

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会(第14回)協議内容

1. 日時

平成14年4月12日(金)16:00~18:10

2. 場所

最高裁判所中会議室

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. 評価書面の在り方
2. 本人の意向を汲み取る方法

(2)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.評価書面の在り方,2.本人の意向を汲み取る方法について,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

1.評価書面の在り方

ア 基本方針について

- 評価項目のうち,一部のものについて,文章式の評価に加えて段階式の評価を行うか否か,「事件処理能力」中の「法的判断能力」及び「手続運営能力」を独立した評価項目として位置付けるかの2つが大きな問題のように思われる。

- たたき台の基本方針の内容や評価の表し方はこれでいいと思うが、「考慮要素」という表現が気になる。できることなら、「考慮要素」ではなく、「評価項目」という表現を使った方が、評価を受ける側から見れば分かりやすいと思う。仮に評価を文章でまとめたときに、どういう点が中心になって評価されたのか、そのポイントが分からなければならない。そのようなポイントの全部について触れなければならないというわけではないが、評価の対象とされている項目を明示しておいて、そうした項目についてコメントを付けたり文章で記載するのがいいと思う。
- 「考慮要素」と言うのか「評価項目」と言うのかという表現の仕方の問題にすぎず、実質的には異なるのではないか。
- そのように思うが、ただ、大項目を設け、あとは考慮要素にすぎないとすると、従前のものとどう違うのかが分からないように思う。たたき台に「考慮要素」として例示がされているが、どうせ書くな「項目」として記載した方がよいのではないか。
- どのような観点で評価を書いたらよいかを明らかにするために、このたたき台のようなことを考慮要素としてほしいと挙げればよい。考慮要素が例示されることで、その要請は満たされるのではないか。
- 作業部会では、考慮要素については、その全部について評価の対象とする必要はなく、その中から、被評価者について書くべきと考えられる点を拾い出して書いてもらえればと考えた。
- 自己申告と関連付けて考えてみると、裁判官から提出する自己申告書は、文章式の自由記載より、こういう項目についてこういうふうに見てほしいという形で作成した方が、評価者の評価とかみあうと思う。評価者は、項目について全部記載する必要はないが、評価を受ける方は、そうした項目があったほうが書きやすいと思う。
- 評価を文章式で記載する場合には、こういう観点から書きなさいということになる。大項目、小項目とすると、いかにも堅い感じがして、評価者に対して、挙げられている項目については書かなくてはいけないのではないかと拘束

を与える感じがする。ここは、考慮要素という表現で柔軟にしておいた方がいいのではないかと思う。評価者が書くべきことは、名称が考慮要素であっても、小項目であっても実質は変わらないと思う。

- 実質は同じだと思うが、項目とすると、項目以外のものは書けない感じがするが、考慮要素とすると、要素以外のものでも書け、柔軟に対応できるのではないか。
- 項目に挙げられていないものをこの欄に書くとなると、考慮要素、項目を細かく記載する意味がなくなると思う。
- 「考慮要素」であっても、「項目」であっても、実質が変わらないように思うので、分かりやすいように表現するというで解決できるのではないか。
- どう表現するかは別にしても、こういうところを見るということを事前にオープンにしなければならない。評価に当たっては、このような点を見るということを明らかにするという方針が重要である。
- 「評価項目」とした場合には、小項目についても段階式評価を行うのが問題になってくると思うが、そこまで行うのはいかがなものか。
- 考え方はみな同じだと思うが、あまり細かくしないで、全体的総合的に見て評価すればいい。

イ 評価書面の内容について

- 評価書面の内容のうち、「事件処理能力」についてはたたき台の案でいいと思う。
- 事件処理能力を評価する際の事件処理状況を示す資料の取扱いについては、たたき台の案でいいと思う。事件処理の状況を示す資料を重視して、法的判断能力を評価とした場合には、裁判官に対し、それだけで評価をされているのではないかという萎縮効果を与えかねないので問題である。
- 事件処理状況を示す資料の取扱いについて、この案のようにあえて記載する必要があるのかという問題はある。

- たたき台に記載されている通りだと思うが、この内容を評価書面にも記載するという考えか。
- 人事評価を制度化する上での留意点として、研究会の報告書には方向性を記載するが、評価書面自体には書かないことが考えられるのではないか。
- この点については、裁判官の中には気にされる方がいると思うので、たたき台のように明確にしなければならないと思う。
- 組織運営能力の考慮要素には、「部の運営等司法行政面での企画力」とあるが、「企画力」とは抽象的でよく分からない。新しい企画、試みを指しているのか。
- 必ずしも全く新しいアイデアということではなく、例えば、事件処理上、支障が生じた場合、原因を調査し、人の配置や仕事のやり方の手順を変えるといった対策を立案することをイメージできるのではないか。
- 例えば、書記官室内の書記官同士の仕事のやり方を調整する力も必要となる。また、裁判官と書記官が協力しながらどう事件を処理していくか議論することもある。これは、陪席裁判官にも求められる能力である。
- 右陪席裁判官もアイデアを出すことがある。部の事件処理体制が問われる場合、問題意識を持った上で、旧来の方法に固執しないで新しいやり方を考えないと部の事件処理能力は向上しないと思う。ここに裁判官の能力の差が大きく出ると思う。
- そういうことならば、「運営面での創意・工夫」という表現がよいのではないか。
- 組織運営能力は、どの範囲の裁判官を評価対象者としているのか。
(幹事の説明:主として、裁判を主体にやっている裁判官を想定することになる。))
- 陪席裁判官も職員とともに仕事をしているので、組織運営能力が問われることがある。
- 組織運営能力については、文章で分かると思うので段階式評価はいらないと思う。

- 組織運営能力の評価は、内容的に文章で記載するものが多いので、段階式評価はいらないと思う。
- 裁判所は、検察庁と違って決裁システムがないので、評価者による被評価者の完全な把握を前提とした制度を採ることが難しいのではないかと。このように、システムの異なるので、組織運営能力の段階式評価は難しいと思う。
- 一般的資質・能力については、段階式評価は非常に難しいので行えないと思う。
- たたき台にはたくさん項目が挙げられているが、審議会意見では、評価基準として倫理性、柔軟性等が例示され、それらはたたき台にある思考の柔軟性、公平さ、自制心、責任感といった要素の中に含めて考えられるのではないかとと思われるので、そのことについてコメントを付した方がよいのではないかと。
- 記載方法の方針を説明しないとなかなか書きにくいと思う。全部記載するのは難しいと思うが、例えば、正義感に定評がある等、特に評価すべき点や特に改善すべき点を中心に記載してもらうということも一つの方法だと思う。
- 作業部会では、たたき台に記載されているように、一般的資質・能力については特徴的な事項を記載することで足りるのではないかと考えた。
- 考慮要素全部について記載するのは無理であるが、評価対象者が備えている資質・能力が浮かび上がるように記載することは、評価者の力量が問われるが、可能であると思う。
- 特徴的な該当項目について丸を付けるという方式はどうか。丸を付けるのは全部でなくとも構わない。
- 例えば、慎重さ、積極性というのは、矛盾、対立をはらむ要素であるので、今言われたような方法が良いか疑問がある。
- 特徴的な項目について丸を付ける方式を採ると、その裁判官の資質が現れてこないことにならないか。
- その点については、丸を付ける際に、「やや」、「非常に」等という表現を付け加えることである程度対処可能ではないかと考えるが、どうか。

- そのような方式を採る場合、「公平さ」に丸がされていない場合は、裁判官として問題ではないか。
- 気になると全てに丸を付けてしまい、その結果、人物像が浮かび上がらないのではないか。
- 一般的資質・能力については、評価者の一般的印象によるのではなく、具体的な事実を基礎として、評価をしなければならない。例えば、公平さに問題があると見られる処理事例があった、あるいはケアレスミスがあったので注意深さに問題があるといった指摘が必要であろう。そうすると、ただ単に丸を付するというのではなく文章式の方がいい。また、網羅的に書くということではなく、特徴的な事項を書くことでいいと思う。
- その他の項目については、健康面が特記事項で書かれるとするなら、任地や担当職務の希望等も入れた方がよいのではないか。
(幹事の説明:一般的な任地等の希望については、裁判官第二カードで書いてもらっている。確かに健康面については、任地、担当職務にも関係してくるので、裁判官第二カードに記載してもらう必要がある。評価書面で健康面の記載を求めるのは、それが原因で執務能力に影響が出てくる場合、そのことを明らかにしておく必要があるからである。)
- その他の項目には、一般的資質・能力の欄にも含まれないような事項が記載されることになるが、その記載事項の例としては、「健康面」等のはっきりしたものととどめておくべきではないか。事件処理能力、組織運営能力、一般的資質・能力といった項目に書くことでまかなえるなら、「その他特記すべき事項」といった明確でない事項はなるべく入れないでおいの方がいい。これらの項目からどうしてもはずれてしまうものがあるのか。あるのであれば、その内容を明らかにすべきである。
- 今の発言の関係で言うと、総合評価として段階式評価は行わないことで差し支えないが、こういう問題があるということを最後に総括的に記載することは考えられる。
- 総合的全体的に見て、書く必要があれば書くということではどうか。

- 従来の総合評価の議論は、段階式評価をするものとして考えられてきたが、そこまではしないまでも、評価上、総合的に指摘したい点があり、書きたいということであれば、必要なケースについては総括的に書いてもらうということもありうるのではないか。
- この人はこのような職務に向いている等、これまでもそういう意味で記載されたことはあった。
- そうであれば、そのようなことを記載事項として挙げておけばよいのではないか。
- 先ほどの発言のように、「その他」について、「その他特記すべき事項等」と記載するのでは曖昧であり、不透明な感じを与えてしまう。また、評価に際して考慮してはならない事項として、「裁判官個人の思想、良心、宗教等を考慮してはならない」と書いてはあるが、それだけでは何を書いてよいか分からない。今ここでの議論で出ているような事項を記載して、何を書くかを明らかにすることが必要なのではないか。
- 社会事象についていろいろな興味を持ち、理解する能力を有していることは、事件そのものの理解力とは別に大事なものではあるが、項目として掲げいくと無限定なものになっていくようにも思われる。
- 学術論文を書いたということについては、「その他」に記載されることになるのか。
- そういうこともある。また、そういう論文を書いて研究しているということで、能力向上があるのではないかという趣旨で、事務処理能力(法的判断能力)のところで評価されることもあるであろう。
- 健康面で特記すべき事項であるとしても、精神的なものなど、開示されるものを書くことが適当でないこともあろうし、開示することが前提であれば書かれないこともあろう。そうしたことをどうするかは問題である。
- そのような問題を考えると、評価としては、客観的事実のみを書くということが考えられる。この人はどういう職務に向いているという主観的なことまでは、評価者は記載しないのではないか。

- これまでの議論では、「その他」には客観的なことを記載し、これまで出た項目ではまかなえないような補足的なことを書くということであったのではないか。
- 開示の関係も考えておく必要があるが、開示がされれば本人の納得を得られることになるのではないか。

ウ その他について

- 法的判断能力と手続運営能力については段階式評価を行うべきである。開示をした場合に、人間関係が悪化する、評価を示されショックを受けるといったことを理由に段階式評価をしないというのは本末転倒であって、評価をする以上はそういう点は割り切るべきである。また、実際、評価をしていて、優れてはいないが普通よりは良い場合で、普通に「+」を付けたいということがあるが、それを文章で表現するのは難しく、文章では評価者の意図が評価を見る者にきちんと伝わらないのではないか。見る方としても、「優れている」ではどの程度優れているのか文章では分かりにくい。文章式評価の他に段階式評価があった方が、両々相俟って分かりやすいという利点があるのではないか。部総括裁判官が全部を把握して責任をもって段階式評価ができるかという問題もあるが、そうであれば文章式でも書けないのではないか。評価である以上は、部総括裁判官が把握をしている範囲で評価をしていくしかない。
- 段階式評価をすることに賛成である。評価を受ける立場から考えれば、どのように本人の認識とのギャップを埋めるかが大事なのであって、その意味で評価をきちんと本人に示した方が本人のためにもなる。「組織運営能力」とか、「一般的資質・能力」というような段階式評価ができない項目については仕方がないが、特に事件処理能力については大事だと思うので、できる範囲で段階式評価を行ってはどうかと思う。
- 私は逆に段階式評価はしない方がよいと思う。裁判官の人事評価の目的はあからさまなランク付けを目的とするのではない。実際問題として、ランクを付けるとすると、ABCの3段階ならほとんどの者はBになろう。また、必ずしも段

階式評価としないと、部総括裁判官の選任ができないということではなく、文章式でもいろいろな項目の評価が十数年積み重なれば、その人の部総括裁判官としての適性判断はできるのであって、毎年「B+」、「B-」といった形で段階式評価を行って本人に示すことにどれだけのメリットがあるのか疑問である。

- 東京地方裁判所民事部の裁判長10人ぐらいの会議で、段階式評価に関する意見を聴いてみたところ、段階式評価に積極的な人は1人もおらず、皆消極的で、その中には、絶対にやらない方がよいという人と、やるならやってもよいという人がいた。仮に段階式評価をやってみてもほとんどがBになろうし、それなのにランク付けが必要なのかということであった。
- 法廷等における弁論等の指揮能力などの手続運営能力について、部総括裁判官は陪席裁判官の法廷に入ってそれを一つ一つ見ているわけではない。仮に見るとしたら、当然陪席裁判官に影響を及ぼすことになるためしていない。部総括裁判官が得ている情報は、例えば陪席裁判官の法廷に立ち会っている書記官からの話や和解の際の当事者との会話の状況等の断片的なものであって、必ずしも網羅的なものではなく、また、非常に良いとか非常に悪いといったものが中心ではないか。また、事件処理能力にもそういう部分があるのではないか。こうしたことを考えると、段階式評価を付けるとした場合に、果たして上手く評価できるのかということが問題になる。法的判断能力についても、必ずしも判決だけではなく、判決に至る過程の、訴訟を進行する上で証拠が出てきた時にどう評価し、それを前提に次にどう手続を行ったかという判断能力も問題となるのである。そうすると、そうした点について何か特徴的なことがあって評価者に情報が入れば書かれることになるが、情報収集という面で難しい部分があるのではないかと思われる。
- それでは、そもそも十分な評価ができるのかということになる。評価される方も、情報ソースが今の話のように限定されざるを得ないということについては承知の上で、そうしたソースに基づいて評価されているという受け止め方なのではないか。

- 裁判官評価に対する客観性、公平性をどのように担保するかという点については、単年度で見れば限られた情報で判断していると言わざるを得ないが、長い年月の積み重ねにより、何人もの違う評価者の目を見ていくことにより、客観性、公平性が確保されると考えられてきたものと思う。たまたま悪い評価を受けても、そうでないとする評価が積み重なればそうではないとなるし、逆にどこに行っても、誰の目から見ても同じ問題点が指摘されるようであれば、そういうことではないかということになるのではないか。
- 非常に優れた人、普通の人ということが文章式の評価で分かるのか疑問がある。段階式評価の方が分かりやすいのではないか。
- 裁判所の人事評価は、長期的な視点でものを見るところに特徴がある。文章を見ればABCの何れかという見当はつくのではないかと思う。もっとも、果たして1年ごとにABCというランクを付ける必要があるのか。裁判官は1年ごとに評価を受けて昇給・昇進するものではなく、部総括裁判官になるにも、10年もあれば選別はできるので、毎年段階式評価をするというような、短期的なランク付けは必要ないのではないか。
(幹事の説明:平成10年までの書式ではランク付けがあり、Cが付くような人はやはり問題がある人ということで分かりやすいものであった。ただ、開示を前提に単年度で評価をするという制度にした場合に、下の方に付けることなく、結局Bにしてしまうというようなことが生ずるおそれもあり、評価の客観性が問題となる。)
- 裁判官の人事評価は、以前説明があったように、判事4号までは昇給とは無関係であり、転勤も他の要素が重視されるものであるとすると、何でランク付けが必要なのかという問題がある。

2.本人の意向を汲み取る方法

- たたき台の考え方は、自己申告は任意で、所長等による面談は最終的な評価の前に必ずなされるということによいか。また、その場合には、開示との関係はどうなるのか。

- その前提である。本人への開示については、次回の作業部会で検討予定である。
- 私の自己申告に対するイメージは、自分のこういう点を見て欲しいというものではなく、評価項目について自主的に自分で評価をし、評価者の評価と対比するというものである。たたき台に記載例として挙げられているものは、それぞれ法的判断能力と組織運営能力に当てはまるものと思われる。このように評価に当たっての考慮要素があって、それに基づいて評価される以上、それと対比できるような形で本人がコメントを付ける形の方が、本人から出しやすいのではないか。
- 今の意見は、段階式評価で自己申告するというものか。
- 自己申告は、評価者の評価と評価を受ける者の評価との間のギャップを埋めるようなものであって欲しいと思う。
- 自分の能力の評価がどれくらいかということは、自己申告書には書きにくいのではないか。私はそのような自己申告書は書くことができない。
- 先ほど申し上げたのは、自分のここを見て欲しいという自己申告書では、裁判官は書きにくいのではないかと考えるからである。基本的には、どちらの方が出しやすいかという問題であると思う。
- 自由記載でよいのではないかと思う。
- 自分のこの部分が不足していると自己評価することはあるかもしれないが、客観的に自分を評価して書くことができるのか疑問がある。例えば、公平性について優れていると自ら評価しても、客観的な資料にならないように思う。
- 作業部会では、自己申告書面は、評価の隙間を埋めたり、偏った情報によってなされた評価を正すために、情報提供的な意味合いもあることが指摘されていた。
- 民間企業では、自己評価は業績評価について用いられているものである。民間企業では、半年間なら半年間という期間で達成できたかどうかの業績を問

うものである。能力評価については、評価者が見るものであって、自分で評価するようなものではない。

- 本来的な意味の自己評価をしないということなら、こういう点を見て欲しい、こういう点を補充するという情報提供的なものとして自己申告書面を位置付けるという考え方も理解できる。これらはいわゆる自己評価とは異なる。
- 自己申告書面には、古い事件を処理したり、計画性を持ちながら処理しているといったことを記載するとか、投書が来たような際のトラブルに対しての反論、説明のようなものを記載することもあるかと思う。
- この1年間の自分のここを一番見て欲しいという自己PRがあってもよいのではないか。
- そういう裁判官は多くはないと思う。
- 「客観的にこうである。」という書き方はよいかも知れないが、「評価してもらいたい。」という書き方には異論があるかもしれない。
- 自由記載でよいとは思いますが、枠とは言わないが、記載にはある程度の幅を示すことが必要ではないか。そうでないと、単に処遇等に対する不平不満を述べる場になってしまう。職務活動に関する事項を中心とするものとし、このようなことを書けばよいということを示さないと、野放図になってしまう可能性がある。
- 考慮要素が公表されれば、こういう点を特に見て欲しいということで、考慮要素を踏まえて書きたいことがあれば自由に書くということでよいのではないか。
- 作業部会では、記載することが考えられる例として、「事件処理について指摘しておきたい事項」、「事件処理以外について指摘しておきたい事項」、「その他、評価に当たり参考になる事項、考慮してもらいたい事項等」を考えた。
- 今の説明中の「考慮してもらいたい事項」には表現には違和感がある。表現が適切か否か検討すべきである。

(2) 次回の開催日時は5月13日午後3時からと決まった。今回同様、作業部会が作成したたたき台をもとにして、自己申告の方法、所長等による面談の方法、本人開示の方法、不満がある場合の手続等について、議論を行うことになった。