

ノルトライン・ヴェストファーレン州における

裁判官の勤務評価の概要

※2001年11月現在

1 評価の種類

(1) 定期の勤務評価

終身裁判官に対する勤務評価は、高等裁判所長官及び年齢が50歳以上の裁判官を除いて、4年ごとに行われる。

なお、試用裁判官については、任官後6か月、18か月、それ以降は2年ごとに行われる。

(2) 臨時の勤務評価

終身裁判官については、出向が3か月以上続く場合にはその前後、異動の際、いわゆる第3次国家試験の期間終了後に行われる。

試用裁判官については、試用期間が終了する前、裁判官の職を志願する都度行われる。

※ いわゆる第3次国家試験も人事評価の一種である。

2 評価者

直属の上司及びその上に位置する上官

「直属の上官」とは以下の者をいう。

- ・ 地方裁判所及び区裁判所所属の裁判官については地方裁判所長
- ・ 地方裁判所長及び高等裁判所所属の裁判官については高等裁判所長官

3 評価の内容

勤務評価は、裁判官の適性、能力及び専門的な業績について評価しなければならない。評価対象者の人物に関し、完全かつ的確な全体像を掴むことが必要であるとして、以下の特徴について、文章形式で記述することとされている。

(1) 評価項目

- ① 一般的な能力

特に、一般教養、理解力及び頭脳の明晰さ、思考力及び判断力、表現力、社会的理解力、特別な関心事項及び経験内容

② 専門的能力

特に、一般的及び特殊な法律知識並びにそれらを応用する能力、長年の裁判実務によって養われる法律の知識を超えた判断力、事実の整理、判決を行う覚悟、訴訟運営能力、合議における発表力、訴訟手続関与者に対する態度

③ 性格上の素質

特に、責任意識、仕事の準備が来ていること、物事を徹底的に行うこと

④ 身体的な業務遂行能力

特に、一般的な健康状態、ストレスを受け止める能力

⑤ 社会的行動

特に、同僚や職員に対する態度、行動

(2) 総合評価

① 定期の勤務評価

- ・ 卓越している
- ・ 平均をはるかに上回っている(さらに上・中・下の区分あり)
- ・ 平均を上回っている(さらに上・中・下の区分あり)
- ・ 平均的(さらに上・中・下の区分あり)
- ・ 平均以下

② 裁判官職への志願が契機となつて行われる評価

①に加え、希望職に対する適性について

- ・ 卓越して適性がある
- ・ 特に適性がある
- ・ 適性がある
- ・ 適していない

4 評価方法

○ 評価者の資料の収集方法の例

- (1) 自ら評価対象の裁判官の法廷を傍聴
- (2) 評価対象の裁判官が所属する部の裁判長からの聴取
- (3) 評価対象の裁判官が処理した事件の記録を閲覧

※ 客観的な資料である事件記録の審査結果を重視しているとのこと。評価の対象は、事件の処理の仕方限定されており、判断内容の当否には立ち入らない。

5 評価の開示と不服申立

評価対象の裁判官には、評価書が人事記録に編綴される前に、評価書の写しが送付される。その内容に不服がある場合には、評価書の発送をした日から1週間以内に意見陳述を行うことが許されており、その陳述内容は人事記録に収められる。それでも評価者が評価の内容を変えなければ、上級庁に対して異議を述べることができる。

さらに不服のある場合、行政訴訟を提起することも可能である。

なお、評価により裁判官の独立が侵害されたと主張する場合には、裁判官服務裁判所に申立てをすることができる。