

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

2001（平成13）年6月12日公表された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、裁判官の任命制度や人事評価制度などの見直しを含め様々な裁判官制度の改革が提言された。そして、法曹一元との関係では、裁判官の給源、任用、人事に求める内実の第一歩が踏み出され、将来の法曹一元実現の可能性への手掛りが与えられたものといえる。現在は、これら制度発足後10年以上が経過し、その運用が適切であるか不断の検証が求められているところである。

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名のうち法曹は5名（内弁護士は2名）で、過半数の6名が学識経験者であり、現在の委員長は田中成明（京都大学名誉教授、2012〔平成24〕年7月～）である。中央の委員会は、最高裁から諮問を受け、各種任官希望者の適否について、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（東京三会）と、第2分科会（その他の関弁連所属単位数）に分かれている。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のがその責務である。

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っていない。

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、2012（平成24）年以降の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（平成16）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、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。2度目の指名諮問の際には、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。

イ 委員会の運用に関する改善

審議内容を十分に国民に公開し、かつ、本制度の趣旨に明るい適任者が委員として選任されることを期すためにも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すべきである。また、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。

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。たとえば、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などの提案の実現がのぞまれる。

エ 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。本制度の充実した運営は、地域委員会が独自かつ自発的な情報収集方法を実施しているか否かにかかっている。

(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。この人事評価情報は、前述した下級裁判所裁判官の指名諮問制度でも重要な情報源となるなど両制度は密接な関係を有している。現在、通年を通してこの人事評価制度に基づく情報提供を呼びかけている単位会が増えている。

(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。市民委員の主体性と多様性を尊重した運営が望まれる中、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（任官10年以内の検察官についても同様）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。

関係機関からは、弁護士としての職務経験がその後の裁判官等の職務に役立っているとの高い評価を受けているが、2年間の「他職経験制度」の履行者が対象者の一部にとどまっており、しかも、「弁護士職務経験者数」は、2014（平成26）年度は判事補11名、検事8名、2015年度は判事補11名、検事7名、2016年度は判事補11名、検事7名、2017（平成29）年度は判事補10名、検事9名に留まっている。弁護士職務経験者の数が増えない原因には、その受入事務所数が2014（平成26）年度27事務所、2015（平成27）年度26事務所、2016（平成28）年度35事務所と限られていることにもその原因があり、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、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。任命手続の不透明さは、最高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。