



裁判官の人事評価に対する現職裁判官の意見 : 評価の目的と評価権者を中心に

馬場, 健一

(Citation)

司法改革の最前線:120-155

(Issue Date)

2002-08

(Resource Type)

book part

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/90008162>

※ この論文ファイルは印刷不可です。



第6章

裁判官の人事評価に対する 現職裁判官の意見

——評価の目的と評価権者を中心に

神戸大学教授 馬場健一

I 現職裁判官の意見集約

下級裁判所裁判官の人事評価に可能な限り透明性・客観性を確保するよう求めた司法制度改革審議会意見書を受け最高裁は、部外者を交えた「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会」（以下、「研究会」とする）を2001年9月に発足させた¹⁾。また、この問題を中心に据えた「意見交換会」を、研究会発足直後の9月から10月にかけて各高等裁判所で現職裁判官を集めて実施するとともに、それとは別に全裁判官からの意見を募集し、その結果少なくとも10通の意見が寄せられた。また、2001年12月の第6回研究会では、4名の現職裁判官を招いてその意見を直接に聴取すると同時に、上記の各地の意見交換会での意見をとりまとめた大部の「裁判官の人事評価制度に関する意見の概要」（以下、「意見概要」とする）も提出し、合わせて裁判官個人からの上記個別意見（以下、「個別意見」とする）についての説明も行っている。また、研究会の協議内容や「意見概要」「個別意見」を含む各種配布資料も、最高裁のホームページの中で不完全ながら公表されている²⁾。一般裁判官の

意見も採り入れつつ人事制度について検討する姿勢を最高裁が示し、なおかつその内容や経過が一部とはいえ一般に公開されるというのは前例のないことである。

さらに興味深いことは、この4人の裁判官の口頭報告や「意見概要」には、それが最高裁の音頭で執り行われたものであるにもかかわらず、現場の声というべきものがかなり率直に表れており、「当局見解」の陳述には必ずしもとどまっておらず、また事務総局の意を付度し、そこに遠慮するかのごとき「優等生的回答」にばかり終始してもいないということである（もちろんそういったお定まりの議論がないわけではない）。他方でそれは、「抑圧的な当局に対する良心的裁判官の怨嗟の声」などといった、司法官僚制批判論者が期待するような逆の意味での紋切り型でもない。そこに表出されているのは、従来の裁判所のあり方や改革審意見書の内容、裁判所外部からの声などに対する、肯定的であれ批判的であれ、また良かれ悪しかれ現職裁判官の本音に近いと感じられる率直な見解である。そこにはいかにもキャリア裁判官に特有ともいべき意見分布も見られるものの、他方でそれなりの意見の幅や多様性も表れている。従来の最高裁路線への批判的視線をも含む多様な声が、当局側が主催する研究会や意見交換会で発せられ、それが公開されるなどといったことは、「司法の危機」の時代以来久しく見られなかったことであり、改革の息吹とともに、そこまでせざるをえなくなっている最高裁の危機意識の深さをも感じさせるものである。

裁判官制度改革がまがりなりにも緒につき重要な局面を迎えている現在、改革論を地に足の着いたものとし、またそれが最高裁の都合に合わせたシナリオどおりに一方的に進められることに歯止めをかけるためには、こうして表に現れた第一線の裁判官の声を受け止め、その意義と限界とを見極めていくことが必要である。さもなくば、せつかく公にされたこうした声も、最高裁による国民向けのアピール、あるいはアリバイとして利用されるだけに終わりかねない。本稿ではそうした観点から、研究会での口頭報告および「意見概要」、さらに「個別意見」の内容をもとに、裁判官評価に関する重要なポイントのうち特に評価の目的、評価権者、外部評価、法的根拠等に絞って彼ら現職裁判官の意見を拾い、批評を加えていきたい³⁾。

II 研究会報告および「意見概要」のスタイルについて

具体的な内容の吟味に先立って、本稿で対象とするこれらデータの特質について簡単に論じておきたい。

第6回研究会に呼ばれた4人の裁判官は、「特定の個人に焦点を当てて選定するというのではなく、東京地裁や大阪地裁には右陪席会や判事補会といった集まりがあるので、その代表をしている者、それから、女性裁判官の集まりの世話役をしている者といった形で、中堅、若手裁判官から意見を聴取することと」したということである。具体的には大阪地裁民事右陪席会会長・河合裕行判事、かすみ会幹事・近藤宏子判事、大阪地裁判事補会幹事・野田恵司判事補、東京地裁刑事判事補会幹事・福士利博判事補の4名である。近藤判事は東京地裁所属なので、東京地裁、大阪地裁からそれぞれ2人ずつとなっている。右陪席会や判事補会、女性裁判官の集まりの代表・世話役ということであるから、そうした集団の中で意見交換した上での報告であろうと思われるが、その点は近藤判事が「今回、周囲の女性裁判官から評価制度に関する意見を聴いた」とし、質疑応答で河合判事が「周りの裁判官に聞いたとか「周りの裁判官の意見では」等と語って示唆する程度である。研究会での進行は、4人がそれぞれ報告した後に、質疑応答が行われている。以下に見るとおり大阪の2人が割と思いついた発言をしており印象的だが、比較的現状肯定的印象が強い他の2人の発言の中にも、興味深いものが見られる。

他方、「意見概要」は全国8ヶ所の高裁で行われた意見交換会で出た意見をまとめたもので、字数にして7万字を超える大部のものである。項目は「1 裁判官の人事評価の現状と課題」「2 評価の目的」「3 裁判官の人事評価の特殊性」「4 評価基準」「5 評価の手続」「6 本人開示等」の六つに分けられ、4、5、6についてはさらに細目が存在する⁴⁾。各項目あるいは細目内においては、各高裁管内で出た意見が[〇〇高裁管内]という見出しのもとに羅列されているにすぎず、さらなる分類等はなされていない。同じ意見が、性質上別の項目に重複して張り付けられていることもある。

このように「意見概要」の中の意見は、どこの高裁管内のものであるかはわかるが、出席した裁判官名などは付せられていない。ただその中には「当庁の意見交換会では云々」といった記載がかなり見られるなど、各地家裁やあるいは支部レベルでも裁判官の意見交換会がもたれた上で参加した者がいることがうかがわれる（こうした会合の趣旨からいって大部分がそうであるといえるかもしれない）。また、どのような裁判官がどのような経緯で参加したのかも「意見概要」からは明らかではないが、高裁管内の各庁で意見交換をした上で広く参加を求めたものであるとすると、おそらく所長等による指名による参加が基本であったと推察され、またそれぞれの意見交換会にはかなりの数の裁判官が参加したものと思われる。最高裁が音頭をとったものであれば事務総局からの参加もあり説明等行ったはずである。

「意見概要」はそのような会合での発言を記録したものを寄せ集めたものである。そうした性質のものであれば、それは必ずしも全国の裁判官の意見を正確に代表するものとは言い難いかもしれない（少数意見が目立つ、ということもありうるであろうし、逆に最高裁に対する遠慮もやはり多少なりとも働きもするのではなかろうか）。しかしやはり、全国8ヶ所でおそらくは総計100人は超えるであろう現職裁判官の参加者——それも相当部分は各地での意見集約を経てきた者である——の意見は、それなりの重みと貴重な情報を提供するデータであるとはいえよう。ただしそこに示された個々の意見は、多くが比較的短いコメントにとどまっており、体系性を備えたものとは言い難く、また根拠が必ずしも具体的に示されたものとも言い難い。その意味ではそれはおおまかな多数意見の所在や、意見の幅を見るには適しているが、個々の見解の背後にある考え方や価値観に迫るには情報としては皮相的で今一步の感がある。その点では、個別に寄せられた裁判官の「個別意見」が、それを補うような奥行きのある質的データとして重要な情報を提供している。

Ⅲ 「個別意見」、特に東京地裁裁判官グループからの それについて

最高裁の呼びかけに応じた個々の裁判官からの「個別意見」は、「掲載す

ることにつき差し支えないとの回答を得られたもの」10通が、公開されている（非公開のものがあるかどうかは不明）。個人の意見もあれば複数の共同作業によるものもあり、短いもの長いものさまざまである。うち改革派の「日本裁判官ネットワーク」（Jネット）に属する現職裁判官6名のかなり長い座談会の記録が1通⁵⁾、その座談会にも参加している裁判官の個人意見が3通⁶⁾、座談会には参加していないがJネット・メンバーとして共著書なども出している裁判官から2通⁷⁾と、6通までがJネット・メンバーからのものである。その他個人の手になるものとして、熊本地裁の判事補のもの⁸⁾と、「本人の希望により匿名で掲載」とされているもの⁹⁾が1通ずつある。

この10通の意見書のうち、「東京地方裁判所刑事部人事評価関係検討チーム」（以下、「刑事部検討チーム」とする）および「東京地方裁判所民事部司法制度改革検討委員会」（「民事部検討委員会」とする）というところから出された残りの2通はなかなか興味深い。前者には5名の判事の名前¹⁰⁾が、後者には「幹事」として1人の判事と2人の判事補の名前¹¹⁾が付されている。こうした意見書の作成の経緯については、後者の民事部検討委員会意見書が簡単に述べている。それによれば、司法制度改革審議会意見書が内閣に提出された2001年6月に開催された、「東京地方裁判所民事部の裁判長事務打合せ会」において、これ〔=意見書〕を受けて民事部においても民事裁判の実務を担う裁判官の立場から司法制度改革を推進する上での諸問題について検討すべき旨の提案がされ、「その提案に基づき、本年9月、民事部の裁判長、右陪席裁判官、左陪席裁判官の委員からなる当委員会が発足し、司法制度の改革について検討を開始した」とのことである。ただこの委員会の構成メンバー名やその数については明らかにされていない。上記のとおり3名の裁判官の名が「幹事」として記されているにとどまる。

このように「民事部検討委員会」が少なくとも東京地裁民事部部総括の集団的発議・肝入りであることは明言されているわけであり、それだけでもこの委員会が当局に近い筋のものであることは推察される。そもそも最高裁お膝元の東京地裁において——それもそこにおいてのみ——このような「検討チーム」や「検討委員会」が刑事部・民事部で仲良く一つずつ立ち上がるということだけでも作為的な印象を与えるが、それはともかくその他にもこの

二つの意見書には共通点が見られる。

その第一は、これら意見書が他のものとは違い、この「刑事部検討チーム」や「民事部検討委員会」またはその構成員として名前の出された裁判官個人の見解ではなく、より広く他の裁判官の意見をも参考にしたという体裁がとられていることである。刑事部検討チーム意見書の冒頭では、「東京地裁刑事部内において、標記の人事評価関係検討チームが中心となり、各裁判官の意見も聴取しながら標記の意見を取りまとめました」とされている。他方、民事部検討委員会意見書では、「裁判官の人事評価の在り方について、当委員会の委員が、他の裁判長、右陪席裁判官、左陪席裁判官の意見を適宜聴取しながら、裁判官の在るべき人事評価制度について検討を重ねた上、……当委員会の意見としてとりまとめたものである」と、他の意見を聴きつつも「委員会の意見」であると断りながら、すぐ後では「当庁における民事事件を担当する裁判官の意見として参考にして頂ければ幸いである」と、あたかもこれが東京地裁民事部所属裁判官の一般的な意見であるかのごとくに記されている。しかし逆に、これがそれぞれの部の裁判官の総意もしくは最大公約数であるとも明言されておらず、個々に記されている「各裁判官」「他の裁判官」というのが具体的に誰なのか、どの範囲にまで及ぶのか、ということも一向に明らかではない。いふなればこの二つの意見書は、その体裁によって「単なる裁判官個人や（Jネットのような）任意団体のものではない」、「東京地裁という最高裁お膝元の機関のなかば公的な見解である」というメッセージを発しているのである。それは、いったい誰の見解なのか曖昧にされることで、特に裁判官の世界においてかえって大きな影響力（社会科学的にいえば「イデオロギー効果」）をもつように仕組まれている。

両意見書の第二の共通性は、いうまでもなくその内容である。民事部検討委員会意見書のほうがかなり長くかつ詳細なものとなっており、また両者はそれぞれに固有の記述や細部に差異も認められるが、大筋においてほぼ等しい内容のものとなっている。特に以下に見るように、第一次評価権者を所長とし、外部評価に否定的態度をとるなど、重要部分においては完全な意見の一致を見ており、それは最高裁事務総局が期待する線にほぼ沿うものでありうと予想されるような保守的内容となっている。

これらの意味でこの2通の意見書は、他のものにはない特殊性、有り体について当局見解に近い性質があるといわざるをえず、その内容には特に批判的な吟味が必要である。

以下、評価の目的、評価権者、外部評価、法的根拠等につき、これら「個別意見」および研究会の口頭報告そして「意見概要」で示された見解を整理・分析していくこととしたい。

IV 評価の目的

1 研究会報告での見解

そもそも裁判官評価はなんのために行うのか、またそれは正当といえるのかという点は、人事政策の是非とも絡む重要な論点だと思われるが、研究会報告ではそれほど立ち入って語られてはいない。「人事評価の目的は、裁判官としての能力を把握し、配置や再任等の資料とすることにある」「評価の内容を本人に知らせ、納得させることで、人材育成にも資する」などといった点を河合判事が具体的に指摘し、近藤判事が「適材適所の配置を検討するため」と述べ、福土判事補が「組織の維持管理、人員配置等」に必要だとしているにとどまる。再任決定と適材適所の配置のためというのは最高裁の主張でもあり、その内実こそが問題であろうが、詳しい議論はされていない。

しかし他方で、人事評価制度がいかなるものであるべきかという基本理念については、「職務遂行のモチベーションを維持させ、組織としての裁判所を活性化させるものでなくてはならない」(河合)、「現場の裁判官に安心感を与え、伸び伸びと仕事のできる制度にさせていただくことが重要」(野田)、「人事評価を行うについては、自分の事件に専念できるような環境を残していただきたい……評価のために仕事をするといいことがないよう、人事制度をそのような形にすることは強く避けていただきたい」(福土)などと語られている。このように、よりよき職務環境をつくり出すためのものでなければならないという点では一致するのだが、他方、そのための制度の具体的あり方については、評価の可視化の徹底と合理化・制度化、さらに責任の所在の明確化等という「白日の下にさらす」方向性に積極的な意義を見出そうと

する方向と、なるべく評価を日頃意識しないで済むような制度とすることが重要だとするニュアンスとに二分されている印象を受ける。河合判事には評価の合理化・制度化は自己研鑽のためにも好ましいことで、組織の活性化にも資することになるものであり、またそうしたものでなければならないという合理主義的ニュアンスが強い。野田判事補も、現状の不透明な評価制度が裁判官を萎縮させていた部分があったのではないかとし、裁判官に安心感を与える伸び伸びとした環境のためには、「システム全般の徹底開示、評価結果の開示、反論権の保障が不可欠」とする。他方、東京の2人は、評価が本人や周りに否応なしに示される仕組みを新しくつくることは、かえってそれを意識させてしまい、仕事への専念の妨げになる。だからそれを日頃気にしないで済むような制度をつくることが重要だとの論調である（であるからこれが、たとえば自己評価書の提出や評価内容の本人開示は希望者のみとすべきだ、という判断にもつながっていると思われる）。ここには現状の裁判官評価制度の「不可視性」に対する評価の違い、すなわちそれが不透明で改革さるべき問題点であるか、そこには評価を気にせずに済む長所がありその点はあるべきでないとするかの違いがそのまま反映している。現行制度のもとで何らかの理由で評価が気になる者、あるいはそれを気にせざるをえない者は前者の側につきがちであろうし、幸福にもというべきか、それを気にしないでいられる者、気にする必要のない者は後者の側に立つ者であるといえるであろう。

確かに下手な人事評価の制度化は、かえって評価者とその評価とを不必要なまでに意識させる不健全な制度を帰結させかねないという意味では、評価を気にしないで済む環境のほうが裁判官の職責にふさわしいという主張には十分な根拠がある。しかし、だからといって現状のような評価のありようがそのまま維持されることが望ましいとも、またさらに、そもそも裁判官がその職責につき他者からの一切の評価を気にかけない制度が絶対的に望ましいとの立論にも与しえないように筆者には思われる。

なぜなら第一に、人事評価を透明化・客観化する主目的は、不公正で恣意的な評価の余地を小さくすることであり、ひいては差別待遇ととられるような人事が行われなことの担保とすることにある。とすれば評価を可視化し

て、現状にそのような意味での不安や不満をもつ裁判官の要求に応えることは、そうした制度化が現状に満足している「恵まれた」者の気持ちを動揺させるといったことなどおおよそ問題にならないほど、大きな意義のあることだからである。評価の透明化は、裁判官の内的独立の観点からは、当局と緊張関係に立つ者の視点で構想されるべき問題であって、当局の眼鏡にかなう「優等生」や当局ににらまれていない一般裁判官の問題はあくまで二次的たるべきである。第二に、その独立原則からいって、裁判官個々人は、不当な評価（特に人事権者からのそれ）がされないよう常にチェックを怠るべきではないのであり、万一そうしたことが行われたと感じる場合は、それを正すべく行動することは、自らの権利であるばかりかその職責を守るための公的義務ではないかとさえ思われるからである。憲法上期待されているのは、「内的独立については組織を信頼しています。評価も気にしません。粛々と職務を遂行するのみです」などといった裁判官像ではないはずである。最後に、国民主権原理のもと、その職責を負託した国民との関係でいえば、裁判官には独立原則に則りながら「よい裁判」を行う義務があり、その限りで裁判官も常に自己研鑽を積み、また自らの職務に対する他者の正当な評価には、それが利用者や一般国民からのものであれ、弁護士や検察官という他の法曹からのものであれ、他の裁判官からのものであれ、裁判所職員からのものであれ、謙虚に耳を傾けるべきだからである。その意味で裁判官は、常に「評価を気にしながら」裁判をすべきなのである¹²⁾。

2 「意見概要」での見解

次に人事評価の制度目的について「意見概要」における記載を見ると、ここでは「適材適所」という最高裁用語で語る者から、そもそも評価自体不当だと原則論に至るまでまさに議論百出の様相である。簡単な記述が多いので論点だけを拾うと、部総括等のポスト指名、任地決定、昇給、事務分担といった「適正配置」（「不適格者の排除」「再任決定」などもここに入れることができるであろう）が取り上げられる筆頭である（もちろんその各々につき賛否その他各種議論がある）。現状を前提とすれば当然であろう。この「適材適所」論については、中には「適材適所すなわち組織維持」などと管理者的発

想がより露骨なものもある。これに自己研鑽または（若手等の）教育・育成・指導、といった広い意味での「人材養成」と括りうる目的が続く。また能力主義・成果主義・競争原理の導入といった議論もあるが、反対論も強い。またこうした諸目的の上位概念として、「裁判官全体の質を向上させて、全国で均質の裁判を受けさせるということ」あるいは「国民のために利用しやすく質の高い司法を実現すること」を挙げるものもある。前者は「質の向上」と「均質の裁判」とがどういう関係なのか問われよう。また後者の視点から「国民の目から見た評価」の重要性につなげているものもある。

重要な指摘として、「目的」を裏側から捉え、「人事評価をこういうことには使わないということをはっきりさせる必要がある」という議論がある。思うに、たとえば最高裁などは「所長等の任命以外の一般の異動に関する限り、実際には、……人事評価以外の事情が影響する度合いが高い」、「若手のうちは、異動において人事評価が影響する程度は、限定されたものである」と明言している¹³⁾のであるから、少なくとも任地決定については評価を用いないこととし、その上でできる限り合理的で明確なルールを定めるべきである¹⁴⁾。

類似の重要論点として、「適正配置」であれ何であれ、人事評価を用いて人事決定を行うにあたっては、透明化されたこの人事評価情報のみに基づくべきであり、その他の公表できないような情報や資料に基づいてはならないこと、すなわち他事考慮の禁止を明定すべきだとの意見がある¹⁵⁾。

その他「意見概要」においては、再任決定の際に人事評価による厳格審査をすることに抵抗感をもつキャリア制支持派の意見など、議論のねじれも興味深く、読者各自が原資料に当たりそこでの逡巡を共有するよう勧めたい。

3 「個別意見」の見解

裁判官の「個別意見」においても、人事と研鑽とが二大焦点であることは同様である。Jネット座談会意見書を見ると、メンバーの中でもこれらをどう考えるかでかなりの見解の違いがあり興味深い。人事権行使の判断資料とすることについては、内的独立との緊張関係を共通に問題視しつつ、それをなるべく排する方向と、現実的な判断等からその透明化に重点を置く議論とに分岐する。前者の立場から優れた論拠を提出しているのは安原判事である。

氏によれば憲法や裁判所法は、「裁判官の自治、自立、自己責任、自己決定」を理念とし、「本来裁判官の社会は官僚システムや評価システムの必要のない成熟した大人の社会を想定している」のであって、その点からいって「透明な人事評価制度に基づいて公正な人事をしてもらいたいという意識は問題である」とする（Jネット意見書および安原意見書）。同感であるが、裁判所法も判事補制度を残した限りで「大人の社会」に徹し切れていない部分があり、それをどう考えるかという問題が残る。安原判事は明言していないが、その問題提起を受け止めるなら、判事も判事補も同様に人事評価する制度というのはいびつであり、裁判官評価問題はこのそれぞれをはっきり区別して論じるべきだということになろう。こうした区分論はこれまで十分自覚されていないが、両職の間の差異や、特例判事補制度を廃止し、判事補に他職経験を求め、また判事の給源を多様化すべきとする改革審意見書の方向性とも重なるものであろう。

またJネット・メンバーの中には、人事の公正性と能力主義との関係をどう捉えるかについても微妙なトーンの違いがある。競争原理の不用意な導入が裁判官の序列化や管理強化を招く危険があるというのは、Jネット・メンバー¹⁶⁾だけでなく他の多くの裁判官の認識でもある。しかし他方で、現状の人事は「何年かを過ごせば、一定程度昇給し、何年かおとなしくやっていると裁判長になって、ちょっと恵まれると所長になるみたいな、ぬるま湯的なところがある」（Jネット意見書内仲戸川判事発言）なのであって、こうした「ぬるま湯体質」は裁判官の本来あるべき自立性にそぐわず、キャリアが内側を向きがちな傾向とつながっている。そうしたところに一定のメスを入れるのも透明な人事評価の目的といえるのではないかといった旨の発言もある（「意見概要」にも「部総括裁判官や所長クラスにもその適格性に問題がある人がないではないので、その選別も厳格化すべき」との見解が見られる）。

個別意見書の中で裁判官の独立原則を理由に、その人事評価の用途を最も限定して（かつ体系的に）論じるのは匿名意見書である。それによれば人事評価の目的は、「再任の是非を決めるためと、その前提として……再任が可能になるよう自己研鑽を積ませるための糧とすること」のみに限られ、任期中の異動や昇給および部総括指名等については制度や運用の改革によって対

処すべきとする。「〔裁判官の〕向上がなければ再任させなければよい」として自己研鑽までも再任と結びつける理念的に徹底した立場といえるが、再任拒否はやはり適格性を明確に欠いた例外事例にとどまるであろう（そうでなくかなり実質的なものとしてしまうと、それはそれで危険）から、不適格というまでには至らないがやはり執務に問題がある者をどうするか、という問題が残るように思われる（「意見概要」には「職務に精励している人とおおざなりに仕事をしている人との実質的平等が図れるとともに、適材適所を図り、裁判官全体の士気を高めるということからも、不適格者排除のためだけの評価では足りないと思う」という意見がある）。独立を重視しつつ「ぬるま湯」も排する制度設計が、再任審査の厳格化による「不適格者排除」だけで達成しうるかどうかという問題といえようか。筆者の理解では、再任審査手続を合理的に整備し、きちんとした審査をする¹⁷⁾ならばかなりの効果を上げうるものと考えているが、研鑽や独善の排除は再任問題に従属して考える必要は必ずしもないように感じられる。

刑事部検討チーム意見書は、人事評価の目的は再任判断と「人材の適切な配置、すなわち適材適所」のためのものだとし、そのために必要なのは裁判官の順位づけではなく、「不適格な者を把握することと各人の適性を把握すること」であって、基本的に現状のあり方を維持すべきだと述べるにとどまる。これに比べて民事部検討委員会意見書はより詳細である。まず、「究極的には、国民に対してより良い司法サービスを提供すること」という目的のために裁判官の人事はあり、ひいては人事評価もそのためのものだという一般論が述べられる。そこからすぐに、裁判官は多様なその職務に応じて、「その能力及び資質に応じて適所に配置される必要があり、各裁判官の能力及び資質の足りないところは、研さん等により補われる必要がある。そのためには、裁判官の能力及び資質が人事権者に的確に把握されていることが不可欠である」とされる。とはいえ裁判所や裁判官の職務に軽重や上命下服の職階性があるわけではなく、また任地決定は大都市を希望する者が多いことや「家庭事情等を十分考慮しながら、大都市、中都市、小都市というように公平に異動することを基本原則とすべき」であり、よって「適正配置のために、裁判官自体を人事評価により細かくランクづけしておく必要はな」く、

昇給についても同様だとされる。また、細かいランクづけにつながる評価を行うと、「評価の対象となる裁判官が自己の一挙手一投足を常に評価権者から監視されているといった意識を持つおそれがあり、裁判官の独立との関係で大きな問題が生じる。」そしてここから結論として、人事評価の目的を若手の「教育・育成資料」とし、「それ以降は、部総括、支部長、所長などの選考を中心とした適材適所の配置のための資料とすることを主眼としてきた」従来の最高裁のあり方は相当であったとする。なお「再任に際しての裁判官指名諮問委員会による判断においても、その資料として用いられることになる」ともする。

この議論においては以下のような問題が認められる。①国民のためのよき司法という究極目的からは、たとえば裁判官自治を重視した自立的・分権的なポストや任地、事務分担等の決定、個々人の自主的な自己研鑽や国民からのより直接的な応答性の確保といったことを強調することも可能であるところ、人事権者による適材適所配置と教育・研鑽、およびそのための人事権者における裁判官の能力・資質の把握の必要のみを導き出していること。②職務に軽重や上命下服の職階性が存在しないことや任地決定において評価以外の要素が果たす役割が重要であることを認めつつ、それを「裁判官を細かくランクづけする」必要のないことのみと結びつけ、異動にそもそも人事評価が必要なのかどうかといった点までには立ち入っていないこと。③さらに部総括、支部長、所長などの選考を「中心」とした適材適所の配置のための資料とすることを「主眼」とするといった表現で、それ以外の利用の余地を認めていること。④以上から最高裁の人事評価の現状を肯定的に評価し、「適材適所」の名目で最高裁に広範な裁量の余地を残す道を開いていること、などである。任地決定を人事評価の射程から排除し、事務分担についても裁判官個々人が自己の適性を自覚した上で自治的に決定できるような制度をつくるなど、適材適所論の枠づけの必要があろう。

V 評価権者

第一次評価権者を誰にするかの問題は、裁判官評価の中心論点の一つであ

ろう。

1 研究会報告および「意見概要」での見解

研究会報告の裁判官の意見は、所長、高裁長官、そして若干の議論があるが部総括、といった「上司的立場にある者」が念頭に置かれる点で一致している。憲法や裁判所法の規定や理念に照らしてこうした人々に他の裁判官に対する人事評価権限がありうるのか、という原理論は不在である。ただし、河合判事が第一次評価権者は「人事評価の責任の所在を明確にしておくという意味で、」所長または長官とすべきだとしている点が注目される。他方、「意見概要」においても多数説は同様の立場であるが、こちらでは部総括が評価権限をもつことに抵抗感が強いほか、実際に議論してみると混迷したという雰囲気も伝わる。また「意見概要」では、そういう考え方はおかしい、あるいは危険ではないか、司法行政事務であるから所属裁判所の裁判官会議ではないか、専門の評価委員会をつくるべきではないか（「国民、利用者を変えた人事委員会をつくり、かつ、人事評価はそれを全て公表すべき」というものもあった）、あるいは裁判官同士の相互評価とすべきではないか、等々の見解が、少数ながらも有力に展開されている。しかしそうした主張に対してはさらに、それで実際に評価が可能か、責任の所在が不明確にならないか、等といった反論も見られる。専門委員会をつくってみても構成メンバーが所長や所長代行その他というのでは同じことであろうし、そうした者を評価権者から排してみても人事評価が二重帳簿化したのでは少しも透明化も客観化もしたことになるはず元の本阿弥であろう。しかしやはり他方で、所長等に評価権限を認めそれを制度化することは現状の追認・正当化ではないのか、「内部的独立」にも配慮を求める改革審意見書の方向と本当にいえるのか、裁判所改革の向かうべき道なのか、という問いも重いというべきであろう。

ただし、研究会報告を行った4人の裁判官は、評価の正確性・客観性を高めるために、複数の情報源から複合的に評価を行うことを共通に主張しており、「内部的独立」への担保は透明性の確保や不服申立のほか、こうした多元化によって図られうるものと考えているようである（「意見概要」の議論も同様）。実際問題として、所長・支部長が個々の裁判官の職務を細部にわた

って評価しうるわけではなく、部総括であっても陪席裁判官について同様に把握できるわけでもない。情報源の例として報告者たちが挙げているのは、賛否両論あるものも含め、部総括、裁判官同士の相互評価、陪席裁判官、上訴審裁判官、裁判所職員、弁護士会、検察庁、裁判当事者や担当弁護士・検察官へのアンケート調査、果ては未来の裁判員にまで至る。なおその際、情報収集方法の制度化や出所と責任の所在の明確化が重要であるとの指摘を河合判事が行っている。正論であり現状に対する批判ともいいうるが、同じ論理が他の発言や「意見概要」の中では弁護士会などの裁判官評価アンケートに対する批判の根拠ともされていることも指摘しておきたい。

なお研究会報告の質疑で、「ドイツのように所長などの評価権者が評価のために事件記録を見たり法廷視察したりすることはどうか」と尋ねられ、さすがにこれには4人がそろって拒否反応を示している。健全な感覚だととりあえずは評価しておきたいが、所長に評価権限を認めつつ、他方でそうした線引きを行うことが果たして整合的といえるかどうか、考えてみる余地がありそうである。

2 「個別意見」の見解

突っ込んだ議論がされているのはやはり裁判官の「個別意見」である。重要論点で見解の対立も強いところなので、それぞれに力が込められている。そしてこの「見解の対立」とは、煎じ詰めれば、所長や部総括といった「上司的立場にある者」に評価権を認めるかどうか、という一点に集約される。

Jネットの裁判官たちと匿名意見書の作者はこの点につき強い反対意見をもつ。その最大の根拠はいうまでもなく、裁判官の内的独立を侵害する危険である。裁判官は独立・自立・平等であり、評価する者と評価される者という関係をそこに持ち込み、いわんやそれを制度化するなどということは、こうした根本原則に抵触し、裁判所法の本質を変えてしまうものであって、三権の一翼を担う裁判官のあり方にそぐわない。特にそれが上司的立場の者という「上」からのものであってはなおさらである、等とされる（Jネット座談会意見書、安原意見書、浅見意見書、伊東意見書、匿名意見書）。なお大規模庁では所長は実質的には個々の裁判官を評価できず、実質的には部総括が評価権者

となりさらに問題だとする議論も、部総括→所長のラインの司法官僚機構を制度化することになることに対する危惧として同一であろう。そして代替案として示されるのが、委員会方式、外部評価、自己評価、同僚評価、職員評価等の、一つまたはそれら複数の組み合わせである。そのうちどれを中心とすべきか等で若干議論はあるが、「上位権者」からの評価を排する点に比して二次的である。なおJネットの裁判官たちも、「多面的評価」の意義を認める点では研究会報告や「意見概要」の裁判官の多くと共通項をもつ（Jネット座談会意見書）。ただし、研究会の裁判官（や、すぐ後に見る民事部検討委員会意見書）の力点はあくまで「情報収集ルートの多元化」であり、それは第一次評価権者によって集約されるべきものであるのに対し、Jネット裁判官たちの場合は、「評価」自体が多面的・多様であることそれ自体に価値を見出している点は注意されるべきである¹⁸⁾。

「上位権者」の評価に批判的なそうした立論と対抗する位置にあるのが東京地裁グループの意見書である。刑事部検討チーム意見書は、部総括が陪席を評価する制度は、①独立に対する国民の疑念を招きかねない、②若い裁判官を萎縮させかねない、③自由闊達な合議の支障となりかねない、との（もっともな）理由で反対であるとし、地裁では「所長あるいは所長代行者を評価権者とするのが相当」であり、部総括はそこへの情報提供者とすればよいとする。いうまでもなくこの提案の問題は、そうした制度ならなぜ「独立に対する国民の疑念」も生じず、「裁判官を萎縮」もさせず、「自由闊達な合議の支障」にもならないものといえるのか、について全く何も語っていない点である（「すでにもうやっていることだから」とでもいうつもりだろうか）。他方、民事部検討委員会意見書はこの点、より綿密な議論をしている。まず部総括が第一次評価権者となる可能性につき、①同僚たる陪席に低い評価をすることに心理的抵抗がありうる、②自身の利害関係事項でもある、③相性が悪いときなど客観性が担保されえない場合もある、④萎縮の危険、⑤合議への支障のおそれ、の5点を挙げて消極姿勢をとる。刑事グループの議論と比較すると、「独立性に対する国民の疑念」の代わりに上記①から③が入れられている。これを入れると「所長の場合は疑念が生じないといえるのか」と批判されることを予想しての布石だとすれば、なかなかにしたたかである。いず

れにせよ、「部総括裁判官が陪席裁判官の評価に関与することは必要」だが、「部総括裁判官の意見をふるいにかき、あるいは修正し、さらには、他からの情報も十分考慮した上、可能な限り客観的な人事評価をすることができる者」として所長が第一次評価権者としてふさわしいとする。しかしやはり、部総括が評価に関わることは変わらないのであり、やはりここでもなぜこれなら「独立への疑念」や「萎縮」や「合議への支障」が生じないのか何ら答えられておらず、Jネット裁判官その他の問題提起と少しも切り結ぶものになっていない。

ただしこの民事部検討委員会意見書も、「一人の者の意見のみに基づいて評価をするとした場合には、評価権者と被評価者の人間関係によっては不当に厳しい評価又は不当に甘い評価がされるおそれがあるから、評価の公正さと客観性を担保するため、評価の基礎となる情報の収集は多面的に行うように努めるべきである」として多面的情報収集の必要性は指摘する。ただし多面的といっても、「日常的に評価対象の裁判官と接している部総括裁判官の意見は必ず聴取することとするべき」であり、あとは「同じ部の他の裁判官から意見を聴取したり、一定の項目について、裁判官以外の裁判所職員（首席書記官や次席書記官）から意見を聴取することも考えられる」とするにとどまる。部総括からの聴取は必要であり、他の裁判官や裁判所職員（それも「首席書記官や次席書記官」のみ）については「考えられる」と温度差がある理由は何か。「日常的に評価対象の裁判官と接している」というなら後者も同じではないか。また利用者はもちろん、法廷に立ち会う弁護士や検察官といった他の法曹も排除されている（しかしこれは後で見るとおり外部評価を否定することの当然の帰結である）。なんのことはない、結局は所長が部総括からの情報提供に加え、それ以外の組織内部の情報も適宜しかるべく取り入れつつ評価する、ということであり、行論と結論は刑事部検討チーム意見書とやはり同一であって、現状の裁判官評価を制度化するものにすぎない。

3 会議体方式および相互評価等について

むしろ評価権者についての民事部検討委員会意見書の白眉は、上位権者を評価権者とすることに批判的な立場が、その代替案として提起する会議体方

式や裁判官会議による評価方式、また相互評価の問題点を指摘したくだりであろう。会議体方式については「多角的な視点から公正に評価を行うための制度として、所長が構成員となる評価委員会により、あるいは、所長が評価委員会の意見に基づいて人事評価を行う」仕組みと位置づける。そして、①委員会メンバーが被評価者をよく知らない場合には単なる風評に基づく評価がされるおそれがある。②被評価者について詳しい情報が与えられたとしても、各評価項目につき具体的な評価を記載することは事柄の性質上合議体による討論・決定という手続になじまない。③評価項目によっては、評価者の裁量の幅が広く、評価の結論が評価者の価値基準や評価能力に影響されるところが大きいものがある。④裁判官の人格的な側面について具体的な事実に基づいた記載をする場合には、一人の評価者が自己の文章により記述したほうが被評価者の人物・性格を的確に表現できるという面もある。⑤以上のように評価が裁量的なものであることからして、その評価の責任の所在を明らかにし、かつ、上位の評価者が下位の評価者の評価の当否を適正に判断できるようにするためにも、一人の評価者が第一次的な評価権者となるのが望ましい。よって「第一次的評価権者は、所長ということになる」とする。

①については、大規模庁の所長なども同じ立場にあり、委員会制度の問題ではない。多元的な評価・情報ルートを活用で対処すべき問題である。②③④は合議体の機能をどう捉えるかの問題とも関わるが、合議体には一人の評価では生じる恣意や誤りをチェックする機能や評価の正当性を高める機能もあり、その点からすると③の裁量の存在や④の人格評価についての特質は、かえって合議体の存在意義を高めるものといえる。評価書を作成するにしても、特定の原案作成者が原案をつくり、その内容を吟味する場として評価委員会を機能させればよい。⑤の責任の所在については、評価委員会の委員長、あるいは委員長と所長が異なるならその二者の連名で負うべきものとしえないものだろうか。

また民事部検討委員会意見書は、「裁判官会議による評価」につき、①「全員で全員の評価をすることになって、適正な評価ができとは思えない」こと、②「個々の裁判官の人事評価が他の裁判官全員に知れ渡ることになり、プライバシーの侵害となりかねない」ことを挙げて反対する。裁判官会議を

持ち出すのは、司法行政事務だからという「筋論」なのだが（伊東意見書等）、それには答えず「實際上無理」ということである。なお裁判官会議で全員で議論するとなれば、本人開示を論じることは無意味となり、おそらく評価に対する不服申立制度についても、本人の意見付記を保障する程度とせざるをえないであろう。

しかしむしろ問題は、裁判所内部だけの委員会または会議体で評価を行ってみても、現状では部総括→所長のラインを補佐・正当化するだけの機能をもつにすぎないか、再び形骸化して結局は不透明な評価体制を存続させるだけのものに堕してしまう危険が大きいということではないだろうか。筆者はこうした委員会をつくるならば、後述のとおり裁判所内のメンバーに加え、地域弁護士会や検察庁から選出された弁護士と検察官、それに有識者の3名程度をもメンバーとして組み入れた構成にすることが望ましいのではないかと考える¹⁹⁾。

さらに民事部検討委員会意見書は、「『部総括裁判官が両陪席裁判官を、陪席裁判官が部総括裁判官と相陪席裁判官を』」というような双方向的な評価」に対して、①「常に、全員がお互いの評価を意識しながら日常の仕事をするという状態になって不都合」であり、また②「全員が馴合的な評価しかしないという状態になるおそれ」もあるとして批判する。相互評価支持論の論拠は、上位権者だけが評価権をもつと「常にその評価を意識しながら日常の仕事をするという状態」になりうるし、評価・被評価の関係の互換性がないから裁判官対等原則にも抵触する。よって裁判官による他の裁判官の評価が避けられないとするならば、むしろ相互評価のほうがその否定面を中和できるのではないかと、いうものなので、それに答えていない以上議論はかみ合っていないが、筆者自身その立場に身を置いてみると①②の危険性も排除できないように思われる²⁰⁾。なお上位権者からの評価を排する匿名意見書が、他方で相互評価に関しては民事部検討委員会意見書と同様の否定的見解をもっている点でユニークである。ここでは上記①②と同じ論点のほか、③「相互評価を行い得るのは、ある裁判官と身近に接している同一部所属の裁判官や裁判所長ないし高等裁判所長官くらいであって、評価者が少数であることから、どうしても評価する裁判官の主観を排除することが困難であり、客観性

を担保し得ない」とする。一人支部所属裁判官では困難であるともされている。

なお、上位権者に評価権を認めることに否定的な立場も、書記官や事務官といった裁判所職員からの評価は裁判官の独立性との緊張関係もなく、許されるとする（匿名意見書、Jネット座談会意見書の浅見判事）。確かに職員は、裁判官の内的独立・平等原則の外に在るものであり、他方で部分的には部総括等以上に個々の裁判官の仕事ぶりをよくわかっている側面もあるといえるであろう。しかし、いわば補助者や部下的立場の者からの評価には彼らなりの利害関係や見方も絡むであろうし、そもそも職員に評判のよい裁判官が一般に「よき裁判官」だと一概に断定できるかも問題であろう。また彼らは本来の意味で官僚機構に組み込まれてもおり²¹⁾、前記の民事部検討委員会意見書のように「首席書記官や次席書記官」からのみ情報が集まるようでは、官僚機構を補完することになるばかりである。多面的評価・情報ルートの一環たりうることを排除する趣旨ではないが、職員だから独立侵害の危険はない、と安易に考えるべきではないと思う。

このように所長であろうと、相互評価であろうと、裁判官会議であろうと、内部的な評価にはどれも問題がありうるとすると、裁判官が他の裁判官を評価することは原則的に排し、基本的に外部評価のみでいくべきだという主張につながる。匿名意見書がこうしたスタンスをとっている（ただし職員からの評価は排さないで、先に述べた問題点は残る）。内的独立の侵害危険性を除去するという意味では徹底した立場でわかりやすいが、実現可能性という政治的観点はともかくとして、なお裁判官の資質については、弁護士や検察官、また一般利用者や職員にはわかりにくく、内部の裁判官の間でこそよく把握できる情報、または内部でしか把握できない情報で、かつ重要なものは存在しないだろうか。またこうした情報を独立原則を理由に一切考慮に入れない人事評価というものが、国民の負託にかなうよき司法、よき裁判官のための最良の方式だと断定できるものだろうか。また外部評価と職員評価だけというのは、多面的評価の重要性という点からも硬直的にすぎないか、などといった疑問も湧く。

VI 「外部」評価

改革審意見書に「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」として触れられた外部評価は、評価権者と並ぶ主要論点であろう。

1 研究会報告および「意見概要」での見解

研究会報告においては、個別事件に即した裁判利用者からの情報収集について、野田判事補が「顧客満足度に配慮した訴訟運営や人材配置はこれからの裁判所にとって重要であり、裁判官の自己反省の機会にもなる」との観点からきわめて積極的である。それによれば、まず「検察庁や弁護士会の長などからの意見聴取は、意見形成の前提となる情報収集のルートが分からず、正確性を検証できない」とし、また「具体的事件に即していないアンケートなどは、人気投票程度の情報価値しかない」として、どちらも退けた上で、具体的事件に即したアンケート方式での情報収集を提唱し、具体的方法まで論じている。これに対し、福士判事補は「利害関係を有する当事者の声をストレートに人事評価に反映させることには賛成しがたい」、「〔アンケート〕を受けたことにより、精神的に影響を受けるのはどうかと思う」とする。このほか質疑応答で、河合判事が「弁護士会、検察庁、当事者から収集するという方向に異論はない」としており、将来の裁判員についても近藤判事と福士判事補が肯定的意見を示している。

こうした外部評価については、「意見概要」の議論も賛否両論あるが、東京高裁管内で賛否拮抗、それ以外ではその態様はともかく、何らかのかたちで取り入れるべきとする意見が押している印象を受け、画期的なことに思われる。ここは裁判官の意識における保守的要素と新しい状況への変化の胎動とのせめぎ合いをはっきり感じさせるところでもあり、いくつかの意見を抜粋してみたい。

- ・外部からの評価に反対する意見が多い。理由として、外面的で無責任な評価

のおそれがあり、客観性を保てないとするものや、時期尚早であるとするものがあつた。少数意見としては、一定範囲の弁護士、検察官、裁判所職員等の意見も参考とし、客観性を確保すべきであるとの意見があつた。

・外部からの評価については、賛否両論であつた。弁護士会の評価を参考にすることについては、裁判の独立に対する脅威になりかねないとの反対意見も強いが、他方、法廷等での裁判官の訴訟指揮に直接触れる機会の多い弁護士の属する弁護士会の評価は参考になるから、これを参考資料とすることは相当であるとする意見も有力であつた。

・我々の唯一の評価のポイントはまともな裁判をしているかどうかということである。まともかどうかは、国民に委ねるとするか、審議会でも実施されたような抽出のアンケート調査を民事、刑事とも実施すれば、まともな裁判官かどうかはわかるだろう。序列をつけるということではなく、一定のレベルの範囲に納まっているかどうかという評価が、裁判官の独立という問題には関わらずに可能になるのではないか。

・外部の人は正確に評価できないと考えるし、外部の人が人事評価をするのは裁判官の独立を損なう恐れがあるので、最高裁のほうで適正に評価すべきである。

・具体的な案として煮詰まったものではないが、地家裁の所長が主催して検察庁、弁護士会からの参加者で構成される評価委員会を設置し、各裁判官に対する評価を出してもらい、それを内部の評価に反映させるようなシステムをつくらどうかという意見が出された。

・消極である。外部の目を気にするあまり、訴訟運営に重点を置かなくなる。外部の意見は結局事件の勝ち負けに影響されることが多い。

・裁判官はお互いに他の裁判官の法廷を見るという機会がないので、訴訟指揮に対して注意を与えることができるのはユーザーのみであり、その声を聞く場は必要である。方法は極端なところ、目安箱でもホームページへの書き込みでもよい。その声に惑わされて訴訟指揮を曲げるのであれば、それは裁判官の適格性がないのである。

一般に否定論の論拠は、①利害関係者である、②外面的、無責任、客観性・公平性・中立性がない、③外部者は職務内容を知悉していない、④外部からの圧力となり、訴訟指揮や判決内容に影響を与えかねない、すなわち独

立性の侵害の危険、などである。これに対して賛成論は、①利用者の視点の重要性、②多面的評価の重要性、外部の意見も入れたほうが客観性・公平性の保障となる、③法廷等での裁判官の実務に触れる弁護士・検察官の評価は参考になる、④アンケートでの最低限のチェックなど裁判の独立を侵さない、訴訟指揮が影響されるなどその裁判官の問題、などとなる。対応する論点ごとに正反対の結論が出ており、結局外部者への不信か信頼か、裁判所内部のみでの評価で必要十分とするかどうか、という価値判断が意見の布置を大きく規定しているものといえる。開かれた裁判所のためには、賛成論の立場に立ちつつ、考えられうる問題点には適切に対処していくという方向が生産的と思われるが、最高裁は外部評価をなるべく認めない方向で考えているらしい。

2 「個別意見」の見解

裁判官の「個別意見」の見解も、賛成論と反対論とに分かれる。前記の「V 評価権者」でもすでに触れたが、Jネット裁判官および匿名意見書は外部評価に肯定的あるいはそれを重視する立場である。その論拠は前記「意見概要」の肯定論のそれと重なるといってよいと思われるが、利用者の視点のほか、独立性の侵害の危険がないことと、独善化の防止といった視点が強調されていると思われる。しかし「意見概要」の否定論や後で見る東京地裁グループは、外部評価を逆に独立性を侵害しうるものと捉えている²²⁾。Jネットその他が内的独立を重視し、後者は外的独立について危惧していることは明らかで、相互に答える必要があるが、筆者としてはアンケート程度で独立云々をいうのは大げさ、あるいは外部評価程度で独立原則を曲げるとすれば裁判官のほうが悪い、という「意見概要」の中の見解に賛成したい。なお、問題のある訴訟運営が外部評価で正されることは望ましいことであり、これさえ独立原則を盾に排するというのは、その濫用というべきであろう。

なお外部評価の方法としては、アンケートなどによる大量調査を前提とする場合（Jネット座談会意見書の浅見判事、安原意見書、匿名意見書）と、特に弁護士（会）や検察官（庁）等、他の法曹を念頭に置いた場合にそれにとらわれないもの（宮本意見書、小林意見書等）とに分けることができる。前者は

専門家以外の一般利用者の声をも集めうることや、統計的客観性を確保できる等の意義があるが、逆に弁護士や検察官も利用者というだけの位置づけでよいかという点では疑問が残る。彼らは単なる司法の利用者あるいはその代理人というだけではなく、裁判官と同じ法律専門家なのである。個々の訴訟に関わって、裁判官の法廷運営や判断につき、裁判所職員や同僚裁判官と同等またはそれ以上に直接に接し理解しているのは、彼ら弁護士や検察官である。彼らは司法を支える広義での同僚法曹というべきであって、そこからの批判は一種の同僚評価であり、独立原則との関係では同僚裁判官や上位権者のような内的独立の問題がないと同時に、外的独立との関係でも、「法の支配」とよき司法を支える職責を裁判官と分有する限りで、純粋な外部者と同一視すべきではない。その意味で彼らからの評価は、実際的にも理論的にもきわめて重要であって、一般の利用者の評価とは異なる重みが与えられるべきであろう。もちろん、他方で裁判等の結果に利害関係をもつ当事者的立場にある以上、個々の事件に即した担当裁判官の評価であれば大量集計の必要があることは認めうるが、他方で彼らからの情報収集は大量調査方式とし、他方で同僚裁判官や裁判所職員からより具体的な情報収集を行うというのでは、弁検を対等な法曹として扱っていないともいえる。やはり個別事件を離れて、弁護士集団、検察官集団の中での公約数的評価を汲み上げる方策をも考えるべきであり、外部評価を重視する立場にもこうした視点が十分には取り入れられていないように思われる点は不満が残る。ドイツのように所長などが評価のために法廷を見て回るより、弁護士や検察官が評価する制度のほうがよほど健全なのではなからうか。

「個別意見」のうち、外部評価に否定的な姿勢をはっきりと打ち出すのが、例によって東京地裁グループである。まず刑事部検討チーム意見書は、「当事者、弁護士等、事件関係者の声を制度として人事評価に反映させることには、裁判あるいは裁判官の独立の観点から疑問がある」とする。特に刑事裁判の場合、国家刑罰権の発動であるから、「事件関係者の意見を直接人事評価に反映させることは、適正な裁判に対する障害となるおそれ大きい」とする。量刑判断で「被害者側、被告人側双方から大きな不満が出るということは例外的なことではない」という点が触れられていることなども合わせて

考えると、事件当事者は自己の利害関心に基づいて裁判官を評価するものであり、結局それは声の大きい者が圧力をかけることに等しく、それを認めたのでは適正な裁判の妨げになるという論理であろう。なお「刑事裁判においても、国民の声を無視できないことは当然であるが、現在でも、報道、投書等様々なソースを通じて種々の情報が入ってくる」ともする。それで十分だというわけである。

ここではまず刑事裁判における外部評価を行う者を、「当事者、弁護士等、事件関係者」としており、評価者を曖昧にした上で正確な評価はなしえないものと断定している（なお事件関係者から検察官を除外し弁護士は入れるというのはきわめて恣意的である）。刑事裁判についていえば、個別事件に即した評価者としては、被告人や被害者またはそれらの「関係者」（被告人以外は法廷に立ち会わないことも多い）よりはむしろ、検察官と弁護人が適当であり、そうした当事者法曹双方からの評価を合わせて受けることは、きわめて意義のあることだと思われるが、そうした検討をしたあとは見られない。

民事部検討委員会意見書の論旨も次のとおりである。「弁護士会や利用者による評価」や「訴訟の当事者側に立つ弁護士や当事者の評価を人事評価の直接の資料とすることには反対」であり、外部評価が裁判官の人事評価に影響を与えることは「裁判官の独立を害するおそれがある」とする。また「裁判官が外部の評価を意識して訴訟指揮や裁判をするようになるおそれ」や「当事者やその支援者、代理人等が訴訟係属中に裁判所の内外で裁判官に圧力をかけるための言動・活動をするようになるおそれ」があり、裁判の公正や信頼を害しかねないとする。また外部者は裁判批判の自由があるから「個々の裁判官の人事評価に外部の意見を反映させる必要があるとは思えない」とも述べる。ここでは細かい論理展開まで刑事部グループとピッタリ符合している。おそらくはグループが共通に参照したメモなり基本方針なりが、意見書作成以前に存在したであろうことを強く推測させる。仮にそうだとすれば、それは誰が何の目的で用意したものであろうか。

それはともかく、このように裁判官の独立原則を侵害する具体的圧力となるほどの外部評価とは、一体どういうものをいうのか不明である。民事部意見書はさらに、「もっとも、第一次的評価権者において、外部評価を切っ掛

けとして調査をした上、自らの責任の下で個々の裁判官の評価をすることに支障はないと思われる」などとも書いているが、上位権者にこのように評価権をあっさりと認めていることと比べてきわめてバランスの悪い立論というほかない。外部評価程度で独立原則を曲げるような裁判官なら、部総括や所長の目を気にしてもまた曲げることになるのではなかろうか。アンケート調査であれ弁護士会の責任部局との意見交換であれ、いくらでもよい方法はあるのであり、本意見書のこの部分は特に説得力に欠け苦し紛れの印象が拭えない。

VII 評価権者結論

裁判所外からの評価も含め、評価権者や評価方法の問題は結局どのように考えたらよいのであろうか。

部総括に第一次評価権を認めることは、立場の如何に関わらず批判が強い。他方、多面的評価・情報収集の必要も多くが認めるところである。裁判官の独立原則、自立・平等原則は当然ながらきわめて重要であり断固として保持されるべきであるが、他方で一般論としてであれ独善は排されねばならず、国民に対する答責性も何らかのかたちで保障されねばならない。また独立原則が、そうした独善排除や答責性確保あるいは能力向上のための正当な批判や評価さえもはねつける錦の御旗にもなりうることに敏感であるべきであろう。外部評価に否定的態度をもつ裁判所内部や最高裁の意見には、この傾向が見受けられるように思われる。

外部評価は重要であり、何らかのかたちで必ず取り入れられるべきである。かといってそれは内部からの評価を排除する性質のものではない。裁判所の中での評価であれ、外からの評価であれ、いずれも独立・平等原則に抵触する危険が理論的には存在することを認識した上で、それをなるべく小さくするように制度を構想することが肝心なのである。外部評価を排し、所長のみを第一次評価権者とし、部総括からの意見聴取のみを必要的とする最高裁や東京地裁グループの構想は、裁判所内部の上下関係を固定化し、外からの声はシャットアウトするものであり、まずこの点からいって失格である。内部

的情報収集は、縦の情報ルートのみが突出して制度化されることがないように、部総括や首席書記官・次席書記官等を通さない情報ルートも整備すべきである。

外部評価については、アンケート方式であれ、弁護士や検察官の中での一般的評価であれ、その方式と責任の所在を明確化することが必要である。そのためには地域弁護士会や検察庁が、きちんとした評価体制を組織的に整備し、裁判所側と協力体制を密にすることが求められよう。裁判所の側には、逆にこうして集められた情報を人事評価に適切に反映し、またそうしていることを外に向けて示していくべきであろう。また裁判所内部の情報・評価収集が多元的に行われ、それらが適切に集約されていることも、何らかのかたちで裁判所内外に示されなければ評価過程が透明であるとはいえない。個人情報適切に保護した上で、評価の手続過程に関しては内外に対する説明責任を果たしていかなければならない。

とするとやはり、所長のみが評価権をもつ体制よりも内外からの情報を集約するセンター的な役割をもつ委員会に第一次評価権を認めるほうが適切であろう。他方、この委員会から所長を外してもあまり意味があるとは思えないので、所長はそのメンバーとする。さらにそのメンバーには、裁判官に加えて同僚法曹でありまた外部評価を責任をもって担当する弁護士会と検察庁からも委員として加わるべきであろう。さらに学識経験者やマスコミ関係者を入れることも望ましいかもしれない。他方あまり委員の数が多くなっても動きがとりにくいか、裁判所外からの者が多くなりすぎるのは問題だということであれば、最小構成としては法曹三者のみ、それも所長を中心に弁検は補佐役か監査役的立場という程度でも、所長単独、もしくは裁判所内部の上位的立場の者だけの小委員会などというものよりはましであろう。要は少しでも外に開かれたものとするのが肝要なのである。いずれにせよこの委員会のメンバーは、裁判官会議の議決を経て決めることとすべきであろう。

またこの委員会の役割は、適切に情報を収集・整理することを中心とすべきで、集められた情報をさらに分析・評価し、独自に一定の評価決定を下すといったことは、行うとしても必要最小限にとどめるべきであろう。またその際も、集められた原資料は作成された評価書に付記されるべきである。

Ⅷ 法的根拠・制度化のための法形式

裁判官の人事評価の法的根拠はどこに認めるべきか、また人事評価を制度化する場合の法形式はどのようなものが望ましいか（法律か裁判所規則か）という点は、理論的にも実際的にも重要な論点であると思われるが、Jネット裁判官が若干の検討を加えているほか、本稿で検討している資料では全く議論されていない。

Jネット座談会意見書では、浅見判事が三つの考え方がありうるのではないかと、①司法行政上の監督権を根拠とするもの、②裁判官に対する人事権を根拠とするもの、③裁判官の特殊な法的地位を根拠とするもの（憲法以外に実定法上の根拠は現在、存在しないとする）、を紹介している。氏自身は、①はドイツ型の純粹キャリア制を前提とするもので、憲法や裁判所法の考え方とそぐわず、また日常的な裁判官に対する監視・勤務評定を正当化する点で問題があり、②もそのままでは一般公務員との区別を失わせかねず、裁判官の独立原則を十分考慮に入れない点や根拠が一般的すぎる点でふさわしくないとして、「模索中」としつつも③説をとる。また、これまで裁判官評価が隠され続けてきたことも、当局自身①や②の論拠の弱さを自覚していたからだ、ともする。仲戸川、安原、岡判事がこれとほぼ同意見のように思われる。仲戸川判事は、「法の欠缺状態」であるとし、日本国憲法は裁判官に対する監督権とか評価とかは予定していなかったのではないかとする。安原判事も「裁判所法全体の構成」は、日常的な評価や勤務評定の必要のない裁判官を採用するものとしているのだから、懲戒手続のほかは、監督などの存在しない制度を予定しているものだとする。岡判事も、日本の裁判官制度はアメリカ型で、採用・再任時に厳しい審査をし、任期中は不干涉を旨とするのが制度のあるべき姿だと論じる。他方、北澤判事と伊東判事は上記①の説を一定評価し、司法行政の主体は裁判官会議であり、評価権もここにあることに意義を認めているように思われる（伊東意見書も参照）²³⁾。

現職判事の法律論に、一介の法社会学研究者が口を挟むのはおこがましいが、無謀を承知でコメントしてみたい。①の監督権・司法行政権を根拠とす

る立論をとると、人事評価の問題を、憲法77条の最高裁の規則制定権の対象事項としての「裁判所の内部規律及び司法事務処理に関する事項」にストレートに含ませることになる。そのこと自体それでよいかという判断も問題だが、それをさておいても、そうした考え方に基づいて人事評価制度につき何らかの仕組みを法律によってであれ規則によってであれ制定したとすると、それは前法・後法関係、一般法・特別法関係、あるいは規則優位説などによって、司法行政の監督権について定めた裁判所法80条および司法行政事務を裁判所会議の議によるものとした同法29条2項に優位することになる可能性が強いであろう。とすると裁判官評価は司法行政事務の一環としての監督権の行使だから裁判官会議の権限であるとする一般論は、評価制度につき定めた新法または新規則の前に意味を失うことになりかねない。①説をとったがゆえにかえって、裁判官会議の評価権限がこのように否定される可能性があるというのでは、①説のメリットがどこにあるのかわからなくなってしまう。また①説は、所長に、裁判官を含む「裁判所職員にたいし、事務の取扱及び行状について注意を与えることができる」とした下級裁判所事務処理規則21条とも親和的であり、その意味でも裁判所会議ではなく地裁所長等に評価権を与える方向に向かいやすいと思われる。

次に②説および③説についてであるが、いわんとするところが理解できないではないが、人事権限と裁判官の特殊な地位とが相互に排他的なものかどうか問題とされよう。裁判官評価が人事と全く無関係に存在するわけでもないし、そうであるべきだとの立論にも立てない（少なくとも再任決定のためには必要である）。③説はまた、やはり未だ内容が不明確といわざるをえないようにも思われる。憲法は裁判官に対する評価は予定していないという仲戸川説に対しても、最高裁裁判官の国民審査については措くとしても、下級裁判所裁判官についても再任可能性を認める限りで、任期内にその職務・業績が評価されることは予定されているはずだとの議論は可能である。また安原判事の議論は、「判事」については説得的であり、アメリカ型だから任期中は日常的監督作用は受けないのだという岡判事の議論も同様である。しかし他方で、国民に対する答責性・アカウントビリティ確保（その反面としての自己研鑽）の要請は、任期中も求められ続けるもので、それはアメリカにお

いても同様であろう²⁴⁾。憲法においても一方で裁判官の独立・身分保障を定めるとともに、独善を排してよき司法・よき裁判官を確保する前提として、裁判官の職務が何らかのかたちで評価されるべきものであることは、一般論としては否定されていないどころか前提されるはずだとの解釈は、憲法論としてそれほど不自然だとは思えない。結局、裁判官の人事評価の法的根拠は、その人事のありようも含め憲法上裁判官に特殊な地位を与えたことに基づくものであるというべきではなかろうか。

すなわち再任の前提としての人事評価と、民主主義原理のもとでの国民に対する答責性が、裁判官の人事評価の憲法上の根拠といえるのではないかと思われる。他方、憲法77条を根拠とする議論もありうるところであり、最高裁などは当然そう主張するであろうが、裁判官評価は「裁判所の内部規律及び司法事務処理に関する事項」などという内部作用にとどまるべきものではなく、再任時の人事決定の基礎資料であり、さらによき司法の確保と裁判官の国民に対する答責性を保障することを通じて立憲民主制という憲法体制そのものを維持するための作用だと考えるべきであろう。

なお、それが裁判所規則事項か法律事項かという点であるが、このように考えれば必ずしも規則の専属事項だと断定する必要はないものの、他方で司法の独立への配慮も必要であろう。最高裁は規則の専属事項とする立場だとのことであるが、政治的思惑はともかくとして、裁判官の人事評価が「裁判所の内部規律」や「司法事務処理」の問題とってしまっただけなのか、独立原則と独善を排した開かれた構造との調整、法の支配と民主主義原理との関係、さらに弁護士自治などとの均衡なども考えつつ着地点を見出すべき問題であろう。

IX 展望——裁判官の独立と裁判官評価

あるべき裁判官評価の姿については、以上検討したように直接の当事者である現職裁判官の間でも議論が錯綜している。そこにはいかにもキャリア裁判官に特有ともいえるべき傾向もないではないが、全体に真摯に議論した戸惑って見られる姿勢も見られる。

そうした逡巡の背後には、どのような改革にもつきものの副作用や慣れ親しんだ現状が変わることに対する不安、改革審意見書が中途半端な政治的妥協の産物であることに由来する危惧などといった実際的理由もあろう。しかし裁判官評価問題の困難性の根底にあるのは、裁判官に対する独立の要請とその職務を何らかのかたちで評価することとをどのように整合的に考えたらよいのかという、理論的・原理的問題なのではないかと思われる。

改革審では裁判官の人事評価の不透明性自体は問題視されたものの、その廃止ではなく「透明化・制度化」が打ち出されたにとどまった。また透明化や不服申立が具体的に求められたのは、人事評価のそれにとどまり、人事決定のあり方それ自体の問題性には十分切り込んだとは言い難かった。それを「政治的妥協」として批判するのはたやすい。しかし個々の裁判官の職務に対する評価は、それが再任のためだけのものであるとしてもやはり不可欠といわざるをえないのである。また、日常的な利用者の声や国民の一般的負担に答えるためには、あるいは「法と良心」への依拠という独立の要請それ自体の制度的保障としては、任官・再任時の審査と個別事件を契機とした懲戒手続だけで十分であり、裁判官はその他は一切無答責であると言い切ってしまうてよいのであろうか。結局、問題は裁判官の独立の背後にある法の支配原理と、裁判官に職責を負託する国民への答責性・国民主権原理とをどのように調和させるべきか、という原理的考察に帰着する²⁵⁾。

またこの点と関わって、所長や部総括の評価は危険だが、外部評価であれば、あるいは評価委員会に部外者を入れれば裁判の独立を侵さない、といった旨の議論も聞くが、現状批判としての有効性は別として、原理的には必ずしもそうとはいえない。どのような形態であれ裁判官の職務評価である以上、裁判権・裁判の独立との緊張関係は不可避であることを認識した上で制度設計を考えるべきであり、さもなくばこうした立論は、「信頼の置けない利用者や弁護士、部外者の評価よりも、気心の知れた所長や部総括に評価してもらおうほうが安心だ」というキャリアの身内意識を超えることはできないであろう。そもそも外部か内部かという発想自体が歴史的産物であり、現在乗り越えられるべきものであろう。そうした観点からいっても、すでに触れたような多元的発想に立った複合的な評価システムを構想することが重要であり、

またさらに、弁護士や検察官を利用者と同視して「部外者」とする発想を転換し、彼らも司法を支える同じ法曹の一員であり、その評価を一種の同僚評価として重視し位置づけ直すことが必要ではなからうか。

裁判所の外から裁判官評価問題を考える際にも、ようやく表に出てきたこうした現職裁判官の「内部からの声」に真摯に耳を傾け、ともに考え悩む姿勢をもつことが必要である。当事者の意見を踏まえ、実現不可能な理想論を叫ぶだけならたやすい。しかしそれでは現状維持派の思惑や既得権益のみならず、それなりの信念さえ立ち足る中で漸進的改革を進め、少しでもよい制度を実現する力にはなりえず空回りするばかりであろう。

ほんの5年前に財界トップにすら「日本のソ連」とまでいわしめた²⁶⁾組織の雪解けを、「プラハの春」に終わらせてはならない。

- 1) 委員会の構成は、座長・大西勝也（弁護士・元最高裁判事）、委員・稲田寛（弁護士・元日弁連事務総長）、緒方重威（弁護士・元広島高検検事長）、金丸文夫（読売新聞社調査研究本部主任研究員）、長谷部由起子（学習院大学教授）、福田剛久（東京地裁判事〔部総括〕）、吉本徹也（東京高裁判事〔部総括〕）の7名。委員は最高裁からの依頼（いわゆる「一本釣り」）とのことで、また元最高裁判事・元高検検事長・現職部総括判事で委員の過半数を占めることから、最高裁事務局の意向を強く反映した議論進行および結論となることが予想される。調査・検討期間は1年間程度を予定しており、2002年夏を目途に結論をまとめる予定とのこと。この研究会の結論は、内閣設置の司法制度改革推進本部内での議論や、その後の立法、制度化過程に大きな影響を与えるものと思われる。校正時（2002年6月）において、本研究会は月2回程度のペースで、すでに16回開催されている。
- 2) 裁判所の公式サイト（<http://www.courts.go.jp>）のトップページ左側、「最高裁判所のホームページ」中の「司法改革コーナー」を選ぶと入り口（「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会」）が示される。「意見概要」は第6回研究会の「資料」の中に、「個別意見」は第8回研究会の「最高裁判所事務局に直接寄せられた裁判官の意見」の中に置かれている（2002年6月現在）。なお本研究会は、議事は非公開で、発言者名を明らかにしない「協議内容」が作成されるにとどまる（ただし部分的には発言者が明らかに

されることもある)。配布資料については、「プライバシー保護等の観点から問題があるものを除き」基本的に公開する、という方針である（第3回研究会で決定）。

3) 本稿は、法律時報増刊・司法改革2002（2002年）掲載の拙稿を大幅に加筆修正したもののうち、ここに挙げた項目をとりだしたものである。裁判官評価問題ではさらに、現状認識、評価項目、自己評価、本人開示、不服申立等も論点となっているが、これらについて論じた部分は字数の関係で本稿からは割愛し、神戸大学法政策研究会編『法政策学の試み——法政策研究（第五集）』（信山社、2002年秋公刊予定）に「裁判官の人事評価に対する現職裁判官の意見——現状認識・評価項目・不服手続を中心に」として公表予定である。したがってこれと本稿とは、冒頭と結びおよびデータの性質について論じた部分に重複がある。

4) 細目も含めた項目は以下のとおり。

1 裁判官の人事評価の現状と課題

2 評価の目的

3 裁判官の人事評価の特殊性

4 評価基準

(1) あるべき裁判官像（裁判官に求められる資質・能力）

(2) 評価項目

①評価項目の在り方一般

②具体的な評価項目

③評価項目の公表の是非

5 評価の手続

(1) 評価権者

①評価権者

②評価権者の公表の是非

(2) 評価の方法

①評価の方法一般

②本人の意向を汲み取る方法

③情報を集める範囲・方法

ア 裁判所外部の見方に配慮し得るような方法

イ その他

6 本人開示等

- (1) 本人開示の是非
 - (2) 開示する場合の範囲と方法
 - (3) 不服がある場合の手続
- 5) 以下、「J ネット座談会意見書」とする。なお出席者は浅見宣義判事（大阪高裁）、伊東武是判事（大阪高裁）、岡文夫判事（大阪家裁）、北澤貞男判事（前橋地裁高崎支部）、仲戸川隆人判事（千葉地裁八日市場支部）、安原浩判事（大津地裁）の6名。所属等は当時のもの（以下同様）。
 - 6) 浅見判事、伊東判事、安原判事の3名。以下、「浅見意見書」「伊東意見書」「安原意見書」とする。
 - 7) 小林克美判事（名古屋高裁）および宮本敦判事（岡山家裁）。「小林意見書」「宮本意見書」とする。
 - 8) 中島栄判事補。「中島意見書」とする。
 - 9) 「匿名意見書」とする。なお本意見書の中では、作成者本人は「一人支部所属裁判官」とであると記されている。
 - 10) 山室恵判事、小倉正三判事、安井久治判事、大谷直人判事、伊藤雅人判事。以下、本意見書を「刑事部検討チーム意見書」とする。
 - 11) 岡久幸治判事、和久田道雄判事補、大森直哉判事補。以下、本意見書を「民事部検討委員会意見書」とする。
 - 12) 柳志郎「裁判官の人事制度の見直し」自由と正義53巻2号（2002年）58頁も、「自分に対する評価を聴きたくないという裁判官は、国民の権利義務に直接関わる重要な公職に就いているという自覚に乏しいといわねばならない」として、人事評価の一律本人開示を支持する。
 - 13) 研究会第1回提出資料「裁判官の人事評価の現状と関連する裁判官人事の概況」の1(4)(エ)「異動案の作成等」より。なお司法制度改革審議会に提出された、最高裁判所事務総局人事局名での平成12年5月31日付「裁判官の人事評価の基準、評価の本人開示、不服申立制度等について」という文書では、その4で「異動についていうと、……本人の勤務評価だけが問題になるわけではなく、他の人との相対的な評価の差や家庭状況をも含めた異動希望の切実性の差なども問題となる」としており、同じく司法制度改革審議会提出の、最高裁判所名での平成13年2月19日付「裁判官制度の改革について」という文書では、その4(2)③で「異動計画は、各裁判官の希望・家庭事情・評価、

各裁判所の配置の都合等を総合的に考慮し、全体のバランスを図りながら決定されるものである」としている。これらに比べて研究会資料では、異動決定における人事評価資料の役割をより小さく位置づけている。

- 14) 斎藤浩・明賀英樹・小川達雄・相川裕「裁判官制度の改革」自由と正義52巻8号(2001年)81頁は、評価を「異動において応募が重複した場合の適格者の選択」に用いることを認めている(匿名意見書も同旨)が、そうすると人気の高い大都市の裁判所に評価の高い者が集中する弊害が生じる。伊東武是「裁判官の人事制度の改革について」自由と正義52巻3号(2001年)86頁は、そうした問題点を踏まえ、異動と評価を関連づけることに消極である。なおもちろん、現在のような頻繁な異動の必要性がそもそもあるかどうかは別問題である。
- 15) 「意見概要」のみならず、宮本意見書、伊東意見書、Jネット座談会もこの点に触れる。伊東武是「裁判官人事の透明化、客観化のために」法律時報増刊・シリーズ司法改革II(2001年)89~93頁も、現行裁判官人事の依拠資料の曖昧さを強く問題にする。
- 16) 小林意見書は、「トップとボトム以外の裁判官については、可能な限り均等な処遇をすることが、裁判官の独立を守る上で不可欠だと考えます」とする。
- 17) 再任審査を長期的スパンで考え、裁判官指名諮問委員会が、たとえば任命5年後の中間審査、再任決定1年前の予備審査、直前の最終審査と、3回ほど内外からの評価情報や自己評価を参照しつつ、高裁単位で当の裁判官と面接し、審査するようにしてはどうだろうか。
- 18) 浅見判事などは集約さえ必要ないとの立場である。「どのような場面で資料を使うにしても、たとえば、最高裁人事局や高裁の事務局が再任、転勤、部総括指名、昇給等で使うにしても、今後設置される裁判官任命諮問委員会で討議資料として使うにしても、重要なのは原資料(自己評価書も含めて)であって、集約した資料ではないはずです。」(浅見意見書)
- 19) 提案としては、裁判官会議内部の小委員会的なものが多い。斎藤ほか・前掲注14)82頁、伊東・前掲注14)84頁など。伊東は、こうしたものでもこれまでのような上司的立場の者からの評価に比べて「裁判官の内的的独立を侵害する危険は格段に少なくなる」とする。他方、柳・前掲注12)56頁は、「かかる委員会には裁判官だけでなく、弁護士、検察官及び市民代表等も関

与させることにより、国民の視点から、裁判官の質の問題の検討を図ることが可能になると思われる」とする。

- 20) 良識ある自立した自由な裁判官たるもの、相互に遠慮なく批判しあい、切磋琢磨し向上に努めるべきものである、という理念論はもちろんありうる。しかしそれであれば、そうした裁判官のために相互評価を制度化して強制する、というのは背理であろう。
- 21) 渡部保夫ほか『テキストブック現代司法〔第4版〕』（日本評論社、2000年）43頁。
- 22) Jネット・メンバーの中でも、裁判の結論の当否や訴訟指揮についてまで外部評価の対象とすることには、岡判事や仲戸川判事がややためらいを示している。Jネット座談会意見書参照。
- 23) 詳細は、伊東・前掲注14）82～83頁、伊東武是「監督と人事と独立と(上)(下)」判例時報1653号（1998年）17頁、1654号（1998年）8～9頁参照。
- 24) アメリカにおける司法の独立とアカウントビリティ問題を扱うウェブサイトのリック集として、http://mishpat.net/law/Legal_procedure/judiciary/Judicial_Accountability-vs.-Judicial_Independence/（2002年6月現在）参照。
- 25) 個別事件に即してこの問題を考察した筆者の論考として、馬場健一「『雲助』判決と地裁所長の注意処分をめぐって——現代司法の説明責任を考える」自由と正義51巻9号（2000年）16～25頁参照。
- 26) 日本裁判官ネットワーク『裁判官は訴える』（講談社、1999年）1～3頁。