

令和 6 年 6 月 10 日現在

機関番号：24501

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2023

課題番号：18K01656

研究課題名(和文) 裁判官人事システムの経済学的分析

研究課題名(英文) Economic analysis of judge personnel system

研究代表者

森谷 文利 (Moriya, Fumitoshi)

神戸市外国語大学・外国語学部・准教授

研究者番号：10509607

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、裁判官のキャリアパスの実態を明らかにすることである。1948年から1971年に裁判官として任官されたすべての個人1,871名の人事記録をデータベース化し、分析した。結果、以下のことが明らかになった。(1)同ランクでもポストによって重要度が異なること、(2)裁判官のキャリアは民間企業のそれと類似していること、(3)選抜プロセスの特徴としては、ランク4やランク3では、昇進しているが選抜されていないものがかなりの割合存在する、裁判官においてもランク4(勤続28年前後)あたりから格差が生じており、遅い昇進である、ジョブバリューで見ても、同様の傾向があるが、時期は前倒しされている。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の意義は3つある。1つ目はこれまで明らかにならなかった裁判官のキャリアを詳細なデータに基づいて明らかにしたことである。2つ目は、明らかになった特徴は、日本の民間企業の人事制度の特徴(長期雇用、遅い昇進など)と比べて似ていることである。裁判所が公的機関であり、しかも、裁判官が専門職にもかかわらず、こうした特徴を示しているのは驚くべき点であると考えている。最後に、配属に注目して分析することで、昇進していても「選抜されていない」ものを浮き彫りにできるなど、選抜プロセスの実態を明らかにできたことである。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study is to clarify the actual career paths of judges. As a result of creating a database and analyzing the personnel records of all 1,871 individuals who were appointed as judges between 1948 and 1971, our results are as follows: (1) the rank of the post to which the judge is assigned and the importance of that post are estimated; (2) The career path of a judge is surprisingly similar to that of workers in the private sector; (3) The important characteristics are: (a) A significant proportion of judges in ranks 4 and 3 are promoted but not selected, (b) there is a promotion gap starting from rank 4 (approximately 28 years of service), and promotions are delayed. (c) There is a similar trend when looking at job value, but the timing has been brought forward.

研究分野：組織の経済学

キーワード：裁判官 人事の経済学 法と経済学 昇進

1. 研究開始当初の背景

(1) 裁判所は、憲法上、三権分立の一翼を担う存在であり、重要な役割を担っている。しかし、こうした司法が果たす役割の重要性とは裏腹に、既存研究によると、裁判所が果たす役割と人事制度の間にはある種の緊張関係が存在するという(新藤宗幸, 2009; ラムザイヤー, 1997)。例えば、西川伸一(2010)は、裁判官の出世の傾向を調査したうえで、裁判官は裁判実務に関する高度の知的専門職であるべきであるにもかかわらず、出世による統制がこれを阻害しているとされている。しかし、こうした研究は、定性的な調査やクロスセクションによる分析にとどまっており、パネルデータに基づいた包括的な分析は行われていない。計量経済学的手法に基づいた検証が必要である。

(2) 加えて、裁判所の人事システムの効率性を議論するためには、内部労働市場の知見に基づいた分析が必要である。裁判官は独立した司法の担い手であるが、裁判官も人間である以上、内部労働市場で選抜・育成は避けられないからである。民間企業の人事制度に関して、キャリアパスは(A) 学習モデル、(B) トーナメントモデル、(C) シグナルとしての昇進、(D) 人的資本の蓄積の四つの観点から、分析・検討が行われている(Waldman, 2012)。これらの観点からの知見(モデルの含意や民間企業で得られた「様式化された事実」)を活用することで、裁判所の人事システムの深い理解が可能であると考えられる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、前述の背景に基づいて、裁判官の実際のキャリアパスの実態を明らかにすることである。具体的には、以下の通りである。

(1) 裁判官のキャリアパスはどのような特徴があるのか。

民間企業の実証研究によると、長期雇用とそれに伴い内部労働市場が形成される、昇進のスピードは遅い、出世コースに乗った人は早く昇進する、出世コースに乗っている人は昇進に先立って重要なポストへの人事異動すること、出世コースに乗っている人は頻繁に人事異動すること、がわかっている。こうした特徴が裁判官のキャリアパスにも当てはまるだろうか。裁判官に特有のものはどのようなものがあるだろうか。

(2) キャリアパスの特徴はどのように理解できるだろうか。

キャリアパスの既存研究は(A) 学習モデル、(B) トーナメントモデル、(C) シグナルとしての昇進、(D) 人的資本の蓄積の四つのモデルに類型化することができる(Waldman, 2012)。(裁判所特有の要素を含めたいうえで)これらのモデルに基づくと、キャリアパスの特徴はどのように理解できるだろうか。

(3) 裁判官の独立性・裁判所の消極性の実証

(1)と(2)の人事の特性を前提として、裁判官の独立性の検証を行う。具体的には青年法律家協会に所属の有無によって、出世やJob valueにどのような影響があったかを実証する。

3. 研究の方法

(1) 裁判官の人事記録に基づいてデータセットの作成

全裁判官経歴総覧編集委員会(2010)『全裁判官経歴総覧期別異動一覧編』(公人社)と官報に基づいて、1948年から1971年に裁判官として任官されたすべての個人1,871名の人事記録をデータベース化する。このデータには、氏名、生年月日、出身大学、出身地、司法修習地に加えて、入職から退職までの全経歴が含まれている。なお、多くの分析では、中途採用された裁判官は取り除き、司法試験合格後すぐに任官された裁判官に限定している。

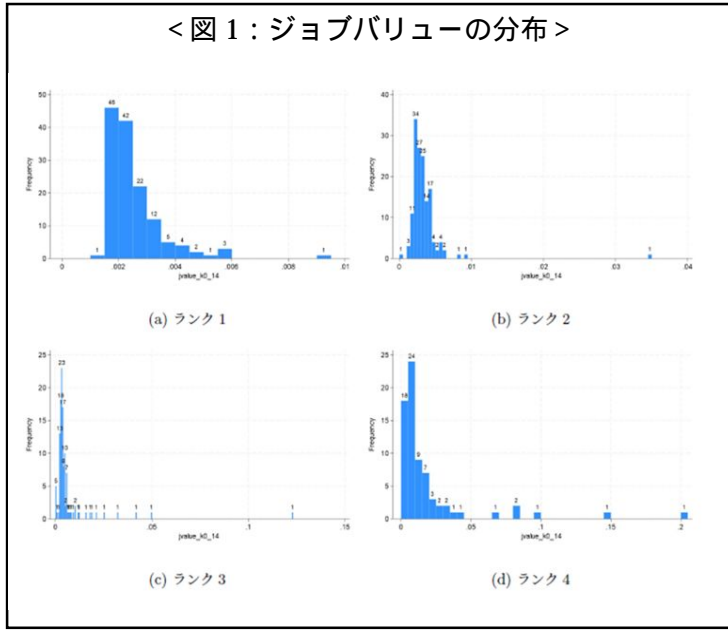
(2) 作成したデータセットに含まれるポストを分類・整理し、ランクとポストの重要度を既存研究の方法に基づいて推計する。ランクに関してはBaker, Gibbs, and Holmstrom (1994)、ジョブバリューに関しては、Kojima and Takii (2023)に基づいている。

(3) 裁判官のキャリアパスに関して各種の分析を行う。詳細は「4. 研究成果」を参照。

4. 研究成果

(1) 裁判官が配属されるポストのランクとそのポストの重要度を推計したこと。

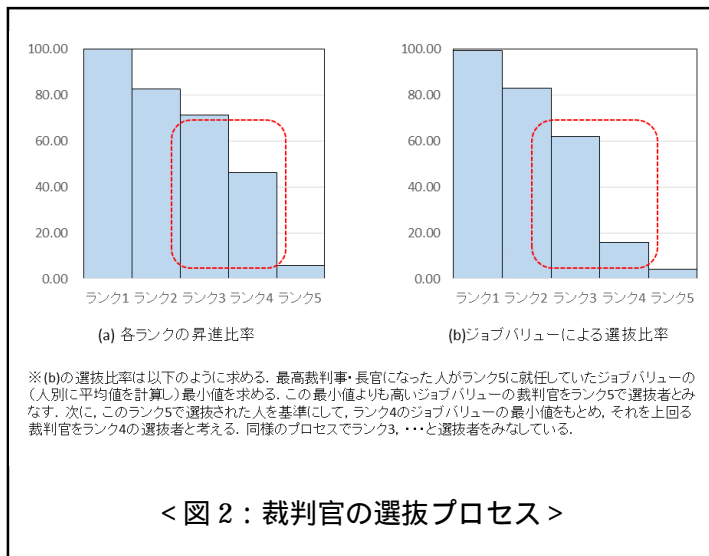
内部労働市場において、労働者はヒエラルキー階層上の「タテ」と「ヨコ」に異動する。昇進（「タテ」の異動）とは、ヒエラルキー上のランクが高くなる異動のことであり（民間企業の場合、係長から課長、課長から部長といったもの）、「ヨコ」の異動とは、同一ランクのポスト間での異動のことをいう（民間企業の場合、第1営業課長から第2営業課長など）。しかし、民間企業の場合と異なり、裁判官のポストはこの点が明確ではない。例えば、地裁判事と高裁判事であれば高裁判事の方が上というのはわかりやすいが、地裁総括判事（単純化して言うと、総括判事とは裁判長になるものである）と高裁判事ではどちらのランクが高いのかが不明確であるからである。そこで、ランクに関しては Baker, Gibbs, and Holmstrom (1994) に基づいて、データからランクを推計した。こうしたランキングは、定性的な調査と一致している。



また、出世に先立って、特徴的な「ヨコ」の異動が存在することがいわれている。出世する上で経験する必要のあるポスト（ファストジョブ）が存在するため、ランクが同一でも出世上の重要度は異なるからである。この重要性を明らかにするために、Kojima and Takii (2023) に基づいて、ジョブバリュー（出世の可能性）を推計した。図 1 から、同一ランクでも、出世の可能性が異なっていることが分かった。以上の詳細な分析手法と結果は、Kojima and Moriya (2020) にまとめている。

(2) ランクとジョブバリューから裁判官の選抜プロセスを推定したこと。

次に、本研究では、ランクとジョブバリューを使って、裁判官の選抜プロセスを明らかにした。



通常、上位のランクの職務に就任するためには、直前のランクを経験する必要がある。最高裁判所判事（Rank6）になるためには、高裁長官（Rank5）にならなくてはならず、高裁長官（Rank5）になるためには、高裁総括（Rank4）になる必要がある。したがって、選抜されたものは、それぞれのランクに昇進していなければならない。この観点から裁判官の選抜プロセスを整理したものが、図 2(a) である。(a)では、ランク 4 に昇進できた裁判官の比率が約 50% である。ランク 5 になるためには、ランク 4 に昇進する必要があるため、50% が選抜されたものだと考えられる。

しかし、当該ランクに出世しているからと言って、「選抜」されているとは限らない。(それ以上)最高裁判事に出世する見込みはないのに、そのランクに出世しているかもしれないからである。そこで、ジョブバリューから選抜プロセスを図式化したものが(b)である。ランク 4 に昇進した裁判官のうち 18% 前後しか、さらなる昇進は見込めないことを意味している。

選抜プロセスからわかることは以下の通りである。

ランク 4 やランク 3 では、当該ランクに昇進しているが選抜されていないものがかなりの割合存在することが確認できる（破線部分）。選抜された裁判官を特定する方法としては、ジョブバリューを用いた方が適切である。

民間企業では「遅い昇進」が指摘されていたが、裁判官においてもランク 4（勤続 28 年前後）あたりから格差が生じるため、同様の傾向がある。また、選抜期になると一気に絞込まれる（小池（2005）のいう将棋の駒）特徴も、裁判官に当てはまる。実際、図 2(a) は concave にな

っている。

「昇進」で言えたことは、ジョブバリューにおいても同様に当てはまる。つまり、ランク3~4で格差が生じ、選抜期になると、一気に絞り込まれる。但し、その時期は前倒しされている。また、出世コースに乗っている人は、異動回数が多いなどの結果も明らかにしている。なお、このような結果を明らかにできているのは、入職から退職までのすべての経歴を捕捉できている、裁判所の組織が大きく変化していないからこそである。実証結果の詳細は、小嶋・森谷（2024）を参照されたい。

このように裁判官のキャリアパスは、日本の民間企業と驚くほどの類似性を示している。日本の人事制度は、内部労働市場の一形態であり、人的資本の観点から説明されることが多い（森谷・小嶋，2024）。つまり、下位のランクで人的資本を積み上げ、様々なポストでスキルを蓄積し、最高裁判事としてふさわしい能力を身につけていくという考え方である。もし、民間企業での論理が裁判官にも当てはまるのだとすれば、裁判所の運営などのスキルを高めるための人事施策であると考えられる。この点は、西川伸一（2010）に考えているような「出世によって裁判官を統制する」という考え方と対照的である。

（3）裁判官の独立性と青年法律家協会（YJL）

最後に、裁判官の独立性の検証を行った。具体的には青年法律家協会（YJL）に所属の有無によって、出世や Job value にどのような影響があったかを実証した。この点に関しては、結果が安定しておらず、残念ながらはっきりとしたことは現段階では言えない（The 13th East Asian Contract Theory Conference での学会報告）。固定効果モデルで推計した場合には YJL は出世にマイナスの影響を有意に与えるが、（Fast Track の影響を取り除くため）コントロール変数を増やすと、有意ではなくなるからである。2つの原因を想定して分析を続けている。一つは、複線型キャリアが存在し、それによって影響が異なる可能性である。最高裁判事に就任した人の経歴を見ると、総務・人事といった裁判所全体を管理するための部署（官房系）を歴任している人と、民事局などの事件を幅広くみる部署（事件系）を歴任している人がいる。このような場合、キャリアによって重要なポストは違うため、ジョブバリューは過小評価されているかもしれない。もう一つの要因は、ジョブローテーションである。裁判官の場合、公平性を担保するため、定期的な異動がなされている。こうした点がかく乱要因になり、結果が安定しない可能性がある。この点は今後の課題である。

<引用文献>

- George Baker, Michael Gibbs, Bengt Holmstrom (1994) “The Internal Economics of the Firm: Evidence from Personnel Data,” *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109 (4), 881-919.
- Kojima, Kenta and Katsuya Takii (2023), “Job Value: New Measure of Career Success Potential from a Job,” OSIPP Discussion Paper: DP-2023-E-001, Available at: <https://www.osipp.osaka-u.ac.jp/archives/DP/2023/DP2023E001.pdf>.
- Michael Waldman (2012) “Theory and Evidence of Internal Labor Markets,” in John Roberts (ed.), *Handbook of Organizational Economics*, Princeton University Press, pp. 520-571.
- J. Mark Ramseyer and Eric B. Rasmusen (1997) “Judicial independence in a civil law regime: the evidence from Japan,” *The Journal of Law, Economics, and Organization*, Vol. 13 (2), 259-286.
- 新藤宗幸, 『司法官僚 裁判所の権力者たち』, 岩波書店, 2009.
- 西川伸一, 『裁判官幹部人事の研究』, 五月書房, 2010.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 4件）

1. 著者名 小嶋健太, 森谷文利	4. 巻 J-61
2. 論文標題 内部労働市場の理論と実証	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 関西大学経済学会Working Paper Series	6. 最初と最後の頁 1-33
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 小嶋健太, 森谷文利	4. 巻 J-62
2. 論文標題 日本の裁判官のキャリアパス：配属と昇進の初歩的分析	5. 発行年 2024年
3. 雑誌名 関西大学経済学会Working Paper Series	6. 最初と最後の頁 1-22
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 Moriya Fumitoshi, Yamashita Takuro	4. 巻 112
2. 論文標題 Preventing Bottlenecks in Organizations	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 AEA Papers and Proceedings	6. 最初と最後の頁 444 ~ 451
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1257/pandp.20221089	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 Kojima, Kenta and Fumitoshi Moriya	4. 巻 -
2. 論文標題 Estimation of Job Ranks in the Japanese Judiciary	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 The 1st Croatian-Japanese Conference "Contemporary problems in economics," Conference Proceeding	6. 最初と最後の頁 40-59
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 小嶋健太 森谷文利	4. 巻 58
2. 論文標題 裁判所ポストの定量的評価： ランクとジョブバリューの観点から	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Kobe City University of Foreign Studies Working Paper Series	6. 最初と最後の頁 1-31
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計12件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 2件)

1. 発表者名 森谷文利
2. 発表標題 複線型キャリアの実証
3. 学会等名 関西大学ソシオネットワーク戦略機構ワークショップ「情報工学、理論経済学、実験社会科学の結節点を探る」
4. 発表年 2024年

1. 発表者名 森谷文利
2. 発表標題 An optimal Structure of Help
3. 学会等名 Economics Workshop 釧路公立大学
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 森谷文利
2. 発表標題 An optimal Structure of Help
3. 学会等名 CTW Summer Camp 2023: Kanazawa 金沢星稜大学
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 森谷文利
2. 発表標題 An optimal Structure of Help
3. 学会等名 Economics Workshop 高知大学
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 Kojima Kenta
2. 発表標題 Estimation of Job Ranks in the Japanese Judiciary
3. 学会等名 The 1st Croatian-Japanese Conference “Contemporary problems in economics,” Conference (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Fumitoshi Moriya
2. 発表標題 Judical independence in Japanese courts
3. 学会等名 The 13th East Asian Contract Theory Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 小嶋健太
2. 発表標題 Judical independence in Japanese courts
3. 学会等名 火曜研究会 (名古屋市大)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 小嶋健太
2. 発表標題 Judicial independence in Japanese courts
3. 学会等名 CTW Summer Camp
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Fumitoshi Moriya
2. 発表標題 An Empirical Analysis of Career path in Japanese courts
3. 学会等名 CTW Summer Camp MMXVIII: Kushiro
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Fumitoshi Moriya
2. 発表標題 An Empirical Analysis of Career path in Japanese courts
3. 学会等名 Economics workshop 2018: Kushiro
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Fumitoshi Moriya
2. 発表標題 Judicial Independence in Japanese Courts
3. 学会等名 Economics workshop 2019: Sakata
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Kenta Kojima
2. 発表標題 Judicial Independence in Japanese Courts
3. 学会等名 Contract Theory Workshop
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	小嶋 健太 (Kojima Kenta) (00634247)	関西大学・経済学部・准教授 (34416)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------