

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会(第8回)協議内容

1. 日時

平成14年1月16日(水)15:55～18:10

2. 場所

最高裁判所公平審理室

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.評価の目的

2.評価の基本原則

(2)裁判官から寄せられた意見のホームページへの掲載について

(3)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.評価の目的,2.評価の基本原則に関し,意見交換の便宜のために座長より配付されたレジユ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. 評価の目的について

- 評価の目的として,裁判官人事の資料とすることに異論はないが,自己研さん(能力開発)の資料とすることについては,副次的なものであって,裁判官人事との2本柱とすることには違和感がある。
- 特に若い裁判官に対しては,自己研さんに限らず,育成・改善の資料という機能もあると思う。

- 自己研さんについては、本人に評価を知らせるか否かということにも関連する。
- 確かに、自己研さんは人事評価の目的としては裁判官人事と並列ではないと思うが、裁判官の独立という観点から、指導・研修よりも自己研さんを進めるべきであり、自己研さんも目的として掲げておくべきである。
- 人事評価の開示が自己研さんのために効果があることは否定しないが、自己研さんに役立てるかどうかは個人の受け止め方の問題であり、人事評価の目的として掲げるものではないと思う。
- 公務員制度改革大綱では、自ら進んで職務遂行能力の開発及び向上に努めるといったようなものも掲げられている。裁判官についても同様に考えるべきではないか。
- 自己研さんを人事評価の目的とすることで、そこまで指示されるのかと反発されることにならないか。
- 自己研さんを目的にすると、評価を開示することが前提となるので、開示することがよいかどうか議論する必要がある。
- 評価の開示の範囲や方法には、様々なものが考えられる。自己研さんを目的に入れても、評価の開示の在り方については、後日、改めて検討すればよいのではないか。
- 目的をどうするかという点は、評価項目にも影響する。自己研さんを目的に加えるにしても、学校の通信簿のようにどの科目のどこが悪いかを明らかにしようとする、項目が非常に細くなるが、それはいかなものか。
- 自己研さんを目的に入れるかどうかは業績評価を取り入れるかどうかとも関連する問題である。業績評価を取り入れれば、自分の欠点も分かり、能力開発につながろう。
- 各委員の意見を伺っていると、人事評価の目的については、裁判官人事の資料とすることが主で、自己研さんが従ということで おおむね

一致している。自己研さんをどの程度のものとして位置付けるかについて、色々な意見が出されたが、今後、関連する論点について議論する際に再度議論していくことにしてはどうか。

- 人事評価が問題になり得る裁判官人事の場面としては、配置、昇給、判事への任命が挙げられるが、現状では、人事評価が人事の各場面にどのように反映されているのか。それぞれの場面で、反映される程度に濃淡があるのではないか。

(幹事の説明:判事への任命については、評価結果がストレートに反映される。配置・任地については、評価も影響するが、それ以外の配置上の必要性、家庭事情等の要素が考慮される度合いが高い。部総括指名については、ポストが問題になるので、任地とのセットで決まることが多い。昇給についても、高い号俸についてはポストの問題等も関係している。)

- 人事の場面によって人事評価を考慮する程度が違うのであれば、報告書では、その濃淡についても触れるべきではなからうか。
- 頑張っているのに、良い評価をされていないから、地方に配置されたのではないか、というような誤解をする裁判官が生じないようにするために、人事評価が、人事の各場面にどう反映されるかが見えた方がよいのではないか。また、人事評価の問題を検討すると、かえって、厳しい制度が作られるのではないかと危惧する声も聞かれる。
- 人事評価を適材適所の配置のために用いるということであれば、裁判官の人事評価については厳格なランク付けは必要ないと思う。
- 人事評価が問題になる人事の場面としては、配置、昇給、判事への任命のほかに、どのような研修にどれくらいの期間いくかということも考えられるのではないか。
- 長期留学もそうではないか。

- 民事に向いているか、刑事に向いているか、あるいは高裁に向いているか、地裁に向いているかというような適性についても、人事評価が必要ではないか。
- 今挙げられた点は、いずれも、広い意味では「配置」に含まれるのではないか。そうであれば、出向なども含めて考えておいた方がよいのではないか。
- 人事評価は、点数をつけるのではなく、適正な人事配置のために必要な情報をどのように収集していくかという観点から考えていくべきではないか。

2. 評価の基本原則について

- 人事評価自体にとどまらず、人事評価の結果が人事に適正に活かされるよう、人事評価の基本原則に記載すべきではないか。
- 先ほどの議論に出ていたことも踏まえると、人事評価の結果がストレートに人事に結び付かない場合もあるので、人事評価とそれに基づいて行われる人事とは一応別の問題になろう。
- 人事評価の基本原則に入れるか否かは別として、評価が公正になされ、その結果が人事に適正に反映されるということに触れるべきではないか。
- 「裁判官の人事評価の基本原則」のレジюмеに記載されている「客観性」は、「公正性」とどこが違うのか。「客観性」の意味合いが恣意的でないということであれば、「公正性」に含まれることになるのではないか。

(幹事の説明:「客観性」は、人事院の研究会報告で言われている人事評価の基本原則には挙げられていないが、司法制度改革審議会の意見で用いられている用語である。)

- 「透明性」と「客観性」は同じ内容だと思う。

- 「客観性」については、例えば、「仕組みや項目について、できるだけ主観性を排除しなければならない。」といった表現の方が分かりやすいのではないか。
- 公正性とは、評価権者が一人いて被評価者が複数いる場合と、評価権者が複数いて基準が統一されていない場合とどちらであろうか。
- 恣意を許すような制度ではいけないということであるから、両方とも想定されるであろう。
- レジューメに挙げられている事項は、評価の基本原則というよりも、評価する者や評価制度を作る上での基本理念という表現の方が相応しいのではないか。
- 裁判官の評価の基本原則としては、職権行使の独立が一番重要ではないか。
- 裁判官に任官して部に入ってみると、合議の評決権は裁判長と同じ一票で、何でも言え、裁判長が合議の中で自分の意見を押しつけることもなかった。ましてや部総括が同じ部の陪席裁判官の単独事件に口を出すなど考えられないことである。職権行使の独立が崩れると司法が司法でなくなってしまう。他方、裁判官の仕事は熟練を要する職人の仕事と似たところがあり、日々の執務の中で知識・技量を磨き、裁判官魂を培っていくことが求められる。このように、裁判官には、独立を尊重しなければならない面と、力をつけていかないと国民から信頼される裁判官にならないという面の相反する部分がある。後者を考えると、裁判官に対する評価は必要であるが、職権行使の独立に影響を与えてはならない。こうしたことを考えると、裁判官の評価の仕組みをどうするかは難しい問題であると思う。
- 裁判官は、裁判事務については、外部からの影響を受けないことはもちろん、内部においても所長の命令も受けないし、合議でも裁判長と陪席裁判官は対等の立場で討議するのであり、上命下服の関係には立たない。この点は行政官や民間の方とは違う部分であり、裁

判官の独立に影響を及ぼすような人事評価制度にならないようにしなければならない。

- 職権行使の独立の重要性は分かるが、仮に、合議で議論にならないような非常識な意見を言う裁判官がいた場合に、この点を全く評価しないのはいかなものか。
- 職権行使の独立は、評価権者をどう考えるかにも関係する問題である。
- 具体的事件についての干渉は絶対に許されないが、職権行使に影響を及ぼさない限度では、裁判官に対する指導・監督が許されており、だからこそ評価が可能になる。問題はその限度で、誰が見ても理由が不十分な判決をすれば、個々の裁判の妥当性の問題ではなく、法律家としての能力の評価に響くものとして低い評価を受けてもやむを得ないのではないか。限度としてどこまで許されるかについては、裁判官の職権行使の独立を念頭に置いて考える必要がある。
- 下級裁の裁判官の意見の中には、裁判所法に裁判官の評価についての記載がないのは、裁判官は皆一人前だから評価をする必要はないという考えに基づくものであるとして、評価は不要であるという人もいる。
- 裁判官の仕事は、熟練を要し、一人前になるのに時間がかかるものであり、そうした点からすると、裁判官を評価する必要があると思う。
- 内部からの独立の問題の一つとして、最高裁の気に入る判決をする傾向があるというような指摘する向きもあるが、このような裁判官の自己規制の点についてどう考えるか。
- 無罪判決を出すとどうだということも言われているようであるが、無罪の心証を得た事件について有罪にすることなどあり得ない。最高裁判例と異なる判断をするには、上訴審で破棄されて当事者等に迷惑をかけることがないように相当慎重に判断をしないといけませんが、最

高裁判例と異なる判断をする必要があると考えるときには、その判断を回避するようなことは考えられない。

- 最近の若い裁判官には、マニュアル志向的な面も見受けられるように思う。判例も一つのマニュアルであり、判例を調べた後で、自分でもう一回考えて結論を出すという思考が少ないと感じることもある。
- それは人にもよるのであろうが、社会一般の風潮のようにも思われる。

(2)人事評価について、各裁判官から最高裁判所に寄せられた意見のうち、提出者の了解を得られたものについては、最高裁判所ホームページに掲載することになった。

(3)次回の開催日時は1月23日午後3時からと決まった。評価基準(裁判官に求められる資質能力・評価項目)について議論を行うことになった。