

ご存じですか？ 裁判官の人事評価制度

弁護士の情報が肝なのです！

弁護士による裁判官の職務情報提供制度があることは知っていても、その情報がどのように裁判官の人事評価に用いられているのかは知らないという方は多いのではないのでしょうか。

今月号の特集では、裁判官の職務情報提供推進委員会の皆様から裁判官の人事評価制度の実際、弁護士による裁判官の職務情報提供の意義などについて分かりやすく解説していただきました。

(LIBRA 編集会議 西川 達也, 小峯 健介)

裁判官はどのような評価を受けながらそのキャリアを積んでゆくのか、また、どのような手続きで再任されるのか、といった裁判官の人事制度が現在どうなっているかご存じでしょうか。

これまでブラックボックスといわれてきた裁判官の人事評価制度ですが、その透明化などを図るために、司法制度改革の一環として二つの制度（下級裁判所裁判官指名諮問委員会制度と人事評価制度）が生まれ、既に約15年間が経過しています。

この新しい制度を支える取組の一つが、我々弁護士による裁判官の職務情報の提供です。この情報提供は、裁判官の人事評価や再任手続きに影響するだけではなく、私たちの弁護士としての活動にも深い繋がりを有しており、さらには、司法のあり方について関心を深める身近な機会にもなると思われまます。

裁判官の職務情報提供推進委員会は、このような会員の情報提供を支援する活動を行っています。この制度がさらに積極的に利用されるよう呼びかけるため、座談会を開催し、また、必要な情報を整理しましたのでご一読下さい。

(裁判官の職務情報提供推進委員会 委員長 赤羽 宏)

CONTENTS

I 制度紹介	3頁
II 堀野紀会員インタビュー	6頁
二つの制度はどのように生まれたか & 弁護士から見た制度の意義	
III 座談会	8頁
高裁長官や地裁所長などを歴任された当委員会の委員である吉戒・中山各委員に話を聞きました。	
IV 座談会からのメッセージを受けて	17頁
情報提供の経験や座談会に参加した委員の感想を紹介します。	
V ご質問から	18頁
制度理解に役立つ質問やデータなどを紹介します。	
VI 韓国は今	19頁
韓国における裁判官の外部評価についてミニ情報をお知らせします。	

I 制度紹介

裁判官の職務情報提供推進委員会事務局長 小林 ゆか (49期)

1 二つの制度について

「再任期裁判官に関する外部情報提供制度」と「裁判官の人事評価に関する外部情報提供制度」は、司法制度改革の一環として生まれました。

司法制度改革と 裁判官の新しい人事評価制度との関係

司法制度改革審議会意見書では、「裁判官制度の改革」として、給源の多様化など他の3項目とともに、

- ①裁判官の任命手続の見直し、
- ②裁判官の人事制度の見直し（透明性・客観性の確保）が提言され、
- ①の提言に基づき、「下級裁判所裁判官指名諮問委員会規則」が、
- ②の提言に基づき、「裁判官の人事評価に関する規則」が制定されました。

(1) 再任期裁判官に関する外部情報提供制度

この制度に基づいて提出される情報を、「再任期情報」ということがあります。

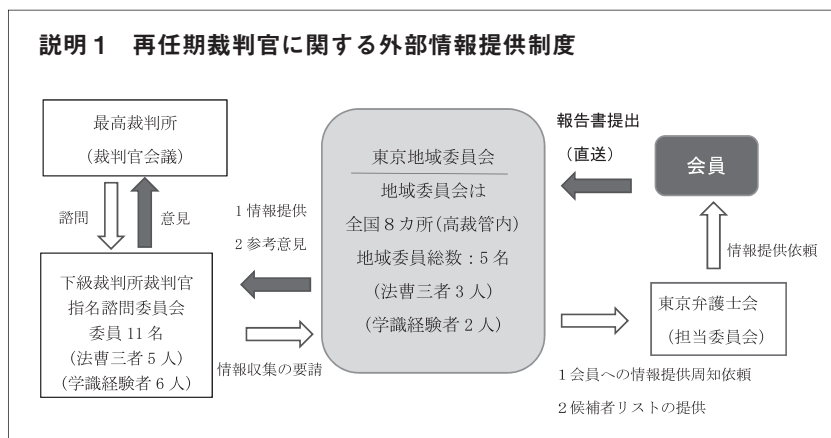
下級裁判所の裁判官の任命は、最高裁判所が指名した者の名簿によって内閣が行いますが、最高裁は、任官希望者についての指名の適否を、下級裁判所裁判官指名諮問委員会（以下「指名諮問委員会」といいます）に対し諮問しなければなりません。そして、この諮問を受けた指名諮問委員会では、その判断に情報が必要なため、弁護士会や検察庁など裁判所外部からも情報を収集することになりました。

この制度は、裁判官の任命過程の透明性を高め、国民の意見を反映させるために設けられました。指名諮問委員会の他に、情報収集のために高裁の管轄ごとに地域委員会が置かれ、この地域委員会が窓口となって弁護士等からの情報が集められ、その情報が指名諮問委員会に提供されるなどして、最高裁へ諮問結果を答申する際の資料となっています。弁護士会（会員弁護士）との関係を付加して図解すると、**説明図1**のようになります。

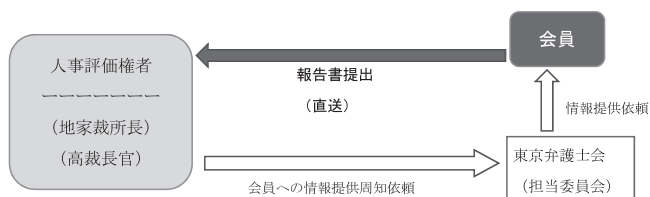
(2) 裁判官の人事評価に関する外部情報提供制度

この制度に基づいて提出される情報を、「人事評価情報」ということがあります。

新しい裁判官の人事評価制度は、裁判官の資質・能力を高めるとともに、国民の裁判官に対する信頼を高めるために人事評価の透明性・客観性を確保することを目的としています。そのために「裁判官の人事評価に関する規則」が設けられ、人事評価権者（裁判所所長や長官）が裁判官の人事評価を行う場合の評価基準が明確化され、また、評価権者は、人事評価にあたり、弁護士会など裁判所外部からの情報についても配慮するものとされました。



説明2 裁判官の人事評価に関する外部情報提供制度



この人事評価情報の場合には、対象裁判官は再任かどうかを問いません。裁判官全員を対象としてその職務情報を報告書に記載し提出することができます。

提供された情報は、裁判所の総務課を経由して、人事評価権者である所長（又は高裁長官）の下に集約され、毎年8月1日を基準として行っている人事評価の資料として利用されます。

全体の関係を付加して図解すると、説明図2のようになります。

2 弁護士会（担当委員会）の役割

弁護士会では、再任期裁判官に関する情報については、東京地域委員会から当会会員への周知依頼に基づき、例年5月及び10月頃（再任時期により年2回）、会員である弁護士の皆様や、裁判官情報収集モニターに報告書の提出をお願いしています。

また、裁判官の人事評価のための情報については、裁判所所長（東京地裁所長など）からの周知依頼に基づき、例年6月頃、会員である弁護士の皆様に報告書の提出をお願いしています。

3 情報提供の方法について

- (1) 再任期情報でも、人事評価情報でも、「消極情報」（問題のある職務行為）か、「積極情報」（優れた職務行為）か、その種類を問いません。
- (2) 顕名の上、「具体的な根拠事実」を記載した報告書を提出して下さい。

報告書の形式には、対象裁判官を評価項目ごとにA, B, Cや1, 2, 3, 4, 5など数値によって段階で評価する方式（段階的評価）もありますが、当会では、情報の質を高めるため、これまで顕名で

具体的事実が記載された報告書の提出を呼びかけています。

- (3) 報告書は「直送」して下さい。

当会では、希望する会員のために報告書の提出を代行（取り次ぎ）していましたが、2017年度から直送方式に変更しました。

再任期情報の提出先は、東京高裁事務局総務課長宛てとなります（東京高裁総務課長が東京地域委員会の庶務を担当しています）。

人事評価情報は、対象裁判官が所属する裁判所総務課長宛てとなります。

当委員会では、ウェブサイト（会員サイト）や弁護士会館4階の会員室に報告書のひな形や記載例を用意しています。

4 求められている外部情報とは

では、どのような情報が外部情報として提供するのに相応しいものなのでしょうか？

参考となるのは、裁判官の人事評価に関する規則です。

同規則3条1項には、3つの評価項目（①事件処理能力、②部等を適切に運営する能力、③裁判官として職務を行う上で必要な一般的資質・能力）が掲げられ、これらを具体化したものとして、「評価項目及び評価の視点」が裁判所のウェブサイト http://www.courts.go.jp/saikosai/vcms_lf/81023001.pdf で公開されています。

（説明3として抜粋しましたので、報告書作成の際の参考として下さい。また、本文中で引用した規則等についても、説明4として抜粋しましたので、こちらも参考にして下さい。）

説明3 評価項目及び評価の視点（抜粋）

1. 事件を適切に処理するのに必要な資質・能力（事件処理能力）
 - 法律知識、法的判断に必要な資質・能力（法的判断能力）
 - ・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
 - ・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 など
 - 裁判手続を合理的に運営するのに必要な資質・能力（手続運営能力）
 - ・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 など
2. 部等を適切に運営するのに必要な資質・能力（組織運営能力）
3. 裁判官として職務を行う上で必要な一般的資質・能力（一般的資質・能力）
 - 識見
 - ・幅広い教養に支えられた視野の広さ ・人間性に対する洞察力 ・社会事象に対する理解力など
 - 人物・性格
 - 廉直さ、公平さ、寛容さ、勤勉さ、忍耐力、自制心、決断力、慎重さ、注意深さ、思考の柔軟性、独立の気概、精神的勇氣、責任感、協調性、積極性 など

説明4 規則等

(1) 司法制度改革審議会意見書（平成13年6月12日）

- Ⅲ 司法制度を支える法曹のあり方 第5 裁判官制度の改革
2. 裁判官の任命手続きの見直し
 - 最高裁判所が下級裁判所の裁判官として任命されるべき者を指名する過程に国民の意思を反映させるため、最高裁判所に、その諮問を受け、指名されるべき適任者を選考し、その結果を意見として述べる機関を設置すべきである。
 3. 裁判官の人事制度の見直し（透明性・客観性の確保）
 - 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。

(2) 下級裁判所裁判官指名諮問委員会規則

（平成15年2月26日最高裁判所規則第6号。平成15年5月1日施行）

- 第3条
最高裁判所は、下級裁判所裁判官として任命されるべきものとして指名されることの希望を申し出た者（以下「任官希望者」という。）については、当該者を指名することの適否を委員会に諮問しなければならない。
- 第11条
委員会は、その所掌事務を遂行するため必要があると認めるときは、**裁判所、検察庁、日本弁護士連合会、弁護士会その他の団体又は個人に対して**、資料の提出、説明その他の必要な協力を依頼することができる。

(3) 裁判官の人事評価に関する規則

（平成16年最高裁判所規則第1号。平成16年4月1日施行）

- 第3条2項
評価権者は、人事評価に当たり、裁判官の独立に配慮しつつ、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。この場合において、**裁判所外部からの情報についても配慮**するものとする。

(4) 裁判所法における任命手続き

- 裁判所法40条第1項
高裁長官、判事、判事補等は、最高裁の指名した者の名簿によって、内閣でこれを任命する。

Ⅱ 堀野紀会員インタビュー

二つの制度はどうして生まれたか & 弁護士から見た制度の意義

構成：裁判官の職務情報提供推進委員会委員長 赤羽 宏 (35期)



堀野会員は、最高裁に設置された一般規則制定諮問委員会の弁護士委員として、裁判官の人事制度に関係した二つの最高裁判所規則の制定やその運用に関わられました。そこで、弁護士の立場からみた制度内容について本年6月14日にインタビューさせていただき、要点を絞ってまとめました。

堀野 紀 会員 (17期)

当会会長(平成9年度)
日弁連事務総長(平成4年度, 同5年度)
最高裁一般規則制定諮問委員会委員(平成14年7月~同15年12月に主に活動)
最高裁下級裁判所裁判官指名諮問委員会委員(平成15年6月~同23年7月)など

■外部情報の位置づけ

—— 裁判官の任命や人事評価における外部情報の扱いや位置づけについてお話しいただけますか。

堀野：下級裁判所裁判官指名諮問委員会と裁判官の人事評価制度は、司法制度改革審議会意見書から生まれたものです。まず、指名過程については「国民の意思を反映させる」とされ、人事評価にあっては「裁判所外部の見方に配慮」という提言が書かれていました。これは、従前の制度に照らすと画期的な提言でした。

最高裁も、この提言を尊重するという姿勢で二つの規則制定の審議に臨み、最初に制定されたのが下級裁判所裁判官指名諮問委員会規則でした。この規則では、指名候補者の情報収集にあたり、委員会は日弁連や単位会などの外部団体又は個人に協力を求めることができる(同規則11条)としていますが、外部情報という言葉は使われませんでした。

—— この場合に、外部情報についてはどのような扱いが想定されていたのでしょうか。

堀野：指名諮問委員会の規則では、外部情報については明記していませんが、単位会などへの特段の協力依頼を通して法曹関係者から外部情報の提供がなさ

れることを予定する表現となっています。

—— 裁判官の人事評価制度では、外部情報はどのような位置づけになっていたのでしょうか。

堀野：この場合には、(審議会意見書では)裁判所外部からの情報についても「配慮する」とされ、外部情報が明確に書かれています。

裁判官の人事評価に国民的関与を認めたものと思います。

■内部情報について

—— 指名候補者の適否判断に使う情報として、裁判所内部の情報が使われることは当然予想されますが、制度発足当初、この裁判所の内部情報とはどのようなものだったのでしょうか。

堀野：私も、当初の段階では、この内部情報がどのような内容であり、またどのように作られるのかなどは分かりませんでした。

1年後に新しい人事評価制度が作られました。指名諮問制度との関係でも、裁判所の内部情報(裁判官の人事評価)についてその透明化は必要だったと思います。

—— 約1年遅れて人事評価制度に関する規則が施行されていますが、この規則が制定される過程でどのような議論があったのでしょうか。

堀野：評価権者を誰にするかとか、評価基準をどのようにするかとか、人事評価にあたり本人と面談することや情報開示、そして不服申立の方法などが議論されました。

人事評価に対する不服を誰が審査するかという問題では、私とともに一般規則制定諮問委員会の弁護士委員だった宮本康昭さんが第三者案を提案していました。

■内部評価の方法について

—— 内部評価に際しての評価基準について、堀野さんは「堀野案」というような資料を出されています。これを見ると、評価項目ごとに段階式の評価方法になっています。内部評価として段階式を採用することについてはどうお考えですか。

堀野：裁判所内部では、段階式の評価も考えられると思います。しかし、外部評価として考えると、例えば、複数の事件を同じ裁判官に担当される機会の少ない東京のような場合、段階式評価がうまく機能するのか要検討でしょう。

■弁護士からみた制度の意義

—— 弁護士が裁判官の人事評価情報を提供することは、弁護士にとって、どのような意義があるのでしょうか。

堀野：裁判官の人事評価は、これを契機に自分の訴訟活動、例えば、証拠の評価や主張についての自己評価・客観化に繋がると 생각합니다。裁判官の訴訟指揮や姿勢は当事者の訴訟活動とも相関連している場合が多いと思われます。相手を批判するということは自分の訴訟活動を省みる機会にもなります。裁判官

のあら探しではなく、裁判官や自分の訴訟活動についての質の向上に繋がりたいものです。

—— 外部情報の重要性とはどのような点でしょうか。

堀野：裁判官は、内部評価だけでは変わらないと思います。上司の評価と同僚の評価が異なる場合があります。また、裁判官の職場は主に法廷と裁判官室ですが、法廷を見ているのは我々弁護士です。どんなに立派な判決を書いても法廷での態度は別の重要な評価要素になることがあります。これは、弁護士任官希望者の場合も同じですが。

—— いま判決の話が出ましたが、判決内容に対する評価は、外部情報としてはどのように扱われるべきでしょうか。

堀野：例えば、論理性を著しく欠いたような判決については、外部情報としての価値はあると思います。ただ、裁判官独立との関係で慎重さも必要ですので、あくまで判決の内容や表現が一見明白に妥当性を欠くような場合に限られると思います。

—— 堀野さんは、これまで二つの制度の制定や運用に当初から関わってこられました。この制度の運用に関して会員に向けてメッセージをお願いします。

堀野：是非、良い裁判官であってほしいという基本的な視点に立って、説得力ある文章で報告書を書いて下さい。この制度は、弁護士が支えることで成り立っています。

担当裁判官の名前をいつもメモして、その印象などを記録しておくことをおすすめします。

—— 有意義な話を有り難うございました。

Ⅲ

座談会

新しい裁判官人事評価制度の15年と
弁護士による情報提供の意義

高裁長官や地裁所長などを歴任された当委員会の委員である吉戒・中山各委員に、2018年3月22日、弁護士会館6階来賓室において話を聞きました。

出席者

吉戒 修一 (25期)

中山 隆夫 (26期)

裁判官の職務情報提供推進委員会所属の委員 十数名
(「委員」名義の発言は、これらの委員による)

司会

小林 ゆか (49期)

裁判官の職務情報提供推進委員会事務局長



吉戒 修一 会員 (25期)

元東京・大阪各高裁長官
東京・横浜・静岡各地裁所長
東京地裁所長時代には、東京地域委員会
委員 (委員長)



中山 隆夫 会員 (26期)

元福岡・広島各高裁長官
千葉・長野各地裁所長等
最高裁総務局長時代には、下級裁判所裁
判官指名諮問委員会に庶務として参加
(1~10回)

■ 報告書を提出して不利益はないか

司会：フリートークということで、私の質問から始めたいと思います。この二つの制度は、いずれも裁判官の職務情報を、報告者名を明らかにして書面で報告することが基本となっていますので、一番気になるのは、消極意見*1を言う場合に、依頼者や自分に不利益が及ばないかという点です*2。10年以上前のことですが、その辺りが心配になったため、私は事件が終了してからだいたい1年ぐらい後に、この段階なら不利益は及ばないだろうと考えて、報告書を出した記憶があります。

報告書を提出するというのはそこまでハードルの高い作業なのですが、吉戒さんも中山さんも、地裁の所長としてのご経験があると同っていますので、まず弁護士から提供された情報がどのように使われていたのか、その手順を含めお話いただけますか。

■ 吉戒会員の自己紹介から

吉戒：私は、平成25年に裁判官を退官して、翌年から、この委員会の当時の名前(裁判官選考検討委員会)からして裁判官に関係する委員会だろうと思ひまして、新規登録の弁護士として、1年間研修員として水野委員長の下で参加させていただき、翌年から委員になっているわけです。この委員会で皆さんのご意見などを聞いて、裁判官は弁護士から見たらこういうふうに見えるのだなというのがよく分かりまして、大変勉強になっています。

今、小林さんのおっしゃったような、ある裁判官について報告書でネガティブなことを書いて出すと、当該の裁判官から何か後で仕返しというか、そういう変な反応をされるのではないかというご心配があるということ、確か3年前の委員会でお聞きしたのです。それを聞いて本当にびっくりしました。

*1：裁判官にとってネガティブな情報を消極情報ということがあります。

*2：提供する報告書には、報告者の氏名の記載を必要としているため(顕名方式)、このような不安が生まれることになります。

司会： そうだと思います。びっくりされていました。

吉戒： 結論から言いまして、報告書そのものを、人事権者が当該裁判官に見せることは絶対ありませんし、また、そういう情報の提供があったということを当該裁判官に言うことも絶対にはありません。それだけは、はっきり言っておきたいですね。

弁護士から提出された報告書は、あくまでも人事評価の参考資料であって、裁判官の勤務評定をするために参考にするだけではなくて、裁判官の資質のレベルの向上のためにも使います。裁判官の自己研鑽のための資料にもなります。提供された情報は、それこそ職務上の一つの気付きといえますが、一つのきっかけにはなりますが、生の形で使うことは絶対ありません。

それと、そのときの委員会の議論で感じたのが、情報提供というと、もっぱらネガティブな情報提供だというふうにお考えだったので、それだけではなくて、裁判所サイドとしては、この裁判官にはこういうところがあると、こういう良い点があると、こういうポジティブな情報も大変に有り難いわけですね。

■中山会員の自己紹介から

中山： 私も昨日、そうだ、明日はこの会があるなと思って、どんな制度だったかなと改めて最高裁のホームページを見てきました。まず今のお話があったところでは、基本的に外部から送られてきた情報は総務課長が集約して、そしてそれを所長の方に上げていくという形です。所長はそれを見て何に使うかというところ、人事評価をする前に裁判官との面談というものがあるのですが、その際にその情報を基にした上での質問をいろいろ考えて対応をします。ただ、今、

吉戒さんがおっしゃったように、それをストレートにこういう当事者からこんな情報が来ているんだけどなんて言うことは絶対ありません。

規則制定*3のときに出た意見ですが、係属中の事件について、当事者を含め、裁判所以外の第三者の人から意見が出される、訴訟指揮がどうだといった意見が出されると、裁判官はかえって意識してしまうのではないかと、そのため、かえって中立公正の判断ができなくなるのではないかとという意見がある一方、そういったネガティブな情報を提供したことが裁判官の心証を害して、悪い結論を招いたのではないかと、そういった誤解も生みかねないという指摘もありました。要するに、現に係属中の事件については、情報がストレートに来るとすることは相当慎重に考えなければならない問題であるという議論があったのです。最終的に、それが規則化されているということではないのですけれども、やっぱりそういう懸念は常に考えていかなければならないと思っています。

■人事評価制度では、 評価項目が定められていること

吉戒： 「裁判官の人事評価に関する規則」という最高裁判所規則がありますが、その第3条で、裁判官の人事評価は、事件処理能力、部等を適切に運営する能力、それから裁判官として職務を行う上で必要な一般的な資質及び能力について行うとされています。裁判官の人事評価は、この3点で評価するようになっているのです。

私が、初めて地裁の所長になったのは静岡地裁ですが、平成17年の3月です。そのとき、最高裁で新任地家裁所長の研修があって、他の所長と一緒に研

*3：最高裁に設置された一般規則制定諮問委員会において「裁判官の人事評価に関する規則」が設けられ、平成16年4月から施行されました。



ご存じですか？

裁判官の人事評価制度

修を受けました。その研修で、裁判官の人事評価というのは、こういうふうな観点でやるのですよと教えられました。地家裁の所長になる人の場合、ほとんどの方が部総括の経験は持っていますが、多くの裁判官の人事評価をする経験は、なかったはずですよ。そういう意味では、裁判官の人事評価をするのは、初めての経験ですね。いずれにしても、人を評価するというのは難しいものだなということは、自分でやってみて痛感しました。

中山：ある裁判官についてネガティブな情報が来るといのは、それだけではなく、実は、別のルートから同じようなものが入ってくるということが少なくはないのです。従ってそれらを丸めた形で、誰からのどの事件についての情報ということがわからないような形で、(裁判官の面談の際に) いろいろ質問をします。先ほどもお話したように、ストレートにそういう情報を使うことはありませんから、その点は本当に安心していただいて大丈夫です。

ただ係属中の事件だと先ほどお話したような問題もないではないので、できれば司会の小林さんのようにちょっと間を置いてから情報を出していただいた方が、問題がないかなというふうに思っています。

■人事評価のための内部情報について

委員：人事評価のための内部情報はどうやって集めていますか。

中山：例えば陪席裁判官で単独事件をやっているというようなことであれば、部総括の方から情報が入ってきます。部総括が日ごろからどう見ているかというようなことが入ってきます。そのほか、意外と多いのが、書記官や調査官、事務官からの情報です。また、それらは的確なことが多いですね。ただし人事評価権者によって、内部からの情報の取り方は、積極的

な方、そうでもない方、それぞれ違うと思います。また、事件の処理能力というところでも、よく皆さん、事件処理数が赤字だ、黒字だというようなことを言いますが、1か月ごとに黒字だ、赤字だと騒いだって意味がないわけです。例えば転勤直後には赤字になるのは普通です。要は、次の転勤、例えば3年後にどのようなバランスシートにするのかということで評価すべきものです。それに、短期的に黒字にするのは実は簡単です。特に民事は、難しい事件は後回しにして、簡単な近場(訴え提起があつて間もないものの意)の事件だけやっていたら黒字になります。もともと、そのような事件処理をしていることはわかります。未済事件の平均審理期間がどんどん延びてくるからです。逆に、未済事件は増えている、赤字ではあるけれども、未済事件の審理期間が明らかに減ってきているような場合は、古い事件を一生懸命処理したということになるわけですから、その場合は、よく頑張っているという評価になるわけですね。

吉戒：内部情報というのは、今、中山さんがおっしゃったように、1つは部総括を通じての情報収集ですね。それから、書記官室を通じての情報収集もあります。これは、しっかりやる所長とやらない所長があるみたいですが、私は、刑事も民事も首席書記官に民事、刑事各部の運営状況を報告させるようにしていました。首席書記官は、また、その下の主任書記官に各部の運営状況を報告させるわけですから、結局、書記官ルートというのは、そういうふうに書記官から見た裁判官の情報が集まるようになっていきます。それから、未済事件が多いというのは、もちろん、良くはないですけども、じゃあ、未済事件が少なければ、それで良いかということそう単純なことでもなくて、事件の処理がどんなに早くても、控訴率が高くなれば、それはそれで問題ですね。

委員：何か、思い当たる節ありますね。

中山：どういう事件をどうやって処理していくかというマネジメントも裁判官には必要ですね。あとやっぱり裁判官というのは、弁護士の方もそうかもしれませんが、だいたい普段付き合っていると、この人はよくできるなという人と、いささか失礼な言い方になるかもしれませんが、この人は標準的な人だなと結構分かってくるものなのです。難しい判断に迫られたときなどは、だいたいよくできるなという人の方に、みんな相談や質問に行きますね。

■外部情報の有用性

委員：裁判所から見て、外部情報への期待というのは、どういうところでしょうか。

中山：先般、裁判所の人事担当者の方と話したのですが、その方は、これまでもお話ししてきているけれど、A、B、Cなどの段階的評価*4はやめてもらいたいということと、10年目の再任のときにいきなりこの裁判官はこうだという情報が卒然として提供されるよりは、毎年毎年の人事評価のときに情報を伝えてもらい、それを面談等で本人にいわば丸めた形ですがぶつけ、その結果、その裁判官が2年後、3年後にこう変わってきた、10年目にはここまで変貌した、それ故再任は問題ないという形につながってくる、裁判官の成長につながっていくというのがベストです、外部情報の役割としてそれが最も望ましいのではないかと思っているので、その点を（皆さんに）伝えていただきたいと話していました。

吉戒：人事権者としては、処理した事件数などの数字は、当然、内部情報ですから、十分に把握することができます。だけど、裁判官の法廷でのパフォーマンス

ンスといえますか、法廷でどんな訴訟指揮をしているかとか、当事者に対してどんな態度をとっているか、そういうことは把握しづらいですね。それは、やはり外部情報から得ることが多いです。

■簡単な情報提供の方法はないか

司会：人事評価のための資料として報告書を弁護士から上げるということはすごく大変なことなので、書記官に意見を伝えておく、ということも可能でしょうか。

中山：書記官によります。きちんとした書記官であれば、当然のことながらこういうような要望が出ていますがということは部長、裁判長には伝えます。他方でそういった情報が別ルートで次席書記官、首席書記官を通して入ってくるということもありますね。裁判長自身に関する情報で、裁判長には言いにくいということになると、後者のルートを辿ることが多いかもしれません。

■裁判官の自己申告について

委員：吉戒さんのお話では、人事評価は自己研鑽も兼ねているということでしたが、人事評価に際し本人からの申告はないのですか。

中山：自己申告書面があるのです。フォーマットがあって、全員が必ず出すことになっています。自身の仕事についての自己評価や今後の目標、どういった点を改善していきたいかということも書き込まれます。そのような自己申告書面と外部情報とかその他の情報を照らし合わせてみて、あれ、こんなに矛盾しているというか、本人の自己評価に事実誤認があるぞということも分かるわけです。

吉戒：本人の自己申告書面と、それから内部、外部の

*4：A、B、Cなどの段階的評価。本特集「V ご質問から」6項（19頁）参照。

情報、それを加えて人事権者が評価書を作るわけですね。人事評価については、「裁判官の人事評価に関する規則」で、評価書は、裁判官から申出があれば、開示しますし、また、裁判官は、評価書の記載内容について、不服を申し出ることができます*5。私は、自分で評価書の開示を申し出たことはありませんが、開示を申し出る裁判官は、もちろんいますし、また、不服を申し出る裁判官もいます。

委員：外部情報があったことは、情報提供者の氏名を含めて、評価書の中には書かれることがあるのでしょうか。

吉戒：そんなことは、書かないです。情報源が分かるような書き方は、絶対しないです。

中山：もう当然、評価書は開示請求があるという前提で作成します。

■家庭裁判所・書記官の事情について

司会：お二人が制度に携わっておられたときに、調停委員、家事も一般民事もありますけれども、調停委員としての意見が上がってきたということはございましたか。私の調停委員としての経験では、報告書に書くようなことではないのですが、例えば手控えに書かれたコメントの字が汚くて読めないとか、評議をしない人とか、いろいろ問題がありました。

吉戒：調停委員からの裁判官についての報告書があったというのは、ちょっと記憶がないですね。事件の動向を見ると、この数年間、民事刑事の事件は横ばいですが、家裁の事件だけ伸びています。だから、家裁の裁判官は非常に繁忙だということが、小林さ

んのおっしゃるようなことの背景にあるのかもしれませんが。

司会：ちょっとストレスフルになって、書記官もかわいそうなことがあります。

吉戒：最近、若い裁判官であまり和解を好まないとか、議論を好まないとか、そういう裁判官がいるという話を聞きます。そういう裁判官がいるというのをちらほら弁護士の方から聞くことがあるので、少し心配しているのです。

司会：そうなんです。若い人はそれじゃ困るので。

■現在の制度が生まれた経緯

委員：現在の人事評価制度ができる前は、どのように外部情報が入っていたのでしょうか。

中山：この制度ができる前は、裁判官第二カードという自己申告書面みたいなものを書いていましたね。しかし、今の自己申告書面とは異なり、あまり大したことは書いてなかったと思いますね。担当事件の割合とか次回はどこに異動したいかとか、どのような事件やポストを担当したいかというような程度でした。だから、それまではある意味で、資料となるものが非常に乏しい中で人事評価をしていたというところがあります。裁判所、人事評価権者としては決して恣意的にやっているわけではなかったけれど、その辺りのところ、資料も透明化すべきものでしょうということが司法制度改革の中で言われてきて、現在の新しい人事制度が生まれてきたのです。

また、宮本判事補の再任拒否の問題*6では裁判所は非常に強く批判されました。誤解を恐れずに

*5：裁判官の人事評価に関する規則第5条で不服申立の制度が設けられ、その前提として申し出があれば評価書は本人に開示されることになっています（第4条）。

*6：10年の任期を終えて再任期を迎えた宮本康昭判事補（13期）が、再任名簿から除外された事件（1971年3月）。このとき23期修習生の任官希望者7名も不採用となった。

っくり言うと、それで最高裁は再任拒否に非常に慎重になる、必要以上に慎重になってしまったと思います。再任制度ではなく、当然再任されるという、いわば更新制度になってしまったという面があったと思います。だから、誰が見たって問題だという裁判官もみんな再任になるということになってしまった。暫くして、ここはやっぱりきちんとした裁判官としての適格性を改めて判断する再任制度に戻すべきであるといった考えが出てくるのですが、その際に、弁護士会の方からも再任制度についてもっと透明化しようという提案もあり、現在の制度が生まれたのです。ある意味で下級裁判所裁判官指名諮問委員会制度によって、ようやくきちんとした再任ができるようになったというふうにも思っているのです。

■裁判官の評価情報ファイル

委員：現在の人事評価制度の下で裁判官の評価情報はどのように保存されていますか。

吉戒：現在の制度について言いますと、毎年、各裁判官について評価書を作っています。昔は、裁判官第二カードの人事権者の記載欄にその時の地家裁の所長や高裁長官が意見を書いていた。現在では、各裁判官についてファイルがあって人事情報が記載されています。これらの情報は、毎年、蓄積されているわけです。したがって、裁判官の人事評価は、単年度で判断するのではなくて、例えば、10年間全部フィードバックして見ているわけです。

委員：まず一人一人の裁判官の人事評価用のファイルがあり、そこに1年度ごとの評価書が入ってきて、裁判官が転勤するとそれも一緒に動くことになり、10年経過して再任期になると、それを使って現任庁の裁判所の所長が10年分の評価書をまとめる、ということに宜しいでしょうか。

吉戒：そうです。だから、再任期には、10年分の評価書を全部見て書かなきゃいけないわけです。

中山：1人の裁判官について毎年こうやって評価書で評価されますよね。再任のときにはその10年間で1枚にまとめるのです。そのときの所長、あるいは高裁であれば高裁長官が1枚にまとめ、それを指名諮問委員会に出すのです。

委員：再任希望者に関して10年分の評価をまとめるのは結構大変なのですね。

吉戒：そういう作業をするのは、結構大変なのです。

中山：所長は暇でもないです。

委員：1、2年とか3年おきに所長は替わるでしょうから、10年間の間には、3～4人の所長がその裁判官の評価にかかわるということになりますか。

吉戒：裁判官によっては、評価にかかわる所長が5人か6人くらいになっている場合もあります。所長は、何人が替わりますから、その反面では、ある程度評価内容も平準化してくることになります。昔の記憶ですが、前任の所長の評価を見て、どうしてこんな評価をしているのかと思ったことがありましたね。過大評価している場合もあるし、過小評価している場合もあります。

委員：再任期に当たっての10年分の評価というのは、複数の所長の評価を経た上でとりまとめられるということになるわけですね。

吉戒：だんだん平準化してきます。そういうのを見て、指名諮問委員会に評価書を出すわけです。

中山：平準化されてきますが、まとめるときはその平準化されたものを書くわけではありません。例えば再任直後に、非常に低い評価、こういうような問題があったとの指摘がある場合には、そのような指摘もあったがというように必ず記載した上で、しかしその後あるいは現在はこういうふうに見られているというよ

うにまとめていきます。いわば10年間の評価をまとめる際の関心の一つは、その10年の間に変わってきたのか、成長したのかという点にあるわけです。

吉戒：この評価内容は、定量化した評価ではないけれども、定性的な評価情報として、10年分集まっていれば、だいたい誰でも納得できる内容になってくるのではないかと思います。

中山：もっとも、指名諮問委員会の方から見れば、本当にこれは10年間の評価をきっちり客観的に公平に書いたものなのか、具合の悪いところを書いていないのではないか、というふうに最初のうちは思われたところがあり、制度発足当時、弁護士会から入ってこられた委員*7の方から、一応全部確かめさせてくれということがありました。その申し入れを受けて、これが10年分の評価書ですと言ってそれらと所長等がまとめた1枚紙を照らし合わせてみてもらいました。その結果、確かにこれで結構だ、1枚紙の方には問題もちゃんと書いてあるというような確認をしてもらいました。そのような作業も現実に行っているのです。

今現在も、所長等が作成した1枚ではやや不足、もう少し詳しく読みたいということであれば、その10枚を全部見られるような形になっていると思います。

■地域委員会の議論の状況

委員：吉戒さんは地域委員会では委員長をされていましたが*8、委員会ではどんな議論をしているのですか。

吉戒：地域委員会では、たくさん案件がありますし、そんなにこまかく議論することはできないです。もっぱら親委員会である指名諮問委員会にどういうふう

に情報提供しようかと議論していました。私が地域委員会の委員長の時も親委員会の方からABC評価や5段階評価はだめだと言われましたから、こういう形の外部情報の提供はだめですねと、そういうふうな議論をしていましたね。

■弁護士の取り次ぎ*9に対する裁判所の姿勢

委員：現在の再任を希望する裁判官に関する情報収集のあり方についてですが、これまで地域委員から弁護士会に、いろいろ要請が来ていました。例えば、段階式の評価は適切ではないとか、弁護士会が情報提供の取り次ぎをしないで会員が直送するようにしてほしい、とかです。当委員会の中には、弁護士からたくさん情報提供を求めるために弁護士会の取り次ぎは認められた方が良く、という意見もありますが、どうお考えですか。

中山：例えば、検察庁が同じこと（取り次ぎ）をやったとしたらどうでしょうか。余り好ましいことではないということはお分かりいただけるのではないかと思います。

また、アンケートによるABC評価のように、基本的な事実に基づくというよりも、ムードというかそういうようなことで評価が行われることはやっぱりこの制度にはそぐわない。それこそさっき小林さんが言われたように、私はここに問題を感じたから、（直送方式で）提出するというぐらいなところを出していただいたものの方が、情報としての意味合いはもとより、その信憑性という点でも非常に高いものがあるので

*7：弁護士の委員としては、地域委員会には各1名（東京のみ2名）、中央の指名諮問委員会には2名います。2018年度の指名諮問委員会の弁護士委員は、東弁の岩井重一委員と中尾正信委員です。また、東京地域委員会の弁護士委員は、加城千波委員（第二東京）と三枝康裕委員（千葉）です。

*8：平成22年9月の第30回委員会で東京地域委員会委員長に就任されています。

*9：弁護士の取り次ぎ。本特集「V ご質問から」4項（18頁）参照。



はないかというふうに思います。

委員：段階式の評価のご意見には異存はありません。当会は率先して事実に基づいた報告をするように呼びかけてきました。ただ、弁護士会が取り次ぐことは問題ないと思いますが。

中山：私自身も、弁護士会の取り次ぎは、別に裁判所と敵対しようとか、裁判官の足を引っ張ろうとか、そういうような意思に基づくものではまったくないことは、本委員会に入って、意見をお聞きしている中でよく分かりました。情報がたくさんあった方がいいだろうということだから、それをさらに推進させるために取り次ぐということはどうかと考えられてのことなので、その辺のところは裁判所も指名諮問委員会ももっと鷹揚に構えてもいいのではないかという気もしています。

吉戒：私は、この委員会に参加させていただいて、ずっと議論をお聞きしていますけれども、非常に何というか、模範的なモデレートなやり方で議論されていて、大変いいのではないかとと思っています。私自身も取り次ぎぐらいならいいのではないかと思います。

この委員会は、弁護士からの外部情報ができるだけ多く集まるように努力していますので、そのことを指名諮問委員会でも評価していただければ有り難いと思います。

中山：ただ、弁護士会を通さずに直でそういうものがたくさん地域委員会に行くようになるというのがある意味ではベストなのかなとは思いますが。だからまず直送方式を追求していただいて、その上でまだそれでも足りないということであれば、また別の方法を考えればいいのではないかと思います。何度も言いますが、最高裁の人事担当者は是非とも日ごろのそういう情報を頂戴したいと言っているわけです。それが

すごく裁判官を成長させる。そのためにも役立つのです。10年目にまとめて、卒然として、この人はこうでしたというような情報の出し方ではなく、毎年毎年の方がありがたい、ということなのです。

■裁判所への注文

司会：情報提供した見返りというほどではありませんが、そのフィードバックが必要ではないでしょうか。何通ぐらい情報が出た、という程度の情報でよいのですが。

委員：昨年原則直送になったので、当会で何通ぐらい報告書が出ているかは把握できません。議事録あたりに載せてもらえればと思います。

吉戒：この制度ができたのが平成15年ですね。だからもう15年たっているわけです。制度運営として10年以上の実績があるわけですから、今日の座談会もそういう趣旨もあるかもしれませんが、弁護士会全体としてもこの制度を振り返ってみて、これからのあり方について何か検討されたいのではないのでしょうか。

■二つの人事評価制度に対する評価

司会：裁判官の再任手続と人事評価制度を、個人としてどう評価しているか、最後にお話を伺いたいのですが。

吉戒：これは、司法制度改革審議会が平成13年6月に意見書を公表しまして、裁判官の任命手続の透明化を求めました。その提言があるから、こういう制度ができたわけですが、これは、非常にいい制度だと思っています。というのは、今までは、最高裁の裁判官会議が自分たちの判断だけで下級裁の裁判官を指名するかどうかを決めて内閣に名簿を出していましたが、この制度ができてからは、その前に指名

諮問委員会が裁判官の指名の適否をちゃんと判断してくれることになったわけです。また、この制度のお陰で裁判官についていろいろな情報が集まるようになりました。

裁判所の判断だけで再任の可否を決めるのは、なかなか難しいですから、この指名諮問委員会で裁判官の適否を判断していただくということが重要なのだと思います。

委員：この制度ができたので、裁判官の人事制度ということについて、ある意味で議論する土俵ができたというのは大きいと思います。

■再任を不適格と判断される場合とは

委員：再任願いを撤回する場合がありますが、どのような場合でしょうか。

中山：諮問委員会の方で、相当問題だというようなことがあると、それが何らかの形で（本人に）伝わってくるということはあると思います。

吉戒：重点審議者に該当すると、しっかりその裁判官の適否を検討することになります。

委員：今出ました重点審議者ですが、この重点審議者とは、問題があるので慎重に判断することになる人という意味ですか。

中山：重点審議者、即ノーというわけでは決していないのですよ。重点審議者というのは、これは裁判官として問題ではないか、適格性に疑問があるのではないかとということで重点審議者になっていることもあるし、もう1つはここだけ確認してくれという形の重点審議者もあります。誰が見ても素晴らしい裁判官なのだけれど、1点だけマイナス情動的なものがあるので、その点を確認してもらいたいということで重点審議になったこともあります。だからそこを重点審議イコール不適格者というふうにはつなげては

いただきたくないのです。

委員：ある一点を確認したいという意味でも重点審議者になる場合もあるのですね。

委員：重点審議者になっているということは、その所属庁の所長から本人には伝わっているわけですか。

中山：いや、それは（直接は）伝わらないです。それこそ長官、所長の腹ですね。もう1回本当に再任願いをどうするかということを考えてもらうようにした方がいいときに、そのように気付きを与えれば、心当たりのある人は分かりますよ。

委員：何というか、例えば3年目、4年目ぐらいのところでは消極情報があって、何となくうまく本人に気付かせるようなやり方というのはないのですか。

中山：それが毎年毎年の裁判官面談ですね。そうすると、昨年度こういうような注意を事実上したにもかかわらず、依然として変わらないというのが次の年の評価になっていくわけです。

委員：逆にそういう注意というか、気付くような会話がなくて、だんだんそういうところがなくなって改善されていくとか、そういうようなケースもあるわけですか。

中山：もちろんあります。だから最高裁の人事担当者が私に話したのは、是非ともそういうふうに使いたいから毎年毎年の情報提供をしっかりとやっていただければということなのです。弁護士からの情報を上げてもらうことは非常に意味がありますし、大事なもののなのです。

司会：時間となりましたので、この辺で座談会を終了します。

吉戒さん、中山さん、最後までご丁寧な回答を有り難うございました。

（構成：赤羽 宏，小林 ゆか）

Ⅳ 座談会からのメッセージを受けて

座談会出席者やこれまで外部情報を提供した経験のある会員に、裁判官の職務情報提供制度に関する感想や、座談会に関する感想をお聞きました。

構成：裁判官の職務情報提供推進委員会副委員長 戸井川 岩夫（43期）

報告書を出しましょう

原田 玲（63期）

日常業務で忙殺されている弁護士の方にこそ、報告書の提出をおすすめします。かつては私自身も報告書を作成することに面倒くささを感じていました。今では、報告書を弁護士の日常業務に活用することを考えながら作成しています。私は、事件が配点されると、担当裁判官の名前、経歴、著作物をインターネット等で一通り調べてから、第1回期日にのぞむようにしています。報告書を作成する前提で期日に出頭すると、担当裁判官の進行整理にも個性・パターンがあることがより分かるようになりました。和解協議においても、担当裁判官の個性を踏まえた上で、代理人弁護士としての振る舞いをいかにすべきかを常に想定しておくことで、より円滑に進められるように思います。報告書には、事件の概要、審理経過、特に指摘すべき裁判官の職務内容、これらを記載したうえでの総括的な評価に関する意見などを具体的に記載します。慣れてくるとA4用紙1枚、15分程度で作成できます。過去の訴訟事件記録を全て読み返すことは大変ですが、報告書1枚を見返すことなら容易にできます。過去の事件の審理経過を確認する際にも手軽に読み返すことのできる報告書は重宝しています。皆さんも毛嫌いせずに報告書を作成して提出してみたいかがでしょうか。

職務情報提供は何のため

水野 賢一（38期）

座談会に参加して、裁判官の職務情報の提供者についての匿名性が、十分に確保されていることがよくわかりました。このことから、裁判官の職務情報を裁判所に提供する際、当該裁判官からの不利益扱いを心配する必要はなく、たとえ消極情報であっても、安心して提供できる環境にあることを知って、心強く感じました。

また、弁護士の提供した裁判官の職務情報が、有効かつ適切に利用されていることもよくわかりました。

裁判所は、裁判官の職務情報を提供しても、受領したことも含めて何のフィードバックもしてくれません。このため、裁判官のどんな職務情報でも、提供した情報はきっと役に立っているはずだと信じるしかありませんでした。どんな職務情報でもという思いから、消極情報だけに限ることなく、積極情報や裁判官としては普通といった情報を提供したこともありました。

吉戒委員、中山委員のご発言から、人事評価制度を通じて、より良き後輩裁判官を育てようとする強いお気持ちを感じました。私が当委員会委員長在任中のことですが、2015年4月から委員会名が現在の名称に変更になりました。その変更案を検討する際、委員会名を、「裁判官指名等適正化委員会」や「より良い裁判官を選び育てる委員会」などの名称を考えたことも思い出します。

座談会に参加して、自分が信じてきたことは正しかったと思うことができました。消極・積極・普通、裁判官のどんな職務情報でも、裁判所に提供すれば、有効かつ適切に利用してくれるのです。

「座談会」を読んで

森田 太三（34期）

裁判官情報提供に関するお二人の元裁判官の座談会は大変興味深いものでした。

この制度は、司法制度改革の一環として裁判官人事の公正・透明化を目指したものでしたが、最高裁も、毎年毎年の外部情報の提供を期待しているということで、大変意を強くしました。

この毎年の情報が裁判所所長が行う人事評価の参考資料として、裁判官の勤務評定だけでなく、裁判官の資質のレベルの向上のためにも使われているということです。その結果、裁判官が3年後、4年後と成長していき、そのプラス、マイナスの各裁判官に対する情報が10年間蓄積されて再任期の評価につながっていくということであるなら、私たち弁護士はより良い裁判官の養成に関わっているということになります。

裁判官が、法廷でどんな訴訟指揮をしているか、当事者にどんな態度を取っているかなど、裁判所内部からでは把握しにくい情報は、当事者代理人である弁護士だけが外部情報として提供できます。ともすれば、億劫になりがちなこの情報提供も、裁判官の養成、自己研鑽に役に立ち、裁判所からも大変貴重な情報として有効に使われているなら、マイナス情報もプラス情報も、日ごろの情報をもっと裁判所に提供しようという気に改めてなりました。

V

ご質問から

制度理解に役立つ質問やデータなどを紹介しています。

裁判官の職務情報提供推進委員会事務局長 小林 ゆか (49期)

1 下級裁判所裁判官指名諮問委員会の答申結果について

これまでの任官を希望する再任期裁判官に関する指名諮問委員会の答申結果は、以下の通りです（指名諮問委員会の議事要旨をもとに集計しました）。いずれの答申内容も、最高裁（裁判官会議）における任命候補者の指名判断において尊重されています。

	指名候補者	適	不適	委員会開催回
2004(平成16)年度	181	175	6	6
2005(平成17)年度	180	176	4	13, 16
2006(平成18)年度	190	186	4	19, 22
2007(平成19)年度	195	190	5	25, 28
2008(平成20)年度	205	202	3	30
2009(平成21)年度	166	162	4	35
2010(平成22)年度	264	261	3	40, 43
2011(平成23)年度	213	208	4	45, 48
2012(平成24)年度	191	187	4	50, 53
2013(平成25)年度	211	206	5	55, 58
2014(平成26)年度	224	221	3	60, 63
2015(平成27)年度	227	225	2	65, 69
2016(平成28)年度	225	223	2	71, 74
2017(平成29)年度	253	251	2	76, 79
合計	2925	2873	51	

※指名候補者数は、再任期裁判官のみ（弁護士任官、新任を含まない）。
※2011年度は、判断保留者1名（第45回）のため、合計があてない。

2 これまで、人事評価情報は、どの程度提出されていたか

過去6年の提出数は、次の通りです。

年度	提出数	年度	提出数
2012(平成24)年度	16	2015(平成27)年度	31
2013(平成25)年度	18	2016(平成28)年度	43
2014(平成26)年度	22	2017(平成29)年度	23

以上は、2017年度を除き、当会（当委員会）が提出を代行した人事評価情報の数で、他に、直接提出した会員もいます。2017年度は、提出代行は止めており、提出数は、直送した会員から当会（当委員会）に報告のあった数のみです。

3 報告書のひな形はあるか

書式データは、当会会員サイト左下にある「裁判官に関する情報提供のお願い」に掲載しています。東京弁護士会 司法調査課（裁判官の職務情報提供推進委員会担当、〒100-0013 東京都千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館6階 TEL 03-3581-2207）が問い合わせ先になっています。

4 座談会で言及のあった報告書の取り次ぎとは

当会では、制度発足時（2003年）から昨年まで、希望する会員のために報告書の提出を代行していましたが、地域委員会から、直接会員が郵送又は持参によって提出する方法（直送方式）が望ましいとの要望を受け、2017年度からこの直送方式を会員に呼びかけています。これまで当会が採ってきた報告書の提出方法を「取り次ぎ」といっています。

5 裁判官情報モニター

2003年度に設けられた制度で、「東京弁護士会裁判官情報収集モニター制度実施要綱」及び「裁判官情報収集モニター運営基準」に基づき、常議員会及び委員会推薦、会員からの公募により300名以内の人数の会員がモニターに選任され、率先して情報提供を行っています。

6 段階的評価とは

外部情報を提供するにあたり、対象裁判官を評価項目ごとにA, B, Cや1, 2, 3, 4, 5など数値による段階評価のみで評価する方法。地域委員会は、適切でないとしており、当会でも、顕名での具体的事実の記載を求める報告書の作成をお願いしています。

7 情報を提供することによって、該当裁判官から不利益を受ける恐れはないでしょうか

ご心配には及びません。是非、座談会記事をご覧ください。

VI 韓国は今

韓国の弁護士会が行っている裁判官の外部評価情報のマスコミ公開について纏めてみました。

(注：この記事作成のために参考とさせていただいた情報は大変信頼できるものですが、この記事ではデータ等を省略しており、また、個人的感想を含んでいることにご留意下さい。)

構成：裁判官の職務情報提供推進委員会 委員長 赤羽 宏 (35期)
同 副委員長 大岩 直子 (47期)

■韓国のダイナミックな司法制度改革

韓国の法制度は日本と類似した面が多いものの、韓国社会の特徴として、ダイナミックな改革を急スピードで実行していく傾向があります。裁判官制度も、日本と同様のキャリアシステムでしたが、2009年にロースクール制度が開始されると、2013年には法曹一元制度が導入され、現在5年が経過し、2026年には判事の任命資格は10年以上の法曹経歴者だけとなる予定です。

■裁判官の外部評価情報のマスコミ公開

韓国では、裁判官の人事評価の際に外部から提供される評価情報を考慮するというルールはまだ採用されていませんが、各弁護士会は、毎年1月、会員から提供された情報を整理してマスコミに提供し一斉に公開しています。

このような裁判官の評価情報の公開は、2008年にソウル弁護士会が初めて行ったもので、毎年1月になると、各弁護士会は、会員から提供された評価情報をまとめ、これを各裁判所の「優秀判事」数名と「下位判事」数名に関する評価情報としてマスコミを通して公開しています。なお、「優秀判事」については氏名、点数、具体的な事例が、「下位判事」については匿名ですが具体的な事例が、それぞれ公開され、国民の関心も高いということです。

■弁護士の参加率の上昇

この公開情報は、弁護士から提供された情報によって支えられていますが、評価情報の提出が弁護士としての公益活動として認められていることが情報提供活動への参加率の上昇傾向と関係があると思われる。

■今後の展望

ただ、情報数が限られているケースでは、その信用性に疑問を持たれるような事例も発生しているようです。

また、裁判官の実務処理能力と外部から求められる資質（当事者に対し強権的ではなく親切に対応すること等）とは異なっているのではないかと指摘もなされています。さらに、裁判官が国民からの人気取りに迎合する危険性や判事の独立性侵害を指摘する意見もあり、今後、韓国の裁判所が、外部評価情報の信用性、公平性、参加率などの検討も踏まえて、外部情報を裁判官の人事評価にどのように反映させていくことになるのか大変興味を持たれるところです。

このような韓国の例は、裁判官の人事評価にあたり裁判所と弁護士会が連携している日本の制度を考える上で大変参考になると思われ、ここに紹介します。