

明日の裁判所を考える懇談会(第12回)協議内容

1. 日時

平成16年4月26日(月)15:00～17:00

2. 場所

最高裁判所図書館特別研究室

3. 出席者

(委員・50音順)

大木美智子委員,大谷昭宏委員,平木典子委員,松尾浩也委員,米本昌平委員

(最高裁判所)

町田顯最高裁判所長官,竹崎博允事務総長,山崎敏充人事局長

[オブザーバー:北川弘治最高裁判所判事,濱田邦夫最高裁判所判事,上田豊三最高裁判所判事,滝井繁男最高裁判所判事,泉徳治最高裁判所判事,島田仁郎最高裁判所判事,才口千晴最高裁判所判事,小池裕審議官,大谷直人秘書・広報課長,中山隆夫総務局長,大谷剛彦経理局長,園尾隆司民事・行政局長,大野市太郎刑事局長,山崎恒家庭局長]

4. 議題(第12回テーマ「裁判官制度改革の意義と到達点及び裁判官の在り方」)

(1)長官あいさつ

(2)裁判官制度改革の意義と到達点について意見交換

(3)次回の日程について

5. 会議経過

(1)最高裁判所長官からあいさつがあった。

(2)意見交換の概要

(最高裁)

司法制度改革推進本部の設置期限があとわずかというところになり,多くの課題について制度設計レベルでの回答が出されてきた。大きな課題であった裁判員制度につ

いても、数回にわたりご意見を伺ったが、現在法案が審議されている段階である。法律制定後施行までの準備については、改めてご意見を伺いたいと思うが、本日は、裁判員制度の問題を離れ、懇談会設置当初3回にわたりご議論いただいた裁判官制度の問題について、改革の過程で実現されてきたもの、更にはそれらを通じて達成しようとしていることなどをご報告、ご説明させていただきたい。

これらの制度設計を行うに当たっては、委員の方々からいただいたご意見を大変参考にさせていただいたが、問題点、今後の運用における留意点などについてご意見を伺いたい。

(最高裁)

裁判所は、平成13年6月の「司法制度改革審議会意見」を踏まえ、同14年3月に「司法制度改革推進計画要綱」を定め、自ら検討して実行していくべき裁判官制度改革の諸課題に取り組んできたが、それ以来2年が経過し、当面の課題として取り組んだ制度改革は、ほぼ制度設計が完了し、これから実施段階に入るまでに至った。まず、各制度改革の概要等についてご説明し、その後、それらが目指すものについて触れさせていただきたい。

まず、判事補の経験の多様化についてであるが、資料1のとおり、多様で豊かな知識、経験を備えた視野の広い判事を確保するための制度として、判事補の人材育成システムの一環と位置付け、原則としてすべての判事補に外部経験の機会を確保することを目標にしている。今後、この目標に向けて、受入先、事件処理態勢の確保等の実施上の問題を解決していくことになる。資料1にある「第1次ステップ」中の「2 既存のプログラム」に記載されているのは、既に行っているものであり、行政機関等への出向、民間企業等への派遣、海外留学、在外公館への派遣等を活用、あるいは充実していくということである。その上の「1 新規のプログラム」として、弁護士職務経験制度を整備し、外部経験者の数を増加していきたいと考えているところであり、現在、通常国会において、必要な措置を講ずる法律案が審議されているところである。この制度は、判事補が裁判所事務官に転官し、弁護士登録をした上で、弁護士事務所と雇用契約を結んで弁護士として職務を行うというものである。給与は受入事務所から受け、事務官としての給与は支払われない。期間は原則2年間である。この間、判事補

は幅広い弁護士職務を経験することが期待される。受入事務所によってその内容が異なるわけであり、非常に専門性の高い事件を経験することも可能であろう。この法律が成立すれば、平成17年4月から制度が実施できるように準備を進めている。後ほど弁護士任官についてもご説明するが、その状況からすると、判事補はやはり判事の給源の大きな柱にならざるを得ないので、判事補についてのこうした施策は、これまで委員からご指摘いただいたように、多様で質の高い判事を育成するということにつながるものであり、今後の裁判所の人的基盤を形成するものになるだろう。

次に、特例判事補制度について、資料2にまとめている。判事補は原則として1人で裁判をすることができないという職権の制限があるが、5年以上の経験を有する者については、最高裁の指名があると、判事と同等の権限を有する特例判事補として、単独で訴訟事件を担当することができる。「判事補の職権の特例等に関する法律」は、昭和23年7月、裁判所法施行後すぐに施行された。判事の不足を補う必要性からこういう立法がされたと聞いているが、当分の間の特例といった位置付けでありながら、その後ずっとこれが続いており、現在では非常に実績が積み重なっている状況である。現在の状況は、資料2にある「特例判事補制度」という囲いの中に「特例判事補の現状」として挙げているが、約400人の特例判事補が事件を担当しており、そのうち300人以上が民事・刑事の訴訟事件を単独で処理している、つまり判事と同等の権限を持って単独事件の処理をしているという実態である。しかし、裁判所法は、判事任命のための資格として判事補経験10年を要求しており、特例判事補制度は当分の間の措置と位置付けられているということから、こういう特例は段階的に見直すべしというのが審議会の意見である。ただ、この制度をなくしてしまうとすれば、現に300人ぐらいの特例判事補が処理している単独事件を判事が処理しなければならなくなるため、弁護士任官の推進によって判事が大幅に増加するというだけでもなければ不可能である。そこで、当面は、そういう条件整備の状況を踏まえつつ、特例判事補が現実に単独訴訟事件を処理する時期を、今の任官6年目から7年目ないし8年目へ一、二年後ろ倒しし、その間の特例判事補は、合議事件の陪席、あるいは、単独で処理できる各種の非訟事件を担当するということにして、段階的に見直しを行っていくことを考えている。

次に、弁護士任官の推進についてであるが、資料3のとおり、裁判官の給源の多様化・多元化を図っていく方策として、弁護士任官を積極的に推進することを方針としている。これは、優秀な弁護士が多数任官することを通じて判事に多様な人材を得ることができるという点で非常に有益であろう。弁護士任官推進の措置としては、平成13年12月、日弁連との間の合意に基づいて「弁護士からの裁判官採用選考要領」を改訂するとともに、任官した弁護士に対して1週間の集中的な導入研修を行うことなどの研修の充実とか、今まで弁護士として手がけてこられた事件との関係でなじみやすい部署に配置するとか、いきなり単独で事件を処理するのはなかなか大変なので、例えば高裁の陪席として勤務していただいて足らしをしていただくとか、そういった配置の在り方も工夫することにした。

さらに、弁護士任官の推進のための環境整備と調停手続の一層の充実・活性化を目的として、弁護士が民事・家事調停事件に関し、非常勤の形態で、裁判官と同等の立場で調停手続を主宰することができる調停官制度が設けられ、本年1月から実施されている。今年は合計30名の方が調停官に任命された。平成14年度までの弁護士任官の実績は、年平均4名程度であったが、資料3の黄色い囲いの 印にあるとおり、平成15年度は、判事7名、判事補3名の合計10名と若干増えている。今後も日弁連と連携協力しながら、弁護士任官を推進していきたい。

次に、下級裁判所裁判官指名諮問委員会(以下「指名諮問委員会」という。)であるが、これは資料4のとおり、裁判官に対する国民の信頼感を高めるとの観点から、裁判官の指名過程の透明性を確保するため、下級裁判所裁判官指名諮問委員会規則が制定され、平成15年5月、最高裁判所に指名諮問委員会が設置されたものである。この指名諮問委員会は、法曹三者5名(うち裁判官2名、弁護士2名、検察官1名)、学識経験者6名の合計11名の委員からなっており、最高裁の諮問に応じて、判事又は判事補に任官を希望する者の指名の適否等について審議し答申するという役割を担っている。また、候補者に関する情報収集のための機関として、各高裁所在地に地域委員会が設置された。地域委員会は法曹三者3名、学識経験者2名の合計5名で構成されるが、東京についてはその倍の人数を用意して、2つに分けて活動していただいている。なお、米本委員には指名諮問委員会の委員もお願いしている。

また、簡裁判事については、従来から簡易裁判所判事選考委員会というものがあり、法曹三者に委員をお願いして、簡裁判事として任命されるべき者の選考を行ってきたが、指名諮問委員会の設置に合わせて、簡易裁判所判事選考委員会のメンバーにも有識者を入れるべきだというご提言をいただき、その旨の規則の改正がされた。大木委員にはこの委員会の委員もお願いしている。

指名諮問委員会は、昨年の発足以来、当初はみずからの活動のやり方、すなわち任官希望者の指名の適否を審議する手順や方法などについて議論し、一定の方針を決定していただいた。その後具体的な案件、つまり新任判事候補者、新規の判事の任命、判事の再任の候補者、弁護士任官候補者等について、その指名の適否を順次審議をし、答申を出していただいたので、ほぼ一巡したという状況である。この関係では以前この懇談会でいろいろご意見をいただいたが、活動の実際ということを申し上げると、最高裁判所は原則として下級裁判所裁判官の指名候補者全員について指名諮問委員会に指名の適否について諮問する。そして、判事の再任の場合を例に挙げて申し上げると、候補者全員について、それぞれ所属庁の長がつくった10年間の執務状況に関する報告書、1枚の紙にまとめたものを指名諮問委員会に提出し、最高裁としては、その人の指名の適否については意見を述べないという仕組みになっている。指名諮問委員会では、重点的に審議すべき人を選び分けていただき、その重点審議者について、最高裁から今の報告書の基になった詳細な資料と、その問題状況に応じた資料、例えば、健康状態に問題があって十分な執務ができていない人についてはその関係の資料などを提出することになる。さらに、指名諮問委員会から各地域委員会に対して指名候補者に関する情報収集を要請することが行われる。こうして集まったすべての情報、資料をもとにして審理し、最高裁に対して指名の適否について意見を述べていただくことになる。最高裁の裁判官会議は、原理的には指名諮問委員会の意見に拘束されることはないが、その意見を尊重して指名の適否が決定されることになろう。仮に指名諮問委員会の意見と異なる結論に至った場合には、その理由を指名諮問委員会に報告するという仕組みになっている。私は説明者という形で指名諮問委員会に出席させていただき、審議を聞かせていただく立場であるが、適切にご審議をしておられるというのが私の率直な感想である。

次に、裁判官の人事評価制度についてであるが、これは資料5のとおりであり、裁判官の資質・能力を高め、かつ、国民の裁判官に対する信頼を高めるとの観点から、人事評価の透明性・客観性を確保するために制度を整備するというで行われたものであり、本年1月に「裁判官の人事評価に関する規則」が制定され、4月から施行されている。新しい人事評価制度では、最高裁判所規則により、所属裁判所の長が評価権者となることを明確にし、評価項目と評価の視点を定めることで評価基準を明らかにしている。

評価権者は、人事評価に当たって、当然裁判官の独立に配慮しながら情報の把握に努めることになる。この際、裁判所内部の情報だけでなく、外部からの情報についても配慮しなければならない。ただ、外部からの情報については、提供者も内容もさまざまであり、内容が的確かどうかの検証が必要であろう。そこで、原則として情報提供者の氏名、連絡先が明らかにされており、具体的な根拠事実が記載された書面のみを受け付けるという制度にしている。もとより、個々の裁判の結論の当否を問題にするものは、裁判官の独立という観点から考慮しないものとしている。また、評価権者は、人事評価の際、裁判官から職務の状況に関する書面の提出を受け、裁判官と面談をし、裁判官の申出があれば、評価書を本人に示すことも規定されている。さらに、裁判官が評価書を見て、その記載内容に不服があるということであれば、不服を申し出ることできる。全体として透明化・客観化を図るとともに、いわゆる対話型の人事評価手続というものを考えている。

裁判官制度の改革については、この懇談会でも、これまで数多くのご意見をいただいたが、社会の複雑多様化・専門化が進展する中で、裁判所は、個人間の伝統的な紛争はもちろん、最先端の専門的な紛争等、極めて広範な事件への対応を求められるだろうと予想している。こうした事件について、裁判所が社会事象を的確に理解して妥当な判断を形成するためには、全体として裁判官の幅が広くなければならず、裁判官に多様性を持たせることが是非とも必要であろう。その観点を意識した制度改革としては、裁判官の給源の多様化を図る弁護士任官の推進があり、また判事補の外部経験についても、その多様なプログラムを通じてこれに資するであろうと思う。

また、個々の裁判官については、いろいろな事件に対応できる柔軟な思考力を身に

付けなければならない。ジェネラリストとしての基盤を身に付けることは必要であろうが、それとともにある程度の専門領域を持つということもまた要請されてくるのではないか。そういう観点から、判事補の外部派遣や、弁護士任官の中でもある程度専門を限って任官していただくということも考えており、こうした弁護士任官が進めば、今申し上げたような状況にも対応していけるのではないかと思う。

さらに、裁判官の多様性の観点からは、裁判官のあるべき姿についても、当然普遍的なものも頭に置かなければならないとは思いますが、それと同時に、相当程度裁判官個々人がみずから描き、あるいはみずから選び取っていくという要素を重視すべきではないかと思っている。

そういう点からは、今まで以上に各裁判官の自主性・自立性を重視した人事なり研修の制度を考えていく必要があるのではないかと思っている。このことは、当然のことながら、より自己責任原理を働かせる場面が広がっていくということにもなるかと思う。

人事の客観化・透明化は、裁判官制度の透明性を高め、国民の信頼を強固にするという意義があり、それを目的としているわけだが、同時に人事評価あるいは指名の適否の判断のプロセスや内容を本人に明らかにすることにより、自己の選択、あるいはその結果に対する納得性を確保するという意義もある。指名諮問委員会制度あるいは人事評価制度の整備は、こういう方向に沿うものであろうと思う。

以上ご説明したとおり、裁判官制度改革はいよいよ実施段階を迎えたところであるが、現段階の到達点について、忌憚のないご意見を承りたい。

(松尾委員)

今のお話は大体これまで約2年間の動きだと思うが、それだけの短い期間内に実に多くのことをなし遂げられたというのが、私の率直な感想である。だが、裁判官制度についてこれだけの改革がなされたことについて、世の中一般の理解がそれほど進んでいないのではないかとと思われることは、少し残念である。しかし、これも考えようによっては、こういう改革が実を結んでいくのはまだこれから3年先、5年先ということを考えて入れるべきであろうと思うし、性急に結果を求めなくても、この改革の成果が次第にあらわれてくることを期待したい。また、それは十分に期待できるのではないかと思う。

(大谷委員)

指名諮問委員会において、重点審議の対象者とされた者について、要求があった場合には、簡易な報告書のペラ1枚ではなく、より詳しい資料を提供するというのであるが、平成15年5月に始まってからこれまでに、資料提出まで至ったのは何件ぐらいあるのか。

(最高裁)

その前提として、我々は3つのカテゴリーに分けている。司法修習生から判事補を採用する場合には、そもそも法律家としての勤務実績がないため修習時代のデータで判断する。弁護士任官の場合には、我々の方には全く資料がない。我々が資料を持っているのは、判事補を10年やって新たに判事になる人、あるいは判事を10年やって再任を迎える人についてであり、それぞれ10年の勤務実績がある。それについてダイジェスト版をつくってそれをまず見ていただき、重点審議者については、さらにより詳しい資料を提出することになる。判事の任命、再任の候補者になったのは181人であり、そのうち重点審議者の数は、1割弱ぐらいである。

(大谷委員)

資料請求が具体的にあった理由について、例えば、健康状態なのか、あるいは判決そのものなのかといった内容についても公開はしていないのか。

(最高裁)

どのあたりまで本人に対して理由を開示するかというようなことも、すべて指名諮問委員会の方でご議論いただいたことだが、結論から申し上げますと、開示することにはなっていない。

(最高裁)

システムについて申し上げますと、11人の委員中5人の方が、「作業部会」という名前で選定に当たる。まず、その5人の方で181通の粗い資料を全部ご覧になった上で、もっと詳しく審議をする必要があるものを洗い出していただき、その方々について全部詳しい資料を提出することになる。したがって、委員会の要望に基づいて、詳しい資料を出すという形になっている。

(最高裁)

作業部会で重点審議者を確定して、そしてまた全体会議にかけることになるが、全体会議でもう一回議論していただくことになっているので、場合によってはこの人も挙げたらどうかといったこともできるシステムになっている。そのあたりのところを見越して、むしろ作業部会の方では広め広めに拾われているという印象である。

(最高裁)

ここは、この制度をつくる際の規則制定諮問委員会でも随分問題になったところである。181人全員について議論をすることは不可能であろう。そうすると、どの人について実質的な議論のエネルギーを注ぐべきかという、その方法について、最高裁の担当者の意見が反映したのではまずいのではないかという声が非常に強く、作業部会という方式で、全く委員会の自主的な判断に任せることとなった。また、例えば赤信号かどうかは別として、黄色ぐらいの信号であるとの指摘をする程度はよいのではないかという意見もあったが、そこも、疑念を持たれるよりは委員の方の判断に全部をゆだねようということになった。これは非常に負担の重いやり方ではあると思うが、初年度のワンサイクルはそれでやっていただいた。

(松尾委員)

その5人の方は分担して審査されるのか。

(最高裁)

そうではなく、同じものを5人が181通を全部見ることになっている。

(大谷委員)

審議にかかったか、かからなかったのかということは、当該判事には何らかの情報はあるのか、それとも全くないのか。

(最高裁)

全くない。

(松尾委員)

どういう資料の追加が必要になるかということは、おのずからそこで浮かび上がってくるのか。

(最高裁)

各裁判官について、毎年の資料はあるので、重点審議者になった人については、その情報をお出しするが、それ以外の場合には、問題に即して、注文に応じて提出することになっている。

(松尾委員)

米本委員には多分守秘義務があると思うが、お話しいただける範囲でいかがか。米本委員には多分守秘義務があると思うが、お話しいただける範囲でいかがか。

(米本委員)

1年やってみて、私も少し心配だったが、思ったよりも意見は割れなかった。率直に感想を申し上げると、最高裁の総務局や人事局がおやりになっていた業務をそのまま我々がやらされているという感じであり、それはこの組織として期待されたことでもあったのだろう。私は、法曹界とは直接関係のない第三者として、最初は日弁連と最高裁で意見が割れたらどうしようか心配していたが、実際はほとんど意見は割れなかった。民間の立場で人事資料を見ると、非常にクリーンな組織だという感じがする。人事の判断という点では、もう少し立体的な情報が欲しいが、それはこれからの制度の運用上の話ではないかと思う。非常に思い悩む例はこれまでのところ幸か不幸かなかった。

もう一つは、地域委員会もそれなりに機能したと感じている。これもまだ1年目であるので、委員としては与えられた資料で判断している感が残るが、これまで以上の情報をどうやって汲み上げるか、あるいはご協力いただくかは、これからの問題と思う。

(松尾委員)

判事の再任の場合は、先ほどのご説明のとおり、10年分の資料が蓄積されているわけだが、逆に弁護士からの任官希望の場合は、甚だ資料が少ないのではなかろうかと思う。その点はいかがか。

(最高裁)

おっしゃるとおり、最高裁判所としては基本的には資料を持っていない。先ほど触れた日弁連との協議の結果として、弁護士任官については、日弁連からの推薦という形が、事実としてある。それがこの指名諮問委員会の機能との関係でいいのかどうかというのは指名諮問委員会自身でも議論なさっているところである。それはともかく、

事実として、その推薦にある程度の資料が付けられてくるので、それは提供している。それ以外に地域委員会で情報集めをしていただくということであるが、集まってきた情報が豊富なものであるかどうかについては、指名諮問委員会の委員の方々は疑問を持っておられるように受けとめている。

(最高裁)

今後そのあたりをどうやって取っていくのかというところが一番の課題だと認識している。ただ、弁護士任官の方は、「なれるかどうか分からないところで、ボス弁にまだ打ち明けるわけにはいかない。あるいはクライアントを切るわけにもいかない。そういうところがあるから、幅広く情報を収集されるようなことをやられると困る。」と言う。しかし、他方で、弁護士任官制度は本当に裁判官としての資質・能力があって適性のある方を裁判官にするという制度であったのではないかと、そういう観点からすると、もっと情報を取らなければおかしいではないかという意見があり、それはそのとおりであると思われる。今後どうやって情報を取っていくか、もう少し長期のスパンでそういうものを考えていかなければならないのではないかと、あるいは、調停官制度をもっと活用できないか、そんな議論にもなっている。

(松尾委員)

弁護士任官そのものは、制度化されたために、今かえってちょっと窮屈になっているような印象も受ける。かつては、個々の方が志望されて、いわば直接に最高裁判所との間で手続をしておられたのだらうと思うが。

(最高裁)

日弁連の中で、推薦についてはかなり重い手続をとっておられるようにも伺っているので、そういうものに応募されるというのは大変な負担があるのかなという気がする。日弁連の方ではできるだけたくさんの人を送ろうとしているいろいろ努力されているようであるが、実績は先ほど申し上げたとおりである。

(松尾委員)

こと志と違っている感じもする。

(最高裁)

弁護士任官者の数が伸びない原因についてはなかなか難しく、弁護士の営業形態と
いったものにも原因があるのではないかとされているが、それらをどう解決してい
か。任官しやすくするために日弁連も努力されているので、我々の方は、できるだけ
スムーズに入っていただけるよう、研修であるとか配置であるとかについて考えてい
きたい。実際は、スクリーニングというか、採否を決定する段階での情報が豊富でな
いと、採用の失敗が起り得ないわけではない。事実として、過去必ずしも全部成功
したわけではないと思われるので、そういうところをきちんと対処していくことが重要で
あろう。

(松尾委員)

もちろん、立派な成功例もすでに何件もあると思う。

(最高裁)

大変有能な方に来ていただいているし、実績も上げていただいている。逆に、きちん
と仕事をしていただかず、志途中で辞められるケースもあった。

(大木委員)

先ほど松尾委員がおっしゃったとおり、本当に改革の成果を期待したいと思う。例え
ば、判事補の経験の多様化について、資料1の「2 既存のプログラム」によれば、内
閣官房にまで派遣されており、それもいいことであるが、食品メーカーというのは入っ
ていない。まさに今、いろいろと食品のことが世の中の問題になっている。私が申し上
げたいのは、第2のステップというところでお考えいただきたいが、もう少し業種が広
げられないかということである。出向先には中央省庁も入っているが、地方自治体と
いうのは、これからまさに地方分権などで問題になってくるところだと思う。また、専門
的な問題として、医療過誤の件で病院とか、高齢化の件で福祉事務所とか、それか
ら刑務所などもきっと経験という中でおいでになったらよいのではと、一般の者は思う。
そういう意味で、これからもう少し業種を広げていただけると、より多様化という方
に向けて一歩前進になるのではないか。もちろんこれをやるのは大変だろうと思うし、相
手が受け入れてくれなければできないことであろうから、大変なのは重々わかるが、
そこらを広げていくということが一般の人との密接な関係につながってくると感じた。
また、資料5の裁判官の人事評価制度について、対話型で行っていくというお話だっ

たと思うが、一つ気になるところは、評価書の開示というところで、括弧書きで「申出に対し」というのがある。申出というのはとてもいいような気がするが、例えば自分に置きかえると、申出をするということは非常に勇気の要ることであると思う。「こんなことを言ってきてとか言われやしないか。」とかというのがいろいろの意味であると思う。だから、このところは「申出に対し」ではなく、「原則見せる」というのが前提になっていると、透明性の確保によりつながっていくのではないか。それから、そういう申出というのが前提になっていれば、素直にやっていけそうな気もするし、それは、その人を育てるためにも、前進につながると思う。一方、評価する方もどうせ申出はないのだろうと思っているような不屈きな方はいないと思うが、どうせ見ないのだからという感じでつけるのと、申出ではなく見せることが原則となっているのでは、姿勢は違うと思う。括弧書きの部分はそのようにしていただけた方が、透明性の確保ということになるのではないか。

(最高裁)

派遣先の問題は、平成15年の例では、確かに食品関係は入っていないが、同時に4か月コースというのも行っていた。それには15人の人を送っていたので、その中には食品関係も入っていると思われる。ただ、4か月というのはどうも中途半端であるという声もあり、それを改め、平成16年度から全部1年コースにして、5か所増やした。その結果、日本銀行も含めて10か所で10人が1年間お世話になることとなり、今年はキリンビールなども含まれている。こちらで業種を決めているわけではなく、できるだけ幅広いところをお願いして、受けていただいた結果がたまたまこういう形になっているということである。昭和62年から、民間企業に合計60人派遣しているから、多少重複している会社もあるが、かなり幅広いところに出していると思う。地方自治体等となると、送るときの身分の関係だとか、そういう問題もあるので、そこはこれからの課題として検討しなければならないと考えている。

(大谷委員)

行政機関等への出向や海外留学に当たっては、判事補の方で「僕はこういうところへ行ってみよう。」とか、民間であれば、大木委員がおっしゃったように、「食品衛生などといった問題でもっと経験したいからそういうところへ行きたい。」と希望するのか。そ

れとも、あらかじめ最高裁の方で用意して、「あなたは内閣官房へ行ってはどうか。」
というのか、どちらなのか。

(最高裁)

現時点ではこちらから指名しているのが実態である。今後どうしていくかについては、先ほどの主体性を重視する人事との絡みが出てくるわけであるが、できるだけ本人の希望を聞きながらやっていきたいと思う。ただ、民間企業のメニューを示す時期との関係で、うまく会社まで選んでもらえるような制度設計ができるかどうか、検討する必要がある。少なくとも、自分は民間企業へ行きたい、あるいは行政官庁へ行きたい、あるいはほかのメニュー、弁護士職務経験などがあるわけであるからそういうものに行きたい、そういったところではできるだけ本人たちの希望を聞いて、それにフィットするような形をとっていきたい。

(大谷委員)

裁判官の仕事も非常に多様化している。そうすると、例えば、大木委員の立場からすれば食品衛生とか食品の安全とか、我々の立場からすれば、例えば少年犯罪にかかわる判事は、法務省関係の各施設、児童自立支援施設、あるいは少年院とか、内閣官房には行かなくていいというわけではないが、内閣官房などに行くよりもその辺りに行った方が、司法の将来から言えば、むしろ少年法などとの関係ではよいのではないか。そういうことの方が将来的に有益ではないか。著作権の問題も考えると、メディア関係も考えられるのではないか。

(最高裁)

新聞社など報道機関にもお世話になっているが、判事クラスで3週間程度の短いスケジュールである。これくらいだと、ある程度選んだりすることもできるし、お願いしやすいが、これが1年なり、2年ということになると、なかなか難しい。

(大谷委員)

行政機関への出向先も、もう少し司法と関わりのある分野に幅を広げていくべきではないか。

(最高裁)

そういう意味ではできるだけ広げたいとは思う。これについては先ほどから出ている受入側の問題点が一つの大きなネックになるが、要はそこに行って何を研修してくるかという考え方だろうと思う。その担当業務のプロになるのかというと、必ずしもそういう趣旨ではない。例えば財務省へ行けば財務行政のプロになるという趣旨ではもちろんなく、その行政の活動を通じて世の中を見てくる。さまざまな社会の問題に触れて、自分でいろいろなものを考えてくるということだろうと思う。

(大谷委員)

例えば、各都道府県の児童相談所へ行くだけで、今、児童相談所が、虐待や非行の少年たちの問題に直面しているといった実情がある程度裁判官に見えてくるのではないか。

(最高裁)

行き先を固定するか、あるいは年によって変えていくかという問題もあるが、年間でいうと、1期の判事補の数というのは大体100人ぐらいである。その中で海外留学が大体30人ぐらい、訟務検事その他、いわば行政官的なところにいく人が三、四十人ぐらいいる。それから、弁護士会の方は「できるだけたくさん弁護士の経験を持たせてくれ」と言っており、立ち上がりは受入態勢等の関係でそれほど多くはならないと思うが、将来的に言えばかなり大きなメインの領域になっていくだろう。だから、毎年100人ほど出して、全部をカバーすることは所詮できないと思うが、行き先を少しずつ変えるということも考えると、その効果は、行き先での経験を直接的に組織で生かすというのとはワンクッション置いた効果と考えていかざるを得ないのではないかと考えている。それから、ある意味では行った先のノウハウ、秘密といったものに触れることになるわけであり、守秘に対する信頼は得ていかなければならない。食品メーカーが入っていないのは、こちらとしては別に排除するつもりは全くなく、現にイトーヨーカドー等の小売店に派遣したりもしているから、特にこちらが選んでいるわけではない。ある意味では非常に虫のいい話であるから、基本的には受け入れる側の善意というか好意にベースを置かざるを得ない状況であるが、その中で何とか拡大していきたい。

(平木委員)

そこを今お聞きしたかったのだが、きっとそこには、総論賛成・各論反対のようなことがあるのだろうと感じている。裁判官がたくさん経験を積んで多様性を確保できるという部分については、国民のだれもが賛成すると思うが、それぞれの会社が「来ていいよ。」と仰ってくださることはどれくらいあるのか。それについてお聞きしたい。

(最高裁)

司法研修所が担当しているが、毎年大変苦労していると聞いている。景気のよかった時期と異なり、最近はなかなか受けていただけない。

(平木委員)

研修に来られるのが、何か余分な人が来るのが困るという面と、何を偵察されるのかわからないという面と、両方ありそうな気がするが、どういう理由か。

(最高裁)

裁判官の場合、後の理由はほとんどないと思う。もちろん申し合わせをし、守秘義務もきちんと守る。研修の報告の際も、その点については気を遣って、「秘密に属することは報告しなくていい」というようなことを言っている。ただ、企業にしてみれば、裁判官にどうやって研修してもらうのがいいのか考えなければならないし、随分手間暇をかけていただいている。我々にとっては非常にありがたいが、その手間暇をかけていただけるところが少ない。

(平木委員)

それゆえに人数も少なくなっているということか。

(最高裁)

どれだけ出せるかは、一つには、派遣されている間は裁判に従事しないわけであるから、裁判をするための要員の確保という問題が当然あり、20人も30人も一挙には出せないということになる。両面の問題である。

(平木委員)

先ほど、特例判事補制度の問題について、随分昔から判事が増員できず、そういう状況が起きているとおっしゃっていたが、それはどうしてなのか。

(最高裁)

結果的には、判事の充員が難しかったということに尽きるのだろうと思う。ただ、ある程度実績を積み重ねて、5年経てば1人で裁判できるというのがいわゆる通念みたいになって、特に1人で裁判することによる弊害、あるいは批判や不満などが顕在化していなければ、それはそれで制度として安定して運用されているという評価をされてきたということだと思う。

(大木委員)

判事補の派遣に当たっては、メーカーなどに対し、「扱ってくれないか」という募集をかけるのか。

(最高裁)

公募の形はとっていない。

(大木委員)

これからの時代は、この会社ならいいかなというのではなくて、募集というのもあってもいいのではないかと感じる。私の夫が勤務する役所に派遣されてきた人が、「民間企業との違いが非常にわかり、すごく勉強になった」と喜んで帰られた例を聞いている。

(最高裁)

できるだけいい受入先を開拓するためには、そういうこともあるいはあるかもしれない。

(大谷委員)

企業も、お客様として扱っていたら意味がないし、逆にお客様として研修へ行っても意味がない。そこは難しいところだと思う。どこまで本当に打ち解けた関係で研修ができるか。そうでないと、本当に形骸化してしまうと思う。

(松尾委員)

すべての判事補を対象にするということは、大学用語に翻訳すると、選択科目であったものを必修科目に格上げするということであると思う。先ほど、派遣された方が報告書を出されるということであったが、そういうものを、お互いに経験の共有という意味で読めるようにできると良いのではないか。もちろん秘密保持の問題などがあるから、公刊物に載せるという意味ではないが、現在でも外国へ留学された方の何人か

はその報告書を「法曹」などに掲載しておられ、非常に有益だと思っているので、それと似たようなことが何かできないかという感じがする。

(最高裁)

おっしゃるとおり、特定の人経験にとどめず、それを還元することは非常に大事な要素である。現在でも、それぞれの庁で自分の経験を披露する機会は必ず持っているのではないかと。

それから、大木委員からご質問があった(15頁)評価の開示の関係については、実は制度設計の段階でも議論があり、裁判官にいろいろと意見を聞いてみたところ、「見たくない人にまで見せなくてもいいのではないかと」という意見が多かった。一般規則制定諮問委員会における規則化についての議論の中でも、原則開示とするところまでは至らなかったため、こういう制度設計になった。確かに、この人事評価の意義として、指摘されたらそこを直そうという意味では、本人たちの自立や成長に資する面も多く、どう評価されているかを知ることが大事な要素であろうと思う。ただ、評価書を書く前に面談を行う中で、所長が裁判官に対していろいろなことを指摘するのを期待している部分もある。そういうプロセスも含めて、本人に自分の問題点をわかってもらうチャンネルがある。

それから、開示の申出についてはシュリンク(萎縮)してしまうのではないかとということをおっしゃったが、実はこの制度改革をめぐり、それぞれの裁判所で裁判官と懇談した中で、特に若手裁判官から、「自分は開示の申出をしてみたい。どう評価されているかを見て、自分で反省の材料にしたい」という声が随分あった。また、評価する側の所長の方は、当然開示の対象となることを意識して評価しなければならないため、いささか戦々恐々とするぐらいの緊張感を持っている。だから、開示について申出方式にしたからといって、申出が全然ないということはないのではないかと。

(大木委員)

勇気は要らないだろうか。普通一般の社会では、「言ったらもしかして」という思いや、「あの人は言ったからこうだ」とかということはある。この社会は違うのかもしれないが、もっとオープンにしておいてあげた方がいいのではないかと感じがしたのだが、了解した。

(大谷委員)

評価情報の把握の中で、「裁判所外部からの情報」というのがあるが、一つ言うと、これだけ改革しているのに、本当に国民は今日ご説明いただいたうちの10分の1も知らないと思う。これだけ2年間かけて改革したら、もう少し、裁判所がこれだけやっているということを示すべきである。例えば、外部情報に関しては、ほんの一部の新聞がいくつか報じた程度である。配慮すべき外部情報には、もちろん判決そのものについてのことや、いわゆる匿名のものというは入っていないが、裁判所としては、具体的にどういうことを期待してこの制度をお作りになったのか。

(最高裁)

これも大議論になったところであるが、裁判官の仕事の特質というものがあり、それぞれが独立して仕事をしているということが、決定的にほかの組織と違うところではないかと思う。

(大谷委員)

裁判官について世間的に一番知れるのは、当然判決、法廷であろう。

(最高裁)

判決と法廷が公開されている部分である。

(大谷委員)

そうなってくると、どのあたりを一番期待されているのか。

(最高裁)

法廷というのは、評価権者には見えない部分であるが、当事者の方は法廷での裁判官をよく知っている。その中に有益な情報がある可能性があり、それを評価に反映させるのは重要ではないかという発想で作った制度である。一方、そのような情報には、非常に危ない面もある。負けた当事者は当然不服であり、「この裁判官は何だ」ということになりがちなので、そのバランスをとるのが非常に難しい。貴重な情報源であるから、的確なものは受け付けようということで、それを判断できるよう、一つは責任を持って提供していただくという意味で、氏名を明らかにしていただく。それから、抽象的に「この裁判官はけしからん」と言われても対応のしようがないが、具体的に法廷で

こういうことがあったというような情報は、本人に確かめてみることもできるし、本当であれば評価に反映しなければいけないということで考えた方法である。

(平木委員)

よくわかっていないでの質問なのだが、今度裁判員が入る。そうすると、裁判員からの情報は外部になるのか、内部になるのか。

(最高裁)

裁判員から提供していただければ、それは貴重な情報になるかもしれないと思う。

(平木委員)

貴重な、今までとは違った質の情報になるのではないか。

(最高裁)

実は、内部の情報として、陪席裁判官の情報を部総括から、あるいは部総括の情報を陪席から取るということはある。一緒に仕事をしているのであるから、ある意味では非常によくわかるものであり、そういうものは取ることにはなっている。

(平木委員)

ちょうど中間ぐらいの感じだろうか。

(最高裁)

裁判員の場合はそうだと思うが、逆にそれをあまりシステムティックにやろうとすると、合議というものが何となくぎすぎすしたようなものになるし、常に監視しているようなことになるといけないだろう。

(平木委員)

そのとおりである。難しいと思う。

(大谷委員)

取りようが難しいと思う。例えば、当事者、原告であろうと被告であろうと、きちんと名前が記載されていれば、それは訴訟の関係者であろうと、ご意見は聞くわけである。でも、「あの裁判官はとにかく強引な訴訟指揮だ」とか、「あれだけ言ったのに証人を呼んでくれなかった」とかというのは、かなり恣意的な部分がある。

(最高裁)

当たっている部分もあるかもしれないが、訴訟の中身との関係でそういう評価が出てくることは大いにあり得るから、本当にそれがその裁判官の適格性を示す指標になるかというのは慎重に考えなければならない。その人がそう感じられたのは多分間違いないのだろうと思うが、それをもって適格性を判定していいかどうか、その問題かと思う。

(大谷委員)

その裁判官についてはこういう情報の提供があったんだということで、それは事実かどうかということをお確かめになるだけで、裁判官の独立というか、そのところに妙な影響が出てこなければいいという感じがするが、そこは非常に微妙なところだと思う。

(最高裁)

おっしゃるとおり、一番気をつけなければいけないところと思う。

(最高裁)

この制度設計をする際にいくつか考えたのだが、一つは、情報は多面的なものがいい。2番目に、情報はキャンディッド、つまり自然なものがいい。しかし、一方で裁判の独立と抵触するおそれのあるものもあり、それらをきちんと切り分けられるシステムだけは確保していないと困るのではないか。そういうことで、一応内部的な情報については、ルートを制約していない。外部のものについては、顕名で具体性を持ったもの、つまり検証可能なものでなければならない。そういうものの中でも、例えば同じ指摘が複数あれば、多分それは真実なのだろうということは言えると思う。非常に特異な例が1件報告されても、後がトレースできれば、真実かどうかを判断することもできる。そういう道を残しつつも、裁判について言えば常に勝ち負けがあり、それによって情報の質が左右されるという危険性も常に伴っている。そういういくつかの要素を考えながらこの制度設計をしたつもりである。だから、あとは運用する際にそれぞれの危険性とメリットをどう組み合わせるかで運用するか。端的に言えば、所長が第一次の評価権者になるわけだが、そのあたりをどう切り分けていくかというのは非常に難しい。恐らく、これは所長にとって一番責任、負担の重い作業になるのではないかと。

(大谷委員)

それは非常に気をつけなければ、せっかくの裁判官の独立性というのが損なわれる。例えば、メディアは非常にニュース性があることであれば取り上げる。先日も問題になったように、傍聴にご遺族が喪服で来て、裁判官がそれはいけないと言ったとする。すると、メディアの側は、遺族なのだからそういう服装で来るのはあり得るといった取り上げ方をする。他方、そのことによって被告なり被告人なり証人に対して何らかの威圧的なものがあったり、あるいはそこで証言を逡巡させてしまうとも取りうる。裁判官の一つの行為というのは両面から取れると思う。それが、裁判官は物わかりが悪い、遺族の気持ちがわからない、だから評価としてけしからんではないかと取られるおそれもある。そうではなくて、その判事にはその判事のお考えがあろうかと思う。それを広げていくということは非常にいいことだが、情報というのは常に正鵠を射ているとは限らない。その辺が裁判官にとって妙なうとうしさにならなければいいと感じるが、そのあたりについてはどのように考えておられるのか。

(最高裁)

おっしゃるとおり、情報をそのままストレートに評価に反映させることはないし、それには非常に危険な面があるだろうと思う。そこで、どうしても評価権者の方でセレクトするというか、それを評価に反映させるべきかどうかという判断が必要だろうと思う。前提として情報の正確性という問題もあろうし、正確だとして、それをどう評価に反映させるべきかということもあるわけで、これはやはり評価権者が慎重に裁判官の独立との関係を考えてつつやっていくべきものである。システム上、第一次評価権者である所長がそういうことを考え、かつそれを第二次評価権者の高裁長官が見てさらにチェックをするということになっており、情報があるからダイレクトにマイナスに作用するというわけではない。その点は各裁判官も理解しているのではないかと思う。制度上、評価権者は裁判官の独立に配慮しつつ情報を収集しなければならないとしているのはそういう趣旨であり、一番大切な部分であると思う。ただ、情報を取り入れるかどうかというレベルでは、有益な情報があり得るならば門戸を開こうという考え方で作ったということである。

(松尾委員)

評価権者が1回でも法廷を傍聴されれば非常によくわかるだろうが、それは許されないことであろう。

(最高裁)

評価権者たる所長が法廷へ来るということになると、裁判官としては逆に非常なプレッシャーになるのではないか。

(松尾委員)

法科大学院でも似たような問題があり、これまではほかの教授の講義を聞きに行くというのはタブーだったのだが、今後はもっと教授法の切磋琢磨のためにそういうタブーを解くべきではないかという議論が出てきている。どうなるかはわからないが。

(最高裁)

ドイツでは所長が見回っているという話もある。

(大谷委員)

検察庁では行っているが、最近の公判担当検事はいかに出来が悪いかと頭を抱えた、こんなことをしているのかと行ってガクッときたという話がある。裁判所はそれを取り入れる気はないのか。

(最高裁)

現段階ではやらない方がいいのではないか。そうしないとわからないものではなく、列席している書記官から情報が伝わることもある。また、これまでも、外部情報という形で、弁護士から所長のところへ情報がもたらされることもあった。だから、それこそ裁判官の適格性を疑わしめるようなものがあれば、それは何らかの形で伝わってくるのではないかなと思っており、それ以上にシステムティックに所長が見回るということまでは考えていない。

(最高裁)

この情報は、人事のベースや本人の改善点にもなるが、一番の大きな用途は、指名諮問委員会、つまり再任の際の基礎データである。そうすると、これは10年間という期間があるわけだから、それほど急いで答えを出して評価を固めなければならないという問題でもない。もう少し時間的な幅を持って考えればいい問題であり、情報の正

確な評価ということを考えてプレッシャーをかけるよりは、むしろもう少し大枠の中で捉えていった方がかえっていいのではないかという気はする。

(松尾委員)

諮問委員会では、問題になった方の面接まではしていないのか。

(米本委員)

していない。これまでには具体的な事例がなかった。また、理論的にはあり得るのだろうが、面接の事実自体の影響が大きいと思われるため、現在、委員の間でも、形式や行うこと自体の是非について意見は必ずしも一致していない。個人的には、必要があればもちろんやればよいとは思いますが、別の委員から「採用委員会みたいになってしまふのはまずいのではないか」という意見もあり、その意見に私は共感している。理屈上はあり得るが、委員会が直接面接することのリスク、もしくは広義のコストの方が、面接はせずに間接的な情報を極力集めた上で決めることと比較すると、多くの場合、大きいのではないかと思う。そういう意味ではやり方の問題でもある。

(最高裁)

最高裁の方で行った採用のための面接の資料を提供し、委員会でご判断いただくというシステムである。

(大谷委員)

かつてのように任官拒否とかで揉めた時代ではあったのかもしれないが、あれは違だろう。かつては随分いろいろな問題が噴出した時期というのがあった。

(最高裁)

面接によって何を判定すべきかという問題との関わりでもあろうと思う。

(米本委員)

私は、指名諮問委員会の委員11人の中でも、大学の法学部の先生を除けば、本当の意味で第三者的な立場である。その上で、この場でも申し上げたことのある感想めいたことを申し上げると、日本の権力機構の中で、司法制度、特に裁判所制度は、ほかに比較して十分機能しており、社会的信頼が非常に高いので、劇的には変えない方がいい。批判的に書かれることも当然であろうが、国民からこれだけの信頼を得ているものを、変えやすいから簡単に変えていいということではないであろう。

話は少し戻るが、指名諮問委員会の1年目はそれこそ手探りで、欲しい情報がなかなか取れない部分がある。但し、それは今後の運用の問題であり、委員の間で運用について更に突っ込んだ議論をした方がいいと感じている。

(最高裁)

指名諮問委員会と人事の方に話が行ったが、実は裁判所側で一番悩んでおり、難しいと思うのは、これは前の段階でもいろいろお話を伺ったが、多様性と専門性、あるいはジェネラリストであることと専門性という二つの要請にどう応えていくのかということである。ここが組織としては一番難しく、どの辺がその調和点になるのかというのは、恐らく今後を見ていかないと何とも言えないだろう。その辺りについて、特に何かあれば伺いたい。

(松尾委員)

先ほど、これからは裁判官それぞれの個性、希望というものをしっかり把握していきたいとおっしゃったと思うが、それは非常にいいことではないか。それぞれ得意な分野というものはおありだろうし、あるいは興味の対象というものも持っておられる。特に、今般法科大学院が発足したが、とくに未修者のクラスには随分いろいろな人が入ってきており、何年か後には、それこそ多様化された給源になる人たちだろうと思う。

(大谷委員)

どこかの週刊誌が職種を掲載していた。一部公開していない法科大学院もあったが、かなり多様性があった。結果はわからないが、無事司法試験に通ってくればバラエティーが出るだろう。

(松尾委員)

それに若干関連して、年齢の高い人は任官をためらう傾向があると思うが、その対策も何かないだろうか。先ほど、特例判事補が単独訴訟事件を担当する時期を任官7年目ないし8年目とする話をされたが、むしろ、ある人は7年目、ある人は8年目というように弾力的に運用できれば、その際に年齢の高い人はある意味で少し優遇するといったこともでき、一つのインセンティブ(誘因)になるのではないか。

(最高裁)

通常の社会であれば前職を考慮して初任給を決定するというようなことが行われるの
だろうが、裁判官の場合、それは制度的に難しく、報酬の面では、判事補1年目は1
年目として扱っている。そこで弾力性を持たせられれば、あるいはそういう吸引力が
出てくるかもしれない。おっしゃるように、どの時点から単独事件をやってもらうかとい
う点もあるが、裁判官としての能力を身に付けるのに10年かかるというのが今の制
度の建前のようになっており、それ以前に人を見て判事にするということができない。
制度的にかなり固い形になっていることが一つのネックであると感じる。

(平木委員)

細かい話になるかもしれないし、裁判官、判事になっておられる方たちは、10年の経
験の中で既にそういう素養や実力を付けているのかもしれないが、裁判員が入るよう
な裁判のプロセスは、おそらく今までとは違う体験になるのではないか。ほとんど素
人で、しかも多様な何人もの人とやり取りをするだけの実力を身に付けることがかな
り重要だろうと思う。集団力学を勉強することになるのかどうか分からないが、私はこ
こで裁判所の方と対話していると、相手から意見を引き出したり、相手にいい刺激を
与えたりする実力、素養というのはどこかで身に付けておられるような気もするので、
そういうものが10年の経験の中で蓄積されているのであれば心配ないが、一方では
そういう人間関係能力のようなものがすごく問われるのではないか。それはどこかで
何かをすべきなのかもしれない。

(最高裁)

それは我々も非常に心配しており、実は、つい先日、内部で裁判員制のもとでの第1
回目の模擬裁判を行った。刑事のベテランである職員(裁判官)が裁判長になり、裁
判員には法律の知識のない職員、あるいは臨時採用の人などを選んだ。今のような
面で何を感じたかを紹介してもらいたい。

(最高裁)

この模擬裁判は、今後の手続の整備、あるいは人的・物的な整備に向けて、実際に
シミュレーションを行う意図で始めたものである。そのため、なるべく現実的な方法で
行うこととし、通常はシナリオを作成したり、ある事件をモチーフにしたシナリオを使っ
て実施するところ、今回は現実の事件をモディファイしたものを基にし、一切シナリオ

なしで行った。

事件は、夫婦げんかの口論が高じて、妻の方が果物ナイフを持ち出し、夫と揉み合いをした上で刺したというものである。被害者の腕と胸の2か所に傷があり、胸の傷が致命傷となった。検察官は、胸を狙って刺したということで、確定的、または少なくとも未必的な故意があるということで、殺人罪で起訴した。一方、被告人は、揉み合いの中で偶然起きたものであるということで殺意を争い、傷害致死の責任は認めている。殺意が争点となる、素人の方にとっては近づきやすいが難しい事件である。

裁判員については、今度の制度では就職禁止となっているが、内部の模擬裁判であることから便宜上裁判所職員を選んだ。そのかわり、運転手の人や、臨時的任用の人など、裁判に関係していない職員に依頼した。

実施方法としては、第1回目ということもあり、なるべく新法に忠実に、第1回公判期日前の整理手続から実施した。争点を整理し、審理2日間、評議1日という公判プログラムを組み、それに基づいて、実際に選任手続も行った。質問も行い、それから辞退あるいは不選任(忌避)という事態もあえて設定した。公判の方は、最初に簡単なオリエンテーションを行った上で、手続については口頭主義を徹底し、書面は一切使わない方向で行い、どの程度裁判員が理解してくれるかということも試した。その上で、評議の中では、法律についての説明や、殺意の認定に当たっていかに関心の認定を行うかについて、まず行為や犯行後の行動などの状況証拠から認定するというような説明、あるいは未必の故意、証明の程度、合理的な疑いを超える立証とはどういうものかということについて説明を行い、質問を受け、意見交換をして、最終評議を終えた。1日目の同意証拠調べが終わった段階や、2日目の検察官立証が終わった段階でそれぞれ意見交換の機会を設け、最後に全部手続を終えた段階で最終評議を行った。結論としては、全員一致で、未必の故意による殺人が認定された。量刑については、5年ないし8年とかなり意見が分かれたため、今度の裁判員法で定められている多数決の方法に従い、最終的に懲役6年という結論を出した。

このような流れであるが、まず一つには、裁判員と裁判官の協働が今度の裁判員法の本当の目的になっているが、その関係でコミュニケーション能力、先ほど平木委員がおっしゃった人間関係能力というようなものがかなり強く求められることを感じた。

最初はなかなか皆さん固くて質問もほとんど出ず、非常に不安になった。いろいろ説明をして、「質問はありますか」と言ってもなかなかお話しただけずに困っていたが、2日目になるとやっと打ち解け始め、いくつか質問もいただいた。その次の日、最後に被告人質問があったが、そのあたりから裁判員の方も大分本気になってきて、被告人に質問したりなどし、3日目の最終評議では比較的忌憚のない議論がいただけた。ただ、3日間の連日開廷の間にコミュニケーションを図ることは、かなりきついことである。例えば、外国における陪審制の場合は、一つの事件限りではあるが、裁判官は訴訟進行と量刑、陪審員のみが事実認定を行うという分業であるからさほどのコミュニケーションを要しない。また、参審制の場合は、フランスでは数週間、イタリアでは3か月などの任期があり、何件か実施する中でコミュニケーションが図れる。他方、今度の裁判員制度では、1件限り、しかも3日間の集中審理で一緒に事実認定、量刑を行うとなれば、その中でコミュニケーションを図り協働関係を築き上げるのは、かなり厳しい。これについては、どうすればいいのか平木委員にお伺いしたいところである。いろいろなテクニックをもって審議の中で協働関係を築き上げていくことももちろん必要だとは思うが、テーマが重く、冗談などは言えない状況の中で築き上げていくのは非常に難しい。こういう能力は、もちろんトレーニングでも育成されるのかもしれないが、ある意味では裁判官のパーソナリティーに負うところもあると思われ、今後はそういう人材を確保していくことも必要なことではないかと感じた。

もう一つは、説明能力の問題である。先ほど言ったように、殺意や故意、あるいは殺意の認定、状況証拠、証明責任、証明の程度、合理的な疑いを超える程度に証明されたかということ、さらにはいかに量刑判断をするのかについて、ほとんど法律を知らず、初めて裁判に来られた方に対し、たった3日間の間にご説明し、同じ共通の土俵で議論していただくことは非常に難しい。説明自体を非常にニュートラルにしなければいけない。裁判官がミスリードすると、それ自体外国では上訴理由になるということもあり、ミスリードしないニュートラルな、正確でわかりやすい説明が求められ、とても苦労した。繰り返し説明したが、本当に理解していただけたかどうかとても不安である。また、人に説明して理解していただく前提として、自ら十分法律や事実認定に造詣を深める必要があり、そういう意味での専門性も要求されるのではないか。

もう1点、会議の主宰能力、ディベート能力というものも必要になる。評議の進め方あるいは意見の引出し方、議論の整え方、取りまとめ方ということについて、最後に反省会を行ったが、いろいろなご批判、ご指摘を受けた。単によい結果に結びつけるためだけではなく、参加した人にある程度の充足感を持ってもらう意味でも、皆さんにご意見を言っていただく必要がある。ただ、多くの裁判員の方は、たった3日間でこの重いテーマについて意見を言えと言われても困惑する。特に量刑については、「あなたは何年がいいと思いますか」と言っても、判断の比較対象となる材料がないから、なかなか答えようがない。「私は、刑務所というのはい体どういうところか知りませんので、ちょっと意見を言えと言われても言いかねます」という答えが返ってきたりもした。また、かなり丁寧にご意見をお聞きし、大半の方には満足感を持っていただけたかと思うが、どうしても人数が多いと議論が平板になり、「この程度の議論でよろしいのでしょうか」という感想を最後に述べられた方もいる。こういう議論の深め方、意見の引出し方という会議の主宰能力の必要性についても痛感している。結局は全人格的なものであり、そういう意味ではジェネラリストとしての能力も必要なのかと思う。トレーニングも必要だろうが、とにかく人を得るといのは結構大変なことだと思う。

(大木委員)

模擬裁判は3日間行われたということだが、その1回の時間というのはどのくらい集中して行われたのか。

(最高裁)

時間的には、トータルで16時間である。

(大谷委員)

ちなみに、裁判員は6人か。

(最高裁)

補充員を2人入れたが、6人である。

(大谷委員)

女性と男性はどのような比率だったのか。

(最高裁)

女性が4人、男性が2人であった。

(大谷委員)

妻が夫を刺したというようなケースだと、かなり女性からの情状意見は出たのではないかな。

(最高裁)

もちろん皆さんから意見はいただいたが、それらの傾向については、さほど顕著ではなかったと思う。

(大谷委員)

先ほど、口頭主義を徹底したとの話であったが、例えば、殺意の有無などについて、傷の部位が2か所という話だったが、そういうものは、例えば図面などの形で具体的に示すということは行ったのか。

(最高裁)

かなり行った。口頭でやろうということで、プロジェクターを使ってビジュアルに人体の図を画面に映し、それで示したりもした。また、証人尋問に当たっては、マネキン人形を使って傷の位置を示したり、あるいは刺した角度を体で実際に示して、裁判員にご理解いただくという工夫もし、とにかくその場ですべて心証を取ってもらう方針で臨んだ。私としては随分工夫したと思ったが、それでもまだ、「どんどん通り過ぎていってよく理解できなかった」という意見もあった。

(大谷委員)

それは裁判員にとってはかなりの負担であるということか。

(大木委員)

特に量刑について判断するときが、幾らいろいろな説明をお聞きしても一番悩むと思う。例えば、こういうときの例はこうだったという話はなくて決めるのか。

(最高裁)

そうであるが、結局それは無理だろう、酷だということで、一応裁判員の方から、ほかの例はどうなっているのかというご意見が出たので、それに応じて一応量刑基準というか、夫婦げんかで刃物を使った事件の量刑はこのように分布している、傷害致死の場合は4年から6年ぐらい、未必の故意だと5年から8年ぐらい、あるいは確定的故意

だと6年から10年ぐらいということで判決しているということで、大枠を示させていただき、その中でやっとお決めいただいた。

(大木委員)

そうすると、実際にこれから裁判所で運用が始まったときにも、そういう量刑の参考になる話は聞けるわけか。

(最高裁)

それをしなければ、多分判断がつかないだろう。量刑基準については批判もあるが、今までの我々の経験で、なるべく同種の事件には同種の刑罰を科す、これは社会的公平という意味でも必要であり、それを満たすにはこういうものがあるが、但しこれは絶対的なものではないという説明をしなければならぬ。

(大木委員)

だんだん周囲でも、以前とは違い、そういう制度になってきたら裁判員をやってもいいという風に少し変わってきてはいるが、最終的な量刑というところについては、みんなものすごく不安を持っている。だが、参考になることはお話ししていただけるということか。

(最高裁)

多分、そうでなければ、とても裁判員は判断はできないのではないかと思う。

(大木委員)

そのとおりである。それを一番心配している。もし自分になったときに、量刑というのはとてもじゃないけど自分にはできないとまず思ってしまうから、それで参加しにくいという気持ちは強く一般に持っている。

(最高裁)

制度の運用が始まる際、今の概算で100人ぐらいの裁判長が必要になるのではないかと考えているが、そういうことのできる裁判長を100人養成するというのは非常に大変なことだろうと思う。もちろん、制度設計ができるだけ合理的であること、つまり今の量刑の資料も含めてだが、手続の進め方の制度設計をいかにわかりやすくできるかというのが一つのポイントである。2番目には、やはり裁判官としてそういう人をできるだけ育てることが必要である。運用まではあと5年あるので、平木委員にはぜ

ひそいう点でご指導いただき、我々もそういう人材を確保していかなければならない。これは一つ大きな領域の問題があると思う。

裁判官の在りようについては、今後継続する重要なテーマであるので、また折を見てお話を聞かせていただきたいと思うが、ほかに、何か特にあれば伺いたい。

(松尾委員)

先ほど、調停官について、30人の定員とおっしゃったかと思うが、それは充足されたのか。

(最高裁)

30人募集し、日弁連の推薦により30人来ていただいたが、お一人事情があってすぐに辞めてしまわれたため、現在は29人である。

(松尾委員)

大体、週1回の勤務というのが原則か。

(最高裁)

そのとおり、少なくとも週1日勤務としている。

(大谷委員)

極めて原則的なことだが、今、判事補の中から任官してきている裁判官は、過去に比べて能力的、質的に変わっているのか。それが上がっているとすれば、なぜ50年も続いた特例判事補の任官5年目という部分にこだわる必要があるのか。質的に上がっているのであれば、何も7年目にしなくてもいいのではないか。昭和23年に比べ、極めて判事は能力的にも上がっているということであれば、何も当時が特例であったからと言って、しかもそのときの人数が足りなかったから、そのときに5年で区切られたからとかということにこだわる必要はなく、逆の制度化も考えられるのではないか。

(最高裁)

前提のご質問については、なかなか定性的・定量的にご説明するのは難しい。比較のしようがないが、修習生の母集団の中でどのクラスの人が判事補になっているかという点だけで申し上げれば、それほど昔と変わっていないのではないかと考えている。これは年度や、またどういう人が任官を希望するかによってほぼ規定されてしまう話であって、こちらで自由に選ぶという要素はなかなか出てこない。結果としては、今申

し上げたとおり、それなりの層が任官してくれていると思っている。後のご質問については、実は司法制度改革推進本部の検討会でも議論になり、特例判事補制度が実績を上げていて問題がないのであれば何故変えるのかというご意見もあったと伺っている。司法制度改革審議会では、現制度では判事に任官して一人前のところ、それに至るまでの当分の間の手当として設けられたものである以上、本則に戻すべきだという意見が大勢を占め、そのような意見になっている。もしそれが無理なくできれば、それも一つの在り方であろうと思うが、先ほど申し上げた理由ですぐにはできない。特例判事補に代わるだけの判事をすぐ調達することが現実問題としては不可能であるなら、その方向に近づけるようにしてはどうかと考えたわけである。それが個々の裁判官にとって非常に不利益かという点では、別に不利益ではなく、その間合議体の一員でも活躍できるし、その他の事件もできるのだから、特に問題がないということになる。今後さらにその次のステップに進むかどうかは、その条件の満たされ方によって考えていくことになると思うが、特例の部分を実事に置きかえるのは、弁護士任官がよほど進まない限りは難しいということが客観的に言えるため、当面は今申し上げたような方針でやっていくことになる。確かに、おっしゃるように、特例判事補が一人前でやっているなら、判事の任命資格をもっと切り下げて、7年目でも8年目でもいいではないかという議論はもちろんあり得ると思う。そういうご意見が世の中で強まれば、そういう方向にいくことが将来的にないとは言えない。

(最高裁)

今回の特例判事補制度の見直しは、今おっしゃったような過去に比べて劣っているかどうかという問題ではなく、法曹一元論の中で、法曹一元論の本体はもう採用されないようになったときに、他方でその前提としている判事補制度にはこんな問題があるではないかという、いわば制度論との兼ね合いで出てきた議論であるから、過去に比べて特例判事補がどうかという実証的な立て方とは少し議論のレベルが違うのではないと思う。もちろん、ただ現象として輪切りにしたときに、特例判事補が行っている裁判が、本判事が行う裁判に比べてどうかという問題は、また別の問題としてあるだろうと思うが、その中でも二つの考え方がある。一つは特例判事補制度を法の建前に戻して徐々にその差異を縮小すべきだという考え方、もう一つは、それでは特例

判事補がこれまで果たしてきた、あるいは現に持っている機能からして、本来の判事資格をもっと短期間で与えてもいいのではないかという考え方、これは審議会の後半に自民党からも出た意見であるが、そういう二つの考え方は現在も残っているということだろうと思う。

(松尾委員)

外国との比較においても、法曹一元を採用している国は別として、キャリアの裁判官制度を採っている国では、むしろ最初のうちは一種のトレーニング期間があることは当然だが、10年というのは少し長いような気がする。

(最高裁)

そのとおりである。だから、7年論、8年論というのは、立法論としてはあるわけであり、今後の課題である。

(松尾委員)

その前に司法修習の期間があり、さらにその前に法科大学院の期間がある。

(最高裁)

ご承知のとおり、裁判官というのは組織で仕事をするわけではなく、それぞれが独立して仕事をするわけであるので、裁判官に人を得るというのは、これまでもずっと裁判所の永遠の課題であった。特に裁判員制度など、いろいろな現在の司法状況からすると、一層その必要性が増してきていると言えるだろう。今日ご説明した指名諮問委員会、あるいは評価制度などというものについても、我々はそういう観点から考えている。これは、確かに司法制度改革審議会の意見書が尻押しをしたという面があることは間違いないが、決して強いられたものではなく、我々としても従前から考えていたところを尻を押されてというか、いいきっかけにして作ったと言ってもいいのではないかと考えている。そうして発足したものを、何とか本来の目的に沿うように育てていきたいと思うが、確かに運用上、今日ご指摘もあったように、積極面もあるが消極面も多くある。その辺りの調和をとりながら、本来考えているとおりのものになっていくよう、一層努力したいと思う。それにあたっては、特に皆様方のご意見を十分拝聴しながらやっていきたいと思っているので、これからも貴重なご意見を賜るよう、よろしくお願い申し上げます。

(3)次回の日程

第13回:平成16年7月26日(月)午後3時~5時

以上