

## 裁判官の人事評価についての意見書

平成13年12月21日

東京地方裁判所民事部司法制度改革検討委員会

(幹事: 岡久幸治, 和久田道雄, 大森直哉)

### 第1 はじめに

司法制度改革審議会は、本年6月、内閣に司法制度改革審議会意見書を提出したが、同月開催された東京地方裁判所民事部の裁判長事務打合せ会において、これを受けて民事部においても民事裁判の実務を担う裁判官の立場から司法制度改革を推進する上での諸問題について検討すべき旨の提案がされた。そこで、その提案に基づき、本年9月、民事部の裁判長、右陪席裁判官、左陪席裁判官の委員からなる当委員会が発足し、司法制度の改革について検討を開始した。

この意見書は、裁判官の人事評価の在り方について、当委員会の委員が、他の裁判長、右陪席裁判官、左陪席裁判官の意見を適宜聴取しながら、裁判官の在るべき人事評価制度について検討を重ねた上、最高裁判所に設置された「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会」に提出するため、当委員会の意見としてとりまとめたものである。各委員が、提出期限に間に合わせるため、本来の職務の傍ら、昼の休憩時間や勤務終了後退庁前のわずかな時間を都合しあってまとめ上げたものであり、意のあるところを十分に叙述できていないおそれなしとしないが、当庁における民事事件を担当する裁判官の意見として参考にして頂ければ幸いである。

### 第2 裁判官人事評価制度検討の視点について

裁判官の人事評価は、個々の裁判官について、その裁判官が実際に行った職務行為とその裁判官の裁判官としての能力及び資質に対する評価をするものであるから、裁判官の人事評価の在り方を検討する場合には、評価の基準となる「あるべき裁判官像」を十分に検討し、かつ、「裁判官の職務の特殊性」をも十分考慮して制度改革の方向と内容を決定すべきものである。

また、裁判官の人事評価制度を改革する場合には、人事評価制度それ自体が、個々の裁判官において「あるべき裁判官像」に従って職務を遂行することを妨げたり、妨げるお

それがあるものとならないように、現在の裁判官人事の実情を十分に踏まえ、かつ、その変更がもたらす結果をも予測した上、慎重に制度設計をする必要があると思われる。

### 第3 「あるべき裁判官像」について

1. 「あるべき裁判官像」がどのようなものであるかは、裁判に何を求められているのか、裁判官に何が求められているのかということと表裏の関係にある。そのような観点から見ると、裁判に求められているのは、紛争の適正な解決であり、そのためには時宜に応じた妥当でかつ国民に分かりやすい判断を示すことが必要であって、裁判官に求められるものは、このような適正な判断を下すために必要な能力や資質ということになる。
2. 適正な裁判を担保するために、裁判官には、次のような能力や資質が望まれていると思われる。

(1) 三権分立を基本原則としている日本国憲法の下で司法権を行使する裁判官が国権の他の二権である行政権及び立法権から独立してその職務を遂行しなければならないことはいうまでもないが、同時に、裁判官は、上記の二権以外の外部的な圧力からも独立して職権を行使しなければならないが、また、司法権の内部においても他の裁判官、司法行政権者などから独立してその職権を行使することが求められている。このことは、憲法76条3項が、「すべて裁判官は、その良心に従ひ独立してその職権を行ひ、この憲法及び法律にのみ拘束される。」と規定しているところからも明らかである。したがって、裁判官として最も大切なことは、あらゆる権力、外部的な圧力、干渉等に影響されず、また、自らの私的な利害得失を考慮せず(私心を去って)、裁判官としての良心と憲法及び法律のみに従って職権を行使するという強い精神を有することである。

(2) 裁判は、国民に信頼されるものでなければならない。そのためには、判断内容の正しさが重要であることは当然であるが、裁判が公平中立の

立場で行われること、国民から見て信頼できる裁判官によって行われることも重要である。したがって、司法権を行使する裁判官には、公平中立の立場に立って物事を判断することができること、当事者からも信頼を得ることのできる円満な人格や裁判に対する真摯な姿勢を有していること、裁判官として倫理的に批判を受けることのない廉潔さを備えていることなどの要素も大切である。

(3) 裁判官は、事実を適正に認定し、法令の適正な解釈・適用を通して、具体的な紛争を適正に解決する職責を負う。しかも、独立してその職権を行使することが認められているために、事件の適正な解決がされるかどうかは、裁判官個人の能力、考え方、知識、素養等に影響されることが多い。そのために、裁判官には、1.十分な法律知識、2.法律解釈や事実認定の背景となる幅広い教養、健全な常識、物事に対する深い洞察力、3.物事を固定的にとらえることのない柔軟性、4.人の痛みを理解して裁判できる思いやり、心の暖かさや寛容さ、5.慎重に検討した上、自己が正しいと思った結論を断固採用できるだけの決断力などが備わっていないとまらない。

(4) さらに、裁判官は、裁判所という現実の組織の中で活動することからして1.限られた人的物的資源の中で迅速に多くの事件を処理することができるだけの事務処理能力、2.裁判所職員に対する指導力等も必要である。

(5) また、裁判官は、個々の事件を処理するだけでなく、裁判官会議の構成員として裁判所の司法行政にも関与するので、1.司法サービスに対する国民のニーズや期待を十分理解できることや、2.裁判所の組織面について必要な知識を有していることなども重要である。

3. 「あるべき裁判官像」として裁判官の備えるべき能力及び資質のすべてを的確に表現することは、事柄の性質上困難と思われるが、議論の過程で多くの賛同を得たところによれば、理想的な裁判官あるいは望ましい裁判官とは、紛争解決のための適正な判断、妥当な判断を行うことのできる能力、資質等を備えた裁判官であり、上記のような1.裁判の独立の趣旨を実現できるだけの強い精神、2.公平中立の立場でものを考えることのできる事、3.円満な人格、裁判に対する真摯な姿勢と倫理性、4.十分な法律知識、5.幅広い教養、健全な常識、物事に対する深い洞察力、6.物事を固定的にとらえることのない柔軟さ、7.人の痛みが分かる思いやり、心の暖かさや寛容さ、8.正しいと思っただけを採用し得る決断力、9.事務処理能力、10.指導力、11.司法行政上必要な知識、能力等を備えた裁判官ということができる。
4. 以上、「あるべき裁判官像」として挙げた資質、能力等については、ほぼ異論はないと思われるが、「あるべき裁判官像」については、種々の見解があり得るところであり、上に挙げたものの外にも、他の資質、能力等を要求する見解もあり得よう。また、どの資質、能力等を重視すべきかという点になると、評価者によって見解が分かれることもある。

#### 第4 裁判官の職務の特殊性について

##### 5. 裁判官の独立

憲法は、76条3項で、「すべて裁判官は、その良心に従ひ独立してその職権を行ひ、この憲法及び法律にのみ拘束される。」と定め、裁判官の独立を明らかにするとともに、78条で、「裁判官は、裁判により、心身の故障のために職務を執ることができないと決定された場合を除いては、公の弾劾によらなければ罷免されない。」と定めて裁判官の身分を保障し、報酬についても、79条及び80条で、在任中これを減額することができないものと定め、身分保障を手厚いものとしている。

このような憲法の定めは、他の公務員には見られないものであり、裁判官の仕事の最大の特殊性は、この裁判官の独立に由来しているものである。

すなわち、裁判官は、任官したばかりの判事補であろうと、長年の経験を積んだ判事であろうと、独立して職務を行うことに変わりはなく、その職務に関して、他から干渉を受けることはない。未特例の判事補は、単独で判決をすることはできないが、合議体の一員として、判決内容について、特例判事補や判事(裁判長を含む。)と同じ発言権と評決権(裁判所法76条,77条)を有し、判決でなく、決定(証拠保全,保全処分,執行・倒産手続等)であれば、単独で行うことができ、判決手続(訴訟手続)であっても、受命裁判官として、弁論準備手続や証拠調べ手続を主宰することができる。そして、それらの職務を行うについては、特例判事補や判事と異なるところはない。

したがって、裁判官の職務は、他の公務員のように上命下服の関係にはなく、部総括裁判官であっても、その部の構成員である他の裁判官の仕事について、先輩裁判官として、求められてアドバイスをすることがあるとしても、一切干渉することは許されない。

(注)当庁民事部は、50か部からなるが、そのうちの通常部は、裁判長1人、右陪席裁判官1人又は2人、左陪席裁判官1人又は2人で構成されており、裁判長及び右陪席裁判官は、それぞれ、単独で通常の訴訟事件を処理している。したがって、同一の部に同種の事件が係属した場合には、裁判長、右陪席裁判官がそれぞれの単独事件で異なる判断を示すことがあり得る。これは、法律解釈が裁判官の価値判断に大きく影響される場合や判断が裁判所の裁量によることとされている場合があるからである。そして、このように異なる判断の出される可能性は、当庁全体として見れば、かなり高く、さらに全国的に見れば、その実例も多数見られる。そして、そのような場合には、上訴手続の中で、裁判が統一されることになるが、これは、憲法が当然に予想している事態であり、むしろ、憲法による裁判官の独立の保障が機能していることを示すものである。このような状態は、価値観の多様な時代や価値観が大きく変動する時代に多く生じるものであり、憲法が裁判官の独立の制度を採用しているのは、他の二権や外部からの不当な圧力から司法権を守るためのみではなく、裁判が、多様な国民の価値観を正確に反映したり、時代の変化

や国民の法意識の変化に応じて健全に進歩・発展するための重要な制度としてこれを位置づけているからでもある。

裁判官の独立は、合議事件との関係でも重要である。地裁では、合議体は、年代の異なる裁判長、右陪席裁判官、左陪席裁判官により構成されることが多いが、合議においては、構成員のそれぞれが独立した裁判官として議論を尽くし合議体としての意思を形成しており、合議体の意見は、3人の裁判官の意見の単なる寄せ集めであったり、単純な多数決により形成されるものではない。合議は、まさに「三人寄れば文殊の知恵」という諺の示すところを理想とするものであり、そのためには、世代や価値観の異なる3人の裁判官が自由闊達に議論できる環境が不可欠であり、そこでも、裁判官の独立の制度が重要な意味を有している。

#### 6. 他の職員の指導者としての裁判官

上記のように、裁判官は、独立してその職務を行うものであるが、他方で、裁判官は、裁判官以外の裁判所職員と協働しながら、それらの職員を指導する役割を担っている。裁判所には、裁判所書記官、裁判所速記官、家庭裁判所調査官等の裁判官以外の裁判所職員が所属しており、これらの職員が裁判官と力を合わせて裁判を行っているが、これらの職員は、裁判所法により、その職務を行うについては裁判官の命令に従う旨定められており(60条4項、60条の2第3項、61条の2第4項)、裁判官は、任官したばかりの判事補であっても、裁判官以外の裁判所職員に対してその職務行為について命令する立場に立つことになり、必然的に、職場の中で、職務上、他の職員に対する指導的な役割を果たすことが求められることになる。

このように、裁判官は独立してその職務を行うといっても、裁判官以外の裁判所職員の協力なしにはその職責を果たすことはできず、他の職員に対する指導力が不可欠である。

#### 7. 仕事の多様性

裁判官の仕事は、訴訟を指揮し、判決を言い渡すだけではない。民事事件についていえば、訴訟手続の中で妥当な和解的解決を図ることもその重要な仕

事の一つであり、倒産事件、特に、会社更生・会社整理・民事再生のような再建型の倒産事件においては、経済事情を的確に把握して、管財人等を適切に指導、監督することが求められ、調停事件においては、民間人と協力して紛争を解決することが求められる。

そして、民事訴訟だけをとってみても、日本の裁判官は、ドイツでは通常裁判所の裁判官ではなく、行政裁判所、財政裁判所、労働裁判所、社会裁判所、特許裁判所などの特別裁判所の裁判官が担当している行政事件、労働事件、知的財産権事件なども担当しており、その守備範囲は極めて広い。しかし、裁判官に任官する前の司法修習生時代に修得する知識は限られており、裁判官になってから、合議を通じて、それらの事件について先輩の裁判官から知識やノウハウを吸収し、あるいは独学して、それらの仕事をするのに必要な知識・経験を身に付けて行かなければならない。

このように裁判官の仕事は多様であり、倒産事件の管財人や調停委員などの民間人とも協力して事件処理に当たることのできる社会性も必要であるし、生涯にわたって学習と研究を怠らない向学心も必要となる。

## 第5 裁判官の人事評価の在り方

### ○ 人事評価の目的

(1) 裁判官の人事は、裁判の目的を果たすためのものであり、裁判官の人事評価は、それに奉仕するものでなければならない。裁判の目的は、究極的には、国民に対してより良い司法サービスを提供することであり、裁判官の職務が、前記のとおり多様であることを考えると、裁判官は、その能力及び資質に応じて適所に配置される必要があり、各裁判官の能力及び資質の足りないところは、研さん等により補われる必要がある。そのためには、裁判官の能力及び資質が人事権者に的確に把握されていることが不可欠である。

(2) 裁判官の人事評価は、当然のことながら、その結果を裁判官の人事に用いるためにされるものである。そこで、まず、裁判官の人事がどのようなものであるかが問題となるが、ここでも、裁判官の職務の特殊性が大きく影響してくる。

まず、我が国においては、裁判官の人事は、簡易裁判所とその他の下級裁判所(地方裁判所、家庭裁判所及び高等裁判所)とで裁判官の任命資格が異なることから、簡易裁判所とその他の下級裁判所との間では、原則として、通常の異動としての人事は行われていない。したがって、ここで問題となる人事は、主に、地方裁判所、家庭裁判所及び高等裁判所間とその内部での人事であるが、高等裁判所には原則として相当の経験を経た判事が配置され、その数も比較的少ないので、実際に問題となるのは、地方裁判所間、家庭裁判所間、地方裁判所と家庭裁判所間の人事とその内部での人事である。

しかし、これらの裁判所の間では、大都市の裁判所であるか小都市の裁判所であるか、あるいは、本庁又は支部若しくは出張所であるかによって、裁判官の職務に軽重があるわけではない。また、どの裁判所においても、裁判官は、全員が、単独裁判官として、あるいは合議体の一員として、それぞれ独立して職権を行使する立場にあり、これらの裁判所の裁判官には、一般の行政官のような上命下服の職階制はないから、所属する裁判所の内部においても、裁判官の職務に軽重があるわけではない。

したがって、全国の裁判所及びその内部での職務自体に細かな格付をすることは、まず不可能であり、妥当な措置であるとも思えない。

人事評価は、裁判官の適正配置のためにされるべきものではあるが、以上の点から、我が国においては、適正配置のために、裁判官自体を人事評価により細かくランクづけしておく必要はないと思われる。

なお、我が国においては、裁判官の給与は、法曹資格の取得後約20年間は、長期病休等の特別の事情がない限り、昇給ペースに差を設けない運用がされている。これは、昇給制度が裁判官の独立に影響しないよう

に配慮したことによるものであり、妥当な運用であると考えられる。そして、このような運用の下では、昇給に差をつけるために裁判官を人事評価により細かくランクづけする必要はないことになる。

(注)現在の人事異動制度について見直しが必要であるとしても、裁判官を全国的に適正に配置することは、すべての国民に対して平等に司法サービスを提供するという裁判所の使命を全うするために必要であり、転勤制度を完全に排除することはできない。

そもそも、裁判官の職務は、所属する裁判所によって軽重があるものではないが、異動対象者にとっては、任地が重要な意味を有しているのも事実である。これは、我が国が南北に長く気象条件が大きく異なっていたり、人口の都市集中が著しいことなどから、任地によって生活環境・教育環境が大きく異なるからであり、一般的にいえば、大都市を希望する者が多いといえよう。また、執務という点でも、時代の最先端の重要事件が大都市に多いとか、多くの同僚がいて仕事上種々の刺激が受けられる等の理由により、大都市を希望する裁判官が多いことも事実であろう。しかしながら、任地については、そのような事情や家庭事情等を十分考慮しながら、大都市、中都市、小都市というように公平に異動することを基本原則とすべきであり、厳密な人事評価により裁判官を格付し、それによって任地を決定するのは相当ではない。

(3) 他方、裁判官の人事評価は、裁判官の職務に関して行われるものであって、裁判官の身分保障と密接に関連しており、その在り方次第では、裁判官の独立を脅かすおそれがある。後に記すとおり、裁判官の評価項目を細分化して、各評価項目ごとに厳密にランクづけをしようとする、詳細な情報が必要となり、評価権者あるいはその補助的な役割を担う者が裁判官の具体的な事件処理の方法、内容等や裁判官の識見、人物・性格等について、恒常的に注視するということになったり、評価権者等がそのような対応をしなくとも、評価の対象となる裁判官が自己の一挙手一投

足を常に評価権者から監視されているといった意識を持つおそれがあり、裁判官の独立との関係で大きな問題が生じる。

(4) 以上の点を考慮すると、裁判官の人事評価の性質に照らし、あまり細かな評価、厳密なランクづけをするのは適当ではなく、従来、最高裁判所が、人事評価の目的を、若手の場合にその教育・育成の資料とすること、それ以降は、部総括、支部長、所長などの選考を中心とした適材適所の配置のための資料とすることを主眼としてきたというのは相当であり、現在においても、なお、その考え方は、基本的に維持されるべきである。なお、上記の人事評価は、1年ごとあるいは同一の任地において勤務する3年ないし5年の期間ごとに上記の目的の下に行われるものであるが、再任に際しての裁判官指名諮問委員会による判断においても、その資料として用いられることになる。

#### ○ 評価の基準

(1) 評価の基準(項目)をどのようなものとするかは、国民の求める裁判官像(あるべき裁判官像)や評価の目的と密接に関連するところであり、前記のとおり「裁判官の独立」についても最大限配慮されるべきである。そして、裁判官の独立性に対する国民の信頼を高めるという観点からして、新しい人事評価制度は、評価の公正さの担保されたものでなければならぬと思われる。裁判官の人事評価は、「あるべき裁判官像」を基に、裁判官として必要な能力、資質を備えているかを様々な角度から検証して行われるべきものであり、かつ、裁判官は、独立してその職権を行使できるという特殊性を有することから、裁判官の評価は全人格的な側面から行われるべきものといえる。

上記のような立場からは、司法制度改革審議会意見書(以下「審議会意見書」という。)にあるように、1.事件処理能力、2.法律知識、3.指導能力、4.倫理性、5.柔軟性など、具体的かつ客観的な評価項目を定めておくこと

は方向性として基本的に支持できるものである。

もっとも、上記の評価項目のうち、4.倫理性と5.柔軟性については、その程度を判定するのは極めて困難であるし、その判断は、裁判官の思想信条や内心に対する評価の面もあって、これを事件処理能力等と同じ意味での独立した人事評価項目とすることには問題がないではない。したがって、裁判官の個人的・人格的資質に属する倫理性及び柔軟性については、個人的・人格的資質に関する具体的な評価項目を決定するに当たり、これらを独立した評価項目とする場合には、これらに見合った評価方法、評価書への記載方法を適切に定める必要がある。

(2) ところで、裁判官の評価は、種々の観点からすることができ、その一つの観点である識見について見ても、幅広い教養に支えられた視野の広さ、人間性に対する洞察力、社会事象に対する理解力を始めとする極めて多くの要素を総合して判断すべきものである。また、裁判官としての個人的・人格的資質の評価も、廉直さ、公平さ、寛容さ、忍耐力、決断力、慎重さ、注意深さ、独立の気概、精神的勇氣、協調性、積極性等多くの観点から行われ得る。

そこで、これらの観点をそれぞれ独立した評価項目として取り上げ、これらを項目ごとにすべて採点するといった方式も考えられるが、実際にはこれを正確に行うことは極めて困難であり、それによって裁判官としての適性等が十分把握できるとはいえないように思われる。そして、これらは、裁判官の評価の一つの観点であって相互に密接に関連していて項目間で評価結果が相反する面もあり、これらの人格面の要素を客観的に把握した上、裁判官を総合的に評価するのは、決して容易なことではない。また、多数の評価項目を設定した上、個々の項目について正確なランクづけによる評価をするためには、評価者が評価対象裁判官の身近にいる必要があり、第一次的評価権者とするかどうかは別として、部総括裁判官の評価・意見が大いに重視されることになる。しかし、そのような状

況の下では、部総括裁判官が、評価の正確を期すため評価対象裁判官の言動を常に注視するといった事態や、評価の本人開示制度と相俟って評価の根拠を示すために日常の言動を細かく記録に残すといった事態が生じるおそれがあるし、評価を受ける裁判官が、部総括裁判官から自己の一挙手一投足を監視されているという意識を持つなど、評価を常に意識しながら執務をする事態が生じるおそれもある（細かな評価によって裁判官がランクづけされる制度になると、この弊害は極めて大きい。）。もし、そのような事態となると、単独で事件処理をしている右陪席裁判官にとっても、裁判官の独立という点で問題があり、部総括裁判官と合議体を構成している場合には、合議において陪席裁判官が自由闊達に意見を述べることができない事態となったり、内部的にはそのような事態になっていなくとも、裁判所外からから見れば、部総括裁判官を通じて裁判官統制がされているという疑惑が生じるおそれがあり、裁判官の独立に疑念を生じさせる可能性がある。

(3) 上記のような諸点を考慮し、また、諸外国において裁判官の選考基準あるいは勤務評価項目として挙げられている事項をも加味すると、裁判官の評価基準の在り方としては、次のようなものが考えられる。

まず、1.事件処理能力、2.法律知識、3.指導能力などの基本的評価項目については、これら进行评估するのに必要な観点を定め、基礎資料として統計等の数値をも踏まえて評価するのが相当である。

評価する際にチェックすべき観点としては、1.事件処理能力については、処理件数(既済事件、未済事件の件数)、処理の速度(平均審理期間、長期判決言渡未済事件の有無)、正確性(過誤の有無、訴訟手続の法令違反の有無等)、法廷の主宰能力、非訟事件の運営能力(交渉力、債権者集会等の議事運営能力)といったものが考えられる。2.法律知識については、法律知識の正確性と多様性、法律知識を活用する能力、文章表現能力、職務に関連する諸分野(経済、自然科学等)についての知識と

いったものが考えられる。3.指導能力については、職員に対する指導、裁判所全体の活動に対する関心と参画、部総括裁判官としての部の運営能力といったものが考えられる。

これに対して、裁判官としての個人的・人格的資質、すなわち、裁判官として職務を行うに際して必要な人物・性格の面については、評価に当たり評価者の主観が入ることが避け難い反面、評価項目を多数設定してそれぞれに細かなランクづけをすることには前記のような弊害がある。そこで、評価に際してチェックすべき項目をあらかじめ定めておくことは必要であるが、そのすべてについて漏れなく記載するというものではなく、当該裁判官の特徴として、特筆すべき事項を記載するという方法が考えられる。そして、その記載は、できるだけ具体的にするのが望ましいということになる。以上のような観点から、裁判官としての個人的・人格的資質を評価する際にチェックすべき項目としては、前記(2)の観点のほか、理解力、自制心、責任感、聴取・交渉能力、自発性、礼儀正しさ、新しい状況に対する順応力、同僚及び職員に対する接し方といったものなどが考えられる。

なお、評価する際に考慮してはならない観点(例えば、政治的な思想信条や宗教)については、その旨明記してこれを例示すべきであり、それによって評価権者を拘束し、評価の客観性及び公正さを担保することができるようにすべきである。

上記のような評価方法による場合には、次のような手当てをしておく必要がある。

- 1) 評価に関与する者に対する指針を作成し公表すること。その指針の内容は固定的なものではなく、常に見直されるべき性質のものであることを明らかにしておくこと。
- 2) それぞれの人事評価は、他に影響されずに独立して行われるべきものとする(過去の評価にとらわれず、常に新しい目で見直されなければならない。 )。

3) 裁判官に対して、評価方法について学ぶ機会を提供し、実際に評価をする立場になったときに困らないようにすること。

(注)事件処理能力等の評価について

事件処理能力、法律知識、指導力の評価については、どのような資料に基づいて判断されるかを明確にする必要がある。

また、事件処理能力の評価に当たっては、担当事件の質及び量の双方の観点から評価するという視点が重要であり、場合によっては判決の取消し・確定の状況、判決・和解比率等についても考慮するべきであろう。

なお、裁判官の独立の観点から、有罪か無罪か、国を勝訴させたかどうかといった結論のみを判断の対象としてはならないことは当然である(この点も上記の指針に念のため明記しておくべきである。)

(注)個人的・人格的資質についての評価の記載について

本文に記載した項目(観点)の指摘によっても、なお抽象的であり適切な記載ができないと考えられる場合には、フランスにおける評価書の記載にあるように、例えば「新しい状況に対する順応力とは、異動、職務内容の質的な変化、立法又は運用の展開、新しい技術、予想し得ない状況などに適応する能力を指す。」といったように記載の手がかりとなる事項を上記の指針に例示することも考えられる。

#### ○ 評価権者

(1) 審議会意見書では、「最終的な評価は、最高裁判所の裁判官会議によりなされることを前提として、第一次的な評価権者を明確化すべきである。」とされている。評価の客観性及び公正さを担保するという観点からは、第一次的な評価権者を明確化することに異論はないと思われるが、問題は誰を第一次的な評価権者とするかである。

(2) 裁判官は、身近で仕事をしている同僚がその人物や能力を最も知り得るところであり、その点からすると、部内の裁判官については、部総括

裁判官が最も適切に評価し得ると言ってよいように思われる。しかし、部総括裁判官からすれば、陪席裁判官は共に汗を流した同僚であるから、人事評価に際してその欠点をあからさまに指摘したり、低い評価をすることには心理的な抵抗がないではない。他方で、陪席裁判官の能力の開発・向上などにおいては、その成果は、部総括裁判官自身の成果・功績という面もあるので、部総括裁判官にも利害関係のある事柄である。その外にも、部総括裁判官が被評価者の身近にいることから、必ずしも、その評価の客観性が担保されているとは言えない場合（例えば、仕事上、陪席裁判官と肌合いが合わず（相性が悪く）、評価が低くなるといった場合）もある。

それゆえ、部総括裁判官の評価が第一次的な評価となり、その結果が最高裁判所までそのまま届く制度となると、陪席裁判官は、その一挙手一投足が人事評価の対象となると考え、行動が萎縮するおそれがあり、また、何よりも、対等な立場で行うべき合議において支障が生ずるおそれがあるように思われる。

したがって、部総括裁判官が陪席裁判官の評価に関与することは必要ではあるが、部総括裁判官の意見をふるいにかける、あるいは修正し、さらには、他からの情報も十分考慮した上、可能な限り客観的な人事評価をすることができる者が第一次的評価権者になることが望ましい。

(3) 以上のような点を考慮すると、第一次的評価権者としては、所長が最も相応しいと思われる。もっとも、一人の者の意見のみに基づいて評価をするとした場合には、評価権者と被評価者の人間関係によっては不当に厳しい評価又は不当に甘い評価がされるおそれがあるから、評価の公正さと客観性を担保するため、評価の基礎となる情報の収集は多面的に行うように努めるべきである。その意味で、日常的に評価対象の裁判官と接している部総括裁判官の意見は必ず聴取することとするべきである。また、同じ部の他の裁判官から意見を聴取したり、一定の項目について、裁判

官以外の裁判所職員(首席書記官や次席書記官)から意見を聴取することも考えられる。

(注)多角的な視点から公正に評価を行うための制度として、所長が構成員となる評価委員会により、あるいは、所長が評価委員会の意見に基づいて人事評価を行うようにするべきであるという考え方もあり得るが、委員会のメンバーが被評価者である裁判官をよく知らない場合には単なる風評に基づく評価がされるおそれがあり、被評価者について詳しい情報が与えられたとしても、前記の各評価項目につき具体的な評価を記載することは事柄の性質上合議体による討論をして決定するという手続になじまないという問題がある。

裁判官の人事評価は、可能な限り客観的にされるべきであるが、評価項目によっては、評価者の裁量の幅が広く、評価の結論が評価者の価値基準や評価能力に影響されるところが大きいものがある。また、裁判官の人格的な側面について具体的な事実に基づいた記載をする場合には、一人の評価者が自己の文章により記述した方が被評価者の人物・性格を的確に表現できるという面もある。さらに、以上のように評価が裁量的なものであることからして、その評価の責任の所在を明らかにし、かつ、上位の評価者が下位の評価者の評価の当否を適正に判断できるようにするためにも、一人の評価者が第一次的な評価権者となるのが望ましい。その点からしても、第一次的評価権者は、所長ということになる。

(注)「部総括裁判官が両陪席裁判官を、陪席裁判官が部総括裁判官と相陪席裁判官を」というような双方向的な評価を行うべきであるという考え方もあり得るが、このような制度を採り入れると、常に、全員がお互いの評価を意識しながら日常の仕事をするという状態になって不都合な面があり、また、全員が馴合的な評価しかしないという状態になるおそれもあり、適当ではない。

(注)裁判官会議により評価を行うべきであるとする考え方もあり得るが、そのような制度の下では、結局のところ、全員で全員の評価をすることに

なって、適正な評価ができるとは思えないし、個々の裁判官の人事評価が他の裁判官全員に知れ渡ることになり、プライバシーの侵害となりかねない。

○ 評価の方法

(1) 自己評価書の作成等

審議会意見書では「評価に当たっては、例えば自己評価書を作成させるなど、本人の意向を汲み取る適切な方法を検討すべきである。」とされている。

審議会意見書に例示されている自己評価書は、評価者の立場からすれば、被評価者が自らをどのように評価しているかを知ることができ、他の者からの評価と合わせて検討すれば、被評価者を評価する上で非常に有益な資料となる。

他方、提出者にとっては、評価項目の立て方、記載の仕方によっては自己に不利益な事情の陳述を強要されるという面がある。また、自己評価は、その性質からして、本来主観的なものであり、個々人の要求水準に高低差があることから、特に自分を実際より高く評価したり、逆に実際より低く評価するといった場合がある。

思うに、裁判官としての職務の特殊性からすれば、民間企業のような目標設定(ノルマ)を自らに課するのは相当でなく、それは裁判官の独立性、職務内容の創造性に反するように思われる。自己評価書は、その運用如何では裁判官に対する無言の圧力となり、裁判官を萎縮させたり、事件の処理件数だけを気にさせたりするおそれがあり、妥当でない。

むしろ、裁判官の人事評価に際し、本人の意向を汲み取るための方法としては、希望する者は、自己の評価に当たり考慮すべき事項を書面に記載して第一次的評価権者に提出できるようにするという制度が考えられる(裁判官第二カードの裏面に記載するようにしてもよい)。すなわち、自らの仕事の達成度、仕事以外の面(例えば、部の運営、司法修習生の

指導、外部での講義・講演)での業績等を申告することにより、自己の評価に用いるべき資料(情報)を第一次的評価権者に提供できる制度として位置付けることが考えられてよいと思われる。

(注)提出義務を課すことは、上記の弊害があることからみて相当でないと思われる。また、提出したこと自体を不利益に評価してはならないことは当然であって、このことは評価権者を拘束するものとして、前記の評価の指針に記載すべきである。

(注)この書面には、長期未済事件や複雑困難な事件を数多く処理したというようなプラスの情報のほか、例えば病気による長期の休暇や年度途中の担当職務の変更により思うように事件が処理できなかったというようなマイナス評価を打ち消す事情を記載してもよい。また、事件処理に関していえば、他の者が統計的な数字のみでは処理状況を正確に把握できない場合もあるので、統計的な数字の分析の仕方に関する指摘なども記載すべきであろう。

## (2) 外部評価の取入れ

審議会意見書では、「裁判所内部のみではなく裁判所外部の見方に配慮しうるような適切な方法を検討すべきである。」とされている。

この点については、弁護士会や利用者による評価を何らかの形で反映させるべきであるという考え方もあり得るが、訴訟の当事者側に立つ弁護士や当事者の評価を人事評価の直接の資料とすることには反対である。とりわけ、外部の者の評価が特定の裁判官の人事評価に影響を与えるとということになると、裁判官の独立を害するおそれがある。

また、裁判官が外部の評価を意識して訴訟指揮や裁判をするようになるおそれがあり、そうなると、裁判の公正を害する場面や公正さを害する状況が生じるおそれがある。

なお、裁判批判は、言論の自由の許されている範囲内において当然許されることであり、現在においても、弁護士や利用者は、裁判批判をするこ

とができるので、個々の裁判官の人事評価に外部の意見を反映させる必要があるとは思えない。

もっとも、第一次的評価権者において、外部評価を切っ掛けとして調査をした上、自らの責任の下で個々の裁判官の評価をすることに支障はないと思われる。

(注)外部の評価が裁判官の人事評価に影響を与え得るということになると、当事者やその支援者、代理人等が訴訟係属中に裁判所の内外で裁判官に圧力をかけるための言動・活動をするようになるおそれがあり、そのような事態になると、他方の当事者等の裁判官に対する信頼が得られなくなるおそれがあり、ひいては、国民全体の司法に対する信頼を損なうおそれもある。

○ 本人開示等

(1) 本人に対する評価の開示

審議会意見書では、「評価の内容及び理由等については、評価対象者本人の請求に応じ、評価対象者本人に対して開示すべきである。」とされている。

本人に対する評価の開示が問題になるのは、多くの場合、当該裁判官が不当に低い評価を受けていると感じている場合であると思われるが、評価手続の透明性・評価の客観性の確保という見地及び近時の情報公開の拡充の流れからして、本人開示には、消極意見の指摘するような問題点はあっても、審議会意見書にあるように、本人の請求があれば評価内容を開示することは認めざるを得ないというのが大方の意見である。

この場合、第一次的評価権者による評価をすべて開示するか、評価項目によって区別するか(特に文章で記載されることになるとと思われる裁判官としての個人的・人格的資質に関する評価項目を開示するか)についてはなお検討の余地があろう。なお、第一次的評価権者が評価に際して用いた資料等は、開示の対象から外するのが相当と思われる。

これに対し、本人開示はすべきではないという意見もある。この意見の理由は、以下のとおりである。

開示を前提とすると、評価書の記載が抽象的になったり、当たり障りのないものになったりする可能性が強く、評価が形式的、外形的なもののみとなるおそれがある。また、評価を開示すると、評価の低い者の職務意欲を低下させたり、第一次的評価権者や評価の資料を提供した者と被評価者との関係をはじめ職場の人間関係を悪化させるおそれもある。さらに、この本人開示と後述の不服申立ての制度とが採用されると、客観的に争いのないもの、例えば、試験の成績、事件の処理件数、控訴率、控訴による取消率、法律関係論文の数といった、後に裏付資料を提示できるものしか人事評価に用いられなくなるおそれがある。これを避けようとするれば、評価者は、評価の前提となる個々の出来事を日誌等に記載しておくといった措置をとらなければならないとなり、前記のとおり、裁判官の独立という点で問題がある。加えて、仮に、評価がそのように外形的、形式的なもののみとなった場合には、そのような人事評価に基づいて適正な人事が可能かどうか疑問であり、場合によっては、人事担当者の個人的な認識等、人事評価書の中に現れていない事情に基づいて重要な人事が行われる可能性がないとはいえない。評価の公正は、評価項目(基準)の策定と公表、評価権者に対する評価の指針の策定等の方法により評価手続に客観性・厳格性を持たせた上、再任に際し、裁判官指名諮問委員会において評価書を検討する等してそれまで評価が公正に行われてきたかどうかを検証できる制度にすることにより担保すれば足りる。

## (2) 不服がある場合の手続

審議会意見書では「評価内容等に関して評価対象者本人に不服がある場合について、適切な手続を設けるべきである。」とされている。

人事評価に際して本人開示をするということになると、評価自体を争う方法を設けるべきであるという考え方もあり得るが、裁判官の人事評価の

性質から見てそのような制度が適切かどうかには疑問がある。

むしろ、評価対象者に第一次的評価権者がした評価の内容につき弁明する機会を与え、その際に述べられた意見や提出された資料はそのまま第二次的評価権者及び最高裁判所における評価の資料とするという制度とする方が簡明で良いように思われる。

## 第6 結語

裁判官についても、評価手続の透明性、評価の客観性及び公正さの確保された人事評価制度を整備することは必要である。しかし、裁判官の評価を厳密にし、その能力、実績等によって裁判官に厳密なランクづけをすると、自己の裁判官としての良心と憲法及び法律にのみ拘束され、独立してその職務を行わなければならない裁判官が、自己に対する人事評価を気にし、自己の利害得失を考えて仕事をするようになるおそれがあり、「あるべき裁判官像」からかえって遊離していく危険があるから、余り細かな評価、厳密なランクづけをすることは適当ではない。また、「あるべき裁判官像」からすると、裁判官として必要な能力及び資質はあらゆる観点に及ぶところ、特に人物面を客観的に評価することには相当の困難を伴うことが考えられる上、人物面の詳細な評価を行うことは、裁判官の独立等の観点から大きな弊害が考えられる。さらに、事務処理能力等については、細かな評価項目を設定して評価を行うことは可能であるが、精緻な評価を行うことは、やはり裁判官の独立等の観点から見て問題があり得よう。したがって、裁判官の人事評価制度の改革においては、以上の問題点を吟味し、十分な検討がされるべきであり、人事制度に関するその他の具体的な検討に当たっても、常に裁判あるいは裁判官への影響といった視点を忘れてはならないと思われる。

今回の制度改革が裁判の利用者である国民に対して真に良質の司法サービスを提供できることに資するものとなり、評価の対象である裁判官が安心して職務に専念でき、かつ、国民から裁判の適正に疑いを抱かれることのない人事評価制度が構築されることを期待してやまない。