

中心的な目的として掲げられている。後見人は、本人の意思を尊重し、かつ、その心身の状態および生活の状況に配慮しながら、本人の生活、療養看護および財産の管理に関する事務を行うことが、法的に義務づけられているのである。この基本理念を、単なる抽象的な努力目標ではなく実際に具現化するためには、後見人に対して、本人の身上配慮や権利擁護に積極的に取り組むように促すための経済的なインセンティブとして、後見報酬の決定メカニズムを活用していくことが重要であろう。

ところで報酬とは、元来人間の労働に対する対価として、その労働に見合った等価物が与えられるものである。この観点から言うと、後見報酬は、後見人によって実際に行われた業務に対して、その質や量に見合うだけの金額が支払われるように制度設計する必要があるだろう。

この点については、既述のように、裁判所は、後見人の業務内容というよりもむしろ本人の管理対象財産額に応じた報酬を付与する傾向にあると言われている。そしてこの算定基準の根拠としては、管理対象財産と後見業務との関係に関する直感的な想定（管理対象財産額が多いほど、後見人の仕事量や管理の難易度が上昇していくと考えられるため、それに応じて報酬額も増やしていく必要があるという考え方）に基づいていると考えられる。とはいえ、これは文字通り単なる想定であり、何らかの実証研究等による客観的な裏付けに基づくものではない。

また後見報酬額を算定するためには、その前提として、後見人によって行われた業務の内容を客観的な基準に基づいて評価する必要がある。この点、原則的にいえば、後見人の業務内容を最も正確かつ的確に評価することができるのは、そのサービスの受け手である本人、ならびにその周囲の人々（本人の親族や医療・介護従事者など）ということになるであろう。とはいえ、後見制度を利用している本人は判断能力が低下しているため、その評価を正しく表明することは難しい。また技術的観点から見ても、本人やその周囲の人による評価を、裁判所が正確に聴取することには、かなりのコストと困難がともなうであろう。

このような事情もあり、現在の仕組みでは、もっぱら後見人によって提出される後見事務報告書等に基づき、裁判所が後見業務に対する評価を下すこととなっている。しかし後見事務報告書の内容は、後見人による自己の業務に関する自己申告・自己評価であり、その客観性はまったく担保されていない。また、評価主体であるところの裁判所においても、近年の後見事案の増加にともなう事務量の膨張などにより、十分な評価体制を整備することが難しくなっているため、適切な評価がなされることを期待するのは難しい。

以上のように、現在の後見報酬の決定構造は、さまざまな疑問点や問題点をはらんでいる。その主要なものを具体的に挙げると、次のようになるだろう。

まず第一に、後見報酬の決定構造の不透明性である。既述の通り、後見報酬の決定システムの詳細については、裁判所はこれを明らかにしておらず、その具体的内容はいまだ不明なままである。

第二に、（主に報酬決定構造の不透明性による）後見実施主体における予測不可能性である。上記のように報酬決定システムが不透明であるがゆえに、後見人は、自己のどのような後見活動が実際に報酬に反映されるのか、また自身が実施した後見業務に対して具体的にどの程度の報酬が付与されるのか、などといった事柄について正確に予測することが困難である。このため後見人は、将来の後見活動の指針や方針などを定めることが難しく、さらに後見活動を展開する事業体や法人においては、自己の活動や組織を維持していくための事業計画や経営方針などを策定することが困難になってしまう。

第三に、後見の基本理念達成を促進する経済的インセンティブとしての機能不全である。本来、後見報酬は、本人の身上配慮と権利擁護という後見の基本理念を充足するための主要な経済的誘因として機能することが期待されている。しかし、現状においては後見人による業務(身上監護活動等)がどのように裁判所によって評価されているのかが不明であることから、その誘因効果が十分に機能しているとは言い難い。

第四に、後見業務に対する評価の客観性・正確性の欠如である。既述の通り、現行の業務評価システムの中心は、後見人の自己申告(事務報告書等)に対する評価であり、その客観性や正確性を期待することは難しい。

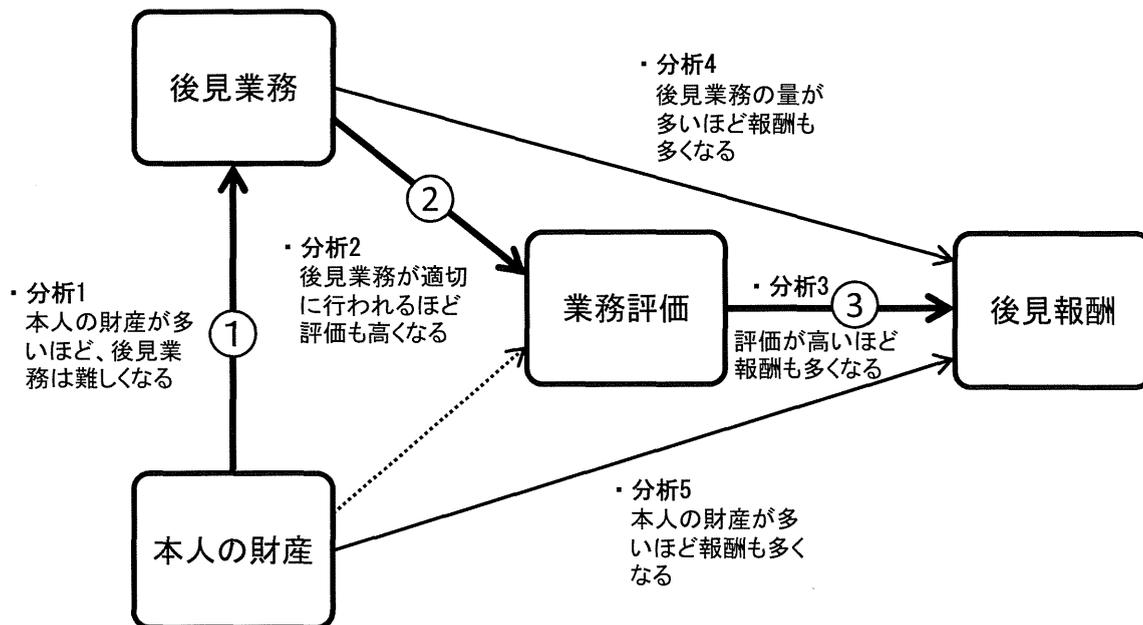
第五に、後見業務に対する対価としての相当性の欠如である。上記のように、現行の業務評価システムは、その客観性や正確性が十分担保されていないことから、その評価に基づく報酬額の決定は、はたして後見業務の内容に見合うものなのか不明確なものになっている。その結果、一生懸命仕事をして報酬として報われない(その一方で、仕事量以上の報酬付与が疑われる例もみられる)という不公平な状況となっている。

7.1.2. 本分析のモデルの概要

本分析は、現行の後見報酬決定に係る全体的な構造を客観的・計量的に明らかにすることによって、上で示したような制度の基準や運用などの不透明さや不明瞭さを排し、ひいては公正で合理的な報酬決定メカニズムの構築につなげていくことを主要な目的としている。

まず、この分析の全体的なモデルを示すと図7-1のようになる。

[図7-1] 後見報酬の決定構造に関する分析モデル



このモデルは、後見報酬決定の全体的な構造を構成する4つの主要な要素(「本人の財産」、「後見業務」、「業務評価」、「後見報酬」)について、その相互関係のあり方を表している。そしてこのモデルにおける理想型(合理的な報酬決定システム)として、後見報酬決定の因果的な過程が、図中の太字の矢印の流れ(①→②→③の流れ)として示されている。

この理念型としての報酬決定の過程をより具体的に述べると次のようになる。

まず第一に、過程①（本人の財産と後見業務の関係）である。本人が保有する資産や収支の状況（例えば多額の資産を有している、株式や国債等を保有している、負債を抱えている、収入が少なく赤字であるなど）は、後見人が行うべき業務の内容の大枠を定めることになる。

第二に、過程②（後見業務とその評価の関係）である。後見人によって行われる本人の財産管理や身上監護などの業務は、あらかじめ定められた客観的基準に基づき第三者によって評価が行われる。

第三に、過程③（評価と報酬の関係）である。上述の後見業務に対する客観的評価に基づき、事前に定められた算定基準に従って、後見報酬の金額が決定される。

以上が、本モデルにおける理念型としての報酬決定の過程である。後見報酬額の決定を客観的かつ合理的に行おうとするならば、このモデルで示したような決定システムを整備することが必要となるはずである。

この点、果たして現行の報酬決定システムは、この理念型としての決定システムに合致したものになっているのであろうか。それとも、理念型とは異なる別の決定システムが構築されているのであろうか（ただしその場合、決定システムは、いくばくかの非合理性を内包したものになってしまうであろう）。本分析における主要な目的の1つは、この点を解明することにある。

以下では、上で示したモデルに基づきながら、6つの主要な分析が行われる。分析の概要は、次に示す通りである。

第一に、本人の財産と後見業務の関係に関する分析（分析1）である。

まずはじめに、後見人が実施する後見業務と、その業務の内容や量などを規定する本人の保有財産との間の相互関係について分析する。その際、現行の報酬決定システムにおいて想定されていると考えられる前提（本人の財産が多いほど、後見業務の分量や難易度も上がるという前提）は、果たして妥当なのか否かという点についての検証を行う。

第二に、後見業務とその評価の関係に関する分析（分析2）である。

後見人が実施する後見業務の内容と、その後見サービスを受ける本人ならびにその周囲の人によってなされる後見業務に対する評価との間の相互関係について分析する。後見人によって実施される業務のあり方は、本人等による業務評価に影響を与えるのか（あるいは与えないのか）、そして、後見人がどのような業務を行えば、本人等の評価が高くなるのか、また逆にどのような業務を行うと評価が低くなるのか、といった点を明らかにする。

第三に、業務評価と報酬の関係に関する分析（分析3）である。

本人等によってなされる後見業務に対する評価と、裁判所によって決定される後見報酬額との間の相互関係について分析する。本来、合理的な報酬決定システムを構築しようとするならば、後見サービスの受容者による業務評価を、その報酬額決定に反映させる必要があると考えられるが、現行のシステムはそのような運用がなされているのか否か、という点について検証する。

第四に、後見業務と報酬の関係に関する分析（分析4）である。

後見人によって実施される後見業務の内容と、裁判所で決められる後見報酬額との間の相互関係について分析する。上で述べたように、報酬額の決定を合理的に行うためには、後見業務の内容に

関する客観的評価を行ったうえで、その評価に基づく報酬額の算定を行う必要がある。この点、もし仮に業務評価を行わないとするならば、後見業務の質を報酬に反映させることは不可能であり、後見業務の量（典型的には、業務における取扱金額の多寡）のみが機械的に報酬に反映されることになるだろう。だが後見業務における取扱金額は、多くの場合本人の財産の大きさに比例することになると考えられるため、結局のところ、本人の管理対象財産の金額がほぼそのまま報酬額の決定に反映される、という結果になってしまうであろう。この点につき、現行のシステムは、果たして後見業務の量のみが報酬決定に反映されているのか（あるいはそれすら反映されていないのか）、さらに業務の質に関する評価も加味されているのか、といった点について検証を行う。

第五に、本人の財産と報酬の関係に関する分析（分析 5）である。

本人の保有財産（資産の大きさや収支の状況など）と、裁判所によって決定される後見報酬額との間の相互関係について分析する。上述のように、報酬決定において業務評価が適切に行われないう場合は、後見業務の分量（主に取扱金額）のみが算定されることになり、それは結果として、本人の管理対象財産の大きさをほぼそのまま反映した報酬決定につながってしまうだろう。この点につき、果たして現行の決定システムは、もっぱら本人の管理対象財産だけを考慮した算定がなされているのか、あるいは業務評価等を加味した上での決定がなされているのか、といった点について検証を行う。

第六に、総合的分析（分析 6）である。

裁判所によって決定される後見報酬額と、それに影響を与えると考えられるさまざまな要素（「本人の財産」、「後見業務」、「業務評価」、ならびに「後見人の業態」等の諸要素）の間の相互関係について総合的に分析する。

現行の報酬決定システムは、先に示したような理念型としての合理的なシステムとして運用されているのか、あるいはそうではない別様の仕組みで動いているのかという点について、報酬決定に影響を与えるさまざまな諸要素を網羅的に扱いながら検証を行う。

以下では、上記の 6 つの分析を順に行っていく。

なお、現行の報酬決定システムを構成する諸要素のうち、「本人の財産」と「業務評価」の間の相互関係については、その関係は非常に弱い結び付きと考えられるため、本分析では扱わないこととする。

7.2. 本人の財産と後見業務の関係に関する分析

7.2.1. 分析の枠組み

まずはじめに、後見人が実施する後見業務と、その業務の質や量などを規定する本人の保有財産との間の関係についての分析（分析 1）を行う。

既述のように、報酬決定の際に業務評価を行わない場合、後見業務の量だけしか報酬額の算定に反映させられない結果になる。だが、後見人が実施した業務の量を正確に知るためには、やはり客観的な評価を行う必要があるため、いずれにせよ、何らかの形で業務評価を行わない限り、客観的で合理的な報酬額の決定を行うことは原理的に不可能である。しかし、この業務評価を行うためには

相応のコストが必要となるため、報酬決定機関（裁判所）においては、この評価を可能な限り簡略化（できれば省略）した形で、報酬額の算定を可能にする方法がないものか模索されることになる。

この点につき、後見人の業務量は本人の管理対象財産額に比例するという想定を置いた上で、この財産額を、後見人の業務量の代わりに報酬算定基準として用いる方法が考えられる。現在、裁判所は、主にこの方法を用いて報酬額の算定を行っていると言われているが、果たしてこのような想定は現実に妥当しているのであろうか。もしこの想定が現実に妥当していない場合、現行の報酬決定システムは何の客観的根拠にも基づかない非合理的な決定が行われていることになる。以下、計量的分析を行うことによって、この点の真偽について明らかにしたい。

7.2.2. 本人の保有資産額と財産管理の業務量との関係

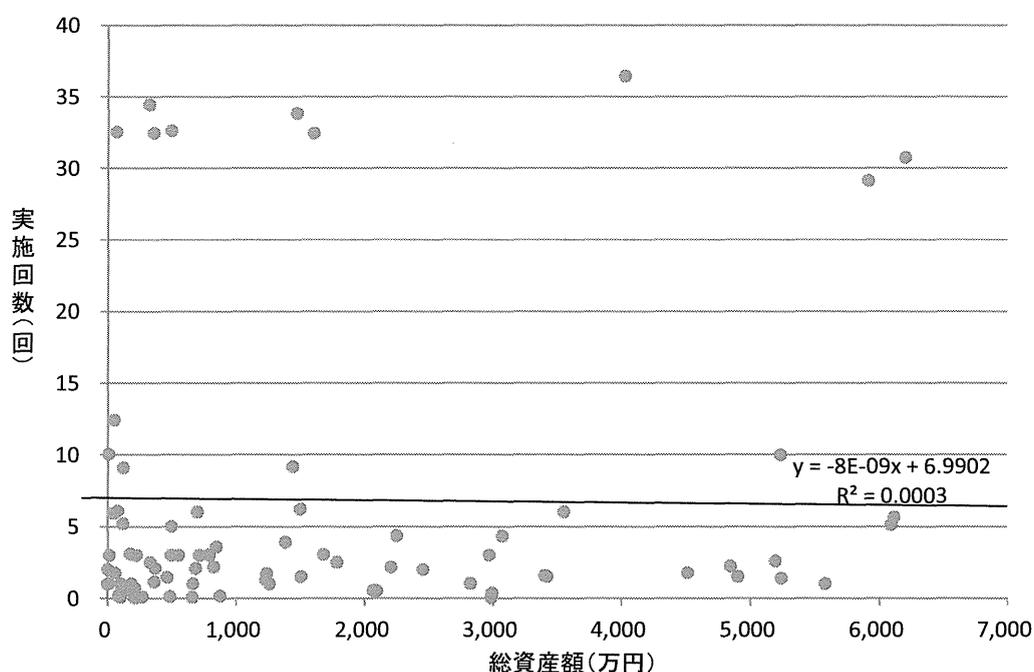
[表7-1] 相関分析(本人の資産総額と財産管理の業務量との関係)

	資産総額との相関係数	n
財産管理の実施回数	-0.016	83
財産管理の実施時間	.086	72
財産管理の取扱金額	.055	70

ここでは、本人の保有財産と後見人による業務量（特に、本人の保有財産と関連が深いと考えられる財産管理業務）の関係について分析を行う。

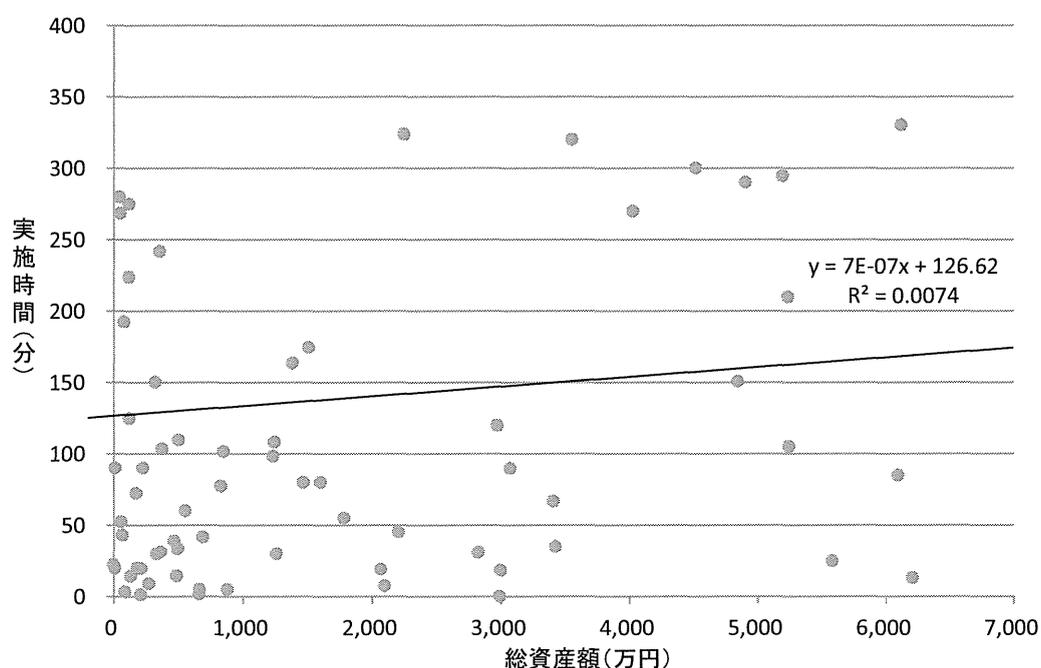
表7-1は、本人の資産総額と、後見人による財産管理の業務量との間の関係について、相関分析を行った結果を示している。また図7-2、図7-3、図7-4は、本人の資産総額と、後見人が1ヵ月あたりに行う財産管理の業務量（実施回数、実施時間、取扱金額）との間の関係を、それぞれ散布図で表したものである。

[図7-2] 本人の総資産額と財産管理の実施回数の関係

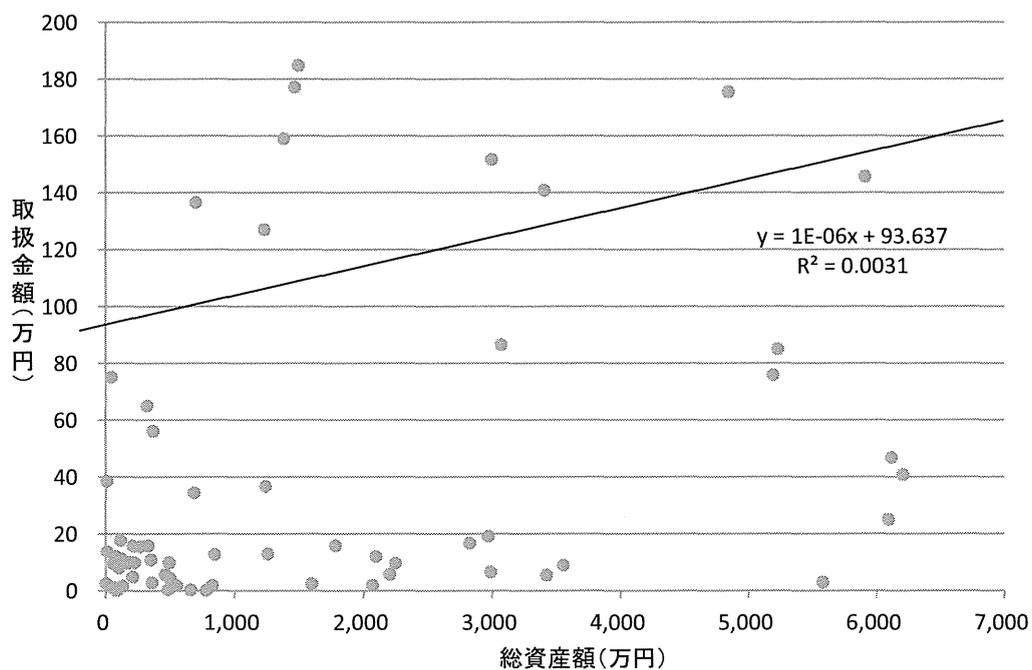


これらの分析の結果、本人の保有資産額と、後見人による財産管理の業務量との間には（実施回数、実施時間、取扱金額のいずれの間においても）、統計的に有意な相関関係は見出されなかった。

[図7-3] 本人の総資産額と財産管理の実施時間の関係



[図7-4] 本人の総資産額と財産管理の取扱金額の関係



つまり、本人の保有資産額は、それを管理する後見人の業務量には何ら影響を与えないということである。

この分析により、本人の保有資産額と、後見人の業務量との間には、何の関係もないということが統計的に証明された。これにより、現在、裁判所が採用しているとされる想定（本人の保有資産額

が多いほど、後見人の業務量も多くなるという想定)は、現実には何ら客観的根拠を有しないことが判明した。そうだとすれば、現行の報酬決定システムは、何ら客観的根拠に基づかない非合理的な算定が行われていることになり、非常に問題をはらんだ状況であるといえよう。

7.3. 後見業務とその評価の関係に関する分析

7.3.1. 分析の枠組み

続いて、後見人が実施する後見業務の内容と、その後見サービスの受容者（本人ならびにその周囲の人）による後見業務に対する評価との間の相互関係に関する分析（分析2）を行う。

既述の通り、合理的な報酬決定システムを構築するためには、後見業務に対する客観的評価を実施することが必須となる。より高い評価を得た後見人には、それに応じた高い報酬を付与し、逆に低い評価しか得られなかった後見人には、それ相応の低い報酬を付与することが、客観的で公平な決定システムということができよう。

では、後見サービスの受容者である本人（さらにはその周囲の人々）は、いったいどのような後見活動に対してより高い評価を与えているのであろうか。

この後見サービス受容者による業務評価については、これまで実態調査が行われたことはほとんどなく、まして、その評価と業務内容との関係に関する実証研究は、管見にしていまだ行われていないはずである。このような中、本研究では、本人やその周囲の人々に対して、後見人への業務評価に関する調査を行ったうえで、後見業務とその評価との間の相互関係に関する計量的な分析を行った。

本分析で扱う業務評価に関する変数は、本人（症状が軽度ならびに重度の人）、本人の周囲の人、後見人等、の4者によってそれぞれ行われた後見人の業務に対する評価（複数の質問項目に対する回答を平均化したもの）である。この業務評価については、本人による評価を「本人評価」（顧客満足度等に相当）、周囲の人による評価を「第三者評価」、後見人等による評価を「自己評価」と捉えることができよう。

また、後見人の業務に関する変数としては、後見人による本人との面会状況、ならびに財産管理と身上監護の実施状況に関するデータを用いた。

7.3.2. 本人等による業務評価間の相互関係

まず本分析を始める前提として、本人等（本人〔軽度〕、本人〔重度〕、本人の周囲の人、後見人等の4者）による業務評価の相互関係（本人等によってそれぞれなされた業務評価は、相互にどのような関係が成立しているのか）について分析をしておきたい。

表7-2は、本人等による業務評価の相互関係について、相関分析を行った結果を示している。

また図7-5、図7-6は、本人等による業務評価の相互関係を、それぞれ散布図で表したものである。

これらの分析結果をまとめると、次の4点を指摘することができる。

第一に、本人等によってなされた業務評価は、それぞれ相互に無関係なのではなく、一定の相互関係が成立している。

第二に、本人（軽度）および本人（重度）による業務評価については、いずれも後見サービスの受容者（顧客）としての立場からの評価であるが、意外にもこの両者の間には相関関係は成立していない。症状が軽度な人と重度な人とでは、後見人（およびその仕事ぶり）に対する印象や捉え方が相互に異なったものになるのであろう。

第三に、本人による業務評価と周囲の人による業務評価との間には、相関関係が成立している。後見サービスを受ける当事者と、その周囲の第三者とでは、後見人の仕事ぶりに対する見方は同じようなものになる傾向にある。

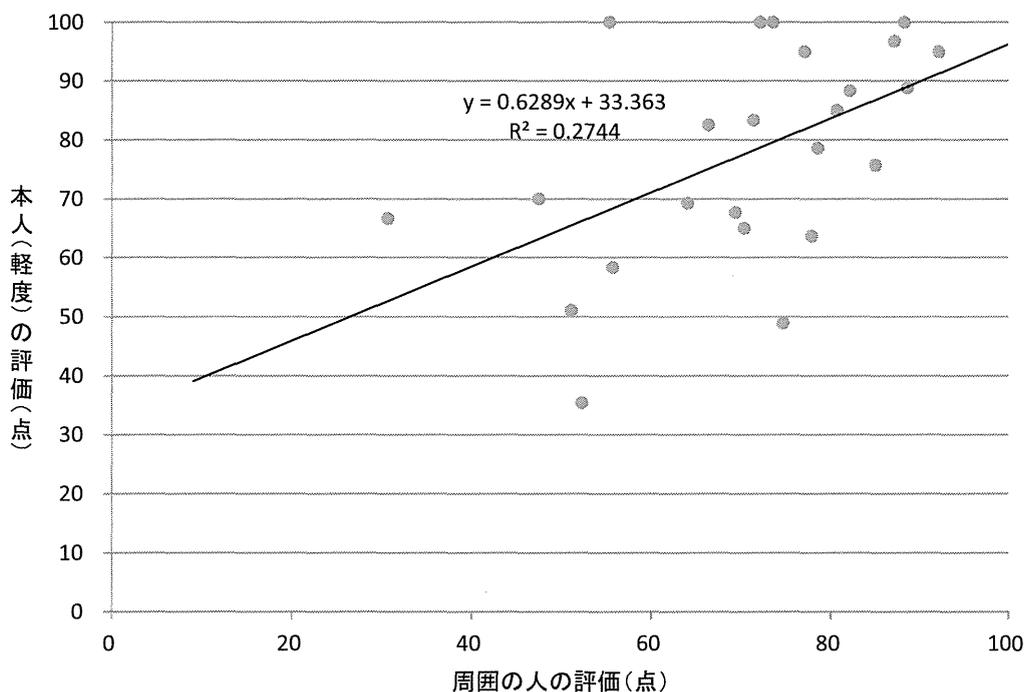
第四に、本人および周囲の人による業務評価と、後見人等による自己評価との間にも、相関関係

[表7-2] 相関分析(本人等による業務評価の相互関係)

	業務評価 (本人[軽度])	業務評価 (本人[重度])	業務評価 (周囲の人)	業務評価 (後見人等)
業務評価 (本人[軽度])	1			
業務評価 (本人[重度])	.427	1		
業務評価 (周囲の人)	.524**	.485*	1	
業務評価 (後見人等)	.682**	.558**	.411**	1

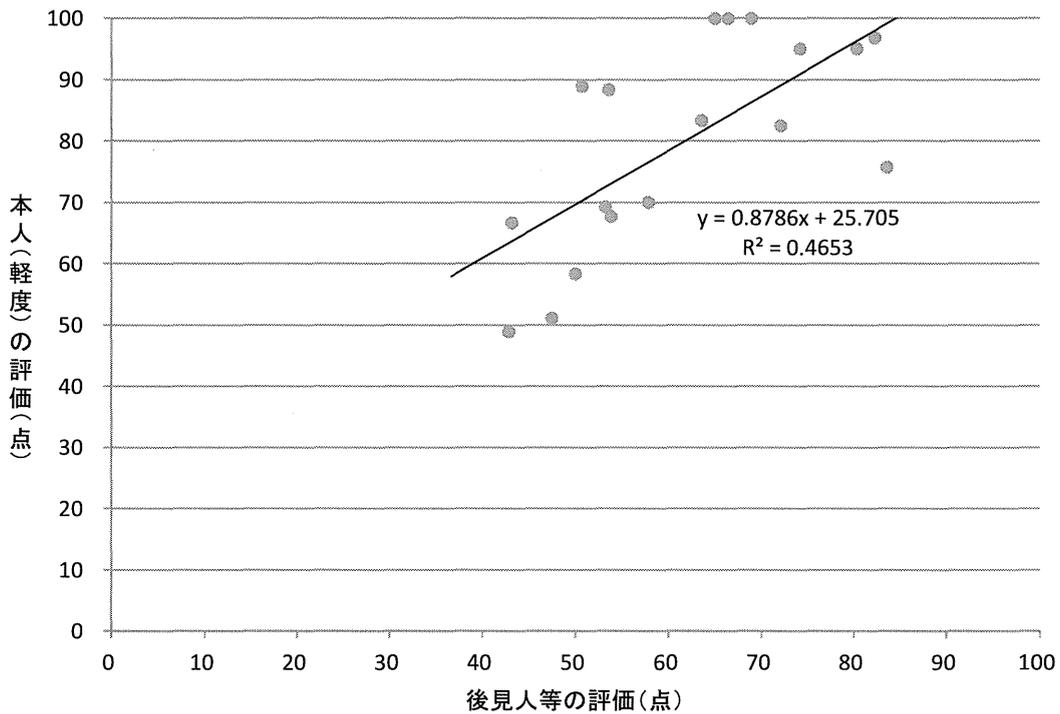
* p < .05, ** p < .01

[図7-5] 業務評価(周囲の人)と業務評価(本人[軽度])の関係



が成立している。後見人の仕事ぶりについて、後見サービスの提供者と受容者という正反対の立場の間では、その評価が相互に異なったものになることも予想されたが、実際には両者の評価は似通った内容となる傾向にあることが分かった。

[図7-6] 業務評価(後見人等)と業務評価(本人[軽度])の関係



7.3.3. 財産管理および身上監護と業務評価との関係

[表7-3] 相関分析(財産管理の実施時間と業務評価との関係)

	財産管理実施時間との相関係数	n
業務評価(本人[軽度])	.054	19
業務評価(本人[重度])	.197	21
業務評価(周囲の人)	-.053	37

次に、後見人によって実施される財産管理および身上監護の実施時間(1ヵ月あたり)と、本人等による業務評価との間の関係について分析する。

表7-3と表7-4は、財産管理および身上監護の実施時間と業務評価との間の関係について、相関分析を行った結果を示している。

また図7-7～図7-12は、後見人による財産管理ならびに身上監護の実施時間と、本人等による業務評価との間の関係を、それぞれ散布図で表したものである。

[表7-4] 相関分析(身上監護の実施時間と業務評価との関係)

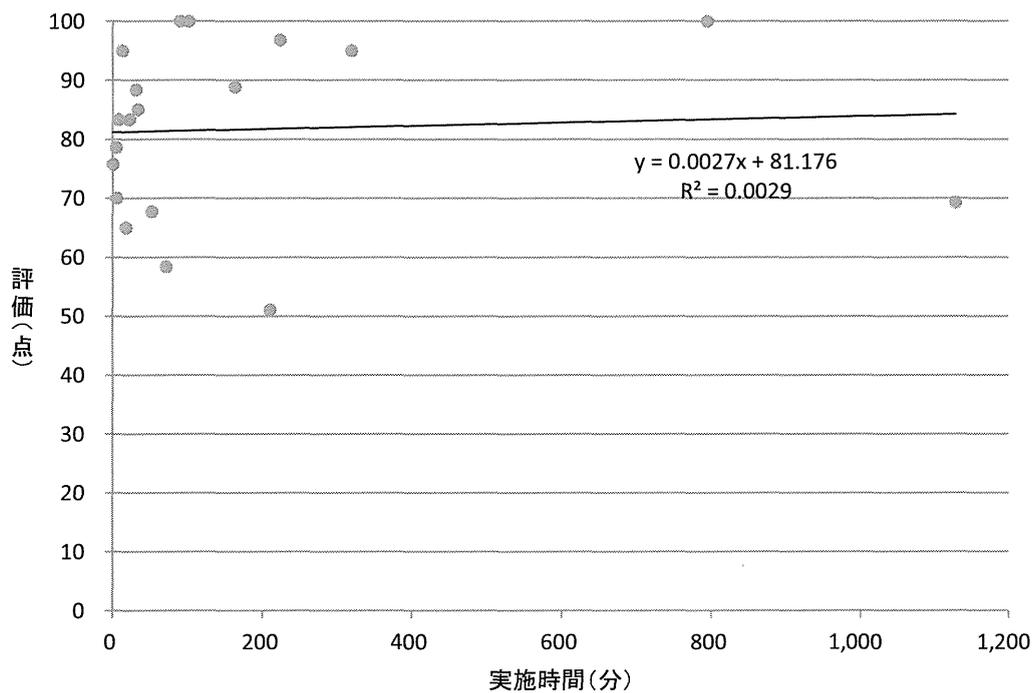
	身上監護実施時間との相関係数	n
業務評価(本人[軽度])	.593*	17
業務評価(本人[重度])	.632**	20
業務評価(周囲の人)	.426*	35

* p < .05, ** p < .01

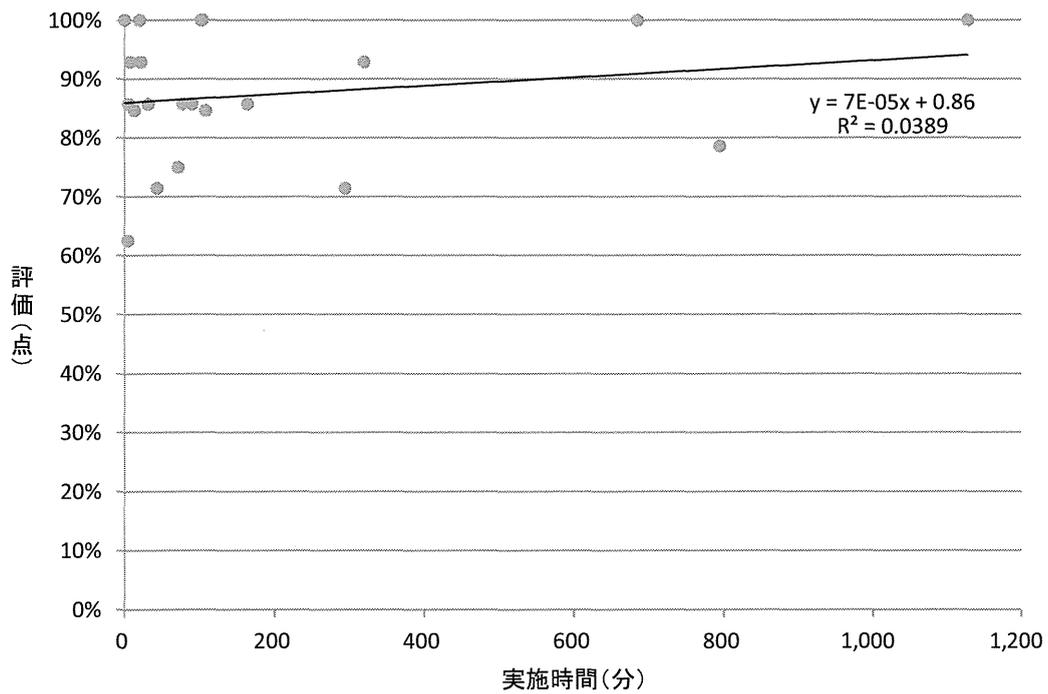
そしてこれらの分析結果から、後見人による財産管理の実施時間と、本人等による業務評価の間には、本人(軽度・重度)、周囲の人の3者すべてにおいて、統計的に有意な相関関係は成立しておらず、他方、身上監護の実施時間と業務評価の間には、本人等の3者すべてにおいて、統計的に有意な相関関係が成立していることが分かった。つまり、本人の身上監護を熱心に行う後見人ほど、本人等による評価は高くなるが、その一方で、本人の財産管理をいくら熱心に行っても、後見人に対する評価は

高くない、ということである。

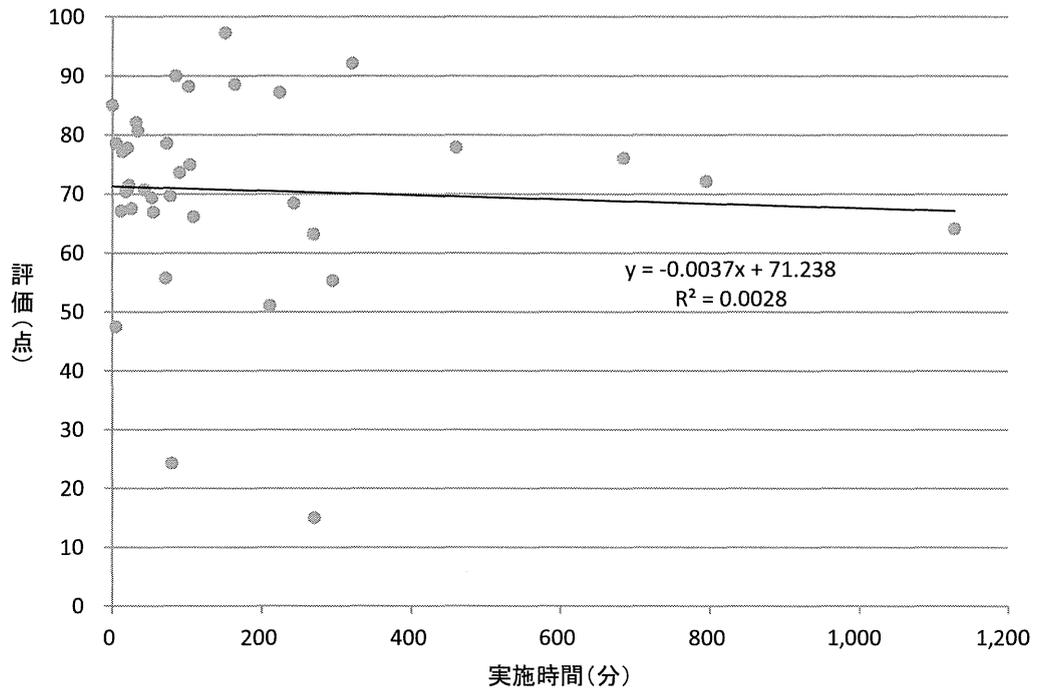
[図7-7] 財産管理の実施時間と業務評価(本人[軽度])の関係



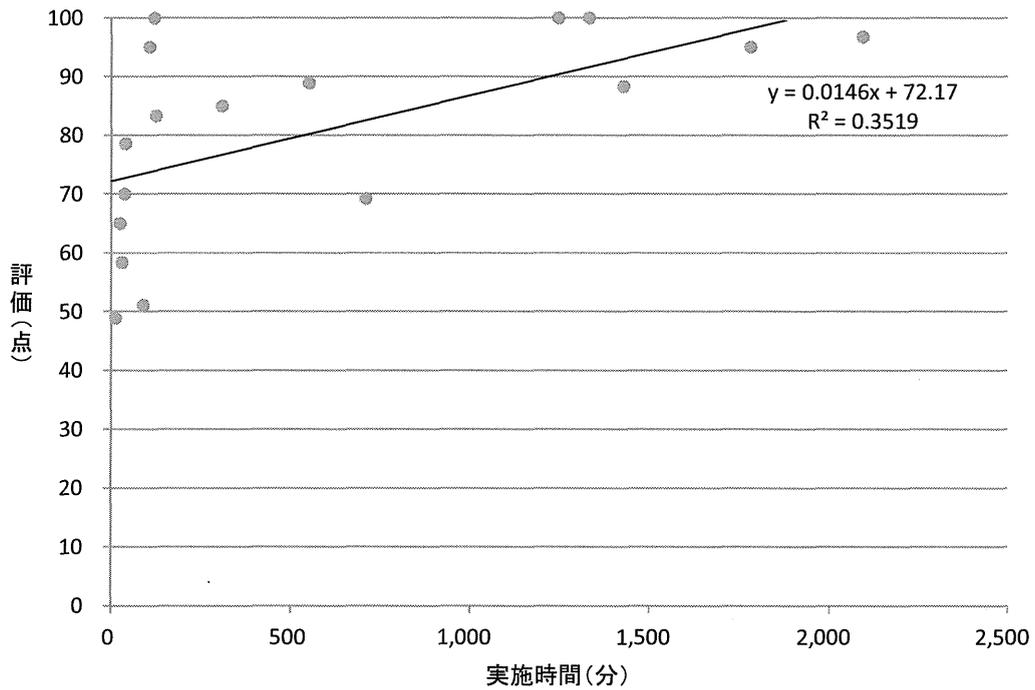
[図7-8] 財産管理の実施時間と業務評価(本人[重度])の関係



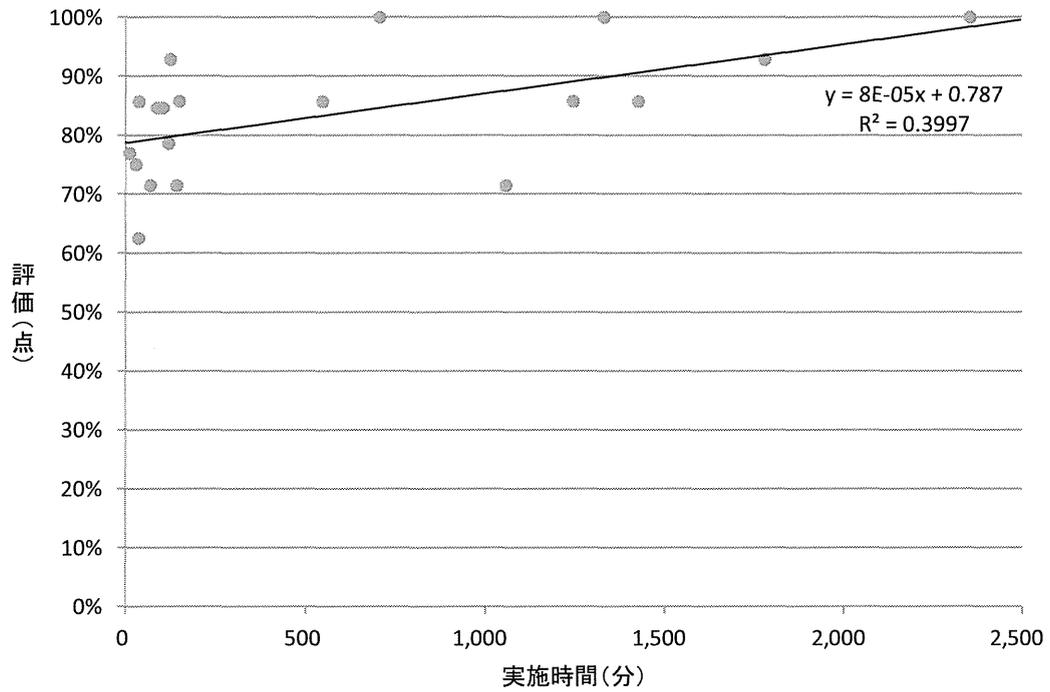
[図7-9] 財産管理の実施時間と業務評価(周囲の人)の関係



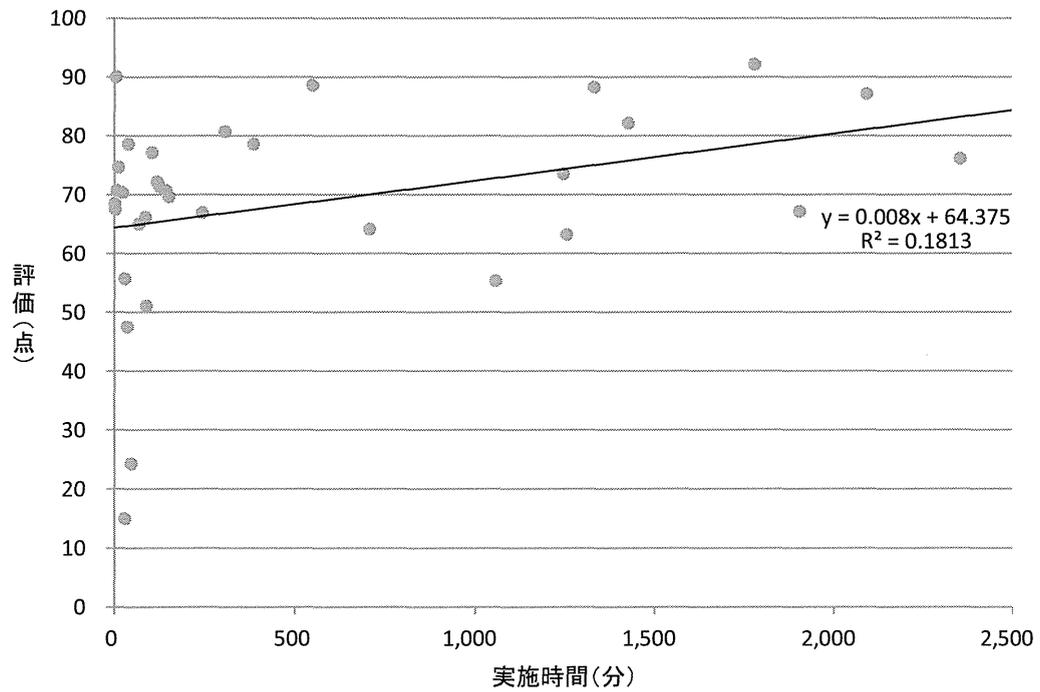
[図7-10] 身上監護の実施時間と業務評価(本人[軽度])の関係



[図7-11] 身上監護の実施時間と業務評価(本人[重度])の関係



[図7-12] 身上監護の実施時間と業務評価(周囲の人)の関係



7.3.4. 本人との面会状況と業務評価との関係

上記の分析結果から、後見人による身上監護活動と、それに対する評価との間には相関関係があることが明らかになった。これを受けて、身上監護と評価との間の関係をより詳しく調べるために、後見人による本人との面会状況と、本人等による業務評価との間の関係について分析を行う。

後見において、本人の身上監護は、財産管理と並んで非常に重要な業務として位置づけられている。後見人等は、法律（民法 858 条）によって本人の身上配慮義務が課せられていることから、後見人は本人の財産管理だけで十分とするのではなく、常に本人の心身の状態や生活の状況にも配慮した活動を行うことが求められている。

この点、一般に本人の身上監護を十分に行うためには、後見人等が本人に直接会って、相当の時間を費やしながら本人と接することが必要となる。本人に直接会わずに、またほとんど時間を使わずに、本人の身上監護を適切に行うことは極めて困難であろう。このような観点から、ここでは、身上監護の実施状況を表す代表的指標として、後見人等による本人との「面会回数」とその「面会時間」を主に用いることにする。

[表7-5] 相関分析(本人との面会回数と業務評価との関係)

	面会回数との相関係数	n
業務評価 (本人[軽度])	.610*	15
業務評価 (本人[重度])	.504*	18
業務評価 (周囲の人)	.440**	42

* p < .05, ** p < .01

表 7-5 は、本人との面会状況と業務評価との間の関係について、相関分析を行った結果を示している。また図 7-13 ~ 図 7-15 は、1 ヶ月あたりの本人との面会回数と、本人等による後見人に対する業務評価との間の関係を、それぞれ散布図で表したものである。

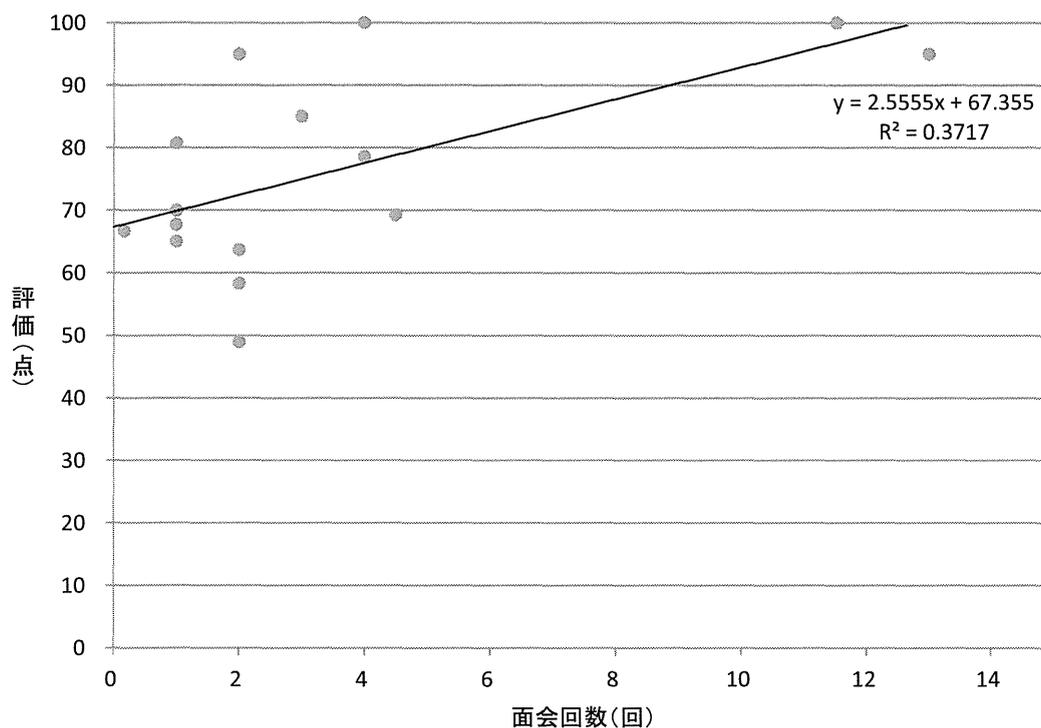
これらから明らかなように、本人との面会回数と業務評価との間には、本人（軽度）、本人（重度）、周囲の人の 3 者すべてについて、統計的に有意な相関関係が成立していた。つまり、本人に頻繁に会いに行く後見人ほど、本人等による評価は高くなる傾向にあるということである。

以上の分析結果を簡潔にまとめると、次の 2 点になる。

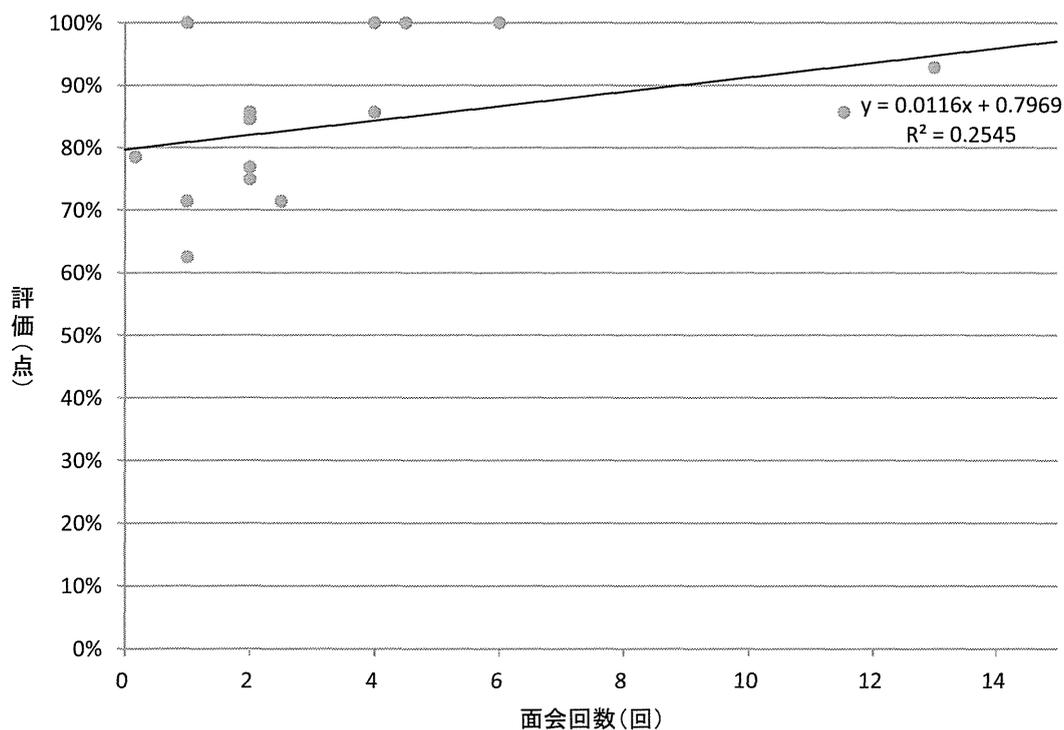
第一に、後見人の業務内容と、それに対する評価との間には一定の相関関係が成立している。

第二に、後見人のさまざまな業務の中でも、本人等の評価を有意に高めるのは財産管理ではなく身上監護活動である。

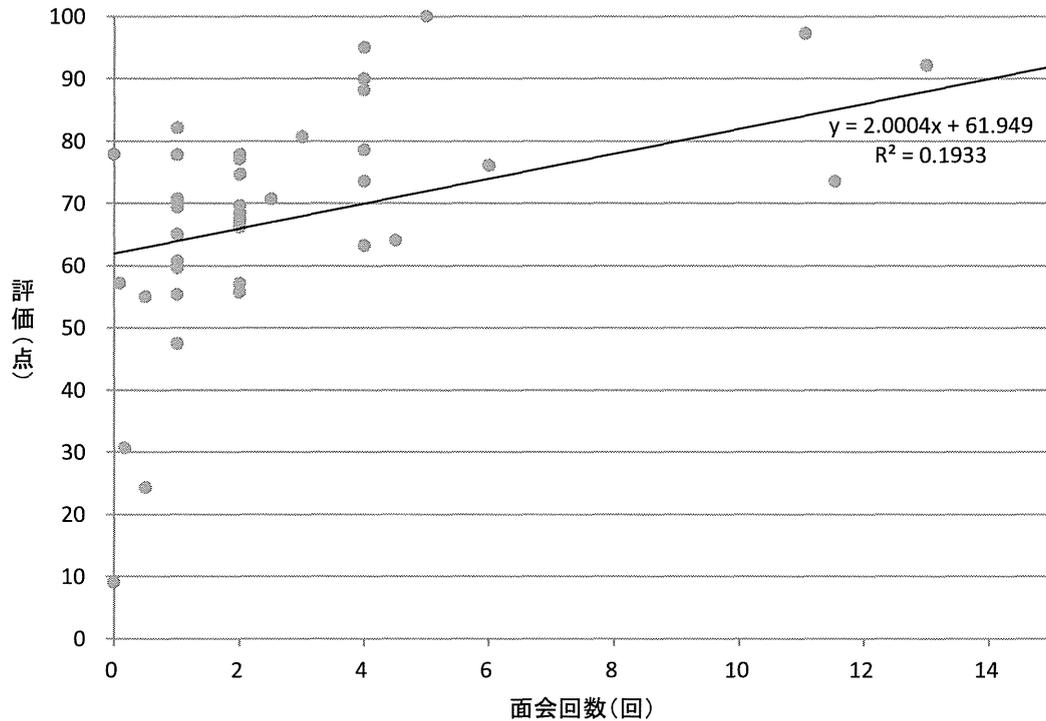
[図7-13] 1ヶ月あたりの面会回数と業務評価(本人[軽度])の関係



[図7-14] 1ヶ月あたりの面会回数と業務評価(本人[重度])の関係



[図7-15] 1ヶ月あたりの面会回数と業務評価(周囲の人)の関係



7.4. 業務評価と報酬の関係に関する分析

前節において、後見人が実施する後見業務とそれに対する評価との間の関係について分析し、その結果、後見人による身上監護活動は本人等の評価を高める傾向にある、ということが明らかになった。

それでは、このような本人等による評価の内容は、現行の報酬決定システムにどの程度反映されているのであろうか。もし、これらの業務評価が全く反映されていないというのであれば、現行のシステムには、客観性や公平性などの観点から、大いに問題があると言わざるを得ないだろう。

ここでは、本人の周囲の人および後見人等による業務評価と、後見報酬額との関係についての分析（分析3）を行う。（ただし、本人による業務評価については、サンプル数が僅少であったため、残念ながら分析は困難であった。）

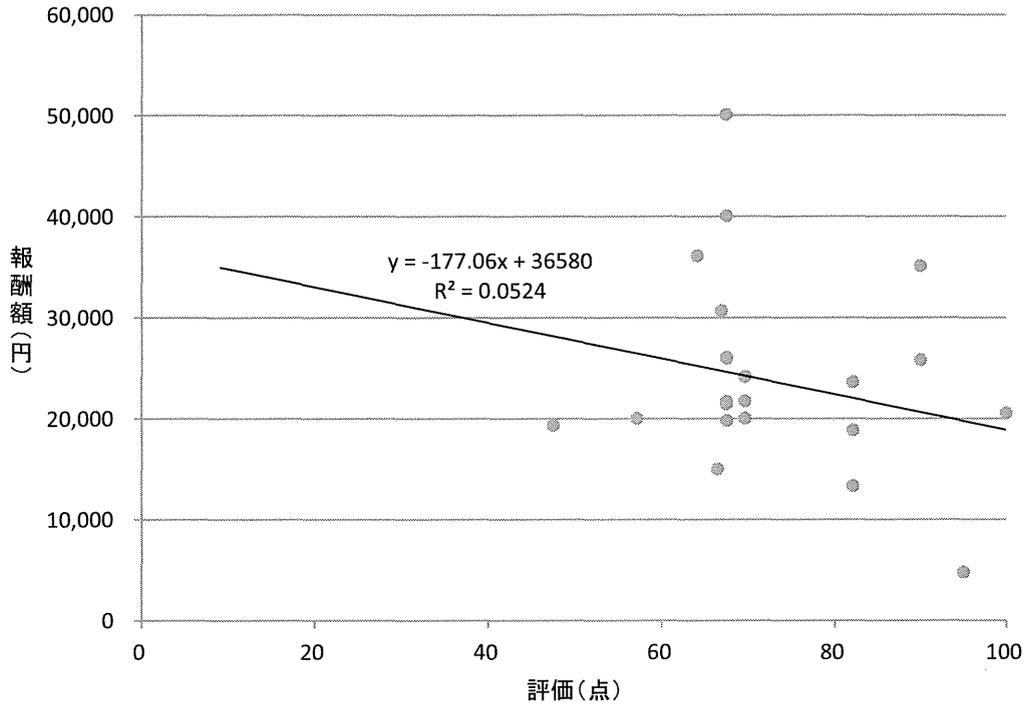
[表7-6] 相関分析(後見関係者による業務評価と後見報酬の関係)

	報酬額との相関係数	n
業務評価(周囲の人)	-0.229	25
業務評価(後見人等)	-0.382**	55

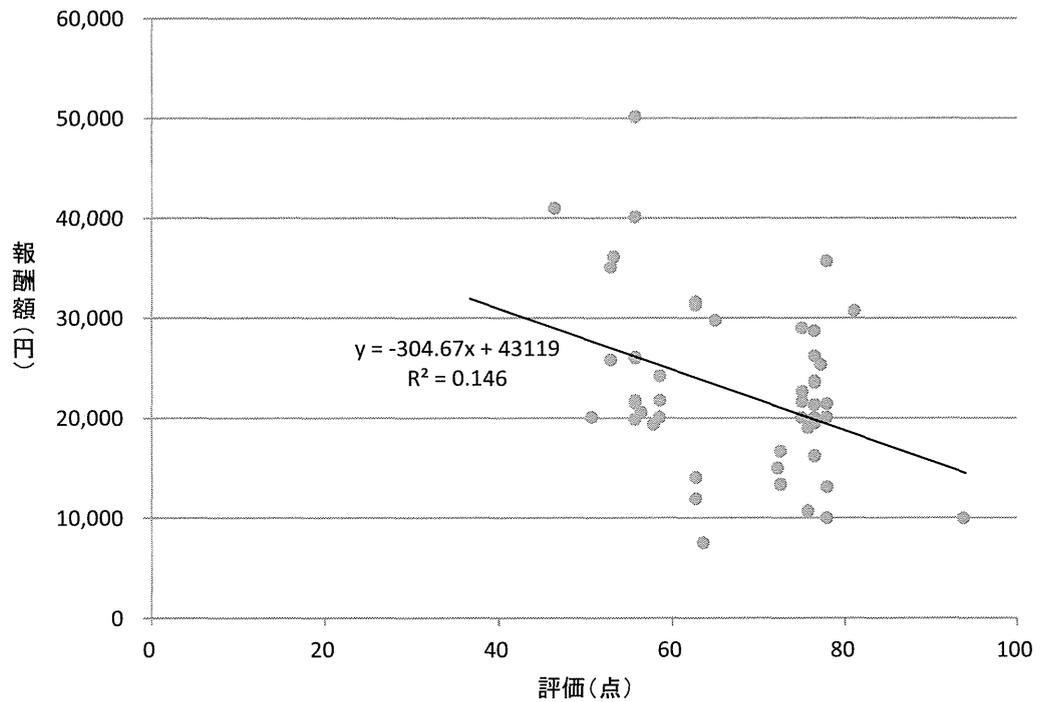
** p < .01

表7-6は、業務評価と後見報酬額との間の関係について、相関分析を行った結果を示している。また図7-16、図7-17は、周囲の人等による業務評価と後見報酬額との間の関係を、それぞれ散布図で表したものである。

[図7-16] 業務評価(周囲の人)と報酬額の関係



[図7-17] 業務評価(後見人等)と報酬額の関係



これらの分析結果をまとめると、次の2点を指摘することができる。

第一に、後見関係者による業務評価と後見報酬額との間の相関係数はいずれも負の値を示している。このことから、一般に、業務評価と報酬額との間には比例ではなく反比例の関係（業務評価が高いほど、逆に報酬額が低くなる関係）が存在していることが示唆される。

第二に、本人の周囲の人による業務評価と後見報酬額との間には、有意な相関関係は成立していなかったが、後見人等による業務評価と報酬額の間には、正ではなく負の相関関係（業務評価が高

いほど、報酬額が低くなる関係)が成立していた。

以上の分析結果から、現行の報酬決定システムにおいては、後見サービスの関係者による業務評価はほとんど報酬額算定に反映されていない(むしろ結果的に、業務評価とは逆の算定が行われている可能性すらある)という結果が得られた。

このことはつまり、現行の報酬決定システムが、本来あるべき理念型としての仕組み(サービス受容者による評価を反映させた決定システム)をそなえていないことを意味している。

通常のサービスであれば、サービス受容者による評価が低いサービス供給者は、人々に次第に選好されなくなり、その結果、そのサービス価格(報酬額)は低減し、最終的にその供給者は市場において淘汰されていくであろう。だが後見の場合、サービス受容者である本人は判断能力が不十分なため、後見人(サービス供給者)に対する評価や選好等を表明することが難しく、その結果、本来低下していくはずの報酬額の水準はそのまま維持され、また本来市場で淘汰されるべき後見人もそのまま市場で生き残ることになってしまう。

このような意味で、本分析から示唆されるところによれば、現在の後見市場においては、後見報酬が本来あるべき水準より割高に支払われているケースが少なからず存在し、また本来市場から退場すべきサービスの質が低い後見人が少なからず存在している、ということが推察される。

それでは、現行の報酬決定システムが理念型としての合理的な仕組みによって機能していないとすれば、実際には一体どのような方法によって報酬額は決定されているのであろうか。以下では、この点についての検証を行う。

7.5. 後見業務と報酬の関係に関する分析

ここまでの分析において、現行の報酬決定システムは、必ずしも理念型としての合理的な仕組みで動いているわけではない、ということが明らかになった。では現行のシステムは、サービス受容者等による評価をほとんどまったく考慮することなく、一体何を根拠に報酬額を算定しているのであろうか。論理的に考えれば、その具体的方法として、大きくいって次の2つが考えられるであろう。

第一に、後見人が行った業務量をそのまま報酬額に反映させる方法である。だが業務量を正確に把握するためには、やはり客観的な評価を行う必要があるため、この場合の業務量とは、単に後見人の自己申告に基づく数値ということになる(したがって、この数値の客観性は全く担保されない)。

第二に、本人の管理対象財産額をそのまま報酬額に反映させる方法である。だがこの方法を妥当なものとするためには、その前提として、本人の管理対象財産額と、後見人の業務量との間に正の相関関係(管理対象財産額が増えるほど業務量も増えるという関係)が成立している必要がある。しかし既述の通り、この関係については先の分析において否定されている。

現行の報酬決定システムは、上記2つの方法のうちのいずれか(あるいは両方を組み合わせて)用いている可能性が高いと考えられる。以下では、これら2つの方法に関する検証を行いたい。

7.5.1. 後見業務と報酬額との関係

[表7-7] 相関分析(後見報酬と後見人等による業務量との関係)

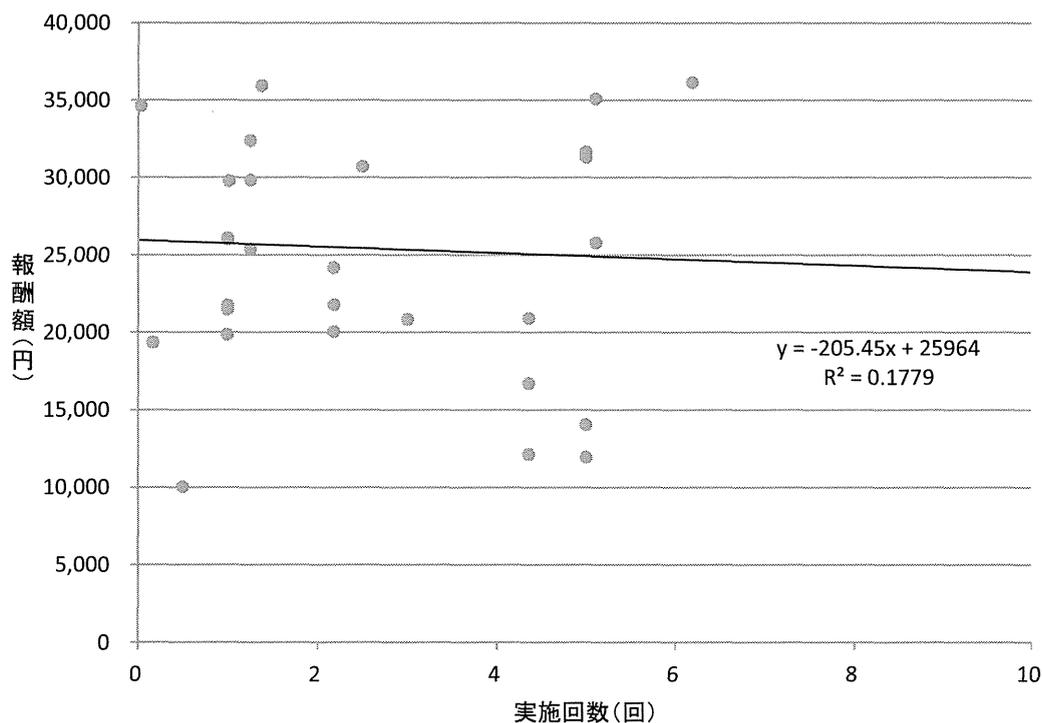
	後見報酬額との相関係数	n
財産管理の実施回数	-.422**	42
財産管理の実施時間	.049	39
財産管理の取扱金額	.228	37
身上監護の実施回数	-.192	42
身上監護の実施時間	-.232	39
身上監護の取扱金額	.154	23

** p < .01

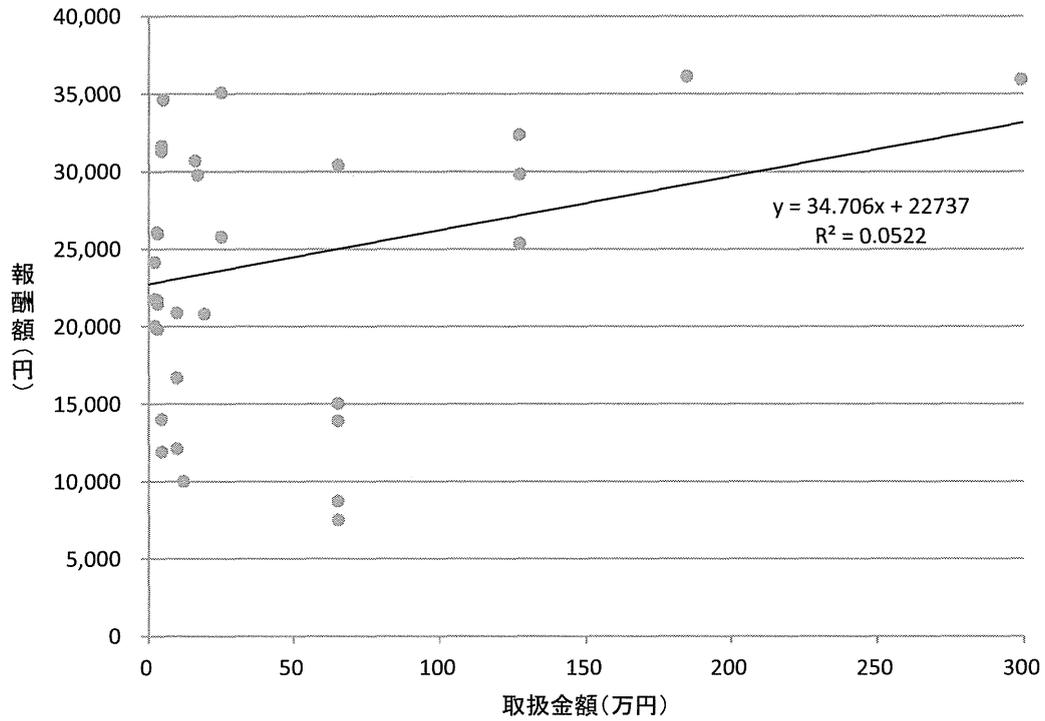
ここでは、後見業務と報酬の関係に関する分析(分析4)を行う。

表7-7は、後見報酬額と後見人等による業務状況(財産管理および身上監護)との間の関係について、相関分析を行った結果を示している。また図7-18～図7-21は、後見報酬額と後見人等による業務状況との関係を、それぞれ散布図で表したものである。

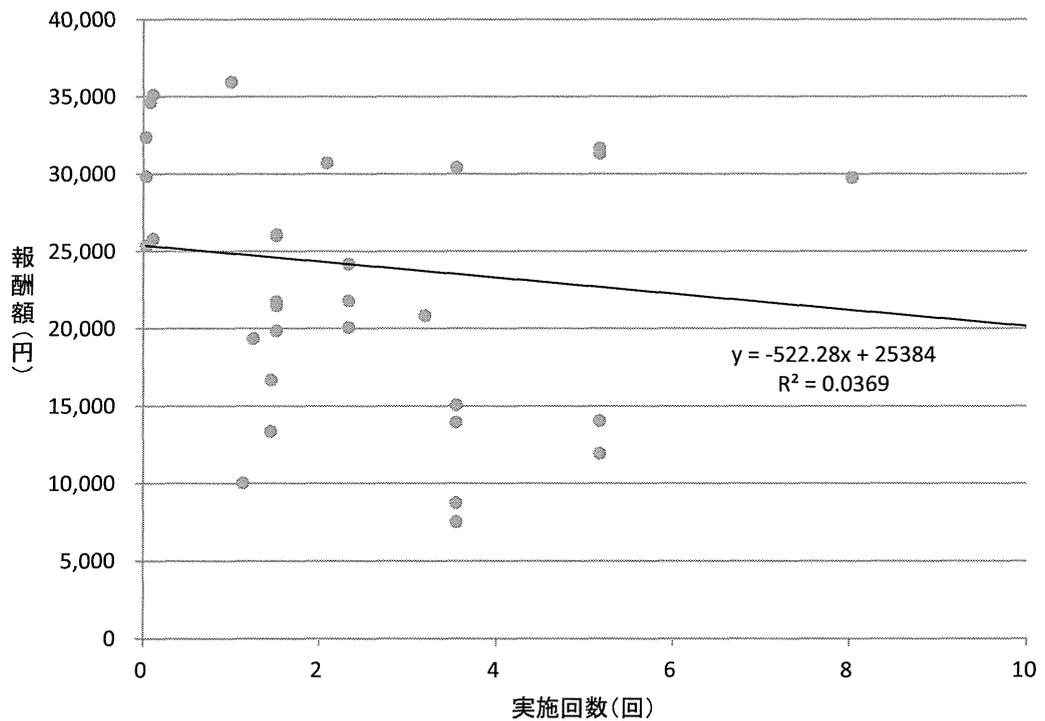
[図7-18] 財産管理の実施回数と報酬額の関係



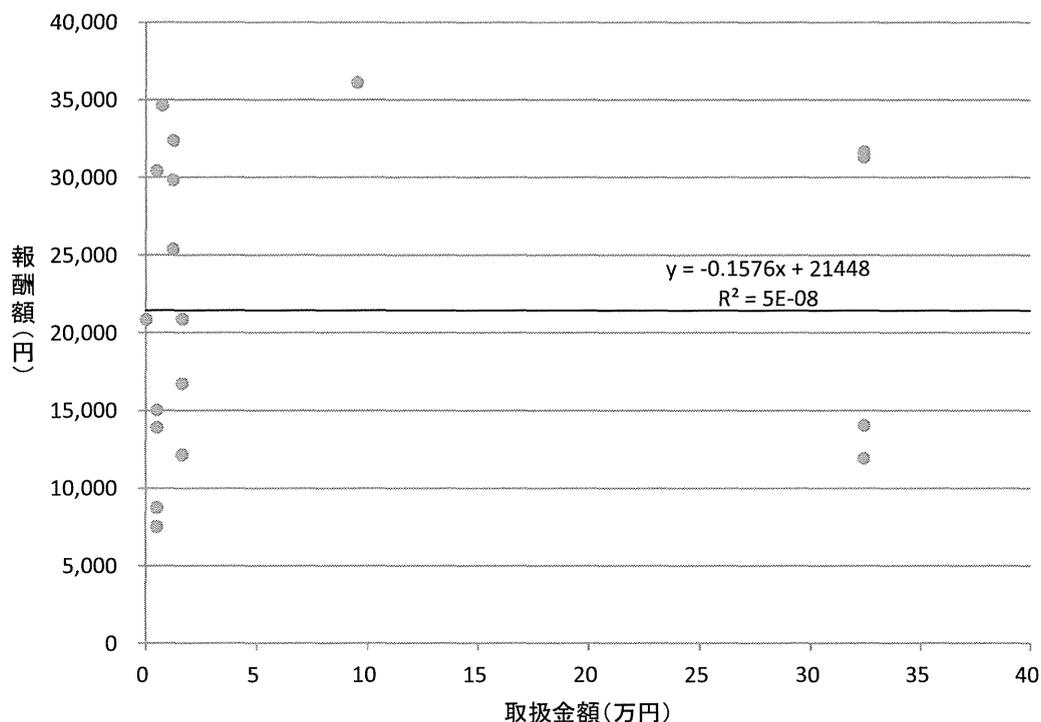
[図7-19] 財産管理の取扱金額と報酬額の関係



[図7-20] 身上監護の実施回数と報酬額の関係



[図7-21] 身上監護の取扱金額と報酬額の関係



これらの分析結果をまとめると、次のようになる。

後見報酬額と、後見人等による業務状況（財産管理と身上監護の双方）との間に、正の相関関係は成立していない。むしろ逆に、財産管理の実施回数と報酬額との関係については、負の相関関係（財産管理業務を行うほど報酬額が低くなる関係）が成立している。

このように、現行の報酬決定システムにおいては、後見人によって行われる業務の状況（業務量）はほとんど考慮に入られていないことが明らかになった。しかし、本当に後見人の業務のあり方は、報酬に一切反映されていないのであろうか。後見業務全般と報酬額との間に相関はなくとも、ある特定の業務との間に相関が成立している可能性はあるかも知れない。

以下では、この点についてもう少し詳しく検討するために、さまざまな後見業務の中でも、特に身上監護活動と特別な業務とに注目して、報酬額との関係について分析を行いたい。

7.5.2. 身上監護活動と報酬額の関係

ここでは前項を受けて、後見業務と報酬との関係をさらに詳しく調べるために、身上監護活動と後見報酬額との間の関係について分析を行う。

まずは、後見人等による本人との面会状況と後見報酬額との間の関係について検討する。

表 7-8 は、本人との面会状況（1ヵ月あたりの面会回数、面会 1 回あたりの面会時間、1ヵ月あたりの面会時間）と、後見報酬との間の関係について、相関分析を行った結果を示している。また図 7-22 は、本人との面会回数（1ヵ月あたり）と後見報酬との間の関係について散布図で表したものである。