

最高裁判所一般規則制定諮問委員会 議事概要

(最高裁判所一般規則制定諮問委員会幹事)

速報のため、事後修正の可能性あり

1 日時

平成15年11月4日(火) 13:30～17:15

2 場所

最高裁判所中会議室

3 出席者

(委員) 遠藤光男〔委員長〕, 大山隆司, 曾我部東子, 竹崎博允, 鶴岡啓一, 戸松秀典, 中田裕康, 長谷川眞理子, 長谷川裕子, 土方健男, 古田佑紀, 細川清, 堀越みき子, 堀野紀, 前田雅英, 宮崎礼壹, 宮廻美明, 宮本康昭(敬称略)

(幹事) 一木剛太郎, 尾島明, 金井康雄, 小池裕, 寺田逸郎, 中村愼, 中山隆夫, 明賀英樹, 山崎敏充

4 議題

(1) 法曹制度検討会の報告

(2) 協議

(3) 次回の予定等について

5 配布資料

(資料)

4 裁判官の人事評価に関する規則要綱(案)〔改訂(案)〕

(委員提出資料)

「裁判官評価表(案)」(堀野委員提出)

「規則要綱(案)の修正案」(宮本委員提出)

6 議事

(1) 法曹制度検討会の報告

幹事から、10月21日に開催された司法制度改革推進本部事務局の法曹制度検討会において、当委員会における検討状況について最高裁から説明を行い、一般規則制定諮問委員会で検討を継続する部分を除き、了承を得たことが報告された。なお、法曹制度検討会で提起された問題については、後に協議することとなった。

(2) 協議（：委員長，：委員，：幹事）

1 評価の基準等

ア 評価結果の表示の方法について

：まず、「評価結果の表示の方法」について、前回に引き続きご意見をいただきたい。

：前回、私は併用式がよいと言ったが、文章式評価がヴィヴィッドにその人の特徴を捉えることを否定するものではない。しかし、同時にトータルに裁判官の評価を一定の客観的基準のもとに行うことがより一層正確な評価につながるという視点から、「裁判官評価表(案)」をたたき台として作成した。基本的には、この委員会でも合意が得られている評価項目及び評価の視点を前提として、併用式の一つの考え方を提示するものである。これらのうち、事件処理能力については、日常接している者が評価するので、ある程度全般にわたって細かく評価できるのではないかとということで5段階評価にした。組織運営能力については、もう少し緩やかな評価でいいのではないかとということで3段階評価にした。一般的資質・能力については、段階式評価はふさわしくないので文章式で記述することとした。

：提案された裁判官評価表(案)を見ると、多くの項目につき5段階の評価を行うという体裁が採られているが、裁判官は独立性が高い職務を行っているため、評価資料の収集には配慮せざるを得ない。そのような制約の中でこのような5段階評価を適切に行えるかが第1の疑問である。多数の項目につい

て多段階評価を適切に行うためには、評価権者が裁判官の法廷を頻繁に傍聴して法廷等における弁論等の指揮能力を把握したり、証拠を適切に評価する能力等についても訴訟記録にあたって処理の状況を把握するなどして訴訟活動をチェックしないかぎり、実行が難しい。これをやるとすると、裁判官の独立の原則という点から問題が出てくるし、評価される裁判官を萎縮させることにもなりかねない。他方、調査を十分にせず多数の項目について多段階評価をすると、印象や感覚による評価となったり、真ん中に集まった形式的評価になってしまうおそれがある。このような意味で、今回提案された裁判官評価表(案)は、裁判官の職務の特性という観点からいかなものかと思う。そもそも多段階評価の客観性をどのように担保するのか、前回他の委員から指摘があったように、確かに結果は明瞭になるが、基準が不明確となり、評価する人の主観やブレが大きくでてしまうということが危惧される。長期的な視点から見ていかなる適性を有するか等の情報の蓄積という裁判官の人事評価の性質に照らすと、毎年多項目について多段階評価をすることは不必要であり、むしろ弊害が出てくると思う。また、評価の視点が概要案に記載されているが、これは例示であり、ご提案のように固定的なものとするのはいかなものかと思う。

：段階式と文章式の併用が裁判官の独立に影響を及ぼすということについては疑問である。例えば、訴訟記録を見なくてはいけないと言うが、従来の裁判官考課においても、記録を見たり、判決を読むということが当然に予定されており、そのことによって裁判官の独立が侵されるというのであれば、裁判官の評価そのものを疑問としなくてはならない。そのようなことも含めた評価権者の評価は裁判官の独立を侵すものではない。2000年に廃止になるまで行われていた考課で、3ないし4段階の段階式評価が裁判官の独立を侵すものと危惧されていたとは思えないし、最高裁からの説明でも、廃止になった理由としてそのようなことは聞いていない。これをもって段階式評価

を否定する理由にはならないと考える。

：要は評価項目があまりにも多項目であり，しかも段階的に評価するとなれば，どうしてもこのような資料に触れなければならず，誠実に履行するとすれば訴訟記録にあたらざるを得ない。上訴審からの戻りの記録は既に判断が終わった記録だが，判断がなされていない動いている訴訟記録についてまで云々していいのか。詳細な評価段階を設けることでそのようなことにならないか危惧される。

：裁判官評価表(案)は委員の試案であり，評価項目が多岐であるとか段階が多いとかという点については，実施段階で修正すればいい。裁判官の独立を侵さないようにするのは当然のことで，それに配慮しつつ併用式にすることに何か問題があるのか。

：併用式にしなくても文章式で十分だと考える。文章式評価であれば，具体的な事実を摘示するので，本人に開示するときも事実を示して説明でき，本人も反論できる。

：裁判官の独立と関連するが，重要なのは，裁判官が個性的であって，自律的に判断できるということである。最高裁の目を気にして小さくなってしまい，国民の声から離れて行くのが怖い。この裁判官評価表(案)は通信簿のように見える。ここに書かれているすべての項目について点数にして評価するとなると，若い裁判官がどんどん優等生的になってしまい，人事管理的な面が強くなりすぎることになるのではないか。外に向かってきちんと評価していることを示すことが必要であることはもちろんだが，それには幅があって，その中に適材適所をするためのポイントが入っているものが望ましいと思う。

：A B Cとするのは通知表をつけているようであり，ランク付けのような印象である。裁判官の評価はランク付けではない。段階式評価には賛成しかねる。

：従来の記述的評価がどういうものかイメージされていないのではないか。

資料 15

私も文章式で評価を書いているが、具体的な事実の記載に加え、最終的には、例えば合理的な期間内に判断を形成するという点で遅いというように、いわゆる段階的評価も記載している。A B Cで評価するのは難しいが、現在の文章式においても段階的評価を全く書いていないわけではない。

：現在作成されている文章式の評価の報告書の内容がどのようなものであるかについて、サンプルを準備したのでご覧いただきたい。

：それでは、人事評価のサンプルをご覧いただきたい。

：ある判断をしたときの根拠がはっきりする記載が必要だと思う。たとえば、A、Bを付けたとしても、その判断の根拠がよくわかるように記載する必要がある。大切なのは、ある判断がなされたときの根拠が蓄積され、参考になることである。文章式もこれがこうだからこういう評価であるということが書いてあれば、そういうのを蓄積していけばよい。問題があるのか、問題がないのか、それとも立派なのか、その3つくらいが分かればよいのではないか。特別問題にすべきことがあるときにそれが一目で分かるものであればよい。

：評価をAからEまでの5段階とすると細かいかもしれないが、AからCまでの3段階評価であれば表現できると思う。こうすれば、指名諮問委員会のユーザーの観点からすると、3段階で裁判官がどのあたりにいるのか、評価が客観的に分かると思う。

：再任してはいけない裁判官についてははっきり記載しなければならないが、優れた裁判官についてはそれなりに書いているので、文章式でもユーザーの役に立つのではないかと思う。また、人事評価が司法制度改革審議会で取り上げられたのは、評価に籍口して裁判の中身を統制することがあってはいけないという考慮があったからで、裁判官が仕事をしないので労働強化をしようということではなかったと思う。裁判官評価表(案)からは通信簿を連想したが、これは現場の裁判官にとってショックで、裁判官を萎縮させることが

懸念されるので問題である。

：文章式評価だけでは仲人口のようで、いいところばかり書いており、評価が分かりにくくなる。評価ではある程度その人の人物像や評価が浮かび上がらないと意味がないので、段階式評価との併用式であれば客観的な事項で端的に表現できる利点がある。

：指名諮問委員会ではいろいろ評価を見た上で答申しているが、そうした経験からすると文章式であっても実際には評価が段階的にされており、不適格な場合には再任は疑問があると書かれており、あえてこのような段階式評価をしなくともよいと考えている。

：指名諮問委員会で見えたものは、現所長が10年分の評価をまとめたものである。文章式評価はいずれ指名諮問委員会の方にそのまま出てくるのか。

：指名諮問委員会で見えていただいた資料は10年分の報告書をまとめたもので、重点審議者について再任の適格性を審査する段階ではオリジナルの内容を記載したものをお出しすることを考えている。

：人事評価をする場合、一番分かり易いのは5段階で言うとAとEで、BからDまではよく分からない。司法研修所の教官経験者はお分かりになると思うが、同じ問題を使って能力を判定しようとする場合でさえ、AからEについてそれぞれの比率を決めて相対的な評価をしないと難しい。まして違った仕事を毎日している裁判官についてAからEまでランク付けするというのは、およそ不可能である。あえてわからないことを無理にBCDとランク付けをする必要はない。裁判官の人事評価は基本的に謙抑的であるべきで、評価権者が確実に分かることだけを書くべきである。段階式評価については、絶対的評価か相対的評価かという難しい問題もあり、弊害も大きい。

：裁判官評価表(案)は段階式評価との併用式というよりも段階式評価そのものという印象がある。もちろんそういう趣旨ではないのであろうが、結論としてA、B、Cという部分が強い印象を与えるので本来の目的とは違った効

果が生ずるおそれがあり，文章式のできるのであれば，その方が弊害がないと思う。

：委員から提示された案を見ると，AからEまでの段階式評価との併用式は裁判官を萎縮させるおそれが懸念される。

：私は，結論的には併用式が良いと思う。文章式評価だと記述を全部読まなければならぬので大変である。これに対し，3段階評価であれば明らかにいいのはA，適格性に問題のある人はC，その他普通の人はBとすることで評価やその活用上の合理化が図れ，能率的なのではないかと思う。

：私は，裁判官評価表(案)に記載した事項を全部記入しなければならないと言っている訳ではない。文章式で記載されたものを段階式の一覧表の上で表現すれば，問題の有無等がはっきりして第三者が見ても分かりやすいと考えている。

：なぜAの人が必要なのか。なぜ優れている人を選ばなければならないのか。どうしてそのような評価制度にしなくてはならないのかというのが問題だと思う。裁判官は優れていて当たり前であると思う。

：適材適所ということを考える上では，優れた裁判官をどこに配置するかということを考えることになるのではないかと思う。

：裁判官の中には，じっくり考えて論理的にも結論的にも妥当な判決ができるが，判決書作成のスピードが速くないタイプの者もいる。段階式評価による場合には，このような者が繁忙庁で勤務すると，事件がたまって判決宣告期日の変更をせざるを得ず，その結果代理人や当事者等から苦情が出されてCと評価され，他方，標準的な仕事量の庁で勤務すればきっちりと仕事をし立派な裁判官だとしてAの評価を受けることも出てこよう。この裁判官は繁忙庁では十分力を発揮できないけれども，標準的な仕事量の庁であればきっちり仕事ができる，そのことが文章式で記載されていれば，配置上の適材適所の資料という目的に合致するが，AとかCとかいう評価ではあまり意味

をなさない。また、裁判官は事件を選べない。同じ裁判所に勤務していてもそれぞれの裁判官によって執務状況とか執務環境が異なっているので、それを捨象してABCとかいう判断をするのはいかなものか。人事評価制度の目的を考えれば文章式評価が論理的な結論だと思ふし、優れて実際的な評価方式だと思ふ。

：裁判官評価表(案)には細かい項目が記載されているが、これらはいずれも相互に関連していて分類が不可能な面がある。評価の視点としてこういう角度から見ていくのはいいが、それぞれについて独立して評価をするということとは困難である。あえて範ちゅうを設け、ランク付けをするとすると、実態から乖離していく。文章式によりいかに的確に記述するかは、評価の記述ないし評価の仕方のトレーニングの問題として考えていけばよいものと思ふ。

：二つの評価がある。一つは10年ごとの再任のための評価であるが、これは10年のスパンがあるし指名諮問委員会もあるので、ここで使われる資料は文章式評価でよいと思ふ。もう一つは部総括や所長への任命の場合の評価であるが、そもそもその任命の基準がどうなのかが分かりにくいと思ふ。もちろん、最高裁で基準を設けた上で、一定の枠の中で適材適所で選んでいるのであろうが、その基準が不透明だというのが率直な感想である。段階式評価には基準が必要であり、基準のない段階式評価はないが、それを作るのは難しいと思ふ。将来的には、部総括や所長への任命について難しいであろうが、いずれその基準を作ることが可能であるとしていただければ、今の段階ではそうした基準は無理であることから文章式評価に賛成しておきたい。

：併用式がいいと思いつつも、まだ疑問に思っている。人事評価は、判事任命、配置、昇給の各場面で活用されることになると思ふが、裁判官を異動させるとか、裁判長にするとかのポストへの登用のときの判断については、検討会でも議論になったと思ふ。丁寧だが筆が遅いというのであれば、それが分かるようなものが必要である。文章式にしながらも、3段階でもよいので、

判断できるような基準があってもよいのではないかと思う。基準を作るのは大変だとは思いますが、検討する必要があるのではないかと思う。

：評価結果の表示の方法としては、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。

：異議なし。

イ 裁判所外部からの情報の取扱いについて

：次に、裁判所外部からの情報の取扱いについて協議いただきたい。

：「規則要綱（案）の修正案」を用意した。まず、修正案の1の枠で囲った部分を規則要綱案の3(2)に追加してはどうか、また、修正案の1(1)から(4)を確認してはどうかという提案である。修正案の1(1)は裁判所内部の情報を得るように努めるという点、(2)は弁護士会、検察庁への周知依頼の点、(3)は弁護士会、検察庁以外の外部利用者に対するアクセスの工夫という点、(4)は積極的な広報の点である。例えば(3)に関しては、外部情報委員会のようなものを作って価値のある情報とそうでない情報とを振り分ける役割を果たさせることが考えられる。

：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。

：異議なし。

：修正案の1(3)について、具体的にどのような方法をお考えか。

：裁判所外部の情報は有益であるとして、どうやって量的にも質的にも多数の情報を受け入れるのか、工夫が必要と思う。例えば外部者が情報を記載するための書式を作ったり、総務課以外の分かりやすい場所にポストを設置す

ることが考えられる。

：修正案の 1 (3) と (4) は関連していると思われるが，(4) について裁判所の幹事から何か考えていることがあれば，説明していただきたい。

：前回にもお話ししたが，裁判官の人事評価制度が新しくできたことを適宜の方法で公表していくべきだろうと考えている。具体的には最高裁のホームページを使うことが考えられる。その際に，外部情報も受け付け，そのための窓口も設けるということを確認にし，国民の皆さんに知っていただけるようにしたいと思う。

：最高裁のホームページを使って広報活動をするという前提で，総務課を窓口とするのではまずいのか。

：何がなんでもということではないが，総務課を窓口として持って行って差し出すというのでは，外部の者からすると敷居が高いということになるのではないか。外部から情報を得るためには，ポストを設置したり，外部情報委員会を作って各種情報を扱うということも考えられる。

：事務の分掌と窓口とを分けた方がよいと思う。

：本人が持って来なくても，郵便等で情報を提出してもよいのであれば，窓口をはっきり決めることの方が親切だと思う。どこに出してよいか分からないのではかえって混乱する。総務課なら総務課ということで電話やファックス番号や提出先をはっきりさせた方がよいと思う。

：特に発言のない方々については，修正案の 1 (4) については先程の幹事からの説明どおり広報がなされることを前提に，受付窓口は総務課にするという原案どおりでよい，また，窓口を別途設けるという修正案の 1 (3) については不必要ではないかというご意見と理解してもよろしいか。

：異議なし。

：それでは，当委員会では修正案の 1 (3) については取り入れることはしないということ取りまとめることとする。

次に、概要案の3頁の*印の「当事者又は代理人に対し項目を示して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」との考え方についてご意見を伺いたい。この考え方を取り入れるべきだという意見の方はおられるか。

：特になし。

：それでは、ここまでやるのはいかなものかというのが皆さんの意見だと理解して、当委員会ではこの考え方の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。

：異議なし。

：修正案の1の枠で囲われた部分について、もう少し具体的な説明をしていただきたい。

：修正案の1(2)と似ているが、弁護士、検察官等に必要な協力を依頼するというのは、評価権者に権限を付するものと理解している。このような権限を記載することによって、外部情報の収集に効力を発揮すると思う。指名諮問委員会について同種の権限を与えたのと同様の発想である。

：「するものとする」ということの一般的な法制上の用語の理解では、原則的な義務付けを示しているが、ご提案は義務の内容が非常に不明確である。協力を依頼する個人、団体が無限定で、誰に依頼する義務があるのか不明確である。重要な情報を有する人に情報提供をお願いすると言う趣旨であれば、原案の「裁判官の独立に配慮しつつ、多面的、多角的な情報の把握に努めなければならない」と変わらないのではないか。

：ただ今の前半の指摘はそのとおりであり、「必要な協力を依頼することができる」とした方がよいかもしれない。後半についてもそのとおりだが、評価権者が権限を有することをより明確に規定しておいた方がよいと思う。

：原案は努力義務を課しており、そこに意味がある。単に権限を書くというのでは、努力より弱いと思う。このような制度ができた以上は、弁護士、検

資料 15

察官からの確な情報提供がされれば、余程のことなので、きちんと調べることになる。そうすると、修正案の1(2)のように弁護士会、検察庁に周知依頼をし、情報提供を待てばよいのではないか。権限を書いてもあまり実質はないと思う。

：今の質問に関連するが、「その他の個人又は団体」ということになると、何でも入ってしまうが、具体的には何を念頭に置いているのか。また、「資料の提出、説明」というのは、具体的にどのような資料や説明を想定しているのか。訴訟指揮とか、法令解釈の判断も含むとなると、訴訟手続でやるべきことをこの手続でやるようにも思える。

：その他の個人又は団体というのは、例えば司法書士の団体やその他裁判所と関係ある団体で、国や公共団体ということもあるかもしれない。次に、資料の内容であるが、裁判官の評価に必要な資料を持っている人に対して求めるということであって、裁判官の訴訟指揮や法廷運営への関与を考えているものではない。

：指名諮問委員会規則の要綱案では、これに類した規定を設けたが、それは新たに立ち上げる委員会の権限事項を明確にするという趣旨からで、今回はこれと違う。また、「依頼するものとする」としているが、義務規定ではなく、することができるという趣旨で提案しているということであるから、規則要綱案のままでも実質的に機能すると思われる。修正案の1にある協力依頼条項を規則要綱案に設けることに積極的に賛成する委員は少なかったと思われるので、当委員会としては、この協力依頼条項を規則要綱案に入れないこととし、規則要綱案第3項(2)の原案どおり「裁判所外部からの情報についても配慮するものとする」としたいが、よろしいか。

：異議なし。

：裁判所外部からの情報の取扱いについて、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。

：異議なし。

：評価権者が、外部情報を得る重要な手段なので、修正案の1の協力依頼条項を通達事項の骨格部分に入れた方がはっきりすると思う。

：この協力依頼条項の弁護士や検察官は、個人を指しているということだが、そうすると、団体として司法書士会が入るのは平仄が合わないのではないか。司法書士という個人ではいけないのか。

：団体の例として頭に浮かんだものをあげただけで、そういう団体であれば、何か資料を持っているのではないかと思った。

：弁護士会も税理士会も司法書士会も強制加入団体で変わりはないが、何か違いがあるのか。

：外部情報で内容が不明確なものについては、評価権者において、情報提供者に照会したり、説明を求めることはできると考えてよいのか。

：評価を行う上で必要な作業として、当然予定されている。

：そうすると、評価権者の当然の権限として情報提供者に照会したり、説明を求めることはできるし、弁護士会や検察庁に対して積極的に周知依頼もすることになるが、逆に修正案の1の条項については団体となると不明確で誤解を招きかねない表現でもあるので、通達事項案としても盛り込まないということで、よろしいか。

：異議なし。

：次に、内部情報の取扱いについて、修正案の1(1)を通達事項に盛り込むことはどうか。

：評価権者としては、必要なときには、当然やってきていることだろうと思われるので、通達に書かなくてもよいのではないか。

：必要があれば、このようなことは行っているのか。通達に盛り込むことの可否についてはどうか。

資料 15

：今までも、所長は、内部の然るべき者に聴くということを幅広く行っている。その中には、部総括裁判官、陪席裁判官、書記官が含まれるし、調停委員から情報を得ることもある。必要なときには、当然行うという趣旨で、規則要綱案を作成しており、通達に盛り込むまでもないと考えている。規則要綱案に「多面的かつ多角的な情報の把握に努めなければならない」と書いてあるところに、内部情報が含まれているということである。

：修正案の1(1)については、盛り込まなければならないという意見が他にはないようなので、通達事項に盛り込まないこととしてよいか。

：異議なし。

2 不服がある場合の手続について

：次に、「不服がある場合の手続」について、審議資料3の概要案の第5項にある手続でよいのか、さらに、評価権者以外の第三者機関を設ける必要があるのかについて、協議いただきたい。

：修正案の2に記載したものは、前回口頭で提案したものを修正したものである。まず、裁判官から不服申立てがあった場合に、評価権者が再検討して修正するというのは、規則要綱案のとおりであるが、2番目として、不服申出に理由がないと考えた場合、評価権者は自らの意見を付けて、裁判所内部の第三者機関が判定するという点が違うところである。第三者機関は高裁に設置することとし、地裁、家裁及び簡裁の裁判官についても、高裁の裁判官についても、高裁に設置した委員会で処理する。この委員会は3名構成で、仮に「不服審査委員会」と呼ぶ。前回は全国の裁判所に設けるとしたが、これでは108箇所を設置することとなり、多すぎるので、8つの高裁に設けることとした。そして、この第三者機関による当否の判断を第一次評価としての最終判定とする案である。理由は、不服を言われた本人が自分で当否を判断するというのはおかしいという素朴な点にある。第三者が裁判官の不服の当否を判定するのが適正手続に合致する。デュープロセスを重んじる裁判

資料 15

所がこれと違った制度を設けることはまずいと思う。規則要綱案において裁判官の人事評価に不服制度を設けることとしている点は評価するが、不服の判断を評価権者がするのであれば、いわゆる「仏をつくって魂を入れない」ことになる。実質的にみても、不服を言われた本人が不服が正しいかどうかを判断するのであれば、不服制度の趣旨が生きない。不服制度が形だけのものを作っているとの印象を一般に与えるのは残念なことである。

：前回、規則要綱案第5項の「人事評価の結果」という用語について、「評価書の記載内容」と修正した方がよいのではないかと意見が出され、検討することになっていたもので、その点について幹事から説明していただきたい。

：前回の当委員会での協議を踏まえて検討した結果、裁判官の人事評価の性質が長期的な視点から裁判官がいかなる適性を有するかを示すための情報を主体とした評価とその集積にあるとすると、原案にあるように「人事評価の結果」という用語を用いた場合には、ご指摘のとおり、判定の部分に重点が置かれるように捉えられる可能性があり、用語としては必ずしも適切ではないと考えられる。そこで、審議資料4で修正したように、第5項の「不服がある場合の手續」中の「人事評価の結果」という用語を「評価書の記載内容」と改めてはどうかと考える。また、その関連で、第4項の「人事評価の結果の開示」についても、裁判官への開示の対象を「人事評価の結果」から「人事評価を記載した書面（評価書）」に修正してはどうかと考え、改訂(案)を作成した。

：規則要綱案については、ただいま幹事から説明があった修正を前提にして更に協議を進めることでよろしいか。

：異議なし。

：人事評価の目的、内容を考えると、ソフトな不服申立てでよいと思う。評価権者に不服を申し立てることができるとするのは大きなことである。本人から不服が出ることを考えながら評価することになり、具体的に説明できる

資料 15

理由がなくてはならないので、かなりの効果があると思う。高裁の3名で行うことでもよいのかもしれないが、評価の誤りを審査するものとしては、ちょっと強すぎる感じがする。評価権者に対して、第三者評価が別にあると萎縮効果という面もあるし、第三者機関の方が不服申し立てをしやすくしすぎるなどの問題がある。このことから考えると、ベストとまではいえないが、少なくとも高裁3名の判事に申し立てるとする案よりも、評価権者に不服申し立てして、調査をして、修正することを求めるとする案の方が意味があるし、決して、形だけ作っていることにはならない。現実に関わらせていった状況を想定すると、評価権者は不服を相当意識して評価書面を作成することになり、それは大変な抑止力になる。デュープロセス、手続には、内容によって変化があってもよいと思うので、むしろ、原案の方がよい。

：国で実施される個人情報保護制度で提起される問題がこれにあたると思う。自治体の運用に関与している体験を含めて申し上げると、不服がある場合には、自己情報の開示請求をして、これに対する訂正請求をするが、自己情報については、事実が誤っているときにはそれを訂正することになる。しかし、評価の部分については訂正しろと請求されても訂正のしようがなく、その結果訂正の要求に応じたようで応じない判断を審査会は示さなくてはならない。そこで、実際には、概要案の4項にある記録化のように、両当事者の言い分を記録化して、それをもって訂正に変えるということになり、苦渋に満ちた判断をしてきた。人事評価の場合には、単なる事実ではなくて評価的事実、評価そのものも含まれているので、高裁に3名の委員会を設けても、結局それくらいしかできないので、それほど効果が上がるわけではなく、結局、無理なことを求めるだけにもなってしまう。

：個人情報保護制度の場合でも、審査会は第三者機関になるのではないか。

：例えば、教育委員会関係の情報の場合、教育委員会そのものに対して訂正の請求をすることになるので、不服審査申立てと手続は同じである。教育委

資料15

員会が判断に困ったときは、審査会に諮問を求めることになるが、その審査会はどうすることもできず、評価的なことについては、結局は先に述べたとおり記録を保管せざるをえないだけである。

：ここまで開示することはすばらしい制度である。残念ながら市ではここまで進んでいない。また、評価制度は長期的なスパンで、良い裁判官を育てていくことに目的がある。そうであれば、一番よくわかっている所長と裁判官とがよく話し合いすることがよい。結論が出ないときにも、記録に残すことになっている。高裁に3名の委員会を設けるのは、普段見ていない裁判官のことについて所長が行った評価を判断することになるが、それは難しいと思うので、原案の方がよい。

：委員の提案は、評価権者である所長に不服申立てをして再検討することだけでは、納得性が得られない、公正性、透明性に欠けるという発想ではないかと思う。評価段階では高裁長官が調整にあたりと明確に記載されているが、不服申立ての段階では高裁長官は全く関与しないのか。

：一定の関与があると考えている。地裁、家裁及び簡裁の裁判官の評価をする場合には、所長が評価権者であり、高裁長官がいわば二次評価権者のような形で、補充、調整するシステムである。そういうプロセスを経た後のものが開示の対象になり、かつ、不服の対象になるという構造になっている。したがって、不服があった場合にも、評価権者である地家裁所長が窓口となり、まず、所長が必要な調査して、当初の評価を修正すべきか否かの判断することになるが、その判断の後に、高裁長官が、長官の立場で所長と同じようにもう一度不服について検討するというプロセスを予定している。そのプロセスが終わった後に、評価権者である所長から、その結果を裁判官に通知することになる。

：評価された裁判官が評価した評価権者に不服申立てするというのは、民間の感覚では不思議な感じである。だからといって高裁に委員会を設置するの

もなじまない。第三者を通して手続を行うのが普通ではないか。直接、評価権者に不服申立てをして、コミュニケーションを図るとしてもあまり納得できない。第三者が中に入って、いつ不服が出て、いつ、どういう形でコミュニケーションを取り、それを第三者を経由して、どういう修正を行い、どのように本人に伝えたのか、とするのであれば納得できる。

：「司法制度改革」という本で、司法制度改革審議会の佐藤会長、竹下会長代理、井上委員が審議会の内容について対談されているが、その中で裁判官の人事評価の不服手続については、次の点が重要であるとされている。本人に対して、「これこれこういう評価である。」と開示しなければならない、それを見て、おかしいと思ったのであれば、申し出て説明を受けるなどの適切な手続を設けるというやり方である。このやり方は、フォーマルな不服申出の手続ではないが、木で鼻をくくったような対応ではなく、不服の理由を聞き、それに対して丁寧な対応をする場を設けるべきである趣旨であると。これをしようとするれば、評価権者がやらざるをえないので、概要案の考え方は、司法制度改革審議会の意向にも合致していると思う。また、私共の裁判所で、全裁判官が「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会」の報告書を読んだ上で、意見交換をした。そのなかで、不服申立てに関して、第三者機関が判断すべきとする意見を述べた裁判官も一人いた。指名諮問委員会に判断してもらおうとする意見であったが、最終的にはほとんど賛成はなかった。「再任」というような重要なものは、指名諮問委員会という第三者機関で行っているのだから、毎年の評価についてはどこまでやるのか、より機能すべき制度をどう考えるかという問題である。私個人の意見ではあるが、機能的なことを考えると、本人への説明は評価書を書いた者でないとできない。それで何かあったら不服を申し出てもらうことになるが、その内容としては、例えば事件がたまっていると書いてあるが、それにはこうした理由があるんですといった話になる。そうすると、まず、地家裁の段階で調べて訂正する

必要があれば訂正すればよい。また、あまりにも当事者の間が近すぎるのではないかという意見については、第一印象の感覚としてはよくわかるが、高裁長官が再度審査することで、少し離れたところでの判断もされるので、少し緩和されることになる。さらに、不服の判断は、前提となる事情の背景を知っている人が行うのが適当であり、全く新しい人が行うのでは機能しないし、その必要もないのではないか。

：最初の不服申立ては評価権者に対してする方がよいと思う。どうしてそのように書いたのかを問いつめる、そのためには評価した者が一番わかりやすい。ただ、そこで説明を聞いても納得できないのであれば、二次評価者のところに不服申立てすべきである。先ほどは、地裁所長と高裁長官が相談して一緒にその結果を通知されるとのことであったが、二次評価者も一緒になって評価をするというのであれば、最終的に最高裁に申し立てるとかの手続が必要であろう。評価権者に対して不服を申し立て、それでも不満であれば、さらにもう一段上の不服申立ての制度を確保すべきである。

：地家裁所長は第一次的に修正すべきかどうかの判断をするが、高裁長官と協議して結論を出すという趣旨ではなく、所長は所長の立場で判断する、その上でその結果も含めて高裁長官が独自の立場で、もう一度検討することを予定している。そして、修正すべきであれば、修正することになるし、修正すべきことがなければ、それをまとめて、本人に通知することになる。このように実質的に二段階のシステムを予定している。

：やはり当事者だけで行うのは普通の感覚では納得はしない。うまくいっているときはよいが、最悪の事態になったときのルートが大事なので、高裁の3人の委員会とするのがいいかどうかは分からないが、直接の関係がない方が関与することを明記しておく必要がある。

：前回、評価の性質について聞いたところ、最高裁判所裁判官会議に対するデータの提供であるということであったので、不服申立てはデータの修正申

立てと理解されるが、それでよいのか。もうひとつは、不服申立て及びそれに対する対応が人事記録と一体となるという趣旨は、不服申立ての理由とそれに対する評価権者の対応、理由等が最終的には法律的な意味の評価権者である最高裁判所裁判官会議の手元に届き、これらが最高裁判所裁判官会議に行くことになるかと理解してよいのか。

：2点ともそのとおりである。評価の性質については、長いスパンで情報を集積していくものであると理解しており、各年ごとにランクを決めたり、点数を付けたりするものではない。評価権者に対して不服の申出をして、修正されない場合でも、それを記録化することが非常に重要な意義を持つと考えている。その記録すべき内容は、本人が不服を申し出た理由が書かれた書面、評価権者が判断した理由等が一体となって記録化され、最終的には最高裁判所裁判官会議が人事の決定をする際にそれが利用されるという意味で、最高裁判所の裁判官会議で最終的に評価することになるという構造であると理解している。

：第三者機関が評価を自ら修正することができるのかが問題になるが、審査委員会の能力を超えることが多いであろうし、申立人がいうとおりの部分があるのもう一度考え直せという仕組みにするのが普通だと思う。また、不服という用語は、本来は行政処分に対する不服であるが、ここではそれよりも緩い意味で使われていると思われるが、普通、日本語での不服という言葉の範囲内に入っているので、このままでもよいと思う。また、幹事が説明するとおりであれば、規則要綱案の2(2)に一次評価権者は地家裁所長であるが、高裁長官が調整及び補充できるとあるので、それと平仄を合わせる意味でも、規則要綱案の5(2)の後に、不服を処理する主体は評価権者であるが、その判断する過程において、調整・補充権者である高裁長官も判断する旨を記載した方が、二次評価権者まで再考できることが明白になってよいのではないか。

： 所長による評価に対する不服の手續に高裁長官が関与する点については，規則としては規則要綱案にあるような形にしておき，通達に明定することにより，このようなシステムを明らかにすることを考えている。

： 規則要綱案では，高裁長官は不服がある場合の手續のところに登場していない。また，高裁長官の有する評価の調整機能の中に不服に対処するというのは入らないのではないか。不服の手續に高裁長官が関与するというのであれば，これは規則事項であると思う。

： 不服がある場合の手續として，制度的に可能であれば，所長が高裁長官と協議して所長が意見を出すのではなく，所長が裁判官とやりとりして対応し，更に不服のある者については，高裁長官が対応するという制度を検討してはどうか。

： 不服がある場合の手續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。

： 承った。

： 第5項の「不服がある場合の手續」については，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。

： 異議なし。

3 その他

ア その他

： 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ふことでよろしいか。

： 異議なし。

イ 法曹制度検討会における問題提起について

幹事から、法曹制度検討会での平山委員からの問題提起について説明がなされた。

：地家裁所長、高裁長官の人事評価についてご説明したい。前回の委員会でご説明したように、地家裁所長については、規則要綱案第1項の「判事」として、人事評価の対象となる。その評価権者は、主として司法行政事務に携わるという地家裁所長の職務の特性にかんがみ、管内の地家裁所長を見渡せる立場にあり、専ら司法行政に携わる高裁長官とするのが一番合理的と思われる。

地家裁所長についても基本的には規則要綱案が適用されるが、その職務、地位の特性にかんがみ、特殊な取扱いが求められる点がある。例えば、評価項目については、主として司法行政事務に携わっているという特性にかんがみ、組織運営能力、その基盤としての一般的資質・能力を中心に評価することになる。地家裁所長の評価権者については、以上のような事情があるので、人事評価制度の骨格を定める規則要綱案に明記してはいないが、第6項により、高裁長官であることを別途定める予定である。そのほか、裁判事務以外の職務に従事する裁判官は他にも種々あるため、これらについても、やはり第6項により別途定めることを考えている。

また、規則要綱案においては、高裁長官という官職の位置付け、職務内容からみて、他の下級裁判官の人事評価と同一の観点に立った人事評価を行う必要性が低いという理由から、高裁長官を今回の人事評価の対象から除外している。高裁長官についても、どこの高裁長官になるかということや、異動といった人事はあり得るので、そうした人事が行われる以上何らかの人事評価が必要が行われているといえる。しかし、高裁長官は裁判官として40年近いキャリアを経た者であるのが通常であり、その人物や能力はよく知られていること、全国に8人しかおらず、最高裁の裁判官会議で自らその人物

等をよく把握できるので、一般の裁判官と同様の人事評価制度に組み込む必要はないと考える。

(7) 地家裁所長の人事評価について

：高裁長官を所長の評価権者とするのは相当でない。理由は、高裁長官は所長の勤務する裁判所と異なる裁判所に勤務する者であり、場所的にも離れているから、日ごろの所長の行動を見聞きする立場にない、所長は司法行政事務以外に裁判事務も担当しているが、裁判事務を担当している判事等の中にも司法行政を担当している者がおり、これと別に取り扱う理由に乏しい、

高裁長官は所長の評価を調整及び補充する権限を有するが、この権限には所長の評価権者としての権限は含まれない。高裁長官を所長の評価権者とするには、別途、規則で明記すべきである。所長の評価については、裁判官会議又はそこで作られるコミッティーがあたるしかないと考える。

：高裁長官は、会議等で直接所長と接触する機会も多く、また、日ごろの司法行政事務の処理に当たっては地家裁と高裁とが連携を取りながら行っていることから、司法行政事務担当者としての所長の仕事振りは手に取るように分かる。

：所長の人事評価の目的を考えると、高裁長官が評価をすべきとする幹事の説明には合理性があり、分かりやすい。所長の司法行政事務担当者としての適格性については、下から見るとは全体を見渡せる高裁長官が行う方が合理性があるのではないか。

：裁判官の人事評価においては、地家裁や簡裁に勤務する裁判官、高裁に勤務する裁判官を、それぞれ、同じ裁判所に勤務する者が見るべきであり、それに足りないところがあれば、その補充を行う必要が生じるという関係にあると思う。そうすると、現実的な必要性、現実的な接触の多さという理由だけでこの関係を無視するには余程の事情が求められる。最高裁事務総局に勤務する裁判官は、所属する下級裁判所の長が評価すると思うが、それぞれの

裁判所の中では誰が評価権者となるのが適切かを考えるべきである。

：所長以外にも、例えば、司法研修所教官，最高裁調査官，最高裁事務総局勤務者などの裁判事務以外の職務に従事する裁判官については，その執務振りを的確に評価できる者が評価すべきであると考えている。この点は，規則要綱案の第6項の「その他」により，特別の定めを設けることを考えている。

：評価権者の問題は，最高裁が有している人事権を行使するに当たり必要となる情報をどこから的確に収集できるかという観点からの事務の分掌の問題である。評価をされる人とする人が同じ組織で完結しなくてはならないというアプリアリな命題があるわけではなく，所長の人事評価を行うのに誰が情報を把握しやすいかという問題である。また，高裁局長としての経験に照らしても，高裁長官は管内の所長の仕事振りがよく分かる。所長の人事評価を委任するとしたら高裁長官以外には考えられない。後は，情報の取り方の問題である。

：所長の評価権者を高裁長官とするのなら，第6項の「その他」のところで定めることでは不十分であり，規則事項とすべきと思う。

：法制的な検討は更に必要と思うが，通達等で定めても問題はないと理解している。

：通達等には，地家裁所長の評価権者を高裁長官とするとか，裁判事務以外の職務に従事する裁判官の評価権者を盛り込む予定か。

：通達等に定めることを予定しており，必要があれば概要案に書き込むことも考えられる。

：第2項で所長を評価権者とするものの例外があることを明記することが望ましいと思う。ただ，一つ一つ書くかということは別問題である。例えば，第2項の(1)(2)に続けて，(3)を設け，「特殊な理由がある場合において，最高裁が別に定めることを妨げるものではない」としたり，(1)(2)の中に，「別に定めるものを除き」と盛り込むことも考えられる。

：通達等で足りるのではないかと一応考えてはいるが、規則に例外を設ける根拠規定があったほうが明確であるとのことご意見を承ったので、検討したい。

：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ということを取りまとめることでよろしいか。

：異議なし。

(1) 高裁長官の人事評価について

：高裁長官を人事評価の対象とするかについては、法曹制度検討会において、平山委員の意見以外にも、奥野委員からは、人事の公正を目的とするのであれば高裁長官を対象としないことはおかしいという発言が、また、中川委員からは、長官には市場の評価が働かないから評価を不要とするのは無理だという趣旨の発言があったとも聞いている。したがって、高裁長官だから人事評価は不要とするのでは、一般からは納得を得にくいと思う。高裁長官は長官任命の際に審査を受けているという説明もあったが、それとこれとは別と思う。人事評価は1年に1回行われるものであるが、高裁長官は2年以上その職にある人もおり、1回任命されたから後は評価しなくてもよいということにはならないと思う。また、1回高裁長官になったとしても、さらに他の高裁の長官になる人もいる。したがって、どこかで評価する必要はあると思う。高裁長官については最高裁で評価を行っているからこの人事評価制度の対象外でよいのであれば、その旨を規則に規定すべきである。問題は、そのように規定した場合に、地家裁所長、高裁長官、最高裁の評価を巡る権限関係に、微妙な問題を持ち込むということだと思う。

：何のために高裁長官を評価すべきとするのか理解できない。高裁長官は、判事から任命される場合には指名諮問委員会においても諮問の対象とならない存在である。そのような人を何のために評価するのか。能力の主体的向上

を促すといっても、ある程度年配の方であり、それもどうかとも思う。さらに、誰を東京高裁の長官にするか、誰を札幌高裁の長官にするかという判断は色々な意味で政治的判断である。このようなことを考えると、何のために評価すべきとするのか分からない。

：高裁長官についても人事はあるのであり、人事がある以上何らかの意味で人事評価は存在する。ただ、今から作ろうとしているシステムに取り込んで同じような形で人事評価を行う必要があるかどうかは別問題であろう。高裁長官の地位等に鑑み適正な人事評価がなされればよいと思われるが、最高裁の裁判官会議において人事を決定する際に評価を行うということが可能であるし、その人事の決定の是非については、最高裁の裁判官会議のいわば政治的責任の問題ということになると思う。

：法律的に考えると、高裁長官の人事評価は最高裁の裁判官会議が行うわけであって、そのためにだれかがデータを集めるといってもなかなか難しい。規則だけを見ると確かにどこに行ったのかという感じはするが、法律的には元に戻っているだけで、最高裁の裁判官会議がするという事ではないかと思う。

：最高裁の裁判官会議で行うのであれば、それはそのように規則に記載すべきである。そうでないと、高裁長官に対しては人事評価は行わなくてよいというような見解が出てくる可能性がある。評価をするということははっきりさせておくべきである。

：人事権の行使の前提としての評価というのは当然あるところなので、そのようなことを事新しく定めないとできないというのはいかがなものかと思う。仮に高裁長官の評価を本規則に明記した場合、規則の他の諸原則はまったく適用されない、例えば、評価の視点も違う、不服申立制度も違う、第一次評価権者、第二次評価権者も違うというように、違うものをなぜこの中に盛り込まなければいけないのかという問題がある。しかも、人事権に伴う評価と

いうものは法制上当然に包含されている。これをこの規則の中に盛り込めば規則全体の整合性がおかしくなる。したがって、規則に明記する必要はないと考える。

：その意見は、高裁長官も評価されるという前提でよいのか。

：そうである。

：全国で8人の高裁長官については、最高裁の裁判官会議が直接評価できる対象者なので、改めて評価権者を別途設けてそこに評価させるまでもないという前提であろう。

：今議論していただいている新しい人事評価制度の中では、評価の対象としないということではよいのではないかという趣旨である。

：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。

：異議なし。

(ウ) 最高裁裁判官会議との関係について

：次に、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要綱案に明記すべきか等について、ご議論いただきたい。

：先日の法曹制度検討会において、平山委員から、最終的な評価権が最高裁の裁判官会議にあることとの関係で、評価権者がした評価の報告、保管がどのようにされるのか、その取扱いを明確にすべきであるという問題提起がされた。この点については、高裁長官から提出された評価書を最高裁の庶務を担当する最高裁事務総局において保管し、これを最高裁の裁判官会議における人事決定のための資料として利用するということになる。そして、評価書の保管については人事に関する記録として厳格に管理する必要があるので、要綱案の第6項により別途定める予定である。

そこで、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要綱案に明記すべきかについてであるが、人事評価が用いられる裁判官の人事の場面としては、判事への任命（判事補からの任命、判事の再任）に際しての指名、勤務裁判所の決定、昇給等があるが、いずれも法令で最高裁の権限であることが明らかにされている。例えば、判事への任命については憲法 80 条、裁判所法 40 条に、勤務裁判所の決定については裁判所法 47 条等に、昇給については裁判所法 51 条、裁判官の報酬等に関する法律 3 条に、それぞれ規定されている。したがって、平山委員の提案のように、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を明記しなくとも、既にそのことは法令上明確であるとともに、最高裁規則に規定する場合には、かえって以上の法令との関係が問題になってしまう。したがって、この点については、平山委員の提案のような規定を追加する必要はないものと考えている。

また、最終的な評価は最高裁の裁判官会議によりなされるということについても、人事評価権が裁判官の人事権の一部をなすものとして最高裁に帰属することは当然の前提となっているので、あえて規定を追加する必要はないものと考えている。

：評価書については、最高裁の裁判官会議における人事決定のための資料として利用するということであるが、この点について異論はないか。

：異議なし。

：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、改めて規則に明記するまでの必要はないということに対し、ご異論がある方はご発言いただきたい。

：異論があるわけではないが、法曹制度検討会での議論を聞くと、最高裁に情報や評価が伝わる過程に対し、色々な疑問が提起されているようである。

そこを明確に説明する必要があるのではないか。なぜ、明確にすべきというような意見が出されているのか。

：裁判官の評価の性質が何かという点が必ずしも十分にご理解いただけなかったのかもしれないということが、私自身の問題意識としてある。データをきちんと把握して、それを最高裁に提供し、それが何年か蓄積され、人事が問題となる場面で活用されていくという仕組みを理解していただければ、その点についてはご理解いただけると思う。

：法曹制度検討会で更なる質問が出た場合には、そのような説明をしていただきたい。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で取りまとめさせていただきたいがよろしいか。

：異議なし。

：資料3の「裁判官の人事評価の概要（案）」については、これまでの議論で、いくつかの点を訂正する必要があるのではないかと思う。この概要案の今後の取扱いとしては、規則要綱案そのものではないが、議事録に添付され、かつ、最高裁の裁判官会議にも提出され、さらに通達等により定めるものの重要部分の骨子となるものという理解でよいか。また、その内容については、当委員会での議論を踏まえた上で改訂したものを委員に事前に送付し、次回にそれを諮るということでよいか。

：それで結構である。

：概要案については、今述べたような扱いとすることでよいか。

：異議なし。

：大方の問題については、本日までの段階で当委員会としての結論が出たように思うが、この際、特に最終段階で何か発言しておきたい方はおられるか。

：特になし。

(3) 次回の予定等について

資料 15

次回の委員会は、12月5日(金)午後1時30分から午後4時30分まで開催されることとなった。

(以上)

裁判官評価表(案)

裁判所 平成 年 月 日作成 (評価期間) 平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日

(裁判官)

評価権者 _____

印

評価項目及び評価の視点					裁判官の評価				
(視点ごとの判定) A: 非常によい B: よい C: 普通 D: やや劣る E: 劣る					A	B	C	D	E
1 (事件処理能力) 事件を適切に処理するのに必要な資質・能力	(法的判断能力) 法律知識・法的判断に必要な資質・能力	・法律知識の正確性・十分性							
		・法的問題についての理解力・分析力・整理力・応用力							
		・証拠を適切に評価する能力							
		・法的判断を適切に表現する能力							
		・合理的な期間内に調査等を遂げて判断を形成する能力							
	(手続運営能力) 裁判手続を合理的に運営するのに必要な資質・能力	・法廷等における弁論等の指揮能力							
		・当事者との意思疎通能力							
		・担当事件全般を円滑に進行させる能力							

評価項目及び評価の視点				裁判官の評価		
(視点ごとの判定) A: よい B: 普通 C: 劣る				A	B	C
(組織運営能力) 能力 必要な資質・ 運営するのに 2 部等を適切に		<ul style="list-style-type: none"> 部又は裁判所組織全体を円滑に運営する能力 				
		<ul style="list-style-type: none"> 職員に対する指導能力 				
		<ul style="list-style-type: none"> 職員・裁判官等に適切に対応する能力 				
(一般的資質・能力) 3 裁判官として職務を行う上で必要な 一般的資質・能力	識見	<ul style="list-style-type: none"> 幅広い教養に支えられた視野の広さ 				
		<ul style="list-style-type: none"> 人間性に対する洞察力 				
		<ul style="list-style-type: none"> 社会事象に対する理解力 				
	人物・性格	<ul style="list-style-type: none"> 廉直さ、公平さ 				
		<ul style="list-style-type: none"> 独立の気概 				
		<ul style="list-style-type: none"> 勤勉さ、責任感 				
		<ul style="list-style-type: none"> 忍耐力、自制心 				
		<ul style="list-style-type: none"> 決断力、精神的勇気、積極性 				
		<ul style="list-style-type: none"> 寛容さ 				
		<ul style="list-style-type: none"> 思考の柔軟性 				
<ul style="list-style-type: none"> 協調性 						
	<ul style="list-style-type: none"> 慎重さ、注意深さ 					
その他：						

規則要綱(案)の修正案

2003年11月4日

委員 宮本康昭

1 「3 評価の基準等」(2)につきのとおり追加する。

評価権者は、弁護士、検察官その他の個人又は団体に対して、資料の提出、説明その他の必要な協力を依頼するものとする。

上記「3 評価の基準等」(2)の通達事項につきの事項を追加する。

- (1) 評価権者は、裁判所内部において、他の裁判官、職員、調停委員、司法委員等からの情報を得るように努める。
- (2) 評価権者は、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る。
- (3) 外部からの情報を受け付ける窓口を設置するに際しては、外部利用者が提出しやすい方法を工夫する。
- (4) 各裁判所は、上記窓口において外部情報を受け付けることを積極的に広報する。

2 「5 不服がある場合の手續」(1)、(2)を次のとおり修正し、(3)ないし(5)を追加する。

- (1)の前段を「裁判官は、その人事評価の結果について各高等裁判所に設置する不服審査委員会（仮称）に対して不服を申し出ることができるものとする。この申出はその旨の書面を評価権者に提出するものとし」と改め、以下後段に続く。
- (2)の後段を「(1)の申出に理由がないと認めるときは、不服審査委員会に、その旨の意見を付して不服申出書を送付するものとする」と改める。
- (3)不服審査委員会は、各高等裁判所の3人の裁判官により構成するものとする。
- (4)不服審査委員会は、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、評価権者及び申出をした裁判官にその旨を通知するものとする。
- (5)不服審査委員会は、申出に理由がないと認めるときは、その旨を評価権者及び申出をした裁判官に通知するものとする。

以上