

裁判官制度の改革について

平成13年2月19日
最高裁判所

1. はじめに

中間報告は、司法の中核を担う裁判官の在り方に関し、「21世紀日本社会における司法を担う高い質の裁判官を獲得し、これに独立性をもって司法権を行使させることができるようにすることが中心的課題であり、そのような見地から裁判官の給源を多様化、多元化するとともに、裁判官の任命手続、人事制度に透明性や客観性を付与するための見直しを行うことが必要である」と述べている。

この中間報告の指摘に留意しつつ、わが国の裁判官制度の現状と問題点について検討を加えた結果、これからの時代に向けて、裁判の質をさらに高め、裁判官に対する国民の信頼を一層確かなものとするために、裁判所としては、裁判官制度とその運用の改革に関し、次のような方策をとることが必要であると考える。

2. 給源の多様化・多元化

裁判所法42条においては、判事補の他に検察官、弁護士、大学教授等からも判事に任命できることとされているにもかかわらず、実際には、わが国の下級裁判所裁判官（簡易裁判所判事を除く）は、司法修習を終了した者の中から任命された判事補と、判事補の中から任命された判事とが、そのほとんどを占めるという実態になっている。このように裁判官の給源が事実上単一化していることは、裁判官となった者が互いに切磋琢磨して成長していく上でも、また、裁判所全体としての組織の硬直化を防ぐ意味でも、決して好ましいことではない。そこで、裁判官の給源の多様化・多元化を図る方策を進めていきたい。

(1) 弁護士任官の推進

裁判官に多様な人材を確保するためには、従来から行われている弁護士の任官を、

今後さらに推進していくことが、最も現実的であり、意義のある方策でもある。より多くの優れた弁護士が裁判官を希望するようになるためには、弁護士事務所の共同化・大規模化等、弁護士側の態勢の整備が重要であるが、裁判所としては、次のような諸方策を検討したい。

1. 任官者の経験、希望に応じて、特定の専門的分野、例えば倒産事件、知的財産権事件、家庭事件等の特化した領域の裁判事務を担当する形態での任官を推進する。こうした事件に経験や関心が深い弁護士にとって、任官することの魅力や任官し易さが増すのではないかと思われる。また、これにより、裁判官の専門化にも資することになる。
2. 弁護士任官者の配置については、これまでは、例えば、最初は比較的入りやすいと考えられる保全事件などを担当しながら、通常部で陪席を務めるといった形で、裁判官の仕事や生活への移行の円滑化を図ってきたが、弁護士任官をさらに組織的に進めるという観点から、弁護士から任官した後相当年数の経験を経た裁判官を部総括とする部を設け、弁護士任官者をまずその部に配置するなど、移行を円滑化できるための方策を採用することが考えられる。
3. 弁護士任官者に対する研修は、数年前から司法研修所において実施しているが、弁護士任官者の意見を聞き、さらにこれを充実していきたい。

なお、任地、報酬等の任官条件については、現在の弁護士任官要領においても、弁護士経験15年以上の者については、その希望により居住地またはその周辺の裁判所を任地とすることになっており、報酬についても同期の裁判官に準ずることとされているので、これ以上の優遇は難しい。

(注) 英米においては充実した年金制度が裁判官任官の魅力の一つであるとされているようであるが、現在の国家公務員の退職共済年金は掛金制度であるから、在任が短期間の場合の適用には困難な問題があろう。退職手当も、永年勤続に対する報償的性格が強いとされているので、同様の問題がある。

(2) 大学教授等からの任官

大学教授からの裁判官任官にも努めたい。その事例は少数ながら存在したが、今後、法科大学院が軌道に乗り、司法修習や実務の経験がある教授が増えてくれば、相当数の判事への任官が期待される。さらに将来的には、民間企業、行政官庁で働く法曹が珍しくなくなり、そうした方面からも裁判官に採用できるようになれば、裁判官の給源の多様化・多元化がより一層徹底したものとなる。

3. 判事補制度の改革

(1) 特例判事補制度の見直し

意欲ある若手裁判官の活用、離島、僻地を含む全国の裁判所への裁判官の配置といった点で、特例判事補制度は大きな役割を果たしてきたが、若い特例判事補が地方裁判所の訴訟事件を単独で担当することについては、裁判官にある程度以上の年配者をイメージに描いている当事者等から感覚的な違和感を抱かれることもあり得るところであり、経験の不足から生じる問題もないわけではないであろう。

そこで、特例判事補については、主として合議体の右陪席裁判官として執務することとし、単独訴訟事件を担当する時期を7年目ないし8年目と順次後倒しとすることを検討したい。併せて、簡易裁判所の事物管轄の拡大とも関係するが、簡易裁判所判事として執務することが考えられる。

(注)こうした施策をとるには、相当大幅な判事の増員が必要であり、具体的な見直しのテンポはこれとの関係で定まることになる。

(2) 経験の多様化

判事補の間に、裁判所外で種々の体験をし、裁判所あるいは裁判官を外側から眺めるとともに、社会が裁判官や裁判所をどう見ているかを知る機会を得ることは、極めて有意義であり、今後そのための制度の拡充を図る必要がある。

そこで、現在の留学、民間企業での長期研修及び行政庁への出向に加えて、弁護士事務所への長期間(少なくとも1年間)の派遣制度を導入し、原則としてすべての判事補が、任期中に、留学を含むこれら外部派遣制度のいずれかに参加する機会を持

つことができるよう検討したい。

(注)多数の判事補が裁判の現場を離れるため、現場の人員を減少させないための定員増が必要である。また、弁護士事務所への派遣については、弁護士として法律実務を取り扱い法廷活動に従事する権限がない状態で行う場合には、なし得ることに限界があって実績が上がらないおそれがあるが、他方、任期中の裁判官の身分を強制的に失わせることはできず、かつ、身分を失うと退職手当、共済関係等の面で不利益を被ることになるので、そうした問題点をクリアしつつ弁護士として活動できるような法的手当を検討する必要がある。弁護士事務所側の受入態勢が整うことが必要条件であることもいうまでもない。

また、裁判官の専門化も、これからの時代、大きな課題の一つである。従来、判事補に対しては、民事、刑事、家事、少年のいずれをも担当できるよう、全員に対し共通の研修を実施してきた。今後、司法研修所において、医療事件、建築関係事件、経済事件、知的財産権事件、労働事件、行政事件、倒産事件等の専門研修コースを設け、裁判官の希望に従って受講させて、専門領域を持った裁判官になるきっかけを与えることを企画したいと考えている。

4. 人事の透明性・客観性の確保

(1) 裁判官指名諮問委員会の設置

裁判官の任用に部外者の意見を反映させ、人事の透明化、客観化を図るため、最高裁判所に、判事及び判事補への任命(再任を含む)のための指名の適否につき、諮問を受けて意見を述べる裁判官指名諮問委員会を置くことを考えたい。

憲法は、司法権独立の保障の一環として、また、裁判官としての資質・能力等の判断は裁判所が最もよくなし得るという見地から、下級裁判所裁判官の任命について、最高裁判所が指名した者の名簿によって内閣が行う旨定めている。これまで、名簿登載の決定過程が最高裁判所の内部手続として運用され、第三者の関与する場面がなかったために、国民の目から見て、採用が適正に行われているかどうか分かりにくいものになっていたことは否めない。この点を改善し、国民の裁判官に対する信

頼感を高めるために、最高裁判所に上記のような諮問委員会を設置することが適当であると考え。

(注)最高裁判所発足時に初めて行われた最高裁判所長官の指名及び最高裁判所判事の任命は、裁判所法の規定に基づいて設けられた裁判官任命諮問委員会の諮問を経て行われたが、必ず諮問委員会の諮問を経なければならないとするは憲法上の内閣の任命権を制限することとなり、また、その責任の所在を不明確にするおそれがあるとの考慮から、裁判所法の規定が削除されたといわれている。最高裁判所長官の指名及び最高裁判所判事の任命は、憲法(6条2項,79条1項)によって内閣に付託された重要な権能であるので、これに関して任命諮問委員会のような制度を設けるかどうかは、内閣がその権能の行使に際して、どのような人の意見をどのような形で聞き、参考とするのかという問題として、内閣において判断されることであろうと考える。

諮問委員会の権限、構成等の具体的な事項については、今後、検討していくこととしたいが、裁判官に必要とされる資質・能力は極めて多面的、総合的なものであり、どのような委員会にすれば専門性の高い職業である裁判官の適格性を適切に判断できるのか、また、そのような判断を可能にするための資料の収集をどうするのかといった点が問題となろう。

(注)委員としては、法曹三者以外に、有識者等が加わることになるであろうが、特定の利益を代表する立場の者は避けるべきであろう。また、人数的にも、実質的な審議を可能にするため、10人前後が適当であろう。

(注)最高裁判所の行う指名に関して諮問を受ける機能を持つこと、わが国では全国的な転勤が行われており、今後も行わざるを得ないことから、複数の委員会を(例えば、高等裁判所ごとに)設けることは、適当でないと思われる。ただ、弁護士等からの任官希望者について、高等裁判所単位等で情報や意見を集約するシステムを設けることは検討に値しよう。

委員会が設けられた場合の運用の問題にわたるが、裁判官の採用基準ないしは採否の決定に当たり考慮すべき事項についても、委員会の判断により、そうしたものを

定めることも考えられよう。また、再任の運用についても、委員会において外部者の目が加わって審査されることにより、対象者及び国民に対してより説得力のある決定が可能となることが期待できよう。

(2) 人事の理由開示

1. 裁判官の採用・再任に関する事項は、上記の諮問委員会において検討されるが、最高裁判所の裁判官会議による不採用・不再任の結論については、説明責任を果たすという趣旨から、申出があれば、可能な限度でその理由を本人に開示する方向で検討したい。

(注) 不採用・不再任の理由は、能力が低いことが試験成績等により客観化されている場合、不祥事を起こした場合、健康に問題がある場合等、特定の具体的事由を指摘し得る場合もあるが、裁判官の採用基準が人格面を含めた多面的な資質・能力にわたるものであることから、ある程度抽象的、総合的にならざるを得ない場合もある。

2. 裁判官の人事評価の透明化を検討したい。評価制度を設計するに当たっては、使用目的との関係で評価の基準(評価項目)をどのような形で定めるか、自己評価や弁護士、当事者等の外部者による評価を取り入れるかどうか、評価結果を本人に開示をするかどうか、開示する場合、評価に対する本人の異議をどう取り扱うか等、多くの難しい問題点がある。人事の透明性の要請が、社会一般における最近の流れであるとの認識の上に乗って、諸外国の制度等も参考にしながら、現場の裁判官の意見も十分に聞いて、検討を進めたい。評価の基準(評価項目)は、裁判官の採用基準とも関連するので、裁判官指名諮問委員会で意見を聞くことも考えられよう。

(注) 自己評価制度の採否は、評価結果の本人開示の問題と連動するであろう。本人開示については、評価の低い者のモラルの低下、職場の人間関係の悪化等の弊害なども考慮する必要がある。本人開示をしているドイツでは、任用上、第二次国家試験(わが国の司法修習における二回試験に相当)の成績が決定的な比重を占めているようであり、また、裁判官の勤務成績の評

価に当たっては、裁判の内容に関する審査は一切行われず、一定期間に何件の事件を処理したか、どの程度の期間で処理したかなどの外形的な審査のみが行われるという指摘がある。

3. 異動計画は、各裁判官の希望・家庭事情・評価、各裁判所の配置の都合等を総合的に考慮し、全体のバランスを図りながら決定されるものであるから、委員会等に諮ることは適當ではない。また、同様の事情から、一般的にいうと異動者各人にその理由を開示することも難しいが、現在でも、個別に必要な場合には、可能な限度で異動の理由を本人に説明することはあり、今後はいくつかの運用の励行に一層努めたい。

昇給について具体的に問題となるのは判事3号以上ということになるが、昇給のあり方や昇給しない理由の開示は、人事評価制度と密接に関係するので、人事評価制度を検討する中で併せて検討することが適當であろう。

(後注)

ここで述べた改革の方策に関連する制度及び運用の実情、問題点の所在等を説明した資料として、「わが国の裁判官制度の現状と問題点」を添付する。