

	評価と人事の関係	第一次的な評価権者の明確化	評価基準と評価方法	本人の意向を汲み取る適切な方法	裁判所外部の見方に配慮しうるような適切な方法	評価の本人開示	不服申立手続
審議会意見書	現行制度においては、下級裁判所の裁判官の人事...の前提となる評価については透明性・客観性において必ずしも十分でないとの指摘もある(97頁本文1-4行目)。	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(97頁本文最初の・)。	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(97頁本文2つ目の・)。	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...を検討すべきである(97頁本文3つ目の・)。	評価に当たっては、...裁判所内部のみではなく裁判所外部の見方に適切に配慮しうるような適切な方法を検討すべきである(97頁本文3つ目の・)。	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(97頁本文4つ目の・)。	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(97頁本文5つ目の・)。
報告書多数意見	...幹事からの説明によれば、裁判官の人事に評価が反映する程度には、...事柄により濃淡がある(16頁上から7-8行目)。 ...裁判官に対する人事評価は、(異動・配置、昇給の際に)適材適所の配置をするために裁判官がいかなる適性を有するかを知り、また、判事への任命ないし再任の際に適格性を欠く者を適切に排除することが主眼となるべきである。そして、そのような場面において、人事評価の結果が適正に生かされなければならない。そうすると、裁判官の人事評価は、基本的には、短期的な視点からの明確なランク付けは必ずしも必要ではなく、むしろ、長期的な視点からの評価とその集積が重要となる(16頁上から18-26行目)。	審議会意見においては、「評価権者」という用語が用いられている。しかし、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、最高裁判所の裁判官会議により決定されることとされ、人事評価は、その人事決定のための資料としての役割を果たすという位置付けとなっている。したがって、ここで問題となっている評価の主体は、被評価者に関する評価情報を提供する立場にとどまるものである(31頁下から9-4行目)。 ...「評価権者」という用語よりは、「評価者」という表現の方が実態に即している。そこで、本報告書においては、「評価者」という表現を用いることにする(31頁最終行~32頁上から2行目)。 ...地方裁判所長・家庭裁判所長、高等裁判所長官...を評価者とするのが相当であるということになった(35頁下から4行目~36頁上から1行目)。	審議会意見では、「評価基準」を広くとらえ、「評価項目」はその中の一要素として位置付け、「評価項目」以外の評価形式等の要素も含めて「評価基準」という用語を用いているようにうかがわれる。そこで、当研究会でも、そのような審議会意見の用法に合わせて、「評価基準」、「評価項目」という用語を用いることにする(20頁上から6-10行目)。 ...評価項目及び評価形式の在り方としては、...大きな評価項目について文章式で評価するという方式を念頭に置き、そのような項目について評価する際の視点(考慮要素)を具体的に明らかにするという方向で検討するのが適当である(28頁上から5-9行目)。 評価項目については、あるべき裁判官像...において検討してきたところからすると、以下の項目が考えられる。... 事件処理能力... 組織運営能力... 一般的資質・能力... その他(28頁上から14行目~29頁下から5行目)。 評価項目自体ではないが、健康面で特記すべき事項があれば、評価書面にそれを記載する取扱いとするのが適当である。その他、この欄(その他欄)には、...評価に当たって参考となる事項等を記載することが考えられる(29頁下から9-5行目)。 文章式で評価する際には、...一般に、評価の視点のすべてにわたり記載することは必ずしも要求されないが、中でも、「一般的資質・能力」については、特徴的な事項を記載することで足りるものとする(29頁下から3行目-30頁上から3行目)。	当研究会は、人事評価について本人の意向を汲み取る方法として、従事した職務活動等に関する記載をした書面(自己申告書面)の任意的な提出制度と、第一次評価者が被評価者と面談する制度を設けることが適当であると判断した(41頁下から16-13行目)。	当研究会においては、裁判官にとって利用者からどのように評価されているかは極めて重要であり、また、法廷における対応等は利用者においてよく評価できるので、裁判所を利用する弁護士や当事者にアンケートを行い、その結果を評価する際の資料とすべきであるとの意見もあったが、裁判官の人事評価の資料を得ることを目的として、事件関係者その他の部外者を対象とするアンケート調査等を行うことは相当ではないという意見が多数を占めた(47頁上から9-16行目)。	評価書面に記載されているすべての内容について開示を求めることができるとした場合に、開示は、所定の期間内に開示の申出をした者に対し、評価書面の写しを交付することによって行うことが簡明であろう(51頁上から6-10行目)。	...被評価者が評価内容について不服を述べる機会を保障し、それを受けて評価者が評価内容を再考する手続を設けるとともに、その過程及び結果を記録化するものとするのが相当である(54頁上から8-10行目)。 ...不服について判断するための第三者機関を設けるべきではないという意見が大勢を占めた(54頁下から7-5行目)。
異同	異なる	異なる	異なる	不明確	異なる	同じ	異なる