

インドネシア法曹養成制度及び司法改革計画に関する調査研究

弁護士 角田多真紀
弁護士法人 田中彰寿法律事務所
2010年11月30日

目次

- 第1 インドネシアの法曹養成制度
 - 1 大学における法学教育
 - 2 実務法曹養成および資格付与制度

- 第2 インドネシア最高裁による司法改革計画
 - 1 2010年ブループリント（長期計画）
 - 2 2010年戦略計画（中期計画）
 - 3 2010年司法研修所戦略計画

第1 インドネシアの法曹養成制度

1 大学における法学教育

(1) 概要

インドネシアでは、法曹三者共通の国家試験としての司法試験は存在せず、最高裁判所、検察庁、統一弁護士会がそれぞれ独立に、資格付与試験を実施している。

よって、一元的な司法修習制度もなく、それぞれが独自の養成・研修制度に基づき、養成および研鑽を行っている。

しかしながら、法曹三者についてそれぞれ実施される資格ないし登用試験の受験資格が、法学部の実施する教育およびそれを了することで得られる学位である点において共通している。法曹を目指す学生は、法学部で提供される講義を履修することにより、インドネシア法その他の法学に関する基礎的素養を習得することが期待されていることは言うまでもなく、法学士の学位を有することが、後述する各法曹の資格試験ないし採用試験の受験資格となっている。

すなわち、インドネシアにおいては、法学部において提供される教育が、法曹養成のための、最初の、かつ不可欠な過程であるということが出来る。一方、我が国やアメリカで採用されている、いわゆるロースクール（法科大学院）制度はなく、修士号以上の資格は要求されない。

上記の例外は公証人(Notaris)である。インドネシアでは、実務法曹として、公証人が、裁判官、検察官、弁護士と並び称されることが多いが、法学士に加え、公証人としての専門教育（修士課程）を修了することが要件とされている¹。この公証人専門教育は、法学部に設置された専門の修士課程（Program Pascasarjana Magister Kenotariatan）において実施されている。

(2) 法学部のカリキュラム

インドネシアの法学部において実施される教育は、そのレベルないし得られる学位に応じて、S(Stratum)1, S2, S3の各段階に分かれる。S1は日本の学部（undergraduate school）相当、S2は修士課程相当、S3は博士課程相当であり、それぞれ、法学部（fakultas hukum）内の修士課程プログラム、博士課程プログラムとして位置づけられている。²

¹ 2004年30号法。

² このfakultas hukumを指してlaw schoolと表現されることがあるが、いわゆるロースクール（法科大学院）とは異なる。

S2, S3 課程のいずれも、法学研究を目的とした制度であることから、大学が法曹養成の一環として提供する法学教育の最も重要な部分は、現在のところ、前述した公証人のための修士課程を除き、S1 課程において実施される課程である。

法学部における教育のカリキュラムは大学によって異なるが、一例として、以下にインドネシア大学法学部のカリキュラム概要を紹介する。

【インドネシア大学法学部カリキュラム (S1 課程)】

①構造・科目

8 ないし 12 学期から構成される。

必修・選択併せて 144 単位以上の履修が要求される。

以下は 2009 年度の開講科目である。

*それぞれの科目タイトルにつき、イメージの便宜のため日本での用語に近づけて表現しているため、必ずしも文言の忠実な翻訳ではないことに留意いただきたい。

統合概論³ (6 単位, 以下カッコ内数字は全て単位数)

イスラム教 (2)

キリスト教 (プロテスタントとカトリックに分かれる。各 2)

ヒンズー教 (2)

仏教 (2)

パンチャシラ⁴ (2)

法学概論 (3)

行政学 (3)

民法 (3)

刑法 (3)

憲法 (3)

行政法 (3)

国際法 (3)

商法 (2)

アダット (2)

イスラム法 (3)

³ 論理, 哲学, パンチャシラ, 倫理のほか, インドネシアの社会, 環境, 文化といった, 法学を学ぶ前提となる

⁴ インドネシア建国にあたり掲げられた 5 原則であり, 国是とされている。

農地法（３）
環境法（３）
人権法（２）
民事訴訟法（３）
刑事訴訟法（３）
行政手続法（２）
職業倫理⁵（２）
法律調査・法律論文技術（３）
法哲学⁶（２）
立法過程論（２）
労働法（２）
民事法実務⁷（３）
貿易契約（２）
紛争解決論（２）
刑事法実務（３）
立法政策（２）
行政訴訟実務（３）
外交実務（３）
人事訴訟法（２）
物権法（２）
契約法（３）
法適用論（３）
イスラム人事訴訟法（２）
イスラム相続法（２）
アダット家族法・相続法（２）
アダット物権法・契約法（２）
相続法（２）
民法演習（２）
比較民法（２）
刑罰法（２）
特定犯罪行為⁸（３）
少年法（２）

⁵ 法曹としての倫理のみならず、法学部卒業生の主要な進路に応じた倫理を教えるものとなっている。例えば、公証人、調停人・仲裁人、外交官など。

⁶ シラバスは、判例、法体系（大陸法・英米法）などを含む。

⁷ 民事訴訟手続に係る書面の起案、証拠調手続、執行など。

⁸ 公序良俗に反する罪、財産犯といった類型毎に事例分析を行う。

犯罪学 (3)
経済犯 (2)
証拠法 (2)
法科学 (2)
法医学 (2)
汚職事犯 (2)
宗教裁判所訴訟法 (2)
会社法 (3)
事業競争法 (2)
銀行法 (2)
知的財産権 (2)
金融市場法 (2)
経済学 (3)
開発経済 (2)
破産法 (2)
組合法 (2)
保険法 (2)
証券取引法 (2)
国際取引法 (2)
海事法 (2)
法曹のための会計学 (2)
通信法 (2)
消費者保護法 (2)
民間投資開発法 (2)
地方自治法 (3)
労働安全衛生法 (2)
土地利用計画 (2)
財政法 (2)
国籍問題 (2)
司法権概論 (2)
国民代表機関 (2)
選挙 (2)
大統領府 (2)
行政法演習 (2)
国際私法 (3)
国際民事条約 (2)

国際民事法演習（２）
国際商取引（２）
国際・地域機構（３）
航空宇宙法（３）
海洋法（２）
国際契約法（２）
外交法（２）
社会立法（３）
女性と法（２）
法人類学（３）
インドネシア社会学（２）
応用法律調査メソッド（２）
文化人類学（２）
社会学入門（２）
立法理論（２）
経済分析（２）
銀行法演習（２）
保健法（２）
保健法演習（２）
イスラム刑法（２）
銀行保険業とイスラム法（２）
ザカートおよびワクフ⁹（２）
イスラム契約法（２）
マスメディア，市民，医療問題の刑事上の諸相（２）
刑法演習（２）
比較刑法（２）
被害者学（２）
仲裁（２）
土地登記（３）
土地収用（３）
コンドミニアムとその問題点（２）
土地抵当権（２）
比較土地法（２）
労使関係（２）
労働政策（２）

⁹ イスラム教教義に基づく，喜捨および寄進の概念。

労働者社会保障（２）
労使紛争の解決および解雇（２）
開発行政法（２）
人材管理法（２）
国際関係（３）
国際環境法（２）
比較憲法（２）
政党（２）
イスラム法の視点からの国家（２）
政治学入門（２）
法心理学（２）
インドネシア国家史（２）
政策決定（２）
文化研究（２）

②教授・講師陣¹⁰

実務家教員（裁判官，弁護士）を含む，常勤・非常勤の教授・講師陣が在籍するほか，外部講師を招聘しての各種講義・ワークショップが行われている。

（３）大学院教育

前述のとおり，実務家法曹養成のための修士レベル以上の課程（いわゆるロースクールないし法科大学院）に相当するものはなく，通常の修士課程，博士課程に相当する S2, S3 課程が設置されているにとどまる。

なお，これらの課程を了したか否かが，実際には，キャリアに重大な影響を及ぼすことも多く，S2 以上の学位を有することを，特定のポジションに就くについての要件とすべきであるとの議論も頻繁である。そのため，多くの者が，実務についた後も，これらの課程を履修し学位を得ようとする傾向にある。

（４）課題点

インドネシアにおける，法曹養成の一環としての大学教育の有する課題

¹⁰ インドネシア大学法学部ウェブサイト（常勤・非常勤教員の紹介）
http://law.ui.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=86&Itemid=89#il

点については、ヒクマハント教授（インドネシア大法学部）による分析が興味深い¹¹。

ヒクマハント教授は、法学部において現在行われているような、学術教育と実務家養成教育という種類の異なる教育を施すには、4年間の学部教育では十分でないとして、学部修了後の専門教育を付加すべきであると提言している。

教授はまた、実務家養成のための法学教育は、大学で実施する法学教育と峻別されるべきであるとも指摘する。

現に、前述したとおり、公証人資格を得るためには法学士に加えてS2課程での専門教育が必要とされており、ロースクール類似の専門職大学院の必要性が認識されていると考えられる。

2 法曹三者（裁判官・検察官・弁護士）採用のための登用・資格試験および研修制度

（1）裁判官

ア 登用試験

最高裁判所が、その他の裁判所職員と同時に、年に1回、裁判官候補生（Calon Hakim:Cakim チャキム）として、まず募集する。

① 受験資格

一般裁判官・行政裁判官候補生は法学士以上であること
宗教裁判所裁判官候補生はイスラム法学士であること
上記教育要件のほか、
年齢（33歳以下）、
身長（男性160センチメートル以上、女性152センチメートル以上）、
大学での成績（IPK:Indeks Prestasi Kumulatif 2.75以上）
コンピューター技術の習得（証明書の添付が要求されている）
心身の欠陥がないこと

¹¹ Hikmahanto Juwana, “Legal Education Reform in Indonesia”

前科前歴のないこと¹²
が、要件として挙げられている¹³。

② 試験内容

登用試験は、一次試験、二次試験で構成される。
一次試験は全て筆記試験で、
一般教養テスト (TPU: Test Pengetahuan Umum)
学術能力テスト (TBS: Test Bakat Skolastik)
習熟度テスト (TSK: Test Skala Kematangan)
法学知識問題 に分かれる。
一時試験に合格すると、二次試験として、
面接テスト
心理テスト
が実施される。受験者は、二次試験には薬物不使用の証明書（病院が発行）を提出しなければならない。

③ 募集人数・応募人数

2008年度統計によれば、募集人数合計257名である。
内訳は、一般裁判所142名、行政裁判所15名、宗教裁判所100名である。
これに対し、応募人数合計4316名、内訳は、一般裁判所2656名、行政裁判所311名、宗教裁判所1349名である。
なお、2010年度に応募人数は現時点で不明であるが、募集人数は、一般裁判所100名、行政裁判所30名、宗教裁判所75名、合計205名である。

イ 裁判官候補生に対する研修および試験

① 従来研修制度

¹² 前科前歴のないことを証明する、警察発行の証明書 (SKCK: Surat Keterangan Catatan Kepolisian) の添付が求められていることから。但し、どの程度までの前科前歴が対象となるのかは不明。

¹³ 2010年度最高裁裁判官候補生・職員募集要項。

登用試験に合格した者は、最高裁により裁判官候補生として任命を受け、2ないし3年間の研修を受ける。

最初に、ジャカルタ郊外チアウィに所在する、最高裁判所司法研修所（PUSDIKLAT）において、全国から集まった、一般・行政・宗教全ての種別の裁判官候補生が、約3ヶ月の司法研修所での集合研修を受ける。

一般、行政、宗教裁判所裁判官は、募集時から一貫して異なるキャリアパスを歩み、受ける研修の内容も異なるが、司法研修所における集合研修は同時に実施され、一部共通する講義を受講することがある。

以下に、一般裁判所裁判官候補生の集合研修プログラム（講義）の内容を例示する。

（例） 一般裁判所裁判官候補生の受講科目¹⁴

裁判官倫理
最高裁の構造
裁判官の氏名
宗教的視点からみた裁判官
立法過程
民事訴訟演習
法源としての判例
起訴状の方式と問題点
刑事訴訟の審理および証拠調
連携事件
刑事判決起案
刑事訴訟法演習
訴状、送達
事例研究
一般刑事
民事
商事
知的財産
労使紛争
少年犯罪

¹⁴ 2007年度司法研修所発行の研修便覧による。2007年度は、7月9日から9月21日までの約2ヶ月半にわたり実施された。一般裁判所裁判官候補生は3クラス制。平日の午前8時から午後5時まで、毎日実施された。

汚職
民事訴訟判決起案
民事訴訟審理と証拠調べ
民事執行の問題点
クラスアクション事件
保全・執行
メデイエーション
土地所有法
契約法
婚姻法
不法行為
養子縁組
国際民事法および仲裁
相続法
人事法
土地慣習法
国際貿易契約
独占禁止法
住宅ローン
知的財産訴訟
破産法
労働法
労使紛争
汚職事件
人権犯罪裁判
銀行犯罪裁判
マネー・ロンダリング
薬物犯罪
違法伐採
少年審判
テロリズム犯罪
漁業犯罪
人身売買
ドメスティック・バイオレンス
環境法
法廷実務

一般刑事，民事，商事，知的財産権，労働，特別刑事

集合研修ののち，各々の配属地での実務研修を受ける。これは裁判官として必要な技術の習得のほか，書記官事務や裁判所管理を実際に担当して体得することを含む。

こうした実務の研修にあたり，指導裁判官（メンター）について実務の教授を受ける制度も始まっている。

実務研修終了後は，司法研修所による試験，最高裁による倫理テストを合格して，正式に裁判官として採用される。

② NLRP 支援の成果としての新研修プログラム

¹⁵ 2008年から2010年まで実施された，オランダ資金援助，IMF運営による司法改革支援プログラム（プログラム名 NLRP: National Legal Reform Program）は，後述する最高裁判所2010年ブループリントの策定や最高裁の人材能力開発などの支援項目を挙げ，司法研修所にも，長期専門家としてオランダ人裁判官を派遣するなどの支援を行った。

その成果として，2010年7月に，裁判官候補生研修のための新たなプログラムおよびシラバスが開発された。したがって，今後は同プログラムおよびシラバスに則った研修の実施が予定されていることから，裁判官候補生の研修システムは，従来のものから大きく変更されることとなる。

なお，新たな研修プログラムの流れは，以下のとおりである。

登用試験合格後，	
研修所での研修（第1回）	3週間，
配属地での実務研修（マネジメント）	5ヶ月，
研修所での研修（第2回）	3ヶ月，
実務研修（書記官実務）	6ヶ月，
研修所での研修（第3回）	3ヶ月，
実務研修（裁判官補佐）	6ヶ月，
裁判所外での実務研修	1ヶ月，合計約2年間

これを見ると，従来1度，約3ヶ月であった研修所での集合研修が，

¹⁵ 2010年裁判官候補生研修プログラム（行政裁判所・一般裁判所）。

実務研修をはさんで計3度実施され、また、期間合計7ヶ月近くと長くなった。

また、裁判所外での実務研修が新たに加わった。これは、裁判官候補生が、弁護士事務所または検察庁での実務研修を行うものである。任官前に法曹三者の実務を幅広く見聞する、という点で、我が国の修習制度との類似性が見出される。

このように、研修プログラムに導入された新たなシステムや方式は、非常に野心的なものであり、裁判官候補生の能力向上に資するものとなることが期待される。

他方、こうした研修プログラムは、それを運営実施する司法研修所の、技術および管理両面の負担を飛躍的に増大させるものである。したがって、今後の裁判官候補生研修が、司法研修所のイニシアチブにおいてどのように運営され実施されるか、どのような課題点が見出されるかについては、継続的な観察を要する。

また、シラバス、教材等を含む研修体制全体につき、従来行われてきた研修のあり方との実質的な相違点を指摘するには、更なる詳細な比較が必要である。

ウ 任官後の継続教育

任官後の各種裁判官に対する継続研修は、司法研修所独自に、あるいはドナーの協力を得て、様々な形態で実施されている。

特に、2008年度は、USAID、EUといったドナーの比較的大規模な支援プロジェクトが実施されていたことから、その支援を得た証明書付与研修（汚職法廷、商事特別法廷）、倫理研修（以上 USAID 支援）、裁判官継続研修（5年目ないし10年目の裁判官が対象、EU 支援）といった大規模な研修が実施されたが、こうした大規模な研修は、上記支援プロジェクト限りのものであった。

2010年度は、労使関係法廷、商事法廷、シャリア経済、汚職法廷、海事事件の証明書付与研修、全国の高裁裁判官に対する比較的大規模な研修（259名）、女性のリーダーシップ研修、検察との合同研修、高裁・地裁の倫理に関する TOT などが実施されている。

(2) 検察官

ア 登用試験

最高検が2年ないし3年の経験を有する検察庁職員から検察官候補生を募集し、登用試験および研修を実施する。

検察庁職員共通の受験資格として、

インドネシア国民であること

原則として、18歳以上35歳以下であること

有罪判決を受けたことがないこと

心身ともに健康であることなどが求められる。

検察官候補生となるためには、既に検察庁職員としての勤務経験を有することが要件とされ、加えて、

法学士(S1)であること

誠実で高い能力を有することが要求される。

検察官候補生となるための資格試験は、年1回実施される。内容は、学術テスト(英語、一般犯罪、特別犯罪)、心理テスト、健康診断、面接である。

この資格試験には、例年、約800名が応募し、約450名が合格する¹⁶。

イ 検察官候補生に対する研修、および、任検後の継続研修

いずれも、検察庁の研修所が実施しているが、その内容など詳細は調査中である。

なお、現在、米国(USAID)による検察庁改革支援プロジェクト(プロジェクト名 JSRP:Justice Sector Reform Program)が進行中であり、プロジェクト活動には、検察庁の登用・研修システムの改革が含まれている。

同プロジェクトは、資金拠出機関 USAID, 実施機関アジア財団、実施期間2006年10月から2010年12月として実施され、検察庁の改革計画にそった、より実効性・透明性をもった機関への改革の促進をその目的とする。

コンポーネントとして、

- 1) 検察人事行政全般の改革(登用, 研修, 異動を含む)
- 2) 公判記録のデータベース開発, 検察官継続教育
- 3) 研修所の改善(教官の能力向上, 研修生評価の明確化)
- 4) 行為規範の周知・研修

¹⁶ 最高検からの回答。

などが挙げられている。

上記プロジェクトの成果として、検察庁の人材開発に関わる制度の相当部分に変更されている、ないしはされつつある状態である可能性がある。

(3) 弁護士

ア 弁護士資格取得の流れ

訴訟代理を行うことのできる弁護士 (advokat) 資格を得るためには、法学士であって、高い法律の素養があることを要するとされている¹⁷。

具体的には、法学士であり、インドネシア統一弁護士会¹⁸の実施する弁護士職特別研修 (PKPA: Pendidikan Khusus Profesi Advokat) を修了したことをいう。

上記特別研修を修了した者は、同じく統一弁護士会の実施する司法試験を受験し、合格した者は、弁護士研修生 (Calon Advokat) として、2年以上の法律事務所での実務経験を積むこととなる。弁護士研修生は、この期間中に、少なくとも民事事件6件、刑事事件2件を扱うことが要求される。

研修期間を終えた者は、それぞれ管轄の高等裁判所での宣誓・任命手続を経て、正式な弁護士資格を取得する。

統一弁護士会の司法試験は、年1回実施される。試験科目は以下のとおりであり、75%以上の得点により合格する。

- ① 弁護士会組織の役割・機能・発展
- ② 弁護士倫理
- ③ 民事訴訟法
- ④ 刑事訴訟法
- ⑤ 宗教訴訟法
- ⑥ 労使法廷訴訟法
- ⑦ 行政訴訟法
- ⑧ 小論文 (民事訴訟法, ADRのうち選択)

直近の出願者数および合格者数

年	出願者	合格者
2007	5623	1659

¹⁷ 弁護士法 (2003年18号) 2条1項。

¹⁸ PERADI: Perhimpunan Advokat Indonesia。

2008	3838	1323
2009	3481	1915

上記以外の、インドネシアで弁護士資格を得るための具体的な資格要件は、

- ①インドネシア国民であること
 - ②インドネシア在住であること
 - ③公務員でないこと
 - ④25歳以上であること
 - ⑤5年以上の懲役刑に処せられたことのないこと
 - ⑥高潔，誠実，公平であること
- である。

イ 弁護士志願者および会員に対する研修および試験

統一弁護士会が現在のところ実施している研修としては、前述した、弁護士志願者に対し実施している弁護士職特別研修が挙げられる。同研修のカリキュラムは、概要以下のとおりである。

なお、弁護士資格を取得して会員となった者に対する研修は、統一弁護士会の活動としては、今のところ実施されていない¹⁹。

【統一弁護士会研修プログラム】

A. 基本編

- 1 弁護士会の機能および役割
- 2 インドネシア裁判システム
- 3 弁護士倫理

B. 訴訟手続編

- 1 刑事訴訟法
- 2 民事訴訟法
- 3 行政法
- 4 宗教裁判所手続法
- 5 憲法裁判所手続法
- 6 労使関係裁判所手続法
- 7 企業競争法
- 8 仲裁・ADR 法
- 9 人権裁判所手続法

¹⁹ 統一弁護士会からの回答。

- 10 商業裁判所手続法
- C. 訴訟外手続編
 - 1 契約書作成・分析
 - 2 法的助言・デューディリジェンス
 - 3 会社機構（企業買収・合併含む）
- D. 補足
 - 1 依頼者面談技術
 - 2 法律調査と法律書面作成
 - 3 法的論法

ウ 弁護士資格付与に関する現状

2008年に生じたインドネシア統一弁護士会の分裂状態²⁰は、統一弁護士会の権限である弁護士の司法試験、および研修を、分裂したそれぞれの弁護士会が実施するという、弁護士資格付与および研修の局面での分裂状態も招いた。こうした分裂状態に伴う混乱は、2009年12月30日憲法裁判所判決、および、2010年7月にこれを受ける形で締結された、PERADIと分裂した弁護士会であるKAI（Kongres Advokat Indonesia）との覚書により、PERADIがKAIを合併ないし再統合する点合意されたことで、一応は解決したかに見えたが、覚書の効力を疑問視する声があり、また、KAI内部の分裂も発生するなど、覚書の内容が実現する可能性は低いといわざるを得ない。統一の実質を伴った弁護士会による司法試験および研修の実施により、混乱が早期に解消されることが望まれる。

第2 インドネシア最高裁による司法改革計画

1 2010年ブループリント（長期計画）

2009年、最高裁の威信と信頼性を高めることを目的として、最高裁司法改革チームが、2010年から2024年までの25年間の司法改革のあり方についての指針を示した（「長期計画」）。

長期計画においては、まず、従前の2005年最高裁ブループリントに基づき実施された司法改革の成果あるいは現状に関する分析調査の結果が示され、項目別に課題点が挙げられている。

次いで、今後25年間の司法改革の目標というべき、法の下での平等、公

²⁰ 拙稿「インドネシア法整備支援和解・調停強化プロジェクト調査報告書」第3の4（3）。

平、中立、司法の独立などの10の価値が示され、そのための重点項目として、管理面におけるリーダーシップ、司法政策、人的資源、財政、施設、司法手続、利用者の満足、司法サービスという7項目が挙げられている。

したがって、この長期計画は、具体的な目標を設定し方策を定めたものというよりも、より抽象的な上位目標を挙げて、後述の中期計画を方向づける指針となるものと考えられる。

2 2010年戦略計画（中期計画）

（1）概要

前述の長期計画は、各重点項目の段階的達成のため、5年ごとに中期計画を策定することを予定している。

そこで、まず、2010年から2014年までの中期計画として、2010年ブループリントと同時に策定されたのが、2010年戦略計画（REN STRA: Rencana Strategi, 以下「中期計画」という。）である。

（2）重点項目

長期計画に示された優先項目を実現するための方策として、5年間のパフォーマンス・マトリクス表が作成されている。概要は以下のとおり。

A. 書記官事務

・目標

全てのレベルでの事件解決の迅速化の促進

最高裁未済案件の削減を、具体的な数値目標を挙げて設定している。

事件・判決情報の管理の透明化、および、

そのための書記官事務の迅速・透明化

・手段

書記官事務の基礎、および、IT事件管理に関する研修を、2011年までに書記官全員に受けさせる

事件手続処理を2013年までに書記官全員に受けさせる

最高裁判決の100%をウェブサイトアップする

B. 一般裁判所のマネジメント改善

・目標

事件処理の迅速・透明化
事件管理その他の技術のサポート
第一審裁判所における法律扶助活動
汚職裁判所の政策開発
一般裁判所の技術職の能力開発
一般裁判所統括部 (direktorat jenderal) の管理およびその他の技術のサポート
上告・再審事件管理の改善

C. 宗教裁判所のマネジメント改善

- ・目標
宗教裁判所のマネジメントとその他の技術のサポート
宗教裁判所における法律扶助活動
宗教裁判所の技術職の能力開発
宗教裁判所のマネジメントの改善
宗教裁判所の管理およびシャリア性 (Keshar'iahan) の改善

D. 軍裁判所および行政裁判所のマネジメント改善

- ・目標
軍・行政裁判所の法律扶助活動
軍・行政裁判所のマネジメントおよびその他の技術のサポート
軍刑事裁判上告・再審・恩赦案件管理の改善
税務訴訟の上告・再審事件管理の改善

E. 司法研究開発研修所

-1 研修所部門

裁判官・裁判所職員の専門性および裁判所マネジメント・リーダーシップの改善

- ・目標
専門性と能力をもった人材の設置
専門的・適切な講師
研修データベース
適切で重複のない研修
遠隔研修 (e-ラーニング)
裁判官および裁判所職員の登用, 研修, 評価システムの統合

- 研修管理における講師能力向上
- 能力ある新任裁判官の設置
- ガイドブックに則った研修プログラムの実施
- 裁判官および裁判所職員の能力・技術の向上
- ガイドブック・ガイドライン改訂のための長官令の発令
- ・手段
 - 研修実施（実施数の増加）
 - 特別法廷（汚職裁判所など）裁判官などの専門職研修（実施数の増加）
 - マネジメントおよびリーダーシップの研修実施（実施数の増加）
 - 研修教材（カリキュラム，シラバス，教材）の改善
 - 研修システムの評価および改善
 - オンライン研修システム
 - e-ラーニングシステム
 - 人事管理システムとデータベースの統合
 - 裁判官候補生の採用につき必要な分析に基づく提言を最高裁に行う
 - 大学と協力して裁判官（候補生）の研修を行う

-2 研究開発部門

- ・目標
 - 適切かつ専門性ある研究専門家の設置
 - 比較研究の実施
 - ポリシー決定の参照とするための研究結果の出版

3 2010年司法研修所戦略計画

(1) 概要

最高裁の前記中期計画に基づき，また，国家開発中期計画を参照して，司法研修所においても，2010年から2014年までの優先項目を定めた中期戦略計画が策定された（RENSTRA BALITBANG，「戦略計画」）。

戦略計画は4章から構成される。

第1章は，戦略計画策定の背景および現状分析であり，現状分析は，内的・外的因子（それぞれ，可能性および課題点）のそれぞれを指摘する形で行われている。

内的要因としては、研修所自身の組織およびその運営に関するハンドブックを有し、研修実施のためのハンドブック、カリキュラムがある一方、人員の能力・量が十分でない、機能していない部分がある、施設運営が専門性に欠けている点、研究開発の欠如が弱点として挙げられている

外的要因として、国家機関や社会、ドナーによる支援、情報・通信技術の進歩が戦略計画の実施を支えるものであること、一方、予算不足と適切な人材が配置されていないことが阻害要因として挙げられている。

第2章は、司法研修所のヴィジョンおよびミッション、目的である。ヴィジョンは、技術的分野およびリーダーシップ・管理分野における人材の専門性の実現であり、ミッションは、裁判官および裁判所職員の専門性の向上、裁判所の管理・リーダーシップ能力の向上、司法分野の研究開発能力の改善などである。

第3章では、戦略の基本方針が展開され、第4章は総括となっている。そのうち第3章では、最高裁の中期計画に則った基本方針として、以下の4項目の重点事項が示されている。

- a. 司法その他の執行機関の能力向上によるグッドガバナンス
- b. 司法専門職の増加
- c. 最高裁判事および職員の能力向上
- d. 研究開発部門

これらはいずれも、中期計画で示された重点項目との関連において、戦略計画を方向付けるものとして挙げられている。

また、これらの重点項目を達成するための戦略プログラムが具体的に挙げられており、この戦略プログラムが、最高裁の中期・長期改革計画に沿った、2010年から2014年までの司法研修所の改革を実質的に方向づける枠組となると考えられることから、次項に詳述する。

(2) 戦略プログラム

前記重点項目を達成するため、研修部門、および、研究・開発部門のそれぞれにつき、戦略プログラムが策定されているが、ここでは前者を紹介する。

【研修部門 戦略プログラム】

ア 達成目標

良質な人材（裁判官，裁判所職員）の提供

イ 目標達成指標

- ① 需要に基づく研修カリキュラム，シラバス，教材が開発される。
- ② 裁判官，裁判所職員に対する研修が実施される。
- ③ 研修システムと裁判官および最高裁職員の監督，人事評価，異動システムとが連携される。

ウ 主要な活動

- ① 教育・研修カリキュラム，シラバスの作成
- ② 研修モジュールの作成
- ③ 技術的能力の向上
裁判官候補生に対する教育・研修
汚職法廷裁判官の研修
裁判官の継続研修
（１年目から５年目，６年目から１０年目，１１年目以上）
証明書付与研修
（商事特別法廷，調停，漁業，労使関係法廷，環境，人権，少年審判，汚職特別法廷）
裁判官・検察官合同研修
シャリア（イスラム法）経済研修
書記官，事務官研修
執行官等研修
高等裁判所裁判官，書記官等の継続的研修
同 TOT（講師養成研修）
- ④ 裁判所職員の専門性向上
採用研修
リーダーシップ研修
事務局研修²¹

²¹ この事務局研修には，事務官研修のほか，試験や証明書付与研修，調達，事務局管理，アーカイブ・図書(管理)研修，これらの TOT,IT 研修，情報開示研修など詳細な項目に分かれた研修が挙げられており，これらを見る限りでは，技術的側面のみならず管理的側面において課題が認識され，関心が強いことが伺われる。