

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会(第11回)協議内容

1. 日時

平成14年2月20日(水)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. 評価権者について
2. 評価情報の収集方法

(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.評価権者,2.評価情報の収集方法に関し,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.評価権者について

- レジュメ「評価権者」中の,裁判官により構成される委員会又は裁判官会議とする考え方(C)は,裁判官の人事評価を司法行政権の一種と捉え,人事評価も裁判官会議に属するという考え方によるものかと思う。この点について,どのように考えたらよいか。
- 日常の場面の評価であれば,地家裁は所長,高裁は長官とする考え方(A)か部総括裁判官とする考え方(B)が相当だと思われるが,人事評価が問題

になり得る裁判官人事の場面によって、評価権者も変わり得るのではないか。
(幹事の説明: 現行制度においては、下級裁の裁判官人事は、最高裁の行う司法行政事務の一環として、最高裁の裁判官会議により決定することとされている。そして、その人事決定に反映させるために人事評価が必要になるが、最高裁の裁判官会議が直接評価することは実際上できないので、その人事決定に役立たせる資料として人事評価が必要になる。こうしたところからすると評価権者の問題は、誰に情報を収集させたら一番適切に問題なく行えるかという観点から考えられたらいかかと思う。裁判官の人事評価は、効果と直結するものではなく、あくまでも、資料に過ぎない。下級裁の裁判官会議で、例えば事務分配等が決められているが、その際にも人事評価が使われることはない。)

- 所長の立場からすれば、人事評価に当たって権限を持っているという意識はないので、評価権者という用語には抵抗がある。下級裁の裁判官会議は、人事評価権限を持っているわけではないので、情報提供の1つの手段として、適切な情報を提供できるのは誰かという合目的的な考え方に従ってやればいいのではないか。
- 一般の公務員でも、評価を行う者と人事権を有する者とが必ずしも結びついていないのではないか。例えば、外部評価を取り入れている場合であっても、外部の者には何の権限もない。したがって、裁判官に対する行政的な監督権を有する裁判官会議が人事評価をやったほうがいいということにはならないのではないか。
- 情報を集約すべき立場の者を考える場合には、合目的的に誰に担わせるのが適切かを考えればよいと思うが、一方で、現場の裁判官の中には、所長であれ部総括裁判官であれ一人が情報を集約して報告することに多少抵抗感があるのではないか。そうだとすると、所長、部総括裁判官のみで情報を集約して報告するのではなく、どこからどういう形で情報を集めたかを明確にすることが重要だと思う。この点については、情報収集のプロセスがはっきりすれば、それほど問題がなくなるのではないか。

- 情報収集のプロセスの問題は、評価を本人に開示することで解消できる面がある。裁判官により構成される委員会又は裁判官会議のような合議体で評価することは、独断を防ぐ意味があるかもしれないが、他面において問題を生ずることもあるので、議論が必要である。大勢の仲間で一人一人について評価を行う方法は普通行われていないと思うが、それはうまくいかないからではないか。
- 評価を重層的にやるのか1人でやるのかという問題がある。裁判所での現状はどうか。(幹事の説明:地家裁所属の裁判官の評価については、所長、高裁長官となっており、重層的である。高裁の裁判官の評価については、高裁長官のみである。)
- 大・中・小規模の庁では、裁判官の人数はどれくらい違うのか。
(幹事の説明:裁判官は、一番少ないところで支部を含めて10名以内、一番多いところは東京地裁で300名程度いる。ただ、東京地裁は、所長1人で全部評価をするのが大変なので、民事部、刑事部に各2名の所長代行があり、その内1人は、司法行政の専属になっており、評価についても深く関与している。)
- 合議体で評価することが果たして合目的的といえるかという問題がある。
- 評価権者を1人とするか複数とするか難しい問題である。
- 検察庁の場合と異なり部総括裁判官と所長との間に中間的なポストがないようなので、誰を評価権者として定めたらいいか難しい。
(幹事の説明:一般的には、部下を監督し、部下の仕事の内容を知っている上司が評価を行うのが普通である。裁判所の場合、所長、高裁長官は、いわゆる上司ではないが、全体的な視野を持ち、情報も集まりやすいことから、評価を行ってきた。)
- 情報の収集方法として、自己評価を反映させたりすることは考えられるが、基本的にはこれまでのように人事の情報が入りやすい人、人を見る経験を積んでいる人がふさわしいと思う。

- 本人開示を考えると、部総括裁判官が評価するのは難しいと思う。部総括裁判官は、陪席裁判官と一緒に仕事をしているので、その能力についての確に分かるが、裁判所全体を見ながら総合的に評価できるかといわれると難しいと思う。ただ、部総括裁判官が所長に対する重要な情報提供者であることは間違いない。
- 高裁管内の意見交換会をみていると、部総括裁判官が評価権者になることに抵抗が強い。部の合議体と一緒に仕事し、自由に討議をする場であって、人事評価や管理をする場ではないという考えが強いのではないか。
- 大規模庁で、所長代行が評価をする場合、所長は何をするのか。
(幹事の説明:東京の規模では、所長が全裁判官を把握するのは大変であるが、部総括裁判官クラスの者は、概ね知っており、中堅以上の裁判官については、各種の委員会の委員等を兼ねていたりするので把握している場合が多い。若い裁判官については、そのあたりが分かりにくいので、所長代行が所長を補助している。しかし、実際に報告書を書いているのは所長である。)
- 裁判官会議や裁判官により構成される委員会を評価権者とする考え方によれば、特定の人達に評価を委任する必要がある。そうすると、どのような人が適切か、その人は適切な情報を持っているのかという問題がある。
- 裁判官会議や裁判官により構成される委員会に評価を任せるという考え方は、裁判官会議等で現実に評価をするというのではなく、会議や委員会に人事に関する情報を集約するという形をイメージしているものと思う。その点、従前から行われてきた所長1人の評価とは次元が違うと思う。ただ、評価権者を所長にするとしても、どのようなところから合理的に人事に関する情報を収集してまとめているのかが説明されれば、問題は解消されるのではないか。情報収集の方法等を考え、合目的的に考えていけばよいのではないか。
- それは、評価情報の収集方法を透明化するという話につながるであろう。
- 収集方法の部総括裁判官、書記官などから情報を集めるといったシステムがはっきりするだけでも納得する部分があると思う。この点が不明確なので、疑心暗鬼になるのではないか。

- 人事評価制度を作った場合、評価を受ける者には制度の内容が分かるようになるであろう。
- 評価項目と関係すると思うが、情報を収集した上で、評価項目について、判断をする作業があるが、これは何人かで合議して行うのではなく、責任をもって判断をする人が必要ではないか。
- 部外者なので必ずしも実情が分からないが、評価情報の収集方法、公正性、透明性は別途議論することにして、評価権者は、地家裁所属の裁判官については、所長を第1次評価権者に、高裁長官を第2次評価権者とした評価がいいと思う。部総括裁判官は、部の裁判官のことをよく分かっており、第1次評価権者とすべきであるという意見もあるが、この考え方は弊害が大きすぎる。部総括裁判官は、あまりにも身近な所におり、全体が見られないので、評価に安定性がないと思う。まして、本人開示などを考えると、評価する側も遠慮がちな判断になってしまうおそれがある。ただ、評価の資料を集める必要があり、どのように表現するかという問題はあるが、身近な部総括裁判官から意見を聞かないというわけにもいかないであろう。大・中・小の各規模の庁で情報が適切に収集できるのであれば、所長を第1次評価権者とし、高裁長官も第2次評価権者として見る仕組みがよいのではないか。
- 評価情報を集め、まとめることについて誰が責任を持つかという点について、裁判所の規模によって変えるわけにはいかないであろう。
- 委員会や裁判官会議とする考え方(C)や相互評価とする考え方(D)は少数であり、所長等とする考え方(A)か部総括裁判官とする考え方(B)かというところであろうが、部総括裁判官が評価権者だとやりにくいのではないか。

2. 評価情報の収集方法

ア 裁判所内部で情報を収集する方法

- 部総括裁判官が一番身近なので、評価情報の収集のために重要である。

- 部総括裁判官は陪席裁判官と一緒に仕事をしており、その能力や性格等がよく分かる。そのため、情報源としては中核であって、一番重要だと思う。たまたま部総括裁判官が陪席裁判官と上手くいっていないときもあるかも知れないが、長い目で見れば正確で適正な情報が得られると思う。部総括裁判官にとっても、評価をするのではなく、情報提供にとどまるのであれば負担は大きくないだろう。
- 部総括裁判官が所長に情報を上げる機会というものが正式にあるわけではなく、また、網羅的にしているというものでもない。しかし、所長等は、裁判所内のいろいろな会合等の様々な場から多くの情報を得ているのではないか。
- 所長は、大規模庁であっても、部総括裁判官については全て知っているし、陪席裁判官についても昼食会等でよく顔をあわせたり、他にも接触する機会はあるし、また、部総括裁判官から部の概況説明等を聞く際にも話をしている。
- 部総括裁判官の意見については、確かに重要な情報源ではあるが、所長も別に見ており、他の情報を踏まえ適宜修正をしている。
- 今の話だと、裁判所では、所長は、裁判官とは、昼食会等でよく顔をあわせたり、部の情報を聞く際にも話をするということであるが、そのような機会には、他にも話があろうし、周りに人がいて話せなかったり、話が他に流れたりすることもある。そこで、部総括裁判官に、評価権者としての立場からではないが、A～Eという総合判断的なものではなく、法律知識があるとか足りない等や人物評価的なものを書いてもらうことが考えられる。
- 所長も様々な場面で見ており、情報が一元的ということではなく、総合的に見ているので、そうしたことは必要ないのではないか。
- 本人への開示や透明性のことも考えると、評価に際して部総括裁判官の意見を聴取するということを明らかにすべきではないか。

- これまで部総括裁判官の意見を反映してなかったということは少ないと思う。部総括裁判官としての経験からすると、合議事件を担当している左陪席裁判官のことは分かるが、右陪席裁判官については、その単独事件の処理状況は実際のところよく分からない部分が多い。部総括裁判官も、情報は多いが全て分かっているというわけではない。
- 第1次的な評価権者は所長であるとしても、部総括裁判官から所長に対して、提供しても部内で抵抗感がなく、かつ大まかな項目に関して、情報を上げるということは考えられないか。それは書面でもよいし、アンケートという方式でもよいと思う。
- これまではそのような形式張ったことはせず、面談をしてきた。所長は経験もあるので、いろいろ話を聞くことによって大体のことは分かるので、十分な情報を得られている。部総括裁判官から情報を得る形式まで決めることではないのではないか。
- 新任判事補の場合には日々成長著しく、例えば3か月目と6か月目では大いに変化することもあるので、一定の時期に、書面で所長に報告するのが適切かという問題もある。
- これまでは日常の接触の中で部総括裁判官から所長に情報がもたらされており、その時期は特定されていなかった。
- 聞く人の範囲を限定的にするか等は問題になるうが、少なくとも重要な情報源については、システムの中に書いて置いた方がよいのではないか。
- 同僚裁判官からの情報収集については、各高裁での意見交換では、相互評価をするという考え方の一環として出ている。
- 部総括裁判官については、陪席裁判官に聞くか、部がない裁判所では部総括裁判官に代わる立場の人から聞くということは考えられよう。

- 今後、本人の意向をどのように聞くかという問題があるが、本人以外のことを一切聞かないという考え方や、仕事の関係で他の裁判官のことも話が出てきてもよいのではないかとという考え方があろう。ただ、裁判官は謙抑的なので、抑えて話していることが多いのではないかと。開示するとなるとなおさら言いにくくなると思う。
- 本人に開示するとしても、情報源を全てオープンにする必要はないだろう。本人が納得できない点について、開示をして納得してもらおうということなのではないか。
- 上から下を見て分かるには数年かかるが、下から上を見ると3日で分かるという話もある。一般職職員等からの情報についても同じであるが、情報から耳をふさぐのは問題であるが、系統的に組み入れることが可能かという問題がある。
- 同僚や職員等から情報を収集するか否かということではなく、どのようにして取り入れて、どのようにして活かすかという視点で考えるべきである。
- 合議体や一般職職員から持ちあがった日常的なトラブルや苦情についてはどのように処理しているのか。
(幹事の説明:部内のものについては部総括裁判官が調整をする。部総括裁判官が絡むようなものについては所長がすることになると思う。)
- 書記官は他の裁判官のことが分かるという面もあると思うが、現状はどうか。
(幹事の説明:職員から生の評価を聞くということではなく、判断のもととなる事実を聞くことはある。主観が混じるようなことは取り上げないが、客観的な事柄については情報として取り入れることはあると思う。)

- 部総括裁判官からの情報と一般職職員からの情報とでは、情報に対するウエイトの置き方が違うと思う。一般職職員からの情報収集をシステム化することは問題ではないか。
- 同僚裁判官からの情報についても同じことが言えるのではないか。

イ 上級審裁判官からの情報を取り入れる方法

- 高裁から見ると、判決の論理構成等の良し悪しやケアレスミス等で裁判官の能力が明らかに分かる。たまたま同じ裁判官のものがきて、ケアレスミスが続くようだと問題だと思うことはある。しかし、上がってくる事件は一部であり、全ての事件がくるわけではないので、人事評価に考慮してよいかという問題がある。上級審裁判官から情報を取り入れるとした場合には、地裁の裁判官が萎縮してしまうので、目立ったものについてだけ長官に伝えるといった程度で良いのではないか。
- 上級審裁判官を部総括裁判官と同列に重要な情報源として位置付けることは、判決の内容に一切触れないとしても影響が大きいと思う。
- 第2次評価は高裁長官が行ったらどうかと考えているが、この際の情報源は高裁の裁判官というイメージであった。第2次評価は第1次評価とほとんど同じになるが、問題のある場合には、第2次評価でチェックすると考えていた。ただ、現場の裁判官からみた場合に、それでは影響が大きいというのであれば、さらに考えなければならない。
- 高裁から見ると、裁判官の能力はよく分かるであろう。ただ、これには先に指摘されたような問題があろう。裁判官の評価については、長い目で見て積み重ねられれば、客観的な評価となる。控訴されて高裁に上がってくるのは、その裁判官の事件の一部に過ぎないため、相当地でない面がある。

- 弁護士としては、控訴審で勝てる見込みがなくても和解や示談をするために控訴する場合もあり、控訴されるのは必ずしも裁判官の責任ではない。
- 民事事件では人によって判断が分かれる事件もある。早く判断して控訴されることもあるし、判断できずに抱えておけば高裁で判断されないし、和解で終わったものについては高裁では分からない。このように裁判の仕方にも関わってくる問題である。判断の論理性や形式的なミスを考慮すると、地家裁の裁判官には、判断の内容も考慮されているのではないかという疑念を生じるおそれがある。
- 高裁長官に入る地家裁の各裁判官の情報量は多くないと思うが、高裁長官の第2次評価は必要であろう。
(幹事の説明:高裁長官の意見は地家裁の所長意見どおりとするのものが多。中には、所長意見に対し、調整的な意見をつける場合がある。)
- 一審と控訴審との関係はできるだけ裁判だけの関係にした方がよいのではないかと。客観的に誤りが多いということであれば無視し得ないが、事件の面だけでなく、常に人事面からも評価されているという状況になってよいのかという問題がある。

ウ 本人の意向を汲み取る方法

- 自己評価書を出すことは、世代によって意識が違うのではないかと。仮に出せと言われると、私には抵抗がある。
- 自分は抵抗のある世代であるが、高裁での意見交換会では、若い世代だと思うが自分は書いてみたいという意見もかなりあった。
(幹事の説明:高裁での意見交換会では、審議会意見に本人の意向を汲み取る方法として自己評価書を提出させる方法が例示されていることについて意見を求めたところ、自分が出したくないが、希望者がいるなら出させてもいいのではないかと意見が多かった。)

- 自己研さんの目的で出すのであれば自己評価を取り入れるべきである。裁判官について業績評価は難しいかもしれないが、一般論として自ら自己評価書を出すという事はあり得るのではないか。
- 業績評価の観点から、自己評価をするというのは理解できるが、能力評価について、自己評価をするというのはよく理解できない。自分の能力や判断力をAというふうにつけさせるのはいかがなものか。
- 裁判官の意見としては、東京地裁の民事部の意見が参考になると思う。

(幹事の説明:最高裁事務総局に寄せられた東京地方裁判所民事部司法制度改革検討委員会「裁判官の人事評価についての意見書」該当部分を紹介。)

- ここでは、専ら自己研さんというよりも、自分を売り込むというもので捉えているのではないか。
- 若い世代には自己評価書を書くことに抵抗がないし、意見を言えるなら言おうとするものも多いのではないか。
- 現実にはできるかどうかは別にして、評価の資料を集めるときに、所長が本人と面談をして意見を聞くということも考えられる。
- 情報収集の一つとして、本人から話を聞くことは有益であり、よいことではないかと思う。面談を通じて、自己研さんにつながるという副次的な効果もあるのではないか。
- 本人に会うことで、当人について得ている情報の正しさや確かさが分かるという面もある。

(2) 次回の開催日時は3月1日午後3時からと決まった。評価の手續(評価情報の収集方法)並びに本人への開示及び不服がある場合の手續について議論を行うことになった。