

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会(第18回)協議内容

1. 日時

平成14年6月24日(月)15:00～17:20

2. 場所

最高裁判所予備室

3. 出席者

(座長)

大西勝也

(委員)

稲田寛, 緒方重威, 金丸文夫, 長谷部由起子, 福田剛久, 吉本徹也

(幹事)

金築誠志幹事, 金井康雄幹事補佐

4. 議題

(1) 研究会報告書案(前半)の修正案の検討

(2) 研究会報告書案(後半)の検討

(3) 研究会報告書添付資料案の検討

(4) 次回の予定について

5. 会議経過

(1) 研究会報告書の前半部分について, 前回の研究会の議論をもとに, 作業部会により作成された修正案に基づいて, 幹事から修正箇所の説明が行われ, 委員から特に異論は出なかった。

(2) 研究会報告書の後半部分について, 作業部会により作成された案に対し, 事前に各委員から意見が提出され, それをもとに幹事が作成した別紙「研究会報告書案(後半)について特に議論が必要と思われる意見(要旨)」に基づいて, 意見交換が行われた。このメモに記載された事項以外の各委員の表現ぶりに関するものと思われる意見及び今回の研究会において方向性が示された上更に表現を検討するとされた

事項については、作業部会において検討し、次回までに報告書案(後半)の修正案を作成することになった。

意見交換の主な内容は、以下のとおり

- 1頁11行目及び7頁下から8行目「我が国と同じくいわゆるキャリア・システムが採られている」の取扱いについて
 - 報告書案前半部分の17頁にも法曹一元との関係で同様の記載があるが、人事評価を検討する際に、キャリア・システムとして一緒にくっつけて検討してよいのか疑問であり、削除した方がよいと思う。
 - この記載には実質的な意味がある。キャリア・システムが採られているドイツ及びフランスの裁判官(司法官)の人事評価制度における評価者を参考にして記載がなされているのだから、本文の中にその旨の記載があってもよいと思う。
 - 記載自体が間違っているということではなく、記載がある方がわかりやすい。
 - 注記にも書かれているが、作業部会では、日本と同じキャリア・システムが採られているドイツ、フランスの実情という意味で記載をしたものである。本文で書かないと、逆にアメリカやイギリスの制度はどうだということになるのではないか。
 - この記載があった方が分かりやすいというご意見が多いので、元のままでいいか。
(異議なし)
- 1頁注記「『評価者』という用語について」の取扱いについて
 - 用語だけの問題に限らず、審議会意見では、「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」と記載されている関係もあり、第一次評価者がなぜ必要かという理由付けを入れて、例えば、5頁の「最高裁判所の裁判官会議が直接それを収集することは実際上できないた

め、人事評価制度が必要となる。」との記載とも関連させて、意識的に説明をしておいた方がよいのではないか。

- 司法行政事務の一環として、最終的に最高裁判所の裁判官会議が、評価について責任を負うというのであれば分かるが、具体的には最高裁判所が評価について何か判断をするのではない。
- 審議会意見で用いられている「評価権者」という用語は、裁判所での運用に照らして厳密に使っているわけではないと思われるので、我々が使っている「評価者」と審議会意見で用いられている「評価権者」は同じ意味だと思う。そうであれば、この程度の説明で十分ではないか。
- この点については、議論は十分したので、記載内容は特に異論はない。ただ、1頁注記の下から6行目の「被評価者に関する評価情報を提供する立場にとどまるものである。」という記載は、評価者が別にいるような感じを受けるので不要だと思う。また、「評価権者」と「評価者」が実質上、同一の意味ということであれば、「『評価権者』という用語よりは『評価者』という表現の方が実態に即している。」との表現まではいらないのではないか。
- 「評価権者」はいないのに、評価者の他に別途誰がいるのではないかという誤解を受けるといったことなのか。
- そうである。
- ここではそれがわかるような記載となっており、誤解を生ずることはないと思う。
- このままでいいとの意見が多いので元の案のまま進める。後で何かあれば言ってほしい。

(異議なし)

○ 4頁注記「現在の我が国の裁判官の評価者」の取扱い

- 従前、「評価者」という用語を使用していなかったので、「評価者」を「評価」とすべきではないか。

- この4頁注記は、4(1)「評価者」内にあって、評価者に関する記載がなされているものであり、「者」を落とすと違った意味になるのではないか。また、「評価」としたのでは、見出しとして広すぎる。
- この注記の前に記載されている注記の見出しは、「評価者に関する裁判官の意見」、「諸外国の裁判官(司法官)の人事評価制度における評価者」と、いずれも「評価者」という用語が用いられている。ただ、「現在の我が国の裁判官の評価者」という見出しは、「の」が多いので、「現在の」を削除した方がすっきりすると思う。そうすると、「評価者」であっていいのではないか。

(異議なし)

- 4頁下から7行目及び5頁最終行の「特大規模庁」、15頁上から11行目の「特に大規模庁」の取扱いについて

- いずれも東京地裁や大阪地裁を念頭においているものと思われるが、具体的にどの程度の規模であるかが明確になっていないので、数字を挙げて、どの程度の規模であるかを明らかにしてはどうか。
- 「例えば、東京地裁、大阪地裁」と例示して記載することでどうか。
- 研究会では、東京地裁、大阪地裁を念頭に議論していたので、例示をきちんと記載したらどうかと思う。
- 大阪地裁も該当すると思うが、正確な調査が必要なので、4頁下から7行目を、「東京地方裁判所等の特大規模庁で」としてはどうか。

(異議なし)

- 5頁～6頁「(第一次)評価者」の記載の取扱いについて

- 5頁1行目以下を「下級裁判所の裁判官人事は、最高裁判所の行う司法行政事務の一環として、最高裁判所の裁判官会議により決定することとされている(裁判所法12条)。」と、文末に括弧付きで根拠条文を挿入してはどうか。
- 裁判所法12条は、司法行政事務一般に関する規定であり、下級裁判所の裁判官人事については、例えば、補職については裁判所法4

7条に、報酬については裁判官の報酬に関する法律3条に規定されているので、裁判所法12条を記載する場合には、これらの条文も列挙することになる。

- 最高裁判所の裁判官会議を想定して裁判所法12条をあげたが、下級裁判所の裁判官人事に関するものとしては、他の条文も入ってくると思う。そこまで条文を入れると煩雑になることも分かるので、特に固執はしない。
- いろいろ入れると条文が多すぎるので、裁判所法12条を挿入しなくてよいのではないか。
(異議なし)
- 5頁4行目以下の「人事決定のための資料として人事評価が必要となるが、最高裁判所の裁判官会議が直接それを収集することは実際上できないため、人事評価制度が必要となる。」の「人事評価制度」を、「第一次評価者」あるいは「評価者」としてはどうか。ここで言おうとしているのは、「評価者」なのではないか。
- ここでは「評価者」だけの問題でなく、評価システム自体、人事権を有する裁判官会議に裁判官の評価情報を提供するシステムであるという観点から記載しているので、「人事評価制度」のままでよいのではないか。
- 面接、評価、不服をまとめて裁判官会議ではやれないから、こういうシステムが必要との観点からの表現であると考えている。
- そのようなことが当該部分以下に記載されている。
- 元の案のままでいいか。
(異議なし)
- 5頁～6頁にかけての第一次評価者に関する記述の理由部分の記載をわかりやすくし、研究会での議論(第11回、第16回協議内容等)に沿った形にするために、6頁4行目以下の「裁判官により構成される委員会又は裁判官会議による評価の方式」についての部分を先

に検討し、次に5頁下から10行目以下の「地方裁判所長等と部総括裁判官のいずれが適当か」についての部分を後に検討することにしてはどうか。

- 6頁4行目以下の「裁判官により構成される委員会又は裁判官会議による評価の方式」の考え方を採らない理由については、具体的に、人事評価を合議体ですることには無理があり、実施している例もないこと、この方式の利点(情報収集の偏りを防止し、情報収集のプロセスを明確化できること)は、評価者が複数の者から情報を収集し、本人開示を行うことによっても達成できることを指摘すべきではないか。
- その方が分かりやすい。
- ご指摘の意見の方向で、作業部会で検討した上、委員に見ていただくということによいか。

(異議なし)

- 6頁6行目以下を「当研究会では、単独で情報収集をすることは不可能であるから、情報源になる裁判官が合議体で行う方が透明性があるとして、裁判官により構成される委員会による方式とすべきであるという意見もあったが、その採用は困難であるという意見が大勢を占めた。」としてはどうか。少数意見の理由も入れてほしい。
- 少数意見の理由も記載する方向で作業部会で検討してもらうことによいか。

(異議なし)

○ 6頁「第二次評価者」の記載の取扱いについて

- 6頁最終行の次行に「この場合においても、評価項目に基づくものであることは第一次評価と同様である。」と挿入してはどうか。
- 記載する方向で、表現等を作業部会で検討してもらうことによいか。

(異議なし)

○ 8頁～9頁「部総括裁判官、同僚裁判官、裁判官職員等からの情報収集」の記載の取扱いについて

- 8頁下から7行目以下の「陪席裁判官については、日頃その身近で執務を共にしている部総括裁判官から情報を得ることが中核になるものと考えられる。」を、「先ず日頃その身近で執務を共にしている部総括裁判官から」とし、「中核になるもの」との部分を削除してはどうか。表現の問題であるが、部総括裁判官を中核に位置づけていいのかという問題がある。
- 本研究会においては、情報収集の考え方について、部総括裁判官からの情報が中心となるということは、共通の認識になっていたのではないか。部総括裁判官は、同僚裁判官、裁判所職員等と比べ、一番確度の高い情報を持っており、部総括裁判官からの情報が中核になるべきであるので、削るべきではない。
- 裁判官の意見の中には、部総括裁判官を評価者とする意見も多かった。陪席裁判官や書記官から意見を聞くのとはウエイトが違うのではないか。
- そのようなことが報告書に記載されている方がいいのではないか。
(異議なし)
- 裁判官の相互評価の弊害については、報告書本文の中では出てこず、裁判官の意見の中に出てきただけなので、9頁下から10行目以下の「ただし、それ以上に、システムのそうした情報を収集することについては、裁判官の相互評価と同様の問題があり、弊害が予想されるので、適当ではない。」の部分を削除してはどうか。もし、報告書の中に入れるとすれば、書記官等の一般職職員からの情報についても同様の問題に触れざるを得なくなるので、削除した方がいいと思う。
- 先ほどの議論で、6頁に「裁判官の相互評価による方式については、裁判官の意見に現れているような問題点が指摘されている」との記載を具体的に記載することになったので、そうであればこのままでも

いいのではないか。

(異議なし)

○ 9頁～11頁「上級審裁判官からの情報を取り入れることの当否」の記載の取扱い

- 10頁下から10行目及び6行目に「システムの」とあるのは、「制度的」という趣旨か。9頁下から9行目にも同じ表現があるが、カタカナ用語に「的」をつけることには違和感があるので、「制度的」がいいのではないか。
- 「システムの」とは、「制度的」というのと同じ趣旨である。
- 「制度的」より「システムの」の方が能動的であると感じる。
- 語感の問題だが、「制度的」より「システムの」の方が少し広い感がある。
- システムはそのままにすることにして、「システムとして」でいいのではないか。

(異議なし)

○ 11頁～15頁「本人の意向を汲み取る方法」の記載の取扱い

- 12頁以下に「自己申告(書面)」とあるのを、「自己評価(書面)」としてはどうか。審議会意見での「自己評価書」という表現を変える理由がよく分からず、その必要もないと思うが、「自己申告書面」とするのであれば、変えた理由を付言した方がよいのではないか。
- 「申告」と「評価」とでは、意味がかなり異なる。本人の意向を汲み取る方法についてたたき台をもとに議論をした際には、「自己申告」ということで大方の意見は一致していたのではなかったのか。
- 「評価」という文言では問題があるということであったと思う。
- 審議会の意見でも、「評価に当たっては、例えば自己評価書を作成させるなど、」と例示しているにすぎず、自己評価書を入れなければならないということはない。裁判官から業績評価的な評価書面を出させるのはまずいと思う。

- しかし、「申告」だと、上に申し上げるというイメージが強い。
- 「自己評価」という言葉は、世上よく使われているが、いろいろならえ方がある。それに代わって、客観的に表現できる用語であればよいのではないか。
- 民間の場合は、「自己申告書」というものが使われているところがある。
- 「自己陳述書」とするのではおかしい。
- 意見でないので、「意見書」も適当でない。
- いろいろ意見が出たところであるが、そのまま「自己申告書面」ということでよろしいか。

(異議なし)

- 14頁5行目以下の「このような自己評価は、民間部門において、目標管理の手法による業績評価の一環として採用されている例が見られるが、」を削除してはどうか。民間で行っている自己評価は、業績評価のためのみに行われているのではないか。
- 民間での業績評価は、短期の半年なり1年なりの達成目標を上司と立て、その達成・不達成を問うものである。また、能力評価は上司が見るものであって、トータルとして総合評価というものが行われている。業績評価では、具体的な仕事上の目標を立てることになるので、自己評価に業績評価が入ってくることになるが、それだけではない。
- 自己啓発に関係ないということであれば、この表現でもよいと思う。
- 関係ないというわけではない。例えば、能力評価で見たときに企画力がないなら自らそれを養う必要がある。
- 本研究会では「自己評価書」と対比して「自己申告書」を考えてきたところであり、やはり申告とすべきであろう。
- 業績評価として「のみ」ではなく、その「一環として採用されている例が見られる」と記載されていることからしても、特に問題はないのではないか。また、自己啓発をいけないといっているわけではないという趣

旨で理解していただくということでよいか。

(異議なし)

- 15頁8行目以下の「このほか、評価と関連する事項として、次期異動における任地の希望、担当事務についての希望等についても、面談事項に加えることが考えられる。」を削除してはどうか。このような議論であったことはそのとおりであると思うが、面談の際に事実上話として出るようなことまでを報告書に記載してしまってよいものなのかと思う。
- このように報告書に書いてしまうと、評価者としても面談の際に聞かなければならないとか、評価を受ける側からしても聞かれないのはどうかということになるということか。
- 任地の希望や担当事務についての希望等は、裁判官が提出する第二カードに記載されるのではないのか。
- 面談をするのであれば、被評価者が異動期にあるのであればなおさらその点を聞くことになろう。職務内容や異動についてどのように考えているかは聞いてみたいところであり、これらを排除することはいかかなものか。報告書案でも、「面談事項に加えることが考えられる」程度の記載になっている。
- 第二カードでわかる人もいるが、聞かないとわからない場合もある。本人の希望を把握するのは所長の責務ではないか。
- 現在でも、裁判官から担当したい事務の希望を聞くこともあり、今までやってきたことを敢えて排除することはないのではないのか。
- 面談の際に任地や担当事務の希望等を聞かれたから評価の関係で問題だという人はいないと思う。そのままということでもよしいか。

(異議なし)

- 15頁14行目以下に「面談対象者が多数に及ぶ庁においては、第一次評価者のほか、その代行者も担当することができるものとする事により、面談が円滑に実施されることを期すことが相当である。」とあ

が、「代行者」という表現で、その範囲が特定し得るか。これは東京地裁等の所長の代行者を指しており、面談を担当させるために他に代行者を決めるということではないということか。

(幹事の説明:これまでその趣旨で議論されてきたものと思う。所長代行は特定の者であり、東京地裁における正式名称は「所長代行者」であり、東京高裁における正式名称は「代表常置委員」である。)

- 部外者からはわかりにくいのかも知れないが、所長代行のことをより明確に記載しようとする逆によりわかりにくいものになってしまうのではないか。裁判所関係者の間では、すぐに意味が通る。
- 東京以外の庁ではどうなっているのか。
- 所長に差支えがあったときのことを考え、下級裁判所事務処理規則に則り、裁判官会議で代行を立てることが決まっている。
- ドイツでも代行者が決まっている。
- このままで特定し得るということでよろしいか。

(異議なし)

○ 15頁～19頁「裁判所外部の見方に配慮する方法」の記載の取扱い

- 17頁下から9行目の「審議会の審議においても指摘されているとおり、」を削除してはどうか。あるいは、表現上の問題であるが、「指摘されているとおり」ではなく、「議論されているとおり」ではどうか。
- 第11回研究会配付資料の「評価方法に関する司法制度改革審議会における委員の意見」にあるように、いろいろな議論が出されて問題があったところであり、そのことを指しているのではないか。
- 16頁の注記でも「審議会の審議における裁判所外部の見方に配慮する方法に関する委員の意見」として記載がされている。
- 「いろいろな問題が指摘されているとおり、」あるいは「いろいろな問題が提起されているとおり」という表現ではどうか。
- 「議論されているとおり」ではどうか。
- 議論と指摘は同じ意味ではない。

- 「審議会の委員の意見にも見られるように」ではどうか。
- そのような方向で、更に表現ぶりについては、作業部会で検討してもらおうこととしたい。
(異議なし)
- 1.18頁5行目以下の「そこで、評価情報の信頼度を判定するために広範囲な事件内容の調査を行うことになれば、そのこと自体個々の裁判官に対する心理的影響、事件の審理に及ぼす影響等からして適当ではないし、実行も困難であろう。」との部分については、外部評価を取り入れるという見解は、評価そのものを取り入れるべきであるというものであり、このようなことを想定していないので、削除してはどうか。次に、2.同頁8行目以下の「それでは、事件関係者に限らず、一般的に部外者から裁判官の評価について意見を聴くことにするのはどうかということになるが、そうした方法では、果たして客観的な事実に基づく責任をもった意見を述べるのが可能なのか、単なる人気投票と化すおそれがあるのではないかという疑問が生じる。」との部分については、趣旨はわかるが、このような方法は提案されていないのではないと思われることから、削除してはどうか。さらに、3.同頁12行目以下の「さらに、当事者そのものではなく、当事者サイドの情報を広く集めることが可能な団体として、例えば、弁護士会に評価情報の提供を求めることとした場合、権衡上検察庁にも同様に評価情報の提供を求めることになろうが、このように組織に対して個々の裁判官に関する評価情報を求めることは、裁判官の職権行使の独立性確保の上で問題が出てこよう。」との部分については、弁護士会等の意見としても、会全体に意見を求めよという考え方ではなく、個人に意見を求められたいということであったのであり、削除してはどうか。
- ここの記載は、第1に当事者、弁護士、第2に部外者、傍聴者、第3に弁護士会や検察庁から、仮に評価を取り入れるとするとこういう弊害やデメリットがあるという記載ではないのか。外部の評価を取り入れ

る場合の問題点を分析して置いたものであり、削除するというのはいかがなものか。職権行使の独立との関係についても、記載しておいた方が分かりやすい。

- 司法制度改革審議会や下級裁の裁判官の間でも弁護士会や検察庁の意見を聴いてはどうかという意見が出ているので、あり得る意見として記載がされているのだと思う。
- この部分では、あり得る意見や実際にあった意見として記載されているものである。審議会は、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しており、この問題については、様々な点から検討する必要がある。
- 例えば、2について裁判ウォッチングをする団体等が考えられる。については、意見があるという意味ではなく、そのような場合の問題点を分析して記載したものである。
- これらの問題については、各高裁で行った意見交換会でも出ていたものであり、記載しておくべきである。
- この問題については、かなり議論したところなので、議論の経緯を記載をしておくべきではないか。

(異議なし)

- 18頁下から8行目以下の「ので、すべての裁判官について同様の方式を採用できないという問題もある」を削除してはどうか。裁判官の評価は、短期的な評価ではなく評価の積み重ねなので、長期的にとらえるのであれば、事件関係者に対するアンケート調査を採用することができるのではないか。
- この部分の記載は、毎年ある一定の時期に行うものとしては、同時期にすべての裁判官についてできないという趣旨である。
- そのままでよいのではないか。

(異議なし)

- 17頁の注記「諸外国の裁判官(司法官)の人事制度における裁判所外部の見方に配慮する方法」に「主たる目的」云々という記載があることから、18頁下から5行目以下を「評価の目的が昇給や転勤のためではなく、主として裁判官の教育、能力向上等に置かれている。」とし、「点において我が国と異なっているし、」の部分を削除してはどうかと思ったが、この点については撤回したい。
- 19頁3行目末尾に「が、裁判官にとって利用者からどのように評価されているかは極めて重要であり、また法廷における対応等は利用者からしか評価できない。したがって、裁判所を利用する弁護士や当事者にアンケートを行い、その結果を評価する際の要素に入れるべきであるとの意見もあった」を挿入してはどうか。
- そのような少数意見もあったということで、挿入する方向で、表現振りを検討することにしてはどうか。
(異議なし)
- 19頁4行目以下の「もっとも、裁判官の執務状況に関する弁護士等の事件関係者の見方については、現在でも、直接又は書記官室等を通じて間接的に評価者(地方裁判所長・家庭裁判所長等)にもたらされることがあり、それが事務の取扱いに関する不服である場合には、司法行政上の監督権の発動を求める申立ての形で、所長等に提出されることもないではない。こうした裁判所外部からもたらされる様々な情報にも、前述の利害関係に基づくバイアスの問題や裁判官の職権行使の独立に対する影響の問題はあるが、組織的に広範囲のアンケート調査をする場合のような弊害はない。こうした形でもたらされる情報をすべて排斥することは、裁判所外の声に敢えて耳をふさぐものであって相当ではなく、評価者において適切に取捨選択の上、評価に活用することが求められる。そして、評価者がそうした情報を評価に取り入れるについては、バイアスのかかった不適切な情報等を排除するため、被評価者本人に事実関係を確認することが必要であ

る。」との部分については、このような事実があることは理解しているが、外部評価を求める見解はこうした方法を提案しているものではないので、削除してはどうかと思ったが、先ほど議論されたように、大方の理解ということであるなら削除しなくても構わない。

- 19頁下から10行目「当事者、代理人等裁判所外部の者からもたらされる情報の中には、裁判官の執務や裁判所の運営の改善に対して参考となる意見が含まれている」の冒頭部分に、「一般的に」を入れてはどうかと思ったが、これは、19頁4行目の「もっとも」以下を削除した場合に記載が必要でないかというものであるので、撤回する。
- 22頁～23頁「開示の手続」の記載の取扱い
 - 22頁下から9行目の「希望の有無にかかわらず開示することも考えられるが、」とあるのを、「希望の有無にかかわらず開示すべきであるとの意見もあったが、」としてもraitai。
(異議なし)
 - 22頁下から5行目末尾に「が、開示請求にあたって心理的負担を与えないよう開示方法を工夫すべきである」と挿入してはどうか。具体的には、開示を求める書類を全員に配付したり、備え付ける等、すぐに利用できるようなものであって欲しいと思う。
 - 趣旨は理解できるが、具体的な方法としては、どのようなものがあるか。また、報告書にそこまで入れるかどうかという問題もある。
 - 所長のところに見に行くような点に抵抗があるのではないかということで、開示請求しやすいように手続を事務的にするという意見もあったが、事柄の性質上事務官に任せるといってもいけないのではないか。
 - 裁判所内がLANで結ばれているのであれば、開示請求の書式をそこに置いてダウンロードできるようにしておくといったことも考えられるのではないか。
 - 「心理的負担がないよう配慮すべきである」とすることではどうか。

- そのような方向で、表現については作業部会で検討することとしてはどうか。
(異議なし)
- 23頁3行目以下に「人事評価に当たって検討した情報」とあるが、「検討した」が「採用した」という趣旨であれば、開示すべきということになるのではないか。
- 研究会での議論では、ソースを含む生データについては明らかにしないということであったと思う。
- 「生の情報」とも言うべきものであり、「原資料」という文言にしてはどうか。
- 以前議論した際には評価の結果のみ開示をするということであり、このままの記載でよいのではないか。
- 「資料」ではどうか。
- 「資料」とすると、有体物を想定しやすいが、それだけではない。
- 「人事評価の前提となった情報」ではどうか。
- 「参考とした」ではどうか。
- それではメインではないということにならないか。
- 「考慮した」ではどうか。
- むしろ検討をするという面が強いと思う。
- 私もそう思う。
- 作業部会では「検討」か「利用」という言葉ではどうかということであったが、「検討」になったという経緯がある。
- この点については、元の案のままにして、さらによい案があるかどうか、作業部会で検討してもらおうということかどうか。
(異議なし)

○ 23頁「人事院の研究会報告」の記載の取扱い

- 24頁下から5行目以下の「このように、人事院の研究会報告においては、評価に対する不服に関しては苦情相談の仕組みの中で対応す

ることが考えられている。」は削除すべきではないか。同頁の1及び2からはそのように考えられるが、3についてはそうではないと思われるので、このように結論付けてしまっているのかと思う。

- 人事院の研究会報告では「評価に対する苦情相談」という項目の中で記載がされており、 についても と同様に苦情相談の枠組みの中に収まっており、削除すべきではないと思う。

(異議なし)

○ 23頁～29頁「不服がある場合の手続」の記載の取扱い

- 26頁下から2行目の「考え方もあり得るところである」の部分で、「意見もあった」とすべきではないか。

(異議なし)

- 26頁下から1行目の「裁判官の1回1回の人事評価は」の部分で、「裁判官の各回ごとの人事評価は」とすべきである。

(異議なし)

- 27頁2行目以下の「また、評価形式として基本的に文章式評価を採用するという当研究会の立場からは、評価を争うために特別の機関を設けるといった必要性は乏しい。」については、評価形式と第三者機関との関連性が乏しいことから削除すべきではないか。

- この部分については、記載が説明不足ではないかと思う。

- 「必要性は乏しい」ではなく、第三者機関にはなじまないということではないのか。

- 裁判官の評価については、ランク付けをする必要性が乏しいので、評価を争うための特別の機関を設ける必要性が乏しいということではないのか。

- もっと丁寧に記載がなされないといけないのではないか。再度、作業部会で検討することとしてはどうか。

(異議なし)

- 27頁6行目以下の「ちなみに、前記のとおり、ドイツ(ノルトライン・ヴェストファーレン州)及びフランスにおいても、評価に不服がある場合の
手続としては、評価者による評価、それに対する被評価者の意見の提出、
評価者による再考、被評価者による異議申立てという組織内におけるプロセスが基本となっている(フランスの場合には昇進委員会に対して異議申立てを行うことになっているが、同昇進委員会が被評価者の異議申立てについて表明する意見は、評価者による評価に代わるものではないこととされている。)」の部分について、ドイツとフランスでは制度が異なることから、違いがわかるような表現にしておくべきではないか。また、当研究会の検討課題は、人事の前提となる人事評価の在り方であり、人事評価に基づく人事権の行使の問題を含んでいないこともどこかで明確にしておく必要があるのではないか。
- ドイツとフランスでは制度が異なっており、また、ここの記述は第三者機関を設ける必要性についての検討であって、ドイツとフランスの制度については、注に記載されているものでもあることからしても、削除してはどうか。
- この部分は削除してよいのではないか。
(異議なし)
- 29頁「制度化の方法」の記載の取扱い
 - 29頁8行目の「人事評価制度についても、少なくとも基本的な規定については裁判所法に定められるべき」とする意見の根拠として、「最高裁の規則において裁判官の独立に配慮する規定を設けるのいかなるものか」という記載を入れてはどうか。研究会でも独立に配慮しなければならないとの考え方に立って制度の在り方について議論されたところであり、記載すべきではないかと思う。
 - 裁判官の独立は憲法に規定されているものであり、法律や規則の前提となるものである。「裁判官の独立に配慮する」ということを取えて

記載することは、逆に何か別な意味があるのではないかと誤解を生じるのではないか。

- 立法技術としても、このようなものをどうように入れるのかという問題がある。法形式にかかわらない問題ではないかと思うので、別に記載しなくても構わないのではないか。

(異議なし)

○ 29頁～30頁「終わりに」の記載の取扱い

- 30頁下から3行目以下を、「裁判所においては、当研究会が本報告書で示した考え方を踏まえ、新たな裁判官の人事評価制度を構築するとともに、適正な人事評価のもとに適切な人事が図られることによって、裁判官の資質と国民の裁判官に対する信頼とを一層高めていくことに努めるよう期待したい。」としてはどうか。

(異議なし)

(3) 研究会報告書添付資料案については、委員から特に異論は出なかった。

(4) 次回の開催日時は7月1日午後4時から、次々回の開催日時は7月16日午後3時からと決まった。次回は、今回の議論を踏まえて作業部会で作成される研究会報告書案の後半部分の修正案について検討するとともに、研究会報告書案及び添付資料案の全体について、再度議論を行うことになった。また、研究会報告書が大部に及ぶことから、研究会報告書の概要の書面を作成することとし、そのたたき台を作業部会において作成の上、事前に委員に送付して、次回その内容についての議論も行うこととなった。