

## 裁判官の人事評価の目的

### 人事評価の目的に関する裁判官の意見

- A 裁判官人事及び自己研さん(能力開発)のための資料とする考え方
- B 自己研さん(能力開発)のための資料のみとする考え方  
(これに加え,判事への任命の資料とするとの考え方もある)
- C 人事評価を行うべきではないとする考え方

### 司法制度改革審議会意見

人事評価を裁判官人事の前提として位置付け

### 人事評価が問題になり得る裁判官人事の場面

- 配置(部総括指名を含む)
- 昇給
- 判事への任命(新規任命及び再任)

### 国家公務員一般職の勤務評定制度の目的

- 逐条国家公務員法(鹿兒島重治・森園幸男・北村勇)

「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ことにより,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。」

### 評価システムの機能(人事院の研究会報告)

#### (1) 適正な処遇,効果的育成等を実現する機能

今後の公務員人事管理は,1.能力の活用と人材の育成を視点とした適材適所の人事配置と昇進管理,2.組織への貢献度に応じた処遇を確保することにより職員個人に仕事へのインセンティブ(動機付け)をもたらす給与処遇,3.個人の能力をより効果的に引き出し,延ばすことを可能とする研修・能力開発の三つの方向を目指すべきであり,新たな評価システムは,これらを実現するための基礎として活用され得るものとする必要がある。

## (2) 組織の業務運営や職員の職務遂行行動の変容を促す機能

評価システムは、その結果を人事配置や処遇等に反映させるのみではなく、その仕組み自体や評価の実施過程を通じて、職員に期待される役割、遂行すべき仕事の内容、更には職務遂行上とるべき行動などを明らかにすることにより、各々の職員の職務遂行行動を変容させ、各組織の使命の達成に向け効率的な業務運営を実現する機能を果たすことが求められる。このことは、ひいては組織の文化・風土の変化を促すこととなり、公務全体の改革を推進するものとなる。

公務員制度改革大綱(平成13年12月25日閣議決定)

### II 新たな公務員制度の概要 1 新人事制度の構築

#### (1) 改革の基本的考え方

「...新たに能力等級制度を導入し、これを基礎として任用、給与、評価等の諸制度を再構築することにより、...能力や業績を適正に評価した上で、真に能力本位で適材適所の人事配置を推進するとともに、能力・職責・業績を適切に反映したインセンティブに富んだ給与処遇を実現する。」