司法官進用及養成教育之現況與未來展望

蔡碧玉＊

摘 要

針對司法官選任及養成教育之議題，過去多年來各界均多所討論，這也是現任蔡總統關切的司法改革議題之一，她認為必須檢討現行考試的進場機制，建立公正的遴選標準以及養成制度，以符合人民對司法的期待。我國法官及檢察官之考選均需通過「司法官特考」，考試錄取後需經職前訓練及格始能分發擔任法官、檢察官。此一進用方式，常遭批評司法官年紀太輕，欠缺社會歷練，不獲人民信賴。近幾年與我國司法官考訓制度甚為接近之日本及韓國，均朝美式 Law School 方向改革大學法學教育，以減少司法考試取才之缺點。我國的司法官進用制度究竟要朝何方向進行改革，始終未有定論。本文嘗試從各國司法官進用及養成教育制度之比較觀察，來研析我國司法官進用及養成教育制度之現況與未來展望。

關鍵字：司法官培訓、養成教育、多元進用、司法改革、司法官學院

* 司法官學院院長 (President & Public Prosecutor, Academy for the Judiciary, Ministry of Justice)

本文承蒙司法官學院前主任秘書周穎宏（現任臺中高分檢署檢察官）協助蒐集資料並提供意見，謹此致謝。

Present and Future Prospects of Recruitment and Pre-job Education for Judiciaries

Tsai Pi-Yu

Abstract

The recruitment and pre-job education for judiciaries have been under debate for the past few years and are one of the topics of the judicial reform which the incumbent President Tsai Ing-wen is concerned about. President Tsai suggested that to meet the public's expectation, the current recruitment mechanism should be reviewed and impartial selection criteria and pre-job education should be established. The current selection mechanism for judges and prosecutors is through national examination and pre-job training. This selection mechanism has been criticized for enrolling judiciaries who are so young and lack of social experience that the public do not trust. In recent years, in order to reduce these deficiencies, Japan and South Korea, whose judicial recruitment and training systems are similar with ours, have adopted the American law school model to modify their legal education in universities. The debate over how our judicial recruitment may be improved is still ongoing. By comparing the judicial recruitment and pre-job education in various countries, this paper intends to analyze the present and future prospects of recruitment and pre-job education in our country.

Keywords: judicial training, pre-job education, diversity recruitment/recruiting for diversity, judicial reform, Academy for the Judiciary

壹、前言

蔡英文總統於今年（2016）520 就職演說時，對司法改革一事著墨甚深，總統指出：「新政府也會積極推動司法改革。這是現階段臺灣人民最關心的議題。司法無法親近人民、不被人民信任、司法無法有效打擊犯罪，以及司法失去作為正義最後一道防線的功能，是人民普遍的感受。...司法必須回應人民的需求，不再只是法律人的司法，而是全民的司法。司法改革也不只是司法人的家務事，而是全民參與的改革。」可見司法改革是新政府最重要的課題之一。而在蔡總統於競選期間之 2015 年 8 月 25 日所公布的司改政策中，具體指出：「我們要提升司法人員的素質與操守，檢討現行的進場和退場機制。在「進場機制」部份，社會用「恐龍」、「奶嘴」來形容司法人員，是來自於部份司法人員欠缺社會歷練及能力，做出了悖離社會正義和人民情感的判決。所以，必須檢討現行考試的進場機制，建立公正的遴選標準以及養成制度。」顯然司法官之選任及養成制度也是總統關切的改革議題之一。

針對司法官選任及養成教育之議題，過去多年來各界均多所討論，考試院也曾研擬「高等考試法官、檢察官、律師三合一考試條例草案」於 2004 年送立法院審議，惜各界並無共識，未能完成立法。2011 年 6 月法官法立法通過時，當時立法院認為現行法官及檢察官錄取人員多缺乏社會歷練與工作經驗，要求應增加工作經驗及相關配套措施，故同時通過三項附帶決議，其中第一項提到：法官及檢察官進用應採二階段進行，第二階段應考資格應具有 3 年以上工作經驗；第二項提到：法官法施行屆滿 10 年起，依考試進用法官佔當年度需用法官總人數之比例，應降至百分之二十以下[1]。司法院依據上述決議，自 2012 年起也逐步遞減考試進用員額（2012 年 /81 人，2013 年 /64 人，2014 年 /50 人，2015 年 /38 人，2016 年 /37 人）[2]，擴大法官多元進用的管道。另考選部也曾在二年前研議改變司法官應考資格，除原有的司法官應考資格外，擬增加「工作經驗組」，規定需有律師證書或公務人員法制及司法考試及格者，再加上工作經驗才能報考。但此一提案最終因無法獲用人機關（司法院）之支持而未通過[3]。

我國司法官之進用及養成教育，係採法官、檢察官合考合訓之制度，法官及檢察官之考選均需通過「司法官特考」，考試錄取後需經職前訓練及格始完成考試程

1. 參立法院第 7 屆第 7 會期第 17 次會議議事錄，第 459-460 頁。

2. 蔡新毅，《法官多元進用現況及其未來改進芻議》，刊於國家菁英季刊，No.47，第 12 卷第 3 期，116 頁，2016 年 9 月。

3.2016.3.20 聯合新聞網《近年司法官錄取者 7 成不到 25 歲》，http://udn.com/news/story/6939/1574786

序，而得分發派任為法官或檢察官。在審檢分隸前之職前訓練即由當時的司法行政部「司法官訓練所」辦理，審檢分隸之後，續由法務部「司法官訓練所」（於 102 年改制為「司法官學院」）辦理法官及檢察官之職前訓練。此一行之超過五十年之司法官考試任用制度，近十餘年來不斷遭各界批評質疑，建議改革聲浪從未停歇。尤其近幾年與我國司法官考訓制度甚為接近之日本及韓國（日韓係採法官、檢察官、律師三合一考訓制度），均紛紛改革大學法學教育制度，朝美式 Law School 方向改革，以減少司法考試取才之缺點。我國的司法官進用制度究竟要朝何方向進行改革，始終未有定論。本文嘗試從各國司法官進用及養成教育制度之比較觀察，來研析我國司法官進用及養成教育制度之現況與未來展望。

貳、各國法官、檢察官進用制度比較

一、美國法官及檢察官之進用及培訓[4]

美國係「判例法」國家，其法官擁有「法官造法」及「違憲審查」之功能。美國之法官係因擔任檢察官或律師時之生涯成就及聲譽卓著，在某一地區已經深得人望，再經由選舉、任命產生（美國州法官均經選舉產生，聯邦法官之遴選則需經總統提名，參議院同意）；亦因其法官係擁有如此高聲譽之專業人士，人民對其「法官造法」功能始能信服。而其法官既已係資深有經驗之法律專業卓著人士，年齡亦較年長，自無需再如歐陸法系般經過司法考試及職前培訓，而係由司法學術機構提供關於實務交流課程的在職教育為主。

至於美國之州檢察官（State prosecutor）係經由選舉產生；聯邦檢察官（Federal prosecutor）則是由美國總統提名，經參議院同意後任命，再由聯邦檢察官負責遴選具有律師資格者擔任「助理檢察官」（Assistant United States Attorneys）。而美國之法學教育係在於研究所（Law School）階段，並提供許多實務課程，使其法學院畢業生在通過律師考試後即有能力可以執行律師業務。縱使如此，各檢察署對於新進之助理檢察官，仍必須提供對於新進人員之在職進修及培訓計劃，以提昇新進檢察官之素質及全體職能。

4. 有關美國法官、檢察官之產生及任命方式，詳參美國華盛頓西區地方法院法官 Mr.Richard A. Jones.a. 於 2011.11.16 在司法官學院舉辦之 2011 年國際研討會講稿，收錄於「2011 年國際研討會 — 司法官進用及淘汰制度 -- 確保司法官素質」會議實錄，第 323-328 頁，法務部司法官訓練所（現為法務部司法官學院）印行。

二、歐洲地區司法官（包括法官及檢察官）之進用及養成[5]

歐洲地區之司法制度各有不同，因此司法官培訓制度亦隨之有不同方式，國內針對歐陸國家司法官進用及培訓制度介紹之文獻極多[6]，限於本文篇幅，不深入論述，僅就其類型相近者予以歸類，大體而言，可分為下列類型：

第一類：德國

德國係採「完全法律人」（Volljurist）之概念，就通過第一次司法考試者，取得實習權利，得前往包含法院、行政機關、律師事務所、民間公司、法學院等各實習場所，進行為期 2 年之實習，並於實習結束後，參加第二次司法考試，通過者即成為所謂之「完全法律人」，取得成為法官、檢察官、律師、公證人或其他高階行政文官之資格。由於大部分法律系學生成為律師，所以大學法律教育特別加強律師職業方面之課程，且在第二次司法考試前已經過 2 年實習，故在考取擔任法官、檢察官資格之後，沒有再接受特別的培訓課程。

第二類：英格蘭、威爾斯、荷蘭

此三地選拔法官，係依照職業經驗與個人素質來決定。在英格蘭與威爾斯，由於幾乎全數之刑事案件係由非職業法官（太平紳士，magistrates, Justice of Peace）聽訟判決，故職業法官為數不多。職業法官係由最有經驗的律師，例如從執業經驗二十年之律師中選任。

在荷蘭之情形，有二種人可被選任為法官：（一）大學法律系畢業生，（二）六年以上職業經驗之法律專業人士。獲選成為法官後，法律系畢業生須接受為期六年之實務訓練，而六年以上職業經驗之法律專業人士，則按其先前之職業經驗安排個人需要之培訓課程。

第三類：法國、比利時、西班牙、義大利、葡萄牙、羅馬尼亞

此一類型國家之法官選任以及職前訓練制度大多有相類之處：大部分之司法官係由競爭考試錄取而來，考生大部分來自大學法律系畢業生，經考試錄取之司法官在執行職務之前需接受職前培訓課程，培訓期間自 18 個月至 3 年不等。

在法國，取得法官資格有二個途徑：（一）通過司法官考試（筆試 + 模擬實境

5. 有關歐洲地區之司法官培訓制度，詳參時任法國司法官學院副院長之 Mr.Samuel Vuelta-Simon 於 2011.11.16 在司法官學院舉辦之 2011 年國際研討會講稿，收錄於「2011 年國際研討會 — 司法官進用及淘汰制度 -- 確保司法官素質」會議實錄，第 323-328 頁，法務部司法官訓練所（現為法務部司法官學院）印行。

6. 請參考蔡宗珍等，「法官、檢察官、律師考試錄取人員訓練之研究」研究報告，考試院公務人員保障培訓委員會委託研究計畫，2010 年 12 月 10 日；吳挽瀾等，「考選部奧地利、德國、瑞士、法國律師、司法官考試制度考察團考察報告」，2000 年；周志宏等，「法國及德國法官檢察官律師考試及公務員考試錄取人員訓練制度考察報告」，公務人員保障培訓委員會，2001 年；李山明，「司法官職前訓練制度之研究－以司法官特考錄取人員訓練為中心」，國立臺北教育大學文教法律研究所碩士論文，2007 年。

之口試），考試通過後需進入法國國家司法官學院，開始進行長達 31 月之司法培訓過程，其中包含相關司法、行政機關、法律機構之實習課程，待其等學程結束後，各司法官學員依相關綜合考評之結果，得成為法官或檢察官。（二）由既有之職業人士（例如律師、公私立機關企業之法務部門主管、法律系教授等）中遴選，通常由一特別委員會或選舉委員會來進行遴選。目前透過考試選任的法官佔法官總人數的 80%，由既有的職業人士中選任的法官只佔法官總人數的 20%。

比利時與義大利之法官訓練學校係近幾年才設立，此二國之訓練課程基本上以實習之方式進行。而在西班牙、葡萄牙、羅馬尼亞這三國，皆有類似法國之司法官特別學校，係採取結合法學理論之深度研究及不同階段之實習工作的課程安排。

三、日本、韓國司法官之進用及養成

日本採法曹一元化制度，司法官之選任，係經由司法考試（法官、檢察官、律師三合一考試）取才，司法考試合格者，原需進入司法研習所（隸屬於最高裁判所）接受為期 1 年 6 個月的司法官職前培訓，並於完成相關培訓後，取得成為法官、檢察官或律師之資格。然日本在 2004 年起設置「法科大學院」，並進行司法考試的改革，由於考生在法科大學院教育期間即已受有實務教育，故自 2006 年 11 月起之司法研習所的職前培訓期間縮短為 1 年。

韓國與日本相同，亦採法曹一元化制度，司法官之選任亦需通過司法考試（法官、檢察官、律師三合一考試），通過司法考試者需接受司法研究與訓練所（隸屬最高法院）為期 2 年之培訓，修畢者，取得申請成為法官、檢察官之資格。但韓國於 2007 年引進美國 Law School（法學專門大學院）制度，2012 年將有第一批 Law School 畢業生，預計 2017 年起將取消現行的司法考試制度，現行的司法官職前訓練制度亦將面臨根本性的改變。

綜上比較觀察，基於各國之歷史傳承、法律及社會制度、經濟發展現狀，司法人員功能各不相同，致其產生方式迥異，但各培訓制度雖在細節上有所不同，惟在提昇司法人員素質能量之方向卻係一致，難謂孰為優劣。

參、我國司法官考選、養成及在職教育

一、我國檢察官之定位與司法官培訓制度之關係

欲明白我國司法官產生方式，應先瞭解我國現行司法制度係承襲歐陸法系傳統，採行所謂的「審檢一元化」制度。依司法院大法官釋字第 13 號解釋將檢察官之

身份保障等同法官之意旨，亦突顯我國司法組織制度係依循歐陸法系傳統採行所謂「審檢一元」之原則，認為「法院」及「檢察機關」皆為司法機關，並由此原則導出檢察官與法官皆係司法官，其考選及養成教育採合併制，派用任職後，並採法官與檢察官互調制度，廣增司法官生涯之歷練，活絡司法官人事，落實歐陸法系「審檢一元」之指導理念。

政府於 1980 年審檢分隸之前，訂定了「檢審分隸實施綱要」，確立並維持了「司法官職前訓練仍採合訓制」、「司法官之訓練交由司法行政部所屬的司法官訓練所負責執行」等原則；該綱要第 3 條即明文規定：「審檢分隸後，檢察官仍為司法官，其職權依現行法有關規定，對於法院獨立行使之」，第 8 條則明定「司法官及其他司法人員之訓練，由司法官訓練所加強組織，負責辦理，並由行政院及司法院指定人員，組成委員會，決定訓練方針、訓練計畫及其他重要事項」[7]；亦再確認審檢分隸後我國仍維持「審檢一元」之原則。

我國的司法官職前培訓，係針對通過司法官考試者，必須進入司法官學院進行為期二年之職前培訓課程，於完成相關培訓後，司法官學員依訓練成績及個人意願，選擇成為法官或檢察官，此與上開歐陸法系主要國家之司法培訓制度大致相同，而未將法官、檢察官之職前教育訓練予以切割分訓，意在避免造成司法實務學習上的盲點、或對司法實務工作認知上盲點，而悖於完全法律人之理念。

二、我國司法官之考選

我國司法官之任用，主要是透過司法官特考取才，經司法官特考之筆試與口試錄取者，需再接受法務部司法官學院為期二年之司法官養成教育，於完成養成教育經評核成績合格者，始完成考試程序，而得以依志願分發為檢察官或法官。

現今司法官考試分三試舉行，第一試及第二試為筆試，第三試為口試。第一試未錄取者，不得應第二試；第二試未錄取者，不得應第三試。且司法官特考及專門職業及技術人員高等考試律師考試自 103 年 1 月 1 日起的第一試均同時舉行，並採同一試題。

司法官考試第一試錄取人數按應考人第一試成績高低順序，以全程到考人數 33% 擇優錄取；第二試錄取人數按應考人第二試成績高低順序，依需用名額加 10% 擇優錄取；第二試成績有一科目成績為零分或第三試口試成績未滿 60 分者，均不予錄取。考試錄取人數按應考人考試總成績高低順序，並依需用名額擇優錄取。（詳參「公務人員特種考試司法官考試規則」）

7. 參見法務部史實紀要第一冊，第 52-57 頁，法務部出版，1990 年 7 月初版。

三、我國司法官之養成教育

依「公務人員特種考試司法官考試規則」規定，司法官考試錄取人員須經訓練，故經上開司法官考試錄取者，需接受司法官學院為期二年之職前養成教育訓練，經職前教育訓練及格者，始完成考試程序，取得考試及格證書並分發派任為檢察官或法官。目前司法官職前養成教育課程係分三個階段實施，相關課程內容及聘任之講座人選均經「司法官訓練委員會」[8]審議通過後實施，茲簡介各階段之課程內容如下：

（一）第一階段（共 32 週）：

司法官學員先在司法官學院接受基礎講習課程與各類法律理論及檢察、民事、刑事、行政訴訟等司法實務課程之講授、研習、擬判及法庭模擬演練[9]，以提升司法官學員對特定專業領域事務之實際認知及掌握能力，奠定正確認定事實，適用法律之基礎知能。司法官學院亦延聘各級法院、檢察署資深績優法官、檢察官為司法官學員講授司法審判及檢察實務相關法律與案例研究 (分有民事實務、刑事實務及檢察實務三大類別)、加強書類撰寫技巧及偵審實務等課程；並聘請相關領域之專家學者講授法律理論，涵蓋憲法、民事法、刑事法、行政法、財經金融、智慧財產及醫療等領域專題課程；兼俱培養司法倫理與人文素養等一般課程；並施以培養司法官批判性閱讀能力、公益服務與促進司法官使命感、多元文化認識與國際交流、司法鑑識與鑑定及電腦應用等輔助課程；另針對當前社會矚目或關注之社會議題及新興法律之制定及修正，積極蒐集相關資訊，即時增開相關課程，以資因應新增偵審業務之需要。此外，司法官學院亦安排戶外教學及參訪活動，並定期邀請著名外國學者、專家及傑出司法官至該學院演講，與司法官學員作 Q&A 互動，並每年舉辦新興法律問題學術研討會及國際法學研討會，以增廣司法官學員見聞，吸收新知，開闊視野。

（二）第二階段（共 56 週）：

分派司法官學員至各地方法院、檢察署學習有關審判及檢察實務工作 (為期 52 週)，使司法官學員實際演練偵審實務運作，汲取實務操作技巧及經驗。院檢學習係採「師徒制」方式指導，由院、檢機關指派資深且優秀之法官及檢察官，指導司法官學員所有實務處理流程、偵審技巧、問案態度、自由心證之判斷、裁判書類製作等，司法官學員跟隨指導老師，以一對一之方式學習如何辦案、如何製作書類、並

8. 依司法官訓練委員會議事要點第 2 點規定， 司法官訓練委員會置委員十五人，由最高法院院長擔任召集人，最高法院檢察署檢察總長擔任副召集人；除召集人、副召集人及法務部司法官學院院長為當然委員外，其餘委員由行政院指定二人、司法院及考試院各指定三人，律師、專家學者及社會公正人士各二人擔任之，其中單一性別不得少於三分之一，委員均為無給職。

9. 自司法官班 57 期起修正訓練計畫，第一階段由十個月縮短為八個月，第三階段則由二個月延長為四個月。

有效運用輔助人力等等。院、檢實習結束旋即安排赴行政機關實地見習 (為期 4 週)，除增加行政機關學習之背景知識課程外，另增加行政訴訟案例研究及書類習作之實務課程，以擴大司法官學員之學習領域，增加行政訴訟案件之處理能力與行政歷練，培養司法官學員以不同角度，兼具宏觀省思司法實務運作之能力。

（三）第三階段（共 16 週）：

司法官學員在院、檢及行政機關學習完畢，旋即返回學院接受輔助與偵審實務加強課程、裁判書類講評、實務綜合研討課程與擬判測驗及講解課程，強化司法官學員司法綜合實務操作能力。嗣依司法官學員培訓期間總成績考評，依志願分發派任為法官或檢察官後，再分院、檢兩班，施以 4 週之分科教育，加強處理職務相關實務能力，資為到職前之準備。

（四）課程設計

1. 實務為主，理論為輔

在司法官學院研習的法律課程設計是以實務為主，理論為輔，並以案例研究方式實施，而非單向講授基礎法學理論，著重強調實務運用，學院挑選合適課程設計群組教學，由院、檢之實務講座，或司法界與各相關專業領域之專家學者同時教學，各抒己見，相互激盪，刺激司法官學員參與，培養其宏觀的視野。

2. 案例式教學、專題研討併行

司法官學院課程之授課方式，早已不再侷限於傳統的單向講授式教學，而是著重於新興問題之專題研討與具體案例之分析，採案例研究教學法，即以實際案例為教材，依案件處理流程，分由數位講座就程序上與實體上講授案件如何偵辦或審理，及如何適用法律，以增強司法官學員辦案之學識與能力。另以專題研討之方式，聘請專家學者講授最新爭議問題，並與司法官學員研討，範圍包括憲法專題、民事法專題、刑事法專題、行政法專題、訴訟法專題、財務金融專題、智慧財產權專題、公共工程專題、網路與諮詢專題、醫療專題、社會與國際相關課程，使司法官學員對於新興問題保持敏感度，並增強其分析法律實務問題之能力。部分課程採取群組教學之方式，由法學界與相關專業領域之實務講座分別從理論、專業實務領域著眼，同時教學，相互激盪，激勵司法官學員參與思辯，啟發司法官學員獨立思考能力，開展視野，增進事實判斷能力。

3. 聘請資深績優法官、檢察官擔任講座

司法官養成教育課程中的司法實務課程，是以第一審之檢察 (包含偵

查及公訴蒞庭)、審判及民刑事、行政訴訟簡易或小額案 (事) 件之第一審實務為範圍，課程包括：各項實務要領及經驗之傳授、書類之擬作與講評、相關法律問題研究報告之撰寫、民事、刑事、行政訴訟、檢察各項實務運作之練習 (如裁判費之核算、爭點整理、集中審理闡明權之行使、羈押具保之決定、訊問技巧及交互詰問之演練) 等，均是以實際案例為教材，依案件處理流程，由數位講座就程序與實體分別講授案件如何偵辦或審理及如何正確適用法律。

實務課程的講座是由最高法院民事庭、刑事庭庭長及最高法院檢察署 (主任) 檢察官擔任召集人，延請最高法院、最高法院檢察署、高等法院、高等法院檢察署、地方法院、地方法院檢察署等 27 位經驗豐富、資歷完整的法官、檢察官，分別擔任民事、刑事、檢察實務課程之講座，並定期召開講座會議，由 27 位實務講座充分討論，決定各講座分工負責授課之範圍與方式。

（五）專任導師制

司法官學院設置的專任導師亦在實務課程的研習中發揮重要功能。學院專任導師是從各地方法院、檢察署借調經驗豐富的現職法官、檢察官擔任，負責在養成教育二年期間，輔導司法官學員於學院內及院檢實習時之學習與生活事宜；並藉由導師時間小組研討，由導師親身說法分享己身經驗及應有的工作態度、可能遭遇之困難等，相互討論，使司法官學員更了解司法實務運作之方式，並於潛移默化中涵養司法官學員之品操教育。在民事、刑事、檢察之實務課程中，專任導師均會跟隨上課，並批改、講授學生之司法書類習作、擬判，司法官學員對於實務課程有任何問題，除授課之講座外，亦可直接請教於該領域的專責導師，即時解惑。

肆、現在課題分析

如前所述，立法院於 2011 年三讀通過「法官法」時，曾以現行法官及檢察官之考試錄取人員大多過於年輕、缺乏社會歷練與欠缺同理心，為改善此一情形為由，同時通過附帶決議，要求於法官法通過後 3 年，考試院應會同司法院及行政院共同研擬法官與檢察官之進用採 2 階段考試之可行性與相關配套措施 [10]。故有無工作經驗對司法官學員之訓練表現及對將來擔任檢審工作是否有重大影響等問題，既係全

10. 參見立法院第 7 屆第 7 會期第 17 次會議議事錄，第 459-460 頁。

民所關注之議題，自應加以研究探討。

爰針對司法官學院 102 年至 104 年結業（52 期至 54 期）之司法官學員就有無工作經驗是否影響相關表現一節，分析檢討如下[11]：

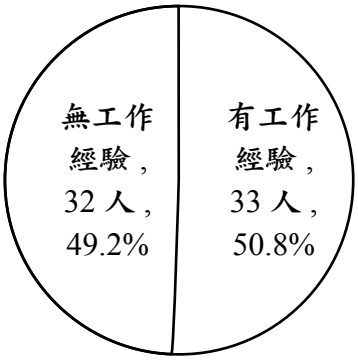
一、工作經驗對司法官學員之訓練表現有無影響

司法官學員工作經驗對學習 (評量) 之關聯性							
期別	工作經驗	具工作經驗	非法律相關工作經驗	法律相關工作經驗關	比 率	無工作經驗	比 率
52 期司組	人數	33	6	27	50.8%	32	49.2%
	學習表現前 50% 者	14	2	12	42.4%	19	57.6%
	學習表現後 50% 者	19	4	15	59.4%	13	40.6%
52 期法組	人數	34	9	25	54%	29	46%
	學習表現前 50% 者	21	6	15	65.6%	11	34.4%
	學習表現後 50% 者	13	3	10	41.9%	18	58.1%
53 期	人數	41	6	35	45.6%	49	54.4%
	學習表現前 50% 者	22	2	20	48.9%	23	51.1%
	學習表現後 50% 者	19	4	15	42.2%	26	57.8%
54 期	人數	39	6	33	44.8%	48	55.2%
	學習表現前 50% 者	23	1	22	52.3%	21	47.7%
	學習表現後 50% 者	16	5	11	37.2%	27	62.8%

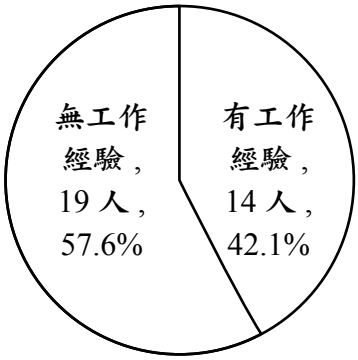
11. 參考司法官學院 104.12.9「考試委員實地參訪法務部司法官學院討論題綱」彙整資料。

【司法官第 52 期司組】

學員工作經驗

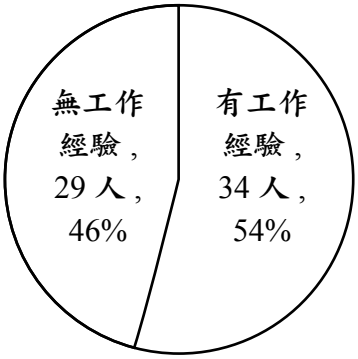


訓練成績表現前 50%

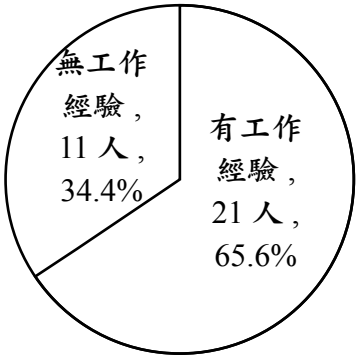


【司法官第 52 期法組】

學員工作經驗

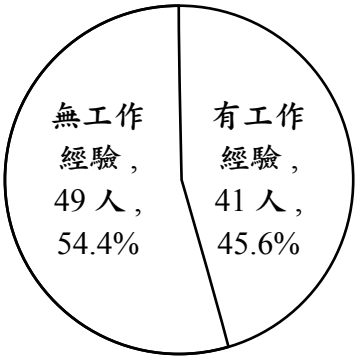


訓練成績表現前 50%

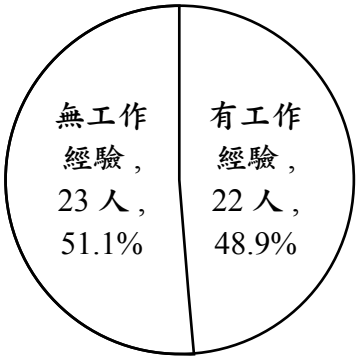


【司法官第 53 期】

學員工作經驗

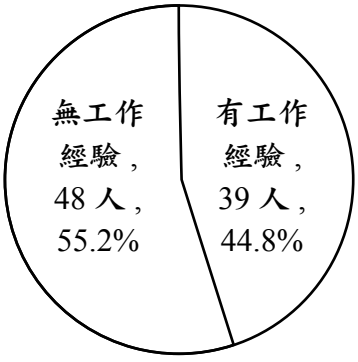


訓練成績表現前 50%

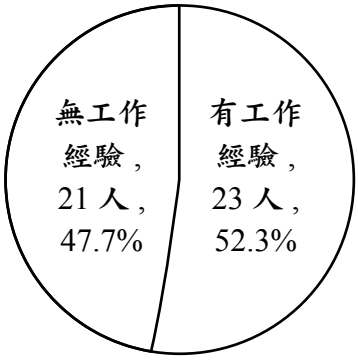


【司法官第 54 期】

學員工作經驗



訓練成績表現前 50%



由此結果可知，司法官班第 52 期、第 53 期及第 54 期司法官學員，統計訓練成績表現優異前 50%，具工作經驗司法官學員所佔比率，與未具工作經驗司法官學員所佔比率差異不大，故有無工作經驗對司法官學員之訓練表現並無明顯影響。

除上述客觀統計數據外，根據司法官學院內輔導司法官學員之導師室就學員平日表現觀察結果，具有司法工作經驗之司法官學員，例如：訴訟律師、檢察事務官、司法事務官、書記官等，在一開始進入實務課程時，關於訴訟流程、閱卷、書類製作方面，確實會比其他未具相關工作經驗之司法官學員學習快速且表現良好，然而在經過講座更深入的講解、司法官學員更多練習、行政機關實習及院檢實習等綿密有計劃的訓練後，未具有司法工作經驗之司法官學員，多會迎頭趕上，甚至有更多未受框架之創新思考及同理心。

至於具有其他法律工作經驗者，例如：非訟律師、法制、國際經貿法律類科等之司法官學員，亦僅在與其之前工作有關之領域，表現較佳，然就整體訓練之表現，並不見得會有特別突出之處。足見，司法官學員表現之優劣，係取決於學習態度之認真與否，與法律相關工作經驗之有無，並無必然的關連。

至於具有其他非法律相關工作經驗之司法官學員，在訓練期間之表現，主要在待人接物方面，比起沒有工作經驗之司法官學員，或許比較穩重、內斂，其差異性可謂顯現在訓練期間之生活適應及人際關係互動，較為快速及老練，然而此等過往工作經驗，尚與司法官從事偵審工作之實務經驗有別；且司法官學院對於有無一般工作經驗之司法官學員，均一致性的安排豐富而多樣之法律實務課程，以充實其等爾後擔任法律工作者之專業知能，並安排學養俱優之檢察官及法官擔任司法官學員導師，潛移默化培養司法官學員建立成為司法官應有之處事態度之人生觀，因此有無上述工作經驗，對於司法官養成教育之整體訓練表現，亦無必然之影響。

承上，有無工作經驗對司法官學員訓練表現並無顯著影響，且最近 3 年司法官學員有工作經驗、無工作經驗者所佔比例約 4 比 6。再依司法官學院調查最近 4 期司法官學員背景，其通過律師考試者 , 司法官第 53 期 90 位司法官學員中有 69 人佔 77％、第 54 期 87 位司法官學員中有 70 人佔 80％、第 55 期 69 位司法官學員中有 66 人佔 96％，第 56 期 56 位司法官學員中有 51 人佔 93%。目前司法官學院司法官班學員的結構包括一般組及工作經驗組，且已通過律師考試者逐年上升至超過九成，因此司法官學院目前執行之養成教育，已刪除有關律師業務介紹課程，行政機關學習亦未再規劃律師事務所為學習單位。

是故現今司法官錄取學員不論有無工作經驗，在透過司法官學院 2 年精實的職前養成教育後，表現及能力並無明顯差異。

二、工作經驗對司法官學員將來擔任檢審工作是否有重大影響

在檢察官方面，依現行「法官法」第 88 條規定，經法官、檢察官考試及格，任用為檢察官者，為候補檢察官，候補期間 5 年，候補期滿審查及格者，予以試署，試署期間一年。對於候補檢察官、試署檢察官，應考核其服務成績；候補、試署期滿時，應陳報法務部送請檢察官人事審議委員會審查。審查及格者，予以試署、實授；不及格者，應於 2 年內再予考核，報請審查，仍不及格時，停止其候補、試署並予以解職。而考核服務成績之項目包括學識能力、敬業精神、辦案品質、品德操守及身心健康情形。

再依照「候補、試署檢察官辦理事務及服務成績考核辦法」第 2 條第 1 款規定，候補檢察官於候補期間，在主任檢察官、實任或試署檢察官指導下，辦理偵查、執行或實行公訴，期間 6 個月。且因檢察官需遵守檢察一體原則，檢察官無論候補、試署及實任，均需將製作之書類送給主任檢察官、檢察長核閱，並聽從其指導，亦可補足初任檢察官工作及社會經驗缺乏之虞。

在法官方面，「法官法」第 9 條亦規定，因法官、檢察官考試及格直接分發任用為法官者，為候補法官，候補期間 5 年，候補期滿審查及格者，予以試署，試署期間 1 年。候補法官於候補期間，輪辦下列事務。但司法院得視實際情形酌予調整：一、調至上級審法院辦理法院組織法第 34 條第 3 項、行政法院組織法第 10 條第 5 項之事項，期間為一年。二、充任地方法院合議案件之陪席法官及受命法官，期間為 2 年。三、獨任辦理地方法院少年案件以外之民刑事有關裁定案件、民刑事簡易程序案件、民事小額訴訟程序事件或刑事簡式審判程序案件，期間為 2 年。候補法官於候補第 3 年起，除得獨任辦理前項第 3 款事務外，並得獨任辦理刑事訴訟法第 376 條第 1 款、第 2 款所列之罪之案件。… 對於候補法官、試署法官，應考核其服務成績；候補、試署期滿時，應陳報司法院送請司法院人事審議委員會審查。審查及格者，予以試署、實授；不及格者，應於 2 年內再予考核，報請審查，仍不及格時，停止其候補、試署並予以解職。前項服務成績項目包括學識能力、敬業精神、裁判品質、品德操守及身心健康情形。

再依照「候補試署法官辦理事務及服務成績考核辦法」（102 年 8 月 16 日修正）第 2 條規定，候補法官，候補期間 5 年。同辦法第 3 條第 1 項第 2 款、第 3 款規定，候補法官除了民事簡易程序案件、民事小額訴訟程序或刑事簡式審判程序案件，可以獨任之外，其餘案件一律合議審理。由此可見，剛分發之法官，除了簡單明瞭之案件，可以獨任外，其餘大多數之案件，均要合議，與資深法官一同開庭、評議，已減少法官因工作經驗不足而誤審之可能。

綜上，若能落實上揭候補及試署制度，嚴格考核服務成績，應可補足候補及試署之檢察官、法官因欠缺工作經驗所生認事用法不當之負面影響。

伍、未來改革展望（代結語）

建立公正的司法官遴選任用及養成制度，以避免司法官因社會歷練不足而做出不符人民期待的裁判或處分，確係我國現今面臨司法信賴不足應進行改革的重要課題，未來如何進行改革，在此有以下之建議：

一、候補檢察官、法官養成訓練方式的調整

依上分析，在司法官學院接受養成教育之司法官學員，雖然其過去有無工作經驗並不影響其在職前訓練期間之成績表現；且與我國司法官考選制度相近的歐陸及日、韓等國家，其選任之法官、檢察官年齡也偏輕，他們的國民大致上並未就司法官年齡問題質疑司法[12]。但目前我國一般人民對於無工作經驗的年輕司法官信賴度不足，卻是不爭的事實；另就現實狀況而言，再優秀的年輕司法官，還是會因為人生歷練的不足而影響其對社會經驗的理解及判斷，如何補足這段落差，正是目前民眾最關切的事。日本、韓國近幾年改革大學法學教育，設立法科大學院，無非也在加強法學院學生擔任司法官前的多元思考及能力，但日本的法科大學院制度實施至今，其成效並不如預期[13]，仍然無法改變以考試成績為導向的現實，故僅改變法學教育之內容似無法達成改革司法官養成教育的目標。

以我國司法官養成教育制度之現狀而言，二年之職前養成教育期間不算短，課程內容尚涵括一年的法院、檢察署實習及二個月的行政機關實習，課程多元且緊湊紮實，所缺的或許是更長時間的工作歷練及人生體會。雖然我國檢察官、法官均有候補制度，然候補檢察官、法官許多時候業已獨當一面，民眾難以辨識候補與試署、實任司法官有何差別。如能讓候補檢察官或法官於候補前二年期間僅擔任類似助理檢察官或助理法官的角色，不要立刻獨立辦案，或許可以減少人民對「奶嘴」司法官的疑慮。其實目前我國法院組織法第 12 條第 5 項、34 條第 3 項、51 條第 3 項、

12.2016 年 11 月 1-2 日在法務部司法官學院舉行的「司法改革新趨勢」國際研討會中，法國高等法院院長（前司法官學院院長）Xavier RONSIN 在演講中曾提及司法官年紀輕不是問題，能力才是重點，法國甚至限制司法官考試的年齡不得超過 31 歲，因為年紀太大來當司法官，反而很難改變既定的觀念與想法，不利於培訓。出席同一研討會的德國學者 Prof.Dr.Jgrg.Kinzig、日本學者四宮啟教授、韓國大法院大法官權純一於私下交流時，均表示司法官的年齡問題並未成為人民不滿意司法的重要問題。

13. 參見日本國學院大學法科大學院教授四宮啟，「日本司法制度改革之動向」，收錄於 2016「司法改革之新趨勢」國際研討會大會手冊，第 184 頁，法務部司法官學院印行，2016.11.1。

66 條之 1 第 1、2、3 項均明定司法院或法務部可調候補法官或檢察官到各級院（檢）辦事，協助法官或檢察官辦理訴訟案件程序之審查、法律問題之分析、資料之蒐集及書之草擬等事項，此即與助理法官、助理檢察官之性質類同，惜現行實務囿於人力不足之故，均未予以運用，或許可嘗試讓上開規定運作試行，讓候補法官、檢察官真正扮演「候補」的角色以落實候補期間的培訓養成。

至於因此所造成的法官人力缺口問題，可從增加律師及檢察官轉任法官員額方式補充，尤其是已經候補及格或已試署的有經驗檢察官，應比初任的候補法官要更能勝任審判工作。檢察官人力補充部分，則可考慮修法讓資深績優的檢察事務官可以轉任檢察官，尤其具有法律專業以外的財經、電子資訊、營繕工程等專業檢察事務官如能轉任檢察官，更可提升目前檢察官所不足的其他專業能力。

二、持續檢察官及法官之在職教育訓練

承前所述，若能落實上揭候補制度，嚴格考核服務成績，可補足分發為候補檢察官者所欠缺之工作經驗，降低對於擔任檢審工作之影響，並可適時淘汰包括學識能力、敬業精神、辦案品質、品德操守或身心健康情形等不佳之司法官。此外，對於已分發派任之法官及檢察官，必須要有系統且持續地給予在職教育訓練，提升其專業知能，才能讓法官、檢察官維持必要的專業能力。

司法官學院於 102 年 7 月完成改制後，就初任檢察官即規劃了由候補至試署、試署至實授檢察官至少需 6 年時間之在職教育，並與法務部檢察司共同規劃檢察官在職進修終身學習課程。由司法官學院負責基礎核心課程規劃，為跨領域的學習，包括醫學、工程、國際關係、環境生態、食品衛生、建築、會計、管理、心理學、飛行安全、外國語文等課程，師資為各領域學有專精的專家及學者。法務部檢察司則規劃專業實務課程包括毒品犯罪、財務金融犯罪、智慧財產犯罪、洗錢防制法、選舉查察、電腦犯罪及資訊安全、婦幼保護及性別平等、肅貪犯罪、民生犯罪等。

司法官學院規劃之檢察官在職修課程於每年度均重新檢視並規劃，初任檢察官者可藉由在職進修終身學習制度，充實自我補足工作經驗之不足。且司法官學院於 104 年建置數位行動遠距教學，目前在職檢察官及法官可以在辦公室內使用電腦、手機及 PAD 使用司法官學院的線上學習系統，方便偏遠地區的檢察官及法官同步學習新知，補足經驗及學養的不足。是故，初任檢察官、法官除藉由在司法官學院二年職前養成教育外，亦可藉由終身學習的在職教育以改進初任司法官經驗不足問題。關於法官之在職教育部分，則係由司法院之法官學院負責辦理，法官學院亦開設許多適合在職法官學習之課程提供法官研習。

三、擴大多元進用管道

（一）法官的多元進用

2011 年 6 月法官法立法通過時，立法院曾通過三項附帶決議，其中第二項提到：法官法施行屆滿 10 年起，依考試進用法官佔當年度需用法官總人數之比例，應降至百分之二十以下。司法院自 2012 年起固有逐步遞減考試進用員額，惟迄至目前為止，仍以考試管道為主要取才來源。一方面律師申請轉任法官者之素質不如預期[14]，實際上獲准轉任的律師仍寥寥無幾（2012 年 /13 人，2013 年 /8 人，2014 年 /5 人，2015 年 /3 人，2016 年 /10 人）[15]，再則學術界迄今無人轉任，而檢察官轉任者近 10 年每年平均亦均未超過 20 人，獲准轉任比率僅在 50%-60% 之間[16]。另一方面，以轉任人數而言，亦不符司法院補足法官缺額之需求。司法院亦不諱言認為，其多元進用之管道如只能吸引在原職場發展不佳的人申請轉任，司法將未蒙其利而先受其害，故仍採「寧缺毋濫」原則[17]，顯見司法院仍較依賴考試取才的管道。如此一趨勢無法扭轉，欲以多元進用漸次取代考試進用，仍舊只是空中樓閣。

個人認為，從案件負擔量、案件多樣化及複雜度的挑戰來看，律師六年所受到的訓練絕對不及檢察官三年所受到的訓練來得紮實，這還不論司法官考試不到 1% 及格率的難度，也遠遠高過錄取率達 10% 的律師高考。從這個角度來看，法官從律師選才，不如從現職檢察官選才來得可靠，因為檢察官與法官同樣經過司法官特考及二年的養成教育訓練，現職檢察官又受到檢察體系嚴密的專業及職業倫理要求與考核，都比鬆散的律師管理要好太多[18]。況依司法院目前的統計，近幾年律師有意願轉任法官者，多係執業年資 3-6 年的年輕律師，而非司法院所期待的資深、閱歷豐富的精英律師[19]，故司法院應思考多從現職檢察官轉任進用法官，政策上對檢察官之轉任亦應採取鼓勵措施，而不要太執著於以考試成績取才。

（二）檢察官的多元進用

目前檢察官多元進用的管道與法官相同，只是比起法官，律師轉任檢察官的意願及人數又更少，而初任檢察官的年齡相對於法官而言，受到外界的批評也較少。

14. 黃瑞明律師在司法官學院司改講堂第二講「司法官的進場」主題演講時，分享他擔任司法院法官遴選委員會委員的經驗時，指出他個人四年來參與律師轉任法官的遴選工作，發現申請轉任法官的律師水準不如預期，遴選制度並未挑出律師的前段班。參閱「司改講堂第二講：司法官住場機制」會議綜述，載於月旦裁判時報第 52 期，第 92 頁，2016 年 10 月。
15. 同註 2。
16. 賴浩敏，《法官多元進用制度之近況》，刊於人事月刊，第 350 期，7-8 頁，2014.10.6。
17. 同前註，第 10 頁。
18. 參閱拙著，「司法官的年齡」，刊於月旦裁判時報第 52 期，第 73-75 頁，2016 年 10 月。
19. 參閱蔡新毅，前揭文，第 115 頁。

一來，檢察機關因有檢察一體之故，內部監督較為嚴密，強制處分又多受到法官審核，與法官獨任審判的影響有別；二來，檢察工作的性質由年輕檢察官擔任，反較能有積極熱忱的工作能量，各國初任檢察官大多年輕也是常態，故多元進用對檢察官而言，並非關鍵問題。然培訓一位成熟的檢察官也需長時間磨練，如有適當的現職人員可以選任，應可縮短檢察官的生澀期，加速提升檢察體系的能量。

目前檢方有五百多位檢察事務官，如前所述，其中還有不少具財經、資訊及營繕工程專業者，他們長期跟隨檢察官辦案，也協助檢察官分析卷證及書類製作，又具備檢察官所欠缺的多元專長，正是符合外界期待檢察官的多元思考及能力，而目前檢察事務官並無直接轉任檢察官之管道，只能參與極其困難的司法官特考的競爭，如能考慮修法讓一定年資的績優檢察事務官可經遴選轉任檢察官，應可擴大檢察官的辦案能量，並提升檢察事務官的士氣，讓檢察官也可達到多元進用的目標。且檢察事務官曾受長達九個月的職前教育訓練，又長期實際辦理檢察案件，如轉任檢察官亦無需再重複檢察事務的教育訓練，換軌容易，應係可迅速補充檢察人力的有效方法，實應納入司改的重要議題之一。