

任命の3類型に応じて考えられる指名諮問委員会の運営のイメージ

1 司法修習生から判事補への任命の場合

(1) 指名の現状

日程

7月下旬

判事補採用願の提出

9月下旬

二回試験終了

10月中旬

判事補任命

人数

近年は100人程度で推移

検討の基礎となる資料

採用願, 身上報告書, 司法修習中の成績に関する資料(法曹としての適性や人物に関する記載を含む)

配属された各地域における実務修習中の評価も, 司法修習中の成績に関する資料の一つである実務庁会(裁判所, 検察庁, 弁護士会)作成の実務修習結果報告書に記載。

(2) 指名諮問委員会の運営のイメージ

指名候補者はそれまで法律実務家としての経験がないので, 司法修習中の成績(裁判官としての適性に関する評価を含む)が大きなファクター。そこで, その点に関する簡潔な資料に基づいて, 境界領域にある慎重な判断を要する者を振り分けて, その者を対象に重点的に審議することが考えられる。

重点審議者については、最高裁に追加資料の提出を求め、重点的に審議することが考えられる。実務修習結果報告書により、地域における情報についても最高裁から指名諮問委員会に提出可能なので、地域委員会による情報収集の必要性は限定的になるものと思われる。

2 判事補から判事への任命・判事の再任

(1) 指名の現状

日程

9月上旬

判事任命(再任)願の提出

4月上旬

判事任命・再任

人数

近年は160人程度で推移

検討の基礎となる資料

任命(再任)願,再任希望調査表(本人の再任・希望を聴取した結果のほか,再任の適否に関する所長・高裁長官の意見も記載),人事評価に関する資料,分限裁判を受けた者についてはその裁判書,病気休暇を取得した者についてはそれに関する資料等

指名候補者は,10年間裁判官として執務をしてきた者なので,最高裁にその間の執務の実績や現況に関する情報が蓄積。

(2) 指名諮問委員会の運営のイメージ

多数の指名候補者について実質的な審議をするためには,簡潔な資料に基づいて,境界領域にある慎重な判断を要する者を振り分けて,その者を対象に重点的に審議することが考えられる。

重点審議者については、問題点に関して指名諮問委員会から地域委員会に対し情報収集を要請し、その結果を踏まえ、更には最高裁から追加資料の提出を受けるなどして審議することが考えられる。また、それ以外の者についても、地域委員会が特段の情報を収集した場合には、その結果を踏まえ更に審議することが考えられる。

3 弁護士からの任官

(1) 指名の現状

日程

4月任命

7月1日

裁判官採用選考申込書の提出

12月末

採用見込みの連絡

4月1日

裁判官任命

10月任命

1月10日

裁判官採用選考申込書の提出

6月末

採用見込みの連絡

10月1日

裁判官任命

人数

年平均4人程度で推移

検討の基礎となる資料

裁判官採用選考申込書,日弁連を通じて提出された資料,修習成績,実際の訴訟活動等からうかがわれる法律実務家としての資質・能力に関する資料等

最高裁には指名候補者の裁判官としての適格性を判断する情報の蓄積なし。指名候補者に関する情報は,その活動している各地域に存在。

(2) 指名諮問委員会の運営のイメージ

最高裁から指名諮問委員会に提出できる資料は乏しいため,指名諮問委員会が地域委員会に情報収集を要請することが原則となるものと考えられる。指名諮問委員会は,その結果を踏まえ,審議することが考えられる。

運営方法について協議いただきたい事項

(判事補から判事への任命・判事の再任の場合について)

1. 指名候補者の指名の適否について,どのようにして実質的な審議をするか。
 - ・「指名の適否について慎重に審議すべき者を振り分けて,その者を対象に重点的に審議する」との方式を採ることについて
2. 慎重に審議すべき者の振分けをどのように行うか。
3. 慎重に審議すべき者の指名の適否について,どのように審議するか。
4. 地域委員会は,指名候補者に関する情報をどのように収集するか。