第１　研究会の設置の経緯及び協議の経過等

１　設置の経緯

昨今の我が国の社会経済の多様化，高度化に伴い裁判所に持ち込まれる紛争は複雑，困難性を増し，また，解決のために専門的知識を要するものも増加している。このような状況の下において，裁判官がその職責を適切に果たしていくためには，これまで以上に高い資質の確保に努めるとともに，裁判官に対する国民の信頼を一層確かなものにすることが求められている。

内閣の下に設置された司法制度改革審議会は，平成１３年６月１２日，約２年間にわたる調査審議の結果に基づき，司法制度の改革について意見をとりまとめて内閣に提出した。それを受けて，司法制度改革推進法が制定され，内閣においては，司法制度改革推進本部を設置し，平成１４年３月１９日には，司法制度改革推進計画を閣議決定した。また，最高裁判所も，同月２０日には，司法制度改革推進計画要綱を策定した。

ところで，今回の審議会意見では，裁判官の人事評価について，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，裁判官の独立の保持にも十分配慮しつつ，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・説明性を確保するための仕組みを整備すべきであるとされている。この点について，最高裁判所は，司法制度改革審議会の審議の中で，人事の透明性の要請が社会一般における最近の流れであるとの認識の上に立って，諸外国の制度等も参考にしながら，裁判官の人事評価制度について検討を進めたいとの考え方を明らかにした。従来，裁判官の人事評価は，内部の運用として行われてきたため，裁判官や国民の目から見て分かりにくいものとなっていたことは否めないところであり，今後裁判官が国民の負託に応えていくためには，人事評価についても透明性・説明性を確保することが肝要である。以上の経緯を踏まえて，最高裁判所は，人事評価制度の整備に取り組むこととした。

もとより，裁判官の人事評価制度は，裁判官の人事制度の根幹に関わり，裁判所及び司法制度全般にも大きな影響を及ぼす問題である。したがって，その整備に当たっては，裁判官の職務の特性や裁判実務の実情を十分踏まえつつ，裁判官の資質を高め，国民の裁判官に対する信頼を高めるためには，どのような観点から裁判官の仕事振りを評価し，どのような手順や方法で評価を実施することが適切かといった点について，大所高所から，しかも裁判所内部の視点にとどまらない形で，多角的，総合的に議論，検討を進めることが望ましいと考えられる。

当研究会は，このような問題意識の下に，裁判官の人事評価の在り方全般について調査，検討することを目的として，裁判所外部の委員５名と高等裁判所，地方裁判所の裁判官各１名の委員の参加を得て，最高裁判所事務総局に設置されたものである（資料１「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会委員名簿」参照）。

２　協議の経過（資料２「裁判官の人事評価の在り方に関する研究会の協議の経過」参照）

当研究会は，平成１３年９月７日に第１回を開催し，調査・研究の期間を１年間程度と予定して，概ね月２回の頻度で検討を進め，平成１４年夏を目途に協議の結果を書面に取りまとめて公表することの方針を決定した。

平成１３年１２月４日に開催された第６回までの研究会において，裁判官の人事評価制度の現状と課題，諸外国の裁判官の人事制度及びその下における評価制度について事務等から説明や報告を受け，公務部門・民間部門における人事評価制度の実情について有識者からヒアリングをするとともに，第一線の裁判官から意見聴取を行うほか，全国の高等裁判所で実施された意見交換会における意見や最高裁判所事務総局に直接送付された裁判官の意見を参考にしながら（以下において，「裁判官の意見」として引用する意見は，これらの意見を指す。），協議を進めた。そして，同月１７日に開催された第７回研究会において，それまでの協議を踏まえに基づき，協議，研究の対象とすべき論点を整理した（資料３・「裁判官の人事評価の在り方に関する論点の整理」参照）。

平成１４年１月１６日の第８回研究会以降，論点整理に掲げられた個別的な論点項目について，順次協議を進めた。評価項目・評価書面の在り方，評価者，本人の意向を汲み取る方法，裁判所外部の見方に配慮する方法，本人開示・不服がある場合の手続といった論点項目については，制度の具体的な姿を想定しながら議論することが適当と考えられたため，一部の委員からなる作業部会において検討用のたたき台を作成した上で，それをもとに研究会で協議を行うなどした。

本報告書は，以上のような協議の経過を経て，同年７月〇１６日に開催された第〇〇〇２０回研究会において，これまでの研究会での協議の結果を，当研究会報告として取りまとめたものである。

なお，今般の司法制度改革の諸課題に取り組むに当たっては，裁判所に対する国民の信頼感を高めるという改革の趣旨を踏まえそから，検討過程を国民に分かりやすいものとすることが求められている。このような状況を踏まえにかんがみ，当研究会においては，委員の協議により，各回の協議内容を記載した書面を公開するとともに，配付資料についても，プライバシー保護等の観点から問題があるものを除いて基本的に公開し，さらに研究会の最終的な検討結果を取りまとめた書面も公開することの方針を採用した。また，こうした協議内容を記載した書面及び配付資料を，最高裁判所のインターネット・ホームページ（ホームページ・アドレス http://www.courts.go.jp）に掲載することとし，その司法制度改革審議会意見の指摘事項を踏まえながら検討を進めたところである。そこで，以下，審議会意見中の裁判官の人事評価に関する部分を引用しておくこととする。

３　司法制度改革審議会意見の指摘事項

当研究会においては，審議会意見の指摘事項を踏まえながら検討を進めたところである。そこで，以下，審議会意見中の裁判官の人事評価に関する部分を引用しておくこととする。

> ○　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・説明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・説明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・説明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。

政府官公人事調査の概況と関連する資料の入手の概況

政府官公人事調査の概況と関連する資料の入手の概況については、政府官公人事調査の概況と関連する資料の入手の概況について把握しておくことが必要である。この調査の概況と関連する資料の入手の概況については、以下のとおりである。

1 政府官公人事調査

政府官公人事調査、地方公務員調査、義務教育教職員調査、高等教育教職員調査を、平成24年4月1日、平成25年4月1日、関連資料所得年度は、令和元年7月1日、令和2年7月1日、令和3年7月1日（令和3年7月1日は、令和3年度分の資料は、令和4年度分で定まるので、関連資料所得年度は、令和4年度分）、関連資料所得年度は、令和4年度分、令和5年度分、令和6年度分、令和7年度分、令和8年度分、令和9年度分、令和10年度分、令和11年度分、令和12年度分、令和13年度分、令和14年度分、令和15年度分、令和16年度分、令和17年度分、令和18年度分、令和19年度分、令和20年度分、令和21年度分、令和22年度分、令和23年度分、令和24年度分、令和25年度分、令和26年度分、令和27年度分、令和28年度分、令和29年度分、令和30年度分、令和31年度分、令和32年度分、令和33年度分、令和34年度分、令和35年度分、令和36年度分、令和37年度分、令和38年度分、令和39年度分、令和40年度分、令和41年度分、令和42年度分、令和43年度分、令和44年度分、令和45年度分、令和46年度分、令和47年度分、令和48年度分、令和49年度分、令和50年度分、令和51年度分、令和52年度分、令和53年度分、令和54年度分、令和55年度分、令和56年度分、令和57年度分、令和58年度分、令和59年度分、令和60年度分、令和61年度分、令和62年度分、令和63年度分、令和64年度分、令和65年度分、令和66年度分、令和67年度分、令和68年度分、令和69年度分、令和70年度分、令和71年度分、令和72年度分、令和73年度分、令和74年度分、令和75年度分、令和76年度分、令和77年度分、令和78年度分、令和79年度分、令和80年度分、令和81年度分、令和82年度分、令和83年度分、令和84年度分、令和85年度分、令和86年度分、令和87年度分、令和88年度分、令和89年度分、令和90年度分、令和91年度分、令和92年度分、令和93年度分、令和94年度分、令和95年度分、令和96年度分、令和97年度分、令和98年度分、令和99年度分、令和100年度分、令和101年度分、令和102年度分、令和103年度分、令和104年度分、令和105年度分、令和106年度分、令和107年度分、令和108年度分、令和109年度分、令和110年度分、令和111年度分、令和112年度分、令和113年度分、令和114年度分、令和115年度分、令和116年度分、令和117年度分、令和118年度分、令和119年度分、令和120年度分、令和121年度分、令和122年度分、令和123年度分、令和124年度分、令和125年度分、令和126年度分、令和127年度分、令和128年度分、令和129年度分、令和130年度分、令和131年度分、令和132年度分、令和133年度分、令和134年度分、令和135年度分、令和136年度分、令和137年度分、令和138年度分、令和139年度分、令和140年度分、令和141年度分、令和142年度分、令和143年度分、令和144年度分、令和145年度分、令和146年度分、令和147年度分、令和148年度分、令和149年度分、令和150年度分、令和151年度分、令和152年度分、令和153年度分、令和154年度分、令和155年度分、令和156年度分、令和157年度分、令和158年度分、令和159年度分、令和160年度分、令和161年度分、令和162年度分、令和163年度分、令和164年度分、令和165年度分、令和166年度分、令和167年度分、令和168年度分、令和169年度分、令和170年度分、令和171年度分、令和172年度分、令和173年度分、令和174年度分、令和175年度分、令和176年度分、令和177年度分、令和178年度分、令和179年度分、令和180年度分、令和181年度分、令和182年度分、令和183年度分、令和184年度分、令和185年度分、令和186年度分、令和187年度分、令和188年度分、令和189年度分、令和190年度分、令和191年度分、令和192年度分、令和193年度分、令和194年度分、令和195年度分、令和196年度分、令和197年度分、令和198年度分、令和199年度分、令和200年度分、令和201年度分、令和202年度分、令和203年度分、令和204年度分、令和205年度分、令和206年度分、令和207年度分、令和208年度分、令和209年度分、令和210年度分、令和211年度分、令和212年度分、令和213年度分、令和214年度分、令和215年度分、令和216年度分、令和217年度分、令和218年度分、令和219年度分、令和220年度分、令和221年度分、令和222年度分、令和223年度分、令和224年度分、令和225年度分、令和226年度分、令和227年度分、令和228年度分、令和229年度分、令和230年度分、令和231年度分、令和232年度分、令和233年度分、令和234年度分、令和235年度分、令和236年度分、令和237年度分、令和238年度分、令和239年度分、令和240年度分、令和241年度分、令和242年度分、令和243年度分、令和244年度分、令和245年度分、令和246年度分、令和247年度分、令和248年度分、令和249年度分、令和250年度分、令和251年度分、令和252年度分、令和253年度分、令和254年度分、令和255年度分、令和256年度分、令和257年度分、令和258年度分、令和259年度分、令和260年度分、令和261年度分、令和262年度分、令和263年度分、令和264年度分、令和265年度分、令和266年度分、令和267年度分、令和268年度分、令和269年度分、令和270年度分、令和271年度分、令和272年度分、令和273年度分、令和274年度分、令和275年度分、令和276年度分、令和277年度分、令和278年度分、令和279年度分、令和280年度分、令和281年度分、令和282年度分、令和283年度分、令和284年度分、令和285年度分、令和286年度分、令和287年度分、令和288年度分、令和289年度分、令和290年度分、令和291年度分、令和292年度分、令和293年度分、令和294年度分、令和295年度分、令和296年度分、令和297年度分、令和298年度分、令和299年度分、令和300年度分、令和301年度分、令和302年度分、令和303年度分、令和304年度分、令和305年度分、令和306年度分、令和307年度分、令和308年度分、令和309年度分、令和310年度分、令和311年度分、令和312年度分、令和313年度分、令和314年度分、令和315年度分、令和316年度分、令和317年度分、令和318年度分、令和319年度分、令和320年度分、令和321年度分、令和322年度分、令和323年度分、令和324年度分、令和325年度分、令和326年度分、令和327年度分、令和328年度分、令和329年度分、令和330年度分、令和331年度分、令和332年度分、令和333年度分、令和334年度分、令和335年度分、令和336年度分、令和337年度分、令和338年度分、令和339年度分、令和340年度分、令和341年度分、令和342年度分、令和343年度分、令和344年度分、令和345年度分、令和346年度分、令和347年度分、令和348年度分、令和349年度分、令和350年度分、令和351年度分、令和352年度分、令和353年度分、令和354年度分、令和355年度分、令和356年度分、令和357年度分、令和358年度分、令和359年度分、令和360年度分、令和361年度分、令和362年度分、令和363年度分、令和364年度分、令和365年度分、令和366年度分、令和367年度分、令和368年度分、令和369年度分、令和370年度分、令和371年度分、令和372年度分、令和373年度分、令和374年度分、令和375年度分、令和376年度分、令和377年度分、令和378年度分、令和379年度分、令和380年度分、令和381年度分、令和382年度分、令和383年度分、令和384年度分、令和385年度分、令和386年度分、令和387年度分、令和388年度分、令和389年度分、令和390年度分、令和391年度分、令和392年度分、令和393年度分、令和394年度分、令和395年度分、令和396年度分、令和397年度分、令和398年度分、令和399年度分、令和400年度分、令和401年度分、令和402年度分、令和403年度分、令和404年度分、令和405年度分、令和406年度分、令和407年度分、令和408年度分、令和409年度分、令和410年度分、令和411年度分、令和412年度分、令和413年度分、令和414年度分、令和415年度分、令和416年度分、令和417年度分、令和418年度分、令和419年度分、令和420年度分、令和421年度分、令和422年度分、令和423年度分、令和424年度分、令和425年度分、令和426年度分、令和427年度分、令和428年度分、令和429年度分、令和430年度分、令和431年度分、令和432年度分、令和433年度分、令和434年度分、令和435年度分、令和436年度分、令和437年度分、令和438年度分、令和439年度分、令和440年度分、令和441年度分、令和442年度分、令和443年度分、令和444年度分、令和445年度分、令和446年度分、令和447年度分、令和448年度分、令和449年度分、令和450年度分、令和451年度分、令和452年度分、令和453年度分、令和454年度分、令和455年度分、令和456年度分、令和457年度分、令和458年度分、令和459年度分、令和460年度分、令和461年度分、令和462年度分、令和463年度分、令和464年度分、令和465年度分、令和466年度分、令和467年度分、令和468年度分、令和469年度分、令和470年度分、令和471年度分、令和472年度分、令和473年度分、令和474年度分、令和475年度分、令和476年度分、令和477年度分、令和478年度分、令和479年度分、令和480年度分、令和481年度分、令和482年度分、令和483年度分、令和484年度分、令和485年度分、令和486年度分、令和487年度分、令和488年度分、令和489年度分、令和490年度分、令和491年度分、令和492年度分、令和493年度分、令和494年度分、令和495年度分、令和496年度分、令和497年度分、令和498年度分、令和499年度分、令和500年度分、令和501年度分、令和502年度分、令和503年度分、令和504年度分、令和505年度分、令和506年度分、令和507年度分、令和508年度分、令和509年度分、令和510年度分、令和511年度分、令和512年度分、令和513年度分、令和514年度分、令和515年度分、令和516年度分、令和517年度分、令和518年度分、令和519年度分、令和520年度分、令和521年度分、令和522年度分、令和523年度分、令和524年度分、令和525年度分、令和526年度分、令和527年度分、令和528年度分、令和529年度分、令和530年度分、令和531年度分、令和532年度分、令和533年度分、令和534年度分、令和535年度分、令和536年度分、令和537年度分、令和538年度分、令和539年度分、令和540年度分、令和541年度分、令和542年度分、令和543年度分、令和544年度分、令和545年度分、令和546年度分、令和547年度分、令和548年度分、令和549年度分、令和550年度分、令和551年度分、令和552年度分、令和553年度分、令和554年度分、令和555年度分、令和556年度分、令和557年度分、令和558年度分、令和559年度分、令和560年度分、令和561年度分、令和562年度分、令和563年度分、令和564年度分、令和565年度分、令和566年度分、令和567年度分、令和568年度分、令和569年度分、令和570年度分、令和571年度分、令和572年度分、令和573年度分、令和574年度分、令和575年度分、令和576年度分、令和577年度分、令和578年度分、令和579年度分、令和580年度分、令和581年度分、令和582年度分、令和583年度分、令和584年度分、令和585年度分、令和586年度分、令和587年度分、令和588年度分、令和589年度分、令和590年度分、令和591年度分、令和592年度分、令和593年度分、令和594年度分、令和595年度分、令和596年度分、令和597年度分、令和598年度分、令和599年度分、令和600年度分、令和601年度分、令和602年度分、令和603年度分、令和604年度分、令和605年度分、令和606年度分、令和607年度分、令和608年度分、令和609年度分、令和610年度分、令和611年度分、令和612年度分、令和613年度分、令和614年度分、令和615年度分、令和616年度分、令和617年度分、令和618年度分、令和619年度分、令和620年度分、令和621年度分、令和622年度分、令和623年度分、令和624年度分、令和625年度分、令和626年度分、令和627年度分、令和628年度分、令和629年度分、令和630年度分、令和631年度分、令和632年度分、令和633年度分、令和634年度分、令和635年度分、令和636年度分、令和637年度分、令和638年度分、令和639年度分、令和640年度分、令和641年度分、令和642年度分、令和643年度分、令和644年度分、令和645年度分、令和646年度分、令和647年度分、令和648年度分、令和649年度分、令和650年度分、令和651年度分、令和652年度分、令和653年度分、令和654年度分、令和655年度分、令和656年度分、令和657年度分、令和658年度分、令和659年度分、令和660年度分、令和661年度分、令和662年度分、令和663年度分、令和664年度分、令和665年度分、令和666年度分、令和667年度分、令和668年度分、令和669年度分、令和670年度分、令和671年度分、令和672年度分、令和673年度分、令和674年度分、令和675年度分、令和676年度分、令和677年度分、令和678年度分、令和679年度分、令和680年度分、令和681年度分、令和682年度分、令和683年度分、令和684年度分、令和685年度分、令和686年度分、令和687年度分、令和688年度分、令和689年度分、令和690年度分、令和691年度分、令和692年度分、令和693年度分、令和694年度分、令和695年度分、令和696年度分、令和697年度分、令和698年度分、令和699年度分、令和700年度分、令和701年度分、令和702年度分、令和703年度分、令和704年度分、令和705年度分、令和706年度分、令和707年度分、令和708年度分、令和709年度分、令和710年度分、令和711年度分、令和712年度分、令和713年度分、令和714年度分、令和715年度分、令和716年度分、令和717年度分、令和718年度分、令和719年度分、令和720年度分、令和721年度分、令和722年度分、令和723年度分、令和724年度分、令和725年度分、令和726年度分、令和727年度分、令和728年度分、令和729年度分、令和730年度分、令和731年度分、令和732年度分、令和733年度分、令和734年度分、令和735年度分、令和736年度分、令和737年度分、令和738年度分、令和739年度分、令和740年度分、令和741年度分、令和742年度分、令和743年度分、令和744年度分、令和745年度分、令和746年度分、令和747年度分、令和748年度分、令和749年度分、令和750年度分、令和751年度分、令和752年度分、令和753年度分、令和754年度分、令和755年度分、令和756年度分、令和757年度分、令和758年度分、令和759年度分、令和760年度分、令和761年度分、令和762年度分、令和763年度分、令和764年度分、令和765年度分、令和766年度分、令和767年度分、令和768年度分、令和769年度分、令和770年度分、令和771年度分、令和772年度分、令和773年度分、令和774年度分、令和775年度分、令和776年度分、令和777年度分、令和778年度分、令和779年度分、令和780年度分、令和781年度分、令和782年度分、令和783年度分、令和784年度分、令和785年度分、令和786年度分、令和787年度分、令和788年度分、令和789年度分、令和790年度分、令和791年度分、令和792年度分、令和793年度分、令和794年度分、令和795年度分、令和796年度分、令和797年度分、令和798年度分、令和799年度分、令和800年度分、令和801年度分、令和802年度分、令和803年度分、令和804年度分、令和805年度分、令和806年度分、令和807年度分、令和808年度分、令和809年度分、令和810年度分、令和811年度分、令和812年度分、令和813年度分、令和814年度分、令和815年度分、令和816年度分、令和817年度分、令和818年度分、令和819年度分、令和820年度分、令和821年度分、令和822年度分、令和823年度分、令和824年度分、令和825年度分、令和826年度分、令和827年度分、令和828年度分、令和829年度分、令和830年度分、令和831年度分、令和832年度分、令和833年度分、令和834年度分、令和835年度分、令和836年度分、令和837年度分、令和838年度分、令和839年度分、令和840年度分、令和841年度分、令和842年度分、令和843年度分、令和844年度分、令和845年度分、令和846年度分、令和847年度分、令和848年度分、令和849年度分、令和850年度分、令和851年度分、令和852年度分、令和853年度分、令和854年度分、令和855年度分、令和856年度分、令和857年度分、令和858年度分、令和859年度分、令和860年度分、令和861年度分、令和862年度分、令和863年度分、令和864年度分、令和865年度分、令和866年度分、令和867年度分、令和868年度分、令和869年度分、令和870年度分、令和871年度分、令和872年度分、令和873年度分、令和874年度分、令和875年度分、令和876年度分、令和877年度分、令和878年度分、令和879年度分、令和880年度分、令和881年度分、令和882年度分、令和883年度分、令和884年度分、令和885年度分、令和886年度分、令和887年度分、令和888年度分、令和889年度分、令和890年度分、令和891年度分、令和892年度分、令和893年度分、令和894年度分、令和895年度分、令和896年度分、令和897年度分、令和898年度分、令和899年度分、令和900年度分、令和901年度分、令和902年度分、令和903年度分、令和904年度分、令和905年度分、令和906年度分、令和907年度分、令和908年度分、令和909年度分、令和910年度分、令和911年度分、令和912年度分、令和913年度分、令和914年度分、令和915年度分、令和916年度分、令和917年度分、令和918年度分、令和919年度分、令和920年度分、令和921年度分、令和922年度分、令和923年度分、令和924年度分、令和925年度分、令和926年度分、令和927年度分、令和928年度分、令和929年度分、令和930年度分、令和931年度分、令和932年度分、令和933年度分、令和934年度分、令和935年度分、令和936年度分、令和937年度分、令和938年度分、令和939年度分、令和940年度分、令和941年度分、令和942年度分、令和943年度分、令和944年度分、令和945年度分、令和946年度分、令和947年度分、令和948年度分、令和949年度分、令和950年度分、令和951年度分、令和952年度分、令和953年度分、令和954年度分、令和955年度分、令和956年度分、令和957年度分、令和958年度分、令和959年度分、令和960年度分、令和961年度分、令和962年度分、令和963年度分、令和964年度分、令和965年度分、令和966年度分、令和967年度分、令和968年度分、令和969年度分、令和970年度分、令和971年度分、令和972年度分、令和973年度分、令和974年度分、令和975年度分、令和976年度分、令和977年度分、令和978年度分、令和979年度分、令和980年度分、令和981年度分、令和982年度分、令和983年度分、令和984年度分、令和985年度分、令和986年度分、令和987年度分、令和988年度分、令和989年度分、令和990年度分、令和991年度分、令和992年度分、令和993年度分、令和994年度分、令和995年度分、令和996年度分、令和997年度分、令和998年度分、令和999年度分、令和1000年度分の資料を入手した。

(平成1年度分まで遡りてあった者)

1	給与規程（認定をもらのチェック）	
2	事務所規程	
	①正規職	②非正規職
	非常勤正職	臨時
	常勤	嘱託
	普通以下	通常
		通常
		通常

第３　関連する人事評価制度

１　公務部門における人事評価制度

(1) 国家公務員の勤務評定制度について

国家公務員の勤務評定制度は，国家公務員法７１条（能率の根本基準）及び７２条（勤務成績の評定），それに基づく人事院規則１０－２（勤務評定の根本基準），勤務成績の評定の手続及び記録に関する政令並びにそれに基づく内閣府令により定められている。

（注）現行の勤務評定制度

現行制度を概観すると，まず，「職員の執務については，その所轄庁の長は，定期的に勤務成績の評定を行い，その評定の結果に応じた措置を講じなければならない。」とされている（国家公務員法７２条１項）。そして，勤務評定は，「人事の公正な基礎の一つとするために，職員の執務について勤務成績を評定し，これを記録することをいう。」とされている（人事院規則１０－２第１条）。

(2) 公務部門における人事評価制度を巡る動向

人事院は，公務組織がこれからの時代に適応し，効率的かつ効果的に機能するためには，能力，実績を適正に評価する仕組みが不可欠であるとの認識から，平成１１年９月，「能力，実績等の評価・活用に関する研究会」を設置した。同研究会は，平成１３年３月，最終報告「公務員の新人事評価システム」（以下，「人事院の研究会報告」という。）を提出した。また，総務庁（現在の総務省）においても，公務員制度改革の一つの柱としての人事評価システムの改革について，平成１１年１０月，「人事評価研究会」を設置して検討を開始した。同研究会は，平成１２年５月，「人事評価研究会報告書」を提出した。そして，政府は，平成１３年１２月２５日，「公務員制度改革大綱」を閣議決定し，真に国民本位の行政の実現を図ることを基本理念として，国民の立場から公務員制度を抜本的に改革することで，行政の在り方自体の改革を目指すという基本理念の下に，公務員制度全般にわたって，改革の基本的な考え方を示したが，人事評価制度の改革もその重要な柱の一つとなっている。

このように，公務部門の人事評価制度はまさに変動期にあるといえるが，裁判官の人事評価の在り方を検討するに当たっては，以上のような公務部門における人事評価制度を巡る動向にも留意する必要がある。このような問題意識から，当研究会は，有識者からヒアリングを行い，その動向について実情を把握したところである。その内容は，最高裁判所のインターネット・ホームページの当研究会の第２回の協議内容のとおりである。もっとも，裁判官は国家公務員であるとはいえ，一般職の国家公務員と比較して，その身分，職務等に特性が見られるので，その特性を十分~~に踏まえ~~考慮した検討を行っていく必要があることはもちろんである。

２　民間部門における人事評価制度

民間企業においては，バブル経済崩壊後の経済成長の鈍化・停滞，急速な国際化と国際競争の激化の下で，終身雇用，年功序列型の昇進と賃金という，いわゆる日本的雇用の特徴を維持することが難しくなり，能力主義，成果主義人事への傾斜が強まっているとされ，多くの企業が能力や業績を重視する方向での人事，処遇制度の改革に取り組んでいるとされている（新人事評価システム研究会「公務員のための新人事評価システム～人事院の研究会報告とその解説～」）。このように，民間部門の人事評価制度も変動期にある。

民間部門の人事評価制度の動向は，公務部門における人事評価制度に影響を及ぼすものであり，裁判官の人事評価の在り方を検討するに当たっても，その動向に留意する必要がある。このような問題意識から，当研究会は，有識者からヒアリングを行い，その動向について実情の把握に努めた。その内容は，最高裁判所のインターネット・ホームページの当研究会の第５回の協議内容~~及び資料~~のとおりである。

３　諸外国の裁判官の人事評価制度

我が国の裁判官の人事評価の在り方を検討するに当たっては，諸外国の裁判官の人事評価制度も参考となろう。もとより，各国の司法制度は，それぞれの歴史的，社会的，文化的背景の下で形成されてきたものであり，裁判官の人事制度も大きく異なっているので，参考とするに当たっては，そうした事情を十分に念頭に置く必要がある。

そこで，当研究会においては，裁判官制度について，我が国と同じいわゆるキャリア・システムを採用しているドイツ連邦共和国（ドイツ）及びフランス共和国（フランス）と，いわゆる法曹一元を採用しているイングランド及びウェールズ（イギリス）及びアメリカ合衆国（アメリカ）を対象国として取り上げることとし，それぞれの国の司法制度を概観した上で，裁判官の人事制度及びその下における人事評価制度について，主として委員及び幹事から調査結果の報告等を受ける方法により検討した。その内容は，最高裁判所のインターネット・ホームページの当研究会の第３回及び第４回の協議内容及び資料のとおりである。本報告においては，制度の具体的な在り方を検討するに際し必要な限度で，適宜，その内容に言及することにしたい。

第４　我が国の裁判官の人事評価の在り方に関する検討

１　評価の目的

人事評価制度の在り方を検討するに当たっては，まず，評価の目的をとこに置くのか，評価結果をどのような場面でどのように人事に反映させるのかが明らかにされなければならない。当研究会は，このような問題意識の下に，公務部門の人事評価制度における評価の目的や裁判官の意見等を踏まえつつ検討した。

（注）公務部門の現行の人事評価制度における評価の目的

適材適所の人事配置による業務運営の確保や職員の志気の高揚による公務能率の増進が挙げられている。例えば，「職員の勤務における実績を正しく評価し，その結果を表彰，昇給，職員に対する指導・研修，矯正・懲戒，分限，配置，昇任等の人事上の諸措置に的確に反映するとともに，適材適所の人事配置による業務運営を確保し，職員の志気を高め，もって公務能率の増進を図ることを目的とする。」（鹿見島憲治・斎藤幸男・北村典「逐条国家公務員法」５４４頁）とされている。

人事評価を行う場合，公務部門の人事評価制度においても見られるように，その主たる目的が評価の結果を具体的な人事の資料として役立てることにあるのは，当然である。審議会意見も，人事評価を，裁判官人事の前提となるものと位置付けている。人事評価が問題になり得る裁判官人事の場面としては，配置（部総括指名を含む。），昇給，判事への任命（判事補からの任命及び検察の再任）の各場面が考えられる。裁判官の意見の中には，ごく少数ではあるのの，裁判官については人事評価を行うべきではないとする考え方があるが，これにあれは，上記のような人事は，評価を考慮せずに行うことになる。しかし，判事への任命については，それまでの判事補あるいは判事としての勤務に対する評価を判断資料としないことは，およそ考えられない。また，経験，能力等を異にする数多くの裁判官を，全国各地の裁判所の，職務内容を異にし，困難度も異なるポストに配置するに当たって，個々の裁判官の資質・能力等を無視することは，裁判所が適切にその使命を果たす上で適当なことはいえない。さらに，昇給については，現在の報酬制度を前提とする限り，一定限度で評価を反映せざるを得ない。

もっとも，鈴木論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，以下のとおり，事柄により濃淡がある。すなわち，異動・配置については，前記（第２・４(４)）のとおり，適材適所，公平といった面で人事評価が影響することになるものの，裁判所側での配置上の必要性，本人の任地・担当事務についての希望，家庭事情等，評価以外の要素が考慮される程度が高い。部総括裁判官への指名については，ポストの問題であるので，任地と併せて決定されることが多いが，適材適所の面から人事評価が影響する。昇給については，一定の号俸までは特別の事情がない限り昇給ペースに差が付けられておらず，また，それ以上の高い号俸については，評価とともにポストが関係する。これに対し，判事への任命については，専ら資質・能力面から判事としての適格性が判断されることになろうから，評価がストレートに反映される。

以上にあれは，裁判官に対する人事評価は，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のかを知り，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というべきである。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いはずはない。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。これまでの裁判官の人事評価においても，長い期間をかけ，多くの者が見ることによって，評価の客観性・公平性が保たれるという考え方の下に，運用されてきた。

また，人事評価の結果は，研修の企画実施の重要な参考資料となり得るし，評価の結果が被評価者に何らかの形でフィードバックされることになれば，被評価者が，自らの長所や問題点を認識し，自己研さんや能力開発に自主的に生かしていくという効果がある。公務部門や民間部門における人事評価制度においては，研修・能力開発面での活用も，人事評価の目的の一つとして重視されているが，裁判官についても，人事評価を行う以上，その結果を裁判官の自己研さんや能力開発に役立てること，また，人事評価制度の整備に当たって，そうした目的にも役立つという観点から検討することは，当然考えられてよい。

以上のような評価の目的に関する考え方は，大方の裁判官の意見にも沿うものである。

なお，このような評価の目的に照らすと，裁判官の評価については，相対評価ではなく，絶対評価をもって行うことが適当である。

２　評価制度を整備する上での基本理念

(1) 基本理念の項目

裁判官の人事評価制度においては，裁判官の独立の原則への配慮が不可欠であるし，裁判官の職務の実情を踏まえと，その特性をが十分考慮に置いたものでかれなければならない。さらに，人事院の研究会報告においては，公務員の新人事評価システムが，公務組織に適正かつ円滑に機能するためには，公正性，納得性，透明性，合目的性を基本とする必要があるとされている。これらは，裁判官の人事評価制度を整備するに当たっても基本理念として掲げてよいものであろう。ここには含まれていないが，制度一般に要求されるものとして実行可能性も挙げてよい。審議会意見では透明性と並んで客観性の確保を要請している。よって，裁判官の評価制度を整備する上での基本理念の項目を挙げれば，以下のとおりとなる。

① 裁判官の職権行使の独立等

人事評価制度が，裁判官の職権行使の独立の原則や裁判官の職務の実情に配慮したものでなければならない。

② 公正性

人事評価のシステム及び評価の結果が，被評価者間で偏りがないようにするなど，公正な制度でなければならない。

③ 納得性

人事評価のシステム及び評価の結果が，被評価者に対して説得性・信頼性を有するものにしなければならない。

④ 透明性

人事制度に対する透明性の要請が高まってきていることを考慮し，人事評価の仕組み等を，裁判官のみならず国民に対しても明らかで分かりやすいものとしなければならない。

⑤ 客観性

人事評価の仕組みを整備するに当たっては，できるだけ主観性を排除しなければならない。

⑥ 合目的性

人事評価制度が，人事評価の目的に照らし，合理的な制度でなければならない。

⑦ 実行可能性

人事評価制度の運用が実行可能なものであり，かつ，本来の裁判所の運営，裁判官としての職務遂行等に支障を来すことのないような制度でなければならない。

(2) 裁判官の職権行使の独立

以上に掲げた基本理念のうち，裁判官の職務の特性から特に重要なものは，裁判官の職権行使の独立の原則である。

憲法７６条３項は，「すべて裁判官は，その良心に従ひ独立してその職権を行ひ，この憲法及び法律にのみ拘束される。」として，裁判官の職権行使の独立の原則を明らかにしている。憲法が，７８条において，「裁判官は，裁判により，心身の故障のために職務を執ることができないと決定された場合を除いては，公の弾劾によらなければ罷免されない。裁判官の懲戒処分は，行政機関がこれを行ふことはできない。」とするなど（このほか，７９条，８０条。），裁判官の身分保障を手厚いものとしているのも，職権行使の独立を十全なものとするためであって，このような憲法の規定は，裁判官の職務の特性に由来するものであり，他の公務員については見られないものである。このように，裁判官は，独立して裁判権を行使し，その職務に関して他から干渉を受けることはなく，裁判事務については，他の公務員のように上司の指揮監督に服することはない。例えば，合議事件については，合議体の構成員は，それぞれが独立した裁判官として同じ発言権と評決権を有している。したがって，裁判長としては，自らの考え方を陪席裁判官に押しつけることは許されないし，また，陪席裁判官の集団事件の処理について影響力を行使することは決して許されない。

このような裁判官の職権行使の独立の原則にかんがみると，裁判官の人事評価を行うに当たっては，司法行政上の監督権の行使の場合と同様に，具体的事件に関しては，係属中の事件について，その裁判の内容，審理の方法，事実認定，法令の解釈・適用に影響を及ぼすことや，確定裁判について，その内容の当否を問題とすることは許されない。

（注）司法行政上の監督権と裁判官の職権行使の独立

下級裁判所裁判官の人事は最高裁判所の行う司法行政事務に属し，裁判所法８０条に司法行政上の監督権に関する規定を置いているが，同法８１条は，裁判官の職権行使の独立の原則を踏まえ，監督権と裁判権との関係について，司法行政上の監督権は，裁判官の裁判権に影響を及ぼし，又はこれを制限することはないと規定している。裁判所又はその職員の事務の取扱方法が，違法不当であると不服不満が関係人から申し出られた場合，例えば，故なく期日を変更して訴訟を遅延させたり，忠僕で判決を言い渡さないとか，当事者に対し不公平な態度をとるなどの不服不満が申し出られた場合は，その監督機関がこれに対して相当の処置をとることになるが（裁判所法８２条），その場合も，訴訟法上の異議や上訴とは異なり，裁判機関の裁判を求めるものではなく共に，これによって，裁判官に一定の裁判をさせるよう監督を求めることはできないとされている（兼子一・竹下守「裁判法（第四版）」１２９頁）。そして，この司法行政上の監督権と裁判官の職権行使の独立との関係については，「具体的事件に関しては，監督権の行使により，係属中の事件について，その裁判の内容，審理の方法，事実認定，法令の解釈・適用に影響を及ぼすことをこはせるとより，確定裁判についても，その内容の当否を論ずるがごときこは，許されない」とするのが通説である（前掲兼子・竹下１３１頁）。

（ア）評価事例（評価事例 評価内容）

（ア）評価事例（評価事例 評価内容）

（ア）評価事例（評価事例 評価内容）

（1）評価

事業者は、第三者の反対評価書を相違だとするとされる。

このように第三者の反対評価書は、相違、相違書、相違判断、評価相違判断(第三者の反対)について相違判断書、評価相違書、相違判断書(第三者の反対)、相違判断書(第三者の反対)について相違判断書、評価相違書、相違判断書(第三者の反対)、相違判断書(第三者の反対)、相違判断書(第三者の反対)

ア　本人の管理を部分的な方法で行う

本人の管理を部分的な方法で行う。管理会社業務は、部署ごとに、「評価に基づいたコスト」を目標に設定管理を行ったりなど、本人の管理を部分的な方法で行うことを「部分的な方法」という。

このなかで、当研究会は、政府官庁の業務は、ワランスの初期管理及びイギリス（クレイヴ・チェスター・ジョンズ）の非常勤専門家ネットワークに関するいろいろな方法等を調査と検討した。

（ア）（ア）（ア）

5　不人へ の認定手続きが不適切な場合の手続

審査請求人は、「政府官房人事評価について、一律適用前の不人関係手続き」に基づいて、「人事院の不人関係手続きに関する通知」を発出し、「不適切な手続」を「適切な手続」に変更するよう求めている。これに対して、「政府官房人事評価について、一律適用前の不人関係手続き」は、「人事院の不人関係手続きに関する通知」に基づいて、適切な手続を行っていたものであり、人事院は、「人事院の不人関係手続きに関する通知」を発出し、「政府官房人事評価について、一律適用前の不人関係手続き」を「適切な手続」に変更するよう求めている。

また、「政府官房人事評価について、一律適用前の不人関係手続き」は、「人事院の不人関係手続きに関する通知」に基づいて、「評価の公正さ・納得性を確保するため、一律適用のフェアパッケージ」を、各府省の実情を踏まえつつ行う。（「目的」を公正確保等の観点から「個人事評価の開始への疑問を解消するための手続」に変更、「対象」として「第1ポイント」を追加するなど、「政府官房人事評価について、一律適用前の不人関係手続き」の「目的」の項を参照）

(1)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①人事評価制度の概要

実施時期は毎年1回、「第1ポイント」は、「人事評価を通じて、職員の言動と適切に対応し、職員に対する適切な指導と関係をアドバイスとともに評価を通じ関係手続きを実施していく。その他として、「行った指導の実施内容を管理する者と上司が連ねたものを対象とすることと上司が評価者の指導の内容を通じ、職員に対する適切な指導と関係をアドバイスとともに評価を通じ関係手続きを実施していく。」

また、「第1ポイント」では、「人事評価を通じて、職員の言動と適切に対応し、職員に対する適切な指導と関係をアドバイスとともに評価を通じ関係手続きを実施していく。」

②人事評価の実施の手続

評価者の人関係手続に関して、「評価の公正さ・納得性を確保するため、一律適用のフェアパッケージ」を、各府省の実情を踏まえつつ行う。（「目的」を公正確保等の観点から「個人事評価の開始への疑問を解消するための手続」に変更）

③プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

④プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(2)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(3)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(4)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(5)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(6)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(7)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(8)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(9)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(10)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(11)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(12)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(13)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(14)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(15)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(16)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(17)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(18)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(19)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(20)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(21)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(22)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(23)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(24)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(25)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(26)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(27)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(28)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(29)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(30)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(31)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(32)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(33)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(34)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(35)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(36)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(37)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(38)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(39)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(40)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(41)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(42)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(43)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(44)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(45)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(46)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(47)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(48)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(49)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(50)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(51)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(52)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(53)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(54)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(55)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(56)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(57)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(58)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(59)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(60)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(61)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(62)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(63)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(64)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(65)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(66)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(67)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(68)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(69)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(70)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(71)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(72)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(73)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(74)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(75)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(76)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(77)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(78)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(79)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(80)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(81)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(82)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(83)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(84)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(85)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(86)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(87)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(88)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(89)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(90)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続に変更する。

(91)　適用要件の検討（「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続）

①イイ（ストトトライン・ヴェストファーレン）

評価手続の適用対象は、評価者の人事評価に関係する制度、評価者の人関係手続に対する、「公正さ・納得性」である。

②プラクシス

「目的」の人事評価制度における評価者の人関係手続を、「目的

6　制度化の方法

裁判官の人事評価について，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るに当たっては，何らかの法規上の根拠が必要となる。

この点について，当研究会においては，裁判所法には，裁判官の任命，身分保障，懲戒，報酬等の規定が置かれており，人事評価の結果が任命や報酬に反映されるものであるとすると，任命等と同様に，人事評価制度についても，少なくとも基本的な規定については裁判所法に定められるべきではないかとする意見も述べられた。

しかしながら，裁判官の人事評価制度は，裁判官の配置その他の裁判官人事とも密接に関連するものであり，憲法７７条１項が最高裁判所に規則制定権を与えている「裁判所の内部規律…に関する事項」に該当するといえる。また，最高裁判所において制度を整備する方が，裁判官の職務の特質，実情等をよりよく反映し得るものと考えられるから，裁判官の人事評価制度については，最高裁判所規則により定めることが憲法の趣旨に適うものといいうる。当研究会では，このような意見が多数を占めた。

第５　終わりに

日々の裁判が適正に行われるためには，また，そのことについて国民の信頼が十分に確保されるためには，優れた資質・能力を備えた裁判官が，各裁判所に適切に配置され，意欲を持って職務の遂行に当たることが不可欠である。したがって，裁判官の人事評価制度は，裁判官の資質・能力を適正に評価でき，その意欲の向上に資するものでなければならないが，裁判官の職務が多面的かつ総合的な資質・能力を要するものであることに加え，既に述べたように，評価資料の収集についても，その職務，身分の特性から特別な配慮を要する点があるため，評価の実施にはもともと大きな困難が伴っている。また，本報告書において，当研究会が提言した裁判官の人事評価制度には，裁判所にとって未経験の全く新たな試みがいくつも含まれている。それだけに，その制度化や実施の段階においては，様々な問題に直面することが予想される。今後，裁判所において，裁判官の人事評価制度の整備に取り組むに当たっては，その運用について不断の検証を行うとともに，そこに現れた問題を克服するために，叡智をもってかつ柔軟に対応していくことが求められよう。

裁判所においては，当研究会が本報告書で示した考え方を踏まえ，新たな裁判官の人事評価制度を整備するとともに，適正に人事評価を行い，その結果を適切に人事に反映することによって，裁判官の資質と国民の裁判官に対する信頼とを一層高めていくことに努めるよう期待したい。