

裁判官の人事評価項目の設定に当たっての検討事項

○ 評価項目の具体化の程度

- ・ 抽象的な評価項目

→ 評価権者の主観的判断が入りやすくなるおそれ

- ・ 具体的な評価項目

→ 評価の全体像を見失わせるおそれ(具体的項目の評価の集積からの的確な評価結果を導けるか), 評価の実施面の問題

* 留意点

- ・ 裁判官の職権行使の独立への配慮
(裁判官に対する萎縮効果回避の必要性)
- ・ 評価資料の収集の在り方
- ・ 評価の実施面の問題

○ 主観的な評価項目の取扱い(人物・性格評価の取扱いを含む)

- ・ 評価の客観化の要請

→ 客観的な数値として把握できる要素を偏重することにならないか。

- ・ 主観的要素の強い項目の取扱い(特に, 人物・性格評価)
裁判官に求められる資質・能力を判断する上での必要性の

程度

○ 業績評価の取扱い

- ・ 民間部門・公務部門における目標管理の手法による業績評価導入の流れ
- ・ 裁判官の職権行使の独立の原則との関係
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ができない。

→ 指揮監督関係の不存在

評価のための資料収集方法の制約

○ 被評価者の類型に応じた評価項目の設定

- ・ 裁判官の経験年数等に応じて求められる水準の差異
- ・ 評価項目の抽象性の程度

○ 評価結果の表示の方式

・ 段階的評価方式

* 基準(段階数を含む)の問題

・ 自由記載(文章)方式

※ ・ 平成10年までの方式

・ 現在の方式

・ ドイツ型(ラインラント・プファルツ州)の方式

・ フランス型の方式

・ 人事院の研究会の方式

○ 絶対評価・相対評価

○ 総合評価(ランク付けの要否を含む)

・ 裁判官の自己研さん(能力開発)のための資料の必要性

・ 裁判官の人事のための資料の必要性