

## 意見

(匿名希望)

### 1. 裁判官の人事評価の目的

#### (1) 私見の要旨

この点は、裁判官制度論と密接に関係する。しかし、司法制度改革審議会の意見書(以下「審議会意見書」という)も、裁判官制度については、弁護士任官の現状から見ても早期実現可能性が乏しいと思われる給源の多様化のほかは、判事補を1人前の裁判官とは見ないという方向性を打ち出しただけで、さほど大きな変革を提言しているわけではない。現行憲法及び裁判所法を前提とする以上、裁判官は、司法権(裁判権)を、憲法に規定された弾劾裁判による場合のほかは、他の何らの権力ないし権威からも独立して、主権者である国民のため、国民に対して責任を負うことのみを前提として行使するのである(分限は、裁判所法81条により、裁判権に影響を与えない事項についてのみ行えると解する)。そうすると、国民以外の権力ないし権威が、その司法権(裁判権)行使の点をも含めた裁判官の評価を行い、その評価を裁判官の処遇について用いることは、理論上不可能である。結局、裁判官の人事評価は、10年毎の任期が切れて裁判官の身分を失った者に対し、再任の是非を決めるためと、その前提として裁判官本人にその評価を伝え、その裁判官の努力次第では再任が可能になるよう自己研鑽を積みせるための糧にすること(それによって、裁判官の質は向上する。向上がなければ、再任させなければよい)の目的にのみ用いることができると考える。以下、布

#### (2) 任地決定について

まず、任地の決定については、裁判所法48条に規定されているとおり、その裁判官の同意がない以上、任期の10年間1か所の裁判所から動かさないのであるから、裁判官の任期途中の任地決定にその裁判官の評価を用いる必要はない。任命(再任を含む)されるときにどの裁判所に補職されるかは、通常の雇傭契約

と同様、本来当該被任命者には何らの選択権もない。そもそも、任命(再任)される時点において、当該被任命者は裁判官でもないのである。被任命者に示された任地が嫌なら任命を受けなければよいだけであるが(補職は重要な条件であるから、任命の内定段階で示されるべきものとする)、だからこそ、かえって実際には、唯一人事評価が用いられる場面ということになる(当該裁判所内で、どの裁判事務を担当するかは、自らも構成員となる裁判官会議で決定されている)。誰もが任命されることを拒むような任地が生じる可能性があるが、その対処については、国民の裁判を受ける権利保護の観点から、最高裁(現在は、事務総局の人事担当部局)において、責任をもって裁判官有資格者を説得すべきであろう。私見では、むしろ、その支給地域及び割合等の決定根拠にあいまいさが指摘されているほか、その勤務地に応じて支給されていることから、住居地が同じ裁判官の間で支給の有無ないし割合に差が生じるなど不合理な点が多い都市手当を廃止し、それで浮いた幾分かを戦前には存したと聞く地方(僻地)手当に当て、そのような任地に赴くことに同意した被任命者に給付すべきと考える。なお、任地希望が都市に集中するのは、都市の便利さ、特に教育環境の良さが大きいと思う(子どもの大学進学の際の下宿代1つ考えても、都市勤務の方が経済的に有利)が、それに加え、悲しいかな、都市手当の存在も、多少なりとも影響を与えているように感じる。行政機関と異なる給与体系を定めることは可能なはずである。最近では、都市部の方がより価格破壊が進んでおり、官舎に入らない裁判官に対する住居手当を厚くすれば、都市手当は不要と考える。特に、非都市部の裁判所に転勤後も3年間都市手当が継続する制度は、非都市部の裁判所において、経験年数の短い裁判官がその長い裁判官よりも給与が多いという不当な給与格差を生じさせており、即刻廃止すべきである。

### (3) 部総括指名について

審議会意見書でも方向付けられているように、判事補(制度が残るとしても)は、通常の裁判に関与しないことになるから、裁判所は、いずれも裁判長になり得る判事のみによる合議体となる。そうすると、下級裁判所でも、最高裁判所の一

部小法廷のように、事件毎に主任裁判官が裁判長となる慣行が生まれるべきと考える。また、裁判官評価の方法が変われば、現在行われているような部総括者が所長の補助者として当該部所属の裁判官を評価する必要もなくなるから、結局部総括は、文字通りあくまで部のまとめ役という程度の存在になり、その意義は乏しくなると思う。が、しかし、仮に部総括指名制度を残すとしたら、部総括は、司法行政という裁判とは異質な仕事(この点は、支部長の方が量的に多いように思うが)をするという意味で、その分の手当(せいぜい5パーセントくらいまでではないか)を上乗せする程度にすれば、個々の裁判官の性格等により、やりたい人もやりたくない人も出てくるだろう。各部所属の職員(書記官、事務官等を含む)で、選挙など適宜の方法で選んでも良いし、所長、長官ないし最高裁が、その司法行政権を行使するにあたっての補佐役であるという面を強調して、それら司法行政権の行使者において、適当な人物を指名しても良いと考える。

この関係から、私は、事実上大規模地家裁の総括、大規模支部支部長ないし所長、高裁部総括のポスト給になっていると思われる判事2号俸以上は廃止し、これらのポストに就く者に対しては、現行の判事3号俸相当額の俸給に、上記手当を乗せる形にすればよいと考える(所長は10ないし15パーセント程度の上乗せをしても良いと思う)。

#### (4) その他の事務担当者への任命について

現在、裁判官資格を有する事務職が存在するが、裁判官は、裁判の仕事をしたがために裁判官になっているはずで、自ら望んで事務職になりたいと願う人がいるとも思えないから、そのような人を選ぶための評価は必要がなからう。

#### (5) 昇給について

昇給は大きい問題である。しかし、裁判官は、そもそも金が欲しくて裁判の仕事をしているわけではないから、給与格差をモチベーションにしないと仕事をしないということもないはずである。また、19年目(早くて41,2歳)で判事4号俸、月給93万7000円、年収約1460万というのは、勤務先倒産等の危険がなく、身分も保障された公務員としては相当の高給であり、10年住居を動かないなら、夫婦共働き

も可能であろうから、基本給について現行の4号俸相当額(あるいは、上記のとおり、1, 2号俸廃止の代わりに3号俸相当額)まで(他の職業を含む)経験年数に応じて一律昇給とすれば、評価の必要はない。

## 2. 評価の手續・基準及び本人開示等

### (1) はじめに

1項で述べたとおり、裁判官評価の目的は、裁判官の再任候補者名簿に誰を載せるかという点(付随的にその際の補職決定)に尽きると考える。そして、憲法及び法律上、その名簿への搭載は、国民審査等によって民主性の担保された最高裁判所の裁判官(以下「最高裁裁判官」という)による裁判官会議の専権である。裁判は、裁判官の個性が色濃く反映するものであるから、最高裁裁判官の意思次第で下級裁判所の裁判内容は変わる可能性があるが、その最高裁による名簿搭載の是非を問えるのは、国会及び内閣や世論等の政治過程しかないと考える。

もっとも、これでは何ら求められていることの回答にならないので、以下、裁判官の任命(主として判事任命及び補職)についての評価手順及び基準について私見を述べる。

### (2) 内部評価について

審議会意見書には、「裁判所内部の見方」という表現で、内部評価を行うことが前提とも受け取れる表現がある。しかし、その「内部」者が、「裁判官」であってはならないと考える。なぜなら、裁判官は互いに同等の地位を有し、憲法または法律に定められた場合を除き、何者からも独立してその職権を行使するものである以上、その裁判権行使の点を含んだ事柄について評価者たる「裁判官」と、被評価者たる「裁判官」を生じさせることは、すなわち、その裁判権行使にあたって、裁判官の間に地位の差を生じさせる危険性があり、ひいては、裁判官の他の裁判官からの独立性を害するおそれがあるからである。

なお、書記官や事務官ら、裁判官の指揮命令で働く、いわば下位者からの「内部

評価」は、裁判官の独立性を侵害するおそれもなく、許されると考える。

この点、「相互評価」は許されるのではないかとの考えがある。しかしながら、その相互評価を行い得るのは、ある裁判官と身近に接している同一部所属の裁判官や裁判所長ないし高等裁判所長官くらいであって、評価者が少数であることから、どうしても評価する裁判官の主観を排除することが困難であり、客観性を担保し得ないと考える。私のような1人支部所属裁判官においては、私を評価してくれる裁判官も評価する相手裁判官もない(所長くらいであろうか？しかし、私は所長の日頃の職務内容を知る機会がなく、評価するための情報をほとんど持たない)。また、仮に、相互評価を同一部所属裁判官同士で行うとしたら、裁判官は、常に他の裁判官からどのような評価をされるかということを意識しつつ合議の場で意見を述べなければならなかったり、日常生活における雑談をしなければならないという、弊害を生むおそれがある。このような、本来国民にとってより良い裁判を行うためには必要のない、無用な注意を払う裁判官が生まれる可能性のあることの1点を取ってみても、相互評価という評価方法の問題性が指摘できる。相互評価も開示されるであろう以上、敢えて他の裁判官についての悪い評価を差し控える傾向の生じる可能性もある。

なお、「自己評価」については、他の方法による評価と照らし合わせることによって、その裁判官の性向を知ることではできるとはできるであろうが、客観的な評価とはなり得ず、さほどの意味はないと考える。

### (3) 評価の客観性について

私は、裁判官の評価は、審議会意見書が指摘しているとおり、あくまで「透明性・客観性」を旨とすべきものとする。もっとも、裁判官の評価において「客観性」を保つことは不可能に近く、結局、既済件数、審理期間、控訴率などの「数字」しかなかろう。

### (4) 私見

しかし、(3)で指摘した数字のみで、審議会意見書の求める「事件処理能力、法律知識、指導能力、倫理性、柔軟性」を明らかにすることは困難である(ここで、「指

導能力」とは、決して同等の権限を有すべき裁判官の裁判官に対する「指導」ではあり得ないことから、書記官や事務官、後記「裁判所調査官」（仮称。以下同じ）らに対する指導を指すものと解すべきことになる）。結局、真に裁判官の評価を「客観的」に行うことは不可能に近く、私が考える唯一可能な方法が、個々の裁判官の審理・裁判を受けた裁判所利用者（当然、原・被告双方の代理人弁護士、検察官及び弁護人を含み、むしろそれらが主となろう）並びに当該裁判官のもとで勤務する職員ら（裁判所調査官を含む）からの、無責任かつ感覚的ではあるけれども、統計学上意味を持つような、無作為抽出による聞き取りなどの方法による調査だと思う。その評価基準は、大阪弁護士会のアンケート等が参考になるが、後記のとおり、原則的には裁判所利用者（司法サービスの消費者、すなわち国民）の立場を旨とすることを条件として、調査実施者に一任すべきと考える（審議会意見書のいう「第一次的評価権者」は、敢えていえば、「裁判所利用者及び裁判官を除く職員」ということになる）。

なお、事件当事者にアンケート用紙を配布し、回答を待つ方法は、そもそもアンケートに答えることに当面何の利益もなく、面倒なだけのものであるなら、まじめに応じるひとが多いとは思えず、その実効性に疑問がある。結局、裁判内容に不満を持った一部当事者の、真実を反映せず、価値のない回答が、割合的に多く寄せられる可能性を否定できない。

上記聞き取り調査は、前記内部評価と同様、部内者が担当することの問題性（加えて、部内者には聞き取り調査のノウハウがないし、その労力も大きいことが予想されるため、多くの新たな専門要員を確保する必要があるが、それも即座には困難であろう）や、民間活力導入の見地からも、消費者動向等の市場分析を専門に行っているリサーチ会社に行わせるのが適当だと考える。もちろん、聞き取り調査への協力者には、それなりの対価を支払うべきで、真剣に調査に応じてもらうには、そのことが不可欠である（人間の当然の心理）。

そして、それを聞き取り事項の項目毎に点数化し、その点数を、当該裁判官本人と、審議会意見書で提言されている諮問機関（私は、その設置の効果や相当性・必要性には疑問を感じており、裁判官に対する実質的人事権を有する最高裁判所

裁判官会議所属の人事担当最高裁裁判官で良いと思う)に通知する。その評価に本人が異議を述べるなど、その当否について争われた場合は、本人が問題とした評価のもとになった聞き取り調査の原資料を本人に開示する。このことは、原資料の情報提供者(聞き取りに応じた者)にも通知され、同人には、当該裁判官の忌避権及びそれに併せて同人が裁判所職員の場合、当該裁判官の所属する部から希望する他の部へ配置転換される権利を与えるべきであろう。

裁判官の評価が必要なのは、本来再任のときだけであるが、裁判官の自己研鑽の糧にするためにも、日頃から継続的にそのような調査を行うべきであろう(数年に1回でも構わない)。そして、再任の際には点数の高い者から再任され、任地希望が重なれば、点数の高い者が優先する。これこそが「透明」といえるし、私としては、現時点において、これ以外の方法が「透明」だとは思われない。

この方法は、審理・裁判を通じて当事者(弁護士・検察官)に接することの少ない執行、令状、保全、倒産等の専門裁判官や事務職担当者には適用できないが、私は、それらの事務を、正規の裁判官(判事)が専門に担当すること自体がそもそもおかしいと考えている。執行・令状・保全・倒産等の事件の多くは、裁判所調査官(内容によっては、司法補助官ないし書記官)でも担当できるようにし(それらの決定に対する異議等不服申立についての裁判は、監督裁判官(判事)が行うが、その実務に疎い者が多いであろうから、裁判所調査官らから実務についての説明を受けるであろう)、都市部では、それらの者が主として担当する(判事1人の支部等では、判事も担当して構わない)。現在、裁判官有資格者が、最高裁の事務局員や高裁事務局長として行っている事務は、1種採用の事務官など、行政専門職が行うべきであろう。裁判官有資格者が、教官として専従し、司法研修所の第1部で行っている裁判官研修(研究)会も、法科大学院が軌道に乗れば、そこで裁判官向けに行われるものに参加させる形が望ましく、司法研修所の「専任」裁判官教官を置く必要もなくなろう。最高裁裁判官会議のなすべき仕事で法律や実務の専門知識を有する者の補助が必要な作業(規則制定等)については、その作業が必要となる度に、その分野についての知識・経験が豊富な人材を、各作業の担当最高裁裁判官(上記人事担当のほかにも、民事、刑事、家事、少年、

行政等の各担当最高裁裁判官を決めておくべきであろう)において、適宜全国から呼び集めて行えば良いと考える。

### 3. 裁判官の独立原則との関係について

裁判官も、国民の代表として権力を行使する以上、国民の声を反映するともいえる上記方法による調査を行うことは、何ら裁判官の独立原則と関係がない。

そもそも、裁判官の独立とは、他の「権力」ないし「権威」からの独立であって、いわば「部下」の立場に立つ裁判所の一般職員らの意見も、裁判官の独立を害するものではない。これに対し、他の裁判官から評価を受けることは、前記のとおり、その職務の執行に影響を与えるおそれが高い。