

「司法制度改革審議会意見書」と
「裁判官の人事評価の概要（案）」の異同について

平成15年10月21日
平 山 正 剛

記

このたび、「司法制度改革審議会意見書」と最高裁判所一般規則制定諮問委員会に提起されております「裁判官の人事評価の概要（案）」を私なりに検討させていただき、両者の異同について一覧表に取りまとめましたので、討議の参考資料として提出いたします。

なお、「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会報告書」の関連箇所を備考欄に付記いたします。

	評価と人事の関係	第一次的な評価権者の明確化	評価基準と公表	本人の意向を汲み取る適切な方法	裁判所外部の見方に配慮しうるような適切な方法	評価の本人開示	不服申立手続
審議会意見書	…裁判官の人事…の前提となる評価については透明性・客観性において必ずしも十分ではないとの指摘もある(97頁14行目)	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(97頁1つ目の・)。	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(97頁2つ目の・)。	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…を検討すべきである(97頁3つ目の・)。	評価に当たっては、…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(97頁3つ目の・)。	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(97頁4つ目の・)。	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(97頁5つ目の・)。
提起されている裁判官の人事評価の概要案	(裁判官の人事評価は、その身分・職務の特性、それを反映した裁判官人事のありようにかんがみると、短期的な視点からの各期ごとの明確なランク付けをする形での、何らかの効果を伴った処分というものではなく、長期的な視点からの裁判官の適性に関する情報の提供、集積のための仕組みとすることが適切であると考えられる(最高裁判所一般規則制定諮問委員会(2003年10月3日)での最高裁判所事務総局幹事の説明、議事概要による。))	人事評価は、判事及び判事補についてはその所属する裁判所の長が、簡易裁判所判事についてはその所属する簡易裁判所の所在地を管轄する地方裁判所の長が、それぞれ行うものとするものとする(2(1))。地方裁判所又は家庭裁判所の長が行った人事評価については、その地方裁判所又は家庭裁判所の所在地を管轄する高等裁判所の高等裁判所長官が、調整及び補充を行うものとするものとする(2(2))。 *評価権者について、所属する裁判所の裁判官会議又はそこから委任を受けた委員会とすべきであるとの考え方があるが、どうか(2)。(下級裁の裁判官の人事権は最高裁の裁判官会議にあり、その意味で評価権限も最終的には最高裁の裁判官会議にある(左記と同回の一般規則制定諮問委員会での最高裁判所事務総局幹事の説明、議事概要による。))	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ものとする(3)。 人事評価の客観性を確保するため、各評価項目について評価する際の視点を通達で明確にするものとする(…)。評価は、3つの評価項目について、評価の視点を踏まえ、文章式で記述する方法を基本とするが、常に評価の視点として掲げた構成要素のすべてに言及しなければならないものではなく、評価権者において把握できた情報の限度でこれを評価の視点に即して分析し、特徴的な事項を記載するものとする(3(1) 評価の視点)。 *評価結果の表示の方法について、評価項目について段階式で記述する方法を基本とすべきであるとの考え方があるが、どうか(3(1))。	評価権者は、人事評価に当たり、裁判官から担当した職務の状況に関して書面の提出を受けるとともに、裁判官と面談するものとする(3(3))。	評価権者は、…裁判所外部からの情報についても配慮するものとするものとする(3(2))。 裁判所外部からの有益な情報を広く得るために、そのような情報を受け付ける窓口を明確化する。具体的には、裁判官が所属する裁判所の総務課を窓口とする。…原則として、顕名により、具体的な根拠事実を記載して提供された情報について、考慮することができるものとする。ただし、個々の裁判の結論の可否を問題とするものなど、裁判官の独立への影響が懸念される情報は考慮することができない(裁判所外部からの情報の取扱い)。 *…少なくとも、管内の弁護士会、検察庁に対し、所属する弁護士、検察官が情報を有する場合には、その有する情報を上記窓口において受け付けることを積極的に周知依頼すべきであるとの考え方や、当事者又は代理人に対し項目を示しての段階式評価アンケート方式により情報収集をすべきであるとの考え方があるが、どうか(3(2))。	評価権者は、裁判官から申出があったときは、その人事評価の結果を開示するものとする(4)。 人事評価の結果の開示の申出は、一定の期限までに、書面により行うものとする(開示の申出の方法)。 人事評価の結果の開示は、人事評価の結果を記載した書面の写しを交付する方法により行うものとする(開示の方法)。	裁判官は、その人事評価の結果について、評価権者に対して、不服を申し出ることができるものとする。この場合において、評価権者は、必要な調査をするものとするものとする(5(1))。 評価権者は、(1)の申出に理由があると認めるときは、人事評価の結果を修正して、(1)の裁判官に修正後の人事評価の結果を通知し、(1)の申出に理由がないと認めるときは、(1)の裁判官にその旨を通知するものとする(5(2))。 *不服がある場合の手続について、評価権者以外の者に対する不服申立手続を定めるべきであるとの考え方があるが、どうか(5(2))。
異同	意見書の「評価は人事の前提となる」という見解と、幹事の「評価は効果を伴う処分ではなく長期的視点からの情報の集積である」という説明は、異なる。	意見書は「最終的な評価は最高裁によりなされることを前提とする」と提言するが、幹事は「評価権限は、…最高裁に帰属するものと考えられる。ただ、事柄の性質上、これを最高裁が自ら行うことは不可能…」と説明し、要綱案も最高裁の権限を明記せず所長・長官を「第一次的」の留保なく「評価権者」と記載しており、異なる。	意見書の「具体的かつ客観的な評価項目の明確な設定と公表」の要請と、概要案の「評価項目(3つ)の最高裁規則による設定ならびに各評価項目について評価する際の視点(任意に言及すれば足りる)の通達による設定」は、異なる。	意見書の「本人の意向を汲み取る適切な方法」の検討の要請が、概要案の「職務状況の書面提出と面談」により十分に対応できるかどうかは、疑問である。	意見書の「外部の見方に配慮しうるような適切な方法」の検討の要請と、概要案の「裁判所総務課への窓口設置」は、異なる。	意見書の「本人の請求に応じた評価内容及び理由の開示」の要請と、概要案の「本人の申出がある場合の評価結果の開示」は、同じである。	意見書の「本人に不服がある場合の適切な手続」の設置の要請と、概要案の「本人の評価権者に対する不服申出と評価権者による任意の修正」は、異なる。
備考・人事評価研報告書	…裁判官の人事評価は、基本的には、短期的な視点からの明確なランク付けは必ずしも必要ではなく、むしろ、長期的な視点からの評価とその集積が重要となる(16頁22-26行目)。	…人事評価は、(最高裁裁判官会議の)人事決定のための資料としての役割を果たすという位置付けとなっている。したがって、ここで問題となっている評価の主体は、被評価者に関する評価情報を提供する立場にとどまるものである(31頁下から7-4行目)。 …地方裁判所長・家庭裁判所長、高等裁判所長官…を評価者とするのが相当であるということになった(35頁下から4行目-36頁1行目)。	…評価項目について文章式で評価するという方式を念頭に置き、そのような項目について評価する際の視点(考慮要素)を具体的に明らかにするという方向で検討するのが適当である(28頁上から6-9行目)。 評価項目については、…以下の項目が考えられる。…事件処理能力…組織運営能力…一般的資質・能力…その他(28頁上から14行目-29頁下から5行目)。 文章式で評価する際には、…一般に、評価の視点のすべてにわたり記載することは必ずしも要求されないが、中でも、「一般的資質・能力」については、特徴的な事項を記載することで足りるものとする(29頁下から3行目-30頁3行目)。	当研究会は、人事評価について本人の意向を汲み取る方法として、従事した職務活動等に関する記載をした書面(自己申告書面)の任意的な提出制度と、第一次評価者が被評価者と面談する制度を設けることが適当であると判断した(41頁下から16-13行目)。	当研究会においては、裁判官にとって利用者からどのように評価されているかは極めて重要であり、また、法廷における対応等は利用者においてよく評価できるので、裁判所を利用する弁護士や当事者にアンケートを行い、その結果を評価する際の資料とすべきであるとの意見もあったが、…裁判官の人事評価の資料を得ることを目的として、事件関係者その他の部外者を対象とするアンケート調査等を行うことは相当ではないという意見が多数を占めた(47頁9-16行目)。	評価書面に記載されているすべての内容について開示を求めることができるとした場合に、開示は、所定の期間内に開示の申出をした者に対し、評価書面の写しを交付することによって行うことが簡明であろう(51頁6-8行目)。	…被評価者が評価内容について不服を述べる機会を保障し、それを受けて評価者が評価内容を再考する手続を設けるとともに、その過程及び結果を記録化するものとする(54頁上から8-10行目)。 …不服について判断するための第三者機関を設けるべきではないという意見が大勢を占めた(54頁下から6-5行目)。