

裁判官評価制度についての意見

津地方裁判所総括裁判官 安原 浩

2001.12.20

1. 裁判所法の精神を基本として考えるべきではないか

これまでの人事制度は透明性に欠け、裁判官の独立についてとやかく詮索されるおそれのある制度であったといえます。しかし透明な人事評価制度に基づいて公正な人事をしてもらいたいという意識は問題であると思います。

なぜなら、裁判所法は、本来裁判官の社会は官僚システムや評価システムの必要のない成熟した大人の社会を想定していると考えられるからです。

法曹有資格者のなかで10年経験者から判事を任命するという制度は、すでに30代半ば以上の年代の人間を前提としています。公務員法と異なり、非行があった場合の監督権発動システムはあっても、日常的な評価制度が法的制度として裁判所法に規定されていないのはその典型的あらわれといえます。

裁判所法は非行にわたらない限り裁判官の自立、自治を最大限保証しようとする精神に基づいて立法されています。

誰かが裁判官を日常的に監督あるいは評価することは裁判官の独立を侵害するおそれがあるという裁判所法の精神は改めて見直す価値があると考えます。

2. どのような制度が望ましいか

しかし、裁判官の独立の名に隠れて、裁判官の化石化や国民との遊離、独善がすすんでいないかとの批判にも耳を傾ける必要があります。

裁判官の判断は基本的に市民自治の促進のためになされるものであるから、いかに独立性の高い制度も市民感覚からの遊離があっては何の意味も持たないと考えられます。

そこで一定のルールに基づく市民からの評価を基本とする裁判官評価制度が最も適切であると思います。それに付加する程度 の自己評価制度や裁判官相互あるいは職員からの部内評価制度を組み合わせることも可能ですが、基本的評価は外部評価(司法制度改革審議会で試行したような 無作為の事件関係者からのアンケートを数年に1度の実施することで足りるでしょう。)により決定するべきでしょう。

3. 評価制度の目的

そのようにして得られた裁判官評価は、裁判官の自覚や奮起を促す材料として当該裁判官にすべて開示される必要があります。

また任地や給与、ポストの決定にその評価を役立てるかということ、かなり限定的になると思います。裁判官の自治や自立を尊重する裁判所法の精神からすれば、任地やポストは給与と連動する固定的なものとし、辺地や繁忙ポストに手厚い給与として

応募性とし、しかるべき人事委員会 が応募者から選抜する制度が望ましいと考えられます。応募者多数の場合には前記評価の結果によって選抜すれば、選抜されなかった者に対する納得も得られる と考えます。このような制度ではじめて裁判官は評価される客体ではなく自己決定のできる存在となり得ます。そしてこのようなシステムはすでにドイツで実施されており我が国でも不可能な制度とは考えられません。

4. このような制度であれば、透明性と独立性を確保することができ、良識と独立性の高い裁判官を多数確保できる可能性があると考えます。