

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会(第13回)協議内容

1. 日時

平成14年3月15日(金)15:00～16:50

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)司法制度改革推進本部の法曹制度検討会(第2回)の議事等について

(2)裁判官の人事評価の在り方について

1. 評価基準(評価項目,評価形式等)

2. 制度化の方法等

(3)今後の協議の進め方について

(4)次回の予定について

5. 会議経過

(1)幹事から,3月12日に開催された司法制度改革推進本部の法曹制度検討会(第2回)において,最高裁判所から,裁判官の人事評価の在り方を含む裁判官制度改革に関する検討状況についてプレゼンテーションを行い,その中で,本研究会の報告を踏まえて裁判官の人事評価制度の整備を図る方針である旨の説明を行ったとの報告がなされた。

(2)裁判官の人事評価の在り方について,論点整理に従い,1.各委員の意見を受け,座長の指示で幹事が内容を整理した「評価基準等について(検討用たたき台)」をもとに,評価基準(評価項目,評価形式等)について意見交換を行うとともに,2.人事評価の制度化の方法等に関し,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. 評価基準(評価項目, 評価形式等)

- ア 基本方針について
- 検討用たたき台の文章式の評価のイメージが浮かんでこないが、評価する際の視点(考慮要素)を文章の中にちりばめていく感じを考えているのか。
(幹事の説明:考慮要素を念頭に置きながら、評価権者が文章式で評価を記載する形式を考えてみた。例えば、一般的資質・能力など、項目によっては、多くの考慮要素が問題となり得るが、その評価に当たっては、被評価者について基本的に際立っている考慮要素を中心に記載してもらうことを想定している。)
- 自己評価の導入や本人開示の範囲の問題を考えると、文章式で記載するのは大変ではないかと思う。
- ドイツ(ラインラント・プファルツ州)の場合、例えば、「勤務上の適性及び業績」の項目があって、その項目について、「専門外への関心、専門的知識、業績」といった視点を踏まえて評価を記載することとされている。それと同様の方式を採るという考え方であろうが、それでいいのではないか。
- 評価項目として扱う場合には、項目全部について必ず書かなければならないことになるが、考慮要素として位置付ける場合は、要素の全部について記載するというのではなく、要素を考慮して記載すれば足りるのではないかと思う。
- 全部の項目について評価を記載することは要求せず、特に問題になる点を中心に書いてもらうことでいいのではないか。
- 仕事の内容によって、評価する際の視点の重要性に違いがあるので、仕事の内容に応じて考慮要素に強弱があってもいいのではないか。
- 評価者としては、被評価者の能力が浮かびあがるように記載すべきだと思うが、それはなかなか難しい面があることも確かである。評価の視点について、全部を網羅して記載するのも難しいと思う。ただ、被評価者の法的判断能力がどの程度あるかについては書いていけるのではないか。

- 文章式の場合、評価者によっていろいろな表現の仕方がされると思うが、誰が記載しても基本的には同じ視点で見ていることが担保されるのであればいいと思う。
- 評価の視点が書いてあれば、誰が記載してもある程度の評価が書けるのではないか。
- 文章式では、A～Eといった段階的評価がないと、被評価者の能力はよく分からないのではないか。文章式で記載するとともに、段階的評価ができる項目については段階的評価も記載した方がいいと思う。Aという評価を文章で説明するとき、全部の考慮要素が入ってなくてもいいが、その項目についての総合判断がないと分かりにくいのではないか。
- 特記事項がない限り、標準、平均の範囲内に入っているという理解をすることも考えられよう。人事評価制度ができた後、評価者に対して評価の書き方等の訓練も必要になると思う。
- 基本方針については、検討用たたき台に概ね賛成である。評価を文章式で記載するときに評価の視点がないと書きにくいことや、評価の視点を明らかにすることが評価の客観性、透明性を高めることになると思うので、評価の視点を示す方法でいいと思う。段階評価をするか否かについては、別の論点として問題になり得ると思うが、コメントを中心とする方針でよいと思う。
- 基本方針自体については、それほど異論はないように思われる。
- イ 評価項目の具体例について
- 検討用たたき台の手続運営能力と組織運営能力は、両方とも運営能力となっているが、違いは何か。
(幹事の説明:手続運営能力は個々の事件について自分でやる能力で、組織運営能力は組織を使ってやる能力というイメージである。担当書記官への指導が問題になるが、それは職員に対する指導能力として組織運営能力に入ると思う。)
- 組織運営能力で中心となるのは、指導能力であろう。手続運営能力と組織運営能力を分けることは魅力的である。裁判官にとって、どちらも大事なので、

それを一緒にまとめてしまうのは適当ではない。ただ、両者を明確に分けられるかどうかは、なかなか難しいと思う。

- 組織運営能力といった標目を挙げておいた方がいいと思う。部総括裁判官に指名する際には、職員に対する指導力や部の運営力が問われることになるので、こういう評価項目があった方がいい。
- 事件処理に関しては、よくやり、熱心で、能力があるが、人を指導したり、部を運営をすることが上手でない裁判官もいるので、組織運営能力という視点は大事である。
- 事件処理能力(法的判断能力, 手続運営能力), 組織運営能力に分けることは賛成である。当事者の立場からすると、当事者に対する和解等の能力, 訴訟指揮能力も重要である。これらが何れに入るのか, 多少, 両者にまたがる場面もあるだろうが, 文章式でやることになれば, どちらか書きやすい方に書いてもらえばよいのではないか。
- 事件処理能力を二つに分けることは賛成だが, 手続運営能力と組織運営能力を一緒にして運営能力として, 法的判断能力と対比させることも考えられると思う。

(幹事の説明: 検討用たたき台については、組織運営能力には司法行政の面だけでなく、事件処理の面で組織を動かす運営能力も少し含まれるのに、手続運営能力と組織運営能力とをどうして分けるのかという議論もあるだろうが、裁判手続の主宰者として手続を運営する能力と組織を運営する能力とは、分けることが可能であると考えた。組織運営能力については、陪席裁判官でもこのような能力が必要ではあるが、主として部総括裁判官や所長等について、特に組織のマネジメント能力が問題となる。他方、手続運営能力については、個々の事件処理等で問題になる。)

- 表「日・独・仏・米の裁判官(司法官)の人事評価項目について」のドイツ(ノルトライン・ヴェストファーレン州)では、専門的能力の評価の視点として、訴訟運営能力, 訴訟手続関与者に対する態度等が記載されているが、指導能力については社会的行動の評価の視点とされ、職員や同僚に対する態度, 行

動を別途評価することになっている。この専門的能力, 社会的行動に相当するものが, それぞれ検討用たたき台の「手続運営能力, 組織運営能力」と理解できるのではないか。

- 実務的な感覚からすると, 手続運営能力と組織運営能力の2つにはっきり分けるべきだと思う。個々の事件のマネジメントをどうするかという問題と, 部全体の運営をどうするかという問題とでは, 能力の点から考えるとかなり異なるのではないか。例えば公職選挙法違反の百日裁判の処理のように, 目標管理的に事件をどう処理していくかについて部の全体的な計画を立て, 書記官室とも協働していくということは, 組織運営能力の問題であるし, 個々の事件を法廷でどのように運営していくかということは手続運営能力の問題として, これまでも評価をする際には基本的に分けて考えていたと思う。
- 私も同じように考えていた。
- 手続運営能力と組織運営能力を分けることによって, 評価者が当惑するようなことはないというのであれば, 私は検討用たたき台にあるような分類で構わないと思う。
- 事件処理能力を法的判断能力と手続運営能力の2つに分けた場合に, 評価者としてこのように2つにきちんと区別して評価できるかという問題もあろうが, その点についてはどうであろうか。
- 2つに分けた方が評価者は書きやすいのではないか。法的判断能力と手続運営能力は関連するものの, 評価の視点が異なるのではないかと思う。1つの項目だと評価者はかえって書きにくいのではないか。
- 最後は総合的に見ることになるとしても, まずは分析的に分けて考える方が, 評価の客観性の要請にも合致するのではないか。
- ウ 評価の表示の形式
- 評価項目の分け方については, 段階的評価をするかどうかにも関係してこよう。

- 仮に、ABCの3段階評価とした場合に、A、Cをどのようにつけるか。かなりできる人、かなり劣る人とするのか。どうしても中央にばかり集まる可能性はないか。)
- どうしても、真ん中に集まるのではないかと思う。
- 真ん中に集まってもよいのではないか。
- Aは極めて優秀な人が、Cは極めて劣る人が入ると思う。
- 評価が何らかの形で人事に影響を与えるものとするのであれば、評価を受ける側はBならBと言われた方が納得すると思う。
- 評価の段階数について、3段階とするか、5段階とするかの問題については、「極めて優秀である」、「かなり優秀である」、「標準である」、「やや劣る」、「極めて劣る」といった5段階評価がいいと思う。極めて劣るには入らないが、標準より少し落ちるという人を評価する場合、3段階より5段階評価の方がつけやすいのではないか。
- 文章式を入れるのであれば、3段階か5段階かはともかく、評価の理由が分かると思う。Bとあるが、それが比較的よいBなのかやや劣るBなのかについては、文章の中から分かるのではないか。
- 評価する立場からすると、同じ3段階評価のBでも、Bの上やBの下というのを書きたくなる。
- A、B、Cの3段階にしておいて、必要があれば、「B+」、「B-」などすることも考えられるのではないか。少ないポストに誰をつけるかを考えるときは別として、裁判官に対する日常的な評価を考えるときは、それほど該当者を絞る必要はないのであろう。結局段階評価の在り方の問題は、評価の目的にも関係するのではないか。
(幹事の説明:再任の場合には、裁判官として適しているか否かが分かればよい。部総括裁判官の指名の場合には、それよりも、きめ細やかな評価があった方がよいであろう。再任と部総括裁判官の指名では要求される基準は違う。)

- 評価は、絶対評価ということか。相対評価でないなら、評価がCでも翌年にはBになるという変化もあり得るのではないか。
(幹事の説明: 評価は絶対評価であり、経験、研さんを積むことによって、評価も上がっていくことがあるべき姿と思う。)
- 5段階評価のように段階を5つに分けるより、3段階評価にしておいて、「B'」、
「B-」等、Bの中でニュアンスを付す方が、やりやすいし、つけやすいと思う。
- 5段階の方が、よくできる人、そうでない人といったことがはっきりわかるのではないか。
- 5段階に細かく分けると、細かすぎて区別ができないのではないか。
- 3段階にしておいて、必要であれば、「B+」、「B-」といった特記事項を文章で記載することにはどうか。
- 賛成である。
- それならいい。
- それでいい。
- これまでの議論を踏まえると、法的判断能力、手続運営能力、組織運営能力については、併せて段階的評価をすることで委員の間で異論がないように思うが、一般的資質・能力については段階的評価を付け難いのではないか。
- 一般的資質・能力についても、段階的評価ができるか、文章で表すかという問題があるのではないか。
(幹事の説明: 一般的資質・能力については、表「日・独・仏・米の裁判官(司法官)の人事評価項目について」の一般的資質・能力の項目にもあるように、人物や性格等、裁判事務処理との関係で備えていなければならない事項を記載するというイメージで考えてみた。)
- 段階を付けるというより、むしろ特記事項を指摘するというのではないか。
- バランス感覚や常識を備えている、決断力が優れている等の記載をすることになるのではないか。
- バランス感覚や常識を備えている、決断力が優れている等の記載をすることになるのではないか。

- イギリスの例は、やはり直接裁判に役立つ能力の1つとして位置付けられているのだと思う。「教養」をどう扱うかも問題になる。これも裁判官の資質として重要であることは間違いないが、資質・能力に関する評価項目として使えるかどうかは検討を要しよう。
- 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、項目として掲げると無限定なものになっていくようにも思われる。
- 公平さや謙虚さについては、段階式でABCで評価するのは難しいのではないかと。挙げられている考慮要素について、何か特徴的なことを書いてもらう方が書きやすいのではないかと。
- 項目の表題だけでは書きにくいので、確かに、具体的な考慮要素を挙げておく必要がある。
- 「その他」の欄には、健康状況や、具体的な評価項目欄には記載し難い事項、その他特記すべき事項等を書くことになるのではないかと。

2. 制度化の方法等

- 国家公務員については、人事評価について法律に記載されているのか。(幹事の説明: 国家公務員法72条1項で「職員の執務については、その所轄庁の長は、定期的に勤務成績の評定を行う」とし、2項に「前項の勤務成績の評定の手続及び記録に関し必要な事項は、政令で定める。」との規定を置いている。そして、その実施のために、政令及び人事院規則10 2が勤務評定の手続等や根本基準を定めるという形式を採っている。)
- 国家公務員法は、職員の勤務成績の評定について、ごく簡単な規定しか置かず、あとは政令、規則に委ねているということであろう。
- 国家公務員の一般職の勤務評定については、国家公務員法に根拠が置かれている。また、裁判所法には、裁判官の任命、身分保障、懲戒、報酬等の規定が置かれているが、人事評価の結果が任命や報酬に反映されるものとする、任命等と同列に論じられるのではないかとと思われる。こうしたことなど

からすると、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ではないか。また、これまで最高裁規則で定められているものは、事務処理的なものや純粋に手続的なものが多いのではないかとすることも理由に挙げられると思う。手続的な規定は規則で構わないが、仮に「裁判官の独立を侵害するようなことがあってはならない」という趣旨を規定として盛り込むのであれば、規則より法律の方がよいのではないか。

- 客観性、透明性の関係から法規上の根拠が必要であるが、その形式としては最高裁判所規則でよいのではないか。憲法77条1項は、裁判所の内部規律に関する事項については最高裁が規則を定める権限を有するとしている。裁判所法では、懲戒や報酬、司法行政といった3つの重要なことは法律として規定されているが、それ以外の人事評価の権限等については規定されていないことからすると、そうしたことは裁判所に任せるとというのが、裁判所法を制定するときの立法者の考えであったといえるのではないか。ここで議論している人事評価は、今までの権限を強化する、あるいは、新しい制度を作るといったものではなく、これまでのルールを客観化、透明化するものである。そう考えると、裁判所法を改正する特別な合理性や必要性はないのではないか。
- 裁判所の内部規律については憲法で規則を定める権限があるとされている。法律でやってはいけないとまでは書いてないが、法律で定める必要はないというのがその趣旨だと思う。
- 憲法77条の解釈については、制定当初は規則を重視した考え方がとられていたものであり、訴訟に関する手続、弁護士、裁判所の内部規律、司法事務処理の4つの事項のうち、裁判所の内部規律と司法事務処理については、裁判所の専権事項であるという説もある。
- 仮に、評価に当たっては、裁判官の独立を侵さないようにすべしという規定を設けることを考えると、最高裁が自分で定める規則に、裁判官の独立を侵さないようにするなど記載するのはおかしいのではないか。

- その場合には、司法権の独立を侵害するような事項については評価してはならないといったことを、具体的に示すことになるのではないかと。ただ、もっと一般的に裁判官の独立についてきちんと示す必要があるとするならば、評価者に対する評価の一般的な指針として書くことは考えられるのではないかと。
- 私も、人事評価制度は規則で設けるべき問題ではないかと思う。ただ、評価に関する不服申立制度を設け、それを判断するものとして第三者機関を設けるというような場合には、法律で規定することも考えられるのではないかと。
- どうしても法律で定めなければならないという事項があるのであれば、法律で定めることになるだろうが、そうでなければ規則で定めてよいということになるのではないかと。

(3) 今後の協議の進め方について議論した結果、研究会の報告書の作成に向け、評価基準等の細部や評価手続の具体的な姿等について議論するためには、たたき台をもとに、総合的に検討する必要があるということで意見が一致した。そこで、金丸委員、福田委員に幹事補佐を加えた作業部会を設け、同部会において、自己申告の方法、所長等による面談の方法、評価書面の在り方、本人開示の方法、評価に不満がある場合の手続といった事項について、具体的なたたき台を作成し、それをもとにして研究会で議論することになった。

(4) 次回の開催日時は4月12日午後4時からと決まった。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、評価書面の在り方等について、議論を行うことになった。