

人事評価の本人への開示・不服がある場合の手続

(人事評価の本人への開示)

○ 開示の当否

※ 裁判官の意見から

A 積極

(理由)

- ・ 評価の適切さを担保する。
- ・ 被評価者に弁明の機会を与える。
- ・ 誤った評価を是正する機会となる。
- ・ 被評価者の納得が得られる。
- ・ 反省・自己改善の機会となる。
- ・ 評価の透明性・客観性を確保する。
- ・ 社会の趨勢である。

B 消極

(理由)

- ・ 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。
- ・ 人事評価は様々な要素を総合考慮して行うものであるが、開示を前提にすると、数字に頼りやすくなるおそれがある。
 - ・ 開示を前提とすると、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る可能性が強く、評価権者の率直な評価を阻害するおそれがある。

* 本人の意向を汲み取る方法の在り方と密接に関連

○ 開示の対象者

※ 裁判官の意見から

A 全員に対して開示するとの考え方

B 希望者に対して開示するとの考え方

○ 開示の範囲

※ 裁判官の意見から

A 人事評価の結果のみを開示すべきであるとの考え方

B 人事評価の結果及び理由を開示すべきであるとの考え方

C Bに加え、人事評価のために用いた情報も含め開示すべきであるとの考え方

○ 開示の具体的方法

※ 裁判官の意見から

A 口頭で要約して開示すれば足りるとの考え方

B 人事評価の書面を開示すべきであるとの考え方

(不服がある場合の手続)

※ 裁判官の意見から

A 本人に意見を書面により提出する機会を与え、それを記録に

とどめ, これを受けて評価権者の意見も記録にとどめるとの考え方(これを契機として評価権者が評価内容を修正することも考えられる。)

B 不服について判断するための第三者機関を設けるとの考え方

* 本人の意向を汲み取る方法の在り方と密接に関連