

裁判官の人事評価制度に関する意見の概要 (各高裁で実施された意見交換会における意見)

目次

1. 裁判官の人事評価の現状と課題
2. 評価の目的
3. 裁判官の人事評価の特殊性
4. 評価基準

(1)あるべき裁判官像(裁判官に求められる資質・能力)

(2)評価項目

1. 1)評価項目の在り方一般
 2. 2)具体的な評価項目
 3. 3)評価項目の公表の是非
5. 評価の手續

(1)評価権者

1)評価権者

2)評価権者の公表の是非

(2)評価の方法

1)評価の方法一般

2)本人の意向を汲み取る方法

3)情報を集める範囲・方法

ア) 裁判所外部の見方に配慮し得るような方法

イ) その他

6. 本人開示等

- (1) 本人開示の是非
- (2) 開示する場合の範囲と方法
- (3) 不服がある場合の手續

1. 裁判官の人事評価の現状と課題

[東京高裁管内]

- 裁判官の評価を何のために行うのか説明してもらいたいとの意見もあった。

[大阪高裁管内]

- 私の意見であるが、評価項目、評価の透明化、客観化といっても、自ずから限界があり、最後には数量化しにくい部分が残るだろうと思われる。問題は、どこまでが数量化できて、どこからは数量化できにくい部分なのかがはっきりしないことである。数量化できない部分は、人事権者の考え、裁量に委ねることになるにしても、どこまでがそうなのか、基準点というか、それがはっきりすれば意見が述べやすいのではないと思われる。
- 若い人から、何のために評価されているのかがよくわからない、また、評価の結果をどのように使っているのかを知りたいという意見が出された。

- かなりの方が評価を行うべきであるという方向で意見を言われ、評価項目まで述べられていることで、私は一種びっくりしている。最高裁は裁判官に対する評価をどのようにしているのか。私は知らないし、それは仕方ないことかも知れない。必ずしも現状については知らないと言われた裁判官もおられるが、そのような状況から一足飛びに議論するということは怖いと感じたところである。重要なことは何のための評価かということである。評価をすることはある程度仕方がないことかも知れないが、評価をして、その評価にしたがった人事、具体的には、例えば昇給、転勤、部総括裁判官指名がされているのか。仮に、正当な評価がされたとしても、その評価に見合うきちんとした人事が行われなければ、評価をしても意味がない。そういう評価ではなく、他事考慮というか、例えば、最高裁の施策に反対する者や少し煙たい者を、それ故の人事をしていないか。現に、支部に特別優秀な人、例えば、当然最高裁にいるべき人が多く行っているかどうか。
- 評価の問題については、なかなか意見が出なかった。今まで何となくうまくいって、大きな不満がないのかも知れない。
- 若手の裁判官から、意見や問題点を述べようとしても、現状の人事評価システム、実態がどうなっているのかよくわからない、したがって、どこに問題点があり、どこを改善すべきなのか、非常に議論がしにくい、例えば、評価は毎年行われているのだろうか、任地ごとに行われているのだろうか、評価の主体はだれなのか等よくわからないので、意見を求められるのは隔靴搔痒の感があるとの意見があった。
- 従前は、部総括裁判官が評価しているのかと思いつつも、明らかにされなかったのも、逆にお互い言いたいことを言い合って、けんかもできたのかも知れないという意見があった。
- 裁判官の評価は、本当に序列的にできるのか。本当によくできるAの人、また、全然できないCの人、この人はやめていただくべきであり、その残りのBの人については、細かくすれば序列ができるだろうが、

果たして本当に序列ができるのか。そうだとすれば、ほとんどの者が入るBについて能力主義をガチガチに取り入れるのは問題ではないか。そのようなことから、少なくとも判事4号までは、年功序列を守っていただきたい。それから先をどうするかはよく分からないが、部総括裁判官指名等のポストとの問題がある。そこには、現在行われている能力給も十分あり得ると考える。そこまでくれば、評価も固まっているし、ほぼ客観的な評価もできていると考える。しかし、そこに至るまでの評価については、果たして統一的な基準が策定されているのだろうか。第一次評価権者を所長、部総括裁判官とするにしても、評価自体として統一的な基準がとれているのか。すなわち、それは能力給を導入する前提となる評価システムであるところ、全国的に実施できるのかどうかである。しかし、判事4号までの評価は、ほぼ固まっているので、結果的には現状維持的に考える。現状のシステムは、そういう面では非常に優れているが、ただ、透明性が問題である。現状では、第一次評価権者が所長なのか、部総括裁判官なのかよく分からないし、情報を提供しているだけかも知れない。私個人の考えからすれば、現状のシステムで、透明性を確保することが必要であると考え。

- 司法制度改革の視点はユーザーである国民から見て質の高い司法を求めるということである。そのためにはどうすればよいのか。まず、裁判官自体の質のレベルアップ、次に裁判官を中心とした裁判所の機能のレベルアップを図らなければならない。今回、人事評価制度の見直しが提言されたのもこのためである。
- 透明化、客観化のために何らかの工夫が必要であるということは、大方の一致した意見であった。中身をどうするかは、項目とも関連するが、かなり考えが分かれた。今回、審議会が評価基準を明確にしようと提言した背景には、やはり、今まで、そういうことが隠されており、隠されていたものをオープンにする、透明化し、客観化することに意味があったと思う。今まで隠されていたために疑心暗鬼を生んできたし、

運用上にも一部問題があったということも事実かも知れない。仮に、今までにそういうことがあったとしたら、今後、客観化されるわけであり、蓄積を重ねていって、オープンになることで是正されていくことになる。今まで疑心暗鬼であった部分も、大いに改善されると思われる。そこに、今回の提言のメリットがあり、そういったことを狙っているのではないかと思っている。当庁裁判官の意見も評価することは賛成であるというものが大多数であったから、根底には同じような発想があるのだろうと理解している。

- 今回、人事評価制度の見直しと言われているが、意見書の「具体的かつ客観的に評価項目を定めて公表し、第一次的な評価権者を明確にした上、本人からの請求があれば開示すべきである」という提言に基本的に賛成である。人事評価がどうあるべきかについては、いろいろな考えがあるが、これからの我が国の社会においては、仕事をしていく上で、自分が周りからどのように評価されているか、また、評価がどのように自分の将来に反映されるかについて、予測性を持った仕事の在り方の制度を作り上げていく必要があると思われる。それは一般的な仕事の動機付けではなくて、具体的に、このような苦勞をすれば、このような評価が与えられ、自分の希望が叶えられるということである。このような予測性の高さがないと、組織の中で仕事に関する動機付けを行うことは困難であると考えます。

[名古屋高裁管内]

- これまでの人事評価は、情報提供の作業と理解している。情報提供には、確度の高低はあるが、だれが情報を出せるかは限定されておらず、諸々の情報が集約されてきて、精度の高い情報が評価として認められ、かつ、長年の情報が積み重ねられて、情報提供する人も多く変わって、その中で評価が積み重ねられて評価情報がより正しく集約されていく、というのが人事評価の根幹と思う。ところが、最終評

権者が裁判官会議であるとか、第一次評価権者といった意見書の表現を見ると、その人しか評価できないという限られたもの、あるいは一つの公的なものというもので評価制度を整備しなければならないとになってしまうのか、あるいはそれが透明性、客観性の要請だから、それはそれで取り入れていかざるを得ないのか、さらには実際はこういうふうを考えているということが具体的にあるのか、そのあたりについて、意見書の趣旨をもっとよく知りたいと思う。

- 人事評価一般について感じるのだが、個人に対する評価としてとらえられているものの中には、組織全体として取り上げ改善しなければならないものも含まれているのではないか。そういうところをだれがどのように取り上げていくのかはこれまでの議論でなかなか出てこない。司法全体として国民にどのようなものを提供できるかという観点から、評価についても、全体としての裁判所について問われているところを選び分けていく作業も必要なのではないか。
- 現在の裁判所のやり方で不満に感じていることは、任地がどうして決まったか分からないことである。希望を出してはいるが、希望でないところをいわれ、断るかどうか迷っても、結局受けてしまう。どうしてそうなったか、どういう資料に基づいて判断されたのか、説明してほしい。
- 現在の評価が、どういうことを目的に、何に使われているのか分からない。再任の判断に使われるのか、異動のための資料として使われるのか、あるいは司法行政などの特殊な部門につくために使われているのか、分からない。

[広島高裁管内]

- 評価されたくもないし、評価したくもない、それが魅力で裁判官になった、要するに、裁判官は自分の仕事を自分の信念をもってやっていたらそれで足りる、それを他者が評価するとか、されるとか、それを気にすべきではないという考えの裁判官が多く、今回の審議会の見

解にもかなりの違和感をもったという裁判官も結構いた。私の考えは、だれがどこで評価しているか分からないけれども、実際には評価はされているというような評価よりは、ある程度基準化され、客観化された評価の方がよりよいと思う。

- 裁判所も人の組織である以上、人事評価をなしにするというのは非現実的であり、謂わば必要悪であると考えざるを得ない。あとは、その弊害を除去して、どのようにして適正妥当な評価制度にしていくかということを考える必要がある。
- 人事評価をすべきでないという意見は余り出なかったように思うが、「評価するのなら勝手にしてください、私達は日々の仕事を一生懸命やっているだけです。」という意見が多かった感じで、私も同感である。一方で、東京から出ない人がいるとか、上にたてつく人は不利益な扱いを受けているのではないかと、それらは何故か等をきちんと明らかにすべきではないかという意見も出た。

[仙台高裁管内]

- そもそも人事評価制度の見直しが必要かという議論もあるのではないかと。評価基準の客観化、透明化が本当に必要なかどうか、私はあまり切実な問題でないと考えている。
- 組織である以上は、評価は不可欠であるという考え方から、制度として設けることはやむを得ないという消極的賛成が多数だった。
- 私個人の意見としてだが、外部から見て裁判官をどう評価しているかわからないことが、今、問題になっているのだから、評価をどうするかという中身も大事だが、外部から見て何をやっているのかわかるようにするだけでよいのではないかと考えている。

[札幌高裁管内]

- この問題は、透明性、客観性が問題であり、これについて検討した。裁判官自身はどのような観点で仕事が評価されているか、正しい評価に基づいてどのように配置され、それが裁判官の士気に影響をするのか、あらためて見直そうとしたものであろう。

[高松高裁管内]

- 現行の人事評価システムにはよく分からないところがあり、その透明性・客観性に対する疑いを払拭しきれない。
- 人事評価において、だれが、何を、どのように見ているのかが非常に気になる。これらの点が明らかにされている方が安心であり、不透明・不明確ゆえの萎縮的效果を排除する必要がある。
- 従来の人事評価システムは基本的にはうまく機能している。とにかく、所長には、十分な情報を収集してよく見てもらいたいし、所長に対する情報提供を行う部総括裁判官は、自分の部の陪席についても厳しく公平に見る必要がある。

2. 評価の目的

[東京高裁管内]

- 1.若手裁判官の教育・育成の資料とする、2.裁判官各自の能力・資質を把握し、適材適所という裁判官の適正配置の資料とする、3.再任等の手続における諮問機関の資料とする、という観点から行うべきとの意見が出た。
- 1.人事評価を透明化し、裁判官の人事評価の公正さを担保するためのもの、2.国民の裁判官に対する信頼を高めるためのもの、3.裁判官が自己の足りない点を自覚して改善するためのもの、4.国民の信頼を得ていない裁判官の再任がされないようにするためのものなどの意見が出た。

- 裁判官に対する信頼を確保するために、人事評価制度の透明性や客観性を確保することが必要であるという点については異論はなかった。左陪席裁判官の中では、評価の結果を異動に反映させることについていろいろな議論が出たが、やむを得ないとの意見が多数を占めた。
- 裁判官の独立を侵すことなく人事評価を制度化するには、人事評価を裁判官の自己点検、自己研さんの資料とすることを基本に、不再任、分限・懲戒、問責事由の存否に関する資料とすることを加える程度が制度の限界と考えるべきで、人事全般(補職、昇給、長官・部総括裁判官の指名など)の基礎資料とする立場に立つことはできないのではないか。
- 適格者の確保(再任時における不適格者の排除)、適正配置、本人の自省の機会という意見があった。
- 裁判官の配置、異動、昇進昇給、事務分担、再任を検討するための参考とするという意見が多く、その他、教育訓練、人材育成、副次的に自己研さんに資するという意見があった。
- 再任、任地、昇給、若手裁判官の育成、適正な配置の資料になるとの意見と自己研さんといった目的も考えられるとの意見があった。
- 各裁判官の能力、適性を把握して、再任、異動、昇給の資料にするものが大勢であり、それだからこそ公正で納得のいく評価が可能なシステムを整備するのが理想であるとする。
- 人事評価は、裁判官にふさわしくない人物を排除すること、任地及び担当職務内容の決定、昇進、昇給の決定等の参考とする目的で行われるべきである。その他の意見として、任地決定や昇給、部総括裁判官指名のために人事評価を利用するには慎重であるべきであるといった意見があった。これは、評価する側が評価される側を統制する結果を生じやすいからであり、また評価の客観性が担保されないおそれがあるという理由によるものである。

- 裁判官の能力に応じた適材適所の配置は、裁判官が意欲を持って職務に集中できるようにするとともに、個性と能力に見合った処遇を受けられることを実現することにつながる。能力主義に基づく競争原理の導入は、裁判官がお互いに切磋琢磨することで、国民の信頼につながる。人事評価はこのような目的のために行われるべきものである。また、今後広く裁判官に人材を求めるに当たっても、どのような人事評価が行われるかを明らかにしておくほうがよい、という意見もあった。
- 若手の教育、適正配置の資料、再任時の資料という意見が出されたが、従前からの裁判所内部の勤務評定的な観点だけではなく、裁判を利用する国民の目から見た評価的な観点を入れるべきでないかとの意見があった。
- 適材適所と不適格な者の排除との両面が考えられる。適材適所は、裁判官を、若手の養成を含め、どのようなポストに配置するか、裁判官の昇給をどのようにするかということであり、不適格者の排除は、再任するかどうかということであって、どちらも日常的な評価が必要であるというのが大方の意見である。
- 若手裁判官の場合にはその教育・育成の資料とすること、それ以降は裁判官の適正配置(部総括裁判官、支部長、所長などの選考を含む。)の資料とすることを主眼とするものであり、また、再任の際の不適格者排除の資料とすべきでもある。
- 1.再任の審査、2.ポストや任地、3.昇給(一定時以降)の3つについての資料とすることによって異論はなかった。ただし、1と2、3の場合とでは、評価項目、評価基準、開示の当否、本人の意見、不服申立などの諸点で分けて考える必要があるのではないかと思われるが、この点について掘り下げた議論はできなかった。

[大阪高裁管内]

- 任期制によって、裁判官の不適格者が排除されることは当然であり、その他に適材適所、向き不向きを定めるために人事評価が必要であることに異論がなかった。
- 人事評価は、やはり給与、俸給の問題があるだろうという意見が出された。ほかには、転勤、民事、刑事、特殊部等の配置、再任、本人への指導等が評価の目的として考えられるのではないか。評価が再任、配置等に反映されることについては異論がなかったが、給与、俸給についてはどのように反映させるのか議論になった。職責給がポストに対応することは理解できるが、能力給という形で反映されるのはどうかという意見が出され、また、転勤についてもこれを反映させるのはどうかという意見も出された。
- 任地との関係で評価をどうするかという問題がある。誤解されがちなのは、任地と俸給の関係である。例えば、大都市なら調整手当があり、その分、俸給が高い。しかし、俸給が高いのは優秀な人だという形でリンクすることになればおかしい。すなわち、俸給の評価とだれをどのような任地に配置するかとは別である。調整手当は生活給的要素を考慮したものであり、業績給、職責給とは別の観点に着目したものである。俸給を業績給、職責給を中心としたものにするすれば、裁判官はどこに行っても同じ職責であるから、俸給に占める調整手当の割合は減ることになる。そして、俸給が多いかどうかは、任地がどうかということではなく、業務量や期待される職責によって決まることになる。それに対して、任地の問題はポストとの関係で、ある支部で重大な職責があって、だから行ってくれということで決まるものである。成績が悪いから支部ということではなく、まさに適材適所ということで配置が決まるべきものである。このように視点が異なるので、適性等の関係で支部への配置が決まるのではないか。俸給がどうなるか任地がどうなるかは異なる基準で考えるべきものと思われる。なお、こういう理由で適任、適材適所であるという判断は、諮問委員会等に聞く

べきものではなく、人事全体を踏まえてきちんと決定されるべきものではないかと考える。

- 評価の目的に関して、評価を俸給と結びつけるのは相当問題ではないかと思われる。当庁では、一般職に対する人事評価と裁判官に対するそれはかなり違ったものとして位置づけるべきであるとの意見であった。
- 当庁で議論した際に、評価の目的についてA説(評価はそもそも必要ない、裁判官の独立、自治からすれば、人事評価は不適格な裁判官を排除し、再任しないことに限るべきであり、日常的な評価は、注意処分や分限裁判といった現行法の枠内で対応すべきである、評価は必ず主観的なものを含み、差別を生むというもの)、B説(国民の期待に応える裁判官、質の高い裁判官をつくることは緊急の課題であり、その観点からの透明化、客観化した評価システムは必要である)の二つの説を提示したところ、少数ではあるがA説を強力に支持される方がいた。すなわち、裁判官に対する評価は慎重にすべきである、そもそも審議会がめざす将来の裁判官は、厳選された弁護士からの任官や新任判事補についても長期の研修が予定されているものであり、そうだとすれば、日常的に細かくチェックすることは必要ないのではないかというものである。この説では任地はA、B、C方式、給与は10年単位、部総括裁判官は選挙制度ということなり、これは昭和20年代から昭和30年代にかけて実際に行われていたシステムである。この考えはもちろん少数ではあるが、内心でこれを支持する裁判官も少なくないのではないかとと思われる。私自身もBシステムで制度設計することはやむを得ないと思っはいるが、A説に対する配慮もせざるを得ないと考える。そうだとすれば、評価項目はできるだけ少なく、手続も簡易なものにする必要があると考える。
- 人事評価の開示、不服申立の問題とも関連するが、人事評価の目的の議論は非常に大切であると思う。確かに、個々の裁判官を評価し

て、適材適所、向き不向きを実現するために人事評価は必要であると思うが、それにとどまらず、裁判官全体の質を向上させて、全国で均質の裁判を受けさせるということに人事評価の根本的な目的があるのではないかと考えている。

- この人事評価制度は、国民のために利用しやすく質の高い司法を実現することが究極の目的であり、その手前の目的として、評価することは俸給を定めるためにあるのか、任地を決めるためにあるのかとなってくるが、これはすべてが目的であると考え。任地の問題もあり、俸給の問題もある。また、適材適所、一人ひとりの能力開発のほか、それがすべて質の高い司法の実現とリンクしている。それはどれ一つとして除いたり、軽視することはできないと思われる。そのためにどのような評価項目を立てるかについて、よく考える必要がある。
- 人事評価の目的に関しては、適正な人員配置、処遇と裁判官個人の自己研さんに資するためという二つの目的があげられた。どちらを主とし、従とするかについては、大部分の方が前者を主とすると考えているような書き方であったが、自己研さんに資することが主たる目的でなければならないと力説する意見もあった。
- 身近な問題として俸給のことを考えながら言っている人が多かったようである。しかし、俸給との関係でどのように評価していくかは、かなり難しい問題である。
- 人事評価の目的は、評価によって選別をすることだけではなく、どのようにその人材を育成していくかが重要であるという有力な意見があった。
- 給与との関係で能力給か、年功序列かという面の議論があった。現状は、判事4号までは年功序列になっており、その後は能力給である。国民の視点から見て、能力給を取り入れるべきであるという意見が相当あったが、果たして、国民の視点から見て、能力給を取り入れ、裁

判官の間にきれいに序列を作ってしまうことが、本当によいのだろうか。

[名古屋高裁管内]

- 判事補制度の報酬に関して、現基準は細かすぎるので、分類は3ないし4で足りるのではないかと、昇給に当たっては評価しない方向が妥当ではないかという意見が出されたが、逆に、3年ごとの昇進・昇給のシステムを確立し、その場合には評価とリンクさせるという意見もあった。その他、3年の昇給システムであっても、評価はリンクさせない方がよいという意見もあり、他の職種では成果主義が積極的に取り入れられていくだろうから、裁判官についても、むしろ積極的に成果主義としての昇給評価を加える方がよいのではないかと、という意見もあった。
- 人事評価の目的としては、人事異動等の処遇を決めるためというのは当然として、今回の司法改革の、より国民に利用しやすいとか、喜ばれるためにやるという観点からすれば、国民の視点から一定の事柄について評価をされることになれば、評価されるような裁判をしようという動機付けになると思う。
- 個人的な意見であるが、国民の側から見て、これはいくら何でも困るのではないかと、人々をどうチェックするかを最初に考え、それから、みんながもっとこういうところで働いてほしい人がいれば、それをどういうふうにするか、逆に言えば、人事評価をこういうことには使わないということをはっきりさせる必要があると考える。

[広島高裁管内]

- 評価は、再任のときに不適格者を排除するためだけでよいのではないかと。その他の昇給、転勤、事務分配等は、例えば昇給は簡素化し

て一律にすればよいし、任地も希望制、応募制を採ればよい。事務分配は裁判官会議で決めればよいから、評価はそもそも再任排除の際のように際立った場合にのみ考えればよいという意見があった。

- 一次的には不適格者の排除、二次的には昇給や転勤等への反映が評価の目的ではないかという意見があった。私は、職務に精励している人とおざなりに仕事をしている人との実質的平等が図れるとともに、適材適所を図り、裁判官全体の士気を高めるということからも、不適格者排除のためだけの評価では足りないと思う。
- 人事評価の目的をどう捉えるか、また、評価の結果を人事にどのように反映させるかといった点を踏まえておかないと議論し難いと思う。本来人事評価とは各裁判官の有している力量、能力なり潜在的な力を引き出して強力な司法裁判所を作り上げるために利用されるものだという意見があった。私自身は、従前から人事評価は、任地と給料の決定のために使われたのではないかと思っているが、それがどのようにして決められていたかについては、非常に不透明であったと思う。そのような思いはあるが、ここでは、今後、強力な司法裁判所を作るための人事評価制度はどうあるべきかということで議論していくべきである。
- 評価が即任地、給与等に反映するとなると色々な問題が生じてくるので、任地、給与、事務分配については、ABC方式とか希望による等ある程度準則を定めて、それによって行い、公平性を保たせるようにすべきだと思う。ただし、適正な事務分配という観点からは、他からの客観的な評価により自分の適性を知ることも必要であるので、評価もその趣旨で必要であるとも考えられる。しかし、それが任地や給与等に利用されるのであれば評価すべきでない、何故ならばそれが一番裁判官に対する独立性を阻害する問題なのだからという思いがある。

- 主に若い判事補に聞いてみたが、評価は再任排除のための資料とするのが本来の目的ではないか、それ以上はやって欲しくないという意見が結構強かった。私自身は、再任排除に利用するという点では皆さんと同じ考えだが、それ以外にどこまでやるかとなると、どのような評価基準を設けて、それをどのように利用するか非常に難しい問題だと思う。
- 裁判官の仕事の性質上細かな評価に適さないのではないかと、あるいは、任官の際に厳格な審査をしているのであれば、その後にはそれ以上審査、評価する必要はないのではないかと、したがって、再任排除のための評価だけでよいのではないかと意見があった。他方、現在のキャリアシステムが続く限り評価は必要なのだという意見もあった。今後は、だれがどうやって評価していくのか、それがどのように透明化されるのかということに議論が集約化されると思う。
- 評価を行うことを前提にした上で、公平な人事や適材適所の人事が実行されるためには評価が適正にされることが必要であるという意見、また評価の目的については、再任、配置、昇給等の資料にするという意見が出された。評価しない方がよいとのニュアンスの意見もあったが、大半は評価は避けがたいという意見であった。私としては、再任のときに排除すべき裁判官がいるということを前提とするのであれば、10年間何もしないというのではなく、転勤時とか部への配置時に適材適所を考えて細やかな目配りをせざるを得ないと思う。
- 私も、国民の司法に対する信頼の確保という意味からも、最低限再任時の資料としての評価は必要であると思う。現在、民間会社等では自己評価やその他の評価等により例えば年俸制等が採られるというような社会の流れがあり、その中で、裁判所だけが評価なしで済ませるといふ訳にはいかないと思う。昇給については、4号、5号まではある程度一緒なのでよいとして、任地については公平性を保つ上で評価が必要かとも思う。全部について一度に制度化するのは大変だ

と思うので、まずは再任の適否の資料とすることを考えて、順次細かく押さえていけばよいと思う。

[福岡高裁管内]

- 当庁の意見交換会では、ほぼ全員が、裁判官の人事評価の目的は適材適所の人員配置を行うためという意見であった。それ以外では、部総括裁判官の選考を中心とした適正配置、再任、昇給等の判断材料とする、国民の信頼に応え得る事件処理能力、識見を備えているかの判断材料とするという意見もあった。
- 個人的には、裁判官の人事評価の目的は、任官、再任等の判断材料とするためと部総括裁判官の選考を中心とした適正配置、昇給等裁判官の処遇決定の際の判断材料とするためであると考え。当庁の意見交換会では、再任の際の判断材料とするという意見は少なかった。
- 当庁の意見交換会では、人事評価の目的は、対象者本人を指導するという点もあると考えられるが、評価結果が指導に十分活用されていないのではないかという意見があった。

[仙台高裁管内]

- いろいろ意見が出たので集約しにくい。評価の目的については、大方は適材適所の人事配置の参考にすべきであろうという意見だった。その適材適所をどのようにとらえるかということについて、任地などの配置を念頭に検討する方や、裁判官としての職種がいろいろある中で他の職種のどれに向いているかという観点から見る方もいたが、主としての意見は、適材適所の人事配置ということであった。少数であったが、処遇についての資料を目的とするのではないかという意見もあった。そして、評価する以上、評価は処遇が前提となるべきであると

ということだった。また、評価は、10年間の通常の人事評価と再任時の人事評価とでは、その目的が自ずと異なるのであるから別にすべきではないかという意見もあった。

- 評価は、再任時と任期中とでは別に考えるべきではないか。任期中は、適材適所という視点でよいが、その中で、例えば、司法行政、調査官、教官とかそういうところへの適材適所の評価項目について評価する。しかし、普通の裁判官が当たり前の裁判をするということについて、評価が必要なのかについては意見が分かれた。昇給の判断資料とすることについては、意見が分かれた。一律の方がいいとか、繁忙庁や僻地の庁での勤務については、手当でカバーするという方法があるという意見と、現実には差をつけなければならないという意見とがあった。
- 一般的な人事評価の目的とは別に司法制度改革の関連での観点からの検討をした。そのなかで、居ては困るといような例外的な裁判官の排除を目的とする人事評価が必要でないかという意見が大勢であった。
- 昇給、異動のための人事評価は必要という意見は出た。それとともに、適さない裁判官を排除するための人事評価も必要でないかという意見があった。
- 人事評価の目的としては二つの視点がある。一つは判事以上の中堅裁判官については、適材適所の人事配置のための人事評価が必要で、そのための能力、経験を評価した資料としての評価が必要になる。もう一つは判事補の若手については、指導育成の面から適正な判断力を養わせるため、必要な経験を積ませるための資料として必要である。
- 評価の目的については、適正配置、適正処遇という意見だった。その他の目的として、裁判官としてふさわしくない者を排除する目的もある。

それから、若手の育成という面もあるのではないかという意見があった。

[札幌高裁管内]

- 最大多数のところは、適正な裁判とそのための適正な配置をすることが人事評価の目的であるということである。また、それだけにとどまらず、給与等の待遇面をどうするかということを決めるためにも必要である(通常はポストが決まれば待遇も決まるが、そうではない場合、例えば、仕事自体はきちんとしているのに何らかの事情で広範囲の転勤が困難な人に対しても、相応のポストに就いていなくとも相応の待遇を与えるべきである。)。なお、これには反論もあった。
- 再任拒否の資料のために評価するのか否かが議論となった。これまではこの部分の評価をしていなかったのではないか。今回はそのための評価もすべきと言われているようで、それについては意見は分かれた。再任拒否の資料というところまで踏み込むのであれば、どういふ人が再任拒否に該当するのか明らかにしてもらわなくては困る。再任拒否のための資料とするのが人事評価の目的であるとするべきか否かは意見が分かれたが、しょうがないというのが多数意見であった。20年目以降のランク付けに人事評価を使うのはある程度はやむを得ないという議論はしたが、明確にはならなかった。
- 再任の適否と適材適所という二つの目的があるということであった。前者の目的からはおおざっぱな評価で足りるが、後者の目的では細かく評価する必要がある。
- 一つは組織維持のため、二つめには適正な裁判、国民の信託に応えた執務能力ということが評価の目的として挙げられていた。再任の資料として使われても仕方はないかも知れないが、それは補充的な目的である。基本的には、適材適所、すなわち組織維持のためである。

- 基本的には全国均等な裁判を受けることができるように適正な配置をするためである。中央で指導された人が僻地へ行き、国民がどこで裁判を受けても適正な裁判を受けることができるようにする、それに耐えうるか否かを評価することになる。再任拒否の資料ということでは使わないであろう。
- 全国に適切な裁判官を配置するためというが、評価の項目とどこに行かせるかはリンクしないものである。たとえば処理能力という項目は土地と結びつかない。部総括裁判官クラスは別として、任地は評価と関係なく決まるのであろう。もっとも評価は再任の資料にはなり得るものである。
- 評価の目的が任命・再任のためであることは避けられない。裁判官は10年の任期制であり、その度ごとに見直しが予定されており、執務中の評価がされることは当然予定されている。多数から適任者を選ぶというのではなく、適切でない者を排除していくのが評価の目的である。
- 目的を決めないと、項目は確定しない。適正な裁判のための転勤を含む適正な配置が目的であることは疑問はないであろう。

[高松高裁管内]

- 再任の可否の判断、適正な配置の実現、昇給等のために広く活用されるべきである。もっとも、転勤・補職・昇給との連動という点に関しては、ある程度きちんとした枠付けが必要であろう。
- 再任の可否の判断、適材適所の配置の実現のために活用されるのは相当であるが、報酬との関係で連動させるのは相当でない。同じ仕事をしているのに、給与格差があるのは納得しづらいところがあり、人事評価の正しさに対する懸念を生じさせることにもなる。
- 裁判官の評価には難しいところがあり、評価の基準ないし評価項目について理想的なものを設定することが可能かという問題があるし、

人事評価が適材適所の配置のために役に立つのかも疑問である。

- 再任時における不適格者の排除をより厳格に行うべきである。これと並んで、部総括裁判官や所長クラスにもその適格性に問題がある人がないではないので、その選別も厳格化すべきである。

3. 裁判官の人事評価の特殊性

[東京高裁管内]

- 裁判官の独立を侵すことなく人事評価を制度化するには、人事評価を裁判官の自己点検、自己研さんの資料とすることを基本に、不再任、分限・懲戒、問責事由の存否に関する資料とすることを加える程度が制度の限界と考えるべきで、人事全般(補職、昇給、長官・部総括裁判官の指名など)の基礎資料とする立場に立つことはできないのではないか。
- 裁判の思想内容を評価の中に取り込まないような客観的な評価基準を定立すれば、人事評価と裁判官の独立とが抵触することはないとの意見が強かった。
- 評価の具体性、客観性を高めるために、評価項目やランク付けを独仏のように細分化、詳細化するようなことはどうか、といった観点で議論をしたが、結論としては消極意見となった(異論はなかった。)。理由としては、裁判の基本は「迅速、適正」であって、それ自体は、評価項目をあまりに細分化、詳細化することになじまない。独仏の評価方法はむしろ行政官の評価になじむ方式である、との意見や、あまり細かい項目を設定すると重要なポイントがずれてくる(仮に評価項目を細分・詳細化するのであれば、評価項目ごとに軽重を付ける必要がある。)といった意見や、例えば韓国のように裁判所やポストにランク付けがされ、ある裁判所やポストを希望する候補者からランク順に配置するというにするのであれば、ランク付け等の詳細化が必要と

なるうが、そのようなシステムにすると常に悪いランクの裁判所に悪いランクの裁判官がいるということになり、国民に良質な裁判を均質に提供する必要があるといった観点から相当でないという意見が出された。

[大阪高裁管内]

- 事件処理能力に関し、判決の内容までを評価の判断材料にすべきかどうかについて、かなり議論された。判決の内容自体までを判断材料に加えることは裁判官の独立との関係で重大な影響を与える可能性があり、これは除外すべきだという意見があった。仮に、これを評価の対象とする場合、例えば、控訴された判決を高裁で評価するにしても、その判決は、当該裁判官のほんの一部の判決でしかないわけで、それを評価の対象とすることは公平性に欠けるのではないかと、判決を評価の対象とするのであれば、当該裁判官のすべての判決、決定を評価対象として、それをだれかが厳密に評価しないと公平性に欠けるのではないかと意見があった。それに対して、必ずしもそうではないのではないかと、すなわち、当該裁判官の一部の判決、決定であっても、例えば控訴された判決を見て、その裁判官としての経験年数からみて当然備えているべき技量に欠けているといった場合には、それは評価の対象としてよいのではないかと、その場合には判決も判断材料に加えてよいのではないかと意見もあった。
- 評価の基準について、事務処理能力ということは極めて曖昧模糊としている、もう少し具体的、明確なものにすべきではないかという意見が寄せられた。私の個人的な感想めいた意見だが、よりよい裁判を行って、国民の信頼を得るために人事評価制度の見直しが必要であるという意見が出されたが、もし、そうだとすると、評価の基準あるいは評価の方法、評価項目は、まともな裁判をしているかどうかということであり、それがほとんど9割方のウエイトを占めることになるだろうと

思われる。評価は、一定の時間内、つまり適正な時間内に、内容がまともな裁判、判決をしているかどうかには尽きるのではない。裁判の現場で働いている人に対する評価は、それが一番重要なウエイトを占めると思われるが、その一方で裁判官の独立というやっかいなものがある。どうしてもそこは難しい。だれが判断できるのかという問題もあるが、仮に万人が認めるような判断ができる人がいれば、その人にすべてを見てもらって点数をつけてもらえば、それでいいだけの話であらうと思う。それを主たる材料として、周辺的な事情を参考資料として、どこに配置するのが相当なのか、どういう仕事をしてもらうのが適任なのかを判断すればいい話だと思う。しかし、言うは易し、現実には難しい。それで、個人的には、試験をすればよいと考えている。つまり、任官5年目ごとに試験を実施すればよい。試験の内容をどうするかは、かなり工夫の余地はあるが、受けたい人には受けさせるという試験制度を導入すればよい。例えば、地方自治体であれ、行政官庁であれ、一定の昇進、昇格という資格を得るためには、試験をクリアしなければならない。民間企業もそうであり、それはごく普通のことだろうと思う。受けたくない人は、もちろん受けなくてもよい。受けなくて、不利益に扱われても文句は言わないという前提で試験制度を考える余地もあるのではない。評価項目がどうのこうとか、それが抽象的である、あるいはそれを公表する、しないなどという議論をしても仕方がない。このようなことよりも、実効性を伴う5年に1回、あるいは7年に1回、10年に1回でもよいが、内容方法を工夫して、二回試験並みの試験を行うことも考えてよいのではない。

- 裁判の質も考えなければならない。裁判の質を検討することになれば、裁判の中身を議論し、裁判の独立を侵すことになるのではないかと議論になるが、裁判の中身を議論することが即、裁判の独立を侵すことにはならないと考える。例えば、刑事に関して言えば、無罪

が多いとか、有罪が多いとか、そのような事項を裁判の質の面として考慮する人はいない。ここで考える質の面とは、明らかな誤り、明らかな法令違反のことである。すなわち、刑事の場合であれば、未決の誤算入や執行猶予の要件がないにも関わらず執行猶予としたというような明らかな誤りをしたことは、評価として考えざるを得ないのではないか。このようなことを考慮することが裁判の独立を侵すものとは到底考えられない。むしろ、これは過誤に近いものであり、過誤を犯すということは裁判官の資質として問題があるわけであり、考慮していくべきである。今、述べたことは裁判官としての勤務実績に関するものであるが、裁判官の評価としてすべてをこれで割り切るわけにはいかず、裁判官としての基礎的な能力も考えなければならない。例えば、具体的には、裁判実務をどの程度きちんと行えるのか、またあるいは、裁判官はチームリーダーであるから、指導性がどの程度あるのかなどを考えなければならないが、これには様々な要素を考慮しなければならない。この要素の中には、公平性、指導力等の抽象的で主観的な要素も混じる。そうすると、そのような要素は評価になじまないのではないかという議論もあったが、私はこれらも含めて考えるべきであると思う。今後の課題として、抽象的な評価基準をどの程度、客観的に判定していけるのかを研究していくべきではないかと考える。

- 私個人の意見だが、評価項目は裁判の独立との関係で問題になると思う。裁判の内容等に影響しかねないものについては、三審制によって是正されるということに注目しておく必要がある。
- 裁判官の独立は非常に重要なことではあるが、その人の仕事を評価するわけだから、判断について評価しないわけにはいかない。我々の仕事は、判決することだけでなく、訴訟指揮、事件の進行管理、訴訟以外の決定手続などがあり、判決は我々の仕事の一部でしかない。それらありとあらゆることが裁判官の独立に関わり、同時に評価の対

象となるべきものである。裁判の独立という、判決における判断内容を侵してはならないという意味に考えられがちであるが、判決以外の仕事もすべてが裁判の独立に関わっている。判断や判決だけを切り離しては評価できないのである。評価システムが必要であると考え、以上は、そこに踏み込まざるを得ない。あとは具体的な工夫で裁判官個人個人の独立を保障することとし、だれが評価するのかを明確にして透明性の高いものとする、客観性を図るということで折り合いをつけるべきであるとする。

[広島高裁管内]

- 裁判所も人の組織である以上、人事評価をなしにするというのは非現実的であり、謂わば必要悪であると考えざるを得ない。あとは、その弊害を除去して、どのようにして適正妥当な評価制度にしていくかということを考える必要がある。
- 裁判官の独立性を害するような形は好ましくないので、ある程度ブロックごとに分権化して評価するということを制度的に作る必要があると思う。例えば、高裁ごとに人事委員会のようなものを作って、そこで評価する、そこに本人も関わっていくということになれば、ある程度自分も評価が見えてくるし、納得するということにもなると思う。遠い所で訳も分らないうちに判断されるということだと各裁判官を不安にさせ、かつ、透明性を害するということにもなると思う。

4. 評価基準

(1) あるべき裁判官像(裁判官に求められる資質・能力)

[東京高裁管内]

- 中間報告にいう「人間味あふれる」とか「思いやりのある」といった国民が求める裁判官像は理解できるが、これを人事評価にリンクさせる

と主観的な評価になりやすい。人事評価は飽くまで客観性、透明性を確保する方向で議論すべきであるというのが多数意見である。

- 裁判官の仕事振りを評価するについては、当該裁判官が豊かな人間性や感受性、幅広い教養と専門知識、柔軟な思考力、説得・交渉能力等の基本的資質をどの程度備えているかどうかの観点を中心としつつ、裁判は一種のサービス業であるから、利用者の視点から判断し、国民がどのような裁判を求めているかという観点から評価がされるべきだとの意見があった。国民が裁判官に期待しているのは、裁判の内容が適切で納得できる裁判をすることであると考えられ、信頼されるためには、1.法律の精神を理解し、表面的、形式的な理解でしゃくし定規な解釈や適用をしないこと、2.法律知識以前の教養が豊富であること、3.豊富な社会生活体験を持ち、争っている当事者の気持ちや真相を把握する能力があること(真相を見抜く洞察力を持った裁判官)が必要であり、このような観点から評価してほしいとの意見があった。

[広島高裁管内]

- 裁判官は人間味溢れるというだけでいいのか、法律家としての適性については、人間味ではなくもっとバサバサやっても評価されるべきではないかという意見もあった。統計に関しては、処理件数ばかり見ているよい裁判ができるのかという若い裁判官もいた。この点は私も同感である。
- どういう裁判官が望ましいかということが評価の項目と絡んでくると思うが、柔軟でかつ毅然とした対処ができるということ、また、当事者の言い分に耳を傾けて情熱をもって審理に臨めるということ、洞察力を持ち、視野を広くし、勉強をして、冷静な判断ができるということ、この位のことは評価する上で共通した項目だと思う。ただ、裁判の仕事のみを行うのか、教育的な場や行政的な場にも関わるのか等により、そ

れぞれ適性,項目が異なるので,結局は,指導力や表現力等も項目に挙げておいた方が評価による適材適所は図れると思う。

[高松高裁管内]

- 望ましい裁判官像の指標を設定提示することにより,個々の裁判官の成長の指針となるとともに,裁判官に対する処遇について納得を得られやすくなり,ひいては裁判所全体の信頼を高めることにも繋がることになる。
- あるべき裁判官像の指標を設定するという点については,だれが決定するのか,そもそも一義的にあるべき裁判官像を決定することが正しいのか,設定された裁判官像が一人歩きすることにならないかといった危惧がある。

(2) 評価項目

1.評価項目の在り方一般

[東京高裁管内]

- 基準の設定については,業績主義で行うか,能力主義で行うか,基準には数値化できるものとできないものがあること,また,評価には基準で計り得ないものもあり,その評価が硬直化しないように配慮すべきこと,さらに被評価者の置かれた地位,立場(左陪席クラスか右陪席クラスなど)でその比重の置き所が異なるのではないかとの意見が出た。
- できる限り評価基準を客観化すべきである,裁判官の独立保持のため裁判内容の評価にわたらないようにすべきであるとの意見が多数であった。個人的には高裁などで評価することも考えられると思っている。

- 客観的な評価項目を定めることについて、8割方の人が賛成であったが、反対意見としては、客観性が保てないとの意見や現状のままでもいいのではないかというものであった。
- 評価の基準について、具体的かつ客観的な評価項目を明確に定めを行うべきだとの意見が多く、ほかに、文章型の総合評価について、具体的項目による評価では捉えきれない全体的な実像を明らかにするために必要だとする意見がある一方、文章型は評価者個人の力量によるところが大きく、制度としての評価にはなじまないとの意見があった。
- 評価基準を定めることは全員が賛成であった。
- 大方の意見は、評価は全人格的なもので、人物、性格、資質及び能力のすべてが評価の対象になる。
- 評価基準を設けることは評定権者の自由な立場からの評価を妨げるという意見、ある専門分野の事件処理に特に高い能力を有しているなど評定権者が自由な評価を記載できる部分も認めておくべきであるとの意見も出された。
- どのような評価項目を設けるかについては人それぞれに様々な考えがあって、到底意見の集約には至らなかったが、評価の仕方としては、評価項目ごとに点数を付けて単純に足し算するようなものではなく、総合評価すべきであるという点ではほぼ意見が一致した。
- 評価基準を定めてこれを公表することには賛成である。ただ、裁判官の人事評価においては1.事務処理能力、2.法律知識、3.指導能力等の基本的評価項目を必須のものとして、人物、性格など種々の観点から行うのが適切であろう。実際にどうするかといった場合、採点方式といったようなものは形式的に流れることになるので、当該裁判官の担当職務を前提として、具体的に記載するのが望ましいと思う。そういうことからすると、従来採られていた方法が望ましいと考えられる。問題は、このような基準、観点が公表されていなかったことで、人事

評価において考慮されうる事項は、公表すべきである。同時に、人事評価において考慮してはならない事項(例えば、政治的な思想、信条や宗教に関する事項)についても、考慮しないことを明記して公表した方がよいであろう。

- 人事評価のシステム自体や評価項目の明確化、透明化については大きな異論はなかった。
- 評価の具体性、客観性を高めるために、評価項目やランク付けを独仏のように細分化、詳細化するようなことはどうか、といった観点で議論をしたが、結論としては消極意見となった(異論はなかった。)。理由としては、裁判の基本は「迅速、適正」であって、それ自体は、評価項目をあまりに細分化、詳細化することになじまない。独仏の評価方法はむしろ行政官の評価になじむ方式である、との意見や、あまり細かい項目を設定すると重要なポイントがずれてくる(仮に評価項目を細分・詳細化するのであれば、評価項目ごとに軽重を付ける必要がある。)といった意見や、例えば韓国のように裁判所やポストにランク付けがされ、ある裁判所やポストを希望する候補者からランク順に配置するというにすれば、ランク付け等の詳細化が必要となるが、そのようなシステムにすると常に悪いランクの裁判所に悪いランクの裁判官がいるということになり、国民に良質な裁判を均質に提供する必要があるといった観点から相当でないという意見が出された。

[大阪高裁管内]

- 評価基準については、客観的なものであってほしいとか、評価権者の恣意が入っては相当でないという意見があったが、具体的な項目を決めていくことはかなり難しいという意見が出された。
- あまり評価項目が少ないと、目的のためには役に立たない。あまり細かい数字、例えば処理件数だけを独立した項目にするなど無味乾燥

な数字が並ぶだけでは、また、これも意味がない。ある程度の抽象性はやむを得ないし、評価の中にある程度の主観性が入り込むことは仕方がない。それをなるべく主観性が少なく、客観性の高いもので、かつ、実質的に機能していくものにならなければならない。その上で、抽象的な項目は好ましくないので、客観性の高いものにするにはどうしたらよいのかという工夫が必要である。最初から抽象的な項目は排除すべきであるという考えは相当ではない。また、裁判の独立を侵す虞がないように工夫することが重要であるが、判断の内容を評価しないというのは適当でない。民事事件においても、落ち着いたよい判断とか、紛争解決に実質的に役に立っている判断、説得力の高い判断、これらは評価することが困難であるけれども、国民が求めているのはそこであり、その点を外すことはできないと思う。

- 客観性、透明性という観点からの裁判官に対する査定が厳しくなることは受け入れざるを得ないと思う。すでに一般職は、能力給、業績給が導入されているわけで、裁判官も同様にかぶらざるを得ないのではないか。従前は、判事4号までは差がつかずに昇給してきたが、判事4号は行政官庁では本省の局長クラスである。評価項目を客観化する作業を時間をかけて行い、その上で、評価せざるを得ないのではないかというのが当庁裁判官の認識である。
- 裁判官の独立は非常に重要なことではあるが、その人の仕事を評価するわけだから、判断について評価しないわけにはいかない。我々の仕事は、判決することだけでなく、判決に至るまでの訴訟指揮、保全等の決定手続等における判断の仕方など、ありとあらゆるものが裁判官の独立に関わり、評価の対象となるべきものである。裁判の独立というと、判決における判断内容を侵してはならないというように考えられがちであるが、判断や判決だけを切り離しては評価できないのである。評価システムが必要であると考えれば、そこに踏み込まざるを得ない。あとは具体的な工夫で裁判官個人個人の独立を保障

することとし、だれが評価するのかを明確にして透明性の高いものとする、客観性を図るということで折り合いをつけるべきであると考え

- 裁判全体の議論というより、民事の話になるが、「この事実について、これを認めるに足る証拠がない」とか「このような証拠があるが、これに反する証拠もあって、この事実を認定する決め手がない」というようにあっさりとした判決を受けた場合、結論は正しく、控訴しないように当事者を説得したいのだが、理由が書いていないのに等しいために、そうした説得もできないという弁護士の意見を聞いたことがある。このような判決と、当事者の言い分について丁寧に記載された判決の二つのタイプがあるが、それをどのように評価すべきかというのは非常に難しい問題である。よく控訴されてよく取り消されるというようなことであればいかがなものかという評価になるが、判決を受けた当事者がどう思うかをどのように評価すべきかというのは、非常に難しい。

[名古屋高裁管内]

- 現在、国家公務員自体について評価の基準があってかなり広範な項目で評価されているが、裁判官についても同じ基準でよいのではないか。
- 評価基準については、なくてもいいのではないかという意見もあったが、大方の意見は、透明性、客観性を保つためにある程度、意見書にあげられているような基準が必要ということであった。
- 評価項目として、事件処理能力、法律知識、指導能力といったものについては、これまでも大体部内で評価の仕方が決まっていた、それ程おかしくなかったと思うが、例えば法廷でのマナーやわかりやすさは今までの評価の仕方では分からないのではないか。

- 客観的な評価基準がある方がいいというのが一致した意見であったが、何を具体的に盛り込み、具体的にどう評価するかは難しい。例えば、事件処理能力にしても、事件数だけでなく、事件の内容によってどこにどのようにウェイトをかけて評価するかとか、いろいろな見方が出てくる。えてして点数化したくなるが、点数化では評価しきれない面があるので、エピソードをまじえて、こういうことがあったからこういう評価になるという実質評価が必要という意見があった。
- 裁判官の評価は、非常に難しい課題であり、一つの尺度で計れないものがある。実情が分かれば、項目を定めなくても意のあるところを伝える形で評価できる。しかし、今回、透明性、客観性といっているのは、どう評価しているかということを国民に分かってもらうため、その過程に恣意的な操作は入っておらず公正なものということを理解してもらわないといけないというのが制度改革の課題だとすれば、やはり、項目を定めざるを得ない。ただ、意見書が示す項目は結局、抽象的な項目にとどまっている。それを人事評価の実地で考えてみた場合に、さらに細目化すればいいのか、あるいは一つの客観的なデータに基づいて評価していけばいいのかというと、決していいとは思えない。むしろ、過去に裁判所が行ってきたような評価の仕方を基本に、それが意見書の提言している内容に適合するよう客観性、透明性を担保するような形で評価項目を設けて国民の理解を得るということではいかざるを得ないのではないかと思う。

[広島高裁管内]

- 総合判定をするかどうか議論の対象となったが、最終的に総合判定も評価項目の一つの項目に挙がり得るのではないかという議論があった。さらに、ランクを何段階にするかという評価の質の問題について、ランク付けするような評価項目にすべきではないという意見と、

グレードを分けた上、これにより評価をするというところまでは明らかにすべきではないかという意見があった。

- 人をポストに就けるときに、そのポストに要求される能力は何かという面から評価項目を考えていけばよいと思う。

[福岡高裁管内]

- 当庁の意見交換会では、細かな評価項目を定めた場合、それが各裁判官の資質の向上につながればよいが、それが指導目標とされて、裁判官に対する監督につながりかねないので、ある程度大まかな評価項目でよいのではないかという意見があった。
- 外部の評価は、国民から見て不適当な裁判官を排除するという趣旨から必要であるが、一定水準を満たしているかどうかで足り、評定の段階まで求める必要はないと思う。一方、適材適所の配置等内部の問題については、細かい評価項目ごとに段階の評価を行うのではなく、所長等の面談によってその裁判官の特性を生かした配置等を検討するという方法がよいのではないか。

[仙台高裁管内]

- 例外的な裁判官の排除を目的とする人事評価が必要でないかという観点からの人事評価であれば評価の基準についての具体的項目は必要ないし、できないだろうという意見だった。
- 基準については、客観的である必要があるという議論があり、数値化できないかという意見が出された。
- 評価項目としては、実務家としての力をどう見るかという項目と、人格的側面を評価する視点からの項目が必要でないかという議論があった。具体的項目はあがらなかったが、従来、言われているようなもの

が項目としてあがった。また、20年30年という長い目で見ると評価尺度が必要なのではないかという意見があった。

- 裁判の内容とか事件数などで極端なケースはともかく、極端でないケースについてまで裁判の内容について評価するのはどうかと思っている。

[札幌高裁管内]

- 評価の仕方は、A・B・Cや優・良・可などと、ある程度ランク付けしないとならないと思う。指導はまた別にやればよい。
- 評価は文章体であることを前提に考えていた。何らかの形で本人にフィードバックするのであれば、A・B・Cでは納得しない。A・B・Cで評価するのであれば、どういうことでAなのか、Cなのかと、納得できる書き方をしなければならず、二重評価にならざるを得ない。
- 項目は法律的な素養を中心とした事件処理に付随する、人物的、性格的なことを加えるべきではないかと思う。
- 評価項目は客観的であるべきである。「倫理性」という項目は主観的である。おおよそ性格についての評価項目は主観的であり、外すべきである。
- 主観的、人格的要素は少ない方がいい。評価が困難である。バランスが難しいし、開示をしたときに説明できない。
- 評価項目を公表するとすれば、これらは対外的にはパフォーマンスとなる。しかし、これらの項目で能力評価ができるかという点に非常に疑問で、適材適所という観点からは、その他参考事項ともいうべき文章表現された評価が必要である。
- 最近の裁判官が速さを気にしすぎていることは感じる。
- 若い裁判官として言えば、「急がなくては。」とは思いますが、所長や部総括裁判官からは質だと言われている。速さだけにこだわっているわけではない。

- 評価項目は、キャリアに応じたレベルに達しているか否かで評価するので、若手と部総括裁判官クラスと同じでもよい。
- 裁判官の置かれている状況によって求められている比重が違うものもあれば共通しているものもある。項目の立て方は同じでも、力点が違う。
- 評価項目は、単純で分かりやすいものになろう。一方、待遇に関しては相当違う問題がある。そうすると、評価項目が確定し、仮にそれに点数が付くというシステムをとるとしても、何点でどうなるという単純なことではなく、自ずと変わった項目、範囲が出てくるものとする。

[高松高裁管内]

- 裁判官の評価は、評価項目ごとの点数を単純加算するような形にはなり得ず、最終的には総合評価によるほかないところ、項目を詳細なものにするのは妥当でなく、ある程度大まかな形で設定する方が望ましいのではないか。また、できるだけ個々の評価権者による恣意ないし評価のブレをなくすためにも、客観性のある評価基準であることが望ましい。
- 評価項目だけでなく、評価の尺度も明らかにするのでなければ、十分とはいえない。逆に、詳細な評価の基準ないし項目を設定公表すると、結果的に二重評価が生まれる温床ともなりかねない懸念がある。
- 精緻な評価の基準ないし項目を設定しても、それが最終的な総合評価にどのように繋がるのかは必ずしも明確ではなく、総合評価をどのようにするかは難しい。
- 評価の尺度という面では、あまり細かい評価ランクを設けるのは妥当でない。
- 評価に際しては、例えば、当事者の意見に耳を傾けつつ事案の核心を的確に把握する能力について具体的に叙述するという方法によ

て、いわゆるエピソード主義から脱却した、より具体的で妥当な評価を行うことが可能になるのではないか。

- もともと評価項目を理想的な形で設定することが可能かについては疑問があり、意見書に列挙された項目のような抽象的一般的なものを公表することには、対内的にはあまり意味はなく、対外的な説明に利用できるという程度の意味しかないことになるう。

2) 具体的な評価項目

[東京高裁管内]

- 意見書がいう柔軟性や倫理性という点は、客観的な評価になじまないのではないかと少数意見が出た。
- 多数意見は、事件処理能力、法律知識、指導能力の項目は賛成であるが、倫理性、柔軟性の項目は主観的評価で、評価者の価値判断に左右されることから重視すべきではないとするものである。また、評価項目に協調性や正確性、研究心を追加すべきだとの意見があった。個別意見として、公正性、熱意、当事者の視点から納得が得られたか、事件処理の遅滞がないか、職務を誠実に遂行しているか、裁判体の一員として自覚に欠けることはないか、適正な訴訟指揮、運営能力があるかなどの評価項目が挙げられていた。
- 人格的な要素を含む資質、能力といった具体的、客観的に判断することが困難な項目も残るであろうとの意見もあった。また、左陪席裁判官の意見交換会においては、顧客満足度としての上訴率や和解率なども項目として設けるべきではないかとの意見があった。
- 事件処理能力、法的知識は評価の対象から除くべきではないか、事件の処理件数に目を奪われるようなことがあってはならないのではないかという意見が述べられたが、他方で、法的知識を評価の対象か

ら外すことはできないし、人事評価の立場をそのように限定的にとらえることはできないという趣旨の意見もあった。

- 評価項目としては、意見書のとおりであるとするものが多かった。ほかには、裁判内容は評価項目として、用いるべきでないという意見があった。また、処理件数、破棄件数といった客観的な数字を指摘する者がある一方、処理件数などの数字的評価は限定された断面的評価になる危険があるとして反対する者があった。
- 評価項目については意見書が掲げる項目のほかに、和解や訴訟進行などにおける説得力、当事者又は事件関係者対応、独立性、協調性などが挙げられた。
- 評価は、事件処理能力、法律知識、洞察力、分析能力、応用力、指導能力、倫理性、忍耐力、決断力、慎重さ、積極性、協調性、柔軟性、教養、健康、将来性等ありとあらゆる観点からされるべきである、といったものであった。
- 法律知識、訴訟運営の的確さ、職務に対する熱意、指導力、訴訟関係者や職員に対する接し方等多様な評価項目を設け、項目は外部に公表してもよい、またはすべきとの意見が大勢であった。一方、柔軟性とか倫理性は評価になじまないとの意見、外部公表は適当でないとの意見も強いように見受けられた。
- 意見書記載の評価項目以外に、「当事者に対する態度」といった項目が考えられるとの意見が出た。他方、このような事項は客観的に評価することが難しいことに加え、当事者におもねる危険もあることなどから、これに反対する意見もあり、意見が分かれた。
- 評価項目について個別具体的な意見が多く出されるようなことはなかったが、国民の側から見た評価ということも取り入れるべきであるという意見はあった。

[大阪高裁管内]

- 私個人の意見だが、評価項目は裁判の独立との関係で問題になると思う。評価項目として、事務処理能力、法律知識、指導能力については異論がなく、その他に、職員との協調性を加えてもよいだろうと考える。しかし、倫理性、柔軟性については慎重に考える必要がある。評価は個々の裁判の内容、考え方、判決に関連するものであってはならない。倫理性、柔軟性の欠如が事件処理能力や法律知識の項目に反映されるものであれば、その方面から評価していけばよいのであって、このような抽象的な評価項目になれば危ういものがあるのではないか。裁判の内容等に影響しかねないものについては、三審制によって是正されるということを注目しておく必要がある。
- 平成13年6月に行政改革推進本部から「公務員制度改革の基本設計」が出されているが、通常の公務員は能力給、職責給、業績給の3つの観点で考えるとされている。裁判官もそうだと考えるが、実際には、それぞれの要素で考えていくことになるのではないかと。例えば、能力給の面では、基本的な法律知識が正確であるかとか、事務処理能力があるか等であると思われるが、業績給に関しては、業績とは何かについて、議論が分かれた。すなわち、処理件数を上げさえすれば、控訴率や取消率が高くなってもよいとはいえない。また、控訴率を考慮するにしても、地域によって控訴率が異なるだろうし、取消率も高裁によってバラツキがあるとも聞いている。客観的にということになれば、数字をあげないと客観性が担保されないのではないかとと思われるので、この点については、最高裁において御検討願いたいと考えている。
- 評価の項目については、当事者の納得に関する項目が入ってこないのはどうかという意見もあった。さらに、評価項目の問題とは別に、基準はどうなっているのか、それは客観化できるのかという意見が出されたが、それをどうすればよいのかという議論までには至らなかった。

- 評価の項目、基準については、最高裁から審議会に対して、平成10年まで利用されていた基準が提出されたが、概ねこのようなものだろうとする意見であった。
- 評価基準について、よく言われる事件処理能力、法律知識、指導能力、倫理性、柔軟性のほかに、健康状態、社会性、説得力、説明力を加えるべきであるという意見があった。また、倫理性、柔軟性については、主観的な面があり、なかなか難しく、それ自体で問題になるだろうが、総合評価との関連でも問題になるのではないかという意見があった。
- 当事者の満足度を測るために、控訴率を参考にしてはどうかという意見が出ていた。ただ、分母をどうするのか、判決を基礎におくのか、終結数を基礎におくのかについては、意見は具体化しなかった。
- 評価基準について、事件処理能力、法律知識、指導力の3つについては異論はないが、現実には、事務処理能力とは何かということについて、詰めていかなければよくわからない。すなわち、事務処理能力とは単なる処理件数のことなのかという疑問がある。さらに倫理性、柔軟性となると、主観的な評価とならざるを得ないので、項目にあげない方がよいという意見であった。意見書に書かれていないものでいえば、公平性が重要ではないかという意見があった。公平性は当事者からの信頼度ではないかと思われるが、当事者サイドからどう見られているかは基準として入れてもよいのではないかという議論があった。ただ、基準を定めるについても、なるべく客観性が担保される項目を限定していかざるを得ないということである。
- 裁判官の評価基準、評価項目は、現に裁判官の職にある者を評価するわけであるから、裁判官としての勤務実績を評価せざるを得ない。そして、その次に勤務実績の評価基準として何があるかということになるが、そのひとつは数量的な実績、処理件数になると思われる。また、もう一つは質的なもので、この二つに分けられると思われる。数量的

な観点からすると処理件数となるが、処理件数だけとってしまうと違和感がある。しかし、処理件数、処理能力は裁判官に対する評価の一つとして、基準の中に盛り込まざるを得ないだろうと思われる。裁判は国民から負託された公務であり、それを効率的に処理しているかどうかは、裁判官として非常に重要な要素であり、それを無視して考えることはできないであろう。しかし、たまたま難しい事件が集中していたという状況も考えられることから、それらの状況を踏まえて、実際の姿を示すような適切な方法を研究する必要があるが、いずれにしても、数量的な面を無視して考えることは適切ではない。

- 評価基準の中で、倫理性をあげるのはいかがなものかという意見がかなりあった。さらに、基準の中で、こういうことはしてはいけないという禁止すべき基準も明示すべきであるという意見もあった。それは、例えば、裁判内容に触れてはならないとか、人格評価をして裁判批判に及んではならないとか、個人の思想信条に対する批判を含んではならないとかを明示すべきであるというものである。また、人格評価に及ぶ事項については、具体的な行動、態度の摘示を要件するということを盛り込むべきではないかという意見があった。私個人としては、これについては、基準に入れるかどうかというよりも運用の問題ではないかという気がしている。
- 評価の項目の中で、例えば、倫理性、柔軟性は主観的で相当でないという議論があったが、国民の目から見て倫理性のない裁判官は当然排除すべきである。その国民の視点とは、裁判官としてふさわしくないものは排除していくことであり、それは再任の際に当然必要である。しかし、それをクリアーしている者に対しては、序列的に評価し、能力給的にしていくということがいいのかどうか、十分に検討した方がよい。
- 意見書が掲げる評価項目については基本的に賛成で、評価する際にどの程度達成できたか、達成度というか、実行力が重要なのでは

ないかという意見や、評価項目として裁判官としての資質、企画力、訴訟運営能力ということも挙げられるのではないかという意見、意見書に書かれている倫理性、柔軟性という評価項目については、評価が難しいのではないかという意見が出された。

[名古屋高裁管内]

- 意見書に掲げられた項目以外にも、「自主性」、「積極性」、「独立性」というような項目を設けてもよいのではないかという意見もあった。事務処理能力については、処理件数だけで評価するのはおかしいのではないか、長期未済事件などをきちんと処理しているかどうかについても評価の対象とすべきであるという意見が多数であった。その他、審理の期間、審理の仕方が丁寧かどうか、当事者に対して親切かどうかといった訴訟運営自体も総合的に評価の対象とすべきであるという意見、控訴率、上告率、上訴の結果も対象とすべきという意見もあった。法律知識については、法律的な間違いをしないということで、項目としては、むしろ法律知識の欠如とするのが妥当ではないか。指導能力については、裁判所職員、後輩裁判官、調停委員に対するものということで、弁護士や検察官に対する指導能力は、訴訟運営の一環として位置づけられよう。倫理性については、具体的な内容がよく分からないというのが一致した意見であった。むしろ、弁護士との癒着をしないといった職業倫理の欠如という項目設定の仕方が妥当ではないか。柔軟性についても、具体的な内容がよく分からないというのが一致した意見であった。事件の中での柔軟性あるいは組織の中での柔軟性ということであれば、むしろ協調性ではないか。物事を多面的に見られるか(視野の広さ)、人の意見をきちんと聞くかどうかといったことも含まれるのではないかなどの意見が出された。
- 従来最高裁で用いられていた基準が概ね妥当ではないかという意見が多数で、さらに意見書で出されている倫理性、柔軟性等を加えるか

どうかについて議論があった。倫理性とは何かという疑問から、これを項目に挙げること自体疑問だ、柔軟性が協調性ということであれば従来の基準の中に解消されるのではないかと、客観的に評価できない項目を立てることになると、評価が難しいといった意見も出たが、大勢は、客観的な評価のみを強調すると、処理件数等による形式的評価になってしまうので、ある程度の項目を立ててその中で実質的に評価していくのがよいのではないかという意見であった。

- イギリスでも評価の基準を作ろうという意見があるが、意見書で示されている項目と大体同じだという紹介がされた。大方は、意見書の項目でよいという意見であった。

[広島高裁管内]

- 評価の項目について、事件を適正迅速に処理する能力、対内的な指導能力、折衝等の対外的な能力、この三つに大きく分けられるということであった。対内的な指導能力や対外的な能力評価は多面的に評価される必要があるというのが大方の意見であったが、事件処理能力に関しては、統計をどのように捉えるかにより、かなり意見が分かれた。つまり、数字による評価は非常に一面的なものでそのみで評価されたくないという意見もあれば、結局は数字による評価しかないのではないかと等々の意見が出された。私は、人事評価は公平で客観的で透明であり、信頼に耐えることが必要である以上、数字が一番大事であると思う。他と比べてどの位のテンポで何をしているか客観的に明らかにするというのは、自己点検のためにも、また評価のためにも非常によいと思う。所謂日常の営業報告書を当該裁判官の仕事の状態が把握できる内容に変えていくことが必要であり、例えば、当該事件が高裁に行って最終的に終了するまでの年数も入れた方がよいという意見もある。これらを含めて数字の取り方を研究して、数字によって評価することを基本に据えるべきではないかと思う。

- 反論可能性を前提とした項目にすべきであると思う。意見書には、事件処理能力、法律知識、指導能力、倫理性、柔軟性とあるが、その観点からいえば倫理性、柔軟性が問題になってくると思う。倫理性と柔軟性は評価項目としては評価が難しいという意見や、倫理性は職業倫理の観点から判断するのでそう難しくはないのではないかという意見や柔軟性も職責との関係でどのように考えるかの問題であるという意見があった。何れにしても、反論可能性のある議論ができるかどうかの一つの問題ということであった。また、平成12年7月31日に最高裁が審議会に回答した平成10年まで行われた評価項目があるが、この項目のうち「教養」については、主観的内容、価値判断を含むもので、非常に反論がし難い項目であると思う。
- 長期未済事件を放っておいて新しい事件ばかりを処理して外形を整えるということも考えられるので、評価する側で長期未済事件の処理状況もきちんと統計を見ないと、正しい評価はできないだろうという意見が出された。
- 公平な評価という点では数字は大事だと思うが、一方で、難しい事件を処理しても控訴されなければ評価する側は分からないということもあるので、困難な事件を処理したことをきちんと評価する方法を工夫することも必要だと思う。
- 評価をする上で、事件処理という項目は大きな柱であることは間違いない訳だが、その他に、対内的指導力、対外的信頼感、それに加えて顧客満足度を入れるべきだと思う。
- 事件処理件数を正確な評価に使うためのモデルを考えてほしい。

[福岡高裁管内]

- 私が所長時代は例示されているような評価項目に従って評価し、部総括裁判官からの意見を参考に私自身が直接見聞きしたことを加味して総合評価を行っていた。また、日ごろからあるべき裁判官像を念

頭に置いて、どういう人物かということ意識してエピソード的に書くように努めていた。事務処理能力については、個々の事件処理からだけで判断するのではなく、事件全体の処理の仕方、控訴された場合の控訴審判決、各種協議会での発言等を考慮して評価することが大切である。

- 評価項目については、大多数は、意見書に例示されているものでよいという意見であった。また、例示されているもののうち、「倫理性」は評価になじまない、「事務処理能力」は事件数に偏重しないようにしなければならない、「感受性」という評価項目を加えるべきであるという意見もあった。
- 評価項目については、当庁の意見交換会では、詳細な項目が必要ではないかという意見もあったが、大多数は、細かい評価項目を作ると、裁判官を萎縮させるのではないかということから、意見書に例示されているものでよいという意見であった。ただし、「倫理性」は評価項目としてふさわしくないという意見があった。
- 評価に当たっては執務能力を基本に考えるべきで、人格面はよほど偏りがある場合は別として、それほど考慮する必要はないというのが当庁の意見交換会での多数意見であった。
- 評価項目については社会常識や一般教養を重視すべきである、刑事事件に裁判員制度が導入された場合は、裁判員に対する指導力、説得力や検察官、弁護士等他の法律職との調整能力が今後必要という意見が出された。
- 数字だけで処理能力を判断するのはよくないが、数字を無視するのも問題だと思う。数字を見て、事件が止まっている理由は何か、判決、和解等の事件処理の傾向はどうかなど、自分の仕事を客観的に見直す、反省する資料として活用すべきと思う。
- 当庁の意見交換会では、「事務処理能力」の具体的内容について、国民に分かりやすい裁判を実現するということからすると、訴訟指揮

等のほかに判決が分かりやすい内容、表現になっていること、結論に至る過程の論理が明快で分かりやすいということも含めるべきという意見が出された。

[仙台高裁管内]

- 具体的な評価項目については、審議会に出されている平成10年ころまでのチェック項目が紹介されたが、それ以外の項目については意見がなかった。
- 具体的評価項目としては、「企画立案能力」、「交渉力」などは司法行政への適性、「プレゼンテーション能力」は教官としての適性、「法的な広さ、深さ」は調査官としての適性として、そのようなものを項目としてはどうかという意見があった。裁判の方の評価項目としては「事務処理能力」として「正確性」、「法的知識」、「精神的強靱性」などが上がった。

[札幌高裁管内]

- 職務上の人格責任というべき、「廉直さ」や「責任感」等の項目はあってよい。
- 「事件処理能力」、「法律知識」、「指導能力」は結構である。「倫理性」及び「柔軟性」は難しい。
- 主観項目についての意見はなかった。人物、性格は非常に難しい。仕事がらみであると書きやすい。協調性というのはどうなのであろうか。
- 人格的なものは「指導能力」、「倫理性」、「柔軟性」に出てくるが、これらは仕事に関連付けて自然に出てくる。職員の評価の際も、私は仕事に性格がどう現れてくるかを見ている。この項目でカバーできると考える。他に主観的なものを設ける必要はない。

- 評価の目的で、不適切者の排除という観点から見ると、「倫理性」は仕事上の倫理に限られるのであろうか。事件数については、特に民事事件は数字を意識してしまうが、部総括裁判官クラスではいい意味での緊張感を持って数字を見ている人が多い。若い人は少し気にしている感じを受けるが、そのために質の低い裁判をしたら、長い目で見れば最後は自分に返ってくることである。
- 高裁から見ると、こんな短い期間にこんな立派な判決を書いているという事件に出会うことがある。逆に、時間はかけているが、判決内容はずれているという事件もある。無駄のない、適切な審理ということになるのかなという印象を持っている。「法律知識」の項目は、「事件処理能力」とは一緒でもいいと思う。
- 「事件処理能力」、「法律知識」、「指導能力」、「倫理性」、「柔軟性」で果たして裁判官の実情を正しく計れるのか、適正な事件処理というようにもっとアバウトでいいのではないかとの意見があった。
- 未済事件がたまることを若い裁判官が気にし過ぎるという声も聞こえる。速さだけでなく、「事件処理能力」に「質」も加えてもらいたい。速さがいらぬということではないが、若い裁判官の意識が速度の方にいっているが、その傾向が「事件処理能力」の項目で加速されては困る。
- 既済事件数ばかりにこだわっているのはいけない。「事件処理能力」は「適正事件処理能力」とすべきである。
- 「事件処理能力」について言うと、小規模庁では数字に表れない、他種の事件や支部の事件を並行して行っていることを評価してほしい。
- 「事件処理能力」は広い範囲で捉えればすべて含むことになる。でもあまり広いところで吸収すべきではない。
- 知識は10年目と30年目では蓄積がかなり違う。「法律知識」を項目としたとき、年数と、それに応じた知識をリンクさせるのか、直ちには分からない。

- 以前の評価項目には人物についても入っていたと思う。人物も一つの項目であると思う。
- 先日の東京高裁判事の事件では、世間の裁判官を見る目がこんなに厳しいのかとショックであった。そういう見方をされる仕事をやっているということは意識せざるを得ない。「倫理性」を評価項目から落として陰で評価するというのはよくない。

[高松高裁管内]

- 意見書に列挙された項目それ自体に格別異論を唱えるべきところはないが、望ましい裁判官として何が求められているかは、例えば、判事補、部総括裁判官といったポストによっても比重の置き方が異なっただけから、もう少し具体的に項目を立てる必要がある。
- 意見書に列挙された項目のほかに、企画力、忍耐力、調整力といった項目が考えられる。独創性や人権感覚(ジェンダーや少数者への配慮)といった項目はどうか。刑事裁判官としては、度胸といった点も重要であろう。
- 事件処理能力に関しては、事件処理の正確性、速度、判決書作成能力といった点が問題となっただけだが、より客観的なきめ細かい基準が必要である。例えば、統計上未済件数が減少していても、困難な事件を流しておいて比較的簡単な事件ばかり処理している場合もあり、現に「事件を流す」ことにより実績を上げて処理能力が高いという評価を得ている人もいるが、その実態はなかなか分かりにくく、こうした「統計の嘘」をチェックできるような仕組みが必要である。
- 事件処理の正確性ないし裁判の妥当性に関して、裁判内容の当否にどこまで立ち入れるかは問題である。

3) 評価項目の公表の是非

[東京高裁管内]

- 基準を客観的に明確化すること及びそれを公表することに概ね異論はなかった。
- 評価項目の開示については、多数が賛成であった。
- 具体的な基準については意見は出なかったが、公表することについては賛成が多数であった。
- 賛否両論であって、どちらともいえないとの意見であった。
- 7割方が賛成で、どのような観点から評価されているかを国民に知らせておくべきであるし、個々の裁判官もこれを認識していた方がいいという理由である。反対意見としては、公表することが前提であると当たり障りのない評価しかしなくなるのではないかと、いうものがあった。
- 圧倒的多数が公表に賛成であり、事前に開示されていることが客観的かつ公平であり、自己改善を促すことになる点も指摘された。
- 評価項目は公表すべきとの意見であった。
- 評価項目の公表については、指名諮問委員会設置との関係から、全くこれをしないというわけにはいかないが、項目の細目についてまで公表することはいかなものかと思う。
- 法律知識、訴訟運営の的確さ、職務に対する熱意、指導力、訴訟関係者や職員に対する接し方等多様な評価項目を設け、項目は外部に公表してもよい、またはすべきとの意見が大勢であった。一方、柔軟性とか倫理性は評価になじまないとの意見、外部公表は適当でないとの意見も強いように見受けられた。
- 評価項目の公表については特に異論は出なかった。
- 評価項目の公表については、裁判官としてこういう点が重要と考えられていることを国民に理解させることに意味があり、特に反対意見はなかった。

[大阪高裁管内]

- 評価項目それ自体は、やはり公表すべきであろうという意見であった。しかし、それぞれの評価項目をプラスすればその人物評価になるのかといえ、それは無理である。
- 評価権者については、だれが評価権者になったとしても、評価項目は明らかにする必要があるだろうという意見が出された。

[名古屋高裁管内]

- 評価基準を定めるのであれば公開した方がよいという意見が圧倒的多数であった。
- 評価の中身を定める以上はこれを公表すべきという点に異論はなかった。
- 基準の公表については、公表すべきという意見が多数であった。

[広島高裁管内]

- 評価項目の基本的スタンスとしては、評価項目を公表すること、評価の内容を本人に開示することが前提になっていると思われる。

[仙台高裁管内]

- 評価の公表については、まず、評価項目の公表はした方が透明性、客観性の観点からいいのではないかという意見だった。
(管内全庁)
- 評価項目の公表については、消極的賛成も含めて、総じて積極という理解でよい。

[札幌高裁管内]

- 公表することに賛成であった。
- 当然公表する前提で議論した。
- 公表せざるを得ない。
- 公表は是非必要であるという意見であった。

[高松高裁管内]

- 評価の基準ないし評価項目の公表については、裁判官が自分を枠型にはめてしまうという弊害も考えられないではないが、人事評価の透明性確保や裁判官の自己研さんのためにも、公表するのがよい。

5. 評価の手續

(1) 評価権者

1) 評価権者

[東京高裁管内]

- 評定権者を明確化することに異論はなかった。評定権者をだれにするかについては、所長とする意見がやや多く、部総括裁判官とする意見もあったが、一方で部総括裁判官とすることに反対する意見があった。また、多角的、多面的評価を行うべきとの意見があり、例えば所長が評価するにしても、部総括裁判官、支部長等で構成する合議機関などの意見を聞いて評価すべきであるとの意見があった。
- 多数意見は、一次的な評定権者は所長(所長代行)、長官とするというものであった。部総括裁判官を評定権者にすることについては、合議への影響を考え抵抗があるという意見であった。一方、合議による評価が相当であり、裁判官会議の権限を明確にして人事評価を行うこと、人事委員会などの制度を創設すべきであるとの意見もあった。
- 評価権者をだれにすべきかについては所長とする意見と部総括裁判官とする意見とに分かれたが、小規模庁では陪席裁判官が多種の仕

事をしていることから、1人の部総括裁判官が評価するのは難しいとの意見が出た。

- 部総括裁判官クラスからは、現実にも部総括裁判官の意見を聞きながら、所長が行っているところであり、現状のままでいいのではないかとの意見が多かったが、右陪席裁判官クラスでは評価委員会のような機関を設けて行うのがいいという意見と、所長又は部総括裁判官でよいという意見に分かれた。評価委員会による評価を支持する者からは、評定権者を部総括裁判官として評価の本人への開示を行うときには、評定者と被評定者との間にしこりが残り、部の運営に支障を来すおそれがあるという意見が出された。
- 評定権者について、1.所長が1人で人事評価を行うのは好ましくない、2.客観性を持たせるべきである、3.評定権者を所属裁判所の裁判官会議とすべきではないか、4.評価のための小委員会を設けてこの小委員会を第一次評定権者とするかどうかとの意見も出された。他方で、評定権者は現行のままでよいという意見もあり、多数意見の方向性は出ていない。
- 第一次評定権者については所長とする意見と部総括裁判官とする意見とに分かれたが、所長とする者の方が多かった。所長とするのがよいとの理由は、部総括裁判官よりも評価の前提となる個々の裁判官の情報を広く収集でき、総合的な判断ができること、評価対象の裁判官が多いことから客観的な評価ができることを理由としてあげている。また、所長が評価する場合は、必ず部総括裁判官の意見を聞くものとするとの意見もあった。また、部総括裁判官を評定権者とした場合、合議の内容等で評価が左右されるおそれがあることを指摘する者もいた。一方、部総括裁判官を適当とする意見は、日常的に共に職務を行っており、人物評価を行うのに最も適している、所長とした場合、庁の規模が大きくなると個々の裁判官を十分把握しきれないとの意見があった。

- 第一次的な評定権者を定めることは、評価の透明性、客観性の確保のために必要である。だれが第一次評定権者として適切であるかという議論までは行かなかった。
- 所長の意見を参考に、最高裁判官会議の補佐機関としての事務総局が、高裁長官の意見やその他の資料を総合的に判断するという現状を前提として、評定基準を明確にし、本人の要望があれば評価内容を本人に伝えるという運用が制度的に整備されることが望ましい。
- 部総括裁判官、所長、高裁長官の順で評価をすべきであるが、人事局が平成13年5月31日付けで公表した「裁判官の人事評価の基準、評価の本人開示、不服申立制度等について」の「2 裁判官人事の実際」に記載された様々なルート、形で、人事評価のための情報が十分に収集され、考慮されるべきであるとの意見である。
- 評定権者は長官、所長のほか、所長代行、部総括裁判官がなるべきであるとの意見が大勢である。
- 第一次的には所属の長とすることで異論はなかった。
- 合議体の構成員である部総括裁判官を第一次的な評定権者とする
ことについて、部の雰囲気ギクシャクしたものになるおそれがあることから反対する意見が多く、所長とするものが大勢であった。
- 被評定者の身近にいることから、部総括裁判官が資料の提供者としては適切であると思われるが、部総括裁判官を第一次評定権者とすると、陪席裁判官はその一挙手一投足が人事評価の対象になると考え、行動が萎縮するおそれがある。また、何よりも対等な立場で行うべき合議において支障が生ずるおそれがあるように思われる。このような観点からすると、第一次評定権者は、所長が最もふさわしいと思われる。しかし、今回の制度改正では、外部から見ても、公正さと客観性が担保されている必要があると思われるので、所長自らが構成

員となった評価委員会を作ることを考えてはどうかといった意見もあった。

- 基本的には所長であろうという意見であった。これは、システムとして公表することになると、合議体を組んでいる部総括裁判官が評定することは、国民の側から見て、陪席裁判官が真に独立して裁判を行っていると見えないのではないかとといった点で、評定権者は部総括裁判官ではない方がよいという理由によるものである。

[大阪高裁管内]

- 評価手続においては、評価権者をだれにするかについて、必ずしも議論ができていたわけではないが、議論された中では評価権者は所長とするという意見が出された。部総括裁判官が所長に対し、意見具申を行う、それを資料として、所長が評価を行うという意見が出ていた。その一方で、所長や部総括裁判官が評価するのはおかしいのではないか、むしろ部の中で、裁判官同士が評価しあえばよいという意見もあった。
- 第一次評価権者の問題については、あまり詰めた議論はできなかったが、評価権者には長官、所長を念頭に置いて、部総括裁判官をどのように位置づけるかについていろいろな考え方があったのではないかと思われる。地裁の裁判官を評価する場合には、高裁も加わるのかという議論が出ていた。また、第一次評価権者には基本的に長官、所長を念頭に置いていて、第三者が関与するということは議論にならなかった。個人的な感想としては、第三者が関与することになれば、やはり責任の所在が不明確になることが気になるし、不統一性の問題もある。そのため、消極的に考えるべきではないかと思う。
- 評価権者を明確にしたときに大切なことは、第一次評価権者を決めることは、決して評価を一本化することではなくて、やはり多面的な評価が必要になってくるだろうということである。すなわち、それは部総

括裁判官だけが評価するのではない。今度の意見書のキーワードの一つに多様化というものがあるが、同様に、いろいろな側面を備えた裁判官でなくてはならないと思われる。

- 審議会では、最高裁が最終的に評価権限を認めるように結論づけている。そうだとすると、第一次評価権者としては少なくとも、最高裁から少し離れて、客観視できる機関を設けるべきであると考え。所長や部総括裁判官を第一次評定権者とする意見があったが、今も、所長等の評定権者は、基本的には最高裁が任命している。そうだとすれば同じである。少なくとも、どこかで民主的な機能を取り入れなければ、本来の評価はできないと思う。その意味では、これは評価だけを論じるのは相当ではない。例えば、部総括裁判官を選挙するようなことが無理であるなら、別の評価機関を設け、その評定者を選挙で選ぶようなことをしなければ、今、ただちに性急に評価を行うことは、百害あって一理なしと思う。
- だれが第一次評価権者になるかというときに所長か、部総括裁判官という話が出ていた。仮に、所長を第一次評価権者とすることについては、所長の権限との関係で、反対する意見があった。また、評価権者を部総括裁判官とすることについては、あまりに本人に近いために部総括裁判官の個性が前面に出てしまうと正しい評価ができなくなるのではないかという反対意見があった。ただ、それは、方法の問題であって、だれが第一次評価権者になるにしても、評価の基準の明確性とは別の客観性、すなわち、どんな項目を策定しても客観的な評価とするためには、やはり複数の目が必要であり、そのため、部総括裁判官を第一次評価権者にすることに問題はないという意見が多かったように思える。
- 評価の手續に関しては、第一次評価権者について、部総括裁判官とすべきとの意見もあったが、一人支部の問題等もあるので、部総括裁判官は判断資料を提供するにとどめ、地家裁においては所長、高

裁においては長官とするのが適当ではないかという意見が多かった。

[名古屋高裁管内]

- 第一次評価権者については、地裁であれば所長であろうというのが大方の意見であった。部総括裁判官とか、それ以外の者の意見は補助的立場で意見を述べるにとどまることになる。
- 全ての意見が一致したわけではないが、規模の大きい庁では、部総括裁判官等の意見を参考に所長がまとめ、高裁単位でほかの所長、長官を交えて最終的評価を固めればよいという意見が多数であった。
- 第一次評価権者については所長説、部総括裁判官説、いろいろあってまとまらなかったが、人数の規模とか期間的な問題、交替の時期の問題などどうするのかとの指摘があった。個人的には、第一次的には部総括裁判官とし、その後、何段階かで見えていくのがいいかと思う。将来的には、例えば弁護士任官者だけで構成される部もできる状況にあることから、部相互の評価も対比して見られるような形にするのがいいのではないかと。
- 第一次評価権者については、所長とか、部総括裁判官といった意見が出たが、所長は本当に分かっているのかという疑問も出た。部総括裁判官という意見に対しても、身近にいるからといって分かるのかという疑問が出たし、合議で意見を言うなかで、部総括裁判官を評価権者とすると、部総括裁判官の顔色をうかがっているという誤解をされる危険もあるのではないかという意見もあった。客観的に、システムとして恣意的でなく、本人の信頼も得られるというものであれば、評価権者を複数にして意見を調整するというやり方でも良いのではないかという意見も出た。評価基準として、事件の処理件数とか、だれでも分かるものならともかく、訴訟指揮ということになればどうしても中

身に立ち入る必要があるし、それを入れないと国民的な納得は得られないと思うが、それはだれが評価するのかという指摘もあった。

- 最終的な評価権者が最高裁の裁判官会議であり、第一次評価権者が必要であろうということについてはほぼ異論がなかったが、第一次評価権者については、評価が本来司法行政上の性格を持つ以上、裁判官会議ではないかという議論になった。ただし、裁判官会議といっても、実際に全員で個々の人の評価をすることは困難であり、一部の人で評価委員会を作ることも現実的に難しいとなれば、所長に任せることになるのかもしれない。ただ、所長が評価権限を持つと、司法行政上の監督権限を持っており、裁判官の間に従属関係を生む心配もある。部総括裁判官が持つと、部の中で相互に対等であるという関係を損なうのではないかという懸念がある。だれがやるにしても、結果を検証する必要があり、検証できなければ公正さが担保されない。評価の内容を客観化するのも方法であり、できるだけ簡明で、客観的なものに限定し、よけいなものに使われないようにするという担保が必要である。
- 第一次評価権者についてはそれ程意見が出なかったが、個人的には、小さい庁では所長が個別に情報収集して評価すればいいのではないかと思う。
- 第一次評価権者という言葉に違和感を持った。第一次評価権者が何らかの評価をすれば何かに結びついていくという、そういう法律関係ではないのではないか。採用、再任のときに評価が前提となって何らかの結果が出てくる、あるいは、昇給、部総括裁判官発令といったときに評価が前提になるだろうが、だれかが権限を持って、裁判官を色分けしていくという性質のものではないだろう。第一次評価とは言っても、情報提供の一過程に過ぎないのではないか。かつて、裁判官の採用、再任が議論されたとき、裁判官の全人格的评价という言葉がよく使われた。それは、単に事件処理能力だけではなく、全人格を見

ているという言い方があった。また、裁判官はみんなから見られているので、評価がないと思ったら間違いだとよく言われたが、人が集まって仕事をする世界である限り、人の長所、短所、人柄や能力はみんながある程度分かるはずであり、そこで、自分の評価と周囲の評価、あるいは第三者の評価がなるべく一致している方が本人にとっても組織にとっても幸せなことである。これまで、何を、どう見られて評価されるのかという面が、あるいは不透明であったかもしれない。制度的にも、運用の面でも、なるべく部総括裁判官は部員との日常の接触の中でそういうことについても話ができるように、所長は所長でやってもらい、訳が分からないというところを努力して分かりやすいようにする必要はあるだろう。それでも、任地や昇給の問題など、隅から隅まで説明するのは難しい面もある。ただ、部総括裁判官になるかならないのかは、裁判官生活の中で非常に重要で、部総括裁判官になるために何が求められているかについて、もう少し分かりやすく、外から見ても分かるようになればいいと思う。

[広島高裁管内]

- 第一次的評価権者は部総括裁判官がよいと思う。部総括裁判官へは、書記官室の意見のほかに弁護士からの苦情等も入り、あるいは高裁からの情報も入ってくる。つまり、部総括裁判官は多方面からの情報を得ていると思うからである。このように、部総括裁判官は一面的でない、色々な情報源も持っているので第一次的には適切だが、他のチャンネルを排除する趣旨ではない。
- 事務分配は各庁で決めなければならない訳だから、その限りでは各裁判官の適性は各庁で考える、つまり、その限度では所長にある種の判断権というものを考えざるを得ないと思う。一方、転勤や再任に関しては最高裁に権限がある訳で、それぞれの事項によって判断権は異なると思う。私は、第一次的評価権者については、所長、長官

が行うべきであって、部総括裁判官はなるべきではないと思う。部総括裁判官は、第一次的評価権者への情報提供者に徹すればよいし、また、部総括裁判官に関する情報は陪席から所長等が聞くというのがよいと思う。部総括裁判官は、裁判体の一員で、他の裁判官とは同僚、対等であって、遠慮なく色々な角度から意見を出し合って三人で最も座りの良い裁判上の結論を導くべきだと思っているので、そのためには、部総括裁判官は、司法行政の末端としての役割(第一次的評価権者)を担うべきではないのではないかと思う。

- 裁判官の独立は重要であるが、独善に陥ってはいけない。そのためにも色々な面から評価を受けることは必要であると思う。しかし、きちんと評価されているか否かが問題である。例えば、事件の処理件数だけでなく、その困難性等も考慮されているということではあるが、必ずしもその基準が明確でないし、だれが評価しているのか明確でない。また、所長の評価と高裁の事件サイドの評価が異なる場合の調整はどのようになされているのか等がはっきりしない。
- 私は、第一次的評価権者はあくまで所長、長官だと考えており、部総括裁判官が評価権者となるのは問題があるという意見には賛成である。国民、利用者を交えた人事委員会をつくり、かつ、人事評価はそれを全て公表すべきであるというのが私の構想である。
- 第一次評価権者がどこから情報を収集しているのかが分からないのは不安感がある。やはり部総括裁判官が第一次的に評価し、それをしていることをはっきりさせることが良いと考える。
- 部総括裁判官が第一次評価を行うのは無理である。部総括裁判官に陪席との間に距離を与えるのは好ましくないので、私は所長が良いと考える。
- 裁判官の独立性を害するような形は好ましくないので、ある程度のブロックごとに分権化して評価するというのを制度的に作る必要があると思う。例えば、高裁ごとに人事委員会のようなものを作って、そこ

で評価する，そこに本人も関わっていくということになれば，ある程度自分も評価が見えてくるし，納得するということにもなると思う。遠い所で訳も分らないうちに判断されるということだと各裁判官を不安にさせ，かつ，透明性を害するというにもなると思う。評価するに当たってその評価を集約する人をだれにするかという問題と，評価に意見を添えるのをだれにするのかという問題がある。部総括裁判官なり所長が最終的に意見を集約するにしても，最終的にどの情報を重要と見て，どのように評価するのかは非常に難しいと思う。その意味でも客観性が担保されないといけない。そのようなことから，第三者機関を入れた形，すなわち，ブロックごとに人事委員会を設けてそこに情報を集約し，人事委員会で意見を付した上で最高裁に送るということにすれば客観性，透明性が担保されると思う。第一次評価は人事委員会等客観性が担保されるところでやるべきだと思う。

[福岡高裁管内]

- 当庁の意見交換会では，評価権者について，裁判所内に一定の任期制の下に評価事務に専従するスタッフを置いた特別部門を設置したらどうかという意見が出された。
- 当庁の意見交換会では，部総括裁判官は合議体の一員なので，合議体の他の裁判官の評価権者になるのは問題ではないかという意見が出された。私も現状どおり所長が第一次評価権者になるのがよいと思う。

[仙台高裁管内]

- 評価権者は，部を構成していれば部総括裁判官，構成していなければ所長という意見が多かった。

- 第一次評価権者は、所長がいいのではないかという意見だった。部総括裁判官とすることは、主観や感情が入りやすいので望ましくないという意見だった。そして、部総括裁判官は、資料提供者となるのではないかという意見だった。
- 評価権者についての詰めた議論はされなかったが、第一次的には、部総括裁判官になるのではないか。
- 評価権者は第一次的には部総括裁判官とすることについて異論がなかった。
- 第一次評価者は具体的にはだれかということについては、部総括裁判官、所長という各意見が述べられた。仮に、置くのであれば多様な側面からの評価を保証する枠組みがないと困難ではないかという意見があった。消極の立場からの意見として、評価を意識することによる弊害が述べられた。
- 第一次評価権者は、最高裁への意見具申者ということで所長であろう、部総括裁判官では合議体構成者ということで合議体への影響があるのではないか、という意見が強かったように思う。評価についても、それを絶対的なものと見ず、もっと長期的なものとして見るべきとの意見だった。補充すれば、第一次評価権者は所長ということなのだが、これは、なるべく司法行政の部分を事件部に持ち込まないという位置づけがよいのではないか、事件の中に評価権者がいると事件にまで影響を与えるのではないかという危惧感があるからだと思う。部総括裁判官の意見は参考意見ということになる。

(管内)

- 第一次評価権者は所長又は部総括裁判官のどちらかについて、所長がよいとする庁は3庁、部総括裁判官がよいとする庁は2庁、どちらがよいか議論しなかった庁は1庁あった。

[札幌高裁管内]

- 第一次評価権者について、当庁では部総括裁判官がすべきとの意見である。大庁であると所長は各裁判官を見ることができない。もっとも、再任の適否の判断を部総括裁判官がするのか、所長がするのかというところから重い議論となった。
- 部総括裁判官が第一次評価権者であるべきとの意見である。最も身近な者がすべきである。仮に所長がする場合には、必ず部総括裁判官に意見を求めるべきである。部総括裁判官が第一次評価権者となっても、裁判の独立は害さないと考える。
- 所長が第一次評価権者とすべきである。部総括裁判官に対して不服申立をすると、合議の関係がくずれる。トータルで見れば所長がふさわしい。
- 第一次評価権者は、地家裁は所長、高裁は長官というのが多数意見であった。評価権者は不要との意見もあった。裁判官会議が裁判所外の資料等で判断し、あるいは必要であればそれを最高裁に送付すればよいというものである。
- 所長が第一次評価権者というのが議論の前提であった。
- 所長という意見の外に、部総括裁判官が第一次評価権者という意見もあった。

[高松高裁管内]

- 第一次評価権者としては、最も事情に詳しいのは部総括裁判官であろうが、同じ合議体を構成するメンバーでもあり、近すぎてやりにくい面があるため、やはり第一次評価権者は所長として、部総括裁判官はそのための情報提供を行う補助者という位置付けが相当であろう。もっとも、部総括裁判官、支部長、簡裁司掌者を第一次評価権者とするのがよいという声もあった。
- 部総括裁判官としては、同じ合議体を組んでいる陪席に対して厳しい評価をするのは難しい。個人による評価には限界があり、複数の者

の目で見ることがあるのではないか。そのために部総括裁判官と右陪席・左陪席の代表とから成る人事評価委員会のようなものを設けて審議し、所長に意見を具申するというような制度も考えられる。

(2) 評価の方法

1) 評価の方法一般

[東京高裁管内]

- 評価の具体的な方法については、庁の規模等によって一律ではないと考えられるが、評価についての情報(資料)がどのような方法でどこに集められ、どのような形で評価に使われるのかといった手続のルートを明らかにしておく必要があるとの意見が出た。
- 評価の目的及び方法について、目的によって評価の仕方や項目も変わってくるのではないかと意見があった。

[大阪高裁管内]

- 評価と情報はどのように違うのかという議論があった。すなわち、一方でAランク、Bランクという評価が考えられ、その一方で、これができた、あれができなかったという情報があり、それが人事の考課に結びつくのではないか。そうだとすれば、評価というのはよくわからないという意見もあった。その目的ごとに異なる評価があり、評価の材料は目的によって異なるのではないかと意見もあった。例えば、部総括裁判官にするかどうかという判断と再任するかどうかという判断のデータは違うのではないかとということである。
- 結論が合っているか合っていないかは、客観的に分かる場合もある。100人中100人がとる結論と違った結論をとる人はおかしいと判断される。しかし、そうではなくて結論が分かれる論点においても、国民

の常識からして、より正しいと思われる結論をとることが多い人と、そうでない人とは評価は分かれるべきである。

- 評価については、自己評価1、相互評価(裁判官相互、一般職員等の評価)2、外部評価(当事者等の評価)3というように、傾斜をつけて評価するというのはどうか。

[広島高裁管内]

- 評価の期間は余り細かくすべきではない、3年とか5年程度で色々な意見を集約して評価してはどうかという意見もあった。
- 客観性については、単に一年だけの評価であると問題があるが、何年か続けることによって客観性が出てくると思う。
- 裁判官の独立とか裁判官が評価を気にするという問題は、一方向(部長、所長等)から評価されるということから起こり得ると思う。そうではなく、弁護士会や検察庁等を含め多方向から、また多項目について評価するようになると、色々な評価が出て、いちいち評価を気にしても仕方がない訳だから、裁判官は評価を気にすることなく自分のやりたいことがやれると思う。
- 現在の制度では事件処理の内容は控訴事件でないと分かりようがないので、仮にそれを取り込むとなると、別途手立てが必要だと思う。私の経験では、評価を目的にした訳ではないが、特殊部で、部の中で他人の判決を基に勉強会を行ったということもあった。
- 下からの評価、あらゆる方面からの評価を集めて最終的な評価が下されるべきではないかという意見もあった。
- 部総括裁判官は色々なところから情報が入ってくるから第一次的評価権者でよいのではないかという意見があったが、職員から部総括裁判官が色々聞いていると言っても本当に聞いたかどうか分からない訳で、結局は、透明性や客観性を担保できないという点で問題である。多方面からの評価をきちんと制度的に担保しておかないと、当事者

が納得できるような評価はできないのではないかと。例えば、実際に当事者として関わった弁護士に、アンケートをとるとか、指導性や本人が情熱をもって取り組んでいるかを聞いてみるとか、高裁から見て適正に毅然として法律的知識をもって処理しているかどうか評価する等して、制度的に多方面からの評価を入れるようにしないと客観性、透明性は保てないと思う。

- 多方面からの評価については賛成だが、例えば、これまで一度も接触のない人から評価されるのはどうかと思うので、どのような人からどういう形で評価を受けるかは相当難しい問題だと思う。
- 数年間にわたり、直接にその裁判官に関わった人達だけが、アンケート方式でもよいので評価して、資料として積み上げられれば、ある程度のものは出てくると思う。
- 情報の収集は、弁護士であれ、同僚裁判官であれ、多ければ多い方がいいと思う。
- 評価するに当たって一番大事なことは、どういうふうに情報を集めてその情報を集約していくかということだろうと思う。なるべく多方面から情報を集めることが大切だという意見である。ただ、アランダムにいろんな情報は集まるが、それをシステムとして集約することは難しいことだと思う。しかし、多方面からいろんな人の評価が集積されてくると、結局は落ち着くところに落ち着くのではないかと。

[福岡高裁管内]

- 裁判官の人事評価制度の透明性、客観性の確保について、裁判官の評価制度に対する国民の疑念を払拭するために取り組むということであれば、評価項目は何か、評価権者がだれか、評価の過程がどうなっているのかなど、評価手続をきちんと法律で定める必要があるのではないかと。

[高松高裁管内]

- 第一次評価権者を所長とするにしても、個人による評価のプレをできるだけ回避するために、複数の目で見るということが大切である。そのために、部総括裁判官からの情報提供のほかに、合議体の他のメンバーからの意見を聴くことも有用であろう。このほかに、何らかの評価委員会のようなものを設けることも考えられるのではないか。

2) 本人の意向を汲み取る方法

[東京高裁管内]

- 自己評価については賛否が半々に分かれた。評価書というあらたまったものを作成することに反対する者であっても、何らかの形で本人の意向を汲み取る方法を制度化する必要があるとの意見や、評価結果の本人開示の点に絡んで、開示した結果に不満がある者については何らかの方法で自己評価を述べることができるようにすべきとの意見があった。
- 自己評価書の作成については、その必要性がなく、また評定権者との間にあつれきを生じるとして反対する意見が多数であった。また、評価書という形ではなく本人の報告書など本人の意向を汲み取る適切な方法があればよいとする意見があった。
- 自己評価書の作成について、主に若手から、自己研さんに役立つような評価書の作成には賛成だが、ランクだけの自己評価では前向きな議論にならないという意見が出た。年間計画を立ててその達成度を部総括裁判官と議論するなどしながら評価するという方向ならよいと思う。また、自己の専門性をアピールする手段に使えるとの意見もあった。

- 自己評価書の作成について、多くがやりたくない又はやるべきでないとの意見であった。ただし、本人が出したいということなら、意見書という形で出すことでいいのではないかとの意見もあった。
- 自己評価書の作成については賛成2人、反対が6人であった。
- 自己評価書の作成について、8割強が賛成であった。理由は、1.自己評価の再確認を促すことになる、2.多角的な評価が必要となる、3.本人の納得の観点、4.本人に反論の機会を与えるべきだ、というものである。
- 自己評価書の作成について、賛否が分かれた。反対意見の中には、本人の意向を汲み取る何らかの方法を採ることには反対はしないというものがあった。
- 自己評価書の作成について、意見は低調であった。自己評価制度の採用が業績の衰退の一因になったのではないかとされている民間企業の話も出された。
- 自己評価書の作成など本人の意向を汲み取る方法を設けることには賛成が多数であった。
- 評価項目に関する自己評価書の作成を義務づけられることについては、特に若手の裁判官からの本音として、「自己を見つめ直すだけならいいが、それがどのように使われるか不安である。」「日々の仕事ぶりを見て評価してほしい」といった否定的な意見が出された。
- 自己評価書のような制度を設けるべきであるとの意見が圧倒的多数であり、理由として、1.自己の問題点を検討し、反省する機会を与えることができる、2.適正な自己評価ができるかが本人の資質、能力の一つである、3.客観性が増す、との意見が挙げられた。反対意見としては、負担が大きいこと、自己アピールになったり、自己に厳しい者、謙虚な者ほど損をすることになる、との意見があった。
- 自己評価書を作成させる方法によった場合、自己評価を客観的に担保するものが明らかにされないと公平な評価は困難ではないかと考

える。自己評価を客観的に担保するものとしては統計上長期未済事件の処理に力を尽くしたとか、自己の目標を設定してその達成度を見るなどがあるがこのようなことは自己評価書を書かなくても明らかであり、自己評価書を作成する必要はないとの意見である。

- 言いたい人には自己評価を述べる機会を与えたらよい。自己主張の機会を設けていけばよいのではないか。
- 自己評価書というものがどのようなものか各人の理解が異なっているようにみられたが、賛否両論でどちらかといえば反対が多かった。自己評価書が自己採点書のようなものであるとすれば、その作成には反対であるとの意見が大勢であった。逆に自分の過去の仕事についての反省と今後の職務についての指針、計画などを内容とするものであれば、賛成であるとの意見もあった。また、自己評価書の作成という方法とは別に、所長が、直接個々の裁判官から、毎年一定の時期に、その裁判官の人事に関する意見などを聴取する方法を提案する意見もかなりあった。
- 自己評価書の作成は、一種の自白の強要的な面があり反対が多い。自己評価書の提出を積極的に望む者は見あたらなかった。希望する者は提出できるという制度にすることについては、反対しないという意見である。

[大阪高裁管内]

- 自分を見つめ直すという意味で、非常に重要な点もあるかと思うが、やるとなるとやっぱりやりにくいという意見であった。個人的な意見を付加させていただくと、自分がどう評価されるかは、評価書を出すとそれ自体が評価の対象となってくるという側面がある。そうだとすれば、自分を評価すること自体にいろいろ心理的な圧迫を覚えることがあるかもしれない。ある意味では裁判官の独立のいろいろな側面に影響があるかも知れない。そのため、若干慎重に考えた方がよいの

かも知れないと思われる。現時点でも第二カードに書こうと思えば書けるところもあり、あるいはそれで十分かも知れない。逆に、制度化するといびつになる面もあるかも知れないと思われる。むしろ、その人が自分をどのように評価しているのかを反映して、それを評価の対象とする側面に動いてしまうかも知れない。

- 自己評価については両論があったが消極説もかなり有力であった。しかし、最近の若い新任判事補や司法修習生の自己紹介を聞いてみると、アピールが上手になってきており、若い人に対してはそういうことを求めることも有用ではないかという意見もあった。
- 自己評価が評価の資料になるというよりも自己評価自体が評価の対象になる、すなわち、自分に対する評価と周りの人からの評価がまったく違う場合には自分を見る目がまったくないということなので、判断の資料というよりも評価の資料として使われるのではないかという意見があった。
- 現状で裁判官が自己評価書を作成すると、ほとんどが謙抑的に記載するだろうというのが一致した意見である。個人的な意見としては、自分を反省する意味とアピールをする意味も当然あるのかなということから、自己評価というのはいいのかと思っている。しかし、それがどういふ形で人事の評価につながるのか、関係がわからないという感じである。
- 自己評価は、民間でも取り入れられているようであるし、意見聴取の一つの方法としてあってもよいのではないかという意見がある一方、消極の意見も多かった。

[名古屋高裁管内]

- 意見が分かれたが、消極意見の方が多かった。私個人の感想としては、仮に自己評価書を書いたとして、自己評価と周りからの評価が大きく食い違ったような場合に何か不利益な扱いを受けるのではないか

という心配もあり、自己評価書の取り扱い方が明確にならないと出すのに気が引ける。

- 抵抗感もないだろうし、本人側から意見が言えることにも意味があり、納得を得るためにも取り入れるべきという意見が多数であったが、どの程度のウェイトを占めるのか分からないという疑問も出された。
- 今後多様な者が任官するようになれば、自分の評価も出してみても、その上で評価を受ける方が分かりやすいし、その後のフォローや不服申立の面でも、その方がベターと考える。
- 自己評価書にどのような項目を書かせるかという点については、当面は客観的な事柄だけにとどめておくのがよいのではないかという意見であった。
- 自己評価書については、当面は、担当職務の内容や実績を報告する程度に止めてはどうかという意見や、評価書ではなく、本人の意向を汲み取る方法として面接をするのはどうかという意見もあった。
- 自己評価書については、賛成・反対が大体同じくらいであった。
- 努力目標の設定を本人にさせる点に関して、裁判所に馴染みがないし、そもそもその目的は何なのか、理解できないこともあって、意見はまとまらなかった。

[広島高裁管内]

- 私は、各裁判官が資質を高めていくためには、自己評価や他からの評価がある程度必要だと思う。そのような過程を経て排除されるべきものが排除されるということはあるにしても、排除のためだけの評価だけでは足りないと思う。
- 裁判官としては、評価権者は、自分の努力を見ているのかどうか気になると思う。3年に1回位は、自分の成果や至らなかった点を自己評価をすることも必要であると思う。

- 自己を客観的に評価することは困難かも知れないが、例えば1年間自分が行ってきたことを生の事実として伝えることは必要であるということであった。つまり、評価する側も外に見えない事柄は分かりようがないし、裁判官が一生懸命頑張っている本人しか分からない事柄は沢山ある訳で、そのような現実がある以上、自己評価書等により報告、アピール、弁明の機会を与えられて、その上で誤解があれば解いてもらい、本人が気付かない業務改善の余地があればそれを指摘してもらって改善するというのはよいことであるという意見であった。
- 本人の自己評価ないし申告と開示とを絡めるのが良いと思う。つまり、部総括裁判官が評価のための情報を集約する時に、本人も情報源の一つとしてそこで面談するやり方が良いのではないかと。制度的な開示は最終的にはした方がいいとは思いますが、日常的に指導を含めて対話をやっていけば、あえて開示請求する人は少ないのではないかと。私は、自己を高めるための評価というものもあると思う。客観的な評価と自分の評価をすりあわせてみるのが重要な意味を持つと思う。

[福岡高裁管内]

- 私個人としては、裁判官の評価の在り方について、一般的、統一的、輪切りの評価よりも各裁判官の適性を更に伸ばすということから、本人自身に目標を設定させるとともに、目標がどの程度達成されたかという観点からの個別的评价があってもよいのではないかと。自己評価書についても、設定目標がどの程度達成されたかどうかを反省する機会とすべきである。
- 評価に当たっては、いかに情報を収集するかが大切であり、自己評価書を提出させることにしてはどうかという意見が出されたが、私は、第一次評価権者が本人と面談するのがよいと考えている。
- 自己評価書を客観的に書くのは難しいので、所長等との面談で自己評価について意見交換したらよいのではないかと。

- 自己評価書を提出させるよりも、私個人は、所長とざっくばらんな話ができるような面談の機会を設けたらよいと思う。

[仙台高裁管内]

- やりたいという意見よりは、やりたくないという意見が多かったという印象である。また、自己評価をやりたいという人にはやらせてもよいのではないかという意見もあった。
- 部総括裁判官の方から、評価する側としては本人に自己アピールさせ、それに対する評価を行い、それを開示した方が効果的でないかという意見があった。
- 消極的な意見が多かったが、少数意見として、賛成する意見もあった。
- あまり積極的な意味がないのではないかという意見があった。
- 手続としては、所長と評価を受ける者との面談を行い、任地の希望や適性に対する考え方などを議論させ検証する。これを制度的に作っていくようにすればよいと考える。
- 肯定する意見が多かったが、そのイメージには、各裁判官それぞれの幅があったと思う。
- 自己評価と評価の結果が違うとなるとどうしても不満が出てしまい、マイナス面の方が多いのではないかという意見だった。いずれにしても、第一次評価権者と評価を受ける者との間で、任地、担当部署、将来の問題などについて話し合いの機会を設けるべきだと考える。
- 第二カードの記載事項として、自分の希望を記載できる項目を設けるとよい。また、一般職の職員カードと同じような細かい評価項目を設け、まず本人にチェックさせるのが指導育成や適正な評価につながるという意見があった。

[札幌高裁管内]

- 自己評価書は作成する必要はない。
- 賛成し難いとの意見であった。
- 開示を前提とするのであれば、自己評価書は不要である。
- 消極である。上に示す抵抗感がある。かえって自分のことが分かっていないと評価されてしまうのではないか。
- 提出したい人はいないのではないか。個人差があり、目標設定も自由であれば、客観性に欠けることになる。
- 提出したいという人はいなかった。
- 評価の客観性を担保するために本人の言い分を書きたい人は書いてもいいのではないか。決してまずい制度ではないとの意見もあった。
- 自己評価書に基づいて消極的には見ないという保証があればいいのだが。

[高松高裁管内]

- 本人の意向を事前に聴取するというのは、人事評価における情報源の多様化という点で有意義である。
- 公表された評価項目に従った自己評価書を提出させるのではあまり意味がないし、自己評価は日本の国情に合わないのではないか。
- 仮に自己評価書を提出させるのであれば、任意とすべきであろう。
- 自己評価書を制度化するのであれば、何らかの形で書式を設定した方がよい。
- 実績評価という観点からすれば、着任時ないし1年ごとに評価対象者に目標設定をさせた上、その結果について達成度を報告させるような仕組みが考えられる。

3)情報を集める範囲・方法

ア 裁判所外部の見方に配慮し得るような方法

[東京高裁管内]

- 外部からの評価の取扱いについても賛否それぞれであったが、事件処理に直接かかわったり、裁判結果によって大きく左右される可能性があるから、いずれにしてもその取扱いは慎重にすべきで、一般情報として役立てるにとどめるのが相当であるとの意見があった。
- 外部からの評価に反対する意見が多い。理由として、外面的で無責任な評価のおそれがあり、客観性を保てないとするものや、時期尚早であるとするものがあった。少数意見としては、一定範囲の弁護士、検察官、裁判所職員等の意見も参考とし、客観性を確保すべきであるとの意見があった。
- 外部の意見に対して、配慮すべきだとの意見が多かったが、配慮の仕方については意見はなかった。弁護士会等の協力を求めることやアンケート調査を実施すべきであるとの意見もあった。
- 外部の意見を参考にすべきではないかとの意見もあったが、消極的な意見が多いのではないかと思われる。外部に意見を求めるについても、どのような事項について意見を求めるかについて十分な検討が必要であるとの意見が出た。外部の意見を人事評価の資料とする場合は、その資料をそのまま高裁にあげ、所長は所長の意見をあげるという方法にすべきである、との意見があった。
- 外部評価の導入について、賛否が拮抗した。賛成意見の理由は公平性の観点によるものである。反対意見としては客観的で公平な資料が得られるかどうか疑問とするものがあった。賛成意見の中には、弁護士が評価を行うのが適当であるというものがあった。
- 外部評価制度を設けるべきか否かについては、ほぼ半々であった。否定的な意見がやや多かった。理由としては、外部者は裁判官の職務の内容、執務の状況等について知悉しているわけではない、外部者には裁判官を適切に評価できない、裁判官の独立を害し、判決内

容に影響を与えるおそれがあるという点を指摘している。一方、肯定的な意見は、できるだけ多方面の評価を参考とすることでより客観性のある評価が可能となることを挙げている。なお、外部評価者の範囲については、弁護士会、検察庁が挙げられた。また、外部評価の取扱いとしては、所長等の評定権者が評定するに際して基礎資料ないし参考資料とする程度にとどめるべきだとの意見であった。

- 外部からの評価の取扱いについて、ある程度取り入れてもよいとの意見と慎重であるべきであるとの意見に分かれた。
- 外部からの評価を軽視するのは相当ではないが、外部評価は必ずしも普遍性を有するものばかりとはいえないので、評価を過大視ないし鵜呑みにするのは危険であるとの意見があった。
- 弁護士や当事者の評価を直接取り入れるのは危険である。直接の利害関係があり客観性のある評価、評定を困難にする。また、国民一般の評価を考慮するにしても、裁判制度に関心があり、裁判官の評価について意見を述べようとするものは極めてわずかであろう。したがって、意見を提出する団体は限られることになる。しかし、全く考慮しないわけにはいかないであろうから、人事局が平成13年5月31日付けで公表した「裁判官の人事評価の基準、評価の本人開示、不服申立制度等について」の「2 裁判官人事の実際」に記載された様々なルート、形で存在する人事評価のための情報に準ずるものとして考慮することでよいであろう。裁判所外部の意見を直接的に取り入れることには消極である。
- 評価資料としては、事件処理を中心として情報源を多様化する、例えば、検察官、弁護士、書記官、先輩、後輩、同僚、訴訟当事者、企業の法務担当者等の意見を重視すべきであるとの意見が多かったが、弁護士や訴訟当事者、さらには裁判所外部からの情報は公平、中立性に疑問があるとの意見も複数出された。訴訟終了後の当事者からのアンケートを取るといった意見もあった。

- 再任の場面では、外部からの評価も考慮されることになり、その場合には裁判官指名諮問委員会の審議の中でこれが反映されることになろうとの意見であった。もっとも、一般的な人事評価について外部評価を「客観的な日常的評価」としてどのような方法で吸い上げるかについては問題であり、その方法として、弁護士会（検察庁も同様）あるいは弁護士から意見を聞くとしても、結局は一部の意見にならざるを得ないし、会としての意見を外部に出すとなるとどのように使われるか分からないといった危険もあるので、こうした方法は採ってほしくないという意見があった。
- 外部からの評価については、賛否両論であった。弁護士会の評価を参考にすることについては、裁判の独立に対する脅威になりかねないとの反対意見も強いが、他方、法廷等での裁判官の訴訟指揮に直接触れる機会の多い弁護士の属する弁護士会の評価は参考になるから、これを参考資料とすることは相当であるとする意見も有力であった。
- 訴訟当事者側に立つ弁護士や当事者の評価を人事評価の直接の資料とすることには反対である。もっとも、第一次評定権者において、外部評価をきっかけとして調査をした上、自らの責任の下で個々の裁判官の評価をすることに支障はないと思う。
- 外部からの評価を取り入れる点には反対する意見が強い。人気投票化する、裁判への外部的圧力になりうる、客観的な担保がないなどの理由でシステムとして外部評価を何らかの評価さらにはそれに伴う処遇に反映させることには反対である。何らかの形で外部評価の取り入れをすれば、意見箱のようなものを置いて、そこに寄せられた意見を評価権者が参考にして評価するのがせいぜいではないかといった意見や、検察庁や弁護士会から所長が意見を聞くといった程度でないかという意見があった。

[大阪高裁管内]

- 我々の唯一の評価のポイントはまともな裁判をしているかどうかということである。まともかどうかは、国民に委ねるといふか、審議会でも実施されたような抽出のアンケート調査を民事、刑事とも実施すれば、まともな裁判官かどうかはわかるだろう。序列をつけるということではなく、一定のレベルの範囲に納まっているかどうかという評価が、裁判官の独立という問題には関わらずに可能になるのではないか。
- 審議会の中でも学者が最高裁によるアンケートを解析し、報告したことがあったが、社会学的な観点からどのように情報を集めればいいのか、いい情報がとれるのか、とりわけ、情報提供者側にバイアスがかかっている場合もあるので、それをどのように除去していったらいいのか、多変量解析の手法を応用できる分析の専門家を含めて検討していくのがよいのではないか。
- 外部の評価、例えば、事件当事者からアンケートを取るなりして、それを評価の材料にすべきであるという意見も少数であった。
- 少なくとも、どこかで民主的な機能を取り入れなければ、本来の評価はできないと思う。その意味では、これは評価だけを論じるのは相当ではない。例えば、部総括裁判官を選挙するようなことは無理であるなら、別の評価機関を設け、その機関を選挙で選ぶようなことをしなければ、今、ただちに性急に評価を行うことは、百害あって一理なしと思う。しかし、私も裁判官は独善であってはならないと思うし、客観的な評価は受けるべきであると思う。集約は難しいと思うが、裁判を受ける国民のアンケート等によって、自分の裁判におかしいところがあるとか、自分では一生懸命したが間違いだったなどと反省するような、裁判官の将来の研さん目的のための評価であれば甘んじて受けるべきであり、積極的に行うべきものであると考える。

- 当事者サイドからどのように評価されているかを見るには、やはりアンケートがいいのではないかと意見がある一方で、アンケートは困難ではないか、アンケートをだれにしてもらうのかという問題があるという意見が相半ばした。
- 評価もいろいろな観点から入ってきた方がよいのではないか。当事者については、勝ち負けがあり、勝った方にも不満もあるだろうし、集める場合には幅広く集めざるを得ない。そうして、いろいろな多面的な評価を取りまとめ、その内容を開示することが考えられるのではないか。
- 外部の人の評価については一定の範囲でユーザーの意見を盛り込んでどうかという意見が有力であった。例えば、弁護士会にアンケートを依頼するとか、弁護士会に評価委員会を設けることを考慮してはどうかという意見があった。これには相当数の反対意見が出され、弁護士会の評価の内容が公式あるいは非公式に漏れてくることは弊害が大きいのではないか、例えば、弁護士会によって低い評価を受けた裁判官が転職してくるといった場合にはどうするのか、そのような観点も視野に入れて考える必要があるという声が強かった。
- 当事者や代理人の視点、すなわち、ユーザーの意見を評価に加えた方がよいという意見が出た。これは評価の目的とも関連するが、再任命の段階でその視点が入った方がよいということである。
- 民事でも刑事でも弁護士会で裁判官に対する匿名のアンケート調査が行われており、アンケートを積極的に考慮してもよいのではないかという意見がある。アンケートの項目にもよるが、弁護士会のアンケートでは、自分に有利な判決をしてくれた人はよい裁判官、そうでない裁判官は悪い裁判官という結果が出ており、どうしても客観的な評価は期待できないと思われる。

[名古屋高裁管内]

- 弁護士の間には裁判官(所)に対する不信感がかなりあると認識している。数年前に出された当地裁の裁判官に対する弁護士会のアンケート調査でも、ある特定の裁判官に対する不満が強く、それが裁判所の人事のルートで改善されず、その不満を表明するためのアンケート調査であったというように聞いている。
- 弁護士会、検察庁、調停委員の意見を聞いたかどうかという意見があった。その中で、どういう形で聞くかというルール作りが必要だという意見もあった。私は、当事者からのアンケート調査には反対で、一当事者の意見に振り回される必要はなく、むしろ法科大学院の教授等のある程度識見を持った人の意見を聴取するルールを確立すべきと考える。
- 法廷でのマナーやわかりやすさは、外部からもある程度評価できなければいけないのではないかという意見があった。
- 個別の事件に対する意見だと、個々の事件の裁判に対する批判になりかねない、ただ、多くの事件で同様の批判が出るのであれば、場合によっては反省の機会を与えよとか注意することの資料にも使えるかもしれない。そういう意味で一面としては資料として使えるかもしれないが、ただ、弁護士会の意見を鵜呑みにしてはいけない面もあるので、場合によってはその段階で本人の弁明を聞く機会を設けたりすることを考える必要も出てくるだろう。
- 当管内の弁護士会では、数年前、弁護士の各裁判官に対する評価が点数で発表されたことがあった。例えば、弁護士会の全体の意見として、ある裁判官にはこういういい面があるとかマイナス面があるといった抽象化された評価であればいいが、個別の裁判官ごとに何点という評価は本来なじまないのではないかという意見が出された。
- 当事者とか代理人の意見が反映される仕組み、例えば訴訟指揮が適切であったとか、審理が迅速であったという評価を後でもらえるとなれば、国民に分かりやすく、良い審理をしようという動機付けになるだ

ろう。民事事件では、事件が終結したときに、当事者双方に一定のフォームのアンケートを渡し、双方から回答が一致したときにだけ有効とする方法ならば、一定の客観的評価として使えるのではないか。

- 弁護士会の意見を聞くべきという声は随分あるが、それを裁判官の評価というレベルの議論の中で取り上げるのは適当でないのではないか。弁護士会が窓口となって裁判官について思うところを集めることは無駄ではないが、それは、司法研修所あたりに材料提供をして、裁判官の教育の中で生かすという意味で考えられることであり、評価に使うべきではないであろう。ただ、弁護士からの苦情としてあげられる、裁判官の声が小さい、言渡期日を頻繁に変更するなどといったことは、ある程度吸い上げて評価レベルのところで参考情報として使うことも考えられると思う。しかし、そういったことは、弁護士会からいちいち情報をもらわなくても書記官経由などで、別途知り得るところではないかという気がする。何に使うかということはそういう意味ではなかなか大きなことである。
- 外部の意見を聞くことについては、結局難しいという意見が多数であった。ただ、当事者の意見を聞くことが裁判官にとっては一番反映しやすいし分かりやすいとは言える。個人的には、どのように聞くかは難しいが、聞く耳を持っている裁判官にとっては大きな資料になると思う。内部の評価とは別の視点で自分の姿勢を考え直すという意味で大きな資料になるという気がする。
- 審議会の当事者からのアンケートの実施庁になり、当事者の面談によるアンケートを実施した。その経験からすると、特定の裁判官の訴訟指揮が悪いとかいう極端な意見は出なかったので、当事者からの意見を聞いたとしても、そんなに極端な意見は出ないのではないか。
- 外部的な評価を取り入れるとすれば、弁護士、検察庁、当事者、マスコミが考えられるが、やり方が難しい。外部的評価を積極的に取り入れるべきとの意見もあったが、敗訴者が悪い評価をするのではない

か、あるいは判決が歪められるのではないかという懸念もある。個人的には、特に当事者の意見は聞く機会を設けるべきではないかと考えている。

[広島高裁管内]

- 外部の人は正確に評価できないと考えるし、外部の人が人事評価をするのは裁判官の独立を損なう恐れがあるので、最高裁の方で適正に評価すべきである。
- 評価には信頼関係が不可欠だが、裁判所外部の機関による評価は難しいと思う。
- 評価を当事者からのアンケートによってするのがよいのか否か私には分からないが、利用者を交えてもっと市民の評価を聞くべきだと思う。
- 外部の評価委員会についても、自分を負かした裁判官に対しては弁護士も余り気分はよくないと思うし、かといって、全く本人を知らない人は評価しようがないと思うが、例えば業務申告書のようなものがあれば、それについては率直に意見が言えるし、改善についても外部の人の意見が役立つといったこともあるだろうとの意見が出された。
- 当事者側からの評価として、勝ったら良い裁判官で、負けたら悪い裁判官と評価する傾向も考えられるが、弁護士から話を聞くと、必ずしも勝敗だけで評価しているわけではないように思う。確かに一、二例のサンプルであると不正確であるが、5～6年間サンプルを取り続けると、自ずから収斂された結果が出てくると思う。

[福岡高裁管内]

- 外部の評価については、裁判官の独立の保持との関係で問題になるが、私個人は、評価に客観性を持たせるためにできるだけ多くの情報

を収集する必要があるので、外部の意見を聞くべきであると思う。そこで、裁判官の事件処理を直接見聞きしている検察官、弁護士の評価についての意見を取り入れるようにした方がよいと思う。出された意見は、裁判官の独立の観点から、裁判所の方で取捨選択すればよい。

- 裁判所内部の評価だけでなく、外部の評価を取り入れて裁判官の人事評価手続が国民から見える形にすべきであるというのが大方の意見であった。
- 具体的な案として煮詰まったものではないが、地家裁の所長が主催して検察庁、弁護士会からの参加者で構成される評価委員会を設置し、各裁判官に対する評価を出してもらい、それを内部の評価に反映させるようなシステムを作ったらどうかという意見が出された。
- 私個人は、人事評価の目的が裁判官の任官、再任等の判断材料とするのであれば外部の評価を取り入れてもよいが、適正配置、昇給等裁判官の処遇決定の際の判断材料とするのが目的の場合は、外部の評価を取り入れる必要はないと思う。
- 以前、弁護士会で、所在地の裁判官について、詳細な評価項目により5段階の評価を行ったことがあり、その時、すべての評価者の評価が低いという裁判官が数名いた。裁判所はこれらの裁判官の再任の際には、この外部評価の結果も考慮しなければならないと思う。
- 部総括裁判官や同僚裁判官の意見、検察庁や弁護士会等の外部の意見も参考にすべきという意見もあった。
- 外部評価については、当事者等に匿名で、良かった点、改善すべき点を出させてはどうか。

[仙台高裁管内]

- 外部の意見の取り入れについては、肯定と否定とに分かれたが、肯定する意見が多かった。これに対して、当事者は評価者として公平で

あるか疑問があるという否定的な意見があった。外部評価の場合、個性の強い裁判官には不利になる、裁判官の個性、人格の面で不利に評価される危険性があるという否定的な意見があった。また、評価手続は10年間の裁判官の評価を蓄積できるような手続であるとよい。具体的には、裁判官の第二カードのようなものに問題点を記載して行って10年目にそれら进行评估するというシステムはどうか。

- 外部機関の意見の取り入れについては、弁護士会、検察庁に聞いた方がよいという意見だった。しかし、これについても絶対的な意見とするのではなく、長期的なものの中で見るべきであろうという意見だった。
- 外部評価については、消極的な意見が大多数であった。他面、外の声を聞くことはあってもいいのではないか。そして、それは評価権者がどう評価するかという問題であろうという意見があった。
- 第三者として弁護士、検察官など外部の評価を入れることについては、反対意見が多数であった。

(管内)

弁護士会からの意見聴取の方法は、毎年定期的に報告してもらうなど積極的に行う方がよいか、又は何らかの機会に情報をもらうなどいわば受け身のほうがよいかについて、積極的に行う方がよいとする庁はなく、受け身のほうがよいとする庁は1庁、その他全く聞かない方がよいとする庁は3庁あった。

[札幌高裁管内]

- 何らかの意見聴取の場が継続的に必要ではないか。ユーザーの言うことを直接聞ける場、例えばホームページの掲示板などが必要である。もっとも評価に反映させるということではないが、場合によっては反映させることもあろう。

- 消極である。外部の目を気にする余り、訴訟運営に重点を置かなくなる。外部の意見は結局事件の勝ち負けに影響されることが多い。
- 資料としては取り入れてよい。ユーザーからの評価は知る必要がある。ただ、外部に実質的な評価権を与えると、裁判の独立を害するとの意見もあった。委員会を組織して、外部意見の公平性を担保する方法もある。
- 評価項目の立て方については、有識者で構成する第三者機関による外部の意見を聴いてもよいが、評価自体をさせることについては、消極である。
- 裁判官はお互いに他の裁判官の法廷を見るという機会がないので、訴訟指揮に対して注意を与えることができるのはユーザーのみであり、その声を聞く場は必要である。方法は極端なところ、目安箱でもホームページへの書き込みでもよい。その声に惑わされて訴訟指揮を曲げるのであれば、それは裁判官の適格性がないのである。
- 弁護士が裁判官のことをよく知っている。個々の弁護士から聴取するといろいろ問題があるので、弁護士会内部で委員会を作って、そこで弁護士の意見を取捨選択して伝えてもらいたい。刑事事件では検察官からの声も同じである。事実に基づく情報提供は必要である。
- 外部の声の中でも、投書等については、内容の客観性の確保ができないとの意見があった。
- 一時広報的な観点から投書箱を置こうかという話が出たことがあったが、内容の客観性の確保ができないとの理由で結局実施していない。
- 普通の仕事ではユーザーの評価を大切にするが、裁判所はそれを考えないのか。一般的には悪い評価しか聞こえないかも知れないが、そうでないものもある。それを汲み上げるシステムも必要ではないか。

[高松高裁管内]

- 何らかの形で裁判所外部の見方を取り入れる方がよいが、その具体的方策をどうするかは難しい。例えば、弁護士会や検察庁から意見書を出してもらおうという方法が考えられるが、その内容・程度や時期、評価の仕方等をどうするかは非常に難しい。
- 採用・再任時の評価資料として、裁判所外部の意見(例えば、単位弁護士会等)を取り入れることはよいが、日常的な(ルーティンの)評価に際して、外部の意見を考慮するのは疑問である。
- 評価項目の中でも、法廷での訴訟運営等については、弁護士や書記官の方がよく知っているから、これらの者の意見にも耳を傾ける必要があるが、弁護士会に対する正式の求意見といった形での公式の手段とするのは相当でない。所長としては、評価の際の基礎資料たり得る事情を的確に把握するため、その端緒の収集に努めるべく、裁判所の内外を問わず広くアンテナを立てておく必要がある。

イ その他

[東京高裁管内]

- 事件処理能力については事件数だけでなく、適正な処理がされているかについて裁判干渉にならない方法でできるだけ客観的な評価をする必要があるとの意見や控訴審を担当した裁判官の意見を正規の形で採り入れるのがよいとする意見があった。
- 左陪席裁判官クラスからは、複数の者による多角的評価が必要であるとの意見が多数を占め、書記官による評価や下の者が上席の者を評価するなど必要であるとの意見が出された。
- 若手裁判官からは、陪席裁判官や書記官、事務官からも意見を聞くべきであるとの意見も出た。

- 外部評価の導入について、賛否が拮抗した。賛成意見の理由は公平性の観点によるものである。反対意見としては客観的で公平な資料が得られるかどうか疑問とするものがあった。賛成意見の中には、弁護士が評価を行うのが適当であるというものがあった。
- 複数の裁判官による総合評価、同一裁判体の構成員、同じ部の書記官、事務官の評価も取り入れるべきであるとの意見が多かった。
- 高裁部長が控訴事件ごとに5段階評価をしてこれを集計する、評価権者を定めてこれにポイントを割り当てて、これに各庁の長が総合判定を加えて上級庁に送るといった意見が出されていた。また、事件処理以外の委員会、研究会、後輩裁判官や職員の指導等も評価材料とすべきであるとの意見もあった。
- 高裁での評価を人事評価の資料とすべきではないか、との意見については、裁判の個々の内容を評価するのではなく、例えば年間の判決の破棄率が通常の裁判官の10倍に及ぶといった場合、裁判の内容でなく裁判官としての資質の問題ととらえて評価の資料とすることもできるのではないかといった意見もあったが、それも考えようによってはその裁判官が非常に先見的な考えを持っているためにほかの裁判官とは違うということもあり得るし、高裁の裁判官の構成次第では高裁の判断の方が間違っているということもあるのではないかといった意見があった。このようなことからすると、判決の形式面の評価以外の点は慎重に扱う必要があると思う。ただし、何らかの形で人事に反映させていくことには意味があるのではないかとし、その方法として高裁から第一次評定権者(高裁刑事部の意見では所長あるいは所長代行であったが)に情報を持ち込むことも考えられるのではないかといった意見があった。
- 有用性、客観性の点では高裁による人事評価を使う意味があるとの意見があったが、一方では、高裁に上がってくる事件は一部であり、どの程度有用性があるか疑問があり、このような評価機能を制度化、

システム化するのには問題があるのではないかとの意見があった。また、高裁が人事評価をするとその影響は少なくなく、全体的に活気を失わせるおそれを指摘する者もいた。

[大阪高裁管内]

- 部総括裁判官が評価するといってもすべてはできない、それは被評価者のすべての裁判を知っているわけではないからである。そうだとすれば、どんな人に評価してもらうのか。例えば、裁判所の職員、書記官室はある意味では正確な評価ができている面がある。
- 本人開示にも関係するが、情報収集については、出所がわかるようなものを評価資料にしてもらいたい。その資料が単に傍聴した人からのものであったり、出所がわからないものであれば相当ではない。本人開示ということを考えると、その資料は責任のあるものという枠をはめる必要があると考える。
- 控訴された判決を高裁で評価するにしても、その判決は、当該裁判官のほんの一部の判決でしかないわけで、それを評価の対象とすることは公平性に欠けるのではないかと、判決を評価の対象とするのであれば、当該裁判官のすべての判決、決定を評価対象として、それをだれかが厳密に評価しないと公平性に欠けるのではないかという意見があった。それに対して、必ずしもそうではないのではないかと、すなわち、当該裁判官の一部の判決、決定であっても、例えば控訴された判決を見て、その裁判官としての経験年数からみて当然備えているべき技量に欠けているといった場合には、それは評価の対象としてよいのではないかと、その場合には判決も判断材料に加えてよいのではないかという意見もあった。
- 裁判所内部の裁判官以外の者の評価を反映させるというのは有益ではないかという意見もあった。例えば、立会の書記官、家裁調査官など、裁判官と一緒に執務をしていて、異なった角度から見ることで

きる人の評価を何らかの形で反映させることはできないかというものである。一方、裁判官が裁判官を評価することには限界があるのではないかという本質的な部分での批判めいたものがあった。それは、自分に似たものを高く評価しがちであるということである。また、多くの人から全方位的に評価されることを想定すると、それは息苦しいのではないかという意見があり、私としては無視できない意見であると考えている。しかし、これについては、その対極として、全方位的に見られるからこそいいのであって、そうであればこそ他人の評価を気にしないでやるしかないのだという意見があった。全体の意見を集約したわけではないが、基本的に多様な角度からの評価が反映されるシステムの構築が望ましいということでコンセンサスめいたものがあったと考えている。

- 評価権者にあげられる情報の情報源とルートは多数あって然るべきということには異論がなく、しかもオープンにされるべきであるというのが多数意見であった。

[広島高裁管内]

- だれが評価するのか、評価権者にどれだけの権限を与えるのかといった点については、ピラミッド型の上からの評価だけでなく、同僚裁判官同士の相互評価といった双方向からの評価も考えられるのではないかという意見であった。
- 長期未済事件を相当数処理していても雑な処理をしているということも考えられるので、高裁等多方面からの評価が必要になると思う。
- 事件処理の内容を高裁から見る場合も、サンプルが少ない場合は偏りのある評価となる可能性もあるが、数年間のサンプルで評価を一つづつ積み上げていけばそれなりの結果が出てくると思うし、職員による評価についても、長期間に多くのサンプルがないと偏りが出るという点では同様だと思う。

- 裁判官の人事評価を完全に客観的に行うのは、どんなに制度をいじっても難しい。この弊害をできるだけ少なくするにはどうすればよいのか。結局は、次の3点に集約されるのではないか。一つ目は、できるだけ多くの情報を多方面から集める。できるだけ広く情報を集めれば、おのずと偏った情報は排除されるのではないかと考える。二つ目は、時間軸の観点からも考える。あまりにも短い期間であれば、判断を誤る恐れがある。数年間単位で、例えば、任地あるいは一つの職務担当に在る期間を通じて評価するのがいいのではないか。三つ目は、できるだけ、複次的な評価を行う構造が必要である。第一次権者、第二次権者あるいは、調整者等の重層的な構造で、できるだけ客観的な評価につなげていくと弊害が少ないのではないかと考える。

[福岡高裁管内]

- 上級審は、第一審の裁判官の判決から、同裁判官の能力を客観的に見ることができるとは、これを何らかの形で人事評価に結びつけられないかという意見が出された。私個人としても、裁判官の人事評価の在り方に関する研究会で是非検討してもらいたいと考えている。

[仙台高裁管内]

- 複数の者による評価があってもいいのではないかと意見もあった。

6 本人開示等

(1) 本人開示の是非

[東京高裁管内]

- 開示請求があれば認めるべきであるとの意見が多かった。

- 請求に応じて開示することには賛成である。これは1.評価の適正さを担保する,2.評価内容に不満のある者に弁明の機会を与える必要がある,3.反省と改善のきっかけとなる,という理由によるものであった。少数意見は,人事評価は様々なファクターを総合考慮して行うものであって,その評価が適正であることを示すとなると数字に頼りやすくなることや,評価者との間であつれきを生じるなどの理由を挙げている。
- 賛否が分かれたが,開示を前提とすることで実質的な厳しい評価が書けなくなるのではないかとの理由から反対する意見があった。
- 希望があれば開示すべきであるとの意見が大半であった。
- 本人への開示は,8名全員が賛成であった。
- 8割強の人が賛成しており,賛成理由としては本人に是正又は挽回の機会を与えるためというものがあった。一方,反対意見としては,本人に開示すると思いついた本音の評価ができなくなるのではないか,というものがあった。
- 本人への開示を行うべきとする意見が圧倒的に多数であった。理由として,評価対象者の納得が得られ,自己改善の機会となること,誤った評価を是正する機会になる,というものであった。開示すべきでないとの意見の理由としては,人間関係の円滑を欠いたり,無用の混乱を招く,評定権者の率直な評価を阻害するおそれがあることを挙げている。
- 賛成意見の中には,一定の経験を経た者に開示することはよいだろうという意見や,具体的な不利益扱いについて不服申立の手段を採った場合に開示するのが相当であるとの意見があった。なお,評価の低い者のモラルの低下や職場の人間関係の悪化など,マイナスの影響を懸念する意見があった。

- 裁判官の人事評価に透明性や客観性を確保するためには、評価基準の明確化と要望があれば本人に開示する手続が必要であるとの意見が多数であった。
- 賛成意見が多数で、開示の上、不服に対する手続を設けるべきである、との意見が多かったが、開示は評価項目の結論的な部分だけにし、情報源は開示すべきではないというところが落ち着き所であろうと思われる。また、評価に対する異議は認め、各庁の長が異議の内容とそれに対する長の意見を記録に残すことで次回の評価に資するようにすべきであるという個別の意見もあった。他方、本人開示も含めて公表は不適當であるとの意見もあった。不服申立も他の意図に利用される懸念があるとの意見もあった。
- 請求した者に開示するのはよいとの意見で一致した。このような制度があってもよい。
- 何をどの程度開示するかという問題はあるが、本人の請求があれば開示すべきであるとするのが大多数の意見であった。ただし、自分の評価ばかりを気にしている判事ばかりを生み出すことにならないかという危惧を指摘する意見もあった。
- 全体的な雰囲気を取聴したところ、本人の請求があれば開示すべきであるといった意見が多いようである。しかし、部総括裁判官の間では、開示を前提とすると評価書の記載が抽象的になったり、当たり障りのないものになったりする可能性が強く、人事評価の目的を達することができなくなるということから、開示に消極的な意見も多い。
- 本人への開示については両説ある。本人が望むなら開示すべきであり、そうすることで、システムとして客観性、信頼性が保たれていると説明することができるという意見がある一方、消極意見としては、本人がやる気を失ったり、悩んだり、不満をためるだけであるといった意見や、開示を前提とすると評価する側が悪い評価をせず、正確な人事評価にならない可能性があるといった意見があった。

[大阪高裁管内]

- 本人開示について、それによって本人にやる気を起こさせる、フィードバックして役に立たせるというような仕方が必要ではないかという意見があった。民事部全体としては、希望する者には教えるべきだという意見が多かった。ただ、自分が教えて欲しいかどうかについては、若い人ほど教えてほしいという意見が強かった。教えて欲しいかどうかは主観的な問題であるが、制度としては、希望する者に対しては知らせるべきだという意見が強かった。その理由は様々であるが、一口に言うと時代の趨勢であり、本人開示は避けられないというものである。
- 総合評価を本人に開示する場合、どこまで開示するのが相当なのか。この本人開示の問題については、希望があれば開示すべきだというのが圧倒的多数であったが、開示すべき範囲については、それぞれ微妙に異なった。
- 多面的な評価という観点から職員の評価を入れた場合、果たしてきちんとした評価ができるのだろうか、また、開示を受けたことによってその後の関係がうまくいくだろうかという問題があると考えられる。理想的には、それに堪えられる裁判官、職場環境になっていかなければならないだろうが、開示して内容を知ってしまって、マイナスの評価をしていることが分かったら、その後、うまくやっていけるのかという危惧がある。開示については、ほとんどの人は結構であるという消極的な意見であった。しかし、希望者には開示すべきある。大多数の人は、今まで不満もなく何となくやってきたので、開示しなくてもいいのではないかということであるが、不満のある人、これはおかしいのではないかと考えている人にはきちんと対応することが必要ではないか。

- 評価の客観化,本人への開示をすぐに行うことは困難であろうが,これについては具体的な手順を考えていく必要がある。これは,社会の趨勢であろう。
- 本人開示については,本人が希望するのであれば,開示する方がいいのではないかとのことだったが,刑事部では自分は知りたくないという人が圧倒的多数であった。
- 本人開示については,希望者には認めるべきだということは一貫していた。ただし,評価権者がだれであるかは別にして,同じ組織の中であるから,開示した側と開示された側の人間関係が心配であるという意見があった。

[名古屋高裁管内]

- 本人開示については,評価がある以上本人に開示すべきであるとか,本人の反省や勉強に役立つということで,賛成の方が少し多かったが,反対の意見としては,開示してどれだけ意味があるのか,また,職場での人的関係を失うのではないかと,これまでも別に問題なかったのではないかとこの意見があった。
- 評価の本人開示については,評価が何のために使われるのかよく分からないという声もあり,今後,評価を指導に使われることもあるのであれば,できるだけ評価の中身を知っていた方がいいのではないかとこの意見があった。
- 評価の本人開示については,賛成,反対が相半ばした。賛成者は,人事評価が人事資料として使われていく以上,自分の方も積極的に受けて行くし,評価の内容は開示すべきであり,それによって客観性が担保されるという意見であったが,反対者は,円滑な人事に支障があるのではないかとこの意見であった。

[広島高裁管内]

- 多数派の意見を代弁すると、一つには、いきなり再任拒否ということのないように、適宜3年とか5年とかある程度の間隔をあけて再任排除のための評価をして本人開示するという意見、二つには、そうではなく10年近くなったところで、当該裁判官に関わった人達にアンケート調査でもよいので調査を行い、本人に開示して、どうなのかということで評価すればよいという意見が出された。つまり、本人に開示した上で評価するということが前提となっている訳である。
- 本人開示については、自分が思っていた評価より低いものであった場合、本人がやる気をなくす恐れがあるので、その点も配慮すべきだと思う。
- 仮に自分の思っていた評価より部総括裁判官等の評価が低いものであった場合でも私とその立場であったならば、自分が信頼している人の評価ならば、その評価をもう一度自分で見つめ直して受け入れられると思う。結論的に言えば、その評価する人をどの程度信頼しているか、どの程度信頼している人によって評価されているのかというところに尽きるのではないか。

[福岡高裁管内]

- 私個人としては、本人開示については、希望があれば開示してよいと思う。自分が不遇な配置等をされていると思っている裁判官にとっては、将来のことを考える上で参考になるのではないか。
- 本人開示の制度を設けても、実際にどれだけの裁判官が利用するのか疑問であるという意見があった。
- 裁判官は、開示内容を見ることによって、なぜそのような任地に配置されたのかなどを客観的に見直す機会になるのではないか。
- 本人開示は、何の目的で行うのかを考えなければならない。私個人としては、不利益処分に対する不服申立手段としての情報を提供するということが目的であれば、希望者だけに開示すべきであるが、こ

の裁判官はこういうところをもう少し努力してもらいたいということなどを情報として提供し指導していくということが目的であれば、希望の有無にかかわらず全員に開示すべきであると思う。

- 裁判官の評価内容と異動を結び付けて議論されているようであるが、どうして結びつくのか疑問である。私個人としては、判事任官、所長や部総括裁判官の人事であれば利益、不利益処分が伴うので本人開示ということにもなるが、通常の異動の場合、評価の結果が異動に直結するとは考えにくいので、本人開示ということにはならないのではないかと思う。

[仙台高裁管内]

- 本人への開示については、希望者に対してのみでよいのではないかという意見だった。
- 本人開示については、「いる」、「いない」という意見に分かれたが、印象として若手は評価結果を教えてほしいという意見だった。
- 評価結果の開示については、本人が知りたいというのであれば、あってもいいのではないかという程度の意見だった。

[札幌高裁管内]

- 個人的には本人に対する開示は必要であるか疑問である。評価する方が萎縮して、厳しいことが書けなくなってしまうのではないか。客観的な事項であれば説明できても、総合的な人物評価は開示しない方がいいのではないか。
- 開示の程度は、知りたい人には知らせるということでもよい。
- あなたはこういう点が足りない等、本人のためになる開示をしてもらいたい。

- 本人開示によって厳しいことを書けなくなるのではないかという点についてであるが、日頃合議をしていると、陪席についておかしいという部分が出てくると、それを指摘し、本人がクリアすればよくなるし、だめならばだめである。日頃の信頼関係を構築できなければ厳しく書くことは躊躇してしまうかも知れない。
- すべての項目について評価が悪いということはないはずである。この部分はいいけれどこれはだめということなら書ける。
- 評価項目がたくさんあり、本人にとっていいか悪いか分からないのではないか。基準の透明性、客観性とは別の方向付けのものも必要かと思う。民間では項目ごとの比重を表し、トータルで何点かということをしていると本で読んだことがある。裁判所ではそれは取らないということか。
- 裁判官は点数化しづらい。評価する者も更に上から評価される。ぬるま湯的な評価をすると分かってないと言われるし、逆も真である。自己規制的になる。
(管内4庁)
- 本人から要求すれば開示すべきとの意見である。

(2) 開示する場合の範囲と方法

[東京高裁管内]

- 結果の開示には賛成だが、理由は非開示で足り、本人からの異議、不服申立等において理由の概略が告知されれば足りるとする意見があった。
- 賛否が分かれたが、賛成意見でも開示の部分について、事実認定部分についてのみ開示すべきとの意見と評価の結果を含めるべきだとの意見に分かれた。さらに、事実認定部分のみを第一次評定権者が

行い、この部分は本人開示し、最終的な評価は最高裁にゆだねるとの意見も出た。

- 開示すべき場合は本人の請求がある場合のほか、不利益処分を課す場合に開示すべきとの意見があった。開示の方法については、結論のみを開示するというものから、評価内容の概要とするもの、第一次評定のみとするもの、第二次評定があるなら第二次評定のみにするというもの、一件記録全部とするものまで区々であった。
- 開示は評価項目の結論的な部分だけにし、情報源は開示すべきではないということが落ち着き所であろうと思われる。

[大阪高裁管内]

- 本人開示の仕方は様々であるが、その目的は本人にやる気を起こさせることであるから、評価の中身をすべて伝えるのではなくて、抽象化して伝えざるを得ないのではないかと、例えば、評価項目について、A、B、Cの3段階として伝えざるを得ないのではないかと意見があった。
- 本人へ開示するについては、その時期、内容、すなわちどこまで開示するかについて、慎重に検討すべきであるという意見が有力であった。現時点の評価をリアルタイムで伝えるということになれば、弊害がかなり大きいのではないかと意見があった。

[広島高裁管内]

- 本人開示については、情報源を開示するのは反対であるが、最終的に評価を下す人の評価は開示すべきだと考える。裁判官に優劣はつけるべきではないと考えるが、どういう点が問題とされているかを知る上ではよいと思う。

- 本人開示の点は、全部開示すると収拾がつかなくなりそうで、ある程度絞った方が私はいいと思う。
- 収集した情報を本人に全部開示するのか、あるいは纏めたものを開示するのか、一部を開示するのかという問題があると思う。私は全部開示すれば良いと思う。例えば、部総括裁判官が陪席をどう評価したか、逆に陪席が部総括裁判官をどう評価したか等々、全て明らかにして何ら差し支えないと思う。
- 本人開示については、生の情報が出過ぎると弊害が生ずるのではないか。

[仙台高裁管内]

- 評価を公表する場合には、本人に反論の機会を与える方がいいのではないかという意見があった。

[札幌高裁管内]

- 評価書を見ることができるのであれば、少なくとも高裁の意見が含まれたものも開示してくれないと納得できない。できれば最後までいったものを開示してほしい。
- 開示の時期については疑問である。3月末までに評価して、7月から開示とでもしてくれないと、例えば異動してから2か月くらいで評価されるのであれば期間が足りない。3月に評価すると異動に反映できないかも知れないが、同一庁に3年くらいはいるのであり、その間に反映できない評価もあるということに過ぎない。
- 開示の段階について、一次評価権者の評価とその資料を書面で開示すべきである。不服申立の手續もあるべきである。

[高松高裁管内]

- 日常的な(ルーティンの)人事評価については、職場の人間関係の悪化や評価の玉虫色化・二重化、評価対象者のモチベーションの低下といった懸念もないではないが、結論的には評価対象者からの求めに応じて評価の結果及び理由を開示するのが妥当である。
- 開示の仕方としてどのようなやり方をすべきかについては、あまり抽象的説明では不十分であり、評価の基礎となった具体的な事情についても明らかにするのでなければ、意味がないのではないか。
- 評価に関する書面そのものを開示するのは相当ではなく、口頭あるいは書面で要約して説明することになる。

(3) 不服がある場合の手続

[東京高裁管内]

- 不服申立については、手続を整備すべきであるとの意見と本人の意見書、反論書の添付を許す程度にとどめるべきであるとの意見があった。
- 人事評価は、性質上不服申立になじまず、意見を述べる機会を与えれば足りるとの意見が多数であった。
- 評価に対する不服申立について、認めるべきだという意見が大半であった。不服の審査については、判断機関を設けるべきであるとの意見が多かったが、自己の評価についてはどのようなものであっても満足する者は少ないだろうという理由から消極意見も強かった。
- 不服申立について、6割が賛成であった。本人の納得の観点や、評価をより適正なものにするためといった理由であり、方法としては最高裁などに機関を設けるというものがあつた。一方、反対意見としては、弁明の機会を与えれば十分であろうというものがあつた。
- 不服申立の機会を付与することについては、付与すべきであるとの意見が多い。評価が十分な資料、情報による事実に基づくものかどうか

か、本人に弁明、釈明の機会を与えるべきであるという理由であった。一方、付与すべきでないとする意見としては、自己評価書を作成することを前提として、評価書の作成で意見は汲み取られているという理由を挙げるもの、不服の申立てを認めると現場に不必要な緊張感が生じるおそれがあるとする意見もあった。

- 不服申立には賛成の意見が大多数であった。
- 不服申立の手続を整備することについては、本人開示を認める以上当然だとする意見と、誤解などが解ける機会が与えられれば、不服申立の手続まで認める必要はないとの意見に分かれた。
- 裁判官の採用・再任、不採用・不再任の理由について不服申立制度を採用することは、人事の透明性を図る観点から必要であると思われる。しかし、任地の決定についてまで理由を開示し、不服申立制度を採用することはいかなるものかと思われる、というのが大方の意見であった。
- 異議は認め、異議内容及びそれに対する各庁の長の意見を記録に残すことで、次回の評価に資するようにすべきあるという個別の意見もあった。他方、不服申立が他の意図に利用される懸念もあるとの意見もあった。
- 不服申立までも認めることに対しては消極意見が多かった。裁判官は裁判の実務を通じて評価されるのが正当との意見に基づくものと思われる。
- 開示する以上は不服の手続を作る必要があることについて異論はなかった。
- 不服申立については、そもそも処分ではないのだから不服申立はナンセンスであるという意見と、開示を認める以上その内容に対する不服申立手続を設けることは必然であるという意見が対立した。
- 人事評価の本人への開示を行うとすれば、評価自体を争う途を設けるのが自然であろう。一方、本人への開示を前提としない場合、人事

異動や昇給において不当な取扱いを受けていると考えるときには、裁判官指名諮問委員会に対し、処遇や人事評価について最高裁に是正勧告をすべき旨の申立てをすることができるものとし、その手続の中で人事評価の開示を求めることができるものとするといった制度が考えられる。

- 不服申立については、本人の不服内容を付記するといったことにとどめるという意見が強かった。

[大阪高裁管内]

- 不服申立については、仮にこれを認めるとして、それは何に対しての不服申立なのか。評価自体、すなわち、あなたはこういう評価なのですよという評価自体に対する不服申立なのか、あるいはそれを基礎とした転勤とか俸給等の人事に対する申立てなのかということである。私は、個人的には、結果としての人事には不服申立の必要はないのではないかという気がしていたが、その点も検討した方がよいのではないかという議論もあった。
- 本人からの異議申立て、反論については、微妙な問題であるとして、仮に認めるとしても本人が反駁する、反論意見程度かという意見があった。
- 不服申立については、そこまで必要かという意見と、不服申立の機会を与えるべきであるという意見があったが、機会を与えた後、どうするかについては必ずしも詰め切れていない。

[福岡高裁管内]

- 本人開示について、開示の結果、不服申立の手段としては、反論書を提出させるというのが大多数の意見であった。

- 本人開示については、不服申立をするかどうかの判断材料にする必要があるので、評価の内容、評価手続等について、きちんと規則化するかどうか検討する必要があるのではないか。

[札幌高裁管内]

- 不服申立の対象は所長であり、所長が再度の考案をして送付することになる。
- 不服申立ができるということに異論はないが、個人的には再任や任用の問題の場合は不服申立は必要であるが、適正配置ではその必要があるか疑問である。
- 不服申立の方法としては、最終評価を開示をした上、所長に対してすることになると考える。一次評価権者に対する不服申立は考えていない。一次評価は評価の準備作業である。
- 一次評価権者は所長であるべきと考えるが、一次評価を開示して、所長に対して不服申立をし、所長は再度の考案をして、直すのであれば直す。時期については、本人がその庁にいる間はいつでも開示すべきである。
- 私は、この異議申し立ては調書の正確性に対する異議的なものを思い浮かべていた。異議によって直すものは直すし、直さなければ意見を付けるだけである。
- 国民の代表から構成される中立公平な第三者機関に審査内容又は結果を公表する道を開くべきではないかという意見があった。そこが窓口になって不服審査を行ったり、当該裁判官に説明をする機関ということである。

[高松高裁管内]

- 評価対象者に不服がある場合には、まず評価権者との間でやりとりが行われることになろうが、それでも納得しないときには、評価対象者の意見を併記して、最高裁に上げるようにすればよい。
- 評価対象者に不服がある場合に、評価対象者に意見を述べる機会を与えるだけでなく、何らかの異議申立て制度のようなものを設けるべきではないか。所長と評価対象者の意見が分かれた場合には、事務局長に間に入ってもらうといった仲裁的手段が必要でないか。
- 不再任等の「不利益処分」に近いものについては、開示の在り方やこれに対する不服制度も日常的な(ルーティンの)人事評価とは異なっ
てこよう。人事評価の開示も詳細に行う必要があるし、単に告知聴聞の機会を付与するだけでは足りず、公平委員会のような裁判所外の不服審査機関を設けるべきであろう。

以 上