

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会(第16回)協議内容

1. 日時

平成14年5月30日(木)15:00～16:45

2. 場所

最高裁判所公平審理室

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) 裁判官の人事評価の在り方について

1. 評価者

2. 裁判所外部の見方に配慮する適切な方法

(2) 研究会報告書の構成の検討

(3) 次回の予定について

5. 会議経過

(1) 裁判官の人事評価の在り方について, 作業部会により作成された具体的なたたき台をもとに, 1.評価者, 2.裁判所外部の見方に配慮する適切な方法について, 意見交換が行われた。

1. 評価者

- 評価者についての作業部会での議論は, 検討用たたき台の「検討に当たっての視点」から検討すべきである, というものであった。評価の仕組みを考えたときに, 面談をしたり不服があったときに本人に確認

するシステムとすることや、様々な情報の選別を評価者が行うことを考えると、相当程度経験を持った者が個人の責任において評価するシステムにせざるを得ないと考え、たたき台のような基本方針となった。

- また、作業部会では、司法制度改革審議会では「評価権者」という用語が使われていたが、この研究会で「評価者」という用語を用いるのならば、これらの用語の取扱いをしっかりと報告書で説明しないといけないと思われるので、この点についてももう一度議論しておいた方がいいということになった。
- 評価者について裁判官により構成される委員会又は裁判官会議とする考え方については、形はいいが現実問題としてできないので困ると思う。以前議論をした際、個々の裁判官の具体的な評価を行うことは、事柄の性質上合議体による討論という手続になじみくいという意見があったが、現実問題としてやりにくいのではないかと。一般職の職員を評価する場合、裁判官により構成される委員会又は裁判官会議によって行われているのか。

(幹事の説明:一般職の職員の場合、評価は個人である上司が行っており、裁判官により構成される委員会又は裁判官会議が評価を行っていることはない。)

- 評価を合議体でやることには無理があると思うし、委員会方式では、評価する人をどう選ぶかという問題もある。
- 私が従前述べている、評価者を裁判官により構成される委員会又は裁判官会議とすべきだとする考え方は、結局、誰が評価を行うにしても、一人で情報を全部集めることはできないと思うので、情報源になる人が構成員になって、いわば合議体という形で情報の選別を行い、代表者なりが判断を行って、最終的な意見とする方が、ガラス張りになっていいのではないかとこの観点からである。

- 評価を合議体でやっているということは聞いたことがないのでよく分からないが、最終的なとりまとめは合議体ではなく、誰かが責任を持って行わなければならないのではないか。
- 検察官の場合も合議で評価を決めることはないが、特異な評価者が一方的な情報で評価することは困るという意味で、第二次評価者が調整という役目を果たしている。裁判官の場合も、第一次評価者、第二次評価者を設定することで適正さが担保されることになると思う。更に多段階にするなら、部総括裁判官も評価者に入れるシステムも考えられなくはない。ただし、部総括裁判官が評価を行うとすると、所長と違って情報量が異なり、限られた資料から判断せざるを得なくなることに問題がある。
- たたき台の「検討に当たっての視点」では、評価形式や面談、不服がある場合の手續等の仕組みとの整合性について触れているが、複数の人間が一緒に評価する方式は、採用、不採用等というように決めることがはっきりしている場合はいいが、ここで議論している評価は、文章式で裁判官の総合的な資質、能力を評価しようということを想定しているので、合議で決めるのは困難ではないか。
- 評価を合議体でやるということになれば、それを前提としたシステム作りをやる必要があることはもちろんである。評価を合議体でやることになると、所長なり、部総括裁判官を評価者とするシステムとは異なるものとなることは理解している。なお、この研究会で言われている「評価者」という用語に異論はないが、そうすると、誰が最終的な評価権者かということが問題となる。審議会意見では、最高裁の裁判官会議が「評価権者」という認識だったのではないか。
- ここで使おうとしている「評価者」という言葉と、審議会意見での「評価権者」とは、意味としては変わらないと思う。ただ、「評価権者」という言葉を使うと、評価としてランク付けをする権限を持ち、それによって色々なことが決まっていくという印象を与えてしまう。一般職の場合は、

評価結果に基づいて、特昇、昇格、勤勉手当等が決まるので、評価権者と呼ぶのがふさわしいが、裁判官の評価システムでは、人事の情報(資料)を提供する立場(権限)を持つという位置付けになる。いずれも評価を行う権限を持つことにはかわりはないが、「権」をつけると一般職と同じようなイメージを持たれてしまうので、そのような表現は避けた方がよいのではないか。

- 第一次評価者、第二次評価者が行った評価が人事に反映されることになるが、人事の最終決定権者は現実的には最高裁だから、そのつながりを言葉だけでなく、システムの説明していかないとよく分からない感じがする。評価を現実には裁判官会議にかけるとか、かけないとかの問題とは別に、実際にはその評価を最高裁が受け入れたことになっているのであって、そうでないと、評価が何のために行われたのかが分からなくなってしまう。評価者の評価が参考にすぎないというのではしっかりこない。
- 一般職の場合、昇給、特昇等は、評価と直接結びつくが、配置替えは、評価に直接結びつかない。ただ、その場合でも、評価が資料として重要な影響を与えているのは間違いない。裁判官の場合も、最高裁の裁判官会議が人事を決めるについて、提供された評価を資料としているというつながりがあるが、その際、提供された評価がどれ位強く影響するかは事柄によって違うと思う。裁判官会議が人事を決めるに当たって評価について一つの認識を持つことはあるものの、そこで改めて評価を決めるということではないと思う。
- 一般職の場合、ランク付けが昇給、昇格等に関係してくるので、まさに評価と処遇が重なるが、裁判官の場合、評価権と人事権は、重なる部分はあるがぴったり重なるわけではない。「評価権者」というと一般職の評価の場合と同じように捉えられるし、実態面、機能面から考えると、「評価者」とした方がいいと思う。
- 「権者」という言葉が一人歩きをしているのではないか。

- 「評価権者」という用語は一般的にはなじみやすいが、裁判所にいると、その言葉には違和感がある。
- これまでの協議では、評価者を個人とする場合、地家裁所属の裁判官については地家裁所長、高裁所属の裁判官については高裁長官という考え方が多かった。
- 従前から述べてきたことであるが、大規模庁の場合、所長代行を評価者に入れるべきだと思うが、運用として、大規模庁の場合でも所長が評価できるということならば固執しない。所長が事務分担として所長代行に命じるならクリアできるように思われるし、不服申立てについても分担できればそれでいいのかなと考える。仮に大規模庁で所長が全部できるのかという議論が出た場合を想定して、この問題については報告書にきちんと記載しておいた方がよいのではないか。
- 地家裁所属の裁判官については、高裁長官も評価者として評価をした方がいいと思う。
- 同じ評価項目で評価するのであれば、たたき台にあるように、第二次評価者は第一次評価の調整及び補充としての役割でいいと思う。

2. 裁判所外部の見方に配慮する適切な方法

- 基本的な姿勢は、たたき台の基本方針でいい。この問題については、試行錯誤で考えていくしかなく、現段階で具体的な方法について責任ある提案をすることができないというのが本音である。弁護士会のアンケート調査についても、大阪、京都、名古屋ばかりでなく他の単位弁護士会でも検討しているところがあるようだが、アンケート調査に反対している単位会もあるようであり、対応はまちまちのようである。アンケートにに応じている弁護士の意識もばらばらなのが実情である。したがって、実態をどこまで捉えられているか、裁判官の評価について客観性が担保されているかも分からない。また、裁判所側も弁護士会等の外部からの声を排除する姿勢であってはいけないが、反対に積極的に受ける方向を決めるのも問題である。仮に、検察にアンケー

トを求められたら、個々の検察官にに応じてもらうことも考えられなくはないが、検察は組織で動いているので大きな問題となると思う。公判担当の検事に個別にやってもらうというのも、できるかどうか分からない。外部の意見をどのように捉えるかという問題については、この問題を巡る関係者の意識改革を進めていく必要があるし、具体的な方法についても暗中模索の段階にあり、時期尚早であると思う。

- たたき台の基本方針についてだが、外部評価をシステムとして取り入れることはできないとしても、入ってきた情報は拒まないで、所長を評価者とした場合、所長がスクリーニングして本人に確認等して評価に取り入れていくということになると思う。
- システムとして弁護士会に意見を求めるとすると、それとの均衡上、刑事事件の場合には検察官に、また、今後、訴訟代理権の一部を弁理士、司法書士に付与することになれば、弁理士会、司法書士会に、本人訴訟の場合は本人に、労働事件については労働団体等に意見を求めるのかどうかといった点が問題になり、システム化して意見を聞くのは難しいと思う。また、すべての裁判官についてではなく、特定の裁判官の情報、特定の事件についての情報しか集まらないという問題もある。ただ、来る情報についてまでシャット・アウトするのは適当ではなく、来た情報は本人に確認しながら取舍選択をして取り入れていく必要がある。
- 時期尚早ではないかという意見もわかるが、基本方針だけを見ると、たまたま入る悪い情報だけが情報源となってしまう、後ろ向きの評価となってしまうのではないか。そのようなことであれば、「基本方針」の3つめに記載されている項目の範囲内で処理できるのではないか。
- 経験上、すぐ評価に役立つものではないが、所長等には弁護士会などから、進行管理が良い等、良い情報も入ってきている。

- しかし、「基本方針」の2つめの項目では、被評価者本人に事実関係を確認するとしており、良い情報については本人に確認することはないから、これは、悪い情報を前提にしているのではないか。
- 確かに、「基本方針」の2つめの項目では、マイナス評価を想定している。弁護士の立場からいうと、評価者が問題のある点を認識しているか心配しているところが多いのではないか。そもそも外部評価の問題は、そういった問題意識からきているのではないか。外部からの情報といっても、負けた当事者からの抗議の電話から、本当に問題と思われるものまで様々なものがある。
- 外部評価をシステムとして取り入れることはできないし、ストレートに取り入れることもできない。やはりある程度取捨選択しないと行かないと思う。
- 作業部会では、将来導入されるであろう裁判員制度や専門委員制度において、外部というより内部とも思われるこのような人達の見方をどう扱うか、また、今後判事補が裁判官の身分を離れて弁護士事務所等で経験を積む場合が考えられるが、現在行っている民間企業の研修等での評価をどうするかという議論が出た。
- 外部評価をシステムとして取り入れることについては、制度として採用するところまで熟していないという問題があるのではないかと思う。ドイツ、フランスもやってないし、アメリカは、教育的目的で行っているもので、ここでやるものとは違う。上級審の見方をどこまで取り入れるかという議論の場合と同様に、裁判官が常に自分の仕事と評価を結びつけて考えるような形になるのではないかという問題があり、当事者にアンケートするのはいかなものか。
- 外部からの意見も何らかの形で取り入れるということが世の中に公になれば効果はあるのかもしれない。
- 区民相談の例を挙げると、年に一度、ある一定の日を決めて、相談に来た人たちから意見を聴取することをしている。個別的な批判等が

あるにしても、アンケートのやり方によっては区民相談がどのような評価を受けているかが分かることになる。裁判所でも、最高裁ではなく、地裁の窓口で同様のことを試しに実施し、いわば外部評価の一里塚として行ってはどうか。

- それは、例えば、裁判の経験がある人について、裁判官の運営や裁判官について意見を聴くために箱か何かを設けたりするということか。
- 例えば10項目のうちの1項目ぐらいに、裁判所に対して親しみを感じたかとか、裁判官が親切だったか等の項目を挙げて、そのような形で意見を求めれば、それは個別的なものではなく、一般論として、裁判官に対する見方の全体の雰囲気のようなものが示されるのではないかということである。
- たたき台の基本方針の3つめの項目はそういう狙いで設けられているのだと思う。個々の裁判官の評価資料にすることと切り離して、情報を集めることは考えられてよいのではないか。
- この部分の記載について作業部会で議論となったのは、個人的な評価を離れて、各裁判官に共通の問題があるのではないかという点である。例えば、法廷での声が小さいということであっても、マイクの性能をもっとよいものにする事で解決することも考えられるし、また、声を大きくしましょうという一般的にどの裁判官にも同じようにいえることなのかも知れない。そのような裁判官に共通する問題について、どのように情報を収集して、それを反映するシステムを作るかということであった。もちろん、その中では裁判官の研修や研さんに活かしていくシステムを作ることも考えられるし、また、家裁委員会なり何なりを受け皿として、裁判の運営等の問題として議論をしてもらって、それを活かしていくことも考えられるのではないかということが作業部会で議論された。

- 審議会意見では、地裁についても家裁委員会と同様のものを設けるべきであるとしている。この点につき、作業部会でもアイデアは出たものの、現段階では具体的なものでないことから、抽象的な記載としている。
- 外部からの情報をどのように取り扱うかは評価者が取捨選択することになるが、裁判官が公平な取り扱いをしているか、親切に対応しているかというような裁判の中身とは関係のない項目について、外部の意見を拾うことができるのではないかと。
- 法廷で居眠りをしている等事件の中身と関係のないものについては、所長が注意をすることになる。ただ、当事者や代理人にとっては、よく話を聞いてくれるかという項目にしても、親切かという項目にしても、尋問を制限するとか、証人申請を却下するという点について、事件の中身と無関係に評価することができるのかという疑問がある。裁判の内容に立ち入ることはやってはいけないことであるので判断が難しいところである。
- その点については、私も項目は設けつつも、どういう場合に裁判官の独立に影響を与えるかという観点から、絞ることが必要だとは思う。
- 裁判の中身とは関係ない項目について外部の意見を聞くというのは、よくホテルやレストランにあるサービスの良し悪しを聞くアンケートのようなものと同じようなイメージがする。
- 裁判所全体という組織に対する評価はできるのではないかとと思うが、裁判官個人に対する評価を第三者が行うのは難しいのではないかと。
- アンケートを行うという考え方は、事件当事者に対するものか、傍聴者に対するものなのか。
- 私は傍聴者に対するものも含むと考えている。
- 新聞記事で、大学生が傍聴者に対して調査を行って、この裁判官はどうだといった評価をしたというものを見たことがある。

- それは大学教授が学生を組織して行ったものと思う。
- 公平な取扱いをしているか、親切に対応しているかといった項目は、裁判官が一般的に心掛けておかなければならない項目と思われる。そうした点については、裁判官が一般的に心掛けておかなければならない事柄として、評価とは別の形で情報提供するようにはどうか。たたき台の基本方針の3つ目の項目に、なお書きとして記載されていることはそのような趣旨と思う。

(2) 研究会報告書の全体的な構成について、作業部会により作成されたレジュメをもとに、意見交換が行われた。

意見交換の主な内容は、以下のとおり

- 第4に「6 制度化の方法」とあるが、評価について法律にするか規則にするかという問題については、検討用たたき台をもとにした議論はなされていないのではないか。
- 第13回研究会で一度議論がなされているので、それをもとに作業部会で報告書案を作成し、それで十分でないということであれば、更に議論をするということでしょうか。
- 裁判官の意見については、報告書に盛り込まれることになるのか。また、人事評価の現状については、必ずしもすべての裁判官の認識として徹底していなかったり、分からない部分もあるように思われるので、研究会報告書はそういった点を踏まえての記載にならないといけないと思う。
- 第1の「2 協議の経過」においては、議論の経過が概括的に記載されることを想定しているので、裁判官から個別に聴取した意見や各高裁での意見交換会で出た意見等を踏まえて検討を行ったことについても、そこに盛り込まれることになろう。
- それでは、例えば、開示について裁判官からこういう意見が出ていたという記載についてはどうか。
- そういったことについても、記載することになろう。

- 結論だけよりも議論の経過が述べられているものの方がよい。
- 「評価基準(評価項目,評価形式)」については,評価書のサンプルのようなものを作成して,報告書に付けることになるのか。
- 作業部会では,そこまでの作業は行っていない。また,一定の書面にどこまで記載ができるのかという問題の検討等,実務的な面での工夫が必要となるのではないかと思う。
- 研究会報告書の段階であまり細かく堅いものにすると,後で融通が利かなくなるおそれがある。
- 評価項目は書くことになろう。評価の視点については評価書面とは別の紙でもよいし,注釈として記載することも考えられる。
- ドイツの例では,評価書に評価の視点が全部記載されていた。
- 平成10年まで使われていた書式についての説明はなされるのか。
- 人事評価の現状のところの説明をすることになろう。
- 研究会報告書を見る立場からすれば,フォームがこのように変わったという方がわかりやすいのではないか。
- 研究会報告書には諸外国の人事評価の書式を付けることになるのではないか。
- フォームは事務的なことである。むしろ研究会報告書には,評価として書くべきこと,書いてはならないことが明確にされていればよいのではないかと思う。

(3) 次回の開催日時は6月14日午後3時30分からと決まった。次回までに作業部会が作成した研究会報告書案の前半部分を事前に委員に送付して,委員からそれに対する意見を出してもらい,それを踏まえて研究会報告書案の前半部分の議論を行うことになった。