

裁判官研修の現状と展望

第一部 教官室

第1 裁判官研修の沿革の概要

1 司法研修所の発足から昭和57年3月まで

昭和22年5月3日、新憲法と同時に施行された裁判所法14条において、「裁判官その他の裁判所の職員の研究及び修養並びに司法修習生の修習に関する事務を取り扱わせるために最高裁判所に司法研修所を置く」と定められ、同年12月1日に施行された司法研修所規程では、これを受けて、簡易裁判所判事及び判事補の研修は、司法研修所の第一部によって行うものと定められた（3条1項）。

このように、裁判官の研修は、司法修習生の修習とともに発足当時から司法研修所の所管に属し、司法修習生の修習を担当する第二部とは別個に、第一部がその担当機関として予定されていた。しかしながら、司法研修所発足から昭和57年3月までの間、裁判官研修についての専属の教官は配属されておらず、司法修習生担当の裁判教官が言わば「掛け持ち」で担当し、主として司法修習生が実務修習のため司法研修所を離れた秋の期間（9月から11月まで）に集中して裁判官の研修・研究会を行ってきたのである。

この間の裁判官研修の発展の足跡を概観してみると、司法研修所発足初年度は、裁判官の研修はほとんど行われていなかったが、昭和23年度から新任簡裁判事研修や少年係裁判官研修が始まり、その翌年には初めての判事補研修が行われた。昭和25年度からは、その後昭和28年まで40回にわたり行われた裁判官特別研究が始まった。判事補研修も、少年係判事補研修、民事事件判事補研修、判事任命直前判事補研修、特例資格取得直前判事補研修、高裁判研修というように増加し、簡裁判事研修も、新任簡裁判事研修のほか旧任簡裁判事研修、高裁判簡裁判事研修も行われるようにな

った。判事の研究会は、昭和28年度に刑事特殊事件研究会が行われたのをはじめとして、その後、刑事控訴判例研究会、行政事件研究会、民事上訴研究会等が行われ、徐々に本数も増加していった。昭和47年から新任判事補の研修制度として、東京地裁の判事補以外の判事補を、4か月ずつ順次、東京地裁の職務代行判事補とし、研さんを積ませる制度ができ、さらに、昭和53年からは、発令直後に集中研修を行うことになった。判事補の研修は、新任のほか3年目、5年目、10年目、簡裁判事の研修は、新任のほか2年目、5年目というように整備されていった。

2 昭和57年4月以降

昭和57年4月から裁判官研修の専属教官3人が配属され、司法研修所の中で裁判官研修部門が名実共に第一部として独立することになった(なお、司法研修所規程3条1項も、従来の「簡易裁判所判事及び判事補の研修」という文言から「裁判官の研修」という現行の文言に改められた。)。これにより、1年間を通じて研修・研究会が開催できることとなり、特に判事の研究会の本数も増え、民事・刑事・家裁の実務研究会のほか部総括の研究会や支部長の研究会、専門研究会が設けられ、格段に充実することとなった。同時にこの年から、新任判事補の研さん制度も大きく変更になった。すなわち、従来の代行判事補の制度が廃止され、新任判事補は、東京、横浜、浦和、千葉、大阪、京都、神戸、名古屋、広島、福岡、仙台、札幌の各地裁(いわゆる12大庁)に配属され、任官直後の司法研修所による集中研修、配属庁での配属部における個別研さん及びその庁で立案された計画に基づく合同研修、初年度秋の司法研修所における新任判事補実務研究を順次受けることとなった。また、裁判官の視野を広め、見識を高める目的で裁判官国内特別研究(報道機関や民間会社へ派遣して行う研修)が始められたのも、この年である。

その後、平成6年4月に司法研修所が和光市に移転し、3階建て延べ床面積3216平方メートルの東館が裁判官研修専用の施設に充てられるなど、物的設備が充実したのを機会に、新たに、行政実務研究会、情報処理研究

会等を毎年実施するようになったのをはじめ、従前は隔年開催であった家庭裁判所実務研究会と支部長研究会を毎年開催することとなるなど、更に充実の方向に向かっている。

現在、第一部教育室には、教官3人とこれを補佐する所付判事補1人が配置されている。

第2 裁判官の研修の意義及び必要性

裁判官の継続教育即ち任官後の教育あるいは研修の必要性については、多言を要しないであろう。

裁判官の場合は、司法試験合格後2年間の司法修習生としての教育を受け、スタート段階の水準としての基礎的知識・技能を有しているとはいえ、それは、主として民事及び刑事事件の争点整理、事実認定、量刑、判決書の書き方等の基礎を一応修得したにすぎず、これらの事項に限っても、実務家としての裁判官は、更に高度な知識・技能を身につけなければならない。加えて、裁判官には、様々な事件処理に必要な広範囲の専門的知識、的確な分析力や判断力、バランス感覚、裁判官倫理についての十分な理解と自覚等多くのものが要求されるが、それらは、任官後修得していくこととなる。さらに、近年、経済・社会の急速な発展・変動、国際化、核家族化、価値観の多様化など司法を取り巻く環境は大きく変化し、適正・迅速・妥当な裁判や紛争解決への国民の期待・要望はますます高まっている。このような国民の期待に応えるためには、新しい法分野や社会事象に対する知識の修得、社会の進展のテンポに合った迅速で、かつ、当事者に分かりやすい裁判への審理方式の改善への努力等多くのことが裁判官に求められている。このように考えると、裁判官には、他の職業におけると同様、否それ以上に、資質の向上、能力の開発が常に求められているものと言えよう。

裁判官として必要な能力の開発・向上は、その職務の性質・内容からして、他の組織における以上に、まず、自己啓発によるべきものであろう。本人がその能力を向上させようとする不断の努力が基本である。しかし、裁判官に

必要とされる知識・技能は、相当専門的なものである上、裁判官の判断は全人格的なものであり、円満な人格の形成やバランス感覚の獲得には、先輩裁判官との対話や接触の過程で取得できるものが多い。裁判官は、合議体での日常の合議や判決書の添削等を通じて知識や技能を高め、そこで生活を通じて、先輩から学んで裁判官の在り方やバランス感覚を身につけていくのである。すなわち、裁判官の場合、他の職業の場合以上に、OJTが重要であり、昔から若手裁判官の育成は合議を通じて行われると言われてきたのである。しかしながら、先輩による職場での指導については、指導者の能力や仕事の繁閑によってばらつきが出てくるなどの難点があつたり、これだけでは十分でなかつたりするので、職場外研修 (Off-JT) を併せて採る必要があることは、一般に指摘されているところである。裁判官の場合にも、同様のことが言えるし、先に述べたとおり、自己啓発・自己研さんが基本であるが、これは言うは易く行うは難しであり、裁判官に自己研さんの必要性を自覚させ、その意欲を高めるための刺激剤として研修が必要となる。また、裁判官に要求される専門的知識等も複雑・膨大化し、個々の裁判官の努力のみで対応することは困難であり非効率でもあるので、研修等の機会に必要な情報を伝達し、基礎的知識・技能を集約的に提供することも必要である。さらに、審理方法の改善や新しい法律の解釈・運用上の問題点の解明等については、お互いに意見を持ち寄り検討することによって、より良い意見形成等が可能になる。これらの諸理由から司法研修所で行う集合研修が必要になるのである。職場外研修には、この集合研修のほか、民間会社などに派遣して行う派遣研修もあり、後記のとおり司法研修所が担当して、報道機関や民間会社に研修員を派遣して行っている。

第3 裁判官研修の現状

裁判官の研修は、昭和57年に第一部に専属の教官が充てられ、現在の通年の研修体系ができてからも、細かい点を含めると多くの改定がされてきているが、平成7年ないし9年現在の研修の概況は次のようなものである。

I 判事補の研修

判事補の研修は、新任時に行われるほか、任官後3年目、6年目、10年目と節目の時期に行われている。6年目の研修は、昭和58年までは、職権特例取得直前の5年目に行われていた。

(1) 新任判事補の研修

ア 新任判事補集中研修

導入研修であり、通常、任官の翌日から3泊4日の日程で合宿形式で行われる。裁判所の組織・機構・職員制度に関する概括的な説明、社会人として、あるいは裁判官としての心構えを身につけさせ、組織の一員としての自覚を持たせるための講演や先輩裁判官のアドバイス、民事・刑事の各種事件処理に当たっての先輩裁判官や教官からのアドバイス、書記官室とのチームワークの築き方等人間関係についての先輩裁判官や教官のアドバイス等多くのカリキュラムが用意されている。また、泊り込みの合宿研修であることから、夜間の懇談会・談話会等の機会に、講師・教官から裁判官の在り方を感得することもできる。

イ 基礎研さん

初任の2年間、地方裁判所の本庁のうち、東京、大阪等いわゆる13大庁（平成8年から前記の12大庁に岡山地裁が追加され13大庁となった。）に配属されるが、集中研修後、新任判事補実務研究までの約6か月間、配属部の裁判長等が主体となって、実際の事件処理を通して、裁判官としての基本的姿勢及び実務上の基礎的知識・技能を修得させるため、具体的なきめ細かい指導が行われる。これは、いわゆるOJTの一環であり、OJTは、性質上この期間で終了するものではないが、この6か月間を上記のように基本修得のために特に重要な期間として、基礎研さん期間と呼んでいる。この期間には、合議における修練、判決書の書き方、和解のやり方等各配属部での指導が中心に行われるが、その他合同研修として、各種講演、研究会、座談会、見学等が各庁ごとに実情に応じて計画され、実施されている。

なお、新任判事補実務研究終了後も、民事執行、保全、少年事件等各庁ごとに計画的な指導が継続して行われる。

ウ 新任判事補実務研究

任官した年の秋に新任判事補全員に対し、10日間、2班に分けて、司法研修所において行う研修である。基礎研さんの結果を踏まえて、その調整と一応の仕上げを図るとともに、その後の実務に役立つ知識を補完することを目的としたフォローアップのための研修であるが、同期の判事補の半数が一堂に会する研修であることから、他の判事補から刺激を受け、自己啓発の契機にもなる。左陪席裁判官の在り方にに関する共同討議、判例の読み方、民事、刑事の事実認定等に関するケース研究、令状事件の処理についての問題研究及び一般講演などのカリキュラムが組まれている。

(2) 判事補3年実務研究

任官後3年目の判事補全員に対し、5日間、2班に分けて、司法研修所において行う研修で、3年目から事件処理を行うことが多い少年事件、民事執行事件及び簡易裁判所の事件処理についての基礎的知識の修得と問題研究、記録研究などが行われる他、人間関係論やマネジメントの基礎をテーマとして、講演、事例研究や一般講演等を行うものである。

(3) 判事補6年中間実務研究

職権特例を取得した年である任官後6年目の判事補全員に対し、5日間、2班に分けて、司法研修所において行う研修である。単独で裁判をすることができる資格を取得した直後の者を対象とするため、民事・刑事の訴訟運営、訴訟手続、家事の事件処理などの裁判実務上の問題と、裁判所の当面する諸問題、右陪席裁判官の在り方、書記官との協働関係等マネジメント関係の問題とを主としたテーマとして、講演・共同研究・問題研究が行われるほか、一般講演も行われる。

(4) 判事補10年最終実務研究

判事になる直前の任官後10年目の判事補全員に対し、4日間、2班に

分けて、司法研修所において行う研修であり、司法行政やマネジメント関係のカリキュラムと民事・刑事の訴訟運営、民事・刑事裁判の在り方についてのカリキュラムとで構成されている。

2 簡易裁判所判事（「簡裁判事」）の研修

簡裁判事の研修は、初任、任官後3年目、同5年目に行われる一斉研修と、同10年前後を経過した者を対象とする簡裁判事実務研究会とからなる。任官後3年目の研修は、平成2年までは任官後2年目に行われていた。

(1) 新任簡裁判事研修

新任簡裁判事は、毎年8月に任命され、翌年3月末まで地方裁判所本庁所在地の簡易裁判所に配置される。新任簡裁判事研修は、任官後約1か月半の間、配属庁で行われる地裁判事及び簡裁判事による事前準備的研修に引き続き、9月中旬から2か月間、司法研修所において行われる。第二部の裁判教官の応援も得て、民事・刑事の第一審手続の解説から始まり、模擬裁判・講評、判決起案の修練・講評等、裁判実務の基礎や裁判官の心構えの基本の修得について必要なカリキュラムがびっしりと組まれている。一般講演と刑務所見学も1回ずつ組まれている。

なお、この研修終了後も、翌年3月まで配属庁で事件を担当しながらの研修が行われる。

(2) 簡裁判事3年実務研究

任官後3年目の簡裁判事全員に対し、10日間の日程で、司法研修所において行われる研修である。任官後2年半余りの実務経験を経て、裁判実務上のいろいろな疑問、問題を多く抱えている時期であるので、研究員からの提出問題を討議する民事・刑事（令状を含む。）の問題研究に比較的多くの時間を取り、また、実務的な能力の一層の強化のため民事・刑事の記録研究、ケース研究も行う。その他、簡裁を利用しやすくするための方策についてや、民事・刑事の事件処理をはじめ簡易裁判所が当面する諸問題に関する講演、一般講演、見学が組まれている。

(3) 簡裁判事5年実務研究

任官後5年目の簡裁判事全員に対し、司法研修所において、5日間の日程で行う研修である。民事・刑事の訴訟運営を中心とした問題研究、令状問題研究、民事紛争処理や令状事件処理についての講演と座談会、裁判官の在り方についての共同研究のほか、一般講演や見学が組まれている。

(4) 簡裁判事実務研究会

平成7年に簡裁判事の研修体系の見直しをし、それまで各高等裁判所に委嘱して実施していた高等裁判所管内簡裁判事実務研究を同年から取りやめ、任官10年前後以上を経過した簡裁判事を対象とする簡裁判事実務研究を、司法研修所において、4～5日間行うこととした。裁判官倫理、事件管理、人事管理をも含めた簡裁裁判官の在り方についての共同研究及び講演などのほか、控訴審の視点から簡易裁判所における第一審手続に関する問題点の指摘や注意喚起を促す講演、一般講演や見学などが行われる。

(5) 少額訴訟の導入に向けて

平成10年1月1日に施行される新民事訴訟法で、簡易裁判所に新たに少額訴訟手続が導入される。これに備えて、平成8年及び平成9年は、前記(1)ないし(4)のすべての簡裁判事研修において、全2日の特別のカリキュラム（当教官室制作に係る手続ビデオの視聴と質疑応答、模擬裁判、共同討議形式による問題研究など）を設けたほか、平成9年中に少額訴訟実務研究会を3回実施することとしている。

3 主として判事を対象とするテーマ別研修

大別して、

① マネジメント関係の研究会

部総括裁判官研究会、支部長研究会、新任判事補配属府裁判長実務研究会

② 裁判実務に関する研究会等

民事実務研究会、行政実務研究会、刑事実務研究会、家事実務研究会、

少年実務研究会、情報処理研究会、弁護士任官者実務研究会及び司法研究

③ 視野を広め、識見を高めるための研究会等

専門研究会及び国内特別研究

の三つに分けられる。

(1) マネジメント関係の研究会

ア 部総括裁判官研究会

新たに地方裁判所又は家庭裁判所の部総括に指名された判事の中から毎年30人程度を対象として、司法研修所において、5日間の日程で行う。若手裁判官の育成、合議体の運営、部に所属する職員の指導・協力態勢の確立等の問題についての共同討議、最高裁事務総局の局課長からの司法行政事務に関する情報提供、外部講師を招いてのリーダーの在り方等に関する講演などを行っている。

イ 支部長研究会

新たに地・家裁支部の支部長になった裁判官の中から、毎年30人程度を対象として、司法研修所において、3日間の日程で行われる。支部の運営に関する共同研究や最高裁事務総局の局課長からの司法行政事務に関する情報提供、外部講師によるリーダーの在り方についての講演が組まれている。

ウ 新任判事補配属府裁判長実務研究会

新任判事補が配属されている部の裁判長を対象として、司法研修所において、全1日の日程で行われる。新任判事補の指導・育成の具体的方法についての共同討議・意見交換を行うものである。

(2) 裁判事務に関する研究会

ア 民事実務研究会

高等裁判所又は地方裁判所の民事事件を担当する判事30人程度を対象として、司法研修所で、通常3~5日間の日程で行われる。テーマは、その時点で実務上問題となっている事項や重要だと考えられる事

項が取り上げられており、最近では、民事訴訟の審理充実、弁論兼和解、判決書の改善、新借地借家法、破産事件の処理、製造物責任法、集中審理、書記官との協働関係などがテーマとされてきた。平成8年及び平成9年は、民事訴訟法改正に伴う諸問題と集中審理を中心テーマとして扱っている。

また、平成5年ないし平成8年は、裁判所書記官研修所と一部のカリキュラムを合同で行っている。

イ 刑事実務研究会

高等裁判所又は地方裁判所の刑事事件を担当する判事約25人を対象とするほかは、民事実務研究会と同様である。テーマの取り上げ方も、民事実務研究会と同様であるが、最近では、刑事訴訟における裁判所の役割、事実認定の在り方、外国人刑事事件、薬物事犯、違法収集証拠、銃器規制、組織的犯罪対策立法の動向などがテーマとされてきた。

ウ 行政実務研究会

平成6年から新設された研究会で、高等裁判所又は地方裁判所で行政事件を担当する判事又は判事補を対象として、司法研修所で行われるものである。平成7年の研究会は、一部のカリキュラムについて、行政事件担当の経験者である判事のグループ（シニア・グループ）と行政事件を初めて担当する判事補のグループ（ジュニア・グループ）とに分けて実施した。平成8年以降は、ジュニア・グループの研究会を毎年実施していわゆる導入研修を行うこととし、さらに、2、3年に1回程度シニア・グループも合体した研究会を行うことを考えている。これまでシニア・グループのテーマとして取り上げられたのは、行政訴訟の訴訟運営、住民訴訟、行政手続法などである。他方、ジュニア・グループのカリキュラムは、租税訴訟の基礎、住民訴訟の基礎、判例から見た行政事件、法令判例の調査などで構成されている。

エ 家事実務研究会

従来隔年開催であった家庭裁判所実務研究会において、少年事件を

テーマとする研究会と交互に行われていたものを、研修所の和光移転を契機に原則毎年開催とし、さらに、平成8年度からそれぞれ独立の研究会として、名称も改めたものである。家庭裁判所で家事事件を担当する判事又は判事補25人程度を対象として、司法研修所において、3日間の日程で行われる。テーマとしては、調停事件の運営、遺産分割、裁判官と家裁調査官との連携などが取り上げられている。平成8年度は、うち1日を家庭裁判所調査官研修所と合同実施し、裁判官と調査官との連携の問題について、班別の共同討議を行った。

オ 少年実務研究会

家庭裁判所で少年事件を担当する判事又は判事補を対象とするほかは、家事実務研究会と同様である。最近のテーマとしては、調査官との協働・連携、書記官との協働、否認事件の処理などが取り上げられている。平成7年度及び平成9年度には、うち1日を家庭裁判所調査官研修所と合同実施し、裁判官と調査官との連携の問題について、班別の共同討議を行った。

カ 情報処理研究会

平成6年度に新設されたもので、司法研修所において、2ないし3日間の日程で、情報化社会のもとでの裁判実務の在り方、OA機器の裁判事務への活用方法等について研究するものである。

キ 弁護士任官者実務研究会

昭和63年にいわゆる「弁護士任官」の制度がスタートしてから、10年近くを経過し、平成4年ころからは弁護士から裁判官に任官する者の数も増えてきた（弁護士任官者）ため、平成8年度から5日間の日程で弁護士から裁判官に任官した直後の者を対象として司法研修所において研修を行うこととしたものである。

この研修では、裁判官の在り方、裁判所の組織、職員制度、裁判所の経理等に関するオリエンテーション的な説明、民事訴訟については、訴訟運営、事実認定、判決作成等の基本と集中審理や新様式判決審等

の事件処理の新しい動きなどの説明、刑事訴訟や家庭裁判所事件について、その現状と課題についての説明が行われる。

ク 司法研究

裁判実務上の課題の中から選定されたテーマについて、毎年若干名の研究員が研究を命じられ、司法研修所において報告するとともに報告書を提出している。研究期間は1年であり、研究員は所属庁において実務を担当しながら研究に従事するのを原則とするが、希望により若干の専従期間が認められている。報告書の一部は、印刷の上、各庁に配布されており、資料として活用されている。

最近のテーマの例としては、遺産分割事件の処理をめぐる諸問題、行政事件訴訟の一般的問題に関する実務的研究（平成3年度）、アメリカにおける民事訴訟の運営（平成4年度）、イギリスの民事訴訟の運営（平成5年度）、民事訴訟の新しい審理方法に関する研究、少年事件の処理に関する実務上の諸問題（平成6年度）、フランスにおける行政裁判制度の研究、犯人識別供述の信用性（平成7年度）などがある。

（3）視野を広め、識見を高めるための研究会等

ア 専門研究会

法律問題や裁判実務に直接関係しない現代社会の当面する課題等をテーマとして、視野を広め、識見を高めるために行う研究会で、毎年2回、各5日間の日程で、高・地・家裁の中堅裁判官の中から1回当たり35人程度を対象として行われる。この研究会は、単に当該専門領域への知見を深めることだけを目的としたものではなく、日ごろ事件処理に追われがちな中堅裁判官に、事件処理を離れて裁判官としての自己を省みながら、視野を広め、余裕をもって自己啓発する機会を与えることを目的としたものである。1回ごとに一つのテーマについて、8ないし9位のカリキュラムが組まれるが、講演、シンポジウム、パネルディスカッション、座談会、テーマに沿った見学等を内容とする。

これまでに取り上げられたテーマは、例えば、医療、労働、教育、技術革新、宗教、国際問題、高齢化社会、資源・エネルギー、都市問題、情報化と社会、生命—その科学、日本経済、食糧問題、人と環境、医療と倫理、国際化と外国人労働者、日本文化と建築、気象、日本語と日本人、DNAの世界、生と死を考える、心と健康、東西文化の中の日本文化、などといったものであり、現代社会の当面する課題等が幅広く取り上げられていることが分かるであろう。

イ 国内特別研究

裁判官が、裁判所の外に出て社会の諸事象を見聞する機会をもつことは、その視野を広め識見を高める上で有益である。そこで、若手ないし中堅の裁判官を一定期間、民間企業等に派遣し、その業務を見学ないし体験させることを内容とする研修として本研修が設けられている。派遣先及び派遣期間により次の四種に分かれる。

I 報道機関コース

毎年、任官後10年ないし15年程度経過した裁判官6人を、報道機関3社に各社2人ずつ、約3週間派遣して行う。昭和57年に開始され、現在に至っている。派遣先としては、平成8年度は朝日新聞社、読売新聞社、日本放送協会の3社に、平成9年度は毎日新聞社、日本経済新聞社、共同通信社の3社に派遣している。

研究員は、派遣先の創意に基づく日程により、本社及び支局の各部局を回り、記者の取材への同行や記事の草稿書きをはじめ、新聞の編集、番組の編成、販売、放送、広告、出版等の業務を広く実地に体験・見学する機会を与えられている。

II 民間企業短期コース

派遣対象者は、任官後10年ないし15年程度経過した裁判官である。派遣先は、東京商工会議所のあっせん・助言により司法研修所において選定する民間企業8社及び大阪商工会議所のあっせん・助言により司法研修所において選定する民間企業4社の計12社である。東

京商工会議所関係分は昭和60年から、大阪商工会議所関係分は平成7年から、それぞれ始まった。毎年研究員を2人ずつグループ分けし（東京では4グループ、大阪では2グループ）、各グループが1社1週間ずつ2社で延べ2週間見学研修するものである。これまでの派遣先企業は、いずれも東京商工会議所及び大阪商工会議所の役員の所属する企業である。平成9年度の派遣先は、

① 東京商工会議所関係

- 甲 三井海上火災保険株式会社、株式会社オンワード樫山
- 乙 ライオン株式会社、株式会社すかいらーく
- 丙 東京瓦斯株式会社、富士ゼロックス株式会社
- 丁 三井物産株式会社、三共株式会社

② 大阪商工会議所関係

- 甲 住友化学工業株式会社、近畿日本鉄道株式会社
- 乙 サントリー株式会社、大阪瓦斯株式会社

の各社である。

研修の内容は、各企業の本社・支店・工場などの重要部門の見学、企業概況・組織・経営方針・当面の重要課題・人事制度・人材開発・研修制度・労務事情等についての説明、中堅社員や労働組合幹部との懇談会等であり、各社の創意により、短期間ではあるが、会社の特色、経済の動向のよく分かるカリキュラムが組まれている。

III 民間企業長期コース

任官後2年ないし5年程度経過した判事補を民間企業に1年間派遣し、研修という枠内で可能な限りあらゆる業務を体験させることにより、その実情について理解を深めるとともに、視野を広めることを目的としたものである。昭和62年に始まったもので、平成9年度の派遣先は、キヤノン株式会社、住友海上火災保険株式会社、帝人株式会社及び古河電気工業株式会社の4社である（なお、後記V参照）。

派遣先各社は創意に基づいて種々のカリキュラムが組まれているが、最近では、導入の会社概要の説明等が終わった後は、一つの部署に数か月とどまって実際に業務を体験し、次の部署に移るというような形のものが多い。

IV 日本銀行コース

平成8年から始まったもので、任官後2年以上経過した判事補1人を日本銀行に派遣し、同行の業務を体験させ、中央銀行の役割と活動や我が国の金融の実情等についての理解を深めるとともに、視野を広めることを目的としている。初年度は、任官後4年を経過した裁判官が派遣されたが、民間金融機関の経営分析等を担当した。

V なお、昭和62年から平成2年まで毎年1人の裁判官を涉外事件を多く扱っている法律事務所へ1年間派遣する法律事務所コースが設けられていたが、平成2年をもって廃止され、それまでは毎年3人であった民間企業長期コースが平成3年から1人増加し、4人となつた。

第4 裁判官研修の展望

1 研修体系の整備・再検討

司法研修所の行う集合研修については、次第に整備され、特に昭和57年の専属教官配属以後は、年間を通じて研修が切れ目なく行われてきている。また、研修の新設や改廃はもとより、期間やカリキュラムについても小さな改定がほぼ絶え間なく行われてきている。しかし、それぞれの研修のニーズ・目的に応じた研修カリキュラムとなるよう更に改善の余地がないか、新規の研修の必要がないか等今後も検討の必要がある。

(1) 研修体系の柔軟性

現代は社会・経済の大きな変動期であり、国際化、情報化が進展している。そのため、今後これまでになかった紛争の類型や新たに生み出される法的問題が増加していくことが予測される。また、これらに対応し

て新しい法律の制定も増加することも考えられる。したがって、こうした事態に適時に対応した研修が行えるような態勢になっていなければならぬ。ところで現在、司法研修所第一部では、年間を通じて種々の研修を行っており、研修日程はほぼ満杯の状況である。判事補、簡裁判事の研修、マネジメント関係の研修、行政事件等の導入研修は毎年行う必要があるが、それ以外の研修は、必ずしも毎年実施するまでの必要はなく、研修の需要を睨んで実施計画を立てることも考えられる。また、研修の技法の改善で、導入研修等についてはビデオ教材を多用できるようになれば、二つの研修を同時進行させることも考えられる。

(2) 研修のニーズの把握

現在司法研修所では、集合研修について、新任簡裁判事については当番による日誌の提出と終了時の座談会で研修についての感想を聞いており、判事補及び簡裁判事3年及び5年については研修終了時に感想文の提出、それ以外の研修については研修終了時にアンケートの提出を受け、あるいは研修期間中に研修員から感想を聞くなりして、それらを基にして部内で反省会を実施し、翌年の企画の参考にしている。しかし、新規の研修の企画への要望等を聴取する機会を増やす等研修のニーズの把握には今後さらに努力する必要がある。

(3) 判事補研修の見直し

判事補研修は、主として、修習生当時に修得できなかつた、裁判官としての基礎的知識・技能の補完を目的としているということができる。しかも同期の全員参加の研修であるから、全員に自己啓発の契機になり能力開発が行われるようにという点に主眼を置くべきであろう。判事補の時代の養成はオールラウンドのプレーヤーたりうることが目標とされるから、基本的には現在の担当事務にかかわらず、同じカリキュラムで研修を行うのが相当であろう。しかし、民事・刑事の通常訴訟事件の処理や、令状事務処理といった一般的な事項は別として、行政事件、少年事件、家事事件等になると、当該事件を担当していない者は、切実感が

希薄であるとの印象を否めず、研修効果について疑問が残らないでもない。こうした研修効果の面をも考慮した場合に、判事補研修をどのような形に改善していくのが良いのか、今後の検討課題となっている。

(4) 裁判所書記官研修所、家庭裁判所調査官研修所との合同研修

裁判所書記官研修所とは平成5年から、民事実務研究会（平成5年～平成8年）、刑事実務研究会及び簡易裁判所裁判官実務研究会（いずれも平成9年）で、また、家庭裁判所調査官研修所とは平成7年から、家事実務研究会（平成8年）及び少年実務研究会（平成7年、平成9年）で、それぞれ一部のカリキュラムを合同実施している。裁判の運営が裁判官のみで行えるものではなく、裁判官と書記官や家裁調査官との協働作業であることが認識されてきているが、このような裁判官と書記官、裁判官と家裁調査官との研究会の合同実施は、適正・迅速・妥当な裁判という一つの目的に従って互いに協力していかなければならないとの気運の醸成にも効果的であろう。今後は司法研修所、書記官研修所、調査官研修所の三研修所の合同実施ということも考えられなくはない。このような合同実施を効果あるものにするには、テーマと研修技法を十分検討する必要がある。

2 研修技法

(1) 研修技法の研究

効果的な研修を行うためには、ニーズに合った企画、良い講師とともに研修技法も重要である。司法研修所でも、従来、教官が知恵を絞って、班別討議、事例研究、パネルディスカッションなどいろいろな研修技法を用いてきてはいるが、さらにこの面の研究も必要であるし、教官のインストラクターとしての研修の進め方そのものの研究を怠ってはならない。

(2) ビデオ教材の開発

ビデオを有効に用いた研修が効果的であろうと思われ、新任判事補実務研究や簡裁判事の各種研修等、一部の研修では利用しているが、まだ

まだ十分な利用までに至っていない。ビデオの使用の方法としては、導入研修用の模範的な手続の進め方をビデオ化したり、問題のある手続の進め方をビデオに撮りそれを見せて議論させることなど（例えば、和解の進め方）が考えられる。また、将来ビデオ教材の開発、作成が進めば、例えば導入研修的な研修にはビデオを多用することにより、教官に余力を残し、新しい研修の企画・実施をすることにエネルギーを使えるし、ビデオ教材の開発が進めば、必ずしも司法研修所で研修をしなくても各庁で行うことが可能な研修もあるであろう。そうすれば、研修体系の見直しにもつながることになる。