

人事評価の在り方に関する研究会に対する意見の送付について

東京地裁刑事部人事評価関係検討チーム
(山室恵, 小倉正三, 安井久治, 大谷直人, 伊藤雅人)

東京地裁刑事部内において, 標記の人事評価関係検討チームが中心となり, 各裁判官の意見も聴取しながら標記の意見を取りまとめましたので送付します。

人事評価の在り方に関する研究会に対する意見

1. 人事評価の目的について

- 再任するかどうかの判断のため, また, 人材の適切な配置, すなわち適材適所の実現のために必要と考える。そして, このような目的からすると, 裁判官の人事評価に当たって重要なのは, 順位付け, あるいは, ランク付けではなく, 裁判官として不適格な者を把握することと各人の適性を把握することにあるというべきである。その意味で, これまでの裁判所の人事評価の在り方は, 基本的には今後も維持されるべきであると考え。

2. 人事評価の主体について

- 地裁においては, 所長あるいは所長代行者を評価権者とするのが相当と考えられる。
- 陪席裁判官については, その能力・資質を最も身近で把握する機会の多い部総括裁判官において評価を行うべきであるとの意見があるが, 部総括裁判官が陪席裁判官を評価するシステムには, 1. 裁判官の独立に対する国民の疑念を招きかねないこと, 2. 若い裁判官が萎縮しかねないこと, ひいては 3. 自由闊達な合議の支障となりかねないこと等の点で疑問があり, そのようなシステムは採用すべきではないと思われる。再任するかしないかという点が10年に1回のことであり, 通常の場合の人事評価の重要な目的が人材の適切な配置にあることからすれば, 陪席裁判官の資質能力を最もよく把握できる立場にある部総括裁判官の意見が貴重であるのは間違いないが, 上記のような弊害を考えると, 裁判官の人事評価に関する部総括裁判官の役割は, 陪

席裁判官の特性(長所,短所)を一つの情報として評価権者に提供し,評価権者による適正な判断を可能にすることに留めておくのが相当である。

3. 人事評価の基準・方法について

- 裁判官に求められる資質の第1として,個々の裁判結果について適正な判断を下すことができる能力が挙げられることはいうまでもないが,そのほか,最終判断に至るまでの訴訟運営を適切・果敢に行う能力や,担当するすべての未済事件を的確にマネジメントし,これらを総体として適切に処理する能力も欠かせない。また,部を単位として事件が処理されていることからすれば,部の運営(他の裁判官,裁判所職員との協働)についても積極的な関与が期待される。

人事評価の基準は,こうした諸々の能力のうち,その判定に恣意の入り込むことの少ない客観的な要素を中心に立てられるべきと思われる。

- ただし,人事評価の客観化,明確化を迫るあまり,数値偏重となることは避けるべきである。例えば,事件処理能力についていうと,処理件数あるいは平均審理期間は,手っ取り早い指標となるが,これらを見ただけで本当の仕事振りが分かるわけでないことは明らかである(極端に処理件数が少なく,事件を停滞させているような場合は別論)。仕事の完成度が高いとか,古くて難しい事件を解決したとか,数値に表われない要素も多いように思われる。また,裁判官に要求される資質には,倫理性,柔軟性等,もともと数値化になじまないものもある(倫理性についていえば,数値化どころか,優良可の3段階評価にすらなじまないであろう。)ことに留意する必要がある。民間企業で広く行われているような,目標を設定し,その達成率で評価する方法は,裁判官の仕事の特性に合わないと思われる。結局,裁判官の評価は,全人格的な評価にならざるを得ず,数値あるいは5段階評価でまかないきれぬものではないと思われる。評価基準は明確化した上で,評価自体は,現在行われているとおり文章評価を基本とすべきものとする。人材の適切な配置という通常の場面での人事評価の目的からも,その方が役立つように思われる。

- 当事者、弁護士等、事件関係者の声を制度として人事評価に反映させることには、裁判あるいは裁判官の独立の観点から疑問がある。特に刑事裁判についていえば、その本質の一面が、国家の刑罰権の発動にあることから、事件関係者の意見を直接人事評価に反映させることは、適正な裁判に対する障害となるおそれ大きい(例えば、一定の事件の量刑について、被害者側、被告人側双方から大きな不満が出るということは例外的なことではない。)。刑事裁判においても、国民の声を無視できないことは当然であるが、現在でも、報道、投書等様々なソースを通じて種々の情報が入ってくる。このような一般的な情報を超えて、事件関係者の声を制度として直接人事評価に反映させるべきであるとの主張には賛成することができない。
- 自己評価については、希望する裁判官が提出できるシステムにすることで足りると考える。

4. 人事評価の本人開示について

- 人事評価システム自体の明確化、透明化の問題と、個別具体的な人事評価の開示の問題は一応区別して議論されるべきである。
- しかし、人事評価システムの客観性、信頼性が保たれていることについて国民の理解を得るという観点からすると、再任、昇給、配置等に疑問を感じる者等が、自らの人事評価に関する情報の開示を請求してきた場合に一切これに応じないという選択肢は取り得ないように思われる(なお、開示を請求しない者に対しても一律に開示するようなシステムにする必要はないものと考えられる。)。
- 一方、人事評価の開示には、1.本人の意欲を失わせ、むしろ不満を募らせる結果となる可能性が大きいこと、2.評価書そのものを開示するとすれば、事件の処理件数等客観的な数値で説明可能なことや、当たり障りのない形式的評価しか記載できなくなり、人材の適切な配置という人事評価本来の目的にそぐわない結果になること等の弊害を伴う。また、2.の弊害を意識し、本人にも説明可能な具体的な資料による実質的な評価を行おうとすれば、評価権者においては、開示に備えて、人事評価の基礎となるような個々の出来事を資

料化しておかなければならなくなるような事態も想定されるが、こうした事態は、裁判あるいは裁判官の独立の観点から決して好ましいものではないと考えられる。

- そうすると、開示については、消極意見にも十分な理由があるように思われ、開示制度を導入するに当たっては、いかなる場面で、いかなる要件の下に、どの程度の情報を、いかなる方法・頻度で開示するのか、また、開示を前提にした場合に、どのような評価が可能なのか等々について、考えておく必要があるように思われる。

5. 人事評価に不服がある場合の手續について

- 前記のとおり、再任、昇給、配置等に疑問を感じるなどして人事評価の開示を求める者に対しては、開示の方向に向かわざるを得ないであろう。
- また、開示をする以上、開示された人事評価に不服のある者は、その評価に対する本人の意見を付記するなどその意見を述べる機会を設けるのが相当と思われる。