

# ラインラント・プファルツ州における

## 裁判官の勤務評価の概要

### 1 評価の種類

#### (1) 定期評価

俸給区分R2までの裁判官であって他の裁判官の勤務状況の監督に携わらない者について、年齢が50歳に至るまで、4年に1回行う。

なお、試用裁判官は対象とならない。

#### (2) 特別契機評価

昇進を志望した場合や異動など所定の契機に、職務上のポストや年齢に関係なく行う。ただし、昇進を志望する際の特別契機評価は、最終の評価が2年以上前である場合に限られる。

### 2 評価者

#### 「直接の上官」

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

※ 自己評価制度は存在しない。

### 3 評価の内容(別紙様式参照)

#### (1) 評価の基礎

##### ① 性格的及び精神的な特徴

義務感, 責任感, 決断力, 自己評価, 理解力, 思考力, 判断力

##### ② 身体的な能力及び負荷耐性

##### ③ 勤務上の適性及び成績

- ・ 積極性及び自立性, 実行力及び造形力, 組織力, 企画力
- ・ 勤勉さ, 信頼性, 入念さ及び正確さ, 期限を守ること
  - ・ 専門外への関心, 専門知識, 業績
- ・ 同僚及び第三者への態度, 人の指導及び勤務監督の能力

#### (2) 総合評価

① 終身裁判官(勤務上の適性及び成績に関する総合評価)

- ・ 特に優れている
- ・ 要求を相当程度超えている
- ・ 要求を超えている
- ・ 要求に十分応えている
- ・ 要求に応えている
- ・ 要求に応えていない

※ 昇進を志望する場合、総合評価が「要求に十分応えている」以上であることが必要とされている。

② 試用裁判官(試用期間中の勤務上の適性及び成績に関する総合評価)

- ・ 大変適している
- ・ 適している
- ・ まだ適していない
- ・ 適していない

(3) 職務提案

定期評価における勤務上の適性及び成績の総合評価には、当該裁判官を今後どのような職務につけるのが適当かについての提案が付される。

(4) 志望する職務に対する適性

特別契機評価の際に評価される。

## 4 評価方法

### ○ 地裁所長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や幹部裁判官(事件処理を離れて司法行政を専門的に取り扱う。)から聴取
- (3) 評価対象の裁判官が処理した事件の記録を閲覧

※ 記録の閲覧は、事件処理の状況(処理するまでの時間等)の調査を目的とするものであり、判決内容の当否には立ち入れない。

## 5 評価の開示と不服申立

評価対象の裁判官は、評価の開示を受けることができ、その内容に不服がある場合には、評価者と話し合うことができる。開示及び話合いの結果は、勤務評価用紙に記載される。

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。