

平成26年度短期外国出張者報告書簡

官 職・氏 名	所 属 庁	出張先
教 官 藤 澤 裕 介	司法研修所第一部教官室	フランス共和国
所 付 松 本 佳 織		
提 出 書 面 平成27年3月20日付け報告書簡		
キーワード欄 ・ 国立司法学院（ボルドー本校，パリ分校） ・ 国立行政学院（ストラスブール本校，パリ分校） ・ 国務院，コンセイユ・デタ ・ 行政裁判所研修センター ・ 裁判官研修		

平成27年3月20日

最高裁判所事務総局秘書課長 殿

司法研修所第一部教官室

教官 藤 澤 裕 介

所付 松 本 佳 織

フランス共和国における裁判官研修の実情調査について（報告）

当職らは、平成26年12月3日から同月12日までの間、フランス共和国に出張し、同国における裁判官研修の実情について調査いたしました。

その概要は下記のとおりです。

記

1 調査目的

(1) 研修のテーマ選定と研修手法について調査すること

- 裁判官の置かれている現状と課題、裁判官の研修に対するニーズをどのように把握して、その対応として、どのような内容・方法の研修を行っているのか。
- 裁判官の経験年数に応じた研修、社会状況の変化に対応するための研修、教養・識見に関する研修として、どのような内容・方法の研修を行っているのか。

(2) 研修に対する評価について調査すること

- 裁判官の研修成果の測定をどのように行っているのか。

2 調査対象

(1) フランス共和国における裁判所組織について

フランス共和国における裁判官研修の実情を理解する前提として、フランス共和国における裁判所組織について簡単に述べておくと、フランス共和国における裁判所組織の最大の特徴は、司法権に属する司法裁判所と行政権に属する行政裁判所という二つの類型を有するところにある。司法裁判所は、破毀院 (Cour de cassation)¹ を頂点とし、控訴院 (Cour d'appel)²、大審裁判所 (Tribunal de grande instance)³ 及び小審裁判所 (Tribunal d'instance)⁴ などの通常裁判所 (Juridictions de droit commun) 並びに商事裁判所

¹ 我が国の最高裁判所に相当するものであり、下級裁判所の判決に対する不服申立手段である破棄申立てを管轄する。原則として、7人以上の裁判官で構成される民事部(3か部)、商事部(1か部)、社会部(1か部)及び刑事部(1か部)による審理が行われるが、25人の裁判官で構成される全体部又は13人から25人までの裁判官で構成される合同部による審理が行われることもある。判決について破棄理由があると思料する当事者は、当該判決をした下級裁判所の審級にかかわらず、破毀院に破棄申立てをすることができる。審理の対象は法律問題のみである。また、下級裁判所は、民事事件の手続の途中で法律問題について意見を求めることができ、これに対して、破毀院は、3か月以内に意見を表明しなければならない。

² 我が国の高等裁判所に相当するものであり、第一審裁判所(重罪院を除く。)の判決に対する上訴審を管轄する。原則として、3人の裁判官の合議による審理が行われるが、破棄差戻事件については、5人の裁判官の合議による審理が行われる。審理の対象は事実問題及び法律問題である。控訴院には、民事部、刑事部、社会部のほか、重罪公訴部も設置されており、重罪控訴部では、大審裁判所の予審判事(juge d'instruction)の決定に対する上訴などを行う。

³ 我が国の地方裁判所に相当するものであり、民事事件については、訴額が1万ユーロを超える民事事件の第一審を管轄する。原則として、3人の裁判官の合議による審理が行われる。刑事事件については、軽罪(法定刑として拘禁刑又は3750ユーロを超える罰金が定められている犯罪)に係る刑事事件の第一審を管轄する。原則として、3人の裁判官の合議による審理が行われるが、単独裁判官による審理も行われる。なお、大審裁判所の刑事部は、軽罪裁判所(Tribunal correctionnel)と呼ばれている。

また、大審裁判所には、予審判事が配置されている。予審判事は、重罪に対しては義務的に、軽罪及び違警罪に対しては任意的に予審を行う。予審においては、犯罪の証拠収集及び犯人の特定を行い、罪名を決定し、事実審を管轄する各裁判所に当該事件を送付するか否かの決定を行う。その他、予審の対象者に対する勾留の決定、保釈の許否の決定などを行う。

⁴ 我が国の簡易裁判所に相当するものであり、民事事件については、訴額が1万ユーロ以下の民事事件の第一審を管轄する。原則として、単独裁判官による審理が行われる。刑事事件については、第5級の違警罪(法定刑として1500ユーロ以下(ただし、再犯の場合は3000ユーロ以下)の罰金が定められている犯罪)に係る刑事事件の第一審を管轄する。原則として、単独裁判官による審理が行われる。なお、小審裁判所の刑事部は、違警罪裁判所(Tribunal de police)と呼ばれている。

(Tribunal de commerce)⁵ , 労働審判所 (Conseil de prud'hommes)⁶ などの特別裁判所 (Juridictions d'exception) から成る民事裁判所と刑事実体法上の重罪 (crime), 軽罪 (délit), 違警罪 (contravention) の区別に対応する重罪院 (Cour d'assises)⁷ , 大審裁判所の刑事部である軽罪裁判所 (Tribunal correctionnel) 及び小審裁判所の刑事部である違警罪裁判所 (Tribunal de police) 並びに軽罪裁判所及び違警罪裁判所で第一審として行われた裁判に対する控訴を扱う控訴院軽罪部 (Chambre des appels correctionnels de la cour d'appel) から成る刑事裁判所を包含する。これに対して、行政裁判所は、コンセイユ・デタ (Conseil d'Etat)⁸ を頂点とし、行政事件の第一審裁判所とし

⁵ 商人 (commerçant) 間の契約に関する訴訟、金融機関 (établissement de crédit) 間又は金融機関と商人との間の契約に関する訴訟、商事会社 (société commerciale) に関する訴訟、全ての人の間の商行為 (actes de commerce) に関する訴訟などを管轄する。商人により選挙された3人の非職業裁判官の合議による審理が行われる。

⁶ 労働契約上の個別的争議事件のみを管轄する。使用者及び労働者双方から同数ずつ選挙された非職業裁判官の合議による審理が行われる。工業、商業、農業、管理職、雑職という5つの業種ごとに部が設置されている。調停前置主義が採られており、各部の調停部での調停が成立しなかったときには、事件は各部の判決部に送付される。判決部の評議は過半数によるが、可否同数のときは、弁論を更に延期して、裁定裁判官の介入を求める。裁定裁判官は、当該労働審判所の所在地を管轄する小審裁判所の裁判官であり、毎年、控訴院長により任命される。新たな弁論期日を開いた上で、裁定裁判官を含む全審判官の評議を行った後に判決を下すのが原則であるが、審判官が全員そろわない場合には、出席審判官の意見を聴取した後、裁定裁判官が単独で判決を下す。

⁷ 重罪 (法定刑として10年を超える拘禁刑が定められている犯罪) に係る刑事事件の第一審を管轄する。3人の裁判官及び9人の陪審員による審理が行われる。裁判官は控訴院裁判官1人 (裁判長) 及び大審裁判所裁判官2人である。有罪の認定については、8人以上の多数決が必要であり、量刑の判断については、原則として、7人以上の多数決が必要である。

重罪院には16歳以上18歳未満の少年の重罪事件を審理する少年重罪院 (Cour d'assises de mineurs) が設置されている。控訴院裁判官1人 (裁判長)、大審裁判所裁判官2人及び陪審員9人の合議による審理が行われるが、2人の陪席裁判官は少年係判事 (juge des enfants) から選任される。

⁸ 行政裁判所の最高裁判機関であり、司法裁判所の最高裁判機関である破毀院と同様の地位にあるとともに、政府の諮問機関でもある。行政控訴院の判決に対する上告審 (一部の事件は第一審行政裁判所の判決に対する控訴審) を管轄する。合計300人ほどの評定官、調査官及び聴聞官で構成される。コンセイユ・デタの判決に対しては、いかなる上訴も許されない。第一審行政裁判所、行政控訴院の土地管轄が及ばない外国で生じた訴訟、大統領のデクレ (décret, 政令) に基づく政府の委任立法に関する取消訴訟、行政行為の適法性審査に関する訴訟、大統領

て一般的管轄権を有する第一審行政裁判所 (Tribunal administratif) 及び第一審行政裁判所で行われた裁判に対する控訴を扱う行政控訴院 (Cour administrative d'appel) から成る。

本報告書では、以上を前提として、フランス共和国における裁判官研修の実情について報告することとする。

(2) フランス共和国における裁判官研修について

フランス共和国においては、破毀院を頂点として行使される司法裁判権とコンセイユ・デタを頂点として行使される行政裁判権とは完全に別個のものとして存在しているため、同国における裁判官研修も、① 司法裁判所の司法官 (magistrate, 裁判官・検察官の総称)⁹ に対する研修と② コンセイユ・デタの構成員及び第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官¹⁰ に対する研修という二つの類型に分かれている。そこで、今回の出張では、二つの類型による研修をいずれも調査対象として、以下の訪問先において、それぞれの方法、内容について比較する機会を得た。

ア 司法官に対する研修

① 国立司法学院ボルドー本校

国立司法学院 (Ecole Nationale de la Magistratur, ENM) は、フラン

領のデクレによって任命された上級公務員の地位に関する訴訟などについては、第一審かつ最終審として管轄する。

⁹ 司法裁判所の裁判官は、司法官と呼称され、検察官と同一の職業集団を構成するため、両者の間で頻繁な異動がある。国立司法学院 (Ecole Nationale de la Magistratur, ENM) の卒業生から任命され、定年までその職にとどまるキャリアシステムが採用されているが、大学教授、弁護士、公務員などの中から直接採用される道もある。

¹⁰ 他方、コンセイユ・デタの構成員及び第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官は、司法官ではなく、あくまでも行政官と位置付けられているため、その多くは、中央官庁などの高級官僚と同じく、国立行政学院 (Ecole nationale d'administration, ENA) の卒業生から任命されている。それだけでなく、任用後も、一定期間、他の行政官庁に出向することが制度化されている。

ス共和国の南西部に位置するボルドー (Bordeaux) に所在し、同国の司法官の養成・研修等を担う機関である¹¹。ボルドー本校は、同学院が担う研修等のうち、任官前の司法官試補 (auditeur de justice, 我が国の司法修習生に相当) の初期研修 (formation initiale, 我が国の司法研修所第二部教官室の実施する司法修習に相当) を担当している。

なお、フランス共和国において司法官として任用されるためには、原則として、国立司法学院 (ENM) に入学するための競争試験 (concours) に合格し、同学院において31か月間の初期研修を受ける必要がある。司法官試補は、その研修期間中、月額1500ユーロ程度の給与を受ける。初期研修の修了直前には卒業試験を受けなくてはならないが、これは成績順位を定めるものであり、不合格者はほとんどいない。フランス共和国における司法官の任用は、同学院の卒業試験の成績順位に従って行われ、司法官試補は、その成績順に採用予定ポストの一覧表の中から自らの最初のポストを選択することになる。

② 国立司法学院パリ分校

国立司法学院 (ENM) パリ分校は、フランス共和国の首都であるパリ (Paris) に所在しており、同学院が担う研修等のうち、任官後の司法官の継続研修 (formation continue, 我が国の司法研修所第一部教官室の実施する裁判官研修に相当) 及び国際関係業務を担当している。

イ コンセイユ・デタの構成員及び第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判

¹¹ フランス共和国は、我が国と異なり、司法官と弁護士とを別に養成する制度を採っている。弁護士の養成は、各控訴院の管轄区域ごとに設けられている州弁護士研修センター (centre regional de formation professionnelle des avocats, CRFPA) で行われている。

官に対する研修

① 国立行政学院ストラスブール本校

国立行政学院 (Ecole nationale d' Administration, ENA) は、フランス共和国の北西部に位置するストラスブール (Strasbourg) に所在し、同国の高級官僚 (コンセイユ・デタの構成員及び第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官を含む。) の養成・研修等を担う機関である。ストラスブール本校は、同学院が担う研修等のうち、高級官僚の候補生の初期研修 (我が国の人事院公務員研修所で行われている初任研修のようなイメージであるが、少数精鋭のエリート養成という色彩が強い。) を担当している。

② 国立行政学院パリ分校

国立行政学院 (ENA) パリ分校は、フランス共和国の首都であるパリに所在しており、同学院が担う研修等のうち、任官後の高級官僚の継続研修 (我が国の人事院公務員研修所で行われている課長補佐級研修、課長級研修、幹部行政官セミナー等のようなイメージであるが、少数精鋭のエリート養成という色彩が強い。) 及び国際関係業務を担当している。

③ 行政裁判所研修センター

行政裁判所研修センター (Centre de Formation de la Juridiction Administrative, CFJA) は、コンセイユ・デタの直轄下に置かれた機関であり、コンセイユ・デタの構成員及び第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官に対し、その登用ルートにより養成コースを区別しながら各種研修を行っている。

3 調査結果

(1) 司法官に対する研修

ア 国立司法学院 (ENM) ボルドー本校

(ア) 研修のテーマ選定と研修手法について

○ 初期研修の概要

- ・ 初期研修は1970年代から行われてきたが、2006年から2007年にかけて司法官に対する国民の信頼を揺るがす大きな事件（いわゆるウトロー事件 (L' affaire d' outreau)）¹² があり、司法官の養成方法に対する批判が高まったことを受けて、2008年から大規模な改革を行い、司法官に対する養成方法を大きく見直した。具体的には、司法官として求められる知識・技術の側面と一般的素養の側面について、よりバランスの取れた研修を行う観点から、当事者の視点に立って考えさせる研修、司法官という職業を取り巻く環境について考えさせる研修などを取り入れている。
- ・ 司法官試補は、初期研修に専念することを宣誓した後、31か月間にわたる初期研修を受ける。初期研修は、25か月間の一般研修（複数の領域にわたる一般的な研修）と5か月間の専門研修（卒業試験の順位により決定された最初の職務に特化した技術的かつ実践的な研修。我が国の司法研修所第一部教官室の実施する新任判事補研修に相当）から成り、一般研修においては、国立司法学院 (ENM) ボルドー本校における研修のほか、弁護士事務所における研修（21週間）、警察・憲兵隊における

¹² フランス北部のウトロー市 (Outreau) における未成年者に対する強姦等事件（いわゆるウトロー事件）を指す。同事件では、多数のウトロー市民が逮捕・勾留されたものの、起訴後、全ての被告人が無罪となったため、同事件を担当した予審判事の証拠収集方法が問題とされたほか、実務経験に乏しい同判事が重大事件を担当したことも問題の一つとされ、司法官の養成方法も問題とされた。

捜査機関研修（２週間），刑務所研修（２週間），大審裁判所における研修（３８週間），国内外における外部研修（９週間）などを行う。その中でも，弁護士事務所における研修は，国会から裁判を受ける当事者の視点を学ぶ必要性について指摘されたことを受けて，ウトロー事件以降の改革で導入されたものである。その後，卒業試験（筆記試験及び審査員による面接試験）が行われ，これに基づいて，卒業を認めるに足りる十分な資質があるか，卒業を認める場合の順位はどうか，などが決められ，その順位に応じて最初のポストが割り当てられることとなる。なお，２０１２年入学者の研修カリキュラムは，次のとおりである。

期間		研修内容
2012/1/30～2/12	2 週	宣誓，入所式，オリエンテーション
2/13 ～ 2/19	1 週	大審裁判所研修
2/20 ～ 7/22	21 週	弁護士研修
8/20 ～ 9/ 2	2 週	研究（ボルドー本校）
9/ 3 ～ 9/14	2 週	捜査機関研修
9/17 ～ 12/23	14 週	研究（ボルドー本校）
2013/1/2～2/3	4 週	研究（ボルドー本校）
2/ 4 ～ 2/17	2 週	刑務所研修
2/18 ～ 3/24	4 週	研究（ボルドー本校）
4/ 2 ～ 7/28	17 週	裁判所研修①（①～③を通じて，書記課 1 週，民事司法 13 週，刑事司法 19 週，少年司法 5 週ずつ）
8/26 ～ 12/24	17 週	裁判所研修②
2014/1/2～1/19	2 週	裁判所研修③
1/20 ～ 1/24	5 日	筆記試験
1/27 ～ 3/16	7 週	外部研修・海外研修
3/19 ～ 3/21	3 日	職務の選択
3/31 ～ 5/ 7	5 週	最初の職務への準備（理論）
5/12 ～ 8/ 3	12 週	最初の職務への準備（実務），控訴院研修
9/ 1	1 日	宣誓，任官
合 計	2 年 7 か月	（135 週，休暇含む）

○ 初期研修の目的

- ・ 初期研修においては，司法官として遂行することとなる全ての職務に

対応するための実践的な職業教育を施すことを目的としている。フランス共和国においては、裁判官及び検察官は司法官という同一の職業集団に属しており、その職業人生を通じて、何度もその職務内容を変更しながら裁判官又は検察官の職務を遂行していくこととなるため、多領域にわたる職務に対応できるジェネラリストを養成することが不可欠である。

- ・ それに加えて、ウトロー事件以降の改革の成果として、国立司法学院（ENM）が養成すべき「優れた司法官」とは、豊かな人間性を備え、当事者の話に耳を傾け、その紛争を根本的に解決できる者であると考えられるようになったため、現在では、国立司法学院（ENM）における研修の目的も、法令を遵守し、社会的・経済的なコンテクストに対応し、職業倫理を遵守し、国内外の制度（国外の制度としては、欧州人権裁判所の判決、国際離婚に関する各国の法制度などが挙げられる。）に合致した決定を行える基本的能力を養成することであると定められている。
- ・ 司法官として求められる上記の基本的能力を分析的に言うならば、① 相手と関係を構築し、相手の言うことに耳を傾け、相手とやり取りをする能力、② 状況に適合した権威と謙虚さを持ち合わせた姿勢を自己のものとする能力、③ チームの中で働く能力、④ 合意を喚起するとともに調停・調整する能力、⑤ 職業倫理に係る規則を識別し、これに自己を適合させ、これを実行する能力、⑥ 手続的な枠組みを識別し、尊重し、保障する能力、⑦ 対審を尊重しつつ、公判審理や司法的な面談を準備、遂行する能力、⑧ 法と事実に基づき、背景・状況に適合し、

常識にかない、かつ、執行できる決定を行う能力、⑨ 理由のある、形式が整っている決定を行い、これを説明する能力、⑩ 状況に適應する能力、⑪ 国内外の制度上の環境を考慮する能力、⑫ 状況を分析し、総括する能力、⑬ 準備し、管理し、刷新する能力、という13の能力に細分化できる。

○ 研修の科目

- ・ この13の能力を涵養するための部局として、現在、① 民事司法の決定及び体系化のプロセス局、② 刑事司法の決定及び体系化のプロセス局、③ 司法の人間性局、④ 司法の管理運営局、⑤ 司法の国際的側面局、⑥ 司法の環境局、⑦ 経済社会（企業問題）局、⑧ 司法のコミュニケーション局、という8つの局（教育グループ）が設けられている。なお、継続研修においても、同様に8つの局が設けられている。
- ・ 技術的な基礎科目は①及び②の担当する科目である。①の民事司法の決定及び体系化のプロセスについては、判決を書くときの方法論、離婚により生じる債権債務関係、消費者の保護といったテーマが取り上げられる。②の刑事司法の決定及び体系化のプロセスは、ウトロー事件以降の改革により、研修内容を大きく変更した科目であり、改革以前は、事件発生、刑罰の宣告、刑罰の修正（公判における拘禁刑の宣告後、例えば、その執行方法を電子監視などの別の方法に修正することをいう。）というプロセスを別個のものと捉えて教えていたが、改革以降は、事件発生から刑罰の修正までのプロセスを一連の流れとして捉え、それぞれの司法官がそれぞれの側面から関わっていることが理解できるように教え

ている。具体的には、この一連の流れを4つのグループに分けて、事件発生段階において、裁判官・検察官がどのようなことを確認し、どのようなことを行うか、予審段階において、予審判事がどのようなことを行うか、公判段階において、検察官の論告や裁判長の行為としてどのようなことを行うか、刑の執行・修正の段階において、裁判官・検察官がどのようなことを行うか、ということを取り扱っている。

- ・ 技術的な基礎科目を補う科目として、幾つかの学際的な科目が設けられており、司法が置かれている環境など幅広い分野を取り扱っている。例えば、③の司法の人間性に関する研修においては、職業倫理を取り扱う。具体的には、民間の世論調査会社の代表者を招いて、国民が司法官に対して抱いているイメージを講演してもらうことなどを通じ、国民の期待する司法官像を教え、それに自己を適合させる努力をするように指導している。国立司法学院（ENM）は、職業倫理に関する教育を非常に重視しており、卒業試験でも必ず出題している。④の司法の管理運営に関する研修においては、組織の管理運営的な側面あるいは経済的な側面から、例えば、裁判所の予算や鑑定費用について、どこから金員が供給されるか、その金員をどうしたら節約できるか、新しいテクノロジーの導入による効率化をどう行うか、という内容を取り扱う。⑤の司法の国際的側面に関する研修においては、欧州における国際化について、欧州人権裁判所、欧州司法裁判所を取り扱うほか、欧州以外についても、国際協力、比較司法などの分野を取り扱っている。⑥の司法環境に関する研修においては、司法を取り巻く科学的な環境に関する理解を深める観

点から、心理学、精神医学、犯罪学、法医学、脆弱性の問題、年齢の問題、言語の問題などを取り扱っている。⑦の経済社会（企業問題）に関する研修においては、企業訪問を行うほか、公認会計士を招いて、財務諸表の見方について講演してもらうことなどを通じ、当事者の財産をどのように評価するか、司法官の決定がどのような経済的影響を及ぼすか、という内容を取り扱っている。⑧の司法のコミュニケーションに関する研修においては、司法官がマスコミにどのように対応するか、その際、職業秘密をどのように守るか、司法官と文化的・社会的な背景を必ずしも同じくしない当事者との間でどのようにコミュニケーションを図るか、という内容を取り扱う。例えば、模擬公判を行い、講師として招いた心理士から、ボディランゲージの部分も含めて、司法官試補の公判運営に上記のような当事者から見て理解しにくい部分はないか、攻撃的あるいは消極的になりすぎている部分はないかということを分析してもらっている。

- ・ 国立司法学院（ENM）は、ウトロー事件以降、学際的な科目を非常に重視しているが、31か月間の初期研修期間のうち、ボルドー本校における研究期間は僅か7か月間にすぎず、その間に司法官に求められる基本的な知識・技術も習得させなくてはならないため、学際的な科目に割ける時間にはどうしても限界がある。そのため、将来的には、21週間の弁護士研修を半分程度まで短縮して、ボルドー本校における研究期間に充てたいと考えている。

○ 初期研修の手法

- ・ 初期研修を担当する常勤教官は、最低でも８年以上のキャリアを有する第１級の司法官であり、その任期は３年（１回のみ更新可）である。常勤教官は、前記①から⑧までのどれか一つの局に所属して、その局の担当科目のカリキュラムを企画するほか、主に２０人程度の小教室での講義形式の教育（技術的な基礎科目に関するもの）を担当する。大教室での講義形式の教育（時事問題などをテーマとするもの）、中教室・小教室でのワークショップ形式の教育（学際的な科目に関するもの）を担当することもある。
- ・ もっとも、どの局においても、常勤教官のほかに外部有識者を非常勤講師として招き、外部の視点を取り入れるようにしている。例えば、④の司法の管理運営については憲法院（法律の合憲性を判断する憲法上の機関）の委員が、⑥の司法の環境については社会学者が、⑧の司法のコミュニケーションについては高名なジャーナリストが参加するなどして、社会が司法をどのように見ているか、ということを教育する。そのような教育を通じて、ウトロー事件当時の批判、すなわち司法の世界が閉鎖的であるという批判を克服できるようにしている。

(イ) 研修に対する評価について

- ・ 初期研修のプログラムは１年ごとに見直している。具体的な手続としては、常勤教官、非常勤講師から、全てのプログラムに対する評価を３月に集め、それに基づいて、各局の会議を４月に行い、次年度の入学生に対して８月から提供するボルドー本校における研修でも同様のプログラムを継続するかどうか検討する。

- ・ また、毎月1回、事務局長が司法官試補の代表者14人（14のクラスから1人ずつ）と面談し、初期研修のプログラムの改善点を聴取している。国立司法学院（ENM）ボルドー本校では、生徒である司法官試補自身も初期教育を作り上げるプレイヤーの一員と考えられているため、評価の際には、司法官試補の意見も重要な要素として考慮される。

（ウ） その他

○ E-Learning の導入について

- ・ E-Learning の導入は、院長が1年前から推進しているが、予算などの関係で進んでいない。現時点では、国立司法学院（ENM）の教官、職員、司法官試補のみアクセスできるイントラネットに講義資料を掲載し、それを読んできていることを前提として講義を行う程度 of 取組にとどまっている。
- ・ 初期研修開始前の事前課題としては、資料を入れた CD-ROM を配布している。例えば、民事関係では、① 民事判決方法論（判決起案の際に拠って立つ原理原則をまとめた資料）、② 民事訴訟手続論（ケースメソッド方式で民事訴訟手続をまとめた資料）、③ 証拠、鑑定などに関する各種資料などを入れている。教官から予習に関する指示を出すことはないが、当然、ボルドー本校における研修の初日までに通読してくることを期待している。

イ 国立司法学院パリ分校

（ア） 研修のテーマ選定と研修手法について

○ 継続研修の概要

- ・ 継続研修は専ら任官後の司法官を対象とするものであるが、ウトロー事件の反省を踏まえ、2008年以降、全司法官に対し、毎年5日間以上の継続研修を受けることが義務付けられている¹³。そのため、国立司法学院（ENM）パリ分校では、フランス共和国全体で8000人を超える司法官が、その義務として継続研修を受けることを保証するため、毎年、延べ4万日（8000人×5日）に相当する回数の研修を企画し、それぞれに適切な定員数を設定した上で、全司法官に周知するためのパンフレットを作成しており、その業務量は相当過大なものになっている。
- ・ 継続研修には、国立司法学院（ENM）パリ分校が企画、実施するもののほか、各控訴院が企画、実施する地方分散型研修などもあり、それらを合わせると、年間500以上の研修が提供されている。
- ・ 継続研修のカリキュラムは、技術的な科目から学際的な科目まで多岐にわたるが、いずれも1～5日程度の短期間のものが多い。
- ・ もっとも、継続研修義務に違反した場合の不利益規定は存在しないため、継続研修義務を誠実に果たしている司法官は、全司法官の8割程度にとどまる。フランスの司法官は多忙を極めるため、職場を5日間も離れることは難しいとか、フランスの国土は広大であるため、地

¹³ フランス共和国においては、長年、司法官にとって継続研修の受講は権利であるとされてきたが、ウトロー事件を契機として、2007年3月5日の司法官の任用、研修及び責任に関する組織法1条により、1957年12月22日のオルドナンス（ordonnance）14条2項が改められ、2008年1月1日以降、司法官にとって継続研修の受講は義務であるとされた。さらに、2008年5月22日及び同年12月31日のデクレ（décret、政令）により、1972年5月4日の国立司法学院に関するデクレ50条が改められ、国立司法学院は、司法官がその義務として継続研修を受けることを保証すること（同条1項）、司法官は、毎年、少なくとも5日以上継続研修を受講すること（同条2項）などが定められた。なお、継続研修義務に違反した場合の不利益規定は存在しない。

方都市からパリまで来ることは難しいとか、いろいろな理由が想起されるが、いずれにしても、継続研修の応募者、参加者を更に増やすことが今後の課題として挙げられる。

○ 継続研修の目的

- ・ 国立司法学院（ENM）パリ分校は、ボルドー本校と同じく、司法官に求められる13の能力を養成することを研修の目的としているが、司法官の継続研修に対するニーズは、法令や判例に関する新たな知識の習得、医療・サイバー犯罪・金融経済などに関する専門的な知識の習得、新たな職務に就く際の準備、決裁官となるための準備、国際法の知識の習得など実践的なテーマに集中するため、継続研修独自の目的として、① 法令や判例に関する新たな知識の習得を支援すること、② 新たな職務に就く際の準備を支援すること、③ 決裁官となるための準備を支援して、適切なマネジメントを行える人材を増やすこと、④ 司法官の間で知識や優れた経験の共有を促進すること、⑤ 司法官を取り巻く経済、社会、文化的な環境に関する認知を喚起すること、⑥ EU法及び国際法に関する知識の習得を支援すること、⑦ 状況を分析する際の複眼的な視点を提供すること、という7つの目的も定めている。

○ 継続研修の科目

- ・ 国立司法学院（ENM）パリ分校が単独又は関係機関と共同して実施している継続研修のカリキュラム（2015年実施予定）は、次のようなものである。

① 司法における人間性に関する研修（年間２２回）

例： 地位・職業倫理に関するもの、裁判行為に関するもの、基本的権利に関するもの 等

② 民事研修（年間６１回）

例： 法制度とそれを取り巻く環境の変化と実務に関するもの、手続的側面に関するもの、特殊事件に関するもの、判決以外の紛争解決方法 等

③ 刑事研修（年間８０回）

例： 法制度とそれを取り巻く環境の変化と実務に関するもの、捜査に関するもの、特殊事件に関するもの、訴追・判決に関するもの 等

④ 司法行政研修（年間４１回）

例： 問題点に関するもの、措置に関するもの、実務に関するもの、マネジメント手法に関するもの 等

⑤ 国際司法研修（年間２５回）

例： 実務に関するもの、法と国際協力に関するもの、言語と文化に関するもの 等

⑥ 司法を取り巻く環境に関する研修（年間４１回）

例： 実務に関するもの、犯罪に対する学際的アプローチに関するもの、社会問題に関するもの 等

⑦ 経済社会研修（年間５３回）

例： 経済状況に関するもの、ビジネス法に関するもの、社会法に

関するもの、環境法に関するもの 等

⑧ コミュニケーション研修（年間25回）

例： コミュニケーションの技術に関するもの、コミュニケーションの能力に関するもの、話す方法に関するもの、聞く方法に関するもの、困難な状況の管理に関するもの 等

⑨ 大学における免状取得講座（年間17回）

例： 調停，困難な青年期，乳幼児揺さぶられ症候群，法医学から見る血液学，医学に関する責任，製薬に関する犯罪，刑事施設における公衆衛生，犯罪学，被害者学，刑務所内の公衆衛生，セクト主義の影響，犯罪科学，サイバー犯罪，国際ビジネス紛争，英米ビジネス法 等

- ・ 法律分野以外の研修にも力を入れており，例えば，2010年頃から，フランスの主要な社会問題として政教分離の問題が取り上げられるようになってきたため，司法における人間性に関する研修の中で「政教分離と裁判官・法」というカリキュラムを企画して，歴史学者，社会学者，哲学者等を招いて，少人数の参加者との間でディスカッションを行ったところ，大変好評であった。
- ・ 専門訴訟（医療，建築，IT，金融経済等）への対応を支援するためのカリキュラムも提供しているが，現在のところ，それほど重要な課題とは考えていない。

○ 継続研修の手法

- ・ 継続研修部では，部長の下に7人の常勤教官を置いており，ボルドー

本校と共通の8つの局を手分けして担当している。なお、常勤教官は、最低でも8年以上のキャリアを有する第1級の司法官であり、その任期は3年間（1回のみ更新可能）である。

- ・ 継続研修の手法としては、① セッション形式のもの（2～5日間。司法官以外の司法協力者（書記官、弁護士、警察、公証人、執行吏等）にも提供され、講義形式で情報提供を受ける研修）、② 定期研修形式のもの（数か月ごとに1～5日間。主に管理運営関係の研修）、③ 集合・個別研修（集合研修は2～30人、個別研修は1人の司法官が、パートナー機関（警察、営林局、河川管理局、国有鉄道等）を訪問して実施する研修）、④ 大学での研修（パートナーシップを結んでいる国立大学において、学生として授業を受け、学位を受けることができる研修）などがある。
 - ・ もともと、常勤教官は、これらの研修において自ら教鞭を執ることはない。継続研修の年間計画を作成し、その年間計画について理事会¹⁴の承認を得た後は、司法官に対して継続研修の時期及び内容を周知するパンフレットを作成、配布する役割、個々のカリキュラムの詳細な内容について内部・外部講師との間で様々な調整を行う役割のみを担っている。
- そのため、常勤教官は、コーディネーター（coordinateur）と呼ばれて

¹⁴ 国立司法学院（ENM）の理事会は、院長（1人）、副院長（2人）、事務局長（1人）、事務局次長（1人）、院長・副院長の下に置かれている各部長（7人）（ボルドー本校には初期教育部長、継続教育部長、任用部長、研究・資料部長の4人を、パリ分校には継続教育部長、特殊教育部長、国際関係部長の3人を置いている。）のほか、司法官試補の代表者、同学院を卒業した司法官の代表者、商事裁判所及び労働裁判所の非職業裁判官の代表者、弁護士の代表者、司法研究所（国立司法学院（ENM）の司研準備のための公設予備校）の代表者など合計23人で構成されている。理事会の主な役割は、国立司法学院（ENM）全体の教育方針の決定、初期教育のプログラムの承認、予算関係の決定・承認・執行などである。

いる。

- 具体的なプロセスとしては、① 6月までに次年度の継続研修の年間計画を作成する。その際には、継続研修に参加した司法官に対してアンケート調査を実施しているので、その結果も参考にしている。また、司法省、破毀院長、控訴院長、検事長、各種研究機関などの司法関係者にもニーズ調査を実施している。次に、② 年間計画について、国立司法学院（ENM）の理事会に上程し、その承認を得る。理事会の承認を得られたところで、③ その時期や内容を周知するパンフレットを作成し、9月から10月まで、そのパンフレットを国立司法学院（ENM）のウェブサイトなどに掲載する。そして、④ 各司法官が、パンフレットの掲載から2週間程度で、一人当たり4つのカリキュラムに優先順位を付して応募すると、その応募者の中から、研修の参加者が決定される。もっとも、その時点では、カリキュラムの詳細までは決まっていないことも多いため、⑤ 常勤教官は、カリキュラムの実施までの間に、セッションディレクター（session directeur、それぞれの分野について専門性を備えた司法官、弁護士、学者等である。）を任命して、カリキュラムの詳細の決定、外部講師の選定、外部講師に対する依頼などを行っている。セッションディレクターは、司法官の研修に対するニーズを把握しやすいという理由から、司法官を選任することがほとんどであり、その任期は、常勤教官と同じく3年（1回のみ更新可能）である。そして、⑥ 研修当日の進行も、セッションディレクターが担当する。

- 常勤教官は、このような形態により、年間40～50件ほどの研修の

企画等を担当している。

(イ) 研修に対する評価について

- ・ 継続研修に参加した司法官全員に対して、研修内容に関するアンケート調査を行っているが、その満足度は85%と非常に高い。
- ・ 継続研修のプログラムは1年ごとに見直している。具体的な手続としては、常勤教官（コーディネーター）、非常勤講師（セッションディレクター、外部講師等）から、全てのプログラムに対する評価を3月に集め、それに基づいて、各局（科目）の会議を4月に行い、翌年も同様のプログラムを継続するかどうか検討する。その際には、継続研修に参加した司法官から回収したアンケート調査の結果も参考にしている。
- ・ アンケート調査は、司法官の満足度を把握する目的で行っているものであり、それ以外に研修成果を測定するための方策は存在しない。というのも、研修成果を測定することは非常に難しく、民事、刑事の研修であれば、小テストを実施して知識の定着度を測ることができるかもしれないが、その他の研修、例えば、コミュニケーションの研修で同様の方法をとることは難しいと思われるからである（なお、小テストの実施も時間の無駄ではないか、という発言が聞かれた。）。

(ウ) その他

○ 地方分散型研修について

- ・ 国立司法学院（ENM）による中央研修を補完するものとして、地方分散型研修が、控訴院単位で実施されている。地方分散型研修は、① 司法官の勤務地に近接した場所で実施できるため、より多くの司法官に継

続研修の受講機会を与えられること、② 控訴院ごとのニーズに応えるカリキュラムを提供できること、などの点で独自の意義を有する制度である。地方分散型研修は、国立司法学院（ENM）から研修事務の委託を受けて、地方教育コーディネーターと呼ばれる司法官により運営されており、現在は、9人の地方教育コーディネーターで35庁の控訴院における地方分散型研修を手分けして担当している。カリキュラムは、控訴院ごとに異なるが、パリ控訴院管内においては、英語教育に力を入れており、民間の英会話学校において基礎英語や法律英語のクラスを受講できるようにしている。また、パリ控訴院で取り扱うことの多い事件類型に関する研修として、離婚に伴う財産分与、身体損害の評価、性犯罪者の処遇などについて、専門家を招いて講演会を実施している。地方分散型研修の受講も継続研修義務の履行としてカウントされる。

○ 国際関係業務について

- ・ 国際部では、積極的に外国の裁判官・検察官を受け入れて、数か月間にわたる研修を提供している。このような業務は、自国の司法官の養成に直結するものではないが、在校生が外国の司法官との交流を通じて外国の司法制度に接することにより、自国の司法制度の根底にあるロジックを改めて認識するとともに、自国の司法制度を更に発展させる手掛かりとなるという強い信念を持って取り組んでいる。

○ E-Learning について

- ・ E-Learning の導入は、前記のボルドー本校における E-Learning の導入状況と同じく、院長が1年前から推進しているが、予算などの関係で

進んでいない。

(2) コンセユ・デタ構成員及び行政裁判官に対する研修

ア 国立行政学院ストラスブール本校

(ア) 研修のテーマ選定と研修手法について

○ 初期研修の概要

- ・ 国立行政学院（ENA）ストラスブール本校は、高級官僚の候補生の初期研修を担当している。国立行政学院（ENA）は、高級官僚の職に就くためのほとんど唯一の登竜門であるため、その入学試験は厳しい競争試験となっている。フランス人の入学者は80人程度であり、入学後は24か月間にわたる初期研修を受けることになる。初期研修では、ストラスブール本校における研修のほか、様々な派遣先における派遣型研修を受けることとなっており、その研修の一部には、優秀な外国人行政官（国立行政学院（ENA）は、外国人行政官の留学を多く受け入れており、これらの外国人行政官に対して、8か月間又は16か月間の研修を提供している。）も参加できるため、外国人行政官を交えて研修を行い、多様な価値観の対立、調整を踏まえて、複雑な問題について考えることのできる能力を涵養できる仕組となっている。
- ・ 国立行政学院（ENA）の特徴は、国立司法学院（ENM）のような司法官のみを養成する機関とは異なり、高級官僚全般を養成する機関であるという点にある。つまり、国立行政学院（ENA）の卒業生の中にはコンセユ・デタの構成員、あるいは第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官となる者もいるが、その人数は一握りにとどまる。具体的には、卒

業生のうち成績上位者5人に対しては、コンセイユ・デタの傍聴官 (auditeur)¹⁵というポストが提示され、その他の卒業生に対しては、希望に応じて、第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官となる途が開かれている。後者の人数は、年度によって異なるが、2014年に任官した行政裁判官46人のうち、国立行政学院(ENA)の卒業生は、僅か7人であった。行政裁判官を志望する者は、卒業生の中でも少数派であるため、行政裁判官の育成に特化した研修は、国立行政学院(ENA)ではなく、コンセイユ・デタの直轄下にある行政裁判所研修センター(CFJA)で行われることとなっている。

○ 初期研修の目的

- ・ 国立行政学院(ENA)は高級官僚全般を養成する機関であり、本学院の卒業生も数年ごとに様々な省庁を異動しながら職業人生を送ることになるため、国立行政学院(ENA)における初期研修の目的は、特定の分野に特化した専門的な能力を養成することではなく、どの省庁で働くこととなっても対応できる高度の「順応力」、すなわち初めて取り扱う分野でも対応できる一般的かつ実践的な能力を養成することである。
- ・ その他、複雑な問題を発見、理解、解決できる能力、チームと共に作業できる能力、相手と交渉して説得できる能力などの涵養にも努めている。

¹⁵ コンセイユ・デタ構成員の身分規程(statut)に基づく等級(grade)の一つである。等級としては、① 副長官(vice-président)、② 行政部及び争訟部の長(président de section)、③ 評定官(conseiller)、④ 調査官(maître des requêtes)、⑤ 第一級傍聴官(auditeur de 1ère classe)、⑥ 第二級傍聴官(auditeur de 2ème classe)の6等級が存在しており、基本的には、年功序列によって昇進していく。

○ 初期研修の科目

- ・ 国立行政学院（ENA）における初期研修は、法律的・行政的な知識を付与するものではなく、新しい問題、あるいは複雑困難な問題に直面した際に、どのように考えて行動するか、どのように問題を発見、理解、解決するか、どのようにチームと協働するか、という実践的な職業教育となっている。
- ・ 高度の順応力を養うため、初期研修の科目としては、① 国際モジュール、② 地域モジュール、③ パブリックマネジメントという3つのモジュールを提供している。この3つのモジュールの中で横断的に取り扱う基幹科目として、経済学及び立法学の研修も存在する。その他、外国語（第1外国語として英語、ドイツ語、スペイン語、第2外国語として英語、ドイツ語、スペイン語、イタリア語、ロシア語、ポルトガル語、アラビア語、中国語の中から、それぞれ1つの言語を選択して履修する。）及び体育の2科目が必修科目となっている。その中でも、① 国際モジュール及び② 地域モジュールには、国立行政学院（ENA）に留学中の外国人行政官も参加できるため、様々な価値観の対立の中で複雑な問題の解決策を導き出す能力を涵養できる仕組となっている。
- ・ ① 国際モジュールは、1年生の1月から7月にかけて行われ、卒業後のキャリアの一つであるEU機関や国際社会におけるEUの役割に関する知識の深化を図る内容となっている。具体的には、ストラスブール本校において、EUの機構、政策、法令に関する知識を獲得し、その後、国際的な政策形成に関わる主要機関であるEU機関、EU圏内の大使館、そ

の他の国際機関（例えば、欧州議会）において、17週間のインターンシップを行う。② 地域モジュールは、1年生の7月から2年生の3月にかけて行われ、地方公共団体、あるいは各地方における中央行政機関の出先機関に関する知識の深化を図る内容となっている。このモジュールは、フランスの地方公共団体で勤務する高級官僚の養成、研修を担当する国立地域研究学院（Institut National des Etudes Territoriales, INET）と共同で企画、実施しているため、本学院の在校生は、地域モジュールの全期間を通じ、同学院の学生と行動を共にして、同学院の教員から、同学院のカリキュラムを提供される。その後、地方公共団体、あるいは各地方における中央行政機関の出先機関において、22週間のインターンシップを行う。③ パブリックマネジメントは、2年生の4月から10月にかけて行われ、政府機関の近代化に焦点を当てながら、組織をリードすること、プロジェクトを管理することのできる人材を育成する内容となっている。国営企業又は民間企業において、15週間のインターンシップを行うが、その間のOJT（on the job training）を通じて、リーダーシップ、プロジェクトマネジメント、人事・予算管理の在り方などを学ぶほか、企業側から見た公共政策の評価は一体どのようなものかということも体感することができる。

・ 全部のモジュールにおいて、それぞれ（ア）教育、（イ）準備、（ウ）実践という3つの段階を設けている。段階的に教育することにより、その教育効果を一層高めることを狙っている。主要なカリキュラムの1つである立法学の例を挙げると、まず、（ア）教育は、行政官の活動の中

で求められる知識を深化させる段階である。在校生の中には文学部、経済学部出身者も含まれており、行政法に関する知識の深度が必ずしも一様ではないため、主に行政法の理解を深めるための段階であるが、その他、法的推論と起案、経済的推論と意思決定、金融・財政の分析と管理、政府機関の運営と管理、労使関係、公共政策の立案などのカリキュラムもある。ここで得た知識を踏まえて、(イ) 準備では、行政文書の起案の仕方をワークショップ形式で学ばせる。国際モジュールの中では国際条約と当該条約を国内法に適用するための法案の起案を、地域モジュールの中では条例案の起案を行わせるカリキュラムを用意している。

(ウ) 実践では、実際の事例に基づくケース記録を用いてケース研究を行う。在校生は、授業の1週間前に50頁程度のケース記録を渡されるので、問題状況の把握、国内の法令、判決の調査を行い、ケース記録に記載されているマスコミ報道の状況や当該事案の所管省庁の大臣からの指示などを踏まえた上で、必要な行政文書を起案する。授業では、在校生を10～15人程度の小人数グループに分けて、各自の見解を発表した後で、教員も交えて議論する。このようなケース研究に当たっては、外国人行政官を交えた少人数グループでの議論を重視している。

3つのモジュールの修了時には、それぞれ口頭又は書面による試験を行っており、その成績は、卒業試験の際にも加味される。外国語及び体育の成績も同様である。

○ 初期研修の手法

国立行政学院(ENA)では、外国語及び体育の2科目以外には常勤の

教員を置いていない。そのため、初期研修部でも、部長の下にコーディネーター (coordinateur) と呼ばれる職員が置かれており、コーディネーターが各分野の第一人者とされる高級官僚、大学教授、民間のコンサルタントなど、毎年1000人以上の専門家を招いて、研修を担当してもらっている。このような講師の任期は1年間であるため、1年ごとに講師を変えながら、新しい社会問題や研修ニーズに沿う研修を企画することが可能となっている。

- ・ 初期研修部には6名のコーディネーターが置かれており、その内訳は、国際モジュールの担当者2名、地域モジュールの担当者1名、パブリックマネジメントの担当者1名、全てのモジュールにおいて横断的に取り扱う基幹科目である経済学、立法学の担当者各1名となっている。コーディネーターとしては、現役の高級官僚の中から特に優れた知見を有する者が選任されるので、各自の担当分野において教育すべき事項を取りまとめ、研修部長に報告し、初期研修の年間計画を作成するとともに、各カリキュラムの講師の選定も行う。
- ・ コーディネーターにより選任される講師も現役の高級官僚であることが大半であるため、研修の手法としては、自らが過去に担当した具体的案件を用いて、ケース研究、シミュレーション、班別討議などを行うものが多くなっている。例えば、順応力、交渉力を高めるため、ある特定のテーマに関する交渉を要する状況にあるケースを作り、在校生を国、民間企業、組合などのグループに分けて交渉させる研修もある。順次交代させながら、全部の立場に立って交渉させることにより、どのような

状況に置かれても、その状況に適応し、その状況に即した交渉、説得を行うことができるようになる。また、複雑な問題を発見、理解、解決できる能力を高めるため、天災のような危機的状況にあるケースを作り、各省庁が実際に使っているツールを与えた上で、住民の避難、レスキュー隊に対する指示、メディアに対する対応といった幾つかの課題の具体的な解決策を検討させる研修もある。

- ・ もっとも、教室内で専門知識を獲得するだけでなく、その知識を実務において実践してみないと教育効果は高まらないため、派遣型研修によるOJTにも力を入れている。派遣先は、大使館、EU機関、国の省庁、中央行政機関、地方公共団体、国営企業、民間企業など多岐にわたっており、派遣期間を通じて、各行政機関の機能を観察するだけでなく、実際に進行中の案件を担当して、適切な解決に導くことも求められる。在校生は、このような機会を通じて、高級官僚としての職務とそれに伴う職責の多様性を体験することができる。このような派遣型研修を重視しているため、大使館であれば大使、中央行政機関であれば局長、地方公共団体であれば地方長官といった最高ランクの高級官僚に在校生の指導を依頼して、このような高級官僚が様々な課題に対してどのような対応を執るのか学ばせる仕組みとなっている。

(イ) 研修に対する評価について

- ・ 研修のプログラムは、研修部長、コーディネーター及び各研修について選任された講師による分析、評価を経て、1年ごとに見直している。
- ・ そのほか、派遣型研修の内容が適切かどうかを評価するために、毎年、

研修部長が全ての派遣先を訪問して、その内容を確認することとなっている。

イ 国立行政学院パリ本校

ア) 研修のテーマ選定と研修手法について

○ 継続研修の概要

- ・ 国立行政学院の提供する継続研修は、主に任官後の高級官僚を対象とするものであり、① 昇進、出向、異動により新たなポストに就く際の準備を目的とする長期間のものと② ある特定のテーマに関する最新の知識の提供を目的とする短期間のものという2つに大別できる。
- ・ ① 昇進、出向、異動により新たなポストに就く際の準備を目的とする研修としては、更に上級の行政官に昇進することを希望する幹部候補生に対して行われる7か月間の研修、軍を退役して別の省庁に入省することとなった将校に対して行われる2か月間の研修、フランスの元老院（上院）、国民議会（下院）、欧州議会の立法スタッフとなる者に対して行われる6か月の研修などがある。
- ・ ② ある特定のテーマに関する最新の知識の提供を目的とする研修は、数年おきに大幅な見直しを行っているが、2014年は、① マネジメントとリーダーシップ、② 交渉とコミュニケーション、③ 人的資源の管理、④ 公共部門の現実、⑤ 経済と財政、⑥ 地方公共団体と地方分権、⑦ 国際問題、⑧ EUの基礎、⑨ EUの統治と政策、⑩ EU機関におけるキャリア、⑪ EU機関との会合、という11のテーマに関する研修を提供した。各テーマごとに年間10～20回程度の研修を提

供しているが、フランスの行政官は多忙なので、いずれの研修も1～2日程度の短期間のものとして、少しでも参加しやすくなるよう配慮している。

- ・ 最近力を入れている研修としては、行政官のキャリアにおける男女平等、SNSを利用した広報戦略、人事管理、コミュニケーションなどに関する研修が挙げられる。

ウ 行政裁判所研修センター

(ア) 研修のテーマ選定と研修手法について

○ 行政裁判所研修センターの各種研修の概要

- ・ 行政裁判所研修センター（CFJA）は、コンセイユ・デタの直轄下であり、コンセイユ・デタの構成員及び第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官に対して、それぞれ初任研修及び継続研修を行っている。
- ・ 例えば、第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官に対する初任研修は、行政機関における勤務経験の有無に応じて、2つのコースに分けて行われている。

○ 第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官に対する初任研修

- ・ 行政裁判官の登用ルートは多様であり、具体的には、① 国立行政学院（ENA）の卒業生からの登用、② 選抜試験による登用（公務員でなくても受験可能）、③ 行政裁判官より低い等級の公務員の昇進による登用、④ 行政裁判官と同じ等級の公務員の出向による登用という4つのルートが用意されている。2014年は、新たに46人（そのうち女性は19人）の行政裁判官が任官したが、① 国立行政学院（ENA）

の卒業生からの登用は7人、② 選抜試験による登用は25人（そのうち公務員は9人、公務員以外は16人）、③ 公務員の昇進による登用は9人、④ 公務員の出向による登用は5人であった。既に公務員の経験を有する者は27人であり、全体の約6割を占めることが分かる。

- ・ どの登用ルートであっても、新たに行政裁判官のポストに就く際は、6か月間の初任研修を受けることが義務付けられている。初任研修は、常勤講師と非常勤講師とを合わせて90人ほどの講師により、300時間以上かけて実施される。
- ・ 初任研修は、登用ルートに応じて、① 既に公務員の経験を有する者を対象とするカリキュラム、② 公務員の経験を有しない者を対象とするカリキュラム、という2つの班を用意している。
- ・ 初任研修は、毎年、1月から6月にかけて、（ア）オリエンテーション（1週間）、（イ）登用ルートに応じた班別研修（7週間。班ごとに提供される知識の深度は異なるが、行政法の基礎知識、行政訴訟の実体面・手続面の基礎知識などを学ぶほか、行政裁判所見学を行う。）、（ウ）行政裁判所における実務研修（2週間）、（エ）登用ルートに応じた班別研修（6週間）、（オ）班を分けずに行う合同研修（12週間。行政裁判官として取り扱うことの多い分野（税務、環境、都市計画、公契約など）に関する基礎知識を学ぶ。）の順で行われる。
- ・ 初任研修期間を通じて、2週間に1回（全15回）の頻度で、実際の事案に基づくケース記録を交付して、実際に判決起案を行わせるというカリキュラムもある。判決起案は、行政裁判官の職務の中心となる部分

なので、特に力を入れて教育しており、このカリキュラムの準備のための科目として、資料検索の方法や判決起案の方法を教えるワークショップも用意されている。

- ・ その他、元老院（上院）、国民議会（下院）、欧州人権裁判所、コンセイユ・デタにおける1～2日程度の研修や差別対策といった横断的科目に関する研修も提供している。

○ コンセイユ・デタの構成員に対する初任研修

- ・ コンセイユ・デタの構成員の登用ルートも多様であり、具体的には、
① 国立行政学院（ENA）の卒業生からの登用、② コンセイユ・デタの構成員より低い等級の公務員の昇進による登用、③ コンセイユ・デタの構成員と同じ等級の公務員の出向による登用という3つのルートが用意されている。その中でも主要な登用ルートは① 国立行政学院（ENA）の卒業生からの登用であり、毎年、優秀な成績を収めた卒業生5人に対して、傍聴官のポストが提示される。国立行政学院（ENA）の卒業生が傍聴官に任官すると、通常、4年で調査官、更に12年で評定官に昇進するが、調査官の4分の1、評定官の3分の1は、政府が外部の人材の中から採用することとなっている。外部からの登用によって、コンセイユ・デタは、構成員の能力や経験の多様性を確保している。
- ・ 新たにコンセイユ・デタの構成員となる場合には、義務的な初任研修は一切設けられていない。もっとも、任意的な初任研修として、コンセイユ・デタの先輩構成員による判決起案の方法に関する研修など、争訟部の傍聴官の仕事を支援するための研修を受けることができる。また、

構成員各自の要望に応じて、先輩構成員と個別にアポイントをとって指導してもらうこともできる。具体的には、昇進、出向の形で登用された者に対して、行政訴訟に関する最新の知識を提供するもの、最新のオフィスツールの使用方法を指導するものなどが行われることが多い。

○ 第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官に対する継続研修

- ・ 第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官に対する継続研修について、2013年から2015年までの3年間で4つの成果を挙げることを目標としながら、年間計画を組み立てている。4つの成果とは、① 行政裁判官の事務環境の技術的変化に対応する研修を提供すること、② 関係機関（例えば、国立行政学院（ENA）、元老院（上院）、国民議会（下院）、国際司法裁判所、欧州司法裁判所、欧州人権裁判所）の協力を得て実施する研修を増やすこと、③ 遠隔地で勤務する者も含め、全ての行政裁判官に研修を受講する機会を提供すること、④ 行政裁判官一人一人のキャリアやニーズに沿う研修を提供することである。
- ・ 2014年のデータでは、年間91回の研修を実施して、延べ1600人の行政裁判官が参加している。行政裁判官一人当たりの参加日数は年間1日程度にとどまるため、これを年間2日程度まで引き上げることが課題の一つである。継続研修は、常勤講師と非常勤講師とを合わせて100人ほどの講師により実施される（なお、講師のうち60人ほどは初任研修の担当も兼務している。）。
- ・ 継続研修のカリキュラムは、① 法律知識の深化やアップデートを目的とするもの、② 職務の変化（新たな職務に就くこと、新たな情報関

連機器を使用することなど）への対応を目的とするもの、という2つのグループに分けることができる。後者の例としては、新任の裁判所長、新任の部総括裁判官、新任の報告者（rapporteurs）、出向先から戻った者に対する研修のほか、新しいオフィスツールの使用法に関する研修などがある。

- ・ その他、最近、新たに取り組んでいるテーマとしては、次のようなものがある。

（ア）行政裁判官を取り巻く関係機関に関する理解を促進すること

弁護士会、元老院（上院）、国民議会（下院）などと共催して研修を行うことで、行政裁判官とその関係機関を結びつけようと試みている。2015年は欧州司法裁判所及び欧州人権裁判所も研修先に加える予定である。

（イ）研修及び研修資料に対するアクセスを容易にすること

フランス共和国の国土は広大であるため、パリ近郊での研修に参加することが過大な負担となることもある。そこで、① マルセイユ（Marseille）及びボルドー（Bordeaux）において地方分散型研修を実施する、② 研修の際に使用した資料を行政裁判官向けのイントラネット上に掲載して、当該研修に参加できなかった者でも閲覧できるようにする、③ 研修に関するニュースレターを毎月1、2回ほど配信して、研修への参加を希望する者に対して日程の確保を呼びかける、などの方法で研修及び研修資料に対するアクセスを容易にするための努力を続けている。

(ウ) 専門性の獲得を支援すること

税務訴訟、環境訴訟に関する研修内容を見直して強化、発展させているほか、訴訟手続（特に外国人を対象とするもの）の変化に関する研修も実施することとしている。

(エ) 新たに管理職に就く際の準備を支援すること

管理職としてのマネジメントは行政裁判官の本来的な職務ではないため、マネジメントの必要性や方法論の理解に乏しい者が多い。そこで、最近では、新任所長、新任部総括裁判官に対するマネジメント研修にも力を入れている。

(オ) 裁判官研修を担当する教官に対する教育を強化すること

裁判官研修を担当する教官（coordinateur と呼ばれている。）に対し、毎年、当該年度に取り組むこととなった研修のテーマ（例えば、2015年は租税関係法規に関する改革や国立病院の病院長が負うべき責任など）に関する知識を提供すべく研修を実施している。

環境訴訟、薬害訴訟、税務訴訟といったハードケースと呼ばれる訴訟類型に関する研修も実施している。まず、初任研修では、環境訴訟や薬害訴訟については、それぞれ1～2日程度の研修を実施しているが、税務訴訟については、専門性が極めて高いため、特に研修は実施せず、継続研修に委ねている。そして、継続研修では、各訴訟類型について、それぞれ1～2日程度の研修を実施しており、具体的には、それぞれの分野の第一人者とされる行政裁判官を招いて最近の裁判例の動向について講義してもらっている。先ほど挙げられた訴訟類型の中では、環境訴

訟の件数は多くないものの、近年、大規模な災害や公害のリスクを抱える産業施設を巡る紛争が増えてきているため、例えば、民間の石油会社であるトタル（Total）の協力を得て、パリ近郊のルーアン（Rouen）という都市にある工場を見学させてもらうなど研修内容の充実を図っている。また、フランスの病院のほとんどは国立病院であり、そこで起こった医療過誤に関する訴訟は行政裁判所において審理されるため、医療訴訟に関する研修にも力を入れている。医療訴訟の第一人者とされる行政裁判官、大学教授、法医学者などを招いてパネルディスカッションを行うほか、複数の国立病院の協力を得て、実際に病院の中を見学させてもらうカリキュラムを実施している。

○ コンセイユ・デタの構成員に対する継続研修

- ・ 継続研修のカリキュラムは、① 争訟部門から行政部門に異動する構成員向けのもの（12回）、② 別の行政機関に出向する構成員向けのもの（4回）、という2つのグループに分けることができる。前者の研修においては、コンセイユ・デタの諮問機関としての役割、行政部門の組織とその機能、報告者の役割、報告書の起案の仕方、ケース研究などのカリキュラムを提供している。後者の研修においては、出向先において必要とされる専門的知識を提供するためのカリキュラムを提供している。

○ 研修の目的

- ・ 以上のとおり、行政裁判所研修センターの使命は、充実した研修を行うことを通じて、行政裁判所全体の発展に寄与することである。そして、

その研修の目的は、① 法律知識のアップデートなどを通じて行政裁判官の職務を支援すること、② 職務の変化（昇進，出向）に関する行政裁判官のキャリアマネジメントを支援すること、という2点にある。行政裁判所研修センターは、コンセイユ・デタの構成員・職員、第一審行政裁判所・行政控訴院の裁判官・職員など3500人を超える者を対象として研修を担当しているため、その強みは、行政裁判に携わる全ての人の研修ニーズを幅広く集めた上で、全体的な視点から研修を企画、実施できる点にあると思う。

- 行政裁判所研修センターでは様々な研修を提供しているが、行政裁判官の受講率は必ずしも高くないため、将来的な課題としては、研修及び研修資料へアクセスすることを容易にする方策を考える必要がある。現在実施中又は検討中の方策としては、① より速い時期に研修の年間計画を提供すること（その提供はイントラネット上で行うこと）、② 当センターで今後提供する予定の研修に関するニュースレターを毎月1，2回ほど配信すること、③ E-Learning 教材を充実させるとともに、各裁判所に当該教材を視聴できる機器を備え付けること、④ 外部委託の研修を増やし、パリに限らず、フランスの各地方における研修の実施を可能にすること、などが挙げられる。

○ 研修の手法

- 研修を担当する講師はほとんど内部講師であり、第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官はケース研究を、コンセイユ・デタの構成員は訴訟の実態背景に関する講義を担当することが多い。外部講師は、IT

技術、あるいはマネジメント手法に関する研修の際に招くことはある。

- ・ その他、フランス各地の行政裁判所には当センターの通信員が置かれている。通信員は、当センターで今後提供する予定の研修に関する情報を広報するとともに、各地方における組織・個人の研修ニーズを集めて当センターに報告する職務を担っている。もっとも、通信員という制度自体は存在するものの、実際は余り活用されていないため、2015年3月頃、全ての通信員をパリに集めて、どのように同僚の行政裁判官から研修ニーズを集めたらいいか、通信員が効果的に職責を果たすためにはどのようなサポートが必要か、ということを協議するワークショップを開催する予定である。

(イ) 研修に対する評価について

- ・ 研修のプログラムは1年ごとに見直している。常勤講師は、① HOT な評価（研修の直後に行う評価）と② COLD な評価（研修から3か月後に行う評価）という2回にわたって研修内容の分析、査定を行うことで、より正確な評価を行い、常に最善の研修を提供できるよう努めているので、この評価の低い研修については、次年度以降は実施しないこととなる。この評価の際には、研修に参加した行政裁判官から集めたアンケート調査における満足度も加味している。
- ・ なお、定番の研修のほか、新規の研修を立ち上げることもあり、例えば、コンセイユ・デタの事務局を通じて訴訟部門、行政部門、財務・人事部門などから研修ニーズを聴取して、それに沿う研修を企画するほか、国の省庁や国立行政学院（ENA）と共同して新たな研修を考案する中で、

将来的に問題となりそうな新たなテーマを発見することがあり、そのような場合には、そのテーマに関する研修を先取りして企画することもある。

- ・ いずれにしても、全ての研修は、このような評価やニーズ把握の過程を経て、毎年12月の諮問委員会において承認を得られたものだけを実施することとなっている。

4 省察

フランス共和国における裁判官研修について調査した結果は以上のとおりであるが、その中で示唆を得た点を幾つか整理しておくこととする。

(1) 司法官研修改革の方向性について

フランス共和国においては、ウトロー事件（2006～2007年）という司法に対する国民の信頼を根底から揺るがす過誤を生んでしまったという反省から、予審判事制度の見直しにとどまらず、司法官を養成する初期研修及び司法官に対する継続研修の抜本的な改革が行われ、2008年以降、司法官に求められる13の能力の解析を踏まえ、これに対応する能力の養成を目指すべく、研修の在り方が大幅に見直され、今般、見直し作業は終了した。

この見直し過程においてまとめられた司法官に求められる13の能力は、「優れた司法官」像をもとに、その優れた司法官が備えるべき基本的能力という観点から分析した結果であって、司法官の実情に即した問題点あるいは課題の指摘というアプローチから導かれた結果ではないため、その全てが同国の司法官が抱える課題であるわけではなく、また、研修機関である国立司法学院（ENM）にもそうした認識はない。そして、司法官に対する継続研修では、司法官に求

められる13の能力を涵養する必要があるという大きな目的を掲げて、それを達成するために8つの部局（教育グループ）を編成し、それぞれの部局において、特定の能力の養成に対応する継続研修を組み、国立司法学院（ENM）パリ分校による研修、各控訴院による研修（地方分散型研修）を合わせると、我が国の司法研修所第一部教官室による研究会をはるかに超える年間500回もの研究会が提供されている。こうした取組について、実際に継続研修に参加した司法官の満足度も極めて高く、成果を上げているとのことである。

司法研修所第一部教官室においても、裁判官の実情に即した問題点あるいは課題に対応する継続研修を行うことを目指しており、そのような問題点あるいは課題については、できるだけ実証的な分析を試みるべきではあるが、実際には、そのような分析は困難であることも否定できないように思われる。フランス共和国において、同様の発想から企画実施された研究会が研究員にとって満足度の高いものとなっていることも併せ考えると、第一部研修についても、現時点において、実証的な分析がないからといって、現状を変更することはなかなか困難であり、相当ではないように思われた。

むしろ、上記のとおり、フランス共和国内で満足度が高い研究会が提供されている要因は、各部局（教育グループ）が、当該研究会がどのような能力を涵養する目的で行われるものであるかを明示し、参加者がこれを理解して参加するという仕組みにあると考えられるところ、昨今、研究会の目的を明確にしてこれを研究員に周知した上で、具体的な研修カリキュラムを上記の目的と明確に対応させることによって研修効果を高めようとしている第一部研修の方針と重なる部分が多く、その点は参考になる。

なお、フランス共和国においては、ウトロー事件後の改革の目玉として、全ての司法官に年間5日以上の継続研修を受講する義務が課されるようになったが、各控訴院において行われる講演の傍聴や民間の語学学校での研修（地方分散型研修）でも義務の履行と扱われるにもかかわらず、義務違反に対する不利益規定がないこと、どの研究会に参加するかは司法官の任意の選択に委ねられていること、応募後に参加しない例があることなどにより、8割程度の達成率にとどまっているとのことである。特に、研修機関側が受講してほしいと考えている司法官ほど受講しない傾向は、なお見られるとのことであった。我が国でも同様の問題傾向があり、その解決策について検討しているところではあるが、フランス共和国における上記のような状況に照らすと、その解消策として継続研修の受講を義務化しても必ずしも効果的ではないようであり、他の方策を引き続き検討していく必要があるように思われる。

(2) 行政裁判官に対する研修について

コンセイユ・デタの構成員及び第一審行政裁判所・行政控訴院の行政裁判官については、これまで、その研修内容に関する情報が乏しかったが、今回の行政裁判所研修センター（CFJA）での調査により、その研修内容について、登用ルートの違いを踏まえながら、手厚い研修を提供していることが分かった。

また、コンセイユ・デタの構成員及び行政裁判官の各一部は、国立行政学院（ENA）での初期研修を受けてから登用されるところ、同学院における研修は、高度の「順応力」の養成を目的として、少人数のグループ形式で行われるカリキュラムを中心として、現実のケースを題材に取り上げ、数日間にわたり、文化的背景を異にする者（外国人行政官）を含む研究員同士の対話を通じて緊急か

つ複雑な案件の解決方法を見出していく集中カリキュラムなど、将来多方面で活躍する行政官の養成を目指した各種の手厚いプログラムが提供されている。

我が国でも、昨今、行政事件に限らず、一般民事事件においても、波及効を意識すべき事件や複雑困難な事件が増えている状況にあるため、裁判官には、当該事件当事者の個別問題にとどまらない問題を拾い出し、その問題がいかなる影響力を持つ可能性があるかを考慮した上で判断すること、複雑かつ鋭い価値観の対立状況から適切に問題を整理、調整して解決に導くことができることが求められるところ、フランス共和国の行政官の養成課程にみられるような高度の問題解決能力の涵養方法については、参考にすべきところも少なくない。

(3) ニーズ把握の手法について

司法官研修、行政裁判官研修ともに、研修プログラムを1年ごとに見直しているが、その際は、研修実施後のアンケート調査における満足度を加味し、最善の研修を提供できるように努めているとのことである。

特に、行政裁判所研修センター（CFJA）において、研修直後に実施する HOT なアンケート調査のほか、研修から3か月後に実施する COLD なアンケート調査を併用していることは注目に値する。同センターは、COLD な調査を次年度も同様の研究会を継続するかどうかという観点から行っているとのことであるが、同調査により、当該研究会に対する問題意識の高い司法官から、研究会で得た気づきについて、その実務での実践等を踏まえたより冷静な自己分析を通じて、次年度以降の研究会カリキュラム構成についての有益な参考情報（ニーズ）を聴取することができるように思われるため、我が国の裁判官研修においても、今後、同様の手法を取り入れることを検討する余地もあろうかと思われる。

(4) 裁判官の視野を広げるための研修について

フランス共和国では、司法官研修、行政裁判官研修ともに、司法の役割や裁判の社会的影響力を見据えて、裁判官の視野を広げることを目的とした研修が行われており、しかも、今回訪問した各研修機関において、そのような研修の重要性が高まっているとの認識を有し、その分野を充実させる努力をしているとの説明に接した点は注目に値する。我が国でも、近時、幅広い教養や紛争の背景にある社会、経済構造等についての知見を得ること、思考力を涵養し、広い視野を備えることなど、裁判官としての識見を高めるという観点から、広く法律分野以外の専門分野（社会科学、自然科学、人文科学など）を学ぶことを主眼とする研究会（裁判基盤研究会、知的基盤研究会など）を企画運営し、更に、職務導入研修などの企画においても、上記観点からのカリキュラムを組み込んでいるが、このような分野の研究会ないしカリキュラムを充実させるためには、フランス共和国の司法官研修、特に、国立司法学院（ENM）の「司法の人間性」局における研修テーマの選定の在り方から学ぶべきところもあるように思われた。

また、裁判長を含む幅広い層の裁判官に対して、コミュニケーションスキルや裁判官としての立ち振る舞いに関する研修が行われており、このような研修が重視されていることが印象的であった。我が国の裁判官研修においても、これらのテーマについて、時にロールプレイングなどの実践的な手法による研修を行うことはあるものの、さほど積極的には行われてこなかったが、将来的には、このような研修の積極的な活用を更に検討すべきであるように思われる。

(5) 具体的なカリキュラムの編成手法について

フランス共和国における裁判官研修では、司法官研修、行政裁判官研修ともに、各研修機関の常勤教官は、カリキュラムの大枠を企画するコーディネーター的な役割のみを担っており、各研修の詳細の決定に当たっては、内部及び外部の専門家が活用されているという点に大きな特徴があることが分かった。我が国の裁判官研修においても、研究会の規模や回数を一層拡大していくとすれば、例えば、専門部・集中部の設置されている分野に関する研究会については、専門部・集中部の裁判官の有する知見・ノウハウを活用して、フランス共和国におけるセッションディレクターに類似する役割を担ってもらうなどの手法も検討できるように思われる。

(6) 研修に対する評価について

研修に対する評価は、基本的に、研修に参加した研究員から集めたアンケート調査において現れた満足度に基づいて行われており、更に進んで、個々の裁判官あるいは裁判官集団に対して、研修を実施した効果があったかどうかを測定するという発想はなく、そのような測定に向けた取組は行われていない。この点については、我が国においても、研修を実施した成果を測定すべきであるとの認識はあるものの、その効果的な測定方法を見出すに至っていない状況にある。

ただし、行政裁判官研修センター（CFJA）で実施しているような COLD なアンケート調査（研修からある程度経過した時点で行う再度のアンケート）は、次年度以降のニーズ把握のための手段に限らず、研修を受講した研究員が実務に戻って研修効果が感じられるかどうかを顧みさせる機会にはなり得るように思われた。

(7) むすび

フランス共和国における裁判官研修の実情を調査することにより、裁判官研修の重要性や研修方法等に対する認識に共通する部分があることが分かったほか、研修の企画、運営に関する工夫、ニーズの把握や成果の確認の方法等に関する幅広い意見交換をすることができ、いずれも有意義なものであった。これを契機として、国際水準や動向も踏まえながら、より充実した裁判官研修を構築すべく、更に思索を深め、実践につなげたいと考えている。

以上