

裁判官の人事評価の在り方に関する意見

熊本地方裁判所 判事補 中島栄

1. 裁判官の人事評価の現状と課題

(1) 推測的に言わせて貰えば、司法試験、2回試験の成績優良者を早期に局付け等に付して、将来のエリート候補生を育成しているように見受けられる。早期に局付けを行うという前提であれば、試験という客観的な資料に基づいたものであるため、その選別方法は相当であるというかそれ以外に方法はないと思われる。しかし、早期に局付けに付することにいかなる意義があるのか、疑問である。すなわち、単独事件も経験してないのに、裁判所全体のことを考える能力が備えられているのかということである。

(2) 明らかに(これをどう判断するのかという問題はあるが。)裁判を行う能力を備えていない者を排除し得ていない。このような者を身近に抱えている他の裁判官は、その者の仕事をも負担することやその者の方が高い報酬を得ていることに不満を持っている。但し、かようにまで能力の欠けている者はごく少数であると思われる。

(3) 気づいた点は上記くらいのことであり、それ以外はコメントしようにも知識がない。

2. 評価の目的

審議会意見書によれば、裁判官の独立性に対する国民の信頼感を高める観点と記載されているが、「高める」という文言からして、現在も信頼感があるが、それをより高度なものとする趣旨か。であるとすると、制度を導入した場合の弊害を最小限にするという観点が大切ではないか。

3. 裁判官人事評価の特殊性

当然ではあるが、裁判官の行う職務には、職権行使の独立という要請があるので、それへの配慮が必要になるということ。

4. 評価の基準

(1) あるべき裁判官像(裁判官に求められる資質・能力)

裁判官に求められる資質・能力とは裁判を迅速、適正に行う能力、基本はこれであると思われる。

審議会の議論の過程の中で、「人間味あふれる裁判官」「思いやりのある裁判官」云々の議論があったが、それは抽象的すぎるので人事評価の基準となりえない。私の読む限りでは、審議会の最終報告の中ではその文言は消えていると思われるが、良いことである。

(2) 評価項目

1) 評価項目の在り方一般

2) 具体的な評価項目

審議会意見書に記載のあった、事件処理能力、法律知識、指導能力は賛成であるが、倫理性、柔軟性は不明確であり、何を指しているのか分からないので、かかる評価項目は入れるべきでない。

名古屋高裁管内での意見の中にあった「自主性」、「積極性」、「独立性」をも加えるべきであるというのは、なるほどと思った。しかし、「自主性」「独立性」は、多少抽象的であるので、「積極性」だけでも良いかも知れない。

最高裁が、平成12年7月31日、審議会に提出した平成10年までの評価項目には「教養」があったが、これは、直接、裁判官の職務に関係するものではなく、しかも、抽象的であるので評価項目に入れるべきでない。評価項目の中で中心となるのは事件処理能力であると思われる。なお、民事、家事事件に関して言えば、それは基本的には処理件数で計れるのではないかと思っている。処理件数を基本に考えるのであれば、統計上の数字という客観的なものを用いることができるので有益であるという利

点もある。単なる処理件数を見るのではなく、処理事件の継続年数を見るようにし(例えば、平成13年時点で考えると、訴提起が平成13年のものを1年×1件とし、訴提起が平成12年のものは、2年×1件とするというようなもの。もしかすると、継続年数を単純比例させる以上に比重を重くしても良いかも知れない。)、更に、新受件数との比較、控訴率(これは判決数にたいする比率でなく、処理件数に対する比率を用いる。)などを行えば実質的な事件処理能力が判断できると思われる。

他方、事件は速く処理するだけでなくその内容が問題であるという議論があるが、私の感想的な意見を言わせて貰えば、事件を速く処理している人ほどその内容が伴っており、当事者を満足させているような気がする。事件を速く処理している人はやはり和解を多く成立させているので、仕事に余裕があり、それがまた内容が伴う要因となるという形で好循環していると思われる。当事者の納得を無視して無理に速く処理しようとしても限界があるのである。当事者が納得しないのであるから和解は成立しないであろうから、速く処理しようとする判決しかないのであるが、そうすると控訴率が上昇することになってしまう。控訴率も一つのファクターとするのを前提にした事件処理能力を評価項目とするのが良い。

刑事、少年に関しては、事件処理能力を何で測るのかということに関してはこれといった明確な基準は思い当たらない。強いて言えば、過誤判決の数ということになるのか。これは良く分からない。

3) 評価項目の公表の是非

公表すべきである。裁判官の独立性に対する国民の信頼感を高めるといふ審議会のいうところの評価の目的からしてそうなるであろう。

5. 評価の手続

(1) 評価権者

1) 評価権者

第1次評価権者は、部長よりも、所長、長官の方が弊害が少ないと思われる。後記のとおり、評価を本人に開示し、不服申立てを行う機会を与えるべきであると思われるが、その時、部長が第1次評価権者であるとする、部長が陪席と議論をせざるを得ず、するとお互いに日々の仕事がやりにくくなる。

2) 評価権者の公表の是非

外部的な意味づけとしては、裁判官の独立性に対する国民の信頼感を高めるという審議会のいうところの評価の目的からして公表すべきということになる。

内部的には、本人開示、不服申立てを肯定するのであれば、事実上知りうるようになる。

(2) 評価の方法

1) 評価の方法一般

所長、部長会議を開き、その中で議論するというのはどうか。その上で、最終的に所長が判断する。

地家裁部長の第1次評価権者はどうするのか。所長が行うのか。高裁長官が行うのか。高裁長官であるとする、長官、高裁部長、各所長で同じような議論をすることとなるが、それは現実的運用が困難なので、所長が第1次評価権者となり、単独で行うということになるか。

高裁部長、所長はどうするのか。これも現実的運用を考えると高裁長官が第1次評価権者となる。

なお、最高裁が、平成12年7月31日、審議会に提出した平成10年までの評価項目には「部の総括者としての適否」という項目があったが、それからすると、反対に部総括者以上の者は評価の対象としていなかったと

ということなのか。今回の議論でも、部総括者以上の者は評価の対象としないという趣旨なのか。

2) 本人の意向を汲取る方法

これは、取り入れるべきである。

広島高裁管内のある者の意見が説得的であった。つまり、本人は、事実を提示すれば良いのでないかというものであった。第1次評価権者は、対象者のことをすべて知っている訳ではないので、本人が、自分はこんな工夫をしているとか、こんなことをしているという形で提示すれば良いというものであった。その通りだと思う。

3) 情報を集める範囲・方法

▪ ア) 裁判所外部の見方に配慮しうるような方法

弁護士、検察官の意見を聞くのか、更に、抽象的、一般的に聞くのか、個々の事件につき、双方から聞くのかについては、難しすぎて判断しかねる。感想的には、否定的である。

▪ イ) その他

1審裁判官の裁判を見る機会のある高裁の裁判官の意見を採り入れるかという問題に関しては、これも判断しかねる。肯定説の根拠も分かるが、次のような疑問点がある。論理的に必然性があるわけではないが、1審裁判官がチャレンジすることに関し、萎縮する危険性が生じるのでないかということ、

困難な事件に関し、本当に事件処理能力のある裁判官は和解で解決するので、高裁の目に触れることはないのでないかということである。

6. 本人開示等

(1) 本人開示の是非

転勤の内示を受けた者に対し、開示するのが良いのでないか。

毎年開示を行うとしたら、その都度不服申立ての процедуруをするのは煩雑であるし、第1次評価権者が所長だとしても、その後の仕事が多少やりにくくなる機会が増えてしまう。その点、転勤の内示を受けた者に対し開示するのであれば、その者が当該庁に居るのも開示後、3ヶ月程度であるので、仮に気まずいことがあったとしても、その弊害は少なくて済む。

なお、開示の方法であるが、所長が、評価書の入っている封をしていない封筒を転勤内示者に手渡すのが良いのでないか。見たくない者は中を見ないでそのまま返却すれば良いからである。また、自分の評価書を見たいという者にとっても、請求という行為をせずに見る機会が与えられることとなり、請求すると不利益を受けるのでないかという心理的強制から解放されることとなる。なお、所長が封をせずに渡すということで、不服申立をしない限り、所長の方も誰が評価書を見たのかも分からないという利点がある。開示の対象は第1次評価権者の評価である。

(2) 開示する場合の範囲と方法

開示するのであれば、事実部分と評価部分の両方であろう。

(3) 不服がある場合の手續

第1次評価権者が本人と面接、話し合いを行い、双方が納得したら、それを書き、納得しなかった場合は、本人の意見を併記する。