度を創設したことなど、細かい点での見直しがなされている。2019(平成31/令和元)年度には、テキストの一部改訂を行ったほか、カリキュラムに「契約書・和解」を追加した。今後も、テキストの更なる改訂のほか、積極的な制度改善に取り組む必要がある。

クラス別研修の有用性は、制度の枠組みとしての有用性はもとより、各クラスを担当する担任及び副担任の適格性及び力量に依拠するところが大きい。当会は、当会会員の中から多数の有為な人材をクラス別研修の担任及び副担任として推薦しており、クラス別研修の円滑な運営に貢献しているが、今後も継続的に有為な人材を発掘し、推薦する必要がある。

一方で、多くが義務研修となっている新規登録弁護士研修について、義務研修の履修を終えられず不利益措置の対象となっている新規登録弁護士が相当数あることは憂慮すべき事態である。特に会務研修(委員会出席)に対する履修率が低いが、これを回復することは、弁護士自治の観点からも必要な課題である。不利益措置の存在が周知されつつあるほか、2016(平成28)年から、各委員会において受け入れている研修員の会務研修の履修状況をチェックし、履修を促すように依頼する声掛けを強化してお

り、その成果があらわれ始めている。引き続き、各委員会の協力を得ながら履修率の向上に努める必要がある。

イ 継続研修

(ア) 当会会員が受講可能な継続研修の現状は次のとおりである。

a. 弁護士研修センター主催の研修講座

①前記と後期の一般講座：時宜に応じたテーマを選択した年間約50講座の継続研修講座

②専門講座：事前申込による定員制（同一受講者）で行う半年間に5～6回の連続講座

③中小企業法務ゼネラリスト養成講座：中小企業法律支援センターとの共催により中小企業法務に必要な幅広い知識や実務スキルを習得することを目的とした講座

b. 各委員会主催の研修講座

少年事件、消費者問題、高齢者・障がい者、民暴、倫理委員会など各委員会が必要に応じて実施している。

c. 各法律研究部主催の研修講座

年間1ないし数回程度、部員以外の弁護士も受講を公開した研修講座を開催している法律研究部がある。

d. 東弁主催の夏期合同研究

毎年7月に、各委員会が主催する分科会及び全体討議において研究発表がなされている。

e. 東弁ネット研修

東弁では、弁護士研修センターが主催する研修について、インターネットを利用した講座配信システムを「東弁ネット研修」として導入しており、利用者は、年間利用料を支払うことで、任意の時間、場所で研修を受講できその有用性は高い。2014（平成26）年度に実施したシステム改修により、検索機能、容量等が強化され東弁研修の「ライブラリー」（図書館）として活用できるようになり、2019（令和元）年9月現在約497講座を視聴することが可能である。2019（平成31/令和元）年度には、いわゆる谷間世代の利用料が無料となったほか、その他の会員の年間利用料も1万5000円から5000円へと値下げされた。今後も弁護士会員の増加や弁護士業務の多角化、専門化がより進むことが予想されていることから、研修内容についても受講者のレベルや分野を分け、よりきめ細かく講座を企画していくこと必要であり、講座の質的、数的拡充に耐えうる設備として機能する。

f. 東京三会研修協議会主催の研修

東京三会が協力し、毎年、東京地方裁判所、東京家庭裁判所及び東京簡易裁判所に講演を依頼し、「破産管財人研修」（東京地方裁判所の破産管財人名簿への登載要件の一つとなっている。）、「破産・個人再生申立の実務」、「保全の実務」、「執行

の実務」、「遺産分割の実務」等の講座を実施している。

g. 東京法律相談連絡協議会（東相協）の研修

東京三会の法律相談部門で構成される東京法律相談連絡協議会（東相協）では、労働問題研修会をほぼ毎月開催しており、定例化している。また、クレサラ研修会、医療問題研修会も年数回実施している。

h. 日弁連の研修

日弁連ツアー研修、日弁連夏期研修、日弁連ライブ実務研修、日弁連eラーニングがある。日弁連eラーニングは、2016（平成28）年7月1日から原則無料化されており、2019（令和元）年9月現在、約459講座を視聴することが可能となっている。

(イ) 今後の課題

a. 日中の時間帯における研修の開催

会員の執務時間帯や生活事情は多様であり、現在標準的な18時以降の研修のみならず、日中での研修開催を拡大していく必要がある。すなわち、組織内弁護士など日中に研修受講することが容易でない会員も存在する一方、育児・介護等の関係で夕方以降の時間帯に研修を受講することが容易でない会員もいる。現状では、法律相談担当者要件となる研修に関しては、原則として録画の上で日中にDVDを放映する方式で再度同じ研修を開催している。今後は、法律相談担当者の要件となっているか否かに関わらず、同様の措置をとる研修を増やしていくことが望まれる。これは男女共同参画を実現する観点からも、優先度の高い課題である。

b. 会内研修の研修センターへの情報集約

東弁の研修は、弁護士研修センターが主催するもの以外にも上記のとおり、委員会、法律研究部等が多数の研修を実施している。

これらの研修の中には、各委員会や法律研究部内で独自に企画され、会内予算が使用されていながら、対象者を限定してなされている、あるいは、十分な広報がなされないまま実施されているものが見受けられる。また、複数の研修講座の日程重複により受講機会を失うことに対する不満の声も聞かえている。

そこで、今後は東弁で実施されている研修の情報をできる限り、弁護士研修センターにおいて一元管理し、これにより、受講資格の拡大、講座の重複の解消をはかり、講師の負担軽減、予算の効率的執行、会員の研修受講選択の便宜が図れるよう広報の充実等の整備を進める必要がある。

c. 研修受講者の減少傾向への対策、効果的な広報

近年、継続研修について、受講者数の減少傾向が見受けられる。これについては、研修情報について、全会員発送時にチラシを同封する方法による広報が行われなくなり、その後研修情報が収録された「とうべんいんぷお」もデータでの提供になった結果、会員が研修情報へのアクセスする機会が減少したためであるとの指摘がある。その他、研修内容、方法に起因する可能性もある。

いずれにしても、研修受講者の減少は、その状況及び原因を早期に検討し、改善を図

る必要がある。特に、効果的な広報手段を見出すことは、喫緊の課題といえる。

d. 研修講座の無料化に関する議論

東弁の一般講座の受講料は原則 1,000 円であり、専門講座の受講料は各回あたり 2,000 円である。いわゆる谷間世代のみ、無償化がなされたところである。この点、日弁連の e ラーニングが 2016（平成 28）年 7 月 1 日から原則無料化となったことを踏まえ、研修講座の無料化に関する議論がなされることが増えているが、無料化には慎重であるべきである。

東京では、大規模な法律事務所など独自の研修を導入することにより弁護士会による研修講座に依存していないケースや、特定の法分野に特化しており多種多様な研修講座について受講意欲を有しない弁護士会員が少なからず存在する。そのため、弁護士会が開催する研修講座について、受益者負担の要素を完全に撤廃してすべてを一般会費によって賄うことについては消極的な意見が根強い。

なお、第二東京弁護士会は、継続研修の義務化と併せて研修の無料化を導入しているが、受講者数が増加しているとは見受けられない。上記 b. の研修受講者の減少傾向の問題があるが、受講料に起因する問題ではなく、広報に起因する問題である可能性が高い。そのため、研修受講料の無料化については早計に判断すべきではないと考える。

e. IC カードを利用した受講管理システムの導入の検討

一定の研修講座を受講していることを、法律相談等を担当するための資格要件とする制度が増えている。このような制度は、研修の受講履歴によって会員の権利利益に影響を生じ得るものであることから、研修の受講履歴については厳格な正確性が求められるというべきである。

現在の受講管理システムは、東弁 WEB サイトの会員ページである「マイページ」から受講を申込みることにより研修受講票が登録アドレス宛のメール送信の方法により発行され、研修受付において、受講者がプリントアウトした研修受講票を提出することにより研修受講者を特定している。しかしながら、研修受講票はコピー可能なものであるため、厳格な受講管理を行っているとは認めがたい。受講者が本人であることを厳密に特定するために、弁護士本人しか所持しない重要な IC カード（例えば、身分証明機能や決済機能が付与されたものが望ましい。）により受講管理を行うことが考えられる。なお、大阪弁護士会及び第二東京弁護士会では、図書館カードを利用して受講管理を行っているが、これらは単に事務省力化のためにカードを利用しているにすぎず、厳格な受講管理を実施しているものではない。東弁としては、事務省力化を実現するとともに厳格な受講管理が可能なシステムを導入するべく、弁護士本人しか所持しない重要な IC カードの活用について検討することが望ましい。

f. 研修用の会議室の不足

近年、研修講座を開講するために必要な会議室の数が大幅に不足するに至っている。原因の一つとして、クラス別研修の開講があげられる。2013（平成 25）年以降、毎年

2月から11月ころまでの間に、140講座程度の研修講座が開催されるようになっており、小規模な会議室（特に20名程度の少人数に適した会議室）が不足するに至っている。また、相談担当者の資格認定講座など、多数の東弁会員が受講を希望する講座も増えており、東弁が確保可能な弁護士会館2階講堂クレオの日程が限られていることから、大規模な研修会場も不足している。

これら会議室の不足は深刻な問題であり、解消のための方策の検討が必要である。

（3）最後に

弁護士研修は、弁護士の資質と能力向上に大きな役割を果たすことが社会からも大きく期待されている。かかる期待に応じるためには、研修に要する人的、物的資源の配置、活用及び必要な予算措置を十分に行い、一層の研修制度の充実を進めることが重要であるとともに、昨今の弁護士を取り巻く社会環境に鑑みれば、弁護士会員に対し積極的な研修受講の重要性についてその意識を喚起することが重要である。