

## まえがき

この対談は、おそらくとても珍しいタイプのものだと思う。多くの対談企画は、詳細な台本を作って進めていると思うが、ここでは一応メモは作成したものの、かなりその場の発想で次々といろいろな話題に発展していった。

自分（中村）は、話をしながらいろいろなことを思いつくタイプで、この対談でも、はっと思いついたことを、事前の打ち合わせもなくいきなり加藤さんに問いかけてしまった。本当はルール違反かもしれない。今でいう「無茶ぶり」である。しかしそのような突然の質問にもかかわらず、加藤さんは次々といろいろなことを閃き、たくさんの知識や経験を披露していただき、その結果、対談はどんどん発展していった。しゃべっている者としても、とてもわくわくする瞬間であり、加藤さんの広い知見や深い学識に驚かされるばかりであった。

この対談では、キャリア・ディベロップメントを共通テーマとして裁判官と弁護士の仕事の仕方や人生の送り方について話をした。おそらくこの内容は、法曹だけでなく、いろいろな職種の方達に関心を持っていただけるのではないか。裁判官は、メンバーシップ型かジョブ型か、という議論を元に、何をもってジョブ型とみるのか、その核心は何かということに思いを巡らせた。また弁護士はジョブ型の典型でありながら、実はそうはなっていない。仕事の選び方ややりがいというのも、改めて考えた。本当は、充実した人生というのは、好奇心にあるのではないか、と気がついた。

弁護士としては、地裁の裁判官と高裁の裁判官の事件記録の見

方の違いや、部総括になれる裁判官の力量の見方など、これまで知らなかったことも盛りだくさんで、「そうだったのか」と腹落ちすることがたくさんあった。裁判所の裁判官育成の仕組みは、以前から薄々気がついてはいたのであるが、とても良い仕組みだ。先輩の裁判官が、本気で良い裁判官を育成しようとしている。それを自分の本質的な仕事として捉えている。弁護士の世界は、そういう姿勢が全く足りていない。

この対談にあたっては、やはり Z 世代など新しい世代の考え方をいろいろ研究して臨んだ。彼らの価値観や常識などはどうやって生まれたのか。キャリア教育やジェンダー平等、働き方改革など種々の要因があるが、おそらく会社や家族、国といった帰属集団が失われつつあることがその背景だろう。また SNS でリアル以外の世界が人生の多くを占めるようになったので、それが持てる常識に大きく影響を与えている。社会変革の中で、その帰結として個人主義の時代になってしまった。それが新しい世代の不安と焦燥につながっている。

スキルを獲得することが、新しい世代の最大の課題である。生成 AI や AI エージェントなど次々技術革新が進む。スキルの中身を検討すると、知識と訓練と知恵（個性）の 3 つに分けられるのではないか。この対談で思ったのであるが、知恵（個性）は、その知見をどこで獲得したのか、その瞬間をすべて明瞭に思い出すことができた。あのときあの事件で先輩がこういう知恵をひねり出したこと、あのときあの事件で先輩がこういう会議の進め方をしたこと、あのときあの事件で先輩から準備書面の書き方についてこういうアドバイスもらったこと、等々。はっとした瞬間に、その記憶がずっと残される。そういう目からうろこ体験が 100 個とか 200 個とかあり、それが今の自分のスキルや個性を形成して

いることを改めて認識した。教えてくれた諸先輩方には心より感謝である。一方、個別の知識は、例えば会社法の学説とか判例は、日頃の仕事の中で知ったのであるが、いつ知ったのか個別に思い出せるものはなかった。スキルの獲得の仕方が、知識と訓練と知恵（個性）でまったく違うのである。これは学習をする際、あるいは仕事の仕方や、事務所の選び方にも大きな影響を及ぼす要因である。教育は先輩の模倣から始まる、というのは古代からいわれていることであるが、改めて実感した。

本書は自分にとって、どうして自分の人生がこういう風に形成されてきたのかということを思い返すとても良い機会になった。

読者の皆様方に何かしら、面白いと思っていただける点があれば幸甚である。対談にお声がけいただいた加藤さんには心より感謝である。また商事法務の皆様方には大変ご苦勞をいただいた。心より感謝申し上げます。

令和8年4月吉日

弁護士 中村 直人

## 目次〔下巻〕

まえがき i

### 第4章 キャリア・ディベロップメント——ベテラン期

- I 裁判官のキャリア・ディベロップメント——ベテラン期 ……2
  - 1 裁判長時代の課題 ……2
  - 2 東京地裁時代 ……3
    - (1) 多士済々の部総括の面々と「発言力」 3／(2) 増係部の状況と問題点克服の方策 5／(3) 著名事件との遭遇 14／(4) 部内での研究 16
- II 弁護士のキャリア・ディベロップメント——ベテラン期 ……16

### 第5章 キャリア・ディベロップメント ——ベテラン期（管理職編）

- I 裁判官は定年まで判決をする ……32
  - 1 司法研修所一部上席教官 ……32
  - 2 所長の仕事 ……43
    - (1) 中間管理職としての孤独と人事評価 43／(2) 新潟地裁所長時代 46／(3) 水戸地裁所長時代 50
  - 3 東京高裁での集大成——部総括の3タイプと判断の深層 ……53
  - 4 高裁の特色 ……62
  - 5 「残念な裁判官」問題 ……66
  - 6 裁判官の育成と規律——管理か自由か ……72
  - 7 弁護士の仕事の流儀——最初が肝心 ……75
- II 中村弁護士の独立——自由の獲得 ……76

## 第6章 裁判官と弁護士——キャリア形成のコア

|     |                      |     |
|-----|----------------------|-----|
| I   | 裁判官のキャリア形成のコア        | 82  |
| 1   | 執務の基本                | 82  |
| 2   | 自分の心で感じ、自分の頭で考える     | 87  |
| 3   | ビジョンを持つ              | 88  |
| II  | 弁護士の課題と展望            | 90  |
| III | 裁判官の上昇志向             | 92  |
| 1   | 裁判官の正直な気持ち           | 92  |
| 2   | 優等生からの「脱却」           | 94  |
| 3   | 判決の「心証」と「理由」の関係      | 97  |
| 4   | 裁判所との協同作業感           | 100 |
| 5   | 裁判官によく理解してもらえる訴訟活動とは | 102 |
| IV  | 裁判官と弁護士の、それぞれの育ち方    | 105 |
| V   | 裁判官の全国異動はいつまでもつか     | 112 |
| VI  | 弁護士のキャリア・プランニングの展望   | 117 |
| VII | 「生きがい」とは「やりがい」とは     | 127 |

## 第7章 裁判官退官後、弁護士の引退後の実相

|    |                      |     |
|----|----------------------|-----|
| I  | 裁判官の退官後——加藤裁判官の場合    | 134 |
| II | 弁護士の円熟期と引退——中村弁護士の場合 | 139 |
| 1  | 典型的な円熟期の過ごし方         | 139 |
| 2  | 弁護士の引退事情             | 143 |

## 第8章 司法修習が持つ意味

|     |                       |     |
|-----|-----------------------|-----|
| I   | 司法研修所という出会いの場         | 148 |
| II  | 要件事実の重要性とバランス         | 150 |
| III | 研修の指導原則：イデオロギーを持ち込まない | 152 |

|                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| IV 師弟関係と「好かれる教官」……………            | 153 |
| V 「同期ネットワーク」、これすなわち「人間関係の妙」…………… | 156 |

## 第9章 弁護士と裁判官の執筆活動

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| I 弁護士の研究・執筆活動——中村弁護士の場合…………… | 162 |
| II 加藤裁判官（弁護士）の執筆活動……………      | 170 |
| III やらうと思う好奇心があれば、できる……………   | 177 |

事項索引 179

## 目次〔上巻〕

- 第1章 邂逅とキャリアの開始「新人時代」
- 第2章 裁判官と弁護士、それぞれのキャリアの歩み方
- 第3章 キャリア・ディベロップメント——中堅期