

Ⅶ 弁護士任官・裁判官制度改革

1 弁護士任官の推進

(1) 常勤任官

① 制度の概要

弁護士任官は、裁判官の給源の多様化、多元化に関する改革の一環である。

最高裁と日弁連は、2001年12月の時点で、弁護士任官を大幅に拡大することが極めて重要であるとの基本認識で一致し、「弁護士任官等に関する協議の取りまとめ」に合意した。

これを受けて、具体的な推薦手続としては、各弁護士会連合会及び東京三弁護士会に適格者選考委員会が設置され、この選考を経た者に対して、裁判官指名諮問委員会が適格性の審査を行う二重構造となっている。

② 弁護士任官の現状と課題

1992年から2018年10月期までの弁護士任官者の合計は、119名である。もっとも、2003年の年間10名をピークとして、翌年は8名に上ったが、その後減少し、2009年から2018年10月期までの常勤裁判官への任官は、合計33名に留まっている。

その理由はさまざまであるが、弁護士会連合会の適格者選考委員会の選考を経ているにもかかわらず最高裁の指名諮問委員会で不適または取下となった者の比率が、この10年の間に4割程度、ときには3分の2に上っている。

日弁連としては、より多くの弁護士が常勤任官を志望することができるように広報宣伝活動をしてきたが、更に適格性審査に耐えうる人材を養成するために、広く任官支援事務所を募ってきた。さらに、2017年から都市型公設事務所が弁護士任官志望者を採用し、養成する制度が開始した。

(2) 非常勤任官

① 制度の概要

この制度は、弁護士から常勤裁判官への任官を推進するための環境を整備するとともに、あわせて調停手続をより一層充実・活性化することを目的として、弁護士が非常勤の形態で調停主任または家事審判官たる裁判官と同等の立場で調停手続

を主宰する制度である。

2003年7月の民事調停法及び家事審判法の一部改正により、制度が発足した。

② 非常勤裁判官制度の現状と課題

非常勤裁判官制度の導入は、順調に進み、現在16期を迎えている。非常勤裁判官は最長2期4年まで再任できるが、現職及び退官者の合計は547名である。

実施庁も拡大し、現在は、東京、大阪の各地裁、札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、広島、高松、福岡という高裁所在地における各簡裁及び家裁に加えて横浜、さいたま、千葉、京都、神戸の各簡裁及び家裁、並びに川崎簡裁と大阪家裁堺支部、福岡家裁小倉支部に120名の定員があり、実際に120名の非常勤裁判官(うち、民事調停官60名、家事調停官60名)が在任している。

(3) 判事補及び検事の弁護士職務経験制度

① 制度の概要

多様で豊かな知識・経験を備えた判事と検事を確保するため、2004年6月、判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律が成立した。これは、公務員たる地位を併有したまま弁護士登録をして2年間弁護士の職務に従事する制度である。

② 判事補及び検事の弁護士職務経験制度の現状と課題

2005年の制度施行から2018年12月まで、東京都、大阪市、名古屋市、福岡市、札幌市、横浜市及び福岡県大牟田市において、合計142名の判事補と89名の検事が、弁護士職務経験に従事した。

経験を積む場所と職務の内容の多様性を拡大していくために、日弁連から各弁護士に対する働きかけを行っており、最高裁及び法務省もこれに期待を示している。

三木 恵美子(神奈川県)

2 裁判官制度改革

(1) はじめに

司法制度改革審議会意見書や最高裁一般規則制定諮問委員会、日弁連と最高裁との協議、等で制度化や推進することになった裁判官制度改革の項目は、

①弁護士任官の推進、②非常勤裁判官制度、③判事補の弁護士職務経験制度、④下級裁判所裁判官指名諮問委員会制度、⑤新たな裁判官人事評価制度、⑥地方裁判所委員会・家庭裁判所委員会制度がある。

また、日弁連は、司法・裁判所が地域に根ざしたものになるために各弁護士会・弁護士会連合会とともに地域司法計画を推進する取組を行っている。その中で実を結んだのが、⑦地家裁支部の充実、⑧支部における労働審判の実施である。これらのうち、①②③は弁護士任官等推進センターで、その余は裁判官制度改革・地域司法計画推進本部で取り組んでいる。

2009年1月からの10年間は、これらの充実を図ることが最重要課題であり、ここではその実践を中心に記載する(制度内容は、日弁連六十年参照)。

(2) 下級裁判所裁判官指名諮問委員会制度

すべての任官希望者(再任、新任、弁護士任官)の適否につき、指名諮問委員会が最高裁からの諮問に応じ意見を答申することになっている。8か所の下級裁判所裁判官指名諮問委員会地域委員会では、弁護士らからの外部情報を収集しており、外部情報も内部情報とともに指名諮問委員会の判断に供される。

外部情報が審議に反映されることや、指名諮問・各地域委員会に市民委員や弁護士委員らの外部の眼が入ることによって、思想信条等を理由とする不当な新・再任拒否は事実上消滅した。また、当事者に高圧的な態度を取る等の不適切な裁判官については、毎年数名程度不再任となっている。

この制度を活性化したものにできるか否かは、外部情報の質と量が決定的な要素となる。日弁連では毎年全国担当者会議で各弁護士会に対して同制度の周知と外部情報の重要性を呼びかけ、徐々に成果があがってきている。

なお、指名諮問委員会の情報開示の不十分性や地域委員会の形骸化等の問題点もあるため、その改善を図る取組も並行して進めている。

(3) 新たな裁判官人事評価制度

この制度により裁判官人事評価について、一定の透明化が進み、外部情報も意味を持つことになった。

また、この間の取組によって、弁護士会独自の裁判官評価のシステムが前進した。九州では、ほとん

どの会員が情報を提供する裁判官人事評価を行うようになっている。これを受けて、新潟県、愛知県、札幌、大阪等でも、弁護士会独自の裁判官評価システムを行っている。

裁判官の評価については、(1)に記載した指名諮問委員会制度、裁判所において実施する「新たな裁判官人事評価制度」、そして弁護士会独自で行っている裁判官評価システムの3つがある。いずれも、より良い裁判官を育てるためには外部情報が重要であるという共通項はあるが、制度の建てつけは異なっている。その共通性と違いをよく認識し、3つをリンクさせながら発展させていくことが望まれる。

(4) 地方裁判所委員会・家庭裁判所委員会

各地の地家裁委員会の審議を充実したものにすることによって、裁判所が開かれたものになっていく。弁護士の地家裁委員が委員会に貢献できるよう、毎年全国担当者会議を開催し、議論状況の交流や、活性化に向けてのポイントを検討している。

(5) 地家裁支部の充実

日弁連は継続してこの問題を提起してきたが、民事司法改革に関する日弁連と最高裁との協議により、2016年4月から松江地家裁出雲支部で裁判官常駐化が実現し、計5か所の支部・出張所への裁判官の増補回数を増やすこととなった。その後静岡地裁掛川支部でも、裁判官常駐化が実現した。

2017年から裁判手続のIT化が検討されているが、民事裁判のIT化は支部の充実強化とあわせて進める必要があり、支部の切り捨てにつながらないようにしていかなばならない。

(6) 労働審判の3支部における新たな実施

(5)記載の協議で、2017年4月から静岡地裁浜松支部、長野地裁松本支部、広島地裁福山支部で労働審判が実施されることになった。可能な支部で労働審判を実施していくことが、利用者の権利確保と司法の国民的基盤強化につながっていくのである。

明賀 英樹(大阪)