

## 最高裁判所一般規則制定諮問委員会 議事概要(第8回)

(最高裁判所一般規則制定諮問委員会幹事)

速報のため、事後修正の可能性あり

### 1. 日時

平成15年10月3日(金)13:30～17:00

### 2. 場所

最高裁判所中会議室

### 3. 出席者

(委員)

遠藤光男[委員長], 大山隆司, 北野聖造, 曾我部東子, 竹崎博允, 鶴岡啓一, 戸松秀典, 長谷川裕子, 土方健男, 古田佑紀, 細川清, 堀越みき子, 堀野紀, 前田雅英, 宮崎礼壹, 宮廻美明, 宮本康昭(敬称略)

(幹事)

一木剛太郎, 尾島明, 金井康雄, 小池裕, 中山隆夫, 明賀英樹, 山崎敏充

### 4. 議題

(1) 諮問事項の説明

(2) 協議

(3) 次回の予定等について

## 5. 配布資料

(資料)

1. 諮問事項
2. 裁判官の人事評価に関する規則要綱(案)
3. 裁判官の人事評価の概要(案)

(参考資料)

- 1 司法制度改革審議会意見書(抜粋)
- 2 司法制度改革推進計画要綱(抜粋)
- 3 裁判官制度関係法令
- 4 司法制度改革審議会(第56回)議事録(抜粋)
- 5 裁判官の人事評価のあり方に関する研究会報告書
- 6 下級裁判所裁判官指名諮問委員会(第3回)議事要旨(抜粋)
- 7 指名諮問委員会において指名の適否について判断する基準について(検討用たたき台)
- 8 裁判官に求められる資質・能力について記載された文献等
- 9 - 1 法曹制度検討会(第7回)議事録(抜粋)
- 9 - 2 法曹制度検討会(第8回)議事録(抜粋)

## 6. 議事

(1) 諮問事項の説明

幹事から、諮問事項(資料1)について説明された。

(2) 協議( :委員長, :委員, :幹事)

幹事から、裁判官の人事評価の現状並びに資料2及び3について説明された。

#### ア 規則要綱案全体について

：裁判官の人事評価制度の基本的な枠組みや司法制度改革審議会意見書の要請に照らすと、規則要綱に盛り込むべき項目としては、資料2の「裁判官の人事評価に関する規則要綱(案)」に記載されている6項目あたりではないかと思われる。そこで、各論の議論に入る前に、まず、幹事の説明に関して、規則要綱案全体に関わる総論的な質問があれば述べてもらいたい。

：裁判官の仕事の性質等から考えて、その評価制度は、民間のそれと性質を異にするとと思われるが、裁判官の人事評価の性質について、どのように考えているか説明していただきたい。

：裁判官の人事評価は、その身分・職務の特性、それを反映した裁判官人事のありようにかんがみると、短期的な視点からの各期ごとの明確なランク付けをする形での、何らかの効果を伴った処分というものではなく、長期的な視点からの裁判官の適性に関する情報の提供、集積のための仕組みとすることが適切であると考えられる。新しい制度の下での人事評価手続の流れとしては、例えば、地家裁所属の裁判官については、まず、所長による評価書面が作成され、高裁長官がその調整及び補充をした上で、開示、不服がある場合の手続等がとられ、これらの手続が完了した段階で、評価の内容が確定する。その上で、高裁長官から最高裁に対しその評価書面が提出され、それが最高裁における人事決定のための資料等として利用されるということになる。

なお、審議会意見が「最終的な評価は、最高裁判所の裁判官会議によりなされることを前提として、第一次的な評価権者を明確化すべきである。」としていることについては、下級裁裁判官の人事評価は、最高裁の裁判官会議により決定される裁判官人事の前提をなすものであるとともに、裁判官の能力の向上のために行われるべきものであり、全国的に共通する視点と手法によるべきものであって、裁判官所属庁固有の司法行政事務に属するものではない。評価権限は、最高裁が保有している人事権の一部をなすものとして、最高裁に帰属するものと考えられる。ただ、事柄の性質上、これを最高裁が自ら行うことは不可能であり、各下級裁に委ねるほかなく、しかも、

その性質上合議体で処理することは不適切と考えられるので、最高裁の裁判官会議において定める最高裁規則により、その評価権限を長官及び所長に委任するものである。司法制度改革審議会における審議においても、現実に最高裁の裁判官会議で評価決定をすべきであるという議論がなされたわけではなく、理論上そのように解されることを前提として、第一次的な評価権者を明確化すべきことが提言されているわけで、今回の制度設計においても、最高裁が有している評価権限を前提として第一次的な評価権者を所長とするものであり、審議会意見の趣旨に沿ったものと考えている。

：裁判官の人事評価に関する規則をいつ頃までに制定し、制度はいつ頃実施する予定か。

：最高裁の司法制度改革推進計画要綱では「平成15年末を目途に所要の措置を講ずる。」とされており、当委員会で十分ご審議いただいた上、本年12月頃までに規則化することを目指し、その後通達等を整備して、来年度の評価から実施したいと考えている。

：この評価制度がうまくいくかどうかは、評価権者の能力如何にかかっている。評価権者の訓練には相当のエネルギーと努力を要すると思われるが、そのような性急なスケジュールで大丈夫か。また、裁判官の人事評価の目的については、新しい制度の下での評価を基礎に決定するものから「昇給」をはずす趣旨か。

：後者については、当然「昇給」も含まれる。裁判官の経験年数が短い間は評価に基づいて昇給に差が出る場面は実際には出てこないが、経験が長くなり昇給の適否を判断するときには重要な資料となる。また、最初の点については、新しい評価制度の実施に当たっては評価権者の研修等も必要であると考えているが、裁判官の人事評価についてはこれまでも裁判所内で意見交換等を十分に行ってきており、心構えはできていると思う。

：民間では評価権者の評価も行われている。新しい評価制度において評価権者になる長官や所長の評価について、現在どのように行われており、それが今回どのように改善されるのか。

：長官や所長については現在報告の対象になっていないが、今回の制度において

は、所長は評価の対象になりうると考えている。ただ、所長は専ら司法行政事務を行っているので、評価のやり方等は、通常の判事の場合とは異なってくることになる。

：所長の評価は、規則要綱案でいえばどの部分に含まれるのか。

：「1 人事評価の実施」の中の「判事」に含まれることになる。

：所長にはマネジメント能力が求められると思うが、今回示された要綱案では、その点を評価する制度が盛り込まれていないように思う。たとえば、逆の立場からの評価、所長の地裁運営が適切かといった点に関する地裁の裁判官の評価を所長の評価に取り入れるということも考えられるのではないか。

：所長等の評価をする際には、通常の判事と異なり、ご指摘のような能力を対象に評価していくことになると思うが、そのような点について細かく規則で書くのは非常に煩瑣なので、規則レベルでは「判事」の中に所長を読み込むこととし、実施レベルの問題については別途考えていきたい。

：概要案の「 」の部分は、「通達等により定める予定のものを記載したもの」とされているが、ここでいう「通達」はどのようなものになるのか、また「等」とは具体的には何を指すのか。さらに、幹事から「運用に委ねる部分がある」と説明されたが、通達で定められること以外に運用に委ねられるものがあるのか。また、公式非公式を問わず、今回新しく作られる人事評価制度以外の人事評価制度というものはあり得るのか。

：最後の点については、今回の評価制度以外の制度を設けることは考えていない。最初の点については、最高裁規則で骨格が定められるのを受けて、細目的事項、規則の解釈上の問題、運用方針について通達を定めることは一般的に行われている。通達の中には、最高裁の裁判官会議の命を受けて事務総長が定めるものもあれば、書式等の更に細目にわたる事項については、人事局長が定めることもあろう。「運用」とはこのようなことをイメージして用いているものである。実行上の細々した問題について、申合せといった形をとることも考えられないわけではないが、メインは通達である。

：通達はすべて公表されるのか。

：通達は法規範ではないので「公布」はしないが、新しい評価制度については内外で注目されているので、その内容を分かっていたらいいような形で公表することを考

えていきたい。なお、情報公開の関係で開示の申出があれば、通達は開示の対象になるう。

：「評価」の意味には「評価材料の収集」と「評価材料を基にした判断」が含まれると思われるが、ここで言われている「評価」は前者だけを指しているのか。

：評価項目及び評価の視点に沿って一定の記述を行うことを考えているので、評価に当たっての情報収集だけではなく、例えば法律知識の正確性といった、それに基づく一定の判断も含まれる。

：地裁委員会や家裁委員会の関係でも通達を定めていると思うが、その通達で定められている制度の枠組み等はどのような形で明らかにされているのか。

：地裁委員会、家裁委員会の運用通達は発出されていない。委員会の制度趣旨等については地家裁に説明しており、あとは各庁で運用されている。

：一般の公務員には期末・勤勉手当が支給され、勤勉手当においては成績率に応じて支給されるが、判事についてはどのようになっているのか。

：判事になると、その報酬は一般の公務員の指定職相当の給与ということになり、指定職の公務員に支給される期末特別手当に準じて手当が支給されることになるが、これについては、成績率が反映される仕組みにはなっていない。

#### イ 人事評価の実施について

：それでは、規則要綱案に基づいて具体的な協議に入りたい。まず、資料3の「1 人事評価の実施」についてはいかがか。

：人事評価の目的として「裁判官の能力の主体的な向上に資する」という点が挙げられているが、「主体的な能力の向上」は具体的にどのように行われるのか。評価の結果が開示されない限り、能力の向上に資する場面は想定しにくい。

：新しい人事評価制度においては、担当した職務の状況に関して自ら書面を書いて、その上で評価権者と面談を行って意見交換を行うことになるが、そういった評価のプロセス自体、能力の主体的な向上に資するものと思われる。また、評価の結果を本人に開示する場合はもちろん、開示しない場合でも、評価権者が日常の接触の中でアドバイスをすることにより能力の向上に資する場合もあると思われる。

：実感から申し上げて、評価はプロセスの中での意味が大きい。文書で書いたもの

を見せるだけでは指導の意味がなく、直接面談し、双方向でやりとりをするのがよいのではないか。

：第1項の人事評価の実施については、資料3の1の枠囲みの中にある規則要綱案のとおりということで取りまとめてよいか。

：異議なし。

#### ウ 評価権者について

：資料3の「2 評価権者」についてはいかがか。

：裁判官の最終的な評価権は最高裁の裁判官会議にあると考えており、この点は審議会意見書と同様であるが、先ほどの幹事の説明では必ずしも最高裁の裁判官会議につながらないように聞こえた。従来は裁判官会議でなければならないと考えていたが、理論的には、最高裁の裁判官会議の指示あるいは委任を受けて具体的な評価に従事する者は、長官、所長であっても裁判官会議やその他のものであってもよいと考えを変えたところである。その意味で、評価権者を誰にするのかは、政策決定の問題であるが、裁判官会議かその委任を受けたチームや人がやるのが筋だと思う。長官、所長でないといけないという理由はあるのか。

：下級裁の裁判官の人事権は最高裁の裁判官会議にあり、その意味で評価権限も最終的には最高裁の裁判官会議にある。この権限を規則により最も適切な者に委任するということである。所長が最も適切であるとする理由は、所長が常に全体的にその庁の裁判官の状況を見る立場にあることにある。逆に会議や委員会での確な評価を行うのは非常に難しいと思う。

：現場の裁判官は、人事は基本的にプライバシーの要素を含んでおり、それを複数の者で議論されて評価されるのは耐え難いといった意見であり、所長でよいといった意見が大方である。また、裁判官の職務は部単位で自己完結的に行われており、他の部の状況は分からない。委員会という形で他の部の状況を把握する方が資料が集まるのではないかといった意見もあるが、的確な評価になじまないという意見が多い。

：私は所長以外に考えにくいと思う。プライバシーに関わることを合議体で行うのは非常に難しい。裁判所の構成を考えると、最終的に最高裁の裁判官会議が決めるとしても、第一次的な評価権者としては所長以外ないと思う。

：裁判官会議やその委任を受けた者を評価権者とするのがよいと考える理由を述べる。第1に、長官、所長は、裁判所法で裁判官の中の上級者という位置付けではなく、同輩中の首席という位置付けである。裁判所法で司法行政権を持つとされているのは高裁、地裁、家裁の裁判官会議であり、一般の機関又は会社とは異なる。実質的に考えても、審議会意見書が求めている透明性、客観性の確保のためには、裁判官の評価は同僚による評価がよいと考える。複数による評価が望ましいと考えており、裁判官会議や委任を受けた委員会でやる方がよい。具体的には、長老、中堅、若手の三者構成で、3人又はその倍数で、裁判所の規模に応じて作ればよい。その上で、裁判官会議がよいと判断すれば、所長もメンバーに加えればよい。基礎は裁判官会議に置くことだと思う。大学における教員の勤務評定については、教授会の議に基づいて学長が行うことになっており、裁判所において裁判官会議の議が基礎になるということに例えられると思う。所長はよく見ており、プライバシーのことを仲間内では議論しにくいというが、プライバシーについては一般的にあり得るものの、仲間のことは仲間が一番良く分かるという側面もある。また、長官、所長が評価権者になる場合には、その評価権者に対する評価については自己評価以外にないということになり、それ以外の裁判官の間で評価において手続上の均衡を失するが、裁判官会議であればそのようなことにはならない。

：大学において学部長が特別昇給等の評価をする場合に、何人かの人を選んで評価をするのは向いていない。大学の組織と裁判官の集まりは、それぞれ独自で職務をやっているという点で似ている。勤務状況や評判について学長には情報が入るが、それを皆に開示し、集まって議論することがいいこととは思わない。所長一人で評価をすることについて恣意性が入るといったデメリットが考えられるが、複数の人が仲間の評価をするために日頃から監視の目を向けるという意識を持つことに合理性があるかという問題が残る。最もデメリットが少なく機能しやすいのは、日頃から裁判所内を見渡している所長が評価をし、最高裁の裁判官会議に対する第一次的な資料の提供者となることである。年長、中堅、若手の代表を評価者に入れるという考え方は考えられなくもないが、その三者が代表として常に人事管理をすることになり、イメージがよくないと思う。



: 普通の職場では、全員による多面的評価が適当なところに落ちつくが、事実上実施は困難であると言われている。評価と処遇がリンクしているからそのようなことがいわれる。研究会報告書の35ページに、多面的評価について採用することができないということで一致したという記述があるが、研究会においてどのような経緯でそのような結論になったのか。裁判官という特殊な立場に理由があり、司法制度改革審議会の議事録においても、透明性や客観性を担保しなければならないが、扱いが難しいと言われているので、お聞きしたい。

: 第1に、裁判官の評価の本質は何かといった点からは、ランク付けをするというのではなく、個々の裁判官の有する適性に関する情報を毎年積み上げていく評価制度が相応しく、それを前提とすると、多面的評価を情報の集積という形で行っていくのは難しいと考えられる。第2に、裁判官の職務活動は部単位で行われており、典型的には3人の合議体で事件が処理されている。ある部の裁判官が他の部の裁判官の職務活動を把握することは困難であり、現実的にも難しい。

: いつもいる人では温情や人間関係のために、客観的ではない面があるが、民間では、多面的評価によれば、賃金、処遇の面で客観的な能力の評価ができると言われている。多面的評価を採用できないというのであれば、納得できる理由が必要である。

: 行政庁でいろいろな人事評価をやってきたが、行政庁や民間企業も組織として仕事をしており、自分と違う部署であっても人の能力が分かるが、裁判官は自己完結的に仕事をしており、同じ部の部総括裁判官であっても右陪席が単独事件で何をやっているか簡単には分からない。全然知らない者同士が多面的評価をやっても意味のある結論がでてくとは思えない。また、目標を示して達成を見るのであればやりやすいが、裁判官については公平とか迅速といった抽象的な目標になり、ロングランの判断になる。例えば、判事補10年の間は、大、中、小庁の任地でいろいろな経験を積み上げ、賃金等にも関係なく、評価は10年後に判事にすべきかどうかといった判断のためにやっている。

: 裁判官の評価は、職務の特殊性からして困難であるのは分かるが、だから長官、所長の方がいいという説明にはならない。

: 裁判官の人事権は、最高裁の裁判官会議にある。例えば、部総括裁判官にしてよいか、判事補から判事にしてよいかについては、最高裁の裁判官会議が最終的に判断する。ただ、最高裁は3000人いる裁判官について評価することはできないので、評価権者にこれを委ねるのであり、地家裁に人事権があるわけではなく、その裁判官会議を評価権者とするのはおかしい。その場合、誰に評価を委任するのがよいかという問題となる。司法制度改革審議会で心配する委員から、最高裁による人事統制、裁判官の独立の侵害がいけないという観点から、人事評価の透明性、客観性が必要であるとの意見が出されていたが、その点は現場の裁判官に聴くのが一番よい。さいたま地裁を含む各地で裁判官の意見交換会が行われたが、さいたま地裁で誰に評価してもらいたいかを議論したところ、同僚や裁判官会議ではなく、経験豊富な所長の方がまだ納得できるという意見であった。評価には重い責任が伴うのであり、委員会を評価権者とする、責任の所在がはっきりしなくなるので問題である。自分の能力について同僚や委員会には扱ってもらいたくない、また、他の裁判官のことは分からないので評価の委員にもなりたくない、というのが80名近い裁判官の圧倒的多数の意見であり、これしかないと思う。

: 私は裁判官会議が当然に評価権者になるべきであるとは述べていない。最高裁の裁判官会議が持っている評価権を誰に委任するかという政策決定の問題である。

: 裁判官の場合毎年の給与に影響がないというのであれば、我々や民間がやっている評価制度とは自ずから違っていいと思う。人事評価は、長い目で見た公正な人事の基礎となり、毎年毎年評価がなされるのであれば、裁判官の能力の主体的な向上に資する。この制度は、動いたらそちらの方が我々裁判を受ける側としてもありがたい。また、どの自治体も評価権者は一人である。私も本省の課長のときに本当に悩んで、自分なりに密かに情報をとるなどして、最終的には一人で評価をした。辛いけれども一人で決めなければならない。人事評価はその仕事の性格からすると一人の方がよく、そうなると所長しかいないのではないかと思う。

: 裁判官の所属する裁判所の裁判官会議又はそこから委任を受けた委員会を評価権者とすべきであるという意見があればいただきたい。

: 結論は規則要綱案のとおりにならざるを得ないと思うが、理念的には、最高裁の

裁判官会議から各下級裁の裁判官会議に委任し、その裁判官会議が評価権を所長に委ねるとしてはどうか。

：裁判所法により下級裁の裁判官会議に司法行政権を委ねたのは、まさに下級裁固有の司法行政に限り委ねたのであって、最高裁が本来持っている人事権や予算執行などを委任するときには、その委任の趣旨に従って一番合理的なところに委任するというのが基本的な考えである。これを一度合議体に委ね、更にそこから所長に委任するなどという論理は考えられない。人事評価権を委任するのであれば所長しかあり得ないとする。裁判所法は、まさに下級裁固有の司法行政に属する事項に限り下級裁の裁判官会議がその主体となることを定めており、当然のことを規定しているだけで、それ以上のことを規定しているのではない。

：ひととおりご意見をうかがったが、第2項の評価権者については、大勢は資料3の2の枠囲みの中にある規則要綱案のとおりでよいという意見ではないかとうかがった。当委員会の結論としては評価権者については原案どおりと取りまとめることとしたいがよろしいか。

：結論に異論があるわけではないが、法律的な考え方として、最高裁の裁判官会議が有する評価権を委任するというのは、その権限がなくなる委任なのか、それとも権限を保留する委任なのか。

：委任というのは用語として若干正確ではなく、事務の一部を分掌させるというのが正確だと思う。評価というのは情報の収集であり、委任により法的効果を伴う行為を所長が行うということではない。最高裁の裁判官会議は情報収集ができないので、その情報収集を所長等に委ねるということで、判断の要素が含まれるが、法的な効果を伴うものではない。

：私もそのようなイメージで、裁判官の評価においては、最高裁の裁判官会議が判断するための資料を提出するもので、A、Bというランクを決定するものではないと理解するが、記述式によるというのはそのような趣旨に理解してよいか。そうすると、審議会意見書の「評価権者」というのは誤解を招く用語ではないかと思う。

：ご指摘の趣旨で「評価者」とする考え方もあったが、情報を伝達するののも一つの権限ととらえ、「評価権者」となっていると思う。評価の法的効果という点では、指摘のと

おりである。

：この集積された資料が下級裁判所裁判官指名諮問委員会の判断材料となり、裁判官の再任の判断につながるが、それに至るまでは、評価といっても処分はしないので、「委任」というのは法的にはおかしいのではないかと思う。

：「委任」という言葉は、最高裁の裁判官会議の権限を下級の機関が分掌するという意味で理解している。「評価権者」か「評価者」かについては、下位の者にも上位の者にも評価権があるという構造になっているので、長官・所長が持つ権限を評価権と言っても支障はないと思う。

：改めて、先ほど述べたように、評価権者については原案どおりと取りまとめることとしたいが、よろしいか。

：異議なし

#### エ 評価項目について

：資料3の「3 評価の基準等」の(1)の評価項目に関してご意見をお聴きしたい。

：評価項目については資料3の別紙のとおりでよいと思う。この別紙の部分の公表の仕方や通達への記載の仕方を確認したい。

：この評価項目及び評価の視点は通達で定めることを考えている。また、評価項目等については審議会意見書でも公表すべきものとされているので、人事評価の制度概要の内容として公表すべきものと考えている。

：外部からの評価では、この評価項目の中でも1と3が重要だと思う。この1と3をきちんとやって内部評価と併せればより客観的な評価ができる。単に公表するだけではなく、「こういう形で裁判官の評価をします。」「外部から意見を寄せられるときにはこういう観点からしてください。」というような具体的な広報の方法を考えるべきであり、積極的なアクションが必要である。

：その点については、裁判官の独立性に対する国民の信頼性を高めるために、透明性、客観性のある人事評価制度が作られたということを公表すべきであり、また、個々の裁判官が、こういう点で評価されているということを認識することに非常に大きな意味があると考えている。外部の方に評価してもらおうというよりは、具体的な根拠を示した外部の情報を受け付けて評価の中に盛り込んでいくことが重要であるので、外

部情報を集めるために広報をせよという趣旨であれば、それは考えるべきことと思う。

: 評価基準の評価項目については、それほど異論がないと思う。評価結果の表示の方法については、おそらく通達には、「評価は、3つの評価項目について、評価の視点を踏まえ、文章式で記述する方法を基本とするが、常に評価の視点として掲げた構成要素のすべてに言及しなければならないものではなく、評価者において把握できた情報の限度でこれを評価の視点に即して分析し、特徴的な事項を記載するものとする。」との内容が盛り込まれるであろうと思われるが、この点について併せてご意見をいただきたい。

: 1年ごとに、その時点で評価できる項目について事実を列挙するだけでなく、理由を付して、標準か、それ以上か、もっと頑張ってもらわないといけないかを評価しないと、客観的で公正な評価がなされたか本人は理解できないと思う。1年ごとに評価しても、10年後には別に評価を行うので、それほどの障害はないと思う。客観性を求めるなら一定の指針があった方がよい。

: 文章式評価の他に段階式評価を取り入れるべきだというご意見か。

: 文章の中に「標準を満たしている」といったことが入ればよいが、それを記載しないと客観性が担保されないのではないかという趣旨である。

: 文章式評価でいいが、文章の中に具体的な指針を入れることを考えてほしいというご意見か。

: そのとおりである。一つ一つについて、一定の基準を満たしているというものがあつた方が客観的に分かるのではないかと思う。

: それぞれの事実を踏まえてある種の判定的な要素が入り、それが評価になると思う。現在の報告書の中にも、今指摘のあったような記載が文章の中になりに出ている。事件処理の状況についても、数字を踏まえて、迅速に処理している等の評価的な文言が当然文章の中に出てくるというイメージである。

: 迅速に処理しているというようにプラス評価する場合と時間がかかりすぎるのでもう少し努力が必要だというようにマイナスで不足のところを書くのとでは、文章を書く人によりニュアンスにかなり差が出ると思うが、それでも文章式評価で分かるのか。

: それぞれの裁判官の特性が分かるように表現してもらおうことを考えている。事件

処理能力については、成果を上げているのであればプラスに能力・適性が表現されることになるし、標準的な裁判官と比べると足りないということになると消極的な表現になると思う。部を適切に運営する能力についても、書記官との関係がなかなかうまくやっていけないというのであればその点が文章で出てきて、それが例えば部総括の適性がないという文章につながってゆくと思う。

：研究会報告書の9頁にあるように、平成10年までは一種の段階式評価がされていたが、平成11年以降は文章式評価に改めたということであるが、なぜ改めたのかということと、改めた結果の評価について説明されたい。

：平成10年まで用いられていたものは、項目が限定されており、情報量としてもどうか、つまり裁判官の特性が伝わってこないという問題があった。例えば、「正確性」の項目では、「非常に正確」、「普通」、「普通以下」に分けられているが、どこにチェックを付ければよいのか評価に困り、結局のところ中心に集まってしまう。文章式であれば、「これこれこういうところで若干のケアレスミスはあったが、総体としてはよくやっている。」といった表現が可能になり、裁判官の特性がつかみやすくなる。

：指名諮問委員会で180人を超える対象者の評価書を見ていると、文章式による評価者の特性がかなり出る。評価の方式としては、現状の静的評価としては平成10年まで用いられていたものがよいし、かつてはこうであったが現在はよくなっているといった動的評価は文章式がよい。その両方があるとよく分かるし、指名諮問委員会で判断しやすくなるので、併用した方がよいのではないか。多数の評価者が文章式で書いたらばらつきも出てくると思う。

：裁判官の評価は、一つの角度や客観的な数値データだけからするというよりは、非定形な業務の質が大きなウェイトを占めており、文章式評価の方が実態を表すのに適している。多数の者を評価する場合にはチェック式がよいが、裁判官は全国に3000人位しかなく、東京や大阪の特大方等を除くと各庁10人前後の規模で、所長は1年間その裁判官を見て評価しており、大量的に観察した評価とは異なる。このような特殊性を前提に考える必要がある。

：それは分かるが、平成10年まで用いられていたようなものを併用すると分かりやすいのではないか。

:結果は分かりやすく表現されるが、実態が正確に反映されているかが問題である。

:実態は文章式で表せばよいが、指名諮問委員会では文章式だけでは判断資料として確信が持てないので、重点審議者を広げていくことになりかねない。併用式も射程に入れて考えるのがよい。

:文章式はよいと思うが、段階式を排除する理由はないと思う。平成10年まで30数年間用いられていた評価書に欠陥があったわけではないし、仕事の内容は違うが、裁判官以外の裁判所職員に対してはかなり詳しい段階式評価をしていると聞いているので、併用式を排除する理由はないと思う。併用式がよい。

:今回の問題については、全体として異論はないが、都合により退席するので、2点だけ指摘しておきたい。評価権者の研修を丁寧にしてもらいたい。また、新たに導入する制度によって裁判所の人間関係がマイナスにならないようにしていただきたい。

:裁判官の評価の場合、裁判官の職務の独立性からは、数値的なランキングはよくない。したがって、ある意味ファジーなものが大事である。今までやってきたからというが、これから制度設計する場合には、文章式で行うことにより裁判の独立性がより確保できるのであれば、文章式の方がよい。どちらも評価者の主観によるぶれがあり得るが、段階式の方がぶれが大きいと思う。併用式については、数値がある段階式の方に重きが置かれることになるので、原案どおり文章式がよい。

:今の意見に賛成である。長期未済や複雑困難な事件に意欲的に取り組んだために、処理件数は平均より下になったというような場合、文章式であればよく表せるが、段階式でやる場合にどこにつけたらよいか迷ってしまう。両者を併せることもできるかもしれないが、その場合にはどうしても段階式の方に目が行ってしまう。したがって、文章式の方がいい。

:指名諮問委員会で所長の報告書を見たが、文章の中に段階的な評価も記載されており、文章式がよいのではないか。段階式を入れるとむしろ問題があると思う。指名諮問委員会では、再任の場面で限られた重点審議者をはじき出すために所長の報告書を使っており、全員についてランク付けするための評価は必要がない。

:段階式がランク付けのために必要だというのではなく、文章式を中心にしつつ併用式にするのが分かりやすいと言っているのである。

:速度について当初手間取っていたが、ある段階から迅速に処理できるようになったといったことは、段階式より文章式の方がよく分かると思っている。

:文章式はだめだという意見はなく、文章式と段階式の併用式がよいという意見と文章式のみがよいという意見に分かれた。後者の意見の方が多かったと思うが、意見を述べていない方で併用式がよいという方はいるか。

:この問題については、今日の皆さんの意見を踏まえて更に検討したいので、取りまとめは次回にお願いしたい。

:3つの評価項目自体については異論がなかったと思うので、その点は取りまとめではどうか。

:第3項の評価基準等の(1)の評価項目については、枠囲みの中にある規則要綱案の表現で大方の賛同は得られると思う。そこで、規則要綱案のとおりとして取りまとめることとしたいが、よろしいか。

:異議なし。

:評価結果の表示の方法として、文章式とするか、段階式も入れた併用式とするかについては、次回に改めて審議することにする。

オ 評価情報の把握の在り方、裁判官からの書面の提出、面談について

:次に、資料3の「3 評価の基準等」の(2)の評価情報の把握の在り方について審議したい。

:その前に、審議会意見書では、自己評価書などを作成させるとあるが、今回の資料の中には、自己評価書については何も言及されていない。自己評価書は作成しないということか。

:資料3の3頁の(3)のところに、「裁判官から担当した職務の状況に関して書面の提出を受ける」とされ、裁判官から書面の提出を受けることになっている。この書面にどのような内容を記載するかは、それぞれの裁判官の考え方によろうが、執務の状況や部の運営に関することについて自分なりの論評、評価を記載することもできるので、これにより審議会意見に応えていると考えている。

:企業などでは、提出を受ける書面は、通常書式が定型化されており、本人がこういう努力をした等を記載している。上司が新しく着任して、本人が作成した書面とそれ



に対応した評価書の二つを読むと、どのような状況であったかを理解できるようになっている。また、数字で評価するか、文章で評価するかは一長一短あると一般に言われている。本人が記載する文書についても、ある程度項目を整理して、評価書とともに残して、後で人事の参考とするのが合理的である。

：このような書面は、人事評価に関する重要な資料になるので、残すべきものと思う。ただ、一種の目標管理的な観点で記載させるとなると、裁判官の職務とはマッチしない。今年中にこういう目標を立て、それが達成できたかどうかという形の業績評価は、裁判官の職務には適さない。ここで記載内容としてイメージしているのは、自分の執務状況についてどうか、部がどういう状況にあり、どういうことを行ったのか、ということ、任意に、比較的自由に記載してもらいたいと思っている。また、それだけで完結するわけではなく、その後、面談というプロセスを踏み、この書面を利用しながら、評価権者である所長とコミュニケーションを交わすことが予定されている。

：それは結構なことだと思う。私は目標管理というつもりで言ったのではない。書面を通じて本人と上司との間で一種の対話が成立すれば、それを後から読む人は、そういうものだったのかと理解できるという趣旨で申し上げた。

：評価情報の把握の在り方については、第3項の(2)では、多面的かつ多角的な情報の把握に努めなければならない、外部からの情報にも配慮するものとする、(3)では、裁判官から担当した職務の状況に関して書面の提出を受けるとともに、裁判官と面談するとある。この2点について、意見があれば一括してうかがいたい。

書面の提出、面談については、裁判官全員が書面を提出し、全員面談を行うのか、それとも希望者だけ、あるいは問題のある者だけについて行うのか。

：裁判官の間では様々な議論があったが、制度としては全員から書面を提出してもらい、全員と面談することを考えている。ただ、書面の提出を嫌がっている裁判官に対して無理に提出させるわけにはいかない、書面の記載内容については、各裁判官の考えに任せることになる。

：多面的かつ多角的な情報の把握ということで、裁判所外部からの情報の取扱いについて、1.)少なくとも、管内の弁護士会、検察庁に対し、所属する弁護士、検察官が情報を有する場合には、その有する情報を上記窓口において受け付けることを積

極的に周知依頼すべきであるとの考え方や、2.) 当事者又は代理人に対し項目を示しての段階式評価アンケート方式により情報収集をすべきであるとの考え方があるが、これらについて、ご意見をうかがいたい。

：周知依頼については、裁判官の再任の適否に関する情報収集の周知依頼と同じように行うべきである。外部情報に関しては、総務課を窓口とするというだけでは消極すぎるので、もう少し積極的に広報すべきではないか。広報についてもっと具体的に工夫すべきである。

：アンケート方式については、何か意見はあるか。

：アンケート方式で何段階ということで行うと、裁判官にランク付けをするようになってしまう。評価の情報を集めることは必要であると思うが、やり方によっては、裁判官にランク付けをしたり、裁判官の独立の問題にもなる。弁護士や検察官の有する情報について周知依頼するものとは質的に違うので、慎重に扱っていただきたい。

：弁護士会や検察庁は、組織として情報を集めるつもりか。

：弁護士会が組織としてシステマティックに行うようなことはない。例えば、弁護士会の控え室に受入窓口を明確にしたという掲示をして日常的に情報提供を行うことができることを示すなどの方法は考えられる。

：弁護士会が組織として行うつもりがないということなので、安心した。

：(2)がよく分からない。郵便局の窓口において、評価される立場にあると、窓口でお客様に「いらっしゃいませ」等と言わなかっただけで、投書されたりすることがある。これは、評価される側にとっては、重要な問題である。内部ではその人が仕事ができるか否かが分かるが、外からはそういうことと関係なく情報が来ることになる。このような外部からの情報をどのように利用するのか、(2)からだけでは分からない。外部からの情報については、慎重に扱うことが重要である。

：裁判官の業務の特性であるが、裁判官は独立して仕事をしており、例えば、法廷での仕事が重要な位置を占めているが、そこでの活動ぶりは裁判所の中の人には分かりにくい。所長が評価する場合にも、逐一法廷に入って観察するわけにもいかない。したがって、裁判官の法廷での活動などについて、もし、適切な形で情報がもたらされれば、適正な評価に有意義なものとなる。しかし、その一方で、当事者からの情報

はバイアスがかかっていることもある。つまり、訴訟の結果によって、ゆがんだ情報としてもたらされることもあり、裁判官の独立という点からすれば、危険な面もある。そこで、両者の調和をとって、提供者の名前を明らかにし、事実の根拠を示した情報を提供してもらうこととし、そのような情報もたらされた場合には、当該裁判官に確認するなど、情報の的確性や信頼性等を吟味しながら評価に取り入れていくことを考えている。

：外部情報の取扱いについて、1行だけ規則に記載し、それ以外を通達にしたのでは、外部情報をどのように集めるか具体的によく分からない。規則に盛り込めることはもっと盛り込むべきであり、具体化できるところは具体化すべきである。また、受付窓口を総務課としているが、それ以上に具体的に示されていないのが不満である。裁判所から積極的に周知するとともに、情報を受け付ける場所は、訴訟関係者やその他の者がアクセスしやすいところを考えるべきである。

：第三者の情報については、その重要性は理解できるものの、被評価者にとっては大変な圧迫感があるものであり、司法制度改革審議会の議論を踏まえ、次回までに検討させていただきたい。

なお、評価者が評価する項目と被評価者が自分で評価する項目とその後の苦情の処理の3点は、ある程度共通性がないと、苦情の処理のところで困ると思う。この3点をセットで検討されたい。

：裁判所外部からの情報への配慮については、この程度の内容を規則要綱案に盛り込めば、国民の理解も得られるのではないかと考えている。もちろん、その運用が重要であることは十分認識しており、この点は通達等に記載することになっている。規則では人事評価制度の骨格を定めることを考えているので、他の項目の規定振りとの整合性を保つという点も考慮し、このような提案をさせていただいた。

：規則要綱案では、「職務の状況に関して書面の提出を受ける」とあるので、職務の状況に関する報告書を提出させることになるから、「自己評価書」とする審議会意見書の記載と齟齬と思う。「自己評価書の提出」と訂正すべきである。

：審議会意見書は、「自己評価書」を例示して、本人の意向を汲み取る適切な方法を検討すべきであるとしており、その方法として、規則要綱案のような仕組みを考えた。

裁判官の受け止め方もあるので、あまり堅い記載項目を決めるのではなく、比較的自由に各人の考えを書いてもらえばよいと考えている。その中に自分の業績についての評価が入ってくることもあり得るわけで、その意味でも、審議会意見書の趣旨に反するものではないと考えている。

：表現の問題であるが、この書面は各裁判官が評価に関して作成するものである。積極的な評価を自ら提出しにくいのではないかという裁判官の心情を慮って、「自己評価書」という表現をとらなかったものである。書面の機能としては、「自己評価書」と異なるところはないし、誤解を生ずることはないであろう。

：審議会意見は、「例えば自己評価書を作成させるなど」としており、本人の意向を汲み取ることの方が重要である。「自己評価書」では、いわば各裁判官の行った裁判についてどう考えているか提出させるようなものであり、裁判官の独立を侵す危険がある。

：規則要綱案では、書面の内容に「担当した職務の状況に関して」という絞りをかけているが、このような絞りがないと、評価項目に関連する各裁判官のプライベートな事柄などを含めた全人格的な事柄まで記載することが求められることになり、不適当である。

：評価情報の把握に関する第3項の(2)については、枠囲みの中にある規則要綱案の記載自体には異論がないと考える。そこで、規則要綱案記載の部分については、そのとおり取りまとめることとし、それ以外に裁判所外部からの情報の取扱いについて、個別具体的な事項を規則要綱案に盛り込む必要があるか、盛り込むとした場合にどのような表現が適切かについては、次回に審議することとしたいが、よろしいか。

また、裁判官からの書面の提出と面談に関する第3項の(3)については、受止め方の問題はあるがそう大きな違いはないようなので、枠囲みの中にある規則要綱案の記載で承認していただければ、そのように取りまとめることとしたいが、よろしいか。

：異議なし。

カ 人事評価の結果の開示について

：資料3の「4 人事評価の結果の開示」について、意見はあるか。

: 開示される人事評価の結果は、どの段階のものか。

: 地家裁所長が評価を行い、高裁長官によって調整及び補充が行われた後の人事評価の結果である。

: 第4項の人事評価の結果の開示については、枠囲みの中にある規則要綱案のとおり取りまとめるということによろしいか。

: 異議なし。

キ 不服がある場合の手続について

: 資料3の「5 不服がある場合の手続」について、(1)、(2)一括して意見をうかがいたい。

: 制度の内容はもっともであり、異論はない。用語の使い方についてであるが、裁判官の人事評価は、長期的な視点からの裁判官の適性を示す判断材料の集積や判断そのものであることからすると、「人事評価の結果」とすると、判断材料となる事実ではなく、判定の部分に重点が置かれた響きがある。また、「不服」とある点も、この手続が上訴ではなく、より客観的で正確な情報にするという面では、個人情報保護法の訂正の申出の制度と同様ではないかと思われる。そうすると、少なくとも「人事評価の結果」とする部分は、「評価書の記載内容」と修正した方が、相応しい表現となると思われる。

: この手続は、個人情報保護制度の手続と似ているが、事実については訂正の手続があるが、評価について訂正は使わない。ただ、評価的な事実の指摘についての訂正の申出が可能か、非常に悩ましい。結局、個人情報保護制度の手続では、両者の言い分が食い違ったためにどちらが正しいという結論を出すことができず、評価書とその反論として出された書面の両方を記録として保管するという形で訂正するという処理をした例がある。

: 「人事評価の結果」を「評価書の記載内容」と改める点については、幹事において検討してもらいたい。

: 承知した。

: 評価権者以外の者に対する不服申立手続を定めるとの考え方は、裁判官の人事評価の制度設計としては似つかわしくない。評価者である所長等と被評価者である

裁判官との間で行われるやりとりが、裁判所にとって、そして、国民にとって意味のあることと思われる。第三者に対する不服申立手続は、むしろ害がある。

：評価権者による再度の考案の手続はあっていいと思う。しかし、評価権者が修正しなかった場合にその旨を書面で通知する手続とするだけでは単なる苦情相談の域を出ず、審議会意見書の求める公正で客観的な手続とはいえないと考える。代案として、評価権者以外に不服を扱う第三者機関(複数(3名)の裁判官により構成)を被評価者の所属する裁判所ごとに設置し、そこで審査することを提案したい。その理由は、評価権者、被評価者は、裁判官としては同僚として平等の立場であり、その両者の言い分が分かれた場合には第三者による機関に委ねるのが適当と考えられることにある。そして、その機関での判断結果を、当該裁判官の評価として扱うべきものと考え

る。  
：この問題も含め、不服がある場合の手続については、次回改めて審議することにした。

### (3) 次回の予定等について

今後の委員会は、次の日時に開催されることとなった。

第 9回 11月4日(火)午後1時30分から午後4時30分まで

第10回 12月5日(金)午後1時30分から午後4時30分まで

(以上)