

## 裁判官の人事評価の在り方に関する論点の整理(案)

平成13年12月17日

裁判官の人事評価の在り方に関する研究会

裁判官の人事評価については、本年6月12日に公表された司法制度改革審議会(以下、審議会という。)の意見において、「裁判官の独立性に対する国民の信頼感を高める観点から、裁判官の独立の保持にも十分配慮しつつ」、「評価権者及び評価基準を明確化・透明化し、評価のための判断資料を充実・明確化し、評価内容の本人開示と本人に不服がある場合の適切な手続を設けるなど、可能な限り透明性・客観性を確保するための仕組みを整備すべきである。」とされた。これを受けて、裁判官の人事評価制度の具体的検討の一環として、人事評価の在り方全般について多角的に調査、検討するために、当研究会が設置された。

研究会は、本年9月7日に第1回を開催し、調査・検討の期間を1年間程度と予定して、来夏を目途に協議の結果を書面に取りまとめた上、公表することとした。そして、これまで、裁判官の人事評価制度の現状と課題、公務部門・民間部門における人事評価制度の実情、諸外国の裁判官の人事制度及びその下における評価制度について、幹事等から調査報告を受けたり、有識者からヒアリングをするとともに、第一線の裁判官から直接意見聴取を行ったほか、全国の8高等裁判所で実施された意見交換会における意見や最高裁判所に直接送付された意見を参考にしながら意見交換し、協議を進めてきた。

研究会は、来夏の協議結果の取りまとめに向けて、今後、個別的な項目について具体的に検討を行っていくことになるが、審議会の意見の指摘事項、研究会におけるこれまでの協議、各高等裁判所における意見交換会で出された意見、裁判官からの意見聴取の結果等を踏まえ、これから協議、研究すべき論点を以下のとおり整理した。もとより、これは、現段階において認識されているものを整理したにすぎないものであり、今後の協議、研究の過程でその追加、変更がされ得るものである。

### 1 評価の目的

(1) 人事評価制度の在り方を検討するに当たっては、まず、評価をどのような目的とするのか、評価結果をどのような場面で利用するのか、といったことが明らかにされなければならない。

(2) 審議会の意見は、人事評価を裁判官の人事の前提として位置付けている。人事評価が問題になり得る裁判官人事の場面としては、判事への任命(新規任命及び再任)、配置(部総括の指名、支部長への補職等を含む。)、昇給等が挙げられる。もっとも、裁判官については、人事の資料とすることを目的とした評価をすべきではないとの意見も見られるところであり、このような意見についても検討する必要がある。

(3) また、評価の目的として、裁判官の自己研さん等の資料とすることを挙げる意見も見られるところである。

(4) こうした意見等を踏まえ、まず、裁判官の人事評価の目的について検討する必要がある。

## 2 評価の基本原則

人事評価制度については、制度一般に要求される合目的性、実行可能性等とともに、審議会の意見でも指摘されているとおり、可能な限り透明性・客観性を確保するといった要請がある。とりわけ、裁判官の人事評価制度においては、裁判官の独立の原則への配慮が不可欠であるし、裁判官の職務の実情を踏まえ、その特殊性を十分念頭に置いたものでなければならないであろう。こうした裁判官の人事評価の在り方を考えるに当たっての基本原則について検討する必要がある。

## 3 評価基準(評価項目・評価形式)

審議会の意見では、「評価基準については、例えば、事件処理能力、法律知識、指導能力、倫理性、柔軟性など、具体的かつ客観的な評価項目を明確に定める

とともに、これを公表すべきである。」としている。

(1) 評価基準を検討するに当たっては、その前提として、あるべき裁判官像、あるいは裁判官に求められる資質・能力について検討する必要がある。

(2) 評価項目を設定するに当たっては、これをどこまで細分化、具体化するのか、ある程度大括りの項目の設定に止めるのか、検討する必要がある。

審議会の意見では「具体的かつ客観的な評価項目を明確に定める」べきであるとしているが、その例示の中には「倫理性」といった抽象的な項目も掲げられている。このような抽象的な項目をどうするか、また、人物評価・性格評価的なものをどのように考えるかも問題となろう。

さらに、審議会の意見に掲げられている項目は、能力評価的な色彩が強いが、我が国の民間部門・公務部門において採用され、あるいは検討されている業績評価の手法を採り入れるかどうかは、評価の目的等との関連で、検討する必要がある。

(3) 評価結果をどのような形式で表示するのかについても検討する必要がある。裁判官の評価については、平成10年までは、個別の項目について段階的評価をするとともに、文章による記述もする方式が採られていたが、その後、自由記載方式に変更されている。段階的評価方式、文章による記述方式のメリット・デメリットを明らかにした上、どのような評価方式を基本とするか、あるいは異なった評価方式をどう組み合わせるかについて検討する必要がある。

(4) 上記(2)(3)と関連するが、優・良・可、A・B・C等の総合的な評価を付するのかどうか、評価の目的等を踏まえて検討する必要がある。この場合、設定された各評価項目のウェイトをどう付するかという問題点も生じる。

#### 4 評価の手續

##### (1) 評価権者

審議会の意見では、「最終的な評価は、最高裁判所の裁判官会議によりなされる

ことを前提として、第一次的な評価権者を明確化すべきである。」としている。

この点に関しては、地家裁所長(高裁については高裁長官)とすべきであるとする意見や、部総括裁判官とすべきであるとする意見が考えられ、また、評価のための委員会を設置すべきであるとの意見も見られるところである。評価権者を重層的に設けることやいわゆる多面的評価の採否も検討する必要がある。

## (2) 評価情報の収集方法等

1)評価のための情報を収集する範囲、方法に関しては、裁判所内部では、部総括裁判官、同僚裁判官、裁判所職員等からの情報の収集が検討の対象になるものと考えられるが、その他に、上級審の見方を取り入れるか否かといった点についても検討する必要がある。

審議会の意見では、「評価に当たっては、例えば自己評価書を作成させるなど、本人の意向を汲み取る適切な方法、更に、裁判所内部のみではなく裁判所外部の見方に配慮しうるような適切な方法を検討すべきである。」としている。

本人の意向を汲み取る方法としては、本人から自己評価書や報告書のような何らかの書面の提出を受ける方法の他にも、評価権者が本人と面談するといった方法も考えられるところである。

また、裁判所外部の見方に配慮しうるような適切な方法については、弁護士(会)、検察庁、事件の当事者等が検討の対象になるものと考えられる。

## 5 本人への開示及び不服がある場合の手続

### (1)本人への開示

審議会の意見では、「評価の内容及び理由等については、評価対象者本人の請求に応じ、評価対象者本人に対して開示すべきである。」としている。

この点については、本人への評価内容の開示の制度を導入すること自体に関し

て、積極、消極の意見が考えられるが、その意義、問題点等について検討した上、開示の当否及び仮に開示をするとした場合の範囲、方法等についても、検討する必要がある。

#### (2)不服がある場合の手続

審議会の意見では、「評価内容等に関して評価対象者本人に不服がある場合について、適切な手続を設けるべきである。」としている。

この点は、評価の過程において、上記4(2)の本人の意向を汲み取る方法や、上記(1)の本人への評価内容の開示について、どのような形で制度を構築するのかといった点とも密接に関連する問題である。こうしたことを踏まえ、本人の不服をどのように取り扱うのが適当か、検討する必要がある。

### 6 制度化の方法

裁判官の人事評価制度については、現在は法規上の根拠を欠いているが、この点をどうするか。制度の基本的事項を最高裁判所規則で規定することが考えられるが、どのような内容の規則、規定とするかについては、制度の公開性の要請も考慮要素となろう。審議会の意見では、評価基準について、具体的かつ客観的な評価項目を明確に定めるとともに、これを公表すべきであるとしており、具体的な評価項目までは規則に規定しない場合でも、公表を検討する必要がある。