

2006年4月

「法律事務所事務職員の能力認定制度に関する基本方針」に対する見解

法律事務員全国連絡会
全国法律関連労組連絡協議会

1 はじめに

2006年3月、日弁連理事会で「法律事務所事務職員の能力認定制度に関する基本方針」(以下「基本方針」と言う)が承認されました。

私たちは、日弁連が今般、弁護士業務における法律事務所職員のあり方・位置づけについて議論し、制度確立をめざす方針を決められたことを歓迎するものです。

私たちは全国の法律事務員の事務員会や労働組合から組織される法律事務員全国連絡会(以下、法全連と言う)と、法律関連の職場で組織される労働組合により構成される全国法律関連労組連絡協議会(以下、全法労協と言う)です。

私たちは2000年より、「全国統一研修制度の創設」等を求める署名に取り組み、25000名余りの署名を日弁連に届けました。これに対し、日弁連会長から、2003年11月17日、「法律事務所事務員『全国統一研修制度』については、将来的にこれを設ける方向とし、具体的な制度設計はパラリーガル認定制度についての会内議論をふまえて検討を続けることとしつつ、当面、部分的にでも研修のモデル・カリキュラムを作成する等して全国的な研修レベルの引き上げを図る。」との回答が出されています。

私たちは、今回の「基本方針」を、こうした日弁連会長からの回答の延長線上のものとして、「全国統一研修制度」の実現に向けた第一歩であり、さらには、そこにとどまらない法律事務員を巡る「制度」整備の一環として積極的に受けとめています。

そうした立場を踏まえて、私たちの見解を明らかにするものです。

2 「基本方針」に対する評価

今回の「基本方針」では、この制度の必要性について「弁護士業務の改革は、社会の多様化、迅速化、高度化に伴い社会からも強く求められているところである。そのため弁護士の執務体制の強化、専門性の強化、活動領域の拡大、弁護士へのアクセス拡充等の改革が求められている。こうした改革を推し進めるためには、弁護士の職務を補助する事務職員の育成が重要課題」であるとして、「そのためには、一定のカリキュラムに則った効果的な研修」を「全国すべての事務職員に対して実施」することが必要であるとしています。

そのうえで能力認定制度は、「事務職員に対して、目標となる能力レベルを示して研修意欲を喚起し」「事務職員に専門的職務従事者としての矜持を与えるもので」「この制度創設によって、有能な事務職員を組織的に養成する」としています。

司法改革はその骨格がほぼ完成し、実現段階に入っていますが、その司法改革の中で残る数少ない課題

が「弁護士（法律事務所）の業務能力の強化」と言われています。市民にとって法律事務所は「司法」を体感する最前線です。そこにおいて市民へ良質のリーガルサービスが供給されることこそが司法改革の主要テーマである「身近で頼りがいがある」という国民の司法への信頼感の土台を築くのであり、その意味で弁護士そして法律事務所は「司法への信頼の表玄関」とでも呼ぶべき存在だと考えます。「敷居が高い」と言われる弁護士への「アクセス障害」解消なども含め、より市民に「身近で頼りがいのある」弁護士として法律事務所が望まれています。

法律事務所は、弁護士のみによって構成・運営されるものではありません。上記のような市民の要望に応えるリーガルサービスの提供の人的基盤として法律事務職員と弁護士がそれぞれの「パートナー」として存在し、お互いの「チームワーク」によって構成されるべきものであり、このことについては日弁連が2003年11月に開催した「業務改革シンポジウム」のテーマとして強調された通りです。

私たちはこの「要望される法律事務所像を構成する人的基盤」として相応しい法律事務職員が私たちのめざす「事務員像」であると考えます。具体的には、依頼者と弁護士が紛争解決を行っていく上での生命線ともいえる「率直な情報交換」をスムーズにする「橋渡し」としての存在であり、また、実務的には弁護士の判断と監督の下、実務経験と確立した研修により「手続の専門家」としてその能力と感性を研鑽し、弁護士の事件処理を円滑に進める存在と考えています。私たちは、そうした「事務員像」を正確に捉え、そのために必要な制度を確立し、環境を整備していくことが、「法律事務所改革」の重要な柱のひとつであると考えてきました。

具体的にはこれまで

(1) 「全国统一研修制度」の確立によって、全国どこの法律事務所においても「身近で頼りがいのある法律事務所」の欠かせない「パートナー」としての、一定水準以上の能力（業務能力・一定の法的知識・倫理観の保持）を持った事務職員をつくり出すこと

(2) そうした頼りがいのある「パートナー」として相応しい、労働条件等の処遇の改善が必要であると考え、その立場から日弁連にも要請を行ってきました。

「基本方針」が「日弁連は、法律事務所の事務職員に対し、実務及び倫理の研修ならびにその能力判定試験を実施する」としていることは、その実現、なかんずく研修制度確立にむけた第一歩として私たちは積極的に受けとめるものです。

3 よりよい制度を作っていくために

「基本方針」は「日弁連は本制度の創設をめざし、研修及び能力判定試験の内容の具体的検討」をすすめるとしていますが、その具体的検討にあたっては研修カリキュラムや講義要綱作成などについて法律事務職員と協議しながらすすめていくことが、この制度をよりよいものにしていくために不可欠であると考えます。

2000年に実施された日弁連・法律事務所実態調査では10年前（90年）と比べて勤続3年未満の職員が42%から31%と減る一方、勤続7年以上の職員が23%から35%に増加しています。少しずつではあっても、法律事務という「職」が社会的にも認知され、この仕事に魅力を感じ、一生の仕事として向き合おうとする多くの法律事務員が生まれています。

そうした事務職員の能力向上を図るため、現在、多くの地域で弁護士会との共同を含めた形で業務研修が取り組まれており、多くの仲間が参加しています。東京、大阪では弁護士会が実施する研修のカリキュ

ラムの策定委員及び講師として多くの事務員が参加し、毎回多くの幅広い層の事務員が研修に参加しています。

私たちは、これを一部の地域にとどめることなく全国的なものとしていくために「法律事務職員全国研修センター」を設立し、日弁連における議論と制度確立の方針に応えられるよう取り組んでいるところです。

全国の「法律事務職員」が意識の上でも、また実際の取り組みの中でも自らの仕事に対し「誇り」を持ち、「成長」したいと考え、行動しています。

今回の「基本方針」は、基本的に私たちの意見が反映されたものであると考えております。

日弁連におかれては、本制度の具体化にあたって引続き法律事務職員の声を聞き、共同して取り組んでいただくことを要望するものです。

とりわけ研修カリキュラムや講義要綱などについては事務職員と協議する場を設けることが、ぜひとも必要であると考えます。

以上