

2016年版
(2021年9月一部修正)

司法修習生向けスタッフ弁護士 Q&A

【目次】

- 1 スタッフ弁護士の2つの養成の方式～新スキーム・従来スキームについて
..... 1
- 2 新スキームのスタッフ弁護士応募～採用までの流れと養成事務所との関係について
..... 3
- 3 新スキームのスタッフ弁護士の待遇・活動・赴任地の決定などについて
..... 6
- 4 従来スキームのスタッフ弁護士応募～採用までの流れと養成事務所との関係について
..... 7
- 5 従来スキームのスタッフ弁護士候補者の待遇・活動・赴任地の決定などについて
..... 9

司法修習生向けスタッフ弁護士 Q&A

総合法律支援本部事務局

1. スタッフ弁護士の2つの養成の方式～新スキーム・従来スキームについて

Q1 新スキームと従来スキームはどう違うのですか。

A1 スタッフ弁護士の養成スキームには「新スキーム」と「従来スキーム」の2種類があります。

新スキームは、日弁連の推薦決定を得た人を法テラス本部が面接して採用を内定し、日弁連の協力を得て養成事務所を決定し、修習終了後1年間は各地の養成事務所で養成を受け、その後に、法テラス本部が決定した赴任地に赴任する方式です。養成中の1年間、給与が法テラスから支給される「養成中のスタッフ弁護士」です。

従来スキームは、日弁連の推薦決定を得た人が、自分で各養成事務所に面接を申し込み、事務所の面接を受け、養成事務所が採用主体となって同事務所の勤務弁護士として採用し、修習終了後1年ないし1年半程度、各地の養成事務所で養成を受けつつ、法テラス本部の面接を受けて採用内定を得た後に、法テラス本部が決定した赴任地に赴任する方式です。養成中の1年ないし1年半の期間中は、スタッフ弁護士候補者であり、養成中のスタッフ弁護士候補者の給与は養成事務所が負担して支給します。

最も大きな違いは、自分で養成事務所を探して応募して、その事務所の勤務弁護士の一員として養成を受けるのが「従来スキーム」であり、法テラスに採用されて、法テラスにお任せして配属養成事務所を決めて養成を受けるのが「新スキーム」です。

Q2 新スキームで応募するか従来スキームで応募するかは、自分で選ぶことができますか。応募するに当たって、新スキームと従来スキームで違いがありますか。

A2 どちらで応募するかは、選択可能です。「どちらのスキームでも良い」という選択肢もあり得ます。

スタッフ弁護士を志望して応募するには、最初に「日弁連の推薦選考面談」を受けていただき、その推薦決定を得る必要があるという点は、新スキームも従来スキームも同じです。

日弁連の推薦決定を得た上で、新スキームを希望する場合は、法テラス本部の採用面接を受けることになり、従来スキームを希望する場合は、養成事務所に事務所訪問と採用面接をお願いし、養成事務所の面接を受けることとなります。

法テラスは、新スキームでスタッフ弁護士の採用内定をした後、日弁連の協力を得て、新スキームの配属予定の養成事務所を紹介しますので、紹介を受けた事務所の指導弁護士と面

談等をして研修先養成事務所を決定していくという方法を取っています。

従来スキームで養成を受けたい場合には、日弁連の養成事務所登録リストから従来スキームの養成方式を採用している事務所に自分で連絡をして、その事務所の面接を受けて採用内定をいただくこととなります。

Q 3 新スキームと従来スキームでは、養成の内容などに違いがありますか。

A 3 養成の内容は、2つのスキームで違いはありません。

どちらのスキームであっても、日弁連が主催する養成スタッフ弁護士・スタッフ弁護士候補者・ひまわり公設弁護士候補者などを対象とした「定期研修会」(月1回程度)に参加して研鑽を積むと同時に、各養成事務所においてオンザジョブトレーニング方式で様々な事件を指導担当弁護士の下で担当して、様々な法律相談や事件に対応できる弁護士としての基本的知識、素養について訓練を積むという養成方式をとっています。

Q 4 新スキームと従来スキームでは、待遇・勤務条件などに違いがありますか。

A 4 新スキームでは、同期の裁判官・検察官と同水準の給与が支給されることから、新スキーム間では地域的な条件以外は同じです。また、従来スキームでは、採用主体は養成事務所ですので、事務所によって待遇は若干異なっています。

Q 5 新スキームで赴任地に赴任する場合と、従来スキームで赴任地に赴任する場合とで、赴任地や赴任後の待遇に何か違いがありますか。

A 5 どちらのスキームで法テラスにスタッフ弁護士として採用されたかによって、赴任地や赴任後の待遇、勤務条件などに、まったく違いはありません。

スタッフ弁護士はスキームの違いは全く関係なく、同じスタッフ弁護士として、待遇等には一切の違いなく、活動をしています。

Q 6 従来スキームから新スキームに変更・切り替えすることはできるでしょうか。私は従来スキームで日弁連の推薦決定を得て、何ヶ所か養成事務所に応募して面接を受けましたが、競争率が高く、採用内定がいただけませんでした。新スキームでの採用に切り替えたいのですが、どうしたらよいでしょうか。

A 6 従来スキームから新スキームに変更・切り替えることは可能です。

既に日弁連の推薦決定を得ている場合には、日弁連の総合法律支援本部と法テラスに連絡をして、新スキームに変更したい旨の希望を伝えた上で、法テラスウェブサイト参照の上、所定の応募書類を法テラスに送付してください。それによって、新スキームでの応募に切り替わります。(新スキームの応募の締め切りに注意してください。)

その後、法テラスから面接の連絡がありますから、面接を受け、採用内定を得られれば、法テラスから養成事務所が紹介されることになります。

Q 7 私はすでに従来スキームで養成事務所から採用内定をもらっていましたが、私の希望で新スキームでの採用に変更・切り替えることができますか。

A 7 各事務所が、従来スキームで養成するか、新スキームで養成するかは、修習生の希望で決まるのではなく、個々の養成事務所の考え方・判断によって決めていることです。

修習生側の希望だけで養成スキームの変更・切り替えはできませんので、まず内定をもらった事務所に相談してください。事務所の了解が得られたら、法テラスに採用選考申し込みをし、法テラスの採用面接を受けるようにしてください。

2. 新スキームのスタッフ弁護士応募～採用までの流れと養成事務所との関係について

Q 1 新スキームでの採用を希望していますが、どのようにすればよいのですか。新スキームの場合、日弁連に応募するのと、法テラスに応募するのでは手続に違いはありますか。

A 1 新スキームの場合、直接法テラスに採用選考申込をし、必要書類を提出してください。また、法テラスに提出すべき応募書類を日弁連に提出していただいた場合でも、法テラスに必ずお渡ししますので、その後の選考手続は、変わりはありません。

法テラスの採用面接を受けるのに先立って、必ず日弁連の推薦選考面談を受けて、日弁連の推薦決定を得なければならないことになっておりますので、指定された推薦選考面談の日時に、日弁連の面談を受けてください。

新スキームで採用を希望される方の採用までの手続の流れは以下のとおりです。

1. 応募書類の送付

法テラスウェブサイト参照の上、所定の応募書類を法テラスに送付します。応募書類は、法テラスから日弁連に送付され、日弁連事務局から推薦選考面談の日程調整の連絡が届きます。日弁連に直接申込をする方法もありますので、詳細は日弁連ウェブサイトをご確認ください。

2. 日弁連推薦選考面談の実施

日弁連推薦選考面談を受けます。日弁連からの推薦決定を得た後、法テラスから採用面接に関する案内が届きます。

3. 法テラス採用面接の実施

法テラス本部において、採用面接を実施します。

4. 養成事務所の決定

法テラスから採用内定を得た後、日弁連の協力を得て、法テラスにおいて養成事務所を決定します。

Q 2 新スキームの場合、日弁連に応募するのと、法テラスに応募するのでは手続きの違いはありますか。

A 2 窓口は日弁連・法テラス両方に設置しています。A 1のとおり、法テラスに提出すべき応募書類を日弁連に提出していただいた場合でも、法テラスに必ず交付しますので、その後の選考手続きに変わりはありません。

Q 3 スタッフ弁護士への応募を検討していますが、日弁連の推薦選考面談を受けて、推薦決定をもらう必要があるのでしょうか。

A 3 はい、そのとおりです。従来スキーム・新スキームいずれの場合も、まず日弁連の推薦選考面談を受けて、推薦決定を得る必要があります。

なお、日弁連の推薦決定は1度得ればよいので、従来スキームを希望して日弁連の推薦選考面談を受けて推薦決定を得た方が、新スキームを希望するようになって法テラスに応募する場合、改めて日弁連の推薦選考面談を受けていただく必要はありません。

Q 4 日弁連の推薦決定を得ましたが、その後の法テラスの採用手続、養成事務所への配属手続はどうなるのでしょうか。

A 4 新スキームの場合、法テラスに応募申込みをして、日弁連の推薦決定を得た上で、法テラスの採用面接を受けることとなりますが、採用内定が出された後に、法テラスが養成を委嘱する養成事務所を決めていくこととなります。

新スキームでの養成事務所を決定していくに当たっては、法テラスは、養成事務所の地域や規模などの希望を本人から聞き取り、日弁連の協力を得て、研修先養成事務所を決定していきます。

なお、事務所によっては新スキームによる養成を行わない事務所や、逆に従来スキームによる採用を行わない事務所もありますので、御注意ください。

Q 5 応募後に、一般の法律事務所での就職や任官に興味が生じてスタッフ弁護士の志望を変更したいと思った場合には、いつ頃までにどのように御連絡すればよいのでしょうか。

A 5 新スキームの場合は、法テラスに速やかに連絡してください。

法テラスの面接前で採用内定の前ならば、いつでも応募申込みを撤回することができます。採用内定の後であれば、すみやかに法テラスに連絡して、「採用内定辞退の届」を提出し、採用内定を辞退することになります。

もし、既に養成事務所が決定している場合には、養成事務所の次年度の人的体制などの準備にも影響を与え、大きな迷惑をかけることとなりますので、万一そのようなことになった場合には、すみやかに法テラスに連絡すると同時に、養成事務所にも速やかにお知らせしてお詫びをする必要があります。したがって、養成事務所が決定して以降に志望を変更するこ

とは、極力避けてください。

Q 6 最終的な採用決定の時期は、いつになりますか。

A 6 何月何日頃ということとは言えません。募集〆切り後に、日弁連の推薦選考面談を受け、推薦決定を得た後に、法テラスの採用面接を受けて採用内定を得れば、法テラスのスタッフ弁護士として採用内定となりますので、この時期が採用決定ということになります。

研修（養成）を受ける養成事務所については、採用内定後に、法テラスが日弁連の協力を得て、決定していきます。

Q 7 養成事務所を決めるに当たって、自分の希望はどの程度聞いてもらえるのでしょうか。

A 7 新スキームでは、あなたが希望する養成事務所の場所（所在地）、事務所の規模、取り扱い事件の種類などの希望をお伺いした上で、養成事務所を御紹介していきます。

したがって日弁連の推薦選考面談及び法テラスの面談・面接の際、その点について御希望があれば伝えてください。ただし、必ずしもご希望に添えるとは限りません。

Q 8 養成期間中に、他の養成事務所に移りたくなったら認められますか。

A 8 養成中のスタッフ弁護士は、1年間という短期間で集中的に養成を行いますので、原則として「他の養成事務所に移りたい」ということは認めておりません。

新スキームで養成を受けている場合には、既に法テラスのスタッフ弁護士として採用されているので、人事異動として勤務地の変更を伴う所属養成事務所の変更を行う場合はありえますが、原則として、養成中の間は、同じ養成事務所で養成を受けていただくこととなります。

当該事務所に在籍しつつ、他の事務所の先輩弁護士の指導も受けたいという場合には、養成事務所の指導担当弁護士と相談して、「指導協力弁護士制度」を活用して、他の事務所の弁護士にも養成に協力をお願いする、という方法があります。この場合には、指導担当弁護士及び法テラスとよく相談して、進めるようにしてください。

Q 9 スタッフ弁護士の契約期間満了後に養成を受けた事務所に戻って就職することは可能でしょうか。

A 9 養成事務所は、法テラスから委託を受けて新人弁護士の養成を引き受けてくださる事務所ですから、「戻ってきて就職させる」ことまでは予定していません。

個々の養成事務所によっては、事務所の将来的な戦力になるスタッフ弁護士が戻ってくることを認める場合もありますが、各事務所によって事情は異なります。

日弁連では養成事務所の情報の提供に努めますが、詳細については、各養成事務所にお尋ねください。

3. 新スキームのスタッフ弁護士の待遇・活動・赴任地の決定などについて

Q 1 新スキームで採用されるスタッフ弁護士の具体的待遇の概略を教えてください

A 1 法テラスのホームページの「関係法令・各種規程」の中に、「常勤弁護士等の採用及び職務に関する規程」が載っており、待遇の概略が記載されておりますので、参照してください。

Q 2 新スキームでの養成期間中、研修や出張があった場合、旅費は支給されるのでしょうか。

A 2 法テラス主催の研修で出張を要するときは、法テラスの旅費規程に基づいて旅費が支給されます。

日弁連の総合法律支援本部などが主催の研修で出張を要するときは、日弁連の旅費規程などに基づいて旅費が支給されることがあります。

養成事務所の指導弁護士の担当事件の出張や調査などの旅費や費用は、養成事務所が負担することとなっています。

Q 3 新スキームの場合、法テラスから支給される給与・賞与の外に、養成事務所から別途給与や旅費等の実費、賞与や手当などを受けることは可能でしょうか。

A 3 養成事務所から、「別途給与」「成功報酬の分配」「賞与・手当」などを受けることはできません。

Q 4 新スキームの場合、養成中のスタッフ弁護士は委員会活動や、当番弁護士活動などは自由にできるのでしょうか。

養成事務所の指導弁護士の担当事件の処理に要した旅費などの実費は、養成事務所から支給を受けることができます。

A 4 養成事務所の指導弁護士の指導に従って行うことができます。

ただし、その際にも、扶助・国選事件の処理等本来の業務をおろそかにしてはならないことは一般の勤務弁護士と同様です。

Q 5 法テラスの事務所で勤務しているスタッフ弁護士と新スキームにより養成中のスタッフ弁護士とで勤務上又は職務上の適用されるべき就業規則などで違いがあるのでしょうか

A 5 両者に違いはありません。いずれも法テラスの「常勤弁護士等の採用及び職務に関する規程」の適用を受けますので、基本的に同じ扱いとなります。

Q 6 新スキームの場合、有給休暇を取ることは可能なのでしょうか。

A 6 法テラスの就業規則に基づいて、有給休暇を取ることは可能です。

なお、養成中のスタッフ弁護士は、専門業務型裁量労働制を採用していますが、有給休暇が付与された日から1年間の間に、年5日以上取得することが義務付けられています。

Q 7 新スキームの場合、養成中のスタッフ弁護士が、指導担当弁護士の受任事件を共同で担当するにあたり、何か制約があるのでしょうか。

A 7 特段の制約はありません。

指導弁護士の指導を受けながら、扶助・国選事件、指導弁護士の一般民事・家事事件や刑事事件等の受任事件の処理等を通じて、弁護士として必要な知識・技術を身につける必要があるからです。

Q 8 1年間の養成後に赴任する地方などの希望を出すことは可能でしょうか。

A 8 赴任地について希望があれば、法テラスに希望を伝えてください。法テラスとしても、スタッフ弁護士の全国的配置を検討する上で、お伺いした希望も勘案・考慮した上、配置を決めていくこととなります。

ただし、スタッフ弁護士は、スタッフ弁護士の配置を必要とする地域の状況、全体の人事配置等との関係で、必ずしも希望どおりに認められるとは限りません。

4. 従来スキームのスタッフ弁護士応募～採用までの流れと養成事務所との関係について

Q 1 従来スキームでの採用を希望しますが、どのようにすればよいのですか。法テラスに申し込むのでしょうか、それとも日弁連に申し込むのでしょうか。

A 1 従来スキームでの採用を希望する場合には、法テラスに申込みをする必要はありません。日弁連に、必要書類を提出の上、日弁連の推薦選考面談を受けてください。

Q 2 従来スキームでスタッフ弁護士になることを検討していますが、養成事務所の応募が先でしょうか、それとも、それよりも先に、日弁連の推薦選考面談を受けて、推薦決定をもらう必要があるのでしょうか。

A 2 どちらが先でなければならない、ということはありません。

いずれにしても、従来スキームで養成を受けてスタッフ弁護士になろうとする場合は、養成事務所の応募・採用内定と、日弁連の推薦決定の両方が必要です。また、その後、1年ないし1年半の養成を受けつつ、法テラスの採用面接を申し込み、採用内定を得る必要があります。

ます。

従来スキームの養成事務所は、採用に当たって、日弁連の推薦決定を得ることを条件としている事務所が大部分です。従来スキームのスタッフ弁護士候補者として日弁連の登録を受けるためには、日弁連の推薦決定が必要ですので、必ず日弁連の推薦選考面談も受けてください。

Q 3 日弁連の推薦決定を得ましたが、その後の養成事務所への応募手続はどうなるのでしょうか。

A 3 従来スキームの場合、①一般の就職活動と同様、各自が事務所訪問をして、養成事務所に採用を願い出て、面接を受けて採用される、②日弁連の総合法律支援本部に事務所の紹介を求めて、当該事務所の面接を経て採用される、という2つの方法があります。

従来スキームの養成事務所は、いずれも修習生の人気が高く、採用希望者も多いので、積極的に事務所訪問をして、何箇所か応募して面接を受けることをお勧めします。

Q 4 応募後に、任官・任検に興味が生じた場合、または、他の一般の事務所に就職が決まった場合、いつ頃までにどのように御連絡すればよいのでしょうか。

A 4 従来スキームの場合、まだ養成事務所に内定していない場合には、養成事務所に面接希望の申し出の撤回の連絡をすると同時に、日弁連の総合法律支援本部に速やかに「推薦辞退」の連絡をしてください。

既に養成事務所から内定をいただいている場合には、養成事務所の次年度の人的体制などの準備にも影響をあたえ、大きな迷惑をかけることとなりますので、「辞退」は極力避けていただきたいと思います。

しかし、万一そのようなことになった場合には、速やかに養成事務所に「内定辞退」の連絡をすると同時に、日弁連の総合法律支援本部にも速やかに「推薦辞退」の連絡をしてください。

Q 5 従来スキームの場合、最終的な採用決定の時期はいつになるのでしょうか

A 5 従来スキームの場合は、日弁連の推薦決定を受け、かつ、養成事務所から採用の通知を受ければ、そのときが、スタッフ弁護士候補者として決定した、ということになります。

従来スキームで養成を受けてスタッフ弁護士として地方に赴任するためには、1年ないし1年半程度の養成を受けつつ、その間に、法テラスの採用面接を受けて採用内定を得る必要があります。この法テラスの採用内定を得れば、法テラスのスタッフ弁護士として採用が決定したということになります。

Q 6 従来スキームで養成を受けている期間中に、他の養成事務所に移りたくなったら認められますか。

A 6 従来スキームの場合には、当該の事務所の勤務弁護士の立場ですから、「他の養成事務

所に移りたい」ということは、当該の事務所を「都合により辞職・退所する」ということを意味することになります。そして、他の養成事務所への就職を認められるかどうかは、受け入れ側となる「他の養成事務所」の判断によりますが、実際には、なかなか受入れは難しいと思われます。

当該事務所に在籍しつつ、他の事務所の先輩弁護士の指導も受けたいという場合には、養成事務所の指導担当弁護士と相談して、「指導協力弁護士制度」を活用して、他の事務所の弁護士にも養成に協力をお願いする、という方法があります。この場合には、指導担当弁護士及び法テラスともよく相談して、進めるようにしてください。

また、もし家族の事情等々のやむを得ない事情で移籍が必要な場合には、検討・協議する必要がありますので、日弁連の総合法律支援本部に相談してください。

Q 7 スタッフ弁護士の契約期間満了後に養成を受けた事務所に戻って就職することは可能でしょうか。

A 7 従来スキームの養成事務所は、日弁連に登録して、弁護士過疎・偏在地域に赴任する新人弁護士の養成を引き受けてくださる事務所ですから、原則として「戻ってきて就職させる」ことまで予定しているものではありません。

個々の養成事務所によっては、事務所の将来的戦力になるスタッフ弁護士が戻ってくることを積極的に認める事務所もありますが、各事務所によって事情は異なります。

日弁連では養成事務所の情報の提供に努めますが、詳細については、養成事務所にお尋ねください。

5. 従来スキームのスタッフ弁護士候補者の待遇・活動・赴任地の決定などについて

Q 1 従来スキームで養成事務所に採用されるスタッフ弁護士候補者の具体的待遇の概略を教えてください。

A 1 従来スキームのスタッフ弁護士候補者は、各養成事務所の勤務弁護士ですので、その給与や勤務時間・休日・年金などの条件は、各事務所の規程等によりますので、一概には言えません。

しかし、各事務所の待遇をお聞きしてみますと、そう大きな差はないようです。

Q 2 従来スキームでの養成期間中、研修や出張があった場合、旅費等の実費は支給されるのでしょうか。

A 2 日弁連の総合法律支援本部などが主催の研修で出張を要するときは、日弁連の旅費規程などに基づいて旅費が支給されることがあります。

養成事務所の指導担当弁護士の担当事件の出張や調査などの旅費や費用等の実費は、養成事務所から支給を受けることができます。

Q 3 従来スキームの場合、養成事務所で決められた給与の外に、賞与や成績給などの支給を受けることは可能でしょうか。

A 3 各養成事務所の決まりによって、「賞与」「成績給」「手当」などの支給を受けることもありますが、各事務所の勤務弁護士に対する賞与等の支給については、それぞれの事務所毎に違っており、様々ですので、養成事務所に確認ください。

Q 4 従来スキームの場合、養成期間中に、委員会活動や、当番弁護士活動などは自由にできるのでしょうか。

A 4 養成事務所の指導弁護士の指導に従って行うことができますし、積極的に取り組むことが期待されます。

ただし、その際にも、扶助・国選事件の処理等の弁護士本来の業務と鍛錬をおろそかにしてはならないことは一般の勤務弁護士と同様です。

Q 5 従来スキームの場合、有給休暇を取ることは可能なのでしょうか。

A 5 各養成事務所の有給休暇等の決まりに従って、有給休暇を取ることは可能です。指導担当弁護士と協議して、有給休暇を取るようになしてください。

Q 6 1年ないし1年半の養成後に赴任する地方などについて、希望を出すことは可能でしょうか。

A 6 赴任地について希望があれば、法テラスの希望調査で、希望を伝えてください。法テラスとしても、スタッフ弁護士の全国的配置を検討する上で、お伺いした希望も勘案・考慮した上、配置を決めていくこととなります。

ただし、スタッフ弁護士の配置を必要とする地域の状況、全体の人事配置等との関係で、必ずしも希望どおりに認められるとは限りません。

以上