

裁判官の人事評価制度についての意見書

さいたま家庭裁判所判事	北澤 貞 男
岐阜家庭裁判所判事	下 沢 悦 夫
広島高等裁判所岡山支部判事	安 原 浩
神戸地方家庭裁判所姫路支部判事	伊 東 武 是
長崎地方家庭裁判所佐世保支部判事	山 口 毅 彦
千葉地方家庭裁判所木更津支部判事	仲戸川 隆 人
岡山地方裁判所判事	金 馬 健 二
奈良地方家庭裁判所葛城支部判事	岡 文 夫
大阪高等裁判所判事職務代行	浅 見 宣 義

他日本裁判官ネットワーク有志一同

私たちは、裁判官が自らの人事上の扱いについて不安を抱くことなく、自由闊達に職権を行使できるようにするため、かつ国民から信頼される優れた裁判官を多数輩出するために、裁判官人事に公正性、透明性、客観性を確保することが最も重要と考えます。そして、その前提として、裁判官人事の資料となる裁判官人事評価に公正性、透明性、客観性を確保するために、また、独立した裁判官の最も望ましい資質向上の方法である自己研鑽に有益な資料提供がなされるようにするために、司法改革に関連して裁判官人事制度のあり方が議論されているこの時期に、裁判官の新しい人事評価制度を構築することが喫緊の課題であると考えます。そのため、私たち現職裁判官によって構成する日本裁判官ネットワークのメンバーの有志一同は、検討点の多い裁判官人事評価制度の中でも、特に焦眉の2点について下記の提案をします。

(提案)

- 1 裁判所外部の見方を集約する方式としては、窓口方式とアンケート方式を併用すべきです。

窓口方式は、各裁判所事務局総務課に目安箱的な窓口を設け、裁判当事者、代理人から顕名で任意に寄せられる各裁判官についての意見を文章式で集約する方式とし、アンケート方式は、裁判所が主体になり、下級裁判所裁判官指名諮問委員会が設定した評価項目について、3年に1度(特定の任地の3年目)、1裁判官あたり無作為に100件程度の担当事件を抽出したマークシート方式により、又はIT技術を使用し、担当事件が終了した後、1回アクセスできるパスワードを、判決等の送達時に説明書と共に当事者に交付して、ホームページに回答を入力できるものとする方式により、裁判当事者、代理人からアンケートを行い、うち裁判の両当事者又は両代理人からアンケート回答があったもののみを集約する制度とし、とりあえず双方の意見が集約しやすい民事事件・家事事件(合議事件は除きます。)の各担当裁判官から試行するのが望ましいと考えます。

- 2 人事評価に対する不服申立てについて、第三者機関も設けるべきです。

人事評価については、下級裁判所裁判官指名諮問委員会の地域委員会が不服申立てに対する判断機関となり、裁判所内部の不服申立手続によって解決されない不服について調査し、不服申立てに理由があるとする場合は、自ら記載を変更した上で、最高裁判所裁判官会議に評価内容を送付する手続とするべきです。

補足説明

(外部の見方を集約する方式について)

窓口方式とアンケート方式の有用性

窓口方式は、「狭いが深く」情報を収集する方式です。任意で顕名が前提ですから、申立人が少数に限定される可能性があり(特定の申立人の申立てが多くなる可能性が高くなります。)、しかも私たちの経験上、寄せられる情報は、裁判官についての否定的評価のものが多くと予想されます。しかし、寄せられた情報は、具体的であることが多く、訴訟記録の検討のほか、申立人、同代理人、相手方当事者及び同代理人、書記官・事務官、当該裁判官等への聞き取りにより、申立内容が真実であるか、裁判官の責任はどの程度あるかについて検証が可能ですから、一つの有用な方式です。

アンケート方式は、「浅いが広く」情報を収集する方式です。具体的事実も収集し得ますが、むしろ、回答しやすい5段階評価のアンケート方式により、評価的な情報を収集することが有益です。個々のには、評価が事実に基づいているのか検証が難しい面がありますが、一定数の意見を、しかも一定のルールに該当する全裁判官(私たちの提案では、民事事件及び家事事件の各担当裁判官。ただし、陪席裁判官の評価が難しい合議事件は、ひとまず除きます。このため、単独事件を担当しない地方裁判所の未特例判事補や高等裁判所の裁判官は、制度の導入段階では除外されます。)について集約することにより、当該裁判官の当事者側からの平均的な受け止め方、裁判官全体の中での当該裁判官の位置づけ等について情報を集めることが可能です。

双方の方式には、利点、難点があり、集約する情報の性格にも違いがありますから、相補うものと位置づけ、両方を生かした制度設計をすべきと考えます。

窓口方式とアンケート方式の客観性と正確性

窓口方式では、具体的事実が寄せられますが、一方当事者からの必ずしも正確とはいえない情報を基礎にしたものも含まれ、かつ裁判の内容に不当な影響を与えようとするキャンペーン的な運動もあり得ます。しかし、これは、事後の検証作業によって、申立内容が事実であるかどうか、キャンペーンに基づく申立てであるかどうか評価者が見極めていくことにより、客観性と正確性を担保できます(情報の「質」による担保)。ただし、検証作業をすればするほど、裁判官の独立との緊張関係は高まり、裁判内容や訴訟指揮等については、検証作業に限界があります。

アンケート方式では、評価的情報が寄せられますが、全裁判官の指名について諮問を受け、法曹と学識経験で構成される裁判官指名諮問委員会が、いずれの立場からみても合意できる望ましい裁判官像を想定した上、客観的な評価項目を設定し(最高裁判所裁判官会議が設定し、指名諮問委員会の同意を得ることで足りる。)、ある程度の数の情報を収集することにより、客観性と正確性を担保できます(情報の「数」による担保)。殊に、裁判官に不満がある当事者側からの意見だけでなく、肯定的評価をしている当事者側からの意見も収集しやすいですし、裁判

内容や訴訟指揮についても「浅い」評価ですから、裁判官独立との緊張も少ないと考えます。これまで裁判官の評価を統計的に集計した結果として公表されているものは、司法制度改革審議会の委嘱を受けて行われた菅原千葉大学教授の調査結果、名古屋、京都、大阪、岡山、福岡各弁護士会のアンケート結果があり、上記の経験はアンケート式の評価方式が実現可能であることを示しています。それと同時に、それらの分析結果は、いずれも平均的な評価結果が現在の裁判官を基本的には信頼する数字を示している点に特徴があり、アンケート方式が無責任な当てにならない結果を招くのではないかと、というわれわれ現職裁判官の危惧を払拭しているといえます。

収集する情報の範囲設定

窓口方式は、文章式で具体的事実を集約しますから、範囲設定は不要です。

アンケート方式は、項目設定が必要ですが、上記のとおり、裁判官指名諮問委員会が設定すべきものであり、菅原教授等の実績もあり、その設定は十分可能であると考えます。例えば、民事訴訟を前提にすれば、法律知識、事務処理の正確性、事務処理の迅速性・熱意、訴訟指揮等の法廷運営の公平性、コミュニケーション能力、判決・和解・審判・調停に対する納得度、総合判定などが考えられます。

そして、人事評価制度全体に漸次改善の必要性が認められますから、評価項目についても、人事評価を繰り返す中で、改善が加えられるべきです。

コスト、裁判官の不安について

窓口方式についてはともかく、アンケート方式については、コスト面の問題や裁判官の不安が指摘され得ます。しかしながら、3年に1度(1任地1回)、100件程度を選択してマークシート方式で行うか、IT技術を使用すれば(なお、自分で入力できない当事者のためには、平等性確保のため、各裁判所のロビーにその入力用に提供するコンピューターを設置して、入力方法をビデオなどで説明することによって解決できましょう。)、コストは問題とはならないと考えられます。また、制度の新設に伴い、われわれ現場の裁判官に不安が存在することは否定できませんが、むしろ肯定的な評価も受けることにより、職務の励ましとすべきでしょうし、否定的評価は反省点として前向きに対処し、必要ならば改善を心がけるべきでしょう。そして、窓口方式による情報もアンケート方式による情報も、最終的には、評価者のもとで取捨選択されて要約されることを前提にしていますし、しかもその内容が本人に開示された結果、当該裁判官が評価に不服を申し立てた場合には、評価の基礎となった情報が開示され、最終的には第三者機関によって事後的に審査を受ける制度とすることにより、不安を解消できると考えます。

刑事事件担当裁判官について

刑事事件については、民事・家事事件のように当事者に互換性がなく一方が検察官という国家機関であるという特徴があり、しかも裁判員制度の導入など制度自体に現段階で流動的な要素もありますから、現時点では民事・家事事件での担当裁判官の窓口方式及びアンケート方式の運用を見定めた上で導入を決すべきです。

少年事件についても同様です。

(不服申立てについて)

不服申立てについては、まず裁判所内部での不服申立手続を整備し、それでも解決できなかった例外的なものについては、最終的に裁判所の構成員以外の委員も加わった第三者機関が不服申立てを判断することが必要と考えます。これにより、司法制度改革審議会意見書が趣旨とした「裁判官の独立性に対する国民の信頼感を高める」ことに資するだけでなく、裁判官指名諮問委員会設置(指名過程の透明性を高め、国民の意見を反映させるための機関)と整合性のあるより信頼性のより高い人事評価制度が構築できます。特に、第一次評価者、第二次評価者を所長・長官とし、裁判官会議等の自治的機関の関与を全く想定しないのであれば、裁判官には高い独立性が保証されているという地位の特殊性からして、せめて例外的な不服申立制度として、第三者機関による判断の機会を残しておくことが、裁判官相互の関係を含めた裁判官制度の将来にとって必要不可欠と考えます。

そして、そのための新たな機関を創設するのも現実的ではありませんから、下級裁判所裁判官指名諮問委員会の地域委員会が、その任に当たるのが機関の性格上相応しいと考えます(地域委員会は、裁判官指名候補者に関する情報収集を行い、裁判官指名諮問委員会に報告する機関ですから、特に再任の諮問の際の重要な判断資料となる人事評価づくりの最後の一過程ともいべき不服申立てに関与することは、機関の性格上なじみやすいと考えられます。)

不服申立てがあった場合には、判断権者(地域委員会)が第一次、第二次評価(組織内部での不服申立ての結果を含みます。)をもとに、独自に調査評価し、その結果を最高裁判所裁判官会議に送付する方式によるべきです。評価者に差戻しをする手続は、人事評価が確定しない可能性がありますし、差戻された評価者が、前評価者と同一であるならば再評価が困難とならないかなど問題が多いので避けるべきだと考えます。

以上