

人事評価の本人開示の方法・不服がある場合の手続(検討用たたき台)

(基本方針)

- 人事評価の開示については、評価者が、自己の人事評価の開示を希望する者に対して、評価書面の写しを交付する方法によって行う。
- 人事評価に不服がある場合の手続については、被評価者が評価の内容について弁明する機会を提供し、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。

(人事評価の本人開示等の意義)

- 人事評価の本人への開示の当否については、開示により、人間関係の円滑を欠き無用の混乱を招くおそれがある、本人がやる気を失ったり悩んだり不満をためたりするおそれがある、評価ばかりを意識する裁判官が出てくるおそれがある、評価の記載が抽象的になったり当たり障りのないものとなり、評価者の率直な評価を阻害するおそれがある

る等の問題点が指摘されている。

○ しかし、人事評価について開示をし、更に被評価者に弁明の機会を提供することにより、評価を是正することができるなど、評価の適正さを担保するとともに、被評価者の納得を高める機能が期待でき、全体として評価の透明性・客観性を確保するという意義が認められる。また、被評価者の自己改善の機会ともなり得る。したがって、基本的には、上記問題点も踏まえつつ、人事評価を本人に開示する方向で検討すべきである。

(人事評価の本人開示の手続)

○ 開示の対象者

- ・ 自己の人事評価の開示を希望する者に対して開示する。
- ・ 本人の自己研さん(能力開発)に資するという人事評価の副次的効果にかんがみると、被評価者全員に対して開示するのが相当であるとの考え方もあるが、その要請に対しては、自己申告と面談のプロセスを通じて応えることが期待される。

- ・ なお、開示を求めることそれ自体をもって被評価者を不利益に取り扱ってはならないことは当然であり、制度化に当たっては、この点を明確にする。

○ 開示の対象となる人事評価の範囲

- ・ 人事評価の開示は、評価書面に記載されている全ての内容について求めることができるものとする。

- ・ 第一次評価に加え、第二次評価がされる場合には、第二次評価がされた段階で、人事評価の開示を求めることができるものとする。

- * 第一次評価に加え、第二次評価がされる場合の第二次評価の性格付けと関連する問題である。この点については、例えば、地家裁の裁判官について、地家裁所長を第一次評価者、高裁長官を第二次評価者とする場合、第二次評価は第一次評価を前提にした上で、その評価を調整したり、高裁で把握した特段の事由がある場合には、それを踏まえて評価を補充するものとして位置付けてはどうか。そうすると、この場合には、第二次評価を経た段階で開示の手続を開始するのが相当である。

○ 開示の具体的方法

- ・ 人事評価の開示は、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方法によって行う。
- ・ なお、第一次評価者において、更に被評価者と面談した方がよいと判断する場合には、評価書面の写しを交付するのに加え、面談の機会を設け、その趣旨を説明するものとする。

(人事評価に不服がある場合の手続)

○ 人事評価に不服がある場合の手続については、①評価について不服のある被評価者からその理由を記載した書面の提出、②評価者による評価の再考といった流れとし、その過程及び結果を人事記録と一体として保管することによって、記録化する。

○ 第一次評価に加え、第二次評価がされる場合において、評価について不服があるときの具体的な手続の流れとしては、以下のとおり。

① 第一次、第二次評価者による各評価

- ② 所定の期間内に第二次評価者に対する開示の申出
- ③ ②の申出をした者に対する評価書面の写しの交付
- ④ 評価の内容について不服のある者が所定の期間内に不服の申出(この申出はその理由を具体的に記載した書面を提出する方法による。)
- ⑤ 第一次評価者が被評価者, 部総括裁判官その他関係者との面談等による事実の確認(必要に応じて)
- ⑥ 第一次評価者による評価の再考
- ⑦ 第二次評価者が被評価者, 第一次評価者その他関係者との面談等による事実の確認(必要に応じて)
- ⑧ 第二次評価者による評価の再考
- ⑨ 被評価者に対する結果の通知
 - a 修正した評価書面の写しの交付
 - b 評価の不修正の通知

* 第一次評価に加え, 第二次評価がされる場合には, 第二次評価を経た評価を対象として不服の手続を考えるのが相当である。もっとも第一次評価者は, 被評価者に近い立場にいるので, 不服がある場合の手続は, 第一次評価者

を介する形で進めることにしてはどうか。具体的には②, ③, ④の手続は第一次評価者を介して行うものとし, また, 不服の申出後の 事実の確認, 評価の再考等についても, 必要に応じて, ⑤, ⑥のように, まずは第一次評価者において行うことにしてはどうか。

* 以上の過程については, その経過の概要を記録するとともに, 被評価者の不服の理由を記載した書面等を人事記録と一体として保管することによって, 記録化する。

* 高裁所属の裁判官のように第二次評価がされない場合は, 第一次評価者による評価を対象に①ないし⑥及び⑨の手続が採られることになる。

○ 評価者による再考の結果に不服がある場合の取扱い

・ 再考の結果の通知を受けてから所定の期間内に更に不服の理由を記載した書面が提出された場合には, その書面も人事記録と一体として保管する。