

超過勤務をしてしまったら、それなりにやはり超過勤務手当がつくというものが一般だと思えます。

そして、勤務時間が長いということも、統計をとっていらつしやらないということなんですけれども、そういうことを聞きますと、例えば、今、安倍総理が進めている女性が活躍する社会をつくっていくという点でも、女性の働き方ということにも、やはり、余り長時間働かせると支障が出てくるんじゃないかと思っておりますので、一度、本当はどのくらい実際に働いているかというのをぜひサンプルなりでも統計をとって、女性の働き方に対しては配慮がなされているのかということをお示ししていただければありがたいと思っております。

最後になるんですけども、裁判官と検察官の人事評価について伺いたいと思います。

裁判官の方は、事件処理能力、部などを適切に運営する能力、裁判官としての職務を行う上で必要な一般的資質、能力という三項目で人事評価をするというふうに思っています。ただし、働き始めてから二十年までは、同期ならば同じに上がっていく。つまり、評価をされたとしても、二十年間は給与には影響はないというふうなことを伺っております。

これにつきまして、普通、働き始めてから二十年、一般企業的に言いますと、できる人としてできない人の差がもうはつきりわかっていて、給与にも反映しなければいけない時期だと思えます。二十年は皆同じ給料というのは少し納得がいかなさうなところではないかと、この点、いかがお考えなのか、最高裁の方にお伺いします。

○堀田最高裁判所長官代理者 委員御指摘のとおり、裁判官の昇給の運用に当たりましては、裁判官に任官いたしました後約二十年の間は、同期がおおむね同時期に昇給をするという運用を行っているところでございます。

これは、裁判官の職権行使の独立を給与面から担保すること、あるいは、全国均質の

裁判を実現するため、全国のさまざまな裁判所に異動して職権行使をするという職務の特殊性などを考慮してのものでございます。

その一方で、任官後約二十年を過ぎました後は、当該裁判官の経験年数のほか、ポスト、勤務状況等を考慮いたしまして報酬を決定しているところでございます。

これは、任官後約二十年を過ぎてもいりますと、地家裁や高裁の裁判長あるいは地家裁の所長などのポストとの関係で、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という面がある一方で、先ほど委員からも御紹介いただきました人事評価、長い期間の評価の積み重ねによって、おのずと各裁判官の評価が定着してくるという面があることから、このような運用をしているところでございます。

○高橋(み)委員 ありがとうございます。

ただ、今の説明はちよつと問題だと思ふのは、二十年以内は職権行使の独立性を担保するために一律にするとおっしゃっていたんですけれども、では、二十年以降は職権行使の独立性を担保しなくてもいいかという、ちよつと疑問な点がある御答弁だったと思ひます。

もちろん、一般の普通の会社のように、幾ら車が売れたからとかというふうな話で業績を判断するというのはやはり難しいとは思ひますけれども、同期で二十年間全く給料が変わらないというのは、やはり国民感情としていかがなものかと考えるところもございまして、この点、少し期間を短くするとか、上げるとか、少し考えてもいい時期にきているんじゃないかと私は思ひました。以上でございます。時間が来ましたので、質問を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○奥野委員長 次に、西田譲君。

○西田委員 次世代の党の西田譲です。本日よろしくお願ひを申し上げます。

さて、きょうは、裁判官の給与というところでございまして、これは憲法第七十九条あるいは八十

条で、相当額を支給するというふうに明記されておりますし、また、検察官にあつては、準司法官的な立場ということも踏まえ、裁判官に準拠するということでも決められているわけでありまして、では、この相当額とは何ぞやといったときに、何をもちつて相当とのお聞きしましたら、調査室がつくりました資料によりますと、裁判官の地位にふさわしい生活をなし得る額というふうになつていようございまして。実際はどうかといふと、一般職の国家公務員の、概略的に言うところの大體二割増というところ、この六十数年、運用がなされておるようございまして。

では、この二割増が相当か、一般職公務員よりも大まかに言つて二割多いことをもちつて裁判官の地位にふさわしいのかといったことを議論していきますと、なかなか判断をする尺度というものがないうわけでございます。

よつて、長年運用しているから、もうこれよしとするところが一番妥当なことなのかなというふうには思ひうございまして。

一方で、先ほど質問が出ましたけれども、では、人事評価といったものはきちんとなされていくのか。

これは、裁判官、検察官に限らず、公務員の方は、何か頑張つて仕事をし、そして何か大いなる結果を残したからといって、ボーナスが出たり、たくさん報酬をもらえるわけではないわけでございますから、経済的動機づけがない中でその職責を果たしていかなくないという状況にあるわけでございます。そういったことを考えれば、やはりこの人事評価といったもののあり方というのは非常に大切なものなところにあると思ひます。

そういったことであつて、今、両者にお聞きします。裁判官、そして検察官の人事評価といったものについての状況、そして評価をお聞きしたいと思ひます。よろしくお願ひします。

○堀田最高裁判所長官代理者 お答え申し上げます。

裁判官の人事評価でございますが、平成十六年四月以降、最高裁判所の規則に基づいて実施をしてきていようございまして。その目的は、裁判官の公正な人事の基礎とするともに、裁判官の能力の主体的な向上に資するところにあると思ひます。

この人事評価制度でございますが、評価権者を明示する、あるいは評価基準を明確化するというようなことをいたしました上で、外部情報等も考慮いたしました上で、人事評価の透明性、客観性を高めるとともに、裁判官が職務の状況に関する書面の提出をするという仕組みを設けました。評価権者と裁判官との面談、それから評価書の開示、不服申し出の制度等を整備いたしました。いわば対話型の人事評価を実現するという形をとつております。こういう評価制度を通じていけるのではないかとこのように評価しているところでございます。

○小野瀬政府参考人 お答えいたします。

検察官の人事評価につきましては、ほかの一般職の国家公務員と同様、平成二十一年四月一日に施行されました改正国家公務員法の人事評価制度に関する規定の適用がございまして。

各検察官の捜査、公判能力、管理者としての能力、執務姿勢等を総合的に勘案いたしまして、能力評価と業績評価が実施されているものでございます。

○西田委員 人事評価ですから、これはやはり客観性と透明性が非常に大切な考え方だと思ひますので、ぜひとも留意をしていただきたいと思ひますと同時に、やはり、裁判官の方々にせよ検察官の方々にせよ、いわゆるエリート、優等生であるわけでございます。優等生の特徴というのは、非常に上昇志向が強いところがございますね。

いわゆる官僚的な裁判官、官僚的な検察官、組織のためにそつなく仕事をこなしていく、あるいは国会対応が上手だとか、そういったことをもつて評価が偏つたりするようないかなにかとか、