

## 法曹制度改革検討会(第17回)議事概要(抜粋)

(司法制度改革推進本部事務局)

速報のため、事後修正の可能性あり

### 1 日時

平成15年3月18日(火)13:30～17:10

### 2 場所

司法制度改革推進本部事務局第1会議室

### 3 出席者

(委員)

伊藤 眞(座長)、岡田ヒロミ、奥野正寛、小貫芳信、釜田泰介、木村利人、  
佐々木茂美、田中成明、中川英彦、平山正剛、松尾龍彦(敬称略)

(説明者)

永尾廣久(日本弁護士連合会副会長)

川上明彦(日本弁護士連合会弁護士制度改革推進本部弁護士報酬問題検  
討部会部会長)

明賀英樹(日本弁護士連合会司法改革調査室嘱託)

小池 裕(最高裁判所事務総局審議官)

金井康雄(最高裁判所事務総局人事局参事官)

(事務局)

山崎潮事務局長、大野恒太郎事務局次長、古口章事務局次長、松川忠晴事  
務局次長、植村稔参事官

### 4 議題

(1) 弁護士報酬の透明化・合理化 - 弁護士報酬の透明化・合理化の見地からの個々の  
弁護士の報酬情報の開示・提供の強化、報酬契約書の作成の義務化、依頼者に対する  
報酬説明義務等の徹底

(2) 給源の多様化・多元化 - 原則としてすべての判事補に裁判官の職務以外の多様な法律専門家としての経験を積ませることを制度的に担保する仕組みを整備すること

(3) その他

## 5 配布資料

【事務局配布資料】

[判事補に多様な法律専門家としての経験を積ませる仕組みの整備]

資料 17 - 1 司法制度改革審議会意見書(抜粋)及び司法制度改革推進計画(抜粋)

資料 17 - 2 参照条文

資料 17 - 3 判事補に多様な法律専門家としての経験を積ませる仕組みの整備に関する主な発言(司法制度改革審議会第49回議事概要(抜粋)、同第59回配布資料「司法制度改革審議会意見書(案)(第一読会用、抜粋)及び同第61回配布資料「司法制度改革審議会意見書(案)(第二読会用、抜粋)添付)

資料 17 - 4 給源の多様化、多元化についての主なやりとり

【日弁連配布資料】

[弁護士報酬の透明化・合理化]

(省略)

【最高裁配布資料】

[判事補に多様な法律専門家としての経験を積ませる仕組みの整備]

- 資料 判事補の経験の多様化について
- 資料 判事補の経験の多様化に関する資料

- 資料1 外部に出ている判事補の現状
- 資料2 判事補の民間企業等への派遣状況
- 資料3 民間企業への派遣(1年)の例
- 資料4 判事補の海外留学研究等の派遣状況

[その他]

(省略)

## 6 議事

議事に先立ち、事務局から、法曹制度検討会で検討された弁護士法の一部改正及びいわゆる非常勤裁判官制度の創設のための民事調停法、家事審判法等の一部改正を盛り込んだ、司法制度改革のための裁判所法等の一部を改正する法律案の閣議決定及び国会提出についての報告がなされ、引き続き、事務局配布資料17-1から17-4、日弁連、最高裁配布資料について確認がなされた。

**(1) 弁護士報酬の透明化・合理化 - 弁護士報酬の透明化・合理化の見地からの個々の弁護士の報酬情報の開示・提供の強化、報酬契約書の作成の義務化、依頼者に対する報酬説明義務等の徹底**

(省略)

**(2) 給源の多様化・多元化 - 原則としてすべての判事補に裁判官の職務以外の多様な法律専門家としての経験を積ませることを制度的に担保する仕組みを整備すること**

- 最高裁からの説明  
最高裁配布資料「判事補の経験の多様化について」及び「判事補の経験の多様化に関する資料」に基づき説明がなされた。
- の説明に対して、次のような質疑応答・意見交換がなされた。

：

よりよい裁判官を求めて最高裁が真摯な取組をしていることには敬意を表するが、審議会意見における他職経験の位置付けは、これまで行われている留学等の派遣制度の延長ではなく、判事のほとんどの給源を占めている判事補が他の法律事務を経験することにあるのではないか。審議会意見の他職経験について総論的な議論しておく必要がある。

最高裁の説明も、審議会意見に従って判事補に裁判官の職務以外の多様な法律専門家としての経験を積ませること、これを制度的に担保することを出発点としてなされており、むしろ中身を議論しながら、委員の見方として、このような経験・期間では十分に趣旨に添えていない、などの議論をしていただいた方が生産的ではないか。

基本的に多様で豊かな知識・経験を備えた広い視野の判事を確保するというシステムを整備していく必要があり、判事補の人材育成はその中の一つである。弁護士任官も別に検討しているのであり、座長の説明のように中身の議論をしながら検討すること自体に違和感はない。

実際に企業で判事補を受け入れたことがあるが、実社会で起こっていることと自分が蓄積している法律知識とが結びつくことに喜びを感じ、砂漠の砂が水を吸収するように経験をどんどん吸収する方、コスト・マインドを実感できたと感想を話す方などもおり、民間企業を含め価値観の違う世界で仕事を体験してもらうことは非常にいいことである。こういう経験は裁判官だけでなく弁護士にも必要であるという思いを持っている。実際に起こっている社会現象、価値観の違い、文化の違いを吸収してもらうことが本来の目的ではないか。

価値観・文化の違うところで生活することは大事である。これからは海外経験は法律家の素養として必要であり、海外留学のプログラムは積極的に評価していいと思う。

民間企業などの受入先の開拓は大変だと思う。

民間企業への派遣は、判事補へのインパクトが大きい。海外留学をした判事補は新たな視点を得て裁判所に還元している。民間企業・海外留学とも最大限に機会を増やしていただきたい。最高裁の説明にあったように、ステップ1、ステップ2という形で若い判事補に新たな専門性や国際性に接する機会を増やすのはいいプランだと思う。

若い判事補時代に、大いに法曹三者以外の経験を積んでいただきたい。審議会意見の中で裁かれる者と裁く者という言葉が出てくるが、裁かれる者は弁護士ではなく一般の国民であると思うので、弁護士の経験も大事とは思いますが、より幅広いいろいろな経験をしていただきたいと思う。弁護士にも海外での経験などを積んでいただきたい。海外留学については、期間は2年程度と思う。

裁判官は、法律知識や法技術的にはプロとの評価は高いが、市民感覚から乖離してしまっているのではないかという問題がある。弁護士経験をすることも大事で大いに経験して欲しいが、民間企業や留学でいろいろな価値観や文化に触れて広い視野をもってもらえる経験を積むことが重要ではないか。

判事補時代に、社会を客観化して見る時間を1、2年持つべきと思う。派遣されて疲れ切ってしまうような状況は良くないと思う。

法科大学院への教員派遣としての大学の教授・助教授の経験も新たなプログラムの一つとして考えていいと思う。

これまでは欧米諸国に留学しているが、今後はアジアの諸国にも対応できるような人も養成していかなければならないと思う。

既に他の仕事をしてきたような者を積極的に採用するようなことは、判事補時代の経験とのバランスでどう考えているのか。

裁判所に入る前に多様な経験をすることは非常にいいことであり、採用の段階でいろいろな経験をした人が来るのは非常にいいことであると思う。

どのような経験が「裁判官の職務以外の多様な法律専門家としての経験」に当たるのか、及び経験の期間はどの程度が相当かという問題については、方向性としては最高裁の検討内容を了解していただけたと思う。個別的な意見については最高裁はそれを尊重していただきたい。

制度的担保ということで、裁判官会議の議決により明確化し、それを通達という形にするとの話があったが、それはどういう効果を持っているのか。

制度的担保については、何を担保するかということで、判事補に多様な経験の機会を持たせることを最高裁が責任を持ってやっていくべきであるということがコアな問題と思う。最高裁判所の裁判官会議で議決をすると、そこから一種の組織としての責任が生ずる。實際上、実施していくためには、担当セクションで計画を立て、派遣の手続をきちんと決める必要があり、それらをルール化する意味で、最高決定機関である裁判官会議の議決を経て、実践的・実務的ないわば実施要領を通達レベルで決めていくということである。

制度的担保となると、最高裁規則とする可能性や、法律、すなわち裁判所法42条の改正の可能性もあると思うが、法律改正となると裁判所では行えないため、裁判官会議の議決と新たに設置される下級裁判所裁判官指名諮問委員会における判事指名の検討の上での重要な考慮要素とすることが提案されているのではないと思う。しかし、指名諮問委員会における重要な考慮要素といっても、例外的に他職の経験をしていないけれども非常に優秀な方がいた場合には、縛りがかけられず、制度的担

保にはならないのではないか。最高裁としては最大の努力をしているが、意見書に対応できているかどうか、我々としてはこの制度的担保についてもう少し議論が必要ではないかと思う。

判事補を外部に派遣するという問題は、判事の人材育成の問題であり、最高裁には、第一次的に検討し、自律的に施策を推進してもらおう責務があると思う。法律を改正して個々の判事補がその義務を負うような仕組みとして考えるのではなく、あくまで国家の責務として最高裁に主体となってもらわなければならない。また、判事補にも裁判官として10年間の任期保障があり、判事補の経験だけでは判事にはなれないというような法改正をするような議論となると、間接的に任期途中で退官せざるを得ないこととなり憲法上の身分保障にも疑義が生じることになる。判事補の希望も弁護士を経験したい者、留学したい者など様々であり、最高裁として、判事補の自発的な意思を尊重するシステムを構築する義務があると思う。そのためにも最高裁の最高決定機関である裁判官会議で議論の上、方針を明確にして議決し、その責務は自ら負ってもらうことが大事であると思う。多様な経験と言いながら身分を持ったまま行く企業や留学の経験はだめというようなことにならないように、自発的な判事補の自己研さんシステムを促進する責務を最高裁として宣明してもらいたい。また、実施要領等として通達でまとめた上で、下級裁判所裁判官指名諮問委員会の11名の委員に施策が守られていることを見てもらおうとよいと思う。

今の話で大筋は賛成である。最高裁が主体ということであるが、弁護士の職務経験を積む制度については日弁連との提携・協力が必要不可欠であるが、この点は協議中か。

これは最高裁と日弁連が協力して作る制度であり、制度設計ができた後に御報告いただければと考えている。ところで、意見書でも「原則としてすべての判事補に」とあるが、それはどの程度のことを考えているのか。

委員の発言にもあったが、幅広い判事を育成するためにもできる限り多くの判事補に経験させたいと思うが、実際上の問題として、たまたま仕事の関係で(担当を離れることができず)外部派遣の機会を失するような場合も想定して、「原則としてすべての判事補」にこのような機会を与えるということを考えている。

法律に制度的担保を設け間接的にでも判事補(に退官)を強制することは、裁判官の身分保障を定めた憲法に抵触する問題が起こると思う。また、裁判所法42条では、検察官、弁護士、大学の先生なども規定されており、それとのバランスが大事であり、判事補だけを採り上げるのはいかなものかと思う。さらに、この制度を実効的なものにするためには環境整備や条件整備が大事であり、今の段階で法律制度にしてしまっただけで本当に働くシステムになるのかという危惧もあるので、裁判官会議の議決や下級裁判所裁判官指名諮問委員会を軸にした仕組みが一番現実的であるとの意見を持っている。

裁判所法42条の改正は裁判官の身分保障との関係で問題が残り、難しいと思う。裁判官会議の議決の重みを考えると最高裁の説明は妥当ではないかと思う。この問題は、基本的に最高裁に責務を負わせた上で、判事補が強制的に他職経験をさせられるのではなく、判事補がよりよい裁判官になるために自ら積極的に進んでやるというように意識を改革するような形に持っていくべきである。

押しつけられるのではなくできるだけ幅の広いメニューから本人が選べるようにするのが一番いいと思う。最初から判事としての適性を持った人もいるのだから必ずしも全員を出す必要はなく、自主的なキャリア・プランニング制度として考えて欲しい。

最高裁が、裁判官会議という最高決定機関で議決をして通達を出し、自主的でありながら自らプレッシャーを感じながらやるということでは、これで良いと思う。





期間については、受入側の事情もあるので、例えば最低2年というような設定をすればよいのではないか。

：

最高裁と日弁連の間では現在協議中ということで、本日の意見も踏まえ、いい結果に到達するよう協議を続けてもらいたい。制度的担保については大方の意見として取りまとめをしたが、最高裁裁判官会議の議決、実施要領、下級裁判所裁判官指名諮問委員会における確認については、その都度、最高裁から当検討会に対して報告をお願いしたい。

### (3) その他

(省略)

### (4) 次回の予定

次回(4月22日)は、「弁護士の執務態勢の強化・専門化の強化」の問題について議事を進める予定。

以上