

「「人事院規則 8-18（採用試験）の一部を改正する人事院規則案」及び「平成 23 年人事院公示第 18 号の一部を改正する人事院公示案」の概要」に対する意見書

2025年5月28日
日本弁護士連合会

2025年（令和7年）5月19日付けで人事院からなされた「「人事院規則 8-18（採用試験）の一部を改正する人事院規則案」及び「平成 23 年人事院公示第 18 号の一部を改正する人事院公示案」の概要」に関する意見募集に対し、当連合会は以下のとおり意見を述べる。

第1 意見の趣旨

- 1 政府は、拙速に「法務区分」を廃止するのではなく、その周知広報の在り方や受験生に対する配慮等を改めて見直し、「選考採用」の詳細を明らかにした上で、「法務区分」の受験者数、採用者数等の増減について経過を観察しつつ、その存廃については数年後にあらためて検討するべきである。
- 2 仮に「法務区分」を廃止して「選考採用」を実施するとしても、政府においては、各省庁が実施する「選考採用」の詳細をその実施前に明らかにすること、人事院が中心となって司法試験合格者の採用が増加するための措置を講じること、周知広報の在り方等を検討すること、実施後 3 年程度経過した後に再検討することが必要である。
- 3 政府は、法科大学院卒業生のうち司法試験に合格しなかった者についても、院卒者試験において一定の優遇的取扱いをすることを検討するべきである。

第2 意見の理由

「「人事院規則 8-18（採用試験）の一部を改正する人事院規則案」及び「平成 23 年人事院公示第 18 号の一部を改正する人事院公示案」の概要」によれば、「司法試験合格者を主として政策の企画立案等の高度の知識、技術又は経験を必要とする業務に従事することを職務とする係員の官職に選考採用できることとし、総合職試験（法務区分）を廃止する」とのことである。

1 「法務区分」について

「総合職試験（法務区分）」（以下、単に「法務区分」という。）の存廃について、

以下のとおり考える。

- (1) 「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」との整合性
「法務区分」の問題は、「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）で示された視点を持って検討する必要がある。

上記取りまとめは、冒頭で「今般の司法制度改革においては、法科大学院を中心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。」と指摘している。

上記指摘の趣旨は、今日においてもなお当てはまるものである。法曹有資格者の進路の多様性を確保することは有為な人材が法曹を目指す誘因となり得ることに加え、公務員側の人材の多様性を確保することにもつながる。したがって、「法務区分」の存廃を検討する際には、法曹有資格者を公務員に積極的に採用及び活用するという視点を持つことが重要である。

(2) 周知広報の再検討

「法務区分」については、法科大学院等の学生・司法修習生のみならず法科大学院等の教員・司法研修所教官でも知らない者が多いとの指摘があった。そのため、「法務区分」については、これまで法科大学院や司法研修所に対する周知広報が必ずしも十分ではなかった可能性があり、廃止を決める前に、改めて「法務区分」の周知広報を充実させることが先決と考える。

なお、そもそも、司法試験合格者は司法研修所を経て法曹になることを目指しており、公務員になることを想定している者はごく少数であるといえる。そのため、「法務区分」の周知広報や働きかけについては、他の区分の院卒者試験受験者や大卒程度試験受験者に比して、格別積極的に行う必要があるといえる。

また、法務区分が開始された平成24年から13年が経過していることから、既に法務区分で採用された公務員の活躍する姿を示す等具体的なロールモデルを提示することも検討に値する。

(3) 受験生に対する配慮

ゼネラリストとしての公務員を志向する司法試験合格者の中には、司法試験合格直後に「法務区分」を受け翌年4月から直ちに公務員として働くこと

を希望する者だけでなく、一旦司法研修所に入所した後司法修習中若しくは司法修習終了後に改めてゼネラリストとしての公務員を志向する者も存在すると考えられる。

よって、「法務区分」の実施スケジュールに関しては、前者のみならず、後者のようなタイプも存在することを念頭に置き、それぞれに対して受験しやすいように配慮することが必要と考える。具体的には、前者に対しては司法試験合格発表のスケジュールに合わせた適切な時期に試験を実施することが望ましい（令和3年度において受付から合格発表まで2か月程度で実施されていることが参考となる。）。後者については、受験や官庁訪問のスケジュールに関して司法修習のスケジュールに配慮すること（司法修習の時間外である夕方や休日に官庁訪問を実施する等）、特に地方で司法修習している者に不利益がないように配慮すること（オンラインによる官庁訪問等）が必要と考える。

また、ゼネラリストとしての公務員になるということは、スペシャリストとしての公務員（任期付公務員等）と異なり、自らの一生のキャリアを決めるという意味を持つこととなる。よって、「法務区分」の受験生が検討する時間を十分に確保できるよう、募集から採用までの時間を十分にとる等の配慮も必要である。

(4) 中長期的な視点の必要性

「法務区分」の申込者数は、その開始当初である平成24年度の申込者数は95人、平成25年度は150人、平成26年度は87人であったものの、その後減少傾向が続き、令和3年度は17人、令和4年度は13人、令和6年度は15人にとどまっている（令和5年度は不実施）。このように「法務区分」の申込者が大幅に減少している背景には、司法試験合格者の就職状況が近時いわゆる“売り手市場”になっていることがあると考えられる。

しかし、このような就職市場の状況は景気の動向等によって大きく左右されるものであり、景気次第で「法務区分」の受験生が増加に転じる可能性は否定できない。そもそも、法曹有資格者の公務員登用を検討する際には中長期的な視点に立って考える必要があり、近時の申込者数が少ないことを根拠に、「法務区分」の廃止を決めるのは早計である。

(5) 「法務区分」が廃止されることで誤解が生じる懸念

「法務区分」の存在は、司法試験合格者のために（ゼネラリストとしての）公務員になるルートが政府によって確保されているというメッセージを発信

するという面があり、司法試験合格者の有力な進路の一つに公務員があることを象徴していたともいえる。

そのため、仮に「法務区分」が廃止されてしまうと、世間一般に、司法試験合格者が公務員になることがイレギュラーなものであると誤解されることが懸念される。

(6) 「法務区分」に代わる「選考採用」についての懸念

「選考採用」とは、「競争試験以外の能力の実証に基づく試験」（国家公務員法第36条）であり、「競争試験」を経ずに採用されることに特徴がある。このように、「競争試験」を経ずに採用するという点は、司法試験合格者に対してアドバンテージを付与するものといえ、これらの者をゼネラリストとしての公務員に積極的に採用するという観点から評価し得る。

他方、「選考採用」については、一般的に、採用の時期、採用の方法等については各省庁の裁量に広く委ねられることが想定され、しかも、その詳細が不明である。そのため、「法務区分」に比して柔軟な採用活動が行われて司法試験合格者の採用数が増加する可能性もある一方、各省庁が司法試験合格者の採用を控えたり、司法試験や司法修習のスケジュールに十分配慮しない結果として、司法試験合格者の採用数が現在より減少したり0名になってしまったりする可能性も懸念される。特に、法科大学院在学中合格者については法科大学院の卒業試験の時期、司法修習生については地方での実務修習中は「選考採用」を受けにくいため、せっかく柔軟な採用方法を設けても画餅に帰す可能性がある。

(7) 小括

以上の次第であるから、政府は、拙速に「法務区分」を廃止するのではなく、その周知広報の在り方や受験生に対する配慮等をあらためて見直し、「選考採用」の詳細を明らかにした上で、「法務区分」の受験者数、採用者数等の増減について経過を観察しつつ、その存廃については数年後に改めて検討するべきと考える。

2 「選考採用」について

以上のとおり、「法務区分」の存廃については慎重に検討するべきであるが、仮に「法務区分」が廃止された場合にこれに替わる「選考採用」については、以下のとおり考える。

(1) 各省庁の「選考採用」の詳細を事前に明らかにするべきである

前述のとおり、「選考採用」とは、「競争試験以外の能力の実証に基づく試

験」（国家公務員法第36条）であり、「競争試験」を経ずに採用するという点において司法試験合格者に対してアドバンテージを付与するものといえる。しかし、「選考採用」については、一般的に、採用の時期、採用の方法等については各省庁の裁量に広く委ねられることが想定され、しかも、その詳細が不明である。このような状態では、法科大学院の学生、司法試験合格者、法科大学院関係者等が制度の概要が知ることができず、応募を躊躇することが予想される。

よって、仮に「選考採用」を実施するとしても、各省庁が実施する「選考採用」の詳細（例えば、どの省庁が、どの時期に、どのような方法で、何人程度を採用する予定か等）を「選考採用」の実施前に明らかにするべきである。

(2) 人事院を中心として積極的な施策を講じるべきである

前述のとおり、「選考採用」については、一般的に、採用の時期、採用の方法等については各省庁の裁量に広く委ねられることが想定される。そのため、「法務区分」に比して柔軟な採用活動が行われて司法試験合格者の採用数が増加する可能性もある一方、司法試験合格者の採用数が現在より減少する可能性もあることが懸念される。

そこで、人事院は、各省庁の裁量に広く委ねて静観するのではなく、全体的に見れば司法試験合格者の採用が増加する方向で、積極的に施策を講じるべきである（この点は「法務区分」でも同様である。）。例えば、人事院が各省庁に司法試験合格者の積極的な採用に向けた働きかけ等をする、各省庁の公募情報を集約して一覧性がある形で一般に公開する、各省庁の採用担当者を集めた説明会を実施する、「選考採用」が総合職試験の補完的役割に甘んじないようスケジュールについて配慮する等の措置を講じるべきである。

(3) 周知広報の再検討、受験生に対する配慮

また、「法務区分」について指摘した周知広報の再検討、受験生に対する配慮において述べたことは、「選考採用」についても当てはまるものである。

よって、「法務区分」の受験生が大幅減少したことと同様の結果を招かないためにも、「選考採用」においてもこの点について引き続き検討すべきである。

(4) 「選考採用」実施後の再検討

さらに、「選考方法」の在り方について、実施後3年程度経過した後に、その結果を改めて検討し、当連合会を含む関係機関とその後の在り方について

協議することが適當と考える。

なお、その前提として、「選考採用」の募集、応募、選考、採用に関する情報を、毎年、人事院から当連合会に提供していただくことを要請する。

3 法科大学院卒業生について

今回の意見公募の対象ではないが、法科大学院卒業生のうち司法試験に合格しなかった者の進路について早急に検討する必要があると考える。

法科大学院修了者の司法試験累積合格率（法科大学院修了後5年以内に合格した者の割合）は、64.7%～74.1%で推移しており、法科大学院を卒業したもののが法曹資格を得られなかった者の数は相当数に上る。しかし、法科大学院において「法の支配」の考え方を基礎から学習した多くの卒業生は、たとえ法曹資格を得なくても公務員として法治国家を支える基礎的素養を有している者であるから、このような者を公務員として採用する有力なルートを設けないことは、無視し得ない社会的損失となっている。

よって、法科大学院卒業生のうち司法試験に合格しなかった者についても、院卒者試験において一定の優遇的取扱いをすることを検討するべきである。

以上