

## 下級裁判所裁判官指名諮問委員会(第2回)議事要旨

(下級裁判所裁判官指名諮問委員会庶務)

### 1 日時

平成15年7月1日(火)13:30～16:00

### 2 場所

最高裁判所中会議室

### 3 出席者

(委員)

大川真郎,奥田昌道(委員長),加賀美幸子,相良朋紀,鈴木芳夫,田尾健二郎,田中成明,戸松秀典,新村保子,堀野紀,米本昌平(敬称略)

(庶務)

中山総務局長,金井参事官(審議官室),鹿子木総務局第一課長

(説明者)

山崎人事局長,堀田人事局任用課長

### 4 議題

(1)協議

指名の適否について審議する手順・方法について

ア 判事補から判事への任命・判事の再任

イ 司法修習生から判事補への任命

ウ その他

(2)次回の予定について

### 5 配布資料

(審議資料)

4 指名の適否について審議する手順・方法について(検討用たたき台)

## 6 議事

(1)協議( :委員長, :委員, :庶務, :説明者)

・ 指名の適否について審議する手順・方法について

庶務から、審議資料4に基づき、「最高裁の諮問」の部分について説明され、了承された。

### ア 判事補から判事への任命・判事の再任

#### 委員会による重点審議者の(第一次的な)振り分け

庶務から、審議資料4に基づき、1(1)の「委員会による重点審議者の(第一次的な)振り分け」の部分について説明され、作業部会方式を採用する場合には、法曹三者各1名と学識経験者1名の計4名で構成するのが相当ではないかと提案された。

(作業部会方式について)

:

作業部会における作業内容は、作業部会を構成する委員が合議して、約160名の中から重点審議者を選び出した上で、当委員会にかけるというイメージになると思われるが、作業部会以外の委員は、約160名分の資料を見ることはなく、作業部会に基本的な作業を委ねることになる点が問題である。

:

最初の振り分け作業が一番難しいので、作業部会の委員は、当委員会において、どういう考えで重点審議者を振り分けたかを報告し、それについて疑義があれば、重点審議者以外の者についても審議の対象にすればよいのではないかと。

:

作業部会以外の委員は、約160名分の資料を見ることができるのか。

:

当委員会において、各委員の手元に約160名分の資料を備え置くことになるだろう。

:

当委員会の場で、約160名分全ての資料に目を通すのは難しい。委員として責任を持つために、事前に資料に目を通すことはできるのか。

作業部会以外の委員も、事前に資料に目を通しておきたいというご希望があれば、それに応えられるような措置を考えることはやぶさかではない。

所長が作成する報告書は、高度な人事情報を含むものなので、保管面を考えると、最高裁内で見てもらうしかないのではないかと。委員の責任でない形で事故が生じることも考えられるので、報告書を事前に各委員に届けることには問題がある。

作業部会以外の委員が資料を閲覧する場合、いかなる方法で見るのかが問題となるが、具体的な日程はどうなっているのか。

来年春の再任希望者の資料等を集約し、名簿を作成できるのは9月1日過ぎである。そして、9月上旬に開催される当委員会において重点審議者について審議していただくことになる。その間に、作業部会の方で審議していただくことになる。

そのような日程で、作業部会以外の委員が資料を見るには、どのような方法が考えられるのか、具体的な日程等をイメージしながら議論していただきたい。

日程がタイトであることも分かるし、効率も大事であるが、われわれ委員は国民の代表として選ばれているのであるから、本来、全委員が全ての資料に目を通すべきである。また、その資料も生の資料ではなく、評価者の評価を経た間接的な資料であることを考えると、なおさら全委員が資料を見ることを前提とすべきである。

10年間裁判官として職務を全うしている以上、基本的には問題がないはずであり、重点審議者は極めて少ないのではないかと。問題がある者の再任の要否について、国民の視点からはっきりと辞めてもらいたいと言えるようにすることが当委員会の大事

な仕事である。絞られたところで見ることが大事なのであり、最初の第一次選別は、基本的には作業部会に任せてよい。

事務局が重点審議者を選別するのは問題であるが、われわれ委員の一部が作業部会で主体的に選別するのであれば、当委員会の使命に適っているのではないか。実際にやってみれば、大部分の候補者は問題ないと判断されるはずなので、その作業を作業部会に任せるだけである。希望する委員は、委員会当日早めに来るなどして、事前に目を通すことができるようにすればよい。

実際問題として作業部会は必要であると考えるが、基本的な考え方としては、全委員が候補者全員の資料を見るべきである。約160名もの資料を見ることについては、それは数が多いから大変というのではなく、各候補者ひとりひとりに重さがあって大変というべきではないか。

普通の裁判官は大丈夫であるというのは、裁判官あるいは法曹の考え方である。当委員会では、法曹関係者以外の方からどういう裁判官が優れた裁判官と評価されるのかというイメージを把握することも大切であり、相対的な判断も必要となるので、全委員が事前に候補者全員の資料に接する機会は設けるべきである。

提案したいことが2つある。ひとつは、候補者全員の資料を見る機会を設けてもらいたい。もうひとつは、ワンクール終了した時点で、やり方等も含めてもう一度検討する機会を設けてもらいたい。

理念的には、全委員が、指名候補者の名簿と略歴に加えて、所長等が作成する「報告書」を約160名分、検討するのが望ましいが、現実的な制約の下では、委員の一部により構成される作業部会で重点審議者の振分けを行う方式を採用することとし、他方、委員で希望する者は、最高裁において上記の資料を閲覧し、その上で、当委

員会で作業部会の報告を得て重点審議者の振分けを審議するということがかか。

異議なし

初めてのことであるので、実際にやってみないと分からない面がある。3年間の任期の間に、ベストのやり方を検討していただけたらどうか。委員からご希望があれば、約160名分の資料を最高裁内において閲覧できるような措置を検討したい。

初めての試みということなので、方法の見直しをどこかでしてほしい。

資料については、あらかじめ見る機会と、審査後に見る機会の双方を設けるようにしたらどうか。そうすれば、作業部会で選別を行うことについて問題はないのではないか。

資料については、委員が見る資料と作業部会が見る資料とを同じにして、委員が希望する場合には事前と事後のいずれにおいても目を通すことができるようにするということがどうか。

異議なし

(作業部会の構成について)

作業部会の構成について、法曹三者各1名及び学識経験者1名の計4名で構成するという案についてどう考えるか。

人数が多くなりすぎるかもしれないが、法曹三者以外の委員がもう1人いてもいいのではないか。

法曹三者以外の委員が1名というのは少ないような気がしていたが、作業部会で迷った時には、とりあえず重点審議者に入れておくことを原則とすれば、信頼して任せることでよいのではないか。

作業部会については少人数の方が動きやすいという面があるかとは思いますが、この委員会については、法曹三者以外の方が法曹三者より1人多く委員として入ることにシンボリックな意義があるという趣旨からすれば、法曹三者以外から1名というのは少ないと受け取られるのではないか。

作業部会については、4名で足りるとも考えられるが、多ければ削ってもよいのだし、経験したいという委員もおられるだろうから、学識経験者については学者以外からもう1名入っていただいてもよいという気がする。

作業部会の構成については、法曹三者各1名に加え、学識経験者については、学者の方と学者以外の方がいるので、双方のグループから各1名ずつの合計5名とすることでしょうか。

異議なし

### 地域委員会による情報収集

庶務から、審議資料4に基づき、1(2)の「地域委員会による情報収集」の部分について説明された。

(地域委員会による情報収集の方法)

地域委員会による情報収集の方法については、情報源が特定されている場合には、そこに対して情報提供を依頼することになるが、そのような方法を探り得ない場合にどうするかを検討しておく必要がある。広く国民から情報を募るということも考えられなくはないが、これは選挙でも、国民審査でもなく、当委員会が指名の適否を検討、

判断するのに適切な資料を過不足なく収集することにその目的があるという観点から考えると、裁判官の指名の適否に関する有用な情報の提供が期待できる法曹から情報提供を受けるのが適当と思われる。具体的には、指名候補者が所属する裁判所の管内の検察庁、弁護士会に対し、指名候補者の名簿を提供して、所属する検察官又は弁護士が指名候補者の指名の適否に関する特段の情報を有する場合には、一定の期間、所属の各個人から、その有する情報を地域委員会が受け付けることを連絡する方法が考えられるが、ご議論いただきたい。

検察庁又は弁護士会を取りまとめの主体あるいは通過点とした方が出しやすいのではないかと。また、弁護士会としても、会員がどのような情報を有しているのか知っている方が協力しやすい。個人から直接、地域委員会に情報を提供する方法に限定しなくてもよいのではないかと。

裁判官も検察官も全国異動するため、例えば4月に転勤してきた裁判官については前任地の検察官が情報を有している場合もあり得る。また、検察官の転勤により、検察官個人が有していた情報が失われてしまうのは適当ではない。そういう場合に備えて検察庁で情報を預かっておき、検察庁を通過点として情報提供することはできないかと。

弁護士会等が情報をレビューするのは問題である。これをしないことをどう担保していくかが問題である。

来た情報については全て出す仕組みにする。

弁護士会は情報を見ないのか。

2枚複写で、うち1枚を弁護士会に提出するという方法もある。

1枚を弁護士会に残すというのは問題ではないか。

地域の弁護士会の幹部が目を通すという時点で、情報を出すことについて既に圧力がかかっているのではないか。

情報を集めて郵送の手間をとる通過点としてだけということであれば問題はない。ただ、組織として検察庁が裁判官について意見をいうことはできないし、弁護士会が会として情報を取りまとめるのも問題であろう。

組織として弁護士会が意見を出すつもりはない。

組織に所属している人にとっては、組織を経由することで自己規制が生じ、情報に歪みが生じるおそれがあるので、基本的には、個人から地域委員会へ直接情報を提供するという形にしたい。また、転勤が多いということであれば、転勤先からいずれかの地域委員会へ情報を提供することはできないのか。そういうことも考えると、やはり情報提供の主体は個人とした方が良く考える。

イメージとしては、当委員会から重点審議者についての情報収集を地域委員会に求め、重点審議者について地域委員会が重点的に情報を収集するというものと、地域委員会において当委員会が重点審議者と考えていない者について、調査した上で情報を提供してくるということが考えられる。転勤の際はどのような議論は、一般的な情報収集の問題なのか、それとも重点審議者についての情報収集の問題なのか。

地域委員会においては、重点審議者だけではなく、それ以外の人についても情報を収集し得るということであるし、検察官の側からすると、将来、情報提供を求められる再任候補者や重点審議者が誰かということはあらかじめ分からないので、裁判官が将来再任候補者になるかどうかにかかわらず、裁判官として不適任と認められる言

動があった場合、これを見聞きした検察官が、その都度資料化しておくこともあり得ると考える。そうしないと、地域委員会から検察庁を介して情報提供の依頼があっても、的確な対応ができず、客観的な事実はあるのに、提供できる情報としては何もないということになりかねない。その地に在任する検察官が持っている、その地に在任する裁判官の情報だけで判断するというのは、情報を限定し過ぎていないか。

情報収集については、再任時に限定してよいのではないか。再任者がどのような人物であるかは、その地域の法曹がよく知っている訳であるから、その地域の検察庁や弁護士会に聞くことでよいのではないか。

一般規則制定諮問委員会の際には、裁判官及び司法の独立という観点から、行政機関である検察庁が裁判官を評価するのは、憲法上問題ではないかとの指摘がされていたところである。もし、前任地における情報が必要ということであれば、当委員会から前任地の地域委員会に聞くことで、適切な情報の収集は確保できると考えられる。

検察庁が組織として裁判官をチェックするということはあるはずではない。このことは、一般規則制定諮問委員会の議論でも前提となっていたはずである。したがって、弁護士についても、弁護士会が組織として行動するのではなく、弁護士個人として情報を提供することにしなければ均衡を失うのではないか。

検察庁が組織として裁判官に関する情報を収集するということではない。転勤によって検察官個人が有する情報提供の機会が失われる事態は避けたいということであり、その情報提供のあり方について申し上げている。

重点審議者については、当委員会の責任において、転勤前の分についても十分情報収集をする。その他の再任候補者については、補充的に地域委員会に情報収集を

依頼して、特段の情報を持っているのであれば、弁護士あるいは検察官個人として情報を提供してもらうということでは十分な情報が収集できないということか。

：  
そういうことも可能性としてはあり得るので、その点を踏まえて議論していただきたいということである。

：  
新しい人事評価制度は、外部情報を日常の人事評価に取り入れるシステムになるとのことであり、そうすると、日常の問題行動についても把握され、再任に当たっての資料に反映されてゆくことになるのではないか。

：  
判事補から判事への任命・判事の再任の場合は、裁判官としての十年間の実績が毎年人事評価という形で蓄積されており、裁判官としての適格性を疑うような事実については、通常は毎年の人事評価の中に反映されていると考えられる。また、現在、人事評価制度の整備が検討されており、その中で、外部からの情報を評価に反映させるシステムも課題とされているが、この新しい制度ができれば、さらにシステムティックに外部からの情報が的確に人事評価に反映されることになる。したがって、重要な情報は当委員会で把握できると考える。そのような情報に基づいて重点審議者を振り分け、重点審議者でない者についても、当委員会で把握していない情報があったらいけないということで、名簿等を地域委員会に提供し、適格性に影響を与えるような特段の情報があれば、それを当委員会に報告してもらうということで、全体として、豊かかつ的確な情報に基づいて審議していただけるのではないかと思う。

：  
御趣旨は良く分かるが、新しい人事評価制度を担保する意味においても、現任地より前の外部情報を必要に応じて直接収集できるようなシステムにしておくべきではないか。なお、誤解のないように繰り返し申し上げるが、それは検察庁が組織として情報を収集したり提供するというではない。

：  
弁護士会も組織として情報を提供するわけではない。

例えば、前任地が京都で、現在は福岡で勤務している裁判官で、京都の弁護士や検察官が、裁判官としての適格性を疑うような情報を有していた場合に、その情報を当委員会では把握することができるのか。

京都時代の評価も振分け段階の資料に出てくるので、当委員会でも問題を把握できるのではないかと。その結果、重点審議者となれば、当委員会から前任地を担当する大阪の地域委員会へ情報収集を依頼することが可能である。

所長が評価書面を作成する際には、そのような情報を反映させなければいけないので、そのような情報は出てくると思う。

人事評価だけで指名の適否を決めるわけではない。人事評価とは別のチャンネルからの情報も重要と考えるので、それは確保しておくべきである。地域委員会に全国の指名候補者の名簿が提供されたとした場合、先ほどの例で言えば、前任地である京都の検察官や弁護士は、当該裁判官の現任地が福岡であったとしても、大阪の地域委員会に情報を提供できるのか。

地域委員会は、その管内にいる裁判官に関する情報を収集することになると思う。先ほどの例が、重点審議者に関するものだとすれば、当委員会が関係する地域委員会に情報提供を依頼するという形になると考える。

重点審議者ではないと当委員会が判断した者について、仮に適格性を疑うような情報を地域の検察官や弁護士が有していた場合に、それが集まらないのではないかと、この懸念についてはどうか。

重点審議者でない候補者については、念のため、特段の情報の有無を地域委員会に照会して、もし特段の情報があれば、それを受け付けて判断するというイメージか

と思う。前任地で問題があった者については、現任地でも問題があるのが通常であり、現任地を所管する地域委員会から情報が上がってくる確率が高いと思われる。したがって、制度の基本的な仕組みとしては、情報収集は現任地を所管する地域委員会に依頼し、そこから特段の情報が得られれば、さらに他の地域委員会に依頼することもあり得るというイメージではないか。

当委員会が設置された趣旨から考えると、やはり現任地だけに限るのは狭いのではないか。

新しい情報の方が事実確認しやすいということを考えると、基本的には現任地を所管する地域委員会が情報を収集するほうが分かりやすいのではないか。前任地あるいは前々任地を所管する地域委員会が収集する情報は古いし、事実確認も困難である。

例えば、4月に現任地に転勤した者について、9月に情報収集をする場合、半年間の勤務ぶりに問題がなかったのに、前任地にも聞くのか。このような場合には、前任地までさかのぼって聞く必要はないのではないか。

現任地の地域委員会が、例えば、当該候補者が現任地に来てから6か月程度しか経過しておらず、もう少し前任地での情報を収集したいと判断したときに、それができる手立てを講じておくべきではないか。

現任地に転勤してきて間がなく、現任地を所管する地域委員会には何も情報が上がって来ない、だから適格性については分からないということになってもどうかと思うので、必要があれば前任地等における情報を収集することができる仕組みを作っておいた方がよいと思う。

情報収集の必要性の判断主体は、当委員会と地域委員会の両方ではないのか。

地域委員会は情報収集機関であり、その地域の指名候補者に関する情報を収集することが基本的な任務である。情報収集の必要性の判断主体は、あくまで当委員会ではないか。

当委員会と地域委員会との連携をどのように図っていくかという問題だと思う。情報収集の必要性の判断主体は当委員会ということでよいと思うが、地域委員会が、これでは情報が集まらなくて困るということになれば、当委員会と地域委員会が連携して、他の地域の情報が入ってくるような方策を講じるなど、運用の問題としてやっていけるのではないか。

地域委員会が情報収集するに当たって、他の地域の情報が必要であるということがあれば、当委員会を通じて情報収集するというのもあろうが、そうでなく、地域委員会として全部知っておきたいというのは問題ではないか。

転勤後間がないような場合には、現任地を所管する地域委員会のみならず、前任地を所管する地域委員会にも情報収集を依頼したらどうか。前任地の期間が圧倒的に長く、現任地にはちょっとしかいないような場合、実質的には、前任地を所管する地域委員会に情報収集を依頼し、現任地の地域委員会にも情報収集を依頼するということも考えられるのではないか。

そのような場合には、当委員会で議論し、必要があれば他の地域委員会に情報収集を依頼することも可能ではないか。

そういうことも含めて、当委員会が主体になってやってもらわないといけないのではないか。

今までの議論を踏まえると、地域委員会による情報収集のための方法として、庶務から提案された方法を採用することにはおおむね異論がないように思われる。重点審議者については、現任地を所管する地域委員会に情報収集を依頼するとともに、当該管内の重点審議者以外の者についても特段の情報があれば地域委員会から自発的に提供してもらおう。なお、当該地域委員会では知らないような情報については、重点審議者その他当委員会において必要があると認める場合には、他の地域委員会に対しても情報収集を依頼する。そして、例えば、直前に異動してきた者については、当委員会で重点審議者を振り分ける際に特に注意深く検討するということで取りまとめたいと考えるがどうか。

異議なし

(委員会が地域委員会に対して提供する資料)

地域委員会が情報収集機関であることからすれば、指名候補者の名簿と管内の指名候補者の略歴を記載した書面を提供することとし、重点審議者については、これに加えて所長等が作成する「報告書」を提供することが考えられる。

当委員会で重点審議者を振り分ける以上、地域委員会に提供する所長等が作成する「報告書」は、重点審議者に関するものだけでよいと考える。

反対とまでは言わないが、例えば、報告書を見ることによって、重点審議者以外の者について、地域委員会が重点審議者とすべきであると考えるところはないか。

その判断は当委員会の役割であり、地域委員会の役割と異なるのではないか。

地域委員会の役割をあまり小さくすると、地域委員がやる気を失ってしまうことが懸念される。

弁護士からの任官に関しては、地域委員会の果たす役割が非常に大きい。

どうしてその人が重点審議者となったのかというプロセスや、どういう視点から情報提供してもらいたいと当委員会が考えているのかについては、地域委員会に伝わることになるのか。

重点審議者については、所長等作成の報告書が地域委員会に提供されるので、それを見れば分かるのではないかと。もっとも、同じものを見ても、見る人によって視点が異なるかもしれない。したがって、重点審議者とする事についての意見は一致したものの、その理由について当委員会として一致させることは困難な場合も考えられる。

重点審議者とする事について当委員会で実質的な議論がされた場合には、その内容も地域委員会に提供することにはどうか。

当委員会において、ここが問題だと思うので、重点的に調べて欲しいということになれば、それを地域委員会に伝えればよいのではないかと。

誰が重点審議者になっているかについて、地域委員は守秘義務を負うので、弁護士会や検察庁にはその点を一切明らかにせず、全対象者について情報提供を求めるという理解でよいかと。

重点審議者の名誉やプライバシーを保護するため、一般的にはそれでよいと考える。特定の人に聞かなければ分からないという場合もあり得るが、その場合、重点審議者であることが分からないようにしないと、裁判官はプレッシャーを受けることになる。

その点は十分注意する必要がある。裁判官に無用なプレッシャーを与えることは避けるべきだが、正確に事実を把握する必要性もある。地域委員会の運用としては、十分慎重に、また自由にやってもらいたい。

：  
当委員会が地域委員会に提供する一般的な資料としては、指名候補者の名簿及び管内の指名候補者の略歴を記載した書面とする。重点審議者については所長等作成の「報告書」も地域委員会に提供することとする。当委員会から地域委員会に重点審議者の情報収集について依頼した場合には、守秘義務を守り、慎重に情報収集を行うということでもとめたいが、いかがか。

：  
異議なし

#### (地域委員会による指名候補者の面接)

：  
指名諮問委員会規則で、地域委員会は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、指名候補者に対して必要な説明を求め、又は指名候補者の意見を聴くことができるとされているように、規則は、地域委員会の所掌事務である情報収集のために必要な場合に面接を行うことを予定しているものとする。地域委員会の役割が、指名候補者の指名の適否を判断することではなく、情報収集することからすれば、指名候補者の面接を行うのは、事実関係等を確認する必要がある場合等に限られるのではないかと考えられるが、ご議論いただきたい。

：  
地域委員会は、収集した情報の確認のために必要があるときに面接すべきである。当委員会が指名の適否の判断をするのに必要なときに面接をするのとは、目的が違う。

：  
面接対象者になると、重点審議者であることが分かってしまうおそれがあるので、地域委員会の面接は極めて例外的な場合とするのが運用上は望ましい。指名候補者全員の面接を行っても意味がない。地域委員会は、他の様々な手立てを尽くして情報を収集すればよい。

重点審議者だから面接を行うというわけではなく、あくまで不明な点を確認するために面接を行うということになるが、外からどう評価されるかという問題はある。これについては、手続の密行性で防げるのではないか。

密かにやればやるほど、かえって何かあるという憶測を呼ぶのではないか。

我が国の面接は、処分前に何か言いたいことはあるかというときに行うことが多い。面接ではなく、本人に書面を書いてもらうことで通常は足りるのではないか。

面接は本人の意見が直接聞けるので、本来的には一番大事なことである。事実を聞きながら、問題点も聞くというように、面接の仕方等を工夫すれば、随分違ってくるものである。

地域委員会が情報収集機関であることから、避けられない場面で面接を行うことはあるとしても、その前段として書面による回答を本人に求めるということがあってもよいのではないか。

地域委員の1人が受命のような形で面接するというだけでも、書面による回答を求めるということでもよいので、情報の正確性を担保できるようにしたい。なお、地域委員会によっては、指名候補者の人数が少ないので、全員面接することも可能という意見もある。

暇だから面接するというのは非常に問題である。

いずれにしても、地域委員会で何をやるのか考えておく必要はあろう。

情報収集の的確性を判断するための事実確認の手段として例外的に面接を行うという  
ことはあり得るという認識のもとに、地域委員会の判断により、必要があると認めら  
れる場合には面接を行うということで取りまとめをしたいが、いかがか。

異議なし

当委員会でも、必要な場合に限って面接を行うということでまとめたい。

異議なし

#### **委員会による審議・答申**

庶務から、審議資料4に基づき、1(3)の「委員会による審議・答申」の部分について説明され  
た。

人事評価に関する資料としてどのようなものが提供されるのか。

過去の人事評価の書面の中には、裁判官の人事において異動というものが占める  
比重が高いという事情もあって、また、このような委員会の場に提出されることも予定  
されていなかったということもあり、人事評価そのものではないが、異動の参考とする  
ための個人的な情報、特に裁判官本人だけでなく家族の健康状態など高度のプライ  
バシー情報も多く含まれており、それを当委員会にそのまま提供することは困難なの  
で、必要があればそのような記載を削除して、人事評価に関する部分をまとめた資料  
を示すこととしたい。なお、今年以降は、人事評価の書面には人事評価に関するもの  
だけを記載し、必要があればそのまま当委員会に提供できるようにする予定である。

最高裁から提供を受ける資料としては、所長等が作成する詳細な報告書、指摘され  
ている問題に関する的確な資料、人事評価に関する資料等でよいか。

異議なし

### 委員会における審議の日程

庶務から、審議資料4に基づき、1(4)の「委員会における審議の日程」の部分について説明され、了承された。

### イ 司法修習生から判事補への任命

庶務から、審議資料4に基づき、2の「司法修習生から判事補への任命」の部分について説明された。

:

成績を重視しているようだが、人物評価にもウエイトを置くべきである。重点審議者の振り分けの際に、裁判教官だけではなく、弁護教官や検察教官の意見書も出してもらった方がよいのではないか。

:

裁判官としての適性を人物面から見る場合に、裁判教官が、後輩として迎えるのが適切かどうかという観点で見るのが一番判断しやすいし、検察教官や弁護教官に全員について意見書を出してもらうまでの必要性があるのかという問題もある。

:

裁判教官の意見書や採用面接結果の要旨は候補者全員について作成されるのか。

:

裁判教官の意見書は候補者全員について作成される。採用面接結果の要旨は候補者全員について作成することも不可能ではない。

:

採用面接結果の要旨については、必要であれば口頭で説明してもらえばよい。

:

それは可能である。

:

採用面接は何分くらい行われるのか。

:

平均すると10分くらいであるが、長い場合は30分くらいということもあり得る。

改めて検察教官や弁護教官の意見書まで求めなくても、実務修習及び司法研修所における検察や弁護の評価で足りるのではないか。

特にこだわるわけではないが、できるだけ多角的に見た方がよいのではないか。

重点審議者の振り分けと指名の適否の審査は、1回の委員会で審議するのか。

10月上旬に当委員会を開催し、そのときに両方審議することになるのではないか。  
ボーダーラインと思われる者については、予め資料を準備しておき、それ以外にも重点審議者が出れば、その資料も用意して出すということになる。

この場合にも、面接を行った方がよいという例外的な場合は想定されないのか。

まず成績等で振り分け、重点審議者が決まったら資料を追加してもらうこととし、それでも結論が出なければ、面接を行うことになるのではないか。

成績で落ちる場合がほとんどである。面接して救うことを考えてはいけない。成績はいいが、人物面に問題がある場合には、面接して決めることも考えられる。

必要な場合には別の日に面接することもありうるが、他の候補者については手続を進めて答申してもらいたい。

司法修習生から判事補への任命の場合の審議の手順・方法については、審議資料4の2に記載の通りでよいか。

異議なし

ウ その他

:

次回は、弁護士任官について審議する手順・方法について審議した上で、最高裁が委員会に対し指名の適否を諮問することを要しない場合の定め、さらに指名諮問委員会において指名の適否について判断する基準の大きなところについて審議してもらいたいと考えている。

:

作業部会のメンバーについては、委員長に一任してもらいたい。

:

異議なし

## (2) 次回の予定について

次回の委員会は、7月14日(月)午後1時30分から開催されることとなった。

以上