

法曹有資格者の活動領域の拡大について

- 1 法曹有資格者の活動領域の拡大（資料 1, 2）
- 2 民間企業での活用（資料 3, 4）
- 3 公務員としての活用（資料 5～8）
- 4 国際機関での活用（資料 9）

ることが望まれる。とりわけ、「裁判官制度の改革」（後記第5参照）において述べるように、今後、弁護士からの裁判官への任官を強力に推進する必要があることを考えると、弁護士会は、適格者たる会員弁護士が進んで数多く裁判官に任官することを確保するために従来に増して大きな力を傾注しなければならない。弁護士会は、最高裁判所と協力・協働しながら、弁護士任官を推進するために必要な態勢等を早急に整備すべきである。

このような見地から、弁護士の公益活動について、弁護士制度を含む司法制度全体及びこれに関連する諸制度の在り方などの検討を踏まえつつ、その具体的な内容やその規範的な意義を明確化した上で、公益活動を弁護士の義務として位置付けるべきである。また、その活動内容については、透明性を確保し、国民に対する説明責任を果たすべきである。

2. 弁護士の活動領域の拡大

- 弁護士法第30条第1項に規定する公務就任の制限及び同条第3項に規定する営業等の許可制については、届出制に移行することにより自由化すべきである。
- 活動領域の拡大に伴う弁護士倫理の在り方を検討し、倫理研修の充実、綱紀・懲戒制度の適切な運用等により、弁護士倫理の遵守を確保すべきである。

弁護士は、公職への就任が制限され（弁護士法第30条第1項）、民間企業に所属する場合には所属弁護士会の許可を必要とされている（同条第3項）。

今後は、弁護士が、個人や法人の代理人、弁護人としての活動にとどまらず、社会のニーズに積極的に対応し、公的機関、国際機関、非営利団体（NPO）、民間企業、労働組合など社会の隅々に進出して多様な機能を発揮し、法の支配の理念の下、その健全な運営に貢献することが期待される。

このような弁護士の活動領域の拡大を進める見地から、弁護士法第30条第1項に規定する公務就任の制限及び同条第3項に規定する営業等の許可制については、事前規制を廃止し、自由化すべきである（これに伴い、同条第2項の見直しについても検討すべきである。）。その際、兼職営業等を行う場合の弁護士倫理の在り方を検討し、兼職営業等の状況を事後的に把握するため所属弁護士会への届出制を残した上で、倫理研修の充実、綱紀・懲戒制度の適切な運用等により、弁護士倫理の遵守を確保すべきである。

法曹有資格者の活動領域の拡大について

司法制度改革の理念

法曹有資格者(司法試験合格者)が、社会のニーズに積極的に対応し、民間企業、公的機関、国際機関など、社会の様々な分野で幅広く活躍すること(活動領域の拡大)を期待。

活動領域の拡大に向けた取組

民間企業での活用

【法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会】

- 平成20年9月に設置。
- 構成員
法務省、文部科学省、日本経済団体連合会(経営法友会も参加)、日本弁護士連合会、法科大学院協会
- 活動状況
 - ・ 平成20年12月22日、検討結果の取りまとめ。

○各省等において、それぞれ企業が法曹有資格者を採用するための方策をとる。
○今後も、企業における法曹有資格者の活用の在り方・状況、これを阻害している要因及びこれを進める方策について、継続的に意見交換を行うとともに、関係機関の連携の在り方についても検討を行う。

- ・ 上記取りまとめに基づき、年2回、意見交換を実施。

公務員としての活用

【法曹有資格者の公務員登用促進に関する協議会】

- 平成20年11月に設置。
- 構成員
国家公務員制度改革推進本部、人事院、総務省、法務省、文部科学省
- 活動状況
 - ・ 平成21年4月24日、検討結果の取りまとめ。
- 取りまとめを踏まえての施策

○平成21年度から、法科大学院生を各省庁でインターンシップとして受け入れる「霞が関インターンシップ」の実施。
○採用に関し、
①新司法試験合格者を対象とした経験者採用システムの利用省庁の拡大
②総合職院卒者試験(法務)の新設
③任期付職員の採用拡大 等

国際機関での活用

【国際分野のスペシャリストを目指す法律家のためのセミナー】

- 日弁連が主催。
外務省・法務省が共催、法科大学院協会・国際法学会が後援。
- 主な対象は、若手弁護士、法科大学院生・修了生。
- 活動状況
 - ・ 平成22年度から開始(8月25日～27日までの3日間で実施)
 - ・ 国際司法各分野の実務など実践的かつ具体的な内容のみならず、国際機関の採用・人事等に関する情報等の講義が行われたもの。
 - ・ 今年度以降も継続して実施予定。

法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会取りまとめ

平成20年12月22日

(社) 日本経済団体連合会
法科大学院協会
日本弁護士連合会
文部科学省
法務省

第1 企業における法曹有資格者の活用の現状について

司法制度改革審議会は、その意見書において、「今後は、弁護士が、個人や法人の代理人、弁護人としての活動にとどまらず、社会のニーズに積極的に対応し、公的機関、国際機関、非営利団体（NPO）、民間企業、労働組合など社会の隅々に進出して多様な機能を発揮し、法の支配の理念の下、その健全な運営に貢献することが期待される。」と述べており、これからの法曹有資格者（司法試験合格者を指し、必ずしも弁護士資格を取得している者に限定されない）は、個人や法人の代理人、弁護人としての活動にとどまらず、社会のニーズに積極的に対応し、民間企業などに進出することが期待されている。

また、これからの企業においては、司法制度改革の理念である法の支配の拡充発展という観点等から、法曹有資格者が、企業法務の分野の充実・強化のみならず、コンプライアンスの徹底、適切なコーポレートガバナンスの実現など企業活動を促進する役割を担うとともに、企業経営においても有為な人材として参画することが期待されており、企業において法曹有資格者を採用する潜在的な需要が認められる。

ところが、企業内弁護士（民間企業において使用人又は常勤役員となっている弁護士）は、司法制度改革審議会意見書が提出された当時である平成13年には62人であったが、平成20年にはその約4倍以上となっているものの、未だ267人にとどまっている（注1）。また、上場企業を中心とする国内企業及び外資系企業において、企業内弁護士がいる企業もわずか3.9%である（注2）。

司法修習終了直後に企業等の民間団体に就職した弁護士の数も、それを希望する者自体が少なかったこともあり、第59期司法修習生については終了者1477人中11人（0.7%）、第60期司法修習生については終了者2376人中28人（1.2%）にとどまる（注3）。例えば、平成19年

のアメリカのロースクール卒業生のうち14.1%が企業に就職していることと比較すると、司法修習終了直後に企業内弁護士となった者の割合は非常に少ない。

そして、今後の弁護士の採用についても、「現在募集中」、「現在募集はしていないが、今後採用の予定はある」、「採用予定はないが、現在検討中である」との回答をした企業は合計でわずか6.7%にとどまっている。このように、現時点において、我が国における企業内の法曹有資格者数が順調に増加しているとは到底言えず、企業における法曹有資格者の需要の多くは顕在化していない状況である。

そこで、(社)日本経済団体連合会(以下「日本経団連」という。)、法科大学院協会、日本弁護士連合会(以下「日弁連」という。)、文部科学省及び法務省は、企業内法曹有資格者の採用及び需要についての上記の厳しい現状認識を踏まえ、企業内での法曹有資格者の採用をより一層推し進めていくために、第2において述べるとおり、企業における法曹有資格者の採用を阻害している要因を分析した上で、第3に述べる方策を積極的に進めることとした。

- (注1) 日本組織内弁護士協会の調査による。勤務先の企業所在地を事務所所在として日弁連に登録している弁護士を計上したもの。
- (注2) 日弁連が、平成18年に、上場企業を中心とする国内企業(3795社)及び外資系企業(1457社)に対して行った調査による。回答数1446社。
- (注3) このほかに、弁護士登録せずに企業に就職した者がいる可能性もあるが、それはごくわずかにとどまると思われる。

第2 企業における法曹有資格者の採用を阻害している要因について

企業における法曹有資格者の採用を阻害している要因に関しては、以下に述べるような諸点が指摘された。

1 法曹有資格者全般について

企業においても、法曹有資格者においても、企業内法曹有資格者の役割・機能についての理解が浸透しておらず、また、企業及び法曹有資格者の双方において、企業内法曹有資格者の処遇や勤務条件(必ずしも法務部門に継続的に配属されるわけではない)等についての共通認識が十分に形成されていない。

2 司法修習終了直後又は司法試験合格直後に企業に就職を希望する者について

企業の定期採用のスケジュールにおいては、一般的には、企業は、10月

ころから募集活動を開始し、翌4月、5月ころ選考活動を行い、翌々4月に採用する。

他方、法科大学院修了生は、一般的には、3月に法科大学院を修了し、5月に新司法試験を受験し、9月に新司法試験の合格発表を受け、11月に司法修習を開始し、翌12月に司法修習を終了する。

このようなスケジュールの違いのため、司法修習終了直後に企業に就職を希望する者については、新司法試験合格後の10月ころから開始する定期採用スケジュールに合わせた就職活動を行うことは可能であるが、翌12月の司法修習終了時期と企業の通常の勤務開始時期（翌々4月）との間にずれがある。

司法試験合格直後に司法修習を経ることなく企業に就職を希望する者については、法科大学院修了後の5月に新司法試験を受験するため、その後でなければ就職活動を開始することが事実上困難であり、企業の定期採用のスケジュールに合わせた就職活動が難しい。

また、これらの者の中には、企業の求める熱意・姿勢・準備を必ずしも備えていない応募者がいる。

第3 企業において法曹有資格者の採用を促進するための方策

日本経団連、法科大学院協会、日弁連、文部科学省及び法務省は、上記第2の阻害要因の分析を踏まえ、今後、企業において法曹有資格者の採用を促進するために、以下のような方策を積極的に行っていくこととする。

1 法曹有資格者全般について

日本経団連、法科大学院協会、日弁連、文部科学省及び法務省は、企業、弁護士、司法修習生及び法科大学院生の、企業内法曹有資格者の役割・機能についての理解を促進するとともに、企業内法曹有資格者の処遇や勤務条件等についての共通認識を形成するために、以下のような方策を行う。

- 日本経団連は、会員企業に対し、法曹有資格者の採用の積極的な検討及び法曹有資格者の採用情報の積極的開示を要請するとともに、これについて継続した組織的取組を行う。
- 日弁連は、企業における法曹有資格者の待遇や勤務条件についての情報収集に努める。
- 日弁連は、企業に対して、運営しているウェブサイトの利用を呼びかけるなどし、法曹有資格者の企業への就職に関する求人・求職情報のマッチングを促進する。
- 日弁連は、企業内弁護士の採用が促進されるための弁護士会内の環境整備について検討する。

- 法科大学院協会は、各法科大学院に対して、修了生の就職状況を把握した上で、これを公表するよう促す。
 - 法科大学院協会は、各法科大学院に対し、企業からの法科大学院への講師派遣、法科大学院生の企業へのエクスターンシップ、企業における法科大学院生のサマージョブ、企業法務に関する授業・講演会などを充実させることなどにより、法科大学院生に、企業内の法曹有資格者の役割・業務内容等を理解させるよう促す。
 - 法科大学院協会は、企業に対し、法科大学院における教育内容等を周知し、企業にとって有用な人材を養成していることを広報する。
 - 文部科学省は、法科大学院協会の上記取組みに協力する。
 - 法務省は、日本経団連、法科大学院協会、日弁連及び文部科学省との間で、今後も、企業における法曹有資格者の活用の在り方・状況、これを阻害している要因及びこれを進める方策について、継続的に意見交換を行うとともに、関係機関の連携の在り方についても検討を行う。
- 2 司法修習終了直後又は司法試験合格直後に企業に就職を希望する者について
- 日本経団連は、会員企業に対し、司法修習終了直後に企業に就職を希望する者の中には12月からの就職を希望する者が相当数いること、司法試験合格直後に企業に就職を希望する者の中には新司法試験終了後の毎年5月から就職活動を開始する者が相当数いることを周知して、定期採用とは別の採用の可能性を含め、柔軟な採用活動の在り方を検討するよう要請する。
 - 日弁連は、企業に対して、各弁護士会が司法修習生を対象として行っている就職説明会への参加を広く呼びかけるとともに、運営しているウェブサイトの利用を呼びかけるなどし、司法修習終了直後の企業への就職に関する求人・求職情報のマッチングを促進する。
 - 法科大学院協会は、各法科大学院に対し、企業への就職を希望する法科大学院生が新司法試験受験後の5月から速やかに有効な就職活動を開始するよう、法科大学院生に企業への就職活動のモデルを示す等の就職支援をすることを促す。
 - 法科大学院協会は、連携しているウェブサイトなどを利用して、司法修習終了直後及び司法試験合格直後の企業への就職に関する求人・求職情報のマッチングを促進する。
 - 法務省は、企業や法科大学院生に弁護士認定制度（弁護士法第5条第2号）を周知するために、同制度の広報を行う。

第2編 弁護士の活動状況

2-3 弁護士の活動領域の拡がり

2. 企業内弁護士の状況

(1) 弁護士会別企業内弁護士数

弁護士会別の企業内弁護士数の経年変化を見ると、総数は2001年の64人から徐々に増加し、2010年には約7倍の435人となっている。2010年を見ると、東京、第一東京、第二東京の東京三会の合計が384人と圧倒的に多く、それ以外の弁護士会の合計は51人となっている。

■ 弁護士会別企業内弁護士数の経年変化 ■

	2001 9月	2002 5月	2003 3月	2004 3月	2005 5月	2006 12月	2007 6月	2008 6月	2009 6月	2010 7月
全国計	64	79	90	110	122	165	187	267	354	435
東京	9	14	15	26	29	46	50	78	123	142
第一東京	24	27	28	32	36	53	60	81	99	132
第二東京	29	36	41	45	48	51	57	80	92	110
【東京計】	62	77	84	103	113	150	167	239	314	384
福島県	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0
横浜	0	0	0	0	1	2	2	1	1	2
埼玉	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
静岡県	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2
愛知県	0	0	1	1	0	0	0	1	2	3
三重県	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
岐阜県	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
富山県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
大阪	2	2	3	3	3	6	9	17	20	25
兵庫県	0	0	0	0	0	1	2	2	3	3
京都	0	0	0	1	2	3	3	1	3	3
広島	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
島根県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
福岡県	0	0	0	0	0	0	1	3	3	3
佐賀県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
鹿児島県	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
【東京以外計】	2	2	6	7	9	15	20	28	40	51

- 【注】 1. 上記表は、日弁連データをもとにJILA（日本組織内弁護士協会）調べによるもので、調査月中の変動等による誤差を含む可能性がある。
 2. 勤務先の企業所在地を事務所所在地として日弁連に登録している弁護士のみを計上している。
 3. 対象には株式会社、相互会社、外国会社の日本支社、特殊法人、公益法人、事業組合、学校法人、国立大学法人等を含む。

法曹有資格者の公務員登用促進に関する協議会取りまとめ

平成21年4月24日

第1 はじめに

- 1 今般の司法制度改革においては、法科大学院を中核とする新たな法曹養成制度のもとで誕生する法曹有資格者（司法試験合格者をいう。以下同じ。）が、社会のニーズに積極的に対応し、公務を含む社会の様々な分野で幅広く活躍することを一つの理念としており、その一環として、法曹有資格者が国家公務員（裁判官及び検察官を除く。以下同じ。）や地方公務員として活用されることが期待されている。
- 2 本協議会は、このような司法制度改革の理念を実現するという観点から、法曹有資格者を国家公務員や地方公務員として幅広く活用するための方策を検討するため、国家公務員制度改革推進本部事務局、人事院、総務省、法務省、文部科学省の関係部局が参集したものであり、幹事会を設置して調査検討を進め、その検討結果の取りまとめを行った。

第2 現 状

1 国家公務員としての活用状況

- (1) 現状において、法曹有資格者を国家公務員として活用する形態としては、主に、①国家公務員採用試験による採用、②経験者採用システム（新司法試験合格者を対象とした試験）による採用、③特定任期付職員としての採用がある。
- (2) ①については、国家公務員採用I種試験により採用された法曹有資格者は、平成10年度から平成20年12月までの間に、約20名である。法科大学院修了後に新司法試験の受験資格を有することになる法科大学院生については、近年、申込者数・合格者数・採用者数ともに増加している。
- (3) ②による採用者及び採用内定者は、制度創設時の平成18年度から平成20年12月までの間に、5名であり、申込者数は、平成18年度には8名であったが、平成20年度には71名と増加している。
- (4) ③による在職者は、制度創設時の平成13年度の在職者数は10名であったが、平成20年12月現在、約95名と増加している。採用している府省庁の数は多数にのぼっているが、積極的に採用している府省庁がある一方で、活用実績がない府省庁もある。主に、金融関係、独占禁止法関係、知的財産関係、企業法制関係等の各分野における法律の立案及び執行業務、紛争・訴訟・準司法関連業務、国際交渉関係業務等において活用されている。

2 地方公務員としての活用状況

地方公務員として採用された法曹有資格者の人数を正確に把握することは困難であるが、東京都において、平成20年12月現在で8名が採用されているものの、多くの地方自治体においては、一般職や任期付職員としての採用実績はないとみられる。

第3 検討

1 国家公務員としての活用について

- (1) 国の行政を支える国家公務員に有為な人材を確保することは、極めて重要な課題であるが、現状として、採用試験の申込者数は減少傾向にある。その要因としては、少子化、公務員に対する批判等のほか、法科大学院の設置に伴い、従来であれば公務員を志望していた学部生の中に、法科大学院への進学を選択する学生が増加したことなどが指摘されている。このような状況においては、法科大学院に進学した者のうち、公務に有為な人材を、いかに公務に誘致していくかを検討する必要がある。

その一つとして、法科大学院を修了し、新司法試験に合格した者の公務への誘致については、法科大学院に進学した者の中には、新司法試験合格後に公務員として働くことを希望する者も少なくないと考えられ、経験者採用システム（新司法試験合格者を対象とした試験）は、このような人材を確保するために有用であり、現に申込者数は増加している。今後も引き続き、同様の措置を講じることが必要であり、これを利用する府省庁が更に拡大することが期待される。

なお、法科大学院生については、国家公務員採用試験の申込者数・合格者数・採用者数ともに増加している。これまでも法科大学院生を対象とした説明会の実施等の取組みを進めてきており、平成21年度からは、新たな取組みとして、法科大学院生を対象とした「霞が関インターンシップ」の実施が予定されており、今後も、法科大学院生に対する公務への人材誘致のための活動や法科大学院教育に対する各府省庁の協力が深まり、申込者数等の更なる増加が期待される。

- (2) 国家公務員採用試験における法科大学院生の採用者数は、合格者数からみて少数にとどまる傾向にあるが、この点に関し、国家公務員採用試験を受験した法科大学院生の中には、公務に対する理解・熱意が不足している者や、ジェネラリストとして多様な業務に従事することを求める府省庁側の希望に添わない者がいたとの指摘があった。そして、その背景として、法科大学院において、公務に有為な人材をも育成するために、適切な授業科目を設置するなどといった方策が十分ではないのではないか、公務に関心を持つ法科大学院生に対し、公務員の採用・試験情報の提供や指導、就職支援が的確に行われていないのではないかという指摘があった。

法科大学院教育では、行政法が必須科目とされ、新司法試験においても公法系科目として行政法が必須科目とされていることから、従来に比して、行政法分野に通じた法曹有資格者の輩出が期待されている。そうした中で、法科大学院の中には、公共政策、財政学、立法学、地方自治法等を科目として設け、行政官として活躍できる法曹の養成を志向する法科大学院もあるが、一部にとどまっている。

人材の供給側である法科大学院においては、公務に有為な法曹の育成及び輩出をも十分に視野に入れ、公共政策科目の充実等といった教育上の工夫に加え、院生に対して公務の魅力伝える場を設けたり、公務を志望する院生に対して公務員の採用・試験情報の提供や指導、就職支援を行うなどといった取組みを積極的に行うことが期待される。

- (3) 今般の司法制度改革の理念の実現のためには、人材の供給側・需要側双方が、真摯に法曹有資格者を公務に誘致するための環境整備に取り組む必要があり、需要側である府省庁においても、法曹有資格者の活用によって、法令に基づくより適正な行政執行の担保や法令遵守維持に資するのではないかとといった視点から、改めて、職務内容やキャリアパスも含め、法曹有資格者の公務における活用の在り方を検討すべきではないかと考えられる。

なお、諸制度を活用して法科大学院に入学した職員を、司法試験合格後に法曹有資格者として活用することも今後あり得ると考えられる。

- (4) 特定任期付職員としての弁護士活用の活用については、在職者数が増加傾向にあり、今後も増加が見込まれる。この活用形態は、高度の専門的な知識経験を有し、特定の法分野に精通した即戦力となる弁護士が必要な場合に用いられているが、公募ポストによっては申込者数が少ないものもある。日本弁護士連合会においては、会員に対し、特定任期付職員制度の周知、採用情報の提供を行うとともに、特定任期付職員として勤務することに関心を持つ弁護士の人材プールやネットワークを作ることについても検討するなどといった取組みを行う意向を示している。このような取組みを通じ、申込者数が増加することが期待される。

また、この制度を利用していない府省庁においても、所管業務を改めて確認し、弁護士の活用により、より効率的・効果的な業務遂行ができる分野はないかを検討することが考えられる。

2 地方公務員としての活用について

- (1) 地方自治体にあつては、地方分権の進展と相まって、独自の条例制定等も含めた法制的な観点をさらに加味した政策展開の可能性が期待される。また、従来は、行政法の知識に依拠して業務を遂行する傾向があつたものの、行政需要の多様化や複雑化に伴い、住民により近い行政サービスの主体として、コンプライアンスやリスク管理等の観点から、民事法制に関する正確な知識と適切な対応が求められてきている。

このように、地方自治体における法曹有資格者の活用についての潜在的なニーズは、職員としての採用も含め少なからず存在していると考えられるが、現状においては、東京都などの一部の自治体を除き常勤としての法曹有資格者の任用が行われておらず、アンケート調査の結果からも、多くの地方自治体においては常勤職員としての採用についての関心が必ずしも高くない状況にある。

この原因としては、行政体制の編成上の問題、法曹有資格者に特化したキャリアパスを位置づけることが困難であることなどが考えられるほか、地方において法曹有資格者の数が未だ十分とはいえないこと、地方自治体と法曹有資格者との間において、相互の業務に対する知識や理解が必ずしも十分ではないことなども指摘されたところである。

- (2) このような状況に照らすと、法曹有資格者の地方公務員登用を促進するに当たっては、まずは、地方自治体と法曹有資格者との間の意見交換等を通じ、相互の理解を深めることが必要である。また、近時、弁護士による地方自治体の私債権管理や行政対象暴力等への積極的な取組みが実施されたり、東京23区による一

部事務組合における法務組織において法曹有資格者が活用されているところであるが、このような地方自治体における法曹有資格者の活用事例等を周知し、地方自治体において、より効率的・効果的な業務遂行のための弁護士を活用を検討する機会を持つことが必要と考えられる。

日本弁護士連合会においても、地方自治体に対する弁護士活用事例の情報提供や会員に対する地方自治関連法分野の研修の充実等といった必要な取組みを行っていく意向を示しており、このような取組みを通じて、法曹有資格者の活用が地方自治行政の場に広がっていくことが期待される。

また、地方に設置された法科大学院の中には、地元根付いた法曹の養成を理念として掲げているものもあることから、地方自治体へのインターンシップ等により、法科大学院出身の法曹有資格者が地方自治行政に関心を持ち、地方公務員としての採用を希望することも期待される。

なお、国家公務員と同様、諸制度を活用して法科大学院に入学した職員を、司法試験合格後に法曹有資格者として活用することも今後あり得ると考えられる。

第4 まとめ

以上の検討結果を踏まえ、本協議会に参集した関係省庁は、法科大学院や日本弁護士連合会の取組みに対し、必要に応じた協力をするとともに、関係省庁間で連携し、前記第1のような司法制度改革の理念の実現に向け、必要な施策や検証を行っていくことを確認した。

以 上

採用試験の基本的な見直し

能力・実績に基づく人事管理への転換の契機とするとともに、新たな人材供給源に対応し、多様な人材の確保に資すること等を念頭に、**平成24年度より新たな採用試験を実施**

〔主な内容〕

- ・ 現行のⅠ種、Ⅱ種、Ⅲ種試験を廃止し、総合職試験及び一般職試験に再編
- ・ 総合職試験に院卒者試験を創設
- ・ 専門職試験及び経験者採用試験を創設

※ 法科大学院修了者を対象とする新たな採用試験の枠組みの概要

- 総合職試験に、法科大学院など専門職大学院を含む大学院修了者を対象とした院卒者試験を創設（春試験）
 - ・ 法科大学院修了者は、その専門性を活かして受験することが可能（民事訴訟法等の応用分野からも出題）
 - ・ 受験者の応用能力（政策の企画立案能力及びプレゼンテーション能力）を検証する「政策課題討議試験」を導入
 - ・ 国際的な対応力の高い人材を確保する方策の一環として、外国語（英語）能力の検証も重視
- 院卒者試験に、新司法試験合格者を対象とした「法務区分」を創設（秋試験）
 - ・ 新司法試験合格者を対象とした試験
 - ・ 専門試験は行わず、基礎的能力を検証するとともに、「政策課題討議試験」と「人物試験」を重視

新たな採用試験における見直しの視点と措置のポイント
【5本の柱】全体像

1 能力・実績に基づく人事管理への転換の契機
キャリア・システムと慣行的に連関している採用試験体系を抜本的に見直すことにより、能力・実績に基づく人事管理への転換の契機とする
〔採用後の能力の発揮・実績に応じた適正な昇進選抜を実現〕

2 新たな人材供給源に対応した試験体系
① 総合職試験に専門職大学院を含む大学院修了者を対象とした院卒者試験を設ける
② 院卒者試験に新司法試験合格者を対象とした「法務区分」（秋試験）を設ける

3 多様な人材の確保に資する試験体系
① 総合職試験に企画立案に係る基礎的な能力の検証を重視した「教養区分」（秋試験）を設ける
② 一般職試験に「社会人試験（係員級）」を設ける
③ 専門職試験に、国税専門官採用試験など現行の各種試験に加え、新たに専門的な職種を対象とした採用試験を設ける
④ 民間企業等経験を有する者を係長以上の職に採用するため「経験者採用試験」を設ける

4 能力実証方法の改善
① 知識よりも論理的思考力・応用能力の検証に重点を置いた「基礎能力試験」を設ける
② 人物試験をより的確に行うため全ての試験で「性格検査」を実施
③ 院卒者試験に、政策の企画立案能力及びプレゼンテーション能力を検証する「政策課題討議試験」を導入

5 中立・公正な試験の確保

【参考】



総合職試験

【政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを重視して行方係員の採用試験】

- (1) **試験の種類** 院卒者試験と大卒程度試験
- (2) **試験区分**
院卒者試験：行政、人間科学、工学、法務など
大卒程度試験：政治・国際、法律、経済、人間科学、工学、教養など
- (3) **受験資格**
院卒者試験：30歳未満で大学院修了及び大学院修了見込みの者
※ 法務区分は、新司法試験の合格者であることも要件
大卒程度試験：21歳以上30歳未満の者

(4) **試験種目**

	院卒者試験	大卒程度試験
第1次試験	基礎能力試験(多肢選択式) 専門試験(多肢選択式)	基礎能力試験(多肢選択式) 専門試験(多肢選択式)
第2次試験	専門試験(記述式) 政策課題討議試験 人物試験	専門試験(記述式) 政策論文試験(記述式) 人物試験

※ 法務区分は、第1次試験：基礎能力試験(多肢選択式)
第2次試験：政策課題討議試験及び人物試験

任期付職員法に基づく採用状況

任期付職員の12月31日における在職者数（暦年推移）

		在 職 者 数										
		平成 12年	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年
合 計		0	58	123	175	348	498	620	743	917	1,032	1,024
	うち弁護士	0	10	20	36	55	59	63	73	96	105	115

任期付職員法に基づく新規採用者数

		採 用 者 数											
		累計	平成 12年度	13年度	14年度	15年度	16年度	17年度	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度
合 計		2,127	19	44	81	101	220	233	243	258	286	356	286
	うち弁護士	333	1	10	13	29	32	27	35	39	51	50	46

※ 人事院資料

「国際分野のスペシャリストを目指す法律家のためのセミナー」プログラム

8月25日（水）

11:30-	受付 弁護士会館2階 クレオ
12:00-12:20	開会挨拶・オリエンテーション
12:30-15:00	<p>【プロローグ・総論国際法概論】</p> <p>「グローバル化、国際機構、国民国家」</p> <p>松井芳郎 立命館大学大学院法務研究科教授</p> <p>「外交の現場から見た国際法と法律家の役割」</p> <p>三上正裕 外務省国際法局国際法課長</p>
15:15-17:00	<p>【パネルディスカッション】</p> <p>「国際機関で法律家が働くことの意義」</p> <p>紀谷昌彦 前外務省総合外交政策局国連企画調整課長</p> <p>佐藤安信 東京大学大学院教授（総合文化研究科）／弁護士</p> <p>神木篤 弁護士／元アドバイザー（UNICEF・カンボジア弁護士会 LRCSP プロジェクト）</p> <p>大谷美紀子 日弁連国際室元室長・弁護士（コーディネーター）</p>
17:00-17:10	<p>【課題 Web サイトの紹介】</p>

8月26日(木)

9:45-	開場
10:00-12:00	「国際機関における法と法律家の役割」 尾崎久仁子 国際刑事裁判所判事
12:00-13:00	昼食
13:00-15:00	<p>【選択型：分野別講義】※どちらか1つを選んでの講義になります。</p> <p>①人権・人道法分野 「国際人道法とICRC」 Larry Maybee 赤十字国際委員会(ICRC)アジア太平洋地域軍事顧問 (元イスラエル・パレスチナ事務所法律部長、元南アジア地域法律顧問)</p> <p>②国際経済法分野 「WTO紛争解決の法解釈と実務」 米谷三以 経済産業省通商政策局国際法務室長 ／法政大学大学院法務研究科教授</p>
15:15-17:00	<p>【選択型：分野別講義】※どれか1つを選んでの講義になります。</p> <p>③国際刑事法分野 「国際刑事裁判の歴史・現状・課題—ニュルンベルグ・東京裁判からICCカンボジア特別法廷まで」 野口元郎 国連アジア極東犯罪防止研修所(UNAFEI)教官／外務省国際法局国際法課付検事／カンボジア特別法廷最高裁判部国際判事／東京大学大学院総合文化研究科客員教授</p> <p>④国際取引法分野 「国際取引をめぐる紛争解決法務—国際商事仲裁を中心として—」 出井直樹 弁護士／日本仲裁人協会理事・事務局長 ／大東文化大学法科大学院教授</p> <p>⑤法整備支援分野 「法整備支援にどのように関わるか—法整備支援専門家には何が求められるのか」 佐藤直史 独立行政法人国際協力機構(JICA)国際協力客員専門員 元JICAベトナム法整備支援プロジェクトフェーズⅢ長期 専門家／弁護士</p>

8月27日（金）

9:15-	開場
9:30-11:15	「子どもの権利とユニセフの役割：政策アドボカシーと活動事例」 山口郁子 国連児童基金（UNICEF）東京事務所副代表
11:30-13:00	【講演】「人事システムと必要な資質」① 「国際機関人事採用システムについて」 伊藤賢徳 外務省総合外交政策局国際機関人事センター室長 【講演】「人事システムと必要な資質」② 「国際機関勤務に必要な資質」 村上清 バンク・オブ・ニューヨーク・メロン・アセットマネジメント・ アジア太平洋人事部長
13:00-14:00	昼食
14:00-15:30	【パネルディスカッション】 「なぜ国際機関の職員として働くのか」 橋本直子 国際移住機関（IOM）駐日事務所 プログラム・マネージャー 金児真依 国連難民高等弁務官事務所（UNHCR）駐日事務所 法務官補佐（難民保護担当） 大村恵実 弁護士／ILO（国際労働機関）勤務予定 山本晋平 弁護士（コーディネーター）
15:45-16:10	「外務省平和構築人材育成事業について」 島田丈裕 外務省総合外交政策局国際平和協力室長
16:10-16:35	「法務省法務総合研究所国際協力部の取り組み」 森永太郎 法務省法務総合研究所国際協力部法務教官・検事
16:35-17:00	「日弁連の国際活動」 東澤 靖 弁護士／日弁連国際人権問題委員会委員長 ／明治学院大学法科大学院教授 外山太士 弁護士／日弁連国際室長
17:00-	閉会挨拶 修了証授与