

リーガルサポート再生のための基本方針

—「法人業務適正検討有識者会議報告書」を受けて—

平成 29 年 5 月 12 日

公益社団法人成年後見センター・リーガルサポート

1. 総論

法人業務適正検討有識者会議報告書（以下「報告書」という）には、執行部が察知しながらも看過していた弱点が的確に指摘されていた。例えば、会員の執務に関する水準を明確に定めていないこと、本部と支部及び会員との間に意思疎通の難が生じていること、組織の機動性に欠けていることなどである。執行部としては、これまで手を打ってこなかったことを恥じ入ると共に、誠実な調査を行われた有識者会議委員に対して心から感謝するものである。

報告書で指摘された点を基に、また会員及び支部から寄せられた意見も加えて、改めて私たち自身を省みた結果、今、当法人が抱えている閉塞感や疲労感の根底には、会員に「公益法人の会員である」という自覚の不足があるという結論に至っている。

リーガルサポートが各司法書士会を母体として設立された経緯や、現に役員員の兼務が多いこともあり、「リーガルサポートは共益を求める団体ではない」ということを理屈の上では理解しながらも、「同業者同士の配慮の意識」を拭い去れず、会員に対して「リーガルサポートの公益性」を浸透させることができていないと反省する。「同業者同士の配慮」を完全に否定するものではないが、過剰な配慮が、「少々業務報告が遅れていてもしょうがない」「他の会員の事務のやり方に口を差し挟むべきでない」「あの人は功績者であり問題を起すはずがない」という、社会から見れば「身内に甘い」と批判されても致し方のない法人内の空気を引きずらせてきたのではないだろうか。そのことが、リーガルサポートによる指導監督を重んじない会員が相当数存在する結果をもたらし、そうした会員への対応に支部本部ともに疲労困憊することになっている。執行部としてはこの点を最も強く反省し、リーガルサポートは何のために存在し、会員は何のために入会したのかを、法人全体として再確認する作業を続けていかななくてはならない。

また、報告書で繰り返し指摘されている「業務体制の水準」を検討するなかで、当法人が、会員による不祥事が起こらないための努力を惜しまないことは当然のことであるが、そこに止まらず、わたしたち会員は「後見のプロフェッション」を目指すべきであると考えに至った。現段階で、リーガルサポートが考える「後見のプロフェッション」の姿は次のとおりである。

業として、すなわち報酬を受領することを前提に、反復継続して後見事務を行

う者である。かつて、「法律専門職や福祉専門職の後見人はいるが、後見人の専門家は無い」と言われたが、新制度施行17年を経て一定の経験を得た今となつては、わたしたちはそのような論に甘んじることなく、「後見のプロフェッション」であると宣言すべきである。

後見のプロフェッションとは、後見事務を大量に画一的に処理しながら効率化を図る、という「利潤追求を目的とした後見人」という意味ではない。報酬を得るに相応しい事務、1人1人の本人に対し、自負心と責任感に裏打ちされた質の高い後見事務を提供する者である。

後見人は本人の生活に関する事務を行う。その範囲は広く、人の人生に起こりうることは全て後見事務の対象となり得る。事務を、「財産管理」「身上監護」と区切ることはできず、両者は密接に関連しており、後見人は、財産・身上両面の要素を慎重に考慮して、本人のためにどのような後見事務を行うかを判断するものである。そして、どのような事務を行うかを判断する際に、後見人は「生活の質」という観点を持たなくてはならないと考える。例えば食事に関して言えば、栄養が充分であるということ、季節感があること、日常生活の刺激になっているか、という視点を持ち、後見人自身が察知したり、あるいは本人の支援者らから情報を得ることによって、改良できる点があればそれを手配することである。この「生活の質」を考えるに当たって大切なのは、後見人自身の評価による「身上配慮」と、本人の視点からの評価、すなわち「本人の意思尊重」であろう。後見人としては、本人自身、そして本人に関わる様々な立場の人たちと、意思疎通を図り、情報を共有し、連携しながら、「生活の質」の向上を模索し、少しでも実現することを目指さなくてはならない。「生活の質の追求」に終点はないが、その観点を失わないことが重要である。

また、リーガルサポートの会員である司法書士は成年後見事務に関する専門的な知識を有するのに対し、本人は通常、専門知識のない一般人であり、しかも判断能力が十分でない状態にある。この圧倒的な立場の違いと後見人に与えられる広範な権限及び裁量権から、リーガルサポート会員である後見人と本人との関係は、単なる委任関係ではなく、より責任の重い信認関係であると言えよう。判断能力が十分でなく自分自身で後見人の事務を監視できない本人は、成年後見制度や後見人を信頼するしかない立場に置かれる。したがって、我々は、本人のその信頼に応えるべく、成年後見のプロフェッションとしてのより高度な善管注意義務を果たし、誠実な事務を行っていかねばならない。

さらに、その事務の経過や状況を、判断能力の十分でない本人にきちんと説明する責任も負っている。判断能力の十分でない本人ではあるが、それぞれの本人の状況に応じて工夫を凝らす等、できる限りの説明を心がけるべきである。

このような、「生活の質の追求」と「高度な善管注意義務に基づく事務遂行」と「説明責任を果たすこと」において、より高いレベルを目指すことこそがプロフェッションである。

会員一人一人が、後見のプロフェッションとしての自負を持つことができれば、地域において頼りにされる一つの社会資源ともなり得る。それは、リーガルサポートが公益法人としての役割を果たすことでもあるのではないだろうか。

本基本方針は、平成27年3月30日再発防止策の延長線上にあるが、そこで打ち出された策を超えて、抜本的に当法人の体質を変える改革を行うという決意をもって、「リーガルサポート再生のための基本方針」と位置付けている。

2. 各論

具体的には、「リーガルサポートの考える後見のプロフェッション」の姿を法人全体で共有することと、組織の特性に対応した運営体制の改革をすることを二つの大きな柱として、取り組むべき目標を掲げる。

(ア) 執務基準の策定

プロフェッションとしての後見人に相応しい「執務基準」を策定する。会計基準だけでなく財産管理事務一般に身上監護事務も加え、どのような基準が策定できるか、執務管理委員会を中心に検討する。これまで、会員向けハンドブックや業務マニュアル等を通じて、プロフェッションとしての後見事務を示してきたが、その実践を徹底できてはいなかった。理由としては、司法書士の持つ常識や能力を過信していたこと、司法書士の自律性を重んじるあまり会員に対して遠慮していたこと、また成年後見業務に参入直後は各会員が手探りで事務を行っていたという現実もあり困難であったことが考えられる。

「執務基準」を全会員に浸透させるには相当の努力を要するものと想定しているが、必ずやり遂げなくてはならず、さらにこれを基礎として、執務管理、会員研修、会員の推薦基準のあり方を再検討しなくてはならない。この課題に毅然と取り組むことこそが、リーガルサポートの再生に当たると考えている。

第一段階として、「財産管理事務」の執務基準を、別紙のとおり確認する。

(イ) 業務報告の再検討

執務基準を定めることで、会員に対してはそれに沿った業務報告内容を求めて行くことになる。そのことにより、業務報告が現在よりも均質化され、支部における報告精査の負担が軽減すると共に、不適切事務があった場合に早期発見にも繋がることを期待でき、より会員の執務支援に重点をおいた執務管理が可能となる。また、これを機に、業務報告に関する規程を策定することを検討する。

(ウ) 研修制度改革

後見のプロフェッション養成に相応しい研修であるか、研修委員会を中心に検

証する。司法書士試験は後見事務を行う準備には不十分である。後見業務を始めににあたって、何を習得すべきかを再度洗い直し、名簿登載研修のカリキュラムを見直す。

また、意見交換（ディスカッション）型の研修形式を導入することとする。具体的には『倫理』研修について講義の終了後、小グループに分かれて1時間以上の意見交換（ディスカッション）を実施することとし（あるいは全時間を意見交換（ディスカッション）型研修とすることも可とする）、後見人候補者名簿及び後見監督人候補者名簿の新規登載研修及び各名簿更新研修の必須条件とする。

「執務基準」策定後は、それに基づいた会員研修も実施しなくてはならない。研修規程改正を早期に行い、30年度以降の名簿登載、更新手続きからの適用を目指す。

(エ) 推薦基準の統一化

まず、業務報告状況や会費納付状況が、後見人等候補者名簿登載・更新の判断要素であることを明確化する。

また、支部ごとに異なる、家庭裁判所等への会員の推薦基準の統一化を検討する。こちらにおいても、業務報告状況と会費納付状況は要素となる。また、監督人として推薦する場合には、一定程度の後見事件の経験を要するとする基準も設ける予定である。会員を推薦するということは、要請のあった事案に適した会員を推薦するということであり、当法人が会員に対する義務を果たしているのではない。この点を十分に踏まえて、総務委員会を中心として検討を行う。但し、推薦基準は最低限の基準とならざるを得ず、支部による加重も行われて差し支えない。

(オ) 支部運営の標準化（規則類の整備）

一つの法人であるにも関わらず、多くの運営事項について支部の判断に委ねている実態があり、また法人としての方針決定に対して支部独自の見解が示されるなど、法人全体の統治が不十分である。一つの法人として統一的に運営するために必要な規則類の整備を行う。「支部運営規程規準」の廃止を含めた見直しや、「業務報告義務の履行確保に関する運用指針」の見直しが考えられ、また支部監査の方法の規則化も対象と考えている。以上については、平成29年度中に検討と必要な手続きの準備を行なう。また、支部の遊休資産の適正化も図っていく。

(カ) 業務報告精査センター（仮）構想の検討

各支部共に、執務管理委員の確保に難渋している。また、事件数増加で個々の委員の負担は大きく、業務報告の精査に遅滞が生じていることも現実である。業務報告の重要性を説きながら、精査遅滞が生じていることは許容されないが、支部の努力にも限界がある。全国の業務報告をセンターに集約し、一次的な精査を、雇用した専門職員で行なうことの検討を始める。但し、会員の執務支援は支部に

において会員により行われるべきであり、業務報告の一次精査と、支部での会員支援との役割分担・連動のあり方が重要な論点になると考えている。運用面での検討を、執務管理委員会を中心に検討する。

(キ) 本部事務局の強化

法人の規模が巨大化したことに、組織体制の変化が追いついていない。それが、法人運営の中で起こる問題を深刻化させがちであり、その深刻化した問題への対応に労力が割かれ、結果として組織全体に疲弊をもたらせた遠因の一つであると考えられる。当法人の運営は、本部事務局が中核となり担っている。しかし現状は、この大組織運営に相応の体制にはなっておらず、個々の事務局職員の献身によって支えられている。職員増員は必須である。そして、その前提として、事務局スペースの拡張が欠かせない。経済的負担は大きいですが、事務局の移転先の検討に着手する。さらに、法人運営上、IT のさらなる利用は避けられず、その分野における専門職員の配置も検討すべき時期に来ている。

(ク) 支部訪問の実施・支部状況の把握

執務管理や法人後見のための支部訪問は従来から実施されているが、本部役員と支部・会員との「意思疎通の難」解消のための対話の場を設ける。平成29年度は25支部で実施する。

大規模な法人になったことを考えれば、組織と会員との意思疎通には、支部の果たす役割が大きい。特に、支部長に対する支援を強化する必要があり、支部長との情報共有や意見交換に、これまで以上に重きを置く必要がある。全国支部長会議の定期開催を検討する。また、平成29年の定時総会で定款を変更し、専務理事の業務を分掌する常務理事職を新たに設けて、法人運営の円滑化を図ることで対応する。

3. 上記基本方針を具体的に実行に移そうとする過程で、退会する会員が現われることも想定されるが、残念ながらやむを得ないものと考えられる。以上の施策は、当法人の役割、目的、存在理由を明確化しようとしているに過ぎないからである。これまで理想としてイメージを抱いていても実践できていなかった事柄について、思い切った施策を推進すべき時である。成年後見制度利用促進計画への対応と同じタイミングとなり、組織のより一層の活力が求められていることも、リーガルサポートの再生を後押しするものと捉えている。