

## 「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会」への意見

平成13年12月6日

大阪高等裁判所判事

伊 東 武 是

私は、司法研修所22期、昭和45年任官、裁判官生活32年目です。主に刑事裁判を担当してきました。

私は、裁判官人事、特に人事評価については、比較的早い時期から拙い意見を発表してきました。主なものを末尾に掲記します。

今回、日本裁判官ネットワークの友人たちと「座談会」形式でも意見を述べさせていただきました。

私の意見は、ほぼこれらの論稿に尽くされておりますが、以下、特にご検討いただきたい点を要約的に述べたいと思います。

1. 何よりも強く訴えたいと思うことは、人事評価を人事決定の仕組みと切り離して、つまり、人事決定手続を従来のままにして、人事評価だけの「改革」をしても、ほとんど何も解決しないという点です。

「人事評価」がいかに透明化し、客観化しても、人事の決定手続そのものが依然として不透明であれば、人事の公正さに対する信頼、すなわち「裁判官の独立性に対する国民の信頼感を高める」ことは出来ません。ましてや、人事局が言うように、「人事評価」は人事のための「情報」の一つに過ぎないとの位置づけの下では、「人事評価」の改革は意味をなしません。他の「情報」も参考にして人事を行うというのでは、その「情報」の透明化、客観化がなされない以上、人事資料の透明化さえおぼつかないからです。人事の透明化は、資料と手続の両面から改革されるべきです。

人事決定手続に関するドイツの「裁判官人事委員会」やフランスの「司法官職高等評議会」などの透明かつ客観性を保障する制度を是非参考にすべきだと思います。

2. 裁判官に対する頻繁な転勤政策こそ、裁判官の独立にとって最大の障碍となっていることをご賢察いただきたいと思います。私の会ったドイツ、フランスの裁判官は、

この頻繁な転勤と裁判官の独立がどう調和するのか、首をひねっていました。もちろん、転勤政策をとらざるを得なかった歴史的事情、そのメリットもありましょう。しかし、2千人を超える裁判官に対する3、4年に一度、全国を股にかける転勤は、これを明確、簡明な基準の下で、一律、公正に実現することはまず不可能です。そこにどうしても、司法政策実現のための裁量が入ってきますし、それは、見る人によって、恣意性と映り、差別人事と非難されます。仮に人事の基本となる司法政策そのものをある程度明らかにしても、なお裁量の余地は残り、派閥人事(気心の分かった人を優先する、気心を通じようと「上を向く」)の弊害を招きます。

全国規模の転勤を徐々に減らし、近い将来に高裁管内だけの転勤にとどめるようにし、その転勤ローテーションの客観化のために知恵を絞るべきだと思います。

3. 昭和40年代から60年代始め頃にかけて、いわゆる「青法協裁判官」「懇話会裁判官」に対する差別人事が行われたことは歴史的事実だと考えます。おそらく、現在40歳代後半以上の現場裁判官は、そのことについて、それぞれにこの点に関しなにかの知識と感想を持っていると思います。

人事当局におかれては、「裁判官の独立性に対する国民の信頼感を高める」観点から、人事の問題を見つめ直す改革意欲があるのなら(もちろん、あってほしいと切望していますが)、このいわば「歴史的汚点」に対する適切な総括をしていただきたいと願っています。それは、最高裁の人事政策に対する信頼の復活に繋がると信じます。

4. 現在、裁判官人事の差別はなくなっているか。私は、まだ依然と続いていると考えます。その点については、朝日新聞の平成13年2月28日朝刊の37面「組織の傷跡なお残る」「変革期の司法・上」は大変貴重な意見を集め素晴らしい取材をし、現場の空気を見事に切り取っています。そこには、「一部の人がいまだに差別らしき扱いを受けているのも事実です。思想・信条が直接の理由かという、そうでもなく、「司法行政に口を出す」「最高裁の方針に批判的である」ことから「組織運営としてやりにくい」ということがあるのではないのでしょうか。」とか、「上司と対立しても、裁判所内部で自分の評価が傷つかない領域とそうでない部分を、若い判事補は本能的にかぎ取っている。法律の解釈や証拠の見方でどんどん発言すれば元気のいいやつと評価さ

れるが、憲法や人権問題に踏み込むことはタブーと感じている。」などとも記されています。

5. 裁判については、裁判官同士でもさまざまな傾向のあることは当然です。大きくは、司法が立法や行政に対してどこまで厳しく批判すべきかについて「司法積極主義」と「司法消極主義」の対立があります。刑事裁判においても、「秩序」すなわち捜査の利益優先に軸足を置く考え方と、「人権」すなわち手続の公正審査を厳格に貫く考え方の立脚点の相違もあります。そこに端を発して、司法政策そのものを巡る意見の対立も生まれます。しかし、どちらの考えが正しいか、その軍配は歴史が決めることであります。当面の司法政策の中で、短兵急に少数派を排斥ないし不遇化することは、司法の発展のためにも不幸というべきでしょう。下級審の中に（否、最高裁裁判官の中にも）様々な考えが、例え最高裁の司法政策に反対するものであれ、併存することこそ健全というべきです。

6. 差別が仮にあったとしても、取るに足りない数であり、司法全体を歪めたりはしていない、との声を聞きます。しかし、裁判官の世界は、大変狭い閉鎖社会です。転勤を含む人事は、多くの裁判官にとって大変な関心事です。自らの処遇ももちろん気になりますが、他人の人事も気になります。良い意味でも悪い意味でも「普通と違った人事」がなされると、その理由を詮索します。「他山の石」とすることもその逆もあります。ほんの一握りの、極端にいえば、全国にたった1人の不当な差別者が出るだけでも、その波紋はまたたくまに広く伝わります。他の裁判官の姿勢に影響しないと言えません。

うがった見方をすれば、「司法政策」の実現のためには、当局のなにがしかの意図が表れていると見られるほんのわずかな「変わった人事」をすればよいのです。賢明なる全国の裁判官は、その人事を知り、その意図を察知します。

7. 「人事評価」について、従前と同様に、長官、所長あるいは部総括裁判官による評価を重視する意見には、賛同できません。「上」からの一方的な評価は、裁判官の独立を危うくする危険性を排除することが難しいと思われるだけでなく、現行裁判所法の精神である裁判官平等原則（司法行政を裁判官会議に委ねた点に端的に表れている。最高裁事務総局編「法曹会刊」裁判所法逐条解説「下巻」125頁以下参照）

に反する疑いがあるからです。

私は、「勤務評定」は監督権の一部を構成するとのドイツの議論は正しいものを含んでいると思いますが、わが裁判所法にこれを当てはめるとき、裁判官に対する監督権者は、長官、所長あるいは部総括ではなく、裁判官会議であるといわざるをえません(裁判所法80条, 29条2項 など)。監督的措置としての人事評価が、この立法精神を歪めることなく実現するためには、裁判官会議の選任した者(1人もしくは数名)による評価しかありえないのではないかと思います。

「人事評価」がはたして監督的措置なのかどうか、またそうした性格づけが正しいのかは、議論の余地があると思います。ネットワークの中にも強い異論があります。ただ、長官、所長あるいは部総括による「人事評価」を単なる「情報」と性格付けることで、実質的には「監督的措置」である性格を隠蔽することは許されないと考えます。

たとえば、相互評価(部総括裁判官と陪席裁判官が相互に評価し合う)であれば、「上位権者による監督的措置としての人事評価である」との批判を回避することができます。

現行の裁判所法を前提とする以上、人事評価の評価権者については、

- (1) 裁判官会議の選任する1人ないし数名
- (2) 裁判官の相互評価
- (3) 自己評価
- (4) 外部評価(たとえば、訴訟利用者等のアンケート)

これらのうちからどれとどれを選択するかの問題にならざるを得ないと考えます。

(参考)

拙稿「裁判官の勤務評定について・ドイツの場合と比較して」

判例時報1504号3頁(平成6年)

拙稿「監督と人事と独立と(上)(下)・裁判官キャリアシステムの改善を願って」

判例時報1653号14頁

同 1654号3頁

拙稿「裁判官人事の透明化、客観化のために・人事局提出の二書面の検討を踏まえ

て」

法律時報増刊・シリーズ司法改革 ・89頁

拙稿「裁判官の人事制度の改革について・裁判官会議の問題にも触れて」

自由と正義(日本弁護士連合会機関誌)

平成13年3月号78頁