

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会(第6回)協議内容

1. 日時

平成13年12月4日(火)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

5. (1)裁判官からの意見聴取について

(2)裁判官に対する質疑応答

(3)裁判官の人事評価の在り方に関する論点の整理について

(4)各高等裁判所で実施された意見交換会における意見について

(5)次回の予定について

6. 会議経過

(1)裁判官4名から意見聴取が行われた。意見聴取する裁判官については、特定の個人に焦点を当てて選定するというのではなく、東京地裁や大阪地裁には右陪席会や判事補会といった集まりがあるので、その代表をしている者、それから、女性裁判官の集まりの世話役をしている者といった形で、中堅、若手裁判官から意見を聴取することとし、大阪地裁民事右陪席会会長河合裕行判事、かすみ会幹事近藤宏子判事、大阪地裁判事補会幹事野田恵司判事補、東京地裁刑事判事補会幹事福士利博判事補から、順次、意見聴取することとなった。

○ 河合判事の意見

(1)検討作業の前提

これまで人事評価に関する事柄に関与したことがなく、現行の人事評価システムの運用の実情についても、必ずしもはっきりと示されてこなかったと感

じている。評価に対する最大の不満は、評価の過程がブラックボックスになっていて被評価権者に分からないところにあるのではないかと思う。まず、これまで実際に行われていた人事評価のシステムの内容を明らかにすることが、検討作業の出発点であると考える。

(2) 人事評価の目的

人事評価の目的は、裁判官としての能力を把握し、配置や再任等の資料とすることにあるが、人事評価を制度化し、裁判官人事が公平かつ合理的になされていることを外部に明らかにすることによって、裁判官制度に対する国民の信頼を確保し、裁判に対する信頼を高めることができる。同時に、人事評価は、裁判官に対する職務遂行のモチベーションを維持させ、組織としての裁判所を活性化させるものでなくてはならない。これからの人事評価の在り方としては、その手続や内容が外部のみならず、評価を受ける側にも分かりやすく、かつ具体的な目標を設定できるようなものでなくてはならないし、その評価を知りたい者に対しては、これを知り得る機会を与えるべきだと思う。評価の内容を本人に知らせ、納得させることで、人材育成にも資する。

(3) 人事評価の項目

人事評価の対象となる評価項目は、当然、公表すべきであるし、できるかぎり客観的かつ合理的なものである必要がある。

事件処理能力や法律知識については、裁判事務に携わる以上、評価項目として当然設けるべきである。しかし、これまで、事件処理能力に力点が置かれすぎていたきらいがあるように思う。裁判所組織を活性化させるためには、マネージメント能力、特に組織運営に関する構想力、企画力やこれをスタッフに理解させるコミュニケーション能力が重要であり、評価項目として検討されるべきである。こうした能力は、職種を問わず共通に求められている能力であり、他職種における人事評価方法の成果を取り入れて、評価基準を策定することができるであろうし、それによって部総括裁判官の適格性等を具体的に示すこともできるのではないかと思う。

司法制度改革審議会意見がいう柔軟性、倫理性といった項目は、裁判にお

いて要求される良識を備えているかという問題として、広い意味での事件処理能力に含まれるとあってよい。およそ人事評価である以上、対象者の性格を含む人格評価を排除することはできないであろうが、それが裁判官という職種にとっての適格性の観点からの評価項目であることを明記すべきだと思う。

これまで昇給制度は、長期的なスパンでの事件処理能力に関する評価に基づいていたように感じる。もう少し短いスパンで、仕事の成果を評価する必要があるのではないか。

(4) 人事評価権者

第一次評価権者は、人事評価の責任の所在を明確にしておくという意味で、地家裁では所長、高裁では高裁長官とし、明示するのが相当であると考え。部総括裁判官は、第一次評価権者に対する意見具申者とし、その手法、手続等を明らかにしておけばよいと思う。

(5) 自己申告制

人事情報の偏りをなくすということのみならず、マネジメント能力を評価するためにも、自己申告ないし自己評価の制度は有用かつ不可欠であると考え。仕事の方針、目標やこれを達成するための計画案等を申告することにより、人事評価のひとつのものさしになり得るし、自己申告書、評価書を提出するほか、第一次評価権者との定期的面接・面談等を行い、目標、評価等を話し合うことにすれば仕事に対するインセンティブを与え、本人の納得も得られる。

(6) 人事情報の取扱い

人事情報は多いにこしたことはなく、裁判所内外の人事情報を活用すべきであるが、その際には、情報収集ルートが制度化され、収集された情報の処理方法が確立されることが前提になる。出所と責任の所在が明らかで、適切に処理された情報でない限り、人事評価の資料とするのは適切ではないと思う。

(7) 本人への開示等

人事評価制度の目的からすれば、本人が要求したか否かにかかわらず、

評価を開示する手続を設けておくことが必要だと思う。本人への開示によって、評価される側に対する悪影響や評価する側の萎縮といった事態が考えられるが、制度が定着していけば自ずと解消されるだろうと思う。なお、評価の公平性・客観性を担保するためにも、第一次評価権者の人事評価に対して不服を述べる機会は保障されるべきであるが、具体的には、第一次評価権者が被評価者の異議内容を添えて最高裁に上申することで足りるのではないかと考える。

○ 近藤判事の意見

(1) 女性裁判官としての立場から

まず、女性裁判官としての観点からの意見を申し上げる。結論から言えば、評価制度について、あえて性別という観点からの注文なり、意見というものは無い。もちろん人事評価において、性別によって不当な取扱いがされるようなことがあってはならないが、現状において、裁判所ほど、人事評価等に関し、性別による差異のない職場は他にはないのではないかと考えている。女性としては、仕事面で男性と同様のポストに就いて、同様の仕事をした場合には、同等の評価をしてもらいたいという希望を持つとともに、他面では、出産、子の養育や老親の介護など家庭に事情がある場合には、配慮していただきたいという相反する希望を持っているが、現在、裁判所では、その両面が実現されていると考える。今回、周囲の女性裁判官から評価制度に関する意見を聴いたが、人事評価制度自体については、様々な見解があったものの、性別の観点から意見があるというような話は出てこなかった。

それでも、あえて、性別という観点から評価について申し上げるならば、マイナス評価の表現方法で、例えば、「女性特有の」感情的な性格などといった表現が世上使われたりするが、そうしたことのないように留意していただきたい。

(2) 人事評価一般

適材適所の配置を検討するために、一定の人事評価を行う必要性があることは認識している。しかし、自分が行った処理の内容、手続等が適正であったか、陪席裁判官として、あるいは所属部の一構成員として行動が適切であっ

たかなど、常に悩んだり反省したりしているが、人事評価は、そのような日常の仕事振りの結果として、後から付いてくるものにすぎないと考えているので、特に、評価自体を意識したり、心配したことはほとんどない。もちろん、私自身、異動等に関し、希望する任地、分野の仕事でなかったということは、複数回経験しているが、単に、希望が競合し、その優先順位等を考慮した結果だろうといった程度にしか考えてこなかった。

私は、ある部総括裁判官から、「人は自分を慕ってくる者については、甘い評価をしがちであるし、自分とそりの合わない者については、辛い評価をしがちである。自分に対して批判的な目を向ける者については、その者を低く評価して、自己を正当化しようとしがちである。批判的な目の中に含まれている客観的な自らの非を認めることも困難なものである。だからこそ、人を評価する際には、人に対する好き嫌いの感情や自己を正当化しようとする気持ちに偏っていないかを十分吟味しなくてはならない。」という趣旨の話が聞かれ、感銘を受けた。裁判官は、職務上、常に、対立当事者の言い分にも耳を傾けた上で、物事を総合的に評価、判断しているので、人を評価したり、また、その評価を受けて、これを活用するという場面においても、自ずと、そのような公平な処理への配慮がなされることが期待し得ると思っている。こういった意味で、私自身が評価を受けるについても、ある程度の信頼を抱いている。また、仮に、客観的に見て公平でない評価を受けるという事態が生じたにしても、裁判官は、比較的短期間で異動しており、その都度、異なる人を情報源とする評価が集積し、長い期間のうちには、不当な評価は是正されていくということになるのではないかと考えている。

(3) 評価の一層の適正、公平化のための方策

人事評価制度について、現状以上に一層の適正、公平化が図られることは望ましいことである。

評価の客観性を高めるためには、複数の情報源による複合的な評価が望ましい。所属庁の長、代行者、部総括裁判官のみならず、陪席裁判官、主任書記官等の職員、上訴審の裁判官による意見も取り入れる制度があった方

がよいと考える。ただし、情報源により、全評価項目について評価する人と特筆すべき事項があるか否かを聞く場合等、その評価対象事項等には濃淡があつてよい。

目標を設定し、達成度によって評価をするという目標管理の手法は有効ではあるが、裁判官の職務について、達成度によって評価できるのか疑問であるし、例えば、長期未済事件を処理することを目標に設定しても、手続中に予想されなかった論点が生じ、審理を尽くしたことによって、目標を達成できなかったとの評価を受けてしまう場合があるとなると問題である。そこで、自己申告を希望する者には、その機会を与え、希望者には評価内容を開示し、不服があるならその意見を述べる機会を与え、自己の評価について意見を言いたい者にはその機会を与えることにしてはどうかと考える。全員にそれを義務化する必要はなく、希望する者が書面なりで意見を提出し得るようにすればよいと考える。

○ 野田判事補の意見

(1) 人事評価の現状と改善の方向性

これまでの人事評価制度に関する最大の問題は、人事評価の基準・方法等が開示されていなかった点だと思う。種々のうわさなどもあり、疑心暗鬼になったり、それが裁判官の発言に委縮的效果を与え、自由かつ達な雰囲気を奪っていた面もあったのではないか。そこで、新制度を構築するに当たっては、現場の裁判官に安心感を与え、伸び伸びと仕事のできる制度にさせていただくことが重要であり、そのためには、システム全般の徹底開示、評価結果の開示、反論権の保障が不可欠であろうと考える。

(2) 評価基準と評価項目

裁判官の人事評価の基準は、抽象的に言えば、「裁判官として必要とされる力をどの程度備えているか」である。「裁判官として必要とされる力」は、「実務能力」と「人間としての資質」の二つに大別できる。「実務能力」は、(1)事件解決能力(法律知識、事件処理の迅速性・正確性、起案能力、説得・会話能力等)、(2)組織内での役割遂行能力(指導力、統率力、管理力、協調性、調

整力,企画・構想力等), (3) 対外的な折衝能力(交渉能力, 宣伝能力, ユーモア, 語学力等)の3つに分けられる。「人間としての資質」は, (1) 健康, (2) 性格面の資質(積極性, やる気, 忍耐力, 責任感, 注意深さ, 決断力, 明るさ等), (3) 人格面の資質(人物のスケール, 人間的魅力, 人柄等)に分けられる。司法制度改革審議会が言及する「国民が求める裁判官像」を踏まえると, 国民は, 頭が切れるだけでなく, 心も温かい裁判官を求めていると思われるので, 人事評価においても, 「性格面の資質」, 「人格面の資質」という視点を盛り込むべきである。意見書は, 「具体的かつ客観的な評価項目」という表現を用いているが, 事件処理件数, 和解率, 控訴率等の数字等による客観的判定が可能なものに限定することは, 評価の硬直化を招き相当でないと思う。

評価項目の設定に当たり重要なことは, 評価対象としてはならない事項について, 当然のことであっても敢えて明文の規定を置くべきである。

また, 人物評価は, 総合評価であるが, 評価項目の設定により評価が断片的になるおそれがあるので, 裁判官のトータルとしての力, 特徴が評価されるように配慮すべきである。

(3) 評価システム

第一次的評価権者は, 種々の情報を集約して最高裁に提出する報告書を作成する所長(地家裁の裁判官につき), 高裁長官(高裁の裁判官につき)とすべきだと考える。

また, 第一次的な評価権者のみならず, 情報収集・集約のルートを全てありのままに開示すべきである。

評価のための情報収集については, できるだけ広く, 正確に多方面から行うべきであり, 次の点を改善すべきである。

ア. 裁判官からの情報提供は, より正確な情報を得るために, 部総括裁判官に限らず, 裁判官相互に評価しあう形をとるべきである。ただし, 未特例判事補は経験が浅いため, 情報源から除外するか, その情報価値を慎重に吟味すべきである。

イ. 裁判官と一緒に仕事をしている職員(書記官, 事務官, 速記官, 家裁調査

官等)からも情報収集をすべきである。職員は、部総括裁判官以上に当該裁判官の情報を知っている。ただし、経験の浅い職員については、未特例判事補と同様の工夫が必要である。なお、裁判官、職員からの情報収集については、毎年1回、一定の書式を配付して記載させる方法が考えられる。

ウ.自己評価書については、提出したくないという人も少なくないので、任意とすべきである。

エ 外部からの情報収集は、顧客満足度に配慮した訴訟運営や人材配置はこれからの裁判所にとって重要であり、裁判官の自己反省の機会にもなるので、是非行うべきである。ただし、検察庁や弁護士会の長などからの意見聴取は、意見形成の前提となる情報収集のルートが分からず、正確性を検証できないので問題がある。また、具体的事件に即していないアンケートなどは、人気投票程度の情報価値しかないので、外部からの情報収集は、具体的事件に即して情報収集をするのが相当である。そこで、次のような制度がよいと考える。当該裁判官が担当した一定期間内の終局事件から無作為に抽出した事件につき、民事事件なら双方の事件当事者及び代理人、刑事事件なら立会検察官及び弁護人に対して記名式のアンケート方式で意見、感想を求め、提出されたアンケート用紙に担当書記官が民事なら事件の勝敗又は和解の骨子等を、刑事なら起訴罪名、有罪・無罪、量刑、求刑を付記し、当該裁判官がアンケート内容を見た上で意見を付し、所長等に提出する。所長等はこれを評価のための情報の一つに加える。当該裁判官が意見を付すことにより、極端な意見や訴訟の勝敗等による不当な影響を減殺でき、当該裁判官自身の自省の機会ともなる。なお、アンケート実施に伴う労力や手間を考え、5年ないし10年に1回くらいの割合で実施することが考えられる。

(4)本人への開示、反論権、不服申立

人事評価制度の可視化を図るために、評価内容を本人に開示する制度を設けるのが相当である。開示して欲しくないとの意見も相当あるので、開示するのは希望者に限るべきである。開示手続は、最高裁に請求し、最高裁が開示するのが相当であろうが、所長又は長官が人事記録に基づいて行う扱い

でもよい。開示の内容については、原則として、直近の評価の「結果」と「理由の概要」で足りるが、評価の根拠となる情報等について突っ込んだ対話がなされることが望ましいこともあるので、事案に応じてより詳細な開示も可能とすべきである。開示方法は口頭で足りると思う。異動・配置及び昇給の理由については開示・説明の必要はないものとするべきである。

人事評価の結果及び理由について反論のある者は、「意見書」ないし「反論書」を提出できるものとし、意見書等に基づき評価を修正すべき点があれば修正し得るものとする。しかし、意見書などへの応答義務はないものとする。

不服申立て制度については、設置するのが望ましいかもしれないが、人事評価は種々の情報による総合評価である上、他者による評価と自己認識が異なることも少なくないため、何をどのような手続で審査・判断するのか、その制度設計及び運用が難しいので、設置しなくてよいと思う。

○ 福土判事補の意見

(1) 人事評価一般についての現状認識

これまで、人事評価について、その存在を具体的に意識しなかったというのが実感である。裁判所という組織である以上、何らかの人事評価制度が存在し、自分たちが評価されているのだらうという漠然とした感覚はあったが、人事評価を誰が、どのような点について、どのように行っているのか、具体的な情報に接する機会はなかった。判事補については、一律に一定の時期に昇給し、異動に関しても、おおむね決まった時期に、大規模庁、中規模庁、小規模庁をそれぞれ経験するというローテーションに従って行われている。そして、10年が経過すれば特別な事情でもない限り判事に任命されるだらうというのが、多くの判事補の認識であると思う。したがって、判事補にとって、人事評価が自分の職務や生活に与える影響を具体的には実感し得ないのではないだらうか。しかし、社会一般が年功序列型から変ぼうを遂げようとしており、このたびの司法制度改革、ことに裁判官の人事評価制度をめぐる問題の中で、我々のこうした認識の当否、是非が問われているのではないかと思う。

(2) 人事評価の目的

裁判官の人事評価は、これまで、裁判官の地位の特殊性、裁判官の独立性に配慮しつつ、組織の維持管理、人員配置等に必要な限度でおおむね問題なく機能してきたと思う。裁判官の人事評価制度は、このようなこれまでの方向性をもって行えば足りるという考えもあり得ようが、今回、司法制度改革審議会の意見に裁判官の人事制度の見直しが盛り込まれたのは、人事評価制度を通じて、各裁判官が国民の求める裁判官であるかを検証し、それを目指すべきであるということではないかと思う。

裁判官には、事案の分析、事実の認定、法律解釈等に関する資質、能力のみならず、豊かな知識、経験、人間性が求められると思う。実際に裁判を担当する裁判官がどのような裁判官かは、裁判所を利用する国民にとっては相当の関心事であろう。裁判所としては、人事評価を含めた裁判官制度が、国民の期待する裁判官であることを保証することによって、裁判に対する国民の信頼を得なければならないのであり、そのために、透明性・客観性をもった裁判官の人事評価制度あるいはその見直しが求められているのだと思う。

(3) 裁判官の人事評価の特殊性

裁判官の職務の特殊性から、その人事評価は、民間企業や一般の行政にかかわる公務員についての人事評価とは異なった特質がある。具体的には、人事評価の在り方が裁判官の地位、職務の独立性に影響を与えてはならないという点や、職務の業績を客観的に数値化することができないという点を指摘できる。よく裁判官は事件の処理件数ばかりを気にしているといわれるが、個人的にはそう言われることについて非常に違和感を覚える。裁判官は、何年もかかるような事件であってもそうでない事件であっても、事件としては1件であると考え、与えられた事件の処理に淡々と当たっているのが現状であるし、重大事件、著名事件に注目が集まるが、裁判官の事件に対する気構えは、大小にかかわらず等しく、また、事件の本質に遑らなければ、事件処理に費やす労力を推し量ることは困難である。

(4) 評価権者

日ごろの仕事ぶり、資質・能力、人間性、部の内部での人間関係等を最もよ

く把握できる立場にいるのは部総括裁判官であるから、人事の第一次的な評価権者としては、部総括裁判官が考えられる。評価される側からしても、自分のことをより多く知っている者から評価された方が納得できるだろうし、また、ある評価上のマイナス事象があった場合、そこに至る経緯も含めて判断することが可能となるだろう。しかし、合議体の一員として部総括裁判官も陪席裁判官も対等の立場に立って判断しなければならないが、部総括裁判官を第一次的な評価権者とした場合、果たして評価を適正に行いうるのか、あるいは、陪席裁判官が萎縮してしまうことはないのか、外部から見た場合、評価者と被評価者が同じ合議体にいるのかといった点が問題となり得よう。しかし、部総括裁判官は第一次的な評価権者に止まり、二次的な評価権者として地家裁の所長、更には三次的な評価権者として高裁長官を考えることができ、このような数次にわたる評価を経ることによって、評価の精度を増すことができ、また、このような問題の多くは解消されると思われる。また、第一次的な評価権者を地家裁の所長として、部総括裁判官の提供する人事評価に関する情報を基に評価を行うこと等も考えられる。いずれにせよ、より多くの情報を複数の目で検証するという方法が望ましいのではないかと考えている。

(5) 評価の方法, 項目

評価に際しては、評価権者がだれであるかにかかわらず、より広く情報を収集することが望ましいと考える。様々な視点からの評価が必要であり、複数の視点からの評価が、その信頼性を支える。

法的知識や素養等の評価項目についてはある程度客観的に判断できるであろうが、個々の事件処理に当たったの仕事ぶりや取組み方といった部分にかかわる項目については、ある程度抽象的な評価にならざるを得ないのではないかと。

裁判官の職務の中心は、訴訟運営を主体とした法廷の主宰であるが、利害関係を有する当事者の声をストレートに人事評価に反映させることには賛成しがたい。そういった裁判官の執務能力にかかわる部分を評価の対象とすべきか否か、どのように評価するかなど、困難な問題を生じるとと思われる。

これまで、裁判官には、判決あるいは事件処理がすべてといった風潮が見受けられたように思われるが、複雑困難な事件が増加し、また、書記官との協働態勢が求められるなど、司法制度自体はすでに変わりつつある。こうした流れからすれば、事件処理能力や法律知識のみならず、職員に対する指導能力、部総括者としての適格性、人間的魅力といった要素も評価項目としてそれなりの比重を占めることが必要になるのではないかと思う。

(2)各裁判官の意見に対する主な質疑応答の概要は、以下のとおり。

- 裁判所内外の人事情報の収集ルートとして、具体的にはどのようなものを考えているか。

(回答(河合):書記官や事務官等の裁判所の職員や、弁護士会、検察庁、当事者から収集するという方向に異論はないが、具体的に誰からどのような情報をどのように汲み上げるか、具体的に考えがまとまっているわけではない。)

- 裁判官の不祥事が続いている。人格的に問題のある人がどうして分からないのかというのが率直な国民の声ではないかと思う。人格的な評価についてどのような感想を持っているか。

(回答(河合):不祥事の報道が続いているが、裁判官だから報道されているような取り上げ方をされるという面もあると思う。もちろん、仕事柄、通常の場合とは違った高い職業倫理が求められているものと自戒している。)

(回答(野田):犯罪を犯しそうな人かどうかということは、評価の対象にならないと思う。一般企業でも、そういう観点からは評価していないのではないかと。そういうことを人事評価の中に入れるということは、制度として不可能であろうし、入れる必要もないと思う。

(回答(近藤):問題を起こすかどうかは、例えば、休日の過ごし方等、私生活を事細かに調べるしかないであろうが、適切とは言えない。今、刑事事件を担当しているが、あの人がなぜと思う被告人もいる。そういったことは裁判官に限らず、一般の例でもよくあることだと思う。)

(回答(福士): 裁判官は酒を飲んだりたばこを吸ったりするのかと聞かれたことがあり、国民からはそういう風に裁判官が見られているのかと思うこともあった。しかし、評価項目としては、私生活上の人間性の問題と、職務上の人間性の問題とは分けて考えるべきだと思う。)

- 自己申告制についてはどう思うか。その際には、民間のように具体的な目標管理の手法による評価はできるか。

(回答(河合): 周りの裁判官に聞くと、自己申告をして、その結果について評価することについては、その評価を全く聞きたくないという人もいない訳ではないが、聞きたいという意見もかなり強くある。私個人は、積極であり、是非してみたい。私は倒産事件を扱うという特殊な部署にいるため、事件処理の在り方等について、年度の始めに皆で集まって議論をしたりしており、その意味で目標設定をしている。部署の特殊性もあるかも知れないが、裁判官の仕事一般についても、成果主義という考え方とは相容れないものとは考えていない。)

- 評価権者を考えた場合、大規模庁における所長と判事あるいは判事補との関係が問題になるが、それはどうなっているのか。

(回答:(河合)所長や所長代行が、自分自身のことを本当に知っているかというところはある。所長が評価するとなると、まず数字ありきではないかと批判されるおそれもあるが、そうならないようにするためには、評価権者としての研修の問題もあるが、年に1度面談する機会を設けて、よく話し合い、自分がこういう人間なんだということを分かってもらうことが必要であると思う。部総括裁判官を第一次評価権者にしても私は構わないと思う。評価権者が複数いることで、客観性が担保される。評価権者を所長にするのが一番明確な形であると思い、先ほど、評価権者は所長が適当だと申し上げたが、それではなくてはいけないということではない。)

(回答:(野田)所長代行は、意識していろいろな方から情報をきちんと収集しているように思う。大阪地裁ぐらいの庁であれば、所長、所長代行に上席裁

判官を含めた3人の合議で評価してもらえば、適正な評価が可能ではないか。)

- 評価の開示には、自己研さんの目的もあると考えるか。また、そうであれば、希望者だけではなく、全員に開示した方がよいように思うが、どうか。

(回答:(河合)周りの裁判官の意見でも、自己研さんのための開示は当然の前提として考えている。自分の評価が分からなければ、改善の方向性が立てられない。評価を受ける側としては、どこがどう悪いのかをやはり知りたい。それが強い希望である。)

(回答:(野田)こういう目的で開示するというルールを明示して開示してもらえば、こちらもそういう意味で受け止めて努力をしようと思う。)

- 将来、刑事で裁判員制度が導入された時に、外部の意見として裁判員に意見を求めることについて、どのように考えるか。

(回答:(近藤)有力な情報源であると思う。また、これまで経験したことのない裁判員制度を活かす意味でも、各裁判員に、裁判員制度自体についての意見や改良すべき点がないか、また、裁判官に対する感想、希望なりを聞くことは有意義であると思う。

(回答:(福士)私も基本的には積極的に考えるべきだと思うが、これまで考えたことがなかったので、今後よく考えてみたい。)

- ドイツでは、所長や所長を補佐する裁判官が評価するために被評価者の事件の記録を見たり、法廷に行って訴訟指揮や法廷での所作、態度を見るということがなされているようであるが、どう思うか。

(回答:(福士)正直、あまり良い気持ちはしないだろうと思う。事件の中味を全て分かっているのならばよいが、法廷では、状況に応じていろいろなやりとりがあり、ある部分だけを見られて評価されるのはいかなものかと思う。訴訟指揮についても評価の対象となるということであれば、評価をするためには何らかの方法が必要であろうが、評価される裁判官にとって心理的な負担がない方法でお願いしたい。

(回答:(近藤)結論から申し上げると反対である。法廷内に評価者が入るということは、本来の在るべき姿ではないと思う。

- 評価を厳密に行うということになると、裁判の中身に入らざるを得ないし、それに対する評価される裁判官側の言い分を聞く必要も出てこよう。そのようなやり方と裁判官の独立との兼ね合いについては、どのように考えているか。

(回答:(河合)私が今担当しているのは倒産事件であって、通常訴訟ではない。みんなでこういうやり方で良いか悪いかということを徹底的に議論するセッションなので、これまで余り裁判官の独立については考えていなかった。確かに通常部であれば、裁判の独立性ということにかなり神経質になるだろう。どこかで線を引くしかないだろうが、対外的な問題として、個々の詳細な事柄を評価対象にすることによって、むしろ悪い影響や社会的に問題となるということも考えられる。線引きが難しいが、私が法廷に入るのであれば、訴訟指揮を見られるのは嫌だと思う。)

(回答:(野田)いかにバランスをとるかという問題だと思う。微妙なバランスを測りながら、なおかつ、利用者の意見を反映させていくことが一番望ましい。例えば、アンケートで賛否両論の意見があるところを、その一部の意見だけを取り出すようなことは問題であり、むしろ、非常に良い、あるいは非常に悪いという極端な結果が出た際にこそ、それを評価に使うべきである。アンケートのような形で具体的に意見を聞いて、それに対し、自分の反論なりコメントを付けて、そこで出てきた結果がかなり顕著な場合に情報として使うという慣行を作れば、恐らく独立との関係で問題を生じることはないであろうし、実情を反映したものになると思う。所長が記録や法廷を見るという点については、所長が全ての記録や法廷での訴訟指揮を見ることは不可能なので、たまたま所長が見た事件が上手くいかなかったために、低い評価を受けるということがあると問題であろうし、かえって裁判官を萎縮させることになると思う。一緒に立ち会っている書記官から聞いたり、事件の始めから終わりまで関わった弁護士なりから意見を聞くということにしなければ、その裁判官がどうだということとは言えないと思う。)

(回答:(福士)人事評価を行うについては、自分の事件に専念できるような環境を残していただきたいと思っている。例えば、アンケートについても、それを受けたことにより、精神的に影響を受けるのはどうかと思う。評価のために仕事をするとすることがないよう、人事制度をそのような形にすることは強く避けたい。

- 今までは、人事評価を意識していなかったという人も、開示されるとなると意識をしないわけにはいかないだろう。人事評価の透明性と裁判官の独立を調和させることは難しいが、開示された評価のことばかりを気にすることなく仕事ができるような制度にするために、何か良い考えはないか。

(回答:(近藤)私は、開示についても自己申告制についても、いずれも任意のものとし、自分がおかしい評価を受けていると思った場合には、意見や反論を出し、何らかの応答をしてもらおうといった形にすべきだと思う。そうすれば、ふだんは余り評価を意識しないだろうと思う。

- 人事評価を行うとした場合に、どこを見てほしいか、またどこを見てほしくないか。

(回答:(近藤)裁判官の職務は、1件ずつ誠実に事件処理をすることが大事だろうと思うので、評価に当たっては、そういった点を見てもらいたい。そうでなく、怠けて、労力を省くためにごまかすということであれば、きちんとマイナスの評価をしてもらいたい。

- 民間では、自己評価や自己申告は業績評価に対して行っている。業績評価は半期ごとに目標を立て、その達成度を評価する。能力評価は、業績評価よりもずっと長期的に見て、評価をしている。皆さんは自己評価とか自己申告というものをどういう概念で捉え、話をされたか。

(回答:(河合)特殊部にいるので、他の人と違うかもしれないが、能力が顕在化したのが成果や業績と考えているので、短期の評価として、1年のスパンで捉えていた。)

(3)座長が、裁判官の人事評価の在り方に関する論点の整理案を今後の論点整理のための試案として各委員に配付し、次回までに検討を依頼した。

(4)9月中旬から10月上旬にかけて各高等裁判所で実施された意見交換会における裁判官の人事評価制度に関する意見の概要について、幹事補佐より参考資料が配付された。併せて、現時点で、各裁判官から最高裁判所に寄せられた意見について、幹事補佐から説明がなされた。

(5)次回の開催日時は、12月17日午後3時からと決まった。裁判官の人事評価制度について論点整理を行うことになった。