

最高裁判所一般規則制定諮問委員会 議事録(第8回)

(最高裁判所一般規則制定諮問委員会幹事)

1. 日時

平成15年10月3日(金)13:30～17:00

2. 場所

最高裁判所中会議室

3. 出席者

(委員)

遠藤光男[委員長], 大山隆司, 北野聖造, 曾我部東子, 竹崎博允, 鶴岡啓一, 戸松秀典, 長谷川裕子, 土方健男, 古田佑紀, 細川清, 堀越みき子, 堀野紀, 前田雅英, 宮崎礼壹, 宮廻美明, 宮本康昭(敬称略)

(幹事)

一木剛太郎, 尾島明, 金井康雄, 小池裕, 中山隆夫, 明賀英樹, 山崎敏充

4. 議題

(1) 諮問事項の説明

(2) 協議

(3) 次回の予定等について

5. 配布資料

(資料)

1. 諮問事項
2. 裁判官の人事評価に関する規則要綱(案)
3. 裁判官の人事評価の概要(案)

(参考資料)

- 1 司法制度改革審議会意見書(抜粋)
- 2 司法制度改革推進計画要綱(抜粋)
- 3 裁判官制度関係法令
- 4 司法制度改革審議会(第56回)議事録(抜粋)
- 5 裁判官の人事評価のあり方に関する研究会報告書
- 6 下級裁判所裁判官指名諮問委員会(第3回)議事要旨(抜粋)
- 7 指名諮問委員会において指名の適否について判断する基準について(検討用たたき台)
- 8 裁判官に求められる資質・能力について記載された文献等
- 9 - 1 法曹制度検討会(第7回)議事録(抜粋)
- 9 - 2 法曹制度検討会(第8回)議事録(抜粋)

6. 議事

【遠藤委員長】定刻でございますので、ただいまから委員会を開会させていただきたいと思っております。

まず冒頭に、委員の交代等が若干あったようでございますので、幹事の方からご報告願いたいと思っております。

【中山幹事】それでは、委員及び幹事の辞任と交代がございましたので、ご報告申し上げます。

まず、委員についてでございますが、人事異動に伴い、松尾邦弘委員が辞任され、後任である最高検察庁次長検事の古田佑紀氏が新たに委員に任命されました。

【古田委員】古田でございます。よろしくお願いいたします。

【中山幹事】また、磯村保委員は、都合により辞任されました。後任の委員につきましては、次回までに発令される予定と聞いております。

次に、幹事についてでございますが、最高裁事務総局家庭局長の山崎恒幹事と司法研修所事務局長の荒井勉幹事が辞任されました。また、人事異動に伴い、野山宏幹事の後任である内閣法制局参事官の尾島明氏、鹿子木康幹事の後任である最高裁事務総局総務局第一課長の中村慎氏が、それぞれ新たに幹事に任命されております。

【尾島幹事】尾島でございます。よろしくお願いいたします。

【中山幹事】なお、中村幹事及び寺田幹事は、本日、所用により欠席されています。

本日は、青木委員及び長谷川眞理子委員から、ご欠席というご連絡を受けておりますが、定足数の3分の1を満たしていることをご報告申し上げたいと思います。

【遠藤委員長】今回の委員会では、裁判官の人事評価に関する規則の制定について審議することになりますが、まず、議事の進め方及び議事の公開につきましては、第1回の委員会で確認したとおりとさせていただきたいと思います。よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」との声あり。)

【遠藤委員長】それでは、議事に入りたいと思います。

まず冒頭に、今回の当委員会における諮問事項について、山崎幹事の方からご説明願いたいと思います。

【山崎幹事】それでは、私の方からご説明申し上げます。

お手元に資料1として配布しておりますが、去る9月10日、最高裁から当委員会に対して、「裁判官の人事評価に関する規則の制定について」という諮問事項につきまして諮問がなされております。そこで、この諮問事項につきまして、これまでの検討状況も含めて、ご説明申し上げたいと思います。

裁判官の人事評価につきましては、参考資料1に司法制度改革審議会の意見書

がございまして、その中で「可能な限り透明性・客観性を確保するための仕組みを整備すべきである」と提言されたところでございます。これを受けまして、最高裁では、平成13年、裁判所外からも5名の有識者の参加を得まして、委員7名からなります「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会」を設けまして、そこで検討していただくこととしたわけでございます。その研究会では、20回にわたりまして、人事評価の在り方全般にわたり多角的に調査、検討が進められまして、昨年7月、これもお手元にあると思いますが、「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会報告書」が取りまとめられ、提出されております。

この研究会報告書が公表された後、各方面からこれに対する意見が出されました。例えば、司法制度改革推進本部の法曹制度検討会でもこの報告書をめぐって議論があったようでございます。また、当委員会でも、委員の方々からいろいろと関連するご意見をいただいたと記憶しております。他方、人事評価の対象となる裁判官からもいろいろな意見がございました。最高裁事務総局では、審議会意見にもございまして、裁判官の独立性に対する国民の信頼感を高めるとの観点に立ちまして、裁判官の独立の保持にも十分配慮しつつ、人事評価の仕組みを整備する必要があるという、基本的な認識に立ちまして、ただいま申し上げました各方面からの意見を踏まえて検討してまいりました。本年に入ってから、裁判官の意見交換会を通じまして、できるだけ多くの裁判官から意見を聴きました。また、新たに発足いたしました下級裁判所裁判官指名諮問委員会におきまして、指名の基準の在り方という観点から協議がされたところでございます。このような過程を経まして、裁判官の新たな評価制度の具体的な制度設計について検討を進めてまいりまして、ようやく具体案の取りまとめに至ったというところでございます。

ところで、裁判官の人事評価は、最高裁の権限とされております下級裁判所裁判官の人事と密接に関連するものでありますし、また、憲法77条1項は最高裁判所に規則制定権を与えているわけでございますが、その規定の中で言う「裁判所の内部規律…に関する事項」に該当するものと考えられるわけです。

参考資料2をごらんください。この下段の方ですが、これは政府の司法制度改革推進計画の抜粋でございまして、この計画の中でも、この問題につきましては、「最高裁

における検討状況を踏まえた上で検討し、なお必要な場合には、本部設置期限までに所要の措置を講ずる。」と定められておりまして、第一次的検討を裁判所に委ねているわけでございます。そして、その資料の上の段、これは最高裁判所の司法制度改革推進計画要綱ですが、ここでは、「平成15年末を目途に所要の措置を講ずる。」とされているわけでございます。これは、最高裁判所規則をもって裁判官の人事評価制度を整備することを念頭に置きつつ、こうした定めがされたところであります。

そこで、今般、裁判官の人事評価制度を最高裁判所規則によって整備するということにして、併せて、これが裁判官制度と密接に関連する重要な問題であることから、一般規則制定諮問委員会に諮問して、その答申を得るのが適当ではないかということで、最高裁判所の裁判官会議におきまして、裁判官の人事評価に関する最高裁判所規則を制定することについて当委員会に諮問することとされた次第であります。

以上、ご説明したとおり、裁判官の人事評価の問題は、まさに裁判所の内部規律に関わるものであり、しかも、裁判官の独立に対する配慮が欠かせない事項でありますので、先ほど申し上げました研究会の報告を受け、また、評価の対象となる裁判官の意見も十分踏まえ、その制度化に向けて検討を進めてきたところであります。また、今後も、その運用面につきましては、評価結果のユーザーであります下級裁判所裁判官指名諮問委員会と密接な連携を図りながら、継続的に検討していくことになろうと考えているところであります。

裁判官の間にも様々な意見があるわけですが、意見交換会などで示されました大方の意見を踏まえまして、事務総局で「裁判官の人事評価に関する規則要綱(案)」というものを作成いたしました。お手元の資料2がそれに当たります。今回の一般規則制定諮問委員会におきましては、これを試案として裁判官の人事評価制度の基本的な枠組みについて審議していただくことにいたしましたわけでございます。こういうものを試案として当委員会にお示しして協議していただくことにつきましては、最高裁判所の裁判官会議の了承を得ておるということを付け加えさせていただきます。

内容につきましては、後ほどまたご説明したいと思っております。

【遠藤委員長】ありがとうございました。

ただいまの山崎幹事のご説明自体に限定して、何かご質問があれば伺いたいと

と思いますが、ご質問はございますか。

(委員からの質問なし)

【遠藤委員長】引き続きまして、資料2及び3の説明をお願いしたいと思います。裁判官の人事評価に関する規則について協議するに当たりましては、裁判官の人事評価の現状がどうなっているか、これを把握しておくことが必要であると思われるので、引き続き、山崎幹事からこの点についてもご説明をお願いしたいと思います。

【山崎幹事】資料2、3のご説明に先立ちまして、人事評価の現状ということで、若干お時間をいただいて説明をさせていただきたいと思います。

人事評価の現状、それに関連する裁判官人事の概況につきましては、先ほど申し上げました研究会の報告書、頁で言いますと4頁以下のところに詳しく書かれているところでございますけれども、私の方から若干の説明をさせていただきたいと思えます。

裁判官の人事評価の根拠に関連してまず申し上げたいのですが、一般職の国家公務員につきましては、国家公務員法72条に基づく勤務評定制度というものがございます。しかし、裁判官につきましては、法令に基づく制度としての勤務評定制度というのはございません。ただ、裁判官について人事を行う必要がある以上、裁判官の能力や実績について何らかの評価を行う必要性は否定し難いことでございますので、これまでどうしてきたかという、運用で裁判官の評価に関する資料を収集するということが行われてきたわけでございます。今回はその制度を整備することが課題になっているということでございます。

人事評価を行う場合、その主たる目的が評価の結果を具体的な人事の資料として役立てることにあるというのは当然のことだろうと思えます。

ところで、裁判官の人事としてどういうものがあるかという、裁判官の配置を決めるだとか、昇給、判事への任命、これは判事補から判事へ任命するというパターンと判事の再任というパターンの両方があるわけですが、そういったことが考えられるわけですが、ただ、評価がそういった人事に反映する程度については、事柄によって濃淡があるという具合に思っております。

まず、配置の関係で申し上げますと、裁判官を、全国各地の裁判所の、しかもその

中で職務内容を異にしておったり、あるいは困難度も異なるポストに配置するということをやるわけですが、そういう配置を決めるに当たっては、個々の裁判官の資質、能力、経験、実績等を考慮すべきことになるわけであります。しかし、他方で、配置につきましては、裁判所側の人的構成上の必要性ですとか、あるいは、言葉が適切かどうかは分かりませんが、僻地勤務というのはなかなか負担が大変なので、そういう負担の公平だとか、それから、もちろん本人の任地・担当事務についての希望というのも考慮されなければいけないし、家庭事情といったものも考慮されなければいけない。このような各裁判官の資質・能力とは関係のない要素も相当程度考慮して行っているのが実際のところでございます。ただ、配置と関連するのですが、部総括裁判官の指名ということがございます。任地を決めるときに同時に決めることが多いわけですが、これも、これはポストの問題ですので、適材適所ということを考えなければいけないわけで、その裁判官が部を円滑に運営する能力を有しているかどうかという人事評価が重要な要素になるわけでございます。

次に、昇給について申し上げますと、裁判官が非常に高度の資格要件を備えて、独立して権限を行使する者であるといった地位の特殊性を考慮して行っている結果としまして、一定の号俸に至るまでは特別な事情がない限り昇給ペースに差が生じないというのが現状であります。ただ、非常に高い号俸になってまいりますと、これは裁判官の能力、実績、あるいは就いているポスト、それはすなわち果たしている責任ということにもなるかと思いますが、そういったものに応じて昇給を行うことになるわけです。

それから、もう一つ申し上げました判事への任命ということですが、これは専ら資質・能力面から判事としての適格性が判断されることになりますから、むしろ評価がストレートに反映されると言えようかと思えます。

以上申し上げましたとおり、裁判官に対する人事評価は、適材適所の配置をするために裁判官がいかなる適性を有するのかわかる必要があるということ、それから、昇給の関係で申し上げましたが、経験年数が長くなった裁判官の昇給の適否を検討する際の資料とするということ、それから、判事への任命あるいは再任の際に適格性を欠く者を適切に排除するための資料とする、こういったことが主眼になるわけござ

います。

裁判官について人事評価の結果が適正に生かされなければならない人事の場面というのは、ただいま申し上げましたようなところが主なところでありまして、例えば、当期の業績の評価が良くないからといって報酬を下げるということは憲法上絶対できない仕組みになっているわけですので、裁判官の場合は、我が国の多くの組織で行われている評価制度、これは各期の評価が直ちに勤勉手当ですとか賞与ですとかそういう額に反映されるということを想定して行われている、これとは非常に趣を異にしているということが言えるかと思えます。その結果、裁判官の人事評価におきましては、基本的な考え方としては、短期的な視点から各期ごとの明確なランク付けをするということは余り必要がない、むしろ、長期的な視点で裁判官がいかなる適性を有するのかを裏づけるための情報の収集を主体とした評価、その情報の集積というものが重要であると今まで考えられてきたわけです。

これまで人事評価を行ってきたわけですが、これは長い期間をかけて、多くの者が見るということによって、評価の客観性・公平性が保たれるという考え方の下で運用されてきたように思います。

人事評価に関してどういう形で情報を集めるかということですが、先ほど申し上げました研究会報告書の9頁をごらんいただきたいと思えます。9頁の(2)に「人事評価に関する基本的な情報(報告書)」とございますが、毎年1回、高裁長官及び地家裁所長が所属の裁判官についてこの報告書を作成しまして、最高裁判所に送付しています。この報告書は、様式を定めているわけではありませんでして、裁判官の仕事振りですとか、力量、人物、健康状態等、いろいろなことを自由に記載してもらうということでやっております。

実は、平成10年までは、その頁の下の方の書式を使っておりました。「事件処理能力」、これには、正確性、速度、法廷の処理という項目があります。それから、「指導能力」、これには、職員に対する指導、部の総括者としての適否といった項目があります。そのほかに、「法律知識及び教養」、「健康」、「人物性格の特徴」、「総合判定」といった欄を設けた書式を用いていたわけですのでございます。ただ、こういう書式でありますと、掲げられた項目に関する一定の評価文言をチェックするという方式が主体

になりますものですから、どうしても評価の視点というのが固定的になりがちでありまして、人物性格の特徴の記載欄も、あることはあるのですが、どうしても平板なものになっていて、裁判官がどういう人なのかというその特徴が浮かび上がってこないという問題点がございました。また、それぞれの項目につきましても、当該裁判官の事件処理の状況あるいはその言動といったものを第三者が常時、詳細に把握するなどというようなことは、裁判官の地位あるいは独立性に照らして全く適当ではありませんので、そういうことはすべきではないし、実際上も不可能でありますから、特徴的な事象を基にして推認して判定していくというのが通常のやり方であったと思います。

そこで、そういう実情にありましたものですから、むしろ、項目にこだわらずに、対象となる裁判官の担当事務、経験、個性等に応じて、文章によって、適切な表現を用いて自由に記載してもらう方が、その裁判官の適性等がより具体的に把握できるのではないかという考え方にに基づきまして、平成11年から、先ほど申し上げました自由記載の報告書という方式をとったわけでございます。実際にも、自由記載方式にしたことによりまして、従来に比べますと、情報量という面でも格段に豊富なものが出てくるようになりましたし、内容面でも紋切り型の平板なものが減りまして、より具体性のある評価が増えてきたという具合に認識しております。

次に、高裁長官、地家裁所長がどのような調査あるいは資料に基づいて報告書を作成するかという点でございますが、多くの裁判所におきましては、所属の裁判官もそれほど多くなく、長官、所長が各裁判官と接触する機会が相当程度あるので、裁判官の仕事振りなり、力量、人物、健康状態等について、直接見聞きする機会があると思います。大きな裁判所ではそのあたりはちょっとやりにくいところがありますが、所長代行というような者がおりまして、所長を補佐することもやっておるわけでございます。そのほかに、部総括裁判官からその部に所属する陪席裁判官の状況を聞くということも多いと思われます。さらに、同僚の裁判官からいろいろ話を聞いたり、裁判部の職員から情報を得るということもあるわけですが、こういったことを余りシステムティックにやると、部の円滑な運営を阻害したり、あるいは裁判官の独立性に微妙な影響を与えたりするといけけないので、その点にも十分配慮しつつ行われているのが現状であります。

これ以外にも、例えば、高裁の裁判長からは、多くの上訴事件の判決と記録を通して第一審の裁判官の仕事振りや力量がかなり分かる場合があるわけで、その方から情報がもたらされるということがあります。ただ、こういったことはすべての裁判官について、逐一、網羅的に調査しているというものではもちろんないわけですし、良い方、悪い方、いずれにせよ、非常に目に付くケースにつきまして、人事担当者に情報が伝えられることがあるという程度でございます。それから、裁判官の執務状況に関する弁護士等事件関係者の見方でございますけれども、これは現在におきましても、例えば、余り芳しくないことですが、特定の裁判官について、いつまでたっても判決をしてくれないというような苦情といったものが出てくることありまして、そういった情報が直接にあるいは書記官室を通じて間接に、高裁長官あるいは地家裁所長にもたらされるということがあるわけです。

それから、もちろん裁判事務処理に関する統計的データというのもあります。これは、裁判官の資質・能力を理解するための客観的な資料ということが言えるわけですが、けれども、例えば、処理事件数などの数値面からは必ずしも迅速な事件処理が行われているとは言い難いようなケースでありましても、よく見てみると、丁寧な審理と懇切な判決によって質の高い裁判が行われておいて、むしろ裁判官の能力に高い評価を与えるべきケースというのもあり得るわけですので、結果としての数値だけに基づいて簡単に評価をしてしまうということは避けなければいけないというのが共通認識になっていると思います。そういったように、裁判官の能力評価にあたっては、執務状況あるいは執務環境など数値に表れない状況も十分考慮した上で、多角的、多面的、総合的に、評価を行う必要があると考えているところでございます。

長くなりましたが、以上が現状のご紹介であります。

【遠藤委員長】ただいま山崎幹事から人事評価の現状についてご説明をいただいたわけですが、ただいまの山崎幹事のご説明に限定して、何かご質問があれば伺いたいと思います。いかがでございますでしょうか。

(委員からの質問なし)

【遠藤委員長】引き続きまして、資料2の「要綱(案)」、資料3の「概要(案)」について、ご説明をお願いしたいと思います。

【山崎幹事】 それでは、お手元の資料2及び資料3に基づいて、事務総局で検討いたしております裁判官の新たな人事評価制度の内容について、ご説明申し上げたいと思います。

資料2の「裁判官の人事評価に関する規則要綱(案)」の方でございますが、これは最高裁規則の規定を念頭に置きつつ作成した規則要綱案ということでございまして、これが今回直接審議をお願いするものでございます。資料3の方でございますけれども、これはその審議の際に参考にしていただくためにつくったものでございまして、人事評価制度の全体像をごらんいただくためのものでございます。枠囲みの中に規則要綱に該当する部分を記載してございまして、枠囲みの外に人事評価制度の実施に当たり必要となる細目的事項で通達等により定める予定のものを記載したものでございます。

この資料の「*」のついたところにお気づきだと思います。例えば資料3の1頁の下のところに出てまいります、「評価権者について」というところでございます。それから、次の2頁目の真ん中あたりの「評価結果の表示の方法について」というところが出てまいります。それから、3頁の上の方に「裁判所外部からの情報の取扱いについて」というところが出てまいります。もう一つでございますが、4頁の下のところに「不服がある場合の手続について」というところが出てまいります。これは、幹事の方から指摘がございました点を記載したものでございますので、適宜留意してごらんいただいて、後ほどご議論をいただきたいと思っております。

そういうことでございますので、以下、規則要綱案の内容について、便宜上資料3に沿ってご説明申し上げたいと思います。

まず、資料3の「1 人事評価の実施」の関係でございます。裁判官の人事評価に関する規則には、人事評価の実施に関する規定を置くことが考えられるわけでございます。そこで、資料3の1の枠囲みのおり、規則要綱案におきましては、裁判官の人事評価の目的が、「裁判官の公正な人事の基礎とするとともに、裁判官の能力の主体的な向上に資する」ことであることを明らかにするとともに、人事評価を、毎年実施することとしているわけでございます。具体的には、その下に出てまいります、毎年一定の日、基準日と言えようかと思いますが、前回の基準日から当該人事評価の基

準日の前日までの期間、これは評価期間ということになりますが、それを対象として実施することになるものと考えているわけございまして、この点は通達等により具体的に定めることを考えているわけございまして。

次に「評価権者」でございまして、規則要綱案では、人事評価は、判事及び判事補については所属する裁判所の長が、簡易裁判所判事については所属する簡易裁判所の所在地を管轄する地方裁判所の長が、それぞれ行うものとしております。これがいわゆる第一次評価権者に当たるわけございまして。また、地家裁所長が行った人事評価につきましては、その地家裁の所在地を管轄する高裁の長官が、いわば第二次評価権者と言えるかと思っておりますが、そういう立場で調整及び補充を行うものとしております。これは、平素から情報を把握し、裁判官全体を観察している所長や高裁長官がその評価の役割を担うことが適当であると考えられるためであります。

次に「評価の基準等」でございまして、この規則要綱案の3(1)で、枠内に記載のとおり、人事評価は、事件処理能力、部等を適切に運営する能力、裁判官として職務を行う上で必要な一般的資質・能力、こういった評価項目について行うものとしております。そして、2頁に記載のとおり、人事評価の客観性を確保するという観点から、各評価項目につきまして評価する際の視点を通達で明確にするということを考えているわけございまして。評価の視点としては、これは様々な要素が考えられるところございまして、この概要案の最後に別紙としてつけさせていただいている「評価項目及び評価の視点」にまとめた点を考えています。

なお、この点につきまして若干触れさせていただきたいのですが、去る7月14日に開催されました下級裁判所裁判官指名諮問委員会におきまして、裁判官としての指名の適否を判断する基準について協議されたわけございまして、そこでは、ただいまのような項目を踏まえて、ただいま申し上げました評価の視点を参考にして判断するというを一応の方針とするということで決議していただいております。

それから、ちょっと元に戻っていただきまして、その評価結果の表示の方法でありますけれども、先ほどの資料3の2頁で、3つの評価項目につきまして、評価の視点を踏まえて、文章式で記述する方法を基本とするということを考えています。これは、対象となる裁判官の担当事件、経験、個性等に応じて、評価権者において把握でき

た情報の限度でその評価の視点に即してそれを分析いたしまして、特徴的な事項を自由に文章式で記載するという方法によることが、裁判官の身分や職務の特性に適った形で、裁判官の適性等に関して、より具体的かつ的確な情報を評価として提供することができるという考え方に基づくものであります。

「評価情報の把握」の関係ですが、規則要綱案の3(2)になります。評価権者は、人事評価に当たり、裁判官の独立に配慮しつつ、多面的かつ多角的な情報の把握に努めなければならないものとする、この場合に、裁判所外部からの情報について配慮するものとしているわけであります。

情報把握の具体的な方法は、事柄の性質からしますと、規則で規定するというよりは運用に委ねることが適当と考えられるわけでありますけれども、裁判所外部からの情報の取扱いにつきましては今回の一つの課題という具合に考えられるものですから、この点について基本的な考えをご説明申し上げたいと思います。

具体的には、2頁の下の方をごらんいただきたいのですが、評価権者が裁判官の評価を行うに当たっては、単に裁判所内部の情報にのみ立脚するのではなくて、裁判所外部からの情報にも十分考慮を払い、適切な情報については、裁判官の評価の上で有益であり、活用されるべきものであるという考え方を明らかにしているわけでございます。こういった認識に基づきまして、裁判所外部からの情報の運用上の具体的な取扱いを、次のようにしてはどうかと考えております。つまり、まず、裁判所外部からの有益な情報を広く得るために、そのような情報を受け付ける窓口を明確化する。具体的には、裁判官が所属する裁判所の総務課を窓口とするというようなアイデアでございます。それから、裁判官の人事評価に当たっては、情報の的確性を検証することが重要になりますので、そういった観点から、原則として、顕名により、具体的な根拠事実を記載して提供された情報について評価の際に考慮する、ただし、個々の裁判の結論の当否を問題にするようなものなど、裁判官の独立への影響が懸念される情報は考慮できないというふうに考えているわけでございます。

それから、規則要綱案の3(3)ですが、これは、裁判官本人の意向を汲み取る適切な方法ということでございまして、評価権者は、人事評価に当たり、裁判官から担当した職務の状況に関して書面の提出を受けるとともに、裁判官と面談するものとす

るといようにしております。こうした制度を導入することによりまして、人事評価の客観性を担保する、また、本人の自己研さん、能力開発にも資する、さらに人事評価に対する本人の納得性を高めることが期待できると考えた次第であります。

次は、規則要綱案の4の「人事評価の結果の開示」ですが、評価権者は、裁判官から申出があったときは、その人事評価の結果を開示するものとしております。開示の方法ですが、人事評価の結果を記載した書面の写しを交付するという方法によることを考えております。

次は「不服がある場合の手続」ですが、規則要綱案の5(1)ということになります。裁判官は、人事評価の結果について、評価権者に対して不服を申し出ることができる、この場合において、評価権者は、必要な調査をするものとしているわけでございます。その下の5(2)でございますが、評価権者がこの申出に理由があると認めるときは、人事評価の結果を修正して、裁判官に修正後の人事評価の結果を通知し、理由がないと認めるときは、裁判官にその旨を通知するというようにしております。

具体的な手順は4頁のところを書いているとおりでございますが、裁判官は、不服がある場合には、人事評価の結果が開示されてから一定の期間内に、その理由を具体的に記載した書面を提出する方法により申し出ることにして、また、評価権者は、不服の申出がなされた場合の調査として、人事評価の結果について不服を申し出た者に対して必要な説明を求めたり、あるいは他の者に対して説明その他必要な協力を依頼することができるとしています。

それから、不服の申出がなされた場合の取扱いとして、評価権者は、不服を申し出た者に対して、人事評価の結果を修正した場合には修正した書面の写しを交付する、修正しなかった場合にはその旨を書面で通知するということを考えております。

さらに、不服の申出がなされた場合に、不服の理由を記載した書面、これは本人から出されるものですが、調査の結果採った措置に関する書面等を、人事記録と一体として保管することによって記録化するということを考えているわけであります。

それから、6のところですが、この規則に定めるもののほか、人事評価の実施に関し必要な事項は、最高裁が定めるものとするということでありまして、この下に書いてございますような書面の書式ですとか記載要領といった細かい事項につきましては、

別途定めるといってごさいます。

以上、内容をご説明いたしましたが、今回の新しい人事評価制度には、裁判所、裁判官にとって未経験の新たな試みが幾つも含まれているわけでごさいます。これは研究会報告書でも指摘されているところでごさいます。実施の段階において、その運用について不断の検証を行っていかねばいけない、そこで現れた問題を克服するために、柔軟に対応していくことが必要であろうと思ひます。そこで、今回の制度の整備に当たりましては、その骨格を最高裁規則で定めていただいて、細目的事項については通達等の運用に委ねることが相当であると思ひた次第でごさいます。運用面につきましては、評価結果の重要なユーザーとして考えております下級裁判所裁判官指名諮問委員会、これは裁判官の適格性の審査をするところでありますが、その指名諮問委員会の作業との関連で、そこと密接な連携を図りながら、将来的に、継続的に検討していくことを考えています。

長くなりましたが、ご説明は以上でごさいます。

【遠藤委員長】今回の議事の進め方でごさいます。当然のことながら、人事評価制度の基本的な在り方、枠組みに関する改革審議会意見の要請があつて、それを要綱として考えた場合に、今、山崎幹事から詳細なご説明いただきました規則要綱案に書かれていた6つの項目、これらが主眼になるように思ひます。そこで、本日は、規則要綱案に基づきまして、その全体について一通りご議論をいただきたいと思ひます。その前に、ただいまの山崎幹事のご説明に関して、要綱案全体に関する総論的なご質問があれば伺いたいと思ひます。いかがでごさいますでしょうか。

【堀越委員】これは議論に入る前にぜひお聞きしておきたいと思ひますが、裁判官という職業を見たときに、民間企業の人事評価とはかなり性質を異にするものだというように当然考えられますので、まずは、裁判官の人事評価の性質というものはどういふものなのか、どのようにお考えなのかということをもつと総論的にお尋ねしたいと思ひます。

【山崎幹事】先ほどご説明したようなことでごさいます。裁判官の人事評価は、その地位、職務の特性あるいはそういうことを反映した裁判官人事のありようといったものから考えますと、短期的な視点から各期ごとの明確なランク付けをして、そのことに直

接何らかの効果を結びつけるようなものではない、各期ごとに処分を行うような性質のものではなくて、むしろ、長期的な視点から裁判官の適性に関する情報の提供なり集積を行っていく、そのための仕組みをつくるのが一番適切ではないかと考えています。

したがって、新しい制度の下でも、人事評価手続の流れで言いますと、例えば、地家裁に所属する裁判官につきましては、まず所長による評価書面が作成され、それが高裁長官のところに参りまして、高裁長官が調整及び補充をした上で、本人が求めてくれば開示すると、さらにその上で不服がある場合にはその手続がとられ、そうした手続が完了した段階で評価の内容が固まる、その上で高裁長官からその評価が最高裁に提出されまして、それが最高裁における人事決定のための資料として利用される、そういう流れになってくると思います。

なお、先ほど見ていただきました司法制度改革審議会の意見の中で、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言われておりますので、その関係についてもご説明したいと思います。

下級裁判所の裁判官の人事評価は、最高裁判所の裁判官会議で行われます裁判官人事の前提をなすものであり、それから、目的のところに書いておりますが、裁判官の能力の向上のために行われるということを考えますと、全国的に共通する視点と手法により行われるべきものであると思うわけでございます。各裁判官の所属する裁判所には、それぞれの庁の固有の司法行政事務があるわけですが、この人事評価はそういうものには属さない、全国的にやるべきものだろうと考えています。

評価権限ということと言いますと、これは最高裁判所が保有している人事権の一部をなすものであって、それは当然最高裁に帰属するものだろうと思います。ただ、そうは言っても、事柄の性質上、最高裁が自ら全部それらをやれるかという、これは当然不可能でありますので、やはり各下級裁判所にその権限を委ねていくしかないわけですし、しかも人事評価という事柄の性質を考えますと、合議体で処理するというのは適切ではないと思われま。そういうことで、最高裁判所裁判官会議において最高裁規則を定めまして、その規則によりまして評価権限を長官及び所長に委任する

という、こういう考え方をとっております。

先ほど申し上げました司法制度改革審議会の審議におきまして、最終的な評価ということで裁判官会議に言及はされているのですが、現実に最高裁の裁判官会議で評価決定をすべきであるというような議論まではされた様子はありませんで、理論上そう解される、そういうことを前提として第一次的な評価権者を明確化すべきということが提言されるに至ったと考えられるわけでございます。今回の制度設計におきましても、最高裁判所が有している評価権限を前提にいたしまして、第一次的な評価権者を所長、高裁の裁判官については長官ということになりますが、そのようにするものでありまして、これは審議会の意見に沿ったものと考えております。

【鶴岡委員】全体に入る前に、この規則はいつごろまでにつくって、評価制度は、何年といえますか、いつごろ実施に移す予定なのでしょうか。

【山崎幹事】先ほどごらんいただきました最高裁判所の司法制度改革推進計画要綱の中で、「平成15年末を目途に所要の措置を講ずる。」ということでございますので、この委員会で十分ご審議いただいた上で、本年中に規則化することを目指したいということ。

【鶴岡委員】この12月ですね。

【山崎幹事】12月頃を目指して規則化したいと思っております。それを受けまして、通達等の整備をした上で、来年度の評価から実施したいと思っております。

【鶴岡委員】それで、地方自治体でも、国もそうなのですが、公務員は今いろいろな場面で評価のことなんか、千葉市なんかでもいろいろやっているのですが、ちょっと私が今のスケジュールを聞いて心配なのは、規則が12月にできて、16年の何月かにこの1回目をやるというのがあるのですが、この制度がうまくいかどうかは、評価権者にいかに研修をして、いかに資質をそろえるかによります。裁判所の場合ですと、地裁、家裁、高裁と、人数は限られていますけれども、千葉市の場合でいくと、課長にやらせているわけですが、この職員の訓練に実は大変なエネルギーと努力が要る。ここがうまくいかないとこの制度は大変問題なので、そんなに急いでやって大丈夫かなというのが感想である。

それからもう一つお聞かせいただきたいのは、裁判官の公正な人事の基礎とする

ということですが、この研究会報告の概要ですと、配置、昇給、判事への任命といった具体的な裁判官の人事があるわけですが、この範囲は同じと読んでいいんですか。先ほど、昇給、給料のことは違うというようなニュアンスでおっしゃっていたので、今度のこの評価制度の基礎からは昇給のところは外すんですか。そこをちょっと説明していただけますか。

【山崎幹事】後の点からお答えしますと、当然、昇給も含んでおるとい趣旨でございます。先ほど現状の関係で申し上げましたのは、実際問題として、経験年数が短い間というのは、裁判官の職務の特性、地位の特性から、事実上同じペースで昇給しているものですから、そこで評価に基づいて差をつける場面が出てこないという趣旨で申し上げたわけでございまして、経験年数が長くなって昇給の適否を審査するときには、当然評価が反映されていくということで、それも一つ使う場面として非常に重要なところだろうと思っております。

それから、最初のご質問の関係ですが、評価権者がしっかりしなければいけないというのはまさにおっしゃるとおりだと思っております。ただ、今まで裁判所部内でこの問題について随分意見交換をしております、この場にも所長をされている委員もおられますが、所長の方でも随分この内容についていろいろ検討されたり、こういう制度になるのではないかというような心構え的なものは持っておられるだろうと思います。もちろん、実施に移す前には研修的なものも大いに考えて、円滑に運営できるようにしなければいけないというのは私どもも考えているところでございます。

【宮廻委員】先ほど資料3に基づいて、全体の骨格だというご説明があったものですから、一つご質問をさせていただきたいと思っております。

現在、民間では、評価権者の評価ということが行われているわけです。それで、裁判所の場合は評価権者は恐らく地裁の所長あるいは高裁の長官ということになるのだと思いますけれども、そういう方々の評価というのは現状ではどのようにされているのか、それについては、今回の評価制度では、何か改善といえますか、そういうことを検討されるのか、その辺をちょっと教えてください。

【山崎幹事】まず後の方から申し上げますと、今回のこの制度では所長自身についても評価の対象になり得るという考え方を持っているのですが、所長の場合は、ご存じ

のとおり、特殊な裁判官でございまして、もっぱら司法行政事務をやっているということがございます。そういうことですので、評価のやり方と申しますか、そういうものについては多少通常の判事とは変容させていかなければいけないだろうと思っております。現状では所長というのは特に報告書の対象にはなっていないところでございますが、そこは今回はそれも入れ込んでいくということを基本的に考えております。

【宮廻委員】具体的には、所長の評価については、どの部分に含まれることになるのでしょうか。

【山崎幹事】所長も判事の資格を持っておりますので、規則上は判事ということでカバーされているということになるかと思いますが、先ほど申し上げたように、ちょっと特殊なところがありますので、具体的に実施する場合には何らかの工夫が要るかなと思っております。

【宮廻委員】裁判官としての評価は、確かに所長も裁判官でもありますから、これで結構かと思えます。しかし、所長とか高裁の長官というのは違った任務が、いわば企業で言うマネジメント能力が問われるところだと思うのですけれども、それについての評価制度がないような感じがいたします。例えば地裁の所長であれば、地裁の裁判官から見て、地裁の運営が本当に適切かどうかということについて逆の立場から評価してもらおうというようなことも考え得るのではないかと思います。これはいわゆる普通の人事評価ということには必ずしもならないかもしれませんが、そういうことで意見を吸い上げることによって運営を改善していくとか、あるいはそういうことで意見が上がったものを地裁の所長を評価する人がそれを見て評価するとか、そういう複合的な利用の仕方ができるのではないかと思います。それを今回はどのように取り上げられるのか、取り上げられないのかを教えてくださいたいと思います。

【山崎幹事】先ほど申し上げましたとおり、評価の対象になる判事の中に概念的には含まれているということでございます。これは、規則としては骨格を定めていただくということで、シンプルな形で決めておいていただきまして、実際のところは、所長について評価をする際には、今おっしゃられたとおり、司法行政事務としてどの程度の能力を発揮しているのかが当然その対象になると思います。裁判事務はほとんど行っておりませんので。

細かいことになって恐縮ですが、裁判官の中で司法行政事務をもっぱら担当している者もおるわけで、実は同じような問題が起こるわけですが、それを規則の中で細かく細かく書いていきますと、非常に煩瑣なことになりますので、規則としては大ぶりに判事という中で全部くっついておいていただいて、実施上の問題については別途決めさせていただいたらどうかというアイデアでございます。

【宮本委員】まず、ただいまの説明は、「」印の部分は通達等により定めるということで、それがかなりの部分を占めているのですけれども、通達というのは具体的にはどういう形になるのか、さらに「等」という、ほかにも何かあるのか。

それから、人事局長の説明の中で、運用に委ねる部分があるということをおっしゃいましたが、この運用に委ねるということと通達で定めることとの関係、通達等のほかにさらに運用に委ねるということがあるのかどうかをお尋ねします。

もう一つ、今回、人事評価制度をつくるのですが、この新しくつくられる制度以外に、公式あるいは非公式に、裁判所における人事評価制度は存続するのかどうか、ほかにも評価制度はあり得るのかどうかを、確認しておきたいのです。

【山崎幹事】後のご質問については、特に別の評価制度を設けるということは全く考えていないわけですし、専らこの評価制度でやっていくことを考えております。

最初の通達のところですが、基本的に、最高裁規則で制度の骨格が定まると、その規則との関係で、細目的事項ですとか、あるいは規則の解釈上の問題ですとか、あるいは運用方針について通達を定めるということが一般的に行われているわけですので、そういうものとして通達をつくっていくことになると思います。具体的な形としては、最高裁判所の裁判官会議の命を受けて、例えば、事務総長が通達を定めることが考えられますし、非常に細かい事項、先ほど申し上げた書式ですとかそういうものになると本当に事務的なものですから、こういうものになると場合によっては人事局長通達というような形式もまた考えられるだろうと思います。

運用でというのは、そういうところを基本的なものとしてイメージして使用しています。先ほど鶴岡委員が申されましたように、評価を実際にどういうふうに行うんだというような実行上の問題については、あるいは、協議をしてそういう形でやっていこうというような申し合わせができるのか、そういったこともないわけではないと思いますが、メイ

ソのところは通達によって運用していくことを考えているわけでございます。

【宮本委員】次に、通達等はすべて公表されるものですか。公表されないものもありますか。

【山崎幹事】新しい人事評価制度というのは裁判所内外で非常に注目していただいていると思いますので、でき上がった段階でどういう姿のものになるかというのは公表したいと考えております。通達そのものが公表の対象になるかどうかということでありまして、これは法規範ではないので、公布といった形の公表はないと思いますが、今申し上げたような形で通達の内容をわかっていたかのようなことは大いに考えていきたいと思っております。

なお、情報公開との関係で言いますと、情報の開示の申出があれば、通達というのは恐らく開示の対象になると思いますが、それは申出があったときには開示されるだろうということございまして、書式ですとかそういう運用上の細々したことまで積極的に公表していくというのは余り意味がないので、先ほど申し上げましたとおり、制度全体の姿をわかってもらえるような形で公表を考えております。

【土方委員】ちょっと言葉の意味でご説明いただければと思います。私たちが人事評価と言うときの「評価」の意味ですが、これは、多分、評価材料を集めるということと、その材料をもとに判断するという二段階があると思うのですけれども、例えば、今、地裁の所長の方や何かやっちらかっている、こういう面があります、こういうこともありましたというものを選ばれるというのは、私どものイメージでは評価材料ということになりまして、例えば、部総括になられる資格がこの方はもうこういう材料から言えば既に整っていますねというようなところが、評価という言葉の意味であるというのが私自身の理解なのですが、今ここでおっしゃっておられる「評価」というのは、材料を集める部分の評価という意味で言っちらかっているのかどうかというところをちょっとお聞きしたいのですが。

【山崎幹事】先ほど「評価項目及び評価の視点」ということをご紹介しましたが、こういったことを念頭に置いて、これに沿って一定の記述を行うということを考えているわけでございますから、評価に当たっての材料といえますか、単純な数値ですとか、そういうものだけを考えているわけではなくて、それに基づいて、例えば法律知識の正確

性ですとかそういうところについての一定の判断ということは当然入ってくるものだろうと思っております。

【堀野委員】先ほどの通達の公表の関係で、大きな枠組みについてこういうふうな形ということは通達とは別個に明らかにしていくということをおっしゃいましたけれども、例えば、地裁委員会や家裁委員会については通達が多分出ていると思いますが、国民に対してというか外に対してどういう形で通達の枠組みが示されているのか。ホームページは私も拝見しますが、それ以外にどういう手立てが講じられるのか。

【小池幹事】地裁委員会、家裁委員会の運用通達というのは出していない。

【堀野委員】地方に対して説明はなされているのですか。

【小池幹事】その趣旨は説明していますが、あとは各庁で運用していただくということでございます。

【鶴岡委員】判事さんの給料は、我々と同じように、期末手当や勤勉手当があるのか。それで、その勤勉手当については、今現在、成績率等に応じて割増しとかカットするとかというのは公務員はみんなやっており、唯一民間並みに少し能力が反映しているとすればそこだけなのですけれども、裁判官はどうなんですか。

【山崎幹事】裁判官の場合は、判事補10年間の後に判事に任官しますと、一般の公務員で言いますと指定職に相当することになりまして、今おっしゃられました手当の関係で言いますと、指定職の公務員に準じて成績率が反映しない期末特別手当が支給されるシステムであります。

【遠藤委員長】ほかはいかがでございますでしょうか。

(委員からの質問なし)

【遠藤委員長】それでは、各論といいますか、要綱案についての具体的な協議に入らせていただきたいと思います。資料2の要綱案で言えば第1項、資料3の概要案では「1 人事評価の実施」と書いてある部分の枠組みですね。「人事評価の実施」というタイトルになっておりますが、人事評価の目的というふうに理解してもよからうと思います。ここでは二つの目的が記載されています。一つは、裁判官の公正な人事の基礎とする、二つ目は、裁判官の能力の主体的な向上に資する、そのために人事評価を毎年実施すると、こういう表現になっておりますが、この点についてこれによろしい

かどうかが意見を伺いたいと思います。いかがでございますでしょうか。

【堀野委員】二つ目の目的で、裁判官の能力の主体的な向上に資するということが、この評価との関係でどういう手立てで行われるのかということが、全くこれではうかがえないのですけれども、これは評価決定による個々の裁判官の指導ということにするのか、具体的な内容はどのようなのでしょうか。評価されただけでは、本人は開示を求めない限りわからないですよ。この「能力の主体的な向上に資する」というのは具体的に何を意味するのでしょうか。初歩的な質問ですけれども。

【山崎幹事】人事評価の目的の一つとして、本人の主体的な能力の向上を考えておりますが、一つは、この評価を行うプロセスそれ自体にあるだろうと思います。本人が自分の執務の状況について書面を書くことがそもそもの出発点でありまして、それをめぐって評価権者、所長との間で面談を行う、執務振りについていろいろ意見を交わすということが一つあります。

もう一つは、そういうプロセスを経てでき上がった人事評価の結果の利用ということで、開示すれば本人がそれを認識して自分で役立てるということもありますでしょうし、それから、開示をしない場合でも、所長において日常の接触の中でいろいろアドバイスをしたりということが出来るわけで、そういうのがまた受け止めによって本人の質の向上にプラスになっていくだろうと思います。

【細川委員】実感から申しますと、能力の向上については、プロセスの中での意味が大きいかなと思います。ある裁判官について、書記官からの評判が大変悪い場合、対話の中で問題を気づいてもらうようにするのは、文章で書いたものを見せるだけでは、指導には効果がないと思います。双方向で意見のやり取りをするのがよいと思います。

【遠藤委員長】ほかにご意見がございましたらお出しいただきたいと思います。いかがでしょうか。

(委員からの発言なし)

【遠藤委員長】第1項の「人事評価の実施」については、この枠囲いの中にあるとおり取りまとめさせていただいてよろしいでしょうか。

(「異議なし」との声あり。)

【遠藤委員長】それでは、第1項については、この形で集約をさせていただきたいと思
います。

次にこの枠囲いの2番目、「評価権者」、ここからは大分ご議論があらうかと思いま
すが、評価権者についてご意見があれば伺いたいと思います。いかがでしょうか。

【宮本委員】私は、評価権者は最終的には最高裁判官会議にあると考えておりまし
て、この点は審議会意見書の考え方と同じなのですが、山崎幹事のお話の中で必ず
しも裁判官会議に依らないかのように聞こえる部分がありましたので、その点はそれ
でいいかどうか確認したいと思います。その上で、そうだとすると、最高裁判所の指示
あるいは委任を受けて具体的な評価に従事する者は、今回の規則ができるということ
になれば、最高裁判所が指示する者あるいは指示する機関はだれでも、つまり、長
官、所長であってもいいし、あるいは下級裁判所の裁判官会議であってもいいし、そ
他のものもあるかもしれないと思います。私は、これでなければならないということ
はないと思います。従来、私は裁判官会議でなければならないのではないかと考えて
おりましたけれども、ここは若干意見が変わったところです。そこで、評価権者をだれ
にするかというのは結局は政策決定の問題だと思うのです。

私は、結論的には、後でちょっと理由を申し上げますけれども、下級裁判所の裁判
官会議あるいはその委任を受けた者や、委任を受けたチームなりがやるのが筋だろ
うと思いますけれども、ただいまの説明の中で長官、所長の方がいいのだということ
をおっしゃられましたけれども、長官、所長でなければならないという事情が何かある
のでしたらそれを伺っておきたいのですが。

【山崎幹事】私が申し上げたのは、下級裁判所の裁判官の人事権というのは最高裁
判所の裁判官会議にありまして、その点で評価の権限というのも最終的には最高裁
判所の裁判官会議にあるということにして、そうご説明したつもりでございますが。そ
れを規則によって最も適切なものに委任していくという基本的な構造になると思いま
す。

それで、先ほどの後のご質問ですが、私どもとしては、所長が最も適切だという考
え方で提案を申し上げているわけですが、その理由といえますのは幾つかあります
けれども、所長というのは常に全体的に裁判官の状況をよく見ておる立場にあるとい

う点が積極的な理由として挙げられると思います。それから、もう一つ逆の面で、では会議だとか委員会だとか合議体での確な評価をやるかという、これは現実には非常に難しいのではないかと思います。いろいろなご意見があり得ると思いますのでこの委員会で議論をいただきたいのですが、以上のような点で積極的に所長が良いという考え方でございます。

【大山委員】結局、合議体でやるのがいいのか、あるいは所長がいいのかという話になってくるのですけれども、現場の裁判官は、これはやはり人事というのは基本的にプライバシーの要素を含んでおり、それを同僚である複数者の中であれこれ議論しながら評価されていくということについては、こんなものは耐え難いというような意見がありまして、現場の裁判官としては所長の方がいいというのが大方の意見のように把握しております。

もう一つは、裁判官の職務といいますが、これは部単位に部内で自己完結的にやっておりますから、他の部の状況というのはよくわからないところがあります。委員会という形で他の部の状況を把握する方がいろいろ資料が集まるのではないかという意見もあるが、必ずしもそうとは言えず、的確な評価には馴染まないのではないかという意見が多い。

【前田委員】さっき委員長がこういうふうに意見が分かるとおっしゃっていたのですけれども、私は、所長以外にはちょっと考えにくいと思います。ちょっとピントがずれているかもしれませんが、私はたまたま学内で学部長的な立場で成績評価みたいなものをある部分やらなければいけない立場にあってやらされるので非常によくわかるのですが、プライバシーに関わるということもあるけれども、合議体でやるというのは非常にナンセンス、もちろん制度によってそういうことがやり得る世界というのはあり得るかもしれませんが、裁判所なんかの特性なんかを考えますと、最終的に最高裁の裁判官会議で決めてやっていくというのはもちろんそうなのですが、第一次的な評価権者として所長以外は私はちょっと考えにくいなと、だから余り意見も割れないのではないかという感じがしたのですけれども。

【宮本委員】「議論は分かれぬ」というところに、あえて自分から被告席に座るようなものですが、裁判官会議あるいは委任を受けた者がいいと考えられる理由を幾つか

申し上げてご意見を賜りたいと思います。

長官，所長は裁判所法で，これは申すまでもないことですが，裁判官の中の上級者という位置づけではない，つまり，裁判官の中では同輩中の首席であるという位置づけであるというのが理由の一つです。

したがって，2番目に，裁判所法では，下級裁判所で司法行政権を持つと規定されているのは，高裁，地裁，家裁の裁判官会議であります。長官，所長はその議長である。一般の行政機関とか，あるいは会社などに比べると，大分違った組織形態を持っているということに注目していただきたいと思います。

以上が形式的な理由ですが，実質的に考えても，私は裁判官に対する評価は第一次的には同僚による評価の方がいいと考えます。審議会の意見書が求めている透明性・客観性の確保ということに私はそれがマッチするのではないかと考えています。

それから，4番目に複数者による評価が私は望ましいと思っていますので，裁判官会議あるいはその委任を受けた委員会がやるということにした方がいいと思います。具体的には，試みに考えところでは，長老，中堅，若手という三者構成，三人またはその倍数。これは裁判所の規模に応じてつくればいいのではないかと思います。それで，その会議に所長もメンバーとして加えるということになれば，所長も加わってもいい。ですけれども，基礎はやはり裁判官会議ということだろうと思います。

私はよく知りませんが，大学の場合に，大学における教員の勤務評定については，教授会の議に基づいて学長が行うとなっていたと思います。教授会の議に基づくとところが，裁判所の場合には裁判官会議の議が必要になるということに例えられるのではないかと思います。

今，所長はよく見ているけれども，プライバシーのことを仲間内で議論することはなかなか出来にくいという意見が出ていましたけれども，確かにプライバシーの問題については一般的にはあり得ることです。けれども，仲間のことは長官，所長より仲間の方がよくわかっている側面もあることは否定できないと思います。

最後に，つけ加えると，先ほど宮廻委員が，所長，長官の評価はだれがするのかという問題を出されました。所長，長官が評価権者になるという場合には，本人については自己評価以外にはないことになるわけですので，それでは所長，長官とそれ

以外の裁判官との間で、手続の上でも均衡を失するのではないかと思います。裁判官会議でやる場合にはそのようなことにはならないということを申し上げておきます。

【前田委員】今のご意見はごもっともで、複数の人間の方がいいというのは非常によくわかるのですが、ただ、大学の人事評価の問題は一般ではなくて、我々がさっき申し上げたような、やはり特別昇給とかいろいろなことがある、評価を学部長としてしなければいけない側面を想定して申し上げたのですけれども、そういうときに何人かの人を選んでそういう人も加わって評価するのが向いているかという、やはり向いていないと思うんですね。やはりある意味では大学の中の組織と裁判官の集まりというのは似ているところがあると思うので、それぞれ独立してやっていて、それぞれお互いのことについて常に監視して勤務状況が何だとか学生の評判だとかということは、学長のところにある程度集中的に情報が入ってきますけれども、それをみんなに開示してみんなでとか何人か集まって議論することがいいことでしょうか。そういうものをある程度集めて評価をする組織としてやはり私は所長みたいな者が置かれているのではないかと。その所長さんが、もちろん1人でやることで恣意性が入るとかいろいろの問題がありますが、そのデメリットに比べて、多数の方が入ることによって、それから複数の人がそれぞれの仲間の評価をするために日ごろからそういう人たちに対して監視の目を向ける　監視というのはちょっと言葉が適当ではありませんが、意識を持つということに合理性があるだろうか。

やはりどういう制度をつくっても必ずシステム上で問題が起こると思うのですが、やはり最もデメリットが少なく、しかも機能しやすく動かしやすいのは、所長が日ごろのそういう成績表なりそういうものを見ながら、まさにそういう目で日ごろから裁判所内を見渡しておられる方が評価をされると。もちろんそれは裁判官会議のもとに出していく一次的な資料の提供者という枠内にあるというので。私は、合理性が十分あるから、代替案として、年長、中堅、若手を代表して入れるという案も全く考えられないことはないですが、やはりその三者が代表として、常にあの人が人事管理をやっているというような形になるのも余りイメージとしては良くないなという感じがするのですけれども。

【長谷川裕子委員】一般的には、普通の職場ですと、私が賃金担当者から聞いたとこ

るによると、全員の多面評価が一番適切なところに落ち着くそうです。だから、例えば、連合の事務所員は200人いますけれども、会長から全員でやるとある範囲のところ
にきちんと落ち着くと言うんですね。どうやらそれが一番いいのだけれども、しかしそれは事実上やるのは非常に困難だというふうに言われています。私どもの場合は評価と処遇がリンクしているわけですから、非常にそういうことが重要になってくるわけ
ですけれども、今回のこの研究会報告の35頁の「第一次評価」のところ、多面的評価について採用することはできないということで一致したという記述があり、これをもと
にしてここに提案されているのですけれども、この研究会でこの結論に至るとき、どう
いう経過があったのか、それでどういうことで採用することができないということで一致
したのかというのを少しお聞きしたいと思います。恐らく、そのことはこの裁判官という
非常に特殊といえますか、司法制度改革審議会の議事録だとか読んでても、非常に
やはり難しいということを皆さん委員の方おっしゃっているんですね。透明性とか客観
性は担保しなければいけないけれども、非常に扱い方は難しいということ言ってる
んですが、この35頁のところの多面的評価を採用することはできなかったということ
について、もう少し詳しく、できたらその研究会に参加した方々にお聞きしたいと思います。

【金井幹事】十分お答えできるかどうか分かりませんが、2点ほど申し上げられるかと思
います。1点目は、この研究会報告書もそうなんですが、裁判官の場合に、先ほど
から出ておりますように、どういう評価が求められるのかということなのですが、ラン
ク付けをするというのではなく、個々の裁判官が持っている適性に関する情報を毎年
毎年積み上げていきたいと思いますという、そういう評価制度がふさわしいだろうというふうに
考えられたわけです。それを前提にしますと、360度評価ですか、多面的な評価とい
うことを情報の集積という形でいかにやっていくのかということ議論したわけですが、
それはなかなか難しいですねという話になりました。裁判官の評価のあり方という、評
価の本質は何かということからの問題が一つでございます。

もう一つは、先ほどもお話が出ていたんですが、裁判官の職務活動、通常の場合
を考えてみますと、それぞれ部単位で行われておりまして、典型的には3人の合議体
で処理されているわけですので、隣の部の裁判官が他方の部の裁判官の職務活動

をきちんと把握しているかという点、そういう形にはなかなか得ないところがあります。このような職務活動の特殊性を考えると、他人の評価というのは行いにくい形になっている、そういった議論がされまして、ここに書かれているというわけです。

【遠藤委員長】今のご説明でよろしいですか。

【長谷川裕子委員】まだちょっと納得してないんですけども。だからこそ多面的評価がいいと普通は言われているんですよ、普通の会社でも。いつもいる人だとやはり温情とかそういうのが人間関係ができてきて、かえって非常に客観的じゃないと言われるんですね。だから、例えば私は7階で仕事をしていますから、6階の人の仕事はよくわからないんです。しかし、自分が仕事をしているところから、6階の人の仕事を見て自分なりに評価する。だから、全員でやった方が、その人が持っている能力の評価が非常に客観的に出るというのは、賃金処遇のところではよく言われている話なんですね。

だから、そうじゃなくて、多面的評価が採用することはできないというときに、もう少し何か、そういう賃金処遇制度を専門的にやっている人たちに納得させるようなものがないと、一般の、要するに私たち民間の人たちの賃金処遇制度をやっている人たちはなかなかこのところが腑に落ちないんだと思うんです。

【細川委員】私は、個人的な経験として、行政庁で人事評価をした経験があります。行政庁は、民間会社と同様に、組織として仕事をしていますから、ある一つの部署で歯車が狂いますと、他の部署にも大きな影響が出る場合が少なくありません。ですから、自分の所属部署と違う部署の人であっても、その能力がよくわかります。裁判官はそうではなくて、自己完結的に仕事をしていますから、部総括の裁判官でも、同じ部にいる右陪席裁判官が単独事件でどのようなことをしているかは、当然には分かることではないのです。他の裁判官について仕事ぶりを全然知らない者同士が多面的評価をしても、意味のある結論が出てくるとは思えません。

それから、裁判所でも事務局長とか総務課長とか組織として仕事をしている者については、目標を示してちゃんと達成できたかを見るのですから、評価がしやすいのですが、裁判官についてはそうではありません。公平とか迅速とか非常に抽象的な評価項目ですから、日常的に簡単にできるものではないのです。裁判官の評価は、ロングランの判断になるわけですし、判事補の場合、10年間は月給の額が変わるわけで

はないし、任地だって、大規模、中規模、小規模庁と異動させて、経験を積ませているので、要するに教育期間です。それでは何のために評価しているかと言えば、10年後に判事にしていいかどうかということを考えているのです。

【宮本委員】私は余りたびたび発言するつもりはありませんけれども、今の細川委員のご発言の、後段はともかくとして前段の方はよく理解できます。つまり、裁判官の評価は裁判官の職務の特殊性からして大変困難であるということです。そのことはわかりますけれども、だから所長、長官の方がいいというご説明にはなりませんよね。

【細川委員】宮本委員の意見の最初の部分の前提が私には納得できないのです。

裁判官の人事権はすべて最高裁にあるのですね。例えば、ある裁判官を、総括にしてよいかどうかと、判事補から判事にしてよいかどうかというときには、当然、その裁判官がそのポストに応じた能力があるかどうかということを最高裁で判断するわけです。だから、最終的な評価権は最高裁の裁判官会議しかあり得ないんです。

では、最高裁が3,000人もいる裁判官全部をよく知っているかといえば、そうではないので、誰かに頼んで評価してもらわなければならないんですね。地裁は、裁判官の人事権を持たないわけですから、裁判官の評価は司法行政事務だから地裁の裁判官会議が当然に評価権者になるというのは、私は法律の解釈として間違っていると思います。

そうすると、誰に評価を委任するかは、妥当性、相当性の問題ですから、比較の話になります。そこで、そもそもどうして司法制度改革審議会で人事評価が問題になったかと言うと、要するに、委員の中に、人事の評価に藉口して最高裁事務総局がいる統制したり、裁判の独立を害するようなことにならないかと心配する人がいたからなのです。そういう心配があるから、人事評価に透明性客観性を持たせるということになったのです。そうすると、現場の裁判官に誰が評価したら賛成できるのか、何を一番気にするのかを聴くのが一番間違いないと思います。

先ほど、山崎幹事から説明があったとおり、1月に全国の裁判所で、意見交換会をいたしました。さいたま地裁では、合計6回開催し、私は全部出席しました。そのとき、皆さんが言われるには、誰かが評価しなければならないならば、同僚による委員会方式や裁判官会議によるよりも、むしろ経験の豊富な所長にもらった方が納得で

きるのではないかという意見が多数の意見でした。その理由にもいろいろありましたが、一つは、評価には極めて大きな責任が伴うけれども、複数ですと責任の所在がはっきりしなくなるということです。もう一つは、プライバシーの問題です。自分の能力とか評価の問題について、同僚みんなに知られるようになるのは嫌だ、経験があって、すべてわかっている人ならばともかく、多人数で自分のことを扱ってもらいたくないということです。自分が評価の委員になれるかといわれても、他の人のことはよくわからないので、委員になりたくないという理由もありました。これが、80名近い裁判官の圧倒的多数意見だったと思います。そうすると、適切な評価権者は所長しかいないのではないかと思います。

【宮本委員】細川委員がおっしゃった点で、私の発言若干誤解しておられるところがあるように思いますので、申し上げます。私は、裁判官会議がアプリアリにあるいは法律上当然に評価権者になるということを申し上げたつもりはありません。最高裁裁判官会議が持っている評価権をだれに委任するかは、これは政策決定の問題だということを申し上げた。つまりは、今、細川委員ご自身がおっしゃったように、だれがやるのが一番適切かという問題だと言ってるわけでありませう。

【細川委員】もし私が誤解していたならば、誤解していた部分は撤回します。

【鶴岡委員】さっきちょっと人事の基礎を、中身をじっくり聞いたのは、先ほども言ったように、毎年の給料とかそういうのに影響がないという点では、我々がやっている、あるいは民間企業がやっている評価制度とはおのずから違うんじゃないか。違って、私はいいと思うので。何か私の勘でいくと、この人事評価は長い目で見た公正な人事の基礎と、毎年毎年効果が出てくるとすれば、裁判官の主体的な向上に資すると。どちらかといえば、この制度は動いたら、そっちの方が我々裁判を受ける者にとってはありがたいことじゃないか。

それで、どの自治体もそうですけれども、やはり評価権者は1人ですよ。私も本省の課長をやっていたとき、初めて評価のとき本当に悩みまして。それで、わからないときは、それとなくそれ以外の若いやつと酒飲んでね、話を聞くとか、情報を自分なりに、密かにですよ、わからずに聞いて最終的には1人で、つらいけれども、決めてやらないと勤め手当の支給額が決まらんもんですからね。全部同じじゃいけないと言われて

ますから、どこかで差をつけないといけない。そんなつらい思いをした経験があるんですけれども。

仕事の性格からいくと、1人の方がいいんじゃないか。1人ということになれば、もう専門家にお任せしますけれども、所長さんしかいないんじゃないかなというのが私の感想に近い意見です。

【遠藤委員長】いかがでございましょうか、原案では評価権者は所長または長官というふうになっているわけですが、これにはやはり反対である宮本委員のご発言がこれに近い考えかと思いますが、「裁判官会議または委任を受けた委員会」の方がベターではないかというふうなご意見をお持ちの方があれば、その方からご意見をいただきたいと思いますが。

【堀野委員】選択肢ですけれども、宮本委員の言われた裁判官会議もしくは委任を受けた合議体である委員会というのと、もう一つは裁判官会議から委任を受けた所長という考え方もあると思うんですね。だから、それを含めて議論してはどうか。

私の考え方は、端的に言いますと、この結論は括弧内のようにならざるを得ないんじゃないかと思えますけれども、理念的には、最高裁の裁判官会議から下級裁判所の裁判官会議に委任をし、そしてその裁判官会議がその所長に評価権を預けると、そういった形が理念的には一つ考えられるんじゃないかというふうに思うんですね。結論は同じになるということですからね。

【竹崎委員】その点は理屈の問題ですが、裁判所法が定めているのは、まさに下級裁の司法行政事務について下級裁の裁判官会議に委ねたもので、本来最高裁が持っている人事権、ほかに予算の執行権とか幾つかのものがあるわけですが、そういうものを委任するときはその委任の趣旨に従って、一番合理的なところに委任するというのが今の裁判所法の基本的な考えだろうと思えます。これをいったん合議体に委ね、その上でさらにそこから権限移譲するというのは全く無用の論理で、委任するとしたら所長しかあり得ないというふうに考えております。

【堀野委員】無用の論理のようですけれども。司法行政権というものを、やはり今現状ではですね……。

【遠藤委員長】一当たりご意見を伺ったわけでございますが、改めて決を取るまでもな

く、どうやら大勢は原案どおりでよろしいのではないかというふうに私なりに受けとめさせていただきました。そこで、当委員会の結論としては、評価権者については原案どおりにとりまとめさせていただきたいと思いますが、そのような扱いでよろしゅうございましょうか。

【古田委員】ちょっとすみません。結論に反対するわけでは決していないんですが。法律的なものの考え方とでもいいますか、ちょっとお聞きしたいことがあります。それは最高裁の裁判官会議にもともと評価権はあるという前提だと、そういうことですね。それを委任するというのは、よくいろいろな委任の仕方がありますが、いわばもともと権限を持っているところが実際は空になる委任なのか、なお権限は保有している委任なのか、どちらになるんですか。ちょっとよくわからないので、すみません。

【竹崎委員】恐らく、委任というのは用語としては正確ではなく、事務の一部を分掌させるということかと思います。先ほど評価という話が土方委員から出ましたけれども、細かいところは、評価という判断が入ってくる。その判断を含めた情報の収集だろうと思うんです。委任に伴って直接法律効果を持つような行為ではないんだろうと思います。

【古田委員】それに関連して、もうちょっと。今、大体が私もそんなイメージでいて、言ってみれば、最高裁の裁判官会議が判断する上での資料を提出するようなもののかなというような気がしたんで。それで、ここで何かあるこういう評価だという、例えばAランクとかBランクという決定するものではどうもなさそうだと。そうすると、その評価項目、例えばこういう点についてはこういう特徴があるとか、恐らくそういうことがこれ想定されているのかと理解するんですけれども。記述式というのはそういう意味に理解してよろしいですか。

そうすると、実は、これは極めて純粋に法制的な感覚なんですけれども。司法制度改革審議会の意見書の表現というのがあることはわかるんですが、評価権者という言葉が非常に誤解を招く言葉ではないかなという気はするんですけれども。

【竹崎委員】おっしゃられるように、権限の問題とはちょっと違うところもあるんですね。しかし、情報を伝達するというのも一つの、事実上ではありますけれども、権限だということで「評価権者」という表現になっておるわけでございます。法的効果という点では

おっしゃるとおりだと思います。

【戸松委員】ただ、これは積もり積もりますと、私もここに出させていただいている下級裁判所裁判官指名諮問委員会における判断材料になりまして、その積もり積もった資料が再任を認めないということにもつながる。それに至るまでは恐らく評価といってもいろいろな処分に当たるようなことはなされていませんので、先ほどから私も言いたかったんですが、委任という概念は法的にはおかしいんじゃないかというふうに思っています。先ほど古田委員がおっしゃられたとおりでいいと思うんですけども。ただ、そういう効果は伴うんだということはある程度考える必要がある。

【宮本委員】私は「委任」という言葉を使いましたけれども、これは正確には最高裁の裁判官会議が持っている権限を下級の機関に分掌するということで理解をしております。ただ、平たく委任と言っただけです。

ただ、評価権者が評価者かという点については、やはり国家公務員の場合にもその他の場合にも、下位の者に評価権があって上位の者にも評価権があるという構造がありますから、やはりこの場合にも長官・所長、あるいはその他の評価権と呼んで差し支えないだろうと、私はそう思います。

【遠藤委員長】先ほど私がとりまとめさせていただいたような扱いでご承認いただきたいと思いますが、改めてお諮りしたいと思いますが。よろしゅうございますか。

(「異議なし」との声あり)

【遠藤委員長】それでは、ちょうど3時15分になりましたので、ここで3時半まで休憩を取らせていただきまして、3時半から再開をさせていただきたいと思います。

(休 憩)

【遠藤委員長】引き続き議事を進行させていただきたいと思います。要綱案でいきますと第3項でございますが、資料3の概要案では、2頁の頭のところです。評価の基準等についてご検討願いたいと思います。

ここでは、2つに分かれておりまして、(1)の評価項目に関するものと、(2)の評価情報の把握のあり方、この2点が問題になるかと思いますが、まず(1)の評価項目に関してご意見があれば承りたいと思います。いかがでございましょうか。

【宮本委員】私は、評価項目は別紙のようなことでいいと思っておりますが、そこでこの別紙のような評価項目を、例えば通達に書くを書いてありますけれども、その場合に先ほどお尋ねした公表の問題が若干絡んでまいります。審議会の意見書では、評価項目を明確にしてそれを公表すべきである、そうしますと、この公表の仕方が具体的にどうなのかというのがわかりにくいので、そこを確認したいのです。

【山崎幹事】評価項目及び評価の視点は通達で定めるということを考えております。先ほどは、通達そのものを公表するかどうかという文脈で申し上げたわけですが、こうした評価項目は非常に重要なもので、今宮本委員がおっしゃられたように、公表すべきものとされていますので、人事評価の制度概要の中に必ず入れるべきものであり、かつそれを公表すべきものだと考えております。

【堀野委員】さっきからちょっと言っているんですけども、公表という、要するに表に出ることだけでなく、外部評価の問題と後に関連してくるんですけども、外部から評価する場合においては、この評価項目の中の特に1と3が重要なポイントになるかと思えます。外部から評価する場合もやはりこれを基準とするということで内部評価と外部からの評価とが、ある意味ではあいまって、より客観的に評価ができるのかなという感じがするんですが、公表というだけではなくて、私は後でまた述べようかと思っていましたけれども、この問題をどう広報するのか。広報ですね。つまり、例えば、通達で持っているからいいではないか、それが公表されればいいではないかということではなくて、こういう形で裁判官は評価しますと。それから、外部から意見を寄せられる場合も、こういう観点でやってくださいといったようなことを、何らかの具体的な広報の方法を考えるべきではなからうかという、もう一つ積極的なアクションが必要かなという、そういうことをちょっと考えていますので、付け加えさせていただきます。

【山崎幹事】この点は、裁判官の独立性に対する国民の信頼を高めるという趣旨で、透明性のある、客観性のある人事評価制度がつくられたということで公表していくものだろうと思います。ですから、裁判官として、こういうもので評価されているんだということをそれぞれが認識するということが非常に大きな意味があると思うんです。

ちょっと堀野委員がおっしゃられたことで、後ほどご議論いただきたいんですが、私どもは外部からの情報も、これは非常に重要なものとして考えなければいけないとい

うスタンスをとっているわけですが、これは外部の方に評価していただくという趣旨よりは、情報をできるだけいただくという観点で考えておりまして、具体的な根拠を示した情報をお寄せいただければ、それを評価の中に取り込んでいくという考え方をとっておりますものですから、その外部情報を集めることについて何らか広報せよということであれば、それは大いに考えるべきことなのかなという気がいたします。

【遠藤委員長】評価基準あるいは評価項目自体については、おそらくご異論はさほどないんだろうと思いますが、要綱案自体では、先ほど来ご議論いただいているように、大枠のところを取り組んでいるとおりその具体的な評価方法については、この概要案の2頁の評価の視点というところでお書きいただいているわけですが、これら3つの評価項目について、評価の視点を踏まえて文章式で記述する方法を基本とするが、常に評価の視点として掲げた構成要素のすべてに言及しなければならないものではなく、評価権者が把握できた情報の程度でこれを評価の視点に即して分析し、特徴的な事項を記載するものとするとしております。これがおそらく通達の中に盛り込まれることになるであろうというふうに思われるんですが、表示方法についてもご意見があれば、あわせてこのところでご意見を承りたいと思います。いかがでしょうか。

表示方法も、先ほど山崎幹事の方から、何がゆえに段階的な評価ではなくして、裁判官としての職務の特質にかんがみて、文章式記述の方が望ましいかということについて、大変詳しいご説明をいただいたわけですが、皆さんそれを伺った上で、なるほどというふうに思われているとすれば原案にご賛成いただけるんだろうと思いますが、ご異論があれば承りたいと思います。

【土方委員】ちょっと先ほどのご説明を伺ったんですけれども、確かに長期間の中で、1年ごとに評価をしていって、それは評価のできる範囲内に限られているということはあるかもしれませんが、その時点その時点での、しかもすべての項目についてではなくて、評価ができる項目について、評価をする理由をもちろん付記して、こういう根拠とこういう根拠がありました、この1年間の職務態度なんかを見て、職務能力などを見る限り、例えばここがせめて標準以上ですよ、標準並ですよ、あるいはもうちょっとがんばってもらわなきゃいけないでしょうということを評価しないと、例えばこれが最終的に裁判官会議でそういう評価の表が出れば別なんですけれども、そうでない限りはど

ここで客観的で公正というか、透明性のある評価が行われたかということ、例えば本人自身が説明を求められたときに、要するに記述があるだけではそれでどうなったか、それで結局標準に達しているんですか、あるいはもうちょっとがんばらないと、例えばこの資格はもらえませんよというようなことが、こういうこともありました、こういうこともありただけではなかなか本人が理解できないところもあると思いますし、1回1回評価したところで、その10年後に、例えば任官のときに考えるときは、それは1年ごとの評価であって、10年間の評価はまた別になるという可能性もあるわけですから、そこにそれほどの障害はないのではないかと。やっぱり客観性とかそういうものを求めるのであれば、一定程度の指針というものがあつた方がいいのではないかというのが私の考えです。

【遠藤委員長】一定程度の指針というものがあつた方がいいのではないかというご意見のようですが、それは文章式評価の他に、段階的評価を具体的に取り入れて、反映させた方がよいというご意見ですか。

【土方委員】文章の中に、そういう例えば、こういう標準は満たしているとか満たしていないとかいうふうに入るのであればいいんですが、そういう制度がなければ、ただこういうところがよかつたというだけの、そういう記述の方式では、客観性とかそういうものが担保できないのではないかということです。

【遠藤委員長】文章式評価でもいいけれども、文章に表現する場合に、もう少し具体的な指針を通達等々で示す方向で考えてほしいと。こういうご意向でしょうか。

【土方委員】はい。

【遠藤委員長】資料3の別紙に評価項目及び評価の視点ということが具体的に書いてあるんですが、これでは足りないというご趣旨ですか。

【土方委員】一つ一つについてどう評価したかということですね。こういうことがありましたということだけではなくて、これは一定の基準を満たしているという、そういうものがあつた方が、普通評価という、やっぱり客観的に外からわかるというのが評価だと思いますので、何を言っているのかわからないのでは困るのではないのでしょうか。

【山崎幹事】先ほどご質問がありましたが、評価でどういうことをやるのかということでは、数値だとか、こういう出来事があつたという事実だけでなく、それを踏まえた上で、

やはりある種判定的なものが入ってくるんだろうと思います。それが評価だろうと思いますし、現にそういう形でやっているわけです。現在報告書というような形でやっておりますけれども、その記述を見ますと、今おっしゃられたことは、文章の中はかなり出てくるのです。例えば事件処理の状況について、いろんな出来事、あるいは数値を踏まえた上でこの評価の視点との関係で言いますと、この人は非常に迅速に事件を処理しているだとか、そこらの能力が十分あるだとか、あるいは劣っているだとか、ということが文章の中で出ているのです。ですから、おっしゃっているようなところは、文章式の評価の中で十分出てくると思います。

【長谷川裕子委員】その文章式評価を教えてください。

評価するときの評価の仕方には2通りがあるといつもいわれているんですが、一つはプラス思考で評価する。例えば、長谷川裕子さんは非常に迅速に処理をしているという書き方をするのか、長谷川裕子さんは処理に対して少し時間がかかりすぎるので、もう少し努力が必要だというふうに書くのか。プラスで書いていくのか、マイナスで不足なところを書くのか評価者によって随分違うといわれるんですけども、その辺、例えばこの人が法律的な理解度については90点とか、法律的理解度70点だと、非常によくわかるわけですけども、それを文章に書くときのニュアンスというのはかなりその人によって違うのではないかと思います。

【山崎幹事】それぞれの裁判官の特性をつかまえて、それを表現していただくわけですから、今長谷川委員がおっしゃられた両様あり得るわけなんですね。ある裁判官が非常に成果をあげているということであれば、プラス面の言葉で、その人の能力適性が表現されるということになりましょうし標準的な、あるいは期待される裁判官の働きぶりとの対比で足りないということになりますと、消極的な文章表現で表れてくるということではないかなと思います。部等を適切に運営する能力なんかにつきましても、書記官との関係がうまくやっていけないというのであれば、そこらのところが文章の表現として出てまいりまして、そういうところでやはり部総括としては適性に問題があるとか、そういった文章表現につながっていく、そういうことであろうかなと思います。

【遠藤委員長】私の方からも1点だけ質問させていただきたいんですが、参考資料5の研究会報告書の9頁を見ますと、平成10年までは、こういう書式が用いられている。

これがある意味では、段階的な評価と断定してしまっているのかどうか分かりませんが、一種の段階的評価がされてきたように思われます。ところが、11年から文章式評価に改めた結果、どうい変化が生じたのか、またなぜ改めたのか、その点はいかがでしょうか。

【山崎幹事】先ほどちょっと触れさせていただきましたけれども、平成10年まで用いられていました書式というのは、項目がこういう形で限定されているということもありまして、情報量としてどうなのか、そこで表されたものでは、それぞれの裁判官の特性が、あまりうまく伝わってこないという問題点がございました。確かにチェック方式は、ある種の段階評価ということもいえようかと思えますけれども、例えば正確性のところをごらんいただきますと、「非常に正確」、「普通」、「普通以下」とありまして、どうチェックをつけていいものか、やっぱり評価する人は大変困るんだらうと思えます。ですから、その必然的な結果として、「普通」がほとんどというようなことになりまして、ミスなんか見たことがないというようなことであれば、「非常に正確」につく場合もあると思えますし、しょっちゅうミスしているというような特別の場合には「普通以下」につく場合もありますけれども、大体中心のところを集まってしまって、どうもよくわからない。それよりも、文章式で書きますと、これこれこういうところで若干のケアレスミスはあったけれども、総体としては非常によくやっているだとか、そういう表現で伝えられますので、ああ、この程度でやっているのかと、非常によくわかるのです。むしろ、文章式の方がその裁判官の特性をつかみやすいと思えます。

【堀野委員】こちらの下級裁判所裁判官指名諮問委員会で1回作業をさせていただいたんですけれども、やはり評価者がたくさんいらして、対象者が182人でしたか、若干長期にわたりましたが、評価者で数字に頼らないという評価者の評価の仕方、やはり文章式になると、その評価者のまた特性がかなり出てきていると思うんですね。文章式の一つの特徴は、動的な面、つまりかつてどこかの庁ではこうであったけれども、現在ではここまでよくなっていると。その動的な面も表現できます。しかし、同時に全体を入れようと思ったら、現状がどうかという点について、こういった平成10年まで受け入れられてきた書式で、現状はこうだ、これは静的な評価だと思うんです。現状は普通、あるいは非常によい、あるいは普通以下といったような形で、かなり客観的

に感じられたところを評価できるという点においては、静的な評価としては、私はこれはある意味では進んだ評価の仕方というふうに思います。

その2つが併用されると、その人物を静的に見る、ある一時点をとらえて静的にとらえる。それから、文章式において、そういうふうにとらえたけれども、改善の余地はこのくらいだったとか、あるいは今後努力されているのでよくなるであろうというような、そういった評価も加えられるだろう。両方あいまってよくわかるような、つまり指名諮問委員会でも判断のしやすい資料になるのではないだろうかという感じをちょっと受けたものですから、絶対的な評価権者でいうと百何十庁になるわけですね。家裁と地裁と高裁ですから。百何十人の評価権者がそれぞれ文章式で書かれたと、あまりにも特性のばらつきが、1回しか見ませんからわかりませんけれども、ちょっとその辺危惧を感じますので、あるいはこの併用式ということも考えられるのではないかなというふうに思います。

【竹崎委員】裁判官は全国で3,000人しかいない。東京とか大阪のような特大庁を除きますと、裁判官の数というのは10名前後ぐらいというのがほとんどの庁です。それを1年間見ている、所長が記述する。これは非常に大量の人を観察をした評価とは、かなり違う評価なんですね。だから、裁判官の評価というのは、一つの角度から、あるいは客観的な数値データだけから評価していくというよりは、かなり非定型な業務、量というよりも質という評価も大きなウェイトを占めている。そういう、ある意味では手づくりの色彩の強いものが大部分であるということをお考えいただくことが必要なのではないかと思います。非常に大量の対象でしたら、これはこういうチェックをつけたり、あるいは客観的な項目に丸をつけたりの方が実態を把握しやすいということもあると思いますが、裁判官の場合は非常に少数の人間を、かなり時間をかけ、そしていろんな角度から質も含めた評価をやっている。そういう特質があるということを前提としてお考えいただきたい。そういうふうに思います。

【堀野委員】それはよくわかるんですけども、この程度の簡単なものでもチェックして、同時に併用してやると、かなりわかりやすいですね、私たちは。

【竹崎委員】結果はわかりやすいんですが、実態が正確に反映されるだろうかという問題があると思います。

【堀野委員】実態は文章で表されればよろしいことで、例えば普通以下、遅い、未熟とあって、この人はこういう事情でそういうことになった。しかし、今は非常に懸命に勉強しているといったことは文章式で書かれればわかることで、そういう文章は短いから、要約されているからわかりにくいのかもわかりませんが、指名諮問委員会では、何となく判断の資料として、ちょっとちぐはぐではないか。だから重点審議者を広げてみようかということで広げてしまうというようなことにもなりかねない。その辺のところ、これからいろいろこの評価制度が改革されていくのであれば、こうやってみて、その結果試行錯誤でやられると思いますけれども、やっぱりこの併用式ということも一応射程に入れて考えられた方がいいのかなという気がしないでもないです。

【宮本委員】竹崎委員のおっしゃることは理解できますし、文章式はそれはそれでいいと思いますけれども、文章式でなければならないとして、段階式評価を排除するというにはならないと思っています。その意味では、土方委員の意見と似てますが、さらに一歩進めて、段階式を排除しないということで一向に差し支えないのではないかと。2000年までの間の四十数年間、いわゆる段階式、3段階と一部4段階の評価に記述式を加えた評価をやってきたわけです。急にこれに欠陥が発見されたということでもあるまいと思います。

もう一つ付け加えると、裁判所の中でも、裁判官以外の職員については、かなり詳しい段階式評価が行われていると聞いています。職員と裁判官とがやっている仕事には違いがあるかもしれませんが、だからといって、併用式を排除すべき理由にはならない。そこで私は併用することとしておき、場合によって使い分けもありうるでしょうし、土方委員のように書き方でやることもあるでしょう。それは適宜にしたらいいと思います。

【鶴岡委員】すみません、今日はこれから帰りますので、最後に。

全体として、私はだいが見せていただいたことに異論はないけれども、さっき言いましたように、評価権者の研修ですね。相当やっておられるようですけれども、入念にやってもらいたいということと、せっかくやったこの制度によって、かえって裁判所の中の人間関係とか、そういうようなものがマイナスにならない制度となるようにぜひ専門家の皆さんに議論していただきたいということをお願いしまして、ちょっと途中ですが、

どうもお先に失礼します。

【前田委員】先ほどの話ですが、併用式というか、両方のいいところをとるとというのは非常によくわかるんですが、私なんか懸念するのは、2つあると、結局どちらかにウエイトが置かれる。そうすると、数字が出ている方がどうしても重視されて、やっぱりここでの最大のポイントは、裁判官の職務の特殊性というか、独立性なんだと思うんですね。ランキングみたいなものになるべくしない方がいいというのが一つと、なるべくやはりある意味でファジーというのは非常に裁判官の評価の場合大事で、それがあがる程度蓄積する中で、この人の例えばそれこそ正確性とか何とか出て出るのはいいんですけども、何か数値的なランキングみたいなものにするのはあまりよくないことでしょう。そういういろんな文章的なものが片一方で蓄積していても、数値があるとどうしてもそちらに引っ張られるのではないかと。

今まで歴史的に昔やっていたのがあるから、それでもいいというお考えはもちろんあるんだと思うんですけども、今から制度設計するとすると、私は何でも段階式をやらぬというつもりもないですけども、やはり記述式でやれるのだったら、非常にそれの方が裁判所としての独立性が確保できるんだとすると、その方が望ましいのではないかなということなんです。

さっきご指摘の、堀野先生がおっしゃったように、記述式だと、よけい書き手の差が出るのではないかとということなんですけれども、点数、3段階でも5段階でもいいんですけども、それをやったときにやっぱり採点者の主観のずれみたいなものが起きたら、どっちが強くなるか。むしろ、記述式の方が、ファジーな分、その振れ幅が隠れるといえますか、抑制できる面もあるし、そう一概には言えないのではないかと。ですから、結論としてどちらがいいかという、やはり記述式がよくて、記述式とあわせてやるんだったら選択式の方がいいように見えますけれども、あわせれば、どうしても強い数字の方が出てしまうので、やっぱり二者択一のような感じが私はする。ですから、原案でやっていただいた方がいいのではないかとこのように考えます。

【堀越委員】私は今の前田委員のおっしゃるご意見に深く同感でございます。例えば処理件数から行くと平均よりも下の人であって、すごく長期未済とか、複雑困難事件の処理に非常に意欲的に取り組んだために、自分の事件全体からすると、処理件

数は平均よりも低かったというような、そういう場合、記述式ですと、それはきちんと書けるわけですね。それを今のこの段階式でやると、速度のところを果たしてどこに印を付けていいのかというのを、かなり迷うと思うんですね。普通なのか、処理の未済の件数は全体としては多くなってしまっているんだから遅いところにつけるんだろかという、非常に迷いがある。それは記述式とあわせればわかるのではないかということとは当然考えられますけれども、それは今前田委員のおっしゃいましたように、どうしても評価する人、何人か分をまとめて評価する人からすると、記述式より結果がかなりはっきりわかっているチェックで示されている方にどうしても目が行きやすいという、そういうおそれが十分ありますので、やはり併用というのも一つの考え方ではあると思いますが、文章式、記述式だけを用いるのがいいのではなからうかということです。

【戸松委員】私も先ほどちょっと触れましたけれども、これでもいいと思うし、180人余について所長さんのつくられた文章を拝見いたしましたけれども、印象としては、結局書いておられるところは、この裁判官は、あるときは非常に迅速にやれるようになったとか、そういう段階的な観念で書いておられます。あるときには非常に問題を起こしたけれども、年数が経つにつれてそれが解消されて進歩していくと。そういう具合に特化されていますから、この段階式というのは、評価する方はおのずから何らかの形で使っておられて、そして静止的とおっしゃったけれども、時間が経つにつれて変わったとか、ある訴訟事件については違う要素があったとか、いろんなことが書かれていますので、文章式でも、段階的な要素も自ら含まれているとみることができるのではないでしょう。むしろ、段階的なものをケアして入れるというと、先ほど前田委員もおっしゃったような問題にもなりますので、文章式でよろしいのではないかと。評価ということがおのずから入ってくるのではないかという、そういう理解でよろしいのではないかという気がいたしますけれども。こういうことを言うのは、何か客観的なある程度数値が出てくる方が、我々が判断するのにランク付けがしやすいということをおっしゃっている感じがします。

それから、ただ、再任等のことについては、重点審議者という数限られた人をはじき出すことですので、全員についてそんなランク付けをするのが指名諮問委員会の役割ではございませんから、それはいらぬ指標という気がいたします。

【堀野委員】ちょっと誤解されているかと思いますが、私はランク付けのために言っているのではなくて、この人を全体として見た場合に、この3項目の中で、この参考資料5の9頁の書式ですね。これでチェックしてあったところを特定視すれば、あとはどの項目の要素に問題がある人かなということ、全体像の中でその人をとらえる一つの資料に過ぎないと。だから、ランク付けのためではない。それは、我々が判断するのは、主としてやはり文章式で表現されたものだが、それはある意味ではきちんと具体的評価ですから、それは中心にしつつも、こういう必要な3つの評価方法の中で、やはりどこに問題があるのかなというあたりをつかみながら、文章式を基本的な資料としてやっていくということが一番やりやすいというか、わかりやすいのかなという感じがしないでもないです。ランク付けという意味で言っているのではないということです。

【戸松委員】一応了解いたしましたけれども、私が言っているのは、例えば事件処理能力や速度については、当初は手間取っていたけれども、ある段階から迅速に処理ができるようになったという、こういうようなものはランク付けというのか、こういうチェック方式よりも文章の方が表現しやすいという、こういうことになると思います。

【遠藤委員長】今まで何人かの方々からご意見を伺ってきたんですが、要は、今回の方式のうちどちらを選択したら、より人物像が的確にわかりやすくつかめるかどうか、そのためにはどちらがいいかという点にあると思います。

それから、もう一つは、実行可能性というか、そういう側面も考えておかなければならないと思うんですが、今までご発言いただいた方々の中では、文章式はだめだと、段階式評価1本やりでいけというご意見は、お1人も発言された方はないように思われました。むしろ、併用案及び裁判官としての職務の特質からみて、人物像を浮かび上がらせるためには文章式評価の方がいいのではないのという二つの意見に分かれていたと思うんですが、ご発言を伺っていた限りでは、どちらかという、私の受け止め方が間違っているか正しいかわかりませんが、文章式評価でいいのではないかというご意見の方の方が多かったように思われるのですが、集約の前に、もう1度改めて、やはり併用案の方がいいという方がいらっしゃいましたらご発言をいただきたいと思っております。今までご発言いただいた方々以外で、やはりこの際併用案でいきたいという方がいらっしゃいましたらご発言いただきたいと思っておりますが、いかがでございま

ようか。

【宮本委員】この問題については、今日決めてしまわないで、私もちょっと今日のご意見を聞いて工夫をしたいと思います。ですから、次回にまとめるようにお願いしたいと思います。

【遠藤委員長】無理して何が何でも今日取りまとめるということはしませんが、冒頭にご説明がありましたように、最高裁の推進計画要綱によれば、「平成15年末を目途に所要の措置を講ずる。」とされております。そこで、大勢は何かつかめたかなという印象を私なりに持ってはいるんですが、せっかくの宮本委員のご発言でもございますので、今日の段階では敢えて取りまとめはしないこととしますが、次回の委員会で集約をさせていただきたいと思います。

【戸松委員】しかし宮本委員もこの四角の枠囲いの中は別に問題ないということではないですか。

【遠藤委員長】そうですね。では、問題を2つ分けましょう。おっしゃるとおり、さっきから私は2つ問題提起をしたわけですが、この枠囲いの中で3つの評価項目が書かれている部分については、枠囲いの表現で大方のご賛同が得られるような気がしますので、特にご異論がなければ、この部分だけは今日集約させていただきたいと思いますが、よろしゅうございますか。

(「異議なし」との声あり。)

それから、これは要綱案自体ではないけれども、重要な、おそらく通達でこういう形でまとめたいということを事務当局がお考えになっていらっしゃるんだろうと思いますが、その場合の評価方式、文章式の方式にするか、併用方式をとるかについては、最終的には次回の委員会で集約をさせていただくということでよろしゅうございましょうか。

(「異議なし」との声あり。)

それでは、この問題はこういう形でまとめさせていただきまして、それからもう一つ、評価基準に関しましては、2頁の第3項の(2)でございますが、特に情報の把握のあり方、とりわけここでは外部情報の取り扱いということが問題になろうかと思いますが、この点についての議論に移らせていただきたいと思います。

【宮廻委員】ちょっとその前に、参考資料1の司法制度改革審議会の意見書の中に、評価にあたっては、例えば自己評価書を作成させるなどという項目が入っているんですけども、今回いただいた分は、自己評価書を作成するところが全く出てこないんですが、これは作成しないということでお考えになったのか、ちょっとそこを説明していただけますか。

【遠藤委員長】それは決してそうではないと思いますが、ちょっとご説明ください。

【山崎幹事】先ほどの資料3の3頁をごらんいただけますでしょうか。その(3)のところでございます。この人事評価に当たり、裁判官が担当した職務の状況に関して書面の提出を受けるということになっておりまして、裁判官から書面の提出が予定されています。どういうことを書くかは、それぞれ裁判官の考え方だろうと思いますが、執務の状況ですとか、あるいは所属している部の運営についてこういうことをやったですとか、それからそれに対する自分なりの論評といいますか、評価といいますか、そういうものも書いてもいい、こういうことで審議会の意見を受けているというふうに考えております。

【宮廻委員】それに関連してなんですけど、この提出を受ける書面の中身なんですけれども、例えば通常企業なんかやっているのは全部書式が統一されていて、こういうことについて自分はこういうふうに努力しましたとか、そういうことを書いています。要はその書面と評価者の書面が対置されていることで、例えば10年間経って、両方ちょっと見ていきますと、実際その人がいったいどういうふうに変わってきたかということが非常によくわかるわけです。例えば、新しい上司が来た場合に、入社後からの人事評価書を全部読むということが行われるわけですが、その場合に非常に価値を持つのは、評価者の評価もさることながら、実は本人が書いた文章と、それに対応した評価書、この2つを見るとそのときの状況とその人の変化が非常によくわかります。

それで、先ほどのちょっと棚上げになった議論に関係してくるわけですが、数字で評価するか、あるいは文章で評価するかというのには、一長一短があるということは一般にいわれていることですが、特に文章だけで残す場合についていえば、本人の書面がないものを、20年とか経って読んで、本当にわかるんだろうかと疑問に思えます。できたらこの(3)の文章、本人が書く文章についても、ある程度項目を整理して、

それを評価書と一緒に残して、後で実際にその人の人事を決めるときに参考にされるのが合理的ではないかと思います。

【山崎幹事】こういった書面は人事評価に関する重要な資料ということで、残していくべきものだと思っております。ただ、おっしゃられた中で、何といえますか、記載内容にかかわるわけですが、一種の目標管理的なことを書くということになりますと、ちょっと裁判官の業務とは合致しない面がございます。今年中にこういうことをやるといった形で目標を立ててどれだけ達成できたかを見る、そういう業績評価は裁判官の職務に適さないと考えております。ですから、ここで記載内容としてイメージしておりますのは、先ほどもちょっと申し上げましたけれども、自分の執務状況についてどういう状況にあるか、あるいは属しておる部がどういう状況にあって、自分としてそれについてどういうことをやったかというようなことでして、そういうことを任意に、比較的自由にそれぞれの裁判官に書いてもらって、出してもらうことを考えている。そして、それはそれだけで完結するわけではなくて、その後には面談というプロセスを予定しているものですから、そういう中で書かれたものを利用しながら、評価権者である所長との間でコミュニケーションをしていただく。こういうことを考えております。

【宮廻委員】私もそれで結構だと思いますが。なお、目標管理というつもりでいったわけではなく、例えば評価者から本人に対して、法律知識の正確性、十分性ということについて本人はどう考えているのかというような質問はありうると思うんですね。それと、本人としては、ある程度わかっているけれどもまだ完璧とはいえないとか、そういう回答をおそらくしてくる。それに対して上司としては、本人はこう言っているけれども、客観的に見ると必ずしもそうではないというような、一種の対話みたいなのが成立していったら、後から読む人は、そういうことだったのかということが理解できるという趣旨で申し上げました次第です。

【遠藤委員長】評価情報の把握のあり方については、第3項の(2)と(3)に分かれております。(2)の方は、多面的かつ多角的な情報の把握に努めなければならない、外部情報についても配慮するとされています。また、(3)の方では、今ご指摘がございましたように、自己申告の書面と同時に面談ということも盛り込んでいるわけですが、これらを一括してご意見があれば承りたいと思います。いかがでしょうか。

まず、簡単な方については語弊があるかもわかりませんが、これは幹事の方に私からお尋ねするわけですが、(3)の書面の提出、これを自己申告書と名づけていいかどうかわかりませんが、それと面談、これはすべからく行うという趣旨に理解してよろしいんでしょうね。

【山崎幹事】はい、そのように考えております。

【遠藤委員長】希望者だけ出せばよいと。あるいは問題のある人だけ面談をするという想定ではございませんね。

【山崎幹事】実は裁判官の中ではいろいろ議論があったところではございますが、制度としては一応全員から書面を出していただいて、全員と面談をするという仕組みにしたいと思います。ただ、あまり出したくない人に無理やり出させることは実際にはできないわけありますから、先ほども申し上げましたが、書面の記載内容については、一応のことは考えておりますが、それぞれの裁判官の見識といえますか、考えでやっていただくというイメージでおります。

【遠藤委員長】わかりました。

前の方に戻りまして、多面的かつ多角的な情報の把握ということになりますと、勢い外部情報についての配慮は具体的にどうなるのかということが問題になるかと思っておりますが、資料3の3頁の「*」、外部情報の取り扱いについて、1.)は、少なくとも管内の弁護士会、検察庁に対し、所属弁護士、検察官が情報を有する場合には、その有する情報を窓口において受け付けることを積極的に周知依頼すべきであるという考え方、また、のように、アンケート方式により情報収集をすべきであるという考え方があるかどうかということが書いてありますが、この点についても、もしご意見がおありの方はお述べいただければありがたいと思いますが、いかがでございましょうか。

【堀野委員】周知依頼については、再任のときの適否に関して、周知依頼するということが現在行われているところですが、それと同じようにやるというお話は、あれは適否に関する問題ですから、性質は違うと思うんです。少なくとも、再任の適否の資料として、裁判所から提供される資料は外部情報も含んだものだと。日常的な外部情報を含んだものということで、かなり詳細な説明を、この制度によってそれがあがる程度達成

できるはずだという、そういう説明を受けておりました。

外部情報を何だかんだでさっき言いましたことに関連するんですけれども、ただ受けられるシステムになっていて、総務課が窓口になっているということだけでは、何の外部情報を、ちょっと私は消極的過ぎるのではないかなと。もう少し積極的に広報するというのを、具体的な手分けを工夫してみる必要があるのではないかなというふうに思います。

【遠藤委員長】アンケート方式による情報収集については何かご意見はないでしょうか。

【前田委員】先ほど申し上げたことと同じことになってしまうんですけれども、これでアンケートで5段階とか何とかやってしまいますと、やっぱり裁判官に対してのランク付けというのを、私は評価の情報を集めるということは非常に重要だと思うんですけれども、ランク付けということ、それからアンケートというのが、やり方の厳密さはいろいろあるんでしょうけれども、特定の評するところはトップみたいな形になると、やっぱり裁判官の独立の問題に響くのではないかなという感じがして、ここはやはり慎重に、弁護士それから検察官が有する情報を積極的に周知依頼するということとは質的に違うのではないかな。段階評価も含めてアンケートをするというのは、ちょっと慎重にやっていただきたいという感じがします。

【戸松委員】これは弁護士会、検察庁に対してなんですけど、日弁連も検察庁も、どういふふうに対応される用意があるのか、その情報をちょっと聞きたいのですが、組織として何かシステムティックにこの情報を集めて提出するという、こういう手法を考えておられるのか。

【堀野委員】システムティックにやるということはありません。

【戸松委員】それは考えていないと。

【堀野委員】会としては、通達があるということだけでなく、例えば、弁護士会の控室に裁判所の受入窓口を明確にした掲示をして、日常的にそういうことができるんですよといったような手段など何か具体的な対応を考えることになると思います。

【戸松委員】弁護士会が組織として積極的に対応するという意味ではないということなので、安心いたしました。

【長谷川裕子委員】私資料3の3(2)がよくわからないんですね。なぜかといいますと、お客さんの対応で「いらっしゃいませ」、「こんにちは」を言わなかった職員とかが投書されたりとか、それが職場に評価システムを入れるときに、そういうものがどういうふう
に扱われるかというのが職場での話題になる。評価をされる側から見ると、非常にここが、この問題は重要な問題だと思う。中にいる同僚だと、あの人はあのくらい仕事ができるから、こうだなというのがわかるんだと思うんですけども、外部の情報というのは全くそういうことに関係なく来るわけですよ。そういう情報の扱い方については、この(2)だけではよくわからないので、どのようにしようとしているのか、ここは慎重に扱うことが必要なのではないかと思います。

【山崎幹事】そのところは、先ほど来話が出ている裁判官の業務の特性、つまり、裁判官というのは独立して仕事をしているということと関連がありまして、例えば、法廷での仕事は非常に重要な部分を占めるわけなんですけど、そのところの活動ぶりというのは、実は他の人にはなかなかわからないという特性がございます。所長が評価する場合でも、逐一法廷に入って見ているわけにいかないものですから、そういう法廷の活動が、どういう状況であるかという情報が、もし適切なものとしてもたらされれば、これは裁判官の能力適性の評価に非常に有意義だろうという具合に基本的には考えられる。

一方、長谷川委員がおっしゃられましたように、当事者の情報ということになると、やっぱりバイアスがかかってくる可能性があります。訴訟の結果によって、そこらのあたりがゆがんだ情報としてもたらされるおそれがありますから、裁判官の独立、職権行使の独立の観点から、これは非常に危険な情報という言い方もできるわけなんです。

そこで、そこをできるだけ調和して、有意義な部分を吸収できるようにということで考えましたのが、名前を明らかにして、かつ具体的な事実の根拠を明らかにして、情報を寄せてくださいと。そういう形でありますと、情報もたらされた場合、当該裁判官に確認してみることも可能になりますし、情報の的確性なり信頼性なりを吟味しながら、それをうまく評価に取り入れていくことができる、こういうアイデアとして考えたわけでございます。

【宮本委員】幾つかあるんですけども。一つは、長谷川委員が今おっしゃったことと結論の部分で関連してくるんですが、規則に書かれるのは、外部情報の問題については(2)の枠囲いの中の一番下の、1行だけになる予定です。この他のことはすべて通達に譲ろうということになります。そうすると、規則の上では大変抽象的で外部情報をどうやって収集するのかということがわからないことになって、これは私はまずいと思うのですね。多面的、多角的な情報を把握するといっているながら、この意義が生きてこないことになるのではないかと思います。

ですから、規則にも、もっと盛り込めるところは盛り込んで、具体化できるところは具体化することが必要だと思います。どのような方法で具体化するかということは、必要でしたら、この次に考えてきたいと思います。

それから、これは堀野委員が述べたところですが、受付窓口を総務課とするということだけが書いてあって、それ以上に具体的なことが、出てきていない。これが私は大変不満です。外部評価の問題については世間の注目が随分集まっているのに、これだけというのはいかにも小さな感じがいたします。裁判所の方から制度をPRし、積極的に周知をするということを考えると同時に、情報を受け付ける場所は、訴訟関係者その他の方々が出しやすいところ、アクセスしやすいところを考えるべきだと思います。

【長谷川裕子委員】この(2)は、第三者の評価って必要だと思う。そのとき、どういうふうな視点がいいのか、もう少し次回に検討させていただきたい。重要性は分かるのと、それともう一方では、とても大変な圧迫感がある制度なわけです。けれども、司法制度改革審議会ではそういうことも提起されているわけですから、次回ぐらいまでに検討させていただければというふうに思います。

それから、もう一つ追加で、3頁の(3)の書面なんですけれども、先ほどどなたかがおっしゃっていましたが、その評価者が評価する項目と、それと評価される裁判官が自分で自分をどんなふうに評価するかというものと、苦情の処理の仕方があるわけですが、それら3点というのは、ある程度共通性がないと、苦情処理に持ち込まれてきても、処理の仕方が難しいと思う。文章式で評価するということがあったわけなんですけれども、それにしてもやはり評価する項目がある程度3つ一緒ではないと、出

口の苦情のところでは困るのではないかと思う。その辺はぜひ3点セットで検討していただきたい。

【宮本委員】ついでに、3頁の(3)のところについて申し上げますけれども、先ほど宮廻委員が、審議会意見書に自己評価書をつけるべきだということを言っているのに、それに対する対応がないとおっしゃった。ところが、これがこの(3)を指しているということで、戸惑われたのはもっともだと思うのです。ここに書かれているのは、裁判官から「担当した職務の状況に関して書面の提出する」と。これが審議会が要求している自己評価書なのかどうか紛らわしいと思います。私は率直簡明に、自己評価書の提出と直すべきだと思います。

【山崎幹事】この自己申告書面の関係ですが、これは審議会意見書で「本人の意向を汲み取るため適切な方法」を考えなさいという、こういう注文があったのを受けて、こういう形がありうるかなと考えたわけでございまして、先ほど申し述べましたけれども、裁判官の受け止めということもありますものですから、あまり堅い項目を決めるのではなくて、それぞれの裁判官の見識なり考え方で書いてもらうということをイメージしているところです。その中には、自分の業績についての評価なり、そういうことも入ってくることはあるだろうということで、全体の趣旨として、審議会意見書に反するところはないだろうという考え方に立っております。

ついでで恐れ入りますが、先ほど宮本委員のおっしゃられた外部情報に関して規則にどの程度書くのがいいのかという議論の関係で、私たちの考えたところは、この程度書いておいていただいたら、外部情報についてのスタンスが一般に分かっていただけるだろう。あとは運用の問題ということで、それが非常に重要な課題であることは認識しておりますが、この運用は通達のところに書いていけばいいのかなと思います。それが、先ほど来申し上げますように、規則では評価の骨格のところを決めていただくという考え方に立っているものですから、外部評価のところだけ詳しく書き込みますと、ちょっとその全体的な整合性の面からどうかなという考え方もございまして、こういう形で提案させていただいている。こちらの考え方だけ一応説明させていただきました。

【宮本委員】私の意見と山崎幹事のご説明が一致しているのかいないか、確認したい

んですけれども。つまり、審議会意見書は、「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」と言っておりますね。ところが、「職務状況に関して書面の提出を受ける」というのは、その趣旨ではないのではないかとということなんです。そのような趣旨で、ここは率直に書くべきだと申し上げたのです。

【山崎幹事】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」云々と、こうなっております、要するに本人の意向を汲み取るような仕組みを考えなさいということだろうと思うんです。その一つとして、自己評価書というのも例示されておりますけれども、私たちは、職務の状況、それについての自分の考え方なり、評価といってもいいかもしれませんが、そういうものも含んだようなものとして、自己申告書面というのを考えたわけですので、そういう意味で、「本人の意向を汲み取る適切な方法」に該当していると考えています。

【宮本委員】職務の状況に関してと言われますと、その裁判官から自分の仕事に関する報告書を出させるというふうに読めるのですけれども。

【竹崎委員】この3の3項というのが評価の中に入っている一つの項目であって、評価に関して裁判官が提出するというコンテキストの中で作成する文書だということがまずあると思います。

もう一つは、裁判官がそういうものを提出するときに、私はこんなふうによくやっていますよというふうな評価、そういう形ではなかなか提出しにくいところもあって、もう少しその心情をおもんばかった表現をとった方が良いということだと思います。機能としては、審議会意見書に出されているような自己評価書という機能を持たせるけれども、ただそれをもうちょっとマイルドな表現しようかという程度の問題だろうと思います。意味がこれで分からないというわけではないと思っています。そこはあえて自己評価書という表現をとらなかったということの意味を分かっていたきたい。

【宮本委員】では、自己評価という機能を持たせるということが確認されれば、それで結構だと思います。

【戸松委員】私も同じように思っていますけれども、宮本さんの言われるような自己評価書というのは、それをポンと入れますとかえって危険ではないでしょうか。それは、自分の裁判についてどう考えるか、提出せよということに受けとられますから。この

司法制度改革審議会の意見書は、本人の意向を汲み取るという方が重要なんですから、自己評価書を出させることでは決してない。ですから、これは自己評価書を提出させるということは、自己の裁判について自分で反省したところなどをいろいろ書かせて、裁判の独立を侵す危険が出てきてかえってまずい表現になるのではないかと心配されていることがまさにそちらに出てきてしまうのではないかと私は思っています。【古田委員】宮本委員のご懸念というのは、何か職務についての報告書みたいなものになってしまうのではないのかなというご疑問でしょうが、これを読んでまして、逆にこういう絞りをかけないと、この評価の視点が例えば幅広い教養とか、廉潔性とか、何かかなりプライベートな話まで全部出せということになってしまうのではないかと。要するに担当した職務のことで、それがどんな様子だったかという範囲に絞りをかけるためにこれで書かれているのではないのかなと理解していたんですけども、違うんですか。それがないと、自分の人物について、全人格的なものを何かだせというような、逆にそう読まれてしまうという気がします。

【遠藤委員長】いかがでしょうか。その他のご意見も本当は承らなければならないと思いますが、時間の関係もありますので、今日のところでは必要最小限度ご異論がない部分だけでも取りまとめさせていただきたいと思います。先ず、(2)の表現ですね。多面的、多角的な情報に云々、この場合、外部情報についても配慮するものとする。これ自体はおそらく異論がある方はいらっしゃると思いますね。

問題は、宮本委員ご指摘のように、これで必要かつ十分なのか、この通達におそらく盛り込まれるであろう窓口であるとか、それから資料3の3頁の一番上に出てくる、外部情報については顕名に限るものとし、具体的な根拠事実を記載して提供された情報について考慮することができるか、それから個々の裁判の結論を云々と。これ以外にもあろうかと思うんですが、せっき改革審で提言されて、外部情報の配慮ということに記載する以上は、これ以外にもう少し個別具体的な方法について要綱案に盛り込めないかどうかというご意見があったわけですが、そのところは次回に、これ以外に盛り込む必要があるかどうか、盛り込むとすればどうするかということは次回にご議論していただくとして、(2)、この表現自体はご賛同いただけるものであれば、当委員会としては今日集約結果として承認させていただきたいと思います。いかがで

しょうか。

(「異議なし」との声あり。)

それから、3項についても、多少受け止め方の問題だろうと思いますが、いろいろご説明を伺ってみると、そう大きな違いはないんだろうと思うんですね。人事評価に当たって、職務の状況に関して書面の提供を受けると。漠然とした表現ですけれども、言わんとする趣旨はお分かりいただけるところだろうと思うので、この原案どおりの表現で書面の提出と面談条項をここで設けることについてご承認をいただけるものであれば、このところだけは当委員会の結論として取りまとめさせていただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

(「異議なし」との声あり。)

では、先ほどのこの表現方法と、それから(2)のところにもう少し何か具体的な表現方法で盛り込むかどうかについては次回委員会で継続してご議論をいただきたいと思います。

次に、4番目の人事評価の開示の点、つまり、申出があったときには結果を本人に対し開示するものとした点についてのご意見を承りたいと思います。いかがでしょうか。また、この枠囲いの中ではございませんが、開示の申出は一定の期限まで、書面によって行う。開示方法は、書面の写しを交付するという取扱いを考えているようですが、こういう前提のもとに、枠囲いの中の開示を当委員会の結論としてとりまとめさせていただいてよろしいかどうか。特にご異論がある方は、ご意見をお述べいただきたいと思いますが。

【土方委員】質問なんですが、ここで人事評価の結果の開示というのは、例えば所長の結果ということなんですか。それがまた最高裁なり何なりでどう判断されるかということではなく、この場合は所長さんの判断を開示すると、そういうことですね。

【山崎幹事】もう少し厳密に申し上げますと、所長の方で第一次評価権者として評価し、その後高裁長官が調整及び補充を行うということをやります、その結果を開示する。そういうことを考えております。

【遠藤委員長】第4項は、この枠囲いの中の表現でご承認いただけますでしょうか。よろしゅうございますか。

(「異議なし」との声あり。)

それでは、5項でございますが、不服申出があった場合の手續、すなわち不服を申し出ることができる。この場合必要な調査をする。また、理由があると認められるときは修正をして、その旨を通知する。理由がないと認めるときはその旨を通知するものとすると言われていますが、これらの点について一括してご意見を承りたいと思います。

できれば今日は5時くらいに終わらせていただいて、あるいはこの問題については相当ご意見があろうかと思いますが、多少中途半端になると思うんですが、ぎりぎり5時までやらせていただいて、おそらく今日結論は無理かなというふうに思っているんですが、5時くらいになったら継続ということにさせていただきたいと思います。

【宮崎委員】内容的な政策はもっともだなと思うので、言葉の使い方の問題なんですが、「人事評価の結果について不服を申し出る」というのは、先ほど来の議論との関係でちょっとどうかなという問題があるのかなと。つまり、「人事評価の結果」というのは、先ほど来評価というものは判断材料の集積というのと、判断そのものというのに分かれてきた。記述式になってもやはり、判定の要素というものは当然入ってくるだろうというご説明もありました。「人事評価の結果」という言葉を使うと、どうも判断材料たる事実というよりは、判定部分というところにその重点が置かれるような響きがあるので、一般の人がこの枠の中だけが規則になったことを考えると、ここのところを誤解しやすいか。

さらに同じく、「不服」というのも、実際には上訴するわけではなくて、結局修正の申立。最近の個人情報保護法なんかの最近のトレンドでも、個人情報について訂正の申立というのがあります。訂正の請求というのもありますし、要するに自分が一番よく分かっているので、正確を期するという意味で、より客観的で正確な情報というものにしようという制度だということで、それと同じとは言いませんけれども、一応それとよく似ていますので、「不服」という言葉も若干本当は穏当でないかもしれないので、どうしたものかなと思うんですけれども、「人事評価の結果」のところを「評価書の記載内容について」とか、そういうようにせめて微修正をした方が、なさろうとしていることにより近いのかなという気がするんですけれども、いかがでしょうか。

【戸松委員】私も同じことなんですけれども、ここはまさに個人情報保護制度に大変似ている部分なんですけれども、個人情報保護制度では、事実が誤っているときには訂正の請求をするということになっていまして、評価についての訂正というのは、これは成り立たない。ただ、大変難しいのは、事実の指摘の仕方として、評価的な事実の指摘というのがありまして、それについては、本当に個人情報保護法、自治体でも修正の申出や訂正の申出ができるかどうか、悩ましい問題です。この修正の申出、訂正の申出ということなんですけれども、どこがどういうふうに直すかにより表現が必ず変わってくる。ですので、ここの表現をもう少し変えておいた方がよいのかもしれない。ただ、その解決の仕方、争いがあったときには両方の書面を保存するというですので、もちろん実際そういう処分をしていたことがあるんですが、理由が食い違ってしまっていて、何が真実かなんて決められないので、両方の言い分を書類として保管して、それで訂正とするという。訂正なのか訂正でないのかわからないんですけれども、それをもって訂正するという、そういう処理の仕方を私どもも考えているんですけれども、会長としては経験がありまして、そういう面がありますので、そこがちょっと工夫の必要があるという意味ではおっしゃるとおりかもしれない。

【遠藤委員長】ちょっと宮崎委員にお尋ねしますが、不服申出ということもちょっと引かかるというお話だったんですが、これは改革審の意見書が前提になっておりますので、今の「人事評価の結果」というところを、例えば「評価書の記載内容について」というふうに修正すれば、あとは原案どおりでよろしいということでしょうか。

【宮崎委員】一応そういう意味です。

【遠藤委員長】それから、戸松委員にお尋ねしますが、今具体的に宮崎委員から修正案というか、対案をお示しいただいたんですが、今の宮崎委員のご指摘いただいたような修正についてのご意見がもしあれば伺いたいと思いますが、この点はどうか。

【戸松委員】評価の内容についてという、その訂正で私も賛成です。それでよろしいです。

【遠藤委員長】幹事の方から、今こういうような修正をした方が穏当ではないかという、これ少し検討していただけますか。今日直ちにそれで結構ですとお答えできるでしょう

か。

【山崎幹事】ご意見を承りましたので、検討させていただきます。

【遠藤委員長】大変貴重なご提言だと思いますので、この点を少し検討させていただくことにしたいと思います。いずれにしても、この不服申出については今日は結論がまとめられないと思いますので、継続審議の過程において少し考えさせていただくことにしたいと思います。

それから、その他2項の方でも、一番の問題は、評価権者に対して不服申出をし、評価権者が見直しというか、修正した場合にはその旨を通知し、理由がないと認めるときには、その旨を通知をするという仕組みになっているようですが、根本的なところで何かご意見があれば、あと5分か10分しかございませんが、ご発言いただければありがたいと思います。

【前田委員】先ほどの修正のご意見なども非常に難しい問題だと思うんですが、逆にこちらの方の問題は、先ほど議論を伺っていくと、やはり評価権者以外に申し立てても、意味が少ないといえますか、評価権者という言葉も現実にはないという議論におそらくつながるんだと思うんですが、その事実を第三者が見て議論する、全く意味がないとはいえませんが、制度として、やっぱり制度設計として似つかわしくないんだらうなという感じがします。つまり、こういう制度は、評価者といいますが、それを書いた者に対して文句を言い、そこの中のやり取りをするところが裁判所にとってのプラスの意味があると、国民にとってのプラスの意味があるのであって、その何かの形で第三者に裁かせるということが、これは積極的な意味はないのではないかと思います。むしろ、害はあると思いますけれども。これは私の意見です。

【遠藤委員長】前田委員からのご発言は、資料3の4頁の一番下の「*」印の部分、つまり、不服がある場合の手続について、第三者機関を設けるべきかどうかの点についてのご意見だったわけですね。

【前田委員】その趣旨だけではないですけども、今伺っていたのは、本人以外にないものかということなので。

【遠藤委員長】分かりました。

【宮本委員】せっかく前田委員の御発言があったので、私の考え方を開陳しておきた

いと思います。

評価権者による再度の考案,いわゆるレビューは,当然あっていいと思いますが,その結果,評価を見直さないということになった場合には,その点についての不服の審査は,評価者以外の手にゆだねるべきだと思います。それが,先ほど委員長が指摘されたように意見書で述べている適切な手続というものに沿うゆえんだと思います。この原案に書かれていることでは,評価権者に対する苦情相談の範囲を出ないと思います。ですから,そういう位置付けですと,公正で客観的な手続の保障というには程遠くなる。つまり,意見書が求めている適切な手続の要求にはこたえきれていないと思います。

そこで,提案ですけれども,時間がありませんから骨組みだけ申し上げます。評価者による見直しのほかに,不服についての第三者機関を設けるとというのが一つ。その第三者機関は,裁判所の中に,裁判官で構成する合議体を設けるものとする。一般的には3名で構成するということだと思います。3番目に,評価されるべき裁判官が所属する裁判所ごとにそのような機関を設ける。先ほどから申し上げているように,評価される裁判官と,評価した長官,所長は,裁判官としては同僚で,裁判官として平等な立場にあります。同僚の間で意見が分かれたというわけですから,第三者がそれについて判定するのが一番いいだろうと思います。そして,その第三者機関の評価が,その裁判官に対する,新しい,かつ最終の評価になるという位置付けで考えたらどうかということです。

【遠藤委員長】ありがとうございました。

それでは,進行についてお諮りしたいと思います。もうそろそろ5時でございますので,恐縮ですが,今日の討議はこの程度で終了させていただきまして,今日積み残しの問題が幾つかあるわけでございます。それを次回期日には集中的にご討議いただいで,次回の委員会にはある程度の骨格部分についての方向付けを集約させていただいて,第3回の委員会で取りまとめさせていただきたいと思います。よろしゅうございますか。

(「異議なし」との声あり。)

【遠藤委員長】ひとつよろしく願いいたします。

それでは、次回の予定ですが、幹事の方からお願いします。

【中山幹事】次回以降でありますけれども、本日、今後の日程案というものをお配りしてございます。第9回が11月4日午後1時30分から午後4時30分まで。それから、第10回が12月5日午後1時30分から午後4時30分までとなっておりますので、今回は11月4日に、今日は別の会議が開かれておりましたので、大会議室が使えませんでした。次回は大会議室において開催させていただきたいと思っております。

それから、当委員会の審議状況につきましてでありますけれども、次回10月21日に開催が予定されております司法制度改革推進本部の法曹制度検討会で報告することにさせていただきたいと考えております。その点もよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

【遠藤委員長】それでは、本日の委員会はこれをもちまして終了させていただきたいと思っております。長時間ありがとうございました。

(以上)