

裁判官の人事評価についての仕組みの整備 検討のたたき台（案）その 2

第 1 裁判官の人事評価の概要案 3 評価の基準等（1）

最高裁判所一般規則制定委員会（第 9 回）において、評価結果の表示の方法について、委員長が、「文章式の方式と段階式を併用する方式と 2 つの意見があったが、文章式がよいとする意見が大勢だったと思われるので、当委員会では原案どおり文章式の表示方法ということで取りまとめたいと思うが、よろしいか。」と発言し（最高裁一般規則制定諮問委員会関係資料・資料 15（以下、「資料 15」と表記する。） - p 9 参照）、委員は異議なく了解している（資料 15 - p 9 参照）が、どうか。

第 2 裁判官の人事評価の概要案 3 評価の基準等（2）

1 最高裁判所一般規則制定委員会（第 9 回）において、裁判所外部からの情報の取扱い（概要案 3（2）の 、 、 ）について、委員長が、「概要案の 3 の (2) の からの内容については、今までの議論を踏まえると、異論がないと思うので、このとおり承認することでよいか。」と発言し（資料 15 - p 12 参照）、委員は異議なく了解している（資料 15 - p 13 参照）が、どうか。

2 最高裁判所一般規則制定委員会（第 9 回）において、裁判所外部からの情報の取扱い（概要案 3（2）の * の ）について、委員長が、「修正案の 1 (2) については、概要案の 3 項の * 印の と同じ趣旨と思う。この点については、当然やらなければならないことと思うが、異論がなければ、修正案の 1 (2) は当委員会としても採用したいと思う。そういう取りまとめでよろしいか。」と発言し（資料 15 - p 9 参照）、委員は異議なく了解している（資料 15 - p 9 参照）が、どうか。

3 最高裁判所一般規則制定委員会（第 9 回）において、裁判所外部からの情報の取扱い（概要案 3（2）の * の ）について、委員長が、「ここまでやるのはいかがなものかというのが皆さんの意見だと理解して、当委員会ではこの の考え方については取り入れないということで集約したいが、それでよろしいか。」と発言し（資料 15 - p 11 参照）、委員は異議なく了解している（資料 15 - p 11 参照）が、どうか。

第 3 裁判官の人事評価の概要案 5 不服がある場合の手続

最高裁判所一般規則制定委員会（第 9 回）において、委員長が、地家裁所長が人事評価を行い、高裁長官が調整及び補充を行った場合についての、不服がある場合の手

続について、「不服がある場合の手続への高裁長官の関与については、今まで議論されたところに基づき、少なくともそれを通達事項に盛り込むこととし、通達事項にとどめるか、規則事項にまで高めるかについては、幹事において検討してもらいたい。」と発言した（資料 15 - p 21 参照）上、不服がある場合の手続について、「高裁長官の関与については今述べたように幹事において検討することとし、それ以外については、当委員会においては、規則要綱案を支持する意見が多数であるように理解したので、第三者機関を設けないということで取りまとめたいが、よろしいか。」と発言し（資料 15 - p 21 参照）委員は異議なく了解している（資料 15 - p 21 参照）が、どうか。

第 4 裁判官の人事評価の概要案 6 その他

最高裁判所一般規則制定委員会（第 9 回）において、委員長が、「第 6 項の「その他」については、枠囲みの中にある規則要綱案のとおり取りまとめるということでよろしいか。」と発言し（資料 15 - p 21 参照）委員は異議なく了解している（資料 15 - p 21 参照）が、どうか。

第 5 高裁長官、地家裁所長の人事評価

1 最高裁判所一般規則制定委員会（第 9 回）において、地家裁所長の人事評価について、委員長が、「所長の評価権者を高裁長官とすることを規則要綱案に盛り込むか、第 6 項の「その他」に定める通達等で定めるかは、幹事において検討してもらうこととして、所長の評価権者を高裁長官とすることと取りまとめることでよろしいか。」と発言し（資料 15 - p 25 参照）委員は異議なく了解している（資料 15 - p 25 参照）が、どうか。

2 最高裁判所一般規則制定委員会（第 9 回）において、高裁長官の人事評価について、委員長が、「高裁長官については、一般的に人事評価の対象となることは言うまでもないが、今回の人事評価システムの中では、人事評価の対象とはしないという意見が多数と思われるので、そのように取りまとめることとしたいがよろしいか。」と発言し（資料 15 - p 27 参照）委員は異議なく了解している（資料 15 - p 27 参照）が、どうか。

第 6 最高裁裁判官会議との関係

最高裁判所一般規則制定委員会（第 9 回）において、最高裁裁判官会議との関係について、委員長が、「最高裁が下級裁裁判官の人事を最高裁の裁判官会議により決することなどを規則に明記することについては、法律上明白なことであるので明記する

必要はないということを取りまとめさせていただきたいがよろしいか。」と発言し(資料 15 - p 29 参照) 委員は異議なく了解している(資料 15 - p 29 参照)が、どうか。

(参 考)

【司法制度改革審議会意見】

第 5 裁判官制度の改革

3. 裁判官の人事制度の見直し(透明性・客観性の確保)

裁判官の人事評価について、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。

現行制度においては、下級裁判所の裁判官の人事は、最高裁判所の行う司法行政事務の一環として、同裁判所の裁判官会議により決することとされているが、その前提となる人事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。こうした現状を見直し、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(外部的独立及び内部的独立の双方を含む。)の保持にも十分配慮しつつ、裁判官の人事評価について、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。仕組みの整備に当たっては、次の諸点に留意すべきである。

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

【司法制度改革推進計画】

第5 裁判官制度の改革

3 裁判官の人事制度の見直し

裁判官の人事評価について、可能な限りその透明性・客観性を確保するための仕組みを整備することに関し、最高裁における検討状況を踏まえた上で検討し、なお必要な場合には、本部設置期限までに、所要の措置を講ずる。(本部)