

## 座談会 裁判官の「人事評価」を巡って

平成13年11月13日

浅見宣義(大阪高裁)

伊東武是(大阪高裁)

岡 文夫(大阪家裁)

北澤貞男(前橋地裁高崎支部)

仲戸川隆人(千葉地裁八日市場支部)

安原 浩(大津地裁)

私どもは、日本裁判官ネットワークに所属する現場裁判官です。会員の皆様方の研究会でのご活躍に感謝申し上げるとともに、今後の討議の深まりと研究成果に熱い期待を抱いております。

私ども6名は、貴研致しているわけ研究会の討議の参考にしていただきたく、座談会を実施しました。意見は、もとよりすべて一ではありませんが、裁判官人事の客観化、透明化を強く願ひ、同時に国民の期待に応える裁判官への研鑽の必要に関しては、共通した思いを抱いております。

未熟な意見の部分も多々あるかと思いますが、是非、ご一読いただくことを心からお願い申し上げます。

## 座談会 裁判官の「人事評価」を巡って

平成一三年一〇月八日 於大阪

出席者 浅見宣義(大阪高裁)

伊東武是 (大阪高裁)(兼進行役)

岡 文夫(大阪家裁)

北澤貞男(前橋地裁高崎支部)

仲戸川隆人(千葉地裁八日市場支部)

安原 浩(大津地裁)

## 報告1 はじめに(伊東)

司法制度改革審議会の答申を受けて、この九月、最高裁に「人事評価の在り方に関する研究会」が発足しました。この研究会は広く現場裁判官に意見を求めていますので、私どももこれに対して建設的な意見、提言ができればと思います。

当初、私たちが司法制度改革審議会の論議に強く期待したのは、裁判官の人事制度全般の客観化、あるいは透明化ということであったわけです。現に、中間報告では、「裁判官の人事評価や報酬、補職、配置等について、透明性、客観的を確保するための方策を検討する」旨、人事制度全般についての改革に大きな期待を抱かせる内容となっていました。残念ながら、最終答申ではそこまでは至らず、任命制度、判事補制度の改革という方向は打ち出されましたけれども、裁判官人事については、人事評価にほぼ限定した改革意見にとどまりました。しかしながら、まず、人事制度全体の中で、この評価制度をとらえるという視点を忘れてはならないと思います。

裁判官の人事評価には、評価の目的、評価権者、評価基準など難しい課題が沢山ありますが、裁判官の独立の精神を侵したり、萎縮させることがないように、同時に、国民の期待に沿える裁判官育成のための制度となるように、知恵を絞っていかねばならないと考えています。

## 伊東

それでは、この座談会に臨むにあたっての基本的な立場、考えのようなものを一人づつお願いします。

## 浅見

「勤務評定」が人事のためだと考えてしまうと、人事の決定権者に評価権があるという風に傾きがちで、それでは、裁判官の独立の地位と矛盾してしまわないか。従来、勤務評定を論じるのがタブーみたいにされ、おびえのようなものがあつたのは、当局も含めて、ある意味で、謙虚さみたいなものがあつたからだと思うのです。私としては、勤務評定の目的、何のためにするのか、これは、法的な性格とか評価権者とか評価基準とか、すべてにかかわってきますので、目的のところをちょっと意識して、議論してみたいなと思っています。

## 安原

後で詳しく述べますが、裁判官の自立とか自己決定とか自治を促進するということですが、裁判官人事制度全体を貫徹するコンセプト、キーワードでなきゃいかんと思っています。評価制度もその中での位置づけ、憲法とか裁判所法が本来的に予定していた自立とか自治の精神から、もう一回 見直す必要があると考えています。

岡

現在の裁判官評価制度の議論は、現行の裁判官評価よりももっと厳しい評価をしないといけないという前提で、進んでるような気がしますね。私は逆で、そもそも裁判官の評価の透明化、客観化がなんで問題になってきたかという、その評価の不透明さが裁判官を萎縮させてきた、その萎縮を除くために、評価を透明化、客観化させないといけない、そこが議論の出発点であったと思うんです。そうすると、現在のレベルの評価より厳しくしたり、裁判官を萎縮させるような方向での評価制度を考えるというのは、方向が間違ってると思います。今より裁判官が伸び伸びとできるような方向を考えないといけない。その意味では、評価は一切しないということも十分考慮し、これを視野に入れる必要があると思います。

仲戸川

昇給が同期よりもかなり遅れたという私自身の体験を通して、自分がどのように評価されて、このような結果になったのかという点については、どうしても納得いかない部分があったわけです。

私たち裁判官が本当に国民の方を向いて裁判をしてるのだろうかという問題があります。評価が非常にあいまいな形で行われ、そのあいまいな評価に基づいて人事決定が行われてるということによって、裁判官の多くの中に疑心暗鬼が生じているのではないかと考えます。その結果、自分の行動がどのように評価されるか分からない、場合によっては裁判そのものがどのように評価されるか分からないという不安の中から、先ほど岡さんが述べたような裁判官の萎縮、上の意向などを常に気にしながら行動するというパターンが、裁判官の中に生まれてきてるんじゃないか。裁判官の人事については、裁判官が国民の方を向いて、安心して仕事ができるような制度を作っていくべきであると考えます。そのためには、裁判官について評価をしないという方法も魅力のあるものとして従来考えてきたんですが、どうもそれでは、裁判官が本当に国

民の期待に応えるかどうかという点について不十分なところがある。裁判官も、自らを改善していかなければいけない部分があるわけですし、そのためには、やはり、裁判官の人事評価は必要ではないかと今は考えてます。

## 北澤

私が尊敬するある裁判官は、昇級が遅らされたと感じたときに、所属の高裁長官に意見を言ったそうです。高裁長官から「そうすると、どうやって昇級を決めたらいいんだ」と反問され、氏は、「予算の枠があるというなら、くじ引きで昇給の順序を決めたらどうですか」と答えたのです。このような議論が通るとは思いませんが、人事評価の危険性を考えると、一つの大事な示唆が含まれているような気がしています。

私は、もともと裁判官に対して一般的、日常的な人事評価はなじまないもので、裁判官の職権の独立を侵害する危険性があると考えていますが、原則論ばかりにこだわっている情勢ではなくなっているとすれば、後で触れる人事評価の二つの異なった目的ないし機能のうち、最高裁の人事権については、できるだけ小さくするとともに、透明化、客観化するという方向を追求し、裁判官の自己点検、自己研鑽の資料とするという面を中心に考えた いと思っています。

## 報告2 人事評価の目的(北澤)

人事評価の目的としては、二つあると考えられます。最高裁に属する人事権を行使する上での判断の基礎にする資料とするということがまず第1。最高裁の人事権は広範で、種々のものが含まれます。これらの人事権を行使するには、裁判官に対する日常的、全般的な評価が必要だという議論が出やすいように思います。手放しでは裁判官の職権の独立を侵害する危険性が非常に高いと感じます。

それから、裁判官が国民の負託に答えられるような資質なり能力を備えるため、自己点検ないし自己研鑽の資料とするという別の目的が考えられます。裁判官の職権の独立に抵触しない評価の在り方としては、自己点検ないし自己研鑽の資料とすることに目的を限定し、裁判官自治の範囲内でこれを実施することが必要だと思います。具体的な方法としては、裁判官自身による自己評価と同僚間の相互評価であり、この方法だけが正当化できるのではな

いかと考えています。上からの一方通行の人事評価は、裁判官に対する統制を強めるだけだと思います。

## 安原

憲法とか裁判所法は、当初理想として、裁判官の自治、自立、自己責任、自己決定というものを基本理念として、いわば「大人」の成熟した裁判官がいるということを前提にしているんです。その証拠の一つが、一人一人の裁判官に違憲立法審査権を与えている点に現われています。その基本理念からは、上位下位といった地位に差をつけるというようなことは一切前提にしてない。しかし、この裁判所法の精神の実現は失敗しました。最高裁の自治は確保されたけど、裁判官自治というものは全く実現できなかった。そのために私達は管理されることに慣れ切ってしまって、本来的に自己管理をすべき裁判官、「大人」の裁判官というものを見失ってしまったといえると思います。評価の問題を考える場合にも、人事を前提に、精密にとか、客観、透明というような視点からみるのは、どうしても管理されるということを前提にしてるきらいが出てくるので問題があります。

国民の自治とか自己責任とかということが最近言われているけれども、日本社会ではなかなか根づかなかった考え方で、裁判官にとっても、今も見たように、これは非常に難しい課題だった。ようやく最近、政治家や行政のプロに任せてれば済んだという時代は終わったという時代認識が持たれるようになったが、国民に自立、自己責任、個人というものを求める前に、まず、職責上の独立が保障されてる裁判官こそが、自立した個人の理念を体現できる立場にあるわけだから、それを率先して実行していくということが、これからの裁判官制度を考える場合に最も大事な視点ではないかと思えます。

これまでの評価というのは人事というものと結び付いて考えられるために、人事権者に目を向けた従属的な意識を生み、自立を妨げてきました。今後の制度設計に当たっては、そうではなく、自治とか自立とか自己決定に役立つのかどうかということを基本的に考えなければならない。

裁判官の真の自立は、もちろん、独善や傲慢を排するものでなければならない。そ

のために、他者から評価を受け、あるいは自己評価することは当然だと思いません。ただ、その場合の評価する他者というのは、人事権行使に影響を持つ上位的な立場の者ではなく、対等な関係にある同僚であったり、あるいは裁判利用者等の国民であるべきことは自ずと明らかであろうと思う。このように、自己評価、相互評価、外部評価というものを評価の方法としてとらえ、これを独善を防ぐ唯一の防壁として考えるというのが、この評価制度を考える立場でなければならないと思います。

## 仲戸川

私は、人事評価の目的として、裁判官の身分保障と独立原則を実質的なものにするためというのが第一に挙げるべき点ではないかと考えています。裁判官は、一般の国家公務員よりも、ある意味では、働く者の地位としては危うい状態にあって、しかもそれについて団体交渉がもちろんできませんし、不服申立の機会もないのです。具体的に言うと、本来なら裁判官は、転勤は自由に断れるはずなのですが、実際には、転勤交渉を断りにくい。転勤の範囲が広いにもかかわらず、転勤の基準が不明確で、断った場合の後がどのようになるか分からない、そのまま一〇年目の再任期を迎えると、最後は再任されないかもしれないという大きな不安が付きまとうということで、転勤が断りにくくなっています。裁判官の給与の問題についても、特に三号俸以上は、同様でして、明確な基準もありませんし、そのためにどのように昇級されるか、自分がいつ昇級するか説明もないまま、ある日、四月ないし十月に昇級の辞令をもらうということで、神様から何かお告げを受けるのを待ってるような状態になってるということです。そのような状態を改善し、裁判官の独立を実質的に保障していくためには、裁判官人事評価が裁判官の身分保障に悪影響を与えないということを明確にし、裁判官の独立に抵触しないということを、内容的に明らかにする必要がある、この点が第一点です。

第二点としては、それでは、裁判官は独善でいいのか、全く誰からも口を出されずに、思ったとおり仕事をしてればいいのかという問題ですけども、裁判官として努力が足りない部分、あるいは国民から見てもおかしな部分については、改善のためのインパクトが必要な場合があるんじゃないか。独立原則が、ある意味では非常にあいまいな状態になってるために、独善的、傲慢な人についても相互批判がない、あるいは国

民の批判が伝わりにくいという、逆に言いますと、ぬるま湯の中につかってるとい部分もあるわけです。私自身も自分を省みてそう思うのです。自己評価、相互評価それに加えて国民からの評価を導入することによって、その点について真に国民の期待に応えるシステムを作っていく必要があると考えています。

## 岡

私は、評価の目的と必要性ということで、考えられる最大のものは人事だと思います。総括になれるか、所長になるか、それから、転勤のときにどこの裁判所に行くか。さらに、どういう仕事を担当するか、保全とか執行を担当するか、行政事件か、民事一般なのかのいわゆる事務分配ですね、これは本来は各裁判所の裁判官会議で決めることができるんだけど、実質は、そういう事務分配さえも最高裁が事実上決めてしまうことも十分できるような人事制度になってるんですね。こういう人事制度を続ける以上は、人事評価はどうしても必要でしょう。したがって、その人事決定権限が最高裁に残るとしても、せめて人事評価の点だけでも客観化、透明化すれば、恣意的な人事はある程度は防げるという期待が持てると思うんです。

評価の目的として自己研鑽ということが言われてるんですけども、自己研鑽については、評価の制度を利用する必要はないと思うんです。これを利用しなくても、自分の弱いところを直していく方法はいくらもあると思いますね。研鑽のために日常的に評価するというのでは、現在行われてる評価よりもっと厳しい評価が頻繁に行われることになって、今の状況よりも裁判官を厳しく不利な状況に置いてしまうことになるんじゃないかという気がします。

只、もう一つの国民からの評価というのは、これは、今より厳しくなっても、それは仕方ないと思いますね。つまり、再任に当たっては、国民からの厳しい選択の目にさらされるということです。自己研鑽を怠って、裁判官として不適格となった裁判官は、国民から、裁判官に適任ではないと評価をされ、再任を拒否されてもしょうがない、そのための評価を厳しく行うということは必要となります。これは再任のときの一〇年に一度の評価でも足りるんじゃないかなという気がします。

## 浅見

私は、裁判官に対して人事権のあることを大前提に制度設計をするというのは、ど

なたか言われてましたけども、上からの管理を正当化するとか、強めることになるんじゃないかという懸念を感じ、フィットしない思いを抱いております。

もう一つの目的である自己研鑽というのは、裁判官のぬるま湯的なところを自分で変えていくためにも必要なことですし、安原さんが言われたように、本来の裁判所法とか憲法で予想した裁判官にとっては、大事な点だと思います。私自身は、勤務評定の目的としては、人事権のことは捨象して、端的に自己研鑽のため一本に絞るとというのがいいのではないかなと思っているんです。岡さんは心配されていますが、自己研鑽のための評価という場合に、私がイメージするのは、上からの評価、締め付け強化というんじゃなくて、自己評価とか裁判を利用する国民からの評価、比喩的に言うと、下からの評価を思い浮かべているのです。

ただ、機能面から見たとき、評価を人事にも使うというのは、これはやむを得ないと思っています。現状のような人事の運用を前提とすると、資料が全くない状態では人事はできないと思うからです。人事に使う以上、透明、公正でなきゃいけないので、ちゃんと手続ルールは決め、不服申立も作るというのが大事じゃないかなと思います。

最終的には、人事というのは、縮小、消滅していく方向に行くと思うんです。昇級なんかは、段階を少なくすると審議会の意見書は言ってますし、転勤なんかにしても、高裁内部での異動に限定しようという話もちらほら裁判所の中で聞きますよね。人事制度のそういう将来的展望を踏まえて考えると、勤務評定について、人事のことを念頭に置くのは、制度設計としてどうかなと思います。

## 伊東

私自身は、人事評価の目的には、同じくらいの比重で二つあると考えざるを得ないと思っています。一つは人事のための適材適所の資料とするため、もう一つは自己改革に資するため。日本の場合、歴史的には、人事のための資料一本だったわけですね。ここに来て、本人開示の必要とか、国民からの評価を集めよという議論が審議会の内外で出てくる中で、二番目の自己改革というものに結び付いて、その目的がかなり大きく浮き上がってきています。

しかし、人事資料にためという第一番目の目的は、私は、現実論として、小さく考えたいと思います。最高裁の人事評価の研究会では、これまでと同様の人事

の基本政策を「維持発展」させる観点から議論されるのではないのでしょうか。この動きに直面して、人事評価のあり方を、今までのようなあいまい、かつ不透明なものにしてたんじゃ、管理強化の問題が出てくるし、萎縮の問題が出てきます。これは許されないという批判の眼をもって、どうチェックして公正化するか、透明化するかという問題意識で改善を提言することが大事だと思います。

将来とも、適材適所というのは、国民のために利益かつ必要な制度です。そのためには、蓄積された人事評価が必要だと考えます。

## 浅見

確かに、任官あるいは再任の時には、その人を適所に補職するために資料ないし評価が必要でしょう。しかし、一〇年の任期の途中における「人事」というようなものを本来考えるべきでしょうか、そのための資料収集が必要でしょうか。

もともと裁判官に人事権を行使するのがいいのかという議論もあったぐらいで、昭和三〇年前後に鈴木忠一人事局長がABC方式をあみ出すまで、日本でも転勤についてはそんなになかったわけですね。ところが、今日これまで、どんどん人事権が拡大してきた運用の下で、いわば裁判所法の本来の精神がゆがめられた現状を前提に、しかも、大きな流れで見ると、裁判官の三年ごとの転勤とか、しかも広範囲な転勤、給与の格差とか、そういうものは次第に縮小する方向にある中で、人事の透明、公正ということを中心に評価の目的を考えるのは、やはりいがかかなと私は思います。

## 岡

裁判所法は確かに任期途中の人事というのをあまり予想してない。だけれども、実際はキャリアシステムはそのままなんです。現実はそのような評価が行われてるにもかかわらず、評価がないという前提で来てましたでしょう。そういう法律的な理想だけ言ってるんじゃなくて、現実に即したものでないと意味はない。だから、現実には任期途中の人事が行われ、そのための評価がなされてるんでしたら、その現実を正面からとらえて、その評価を透明化、客観化させるという制度設計が絶対に必要です。それは憲法九条を巡る議論状況に少し似たところがあるよう気がしますが、現実がどんどん進んでるのに、現実から離れた法律を作ったって、それは意味ないですよ。

## 仲戸川

浅見さんの議論には魅力を感じるんですけども、逆に、給源が多様化してくればしてくるほど、従来のキャリアシステムに比べると、多様な人材が入ってきて、経歴その他も多様になってきます。今、公務員なり民間全般に言われている能力主義との関係でどうなってくるかということになると、やはりある程度の能力主義的な影響というのを受けて、人事評価に基づく人事というのが行われるようになってくると、将来は考えざるを得ないんじゃないでしょうか。

私たちの現在の人事というのは、ある面では、何年かを過ごせば、一定程度昇給し、何年かおとなしくやっていると裁判長になって、ちょっと恵まれると所長になるみたいな、ぬるま湯的なところがあるわけですね。この点が、今多くの同僚が人事制度の客観化、透明化、特に評価についての明確化について、心の中では余り賛成できない、という本音の一つとしてあるんじゃないかと思います。本当に客観化、透明化された人事が行われたら、優れた人だったら、自分の期の下の人が裁判長で、自分が右陪席でもやむを得ないという時代が来るんじゃないかなと考えてますね。公正な人事のためのルール作りは、やはり大事なものではないかと思います。

### 報告3 人事決定との関係について(岡)

私は、予め定められた手続のみに従って収集された公正な裁判官評価に基づき人事決定がなされることが、審議会が求めた裁判官評価の客観化の意味であると考えます。最高裁の審議会への報告によれば、現在の裁判官の人事評価においては、その収集手続は特に定められたものがなく、漠然とした風評のようなものでも、評価に関する「情報」として収集されて、それが人事に影響するかのような内容でした。このような非客観的な裁判官評価を否定しようとするのが、今回の審議会の求めるところだと思います。

また、客観化された評価が収集されたとしても、さらに、その評価に基づき公正に人事決定がなされているのかどうかの問題が残りますが、これが、評価の透明化の問題であると考えます。つまり、客観的な資料を見れば、Aさんのほうが総括に向いてるのに、Bさんを総括にしまった、というケースがあったとすれば、幾ら人事評価を客観的に適正にやっても意味がないですね。それをチェックするのが評価の本人開示と不服申立制度だと思いますが、そ

の本人開示と不服申立の際の説明が、評価の透明化ということになると思います。先のケースで、Aさんが、自分がなぜ総括になれないのかという理由を聞いて、その情報を開示してもらおう。そういうことによって、評価に基づいた公正な人事決定がなされるということが担保されるんじゃないかと考えます。

## 伊東

確かに、最高裁は従前の人事評価というのは「情報」の一つであると言ってるんですね。高裁裁判長からの情報もある、ほかにいろいろ情報があると言うんですよ。いろんなところからの情報を集めて人事をやるんだと言ってる。それでは、正規の「人事評価」を公正、透明にするという意味が非常に小さいものになってきます。

本来、人事の客観化・透明化には、何に基づき(資料)、だれが(決定権者)、どういう手続で(手続)という全面的検討が必要であるのに、今回の答申が資料の面だけに限られてしまったのは、本当に遺憾と言わざるを得ませんね。その資料面においてさえ、最高裁の具体化作業の中では、透明化されるのはほんの一部分に限られる可能性さえあります。もし仮に、「人事評価」以外に人事に用いられる情報なるものがあるとしても、ドイツのように、それらはすべて人事記録に登載されて、本人の要求があれば開示されるべきだと思います。

不服申立制度は、最小限、岡さんのいうとおり、人事決定そのもの、たとえば、私がどうして何号俸にならないのか、どうして支部ばかり転勤させられるのかという点の不服が申立てられるものにしなれば、人事の公正さに対する不審を解消することはできません。

## 岡

審議会の答申に人事決定の仕組みに関する改革という点がほとんど抜け落ちてしまったのは、本当に残念です。むしろ、逆に、例えば人事の応募制とか選挙制等を採用して、人事決定を必要とする機会を減らしていく方向で人事制度自体を変えていけば、人事評価の必要性は減り、評価の頻度はそれだけ少なくなります。そうした方向での人事制度自体の改革を考えていかないと、裁判官評価の問題の真の解決にはならないと感じています。

## 仲戸川

正規の人事評価以外の資料を用いるということは、例えて言えば、高校入試において、正規の公正なる内申書以外に、だれかが横合いから意見を付け加えることができ、それが少なからぬ比重を持って合否が決定されるというのと同じです。最高裁の人事が従来と同じ方法で行われることを前提にして、評価だけが従来よりもきめ細かくやっていくということでは、岡さん言うように、むしろ締め付けが厳しくなるのではという印象を持ちます。

## 北澤

宮本再任拒否事件のときに、その理由は本人が胸に手を当てて考えれば分かるはずだなどと言ったんですよ。こういう姿勢は、客観化、透明化じゃないですね。

## 報告4 人事評価の法的根拠について(浅見)

三つの考えに分けられるのではないかなと思います。まず、(1)伊東さんの見解で、司法行政の監督権、いわゆるドイツでいう服務監督の権限、これを根拠とするという考え。二番目は、(2)裁判官の人事権を根拠として、人事のための資料を集めるという考え。三番目は、(3)そういうものでは説明できない新たな法規範によって付与される権限と考えるもの。

(1)の司法行政の監督権に根拠を求める考えは、ドイツのそれを基礎とするものですが、そもそもドイツの理論をストレートに持ってきている問題点があります。日本法には給源の多様化など法曹一元的な要素も裁判所法にあって、安原さんのいう「大人」の裁判官というのを前提に裁判所法を作っているとすると、それは監督権の対象となるという考え方と果たして整合するのか疑問ですし、また、司法行政に裁判官の日常観察たる権限を含めるのは、本来ハウスキーピングというふうな 事務を担うはずの司法行政からすると、ちょっといかがかなと思います。

(2)の裁判官の人事権を根拠にする考えですが、どこにもこんなことを定めた条文はないんですね。国家公務員法は、七二条で勤務評定の根拠規定を置いています。裁判所法には、勤務評定そのものを規定した条文がないのはもちろん、これが人事権から導き出されると推測させる条文もないのです。そもそも、人事権というものが裁判官に対してどれだけあるのか

とかと考えていくと、任命権自体は内閣にある、名簿を作るということだけが最高裁の権限があるということです。確かに、補職とか総括指名は、裁判所法あるいは下級裁判所事務処理規則から見て最高裁判所にあります。しかし、各裁判所で所属裁判官の職務の分担を定める事務分配は裁判官会議において決められることになっています。裁判所法制定当時は、部総括裁判官さえも裁判官会議が実質的に指名する権限を持っていました。もっと重要な点は、裁判所法四八条には、身分の保障が「うたわれ」意に反して、免官、転官、転所、職務の停止又は報酬の減額をされるとはならない」と規定し、他の公務員とは決定的に違う人事に対する大きな制約を置いています。このようにみると、裁判官に対する人事は、一般の国家公務員、地方公務員とは違って、決して一元的、全面的あるいは上命下服的ではないのです。三権分立の考え方、裁判官独立、あるいは自治の考え方が入っていますので、行政とか企業とは違う原理がどうも働いているようです。端的に言えば、裁判官を巡る現行の法律関係には、人事そのものに対して消極的、謙抑的な姿勢がある、といえると思います。

(3)の考え方は、私見ですが、裁判官の特殊な法的地位、裁判官の独立、平等といった地位から、一元的な監督権とか人事権を導き出すことはできないので、裁判官に対する評定は、そのようなあいまいな人事権とか監督権を根拠にするのではなく、新たに法規範を定めて初めて権限を根拠づけることができる、そういうふうを考えるものです。その理論化については、まだ熟しておらず、今模索しているところですが、先程から議論の出ています、裁判官に対する自己改革のインセンティブという、私にとっては一番大事な勤務評定の目的を説明することができる新たな法規範を創造すべきだという思いなのです。

付言すると、過去、当局者も含めて、人事評価に対しては、法的には問題があるんじゃないかという感覚が確かにあったと思うんですよ。だから、昭和三〇年か三一年ころにこれが制度化されたようですが、それ以後、ずっと秘密にされてきて、全然表に出てこなかったでしょう。この四十数年間、評価の問題は鬼っ子のように隠されてきた。それは、法的に説明しきれない部分があったからじゃないか。服務監督権とか司法行政権とか人事権だけでは全面的に合法化ができないという、何かおびえみみたいなものがあつた。私は、それは非常に正当なおびえだったと思うんですよ。

こうした法的根拠を議論する実益は、後で触れることになる評価権者、誰が評価するのが適当かという点に繋がることです。例えば、人事権を基礎とする考え方からは、評価権者は

当然人事権を持つ最高裁及びそれに指名された者、所長とか総括という方向に考えられ、内部評価、しかも上位者からの評価が基本で、その他の評価は本質的ではない参考程度というふうな方向に流れやすい、私の(3)の考え方からは、評価権者としては、自己改革にインセンティブを与える外部からの評価が重要な意味を持てきますので、訴訟利用者等の外部の人の評価、あるいは同僚間での評価を根拠づけることができます。

## 仲戸川

私も、勤務評定については法の欠缺状態だったんじゃないかと見てたんですよね。それを端的に表してるのが、司法制度改革審議会で正にこれが問題になるというときに、最高裁は、平成一〇年まで実施していた「考課表」をやめたという点です。法的根拠が何かと聞かれたときに答えられないために、結局、人事権者だから、様々な資料を人事決定のために収集するというので、あいまいにしか説明ができなかったんじゃないかと思いますね。そういう点では、本来、日本の憲法上は裁判官に対する監督権とか、あるいは評価ということを予定してなかったんじゃないか。予定してないがために逆に自由に勝手放題に行われて、それがかえって先ほどのような疑心暗鬼というようなものを招いちゃったんじゃないか。

## 北澤

裁判所法八〇条は司法行政の監督権という言葉を使っていますが、これを現代的に意味を持たせて考えると、司法行政の主体は各裁判官会議ですから、裁判官に対する監督権も裁判官会議が主体として行うという積極的な意味があると思います。そうすると、裁判官の人事評価も裁判官会議が行うのは当然であり、裁判官の自治として行うということになります。これには、八一条の制約があって、「前条の監督権は、裁判官の裁判権に影響を及ぼし、又はこれを制限することはない。」とされているわけですね。だから、その制約の範囲内で裁判官会議が人事評価を行うというふうに考えれば、伊東説にも積極的な意味があるような気がしています。

## 安原

それは解釈上大間違いで、裁判官会議が監督するというのは、日常的に監視することじゃなくて、非行があった場合には注意しますよというような、部分的、機会

的なものを予想してるんであって、日常的に裁判官会議が裁判官を監視するなんてことは、おおよそ前提にしてないんですよ。

裁判所法全体の構成を見れば、そういう日常的な評価とか勤務評定とかを全くしないでもいい裁判官ばかり採用してるんだから、そんなこと問題にするなど、悪いことしたら、それは注意するなり、分限しますよということにとどめ、それが本来裁判官の自治を促進する制度だというふうに裁判所法は予想したのではないか。それ以上のことをだれかが評価したり、だれかが差をつけたりというようなことはしなくてもいい、みんな大人の裁判官で、そこそこの見識を持っていて、政治活動をしたって別に構わないというぐらいの度量を持ったのが裁判所法じゃないのかな。

岡

私は、日本の裁判官制度はアメリカの制度を導入したんだと思ってます。アメリカは日常的な評価はないですよ。ただ、採用するときにはできるだけ厳しい評価をしています。日本は、これをまねて、任官するときの厳しい評価だけでいい、一〇年たった再任時にまた厳しく評価し直す、だから、その間の一〇年間だけはもう自由にやらそう、しかも、日本の過去の歴史を見れば、裁判官に対しいろいろ干渉してきたから、そうした干渉をさせない、一〇年間は独立心をもって自由にやってくださいと、そういう制度だったと思うんですよ。

## 報告5 だれが評価するか(浅見)

考慮すべき要素としては、(1)裁判官の独立・平等と緊張関係はないか、(2)評価が実質的に可能か、(3)評価が客観的となるか、(4)技術的、経費的困難性はないか、(5)その他(特に考慮が必要な事情)などがあります。評価者としては、次のような機関、関係者が考えられます。

- イ 長官、所長
- ロ 部総括
- ハ 相陪席裁判官
- ニ 他の部の裁判官
- ホ 裁判官会議

- へ 裁判官会議から委任を受けた委員((1)(2)(5)を除けば、長官、所長と似た立場)
- ト 当該裁判官(自己評価)
- チ 職員(書記官、事務官、廷吏、調査官等)
- リ 弁護士会、検察庁
- ヌ 弁護士、検事各個人
- ル 民事、家事の当事者
- オ 被疑者・被告人、少年

それぞれについて、上記(1)から(5)の事情の有無を考えて、だれが評価者として適切かを総合的に判断しなければならないと思います。

私の意見としては、考慮要素の中では、やはり(1)の裁判官の独立、平等と緊張関係があるのかないのかという点を一番注意すべきだと思います。いわゆる上位権者ですね、長官、所長、部総括といった地位の方の評価は、緊張関係があるということになります。ほかの部の裁判官とか裁判官会議とか、それから、職員とか利用者についてはこういう緊張関係はない、まずここを押さえないきゃいけないと思います。さらには、

- 自己評価と後に述べるアンケート方式による外部評価を基本とすべきである。
- 多面的評価制度が望ましい。
- 自己評価以外に内部評価を取り入れるとすれば、相互評価方式とすべきである。

そこで、アンケート方式について提案してみたいと思います。一言で言えば、訴訟事件毎に、訴訟当事者及び代理人、弁護士、検察官から担当裁判官の評価をアンケートにより問いあわせるという方法です。民事の場合は、原告と被告それにそれぞれの訴訟代理人(原則として計4名)、刑事の場合は、弁護士と検察官(原則として計2名)に、事件終了直後に、必ず一定項目を記載したアンケート(マークシート方式)を求める。

民事で年間二〇〇件の事件処理をしている裁判官には、全部回収できれば、×四の八〇〇通(刑事で二〇〇件をやれば、×二の四〇〇通)のアンケート回答が集計されることになる。その項目に、たとえば、「訴訟指揮は丁寧であったか、3点、2点、1点」というのがあれば、その回答を年間集計すれば、その裁判官の訴訟指揮の丁寧さについて、ほぼ正確な評価数値が出ることになる。満点の八〇〇×三の二四〇〇点に近い人から、一五〇〇点に近い人まで数値が分かれるであろう。質問項目を増やすことにより多面的な評価が可能である(たとえ

ば、「判決内容の説得力, 3点、2点、1点」)。勝訴の原告がいつも「3点」をつける保障はない。また、負けた被告が必ず「1点」をつけるとも限らない。年間をトータルすれば、個々の裁判官に対する訴訟利用者からのかなり正確な評価が浮かび上がってくると思います。

## 安原

自己評価、相互評価、外部評価を多面的にやるという意味では、しかも外部評価を基本にすべきだというのは賛成です。

## 岡

多面的評価は大賛成です。外部の評価も入れるのも大賛成です。ただ、外部評価を中心に据えるというのはちょっといいかどうか。これを実施する頻度が重要になると思います。内部評価にしても、アンケート方式にしても、これを頻繁にやるということは裁判官を萎縮させることになるんじゃないかなという感じがします。普通の転勤時期ぐらいに合わせて、三年か四年に一度ぐらいが適当ではないですか。

## 仲戸川

結論的には、浅見報告に賛成ですけども、一つの問題としては、これらの多面的な評価を最終的にどう調整するかという問題があると思うんですね。つまり幾つも集まったのが、それを並列的にみて、じゃあ、全部合計点みたいな形でやるのか、それとも、さっきの内部評価と外部評価との間で重点を違えるのか、という非常に難しい問題があって、そこで最終的に、試験で言えば、判定会議みたいなのが要るのかどうかという議論が一つあります。

そういう点では、それをそのまま人事権者に持って行ってしまうと、先ほどの他事考量とか、あるいはその他の情報が入ってるんじゃないかという議論と似た問題点が生じ、裁量の幅が余りにも大きくなって、あいまいのままで事が決するという問題が出てきはしないか。そういう各種評価を集約して最終的な判定をする、判定と言っても、何らかの例えば転勤についての適否とか、昇級についての意見とか、そういう部分での委員会的なものがどうしても要ることになってくるんじゃないかなという気がします。

## 伊東

私も基本的には浅見さんの意見に賛成です。確かに、雑多な評価をただ集めるだけでは、そこに差も設けにくいし、どうやって人事をやったらいいか難しいという点で、最高裁の立場に立つと、同情したくなるんですが、結局、こういう多面的評価は、応募制の場合に非常に効果的な意味を持つんだろーと思いますね。何十、何百の候補者の中から誰かを選ぶという現在の人事では、これらの資料が十分に生かし切れず、恣意に流れがちとなります。これが、応募制となると、候補者が少数に絞られますので、その候補者の中から一人を選任する場合に、いろんな評価があれば、そこに総合した成績の順位がついていなくても、適材適所を決めるのに有効で、ああ、この人が良さそうだなという選択がしやすくなると、そういう意味で、応募制を将来取っていくという展望の中で考えていくというのも一つのやり方だなというふうに思います。

## 北澤

私も、浅見さんの提案の方向には異論がありません。やっぱり裁判官自治の範囲内、裁判官自治をできるだけ尊重したやり方で行うという観点を忘れないで、常に点検しながら考えるというのがいいんじゃないかと思いますね。

## 報告6 裁判官の評価基準について(仲戸川)

### 1. 独立原則と評価基準の許容性

一般に、裁判官の独立原則との関係で、裁判内容に関する評価基準を設けることはできないと言われているが、裁判内容といってもそれほど問題は単純ではない。

例えば、判決(決定、審判書を含む)の結論の妥当性を評価基準とすることができないことは異論がないと思われるが、判決の理由はどうだろうか。理由が分かりにくい、理由に齟齬がある、法律に対する誤解がある、形式的なミスが多い等々の問題をどう考えるか。私見では、これらも含めて判決内容に関する評価基準を設けることができないとして、これらの諸点は、他の評価基準で判定した方がよいと考える。

訴訟指揮についても同じ問題があるが、訴訟指揮そのものは評価の対象としないで、同様に他の評価基準でまかなうことにすべきである。

## 2. 評価基準のあり方

裁判官の評価基準を如何にするかは、結局、「あるべき裁判官像とは何か」に帰着する問題であり、各国によって基準も様々であり、最終的には主権者たる国民が決定すべき事柄であると考えられる。

なお、あるべき裁判官像に直結する問題でありながら、評価になじまないという分野があると思われる。

例えば、裁判の独立についての姿勢、裁判官の倫理性等である。これらは、裁判官にとって最も求められる資質であるが、一方、裁判官の内心に深くかかわる問題として個々の裁判官の努力目標として掲げられるべき問題であり、評価基準とすることにはためらいを感じる。独立性に対する侵害、倫理性の欠如は、評価とは別に弾効ないし懲戒の問題として扱われるべきである。

## 3. 内部評価と外部評価の評価基準の差異

内部評価と外部評価とでは評価についての視点が異なり得るので、それぞれの評価基準を異にするのも一つの方法ではあるが、評価の目的を第一次的に裁判官の自己改革に置き、国民から信頼される裁判官を得ることを主眼とするのであれば、評価基準は内部評価も外部評価も一致させることが望ましく、技術的にも可能である。

## 4. 評価基準の具体性

評価の基準である以上その内容については具体性が求められるが、裁判官の評価は困難な作業であり、ある程度の抽象的な表現は避けられない。ただ、評価の正確性という観点から多義的な基準は不適切である。

## 5. 総合判定の重要性

裁判官に限らず、およそ人事評価において困難な課題は、それが総合力の評価でありながら、各評価基準毎に評価をせざるを得ないことである。

特に裁判官の場合は、よい裁判官とはどのような裁判官であるか、当該裁判官はどのような裁判官職に向いているか等の判断は、まさに総合判断である。

この点を解決する方法として、評価基準の中に、総合評価という独立の項目を設けるのが相当である。

## 6. 評価の技法

五段階評価の評点3を普通として、裁判官本人の法曹としての経験年数に応じた絶対評価を原則とすべきである。裁判を受ける当事者、国民の視点からは、法曹としての経験年数を度外視した絶対評価という方法も考えられるので、外部評価についてはこれを取り入れる余地がある。

なお、裁判官の総合力の判定のために、評定者(本人を含む)は評点以外に補足意見を付することができるものとすべきである。

## 7. 評価基準の例示

- a 親切であるか(当事者に対する基本姿勢)
- b 熱心であるか(裁判に対する基本姿勢)
- c 心が開かれているか
- d 人間性が豊かであるか(洞察力、協調性)
- e 公正であるか
- f 専門的能力が高いか(法律知識、的確性、論理性)
- g 訴訟運営が優れているか
- h 迅速であるか(期限や時間の遵守)
- i 指導力があるか
- j 社会経験、常識、教養が豊かであるかどうか
- k 健康であるか
- l 総合判定

## 浅見

多面的評価の良さは、いろんな立場の人がその人を評価して、最終的には本人のためになるということだと思えます。そういう意味でいくと、内部評価と外部評価の評価基準はそれぞれに違っていても仕方がないのかなという感じがします。特に、裁判官の独立との関係がない外部評価については、判決内容の結論、訴訟指揮、適否、そういうようなところも評価して貰っていいと思いますね。確かに、不満を持つ当事者はむちゃくちゃつけると思うんですけど、それは原告、被告の両方がつけるということで中和されます。利用者から見たら、そういうところが実は一番点数つけやすいんですね。シンボでも意見が出たように、負けたから零点をつけるとか、勝ったから満点つ

けるとか、そう単純でもないというのは確かなんで、負けたほうでも説得力があれば、あの裁判官にしてもらって良かったという人もありますし、逆の場合も、勝ったけども、余りよう分からなかったとか、対応が非常に不親切だったとか、和解のときに納得できるような答え方をしてくれなかったとか、そういう声も聞けそうです。外部評価と内部評価はある程度別でいいんじゃないかなと思います。内部評価も、それこそ上位と言われてる人たちと職員とかでは、見る場面も違います。だから、基準はある程度多義的ではいいんじゃないかなというのが私の感想です。

## 岡

外部評価においても、裁判の結論について評価してもらおうというのはちょっと危険な感じはします。それと、経験が一〇年未満の裁判官と、これから所長になるのか、総括になるのかという裁判官とで、つまり、裁判官の経験年数等によって、評価基準、種類を変えてもおかしくはないと思うんですよね。それぞれの裁判官に要求されるものが変わっていますので、評価項目の内容を変えていいと思います。また、任期途中の人事のために使う場合と、再任審査のときに使う評価基準とを、ちょっと違えてもいいんじゃないかと思うんです。具体的に言えば、倫理性があるかとか、良心、かなり抽象的なものですけど、そういう裁判官の全体像を問題にするような評価は、再任のときには、考えてもいいんじゃないかと思うんです。<

## 安原

どこかの裁判所の意見交換会で、ある裁判官が、裁判官評価の基準はいい裁判をしてるかどうかということだけだ、それ以外に基準はないということを使ったそうです。私は、納得に向けた裁判をしてるかどうか、それがいい裁判かどうかの基準だと思う。その意味で、外部評価においては、納得できる判決だったかどうか、訴訟審理が説得的だったかどうかとか、そういうことが最大のポイントになるんじゃないか。

## 仲戸川

何が良い裁判かというのは、さっき私が言った総合評価と関係するところで、総合評価の中身を分析的にやらないと、何をもちって良いとされるのか、その辺が非常に人によって違うわけで、評価が客観的にならないということです。

## 北澤

裁判官の良心にかかわる事柄については評価すべきではないと思っています。だから、「倫理性」なんかは良心にかかわるものですから、評価項目に入れないほうがいいんじゃないか。それと、最近、ある弁護士が言っていたことですが、感情を抑制できない裁判官がいる、と言うんで すね。それをどういう基準にするかですが、言葉としては、感情抑制力とか自己統制力とか、そういう面の項目も必要ではないかと考えています。

また、公務員は全体の奉仕者であるので、奉仕精神というのはどうですかね。なかには本当に利己的で、自分のことしか考えない裁判官もいます。自分のことは後回しにしても、全体のためとか、当事者のためとか、裁判所のためとかを考える、そういう精神というのは大事だと思います

## 伊東

仲戸川さんの報告にある五段階評価をするというのは確かに簡便でいいと思います。ただ、2とか1をつけた場合に、例えば 心が開かれているの項目で1という評点をつけたら、それだけじゃやっぱりちょっとまずいような気がしますね。平均以下の点をつけたときは具体的事実を挙げるということにしないと、恣意性が排除できないのではないかと。本人に対する説明も欠けるだろうし。そう考えると、逆に4、5をつけたときにも、どこがすばらしいのかと、具体的な事例を挙げて説明するということが必要じゃないかと思うのです。そうすると、今度は、評価の簡便性が阻害されますね。むづかしいところですね。

## 北澤

五段階評価ではなくて、私は三段階でいいような気がします。「普通」、「優れている」、「劣っている、ないし問題がある」、以上の三段階です。余り細かくしてしまうと、成績をつけることに結び付くような気がするものですから。1から5は、小学校における成績評価を連想させます。私は、裁判官としての適格性を中心に評価すれば足りると思うものですから、三段階で十分じゃないかという気がします。

## 仲戸川

外部評価について、結論の当否や訴訟指揮の当否も含めるかどうかという問題については、まだ私も迷ってるんですけども、司法制度審議会の中で行われた民事訴

訟の利用者実態調査では、確かに利用者アンケートによると、裁判の結論の当否にかかわらず、比較的正確な意見が出されてるというようです。しかし、内容的な当否というのを、外部評価にしても、評価基準として取り込んでしまうと、表現悪いんですけども、裁判官が当事者受けするために行動するんじゃないかという、逆の批判が予想されると考えて、意識的にカットしたんです。例えば民事担当裁判官の場合、評判を悪くないようにするためには、みんな和解にしまって、負ける人を作らないとかです。ね、あり得るわけですね。どうも外部評価にそれを入れてしまうことについて、それ自体が評価の客観性を若干奪っていく心配はないのかなと思ったんです。国民の裁判批判というのは、本来的にもっといろんな方法があっただけと考えるべきと考えてたんですがね。

#### 浅見

当事者受けと言ってもね、和解なんかも、本人の持ち味とかあるでしょう。受けようと思って、無理に和解してもあれは絶対できないんですよね。やっぱりその人なりの自分のやり方みたいなのが、高い人も低い人もあっても当然なんですけど、その中でどれだけ相手に伝えられるかということなんで、バイアスかかるから、みんな変にこう傾くとかいうことも、長い目で見たら、余り心配しなくてもいいような気がするんですけどね。

#### 岡

アンケート方式による外部評価には若干危惧を抱く点があります。まず、全事件について両当事者の意見を聴取するという点だとすると、まず、数が多すぎて物理的に難しいと思う。

#### 浅見

マークシート方式でするなら、物理的な困難さはないと思いますよ。マークシート方式の客観性を持たせるためには、できるだけデータを多くして、たくさん集めるのが大事だと思うんです

#### 仲戸川

技術的な方法については、民事訴訟の利用者調査においても、かなり工夫してるところがあるみたいで、例えば会社の場合、代表者は裁判の内容を知らない場合があ

るから、実際訴訟を担当した担当者でいいとか、当事者が複数の場合は、アンケート対象を原告と被告を同数にするなど、技術的な工夫をして、バランスを取るようなことは考えられます。

## 伊東

仲戸川さんが、判決内容に関する評価基準を設けることができないとして、これらの諸点は他の評価基準で判定したほうが良いと考えるという点は、具体的にはどういうことかな。

## 仲戸川

例えば、事実認定が適切かどうかという場合に、判決の理由中で、ある経験則を使って一定の判断をしているが、これはどうもおかしいじゃないかということがあるとすると、社会経験とか常識とか教養という基準から評価できる。あるいは理由の中に論理矛盾なり齟齬があったりとかいう場合には、専門的な能力という基準でその点が不十分ではないかとか、そのように評価していくということです。また、例えば、訴訟指揮の場合だったら、迅速かどうかとか、あるいは専門性とか、心が開かれているかとか、そういうことで最終的には当否を判定していくという方向を考えたんです。

## 浅見

コミュニケーション能力などは、アカウンタビリティをいわれる時代に必要な基準ではないかと思うんですけど。

## 安原

するにすれば、評価するものを五項目ぐらいにしてほしいな。結局最後のところが大事なんだよ。最後の総合判定で、もう全部運命が決まってしまうというか、終わっちゃうんだよ。

## 報告7 本人開示、不服申立て(安原)

評価の目的を、最初言ったような独善を防ぐところに置く場合には、本人開示は制度上必然だということになるわけです。本人が自分の批判されてる点を知らないということが独善を生むということになるんですから、少なくとも都合のいいとこだけ見せるというような開示は不適

当だと思えます。

次に、本人開示を認めた場合には、正式な是正制度というのがなければならない。人事委員会制度があれば、そこで、不服申立てを受けて、審査することが可能ですが、これがない場合には、裁判官任命諮問委員会が、幸い裁判官、法曹、それから、有識者というものを入れて構成することになっているので、そういうところが不服申立機関として機能するということも考えられます。

次に、評価の不服だけではなくて、人事そのものについての不服申立もできるようにすべきかどうかというふうに考えると、これもなかなか悩ましい問題があるけれども、資質や能力に応じた決定がなされているということが担保されるということではなければ、やはり裁判官の意欲というか、向上心というのがなくなってくるので、これもやはりその評価に応じた人事がなされているということを担保するためには、人事の不服も申立てができるようにしなければ意味がないだろうと思えます。

それから、意見交換会で話題になっていたのが、不服申立ての審理に当たって、その本人の評価だけじゃなくて、たとえば同期の他の人の評価も比較検討しなければ、説得できないということになったら、不服を申し立てた人にそれも開示されるのかという点です。それだったら、開示制度そのものが嫌ですねと、という人がいました。この点は、やはりプライバシーという問題があるので、その不服申立当事者に、他の人に関する評価を開示することは適当ではなくて、審査する委員だけそれらを見て、この人事はやむを得ないとか、おかしいとかいう検討のための資料にできるということにとどめるのが適当であろうと思えます。

岡

実際不服が出てくるのは、人事で何かがあったときに、例えば、なかなか裁判長になれなかったときに、自分の評価はどうなってるんだろうと思って、開示の要求を出す、とんでもない評価がされていれば、それを直してほしいという。あるいは、ほかの人はみんな裁判長になっているのに、自分はなぜ裁判長になれないのか、と申し立てる。そういうふうに、評価の開示要求は、人事についての不服と常に一体になってる場合がほとんどの場合ではないですか。

伊東

本人開示は、求めたときだけ見せるということが、何か当然のように言われるけど、自己研鑽の資料にするための制度だったら、不満があろうとなかろうと、常に見せないといかんのですよ。でないと、自己改革のインセンティブにならないわけでしょう。見たくない人にも見せんといかんのですよ。あなたの努力目標はこうですよという形で。

## 岡

評価の目的を研鑽に置くんでしたらそうです。でも、私は評価の目的は人事だと考えてるから、そんなことはする必要ないと思いますね。開示してしてほしい人にまで常に開示するとなると、今の状態では、裁判官を不安な状態に置かせ、人事評価の制度が現在よりも厳しくなる危険性を感じますね。

## 浅見

その点ですが、自己研鑽というのを目的にすると、最終的には開示義務になると思うんですね。やっぱり見たくない人も見て、そこでインセンティブを高めていくというのは、正に制度としては必要なことなんです。もちろん、一般裁判官から見ると、自分の評価を見るなんてことは、非常につらいことですよ。裁判官にとっていばらの道なんですけど、だけど、私は、見る義務というところに最終的に落ち着くのは、制度設計としてはやむを得ないことだと思います。これまで日本の裁判官は、他の人の訴訟指揮は知らない、判決も知らない。唯我独尊的で、こもりたがる、それで何とか済んできた。ほかのことは全部無視していいから、司法行政なんかでもね。何があっても、とにかく殻に閉じこもれば済んできたんですけど、これからはお互いに批判すべきところは批判し合って、特に当事者からの批判意見もちゃんと聞いて、自分を変えていくというようなことがもう義務とならざるを得ない。非常につらいし、こんなことを言うと、みんなから嫌われるというか、うらまれる可能性もあるけども。

## 伊東

本人開示を受け止めること、これこそ、正に安原さんが総論のところで言った自立への道、私はそう思います。ここを乗り越えなきゃ、日本の裁判官は多分成長しない。

## 北澤

裁判官たるもの、国家機構の上でどういう役割を担っているかという観点なんですけど、基本的には国家の治安を維持するという任務を負ってるわけです。本質は、国民

に対してサービスを提供するというような単純な機関ではありません。一般の民事関係事件については、サービス機関の面がかなり出ますが、刑事関係事件については、治安機構としての面が強くなるという気がします。司法制度が民主化され、司法への国民参加も増進されて、開かれた裁判所になっていけば、それほど心配はないのかもかもしれませんが、現状があまり変わらないまま、裁判官の人事評価が運用された場合、治安機構としての裁判所の役割をちゃんと果たしているかどうかというような観点から、人事評価が行われかねないという不安を、私は払拭し切れません。人事評価の制度設計を理想論から展開しても、何か本質をカモフラージュしているような気がしてしょうがないのです。

## 安原

ただ、今チャンスでしょう。つまり今まで評価のあり方については一切議論がなくて秘密裏に進められてきて、ようやく改革審議会によって、その問題点が指摘された。つまり一方的に治安維持機構になってしまう危険はずっとあったわけですよ。それについて、そうした司法の危うさを改革しようという動きは全くなかったわけですよ。それが今チャンスなので、単に心配するだけじゃなくて、やっぱりこちらから、こうすればそういう下手な治安機構にはなりませんと、そういう提案をしていくチャンスであると思うんですよ。ただ、北澤さんが言われるように心配はないとは言えない。我々のこんな小さい座談会でいろいろ理想論を言ったってね、ばさつとつぶされる危険はあるんだけど、ただ、言わないというのは消極的過ぎるんじゃないですかね。

## 岡

裁判所を治安機構としないために、外部評価とか相互評価を取り入れようとしているのではないのでしょうか。そういう当局の厳しい評価だけがまかり通らないようにするために、評価のあり方を変えようというのが今の議論じゃないのでしょうかね。確かに、私も、評価制度が悪用されたら、そうなると危険性はあると思います。だからこそ、今よりは評価を緩やかにしないとイケない。

## 浅見

大事な話なんですけど、今はやっぱり風穴を開けチャンスですよ。率直に思うのは、原体験が違いますよね。北澤さんのように、過去の激動をいろいろくり抜けて、管理

の方向が強まった時代を体験されてきた方と、そのあとで私らのように、そういうのが一応治まって完成された管理態勢の中に入った人間では、原体験が違うわけですよ。過去に対する不信感というのが多分かなり違うというのは確かだと思うんです。

ただ、安原さん言われるように、今やっと風穴が開きかけて、正直言ってどちらの方向に行くか分からないところはあるんですけど、できるだけいい方向に行くには、今発言して、とにかくいい対案を示すべき時期なんです。おそらく、北澤さんの見解に親近感を覚える人もネットワーク以外の人で割と多いですよ。こんなうつつうしいてしゃあない。おれはやりたくない、やられたくないという人が割といるんですけど、それだと、大きい目で見ると、最終的に最も大事な利用者の心というものをつかむことはできない。今は、リスクは多いながらも、いいチャンスです。ここで、憲法学者とか弁護士などの協力も得て知恵をしばりながら、新しい方向の提案、創造的な法学的見解も踏まえていい対策を立てるべきです。本当に今そのチャンスが来たと思うのです。

## 北澤

私も先ほど言ったように、裁判官自治の範囲内で人事評価をし、それを使うということとは賛成なんですよ。ただ、それがうまくいくためには、これまで戦後五〇年の裁判官人事の実態を点検し、反省すべき点は反省し、裁判官を官僚ないし役人に落さないような工夫が必要だと言いたいのです。何とか風穴を開けたいという、浅見さんの立法論は極めて大切だと思います。そういう方向ないし理想を忘れないで、裁判官の人事評価制度の改革を求めていくという観点が大事だと思います。