

## 裁判官人事評価制度の制度設計についての要望

平成13年12月21日

大阪高裁第2民事部

浅見宣義

### 1. 要望の骨子

裁判官人事評価制度を正式に制度化するのはやむをえませんが、裁判官内部に「評価権者」と「評価対象者」を作ることは、慎重であるべきです。独立、平等意識を守り、かつ育てるべきものとして設計していただきたいと思います。

### 2. 一裁判官の経験から

私は、昭和34生まれの42歳で、現在裁判官生活14年目です(2年間は、預金保険機構に出向させていただきました。)。世代的には、高度成長のまっただ中で少年時代を過ごし、社会は右肩上がり成長するものと信じ、色々批判や文句は耳にしても、社会の基本的な部分には疑問を持たないでもすむ世代として育ってきました。自分も含めて、同世代の人間、特に裁判官や上級職の公務員などの多くは、家庭的なことなどで例外はあるにしても、前の世代までの人に比べると基本的に苦勞は少なく、大きな屈折もなく、幸せな世代として育ってきたと思います。このため、場合によっては周囲に目が行きにくいということで、「新人類」「ミーイズム」と言われたりしました。後の世代も基本的に同じ特徴を備えていると思います。

ただ、幸せな世代だからこそ、何らかの意味で社会に貢献できないかと考え、私個人は、法曹の仕事、裁判官の仕事を選び、裁判の仕事に力を注ぐだけでなく、司法全体のあり方を改善することにもささやかながら寄与したいと考え、司法改革のために拙い論文を書いたり、日本裁判官ネットワークで行動したりしています。そんな中で思うのは、閉鎖的とか官僚統制とか批判されますが、裁判官の世界というのは、裁判官の平等というものをとても大事にしている社会であるということです。これは掛け値なしに誇りだと思えます。端から見れば、私の意見や主張が生意気であるとか、耳障りに感じることも多いと思うのです。しかしながら、若造の意見であっても、裁判官の意見である限り、合議の場でも、司法行政の場であっても、最終的に採用されるか否か別にして、とても大事に扱われるという印象があります。未特例(裁判官に任官5年目

まで)裁判官の時でも、「何も知らないのに」といって切り捨てられることはほとんどありませんでした。難しい事件、意見の分かれる事件で、深夜に及ぶ何時間にも亘る合議をしたり(3人で「疲れ果てたなあ」と述懐していました。)、裁判官会議の場で所長や最高裁の考えとは必ずしも一致しない意見を述べることもありました。後者などは、張りつめた雰囲気が生じるのは膚で感じます。ただ、そんな場であっても、裁判官の意見である限り、何故私の意見に賛成できないのか、部分的になら取り入れるがそれはこうではないかと言うことを理を尽くして話し合っていたことが実に多いのです。5年前に(平成8年3月)、大阪地方裁判所で、部総括裁判官選挙制の廃止がされましたが、その際も裁判官会議で大激論をしました。部分的なことは別にして、裁判官らしい面も感じました。こうしたことは、所長や部総括裁判官であっても「対等なのだから」という意識が働き、その文化の中で育つからだと思います。いろいろな場で、激論した後に、「でも対等だから」と先輩裁判官から言われたことも何度もあります。もちろん、本音では苦々しく思っておられる、と推測されることも多々ありますが、そんな本音は面と向かって、また公の場では言えるはずがありませんし、裁判官同士では直接にはまず聞かれないことです。外の世界の人には信じられないかもしれませんが、私は裁判官の世界で仕事をしていて、怒られた経験というのがほとんどありません。最高裁事務総局におられる方を含めて、裁判部にいる裁判官は、ほとんど同じ経験をしていると思います(仄聞するところでは、事務総局は行政ゆえに裁判官相互の関係も裁判部と少し違うようですが、それはやむをえないでしょう。)。権限、立場からして、当事者や検事・弁護士から文句や苦情を時には激しく申し立てられても、上司的な立場の人から怒られたりするのとは意味が違います。預金保険機構に出向して異なる世界の人と2年間仕事をしてみて、民間や行政の人達というのは若い頃から上司や先輩、他省庁、取引先等から怒られたり嫌みを言われたりしながら育っていくものであると実感しました。それに比べて、裁判官はやはり「対等」を基本にし、民間や行政の人たちとは違う文化の中で育っていると思います。その限界や欠点もちろんありますが(それは司法制度改革審議会意見書でも提案されている裁判官制度の改革の中で、改善されていくものと期待しています。)、やせても枯れても裁判官平等の意識は、戦後の裁判官制度の中で培ってきた財産であり、形骸化している、人事

制度によって意味がなくなっているという意見もあるかと思いますが、将来に残していくべきもののように思います。要は、これをどう使い、育てるかだと思います。

3. 評価権者について慎重に考えていただきたい。

司法制度改革審議会意見書では、最終的な評価は最高裁の裁判官会議によってなされることを前提に、第一次的な評価権者を明確化するように述べています。高裁管内別に行われた裁判官の意見交換会では、この第一次評価権者に長官・所長、部総括裁判官をあげる裁判官が多いように思います。それ自体が、「裁判官平等意識が形骸化している」ということだとの指摘もあろうかと思いますが、それを全面的に否定はしませんが、新たに作る制度がそれを助長してはいけないのであって、やはり「裁判官平等意識」、そしてその背後にあるべき「独立心」「自立心」を育てるものでなければならぬと思うのです。

その意味で、裁判官同士の間には、「評価権者」と「評価対象者」を作ることは極めて慎重であるべきと考えます。評価制度がいくら客観化、透明化したものとはいえ、裁判官の平等意識に決定的なマイナス要因と考えます。合議の質や裁判官自治にも決してプラスには働かないのではないのでしょうか。要は、「成績をつけられる」という立場に法的においてしまうからです。

あくまで、第一次評価権者を決めざるをえないとするなら、それは「当該裁判官」とすべきものと思われる。こう解するのが裁判官の平等意識やその背後にある裁判官の独立に最も適合的と思われるのです。今回の制度設計が、「独立への信頼を高める」ためのものであるのに、第一次評価権者を所長・長官、部総括裁判官にするのは背理であるとするのは言い過ぎでしょうか。現在の所長・長官、部総括裁判官に地位にある人でさえ、裁判官である以上、その多くは、本音のところでは、第一次評価権者を自分たちにすることに何らかの違和感があるのではないかと思います。そうした文化はとても大切なものだと思います。仮に、当該裁判官が無理とすると、裁判所法上は裁判官会議かその委嘱する委員が評価権者とすべきでしょう（それが現実的かどうかは別問題として）。

なお、誤解がないように述べておきますが、裁判官同士の間には、「評価権者」と「評価対象者」を作らないことは、所長・長官が評定することは別問題です。裁判官は多くの

人からの意見を柔軟に受け容れることが必要であり、所長・長官、部総括裁判官、そして一緒に合議体を形成し、職員とも接していく同じ部の裁判官から評定されることは許されますし、むしろ望ましいものと思います。厳しさもありますが、平等の中で批判もしあいながら、互いに切磋琢磨していくことは、裁判官文化にとってこれから必要なことです。ただ、どちらかが事実上の評価権者にならないよう、相互評価を基本とすべきですし、外部評価は、裁判官平等や独立の問題からして、内部評価以上にむしろ重視されるべきものと思います。

こうした意見には、いろいろな資料を集めても、最後に誰か集約する人が必要ではないかとの反論が当然あると思います。しかし、どのような場面で資料を使うにしても、たとえば、最高裁人事局や高裁の事務局が再任、転勤、部総括指名、昇給等で使うにしても、今後設置される裁判官任命諮問委員会で討議資料として使うにしても、重要なのは原資料(自己評価書も含めて)であって、集約した資料ではないはずです。「資料間で違いがあれば誰かがまとめておかないと収拾がつかないのではないか」「原資料をすべて読むのは大変である」などの問題の指摘があるかと思いますが、それは技術的に解決すべき事柄であって(違いがあることに意味があることも多いと思います。当該裁判官の同僚と当事者で評価が違うことは、大変意味があることです。)、日本国の骨格の一つであるである裁判官制度、特に現行裁判所法下での裁判官制度の本質的な部分を変更する理由にはなりえないと思われま

#### 4. 検討していただきたいこと

個々の論点についての私の見解は、すでにお届けしている裁判官ネットワークの座談会で詳しく述べていますので、そちらに譲りますが、本意見書では、特に評価権者の点を慎重に考えていただきたいということを強調しておきます。そして、制度設計の過程で、次のことを検討し、制度全体の構想を練るときに是非生かしてほしいと考えます。

- 1) 裁判官の地位の特殊性は、独立性、平等性にあります。裁判の仕事だけでなく、司法行政においても(それが裁判の独立と深く関わるものであるだけに)長官、所長、部総括が個々の裁判官に指揮命令権や服務監督権をもっていません。こ

れは、一般の公務員や民間と明らかに異なっていますが、裁判所法からも明らかです。能力主義による公務員の人事評価制度の改革が取り組まれています、基本的な性格の違いを強く意識した上で参考にしてほしいと思います。長官、所長、部総括に、所轄庁の長(国家公務員法73条)のような地位、権限をあたえるなら、裁判所法の精神を変更することになると考えます(裁判所法の改正が必要です。最高裁規則では足りないと思われます。)

2) 裁判官は、3権の1つを担うものです。国会議員や内閣の一員に、人事評価という制度はありません。国務大臣は内閣総理大臣に任免権があり、その前提として内閣総理大臣に評価されることとなりますが、それは内閣の一体性の確保のためであり、今問題になっている人事評価制度とは異なるものと思われます。裁判官にのみ人事評価制度を持ち込むのであれば、他権と比べて裁判官の地位を実質的に低めるような制度にしてはいけないのではないのでしょうか。国会議員や内閣の一員には、選挙等による評価システムがありますが、裁判官は行政官や民間人と同じく上司を評価権者として評価されるとすると、実質的に地位は下がるのではないかと思います。むしろ、国民からの評価システムを充実・実質化させることが、裁判官の地位を高め、何十年か先にも輝きを失わない制度の基本をつくる鍵だと思います。

3) 裁判官の仕事は、個別的な正義の実現の面が強く、基本的に常に対立当事者を前に仕事をします。国会議員や行政官よりも、国民(といっても、利用者、当事者のことですが)からの評価が最もしやすいのではないのでしょうか。私たちが、裁判の重要な要素として、「当事者の納得」というのをよく話題にします。しかも、当事者は勝訴者と敗訴者が両方いますから、大きな目で見れば常にバランスがとれたものになると思います(裁判システムがそうした面を持っています。)。それゆえ、他の機関のように、個々の所属員の評価が直属上司が最もしやすいという面とは異なる面が裁判官にはあるのでないのでしょうか。ここも、評価権者と絡めて考えていただきたいと思います。