

# 第3章 裁判官制度の現状と展望

## 第1 裁判官制度改革の成果と今後の課題

### 1 法曹一元の理念と司法制度改革審議会意見書

司法制度改革審議会意見書（以下「意見書」という）は、我々が強く求めてきた法曹一元制度の提言には至らなかったが、国民の信頼を高めることによる司法基盤の強化を図るため、判事補が判事の主たる給源である現状を改め、弁護士任官の積極的な推進、判事補がその身分を離れて弁護士などの法律専門家としての経験を積む他職経験制度の導入、特例判事補の計画的・段階的解消等、裁判官の給源を多様化・多元化すること、裁判官の任命手続や人事制度の透明性・客観性を確保する方策の導入、判事の増員等、官僚裁判官制度から国民的基盤を持つ司法への転換を求める提言であると評価できる。

この提言を後退させることなくさらに具体化し、これらの課題に対する我々の真摯かつ積極的な取り組みと市民の理解によってこそ、法曹一元の実現へとつなげることができる。

### 2 具体的課題の実現状況と今後の課題

#### (1) 下級裁判所裁判官指名諮問委員会制度の概要

##### ア 中央の委員会

裁判官の指名過程を透明化し、国民の意思を反映させるため、2003（平成15）年5月1日、下級裁判所裁判官指名諮問委員会規則が施行され、最高裁判所に下級裁判所裁判官指名諮問委員会（中央の委員会）が設置された。委員11名の構成は、法曹5名（内弁護士は2名）で、過半数の6名が学識経験者、委員長は、初代が奥田昌道（元最高裁判事、発足後～2012年7月）、現在は田中成明（京都大学名誉教授、2012（平成24）年7月～）。

中央の委員会は、下記任官希望者

- i 再任候補者
- ii 判事補から判事への任命候補者
- iii 新任候補者
- iv 弁護士任官候補者

の適否について最高裁から諮問を受け、最高裁（人事評価資料、ただし意見を付さない）と地域委員会から提供される資料・情報に基づいて任官の適否判断を行い、理由を付した意見をもって最高裁に答申する。

##### イ 地域委員会

8高裁ごとに地域委員会が設置され、その委員5名の構成は、法曹3名、法曹以外2名（ただし、東京地域委員会は2倍の規模で、第1分科会が東京三会を、第2分科会がその他の関弁連所属単位会を各担当している）であり、地域委員会は、各地域の裁判所内外の情報を収集してこれを取り纏め、中央の委員会にその意見を付して報告する。

##### ウ 中央の委員会の審議結果

2009（平成21）年度以降は、再任類型は、4月再任と10月判事任官（53期以降）の2種類となっている。また、本制度設置後の最高裁の指名は、中央の委員会の審議結果と異なつたことはない。

## エ 委員会制度の意義と答申内容

当委員会制度により、ア最高裁事務総局の事実上の専権事項と見られていた指名過程の透明化と客観化が促進され、イ不当な新任・再任拒否をされる人事が困難となり、ウ裁判官の質の確保が期待でき、エ裁判官人事評価全体の透明化との相乗効果が期待でき、オ外部情報によって民意の反映が可能となった。特に、裁判所の内部評価（所長などの人事評価権者の評価）と異なる弁護士からの外部評価も尊重されている。

以下は、委員会議事録掲載の任官希望者数と不適者の答申結果である。

### (2) 現在の課題

ア 2004年4月の再任（判事任命）候補者に関する指名諮問と答申が最初で、以後原則として全ての下級裁判所裁判官がこの指名諮問制度に基づく適否判断を受けていることになり、現在指名諮問が二度目となる再任期の裁判官も生まれている。

イ 主要な課題としては、次のようなものがある。（表略）

#### (ア) 委員会の運用に関する改善

指名過程の透明化により審議内容を十分に国民に公開するため、議事要旨の匿名方式を顕名方式に改め、審議内容をできる限り具体的かつ早期に公表し、かつ、十分な審議時間を確保し、候補者面接の実施、不適格の場合の具体的な理由開示が必要である。

#### (イ) 委員の選任方法

法曹外の委員についてはできるだけ本制度の趣旨に明るい適任者を選任すべきで、その適否判断の為にも前記議事録の顕名を基本とした公開方法は重要である。

#### (ウ) 外部情報収集の多様化・容易化

いわゆる外部情報の提供を量・質とも飛躍的に充実させるための活動や工夫である。弁護士においても、裁判官情報を積極的に提供していくことはその責務であるとの意識が必要で、委員会側でも、前任地照会などを一般化し、情報収集期間を3ヶ月程度は確保する必要がある。委員会と弁護士会は、相互に協力して、会員に対し情報提供を呼び掛ける関係にあり、両者の相互理解を深めるための機会を設けるべきである。

#### (エ) 制度運用の質を高めるために

指名諮問に対する答申に当たっての条件や理由を付した適否判断など多様な答申のあり方が検討されるべきであり、また2度目の指名諮問の際の前回諮問時の審議資料の活用方法について新しいテーマとして検討されるべきである。

#### (オ) 地域委員会の積極的活用

地域委員会は、中央の委員会とは独自の権限に基づいて、独自の多様性をもった資料収集、調査活動等を行う権限を有しているが、形骸化の指摘もある。その積極的な活用が工夫されるべきで、対象者との面接など地域委員会独自かつ自発的な情報収集方法が実施されるべきである。

### (3) 裁判官人事評価制度

この制度は、裁判官の独立に配慮しつつ、人事評価権者（所属裁判所の長）による裁判官の人事評価の質を向上させるため、弁護士など外部からも評価情報を求める制度であり、2004（平成16）年4月1日に発足した。評価権者は、情報提供者を特定できない方法で外部資料を人事評価に利用することになるが、再任期の際には、かかる人事評価権者の評価の妥当性も間接的に問われることもあり（例えば、消極的な外部情報が多数寄せられていたにもかかわらず、人事評価権者が積極的な評価をしていた場合など）、前述した下級裁判所裁判官の指名諮問制度と密接な関係を有している。今後も、弁護士会側独自の裁判官情報の収集と会員へのフィードバックなども試みながら、本制度の周知に努める必要がある。

### (4) 地裁委員会・家裁委員会

裁判所運営について広く国民の意見等を反映させるため、2003（平成15）年8月1日、従前の家裁委員会を改組し、地裁・家裁それぞれに委員会が設置され、15人以内の委員の過半数は非法曹で構成されている。その運用には様々な課題があるが、市民委員の主体性と多様性を尊重した運営の下で市民委員が委員長となりかつ活発な意見交換を行っている委員会もあり、知恵と意欲が委員会運営にも反映されるような取り組みが求められている。

### (5) 判事補が他の法律専門職を経験する制度（他職経験制度）

2005（平成17）年4月から、意見書の提言に基づき、多様で豊かな知識・経験を備えた判事を確保するため、原則としてすべての判事補にその身分を離れて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制度が発足した。任官10年以内の検察官についても同様である。

そして、その一環として、判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律が制定されているが、本来判事補全員に適用されるべき2年間の「他職経験制度」の履行者がその一部にとどまっていることである（例えば、2011（平成23）年に再任期を迎えた54期裁判官で見ると、再任希望者94名中、外部経験無し28名（うち、育児休暇10名）、外部経験1年未満9名）。しかも、他職制度を経験したものの中で「弁護士職務経験数」を見ると、2005（平成17）年度は判事補10名、検事3名、2006（平成18）年度は判事補10名、検事5名、2007（平成19）年度は判事補10名、検事5名、2008（平成20）年度は判事補10名、検事5名に留まっている。さらに、制度発足当時と比べ弁護士の経済状態が大きく変化したことにより、現在の受入先事務所は大規模事務所がほとんどである。多数かつ多様な受入事務所の確保のために、公設事務所の活用その他、経済的基盤の十分で無い中小事務所でも受け入れ可能な財政的措置や、その他の負担軽減策の検討が必要である。

### (6) 最高裁判所裁判官の任命に際しての諮問委員会設置

かつて日弁連は、「最高裁判所裁判官任命諮問委員会制度要綱」（1955〔昭和30〕年12月）や「最高裁判所裁判官任命諮問委員会の設置に関する立案（案）」（1974〔昭和49〕年9月）を提言し、その任命手続の透明化・客観化に関する提言を重ねていたが、実現には至っていない。この任命手続の不透明さは、最高裁判所裁判官の国民審査制度が国民に分かりにくい制度となっている原因の一つ（当該裁判官の選任理由が明らかでないこと）との指摘もある。日弁連では、日弁連会長が会員の中から最高裁判所裁判官候補者を最高裁判所に推薦する際の諮問機関として推薦

諮問委員会制度を設け、近年では、個人推薦制度などを取り入れている。そして、今後は、前記の任命諮問委員会の先駆けとしての意義を明確に持って、推薦委員会に学識経験者を含めてその透明化と民主化を徹底し、弁護士および弁護士会は、推薦枠といった弁護士会の利害を超えた適切な候補者の発掘と推薦に取り組むべきである。

#### **(7) 簡易裁判所判事の任命手続の透明化**

これについては、現在簡易裁判所判事選考委員会が設置されているが、裁判所法に基づいて適切な任命手続が採られるよう、その審議経過の透明化を図るべきである。

#### **(8) 裁判官増員の必要性**

裁判官制度改革は、資質の高い裁判官を確保・養成し、もって司法判断の適正さを担保するための取組みである。ところが、その前提となる裁判官の人数は大きく不足し、そのために各種制度改革の支障をきたしている。大幅な裁判官増員は現在の緊急の課題である。

例えば、最高裁が2013（平成25）年7月に公表した「裁判の迅速化に係る検証に関する報告書（第5回）」でも、多数の潜在的な法的紛争が存在していることが取り上げられ、法的紛争の複雑化多様化によって事案が先鋭化する傾向にあることや、また高齢化を中心とする社会の変容により遺産紛争が深刻化し複雑困難化を招いている結果、裁判所が果たす役割が益々大きくなっていくことが指摘されている。このような現代的な課題に沿って質と量を備えた裁判官を確保し併せてその執務環境を確保することは、司法判断の質を高めるための取組みとして最優先かつ緊急の課題である。