

**法曹一元に関する韓国調査報告書
[2023 年度版]**



2024年3月

**弁護士任官等推進センター
裁判官制度改革・地域司法計画推進本部**

【目次】

はじめに	3
I 韓国の司法制度の概況	4
1 韓国の基本情報（国土、人口等）	
2 司法に関する基礎データ	
II 法曹一元制度の導入とその後の状況	7
1 法曹一元制度導入の要因	
2 法曹一元制度の導入過程	
3 法院組織法改正とその影響	
4 法曹一元に関するデータ	
5 裁判官任用手続の変化	
6 現在の裁判官任用手続（一般法曹経歴者）	
III 法曹一元制度導入に関する裁判所・弁護士会・各弁護士の対応について（調査ヒアリングより）	19
1 大法院	
2 大韓弁護士協会	
3 法曹倫理協議会	
4 法務法人（有）S N	
5 法務法人（有）広場（グアンジャン）	
6 法務法人（有）太平洋（デピョンヤン）	
IV 日本に対して示唆するもの	33
編集後記	36
調査団名簿	38

はじめに

2023年4月5日から7日にかけて、裁判官制度改革・地域司法計画推進本部及び弁護士任官等推進センターの委員及び幹事等14名の調査団により、韓国の法曹一元制度に関する調査（以下「本調査」という。）を実施した。

韓国では、2011年の法院組織法改正により、2013年の施行後10年をかけて、弁護士などの法曹経験10年以上の者から裁判官を任用するという法曹一元制度が導入された。日弁連は、これを受けて、2012年11月5日から7日まで、同法施行直前の韓国を訪問し、法曹一元制度導入の経過などに関する調査を実施した。本調査は、その後、約10年の間に、かかる制度がどのように運用・定着してきたのかを確認するための追加調査である。

なお、本調査は、2023年6月3日、弁護士任官20周年シンポジウム「弁護士任官20周年、これまでの成果と課題、今後の克服策」を開催するにあたり、韓国における法曹一元制度導入による各界の変化や課題を把握することにより、日本における弁護士任官の推進や、法曹一元の実現のための参考とすることを目的としたものである。

2024年3月

弁護士任官等推進センター

裁判官制度改革・地域司法計画推進本部

I 韓国の司法制度の概況

1 韓国の基本情報(国土、人口等)

(朝鮮半島全体の 45%、日本の約 4 分の 1)

(1) 歴史

- 1910 年 日本による併合
- 1948 年 大韓民国成立
- 1950 年 朝鮮戦争勃発
- 1993 年 金泳三大統領の文民政権誕生
- 1998 年 金大中大統領の就任
- 2003 年 盧武鉉大統領の就任
- 2008 年 李明博大統領の就任
- 2013 年 朴槿恵大統領の就任
- 2017 年 文在寅大統領の就任
- 2022 年 尹錫悦大統領の就任

(2) 人口

5139 万 2745 人(2023 年 6 月末現在)。
各地の人口分布は、以下のとおり(単位:人)。

- ・京畿道 13618969
ソウル特別市 9414093
仁川広域市 2978749
- ・江原道 1532617
- ・忠清北道 1593931
- ・忠清南道 2126374
世宗特別自治市 386126
大田広域市 1445126
- ・慶尚北道 256567
大邱広域市 2379602
- ・慶尚南道 3263251
釜山広域市 3306993
蔚山広域市 1106015
- ・全羅北道 1762021
- ・全羅南道 1811554
光州広域市 1424818
- ・済州特別自治道 676832

(3) 面積

約 10 万平方キロメートル

(4) 首都

ソウル

(5) 言語

韓国語

2 司法に関する基礎データ

(1) 裁判所(法院)の種類

- 大法院(日本の最高裁判所相当)
 - ・ソウル
 - ・大法院長を含む 14 人の判事で構成
- 高等法院(日本の高等裁判所相当)
 - ・ソウル、大邱、釜山、光州、大田
- 地方法院(日本の地方裁判所相当)
 - ・全国 18 か所に所在(支院 40 か所)
 - なお、ソウルには 6 か所の地方法院がある。第一審としてはほとんどが単独判事か審理、判決。特に重要な一定の事件や市郡法院の控訴事件は合議で審理、判決
- 市郡法院(日本の簡易裁判所相当)
 - ・全国 101 か所に所在
 - ・事物管轄は訴額 2000 万ウォン以下の少額事件、30 日以下の拘留又は 20 万ウォン以下の罰金という軽微事件
- 家庭法院
 - ・ソウル(釜山・大邱・光州の 3 か所の法院の支院に家庭支院が置かれている。)
 - ・他の地域では地方法院が家事・少年事件を処理
 - ・地方法院と同審級
- 行政法院
 - ・ソウルに所在。地方法院と同審級。
- 特許法院
 - ・大田に所在
 - ・1998 年設置

- ・高等法院と同審級
- 憲法裁判所
 - ・ソウルに所在
 - ・1988 年設置
 - ・違憲法律審判、弾劾審判、政党解散審判、権限争議審判、憲法訴願審判等の憲法問題を所管
- 軍事法院
 - ・普通軍事法院(全国 85 か所に所在)
 - ・高等軍事法院(ソウルに所在)

- 大田
 - 開業会員 735 準会員 145 (計 880)
- 大邱
 - 開業会員 750 準会員 131 (計 881)
- 釜山
 - 開業会員 1085 準会員 206 (計 1291)
- 蔚山
 - 開業会員 218 準会員 26 (計 244)
- 慶尚南
 - 開業会員 401 準会員 73 (計 474)
- 光州
 - 開業会員 585 準会員 145 (計 730)
- 全羅北
 - 開業会員 314 準会員 56 (計 370)
- 済州
 - 開業会員 142 準会員 36 (計 178)

(2) 法曹人口 (単位：人)

ア 弁護士数

- 全国 (2023 年現在)
 - 開業会員 28126 準会員 5830 (計 33956)
- ソウル
 - 開業会員 21199 準会員 4443 (計 25642)
- 京畿北部
 - 開業会員 477 準会員 74 (計 551)
- 仁川
 - 開業会員 674 準会員 118 (計 792)
- 京畿中央
 - 開業会員 1179 準会員 284 (計 1463)
- 江原
 - 開業会員 174 準会員 43 (計 217)
- 忠清北
 - 開業会員 193 準会員 50 (計 243)

※準会員とは、インハウスや大学教授など実際に開業するための登録をしていない会員及び休業申告をしている会員をいう

イ 裁判官数

2023 年 3 月 1 日現在：3126

ウ 検察官数

2023 年 1 月現在：2138

【別表】裁判官の任用状況

職域	検事	弁護士				ロークラーク(裁判研究員)	合計
		法務法人等	国選専担	国家・公共機関	社内弁護士		
2013 年	2	3	4	1	1	-	11
2014 年	1	12	4	0	2	-	19
2015 年	2	12	1	3	0	-	18
2016 年	1	5	2	0	0	-	8
2017 年	1	25	1	0	0	-	27

2018 年	4	21	6	3	2	-	36
2019 年	7	42	17	10	4	-	80
2020 年	15	71	19	14	8	28	155
2021 年	11	83	26	10	4	22	156
2022 年	18	79	11	9	7	11	135
計	62	353	91	50	28	61	645

	男性	女性	合計
2013 年	6	5	11
2014 年	9	10	19
2015 年	7	11	18
2016 年	4	4	8
2017 年	14	13	27
2018 年	19	17	36
2019 年	42	38	80
2020 年	100	55	155
2021 年	74	82	156
2022 年	63	72	135
合計	338	307	645

Ⅱ 法曹一元制度の導入とその後の状況

1 法曹一元制度導入の要因

(1) 従来のキャリアシステム

韓国の裁判所（法院）は、強固なキャリアシステムの下で、裁判官が序列化され、閉鎖的な社会を構成しているとの指摘がなされてきた。韓国の裁判官はトップの大法院長から新任判事に至るまで全て順位を付けることができるといわれている。またソウル一極集中という実態もあり、司法試験及び司法研修院で優秀な成績を修め、ソウル所在の地方法院（日本の地方裁判所に相当）陪席判事に始まり、同単独判事、高等法院（日本の高等裁判所に相当）陪席判事、地方法院部長判事を経てソウル高等法院部長判事となるのが最高の出世コースとされている。そのような高度に序列化されたキャリアシステムのなかで、裁判官の多くは、定年まで勤めることなく、出世競争から外れた多くの裁判官が早期に退官して、弁護士になるという実態もある。

(2) 国民の司法不信

国民からは、このようなキャリアシステムに対して、法曹界の閉鎖性、エリート裁判官による民意から乖離した判断、早期に単独判事となった若い裁判官に裁かれることへの不満、「前官礼遇」と呼ばれる慣行などに対する強い批判がなされていた。「前官礼遇」は、高度に序列化されたキャリアシステムの下で出世競争に敗れた裁判官が早期に退職して弁護士となり、後輩に当たる裁判官の担当する事件について有利な影響を及ぼそうとし、他方で後輩裁判官も退官した弁護士に配慮するという実態を示している。そのような過程で担当裁判官に対する贈賄といった事態があることも指摘されており、「有錢無罪・無錢有罪」という言葉すら、国

民の間で使用されていたほどであった（なお、検事についても同様の実態があったと言われている。）。

(3) 弁護士任官制度の推移

軍部独裁政権下での司法試験合格者は極めて少数であり、そのほとんどが裁判官や検察官に任官していた。1970年代までは特に司法試験合格者数は極めて少なく、年数十人から100人程度であった。その当時、司法研修院修了生の9割程度が裁判官、検察官に任官しており、弁護士は、基本的にそれらの職を退官した者が開業するものとされていた。1980年代に入り司法試験合格者数は年300人程度へと増員されたが、その当時も司法研修院修了生の半数以上が裁判官、検察官に任官するという状況だった。

1993年の金泳三政権以降、司法改革に着手するようになったが、裁判官は、試験に合格することにより実力のみで権力機構に連なることができる地位として、エリートを目指す青年層を惹きつける職であったと考えられる。弁護士等の法曹経歴者（検事、大学教授も含む。）からの任官制度は1990年代から行われていたが、当初の任官者は年1～4人程度とごく少数だった。しかし、2003年に大統領と大法院長（日本の最高裁判所長官に相当）との司法改革合意を経て弁護士等の法曹経歴者からの任官が進められ、その後、毎年50人程度が応募して約20～30人が任用されるという状況で推移していた（なお、任官者の中には検事や裁判官の経歴を有する者も半数近く含まれている。）。そして、その中には大規模法律事務所に就職したものの裁判官志望に変更して応募する若年弁護士が相当程度含まれていた。この人数は、弁護士会が積極的に弁護士任官運動を進めている日本と比べても相当に多い。これは、法曹一元化という抜本的改革を可能とした一つの要因と把握することがで

きる。

2 法曹一元制度の導入過程

(1) 金泳三政権（1993 年～1998 年）

この当時、新たに就任した大法院長は、司法制度の改善に向けて「司法制度発展委員会」を設置した。同委員会は 1994 年に改革案を大法院に答申し、①特許法院、行政法院、市・郡法院の創設、②予備判事制度の新設と判事職務権限の制限（法曹経歴 7 年未満の判事は単独裁判ができず合議部の裁判長になれない。）などの改革が実現された。

1995 年、大統領の諮問機関として「世界化推進委員会」が設置された。同委員会と大法院長は、①法曹人数の拡大、②ロースクール制度についての検討依頼、③「前官礼遇」など不公正慣行の改善を合意した。なお、司法試験合格者の増加などが提言されたものの、この時点では、法曹一元化は中長期的に実現すべき課題とされた。また、「前官礼遇」の抜本的な改善はなされなかった。

弁護士等からの任官者は 1990 年代を通して、年間 1～4 人程度にとどまっていた。

(2) 金大中政権（1998 年～2003 年）

1999 年、ソウル大学法学部出身の弁護士が経営する法律事務所の事務長が、事務所の係属事件の担当判事と担当検事に賄賂を贈ったという事件の発覚を契機として司法に対する国民的批判が噴出した。このような状況を受けて、大統領の諮問機関として「司法改革推進委員会」が設置された。2000 年、同委員会は、法曹の合理化・専門化・現代化、法曹不正の根絶など包括的な提言を行った。「前官礼遇」の根絶に関し、判検事の弁護士開業後、最終勤務庁にかかる刑事事件を合理的な期間は受任できないこととする改善方策が提言された。ただ、この提言を受けて具体的な裁判官制度改革が実現することはなかった。

(3) 盧武鉉政権（2003 年～2008 年）

2003 年、弁護士出身の盧武鉉を大統領とする政権が誕生した。2003 年に大法官（日本の最高裁判事に相当）の一人が空席となり、後任の大法官の人選が必要となった。これまで任命されてきた大法官のほぼ全員が法院長（裁判所長）などの経歴を有し、男性・ソウル大学出身・保守的という画一的特徴の人物だと言われている。当時の大法院長は、従来慣行どおりにそれらの高位職出身者から選ぶことを考えていたところ、これに対する市民の反発が強かった。盧武鉉大統領も大法院の保守的な体制を批判し、大法官の選任システムの変更を主張した。このような対立状況の中、大法院長は、大法官人事はこれまでの慣例どおりにするが、今後の広範な司法改革作業をすることを大統領と合意した。

そして、この合意に基づく司法改革推進機構として、大法院に「司法改革委員会」が設置された。2004 年、同委員会は、①大法官推薦手続改革、②法曹一元化と法官任用方式の改善について、それぞれ建議書を大法院長に答申しした。

これに基づき、大法院は、2012 年に新規任用裁判官の半数が 5 年以上の弁護士等法曹経歴者となるよう任官を進める法曹一元化計画を 2005 年に確定し、漸進的な改革が始まった。

また、2005 年には大統領の諮問機関として「司法制度改革推進委員会」が設置され、更に、大法院改革、法曹一元化、法学専門大学院（ロースクール）構想、その他全般的な司法制度改革について議論が行われた。なお、前回調査先の一つであった金善洙弁護士は、「司法改革委員会」の委員であり、「司法制度改革推進委員会」で企画推進団長を務めた人物である。ロースクール構想について、「司法制度改革推進委員会」での法案作成をふまえて国会審議が行われ、2007 年にロースクール設置法（法学専門大学院設置・運営に関する法律）が成立し、2009 年 3 月に全国 25 の大学でロースクール（法学

専門大学院) が開校した。

ることになった。

(4) 李明博政権 (2008 年～2013 年)

ア 法曹一元制度の導入

大統領と大法院長との合意に基づいて弁護士等からの任官を進める漸進的改革については、大法院長が約束したような任官者数には達しなかった。毎年の弁護士からの任官応募者数は 40～90 人程度であり、2005 年の任官者数は 17 人、2006 年 17 人、2007 年 21 人、2008 年 27 人、2009 年 28 人、2010 年 18 人、2011 年 26 人と、毎年の判事任官者約 100 人の約 20～30%にしか達しなかった。応募者数のうち任官する比率は年によって異なるが 25～50%程度であった。このようなことから、大法院の任用に任せているのは弁護士等からの任官が増えず制度改革が進まないと認識され、李明博政権の 2011 年 7 月、法院組織法の改正により全面的な法曹一元制度が採用されるに至った。また、2012 年にロースクールの卒業生に対して新設された弁護士試験が実施されるとともに、司法試験は合格者数を縮小して 2017 年を最後に廃止されることが決められた。そして弁護士試験の合格者が弁護士として開業するためには 6 か月間の弁護士事務所での研修ないし大韓弁協 (日本の日弁連に相当) での研修を受けることが必要とされ、他方で司法試験合格者に対する司法研修は、2017 年の合格者に対する研修を最後に廃止され

イ ロークラーク (裁判研究員) 制度の導入

また弁護士試験合格者に対し、すぐに裁判所が、事件の審理及び裁判に関する調査研究等を行う裁判研究員、いわゆるロークラークとして登用する制度が 2012 年 1 月から施行されている。2012 年 1 月から 2017 年 12 月までの採用は任期 2 年の範囲で期間を定めて採用することとなっており、それ以降は、任期 3 年の範囲とされている (法院組織法 53 条の 2)。2022 年まで、定員は 200 人の範囲で大法院規則で定めることになっており、2012 年はソウル高等法院管内で約 60 人、太田・大邱・釜山・光州各高等法院管内に各約 10 人採用されており、合計約 100 人のロークラークが存在していた。ロークラークは合議体には入れず、研修を受けて判決作成の手伝い (事件検討報告書の作成) 等を行っている。実際にそのような職務を行うことと、将来の判事候補として教育し、優秀な人材を予め確保しようという 2 つの役割を追求する制度と思われる。また裁判官の高齢化による業務効率の低下を防止する一方、若い世代の価値観や考えも裁判過程に反映されるようにする方策として、裁判所としてはロークラークの拡大に期待しているようである。

【ロークラークの採用人数】

	司法研修院	法学専門大学院	合計	
			男	女
12年			45	55
13年	45	55	33	67
14年	46	59	36	69
15年	32	66	42	56
16年	29	69	42	56
17年	24	76	42	58
18年	39	61	66	34
19年	18	72	54	46
20年	15	89	51	53
21年	4	95	46	53
22年		99	33	66

3 法院組織法改正とその影響

(1) 2011 年改正と当初の予測

ア 改正内容

判事の給源は全面的に変更され、司法研修院修了や弁護士試験後に直接判事になることはなくなり、キャリアシステムは廃止されることになった。根本的に制度を変えようとする大改革である。

2013 年 1 月からは判事は 10 年以上の法曹経歴者から任用するものとしているが（一般法曹経歴者任用制度）、任用のために必要な法曹経歴の年数に関しては経過規定が置かれている。

- ① 2013 年 1 月～2017 年 12 月に任用する場合は 3 年以上の経歴を有する者
- ② 2018 年 1 月～2019 年 12 月に任用する場合は 5 年以上の経歴を有する者
- ③ 2020 年 1 月～2021 年 12 月に任用する場合は 7 年以上の経歴を有する者
- ④ 2022 年 1 月 1 日以降は 10 年以上の経歴を有する者

また、上記の一般法曹経歴者任用制度に加えて、15 年以上の法曹経歴者を特定裁判事務担当に任用する専任法官制度も導入された。

イ 当初の予測

1 年につき 100 人程度の判事任官が可能となる応募者があるかという懸念については、当初韓国における裁判官の地位の高さから多数応募するのではないかと、ロークラーク出身者が一時期弁護士になってその後多数任官していくのではないかと、当面今後 3 年間は軍法務官経験者（研修院修了後、兵役として軍法務官勤務を 3 年行う者）からの任官者数十人と弁護士等からの任官者とあわせて充足し、制度が定着していく中で弁護士任官者数も増加するのではないかなどと予測されていた。もっとも、法院行政処（最高裁事務総局）では、当初から、今後必要となる任官者数や優れた人材の確保の

点で懸念を抱き、10 年の法曹経験が必要というのでは長すぎるからこれを 5 年程度に短くするよう法改正を国会に働きかける必要があるとの見解を持っていた。

(2) 2014 年附則改正とその影響

制度施行前は、毎年約 170 人が新規に任命されていた裁判官の数が、制度施行後の 2013 年には 100 人レベルに減少したことから、2014 年に附則が、以下のとおり改正された。

すなわち、上記②について、2018 年 1 月～2021 年 12 月に任用する場合は 5 年以上の経歴を有する者とし、上記③について、2022 年 1 月～2025 年 12 月に任用する場合は 7 年以上の経歴を有する者とし、上記④について、2026 年 1 月以降は 10 年以上の経歴を有する者とした。

(3) 2021 年附則改正と議論状況

ア 弁護士等経験期間に関する議論

2018 年に最低法曹経歴要件が、5 年に引き上げられたが、同年は、39 人しか新規任命されなかったことを契機として、法制行政処（最高裁事務総局）は法曹一元化のもとでは、優れた実務能力や性格、裁判官としての使命意識などを、総合的に評価・検証する必要がある、そのためには、十分な志願者から選抜することが必要であるとの意見を表明した。そこで、改正された上記③のとおり、2021 年からの最低法曹経歴を 7 年以上とするのではなく、5 年のまま維持する法案が提出されることになった。

しかしながら、これに対しては、最低法曹経歴を 10 年から 5 年に減らすことで、当時主流になりつつあった弁護士試験合格直後に、ロークラークとして登用され、これを 3 年経験し、その後大規模法律事務所での 2 年間の弁護士経験を経て、裁判官に任用されるという流れが固定化され、法曹一元化の目的が果たせなくなる

という懸念が示されるなどした。このような経過のなか、本法案は否決された。

イ 法院組織法の再度改正

こうして、以下のとおり、附則が再度改正された。

すなわち、上記②について、2018 年 1 月～2024 年 12 月に任用する場合は、5 年以上の経歴を有する者とし、上記③について、2025 年 1 月～2028 年 12 月に任用する場合は、7 年以上の経歴を有する者とし、上記④について、2029 年 1 月以降は、10 年以上の経歴を有する者とした。

そのほか、裁判官の任用において、性別、年齢、法曹経歴の種類及び期間、専門分野など、国民の多様な期待と要請に応えるための事項を積極的に反映するようにし、毎年裁判官の任用過程と結果及び任用制度の改善事項を、国会に報告するようにすることが定められることになった。

4 法曹一元に関するデータ

(1) 志願者の変遷について

ア 法曹経歴別の志願者の現況

最低法曹経歴が3年以上だった2017年までは3年以上5年未満の経歴の志願者が50%から80%までの絶対多数を占めていた。2018年、最低法曹経歴が5年以上となり、5年以上7年未満の経歴の志願者が、過半数を占めるようになったが、その割合は徐々に減少する傾向があり、7年以上10年未満の経歴者の応募が増加傾向にある。

イ 年齢別の志願者の現況

当初20%から30%程度の割合を示していた30歳未満の応募者が、2018年からは消滅し、30歳以上34歳以下の応募者の割合も減少傾向にある一方で、35歳後半と40代の応募者が、2018年を境にかなり増えている。2013年には34歳以下の志願者が62%であったが、2022年には35歳以

上の志願者が70%以上にも及んでいる。

ウ 職域別の志願者の現況

志願者の職域別の分布を見ると、法務法人などの弁護士の割合が大きな割合を占めるようになっており、2022年には、65.5%となっている。検察官・法務官を含む公的機関出身が、2013年には50%だったものが、2022年には、20%となっている。なお、法務法人出身者のなかには、いわゆるロークラーク経験者も含まれているものと考えられる。

エ 性別の志願者の現況

2013年には女性志願者の割合が22%に過ぎなかったが、その後上昇し、2022年には半数近くを占めるようになった。

(2) 任用者の変遷について

ア 任用者数

任用者数は、2013年は103人であったが、2014年には83人となり、一時的に回復したものの、2018年には39人となったが、2022年には139人となっている（※1参照）。

イ 法曹経歴別の任用者の現況

最低法曹経歴が5年となった2017年を境に、5年以上7年未満の法曹経歴者が任用者の大半を占めるようになった。2022年には5年以上7年未満の法曹経歴者の割合は減った一方、7年以上10年未満の法曹経歴者の割合が増加した（※2参照）。

ウ 年齢別分布

任用者の年齢別分布は施行当初、30%から50%の割合を占めていた30歳未満の裁判官が、2018年の最低法曹経歴の引き上げにより全くなり、2018年以降、30歳以上34歳以下の任用者の割合がさらに増加し、2022年には過半数を占め

るようになった。当初ほとんどなかった40歳代任用者も、約10%前後を占めるようになった。

なお、裁判官全体をみると、平均年齢は2012年には39歳であったものが、2022年には44歳となった。2010年には30代以下が過半数であったが、2022年には40代の裁判官が最も大きな割合を占め、50代の裁判官も多くなった。現在では、40代以上の裁判官が全体の約70%を占めている。また部長判事の平均年齢も、施行当初の46.5歳から、49.7歳となり、平均法曹経歴も2年ほど増加した。

エ 出身別、職域別の任用者の状況

司法研修院出身の裁判官の占める割合は減り、法科大学院出身者が徐々に増えて、2021年に逆転し、2022年には法科大

学院出身者が、60%を占めるようになった。また2013年は、司法研修院を終えて軍法務官として3年間勤務した後、任用された裁判官が多いため、公共機関出身が絶対多数であった。2018年に最低法曹経歴が5年に引き上げられたことにより、軍法務官を終えた後、すぐに任用できなくなり、法務法人出身の弁護士が新規任用者の過半数を占めるようになった（上記Ⅰの2(2)【別表】参照）。

オ 性別の現況

施行当初は軍法務官出身の任用により男性の割合が非常に高かったのに対し、その割合が徐々に減少し、2022年には女性法官が過半数を占めるようになった（上記Ⅰの2(2)【別表】参照）。

※1 任用者数

	13年	14年	15年	16年	17年	18年	19年	20年	21年	22年
即時任用 ¹	32	9	0	0	0	0	0	0	0	0
短期法曹 経歴者	司法研修院	57	51	52	74	107	0	0	0	0
	法学専門大学院			37	26	25	0	0	0	0
一般法曹経歴者	11	19	18	8	27	36	80	155	156	135
専担法官	3	3	4	0	2	2	2	3	1	4
個別任用		1		1		1	1			
合計	103	83	111	109	161	39	83	158	157	139

(大韓弁護士協会提供資料)

※2 法曹経歴ごとの割合

法曹経歴	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
5年以上7年未満	38.5	44.5	47.6	39.4	62.5	70.6	62.4	64
7年以上10年未満	38.5	29.2	32.2	39.4	29.7	17.7	30.6	28
10年以上	23	26.3	20.2	21.2	7.8	11.7	7	8

資料：金シンユ 「裁判官任用のための適正な法曹在職年数に関する研究」 司法政策研究院 P 1 4

5 裁判官任用手続の変化

(1) 3つの方向性について

裁判所は法曹一元制度導入以降、①法曹一元制度の定着に向けて、法官志願者の負担を軽減させることで志願者の確保を図ること、②法曹一元制度の趣旨を実現するために、法曹経歴及び職務能力に対する評価を強化すること、③任用手続の公平性と客観性の拡大を目指すことが求められている。

(2) 法官志願者の負担軽減

そこで2018年、法律文書作成評価の実施科目を民事または刑事の一科目に縮小し、人事委員会の中間審査も1回に減らし、任用手続を短縮した。

2019年には法律文書作成評価を事前評価に変更し、試験合格の有効期間を2年とし、志願者の負担をさらに緩和した。また、志願者への影響を勘案し、関係機関への意見照会の時期を最終面接前に実施することになった。

(3) 評価方法の強化と公平性・客観性の拡大

これに加えて、書類選考評価委員会と法曹経歴面接を導入し法曹経歴を多角的かつ深く評価する一方、仮想事例の検討を行う実務能力評価面接を通じて、争点把握能力、問題解決能力などを実質的に評価するようにし、裁判官としての資質に関連する意見照会も強化した。また任用手続の公正性と客観性を拡大するため、各種評価手続に外部委員を含めたり、法学者や国民の視点を任用手続に反映させたりするようにした。そのほか最高裁判事の任命同意前に、名簿を公開し、検証を強化することになった。

(4) 法曹一元化分科委員会（2021年設置）

ア 構成

各分野の専門家（裁判官、検察官、弁護士、大学教授、国会や財務省の公務員など）

による構成。

イ 検討対象

法曹一元制度をより安定したものにすするため、任用方式や手続、裁判補助人材の確保、裁判官の勤務環境、法曹一元制度における裁判手続など4つの議題を研究検討した。

ウ 提言

同分科会は2022年6月には、法曹経歴者の任用方式及び手続、裁判研究員の拡大と配置基準に関する諮問意見を発表した。また2022年12月には、志願者の法曹経歴を、実質的に深く評価するための方策について司法政策研究院での研究を実施する必要があると、在職期間中、少額訴訟などの特定裁判事務だけを担当する専任法官の選抜規模及び担当事務分担の拡大を検討する必要があるとの諮問意見を発表した。これを受けて裁判所は、2023年6月、裁判研究員（ロークラーク）を増員し、選考対象も新卒だけでなく法曹経歴者にも拡大することにし、任用手続の改善のため、司法政策研究院での研究も継続中である。

6 現在の裁判官任用手続（一般法曹経歴者）

(1) 法律書面作成評価

ア 概要

- ・裁判官任用手続公告前（志願書受付前）法律書面作成評価を実施する。
⇒法律書面作成評価を経た者が裁判官任用手続に志願できる。
- ・争点把握能力、事実認定能力、論証能力、法律文章作成能力など志願者の基本的な法律素養と法的思考力を評価する。

イ 方式

- ・希望に応じて民事または刑事のいずれかの分野の法律書面作成の評価

- 志願書提出時の希望分野を記載
 - ・訴訟記録型事案を検討し、事件の結論と論拠を中心に「検討報告書」を作成する方法
- オープンブック (Open Book)：小法典提供、法検索LXを利用した判例検索可能、志願者持参教材など参照可能
- 検討報告書はワードで作成・印刷して提出
 - ・記録検討時間を考慮して4～5時間の実施予定
 - ・受験者の便宜を考慮し週末(休日)に実施予定

ウ 評価

- ・評価方式
- 従来4段階評価
- ⇒P/F方式(合格/不合格方式)評価
 - ・評価結果の有効期間は2年
- 申請者は、事情に応じて法律書面作成評価に応募した年、または翌年の裁判官任用手続に志願することができ、2年ともに志願することも可能

(2) 任用申請

- ・最高裁判所の裁判官任用のホームページや新聞などによる任用の公告
- ・申請書式をダウンロードした後、公告された受付期間(通常5日)以内に申請書類をホームページにアップロードし、訪問して受付
- 本人直接受付が原則、やむを得ない場合は代理人受付可能

(3) 書類選考評価委員会

ア 概要

- ・既存のキャリア裁判官制度での試験成績による裁判官選抜方式から脱し、志願者の法曹経歴を通じて明らかになった資質を客観的に評価することが法曹一元化の趣旨に適合する。
- 誠実に法曹経歴を積み、その過程で優秀

- な評価を受けた志願者を裁判官に任用
- ・既存の書類選考では、形式的な法曹経歴要件の充足の可否のみを審査していたが、現行手続では法律事務遂行経過を実質的に審査
- 受任または担当事件数が著しく少ない場合などのように法曹一元化の趣旨に照らし、法律事務に従事した経験が不足している志願者などを書類審査段階で選別
- ・法曹経歴評価の客観性と公正性を担保し、裁判所内外からの評価はもちろん、国民の評価も反映できるよう、裁判官と非法曹人を含む外部委員らで書類選考評価委員会を構成

イ 委員の構成

- ・法曹経歴15年以上の経験と年齢のある者で、周りから尊敬される法曹のうち、裁判官2名、弁護士1名、法学教授1名
- ・学識と徳があり、経験豊富な非法曹1名

ウ 方式

- ・志願者は、①個人の人的事項に関する内容を記載した自己紹介書(Part I)と②個人の人的事項を含めず、法曹経歴に関する詳細内容を記載した自己紹介書(Part II、分量制限あり)を区別して提出する。
- 自己紹介書Part IIは、法曹経歴の評価対象ではない志願者の出身地域、家族及び知人、親族関係、出身学校(大学院及び法学専門大学院を含む)などの情報を含めない。
- ※ 裁判官任用手続の客観性と公正性を担保するために、個人情報部分である自己紹介書Part Iにも家族・知人、親族らの人的事項や職業に関する情報は記載しないようにする。
- ・委員会は、自己紹介書Part IIをもとに志願者の法律事務以外の経歴、法律事務従事の経歴(所属機関及び具体的な

業務内容、法律事務従事者として業務能力の長所と短所、専門分野、志願者が担当した主要事件や業務内訳などを含む)、裁判官志願の動機及び抱負、被懲戒・被陳情・被立件の内訳、専門性、公益活動の経歴等を総合的に審査

⇒裁判官に必要な力量を備えているかを評価

-※委員会に自己紹介書 Part I は提供されない。

⇒ブラインド評価

- ・委員会は、他にも主要事件リスト、集団訴訟事件受任内訳、志願者が法律事務遂行中に直接作成した法律書面などを検討し、法律事務従事者の誠実度、基本的な法律素養、具体的な業務成果及び裁判官としての使命意識などを審査する。
- ・志願者が提出した自己紹介書 Part I や参考資料が真偽かどうかの検証は、任用手続が進行中に継続して実施され、書類審査の客観性を担保し、虚偽の事実が明らかになれば、それ自体のみで裁判官として資格がないと判断することができる。

エ 評価

- ・書類選考評価委員は、各自においてすべて志願者の法曹経歴を評価する。
- ・評価委員別に 4 段階評価

(4) 裁判官人事委員会の書類審査

- ・裁判官人事委員会の審議を経て書類審査通過者を決定する。
- ・司法研修院での成績または法科専門大学院などでの成績、法律事務従事経歴、犯罪経歴・懲戒内訳及び書類選考評価委員会の評価結果などをもとに、裁判官に適した最小限の資格要件を備えているか審査する。
- ・志願者の氏名など人的事項を排除した状態でブラインド手続によって審査する。

(5) 実務能力評価面接（民事・刑事）

ア 概要

- ・争点把握能力、問題解決能力など基本的な法律知識と法的思考力、表現力とコミュニケーション能力などを中心に実体法と手続法全般にわたって志願者の実務能力を評価する。

イ 方式

- ・民事・刑事各分野に関する仮定の裁判状況を提示し、関連する面接委員の質問に答える方法
- 志願者が先に検討結果を簡潔に発表した後、事例問題に関連する法的争点について面接委員の質疑が行われる。
- ・日程

2015 年には 1 日で民事・刑事面接をすべて実施していたが、2016 年からは、志願者が負担なく普段の実力を発揮できるようにし、専門分野の面接が追加される点を勘案し、事例検討及び面接時間を延長して 2 日にわたって実施。

2017、2018 年には民事「事例検討 50 分+面接 30 分」、刑事「事例検討 45 分+面接 25 分」で実施した。

2018 年には刑事面接と法曹経歴面接を同日に実施したが、2019 年には法曹経歴面接を別の日に実施することにした。

⇒刑事事例検討及び面接時間を民事と同様に運用する予定

- ・検討時間にオープンブック (Open Book) を許容
- 小法典提供、法検索 LX を利用した判例検索可能、志願者持参教材など参照可能
- ・面接時には、事例問題紙とメモのみ持参可能

ウ 評価

面接委員がそれぞれ 4 段階評価

(6) 人格検査

本人の心理状態に関する多数の客観式設問に答える自己報告式人格検査を行って、外部専門機関が結果を分析・判定する。

(7) 法曹経歴・人格力量評価面接

ア 法曹経歴面接

・概要

2016 年から導入された専門分野面接を改善し、2018 年から法曹経歴面接として実施。

現在、裁判官任用の資格要件が法曹経歴 5 年であることを考慮し、特定分野の専門性ないし専門知識よりも法曹経歴全般での誠実性に対する実質的で総合的に評価を企画。

特定分野業務に専念したことにより実務能力評価面接において正当な評価を受けることができなくなる不利益を最小化し、現在所属している職場に忠実な志願者が面接評価に備えた志願者より不利になる結果を防止。

・方法

志願者が作成して提出した法曹経歴など、関連した内容に基づいた質疑が行われる。

志願者が本人の法曹経歴に関する情報を最大限に記載した自己紹介書 Part II の内容、業務中遂行した主要事件内容などが面接基礎資料になる。

志願者が法律事務遂行中に経験した具体的な経験などについても質問があり得る。

イ 人格力量評価面接

・概要

誠実性、緻密性、決断性、ストレス耐性、配慮性、開放的思考、公正性及び倫理意識など、志願者が裁判官として職務を遂行できる人格的力量と法曹倫理意識を備えているかを評価する。

・方法

志願者が提出した過去の経験と仮想の問題状況について様々な質疑が行われる。

ウ 法曹経歴面接/人格力量評価面接の統合

- ・志願者の法曹としての経験に関する様々な質疑応答を通して、法曹経歴の忠実性と法曹として適した人格的力量について総合的に評価を図る。
- ・裁判官、弁護士、心理学教授が面接委員として参加。
- ・40 分間の面接実施予定。
- ・法曹である委員はそれぞれ 4 段階で評価し、心理学教授は記述式で具体的に評価する。

(8) 裁判官人事委員会による中間審査

- ・裁判官人事委員会の審議を経て、その後に行われる各種意見照会及び最終面接対象者を決定する。
- ・書類審査結果、実務能力評価面接、法曹経歴面接及び人格力量評価面接の結果などを総合的に審査する。
- ・志願者の氏名など人的事項を排除した状態でのブラインド手続で進行される。

(9) 集中心理検査

- ・精神、心理、人格的側面から深層的な検査が必要と判断される志願者に対して実施する。
- ・大学病院など外部専門機関に依頼し、臨床心理専門家が長時間臨床面接方式の総合心理検査を実施する。

(10) 各種意見照会

ア 概要

- ・中間審査を通過した志願者を対象に、志願者の業務遂行能力、コラボレーション能力、コミュニケーション能力等、裁判官としての資質と人格について集中

的意見照会を実施。

- ・法曹一元化の成功的定着のためには、在野で認められ尊敬される法曹人を裁判官に任用できる任用手続が必要。

⇒各種意見照会の強化の必要性。

- ・意見照会対象者を最大限に限定し、他の評価手続と並行しないことにより、より集中的に意見照会を行うことができる条件づくり。

イ 方式

- ・在籍機関の長、所属地方弁護士会長または大韓弁護士協会長、在籍機関や勤務地を管轄する裁判所の裁判所長など関係機関の長に意見を聞いたり、参考資料の提出を要請する。
- ・志願者の職場上司、同僚など業務遂行関係者に意見を照会する。

ウ 意見照会結果

- ・裁判官人事委員会は、最終審査時の任用手続上のすべての評価資料はもちろん、各種意見照会結果に基づいて志願者の裁判官としての適格有無を審査する。
- ・意見照会の結果は他の評価資料と同様に、裁判官としての適格審査において重要な審査資料として考慮される予定である。

(11) 最終面接・深層面接

ア 最終面接

- ・裁判官としての姿勢、専門知識と法的思考力、意思表示の正確性と論理性、礼儀・品行及び誠実性、創意力・決断力及び合理的判断能力等を総合的に評価する。
- ・20～30 分間インタビューを実施

イ 深層面接

- ・人格的側面から問題が疑われるなど必要と認められる場合には、深層面接に回付し、精神科専門医が陪席した状態

で 30 分～1 時間の深層的面接を行う。

(12) 裁判官人事委員会最終審査

- ・裁判官人事委員会の審議を経て最終審査合格者を決定する。
- ・すべての任用審査資料と各種意見照会結果をもとに、志願者が裁判官に要求される基本的な実務能力はもちろん、コミュニケーション能力、コラボレーション能力、公正性と権威、清廉性と道徳性などの品格まで備えたかどうかを審査する。

(13) 大法官会議の第一次審議

最終任用審査を通過して大法官会議の任命同意の対象となった志願者に対する同意の可否を一次審議して、名簿公開対象者を決定する。

(14) 名簿公開と意見受理

- ・法官任命同意の対象者に対する多様な意見を受けることで独断検証の限界を克服し、法官任用手続の透明性を強化し、信任法官に対する国民の信頼を高めるための制度。
- ・大法院のホームページなどを通じて対象者名簿を公開し、一定期間中に対象者に対する具体的な事実と資料に基づいた意見を求める。

(15) 大法官会議の任命同意

- ・既存の任用審査資料とともに、名簿公開後に提出された意見に対する検討内容まで総合し、最終的に任命同意の可否を決定する。

(16) 任命

- ・任命後 4、5 か月間、新任裁判官研修実施予定。
- ・任用審査の成績と研修教育の成績を総合した成績による順位を初任地配置基準の一つとして考慮する。

(17) その他

- ・法律書面作成評価結果は受験者に個別に通知し、通過した者が裁判官任用手続に志願可能。
- ・裁判官人事委員会審議を経た書類審査及び中間審査結果は、志願者に個別に通知し、各審査を通過した志願者に限り、その後の手続が進行される。
- ・任用公告時から大法官会議の任命同意があるまで、約5ヶ月かかる見込み。

(18) 2019年における改正内容について
(参考)

ア 手続改正の背景

① 優れた法曹を選抜する為の条件づくり

- ・資質と人格が優れた豊富な経験と忠実な経歴を有する法曹人がより容易に裁判官任用手続に志願できるようにする。
- ・公正かつ透明な手続を通して、裁判官としての適切な能力を備えた優れた法曹人を裁判官に選抜できるシステムを整備する。

② 法曹一元化に適した手続の準備

- ・2018年から裁判官任用のための資格要件が法曹経歴5年に引き上げ。
- ⇒5年以上の法曹経歴を有する志願者の選抜に適合した手続を備える。

イ 改正事項

① 法律書面作成評価の事前実施

- ・裁判官任用手続公告前(志願書受付前)に法律書面作成評価実施
- ⇒法律書面作成評価を通過した者が裁判官任用手続に志願できるようにする(有効期間内に裁判官任用手続志願可能)。
- ・具体的な内容(受験資格)
当該年度における一般法曹経歴者

裁判官任用手続の任用予定日を基準として、最小法曹経歴要件を満たす者

(評価方法)

従前 A、B、C、D の4段階評価

⇒ P/F 方式評価

(評価の効力(有効期間))

2年

⇒法律書面作成評価を通過した翌年は、再受験なしに裁判任用手続に志願可能

・改正の趣旨

法律書面作成評価を通過した者が裁判官任用手続に志願できるようになり、従前の手続よりも任用可能かどうかについて予測可能性が高まる。

志願者個人の具体的な事情に応じて、法律書面作成評価の受験及び裁判官任用手続への志願時期を調整できるようにする(法律書面作成評価を受験した年に必ず裁判官任用に志願する必要はない)。

② 法曹経歴面接の改正

- ・実務能力評価面接と法曹経歴面接分離実施

2018年一般法曹経歴者裁判官任用手続では刑事実務能力評価面接と法曹経歴面接を同日実施した。

⇒2019年の任用手続では、実務面接と法曹経歴面接を分離して、別の日に実施する予定

- ・法曹経歴面接と人格力量評価面接を統合して実施

法曹経歴面接と人格力量評価面接を統合し、一度の面接で実施する。

実務家(裁判官及び弁護士)面接委員及び心理学教授面接委員による総合的審査。

・改正の趣旨

法曹経歴5年以上の志願者の法曹経歴の忠実性に対する実質的かつ総

合的な評価を企図している。志願者の法曹としての経験に対する様々な

質疑応答を通して裁判官としての適格な人格的な力量を把握。

Ⅲ 法曹一元制度導入に関する裁判所・弁護士会・各弁護士の対応（調査ヒアリングより）

1 大法院

【日 時】2023 年 4 月 7 日 午前 10 時～

【場 所】大法院

【担当者】パク・ヨンジェ 次長

イ ジェウオン 司法政策審議官

イ ジェヒョク 人事制度研究審議官

キン ウンシル 国際審議官



(1) 法曹一元制度に対する意見

従来のキャリアシステムから、法曹一元制度が導入されることになり、社内弁護士、国選専担、公務員、検察官、ローファーム所属の弁護士など多様な経歴を有する者が裁判官に任用されるようになったが、大法院としては、このような多様な背景をもつ者が裁判官になるということはメリットと考えている。

もともと、韓国では、英米法系とは異なって、大陸法系をとっており、裁判官は陪審制度のような法律判断だけをする仕事ではないので、弁護士の経験を必要とすることについて、議論があったことは事実で、大法院が自ら推進

したわけではない。ただ、社会経験を経た人が裁判官になった方がよいという世論の声などは、以前からあったので、このような流れの中で、裁判所もこれを受け入れた。

なお、裁判官の任用にあたって、必要な弁護士の経歴として、どれくらいの期間が必要なのか議論になった際には、10 年は長すぎるとの意見を出したことはある。

(2) 筆記選考（法律書面作成評価）について

ア 筆記選考の概要

筆記選考は、4～5 時間くらいかけて、事案を検討し、書面作成するというものであ

る。これをクリアすれば、任用の申出にすむことができるが、内容としては、最小限の実務能力、論証、法律の適用をみるものにすぎない。また現在、筆記選考の成績は、任用申出にすすめるか否かの可否の判断のみに用いており、成績をつけて、その後の選考に参考にすることはしていない。

イ 導入の経緯について

法曹一元制度の導入にあたって、司法研修制度がなくなり、司法研修所の成績を確認できなくなったので、法曹一元制度導入後に、開始された。

ウ 負担軽減のための措置について

筆記選考は、以前は、任用の申請をした者全員に対し、これが実施されていた。

もともと、現在では、希望者の負担を軽減するため、時間的に余裕のあるときに法律書面を作成して提出してもらい、これをパ



スすれば、2年間有効になり、その後任用の申請をしようという形をとっている。

エ 筆記選考の廃止について

司法行政諮問委員会で、筆記選考の内容、分量、難易度について毎年検討しているが、今後は弁護士としての経験年数が10年となる方向なので、実務経験を重視していく方向にいかざるを得ない。そこで、大法院としては、筆記選考を廃止する方向で検討している。

(3) 各審査のバランスについて

筆記選考、実務能力確認のための面接（実務能力評価面接）は、裁判官として、最低限の実務能力を備えているかを確認するためのもの

で、その後の法曹の経歴や、どのような人なのかという人柄面接は、5年の間に、どのような経験をしたのかを確認する面接になっている。総合的にこれらを判断しており、どれが重要というものでもない。任用された裁判官に聞くと、実務能力評価面接は、大変だったということは聞いたことはある。この審査は、合議のような形式であり、自分なりの結論を出すことが必要で、難しい課題と聞いている。

(4) ロークラーク出身者の任用について

ロークラークは毎年100人採用していたが、これを150人に増やすことになり、2022年からはこれまでのようにロースクール卒業生だけでなく、弁護士経験をした者がロークラークに入る制度ができた。

これまでは、ロークラークを3年間、その後弁護士経験を2年間したうえで任用の申請をするのが一つの形だったが、2022年からは弁護士経験を2年して、その後にロークラークを3年経験してから任用の申請をするという形が増える見込みである。

もともと、もうすぐ弁護士経験7年が要件になる予定であるから、ロークラーク出身者がすぐに任官できるということにはならない。

ロークラークに毎年150名が採用されることになれば、ロークラーク経験者から裁判官になる人数が増えることも想定されるが、もし弁護士経験年数がこのまま増えていかない場合には、法曹一元制度の趣旨が果たせなくなる懸念があるのではないかと指摘に対しては、大法院としても、ロークラークが裁判官への登竜門になってはならないと考えている。

もともと、そもそも法曹一元をとっている国では、ロークラークを整備しているのが一般で、現在は裁判官数に対して、ロークラーク数がその10分の1にしかないことの方が問題である。また弁護士経験を経た裁判官のために、その業務を補助するロークラークの重要性が高まっているので、むしろロークラークの定員増加は、法曹一元制度を補充するものと捉えている。すなわち、弁護士を任用するに

あたって、その人を補助するためにロークラークを増やしているのでは、法曹一元に反するのではなく、むしろ法曹一元に資すると考えている。

(5) 任用者増加のための方策について

弁護士は、7年から10年で、パートナーになったり、弁護士として確立されてくるので、

大法院としても、志願者を増やすのはなかなか難しい。そのほか転勤問題や、報酬が弁護士よりも安いなどの問題もある。例えば転勤問題については、同じ任地での継続希望をできるだけ受け入れるようにしているが、そうすると、一つの法院に居続ける人が多くなって空きがでないという弊害もあって、この問題だけでも解決が容易とはいえない。

2 大韓弁護士協会

【日 時】 令和5年4月6日 午前10時～

【場 所】 大韓弁護士協会 会議室

【対応者】 キン グアングィ 副協会長

キン ヒョンジュン前副協会長、

弁護士試験管理委員会委員

ハン ヨンファ 前政策理事、大法院法曹一元化分科委員会委員

キン チュ 企画理事 大韓弁協 法曹一元化 担当委員

キン フンジュン 国際理事

フォ ジュンヒョク 副協会長



(1) 法曹一元制度が実現した理由

裁判所、国会、世論が一体となって、改革が進められたことがその理由と捉えている。法曹一元化に対しては、裁判所が一番歓迎する立場をとっており、積極的に推進していたほか、国民はこれに反対しなかった。

現在は目にみえて成功しているので、国民も、これを実感していると思う。弁護士業界としても弁護士が増えて競争が激しくなっていて、若い弁護士は経済的にも厳しい状況にあるので、その影響で裁判官に志願する弁護士

が増えてきている。裁判所としても、若い弁護士やよい人材を集められてよいと考えていると思う。

韓国では日本のように一つの会社にいるとか、弁護士で居続けるという考えはなく、検事から裁判官になったり、裁判官から弁護士になったりすることも特に不自然ではない。

(2) 任用のための弁護士経験の年数

法曹一元はロースクール制度とあわせて進められているので、ロースクールを卒業した

弁護士の増え方に合わせて裁判所の裁判官の需要と供給を考えていかなければならない。

つまり、以前はロースクールを卒業した弁護士を裁判官として採用できるように経験期間を短くしていたが、ロースクール制度が進むにつれて、経験期間を5年、7年と延ばしていくということは十分に考えられる。

しかしながら、それでも現状の経過規定のまま進むことは難しい。理想は必要な弁護士経験を10年とすることであるが、3年、5年、7年に止まっていて、現状では10年とするための有効な対策はない。なぜなら、10年以上も弁護士をしていると弁護士として定着しているのだから、あえて裁判官になるという方向に誘因することは難しいからである。そのほか、裁判官は転勤もあるし、収入も弁護士に比べて少ない。韓国では子どもの教育費なども高くなっているのだから、裁判官が魅力的ということになっているかといえば、あまりそうではない。実際には裁判所としても、法曹一元化を掲げてはいるものの、理想には届いていないという悩みを抱えているのではないかと思う。

このとおり、弁護士の経験が長ければ長いほど志願する人数は減っていくとのことで、そのような状況のなかで、10年以上の経験を求めると状況としては厳しくなっていくと考え、円滑な裁判官の輩出と、国民の迅速な裁判



を受ける権利を満たすために、大韓弁協は弁護士経験を10年から5年に引き下げる改正案に賛成した。

(3) 志願者確保のための方策について

志願者を確保するために、大法院に法曹一元化分科委員会が作られて、当初は1年の任期だったが、再任されて、現在も引き続き検討がなされている。同委員会は、裁判官、弁護士、

検事、学者、記者、立法府、財政府など様々なメンバーで構成されており、志願者を裁判所に誘因するための方策と現在の裁判官を維持するための方策を検討している。

現状では、5年経験の志願者は増えているものの、経験年数が7年、10年になってくると志願者が減るということを見越しておく必要がある、同委員会はそのための方策をしている。

このとおり、経験年数が上がっていくと志願者が減るということは可能性としては排除できず、弁護士にとっても国民にとっても、よい人材が裁判官にならないのではないかという懸念を払拭する必要がある。

2020年のデータによれば、全法曹の志願者の割合の5年以上7年未満は64%、7年以上10年未満は28%、10年以上は8%である。

国民は司法に対する不信感が強いので、国民の意思としては10年以上の経歴を求め人が多い。他方で大法院としては、若い裁判官を入れて効率的に審理を進めていきたいと考えている。

10年経過すると弁護士としての個性が出てくるが、そのことについてよく思わない人も多いように思う。公式見解ではないが、最初は10年以上の経歴の志願者もいたが、落ちる者の割合も高かった。それをみて10年経過の人が志願をしなくなったともいえる。大法院としてはよい人材を選ぼうとするが、裁判所が望む人材も集まらなくなったので、なかなか大法院が考えるよい人材の確保ができなくなったように思う。

また、判事を志願したときにはもう一回筆記試験があるので、弁護士に専念している人がさらに勉強するのは負担となっていて、この点でもなかなか難しい。大法院としては、この試験を廃止しようとしているが、若者を評価するのは試験しかないため、廃止はできない。10年以上の経歴がある人は任官を希望しない人が多いので、志願者の中から大法院が期待する人を選ぼうとすると、適切な人物がなかなかいないと聞いている。

大法院としても合議対象事件を縮小したりするなどの対策をしたし、臨時の対策としては、経験年数を減らしているが、悪循環を生じているのが現状である。そのような中で大法院は、長期的な対策として民事裁判のディスカバリー制度を検討している。むしろ日本の方が、10年を経過していると所長などになったりして人事を扱う管理の立場にあるので、10年以上の経歴の人がなりやすいのではないかとも思う。

(4) ロークラーク出身者と筆記試験

裁判官に志願すると、筆記試験があるが、その結果任官するのは、ロークラーク出身の人が多くなっている。なぜかという、筆記試験の内容が判決文を作成するという内容に近く、普通に仕事をしている弁護士が判決文を書くのは準備書面とは違い、かなり難しいからである。

ロークラークからローファームに行って、経験年数の要件を満たすとすれば、法曹一元の趣旨に反し立法趣旨が具現化されていないとの指摘がある。国民としては社会経験を経ている人が裁判官になることを希望しているが、依然として裁判所は、従前のように官僚体制を維持したいので、それを維持できるような人材を探しているように感じる。

2003年～2010年まで、弁護士任官の時には筆記試験はなかったのに、現在は筆記選考が導入されているが、韓国の弁護士試験の結果が公開されるようになってからそれほど時間が経っていないことも影響している。

ロースクールの導入は市民団体が主導したが、韓国では市民団体の力が強い。ロースクールの目的からすると、弁護士試験の結果の公開は制度趣旨からするとおかしかった。そもそも一定の水準が確保されていれば足りることが前提の制度設計だったはずだからである。このような中弁護士試験の結果が公開されていなかったのも、裁判官になるためには別の試験を受けざるを得なかったものと思う。ところが弁護士試験の結果の開示については、

試験結果を開示して欲しいという訴訟が提起され、これによって成績が公開されるようになった。こういった形で合格者の成績も把握できるので、改めて試験をする必要がなくなってきたといえる。そこで大法院では、筆記試験というのは廃止の方向で議論が進んでいる。

(5) 選考過程について

まず5年以上の経歴のある弁護士から志願書を受けると、書面だけで審査して一部の者を通過させる。その選抜された者から、司法研修所の部屋で試験を受けさせる。筆記選考の合格者の中から面接選考に移行する。

この点高齢の方が面接に落ちたりする傾向があるようで、圧倒的な成績がない限りは年齢がネックになって、面接で落とされることがある。大法院は、成績がよくて、若くて、ロークラークを経た裁判官を求めていると思う。

大法院から意見照会はあるが、裁判所からの様式に従って志願者が所属する単位弁護士会にも照会する。弁護士の専門分野、身上、ボランティアなどの公益活動、懲戒の有無などをまとめて、上司の決裁をうけて提出する。

大法院からそれほど重視されているとは思わないが、少なくともこちらが指摘するマイナス面については考慮しているのではないかという印象はある。もっとも、あくまでも参考資料にすぎない。

また大韓弁協では法曹一元導入に伴い、「法官任用志願者評価のための指針」を作成したが、この指針は2012年に制定され、2013年、2016年に改訂された。これには大韓弁協で、個別面接する際の評価の方法などが含まれていたが、2016年以降、大法院から事前面接しないように指示があったので、このような指針があるものの、実際には活用される場面はない。

(6) 志願者の属性等について

ロークラークを経ている人は、裁判官への任官を前提としている人が多い。また検事からも任官希望者はいる。それ以外の弁護士に

関しては、当初から裁判官を志望していた人もいるが、国選専担の方をやりながら裁判官になりたいと考えるようになった人もいる。もっとも結果としては、ロークラークを経ている者や国選専担の方から任用されている人が多い。

弁護士を経て裁判官を志望する際に最も大きなモチベーションとなっているのは何かといえば、法曹三者のなかでは裁判官に一番権威があって、憧れられている面はあるとのことである。韓国では判事の権限が強く、前官礼遇に関する期待も大きい。

日本だと司法試験でも最上位の方は、弁護士や研究者になる人も多いと聞いているが、韓国では違い、ロースクールになって変わったところもあるが、検事、判事を好む人は相変わらず多い。

また判事、検事になって終身それを続けるのではなく、その後に弁護士になって開業することを考えている人も多い。そうすれば、弁護士としてうまくやっていけるという考えもある。そういった文化的特性から、機会があれば弁護士から裁判官、検察になりたいと思う人もいるし、裁判官、検察官は弁護士になって多くの報酬をもらいたいと考えている。こういった状況は好ましくはないが、なかなか改善しない。

日本と韓国の司法システムは似ているが、韓国では一番成績がよい人が裁判官になり、エリートとされるので憧れられている。ロー

スクールの中で優秀な人は、ロークラークに行ってローファームに行って、判事になるという道を選択することも多い。太平洋に所属している若いエリート弁護士は判事になることに関心を持っている。ただその動機には、世代のギャップを感じることもある。日本では弁護士として高い報酬をもらっているのに、ワークライフバランスのために裁判官など他に行くという弁護士が増えていて悩んでいるという話を聞いた。判事を目指す者にはそれぞれ違う動機があるが、お金や地位とも違う動機が出てきているものと感じている。

(7) 裁判所の改革について

前の執行部から、大法院に対して批判的に対応しようとしている。それにより、裁判所自体の改革を求めたい。国民から信頼される司法にならなければならないと考えている。また英米の陪審などの制度を取り入れていく必要があると考えている。国民としては、10年以上やっている人であれば信頼できる判決になるとピュアに信じているが、この点も本当にそうなのか考える必要がある。裁判所では記録を通じて社会を知るので、現在の志願者の属性をみると、実生活とかけ離れたなかで裁判官になっていると感ずることがある。この意味で、現状は法曹一元の趣旨とは違っているようにも思う。これからは、試験を経ない形で、任用をしていく必要があると考えている。

3 法曹倫理協議会

【日 時】2023年4月6日 午後1時30分～

【場 所】大韓弁護士協会 会議室

【担当者】イ ウンギ 委員長



(1) 組織の概要について

法曹倫理協議会は弁護士会からは独立している協議会で、2007年に設立され、弁護士会3名、裁判所3人、法務局3人の合計9人で構成されている。以前は3つの各機関が予算をつけていたが、現在は、法務局、弁護士会が予算をつけている。

協議会の委員長は、大韓弁協から推薦された弁護士や裁判官、検事、教授を務めている方もいる。例えば高等法院長出身の者、最高裁判事だった者、大韓弁護士会の会長、ソウル大学法科大学院教授出身の者、部長裁判官を務めた者もいる。

(2) 設立経緯について

以前は法曹界に前官礼遇などの問題があった。この問題を解決するために制度を変える必要があり、ロースクールが2009年に始まった。前官礼遇は学閥、地縁、職場が媒体となって生じることがある。

1998年にソウル地方法院のある裁判官が、管轄地域の弁護士から正月の挨拶の名目でお金をもらっていることが明らかになった。これにより初めて裁判官に対する懲戒の問題になったが、調査の結果、職務関連性は認められなかったものの、同じ職場、地縁等の関係があり、1998年4月に5名が停職、2名が譴責、3名が決定前に辞職した。2000年には、別の地域で事件師などが関与する法曹スキャンダルが発生した。そこで2006年3月に弁護士法改正案が提出され、2006年末に国会で可決された。これにより公職を退任した者などに対し、受任事件について調査できる仕組みができた。このとおり、法曹の不祥事に対する国民の信頼回復のために法曹倫理協議会は努力している。

(3) 業務内容について

法曹倫理確立のために、法令の検討、実態の分析、対策の策定、大韓弁協に懲戒の開始の付議、警察に捜査依頼をすることもある。その他法曹倫理確立のための方策を検討している。

判事、検事等の公職退任弁護士について、2年間6か月ごとに、大統領令で決められた事件数以上を受任した弁護士から、事件の受任に対する資料提出を求めている。そのほか法務法人等に勤務する弁護士ではない退職者から、業務の内訳書の提出も受けている。予算としては、法務部（日本の法務省に該当）から3億ウォン、大韓弁協から2億ウォンの資金提供を受けている。捜査が関わってくるので、部長刑事を受け入れて活動している。

(4) 法曹一元制度と前官礼遇について

公職退任弁護士に2年間、半年ごとに受任事件に関する資料提出を求め、また大韓弁協に対して懲戒申請、警察に対して捜査依頼をしている。そのほか前官礼遇を防ぐための活動をしている。2012年に法曹一元制度が導入され、経験年数につき経過措置が取られたが、現在は5年にとどまっている。法曹倫理協議会は結果として、弁護士経歴者が前官礼遇の期待をなくし、最後まで裁判官で居続けることを促している。

法曹一元制度の導入前から、前官礼遇はなくさなければならないものの中心的なものと考えられていた。1年間担当していた地域から事件を受任しないこととされ、2年間半期ごとに、受任に対する調査をしている。現在逮捕・勾留しない捜査を拡大している。国民からすれば前官礼遇の懸念は残っていて、これを解消する必要があると考えている。2009年にロースクールがはじまり、その後1078名の弁護士が裁判官に任官したが、このような前官礼遇の風習がなくなってきたようにも思う。定年で退官する裁判官も増加している。

(5) 懲戒申立ての件数について

前官礼遇を理由とするものだけで、毎年20件～30件はある。告訴は年3件、多いときは6件程度である。そのほとんどが、提出を求められている資料を提出しないことによるものである。

4 法務法人（有）SN

【日 時】2023 年 4 月 5 日 午後 4 時～

【場 所】法務法人（有）SN 会議室

【担当者】ソン ヨンスク

ジョン インスク

キン スンモ 前 国際委員会委員



(1) 法律事務所の構成について

法律事務所全体では、韓国人の弁護士が 12 名でアメリカ人の弁護士が 2 名おり、このうちソウル事務所は、韓国人の弁護士が 6 名でアメリカ人の弁護士が 1 名所属している。

(2) 法曹一元制度に対する評価

法曹一元制度に対しては、概ね好ましいと評価している。

個人的な経験でいえば、キャリア裁判官は弁護士経験がなく、エリート中のエリートであって、社会をみる力、多様性を欠くように思う。これに対し弁護士経験のある弁護士は、社会経験が豊富で、弁護士の立場を理解してくれているように感じている。具体的には、法曹一元前の若手キャリア裁判官は証拠請求の採否が厳格で、期日もタイトに入れる傾向があった。これに対し、新しい制度のもとで弁護士から裁判官になった者は、証拠の採否については比較的緩やかだし、期日指定でもどれだけ期間が必要ですかと余裕をもって緩やかな態度をとってくれたこともある。ただ証拠の評価については特に違いは感じない。

今年 1 月担当した刑事事件で、次のような経験をした。この事件は単独事件で、性犯罪に関するものであったが、担当した裁判官は 30 代後半、経験 10 年で、兵役を経て裁判官になった方と推測された。その裁判官に対して弁

護人として感じたことは、若いが自信に満ちあふれ、権威的で、一言一言が本人に対して厳しかった。そんなことをいうと量刑に響くことになるなどという発言もあった。もしその裁判官が弁護士経験を経た裁判官であれば、社会経験、裁判官としての経験を経ているので、広い見識で裁判の過程等において、顧客ともいべき被告人に対して丁寧に接してもらえたと思う。

受任弁護士は担当裁判官が旧制度の裁判官なのか、法曹一元後の裁判官なのか、どこの事務所出身なのかの調査はしていない。事務所の別の弁護士は裁判官の経歴をみるが、法曹一元かは関係ないと言っている。依頼人は調査するが、弁護士としてはそんなことは関係ないと説明している。

大規模ローファームのことはわからないが、もしかしたら大学や地縁を意識しているところもあるのかもしれない。大規模ローファームでは刑事事件について、裁判官と地縁がある等の弁護士をたてていることはある。ただこれは依頼人からのニーズの問題と思う。

(3) 裁判官を志望する動機について

韓国の弁護士のなかで、裁判官になりたい弁護士は少なくない。その理由は、そもそも韓国では裁判官の地位が高いからである。加えて弁護士が増えている状況にあるので、弁護士は所得が不安定であるのに対し、裁判官は公務員で身分保障があって安定しているという事情がある。検事のなかで裁判官になりたい



人が多いかはわかりかねるが、裁判官と検事を比べると、裁判官になりたい人の方が多いと思う。それは検事よりも裁判官の方が、転勤が少ないし、検事は上下関係が強いからである。もともと裁判官になりたかった者もいると思う。

(4) 事務所における任官希望者への対応

当事務所から 1 名の弁護士が裁判官任用のための試験を受けたが、パスはできなかった。他の事務所に移った弁護士で裁判官希望だった者もいた。当事務所から警察官になった人もいる（警察などの国家機関が、弁護士を採用することがある。）。

当事務所で裁判官任用の申込をした弁護士は、もともと司法修習を終了したときから裁判官希望の者であった。物静かで勉強好きで、裁判官向きと思われた。事務所として応援をした理由は、アソシエイトが裁判官になりたいという仕事ができなくなるが、当該弁護士はパートナーで同期であったという事情もあった。

別の事務所に移った弁護士は弁護士経験 4 年のアソシエイトだった。事務所にいるときは、裁判官を目指しているとは知らなかった。今年 3 月食事をしたが、もし事務所に残っている中で裁判官になるという話をしたらどうしていたかを考えてみると、当時、当該弁護士には午後 6 時まで働いて、それ以降は家に帰るように言っていたので、退勤して家で仕事をするか、裁判官になるための勉強をするか

は自由にできたと思う。優秀な弁護士だったので、事務所にいるとき裁判官志望とは知らなかったが、もし知っていて、事務所に残ってほしいと思えば、条件面について検討したと思う。

(5) 所属事務所に対する照会時期

任官の採用手続の中で、裁判所から所属事務所に能力や人間性などの照会がなされるが、所属事務所がこれを知った後に、当該弁護士によい扱いをしないということがあった。そのような弊害があったため、照会時期を遅らせて筆記試験と面接を経て、合格が濃厚になった段階で事務所に意見を聞くという取扱いになった。それでも最後の段階で落ちる人もいて、所属事務所は最終的に裁判官志望であることがわかるので、その場合事実上事務所に居続けることは難しいという弊害がある。なお、韓国では日本のように弁護士任官支援事務所というものはない。

(6) 単独事件について

三人の裁判官の合議事件、単独事件があって、裁判官になってから 5 年間は合議事件に加わることはできるが、単独事件はできない。今の法曹一元制度のもとでは 5 年間の弁護士経験を経て裁判官になるのだが、単独事件がすぐにできるわけではなく、一般法曹経歴者任用の者は 4 年間陪席をすることになっている。これに対し 15 年以上の法曹経歴の専担法官はすぐに可能である。

(7) 女性法曹について

弁護士のなかでの女性比率、裁判官における女性比率もわかりかねるが、法曹一元制度実施の前から、裁判官、検察官の割合が増えてきていた。女性の一般的社会進出にも影響を受けていると思う。女性法曹の裁判官は、優秀な女性が裁判官になっていると思う。2022 年の女性採用率は 53% で、女性の比率が高まっているのは確実である。司法研修院にいるときも、女性の方が公務員になりたがる人が多

かった印象がある。公務員の方が安定的で休暇もとれて、法務法人よりも両立がしやすいと考えているのではないかと思う。

(8) 大規模ローファーム出身の裁判官

正確なところはわからないが、大規模ローファーム出身の裁判官が多いと思う。大手ローファームにとって、優秀な人が裁判官になっていくことについてメリットがあるとすれば、裁判官を輩出しているとして事務所をアピールできることかと思う。デメリットは優秀な人材が出ていってしまうことである。大規模ローファームは、優秀な元裁判官を採用したり出身裁判官を輩出して、影響力を上げること考えているのではないかとの危惧はあったが、現実としては、裁判官側が同じ事務所ということのみで回避しているの、そのような弊害はないと思う。マスコミでは今でも、法曹一元化の導入が、前官礼遇から後官礼遇になっていると批判しているの、これを防止するための政策は必要とはいわれている。

(9) 任意退官後に、弁護士に戻るか

終身であることを前提として法曹一元があると思うが、裁判官がまた弁護士に戻るこ

はあると思う。同期の弁護士で裁判官になった者がいて、そのようなことを考えていると聞いたことがある。もっとも以前と異なり、裁判官になった人は、満足度が高くなっているので早々にやめないのではないかとも思う。大型ローファームは忙しいので裁判官がよいという者が多いのではないかとも思う。前官礼遇がなくなったからかという質問に答えることは難しいが、個人的な意見としては、がんばる人だけでなく、のんびりする裁判官もふえたように思う。地方勤務も多くな、女性の育児休暇もあるので、満足度が高くなったのではないかと感じる。同期の裁判官は一生懸命働くことに慣れているが、それは国のためになっているという気持ち大きい。これに対し、若い裁判官は以前とは違って、遅くまで働くというよりも、ウェルビーイングを重視している。若い人はバランスのとれた人生を楽しむことを大切にしている印象がある。

韓国にも転勤制度があるが、その地方裁判所の間での転勤しかないという地域法官制度もある。もっとも、あまり地域に長くいると癒着が生まれるので、かなり減っている。韓国は狭いので、転勤を快く思わない者もいるが、日本ほどではないと思う。

5 法務法人 (有) 広場 (グアンジャン)

【日 時】 2023 年 4 月 6 日 午後 3 時 30 分～

【場 所】 法務法人 (有) 広場 会議室



(1) 従来のキャリアシステムを廃した理由

既存の制度は、社会経験の少ない裁判官が法律知識だけで裁判をしていた。これに対しては、形式主義、序列主義、官僚主義との批判

を受けていた。そこで様々な経験を有する弁護士が裁判官となる制度とし、このような問題点の改善を図るために実施された。

弁護士は当事者を代理する過程において、紛争の実態について直接経験することができ

る立場にいる。裁判官の判決は国民に直接の影響を与えるため、当事者の気持ちをしっかり受け止め、国民への説得力を高めることが重要である。

(2) 改革が進んだ要因について

改革を主導したのは法曹界だったのか、それとも外部の政治部門（国会議員など）、マスコミ、国民世論だったのかについての特定は難しい。

もともと1995年頃から司法改革という言葉が登場し、司法改革の必要性が浮上した。2003年、盧武鉉大統領と大法院長が司法改革を進めることに合意し、法曹一元制とロースクール制度導入が決まった。

これに対しては様々な意見があった。法曹一元制という方向性に反対する意見としては、人材の確保ができるかという懸念や迅速性が落ちる懸念、専門性を維持できるかという懸念などもあった。事務所内では賛成する立場や、既存の制度がよいという立場もあった。現在は、法曹一元が円滑に進むことを期待している。

(3) 法曹一元制度に対する評価

長期的な方向性は評価されていると思うが、常に一般国民の注目を浴びているわけではなく、意見の一般化は難しい。弁護士の評価についても、世代によって特別な傾向があるとは感じてはおらず、個人の考え方によるものと思う。専任法官及び地域法官について、司法のニーズに対応するためのものと考えている。

法曹一元制度はまだ過渡期にあり、今後も国民の意思を確認し、法曹一元の趣旨を踏まえつつ進めていくべきものと考えている。

過去のキャリア裁判官による裁判と、現在の弁護士経験をもった裁判官による裁判との間での違いについては、結局は担当裁判官によると思う。これらの裁判官を分けて調査したことがないので答えるのは難しいが、裁判所としてはふさわしい資質がある者を採用するよう努力していると聞いている。

(4) 10年以上の法曹経歴要件について

法律の附則改正で7年程度遅れているが、これは裁判所からの強い要請があったからと言われている。裁判所は、そもそも法曹経歴を5年求めるのが適切との法律案を提出していたが、国会を通らず、7年間の法曹経歴が必要となった。

裁判所の業務内容に変化がないまま平均年齢の高齢化が進み、仕事と生活との両立を求める若い世代の考えが重なって、裁判が遅くなったと思う。弁護士の経歴が長いほど志望者が少なくなり、優秀な人材を確保するのが難しかったと思う。実際10年以上とする要件はアメリカでも求められていない。現在弁護士経歴は何年がよいか議論しているところで、比較法的な研究もしている。

このような10年以上の法曹経歴要件の先送りに直面して、単独事件の担当裁判官の問題、報酬と年金を引き上げるなどの待遇改善の問題などが議論されている。裁判官になるための基準は国民の権利に重大な影響があるので、特定の職種の利益や漠然としたものとするべきではなく、慎重に決める必要があると思う。

(5) 不採用後の再度の申込みについて

一度不採用となった弁護士が再度裁判官採用の申込をすることは可能で、実際に裁判官になった者はいるが、人数は把握していない。再度の申込の場合に、特別な不利益があったり特別待遇がなされることはないと思う。

(6) 筆記選考（法律書面作成評価）について

裁判官任用までのプロセスについては、優秀な人材で弁護士経験している弁護士にとって筆記試験は負担が大きいと思う。筆記試験の準備ができる時間がある弁護士が有利ではないか



との意見もある。そこで大法院は、筆記試験を廃止することを検討していると聞いている。

(7) 裁判官を志望する動機について

現時点においては、弁護士になるときから裁判官を目指している人が多いと思う。元々判事になりたかった人が、法曹一元によって弁護士の経験をせざるを得ないので、やむを得ず弁護士を経験していると感じている。また裁判官を志望する動機を把握するのは難しいが、例えば憲法及び法律上認められている身分の保障が魅力的な人もいれば、社会的地位が高いことが動機の人もあるだろうし、ワークライフバランス等、勤務時間などスケジュール調整の点でメリットを感じる人もいる。公益のために活動したいと考えている人も思う。

(8) 裁判官任用希望者への対応について

弁護士を採用するにあたり将来任官することを考えているか否かは、採用の際の質問事項としては含めていない。ロークラーク出身者に対してもそのような質問はしていない。いずれにしても将来任官することは、入所時には必ずしも確定していないので、聞いても意味がないと思う。また同じ理由で、将来任官することを考えている者を一定数取るということも方針としていない。

当事務所では毎年4~5人程度任官しているが、本人の意向を重視している。事務所としてはそのための努力はしていないし、任官者を減らすための努力もしていない。

確かに弁護士業務に精通している人が少なくなることは懸念するし、事務所としては戦力ダウンとなると思うが、このことは任官のみによって発生する問題ではなく、社会全体の転職状況と同様の問題と捉えている。法律事務所としてもそれを受け入れなければならない。その覚悟と準備ができていたので、ポジティブに考えている。

(9) ロークラーク・大手法務法人出身裁判官

ロークラークをどのように選抜するのか、どんな人がロークラークになるのか、専らロークラークの中から裁判官を選抜するのかなど、今後の運用如何で問題視すべきことはあると思う。ただ裁判官任用の際に、これを考慮すること自体は特に問題として感じていない。今後もロークラーク出身者が裁判官に志願する割合が高いと思うし、実際に任用されることも増えると思う。任官者の中でも、高い割合を占める可能性が高いと感じている。

事務所から任官した30人の方で、ロークラーク出身者の割合はどの程度かは計算していないが、大部分がロークラーク出身と思う。毎年全員がロークラーク出身のこともあるし、一人だけ純粋に弁護士経験の人がいたこともある。

もっともロークラーク出身の入所者は、必ずしも事務所に残る人がいないわけではなく、感覚的にはこれまで裁判官に任用されたのは30名程度であるが、5~6人くらいは弁護士として残ったと思う。ロークラーク出身者は、基本的には判事を志願する人が多いが、弁護士として働きたい人もいる。専任法官ということでいけば、15年以上の弁護士経験の人もいた。今年からロースクールを出てロークラークに行くだけでなく、弁護士経験を経た人がロークラークに行くという制度もできた。今後は、弁護士経験をした人がロークラークに行き、ロークラークを経験した後裁判官になることも増えてくると思う。

大手ローファームでは、多様な事件を経験して先輩から体系的な指導を受けていることや、元々優秀な成績の人が多く、裁判官のニーズと一致していることが多いと思う。任官採用の筆記試験も高い成績を取っていると推測している。

6 法務法人（有）太平洋（デピョンヤン）

【日 時】2023 年 4 月 6 日 午後 5 時～

【場 所】法務法人（有）太平洋 会議室



(1) 事務所の構成について

事務所には、韓国のみで 500 人弱の弁護士が所属している。

(2) 採用人数について

毎年新卒（弁護士試験合格）は 20 人～30 人程度採用している。経歴採用は 5～10 名程度で、ロークラークも 5 人～6 人程度は経歴枠で採用している。

(3) 法曹一元制度が実現した理由について

韓国において法曹一元が実現した理由は、政治的な妥協と思う。裁判所が求めたわけでも弁護士が求めたわけでもなく、与党野党間の妥協である。ロースクールとセットで法曹一元も導入されたと考えている。もっとも法曹一元制度が実現した背景には、一般市民の間にあった何の社会経験もない裁判官に対する不信感があったと思う。ロースクール制度の導入についても同様である。盧武鉉大統領が、司法改革を公約に掲げて当選した後、盧武鉉大統領と大法院が合意し、大法院の中に司法改革のための委員会を設けられた。これが法曹一元制度の実現につながったと思う。

(4) 法曹一元制度に対する評価について

市民は若手の裁判官が対応することに不満を感じており、若手裁判官が裁判長になることを問題視していたので、その平均年齢が上

がったことは、よかったと考えているのかもしれない。

しかしながら、5 年だけで社会経験ができるわけでもないし、弁護士としての経験で本当に社会を理解しているのか疑問である。結局、選抜にあたっては、ロークラーク経験者についても、大規模ローファーム出身者についても、試験成績がベースとなる。任官希望のロークラークは、ロークラークを 3 年務めた後、2 年の弁護士経験をどうしようかと悩んでいるが、大規模ローファームに入る人が多い。実際、大規模ローファームに入っていると受かる可能性が高いし、成績が優秀な人も多い。法曹一元制度において求められる弁護士経験が 7 年になっても 10 年になっても、そのことを特に評価しない。現在、韓国では 7 年、10 年の弁護士経験を求めること自体、ストップしている。政策策定当時からすれば、予想外のことも起こっていると思う。弁護士になってから 7 年以上経つと、「もう裁判官にならなくてもいいや、お金ももらえるし。」と思う人が多いと思う。そのような制度になったらどうやって裁判官の人材を確保できるのか疑問である。法曹一元制度における弁護士の任官についての構想は机上の議論で、現実とは離れ



ていると思う。これまでは、若い人が裁判所でよく働いて事件を迅速に処理してきた。5年の経歴を要求することで、もはや若い人は裁判所に来ないので、裁判所における事件処理のスピードは落ちていると思う。これまで成績で裁判官になれなかった人が裁判官になれる、多様な経験がある人が裁判官になれるという意味ではよいこともあるが、裁判所としては事件を迅速に処理したいので、結果としてどうかと思う。

また例えば契約書のチェックばかりしている弁護士が、法曹一元制度の下で求められる真の意味での弁護士かという問題もある。裁判官になる人は、証人尋問だけでも訴訟代理人として経験してから裁判官になってほしいと思う。証人尋問事項を作るのに、こんなに苦勞して作業していることなどを理解してほしいとも思う。軍法会議を経験して裁判官になる人や国選センターの経験を経る人もいるので、5年間弁護士だけを経験して任官した人は3分の1以下と考えている。

検察官から裁判官になる人も次第が増えてきたと思う。0.5%~1%まで増えた。検事としては法曹一元のいい影響を受けたと思う。なぜかという、検事の場合には選挙があり、公安部、特別捜査部、企画部署に選ばれると、昇進機会が多いし、あとで弁護士になっても報酬もよいと思う。他方で刑事部の検事であれば、80%は昇進の機会があまりない。このような処遇が定まる時期が検事になって5年目、6年目くらいの時期で、この時期でいいポストに選ばれない人にとっては、裁判官を志願する可能性が開けたという意味でよかったと思う。

(5) 従前の裁判官との違いについて

弁護士出身で弁護士としても高い評価を得た人が、本気で裁判官をしてくれれば、広い目線で判断してくれるとは思いますが、そういった経験の持ち主は見あたらない。弁護士出身裁判官の中で、まわりから尊敬される人はいなかった。社会経験といっても、結局は弁護士と

しての経験に過ぎないので、これが裁判に影響を与えるかは疑問と思う。結局、迅速な裁判を実現するためには、裁判所としては成績が優秀な弁護士を受け入れたいということになると思う。

キャリア裁判官と法曹一元裁判官との比較については、この比較自体はどうかと思う。つまり3年間ロークラーク、2年間太平洋事務所に所属して任官する方は、実質的にはキャリア裁判官だと思う。キャリアの卵をどこで拾うかの話にすぎない。10年以上の弁護士が任官するのでなければ、キャリア裁判官でないとはいえないと思う。また韓国では、実際に弁護士経験10年以上を任官の要件とすることはかなり難しいと思う。弁護士10年以上の経験を経た上で、今のような陪席システムで判決の練習をさせられるのはつらいと感じる。他方で、弁護士から任官した人が単独で事件を処理する判事となるのはむしろ心配である。さらに報酬、転勤、定年もあり、10年ごとの再任用があり、これらのことを考慮すると、弁護士を10年経験した人があえて裁判官を選ぶことはないと思う。専ら弁護士をしてきた人が任官する可能性は少ないと感じる。

(6) 裁判官への任用を希望する者への対応

採用された弁護士の中で、ロークラーク出身者は裁判官への任用を目指していると思うが、実際に裁判官を目指すのか事務所側から質問はしていないと思うし、仮にしていたとしても形式的な質問のみである。裁判官への任用を希望している者は、若手で数人程度とは思っている。実際には10人程度のようにも思うが、全てを把握していない可能性もある。実際に任官した人は、昨年は5人で今年は4人である。

事務所としては、率直に言えば優秀な人材を裁判所に送りたくはない。裁判官に任用された弁護士に対しては、事務所としてはおめでどうとも言わないし、任用された者は静かに裁判所に行くことになる。事務所に残るよ

う説得して残る人もいる。当事務所の設立時からの哲学があり、当事務所のためだけではなく、国のための人材を育成するという理念からみればデメリットばかりとは考えていない。

大法院規則で弁護士から任官した裁判官は、任官後 3 年間はかつて所属した事務所に代理する事件については回避することになっているから、メリットもないと思う。実際にあるケースでは、2 週間で 2 回回避されたこともあった。ソウルの裁判所は裁判部が多いからよいが、地方は裁判官が少ないのでこの回避の制度によって苦勞することもある。

もっともロークラーク出身者については、本当に優秀だから、2 年でもいいから当事務所に来てほしいと思う。場合によっては事務所に残ることを説得できることもある。ロークラーク経験者には訴訟を担当させている。特別に報酬に差を設けていることはほとんどないが、この点は事務所によると思う。法曹一元制度の実施によって、實際上大規模ローファームは恩恵を受けていると思う。従来は裁判所に任官する人は年に 100 人程度だったが、現在ロークラークに採用される人は年に 50 人程度なので、残りの人材は大規模ローファームに就職していると思う。

(7) 実際の裁判官任用者について

現在の法曹一元制度の下ではロークラークを 3 年務めて、その後 2 年は大規模ローファ

ームに入り、それから任官する人が主流だと思う。大法院は弁護士経験 5 年程度の人を任用しようという考えだが、浪人も受け入れているし、弁護士経験 6 年目、7 年目で任官する人もいる。当事務所でも、弁護士経験 10 年以上で任官する人もたまにいる。もっとも弁護士経験 10 年以上の任官志望者は合格率が低いと理解している。

具体的には、最初から裁判官になりたい人は、弁護士試験に合格して、検事になって 5 年間経験するか、ロークラークになってその後弁護士を 2 年間経験して任官する人が大半と思う。最初から弁護士になって 5 年間弁護士をして任官する人はあまりいない印象である。大手事務所で疲れ果て、ワークライフバランスを求めて、裁判官になるという人もいる。弁護士になった後に自分は裁判官に向いていると思って任官を志望するという人もいるとは思う。

(8) 裁判官に対する評価について

法曹一元制度で、大法院の人事評価の在り方は変わっていないと思う。

弁護士会は、裁判官評価について弁護士にアンケートをとり回答をまとめていて、トップ 5 のよい裁判官については報道している。悪い方の 5 人の裁判官については報道していないが、裁判所には報告している。現在は、弁護士会による評価の対象は、裁判所だけでなく、警察などにも広げている。

IV 日本に対して示唆するもの

1 今回の調査は、韓国において、法曹一元制度を導入した改正法院組織法（日本の裁判所法に相当する法律）が 2013 年に施行されて 10 年が経過し、改正時点において予定された法曹一元制度への移行が完全に実現しているはずであったところ、紆余曲折によりまだ完全な移行への途上にあると伝えら

れる韓国の裁判官制度の実情を直接に見聞し、2012 年 11 月に行った改正法院組織法の施行 1 年前の実情調査とあわせて、弁護士任官と法曹一元制度の導入が韓国の司法をどのように変えているか、それを日本の司法にどう生かすことができるか、その示唆を得るために行ったものであった。

2 2011年に法院組織法が改正された時点では、当時のキャリアシステムとしての裁判官制度を全面的に改変して法曹一元制度を導入し、その裁判官資格要件としての弁護士を含む他の法曹経歴の年数を10年間としたうえで、経過措置として3年、5年、7年と段階的に移行させて、9年の経過をもって2022年以降には完全に移行させるはずであった。ところが、この経過措置を定めた法院組織法の附則が2度にわたって改正され、現在はまだ裁判官以外の法曹経歴年数5年間をもって裁判官資格を認める段階にあり、完全な移行は2029年からとされているということであった。これは、実際に法曹経歴年数要件が3年から5年に移行するまでは5年未満の志望者が5～8割の絶対多数を占め、その資格要件が5年未満に移行した後は7年未満の志望者が過半数を占めているという実態に照らして、この資格要件が7年、そして10年となったときに裁判官志望者としての人材確保が現実になしうるかどうか不安が増大した結果ということであった。しかし、あわせて、この5年間という法曹経歴年数要件を固定化して、これを7年を経て10年を要するものとする本来の規定を変える法院組織法改正案が大法院の主導をもって議会に提出されたものの否決され、それによりあらためて、法曹経歴年数5年から7年を経て10年をもって裁判官資格を認める制度とすることが確認されたことにより、裁判官志望者を確保する方策の検討があらためて大法院を中心に行われていることがわかった。

このように、今回の調査は、法曹一元制度への完全移行の実現が「大揺れ」となった後の調査であった。

3 今回の調査で、あらためて、キャリアシステムであった従来の裁判官制度を法律の制定によって法曹一元制度に転換させるというきわめてドラスチックな改革を行った主

要な契機が、従前の韓国司法の実態として指摘されていた「前官礼遇」や「有錢無罪・無錢有罪」と俗に言われる従前の韓国司法の実態に対する韓国社会と国民の、不信、批判の強さにあり、強力な市民団体といわれる「参与連帯」とそこに設けられた「司法監視センター」の役割が大きかったといわれてきた意味がよくわかった。

この点については、前回の2012年の調査においては、法院組織法の改正の契機としてこれらの「病弊」の存在は、それほど明確に指摘されてはいなかった。むしろ、そのような恥ずべき「病弊」は過去のものであり、克服されつつあるというのが、前回調査での質問に対して返ってくる返答であった。しかし、今回の調査においては、新たに設置された法曹倫理協議会に、裁判官等の公職を退任して弁護士の職に就いた者に対する受任事件等に関する強力な調査権が付与され、まさに「前官礼遇」などによる病弊を一掃するための努力が現に展開されており、それにより司法に対する国民の信頼の回復と確保を図ろうとする韓国の司法と社会の動きに直接触れることができたといえる。

この点においては、日本の裁判官制度に対しては、その廉潔性には高い評価が寄せられているといわれており、他方において、国民の司法に対する「縁遠さ」がとくに指摘されている実情に照らせば、司法、なかでも紛争解決のための裁定者であり司法作用の主宰者である裁判官制度の改革に国民の意識、関心がどれだけ強く向けられるかが、今後の日本における法曹一元制度の導入を含めた裁判官制度の改革の進展に大きな影響をもつことになるのではないと思われる。

4 韓国においては、このような社会の司法に対する不満・不信を解消するために、大統領と大法官の合意によってなされた弁護士任官の推進（部分的法曹一元の実現）の努力と成果が、当初企図されたような、裁判官の半数を弁護士任官者が占めるという「部分

的「法曹一元の実現」というまでには至らなかったものの、後の法曹一元制度の導入に大きな基盤的条件を提供したことに繋がっていることも明らかであるといえよう。この大統領と大法官の合意後の7年間において、毎年20～30人の弁護士任官者を輩出したという実績なくしては、法曹一元制度への移行を法で定めるといふ改革は望み得なかったのではないかと思われる。

- 5 このような成果がもたらされたことは、弁護士任官の推進というひとつの大きな司法政策が、大統領と大法官の合意という形で、国民と法曹に対して明確に提示された帰結であったといふことができる。このように、弁護士任官の推進が明確な政策として提示されたことが、ひとりひとりの弁護士等の法曹において裁判官を志望する動機が醸成されることにつながったのは疑いない。

翻って、これを日本に照らして考えてみると、弁護士任官の推進は、弁護士会内においては様々な努力が払われているものの、日本社会全体においてはほとんど知られたものではなく、ひとりひとりの弁護士においても、弁護士から裁判官となって司法作用に寄与することが社会においてどのような意味をもつのかということさえ、明確な形で共有されているとはいいがたい実情にある。弁護士任官の推進の意義をより明確なものとして形づくるために、例えば最高裁判所と日本弁護士連合会の間において、あらためて裁判所法42条が定める多様な裁判官資格の現実化に向けた政策合意という形で公表し、日本の社会と法曹のひとりひとりに提示して弁護士任官の推進を図ることが考えられよう。

そして、ここでは、弁護士から裁判官に就任して司法作用の主宰者となることの意義として、裁判の対象となる紛争解決のため

に関与した当事者代理人としての経験が、紛争解決のための裁定を行う裁判官の職務において有益な経験として役立つものであり、生かされるべきものであるということの理解と合意が重要であろう。

そのためには、裁判官となりうる弁護士経験の期間要件として、短期よりも長期のほうが望ましいという見地から、現行裁判所法42条が定める判事任用要件としての10年間の他の法曹経験という要件がこの他の法曹経験者から裁判官に就任することの実質的な意義を裏付けているものとして、あらためて理解されるべきものと言える。

- 6 この点においては、日本のこれまでの弁護士任官の取組みにおいては、10年以上の弁護士経験者から裁判官に任官した者が10年未満のそれよりも多数であるという実態にすでに反映されているものといふことができる。日本は、韓国における裁判官の人材確保への不安という実情とはまた異なる状況にあることも、直視されるべきであろう。その意味では、法曹一元制度の導入を図る内実としての弁護士任官は、韓国とは異なった実質を備えているということもできると思われる。

- 7 弁護士任官の推進と、そのうえにたった法曹一元制度の導入という司法制度の大きな改革を推進する国民的基盤をどのようにして形成するか、これが日本における基本的な課題となることを直視する必要がある。

司法に対する国民の関心は、例えば裁判員制度の導入によって大きく変わってきていることも十分に考慮されてよい。司法全般に対する国民的な関心をどう喚起するかが、ひとつの重要な課題として提示されるべきであろう。

【編集後記】

○今川忠（弁護士任官 20 周年シンポジウムプロジェクトチーム座長/大阪弁護士会）

10 年前に引き続き、二度目の参加でした。法曹一元という新制度構築の難しさを痛感すると同時に、そこで立ち止まるのではなく、良い制度構築に向けて地道に進み続けなければならないことを誓う視察になりました。法曹一元がいくら良い司法制度であるとしても、現実にはそれを支えるのは人ですので、弁護士を経験した法曹から判事になりたい人が湧き水のように数多く出るようにしなければなりません。しかし、韓国でも、法曹一元達成時期が当初の見込みよりも遅れているのは、この点にあるように思いました。

翻って、日本では、聞くところによると、修習生から判事補になる人が少なくなっているとか、転勤を控えて途中でやめる裁判官が増えているといわれています。このような事態が今後も継続するとすると、三権分立の一翼である司法を支える人材が枯渇していくのではないかという心配が沸々と湧いてくるのは、私一人ではないと思います。

今、企業などは、正社員でも地域限定正社員制度を設けるなどして、ワークライフバランスに取り組んでいます。裁判所も裁判官の転勤制度を含めたワークライフバランスを考え実行する時期に来ていると思われます。このように裁判官の処遇が変わることによって、元々憲法で身分保障されている裁判官はやりがいのある職でありますので、より魅力あるものになるのではないのでしょうか。そして、このような改革こそが弁護士任官を増やす重要な一因となると思いました。現時点では、弁護士任官者は決して多くはありませんが、転勤を伴わない地域限定裁判官などの採用が増えると、弁護士任官者も多くなると考えました。そのために、日弁連は最高裁判所を巻き込んだ運動を力強くかつ地道に行う必要があると考えます。

○作間功（弁護士任官等推進センター委員長/福岡県弁護士会）

2012 年に引き続き 2 度目の韓国訪問。今回も前回と同様、同じアジアでありながら日本では今や絶えてしまった感のある熱いエネルギーを感じた視察だった。

韓国における法曹一元制度の創設は、大法院が求めたものでもなく、また大韓弁協や弁護士が求めたものでもなく、政治的な思惑の中で生まれたものであった（韓国の弁護士の弁）。そこには、前官礼遇、無銭有罪・有銭無罪という悪弊があったにせよ（11 年前にこのような悪弊が韓国にあると知ったときは、衝撃的だった）、大手法律事務所による裁判官贈収賄事件があったにせよ、また大法院院長と時の大統領が親しかったという事情があったにせよ、根っこには、20 代、30 代の若手裁判官が自分の人生を決めてしまうことへの国民や政治家の不満があった（同）。（わたしの聞き間違いがないとすれば、韓国の新制度では、最年少でも 43 歳にならないと裁判官は単独で裁判ができないとのことであった。）。国民の支持がなければ、制度の改革は成し遂げられないのは自明である。

韓国の裁判所は、弁護士経験を長くすると任官者を確保できなくなるとの危惧があったことから、近時、弁護士経験年数を 7 年とする制度から 5 年に短縮する法案を通そうとした。しかし、国会はこれを否決。法曹一元についての熱い議論やエネルギーを感じた所以である。

日本が見習うべきは、構築された結果としての制度自体ではなく、その過程のエネルギーかもしれない。

○岩崎光記（弁護士任官等推進センター 幹事/愛知県弁護士会）

- 1 日弁連の弁護士任官等推進センター及び全国の関連委員会の委員の皆様は、弁護士任官の拡大のために、弁護士任官候補者の発掘及び説得ならびに広報を含む環境整備について、日夜、並々なら

ぬ努力をされておられます。そのことは、重々承知しているがゆえに、その努力に水を差すようなことは口が裂けても言えません。また、弁護士任官制度自体は、裁判官の合議等を通じて、弁護士経験を裁判官の思考回路に少しでも流入させる意味で、貴重なものであることは間違いありません。

しかし、弁護士任官の拡大が法曹一元に繋がるという展望は、幻想であることを自覚する必要があります。

- 2 私がそのように考える根拠は、韓国の弁護士任官の歴史です。韓国の司法界は、日本の動向を注意深く観察しています。司法改革も然りであり、韓国は日本の失敗を観察し、分析し、同じ過ちを慎重に避けているように思われます。法科大学院が良い例です。

弁護士任官も同じです。韓国も、日本の弁護士任官制度を取り入れました。それを拡大していきました。それができたのは、政治体制の違いもあります。韓国も日本も、憲法で三権分立体制をとっている点は共通ですが、行政において、韓国の大統領は極めて大きな権力を持っている点で日本の総理大臣の比ではありません。また、韓国の裁判官はトップの大法院長から新任判事に至るまで、全て順位を付けることができると言われる程の司法官僚制が徹底している国です。

2003年に大統領となった盧武鉉は、大法院長と司法改革の合意をし、その一環として、弁護士任官の大幅増員を約束しました。しかし、当時、毎年約100人の判事任官者の中で、弁護士任官は2009年の28人が最高であり、それ以上の弁護士任官者が誕生することはありませんでした。大統領と大法院長が幾ら旗を振っても、司法官僚制を動かすことは困難だったことが推察できます。

韓国においても、法曹一元を実現するためには、法改正する（弁護士試験を実施するとともに、司法試験は毎年合格者を減少させつつ廃止する）他なかったのです。

- 3 韓国の法曹一元に至る経緯を踏まえても、日本において弁護士任官運動の発展の先に法曹一元を期待することは難しいと思います。法曹一元の実現のためには、裁判官と弁護士の垣根を低くしつつ、法改正の機会を窺うことだと思います。

その意味で、調停官制度すなわち非常勤裁判官制度は意義深いものだと思います。毎年、非常勤裁判官の人数は着実に増加しており、非常勤裁判官の経験人数も蓄積してきております。このような弁護士と裁判所・裁判官との交流が増加することによって、法曹一元の土壌が醸成されるものと思います。

○柳志郎（弁護士任官等推進センター事務局長/第二東京弁護士会）

弁護士任官等推進センターの事務局長として準備段階から本調査の企画に関与しました。あいにく前回調査の準備段階の記録があまり残っておらず、当初はいささか苦勞しました。その過程では、日弁連の職員の皆さんはもとより、大韓弁護士協会の国際室の方々にも大変お世話になりました。20周年PTが立ち上がり、白先生、黄先生、玄先生などの現地情報に詳しい先生方にご参加いただくことができてからは、本調査の企画もスムーズに進行できたと思います。実際に韓国に赴いた際は、どの訪問先でも大変熱心にご説明いただき、日々懇親の実を深めることもできました。

本調査は多くの関係者のご助力を得て実現できたものです。本紙面をお借りして心より御礼申し上げます。

法曹一元に関する訪韓調査団

今川 忠	34 期	大阪弁護士会	20 周年 PT 座長 弁護士任官等推進センター 委員
水野 邦夫	29 期	東京弁護士会	裁判官制度改革・地域司法計画推進本部 幹事 弁護士任官等推進センター 副委員長
明賀 英樹	30 期	大阪弁護士会	裁判官制度改革・地域司法計画推進本部 副本部長 弁護士任官等推進センター 委員
岩崎 光記	31 期	愛知県弁護士会	裁判官制度改革・地域司法計画推進本部 副本部長 弁護士任官等推進センター 幹事
岡 文夫	32 期	京都弁護士会	裁判官制度改革・地域司法計画推進本部 委員 弁護士任官等推進センター 幹事
小川 達雄	34 期	京都弁護士会	裁判官制度改革・地域司法計画推進本部 副本部長 弁護士任官等推進センター 副委員長
作間 功	40 期	福岡県弁護士会	弁護士任官等推進センター 委員長
河野 匡志	41 期	東京弁護士会	20 周年 PT 事務局長 兼 弁護士任官等推進センター 副委員長
柳 志郎	42 期	第二東京弁護士会	裁判官制度改革・地域司法計画推進本部 副本部長 弁護士任官等推進センター 事務局長
白 承豪	45 期	兵庫県弁護士会	弁護士任官等推進センター 幹事
吉田 英樹	61 期	大阪弁護士会	弁護士任官等推進センター 幹事
奥村 寛昭	62 期	京都弁護士会	弁護士任官等推進センター 幹事
玄 政和	68 期	京都弁護士会	弁護士任官等推進センター 幹事
黄 文錫		兵庫県弁護士会	弁護士任官等推進センター 幹事