

## 第19回弁護士業務改革シンポジウム反訳録 第3分科会

## 「弁護士業務拡大に資する事務職員の養成と確保」

## ～事務職員能力認定制度の改革と活用方法～

2015年（平成27年）10月16日

【司会】 大変長らくお待たせいたしました。ただいまより、第19回弁護士業務改革シンポジウム第3分科会、「弁護士業務拡大に資する事務職員の養成と確保～事務職員能力認定制度の改革と活用方法～」を開催いたします。

私は本分科会の総合司会を担当いたします、弁護士の猪山雄央と申します。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

まず初めにお知らせとなりますが、本分科会ではシンポジウムの内容を記録し、また成果普及に利用するため、会場での写真撮影及び録音を行っております。撮影した写真及び録音した内容につきましては、日本弁護士連合会の会員向けの書籍やDVDの他、当連合会のホームページ、パンフレット、一般向けの書籍やDVD等にも使用させていただくことがあります。なお、本分科会につきましては、登壇者を除きまして、撮影は皆様の背後からのみ行います。お顔は写りませんので、その点、ご了承ください。

また、各会場内は指定の場所を除き禁煙となっておりますので、各階の喫煙スペースをご利用ください。

それでは、まず本分科会の配付物を確認させていただきます。本分科会の資料、青色の表紙で30ページございます。この中に質問、意見用紙という薄紫色の用紙が入っておりますが、これにつきましては、是非ご協力いただきたいと思います。ご記入後はお近くのスタッフにお渡しいただくか、分科会受付にございます回収ボックスに投函していただきますよう、お願いいたします。乱丁、落丁、不足等ございましたら、会場入り口の分科会受け付けスタッフにお声がけください。

次に本分科会の大まかなスケジュールをご案内いたします。資料、青色の表紙のものです。進行予定表をご覧ください。ただいまから12時まで午前の部を開催いたします。12時から13時まで昼食休憩1時間を挟みました後、13時から16時30分まで午後の部を開催いたします。なお、午後の部では、途中、適宜休憩を予定しておりますので、ご了承ください。

それでは、午前の部のプログラムを開始いたします。

まず、基調報告といたしまして、本分科会のテーマ、プログラム全体についてお話しさせていただきます。担当は当分科会の分科会長であります、石井誠弁護士です。

それでは、先生、お願いいたします。

【石井】 皆さん、おはようございます。第3分科会長の石井でございます。本日は岡山までお越しいただきまして誠にありがとうございます。また、拝見したところ、会場も満席で、主催者としては本当にうれしい限りであります。

この会場には弁護士だけでなく、全国の法律事務所の事務職員の方々も大勢いらしています。弁護士の方も事務職員の方も、ここ数年間でこの業界が大きく変わっていることを実感していらっしゃると思います。弁護士の人数が急に増えている一方で、裁判所の訴訟事件数は特に増えていない。以前たくさんあった過払金返還請求事件は大きく減っているという状況の中で、それぞれの事務所で、事務所の経営をどうやっていくかということを実際に考えているところが多いのではないのでしょうか。

今から10年ほど前の鹿児島での弁護士業務改革シンポジウムでも、事務職員に関する分科会が行われました。その際に、弁護士と事務職員が協働して事務所を盛り立てていこうということが提言されました。今こそ、弁護士と事務職員の協働ということが、法律事務所の経営を考えていく上で重要性をますます増しているのではないかと思います。

この協働には2つの側面があると思います。それは、個々の事件の処理における協働と、事務所経営における協働という面です。第一の、事件処理における協働ですが、例えば依頼者から話を聞く際に、弁護士が聞くよりも事務職員が聞いたほうが依頼者が本音で話をしてくれるということは以前からよく聞く話であります。最近では、事務職員がメンタルケア心理士ですとか相続アドバイザーの資格を取って、相談者や依頼者の話を積極的に聞くようにしているという事務所が増えてきています。今日の分科会午後の部で、そういった取り組みを既に行っている事務所の実例を紹介したいと思います。

第二の、事務所経営における協働ですけれども、弁護士というものは、司法試験には受かっていて、司法研修所で1年半や2年程の修習を受けているわけですが、決して事務所経営のノウハウについてどこかで体系立って教わっているわけではありません。そういう点では事務職員の方々と同じような立場に弁護士もあります。事務職員の方々にとっても、法律事務所という皆さんの職場が今後ずっと維持されていくのかどうかは死活問題なのではないかと思います。今日午後の部のパネル・ディスカッションでは、そういう面での取り組みも話に出てくると思います。

今日の分科会開催に向けて、全国の事務職員の方々に積極的に協力していただきました。また、大阪大学大学院の仁木先生や船井総研の鈴木さんといった外部の方々にもアドバイスをいただくことができました。この場を借りて感謝申し上げます。

それでは、午後4時半までの長丁場となりますが、今後の事務所経営を考えてい

く上で有意義な情報をたくさん得られることは間違いないと思いますのでご期待ください。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

【司会】 石井先生、ありがとうございました。

続きまして、弁護士と事務職員の実勢報告のプログラムに移りたいと思います。

まず初めに、事務職員の実勢といたしまして、事務職員の基本情報、これは年齢構成ですとか、勤続年数、そういった基本情報及び研修、あるいは試験への参加といったことの客観的データを中心とした報告を行っていただきます。ご担当いただきますのは、事務職員の我謝賢司氏です。

それでは、我謝さん、お願いいたします。

【我謝】 おはようございます。愛知県の名古屋の法律事務所で働いております、事務職員の我謝賢司と申します。今日はよろしくお願いいたします。座らせていただきます。

それでは、早速ですが、事務職員の実勢報告ということで、報告書の89ページからお話をさせていただきたいと思います。89ページの第2の「事務職員の実勢」という部分からです。ここでは、事務職員の客観的状況をお伝えするというのが主な目的で、数字的な話が多くなります。それをお伝えするというのが主な目的なわけですが、実は日本の法律事務所で働く事務職員の人数や年齢構成や勤続年数などの基礎となるデータは、全国的に統一した形で集約している組織がありませんので、なかなか難しい課題ではないかなと思います。ですので、どんな方法で検証していくのか、大変悩ましいところではあるのですが、私は一つの方法として、全国法律関連労働組合連絡協議会が毎年、「要求と実態調査アンケート」というものを実施しているので、これの回答者の属性のデータというものに着目して、集計したり分析したりして、年度ごとの推移を見たり平均値を出すなどして、事務職員の基礎的な情報とか傾向といったものが判明してくるのではないかなと考えてみました。それが、この報告書に反映されています。

また、事務職員の実勢を明らかにしていく上で欠かせないのは、弁護士の人数や法律事務所の規模などの人的な構成を把握することも必要となります。この点については、毎年、日弁連から『弁護士白書』が発行されていますので、この報告書では『弁護士白書』の2014年版から表やグラフを引用させていただきました。

それでは本題のほうですけれども、89ページの下に弁護士数と推移、次の90ページから修習期別弁護士数の内訳や弁護士の年齢構成がグラフとしてありますので、これはご覧いただければと思います。

次の91ページに、「事務所の規模別に見た所属弁護士数」という表題があり、2009年と2014年を比較した表があります。これによりますと、一人事務所の

割合というのは、2009年に29.04パーセントでしたが、2014年には25.03パーセントへ減少しています。反対に、2人以上の事務所の割合は増加傾向であるということが読み取れると思います。このことから、2人以上の弁護士による法律事務所の共同化というものが、一定程度、進んでいるのではないかと考えられます。

次に、92ページの、日本の法律事務所で働く事務職員数についてです。2011年に実施された弁護士向けのアンケート調査や、今年、2015年の弁護士会向けのアンケート調査を踏まえると、事務職員の人数は弁護士の人数とほぼ同数か、もしくは弁護士の人数より若干上回る程度ではないかと考えられています。2015年の弁護士会に対するアンケート調査結果を少し紹介しますと、事務職員数は弁護士の何倍程度存在しますかという設問に対し、1.0倍前後と回答した弁護士会が多数あったということです。もちろん地域によって差はありますが、この調査によりますと、最小が0.8倍で、最大が3.0倍、平均すると1.38倍ということでした。このような結果から、事務職員の人数はおおよそ3万5,000から3万6,000人程度ではないかと考えられています。

続いて、「数字で見る事務職員の姿」というところに移ります。まず事務職員の性別ですけれども、過去7年間の平均値によりますと、男性が13.3パーセント、女性が86.3パーセントという構成になっています。

次に勤務形態ですけれども、平均値によりますと、正規の職員は87.5パーセントで、パート・アルバイトが8.1パーセントです。これは過去6年間で大きな変化というのはありません。ちなみに、総務省が発表した2014年の労働力調査というものによりますと、62.5パーセントが正社員で、残りがパートや派遣などからなる非正規社員であるというような試算がありますけれども、この数字と比較しますと、法律事務所の事務職員は他の業種に比べて正規の職員の比率が高い職種であると言えます。

続いて事務職員の年齢構成ですけれども、94ページの上の年度別推移表というものがあります。この表から言えることですが、35歳未満の事務職員の割合は減少傾向ですが、反対に35歳以上の事務職員の割合はやや増加していますので、全体として事務職員の年齢は少し上昇傾向ではないと言えます。背景には、ここ数年、20代の新卒などの若い労働者の採用をやや控えている傾向があるのではないかと考えられます。

続いて事務職員の勤続年数ですが、平均値を読み取りますと、おおよそ勤続3年と10年ぐらいが退職時期の山と考えられますが、一昔前、20年ぐらい前かもう少し前だと思いますが、そのころは、事務職員の仕事は腰かけ程度の一時的な仕事

なんだ、女性が結婚するまでの仕事なんだと言われていた時期がありました。このような時代と比較すれば、現在も退職時期の山というものはありますが、10年以上勤務している事務職員の方は全体の34.6パーセント、要するに3割以上存在しているということです。近年においては法律事務所に事務職員が定着してきていると言えると思います。

次に、少しお金の話をします。96ページの下のほうにグラフがありますが、これは事務職員の年収の平均値になります。約6割の事務職員の方は、大体年収200万から450万円の範囲に入っているということで、300万から350万円が最も多く、全体のうちの15.9パーセントを占めています。ちなみに、2013年の民間企業のサラリーマンの平均年収が414万円で、男性が511万円、女性の平均が272万円というデータがあります。また、97ページの表は、この年収について3分類したもので、300万円未満と300万円から500万円と500万円以上というふうに分類したものです。300万円未満の割合というのは年々増加傾向となっておりまして、反対に300万円から500万円の割合は減少傾向になっているということです。これは、近年における弁護士業界を取り巻く経済状態の悪化というものと直結しているのではないかと考えられると思います。

続いて、「事務職員に対する弁護士会の取り組み」というところについてです。98ページと99ページの表は、これまでに日弁連が行ってきた能力認定制度研修の受講者や合格者の推移を弁護士会ごとにまとめたものとなっております。まず全体的なところですが、99ページの、ちょっと数字が小さくなってしまっていますが、累計値の一番下のところを見ますと、過去7年間でこれまで延べ6,895人がこの研修を受講して、そのうち6,032人が試験の受験をして、3,773人が合格しているということで、合格率は63パーセントという結果となっております。この数字をどう見るかという点ですけれども、日本の法律事務所で勤務している事務職員の人数が、弁護士の人数とほぼ同数である3万6,397人であると仮定して、また受講者や合格者が現在も現役で仕事に従事しているというふうにした上で試算しますと、合格者の比率というのは10パーセントで、受講者の比率というのは19パーセントとなります。このことから、事務職員全体に占める合格者ですとか受講者の割合は、まだ一部にとどまっていると言えます。しかし、弁護士会ごとに見てみますと、次の100ページの③というところがありますけれども、③のように、弁護士数に対する合格者の比率が30パーセント以上の弁護士会が52会中、7会あり、また④のように弁護士数に対する受講者の比率が30パーセント以上の弁護士会が52会中、30会あるという結果が出ております。これらの特徴は、主に地方の弁護士会が該当しているということで、確かに能力認定制度研修はまだまだ

だ一部にとどまっているかもしれないのですけれども、一方で地方を中心にこの制度が活用されてきていると言えらると思います。

なお、このページの(3)から、日弁連から弁護士会に対して行ったアンケート調査の結果を記載しています。その中で101ページのところにQ4というのがある、事務職員の研修制度に関して貴会独自の研修を実施していますかという設問があります。これについて、「実施している」と回答した弁護士会は46パーセントで、実施していないのは54パーセントという結果ですけれども、一方で日弁連の能力認定制度研修については、「実施している」が88パーセントありました。このような結果からも、この日弁連の事務職員能力認定制度研修というのが、この事務職員研修の中での中心的な役割を担ってきているのではないかと考えられます。

私の報告は以上のとおりですので、今後の議論や検討にお役に立てれば幸いです。以上で終わります。(拍手)

**【司会】** 我謝さん、ありがとうございました。

続きまして、法律事務職員の業務に関する実態調査につきまして、ご報告いただきます。ご報告いただくのは、大阪大学大学院法学研究科教授の仁木恒夫先生です。先生は弁護士業務と法律事務職員との協働、事務職員の実態解明を研究テーマの一つとされております。当分科会の開催に当たりまして、実施いたしました、事務職員の日常業務等についての実態調査アンケートの結果を中心に報告を行っていただきます。

それでは、仁木先生、お願いいたします。

**【仁木】** ただいまご紹介にあずかりました、大阪大学の仁木と申します。よろしくお願いいたします。

私からは、今ご報告いただきました我謝さんの報告資料の次のページの資料に基づいて、少しお話をさせていただきたいと思ひます。座って失礼いたします。

ただいまの我謝さんのご報告、非常に詳しくお話しいただきまして、私がこれからお話し申し上げる内容もかなり重複する点もあります。違いの大きな点といたしましては、私がお報告申し上げる主たる点は、法律事務職員の業務に焦点を当てているという点です。それでは、こちらの資料を適宜ご覧いただきながら、報告のほうに入らせていただきたいと思います。

調査は実は2段階で設計されております。1段階の調査がアンケート調査、2段階目の調査がインタビュー調査です。今日、この場でご報告申し上げますのは、前者のアンケート調査に基づく結果です。そのアンケート調査では、申し上げましたとおり、法律事務職員が日常業務においてどのような作業を担当しているのか。そし

て弁護士との間で情報伝達をどのように行っているのか。また、依頼者との接触はどの程度の頻度で行われているのか。そうした点に焦点を当てております。

一応、全国調査を行いました。個人の調査ですので、調査の規模に限界がございます。弁護士人口の5パーセント程度で1,806人にアンケートを実施しました。1,806人と申しましても、これは事務所の数で、その事務所でおそらく最初に郵便物を手にされるであろう職員の方宛てにお送りさせていただいたということです。回収は480ですが、これは若干、データ・クリーニングしなければならないのですが、今日の報告の基礎となりますのは480の回答に基づくということです。

まず、私のほうからは、今申しましたように、法律事務所の職員の方宛てにアンケートをお送りさせていただきました。ところが、これは弁護士名簿、日弁連の名簿に基づいて実施させていただきましたので、その際に、その先生がどちらで、どういう環境で働いていらっしゃるかということは考慮せずにサンプルを抽出させていただきましたということもございまして、必ずしも法律事務所だけにお送りしたわけではございません。その結果が反映されておりまして、回収された中で、ご回答いただいた方のうち94パーセントの方は弁護士事務所で働いているという方なのですが、そうではない方からの回答もございました。一つは、職員の方はおられない。弁護士の先生がご回答いただいて、あるいは、うちは職員がいないとおっしゃっていただいて返送していただいたというものです。これが2.8パーセント。あとは企業におられる先生、それから公的機関におられる先生が、それぞれわずかですが返送いただいたということです。

既にご承知のことかと思いますが、近年、法律事務所において、法律事務職員を雇用していない形態が散見されるということです。ただ、ここで出てきました2.8パーセント、13件の中には、半分はといいますか、一定は、高齢の先生がもう既に実働がかなり落ちています。もう、あまり仕事をされていない。そういうこともあって職員を雇用されていないという方も含まれています。他方で、やはり近年、伺いますとおり、若手の先生が職員を雇用されていないという方も入っております。今回の調査は職員を対象に調査を実施したものでありますが、若手の先生で職員を雇用されていないという方からご回答いただいているものも含まれております。ですから、潜在的には、この数、この割合以上におられるのではないかと考えられます。

次に職員の方の性別です。我謝報告にもございました結果とかなり重複します。本調査におきましても、女性の割合が非常に高い。88.2パーセントです。男性が11.8パーセント。従前から法律事務所の職員は女性が多くを占めると言われてい

ましたが、その知見と符合するものかと思えます。

次が経験年数になります。年齢と経験年数です。これも先ほどの我謝報告と非常に重なるところかと思えます。まず職員の方の年齢は30代前半から40代前半の方が山になっておりまして、多いということです。この回答を見ますと、先ほど申しました、職員の方は女性が多いということ。その女性が多いというのは、従前は、若い女性が結婚するまでの一時的な職として就かれるというイメージで捉えられていたかとも思いますが、それとはやや違っている状況が現在は出てきているのではないかということは推測されます。

もう一つ、経験年数ですが、私のほうでは3年ごとに区切って回答いただいております。お分かりのとおり、3年までの方が非常に多いのですけれども、3年以降、わりと数がなだらかになっている。3年目までは数が多いのですが、その後、ちょっと減りまして、あとは安定しているということがご確認いただけるのではないかと思います。この点から私の推測になりますけれども、法律事務職の仕事は、3年かけることで一通りの内容が習得されると伺います。その仕事の内容につき、場合によっては職員の方自らが、自分の考える仕事とは合わないということでおやめになる可能性がありますでしょうし、あるいは弁護士の先生のほうから合わないとお感じになって、やめることになるということもあるかもしれませんが、職員の方の仕事を習得する一つのメルクマールである3年を超えた後は、かなり定着している傾向が近年見られるのではないかと推測されます。今申し上げているのは、図4の経験年数のグラフに関してです。

今回の調査でご回答いただいた職員の方々がどのような地域におられる方々なのかという分布を、私のほうでは都道府県別でご回答いただいたものを、東京・大阪・名古屋・高裁所在地・高裁不所在地という形で整理し直しております。これは、『自由と正義』で10年ごとに実施されております経済基盤調査の区分と符合しております。それと合わせた形で整理しておりますが、経済基盤調査の最新のものを見ますと、やはり東京が一番多いです。東京の弁護士さんが一番多い。それと照らしてご覧いただきますと、私の調査では、東京よりも高裁不所在地の回答が多いということがご確認いただけるかと思えます。

こういう結果が出たことには幾つかの原因が考えられます。一つは、調査の設計が違っているということです。『自由と正義』の経済基盤調査は、個々の弁護士さんに対して調査を実施しております。そういたしますと、同一の事務所に所属している先生方もご回答いただいているだろうと。東京は、大規模事務所、共同事務所が非常に多い地域ですので、そうした先生方が入っている。私の今回の調査では、原則、1つの事務所に1通という形で調査票をお送りさせていただいております。そ



うしますと東京は、弁護士の先生方の数から比べれば少し少ない数の調査票の送付ということになっております。それが一つ原因としては考えられるかと思えます。他にも何点か考えられますが、文章として記しておりますので、ご覧いただければと思えます。

次に、本シンポのテーマに深くかかわる研修認定制度に関してです。調査対象の方々が、この認定制度を知っているかどうか。そして、それを受けているかどうかということを探っております。結果は、図6の1、これは認定を知っているかどうかですが、「知っている」が85.3パーセントと非常に高い割合になっております。他方で、認定を受けたかどうかという質問に対しては、「受けている」が24.5パーセント、「知っている」の回答者の中では28.5パーセントなのですが、いずれにしても、そう多くない。潜在的に、かなりの職員の方々がこの制度を知ってはおりますが、残念ながら、まだ、知っている方々がこれを受けておられるというわけではないということが見てとれるかと思えます。

調査対象者の所属する事務所に弁護士の先生がどれぐらいおられるのか、そして職員の方もどれぐらいおられるのかを次に探っております。我謝報告でもございましたが、目につくのは、弁護士の先生が3人、5人の事務所で働いている職員の方が多かったということです。従来、日本は単独事務所が主流であると言われておりました。それを踏まえて考えますと、近年、傾向が少し変わりつつあるのではないかということが推測されます。職員の方々が働く環境は弁護士さんが1人というのではなくて、複数所属する事務所が増えてきているのではないかということです。職員の方の人数もそれに連動しているということです。ご確認いただきたいと思えます。

次に、職員の方の日常業務、どういう業務を担当されているかということを探しております。非常に多岐にわたる業務をこちらからは探しております。イエス・オア・ノーでお答えいただいておりますが、来客の接遇でありますとか電話の応対でありますとか郵便物の授受。そうした、従来、職員の方が行う事務というものに加えて、やや専門性がかかわる書面の作成、訴状の起案でありますとか保全申立書の起案、強制執行の立ち会い。そうしたものもお聞きしております。調査の結果では、前者の、職員の通常業務として私どもがイメージするものはやはり非常に割合が高いようでありました。95パーセント以上というのが多かったです。対して後者の、訴状の起案でありますとか申立書の起案。こうしたものは、確かに割合は多くはありませんが、しかしながら、割合が多くないというふうに評価していいものかどうかというのは、少し考えてみる余地があるように思います。例えば訴状の起案は、21パーセントの方が業務として担当しておられるというふうに回答して

おられるわけです。職員の5分の1の方が訴状の起案をされるとおっしゃっておられるのです。他にも、執行の立ち会いも同じぐらい、19パーセント、それから保全の申立書も19パーセントと、大体同じぐらいの割合で担当されているということです。なお、認定を受けておられる方と受けておられない方の業務に違いが出るだろうかという点です。今申し上げました、専門知識を必要とする業務に関しまして、やはり認定を受けている方のほうが割合が高くなっております。例えば訴状の起案ですが、認定を受けておられない方が18.8パーセントであるのに対して、認定を受けておられる方は28.8パーセント、3割近くになっているということです。

次に、弁護士と職員の意思伝達についてです。伝達の方法として、口頭でと文書でというのが通常、私が見聞するところですので、どちらを使っておられるか、また両方、併用されているかということをお聞きしております。やはり近年、メールが非常によく頻繁に使われるということもございまして、併用が一番多いわけですが、注目されるのは、弁護士さんのほうから口頭の伝達が多いという、図10の一番左側の棒になります。弁護士さんからは口頭の指示がある。その中で、職員のほうからも口頭での報告が半分ぐらいあるというのが注目されます。メールを頻繁に使うようになった現状におきましても、やはり口頭での意思伝達がかなりあるということが確認されるかと思えます。

次が、職員の方が依頼者とどの程度、接触があるかということをお聞きした結果です。こちらをご覧くださいますと、「頻繁」と「時々」でかなりの数を占めております。「頻繁」が39.5パーセント、「時々」が43.9パーセントとなっております。つまり、職員の方の日常業務において、依頼者の方と接触する機会がかなりあるだろうと。ただ、その深さ、密度につきましては、また考慮する余地があるかと思えますが、依頼者の方と接する機会があるということを確認しておきたいと思えます。

その後は、認定者と認定を受けておられない方との比較を若干しておりますが、こちらは皆様のほうでまたご覧いただいて、ご確認いただければと思えます。私にいただいております時間を既に数分、過ぎております。これで報告を終わらせていただきたいと思えます。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

【司会】 仁木先生、ありがとうございました。

なかなか法律事務職員に関する大規模な調査データがありませんので、先ほどご報告いたしましたデータというのは非常に貴重なものだと考えております。是非法律事務職員の議論を深める上で有効に活用いただければと考えております。

続きまして、能力認定試験合格者ができることと題しまして、能力認定試験合格者の現状と将来についてお話しいただきます。

ご担当いただきますのは、愛知県弁護士会で事務職員研修にご尽力いただいております、川崎修一弁護士、それから、長年事務職員を務められ、現在はJALAP、このJALAPと申しますのは、認定試験の合格者で組織する団体であります、その事務局長を務めておられます、鈴木寿夫氏です。

それでは、よろしくお願いいたします。

【川崎】 愛知県弁護士会の川崎と申します。JALAPの鈴木さんとお話を、ご紹介させていただきたいと思っております。では着席して失礼いたします。

簡単に自己紹介をさせていただきますと、私は愛知県弁護士会に所属している57期の弁護士です。愛知県弁護士会では、事務職員研修を主管しております業務改革委員会の事務所強化部会というところで部会長を務めております。鈴木さんは、能力認定制度が開始される前から事務職員研修に関与されているとお聞きしておりますけれども、ご経歴についてお話しいただけますか。

【鈴木(寿)】 日本弁護士補助職協会、略称、JALAPといいますが、事務局長を務めています鈴木です。私は1980年に東京の法律事務所に就職しまして、以来、2年前にJALAP設立に際して退職するまで33年間、法律事務所の事務職員を務めてまいりました。その間、30年ぐらい、事務職員研修にずっとかかわってきています。

最初は1985年に事務職員の任意団体を設立して、弁護士会の会場をお借りして、自主的な研修会を継続的にやっていたんです。かなり人数も集まったものから、当時、東京弁護士会の理事者の方が見学にいらして、こんなに大勢参加するのだったら東弁もやらないといけないということで東京弁護士会でも研修を開始していただきました。その後20年ほど前に、東京弁護士会として本格的なカリキュラムを組んで、事務職員研修をやるということで、年間10数回のカリキュラムを組んだんです。そのときに、私たちのやっている研修会の成果も取り入れていただいて、委員会にオブザーバーで参加させていただき、それで一緒に研修の企画をしたり講師の選定をしたりテキストをつくったり、そういう作業をしてきました。

そんなことがあって、第二東京弁護士会とか横浜弁護士会、それから群馬弁護士会などでも講師を務めさせていただき、日弁連の関係では、盛岡の業革シンポのときにパネリストを務めて以来先生方とのおつき合いが始まり、能力認定制度が開始される少し前から小委員会のほうにオブザーバーで参加させていただいて、能力認定制度カリキュラム作りだとか、それから研修や試験の準備等も、先生方と一緒に参加させていただいています。

【川崎】 現在、鈴木さんが所属していらっしゃるJALAPというものは、どういった組織なのでしょう。

【鈴木(寿)】 日弁連の研修は、2年前に本格的に基本研修と応用研修という形でカリキュラムを分けて、15コマの研修になったんです。その前から結構大変だったのですが、やはり日弁連の委員会だけだとなかなか大変なので、応援部隊として、外の団体になりますが、テキストをきちんと作成するなど、日弁連の能力認定制度を支えていこうということで作ったのが一つです。それから、もう一つは合格者をきちんと登録して一つの組織としてまとめていけば、事務職員の能力向上に大きな力になるのではないかとというようなことです。そこで、小委員会の先生方と、協力事務員という各地の事務職員がその小委員会に参加させていただいていますので、そのメンバーの有志で設立したのがJALAPです。

【川崎】 皆様のお手元に青い冊子が配られているかと思います。その資料1の問題が能力認定試験の過去問となっております。鈴木さんにお聞きしたいと思うのですが、そもそも日弁連の能力認定研修や試験で目指してきたことは何だったのでしょうか。

【鈴木(寿)】 先生方との議論でやはり共通していたのは、弁護士にとって頼りになる事務職員を育てたいということなんです。弁護士が信頼して、ある程度の事務を任せられる、そういうスタッフを育てていきたいと。一つは弁護士の話が理解できて、きちんと根拠が分かって先が見える。それから、書記官と対等に話ができる。それから、何か分からないことがあったときに、自分で六法だとか専門書を見て調べられる。そういった能力を持つ事務職員を育てたいと。そういうのがカリキュラムの狙いですし、試験問題もそんなことを想定して作られていると思います。

今日の配付資料の中で試験問題をピックアップしていますが、先生、この問題はいかがですか。

【川崎】 この資料1の過去問を拝見いたしまして、問題の内容に関しましては非常に実務的な問題が多く、しかも範囲が、訴訟手続であったり、執行、それから不動産の登記ですか、資料収集とか、あと家事事件、それから民事再生、それと弁護士倫理というふうに、非常に広範に及んでおりますので、ある程度、勉強時間を割かないと、合格することが難しいのではないかという印象を持ちました。また、実際の各弁護士事務所では普段取り扱っていない業務も問題に出てきていると思います。ですから、事務職員の方としては、普段事務所で取り扱っていない問題に取り組むということになりますので、そういった点で、普段の業務で得られない知識を身につけるきっかけになるのではないかと思いますし、その結果、それまで弁護士サイドが、時間とか労力で、この事件はちょっと効率が悪いので受けるのを控えようと思っていた業務もあるところだと、そういったところに事務職員の方が弁護士の能力を補完していただくことができるのであれば、業務の拡大につながるのでは

はないかと感じました。

【鈴木(寿)】 今、先生のおっしゃった、広い範囲の、いろいろな分野の知識を持っているというのは、事務職員にとっては非常に重要なことだと私も思っています。例えば債務整理だとか破産に特化した業務をやっている事務所だとか事務職員さんも結構いらっしゃるのだけれども、私の経験でも、例えば破産事件だとか管財事件などにかかわっていく中では、当然、債務者の方が強制執行を受けるだとか、あるいは不動産を持っていれば、不動産の登記についての知識も必要だし、担保権の実行についての知識も必要だし、また通常訴訟についての知識も当然必要になってきます。だからいろんな関連する知識がないと、きちっとした事務処理ができないと思うんです。だから、そういう意味で、多分、このカリキュラムを組んだときにも、やはり事務職員にとって最低限、ある程度のことは分かるようにしようということで、かなり広い分野の研修を行うようになりました。試験の問題も、そういう意味では、ほとんどやったことがない分野でも、ちょっと勉強しないとイケないなと思っていただくようにできていると思うんです。

【川崎】 では、せっかくの機会ですので、鈴木さんから今回の問題について、簡単に解説と正解をお話しいただいてもよろしいですか。

【鈴木(寿)】 お手元の配付資料の中に問題がありますが、これは全部、今年の実験問題です。60問から6問ピックアップしていますが、第1問は送達の問題です。事務職員にとっては、やはり送達は結構、重要な実務になるので、基本的なことが分かっている場合には、一度、住所地での送達ができなければ、上申して実施してもらうことが可能だということ、これは条文だけ見たのでは多分分からないと思うんです。

第2問は、仮差押え後に本案提起前にそれを取り下げをして、担保取消をすることになるので、これは同意をもらうか、あるいは権利行使催告ということになります。担保取消も結構、事務職員にとっては重要な実務ですので、これは基本的な知識として分かっているといけません。権利行使催告による担保取消の申立てができるということになりますので、正解は3になります。

第3問は登記の知識が必要なのですが、ポイントになるのは、所有権移転登記の場合には、権利者の住所を証する書面をつけなくてはならないけれども、抵当権の設定の登記では権利者の住所証明書は必要ないということです。ただし法人であれば、当然、資格証明書を添付しないとイケないので、結果的に住所の資料が添付されます。しかし、自然人の場合は住所証明書は必要ないので、極端に言うと架空の住所でも登記はできてしまうということになりますので、4が正解になります。

第4問は、婚姻費用での強制執行ですので、特例で、2分の1まで差し押さえが可能になるということですので正解は4になります。この場合は請求債権額が150万なので、150万までということになると思います。

第5問は民事再生の問題です。これは1が正解で、弁済額を変更するわけではなくて、弁済の条件が変わる、変更するということになります。

第6問は弁護士倫理の問題で、これも弁護士職務基本規程をきちっと理解しているかどうかということで、3が正解になります。

先生方、どうですか。できましたか。

実際の試験では、六法を持参して参照してよいということになっているので、事務職員は、普段はあまり六法を使わないという人が多いのですが、この試験をやるようになってから、やはり六法を初めて引くようになったという事務職員さんが結構多いんです。そういうこともあって、六法参照可にして、試験のときに六法をきちんと見れば正答が得られるという問題も結構あるのですが、先生、六法を事務職員が使うということをご考えられますか。

【川崎】 私は、愛知県弁護士会で実施されました能力認定研修の立ち会いですとか、能力認定試験の試験官を経験したことがあります。その際、特に研修の際には、受講生の事務職員の方は皆さん六法を携帯されて真剣に受講されていましたし、能力認定試験では、試験時間中に必死に条文をめくっている姿も拝見しております。事務職員の方がこういった経験をされるということは、ご自分が普段経験されている、担当されている事務職の仕事について、どんな法律上の根拠があるのかということ意識しながら普段の業務に務められるということで、大変良い機会なのではないかと思えますし、あと、担当業務に疑問を感じたときどうしたらいいのかとか、この後どうなるのかということを感じたときに、六法をまず探すということが癖になるのではないかと思います。そういった意味で、事務職員の方に六法を参照していただくというのは非常にメリットがあるのではないかと考えております。

ところでJALAPでは、能力認定試験の合格者の皆さんに対してアンケートを実施したとお聞きしております。鈴木さんのほうで、このアンケートの内容、また結果について、簡単にご紹介いただけますか。

【鈴木(寿)】 基調報告をお持ちの方は、110ページ以降に少し紹介してあります。もともとこのシンポジウム準備のために、日弁連でアンケートに取り組めないかと委員会の中でも相談していたのですが、いろんな事情で難しいということになったので、急遽、JALAPで取り組みました。短期間に非常に大急ぎで取り組んだものですから、あまり数としては集まっていないのですが、それでも一応、全

体の傾向がつかめたかと思えます。

内容としては、主に意識面の、この試験についての考え方ということが一つと、それから業務内容についてが一つ。それから何か希望があるかどうかということで、大きく分けて3つに分けてお聞きしました。意識の面で言うと、やはり合格者はこの制度を非常に肯定的に受けとめています。自分が受講したこと、あるいは合格したことを非常にうれしく思っているし、後輩にも是非勧めたいと考えているんです。それと同時に、合格したから終わりというのではなくて、もっと上級の研修なり、あるいは教材なりというものを希望している。これは日弁連で毎年実施している合格者へのアンケートでも同じような結果が出ていますので、そういう意味で非常に向上心があるということが言えると思えます。

次に、業務内容については先ほどの仁木先生のご報告とも関連しますが、通常の事務職員一般との比較で言うと、書面の作成の比率が非常に高くなっています。特に定型的な書面ですね。訴状で言うと過払金の訴状などが、やはり比率が高いですし、それから執行関係の申立書だとか、あるいは家事事件の申立なども結構比率が高かったのですが、そういう、ある種、定型的なものについては、合格した事務職員はかなり作成にかかわってきています。それから業務の仕方についても、私は包括的な指示という言い方をするのですけれども、要するに、具体的な細かな指示がなくても、例えば「送達について書記官と打ち合わせをしてうまく処理できるように相談しておいて」とか、「ではこれで債権執行をお願い」とか、そういう形で弁護士の指示があったときに、それに対してきちんと中身を理解して、包括的にきちんと処理をする。そういう面での能力は多分、共通しているのだろうと思えます。

細かなところは基調報告の中で紹介していますので、是非ご参照いただきたいのですが、今日の分科会の資料の2で、3ページのところに、「能力認定試験合格者に期待できる業務水準一覧表」というのを準備してありますので、ちょっと細かな字で見にくいのですけれども、ご覧いただければと思います。ここに書かれている業務は、合格した人は平均的なレベルで、大体7割以上の人が処理できると。もちろん、合格していない人でも、普通の事務職員で、ある程度のベテランになれば、当然、皆さんやっていることなのですけれども、少なくとも合格している人は平均的な水準としてこのぐらいのことはできるというふうに思っていた方がいいと思うんです。ですので、そういう意味では先生方の一つの目安になるかなということで、資料として作ってみました。もちろん、もっと深いところまでかかわっている人は結構いるのですけれども、やはりある程度の水準として、最低ラインと言ってもいいのかな。このぐらいの水準にはあるんだということで理解していいのではないかと思います。

事務職員を使う立場で、先生、こういう事務職員はいかがですか。

【川崎】 資料2に記載されているような業務ができる事務職員の方がいてくれたら、非常に有用で助かると思います。実際、弁護士業務の中でも、弁護士が必ずやらなければいけない業務と、そうでない業務というのがあると思います。それで、そうでない業務のところ、例えば資料2ですと、家事事件のところの相続のところ、遺産目録とか相続関係図の作成とかありますし、相続放棄の申述書などもあるので、そういったことをやっていただけると、非常に、資料の整理とか戸籍の確認とかで、もちろん弁護士も確認するでしょうけれど、時間がかかるところを省略できるというのは助かると思います。

それと、先ほど仁木先生のお話でも、事務職員を採用していない弁護士がいるということで、新人の先生とか、即独とか、若い先生で独立した方というのは、実際に私も相手方で電話すると、事務所の電話から携帯電話に転送されるというような人など結構いるものですから、そういう方にとっては、これだけできるような人がいてくれると、もちろん相談相手にもなってもらえると思いますし、ミスなどを防止することにすごく役に立つのではないかと思います。ですから、新人弁護士の方とか即独した人などにとっては非常に有用であると思いますし、これから業務範囲を拡大していこうという事務所にとっても極めて有用だと思います。

【鈴木(寿)】 多分、即独の先生だと、給料が心配でベテランは雇えないとか、結構心配されるかと思うんです。JALAPの会員でも、例えば定年して、今、仕事をされていないとか、あるいはお子さんが生まれて、子育てのために一時期、今は仕事をやめているけれども、パート程度だったらできるとか、そういう人を探すといいのではないかと思いますけれど。

逆に懸念されているようなことはありますか。

【川崎】 そうですね。弁護士サイドとしては、有用だということは仕事ができるということですから、弁護士への報告・連絡・相談と、いわゆるハウレンソウを怠って、勝手に業務を進められてしまうということは、非常に心配はします。ベテランの事務職員の方ほど、これぐらいはやっておこうと、良かれと思ってやっていたかと思うのですが、弁護士としてはやっぱり懲戒リスクもありますので、弁護士には弁護士法や弁護士職務基本規程の規制があるというところをご理解いただきたいということで、事務職員の方に事件処理を全部主導させてしまうというのはちょっと危険だという気がしております。

実際に、例えば弁護士職務基本規程19条というのがありまして、そこには、弁護士に事務職員への指導・監督が規定されております。この点で過去にも懲戒処分を受けている事例もありますので、結局は採用する側の弁護士の意識とか、あとは



採用される側の事務職員の方の意識と、双方の意識が重要なのだと思います。実際に、先ほどの試験の過去問にも弁護士倫理が出題されていたので、私が申し上げたような今の懸念点というのは当然、念頭に置かれて、この能力認定制度というのは制度化されているのかなとは思いますが、今後も弁護士会などで事務職員研修を行う際に、弁護士倫理、守秘義務とか利益相反といったことにも力を入れていく必要があるのではないかと思います。

ところで、鈴木さんとしては先ほど、今後、能力認定試験の研修と試験の受講者・受験者を増やすために何が必要だとお考えでしょうか。ちなみに私の事務所をご紹介しますと、うちの事務所は事務職員が6人おります。アルバイトが2人なのですけれども、そのうち正社員1人は能力認定試験を受けていまして、残りの5人は受けていませんでした。それで今回、なぜ受けたのか、なぜ受けなかったのかということ、私から特に受けろということは言っていないものですから、聞いてみたんです。それで、受けなかった理由は、事務所から必須とされていないとか、あと時間と費用がないとか、必要なときに必要な範囲を勉強すれば足りるので必要性を感じなかったとか、あと業界内での転職を考えていれば有用な資格だと思うけれど、特に考えていないので受けようと思わなかったといった内容でした。他方、受けた方のお話は、やっぱり自己研鑽として、自分の勉強、スキル・アップのために受けるということでした。この点、鈴木さんはどのように思われますか。

【鈴木(寿)】 今日配付されているアンケート結果でも、やはり同じような回答があると思うんです。仁木先生のご報告にもありましたけれども、やはり一つは時間の問題と。今、業務で忙しいのでなかなか大変だとか、それから平日の夜だとか土日を使ってというのは、なかなかしんどいとか。もう一つは、費用が結構負担になるということで受けられない方がいらっしゃると思うんです。その点で言うと、多分、日弁連のDVD等を利用して各弁護士会でもっと研修をやったら、もう少し安い費用で研修の機会としても増やせるのではないかなというようなことも考えています。

ただ、一番大きいのは、やはり先生方に理解していただければ、多分、ほとんどの問題は解決するのではないかと思います。費用の点についても、多分、事務職員の能力向上という点で言えばそんなに高い費用ではないですし、それから時間的にもきちんと保証するなり体制を組むなりすれば、実際の事務所の業務にプラスになると思いますので、その辺の意識を先生方に持っていただく、あるいは宣伝をしていくというのが一番重要な問題だと私は思います。

【川崎】 私としては、経済的な処遇は最も重要なのではないかなという印象を抱くのですが、事務職員の皆さんの感覚というのは実際いかがでしょうか。給料

や賞与の増額というのは弁護士サイドの問題ですし、最近の弁護士業界の状況からすると、ちょっと難しいのではないかと思うんです。具体的にどんなメリットがあれば受験者が増加するとお考えですか。

【鈴木(寿)】 もちろん給料が上がれば誰でもうれしいですよね。でも、私が合格者アンケートを見て一番びっくりしたのはこの点で、経済的なメリットを、目的として、受講・受験した人というのはむしろ少ないんです。比率としては1パーセントから数パーセントです。ほとんどの方がやはり能力の向上ということに対する、意欲的な、そういうことをメリットとして挙げていて、達成感もあったし実際に仕事にも役に立ったということを非常に強調されておられるんです。確かに、経済的なメリットがあればもっと増えるのかなという気もしないでもないのですが、逆に言うと、そんなことを日弁連で保証できるものでもないし、それから給料が上がらないと仕事を頑張らないというのは意識としてどうなのかという感じもしますので、私はその辺はあまり気にしなくていいのではないかなと。むしろ、やはり今、合格証書を1枚もらうだけなので、そういう意味ではもうちょっと合格者というものが認識されて、それなりの評価が得られるようになると、そっちのほうがとてもメリットが大きいと思うんです。称号の問題なども結構言われていますけれども、私も、この基調報告の原稿を書くときに、何と表現していいのかと迷ったのですね。結局、「合格者」と表現したのですが、単に合格者と言っても誰も分からないですよね。社会的に一般的に通用するものではないし、日弁連事務職員能力認定制度の合格者とか、そのような名前をつけてもあまり長過ぎて使えない。だから、何か簡単な、例えば昔で言うと1級パラリーガルとか、何かそのような名称をつけようなどという議論もありましたけれども、そういう合格者の称号みたいながあると、それだけでも結構励みになるのではないかなと思います。

愛知では、先生、日弁連の研修を弁護士会の研修に取り入れていらっしゃるというふうなことをちょっと聞いたのですけれども、実際、どのようなことをやられているのでしょうか。

【川崎】 愛知県弁護士会の事務職員研修の取り組みをご紹介させていただきますと、愛知県弁護士会では従来、新人から2年目ぐらいまでの方を対象とした基礎研修というものを年間12回実施します。また、3年目以上の方を対象にしたステップ・アップ研修というものを年間8回程度実施します。さらに、日弁連の能力認定試験の受験要件となっていましたので、能力認定研修も実施しておりました。それから、能力認定研修をする際にはDVDを上映する方法で実施していたのですけれども、その際に弁護士1人と事務職員1人が担当者として研修に同席しまして、個別に質疑応答に応じるというような体制を採っていました。ですが、本年度（2

015年度)からは試験の要件ではなくなったものですから、ステップ・アップ研修に、この能力認定研修を組み込みまして、DVD上映と他の研修とを組み合わせで実施しております。

費用の点ですが、受講生は1回1,000円で受講できるようになっておりまして、先ほど我謝さんからの報告で、研修を実施しない弁護士会があるということだったのですけれども、そういったDVD上映をうまく取り組むことや、1年で実施するのが難しいというのであれば2、3年で、長期間で実施するということも可能だと思いますので、そういったことで研修制度を充実させていくという手があるのではないかと思います。

ところで、先ほどお話のあった合格者向けの研修というのはどんなものなのでしょうか。

【鈴木(寿)】 結構、やはり合格者の方の希望が多いので、今、東京と関西、それから東海ですね、それぞれJALAPの認定合格者団体というのがあって、それぞれそこで合格者レベルの、主にゼミ形式の研修を行っています。今日も実は、この分科会終了後にJALAPの第1回の全国研修交流集会というのをやる予定にしていまして、各地の研修の成果を持ち寄ろうということにしていますので、おもてのJALAPのブースのところにちょっと紹介もしてありますので、もしよろしければ、後でお寄りいただければと思います。

最後に、弁護士の立場で、合格者に何を求めたいですか。

【川崎】 今回このお話をいただいて、能力認定制度や試験の合格者の方のお話を伺いまして、是非弁護士と協力して事務所の発展・業務拡大に貢献していただきたいと思いましたが、私自身も事務員には、結局、弁護士サイドが事務職員の方に能力認定試験を受けなさいよということを行ったほうが早いのかなとも思いましたので、勧めていきたいと思えます。

【鈴木(寿)】 是非よろしくお願いします。

【川崎】 以上で、私どもからのご報告は終わらせていただきます。ありがとうございました。(拍手)

【司会】 川崎先生、鈴木さん、ありがとうございました。資料としてお付けいたしました試験問題、あるいは業務水準一覧表を見ていただければ、認定試験の合格者のレベルが非常に高いということがお分かりいただけると思います。

さて、午前の部、最後のプログラムとなりました。アメリカ視察報告です。当分科会の母体であります小委員会、弁護士補助職認定制度推進小委員会は定期的にアメリカのパラリーガル視察を行っております。将来の日本の事務職員増を考える上で、アメリカのパラリーガルの状況を把握することが重要なのではないかとこのふ

うに考えているためです。当分科会の開催前に行った視察について報告を行っていただきます。ご担当は長井友之弁護士です。長井先生、お願いいたします。

【長井】 皆さん、こんにちは。紹介いただきました、弁護士の長井です。時間が大変迫っていますので、本当にエッセンスだけお伝えして、また午後、パネル・ディスカッションというのがございます。そこでも登壇の機会があるようですので、そこで補足を若干させていただきたいと思えます。

まず資料のご確認ですが、当日配付資料というのがございます。通し番号で30分の11ページですか。そこから3枚、上に「資料4」とあるところです。「ニューヨークパラリーガル視察報告」というところです。一言で言いますと、何のために行きましたかということ、過去、日弁連で、盛岡シンポの準備に始まって、アメリカのパラリーガルというものは一体どういうものなのか、どういうことをされているのか、日本の事務職員の働き方、またはそれを活用する弁護士・法律事務所について、何か参考になることはあるのではないかという問題意識のもとに、過去3回ですか、昨年まで調査・訪問いたしました。そこで非常に感じたことは、私自身の感想かもしれませんが、アメリカのパラリーガルと言われている方々は、非常にプライドと自信とやる気、それから職業的な意識の高さを感じてまいりました。

そういう中で、幾つか既に過去のシンポジウムでもご報告いたしました。我々の調査の中で一つ大きなものが抜けていたなと思っております。それは、フリーランスと呼ばれる類型のパラリーガルの働き方です。資料をご覧ください。今、こちらの11ページは、今回何をしてきたかということです。それはざっと見ておいてください。それで12ページと13ページ。特に13ページは先ほどご登壇いただいたJALAPの事務局長の鈴木さんも同行いただいて、詳細に、簡潔ではありませんが、何を見聞きしてきたかということが書いてあります。これは、ここでお知らせしてもあれなので、お昼休み等お時間が許す中で見ておいてください。

そして、その1ページ前の12ページですね。私のほうでちょっと書かせてもらったものがあります。特に8行目以降、「まず」で始まる場所ですが、従前、日弁連というか我々がご報告した中で、アメリカのパラリーガルには3分類あると。一つはemployee、いわゆる従業員、被雇用者。これは日本も主流ですしアメリカでも主流でした。そしてもう一つ、インディペンデントというものがあるということは、平成11年でのロサンゼルス訪問のときから見聞きして今日に至っております。その中で、フリーランスとは一体何なのだろうと。会話、言葉の中ではいろいろ出てきたのですが、曖昧模糊としていて、我々調査団、過去、アメリカを訪ねた者の中でも見解が異なっておりました。それで急遽、9月の頭ですか、わずか2日間ですが4人で行って、フリーランスとは一体何なのだろうということを見

てきた。これについて書いてあるのが12ページの8行目のところでございます。

大きく従前の我々の報告も含めて訂正しないといけないなと思っておるのが、インディペンデント・イコール・悪、非弁の象徴というふうに、私自身、理解してしまっていました。しかし、それは大きく誤解があったなと思っております。インディペンデントにも大きく言って2種類あります。コントラクターとコンサルティング型というふうに分けることができるかと思えます。コンサルタント型というのは、いわゆる顧客、依頼者を、弁護士を外して直接、企業であれ市民であれ、そこから一定の仕事を、依頼を受けてアドバイスをしたり業務をしたり、典型的な非弁です。それは当然、アメリカにおいても、好ましからざるものとして理解されています。しかしインディペンデントとは、言葉の定義といえはそれまでですが、コントラクター、契約型という範疇があるということに気づきました。それは法律事務所、具体的には弁護士さんですね。大学等、研究機関等もあるでしょうが、広い意味での法律事務所から、従業員として固定的に従属というか就業するのではなくて、いわば独立事業者として、ある業務、ある案件を一定の報酬のもとに受託、受任、請負。契約形態の分類は、日本の典型契約に親しむかどうかは分かりませんが、そういうふうになっている。特徴としては、複数の事務所から同時に幾つかの事案を受任することがあり得る。また、現にお会いした中でもそういうことをされている、また自分の仲間がそういうふうにしておられるということをお聞きしました。これがいいかどうかは私自身が判断することではございませんが、一つ大きなご紹介かなと思っております。

それで、なぜこういうことを調査、関心を持って訪問し、ご報告しようと思っ  
ているかという、今回のこのシンポジウムの大きな目的は、表題を見ていただくと  
お分かりだと思いますけれども、弁護士業務拡大ですね。業務の拡大です。これは  
従前、鹿児島シンポも含めて、業務の質の向上とか、弁護士と事務員の協働とか、  
いろいろ私自身もかかわりながら申し上げてきましたが、昨今の弁護士、法律事務  
所の取り巻く環境をもとにすると、業務を本当に拡大していく必要があるなと感じ  
ております。そういう中で事務職員の役割をどのように位置づけたらよろしいのか  
というのが、今回のこのシンポジウムの大きな流れです。今までのご報告、そして  
お昼休みを挟んだ午後から、いろいろな事例をご紹介し、かつ議論をさせていただ  
くつもりですが、そういう中で、事務職員の有用性ということは、多分ご認識を改  
めていただけたらと思います。事務職員というのはこういうふうに活用させていただ  
くと法律事務所の発展に寄与するのだなというのを、事例を踏まえてご紹介でき  
ると思います。そして、ではそういう優秀な事務職員というのは天から降って湧い  
てくるのか。いや、そうではないだろうと。OJTでもいいのですが、日弁連の

認定制度も含めて、どうやって養成して育てていくか、能力を開発させていくか、そして主要な戦力になってもらうかということが午後議論されます。

しかしというか、事務職員も当然、職業人であり生活者です。先ほどもちょっと議論に出ましたが、単なる給料とか賃金の、要は、ある職場の待遇改善のことを語る気は私は一切ございません。それは個々の法律事務所のいろいろなご事情でしょう。また、日弁連が容喙することでもないのではないかと私個人は思っております。しかし、本当に有用な、能力のある、志のある、一生の仕事として事務職員としてスキル・アップしたいという方々がいなければ、いかに養成しても研修しても、なかなか難しいのではないか。そういう中では、職場の待遇とか職場の魅力の向上というよりは、それではなく、職業としての事務員、事務職員の職業的な魅力というのを構築する必要があるのではないのか。誰がいつどうやってするかは今後の議論でしょうけれども、そういう中でアメリカの視察をさせていただき、その中の一つの例としてフリーランスという切り口で入りましたが、実態的には先ほど言ったような形態もある。もちろん、それが主流ではございません。アメリカにおいても主流なのはemployeeです。それが今後も続くでしょう。ただ、日本においても、事務員さんの多様な働き方ということを考えてもいいのかなと、そんな問題意識で行ってまいりました。

もう時間が過ぎておりますので、最後に、基調報告書の通し番号で84ページ、それから85ページにかけて、表題で言うと85ページの上から七、八行目に、「事務職員の資格化」と、結構大胆な表題があります。それから85ページの(2)、一番上ですね、「事務職員の働き方」です。おおよそ、この2ページを、お昼休み等、お時間のあるときに読んでおいていただけるとありがたいなと思っています。時間も大変過ぎておりますので、あと必要な部分がありましたら、パネル・ディスカッションの中において、若干、補足説明させていただきたいと思っております。雑駁ではございますが、私からの報告は以上のとおりでございます。大変ご清聴ありがとうございます。(拍手)

【司会】 長井先生、ありがとうございます。

それでは、ただいまから昼食休憩といたします。皆様に重要なお知らせがございます。本日、多数の皆様にご列席いただいておりますが、若干座席が足りない状況にありますので、この会場も座席のレイアウトを変更いたします。そのため、一旦手荷物をお持ちの上、会場を出ていただきますよう、よろしく願いいたします。作り替えが完了いたしましたら、この会場内でもご昼食をおとりいただくことが可能です。再開は13時を予定しております。事前お申し込みをされている方は昼食引換券をお持ちの上、4階フェニックス前でお弁当をお受け取りください。各会場

及び4階フェニックスにて昼食をお召し上がりいただけます。よろしくお願いいたします。

( 休 憩 )

【司会】 ただいまより、午後の部を開始いたします。午前の部からご列席いただいている皆様には繰り返しのご案内となりますが、質問、意見用紙にご記入いただきました方につきましては、分科会受付に設置されている回収ボックスへ投函いただくか、会場の事務局スタッフまでお渡しください。

なお、後ほどのパネル・ディスカッションで参考にさせていただく関係もありまして、2時45分までにご提出いただいたアンケートにつきましては、その中で参考にさせていただく場合がありますので、ご了承ください。

それでは、午後の部、最初のプログラムに入っていきたいと思います。

まず始めは事務職員を雇用する有用性とはと題しまして、事務職員の活用事例を紹介いたします。法律事務所の発展のために、事務職員をどのように有効活用するかということ具体的を検討してまいりたいと思いますが、まず我々はシンポジウムに向けまして、全国各地の弁護士、あるいは事務職員の方々にインタビューを行ってまいりました。事務職員に何を期待するのか、事務職員に何ができるのか、ここまで事務職員がしているのかといったことを事例によってご紹介したいと思っております。

ご担当いただきますのは、塩梅修弁護士、事務職員の岩本学氏です。それでは、お願いいたします。

【塩梅】 皆さん、こんにちは。午後の部の最初、事例紹介を担当させていただきます、金沢弁護士会の弁護士の塩梅と申します。よろしくお願いいたします。

【岩本】 同じく事務職員の岩本です。よろしくお願いいたします。(拍手)

【塩梅】 最初に、愛知県岡崎市にある弁護士法人リブレに勤務する清水広有弁護士を紹介します。清水弁護士は、事務職員経験が7年、その間、司法試験に合格されました。ところで岩本さん、岩本さんは事務職員時代の清水弁護士をよく知っているのですね。

【岩本】 清水さんは弁護士登録前、名古屋の法律事務所に勤務する事務職員さんでした。第1回事務職員能力認定試験を何と全問正解で合格された文句なしの優秀事務職員です。近年では、名古屋における事務職員研修でも講師としてご活躍いただき、受講者からは毎回、非常に高い評判を受けております。

【塩梅】 事務職員としての経験を踏まえて、弁護士として事務職員に何をしてもらいたいのか、どんな役割を期待しているのかを語ってもらいます。それではご覧ください。

(DVD上映開始)

Q 事務職員には何を期待しますか。

【清水】 事務職員の方、もちろん言われたことをきちんとこなしてくれると。僕がこれやってと言ったことをきちんとこなしてくれるということを、まずはもちろん一番に期待するわけですが、でも、できれば事務職員の方が、この仕事、弁護士の仕事、法律事務所の仕事に対して、ある程度やりがいを持っていただいて、自分なりに事件を、処理を、一端を担ってくれるというようなところまで考えて業務に当たってくれるとすごくいいと思います。

それから、もう一つは、これは僕の個人的な考えになるのかもしれないんですけども、やっぱり事務所ないし弁護士が抱えている事件の内容を、事務職員の人と共有ができたらと思うんです。事務職員の方が事件の種類について、一定の知識を持った上で、その事件の個別の事情についてもある程度把握をしているというような状況であれば、私は弁護士として、多分、事務職員の方に「この事件というのはこういう事件だけでも、どういうふうにしたらいいと思う？」という話を、多分するんじゃないかなと思うんです。そのときに、もちろん事務職員さんの答えを求めているとまでは言えないんですけども、だけど、事務職員の人と「そうですね、この事件ってこんなのですよ」という話ができれば、僕は多分、最終的にはそれを事務職員さんにやってもらうのか、自分でやるのか、業務の内容によって違うと思いますが、随分と仕事はやりやすくなるんじゃないかなと思います。

Q 現役時代に参加した日弁連能力認定制度の感想について。

【清水】 まず、能力認定試験には研修というものがあつたわけですが、研修を何回か、7回か8回か、僕はDVDで見たんですけど、それを見てまず思ったことなんですけど、何だ、これは先輩から聞いてきたことそのままじゃないかというふうに思いました。どういうことかといいますと、僕は愛知県名古屋市で法律事務所事務職員をやっていたわけですが、名古屋市には同じように事務職員をされている方との親睦団体があつて、先輩の事務員さんがいろんな事件の種類に応じて勉強会を開いていてくれたんです。僕はそこに参加して、その先輩の事務員さんがいろいろ教えてくれるのを聞いていました。そういうのを何回か参加して、その上で日弁連の研修を受けました。ですから、その研修の中で先生方が話してくれた内容というのは、僕にとっては先輩から聞いたことと同じなんです。ですから、もちろんその研修自体がつまらなかったとか、そういう話ではないんですけど、僕が先輩から聞いたことを話しているということで、そうか、僕はこの話はもう教えてもらっていることもたくさんあるんだなど。何だ、それは学習会、勉強会で聞いたことそのままじゃないかと思うことも結構あつたんです。



Q 弁護士にとって、認定制度活用をどう考えますか。

事務職員の教育というか、スキルアップを考えるのであれば、せっかくその、モチベーションにつながる能力認定制度というのがあり、それから、それを前提とした研修制度というのがある、できているのであれば、それを利用すること、事務所として事務職員さんにやってみませんかと勧めてあげること、それから、そのための費用は別に事務所のほうで出せますよといってバックアップしてあげるといって、それだけのコスト、多分そんなコストではないと思うんです。で、事務員さんが得るものというか、やる気のある事務員さんが得るものというのは、かなり大きなものがあるし、事務所にとってもそれはきっとメリットになるだろうと思うので、コストから見たら、コストパフォーマンスすごくいいと僕は思っているんです。

(DVD上映終了)

【塩梅】 弁護士は孤独な仕事だと言われますけれども、事務職員に、弁護士のメンタル面を含めて支えとなってもらうことを期待してしまっているのですね。

【岩本】 そうですね。清水弁護士も、事件の個別判断は当然自分がやるけれども、事務職員にも事件の内容を知ってもらって相談や共有ができると精神的にも助かるとおっしゃっていましたね。事務職員は弁護士の一番近くにいる存在ですし、さまざまな場面で支えになり得る、そんな存在なのだなということを改めて感じました。

【塩梅】 それから、日弁連能力認定制度についても、ご自身の実体験から、こんなコストのいい育成制度を活用しないなんてもったいないとおっしゃっていましたよね。

【岩本】 そうですね。少しの負担で大きな成果が得られるこの制度は、是非全国の弁護士の皆さんに積極活用してほしいと思います。以上、清水弁護士の事例紹介でした。

続きまして、次に大津地方裁判所彦根支部で裁判所執行官をしている村井秀樹さんをご紹介します。事務職員としての25年間の経験を経た後、執行官の試験に合格いたしました。大津地方裁判所本庁を経て、現在は彦根支部で執行官をしています。

【塩梅】 事務職員から執行官になるルートがあるなど、村井さんの話を聞くまでは全く知りませんでした。優秀な事務職員は、執行現場の責任者となることまでできるのですね。

【岩本】 そうですね。さて、執行現場では、経験がある方も多いと思いますが、事務職員が債権者の代理人になることは時々あると思います。そこで、執行官から見た執行現場における事務職員の働きについて取材をしてきました。

【塩梅】 いや、撮影の日は雨降りで、裁判所構内は撮影してはだめだと言われてしまうのですよね。それで、大の大人3人が裁判所の周りをうろうろしてしまって、撮影の場所に苦労しました。

【岩本】 そうなんですね。その日はあいにくの雨だったのですが、結局、裁判所近くの有名な老舗のお茶屋さんの喫茶室で取材をさせていただきました。そのため、映像をごらんになってみたらよく分かるのですが、ちょっと雰囲気の良いBGMが流れていますけれども、その辺は気にせずにご視聴いただければと思います。それではご覧ください。

(DVD上映開始)

Q 法律事務職員が執行官になるには。

【村井】 私も自分になる前には、法律事務員から執行官の試験を受けられるようになったという話うわさでは聞いていたんですけれども、具体的に知り合いの執行官から、今度試験があるから受けてみたらどうだと勧められるまでは、一体、何の試験があって、いつ頃どういうふうな形で試験があるのかということは知りませんでしたけれども、その執行官に教えてもらって、受験案内というのを見せていただいたときに、私が受けた当時で、法律事務所に15年以上勤務している者については、受験資格があるというふうに判断されるというふうなことが書いてありましたので、私でも受けられるんだということで、で、試験内容もそこには一応書いてありましたので、どういう問題が出るかはわかりませんでしたけれども、受けて、受かるのであればなれるんだなということは、そのときに初めて知りました。

Q 執行現場に事務職員が立ち会うことは多いでしょうか。

【村井】 弁護士さんが来られるのと同じぐらいに事務職員が来られることも多いですね。基本的に私が経験している範囲では、来られる事務員さんは、いずれも経験のある方で、弁護士さんが来られるのと、全く遜色ないほど、私どもが聞いたことについても、質問したことについても的確に答えていただけますし、事前に準備もされていますので、非常に役立っています。

例えば、動産執行とか、明け渡し執行で、その動産執行の場所なり、明け渡し執行の場所を誰が占有しているかということが一番の問題になるんですけれども、やっぱり、その当日、住民票をちゃんと持ってきてもらっていて、こういうふうに住民票がここにありますから、この方が住んでおられますよという形で提示していただいていますので、事前にそれは言っていなくても、持ってこられる方が多いです、事務員さんは特に。

Q 執行立会において、弁護士と事務員の違いはありますか。

【村井】 私のの中では、全く違いはないです。ただ、弁護士さんであれば、時間

的制約が非常に多いということで、やっぱり日時が、まずなかなか取りにくいとか、やはり前の事件が押してきて、例えば、11時に予定していたんだけど、ちょっと遅れてしまう。ちょっと、5分、10分ならいいんですけども、30分ほどおくれられるときも当然あると思うんです。私どもも、その日、その事件だけではなくて、いろんなその後の事件がありますので、30分というのはちょっとつらいかなと。ただ、せっかく来られるのに、遅れているから先にやるというのはちょっとあれですので、できるだけ待つというふうな形はとっていますけれども、そういった意味では時間的制約が非常に多いのが弁護士さんですので、そういった意味では事務員さんが来ていただいたほうが、時間的制約が緩やかですので、必ず時間前に来てもらって、長時間の場合でも、帰るのは何時だからということと言われることがないものですから、非常に助かっています。

Q 事務員の経験が現在の業務の中で役立っていることはありますか。

【村井】 執行官の仕事は、基本的に強制執行することなんですけれども、強制執行を円滑に進めるということは、一番私は大事なことは、特に当事者の意見をよく聞く、考えをよく聞くということだと思っんです。そういった意味では、法律事務所のように依頼者とか、相手方からいろんな場面で弁護士と一緒に話を聞いてきた経験がありますので、それが非常に今の仕事では役立っていて、債務者であろうが、債権者であろうが、相手から話を十分聞く、本音を聞き出す力というのはやっぱり事務員のときの経験が非常に役立っているというふうに思っています。

私、先ほど話をしたように、依頼者とか債務者の、債権者とか債務者の立場から執行を見てきていましたので、やはり両方からのよく立場がわかるということで、相手方、特に債務者の場合、自分のほうが家賃払ってなくて悪いという意識が非常にあるんだけど、出ていくところがないといったときに、それでも、強制執行、債務名義を実現させないといけないといったときに、やはり単に出ていきなさい、自分で努力しなさいというだけではなくて、本人が自分で動けるように、例えば、公的機関、生活保護を受けられるように、そういったところがあるよとか、法テラスとか弁護士会で相談に乗ってくれるよと、そういったところをまず紹介する。本人が、例えば、なかなか市の生活保護の担当のところに行けないということであれば、私からすると、じゃ、私が一緒に行きましょうと。それがあなたのためになって、円滑な債務名義の実現になるのであれば、私もそのことについて何も困りませんよという形で、何回か一緒に行ったりしたケースはありますね。

(DVD上映終了)

【塩梅】 事務職員としての経験があるからこそ、市民目線の執行官であることができるのですね。うれしくなりますね。ところで、村井執行官は以前、岩本さん

の同僚だったそうですね。

【岩本】 はい。実は、同僚どころか私の直属の上司でした。仕事をてきぱきとこなす姿、弁護士から信頼され、頼りにされている、そんな姿を間近に見てきた私としては、今でも目標としている事務職員の姿です。それだけに、村井さんが執行官となって事務所を退職するというのをいきなり告げられたときには、担当事件の引き継ぎなど、事務所中が大パニックになったことを思い出します。

【塩梅】 次に、広島県の山下江法律事務所に勤務する山口亜由美さんを紹介します。山下江法律事務所は、弁護士14人、事務職員23人の、規模の大きな事務所です。事務職員は単なる弁護士事務の補助として活用しているのではありません。事務所の企画・経営に参加してもらうなど、積極的に活用していることが特徴的でした。

【岩本】 山口さんは相続に関する専門的知識を身につけ、相続に関する相談については、弁護士が受任する前の段階で、希望があればクライアントと直接面接して、相談の内容を整理して弁護士をつなぐ、そんな役割を担っています。民間機関の相続に関する40時間にわたる専門的な研修を受けて、相続アドバイザーという認定を受けています。それではご覧ください。

(DVD上映開始)

Q 相続アドバイザーとはどのような資格でしょうか。

【山口】 相続は抱えている問題が多岐にわたっていて、一士業だけでは解決できないことが多いのですよね。弁護士のところに相談に来てみたものの、実は税理士案件だったということもあるかもしれないし、不動産の登記なんかが必要になったときには、司法書士が出てくる必要があったりというようなこともあるし、仮に対策となったときには、保険外交員の方のお力をかりるようなことも、もしかしたらあるかもしれない。なので、一士業の方が、自分のところにたまたま相談に来られた人に対して、自分の専門分野からの解決策を提案すると、総合的に見たときにうまくないこともある。税理士さんが相続税を低く抑えるために提案した解決策が、不動産業者に相談してみると、土地活用としてなっていないということがあったりするので、相続アドバイザーというのは、40時間を超える講習の中で、いろんな専門分野の方からお話を伺って、トータルで解決できる方法が何なのかというのを考えていける力を身につけるものです。

Q なぜ相続アドバイザーが必要だったのでしょうか。

【山口】 相続アドバイザーが何で必要だったかということ、いきなり弁護士というのは、ちょっとハードルが高いということもありますし、相続の問題って、意外と誰に何を相談したらいいかということを知っている人って少ないんですね。一般の

方だと、弁護士と司法書士と、さらに行政書士との職分の違いっていうのも理解していないから、どこに行ったらいいのかわからないというようなことがあるので、とにかく相続で困ったら、一度相続アドバイザーのところにご連絡ください、相続アドバイザーが必要な専門家をコーディネートしますよ、とそんな中で、弁護士案件だったら、うちでその続きの相談をすればいいし、そうでなかった場合は、連携先の士業さんをお願いをする。お仕事をそうやって士業間で回していけると、こちらからお仕事を振ったら向こうからも振られるようになるという関係性も構築されていくので。

Q 事務所にとって役に立ちましたか。

【山口】 相続の問題に関して敷居を下げたことは間違いないと思います。今現在、うちは弁護士の相談は無料になっているので、直接弁護士に相談したいんだというお電話があってもよさそうなんですけど、それでも、まず相続アドバイザーに聞いてみたいんだというお電話は結構な数いただきますね。相続アドバイザーが存在することによって前さばきができますよね。弁護士に対する相談は無料だからって、何でもかんでも受けていたら、弁護士が回らなくなってしまいますけど、本当に弁護士に相談する必要のある案件なのかどうかというのを事前に確認することができるので。

Q 事務所員のスキルアップへの補助制度はありますか。

【山口】 例えば、相続アドバイザーなんかもそうですけど、事務所が事務所の戦略としてやっていこうと決めたことは、全額補助が出ます。それ以外にも、各事務職員に対して年間予算が決まっていて、その予算までなら自分が必要と思ってスキルアップのために使った金額の半額を補助しますという仕組みも別途あります。

Q 事務職員能力認定制度に基づく研修・試験について。

【山口】 事務所が必要なものと認めているので、相続アドバイザーと同じで、全額補助しています。かかる費用、テキスト代とか、受験料とか。それに関しては事務職員が自主的に勉強会を開いたりすることもあります。

Q. 相続アドバイザーは成功していると思いますか。

【山口】 成功していると思います。というのが、先ほども申し上げたように、弁護士には相談しにくいけどという案件を確実に拾えていると思うのです。あと、電話で問い合わせがあったにもかかわらず、弁護士案件ではないというものを、確実に他士業さんとか、他の専門家に回せている。その関係性のある中で、向こうからの紹介案件というのも出てくるというのがありますよね。

Q 事務所の次の一手は何ですか。

【山口】 既に事務職員の中の2人がメンタルケア心理士という資格を取りま

した。これは離婚問題、離婚のカウンセリングに役立てていこうというふうに考えています。離婚問題も相続と同じで、感情的なことが前面に出て話が進まないということがあるので、その辺の感情的な処理をメンタルケア心理士、事務局のほうで先にしておいて、弁護士との話がしやすくなるという状況をつくりたいと考えています。

(DVD上映終了)

【岩本】 相続アドバイザーの存在が、ある程度、相続の顧客獲得に効果があるということは想像はしていたのですがそれにとどまらず、他の士業とのネットワークを活用して信頼関係の構築にも役立てている。そんなお話だったと思います。

【塩梅】 法律事務所が相続問題のプラットフォームになることによって、他士業による非弁対策にもなるのではないだろうかと思いました。

【岩本】 また、映像には出てきませんでしたが、山口さんは事務所では経営・企画の広報の仕事が中心で、いわゆる通常の弁護士業務の補助は行っていないということでした。しかし、相続アドバイザーを担うことによって、直接クライアントと話す機会がありますし、それがやりがいにつながったり顧客ニーズがつかめるということで、経営・企画や広報の場面でも大いに役に立っているということをお話しされていたことが印象的でした。

【塩梅】 山下江法律事務所の次の一手はメンタルケア心理士と言っていましたね。相続に引き続き離婚問題でも事務職員を活用したいということのようですね。

【岩本】 そういえば、今回、時間の都合でご紹介することはできなかったのですが、離婚カウンセラーという民間の認定を事務職員が受けて顧客を増やしている、そんなケースもありましたね。

【塩梅】 そうした専門知識を持った事務職員がクライアントの前に立って弁護士業務の拡大につながるという考え方が徐々に広がっているように思いました。

【岩本】 では次に行きます。次は、インターネットの広告を集客の柱にしている事例です。関西地方を中心にネット集客に力を入れていらっしゃるのご存じの方も多いかと思います。大阪の弁護士法人みおに勤務する近藤事務職員をご紹介します。弁護士法人みおのネット戦略の仕掛け人がこの近藤さんです。

【塩梅】 最近は、インターネットに関する専門知識を持ってマーケティングを専門に扱う事務職員がいて、ちらほら聞くようになってきました。その代表的なお一人と言えるでしょう。それではご覧ください。

(DVD上映開始)

Q 今の事務所に来て最初から広報担当ですか。

【近藤】 私の職歴ですが、前職も含めパラリーガルとしてこれまでずっとやっ

てきました。やはり数年前は本当に「過払いバブル」だったと思うので、法律補助業務としての処理件数も多い上に、新聞の、例えば、折り込みの地域をどこにするかとか、ラジオのスポットCMをどこに引くかとか、そういう議論を経営者である弁護士と、法律補助職と兼務しながらやっていたら、全体の業務量が多くなり過ぎてパンクしてしまっただけです「もうちょっと無理です」と。

職務が多岐にわたり過ぎていたこともあり「私をどう使いたいんですか。職務内容を“広報専任”にするのか、“法律補助職”にするのか決めてください。そうしないと業務処理をやり遂げること自体無理です」と伝えたところ、「では、近藤君にはもうライン業務である“法律補助職”を外れてもらって、広報業務に専任して欲しい」といった形で、現在に至ります。ですので、質問に対しての回答としては、業務内容が変わり「異動した」という形になります。なので、そこから本当にもうずっと広告・広報業務を行っております。あと、これは広報・広告業務を行うことになった際に、自分自身で定めた職務の行動理念でもあったんですが、「所員のみんなが働きやすい環境をつくる」という考えに基づいて、ライン業務である法律補助職業からこぼれ落ちる「パラリーガル以外の業務」を全て私の方で担当しようと思いました。サーバーの管理や、インフラ系の業務、OA機器の管理運用など、そうした業務も全て担当しているのが今の私の職務内容全般になります。

Q Webによる集客は有効だと思いますか。

【近藤】 先ほど、「インターネットの活用は、集客の有効なツールになりえるのか」といったことが質問事項でいただいたかと思うのですが、ネット自体もいろいろあると思います。例えば、「リスティング広告」。恐らく、交通事故が得意な先生は、広告などせずとも、その“強み”をもって、安定した事務所経営をずっとやってこられたかと思います。しかし、今や、競争環境が変化し、弁護士が集客のためのマーケティング活動を行うのが一般的になりました。そのため、仮に“強み”を持たない弁護士であっても、リスティング広告を活用することで、交通事故分野は参入しやすいのではないのでしょうか。

このように広告費を投下できる資力ある事務所や、広告手法を熟知している事務所が増えてくると、これまで広告をせずとも事務所経営が出来ていた先生方も、例えば集客を行うために、インターネットにおけるリスティング広告自体をやらざるを得ない状況が生じる可能性があります。

集客のための活動に嫌悪感を抱かれる先生方もおられるかもしれませんが、「他の法律事務所よりも、交通事故被害者に良いサービスを提供できる」という自信があったとしても、こうした競争環境において、その先生のリーガルサービスは埋もれてしまうことになります。これでは、法律の助けを必要とする方々にとっても不

幸なことだと思えます。

リスティング広告の話に戻りますが、リスティング広告を集客の手段として利用しようとした場合、広告の出稿は入札方式であるため、市場での競合性が高い状況においては、入札の単価が上がり、事務所としての広告費が上がるのが予想されます。その結果、売上に対する広告費の比率が高くなり、事務所運営が「ちょっと苦しい…」ということになる、と。では、そのリスティングよりも、比較的成本の安い、Yahoo!やGoogleなどの検索エンジンで、自身の事務所ホームページが検索結果の上位にあげて露出を増やして集客につなげる「SEO対策」をしようと考えられるかもしれません。しかし、やはりそこも費用がかかってくるので、広告に費用を投下できない、資金力の乏しい法律事務所になれば、他に有効な広告/集客手法がないのか、と頭を抱えられる先生方が多くなるのではないかと思います。

インターネットを活用した集客自体は、私が所属する事務所においても、半分以上がインターネット経由ですし、受任させて頂いた依頼者の方で、交通事故分野に限って言えば、7、8割ぐらいの方がインターネット経由でご依頼頂いています。

Q 小規模事務所でのネット広告は。

【近藤】 集客の方法として、インターネットを活用することは有効だと思いますが、小規模な法律事務所がインターネットを活用して、どう戦っていくのかというのは、本当にきちんと考えてやっていかないといけないなとは思っています。

何かこう、盲目的に、「ホームページつくろう」、「30万、60万、90万の製作費をかけてつくろう」と費用をかけてはみたものの、問合せ/依頼があまりこなくて、「ああ、ホームページからの集客は、全然だめだったね」ということではなくて、ホームページをつくるにしても、「どういった目的で、どれぐらいこのホームページから集客を得たいのか」という目標設定をちゃんと定めた上で、きちんとPDCAサイクルを回すことが必要だと思います。振り返りの機会を設けて、見直し修正していくという体制づくりもきちんとしておかないと、何かぼんやりとした失敗感で終わってしまうと思います。

Q 広報・マーケティング担当者をどう育成しますか。

【近藤】 どうなのでしょう、インタビューの先生方の事務所にも、ホームページ制作会社などからの営業の電話がかかってきたりしたことはないでしょうか。最近では、「コンテンツマーケティングやりませんか」と言った内容が多いかもしれませんが。そうした、電話で営業をしている、Web制作やその周辺の施策を謳う業者は、私個人としては、あまり信用しておらず、依頼しては駄目だと思っています。

広告業界からすれば、弁護士などの士業事務所は『最後のブルーオーシャン』と



も言われていて、専門の広告知識等をそれほどもっていないがために、いい“食べ物”にされているように感じています。営業の電話は基本的には全て断ってよいのでないかと個人的には思っているわけですが、電話口で営業担当者が横文字でいろいろと、耳ざわりのいいことを言うてくると思うんです。話の中において、集客に資するヒントが含まれている場合も確かにあるのですが、その情報の真偽を、その専門知識がない弁護士や法律事務職員が判断するというのはなかなか難しいことだと思います。それが判断できる人材って、殆どいないんじゃないかなと思うんです。だからこそ、自分ひとりで、自社だけのマーケティング活動をやっていくことは、なかなか困難なことだと思います。本当に当事務所も、情報の真偽を確かめるためにテストマーケティングを繰り返しています。「もしかすると、こういうリーガルサービスが世の中の人に求められているかもしれない。だから、広告予算を組んで、仮説の検証をやりましょう。」という話を事務所内で行っています。論点がずれてしまうかもしれませんが業界全体の発展がなければ、まずマーケティング活動が根づくのは難しいと思っています

Q 法律事務職員の将来に必要なことは何ですか。

【近藤】 インタビュアーの先生方から「法律事務職員のこれから」について、質問をいただきました。その回答になるかどうか分かりませんが、法律事務職員としてあるべき姿は今後も変わらず法律の補助職、弁護士のサポートであると思います。お医者さんと看護師さん、助産師さんとの関係と同じですよ。弁護士と一丸となって依頼者のために、協業してやっていくということを、法律事務職員のあるべき姿として考えれば、パラリーガル／法律補助職としてプロフェッショナルとしてやっていくための研鑽を、しっかりと積んでいくべきだと思います。ただ、それは過去も未来も変わらないと思うのですが、法律事務職員／パラリーガルが置かれている、そうした「王道」の立場を守るためには、やはり私のような間接部門が、需要、つまり「法律の助けを必要とする方々」の掘り起こしを喚起するようなポジションでの専門職が、この業界において認知され確立されることも必要ではないかと感じています。

(DVD上映終了)

【岩本】 近藤事務職員は、もともとはいわゆる普通の事務員さんでした。平成19年から、所属事務所のネットでのマーケティングを担当するようになったということでした。しかし、法律事務所の補助とマーケティングの兼務はすぐに手いっぱいになったということで、平成21年からはマーケティング中心の業務となったと聞いております。

【塩梅】 ネットでの集客は今日ではマーケティングとして非常に有力なツール

です。近藤さんがネット業務へシフトしていった経歴は、平成20年ごろから弁護士業界も過当競争になってきたことと関係があると思われます。

【岩本】 確かに弁護士業界自体の発展が必要だ、そのためには需要を喚起するために近藤さんのような間接部門のスタッフを養成していくことも必要だ。そんなコメントが私はとても印象的でした。

【塩梅】 事務職員も特技があれば、それを事務所経営に積極的に生かす道がありそうですし、今後、法律事務所の拡大傾向が進むとすれば、ネット分野に限らず経営方針や営業戦略に従った人材の育成が必要になってくるのかもしれませんが。

次は、第二東京弁護士会の大西洋一弁護士を紹介します。大西総合法律事務所のボスです。先ほどの弁護士法人みおとは対照的に、ホームページも持たず広告も出していない。しかし、開業して8年間で、弁護士16人、事務職員24人を擁するまでに成長しました。

【岩本】 大西先生はきめ細かな顧客への対応を弁護士自身が行うため、事務職員の業務については徹底したマニュアル化を図って、原則として定型的な業務のみを行わせていると聞きます。その点を見ていただければと思います。

【塩梅】 また、弁護士が業務に専念するための秘書役として事務職員を位置づけ育成していることを見ていただきたいと思います。それではご覧ください。

(DVD上映開始)

Q 独立開業のきっかけは。

【大西】 私が独立したときは、勤務弁護士を1年5カ月やって独立したんですけども、別にコネもないですし、大学は中央大学出身で、別にすごい大学でもないですし、受験してやっと受かったのが29歳で、弁護士になったのは31歳、独立したのが33歳のときなんですけれども、特にコネも何もない状態でのスタートでしたけれども、ただ、1年目から個人受任が結構ありました。事務職員の活用ということであれば、例えば、いろんな草稿をつくってもらって、最後にチェックして、それで手直しした上でそれを出すとか、そういう事務所もあるんでしょうけれども、うちは全然そういうのはなくて、むしろ独立したときは事務職員もいなかったですし、初めて事務職員を採用したのは、私がもう自分の請求書のハンコを押す時間がないとか、もうそんなレベルです。宛名先書く時間があったくないとか、そうやって初めて採用しました。

Q 事務職員の業務に対する事務所の方針は。

【大西】 顔にはなる部分なので、電話対応とか、その辺のところは、粒はそろえるようにはしていますね。だから、あんまりアドリブばかりではなくて、粒をそろえるという意味では、同じ対応をするように、出方はこう、こう切り返す、メモ

の取り方はこうというふうに、もうそこは手順にした上で落とし込んでやっています。イレギュラーな問い合わせがきたときだけ、初めてアドリブで返せばいいのであって、定型的な問い合わせは基本的には定型的に返すようにというふうにはしていませんね。

Q 現在の事務職員数は。

【大西】 事務職員は育休の人もいるので、男性で育休とっているのもいるんですけど、それを入れて24人かな、多分それぐらいだと思います。

Q 事務職員への福利厚生は。

【大西】 あんまりそういうので、育休期間中だけというふうにして、入るじゃないですか、逆にその人のほうが全然受けがいい、感じもいいし、全部てきぱきやってくれている。育休の人が戻ってくるといったとき、じゃ、さようならというのもどうかなと思ったので。

実は事務職員の先々の福利厚生とか、いろいろ考えたら、一人事務所のまますっとなると、じゃ、私が引退したとき、事務職員も同じように引退するならいいですけども、年齢がもう、10も20も違う事務職員がきて、じゃ、終わりだからと。それはちょっとどうなのかなと思ったので、自分としては、ある程度、仕事も増やして、ボリュームも増やして、安定させたほうがいいかなというのはありました。

Q 安定した事務所をつくるきっかけは。

【大西】 みんなやっぱり旅行行きたいとか、そういうときに、やっぱりフォロー体制ができていたほうがいいですし、私1人きりだったときに、結核の疑いがあるとされたことがあって、違ったんですけど、そのときに、ああ、どうしよう、事務所。もう潰れるじゃん、いきなり潰れちゃうんだという感じになっちゃいまして、それが嫌だったので、やっぱり人はちゃんといたほうがいい。誰かが急病になったり、極端な話、急に死んじゃったとしても、それなりに回るようにするのは、顧客との関係でも責任のある態度だとは思いましたし、あと、顧客もそのほうが安心するかなと思ったんですけどね。1人きりですとなると、先生が風邪を引いていますとか、旅行行っていますという、つながらないわけですよ。でも、共同でやっている弁護士がちゃんといますとなれば、いるけど別に料金を倍取るわけではないので、事務職員もそれに応じて増えていけば、事務職員の中でちょっと私、旅行たくさん行きたいわという人は休めばいいし、産休、育休もいいし。

Q 優秀な事務職員を採用するにはどうしたらよいでしょうか。

【大西】 いい事務職員を採用しようと思ったら、きちんとそういう体制があるのかというところが大事だと思ったんですよ。社会保険も最初から入ってしまし

たし。

Q 日弁連・弁護士会の研修についてどう思われますか。

【大西】 弁護士がやるときにはどうサポートするかみたいな研修とかありますよね。そもそもうちはやっていないですけど、仮にやっていたとしたら、もうその前にうちの事務所内できちんとマニュアルをつくっちゃいますから、うちの事務所のやることを覚えればそれでいいというふうにしちゃうので、外部でというのは多分ないと思います。

Q 事務職員に関するエピソードはありますか。

【大西】 秘密だから公開できませんみたいな、開示できませんと23条照会で返ってきちゃったときに、事務職員が「そんなこと言わずに教えてくださいよ」というと教えてくれるときあります。あります、事実上。結局みんな感情のある生き物なので「これは開示できない」といったら、「いや、そこを何とかお願いしますよ」といったら、役所の、後ろ向きな理由で開示しないところってあるじゃないですか。面倒くさいからとりあえず開示しないとか。だから「こうこう、こういう理由で、こういうふうに行っているの、何とかちょっとお願いしたいんですけど」というと、何かうまくいっちゃうときありますね。でも、そこは事務職員に別に交渉させているわけではなくて、できない理由を聞いておいてというところで、何か理由を聞いているうちに開示してくれるという話だったんで、もう一回、23条照会、同じのを出しておきますとか、それでうまくいったことはあります。

いわゆる、事務としての、専門職としての事務職員というところよりも、結局、人間的な総合的な部分が気がきく人がやっぱりほしいかなというのはあります。

Q 先生としてはそちらのほうを重視される。

【大西】 そうですね。パラリーガルはいないので。それこそパラリーガルだったら弁護士でいいですよという気がしますね。

(DVD上映終了)

【塩梅】 大西弁護士の、事務職員はパラリーガルではなく秘書だという考え方、弁護士業務と事務職員の業務を峻別している考え方はさすがだと思いました。

【岩本】 一方で、求める事務職員の資質として、最後に出てきましたけれども、総合的に気がきく人という視点は、弁護士が顧客に対して輝いた存在であるために必要な事務職員の能力が何なのかというものを教えてくれたように思います。

【塩梅】 成長する事務所になるには、事務職員のやる気が大事であり、長く勤務してもらうための勤務条件を向上させる気配りも不可欠なことだと改めて気づかされました。

【岩本】 それでは最後になります。

お待たせしました。弁護士法人サリュの大阪支店の谷弁護士をご紹介します。谷弁護士は当初、山口県の萩市という弁護士過疎地域にて開業されました。そのときの経験をもとに、事務職員を弁護士業務の法律事務処理のために積極的に活用しようとしています。具体的にどこまで事務職員にさせているのか、工夫が随所に見られます。

**【塩梅】** また、谷弁護士は事務職員を、経営に参画するスタッフとしても位置づけています。事務所を持続させて発展させていくための役割を事務職員に期待するということです。これは、先ほど紹介した広島の下江法律事務所とも共通する考え方です。

**【岩本】** さらに、谷弁護士は、今は弁護士法人サリュの創設者でありながら、その代表を後進の先生に譲っておられます。

**【塩梅】** 若い弁護士に代表としての責任と自覚を持ってもらおうという谷弁護士の考えでした。この発想には、事務所を将来も維持し、職員と顧客を将来も守ることに対する弁護士としての強い思いだけではなく、柔軟な発想を感じました。それではご覧ください。

(DVD上映開始)

Q 事務職員活用の契機について。

**【谷】** やっぱり一番人生観が変わったというか、そういう弁護士業界のあり方に対して根本的に疑問を持ったのが、萩の裁判所、萩のあそこ、ずっと過疎地だったんですよね。26年間弁護士がいないところに、まだ公設とかできる前に、自分で開業して行ったときに、例えば1年間で管財事件11件回されたり、年間に5、60件の国選やら、いろいろ裁判所の事件を回されて、あと、法律相談とか、あのころは債務とか忙しかったころで、日本海側に私しかなくて、弁護士会の会務も当然大変でしたし、それですごく忙しかった中で、とても自分一人じゃ地域の期待に応えられるような仕事ができる状況じゃない。そこで開業したときに、事務職員を3人雇ったんですけど、3人とも高校卒の経歴しかなくて、法学部出た子とかはもちろんいないんです、事務、その地域には。そういう人たちと、それでも何とか裁判所の書記官とかにも、いろいろ知恵をいただいたりしながらやっていく中で、随分その手助けをしてくれたんです。そういうのが事務職員というもののありがたみや、活用方法や、彼らの人生について考え直す契機になりました。

Q 当時の事務職員に対する待遇、人集めについて。

**【谷】** 最初のうちの萩で出したときに、大体地元の先生とか商工会議所の人とかに聞いて、初任給、大体14万ぐらいですかねとって、14万円ぐらいで初任給始めたんですけど。

実際、それでいいんだって僕は最初思っていましたけれども、だんだんいろいろな働いてもらえるようになったときに、もっときちんと報いなきゃいけないんじゃないかとか、あるいは司法試験を受験している子がうちに手伝いにきてくれたことがあって、その子と仕事をしていたら、もっともっと相談相手にもなってくれるし、いろんな調査もやってくれるし、ああ、そしたら、こんな子とやったら、もっともっと世界広がると。もっともっと私は事件を扱えるし、いろんな経験ができるし、しかも孤独ではないというのがありますね。

やっぱり弁護士が一番危ないところって、誰にも共有できなくて、例えばこの人の事件を誰かと相談しながら進められないというのが、一つ大きな壁になるところがあると思うんですけど、そういう相談相手になってくれるような相棒みたいなスタッフができたなら、自分も、もっともっと助けられるような気がして。

そのためには何より、もっともっと待遇を上げていかないといけない。スタッフが、事務職員が一生をかけられる職場にしてやらないと、そういう優秀な子らが入ってこられない。

Q 具体的には事務職員にどんな仕事を担ってもらっていますか。

【谷】 まずうちは今、交通事故を主力で取り組んでいますけれども、相談予約を取っているんですが、その相談予約の段階でまず、どんな事案かを電話で事情聴取してもらって。

Q どれくらいのお時間ですか。

【谷】 大体小一時間かけて、ちゃんと事案の概要を聞き取ってもらって、それをペーパーに起こして、カルテにして、もうそれを事前にスタッフと弁護士が打ち合わせしてから、相談の部屋に入っていきような、そういうシステムをとっています。ですから、そういうことがまずできないといけない。すぐにできるわけじゃないですけど。

それからあと、一緒に相談に入ります。だから法律相談を弁護士がやっているのを見つめていて、弁護士が何を約束したり、何ができないと断ったかとか、全部きちんとメモしております。事件を受任したら、その事件の担当者にもなります。必ずうちは、1事件に1人、事務の担当もつきます。その人がいろんな細かいことの連絡、普段のやりとりは、いつでも事務所に、基本的には事務員はいますので、必ず連絡つくようにして、そういう体制はとっています。やっぱりお客さんは、弁護士には直接言えなくても、ちょっと不満をぶつけたいこととか、いろいろ思っていること、あるいは、あんまり関係ないことでもぺらぺらしゃべられる方もいらっしゃるけど、そういった部分も嫌がらずに、やっぱりある程度、電話でその人の気持ちに寄り添ってやってもらう。そういったこともやってくれます。

Q 因果関係や後遺症の争いについても、事務職員が活躍する場がありますか。

【谷】 まず、今、うちの事務所で自賠責の認定基準と、医学的な知識が一番高い事務職員が1人います。彼は司法書士の資格を持っているんですけど、そういう世界に飽き足らなくて、うちでやっているんですけど、すごく医学について深く入って行って、それで、自賠責の基準って、内部で公表してくれないんですけど、うちのいろんな事例を集めながら、どうもこのあたりだというのも見当をつけて、各事務所のそういう相談に彼自身が、いろんなスタッフの相談に乗ったりしてやってくれていますし。

また、うち、顧問ドクターがいるんです。顧問ドクターがいて、各事務所に、月1回とか、月2回とか来てくれるんです、夜。そのときに画像で見てもらわないといけないのは、みんな担当のスタッフがそのドクターに見せて、「ここ、ほら、変性があるでしょう」とか、「これは痛み出るよ」とか、「これは痛み出にくいんじゃないか」とか、そういったことも全部やってくれます。だから、うちで交通事故、弁護士とやっていくことで、そういう医者とも直接、いろんな知恵をいただけますし、どんどん経験を積み重なって上がっていく。

Q 事務職員の待遇について。

【谷】 最初からじゃなかったですが、今、ようやく初任給が30万円でスタートしてもらったんです。30歳過ぎて採用するパターンが多いんですよ。それがまず一つの、今の到達点で、それからあと、一番うちの事務職の上は年収770万円ぐらいです。前から言っているんですけど、同じように法学部出て、それで、いろんな企業にみんな友達入っていったと思うんですけど、その中で、そこそこやっぱり、その友達らに引けをとらないような給料を保障してやるようになりたい。そしたらやっぱり、よく勉強して頑張ってきた人ですから、1,000万ぐらいは払えるようにしたいとは思っています。そのために、そういうシステムをどうやってつくっていけばいいかというので、今まだ発展途上ですけど、頑張っているところです。

Q スタッフの育成について。

【谷】 うちの事務所には、中でいろんな部会がありまして。

まず、例えば、新しく人を採用するに当たって説明会を開いたり、あるいは面接したり、どんな課題を与えて、どんな課題に答えてもらってというようなことも考えたり、あるいはその後、採用について会議したりとか、こういった部分の、そういう採用を担う部会、これ、採用部会に、弁護士が例えば3人ぐらいと、スタッフ3人ぐらいでやる。あるいは、新しく入ったスタッフを育てていくに当たって、OJTをやしましょう、OJTとは何か、どうやっていけばいいのか、ルートはどう

しようとか、そういったことを考えて、今、実践していくために、OJT部会というのが、例えば、弁護士3人、スタッフ3人でやると。

Q 経営は事務職員も参加している。

【谷】 そこはもちろんです。

だから私も、何年も前から経営勉強会をいろんな形で、いろんな人間を集めてやってきました。それはスタッフたちだけと、私がやったり。

それからあと、各事務所から毎月代表が、弁護士とスタッフが1人ずつ出て、だから合計7事務所です。そこに今の代表が入って、それで必ず経営会議を開いて、その月その月の課題や、数字の確認や、いろんなことをやっていくと。そこが一応、今、最高の意思決定機関ではあるわけですね。だから、その場にも必ずスタッフは半数入っているわけで。

Q イソ弁を雇った方が得策だと考えることはありませんか。

【谷】 自分がそういう事務職員レベルの仕事をさせられるために弁護士として雇われたいかといったら、絶対ノーです。私、それぞれ弁護士になった世代の、それぞれの制約はあるかもしれませんが、やっぱりせつかく弁護士になったら、一流の仕事がしたい。そして、やっぱり給料だってそれなりにちゃんと収入もほしい。それが当たり前だと思う。その上で、そうするとやっぱり弁護士うちでやる以上は、いずれ2,000万、3,000万、ちゃんととれるような弁護士にしてやりたいわけです。それと私にとって、やっぱり弁護士を雇うということは、それなりのすごいハードルなことなんです。

スタッフ。私1,000万ぐらい出せるようにしてやりたいと思っています。それも大きなハードルですけど、それでも多分、ロースクール出て、うまくいなくて、来てくれた子がそこまでいけたら、私、それはそれで、彼らも喜んでくれると思うし。

だから、弁護士の中で、じゃ、俺たちはこの額をもらう弁護士で、おまえたちは安い弁護士というのをつくりたくないというのものもあるし。

それから、この業界、ちょっとやっぱり、スタッフとか、事務職員に対する待遇が悪いと思うんです。そこに対する一つの挑戦をしたいと思う。

Q 弁護士法72条との関係で気をつけていることはありますか。

【谷】 まず、基本的には法律相談を全部、必ず弁護士がやっていますし、それからあと、大事な場面で、例えば示談交渉であるとか、そういった場面には必ず弁護士が電話を入れるようにして、あるいは大事な部分の意見を聞くときはちゃんと弁護士が説明して、ご本人さんに。それから、裁判はもちろん弁護士が行っていますし、当たり前のことですが。



何の問題もないと思っていますけど。

逆に、このレベルのことで、まだうちが何だかんだ言われるんだったら、逆に言うと、私は人を雇うということについて、弁護士会はどう考えているんですかと。どんなやりがいと、どれだけの収入の保障をしているんですかと、逆に私は聞いてみたいです。

(DVD上映終了)

【岩本】 谷先生からは、弁護士だけではなく事務職員もパートナーとして法律事務所を一緒に作っているのだ、そんな精神を強く感じました。そのためには事務職員をプロフェッショナルに育て上げ、その働きに見合う待遇を保証したいと本気で考えていらっしゃる、そんな思いが強く伝わりました。

【塩梅】 以上、6つの事例を紹介させていただきました。どの事例も、ますます厳しさが増す経営環境の中で、いかに事務所を発展させるかという課題に対して、皆様の工夫や熱意が伝わってくるものばかりだったと思われまます。

【岩本】 本日ご紹介させていただいた事例は、時間の関係で、幾つか取材をさせていただいた中の一部の事例であり、また収録したかなりの部分を割愛して編集させていただきました。この点、ご容赦いただければと思います。

【塩梅】 最後になりましたが、本分科会の事例紹介に当たり私たちの取材にご協力いただきました多くの法律事務所、弁護士、事務職員等の皆様に、この場をかりてお礼申し上げます。ありがとうございました。

以上をもちまして事例紹介を終了させていただきます。ご清聴ありがとうございました。(拍手)

【司会】 塩梅先生、岩本さん、ありがとうございました。

私も実はインタビューの一部に参加させていただいておりまして、普段なかなか他の事務所の状況をお話しいただく、教えていただくということはないものですから、非常に衝撃を受けております。皆様、どうお感じになりましたでしょうか。

ここで午後2時まで休憩とさせていただきます。午後2時より再開いたしまして、パネル・ディスカッションに移らせていただきます。

( 休 憩 )

【司会】 それでは、時間となりましたので、始めさせていただきます。

午後の部、2番目のプログラムといたしまして、「事務職員、何ができる? どこまでしてよいか」というテーマでパネル・ディスカッションを行います。事務職員に関する午前中の報告、あるいは先ほどの事例紹介を踏まえまして、事務職員の仕事としてどこまでできるのか、どこまでしてよいか、あるいは有能な事務職員をどのように養成していくのかといった点につきまして、我々弁護士のみならず、事

務職員や研究者、コンサルタントの方々の視点も加えまして、パネル・ディスカッションを行います。

コーディネーターの先生は、事務職員研修・認定試験に長年尽力いただいております、秋山清人弁護士です。

秋山先生、お願いいたします。

【秋山】 それでは始めさせていただきます。パネリストの自己紹介を普通やるのですが、これをやりますと大体、1人5分かかるんです。それだけで25分かかってしまうので、ちょっともったいないのではないかというので、本日のこの会場配付の資料の30分の14と15に紹介事項は書かせていただきました。というわけで、あとは簡単に自己紹介ということで、私は第二東京弁護士会の秋山清人でございます。パネリストの皆さん、それぞれ、鈴木さん、どうぞ。

【鈴木(圭)】 船井総研の鈴木と申します。よろしくお願いいたします。

【秋山】 仁木先生、どうぞ。

【仁木】 大阪大学の仁木と申します。よろしくお願いいたします。

【秋山】 長井先生、どうぞ。

【長井】 群馬弁護士会、長井と申します。よろしくお願ひします。

【秋山】 日栄さん、どうぞ。

【日栄】 名古屋の、弁護士法人愛知リーガルクリニック法律事務所に勤務しております、日栄真美と申します。よろしくお願いいたします。

【秋山】 というところで、早速もう話を始めたいのですがけれども、先ほど見ていただきました事例紹介のDVD、私は下見をしていますので、もう、3回見ているのですが、やっぱり見るたび、うーんと結構感心しているんです。やはり、法律事務所が今かなり動いている。業界が動いている。そうすると、事務職員の仕事とか役割というものも、もともとの、さっきも王道の仕事というような言葉もありました、そういう部分と、大分、新しいというのかな、事務所によって特に力を入れている部分とがあるということです。それで、まず普通の王道的な面から言うと、長井先生、事務職員の仕事としては、どういうことをやってもらっていると。その中で特にどういうところが大切だと思っているとか、または、やはり時代によって少し最近変わっているとか変えたいとか、そういうあたりのお話をお願いできますか。

【長井】 今日の当日配付資料がありますね。その通し番号の3ページ、資料2というところに、事務員さんがやれる、またはやるべき、やってもらっていいようなことがずらずらといっぱいあります。午前中、ご紹介があったかと思いますが、こういうものがあり得るわけですが、私自身の感想として言いますと、弁護士であ

る私の時間、それからパートナー、アソシエートの弁護士の時間を作ってくれる業務という抽象的な言い方になります。そういう中では、伝統的な業務での事案処理の下ごしらえであったり、または最終的なデコレーションとするとか、そういうことから始まりますが、特にもう一つ申し上げると、聞き取りですね。これは法律相談という意味ではございません。プライベートな離婚とか相続の事案に顕著なのですが、そういう方々のご意見、本当は何を言いたいのか、限られた時間で私自身、きちっと聞き取れる自信がございません。そういう中で、いわば通訳として補足的に、このクライアントはこういうことを言っておられましたよというのを後から報告してもらおう。これが私にとって、一番かどうか分かりませんが、ありがたいなと思っている事務職員の役割です。以上です。

【秋山】 日栄さんは事務職員としての経験が長いのと、また後輩の事務職員をいろいろと世話してきたと思うのですけれども、今と同じような感じで、事務職員の仕事はここが特に大事とか関心がある、そのあたりはどうですか。

【日栄】 業務は非常に多岐にわたっていると、今お話がありましたけれども、その中でやはり一番重要なのは電話の対応ではないかと思います。事務職員にとってコミュニケーション能力が一番大事であることは、従来いろんなところで言われておりまして、メール等、いろんなツールが発達しましたけれども、事務所にまずお電話をかけていただくというのがお客様とのアクセスとしては一番最初であるというのが殆どだと思います。最初に全く知らないところからお電話をいただいて、その対応が非常によかったからということで、それがお仕事になったりですか、それから評判をいただくという話も、幾つか実体験としてありますので、やはりそこを非常に気をつけていますし、軽んじてはいけないところだと思っています。

【秋山】 先ほど、広報を主にしている職員の方とか、相続のコンサルティング的な役割をしている方とか、いろいろご紹介がありましたけれども、長井先生の場合は先ほど、弁護士の時間を作ってくれるというようなお話がありました。事務職員にどういう面で貢献を期待しているか、現に貢献してもらっているかと、もう少しその辺をお話いただけますか。

【長井】 先ほど申した、時間を、私自身、他の弁護士もですが、本来のというか、考える、訴訟で言えば勝つためにどうしたらいいのだろうと、そういうことに没頭する時間ですね。それで、周辺のというのは見下した言い方ではないです。手続的な整え方、資料の整理、いろんなことをきちっとやっていなければ話になりません。しかし、そういう、下ごしらえとさっき言いましたけれども、そこをきちっと、事務員さんが、できる方がいらっしやると、弁護士でないといけないことをどんどん、いい意味で狭く絞って集中できる。そんなふうに思っています。

1点よろしいですか。事務職員に期待していることとどうか、私がもう一個、助かっているなど思っている場面があります。それは、クライアント、主に依頼者との間なのですが、防波堤になってくれていると思います。どういうことかという、先ほど日栄さんがおっしゃった電話応対に関連するのですが、私の能力、個性の問題もあるのですが、誰々さんからお電話ですと単純につながれたときに、一体誰だっけ、どの事案だっけというふうに、私自身がまごまごしてしまう場面が多々あります。そこで、依頼者から見ると、え、頼んでいる長井さんが、私のこと、俺の事件を忘れてるの？と思われたら、もうそこで終わりです。事務員さんのお立場をうまく利用してもらって、どこの誰の、同じようなお名前の方がいっぱいいらっしゃいます。どの事件のこうなんですということを把握してもらって私に伝えてくれると、忘れがちな私でも、あ、あの事件のタナカさんなんだというふうなことで、随分そこで助かっている。それをちょっと申し上げたいと思いました。ご質問とちょっとずれましたが、よろしくお願ひします。

【秋山】 それは本当のことで、私もやっぱり、誰々さんと言われて、どこのどなたで何の事件で何をやっていたのだっけと、そんなものをぱっと思い出せるほど俺は暇じゃないよと思っていますので、先生のおっしゃるのはよく分かりました。日栄さんも先ほど電話応対とおっしゃったけれど、今日は要するに事務所の発展のために事務職員を使おうということなのだけど、そういう意味では、そういうところで貢献できているということですかね。

【日栄】 そうですね。今のお話を受けまして、一緒になって事件の問題の解決に当たっていく事務職員としましては、先生方に事案をレポートしてほしいなと思います。たまたまかかったお電話が非常に緊急で一刻を争うのか、あるいは明日でもいいのかといったことを、ある程度、年数を積みれば、何となくの勘どころは働きますけれど、その事件の中身がレポートされてあれば、事務員が、「あ、これはまずいんだ。すぐに先生につなごう」というふうに処理ができたりします。そこを、お忙しいのを理由にやり過ごしてしまうと、何か問題が起きるのではないのかなと思います。

【秋山】 誰さんのどういう事件だという情報を共有しておいたほうがいいですよということですね。今のお話だけど、長井先生、先生のところなどはもう皆さん訓練できているから、要するに電話が来るでしょう？例えば、今日ここでこういうことをやっているのは知っていて、それで電話が来るケースがありますよね。日栄さんがおっしゃったのはそういう、これはすぐ伝えなければいけないというケースなのか、今日は長井先生は岡山だから明日伝えればいいのか、そういう見きわめをするのに情報を共有してほしいと、そういうことなのですかね。

【長井】 よろしいですか。まさに、先ほども電話対応でちょろちょろ出ていたのですが、うちの職員、何人かいらっしゃるのですが、選別してくれているのです。私に是非伝えなければならぬこと、シンポを中断してでも廊下に出ないといけぬこと、これはあさってでもいいやということ。それがすごくありがたいですね。それで、それをするためには、やはり事件の重要度、それから事件の性質、顧客の性質、それから事件の進行度を事務員が分かっていないと、いかに本来優秀な方であっても、その選別ができない。そんなふうに思います。以上です。

【秋山】 私たちの感覚で言う普通の事務職員の仕事。それは大体、認識は共通かと思うのですが、先ほどの事例紹介のような新しい流れ。このあたりは、例えば鈴木さんは相当、そういう法律事務所の動き、実例をご存じだと思うのですけれども、今、だからそういう変化がある。新しい役割があるというようなことなのでしょう。ご紹介いただけますか。

【鈴木(圭)】 間違いなく変わりつつあると感じております。まず前提としましては、依頼者から選ばれる事務所づくりというのが非常に重要になっています。そのような状況下では、今までは事件解決を中心とした法律事務所の設計というのが中心でしたが、今はどちらかといえば問題解決の事務所といったような形で変化が出てきていると思います。具体的な例としましては、先ほど山下江先生のところでもお話がありましたけれども、離婚問題であれば、離婚の事件処理をお願いしたいという人よりも、どちらかといえば、今悩んでいる離婚の苦しみから解放してほしいといったようなご依頼をいただく場合に、弁護士さんが本当に法的な問題の解決をするのは当然として、実際には感情的な問題ですとか、もしくは精神的な負担のところをどうやって解決するかというのを弁護士さんが担っていると、なかなか時間が間に合わなかったりしてしまうので、そういう場合に、先ほど言ったメンタルケア心理士といったようなものを、既存の事務職員さんが取得し、精神的な負担の軽減を実現してあげることが大きな価値があります。今までもそこまでのサービスを実現している事務所はありましたけれども、そこまでのサービスを求めているなかった事務所も多いと思います。そういう意味で、役割は大きく変わってきているのではないかなと思います。

また電話の対応一つにとっても役割が増えてきておりまして、特に地方都市においても、最近では離婚問題ですとか相続問題の初回相談無料というのが大分広がってきている中では、に事務所によっては電話がすごくたくさんかかっている中で、医療の世界でやられているトリアージと言われるような手法を取り入れる事務所が最近では増えてきておりまして、先ほど言った、緊急度が高いとか、見込み度が高いとか、そういったものを事務所としてルール化して判別するといったような動きも最

近は増えてきております。そういった、真摯に対応しないといけないと考え、つとも経営のことを考えないといけないという、すごくバランスをとらないといけないというのが、すごくいろんな意味で役割が広がっているのではないかなと思いますし、事務職員さんの役割がすごく重要になっているのではないかなと非常に感じております。

【秋山】 仁木先生、法律事務所とか事務職についてご研究なさって、今回もアンケートをなさったのですが、そういう事務職員の仕事とか役割の変化というものについてはどのようにお感じですか。

【仁木】 今、鈴木さんのほうから具体例のお話がありましたような変化は、私も、先ほどご紹介しました調査票調査の後のインタビューで何人かの方からお聞きしております。依頼者、利用者は、どういう経路で法律家のもとにたどり着くかは分かりませんが、これが法律の問題だと理解して、そしてその法律の問題を弁護士のもとに整理して持ってくるということはあるわけですから、その問題を先生のもとに出したときにいろんな側面があるだろうと。そのいろんな側面を、法律家、弁護士が全て解決するというのは、かなり厳しい。能力の高い先生で、他のスキルを持っておられる先生もおられるかもしれませんが、通常、私どもが考えるのは、やはり法律家は法的な解決を提供するということだろうと思います。私、その際に、法的解決をするのですけれども、最終的な問題解決といいますか、全体を見ながらの、一体どこを押さえればその問題解決に効果的かというような判断をするのは法律家だろうと思っておりますが、それ以外の専門知識や専門能力のサポートがあることによって、その依頼者がさらによりよい方向へと進むということは十分あり得ると思います。利用者のニーズということに敏感になってきますと、そうした連携というようなことが、弁護士さんの、あるいは職員の中でも意識として出てくるのではないかなというふうな気がしております。

【秋山】 その連携というか分担というかですけれども、どうなのでしょうね。先ほどの事例紹介を見ていると、普通の補助職をやっていたのが、今、広報の専門になってしまったとか。正直言って、あれだけ大きくなった事務所ならいいのですけれど、1人、2人で事務所を切り回していく。そうすると、事務職員にもそんなにたくさん頼めないのですが、今までの普通の事務職員の方にさらにこういうことも学んでほしいと、そんなふうな教育をすべきなのではないでしょうか。鈴木さん、いかがですか。

【鈴木(圭)】 そのケースが全体としては多いのではないかなと思います。実際には、余剰の人員といいますか、新しい人員を確保するだけの費用が捻出できるかという問題が一番切実にあるところではありますから、やっぱり既存の方に、新し

い役割とともに既存の能力をアップさせるようなテーマですね。そういったようなもの、役割を持たせるということはあるにはあるのですが、事務所によっては、最近では引退後の方を再雇用のような形で、その人の人脈自体を活用するために人を入れるといったような動きがあったりですとか、もしくは、今、事務所にはないような能力を持った人を再雇用するといったような動きが広がってきておまして、地方都市だと、特に若い方を採るよりも再雇用の方を採ったほうが、その方の能力も生かれますし、費用対効果がいいと言われるような人を採れたりするので、そういった意味では、既存の方たちで仕事がいっぱいいっぱいだとした場合には、再雇用のモデルを活用して人を採るというのも一つ方法ではないかなと思います。

【秋山】 仁木先生、そういう事務職員の養成とか採用とか、新しい人材を入れるほうがいいのか、そういうことというのは何かお考えがありますか。

【仁木】 私は、少し保守的かもしれないのですが、今おっしゃられた、例えば広報に力を入れる職員の方であるとか、あるいはメンタルケア心理士であるとか、そういうような技能を発揮する職員の方であっても、基本はやはり法律事務職員の共通のものを習得しておく必要があるだろうと。その上の上積みとして、それぞれの事務所の方針でありますとか、その職員の適正・関心で展開していくということを考えるのがいいのかなとは思っております。それは、やはり法律事務所での仕事というのは特殊性があるだろうと考えておまして、その特殊性というのを踏まえた上で、把握した上で、職員の方も動く必要があるのではないかと考えているからです。

【秋山】 長井先生、やっぱり私たちの法律事務所の仕事というのはちょっと特殊なところがあるぞと。何かをやるにしても、まずそういう王道といいますか、法律事務の補助、手続のプロになるというようなことは必要かと。仁木先生のお話がそういうふう聞こえましたが、長井先生のお考えはどうですか。

【長井】 今、仁木先生がおっしゃったこと、まさにそれが本来の姿だし今後も主流だと思います。今回のシンポのテーマというのは、事務職員さんの活用による業務の拡大ですよね。ただ、その拡大の仕方として、やっぱり私自身、事務員さんを活用して、使って、事務員さんに何か新しいことをしてもらおう。これができれば、それはそれでいいですよ。ただ、ちょっとそれは置いておいて、従前、私やスタッフの弁護士がやっていた部分のかなりの部分を事務員さんがやってくれるということによって、最初に言った、暇になる。暇になるから遊ぶのではなくて、新しい、自分が昔、司法試験を受けたり、若干の経験の中で培った、いわゆる伝統的な法廷業務に代表されるようなこと以外を、私自身、弁護士自身が勉強したり経験したりする時間を作ってくれる。それによって、うちの事務所または私が今まではやれな

かったことに入っていけるのかなと、そんなふうに思っています。そういう意味では、仁木先生がおっしゃったことがベースになるかなと思います。以上です。

【秋山】 長井先生、やっぱり、これもそれもあれも事務局にやってもらえる。ちょっとそのつもりで研さんしてくれればやれるのだと。そうすると、時間が空く。その時間で営業活動をするというのもあるのですか。

【長井】 もちろんあります。営業活動、表現はともかくとして、やはり私自身は発想が古い弁護士なのでしょうね。なので、人脈と言うとあれですけど、私の個性、いいところも悪いことも、うちの事務所も含めて知っていただく。そういう意味では、人づき合い、単に飲み食いするというだけではなくて、そういう時間ができることによって、長井というのはこういうやつだな。では、能力があるかどうか分からないけれど、彼は一生懸命やってくれそうだから任せよう。そういうことは結構、従前もありました。今後もそれはあるかもしれません。そう思います。

【秋山】 私は、他の士業との連携というのをずっと弁護士会でやっけていまして、そういう他士業連携のイベントみたいなものをやっているのですけれど、何かあったときに、こちらから仕事を頼みます。逆に、あちらからも仕事に来る。先ほどもそういうようなお話がありましたよね。ネットワークでお互いと。そういう、他の士業の先生と話すのですけれど、正直言って、一度一緒に酒でも飲んでお話でもした人でなければ仕事は頼めない。それは普通、そうですよね。ある程度分かって、ある程度、信頼感があるから仕事を頼めるのだと。そういう意味では、弁護士のいわゆる人づき合い。これも立派な営業活動なのだろうと思うので、そういう時間を作るということもあるかと思えます。

ただ、事務職員の気持ちなのですけれども、いろんな仕事をさせたいという話がさっきからありましたけれど、事務職員さんはそれほど積極性のある人が多いのだろうか。そんな、あれもこれもやれなんて冗談ではないですというふうな、そういう感覚はどうなのか。これは日栄さん、後輩とかを教えてきた経験ではどんなふうに思えますか。もっといろいろやりたい人が多いのか。なるべくもう、余計なことはしたくないが多いのか、どうなのですか。

【日栄】 そうですね。私としては何でもかんでもやりたいほうなので、あまり参考にならないかもしれないのですけれど、「先生方、もっと事務員さんの潜在能力を信じたほうがいいですよ」と思う場面はあります。「うちの事務所はこんなだから任せる範囲はこの程度だ」と思っていらしても、いや、実はもっとその人はできるかもしれないと思って欲しいです。やはり経験を積まないと何でも進みませんから、少しずつ任せて、では今度はこれを任せてみようかというように。当然、丸投げではいけませんけれど、そうやって、少しずつ、今そばにいてくれる事務員さんの能



力、可能性というものを信じて仕事を任せてみるというのは、一ついいのではないかなと思います。

【秋山】 研修のアンケートなどを見ていまして、やっぱり何かをやったら、それだけ給料が上がるならいいけれど、上がらないのなら嫌だとか、そういうご意見もあるので、それは分かるよなと思いつつ。ただ、実際、私たちが接している職員の人というのは、やっぱり積極的な人が多いのですよね。だから、もっと信じてやらせてみれば、もっと伸びるのではないかということですね。

【日栄】 そうです。その場合、お金はいいです。後からついてくれば。

【秋山】 やっぱり後からはついてきてほしいですね。

具体的な仕事の仕方ですから、いろんな形があると思うのですが、先ほど情報を共有したいというような話がありましたけれど、鈴木さんのほうでは、電話を受けたときに、これは事務職員のほうで聞き取りをやるということですよね。かなり丁寧にやるというようなことなのですか。

【鈴木(圭)】 事務所の方針にもよりますけれども、かなり丁寧にやっている事務所も最近が増えてきております。特に電話の対応一つで、我々のほうでアンケートを以前とったことがあるのですが、電話の声のトーンとか、あと聞き取りをしっかりとってくれるところのほう信頼できるといったような依頼者の声がすごくあったので、そんなことはないだろうというのはあるのですが、そういう印象を持たれやすいという意味でも、しっかり聞くケースが最近は増えているのではないかなと思います。

【秋山】 長井先生、例えば、ホームページを見てちょっとという電話が最近どこでも増えていると思うのですが、そういうものを事務局が受けた場合に、どの程度、事情聴取をすべきか。この辺は何か工夫なさっていることなどありますか。

【長井】 実は、先ほど、そういうことをしてもらうのが非常に助かると申し上げました。他方、同時に心配していることがありまして、うちの場合は弁護士が7人おります。利益相反の問題で、それは誰が聞いてもなのですが、どこまで聞いてしまっているのだろうか。もちろん、法律相談としてのアウトプットとか判断、アドバイスというのはいないんです。ただ、聞くにしても、そこのどこまで聞いてもらう……詳しく聞いておいてもらったら確かに時間は助かるんです。ただあまり具体名をもって、A社のこうでああで、こうで、こうで、こうだとなってしまうと、どうなのかなと。そこが若干、気になるころではあります。そこに関しては、私はまだ発展途上なので、どういうふうにまでというのは確立しておりません。ちょっと悩んでいることを申し上げようと思います。

【秋山】 先ほどの鈴木さんのお話だと、弁護士と会ってもいい。だから、ま

だ依頼者でもない。問い合わせぐらいのレベルなのだけれども、相当お話を詳しく聞いて、いわば問診票をもう作るみたいな感じなのではないでしょうか。

【鈴木(圭)】　そうですね。事案に当然よるのですけれども、明らかに仕事につながりそうだといったような場合には、事務員さんの判断で長く聞いているケースはあるかなと思います。

あとは利益相反チェックに関しましても、電話を受けた時点でパソコンのほうにデータを入れておいてチェックをするといった事務所が増えていきます。エクセルでも全然できる話なので、それを最初に実施し聞いても問題がないというのをまず最初に確認してからやるというふうに対策をとっている事務所も最近増えてきていると思います。

【仁木】　職員の方の中に……職員の方というよりは先生の要望で、多様な要望があると思いますが、職員の方にそれほどの聞き取りであるとか、実質的なことをしていただかなくてもいいとお考えの方であるとか、あるいは逆にそうでなくて、職員の方にどんどん力をつけて手足になってほしいという方と、いろいろおられると思うのですが、インタビューをしてみますと、最初の場面で、例えばそう実質的なところに入らなくていいという先生のもとで働いている方でも、すごい工夫しているのだなというようなお話をお聞きすることがあります。最初に電話をいただいて、その後、面談の日を決めるとします。そうすると、その面談の日をできるだけ有効活用するために必要な資料が必要になると思うんです。しかし、その先生の場合にはあまり実質的なことをしてほしくないということになります。その職員の方はどうされるかという、ご自身で、ご本人さんが必要だと思う資料を全て持ってきてください。あとは先生のほうで選別しますからというような言い方をされて、中身には入らずに、できるだけ効果的に第1回目の日にちを使うような工夫をされているというようなお話を聞きました。

もう一人は、これは逆で、積極的に仕事をどんどん弁護士さんから任される方なのですが、しかし最初の場面で、依頼者の方というのは、できるだけ早く解決案を知りたい、いろいろ話をしたい。そういう状況があると思うんです。何人かの職員の方がそういう状況に遭うというお話を聞きましたが、その方の場合には、今お考えのこと、お話しされたいことを一度メモにまとめて、そして面談のときに来られてくださいと、一遍お話しされる前に、そういうふうにおっしゃられると言います。そのことによって、弁護士の第1回目の相談の日が非常にスムーズに進みますからというふうにお伝えするというんです。人間は、考えていることを、しゃべりながら整理していくということもあると思いますが、文章にまとめることで、自分の考えがすっきり整理されることもあると思います。そうしたアドバイスというか、第

1回目の日に何をするか、どういうふうに準備してきていただくのがいいかということをお伝えすることで、第1回目の日が非常に有効になるというような対応のされ方だと感じました。

【秋山】 日栄さんのほうでは何かやっぱり電話対応とか、今のは最初の相談の申し込みレベルの話ですけれど、考えていることなどございますか。

【日栄】 今、仁木先生がおっしゃったようなことは、自慢でも何でもなく、日頃やっております。やはり、弁護士の先生と話をするという事実だけで、すごくテンションが上がってまとまらないというのは普通だと思いますので、やはり事前に整理していただくように持っていくというのは大事ですし、せっかくアクセスしていただいたお客を逃さないという点からも心がけてはおります。

【秋山】 ただ、この人はお客になってほしくないなというのものもあるのですかね。

【日栄】 とりあえず、私個人は地びき網的な手法を採用しておりますので、そういうことは考えず、まずは網の中に入れようと思ってしまいます。それで先生にちょっと迷惑をかけることもあるかも知れません。

【長井】 ちょっと若干、先ほど申し上げたことの訂正というか修正ですね。確かにうちもデータベースがありまして、さっきの利益相反云々かんぬん、やっぱりあくまで聞き取りであれば、事務員さんにやってもらってありがたいほうかはるかですね。それによつてはじけます。確かにうちも、ある段階ではじけることもあるし、私や他のスタッフの弁護士が対応しようかと思うときの材料が、かなり情報の聞き取りとしてあると間違えないで済むなど。時間の節約だけではなくて、受けるべき、受けないべき、相談に乗るべき、乗らないべきというふうなほうで、メリットのほうが、きちっと聞いていただいたほうがいと若干訂正いたします。

それともう1点つけ加えると、やはり聞き取りというのが、単なるメッセンジャー・ボーイというかガールというか、それだけでもかなり意味があるんですよ。おじいちゃん、おばあちゃん、何かよく分かっていない。私は若干短気なので、それならとなってしまうのだけど、うちの事務員さんだときちんと聞いてくれるので、そういうのもありますが、やはり日弁連等でやっている研修、それから認定制度もあります。実体法も含めて、手続とか、そういう法的なことですね。これを事務員さんがある程度分かっていると、聞き取る場合においても格段の差がある。これは実感しております。以上です。

【鈴木(圭)】 先ほど電話の対応の話がちょっとありましたので、先ほどちょっとご紹介したトリアージの例をお話ししたいと思いますが、電話がたくさん鳴っている前提ではあるのですけれども、例えば離婚分野にすごく注力されている事務所様のほうでは、まずその日の16時から確か19時の間は、緊急相談枠というこ

とで、その日に相談したいといった人用に必ず空けておいて、実際になれば起案をするとといったようなやり方をするのですけれども、例えばその枠に入る人は、その電話の時点で緊急度を示す「S」みたいなチェックを行うようなトリアージをしたりして判別をします。離婚に注力されている事務所様なので実現できています。例えば別居している場合は「B」、別居していない場合は「C」といったような、今の離婚事案が半年後に発生するのか今すぐ発生するのか、それともどこの事務所に相談するか迷っているのか、それともすぐに調停を申し立てるのかといったようなものも含めて、ランクづけと言ったらすごく語弊があるのですけれども、緊急度を分かりやすくするといったようなものを、ルールを決めてやっていることで、すごく、とりこぼしもなく、依頼者の満足度も上げているという例がございますので、に電話一つとっても、特に医療の機関がやられているトリアージという手法はすごく合致しやすいのではないかなと思います。

【秋山】 その電話のときの利益相反チェックというのは必ずやらしてもらわないと困るので、これは正直、弁護士に聞かれても覚えていないのがありますので、事務局レベルで最初にチェックできるようにしておく。これはもう必須なのかなと思います。

それで、今ちょっと話が出ましたけれども、では1回目の相談をどこでやりましょうというのは弁護士がしゃべるわけですが、確かに大抵の方が、何を持っていけばいいですかと聞くんです。そんなことを言われても、まだ全然、事件が分からないから答えられない部分があるのだけれども、でも例えば相続だったら、例えば戸籍とか住民票とか、そういうものはもうありますかとか、何か、こういうのがありましたら持ってきてくださいと言うだけでも随分違うのかなというのは思いました。

先ほど、事務職員と弁護士で情報をなるべく共有したほうがいいのではないかと。事件をやるのは弁護士、事務職員は単なる下働きとっていてはもったいないというようなことで、情報共有というような話がありました。具体的にはどんなことを工夫しているのか。例えば依頼者との打ち合わせに同席するというのは、お話はありますね。それから、何か紙に作ったものを共有するとか、何かそのあたりのお話はございますか。長井先生。

【長井】 依頼者、相談ですね、打ち合わせに関して、事案によって違うのですけれども、私は、ある分野というか、その事務員さんの適正能力も踏まえてなので、同席をなるべくさせたいほうです。それで、新人弁護士と一緒にいる場合が私は多いのですが、それとともに、担当になってもらうであろう事務。この3人で入るのが理想です。それから、あえて新人弁護士でなくても、私が話を、私

はメモしながら聞いていられないんです。録音をとるというのも変ですし。僕はいろいろ質問を投げかけます。お話を聞き出すためにね。そのときにどう言ったかというあたりを、新人弁護士でもいいのですけれども、できれば事務にきちっと把握してもらっていると、それが後で私自身、すごく役に立ちます。そういう意味では同席というのは、実際、私は全件それをできておりませんが、将来の課題としてそういうふうにしていきたいなと思っています。

【秋山】 今、箱を持って回っておりますけれども、ご意見とかご質問があれば、若干、後で対応したい。あまりたくさんあると対応できませんけれども、もし何かありましたら、あちらで回収箱がございますので、入れていただければと思っています。もう5分ぐらいでそれは打ち切りますから、よろしく。

日栄さんの場合は、事件について何か情報を共有するという工夫などありますか。

【日栄】 今の事務所では、打ち合わせには、事前に担当するように言われた時だけ入ります。基本的にはアソシエイトの先生が入って、メモのかわりにパソコンで聞き取りをされています。打ち合わせ室と事務室が非常に離れているという環境にありまして、隣で打ち合わせをしていたら何となく空気で分かるのですが、全く違う空間でやっているものですから、打ち合わせが済んだ段階、あるいはちょっとたったときに、「先生、あれはどうなりましたか？」と聞くと、打ち合わせで作成した聞き取りのメモをメールで共有していただきます。そのので、「ああ、あの人の事件はこういうやつだったのか」というのが事務に分かります。先生の備忘録でもあるのですが、そこから次の事件処理の話をやったり、あの日のあれはどうなりましたっけみたいな話から手続を進めるとか、そういった形でやっています。

【秋山】 今、ちょっと思い出したのですがけれども、仕事をやるために情報共有するというのもあるのだけれど、考えてみたら、事務職員のやりがいとして、やっぱりその事件、その人について知っているほうが良いということはあるのですかね。

【日栄】 それはあると思います。解決したときにやはり非常にうれしく思いますし、事務職員としての達成感もそこで得られますから。先生が何かやっているなという事務処理よりは、いろいろ知って、直接、依頼者からお話も聞いて、ときには全然関係ないお話なども聞きながらやっていく。その上で解決したらやっぱりうれしいです。

【秋山】 今ちょっと考えたのだけど、やっぱり私たちも何がうれしいかといって、難しい事件が解決したときうれしいですよ。実は、勝ち判決もうれしいのだけど、和解でうまくいくのは結構うれしいですよ。それで、うれしいにはおまけがついていまして、勝ち和解がございますので報酬金がついてくるんですね。結構ごそっとついてきたりしますね。やっぱり弁護士の喜びというのは、あれは結構う

れしいのだと思うのですが、そういうとき、やっぱり事務所の中で、あの事件、こうなったよなどと言ってしまいませんか。言ってしまいますか。すると事務職員も、だから一緒に喜んでくれるのかな。だから、お給料がどうももちろんあるのだけど、それはついてきてほしいのだけど、何かやっぱり、やりがいとか達成感という言葉が今出ましたね。そういう意味では、事務職員さんが一緒にやっているという、そういう達成感を持たせるということを、弁護士のほうが意図的に考えるべきなのかもしれません。

【日栄】　　そうです、先生。本当に、チームワークは大切です。私は2011年と2013年の日弁連のアメリカ視察に同行させていただいて、そこでインタビューしたニューヨークの弁護士たちが、法律事務所はチームワークだということを非常におっしゃっていたのが印象的でした。日本においても、法律事務所は弁護士と事務員が連携して、それぞれの職域を頑張るチームなのだというふうに動いたほうが、明らかによい事務所になれると思います。

【秋山】　　そういうチームワークづくりとか、そういうものについてはどうでしょうか。

【鈴木(圭)】　　そうですね。すごく徹底されている事務所様ですと、事務所全員での合宿みたいな取り組みをされて、に自分たちが誰に喜ばれたくて、誰が依頼者で、自分たちがどういう能力をつけるべきかというものから、こういったお客様の声とかサンキュー・レターみたいなものを事務所内で回覧するといったような取り組みもしたりしています。依頼者に喜んでもらったという経験が、事務員さんにとっても一番モチベーションアップにつながるので、そういった動きは全国的にすごくされているのではないかなと思います。

【秋山】　　仁木先生、何かそういう点は。

【仁木】　　少し観点は異なるのですけれども、今お話しされております情報共有、弁護士さんが扱っている事件について職員の方も知っておくことがすごくモチベーションになるというようなお話ですが、この情報共有というのは、午前のJALAPの鈴木さんがおっしゃっておられた包括的指示と非常に密接にかかわるような気が私はしております。弁護士の先生方は、これもインタビューでお聞きすると、あまり細々と指示を出されない。大ざっぱな、これを出しておいてというような指示をされる方が多いですね。その指示に従って職員の方が作業されるのですけれども、その単発の作業で終わるのではなくて、その次に何が来るかということを見越して、先にまたそれに手をつけていくというようなことをおっしゃられるんです。そのためにはやはり、事件がどういう事件で、今どういう進捗にあり、また先ほど長井先生がおっしゃっておられましたけれど、法手続がどうなっているかというような背

景的な知識が必要だろうと思われます。先生方がスムーズに仕事を進めていくためには、やはりいろんな面での情報共有というのが、職員との間での情報共有というのが有効であると思ひます。

【秋山】 鈴木さん、ちよつとお話を聞いていて思つたのですけれど、私などの頭の中の法律事務所、弁護士、事務職員というのは、もうかちつとしたものがあるのですけれど、鈴木さんのところでコンサルティングをしていらつしやる事務所などは、何といふのかな、ちよつと在来型と違ふ、みんなでチームでば一つとやつていくみたいなの、何かそういうことを意図してやつているようなことがあるのですか。

【鈴木(圭)】 そうですね。少し話が大きくなつてしまふかもしれませんが、どちらかといへば、今まで法律事務所といつたようなくくりだつたと思ひのですけれども、今はその先にある、例えば交通事故に強い法律事務所とか離婚に強い法律事務所といつたような、どちらかといへば業態を作るといひますか、そういう動きが増えてきておひまして、実際に同じような流れで変わつて先を進んでいるのが、結構、アメリカだつたりはするのですが、向こうはそういう専門店といわれるような、業態型法律事務所といふのが増えてきておひます。例えば医療業界だと分かりやすいのですが、今までは例えば鈴木圭介病院といつたようなもので、全部の科目をやりますよといつたようなスタイルから、例えばペイン・クリニックといつたような形で、痛みに特化したものを解決するために専門の人たちを連ねておひますといつたようなものに名前が変わつてきておひると。最近出てきたものでも、例えばある先生が、家族信託法律事務所といふ名前の事務所を設立されたケースがありましたし、そういうような、業態・サービスを全面的に出したような事務所が増えてきておひると。

それで、先ほどDVDにありました谷先生がされておひるような交通事故分野におきましては、最近は最も進化が著しいなと思ひておひまして、例えば、ある事務所では、例えば保険会社出身者を採用するケース損害保険料率算出機構の出身者を採用すること事件処理力を高めるケースやメディカル・コーディネーターといわれるような後遺障害の専門家を雇ふといつたようなチームを組みサービスを強化しておひるケースがあります。例えば、事故直後に相談に来た方に対して症状・傷病を聞くことで、予測される等級を暫定的に定め、その等級の獲得に向けて必要なアドバイスするといふケースもあります。賠償金を獲得するだけではなくて、後遺障害に苦しんでいる人の悩みを全部解決するようなチームを作るといふような動きといふのは、すごく先進的な事例としてでてきておひると思ひます。

【秋山】 正直、最近、若い先生がそういう、交通事故、交通事故とか、離婚、離婚、相続、相続と。いかなものかなといふ気もしておひるのですけれども、私た

ちはゼネラリストだというのがあるのだけど、ただ現実、今の競争の激化している中で、鈴木さんなどが見て、もちろんコンサルもしているわけだから、要するにそういう事務所が今、勝ち残っていつていますよということなのですかね。

【鈴木(圭)】　そうですね。依頼者としては、より専門的で、より早い段階から助けてくれるところに行きたいというのはニーズとしてありますので、そういったところはすごく評判がいいといいますか、人気を集めているケースというのは多いのではないかなと思います。

【秋山】　別に特化しないでも、やっぱり丁寧に対応することで繁栄していく事務所というのももちろん今まであったし、これからもなくてはいけないと思っているのですけれどもね。ただ、お話を聞いていると、だから弁護士と補助職ではなくて、やっぱり弁護士の他に、何だかのプロ、かんだかのプロと一緒にあったような感じですかね。

【鈴木(圭)】　そうですね。チーム型ワン・ストップみたいな形でのイメージが強いのではないかなと思います。これも医療機関の例になってしまいますが、一流の病院であれば、一流の外科医がいて、麻酔師がいて、看護師がいて、オペ看がいてといったような形で、そういったようなチームを組んでいます。一つの事案をすごく深掘りをする、事務所内にいろんなスペシャリストがいたほうが、より最適な提案ができるといったようなものが出てきますので、そういったような形での、新しい意味でのワン・ストップなのかもしれませんが、そういったような業態といいますかチームづくりというのをされている事務所というのが、最近出てきているかなと思います。

【秋山】　長井先生、私もそうなのだけど、普通の伝統的な形の事務所として、ただもう少し事務職員が依頼者に接していく。依頼者のための活動をする。依頼者の、ある意味、ケアをするという話が出ていましたけれども、よく問題になるのが、非弁になってはいけないよと。これはもう当然のことなのだけれども、何かそういう点で、これは気をつけたほうがいいのか、気をつけているとかいうことはございますか。

【長井】　それはどこの事務所でもそうだと思うのですけれども、要は先ほど言いましたように、アドバイスとか判断、法的なアドバイスですね。これにかかわるといって、それを事務員さんにさせてしまうというのはあり得ないことだと思います。ただ、それを年がら年中、やっぱり私であれ、弁護士が、事務員さんの一挙手一投足を監視といつか、見ているわけにはいかない。それ自体、時間の無駄ですよ。となると、事務員さん自身が法的な知識とともに、いわゆる非弁に関連することですね。自覚的に、別に私などに教わらなくても、あ、これはこうですよと。



こういう知識というか常識というか、これを事務員さん自身が自覚的に分かっていたと必要があると。そういう教育・養成というのは必要なのだろうと思います。

関連して1点いいでしょうか。多分、一回休憩に入って、後半ももうちょっとあると思うのですが、私は、自分が前から考えていたことというよりは、実はこのシンポジウムの準備をしていて、先ほどのDVDで、サリュの谷先生でしたっけ、最後の方。あの方は僕などは耳が痛い。1, 000万とか770万とか、そんなこと言わないでくれよというぐらいのことをおっしゃっていましたが、私は今回、このシンポの準備を結構前から皆さんとやって、それで谷さんのご発言で、あと思ったのですが、やっぱり職場の待遇とか、要は事務員さんの能力を活性化して、法律事務所の発展のために活用しようよというスローガンでやっているわけですが、肝心かなめの事務員さんにとって、やっぱり待遇というのは、賃金に最終的にはいくのでしょうか、やっぱり職場の……サリュの谷さんのところに行けた方は幸せですよ。そんなの偶然でしょう。となると、偶然でなく、職場の改善ということ、午前中、ちょっと僕が言ったかもしれませんが、職種、職業としての確立というか安定度というものが無い限り、偶然、弁護士から見ている方、事務員さんが来るかもしれません。それから事務員さんにとっても活躍しがいがある、勉強しがいがある……日弁連の何とか認定制度があるんだよと言われても、それをやってもと思うと思うんです。要は、どうしたら安定して、この業界の、弁護士とともに一緒にパートナーとして働こうと、一生とは言わなくてもいいけれど、どっぷりとやってみようという方々が事務員として集まってくるか。この工夫をしていかないとだめなのだなど。私自身、すぐサリュの谷さんのようになれないので、もう少し構造的なことを考える、そんなことをお手伝いしたいなと思いました。

【秋山】 ちょっと戻りますけれど、やっぱり事務職員も、非弁ということはすごく気にしているわけですね。何かそういう観点からは、こういうことを研修などでは気にしているとかありますか、日栄さん。

【日栄】 弁護士しかやってはいけない仕事というのが、まず法律相談、契約、あとは各種着手金とか報酬金の決定。これは弁護士の仕事で事務員はやってはいけないよと教わりました。ということで、私の個人的な感覚では、法律事務所の入り口と出口のところに関することは事務員はやってはいけないと考えています。ということは、真ん中の8割、9割はやっていいのではないかと考えています。ただ、それには当然、報告・相談・連絡、あと先生の時折の監視といったものが必要だと思っています。

【秋山】 今言われたのが本当に肝のところで、外から見て、これはまずいぞ。

実は私、弁護士会で、今、綱紀委員会の委員長という立場でございます。つまり、弁護士に対する懲戒請求が出てきた場合の審査をしているんです。ただ、非弁、非弁と皆さん言って、みんな気にしているのだけど、どうなのだろう。気にしている人はしていますよね。中に、何かそういうことを考えていないのではないかという人がたまにいるんですよ。それが全体の足を引っ張るといえるか。長井先生、どうですか。ちょっと皆さん、真面目な弁護士が遠慮し過ぎるみたいな、そういうことというのはありますか。

【長井】 非常に感じます。悪い意味で当然、萎縮効果というか、萎縮し過ぎているなと思うときが、いろんな方々と話して多々あります。非弁といっても、基本的に、何のための非弁防止なのかということからすると、クライアントとか利用者に迷惑をかけない。決して他業種から独占して弁護士フィールドを守るための非弁ではないはずなんです。そうなってくると、お客様に迷惑をかけないという基準で考えれば、何が非弁で何が非弁でないかというのは、厳密に正解を言える方というのはあまりいらっしゃらないと思うんです。だけど、弁護士のチェックなしで事務員さんにいろいろしてもらおうことがお客さんや依頼者に迷惑をかけることになるのだろうかというような視点で見えていくと、あまり非弁アレルギーにならないでも済むのではないかなとは私は思います。

【秋山】 本当は、ここのパネル・ディスカッションで何をしゃべるんだというのが、やっぱりいろいろ紆余曲折がございまして、もともとは、例えばこういうことをしていいだろうか。事務職員にしてもらっていいだろうか。いいんじゃない？というのをやろうかと言ったのですが、私と長井先生でしゃべっていますと全部オーケーなんです。それではつまらないから、そこはさわらないで、むしろ私たち従来の弁護士が知らないようないろんな活動を聞かせてもらって、私たちもそれを参考にしよう。

仁木先生、非弁問題について何かございますか。

【仁木】 非弁問題ですか。難しい問題だなと思いますが、こういう指摘がありまして、弁護士さんの中に、あるイデオロギーと言ったらあれですけども、考え方があっていいのではないかと。それは何かといいますと、少数精鋭主義が一つです。つまり、法律事務を担当できるのは、一部の難しい司法試験を受けた、法律事務の担当を許されている弁護士だけだということが一つ。それからもう一つは手続的画一主義という考え方なのですが、これは、どんな事件でも、裁判手続というのは、今、少額裁判というのができましたけれども、大体同じ手続で進めていくと。画一的・形式的に進めていくと。こういうイデオロギーというか考え方がかなり根強いのではないだろうか。そのことが何をもたらしているかといえ、利用者がそこに乗ら

ないものは落ちていく。本当にそれで利用者のリーガル・サービスを放置することにはならないのだろうか。そういう指摘が、これは東京大学の太田先生がそうおっしゃっておられるのですけれど、されております。

私は、弁護士会の中にはいろんな先生がおられますので、そういう考え方の先生もおられるかもしれませんが、そうでない考え方の先生もおられるだろうと思います。他方で現実を見ますと、鈴木さんの報告、お話にありますように、かなり弁護士を取り巻く状況というのは変わってきているとも感じます。弁護士が、従来はやらなかったであろう領域に積極的に入っていき、さらには経営に関心を持ち、そこに職員もかかわっていくという動きが見えると思います。そうなると、今、議論にありますように、非弁の問題、両方の綱引きが出てきているのだろうと思います。私の考えるところがちょっとあるのですが、また後半で申し上げたいと思います。

【秋山】 分かりました。休憩ですというのも時間係から出ておりますので、ちょっとここで休憩をしたいと思います。何時何分まで？

【司会】 10分間休憩とさせていただきます、3時10分より再開させていただきます。

【秋山】 一旦休憩させていただきます。どうもありがとうございました。

( 休 憩 )

【司会】 それでは、時間となりましたので、再開いたします。

秋山先生、お願いいたします。

【秋山】 再開させていただきます。まず、質問、ご意見ということでいただいたものが3つほどあります。最初のものなのですが、これは特に日栄さんに質問ということで、依頼者との接点が増えると、個人的に金品のプレゼントや謝礼をいただくことがあると思います。その対応とか処理について、参考になるかどうかお話を伺いたいということのようです。よろしく。

【日栄】 今の質問にお答えいたします。離婚の案件の担当事務をしたときに、報酬金とは別に、報酬金をお払いいただいた上で、最後の面談に来られたときに、担当の弁護士に10万円包んでいらっしゃいました。その先生はすごく頑張っていたので、やっぱりそうだよなと思って、それを担当の弁護士に渡したときに、あ、あなたにこれと言って、私にも封筒をくださって、それを開けたら5万円入っていて、びっくりした事があります。とり急ぎ、そういう状況があったことをボスに報告したら、ではみんなに分ければ良いと言ったので、私は他の、担当ではない事務全員に何も手伝ってもらっていませんでしたが、1万円ずつ渡しました。

【秋山】 長井先生、金品とか、そういう場合どうすべきか、お考えは。

【長井】 事務にプレゼントというか、いただいた場合ですよね。当該事務がい

ただけがいいと私も思います。あとは、受け取った例えば日栄さんなら日栄さんで、自分の判断で、全く手伝ってくれなかった子と、若干の人もいるだろうから、そこは適宜、自分のお金をどう使うかの問題は残るでしょうが、あなたに感謝して、その依頼者はくださったのだから、あなたがただけがいい。僕はそう思います。

【秋山】 ただ一つ、弁護士にはちゃんと言ってもらいたいね。

【長井】 そうですね。

【秋山】 それは絶対だよな。

【長井】 それはそうです。僕からもその方にお礼を言いたいですからね。

【秋山】 ということで、次の、これはご意見かと思いますが、研修制度について周知徹底し、より多くの事務職員が受講できるようにしていくべきだと。そうすると、弁護士に対する啓蒙活動が重要であると思うが、いかがか。

それはもう、そのとおりだと思います。それで、そのために日弁連としてどういうふうを考えているのか。例えば、そういう予算の措置などはどうなっているのかなのですが、弁護士への啓蒙活動は大事だと思っているんです。思っているからこういうことをやっているわけなんです。これもやはり弁護士さんに広く知ってもらいたいという一つの活動なのです。ただ、どうしても日弁連は弁護士が会員であって事務職員は会員ではないというのがありますので、なかなかそこが難しい。ですから、日弁連としての広報ルートというのが、例えばホームページがある。『自由と正義』がある。それに、普通の弁護士に対する告知のような形でこの話を出せるのか。これはやっぱり何かいろいろ工夫しないといけないのではないか。それで私が今日思ったのは、私は本当にこの場でいろいろ考えているんです。だから、進行予定が違うではないかと言われてしまうのですけれど、さっきのDVDの事例紹介など、すごい勉強になったんです。やっぱり、何かこういう事例がありますという紹介記事だけでも、例えば『自由と正義』に載せるだけでも違うかなとか考えております。

それから、これは皆さんも、何かこういうことをやると啓蒙になるのではないか、周知になるのではないか。そういうのがありましたら、アイデアとしてどんどんお寄せください。できるだけやりたいという気持ちはございます。

次に、称号ということで、さっきの話でも、やはり合格した人というのは合格していない人に比べて、やる仕事の質がもう違うではないか。何かそういう名称をつけたらどうかというご意見があるのですが、これについては全法労協の吉田さんからちょっと発言したいという意見要旨をいただきましたので、ご一緒に考えたいと思います。ではヨシダさん。ちょっとマイクを差し上げてください。

【吉田】 大阪の吉田と申します。法律関連職場で働く事務職員の労働組合の全

国組織である、全国法律関連労組連絡協議会（略称全法労協）の議長を務めさせていただいております。全法労協では毎年全国の事務職員に対しアンケート調査を実施しており、1300～1800通の回答が寄せられています。そこで、こうしたアンケートの声もふまえ、次の2つの点について発言をしたいと思います。1つは、法律事務職員の待遇の問題です。先に紹介させていただきましたアンケートでは、事務職員としての自覚を持ち、いい仕事をしたい、お客さんが最後には笑顔になって帰って行かれるような仕事をしたい。そのためには自らの職場をよりよくしたいと願っている、等の声が寄せられています。

しかし、残念ながら多くの法律事務所では、事務職員が、「安心して働き続けられる職場」であるとは言いがたい現状です。特に、弁護士の高齢化等によって事務所が閉鎖された場合、或いは、出産や育児、介護等によって事務職員が休職した場合、その後に再び法律事務職員として働くことは大変厳しい状況にあります。

また、近年、事務所の経営が厳しいということで、事務職員の人数が減り、業務時間中の研修に出にくくなった例や、弁護士が研修受講を禁じたという例もあります。

こうした職場の現状では、有能な事務職員になるため、日々研鑽を積むことを求められても限界があると言わざるを得ません。有能な事務職員を育てるには、弁護士が事務職員養成の重要性を認識して待遇改善を図ると共に、法律事務職員という職種が社会的に認知されることが必要だと考えますが、いかがでしょうか。

2つめは、合格者に対する呼称の問題です。前述の通り、法律事務職員はその業務にふさわしい呼称もなく、またその業務内容が社会的に認知されているとはいえない現実があります。アンケートの中でも、「子供からお父さんの仕事は何？ときかれ、一言では説明できず返答に窮した」とか、「法曹三者の中で裁判官には書記官が、検察官には検察事務官がいるのに、なぜ弁護士事務所にはこうした呼称がないのか」「人権や財産に関する大きな責任があり、守秘義務まで負っている仕事をしているにもかかわらず、職業欄の記載としてはサービス業、会社員、もしくは事務員としか選択肢がないことに違和感を感じる」等の声も寄せられています。

事務職員が弁護士と共に、事務所を支える一員としての自覚と誇りを持ち、事務所の発展を願い、研鑽を積み重ね、能力認定試験に合格し、さらにスキルアップを目指そうとした場合、そのモチベーションを維持するためには、事務職員の能力が客観的に評価され、それに伴った社会的な地位の確立が必要であり、そのためにもそれにふさわしい呼称は不可欠と考えますが、この点はいかがでしょう。

【秋山】 ありがとうございます。難しいのですが、まず待遇をよくする

というのは、もちろんよくしたいのですが、私自身もこのところあまり調子がよくなくて、アップしていないのですよね。何かお考えがありましたら発言していただけますか。

【鈴木(圭)】 非常に難しい問題だと思いますけれども、今、ある法律事務所の先生が話されていたのを思い出しました。最近是人材難の時代が来ていると。その中で、中途に掘り出し物はいないという話をされていまして、適正な金額を払わないとやめてしまうし入ってきてくれないそうです。そこを見きわめないといけないという話をされている所長が非常に増えていると思います。あとは弁護士数が20人以上クラスになった事務所では、全部ではないですけれども、事務員さんと弁護士さんの評価テーブルが全部同じになっているケースも少なくないと思っています。これは弁護士のみならず、司法書士、社労士、行政書士の事務所であっても、大規模化するにつれて、より待遇の統一化というのが非常に重要視されるようになってきていると。そういったものも一つはあるのかなと思います。

その中で、今、お話にもありましたけれども、事務員さんというような名前での役職というか仕事というのを減らしているという事務所様も増えているというのは事実としてありまして、例えば交通事故の先ほどの事例であれば、医療コーディネーターみたいな名称をつけているケースもありますし、例えば先ほどのみおさんの近藤さんのほうも、マーケティング・マネジャーといった呼び方をされているケースがあります。ただの名称という考え方はありますが、されど名称というところで、今、事務員さんという一つのくくりの中でも、多様な仕事が増えてきていますので、名称という観点で言えば、そういったようなポジションを与えるということで意識が芽生えて、目の前の仕事の可能性が広がりやりがいを感じてくださるのであれば、名前をいろいろ多様化させていくというのは非常にいいのではないかなと。最近もおもしろい取り組みをしている事務所では、事務職員さんという名前がゼロでした。いろいろな名前がついており、何をやっているかよく分からないなという意見もあるとは思いますが、トップと同じような、いろんな観点で意識を高めて、いろんな役割をこなしてほしいので、一事務員さんという名前にはしたくないみたいな形で言っているケースがあったりとか、そういったような、柔軟な発想をしている人も最近増えているのかなと思います。

【仁木】 ざっくりした発言になるのですが、1970年代ぐらいからの、この事務職員問題に関する文献を見ても、今ここで議論されているようなこととかなり近いことが議論されておりました。例えば、職員の方の能力によって弁護士や法律家の仕事の質も変わるのに、なぜ弁護士だけ補助者の制度化ができていないのかというようなことが、70年代であるとか80年代に議論されているんで

す。それに対して、この問題に関心を持っていた弁護士の方々は、やはり今、我々が関心を持っているテーマ、事柄とほぼ重なることについて提言されております。例えば資格化の話であり、あるいは待遇の問題であり、それから研修の問題です。

今申し上げましたとおり、もう1970年代と今と、ほぼ同じ問題が議論されているということではあります。事情は随分変わってきているのではないかとこの気もしております。一つは、今ご紹介申し上げましたような1980年代ぐらいの事務職員というのは、永続的な仕事としては見られていなかったというのが一つございます。先ほど午前中にご紹介申し上げましたとおり、まだそれが定着しているというところまでいっているかどうかはともかくとして、かなり事務職が一生の仕事として、これはいけるのではないかとこの可能性も見えてきたような気がしております。そして何よりも、先ほど申しました3つの改正・改善点のうちの研修が既に整備されているという、非常に大きな一歩を獲得していると私は感じます。そういたしますと、あと2つですね。資格と待遇の問題になるだろうと思いますが、待遇というのは、これは個々の弁護士の先生と、それから職員の方の関係の問題になってまいりますので、なかなか難しい問題かもしれませんが、称号・資格については現時点でまた新たに、今の到達地点からもう一歩踏み出すということで検討してもよいのではないかと感じております。以上です。

【秋山】 待遇の話とか。

【日栄】 そうですね。私、プロフィールにありましたように、長く勤めていた事務所を最近辞めまして、本当にこの春、本気の就職活動をしていたんです。そこでよく言われたのは、今すぐ来てほしいのだけど、ちょっと賃金がねとって見送られた事務所が2つほどありました。それで、私は具体的にこれだけ下さいと言った覚えはないのですけれど、やはり真面目な先生方は、これだけのキャリアを使うにはこれぐらい要るのではないかとお考えになって、ご辞退というか、うまく話が進まなかったのです。事務員さんの中には当然、違う意見もあると思うのですけれど、私は、「今はこれだけしか払えないけれど来て」というのも一つありだと思っていて、「だけど君と一緒に頑張って発展していこう」と。尊敬できる先生に、一緒に頑張ろうというようなことを言われたら、結構、ほいほい働いてしまうと思うんです。なので、今、お金が、今、業界が厳しい。だからだめなんだと。あるいは、もっと言ってしまうと、だから事務員は要らないんだというようなお考えにならずに、多分、ここにいらっしゃる先生方がこうやってお話をされている間も、事務所では普通に一日が進んでいると思います。それは、お留守を守ってくれる、安心できる事務員さんがいるからなのであって、そんなことを考えると、そんなに目先の待遇と言わなくても、これから頑張っていこうよという感じで、いかがでしょうか？帰

りに吉備団子でも買って行って、君がいたからありがとうなどと言ってあげると、またいいのかなと思います。

【秋山】 弁護士は人と人の商売なので、僕らは人をたらすのが商売なんです。いやらしい言い方をすればね。お客さんを獲得してお客さんの信頼をとらないといけないんです。でも、一番身近にいる事務職員が、「先生」と心酔してくれるようであれば、お客さんの信頼をとるのはなかなか大変ですよ。そういう意味で、やっぱり尊敬できる先生というのは、事務職員も非常になついているのかな。問題はあるけれど、あの先生、ちょっとお酒には弱いけどなどと言いながら、何かやっぱり、しっかりフォローしてくれていますよね。そういう意味で、お金だけではないというのは分かりました。でも、やっぱり待遇はよくしたいんです。

私は個人的に思っているのは、要するに事務職員を大事にしない事務所は滅びる。今日は、事務職員を大事にして栄えている事務所の紹介だけしているんです。滅びるほうの紹介はしませんよ。できませんよね。だけど、やっぱり見ていると、ありますよ。長井先生、どうですか。やっぱり、事務職員が大事にされていない事務所は栄えないでしょう。

いいです。返事しなくていいです。いや、だから、こう言っては何なのだけど、やっぱりちょっと問題ありの先生の事務所に入って頑張っている人がいるの。すごくかわいそうなの。だけれども、その先生が変わってくれるという可能性はゼロではないですよ。ゼロではないけれど、そんなに期待できない。私はやっぱり業界全体として、やっぱり事務職員を大事にする事務所が伸びるし、また就職の関係で、若干、流動化というのは進むと思っているんです。それで、先ほど、ちょっと経歴が立派なもので、あまり高い給料を出せないから、ちょっと諦めると、そんな話もありましたけれど、東京のほうで、やっぱり少しそういう途中採用の話など聞いていますと、やはり少なくとも日弁連の能力認定試験に合格というのがあると、これははっきり違うと。これは弁護士さんはみんな言っています。どこかの事務所で10年勤めたと言われても、どれだけの力があるのか、正直分からないんです。少なくともこの試験に受かっているということは、普通の事務所で事務局長をやるぐらいの力はあるということですからね。

それで、まだ途中なのですからけれど、私は東京都弁護士協同組合というところにも参加しておりまして、そこで事務職員の採用もやっているのですけれど、今年は経験者も採用しようという話になっています。もし東京のほうで中途採用、またはお休みしていたけれど、例えばパートでもいいから、ちょっと復帰したいとか、もしそういう方を、知っていられっしゃる方がいましたら、つないでください。私の事務所につないでくだされば結構です。そういう人たちのいわゆる求職希望を組合員の



弁護士に提示するという活動をやりましょうと言っていますから、ある程度はできると思います。そういうときに、やっぱり違うんです。客観的な能力の証明があるということはすごく大きい。先ほど仁木先生が、研修という一つの大きな問題がクリアできたと言いましたけれど、幾ら立派な仕事をしている立派な人たちだといっても、正直言って、ピンからキリまでいるわけです。入って3日でも、やっぱり事務職員ですからね。お茶出ししかできなくても事務局員ですね。お茶出しができれば、それだけで立派なのですからね。お茶出しもできない人がいっぱいいますからね。ただ、そういう意味では、研修というのができて、試験というのができたというのは、大きな進歩ではある。ただ、それが直ちに待遇改善にはつながっていかないけれども、もっといろんな面で合格者の値打ちというものをアピールしていくことによって、だんだんやはり一生をかけてもいい仕事、一生をかけてやれる、誇りを持ってやれる職種というものが確立できればいいなと思っています。これは、今日、最後に言う言葉だね。もう言ってしまっているんだ。まあ、そんなことで。

それから称号の話が今出たのですが、実はこれも、昔そもそも法律補助職という制度を作ろうとあって、僕らはやったんです。なかなかそこまでいかなかったのだけど、今回もこのシンポジウムをやっている準備中に、弁護士の委員から、やはりこれは何らかの称号をつけると。後で提言が出ると思うのですが、確かに、考えてみると、そろそろあってもいいのではないのと。何か法律事務所の中で、一人前の能力のある人たち、試験に受かっている人たちには称号を付与するという方向で是非今日は提言をしたいと思っています。これで一応、質問への答えということにさせていただきます。

話を戻しまして、今日はそもそも、一つは、ちょっと余裕ができた。一人で独立して3年、4年、ようやく少し収入も安定してきた。事務所もちゃんと構えられる。さあ、そこで事務職員を採用しましょうというのが普通だと思うのですが、何か、いや、事務職員を採るのだったらイソ弁を採るよという人がいるという話があったので、今日は実は、イソ弁を採るか事務職員を採るかというテーマの議論をしようかという話もあったんです。ただ、これも事前で調査していたら、どうもまるっきり話にならないと。そんな、イソ弁を採ったほうがいいなどというのは全く勘違いしているということになりましたので、そういう議論はしません。するだけ無駄。ただ、やっぱりまだ、1人でやってきた先生が、さあ、ではちょっと人を採ろうかなというときに、分からない。例えば、職員を採るとして、どういう職員を採るの。どうやって採用して、どうやって養成するのと、こういうあたりの話をしていたらどうかと思ったのですが、どなたか。職員の採用とか養成について何かありますか。ありましたらどうぞ。

【日栄】 どういう人を探ったらいいかという観点ですか。

【秋山】 つまり、そもそもどうやって探ったらいいの。どこにいるの。

【日栄】 そうですね。どこにいると言われると。愛知県弁護士会では、愛知県弁護士会のホームページに「事務職員の皆さんへ」というページがあって、そこに求人が常時載っております。けれど、結構、事務員さんの例えば学習会だったり、いろんな活動の中で、人を介して再就職するケースが多いようには思います。どんな人を探ったらいいかというのは、やはり健康で元気な人、素直な人ぐらいしか思いつきません。

【鈴木(圭)】 そうですね。我々が今おつき合いをさせていただいている事務所様が約130事務所様ぐらいあるのですが、そこではじめて採用を経験する事務所様が数多くありましたが、多くの先生方が組織が小さければ小さいほど相性を重視すべきだと話されています。スキル重視で採って失敗したといったような会話をかなり多くの先生から伺っています。学歴がいい、成績もいい、すごく優秀だと思ったけれども、挨拶ができないとか、何か雰囲気が好きになれないといったようなお話は多いです。実は組織が小さいと行動や仕草がすごく目についたりするんです。組織が小さいと、逆にコミュニケーション頻度が多く、深いので、やっぱり最初は、何となく、できは悪いけど何かいいやつだなぐらいのほうがうまくいきやすいと。実際には地方都市の場合は、採用媒体が限られていますので、ハローワークが中心になるケースが多いのです。その他にもリクナビとかマイナビといった大手企業を使うケースもありますし、地域のタウン誌みたいなものを活用するケースがあります。媒体を多様化することでいい人が集まる可能性は上がりますし、採用の文章を変えるだけでも反響は変わってきますので、是非、工夫をしてもらいたいと思います。

あと、最近、先ほどもお伝えした再雇用ですね。再雇用は特に若い先生の場合は、年上の方を入れるというのは抵抗があるケースが多いのですが、依頼者からすると、年配の方が1人いるだけでも事務所に対する印象が全然変わりますので、引退後の再雇用というのは一つの方法ではないかなと。

【秋山】 30歳の弁護士さんが65歳の、もう退職したけどまだ元気だなという人を雇う。こういうことですね。

【鈴木(圭)】 そうですね。そういうケースも最近があります。特に相続事案の相性が非常にいいですね。

【秋山】 私がさっき申し上げたように、ちょっと東京都も弁護士協同組合で、これは大学の新卒者の希望者に授業をやって、その場で試験をやるんですよ。考えたら来週の土曜日だ。これを4年ぐらいやりまして、一応、48人採用してもらい

ましたからばかにできないですけど、これがすごく、いい大学の新卒予定が来るんです。いい大学という用語弊がありますけれど、私の妻の出身の東京女子大学とか津田塾とか、えっと、びっくりするようないい学校から皆さん来る。ただ、どうなのですかね。正直言うと、学歴がよくて、勉強ができてという人よりも、性格重視とか、そういう考え方もあるのですかね。

【鈴木(圭)】　そうですね。両方兼ねたら一番ベストではありますが、難しいですね。ふるい落とすときに、ちょっと悪いからということであふるい落とさないほうがいいかなと思います。事務所によっては、高卒の方でも、ものすごく真面目に謙虚に働いてくれるので、5年ですごい戦力化したというケースもありますから、そういうような性格の部分もすごく見ていただいたほうがいいかなとは思っています。

【秋山】　最初から常勤採用でなくて、とりあえずアルバイト的な形でやってもらうということもあるのでしょうかね。

【鈴木(圭)】　そうですね。試用期間として入れるというケースもありますね。成功しているケースが、3年とか4年生ぐらいの大学生を在学中からアルバイトとして来ていただいて、その後そのまま就職してもらうといったようなケースは、若干増えてきていまして、特に女性の大学生の就職率が地方都市は悪い中で、法律事務所という選択肢を大学の就職課に言うと、紹介してくれたりするケースがあるので、そういった新卒というのも一つの視野に入れてもいいかなと思います。

【秋山】　やっぱり、私事になりますけれど、私のところには非常に信頼できる事務局長がいるんです。この人は、私が弁護士1年生のときに大学3年生、法学部ではない女性ですけど、考えてみたら、今、鈴木さんがおっしゃったことを、うちはやっているわけだ。3年のときからアルバイトでやってもらって、就職はもちろん他を探したけれどもうまくいかないというので、ではうちの事務所に来たらどうと。だから、法律を全然知らないところから始めてやったのですが、最初は法律を知らなくても別にいいですよ。日栄さんは。

【日栄】　国文学科です。

【秋山】　うちも国文学科でした。ただ、そうすると、やっぱり採った後の研修がすごく大事で、先ほど見ていたら、そんな、研修など、うちはうちでやるという先生もいらっしまし、あれはいいなと思いましたが、でも、なかなかそんな余裕はないでしょう。大きな事務所にする人はそれだけの力があるのでしょうか、普通の事務所で、そんなにやはり事務職員の指導に時間を割けませんよね。だから、正直言って、例えば3年かけて日弁連の試験に受かりなさいと。受かったら、そのときに給料をこれだけにしてあげる。最初は低め。それぐらいでもいいかなと思っているのですけれど。日弁連の研修とか試験全般について、だから今

までそれなりの実績はあると思うのですけれども、さらに今後こういうことをしたらどうかとか、こういうところは改善すべきだと。そのあたりについて、特に利用者目線では、仁木先生、何かございますか。

【仁木】 研修の改善ですか。一つは、私は、申しあげましたように、法律家、弁護士の仕事というのは、通常の企業に就職するというのはちょっと違うように思っております。気をつけるべき点が多々あると考えます。ですので、そういうことは早い時期に、とりわけ、今お話が出ておりましたように、これまで法律に全くかかわったことのない方が入られるとすれば、早い時期に、ある程度、理解していただくことが必要ではないかと思っております。そういう意味で申しますと、何というのですか、初期研修というのか入門研修というのか分かりませんが、その入門研修の段階で、例えば弁護士業務の中で気をつけるべき点、弁護士倫理については法律事務所で働く方は皆、周知しておくとか、そういうことをやられるのが一ついいことなのかなということが一つ。もう一つは、その後の事務所がそれぞれ、うちはこの方針で戦力をもっと鍛えていこうというようなことが出てくるとすれば、それを各事務所で、先ほどお話がありましたように、手当てできるような環境があれば別ですけど、そうでない場合には、やはりこれまた組織として何か提供してもらえると大きなサポートになるのではないかなと思います。しかし、それは現行の研修の上乗せの話になると思いますし、また一体どのタイプの事案がニーズがあるかということも検討しなければいけない。また、特定の事案について一体どのような専門的な研修が必要なのかということをも検討しなければいけないということになるかと思いますが、そうした点が考えられると思います。

【秋山】 長井先生、何か。

【長井】 すみません。幾つかありまして、まず採用のお話がありましたよね。採用で、私も採用側ですが、よくよくそのことを考えると、応募者側というか、応募があって採用があるわけで、応募者層がどういう方々になるかということで、ちょっと、午前中に言った話の延長になりますけれど、やはり職業的な魅力がある。たまたまA事務所とかB事務所ではなくて、法律事務員、事務職員という職業は魅力的だなというふうに思ってもらわないと、面接する、応募する方々の層が限られてしまう。一部の本当に尽くしたいという方も中にはいらっしゃいますよ。本当に一部ね。ですが、やっぱりマジョリティーとして、これはやりがいもあるし、ひいては吉田さんがさっき言われた待遇にもかかわるかもしれないけれども、個々の事務所のことを僕は申しあげているのではないです。そういう中で、応募者層、事務職員は、自分の将来、人生をかけてやりがいがあるなということをも、何らかの形で日弁連は考えるべきだなと僕は思っています。

その関連で言いますと、先ほど、相続アドバイザーとか、いろいろ例がありましたよね。あれを否定するわけではございません。それはいいと思うのですが、最近つくづく感じるのが、民間資格が氾濫しているなと思います。それがいい、悪いは私は言いませんが、せつかく、この業界の中のことで言えば、もう既に7年、8年前から、日弁連の認定試験・研修があつて、合格者が4,000人弱ですか、いらっしやると。いろんなNPO法人とかいろんな団体が、何とかアドバイザー、何とかコンサルタント、それはそれでいいのですが、日弁連が育てて作った制度を充実、研修内容もそうでしょうね。それと、合格者に対する、それも先ほどの称号との問題にもなりますが、合格させっ放しだったなと。私自身というか、我々というか、ちょっと反省しているところもあります。合格したかがある制度をもう一度考え直していかないといけないかなと、そんなふうに思っています。

それともう一点。研修制度に関して、また試験、研修が、どうしてもっと利用されないのだろうと。幾つかの理由がありました。その中の一つが、費用の問題があったように思います。それは、事務所、ボスの理解の問題なのかもしれませんが、日弁連は、先ほど秋山先生がおっしゃったように、弁護士会員の組織です。だから、日弁連のお金は会員弁護士のいろいろな利便に使うのだという建前は外せないでしょう。しかし、そういう視点に立った場合でも、事務職員というのは法律事務所の必要不可欠な人的なインフラであるというふうに位置づけた場合、現実そうだと思いますが、日弁連がもっと、お金の面も含めて、この研修制度、それから能力認定制度というものにお金を出すと。私が会長でも理事者でもないので、私が言ったところでどうにもならないのですが、そうなってほしいなと、そんなふうに思っています。以上です。

【鈴木(圭)】 そうですね。今は例えば事件処理を主体とした資格制度といえますか、それが主にはなっていると思いますので、それ以外だと、先ほどお伝えしたような、問題処理といったような範囲に広げた場合の何か研修とかサービス制度というのを加えてもいいと思いますし、あとは我々のほうにもご依頼が多いのは、ビジネス・スキルとかビジネス・マナーを教えてほしいといったようなご相談が非常に多く来ております。例えば新人の勤務弁護士さんの挨拶がなっていないとか、メールの文章の返答がよくないとか、事務員さんの名刺の交換ができていないとか、いろんな、そういった基礎的なビジネス・スキルの部分に関するご相談もいただく中で、そういったような、事務所を経営するという観点で見た場合に、必要になるであろう研修というのをそろえていただくというのは、一つ喜ばれる制度になるのではないかなと思います。

【秋山】 あれこれ考えていると私の発言が出てこないのですけれど、お金の話

がちよっとあったのですけれど、参加するのにやっぱりお金がかかる。だから安くしてくれというのは全くそのとおりでとは思いますが、ただ、例えば東京で何らか講座とかを受けると、それこそ何十万払っている例が結構あるんです。だから、それは当然だとは言わないのだけれども、何というのかな。もう少し、お金をかけてでも、それが見返りとして、例えば相続のコンサルとか。JALAPのほうでは、何かできないかということで、離婚のプロ・スタッフというような形の、事務所の中で離婚について精通した事務職員を養成しようというような話も今あるんです。まだちよっと具体化していないですね。そういう要望があるのであれば、もちろん日弁連でやってもらうというのものもあるのですけれども、JALAPなどでやるのもあっていいと思います。

それから、日弁連はやっぱり全国的に一律のものが出せるというのがすごい強みなんです。今お話がありました中で、初級の研修については、「今日から弁護士秘書」という小さな冊子があるんです。あれはもう十何年前なのですが、私も参加して作ったのですけれど。もう少し、自習教材。入ったばかりの事務職員がある程度は自分で学んで、分からなかったら、先生、ちよっとこれはどういうことでしょうかなどと聞けるようなものをもっと充実していくべきなのかな。それから、鈴木さんが今おっしゃったビジネス・マナー。実は私の会、第二東京弁護士会でもマナー研修をやっているんです。マナーがなっていないという声が結構ございましてね。そういうのは多分、実際に研修という形でやるのが一番いいのかもしれませんが、少なくとも自習教材のようなものは、日弁連で作って配っていくと。それは弁護士のためになるかなと。

もう一つ最近考えているのは、だから、さっき言った「初めての事務職員」というやつなんですけれど、要するに人間の雇い方。確か東弁で前にそういう本を出しているんです。何だったっけ。「事務職員雇用ハンドブック」だったっけ。何かあるのですが、地域、地域で違う部分はあると思うのですけれども、ある程度、全国的に共通したことは、そういうものを作れば、特に今、1人で始めた先生が結構いるじゃないですか。だから、いろんなところで困ってしまうのかなと。鈴木さんはそういう、1人で始めてという先生のコンサルも大分やっちらっしゃるのでしょうか。そういう要望、要求、ニーズというのはありますか。

【鈴木(圭)】　そうですね。即独でご相談いただくケースの場合は、書式集が欲しいとか、面接シートとはどういったものを使うとか、そういったものまで全部なかったりするんで、そういう意味では開業キットみたいなものというのは是非ご用意いただくと……既にある分にはあると思うのですけれど、さらにもっと増やしていただくと喜ばれるかなとは思っています。

【秋山】 日弁連の中で若手をサポートするという活動はここのところやっていますので、そういうものもおいおい作ってきているのですが、特に事務職員関係のものというのは私たちもやりたいと思います。他に何か、やっぱりもっと事務職員に活躍してもらおう。そして、もっと法律事務所を活性化する。そういう観点から何か、こういうことを考えたらどうかというようなご提案がもしありましたら言っていただけますか。

【日栄】 私から申し上げたいのは、事務所内のコミュニケーションについても、一度ご一考いただければと思います。弁護士業務には、コミュニケーションが一番大事で、依頼者ともコミュニケーションがなくては全然話にならない。それなのに、一番お膝元である事務職員と弁護士、あるいは職員同士が、結構コミュニケーション不全であるがゆえにうまく機能していないというのをよく見聞きします。まずは所内のコミュニケーションを密にする。みんながべたべた仲よくしろということではなくて、必要なことは流す、共有する、理解し合う、相談し合う、あるいは声をかけやすい。そういった職場をまず作られると、非常に事務員も活用できるのではないかなと思います。

【長井】 1点、修正・訂正と、もう1点なのですが、先ほど民間資格の氾濫と言いましたけれども、何でもかんでも私は悪いと言っているわけではないんです。例えば先ほど秋山先生がおっしゃったように、JALAPですか、日弁連の認定合格者で組織されている団体です。そういう、ベースがしっかりある方を踏まえて何かというのであれば、これは私は大いに賛成です。それが1点、修正というか補足です。

もう1つ、何かあるかという秋山先生のご質問との関係で言いますと、やっぱり日弁連は、僕も日弁連会員なのでよく分かるのですが、あえてこういう役割で言いますけれども、非弁に関してやっぱりアレルギーを持ちますよね。それは分かるんです。他方、そうであれば、非弁はけしからん、よくないよと言うだけではなくて、少なくとも新人の諸君、事務員さん、我々が言うところの初級研修、我々がやっているところの初級研修とイコールかどうかはともかく、こういうことについては、きちっと日弁連の責任において、会員弁護士に対して、事務員さんを採用したのであれば、それは受けさせなさい。それぐらいはしたほうがよろしいのではないかなという気はしております。

【鈴木(圭)】 そうですね。従来の法律事務所の市場自体が減少している中で増員といったような状況になっていますので、やはりその新しい取り組みとか新しいマーケットを見つけないといけないというところがすごく重要ではないかなと思っています。実際に活動されている事務所の例えば1つの例としましては、法律事務

所の枠組みというような捉え方ではなくて、例えば離婚事案であれば、仮に地方都市の場合で離婚ができない。女性側から相談が来た場合に離婚ができないと。その理由を聞くと、例えばその後の就職口がないとか、そういったような問題が非常に重たいと。一方で、例えば我々の船井総研のほうには他の業種のコンサルタントがたくさんいるのですけれども、介護ですとかタクシー業界というのは非常に人材不足が深刻化しております、勤務されている方の平均年齢が、例えばタクシー業界では、この前、67歳ぐらいと言っていましたけれども、高齢化で苦しんでいる業界だったりするわけです。

そういったような2つの社会問題がある場合に、ある事務所ではそれを解決するために、1つはその人材を紹介するような相談所みたいなものを別法人として立ち上げて活動しています。シングル・マザーになった後の就職のアドバイスをする中でタクシー業界とか介護業界のご紹介をするようなケースですね。そういったようなことで社会問題を解決しているケースがありますし、それ以外の中でも、例えば高次脳機能障害を負われた方は社会復帰が非常に難しいケースは多いです。そういったご相談を受ける中で、この前も一つあったのは、人材紹介会社の中で、障害者に特化した人材紹介会社があるのですけれども、そういったところを紹介することで、結果としては社会復帰までアドバイスをすることができた。社会復帰まで解決することができたといったように、私としましては、その依頼者が抱えている問題というのは、人生にまたがる多大な問題をたくさん抱えている中で、法律事務所としては、その一端をまずは担っていると。その後のフォローをどういうふうにするかというのはすごくニーズが大きいと思っています。就職のアドバイスであったり、家をどういうふうにリフォームしたほうが介護問題にならないとか、そういうのも含めて広く考えることで、結果として、それは法律事務所が活躍する市場が増えるのではないかなと思いますし、そういったような紛争外のマーケットを見ていくというのもすごく重要ではないかなと個人的には思っております。その中で、事務員さんというような方たちが、法的なところもあわせて解決していくこと、実際に依頼者と触れる機会が多いですから、そういったような中で、依頼者が本当に困っていることがたくさんあると思いますので、それを解決するようなポジションを担っていくというのは、市場を広げる上でも、事務員さんが今後活躍する上でも、すごく重要な視点ではないかなと思っています。私もそういったような活動を是非お手伝いしたいなと思っております。

【秋山】 ありがとうございます。仁木先生、もう、ちょっと時間がなくなってしまったのですけれど、そこはやっぱり仁木先生にしゃべって締めくくってもらいたいので、よろしくお願いします。



【仁木】 倫理の話なのですが、ほぼ長井先生がおっしゃられた内容と、私も共感するところです。1980年代に日本の弁護士の特徴として次のように言われておりました。弁護士というのは単独弁護士が多くて、大規模事務所はない。大規模事務所がないということは階層分化が進んでいないということ。しかも取り扱い件数も少なく、その件数も裁判所の事件に限定されていると。言ったら、弁護士の役務が極めて限定的な範囲になっていたということです。ところが、2010年、最近の経済基盤調査を見てみると、ここが激変しております。人数がどんどん増えているということは前提であります。さっき申しました単独事務所の数が、1980年に54パーセントと5割以上あったところが、2010年には34パーセントになっているということ。それから、また業務分野については、いろいろ考えるところはあるのですが、伝統的な業務とされているもの以外に新傾向が出てきているということも指摘されております。債権回収であるとか労働紛争であるとかというのが、そういう紛争類型だというふうに指摘されているわけですが。

そしてもう一つ興味深い点は、弁護士のキャリア・パスが大きく変化したということも指摘されております。かつては、勤務弁護士から経費共同、そして単独、独立して、最後は親弁になるというのが一つの成功例だというように言われておりました。ところが近年は、勤務弁護士の後に、経費共同でとまっている弁護士がかなりいるということです。40代の経費共同の先生方が非常に増えているという指摘です。このことは何を意味しているかということですが、一つは、かつて1980年代に均質化されていた弁護士のイメージが多様化しているというのが一つであります。そしてもう一つは、その弁護士の先生方の置かれている環境が、単独でお一人で働くというよりは組織の中で働くというような状況になりつつあるということではないかと思っております。

さて、多様化しているということから、さらにそのことは、利用者のニーズをできるだけカバーしていこうという動きと連動するのではないかと思います。この点、私は鈴木さんの具体的なお話をお聞きしながら、一つの多様化の一例として好ましい方向であろう。それだけでは問題があるかと思いますが、一つの好ましい方向であろうと思います。もう一つは、弁護士の先生方が、これまで自分の城という形でお仕事をされていたのに対して、そうではなくて、組織の中の一員、場合によっては、その中で指導的な地位を持っておられる方という位置で働かれるようになってきているのではないかと。このことは、職員との関係をもう少し意識して、先生方がお仕事をされる、そういう時期に来ているのではないかと考えております。これが一つであります。

もう一つは倫理の話なのですが、倫理が非常に気になる点がございまして……今

すぐ出てきませんので、今日はこれで終わりにします。以上です。

【秋山】 倫理については先ほどちょっとお話がありました、大事なことだという、それを形として何かすべきではないかというお話がありました。今日こうやってやっている間にいろいろまた考えてしまいまして、なかなか難しい問題がいっぱいあるなと思います。でも、こういう時代だからこそ、やりがいもあるのではないかと思います。皆さんのご参考になれば幸いです。ではこれで終わりにさせていただきます。

【司会】 秋山先生、パネリストの皆様、ありがとうございます。

皆様、どのようにお感じになりましたでしょうか。我々、日ごろから、事務職員問題に関心を持って取り組んでおります弁護士、あるいは協力事務職員の皆様のみならず、今回、研究者の先生、それから、民間のコンサルタントの方にもご参加いただきまして、非常に新鮮なご意見だったのではないかと感じております。

それでは、最後のプログラムとなりました。本日の報告や議論のまとめといたしまして、当分科会から日弁連への政策提言を行いたいと思います。

まず初めに、法律事務職員研修のさらなる充実のためにと題しまして、主に研修に関するご提言をいただきます。ご担当いただきますのは、大阪弁護士会で事務職員研修に尽力いただいております、田口正輝弁護士です。

田口先生、お願いいたします。

【田口】 ただいまご紹介にあずかりました、大阪弁護士会の田口です。皆様には長時間にわたるご参加ありがとうございます。残り30分となりましたけれども、最後までおつき合いますようよろしくお願いいたします。

さて、午前の部、午後の部を通しまして、法律事務職員の現状及び活用事例等について報告・検討してまいりました。そこでは、日弁連事務職員能力認定制度に基づく研修の受講者及び認定試験合格者がこなし得る業務の多様さや可能性等について、皆様もお気づきになられたことと存じます。また、スキル・アップした優秀な事務職員が法律事務所にとってどれほど有用な存在であるのか、弁護士業務拡大につながる重要なパートナーであるか、改めてご認識いただけたこととも思います。午後の部では、優秀な事務職員が弁護士あるいは裁判所執行官となり活躍している事例や、法律事務手続のみならず、マーケティング、相続アドバイザーとして能力を発揮している事例など映像で紹介してまいりましたが、皆様、特に弁護士の先生方には、事務職員活用のヒントを本日得ていただけたのではないかと自負しております。

最後に、当分科会の締めくくりといたしまして、弁護士業務拡大に資する事務職員の養成と確保を実現するために今後いかなる施策をとっていくべきか、提言を申

上げたいと思います。まずは私、田口のほうから、スキル・アップした事務職員を養成するにはどうすればよいのかという観点から、日弁連事務職員能力認定制度に基づく研修をさらに充実させるための施策につき提言申し上げたいと思います。

具体的な提言を申し上げる前に、日弁連がこれまで取り組んできた事務職員能力認定制度創設に至る経緯について簡単にご説明させていただきたいと思います。さかのぼること、昭和62年、日弁連法律職に関する調査委員会というところにおきまして、既に事務職員の研修及び試験制度に関する答申がなされておりました。当時の答申の内容は、研修制度として、法律事務の基礎を習得するための事務職員全員を対象とした普通研修と、普通研修修了者もしくは法律事務所に3年以上勤務している事務職員を対象に民法などの法律知識や法律事務手続を習得させる特別研修を実施し、特別研修修了者に試験の受験資格を与え、試験の合格者には弁護士事務職という名称を付与するとともに、各ブロック連合会等におきまして登録制度を設け、その連合会においてはバッジや認定証を交付するという答申の内容でございました。その後、時を経て平成15年、日弁連業務改革委員会パラリーガル認定制度検討プロジェクトチームというところが、パラリーガル制度に関して答申を行っております。そこでは、法律事務手続や要件事実、事務職員倫理など、合計42時間の研修を受けた者に対して修了試験を実施して、試験の合格者に対して日弁連公認パラリーガルという名称を付与するというものでございました。これら過去の議論・検討を経て、平成21年、日弁連事務職員能力認定制度に基づく研修及びその制度試験が初めて実施され、以後、今年で7年目となり、試験合格者の総数も、先ほどパネル・ディスカッションで報告がございましたとおり、4,000人に達するに至っております。最初の答申から20年を経てスタートした事務職員能力認定制度に基づく研修は、研修後の受講者に対するアンケートによれば、70パーセントの受講者が講義はよかったと回答してくださっており、受講生からは大変好評を得ております。

しかしながら、制度発足2年目より、研修の受講者及び試験の受験者の数は年々減ってまいりました。その理由はいかなるものか。制度を立ち上げた日弁連弁護士補助職認定制度小委員会においては、その原因について検討し、受講者及び受験者の減少に歯どめをかけ増加させるべく改善策をとってまいりました。平成26年度には、能力認定制度に基づく研修と試験を制度的に切り離し、経験年数を問わず、法律事務職員であれば誰もが研修を受講できるようにするとともに、試験の受験資格から研修受講資格を撤廃いたしました。また、研修に関しては、初級研修の他、従来の認定制度研修を、午前の対談でもございました、基本研修・応用研修とに分け、事務職員各人の習熟度に応じて研修を選択できるようにして、研修のテーマ及

び内容についても工夫を重ねてまいりました。その結果、平成26年度の研修受講者及び試験受験者の数は前年度より増加するに至っております。もっとも、いまだ研修を受講していない事務職員が多数存在しているのが実情であります。午前の部の我謝さんの事務職員の実例報告によりますと、事務職員の総数は現在、3万6、000を数えるに至っております。しかしながら、研修受講者の割合は20パーセントにも満たないということでございます。また、本日お手元にお配りしております青い表紙の資料集の中に、最後、16ページ以降に掲載しております「法律事務職員研修に関するアンケートまとめ」にありますように、全国的に今回アンケートを事務職員の方々に実施させていただいて、662人の回答をいただいておりますが、そのうち約40パーセントの262人の事務職員の方が、研修をいまだ受講したことがないということでございます。

能力の高い事務職員の存在が弁護士業務の拡大につながることは、本日、種々報告させていただいたとおりでございます。そのため、この研修が事務職員の能力向上につながる有効なツールであることも、先ほどパネル・ディスカッションの中で検討いただいております。能力の高い事務職員の存在が弁護士業務の拡大につながることは、これはもう間違いのないことでございますけれども、その能力向上につながる研修を全ての事務職員の方に受けていただくということが我々の理想ではあります。しかしながら、現実的に全ての事務職員の方に受けていただくということは直近ではまだまだ困難なことかもしれません。しかしながら、できる限り多くの事務職員の方に研修を受講していただくためにはどうすればよいか。そのためには、事務職員にとって受講しやすく、かつ受講したくなる制度や環境について検討する必要のあることは言うまでもございません。特に、受講したくなる制度という点では、研修制度の工夫・充実はもちろんのこと、能力認定試験合格者に対する処遇改善の検討もまた不可欠のことと思っております。先ほどのパネル・ディスカッション等々でもこの点について熱く議論していただいております。

他方で、事務職員を雇用する弁護士、我々、雇用主たる弁護士にとっても、この制度研修が事務職員の能力向上に資する制度であり、ひいては業務拡大に最終的にはつながるのだというところの可能性について認識すること。これもまた不可欠のことだとは思います。この点につきましては、私の後に秋山先生より、いま一度ご提言申し上げる予定としております。

さて、事務職員にとって受講しやすい研修制度を作るためにはどうすべきか。より多くの事務職員が研修を受講できるようにすること。これが、私が申し上げる第1の提言となります。お手元でございますアンケートの結果では、研修未受講者のうち約60パーセントの事務職員が受講したいというふうに回答しております。受

講を希望しているにもかかわらず受講できない理由としては、先ほどの費用の点も  
ございます。それ以外に多い回答としまして、時間が合わない、研修会場が遠いと  
いった意見も多々見られました。

さて、日弁連事務職員能力認定制度の目的は、事務所の規模や、都会か地方かを  
問わず、一定のカリキュラムにのっとりた研修が、全国全ての事務職員に対して実  
施される機会を提供するとともに、研修で一定の能力に達した者にはその旨の認定  
を行うとすることにあります。先ほど秋山先生もパネル・ディスカッションでおっ  
しゃっておられました。日弁連の役割というのは、まさしく全国画一な研修を提供  
するということに重責があるのではないかと私も思う次第でございます。日弁連  
はこれまで、独自に研修を行うことが困難な弁護士会に対しましては、東京の弁護  
士会館で開催される研修DVDを使用した研修会の実施を要請し、午前の報告のと  
おり、88パーセントの弁護士会が研修を実施してくださっておりますが、しかし  
ながら小規模弁護士会では、受講者が少ないにもかかわらずDVD研修会を行うこ  
と自体、大きな負担となっているのもまた現実でございます。そこで研修の方式と  
して、午前の対談でも川崎先生よりご意見がございました。現在、1年以内に行わ  
れている初級研修、基本研修、応用研修を、2年、もしくは小規模単位会におきま  
しては、場合によっては数年で実施することも検討されるべきであろうかと思っ  
ております。この研修方式を採用することによって、弁護士会の負担が減少するこ  
とはもちろんでございますけれども、時間が合わない、もしくは研修場所が遠いとい  
った事務職員の方の声に対しましても、年に数回程度の実施ということになります  
がゆえに、研修にできる限り多く参加できることになるのではないかと考えては  
おります。

DVD研修会の受講生が少ない理由の一つとしまして、単にDVDが映っている  
会場に参加して、それを見て終わりだということも実はございます。DVD研修会  
を行うに当たっては、内部研修同様、研修終了後、質問ができる。あるいはその地  
域での手続について補足の説明を受けることができるなど、受講者の疑問に答えら  
れる人的体制を整備する必要があると思えます。愛知の弁護士会では、弁護士1人、  
もう1人がそういう体制をとっておるといふふうなご報告がございました。もっと  
も、この人的体制の整備を各弁護士会に求めることはさらなる負担を強いることにな  
りまして、現実的ではないとも思われます。まずは日弁連そのものが人的体制の  
構築を検討すべきと考えております。その方法としましては、後で述べます、日弁  
連が認定試験合格者を対象としたレベルアップ研修を行う。これを前提といたしま  
して、そのレベルアップ研修の修了者に対して、各単位弁護士会が行うDVD研修  
会に同席いただいて、受講者の質問等々に対応する。そういう人的体制のシステム

を構築する。そういう仕組みづくりが考えられるのではないかと考えております。なお、研修を受講したいが受講したことがない回答者の理由としまして、研修の情報を知らないという回答も複数ございました。午前の仁木先生のご報告によりますと、制度自体は周知しているという声が大多数ございました。しかしながら、制度は知っているけれども、その内容自体は詳しくは知らないという声は多くございます。その中でも、また能力認定試験と制度は切り離されたことを存じておられない事務職員の方も多数ございまして、研修を受けない理由の一つとして、実は私は能力認定試験を受けないから、それにつながる、その前提としての研修も受けないのだという回答もございました。これらが示すところによりますと、やはり事務職員の方々、皆さんに、この研修制度の内容が周知されていないのだなということを我々は反省すべきところだと自覚しております。

とすれば、このような広報、日弁連としてどういうことが考えられるか。一つの提案としましては、日弁連自体もしくは各弁護士会が、事務職員の方専用のページ、こういう研修制度があるのだ、試験があるのだということを広報する専用のホームページ等々を作るということも一つの案としてあるのではないかと考えております。

続きまして、法律事務所に勤務し始めたばかりの事務職員にとりまして、守秘義務をはじめとする職業倫理もしくは法律事務職員としての基礎等を習得すべきことは最低限必要なことであります。パネル・ディスカッションでも、この倫理につきましては、先生方、また事務職員の方、仁木先生、鈴木さん等々に議論いただきましたけれども、まさしく事務職員にとって基礎たるべきはこの倫理観であるかとも考えております。それを習得する機会として、先ほどもお話がございました初級研修の重要性は言うまでもございませぬ。ただ、しかしながら初級研修を受講している事務職員の方は必ずしも多いとは言えない現状にございます。その理由としては、事務所に就職したばかりで、日々、法律事務に追われ、そのような初級研修すらも受ける時間がないということもあり得るかと思えます。しかしながら、日々、法律事務に従事している以上、何よりも倫理を含めた基礎を身につけることこそ前提であると思う次第でございます。

そこで、私からの第2の提言といたしまして、初級研修を義務化すること。これを申し上げたいと思えます。では、誰に対して初級研修を義務づけるのか。これは、雇い主である弁護士になろうかと思えます。もっとも、義務に違反したからといって制裁を加えるべきかという議論もございませぬ。しかしながら、現時点で、義務に違反した弁護士に対していかなる制裁を与えるのかというところは今まだ議論の余地があり、現実にはそれを実現することは困難であろうとも一方で考えてはおります。ということからしますと、初級研修を義務化するというよりも、この義務とい

うものはむしろ批判にとどまらざるを得ないのではないかと思う次第でございます。また、採用した事務職員の届け出制度がある弁護士会であればまだしも、そのような制度のない弁護士会では、実際に全ての事務職員が初級研修を受けたかどうかを検証すること自体、不可能なことであるとは思いますが。しかしながら、たとえ批判としてであっても、初級研修を義務化ということを制度化することによって、雇用主たる弁護士に、研修の意義及びその重要性を喚起することにはなり得ると考えております。

また、現在、ほとんどの弁護士会では、事務職員の身分証明書の発行や証明書用紙の交付を行っておりますけれども、例えばこの身分証明書の発行申請があった場合に、初級研修を告知し、あるいは既に研修が修了している場合は初級研修のDVDを貸し出すなどして、受講あるいはレポートを提出した者に対してのみ受講証明書を交付するとともに身分証明書を交付するといった方式をとれば、事実上、初級研修の義務化と言えるのではないかと。また、こういう取り組みは必ずしも不可能ではないと思っております。今後、このようなモデル案を日弁連として各弁護士会等に提言できるように尽力してまいりたいと思っております。

アンケートの結果によりますと、「一度受講した研修を繰り返し受講しない」と回答した事務職員は約83パーセントにも上っております。そのうち、理由としまして、試験に合格したから、一度受講すれば十分であるというふうな理由が多くございました。認定制度試験に合格することが最終のゴールではないと私は考えます。現在の研修制度では、認定試験合格者を対象とする研修は実は実施されておられません。しかしながら、認定制度試験の合格者を対象とした研修を行い、さらに合格者のスキル・アップを図ることは、ひいては法律事務所の事務処理能力の向上に資することになり、最終的には弁護士業務の拡大につながると確信しております。また、法律事務に関連する法改正は頻繁によくなされております。しかしながら、重要な法改正の都度、タイムリーな研修を行えば、より実践的な事務職員が育成され、これもまた法律事務所の事務処理能力の向上、業務拡大につながると思う次第でございます。

そこで第3としまして、日弁連において新たな研修を導入することを提言いたします。まず、認定試験合格者を対象とする新たな研修といたしまして、先ほども申し上げましたレベルアップ研修を導入いたします。これは、現行のカリキュラムをさらに深めた内容の研修でございます。この研修を受講した合格者に対しては、例えば法律事務職員研修認定講師といった称号を付与し、これら講師に、先ほど述べました各単位弁護士会でのDVD研修会におきまして受講者からの質問を受けつけるなど、研修の補助を行ってもらうようにいたします。認定試験制度7年目を迎

え、全国各地に合格者が存在している現状、レベルアップ研修を受けた合格者を活用できるとともに、事務職員のDVD研修会参加へのモチベーションを高めることができるのではないかと考えております。

次に、合格者を対象とする実践的な研修として、破産、管財や成年後見など、事務職員が実務においてよくかかわるテーマごとに特別研修という研修を設けるべきではないかと考えております。これは、あくまでも全体的な研修ではございませんでして、少数の人数を対象としたゼミ形式のディスカッションの方式での研修を予定しております。であります。ゆえに、全ての合格者に対してこの参加を保障できるかというところ、まだまだこれから議論の余地はあるかと思っております。また、どういう制度ができるかということは、今後、検討していきたいと考えておりますが、いずれ、この専門研修たる特別研修も実施に向けて、我々、活動していきたいと考えております。

さらに、幾つかの弁護士会では、破産法改正や家事事件手続法施行などが行われたタイミングで、それをテーマにした事務職員研修を行っておると聞いております。これを日弁連として実施し、各弁護士会でDVDの研修会あるいはサテライト研修といった研修を開催する。先ほど申し上げました法改正の都度、専門的な知識を事務職員の方に習得していただく機会を日弁連として設けるということも、新たな研修の一案としてご提言申し上げたいと思っております。

最後になりますけれども、日弁連事務職員能力認定制度に基づく研修につきまして種々提言申し上げましたが、パネル・ディスカッション及び午前の部の対談でもお話がございました弁護士業務拡大という目的を達成するためには、研修及び試験に合格してスキル・アップした事務職員がいる。その存在があるというだけでは、まさに絵に描いた餅でしかないであろうと考えております。このような事務職員を真に事務所において活用してこそ、業務拡大という目的が達成されると感じております。

さきにご覧いただきました映像では、事務職員がみずから積極的に事務所に貢献しようとする姿がありました。どうすれば事務職員を有効に活用できるか。事務職員が能力を有することは当然の前提ではございますけれども、それとあわせて事務職員自身が、弁護士とともに法律事務所を支える一員であるという自覚、及び法律事務所を発展させようというやる気を持ってこそ、法律事務所の業務拡大という目的は達成できるのではないのでしょうか。

では、そのような事務職員の自覚とやる気を持たせるにはどうすればよいか。研修により自己鑽し、その結果、難しい試験に合格し、一定の能力を有することを認められた事務職員について、その能力を客観的に評価し、その地位を確立すること



こそ、自覚及びやる気生まれるものと思っております。これらのことは、一には所属事務所のなすべきことかもしれません。しかしながら、公的に合格者を表彰する制度があれば、さらに事務職員の皆様の自覚、やる気の生じることと信じて疑いません。そこで、合格者の登録制度を設ける。希望者にはホームページ上で氏名の公開を行う。合格者には現在交付している合格証書に加えて、携帯できるプラスチック製の運転免許証のような認定証を交付するといった施策を日弁連がとるべきというふうに提言させていただきたいと思えます。

先ほどもございました雇用の流動化、法律事務所の事務職員が能力認定制度に合格したにもかかわらず、次の就職になかなか困難な状況にあるということは、この日弁連のホームページを、もし登録制度を実現し、ホームページ上に合格者の皆様の名前が載るとなりましたら、雇用する弁護士にとっても、それをきっかけとして能力のある事務職員の方を検索することが可能になり、雇用の流動化も図れるのではないかと思っております。

さらに、現在、認定制度試験合格者を呼称する称号が存在しないことは、午前の対談、またパネル・ディスカッションでも大いに、会場からのお声からもございました。さきにお話ししました過去の答申におきましては、事務職員に対する研修・試験制度の創設とともに、称号付与も意見されておりました。このうち研修・試験制度につきましては7年前に実現し、試験合格者も全国各地に4,000人を輩出するに至っております。このような実績及び多数に上る合格者が存在する現状からは、いま一度、合格者に対する称号付与を検討すべき必要性の生じているように思います。これは午前の対談、さらに午後のパネル・ディスカッションでも大いに前振りをいただいていたことかと思えます。

そこで、最後になりますけれども、一案としまして、認定試験合格者の称号付与についてご提言申し上げます。具体的な称号付与といたしましては、日弁連認定弁護士補助職という称号の付与をご提案して、この私の提言を最終、締めくくらせていただきたいと思います。どうもありがとうございました。(拍手)

【司会】 田口先生、ありがとうございました。

最後に、弁護士及び法律事務職員に対する提言をいただきます。

秋山先生、お願いいたします。

【秋山】 今回の提言で本日のシンポジウムは締めくくりなのですが、やっぱり最後に、ちょっと秋山、ほえてこいという要望がございましたので、二声、三声。

私は、もともと事務職員というのはとても大事だと思っていましたけれど、実はすごくお世話になったのは、平成14年度、私は単位会の副会長になりました。副会長ですから、ほとんど一日、事務所にいないんです。朝ちょっと寄る。夜ちょっ

と寄る。土日に寄る。これしかないんです。ただ、うれしかったのは、秋山先生が副会長になるのだったら私たちが頑張ります。うちもいい事務職員がおりまして、本当に頑張って支えてくれた。当時、ちょうどいわゆるクレサラ事件が多かった。だから、事務職員に任せられる部分が多かったということはもちろんあるのですが、普通、ですから副会長をやったら売り上げがぼんと落ちるんです。私は、申し訳ないけれど売り上げが上がってしまったんです。自分の仕事、自分が本当に本人でやる仕事の量は多分それまでの3割ぐらいしかしていません。だけど、これも、それも、それも、事務職員がその気でやってくれば、弁護士が力を割かないでいいんだ。最後のここをチェックするだけでいいんだ。本当に分かりました。ですから、まだ若い先生で事務職員を使うことを知らない。それで何か悩んでいるというような話を聞くと、もったいなくてしょうがない。

それで、今日の事例紹介でもありましたけれど、事務職員の相棒なんです。愚痴が言いたい。困ったときに、何もあなたに答えを出せとは言わないけれど、いや、困っちゃったよ、こういうんだよと、これの言える相手。そして、事件が終わったときの喜び。あの人も本当に苦労したけれどよかったねと一緒に喜べる仲間。これが事務職員ですよ。だからこれを、皆さんは分かっていると思うのだけど、まだ味わえていない若い先生には是非分かってほしいし、ある程度、経験のある弁護士は、若手の先生方にそういうことを是非分からせてほしい。それで、私どもは今日、啓蒙をもっとしろというご意見がありました。何とか事務職員の有効活用ということを実例としてもっとアピールできるように努力したいと思っています。

それから、今日、多数ご参加いただいた事務職員の皆さんですけれども、正直言って、一生懸命やっても報われないことはあります。何かやったからといって、すぐに効果が出るものではありません。けれども、例えばこの事務職員の研修とか認定試験も、考えてみたらよくできたねと。正直言いまして、30年前から、やる、やると言ってできなかった。ようやくできたね。まだ称号付与などまでいっていませんけれど、これも、でもベースとしてこういう研修をやって、こういう試験をやって、こういう力のある人が4,000人います。この人たちを、ただの普通の事務職員というのでは扱いがおかしいのではないですか。何かもっと分かるようにしましょうよ。それが、私たち弁護士のアピールにもなるわけですよ。今日のお話にもありましたけれど、一人弁護士がこうやっています、こうやっていますではなくて、スタッフもいます。私が外で裁判をやっている、電話を受ける。この人が電話を聞いてくれる。それがお客さんにとってすごく頼りになる。そういうスタッフがいるわけです。だから、事務職員の皆さんも、自分がこれだけ努力したからといって報われるというものではないけれども、だんだん世の中は変わっていく。事

務職員を取り巻く環境もよくなりつつあると私は思っています。それで、今後にく  
く人のためにも、みんながもっとアピールしていく。みんなが力をつける。それを  
アピールしていく。そういうことで、今後とも頑張ってください。ありがとうございました。(拍手)

【司会】 秋山先生、ありがとうございました。

以上をもちまして、第19回弁護士業務改革シンポジウム第3分科会、弁護士業  
務拡大に資する事務職員の養成と確保の全てのプログラムを終了いたしました。

大変多くの方々にご参加いただきまして、関係者一同、厚く御礼申し上げますと  
ともに、皆様の高い関心に応えられるよう、今後も活動してまいりたいと思います。  
長時間にわたりご清聴いただきまして、誠にありがとうございました。

この後、午後5時から全体会がございますので、4階フェニックスへ移動をお願  
いいたします。なお、大変申し訳ありませんが、本会場は今日、後ほど使用する予  
定があるとのことで、全体会に参加されない方もお手荷物を持ってご退室いただき  
ますよう、お願い申し上げます。どなた様もお忘れ物のないよう、お気をつけてお  
帰りください。

本日は本当にありがとうございました。

— 了 —