

## 参考資料9 - 1

### 法曹制度検討会(第7回)議事録(抜粋)

#### 1. 日時

平成14年7月22日(月)15:00～17:45

#### 2. 場所

永田町合同庁舎第4共用会議室

#### 3. 出席者

(委員)

伊藤 眞(座長), 岡田ヒロミ, 奥野正寛, 小貫芳信, 釜田泰介, 木村利人, 佐々木茂美, 田中成明, 中川英彦, 平山正剛, 松尾龍彦(敬称略)

(説明者)

伊礼勇吉(日本弁護士連合会副会長), 金井康雄(最高裁判所事務総局人事局参事官)

(事務局)

大野恒太郎事務局次長, 古口章事務局次長, 植村稔参事官, 小林徹参事官

- 略 -

#### 6. 議事

- 略 -

【伊藤座長】(略)人事評価研究会の報告書でございますが,この報告書につきまして,最高裁から報告をお願いしたいと思います。

では,金井さんどうぞよろしくお願いいたします。

【最高裁(金井人事局参事官)】最高裁の金井でございます。今,座長から御紹介あり

ました点について御報告させていただきたいと思います。

「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会」は、最高裁の事務総局に設置されておりました研究会でございますけれども、7月16日に報告書が取りまとめられて提出されました。お手元に資料として配らせていただいておりますが、報告書と、その他に研究会報告の概要というペーパーも配られているかと思っておりますので、本日は概要というペーパーに即しまして中身について多少御説明させていただきたいと思っております。

人事評価の在り方に関する研究会ですけれども、概要ペーパーの冒頭に記載させていただいたような基本的な考え方で多角的、総合的に検討した結果を報告書という形で報告したわけでございます。そこで、具体的にどんな内容の報告になっているかというところをざっと御紹介させていただきたいと思っております。

まず、概要ペーパーの「1 評価の目的」というところでございます。

人事評価の在り方を検討するに当たっては、評価の目的をどこに置くのかというところをはっきりさせなければいけないという問題意識から、検討会では、お手元のペーパーの枠囲いに書かれておりますような2つの目的が裁判官の人事評価の場合には挙げられるのではないかとございまして、そういう認識の下に報告がされております。

なお、その中で に書かれている事柄ですけれども、研究会の議論の中で、こういった目的からいたしますと、裁判官の人事評価においては、基本的には、短期的な視点からの明確なランク付けといったものは必ずしも必要ではなくて、むしろ長期的な視点からの評価、その集積が重要であるという研究結果になっております。

これまでの裁判官の人事評価におきましても、長い期間をかけて多くの者が見るということによりまして、評価の客観性・公平性が保たれるという考え方の下に人事評価がされてきたという認識もこの報告書の本体に記載されているところでございます。

次に2の基本的な理念をどうするかという問題でございます。ここは、研究会での議論の結果、枠の中に書かれておりますAからGまで7つの基本的な理念の下に評価制度を考えていったらどうかという提言になっております。

本日は、この中で一番重要と思われまして「A 裁判官の職権行使の独立や職務の実情

への配慮」の問題につきまして、若干御説明させていただきたいと思います。

裁判官の場合に、独立して裁判権を行使する。その職務に関しては、他からは一切干渉を受けることがない。そういう意味で、裁判事務の処理につきましては、上司からの指揮・監督に服することは一切ないわけです。また、そういったことがあってはならないわけでございます。

少し具体的に申し上げますと、合議事件の処理を考えてみましても、合議体の構成員は、それぞれ一人ひとりの裁判官が独立して同じ発言権と評決権を持っております。したがって、合議体の構成員は3人で構成されていますけれども、裁判長が、一番若い左陪席裁判官との議論においても同じ立場で議論していく。ですから、左陪席裁判官も同じ一票を持っているという基本的な原則が貫かれているわけでございます。ですから、裁判事務処理の場面では、合議の中でもそうでございますし、また同じ部に属している右陪席裁判官が単独で事件で処理しているというような場合に、裁判長が右陪席の単独の事件処理にいろいろくちばしをはさむというようなことも一切許されないというのが裁判官の仕事の最も基本的な特殊性ということができようかと思えます。

研究会の報告の中では、こういった裁判官の職務の特性を十分に踏まえた評価制度にすべきであるということがうたわれております。

それが最も端的に記載されていますのが、1ページの一番下のところでございますけれども、人事評価制度を考えていく上では、こういった観点からきちんとした評価制度を用意していくべきであるというのが今回の報告書の一番基本的なところになっております。

次に概要ペーパーの2ページ目をごらんいただきたいと思いますけれども、だんだん具体的になってくるわけですが、裁判官の評価を考える場合に、評価基準、評価の項目、評価の形式をどうしていくかということが問題になるわけですが、この点につきまして、まず評価の項目を考えていく場合には、その前提として裁判官に求められる資質・能力をどう考えていったらいいかということが議論になりました。

その中で、研究会におきましては、枠の中に記載されたような議論がされております。裁判官ですので、まず事件処理能力が基本になることは間違いのないわけですが、そ

のほかに組織を運営していく能力とか、そういった能力の背後にあって、それを支えていく基盤としての人格的資質も求められるという報告になってございます。

「(2) 評価項目及び評価形式の在り方」というところをごらんいただきたいと思いますが、けれども、そういった資質・能力を量っていく上では、どういう評価形式の在り方を考えたらいいかということでございますが、諸外国の例なども参考にしながら検討した結果、裁判官の評価につきまして(2)の下に書いてある枠囲いの中に記載されているような事柄が打ち出されているわけでございます。

詳細な評価項目を設定して、それぞれについて段階式に評価するというのが一般的な評価のイメージかと思いますが、裁判官の場合にそういう方式ではなく、大きな項目について基本的に文章式で評価する。しかも、その評価の際に、どういう視点で評価したらいいのかという評価の視点を具体的に明らかにするといった方式が打ち出されております。具体的にどういう項目、どういう視点になっているかということにつきましては、後ろの方に別紙1ということで付けてございますので、それをごらんいただけたらと思います。

次に、評価の系統の関係でございます。ここもいろいろな論点がございまして、まず、評価者をどうするかということでございまして、3ページの上の枠囲いの中に記載されているような提言がされております。

地方裁判所・家庭裁判所に所属する裁判官につきましては、地・家裁の所長を第一次評価者といたしまして、高裁長官を第二次評価者としてはどうだろう、高裁所属の裁判官については、高裁長官を評価者としてはどうかという提言でございます。

「(2) 評価情報の収集方法」につきましても、種々検討会では議論されました。ア、イというようなところの問題もございまして、本日は、主にかなり時間をかけて議論されました本人の意向を汲み取る方法、それから、裁判所外部の見方に配慮する方法の2つにつきまして、研究会でどんなことが提言されているのかを御報告させていただきたいと思っております。

まず「ウ 本人の意向を汲み取る方法」に関してでございますが、3ページの下の方に記載させていただいております。基本的には、個々の裁判官から自己申告書面の任意的な提出制度、それを受けまして評価者が個々の裁判官と面談する制度を設けて

はどうかという提言になってございます。

こういった制度を設ける意味、趣旨につきましては、研究会では3ページの一番下の  
に書かれておりますが、3つほど意義を述べております。

1つ目は、評価の客観性を担保する上で非常に有益である。

2つ目としまして、評価者の認識を本人にフィードバックするといった形を取ることに  
よります、裁判官の自己研さんとか、能力開発に資することになるのではないかという  
ことです。

3つ目といたしまして、評価に対する本人の納得性を高めることにもつながるとい  
うこと。

こういった3つが考えられまして、特に面談につきましては、大規模庁においては、そ  
の実施に膨大な時間を要することになるわけですが、こういった仕組み、面談  
の制度は、新しい人事評価制度の中で重要な役割を担うことが期待されますので、  
充実した面談が行われるように望みたいという意見が付されております。

4ページの上の方に「エ 裁判所外部の見方に配慮する方法」というところでござい  
ますけれども、研究会の報告では、枠囲いに記載されているような提言になっておりま  
す。具体的には、事件関係者その他の部外の方々を対象とするアンケート調査を行  
うことが相当でないという結論になっているわけですが、しかしながら、裁判所の外か  
らもたらされる裁判官の執務状況に関する情報につきましては、評価者は、裁判官の  
職権行使の独立に配慮しながら、取舍選択の上、評価に活用することが求められる  
とされているところでございます。

研究会では、裁判官がその職務を行うに当たって、独善に陥ることは最も避けなけれ  
ばならないことである、当事者を始め、裁判所外の関係者の声に謙虚に耳を傾ける  
姿勢を持つことが重要であるという認識が研究会報告書の本体の中に示されてお  
ります。

そういう認識の下で、いろいろ議論がされたわけですが、この枠囲いの中に書  
かれているような意見が多数を占めるに至ったところでございます。

「(3) 評価の実施時期」につきましては、毎年一定の時期に評価を行うことが適当で  
あるとされております。

次に4ページの下の方になりますが「5 本人への開示及び不服がある場合の手續」の関係でございますが、まず「(1)本人への開示」のところにつきましては、枠囲いの中に記載されているとおりでございますが、開示を希望する者に対して、評価書面そのものの写しを交付することによって、言わば全面的に開示する方法を取ってはどうかというのが今回の研究会の提言でございます。

人事評価を開示するということにつきましては、メリット、デメリットいろいろ考えられるわけですが、裁判官の人事評価に関する限りは、裁判官の職権行使の独立性に影響を及ぼすような評価が行われているのではないかという疑念をいささかとも生じさせないことが必要であるという認識に立ちまして、研究会の報告では、今申し上げたような形の開示制度を取ってはどうかという提言になってございます。

5ページになりますが「(2)不服がある場合の手續」につきまして、枠囲いに記載されているような仕組みが提言されております。

被評価者が評価の内容について不服を述べる機会を保障する。それを受けまして、評価者が評価内容を改めて考え直す、再考するという手續を設けてはどうかということが基本になっております。

「6 制度化の方法」というところで書かせていただきましたが、研究会の議論の中では、ここに書いてあるような理由から、最高裁判所の規則で評価の制度化をすることが憲法の趣旨にかなうのではないかという意見になっております。

最後になりますが、研究会が提言した人事評価制度につきましては、この報告を踏まえまして、今後最高裁においてどういう形で整備を進めていくか検討を進めていきたいと思っております。

最高裁が作成した司法制度改革推進計画の要綱の上では、平成15年度末までに所要の措置を講ずるという計画になっております。

したがって、これから検討を進めまして、当検討会におきましても、最高裁における検討状況を御報告し、そこでの意見も踏まえまして、平成15年の末までの間に制度を整備することを目指したいと考えております。

研究会の報告ですが、報告書は概要ペーパーの「7 終わりに」というところに記載されていますとおり、これから申し上げますようなメッセージをもって報告書を締

めくっております。

裁判官の人事評価制度というのは、裁判官の資質・能力を適正に評価でき、その意欲の向上に資するものでなければならない。他方、裁判官の職務が多面的また総合的な資質・能力を要するものであることに加えまして、評価資料の収集についても、職務、身分の特性から特別な配慮を要する点があるということで、評価の実施にはもともと大きな困難を伴っているわけですが、それだけに制度化や実施の段階において様々な問題に直面することが予想される。研究会が示した考え方を踏まえて、新たな裁判官の人事評価制度をきちんと整備することによりまして、裁判官の質を高め、国民の裁判官に対する信頼を一層高めていくということに努力しなければならないと指摘されているところでありまして、これからの検討におきましては、ここもきちんと踏まえた制度の検討をしていきたいと考えているところでございます。

早口でしたけれども、以上でございます。

【伊藤座長】大変多岐にわたって重要な提言をされている報告書について簡潔に御説明いただきましたが、若干の時間、質問、御意見等を承りたいと存じます。

では、岡田委員から。

【岡田委員】2つ質問があるのですが、評価者のところで審議会の意見書は評価権者という言葉を使っていたように思うのですが、これを見ると評価者ということで、そうすると評価権者というのはだれなのか、もし評価権者がいないとすれば、この評価者の責任というのはどうなのかということ。

あと、裁判官に関して、裁判所外から言わば苦情みたいにもものも入ってくるかと思えますけれども、そういう苦情というのは、本人に知らされるのか、またそれはどの時点で知らされるのか、その2つのことを知りたいと思います。

【最高裁(金井人事局参事官)】まず、評価者の問題でございます。この点は、実は報告書の本体を少しごらんいただけたらと思いますが、31ページでございます。この(注)の部分で議論されているところでございます。

先ほど早口で申し上げたわけですが、裁判官の人事評価の目的とか、裁判官の職務の特性を考えてますと、裁判官の場合の評価というのは、どういうことが基本になるべきかと言いますと、長期間かけてその人の力量が浮き彫りになるような形の

評価制度が適切ではないか。そうなりますと、結局その評価というのは、毎年毎年の評価を通じて、評価の情報を蓄積していく、その結果おのずと個々の裁判官の力量が長期間の間に明らかになるという仕組みがいいのではないかとということが一つ言われているわけです。

また、毎年毎年、この人はAの裁判官だ、Bの裁判官だというランク付けをする必要性がないということも考慮されまして、結局そうなりますと、評価情報を提供する立場に立つという趣旨で評価者とした方が実態に合うのではないかとということがこの研究会の考え方であると思います。

また、評価がそういうことだとしますと、最終的に評価権者ということを決めて、毎年Aの裁判官、Bの裁判官とする必要はないというのがこの結論でございます。そういった考え方から評価権者がだれかということよりは、むしろ評価の情報の提供者をどうしたらいいかということの方がより重要だということで、こういう報告になっております。2番目の外部から裁判官について、いろいろな問題点の指摘がされた場合に、どういう時期にどういう形で伝わるかということでございますけれども、実は、ここが非常に難しい問題でございまして、裁判官の職権行使の独立の原則からいたしますと、例えばクレームが事務局に入ってくるという場合に、裁判官が現在担当している事件についてこういうクレームが入ってきましたということをストレートに裁判官に伝えていいものかどうかというのがまず問題になります。

個々の審理に影響が及ばないような形でそれがされていかなければならないということでございますので、そこはこれまではどうしてきたかと言いますと、やはり事務局なり、最終的には、地方裁判所であれば、所長のところで事実関係について十分吟味する。本当に重要な事柄であれば、それが何らかの形で裁判官に伝わるようにしなければいけないのですが、しかし、その際にも個々の裁判官の職権行使の独立との関係で、十分配慮しながら話をしていくということになりますので、当事者から寄せられたクレームとか、外部から寄せられたクレームの内容によって対応が変わってくるということで、一概にこういう時期にこういう形でということはなかなか申し上げられないことになっております。

そういう問題もございまして、研究会においてもそういうものを直ちに評価に反映させ



るのはやはり難しい問題があるということを考慮されて、先ほど申し上げたような報告になったものと考えます。

【岡田委員】ありがとうございました。

【伊藤座長】では、木村委員どうぞ。

【木村委員】20回にわたる研究会の非常に熱心な討議を踏まえて、こういうものが出てきたことは、委員の一人として、お働きに心から感謝を申し上げたいと思います。

これは、座長にお伺いしたいのでありますけれども、本日出てきた書類に基づいて、また我々の検討会では、ある程度討議を行うという時間もあるわけでございますね。

【伊藤座長】それは、本日またここで、まさに御意見をいただいている最中ですが、これは最高裁の方で受け止めていただいて、この研究会の報告書を踏まえて、更に作業を進めていただいて、その結果をまたここで報告していただくと、そのように考えております。

【木村委員】大変そのシステムは民主的で、我々の検討会にふさわしいやり方だと思えました。座長の御配慮に心から感謝を申し上げたいと思います。

それで、2、3の点を見ますと、大変新しいいろいろ意欲的な、例えば情報源の多様化の問題とか、自己申告制度とか、評価書面の写しの報告とか、不服の申立とか、今まで余り裁判官の評価になじまなかったかもしれないと思うようなことを意欲的に取り上げたということは高く評価したいと思うのです。

ただ、例えば概要の4ページでございますけれども、本文の方を詳しく読んでおりませんけれども、ここも外部の見方に配慮するという方向性が出てきたわけです。裁判所外部からもたらされる裁判官の執務状況に関する情報というのは、例えば特定の裁判官の職務への取り組みが非常に独善的であるとか何とかというようなことになるのかもしれませんが、非常にいいという場合もあるでしょうし、すばらしいというようなこともきっとあるかと思うのですけれども、この執務状況に関する情報というのは、現在までのところ例えばどういうルートで入ってくるのか。もちろん、これは裁判をしているわけですから、弁護士さんとか、あるいは検察官とか、原告とか被告とか、あるいは家族とか、いろいろなルートから入ってくるのだと思うのです。そういうようなことをめぐって、評価者がそれを取捨選択の上という、評価者も非常に恣意的な取捨選択の

主観性によってしまうのではないかという恐れがあるのですが、何か客観的な外部評価ということも含めたようなことの在り方をもう少し積極的にここで取り上げるわけにはいかなかったかなという印象があります。

最初の質問は、要するに裁判所外部からもたらされる情報というのは、具体的に例えばどういうところから、どのようなものがあるのかということをも、もしお差し支えがなければお教えいただければと思います。

【最高裁(金井人事局参事官)】様々な形で入ってくるかと思うのです。まず、裁判官が属している部の書記官室に入ってくることがあると思います。例えば、判決言渡期日が何月何日と予定されていたのだけれども、それが変更されてしまったと、どうしてかということでも苦情めいたことに入ってくるということがあるかと思います。

それから、裁判所の中の裁判事務を担当しているセクションと、言わば後方部隊で、庶務的な部の担当をしている事務局部門とございまして、事務局の方にクレームとして入ってくるということがございます。

また、事件関係者で、人によっては所長のところに直接クレームが入ってくるというようなこともございます。多くの場合は、事件処理の上で相手方との関係で不利益に扱われているのではないかというような御疑問があり、それを裁判所にぶつけてくるというようなことがままあるのではなかと思うわけです。

実情としてはそういうことかと思っております。評価者が取捨選択の上というように研究会の提言では書かれているわけですが、これは外部から寄せられるいろいろな御指摘につきましては、事実関係、しかもそれは重要な事柄なので、事件処理の上で考え直してもらわなければならないということもあるかもしれません。それから、思い込み程度の情報というものもあるかもしれません。ですから、裁判所に寄せられるいろいろな情報は様々なのです。それをすべて担当の裁判官にぶつけることが本当にいいのかどうかということが問題になりまして、やはり評価者の方で事実関係をきちんと確認して、本当に問題なものにつきましては、裁判官本人に確認した上で事情を十分に踏まえて評価に反映させていくという仕組みを取ってはどうかというのが今回の提言になっていると思います。

【木村委員】この論議の過程で、そういう内部情報を例えばコミティーでやるというよ

うな話は一切出てこなかったのですか。人事評価に関連して、例えば外部の人も入れて、これは内部的な、もちろん裁判官の職権の独立というのは大変大きな問題になりますけれども。大学でも第三者の評価とか、そういうことで我々の授業の内容、あるいは研究の内容とかがだんだん世の中にどう評価されるのか、自分たちだけでいいと思ってやっても、それがほかの方々から見ると成果が何も社会に還元されていないとか、いろいろな問題があるわけでございますね。そのようなことに関して、論議の中で評価者の主観による選択ではなくて、コミッティーによる選択みたいなことは、話としては何か出てこなかったでしょうか。

【最高裁(金井人事局参事官)】外部の方にも入ってもらった機関で評価をしてはどうかという議論は、実は研究会の中ではされておられません。ただ、今回の報告書の中で本体の35ページというところをごらんいただきますと、上から2段落目でございますけれども、裁判官により構成される委員会とか、裁判官会議による評価をしてはどうかというのが議論の1つになりました。これは、今の木村委員が御指摘のものに少し近い事柄かなと思うわけですが、これにつきましてはここにいろいろ書かれているのですけれども、エッセンスとしては、今回研究会が提案しておられる評価というのは、個々の裁判官の力量が、特徴が浮かび上がるような文章式の評価にしようということになっています。面談もしたり、様々な仕組みを用意していくわけですが、そういうことを合議制の委員会組織で本当にやり抜けるのかということが問題になりまして、最終的には評価者としては地家裁段階であれば所長がやった方がいいだろうと。所長の立場ですと、多くの裁判官についての様々な情報が集積されやすいところですし、ほかの裁判官との比較等々もしながら、情報の取捨選択をして、適切な評価ができるのではないかと、責任を持って評価できるのではないかと、そのような議論がされてきて、評価者について先ほども申し上げましたような報告になっているということでございます。

もう一つだけ、外部の見方がきちんと反映されなければならないという御指摘はそのとおりだと思っております、それをどういう形でやっていくかというのが大きな課題かと思えます。今回の裁判官制度改革の中では、この評価の問題とはちょっと離れるわけですが、裁判官が例えば10年間の任期を満了しますと判事になるとか、判事とし

での再任の段階がまいります。そういう段階で、本当に判事に任命していいのか、再任していいのかというところの審査をするために、外部の方を交えた諮問機関をつくるというのが審議会意見で提言されておりまして、それを実現していく方向で検討が進められるわけですけれども、そういった形で10年ごとの任命のところでは外部の皆さんの意見がきちんと反映するような仕組みが取られると思いますので、それとセットでお考えいただけたらどうかと思います。

【木村委員】そういう方向は、大変いいのではないかと思います。

【平山委員】20回おやりいただいて、報告書を大部なものを拝見しているのですが、例の意見書が出まして直ちに着手されたこと、それから今日までにこういうものをお作りいただいたことに、本当に敬意を表します。また、金井さんの説明も、内容に基づいて非常に丁寧にやっていただいたと思います。

ただ、我々はこれを読み込んでませんので、踏み込んだ質問は今日はできませんので、座長に後ほどお願いをしたいと思います。2、3お聞かせいただきたいのですが、端的に言いまして、金井さんの感じでも結構ですけれども、報告書は審議会の意見書の方向を幾つか言っていますね。それに沿って結論としては出ているのか、それともそれは検討の結果、ここは大分違うというところがあるのかどうかを読み込むのにお聞きしておきたい。この前の新聞ですと、外部評価が何かでこれは取り入れないことになったというような記載があったように思いますので、そういう点で金井さんの方がお気づきになっている点がどこかということ。

もう一つは、言わば今度の司法制度改革の中心的なテーマ、裁判所がどう変わるかというようなことは、みんなが関心を持っていますので、そういう意味でこの提案はどうだと、この報告書の中のここを見てほしいというような部分を端的にさせていただきますと、我々は夏休みによく読んで感動したいと思うのです。そういう意味で、今日特に強調していただくことがあるのか。

私は、今、散見してしまして、キャリアシステムを取っているドイツ、フランスの考え方を何となく基本に置かれているように見えるものですから、その辺りは審議会のペーパーはキャリアシステムを将来ともずっと維持するということではなくて、もちろん法曹一元にそのまま変わるということでもございませぬけれども、非常に議論して新しい

日本の司法ということを言っていますね。そういう意味で、この報告書の作成過程の研究会は、どういうトーンで行われているかを是非お聞きしたいと思います。

あとは座長にお願いしたいと思います。

【伊藤座長】3点ほどおっしゃいましたが、いかがでしょうか。

【最高裁(金井人事局参事官)】まず第1点目の改革審議会意見との関係で、どういう関係になるのかということかと思えます。研究会では、司法制度改革審議会の意見を十分に踏まえた議論をしていただいていたかと思えます。この報告書の本体でも、そういう意味で第1の3という項目を設けまして、そこでは司法制度改革審議会意見の指摘事項というものを本体の3ページに報告書の中に盛り込んでありまして、それを踏まえた検討がされているものと私自身は受け止めております。

先ほど外部評価と言いますか、その問題を指摘されましたけれども、そこはこの報告書ですと44ページをごらんいただきたいわけですが、中ほどに「裁判所外部の見方に配慮する方法」ということで記載がされております。「審議会意見は、『評価に当たっては、…裁判所内部のみではなく裁判所外部の見方に配慮し得るような適切な方法を検討すべきである。』」これが外部評価と言われている事柄なのですが、審議会意見ではこういう意見になっております。では、これではなかなか中身がわかりにくいものですから、審議会でどういう議論がされたのかというところが問題になるかと思えます。

研究会では、この44ページの一番下の(注)をごらんいただきたいのですが、審議会の審議の際に委員からどういう意見があったかということも、44ページから45ページにかけて記述されておりますが、どうも全体を見てまいりますと、法曹関係者とか裁判利用者の声をそのまま評価に取り入れていくということについては、消極的なニュアンスの意見の方の方が多数であったというような感じがいたしております。それが、この報告書の中にも記載されておりますので、審議会が何を求めていたのかというところも頭に置きながら十分に研究会では議論していただけたものと思っております。

2番目の関係で、今回の報告書の中で、ここが目玉だということについては、これは受け止め方が様々かと思うのですが、裁判所の内部にいる人間として、この報

告の中を見てまいりますと、新しい新機軸が幾つか打ち出されております。

先ほど木村委員からも御指摘があったのですが、自己申告をしまして、それを受けて評価者が全裁判官と面談をすると、その中でいろいろな会話をしなから、事実確認をしながら評価に入っていく。その後、希望者には評価書面も全面的に開示するというところが打ち出されております。また、不服がある場合に再考する手続を設けましようという一連の手続、これは実はこれまでの裁判官の評価ではほとんどされていなかったことをございまして、これをきちんと裁判官の世界で制度化してやり抜いていくというのは、本当に画期的なことになってくるのではないかと考えております。

今回の報告はそういう内容なのですが、それをきちんと受け止めてどういう形で整備していったらいいのかということを裁判所としてはこれから検討してまいりたいと思っているところです。

3点目、キャリアシステムの御指摘がございました。キャリアシステムを維持するためにこういう評価をしていくべきであるという議論は一切されておられません。ただ、評価の項目をどうするかというようなところの議論の際には、同じような仕組みで運営、制度設計がされている国の評価項目等を参考にしたらどうか、そういう発想で議論がされていたと承知しております。

外国の制度を研究しながら、我が国制度に取り入れていくというのは、なかなか難しいなと今回痛切に感じたわけです。それぞれの制度が持つ文化的な背景、歴史的な背景、社会的な背景、それぞれを踏まえながら議論しなければいけないことだと思っております。また、今回の研究会でも、そういうところを十分に意識しながら、限界を念頭に置きながら、しかし参考になるところは取り入れたらどうかという視点で、議論をいただいた上で、報告をまとめられたものと思っております。

【伊藤座長】松尾委員、お願いします。

【松尾委員】では簡単に、裁判官の人事評価の在り方については、これまで裁判所内外でいろいろと意見がありました。中には厳しい批判とも言える意見があったわけですが、こういった問題について真正面から取り組んで研究されたということは、大変意味が大きいと思っております。

私の関心事は、先ほど説明がありましたように、本人に対する開示、不服の手続を明

確にされているという点について評価したいと思います。

これは質問になるのですが、基本的に文章式の評価ということになっているのですが、これはそれなりに利点があると思います。しかし、文章式の評価ということになると、やはり評価者の記述、表現によってかなりあいまいな部分もないとは言い切れない。この研究会報告書の本文の30ページのところにも書いてありますけれども、どうしてもそういう部分が出てくる。だとすると、文章式評価のメリット、利点と、チェック項目の段階式評価といった点を加味する形の総合評価によって客観性を担保するという考え方はあってもいいのではなかろうかという感想を持ちますので、その点についてお答えいただきたいと思います。

もう一点は、何と言っても先ほどから出ております、外部の見方に対する問題なのですが、これは私たちから見て大変大きな問題でありまして、確かに改革審議会の意見書の外部の見方というのは何を意味するかは、あいまいな面があるのですけれども、これはこの報告書だけのとらえ方ではなくて、もうちょっと長期間にものを考えて、何らかのいい制度化を考えてみていいのではなかろうかと思えます。

確かに、個々人の裁判官の問題について、外部が評価するというのは、大変技術的、現実的に難しい問題があるかと思いますが、裁判官の人事評価というものをどのように考えるのだという視点で、これは最高裁の中央だけの問題ではなくて、個々の裁判所の組織の中に、その地域の外部の人たちを入れて関与させての、長い目を見た裁判官の評価ということも考えてみる必要があるのではなかろうか、それがまさしく改革審議会が指摘している外部の見方に対する配慮の方法ではないかと私は考えおりますので、その点についてお答えいただきたいと思えます。

【最高裁(金井人事局参事官)】2点御質問があったかと思えます。まず、最初の文書式評価を基本に段階式評価も取り入れたらどうかという御質問かと思えますが、ここは実は研究会でも結構議論が重ねられたところございまして、具体的には報告書その本体でまいりますと、25ページ、26ページとその議論の経過が紹介されているところです。今、松尾委員から御指摘がありましたような文章式評価のほかに、一部の項目については段階式できちんと評価をした方がいいのではないかという意見の委員もいらっしゃいました。そういう中で様々な議論がされて、最終的には文書式評価を

基本にすることで足りるのではないかというのが多数意見になったという経緯がございます。

そこで、もっとも議論されましたのは、裁判官の評価というものがどういうものであるべきかということなのですが、先ほども出てまいったのですけれども、毎年評価結果をA、B、C、Dと段階式にきちんと決める必要が本当にあるのかどうかという点が議論になりまして、報告書の中に随所に出てくるわけですが、裁判官の評価の結果が毎年の人事にそのまま端的に反映していくという形になってございません。例えば、Aだからボーナスが高くなるとか、Aだからいい任地に行くとか、そういう形にはなっていないわけです。それはどうしてかと言いますと、裁判官の職権行使の独立を考えた上での人事と評価との関係ということがあるかと思うのですが、そういうところからまいりますと、段階式評価を毎年しなければ本当にいけないのかどうか、それによるメリット・デメリット、両方を十分考えた上での仕組みを提言すべきだという議論が研究会でかなり重ねられまして、今回のような中身になっているということでございます。もう一つ、外部評価の関係でのお尋ねだったかと思うのですが、やはり長期間にわたる裁判官としての執務ぶりにつきまして、きちんと外部の見方を反映してはどうかという御意見かと思えます。それは先ほども申し上げましたような形、要するに再任の時期、判事への任命の時期に指名諮問のための委員会組織がこれからつくられることになると思いますので、そういったところで、その組織の検討の中で、長期にわたる外部の見方というのが反映されていくということになるのではないかと思います。

【伊藤座長】 それでは、最後に。

【中川委員】 今まで裁判官の人事ということを全くボックスの中に入れておられたのを、外へ持ち出された、これは本当に画期的でございますし、大変いいことだと思います。ただ、私ども民間の立場から見ますと、確かに上司がいまませんから、独立でお仕事をされている面から見ますと、評価が非常にやりにくいということはよくわかります。ただ、職務上指揮権がないということと、評価ができないということとは別なのではないか、やりにくさはある、けれども本来それは別なのではないかという気もします。これはよくわかりません。

それは横に置いておきましても、長期間の評価、これもある程度わかるのですが、で



はその長期間であろうが短期であろうが、それをどう処遇に反映されるかという点が、いま一つ見えないというところが問題ではないかと思っております。

例えば、この報告書の8ページの下の方にもありますが、裁判官に任官をして法曹資格取得20年間は特別な事情がない限り昇給ペースの差を現在設けてないということになっております。こんなものは、我々から見ますと論外でございまして、20年だともうじき定年ですね。だから、そんなことはあり得ないのではないかと。長期でもいいけれども、やはりどこかで昇給なりポストなり、何かに反映できるということがありませんと、単にアナログ、我々はこういう評価のやり方を印象評価と呼んでいるのですが、いわゆるデジタル、数字的な部分が全然ないわけです。態度だけ、行動だけの評価しましてフィードバックするというのは、いわゆる印象評価、アナログ評価なのですが、それ自体問題だという意見もあるかもしれませんが、それはそれとしましても、若干蓄積をした結果を何かに反映するということが評価の最大の要素でございますので、やはり少し考えていただいた方がいいのではないかという感じがいたします。

ちょっと厳しいことを申し上げたかもしれませんが、民間人はどんどんやっております、フィードバックなどというのは当たり前でして、全然ほめられも何もしないわけですから、そういうことでございます。

【伊藤座長】裁判官の職務との関係で、いろいろ難しいと思いますが、金井さん何かお考えがありましたら。

【最高裁(金井人事局参事官)】研究会の中でいろいろ議論をされまして、実はこの研究会のメンバーは7人おられたわけですがけれども、法曹外の有識者の方から、当初は今、中川委員御指摘のような問題提起もされたことがございました。また、民間部門における評価の実情等についてもヒアリングをやっておりまして、そこでも端的に今のような御指摘がされていたわけですがけれども、どうもその後いろいろ議論を重ねていきますと、裁判官の仕事、職務を考えていった場合に、なかなか民間企業等でやっている評価制度をそのまま引っ張ってくるのは難しい面があるという結論になったわけでございます。裁判官の仕事を考えてみますと、単に法的な知識だとか法的な技量をはかればよいというだけでは済まないところがあると思います。仕事としては、非常に多面的で、求められる判断というのは総合的な判断が求められますので、結局

は評価の仕方が非常に難しいというところが出てくるかと思います。

先ほど御指摘もございましたけれども、情報を収集する手立てが職権行使の独立との関係で、ある程度制約を受けざるを得ない。そういう両面から、研究会においても毎年ランクづけをして、それを直ちに人事に反映させていくというのは難しい面があるということになったものと思います。

審議会の議論でも、中川委員が御指摘されていることと多少関係するところがございまして、例えば裁判官の報酬については、段階をもっと簡素化したらどうかと審議会の意見書に出されております。その理由としましては、昇進の有無とか、遅い・早いが、その職権行使の独立性に影響を及さないようにする必要があると。また、裁判官の職務の複雑・困難及び責任の度は、その職務の性質上判然と分類し難いものであるといった2つの理由を挙げまして、裁判官の報酬の刻みをもっと少なくすると審議会の意見では打ち出されているところなのです。裁判官の場合の評価とそれを人事にどのように反映させていくかというところは、なかなか難しい問題があるようでして、長期間かけて把握できたところに従って人事をしていくべきであるという考え方が、従来原則的な考え方ではなかったかなと思っているところでございます。

【平山委員】進行につきまして、希望を申し上げてよろしいですか。この問題は、最初にも申し上げましたけれども、非常に大きな、弁護士会の改革などは比ではございせん、立派な日本の裁判官改革というのが、今まで裁判所がどうやってこられたという問題ではなくて、審議会で取り上げている問題ですので、是非我々はこのペーパーを夏によく読み込みまして、もう一度検討させていただくような、9月でいいと思いますけれども、やっておいた方が、裁判所でこれからこれに基づいて具体化をやっていかれるのは、それで是非やっていただくとして、我々もさっき木村委員のお話もありましたけれども、関心を持って、きちんと読み込んでサポートしていくようなことを考えないといけないのかと思っております、ただ今日の金井さんの説明だけでわかりましたという訳にはまいらないと思いますので、是非御配慮いただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

【伊藤座長】皆さんの御意見を、なおどういう形でお伝えするかについては、事務局でも考えてもらうようにいたします。

それでは、大変貴重な御意見ありがとうございました。最高裁では、この報告書に基づいて、制度の検討をされることとなりますが、当然本日の御意見などについては十分御参考にしていただきたいと思います。

推進計画では、人事評価につきましては、透明性・客観性を確保するための仕組みを整備すると、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設置期限までに所要の処置を講ずるということになっておりますので、時期を見て最高裁から更に検討状況について、ここでの説明をお願いして、それに対して当検討会で検討するという、先ほどの木村委員からの御質問にもございましたが、そういうことでやっていきたいと思っております。

大分予定を過ぎておりますので、何かございますか。

【最高裁(金井人事局参事官)】今の点ですけれども、裁判所といたしましても、今、座長からの御説明のような形、報告書が出されたばかりですので、これからどういう形で制度を整備していったらいいかということを検討させていただきまして、姿ができた段階でこの検討会に御報告すると。その上で、意見をちょうだいいたしまして、その先の制度化を進めていくというようなやり方をさせていただけたらと思っております。

-略-