

裁判官の人事評価に関する規則要綱(案) 〔改訂(案)〕

1 人事評価の実施

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、判事、判事補及び簡易裁判所判事について、人事評価を毎年実施するものとする。

2 評価権者

(1) 人事評価は、判事及び判事補についてはその所属する裁判所の長が、簡易裁判所判事についてはその所属する簡易裁判所の所在地を管轄する地方裁判所の長が、それぞれ行うものとするものとする。

(2) 地方裁判所又は家庭裁判所の長が行った人事評価については、その地方裁判所又は家庭裁判所の所在地を管轄する高等裁判所の高等裁判所長官が、調整及び補充を行うものとするものとする。

3 評価の基準等

(1) 人事評価は、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行うものとする。

(2) 評価権者は、人事評価に当たり、裁判官の独立に配慮しつつ、多面的かつ多角的な情報の把握に努めなければならないものとする。この場合において、裁判所外部からの情報についても配慮するものとするものとする。

(3) 評価権者は、人事評価に当たり、裁判官から担当した職務の状況に関して書面の提出を受けるとともに、裁判官と面談するものとする。

4 ~~人事評価の結果~~ 評価書の開示

評価権者は、裁判官から申出があったときは、その人事評価の~~結果~~ を記載した書面(以下「評価書」という。)を開示するものとする。

5 不服がある場合の手続

(1) 裁判官は、その~~人事評価の結果~~ 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ものとする。この場合において、評価権者は、必要な調査をするものとするものとする。

(2) 評価権者は、(1)の申出に理由があると認めるときは、~~人事評価の結果~~ 評価

書の記載内容を修正して、(1)の裁判官に修正後の~~人事評価の結果~~評価書の記載内容を通知し、(1)の申出に理由がないと認めるときは、(1)の裁判官にその旨を通知するものとする。

6 その他

この規則に定めるもののほか、人事評価の実施に関し必要な事項は、最高裁判所が定めるものとする。