

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会(第15回)協議内容

1. 日時

平成14年5月13日(月)15:00～16:45

2. 場所

最高裁判所中会議室

3. 出席者

(座長)大西勝也

(委員)稲田寛,緒方重威,金丸文夫,長谷部由起子,福田剛久,吉本徹也

(幹事)金築誠志幹事,金井康雄幹事補佐

4. 議題

(1)裁判官の人事評価の在り方について

1. 本人の意向を汲み取る方法
2. 人事評価の本人開示の方法・不服がある場合の手続

(2)次回の予定について

5. 会議経過

(1)裁判官の人事評価の在り方について,作業部会により作成された具体的なたたき台をもとに,1.本人の意向を汲み取る方法,2.人事評価の本人開示の方法・不服がある場合の手続について,意見交換が行われた。

意見交換の主な内容は,以下のとおり

1.本人の意向を汲み取る方法

- 検討用たたき台に「自己申告書面の記載事項」で記載されている「評価に当たり考慮してもらいたい事項」との表現があるが,適当でないと思う。
- 私は,自己評価を自己研さんと結びつけて考えている。そして,その自己評価と評価者による他者評価をつきあわせることが必要であるとする。このよ

うな考え方は、検討用たたき台の「自己申告書面」という考え方とはニュアンスが異なる。

- 検討用たたき台には、評価者との面談について、「面談対象者が多数に及ぶ庁においては、第一次評価者のほか、その代行者も担当することができるようにしてはどうか。」とあるが、代行者と評価者との関係をはっきりさせておかなければならないのではないか。代行者は、評価者の単なる取次者にすぎないのか、評価を行うのか、なかなか難しい問題である。大規模庁では、代行者を評価者と位置付ければすっきりと理解できるが、それができない場合に代行者の立場をどのように考えればいいのか。
- 大規模庁の代行者についてだけ評価者として位置付けるというわけにはいかないであろう。
- 前から述べていることであるが、庁の実情に応じて、ある程度評価者を区別し、大規模庁では代行者を評価者と位置付けた方がいいのではないか。自己申告をして、評価者と面談をすることになるが、被評価者において、代行者と話すことについてコンセンサスがあれば、代行者でいいと思うが。そうでないと、代行者も被評価者に自分の立場を説明しづらい。面談者を所長にして、代行はあくまでもその補助者として位置付けるというのであれば、制度設計の上でその点をきちんと明示しておく必要がある。
- 評価制度を実際に作る時に、各庁で、「所長は、面談について、合理的な理由があれば、裁判官のうちから・・・を代行者とすることができる。」等と定めることが考えられる。
- いろいろ述べたが、そういう趣旨であればよいと思う。
- 制度としては、評価者は所長とするしかない。その中で、東京と大阪については、その人数の規模からして、所長代行が面談をしなければならないであろう。
- 現実的には、東京地裁、大阪地裁以外の庁でも所長が面談できない事態がありうるのか。

(幹事の説明:所長が病気になった場合等が考えられる。)

- そういう点を考えると、基本的には東京、大阪の所長代行のやっていることも所長の補助であり、同じことは他の庁でもあり得るということになる。東京と大阪では、代行者のみが面談を行うということか。
(幹事の説明: 所長も入れて面談を分担することになる。))
- 面談は、所長本人が絶対行わなければならないということではなからう。しかし、5、6名しかいない小規模庁で所長が面談を行わないのおかしいであろう。あとは、運用面の問題として考えていけばいい。
- この議論は、第一次評価者が所長であるという前提での議論のようだが、まだ、評価者を誰にするかは決まっていないと思う。

2. 人事評価の本人開示の方法・不服がある場合の手続

- 自己申告書は全員提出するのか、それとも、提出するかしないかは任意か。また、自己申告の後、全員について面談が必要になるということか。
- 作業部会では、自己申告書は全員に配布するが、記載を強制することはできないので、提出は任意になる、また、ここでの面談は、評価の前提として全員について行うことを想定している。
- 作業部会では、第一次評価と第二次評価の性格付けを明確にしておくことが必要であるということが議論になった。不服がある場合の手続との関係でも、その点を明らかにする必要がある。
- たたき台の考え方は、第一次評価がなされ、それを踏まえて第二次評価者が評価する、それに対して、不服を申し出る手続にしたらどうかというイメージである。ただし、不服は、第二次評価者に対して行うが、面談等の実際の作業を行うのは、第一次評価者にしたらどうかというのが、作業部会の作成したたたき台である。
- 地家裁所長が評価をし、それを踏まえて高裁長官も第二次評価を行うとした場合に、所長が行った第一次評価と長官が行った第二次評価の関係をどのようにしたらよいかという問題がある。

- 制度の作り方として、第一次評価後に不服が出たら、第一次評価を修正した後に、第二次評価を行い、その後第二次評価について不服申立を行うということも考えられる。ただ、これでは煩雑であるし、第二次評価をする場合には、ゼロから評価を行う訳ではないから、たたき台の方が考え方がすっきりしていると思う。
- 第一次評価が悪くても、第二次評価が逆転して良くなる場合もあるから、第一次評価を改めて争わせる意味があるのかが問題になる。それで、作業部会では、第二次評価が終わった段階の方がいいとの議論になった。
- 第一次評価だけでなく、第二次評価も全員についてするという前提なのか。
- 高裁長官の評価を第二次評価としてする制度にすれば、地家裁の裁判官の場合は全員について第二次評価もすることになる。たたき台もそうした設定である。もっとも、第二評価者は、ゼロから評価を行うというイメージではない。
- 現実には長官が独自のことを書く例は極めて少ないと思う。書いても補足的である。
- たたき台では、「高裁で把握した特段の事由がある場合には」となっているので、高裁長官の評価は例外的なものかと考えた。
- 原則として第二次評価をしないという意味ではない。地家裁所長の意見について、「特に付け加えることはない」とするものでも、評価は一応していることは間違いない。ただ、高裁長官が特に是正的な意見を付け加えることは例外的な場合だと思う。
- これまで議論してきた評価の項目、考慮要素は、高裁においてもそのまま使用されるということになるのか。
- そうである。高裁の裁判官に関しては高裁にしか情報がないが、地家裁の裁判官に関しては地家裁、高裁にも情報があることから、情報があるところが評価をすることになると思う。
- 第二次評価が行われる場合、高裁でも、地家裁と同じようにいわゆる評価項目ごとに意見を付していくのか。

(幹事の説明:項目ごとに意見を付すか、項目を特定して一つの欄に記載す

るかは、方法の問題になる。平成10年まで使用されていた書式では、高裁長官が記載する部分は文章で記載する欄一つであり、項目ごとの評価はされていなかった。高裁はそんなに情報を持っていないので、一つずつ各項目について評価をしていくことにはならないであろう。)

- すべてについて記載するという意味ではないが、高裁で付け加える場合の「特段の事由」についても、例示があった方がよいのではないか。
- 第一次評価と同じ項目になるのではないか。ただし、全部について逐一書いてもらうのではなく、何か特に書くべき点があるときに、書いてもらうということになるのではないか。
- 自己申告書を提出していない人についても面談をするか否かも検討しておく必要がある。
- 全員について面談してはどうか。所長から評価内容を告げた方がよいという考え方がある。今までは問題があっても是正する機会が少なかったように思うが、所長から確かめておきたい事項もあるので、全員についてやった方がよいと思う。
- それならば、「自己申告書面の提出に関わらず、必ず面談する」とか、「全員と面談する」という文言をたたき台に入れるべきである。また、たたき台には、被評価者に「弁明の機会を提供する」とあるが、「説明の機会を与える」くらいの表現にした方がよいのではないか。
- 第二次評価者の役割は、調整、補充ということでもいいか。
- 段階式評価をやるかという問題とも関係する。一般職員の場合には第二次評価者に完全な是正権があると思うが、ここでの第二次評価者に完全な是正権があるかという疑問がある。第二次評価の内容にもよるが、第一次評価と総合して見るという場合が多いのではないか。
- 最終的には最高裁の裁判官会議の判断であるが、その材料として、第一次評価者と第二次評価者に見方の差があってもいいと思う。

- 第一次評価と第二次評価が全く同等かといえば違うと思う。第二次評価でひっくり返った場合には、ひっくり返ったことに意味があるというふうに考えなければならない。
- 不服がある場合のシステムは、本人の言い分が記録化されるようなものであればいいと思う。後日、それを加味して考慮するということが重要なのであって、不服申立は評価の正邪を決めるシステムではないと思う。
- 不服申立の対象は、評価の全部についてかという問題もある。
- 評価から直接何らかの効果が生ずるという制度ではないので、対象を特定することは困難であろう。
- ここでの問題は、第一次評価がCで、第二次評価がBやAといった具合に是正されているが、第一次評価のCをBやAに変えなければならないかということではないか。
- 通常は、第二次評価と比べ、第一次評価の方が情報が豊富で直接的であることから、第一次評価に特に不合理なことがない限り、また、はっきりした根拠がない限り、第二次評価者は判断しないということになるのではないか。そうすると、第二次評価で是正されているならば、第一次評価について判断する必要はないのではないか。
- 不服がある側からすると、悪い評価がされた場合には、それが地裁レベルのものでも、申立てができるという方がよいのではないか。
- 第一次評価がC、第二次評価がBという評価の場合に、その評価全体について不満があるということで、不服申立を認めることが考えられるのではないか。たたき台もそのような構成になっているのではないか。
- 開示の対象については、日本人はウエットであり制度として上手くいくのかという問題があり、裁判官の意見を見ていると全面開示には異論があるようであるが、今の社会の流れを踏まえると全面開示となろう。
- 仮に一部を不開示とする場合、例えば、法的判断能力と手続運営能力を不開示にして、他を開示しても意味がないのではないか。

- それらについては開示しなければならないだろう。不開示の話が出るところとしては、人物評価のような部分であろう。
- 民間では、開示はしていないが、定期昇給の際に賃金表と比較すれば自分の総合評価がわかるという仕組みのところもある。
(幹事の説明: 人事院の研究会の報告書では、実績評価は自己評価をさせ、評価者と面談をして答えを出して開示するというものであるが、能力評価の方は口頭でやりとりをするという程度でのようである。)
- このたたき台の考え方は、裁判官評価に関して疑心暗鬼を起こすようなものを一切残してはならないということである。今まで検討しているような評価制度の下では、結論だけ開示するというのは不可能であり、口頭説明のみというのはいかがでしょうかと思われるので、書面の写しを交付するものとしている。
- 開示する範囲は評価書面のみか、それとも評価のもととなった基礎資料までも含むのか。
- 作業部会では、評価書面のみを開示することを想定している。
- そうすると、伝聞の資料をもとに評価がなされ、それに対して不服申立てがなされた場合には、所長から納得のいく説明がなされるのか。
- 一切説明をしないということは適当でなく、本人にどう説明するかは、所長の判断になろう。例えば、根拠を具体的に話すこともあろうし、他方、周囲の人間の話から総合的に判断をして評価を行った場合には、そのもととなる話を誰がしたということを話すのは不適當と思われる。
- 不服申立の結果に対し、評価者からはどのような説明がなされるのか。
- たたき台では、評価を修正したときには修正後の評価書面の写しの交付を、修正しないときには不修正の通知を行うことになる。また、不服が出された後の第一次評価者の面談等による事実の確認の過程で被評価者に対して説明がなされることもあろう。
- たたき台では、本人への開示の際に、必要に応じて第一次評価者が本人に評価内容の説明をするということであるが、果たしてそのような説明をすべき

ものなのか。開示の際に説明を行うと、結局弁解めいたものになってしまうのではないか。

- 作業部会では、そのような考え方もあったが、開示の際に説明がされれば、不服申立までいかない場合もあるのではないかという議論になった。
- たたき台にある「面談の機会を設け、その趣旨を説明するものとする。」の、「するものとする」という表現が問題なのではないか。むしろ、「適当と認められるときには、説明を加えることができる」とすべきではないか。
- 開示は希望者に対してではなく、被評価者全員に事務的に行った方がよいのではないか。そうしなければ、面談等で本人から意向を聴くのに、その結果については請求しなければわからないということになる。私は本人に結果を知らせてあげた方がよいと思う。本当は開示請求したいのに、開示請求できないというのでは困るので、本人が見たいときにいつでも見ることができるものであることが大事である。逆に、開示をしたときに説明をするというのは不要なのではないか。そこでは、第一次評価者が第二次評価者の分まで説明をするということになってしまう。
- これまで、裁判官は自分の評価を見るという立場になかったことからしてみれば、希望者が見るという漸次的な方がよいのではないか。各高裁で行われた意見交換会でも議論となったが、若い世代は別として、自分の評価を知ることには抵抗のある者もいる。
- 裁判官は、自分の評価を気にしないで仕事をしていたいという者が多い。学校の通知表のように送りつけられることには、抵抗感があることは間違いない。
- 今のお二人のお話はよくわかる。全員が自分の評価を強制的に知らされることについては、反発を感じると思う。他方で、希望する者が見られるような状況にないということでは困るので、制度化をするにあたっては、希望する者は誰でも見ることができるような仕組みとする必要がある。
- 今のお二人のお話はよくわかる。全員が自分の評価を強制的に知らされることについては、反発を感じると思う。他方で、希望する者が見られる

ような状況にないということでは困るので、制度化をするにあたっては、希望する者は誰でも見るような仕組みとする必要がある。

- 閲覧の際に、他の人の分についても見るというものでは困る。また、裁判官の評価という性質上、人事担当者の誰もがそれを扱うというわけにはいかないと思う。仮に事務官が閲覧の手続をしたとしても、閲覧をしたことが所長に報告されるのではないかととられることもある。結局、開示という自分に関する情報をコントロールする権利の保障を本人に与える以上、この程度の心理的な負担は仕方がないのではないか。
- 検察官については、本人に評価を開示していないし、そういう制度もない。
- 審議会意見には「評価対象者本人の請求に応じ」と、希望者の開示することになっている。
- 開示する範囲として、例えば事件処理能力のみという希望部分のみを開示することは考えられるのか。
- どのように開示するかという方法の問題があるが、本人の権利保障のための制度なのであるから、そのようなことも認められることになるう。
- 一部開示請求と捉え、「本人の希望によって、全部又は一部を開示する」と記載する必要があるう。
- 最終的には、上がってきた評価のチェックは最高裁で行うのか。
(幹事の説明: 人事を決めるのは最高裁の裁判官会議であり、その際には評価が考慮されるので、観念的には最高裁が評価に絡むことは考えられるが、システムとして、最高裁が第一次評価及び第二次評価を是正することはこのたたき台では考えられていない。)
- 呼び方の問題ではなく、「評価権者」を「評価者」とした従前の議論との関係からすると、第一次評価者、第二次評価者の地家裁所長なり高裁長官をどう位置付けるという問題になるのではないか。
- 従前の議論では、地家裁所長なり高裁長官が例えばAという評価をしても、直接それが何らかの効果を得るというものではなく、最高裁の裁判官会議が

行う人事の資料の提供にすぎないので、「評価権者」はおかしいというものであった。

- 検察官に対する評価は第三次評価までであるが、人事権者は法務大臣であり、評価は人事を行う際の重要な資料の一部だが、評価が即人事につながっていない。人事は評価以外の色々な要素を考慮して決められている。
- 評価ですぐに給与が変わるようであれば影響があると思うが、裁判官の評価は民間のように給与と直結していない。
- 異動などにより1年程度で評価者がよく代わり、毎年違った評価者の評価が蓄積・形成されることになるが、評価者は前の評価者がした評価が分かるのか。

(幹事の説明:今は分かるようになっていて、人事を行う際の参考としている。前任者の評価に引きずられずに独自の評価をしてもらいたいと思うが、見るとなるほどそうだということもある。)

- 評価の蓄積という観点からすれば、それぞれの評価は、別個に独立したものでなければならないのではないか。
- 評価をする際にはサンプルを見て書くというはあるが、評価対象者についてのサンプルがあるのは良くない。
- 自分の経験からすると、評価をする際には、それをもとに書いているというのではない。確かに、ポイントをついているものについては同様に思うが、そうでないものについては自分の感じた評価を記載することになる。
- 本人からの不服の理由を記載した書面についても、最高裁の裁判官会議で行う人事の際の参考として、最高裁に上がってくるという理解でよいか。

(幹事の説明:そうである。本人の申し出に、ある程度斟酌すべきではないかと思う場合もある。結局、最高裁が評価の説得力をどう見るかということである。)

(2) 次回の開催日時は5月30日午後3時からと決まった。作業部会が作成したたたき台をもとに、裁判所外部の見方に配慮し得る方法等、積残しとなっている論点事項の検討を行うとともに、報告書の全体的な構成について、議論を行うことになった。

6. (幹事の説明:平成10年までの書式ではランク付けがあり、Cが付くような人はやはり問題がある人ということで分かりやすいものであった。ただ、開示を前提に単年度で評価をするという制度にした場合に、下の方に付けることなく、結局Bにしてしまうというようなことが生ずるおそれもあり、評価の客観性が問題となる。)

裁判官の人事評価は、以前説明があったように、判事4号までは昇給とは無関係であり、転勤も他の要素が重視されるものであるとすると、何でランク付けが必要なのかという問題がある。

2.本人の意向を汲み取る方法

- たたき台の考え方は、自己申告は任意で、所長等による面談は最終的な評価の前に必ずなされるということによいか。また、その場合には、開示との関係はどうなるのか。
- その前提である。本人への開示については、次回の作業部会で検討予定である。
- 私の自己申告に対するイメージは、自分のこういう点を見て欲しいというものではなく、評価項目について自主的に自分で評価をし、評価者の評価と対比するというものである。たたき台に記載例として挙げられているものは、それぞれ法的判断能力と組織運営能力に当てはまるものと思われる。このように評価に当たっての考慮要素があって、それに基づいて評価される以上、それと対比できるような形で本人がコメントを付ける形の方が、本人から出しやすいのではないか。
- 今の意見は、段階式評価で自己申告するというものか。
- 自己申告は、評価者の評価と評価を受ける者の評価との間のギャップを埋めるようなものであって欲しいと思う。

- 自分の能力の評価がどれくらいかということは、自己申告書には書きにくいのではないか。私はそのような自己申告書は書くことができない。
- 先ほど申し上げたのは、自分のここを見て欲しいという自己申告書では、裁判官は書きにくいのではないかと考えるからである。基本的には、どちらの方が出しやすいかという問題であると思う。
- 自由記載でよいのではないかと思う。
- 自分のこの部分が不足していると自己評価することはあるかもしれないが、客観的に自分を評価して書くことができるのか疑問がある。例えば、公平性について優れていると自ら評価しても、客観的な資料にならないように思う。
- 作業部会では、自己申告書面は、評価の隙間を埋めたり、偏った情報によってなされた評価を正すために、情報提供的な意味合いもあることが指摘されていた。
- 民間企業では、自己評価は業績評価について用いられているものである。民間企業では、半年間なら半年間という期間で達成できたかどうかの業績を問うものである。能力評価については、評価者が見るものであって、自分で評価するようなものではない。
- 本来の意味の自己評価をしないということなら、こういう点を見て欲しい、こういう点を補充するという情報提供的なものとして自己申告書面を位置付けるという考え方も理解できる。これらはいわゆる自己評価とは異なる。
- 自己申告書面には、古い事件を処理したり、計画性を持ちながら処理しているといったことを記載するとか、投書が来たような際のトラブルに対しての反論、説明のようなものを記載することもあるかと思う。
- この1年間の自分のここを一番見て欲しいという自己PRがあってもよいのではないか。
- そういう裁判官は多くはないと思う。
- 「客観的にこうである。」という書き方はよいかも知れないが、「評価してもらいたい。」という書き方には異論があるかもしれない。

- 自由記載でよいとは思いますが、枠とは言わないが、記載にはある程度の幅を示すことが必要ではないか。そうでないと、単に処遇等に対する不平不満を述べる場になってしまう。職務活動に関する事項を中心とするものとし、このようなことを書けばよいということを示さないと、野放図になってしまう可能性がある。
- 考慮要素が公表されれば、こういう点を特に見て欲しいということで、考慮要素を踏まえて書きたいことがあれば自由に書くということでのよいのではないか。
- 作業部会では、記載することが考えられる例として、「事件処理について指摘しておきたい事項」、「事件処理以外について指摘しておきたい事項」、「その他、評価に当たり参考になる事項、考慮してもらいたい事項等」を考えた。
- 今の説明中の「考慮してもらいたい事項」には表現には違和感がある。表現が適切か否か検討すべきである。

(2) 次回の開催日時は5月13日午後3時からと決まった。今回同様、作業部会が作成したたたき台をもとにして、自己申告の方法、所長等による面談の方法、本人開示の方法、不満がある場合の手続等について、議論を行うことになった。