

諮問日：令和3年10月13日（令和3年度（最情）諮問第38号）

答申日：令和4年2月24日（令和3年度（最情）答申第52号）

件名：分限裁判が裁判官の人事評価にどのような影響を与えるかが分かる文書の
不開示判断（不存在）に関する件

答 申 書

第1 委員会の結論

「分限裁判を受けた場合、裁判官としての人事評価にどのような影響を与えるかが分かる文書（最新版）」（以下「本件開示申出文書」という。）の開示の申出に対し、最高裁判所事務総長が、本件開示申出文書は作成し、又は取得していないとして不開示とした判断（以下「原判断」という。）は、妥当である。

第2 事実の概要

本件は、苦情申出人からの裁判所の保有する司法行政文書の開示に関する事務の取扱要綱（以下「取扱要綱」という。）記第2に定める開示の申出に対し、最高裁判所事務総長が令和3年9月7日付けで原判断を行ったところ取扱要綱記第11の1に定める苦情が申し出られ、取扱要綱記第11の4に定める諮問がされたものである。

第3 苦情申出人の主張の要旨

特定人Aは、特定人Bとの面談の際、同人に対し、戒告処分を受けていることで人事評価を下げる旨を伝えたことからすれば、本件開示申出文書は存在するといえる。

第4 最高裁判所事務総長の説明の要旨

裁判官の人事評価に関する規則3条1項においては、人事評価は、事件処理能力、部等を適切に運営する能力並びに裁判官として職務を行う上で必要な一般的資質及び能力の評価項目について行うと定められているが、裁判官が分限裁判を受けた場合における当該裁判官の人事評価に関する定めはなく、他に本

件開示申出に係る文書は作成又は取得していない。

第5 調査審議の経過

当委員会は、本件諮問について、以下のとおり調査審議を行った。

- ① 令和3年10月13日 諮問の受理
- ② 同日 最高裁判所事務総長から理由説明書を收受
- ③ 令和4年1月21日 審議
- ④ 同年2月18日 審議

第6 委員会の判断の理由

- 1 裁判官の人事評価に関する規則3条1項においては、人事評価は、事件処理能力、部等を適切に運営する能力並びに裁判官として職務を行う上で必要な一般的資質及び能力の評価項目について行うと定められている。また、裁判官の分限については、回復の困難な心身の故障のために職務を行うことができないと裁判された場合に免官され、職務上の義務に違反し、若しくは職務を怠り、又は品位を辱める行状があったときに懲戒されると定められている（裁判所法48条及び49条並びに裁判官分限法1条及び2条）。これらの定めから明らかなどおり、人事評価は総合的に判断されるものであり、また、分限裁判が、その事由ごとに様々な内容であることに照らすと、裁判官が分限裁判を受けた場合における当該裁判官の人事評価に関する定めはなく、他に本件開示申出に係る文書は作成し、又は取得していないとする最高裁判所事務総長の上記説明の内容が不合理とはいえない。そのほか、最高裁判所において、本件開示申出文書に該当する文書を保有していることをうかがわせる事情は認められない。

したがって、最高裁判所において、本件開示申出文書に該当する文書を保有していないと認められる。

- 2 以上のとおり、原判断については、最高裁判所において本件開示申出文書に該当する文書を保有していないと認められるから、妥当であると判断した。

情報公開・個人情報保護審査委員会

委 員 長 高 橋 滋

委 員 門 口 正 人

委 員 長 戸 雅 子