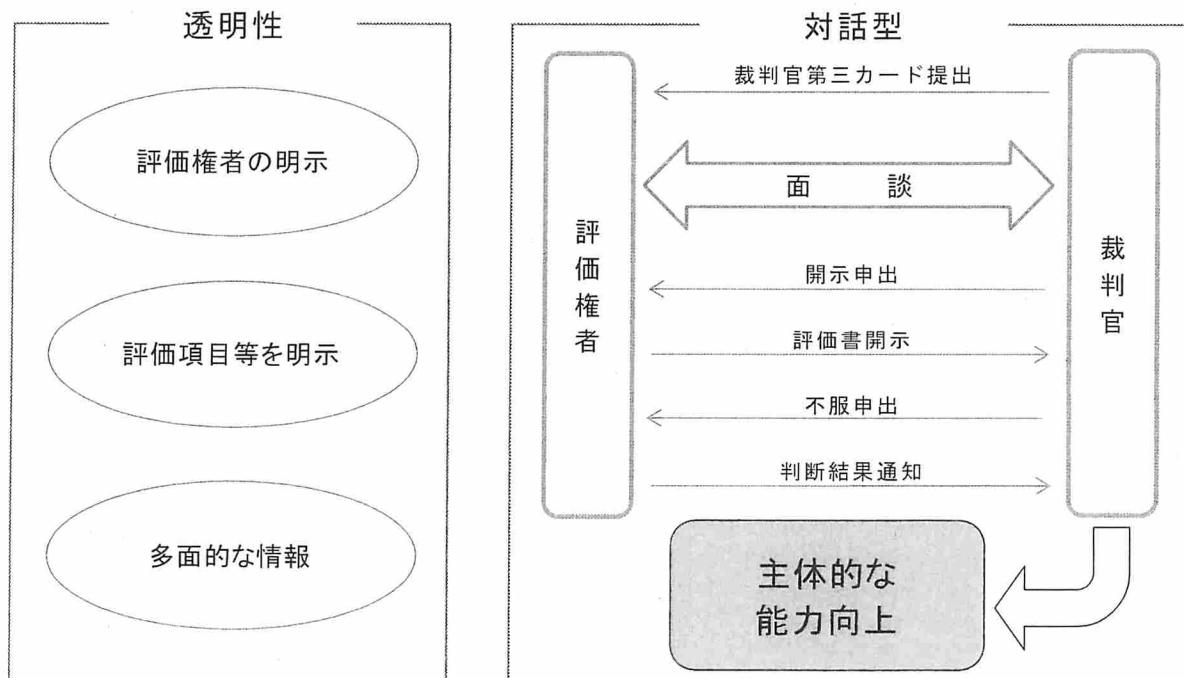


## 裁判官の人事評価について

裁判官の人事評価については、最高裁規則等により定められており、透明性のある、対話型の制度となっている。人事評価は公正な人事の基礎とされるとともに、対話型の人事評価を通じて裁判官の主体的な能力の向上が期待されている。

### 【制度の特徴】

- 年1回、評価権者が各裁判官の評価書を作成。
- 透明性のある評価制度
  - ・評価権者を明示（高裁は高裁長官、地家裁は所長）。
  - ・評価項目を明示（「事件処理能力」、「組織運営能力」、「一般的資質・能力」）。
  - ・裁判の独立に配慮しつつ、多面的・多角的に情報把握（外部からの情報も考慮）。
- 対話型の評価制度
  - ・各裁判官は、担当した職務の状況に関し書面（「裁判官第三カード」）を提出。
  - ・評価権者と各裁判官が面談。
  - ・各裁判官は評価書の開示を申し出ることができる。
  - ・不服のある裁判官は不服申出ができ、不服申出に対する判断結果の通知を受ける。



## 評価項目及び評価の視点

(平成16年3月26日付け最高裁判所事務総長依命通達「裁判官の人事評価に関する規則の運用について」別紙より)

### 1 事件を適切に処理するのに必要な資質、能力（事件処理能力）

○法律知識、法的判断に必要な資質、能力（法的判断能力）

- ・法律知識の正確性、十分性
- ・法的問題についての理解力、分析力、整理力、応用力
- ・証拠を適切に評価する能力
- ・法的判断を適切に表現する能力
- ・合理的な期間内に調査等を遂げて判断を形成する能力 など

○裁判手続を合理的に運営するのに必要な資質、能力（手続運営能力）

- ・法廷等における弁論等の指揮能力
- ・当事者との意思疎通能力
- ・担当事件全般を円滑に進行させる能力 など

### 2 部等を適切に運営するのに必要な資質、能力（組織運営能力）

- ・部又は裁判所組織全体を円滑に運営する能力
- ・職員に対する指導能力
- ・職員、裁判官等に適切に対応する能力 など

### 3 裁判官として職務を行う上で必要な一般的資質、能力（一般的資質、能力）

○識見

- ・幅広い教養に支えられた視野の広さ
- ・人間性に対する洞察力
- ・社会事象に対する理解力 など

○人物、性格

廉直さ、公平さ、寛容さ、勤勉さ、忍耐力、自制心、決断力、慎重さ、注意深さ、思考の柔軟性、独立の気概、精神的勇気、責任感、協調性、積極性 など