



令和6年（行ウ）第53号 裁判官報酬減額分等請求事件

原告 竹内浩史

被告 国

被告第1準備書面

令和7年5月8日

名古屋地方裁判所民事第1部合口C係 御中

被告指定代理人

浅海俊介 

伊藤達也 

齋藤大 

佐藤良訓 

外山詳子 

佐藤亘 

谷岡朋貴 

山田慎悟 

加藤政樹 

加藤俊介 

小林茉由 

鈴木祥吾 

高 橋



山 岡 雄



被告は、本書面において、原告の2024（令和6）年12月23日付け第2準備書面（以下「原告第2準備書面」という。）の求釈明に対し、必要と認める範囲で回答するとともに、被告の主張を行う。

なお、略語等は従前の例による。

第1 請求の原因に対する認否の補充

訴状記載の請求の原因に対しては、令和6年10月9日付け答弁書（以下「答弁書」という。）において、被告の認否を明らかにしているところであるが、原告第2準備書面第2の1（4及び5ページ）の求釈明を踏まえ、訴状の「第3 国家賠償請求（原告に対する昇格・昇給差別の違憲・違法性）」のうち「1 昇格差別」（12及び13ページ）及び「2 昇給差別」（13ページ）について、以下のとおり、必要と認める範囲で認否を補充する。

1 「1 昇格差別」について

(1) 第1段落につき、原告が司法修習第39期のいわゆる弁護士任官者であることは認める。同段落のその余の部分は、具体的事実を主張するものとは解されないが、弁護士任官者であっても、判事4号まで（法曹資格取得後約20年間）は、司法修習の同期の者とおおむね同時期に昇給する一方、判事3号以上への昇給については、経験年数のほか、ポストや勤務状況等を考慮して、各高等裁判所の意見を聞いた上で、最高裁判所の裁判官会議において決定されることは、答弁書第4の2(2)イ（9及び10ページ）のとおりである。

(2) 第2段落につき、原告と同期（司法修習第39期）であり、令和6年6月末日時点で現職の裁判官（簡易裁判所判事を除く。）19名のうち、原告ほか1名を除く17名（弁護士任官者2名を含む。）が、高等裁判所長官、高等裁判所の部総括、高等裁判所支部長、知的財産高等裁判所長、地方裁判所長、家庭裁判所長又は司法研修所長の職にあったことは認める。なお、受訴

裁判所が審理判断するに当たって、以上のような認否の補充に加えて、第2段落のその余の記載や、訴状別紙「司法修習39期以上で現職の裁判官の一覧表」の記載については、認否の要を認めない。

- (3) 第3段落につき、原告が本件訴えを提起した令和6年7月2日時点で、津地方裁判所の部総括として4年目であったことは認め、その余は否認ないし争う。

2 「2 昇給差別」について

- (1) 第1段落につき、原告が推認する事実について認否することは、個々の裁判官の号俸を推知させ、そのプライバシーを害することとなるから、認否を差し控える。
- (2) 第2段落につき、原告の報酬の号が、平成26年4月、判事3号に昇給し、原告が本件訴えを提起した令和6年7月2日時点まで昇給していないことは認め、その余は否認ないし争う。
- (3) 第3段落につき、令和5年7月1日時点の裁判官の号別在職人数が判事1号につき128人、判事2号につき171人であることは認め、令和6年6月時点の司法修習第39期以上で現職の判事の人員に係る記載は否認し、その余は原告の意見や推論であるから、認否の限りでない。同月末日時点の司法修習第39期以上で現職の判事は、第36期1名、第37期4名、第38期11名、第39期17名の合計33名である。

第2 求釈明に対する回答等

1 求釈明に対する回答

原告第2準備書面第2の2ないし4（5ないし8ページ）の求釈明に対し、以下のとおり、回答する。

- (1) 原告第2準備書面第2の4③ア（7ページ）について、一般に、判事3号以上への昇給について、経験年数のほか、ポストや勤務状況等が考慮される

が、その他の考慮事項としては、評価権者による評価を挙げることができる。

- (2) 原告第2準備書面第2の4③イ(7及び8ページ)について、裁判官の人事評価を行うに当たっては、裁判官の職権行使の独立への配慮が極めて重要であることはいうまでもなく、個々の裁判官の考え方や思想を評価の対象とすることはない(乙第7号証)。

2 被告の主張

原告第2準備書面第2の2ないし4のその余の求釈明は、被告の主張を正解せず、前提において誤っているものであるか(原告第2準備書面第2の2(2)・5ページ)、本件の争点と関係しないものであって(同第2の3(2)・5及び6ページ、第2の4①・7ページ及び第2の4②・7ページ)、いずれも回答の要を認めないが、これらに関する被告の追加的な主張は、以下のとおりである。

(1) 裁判官の昇給に関する運用

裁判官の昇給については、答弁書第4の2(2)イ(9及び10ページ)のとおり、司法修習を終了して判事補に任命された後、約20年間、判事4号までは、司法修習の同期の者はおおむね同時期に昇給する運用としている一方、司法修習を終了して判事補に任命されてから約20年を過ぎた後、判事3号以上への昇給については、経験年数のほか、ポストや勤務状況等を考慮して決定されることとなる。なお、判事3号以上への昇給について、その他の考慮事項としては、評価権者による評価を挙げることができる。

このような運用は、昇給が裁判官の職権行使の独立に影響してはならないということに最大限配慮する必要があることを当然の前提とした上で、判事補に任命されてから約20年を過ぎた後は、地方裁判所、家庭裁判所若しくは高等裁判所の裁判長、地方裁判所長又は家庭裁判所長などといったポストとの関係で、経験年数や力量といった各裁判官の個別的な要素が考慮要素として大きくなることのほか、長期間にわたる人事評価の積み重ね

により、おのずと各裁判官の評価が定着してくることを踏まえたものである（乙第4号証及び第8号証）。

(2) 裁判官の人事評価

裁判官の人事評価は、裁判官の公正な人事の基礎とするとともに、裁判官の能力の主体的な向上に資するために行われている（裁判官の人事評価に関する規則（以下「裁判官人事評価規則」という。）1条）ところ、判事、判事補及び簡易裁判所判事の評価に係る手続及びその内容は、概要以下のとおりである。

すなわち、裁判官は、毎年評価権者との面談に先立ち、自身が担当している職務の状況に関して書面を提出し、評価権者は、裁判官の独立に配慮しつつ、裁判所外部からの情報にも配慮しながら多面的かつ多角的な情報の把握に努め、当該裁判官と面談した上で、事件処理能力、部等を適切に運営する能力並びに裁判官として職務を行う上で必要な一般的資質及び能力の評価項目について評価を行い、当該裁判官の人事評価を記載した書面（以下「評価書」という。）を作成する。なお、このように作成された評価書は、裁判官が評価権者の定めた1週間の開示申出期間内に申出を行うことで開示される。また、裁判官は、その評価書の記載内容について、評価権者に対して不服を申し出ることができる。（以上、裁判官人事評価規則3条ないし5条、平成16年3月26日付け最高裁判所事務総長依命通達「裁判官の人事評価に関する規則の運用について」（乙第9号証））

このように、裁判官の人事評価については、いわゆる対話型の人事評価制度が実現されている（乙第8号証）。

なお、裁判官の人事評価の実施に当たって、裁判官の職権行使の独立への配慮が極めて重要であることはいうまでもなく、個々の裁判官の考え方や思想を評価の対象とすることはないことは、前記1(2)で回答したとおりである。

以上