

裁判官の人事評価についての仕組みの整備 検討のたたき台（案）その 1

1 人事評価の実施

最高裁判所一般規則制定委員会（第 8 回）において、「裁判官の人事評価の概要（案）」の「1 人事評価の実施」については、枠囲みの内容が原案どおり取りまとめられたが、どうか。

2 評価権者

最高裁判所一般規則制定委員会（第 8 回）において、「裁判官の人事評価の概要（案）」の「2 評価権者」については、枠囲みの内容が原案どおり取りまとめられたが、どうか。

3 評価の基準等

- （1）最高裁判所一般規則制定委員会（第 8 回）において、「裁判官の人事評価の概要（案）」の「3 評価の基準等（1）」については、枠囲みの内容が原案どおり取りまとめられたが、どうか。

注 「＊ 評価結果の表示の方法について、評価項目について段階式で記述する方法を基本とすべきであるとの考え方があるが、どうか。」という論点との関係で、評価は、文章式で記述する方法を基本とするが、段階式で記述する方法も併用するかどうかについては、次回に検討を継続することとされた。

- （2）最高裁判所一般規則制定委員会（第 8 回）において、「裁判官の人事評価の概要（案）」の「3 評価の基準等（2）」については、枠囲みの内容が原案どおり取りまとめられたが、どうか。

注 裁判所外部からの情報の取扱いについては、次回に検討を継続することとされた。

- （3）最高裁判所一般規則制定委員会（第 8 回）において、「裁判官の人事評価の概要（案）」の「3 評価の基準等（3）」については、枠囲みの内容が原案どおり取りまとめられたが、どうか。

#### 4 人事評価の結果の開示

最高裁判所一般規則制定委員会（第8回）において、「裁判官の人事評価の概要（案）」の「4 人事評価の結果の開示」については、枠囲みの内容が原案どおり取りまとめられたが、どうか。

#### 5 不服がある場合の手続

最高裁判所一般規則制定委員会（第8回）において、次回に検討を継続することとされた。

#### 6 その他

最高裁判所一般規則制定委員会（第8回）において、次回に検討を継続することとされた。

（参 考）

【司法制度改革審議会意見】

#### 第5 裁判官制度の改革

##### 3. 裁判官の人事制度の見直し（透明性・客観性の確保）

裁判官の人事評価について、評価権者及び評価基準を明確化・透明化し、評価のための判断資料を充実・明確化し、評価内容の本人開示と本人に不服がある場合の適切な手続を設けるなど、可能な限り透明性・客観性を確保するための仕組みを整備すべきである。

現行制度においては、下級裁判所の裁判官の人事は、最高裁判所の行う司法行政事務の一環として、同裁判所の裁判官会議により決することとされているが、その前提となる人事評価については透明性・客観性において必ずしも十分ではないとの指摘もある。こうした現状を見直し、裁判官の独立性に対する国民の信頼感を高める観点から、裁判官の独立（外部的独立及び内部的独立の双方を含む。）の保持にも十分配慮しつつ、裁判官の人事評価について、評価権者及び評価基準を明確化・透明化し、評価のための判断資料を充実・明確化し、評価内容の本人開示と本人に不服がある場合の適切な手続を設けるなど、可能な限り透明性・客観性を確保するための仕組みを整備すべきである。仕組みの整備に当たっては、次の諸点に留意すべきである。

- ・ 最終的な評価は、最高裁判所の裁判官会議によりなされることを前提として、第一次的な評価権者を明確化すべきである。

- ・ 評価基準については、例えば、事件処理能力、法律知識、指導能力、倫理性、柔軟性など、具体的かつ客観的な評価項目を明確に定めるとともに、これを公表すべきである。
- ・ 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。
- ・ 評価の内容及び理由等については、評価対象者本人の請求に応じ、評価対象者本人に対して開示すべきである。
- ・ 評価内容等に関して評価対象者本人に不服がある場合について、適切な手続を設けるべきである。

## 【司法制度改革推進計画】

### 第5 裁判官制度の改革

#### 3 裁判官の人事制度の見直し

裁判官の人事評価について、可能な限りその透明性・客観性を確保するための仕組みを整備することに関し、最高裁における検討状況を踏まえた上で検討し、なお必要な場合には、本部設置期限までに、所要の措置を講ずる。（本部）