

弁護士任官の推進(調停官制度を含む)について

基本的な考え方

- 裁判官の給源の多様化・多元化を図っていくための方策として、弁護士からの任官を積極的に推進。
- 弁護士任官の推進は、判事の大幅な増員、裁判官の専門性の確保等の人的基盤の整備を実現するための基礎。

実施状況

弁護士任官推進のために、次の環境整備方策を実施。

「弁護士任官からの裁判官採用選考要領」の改訂(平成13年12月)

短期間の任官、専門的分野(倒産事件、知的財産権事件、商事事件、家庭事件等)への任官について、本人の希望を踏まえ、積極的に取組み。

* 採用選考要領の概要

5年以上の弁護士経験があり、少なくとも5年程度は勤務し得る者であって、55歳位までの者(当面は3年以上の経験を有する者も選考の対象)。

☆ 平成15年度は、判事に7名、判事補に3名任官。

研修の充実

研修参加者等の意見・要望を聴取しながら、その内容を改善(任官後1年程度までの弁護士任官者を対象に実施する1週間の集中的な導入研修等)。

配置の在り方等の工夫・改善

本人の希望、弁護士としての経験の内容、受入庁の実情等を考慮して、任官当初の配置を決定。

調停官制度の導入

弁護士任官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を平成16年1月から導入。

* 調停官制度の概要

- ・ 5年以上の経験を有する弁護士から任命し、任期は2年。少なくとも週1日勤務。

☆ 当初は30名。