

## 裁判官の人事評価の基本原則

- 公正性  
人事評価の結果が、被評価者間で偏りがないようにするなど、適正な制度となるようにしなければならない。
- 納得性  
人事評価制度及び人事評価の結果が、被評価者に対して説得性・信頼性を有するものにしなければならない。
- 透明性  
人事評価の仕組みが、裁判官のみならず国民に対しても明らかで分かりやすいものでなければならない。
- 客観性  
人事評価の仕組みを整備するに当たっては、可能な限り客観性を確保しなければならない。
- 裁判官の職権行使の独立等  
人事評価制度が、裁判官の職権行使の独立の原則や裁判官の職務の実情に配慮したものでなければならない。
- 合目的性  
人事評価制度が、人事評価の目的に照らし、合理的な制度でなければならない。
- 実行可能性  
人事評価の運用が現実に困難なものとはならず、かつ、本来の裁判所の運営、裁判官としての職務遂行等に支障を来すことのないような制度でなければならない。

「公務員の新人事評価システム」(人事院の研究会報告)

〔評価システムの基本原則〕

- 公正性
- 納得性
- 透明性

- 合目的性