

Report No.003

CHINA REVIEW OF ADMINISTRATION OF JUSTICE

第 003 号

# 域外法官选任制度之借鉴

Judicial Selection in other Jurisdictions and Its Value of Reference to China

蒋惠岭 杨奕 杨小利

中国应用法学研究所

## "中国应用法学系列研究报告"简介

中国应用法学研究所(China Institute of Applied Jurisprudence,英文简称 CIAJ)是最高人民法院设立的专业从事应用法学研究的正局级直属事业单位。1991年2月21日,经最高人民法院决定并报中央批准,中国应用法学研究所(以下简称法研所)正式成立。2000年,根据中央国家机关机构改革方案,法研所与国家法官学院合署办公,实行"一套人马,两块牌子"。2004年,法研所进行重组后从国家法官学院分离,并承担最高人民法院司法改革研究小组办公室(司改办)的日常工作(至2006年)。2007年,经最高人民法院和中国法学会批准成立中国法学会审判理论研究会(中国审判理论研究会),秘书处设在法研所。2008年,法研所设立了全国政法系统唯一的博士后科研工作站,已有100多名博士后陆续进站研究。2017年,法研所创办了《中国应用法学》(双月刊)(CN-10-1459/D),结束了法研所没有法学期刊的历史。法研所现有工作人员20名,在站博士后 20多名,研究辅助人员若干名。

法研所的主要使命是从事应用法学研究,包括法律适用、司法政策、司法改革、 案例研究、域外司法等领域。通过努力,已逐步打造了六大坚实的研究平台,即:

- 一是以各个部门法中的重大问题研究为主以《司法决策参考》为载体的专项研究 平台:
  - 二是以《中国应用法学》(双月刊)为主的外向研究平台;
- 三是以《人民法院案例选》月刊和"全国法院年度优秀案例分析研讨会"为主的案例研究平台:

四是以"全国法院学术讨论会"为主的开放研讨平台;

五是以中国审判理论研究会为中心的系统研究平台;

六是以博士后科研工作站为中心的高端研究平台。

在新的历史起点上,在中国特色社会主义的新时代,法研所将努力打造一流的司法专业智库,真正成为全国应用法学研究的"排头兵"。

近年来,中国应用法学研究所紧紧围绕法治中国建设,秉持科学的法治理念,在丰富、活跃的中国司法实践基础上,收集研琢中外司法最新资料,立足现实,放眼未来,开拓进取,吸纳所内外专家、法官深入开展研究,形成了一系列重要的研究报告、观点汇集、域外资料等。为及时、全面地为决策者提供参考,为研究者提供观点,为实务工作者提供指引,我们精选近年来形成的一部分优秀研究研究成果分类汇编成册,形成系列研究报告,正式印行。如需引用,可以注明原文出处,也可以以本系列研究报告为引用出处。

## 前言

#### 中国应用法学研究所 蔣惠岭

法官选任或法官遴选制度是司法制度的重要组成部分,是司法机关实现公平正义的基本保障。一个完善的司法制度必须由高素质的法官队伍来支撑,而法官选任机制就是高素质人才进入司法机关的制度保障。在我国实行司法人员分类管理之前,法官的选任机制除了在任职条件方面(如通过司法考试)、任命程序(如审判员由人大常委会任命)等方面与普通公务员不同外,其他方面并无二致。实行司法人员分类管理之后,法官队伍的正规化、职业化、专业化建设成为改革的主要目标,法官的选任机制便是"三化"建设的关键环节,也成为当前司法改革配套工程的主要内容。

在法官选任机制建设方面,无论是普通法系还是大陆法系国家或地 区都经历了几十年甚至数百年的发展历程,积累了丰富的经验,为其司 法制度奠定了坚实的人才基础。尽管法官选任过程中的职业性、平民性、 政治性等特色都不同程度存在,但这些国家和地区对拟任法官的专业资 质、法律经验、职业道德等方面严格把关,确保所选任的法官能够承担 起而且配得上公平正义最后一道防线的使命。

近年来,中国应用法学研究所组织力量,对部分国家或地区法官选任机制的构造及运行情况开展研究,形成了系列文章。现将这些文章汇编印行,奉献给广大读者,以期对我国的法官选任或法官遴选制度改革有所一启发借鉴。

# 目 录

英国法官遴选委员会是如何运行的	/ 蔣惠岭 杨奕	1
英国遴选法官是如何落实平等原则的	/ 蒋惠岭 杨小利	10
英国司法能力与法官素质之框架标准	/ 蒋惠岭译	16
英国法官队伍的三大变化	/杨奕译	24
加拿大法官遴选程序的结构及运行	/ 杨小利	29
日本法官选任制度及启示	/余森 胡夏冰	36
阿塞拜疆共和国法官遴选规则	/黄斌 杨奕译	43
台湾法官选任的"双轨制"	/ 蒋惠岭 杨奕	52



## 英国法官遴选委员会是如何运行的

中国应用法学研究所 蒋惠岭 杨奕

英国法官遴选委员会(Judicial Appointments Commission)是根据 2005 年《宪制改革法》于 2006 年 4 月组建的机构,其主要目的是为了让选任法官的人更加中立,从而摆脱立法部门、司法部门甚至法律职业的控制,从而增加法官来源的多元性和代表性。为确保法院的独立性,法官遴选委员会将这一职责从司法大臣手中接管过来,并建立了更加清晰、透明的遴选程序,负责英格兰和威尔士地区的法官遴选。法官遴选委员会建立之后,法官遴选的范围更加广泛,来源更加多元,遴选的法官具有更高的职业能力和综合素质。

在英国,法官的地位和作用相当重要。司法裁判不仅关涉个人权利和自由,也关涉社会秩序稳定。因此,英国法官遴选委员会对自己的要求是:提名任何一个法官的决定都必须是正确的,不容半点马虎。

## 一、英国法官遴选委员会的组成与职责

#### 1. 组成

法官遴选委员会共有 15 名成员,分别来自不同背景、不同职业,包括普通民众、律师、法院的法官、行政裁判所法官(又译"成员"或"裁判员")、非法律背景的法官等,从而保证委员会的组成具有广

泛的代表性以及多元性、专业性和独立性。

在这 15 名委员中,通过公开竞争获得任命的委员为 12 名(包括主席);通过法官理事会(Judges'Council)推选产生的委员为 3 名。

委员会的主席必须由非法律专业人士担任。其他 14 名委员的构成分别是: 5 名法官、2 名律师、5 名非法律人士、1 名裁判所法官和 1 名非法律专业背景的治安法官。

#### 2. 职责

英国的法官有以下几种分类:具有法律背景的法官和没有法律背景的法官;一般管辖权的法官和限制管辖权的法官;法院的法官和行政裁判所的法官;劳务报酬法官和常设受薪法官等。

《宪制改革法》的附表中列举了由英国法官遴选委员会遴选的法官 职位,包括首席大法官、上诉法院主事官、王室法庭庭长、上诉法院 家事庭庭长、高等法院院长、上诉法院法官、高等法院法官,还有限 制管辖权法官、行政裁判所法官等,但不负责治安法官的遴选。另外, 苏格兰的法官遴选由苏格兰法官遴选委员会负责,北爱尔兰的法官遴 选则由北爱尔兰法官遴选委员会负责。

根据法律规定,英国法官遴选委员会的职责是:

第一、按功绩制标准(Merit,即业务能力)遴选法官候选人:

第二, 遴选具有良好品性的人作为法官候选人;

第三,在符合条件的人选中考虑法官来源的多元性因素。

委员会应当扩大法官的遴选范围,并与其他相关部门保持密切联系,让那些适格的申请人知晓司法职位的空缺情况,了解提出申请所需要的条件和信息。不过,法官遴选委员会只是负责选择和推荐法官人选,而不是直接任命法官。任命决定最终由相关部门作出。

## 二、与其他机构的合作关系

法官遴选委员会的所有工作都采取"合作"方式进行。合作方包括其主管单位司法部、宪法事务部的"法院与裁判所事务局"(Her Majesty's Courts and Tribunals Service)以及法院系统。



委员会主席定期与司法大臣、首席大法官、裁判所高级主席以及 法官遴选与行为监察专员会面,同时与其他可能推选法官候选人的组 织(如法律协会、注册法律事务官学会、律师总会等)保持密切联系。 委员会与法律协会、律师总会等经常联合为符合条件的申请人举办各 种活动,或者听取其反馈意见。除此之外,委员会与另外一些没有很 多话语权的组织,如黑人事务律师网络、亚裔律师协会、女事务律 师协会、女出庭律师协会、残疾律师协会等组织也经常有所沟通。 委员会还与其他职业团体、政府部门、学术机构的成员保持一定的工 作联系。

- 1. 司法部。司法部负责法院系统的整体管理运行,负责司法制度 的改革与完善。在法官遴选方面,它有权向委员会提出空缺岗位的需 求,并在委员会提出推荐人选时作出接受(或不接受)的决定。
- 2. 英格兰和威尔士法官职位办公室。该组织是根据 2005 年的《宪 制改革法》建立的,与司法事务局、司法研究委员会和司法交流局合 署办公。根据该法,首席大法官是英格兰和威尔士司法系统的首长, 负责所有 4 万名司法工作人员的管理和福利、培训、指导等工作,并 对法官调配安排实行监督。
- 3. 司法学院。司法学院的职责是培训法院和绝大多数裁判所的法 官。首席大法官负责法院培训工作的安排和部署,裁判所高级主席也 承担相应的职责,而这些职责都是通过司法学院实现的。
- 4. 法官遴选与行为监察专员。该机构于2006年4月3日成立、负 责调查在法官遴选过程中的投诉,处理法官惩戒事官。
- 5. 法官投诉委员会。法官投诉委员会为司法大臣和首席大法官履 行其处理投诉和纪律惩戒方面的职责提供支持服务,从而确保法官惩 戒工作能够统一、公正、高效进行。
- 6. 法院和裁判所事务局。该局是司法部下设的一个行政机构、建 于2011年4月1日,由原来的法院事务局、裁判所事务局合并而成、 负责为法院和裁判所提供管理服务。该局负责管理英格兰和威尔士的 民事、家事、刑事司法事务,包括上诉法院、高等法院、皇家法院、

治安法院、郡法院以及保释局的事务。

- 7. 律师总会。这是 1894 年建立的出庭律师职业团体,是律师行业 的管理机构,代表律师行业的利益。法官遴选委员会与该会密切合作, 鼓励律师们参加法官遴选,提高法官队伍的多元性。
- 8. 注册法律文员学会。英国全国共有 2.4 万名法律文员。注册法律文员学会经改组后成为一个职业团体,是培养合格律师的三大来源之一。从 2008 年起,该学会的成员可以参加法官遴选,因此法官遴选委员会与该学会的联系开始密切起来。
- 9. 法律协会。英国有 11.6 万名事务律师。法律协会是事务律师的管理机构,制定服务标准,代表事务律师的利益,推动法律改革,改进司法制度。因此,法律协会也是法官遴选委员会密切合作的对象。
- 10. 其他职业团体。有些申请人可能来自上述组织之外的其他职业团体。因此,这些职业团体也成为法官遴选委员会关注的对象。

#### 三、遴选标准和政策

#### 1. 遴选标准

委员会对遴选法官提出了十分严格的标准,包括六项:

- (1)知识能力。在所选择的司法领域具有专长,能够快速获取和分析信息,熟练掌握法律和基本原则的内容,有能力获得所需要的知识。
- (2)个人素质。具有诚实的品性和独立的精神以及正确的判断力, 果断、客观,在专业领域有能力和意愿继续学习和发展。
- (3)心智健全,处事公平。能够充分理解法院和行政裁判所所服务社区的人员构成的多元性以及各类人员的不同需求;崇尚正义,坚持独立,服务人民,处事公平;愿意耐心和礼貌地倾听。
- (4)权威和沟通技巧。能够简洁、清楚地向参与司法程序的所有 人员解释司法程序事项和所作出的裁判;具备获得人们尊重和信任的 魅力;当受到质疑时能够保持其权威。
  - (5)效率。能够在压力之下高效地工作;能够有效利用时间,并



能快速作出清晰、说理的裁判:能够与他人有效合作。

(6)领导和管理技巧。有能力确立一项工作的战略发展目标并且 能够高效地组织实施:有能力激发、支持和鼓励下属的职业发展:与法 官同事和管理人员能够和谐相处、相互促进,并能积极应对各种变化: 能够有效安排自己和其他人的时间,有效利用现有资源。

#### 2. 遴选政策

法官遴选的基本政策是要从最广泛的适格人员范围内,通过公平 和公开竞争, 遴选出最适合法官岗位的人选。如果多名人选具有同等 条件时,委员会则会考虑增加法官队伍的多元性因素来确定人选。这 一政策已于2014年7月1日起施行。但在落实这一政策时、只能适用 于那些明显缺少话语权的种族和性别,而这一行动必须以"全国共识 调查数据"以及相关部门发布的数据为依据。这一政策只能适用于遴 选委员会的最后决定阶段,而不应适用于前面的任何阶段。当然,这 项政策也受到了一些质疑。2013年的调查中,约有29%的调查对象反 对这一政策。

## 四、磷选程序之一: 前期工作

在英国, 高等法院以下的所有法官遴选工作, 都应当按照法官遴 选委员会确定的工作程序进行。法官遴选委员会经常对遴选程序进行 审查、修改,以确保遴选程序真正发挥作用。

#### 1. 提出职位空缺需求

一般说来, 当英国法院和行政裁判所事务局或者司法部提出职位 空缺的需求后, 遴选程序正式开始。职位空缺需求包括职位空缺数目、 职位描述以及法律规定的资格条件。上述机构还可以为特定业务领域 的司法职位设置附加的遴选条件。

#### 2. 遴选启事

法官遴选委员会将空缺职位的遴选启事挂到网站和电子报上。对 某一职位感兴趣的人可以在网站上登记注册,当遴选工作启动时将会 得到通知。

#### 3. 职位申请

法官遴选委员会为每一个空缺职位都制定了申请表格和信息包。申请表格中包括了申请人的个人信息、任职资格、教育背景及专业资格、工作经历和自我评估。信息包中包含了与遴选职位有关的信息、遴选程序以及需要具备的素质和技能等内容。委员会接收填写完整的申请表格,并对候选人是否符合申请条件进行核查。委员会也会对每位申请人进行性格测试。申请人应当通过电子邮件方式将申请表发至指定邮箱,只有在特殊的情形下,才允许以邮寄方式递交申请。申请人正确提交信息后,会在15分钟内收到委员会的确认信息;以邮寄方式递交申请的,在送达后5日内也会收到委员会发出的确认信函,未收到申请确认的,可以通过电话或电子邮件的方式进行核查。

#### 4. 筛选候选人

筛选候选人的目的是为了确定最终参加面试的人员名单。一般通 过能力测试或者通过对申请信息的审查进行筛选。申请人可以要求对 筛选程序进行合理的调整以确保他们能够公平地参与。

能力测试:能力测试的目的是评估申请人在司法角色中的执行能力。通过分析案例、归纳问题、适用法律实现对申请人能力的考查。测试内容通常由相关司法管辖区的法官进行设计。这种方式主要应用于大规模的遴选活动,一般适用低于高级巡回法院的法官遴选。

书面筛选:该项工作由评选小组进行,成员包括1名非法律专业的小组主席,1名法官和1名独立成员。筛选的主要依据是候选人提交的书面信息,包括其自我评估和推荐信等内容。

整体上看,英国法官遴选委员会在确定候选人名单时更倾向于使用在线能力测试的方式,在申请人数量较少时也可以对筛选程序进行适当调整。在线能力测试提高了保密性,而且申请人可以随时随地参加测试。在线测试也提高了筛选流程的速度和成本效益。此外,当申请人数量较多时,委员会还会对未获得面试机会的申请人提供反馈报告,目的是帮助这些申请人了解怎样才能提交一个成功的职位申请。当申请人数量较少或者不足10人时,委员会则不再提供反馈报告。反



馈报告的内容包括测试的一般标准、加分的范围、分值的分布情况、整个测试中的加分情况、申请人表现不佳之处,以及常见问题的分析。 反馈报告还对候选人在未来的素质测试中应当改善之处提出意见。

#### 5. 推荐信

推荐信应当在书面筛选开始前或者在线能力测试结束后提交。委员会有权向推荐人了解申请人的情况,让推荐人评估申请人是否具备职位所需要的素质和能力。可以提供推荐信的人包括:

- 一是普通个人。申请人应当选择那些在生活中或职业上了解自己的人作为推荐人,向推荐人解释相关事项,并确保推荐人能够按时向委员会提交推荐评估表。委员会将通知申请人提交推荐信的时间和其他具体信息。
- 二是职业人士。申请人还应当提供一名职业推荐人,通常会是本单位的领导。委员会一般都会接受申请人提出的推荐人名单。推荐人 应当向委员会提交推荐信的电子版本。

#### 6. 模拟演练

申请司法职位具有很强的竞争性,因此遴选委员会总是鼓励申请人积极参与,并为他们提供尽可能多的知识和流程体验。即使有人并不准备立即提出申请,但提前做好准备总是有益的。通过模拟的方式提前进行面试演练,这对任何考虑申请司法职位的人来说都是极其宝贵的机会。为保证遴选工作的顺利进行,委员会安排了能力测试、角色扮演等方面的模拟培训。

想参加演练的人应当填写"模拟演练申请表"。委员会根据个人的情况安排其参加符合自己经验或兴趣的模拟练习。每年的模拟练习数量有限,每次约有20到30人,因此会有一些报名者不能及时参加演练,但随后会得到安排。

#### 五、遴选程序之二: 遴选考试

遴选考试是整个法官遴选程序的核心环节。经审查人围的申请人 将可以参加遴选考试。考试以面试为主,包括小组面试、当面谈话、

角色扮演、演讲、情景提问等形式。申请人将通过委员会精心设计的 考试方式展现自己的素质和能力。

- 1. 当面谈话。面谈小组由 3 至 5 名成员组成,其中包括 1 名主席, 1 名法官和 1 名独立成员。面谈之前会告知应试者小组成员名单。小 组成员会根据应试者的经历适当调整面试问题,在提出问题时会参考 申请表、推荐信中的内容。
- 2. 角色扮演。角色扮演的方法通常会模拟法庭或行政裁判所的环境,由应试者扮演法官,并对模拟的情形作出反应和处理。这种方法可以评估应试者一旦获得任命后会如何处理类似的情形,能否应对挑战和压力,以及会作出何种裁决。遴选委员会在其官方网站上传了角色扮演的视频和语音解说以帮助应试者准备考试。
- 3. 情景提问。情景提问主要用于测试应试者在某一特定情形下处理问题的能力。考试中所设定的情景一般具有较强的挑战性、现实性和相关性。在面试开始前会给应试者发放相关材料,让其有时间思考和准备。通常情况下,"情景提问"和"角色扮演"两种考试方式不会同时使用。

## 六、遴选程序之三: 确定人选

#### 1. 小组报告

遴选小组成员对每个申请人的全部信息进行评估,包括他们在面试、角色扮演、自我评估以及推荐信上的所有信息,并就哪些申请人最为符合职业条件达成一致意见。小组主席负责向委员会提交小组评估报告。未能入选的申请人可以在收到通知之日起6周内要求委员会作出书面解释。委员会将在收到请求后20个工作日内给予回复。

#### 2. 征询意见

根据 2013 年《法官遴选条例》的规定,法官遴选委员会需要进一步征询意见,但遴选委员会主席和有关部门认为没有必要的除外。征询意见的对象包括即将离任该法官岗位的人或者其他有相关经历的人。委员会把遴选考试的情况以及总结报告交给这些人提出评论意见。遴



选高等法院法官时,被征求意见的人还可以包括首席大法官和其他人。

#### 3. 外围调查

根据有关法律规定, 法官遴选委员会必须对申请人的品性问题作 出评估。委员会将会指导申请人慎重判断自己过去的行为或目前的状 况是否对其参加遴选产生不利影响。如果推荐的法官人选中有在任的 受薪法官, 法官遴选委员会则可以请求法官投诉委员会提供相关情况。 对于其他人员、也要核查其经济状况、犯罪记录和专业背景等信息。

#### 4. 确定人选

经过委员会全体委员讨论, 最终确定向有关部门推荐的法官人 选。作出最后的决定时,委员们要考虑小组的评估报告,并审查在整 个遴选过程中所获得的全部信息。

#### 5. 报告有关部门

委员会就每一个空缺岗位向有关部门(如司法大臣、首席大法官 或裁判所高级主席)推荐一名人选。委员会向有关部门提交最终推荐 报告时、必须反映被征询意见者的全部意见以及讨论过程中的不同意 见。对于委员会的推荐,相关部门可以接受,也可以不接受,并可以 要求委员会重新考虑所提人选, 但在后两种情况下必须向委员会书面 说明理由。相关部门对于委员会推荐的同一人选只能否决一次,而且 不能直接任命推荐人选以外的其他人。

(原载于2014年7月4日《人民法院报》)

# 英国遴选法官是如何落实 平等原则的

中国应用法学研究所 蒋惠岭 国家法官学院 杨小利

英国法官遴选委员会成立 10 年以来, 高度重视遴选法官的平等性, 充分考虑法官的背景、来源、性别、族裔等, 努力保障英国的法官群体具有代表性、多样性和生命力。

按照《平等法》及《具体职责条例》的规定,委员会制定了2012至2016年平等遴选法官的四大目标,即:遴选工作的推广与宣传、公平公开的程序保证、候选人多元化程度评价、委员会成员多样化程度的提高。委员会还针对每一项目标制定了具体措施和评估标准。

#### 一、承担平等遴选法官职责的法官遴选委员会

2006 年英国司法部成立了法官遴选委员会,负责英格兰、威尔士 法院和裁判所法官的遴选工作。委员会同时也负责一些在全英国范围 内都有管辖权的裁判所法官的遴选工作。委员会设 15 名委员,其中主 席一人,由非法律人士担任。

此外,委员会中须有3名资深法官,其余的11名委员则通过公 开竞争的方式选拔,分别来自不同职业,以保证委员会的代表性和多 元化。

委员会遴选法官须根据法院或裁判所的要求进行。由于各法院或



裁判所的要求不同,委员会遴选出的法官人选包括供立即任命的人选 和为将来空缺职位遴选的人选。委员会遴选出的人选采取等额制,即 针对每一空缺职位只遴选出一名人选。

之后,将遴选出的人选推荐给司法大臣、首席大法官、裁判所高 级主席等机构。委员会的推荐意见不具强制约束力。上述机构可以接 受委员会的推荐, 也可以拒绝委员会的推荐或者要求委员会重新进行 推荐。以2014至2015年度为例、法官遴选委员会共进行了30次遴选 工作,推荐了312位法官。

在法官遴选过程中,委员会遵循的唯一标准为英国 2005 年《宪制 改革法》确立的功绩标准。该标准与委员会确立的法官多元化标准相 结合、将为业绩最佳的候选人能够获得任命提供制度保障、保证获得 任命的法官均为精英法官。为此,委员会力求实现遴选过程的公平性, 平等对待所有申请人。

委员会承担的平等遴选法官的义务规定体现在英国 2010 年的《平 等法》中。该法规定,政府机构应充分考虑到满足消除歧视、提高平 等机会及培育良好人际关系的需求。此外,委员会还承担 2011 年 9 月 10 日生效的《具体职责条例》规定的特别义务,即委员会应公开相应 信息以证明委员会遵守了平等遴选义务。

根据该条例,委员会于2012年制定了具体且可量化的四大平等目 标(2012-2016)。下面分别加以介绍。

#### 二、通过宣传推介活动吸收更多申请人

#### 1. 相关举措

在五年期间,委员会将继续鼓励品行端正的申请人申请法官职 位。具体措施包括:

通过与遴选计划相配套的平衡推广项目,继续向公众宣传介绍法 官遴选委员会的工作程序。

为提升公众对遴选工作的了解,委员会将更多利用网络展现其形 象和工作成果。

公布空缺法官职位的详细信息,供与委员会合作的律师协会等机构参考,并提高这些机构成员参加遴选的机会。

通过举办研讨会或开展实际遴选工作,委员会对候选人的反馈进行分析,以确保委员会提供的材料是有用的和相关的,符合候选人对 遴选工作的预期。

对遴选过程中候选人提出的问题及时作出反馈。

#### 2. 评估标准

为检验委员会采取的措施是否有效,委员会设立了如下评估标准: 每次遴选工作中。由请人数量是否与具条由请人资格考的数量品

每次遴选工作中,申请人数量是否与具备申请人资格者的数量成正比。

是否达到了候选人 90% 满意率的目标。该目标是通过候选人参与 遴选程序、鼓励候选人申报法官职位以及通过委员会的推介项目实现 的。委员会通过举办研讨会或在委员会网站上举办在线研讨会等方式, 鼓励候选人申报法官职位。

检验是否存在影响遴选工作的障碍。如果存在,委员会将对这些因素进行调查研究,并将调查结果提供给"法官多元化前瞻论坛"参考。

#### 三、确保遴选程序对所有申请人公平、公开

#### 1. 相关举措

为确保委员会的遴选政策、遴选程序和遴选工作不受任何偏见干扰,委员会确立了"确保遴选程序对所有申请人都是公平和公开的"这一目标,将公平理念植入整个遴选过程,确保所有申请人都能参与 遴选。具体措施如下:

对遴选培训材料从九个可能对平等性造成影响的方面进行评估,发现其中具有偏见之处并进行修改。

遴选工作的全部材料及遴选程序的任何变更均需获得咨询小组同 意。

为进一步检验遴选考试机制,委员会将举办演习会,包括资格测试演习、角色扮演演习以及场景提问演习。



为满足实现合理调整的要求,委员会应当制定关于对遴选工作进行合理调整的办法。

继续为遴选小组成员提供平等及多元化培训,并将其作为每次遴选工作前开展针对性培训的一部分。

为确保遴选小组遵守遴选过程、遴选政策及程序要求,委员会拟在每一遴选目的最后工作阶段召开一次全面协调会议。

继续与法官来源多样化工作小组和指导小组合作,贯彻实施纽伯格法官所提出的建议并开展相关活动。

对遴选小组成员进行定期考核。

在遴选日之后为落选的申请人提供反馈意见。

#### 2. 评估标准

为检验委员会采取的措施是否有效,设立如下评估标准:

遴选工作是否已尽可能保证申请人数量的增长速度与有资格申请 人员的总人数保持一致或有所提高。

是否所有合理调整的请求都能得到满足。适时可对合理调整请求 进行跟踪,并把重大政策问题向委员会报告以引起关注。

能否确保投诉和申诉并不涉及法官多元化问题。

是否已进行平等性评估并记录在卷。评估及记录的对象是政策修订、遴选工作及如角色扮演和资格测试等遴选方式。

## 四、监督申请人多元化的程度,必要时采取补救措施

#### 1. 相关举措

委员会将继续监测申请人的变化状况并进行评估,适时解决申请人非正常退出遴选的问题。为实现该目标,委员会将采取如下措施:

在遴选工作的三个关键节点——申请阶段、提交候选人最终名单阶段和遴选日阶段对法官多元化状况进行调查。根据委员会掌握的数据,通过对2010年《平等法》落实情况的调查,对候选人非正常退出遴选问题采取补救措施。

委员会将尽可能使用先前使用的比较方法来监测女性申请者的申

请数量,以发现其增加或减少的变化。

继续通过委员会网站每年两次公布官方统计数据以供公众监督, 这些统计数据也包括推广法官多元化但未获成功的数据。

邀请来自律师协会、法律协会等法律行业的代表对资格测试、角色扮演等遴选方式进行评估,并提出改进意见。

#### 2. 评估标准

为检验委员会采取的措施是否有效,设立如下评估标准:

在关键节点阶段,所有遴选工作小组是否充分考虑了法官多元化 问题。

为保证遴选工作进程的透明性,委员会是否按照 2007 年《统计与注册服务法》及《官方统计业务守则》的规定,每年两次提供并公开相关数据。

# 五、提高委员会员工的多元化水平,确保委员会遵守《平等法》的规定

#### 1. 相关举措

委员会要继续推动建立多元、包容的工作环境,使委员会员工感受到自身存在的价值。为实现该目标,具体举措如下:

委员会保证定期更新相关数据,并通过人力资源系统对在编人员中存在的多元化问题进行监测。

对委员会的人力资源工作进行全面评估,以确保人力资源部门不存在(即使无意识地)歧视某个群体或某些群体成员的行为。

就人力资源问题向理事会提交年度报告,尤其针对平等性问题加以说明。

条件允许的情况下,委员会将每年进行员工调查。对员工调查的 结果进行详细分析,针对其中的特殊问题,制定出专门行动计划,并 就该计划的进展情况定期通报员工。

继续支持将员工论坛作为员工的工作平台、作为高级管理层的咨询(建议)机构。



#### 2. 评估标准

为检验委员会采取的措施是否有效,设立如下评估标准:

在 2016 年到来之前,能否保持 70% 的员工参与度。

具体行动方案中提出的建议是否都得到了落实。

员工的组成是否反映出了各阶层人口的多元化程度。

委员会能否做到每季度都与员工论坛和首席执行官一起召开会 议, 商讨解决遇到的新问题。

(原载于2016年4月8日《人民法院报》)

# 英国司法能力与法官素质之 框架标准

英国司法研究委会 编中国应用法学研究所蒋惠岭 译

法官的质量决定着正义的质量。在与英国司法界交流过程中我们了解到,英国一向以其法官素质高、司法能力强为骄傲。2008年,英国司法研究委员会(JSB)对英国法官的素质进行系统研究,并根据新的形势提出了英国法官应当具备的六项基本能力以及多项素质要求。在此全文译介,以期对我国当前"建设高素质法治专门队伍",提高法官素质有所借鉴。

——编者

《司法能力与法官素质之框架标准》(Framework of Judicial Abilities and Qualities)旨在全面列举司法部门在履行司法职责时所需要展现出的知识、技能、行为模式和态度,从而帮助法官自我发展、自我提高。《框架标准》是为已经开始履行司法职责的法官们建立的标准,实际上也是对法官遴选委员会制定的法官遴选标准的补充。《框架标准》还可以帮助那些设计司法培训项目的人员改进法官培训工作,使司法培训项目真正能为司法部门以最高职业水准履行司法职责提供必备的技能和知识。



### 《框架标准》的制定过程

制定《框架标准》是一个涉及面广、要求高并集中集体智慧的过 程。司法研究委员会曾与来自地区法院、巡回法院、高等法院的500 条名法官进行讨论, 征询其对履行司法职责过程中最重要的技能、知 识、行为模式的意见。同时,起草组还征询了经常出庭的律师以及诉 讼参与人(法院使用者)的意见,详细了解他们在法院的经历,并参 考了国际上对司法能力问题制定的最佳标准。起草组还将此标准发给 各级法院以及一些重要的当事人征求意见和评论。总之,《框架标准》 经历了研拟——试行——修正——完善的过程。

由于《框架标准》清晰体现了法官的自我完善标准、司法部门的 能力标准、法官的职业期待以及公众对司法的期待,因此得到了法律 界和全社会十分广泛的肯定与认可。

《框架标准》的内容

《框架标准》包括六类能力及相应素质:

第一,知识与技能(Knowledge and technical skill);

第二,沟通与权威(Communication and authority);

第三,决策与裁判(Decision-making);

第四,职业化与尊严 (Professionalism and integrity);

第五,司法效率(Efficiency);

第六,领导与管理(Leadership and management)

《框架标准》描述了对重要司法能力和素质的基本要求,并例举了 这些能力和素质在实践中的具体表现形式,而这些例举都是所有司法 机关共同需要的知识、技能、行为模式。这些例举只是一种提示,并 非穷尽式的列举。有的法院可以因其特殊工作需要而对某项具体能力、 素质提出特别要求。例如,在刑事审判领域,法官需要具备的专业知 识和职业技能包括:准确把握某项犯罪的构成要件或要素;熟谙并适用 与证人评价和证据认定相关的法律;能准确有效地厘清法律和证据问 题:能正确适用相关的量刑指南、立法以及其他权威依据。而在家事

审判领域, 法官要具备很好的沟通交流能力, 包括以悲悯之心与案件中的成人、儿童进行沟通的能力。

虽然这些能力和素质适用于所有层级的法官,但对于不同层级或 岗位的法官可能会特别强调某些特殊的能力和素质。例如,对于高层 级的司法部门来说,一般要求法官具备更加成熟、老练的知识储备和 操作技能,并具备迅速掌握、分析法律材料与事实材料的能力。与之 相似,虽然多数司法官都应具备一定的领导和管理能力,但就某些岗 位来说会对领导和管理能力有更高的要求。

《框架标准》的另一个特点是,针对当前对"平等"问题敏感性的提高,特别体现了法官公平对待当事人所必备的能力和素质。它要求法官在工作的各个方面都要注意对进入司法程序的所有人的平等性,也要求法官平等对待在法院工作的所有人员。

《框架标准》列举的都是核心的司法能力和素质。法官以及司法培训项目设计人员可以针对不同背景、不同级别、不同领域采取具体措施,提升自我,改进工作。

## 《框架标准》在司法培训项目中的应用

第一,设计司法培训项目时,首先要搞清楚司法部门以最高职业 水准履行司法职责时,必须要知道的事和要做的事,从而明确司法人 员所必须具备的能力和素质。

第二,确定培训目标。培训项目的目标主要是开发以下能力:

专业知识(知道什么是法律);

职业技能(从案卷和听审中获得所需要的信息,并正确地将相关知识运用于具体案件);

其他技能(如沟通交流、掌控庭审、时间管理等);

个人素质(如追求公正,提升公众对公正的期待,宽容,对差异和特殊需求的敏感性)。

所有这些能力和素质汇到一起则形成一种"职业行为模式"。与 "操作技能"相对应的"职业化"代表着法官的最高水准,这既是法官 应有的追求, 更是公众的期待。

第三,学习成果具体化。要检查学习者从培训项目中获得了什 么,与他们最初的期望是否一致。只有这样才能检验出培训的效果。

司法研究委员会(Judicial Studies Board)制定的这套框架标准, 应当成为建立培训项目的出发点,指导司法培训工作。对于司法人员 来说,《框架标准》不仅让他们展现高超的知识和能力,而且帮助他们 建立司法的职业行为模式,激发他们的事业心。

以下是法官必备的六种司法能力和若干项素质。

一、知识和技能

核心能力和技能:

- 1. 熟谙法律知识和法律适用;
- 2. 熟谙法律程序和程序适用:
- 3. 能迅速掌握不太熟悉的法律领域。

相关素质:

尽职尽责,坚持追求高标准。

拥有此项能力的具体表现:

- 1. 做好必要的准备工作:
- 2. 针对法院要裁判的问题, 恰当地话用相应的法律原则:
- 3. 根据现行程序规则, 很好地主持庭审;
- 4. 准确把握核心问题:
- 5. 能对冲突、复杂的事实和法律材料迅速理顺并进行分析;
- 6. 对于案件中的不确定之处及时加以澄清:
- 7. 对于相关法律问题和法律事项进行比对、衡量,形成有理有据、 前后连贯、自圆其说的判决:
  - 8. 能长时间集中精力工作:
  - 9. 跟上法律和程序的更新而不落后:
  - 10. 开拓视野,增长知识。
  - 二、沟通与权威

核心能力和技能:

- 1. 树立并维护法庭的权威;
- 2. 做好庭审并对相关事项作出公平和及时处置;
- 3. 有效交流。

相关素质:

坚定不移但并不傲慢无礼,保持司法礼仪;耐心,宽容;公道公允;有敏感性;富于同情心;自律性强。

拥有此项能力的具体表现:

- 1. 通过公平、有效的管理和干预介入,掌控庭审的进度;
- 2. 在法庭里或办公室里保持心态平和、自勉自律
- 3. 把握分寸,正确处理与当事人、证人、被害人、代理人、公众、媒体及法院其他工作人员的关系;
  - 4. 能够进行口头或书面形式的有效交流:
  - 5. 使用语言十分谨慎;
- 6. 对于因语言、残障原因而需要满足特别交流需要的情况保持敏感性:
  - 7. 针对没有律师代理的当事人采用相应的方式加以释明;
  - 8. 以积极态度倾听当事人陈述;
  - 9. 果断处置突发事件:
  - 10. 即使面对他人的不当行为或者挑衅性行为,也要保持冷静和权威;
  - 11. 判决书需条理清晰、理由充分, 但又要简洁明了;
  - 12. 永远都要对所作裁判作出解释, 并阐明理由。
  - 三、决策裁判

核心能力和技能:

- 1. 作出有理有据的裁判;
- 2. 合理行使自由裁量权。

相关素质:

决断性,自信心,道德勇气,独立性,公正性。

拥有此项能力的具体表现:

1. 客观、公正地评价证据;



- 2. 准确衡量证据的充分性和证明力;
- 3. 作出果断、有自信的决定;
- 4. 相信自己的判断力:
- 5. 依据相关法律规范和事实认定作出有理有据的判决:
- 6. 及时作出必要的程序裁决:
- 7. 作出果断目明确的中间性裁决:
- 8. 平等对待所有人员:
- 9. 必要时,要敢于做出不受公众欢迎的裁判;
- 10. 制作结构合理、理由充分、用语简洁的裁判。

四、职业化和尊严

核心能力和技能:

- 1. 维护法院的独立和权威:
- 2. 保持个人的独立和尊严:
- 3. 以最高职业行为标准从事法庭上的各项工作。

相关素质:

道德感,耐心,宽容,为他人考虑,个人责任心。

拥有此项能力的具体表现:

- 1. 承认并披露可能存在的利益冲突:
- 2 保持尊严的职业化行为模式;
- 3. 对诉讼中的所有参加人一视同仁,适当关注某些特别需求;
- 4. 保持超然中立, 掌握自己在法庭上的反应与情绪;
- 5. 尊重所有参与审判、出席法庭以及在法院工作的人员,以礼待 人;
  - 6. 尊重并正确适用法律:
  - 7. 避免使用可能引起偏见之疑的语言和行为:
- 8. 无论对个人、律师还是政府部门、都要保持自己的公正并表现 出公正性。

五、司法效率

核心能力和技能:

- 1. 在审理过程中对各类事项要公正、及时作出处置:
- 2. 积极管理案件进程,高效处理所有事务,作出公正判断。 相关素质:

热心公共事务,追求管理效率,严于律己。

拥有此项能力的具体表现:

- 1. 保持适当的工作节奏;
- 2. 采用积极有效的措施集中处理关键问题:
- 3. 运用最有效率的方法和程序进行案件管理;
- 4. 在审理程序中适当运用自由裁量权以确保时间的有效利用;
- 5. 对时间资源作出符合实际的评估并按照计划实施时间表;
- 6. 及时履行行政管理职责;
- 7. 与同事和法院工作人员合作良好;
- 8. 巧妙处理繁重的工作负担;
- 9. 区分轻重缓急;
- 10. 守时;
- 11. 及时作出裁判:
- 12. 有效运用信息技术。
- 六、领导管理能力

核心能力和技能:

- 1. 在规划和组织事务时有战略思维;
- 2. 应对变化;
- 3. 惜才任能;
- 4. 高标准, 严要求;
- 5. 鼓励并培养团队精神。

相关素质:

责任心,想象力,团结,公正,致力于有效管理。拥有此项能力的具体表现:

- 1. 以战略思维配置资源;
- 2. 与同事和司法管理人员合力工作,实现目标;

## 域外法官选任制度之借鉴



- 3. 锐意创新,解决实际问题;
- 4. 正确对待业绩评估;
- 5. 了解并应对发展的需要,采取必要的措施;
- 6. 随时随地履行职责,为法院提供支持,并认真对待同事的个人 问题;
  - 7. 所有会议都应当有用、有效、有益。

(原载于2015年2月13日《人民法院报》)

# 英国法官队伍的三大变化

英国上诉法院法官、司法研究委员会主席 哈利特中国应用法学研究所 杨奕译

在一般人心目中,英国的法官都是一些古板守旧、循规蹈矩甚至 是老态龙钟的男性白人。但在过去的 20 年里,这种状态发生了显著变 化。特别是在近十年,英国采取了一系列司法改革措施,2006 年,根 据《宪制改革法》建立的法官遴选委员会就是其中最重要的一项。法 官遴选委员会的法定职责是遴选具有良好品性、来源广泛、背景多元 且业务能力优秀的人担任法官。在坚持"功绩制"选拔标准的前提下, 英国的司法改革给法官队伍带来了三大变化,即:结构的变化、文化 的变化和来源的多元化

## 一、结构的变化

在初审法院中,法官队伍逐渐从一个小的群体发展为一支相对庞大的队伍。在过去的 50 年里,法官队伍成长壮大的步伐超出人们的想象。50 年前,全国一共只有 39 名高等法院法官的日子已经一去不复返了,而今高等法院法官人数已达 109 名。今天,英国拥有 640 名巡回法院法官,而 1969 年,有关部门提出的建议是全国最多只需要 150 名。在 1972 年,英国仅有 287 名市法院法官,而现在,市法院法官人数已达 1235 名。

与此同时,行政裁判所的队伍也在不断壮大。从1957年弗兰克斯



委员会发布关于行政裁判所改革的调查报告开始,行政裁判所及其工 作人员数量直线上升。通过改革和重组,如今行政裁判所的法官人数 达到了 5133 名。

法院和行政裁判所法官人数的增长,加上近来行政裁判所的结构 改革,都为法官任命提供了更多的机会。总体上看,英国法官队伍的 结构变化的原因有以下几点:

第一,申请法官职位的人员来源范围更加广泛。

第二, 法律执业经历不再是法官选任的必要条件。

第三,2007年以来,法律职业人士可以在职业生涯的早期即可申 请工资相对较低的初级法官岗位。

第四, 法院的规模有所扩大, 结构有所调整。

第五,工资相对较低的初级法官岗位大量增加。

第六, 法官遴选范围进一步拓宽。

在这些年的改革过程中, 法院和行政裁判所之间的联系更加密 切。在某个法院拥有工作经历的人员可能会被任用到其他部门,例如 从法院到行政裁判所,或者从一个行政裁判所到另一个行政裁判所。 法官队伍结构的变化使法官的职业发展轨迹变得更加清晰、可以预见, 各种变动更有规矩可循。过去, 地方法院的法官一般只能在地方法院 和巡回法院间轮转任职,而法官通常也会一直待在最初被任用的岗位。 现在的情况有所不同。法官可能会从巡回法院调任到高等法院工作, 也可能从地区法院或者行政裁判所调任巡回法院的法官。

#### 二、文化的变化

改革之后, 今天的法官比以往任何时候的法官更像一个上班族, 就像是一个企业的管理者一样,同时也变得更加职业化。2005年的《宪 制改革法》所采取的各项宪法改革措施、使法官在司法管理方面的参 与度有了前所未有的提高。也就是说, 法官可以更多地参与到法院和 裁判所的实际运作之中。正如贾奇勋爵在2009年所说的,"曾经的真 理现在可能变成了谬误"。过去担任法官就意味着与一群古板、守旧的

同事,在一种古板、守旧的氛围中工作。但是,21世纪的法官和法院 发生了根本变化。司法职业生涯一改以往静坐于法庭那死寂的形象, 变得更加多元,更具灵活性。法官在工作中更有成就感,而且充满了 对司法智慧的挑战。

上世纪 90 年代英国的伍尔夫改革在民事司法中引入的案件管理制度,如今已扩大适用于其他各领域。这一制度要求法官与诉讼当事人协同配合,以确保当事人的诉求得到更好表达并在判决或和解中得到更好体现。它要求法官们积极主动地掌控诉讼过程,而不是像过去那样消极被动地"坐堂问案",只等当事人向庭上提交证据或辩论意见。它还要求法官们通过培训课程或各种法官组织,较为正式地交流意见,或者通过法院内网上的邮件系统进行非正式的交流。

今天所使用的更具亲历性的工作方式让法官们更多地展现自己的各种工作技能,而这种"软实力"是他们的前辈们未曾有机会展示的。在古板、守旧的司法工作氛围中,这种"软实力"是没有立足之地的。这就需要加大司法培训力度,而这种培训并不只限于白纸黑字的法律规则,更重要的是加强在案件管理、提高多元化意识、实现权利平等方面的培训。司法研究委员会主编的《司法平等指南》一书帮助法官们改变了对非洲裔和少数族裔的诉讼参与人及其他相关人员、律师的态度。对司法需求的增加以及社会性质的变化,迫切需要法院实现文化上的转型,而英国法院的这种转型已经开始了。

当然,在英国法庭上所发生的并不只是文化转型。如今,法院所提供的司法救济比以往任何时候都更加便捷。例如,"司法工作影子项目"让那些对法律工作感兴趣的人同法官们共处一小段时间,以直观了解法官工作的真实情况。司法交流办公室中的那些经过媒体知识培训的律师会定期参加制作广播节目,对一些判决作出阐释,消除人们对法律问题的误解。法官们经常出席议会的某些委员会,就涉及司法的问题向议会提供自己的见解。在基层,法官们更加积极地参与各种法制宣传教育活动。市民基金会主办的全国模拟法庭竞赛便让在校学



生对刑事司法制度有了直观、真实的认识。这种司法救济的便捷性与古板守旧、与世隔绝并饱受质疑的传统司法工作模式是不可同日而语的。

## 三、法官来源多元化

从历史角度来看,法官队伍的构成,实际上反映了律师队伍的构成。司法多元化咨询小组曾指出:英国法官基本上是一小群"受过良好教育的中产阶级男性白人律师"。直到1945年,英国才任命了第一个女性(授薪)治安法官。20年之后,高等法院才有了第一个女性法官。又过了20多年,上诉法院、上议院才有了自己的女性法官。鉴于如此缓慢的变化速度,直到2004年才任命了高等法院的第一个少数族裔法官、1993年才从事务律师中任命了第一个高等法院法官、2007年才从事务律师中任命了第一个上诉法院法官、2009年才从事务律师中任命了第一个上议院法官,便不足为奇了。

近年来,法官来源多元化进展迅速。到 2010年,法院中的女性法官已接近 20%,裁判所中的女性法官已达 37%。法院中的黑人及少数族裔(BME)法官占 4.5%,裁判所中的黑人及少数族裔法官占 10.5%。

尽管如此,就英国法院的规模来说,多元化背景的法官数量仍然较低。在法官队伍的结构性变化已经完成、法官遴选委员会已经建立的情况下,多元化背景的法官数量在今后十年中将会大幅增长。开放的任命程序能使那些来自非传统背景的法律人进入法院担任法官。任何领域中都可以选拔出具备卓越品质的优秀法官,不论是在政府机关还是在民间私营组织,不论是在律师界还是在学界,不论是牛津剑桥大学的毕业生还是其他大学毕业生甚至根本没有接受大学教育的人。选任范围的广泛和多元不仅增加了彼此的竞争,同时也提升了"功绩制"选任的质量,这必将促进法官队伍的多元化进程。

虽然英国法官队伍在结构、文化和来源方面发生着巨大的变化,

## 中国应用证学系列研究报告

但实际上这种变化的步伐仍然是比较缓慢的。当然,这些变化的步伐 在很大程度上取决于法官遴选制度和法官来源的群体。如果想实现法 官队伍构成的多元化,首先必须实现进入法律职业的人员来源更加广 泛和多元。法官遴选委员会在其成立后短短几年内即为法官队伍带来 如此大的改变,这充分表明,在未来的十年中,英国的法官队伍完全 有可能变得更加壮大,司法能力和司法方式也将发生根本的改变。或 许在不久的将来,只从"古板、守旧的男性白人"中选任法官的现象 便不复存在了。

(原载于2014年7月18日《人民法院报》)



## 加拿大法官遴选程序的结构及运行

国家法官学院 杨小利

在加拿大, 法官实行任命制而非选举制。根据《加拿大 1867 年宪 法》的规定, 遴选与任命法官的权力主要属于联邦, 由联邦政府行使。

具体而言,联邦政府拥有遴选与任命联邦最高法院、联邦上诉法院、联邦法院、军事法院及联邦税务法院法官的权力。另外,除省立法院法官不由联邦任命外,各省高等法院(包括上诉法院和初审法院两个审级)的法官也都由联邦政府任命。因此,本文所称的加拿大法官遴选与任命程序,仅指联邦政府任命法官程序,不包括各省省立法院法官的遴选和任命程序。

联邦政府任命法官的程序出台于 1988 年,并随实践发展历经数次修订。该文件对联邦任命法官的申请与遴选程序做了详细地规定。据统计,2015 年 9 月 1 日,全国共有联邦任命的法官 1166 名,其中全职法官 885 名,半退休状态的高级法官 281 名。另外,各省任命的省立法院法官共有 1000 余名。

#### 法官遴选机构

加拿大法官遴选机构,主要包括加拿大联邦司法事务专员和设在各省的司法咨询委员会。

1. 加拿大联邦司法事务专员

加拿大政府于 1987 年成立了联邦司法事务专员办公室。加拿大联邦司法事务专员代表司法部长全权负责任命程序的运作。专员可亲自

履行职责,也可由其代表(通常为法官任命执行主任)代理履行职责。

专员的职责之一是架起司法部长和司法咨询委员会沟通的桥梁。 作为委员会的当然成员,专员或执行主任须参加委员会的所有会议。

部长和委员会之间的交流都通过专员或执行主任完成。他们在会 议上协助委员会主席确定完成对候选人评审的日程安排,提供每次评 审所需的信息以及委员会所需的各种服务。专员和执行主任的另一项 特殊职责,就是代表司法部长确保所有评审得以迅速、全面的完成。 为确保评审的真实性,在提请司法部长任命候选人之前,对候选人的 评审要首先得到专员或执行主任的批准。专员办公室司法任命秘书处 负责协助处理委员会的日常管理工作。

#### 2. 司法咨询委员会

加拿大法官任命程序的核心机构是设在各省的司法咨询委员会。 一般而言,每个省和地区设一个委员会,人口较多的省可设多个委员 会,例如,安大略省设立了3个委员会,魁北克省设立了2个委员会。

#### (1)委员会组成

委员会由 8 名委员组成,分别由法官、律师、执法机构联合会 (law enforcement associations)和普通公众代表组成。其中,省或地区 法律协会提名 1 名委员;加拿大律师协会省或地区分会提名 1 名委员;省首席大法官或地区高级法官提名 1 名委员;省检察总长或地区司法部长提名 1 名委员;行政执法界提名 1 名委员;联邦司法部长提名 3 名委员,代表普通公众。

有提名权的机构或个人向联邦司法部长提供被提名者名单后,联邦司法部长在专员协助下,选定委员会的组成人员。委员会的组成要考虑到地理、性别、语言和文化多元性等因素。委员会成员由司法部长任命,任期3年,任期中可更换个别委员。司法部长定期与委员会主席会晤,以就遴选程序的运作交换意见。

#### (2)委员会与候选人的沟通

执行主任是委员会和候选人沟通的纽带。除候选人面试外,委员会成员对候选人的所有问询均须通过执行主任完成。委员会成员不得



与候选人以正式或其他非正式形式,谈论关于其本人的候选资格问题。 候选人希望与委员会交流其他信息的,须通过执行主任进行。

### (3)委员会的豁免权

委员会行使的只是咨询功能,不享有法官任命权,其建议也不 具有约束力。这种情形下,不会产生委员会的责任问题。如果出现了 任何关于委员会的责任问题,应立即提交专员或执行主任以采取适当 措施。

### 3. 加拿大税务法院司法咨询委员会

加拿大税务法院是联邦专门法院,其司法咨询委员会的组成有所不同。该委员会由 5 名委员组成:加拿大税务法院首席法官提名 1 名委员,其余 4 名委员由司法部长任命,这 4 位成员要体现加拿大语言和地理的多样性。5 位委员中至少有 1 位委员来自以下地区:滨海省份(新不伦瑞克省、新斯科舍省和爱德华王子岛省)、魁北克省、安大略省和加拿大西部各省。

向加拿大税务法院递交的申请送至税务法院咨询委员会评审,向 其他委员会递交的申请送至其他相关委员会评审。

### 申请与推荐

### 1. 申请人资格

加拿大《法官法》、《联邦法院法》和《加拿大税务法院法》中分别规定了任命法官的法定资格。一般而言,这些法律都规定申请人应具有在省或地区律师事务所从业 10 年,或者在律师事务所工作后全职从事加拿大、省或地区法律规定的行使具有司法属性的工作共计 10 年。根据《加拿大 1867 年宪法》的规定,省高级法院法官只能从该省律师协会的律师中任命。而三个地区高级法院的法官,则可以从全国的申请人中任命(但要符合申请人本省或地区对申请人资格的要求)。

### 2. 律师候选人的申请或推荐

候选人本人申请。符合条件的律师、在省或地区司法机构任职并 希望被任命为省或地区高级法院法官、联邦上诉法院法官或联邦税收

法院法官的人,可向专员提出申请。

有意向申请联邦任命的候选人须填写以下表格:第一,个人履历表。候选人应填写必要的基本信息,以供相关咨询委员会进行评审或征集意见。表格应按要求填写完整,所有信息都将被保密。第二,授权表。该表将授权执行主任获取候选人目前或曾经所在的法律协会的证明。第三,背景调查同意表。背景调查在司法咨询委员会的评审和建议作出后,且只有在司法部长打算任命候选人时才会进行。候选人将表格填好后寄送给执行主任。

其他人推荐。除候选人本人外, 法律界及其他所有感兴趣的个人 和组织都获邀提名其认为有资格的候选人, 专员将联系被提名人, 以 确认其是否希望考虑司法任命。

### 3. 省和地区法院法官候选人的申请

希望成为候选人的省或地区法院的法官,需填写法官个人履历 表,以向专员表达其申请联邦法官任命的意向。省或地区法院法官候 选人所填写的个人履历表与律师候选人填写的个人履历表不同。

### 评审与征求意见

对候选人的评审工作由司法咨询委员会承担,委员会在法律界和 非法律界针对候选人进行广泛咨询。执行主任认为候选人符合宪法或 法律规定的任命标准后,将律师候选人的申请文件递交相关委员会进 行评审,将省或地区法院法官候选人的申请递交相关委员会进行意见 征集。

#### 1. 评审标准

职业能力和综合工作业绩是评判候选人是否能获得联邦法官任命的主要资格要求。专员办公室制定了明确的评价标准供委员会参考,其中包括职业能力及经历、性格、任命可能存在的障碍等标准。委员会应尊重候选人的多样性,并对所有法律职业给予应有关注,其中也包括主流法律职业之外的法律经历。具体的评估标准如下:

职业技能及职业经历。熟练掌握法律;智力水平;分析技巧;倾听



能力: 倾听双方争论时不带任何偏见的能力: 决策能力: 作出合理判决 的能力;在法律同僚和一般大众中的声誉;职业专长领域、特殊经历或 特殊技能: 自主管理时间及应对工作压力的能力: 应对繁重工作量的能 力: 应对孤立司法角色带来的紧张和压力的能力: 与同僚及普通大众的 人际交往技巧:种族和性别问题意识:双语能力。

性格。道德观: 耐心: 忠诚: 诚实: 有常识: 技巧: 正直: 谦逊: 守 时;公平;可靠;忍耐力;责任感;体谅他人。

影响任命的潜在障碍。包括:身体或精神健康状况衰退,进而可 能影响候选人履行法官职责的能力,其中包括毒品或酒精依赖;对候 选人采取的任何纪律处分或事件: 现在或以前候选人所涉及的民事或 刑事诉讼;经济困难,包括破产、拖欠税款或拖欠子女抚养费。

### 2. 对具有律师身份候选人的评审

对于符合宪法和法律规定的任命标准的律师候选人, 执行主任会 将候选人的资料递交相关委员会进行评审。这些文件包括候选人现在 及以前所在法律协会的证明。

委员会属于咨询机构,因此,其对候选人的评审结果分为"推荐" 任命或"不推荐"任命两类。委员会将评审的具体日期通知候洗人. 但是委员会不会将评审结果通知候选人。评审结果处于保密状态并仅 供司法部长使用。

评审的有效期为2年,但是如果候选人在2年期满后仍对司法任 命感兴趣,则应在2年期限届满前提交新的个人履历表。委员会将对 候选人进行重新评审, 而上次对候选人的推荐将持续有效至新的评审 完成。如果新评审和以前的评审结果不同,委员会须作出肯定性评价。

委员会根据收到申请的数量及司法部长提供的法官空缺职位制定 委员会的工作日程。候选人完成并提交申请时,应考虑到委员会处理 申请所需的时间。委员会的会议日期无法提前确定,并且在专员办公 室将申请递交委员会评审前,也需要数月时间来处理申请。

收到委员会评审结果后,司法部长有权从委员会获取候选人更详 尽的信息。在委员会的建议与司法部长从其他途径获取的信息不一致

时, 部长可要求委员会对候选人进行重新评审。

### 3. 评审结果的有效期

委员会通知律师候选人对其评审的日期,从评审日期起算,评审结果有效期为两年。在该期间内,获得委员会"推荐任命"候选人的姓名将放入司法部长可任命人员名单中。

如果律师候选人在两年有效期结束后仍对任命感兴趣,那么他(她)需在两年届满前重新填写个人履历表。委员会会对其进行重新评审,该候选人的姓名将一直留在名单中直至新评审完成。候选人也可在期限届满后提交个人履历表,但是在此情形下,之前评审的结果将不再有效。

在评审结果呈报司法部长之前,对候选人的评审结果须经专员或执行董事批准。所有候选人的资料都将单独、秘密地保存于专员办公室数据库中,仅供司法部长使用。

### 4. 对法官候选人的意见征集

委员会不对法官候选人进行评审,但是申请资料会递交相关委员会进行意见征集,征集到的意见将直接呈报司法部长,其中也包括委员会所进行的秘密咨询。意见征集是保密的,并只提供给部长使用。征集到的意见对部长没有约束力。

如果候选人没有获得任命或者申请未被撤回,法官候选人姓名在 五年间将被自动保留在可供任命人员名单中。如果省或地区法院法官 候选人想保持其任命资格,那么他们需要每五年更新一次申请。

### 评审的保密性要求

在向司法部长提供准确详尽评审的同时,评审过程将在最大程度上保密,以保护候选人的声誉和隐私。

所有的委员会讨论和程序须严格保密,不得泄露给委员会以外的 人。

为申请任命而提交的所有文件和信息,将作为个人信息严格保密。这些文件内容不得透露给除司法部长以外的人,或者只在必要时



部分透露给委员会所咨询的人士(为引用或向其他人咨询而透露的部分,只能在得到口头承诺保密后进行,只能在必要情形下进行,以消除由于申请而引起的关注)。

所有在任命过程中收到的文件,如不再用于评审需求,除作为公 众教育的目的外,必须被销毁。委员会每位成员都有义务确保文件以 安全保密的方式销毁。委托文件粉碎公司或个人进行销毁工作,不建 议由可信赖的个人助理进行。

通过咨询和其他途径获取的信息也属于个人信息,应严格保密。 该信息与候选人申请中所包含的信息一样,都要符合严格保密的要求。

评审结果不通知候选人。

先前委员会对候选人做的上次评审,只有在向执行主任口头报告 并与先前委员会达成共识后,才可以提供给之后的委员会使用。

委员会成员在任期内对申请资料、讨论和评审所负的保密义务,并不随着其对委员会服务的结束而结束。保密的义务是永久的。

### 法官的任命

联邦法官由总督根据联邦内阁的推荐任命。陪席法官的任命由司 法部长向内阁推荐,首席法官以及首席法官、主审法官以外法官的任 命由首相向内阁推荐。

向内阁推荐任命的候选人人选,选应从委员会呈交给司法部长的 推荐名单中选出。司法部长在向内阁推荐任命人选前,可向法院和律 师界征求意见,也可以向其省或地区的同事征求意见,还可以向公众 征求意见。省和地区法院法官申请任命高级法院职位的,司法部长可 向候选人的现任法官和该法院的首席法官征求意见。司法部长也欢迎 任何组织或个人提供建议。候选人如果获得联邦任命,那么新任命法 官将获得"阁下"的头衔。

(原载于2015年10月16日《人民法院报》)

# 日本法官选任制度及启示

华北电力大学 余 森 最高人民法院司法改革办公室 胡夏冰

编者按 在日本,要想成为一名法官相当不容易。首先需要在大学法律专业学习四年,获得法学本科学位,然后再在法科大学院学习两年或三年法律并获得法律硕士学位之后,才有资格参加全国统一司法考试。所有获得司法职业资格的人,都要到司法研修所进行为期一年的司法研修。司法研修结束后,考试合格者,才可以选择从事法官、检察官或者律师职业。

为进一步改革我国法官选任制度,党的十八届三中全会通过的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》明确提出,要健全法官统一招录、有序交流、逐级遴选机制。党的十八届四中全会进一步提出,要加强司法队伍建设,完善法律职业准入制度。健全法官选任制度,是当前和今后一个时期我国司法体制改革的一项重要任务。法官选任制度的科学性直接影响甚至决定案件裁判的公正性和司法的社会公信力,是衡量一个国家司法文明和法治水平的重要指标。这里,我们介绍日本在法官选任方面的基本情况,或许能够为我们提供具有启示意义的参照。

在日本,要想成为一名法官相当不容易。首先需要在大学法律专业学习四年,获得法学本科学位,然后再在法科大学院学习两年法律



(如果本科学习的是非法律专业,那么要在法科大学院学习三年法律)。 只有在法科大学院接受两年或者三年的法学教育并获得法律硕士学位 之后,才有资格参加全国统一司法考试。

日本的司法考试相当严苛。它每年分为两次进行, 考生只有通过 第一次考试后才能参加第二次考试。第一次考试主要考查法律基本知 识,全面测试考生对法学各学科知识的熟悉程度:第二次考试主要考 查法律理论问题,深度评价考生的法学理论素养。目前,日本每年大 约有 10000 多名学生报名参加第一次司法考试, 只有 1000 多人能够通 讨(其通过率只有10%左右)。进入第二次考试的1000多人中、大概 只有 500 人能够过关,取得司法职业资格(其通过率只有 50%。前后 两次考试通过率累积起来只有5%)。获得司法职业资格是未来从事法 官、检察官、律师职业的基本前提和必备条件。

在日本、取得司法职业资格只是拿到了打开从事法官职业之门的 钥匙,要想真正成为法官还有相当长的路要走。所有获得司法职业资 格的人,都要到司法研修所进行为期一年的司法研修,主要是学习司 法实务技能。在这一年中,全体司法修习生都要分别到法院、检察院、 律师事务所各实习三个月,然后集中学习讨论三个月。

司法研修结束后,要对司法修习生讲行一次结业考试,考试合格 者可以选择从事法官、检察官或者律师职业。通常来说,考试成绩优 秀的司法修习生可以优先选择自己的职业,他们一般会选择从事法官 职业。目前,日本每年大概有50至60名司法修习生选择当法官,约 30 名选择当检察官,剩余的约 400 名从事律师职业。

对于选择担任法官的司法修习生,要接受法官提名咨询委员会考 核。考核的主要内容是审核申请书、基本简历、学习经历、司法研修 学习成绩、实习情况鉴定, 重点是修习生在校学习成绩和司法研修情 况。只有考核合格的司法修习生,才能够从事法官职业。

经过司法研修所业务培训并通过考核,仅仅是法官职业生涯的开 始,这些人还不能直接从事审判工作。他们先要到地方法院担任 10 年 的判事补(相当于我国的法官助理)。判事补不享有完整的案件裁判权,

是不完全的法官,最多只能算是"半个法官"。判事补的工作分为前后两个阶段:前5年主要是协助法官从事审判辅助性工作,不能独立审理案件,更不能担任合议庭的审判长;后5年主要是在主审法官的指导下办理相对简单的案件,但是仍然不能担任合议庭的审判长。10年的判事补经历结束后,可以提出担任法官的申请。

日本对要求担任法官申请人的审核非常严格。负责审核法官任职申请的机构是法官提名咨询委员会(分别设在最高法院和8个高等法院),其成员由法官、检察官、律师、法学专家等组成。为了保证法官提名咨询委员会能够客观中立地开展工作,委员会组成人员以法学专家为主。委员会负责全面调查收集判事补的有关情况,主要是在法院工作期间处理案件的情况。

为广泛调查收集判事补的相关信息, 听取各方对判事补的意见和 建议, 委员会通常会利用各种方式(包括新闻媒体), 向诉讼当事人和 辖区的律师协会、检察厅、社会公众发送信息征集意见票, 征求他们 对判事补的看法。通过对这些信息的分析研判, 委员会就判事补是否 具备法官任职条件进行审议, 并提出审议意见书。意见书主要是就判 事补对法律的理解力、对社会的洞察力、处理问题的技能、处理案件 是否存在瑕疵、当事人和社会公众的满意度、判事补的人格和品行等 方面作出评价。

委员会将审议意见书提交给由 15 名全体大法官组成的最高法院大 法官会议,大法官会议最终决定法官人选,并向内阁提名。经内阁任 命后,真正意义上的法官才算正式诞生。

内阁任命的法官首先应当在地方法院(即基层法院)工作,大概 经过 10 年左右的时间,如果表现特别优秀,可以遴选成为高等法院的 法官。如果一个 22 岁的大学毕业生非常顺利的话,至少要到 35 岁才能成为日本地方法院的法官,要到 45 岁以上才能担任高等法院的法官。20 多岁的年轻人出任基层法院法官,这在日本是难以想象的,更



不要说担任高级法院或者最高法院的法官了。

日本法官的任期为 10 年。任期届满后,如果想继续担任法官,需要重新向法官提名咨询委员会提交任职申请。委员会再次调查收集拟再任法官人选的基本情况,向辖区法院、检察院、律师协会发送征求意见函,广泛征求社会各界的意见和建议,并且要组织专家学者就其审理案件的合法性和公正性进行分析,搜集法院内外对其为人的评价。委员会将这些意见和建议进行整理后,提交给最高法院大法官会议作出决定。日本对法官再任的考核,实质上是对法官业务能力、专业水平、人格品行的再次"安检",同时也是对法官的有力监督,确保继续从事法官职业的人能够公正行使司法权。

日本法官可以干到 65 岁退休(最高法院和简易法院的法官可以工作到 70 岁)。

与普通法官不同,日本简易法院法官的选任条件和选任程序较为简单:大学法律专业本科毕业,通过最高法院单独组织的考试(比全国统一司法考试略为简单),然后经过3个月的司法研修,经考核成绩合格者,即可成为简易法院法官,从事简单民事和刑事案件的裁判工作。

简易法院法官工作 10 年后,可以申请担任地方法院的法官。不过,简易法院法官转任地方法院法官要经过复杂的审查程序,其与判事补担任法官的审核程序基本相同,法官提名咨询委员会要对其职业道德和业务水平进行全面而又严格的考查。

在日本,检察官、律师和法学专家学者也可以申请担任法官。其基本条件和程序大致是:从事检察官或者律师工作 10 年以上的,可以申请担任法官;3 年以上不满 10 年的,可以申请担任判事补。担任法学教授或3 年以上副教授,且出版法学专著的,可以申请担任法官。

申请者经过面试,合格后才能进入考核名单,由法官提名咨询委员会对其进行全面考查。考查程序与普通法官的考查程序基本相同,考查的内容主要有两个方面:一是作为法律家的能力和见识,包括事实的认定和判断能力、法律解释和适用能力、审理案件的知识和技能、

对人性的洞察和辨别能力、对社会现象的观察和分析能力等;二是申请者的职业操守和道德品行,包括公平正义观念、宽容度、忍耐力、慎重性、灵活性等。

经过考查,法官提名咨询委员会将合格者名单提交最高法院大法官会议审议决定,大法官会议向内阁提请任命。从检察官、律师、法学教授或者副教授中选任的法官,一般先要到地方法院工作,然后像其他法官一样逐级向上遴选。

Ξ

目前,我国正在进行法官选任制度改革,法官选任制度面临着难得的发展机遇。日本法官选任制度至少给我们带来如下启示:

只有接受正规法学教育训练的人,才有资格担任法官。从日本法官选任制度中可以看出,要想担任法官,必须首先要接受法科大学院的法学教育,并取得法学硕士学位;其次还要通过统一司法考试(只有法学教授可以例外)。虽然日本简易法院的法官不需要通过统一司法考试,但是他们必须是法律专业本科毕业,而且要通过最高法院组织的选拔考试,并且他们只能在简易法院审理一些简单的民事和刑事案件。因此,日本法官在任职之前都接受过正规的法学教育训练,形成了牢固的法律思维,具有坚定的法治信念。这一点对于法官职业来说至关重要。

反观我国法官选任制度,对拟任法官人选的法学教育基本上没有什么要求。按照规定,非法律专业本科毕业生可以参加国家统一司法考试,考试合格者便有机会成为法官,直接从事案件审判工作。日本法官选任制度中,必须受过正规法学教育训练的规定启示我们:只有接受完整而系统的法学理论教育,才能够培养他对法律具有远远超出普通人的忠诚和信仰,才能够保证他完全依据法律,而非权力、舆论和人情,对案件作出裁判。

法官应当具备丰富的司法实践经验。日本对法官司法实务经历的 要求非常严格。按照日本法律规定,法官在任职之前,要么是担任 10



年以上的判事补,要么是担任 10 年以上简易法院的法官,要么是担任 10 年以上的检察官或者律师(如果担任检察官或者律师3 年以上不满 10 年,那么只能申请担任判事补,不能申请担任法官)。

10年的司法实践工作经验,是法官任职资格的底线要求,没有丝毫变通的余地。这 10年,对一个法官来说,是积累司法实务经验和增长人生社会阅历的重要时期,是将一个法学专业毕业生塑造成为一名称职法官的必经阶段。没有这 10年的艰苦历练,很难成长为一名称职的法官。

比较而言,我国对法官司法实践经历的要求很低。按照法官法的规定,公民年满 23 周岁、从事法律工作满二年,就可以担任法官职务;从事法律工作满三年,就可以担任高级法院和最高人民法院的法官。公民如果取得硕士或者博士学位,从事法律工作满一年就可以担任法官职务;从事法律工作满二年,就可以担任高级法院和最高人民法院的法官。

一个心智尚未完全成熟的人,不可能对案件作出公正的审理和裁判。因为法官是一种对社会矛盾纠纷作出明确判断的职业,需要具备对社会问题敏锐的观察能力和透彻的分析能力。因此,改革我国法官选任制度,应当将司法实践经验和司法实务能力作为选拔法官的基础条件和标准,要求法官在任职之前应当有一定年限(最低为 10 年)的司法实务工作经历。

任命法官要经过严格的审核程序。日本十分注重对法官的任前考察,在最高法院专门成立了相对独立的"下级法院法官提名咨询委员会",并在高等法院设立地区委员会。委员会的职责就是对拟任法官人选的基本情况进行全面调查了解。委员会不仅要收集申请人司法工作情况信息,而且还要向当地居民征求对申请人人格和品行的意见。委员会如果认为申请人不符合法官任职要求,可以直接否决申请人的申请;如果认为候选人符合法官任职要求,可以向最高法院大法官会议提出咨询意见,供大法官会议决定法官人选时参考。

在法官任职之前,对其进行全面而精心的考查,是保证所任法官

能够依法独立公正审理和裁判案件的必经程序。尤其是由相对中立的 机构,在广泛听取民意的基础上,对拟任法官的专业素质和职业道德 良知进行客观的评判,对于实现司法公正、树立司法权威具有不可替 代的意义。一个经过苛刻条件和严格程序选拔出来的法官,民众难道 还有什么不放心的呢?

需要说明的是,由于日本简易法院审理的是相对简单的案件,因 此在法官选任方面,日本规定出任简易法院的法官不需要参加统一司 法考试,只需完成大学法律专业本科学业,并通过最高法院单独组织 的选拔考试即可。这种将简易法院法官和普通法官选任条件适当区分 的做法,对我们选任基层法院法官也具有启示意义。

(原载于2014年12月12日《人民法院报》)



# 阿塞拜疆共和国法官遴选规则

中国应用法学研究所 黄斌 杨奕 译

编者按 2005年3月11日,阿塞拜疆共和国司法法律委员会 (Judicial-Legal Council) 批准通过了《阿塞拜疆共和国法官遴选委员会 章程》(以下简称《章程》)和《阿塞拜疆共和国法官遴选规则》(以下简称《规则》)。《章程》规定,法官遴选委员会负责遴选司法系统外人员至法官岗位、明确公开遴选法官的程序、组织笔试和口试合格的申请人参加司法部法律培训中心的培训课程,并在对培训课程成绩和最终面试成绩进行综合评价的基础上,提出法官职位任命的建议。《规则》共五章85条,对遴选法官的条件、遴选程序、培训课程以及法官任命建议均做了具体的规定。十年来,《规则》为阿塞拜疆共和国选拔高素质的人才充实到法官队伍提供了有效的制度保障。现将该《规则》译出,以期对我国当前正在进行的法官遴选制度改革有所借鉴。为方便起见,译文使用了原文的标号方式,如1(即第1章),1.1(即第1章第1条),1.1(即第1章第1条),1.1(即第1章

# 1. 一般规定

- 1.1 本《规则》根据《阿塞拜疆共和国宪法》第 126 条、《阿塞拜疆共和国法院和法官法》和《阿塞拜疆共和国司法法律委员会法》制定。
- 1.2 本《规则》根据《阿塞拜疆共和国宪法》第 126 条第 1 款和《阿塞拜疆共和国法院和法官法》第 93 条第 2 款之规定,确立法官遴选程序。本《规则》主要适用于遴选司法系统外人员至法官空缺职位。

### 2. 法官遴选的基本程序

- 2.1 法官遴选委员会负责遴选申请人至法官空缺职位。
- 2.2 遴选程序应公开透明。遴选程序包括笔试和口试、基本的法官培训课程以及最终面试,主要考核申请人的知识水平、专业技能、价值观以及能否胜任法官岗位。
- 2.3 法官遴选委员会应当评定考试结果。法官遴选委员会有权从其组成人员中选派人员到特设委员会。特设委员会在考试期间享有法官 遴选委员会的所有职权。
- 2.4 法官遴选委员会成员与申请人有血缘关系或者私人关系的,或者出现可能存在对申请人有不公正态度的,该成员在与该申请人相关的考试或者面试中应予回避。有上述情形时,申请人应当至迟在考试前一天提出,由法官遴选委员会对回避申请进行审查。
- 2.5 笔试和口试合格的申请人可以直接参加培训课程。培训课程在司法部法律培训中心进行。
- 2.6 申请人在培训课程结束时需要接受法官遴选委员会的评估。评估内容包括培训课程成绩和最终面试成绩两部分。
- 2.7 法官遴选委员会通过打分系统对申请人进行评估,并根据申请 人的分数情况进行遴选。
- 2.8 法官遴选委员会将申请人的评估结果和专业意见提交至司法法律委员会。司法法律委员会根据法官遴选委员会的推荐意见遴选相关申请人至法官职位,并监督法律规定和本《规则》的正确实施。
- 2.9 司法法律委员会根据面试结果和法官遴选委员会的推荐意见将申请人分配至不同的专业领域。司法法律委员会负责向阿塞拜疆共和国总统推荐合适人选任命至法官空缺职位。

### 3. 笔试和口试

3.1 法官遴选委员会应通过媒体和互联网发布遴选法官的信息,包括:参加法官遴选的申请人提交材料的起止时间、申请人应提交的材



料、对考题的说明(如考题所涉及的领域)、对考题所涉及法律的说明以及其他与法官遴选相关的信息。

- 3.2 有志于参加法官遴选笔试和口试并符合《阿塞拜疆共和国宪法》 第 126 条第 1 款和《阿塞拜疆共和国法院与法官法》第 93 条第 2 款之 规定的律师,可以向法官遴选委员会提交下列材料:
  - 3.2.1 申请表;
  - 3.2.2 身份证及复印件;
  - 3.2.3 申请人履历表;
  - 3.2.4 个人简历;
  - 3.2.5 高等教育证书(文凭)及其复印件;
  - 3.2.6 工作档案复印件(经公证或人事部门同意);
  - 3.2.7 体检合格证明;
  - 3.2.8 四张 4X6 寸的照片。
- 3.3 在复印原件后,身份证和高等教育证书(文凭)应归还给申请 人。
- 3.4 截止日期后收到的材料,除了正式公布的文件外,一律不得作为报名材料。
  - 3.5 司法法律委员会的工作人员负责接收申请材料。
- 3.6 司法法律委员会的工作人员负责审查材料的完整性和准确性, 以及是否符合法律规定并记录在申请人卷宗。
- 3.7 不完整和不符合本《规则》的材料不予接受,司法法律委员会的工作人员会告知申请人所提交材料中存在的缺陷。如果申请人提交的材料还存在差距,材料将会退还给申请人做具体修改。修改后的材料可以在规定的期限内再次提交。
- 3.8 如果申请材料符合本《规则》的要求,申请人将会进入申请人 名单,并收到收款便条和遴选法官职位的通知。通知中包括笔试和口 试的信息、基本的法官培训课程与最终面谈等程序性事项以及其他与 法官职位遴选有关的必要信息。
  - 3.9个人报名代码应发给每位登记注册过的申请人。该个人代码由

数字组成以保护申请材料的信息安全。

- 3.10 准考证应在笔试前两天发给申请人。准考证应贴有申请人照 片并显示个人报名代码、考场地址、考试日期和时间、教室、排和座 位号。
- 3.11 考试中只能使用个人报名代码。准考证上不能出现申请人的 姓名以及其他可能确认申请人身份的信息。违反该规则的申请人将禁 止参加考试。
- 3.12 申请人在考试中应出示准考证和身份证。如果申请人不能提供其中任何一个证件,将会被禁止参加考试。如果申请人对准考证进行了涂改,将会被禁止参加考试并不予换发新的准考证。
  - 3.13 笔试时间应由法官遴选委员会事先确定。
- 3.14 法官遴选委员会应任命主考官和监考人员监考。每个考场至少应有两名监考人员。
- 3.15 如果申请人违反了笔试规则,比如提交了伪造的材料、考场 舞弊、考试期间携带通信工具、找人替考或者有其他违反考试规则的 行为,主考官和监考人员将做出处理决定,申请人将被逐出考场。如 果此类违纪行为是考试成绩公布后发现的,法官遴选委员会将取消该 申请人的考试成绩。
- 3.16 法官遴选委员会应将笔试中不允许的行为记录在申请人的卷宗。
- 3.17 为确保考试公开透明, 法官遴选委员会应邀请国际性的政府和非政府组织以及媒体代表对考试进行观摩。申请对考试进行观摩的组织和媒体应在考试前7天向法官遴选委员会提供观摩代表名单。所推荐的代表应获法官遴选委员会批准。
- 3.18 观摩人员不得有干扰考试、分散考生注意力等行为。如果观摩人员实施了此类行为,申请人可以向主考官报告。
- 3.19 笔试应根据本《规则》第 3 章第 37 条和第 38 条规定的程序 分两轮进行:第一轮通过电脑对多项选择题作答;第二轮选择相应的主 观题作答。



- 3.20 笔试第一轮的考题由法官遴选委员会根据保密原则确定。在确定考题阶段,委员会有权聘请法律和其他领域的专家参与。题库中的考题数量至少应是实际考题数量的 10 倍。
  - 3.21 通过电脑生成的笔试考卷包括 100 道题。考试时间为 4 小时。
- 3.22 笔试第一轮的考题方案至少应在考试前三天确定。法官遴选委员会应通过闭门会议审查并批准所确定的考题,同时将考题封存。
- 3.23 法官遴选委员会应秘密准备好笔试第一轮考题的参考答案。 法官遴选委员会成员签名后将参考答案封存在委员会办公室。
- 3.24 申请人应从考场所在大楼的正前方进入(地址应显示在准考证上),向人口的检查人员出示准考证和身份证后进入大楼,并找到准考证上显示的座位号。每张桌子只能坐一位申请人。
- 3.25 笔试应在一个考场中进行。如果不能做到前述要求,考试过程中应做到可以随时查看到其他考场中的申请人信息,以确保公开透明。
- 3.26 笔试第一轮的考题应在考试开始前公开地从题库中选择。密封的题库应在观摩人员在场的情况下开启并上传至电脑。电脑根据程序软件在题库中选择 100 道考题。选定的考题应当场生成试卷。如果不能当场生成,应根据申请人的序号在最短的时间内通过打印设备生成备用考题。生成的备用考题应交由主考官再分发给申请人。如果考题是在其中一个考场选定并生成的,该过程应通过广播同步告知其他考场的申请人。
- 3.27 向申请人分发考试材料时,应由主考官和一名监考人员、一名观摩人员共同开启答题卡,向申请人分发答题卡并解释答题规则后,再分发考卷。
  - 3.28 分发考卷的时间暨考试开始的时间。
- 3.29 应使用黑色圆珠笔或蓝黑钢笔圈中答题卡上的正确答案。损坏的答题卡不能更换。为防止考生在单项选择题中圈中多个选项,该选项应认定无效、不会计入最终的分数。答错的选项不影响圈中的正确选项。填写答题卡的申请人应对错误答案做相应标记。

- 3.30 考试结束后申请人应将答题卡交给监考人员并离开考场。
- 3.31 考试结束后,监考人员和申请人应签订考试协议书。要求监 考人员与两名申请人代表签订考试协议书。该协议书与答题卡应装进 密封的文件袋提交给主考官。主考官应将密封的文件袋交给法官遴选 委员会主席。
  - 3.32 法官遴选委员会应核对答题卡。
- 3.33 应在相关专家的参与下,通过电脑自动评判笔试答题卡中的 多项选择题。申请人答题卡和参考答案都应提供给阅卷专家。
  - 3.34 答对一道题得 1 分(总分为 100 分)。错误和空白答案得 0 分。
- 3.35 为保持阅卷的完整性,考试成绩和答题卡应提交给法官遴选委员会。
- 3.36 第一轮笔试中得分在 60 分(含)以上的申请人应进入第二轮笔试。第二轮笔试名单应在媒体和网络上公布。
- 3.37 司法法律委员会应召集会议,确定提交给法官遴选委员会主观考题的数量,并展开第二轮笔试。第二轮笔试的主观题应均衡地包括刑法、刑事诉讼法、民法、民事诉讼法等专业领域的考题。司法法律委员会举行会议后,委员会的一名成员应在考场附近马上宣布法官遴选委员会的决定(如果有多个考场,法官遴选委员会会议应在选定主观考题的考场附近举行)。会议之后,委员会成员应在 2 小时内准备司法法律委员会确定的主观考题数量。主观考题应获得委员会一致同意。
- 3.38 法官遴选委员会成员应将获得批准的主观考题送至考场,并不得与外部人员联系。主观考题应区分为刑事法卷和民事法卷。每位申请人可以在每个领域的主观考题中随机抽取一份。考题公布后申请人有 4 小时作答时间。如果考试安排在不同考场进行,选择和宣布考题的过程应向其他考场进行同步广播。申请人在作答过程中,应尽可能对所涉法律的内容和法律概念进行完整地阐释。法官职位申请人备忘中规定的评分标准会对答题方法进行说明。笔试答卷会经过"两次阅卷",分别由法官遴选委员会和受邀请的专家进行。最终结果由两轮考试成绩累加后得出。



- 3.39 笔试第二轮中的主观考题评分标准为 100 分。每位申请人获 得60分(含)以上的, 应被认定为通过笔试考核。
  - 3.40 笔试成绩应在媒体和网络上公布。
- 3.41 每位申请人都有权应本人要求获得委员会反馈的考试成绩 报告。
- 3.42 司法法律委员会应对答题卡、考试试卷以及其他相关资料进 行保存,保存时间为考试之日起5年内。
- 3.43 对考试成绩有异议的申请人有权自考试成绩公布后 5 日内要 求法官遴选委员会进行审查。应在申请人在场的情况下进行。该条款 应公正地执行以保证申诉申请人的合法权利。
- 3.44 经审查、考试成绩有误的、应重新计分、考试成绩准确无误 的,亦应告知申诉人。
- 3.45 法官遴选委员会决定的申诉提交司法法律委员会审查。司法 法律委员会审查申诉的依据是《司法法律委员会法》。
- 3.46 司法法律委员会的工作人员应提前 5 天告知申请人口试的地 点、日期和具体时间。
  - 3.47 口试主要考察法律专业知识、逻辑推理能力、价值观念等。
- 3.48 口试应以公开的方式由考官与申请人进行面对面的交流,时 间为30分钟。每位申请人在口试期间应回答5个问题。
  - 3.49 法官遴选委员会的成员有权就申请人的回答进行讨论。
- 3.50 委员会成员应记录申请人的答案、答题评分表并向法官遴选 委员会主席报告。
- 3.51 口试每题 20 分, 满分为 100 分。申请人获 60 分(含)以上 的被认定通过口试。
- 3.52 旁听口试的人员应携带身份证。已经参加过口试的申请人可 以旁听口试。不得以任何形式干扰口试考场。

### 4. 培训课程和最终面试

4.1 笔试和口试合格的申请人可以参加初级培训课程。培训课程由

法官遴选委员会负责,在司法部法律培训中心进行。

- 4.2 考试合格并有资格参加初级培训课程的申请人名单将公布在新闻媒体和互联网上。
- 4.3 法官遴选委员会和司法部法律培训中心将会具体制定培训课程 内容。培训课程内容由司法法律委员会予以授权,法官遴选委员会负 责审定。
- 4.4 司法部法律培训中心负责向法官遴选委员会通报申请人的培训课程成绩(包括学业合格率、出勤率、行为举止等)。
- 4.5 培训课程的最后阶段,申请人需要参加笔试和口试。通过考试 考察申请人理解和适用法律规范以及起草裁判文书的能力。
- 4.6 法官遴选委员会会同培训机构管理最后阶段的培训课程考试。 委员会负责授权相关法律专家进行课程培训。培训课程考试合格的申 请人可以参加由法官遴选委员会组织的面试。面试主要考察申请人是 否具备从事法官职业所必需的职业素养。
- 4.7培训课程考试以满分100分的方式计算。申请人获得60分(含)以上时可以被认定通过培训课程考试。
- 4.8 法官遴选委员会负责组织通过培训课程考试的申请人进行面试。面试考试以能够正确反映申请人是否具备法官职业素养为核心。
- 4.9 每位申请人的面试单独进行。面试时间大约 1 小时,每位考生需要回答 10 个问题。法官遴选委员会的每位成员只能问 1 个问题。
  - 4.10 法官遴选委员会成员将集体讨论申请人在面试中的表现。
- 4.11 法官遴选委员负责记录和评价申请人的问题和答案,并将面试的最终结果报告给法官遴选委员会主席。
- 4.12 申请人的面试成绩以满分 100 分计算,其中每个问题的分值为 10 分。申请人获得 60 分(含)以上的分数可以被认定通过面试。
  - 4.13 法官遴选委员会负责评估面试合格的申请人。
- 4.14 申请人的最终评估成绩由培训课程成绩和面试成绩的总和构成。
  - 4.15 法官遴选委员会根据最终评估成绩对申请人进行排名。



### 5. 职位分配和任命建议

- 5.1 法官遴选委员会根据培训课程和最终面试成绩形成申请人资质水平鉴定意见,同时需要写明申请人所胜任的法官职位(普通法院或者专门法院)。
- 5.2 法官遴选委员会负责向司法法律委员会提交关于申请人的任命建议。
  - 5.3 任命建议包括以下信息:
  - 5.3.1 姓名;
  - 5.3.2 简历和相关证明;
  - 5.3.3 培训课程和最终面试成绩;
  - 5.3.4 胜任法官职位的资质信息,包括专业意见。
- 5.4 司法法律委员会根据法官遴选委员会的任命建议,审查申请人 是否符合法律和本《规则》的有关要求。司法法律委员会同时也会与 申请人进行面谈。
- 5.5 司法法律委员会根据面谈情况以及法官遴选委员会的意见推荐申请人至具体的法官职位。司法法律委员会负责向阿塞拜疆共和国总统提交法官空缺职位的任命建议。
  - 5.6 法官空缺职位的任命建议包括以下信息:
  - 5.6.1 姓名:
  - 5.6.2 简历和相关证明;
  - 5.6.3 培训课程和最终面试的成绩;
  - 5.6.4 胜任法官职位的资质信息,包括专业意见;
  - 5.6.5 任命建议。
- 5.7 司法法律委员会负责推荐已经通过培训课程和最终面试考试, 但由于法官空缺职位有限尚未被任命的申请人至其他相关职位,如司 法机构的行政职位和检察官办公室职员等。任命申请人到新的法官空 缺职位的程序参照本《规则》第5章第4至6条的规定执行。

(原载于2015年5月15日《人民法院报》)

# 台湾法官选任的"双轨制"

中国应用法学研究所 蒋惠岭 杨奕

编者按 台湾的法官选任制度具有典型的大陆法系特点,与韩国、日本、法国、德国等国比较相似,与大陆地区也有可比之处。近年来,台湾在原有法官考训制度基础上,加大了从社会上遴选法官的力度,并规定在10年之内达到一定比例,从而逐渐改变台湾法官队伍的内部结构。本文将简要介绍台湾地区选任法官的两种基本方式,以期为当前大陆地区法官遴选制度改革提供借鉴。

### 一、概述

### 1. "双轨制"的形成

与其他大陆法系国家和地区一样,台湾地区的法官来源以职业考训后分配任用为主,以法官检察官相互调任及优秀律师学者转任为辅。前者在台湾已经实行了 60 多年,共培养了 4000 多名法官检察官,为台湾的法治进程奠定了坚实的人才基础。为适应社会对正义需求的变化,台湾早在 1998 年就发布了《遴选律师、教授、副教授、助理教授转任法院法官审查办法》,但实际成效很小。为进一步促进法官来源的多元化,2011 年 7 月的《法官法》正式建立了从律师学者中遴选法官的法律制度。目前,这种"双轨制"的法官选任模式在台湾已经确立下来,并将长期发挥作用。

2. "遴选"的特定含义

在台湾,"法官遴选"采狭义解释,专指从律师、现任或曾任检



察官、公设辩护人、学者中选拔合格人才担任法官的活动。至于通过司法官考试后经过职前培训并及格者担任法官的情况,不包括在"遴选"之内。因此,不宜简单、笼统地说台湾的法官都是经过"遴选"产生的。

不同的法官产生机制适用于不同的对象,而这在台湾统一称为"法官之进用"。为了便于理解,本文使用了与"进用"意义最为接近的"选任"一词,包括通过司法官考试的"法官任用"和通过法官遴选委员会进行的"法官遴选"。

### 二、通过司法官考试并经职前培训的法官任用

通过司法官考试并经职前培训的法官任用一直是台湾法官选任的主要方式。其基本流程是:(1)通过司法官考试;(2)在法务部的"司法官学院"接受为期2年的职前培训;(3)培训考查合格者(参考个人志愿)直接分配到法院担任候补法官;(4)经过为期5年的候补法官历练合格者升任试署法官;(5)经过1至2年试署法官历练合格者升任实任法官;(6)担任实任法官12年以上者可以升任"最高法院"法官。当然,在这个过程中,有些人并没有走到最后阶段而中途被淘汰了。

需要说明的是,由考训渠道任用的法官必须到地方法院任职,而不能直接进入高等法院、"最高法院"。但通过遴选渠道产生的法官,则不受此限。

### 1. 司法官考试

根据法律规定,年满 18 岁以上,55 岁以下的政治、法律、行政各科、系的毕业生可以参加司法官考试(改革之后与律师考试合并为统一考试,但科目有所区别)。考试科目包括:第一试中的综合法学一(宪法、行政法、刑法、刑诉、国际公法、国际私法、法律伦理)、综合法学二(民法、民诉、公司法、保险法、票据法、强制执行法、证券法、法学英文)以及第二试中的宪法与行政法、民法与民诉法、刑法与刑诉法、商事法、语文等。考试及格者,便可以按照事先确定的

员额进入司法官学院进行培训。2012年的考试录取率为 1%(最初报名 7366人,最后录取 75人),其中很多考生都是经过几年才考中的。

### 2. 为期两年的职前培训

1955 年建立的司法官训练所(2013 年更名为"司法官学院")是台湾法官检察官的"摇篮",几乎台湾的所有法官检察官都来自这所学校。该学院的决策机构为司法官培训委员会,由行政、司法、考试三院指派代表组成,"最高法院"院长及"最高检察署"检察总长分任委员兼正副召集人,所有委员共同决定司法官培训方针、计划及其他有关重要事项。司法官培训委员会的决定交由学院执行。

为期两年的司法官职前培训分四个阶段进行:第一阶段 2.5 个月,学员在院内 1 个月进行基础课程教育,提升学员的司法价值观、使命感和责任感。另外 1.5 个月到财政税务、工程建设、工商经济等部门实习,让学员了解行政机关及民营机构的运作。第二阶段 8 个月,学员回到学院进行司法实务课程的研习,由优秀法官和检察官为学员讲授司法实务课。第三阶段为 1 年,学员分派至各地法院、检察署见习,学习审判、检察等业务。实习分为民事 4 个月、刑事 4 个月和检察业务 4 个月,由资深法官一对一带教。第四阶段为 2 个月。学员回学院进行最后阶段的综合测验和口试,并完成法律实务总结课程,强化学员司法综合实务操作能力。

这两年的职前培训是台湾法官检察官养成中的关键阶段。它不仅让学员获得了担当司法职责的能力,更重要的是它把法律毕业生中的最优秀者送上司法岗位,并为法官检察官获得高地位、高待遇提供了其他公务员所不可比拟的正当性。

### 3. 考评与分配

在学员完成两年的培训后,司法官学院按照学员培训期间的总成绩进行考评。学员培训成绩分为学业成绩及品德学识成绩,学业成绩占80%,品德学识成绩占20%。学员学业成绩与品德学识成绩各以一百分为满分,60分及格,不满60分为不及格。培训成绩及格者,准予结业,发给结业证书。结业学员由"司法院"及法务部依成绩高



低,结合部门需求、学员志愿,直接分配到各地方法院或检察署服务, 开始其职业法官、检察官生涯。当然,工作分配确定之后,法院还会 再分法检两个班进行为期1周的专业业务教育培训。

### 4. 候补法官和试署法官的实授程序

从司法官学院分配任用后,先担任候补法官或候补检察官,候补 期间为5年。候补期满经审查及格者、定为试署法官、试署期间为一 年(律师、学者等为两年)。候补期的前两年只能办理简单的司法事务 或作为陪席法官。之后可以办理独任裁定案件或简易程序案件、小额 案件。试署法官的办案范围比候补法官更大一些。

对于候补法官、试署法官要进行考核。候补、试署期满后,报 "司法院"送请"司法院"人事审议委员会审查。审查及格者,予以试 署、实授;不及格者,应于两年内再予考核,报请审查;仍不及格时, 停止其候补、试署并予以解职。"司法院"人事审议委员会对服务成绩 进行审查时, 应征询法官遴选委员会意见。根据法官遴选程序, 对于 符合遴选资格的人员,在遴选为法官后也要经历候补法官、试署法官 的阶段。

成为"实任法官"后,法官才成为一个具有完整审判权的裁判者。 而且, 在实行上级法院法官从下级法院法官升迁的台湾, 要成为"最 高法院"的法官必须经过12年以上实任法官的历练。

### 三、通过法官遴选委员会进行的法官遴选

近年来,台湾地区的法院开始从社会各界法律精英中延揽人才。 2011年、《法官法》规定建立"法官遴选委员会"、专门负责遴选社会 上的法律人才担任法官。根据《法官法》第5条除区分不同法院法官 的任用资格外,还规定符合一定资格的检察官、律师、学者、公设辩 护人、中央研究院研究员、简任公务人员等均可以参加法官遴选、进 而扩大法官多元任用渠道。这一条文虽未明确规定遴选不同资格者转 任法官的比例,但随着《法官法》的实施,须逐年降低考试进用法官 人数比例。立法院明确规定,自《法官法》施行届满 10 年起,考试任

用法官占当年法官空缺人数的比例应降至 20% 以下。"司法院"已于 2011 年提报招收特考法官名额时,将需用名额降为 50 名,同时扩大 举办律师转任法官公开考试,加上自行申请转任法官 1 名,共计录取 23 名律师。如此一来,2014 年职前研习期满后预估考试及格分配的 法官、检察官调任的法官及律师转任的法官之比例,约为 1 : 1 : 1,大致呈现多元进用的格局。

### 1. 法官遴选委员会的组成

台湾的法官遴选委员会设在"司法院",由"考试院"代表、法官代表、检察官代表、律师代表、学者及社会公正人士共计19人组成。法官遴选委员会主席由"司法院"院长担任,其他委员的名额及产生方式如下:

- (1)"考试院"代表 2人:由"考试院"推选。
- (2) 法官代表 6人:由"司法院"院长提名应选名额 3 倍人选,送请"司法院"人事审议委员会从中审定应选名额 2 倍人选,再交法官票选。
- (3)检察官代表 1 人: 由法务部推举应选名额 3 倍人选,送请"司法院"院长从中提名应选名额 2 倍人选,办理检察官票选。
- (4)律师代表 3 人:由律师公会全国联合会、各地律师公会分别推举应选名额 3 倍人选,送请"司法院"院长从中提名应选名额 2 倍人选,办理全国性律师票选。
- (5) 学者及社会公正人士共6人:学者应包括法律、社会及心理学专长者,由"司法院"院长遴聘。

### 2. 职责

法官遴选委员会的职责主要有三项:

- (1) 法官的遴选。台湾的法官遴选主要存在四种情形:一是检察官申请调任;二是公设辩护人转任;三是律师转任;四是学者转任。这项职责是委员会最主要的职责,但通过考试培训分配任用的法官不在此列。
  - (2) 提供"司法院"人事审议委员会为候补、试署法官服务成绩



审查的意见。

- (3) 职务法庭法官的遴选。
- 3. 法官遴选的资格条件

法院层级不同决定了遴选条件的差异。《法官法》对地方法院、高等法院、高等行政法院、"最高法院"、"最高行政法院"、公务员惩戒委员会的法官(委员)的任职条件作了详细的规定,但限于篇幅不在此赘述。所涉及的因素主要包括:是否曾任实任法官或实任检察官,曾任公设辩护人的年限,曾实际执行律师业务的年限,在大学任教的年限、教授科目及专门著作的情况等。

### 4. 法官遴选的一般工作程序

"司法院"设法官遴选资格审查小组,审查申请遴选为法官者的资格。审查小组委员由"司法院"秘书长、副秘书长、各厅厅长、人事处处长、委员互推代表二人及"司法院"院长指定的人员兼任,并以"司法院"秘书长为主席。委员会遴选法官,应审查其操守、能力、身心状况、敬业精神、专长及志愿,视缺额情形择优遴选。经资格审查合格者,视类别进行笔试、口试、品德审查、征询意见等,最终由"司法院"向法官遴选委员会提出人选。下面就法官的不同来源分别阐述各种遴选程序。

### 5. 律师转任法官的遴选程序

此类程序分为三种:公开甄试转任;自行申请转任;"司法院"主动推荐转任。曾实际执行律师业务6年以上,具拟任职务任用资格者,可以参加"司法院"公开甄试或者自行申请转任法官。曾实际执行律师业务3年以上且具拟任职务任用资格者,可以参加"司法院"公开甄试转任法官。曾实际执行律师业务18年以上,具拟任职务任用资格,且声誉卓著或在专业领域有具体贡献者,可以经"司法院"主动推荐转任法官。

公开甄试分笔试及口试,各占甄试总分90%及10%。笔试完成后,应就笔试及格者办理下列事项,并根据相关数据提请委员会进行口试:

第一,以适当方法公开申请人姓名,由各界于所定期间内陈述意见;

第二,品德调查,并可函请检察署、相关地区法院、律师公会或 其他有关机关(构)提供品德操守、业务能力、社会形象等相关数据;

第三,基于调查事实及证据的必要,可以书面通知申请人陈述意见,并可要求申请人或有关人员提供必要的文书、资料或物品。

"司法院"在确定主动推荐人选或认可前项建议人选后,应即邀请 其转任法官,并于征得同意后请其提出应备文件,提交审查小组审查。 审查小组审查完成后,"司法院"应即提请委员会进行遴选。

### 6. 学者转任法官的遴选程序

公立或经登记注册的私立大学、独立学院法律学系或其研究所毕业,曾任教育部审定合格的大学或独立学院专任教授、副教授或助理教授合计6年以上,讲授主要法律科目2年以上,有法律专门著作,具备拟任职务任用资格,可以自行申请转任法官。

公立或经登记注册的私立大学、独立学院法律学系或其研究所毕业,曾任教育部审定合格的大学或独立学院专任教授 10 年以上,讲授主要法律科目 5 年以上,有法律专门著作,具备拟任职务任用资格,且声誉卓著或在法律学术领域有具体贡献者,可以经"司法院"主动推荐转任法官。

"司法院"于受理教授、副教授、助理教授自行申请转任法官的申请后,应即将其所提文件提交审查小组审查,并于审查小组审查完成后,就资格审查合格者办理下列事项:

第一,专门著作审查;

第二,以适当方法公开申请人姓名,由各界于所定期间内陈述意见;

第三,基于调查事实及证据的必要,可以书面通知申请人陈述意见,并可要求申请人或有关人员提供必要的文书、资料或物品;

第四,品德调查,并可函请检察署、相关地区法院、律师公会或 其他有关机关(构)提供品德操守、业务能力、社会形象等相关数据。

其中,专门著作审查,由"司法院"聘请3名学者专家为审查委



员,以全体委员评定成绩总和的平均成绩达70分为及格。经审查及格 者,"司法院"应提请委员会视缺额情形择优遴选。

此外,"司法院"可主动推荐资深优良专任教授转任法官。"司法 院"在确定主动推荐人选、或认可所建议人选后、应邀请其转任法官、 并干征得同意后请其提出应备文件,提交审查小组审查。审查小组审 查完成后,"司法院"应即提请委员会进行遴选。

### 7. 公设辩护人转任法官的遴选程序

曾任公设辩护人6年以上,具有任用资格者,可以自行申请转任 高等法院以下各法院法官。"司法院"于受理公设辩护人自行申请转任 法官的申请后, 应即将其所提文件提交审查小组审查, 并于审查小组 审查完成后,就资格审查合格者办理下列事项:

第一,书类审查;

第二,以适当方法公开申请人姓名,由各界于所定期间内陈述意 见;

第三. 基于调查事实及证据的必要, 可以书面通知申请人陈述意 见, 并可要求申请人或有关人员提供必要的文书、资料或物品:

第四、品德调查、并可函请检察署、相关地区法院、律师公会或 其他有关机关(构)提供品德操守、业务能力、社会形象等相关数据。

其中, 书类审查由"司法院"聘请3名具有8年以上实任法官资 格者为审查委员,以全体委员评定成绩总和的平均成绩达70分为及 格。审查及格的,"司法院"应提请委员会视缺额情形择优遴选。

### 8. 检察官转任法官的遴选程序

符合《法官法》规定条件的曾任检察官,可以自行申请转任法官。 现职检察官申请转任法官,由"司法院"函请法务部调查所属检察官 转任法官的意愿后,将其所提文件汇报"司法院"办理。

"司法院"在受理申请后,应即将其所提文件提交审查小组审查。 并于审查小组审查完成后,就资格审查合格者办理下列事项:

第一,以适当方法公开申请人姓名,由各界于所定期间内陈述 意见;

第二,基于调查事实及证据的必要,可以书面通知申请人陈述意见,并可要求申请人或有关人员提供必要的文书、资料或物品;

第三,品德调查,并可函请检察署、相关地区法院、律师公会或 其他有关机关(构)提供品德操守、业务能力、社会形象等相关数据。

经审查合格者,由"司法院"提请法官遴选委员会视缺额情形择 优遴选。

### 9. 遴选法官的职前研习

经遴选为法官者,在任职前应当参加职前研习。由"司法院"设 遴选法官研习委员会,决定研习方针、研习计划及其他有关研习重要 事项,并由法官学院执行。

在研习时间方面,视律师执业时间长短、学者教学能力强弱及曾任法官检察官任职年限等,分别确定75周或17周的研习时间,甚至可以免除研习。

在研习内容方面,第一阶段为法律实务及相关理论课程;第二阶段为审判实务实习;第三阶段为综合研习并举行口试。成绩评定及格者,即可任职。

### 四、结语

台湾的法官选任制度是台湾司法改革取得成功的重要条件。由于历史原因,台湾对于公职人员的素质要求比较高,而司法官考训制被公认为是培养高素质司法人员的成功范例。但是,由于近年来出现的一些与民意相悖的司法裁判引发了社会对法官选任制度的质疑,促使台湾当局加快了多渠道遴选法官的步伐,甚至制定了改变法官选任渠道的10年目标。尽管如此,这丝毫不能贬低司法官考训制度的功绩,但同时又要根据形势变化、民众需求对这一制度作相应的调整、补充和完善。而且,台湾的改革也反映了目前在日本、韩国进行的法官选任制度改革的成果,值得我们研究借鉴。

(原载于2014年7月11日《人民法院报》)

# 中国应用法学系列研究报告

- 001 "一带一路"纠纷解决机制研究(上)(下)
- 002 "原汁原味"的 10 份英国判决书
- 003 域外法官选任制度之借鉴
- 004 国际社会近期关注的重大司法问题研究报告
- 005 消费者权益保护法实施问题研究
- 006 中英合作项目"人民陪审员制度改革"系列研究报告
- 007 海峡两岸暨香港澳门基本司法制度比较研究
- 008 一堂全民共享的法治"公开课"
- 009 我国家事审判机制改革的新模式
- 010 互联网、人工智能与司法制度
- 011 司法体制综合配套改革(上)(下)
- 012 多元化纠纷解决机制改革

• • • • •

# 《中国应用法学》期刊简介

《中国应用法学》(China Review of Administration of Justice)是由最高人民法院主管,中国应用法学研究所、人民法院出版社联合主办的法学学术类期刊。本刊于2016年8月获得国家新闻出版广电总局期刊创办许可,国内统一连续出版物号为CN10-1459/D,为双月刊,于2017年1月发行首刊。

本期刊面向司法机关和广大的司法实务工作者,以积极推进司法改革、深入探讨司法实践、及时反映司法实务最新动态和强化实证研究为主旨,集中展示司法改革和司法工作最新理论研究成果,并最终实现依托最新司法改革实践丰富法学理论、运用最新法学理论成果指导司法实践的价值追求。

《中国应用法学》设有"高端论坛""专题策划""实证研究""学术争鸣""法律方法""判解精析""观点集萃"等栏目,突出法律的应用性特色,努力成就法律学术界和实务界的品牌期刊。

# 立法治时代潮头 通古今中外变化 发应用法学先声



© 中国应用法学研究所 China Institute of Applied Jurisprudence 北京市东城区北花市大街 9 号(100062)

> 网址: yyfx.court.gov.cn 邮箱: zgyyfx@163.com 2018年3月印刷 工本费: 10元