

第17回弁護士業務改革シンポジウム <第3分科会>

事務職員の育成と弁護士業務の活性化 ～日弁連研修・能力認定試験をどう生かすか～

第1	基調報告	67
第2	各種アンケート報告	
	1 法律事務職員に関する弁護士向けアンケート	70
	2 法律事務職員対象アンケート	74
	3 公設事務所アンケート	79
	4 全国法律関連労組連絡協議会アンケート	81
第3	ニューヨーク調査報告	85

資料編 ※以下の資料は、すべて基調報告書付属のCDに収録されております。

資料3 法律事務職員に関する弁護士向けアンケート集計

資料3-2 法律事務職員対象アンケート集計

資料3-3 全国法律関連労組連絡協議会アンケート集計

第1 基調報告

1 はじめに

日弁連の事務職員能力認定研修・試験制度が発足して3年が経過した。
受験者・合格者数等のデータは次のとおりである（60点満点）。

	受験者数	合格者数	合格点	平均点	合格率
第1回	2132名	1556名	38点	42.2	73.0%
第2回	1143名	651名	40点	40.9	57.0%
第3回	844名	469名	40点	40.5	55.6%

実際にどのような試験なのか、イメージがつかめていない弁護士・事務職員も多いと思われるので、参考のために2011年の問題からサンプルを示す。

【第7問】

民事訴訟の上訴手続に関する次の説明のうち、誤っているものはどれか。

- 1 控訴理由書を指定期限内に提出しない場合には、当然に控訴却下となる。
- 2 附帯控訴は、控訴審の口頭弁論終結時まで可能である。
- 3 上告状と上告受理申立は兼ねて1通で提出することができる。
- 4 判決正本送達日の14日後が土曜日にあたる場合には、控訴状はその2日後の月曜日に提出すれば控訴期間徒過にならない。

正解1（正答率43.2%）

【第15問】

民事保全の執行後、本案未提起のまま民事保全の申立が取り下げられた場合について、誤っているものはどれか。

- 1 担保提供事由が消滅したので、担保取消が認められる。
- 2 担保権利者が担保取消に同意すれば、担保取消が認められる。
- 3 権利行使催告の後、一定期間内に担保権利者が権利行使をしない場合は、担保取消が認められる。
- 4 担保取消決定に対して債務者は即時抗告をすることができる。

正解1（正答率47.5%）

【第23問】

戸籍関係書類の取り寄せについて、誤っているものはどれか。

- 1 弁護士が職務上、戸籍謄本等の請求をするときには、利用目的も明らかにする必要がある。
- 2 弁護士である成年後見人が戸籍謄本等を請求するときには、職務上請求の形を取らない。
- 3 弁護士が民事訴訟における対立当事者の戸籍謄本等を職務上請求するときには、依頼者の名前を明らかにする必要はない。
- 4 弁護士が、戸籍謄本等の職務上請求をした場合であっても、戸籍に登載されている者が予め拒否の届出をしていれば取り寄せはできない。

正解4（正答率58.8%）

このような問題が広範な分野から出され、60点中40点が合格点であるから、かなりの難易度である。事務職員歴5、6年で普段から熱心に勉強もしている者が、日弁連

の研修を受けて総復習をし、事務所で経験していない分野についても一応の勉強をして、なんとか合格ラインに達する程度の試験と想定している。

一言で言えば、事務局長レベルの法律実務知識があることを証明する試験である。

2 検討事項

能力認定制度発足から3年が経過した現時点で、弁護士業務改革の観点から本制度の検討を行いたい。日弁連が事務職員向け施策を行ったのは、本制度が全くの初めてと言っていい。そういう意味で、本制度の改善・充実を考えることは、常に、法律事務所における事務職員の位置づけを確認していくことでもある。

(1) この研修と試験の意義は何か。研修と試験の内容は適切か。

本制度に至る日弁連弁護士業務改革委員会の検討作業は、昭和年代に始まる。元々は、裁判所の書記官や検察庁の検察事務官との対比において、法律事務所の事務職員も専門職としての能力を備え、それに見合った処遇をされるべきである、という理念から、一定の資格ないし権能を認める制度が検討されていた。それが、「パラリーガル制度」や「日弁連認定弁護士補助職制度」という構想になって日弁連全体の検討に付されたのだが、結果としては結実しなかった。その理由は単純ではないが、一番大きかったのは、事務職員に資格や権能を与えることが非弁行為の助長につながるのではないかと警戒する意識の強さだったと言えよう。そして、この点については、今後も最大限の配慮をしていく必要がある。

先行した構想の挫折を踏まえ、資格や権能につながらない、単なる能力認定試験という制度の案が浮上し、これにかねてから日弁連による全国統一研修制度を要望していた事務職員団体の協力が得られることになって本制度が発足した。

このような経緯があつて現制度は単なる能力認定の試験である。しかし、能力認定だけでも、事務職員の質を担保し、依頼者の安心感を確保するという目標には大きく寄与するものと考えている。

研修については、必ずしも試験と一体であるべきものではないが、現時点までの反響としては、大都市圏以外の弁護士会において十分な研修制度がなかった点を補った意味は大きいと評価されているようである。

(2) 受講者・受験者数について

冒頭に記載したとおり、本試験の受験者数・合格者数は1年目が最多で、2年目、3年目と減少している、これは研修の受講者数も同様である。

これについては、1年目は、事務職員経験も長く、能力も高いベテラン事務職員が相当数受験したが、2年目はそのようなベテランが激減し、3年目にはほとんどいなくなった、という分析がなされている。

もちろん、少し準備すれば合格するであろうベテラン層は、まだ多数存在すると思われるが、これらベテランは事務所内でそれなりに評価されていることもあり、試験を受ける原動力が弱いようである。

ただ、受講者・受験者がこれ以上減少していくようでは折角の本制度の存続まで危なくなりかねない。研修・試験をより魅力的にする工夫もしていきたいので、ベテラン事務職員にも積極的な参加を期待したい。

本制度がもともと考えていたのは、新人事務職員が事務所に入所した際の独学教材から、初級研修、中級研修を経て、本研修・試験によるプロ事務職員としての能

力担保に至るといふ系統的な事務職員育成システムの構築である。若い事務職員には、このようなシステムの利用がごく普通になってきていると見られる。今後も充実に努め利用者を拡大していきたい。

(3) 弁護士の理解を得る方策について

本制度の発展・充実のためには弁護士の理解を得る方策が重要であるという指摘が多い。積極的に研修受講や試験受験を勧め、合格すると昇給にもつながるといふ事務所がある一方で、弁護士の理解が得られないため内緒で研修を受講しているといふ事務職員の声もある。

今回のシンポジウムで本制度を取り上げたのは、弁護士の理解を得るといふ目的も大である。大局的に見れば、能力担保を受けている信頼できる事務職員の存在は、法律事務所にとって有用でないはずがない。自分の流儀が固まっているベテランの弁護士はともかく、これから事務所を発展させていこうと考える若手弁護士であれば、事務職員の育成のために本制度を積極的に活用していきたいと考えるのが当然である。本制度を正しく理解してもらえよう情報発信に努めたい。

(4) 合格者を対象とした施策について

本試験の合格者に対しては、更に上級の研鑽の機会を設けるとか、後輩のために経験を伝える媒体を作るとか、考えるべき課題がある。これについては、今回、経験談集の作成・配付や法律事務職員全国研修センター主催の「上級研修合宿」という試みがなされているので紹介したい。

人に教えることが一番勉強になる、という声も多い。合格者が後輩に教えるといふシステムを作っていくことも考えたい。

(5) まとめ

受験者の人数などからは先行きを楽観するわけにいかない本制度であるが、アンケート調査等では本制度を支持する声に多く触れ、自信を得た。

「当事務所では正規職員は全員認定試験に合格することとしており、現実にそうなっている。この程度は日弁連として義務化すべきである。」という弁護士の意見もあった。この制度がどの法律事務所でも当然のものになるよう普及に努めたい。

第2 各種アンケート報告

1 法律事務職員に関する弁護士向けアンケート

本シンポジウムに先立って、弁護士の事務職員および日弁連研修・能力認定試験に対する意識を把握する目的から、第1・2回事務職員能力認定試験に合格した法律事務所職員が所属した法律事務所所属の会員、当連合会及び弁護士会の弁護士業務改革(業務対策)委員会委員を対象に「法律事務職員に関する弁護士向けアンケート」と題するアンケート調査を行った。その結果、307名の弁護士から回答が寄せられた。アンケートの集計結果は以下のとおりである。

Q1 事務所の人員構成

1事務所あたりの弁護士数は、1名のところが84件(27%)、2名のところが60件(20%)、3名のところが40件(13%)、4名のところが34件(11%)、5名のところが19件(6%)、6名のところが15件(5%)であり、ここまでで全体の82%を占める。弁護士1名もしくは比較的小規模の共同事務所が多数を占めている。

1事務所あたりの事務職員数は、1名のところが32件(10%)、2名のところが71件(23%)、3名のところが53件(17%)、4名のところが36件(12%)、5名のところが23件(8%)、6名のところが22件(7%)であり、ここまでで全体の77%を占める。

以上の結果、事務職員数は、弁護士の数と同等かプラス1程度と思われる。

Q2 弁護士1人あたりに適当と考える事務職員数

弁護士1人あたりの事務職員数について適当と考える人数が1.0人以下は70件(23%)、1.0~1.5人が126件(42%)、1.5~2.0人が72件(24%)である。多くの弁護士は1.5人以下と考えており、大半が2人までと考えている。

Q3 事務職員の分担する仕事について

A 「事務職員の分担できる仕事は一定の範囲内に限られる」について、とてもあてはまる84件(27%)あてはまる168件(55%)の合計82%であり、大多数の弁護士は一定の範囲内に限られると考えている。

B 「依頼者対応については事務職員の担当する比重が大きい」について、あまりあてはまらない143件(47%)まったくあてはまらない35件(11%)の合計58%であり、半数を超える弁護士が依頼者対応は弁護士の仕事と考えている。

C 「定型的な訴状や陳述書の下書きも事務職員が担当することがある」について、あまりあてはまらない103件(34%)まったくあてはまらない82件(27%)の合計61%であり、半数を超える弁護士が定型的な訴状や陳述書の下書きを事務職員に担当させていない。

D 「事務職員の能力次第で重要な業務も任せていきたい(任せている)」について、とてもあてはまる57件(19%)まああてはまる175件(57%)の合計76%であり、多数の弁護士は能力次第で重要な業務も任せていきたいと肯定的に考えている。

※ 事務職員にどのような職務を行わせるかは各事務所によって異なるが、事務職員の能力が向上すれば幅広い職務を行わせることができることは間違いないし、多くの弁護士は事務職員の能力に応じて重要な業務も任せていきたいと考えている。しかし、現状は事務職員に担当させている業務は限定的である。

Q 4 事務職員向けの研修や能力認定試験について

- A 「事務職員が日弁連・弁護士会の研修を受けられるよう配慮している」について、とてもあてはまる 136 件 (45%) まああてはまる 114 件 (38%) の合計 83%であり、大多数の弁護士は研修を受けられるよう配慮しているものの、残り 17%は配慮されていないようである。
- B 「事務職員には積極的に受講・受験をして欲しい」について、とてもあてはまる 153 件 (51%) まああてはまる 118 件 (39%) の合計 90%であり、大多数の弁護士は事務職員の受講・受験を望んでいる。
- C 「研修受講料や能力認定試験受験料は事務所で負担する」について、とてもあてはまる 166 件 (56%) まああてはまる 96 件 (33%) の合計 89%であり、大半の弁護士は事務所で負担しているが、残り 11%は事務職員が負担している。
- D 「合格者に対しては昇給や賞与の増額を考える (与えている)」について、とてもあてはまる 49 件 (17%) まああてはまる 97 件 (33%) の合計 50%と、あまりあてはまらない 106 件 (36%) まったくあてはまらない 41 件 (14%) の合計 50%の真っ二つに分かれた。

※ 大半の弁護士は事務職員が研修・試験を受けることについて理解を示している。また、半数の弁護士は合格すれば昇給・賞与の増額を考えているということであり、弁護士の意識は相当高いといえる。

Q 5 事務職員が日弁連の研修や能力認定試験を受けることについて期待する効果

- A 「法律手続に精通してほしい」について、とてもそう思う 156 件 (52%) まあそう思う 124 件 (41%) の合計 93%であり、大半の弁護士が手続のプロを望んでいるといえる。
- B 「改正法や最新の裁判例を知ってほしい」について、とてもそう思う 45 件 (15%) まあそう思う 105 件 (35%) の合計 50%、あまりそう思わない 124 件 (41%) まったくそう思わない 27 件 (9%) の合計 50%の真っ二つに分かれた。
- C 「法的根拠を確かめる態度を身につけてほしい」について、とてもそう思う 80 件 (27%) まあそう思う 165 件 (55%) の合計 82%であり、大多数の弁護士が法的根拠を確かめる態度を望んでいる。
- D 「仕事に対して自信が持てるようになってほしい」について、とてもそう思う 156 件 (52%) まあそう思う 135 件 (45%) の合計 97%であり、大半の弁護士が自信を持てるようになってほしいと願っている。
- E 「後輩を指導できるようになってほしい」について、とてもそう思う 126 件 (42%) まあそう思う 151 件 (50%) の合計 92%であり、大半の弁護士が指導力を望んでいる。
- F 「その他」として、モチベーションを上げる、長く事務所に勤務して欲しい、和を大切にしたい、等の回答があった。

※ 弁護士は、手続のプロとしての事務職員を求めている。事務職員に対して法律知識よりも法的根拠を確かめる態度を求め、自信をもって職務に当たることを求めている。

Q 6 日弁連が全国共通の研修や試験を行うメリット・デメリット

- A 「弁護士会や個々の弁護士の負担を軽減する」について、とてもそう思う 80 件 (26%) まあそう思う 176 件 (58%) の合計 84%であり、大多数の弁護士が負担軽減をメリットととらえている。

B 「事務職員の役割や担当事務に関する認識が全国共通になっていく」について、とてもそう思う 59 件 (20%) まあそう思う 178 件 (59%) の合計 79% であり、大多数の弁護士が全国共通の認識をメリットと考えている。

C 「全国的なレベルが確認できるので、事務職員が目標を持ちやすい」について、とてもそう思う 77 件 (26%) まあそう思う 177 件 (59%) の合計 85% であり、大多数の弁護士が全国的なレベルの確認をメリットと考えている。

D 「全国的に事務職員の能力向上が進んでいく」について、とてもそう思う 79 件 (26%) まあそう思う 179 件 (60%) の合計 86% であり、大多数の弁護士が全国的な能力向上をメリットと考えている。

E 「各地の実情を無視した杓子定規なものになりかねない」について、あまりそう思わない 205 件 (68%) まったくそう思わない 56 件 (19%) の合計 87% であり、大多数の弁護士はデメリットと考えていない。

F 「事務職員の能力向上は雇用弁護士の責務であることを忘れてはならない」について、とてもそう思う 29 件 (10%) まあそう思う 150 件 (50%) の合計 60% であり、半数を超える弁護士が雇用弁護士の責務と考えている。

※ 大多数の弁護士が、日弁連として全国規模で研修・試験を行うことは有意義であると考えている。

Q7 試験に合格した事務職員に合格前と比べてどのような変化があったか

A 「難しい仕事を担当できるようになった」について、とてもそう思う 5 件 (4%) まあそう思う 57 件 (49%) の合計 53% であり、約半数の弁護士が難しい仕事を担当できるようになったと答えている。

B 「仕事の質が向上した」について、とてもそう思う 7 件 (6%) まあそう思う 60 件 (51%) の合計 57% であり、半数を超える弁護士が仕事の質の向上を感じている。

C 「積極的に仕事に臨むようになった」について、とてもそう思う 10 件 (9%) まあそう思う 69 件 (59%) の合計 68% であり、多数の弁護士が積極性を感じている。

D 「後輩に対する指導ができるようになった」について、とてもそう思う 12 件 (10%) まあそう思う 62 件 (53%) の合計 63% であり、半数を超える弁護士が指導力を感じている。

E 「職務態度が悪くなった」について、あまりそう思わない 40 件 (34%) まったくそう思わない 75 件 (64%) の合計 98% であり、ごく一部の例外を除いて職務態度が悪くなったと感じていない。

F 「給与等の待遇改善を求められた」について、あまりそう思わない 43 件 (36%) まったくそう思わない 70 件 (59%) の合計 95% であり、ほとんどの事務職員は待遇改善を求めているようである。

G 「特に変化は見られない」について、とてもそう思う 12 件 (10%) まあそう思う 51 件 (44%) の合計 54% であり、約半数は変化がないようである。

H 「その他」として、受験前から能力があったので変化はないという意見、合格者の間に能力格差が大きいという指摘があった。

※ 半数以上の弁護士は、事務職員の職務の内容・質・態度に良い変化を感じている。なお、半数は変化なしというが、この中にはもともと実力があって変化の見られない事務職員も含まれているので、効果がないということではない。

Q 8 合格した職員がいることは事務所の業務にどの程度有益か

- A 「合格者は仕事の質が高く、結果、依頼者の信頼を得やすい」について、とてもそう思う 20 件 (16%) まあそう思う 58 件 (48%) の合計 64% であり、半数を超える弁護士が依頼者の信頼を得やすいと考えている。
- B 「合格者がいることを宣伝すれば依頼者を引きつけやすい」について、あまりそう思わない 78 件 (63%) まったくそう思わない 33 件 (27%) の合計 90% であり、大半の弁護士は宣伝材料にならないと考えている。
- C 「より多くの事件を処理でき、コストの低下が図れる」について、あまりそう思わない 60 件 (49%) まったくそう思わない 10 件 (8%) の合計 57% であり、半数を超える弁護士がコストの低下には否定的である。
- D 「弁護士に余裕ができ、それだけ仕事の質が高まる」について、とてもそう思う 15 件 (12%) まあそう思う 73 件 (59%) の合計 71% であり、多数の弁護士が仕事の質が高まると感じている。
- E 「合格者の給与等改善する必要がある経費が増えた」について、あまりそう思わない 75 件 (62%) まったくそう思わない 32 件 (26%) の合計 88% であり、大多数の弁護士は経費が増えていない。逆に言うともあまり合格者の待遇改善につながっていないということか。
- F 「合格者がいても業務上有益なことは特にない」について、あまりそう思わない 61 件 (50%) まったくそう思わない 43 件 (35%) の合計 85% であり、大多数の弁護士は業務上のメリットを感じている。
- G 「その他」について、事務職員のモチベーションを少し高めることができる、新人の事務職員の教育につき弁護士の負担軽減となっている、との意見がある一方、試験に合格した事務職員と受験していない事務職員との間で能力に差があるとは限らない、もともと能力があるので合格の前後でそう変わらない、等の意見があった。

※ 合格者の仕事の質の高さ、それにより弁護士の仕事の質が高まることが評価されているが、しかし、コストの低下、依頼者の誘引には結び付いていない。また、給与等の待遇改善には直接は結び付いていないと思われる。

Q 9 能力認定試験とそのため研修に関する課題・改善案や今後の展望等について

- (1) 研修に関して、自習できるよう、特に e ラーニングを希望する声が多くあった。また、実力レベルに応じた初級・中級・上級等の研修の希望もあった。
- (2) 試験に関して、法律知識を偏重しすぎであり、実務に即した内容の問題にすること、合格基準を引き上げることを求める意見があった。
- (3) 研修・試験に関して、地方の事務所からは受講・受験が困難であり、改善を求める意見があった。
- (4) 日弁連研修・能力認定試験について、より積極的な広報を求める。
- (5) 非弁活動を懸念する声があった。
- (6) 事務職員に対してインセンティブを与えるよう、職業としての社会的認知、合格者のステータスとなるような外形・システム、例えば身分証、バッジ、経済的なメリットに結び付けられないか。
- (7) 能力認定制度がより確かな制度になり、事務職員の採否に際し指標となればよい。

※ Q7 と Q8 は合格した事務職員が事務所内にいる弁護士のみに対する質問であるが

307人中117人が回答している。すなわち3分の1を超える弁護士の事務所に合格者がいるということである。全国の弁護士数約3万人に対する2回目の試験までの合格者数2,206人の比率は約7%に過ぎないのに比べると、非常に高い比率になっている。第1・2回事務職員能力認定試験に合格した法律事務所職員が所属した法律事務所所属の会員、当連合会及び弁護士会の弁護士業務改革（業務対策）委員会委員を対象にアンケートを行った結果、このような高い比率になったものと思われる。委員・幹事の方々は研修・試験に対する関心が高いと思われるので、このアンケート結果もそのような方々を対象としたものとして理解する必要がある。

そして、一般の弁護士の意識改革を進めるため、研修・試験についての広報活動をもっと行うべきである。また、研修・試験の内容の充実とともに、全国どこの地域でも受講・受験しやすい環境を整えることも必要である。

2 法律事務職員対象アンケートの分析

日弁連の事務職員能力認定制度に基づく能力認定試験が2009年から実施されているが、業革シンポ第3分科会は、2011年7月1日から31日にかけて、第1回、第2回試験の合格者を主な対象としてアンケートを実施した。回答総数は329であった。

Q1 回答者について

A 性別

男性26%、女性74%

B 年齢

20歳台が15%、30歳台が42%、40歳台が25%、50歳以上が18%

C 勤続年数

5年未満が23%、5～10年が27%、10～15年が18%、15～20年が9%、20年以上が22%

D 最終学歴

大学（法学部）卒が40%、大学（法学部以外）卒が41%

E 事務所での身分

正社員が96%であり、派遣社員、アルバイト、パート等ごく少数である。

※ 能力認定試験合格者を主として対象としたアンケートであるため、勤続年数がある程度長い正社員が多く回答することになったと思われる。

Q2 事務所の人員構成

A 弁護士

1名が16%、2名が10%、3～10名が39%、11～20名が20%である。これ以外にも、弁護士22名と回答した事務職員が13人、弁護士28名と回答した事務職員が26人いた。

B 事務職員

1～5名が43%（うち1名が6%）、6～10名が24%、11～15名が14%、16名以上が19%である。事務職員34名と回答した者が11人いた。

※ 能力認定試験合格者が在籍する事務所は、一般の事務所と比べて、弁護士数も事務職員数ともに多いといえる。

Q3 事務職員を増員してほしいか

増員してほしいが35%、増員しなくていいが46%、わからないが18%である。

Q4 事務職員間の役割分担をどの程度しているか

1 業務内容ごと 回答数 88

会計業務とそれ以外を分担しているというコメントが多い。受付・会計・法律事務で分けているというコメントも次いで多い。

2 事件ごと 回答数 86

破産管財・債務整理事件については破産者・債務者ごとに担当を決めているというコメントが多い。

3 弁護士ごと 回答数 115

担当弁護士の仕事が忙しくなれば手の空いている別の事務局が手伝う、弁護士と事務職員複数員によるグループ組織としているとのコメントが多い。

4 その他、事務職員は自分のみが回答数 20、役割分担していないが 46 であった。

※ 能力認定試験合格者が在籍する事務所では、事務職員間の役割分担が他の一般的な事務所と比べて進んでいるのではないかと思われる。視点を変えていえば、事務職員間で役割分担をせざるを得ないだけの事務作業量が事務職員に与えられているとすることができ、弁護士がいろいろな事務作業を積極的に事務職員に担当させていることが伺われる。

Q 5 弁護士との打合せに事務職員は立ち会うか

事務手続きに限り回答数 121, 事情聴取の場合にもが 175, 立ち会わないが 82

Q 6 事情聴取に立ち会う場合の内容

クレサラが回答数 174, 離婚が 18, 交通事故が 16

Q 7 事務職員が事件の内容を知っている方が仕事の能率が上がると思うか

とてもそう思う, ややそう思うを併せて 99%

Q 8 弁護士からの大まかな指示により裁判所提出書面の作成や下書きをすることについて

A 自分にもできる

賛成が併せて 63%, 反対が併せて 37%

B やってみたい

賛成が併せて 52%, 反対が併せて 48%

C 自分にもできる内容

破産・個人再生申立て, 過払い訴状, 破産管財関係等, 定型的な書面が多い。

D やってみたい内容

下書きであれば何でもしてみたいという意見が多い一方, 丸投げでは困る, 弁護士がきちんと目を通してほしいとの留保意見も散見される。

Q 9 事務職員が作成・下書きすることのある書面 (複数回答)

連絡文書 291, 物件目録 271, 保全・執行申立書 207, 訴状 162, 調停申立書 98, 陳述書 (自己破産以外) 57, 準備書面 44

※ 能力認定試験合格者が在籍する事務所では、事務職員が事件処理の具体的内容に深く関わっている傾向が強いことが伺われる。

Q 10 法律事務所の事務職員を続けたいか

続けたい 59%, どちらかという続けたい 30%, どちらかという続けたくない 8%, 続けたくない 2%

Q 11 続けたくない場合の理由

他にやりたいことがある、事務所の人間関係、賃金が安いとの理由が多い。

Q12 事務職員としての能力を伸ばしたいか

伸ばしたい 91%, 特に思わない 7%, よく分からない 3%

※ 9割近くの事務職員が事務職員として仕事を続け、能力を伸ばしていきたいと希望しているという現実をふまえ、日弁連としては対応を検討していくことが必要である。

Q13 日弁連の事務職員能力認定制度に基づく研修はどの程度役立ったか

とても役に立った、まあ役に立ったと回答した者が中央研修では 95%, 弁護士会の DVD研修では 90%, 弁護士会の独自研修では 95%, 個人による DVD研修では 85%

Q14 Q13 を全て受講したことがない場合、その理由（複数回答）

時間が合わないが 19 名、勤続 2 年未満が 13 名、必要性を感じないが 11 名

Q15 能力認定研修・試験を受けて向上させたい能力

- A 法律手続に精通したい 94%が賛成
- B 改正法や最新の裁判例を知りたい 76%が賛成
- C 法的根拠を確かめる態度を身につけたい 90%が賛成
- D 仕事に対して自信が持てるようになりたい 93%が賛成
- E 後輩を指導できるようになりたい 75%が賛成

Q16 日弁連が全国共通の研修や試験を行うことのメリット・デメリット

- A 弁護士会や個々の弁護士の負担を軽減する 72%が賛成
- B 事務職員の役割や担当事務に関する認識が全国共通になる 85%が賛成
- C 全国的なレベルが確認でき、事務職員が目標を持ちやすい 77%が賛成
- D 全国的に事務職員の能力向上が進んでいく 90%が賛成
- E 各自の実状を無視した杓子定規なものになりかねない 25%が賛成
- F 事務職員の能力向上は雇用弁護士の責務であることを忘れさせてはならない 66%が賛成

※ アンケートに回答した事務職員の多くは日弁連の事務職員能力認定制度に基づく研修が役立ったと思っており、研修や試験についても積極的なメリットを感じているといえる。

Q17 2010 年度からの日弁連主催・法律事務職員向け初級研修の実施を知っているか

知っている 58%, 知らない 42%

Q18 事務職員向けの研修実施について日弁連に期待すること（複数回答）

初級研修の充実 181, 弁護士会の研修実施援助 154, さらにレベルアップした研修 141, 東京以外での研修開催 138, 能力認定試験問題の改善 99, 受講料定額化 83, カリキュラム充実 82 であった。

Q19 過去の事務職員能力に認定試験に合格したか

合格した 70%, 合格していない 5%, 受験していない 25%

Q20 合格した場合、合格前と比べてどのような変化があったか

- A 難しい仕事を担当できるようになった
とてもそう思う 1%, まあそう思う 19%, あまりそう思わない 57%, 全くそう思わない 23%
- B 仕事の質が向上した
とてもそう思う 7%, まあそう思う 47%, あまりそう思わない 35%, 全くそう思わな

い 11%

C 積極的に仕事に臨むようになった

とてもそう思う 10%, まあそう思う 43%, あまりそう思わない 37%, 全くそう思わない 10%

D 後輩に対する指導ができるようになった

とてもそう思う 4%, まあそう思う 30%, あまりそう思わない 47%, 全くそう思わない 19%

E 事務所の対応に不満を持つようになった

とてもそう思う 2%, まあそう思う 8%, あまりそう思わない 50%, 全くそう思わない 41%

F 給与等の待遇が改善した

とてもそう思う 4%, まあそう思う 8%, あまりそう思わない 20%, 全くそう思わない 68%

※ 合格したことによって、仕事の質が向上したと思うようになり、積極的に仕事に臨むようになった事務職員が過半数を占めている。一方、合格したのに給与等の待遇が改善したと思わない事務職員が8割以上（うち「全く思わない」が6割以上）もいることは問題であり、雇用側の弁護士の意識改革を図る必要性が感じられる。

Q21 事務所の休日はいつか（複数回答）

ほとんどの回答は日曜祝日年末年始が休日としている。土曜日と回答したのは291。夏休みと回答したのは246

Q22 有給休暇についての規定はあるか

あるが88%, ないが12%

Q23 残業や休日出勤ほどの程度あるか

A 残業

毎日のよう26%, 週2~3 19%, 週1程度13%, 月1~2程度12%, ほとんどない30%

B 休日出勤

月1~2回4%, 2~3か月に1回7%, 年に数回16%, ほとんどない72%

Q24 業務に対する賃金についてどのように思うか

高い4%, やや高い7%, 適正42%, やや低い30%, 低い18%

※ 半数近い事務職員が賃金が低いと感じており、今後の改善が検討されるべき事項と考えられる。

Q25 事務職員に関することで日弁連に希望すること

・事務職員能力認定試験に合格しても賞状がきただけでありメリットはない。法律事務職員身分証に合格のマークを入れられるとかしてもらえるといいと思う。

・個別各単位会がそれぞれ独自にできることは大規模>中規模>小規模となるにつれ限られてきます。研修は、日弁連がまずは主体となって行っていただき、全国で事務員の研修が実施される土壌づくりを確立していただきたいと思います。各単位会の研修に関する委員会も、会員・新入会員の研修プログラムが多く事務職員の研修にまで手が回らないと聞いています。全国で行われている研修の経験や工夫、英知を集めて各単位会それぞれで研修が充実されるよう望みます。

・試験に合格していますが、合格前と後で何も変化がありません。認定事務職員であると

いう名刺やバッジ，身分証明書のような物があると，依頼者と接する時に提示できるし，まだ受験資格のない新人たちの目標になったり，自分もモチベーションが上がると思いません。今は何の変化もないので，試験に合格して認定事務職員であるということは日々の業務の中で忘れてしまっています。

- ・事務員研修制度の拡充は職の安定，地位向上の重要な要素ですので，今後とも制度発展のためにご尽力いただけますようお願いいたします。

- ・研修を受けて，試験に通ったら基本給アップするよう働きかけてほしい。（お祝い会のみしかなかった。ベアがあると思っていたのに）大事な資格であることをアピールする。給与・待遇など，いい方かもしれないが，もっとしっかりと人生をかけてもいい職場にして下さい。

- ・事務職員を仕事のパートナー（補助者）として考えてくれる弁護士もいれば，文房具程度にしか考えていない弁護士もいる。研修所で雇用者としての責任や，負担などについてもきちんと教えるなどして欲しいし，社会人一般としての礼儀作法を身につけさせてから実務にあたるよう指導してほしい。それができれば事務職員と一緒に仕事に取り組みると思う。このアンケートの結果を（誰でも見ることができるように）ぜひ，公開してほしい。

- ・日弁連の研修のおかげで単位会が研修会を開くようになったと思う。ロースクールで学ぶ事と実務は違うので，今後も積極的に研修を開いてほしい。

- ・弁護士事務所の事務職員の仕事は日常の雑用から専門性の高い仕事まで，普通の会社員より仕事の幅は多岐に渡るものだと思う。しかし，弁護士の先生方の中には，事務職員はすぐに替えの効くものだと考え，育成を軽んじ，安い賃金でアルバイト同然で何十件も債務整理事件を丸投げしている人もいます。これではいつまでたっても法的サービスは向上しません。事務職員は女性が大半を占めています。もっと長期間働けるよう，弁護士の先生方の意識改革にもどんどん手を入れていただきたいです。

- ・私の事務所では能力認定研修・試験を受けて自己の向上をはかる人と，全く興味を示さずテキトーに仕事をする分にくっきりと二分されました。個々の考え方だとは思いますが，法律事務職員がプロとして誇りをもって働けるよう環境を作って頂ければ嬉しいです。研修・認定試験大賛成です。

- ・認定試験合格者に対してはそれなりの待遇をすべきと思います。（賃金等）

- ・事務職員になろうとする人で，法律事務について学んでいる人はほぼ皆無です。何も知らずに事務所に入って，それから見よう見まねで学んでいます。周囲にお手本となる人がいればいいけれど，それもない人が少なからずいます。能力認定制度や初級研修を絶やすことなく，今後ますます発展させてもらいたいです。そのためには事務職員も積極的に関わっていく必要があると考えています。

- ・能力認定制度は，事務職員にとってはとても勉強になるよい制度だと思います。しかし，弁護士はその内容をほとんど知らない場合が多いのではないのでしょうか。これからは弁護士に対し，この制度のメリットや重要性を訴えることが必要だと思います。

- ・能力認定試験の合格者に対する位置づけを明確にしていきたい。

- ・合格者に対するある程度の地位の確立，資格者に対する手当を付けて欲しい。

- ・事務職員の必要性を感じてもらえるようなアピールを弁護士にしてほしいと思います。

- ・事務職員の能力向上は，弁護士のメリットのみではなく社会貢献的意味もあると思う。プロボノ活動のポイントとする等の具体的な奨励策を！事務職員の登録制度（とりあえず

は試験合格者のみでも可)

- ・事務職員の基礎研修を義務化すべきと思います。看護師やCAのように。研修や実習を経験した上で、職に就くのが理想です。多くの事務職員は「仕事の覚え方」「勉強の仕方」がわからないのだと思います。

- ・自己研鑽には資する制度だと思うが、待遇の向上には全く影響がなかった。(たぶん試験難易度が低いことも原因か?)但し、試験内容を高度化すると、この試験を受けるより、法律関連の他の公的資格試験にエネルギーを使った方が有利と思われるので、試験の難易度は現状並みでよいのかも。研修のみで考えると知識のまとめによい機会となった。

- ・法曹人口の増加、事件数の減少、債務整理、破産事件の収入に頼れない情勢で、雇用確保や事務員の役割について、弁護士は仕事のパートナーとして事務員のことを正面にすえて考えるべき。事務員の短命化は仕事内容、サービスのレベルダウンにつながることを肝に銘じていただきたい。目先だけでなく将来像を持つべき。そもそも司法改革と称して弁護士余り現象を作り出した責任を問いたい。

- ・研修等に参加すると事務職員は女性の方が圧倒的に多いと感じます。結婚・出産を経て長く働きたいと考えている人もたくさんいると思いますし、経験を積むことは能力の向上につながると思います。この仕事で働き続けられる環境作りをここの事務所とともに日弁連でもサポートしていただけたらと思います。

- ・働き続けるためには学び続けられる場が必要だと思います。職場によって求められる知識・能力は違うと思いますが、幅広い分野の業務研修はこれからも続けてほしいと思います。

- ・日頃から法律事務職の研修に力を注いでくださり感謝しています。先生方の努力が一步步私自身の事務能力に結びつきやりのある仕事になっております。これからも研修をよろしく願います。

- ・医療業界における医療事務のように法律事務員の資格について広く認知されることを期待しています。

- ・事務所の弁護士は能力認定試験のことをあまり知らないようです。自分も合格しましたが、同試験の目的がよく分かりません。まずは日弁連主導で各弁護士に対し、事務職員を積極的に育成しようともっと呼びかけていただきたいです。能力認定試験は合格率が高すぎると思います。誰でも合格する試験では価値がないし、弁護士からも評価してもらえません。自分の回答を開示していただきたい。

- ・「自由と正義」のような事務員向けの定期広報紙を日弁連の監修で発行してください。各地の研修の成果を検証することができますし、認定試験合格者を対象とする中級研修の検討・実施に向けての意見交換を進めることができます。また、この業界の財産ともいえる事務員の能力や経験を全国規模で情報交換することができます。全国どこの地域、どの法律事務所でも良質なリーガルサービスを提供するため、弁護士との協働を更に発展させることができるのではないのでしょうか。

3 公設事務所事務職員アンケートの分析

日弁連LC(公設事務所・法律相談センター委員会)が2011年4月25日に開催した「公設事務所弁護士協議会」において、事前に行った公設事務所事務職員に対するアンケート調査の結果が公表され、これを踏まえて事務職員との関係についての検討がなさ

れた。このアンケート結果は、本シンポにも参考になると思われるので、ここにその一部を掲載する。

公設事務所（ひまわり基金法律事務所）の数は当時、全国で75事務所。事務職員のアンケート回答者は75名であったが、本シンポへの利用不可の9名を除き、残りの66名の回答結果について分析する。

Q1～3について

公設事務所においても事務所を辞めようと思ったことがあるという事務職員は30名（45.5%）に及ぶ。その最大の原因は、「弁護士との関係がうまくいかない」（21名、31.8%）である。

弁護士に対して不満な点を選択してもらった結果、上位は次のようなものであった。

- ① 事務職員の気持ちに対して配慮が足りない（27名、40.9%）
- ② 事務職員の負担に対して配慮が足りない（22名、33.3%）
- ③ 事務職員に対する指示が不明確ないし不十分である（22名、33.3%）
- ④ 事務職員に対する指示がころころ変わる（21名、31.8%）
- ⑤ 公私混同がある（20名、30.3%）

弁護士が少し気を配れば避けられるような問題点が多いことに留意したい。

Q4について

事務職員の担当業務について質問した結果である。

- ① 担当している業務に問題はない（33名、50%）。
- ② 定型的な訴状や陳述書の下書きも担当することがある（19名、28.8%）
- ③ 依頼者対応は事務職員の担当する比重が多い（12名、18.2%）
- ④ もっと重要な業務も事務職員に担当させてほしい（12名、18.2%）
- ⑤ 弁護士が担当すべき業務までやらされていると思う（5名、7.6%）

公設事務所だけあって、業務処理についてはおおむね円滑に行われているという自負心が見られる。公設事務所では事務職員に書面下書きなどを担当させることも多い反面、弁護士が担当すべき事務まで事務職員に処理させることは少ないようである。

Q5について

事務職員と弁護士との関係について弁護士に要望したいことを質問した結果である。

- ① 問題のある事件や依頼者について問題点を教えておいてほしい（15名、22.7%）
- ② 外出先から事務所に戻る予定時間や予定変更等をきちんと連絡してほしい（14名、21.2%）
- ③ 事務職員のえこひいきをしないでほしい（11名、16.7%）
- ④ 人前でしかりつけないでほしい（9名、13.6%）
- ⑤ 定期的に事務職員との意見交換をする事務所会議等の機会を設けてほしい（8名、12.1%）
- ⑥ その他・・・休日や夜間に公私混同をしないでほしい。依頼者から聞いた話をフィードバックしてほしい。突然の来客にあわてないよう事前の連絡を確実にしてほしい。

この質問に対しては最も多い選択肢でも22.7%にしかならないということで、公設事務所では、事務職員と弁護士の間の信頼関係がうまくいっている率が高い、と考えて良いであろう。

事務職員からの要望を見ると、仕事の協働者としての立場から、連絡を密にしてほしいと

いう趣旨のものが多いことに気づかされる。

Q8について

事務職員の能力向上についての質問結果である。

- ① もっと研修の機会を充実してほしい（17名，25.8%）
- ② 自習用教材が十分にある（15名，22.7%）
- ③ 弁護士からの指導が十分にある（8名，12.1%）
- ④ 日弁連や弁護士会の研修を受ける機会が十分にある（8名，12.1%）

これは当てはまるものはすべてチェックという回答方法での結果であるから、公設事務所では、比較的研修の機会があり、自習用教材や弁護士からの指導も少なくない、と解釈して良いであろう。実際には、公設事務所は交通の便が悪いところが多いので、弁護士会の研修に参加するのが大変であるという話も聞いている。ただ、そういう状況下でも、自らの能力向上のため、積極的に研修参加や自習に努めている事務職員が多いものと考えられる。

4 全法労協アンケート調査結果報告 吉田光範（全国法律関連労働組合連絡協議会）

(1) 全法労協とアンケート活動

全国法律関連労働組合連絡協議会（以下、「全法労協」という）は1987年7月に結成され、法律事務所をはじめ、全国法律・司法関連職場に働く労働者で結成された労働組合の共闘組織として、働き甲斐があり、かつ安心して働き続けることができる職場づくりを目指し、活動を続けている。

全法労協は結成当初より、毎年、全国法律関連職場で働く労働者に対してアンケート調査を実施してきた。そして、全国の労働者から寄せられた様々な要求や課題をもとに、日弁連をはじめとする関連業種団体や省庁に要請・申入れを行っている。

法律事務職員からのアンケートでは「業務研修の充実」を求める声が毎年多く寄せられていることから、私たちは全国すべての単位会で等しく法律事務職員が研修を受けられるように全国統一研修制度の実現を目指し、法律事務員全国連絡会（法全連）と共同で制度確立に向けた取り組みを行ってきた。また、日弁連能力認定規則に基づく研修並びに認定試験にも協力している。

以下、私たちのアンケートに寄せられた研修制度に関連する「声」を紹介しながら、そこから浮かび上がる現在の日弁連「法律事務職員能力認定制度」（以下「認定制度」という）についての受けとめや今後の期待等について報告する。

なお、全法労協は現在23都道府県1,000名を超える労働組合の仲間構成しており、アンケート活動については、毎年10月位から翌年の2月位までの間に実施し、2011年の回収は1,720名となっている。『アンケートのお願い』は毎年全国の法律事務所に対して職場訪問や郵送を行い、協力を呼びかけている。また回答は、ほぼ47都道府県すべてから寄せられている。

(2) 研修制度問題に関するアンケート結果について（「認定制度」に関する資料より）

「事務職員向けの業務研修は必要だと思うか」という設問（2011年アンケート）に対して、「非常に思う（48.1%）」「ある程度思う（42.0%）」と、業務研修の必要性については多くの事務職員が日々感じているところである。

実際、30年近く前から、法律事務職員の自主研修会・勉強会が全国各地で行われ、

次第に弁護士会主催の事務職員研修を行ってほしいという声が大きくなり、東京・名古屋・大阪などの大きな単位会を中心に法律事務職員向けの研修が取り込まれるようになってきた。

しかしながら、全国的には弁護士会主催の研修会が実施されている単位会はわずかで、業務研修制度の確立・充実を求める声は少なくなかった。

そこで、全法労協としても、事務職員研修の実態を把握するための設問を設け、アンケート活動を実施してきた。

2008年より始まった「法律事務職員能力認定制度」では制度に対する理解や受講の有無に対する設問を設け、2010年には、認定制度に対するアンケートを通常のアンケートと切り離して実施した。その関係で集計数は675名にとどまっているが、受講の動機や期待、そして今後の改善要望等の設問を詳しく聞くことが出来た。

以下、具体的なアンケート結果について報告する。

2008年アンケート（「認定制度」がはじまる前のアンケート実施）によると、「研修を受ける機会がありますか？」の設問に弁護士会などの業種団体の主催の研修会が「ある」という回答は73.8%ある一方、全く「ない」という回答が11.0%あった。また、「研修の機会があれば出席しますか？」の設問に「はい」が62.1%にのぼり、研修制度に対する期待の高さがうかがえる。しかし、都道府県別にみると業務研修を受ける機会については地域間の格差が顕著であった。

「認定制度について知っていますか？」の設問に2009年は「はい」が72.0%、さらに、2010年には83.0%となっており、勤続1～2年の回答者が毎年約2割いることを考えると、「認定制度」に対する理解はかなり広がっているものと思われる。

受講していない理由を尋ねた2010年のアンケートでは、「必要性を感じない(27%)」や「受講したくない(4%)」がある一方、「勤続2年未満のため(23%)」、「そのうち受講しようと思う(14%)」、「時間が合わないため(12%)」、「費用がかかるため(6%)」と、受講を希望はしているが職場や家庭の事情で受講に至っていない事務職員も多数いることがうかがえる。

「受講の動機」についても「勧められたから」というより、「仕事に役立つと思ったから」、また、「系統的な知識を身に付けたいと思ったから」が圧倒的に多く、法律事務職員にとって研修の必要性を裏付ける結果となっている。

また、受講してみて「業務能力向上に役立ったか？」という設問に対して、「思う」が64%にのぼり、「受講してよかったと思うこと」に対して「仕事に役立つ知識を身に付けることができた」、また、「自分の経験や知識を確認することができた」という回答が多く寄せられた。

こうした結果は、まさに「認定制度」が研修の充実を願う多くの事務職員の期待に応えるものであったことがうかがえる。実際、2011年の「認定制度」により、「職場やまわりの事務員さんに変化がありましたか？」という設問に対して、「あった」が42%にのぼり、具体的な声として「業務に対する意識・意欲が高まった」「六法やテキストを調べて確認しながら仕事するようになった」また、「弁護士の指示がよく分かるようになった」「弁護士が事務員の能力を認めてくれるようになり、仕事の範囲がひろがった。自信もつきやる気につながった」等の前向きな変化が寄せられている。なかには「資格手当が付いた」「賃上げのひとつになった」等の労働条件の

変化についての回答もあった。

(3) 「認定制度」充実に向けて寄せられる改善要望

「認定制度」が始まり、全国の法律事務職員に、様々な条件はあるにしても、全国的な同レベルの研修を受講する機会が提供されるようになり、アンケートでも「認定制度」に対する前向きな回答が多く寄せられている。今後もこうした「声」にこたえた制度の充実が欠かせない。

「「認定制度」に期待していることは？」(2010年アンケート)という設問に対して、一番多いのが「事務員としての客観的な基準になるから」(46%)という回答であった。

これは「認定制度によって事務員の地位向上につなげてほしい」、また、「再就職につながるようにしてほしい」等の「声」が反映されたものと思われる。

「制度の充実に向けて改善が必要と思われる点は？」(2010年アンケート)という設問に対して、「受講料の低額化」「制度の周知」「研修内容の充実」を求める声が多く、さらに「研修開催の充実」を求める声や、初級研修や応用研修の開催を求める声もある。

実際、労働組合のみならず各地で事務職員が自主的に実施している研修会には、日々の業務を戸惑いながら何とかこなし、薫をもつかむ思いで参加してくる事務員さんが少なくない。やはり、小規模個人事務所が多い法律事務所において、仕事に関して分からないことがあってもなかなか相談できる人がおらず、研修の機会がまだまだ充分とはいえない状況がある。

そうした実態は、「同業種の仲間との交流や情報交換は必要だと思いますか？」(2011年アンケート)の設問に対して、「思う」が84.1%にのぼることからもうかがえる。

しかし、受講を希望していても職場の理解がない、費用の問題で受講を控えているという実態もあり、こうした事態を改善させていくためにも「認定制度」の今後の活用方法を含めた研修制度の充実・発展が求められている。

具体的には、法律事務職員であれば、いつでもどこでも研修に参加できるという環境整備のため、受講料の低額化、研修コマ数の増加、初級研修の充実、そして、各単位会での事務職員研修の充実が欠かせないと考えられる。

(4) 日弁連弁護士補助職認定制度を通じた職場環境づくり(アンケート比較資料より)

事務職員に対する研修制度が整備されるなか、「現在の仕事についてやりがいを感じていますか？」という2008年の設問に「非常にある」が17.7%、「それなりにある」が57.6%と、多くの事務職員が仕事のやりがいをみだし、事務処理能力向上を目指している。

研修を受けるなかで法律事務職員としての誇りと自信を深め、弁護士のパートナーとしてより身近で役に立つ法律事務所へと自らの成長と事務所の発展を願い、安心して長く働きたいと願っている。

しかし、研修を受けたくても職場の理解がない、せっかく研修を受け試験に合格しても、それを生かせない。努力しても労働条件や待遇面での変化がまったくない等、私たちの願いが充分反映されているとはいえない実態がある。そのため、アンケートの声には「認定制度」を通じて法律事務職という仕事に対する社会的な認知

や理解が広がり、地位向上につながってほしいという声が多くある。

毎年実施するアンケートには研修の問題にとどまらず、「賃上げがない」「有給休暇がとれない」「社会保険に加入したい」等労働条件に関する様々な要望が寄せられている。

職場の労働条件に関して、その整備を求める日弁連や単位弁護士会からの呼びかけはあるものの、現実是个々の職場任せという状況であるため、そこには様々な格差が見られる。

「アンケートからみる法律関連事務員像」として1995年と2008年ならびに2011年に実施した労働条件についての実態調査を比較した資料において、労働条件の面から最近15年のアンケート結果を比較すると、ゆるやかながら改善される方向になってきているが、「認定制度」開始後に特別変化が見られる状況にはなっていない。

「勤続年数」は、10年以上の割合が1995年の24.6%から2011年の32.9%へと増加している。事務職員の定着率の増加は、法律事務所に実務経験の蓄積が求められる状況へと広がり、ひいては依頼者に対する事件の正確な処理と迅速化を促す結果に繋がっている。そのためにも、それを保証する研修制度のますますの拡充と充実が求められている。

その一方で、長く働きたいという願いがあっても、やむなく職場を去っていく事務職員も少なくない。再就職につながる「認定制度」を求める声はこうした実態を反映している。

「認定制度」充実とあわせた法律事務職員の職場環境の改善が図られてこそ、仕事に対するやりがいにつながっていく。そして、経験に裏付けられた知識や技術を身に付けた法律事務職員の存在は、今日求められる市民に身近で利用しやすいリーガルサービスの提供にもつながっていく。

そのためには、業種全体の改善・底上げが図られるような「雇用のルール」づくりが必要であり、そこに私たち労働組合の役割が求められている。

私たちは「認定制度」がさらに充実・発展する中で法律事務職員の仕事が「職」（職業）として確立され、それが「職場」の労働条件改善・近代化につながっていくことを期待している。

そのために日弁連や各単位会とも協力、協働をしながら、法律事務職員の願いが実現される「認定制度」のさらなる活用と待遇改善に向けた取り組みに対して、大いに力を発揮していきたいと考えている。

第3 ニューヨーク調査報告

1 調査について

(1) 調査団員

長井 友之（第3分科会副分科会長 群馬弁護士会）
栗原 秀和（補助職小委員会幹事 群馬弁護士会）
新居崎俊之（法律事務職員 東京法律事務所：東京）
日栄 真美（法律事務職員 21世紀法律事務所：名古屋）
武井 智子（法律事務職員 たかさき法律事務所：群馬）
仁木 恒夫（コーディネーター 大阪大学法学部准教授）

(2) 訪問日程・訪問先

6月28日 トウロ大学ビジネス大学院 (Touro Graduate School of Business)
 ニューヨーク市弁護士会 (New York City Bar Association)
 ニューヨーク市パラリーガル協会 (New York City Paralegal
 Association)
6月29日 法律事務所訪問 (Wachtell, Lipton, Rosen & Katz)
6月30日 法律事務所訪問 (Debevoise & Plimpton LLP)
 法律事務所訪問 (Davis Polk & Wardwell LLP)

(3) 調査の目的

- ① アメリカにおけるパラリーガルの現状（特に、教育・研修体制の如何）。
- ② アメリカの法律事務所にパラリーガルとして就職を希望する人には、どのような能力や資格が要求されているのか（資質と適性）。また、アメリカの法律事務所に勤務するパラリーガルが、業務に必要な能力を向上させ、新しい知識を得るために、どのような職業上の研修を受けているか（教育・養成・研修）。

2 調査報告

(1) アメリカにおけるパラリーガルの現状

① パラリーガルの定義

アメリカでは、一般に、法律事務所や政府機関等において、弁護士の指揮監督の下、弁護士業務に付随する法律的事務作業（証拠書類の収集、調査、書類の整理等。但し、秘書的業務を除く。）を行う職業であると理解されている。

アメリカでは、小規模の法律事務所を除き、パラリーガルとして雇用された者は、秘書的業務や雑用などをせずに、上記パラリーガルの仕事に特化して業務を行い、それに対して誇りを持っているケースが多い。

日本では、大規模な渉外事務所等においては上記のようなパラリーガルの職が確立されている場合もあるが、日本の法律事務所に勤務するほとんどの事務職員は、上記のような厳密な意味でのパラリーガルの業務にとどまらず、秘書的業務や雑用など、弁護士業務に関連するあらゆる業務をこなしているのが現状である。

このような違いは、アメリカと日本における弁護士業務の相違に起因するものと考えられる。多くの日本の弁護士は、あらゆる法的分野に対応せざるを得ず特定分野に特化することが難しいのが実情であるが、アメリカの場合は取り扱う分野が狭く、「良い意味でも、悪い意味でも」専門化が進んでいるという実情に起

因する。このような弁護士業務の特徴は、必然的に事務職員の業務内容に影響を与えるものと考えられる。

すなわち、アメリカでは日本に比べて弁護士の数が数十倍も多く、弁護士が扱う職域が極めて多様な範囲に及び、且つ、専門化が著しく進んでいることから、特定分野に特化した事務職員であるパラリーガルというものが発達したと考えられる。

例えば、今回の訪問で出会ったアメリカの弁護士の一人は、移民関係業務に特化した仕事を行っており、累計的な事例を大量に処理するため、多くの弁護士を雇用するとともに、ルーティーンワークを行うパラリーガルを多く雇用しているとのことだった（当該事務所では、弁護士の数が400人であるのに対し、8つのレベルに分類されるパラリーガルが1500人いる由）。

また、アメリカでは、政府や州の機関内で多くの弁護士が活躍しており、そうした弁護士の監督下で公務員として事務作業を行うパラリーガルも多い。

② パラリーガルの地位の確立と弁護士会の役割

アメリカにおいても、パラリーガルの地位が確立されたのは1960年代であり、それ以前は弁護士業務全般の補助を行う事務職員であり、現在の日本の状況と大きな違いがなかったものと思われる。

そもそも、アメリカにおいてパラリーガルの地位が確立されたのは、弁護士人口の増加と弁護士業務の多様化・専門化に起因する。また、アメリカの弁護士報酬制度が多くの場合タイムチャージ制となっていることの影響も無視できない。一定の法的サービスを行う場合、チャージの高い弁護士が関与する割合を抑え、より安価に使えるパラリーガルを投入する方が、依頼者から経済的な満足を得やすくなり、弁護士（法律事務所）間の価格競争において、有利となるからである。

また、今回の訪問先で耳にしたのは、コンピュータ技術の革新やインターネットの発達にともない、弁護士業務を遂行する上でコンピュータ操作が不可欠となり、そうした能力を身につけたパラリーガルの需要が高まっているとのことである。

日本においても、弁護士人口が増加することによって、弁護士全体の取り扱い分野が広範となり、個々の弁護士の取り扱い分野が専門的な領域に特化してくれば、アメリカのように「特定分野に特化した事務職員であるパラリーガル」が増加・発達する可能性は大いにあると思われる。

ところで、アメリカでは、歴史上、パラリーガルの地位の確立に関し、弁護士会（アメリカ法曹協会〔ABA〕）が一定の役割を果たしてきた。

すなわち、ABAは、1968年に法律補助職に関する特別委員会を設置し、パラリーガル（当時はその名称自体確立されていなかった）のトレーニングを奨励するなどの活動を開始した。当時、パラリーガルの教育についてはOJTが主要な手段であったが、専門的な教育・訓練の必要性を弁護士が認識し始めたのである。

その後、1972年に、パラリーガルのトレーニング・プログラムにつき上記委員会がガイドラインを設置するなどして、パラリーガルの教育プログラムに対する評価基準が確立されていった。

今日、アメリカには、大学等の教育機関で数多くのパラリーガル養成プログラ

ムが存在するが、このうちの相当数がABAの認定を受けている。

③ パラリーガル協会

パラリーガル自身はその地位の確保・発展に大きな役割を果たしている。

例えば、1974年に全米パラリーガル協会連盟(NFPA)が、1975年に全米リーガルアシスタント協会(NALA)が相次いで設立され、パラリーガル自身によるネットワークの形成が進んでいる。

今回訪問したニューヨーク市パラリーガル協会は、NFPAに所属する協会であり、会員間のネットワークを構築し、パラリーガルとしての能力を維持・向上させることを目的として設立された。

アメリカのみならず、イギリスなど世界のパラリーガル協会と交流しており、日本のパラリーガル団体とも交流をしたいとの意向を示していた。

活動としては、月2回インターネット新聞を発行しているほか、会員間の勉強会や親睦会を主催したり、パラリーガルの専門学校に講師を派遣するなどである。

パラリーガルの仕事を始めたばかりのメンバーに対しては、メンタープログラムを通して、経験のあるメンバーが知識や技術を教える体制ができているとのこと。

また、協会として(パラリーガルの社会的地位の向上も視野に入れ)プロボノ活動を重視しており、メンバーの中には、弁護士に相談する資力のない人たちのために、離婚相談を行ったり、遺書作成の手伝いをする等の活動をしている。

④ パラリーガルの類型

パラリーガルの類型としては、伝統型パラリーガル(Employed)と、独立型パラリーガル(Freelance/Independent)の二つの類型が考えられる。

伝統型パラリーガルは、法律事務所等で雇用され、弁護士の監督を受けるパラリーガルであり、日本における法律事務職員はほぼこの類型に属すると考えられる。

他方、アメリカには、独立型パラリーガルが存在する。すなわち、弁護士事務所等に属さず、フリーな立場で法律業務を行う者である。この類型には、訴訟等事件ごとに弁護士と契約して、法律業務を行う(すなわち、最終的に特定の弁護士の監督を受ける)場合と、弁護士の監督を全く受けずに、自ら法で認められた範囲内の法律業務を行う場合が存在する。後者のパラリーガルは、日本における行政書士のような公的機関に提出する書類の作成を行ったり、遺言など簡単な法律書面の作成を行う。なお、後者のパラリーガルが、法で認めた範囲外の法律業務を行っているケースがある(Independent)が、これは日本におけるのと同様、非弁行為となる。

⑤ パラリーガルと公的資格(ライセンス)

アメリカにおいては、パラリーガルの業務を行うにあたって資格を必要とする州があり(例:カリフォルニア州)、そうした州では法律事務所においてパラリーガルとして業務を行う上で当該資格を有することは不可欠となる。

但し、アメリカの多くの州では、パラリーガルの資格制度を採用していない。資格制にするかどうかは、各州の弁護士会内部でも賛否両論がある。

すなわち、資格制にすることで高度のプロ意識を擁した良質な人材を雇用でき

る、という側面がある一方、雇用する側がよりたくさんの人件費を支払うことになりかねない、という危惧もある。また、パラリーガルが弁護士から独立した隣接士業に変容することになれば、市民にとって弁護士より安価に法的サービスを受けられることになり、弁護士の仕事が奪われる、という懸念もある由である。

今回訪問した複数の大手法律事務所においては、概して、パラリーガルに対する資格の付与は不要である、という見解が支配的であった。これは、自らの事務所内で必要となる特殊な技能の教育研修システムが確立しており、一般的な法的事務処理能力を有するだけの有資格者では、事務所内では通用しないからであろう。

他方、ニューヨーク市パラリーガル協会で話を聞いたところ、資格付与が必要だ、という意見が多かった。これは、パラリーガルにとって、自らの地位をさらに確立し、社会的な権威を獲得したいとの欲求に基づくようである。

(2) パラリーガルの養成・研修・継続教育

① パラリーガルの教育

アメリカでは、パラリーガルを養成する場として、多種多様な機関が存在する。最も典型的なものが、4年制大学や専門学校等で提供されるパラリーガル養成プログラムであり、その多くはABAによる認定を受けている。

プログラムを終了すると、プログラム終了証書を取得できる、というタイプのコースが多く、中には準学士号を取得できるプログラムなどもある。

今回訪問したトウロ大学経営大学院 (Touro Graduate School of Business) では、パラリーガルが実際に法律事務所等で実務を行う上で必要となる知識を習得し、証明書 (Certificate) を取得できるコースが用意されている。

当該コースのプログラムは、合計300時間で、10科目 (必須科目3科目、選択科目7科目) を履修するものである。

必須科目は、パラリーガル学入門、法と倫理入門、法調査で、選択科目として、民事訴訟、不動産法、刑事法、家族法、面接と調査、インターンシップ等がある。

なお、当該大学院には、ロースクールも存在するが、アメリカのロースクールはレベルが高く入学するのが困難であるから、上記のパラリーガルコース等で法律的素養を身につけた後にロースクールを受験しようとする生徒もいる由である。

② パラリーガルの就職

パラリーガルを採用するにあたって、どのような資格や能力を求めるか、については、法律事務所によって当然に異なる。

大規模事務所では、概して4年制の大学を卒業していることのみを条件として、それ以外の資格や他事務所におけるパラリーガルの経験を問わないことが多い。

これは、大規模法律事務所においては、自前で研修を行っているところが多く、むしろ「伸びしろ」のある新卒の大学生を採用する傾向にあるからである。

なお、大手法律事務所にパラリーガルとして採用される新卒学生は、2年間ほど働いた後に、ロースクールに入学するケースも少なからずある。彼らがロースクール入学前にパラリーガルとして働くのは、ロースクールの費用を賄うためであったり、弁護士がどのような業務を行うのか知ることが目的としている (ア

アメリカの大学では、法律を学ぶにはロースクールに入学しなければならない。

他方、小さな事務所では、事務所内教育や研修システムが確立されていない場合が多く、既に、パラリーガルの経験を持っていたり、秘書業務などを兼任して行う能力を備えている人物を求めているようである。

③ パラリーガルの需要

パラリーガルの需要とは、すなわちパラリーガルを雇用する法律事務所等における求人需要を意味するので、それ自体景気の波に左右されることは当然である。

但し、ここ数年、アメリカではパラリーガルの需要は実際に伸びており、かつ、将来性のある職種として広く認知されているようである。

その原因につき、訪問した事務所等の弁護士の多くが指摘していたのは、「コスト」面での要請である。

まず、弁護士事務所としても、安価に雇用できるパラリーガルを活用することによって、コストを減らすことが可能となる（ある大手法律事務所の弁護士から、パラリーガルの給料は、アソシエイト弁護士の4分の1程度であるとの話があった）。

次に、弁護士費用が高騰化している現実に鑑み、顧客として、可能な限り弁護士にかかるコストを下げたいという希望が強い。

そこで、弁護士より単価の安いパラリーガルに弁護士でなくても可能な業務（調査業務等）を任せ、全体としてコストを下げようという動きがある由である。

この背景にあるのは、アメリカでは、パラリーガルの仕事のクオリティが認められており、パラリーガルの仕事に対しても費用を請求できるという事実がある。

④ パラリーガルの研修・継続教育

パラリーガルとして就職した後に、どのような研修を受けるか、という点に関しては、大きく二つに分かれる。

一つは、大手法律事務所などで行われる内部研修である。これは、研修制度を自前で整備できる大規模事務所などが行っているものであり、法改正があったときに知識のブラッシュアップの目的で行ったり、大きな案件をチームで遂行する場合にチーム内でテーマを設定して行ったりするものなどがこれにあたる。

次に、研修制度が整っていない中小規模の法律事務所においては、基本的に個人のイニシアティブに任されている場合が多いものと考えられる。もちろん、必要であれば、雇用主（弁護士）が研修の受講費用を支払うこともある。

アメリカにおいては、研修を受ける機会は多数存在する。大学や専門学校においてパラリーガルのコースに登録して勉強することがその一例である。

今回訪問したトウロ大学経営大学院ではオンライン授業を行っており、大学における講義にライブで参加する時間がない生徒でも、ニーズに合致した学習ができるシステムを構築している。既にパラリーガルとして勤務している者が、事務所内の別の部署に移るために、オンライン授業を受けている例があるとのことである。

なお、弁護士会がパラリーガルの研修を統一的・定期的に行っているという話は聞かなかった。その理由は、パラリーガルが社会的に認知され、弁護士会がやらなくても大学や専門学校で勉強することができる環境にあること、自助努力の

精神が高いこと、及び、そもそも、アメリカでは弁護士会は強制加入団体ではないため、パラリーガルに対する統一的な研修を行う基盤がないこと等が考えられる。

⑤ 大規模事務所におけるパラリーガル

前述のとおり、大規模事務所で働くパラリーガルは、ロースクール入学を目的とした4年制大学卒業生が中心であり、その中には2~3年ほどパラリーガルの仕事をした後に事務所を去っていく者も多い（ステップアップのためのパラリーガル）。

こうしたパラリーガルは目的意識が高く、概して優秀である（場合によってはアソシエイト弁護士よりも有能なパラリーガルが存在する）ため、大規模事務所において不可欠の戦力となっている。

優秀なパラリーガルの雇用は、大規模事務所にとって死活問題であり、パートナー弁護士が書類選考・面接を行って決める（大規模事務所の競争率は高い）。

もっとも、パラリーガルの全てが、短期間で職を辞するわけではない。

大規模事務所と当該パラリーガル間の意思が合致すれば、事務所に残ってプロのパラリーガルとして働き続ける場合もある。

そして、パラリーガルとしての実績を残せば、シニア・パラリーガルに昇進し、補助的勤務だけではなく、事件内容まで把握する立場として給料もアソシエイト弁護士を凌ぐケースもある由である（実際、新人のアソシエイト弁護士は、シニア・パラリーガルの意見を聞きながら仕事を進める、とのことであった）。

また、大規模事務所の中には、シニア・パラリーガルに対して、アソシエイトの勤務状況を報告させているところもある。

ところで、今回訪問した大規模事務所では、弁護士資格を有しながら、敢えて、パラリーガルの職を行っている人達にも話を聞くことができた。

弁護士資格を持つあるパラリーガル（女性）は、「弁護士になると働く時間が長すぎて子育てなどプライベートな時間を確保できない。また、事務所内での弁護士間競争も苛烈であり、心労も大きい。弁護士業務の現実を目の当たりにして、そこまでして弁護士になろうとは考えなくなった。」と話していた。

他方、ロースクール受験に失敗したり、あるいは何らかの事情でロースクールに行けなかったために弁護士にはなれなかった、といった経歴を持つパラリーガルも少なからず存在するとのことであった。

3 総括

今回の訪問先は専ら大規模法律事務所であったためか、アメリカの法律事務所職員の全体像を把握することはできなかった。確認できたのは、大規模事務所におけるパラリーガルの実情であった。このパラリーガルと称される職員の特徴は、専門的分野における高度なスキルを持つ弁護士補助職であった。他方、特定分野に特化しているためか、「ハイレベルな単純作業(?)」に陥る危険があり、自らが関与する事件の全体像を把握する機会に乏しく、弁護士の指示の下、淡々と当該作業に従事する職員という印象は否めなかった。

このような特性を有するパラリーガルに対する教育・研修は、勢い当該特定分野に関するスキルの習得ということに止まりがちであり、弁護士が行うリーガルサービス

全体に関する知見や法的教養を陶冶する必然性は相対的に低くなるように感じられた。だからこそ、大規模事務所における求人条件としては、4年制大学卒という一般的な事務処理能力の担保のみを要求し、リーガルマインドや弁護士の付随的業務に対する知見の有無は問わないことになるのであろう。

このような「特定分野に特化した事務職員」であるパラリーガルに対する教育・研修と「弁護士業務全般に関わる」日本型事務職員の教育・研修とは、自ずから異質なものとならざるを得ない。

法律事務職員の業務は、その補佐する弁護士自身の業務の特徴が正に反映される。

多くの日本の弁護士は非常に多様な分野の事件に対応せざるを得ず、これを補佐する事務職員の業務も非常に広範なものとならざるを得ない。したがって、日本の法律事務職員が備えているべき能力も多様なものとなり、それに必要な教育・研修内容も非常に広範なものとなる。

我々としては、このような日本型事務職員の特性を踏まえ、それに即応した教育・研修システムを開発・充実させることが肝要である。

現実的な対応策としては、現在の「法律事務職員能力認定制度」を出発点として、さらに改良・発展させてゆくことが有益だと思われる。

4 視察団員の感想

(1) 弁護士 長井友之（第3分科会副分科会長 群馬弁護士会）

今回の視察の目的は、米国における「法律事務職員の教育・育成及び研修体制」の調査であったが、大きな収穫を得られた反面、若干、不満が残る視察であった。残念だったのは、訪問先事務所が大規模事務所に偏ったため、システムティックに細分化・専門化されたパラリーガルの実情把握はできたものの、我々にとって真に参考となるはずの小規模事務所における一般的な事務職員の実情（教育研修体制）に接することができなかったことである。この点は、是非とも再度訪米し小規模事務所を訪ね、米国における（いわゆるパラリーガルではなく）一般的な事務職員の实態調査を行いたいと考えている。

米国の（大規模事務所における）パラリーガル制度及び教育・研修体制は、大規模事務所特有の弁護士業務の実情を反映したものであり、日本における一般的な法律事務所の職員制度とは相容れない（追随する必要性のない）ものであった。我々は、日本の弁護士業務の実態及び事務職員の業務内容に即応した「良い意味での日本的な」事務職員像を念頭におき、日本的な事務職員像にマッチした教育・研修システムを、「自信を持って」構築・進化させる必要がある。このことに気づき認識することができたことが、今回の視察の最大の収穫であった。

米国の弁護士会は、強制加入団体ではなく一種のサロンのような団体であり、個々の法律事務所における事務職員に対する教育・研修体制に容喙する基盤も意欲もないことが判明した。日弁連は全ての会員から強制的に会費を徴収している以上、事務職員の教育・研修制度の充実、会員への利益還元でもあり、日弁連として真剣に取り組むべき重要施策であることを改めて自覚することができた。

(2) 弁護士 栗原秀和（補助職小委員会幹事 群馬弁護士会）

今回の訪米で、事務職員に関する問題の所在が明確になった。

アメリカにおいてパラリーガルという職種が確固たる地位を築いているのは、何よ

りもアメリカの弁護士的人数が多く、取り扱い業務も多種多様に及んでいることが原因と考えられる。

アメリカでは日本の行政書士が行っているような業務（公的機関に提出する文書作成の代行等）も弁護士の職域であり、そうである以上、法的判断の部分を除いた単純作業を担当するパラリーガルの人員が必要になるのも当然であると思われる。

また、自由主義・市場原理主義というアメリカの風土が、パラリーガルの存在を必要としている、という側面も見逃せないだろう。例えば、大規模事務所においては、経済効率を重視するため、法的判断や依頼者対応を含む事件処理のマネジメントを弁護士に委ねる一方、弁護士でなくても可能な業務はパラリーガルに委ねるシステムが確立しているが、これは、パラリーガルをチームに加えることで顧客に提示する費用を安く抑えるという側面もある。

次に、アメリカのパラリーガルのネットワークがいろいろなレベルで積み重なっていることが印象的だった。すなわち、パラリーガル自身が権利意識（それがプロ意識につながる）を持ち、自分たちの力で社会的な認知を勝ち得てきたといえる。パラリーガルの養成という問題も、弁護士業界というよりは、むしろパラリーガル自身のキャリアアップの問題として捉えられているように思われる。

いずれにしても、事務職員問題を考えるにあたって、日本とアメリカの風土（とりわけ弁護士業務の態様）の違いを無視することはできないことが実感できた。

(3) 新居崎俊之（法律事務職員 東京法律事務所：東京）

NYでの視察は、カルチャーショックの連続だった。アメリカと日本の弁護士制度、あり方、働き方の違い、そことも関連するアメリカのパラリーガルと日本の法律事務員の働き方の違い、感覚、あり方の違いなど、百聞は一見にしかず。非常に面白いものだった。

同時に、強い違和感を覚えた。大学を卒業してロースクールに入るまでの2年程度をパラリーガルとして過ごす。大規模事務所ではそうした人が大多数とのことだが、2年でどの程度の仕事ができるのだろうか？極めて優秀な方を厳選して採用するとはいつても、経験に基づき知恵や勘を働かせる仕事は無理だから、特定の専門領域の中で、マニュアルに沿った仕事しか出来ないのではないか？

もちろん、そうしたパラリーガルだけではなく、シニア・パラリーガル、マネージャーといった肩書きを持つプロパーのパラリーガルもおり、そうした方々が実際にはチームを回しているのだろう。

一方、日本では2年で辞めていくことを前提に事務員を採用するわけではない。ある程度の期間の雇用を見込み、育てていく場合の仕事の配置、分担、研修のあり方など、自ずとアメリカとは違っていくだろうと感じた。また、日本の大多数の法律事務所では今回訪問したアメリカの大規模事務所とは違い、専門的な事件だけではなく市民・企業からのあらゆる種類の事件を引き受けるのだから、事務員にもそれに応じた幅広い知識・対応力が求められる。結局、日本では、良くも悪くもゼネラリストとしての法律事務員を育て、活用していくことになるのだろう。それが日本の法律事務員のあり方だとあらためて感じた。

(4) 日栄真美（法律事務職員 21世紀法律事務所：名古屋）

アメリカの法律事務所は巨大なピラミッドだった。

弁護士の職域が厳然として存在し、その指揮監督下の、パラリーガルをはじめとする事務所スタッフの仕事は細分化されて、特化することでプロフェッショナルとなり作業効率はとても良さそうだった。でも、みんなが歯車で、今自分のしている仕事の全体像は知りようがない。これって仕事として面白いのだろうか？

アメリカでは、4年制大学卒か、養成コースのある機関での教育を受講した人でないと、パラリーガルにはなれない。だからなのか、彼らは自信に溢れていた。ライセンスの有無に関わらず、一定レベルの教育を受けて弁護士の補助をしているという自負なのだろう。社会的に認知され、その待遇も恵まれているように見えた。

その割には(？)、彼らの実際行う仕事は、弁護士の職域、専門スタッフの職域を削除して残った部分だとしたら、実はとても幅が狭いのではないか。私たちは、掃除から起案補助まで、何でもこなす。しかも、仕事に幅があるという事は何でも経験するからOJTに直結してスキルが上がるし、第一、やりがいがある楽しい。

日弁連補助職認定制度は、事務所の垣根も越えて、全国で等しく同じレベルの研修が受けられ、皆がスキルアップする事を主眼としており、あらゆる格差の中で常に競争しながら仕事をするアメリカでは理解できないシステムだろう。本制度は貴重で有益なものなのだ。この先もちゃんと育てていこうと母親にも似た気持ちになった。

今回、パラリーガルが活躍するアメリカには、この分野において先進的で学ぶべきものが多くあるはずと考えていたが、唯一、私が彼らを羨ましいと感じた点は、教育システムの確立だった。

(5) 武井智子 (法律事務職員 たかさき法律事務所：群馬)

社会的に認知されたアメリカのパラリーガル(以下「PL」という。)はどれ程高度な業務をしているのか、文書起案など当然負っていると想像していたが、実際は手続等のための準備や調査が主であり、文書起案は勿論、日本の事務職員がしている文書の誤字確認や内容チェックでさえ弁護士の仕事だという。アメリカのPLの業務範囲以上の業務を負う日本の事務職員は多く(アメリカのPLの方が重い責務を課される業務も勿論あるが)、日本の弁護士は事務職員の仕事を認識し評価し直す必要もあるように感じた。他方、PLの確立はアメリカでPLと「PL以外の事務」の区別を生み、両者の格差は大きいようだ。また、アメリカの弁護士側のPL採用基準が四大卒であり、例えPL専門講座を終了しても四大卒でないとPLとして(大規模事務所では?)採用されることは困難なように見え、教育の場が多くあることと採用基準との矛盾を感じた。アメリカと日本の実情との差も見え、PLという制度を日本に導入するのであれば、アメリカのコピーではない日本独自のものとして、日本の法律事務所の理想の在り方という視点で検討すべきであろう。また、現行の日本の法律事務職員養成制度について考えると、整備段階にあるとはいえ、極めて低価格で全国一律の研修が日弁連より提供されており、実は事務職員にとって非常にありがたい制度であるのだと再認識した。(アメリカでは受講したくても高額な学費ゆえ諦めている職員もいるようだ。)もしアメリカに倣うならば、「日弁連認定養成講座の終了者」であることを受講者が誇れ、弁護士も一目置く制度とするという視点かもしれない。本制度の高い理念を降ろすことなく、制度の定着と継続を図るべく、弁護士と事務職員の双方の力で日本の法律事務所に必要なものに育てていかなければいけないと感じた。

(6) 仁木恒夫（コーディネーター 大阪大学法学部准教授）

単純化していえば、調査のかぎりでは、以下のような感想を抱いた。

ニューヨークには、非常に能力が高く、地位を確立しているパラリーガルが存在している。事務所における彼らの位置は、弁護士に近接しているが、超えることのできない明確な一線があることも事実である。

こうしたパラリーガルは大規模法律事務所に所属している。事務所の中でもパラリーガルの多くは弁護士の法律事務にもっとも近い専門的補助を行い、そのことが高く評価されている。法律事務所では、こうしたパラリーガルを確保維持するために、基礎学力の高い人材を雇い、OJTと内部研修の機会がある。なお、アメリカには、短大、大学でのパラリーガル養成カリキュラムが普及しており、一般的にはABAの認証は高い信頼を与えているようであるが、大規模法律事務所においては短大、大学での知識技能の習得が必ずしも特権的な評価基準ではないことは、印象的であった。

このようなパラリーガルの存在は、当該大規模法律事務所の組織構造が高度に機能分化していることと関連しているように思われる。依頼者はコスト意識が高く、高額な弁護士報酬を抑制しようし、また法律事務所においてもそうした市場環境において顧客を確保するために、低コストで質の高いサービスを提供できる体制をつくりあげてきたのではないだろうか。依頼者ニーズに敏感な弁護士が、業務の合理化を進める中でパラリーガル階層が形成されてきたという一面があるように思うのである。

制度や文化、社会背景は異なるが、弁護士が顧客を重視するという視点と、それを事務所内のパラリーガルとの協働に具体化させる姿勢はわが国でも大いに参考にされるべきと感じた。