

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会(第12回)協議内容

1. 日時

平成14年3月1日(金) 15:00～17:10

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. 評価情報の収集方法等
2. 本人への開示及び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,論点整理に従い,1.評価情報の収集方法等,2.本人への開示及び不服がある場合の手続に関し,意見交換の便宜のために座長より配付されたレジュメ等を参考にしつつ,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.評価情報の収集方法等

ア 本人の意向を汲み取る方法

- 本人開示の問題にも関連すると思うので確認するが,(i)現在の評価権者は誰か。(ii)高裁長官は,地家裁所長による評価についての調整役になっているのか。(iii)現在は,段階評価方式は採っていないのか。

(幹事の説明:(i)現在,裁判官の人事評価に関する基本的な情報となっている報告書の記載責任者は,地家裁の所長と高裁長官である。大規模庁では,

所長代行が一定の役割を果たしているが、報告書の名義は所長になっており、それが最高裁に送付されている。(ii)高裁長官は、調整者としての役割も期待されているが、自分が得た情報に基づいて付加的な意見を述べることも排斥されていないので、単純な調整者ではない。(iii)現在の書式は、無様式の自由記載方式である。ただ、総合評価的に優良である等といった段階的評価が記載されている場合が多い。平成10年まで採用していた評価項目が参考になるので、評価の際に念頭において記載してほしいとお願いしている。)

- 今の説明を踏まえて考えると、人事評価として現実に行われていることに不具合があるわけではないと思われるが、評価のプロセスを明確化することが大事である。評価権者は、被評価者から開示を求められた場合、きちんと説明ができる人になるべきであると思う。小規模庁については、全裁判官を知り得る所長がいいと思うが、大規模庁では、かなりの部分の評価を所長代行が行っているというのであれば、本人開示の際、説明がきちんとできる所長代行が評価権者となった方がいいのではないかと。この点については、所長、所長代行にこだわらずに、柔軟に考えてはどうか。
- 評価権者について、地家裁の裁判官については、所長、高裁長官の2段階で評価したらよいのではないかと。高裁長官が独自に持っている情報は活かすべきではないかと。高裁長官は、調整役のみでなく、自分が得た情報を加味して評価を行った方がいいと思う。また、本人開示を認めた場合、所長より高裁長官が対応した方が、被評価者が直にぶつかることが少なくいいのではないかと。評価を開示することを念頭に置く場合、以上のような評価システムを考えるべきではないかと。
- 評価権者を誰にするかという問題と評価の手續の問題は密接に関連している。評価手續の明確化は大事だと思う。若い裁判官に、本人の意向を汲み取る方法として、評価権者との面談の機会を設けることはどうかと聞いてみたが、ペーパーだけで知らないうちに評価をされることは釈然としないので、評価をするならきちんと面談してほしいという気持ちが強いようである。評価権者に様々な情報が集約されているのであれば、自分が思っていない情報が入って

いるかもしれないし、自分で気が付かない場合があるかもしれないので指摘して欲しいし、弁明の機会も与えてほしいと言っていた。部総括裁判官からの情報が評価権者に伝わるにしても、評価権者との面談の機会があった方が情報が一方的にならないための担保となる。

- 今の面談の機会を設けるか否かについてであるが、後で本人開示されるとしても、自分に関する評価情報がどのような形で集約されていくのかが分かった方がよいし、申し開きの機会があった方がよい。そのような過程を通じて、一方的に情報が上がっていくのを是正し、どういう情報が集まっているか本人にフィードバックすることが大事である。
- 評価権者は、自己評価が前提にあった方が面談の際に話しやすいのではないかと思う。
- 自己評価書を提出するかどうかは別にして、評価権者が本人の話を書く機会を設けることは有意義だと思うが、果たして大規模庁で実施できるかやや心配がある。
- 実際には、担当事務、任地の希望などについて、本人の意向をある程度聞いているのか。
(幹事の説明:裁判官第二カードに担当事務や任地の希望欄がある。所長がそれを見て補足して聞きたいときは、本人に聞くことがある。)
- 面談をするとして、その際に、担当事務や任地以外にどのようなことを聞くことにするか考えておく必要がある。そもそも、裁判の内容を聞くことには問題がある。長期未済事件をどのようにして解消していくかとか、どうして未済事件が増えたのかといった事情を聞くなどして話し合うことが考えられる。)
- 被評価者から自己申告をさせる場合、被評価者に問題意識があればいいが、問題意識がなければ何も出てこないのではないか。
- 確かに、本人に問題意識がなくても、所長の方から聞いてみたいと思うことはある。新しい人事評価制度に面談を取り入れることになれば、最初は多少とまどいがあるかもしれないが、次第に定着していくと思う。裁判官の中には、面談をしてもらいたいという人も多くいるのではないか。

- 項目を設けずに面談をして、「未済が多い。」などという面談になったのでは、裁判官に対する圧力になりかねない。面談の際の項目をある程度決めた方がよいのではないか。
- 所長は、庁の問題を把握しているし、個々の裁判官とも色々な形で接触があり、どういう話題が必要か分かるので、必ずしも聞く項目まで決める必要はないと思う。
- どのような評価項目にするかという問題とも密接に関連するが、評価を受ける側も面談の際の項目が分かれば、安心して面談を受けられるのではないか。
- 一番硬い方式は、自己申告させる書面のフォームを作り、本人に記載してもらい、その後面談する方式であろう。一方、一番柔らかい方式は、何も決めずに、言いたいことがあれば、いつでも所長が聞くようにするという方式であろう。
- 厳格に面談の項目を決めることは世代により抵抗感があるが、自由な方式も困ると思うので、中間的な制度がいいと思う。やはり、項目で縛るのはよくないと思う。評価を受ける側も項目以外のことを聞いてほしいこともあろうし、所長も項目以外のことも聞きたいと思うであろう。
- 所長は、書面を出してもらった方が面談をしやすいし、評価を受ける側もその方がいいのではないか。
- 新たな人事評価制度により評価項目自体がオープンになり、それを前提に面談が行われれば、人事評価を透明化するという意味で非常に意味のあるものだと思う。
- 既に、任地等の希望について裁判官第二カードに記載しているのであれば、それに付加する形の自由記載になるかもしれないが、書面を出す形でよいと思う。人事に関する希望や最近の自分の仕事について自由に書かせるというのでよいのではないか。
- 推測だが、裁判官の中には、評価自体だけでなく、任地について特別の希望があるような場合に、裁判官第二カードに書くだけでなしに、直接所長に伝え

たいという人もいるのではないか。そうすると、面談は、評価中心の話にならないことも考えられるが、柔軟に考えることでいいのではないかと思う。

- 評価に非常に重大な影響を与える情報もたらされている場合には、面談の際にその情報について確認することを原則とすべきである。
- 今までは部総括裁判官からの情報のウエイトが大きかったが、陪席裁判官の立場からすると、部総括裁判官を通じてきちんと所長に伝わっているのか不安を覚えることもあり得るのではないかと思う。面談によって自分で直接所長に伝える機会が出来ることはいいことである。
- 間接的に聞いた話は、たとえ、信頼のおける人の話であっても、本人から直接的に聞くのとニュアンスが違うことがある。面談は、本人からも意見を聞くとする自己評価の一つのコンセプトなのではないか。自己評価というと、自己PRのようで変な感じもするが、いきなり結論を出す前に、本人と面談して一緒にそれに至った経緯を探求するというプロセスをとることに意味があると思う。
- 民間会社の業績評価に関する自己申告では、半年間の業務の目標や今後の目標を書かせている所があるが、裁判官の場合には、例えば、能力の基準となる知識とか判断力について自己評価することができるのか。
- 自己評価については、導入当初は抵抗感があるかも知れないが、動き出してしまえば、あとはこんなものかという感じで違和感がなくなるように思う。
- 評価に影響を及ぼす重要な内容について面談をすることが大事である。各項目全般にわたる面談はやれないが、所長と本人が関心を持っていることを聞くというのでよいのではないか。問題はいわゆる自己評価書の扱いであるが、その提出を義務付けることについては消極に考える人がいるので、任意提出と考えるか。
- 本日冒頭に申し上げた評価権者に関する意見を補足しておきたい。大規模庁では、所長に評価をさせないというのではなく、所長代行がかなり評価を行っているのであれば、説明責任という点を考え、所長代行を第1次評価権者、所長を第2次評価権者、高裁長官を第3次評価権者とし、小規模庁では、所

長を第1次評価権者，高裁長官を第2次評価権者と位置づけるのがいいと思う。生の情報を持っている人に説明責任があると思う。そして，プロセスをはっきりさせた方がいいのではないか。

- 所長代行は，所長の権限を代行するものであり，実際に行っていることは，庁によって千差万別である。実情を踏まえ，下級裁の長官，所長等の意見も聴取して，所長代行がこういった形で関与するのがよいかを考える必要があるのではないか。

イ 裁判所外部の見方に配慮し得る方法

- 外部評価を採用したとしても，それは，外部者に評価権限を与える訳ではなく，人事情報の一資料の提供に過ぎないと思う。裁判官の学問的な知識については当事者に聞いてもわからないが，例えば，当事者に対し，公平か，親切か等外形的な評価項目については，外部者が内部者より鮮明に意見が言えるのではないか。そのような項目に限定すれば，裁判の内容に関わることもなく，裁判官の独立に影響しないと思う。外部からの情報をどう集め，どう分析し，どう位置付けるかは難しい問題だが，項目の設定の如何によっては，一つの資料になると思う。
- 弁護士会がやるのであろうと，一般人，弁護士，検察官がやるのであろうと，外部の評価が正当な実態に合う評価になっているのであれば，人事評価の参考にすることが考えられる。ただ，例えば，誰が責任を持って意見を言うのか，人気投票的になるのではないかとといった問題がある。また，大阪，京都，名古屋の弁護士会の民事部裁判官に関する弁護士へのアンケート調査は，そもそも回収率が低いという問題があるが，仮に，回収率がよいとしても，実態に合う評価かという問題がある。大まかに，かなりいい裁判官，評判の悪い裁判官といった評価はできるかもしれないが，それ以上にきちんとした評価がでてくるかという疑問があり，参考意見程度のウエイトではないかと思う。したがって，こうした外部の評価をシステムとして採り入れることは，基礎データの収集方法，責任等の問題があり難しいのではないかと思う。同様のこと

は、検察官の評価においても問題になるだろうが、導入は困難であろう。また、弁護士会に裁判官の評価について聞くのであれば、検察庁にも聞くべきであるということになるが、そうすると、裁判官の独立に影響を及ぼすことになるのではないか。

- 弁護士会に評価を丸投げされても困る。弁護士会が個々の裁判官に対する評価をまとめて、情報提供するのはいかなものか。むしろ、大阪等で実施したアンケートは一種のテストである。外部評価を行うとすれば、裁判所が主体的にやるべきだと思う。
- 独善を防ぐ意味で外部の意見を聞いてもいいと思うが、外部情報は、質の面では玉石混交であるにもかかわらず、インパクトが強いように思われるので、裁判官の独立に与える影響が強いのではないか。外部評価を聞くにしても、所長によるスクリーンをすべきである。情報が入ったときに、所長が判断してどう取り扱うかを定めるべきである。間口は広くてもいいが、所長がスクリーンし、本人に示して反論する機会を与えた上で、人事評価に反映させるべきである。
- 外部評価は、評価権者にあげる資料の一つに過ぎないと思えるべきである。裁判の内容に関わる情報については、裁判官の独立に響くので問題があると思う。
- 外部評価を常に系統的に聞かなければならないというのは、部外者から見ても問題があると思う。評価権者が外部からの情報を整理し、参考になるものがあればこれを入れる程度にすべきである。外部の意見にも耳を傾けなさいという方針で臨むべきである。
- 弁護士会から系統的に意見を求める、あるいは裁判所がアンケートをとるといったように、システムとして入れるのではなく、裁判官の評価について意見、情報があれば聞き、そして、そうした情報について所長が所定の手続でスクリーンし、評価に取り入れるという形がいいと思う。
- 事件関係者の意見は、利害関係があるので、そのまま受け入れるのはいかなものか。排除するか、ウエイトを落とすべきであると思う。

- 勝負がついた後で、勝った当事者が悪く言っているもの、負けた当事者がよく言っているものについては、参考になるのではないかと。
- あらゆる情報を拒絶しないというスタンスは必要だと思う。特定の人が誰に対しても苦情を申し出るといった場合は情報の価値が低いたろうが、同じ裁判官に対する苦情が多くの人から寄せられている場合は、情報の価値が高いと思う。
- 所長は、色々な情報を整理し、評価の上で参考になるものは参考にすればよいし、そうでないものは参考にしなければよいと思う。

ウ 評価の実施時期

- 現在、裁判所ではどのくらいの頻度で評価を実施しているのか。
(幹事の説明:年に1回である。)
- 前回の話にもあったが、判事補の中には1年で大きく伸びる人もいるので、1年ごとに把握をしていく必要があるのではないかと。
- 半年に1度では評価権者の負担が大きすぎるのではないかと。

2.本人への開示及び不服がある場合の手続

ア 本人への開示の可否及び開示する場合の範囲と方法

- 本人が希望もしないのに、人事評価の書面を送りつけるようなことはいかかなものか。
- 希望者には、人事評価の開示が得られるという機会を与えるべきだろう。もっとも、自分は適正に評価されていると考えている者は、開示を求めないのではないかと。
- 本人への開示の在り方は、評価権者と本人との面談の問題とも関連しよう。
- 例えば、株式会社では株主のために記録を備え付けており、いつ行っても見ることができるようになっているが、このように一定期間であれば希望者は誰でも見られるということにすれば、開示を希望することに気後れをせずに済む

ので、希望者に対して開示するということがよい。自己評価を行うのが適切であるということであれば、開示が行われないと効果が半減する。

- 誰から見ても問題があるのに自分では問題があると思っていないような者に対しては、それを知らしめる意味で評価を開示する必要があるのではないか。そのようなことはこれまで行われていたのか。

(幹事の説明:開示の問題とは別に、所長が先輩としての立場から助言するということは行われていると思う。)

- 開示するにしても、評価の書面を送りつけるということだけでなく、口頭で伝えるなり要約書面を渡すなり、方法については、いろいろ考える必要があると思う。
- 機械的に書面を開示するという方法も考えられると思うが、この問題は裁判所の方でやりやすい方法を考えてもらえばいいと思う。
- 民間会社の中には、人事評価自体は開示していないが、定期昇給の際に賃金表と比較すれば自分の評価がわかり、それに対して不満があれば不服を述べるができる制度になっているところもある。

(幹事の説明:各高裁で行われた意見交換会では、本人の希望があれば開示をする形にすべきであるという意見が多い。世代によっても意見が異なるが、若い世代には自分の評価を見たいという意見が多いようである。)

- 希望者に対して開示するとしても、書面で請求するなどということではなく、手続きは簡便なものが必要である。
- 人事評価の開示制度というのは、ドライな人間関係を前提としないとなかなかできないものだと思う。本人が気を悪くするのではないかとか、本人に見せることでどう思われるかということを考えると、本当の評価はできない。開示を求める方も、求めることによって悪く思われないか心配するようではうまく機能しない。開示を求めることは当然の権利であると考え、それがマイナスに評価されないという風土が必要になるのではないか。
- 開示することによって、評価権者が本当のことを書けないということでは評価制度が崩れてしまうので、そのようなことのないようにする必要がある。

- その点は、開示の具体的な方法にもよるのではないか。生の資料が出るのはいかがかと思うが、要約のような形で趣旨を伝えることも考えられるのではないか。
- 民間会社の場合は評価の結果だけを開示しているところもある。
- 開示の方法は、人事評価の評価項目をどのような形にするかということとも絡む問題だと思う。
- 総合評価でABCのような段階評価を行わない場合には、結果だけ開示するという方法がとれないことになるう。
- 要約して開示するとしても、理由も開示しなければならないものなのか。情報源については開示する必要はないと思う。ただ、不服申立の問題とも関係がある。
- 例えば、ある項目について5段階評価をし、さらに総合所見を文章で書くという場合、5段階評価の結果は開示するが、5段階評価なり総合所見なりに至った理由までは開示する必要はないのではないか。
- 結局、評価の項目、形式とも関係する問題ということになるう。

イ 不服がある場合の手続等

- 人事院の研究会報告にあるような仕組みでいいのではないか。それで評定を変える必要があるのであれば変えるという方法が考えられるのではないか。
- 本人に反論権はあった方が良くと思う。ただ、それを委員会が裁定したり、直に所長等の第1次評価権者が対応するという固いシステムよりも、第2次評価権者等の調整者が対応し、調整するという方が良くのではないか。もっとも、再任拒否のような場合には別かも知れないが、普通の人事評価にまでそういう制度を設ける必要があるのか疑問もある。
- 評価に関する不服を第三者が判断をするという仕組みを採るか否かは、ABC等の段階評価を採用するかどうかということにも関係する。段階評価を採用しない場合には、何を不服として争うのかという問題がある。

- 第1次判断者が本人から不服を聞いて再度の考案をするという方法を採用すべきではないか。それ自体相当意味のあるものである。
- 評価に当たっての所長との面談と、評価に異議のある場合の面談とを考慮するのか。評価の際の面談で本人が納得できれば、それで済むのではないか。
- 評価について本人が不満であるという場合に、書面なり何なりの方法でそれらを述べる機会を確保し、それを付記するか書面を添付して記録につづるようにしてはどうか。
- 評価と言っても、第1次評価権者の評定や第2次評価権者の評定後の最終的な評定もある。本人に開示する評価書は、どの段階のものにするのか。このような開示の時期、段階により、問題が異なってくるよう思われる。
- 民間会社では、第1次は直属の上司で、それで駄目ならその上の人達による委員会のようなもの、さらに役員クラスが対応するというふうに3段階になっているところがある。
- 評価に対する不服か、評価を踏まえた人事の結果に対する不服かという問題もある。
- 第1次評価権者の評価についての開示とそれに対する不服、それを踏まえた第2次評価権者の評価についての開示とそれに対する不服ということを考えると、いろいろ難しい問題が生ずるように思われる。評価手続を具体的に考えていく中で議論する必要がある。

(2) 次回の開催日時は3月15日午後3時からと決まった。(1) 各委員の意見を受け、座長の指示で幹事が内容を整理することとされている「人事評価基準のたたき台」をもとに、評価基準について意見交換を行うとともに、(2) 人事評価の制度化の方法等について議論を行うことになった。