

国の行政機関における法曹有資格者の採用・勤務の実態等について  
(政策・国際部門を中心に)

平成 28 年 10 月  
法務省大臣官房司法法制部

第 1 調査の目的及び内容

国の行政機関に任期付職員として勤務する法曹有資格者は年々増加し、百数十名に及んでいるところ、その採用状況を見ても、法令の立案や審査・検査業務など、法律実務と関係が深いと思われる業務部門だけでなく、政策の企画立案や国際的な交渉など、法律実務以外の業務部門においても相当数が採用されている。このような政策的・国際的な業務部門を中心とした法曹有資格者の採用・勤務の実態を明らかにするため、法務省大臣官房司法法制部において、平成 28 年 7 月から同年 8 月までの間、政策・国際部門を抱え、かつ、法曹有資格者を任期付職員として採用している内閣府・外務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省の 5 府省を対象に、人事担当者及び任期付職員として採用されている法曹有資格者からのヒアリング等の調査を実施した。

第 2 各府省の人事担当者からの調査結果

1 採用に至る経緯（法曹有資格者のニーズ）について

- 任期付職員の公募・採用については、職員の配属を必要とする原局部課が主体となって検討している例が多い。
- 法曹有資格者を採用するに至った経緯・理由としては、法令の立案作業や訴訟対応等のために採用したとの回答がある中で、以下のような回答があった。
  - ① 条約交渉や通商交渉など国際交渉の分野において、案件が増加し、取扱分野も国内法の知見を要する分野が増えるなどしているところ、国内法の知見をも踏まえた交渉への対応を行うに当たり、即戦力となる法律の専門家が必要となり、法曹有資格者を採用した。
  - ② 所管施設の民間事業者への委託を実施するに当たり、既存施設の契約情報の整理・分析や、実施契約書の作成・民間事業者との交渉・調整等を行う必要があるところ、通常の企業法務はもとより、PFI や M&A 分野等における法的な観点からの高度な専門知識や分析・調整能力が必要とされるため、法曹有資格者を採用した。
  - ③ 所管する事業の適正化・活性化のため、事業監督制度の適正かつ合理

的な運用や、制度の改善に向けた検討を行う必要があるところ、行政法務のほか、当該事業等に関する企業法務や民商法に関する知識・経験などの専門的な観点を踏まえたコンプライアンスの側面からの関与が必要となり、法曹有資格者を採用した。

- ④ 海外における我が国事業者の事業活動を推進するため、相手国の産業に関する法制度等の調査・分析や、相手国政府や海外事業者との交渉等を行うに当たり、関連法制度等の専門的な知見や交渉・調整能力・スキルを備えた者を外部から登用する必要が生じ、法曹有資格者を採用した。
- ⑤ 国内外における知的財産権の侵害への対策として、海外における侵害状況の調査や相手国政府との二国間交渉を実施しているところ、当該分野において高度な専門的知識と経験を有し、第一線の交渉を担うことのできる人材が必要となり、法曹有資格者を採用した。

## 2 採用選考及び採用状況について

- 採用選考に当たって重視する点については、上述のニーズに応じた専門的知見や実務経験を重視している旨の回答が多かった。

このほか、重視している点として、①組織内で勤務する上で必要なコミュニケーション能力、柔軟性があるか、②公務への貢献について熱意があるか、③大量の業務を効率良くこなすスピード感を備えているか、④一定以上の語学力があるか（国際部門）、等の回答もあった。

- 法曹有資格者の応募状況について、いずれの担当者からも、必要な数及び能力の法曹有資格者の応募を確保できている旨の回答があったが、応募人数自体は多くない場合もあるようである。
- 採用された法曹有資格者の属性について調査したところ、①所属弁護士会については、東京の弁護士会が多いものの、地方弁護士会の弁護士も一定数採用されている。②所属法律事務所等の規模や種類については、大手事務所から小規模事務所まで、また、民間企業に勤務していた者もいるなど幅広く、特段の傾向は見られなかった。③弁護士としての職務経験年数については、10年以内の比較的若手の弁護士が採用される例が多い。

## 3 法曹有資格者に対する評価について

- 法曹有資格者に対する評価について、法律・法務の専門的知見の活用など、期待した成果が十分得られているとの回答が多かったが、他方で、①論理的な思考力・説得力が高いなど法曹有資格者の資質・能力を評価する意見や、②公務員にはない新しい発想・手法等により行政運営の活性化が

図られている，③国の機関に法曹有資格者が勤務・関与していることにより，コンプライアンス等の面で信頼性が担保されるなど，法律専門性以外のメリットを指摘する複数の意見があった。

#### 4 今後の採用計画について

- 今後の法曹有資格者の採用計画については，業務分野のニーズに応じ，迅速な対応を求められ，組織内での人材育成が間に合わない場合など，法曹有資格者の専門性が必要な場合に採用したいとの回答が多かったが，採用者から非常に有用な貢献を得られており，今後も採用を継続・拡大したいとの回答もあった。

### 第3 任期付職員として勤務している法曹有資格者からの調査結果

#### 1 任期付職員への応募の経緯等について

- 任期付職員の制度を知ったきっかけについては，官庁のホームページや日本弁護士連合会主催の説明会等で知ったとの回答もあったが，上司・先輩の弁護士や知人から話を聞いて知ったとの回答が多数を占めた。
- 任期付職員に応募した理由については，志望した省庁の業務又は国の業務一般に関心があったからとの回答が多かった。このほか，人脈を含め，業務の幅や知見を広げるためとの回答もあった。

#### 2 公務に対する評価について

- 公務に従事することに対する評価については，満足しているとの回答が多く，具体的には以下のような回答があった。
  - ① 非常に満足度が高い。私的な組織である弁護士事務所とは異なり，国家公務員となることで，国を代表して通商ルール及び国際紛争に関する最前線の仕事を行うことができる。
  - ② 法制度と産業振興とをつなげ，政策の企画立案をしていくことは大変やりがいがあり，優秀な同僚と共に仕事をすることもできるなど，大変刺激的で満足している。
  - ③ 個々人の持っている職務権限・裁量が非常に広く，自由に動けるので，やりがいが非常に大きいと感じることが多い。上司の決裁等も柔軟かつ合理的なものであり，自分の頭で考えたことがそのまま形になっていく面白さがある。自分の存在が尊重されていることを実感できる。
  - ④ 権限・スタッフの資質の全く異なる職場を体験でき，経験・知識・能力を発揮できることに満足している。組織での業務のほか，管理職とし

て人員配置・業務配転したことが結果につながったときの達成感は弁護士時代とは異なる。

- ワークライフバランスについては、弁護士時代に比べて帰宅時間が早くなった、組織で仕事をするため休暇が取りやすいなど、ワークライフバランスが改善されたとの回答が多かった。他方で、想像していた以上に繁忙であり、即時の対応が求められる、国会開会中等には長時間の対応を求められることがあるとの回答もあった。
- 担当職務に弁護士としてのスキルが活かされているかについては、法律の知識、法的思考能力、契約交渉のノウハウ、起案能力など、弁護士としての専門的知見や実務能力が役立っているとの回答が多かった。このほか、以下のような回答があった。
  - ① 公務員の業務においても、組織内や省庁等間での要求・調整が多いところ、情報収集・分析・仮説立案・説明・説得といった一連の作業は、弁護士業務で培った能力を活用できる。
  - ② 国際交渉の対処方針の作成や交渉会合の場では、相手の主張に対する反論の組み立てや相手の反論の予想など、弁護士業務で修得した紛争や契約時の交渉スキル・経験が役立つ。
- 公務と弁護士業務との違いについては、求められるスキルに大きな違いはないとの回答がある中で、以下のような回答があった。
  - ① 弁護士はクライアントのことを中心に考えればよく、一件ごとの処理となるが、公務では、全体の公平性や組織としての継続性を考慮する必要がある。
  - ② 弁護士業務は個人で事件処理をするが、公務では複数人で処理をするため、報告・連絡・相談の時期や方法が重要になる。
  - ③ 弁護士では、関連する分野についてもできる限りクライアントのメリットになりそうなアドバイスを行い、自分のマーケティングをすることが重要であるが、公務員は、自らの所掌事務の範囲を踏まえた対応を意識する必要がある、それを基に他府省・他課のカウンターパートと連携・協力する能力がより求められる。

### 3 任期終了後のキャリアについて

- 公務の経験が、任期終了後どのように役立つと考えられるかについては、以下のような回答があった。
  - ① 取扱分野に関する最前線の知識を弁護士業務にも活かせる。
  - ② 弁護士は、既成の法律を理解するのは得意だが、法律の制定過程には

無関心なところがあり、公務員として法律や政策の立案過程を知ること  
は、今後、法解釈やそれに基づく助言・指導等の実務をする上で役立つ。

- ③ 行政機関内の手続や検討過程を知るとは、今後の公務員との交渉や  
情報収集をする上で役立つ。また、大きな組織での組織体制や業務のや  
り方を体験したことは、企業コンプライアンスなど会社法務を行うに当  
たっても役立つ。
- ④ 多様な視点の存在・拡がりを常に意識するようになったこと、帰結を  
見据え、それに向けた活動を具体的にプランニングする経験を積んだこ  
とが役立つ。
- 任期終了後のキャリアプランについては、未定との回答、元々所属して  
いたか別の法律事務所で弁護士業務を再開するとの回答が多かった。この  
ほか、担当職務の経験を活かして新たな業務分野を開拓したい、公務・民  
間を問わず、インハウスで執務したい、国際機関で勤務することも考えて  
いる等の回答もあった。

#### 4 法曹有資格者が任期付職員となる上での障害・課題について

- 法曹有資格者が任期付職員として採用され、勤務するに当たって障害や  
課題と考えられる点については、以下のような意見があった。
  - ① 任期付職員となると弁護士業務ができなくなるため、クライアントを  
失うおそれがあり、また、弁護士のキャリアが断絶することについて不  
安がある。任期終了後のキャリアパスがどうなっているのか、公務員と  
してのキャリアが将来弁護士業務に活かせるか、前例等の情報が十分で  
はない。
  - ② 担当職務の具体的内容（採用部署の所管事項の詳細や組織体制等を含  
む）や求められる専門知識、給与・休暇日数等の基本的な労働条件につ  
いて、公募時の情報提供が不足している。
  - ③ 採用が決まってから赴任までの期間が短く、その中で、それまでに担  
当していた弁護士業務の引継ぎをしなければならない。
  - ④ 弁護士と比較すると収入が減少する。
  - ⑤ 採用後も弁護士資格を維持する場合、公務期間中も弁護士会費を自己  
負担しなければならず、負担が大きい。
  - ⑥ 特に所属事務所が小規模な事務所の場合、所属する弁護士が任期付職  
員になると事務所の運営への影響が小さくない場合もあり、任期付職員  
に応募することについて理解が得られにくい。
- 上記の障害・課題への対応策については、以下のような意見があった。

- ① 任期付職員となるに当たってクライアントにどのように対応したか、勤務の実態や任期終了後のキャリアパス等について、任期付職員の経験を共有することができる機会を増やしてほしい。任期付職員の体験談を募集要項や官庁のホームページに掲載したり、弁護士会主催の就職説明会に現職の任期付職員を派遣してはどうか。
- ② 担当業務の具体的内容や勤務条件等について、公募・面接時の情報提供をより充実させてほしい。採用部署が最近担当したプロジェクトについても情報提供があると良い。また、例えば、「調整」と言われても、具体的な作業のイメージが分からず、公務員の職務について知識がないことを前提とした説明をしてほしい。
- ③ 採用後の事務引継ぎ等に対応できるように、公募開始時期を早めてほしい。弁護士業務を引き継ぐには、採用が決定してから赴任まで、少なくとも2か月程度は必要である。
- ④ 収入については、ほとんどの例で特定任期付職員として採用されており、相当の収入が確保されているものの、更に給与の処遇・格付けを改善することができないか。
- ⑤ 通常の弁護士業と両立できる形での任期付職員の採用ができないか。弁護士には勤務時間の制限がないため、一定程度、弁護士業務との兼業を可能にできないか。
- ⑥ 任期付職員について弁護士会費の免除等の措置が設けられないか。
- ⑦ 公務に積極的関心を持ち、かつ、貢献度の高い弁護士については、任期付職員としての任期終了後も、引き続き公務員として相応の役職に就けるキャリアパスを実現できないか。

## 5 その他の意見

- 中央官庁の業務一般においても、内容証明郵便が送られてきた、ガイドラインの作成や契約書の確認、内外の不正への対応など、予防法務や訴訟・執行の実務を踏まえた対応を必要とする法律的な案件が想像以上に多々存在する一方、官庁側の対応は、コンプライアンス等の観点から、十分でない場合も少なくないように思われる。
- 中央官庁では、法律問題を含む案件やコンプライアンス上の問題について、非法律家であるプロパーの職員だけで対応することが多いが、プロパーの職員は、担当分野で培った専門知識や法制に関する知見やノウハウを有している一方で、予防法務、訴訟を見据えた対応、判例に照らした解釈等の経験は必ずしも十分ではなく、対応できていない場合もある。

- 中央官庁に採用されている弁護士数はまだまだ少なく、どの部局においても、内部に常駐する法律の専門家に気軽に相談できるようにする必要があるのではないか。

以 上