

「裁判官制度の改革」について

- 集中審議における議論の整理と具体的方策検討の視点 -

本資料では、集中審議における「裁判官制度の改革」を巡る議論のうち、「国民が求める裁判官像（その資質と能力）」と「大方の意見の一致をみた事項」に関連する各委員の意見の要旨を整理するとともに、それらの意見に基づいて、各事項について具体的方策を検討するための視点を掲げた。

国民が求める裁判官像（その資質と能力）

< 主な議論の整理 >

「遺恨が残らない、恥辱が残らない、納得がいく」、別な言葉で言えば、「人情が分かる裁き」が必要。

「訴訟の当事者の事情やいきさつ、その心情について温かく理解してくれる裁判官」、「人の心の痛みを我が心の痛みとすることができる裁判官」、「当事者が書き綴ったつたない書面でも、一生懸命読んで心情を理解しようとするような裁判官」が求められており、「人間的な温かさ」が裁判官にとって一番必要な資質。

法廷で上から人を見下ろすのではなく、不幸にして罪を犯してきた者や故なく犯罪の被害に遭った者の心情を十分に汲みながら、公正な立場で物事を正しく判断していく資質・能力が非常に強く求められている。一番根底にあるものとして、「人間味あふれる、思いやりのある、心の温かい裁判官」に裁かれることを裁判を受ける側は求めている。

裁判の本質は納得にある。何が理であるかを当事者に説く力、すなわち全人格的な説得力が必要である。

「人間的な温かみ」などはもちろん必要であるが、そのことは前提として、当事者を納得させることができる公正な裁判を行えることが、裁判官として一番必要な資質。

何が事案の真相であるかを見抜く洞察力や、事実を的確に認識し、把握し、分析する力を持ち、そのために人の意見をよく聴き、広い視野と人権感覚を

< 審議用レジュメ >

持って当事者の言い分をよく理解し、なおかつ、予断を持たずに公正な立場で、温もりをもった立場で間違いのない判断をしようと努力する者が、裁判官として求められている。

裁判官には、一つの判断に固執することなく、新たな証拠が出れば改めて心証をとり直すような、頭のやわらかさ、謙虚さが必要。

裁判官には、常に的確で安定的な判断ができる資質・能力が必要。

裁判官に求められるものとして、人間的な温かみがあることなど、人としての側面ももちろん重要であるが、それだけではなく、長年かかった事案が結審に至る前に裁判官が転勤によって代わってしまうことがないように、制度の面でも担保されることが必要。

大方の意見の一致をみた事項 1

これまでの法曹一元かキャリアシステムかという概念的枠組みにとらわれることなく、国民が求める裁判官像を描き、そのような裁判官をいかにして確保していくべきかという広い視点に立って、様々な方策について検討すべきこと。

< 主な議論の整理 >

これからの裁判官をどのようなものとして捉え、どのように育てていくかという発想で議論しないと、過去の議論のしがらみにとらわれて、議論が進展しなくなる。

法曹一元という言葉には独特のイメージが付き過ぎていて、議論しにくい。従来の概念の枠にとらわれずに、法曹一元をめぐる議論の根底に立ち返って、どうすれば良い裁判官が得られるのかという視点に立って議論すべき。

論点整理における「法の支配の理念を共有する法曹が厚い層をなして存在し、相互の信頼と一体感を基礎としつつ、国家社会のさまざまな分野でそれぞれ固有の役割を自覚しながら幅広く活躍することが、司法を支える基盤となる。」との認識に立って、21世紀の我が国の司法を担い、その職務にふさわしい独立性を保障された裁判官をいかなる制度によって選任するかという観点から議論すべき。

法曹一元という言葉を使うと、弁護士が全部裁判官になるのか、弁護士が裁判官を選ぶのかというような余計な誤解を招きやすい。当審議会として新たな考え方を発信するのだとすれば、別な名称に変えたほうがよい。

法曹一元という言葉にも、キャリアシステムという言葉にも抵抗がある。従来の法曹一元かキャリアシステムかという二律背反の問題の立て方は、我々が論点整理で目指すこととした法曹の在り方に関する考え方と矛盾する。結局どっちが勝った負けたという話になり、法曹全体が国民の信頼を失う結果になるのではないか。

大方の意見の一致をみた事項 2

判事の給源の多様化・多元化を図ること。

具体的方策を検討するための視点

〔現状〕司法修習生の中から任命された判事補のほとんど全員が、10年の在職年数を経た後に判事に任命され、さらに10年の任期ごとにほとんど全員が判事に再任されている（裁判所法本来の趣旨とは異なり判事の給源が判事補に事実上一本化）。他方、昭和63年にいわゆる弁護士任官制度が整備されたにもかかわらず、弁護士から裁判官への任官者数は毎年極めて少数に止まっている。

判事補の任命についても、明確な選考基準ではなく、事前の選別により採用希望の司法修習生がほぼ全員採用されるなど、その過程（手続）は透明性を欠くものとなっているとの指摘がある。

視点

- イ.判事補制度に代わる新たな給源の設定
- ロ.判事の任命資格としての法律専門職種での在職年数の見直し
- ハ.判事補等の裁判官に多様な経験を積ませる仕組みの整備・拡充（例えば、判事補研修の充実など）

< 主な議論の整理 >

判事補だけでなく様々な法律専門職種から判事を任用することとしている裁判所法本来の考え方自体は間違っていないが、希望者が減っていったことで事実上給源が判事補に一本化してしまっていることが問題。これを元に戻して給源を多様化し、様々な法律専門職種の出身者が切磋琢磨して、足腰の強い司法を作っていくのがこれからの課題。

公的義務だといっても、現行の弁護士任官の制度では、任官者が増えない可能性もあるので、弁護士としての在職年数を10年にこだわらず、7・8年として、1年程度研修的な期間を経て裁判官に任官することとしてもいいのではないか。

様々な法律専門職種からの任命の条件となる在職年数を調整して考えてみ

るべき。

特例判事補の制度は、裁判所法が本来考えていたこととは違うものであり、いずれは無くしていく方向で考えていくべきだ。

特例判事補制度を存続する必要があるとするならば、その制度的な改革も十分に考えていかなければならない。

弁護士からの任官者が増えない原因を考えてみる必要があるが、弁護士としての自由な立場から、裁判官のキャリアシステムの枠の中に入っていくことに心理的に抵抗感があることも原因の一つではないか。もっと参加できるような仕組みに変えていくことが必要。

そもそも憲法やその他の法規による司法制度は、法曹が一体感を醸成しやすいシステムとなっている。にもかかわらず、一体化を阻んできた原因はどこにあるのか、それを取り除くための議論をすべき。

裁判所法に判事の給源はいくつも規定されているが、事実上判事補がほとんど任命される。司法研修所を出てすぐに裁判官に採用される判事補制度を作ったことに、基本的な問題点がある。

裁判官の給源を実質的に多様化する方向で、現行のキャリアシステムの改善を進めていくことが妥当。

裁判官の任用は、制度としては給源の多様性は確保されている。なぜ弁護士からの任官者が少ないのかという問題から考えていかなければならない。

最初から裁く立場に立つ判事補という制度が一番の問題。その立場に立った経験がないと、裁かれる者に共感を持つことはできない。また、判事補は、社会的経験が乏しいから、いわゆる「官僚裁判制度」と言われるような、「お上」のありきたりの判断で裁判が行われている、あるいは、そのような裁判が行われない保障がないことに根本的な問題がある。

判事補制度を残したままでは、給源の問題を改善することはできない。判事補制度を残しつつ弁護士任官をより多くするということは不可能。

裁かれる立場に立てば、必ず裁かれる者の心情が理解できるかということ、そうではなく、裁かれる立場に立たなくても、人の心の痛みを我が心の痛みと感ずることのできる人ならば裁かれる者の心情を理解できる。これは、その人の人間性による。

判事補としての10年間の間に、例えば数年間、民間の企業法務での勤務や弁護士事務所での弁護士として勤務を経験させる、公設弁護人あるいは扶助弁護士として働く、あるいはアメリカのロークラークのように高裁裁判長に付く調査官としての職種に勤めさせる、というような経験を通じて、裁かれる者の痛みの分かる、事実の洞察力にも優れた立派な裁判官となっていくのではないか。そういった方法についても議論すべき。

< 審議用レジュメ >

企業の立場からは、あるべき裁判官像として判断の安定性、的確性を重視している。そこにキャリアシステムのメリットもあると考えている。むろん、同システムにも短所はあり、それを改善する必要があるが、法曹の間に一体感、信頼感のないまま法曹一元に取って代わられることには非常に不安を感じる。良い弁護士が良い裁判官とは限らないのである。

判事補制度は存続させるべきであり、ただ、運用上の問題については改善していくことが必要である。

大方の意見の一致をみた事項 3

裁判官の任命手続の見直しを行うこと。

具体的方策を検討するための視点

〔現状〕判事に任命(再任を含む。以下同じ。)されるべき者を指名する名簿の作成は、法制度上は最高裁の裁判官会議の議によるべきこととされ、最高裁事務総局がこれを補助しているが、その基準や手続については、透明性・客観性に乏しいといった問題点が指摘されている(裁判官会議自体も形骸化しているとの見方もある。)。また、判事への任命については、希望者のほぼ全員が任命される実態となっている。

視点

- イ. 指名に係る基準や手続の透明性、客観性、アカウントビリティの確保
- ロ. 判事の任命過程への民意の反映
- ハ. 指名に当たっての資格審査の充実
- ニ. 最高裁判所裁判官の国民審査の在り方の見直し

< 主な議論の整理 >

裁判官の任用に国民の意向が反映されるような仕組みが必要。

現憲法の施行直後に一回だけ設置された裁判官任命諮問委員会のような機関が、裁判官の任命を担当するという仕組みも考えられるのではないか。

判事補が判事に任命される際に、厳しい審査を行うことが必要。また、判事の再任についても、十分な資格審査を行い、非難を受けるような判事を容易に再任させないような制度を構築することも必要。

適切でない者を排除するため、裁判官に対して、委員会のような組織による第三者評価を行うことも必要。

裁判官の任用に民意を反映させるために、例えば自治体の首長や裁判官、弁護士などが参加して、透明化された手続により裁判官の選任を行うことも考えられる。

裁判官の任用については、国民の代表者を加えた選任委員会によるものと

< 審議用レジュメ >

し、その手続の透明性、客観性、アカウンタビリティを確保できるようにすることが重要。

裁判官の選任方法を地方分権化することも考えられる。例えば、各高裁単位でブロック分けをして、国民の代表者や弁護士などからなる推薦委員会が、民意を反映した形でその地域の裁判官を指名することとする。その手続の透明性を確保することも重要である。

最高裁判所裁判官の国民審査の在り方を見直す必要がある。

大方の意見の一致をみた事項 4

裁判官の人事制度の見直し(透明性・客観性の確保)を行うこと。

具体的方策を検討するための視点

〔現状〕裁判官の人事(評価、昇給、異動、再任されるべき者を指名する名簿の作成等)は、法制度上は最高裁の裁判官会議の議によるべきこととされ、最高裁事務総局がこれを補助しているが、その基準や手続については、透明性・客観性に乏しいといった問題点が指摘されている(裁判官会議自体も形骸化しているとの見方もある。)

視点

- イ. 裁判官の人事評価に関する基準や手続の整備(透明性・客観性の確保)
- ロ. 裁判官の昇給、異動等に関する基準や手続の整備(透明性・客観性の確保)

< 主な議論の整理 >

裁判官の人事の在り方については、現行司法制度の確立当初は今よりもっと柔軟であったが、この50年を経る間に最高裁判所から簡易裁判所に至るまで、すっかり人事は硬直化してしまっている。そのために一部の裁判官の中に閉塞感が表れて、その独立性に危惧を抱くような者が出てきているのではないか。

最高裁判所のホームページには現職の裁判官の名前、経歴も出ていないことなど、一般に裁判所の閉鎖性が言われており、裁判所を国民から遊離させる結果になっているのではないか。裁判所の情報開示を充実させることが必要。

現行のキャリアシステムでの任用・人事制度による転勤、評価、給与体系等が「裁判官の独立」を損なわせているのではないか。「裁判官の独立」にも十分に配慮した、国民の参加などによる透明性の高い仕組みが必要。

裁判官の人事評価については、どういう基準でどのように評価されたのかについて、評価を受ける者との間でキャッチボールできるような手続が必要。すなわち、評価基準・体系の透明性、不服申立て等の手続整備を図ることが

必要。

裁判官の転勤に関しては、昇進の範囲をあらかじめ明らかにした上、全国規模かブロック単位かを本人に選択させることも考えられてよい。

利用者として、事件の途中で裁判官が転勤で交代してしまうことは、それまでの審理の経過や事件の内容を新しい裁判官に正確に理解してもらえるかなど、非常に不安を感じる。例えば、全国をあちこち転勤するのではなく、一定の範囲内で転勤することとして、異動した裁判官が出張してきて従来の事件を処理することができようにするなど、なんらかの工夫の余地があるのではないか。