最高裁規則

○最高裁判所規則第六号

裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の人事評価に関する規則を次のように定める。

平成二十二年七月二十九日

最高裁判所

裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の人事評価に関する規則

（趣旨）

第一条　裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員（以下「職員」という。）の人事評価については、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）において準用する国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）（以下「法」という。）第三章第四節（第七十条の三第二項を除く。）に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

（人事評価の実施権者）

第二条　人事評価は、最高裁判所、各高等裁判所、各地方裁判所若しくは各家庭裁判所（以下この条において「各裁判所」という。）又は最高裁判所の定める者の中から各裁判所の指定した者（以下「実施権者」と総称する。）が実施するものとする。

（人事評価の実施の除外）

第三条　人事評価の結果を給与等へ反映する余地がない職員については、実施しないことができる。

（人事評価の方法）

第四条　人事評価は、年間評価（職員がその職務を遂行するに当たり発揮した能力を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）及び半期評価（職員がその職務を遂行するに当たり挙げた業績を把握した上で行われる勤務成績の評価をいう。以下同じ。）によるものとする。ただし、最高裁判所の定めるところにより、年間評価及び半期評価に加え、主として人材育成を目的として、その他の方法による人事評価を行うことができる。

2　法第五十九条の条件付採用又は条件付昇任を正式のものとするか否かについての判断のために行う人事評価は、前項の規定にかかわらず、年間評価のみによるものとする。

3　年間評価は、当該年間評価に係る評価期間において現実に職員が職務を遂行するに当たりとった行動を、標準職務遂行能力を踏まえて最高裁判所の定める項目ごとに、当該各項目に係る能力が具現されるべき行動として最高裁判所の定める行動に照らして、当該職員が発揮した能力の程度を評価することにより行うものとする。

4　半期評価は、当該半期評価に係る評価期間において現実に職員が果たした役割を、職員が果たすべき役割として最高裁判所の定める役割に照らして、当該職員が当該役割を果たした程度を評価することにより行うものとする。

（定期評価の実施）

第五条　前条第一項本文の規定による人事評価は、十月一日から翌年九月三十日までの期間を単位とし、毎年実施するものとする。

2　前項の規定により実施する人事評価は、定期評価という。

3　定期評価における年間評価の評価期間は、十月一日から翌年九月三十日までの期間とする。

4　定期評価における半期評価の評価期間は、十月一日から翌年三月三十一日まで及び四月一日から九月三十日までの各期間とする。

（定期評価における評価者等の指定）

第六条　実施権者は、定期評価を受ける職員（以下「被評価者」という。）の監督者の中から次条、第八条第一項（第十三条において準用する場合を含む。以下この項において同じ。）及び第十条（第十三条において準用する場合を含む。）から第十二条までに定める手続を行う者を評価者として指定するものとする。ただし、一人の被評価者について複数の評価者を指定する場合には、これらの者のうち一人を除く他の者は、第八条第一項に定める手続のみを行うものとする。

2　実施権者は、第八条第二項（第十三条において準用する場合を含む。）に定める手続を行う者を最終評価者として指定するものとする。ただし、実施権者が評価者である場合その他合理的な理由がある場合には、最終評価者を指定しないことができる。

（定期評価における年間評価の手続）

第七条　評価者は、定期評価における年間評価を行うに際し、その参考とするため、被評価者に対し、あらかじめ、当該年間評価に係る評価期間において当該被評価者の発揮した能力に関する被評価者の認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について申告をさせるものとする。

第八条　評価者は、定期評価における年間評価を行うに際し、被評価者について、個別評語（最高裁判所の定める項目ごとに当該各項目に係る評価の結果を表示する記号をいう。第十四条及び第十五条第四項において同じ。）及び全体評語（当該年間評価の結果を総括的に表示する記号をいう。次項において同じ。）を付すことにより評価を行うものとする。

2　最終評価者は、前項の規定による評価について不均衡があるかどうかという観点から審査を行い、被評価者について全体評語を付すことにより評価を行うものとする。

3　実施権者は、前項の規定による評価について審査を行い、適当でないと認める場合には、最終評価者に同項の規定による評価を再度行わせた上で、定期評価における年間評価が適当である旨の確認を行うものとする。

4　第六条第二項ただし書の規定により最終評価者を指定しない場合においては、実施権者は、第一項の規定による評価について審査を行い、適当でないと認める場合には、評価者に同項の規定による評価を再度行わせた上で、前項の確認を行うものとする。

第九条　実施権者は、前条第三項又は第四項の規定による確認を行った後に、被評価者の定期評価における年間評価の結果を、最高裁判所の定めるところにより、当該被評価者に開示するものとする。

第十条　評価者は、被評価者と面談を行い、定期評価における年間評価の結果及びその根拠となる事実に基づき指導及び助言を行うものとする。

2　評価者は、被評価者が遠隔の地に勤務していることにより前項の面談により難い場合には、電話その他の通信手段による交信を行うことにより、同項の面談に代えることができる。

（定期評価における半期評価の手続）

第十一条　評価者は、定期評価における半期評価の評価期間の開始に際し、被評価者と面談を行い、業務に関する目標を定めさせるものとする。

2　前条第二項の規定は、前項の面談について準用する。

第十二条　評価者は、定期評価における半期評価を行うに際し、その参考とするため、被評価者に対し、あらかじめ、当該半期評価に係る評価期間において当該被評価者の挙げた業績に関する被評価者の認識その他評価者による評価の参考となるべき事項について申告をさせるものとする。

第十三条　第八条から第十条までの規定は、定期評価における半期評価の手続について準用する。

（定期評価についての特例）

第十四条　定期評価の実施に際し、職員の職務と責任の特殊性に照らして、第七条、第八条第一項（個別評語に係る部分に限る。）（前条において準用する場合を含む。）及び第十条（前条において準用する場合を含む。）から第十二条までの規定の特例を要する場合には、最高裁判所がこれを定めることができる。

（特別評価の実施）

第十五条　第四条第二項の規定による人事評価は、条件付任用期間（条件付採用期間及び条件付昇任期間をいう。以下同じ。）中の職員に対して、条件付任用期間を評価期間として実施するものとする。

2　前項の規定により実施する人事評価は、特別評価という。

3　実施権者は、特別評価の実施に当たり、当該条件付任用期間中の職員について、第六条の規定により定期評価の評価者及び最終評価者として指定した者を、それぞれ特別評価の評価者及び最終評価者として指定するものとする。

4　特別評価の手続については、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定める規定を準用する。

一　条件付採用期間中の職員　第八条（個別評語に係る部分を除く。次号において同じ。）

二　条件付昇任期間中の職員　第八条及び第九条

（苦情への対応）

第十六条　実施権者は、第九条（第十三条及び前条第四項第二号において準用する場合を含む。）の規定により職員に開示された定期評価における年間評価若しくは半期評価又は特別評価の結果に関する職員の苦情その他定期評価又は特別評価に関する職員の苦情について、最高裁判所の定めるところにより、適切に対応するものとする。

2　職員は、前項の苦情の申出をしたことを理由として、不利益な取扱いを受けない。