

法(曹)人材育成の課題

2010/05/14 富山和彦

1. 問題点

- ・ 専門性、選民性の殻に閉じこもる傾向
- ・ 国内、法律技術、資格職種（裁判官、検察官、弁護士）、「司法試験」合格者
- ・ 法律的素養を求められる社会課題が、国際、業際、学際のあらゆる意味で広がり、クロスボーダーになっている事に対応できていない

2. 背景

- ・ 難しすぎる司法試験
- ・ 単線的なキャリアパス
- ・ 現状業務における効率性を求める現場の人材ニーズ

3. 解決方法

① 司法試験、司法修習制度の位置づけを根本的に見直すこと

- ・ 司法試験は単なる能力資格試験と位置付ける（ロー・スクールを出ていれば7～8割は受かるレベル）
- ・ 法曹の内外を含めて職業選択は、司法試験に受かってから決める（だから年間、一万人くらい受からせてしまう）・・・司法試験合格が法曹資格の事実上の必要十分条件になっていることを完全にやめる（単なる必要条件に格下げ）
- ・ 法曹登用の道筋を多元化すると同時に、登用時にAO（アドミッションオフィス）型の多角的評価で法曹登録の可否を認定（司法修習制度は、この補助的な位置づけとし、**one of them**の道筋とする）
- ・ AOへの提出課題の中に、外国語能力（英語は必須）も含め、加点要素とする
- ・ 司法試験に受かっても全員を司法研修所では受け入れない（せいぜい年2000人くらいか）。また二回試験でもどんどん落とす（普通で合格率75%、駄目な年は半分くらい落として構わない）
- ・ 法曹登用数は、やはり年、3000人くらいは必要

② 裁判官の人事制度、組織制度を抜本的に改革

- ・ 若手の当初任用は、司法試験合格者からなら法曹資格に関係なく誰でも任用できるようにする（法曹資格は、それまでは「補」の扱いとし、下記の5年後に世の中に出るときに認定を受ける）
- ・ 下級審の裁判官は、すべて延長なしの有期雇用制度とし、5年勤めたら強制的に弁護士、

- 任官も、すべて通年採用の任官とし、法曹資格者から随時、能力のある人間を採用する
- 高裁以上の裁判官には、法曹資格はないが、しかるべき見識、社会常識（ビジネスや行政、アカデミアなどで）のある人間も、必ず一定割合任官させる（但し、司法試験合格は必要）

③ 検察官

- 同じく若手の当初任用は、司法試験合格者の中から直接に採用できるようにする
- 法曹資格は、一定期間経過後に認定を受けさせる（おそらく一定タイトル以上の昇格要件）
- その先は、従来のシステムで基本的にOK