

## 第44回日本弁護士連合会市民会議議事録

日時：平成27年1月19日（月）10時00分～12時00分

場所：弁護士会館16階来賓室

出席者：（委員）

議長 北川 正恭（早稲田大学大学院公共経営研究科教授）  
副議長 井田 香奈子（朝日新聞東京本社論説委員）  
長見 萬里野（全国消費者協会連合会会長）  
清原 慶子（三鷹市長）  
古賀 伸明（日本労働組合総連合会会長）  
中川 英彦（前京都大学大学院教授）  
松永 真理（テルモ株式会社社外取締役）  
湯浅 誠（法政大学現代福祉学部教授）

（日弁連）

副会長 山田 秀雄、水地 啓子、内田 正之  
事務総長 春名 一典  
事務次長 菅沼 友子、兼川 真紀、谷 英樹、吉岡 毅、戸田 綾美  
松本 敏幸  
広報室室長 勝野 めぐみ

（説明協力者）

貧困問題対策本部及び労働法制委員会事務局員 中村 和雄  
日本司法支援センター対応室長 高橋 太郎

以上 敬称略

### 1. 開会

（菅沼事務次長）

それでは、第44回日弁連市民会議を始めさせていただきます。冒頭の進行を担当するのは、事務次長の菅沼です。よろしくお願いいたします。

では、はじめに日弁連側の出席者について簡単に自己紹介をお願いいたします。そちらからお願いいたします。

（勝野広報室室長）

広報室長の勝野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

（内田副会長）

副会長の内田でございます。よろしくお願いいたします。

（高橋日本司法支援センター対応室室長）

日本司法支援センター対応室長の高橋でございます。よろしくお願いいたします。

(中村貧困問題対策本部及び労働法制委員会事務局員)

貧困問題対策本部と労働法制委員会の所属です。弁護士の中村和雄です。

(山田副会長)

副会長の山田でございます。よろしくお願いいたします。

(春名事務総長)

事務総長の春名でございます。いつもありがとうございます。

(水地副会長)

副会長の水地でございます。よろしくお願いいたします。

(兼川事務次長)

事務次長の兼川でございます。よろしくお願いいたします。

(谷事務次長)

事務次長の谷英樹でございます。よろしくお願いいたします。

(吉岡事務次長)

事務次長の吉岡でございます。よろしくお願いいたします。

(戸田事務次長)

事務次長の戸田でございます。よろしくお願いいたします。

(菅沼事務次長)

次に配付資料の説明を簡単にさせていただきます。事前に送付しましたのは、本日の議題1、議題2に関する資料です。こちらの綴ったものです。それから、前回の市民会議について報じた日弁連新聞の写しと議事録を同封しております。

本日追加で机の上に置かせていただいたのが、進行次第の差し替えです。本日はこの次第に基づいて、進行を進めていただくということになります。

それから、労働法制の関係で、いくつか日弁連が出しているリーフレット、チラシなどをお手元に置かせていただきました。

それから、本日3番目の議題になっております活動領域の拡大に関して、参考資料ということだいたい大部になっておりますけれども、資料を置かせていただいております。

申し遅れましたけれども、本日、村越進会長が先週末から体調不良のため、大変申し訳ございませんが、本日は欠席をさせていただきます。

それでは、北川議長、進行をお願いいたします。

## 2. 開会の挨拶

(北川議長)

おはようございます。よろしくお願いいたします。委員の皆様には、お忙しい中、ご出席いただきまして、ありがとうございます。本日は、ダニエル・フット委員が所用のためご欠席です。それでは、開会させていただきたいと思っております。

### 3. 山田秀雄日弁連副会長挨拶

(北川議長)

ご紹介がありましたように村越会長が欠席ということで、山田秀雄副会長から、ご挨拶いただきたいと思います。

(山田副会長)

おはようございます。本年初めての市民会議ということで、明けましておめでとうございます。昨年中は大変お世話になりました。また改めて今年も1年間よろしく願いいたします。

昨年度来、村越執行部は4月から刑事司法改革の問題、それから集団的自衛権の問題などに取り組んできました。さらにこの市民会議でも議論させていただきました法曹養成制度の問題については、今年の7月に法曹養成制度改革推進会議が結論を出すということで、正しく今佳境に入りました。さらに秋口からは、総合法律支援法改正の問題、今日はそのテーマも皆様と議論させていただきたいと思っております。様々な山積する難問に会長、副会長、そして事務総長、事務次長一丸となって取り組んできました。

本来であれば村越会長がここでお話をさせていただくのですが、激務の疲れか、体調を崩しました。皆様に大変申し訳ないということで、ぜひそのことをお伝えするよう連絡がございました。

私ども、副会長に関しましては任期が残り少なくなりましたが、例えば今日の議題でもある活動領域の拡大といったようなテーマ、緒に就いたばかりで、これからこの問題を広げていきたいと思っております。最近弁護士会、日弁連にも暗い話題が多いのですが、明るく元気に、そして市民のために資する司法ということを考えております。今年も1年間ご協力のほどよろしく願いいたします。ありがとうございました。

### 4. 議事録署名人の決定

(北川議長)

どうもありがとうございました。それでは、次に議事録署名人を決定したいと思います。清原委員と長見委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

では、よろしく願いいたします。

### 5. 議事

議題①雇用制度改革に関する日弁連の取組について

(北川議長)

議題に入りたいと思っております。お手元に配付されている議題のとおり進めます。

それでは、第1の議題として、「雇用制度改革に関する日弁連の取組について」を検討していきたいと思っております。まず、貧困問題対策本部及び労働法制委員会事務局員の中村弁護

士にご説明をお願いしたいと思います。15分程度でよろしく願いいたします。

(中村事務局員)

弁護士の中村です。よろしく願いします。最初にお断りさせていただきます。私、実は京都弁護士会に所属しております、午後には帰らなくては行けないので、11時にはここを退席させていただきますこととお許しください。

お手元に、事前配付資料という形で配付いたしました中の資料1、雇用制度改革に関する日弁連の取組という部分をご覧ください。日弁連としても、今の労働法制の規制緩和について、労働者の権利、人権を守る立場からいろいろ問題があるのではないかとということを検討し、いろいろな運動をしています。日弁連の取組について報告いたします。

雇用制度改革の全体の動きについては、連合会長の古賀委員がいらっしゃる前で私が説明するのも何なのですが、ざっと経過だけは書かせていただきました。再興戦略、それから規制改革実施計画ということに基づいていくつかの大きな改革が行われてきています。とりわけ、この通常国会にいくつかの重大な法案が出されようとしていますので、その点について、日弁連の取組を報告いたします。

労働者派遣法が、この通常国会にまた三度目ですけれども、提出されると聞いております。最近の情報によれば、一部修正を完了したというような厚生労働省側の動きも出てきていまして、通常国会に提出されようとしています。

ただ、この法案に対して、日弁連としては非常に大きな問題点があると考えています。専門26業務という形で、ずっと限定的に、派遣労働は例外であるとされてきました。常用代替の防止ということを謳ってきていたのですが、実際に改正案が通ってしまうと、派遣という働き方が日本の働き方の中で恒常的なものとして利用されることになってしまいます。しかも、業務の限定もなしに、大幅に取り入れられるということになって、非常に問題ではないかと考えています。

派遣という形を永続的に利用することが認められるような法律案については、日弁連としてやはり問題であると考えています。国会に2回法案が提出されたのですが、いずれも廃案になりました。三度提案をされるという非常に異常な事態ですけれども、日弁連としても反対運動を強めていきたい。労働関係の皆様とも協力しながら運動を進めていきたい、というのが第1の課題です。

それから、新しい労働時間法制ということで、一昨日の新聞報道などによれば、骨子案には、高度プロフェッショナル労働制というものが、新しくつくられようとしています。まだ、労働政策審議会の中の分科会で審議中ですので、確実にこの法案が法律案として出てくるかどうかということは確定的ではないのですが、ほぼ間違いなく出てくるだろうと言われてしています。

1,075万円以上の所得のある方で、しかも専門的な業務を担当している方については、一定の要件のもとで、残業代などのいわゆる労働時間規制を除外するという制度を導入しようという形になっています。報道によれば一定のインターバル、前日の業務を終了して次

の業務に入るまでの間に一定の時間を置くこととか、それから会社にいる、在社時間を一定時間内に制限をするとか、年 104 日の休日を付与すると、その三つのうちの一つを条件とすれば、それがクリアできればそういう適用除外を認めてもいいというようなことになりそうだとされています。

同じような制度を取り入れてきたアメリカのホワイトカラー・エグゼンプションの制度が、今適用対象者が非常に増えていて、オバマ大統領もこれを何とかしなければいけないということを言っている状態です。日本では労働時間の長時間化の解消が叫ばれている、過労死がどんどん出てくるという状況の中で、この高度プロフェッショナル労働制というものを取り入れることになることは、労働時間の短縮を求める運動にも逆行すると考えています。日弁連としては、これについてもきちんと問題点を指摘して、反対の運動を強めていきたいと考えています。

また、国家戦略特別区域、いわゆる戦略特区ですね、これについていくつかの地域で労働関係についても、動きがあります。雇用指針に基づいた労働相談センターというものを福岡、関西、東京などでつくるという形になってはいますが、きちとした形でできるように監視をしていく、弁護士の間も含めて監視をしていきたいと思っています。

その他、解雇の金銭解決ということについての調査が今現在行われていて、全国で 4 地裁での労働審判の金銭解決の解決水準というものについて、厚生労働省からの委託を受けて調査が行われました。そういう調査結果がどういう形で今後法律案などになってくるかについては未定なのですが、解雇事件について、解雇が無効で現職復帰、職場復帰という判決も、お金を一定出せば雇用関係を解消できるというような制度については、いろいろ問題があるのではないかとということで、今後検討していきたいと思っています。

日弁連としては、4 ページに書かせていただいたように、様々な意見書、会長声明などを出させていただきました。そして、多くのイベントを開催させていただいています。その具体的な内容については、この表にあるとおりです。

今後も貧困問題全国キャラバンという形で、各地でキャラバン運動を展開させていただきたいと思っていますし、それ以外にいろいろな集会を持たせていただきたいと思います。

ホワイトカラー・エグゼンプションの関係では、今週の末から来週にかけて、日弁連としてアメリカに調査団を出すということにしています。その報告集会を 3 月 23 日に、院内集会という形で国会内で行わせていただきたいと思います。そして、全国でのいろいろな労働事件をもっともっと掘り起こそうということも含めて、労働相談ホットラインを毎年行わせていただいています。6 月 10 日を「労働の日」と日弁連で勝手に名前を付けてまして、毎年 6 月 10 日に電話相談という形で労働相談を行わせていただいています。今年も実施したいと考えています。

日弁連にはいろいろ課題が山積していて、労働分野での課題も非常に大変なのですが、皆様と協力させていただいて、何とか労働者の人権を確保するたかひに日弁連としても

取り組んでいきたいと考えています。以上です。

(北川議長)

ありがとうございました。ただいまのご発言に対して、委員の皆様からご意見をいただきたいと思います。よろしく申し上げます。はい。古賀委員。

(古賀委員)

冒頭もおっしゃられたように、われわれ連合としてもこの課題については、働く者のいわゆる真ん中の政策として受け止めながら、日弁連の皆様方とも協力して取り組んでいるところです。

とりわけ、連合の集会等にも日弁連の皆様方がお越しになり、激励、連帯の挨拶をしていただいていることに、改めて心から感謝を申し上げたいと思います。

しかし、国会の状況がまさに一強多弱と言われるような状況ですので、私たちも世論に対してどう呼び掛け、そして世論をどう巻き起こしていくことができるのかということを中心にして、全国的な運動を展開しなければならないと思います。一方で、野党が国会論戦にどう臨んでいくかということについても、対策を打っていくという、両睨みでこの課題については進めていきたいと思っています。

いずれにしても、労働者派遣法の問題は、世界の標準である臨時的、一時的、あるいは均等待遇ということがまったく謳われていないというところにあり、異常な法律だと思えます。

加えて、労働時間法制の問題は、毎年過労死が100人を超える。「過労死」そのものが英語になっているのです。欧米では過労死がないから通用するわけです。そのような状況の中で、労働時間の規制をエグゼンプションするということは、まさに順序がまったく逆であるとわれわれも思っております。

まずは、加重労働や過労死の問題をどう解決するのかということ、きちんと法体系を整備する。その後、様々な議論ができるのではないかと考えています。何も私どもは、働き方の多様化を否定するつもりはまったくございません。一定のルールの下に働き方が多様化する。そして、命や健康がきちんと保護されるというのは人としての当然の権利である。そのようなことを主張していきたいと思っています。

ぜひ、これからも日弁連の皆様方とはいろいろな角度から、あるいは様々な手法で連携をとらせていただきたいと思います。ぜひともよろしくお願いを申し上げ、私の意見とさせていただきます。以上です。

(北川議長)

ありがとうございました。他にご意見やご質問はございますか。

(湯浅委員)

今年もよろしく申し上げます。基本的な線は、中村弁護士や古賀委員がおっしゃったことに、私も個人的には賛成です。今の流れに対して、何と言いますか、頑張ってくださいという感じです。その上で言いますと、労務管理を時間でやるか、成果でやるかという話

がずっと続いているのだと思います。そのときに一番の問題は、時間は労働者が見ても経営者が見ても変わらないけれど、成果は労働者が見ると経営者が見るとでは違うという、客観性の問題がとても大きいと思います。その意味で、別に今何かを打ち出す必要があると思っているわけではないのですけれど、成果指標を働く方々自身が取り戻すというような、そういった準備はしておいたほうがいいのではないかと考えています。

つまり、私もそうですけれど、他人のやり方を見ているともう少し何とかできないのかとってしまうのが人間であって、自分は非常に効率的にやっているような気がするのだけれど、他人にはそうは見えない。そういう中でどうしても他人には成果を厳しく要求するということが、一般的に働く方々同士でもあると思います。そのあたりが社内で遊んでいるように見える方がいて、あいつはただ働いているのに高い残業代を払っているのはおかしいという話になっているのだと考えています。

そのように思うものですから、この成果主義の最大のリスクは誰が評価するかということにあると感じています。今も、時間管理から成果管理へと移るという話が出ている段階にあって、それに対抗していくということ自体がもちろんいいのですけれど、同時にそういった成果を誰がはかるのかということについて、自分たちの成果指標と言いますか、客観性を持たせるような蓄積も同時に始めておき、二本足で立っていければ、いろいろな状況に対応するのではないかと考えています。

(北川議長)

ありがとうございました。その他にはよろしいでしょうか。中川委員、お願いします。

(中川委員)

私もサラリーマンを40年くらいやっています、日本だけではなくアメリカにもずいぶんいましたので、多少あちらの労務慣行に触れた経験があるという立場でお話いたします。この労働形態、労働のあり方の問題というのは、優れて政治的なものであり、経済的なものであって、それだけが一人歩きしているということは決してないのです。

ですから、各国の労働法制を見ても、非常にばらついています。それは経済状況なり、政治状況の影響を受けているということだと思います。

我が国の場合は、どういう流れになるかといいますと、非常に大きく見るとやはり経済のグローバリゼーションの中に巻き込まれているということにあると思います。結局、国際競争の中で企業が生き残っていかなければいけない。そのためには労働のあり方を多様化し、効率化することが、最も求められているところです。逆に言えば、今まで日本の労働の形態というのは非常に特殊と言いますか、終身雇用を中心にした正規労働者のみの労働という非常にハッピーな時代を長い間続けてこられたわけですが、そういうことができなくなってきた。これがやむを得ない自然の流れと言いますか、経済のあり方そのものに影響されているわけです。続けようと思えば続けられるわけですが、続ければ日本全体が沈んでしまうということですので、ここは与えられた所与の環境として受け止めなければならないという側面が一つあると思います。

もう一つは、働く側の意識の変化と申しますか、働く労働者も従来の長期雇用中心形態というものだけではなく、もっと自由な働き方と言いましょか。特に若い労働者の方は、賃金よりも自由な時間を得られる方がいいという方も結構いらっしゃるわけで、労働、働き方に対する意識の変化が、相当見られるわけです。

そういった諸々の要素が作用して労働の多様化という流れに、日本はなっているわけですね。これを防ごう、元に戻そうということ自体は、およそ不可能ですし、あまり自然なことではないと私は思っています。ですから、過去に戻そうというノスタルジアはもう捨てて、新しい労働形態をどういうふうにつくりだしていくのがいいか、考え方を前向きに変えるべきだと思っています。

そういうふうにご考えますと、先ほどお話のあった、例えば雇用の打ち止め、派遣労働者、エグゼンプションといった問題も、結局は労働の多様化の一環として出て来ざるを得ない問題でして、そのこと自体が悪だと考えるのはいかなものかと思ひます。むしろ、そういうものが出てくるのは当然だとして、そこから出てくる諸々のよくないこと、特に弱者やはじき飛ばされる方、あるいは格差を受ける方をどうやって救済していくのかという考え方をしたほうが、より建設的ではないかと私は思っているのです。

その場合に、法曹・司法が一体どういう役割を果たせるのかということですが、労働法制全体を動かすということは、司法の役割ではないと思ひます。そうではなく、要するに、制度改革が行われることで生じる弱者をどのように救済するか、その制度をどのようにすれば一番いいのか。とりわけ今の日本の労働者の救済というのは、非常にプアだと思ひます。

労働審判といった新しい制度が成果を上げているということを知っていますが、時間とお金がかかって、まだまだ一般にまで浸透しているとは言えません。新しい制度ができますと、現場で日常的にいろいろな問題が起こってくると思うのですが、そういったものを取り上げて、迅速に解決できるようなシステムは一体どういうものがあるのか。要するに、簡単に言えばADR（裁判外紛争処理手続）のミニ版のようなものだと思うのですが、そういった制度を構築していくのが、やはり司法、とりわけ弁護士、日弁連の役割ではないかと思ひます。

ですから、様々なご議論があると思ひますし、それはそれで結構なことなのですが、考え方の基軸をどこに置くかということ、これはやはり現実に起こってくる問題をどうやって解決するかということに重点を置いていただきたいというのが、私の基本的な考え方です。

余談になりますが、湯浅委員がおっしゃった評価の問題に関してです。これには、私も同感でして、日本の労働界の弱いところは、企業も含めて全部そうなのですが、要するに労働の質を客観的に評価するシステムがほとんどないと言ってもいいことなのです。時間ばかりを非常に強調しますが、労働というのは、時間と質で成り立っています。時間ばかり言っても、その質がどうなのだという問題があります。これをどうやって評価するかは、

確かに非常に難しいのです。

ですが、例えば私がアメリカにおりましたときの経験を少しお話しします。一番簡単なのは、いわゆるセクレタリークラス、タイピングやファイリングといった補助的な仕事をする方の仕事をどう評価するかというときに、いわゆる職務表というのがあります。ジョブ・ディスクリプションというのですが、あなたの仕事はこれですという内容を書いたものがきちんとあるのです。例えばタイピングでしたら1分間に何文字打てたか、また1ページあたりにミスタイクが何カ所あったか。それからステノグラフィー、いわゆる速記ができるかどうか。そういったことが全部書いてあって、この基準では今のあなたの能力では、例えば週給が300ドルですとなる。努力をしてこの基準を上回って、例えばタイピングの速度が1.5倍になれば、給与をいくら上げますといったように、割と客観的にその人の仕事の内容、やるべきこと、あるいは能力、そういったものを表しており、それを一人ひとりに全部渡すわけです。

そうしますと、評価するときに非常に客観性が出てくるわけです。ジョブ・ディスクリプションの範囲で収まっているから昇給はありません、あるいは、これだけ努力をされたからこれだけ昇給します。そういったやり方を行っているわけです。これは、セクレタリーだけではなく、もう少し上級のクラスの人に対しても同じようになっています。言葉としては、だんだん抽象的にはなってきますが、そういった職務表のようなものをつくって、一人ひとり労働契約のときに渡しています。どういった状態になれば1階級上げるということも梯子がきちんと決まっていて、客観性があるのです。そういった制度に日本はまだほとんど馴染んでいませんし、課のメンバーとして頑張れと、あなたのやることはわかっているだろうねという調子でやっていきます。結局いざ評価のときに、本人はやりましたと言うが、いやいや、やっていないではないか、努力が足りなかったでしょうということになります。評価する側とされる側との間で意見が分かれるということが日本の企業の中で行われています。それが問題を生むわけです。ですから、やはり湯浅委員がおっしゃったように、客観性のある労働の質を評価できるシステムを構築していく必要が大いにあります。アメリカの場合、それを作成するのはみな弁護士、要するに社内にいるリーガル部門が作るということになっているのです。

(北川議長)

ありがとうございました。清原委員。

(清原委員)

ありがとうございます。ご説明いただきまして、これまでの経過と今後の方向性がわかりました。最初に質問させていただきませんが、記憶では、三鷹市議会でもこの労働者派遣法等について、請願が提出されて議論された経過があるように思います。請願・陳情等の採択については議会がそれを決定するわけですので、市長としてはそれを見守らせていただきました。

ただ、この法律改正については、おそらく全国の自治体議会において、意見書、請願、

陳情等でご議論があるのではないかと思います。日弁連としては、そうした地方議会の動きについて把握されているかどうか。教えていただければ、というのが1点目です。

2点目は、古賀委員から臨時的・一時的な均等待遇の方が謳われる必要があるし、過労死や加重労働についてもしっかりと問題認識を持った上で、何らかの多様化について、きちんとした方向性を出すべきであるというお話がありました。私も共感しています。

その理由としましては、少子・長寿化の中で、かねて経団連の皆様と連合の皆様とが一致して「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」というものをまとめられました。労働者がワーク・ライフ・バランスをしっかりと持っていくというのが、共通目標として労使ともに掲げられたわけです。

私たちも市民の皆様の暮らしを支える仕事をしていく上で、適切なワーク・ライフ・バランスの実現ということは重要です。その中で働き方の多様化ということ、あるいは実際の論点整理ということが重要だと思っています。

湯浅委員がおっしゃった客観的に評価しやすい量的な指標を作成しやすい労働時間と、質的な評価基準を作成する必要がある成果ということについては、自治体でも動きがございます。三鷹市の場合も、成果を評価するための評価手法については、管理職にしっかりと研修を受けてもらっています。先ほど中川委員がおっしゃいましたけれど、評価する責任というのは非常に重要ですので、研修を受けてもらった上で、客観的な評価を行うと同時に、管理職が一人ひとりの部下であり評価対象である職員と、本人が設定した目標をどうすれば達成できるかということなどについて、話し合う時間も確保するようなことをしています。

そうした自治体も増えてきていると思うのですが、こうした時間の確保ということについて、やはり全体としての社会が、公務であれ、社会福祉法人であれ、NPOであれ、共通の認識や態度などを身に付けていく必要もあるかと思っています。

しかしながら、私たちは同時に、労働力不足という大きな課題に直面しています。待機児童解消を民間の皆様とも協力して行いたいのですが保育士が不足している、あるいは介護保険が厳しくなる中で高齢者介護もしっかりやりたいのですが介護士等が不足しているということです。

したがって、このような労働問題について、今後現実と密接に結びついた議論をしていただくにあたりましては、そうしたいいわゆるサラリーマン、ホワイトカラーと呼ばれる皆様だけでなく、技術職や労務職や専門職といった多様な職に就く皆様が直面している現実的な課題にも、幅広く調査あるいは目配りをしていただき、議論を進めていただくと、世論の喚起にもつながるのではないかなと感じました。以上です。ありがとうございました。

（北川議長）

お答えはいかがでしょうか。

（中村事務局員）

ありがとうございます。公契約条例の制定については、自治体をずっと調査しています。

条例ができている自治体は大体調査させていただいているのですが、労働者派遣法の意見書がどの自治体で上がったかということについては、今まだ調査はできていない状況です。

(清原委員)

おそらく可決されているところがあるのではないかと思います。

(中村事務局員)

あると思います。調査してみます。

(古賀委員)

私は今すぐには分かりませんが、連合では掴んでいると思います。かなりの数の議会が可決しているようです。こんなにたくさんの議会で可決されたのかということを含めて掴んでいると思いますので、必要であれば、どの議会がどのようになっているかということをご報告をさせていただきたいと思います。

話し始めましたので、もう一、二点続けさせてください。中川委員と論争してもずっと平行線のところがあるのかもわかりませんが、われわれも働き方の多様化というのは決して否定しているつもりはなくて、グローバリゼーションの中でどういう働き方ができるのかということは、日本社会にとっても非常に重要な課題だと思います。

ただ、政府や経営側の方々がおっしゃるのは、私どもからすれば、いどこ取りのようなどころだけ、グローバル化と言っているように思います。例えば、年次休暇の取得率はどうなっているかということ、日本は50%以下であるのに対して、欧米はほぼ100%に近い状況であること、労働時間そのものの上限規制もきちんとあること、こういった片一方のところは抜きにしてということでは、われわれはやはりおかしいのではないかと。先ほど申し上げたように、ルールを作った中での働き方の多様化ということではないかと思います。

二つ目の職務給の課題も、これは日本では労使、もっと言えば公労使ともずっと議論していることです。アメリカのような職務給、あるいはヨーロッパの職種別、そして日本のような職能給、これをどう組み合わせべきかという議論がずっと続いてきています。日本においても様々な賃金体系や人事処遇制度が試行錯誤を繰り返しながら、いわゆる労使間では議論され、そして実行に移されてきていると思います。日本の働く現場にとっては本当にアメリカのような職務給だけでいいのだろうかということもありますし、職別賃金だけでいいのかということもあります。いいところをどのようにミックスして、そして業種や業態や産業も違うような新しい日本型の人事処遇制度というのをお互いに編み出していかなければならないのではないかと思います。

その中でも評価の問題というのは、やはり評価基準をオープンに作るのが肝要です。あるいはそれがオープンに開示され、評価をただ単にいわば働かせる側だけが評価をするのではなくて、働いている側からも自分の評価や周りの評価もしていくという客観性をどう持たせていくかということになっていくのだろうと思います。恐縮ですが、二点ほど付け加えさせていただきました。以上です。

(北川議長)

他にはよろしいでしょうか。長見委員、お願いします。

(長見委員)

子どもの貧困率が過去最悪になりました。6人に1人が貧困、やはりそこには、シングルマザーの問題や、なかなか正社員になれず、パートやアルバイトにしか就けないという問題があります。そういうことを考えても、あまりに今そういうところばかり進んできているなど感じます。今回、中村弁護士からいただいたこの資料の中で、日本は教育、医療、住宅といったものの大体を企業に任せてきた一方で、公で社会的なサービスというものがないがしろにされてきたということがあると思います。ここをもっと声を大きくしていただかないと、貧困率というものがまたすべてにつながってくるので、ぜひそこは検討していただきたいと思います。

(北川議長)

ありがとうございました。他にはよろしいでしょうか。中村弁護士からはいかがでしょうか。

(中村事務局員)

いろいろなお意見をありがとうございます。時代の流れの中で雇用が流動化したり多様化したりすること自体はもう否定できないことということで、それにきちんとした対応をしていこうという点では、皆様と共通の認識だと思っています。

とりわけご指摘いただいた社会保障と雇用の関係という点では、日本は少し歪な形になりすぎていたので、もう少し全体的に社会保障を充実した上に、労働の賃金などが乗っていくようなシステムに変えていく必要があるだろうということは、貧困問題対策本部でもかなり強調しているところです。そういう面から言えば、今の政策は、どうも社会保障の制度が切り捨てられる方向に向かっているのではないかという懸念を持っています。全体の底上げということも非常に重要なのではないかということで、提言させていただきたいと思っています。

それから、正規雇用と非正規雇用という形になってしまって、日本の場合には欧米各国と比べると非正規労働者の待遇、とりわけ女性の非正規労働者の待遇の低さが非常に大きな問題になっています。格差拡大の大きな原因ですが、職務評価などがきちんとしていないために、同一価値労働・同一賃金という原則が確立していない、そこを何とかしていかなければいけないと考えています。

政府も、それから各政党も、同一労働・同一賃金ということを強調していただいているのですが、具体的にどういう形で日本にこの制度を取り入れていくかについては、まだまだ議論不足だと思っています。日弁連も、そこを強力で提言できるようなものにまで持っていけないかということで考えています。

日弁連では毎年秋に人権擁護大会という催しを行っていきまして、その都度シンポジウムを開催するのですが、今年は幕張メッセで開催します。第1分科会では、「女性をとりまく

労働現場の問題点～真の男女共同参画社会を実現するために必要なこと～」というテーマでシンポジウムを開きます。皆様からご指摘いただいているように、職務をどのように評価していくのか、そしてこの格差をなくしていくためにどうしていけばいいのかということの研究し発表できるようにさせていただければと思います。ぜひ、今日いただいた意見を、いろいろな調査も含めて活かしていきたいと考えています。またご協力いただければと思っています。

(北川議長)

ありがとうございました。次に井田委員、どうぞ。

(井田委員)

今、中村弁護士から女性の働き方についてのお話があった関係で、私も一つ意見を言わせていただきたいことがあります。昨年10月のマタニティハラスメントについての最高裁判決に関してです。出産を契機に降格をしなければならなくなったことについて、最高裁としてはよほどの事情がない限り、妊娠・出産を理由とした降格は認められないという内容でした。広島高裁に差し戻しされたわけですが、そういった美しい判決が出ても、実際には妊娠や出産、それから育児してみたけれどやはり大変というプロセスの中で、降格あるいは最悪の場合には職を失うということが、当たり前のように行われています。取材をされていて、こんなことが未だに許されているのかということを感じたということがあります。今日お話があった派遣という働き方が当たり前になっていくと、こういう方々は当然仕事を得る機会から外されてしまいますし、そうなることについてどうなのか。人に伴ういろいろな生活の変化、結婚したり、子どもができたり、親が病気になったり、自分が病気になったりということも含めて包み込むということが、人を雇用することだと思っていたのですけれども、それ自体が違ってきってしまうのかということを考えています。日弁連がこの問題を大事に捉えていくことはとても必要なことだと思います。

2点目は質問なのですが、いただいた資料1の3枚目の解雇の金銭解決制度というところについてです。まだこの部分は法案に乗ってこないというところではありますが、私も3年ほどベルギーのブリュッセル支局で働いていまして、ヨーロッパでは割とこういったことが一般的です。退職を求めるときに、何らかを渡して、それで合意していくということが、今必ずしも日本でも行われていないことなのかと思います。制度化することで法律的にどういう違いが起きてくるのかということがわからないので知りたいと思います。

特にヨーロッパの場合は、早期退職を求める場合のルールとして、働いた年月に応じて、例えば20年働いたら少なくとも年収の1年分は渡さなければならないなど、かなり厳格で客観的なルールがあります。そういった最低限のルールを作るということ自体は、必ずしも悪いこととして受け止められているのではないという印象を持ちましたので、そのあたりの解説をお願いします。

(中村事務局員)

現実の運用としては、先ほどご紹介のあった労働審判などに解雇事件がたくさんかかっ

できます。実際の解決方法としては、調停ないし和解などの形で、金銭解決をするということが非常に多くなっています。一定のお金を渡すことによって、解雇についてもなかったことにして合意退職するという形で行われています。その相場がどうかということもよく議論になるのですが、何か月分くらいが妥当ではないかという形で解決をしているということがあります。

ただ、それはあくまで当事者間の合意であって、職場で復帰する代わりに金銭をもらって職場から出て行くという形なので、それを強制的にできるかどうかという点が違ってくるわけです。ヨーロッパのいくつかの国で行われている解雇の解消制度は一定の金額を出せば、それによって労働者のほうが嫌だと言っても解消するということができることになっています。

相場としては、今ご紹介があったように、いろいろな表ができあがっています。ヨーロッパではどれだけの基準ということがはっきりしているわけですが、日本で直ちにそれを取り入れることがいいかどうかは今議論されているところです。特に大きいのが、ヨーロッパでは同一価値労働・同一賃金の原則がきちんと確立しているので、被解雇者がその職場の仕事がなくなって他に再就職したときに、ほぼ同水準で仕事に就けるのです。日本の場合はそれが未確立ですので、一度職場から排除されると次に再就職したときの処遇が非常に低くなってしまうわけです。そうすると、一定の基準をどのくらいに設定するかなど、なかなか難しい問題があります。

解雇の金銭解決制度についてどういう制度を作るかということについて、まだ議論中です。裁判所ではどのくらいのことを基準にしているのか、労働局はいくらくらいをその金銭解決の大体の相場にしているのかという調査を終えただけという段階です。これからご議論いただくのですが、職務評価といったことと絡んでくる問題だと思います。日弁連でも簡単にはそんなものを入れてはいけないという段階でして、これからしっかり議論していきたいと考えております。

(北川議長)

よろしいでしょうか。では、この議題は終わらせていただきたいと思います。ありがとうございました。引き続き、またよろしく申し上げます。

議題②総合法律支援法改正の議論の状況について

(北川議長)

それでは、2番目の議題、「総合法律支援法改正の議論の状況について」を検討します。高橋日本司法支援センター対応室長にご説明をお願いいたします。10分程度でお願いいたします。

(高橋室長)

高橋です。よろしくお願いいたします。まず、事前配付資料の44-2-1、32ページ目以下に、昨年6月11日付で、法務省に法務大臣の諮問機関として置かれた検討会の「充実した

総合法律支援を実施するための方策についての有識者検討会報告書」がございました。

この経緯について、内田副会長から大まかなこととお話しさせていただき、その後、私から細かい項目についてご説明したいと思います。

(内田副会長)

担当副会長の内田です。私から、この総合法律支援法の改正の経過と現状についてご説明し、その後、今の改正案の内容と課題と思われることについて、具体的に高橋室長から説明させていただきたいと思います。では、座って失礼します。

総合法律支援法に基づき、日本司法支援センター、いわゆる法テラスが業務を開始したのが平成18年ですので、それから満8年が経過しています。そうした中で、総合法律支援法はもともと司法アクセス障害の解消、経済的な問題によってなかなか法的サービスを受けられない方、あるいは司法過疎地域と呼ばれる地域にいらっしゃるために、なかなか法律にたどり着けない方々のために、司法アクセス障害を解消するというのが、総合法律支援法の大きな目的でした。

これによって、国民の裁判を受ける権利を実質的に保障していく。その場合、裁判というよりはもう少し広がりをもったいわゆる法的問題、トラブルを抱えた方たちに専門家による法的サービスの提供を行うことによって、実質的に裁判を受ける権利を保障していくといった法律です。

8年間で、今言ったような単なる経済的な問題や司法過疎の問題に尽きないような司法アクセス障害のあることが意識されてきました。一つは、いわゆる高齢化社会の進展に伴いまして、高齢者・障害者の方々の中には、自らこれが法律問題だと認識し専門家に相談するといったような動機づけがなかなか形成できないでいらっしゃる方がいるということです。もう一つは、社会問題にもなりましたDV・ストーカーの問題で、極めて緊急性、緊迫した中で法的な援助が必要であるという方たちがいらっしゃるということが意識されてまいりました。

さらには、いわゆる東日本大震災に見られるように被災者に対する支援、これについては今現在、震災特例法というのができまして、資力要件を問わない法律相談、その他の援助が実施されていますけれども、その震災特例法ができたのは発災から1年ちょっと経った平成20年3月でした。これでは大規模な被災が生じたときに対応できない。あらかじめ総合法律支援法に大規模災害時の援助規定を組み込み、政令レベルでもって、そういった法テラスの支援ができるようにしようと、こういったことが意識されてまいりました。

そういった中で、高橋室長先ほど申しましたように、有識者、これは法務大臣の私的諮問機関になりますけれども、有識者検討会ということで審議されまして、その報告書ができあがったのは今年の6月11日でございます。その1週間前に、公明党のほうでも、「これからの社会の要請に応える法曹の要請に関する提言」といった提言書を明らかにしております。その中でもいわゆるDV・ストーカー等の被害者の支援の必要性について具体的な提言を行っております。

そういった有識者検討会の報告、あるいは公明党の提言を受ける形で法務省がいろいろ改正案の策定の作業に着手しました。それで、日弁連のほうに示されております案というのが、9月30日付のものがあるのですが、それを簡単に項目化しましたのが、お手元の資料の49/51になります。

具体的には、(1)の高齢者・障害者に対する法的支援や大規模災害の被災者に対する法的支援、2のDV・ストーカー等犯罪被害者に対する法的支援、受託業務、スタッフ弁護士、こういった項目についての改正が予定されております。

ただ、2のDV・ストーカー等犯罪被害者に対する法的支援について、☆印になっておりますのは、実は最近になってこれについての改正が、一つは財務省から予算をつけるのを断られたというか、予算の獲得に失敗したという事情と、対応態勢の整備にまだ若干時間がかかるのではないかということで、法務省では、このDV・ストーカー等犯罪被害者に対する法的支援については、今回の改正法からは落としたいといったような意向が示されております。

ただ、これにつきましては、何とか施行時期を先延ばしすることで改正しておくことはできないか、あるいはせめて法律相談のレベルでは、改正法に取り込めないかといったことが、今現在検討事項になっております。具体的な改正案の内容につきましては、高橋室長から説明させていただきます。

(高橋室長)

引き続き、私からご説明させていただきます。今の49ページ目に沿ってご説明しますが、一つ目は、高齢者・障害者に対する法的支援の部分でございます。これは、民事法律扶助は、資力がない方に対して、その弁護士費用やあるいは裁判等にかかる費用を国が立て替えるという仕組みですけれども、法律の中に従前から高齢者・障害者に対しては特段の配慮をするようにという文言があったのですが、ただ実際の運用上は、そうしたことが特になされてこなかったというところがあります。

その一つの原因は、高齢者・障害者だからといってその他の方々と法律上、その文言以外は何か区別がされていないというところもあったものですから、これに対応するために法改正をするというところであります。

具体的に申し上げますと、このページでいきますと1の(1)のアの部分ですが、これは弁護士がなかなか高齢者・障害者の方々が弁護士のほうにたどり着かないというケースがあります。こういった場合について、弁護士が出向くというアウトリーチ、とここでは書いていますが、出向くような形での法律相談を積極的に実施できるように、一定の高齢者・障害者の方、弁護士にたどり着くのが困難な方については、資力を問わない形で法律相談を実施するという形にしています。

これは、資力を問うという形にしますと、事前に来ていただいて、そこで実際に資力があるかどうか判断しなければいけませんので、弁護士が出向いていくという形でできるということにしています。

二つ目が、ここに記載していますように、裁判を前提としない生活環境調整に係る法律事務に対する弁護士等費用を立替の対象とすべきという形にしています。現在の民事法律扶助は、先ほど申し上げましたとおり、裁判などの費用を立替えるという形になっていて、それ以外のものについては、立て替えるという形になっていません。

ここについて、今回の法改正では、行政不服審査手続、この代理についても弁護士費用を立て替えるということにしています。ただ、日弁連としては、一般的な行政手続、例えば現在日弁連で委託援助事業として行っている生活保護の同行を申請する場合の同行の費用、そうしたものについても費用を出すべきと申し上げていましたが、その行政手続自体については認められず、行政不服手続段階からという形になっています。

次に、2番目の大規模災害の被災者に対する法的支援の部分についてですが、こちらは先ほど内田副会長からもありましたとおり、現在東日本大震災では、震災特例法ということで、資力を問わずに平成23年3月11日に被災地に住所・居所があった方については、法律相談を弁護士が無料で行って、その費用を国が負担するという形になっています。この施行まで1年かかってしまったということ踏まえまして、この部分について、一定の範囲の大規模災害については、資力を問わない法律相談ができるという制度を法律の中に組み込むという形にしています。

3番目の受託業務という部分ですが、これは現在法テラスのほうで、日弁連からは様々な人権課題についてその事務を委託して全国的に行っていますが、その手続を緩和して、様々な方について受託することができるような形にするということにしています。

具体的に申し上げますと、この間各地方自治体等におきまして、自殺対策として自殺相談110番などを行っていますが、その際には、自治体のほうで弁護士、司法書士、あるいは臨床心理士や、関係している方々にお声がけをして行っているのですが、その事務を法テラスのほうに委託したいというような要望があります。

ただ、これまでは、そうしたことが一般的にできなかったということもありますし、あと手続も非常に厳格なものが定められていましたので、一定の範囲の一定の規模、小規模のそうした単発的なものを含めたものですが、そうしたものについて、広く受けられるようにするというものであります。

4番目が、スタッフ弁護士の関係でございます。法テラスでは、スタッフ弁護士という法テラスが雇用している弁護士が、法テラスの民事法律扶助、あるいは国選弁護などの業務を一定の範囲担っています。

これは、そもそもは法テラスが発足した平成18年当時は、まだまだ弁護士の数も全国的に十分ではなくて、資力がない民事法律扶助に対応できる弁護士も少ない、あるいは国選弁護を全国的に対応できる数も少ないということで、スタッフ弁護士というものが置かれたのですが、現在はそうした枠を超えまして、先ほど申し上げたような高齢者・障害者などの方々に対する様々なアウトリーチと呼ばれる、出て行って活動するという活動をスタッフ弁護士が行っていますが、そうした活動を充実するために、このスタッフ弁護

士に関する規定、これを総合法律支援法の中に制定したいというところがあります。

ただ、この点については、日弁連の中でも様々な議論がありまして、どう位置付けるべきかというところがあります。この有識者検討会の中でも、そうしたことを報告させていただいたときの資料が、50/51 ページです。先ほど内田副会長からご報告させていただいたところですが。

最後に、先ほど内田副会長からもありましたDV・ストーカー等犯罪被害者に対する法的支援というものがございまして。これは、9月30日付で法務省からも日弁連に示された改正案の中には、この部分が入っていたのですが、現在は法務省の方針としては、これは落とすという形になっています。

ただ、具体的な中味としましては、DVあるいはストーカー等の中には、児童虐待を受けた児童も含まれているのですが、そうした方々に対する資力を問わない法律相談の制度、あと緊急性のある一定の法律事務については、弁護士費用を援助する。これは援助というのは立替ではなくて、原則給付型になりますけれども、給付するという制度です。

この点は、今申し上げたような原則給付型ということもございまして、なかなか予算の関係上、財務省の理解が得られないというような問題ですとか、あるいは特にストーカー被害については、まだまだ弁護士のほうが全国的に対応する態勢が整っていないのではないかというような指摘もありまして、今回は見送るといようなことが伝えられているところですが。私からは以上です。

(北川議長)

ありがとうございます。ただいまの説明に対して、ご意見、ご質疑をいただきたいと思っております。

(湯浅委員)

基本的な方向性は、ぜひそうしていただきたいというものでした。私も色々な相談会を弁護士や司法書士と行ってきたので、そういった現場を見ています。色々な方が相談に来ますが、その方の理解度に合わせてわかるように話ができるかということと、弁護士としての法的知識が優れているかということは、全然関係ないのですよね。とても見事な方であれば、何と申し上げますか、この弁護士の言っていることは伝わっていないし、またそのことがまったく本人も自覚していないというような話し方をする方もいます。

司法アクセスや費用の代替はとても重要だと思うのですが、質の研修と申しますか、確保といったあたりですね。51/51 ページにあるように、期待される役割を果たすために何が必要かというところですが。司法ソーシャルワークの研修や共同遂行と書かれていますが、そこにはぜひ力を入れていただきたいと思っております。

物事は順番にやるしかありませんので、とにかく第一にアクセスの確保というのは、しょうがない面もあるし、理解もできます。他方で、例えば一般的に法律相談の場に色々な法律家が入り替わり立ち替わり来られるのですが、結局私のような現場にいる紹介する側としてどうかというと、そこで二次被害が起こることが怖いのです。ですので、誰がその

場にいるのかわからない法律相談には、人を紹介できないとなってしまって、結果として知り合いに頼むということになってしまう。アクセスの確保はとても大事ですし、ぜひ進めてもらいたいのですが、そこにある程度の相談支援マニュアルのようなものが伴わないと、結局それは広がっていかないでしょう。信頼感、安心感が増えていかないのが、結局アクセスしてこないとなってしまおうと思うのです。

そういった意味で、ある程度の順番をつけざるを得ないと思うのですが、そこは両輪なのだということをいつも言っていたらきたいというのが、私からのお願いです。

(高橋室長)

ありがとうございます。ご指摘はまさにそのとおりです。この間、法テラスを立ち上げてアクセスを充実するという中で、どうしても弁護士の数が少ないということで、まず数を揃えるということが主眼だったという面は否めないところです。

そうした面から、スタッフ弁護士制度もできあがって、全国に配置をしていったわけですが、今ご指摘のような質の問題についても様々なご意見をいただくようになりました。この点については、日弁連でも法テラスと協議をしながら、どうしていくのかということを考えていくべき、一つの大きな課題かと思っています。

(内田副会長)

よろしいでしょうか。ご指摘の問題に関連して、私が所属している東北の仙台弁護士会では、東日本大震災の被災後に色々な仮設住宅や避難所に支援活動に行ってきました。その際には、いきなり弁護士だと言ったところで、法律相談がありますと言ってくれる住民の方はそんなに多くいないのです。

むしろ、普段住民の方と接している地域のケースワーカー、社会福祉士、民生委員といった、もともと顔なじみになっている方々が、例えばおばちゃんこの頃元気にやっていますか、変わったことはありませんかとやりとりをしている中で、そういえばクレジット会社からこんな通知が来ていたなんて話が出る。今日たまたま弁護士が来ているから、一緒に話を聞いてみたらどうかといったことで法律相談につながるようなケースが結構ありました。

私どもは今まで法律事務所や法律相談センターに法律を相談したいという自覚と申しますか、そういった意識を持っていらっしゃる方への対応を中心に考えていました。ところが、そうではないのだということに、被災者の支援活動を行っている中で、遅まきながら気づいたのです。質を高め充実した法律相談にする一つのポイントとしては、そういった他士業、他の専門家の方々との連携というのが欠かせないのだと思っています。

(湯浅委員)

おっしゃるとおりで、私の知り合いには何人か、社会福祉士と一緒にやっていたり、事務所の中に雇っていたり、パートナーにしていたりという方がいます。あのような総合法律事務所形式というのでしょうか、非常にいいと思うのです。別々の事務所だったとしても、独立型社会福祉みみたいなことも増えていますので、他業種連携、他分野連携はぜひ進

めていただきたいと思います。色々な業種の方と一緒に事務所を組むということについて、日弁連として何か推奨していたりするのでしょうか。

(内田副会長)

残念ながら、推奨するところまでは行っておりません。ただ、いわゆる都市型公設事務所と呼ばれる中で、そういった社会福祉士の方々に積極的に事務所の中に入っていただき、例えば成年後見事件を積極的にその事務所では受任するといったことは、実践活動の中で既に出てきています。

あと、スタッフ弁護士や各弁護士会の高齢者・障害者委員会で活動する委員の弁護士と、社会福祉士など他士業の方々と一緒に、色々なケースについての勉強会を2か月にいっぺん行っているといった事例もいくつも出てきています。

(湯浅委員)

最後に一言だけ。先ほど研修の充実と申しましたが、相談支援の専門家がスクール形式で行っても、あまり効果がないと私は思っています。やはり現実動きの中で、誰かが見ている気づいたことを指摘するというようなやり方が、効果があると思います。ぜひそうした機会を増やしていただきたいということをお願いして終わります。

(北川議長)

ありがとうございました。

(山田副会長)

今の湯浅委員のご質問の中で、内田副会長がお答えしたことについて少しだけ。いわゆる他士業、司法書士、税理士、弁理士といった様々な士業の方々が、一つの事務所でワンストップサービスをするということは、日弁連として積極的に推奨しているというわけではありません。しかし、そういったことが国民や顧客や企業にとってのニーズに非常に応えるだろうということで、取り組んでいる事務所は徐々に増えている印象はあります。ただ、日弁連としてそれをやりましょうということを行っているわけではありません。

(北川議長)

長見委員。

(長見委員)

この法テラスで相談員の経験のある方々が消費者相談の分野から結構入っています。消費者相談の方では、専門的な法律知識が必要になりますので、弁護士との事例研究ということはかなりやってきていて、とても勉強させていただいています。

法テラスは後からスタートした制度ですので、相談員のほうとしては、今まで消費者相談の要請で弁護士と事例研究をしてきたタイプの弁護士でない弁護士と一緒にすることがあります。やはり欲求不満になられるのですね。ポイントが少し違う、電話対応の言葉が難しくなる、そうすると相談される方の聞きたいことが聞き出せないということが生じます。できれば一時的な相談はすべて今まで法律相談をやってきた方々ができればいいという話は時々聞きます。

そうすると、その次の段階から引き継ぐこととなりますが、1人というのは一番難しいので、その聞き取り人がある程度問題点を整理したものを弁護士にフォローしていただくというやり方がいいのではないかと感じています。法テラスの問題については、私も現状を認識していないのですが、最初の段階では結構いろいろな問題があったように聞いています。

どうしても弁護士は法律の勉強をずっとしてきた方々ですので、その聞き方にしても考え方やイメージに違いがあるのでしょうか。消費者相談員の方々も何年かキャリアを積まないときちんと聞き取りができないという状況ですので仕方がないのですが、先ほどおっしゃっていたような異業種の方々と交流を一層深めて、問題の把握の仕方ということを積極的にトライしていただければありがたいと思います。

(北川議長)

中川委員。

(中川委員)

私からは二つあります。一つは質問なのですが、この高齢者に対するアウトリーチ的なサービスについてです。それは重要でいいことだと思うのですが、高齢者といってもものすごい数の方がいて、中には健全な方もいれば、認知症の方もいらっしゃる。それを具体的にどういったアウトリーチの方法と申しましょうか、どのようにすることが可能なのか。これをもう少し具体的なイメージを教えてくださいたいと思います。

(内田副会長)

高齢者・障害者一般ではなくて、自ら援助を求めることに困難があるという、法律案ではそういった要件が付いています。それを具体化していくときに、法務省や法テラス側で想定しているのは、前提として色々な福祉機関、包括支援センター、福祉事務所、社会福祉協議会といったところと法テラスでもって、まず協定書を締結する。協定書を締結した福祉機関の方々が接している高齢者・障害者の中で、本人は法律問題だと自覚されていらっしゃるようだけれども弁護士に相談したほうが良いと思われるケースを、本人にもこういった制度があるから利用してみませんかということで、法テラスに申し込むという形が、典型的な場合として想定されているものです。

(中川委員)

社会福祉協議会などに行かれる方というのは、おそらく大体が認知症や障害を持っている方々、あるいは生活保護を受けている方々が中心になるわけですね。

(内田副会長)

中心にはなりますね。

(中川委員)

そうであれば一つの考え方としてわかると思います。社会福祉協議会はたくさんあってそれぞれの意識度は全然違いますので、情報が十分上がってくるかどうか大変バラツキが生じるだろうという問題はあると思います。ですが、一つの方法としてはわかります。

もう一つの質問は、スタッフ弁護士の問題についてです。資料に記載されているスタッフ弁護士の役割というのがどうもよくわかりません。スタッフ弁護士の本当の役割は、地域の弁護士と同等であるというのか、あるいは法テラスのスタッフ弁護士としてある種の特殊性のようなものを有するのでしょうか。例えば、いわゆるソーシャルワーカーとしての役割を強調してやっていこうというものなのか。基本的な考え方は、どの辺に置かれているかということがよくわからないので、ご説明いただければと思います。

(内田副会長)

スタッフ弁護士も一般のジュディケア弁護士と呼ばれる方々も、弁護士法上の規制を受ける弁護士であって、必ず地域の弁護士会に強制加入しますから、所属弁護士会の監督下に服するといった存在である点においては何ら違いがないというのが、日弁連の認識です。

(中川委員)

ただ、法テラスの利用者から見ますと、何となくですが、先ほどの議論がありましたように、弁護士というよりも、他の士業の方と協力をして色々な社会の諸制度の利用という形に導いてくださる方、一つのソーシャルワーカーとして、法テラスのスタッフ弁護士がいるということであれば、非常にアイデンティティがはっきりしているのです。純粋に法律問題は地域の弁護士がきちんとやる。そこからはみ出していくけれども、利用者にとっては、大切なソーシャルワークですよ。こちらのほうはスタッフ弁護士が一生懸命やっていたかというような切り分けになれば、一つのアイデンティティが確立していくような気がします。確かにおっしゃるように、同じ弁護士ですし、また法律の縛りもありますから難しいと思うのですが、その辺の考え方というのを少しご議論いただいたほうがいいと思います。

私も何人かのスタッフ弁護士と話をしていますと、その方自身もそういう活動に非常に興味を持ち、喜びを感じている方も多いですし、いい経験になると思うのです。2年か3年のことですから、相応のキャリア形成の上でもいいのではないかという気もします。

(清原委員)

早退する関係で、申し訳ございません。2点だけ申し上げます。

1点目で、高齢者・障害者に対して充実する方向性が示されたことは重要で、現在のタイミングでは来年の4月1日からだと認識していますが、障害者差別解消法が施行されるということになっています。障害者に関しては、この間、継続して法改正が行われ、また障害者権利条約も批准されるなど大変具体的な状況が変わってきています。

その中で、自治体のサービス、あるいは民間の社会福祉法人やNPO等その充実を図っているわけですが、特に障害者差別解消法の浸透については、まだまだ時間がかかっていると思います。そうした中で、法的支援ということも大事ですし、あわせて今後障害者差別解消法等が施行されるプロセスで、例えば各自治体、都道府県単位でも、あるいは基礎自治体の市区町村単位でも、障害者の自立支援協議会等に何らかの形で関わっていただきながら、弁護士の皆様が法的なアドバイスをされる機会というのが増えてくると思います。

資料の民事法律扶助(1)のエにありますように、高齢者・障害者に対する法的支援につき知見等を取得するための研修を継続的に行うなど、専門性をもった弁護士等の体制整備を図る必要ありというところの、「継続的」というところが、キーワードではないかと思えます。

併せて、2番目のDV・ストーカー等犯罪被害者に対する法的支援についても掲げられていることはありがたいのですが、法務省としては予算の限界や、長期犯罪被害に対応できる弁護士の人数がまだまだ不十分であるとの見解から、少し躊躇されているということも伺いました。実態は躊躇している場合ではないと思っております、インターネット時代リベンジポルノの被害者も多くなっていますし、DV・ストーカーから殺人事件の発生に結びつく事例も増えている中、児童虐待を受けた児童を含み法的支援は著しく必要で、これは待たないでと現場では思っています。

したがって、法務省としては改正法から外したい意向がある中、施行時期を延ばしてはということで、今やり取りをしているというのは極めて重要で、対応を避けてはならない案件だと思っています。

女性や子どもの人権、またある場合には男性がDV・ストーカーの被害になっていることもあるわけですから、こういう意味で日弁連のご活躍を期待したいと思います。

結びに、本日「多業種・多分野連携」という大切なキーワードが出てきました。三鷹市では高齢者支援・障害者支援等については「多職種連携」と言っておりますが、介護士、看護師、ケアマネージャー、そういった方々、そして医師会、歯科医師会、薬剤師会といった方々とも連携するということと、またDV被害の場合には、カウンセラー、精神科医といった方々との連携も必要になってきます。先ほどのお話では、民生・児童委員といった市民も連携の対象としてくださっているということがわかりました。

ぜひ、キーワードとしての多業種連携・多分野連携・多職種連携、こうしたところのコーディネーターとしての取組などもお願いしたいと思います。

よろしく願いいたします。以上です。

(内田副会長)

ありがとうございます。

(北川議長)

松永委員、どうぞ。

(松永委員)

私が申し上げたかったこともまさにDV被害のところでした。こちらの資料では、1、2に☆が付いていて、3に犯罪被害に対応できる精通弁護士を全国に確保することが必要とあります。このDV被害は命に関わるということがとても大きいのです。

予算がつかなかったところに確保することが必要というような、何か理想論のようなことを言われても、少し違うと感じました。

2013年に三鷹市で女子高生がストーカーに殺されてしまった事件がありました。あの事件も女子高生が両親と一緒に警察に相談に行っていました。それなのに、ああいう事件が

起きてしまったというのはどういうことかということ、おそらく両親の前であのような写真を撮られていることなど言えるはずがありません。そういう意味では、他職種との連携というお話が出ましたが、少し両親と離れて、例えば女性のカウンセラーがいて、何か困ったことないですかというような引き出し方をしていれば、そこで救えた危機というものがあったのかもしれないと感じます。

ですから、本人さえ気づいていない危機というのは、そういった専門家が救い上げてくれないければ、特にDV被害においては命が懸かっている、被害を防ぐためには待たなしという状況だと思います。これまでのDV被害は、男性もありますけれど、女性が命を落としているケースもかなり多いと思います。ですから、女性のカウンセラーのほうが話しやすいということもあると思います。そういった専門家、精通する弁護士という前に、もっとやれるステップがあるのではないかと思います。以上です。

(内田副会長)

このDV・ストーカー等の改正案は、実は今回の改正法の目玉でして、施行も一番早く予定されていたのです。高齢者・障害者の関係は、28年度からの実施、まだ27年度は予算措置も講じられていないという状況です。DV・ストーカーの関係は、27年度の夏くらいから、法律ができたらずぐ施行するということで、概算要求にも盛り込まれていたのですがぱったり落ちてしまったと。

政治的な話にもなりますので、どこまでこの場で話していいか難しいところですが、警察庁がこの改正の動きに多大な関心を持ったようです。警察庁では、平成25年度でストーカーの案件での相談等が2万1,000件台あるそうで、事件になるもの、なるかならないか微妙なもの、ならないものとあって、事件にならないものについて、こういった改正ができれば、いわば法テラスが受け皿になるのではないかと思います。警察庁では期待していたようです。

逆に、そういうふうに期待されてどんどん警察庁の方から来ると、予算ももっとかかることになるということで、財務省が二の足を踏んでしまった。法務省もそういったものがどんどん来たときに、例えば精通弁護士がすぐに選任できなくて、その間に何か加害者から二次被害を受けてしまったときに、法テラス自身が非難の対象になるかもしれないということで逡巡したといった話もあります。

(松永委員)

ですから、この☆印は気になりましたので、ぜひもう少しご検討いただければと思います。

(山田副会長)

ストーカー対策に関しては、弁護士会も積極的に取り組んできたところ、警察が本気になってきてくれているのです。各担当部署において、昔とはまったく扱いが違ってきているということは認めているのです。ただ深刻な事態に発展したケースで、必ず非難されるのは警察の場合が多いのです。そこに今度法テラスをコミットさせたときに、どういふ

うになっていくかということについての不安感は、推測の部分があるのですが、おそらく法務省も持ったのだらうと思います。しかし、松永委員もおっしゃるように、命に関わるケースが結構多いので、ここはきちんとやらなければいけないと考えています。

(中川委員)

少し失礼ですけど、今の法テラスの体制では難しいような気がします。諸外国がどうなっているか詳しくは知りませんが、このDV被害、いわゆる家庭で監禁するというような問題は、警察とも違う国直属の独立機関があつて、そこが出動できるような体制にしないといけないと思っています。そういう意味で法テラスでは少し違うのかなと感じます。

(山田副会長)

そうですね。DV・ストーカー、それから児童虐待、高齢者虐待のあたりはブラックボックスがありますから、法テラスや弁護士会だけではとても対応できる問題ではないかもしれせん。各種団体が積極的にやろうとはしているのですが、諸外国に比べるとやはりまだ手薄なところはあります。

(古賀委員)

少し観点が違うのですがよろしいでしょうか。湯浅委員の最初の提起、それから色々な議論の中で、他分野との連携等々が出てきています。われわれも労働相談などを行っていて一番思うのは、本人が基本的なことを知らないのです。ですから、そういうものだと思って対応しなければならないのです。例えば自然災害、東日本大震災のような大災害についても、その地域にどのような制度が適用されるかということは、正直言ってその地域の方々はほとんど知らないと思うのです。

そういう意味では、やはり基礎自治体と十分に連携をとる。もちろん行われているでしょうが、一度原点をきちんとしないと、本当に個人個人の悩みというのがわからないまま対応するような事態が生ずることになってしまう。私は基礎自治体との十分な連携を、より一層やっていくべきことではないかなという感じがします。このことを提起しておきたいと思います。以上です。

(井田委員)

古賀委員がおっしゃったことと重なるのですが、最初にこの法テラスができた当時を思い起こしますと、司法過疎の問題があつて、当番弁護士や法律相談といったお金にならないことをちゃんと引き受ける場所が必要だというような位置付けで始まったと思うのです。今そういう意味では、弁護士の人数も増えてきて、全体の弁護士人口が増えたことが、そのままサービスの拡大に繋がっていくポテンシャルがあるはずなのに、必ずしもそうはなっていないのではないかとこのところだと思っています。この連携が弁護士会のとても難しいところだと思うのですが、どうなっていくかというのが気になるところです。

一つ思うのは、そういったプロボノ的な仕事を、今は当番弁護士の仕事も人気があつて、やらなくて済んでしまうこともあるということですので、本当にプロボノ的なことはどんな弁護士も一定数担っていくことなのではないかと思っています。その部分について、ど

のような考え方を持たれているのか、この件とは直接関係ないですが、知りたいと思いました。

もう一つは、スタッフ弁護士に関して、有識者検討会の報告書の中で、「任期、配置について問題があることを認識し」と指摘されているのですが、一体何がどう問題なのか。簡単に言えないことなのだと思いますが、可能な限りで教えていただければと思います。

(内田副会長)

最後のスタッフの弁護士の配置等についての問題というのは、具体的に言えば、未配置の弁護士会があるということです。私が所属している仙台弁護士会もそうなのですが、いわゆる法的セーフティネットだという考え方からすると、隣の県にスタッフ弁護士が3人いて、何で宮城県には1人もいないのですかということです。これで法的セーフティネットと言えるのですかという問題提起がなされます。端的に言えば、そういった未配置の弁護士会があると指摘されている問題です。

(中川委員)

期間が短いとか、任期が短すぎるというものもあるのではないですか。

(高橋室長)

そうですね。基本的にスタッフ弁護士は、3年ごとに契約が更新されるという形になっていますので、ようやくできて8年の制度です。最長でもそのくらいの方しかいらっしやなくて、そうなると入ってくる方の自分自身のキャリアプランがどうなるのかということが、まだ見えていない部分もあります。任期の問題にはそういうことが含まれているのですが、その辺をどう提示していくかということが一つの課題になっています。

(北川議長)

よろしいでしょうか。職種連携、業種連携という問題をどこで基礎的にコントロールするかというと自治体ではないかという思いを非常に強くしています。

したがって、例えば自治体と法テラスの融合や連携というものが、どこまでいっているか、どこがそれを主導するのかという問題が一つあると思うのですね。

まちづくりも、PREやCREといった、町全体でトータルケアをしていこうという発想になっています。あるいは医療連携も、治すよりは保護するというように、当然に医療や福祉と連携しますし、地域自治体とも連携していくということになります。法の支配、法の連携はどうするか。全体の何かがなければDVといった問題に対してケアできなくなってしまいます。そういう形も指導いただけたらいいという思いがしています。

今年は地方創生の元年だと思います。総合的な対策がとられていくと思いますが、これも法的な問題がケアしていなければ、また何か国の独断のような格好になってしまうと、とてもできないと思うのです。その点も一つご配慮いただきたいと思います。

(内田副会長)

ありがとうございます。一つだけ、連携の試みとして、いくつかの県においては、災害復興のための専門士業の横の連絡会というのが既にできています。例えば宮城県の場合で

は、宮城県と仙台市と、それぞれ防災協定を締結しています。

災害が発生したときには、建築協会や不動産鑑定士協会等も含めての宮城県の例だと 11 くらいある専門業種の連絡会なのですが、そこと県や市との協定に基づいて、ワンストップの法律相談と申しますか、災害相談、被災の支援相談を行う態勢をとっているといったような取組は既にいくつかの県で出てきています。

(北川議長)

そういう流れでトータルケアの時代という気はしました。

### 議題③弁護士の活動領域の拡大に関する取組について

(北川議長)

それでは、次の議題に移ります。第 3 の議題として、「弁護士の活動領域の拡大に関する取組について」を、山田副会長からご報告をお願いしたいと思います。

(山田副会長)

ありがとうございます。本日は報告という形にさせていただいております。昨年来、日弁連で大変重点的に弁護士の活動領域の拡大について取り組んでまいりましたので、これからのこの市民会議で時々にご報告させていただきます。

今日は、いわば全体像について頭出しをさせていただきたいと思います。資料として、大変大部な 140 ページ近い参考資料がございますが、捲っていただきますと資料 1 というところに、法律サービス展開本部という、日弁連の中の組織図がございます。これに基づいて様々な活動をしてまいりましたが、聞き慣れない言葉かと思しますので、背景事情等についてご説明申し上げます。

司法改革の中で、日本全体遍く法律の光を照らすということを理念として活動してまいりました。そして、その前提として、例えばひまわり公設事務所や、過疎地に対する弁護士の派遣、あるいは弁護士の業務の拡大を目指すということで、様々な取組をしてきました。

一方で、欧米などに目を向けますと、例えばフランスやイギリスなど、アメリカもそうですが、公務所、役所の中に弁護士がたくさんいらっしゃる。あるいは、政治家、政治家の秘書にたくさんの弁護士がなっている。これは普通のことです。欧米を視察しますと、弁護士が隅々までいて、様々なサービスをしている。

日本の場合は、何しろ圧倒的に弁護士の数が少ない時代がありまして、そういったときに、公務所などに弁護士が行くということは、極めて例外でした。企業内弁護士についてもまったく同じでした。

一方で、司法改革は、弁護士の人数というものを増やしました。現在 3 万 5,000 人の弁護士がおりますが、現在 1,800 人ずつ増えていく、あるいはこれが 1,500 人になった場合でも、やはり 1,000 人単位で増えていきますと、10 年経ちますとおそらくこの 3 万 5,000 人の数は 5 万人になるだろうと試算されています。

司法の光を様々なところへ照らすということを考えると、古典的な弁護士像、それは何年間かボスの事務所で修業をして、そして独立をして訴訟業務を中心に行っていくという弁護士像があったのですが、これは徐々に崩れてきました。

事務所を共同化していく、あるいは企業の中に入っていくといった流れは出てきましたが、そうは申し上げてはまだ、国際分野、それから企業内や自治体といったところに弁護士が行っているということは例外中の例外だったのです。それでいいのだろうか。やはり、活動領域を拡大していくということは、司法改革の理念に照らし、あるいは結果的に数万人という弁護士が様々な分野で活動できるきっかけになるのではないか。そういうことで活動領域の拡大というテーマに即応して、日弁連でも法律サービス展開本部をつくりました。

多くの分野があるのですが、まずは自治体等連携センター、ひまわりキャリアセンター、国際業務推進センターという三つのセンターをつくりました。それぞれ担当の副会長を設置して、全体の運営会議を設けて約1年間に渡ってやってきました。まだ緒に就いたばかりで、これから実績を上げていくところですが、今日はその中の一端を披露させていただきたいと思います。

自治体等連携センターは、資料1にありますとおり、国・地方公共団体のニーズに対応した法律サービスの展開・促進。それから、福祉分野における法律サービスの展開・促進。公共機関等における弁護士の任用促進、養成、弁護士の支援活動ということを担当しています。

具体的に言いますと、今までは、国・地方自治体というのも顧問弁護士を持っていたので、具体的な紛争があればその顧問弁護士を活用して対応しましたし、あるいは法律相談をその中でやってきました。しかし、それだけでは足りないというニーズがアンケートなどを見ていくと出てきます。例えば特殊な分野、行政対象暴力に対して、その分野を得意とする弁護士に手伝ってもらいたい、あるいは、常勤で自治体の中に入って常日頃から相談ができる弁護士がほしい、そういったニーズがあります。ニーズに対応する形で、それを日弁連が供給するというのをやろうではないかというのが、この試みの一つです。

例えば今までは紛争解決、予防法務といったレベルでしたが、もう一步踏み込めば、条例を制定するといった政策法務。それから国立病院の未払いというのがものすごく多いらしいのです。こういった公的債権の回収といったことも、今までは放置されていましたし、弁護士があまり関わっていませんでした。あるいは、包括外部監査といったような活動。さらに申し上げますと、先ほどから出ている福祉分野における高齢者・障害者、さらには女性や子ども、そういった方々についての具体的なサポートというのをもっと弁護士が、それこそアウトリーチという形で入っていくことができるのではないかということです。そのいわばベースキャンプとして自治体というのはふさわしいのではないかという発想で、この活動をこのところやってきています。

ひまわりキャリアサポートセンターについてですが、これも企業のニーズに対応して、

組織内弁護士というのは非常に増えてきているのです。資料をご覧くださいますと、今年の弁護士白書のデータがございまして、組織内弁護士の推移ということで、これは企業内弁護士と任期付公務員と両方出しているデータですが、2014年で企業内弁護士は1,179人、これは年度末では1,200人を超えているということです。10年前を考えますと100人台ですから、10倍の数になっているわけです。

それと比べますと、公務所、役所の中における任期付公務員はまだ少ないです。28/139 ページをご覧ください。いわゆる法曹有資格者、弁護士、あるいはいつでも弁護士になりうる方というものを常勤者職員としている都道府県というものが記載されています。市区町村についても28人と書いてありますが、両方合わせてこの151人という数字は、不正確でして、正確に常勤職員として、任期付公務員として、現在いらっしゃる方はまだ81名で、いわゆる非常勤の方を入れると100名を優に超すだろうと言われていました。

さらに、国際業務推進センターというのがございます。これは端的に申し上げますと、今までの弁護士の国際分野での活動というのは、いわゆる涉外弁護士事務所、涉外法律事務所という形で大企業を中心とする、例えばM&A、海外の取引についての相談や交渉業務が中心でした。しかし、国際業務というのはそれだけだろうか。例えば今、日本には在留している外国人の方が200万人以上いるらしいです。この方々の日常発生する法律問題、あるいは日本の中小企業が諸外国、特にアジアを中心とする地域に進出するときの具体的な法律相談に乗ることができる、そういった弁護士を求めているのではないかと。あるいは、東京でオリンピックが開かれるということで、さらに海外の方が日本にいられて、労働に従事する方も増えて、その方々の労働問題も発生することでしょう。こういった外国人に関する問題は、現在の涉外事務所で十分に対応できるかという点と難しいだろうと。こういった分野も活動流域の拡大の分野として考えていけるのではないかとというイメージです。

こういったことを逐一、それぞれのセンターが活動しまして、その具体的なニーズ、そしてそのニーズに対応するような供給源、それから対応策、さらに言いますと人のマッチングの問題にあたってきました。

今一番この三つのセンターの中では、私の目から見ますと、自治体等連携センターが非常にこの間、積極的な活動をしています。全国キャラバンなども始めていますし、全国に向けてのニーズ調査などをして、その結果がその資料の中にもずいぶん出てきますが、反応はあります。山が動き出したという印象があります。

とりわけ、任期付公務員などについては、北川議長などにも積極的に推進していただいています。日弁連もこれに対するいわゆる受け皿として、例えば地方のある都市から、こういう弁護士を任期付公務員としてほしい、常勤職員としてほしいといったときに、すぐになかなか日弁連として出せないという現状があります。

昨年そういったニーズが宮崎県小林市からあったのですが、そういったところに行く方いませんかと言っても、なかなかすぐに手を挙げる弁護士は出てこないという現実があります。しかし、小林市の市長がわざわざ東京まで足を運んでくださって、プレゼンまでし

てくださり、そこに若い弁護士たちが集まる。そこで何度かディスカッションをして、結果的には決まったのです。逆に言うと任期付公務員ですから、2年から3年の任期が終わった後に、そのまま常勤していただいてもいいのですが、戻ってきた場合に、どこにまた就職するのか。それを戻ってくるベースキャンプとしての事務所があるのか、そういったことはやはり一生の問題になってきますから、真剣に考えなければいけません。なかなか簡単には手を挙げていただけません。

この問題は、弁護士任官と同じような共通の基盤があると思うのです。こういうことについて、日弁連はどうしたらいいだろうかということは今真剣に執行部の中で検討しています。簡単ではないと思いますが、例えば都市型公設事務所というのがありますが、そこには養成型とあって、地方のひまわり公設事務所に送り出すような人材を育てるという機能も持っています。ここを受け皿として、任期付公務員のベースキャンプにならないだろうかということも、未確定の段階ですが検討しています。

この分野が非常に発展していきますと、弁護士にとって重要な仕事の場面になっていくだろうということも考えています。まだ小さい規模ですが、これを広げていきたいということは考えています。せひ、ご興味を持っていただきたいと思いますし、実際に任期付公務員として活動している方々の声なども15/139ページから掲載していますので、ご覧ください。その一部を紹介しますと、公の利益につながる仕事をしている、自分の損得を考えずに仕事ができる、職員に感謝されるといったようなことでやり甲斐を感じている、あるいは復興事業という創造的な仕事を中心に関わることは、弁護士ではなかなかできないことなので、そうした仕事に関わることができてやり甲斐がある、あるいは、自治体内部では思った以上にコンプライアンスが守られていないため、その適正化を図るところにやり甲斐がある。実際に行っていたいただいた方は、様々な場面で弁護士としてのやり甲斐を感じています。

また、14/139ページをご覧くださいとわかるとおり、下世話な話ですが、待遇も決して悪くはないのです。安定的な仕事としてこういったものを受け止めているということがございます。ですので、緒に就いたばかりですので、こういった任期付公務員の仕事を増やしていくこと、あるいは条例制定、公金債権の回収、包括外部監査といった点についても、今まで弁護士が積極的に取り組んでこなかった分野ですので、こういったものを広げていきたいと考えています。

企業内弁護士については、自然増と申しますか、1,200名になってきて、この方々が日本組織内弁護士（JILA）という企業内弁護士の協会をつくっています。日弁連が協調しながら何か提供できることを考えていこうというのが、今後のテーマです。30/139ページは今年の弁護士白書でして、その内訳が載っていますが、60期台、つまり弁護士になってまだ10年に満たないような方々が、この企業内弁護士のかなりの割合を占めています。

また、女性が非常に多いという特徴があります。こういったことを考えて、日弁連としても企業内弁護士の方々に様々な研修等々の機会を与えるという、そういった活動にも取

り組んでいます。

それから、海外分野について申し上げますと、今まさに海外については、何をやるかということについての具体的な検討中です。その1例として、61/139 ページをご覧ください。これはポスターですが、「その海外取引法務対応は大丈夫ですか」ということで、支援弁護士の紹介制度などを設けており、海外分野に進出する中小企業の方に対してサポートをするという活動もさせていただいています。

様々な意味で、昨年始めたばかりのことですので試行錯誤の段階ですが、手応えはあると思っています。引き続きこの活動領域の拡大を進めていきますので、また折に触れてご報告をさせていただきたいと思っています。非常に大雑把な説明でしたが、そのような報告です。以上です。

(北川議長)

ありがとうございました。今のご報告で何かございましたら。どうぞ、松永委員。

(松永委員)

60期以降というと大体30歳くらいでしょうか。

(山田副会長)

年齢的にいうと、今が67期の方が弁護士になったところですから、その7年前以降の方が多いので、弁護士になる年齢というのは大学を出てするロースクールに行く方もいらっしゃるけれど、他で活動されてからということもあるので、比較的弁護士の経験年数としては、10年未満の方が多いということです。

(北川議長)

中川委員。

(中川委員)

企業内弁護士について、以前にもここで申し上げたのですけれども、これは徐々ではあるけれど相当増えますということを上げました。そのとおりになっているのですが、最終的には、これは根拠のない数字ですけど、5,000人くらいになるだろうと私は思っています。

そうなる時期は当然、総対数も増えますから、5万人ベースのときの話だと思うのですが、それでも全体の10%です。アメリカは例外的ではあるのですが、17、8%から20%くらいの方が企業に行っています。そこまでは行かないとしても、今はまだ3%くらいです。それが徐々に上がって10%くらいまでは行くであろうと思います。

そうしますと、どういう現象が起こるかということ、生え抜きの法務マンが半分、それから専門職の弁護士、いわゆる企業内弁護士が半数という関係になると思うのです。そこで、少し問題が起こるのではないかと思います。今おっしゃったように、今ほとんど若手ですから、待遇・処遇も一般職員とほとんど変わらない状態で、いわゆる不満がないわけです。それで満足している。ところが、だんだんこの方々も成長してきますから、こんなことで自分たちはいいのだろうかという意識が芽生えてくるはずで、一方で、生え抜きの

法務マンの方は、どう専門職を評価するかという問題があります。これは、今も若干兆しが出ているようでして、専門職に対するジェラシーみたいなものかもしれません。とにかくなぜあの人たちがいなければいけないのかというような対立関係ですね。

企業全体の評価としては、良くもなく悪くもないということではないかと思えます。特に企業内弁護士を採用したから非常によかったということでもないし、しかし、全然具合が悪かったかというところでもない。やはりまだ実験段階で、固まっていない。けれども、何となく法科大学院を出て、きちんと勉強した人を1人2人入れておいたほうが良いというような感じなのです。

私も企業内弁護士を中心にした研究会を東京と京都でやっています、その参加者の話を聞いていますと、非常にめざましい活躍をしたということでもないが、社内からはそれなりに評価されるということを使う方が多い。それはそれでいいのだけれど、少し物足りないという。専門職として何か特別の形がなければ対立関係が先鋭化していくのではないかと、私は危惧をしています。ですから、先ほどおっしゃった日弁連の支援というのを非常に重要だと思うのです。日常の法務サービスをやる上で、自分たちの背景に日弁連という大きな組織があって、いざとなったらここが支援してくれるのだということを企業側がわかるようにする。それから、また企業内弁護士になった方もそれをいつも意識して、何かあったときには利用できるという何か太いパイプを構築されたほうが良いのではないかと思います。それがどういう形であり得るのかというのはよくわかりませんが、そこが専門職、企業内弁護士として特徴なのだと、付加価値であるということ、宣伝すると申しますか。

(山田副会長)

ありがとうございます。大変貴重なご指摘だろうと思います。企業内弁護士の中では、今若手が中心ですが、アメリカのように将来的にはいわゆるロイヤーの資格を持った方がCEOになる時代があってもいいのではないかと、またそういう人が出てくれば企業内弁護士に対する評価も変わるのではないかという意見があります。現実にはまだ、元々弁護士だった方が社長になっているというケースはあるのですが、企業内弁護士から上がって行って社長になったというケースは、まだないようなので、今後の問題だろうと思います。

(北川議長)

よろしいでしょうか。中川委員のご指摘の問題もおっしゃるとおりなのです。私自身としては自治体の法務を中心に進めてきているのですが、司法改革によって弁護士の数が増えたから、食べられないという話がある。

(山田副会長)

そういう趣旨ではないのですけれどね。

(北川議長)

そのように受け止めかねられないということをとっても心配しています。本来は自治体にとって、地方創生の時代には分権して自立して、法の支配の下で客観的にやらないと自治

体自体がもたないと思います。

今までのような公権力の味方を弁護士がするとは何事だという意見も、真っ当な議論のところもあると思うのですが、情報公開して自立した地方公共団体は、本当に今法の様々な影響が必要なきなのです。したがって、名称もなかなか難しいのですが、活動領域の拡大というと、弁護士のためかという印象になってしまいます。

地方自治体における顧問弁護士という役割は対症療法が中心になりますが、予防療法、つまり政策法務や条例制定まで踏み込んで町をつくっていくのにとっても重要な役割を、それぞれのポストで頑張ってください。例えば公金の債権回収の場面で頑張ってくださいということもあるし、あるいは職員の自治体法務の勉強をどうするかということにも携わっていただくということもある。社会にとってどうかという視点で、情報公開の時代ですから、公権力の行使に対する味方は、即ち市民の味方という考え方に変わってきていいのだらうと思っています。まさに弁護士が自治体で頑張ってくださいということが、地域の自立を促し、地方創生にとって、欠くべからざる装置だと思うわけです。そういった点もお考えいただくことが非常に重要だと思います。

(山田副会長)

ぜひ、検討させていただきたいと思います。

(北川議長)

山田副会長が、いろいろこの数年間ご努力いただいた動きだったという表現をされたことは、まったくそのとおりです。今までの弁護士の中には、古典的な発想があるかもしれませんが、住民の方にもっとあるわけです。最後の弁護士というような、非常に高いところにいるというイメージをどう変えていくか。法の支配を行き渡らせることが、成熟した社会として、格差社会を是正する意味でも必要だらうと思っています。弁護士の活動領域の拡大ということは非常にわかりやすいけれども、サプライ側の論理ではないかという指摘もありますが、ここまで進展してくると、今の段階で発想が変わってきてもいいのかなと思います。

したがって、ご努力を本当にしていただいたと思いますが、中川委員からご指摘いただいたこと、では何をするのかということでもさらに拡大していただけたらと思います。

それでは、これで終わらせていただきたいと思います。よろしいでしょうか。

#### 議題④その他

(北川議長)

ありがとうございます。次回日程ですが、既に内定の通知をさせていただいておりますが、平成27年3月2日、月曜日が現段階で6名の方の参加可能ということで、この日程で行いたいと思います。時間は、午前10時から午後0時までにさせていただきたいと思っております。ご予定をいただきたいと思います。

## 6. 閉会

(北川議長)

それでは、本日予定していた審議は終了いたします。他に何かございますか。よろしいでしょうか。それでは、本日の第44回の日弁連市民会議を閉会させていただきます。ありがとうございました。

(山田副会長)

どうもありがとうございました。(了)