

論点メモ（案）

論点1 都市自治体における法務とその担い手

- 都市自治体のガバナンスの観点から、“自治体法務”が重要と考えられる背景
 - 法化社会の進展に伴う、訴訟リスクの増大やコンプライアンス意識の高まり
 - 分権改革で拡充された事務権限および裁量の活用による政策実現⇒事務の適法性・正当性を確保し、住民の福祉の増進を図るためのガバナンスの強化
- “自治体法務”の意義：政策法務の位置づけ
- 担い手となる都市自治体職員をめぐる変化・課題
 - 職員定数の削減や採用試験での法律科目の廃止、非正規職員の増加等
 - 法曹有資格者や法科大学院修了者等の活用
 - 法曹養成制度改革（2004年／2020年）の影響
- 法務ニーズが特に高い政策分野・課題
 - 債権回収、徴税
 - 権利擁護（児童、高齢者、障害者）
 - 教育
 - 災害対応、被災者の生活再建
 - まちづくり（コンパクトシティ、空き家問題等）

論点2 法務人材が担う業務の現状と今後の展望

- 「法務人材」とは
 - 「法務人材」の定義：スキルによる定義、役割・ポストによる定義、経歴による定義
 - 法務人材に求められるスキルとしての、法的専門能力と行政実務とのバランス
 - ※法的専門能力は、訴訟や契約事務、例規事務等の「**特殊専門能力**」（特定の職場や職域で求められる高度な専門性）と、自治体経営に即した法令解釈や法制執務を行う「**汎用専門能力**」（習得に一定の時間と才能・努力が必要とされる特殊体系化された知識・技術であり、個別の職場や職域の特徴にかかわらず、共通に応用可能な性質が濃い専門性）に細分化できる。
 - 組織内での位置づけ：メンバーシップ型人材、ジョブ型人材
 - 法務人材のうち、任期付職員と一般行政職との役割分担
- 法的専門能力のメルクマール（案）
 - 原課からの法律相談等に対して、自分たちで回答できる（法令解釈ができる）
 - 判例等を情報収集し、読み解ける

- 法的観点から進言・助言ができる
- 弁明書や裁判文書を書ける
- 法務人材が担う業務／期待される役割と関わり方
 - 立法法務：例規審査（法制執務）、条例等の政策立案
 - 執行法務：法令解釈、行政指導・行政処分などの法執行、契約書等のリーガルチェック
 - ←執行過程への早期関与による予防法務
 - 争訟法務：行政不服審査および訴訟への対応
 - 法律相談
 - 法令改正や判例等の情報収集・提供
 - 法務研修の企画・講師

論点3 法務人材の確保・育成等

- 確保① 法的素養のある事務職員のスペシャリスト化
 - 「“法律に強い”職員」の定義：スキルによる定義、役割・ポストによる定義、経歴による定義
 - “法律に強い”職員の発掘：育ちやすい政策分野（例／生活保護）
 - スペシャリスト化のための仕組み
- 確保② 法曹有資格者や法科大学院修了者等の採用
 - 応募資格、採用試験の内容、採用条件（任期の有無、職位、給与）等の比較検討
 - 雇用形態、勤務頻度
 - 採用後の配置、業務内容
- 法務人材を育成するための手法
 - 研修、自主勉強会：手法、内容
 - 人事異動、ジョブ・ローテーション
 - 人事評価
 - 国家資格や民間検定の活用
- 法務人材のキャリアパスの形成
- 確保・育成に向けた連携・支援
 - 基礎自治体間
 - 都道府県・国：派遣研修、弁護士配置に対する国の補助
 - 関係機関・民間事業者（例／自治大学校、大学、弁護士会、特別区人事・厚生事務組合）
 - 職員間のネットワーク

論点4 組織全体の法務能力の向上

- 法務能力が高い自治体のメルクマール（案）
 - 法務の組織的・人的専門分化が進んでいる
 - 法曹有資格者の採用に積極的
 - 「政策法務」という組織名を冠した部署を有する
 - 民間検定を受講させている
 - 多くの訴訟を処理している
 - 多数の新規条例を制定している
- 法務担当組織の体制
 - 法務担当組織^{*}の体制、設置されているレベル
※法務担当組織：例規審査、政策形成・条例立案支援、法令解釈、訟務、行政不服審査、庁内法律相談等を主に所管する部署
 - 法務担当組織内の業務分担の方法（一般行政職と法曹有資格者、ベテラン職員と新人職員）
 - 新人職員に経験を積ませるための工夫や課題
- 庁内の法務体制
 - 法務人材の配置（原課への配置、幹部職員への登用など）
 - 原課への法務担当職員（例／法務支援員、法務主任）の配置、選任
 - 原課－法務担当組織－外部人材の役割分担：立法・執行・争訟（特に行政不服審査）の各段階
 - 政策法務委員会等の庁内横断組織の設置
 - 法務能力や法務人材についての市長、幹部職員、人事部門の意識
 - 近隣基礎自治体および都道府県との連携（機関等の共同設置、事務の委託）
 - 法務人材と他専門職の連携（多専門職間連携）
- 職員全般の法務能力の向上
 - 採用試験や昇任試験における法律科目
 - 法務研修：手法、内容
 - 人事異動、ジョブ・ローテーション
 - 人事評価
- 外部人材（例／顧問弁護士、附属機関委員、アドバイザー）の活用
 - 外部人材に期待する役割
 - 連携の形態：特別職、委員等への委嘱、業務委託