

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会(第9回)協議内容

1. 日時

平成14年1月23日(水)15:00～17:00

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. 裁判官に求められる資質能力
2. 評価項目

(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,論点整理に従い,1.裁判官に求められる資質能力,2.評価項目に関し,意見交換の便宜のために座長より配付されたレジュメ等を参考にしつつ,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.裁判官に求められる資質能力について
- 司法制度改革審議会の中間報告において,国民が求める裁判官像として,「心の温かい裁判官」というのが指摘されているが,その意味について申し上げる。新聞記事で,刑事事件で執行猶予を付けると温情判決という見出しが付くことがあるが,そのような判決を出す裁判官が,心の温かい裁判官ということであれば,一面的な見方ではないか。裁判官が情に流されて無理な法解釈をし,一方に有利な判断をすることはいかがかと思う。厳しい判決の方が,

将来その人のためになる場合もある。『心の温かい裁判官』というのは、法知識、運用能力、理性といった『知』と人間性である『情』のバランス、結局、温かい部分と冷静な部分とのバランスがとれた裁判官という意味であると考えられる。かつてアメリカでは、陪審よりも裁判官だけの裁判によった方が有罪率が高かったが、治安が悪化してからは裁判官だけの裁判の方が有罪率が低いということを知ったことがあるが、これは裁判官は情を抑制している結果ではないかと思う。

- 中間報告で指摘されている『人間味あふれる、思いやりのある、心の温かい裁判官』について申し上げる。かつて、『気の毒なので何とか救いたいが、今の法律では勝たせることができないので、和解を進めたいが、相手が応じない。あなたの方はどうか。』と当事者に聞いた裁判官がいた。その当事者は、裁判官がそこまで考えてくれているならと感激し、結局、敗訴判決を受けたが、それでも非常に喜んでいて。一言、裁判長が言ってくれたことで、裁判所は言い分を一生懸命聞いてくれた、裁判官も人間なんだと思って納得したわけである。当事者の言い分に耳を傾けるか、説得能力、意思疎通能力という点を評価すると、その裁判官の人間性が浮かび上がるのではないかと。
- 温かみのある裁判官というのは、刑事事件を例にすると、判決が重いかどうかではなく、被告人が納得するように情状立証を弁護人に促したり、被告人になぜ犯罪を犯すに至ったかを理解させるような対応をしたりということであると思う。温かみのある裁判官かどうかは、裁判官の訴訟指揮、当事者への言葉の端々で分かる。
- あるべき裁判官像は、東京地裁民事部の裁判官の意見にあるような姿が正鵠を得ていると思う。あるべき裁判官像を言葉に表すのは難しいが、逆にこうあってはならないというマイナスのことから言うと分かりやすいのではないかと。しかし、実際に評価する場合のことを考えると、評価権者がそのようなマイナスの情報をどのように収集するか、方法について議論する必要がある。
- 刑事事件を担当する裁判官には、被告人に対する接し方や納得させる力が重要であろうし、民事事件を担当する裁判官には、法律的な専門知識、技術

的能力が重要であると思う。全裁判官に共通するものとしては、1つは公平無私な心である。実際にそうあるだけでなく、外からそう見えることが大事であろう。次に、1つのことに固執せず、臨機応変に対応できる謙虚さが大事であると思う。

- 公平さと同時に温情が必要であると思う。形式的な公平を期するあまり何もしないというのはいかなるものか。当事者のために伝えた方がいいことは伝えてあげるような温情も必要である。
- 温かい裁判官というのは、判決の内容とは関係のないことである。判決言い渡しまでは被告人を呼び捨てでなく君付けで呼んだり、被告人の事情をよく理解した説諭をしたりすると、判決や訴訟指揮の内容は厳しくとも、被告人は納得する。温かいということと公平ということは両立すると思う。
- あるべき裁判官像というのは、裁判の場に臨んだ時にどうあるべきかという心構えの問題であると思う。裁判に臨むについては忍耐も必要である。また、裁判官に求められる資質・能力は、民事、刑事、家事、少年によって違う面があると思う。刑事はフォーマルであろうし、民事では当事者とうち解けなければ和解ができない。また、同じ民事事件でも、手続によっても違いうだろう。最近はラウンドテーブル法廷で弁論手続を進めるなど、当事者とのコミュニケーション能力が大事になっていると思う。さらに、同じ裁判官でも日本と外国では違いうだろう。
- 裁判官に求められる能力・資質としては、まず法律家としての執務能力が先であり、それを踏まえて人間的な資質がくるのではないかと思う。法律家としての能力には、法律専門家に相応しい法知識と判断力、正しい事実認定をする能力、事案の真相に迫る洞察力、正しい法の適用ができる法理論が必要であろう。人間的な資質としては、公平であることが必要であるし、洞察力も重要であろう。温かいということは、裁判官に限らず優れた人間に共通の資質であると思う。
- 刑事事件では、裁判の場を通じて被告人に厳しく言うこともある。それでも、被告人は、量刑に関係なく、裁判官の人間性を敏感に感じ取るものである。

- 常に反省しながら、他人の意見を聞くという謙虚さが大切ではないかと思う。
しかし、あるべき裁判官像を言葉に表すのは、なかなか難しい。
- 裁判官に必要な資質・能力を言い出すと全て必要ということになり、きりがないが、マイナスの資質・能力はパターン化できると思う。マイナスの評価の方から示すことが考えられよう。
- 裁判官に求められる資質・能力の基礎にあるのは、法律知識、法律家としての能力であろう。単に思いやり、温かさだけで裁判ができるわけではない。法律知識、法律家としての能力が備わって、はじめて形にとらわれない裁判ができるのではないか。
- 同感である。裁判官には、法律家としての高い知識・能力が備わっていることが、まず大前提であると思う。また、イギリスの話であるが、階層の低い人は裁判所を恐いところであると思っているが、そういう人が裁判所に出頭した際に、裁判官が高圧的な態度をとると、問題になる。日本はイギリスほどの階層社会ではないが、同様のことが言えるのではないか。心の温かい裁判官というのは、当事者の緊張をほぐし、対等の人間として話を聞くことができる人ということではないかと思う。
- 2.評価項目について
- 評価項目を検討する前提として、例えば、任命の段階の評価項目を念頭に置くのか、昇給等の資料ともするための日常的な評価の段階の評価項目を念頭に置くのか。
(幹事の説明:人事評価を人事に用いる場面、場面で、評価項目を変えということも考えられようが、裁判官としての能力、適性についての情報が求められているという点では共通するので、まず、評価項目一般について議論し、その人事評価を用いる目的によって変えるべき評価項目があるか否かを個別に検討していただくことでどうか。)
- 評価項目を具体化し、細かくするというのであれば、フランスやアメリカ(ニュー・ジャージー州)の評価項目が参考になるろう。

- 裁判所において平成10年まで用いられていた報告書の様式には、評価項目が抽象的・概括的に設けられているが、これよりも項目を細かくするかどうかという点から議論してはどうか。
- フランスやアメリカ(ニュー・ジャージー州)の評価項目では細かすぎる。
- 抽象的なものを、できるだけ具体的なものに変えていくということではどうか。
- 評価項目の具体化の程度については、東京地裁民事部の裁判官の意見が穏当で妥当だと思う。ある程度概括的なものがよいと思う。
- ドイツのように評価項目は大括りなものにした上で、その各項目について、どういう視点で評価するかを考えるという方法はどうか。
- 視点については、今後議論することにして、まず、評価項目についてたたき台を作っていた方がよいのではないか。
- 例えば、法廷に臨む前に記録を読んでいるかといったように評価項目を細かくした方が、客観性が増すであろう。訴訟指揮が適切かという項目設定では、主観的で大雑把な評価になるように思われる。
- 評価項目を考えるに当たっては、実行可能性も考える必要がある。項目を細分化すると、評価者は1日中被評価者を観察していなければならない。そのようなことをすると、評価者の負担も大きいし、被評価者も萎縮してしまうだろう。また、細分化した評価ではかえって人物像が浮かばないのではないか。
- アメリカ(ニュー・ジャージー州)では、詳細な評価項目となっているが、それは最初の任命後3年目と、6年目の2回しか評価をしないというように、評価の回数が少ないので、そのようなことができるという面があるのではないか。
- 客観的な評価ということになると、情報の収集もアンケートのようにはっきりしたものにすることが必要なのではないかと思う。収集方法についても、まずは大づかみの議論をする必要があると思う。
- 評価項目の具体化の程度については、裁判所において平成10年まで用いられてきたものや、司法制度改革審議会意見に挙げられた項目程度のものでよいのではないか。

- 平成10年まで裁判所で使っていたという書式には、「人物性格の特徴」という項目があるが、そのような主観的評価項目をどうするか、議論する必要があるのではないか。
- 人間的な要素も考慮する必要があるが、人物評価を項目として並べるのはいかがなものかと思う。当事者をリードする能力、コミュニケーション能力といった当事者との接し方に関する評価項目を設け、そこで評価すれば人間的な要素は分かるのではないか。
司法制度改革審議会意見にある指導能力というのは、内部の裁判官、職員だけでなく、当事者への接し方も含めたものと理解すべきではないか。
- 性格評価は、民間部門、公務部門では評価の対象にしない方向であるということであったが、裁判官については、適性や適材適所の要請を考える上では、全人格的判断により考慮せざるを得ないので、項目として残しておいた方がよいのではないか。ただ、どのような内容を盛り込むかということについては、検討しなければならない。
- 人物性格の特徴については、具体的に外に現れた部分が評価対象なのではないか。
- 人物性格はランク付けして評価することはできないから、文章で書くしかないだろうが、開示を考えると評価権者としては書きにくいであろう。
- 様々な特徴を予め並べておき、丸をつけるという方法はどうか。
- それでは、どのような人物なのか分からないのではないか。温厚、篤実と言ってもあまり文句を言わない人という以上のことは分からない。
- 文章にすると、人物について彷彿とさせる文章を書く人もいる。
- 例えば、責任感とはどのようなことかというように、評価項目について、解説を付す方法が考えられよう。
- 審議会意見にある倫理性、柔軟性という項目については、裁判官の思想、信条に踏み込む可能性があるから問題がないわけではないという意見があるが、裁判官の思想、信条に踏み込んではいならないというのは当たり前のことである。

- 審議会意見にある倫理性というのは、職業倫理のことであり、公平、中立、正義感があるといった面を指すのではないか。
- 倫理というなら分かるが、倫理性というと、意味が曖昧になってしまうのではないか。職業倫理であれば、どの職業にもあり、身に付けていることが当たり前であって、評価すべきことではないのではないか。
(幹事の説明:フランスでは、一般的な職業能力として、決断力、良識及び判断力、精神力及び自制心、責任感、新しい状況に対する順応力といった項目を取り上げて評価の対象としている。)
- ニュー・ジャージー州では、そのような人物性格の特徴を態度という項目の中で評価している。
- 確かに、一生懸命仕事をするかとか、集中力があるかといったことは、仕事に対する取り組みの姿勢であるから、態度の中で評価できるのではないか。

(2) 次回の開催日時は2月6日午後3時からと決まった。評価基準(評価項目・評価形式)について議論を行うことになった。