

从律师中选任法官制度的实践与思考¹

张庆庆

（西南政法大学行政法学院，重庆 401120）

【摘要】：从律师中选任法官作为司法体制改革的重要内容，对于推进法官职业化建设，构建法律职业共同体具有重要意义。然而，考察最高人民法院及浙江、山东、广东等地法院从律师中选任法官的实践发现，从律师中选任法官整体情况并不理想，受制于制度设置的非常态化、价值认知的存在偏差和配套机制的非有效支撑等层面的原因，该项制度至今依然处于“试点运行”阶段且存在着效果不理想、价值偏离、方法缺位等现象。基于此，分别从为什么从律师中选任法官、从律师中选任法官的价值取向和从律师中选任法官的方法论指引三个方面进行法理反思并进行制度设计，从而为从律师中选任法官提供更为深厚的理论基础和建构规范，最大限度地激发制度功能实现的内生动力和创造活力。

【关键词】：法官选任；从律师中选任法官；司法改革；法理分析

【中图分类号】：D912.1 **【文章编号】：**1673-0186（2023）001-0126-013

【文献标识码】：A **【DOI 编码】：**10.19631/j.cnki.css.2023.001.010

从法院系统外选任法官的先例早已有之。在最高人民法院的主导下，虽然有少部分优秀的律师成功转型法官的案例，但是整体数量相对较少。2014年，党的十八届四中全会提出要建立从符合条件的律师、法学专家中招录立法工作者、法官、检察官制度。2016年，中共中央办公厅又印发了《从律师和法学专家中公开选拔立法工作者、法官、检察官办法》。作为全面深化司法体制改革的重大举措，从律师中选任法官制度对推进我国法律职业共同体建设具有重要意义。伴随最高人民法院及地方各级法院从律师中选任法官的深入实践，我们更应该关注从律师中选任法官制度本身与法官职业化建设的相互关系中的微观问题，以一项具体制度的发展推动中国司法建设。

一、问题的提出

一项司法制度不是天然生成的，揭示了包含政治、社会、法治、法院等要素交替影响的发生学原理^[1]。只有在推进司法体制改革背景以及法官选任制度的政策演进与改革实践中，方能把握从律师中选任法官制度的生成逻辑与发展基础。从律师中选任法官制度的探索最早可以追溯到1999年3月，最高人民法院在北京地区面向社会公开招考高级法官，当年10月最高人民法院发布《人民法院五年改革纲要（1999—2003）》，明确提出“逐步建立从律师和高层次的法律人才中选任法官的制度”，这是从律师中选任法官首次写入国家政策性文件。但是，在2005年和2009年先后发布的“二五改革纲要”和“三五改革纲要”中，均未再单独列明“从律师中选任”而是统称为“优秀法律人才”。直到2013年年底，最高法院向社会发布公告，公开选拔5名高层次审判人才，从律师中选任法官制度再次重启。此后，党的十八届四中全会明确提出，“建立从符合条件的律师、法学专家中招录立法工作者、法官、检察官制度”，将“从律师中选任法官”提升到国家战略层面。以此为根本遵循，最高法院发布“四五改革纲要”，明确提出“完善将优秀律师、法律学者，以及在立法、检察、执法等部门任职的专业法律人才选任为法官

¹ **基金项目：**国家社会科学基金重点项目“法治与德治的治理机制研究”（课题编号：20AFX002）。

作者简介：张庆庆，西南政法大学行政法学院博士研究生，研究方向：法学理论，司法学。

的制度”。2016年6月，中共中央办公厅出台《从律师和法学专家中公开选任立法工作者、法官、检察官办法》，要求“人民法院应当把从律师、法学专家中选拔法官工作常态化、制度化”，并对选任原则、任职条件、选任方式、能力素质考察和专业能力评审、选任监督等作出进一步规定。2019年2月，最高法院下发“五五改革纲要”，再次强调“进一步完善从律师、专家学者和其他法律工作者中公开选拔法官的工作机制”。2019年10月，修订后的《中华人民共和国法官法》（以下简称“《法官法》”）正式实施，该法第十五条明确规定，“人民法院可以根据审判工作需要，从律师或者法学教学、研究人员等从事法律职业的人员中公开选拔法官”。当前，从律师中选任法官已经成为司法体制改革的重要内容和推进法官职业化建设的关键环节。

以上政策演变反映到从律师中选任法官的制度上呈现以下两个方面的突出特点。一方面，从制度的发展历程来看，从律师中选任法官呈现明显的阶段性。纵观从律师中选任法官的发展历程，可以大致划分为三个阶段。一是探索试水期（1999—2006年）。这一阶段从律师中选任法官工作成为国家层面一项重要的“探索性”改革措施，主要以最高人民法院的顶层推进为主导方式。1999年3月，最高人民法院在北京地区公开招考高级律师进法院，以此为开端，从相关科研院所、法学院校和律师事务所先后引进知名法学教授、副教授及优秀律师等22人^[2]。二是暂时停滞期（2006—2013年）。这一阶段从律师中选任法官不仅未在国家政策性文件中被再提及，而且被泛化为“其他优秀法律人才”，同时最高人民法院及各级地方法院也鲜有从律师中选任法官的实践。在长达七八年间，从律师中选任法官制度的运行暂时处于停滞状态。三是重启发展期（2014年至今）。2013年12月底，最高人民法院向社会公开选拔5名高层次审判人才，并历时五个月被选拔人员正式报到履新（其中，原北京市百伦律师事务所律师贾清林任立案二庭审判长），表征从律师中选任法官工作再次启动。此后，2015年7月，上海市率先完成首次从律师中选任法官的司法试点工作，原北京大成（上海）律师事务所高级合伙人、著名律师商建刚被任命为上海市第二中级人民法院三级高级法官。特别在《中共中央关于全面推进依法治国若干重大问题的决定》《从律师和法学专家中公开选任立法工作者、法官、检察官办法》及人民法院“四五”和“五五”改革纲要等文件发布后，从律师中选任法官制度重回顶层设计并走向常态化和规范化。2014年至2020年期间，最高人民法院及浙江、山东、广东等七地高级人民法院先后从律师中公开选任法官多达55人。

另一方面，从制度的运行轨迹来看，从律师中选任法官呈现正向的规范性。从律师中选任法官虽然中间历经短暂的泛化停滞期，但该项制度的生命力并未因此而停止，其在曲折中完成复苏并获得正向的规范发展。首先，从最高人民法院自主探索实践的创新性和具体性制度上升为国家战略并进行顶层设计，充分反映了该项制度重要性的提升。其次，法官的选任对象由“律师和高层次法律人才”到“其他优秀法律人才”再到“律师和法学专家”，单列律师作为法官的选任对象，并将其与高层次法律人才和法学专家相并列，既从形式层面将律师摆在更加突出的地位，更是从更深层次对律师之于审判工作及法官职业化建设的功能作用的实质认可。最后，从律师中选任法官经由“首次提出”到“建立完善”再到“常态化和制度化”，客观呈现了该项制度从“初创成长”到“相对成熟”的渐进式发展过程，也为从律师中选任法官的操作实践提供了全面、系统、规范的指引和遵循。

从律师中选任法官制度的政策演进与运行实践是具体而生动的，国家着眼于建立“从律师中选任法官”的常态化机制，从顶层设计和法律规制层面提供了切实保障。按照要求，最高人民法院及各地高级人民法院等先后发布公告面向律师等优秀法律人才公开选任法官，这就为考察从律师中选任法官制度运行及研判选任活动提供了客观对象和真实素材。为全面梳理和分析从律师中选任法官制度的运行情况，本文以最高人民法院及浙江、山东、吉林、陕西、江苏、上海、广东等七地高级人民法院从律师中选任法官的实践为分析样本，采用价值分析与实证分析相结合的方法，全面分析从律师中选任法官的规模数量、任职条件、任职法院层级及选任程序操作等情况，通过准确统计和客观分析，清晰厘定从律师中选任法官存在的问题，诸如制度存在认知偏差、选任未能常态化、示范作用发挥不足等，以此为基础从法理上进行反思兼进行制度设计，从而为从律师中选任法官提供更为深厚的理论基础和建构规范，最大限度地激发制度功能实现的内生动力和创造活力。

二、从律师中选任法官制度的总体概况

卡多佐曾言：“如果根本不知道道路会导向何方，我们就不可能智慧地选择路径。”^{[3]⁶³}换句话说，要想改进首先就要全面了解制度运行的客观样态。

（一）从律师中选任法官的规模数量情况

表 1 反映，当前从律师中选任法官的规模和数量非常有限，样本法院均从绝对数量和选任频次上对从律师中选任法官进行控制在绝对数量上，除山东高院选任 18 人外，样本法院从律师中选任法官的名额极少，绝大部分处于个位数的较低位置，诸如上海高院 2015 年选任名额仅有 2 个，吉林高院 2020 年和上海高院 2017 年也仅提供 3 个选任名额；在选任频次上，除最高法院和上海高院各 2 次外，样本法院在 2014—2020 年的七年时间跨度内仅开展过 1 次选任，且其他省市高级法院尚未开展选任工作，与常态化、制度化的要求差距较大。同时，根据司法部于 2020 年 6 月 22 日发布的《2019 年度律师、基层法律服务工作统计分析情况》显示，全国执业律师已达 47.3 万，从律师中选任法官的数量严重不足。虽然不能认为这些经由选任程序进入法官队伍的优秀律师没有解决任何问题，但“这样一个数字微小到完全可以忽略不计”^[4]。

表 1 从律师中选任法官的数量比例情况

选任法院	选任年度	选任人数	占总人数比例
最高法院	2014 年	5 人	12.7%
	2018 年	2 人	
浙江高院	2019 年	4 人	7.3%
X 东高院	2020 年	18 人	32.7%
吉林高院	2020 年	3 人	5.5%
陕西高院	2019 年	6 人	10.9%
江苏高院	2018 年	6 人	10.9%
上海高院	2015 年	2 人	9.1%
	2017 年	3 人	
广东高院	2017 年	6 人	10.9%
总计	55 人		

（二）从律师中选任法官的任职法院情况

通过表 2 可以看出在从律师中选任的 55 名法官的任职安排上，中级人民法院和基层法院占合计比例达到八成，而除此之外的法院整体占比仅 20%。从律师中选任法官的这一任职安排情况与不同层级法院的功能定位及从律师中选任法官的岗位级别和任职条件有密切的关系。首先，“根据四级法院功能定位，高层级法院法官更侧重于研究型、规则成型，更适合专家法官成长”^[5]。而律师作为接入社会生活最广泛、最深入的法律职业者，任职中、基层法院更能发挥其在法庭审判实务、妥善化解矛盾、密切联系群众等方面的独特优势。其次，相对于高层级法院的高标准和高要求，低层级法院无论在选任法官的岗位级别及任职条件的设置上均相对较低，诸如陕西高院选任任职中级人民法院的 2 名“四高或一级”法官要求律师执业经历须 7 年以上，而任职区县法院的 4 名法官均系“一级以下”且要求律师执业经历满 5 年即可参加选任。虽然较低岗位级别存在吸引力不足的天然弱势，但职业流动的较低门槛却成为不可忽视的外部推力。

表 2 从律师中选任法官任职法院的层级情况

任职法院	选任人数	所占比例
最高人民法院	7 人	12.7%
高级人民法院	2 人	3.6%
中级人民法院	24 人	43.6%
基层法院	20 人	36.4%
专门法院	2 人	3.7%
总计	55 人	

（三）从律师中选任法官的任职条件情况

表 3 反映，为确保真正将优秀的律师选拔进入法官队伍，在满足政治素养、学历学位、年龄身体等基本条件外，样本法院对报名选任法官的律师设置了适当的“高门槛”，要求律师必须具有独立办案能力，同时精通特定专业领域的法律实务，考察样本发现，律师报名参加法官选任的执业年限一般要求 6~8 年，且该从业经历与选任法官的等级呈现明显的正相关，比如上海高院 2017 年选任四高法官要求律师执业不少于 9 年，而三高法官则不少于 11 年，特别是最高人民法院 2014 年选任法官要求律师执业必须满 15 年。同时，样本法院在进行资格条件设定时突出对“高层次人才”和“优秀律师”的政策性倾斜，明确“取得硕士或博士学位的律师可以在执业年限要求上缩短 1~2 年，对于获得省级以上奖励或者被评为全国优秀律师的，在选任中优先考虑”。

表 3 从律师中选任法官的任职条件情况

选任法院	选任年度	资格条件
最高人民法院	2014 年	副庭（局）长的律师执业满 15 年；处长、正处职务的律师执业满 10 年；获得全国优秀律师的优先考虑
	2018 年	具有知识产权诉讼等相关从业经历 10 年以上；通晓专利等知识产权领域境外法律制度并具有知识产权法律事务经验的优先
浙江高院	2019 年	四高法官的硕士律师执业 8 年以上、博士律师执业 6 年以上；省级以上表彰奖励优先考虑

山东高院	2020 年	济南青岛中院的本硕博律师执业分别不少于 10 年、8 年、6 年；其他中院的本科律师执业不 少于 6 年，硕博律师执业不少于 5 年
吉林高院	2020 年	一级法官的律师执业不少于 7 年，三级法官的律师执业不少于 5 年；硕博律师可分别缩短 1 年、2 年
陕西高院	2019 年	一级以上法官选任的律师执业须满 7 年以上，一级以下的须不少于 5 年；硕博律师可分别缩短 1 年、2 年
江苏高院	2018 年	律师执业不少于 7 年，硕博律师可分别缩短 1 年、2 年；省级以上表彰奖励优先考虑
上海高院	2015 年	律师执业满 10 年；省级以上表彰奖励优先考虑
	2017 年	三高法官的律师执业不少于 11 年，四高法官的律师执业不少于 9 年
广东高院	2017 年	律师执业不少于 7 年，硕博律师可分别缩短 1 年、2 年；省级以上表彰奖励优先考虑

（四）从律师中选任法官的程序操作情况

表 4 反映，从律师中选任法官整体上遵循了传统法官选任的程序规定，均须历经报名、资格审查、考试、考察体检及公示录用等的完整过程，但是从律师中选任法官的程序又突出了自身的特殊性，在选任程序中嵌入“调查评估”和“专业评审”两项保障机制。一方面充分发挥律师协会或法学会等行业组织的优势对参与法官选任律师的政治态度、专业能力和品行操守等进行前置性评估并出具意见，另一方面由中立的专业人士组成法官遴选委员会，通过查阅人事档案、承办案件卷宗或者面谈等方式对参与法官选任的律师的专业能力进行审核把关，从而确保选拔结果客观、准确。在最高人民法院 2014 年的法官选任中，更是首次采用座谈形式进行“面谈”，并首次允许新闻媒体记者参加面试旁听，引入了监督机制，确保选拔过程公开公平。

三、从律师中选任法官存在的问题及原因分析

目前开展从律师中选任法官工作的地区数量较少，在任职条件和选任程序的设置上亦存在差异，从结果上来看，选拔的律师执业年限普遍较长，且优先考虑全国优秀律师，应当说从律师中选任法官引进了数量有限优秀的高端人才。但是，从律师中选任法官也存在明显的问题。首先，断点式推进导致该项制度推进动力和持续性不足。正如前文指出，从律师中选任法官历经三个时期，特别是 2006—2014 年期间一度处于停滞期，在此意义上从律师中选任法官即错失了经验积累和实践积淀的机遇，而从目前零星分散的七个地区来看，基本都是发达地区，从律师中选任法官也不具备成长的土壤。如此，从律师中选任法官整体而言，虽时间跨度较大，但却不具有维系其生命活力的内生动力。其次，选拔吸引和实际招录律师数量均较少。一方面，从律师中选任法官对律师的吸引力相对不足，数量有限甚至因包括人数不足而取消职位，比如陕西高院 2019 年从律师和法学专家中选任法官 6 名，因报名人数不足达不到开考比例而取消 4 个职位选拔计划，江苏高院 2018 年的法官选任也遭遇同样的情形。另一方面，从律师中选任法官的实际招录数量严重不足，截至目前全国范围内通过公开选拔录用人数 55 人，这样的招录数量对优化法官队伍结构的增益作用几乎可以忽略不计。最后，律师转岗法官后示范带动作用发挥不足。律师特别是资深优秀律师担任法官具有“法律实践经验丰富、执业阅历丰富、可以减少司法成本”^[6]等方面的显著优势，但实践中其优势作用发挥明显不足。相当数量的律师被选任法官后忙于自己所承办案件的办理，在总结审判经验、提炼裁判规则和统一法律适用等方面以及对年轻

法官的成长关注及业务能力“传帮带”上并未发挥应有的作用。这里涉及的原因是多方面的，或者是因为办案任务繁重没有过多时间和精力潜心研究，或者是因为平台搭建缺陷而未能集中展现既有研究成果并推动其有效转化，或者是因配套机制欠缺完善而未能与年轻律师进行良性交流和互动等。从律师中选任的法官即便具有多方的独特优势，但终究未能转化成司法审判工作中的“生产力”，从而赋能审判实务及法官职业化建设。

表 4 从律师中选任法官的程序操作情况

选任法院	选任年度	选任程序	
		特别程序	常规程序
最 w 法院	2014 年	专业评审（专家组）	报名;资格审查;面谈;体检考察;公示录用
	2018 年	专业评审（专家组）	
浙江高院	2019 年	专业评估（法院评估小组）和专业审查（法官遴选委员会）	报名;资格审查;考试（笔试和面试）;考察体检;任前公示;录用
山东高院	2020 年	专业能力评估（法官遴选委员会）和品行操守评估（省律协或法学会）	
吉林高院	2020 年	专业评估（省律协和法学会）	
陕西高院	2019 年	专业评审（法官遴选委员会）	
江苏高院	2018 年	调查评估（省律协或法学会）和专业审查（法官遴选委员会）	
上海高院	2015 年	资历评价（专家组）	
	2017 年	调查评估（市律协和法学会）	
广东高院	2017 年	专业评审（法官遴选委员会）	

可以看出，从律师中选任法官制度的运行效果并不理想，究其原因有多方面的。其一，在制度设置层面，从律师中选任法官的定位界定及非常态化运行缩减了其作用发挥的空间。一方面，从律师中选任法官仅作为遴选制度的补充。从律师中选任法官虽然在修改后的法官法中予以确认，但其并非与员额法官遴选、初任法官遴选和逐级遴选等从系统内部法官或法官助理中选任法官的方式具有同等地位，在员额制改革完成后，法官选任主要以初任法官遴选为主，并以逐级遴选作为重要补充，而从律师中选任法官仅作为前述两种方式的辅助。如此，即在制度源头上削弱了从律师中选任法官的生命力，限定了该项制度作用发挥的空间。另一方面，从律师中选任法官非常态化和制度化选任存在隐忧。当前，从律师中选任法官呈现零星分散进行的状态，距离常态化、制度化的要求差距较大。如此，从律师中选任法官制度的运行被注入诸多不稳定因素，继而在律师群体中引发观望、迟疑和不信任。相当数量的律师亦对此表达了担忧，认为“这种职业流动缺乏长效机制，仅仅是一种政治点缀，很难具有固定性，而且选拔人数也很少，无法给律师带来很多的希望”^{[7]30}。固于此，从律师中选任法官遭受“冷遇”即在情理之中。需要予以说明的是，从律师中选任法官未能常态化和制度化不能过多地苛责于选任法院。首先，员额制改革后，法官数量大幅减少，且经由首次及二次员额选任后，法官员额存量严重不足；其次，从律师中选任法官遭遇“双向选择不能”的尴尬，报名选任的律师不是法院实际需要的，而法院实际需要的优秀律师不愿意报名参选；最后，适用于全国范围内的从律师中选任法官实施细则的缺失，诸如选任标准、程序规则、任职条件等未予以具体的细化设计。

其二，在价值认知层面，律师和法官在各自群体利益的驱动下，其对该项制度的价值认知出现一定偏差。“法律职业的基本属性是一种有酬的工作，法律人对职业的选择以及职业中的活动和行为，都是个体作为理性人在特定环境下基于利益最大化作出的考量。”^{[7]29}一方面，从律师角度来看，“律师群体的内心认知和法律职业所应承担起的社会期待、社会责任已出现了偏差，律师作为法律职业的公共性和职业性有淡化的趋势”^{[8]55}，诸如有的律师认为，“律师仅仅是一种职业，一个简单的挣钱机器和一种经济动力”^{[9]85}；有的则呈现更加明显的功利性，认为“律师业就是商业，做律师就是为了赚到更多的钱”^{[10]285}。对此，也曾有学者做过专门调研，“79.4%的受访律师认为律师事务所本身就是营利机构、在开拓业务时完全可以像商业公司一样，而仅有11%的受访律师认为律师是正义的卫道士者”^{[10]286}，大多数律师并未从更深层次的职责和使命层面认识律师职业，亦未将其与其他职业相区别，仅系将其作为谋生或谋求更好生活的一种手段。另一方面，从法官角度来看，绝大多数法官对从优秀的律师中选任法官表示支持，但不可否认受到几千年传统文化的影响，部分法官也会秉持“从律师到法官中国传统古未有之，缺少文化传承”^{[9]85}的理念，但把律师引入法官队伍直接关系法院固有权力的再次分配，特别是在员额制改革后，从律师中选任法官势必挤占本就较为紧张的法官员额。基于此，法官群体对律师的加入实际上存在一定的担忧、疑虑甚或排斥。特别是在部分律师选任为法院三高或四高法官后，部分与其年龄相仿且工作时间较长的低级别法官因此产生明显的心理落差，他们认为“没有给予其他法官一个同台竞技的机会，律师直接就被任命为高级法官，内外有别，更将导致法官产生被剥夺感”^[11]。同时，将通过选任程序最终被录用的律师直接任命为领导职务，也会给现行法院体制内行政职务逐级晋升机制带来很大的冲击。

其三，在配套机制层面，从律师中选任法官后如何发挥对审判工作的补强、示范和带动作用以实现提质增效缺乏有效的指引和支撑。一方面，职责定位和岗位分配不甚明确。当前，从律师中选任法官仅明确了拟选任法官的数量及相应的等级，个别法院在招考公告中也对拟任法官的具体审判领域作出明确，但是律师选任法官后的岗位分配和具体职责均未有涉及。虽然此种带有模糊性质的处理方式，能够给予选任法院进行岗位分配和职责定位的较大自由度和灵活性，但其在某种程度上亦潜存对从律师中选任法官“泛化使用”的现实危险，被选任为法官的优秀律师与普通法官无异，仅在补充审判力量和消减案件存量上发挥作用，且在循环往复的办案过程中逐渐沦为“办案机器”，最终丧失参加选任时独有的职业特质和从业优势。另一方面，缺乏科学有效的评估机制。相比较法官的内部遴选，从律师中选任法官在任职条件和选任程序上均设置了更高的标准，且在选任法官的目的和期许上存在较大程度的差距。在此意义上，应当对从律师中选任法官的履职情况进行专项考评，但截至目前评估机制仍然处于空白状态，评估主体（诸如是高级法院统一评估，还是任职法院各自评估）、评估内容（哪些内容应当进行量化评价或定性评估）及评估结果的运用等均未作系统规划和具体的设计。

四、从律师中选任法官制度运行的法理分析

从律师中选任法官对于法官选任制度的发展和完善具有重要意义。但从上述实证分析来看，从律师中选任法官制度运行过程中还存在着较多的变量因素，从而导致该项制度至今依然处于“试点运行”阶段且存在着效果不理想、价值偏离、方法缺位等现象。综合而言，需要从以下三个方面进行法理问题反思。

（一）为什么要从律师中选任法官？

回答为什么要从律师中选任法官的问题，弄清该项制度背后的生成逻辑，包括理论逻辑、运行逻辑和实践逻辑，是理解从律师中选任法官制度的前提要件或者说是理论基础。

第一，在理论逻辑上，从律师中选任法官是对法律职业共同体建设理论的创新发展。法律职业共同体主要由法官、检察官、律师和法学家等组成，各成员相互之间具有同质性，具体表现为知识共同体、利益共同体和信仰共同体。当前，规范的法律教育机制及国家统一法律职业资格考试制度已经建立，律师与法官均不同程度地接受了系统的法学教育且通过了国家统一法律职业资格考试，具有共同的法学知识基础和分析应用技能，在“知识层面”的共同体业已形成。但受各自职责所限，律师与法官形成天然的对抗性，且此对抗性已经突破对案件事实认定和法律适用观点的不同，甚至转化为非理性的对抗，而究其根源而言则是各自职责背后的利益驱动。换句话说，虽然律师与法官均以法律工作为职业，有着共同的语言——“法律”和共同的舞台——“法庭”，但其利益及受其支配的价值信仰尚未形成共同体。然而，从律师中选任法官打破了原有的法律职业间的流

动限制，能够改变法律人对利益的选择和追求模式并最终推动实现职业共同体发展和整体利益增量。而这一整体利益增量体现为：一是将优秀的律师引入法官队伍，不仅打破了身份壁垒更是实现了职业共同体内的彼此平等与尊重，特别是借以交流合作培养和增强了一体化意识；二是律师与法官间的职业流动，提供了职业转换的平台和机会，“现在的法官”和“明天的法官”更加能够产生共鸣，更加具有追求法律职业共同体内部的合作共赢（也就是“阶层利益”最大一致性）的共同意愿，如此，才会突破将从事法律职业仅作为谋生手段的狭隘事业观，达成职业伦理共识而成为信奉宪法法律的“信仰共同体”。

第二，在运行逻辑上，从律师中选任法官更加符合权利保护的要求。习近平总书记明确指出，“律师队伍是依法治国的一支重要力量”。法官与律师的角色定位和职责分工虽然存在明显差别，但是都是社会主义法治工作队伍的重要组成部分，都承担着借以正确适用法律以维护社会公平正义的使命。传统法官选任模式下，律师与法官的交流机会有限，特别是受制于社会地位、职业利益等各方原因，导致两者间形成隐性甚或显性的对抗与割裂。而从律师中选任法官，以共同的职业特性和职业品质为牵引，不断增进不同职业群体间的交流、融合与认可，从而推动构建和谐法律职业共同体，同时将具备“平民”特质的律师引入法官队伍，更能够因其社会民众的信任与共鸣，从而增强对司法裁判的过程与结果的认同，尤其是“由于从业性质的差异，律师理解和运用法律多从权利的角度切入，其职业出发点就在于保障权利以及实现相互冲突的权利之间的协调和平衡”^[12]，在权利优先视角下理解和运用法律，能够推动法院在审理具体案件时更多地秉持权利思维，最大限度地对法律适用上的国家工具主义和政治实用主义进行矫正，从而增加司法裁判的公正度，更大程度地推动“努力让人民群众在每一个司法案件中都感受到公平正义”目标的实现。

第三，在实践逻辑上，从律师中选任法官具有可供借鉴的成熟模式及探索经验。从世界范围来看，从优秀的律师中选任法官已经成为可供遵循的国际惯例，诸如在英美法系国家特别是美国和英国，“在美国，法官具有比律师更高的社会地位，只有具有律师资格，具有律师工作经验，是美国律师协会登记注册的律师，且在律师界表现杰出，才有可能成为法官”^[13]，而“在英国，除治安法官以外的所有法官都只能从律师中遴选”^{[14]100}，同美国一样，在英国也只有在资历、业绩和品行等均达至较高层次的优秀律师才能担任法官。而在大陆法系国家也深受英美法系国家的影响，均将法律职业经历作为对法官候选人考察的重要指标内容，比如日本实行有限度的“法曹一元化”改革、德国推行的“法律职业一体化”等。从国内的实际情况来看，“在新中国历史上，早在我国司法体系建立之初就有选任律师作为法官的做法”^{[8]57}，比如最高人民法院前两任院长沈钧儒和董必武均具有律师执业经历，甚或开办律所的经历。自1999年至今特别是党的十八大以来，在最高人民法院的主导下，包括最高人民法院本部及上海、广东、江苏等高级法院相继组织开展从律师中公开选任法官工作，取得较好的效果并积累了可供借鉴的经验和模式。从制度设置的目的来看，从律师中选任法官能够同时实现三重功能，其一，从法官职业角度看，选任优秀的律师担任法官有利于丰富法官的来源渠道，优化法官的队伍结构，推动实现法官职业化和专业化。其二，从律师职业角度看，将更多优秀的律师引入法官队伍，有利于拓展律师的工作舞台和价值展现的空间，为律师行业培养什么样的人才树立标杆。其三，从职业共同体建设角度看，从律师中选任法官进一步畅通了法律职业间的互换，能够增进不同职业群体间的融合与认同。

（二）从律师中选任法官的价值方向？

司法是一门艺术，必须经过专门的训练，法官作为社会公平正义最后一道防线的守门人，必须具备专门的专业知识和专业的思维方式^[15]。长期以来，受到传统法官选任模式的影响，法官素质和能力参差不齐，难以满足法官职业化建设的需要。但伴随员额制改革的全面完成，法官队伍素质在数量大幅消减和结构优化重组的过程中得到实质提升，“法官素养不过如此，人人皆可当法官”的社会认知偏差得到较大程度的矫正，“让法官更像法官”的改革目标也逐渐在实践中得到肯定性回应。从律师中选任法官的价值趋向同员额制改革具有同质性，其均系借以法治人力资源的合理配置对法官队伍进行再选拔、再优化和再提升，从而将真正的高层次、高素质人才引入法官队伍。在此意义上，如果说员额制改革是法官队伍内部的一场“自我革命”，通过“量”和“质”的双项控制让最优秀的人才留在法官队伍；那么从律师中选任法官则是对法官队伍的一种“外力补强”，通过全国范围内公开选拔将最优秀的律师人才引入法官队伍。

当然，相较于员额制改革，从律师中选任法官对培育职业法官更具天然优势。首先，从律师中选任法官可以通过“点对点”

的形式公开招募符合条件的优秀人才，并在优秀中再择优选任。换句话说，相比较员额法官遴选的封闭式和被动性，从律师中选任法官则是开放式和主动性的，选任的范围和对象更广，选择空间更大。其次，员额制改革后法官数量大幅消减，虽然入额者也多系高素质者，但在案多人少的办案压力下，员额法官的职业化和精英化形象可能被模糊、遭受弱化。而从律师中选任法官因其更具有针对性，“按需设岗”更利于法官在任职岗位上办理案件之同时总结审判经验、揣摩审判规律、提炼裁判规则及研究疑难复杂案件等，逐渐成长为特定审判领域的专家型法官，产生一批具有示范指引作用的法院判决，成为生产司法知识的标杆。

（三）从律师中选任法官的方法论指引？

从律师中选任法官，必然涉及并需要方法和技术的支撑。在此意义上，从律师中选任法官的过程又是司法方法和选任技术实践的过程。

第一，以“制度构建”为基础方法，推动从律师中选任法官的常态化。从上述实证分析情况来看，从律师中选任法官尚处于“试点阶段”，主要以相关法院的自发性实践为主，并未形成规范化的制度要求，既有的标准和程序也存有较大差异。基于此，从律师中选任法官首要的前提是在现有顶层设计的基础上由最高人民法院制定统一的“实施意见”，为从律师中选任法官提供明确且相对统一的工作指引和程序规范。最高人民法院制定涉及对从律师中选任法官的工作指引和程序规范可以从以下方面考量。一是关于选任时间周期的问题。常态化选任首先要克服各地法院参与度及选任时间不确定的问题，对此，可以参照最高人民法院发布的《关于深化司法责任制综合配套改革的实施意见》关于“每年开展法官遴选原则上不少于一次”的规定，由各省高级法院统一组织实施。二是关于律师选任数量比例的问题。从律师中选任法官作为法官选任的一种独立的创新方式，有其存在的特殊逻辑和制度价值，故此，建议从律师中选任法官实行单列计划，并规定不得超过法官员额遴选总额的最低比例，具体比例由各地法院根据实际情况确定。三是关于选任岗位和职责问题。从律师中选任法官的重要目的之一是选择在某一专业领域具有特殊才能和较高成就的优秀律师，而不是通过此方式单纯充实办案力量。故此，从律师中选任法官建议实行“定向招聘”，要明确拟选任法官的岗位和职责，如此，一方面让报名选任的律师知晓自己的工作内容和职责范围而理性选择报考职位，另一方面确保从律师中选任法官的素养与技能最大限度与岗位职责相匹配，从而释放更大的效能。当然，在岗位和职责明确的同时要制订配套的任职条件要求，主要是工作年限及其对应的专业知识和技能水平。四是关于选任流程的问题。从律师中选任法官应当确保流程的开放性，要充分公开评选程序和信息公开，包括拟选任人员的执业经历、受教育经历、代理典型案件、表彰奖励、研究成果等各项内容信息，经公示无异议后方可予以录用。这里需要特别注意，应当进一步强化对报名法官选任律师的调查评估和专业审查，可以探索聘请社会第三方对参选律师进行集中调查评估，补强律师协会或法学会及法官遴选委员会可能存在的缺漏。

第二，以“示范引领”为经验方法，挖掘从律师中选任法官的专业技能优势。不同于法学理论专家，从律师中选任法官的目的是获得实用型的高层次法律人才，其“立身之本在审判，示范引领作用主要通过审理案件的示范展开”^{[5]30}。故此，应当将从律师中选任的法官尽可能安排在审判一线，在办理案件的类型上应当以重大、疑难、复杂及新类型案件为办案重点，并根据岗位和职责区分知识产权、破产、金融等专业领域进行人员配置，在审理案件的数量上可以不做硬性要求，要克服将从律师中选任法官单纯作为充实审判力量和缓解办案压力的不当思维，在此层面来讲，从律师中选任法官一般不应在基层法院进行，可以从中级人民法院开始，并以高级法院和最高法院为主。这里需要注意的是，中级以上法院从律师中选任的法官可以根据实际情况安排到下级法院任职办案，待期满后返回选任法院任职。同时，从律师中选任的法官担任审判长与不同法官组成合议庭，帮助办案法官更好地理顺庭审逻辑、掌握庭审技巧、确保庭审效果。此外，应当注重律师转岗法官后参与案件审理的成果转化。从案件审判到形成典型性、示范性的案例可以作为从律师中选任法官示范带动方式的转换，从律师中选任的法官每年应当从所承办案件中提炼裁判规则并撰写典型案例等。

第三，以“完善配套”为保障方法，推动从律师中选任法官的良性运转。一是稳定职业预期。我国想要遴选优秀人才出任法官的措施其实很简单，最根本的就是提高法官收入^[16]。这仅仅是提高法官职业吸引力的一个重要的方面，对于收入较高的

优秀律师而言可能不会作为职业选择的主要考量因素。如此，为增强对优秀律师的吸引力，在招录岗位上可以设置较高的法官等级，或者附设考核条件的领导岗位，以此增加优秀律师选择法官职业的内生动力。同时，如前文所述，将从律师中选任法官限定在中级人民法院以上，并主要在高级法院和最高法院进行，以此增加选任工作的层次和定位。二是完善退出机制，在法律职业共同体内构建畅通的人才循环流动制度^{[7]35}，确保符合法官选任条件的优秀律师“进得来”，具备离职意愿且符合规定条件的法官“出得去”，通过法官与律师之间职业的自由流动与良性互换，推动法律职业共同体间的同质化发展，在团结合作中实现利益共赢。这里需要注意的是，优秀的律师未必适合做法官，也未必能够成为好法官。故此，为了确保招录的优秀律师能够适应岗位工作，可以规定适当的见习期，此期间既是律师角色调整与职业转型的过程，也是法院对律师转岗后担任法官的能力进行综合评估的过程。同时，为增强法官职业的吸引力，可以对律师转岗的法官实行聘任制，任职期满后可以根据其意愿选择续聘，或者提请免去法官职务以重新就业。三是拓展律协和律师对法官选任的参与范围和程度。基于法官选任的专业性、中立性和公正性，可以在法官遴选委员会中确定一定比例的律师名额，在拓展律师群体影响力之同时加强对法官选任工作的监督和制衡。同时，要充分发挥律师协会的作用，一方面，及时在官方网站及微信公众号等平台发布法院公开选任法官的信息，尽可能消除信息不对称导致错失参选机会；另一方面，积极推荐优秀律师参加法官公开选任，并致力于为律师参加法官选任提供便利条件。四是构建定性与定量相结合的评估机制。除比照“内部成长型”法官考核标准进行常规办案（主要是重大疑难复杂和专业领域案件）业绩评估外，从产出精品案例或优秀判决、总结审判经验和提炼裁判规则、提出工作建议的数量及效果、指导青年法官或助理工作情况及司法调研成果产出情况等方面对从律师中选任的法官进行“专项评估”，更多的关注其“产出精品成果和生产司法知识”的情况，评估结果主要作为分析制度运行和进行调整优化的参考。

参考文献

[1] 左卫民. 刑事诉讼制度变迁的实践阐释[J]. 中国法学, 2011(2):119-131.

[2] 袁定波. 三种渠道选任法官明确职业准入制度法官遴选办法即将出台[EB/OL]. [2007-04-27]. <http://news.sohu.com/20070427/n249730045.shtml>.

[3] 本杰明·卡多佐. 司法过程的性质[M]. 苏力, 译. 北京: 商务印书馆, 1998.

[4] 林维. 刑事案例指导制度: 价值、困境与完善[J]. 中外法学, 2013(3):499-516.

[5] 高翔. 全国审判业务专家制度的生长与走向——兼论司法改革背景下的法官专业化[J]. 法律适用, 2015(3):27-31.

[6] 王俊峰. 构建维护司法公正的法律职业共同体[N]. 人民法院报, 2014-03-31(2).

[7] 叶伶俐. 利益驱动视角下律师向法官职业流动探析[J]. 山东审判, 2017(4):28-35.

[8] 吴革. 试论法官检察官职业路径的重塑: 主要从律师队伍中选任[J]. 中国司法, 2018(7):53-60.

[9] 杨丽娟. 中国律师角色“跳跃式”发展之质疑——以新一轮司法改革为背景[J]. 岭南学刊, 2016(6):85-92.

[10] 李学尧. 法律职业主义[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2007.

[11] 周旭东, 单玉晓. 律师与法官: 双向旋转门[J]. 财新周刊, 2015(35):33-35.

[12] 严元. 律师中选任法官检察官是司法改革的重要途径[N]. 光明日报, 2015-04-07(02).

[13] 苏越,戴隆云.从中西方律师社会角色比较中看中国律师定位[J].理论与现代化,2010(2):63-67。

[14] 钟坚.法官遴选制度的改革:从优秀资深律师中选任法官.中华律师协会编,律师事业与和谐社会——第五届中国律师论坛优秀论文集[C].北京:中国政法大学出版社,2005.

[15] 郭书宏,管纪尧.法官职业化要通过改革步入正途[N].人民法院报,2015-01-19(02).

[16] 苏力.法官遴选制度考察[J].法学,2004(3):3-24.