

4 若手会員支援

(1) 若手会員をとりまく環境及び若手会員に関する様々な問題

弁護士人口の急激な増加と社会経済情勢の変化に伴い、弁護士会における若手会員に対する取組みが急務であることは論を待たない。これに関しては、新規登録弁護士の就職問題、司法試験合格者の増加と司法修習機関の短縮と密接に関わるとされる法曹の質に関する議論、これに関連するOJT不足の問題、いわゆる即独の問題、OJT不足や開業後の孤立化の問題、会務・会派離れ等々の様々な問題が指摘されている。近時は、若手弁護士の「ブラック事務所」問題が課題の一つであるとも言われている。さらに、若手弁護士が広告を利用した非弁提携事業者に取り込まれる事案が増えているが、これも即独や早期独立の若手弁護士の事業基盤の弱さが背景にあると思われる。

基本的人権の尊重と社会正義の実現を使命として弁護士自治を与えられた弁護士会においては、若手会員に関わる諸問題への取組みは、単に職能団体における後進養成という観点による支援にとどまらず、上記使命を十分に全うするための社会に対する責務である。

(2) 新規登録弁護士の就職問題

近時の新規登録弁護士の大幅な増加により、いわゆる就職困難問題が生じていることが指摘されてきた。司法制度改革では、弁護士が企業や自治体にも積極的に進出し、法の支配を社会の隅々にまで行き渡らせることが期待されたが、司法基盤の整備の遅れと弁護士増加のスピードが速すぎたことが、若手会員の就職難という問題を発生させたということである。また、新規登録弁護士の就職難に起因し、先輩弁護士に雇用されて実務経験を通じてじっくりと法律実務の指導・教育を受け、弁護士として必要な基本的な知識や経験を得る従来の勤務形態（いわゆるイソ弁）とは異なる勤務形態として、執務スペースの提供などの支援はあるものの業務受任の機会が限られ、収入の保証がない独立採算型の勤務形態による弁護士のほか、弁護士登録と同時に又はイソ弁としての勤務後、早期に独立する弁護士が相当数出現するに至っているとして問題視されてきた。

このような状況に対しては、日本弁護士連合会の就職説明会のほか、東京三弁護士会では毎年合同の就職説明会を実施し、求人・求職とも多数の参加者を得るなどして対応策を講じてきた。そのような弁護士会の努力や大型法律事務所ないし相当数の企業内弁護士の出現により、新規登録弁護士の就職状況には改善傾向がみられた。

他方で、昨今、「ブラック事務所」の問題に関心が集まっている。いかなる事務所を「ブラック事務所」というかについて定まった定義はないが、極めて劣悪な勤務条件のもと、極めて長時間の勤務を強いられたり、ボス弁のミスを自身に責任転嫁されたり、あるいは、当初から設定された低廉な賃金を些細なミスや不合理な理由に支給しない等の以前では考えがたい劣悪な労働環境のもとで新人弁護士に無理を強いるケースが少なくないと言われている。当然、かかる「ブラック事務所」の問題については、まずは実態の解明を行い、多くの若手弁護士が適正な環境で経験を積むことができるよう問題の抜本的な解決に着手すべき問題といえる。

(3) 若手会員総合支援センターと領域拡大推進本部

東弁は、2014（平成26）年9月に、若手領域拡大推進本部とともに若手会員総合支援センタ

一を設置した。

若手会員総合支援センターは、弁護士登録 5 年以内の弁護士会員の業務を総合的に支援することを目的とし、①対象会員に対する弁護士業務支援についての政策の立案及び実施、②対象会員に対する研修制度の拡充、③対象会員に対する開業及び就業の支援などを職務とする。

現在、若手会員総合支援センターでは、50 期代、60 期代を中心とした若手主体の委員構成により、部会ごとに積極的に活動している。若手会員総合支援センターは、弁護士活動領域拡大推進本部といわば若手弁護士の活動領域の拡大と業務支援という両輪の関係にあるので、本部会議を同日開催するなど、連携して活動している。

若手総合支援センターの中でも活発に活動しているのが、「業務サポート部会」であり、弁護士業務に役立つ研修の企画・開催、弁護士業務に役立つ情報提供、チューター制度等の業務支援を活動内容とする。

2015（平成 27）年 9 月に上野松坂屋で実施した出張型無料法律相談会を契機に、若手会員と指導的役割を果たす会員とが一緒に法律相談及び引き続いての事件受任を共同で行うことを通じて若手会員に OJT の機会を提供しようとする活動が非常に有意義であることが明らかになった。今後の新たな若手支援策の一つの形として、連携先の新規開拓に向けた取り組みを継続しているところである。

※最近の主な実施先は、西荻窪郵便局、天祖・諏訪神社、寺カフェ代官山、世田谷区立きたざわ苑（介護施設）、大泉郵便局等である。

このほか、環境支援部会では、若手会員に対する情報発信体制の整備、若手会員の意見を募る体制の整備、若手会員の要望・ニーズ調査等を行い、スマートフォン用アプリケーション「べんとら」をリリースするなど若手への情報発信とともに、若手の情報収集を行っている。

そのほか、開業・就業支援部会は、開業に役立つ研修の企画・開催、開業に役立つ情報提供、就業に役立つ情報提供、開業・就業支援についての若手会員の要望の調査や東弁版独立開業マニュアルの発刊、幾つかの独立開業準備に関するセミナーを開催している。

他方、弁護士活動領域拡大推進本部においては、今後、若い弁護士が中心になって取り組むべき活動領域の拡大を目指した活動を行っている。AI 部会においては、昨今の AI ブームに対する法的取組みについての研究や事業者との協働、専門家の育成等も活発に行われているし、宇宙部会では、宇宙ビジネスに一般の弁護士も積極的に参加できるよう研鑽を積み、かつ、各事業者とのパイプ作りやシンポジウムの開催等を行っている。これに対し、インドネシア部会のように、日本企業の海外進出のほか、昨今の入管法改正を踏まえて、外国人労働者の適切な受け容れにどのように弁護士が関わるべきかという観点から、積極的に海外視察、海外の要人とのコネクション作りを通じて次世代の弁護士の活動モデルを模索している活動を行っている部会もある。

当会としては、東弁における若手会員総合支援センター及び弁護士活動領域拡大推進本部の活動に関する情報を正確に把握して十分に理解し、人材の送り出しも含めてこれらの活動を積極的に支援していく所存である。

（４）新規登録弁護士に対するクラス別研修

東弁は、第 65 期司法修習生の一斉登録日である 2012（平成 24）年 12 月 20 日以降に入会す

る会員を対象として、クラス別研修制度を導入した。これは、新規登録弁護士研修における刑事弁護を除く選択項目の集合研修として実施するものであり、各クラスを20名程度（新規登録弁護士研修細則上は、30名以下。）にて編成し、民事・家事を題材とするテーマをゼミ形式で行うものである。クラス別研修は、全7回程度を予定し、うち3回以上の出席が義務となる。

クラス別研修制度は、着実に成果を上げており、若手会員に対する幅広い総合的なサポート機能を有しているから、今後も積極的に推進されるべきである。近年の司法試験合格者数の増加、司法研修所のクラス実務修習地ごとの編成等の事情により、従前型の司法修習と比較すると、司法修習生同士の意思疎通や交流の機会が相当低減していることは明らかである（司法修習生と司法研修所の教官の人的関係ですら、「ほとんど顔を覚えていない」程度に希薄化しているとのことである。）。

かかる事情を背景に、若手会員にとっては、広く、同世代の弁護士と知り合い、議論し、切磋琢磨する機会が得にくいという事情がある。若手会員の弁護士会に対する帰属意識が希薄化しているとの危惧が生じているといわれるが、冒頭で述べた若手弁護士の置かれた状況からすると、かかる危惧は、相当程度、実態に即したものであるといえよう。さらに進んで、若手弁護士が置かれたかかる状況のもとでは、若手会員の会務ないし関務への参加意欲の低下が強く危惧されることは当然のことである。

このような現在の司法修習の制度のあり方、若手弁護士の置かれた状況を考えれば、現在、当会が実施しているクラス制ないしクラス別研修制度は、同時期に同一の弁護士会に入会したことを契機として身近に知人・友人を増やすことができる制度であり、かかる制度を東弁が実施することが、東弁に対する帰属意識の低下を防止し、また、会務活動への参加率を向上させる相当な効果が見込まれる（実際、受講生の中から担任・副担任の所属会派への入会に至るケースも少なくない）。また、法科大学院の教育における少人数・双方向の教育の有益性が指摘されているところであるが、同様に、新規登録弁護士研修を極めて実務的内容の素材を用いて、少人数のクラス制でディスカッション形式により実施することは、研修の教育的効果の向上の観点からも望ましい。

そして、各クラスに中堅にあたる会員の世話人が配置されることにより、弁護士会内の世代間の緊密な意思疎通の契機になるとともに、新規登録弁護士に対する実効性のある助言、支援となる絶好の機会になり得る。即独や早期独立をする若手弁護士が急激に増加している今日において、若手会員に対し、身近に相談できる先輩弁護士や同世代の弁護士との信頼関係を創る有用な機会があることは極めて重要である。

加えて、会務参加への意欲の促進という目的も掲げられているが、現在では、かかるいずれの目的も十分に果たされているといえる。

各クラスの世話人は、担任（弁護士登録5年目から10年目まで）と副担任（弁護士登録11年目以上）であるが、所定のテキストを利用する（労働等の専門カリキュラムについては、関連委員会から講師が派遣される。）。世話人の人選がこの制度の成否を大きく左右するといっても過言ではないが、そのため、世話人には、弁護士実務経験、会務活動経験はもとより、人格的にも世話役として適性が高い人材が就任する必要があり、これらの人材を選定するためには、会派の人材発掘・推薦機能が十分に機能することが前提となる。当会としては、以上のような観点から、

有意な人材を多数推薦し、同時に、これらの世話人による活動を積極的に物心共に支援していくところである。

(5) 若手弁護士に対する経済的支援

昨年度、東弁は、いわゆる「谷間世代」に限り、他会の会費減額の潮流と轍を一にするため、月額 2000 円の会費減額を決めた。会費の問題は、本来、若手会員のみの問題ではないが、若手会員にとっては、金額はともかく、自分たち世代に対し、会が強い配慮をしていることが実感できる制度ではないだろうか。会財政の逼迫が取りざたされる中ではあるが、東弁への新規登録弁護士数が一弁・二弁を下回る傾向にあることにも鑑みれば、若手会員に対する効果的な経済的支援については引き続き十分に議論されるべきであろう。

(6) 若手支援は若手会員だけの問題にあらず

若手会員を取り巻く環境の多くは、急激な弁護士人口増が切っ掛けではあるが、世の中のビジネス環境の変化によって弁護士業務自体が変化を求められている点も無関係ではない。情報通信技術の革新的な進歩は、むしろこれらの取り扱いに抵抗が少ない若手会員の方が上手く適応し、新たな業務拡大のチャンスを掴むことに長けているかもしれない。若手会員の業務基盤確立のために如何なるサポートが有効かは、取りも直さず弁護士が変化の著しい世の中に対していかなるサービスを提供できるのかという観点と切り離せない以上、若手会員の支援は弁護士会員全体が直面している問題という認識の下に取り組んで行くことが必要である。

以上