

## 日 程 表

月	日	曜	実 施 内 容					
	17	金	9:30 開始式 (所長挨拶)	9:50 10:25 オリエンテー ション	10:30 自 己 紹 介	12:30 13:30 説明と意見交換 「裁判所における人事の仕組み等」 人事局長 堀 田 眞 哉 人事局任用課長 馬 場 俊 宏 (司会) 司研教官 矢 尾 和 子	17:10 ※	
	20	月	9:30 講演と意見交換 「新任判事補に期待すること」 東京高裁部総括判事 小 川 秀 樹	12:00	13:00 左陪席裁判官の在り方 (班別) 1 班 福井地裁判事補 浅 井 翼 (司会) 司研教官 鈴 木 巧 2 班 広島地裁判事補 大 庭 直 也 (司会) 司研教官 香 川 徹 也 3 班 横浜地裁判事補 大 島 奈々絵 (司会) 司研教官 岡 崎 克 彦 4 班 京都地裁判事補 中 村 大 喜 (司会) 司研教官 篠 田 賢 治 5 班 福岡地裁判事補 上 原 ひとみ (司会) 司研教官 中 丸 隆	17:00		
1	21	火	9:30 証拠保全実務の留意点 (班別)  Ⅰ 班 東京地裁判事補 上 野 瑞 穂 (司会) 司研教官 岡 崎 克 彦 Ⅱ 班 東京地裁判事補 吉 原 裕 貴 (司会) 司研所付 北 村 久 美 Ⅲ 班 大阪地裁判事補 岩 本 圭 矢 (司会) 司研教官 中 丸 隆 Ⅳ 班 大阪地裁判事補 菅 野 裕 希 (司会) 司研所付 西 澤 健太郎	12:10	13:10 裁判所の 組織と機構  総務局 第一課長  平 城 文 啓	14:30 情報政策課 からの説明  情報政策課 情報セキュリ ティ室長兼 参事官  吉 田 智 宏	15:10 講演と意見交換 「合議における判例調査の在り方」  東京地方裁判所部総括判事 (民事) 市 原 義 孝 東京地方裁判所部総括判事 (刑事) 家 令 和 典	17:10
	22	水	9:30 令状実務の留意点 (班別)  甲 班 東京地裁判事 渡 邊 一 昭  乙 班 東京地裁判事補 島 尻 大 志  丙 班 大阪地裁判事 南 うらら  丁 班 司研教官 香 川 徹 也	12:00	13:00 講演と意見交換 「外部から見た裁判所・裁判官」  弁護士  野 辺 博	15:00 15:20 裁判官としての研さん (班別) A 班 福岡地裁判事 酒 井 直 樹 (司会) 司研教官 矢 尾 和 子 B 班 さいたま地裁判事 大 谷 恵 子 (司会) 司研教官 鈴 木 巧 C 班 新潟地裁三条支部判事 谷 池 政 洋 (司会) 司研教官 岡 崎 克 彦 D 班 和歌山地裁判事 五十部 隆 (司会) 司研教官 篠 田 賢 治 E 班 金沢地裁判事 武 見 敬太郎 (司会) 司研教官 中 丸 隆	17:20	
	23	木	10:00 講演 「国際人権法と裁判所」 [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]	12:00	13:00 DVD視聴 「職場におけ るセクシュア ル・ハラスメ ントの防止に ついて」	13:40 班別意見交換 「目指すべき裁判官になるために」 F 班 司研教官 矢 尾 和 子 G 班 司研教官 鈴 木 巧 H 班 司研教官 岡 崎 克 彦 I 班 司研教官 中 丸 隆	16:30	

※ 懇談会を予定

令和元年度新任判事補研修

参 加 者 名 簿

高裁管内	本 務 庁 等	氏 名	備 考
東京	東京地裁	池 田 翔 平	
		大 野 志 明	
		岡 崎 真 実	
		小 倉 広 太 郎	
		金 井 千 夏	
		河 合 美 月	
		川 畑 百 代	
		後 藤 彩 紀	
		佐 藤 有 洋	
		清 水 美 波	
	横浜地裁	竹 田 勇 哉	
		成 岡 田 翼 子	
		町 山 口 愛 斗	
		山 中 秀 輝	
		高 畑 内 久 美 子	
	さいたま地裁	竹 増 田 雄 太	
		村 上 ゆ り あ	
		茂 木 明	
		市 原 隆 一 郎	
	千葉地裁	久 野 雅 貴	
		嶋 本 有 里 子	
		飯 田 悠 斗	
		石 田 太 郎	
		坂 井 夏 生	
大阪	水戸地裁	林 拓 也	
		山 本 真 歩	
		金 子 恵 理	
		大 森 隆 司	
		長 谷 川 豪	
	宇都宮地裁	落 合 沙 紀	
		竹 内 峻 生	
		手 嶋 悠 生	
	前橋地裁	岡 野 哲 郎	
	大阪地裁		

高裁管内	本 務 庁 等	氏 名	備 考
大阪	大阪地裁	小 草 啓 紀	
		柏 木 桃 子	
		鈴 村 悠 恭	
		澄 川 ほ な み	
		西 田 篤 史	
	京都地裁	広 嶋 玲 哉	
		西 村 陽 佑	
		山 田 寛 己	
	神戸地裁	吉 田 紀 衣	
		成 田 昌 平	
名古屋	奈良地裁	山 形 一 成	
		山 口 大 輔	
		白 石 大 樹	
		中 野 彩 華	
		石 川 颯 人	
	大津地裁	大 井 友 貴	
		押 田 育 美	
		梁 川 将 成	
		山 本 健 太	
		奥 野 佑 麻	
広島	岐阜地裁	金 子 隼 人	
		亀 井 奨 之	
		若 松 達 郎	
		蟻 塚 真	
		斉 藤 あ ゆ み	
	富山地裁	大 島 眞 美	
		春 木 直 也	
		卜 部 有 加	
		絹 川 有 樹	
		渡 邊 結 芙	
福岡	熊本地裁	牧 野 美	
		佐 々 木 麗	
		田 邊 高	
		瀧 田 平	
		北 村 哲	
仙台	福島地裁		
札幌	盛岡地裁		
札幌	札幌地裁		

高裁管内	本 務 庁 等	氏 名				備 考
札幌	札幌地裁	木	村	大	慶	
		田	中	大	地	
		宮	原	翔	子	
高松	高松地裁	唐	澤	開	維	
	徳島地裁	松	田	祐	紀	
						合計 75 人



(令和2.1.20)

## 新任判事補に期待すること

東京高等裁判所 小川秀樹

### 1 はじめに

### 2 裁判官になった理由

理想の裁判官像 ～裁判官の原点

### 3 新任判事補の役割

- (1) 「合議体の一員」(主任裁判官)として  
合議を充実させる, 判決を起案する
- (2) 「部の一員」として  
チームのマネジメントに関与する
- (3) 「裁判官」として  
一人で判断する
- (4) 「新任判事補」として  
様々な経験をする, 広く勉強する

### 4 法律家としての裁判官

- (1) バランス感覚

(2) 説得力～論理的な思考と妥当な結論

(3) 広い視野

## 5 人間としての裁判官

(1) 教養と好奇心

(2) ストレスへの対応

(3) 人間力を高める努力

## 6 これからの裁判所

(1) 内から見た裁判所と外から見た裁判所  
外部経験の重要性

(2) 仕事のあり方についての創意工夫

## 7 おわりに

令和2年1月21日

「合議における判例調査の在り方」(民事)

東京地方裁判所民事第24部

判 事 市 原 義 孝

第1 判例について

- 1 判例とは
- 2 最高裁判所に対する上訴制度(民事)
- 3 判例集・裁判集, いわゆる例文判断
- 4 法理判例と事例判例
- 5 判例の射程
- 6 補足意見, 意見, 反対意見
- 7 判示事項と判決(決定)要旨・裁判要旨

第2 各素材判例の検討

- 1 最高裁昭和59年(オ)第211号同61年3月17日第二小法廷判決・民集40巻2号420頁
- ※ 大審院明治38年(オ)第355号同年11月25日第一民事部判決・民録11輯1581頁等との関係

2 最高裁平成23年(受)第2094号同25年2月28日第一小法廷判決・民  
集67巻2号343頁

※ 最高裁昭和34年(才)第678号同36年4月14日第二小法廷判決・民  
集15巻4号765頁等との関係

### 第3 合議における判例調査の在り方

#### 1 合議の種類

(1) 期日前合議

(2) 節目の合議

人証調べ前，和解勧誘前，判決起案前等

#### 2 左陪席裁判官に期待される役割

(1) 合議の基礎資料

(2) 右陪席に対する情報提供

#### 3 判例調査の目的・意義

#### 4 判例調査の手段・方法

#### 5 新任判事補の皆さんへ

### 《参考文献》

#### 1 最新の文献

- ・ 金築誠志「判例について」中央ロー・ジャーナル12巻4号3頁（2016）
- ・ 畑佳秀「民事判例の「実践的」読み方について—判決文等の形式面から読

み取れること一」東京大学法科大学院ローレビューVol.13 2018.11

- ・ 武藤貴明「最高裁判所における民事上告審の手續について」判タ1399号50頁（2014）

## 2 定評のある基本的文献

- ・ 中野次雄編「判例とその読み方」〔三訂版〕有斐閣
- ・ 中野次雄「判例の拘束力についての一考察」判タ150号221頁（1963）
- ・ 中村治朗「判例について」司法研修所論集58号1頁（1976）

右ノ理由ナルヲ以テ民事訴訟法第四百五十二條ニ依リ主文ノ如ク判決スヘキモノトス

## ○不當利得金返還請求ノ件

明治三十八年(オ)第三百五十五號  
明治三十八年十一月二十五日第一民事部判決

### ○判決要旨

一消滅時効ニ罹リタル權利ハ當事者カ時効ヲ援用スルニ因リ始メテ  
消滅スルモノニ非スシテ時効成就ノ時ニ於テ既ニ消滅セルモノト  
ス(判旨第一點)

一民法第四百四十五條ノ規定ハ消滅時効ニ付テ之ヲ云ヘハ時効ニ因リ  
利益ヲ享有スル者カ抗辯方法トシテ之ヲ利用スルニ非サレハ裁判  
所ハ時効ニ因リテ權利ノ消滅シタル事實ヲ認定シ得サルモノト爲  
シタルニ過キス(同上)

(參照) 時効ハ當事者カ之ヲ援用スルニ非サレハ裁判所之ニ依リテ裁判ヲ爲スコトヲ  
得ス(民法第百  
四十五條)

時効ニ因ル權利ノ消滅○民法第四百四十五條ノ解釋

一五八一

時効ニ因ル權利ノ消滅○民法第四百四十五條ノ解釋

一五八二

第一審 福島地方裁判所 第二審 宮城控訴院

上告人

訴訟代理人 松原辰太郎

被上告人

右當事者間ノ不當利得金返還請求事件ニ付キ宮城控訴院カ明治三十八年二月二十八日言渡シタル判決  
ニ對シ上告人ヨリ一部破毀ヲ求ムル申立ヲ爲シタリ

### 判決

本件上告ハ之ヲ棄却ス

### 理由

上告趣旨ノ第一ハ本訴ハ上告人ヨリ被上告人ニ宛テ振出シタル甲第一號證額面金六百〇一圓ノ約束手  
形ヲ被上告人ニ於テ満期日ニ支拂ヲ求ムル爲メノ呈示ヲ爲サス商事上ノ時効ニ罹ラシメ效力ヲ失却シ  
タルヲ以テ上告人ハ右手形ノ對價タル金六百一圓ヲ不當ニ利得シタルモノナリトシ其返還ヲ要求スル  
モノナルコトハ被上告人(原告)カ第一審ニ提出シタル訴狀ニ明記スル所ナリ第一審裁判所ハ被上告  
人ノ請求ヲ排斥シタルニ原審ニ於テハ第一審判決ヲ廢棄シ被上告人(控訴人)ノ請求ヲ認容シタリ抑  
被上告人カ本訴ノ請求原因タル約束手形ヲ所持人タル被上告人カ支拂ヲ求ムル爲メノ呈示ヲ爲サス其  
他何等ノ請求行爲ヲ爲サスシテ手形債權カ時効ニ罹リ效力ヲ失却シタルモノナリトシ直ニ不當利得返

還請求ヲ爲スハ法律上之ヲ認容スヘキモノナリヤ商法第四百四十三條及同第四百四十四條ヲ一閱スレハ  
約束手形ノ振出人ニ對スル債權ハ滿期日ヨリ三年ヲ經過スレハ時効ニ因リテ直ニ消滅シ他方ニ於テハ  
同時ニ振出人ニ對シ受ケタル利益ノ限度ニ於テ償還ノ請求ヲ爲スコトヲ得ルモノ、如シ然レトモ右二  
箇ノ法條ヲ如此解釋スルハ皮想ノ見解タルヲ免レサルヘシ商法典ニ於テハ時効ノ總則ヲ掲ケサルヲ  
以テ同法第一條ニ因リ商慣習法ヲ適用シ商慣習法ナキ時ハ民法ノ規定ヲ適用セサルヘカラス民法上時  
效規定ノ總則中第四百四十五條ノ規定ニ「時効ハ當事者カ之ヲ援用スルニアラサレハ裁判所之ニ依リテ  
裁判ヲ爲スコトヲ得サル」モノトセリ而シテ時効ハ性質上消滅時効ト取得時効ノ二種ニシテ消滅時効  
ハ其内容免責時効タルナリ時効ハ當事者ノ援用ヲ俟テ之ヲ裁判ニ適用スヘキコトヲ規定セルモノ蓋シ  
是カ爲メナリ其レ然リ然ラハ援用ヲ俟テ適用セラルヘキ消滅時効ハ債權者自身ノ債權ニ適用セラルヘ  
キモノニアラスシテ債務者ノ援用スヘキモノタルコト自明ノ理ナリ本訴ハ被上告人カ上告人ニ對シ有  
スル約束手形ノ債權者トシテ滿期日ニ支拂ヲ求ムル爲メノ呈示ヲ爲サス其他滿期日以後ニ手形債權ニ  
對スル何等ノ請求行爲ヲ爲サス徒過シタルノ事實ヲ以テ時効期間ノ滿了ハ直ニ手形債權消滅ノ效果ヲ  
來スモノトシ又直ニ對價ニ對シ不當利得ナリトシ返還ヲ請求シタルハ早計ニ失シタル不當ノ請求ナリ  
トス原審ハ右請求ハ商法第四百四十四條ニ適合スルモノトシ被上告人ノ請求ヲ認容シタルハ同法條及  
同法第一條民法第四百四十五條等ノ規定ヲ無視シタル不法ノ裁判ナリト確信スト云フニ在リ

時効ニ因ル債權ノ消滅○民法第四百四十五條ノ解釋

一五八三

時効ニ因ル債權ノ消滅○民法第四百四十五條ノ解釋

一五八四

按スルニ商法第四百四十三條ニ規定シタル時効ト雖モ當事者カ之ヲ援用スルニ非サレハ裁判所ハ之ニ  
依リテ裁判ヲ爲スコトヲ得サルハ實ニ上告論旨ノ如シ然レトモ消滅時効ニ罹リタル債權ハ當事者カ時  
效ヲ援用スルニ因リテ始メテ消滅スルモノニアラスシテ時効成就ノ時ニ於テ業已ニ消滅スルモノトス  
乃チ民法第四百四十五條ノ規定ハ消滅時効ニ付テ之ヲ云ヘハ時効ニ因リテ利益ヲ享有スル者カ抗辯方法  
トシテ之ヲ利用スルニアラサレハ裁判所ハ時効ニ因リテ債權ノ消滅シタル事實ヲ認定スルコトヲ得サ  
ルモノト爲シタルニ過キス要スルニ裁判所ハ職權ヲ以テ時効ノ法則ヲ適用スルヲ得サル趣旨ヲ明ニシ  
タル規定ニ外ナラス本訴ニ於テハ原判決ニ援用シタル第一審判決ノ事實摘示ニ依レハ原告タル被上告  
人ハ手形債權時効ニ罹リタルコトヲ自陳シ被告タル上告人亦「原告ハ滿期日ニ支拂ヲ求ムル爲メ呈示  
ヲ爲サスシテ時効ニ罹ラシメタルモノ云々」ト主張シ居リ即チ手形債權ノ時効ニ因リテ消滅シタルコ  
トハ當事者相爭ハサルコト明ナレハ原院カ被上告人ノ請求ヲ以テ商法第四百四十四條ニ適合シタルモ  
ノト爲シタルハ誠ニ相當ニシテ本論旨ハ理由ナシ

上告趣旨ノ第二ハ原審説明ノ理由ニヨレハ前畧「被控訴人ハ不當ニ利得シタルモノナシト主張スルモ  
之ヲ證セントスル乙第一號證甲第二號證ノ記載云々何レモ甲第一號證手形カ無報酬ニテ振出サレタル  
ヤ否ヤニ關シテハ毫モ言及シ居ラサルカ故ニ之ヲ以テ前掲被控訴人ノ主張ヲ證スルニ足ラス」云々ト  
説明シ被控訴人ノ抗辯ヲ排斥シタリ原審ハ如此説明シタルモ乙第一號證ハ被控訴人（上告人）ハ不當

ニ利得シタルコトナシトノ抗辯ノ立證トナシタルニアラス被上告人（原告）ハ第一審ニ於テ甲第二號證トシテ上告人ヨリ被上告人ニ送リタル明治三十一年六月十九日附ノ書面ヲ提出シ立證趣旨トシテ被告（上告人）ハ本訴ノ債務ヲ認メ金圓支拂ノ猶豫ヲ求メタル事實ヲ立證スト主張シタルニ因リ（明治三十六年二月二十三日第一審辯論調書）上告人（被告）ハ甲第二號證ハ本訴ノ手形關係ヨリ生シタル債務ニ付キ被上告人（原告）ニ債務ノ猶豫ヲ求ムル書面ヲ發シタルニアラスシテ本訴手形關係以外ニ上告人ハ被上告人ニ債務アリテ其猶豫ヲ求メタルモノニシテ手形關係ヨリ生シタル本訴ノ債務ニ對シ猶豫ヲ求メタルモノニアラサルコトヲ立證シ甲第二號證ノ反證ニ供シタルモノナルコトハ明治三十六年二月二十三日白河支部ニ於ケル口頭辯論調書ニ因リテ明瞭ノ事項ナリトス然ルヲ原審ニ於テ被控訴人（上告人）カ不當ニ利得シタル事實ナシトノ抗辯ヲ立證スル證據ト誤認シ説明シタルハ理由不備ノ裁判タルヲ免レスト云フニ在リ

然レトモ原院ノ法廷調書ニ依レハ上告人ハ原審ニ於テ乙第一號證ヲ甲第一號證ノ反證ニ供スト陳述シタル記載アルニ過キスシテ本論告ノ如キ第一審調書ヲ援用シ若クハ之ト同一ナル立證趣旨ヲ陳述シタル形蹟アルコト無シ然レハ則チ本論旨ハ歸スル所原審ニ於テ主張セサル事實ヲ憑據トシテ原判決ヲ非難スルモノニ外ナラスト云フヘシ

上告論旨ノ第三ハ本訴被上告人ノ請求ハ被上告人ハ甲第一號證約束手形ノ債權ヲ満期日ニ支拂ヲ求ム

時效ニ因ル權利ノ消滅○民法第四百五條ノ解釋

一五八五

時效ニ因ル權利ノ消滅○民法第四百五條ノ解釋

一五八六

ル爲メノ呈示ヲ爲サス商事上ノ時效ニ罹ラシメ效力ヲ失却シタルヲ以テ右手形ノ對價タル六百一圓ヲ上告人ニ於テ不當ニ利得シタルモノナリトシ訴求スルモノナルコトハ第一點ニ於テ述フルカ如シ而シテ原審ハ本訴被上告人ノ請求ハ商法第四百四十四條ニ適合スルモノトシ被上告人ノ請求ヲ認容シタリ本訴被上告人ノ請求ハ果シテ商法第四百四十四條ニ基ク償還ノ請求ナルカ被上告人（原告）ノ訴狀ニ因レハ訴名ニ於テ不當利得金返還請求ト題名シ請求原因ノ記載ニ於テモ上告人（被告）ハ對價金六百一圓ヲ法律上理由ナク不當ニ利得シタルモノナリト記載シ民法上ノ不當利得ヲ以テ訴求ノ原因トナシタルコトハ一點ノ疑ヲ存スル餘地ナシ商法第四百四十四條ハ民法第七百三條ノ規定ト同質異文ノ規定ナルカ曰ク然ラス民法第七百三條ハ不當利得ノ本義トシテ利得行爲ニ付キ法律上ノ原因ナキコトヲ條件ノ一トナシタリ手形カ時効ニ因リテ效力ヲ失却シ受益ニ付キ被受益者ニ償還ヲ求ムルコトヲ許容シタル商法第四百四十四條ハ法律上ノ原因ナキコトヲ條件ノ一トセル不當利得トハ根底ヨリ其性質ヲ異ニス抑手形行爲ハ商行爲ニシテ商行爲ニヨリテ振出サレタル手形ノ法律上ノ原因ヲ有スル行爲タルナリ會マ手續ノ欠缺又ハ時効ニ罹リ消滅シタルニヨリ法律カ受益者ニ對シ受益ノ限度ニ於テ償還ノ請求ヲ許容シタル明文ナルモ是ヲ以テ直ニ法律上ノ原因ナクシテ不當ニ利得シタルモノヲ返還セシムル民法第七百三條ノ規定ト同視スヘカラサルナリ一ハ法律上ノ原因ナキヲ理由トシ利得シタルモノ、返還ヲ命シ一ハ法律上ノ原因アリテ然カモ或事爲ニヨリテ權利ヲ失却シタルモノニ對スル特定ノ救済規定



タルナリ民商二法規定ノ相違其レ斯ノ如シ豈彼是同一ニ律擬スヘキニアラサルナリ本訴ハ訴名請求原因ノ記載ニ於テ民法上ノ不當利得ヲ原因トシ訴求スルニ不拘原審ニ於テ商法第四百四十四條ニ基キ請求權アルモノトシ被上告人ノ請求ヲ是認シタルハ法則ヲ不當ニ適用シタル違法ノ裁判ナリト確信スト云フニ在リ

然レトモ本論旨ニ指摘シタル被上告人ノ請求趣旨ニ依レハ其商法第四百四十四條ノ規定ニ基ク償還ノ請求ナルコト毫モ疑ヲ容ルヘキニ非ス抑モ手形ヨリ生シタル債權カ時効又ハ手續ノ欠缺ニ因リテ消滅シタルトキ若シ振出人又ハ引受人カ手形行爲ニ因リテ利益ヲ受ケタル事實アレハ所持人之ニ對シテ償還ノ請求ヲ爲スコトヲ得ル所以ノモノハ不當利得ノ法理ニ基クモノニ外ナラス何トナレハ振出人又ハ引受人カ利益ヲ受ケタル所以ノモノハ其手形債務ノ支拂ヲ負擔シタルニ因ル而シテ手形債務ハ振出人又ハ引受人ノ支拂ヲ待タスシテ消滅シタルヲ以テ其利益ヲ受ケタル所以ノ原因此ニ消失スレハナリ然レハ則チ被上告人カ本訴ニ不當利得金返還請求ノ訴ト題名シタルハ必スシモ不當ナリト云フヘカラス之ヲ要スルニ本論旨モ亦上告ノ理由トナラス

上來判示スル如ク上告論旨ハ一トシテ適法ノ理由アラサルヲ以テ民事訴訟法第四百三十九條第一項ノ規定ニ從ヒ主文ノ如ク判決ス

## ○請求異議事件 (昭和三十四年(オ)第六七八号 棄却)

(同三十四年四月一日第二小法廷判決)

【上告人】 被控訴人 原告

【被上告人】 控訴人 被告 森友産業貿易株式会社

【第一審】 横浜地方裁判所 【第二審】 東京高等裁判所

## ○判示事項

時効にかかった譲受債権を自働債権として相殺することの許否

## ○判決要旨

消滅時効にかかった他人の債権を譲り受け、これを自働債権として相殺することは許されない。

【参照】 民法第五〇六条 相殺ハ当事者ノ一方ヨリ其相手方ニ対スル意思表示ニ依リテ之ヲ為ス但其意思表示ニハ条件又ハ期限ヲ附スルコトヲ得ス

前項ノ意思表示ハ双方ノ債務カ互ニ相殺ヲ為スニ適シタル始ニ遡リテ其効力ヲ生ス

同法第五〇八条 時効ニ因リテ消滅シタル債権カ其消滅以前ニ相殺ニ適シタル場合ニ於テハ其債権者ハ相殺ヲ為スコトヲ得

## ○主 文

本件上告を棄却する。

時効にかかった譲受債権を自働債権として相殺することの許否

七六五 (105)

上告費用は上告人の負担とする。

七六六 (110)

## ○理 由

上告人の上告理由第一ないし第三点について。

## 【要旨】

既に消滅時効にかかった他人の債権を譲り受け、これを自働債権として相殺することは、民法五〇六条、五〇八条の法意に照らし許されないものと解するのが相当である。されば本件において上告人の本件手形取得当時既に右手形債権の消滅時効が完成し、被上告人においてこれを援用していること原判示のとおりである以上上告人のなした相殺の意思表示はその効力を生ずるに由ないものというべく、従つて右と同様の趣旨を判示して上告人の主張を排斥した原判決に所論指摘の違法ありとなし得ない。それ故所論はすべて採用の限りでない。

同第四点について。

所論は原審の専権に属する事実認定を攻撃するに帰着し、採るを得ない。

よつて、民訴四〇一条、九五条、八九条に従い、裁判官全員的一致で、主文のとおり判決する。

(裁判長裁判官 藤田八郎 裁判官 池田克 裁判官 奥野健一 裁判官 山田作之助)

## 上告人の上告理由

第一点 民法第五〇八条ノ『時効ニヨツテ消滅シタ債権ガ其ノ消滅以前ニ於テ相殺ニ適シタル場合ニ於テハ其ノ債権者ハ相殺ヲナスコトヲ得』ノ規定ハ当事者ノ一人ガ債務ヲ負担シ又同一当事者ガ債権ヲ有スルガ如キ場合其ノ債権ノミガ時効ニヨツテ消滅シ其ノ債務ノミガ取り立テラレルトスレバ此等債権債務ガ両方トモ有効デ

アツタノニ甚ダ不公平ナ結果ヲ生ズルノデ之ノ不公平ヲ救フタメニ此規定ガ作ラレタノデアリマス。即チ一ツノ債權ト一ツノ債務ガ管テ双方トモ生キテ居テ有効デアツタ時代ガアツタノナラバ此ノ債權ト債務トハ相殺シ得ルモノデアルト言フ規定ノ意味ハ飽ク迄一ツノ債權ト一ツノ債務トガ管テ両方トモ生キテ有効ノ時代ガアツタカナカツタカト言フ事実ニヨツテノミ相殺ノ可能カ不可能カラ決メテ居ルモノデアリマス。手形法第二〇条ノ規定ニヨレバ『支払拒絶証書作成期間經過後ノ裏書ハ指名債權ノ譲渡ノ効力ヲ有スル』トアリマスノデ上告人ハ本件約束手形ヲ取得スル事ニヨツテ被上告人ニ対シ前記民法第五〇八条ノ規定ニヨリ相殺ヲナス權利ヲモ当然取得シタモノト解ス可キデアリマス。即チ本件上告人が被上告人ニ対スル本件債權ガ仮リニ時効ニカカツテ居テモ上告人ノ債務ト別ノ被上告人ノ上告人ニ対スル債權トハ双方ガ生キテ居テ有効デアツタ時代ガアツタカラ両者ノ相殺ハ有効デアルト解ス可キデアル。従ツテ之ニ反スル原審ノ判断ハ法律ニ違反シタモノト言ハザルヲ得ナイノデアリマス。

第二点 次ギニ本件上告人が本件被上告人ニ対シテ有スル債權ハ手形法第二〇条ノ規定ニアルガ如ク支払拒絶証書作成期間經過後ノ裏書譲渡デアルカラ指名債權譲渡ノ効力ヲ有スルモノデアル。シカモ此ノ約束手形ハ始メカラ終リマデ二人ノ同一ノ自然人ノ間ニ於テノミ処理セラレタモノデアルカラ此ノ債權ノ内容ハ被上告人ニ対スル償還請求ヲモ内容トスル實質上ノ債權デアル。従ツテ原審判決指示ノ如ク時効ニヨツテ単ニ手形上ノ請求權ガ消滅シテ居ルカラ上告人が訴外者 株式会社カラ譲渡ヲ受ケタ形式ヲ執ツタ本件債權ハ内容ガ全然空虚デアツテ無効デアルト言フノハ失当デアル。

第三点 更ニ原審判決ハ時効ニカカツタ債權ハ全然消滅シテ居ルカラ譲渡ヲ受ケテモ無効デアルト述べテ居ル時効にかかつた讓受債權を自働債權として相殺することの許否

七六七 (一一)

七六八 (一二)

ガ元來時効ノ完成ハ債權其ノモノガ跡カタモナク全然消滅スルト言フ意味デハナク、債權ハ有ルガ請求權ガ無クナルニスギナイ。即チ時効ニカカツタ債權ハ請求スル事が出来ナイガ相手方ノ認諾等ガアレバ其ノ債權ノ請求權ガ復活スルノデアル。カカル場合既ニ債權其ノモノガ跡カタモナク消滅シテ居ルモノトスレバ請求權ノ復活ト言フコトハ有リ得ナイ筈デアル。従ツテ原審判決ガ時効ニヨツテ消滅シタ債權ノ譲渡ハ存在シナイモノノ譲渡デアルカラ無効デアルト言フノハ法律ニ違反スルモノデアル。

第四点 原審判決ハ上告人 株式会社 訴外 株式会社カラ本件約束手形ヲ裏書譲渡ヲ受ケタノハ手形ガ時効完成後ダト判断シテ居リマスガ元來 株式会社ハ上告人 個人ノ意ノ俣ニ処理サレテ居タノデアリマスカラ本件手形ハ『依頼返還』ト同時ニ上告人ノモノデアツタノデアリマス。然ルニ原審判決ハ確タル根拠ニヨラズ上告人 手形取得ハ時効完成後ダト判断シテ居リマスガ斯ル判断ヲ為スコトハ法律ノ根拠ニヨルモノデハナイノデアリマス。

### ○ 参 照

#### 第一審判決の主文及び事実

#### 主 文

被告の原告に対する横浜地方裁判所昭和二七年(ワ)第一八六号約束手形金請求訴訟事件の確定の終局判決に基く強制執行は、許さない。

訴訟費用は、被告の負担とする。

当裁判所が本件について先にした強制執行停止の決定を認可する。

前項に限つて、かりに執行することができる。

## 事 実

(原告の請求の趣旨並びに原因)

原告訴訟代理人は、請求の趣旨として、「主文第一、二項同旨。」の判決を求め、その請求の原因として、

「(一)被告は原告に対して請求の趣旨(従つて、主文第一項)記載の債務名義(確定の終局判決)を有し、それによると原告は被告に対して金五〇万円及びこれに対する昭和二十七年二月一日以降完済に至るまで年六分の金員並びに同事件の訴訟費用を支払うべき義務を負担している。

(二)ところが、原告は、被告が昭和二十六年一月二十九日振出した金額五〇万円、支払期日昭和二十七年一月二十七日、支払地及び振出地とも横浜市、支払場所株式会社大阪銀行横浜支店の訴外 株式会社(原告はその代表取締役)宛の約束手形一通(手形番号第七六二号。甲第一号証)をその後同会社から裏書によつて譲り受け現在その所持人であつて、被告に対して同手形債権を有するのであるから、原告は本訴において同債権をもつて前記(一)の被告の原告に対して有する債権と其の対当額で相殺の意思表示をする。従つて、右(一)の確定の終局判決上の債権は本件訴状が被告に到達した昭和三十一年三月二十四日右相殺に因つて消滅したのである。

(三)それ故に、原告は、前記(一)の債務名義(確定の終局判決)の執行力の排除を求めるため、この訴をする。」と陳述し、

(原告の、被告の抗弁に対する反論)

(一)被告の本案前の抗弁に対して、

「そもそも、原告が被告に対して本件手形債権(相殺の自働債権)を取得したのは裏書によるものであつて、通常の債権譲渡の方法によるものではなく、被告主張の書面による本件手形債権の譲渡の通知並びに相殺の意思表示は本訴提起に備えて念のため行つたものであり、正式の相殺の意思表示は本件訴状の送達によつてされたものであるから、右訴外の書

時効にかかつた譲受債権を自働債権として相殺することの許否

七六九 (二三)

七七〇 (二四)

面による通知並びに表意は本件相殺の意思表示の効力を妨げるものではない。従つて、被告の本抗弁は理由がない。」と、

(二)被告の本案についての抗弁に対して、

「(1)本件約束手形が被告主張の絹スカーフ加工のための前渡金として訴外 株式会社(原告がその代表取締役)に交付されたものであることを否認する。被告のこの点についての主張は全くの虚構である。右訴外会社は、本件手形債権に対応する被告に対する納品はその債務の本旨にしたがつて完全に履行しているものであるから、被告の主張は全く理由がない。

(2)被告の手形上の請求権の時効の抗弁については、すでに請求の原因中で主張した事実で明かなように、(イ)本件約束手形債権は、手形法第七十条によつても未だ時効に罹つていないし、(ロ)かりに時効に因つて消滅したとしても、本件はその消滅以前に相殺に適した場合であるからその債権者である原告は相殺をすることができる(民法第五百八条)のであつて、従つて、この点についての被告の抗弁も亦理由がない。」

と反論した。(立証省略)

(被告の申立並びに抗弁及び答弁)

被告代表者は、

(一)本案前の抗弁として、「本件訴を却下する。」旨の判決を求め、その理由として、

「原告は、その訴状でその主張の反対債権(手形債権)をもつて被告の原告に対して有する確定の終局判決による債権と対当額で相殺する旨主張するが、原告が本訴を提起したのは昭和三十一年三月一六日であつてその訴状が被告に送達されたのは同月二四日であるところ、原告主張の約束手形(手形番号第七六二号)の裏書譲渡人である訴外 株式会社(原告がその代表者)は右提訴後である同月二八日に同手形を原告に裏書譲渡した旨その翌日である同月二十九日書面で被告に通知するとともに(東京新橋郵便局の受附番号によれば右譲渡の前である)譲受人である原告より被告に対して書面によ

る相殺の意思表示があつたのであるから、かりに原告がその主張の約束手形債権を取得したとしても、本訴提起当時は原告はまだ右手形の譲渡を受けておらず、従つて、その所持人ではなく、同手形債権を有しなかつたのであつて、本訴提起について訴権を有しなかつたものといねばならないからである。」と陳述し、

(イ) 本案について、「原告の請求を棄却する。」との判決を求め、答弁として、

「原告主張の請求原因中(イ)の事実並びに(ロ)の事実のうち原告がその主張の約束手形の現在の所持人であること、はいづれも認めるが、その余は否認する。」

そもそも、

(1) 原告主張の約束手形(番号第七六二号。甲第一号証)は、その振出日当時被告が訴外 株式会社(原告が代表取締役)に絹スカーフの加工を依頼してその前渡金として交付したものであつたが、右訴外会社はついに右スカーフを被告に納入しなかつたので本来当然これを振出人である被告に返戻すべかりしものであつたのにこれを返還しないで今日に至つたものであるから、その事実を知悉していた同会社の代表者である原告はその手形の譲渡を受けても被告に対して同手形債権を主張して相殺の用に供することはできない。

(2) かりに右の主張が理由がないとしても、右約束手形はその所持人である原告の前主の前記訴外会社が訴外株式会社北陸銀行にその取立を依頼したまま三年以上も放置して時効中断等の措置もとらなかつたものであるからすでに時効に罹つて消滅に帰したものであつて、被告はその時効を援用するから、本訴で自働債権として相殺の用に供することはできない。」と述べた。(立証省略)

## 第二審判決の主文、事実及び理由

### 主 文

原判決を取り消す。

時効にかかつた譲受債権を自働債権として相殺することの許否

七七二 (110)

七七二 (110)

被控訴人の請求を棄却する。

訴訟費用は第一、二審とも被控訴人の負担とする。

### 事 実

控訴代理人は、主文第一ないし第三項同旨の判決を求め、被控訴代理人は、控訴棄却の判決を求めた。

当事者双方の事実上の陳述は、被控訴代理人において、「被控訴人は、昭和三十一年三月末日控訴人に対し本件手形を呈示し右手形債権をもつて、右執行債権と対当額において相殺する旨の意思表示をしたが、右手形は控訴人に交付しなかつた。」と述べ、控訴代理人において、「(イ) 本案前の訴却下の抗弁は撤回する。(ロ) 被控訴人主張の自働債権である手形債権を被控訴人が取得したのは早くとも昭和三十一年三月以後のことである。しかるに、右手形振出人としての控訴人の債務はその満期である昭和二十七年一月二十七日から三年後である昭和三十年一月二十六日の経過により消滅時効が完成しているから、控訴人は、ここに時効を援用する。」

従つて、消滅時効完成後に、被控訴人が右手形債権を取得し、これを自働債権として相殺の意思表示をしても、控訴人が時効を援用した以上、相殺の効力を生じない。」と述べた外、原判決事実摘示記載のとおりであるから、ここにこれを引用する。(立証省略)

### 理 由

控訴人と被控訴人間の横浜地方裁判所昭和二十七年(ワ)第一八六号約束手形金請求訴訟事件の判決が確定したこと、右判決によれば、被控訴人は控訴人に対し金五十万円及びこれに対する昭和二十七年二月一日以降完済に至るまで年六分の金員並びに同事件の訴訟費用を支払うべき義務を負担していることは当事者間に争のないところである。

被控訴人は、控訴人が訴外 株式会社において、昭和二十六年十一月二十九日金額五十万円、満期昭和二十七年一月二十七日、支払地、振出地横浜市、支払場所株式会社大阪銀行横浜支店と定めて振り出した約束手形一通を、その後同会

社から裏書譲渡を受け、これが所持人となつたので、昭和三十一年三月末日控訴人に対し本件手形を呈示し、本件手形債権を自働債権とし、前記確定判決の債権と対当額において相殺する旨の意思表示をしたので、前記確定判決の債権は消滅したと主張し、これに対して控訴人は右手形債権は既に消滅時効完成によつて消滅しているので、これによつて相殺し得ないと主張するのである。

およそ相殺の要件は相殺の意思表示の時にあって双方の債権が相殺適状の状態に相対立することを要件とするのであるが、法は例外的に公平の見地よりして時効により消滅した債権がその消滅以前に相殺に適した場合にはその債権者は相殺を為すことを得と定め（民五〇八）たのであつて、ここにいう時効により消滅した債権とは、法律上規定された消滅時効の期間の経過した債権の意味であつて、すなわちかかる債権については消滅時効の期間経過後と雖も、その期間経過前に相殺適状にあつた場合に限り、これを自働債権とする相殺を認めたのである。しかし、控訴人が被控訴人主張の手形を振り出したことは当事者間に争のないところであるが原審における原告（被控訴人）本人尋問の結果（第三回）によれば、被控訴人が右手形を取得したのは、昭和三十一年中と認められるので、被控訴人の本件手形取得前控訴人の手形上の責任について消滅時効期間が既に経過していたことは、曆数上明らかであるから、右手形については、消滅時効期間経過前においても相殺適状にあつたものといひ難く従つて被控訴人のなした相殺の意思表示自体が効力なきものと認めざるを得ない、そうだとすれば、相殺の有効を前提として、前記の確定判決の債権が消滅したとの被控訴人の主張は理由がないものといふべきである。それ故被控訴人の本訴請求は理由がないものといふべく、従つて被控訴人の請求を認容した原判決は失当として取消すべきものである。よつて訴訟費用の負担については、同法第八十九条、第九十六条を適用し、主文のとおり判決する。（昭和三四年二月二八日東京高等裁判所第四民事部）

2020.1.22.

外部から見た裁判所・裁判官

弁護士 野 辺 博

- 1 外部から見た…と言っても、個々人の裁判所・裁判官への関わり具合によって異なるだろう。
  - ・ まず抱くイメージ・印象は？
  - ・ 利用者になると？
  - ・ 弁護士は？
- 2 肯定的な評価の要因は何か。  
勝ち負けや迅速性などよりも、裁判所・裁判官に対する信頼ではないのか。
- 3 「信頼」はどう醸成される？  
当事者にとっては、納得のいく審理、そして判断である。  
「納得する」というのは、当事者の言い分（事情も含む）を受け止め、理解した上での、正しい事実認定であろう。
- 4 事実認定のむずかしさ
  - ・ 処分証書をはじめとする書証の証拠力
  - ・ 「二段の推定」（民訴法 228 条 4 項）
  - ・ 経験則
- 5 人間の行動と経験則に対する深い理解が必要
  - ・ 「人間はこのような場合こう行動するだろう」それが合理的であり自然だ。  
←当該事案で本当にそう言えるか自問してみる。
  - ・ 皆さんは相応の高い能力を持ち、比較的恵まれた、同質の環境の中で育ってきたのだろう。しかし、世の中は…
  - ・ 人間に対する洞察力・想像力がないと、事実を見誤る。
- 6 正しい事実認定のために
  - ・ 疑問点などを当事者・代理人に尋ねることに躊躇してはいないか。
  - ・ 先輩裁判官と討議（合議の重要性）
- 7 最後に  
裁判官は司法における権力者

以 上

# 参 考 統 計 表

第1表	通常訴訟事件，略式請求事件の処理状況	(平成21年～30年)－高裁・地裁・簡裁-----	1
	〔参考グラフ〕通常訴訟事件，略式請求事件の推移	(平成21年～30年)－高裁・地裁・簡裁-----	1
	〔参考グラフ〕通常第一審事件の新受人員の推移	(昭和24年～平成30年)－地裁-----	2
第2表	長期係属実人員の長期化事由別内訳	(平成21年～30年)－高裁・地裁-----	3
第3表	事案複雑等を事由として審理期間が2年を超える長期係属事件の 合議（法定・裁定）・単独別，罪名別審理長期化の事由	(平成30年末現在)－地裁-----	3
	〔参考グラフ〕事案複雑等を事由とする長期係属実人員の推移	(平成11年～30年各年末現在)－高裁・地裁・簡裁-----	4
第4表	被疑者段階の国選弁護人請求の処理状況	(平成21年～30年)－地裁・簡裁-----	5
第5表	通常第一審において弁護人が選任された人員	(平成21年～30年)－地裁・簡裁-----	6
第6表	通常第一審における終局事件の自白・否認別平均審理期間，平均開廷回数， 平均開廷間隔及び平均取調べ証人数	(平成21年～30年)－地裁・簡裁-----	7
第7-1表	通常第一審における終局人員の審理期間，平均開廷回数及び平均開廷間隔	(平成21年～30年)－地裁-----	8
第7-2表	通常第一審における終局人員の審理期間，平均開廷回数及び平均開廷間隔	(平成21年～30年)－簡裁-----	9
第8表	通常第一審における通訳翻訳人が付いた外国人事件の有罪人員	(平成21年～30年)－地裁・簡裁-----	10
	〔参考グラフ〕通常第一審における通訳翻訳人が付いた外国人事件の有罪人員の推移	(平成21年～30年)－地裁-----	10
第9表	通常第一審における被告人に通訳翻訳人が付いた外国人事件の言語別終局人員	(平成26年～30年)－地裁・簡裁-----	11
第10表	簡易公判手続決定人員と決定取消人員	(平成21年～30年)－地裁・簡裁-----	12
第11表	刑訴法332条による移送人員	(平成21年～30年)－簡裁-----	12
第12表	即決裁判手続により審判が行われた人員	(平成21年～30年)－地裁・簡裁-----	13
第13表	控訴申立人員及び控訴率	(平成21年～30年)－地裁・簡裁-----	14
第14表	犯罪被害者保護関連法に基づく諸制度の実施状況	(平成21年～30年)－高・地・簡裁総数-----	15
第15-1表	通常第一審における被害者参加の申出があった事件の状況（処断罪名別）	(平成30年)－地・簡裁総数-----	16
第15-2表	通常第一審における被害者参加の申出があった事件の状況（年別）	(平成21年～30年)－地・簡裁総数-----	16
第16表	刑事損害賠償命令事件の処理状況	(平成20年12月～30年)－地裁-----	17
第17表	刑事損害賠償命令事件の終局区分別終局件数	(平成20年12月～30年)－地裁-----	17
第18表	逮捕状の請求と発付等	(昭和55，60年，平成2，7，12，17，22，26～30年)－簡裁・地裁-----	18
第19表	差押・記録命令付差押・搜索（許可）状・検証許可状の請求と発付等	(昭和55，60年，平成2，7，12，17，22，26～30年)－簡裁・地裁-----	19
第20表	勾留請求と勾留状の発付等	(昭和55，60年，平成2，7，12，17，22，26～30年)－簡裁・地裁-----	20
第21表	通常第一審における勾留，保釈請求，保釈人員及びその割合	(昭和55，60年，平成2，7，12，17，22，26～30年)－簡裁・地裁-----	21
第22表	準抗告事件の処理状況	(平成21年～30年)－地裁-----	22
第23表	医療観察処遇事件における終局区分	(平成17年～30年)－地裁-----	23

最高裁判所事務総局刑事局

(平成31年3月19日作成)



第1表 通常訴訟事件, 略式請求事件の処理状況

(平成21年～30年) - 高裁・地裁・簡裁

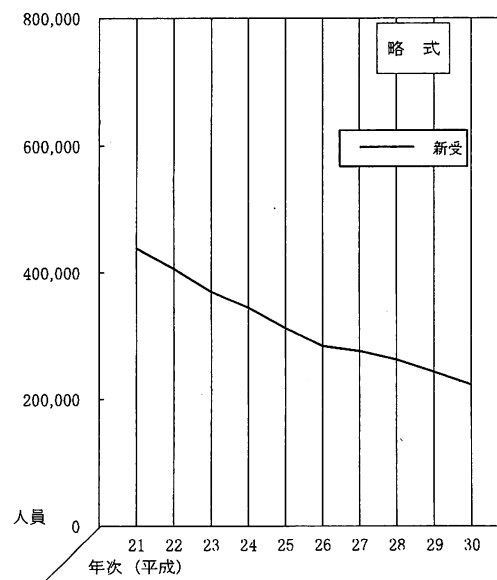
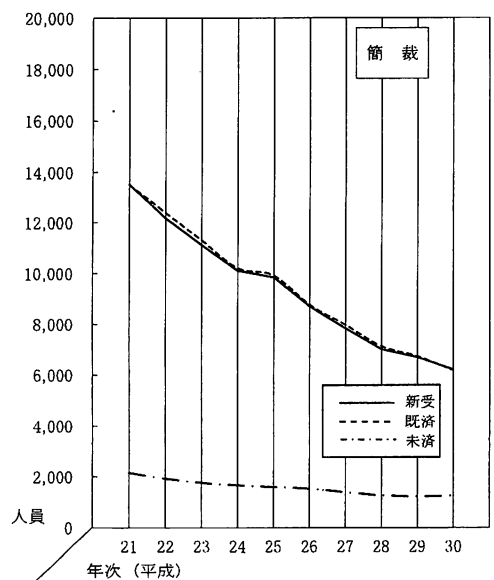
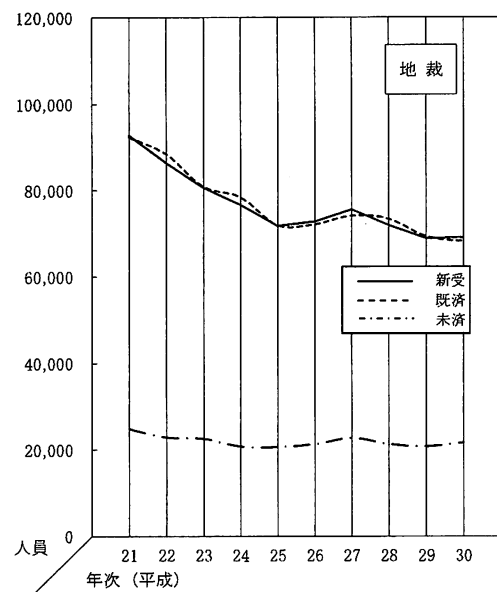
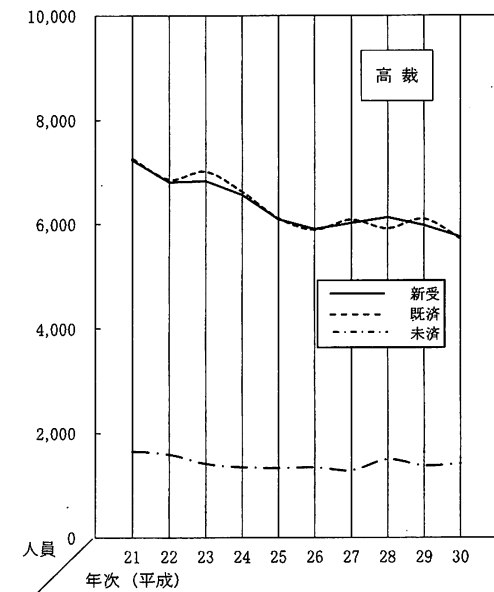
区分 年次	通 常 訴 訟 事 件									略 式 命 令 請 求 事 件 ( 新 受 人 員 )
	高 裁			地 裁			簡 裁			
	新 受 人 員	既 済 人 員	未 済 人 員	新 受 人 員	既 済 人 員	未 済 人 員	新 受 人 員	既 済 人 員	未 済 人 員	
平成 21 年	7,229	7,258	1,643	92,777	92,324	24,831	13,506	13,496	2,141	438,435
22	6,803	6,856	1,590	86,387	88,399	22,819	12,164	12,382	1,923	406,070
23	6,824	7,006	1,408	80,608	80,888	22,539	11,113	11,284	1,752	369,670
24	6,556	6,619	1,345	76,588	78,395	20,732	10,105	10,202	1,655	345,150
25	6,091	6,108	1,328	71,771	71,904	20,599	9,842	9,912	1,585	312,248
26	5,905	5,890	1,343	72,776	72,115	21,260	8,694	8,758	1,521	284,342
27	6,017	6,078	1,282	75,566	74,112	22,714	7,821	7,957	1,385	275,994
28	6,124	5,910	1,496	71,900	73,359	21,255	6,991	7,117	1,259	262,491
29	5,976	6,098	1,374	68,830	69,296	20,789	6,681	6,724	1,216	242,970
30	5,750	5,710	1,414	69,028	68,163	21,654	6,197	6,167	1,246	222,478

(注) 1 延べ人員(同一被告人につき別件が係属した都度累積計上)である。

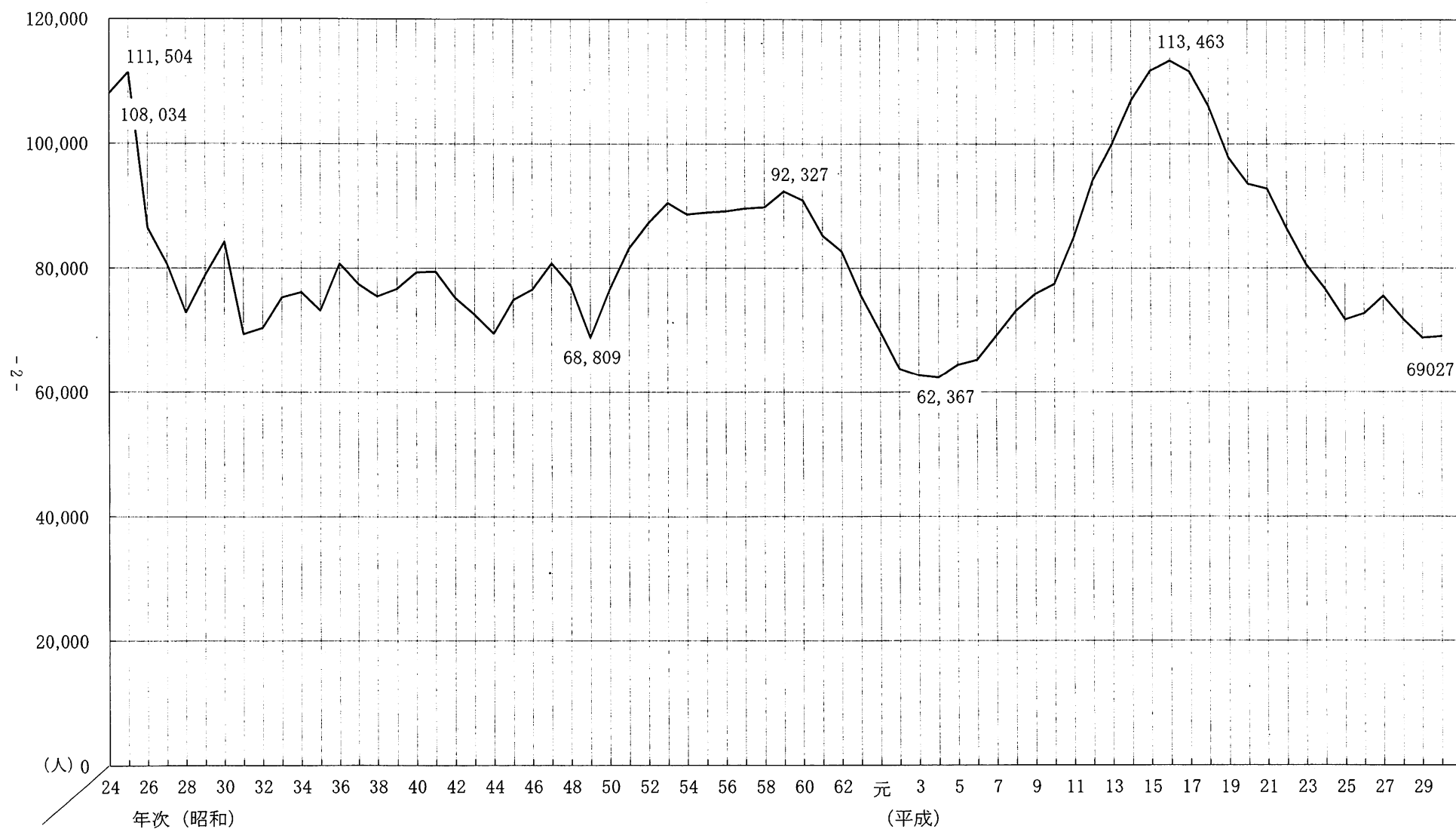
2 平成30年は速報値である。

[参考グラフ]

通常訴訟事件, 略式請求事件の推移



〔参考グラフ〕 通常第一審事件の新受人員の推移（昭和24年～平成30年）－地裁



- (注) 1 延べ人員であり、再審事件を含まない。  
2 平成30年は速報値である。

第2表 長期係属実人員の長期化事由別内訳

(平成21年～30年) - 高裁・地裁

裁判所 長期化事由 年次	高 裁			地 裁			
	総 数	事案複雑等	逃 亡 等	総 数	事 案 複 雑 等		逃 亡 等
					2年を超える	3年を超える	
平成 21 年	21	9	12	133	29	2	102
22	17	6	11	136	37	3	96
23	21	9	12	186	70	7	109
24	23	8	15	155	46	17	92
25	15	3	12	137	26	18	93
26	16	4	12	158	50	16	92
27	17	3	14	152	53	12	87
28	14	1	13	184	73	20	91
29	11	6	5	178	65	34	79
30	7	1	6	193	61	49	83

(注) 1 概数である。

2 長期係属実人員とは、係属2年を超える事件の実人員（同一被告人につき複数の事件があっても弁論が併合されている限り1人として計上）である。

第3表 事案複雑等を事由として審理期間が2年を超える長期係属事件の合議（法定・裁定）・単独別、罪名別審理長期化の事由

(平成30年末現在) - 地裁

審理長期化の事由 罪 名	係 属 事 件 数	事 案 複 雑										そ の 他			
		訴 因 多 数	被 告 人 多 数	計 算 関 係 複 雑	証 人 調 べ に 多 数 の た	公 判 人 質 問 に 多 数 の た	鑑 定 に 時 日 を 要 し た	検 察 官 の 証 拠 整 理 に た	時 日 を 要 し た	証 拠 の 開 覧 ・ 謄 写 に た	そ の 他	紛 争 等 の た め 実 体 審 理 の た	進 捗 の 遅 れ た 期 間	多 数 又 は 指 定 ・ 延 期 難	関 連 事 件 の 審 理 待 ち
総 数	69	(23.2) 16	(11.6) 8	(1.4) 1	(39.1) 27	(10.1) 7	(1.4) 1	(42.0) 29	(21.7) 15	(59.4) 41	(1.4) 1	(13.0) 9	(2.9) 2	(26.1) 18	
法 定 合 議	25	6	5	-	6	1	1	13	10	13	-	2	2	6	
裁 定 合 議	28	3	3	1	12	3	-	12	4	22	-	3	-	8	
単 独	16	7	-	-	9	3	-	4	1	6	1	4	-	4	
詐 欺	14	6	-	-	7	2	-	5	1	7	-	1	-	5	
覚せい剤取締法違反	6	-	-	-	4	2	-	2	-	2	-	3	-	2	
殺 人	5	-	-	-	-	-	1	-	1	3	-	-	-	1	
組織的犯罪処罰法違反	5	-	4	-	2	-	-	4	4	4	-	-	-	-	
窃 盗	4	2	-	-	2	-	-	1	2	2	-	-	-	1	
傷 害	4	1	1	-	1	1	-	1	1	3	-	2	-	2	
業 務 上 横 領	3	-	-	-	1	-	-	2	-	3	-	-	-	-	
業 務 上 過 失 致 死 傷	3	-	-	-	2	-	-	2	1	3	-	1	-	1	
非 現 住 建 造 物 等 放 火	3	3	-	-	1	1	-	1	1	1	-	-	1	1	
強 盗 ・ 同 致 死 傷	3	1	-	-	1	-	-	1	1	1	-	-	-	1	
過 失 運 転 致 死 傷	2	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	-	1	
強 制 わ い せ つ ・ 同 致 死 傷	2	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	
そ の 他	15	3	3	1	5	1	-	9	3	9	1	2	1	2	

(注) 1 件数建てである。

2 複数罪名の事件については、審理長期化の事由と密接な関係があるものとして報告のあった罪名によった。

3 1件で複数の事由がある場合には、各欄に重複して計上した。

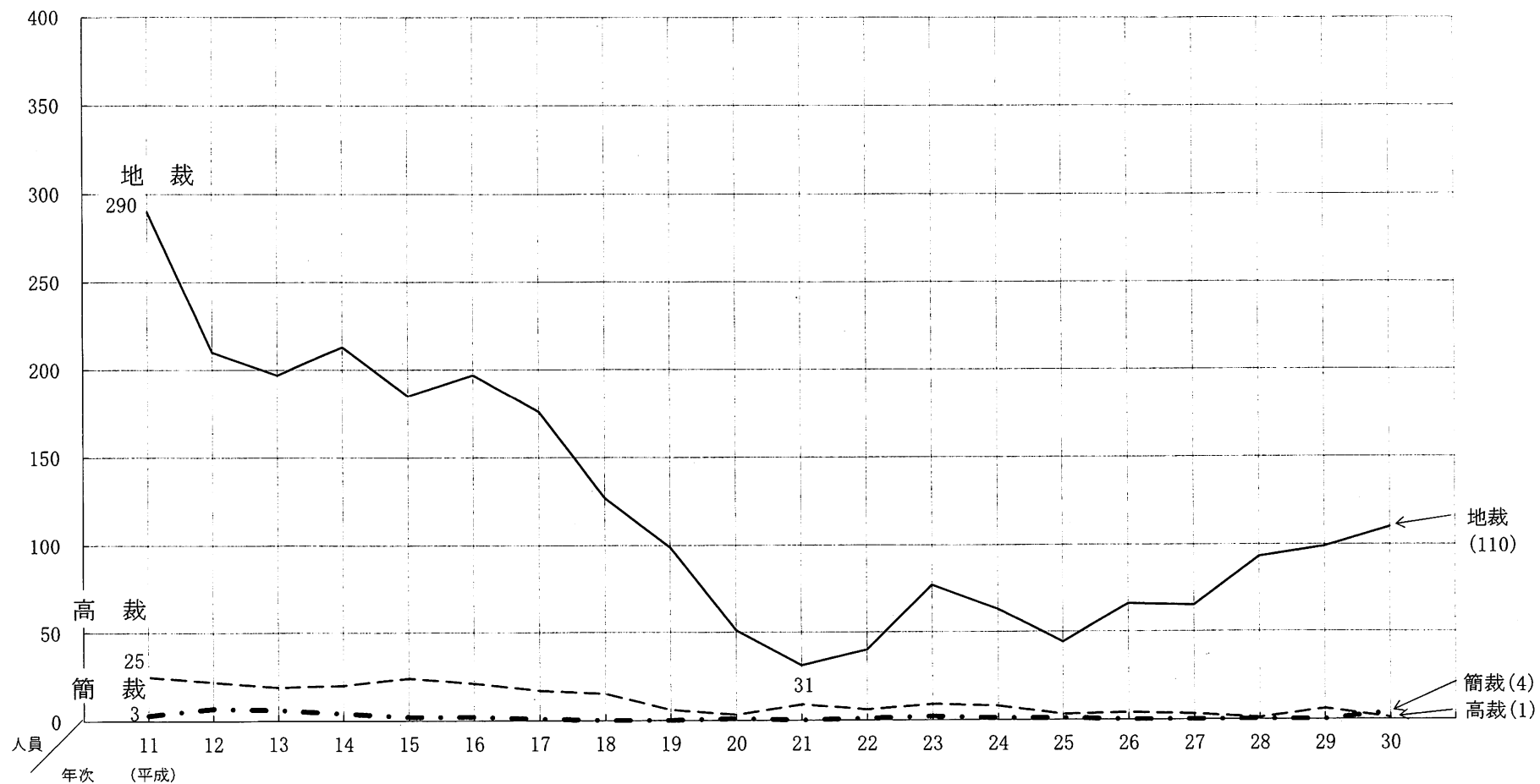
4 「組織的犯罪処罰法」は、「組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律」の略である。

5 「過失運転致死傷」には、平成25年法律第86号による改正前の刑法211条2項の罪（自動車運転過失致死傷）を含む。

6 ( ) 内は係属事件数に対する%である。

〔参考グラフ〕 事案複雑等を事由とする長期係属実人員の推移

(平成11年～30年各年末現在) ー高裁・地裁・簡裁



- (注) 1 係属2年を超える事件の実人員である。  
 2 高裁については特別権限による第一審事件を除く。  
 3 概数である。

第4表 被疑者段階の国選弁護人請求の処理状況

(平成21年～30年) 一裁・簡裁

裁判所	区分 年次	勾留人員	新受人員		既済人員			
			総数	うち即決裁判 手続同意 確認のた めの請求	総数	うち即決裁判 手続同意 確認のた めの請求	国選弁護人 が選任され た被疑者数	うち即決裁判 手続同意 確認のた めの請求
地 裁	平成 21 年	49,899	17,734	6	17,665	6	17,230	5
	22	46,189	26,279	5	26,271	5	25,815	4
	23	43,988	25,718	11	25,737	11	25,223	11
	24	45,289	26,290	-	26,268	-	25,736	-
	25	43,268	25,130	6	25,352	6	24,813	6
	26	42,306	25,077	2	25,073	2	24,242	2
	27	42,441	25,518	-	25,529	-	24,859	-
	28	41,773	24,837	-	24,769	-	24,036	-
	29	39,958	23,964	-	23,958	-	23,251	-
	30	40,644	29,566	1	29,553	1	28,565	1
簡 裁	平成 21 年	77,893	29,939	93	29,908	94	29,535	94
	22	75,445	45,303	53	45,290	53	44,860	53
	23	72,114	46,179	29	46,194	19	45,737	19
	24	72,342	47,620	54	47,511	54	47,135	53
	25	70,207	46,594	7	46,611	7	46,143	7
	26	69,887	45,654	1	45,817	1	45,178	1
	27	69,538	45,309	1	45,265	1	44,496	1
	28	65,222	42,933	-	42,943	-	42,294	-
	29	62,035	40,822	1	40,845	1	40,068	1
	30	57,900	46,680	-	46,628	-	45,643	-

- (注) 1 延べ人員である。  
2 「うち即決裁判手続同意確認のための請求」には、刑訴法350条の17第1項(平成28年法律第54号による改正前の刑訴法350条の3第1項)による即決裁判手続同意確認のための請求のあった被疑者数を計上した。  
3 被疑者段階の国選弁護人請求の新受人員及び既済人員の各「総数」には、勾留請求が却下されたため、国選弁護人選任請求が却下されたものも含む。  
4 平成30年は速報値である。

第5表 通常第一審において弁護士が選任された人員

(平成21年～30年) — 地裁・簡裁

裁判所 区分 年次	地								簡裁							
	終局人員	弁護士が 選任され た人員	うち 必要の 弁 護	私選弁護 人が選任 された人 員	うち 必要の 弁 護	国選弁護 人が選任 された人 員	うち 必要の 弁 護	弁護士が 選任され なかった 人員	終局人員	弁護士が 選任され た人員	うち 必要の 弁 護	私選弁護 人が選任 された人 員	うち 必要の 弁 護	国選弁護 人が選任 された人 員	うち 必要の 弁 護	弁護士が 選任され なかった 人員
平成 21 年	65,875	(99.0)	(81.2)	(22.8)	(18.6)	(80.1)	(65.9)	(1.0)	10,715	(98.7)	(87.1)	(7.9)	(6.9)	(93.5)	(82.7)	(1.3)
		65,216	53,514	14,996	12,264	52,758	43,409	659		10,571	9,332	845	742	10,020	8,859	144
22	62,840	(99.3)	(82.2)	(18.0)	(14.0)	(84.0)	(70.2)	(0.7)	9,876	(98.8)	(86.8)	(5.3)	(4.1)	(94.4)	(83.4)	(1.2)
		62,401	51,650	11,317	8,803	52,779	44,090	439		9,759	8,576	521	407	9,326	8,233	117
23	57,968	(99.4)	(82.1)	(17.0)	(13.0)	(85.1)	(71.0)	(0.6)	9,142	(98.7)	(86.5)	(5.5)	(4.1)	(94.1)	(82.9)	(1.3)
		57,628	47,600	9,864	7,563	49,329	41,184	340		9,025	7,909	502	379	8,599	7,575	117
24	56,734	(99.4)	(81.9)	(17.8)	(13.2)	(85.1)	(71.0)	(0.6)	8,340	(98.6)	(86.5)	(6.3)	(4.4)	(94.0)	(82.9)	(1.4)
		56,393	46,484	10,109	7,474	48,275	40,299	341		8,227	7,215	523	363	7,842	6,917	113
25	52,229	(99.5)	(82.3)	(19.3)	(14.0)	(84.3)	(70.7)	(0.5)	8,109	(98.8)	(82.0)	(7.5)	(5.2)	(93.2)	(77.6)	(1.2)
		51,944	42,965	10,072	7,326	44,032	36,905	285		8,015	6,646	606	421	7,554	6,289	94
26	52,502	(99.5)	(81.4)	(19.5)	(13.9)	(84.4)	(69.9)	(0.5)	7,165	(98.9)	(86.9)	(7.6)	(4.9)	(93.5)	(82.8)	(1.1)
		52,265	42,744	10,241	7,288	44,302	36,695	237		7,088	6,224	546	351	6,696	5,932	77
27	54,297	(99.5)	(80.3)	(20.1)	(13.9)	(84.0)	(68.8)	(0.5)	6,590	(98.6)	(85.8)	(9.0)	(6.1)	(92.0)	(80.6)	(1.4)
		54,039	43,613	10,910	7,564	45,593	37,357	258		6,497	5,652	596	401	6,060	5,311	93
28	53,247	(99.6)	(80.8)	(20.6)	(14.8)	(83.6)	(68.5)	(0.4)	5,856	(98.7)	(86.5)	(8.0)	(5.3)	(92.8)	(82.1)	(1.3)
		53,010	43,038	10,988	7,876	44,529	36,496	237		5,777	5,068	469	310	5,434	4,806	79
29	50,591	(99.5)	(81.1)	(20.8)	(15.1)	(83.8)	(68.9)	(0.5)	5,524	(98.6)	(86.6)	(10.1)	(6.8)	(91.7)	(81.3)	(1.4)
		50,357	41,038	10,520	7,616	42,384	34,837	234		5,449	4,785	556	373	5,066	4,489	75
30	49,811	(99.6)	(80.0)	(19.1)	(14.2)	(84.5)	(68.1)	(0.4)	5,051	(98.7)	(87.2)	(8.6)	(6.6)	(92.0)	(81.7)	(1.3)
		49,623	39,839	9,509	7,096	42,080	33,932	188		4,987	4,403	435	334	4,645	4,125	64

- (注) 1 実人員である。  
 2 同一被告人に対し私選弁護士及び国選弁護士が選任された場合には重複して計上した。  
 3 ( )内は各終局人員に対する%である。  
 4 平成30年は速報値である。

第6表 通常第一審における終局事件の自白・否認別平均審理期間、平均開廷回数、平均開廷間隔及び平均取調べ証人数

(平成21年～30年)―地裁・簡裁

区分 年次	通 常 第 一 審 事 件 全 体								自 白								否 認												
	終 局 人 員	平 均 審 理 期 間 (月)			平 均 開 廷 回 数 (回)	平 均 開 廷 間 隔 (月)	平 均 開 廷 期 日	平 均 取 調 べ 証 人 数 (人)	終 局 人 員	平 均 審 理 期 間 (月)			平 均 開 廷 回 数 (回)	平 均 開 廷 間 隔 (月)	平 均 開 廷 期 日	平 均 取 調 べ 証 人 数 (人)	終 局 人 員	平 均 審 理 期 間 (月)			平 均 開 廷 回 数 (回)	平 均 開 廷 間 隔 (月)	平 均 開 廷 期 日	平 均 取 調 べ 証 人 数 (人)					
		受 理 か ら 終 局 ま で	受 理 か ら 第 1 回	公 判 期 日 ま で						第 1 回 公 判 期 日	第 1 回 公 判 期 日	受 理 か ら 終 局 ま で						受 理 か ら 第 1 回	公 判 期 日 ま で	第 1 回 公 判 期 日					第 1 回 公 判 期 日	受 理 か ら 終 局 ま で	受 理 か ら 第 1 回	公 判 期 日 ま で	第 1 回 公 判 期 日
平成 21 年	65,875	2.9	1.6	1.3	2.5	1.2	0.5	0.7	(91.2) 60,103	2.5	1.5	1.0	2.2	1.1	0.5	0.6	(7.1) 4,697	8.1	3.1	5.0	5.8	1.4	0.9	2.5					
22	62,840	2.9	1.6	1.3	2.5	1.2	0.5	0.8	(91.2) 57,336	2.5	1.5	1.0	2.3	1.1	0.5	0.6	(7.2) 4,522	8.1	3.4	4.7	5.7	1.4	0.8	2.6					
23	57,968	3.0	1.6	1.4	2.6	1.1	0.5	0.8	(90.3) 52,349	2.5	1.5	1.0	2.3	1.1	0.4	0.6	(8.2) 4,734	8.6	3.5	5.1	6.1	1.4	0.8	2.6					
24	56,734	3.0	1.6	1.4	2.7	1.1	0.5	0.8	(89.7) 50,890	2.5	1.5	1.0	2.3	1.1	0.4	0.6	(8.8) 5,012	8.5	3.2	5.3	6.2	1.4	0.9	2.7					
25	52,229	3.1	1.6	1.5	2.7	1.1	0.5	0.8	(88.5) 46,247	2.5	1.5	1.0	2.3	1.1	0.4	0.6	(10.0) 5,212	8.4	3.0	5.4	6.3	1.3	0.9	2.7					
26	52,502	3.0	1.6	1.4	2.7	1.1	0.5	0.8	(89.0) 46,732	2.5	1.5	1.0	2.3	1.1	0.4	0.6	(9.4) 4,913	8.2	2.8	5.4	6.2	1.3	0.9	2.6					
27	54,297	3.0	1.6	1.4	2.7	1.1	0.5	0.8	(89.2) 48,445	2.5	1.5	1.0	2.3	1.1	0.4	0.6	(9.1) 4,921	8.4	3.0	5.4	6.3	1.3	0.9	2.6					
28	53,247	3.2	1.7	1.5	2.7	1.2	0.6	0.8	(88.6) 47,160	2.6	1.5	1.1	2.3	1.1	0.5	0.6	(9.6) 5,127	8.7	3.0	5.7	6.3	1.4	0.9	2.5					
29	50,591	3.2	1.6	1.6	2.7	1.2	0.6	0.8	(88.2) 44,598	2.6	1.5	1.1	2.3	1.1	0.5	0.6	(9.9) 5,015	8.9	3.0	5.9	6.4	1.4	0.9	2.5					
30	49,811	3.3	1.8	1.5	2.7	1.2	0.6	0.7	(88.7) 44,192	2.7	1.6	1.1	2.3	1.2	0.5	0.6	(9.3) 4,626	9.2	3.3	5.9	6.4	1.5	0.9	2.6					
法定合議	2,323	7.5	5.1	2.4	4.2	1.8	0.6	1.9	(65.4) 1,520	5.3	3.5	1.8	3.2	1.7	0.6	1.0	(33.4) 776	11.9	8.5	3.4	6.1	2.0	0.6	3.8					
裁定合議	630	12.1	4.1	8.0	7.3	1.6	1.1	3.3	(38.9) 245	7.7	3.0	4.7	4.6	1.7	1.0	1.3	(58.9) 371	15.4	5.2	10.2	9.1	1.7	1.1	4.7					
単 独	46,858	2.9	1.5	1.4	2.5	1.1	0.6	0.6	(90.5) 42,427	2.5	1.5	1.0	2.3	1.1	0.5	0.5	(7.4) 3,479	8.0	2.0	6.0	6.1	1.3	1.0	2.1					
簡 裁	5,051	2.2	1.3	0.9	2.2	1.0	0.4	0.4	(91.7) 4,631	2.1	1.3	0.8	2.1	1.0	0.4	0.4	(4.4) 220	6.2	1.9	4.3	4.3	1.4	1.0	1.1					

(注) 1 実人員である。

2 「自白」とは、終局の段階において、すべての公訴事実を認め、かつ、法律上犯罪の成立を妨げる理由又は刑の減免の理由となる事実を主張していない場合をいい、「否認」とは、終局の段階において、公訴事実の全部若しくは一部を争い、又は、公訴事実を認めながら法律上犯罪の成立を妨げる理由若しくは刑の減免の理由となる事実を主張した場合及び被告人が終局の段階まで黙秘していた場合をいう。

3 「通常第一審事件全体」には、自白及び否認以外に被告事件についての陳述に入らずに終局した事件を含む。

4 平均開廷間隔は、平均審理期間を平均開廷回数で除したものである。

5 ( ) 内は、「通常第一審事件全体」の終局人員に対する%である。

6 平成30年は速報値である。

第7-1表 通常第一審における終局人員の審理期間、平均開廷回数及び平均開廷間隔

(平成21年～30年) -地裁

区分 年次	終局人員	受 理 か ら 終 局 ま で								平 均 審 理 期 (月)	平 均 開 廷 回 (回)	平 均 開 廷 間 隔 (月)
		1 月 以 内	2 月 以 内	3 月 以 内	6 月 以 内	1 年 以 内	2 年 以 内	3 年 以 内	3 年 を 超 え る			
平成 21 年	65,875	(8.5) 5,619	(38.8) 25,583	(29.2) 19,205	(16.6) 10,934	(5.7) 3,724	(1.1) 703	(0.1) 62	(0.1) 45	2.9	2.5	1.2
22	62,840	(6.8) 4,248	(40.1) 25,184	(29.4) 18,462	(16.3) 10,216	(6.1) 3,810	(1.4) 851	(0.1) 47	(0.0) 22	2.9	2.5	1.2
23	57,968	(5.4) 3,137	(42.4) 24,588	(28.6) 16,579	(15.7) 9,102	(6.1) 3,544	(1.6) 924	(0.1) 63	(0.1) 31	3.0	2.6	1.1
24	56,734	(4.6) 2,631	(42.3) 23,992	(28.9) 16,424	(16.2) 9,204	(6.3) 3,562	(1.4) 780	(0.2) 103	(0.1) 38	3.0	2.7	1.1
25	52,229	(3.8) 1,988	(42.9) 22,409	(28.1) 14,653	(16.5) 8,604	(6.9) 3,629	(1.6) 852	(0.1) 56	(0.1) 38	3.1	2.7	1.1
26	52,502	(3.7) 1,962	(42.7) 22,407	(28.9) 15,194	(16.6) 8,736	(6.5) 3,403	(1.4) 714	(0.1) 54	(0.1) 32	3.0	2.7	1.1
27	54,297	(3.3) 1,780	(41.8) 22,706	(30.5) 16,548	(16.4) 8,905	(6.5) 3,550	(1.3) 706	(0.1) 62	(0.1) 40	3.0	2.7	1.1
28	53,247	(2.9) 1,541	(40.1) 21,361	(31.2) 16,620	(16.8) 8,937	(7.1) 3,776	(1.7) 902	(0.2) 88	(0.0) 22	3.2	2.7	1.2
29	50,591	(3.5) 1,748	(39.1) 19,800	(31.1) 15,711	(17.1) 8,675	(7.2) 3,640	(1.8) 886	(0.2) 81	(0.1) 50	3.2	2.7	1.2
30	49,811	(2.8) 1,386	(39.0) 19,420	(31.6) 15,724	(17.2) 8,582	(7.2) 3,606	(2.0) 984	(0.2) 80	(0.1) 29	3.3	2.7	1.2

- (注) 1 実人員 (同一被告人につき複数の起訴があっても弁論が併合されている限り1人として計上) である。  
 2 平均開廷間隔は、平均審理期間を平均開廷回数で除したものである。  
 3 ( )内は終局人員に対する%である。  
 4 平成30年は速報値である。



第7-2表 通常第一審における終局人員の審理期間、平均開廷回数及び平均開廷間隔

(平成21年～30年) -簡裁

区分 年次	終局人員	受 理 か ら 終 局 ま で								平 均 審 理 期 (月)	平 均 開 廷 回 数 (回)	平 均 開 廷 間 隔 (月)
		1 月 以 内	2 月 以 内	3 月 以 内	6 月 以 内	1 年 以 内	2 年 以 内	3 年 以 内	3 年 を 超 え る			
平成 21 年	10,715	(8.3) 894	(59.0) 6,320	(23.1) 2,479	(7.9) 847	(1.4) 147	(0.2) 24	(0.0) 2	(0.0) 2	2.0	2.1	1.0
22	9,876	(7.6) 753	(59.7) 5,892	(22.9) 2,257	(7.9) 782	(1.7) 163	(0.3) 26	(0.0) 1	(0.0) 2	2.1	2.2	1.0
23	9,142	(6.7) 611	(62.3) 5,698	(21.7) 1,984	(7.5) 688	(1.4) 130	(0.3) 25	(0.0) 3	(0.0) 3	2.1	2.2	1.0
24	8,340	(6.1) 506	(62.2) 5,191	(22.1) 1,847	(7.6) 635	(1.6) 137	(0.2) 19	(0.1) 5	-	2.1	2.2	1.0
25	8,109	(8.2) 664	(61.0) 4,950	(21.6) 1,750	(7.4) 602	(1.5) 119	(0.2) 18	(0.0) 3	(0.0) 3	2.0	2.1	1.0
26	7,165	(4.5) 320	(61.1) 4,380	(24.3) 1,744	(7.9) 568	(1.8) 128	(0.3) 20	(0.0) 2	(0.0) 3	2.1	2.2	1.0
27	6,590	(4.1) 267	(59.5) 3,918	(26.6) 1,753	(7.4) 486	(2.2) 148	(0.3) 17	-	(0.0) 1	2.2	2.2	1.0
28	5,856	(4.0) 236	(60.4) 3,535	(25.4) 1,488	(8.0) 466	(2.0) 115	(0.3) 15	-	(0.0) 1	2.2	2.2	1.0
29	5,524	(4.8) 264	(58.6) 3,239	(25.3) 1,398	(8.8) 486	(2.2) 122	(0.2) 12	(0.0) 1	(0.0) 2	2.2	2.2	1.0
30	5,051	(4.4) 224	(57.0) 2,878	(26.4) 1,333	(9.9) 499	(1.9) 98	(0.3) 16	-	(0.1) 3	2.2	2.2	1.0

- (注) 1 実人員 (同一被告人につき複数の起訴があっても弁論が併合されている限り1人として計上) である。  
2 平均開廷間隔は、平均審理期間を平均開廷回数で除したものである。  
3 ( )内は終局人員に対する%である。  
4 平成30年は速報値である。

第8表 通常第一審における通訳翻訳人が付いた外国人事件の有罪人員

(平成21年～30年) —地裁・簡裁

年次	裁判所 区分	地 裁			簡 裁		
		有 罪 人 員			有 罪 人 員		
		総 数	う ち 外 国 人	う ち 通 訳 翻 訳 人 が 付 い た 外 国 人	総 数	う ち 外 国 人	う ち 通 訳 翻 訳 人 が 付 い た 外 国 人
平成 21 年		64,540	4,992	3,975	10,193	167	79
22		61,585	4,288	3,254	9,386	166	73
23		56,843	3,492	2,568	8,686	166	70
24		55,667	3,265	2,363	7,927	159	81
25		51,177	3,090	2,197	7,330	145	64
26		51,389	3,153	2,312	6,842	137	68
27		53,120	3,470	2,632	6,255	131	65
28		52,016	3,397	2,560	5,562	111	61
29		49,335	3,665	2,921	5,208	115	65
30		48,507	4,418	3,665	4,768	93	55

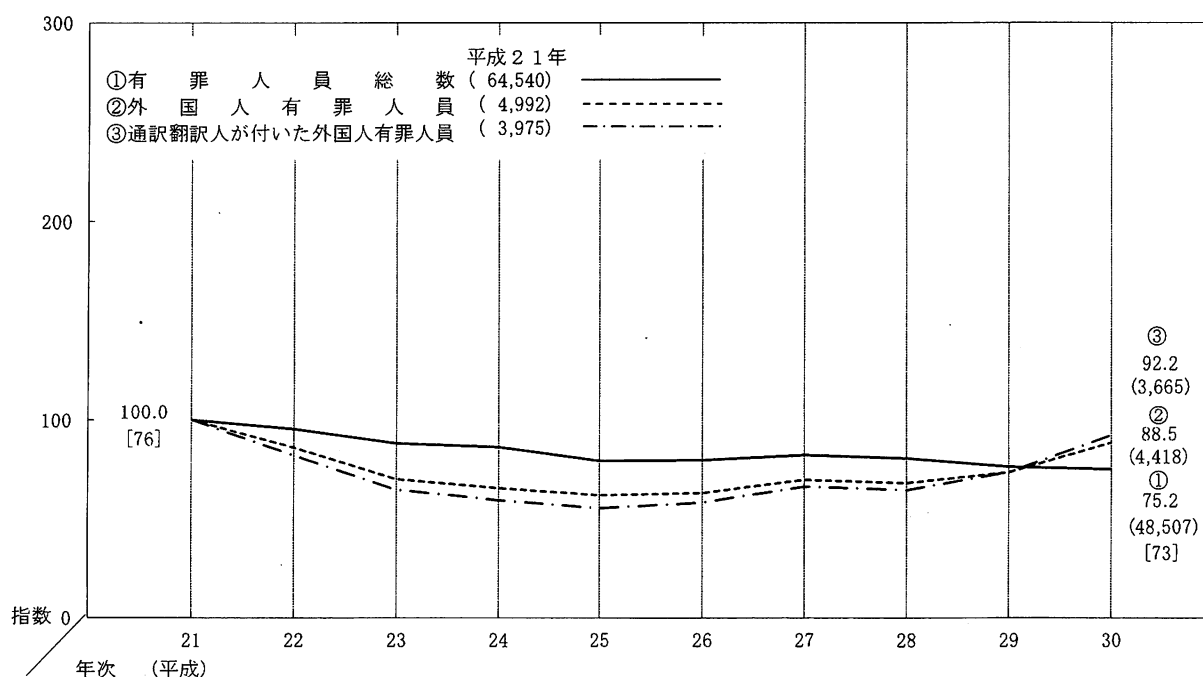
(注) 1 実人員である。

2 「通訳翻訳人が付いた被告人」には、証人についてのみ通訳人（手話を含む。）が付いた場合等も含む。

3 平成30年は速報値である。

〔参考グラフ〕 通常第一審における通訳翻訳人が付いた外国人事件の有罪人員の推移

(平成21年～30年) —地裁



(注) 1 平成21年を100とする指数である。

2 ( )内は実人員であり，[ ]内は通訳翻訳人が付いた外国人有罪人員の国籍数である。

3 平成30年は速報値である。

第9表 通常第一審における被告人に通訳翻訳人が付いた外国人事件の言語別終局人員  
(平成26年～30年) —地裁・簡裁

年次 言語		平成26年	27	28	29	30
総	数	2,383	2,714	2,654	3,030	3,757
中 国 語		829	887	758	920	1,203
	北 京 語	801	867	736	882	1,153
	広 東 語	13	8	15	29	37
	台 湾 語	4	3	2	3	6
	上 海 語	2	4	1	3	2
	福 建 語	1	-	-	1	2
	その他の中国語	8	5	4	2	3
ベ ト ナ ム 語		275	490	548	718	1,003
フィリピン(タガログ)語		216	252	236	247	254
ポ ル ト ガ ル 語		225	221	242	216	216
英 語		167	197	174	190	209
タ イ 語		102	132	126	140	165
ス ペ イ ン 語		152	134	147	132	126
韓 国 ・ 朝 鮮 語		157	125	138	115	120
インドネシア語		17	25	48	51	60
シ ン ハ ラ 語		25	32	17	28	58
ネ パ ー ル 語		7	13	16	29	38
ロ シ ア 語		24	15	13	26	36
ト ル コ 語		15	16	25	39	36
モ ン ゴ ル 語		8	19	19	23	32
ペ ル シ ャ 語		44	38	37	42	30
ミ ャ ン マ ー 語		3	6	9	18	30
ウ ル ド ウ ー 語		21	13	17	14	23
フ ラ ン ス 語		15	15	14	15	15
ベ ン ガ ル 語		10	22	11	10	15
カ ン ボ ジ ア 語		2	-	1	3	12
ド イ ツ 語		9	4	2	2	11
そ の 他		60	58	56	52	65

- (注) 1 実人員である。  
2 被告人に通訳翻訳人が付いた外国人事件には、証人等についてのみ通訳人が付いた場合等を含まない。  
また、終局人員は有罪のほかは無罪、移送等により終局した人員を含む。したがって、本表における「総数」は、第8表の「うち通訳翻訳人が付いた外国人」とは一致しない。  
3 平成30年は速報値である。

第10表 簡易公判手続決定人員と決定取消人員

(平成21年～30年) - 地裁・簡裁

裁判所 区分 年次	地 裁					簡 裁				
	自白人員 (A)	簡 易 公 判 手 続				自白人員 (D)	簡 易 公 判 手 続			
		決 定 人 員 (B)	$\frac{B}{A}$ %	決定取 消人員 (C)	$\frac{C}{B}$ %		決 定 人 員 (E)	$\frac{E}{D}$ %	決定取 消人員 (F)	$\frac{F}{E}$ %
平成 21 年	57,498	478	0.8	21	4.4	9,982	475	4.8	1	0
22	55,108	332	0.6	5	1.5	9,165	382	4.2	3	0.8
23	50,473	173	0.3	4	2.3	8,473	207	2.4	1	0.5
24	49,168	195	0.4	11	5.6	7,704	153	2.0	2	1.3
25	44,663	113	0.3	16	14.2	7,125	60	0.8	-	0.0
26	45,095	39	0.1	15	38.5	6,653	33	0.5	-	-
27	46,869	166	0.4	2	1.2	6,076	20	0.3	-	-
28	45,677	218	0.5	12	5.5	5,403	19	0.4	-	-
29	43,263	166	0.4	4	2.4	5,031	2	0.0	-	-
30	42,672	42	0.1	9	21.4	4,631	5	0.1	1	20

(注) 1 実人員である。

2 「自白人員」とは、法定合議事件を除く終局人員中公訴事実全部について自白し、かつ、法律上犯罪の成立を妨げる理由又は刑の減免の理由となる事実を主張していない場合の人員であり、「簡易公判手続決定（決定取消）人員」とは、当該年度に決定（決定取消）された人員である。

3 平成30年は速報値である。

第11表 刑訴法332条による移送人員

(平成21年～30年) - 簡裁

区分 年次	(簡裁) 終局人員 (A)	(地裁) 法 332条 に よ る 受理人員 (B)	$\frac{B}{A}$ %
平成 21 年	10,715	78	0.73
22	9,876	91	0.92
23	9,142	97	1.06
24	8,340	90	1.08
25	8,109	88	1.09
26	7,165	69	0.96
27	6,590	76	1.15
28	5,856	65	1.11
29	5,524	91	1.65
30	5,051	92	1.82

(注) 1 実人員である。

2 (B)は、簡裁の法332条による移送人員とは一致しないが、統計上は近似する。

3 概数であり、平成30年は速報値である。

第12表 即決裁判手続により審判が行われた人員

(平成30年) ー地裁・簡裁

裁判所	区分 年次	終局人員	即決裁判手続の 申立てのあった 人員	うち 即決裁判手続に より審判する旨 の決定のあった 人員	
				うち 即決裁判手続に より審判する旨 の決定が取り消 された人員	
地 裁	平成21年	65,875	4,086	4,069	36
	22	62,840	2,953	2,932	18
	23	57,968	1,887	1,875	6
	24	56,734	1,397	1,391	2
	25	52,229	850	841	3
	26	52,502	747	743	2
	27	54,297	550	547	1
	28	53,247	370	368	2
	29	50,591	678	657	3
	30	49,811	326	315	－
簡 裁	平成21年	10,715	447	442	5
	22	9,876	345	344	2
	23	9,142	229	228	－
	24	8,340	157	156	1
	25	8,109	84	84	－
	26	7,165	56	56	－
	27	6,590	22	22	－
	28	5,856	17	17	－
	29	5,524	69	69	－
	30	5,051	33	33	1

- (注) 1 実人員である。  
2 平成30年は速報値である。

第13表 控訴申立人員及び控訴率

(平成21年～30年) -地裁・簡裁

区分 年次	総 数			地 裁			簡 裁		
	判決 人員	控訴申 立人員	控訴率 (%)	判決 人員	控訴申 立人員	控訴率 (%)	判決 人員	控訴申 立人員	控訴率 (%)
平成21年	74,818	7,194	9.6	64,608	6,649	10.3	10,210	545	5.3
22	71,061	6,813	9.6	61,665	6,368	10.3	9,396	445	4.7
23	65,618	6,713	10.2	56,922	6,280	11.0	8,696	433	5.0
24	63,684	6,724	10.6	55,750	6,372	11.4	7,934	352	4.4
25	59,055	6,518	11.0	51,291	6,150	12.0	7,764	368	4.7
26	58,355	6,331	10.8	51,498	6,002	11.7	6,857	329	4.8
27	59,458	6,423	10.8	53,191	6,108	11.5	6,267	315	5.0
28	57,691	6,541	11.3	52,121	6,262	12.0	5,570	279	5.0
29	54,662	6,282	11.5	49,446	5,992	12.1	5,216	290	5.6
30	53,386	6,080	11.4	48,612	5,826	12.0	4,774	254	5.3

- (注) 1 実人員である。  
 2 判決人員は有罪人員と無罪人員の合計である。  
 3 平成30年は速報値である。

第14表 犯罪被害者保護関連法に基づく諸制度の実施状況

(平成21年～30年)一高・地・簡裁総数

		平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年 (注)4	平成30年	総数
		高・地・簡裁 合計	高・地・簡裁 合計	高・地・簡裁 合計	高・地・簡裁 合計	高・地・簡裁 合計	高・地・簡裁 合計	高・地・簡裁 合計	高・地・簡裁 合計	高・地・簡裁 合計	高・地・簡裁 合計	高・地・簡裁 合計
付 添 い	証人尋問の際に付添いの措置が採られた証人の数	79	102	136	121	116	112	141	128	78	144	1,157
	意見陳述の際に付添いの措置が採られた被害者等の数	44	52	39	46	41	76	79	71	84	84	616
送 へ い	証人尋問の際に送へいの措置が採られた証人の数	1,094	1,295	1,317	1,757	1,792	1,661	1,563	1,623	1,105	1,462	14,669
	意見陳述の際に送へいの措置が採られた被害者等の数	105	123	125	140	151	198	214	209	194	230	1,689
ビ デ オ リ ン ク	ビデオリンク方式による証人尋問が行われた証人の数	235	261	242	288	278	299	290	303	225	302	2,723
	うち 送へいの措置が採られた証人の数	216	237	219	264	265	282	277	288	214	291	2,553
	うち 尋問及び供述並びにその状況を記録媒体に記録した証人の数	8	35	42	52	51	46	65	47	67	81	494
	ビデオリンク方式による意見陳述が行われた被害者等の数	11	20	16	21	10	8	10	6	6	9	117
	うち 送へいの措置が採られた被害者等の数	10	17	15	21	10	8	8	6	6	8	109
	ビデオリンク方式による証人尋問が行われた証人の数										15	15
	うち 送へいの措置が採られた証人の数										10	10
	うち 尋問及び供述並びにその状況を記録媒体に記録した証人の数										8	8
	ビデオリンク方式による意見陳述が行われた被害者等の数										-	-
	うち 送へいの措置が採られた被害者等の数										-	-
情 報 保 護	記録媒体がその一部とされた調書が取り調べられた数	-	2	1	-	1	1	2	-	-	2	9
	被害者特定事項を明らかにしない旨の決定をした被害者の数	3,849	3,854	3,887	4,273	4,093	3,978	3,822	3,976	3,351	3,846	38,929
	刑訴法第290条の2第1項の決定をしないこととした被害者の数	90	55	62	64	84	77	42	50	11	27	562
	被害者特定事項を明らかにしない旨の決定を取り消した被害者の数	1	17	13	8	16	5	4	7	3	3	77
	証人等特定事項を明らかにしない旨の決定をした証人等の数								4	116	174	294
	刑訴法第290条の3第1項の決定をしないこととした証人等の数								-	3	3	6
	証人等特定事項を明らかにしない旨の決定を取り消した証人等の数								-	-	-	-
	刑訴法第299条の5第1項の取消決定をした証人等の数								-	3	4	7
	うち 刑訴法第299条の5第2項の条件を付し又は時期等の指定をした証人等の数								-	1	4	5
	刑訴法第299条の5第1項の請求を下した証人等の数								-	-	4	4
意 見 陳 述	公判期日に心情その他の意見を陳述した被害者等の数	1,119	1,198	1,164	1,157	1,171	1,147	1,200	1,181	1,072	1,168	11,577
	意見陳述に代えて意見を記載した書面を提出させることとした被害者等の数	490	557	561	517	572	495	615	616	526	546	5,495
	意見陳述をさせないこととした被害者等の数	10	8	14	19	17	21	17	28	45	42	221
被 害 者 等 の 開 覧 調 書	被害者等に公判記録の開覧照写をさせた数	1,348	1,175	1,278	1,381	1,463	1,558	1,461	1,486	1,254	1,281	13,685
	被害者等に公判記録の開覧照写をさせなかった数	15	22	13	22	21	12	28	9	6	14	162
	同種余罪の被害者等に公判記録の開覧照写をさせた数	35	50	33	45	18	89	38	44	16	18	386
	同種余罪の被害者等に公判記録の開覧照写をさせなかった数	1	7	6	1	1	4	1	5	2	1	29
弁 護 人 等 の 開 覧 調 書	刑訴法第299条の6第1項の条件を付し又は時期等の指定の対象となった証人等の数								-	2	13	15
	刑訴法第299条の6第2項の開覧照写の禁止又は条件を付し若しくは時期等の指定の対象となった証人等の数								-	-	-	-
	うち 開覧照写の禁止の対象となった証人等の数								-	-	-	-
	刑訴法第299条の6第3項の開覧禁止又は開覧拒絶の対象となった証人等の数								-	-	-	-
和 解	犯罪被害者保護法第19条第1項又は第2項による申立てに係る合意を公判調書に記載した数	46	34	30	38	29	20	17	23	26	18	281
	犯罪被害者保護法第19条第1項又は第2項による申立てに係る合意を公判調書に記載しないこととした数	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合 計		8,572	8,832	8,937	9,898	9,874	9,761	9,544	9,769	8,128	9,410	92,725

(注) 1 延べ数であり、概数である。

2 犯罪被害者等の権利利益の保護を図るための刑事手続に付随する措置に関する法律及び総合法律支援法の一部を改正する法律(平成25年法律第33号)により、民事上の争いについての刑事訴訟手続における和解の規定は、「犯罪被害者保護法第13条1項又は2項」から「犯罪被害者保護法第19条1項又は2項」に改められた(平成25年12月1日施行)。

3 「証人等秘匿」、「最定請求」及び「弁護人等開覧照写」(平成29年12月1日施行)の数値については、当該事件の終局日を基準に計上している。

4 「付添い」、「送へい」、「ビデオリンク(構内)」、「被害者秘匿」、「意見陳述」、「被害者等開覧照写」及び「和解」の数値については、平成28年までは決定等がなされた日を基準に計上していたが、平成29年以降は当該事件の終局日を基準に計上している(なお、平成29年以前に決定等がなされ平成29年に事件が終局したものについては、決定等がなされた日を基準に計上している。)、この計上基準日の変更により、平成29年の数値は一時的に減少することとなるので留意されたい。

第15-1表 通常第一審における被害者参加の申出があった事件の状況（処断罪名別）

(平成30年) - 地・簡裁総数

	終局人員 数	参加を申 し出した被 害者等	うち参加 を許可さ れた被害 者等	うち弁護 士委託の 届出があ った被害 者等	うち国選 弁護士へ の委託が された被 害者等	うち証人 尋問をし た被害者 等	うち被告 人質問を した被害 者等	うち刑訴 法316条 の38の 意見陳述 をした被 害者等	うち刑訴 法292条 の2の意 見陳述を した被害 者等	うち付添 いの措置 が採られ た被害者 等	うち遮へ いの措置 が採られ た被害者 等
総数	1,022	1,490	1,485	1,184	649	221	605	698	1,074	149	362
(準)強制わいせつ	121	157	157	139	115	26	57	80	124	38	86
(準)強制わいせつ致死傷	24	35	35	32	30	3	10	19	26	9	24
監護者わいせつ	3	4	4	4	4	1	1	3	4	-	1
(準)強制性交等	73	101	101	91	85	19	39	55	80	29	63
(準)強制性交等致死傷	28	36	36	34	32	9	17	27	32	8	20
監護者性交等	9	11	11	11	10	-	5	7	7	1	6
特別公務員暴行陵虐致死傷	1	1	1	1	1	-	-	1	1	-	-
殺人	92	150	150	131	89	30	69	80	102	27	72
自殺関与及び同意殺人	2	3	3	3	3	3	3	2	3	-	-
傷害	105	115	114	108	70	19	48	60	69	11	29
傷害致死	40	67	67	54	43	8	23	37	51	6	14
危険運転致傷	10	13	13	10	2	2	5	5	8	1	1
危険運転致死	11	28	28	21	6	5	14	19	17	-	-
業務上過失傷害	1	1	1	1	-	1	1	-	1	-	-
業務上過失致死	8	17	17	8	-	-	-	1	13	-	-
重過失致死	1	3	3	3	-	-	3	-	1	-	-
過失運転致傷	124	146	146	91	28	15	52	43	108	-	2
過失運転致死	277	459	459	334	70	58	209	184	329	7	8
過失運転致死アルコール等影響発覚免脱	1	2	2	2	-	-	-	2	2	-	1
無免許危険運転致傷	2	3	3	3	3	1	1	3	2	-	-
無免許過失運転致傷アルコール等影響発覚免脱	1	1	1	1	1	-	-	1	-	-	-
無免許過失運転致傷	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-
無免許過失運転致死	2	3	3	2	-	-	3	2	2	-	-
逮捕監禁	1	2	2	2	2	-	1	2	2	-	2
逮捕監禁致死傷	5	14	14	14	8	3	7	12	10	4	6
未成年者略取誘拐	1	1	1	1	-	-	1	1	1	-	-
営利拐取等	3	5	5	5	2	1	4	4	5	-	4
身の代金拐取	1	2	2	2	2	-	-	-	1	-	1
強盗致傷	8	9	9	5	4	3	3	4	3	1	2
強盗致死(強盗殺人)	9	12	12	10	5	2	6	8	10	3	5
強盗・強制性交等	6	7	7	6	5	2	1	3	3	-	3
暴力行為等処罰ニ関スル法律違反(常習傷害)	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	1
道路交通法違反	34	50	49	32	11	5	17	22	37	-	1
その他	14	28	25	20	16	4	3	10	16	3	10

- (注) 1 「終局人員数」は、終局した被告人の人員数であり、実人員である。
- 2 罪名は、有罪の場合は処断罪名、無罪その他の場合は終局時において当該事件について掲げられている訴因の罪名のうち、法定刑が最も重いものであるため、被害者参加制度の対象罪名とは異なる場合がある。
- 3 被害者等の数は、延べ人員である。
- 4 「(準)強制性交等」には、平成29年法律第72号による改正前の(準)強姦及び集団(準)強姦を含む。
- 5 「(準)強制性交等致死傷」には、平成29年法律第72号による改正前の(準)強姦致死傷及び集団(準)強姦致死傷を含む。
- 6 「危険運転致傷」及び「危険運転致死」は、平成25年法律第86号による改正前の刑法208条の2の罪をそれぞれ含む。
- 7 「過失運転致傷」及び「過失運転致死」は、平成25年法律第86号による改正前の刑法211条2項の罪(自動車運転過失傷害及び自動車運転過失致死)をそれぞれ含む。
- 8 「強盗・強制性交等」には、平成29年法律第72号による改正前の強盗強姦を含む。
- 9 速報値である。

第15-2表 通常第一審における被害者参加の申出があった事件の状況（年別）

(平成21年～30年)-地・簡裁総数

区 分	終局人員 数	参加を申 し出した被 害者等	うち参加 を許可さ れた被害 者等	うち弁護 士委託の 届出があ った被害 者等	うち国選 弁護士へ の委託が された被 害者等	うち証人 尋問をし た被害者 等	うち被告 人質問を した被害 者等	うち刑訴 法316条 の38の意 見陳述を した被害 者等	うち刑訴 法292条 の2の意 見陳述を した被害 者等	うち付添 いの措置 が採られ た被害者 等	うち遮へ いの措置 が採られ た被害者 等
年 次											
平成21年	403	571	560	367	131	130	344	288	359	24	50
22	588	849	839	557	272	217	484	428	522	40	115
23	586	914	902	632	275	176	459	454	591	30	104
24	660	1,023	1,002	677	324	193	475	479	639	38	95
25	811	1,306	1,297	873	410	257	596	605	833	47	147
26	821	1,241	1,227	951	462	261	587	596	804	93	195
27	916	1,393	1,379	1,081	533	269	604	687	938	87	249
28	982	1,417	1,400	1,102	580	228	629	708	1,010	107	258
29	908	1,389	1,380	1,060	553	196	560	667	1,020	115	276
30	1,022	1,490	1,485	1,184	649	221	605	698	1,074	149	362

- (注) 1 「終局人員数」は、終局した被告人の人員数であり、実人員である。
- 2 被害者等の数は、延べ人員である。
- 3 平成30年は速報値である。



第16表 刑事損害賠償命令事件の処理状況  
(平成20年12月～30年)－地裁

	新受	既済	未済
平成21年	214	162	52
22	251	239	64
23	230	237	57
24	258	246	69
25	303	312	60
26	287	264	83
27	320	307	96
28	301	306	91
29	314	295	110
30	289	309	90
総 数	2,767	2,677	772

(注) 1 件数建てである。  
2 平成20年はいずれも計上はなかった。  
3 平成30年は速報値である。

第17表 刑事損害賠償命令事件の終局区分別終局件数

(平成20年12月～30年)－地裁

	終局件数	平成21年	平成22年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
総数	2,677	162	239	237	246	312	264	307	306	295	309
認容・決定書	1,201	69	121	128	123	149	114	123	98	138	138
認容・口頭告知	33	2	4	2	7	2	4	4	1	4	3
棄却・決定書	6	-	-	2	-	1	-	2	-	1	-
棄却・口頭告知	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
却下・27条1項1号	7	-	1	-	2	1	-	-	-	-	3
却下・27条1項2号	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
却下・27条1項3号	28	1	-	7	2	5	2	1	7	1	2
却下・27条1項4号	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
終了・38条1項	299	16	25	26	23	32	37	37	37	30	36
終了・38条2項1号	2	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-
終了・38条2項2号	55	5	5	4	6	9	4	5	6	6	5
決定・その他	4	1	-	1	-	-	2	-	-	-	-
和解	619	30	47	37	43	62	57	77	107	85	74
放棄	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
認諾	108	7	10	5	13	11	14	15	11	9	13
取下げ	300	30	24	24	25	37	28	40	39	20	33
その他	12	-	2	1	1	2	1	3	-	1	1

(注) 1 件数建てである。  
2 「決定・その他」は、民訴法141条の準用により、決定で申立てが却下された場合などである。  
3 「その他」は、犯罪被害者保護法25条(平成25年法律第33号による改正前の同条19条を含む。)により終局したもの、当事者の死亡等にもかかわらず、その地位を承継するものがないために事件が終局したものなどである。  
4 「却下・27条1項1号」は平成25年法律第33号による改正前の犯罪被害者保護法21条1項1号、「却下・27条1項2号」は同改正前の同法21条1項2号、「却下・27条1項3号」は同改正前の同法21条1項3号、「却下・27条1項4号」は同改正前の同法21条1項4号、「終了・38条1項」は同改正前の同法32条1項、「終了・38条2項1号」は同改正前の同法32条2項1号、「終了・38条2項2号」は同改正前の同法32条2項2号により終局したものを含む。  
5 平成20年はいずれも計上はなかった。  
6 平成30年は速報値である。

第18表 逮捕状の請求と発付等

(昭和55, 60年, 平成2, 7, 12, 17, 22, 26～30年) - 簡裁・地裁

裁判所	区分 年次	通 常						緊 急			
		請 求 (A)	発 付	却 下 (B)	取下げ (C)	$\frac{B}{A}$ %	$\frac{B+C}{A}$ %	請 求 (D)	発 付	却 下 (E)	$\frac{E}{D}$ %
総 数	昭和 55 年	127,743	127,401	94	248	0.07	0.27	19,199	19,174	25	0.13
	60	132,353	131,928	76	349	0.06	0.32	19,437	19,417	20	0.10
	平成 2 年	96,759	96,472	50	237	0.05	0.30	14,813	14,804	9	0.06
	7	93,704	93,356	36	312	0.04	0.37	16,731	16,719	12	0.07
	12	115,484	114,933	38	513	0.03	0.48	20,156	20,134	22	0.11
	17	129,140	128,296	33	811	0.03	0.65	15,797	15,774	23	0.15
	22	101,007	99,915	37	1,055	0.04	1.08	10,008	9,980	28	0.28
	26	92,880	91,548	30	1,302	0.03	1.43	8,048	8,021	27	0.34
	27	94,175	92,766	36	1,373	0.04	1.50	8,140	8,114	26	0.32
	28	90,213	88,806	19	1,388	0.02	1.56	7,660	7,625	35	0.46
	29	86,343	85,100	31	1,212	0.04	1.44	7,446	7,422	24	0.32
	30	84,110	82,884	32	1,194	0.04	1.46	7,353	7,328	25	0.34
簡 裁	昭和 55 年	102,282	102,062	54	166	0.05	0.22	11,958	11,949	9	0.08
	60	109,497	109,160	45	292	0.04	0.31	12,635	12,623	12	0.09
	平成 2 年	80,899	80,719	29	151	0.04	0.22	9,555	9,550	5	0.05
	7	78,589	78,350	23	216	0.03	0.30	9,552	9,546	6	0.06
	12	93,248	92,816	17	415	0.02	0.46	10,179	10,169	10	0.10
	17	103,582	102,912	17	653	0.02	0.65	8,631	8,621	10	0.12
	22	82,101	81,224	20	857	0.02	1.07	6,679	6,662	17	0.25
	26	76,657	75,586	19	1,052	0.02	1.40	5,433	5,417	16	0.29
	27	78,880	77,685	20	1,175	0.03	1.51	5,610	5,595	15	0.27
	28	75,026	73,831	16	1,179	0.02	1.59	5,142	5,118	24	0.47
	29	72,053	71,056	27	970	0.04	1.38	4,899	4,887	12	0.24
	30	69,809	68,848	28	933	0.04	1.38	4,796	4,784	12	0.25
地 裁	昭和 55 年	25,461	25,339	40	82	0.16	0.48	7,241	7,225	16	0.22
	60	22,856	22,768	31	57	0.14	0.39	6,802	6,794	8	0.12
	平成 2 年	15,860	15,753	21	86	0.13	0.67	5,258	5,254	4	0.08
	7	15,115	15,006	13	96	0.09	0.72	7,179	7,173	6	0.08
	12	22,236	22,117	21	98	0.09	0.54	9,977	9,965	12	0.12
	17	25,558	25,384	16	158	0.06	0.68	7,166	7,153	13	0.18
	22	18,906	18,691	17	198	0.09	1.14	3,329	3,318	11	0.33
	26	16,223	15,962	11	250	0.07	1.61	2,615	2,604	11	0.42
	27	15,295	15,081	16	198	0.10	1.40	2,530	2,519	11	0.43
	28	15,187	14,975	3	209	0.02	1.40	2,518	2,507	11	0.44
	29	14,290	14,044	4	242	0.03	1.72	2,547	2,535	12	0.47
	30	14,301	14,036	4	261	0.03	1.85	2,557	2,544	13	0.51

(注) 1 延べ人員である。

2 平成30年は速報値である。

第19表 差押・記録命令付差押・捜索（許可）状・検証許可状の請求と発付等

(昭和55, 60年, 平成2, 7, 12, 17, 22, 26～30年) — 簡裁・地裁

裁判所 区分 年次	総 数						簡 裁						地 裁					
	請 求 (A)	発 付	却 下 (B)	取下げ (C)	$\frac{B}{A}$ %	$\frac{B+C}{A}$ %	請 求 (D)	発 付	却 下 (E)	取下げ (F)	$\frac{E}{D}$ %	$\frac{E+F}{D}$ %	請 求 (G)	発 付	却 下 (H)	取下げ (I)	$\frac{H}{G}$ %	$\frac{H+I}{G}$ %
昭和 55 年	89,747	(6) 89,235	152	360	0.17	0.57	67,958	(1) 67,667	63	228	0.09	0.43	21,789	(5) 21,568	89	132	0.41	1.01
60	111,631	(4) 110,681	190	760	0.17	0.85	89,718	89,039	102	577	0.11	0.76	21,913	(4) 21,642	88	183	0.40	1.24
平成 2 年	114,381	113,168	212	1,001	0.19	1.06	91,505	90,718	104	683	0.11	0.86	22,876	22,450	108	318	0.47	1.86
7	155,129	(1) 153,120	120	1,889	0.08	1.30	124,283	122,898	78	1,307	0.06	1.11	30,846	(1) 30,222	42	582	0.14	2.02
12	183,129	(3) 181,014	76	2,039	0.04	1.15	143,903	142,415	42	1,446	0.03	1.03	39,226	(3) 38,599	34	593	0.09	1.60
17	207,542	204,983	45	2,514	0.02	1.23	167,050	165,077	18	1,955	0.01	1.18	40,492	39,906	27	559	0.07	1.45
22	223,557	(6) 219,516	43	3,998	0.02	1.81	188,420	(1) 185,049	24	3,347	0.01	1.79	35,137	(5) 34,467	19	651	0.05	1.91
26	239,015	(8) 234,076	115	4,824	0.05	2.07	206,566	(3) 202,439	91	4,036	0.04	2.00	32,449	(5) 31,637	24	788	0.07	2.50
27	250,179	(4) 244,755	108	5,316	0.04	2.17	216,008	211,444	59	4,505	0.03	2.11	34,171	(4) 33,311	49	811	0.14	2.52
28	247,787	(5) 242,119	48	5,620	0.02	2.29	212,800	207,951	35	4,814	0.02	2.28	34,987	(5) 34,168	13	806	0.04	2.34
29	245,878	(6) 240,197	56	5,625	0.02	2.31	212,050	207,324	49	4,677	0.02	2.23	33,828	(6) 32,873	7	948	0.02	2.82
30	252,974	(4) 247,712	103	5,159	0.04	2.08	217,979	213,480	84	4,415	0.04	2.06	34,995	(4) 34,232	19	744	0.05	2.18

- (注) 1 延べ人員である。  
 2 ( ) 内は職権により発付された人員で外数である。  
 3 平成30年は速報値である。

第20表 勾留請求と勾留状の発付等

(昭和55, 60年, 平成2, 7, 12, 17, 22, 26～30年) — 簡裁・地裁

裁判所 区分 年次	総 数						簡 裁						地 裁					
	請 求 (A)	発 付 (5,298) 92,362	却 下 (B)	取下げ (C)	$\frac{B}{A}$ %	$\frac{B+C}{A}$ %	請 求 (D)	発 付 (789) 47,554	却 下 (E)	取下げ (F)	$\frac{E}{D}$ %	$\frac{E+F}{D}$ %	請 求 (G)	発 付 (4,509) 44,808	却 下 (H)	取下げ (I)	$\frac{H}{G}$ %	$\frac{H+I}{G}$ %
昭和 55 年	93,291	(5,298) 92,362	899	30	0.96	1.00	47,789	(789) 47,554	219	16	0.46	0.49	45,502	(4,509) 44,808	680	14	1.49	1.53
60	103,753	(5,692) 103,344	388	21	0.37	0.39	52,275	(723) 52,154	108	13	0.21	0.23	51,478	(4,969) 51,190	280	8	0.54	0.56
平成 2 年	76,914	(3,826) 76,525	378	11	0.49	0.51	42,700	(534) 42,614	76	10	0.18	0.20	34,214	(3,292) 33,911	302	1	0.88	0.89
7	90,977	(4,076) 90,664	287	26	0.32	0.34	47,168	(435) 47,092	66	10	0.14	0.16	43,809	(3,641) 43,572	221	16	0.50	0.54
12	122,916	(5,585) 122,354	549	13	0.45	0.46	62,533	(561) 62,427	94	12	0.15	0.17	60,383	(5,024) 59,927	455	1	0.75	0.76
17	152,445	(5,199) 151,720	711	14	0.47	0.48	78,690	(517) 78,548	133	9	0.17	0.18	73,755	(4,682) 73,172	578	5	0.78	0.79
22	123,289	(3,281) 121,634	1,648	7	1.34	1.34	75,833	(330) 75,445	384	4	0.51	0.51	47,456	(2,951) 46,189	1,264	3	2.66	2.67
26	115,332	(2,665) 112,193	3,127	12	2.71	2.72	70,761	(166) 69,887	863	11	1.22	1.24	44,571	(2,499) 42,306	2,264	1	5.08	5.08
27	115,888	(3,128) 111,979	3,891	18	3.36	3.37	70,604	(201) 69,538	1,053	13	1.49	1.51	45,284	(2,927) 42,441	2,838	5	6.27	6.28
28	111,391	(2,464) 106,995	4,394	2	3.94	3.95	66,592	(142) 65,222	1,369	1	2.06	2.06	44,799	(2,322) 41,773	3,025	1	6.75	6.75
29	107,267	(2,534) 101,993	5,268	6	4.91	4.92	63,591	(151) 62,035	1,551	5	2.44	2.45	43,676	(2,383) 39,958	3,717	1	8.51	8.51
30	104,720	(2,345) 98,544	6,169	7	5.89	5.90	59,827	(121) 57,900	1,921	6	3.21	3.22	44,893	(2,224) 40,644	4,248	1	9.46	9.46

- (注) 1 延べ人員である。  
 2 ( ) 内は職権により発付された人員で外数である。  
 3 平成30年は速報値である。

第21表 通常第一審における勾留、保釈請求、保釈人員及びその割合

(昭和55, 60年, 平成2, 7, 12, 17, 22, 26～30年) - 簡裁・地裁

裁判所	区分 年次	新受人員 (A)	その年中 に勾留状 が発付さ れた人員 (B)	その年中 に保釈が 請求され た人員 (C)	その年中 に保釈が 許可され た人員		勾留率 $\frac{B}{A}$ %	保釈率 $\frac{C}{B}$ %	保釈率 $\frac{D}{B}$ %	保釈率 $\frac{D+E}{C}$ %
					終局前(D)	終局後(E)				
					総数					
総数	昭和 55 年	115,911	57,683	39,598	19,150	1,716	49.8	68.6	33.2	52.7
	60	115,899	61,693	29,301	14,224	859	53.2	47.5	23.1	51.5
	平成 2 年	79,850	43,922	20,814	11,008	640	55.0	47.4	25.1	56.0
	7	84,028	50,850	17,501	8,958	374	60.5	34.4	17.6	53.3
	12	109,728	67,906	18,292	8,831	282	61.9	26.9	13.0	49.8
	17	130,221	82,798	19,539	10,396	310	63.6	23.6	12.6	54.8
	22	98,551	65,125	20,809	11,741	477	66.1	32.0	18.0	58.7
	26	81,470	54,670	21,544	12,683	693	67.1	39.4	23.2	62.1
	27	83,387	55,440	22,812	14,233	802	66.5	41.1	25.7	65.9
	28	78,891	51,279	23,918	15,018	1,127	65.0	46.6	29.3	67.5
	29	75,511	48,614	23,294	15,230	1,360	64.4	47.9	31.3	71.2
	30	75,225	47,107	22,520	15,329	1,464	62.6	47.8	32.5	74.6
簡裁	昭和 55 年	26,923	13,248	4,830	2,422	49	49.2	36.5	18.3	51.2
	60	24,958	12,996	3,237	1,657	46	52.1	24.9	12.8	52.6
	平成 2 年	16,087	9,067	2,148	1,292	18	56.4	23.7	14.2	61.0
	7	14,884	8,947	1,623	899	10	60.1	18.1	10.0	56.0
	12	15,587	9,621	1,282	722	-	61.7	13.3	7.5	56.3
	17	18,491	11,246	1,345	759	5	60.8	12.0	6.7	56.8
	22	12,164	8,210	1,257	661	3	67.5	15.3	8.1	52.8
	26	8,694	5,482	1,276	703	4	63.1	23.3	12.8	55.4
	27	7,821	4,859	1,379	716	10	62.1	28.4	14.7	52.6
	28	6,991	4,034	1,295	682	10	57.7	32.1	16.9	53.4
	29	6,681	3,827	1,233	678	24	57.3	32.2	17.7	56.9
	30	6,197	2,650	1,122	515	7	42.8	42.3	19.4	46.5
地裁	昭和 55 年	88,988	44,435	34,768	16,728	1,667	49.9	78.2	37.6	52.9
	60	90,941	48,697	26,064	12,567	813	53.5	53.5	25.8	51.3
	平成 2 年	63,763	34,855	18,666	9,716	622	54.7	53.6	27.9	55.4
	7	69,144	41,903	15,878	8,059	364	60.6	37.9	19.2	53.0
	12	94,141	58,285	17,010	8,109	282	61.9	29.2	13.9	49.3
	17	111,730	71,552	18,194	9,637	305	64.0	25.4	13.5	54.6
	22	86,387	56,915	19,552	11,080	474	65.9	34.4	19.5	59.1
	26	72,776	49,188	20,268	11,980	689	67.6	41.2	24.4	62.5
	27	75,566	50,581	21,433	13,517	792	66.9	42.4	26.7	66.8
	28	71,900	47,245	22,623	14,336	1,117	65.7	47.9	30.3	68.3
	29	68,830	44,787	22,061	14,552	1,336	65.1	49.3	32.5	72.0
	30	69,028	44,457	21,398	14,814	1,457	64.4	48.1	33.3	76.0

(注) 1 延べ人員である。

2 「勾留状が発付された人員」とは、第一審において受理時に既に勾留されていた人員及び受理後、終局前に新たに勾留状が発付された人員をいう。

3 保釈が請求された人員には、同一被告人に対して時を異にして保釈の請求があったときはその都度 1 人として計上した。

4 勾留率は、新受人員のうち勾留状が発付された人員の割合とは一致しないが、統計上は近似する。

5 保釈率は、勾留状が発付された人員のうち保釈が許可された人員の割合とは一致しないが、統計上は近似する。

6 保釈許可率は、保釈が請求された人員のうち保釈が許可された人員の割合とは一致しないが、統計上は近似する。

7 平成 30 年は速報値である。

第22表 準抗告事件の処理状況 (平成21年～30年) -地裁

事項	年次	裁判所 区分	地 裁	
			新受人員	原裁判又は原処分 の取消し・変更の あったもの
刑訴法 429条	平成21年		6,461	1,355
	22		7,172	1,327
	23		7,608	1,371
	24		9,016	1,577
	25		9,438	1,512
	26		9,570	1,775
	27		10,323	2,018
	28		10,868	2,115
	29		11,166	2,205
	30		13,263	2,541
刑訴法 430条	平成21年		114	7
	22		87	4
	23		154	31
	24		53	9
	25		263	9
	26		78	9
	27		151	15
	28		111	9
	29		110	6
	30		102	8

(注) 延べ人員であり、平成30年の数値は速報値である。

第23表 医療観察処遇事件における終局区分

(平成17年～30年) - 地裁

区分 年次	終局 人員	終局区分															その他
		入院・通院 (33条1項)							退院・入院継続 (49条又は50条)			処遇終了・ 通院期間延長 (54条又は55条)		再入院等 (59条)			
		42条1項			処遇決定 中の入院 決定の割合 (A／ (A+B +C) ) (%)	40条1項 (却下)		法42条 2項 (却下)	51条1項			56条1項		61条1項			
		入 院  (1号) (A)	通 院  (2号) (B)	医療を行 わない 旨の決定 (3号) (C)		対象行為 を行って いない (1号)	心神喪失 者等では ない (2号)		入院継続 確認等 (1号)	退院許可 (2号)	医療終了 (3号)	通院期間 延長決定 等 (1号)	医療終了 (2号)	入 院  (1号)	棄 却  (2号) (61条3項 の場合も 含む)	処遇終了 (3号)	
総数	19,534	3,246	622	761	70.1	10	143	3	10,780	2,164	420	158	675	73	11	4	464
平成17年	80	49	19	7	65.3	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
18	520	191	80	68	56.3	2	7	-	110	28	2	-	2	1	-	-	29
19	935	250	75	75	62.5	2	14	-	362	75	24	-	17	1	-	-	40
20	1,198	257	62	68	66.4	1	13	-	583	115	27	1	38	2	1	1	29
21	1,278	204	51	54	66.0	1	8	-	651	168	48	5	51	5	-	-	32
22	1,347	242	61	46	69.3	-	17	-	679	157	34	11	55	5	1	1	38
23	1,534	269	38	72	71.0	1	13	-	856	145	25	10	51	14	-	1	39
24	1,691	257	39	74	69.5	-	11	2	955	189	45	18	49	4	2	1	45
25	1,746	267	39	59	73.2	-	14	-	1,036	166	34	26	51	9	-	-	45
26	1,859	262	31	53	75.7	1	8	-	1,139	203	31	22	66	6	1	-	36
27	1,916	253	33	46	76.2	-	6	-	1,141	257	45	20	65	7	-	-	43
28	1,769	237	36	50	73.4	1	13	-	1,054	210	37	14	75	7	2	-	33
29	1,851	268	32	48	77.0	-	5	-	1,121	208	40	16	84	6	2	-	21
30	1,810	240	26	41	78.2	-	11	1	1,093	243	28	15	71	6	2	-	33

(注) 1 実人員である。

2 1人で複数の終局区分がある場合には、最も左にある区分のみに計上した。

3 「その他」は、入院・通院の申立て以外の申立てにおける却下(法51条2項、法56条2項及び61条2項)のほか、移送や取下げである。

4 平成30年の数値は速報値である。

令和元年度新任判事補研修

裁判所職員制度の概要  
— 参考資料 —

最高裁判所事務総局人事局

任用課長 馬 場 俊 宏



## 参 考 資 料 目 次

1	下級裁判所裁判官指名諮問委員会について	・・・ 1
2	裁判官第二カードについて	・・・ 2
3	判事補の外部経験について	・・・ 4
4	判事補海外留学研究員の選考について（令和元年 11 月 19 日最高裁判所事務総局人事局長通知）	・・・ 23
5	裁判官の人事評価について	・・・ 31
6	裁判官の人事評価に関する規則（平成 16 年 1 月 7 日最高裁判所規則第 1 号）	・・・ 33
7	裁判官の人事評価に関する規則の運用について（平成 16 年 3 月 26 日最高裁判所事務総長依命通達）	・・・ 35
8	裁判官の人事評価の実施等について（平成 16 年 3 月 26 日最高裁判所事務総局人事局長通達）	・・・ 41
9	裁判官の給与	・・・ 49
10	裁判官・検察官の給与月額表	・・・ 54
11	裁判官の休暇・休業について	・・・ 56
12	裁判官及び裁判官の秘書官の年次休暇等に関する規程（昭和 60 年 12 月 18 日最高裁判所規程第 5 号）（抄）	・・・ 62
13	下級裁判所の裁判官の休暇等の取扱要綱（昭和 52 年 1 月 13 日高裁長官事務打合せにおける申合せ）	・・・ 63
14	裁判官の兼職について	・・・ 66
15	インターネットを利用する際の服務規律の遵守について	・・・ 72
16	裁判官の旧姓使用について	・・・ 78
17	裁判官の倫理について	・・・ 79
18	裁判所における一般職の職員 （参考添付）	・・・ 87
	・ セクシュアル・ハラスメント等の防止等について（平成 28 年 12 月 26 日最高裁判所事務総長通達）	・・・ 94
	・ 人事院規則 10－10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）及びその運用について	・・・ 99
	・ 人事院規則 10－15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）及びその運用について	・・・ 113

- ・ 「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」について（お知らせ）・・・129
- ・ 参考法規・・・130
- ・ メンタルヘルスワークブック

## 下級裁判所裁判官指名諮問委員会について

### 1 概要

下級裁判所裁判官指名諮問委員会は、下級裁判所裁判官指名諮問委員会規則（平成15年5月1日施行）により設置されている委員会である。

委員会は、法曹三者及び学識経験者により構成され、最高裁判所の諮問に応じ、下級裁判所の裁判官（簡易裁判所判事を除く。）の指名の適否について審議し、その結果を答申する。

### 2 担当事務

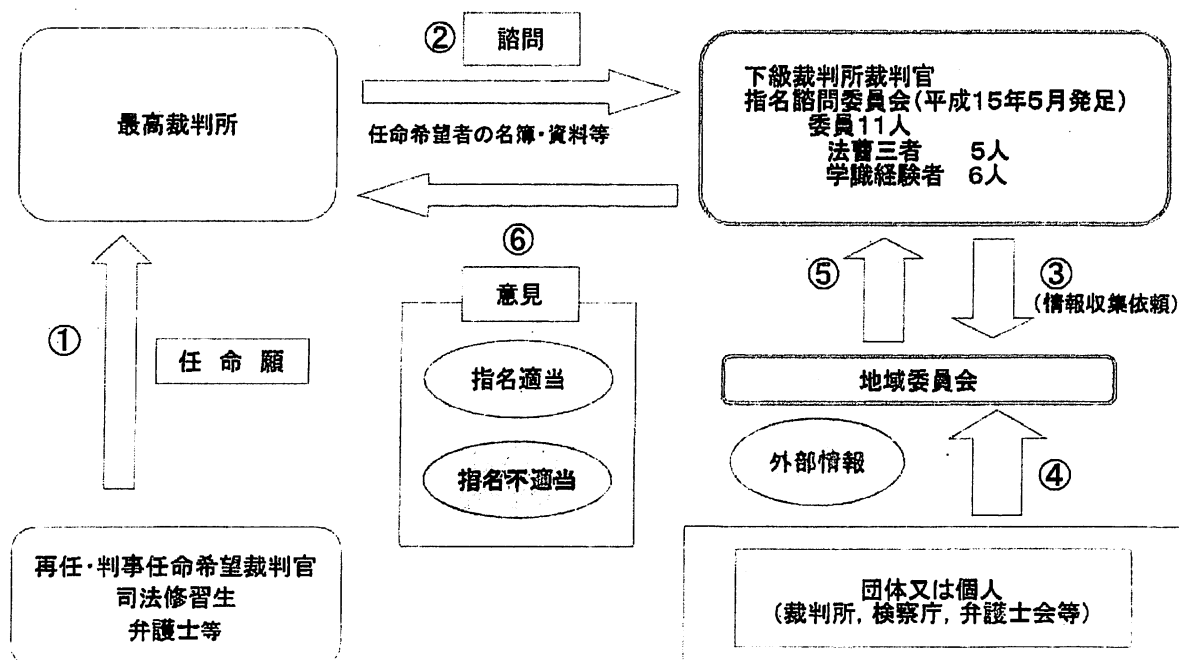
最高裁判所の諮問機関として、その諮問に応じ、下級裁判所裁判官として任命されるべき者を指名することの適否や指名に関する事項を審議する。そして、審議の結果に基づき、最高裁判所に意見を述べる。

また、委員会の下部組織として、全国8か所の高等裁判所所在地ごとに、指名候補者に関する情報収集を行い、委員会に報告する地域委員会が設置されている。

### 3 委員等

委員会は委員11人で構成され、地域委員会は原則として地域委員5人で構成される。

各委員は、裁判官、検察官、弁護士、学識経験のある者の中から最高裁判所が任命する。



[illegible]

第3カーブスフォーム		前年所得額	一時所得	提出	第2カーブスフォーム	申告書	収入簿	確定申告書
------------	--	-------	------	----	------------	-----	-----	-------

氏名		生年月日	年齢	性別	続柄及び性	職業等	職業等特記事項
健康状態	資産別所	別居先持		その他特記事項			
1	<input checked="" type="checkbox"/>		男	<input checked="" type="checkbox"/>			
2	<input checked="" type="checkbox"/>		女	<input checked="" type="checkbox"/>			
3	<input checked="" type="checkbox"/>		男	<input checked="" type="checkbox"/>			

[illegible]

税制適用二カード入力フォーム

前年呼出 一時保存 提出 第二カード入力 申請完了 パスワード変更 ログアウト

居住地について <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		居住地について記入する。 居住地の希望については、「居住地」欄の希望を記入する。
他に転任する場合の居住地希望について <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		居住地希望について記入する。
希望地	第一希望		居住地については、目的等でも希望しないが、その場合でも希望地を記入する。 居住地の希望は、希望地を記入する。希望地は、希望地を記入する。
	第二希望		
	第三希望		
転任希望の時期			居住地の希望を記入する。
居住地についての特別の希望			居住地希望の理由、希望地又は将来に希望する居住地について記入する。 (300字以内、300字を超える場合は「出典」欄に記入する。この欄に記入した上で、1行目から1行目まで記入し、所長(所長代行)に提出する。)
担当事務についての特別の希望			担当事務又は将来における担当業務についての特別の希望を記入する(200字以内)。

税制適用二カード入力フォーム

前年呼出 一時保存 提出 第二カード入力 申請完了 パスワード変更 ログアウト

担当事務についての特別の希望			担当事務又は将来における担当業務についての特別の希望を記入する(200字以内)。
短期海外出張の希望について (申請が選択すること) <input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		短期出張を希望すること、短期出張の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。
外国出張時の希望について (申請が選択すること) <input checked="" type="checkbox"/>	(1)出張地	<input checked="" type="checkbox"/>	外国出張(出張先)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。
	(2)出張先	<input checked="" type="checkbox"/>	
	(3)出張先	<input checked="" type="checkbox"/>	
	(4)出張先	<input checked="" type="checkbox"/>	
	(5)出張先	<input checked="" type="checkbox"/>	
	(6)出張先	<input checked="" type="checkbox"/>	
	(7)出張先	<input checked="" type="checkbox"/>	
	(8)出張先	<input checked="" type="checkbox"/>	
	(9)その他	<input checked="" type="checkbox"/>	
外国出張時の希望及びその理由 (申請が選択すること) <input checked="" type="checkbox"/>			外国出張(出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。 (出張先)の希望を記入すること、出張先の出発(外務省の特定の国等)の希望を記入する。

## 判事補の外部経験について

### 判事補の経験多様化に関する基本方針

(平成16年6月23日 裁判官会議議決)

最高裁判所は、判事補が、裁判所外部において、裁判官以外の法律専門職としての経験その他の多様な経験を積むことは、多様で豊かな知識、経験を備えた視野の広い判事を確保するために極めて有意義であるとの認識に立って、これまで行政機関等への出向、民間企業等への派遣、海外留学、在外公館等での勤務等のプログラムの拡充を図ってきたところであるが、今般、「判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律」(平成16年法律第121号)が成立し、判事補がその身分を離れて弁護士の職務を経験することができる制度が創設され、判事補に多様な外部経験の機会を与えるための制度的な条件が整備されたことを受け、下記のとおり、判事補の経験多様化に関する基本方針を定める。

#### 記

事件処理態勢の確保、適切な受入先の確保・拡充等の環境・条件を整備した上、原則としてすべての判事補に、弁護士職務経験、行政機関、在外公館等での勤務、民間企業等への派遣又は海外留学等の多様な経験を積む機会を与えるものとする。

## 判事補の外部経験の概要（平成31年4月現在）

（第二カード「外部経験等の希望について」欄の各外部経験先コースに対応）

### 1 訟務検事 ※ 組織図2参照

- |             |                       |
|-------------|-----------------------|
| (1) 職務内容    | 訟務事務                  |
| (2) 勤務場所    | 法務省訟務局又は高裁所在地の各法務局訟務部 |
| (3) 期 間     | 原則として2年（訟務局は2年又は3年）   |
| (4) 身 分     | 検事                    |
| (5) 各年度の予定数 | 10名程度                 |



### 2 法務省 ※ 組織図2参照

- |             |   |
|-------------|---|
| (1) 職務内容    | 法務行政事務（裁判官としての法律知識、経験を<br>活用して行政事務を行う。）                       |
| (2) 勤務場所    | 法務省（司法法制部、民事局、刑事局、人権擁護<br>局、法務総合研究所（研修部、国際連合研修協力部、<br>国際協力部）） |
|             | * （ ）内は現在派遣を行っている部局を示す（他に、上記1<br>の訟務部門がある。）。                  |
| (3) 期 間     | 原則として2年（司法法制部、民事局、刑事局及<br>び国際連合研修協力部は3年）                      |
| (4) 身 分     | 検事  |
| (5) 各年度の予定数 | 10名程度   |



### 3 弁護士

- |  |  |
|--|--|
| (1) 職務内容                               | 弁護士職務  |
| (2) 勤務場所                               | 東京（横浜，さいたま，千葉を含む。），大阪（京都，神戸を含む。），名古屋，福岡，札幌の法律事務所                             |
| * 現在弁護士職務経験を行っている地域を示す。今後，変更される可能性がある。 |  |
| (3) 期 間                                | 原則として2年  |
| (4) 身 分                                | 裁判所事務官（弁護士職務従事職員）・弁護士  |
| (5) 各年度の予定数                            | 10名程度  |
| (6) その他                                | 第二カードで応募の意向を示した者のうち，対象時期にある者に，改めて受け入れ予定事務所の情報を提供し，希望の有無，希望の地区，希望の事務所などを聴取する。 |



※「弁護士職務経験に関する手続の流れについて」参照



#### 4 行政官庁 ※ 組織図1参照

##### (1) 行政官庁研修

- ① 職務内容 行政事務（主として、裁判事務とは直接関連しない行政事務を行う。）
- ② 勤務場所 内閣官房（内閣官房副長官補付），金融庁（総合政策局，企画市場局），総務省（自治行政局，総合通信基盤局），外務省（総合外交政策局，北米局，国際法局，領事局），財務省（国際局），厚生労働省（大臣官房），農林水産省（食料産業局），経済産業省（経済産業政策局，貿易経済協力局，資源エネルギー庁），国土交通省（鉄道局）
- \* （ ）内は現在派遣を行っている部局を示す。今後，変更される可能性がある。
- ③ 期 間 原則として2年
- ④ 身 分 検事（当該行政官庁の事務官）
- ⑤ 各年度の予定数 数名程度
- ⑥ その他 経験前に短期間，事前研修の趣旨で，最高裁判所事務総局に配置されることがある。



(2) 公正取引委員会，金融庁，証券取引等監視委員会，行政不服審査会，公害等調整委員会，国税不服審判所，文部科学省，中央労働委員会

① 職務内容 行政事務（準司法的事務を含む。）（裁判官としての法律知識，経験を活用して事務を行う。）

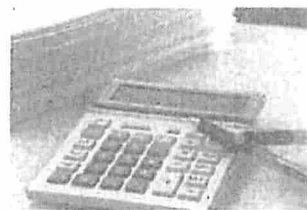
② 勤務場所 公正取引委員会事務総局，金融庁，証券取引等監視委員会事務局，行政不服審査会事務局，公害等調整委員会事務局，国税不服審判所（関東信越，東京，名古屋，大阪），文部科学省研究開発局（原子力損害賠償紛争和解仲介室），中央労働委員会事務局

\* 現在派遣を行っている官庁，部局を示す。今後，変更される可能性がある。

③ 期 間 原則として2年

④ 身 分 検事（当該行政官庁等の審判官，特別専門官又は事務官）

⑤ 各年度の予定数 数名程度



5 在外公館 ※「在外公館・法整備支援・海外留学（１年間）の派遣先」参照

- (1) 職務内容 在外公館における外交事務又は領事事務
- (2) 勤務場所 在外公館（在中華人民共和国日本国大使館，在アメリカ合衆国日本国大使館，在カナダ日本国大使館，在ストラスブール日本国総領事館，国際連合日本政府代表部，在ジュネーブ国際機関日本政府代表部）

\* （ ）内は現在派遣を行っている在外公館を示す。今後，変更される可能性がある。

- (3) 期 間 原則として約２年
- (4) 身 分 外務事務官（一等若しくは二等書記官又は領事）

\* 判事任命資格に算入されない。

- (5) 各年度の予定数 若干名
- (6) その他 派遣前年の秋に，外務省研修所において約４か月間，赴任前研修に参加（判事補身分）。その後，派遣までの間は，東京又は周辺の裁判所において勤務する。

なお，派遣前に短期間，事前研修的な趣旨で，最高裁判所事務総局に配置されることがある。



6 法整備支援 ※「在外公館・法整備支援・海外留学（１年間）の派遣先」参照

- (1) 職務内容 海外における法整備支援（裁判官としての法律知識，経験を活用して法整備支援を行う。）
- (2) 勤務場所 東南アジア諸国（インドネシア（ジャカルタ），カンボジア（プノンペン），ベトナム（ハノイ），ミャンマー（ネーピードー））
- \* 今後，変更される可能性がある。
- (3) 期 間 １年又は２年
- \* 赴任前研修等の期間を除く。
- (4) 身 分 検事（国際機関等に派遣される一般職の国家公務員の処遇等に関する法律による派遣職員たる検事）・独立行政法人国際協力機構（ＪＩＣＡ）長期専門家
- (5) 各年度の予定数 若干名
- (6) その他 派遣前に検事に転官して，法務省法務総合研究所において，約６か月間，赴任前研修等に参加する。なお，派遣先に１年間勤務し，帰国後，法務省に１年間勤務する可能性もある。



7 民間企業研修 ※「派遣先企業一覧（民間企業長期研修）」参照

(1) 民間企業研修

- |           |                       |
|-----------|-----------------------|
| ① 職務内容    | 民間企業における業務            |
| ② 勤務場所    | 東京、大阪、名古屋、福岡地区所在の民間企業 |
| ③ 期 間     | 1 年                   |
| ④ 身 分     | 判事補                   |
| ⑤ 各年度の予定数 | 10 名程度                |

(2) 日本銀行研修

- |           |            |
|-----------|------------|
| ① 職務内容    | 日本銀行における業務 |
| ② 勤務場所    | 日本銀行（東京）   |
| ③ 期 間     | 1 年        |
| ④ 身 分     | 判事補        |
| ⑤ 各年度の予定数 | 1 名程度      |

(3) シンクタンク等における研修

- |           |                                    |
|-----------|------------------------------------|
| ① 職務内容    | シンクタンク等における企画・研究業務                 |
| ② 勤務場所    | 一般社団法人日本経済団体連合会 21 世紀政策研究所<br>（東京） |
| ③ 期 間     | 原則として 1 年                          |
| ④ 身 分     | 判事補                                |
| ⑤ 各年度の予定数 | 1 名程度                              |



8 海外留学 ※「在外公館・法整備支援・海外留学（１年間）の派遣先」参照

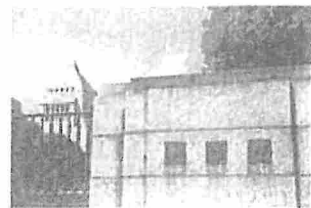
- |             |  |
|-------------|--|
| (1) 職務内容    | 海外の大学又は裁判所等における在外研究                    |
| (2) 派遣場所    | アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリア、フランス、ドイツ、ベルギーの各国 |
| (3) 期 間     | １年又は２年                                 |
| (4) 身 分     | 判事補                                    |
| (5) 各年度の予定数 | ３５名程度                                  |
| (6) その他     | 公募を行う。                                 |



9 その他

(1) 議院法制局

- |           |  |
|-----------|--|
| ① 職務内容    | 議院法制局における事務                            |
| ② 勤務場所    | 衆議院法制局                                 |
| ③ 期 間     | 原則として２年                                |
| ④ 身 分     | 衆議院法制局参事                               |
| ⑤ 各年度の予定数 | １名程度                                   |
| ⑥ その他     | 経験前に短期間、事前研修の趣旨で、最高裁判所事務総局に配置されることがある。 |



(2) 国立国会図書館

- |           |  |
|-----------|--|
| ① 職務内容    | 国立国会図書館における事務（主として、国立国会図書館の運営に関する事務を行う。） |
| ② 勤務場所    | 国立国会図書館                                  |
| ③ 期 間     | 原則として２年                                  |
| ④ 身 分     | 国立国会図書館参事                                |
|           | * 判事任命資格に算入されない。                         |
| ⑤ 各年度の予定数 | １名程度                                     |
| ⑥ そ の 他   | 経験前に短期間、事前研修の趣旨で、最高裁判所事務総局に配置されることがある。   |

(3) 預金保険機構

- |           |   |
|-----------|---|
| ① 職務内容    | 預金保険機構における業務（裁判官としての法律知識，経験を活用して事務を行う。） |
| ② 勤務場所    | 預金保険機構（東京）                              |
| ③ 期 間     | 原則として2年                                 |
| ④ 身 分     | 預金保険機構職員<br>* 判事任命資格に算入されない。            |
| ⑤ 各年度の予定数 | 若干名                                     |

### 外部経験から復帰後の異動の方針について

#### 1 前任地から引き続き地域的異動を伴わずに外部経験をする場合

当該地の異動条件により異動

#### 2 地域的異動を伴って外部経験をする場合

##### (1) 民間企業研修における研修

1年間の研修後、異動後の配属庁において残りの任期を勤務

##### (2) 上記以外の外部経験

外部経験後、希望すれば、引き続き同一地域の裁判所で2年間勤務可能

同一地域を希望しない場合は、当該地の異動条件により異動

#### 3 外部経験先コース、地域が希望外となった場合

復帰後の異動について上記よりも有利に取り扱うことがある。ただし、外部経験としての海外留学をした後、語学力を必要とする行政官庁や在外公館等での外部経験をする場合は、この限りでない。

※ 勤務地別の異動条件（当面、外部経験の実施が予定されている地のうち、異動条件の付されているもの）

東京、横浜、さいたま、千葉、大阪、京都、神戸、名古屋、広島、福岡（いずれも「最高裁指定庁」）

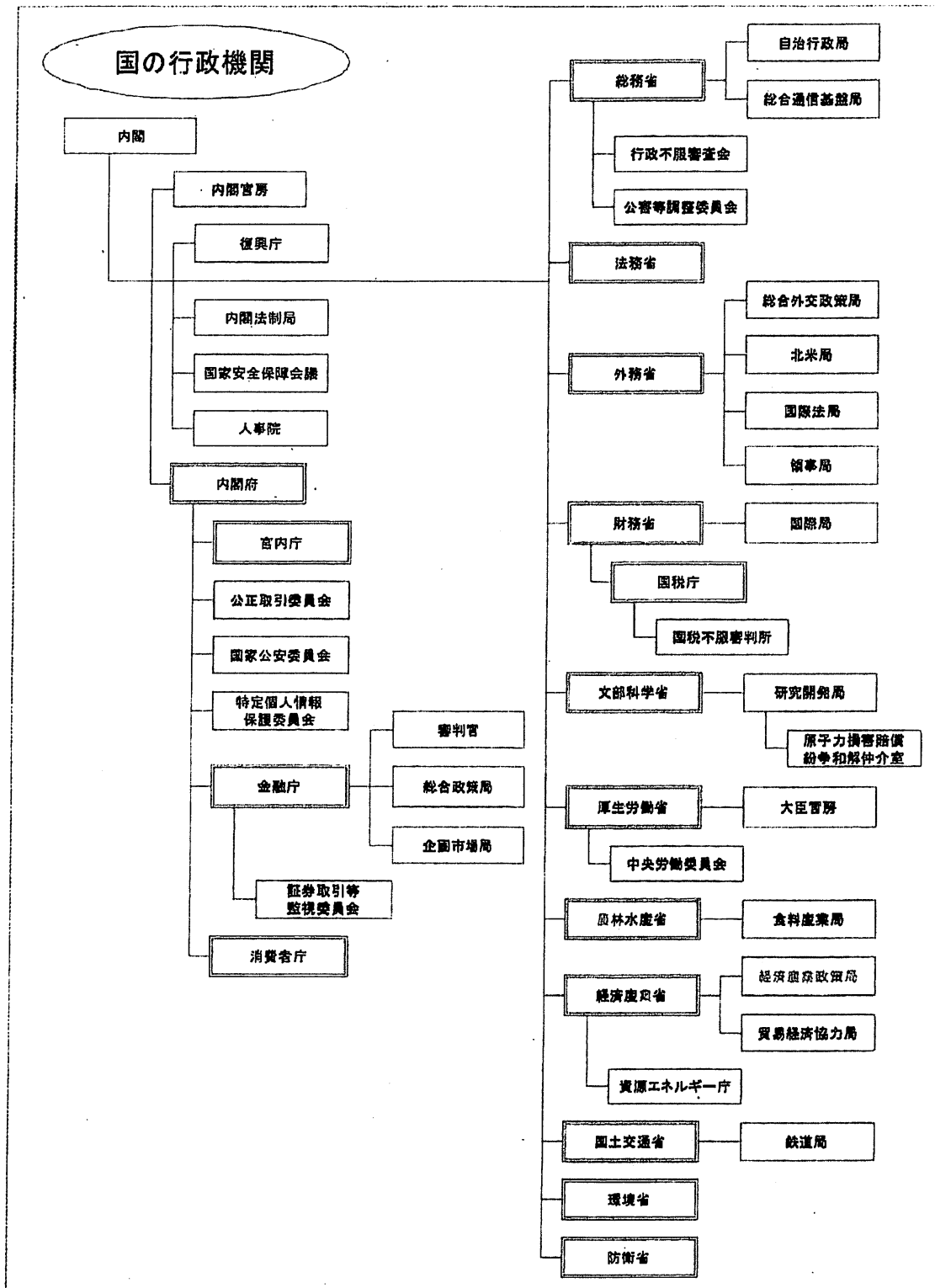
※ 留学は地域的異動を伴わないものとして扱う。ただし、留学からの帰国後は、従前の異動条件にかかわらず、「最高裁指定庁」の異動条件が付されたものとして扱う。

※ 在外公館、法整備支援の海外勤務は派遣地を「東京」とみなす。

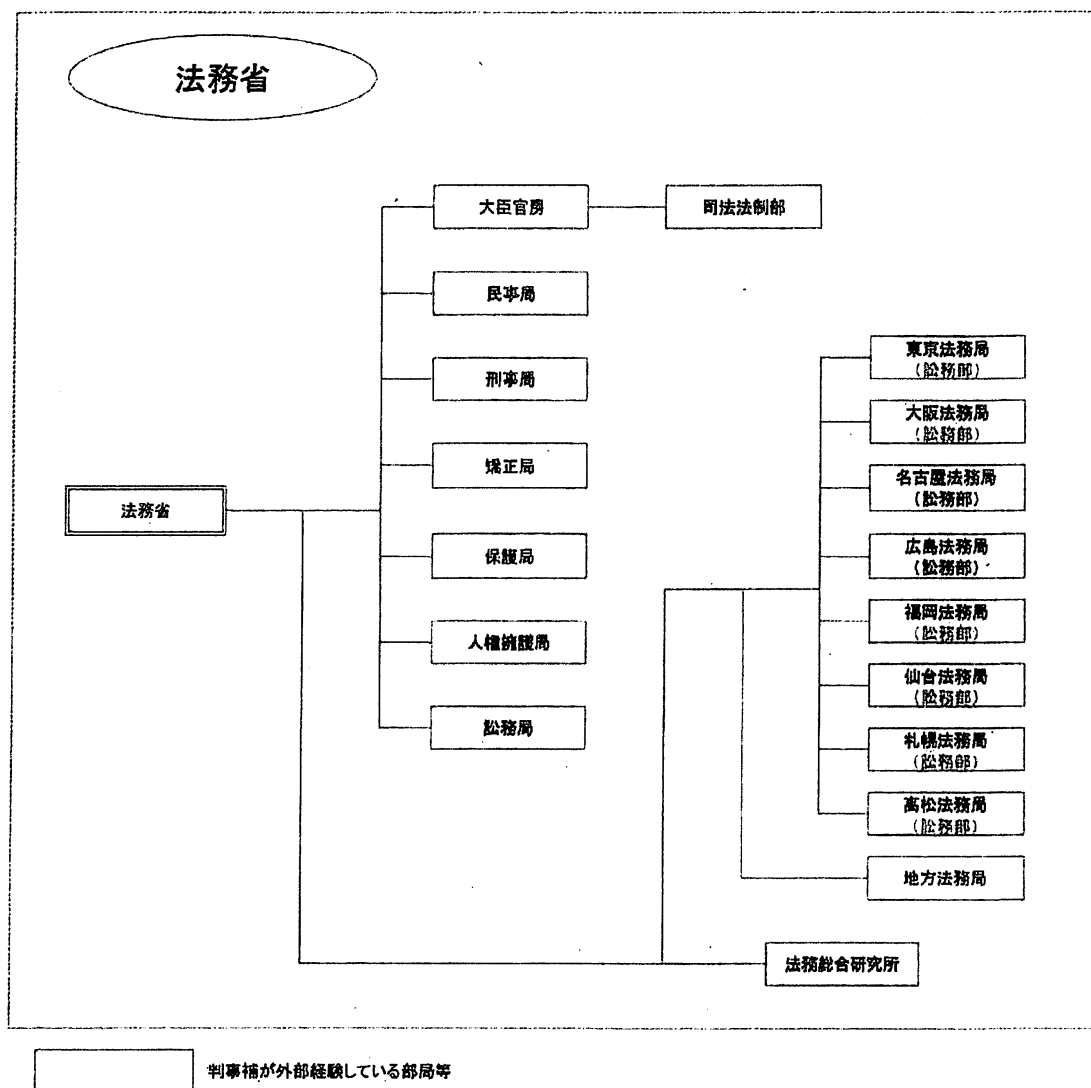
※ 同一地域には各管内支部を含み（仙台は古川支部、札幌は小樽支部及び岩見沢支部に限る。），「東京・横浜・さいたま・千葉」又は「大阪・京都・神戸」はそれぞれ同一地域とみなす。



【組織図1】判事補が外部経験している行政官庁等



【組織図2】 判事補が外部経験している法務省の部局等



## 弁護士職務経験に関する手続の流れについて

### 1 希望調査

弁護士職務経験の対象となる期の判事補のうち、裁判官第二カードの「5 外部経験等の希望について」の「(3)弁護士」欄に「希望する」又は「経験してもよい」と記載した者に対して、判事補の弁護士職務経験に関する希望調査票を配布する（現在海外留学中の者等は除く。）。

希望調査票の配布を受けた判事補は、弁護士職務経験についての希望の有無のほか、希望する場合には、希望する弁護士事務所の所在地及び希望する弁護士事務所名（最高裁から提示された弁護士事務所のうち希望するもの）を、希望調査票に入力して回答する。

### 2 事務所の提示

本希望調査票が提出された後、最高裁において、希望者の中から弁護士職務経験を行う予定となる判事補を定め、対象者に、各人の希望を踏まえて、複数の事務所を提示する。提示にあたっては、可能な限りその希望を尊重するが、他の判事補の希望と重なる場合などには、高い順位で希望した事務所が含まれない場合もある。

### 3 事務所の訪問

弁護士職務経験を行う予定となった判事補は、提示された事務所を全て訪問して、雇用条件等について交渉し、雇用契約を締結したい事務所を選択する。

最高裁は、受入先弁護士法人等との間で取決めに締結する。

弁護士職務経験を行うことになった者は、上記取決めに基づいて、受入先弁護士法人等と雇用契約を締結し、弁護士登録をした上で、弁護士職務経験を開始する。

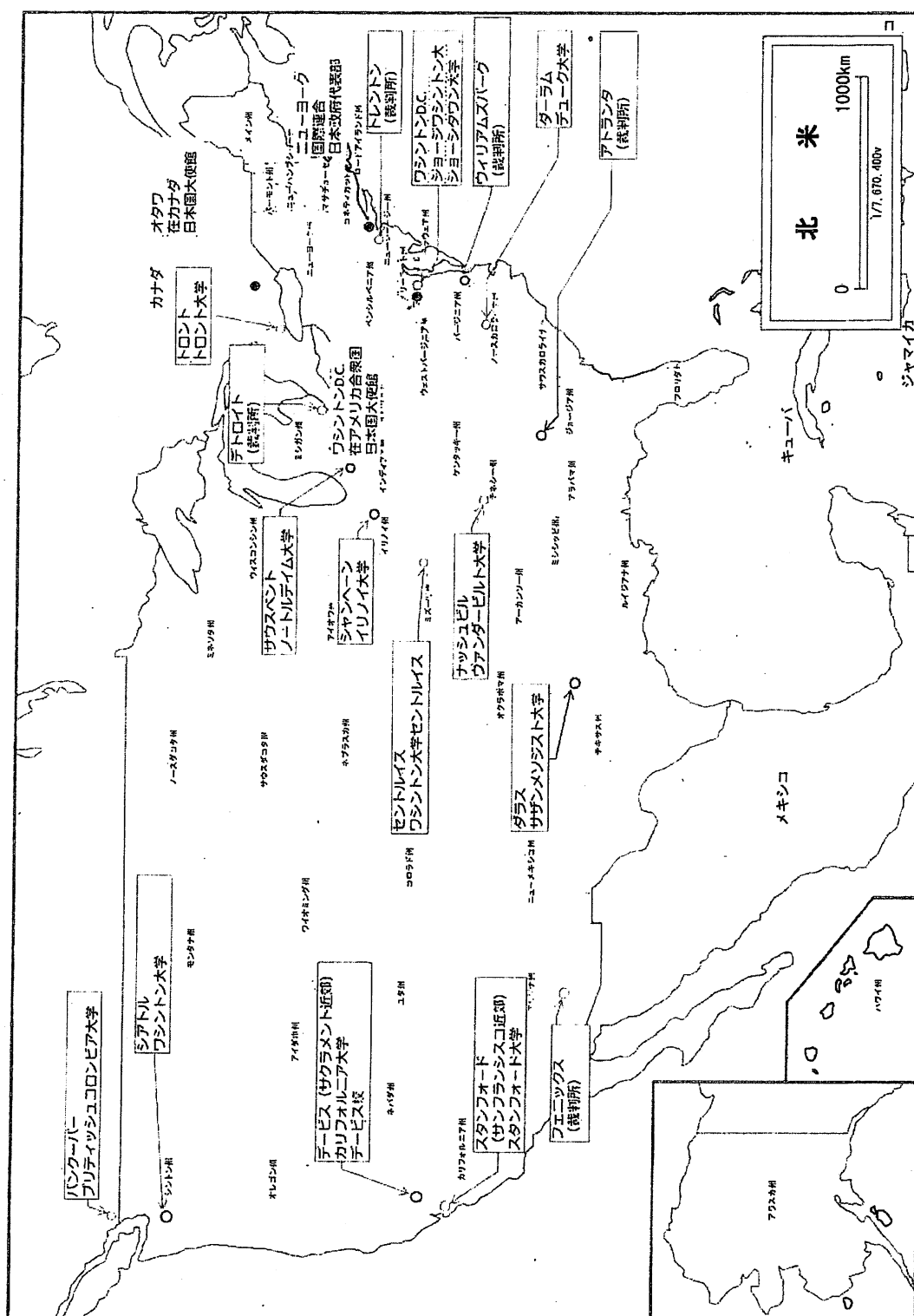
派遣先企業一覧(民間企業長期研修)

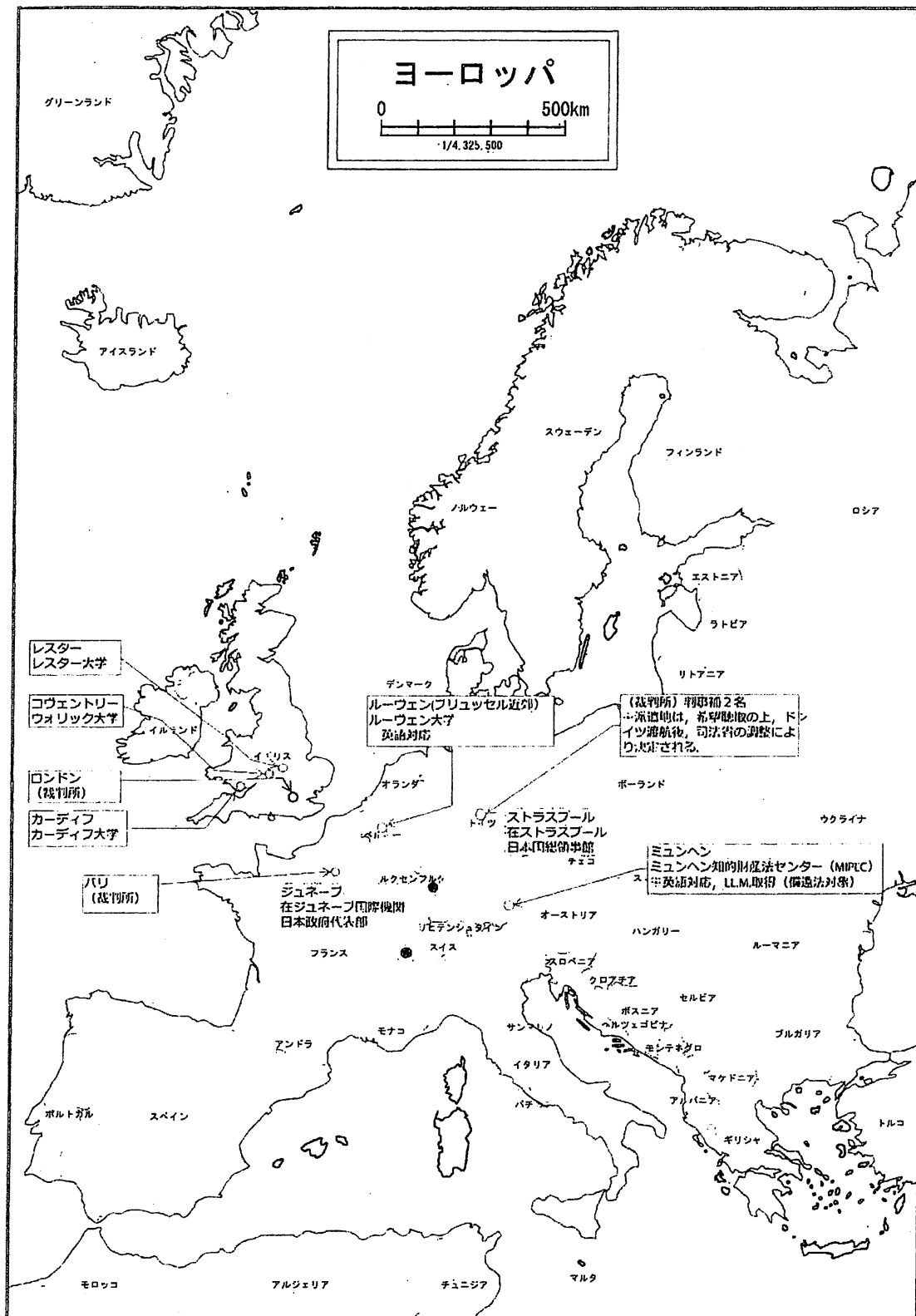
地区	派遣 人数	製造	商業	金融	不動産	運輸	情報・通信	エネルギー
東京	8	味の素 花王 小松製作所 住友化学 東レ 日立製作所	伊藤忠商事	みずほ銀行 三井住友銀行 三菱UFJ銀行 日本生命保険 野村證券	三菱地所		ヤフー	出光興産
大阪	2	京セラ 積水化学工業 島津製作所 パナソニック		りそな銀行		南海電気鉄道		
名古屋	1	アイシン精機 デンソー トヨタ自動車						
福岡	1	TOTO				西日本鉄道 九州旅客鉄道		

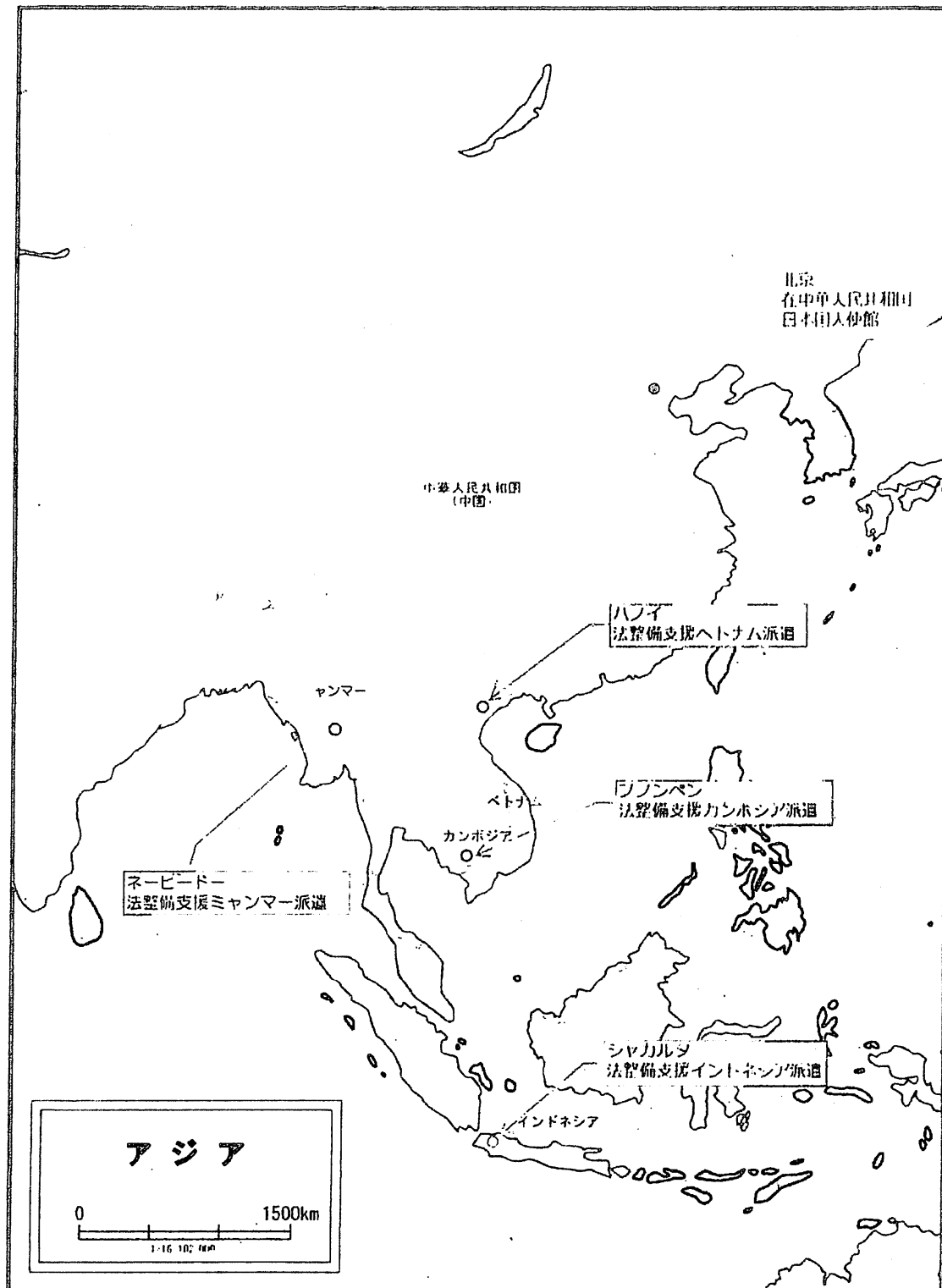
※ 平成26年度から平成30年度までの派遣先

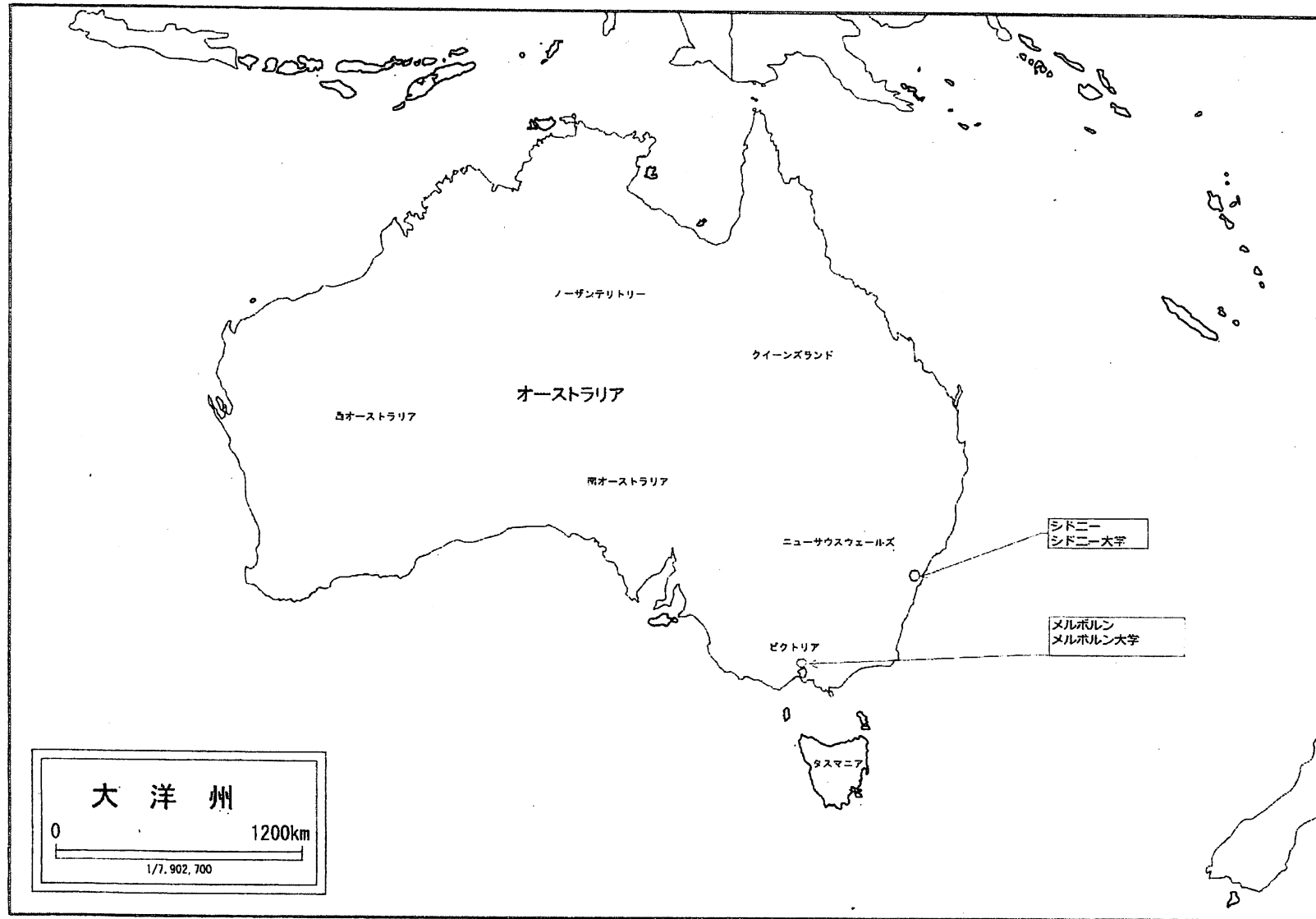
※ 「派遣人数」は平成30年度分

在外公館・法整備支援・海外留学（１年間）の派遣先











最高裁人任第2206号

(人ろ-15)

令和元年11月19日

高等裁判所長官 殿  
地方裁判所長 殿  
家庭裁判所長 殿  
最高裁判所事務総局局課長 殿  
司法研修所長 殿  
裁判所職員総合研修所長 殿

最高裁判所事務総局人事局長 堀 田 眞 哉

判事補海外留学研究員の選考について（通知）

標記の選考を別紙の要領により行うこととなりましたから、所属の判事補に周知させるとともに、応募者に別紙様式による応募者調書の電子データを提出させ、これを令和元年12月24日（火）までに電子メールにより送付してください。また、外部機関実施の語学試験の試験結果成績表の写しを令和2年3月10日（火）までに（追完又は追加提出があった場合は、受領後速やかに）送付してください。

なお、応募者調書を提出した判事補が異動した場合には、速やかに異動後の所属庁の長（異動後の所属庁が最高裁判所の場合は、人事局長）へ応募者調書の電子データを送付してください。

(別紙)

判事補海外留学研究員選考要領

第1 募集人員，研究内容等

1 募集人員

35人程度

2 派遣先及び研究内容

(1) 最高裁判所が直接実施する留学制度（以下「裁判所の留学制度」という。）

ア 大学等への派遣

(ア) 近年の主な派遣先

バンダービルト大学（米国・テネシー州ナッシュビル）

カリフォルニア大学デービス校（米国・カリフォルニア州デービス）

ジョージタウン大学（米国・ワシントンD. C.）

ジョージワシントン大学（米国・ワシントンD. C.）

スタンフォード大学（米国・カリフォルニア州スタンフォード）

デューク大学（米国・ノースカロライナ州ダーラム）

ノートルデイム大学（米国・インディアナ州サウスベンド）

ワシントン大学（米国・ワシントン州シアトル）

ワシントン大学セントルイス校（米国・ミズーリ州セントルイス）

ウォリック大学（英国（イングランド）・ウォリックシャー州コベントリー）

カーディフ大学（英国（ウェールズ）・カーディフ）

レスター大学（英国（イングランド）・レスターシャー州レスター）

トロント大学（カナダ・オンタリオ州トロント）

ブリティッシュコロンビア大学（カナダ・ブリティッシュコロンビア州バンクーバー）

メルボルン大学（オーストラリア・ビクトリア州メルボルン）

シドニー大学（オーストラリア・ニューサウスウェールズ州シドニー）  
ミュンヘン知的財産法センター（ドイツ・バイエルン州ミュンヘン（た  
だし、英語による受験者を派遣））  
ルーベン大学（ベルギー・フレミッシュ＝ブラバント州ルーベン（た  
だし、英語による受験者を派遣））

(イ) 派遣期間

令和３年７月頃から令和４年６月頃までの１年間（ミュンヘン知的財  
産法センターの場合は、令和３年９月頃から令和４年８月頃までの１年  
間）

(ウ) 研究内容

研究員は、１年間の派遣期間中、特定の研究テーマにつき大学等にお  
いて大学院修士課程に相当する研究を行うとともに（ミュンヘン知的財  
産法センターにおいては修士号を取得することも可能である。）、裁判  
所等において司法運営の実際の調査及び研究をする。

イ 裁判所への派遣

(ア) 近年の主な派遣先

米国の次の裁判所等

ニュージャージー州トレントン

ジョージア州アトランタ

アリゾナ州フェニックス

バージニア州ウィリアムズバーグ

英国の裁判所

ドイツの裁判所

フランスの裁判所

(イ) 派遣期間

令和３年７月頃から令和４年６月頃までの１年間

(ウ) 研究内容

研究員は、1年間の派遣期間中、裁判所等において司法運営の実際の調査及び研究をする（派遣先によっては、大学における研究も併せて行うことが可能である。）。

(2) 人事院の行政官長期在外研究員制度による留学制度（以下「人事院の留学制度」という。）

ア 派遣先

派遣予定者各人が希望する、米国、英国、カナダ、オーストラリア、ドイツ及びフランスの大学院等のうち、受入れの通知があった大学院等

イ 派遣期間

令和4年7月頃から令和6年6月頃までの2年間（英国及びドイツの場合は、令和4年8月頃から令和6年7月頃までの2年間）

ウ 研究内容

研究員は、2年間の派遣期間中、特定の研究テーマにつき大学院等において研究を行い、修士号を取得するとともに、裁判所等において司法運営の実際の調査及び研究をする。

エ 本選考に合格したのち、人事院の行う選抜審査に合格する必要がある。

3 研究の費用等

渡航のための往復旅費、相当額の滞在費及び授業料等は、最高裁判所から支給される（本留学制度には、国家公務員の留学費用の償還に関する法律（平成18年法律第70号）2条2項に規定する留学に該当するものが含まれる。）。

4 留学帰国後の異動方針等

留学からの帰国後は、従前の異動条件にかかわらず、「最高裁指定庁」の異動条件が付されたものとして扱われる。また、できる限り全ての判事補が2年程度の外部経験をする事が望ましいことから、留学をした場合であっても、別コースの外部経験に積極的に取り組むことが期待される。特に、語学力を必

要とする行政官庁や在外公館等での外部経験が推奨される。

## 第2 応募資格

### 1 裁判所の留学制度による派遣

平成24年12月から平成29年12月までの間に司法修習生の修習を終了した判事補（ただし、任官後に海外留学の経験を有する者及び派遣により事務に支障の生ずる者を除く。）

### 2 人事院の留学制度による派遣

平成30年12月に司法修習生の修習を終了した判事補（ただし、派遣により事務に支障の生ずる者を除く。）

## 第3 応募方法

応募しようとする者は、別紙様式による応募者調書を令和元年12月10日（火）までに所屬庁の長に提出する。

なお、既に受験済みの第4の2の(1)の語学試験の試験結果成績表がある場合は、併せて提出する。

## 第4 選考方法

### 1 選考基準

本留学制度の趣旨等に鑑み、語学力を始め、平素の執務状況並びに応募者から提出された研究テーマ及び小論文の内容を選考の資料とした上、海外での生活経験を有しない判事補にできるだけその機会を付与するなどの観点も総合的に考慮して、選考する。

選考は、書面による第1次選考を行い、これに合格した者に対して面接を実施し、留学後の勤務継続意思の確認等を経た上で最終的な合格判定を行うものとする。

### 2 選考資料の提出

#### (1) 語学試験の試験結果成績表

応募者は、希望する派遣先（複数選択可）に応じた言語（英語、仏語及び

独語に限る。)について、次の外部機関が実施した語学試験(平成26年3月1日以降に実施されたものに限る。)の試験結果成績表原本を、令和2年2月28日(金)までに所属庁の長に提出する(仏語及び独語については、外部機関の試験日程等の関係でやむを得ない場合は、同年4月17日(金)まで追完を認める。)。また、語学力向上の観点から、先に提出したものに加えて、同年6月26日(金)まで追加提出することも差し支えない(提出された試験結果成績表原本については、受付事務担当者において写しを作成した後、応募者に返還する。))。

なお、応募者調書に試験結果成績表を添付した者は、改めて試験結果成績表を提出する必要はないが、複数の試験結果成績表の提出を妨げるものではない。

おって、英語圏(ミュンヘン知的財産法センターを含む。)への派遣の場合、本選考に合格した後、人事院又は各派遣先に対し、TOEFL又はIELTSの一定点数以上の成績を提出することが必要となることがあるので、語学試験の選択に当たり参考とされたい。

ア 英語

TOEFL

TOEIC

IELTS

イ 独語

欧州語学力評価基準がB1以上のゲーテ・インスティトゥートの検定試験

独検(ドイツ語技能検定試験)4級以上

ウ 仏語

仏検(実用フランス語技能検定)3級以上

TEF(パリ商工会議所フランス語能力認定試験)

- (2) 応募者は、小論文（日本語）を作成し、令和2年2月28日（金）までに提出する（テーマ、様式等については応募者に対して別途通知する。）。

### 3 選考結果の通知

第1次選考に合格した者に対し、令和2年9月上旬頃までに、その旨を通知する予定である。

なお、その後の事情により、若干名の追加合格が通知される場合がある。

### 4 その他

- (1) 昨年度募集の裁判所の留学制度の派遣に応募し、その合否が未確定の者も、第2の応募資格を有していれば応募可能であるので、応募を希望する場合は、改めて第3の応募方法に従って応募者調書等を提出する。

なお、昨年度募集の人事院の留学制度の派遣に応募し、選考の結果、令和2年に行われる人事院の選抜審査の受験指名を受けた者は、今年度募集の裁判所の留学制度の派遣にも応募したものと取り扱うので、応募者調書、選考資料の提出は不要である（今年度の応募を希望しない場合は、その旨を所属庁の長に申し出る。）。

- (2) 応募者調書を提出した後に応募を取りやめる場合は、その旨を速やかに所属庁の長に申し出る。

(別紙様式)

判事補海外留学研究員選考応募者調書

令和元年12月1日 現在

1 氏名 (フリガナ) .....	2 生年月日 .....	3 性別
( )	( 歳)	
4 現住所		
5 所属の裁判所及び部	6 主たる担当事務 ① ② ③ ④ ⑤	
7 勤務裁判所歴 平成 年 月 ～ 平成 年 月 平成 年 月 ～ 平成 年 月 平成 年 月 ～ 平成 年 月 平成 年 月 ～ 平成 年 月		
8 学歴 (学校名, 学部, コース, 専攻科, 卒業年月)		[履修外国語]
・ 大学 平成 年 月卒業		① ②
・ 大学院 平成 年 月修了		③ ④
9 希望派遣国 (複数の場合は希望順位順に記入) ① ② ③ ④ ⑤ ⑥		
10 語学試験の選択言語 (複数記入可)		※既に受験済の語学試験結果があれば添付
① ② ③		
11 家族状況 (配偶者の職業 ) 子の年齢 ( ) (その他 )		
12 留学の際の同伴者		
13 資格, 免許, 特技		
14 趣味, し好		
15 外国生活の経験		
16 判事補海外留学研究員選考応募歴		
17 著書, 論文等		
18 既往症の有無		
19 現在の健康状態		
20 応募動機, 研究したいテーマ		



## 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】

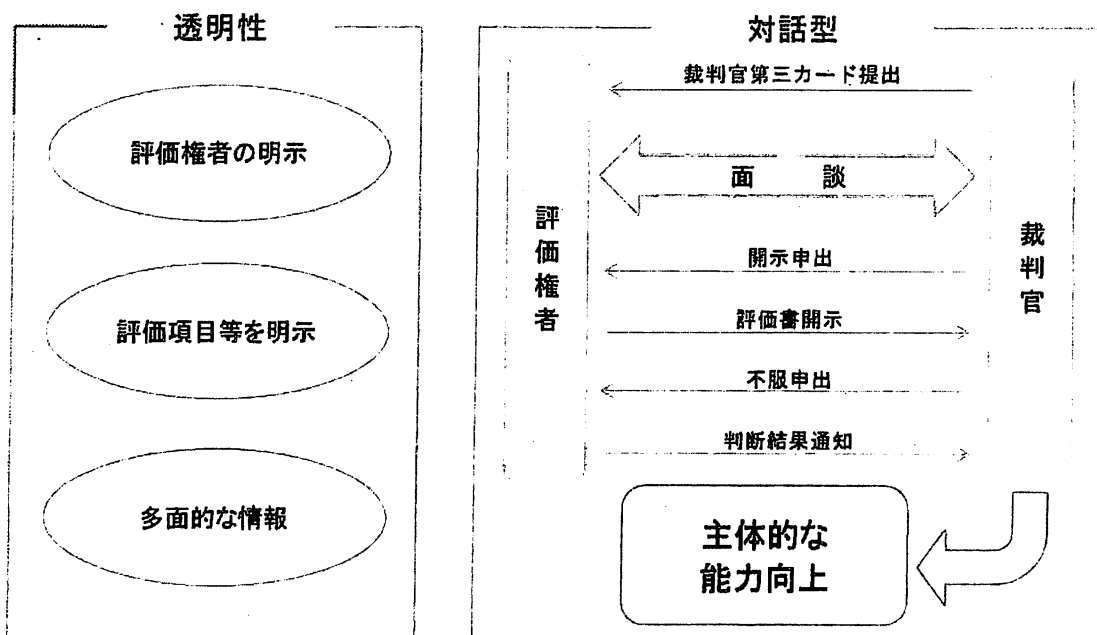
○年1回、評価権者が各裁判官の評価書を作成。

○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、精神的勇氣、責任感、協調性、積極性 など

○ 裁判官の人事評価に関する規則

(平成16年1月7日最高裁判所規則第1号)

(人事評価の実施)

第一条 裁判官の公正な人事の基礎とするとともに、裁判官の能力の主体的な向上に資するために、判事、判事補及び簡易裁判所判事について、人事評価を毎年行う。

(評価権者等)

第二条 人事評価は、判事及び判事補についてはその所属する裁判所の長が、簡易裁判所判事についてはその所属する簡易裁判所の所在地を管轄する地方裁判所の長が、それぞれ行う。

2 地方裁判所又は家庭裁判所の長が行った人事評価については、その地方裁判所又は家庭裁判所の所在地を管轄する高等裁判所の長官が、調整及び補充を行う。

3 地方裁判所又は家庭裁判所の長について人事評価を行う場合その他裁判官が担当する職務に照らして第一項又は前項の方法によることが適当でない特別の事由がある場合は、最高裁判所が別に定めるところにより人事評価を行う。

(評価の基準等)

第三条 人事評価は、事件処理能力、部等を適切に運営する能力並びに裁判官として職務を行う上で必要な一般的資質及び能力の評価項目について行う。

2 評価権者は、人事評価に当たり、裁判官の独立に配慮しつつ、多面的かつ多角的な情報の把握に努めなければならない。この場合において、裁判所外部からの情報についても配慮するものとする。

3 評価権者は、人事評価に当たり、裁判官から担当した職務の状況に関して書面の提出を受けるとともに、裁判官と面談する。

(評価書の開示)

第四条 評価権者は、裁判官から申出があったときは、その人事評価を記載した書面(次条において「評価書」という。)を開示する。

(不服がある場合の手続)

第五条 裁判官は、その評価書の記載内容について、評価権者に対して、不服を申し出ることができる。

- 2 前項の申出があつた場合において、評価権者は、必要な調査をし、その結果に基づき、その申出に理由があると認めるときは、評価書の記載内容を修正し、その申出に理由がないと認めるときは、その旨を評価書に記載する。
- 3 第二条第二項に規定する高等裁判所長官は、評価権者が行つた前項の修正又は記載について、調整及び補充を行う。
- 4 評価権者は、第二項の修正後の評価書（高等裁判所長官が前項の手続により調整又は補充を行つた場合にはその調整又は補充を行つた評価書）の記載内容又は第一項の申出に理由がないと認める旨を、第二項の手続の終了後（高等裁判所長官が前項の手続を行つた場合にはその終了後）に第一項の申出をした裁判官に通知する。

（実施の細則）

第六条 この規則の実施に関し必要な事項は、最高裁判所が定める。

附 則

この規則は、平成十六年四月一日から施行する。

（原文は縦書き）

最高裁人任E第421号

(人い-1)

平成16年3月26日

高等裁判所長官 殿  
地方裁判所長 殿  
家庭裁判所長 殿  
最高裁判所首席調査官 殿  
最高裁判所事務総局局課長 殿  
司法研修所長 殿  
裁判所書記官研修所長 殿  
家庭裁判所調査官研修所長 殿

最高裁判所事務総長 竹 崎 博 允

裁判官の人事評価に関する規則の運用について（依命通達）

裁判官の人事評価に関する規則（平成16年最高裁判所規則第1号。以下「規則」という。）の運用については、下記のとおり定めましたから、これによってください。

なお、簡易裁判所に対しては、所管の地方裁判所長から伝達してください。

## 記

### 第1 人事評価の実施

#### 1 人事評価の基準日、評価期間等

人事評価は、毎年1回、8月1日を基準日とし、前年の基準日から基準日の前日までの期間を対象として行う。

#### 2 評価対象裁判官

人事評価は、1の基準日に在職する判事、判事補及び簡易裁判所判事を対象として行う。

### 3 評価権者

- (1) 簡易裁判所判事と兼任している判事又は判事補の人事評価については、判事又は判事補の評価権者が行う。
- (2) 複数の裁判所に補職されている裁判官の人事評価については、本務庁（簡易裁判所である場合は、その所在地を管轄する地方裁判所）の長を評価権者とする。ただし、評価対象裁判官が主として兼務庁において職務を行っている場合であって、人事評価を適正に行う上で必要があるときは、本務庁の長及び兼務庁の長の協議により、兼務庁の長を評価権者とすることができる。
- (3) 規則第2条第3項の規定により定める評価権者は、次のとおりとする。

ア 地方裁判所長又は家庭裁判所長の人事評価については、その所属する裁判所の所在地を管轄する高等裁判所の長官を評価権者とする。

イ 補職されている裁判所（以下「補職庁」という。）と異なる裁判所の裁判官の職務を行う裁判官の人事評価については、補職庁の長（複数の裁判所に補職されている裁判官については、(2)による評価権者）を評価権者とする。ただし、評価対象裁判官が主として補職庁と異なる裁判所の裁判官の職務を行っている場合であって、人事評価を適正に行う上で必要があるときには、補職庁の長及び職務代行を命じられている裁判所（以下「職務代行庁」という。）の長の協議により、職務代行庁の長を評価権者とすることができる。

ウ 最高裁判所事務総局の事務次長、審議官又は局課長の人事評価については、最高裁判所事務総長を評価権者とする。

エ 最高裁判所事務総局の各局課に勤務する裁判官（局課長を除く。）の人事評価については、その勤務する局課の局課長を評価権者とする。

オ 最高裁判所の裁判所調査官（首席調査官を除く。）の人事評価については、最高裁判所首席調査官を評価権者とする。

カ 最高裁判所の研修所に勤務する裁判官（研修所長を除く。）の人事評価

については、その勤務する研修所の所長を評価権者とする。

#### 4 裁判所外部からの情報の把握

裁判所外部からの裁判官の人事評価に関する情報については、その裁判官が所属する裁判所（簡易裁判所である場合は、その所在地を管轄する地方裁判所）の総務課において受け付ける。この場合においては、情報の的確性を検証できるようにするという観点から、原則として、当該情報を提供した者の氏名及び連絡先を記載した書面であって具体的な根拠となる事実を記載したものによって、情報の提供を受けるものとする。

#### 5 規則第3条第3項の書面の提出期限

評価権者は、毎年、規則第3条第3項の書面の提出期限を定める。

#### 6 人事評価のための面談

評価権者は、規則第4条の人事評価を記載した書面（以下「評価書」という。）の作成に先立って、評価対象裁判官と規則第3条第3項に定める面談を行う。ただし、評価権者は、評価対象裁判官の人数等の事情に照らし自ら面談を行うことが困難な場合には、人事局長が定めるところにより、この面談を、下級裁判所事務処理規則（昭和23年最高裁判所規則第16号）第22条第1項に定める高等裁判所長官、地方裁判所長若しくは家庭裁判所長の司法行政事務を代理する者、同規則第3条第1項の規定により支部長を命じられた裁判官又は裁判所法第37条の規定により簡易裁判所の司法行政事務を掌理する者に指名された裁判官に代行させることができる。

#### 7 評価書の作成方法

評価権者は、規則第3条第1項に定める評価項目について、別紙に掲げる評価の視点を踏まえ、文章式で記載する方法により評価書を作成する。

### 第2 評価書の開示

#### 1 開示の申出期間

評価権者は、毎年、その年に作成された評価書について1週間の開示の申出

期間を定める。

## 2 開示の方法

1 の期間内に、評価対象裁判官から口頭又は書面を提出する方法により評価書の開示の申出があったときは、評価権者は、評価書（規則第2条第2項の高等裁判所の長官による調整及び補充が行われる場合には、その調整及び補充後のもの）の写しを交付する方法により、開示する。

## 第3 不服のある場合の手続

### 1 不服の申出の方法

規則第5条第1項に定める不服の申出は、評価書を開示した日から1週間以内に、その理由を具体的に記載した書面を提出する方法により行う。

### 2 調査

1 の不服の申出があった場合には、評価権者は、不服を申し出た裁判官に必要な説明を求め、その他の者に対して説明その他の必要な協力を依頼し、又は必要な調査を行うものとする。

### 3 評価書の記載内容の修正等及び通知

(1) 評価権者は、2の調査の結果、不服の申出に理由があると認める場合は評価書に付記する方法により評価書の記載内容を修正し、不服の申出に理由がないと認める場合はその旨を評価書に付記する。

(2) 規則第2条第2項の高等裁判所の長官は、(1)により付記がされた評価書に付記する方法により調整及び補充をする。

(3) 規則第5条第4項の通知は、(1)又は(2)により付記がされた評価書の写しを不服を申し出た裁判官に交付する方法により行う。

## 第4 評価書等の保管等

評価書その他人事評価に関する書面の保管等については、人事局長が定める。

## 第5 その他

この通達に定めるもののほか、裁判官の人事評価の運用に関し必要な事項は、



人事局長が定める。

付 記

- 1 この通達は、平成16年4月1日から実施する。
- 2 平成16年8月1日を基準日として行う人事評価の評価期間は、平成15年8月1日から平成16年7月31日までとする。

(別紙)

## 評価項目及び評価の視点

### 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，精神的勇氣，責任感，協調性，積極性  
など

最高裁人任E第422号

(人いー1)

平成16年3月26日

高等裁判所長官 殿  
地方裁判所長 殿  
家庭裁判所長 殿  
最高裁判所首席調査官 殿  
最高裁判所事務総局局課長 殿  
司法研修所長 殿  
裁判所書記官研修所長 殿  
家庭裁判所調査官研修所長 殿

最高裁判所事務総局人事局長 山崎 敏 充

裁判官の人事評価の実施等について（通達）

平成16年3月26日付け最高裁人任E第421号事務総長依命通達「裁判官の人事評価に関する規則の運用について」（以下「総長依命通達」という。）記第1の6及び記第5の定めに基づき、標記の実施等について下記のとおり定めましたから、これによってください。

なお、簡易裁判所に対しては、所管の地方裁判所長から伝達してください。

記

第1 人事評価の実施

1 評価対象裁判官への評価権者に関する通知

総長依命通達記第1の3の(2)のただし書又は同(3)のイのただし書の定めにより評価権者を定めた場合には、当該評価権者は、その旨を評価対象裁判官に通

知する。

## 2 評価情報の把握

- (1) 評価期間の途中で評価権者又は評価対象裁判官に異動があった場合において必要があるときは、評価権者は、前任の評価権者又は評価対象裁判官の異動前の評価権者から情報を得るものとする。ただし、その評価権者が裁判所に在職していない場合は、この限りでない。
- (2) 評価権者は、必要に応じて、評価対象裁判官が補職されている裁判所の長又は総長依命通達記第1の3の(3)のイの職務代行庁の長から情報を得るものとする。

## 3 裁判官第三カード

- (1) 総長依命通達記第1の5の書面（以下「裁判官第三カード」という。）は、別紙様式第1に記入して提出し、又は別に定めるところにより、氏名、現任地勤務年月数等、現在の担当事務・割合、現在までの担当事務等、単独訴訟事件を扱っていた期間並びに「自己の職務に関する客観的な事実及びそれに関連する状況、それらに対する所感等」を、電子情報処理組織を使用する方法その他の情報通信の技術を利用する方法（以下「電磁的方法」という。）により提出する。
- (2) 評価権者は、裁判官第三カードの提出期限を評価対象裁判官に通知する。
- (3) 評価権者は、裁判官第三カードが提出された後評価書を作成するまでに評価対象裁判官が異動した場合には、同人が作成した裁判官第三カード（電磁的方法により提出したものを除く。）を速やかに異動後の評価権者に送付する。
- (4) 裁判官第三カード（電磁的方法により提出したものを除く。）は、5の(2)から(4)までの定めにより評価書を提出する際に、評価書と共に提出する。

## 4 人事評価のための面談の代行

評価権者は、総長依命通達記第1の6のただし書きの定めにより面談を代行

させる必要があると認める場合には、あらかじめ人事局長と協議する。

## 5 評価書の作成及び提出

- (1) 総長依命通達記第1の7の評価書は、別紙様式第2により作成する。
- (2) 地方裁判所長及び家庭裁判所長は、その作成した評価書を、裁判官の人事評価に関する規則（平成16年最高裁判所規則第1号。以下「規則」という。）第2条第2項の高等裁判所の長官に対し、その定める日までに提出する。
- (3) 高等裁判所長官は、その作成した評価書並びに地方裁判所長及び家庭裁判所長から提出された評価書（規則第2条第2項の調整及び補充後のもの）を、人事局長に対し、その定める日までに提出する。規則第2条第2項の調整及び補充後の評価書については、その写しを評価権者に送付する。
- (4) 最高裁判所の事務総局局課長、首席調査官及び研修所長は、作成した評価書を、人事局長に対し、その定める日までに提出する。
- (5) 規則第5条第1項に定める不服の申出があった場合は、(3)及び(4)の評価書の提出は、同条第4項の通知後速やかに行う。

## 第2 評価書の開示手続

### 1 開示の申出

評価書の開示の申出は、評価権者の所属する裁判所の人事課長（人事課長の置かれていない裁判所及び最高裁判所の研修所にあつては総務課長、研修所を除く最高裁判所にあつては人事局任用課長）が口頭又は別紙様式第3による評価書の開示申出書により受け付ける。

### 2 開示の申出の期間の通知

評価権者は、毎年、開示の申出の期間を評価対象裁判官に通知する。

### 3 開示の記録

評価書を開示した場合には、開示した日を適宜の方法により記録する。

## 第3 不服がある場合の手続

## 1 不服の申出

規則第5条第1項に定める不服の申出は、別紙様式第4による不服申出書を第2の1に定める人事課長に提出して行う。

## 2 評価権者が地方裁判所長又は家庭裁判所長である場合の取扱い

(1) 評価権者は、規則第2条第2項の高等裁判所の長官から評価書の送付を受け、総長依命通達記第3の3の(1)に従って評価書に付記した上、不服申出書と共に規則第2条第2項の高等裁判所の長官に提出する。

(2) (1)の高等裁判所の長官は、総長依命通達記第3の3の(2)に従って評価書に付記した上、不服申出書と共に人事局長あてに提出する。

(3) (2)の高等裁判所の長官は、(2)の付記をした評価書の写しを評価権者に送付し、評価権者は、これを不服を申し出た裁判官に交付する。

## 3 評価権者が地方裁判所長及び家庭裁判所長以外の者である場合の取扱い

(1) 評価権者は、総長依命通達記第3の3の(1)に従って評価書に付記した上、不服申出書と共に人事局長あてに提出する。

(2) 評価権者は、(1)の付記をした評価書の写しを不服に申し出た裁判官に交付する。

## 付 記

この通達は、平成16年4月1日から実施する。

付 記（平成31年3月29日人任第752号）

この通達は、平成31年4月1日から実施する。

(別紙様式第1)

## 裁 判 官 第 三 カ ー ド

極秘

期

[元号] 年 月 日現在

氏 名 (年齢)	印 ( 歳)		所 属 庁		
職 名	<input type="checkbox"/> 所長 <input type="checkbox"/> 支部長 <input type="checkbox"/> 部総括 <input type="checkbox"/> 司掌者 <input type="checkbox"/>				
現任地勤務年月数	年 月 (現所属庁勤務年月数 年 月)				
現在の担当 事務・割合	民 事 ( % ) (専門部等 )	家 事 ( % ) 少 年 ( % ) 司 法 行 政 ( % )	( % ) ( % ) ( % )		
現在までの 担当事務等 とその年月 数	民 事 年 月 内訳 (執行) 年 月 ( ) 年 月 ( ) 年 月	少 年 年 月 司 法 行 政 年 月 年 月 年 月	年 月 年 月 年 月 年 月		
	刑 家 事 年 月 家 事 年 月	年 月 年 月	合 計 年 月		
単独訴訟事件を扱っていた期間		民事 年 月 刑事 年 月			
自己の職務に関する客観的な事実及びそれに関連する状況、それらに対する所感等					

(別紙様式第2)

極秘

評 価 書([元号]〇〇年)

-----  
[評価対象裁判官氏名] [元号]〇〇年〇〇月〇〇日生  
〇〇期 [評価対象裁判官の所属裁判所] [評価対象裁判官の官名]  
-----

[元号]〇〇年〇月〇日

[評価権者職名] [評価権者氏名] 印  
-----

[元号]〇〇年〇月〇日

〇〇高等裁判所長官 ○ ○ ○ ○ 印



(別紙様式第3)

[元号]〇〇年〇〇月〇〇日

[評価権者職名] 殿

[申出者の所属裁判所及び官名]

[申出者の記名押印]

評価書の開示申出書

私に係る本年度の評価書の開示を申し出ます。

(別紙様式第4)

[元号]〇〇年〇〇月〇〇日

[評価権者職名] 殿

[不服申出者の所属裁判所及び官名]

[不服申出者の記名押印]

不 服 申 出 書

私に係る本年度の評価書の記載内容について、下記のとおり不服がありますので、申し上げます。

記

(不服の理由)

## 裁判官の給与

### (1) 報酬

(令和2年1月1日現在)

裁判官	検察官	報酬俸給月額 ( )は初任給調整手当	一般職の職員	特別職の職員
最高裁長官		2,010,000		◎内閣総理大臣
最高裁判事	検事総長	1,466,000		○国務大臣, ○人事院総裁, ○会計検査院長
東京高裁長官		1,406,000		内閣法制局長官, ○内閣官房副長官, ○副大臣, 国家公務員倫理審査会の常勤の会長, ○公正取引委員会委員長
他の高裁長官	東京高検検事長	1,302,000		
	次長検事, 他の検事長	1,199,000		○検査官, ○人事官, 大臣政務官, 公営等調整委員会委員長
判 1	検 1	1,175,000	指定職	常勤の内閣総理大臣補佐官, 国家公務員倫理審査会の常勤の委員, 公正取引委員会委員, 国家公安委員会委員
判 2	検 2	1,035,000		公営等調整委員会の常勤の委員, 証券取引等監視委員会委員長, 中央更生保護審議会委員長
判 3 簡 特	検 3	965,000		
判 4 簡 1	検 4	818,000		
判 5 簡 2	検 5	706,000		
判 6 簡 3	検 6 副 特	634,000		
判 7 簡 4	検 7 副 1	574,000		
判 8	検 8 副 2	516,000		
	簡 5 副 3	438,900	行政職(一)9級	
補 1 簡 6	検 9 副 4	421,500		
補 2 簡 7	検 10 副 5	387,800		
補 3 簡 8	検 11 副 6	364,900	" 8級	
補 4 簡 9	検 12 副 7	341,600		
補 5 簡 10	検 13 副 8	(19,000) 319,800	" 7級	
補 6 簡 11	検 14 副 9	(30,900) 304,700		
補 7 簡 12	検 15 副 10	(45,100) 287,500	" 6級	
補 8 簡 13	検 16 副 11	(51,100) 277,600		
補 9 簡 14	検 17 副 12	(70,000) 256,300	" 5級	
補 10 簡 15	検 18 副 13	(75,100) 247,400	" 4級	
補 11 簡 16	検 19 副 14	(83,900) 240,800	" 3級	
補 12 簡 17	検 20 副 15	(87,800) 234,900		

(注1)◎印は親任官，○印は認証官である。

(注2)議員歳費については，衆・参議院の議長は217万円，同副議長は158万4,000円，国会議員は129万4,000円である。

(注3)初任給調整手当は，副検事には支給されない。

(2) 諸手当

ア 支給対象

(令2. 1. 1現在)

給与種目	最高裁判所の裁判官及び 高等裁判所長官	判事及び4号以上の報酬を 受ける簡易裁判所判事	判事補及び5号以下の報酬 を受ける簡易裁判所判事
初任給調整手当	×	×	○(判事補5号以下及び簡易裁判所判事10号以下に限る。)
扶養手当	×	×	○
地域手当	○	○	○
広域異動手当	×	○	○
住居手当	×	×	○
通勤手当	○	○	○
単身赴任手当	×(高裁長官は○)	○	○
特殊勤務手当	×	×	○
特地勤務手当	×	○	○
期末手当	○	○	○
勤勉手当	×	○	○
寒冷地手当	×(高裁長官は○)	○	○
裁判官特別勤務 手当	×	○(平日深夜は×)	○(判事補11号以下及び簡易 裁判所判事16号以下は×)

(注) ○印は支給されるものを、×印は支給されないものを示す。

# イ 手当の内容

種 目	支 給 額 等																
初任給調整 手当	判事補12号報酬(87,800円)から同5号報酬(19,000円) 簡易裁判所判事17号報酬(87,800円)から同10号報酬(19,000円)																
扶養手当	<table border="1"> <thead> <tr> <th>扶養親族の種類</th><th>扶養手当額</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>配偶者  満22歳に達する日以後の最初の 3月31日までの間にある孫、弟 及び妹  満60歳以上の父母及び祖父母  重度心身障害者</td><td>           令和2年3月31日まで            ① 判事補1号から4号及び簡易裁判所判事5号から9号は、 各3,500円            ② 判事補5号以下及び簡易裁判所判事10号以下は、 各6,500円            令和2年4月1日から            ① 判事補3号及び4号並びに簡易裁判所判事8号及び9号は、 各3,500円            ② 判事補5号以下及び簡易裁判所判事10号以下は、 各6,500円         </td></tr> <tr> <td>満22歳に達する日以後の最初 の3月31日までの間にある子</td><td>各10,000円</td></tr> </tbody> </table> <p>※満15歳に達する日以後の最初の4月1日から満22歳の年度末までの子1人につき月額5,000円を加算</p>	扶養親族の種類	扶養手当額	配偶者  満22歳に達する日以後の最初の 3月31日までの間にある孫、弟 及び妹  満60歳以上の父母及び祖父母  重度心身障害者	令和2年3月31日まで ① 判事補1号から4号及び簡易裁判所判事5号から9号は、 各3,500円 ② 判事補5号以下及び簡易裁判所判事10号以下は、 各6,500円 令和2年4月1日から ① 判事補3号及び4号並びに簡易裁判所判事8号及び9号は、 各3,500円 ② 判事補5号以下及び簡易裁判所判事10号以下は、 各6,500円	満22歳に達する日以後の最初 の3月31日までの間にある子	各10,000円										
扶養親族の種類	扶養手当額																
配偶者  満22歳に達する日以後の最初の 3月31日までの間にある孫、弟 及び妹  満60歳以上の父母及び祖父母  重度心身障害者	令和2年3月31日まで ① 判事補1号から4号及び簡易裁判所判事5号から9号は、 各3,500円 ② 判事補5号以下及び簡易裁判所判事10号以下は、 各6,500円 令和2年4月1日から ① 判事補3号及び4号並びに簡易裁判所判事8号及び9号は、 各3,500円 ② 判事補5号以下及び簡易裁判所判事10号以下は、 各6,500円																
満22歳に達する日以後の最初 の3月31日までの間にある子	各10,000円																
地域手当	<p>(報酬、扶養手当の月額合計額) × 支給割合</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>支給割合</th><th>支給地域</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1級地(20%)</td><td>東京都特別区</td></tr> <tr> <td>2級地(16%)</td><td>大阪市、横浜市ほか</td></tr> <tr> <td>3級地(15%)</td><td>名古屋市、さいたま市、千葉市ほか</td></tr> <tr> <td>4級地(12%)</td><td>立川市、神戸市ほか</td></tr> <tr> <td>5級地(10%)</td><td>広島市、福岡市、京都市、堺市ほか</td></tr> <tr> <td>6級地(6%)</td><td>仙台市、高松市、静岡市ほか</td></tr> <tr> <td>7級地(3%)</td><td>札幌市、北九州市ほか</td></tr> </tbody> </table>	支給割合	支給地域	1級地(20%)	東京都特別区	2級地(16%)	大阪市、横浜市ほか	3級地(15%)	名古屋市、さいたま市、千葉市ほか	4級地(12%)	立川市、神戸市ほか	5級地(10%)	広島市、福岡市、京都市、堺市ほか	6級地(6%)	仙台市、高松市、静岡市ほか	7級地(3%)	札幌市、北九州市ほか
支給割合	支給地域																
1級地(20%)	東京都特別区																
2級地(16%)	大阪市、横浜市ほか																
3級地(15%)	名古屋市、さいたま市、千葉市ほか																
4級地(12%)	立川市、神戸市ほか																
5級地(10%)	広島市、福岡市、京都市、堺市ほか																
6級地(6%)	仙台市、高松市、静岡市ほか																
7級地(3%)	札幌市、北九州市ほか																
広域異動 手当	<p>(報酬、扶養手当の月額合計額) × 支給割合</p> <p>※支給割合は、異動等前後の官署間の距離が①300キロメートル以上の場合100分の10、②60キロメートル以上300キロメートル未満の場合100分の5(平成26年度以前の異動等に係る場合は①100分の6、②100分の3、平成27年度の異動等に係る場合は、①100分の8、②100分の4)</p> <p>※地域手当との併給調整あり</p>																
住居手当	<p>令和2年3月31日まで</p> <p>(ア) 借家、借間 家賃 12,000超23,000以下…家賃-12,000 家賃 23,000超55,000未満…(家賃-23,000)÷2+11,000 家賃 55,000以上…27,000 (単位円、100円未満切捨)</p> <p>(イ) 配偶者等の居住する借家(単身赴任手当受給職員に限る。) (ア)の額の2分の1の額</p> <p>令和2年4月1日から</p> <p>(ア) 借家、借間 家賃 16,000超27,000以下…家賃-16,000 家賃 27,000超61,000未満…(家賃-27,000)÷2+11,000 家賃 61,000以上…28,000 (単位円、100円未満切捨)</p> <p>(イ) 配偶者等の居住する借家(単身赴任手当受給職員に限る。) (ア)の額の2分の1の額</p>																
通勤手当	6か月定期券等の価額(1か月当たり55,000円を限度)、異動等に伴い新幹線等を利用する職員については、6か月定期券等の価額(特別料金分)の2分の1の額(1か月当たり20,000円を限度)を加算																
単身赴任 手当	基礎額 30,000円 加算額 職員の住居から配偶者の住居までの距離に応じて最高70,000円																
特殊勤務 手当	<p>帰還困難区域において行う作業に従事した日1日につき、①6,600円(3,960円)、②1,330円、 居住制限区域において行う作業に従事した日1日につき、①3,300円(1,980円)、②660円            ※①は屋外において行うもの、②は屋内において行うもの、( )内は作業従事時間が4時間に満たないもの            ※同一の日において、2以上の作業に従事した場合は、手当の額が最も高いものの以外の手当は支給しない。</p>																

種 目	支 給 額 等																											
特地勤務手当	(異動時の(報酬+扶養手当)の月額×1/2+支給時の(報酬+扶養手当)の月額×1/2)×支給割合																											
	<table><tr><th>支給割合</th><th>官 署</th></tr><tr><td>5級地(20%)</td><td>徳之島(鹿児島)</td></tr><tr><td>4級地(16%)</td><td>八丈島(東京)</td></tr><tr><td>3級地(12%)</td><td>新島(東京), 上県(長崎), 名瀬・種子島・屋久島・甕島(鹿児島), 石垣・平良(那覇)</td></tr><tr><td>2級地( 8%)</td><td>伊豆大島(東京), 西郷(松江), 巖原・五島・新上五島・杵岐(長崎)</td></tr><tr><td>1級地( 4%)</td><td>寿都(函館)※冬期は2級地</td></tr></table>	支給割合	官 署	5級地(20%)	徳之島(鹿児島)	4級地(16%)	八丈島(東京)	3級地(12%)	新島(東京), 上県(長崎), 名瀬・種子島・屋久島・甕島(鹿児島), 石垣・平良(那覇)	2級地( 8%)	伊豆大島(東京), 西郷(松江), 巖原・五島・新上五島・杵岐(長崎)	1級地( 4%)	寿都(函館)※冬期は2級地															
	支給割合	官 署																										
	5級地(20%)	徳之島(鹿児島)																										
	4級地(16%)	八丈島(東京)																										
	3級地(12%)	新島(東京), 上県(長崎), 名瀬・種子島・屋久島・甕島(鹿児島), 石垣・平良(那覇)																										
	2級地( 8%)	伊豆大島(東京), 西郷(松江), 巖原・五島・新上五島・杵岐(長崎)																										
1級地( 4%)	寿都(函館)※冬期は2級地																											
(準特地勤務手当) 上記官署又は佐渡, 高森若しくは夕張への異動に伴って住居を移転した職員には, 別に異動時の(報酬+扶養手当)の月額の6%以下を支給(夕張は冬期に限る。)																												
期末手当	報酬等の①2. 6, ②2. 2, ③1. 4, ④3. 4月分〜報酬の号に応じた加算措置あり 〔6月, 12月…各①1. 3, ②1. 1, ③0. 7, ④1. 7月分〕 ※①は判事補5〜12号, 簡裁判事10〜17号, ②は判事補1〜4号, 簡裁判事5〜9号, ③は判事, 簡裁判事特号及び簡裁判事1〜4号の報酬を受ける裁判官, ④は最高裁長官, 最高裁判事及び高裁長官 ※支給割合は令和2年4月1日から適用されるもの。																											
勤勉手当	報酬等の①1. 9, ②2. 3, ③2. 0月分〜報酬の号に応じた加算措置あり 〔6月, 12月…各①0. 95, ②1. 15, ③1. 0月分〕 ※①〜③の区分は「期末手当」欄に同じ ※支給割合は令和2年4月1日から適用されるもの。																											
寒冷地手当	支給地域に在勤する職員に対し, 11月から翌年3月まで毎月支給 (単位 円)																											
	<table><tr><th rowspan="2">区 分</th><th rowspan="2">支給地域</th><th colspan="2">世 帯 主</th><th rowspan="2">非世帯主</th></tr><tr><th>扶養親族あり</th><th>扶養親族なし</th></tr><tr><td>1級地</td><td>旭川, 帯広, 北見ほか</td><td>26, 380</td><td>14, 580</td><td>10, 340</td></tr><tr><td>2級地</td><td>札幌, 釧路, 小樽ほか</td><td>23, 360</td><td>13, 060</td><td>8, 800</td></tr><tr><td>3級地</td><td>函館, 室蘭, 浦河ほか</td><td>22, 540</td><td>12, 860</td><td>8, 600</td></tr><tr><td>4級地</td><td>青森県内, 山形, 盛岡, 長野ほか</td><td>17, 800</td><td>10, 200</td><td>7, 360</td></tr></table>	区 分	支給地域	世 帯 主		非世帯主	扶養親族あり	扶養親族なし	1級地	旭川, 帯広, 北見ほか	26, 380	14, 580	10, 340	2級地	札幌, 釧路, 小樽ほか	23, 360	13, 060	8, 800	3級地	函館, 室蘭, 浦河ほか	22, 540	12, 860	8, 600	4級地	青森県内, 山形, 盛岡, 長野ほか	17, 800	10, 200	7, 360
	区 分			支給地域	世 帯 主		非世帯主																					
		扶養親族あり	扶養親族なし																									
	1級地	旭川, 帯広, 北見ほか	26, 380	14, 580	10, 340																							
2級地	札幌, 釧路, 小樽ほか	23, 360	13, 060	8, 800																								
3級地	函館, 室蘭, 浦河ほか	22, 540	12, 860	8, 600																								
4級地	青森県内, 山形, 盛岡, 長野ほか	17, 800	10, 200	7, 360																								
裁判官特別勤務手当	①裁判所の休日又は臨時又は緊急の必要等による勤務及び②平日深夜の臨時又は緊急の必要による勤務各1回につき,																											
	<table><tr><td>判 事</td><td>簡裁判事</td><td>特〜4号</td><td>①18, 000円</td></tr><tr><td>判事補 1, 2号</td><td>〃</td><td>5〜7号</td><td>①12, 000円 ②6, 000円</td></tr><tr><td>〃 3, 4号</td><td>〃</td><td>8, 9号</td><td>①10, 000円 ②5, 000円</td></tr><tr><td>〃 5, 6号</td><td>〃</td><td>10, 11号</td><td>① 8, 500円 ②4, 300円</td></tr><tr><td>〃 7〜9号</td><td>〃</td><td>12〜14号</td><td>① 7, 000円 ②3, 500円</td></tr><tr><td>〃 10号</td><td>〃</td><td>15号</td><td>① 6, 000円 ②3, 000円</td></tr></table>	判 事	簡裁判事	特〜4号	①18, 000円	判事補 1, 2号	〃	5〜7号	①12, 000円 ②6, 000円	〃 3, 4号	〃	8, 9号	①10, 000円 ②5, 000円	〃 5, 6号	〃	10, 11号	① 8, 500円 ②4, 300円	〃 7〜9号	〃	12〜14号	① 7, 000円 ②3, 500円	〃 10号	〃	15号	① 6, 000円 ②3, 000円			
	判 事	簡裁判事	特〜4号	①18, 000円																								
	判事補 1, 2号	〃	5〜7号	①12, 000円 ②6, 000円																								
	〃 3, 4号	〃	8, 9号	①10, 000円 ②5, 000円																								
	〃 5, 6号	〃	10, 11号	① 8, 500円 ②4, 300円																								
	〃 7〜9号	〃	12〜14号	① 7, 000円 ②3, 500円																								
〃 10号	〃	15号	① 6, 000円 ②3, 000円																									

(令和2年1月1日現在)

裁判官・検察官の給与月額表

(単位:円)

裁 判 官		検 察 官	報酬・俸給	地域手当	扶養手当	初任給 調整手当	月額の合計	6月期 期末手当	6月期 勤勉手当	12月期 期末手当	12月期 勤勉手当	年収合計額
最高裁長官			2,010,000	402,000			2,412,000	5,774,730		5,774,730		40,493,460
最高裁判事		検事総長	1,466,000	293,200			1,759,200	4,211,818		4,211,818		29,534,036
東京高裁長官			1,406,000	281,200			1,687,200	4,039,438		4,039,438		28,325,276
高裁長官		東京高検検事長	1,302,000	260,400			1,562,400	3,740,646		3,740,646		26,230,092
		次長検事,検事長	1,199,000	239,800			1,438,800	3,444,727		3,444,727		24,155,054
判 1		検 1	1,175,000	235,000			1,410,000	1,390,025	1,985,750	1,390,025	1,985,750	23,671,550
判 2		検 2	1,035,000	207,000			1,242,000	1,224,405	1,749,150	1,224,405	1,749,150	20,851,110
判 3	簡 ○	検 3	965,000	193,000			1,158,000	1,141,595	1,630,850	1,141,595	1,630,850	19,440,890
判 4	簡 1	検 4	818,000	163,600			981,600	967,694	1,382,420	967,694	1,382,420	16,479,428
判 5	簡 2	検 5	706,000	141,200			847,200	835,198	1,193,140	835,198	1,193,140	14,223,076
判 6	簡 3	検 6	634,000	126,800			760,800	750,022	1,071,460	750,022	1,071,460	12,772,564
判 7	簡 4	検 7	574,000	114,800			688,800	679,042	970,060	679,042	970,060	11,563,804
判 8		検 8	516,000	103,200			619,200	610,428	872,040	610,428	872,040	10,395,336
	簡 5		438,900	90,480	13,500		542,880	833,735	853,002	833,735	853,002	9,888,034
補 1	簡 6	検 9	421,500	87,000	13,500		522,000	801,388	819,185	801,388	819,185	9,505,146
補 2	簡 7	検 10	387,800	80,260	13,500		481,560	738,740	753,689	738,740	753,689	8,763,578
補 3	簡 8	検 11	364,900	75,680	13,500		454,080	656,030	667,219	656,030	667,219	8,095,458
補 4	簡 9	検 12	341,600	71,020	13,500		426,120	615,278	624,615	615,278	624,615	7,593,226
補 5	簡 10	検 13	319,800	67,260	16,500	19,000	422,560	599,461	419,257	599,461	419,257	7,108,156
補 6	簡 11	検 14	304,700	64,240	16,500	30,900	416,340	572,371	399,461	572,371	399,461	6,939,744
補 7	簡 12	検 15	287,500	60,800	16,500	45,100	409,900	541,515	376,912	541,515	376,912	6,755,654
補 8	簡 13	検 16	277,600	58,820	16,500	51,100	404,020	523,754	363,933	523,754	363,933	6,623,614
補 9	簡 14	検 17	256,300	54,560	16,500	70,000	397,360	465,550	321,400	465,550	321,400	6,342,220
補 10	簡 15	検 18	247,400	52,780	16,500	75,100	391,780	450,278	310,239	450,278	310,239	6,222,394
補 11	簡 16	検 19	240,800	51,460	16,500	83,900	392,660	420,170	288,237	420,170	288,237	6,128,734
補 12	簡 17	検 20	234,900	50,280	16,500	87,800	389,480	410,506	281,175	410,506	281,175	6,057,122
			223,600	48,020	16,500		288,120	391,996	267,649	391,996	267,649	4,776,730
			215,800	46,460	16,500		278,760	362,388	246,012	362,388	246,012	4,561,920



(注)

- 1 裁判官及び検察官の項中、「判」、「補」、「簡」、「検」及び「副」は、それぞれ判事、判事補、簡易裁判所判事、検事及び副検事を示し、○印は、裁判官の報酬等に関する法律第15条の報酬又は検察官の俸給等に関する法律第9条の俸給を、アラビア数字は、前記両法律別表の号を示す。
- 2 地域手当は、東京都(特別区)(支給割合:20%)の場合の月額による(東京都(特別区)は1級地に該当)。
- 3 扶養手当は、配偶者(3,500円又は6,500円)及び子1人(10,000円)を扶養親族とする場合の月額による。
- 4 初任給調整手当は、副検事には支給されない。
- 5 「補5, 簡10, 検13, 副8」から「補12, 簡17, 検20, 副15」までの「月額の合計」及び「年収合計額」の各欄は、初任給調整手当を受ける者についての額を掲げた。
- 6 期末手当及び勤勉手当は、各支給月ごとの月額を掲げた。  
ただし、「高裁長官」及び「次長検事・検事長」以上の者は、期末手当(3.4月分)のみで、勤勉手当の支給はない。また、「判1～8」、「簡○～4」、「検1～8」及び「副○～2」の者は、期末手当(1.4月分)及び勤勉手当(2.0月分)を、「補1～4」、「簡5～9」、「検9～12」及び「副3～7」の者については、期末手当(2.2月分)及び勤勉手当(2.3月分)を、「補5」、「簡10」、「検13」及び「副8」以下の者については、期末手当(2.6月分)及び勤勉手当(1.9月分)をそれぞれ掲げた。  
なお、これらの手当の算定の基礎となる給与には、「補2」、「簡7」、「検10」及び「副5」以上の者については報酬又は俸給月額の25%を、「補3, 4」、「簡8, 9」、「検11, 12」及び「副6, 7」の者については報酬又は俸給月額の15%を加算した上、これらの者については更に報酬又は俸給月額にこれに対する地域手当を加えた額の20%を加算し、「補5～8」、「簡10～13」、「検13～16」及び「副8～11」の者については報酬又は俸給月額にこれに対する地域手当を加えた額の15%を、「補9, 10」、「簡14, 15」、「検17, 18」及び「副12, 13」の者については報酬又は俸給月額にこれに対する地域手当を加えた額の10%を、「補11, 12」、「簡16, 17」、「検19, 20」及び「副14～16」の者については報酬又は俸給月額にこれに対する地域手当を加えた額の5%を加算した。

## 裁判官の休暇・休業について

裁判官についても、一般職の国家公務員に認められている休暇、休業等とほぼ同様のものが認められる。もっとも、勤務時間の概念がないことから、時間単位の休暇取得は認められない（年次休暇以外は、すべて1日単位の取得となる。）。

### 1 年次休暇

年間20日付与され、1日又は半日単位で取得できる。

### 2 主な特別休暇

#### ○結婚休暇

結婚式、新婚旅行等のため、結婚5日前から結婚後1か月の間で連続する5日間取得できる。

#### ○産前休暇

女性裁判官が、出産予定日の6週間（多胎妊娠では14週間）前から出産日まで取得できる。 ※制度一覧参照

#### ○産後休暇

女性裁判官が、出産日の翌日から原則8週間取得する。

※制度一覧参照

#### ○配偶者 出産休暇

男性裁判官が、配偶者の出産時に2日間取得できる。

※制度一覧参照

#### ○育児参加休暇

男性裁判官が、配偶者の産前・産後休暇期間中に育児のため5日間取得できる。 ※制度一覧参照

#### ○子の看護休暇

未就学の子を看護するために年に5日間（子が2人以上の場合は10日間）取得できる。 ※制度一覧参照

#### ○短期介護休暇

親族を介護するため年に5日間取得できる。 ※制度一覧参照

○忌引休暇

親族が死亡した場合に取得できる（日数は、裁判官本人と親族の関係によって異なる。）。

○夏季休暇

夏季に連続する3日間取得できる。

3 病気休暇

負傷又は疾病のため療養する必要があるときに認められる（病気休暇の請求事由の確認を求められたときは、診断書等の証明書類を提出する必要がある。）。

4 介護休暇

親族を介護するため通算6か月までの3回以下の期間（指定期間）内において取得できる。短期介護休暇と異なり、介護休暇期間中は、無報酬となる。

※制度一覧参照

5 育児休業

子を養育するため、子が3歳に達する日までの間取得できる。育児休業期間中は、無報酬となる。

※ 産後パパ育休

男性裁判官は、出産日から57日間（女性裁判官が、産後休暇を取得する期間）にも育児休業を取得することができる。

※制度一覧参照

6 配偶者  
同行休業

配偶者が、外国で勤務、留学等をする場合に3年間取得できる。配偶者同行休業期間中は、無報酬となる。

7 その他

人間ドックや妊産婦の健康診査のため、勤務しないことの承認を受けることができる。

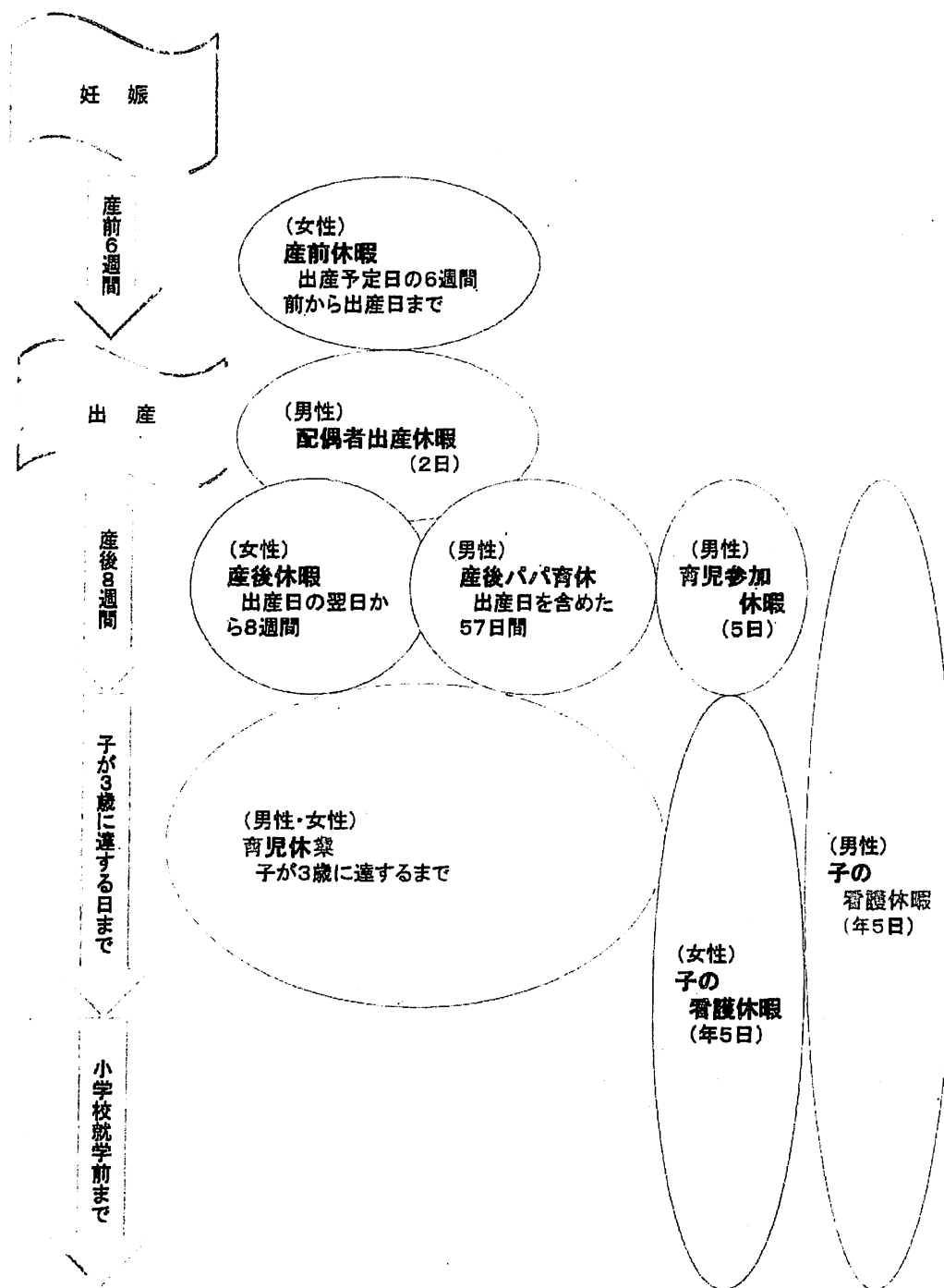
仕事と家庭生活の両立のための制度一覧

休暇等	期 間 等	留 意 事 項 等
産前休暇	分娩予定日を含む6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から出産した日まで。出産が分娩予定日より遅れた場合、分娩予定日の翌日から出産した日まで申出の更新があったものとする。	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 休暇願により申し出る。</li> <li>* 出産予定の女性裁判官から申出があれば休暇が成立するものであり、休暇の承認は必要ない。</li> </ul>
産後休暇	産後8週間を経過しない女性裁判官を勤務させてはならない（就業禁止期間）。ただし、産後6週間を経過した後、当該裁判官が請求した場合において、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない。	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 産後とは、妊娠満12週以後の分娩後をいい、妊娠満12週以後の流産・早産でも適用される。</li> <li>* 出産した女性裁判官は、休暇願によることなく、出産した旨を電話等適当な方法で届け出ればよい。 なお、出産という事由が存すれば休暇が成立するものであるから、承認自体は不要である。</li> </ul>
配偶者 出産休暇	<p>（期間）</p> <p>裁判官の妻が出産するため病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過するまでの期間内に、2日の範囲内の期間。</p> <p>（休暇の単位）</p> <p>1日</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 裁判官の妻の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しない場合。</li> <li>* 裁判官の妻には、婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。</li> <li>* 出産とは、妊娠満12週以後の分娩をいう。</li> </ul>
育児参加 休暇	<p>（期間）</p> <p>裁判官の妻が出産する場合であって、その出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間の期間内に、5日の範囲内の期間。</p> <p>（休暇の単位）</p> <p>1日</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する裁判官がこれらの子の養育のために勤務しないことが相当であると認められるとき。</li> <li>* 裁判官の妻には、婚姻の届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。</li> <li>* 出産とは、妊娠満12週以後の分娩をいう。</li> <li>* 小学校就学の始期に達するまでとは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいい、子には、実子、養子のほか妻の子も含む。</li> <li>* 子を養育するとは、その子と同居してこれらを監護することをいい、同居には通常は家族として同居しているものの業務の事情等により一時的に住居を異にしている場合も含む。単身赴任中であっても、取得可能。</li> <li>* 他に養育可能な者がいる場合であっても、裁判官自身が子を養育するという実態があれば認められる。</li> </ul>

休暇等	期 間 等	留 意 事 項 等
子の看護 休暇	(期間) 1年(1月1日から12月31日まで)に5日(対象となる子が2人以上の場合は10日)の範囲内の期間。 (休暇の単位) 1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する裁判官が、その子の看護のため、勤務しないことが相当と認められる場合。</li> <li>* 小学校就学の始期に達するまでとは、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までをいい、子には、実子、養子のほか配偶者の子も含む。</li> <li>* 子を養育するとは、その子と同居してこれらを監護することをいい、同居には通常は家族として同居しているものの業務の事情等により一時的に住居を異にしている場合も含む。単身赴任中であっても、取得可能。</li> <li>* 看護とは、負傷、疾病による治療、療養中の看病及び通院等の世話の他、予防接種や健康診断を受けさせることをいう。</li> <li>* 負傷、疾病は、特定の症状や程度に限るものではなく、風邪、発熱等を含めてあらゆる負傷、疾病が含まれる。なお、機能回復訓練(リハビリ)は含まれない。</li> <li>* 他に看護を行い得る者がいる場合であっても、子が負傷、疾病により看護の必要があり、裁判官が実際にその看護に従事する場合は認められる。</li> </ul>
短期介護 休暇	(期間) 1年(1月1日から12月31日まで)に5日(要介護者が2人以上の場合は10日)の範囲内の期間。 (休暇の単位) 1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 要介護者の介護を必要としている状態が2週間以上引き続いている場合において、要介護者の介護及び要介護者の必要な世話をするために認められる休暇。要介護者の必要な世話だけを行う場合にも認められる。</li> <li>* 裁判官の他に要介護者の介護等を現に行っている裁判官がいる場合には、短期介護休暇は認められない。</li> <li>* 休暇の請求のたびに「要介護者の状態等申出書」を提出する。</li> </ul>
介護休暇	(期間) 要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごと(傷病の種類、数、年齢を問わず、要介護状態にある者が日常生活を営めないような状態が引き続いている間ごとという趣旨である。)に、通算6か月までの3回以下の期間(指定期間)内において必要と認められる期間 (休暇の単位) 1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 要介護者の介護を必要としている状態が2週間以上引き続いている場合において、裁判官以外に当該要介護者を介護する者がいない場合に介護休暇を取得することができる(1～2日程度で治る風邪等のようなごく短期間の看護のためには、介護休暇は利用できない。)</li> <li>* 休暇の請求は「あらかじめ」行う必要があり、事後の請求は認められない。</li> <li>* 休暇の事由を確認するための証明書の提出が必要な事案はそれほど多くないものと考えられるから、証明書の提出を求めないのが原則的運用となろう。</li> <li>* 勤務しない日につき、給与額を減額する。なお、介護休暇開始の日から3か月を超えない期間、共済組合に対して介護休業手当金請求書を提出することにより、介護休業手当金として標準報酬の日額の40%に相当する金額(雇用保険給付相当額を超える場合にはその額。)が支給される。</li> </ul>

休暇等	期 間 等	留 意 事 項 等
<p><b>育児休業</b></p>	<p>(対象者) 3歳未満の子を養育する裁判官は、配偶者の就業の有無、育児休業等の取得の有無等の子の養育状況にかかわらず、育児休業を取得することができる。</p> <p>(期間) 子が3歳に達する日(満3歳の誕生日の前日)までの裁判官が希望する期間。男性裁判官については子の出生の日から育児休業を取得することができる。子の出生の日から57日間に育児休業(産後パパ育休)を取得した男性裁判官は、特別の事情がなくても、もう一度、育児休業を取得することができる。</p> <p>女性裁判官については産後休業終了日の翌日から育児休業を取得することができる。</p> <p>育児休業期間は原則として1回、子が3歳に達する日まで延長することができる。</p> <p>(回数) 同一の子について、特別の事情がある場合を除き、育児休業は1回に限る。産後パパ育休を取得した男性裁判官は、特別の事情がなくても、もう一度、育児休業を取得することができる。</p>	<p>* 育児休業を始めようとする日の1か月前までに、育児休業承認請求書に必要事項を記入し、子の出生の証明書類を添付の上(育児休業の期間延長は、子の出生を証明する書類の添付は必要ない。)、所属庁の人事課(人事課のない庁においては総務課)に提出して請求する。ただし、やむを得ない事情等により請求が遅れた場合等に、請求が認められないという趣旨ではない。</p> <p>* 再度の育児休業を予定している場合は、育児休業等計画書に必要事項を記入して育児休業承認請求書とともに提出する。</p> <p>* 給与(報酬及び諸手当)は支給されないが、期末・勤勉手当については、基準日(6月1日、12月1日)に育児休業を取得していても、基準日以前6か月以内に裁判官の勤務した期間等に応じて、当該基準日に係る期末・勤勉手当が支給される。</p> <p>なお、共済組合に対して育児休業手当金請求書を提出することにより、その子が1歳(※1)に達する日までの育児休業期間について、育児休業手当金が支給される。その額は、育児休業日数1日につき標準報酬の日額の50%に相当する金額(育児休業期間が180日に達するまでの期間については67%。雇用保険給付相当額を超える場合にはその額)である。その子が1歳に達するまでのいずれかの日において、配偶者が育児休業をしている場合は、その子が1歳2か月(※1)に達する日までの育児休業期間について育児休業手当金が支給される。ただし、この場合であっても、支給される額は1年分(※2)が限度となる。</p> <p>※1 その子が1歳に達した日後の期間について育児休業をすることが必要と認められる場合に該当するときは1年6か月まで延長される。</p> <p>※2 その子が1歳に達した日後の期間について育児休業をすることが必要と認められる場合に該当するときは1年6か月分となる。なお、これらの期間には産後休業が含まれる。</p> <p>そのほかに、育児休業等期間掛金免除申請書を提出することにより、育児休業を開始した日の属する月から、育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの共済組合掛金が免除される。</p>

【参考】出産，育児に関して裁判官が利用できる主な制度



○ 裁判官及び裁判官の秘書官の年次休暇等に関する規程

(昭和60年12月18日最高裁判所規程第5号) (抄)

裁判官及び裁判官の秘書官(以下「裁判官等」という。)の年次休暇、病気休暇及び特別休暇については、裁判官等以外の裁判所職員の例による。

(原文は縦書き)



## 下級裁判所の裁判官の休暇等の取扱要綱

(昭和52. 1. 13 高等裁判所長官申合せ)  
 (昭和58. 11. 14 一部改正)  
 (昭和61. 1. 9 一部改正)  
 (平成3. 1. 10 一部改正)  
 (平成5. 1. 11 一部改正)  
 (平成8. 6. 13 一部改正)  
 (平成11. 11. 25 一部改正)  
 (平成15. 6. 19 一部改正)

### 1 年次休暇

年次休暇の日数のうち10日は、できる限り、7月21日から8月31日までの間（以下「夏期」という。）に取得させるものとする。

### 2 年次休暇の連続取得

- (1) 在職15年以上の裁判官については、10年間に1回、本人の選択する時季に、年次休暇を10日以上連続して取得することができるよう配慮するものとする。
- (2) 前項の定めにより年次休暇を取得しようとする裁判官は、下記の表記載の申請期限までに、所属する裁判所の長（簡易裁判所に勤務する裁判官にあつては、その所在地を管轄する地方裁判所の長。以下「所属庁の長」という。）に申請するものとし、所属庁の長は、事務に支障がある場合を除き、これを承認するものとする。

年次休暇の連続取得の始期	申請期限
4月1日から9月30日	2月末日
10月1日から3月31日	8月末日

### 3 夏期在宅研究等

- (1) 裁判官は、夏期に、10日を超えない期間、記録の調査、法律の研究等のため、在宅研究を行うことができるものとする。

- (2) 夏期における年次休暇（２の定めにより取得するものを除く。）、夏季休暇及び前項の在宅研究は、特別の事由のない限り、併せて２０日を超えないものとする。

#### 4 内国旅行

裁判官は、１泊以上の私事旅行をする場合には、所属庁の長に旅行届を提出するものとする。ただし、部の事務を総括する裁判官、支部長、司法行政事務を掌理する裁判官又は所属庁の長にあらかじめ緊急連絡先（携帯電話の電話番号を含む。）を届け出ることにより、緊急時に連絡を取ることができる場合には、これに代えることができるものとする。

#### 5 外国旅行

- (1) 裁判官は、外国へ私事旅行をする場合には、あらかじめ、所属庁の長（高等裁判所長官、地方裁判所長及び家庭裁判所長にあつては、最高裁判所長官）の承認を受けなければならないものとする。

- (2) 裁判官の外国への私事旅行は、特別の事由のない限り、次に掲げる各要件を備えていなければならないものとする。

ア 日曜日、土曜日、休日、年次休暇又は特別休暇を使用するものであること。

イ 事務に支障のないものであること。

ウ 本邦と外交関係のある国又はこれに準ずる地域へのものであること。

## 緊急連絡先届

所属

\_\_\_\_\_

氏名

\_\_\_\_\_

1 現在の住居の電話番号

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2 自宅（1以外にある場合）の電話番号

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3 緊急連絡先（(1)又は(2)のいずれかの記載で足りる。）

(1) 世帯主等の氏名

\_\_\_\_\_

続柄等

\_\_\_\_\_

電話番号

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

(2) 携帯電話

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## 裁判官の兼職について

### 裁判官が他の職務に従事する場合の許可等について

(平成3年12月27日人能A第14号事務総長依命通達)

裁判官が他の職務に従事する場合（一定事項の調査，研究，執筆等に継続的又は定期的に従事する場合を含む。以下同じ。）の裁判所法（昭和22年法律第59号）第52条第2号の規定による最高裁判所の許可等について下記のとおり定めましたので，これによってください。

#### 記

#### 第1 報酬を得て他の職務に従事する場合

- 1 裁判官が報酬（旅費，宿泊料等実費弁償に相当するものを除く。以下同じ。）を得て他の職務に従事する場合の裁判所法第52条第2号に規定する最高裁判所の許可は，その従事しようとする職務が裁判官としての職務の遂行に支障がないと認められる場合その他同法の精神に反しないと認められる場合に限り行う。
- 2 下級裁判所に勤務する裁判官（高等裁判所長官を除く。）が報酬を得て大学等の講師の職を兼ねる場合（継続的又は定期的に兼ねる場合に限る。）の裁判所法第52条第2号に規定する最高裁判所の許可は，その所属する裁判所（簡易裁判所に勤務する裁判官にあつてはその所在地を管轄する地方裁判所。以下「所属庁」という。）が高等裁判所である場合にあつては当該高等裁判所，所属庁が地方裁判所又は家庭裁判所である場合にあつては当該地方裁判所又は家庭裁判所を管轄する高等裁判所が行うことができる。ただし，当該許可は最高裁判所名で行うものとする。
- 3 2に定める許可は，次に定める基準に該当する場合に限り行うことができる。ただし，この基準によることができない特別の事情がある場合には，最高裁判所の承認を得て許可することができる。
  - (1) 担当する授業時間が官庁の執務時間外であること。
  - (2) 担当する授業時間数が次の範囲内であること。

ア 講師の職を兼ねる期間が3か月以上である場合には、授業時間数が1週間に付き2時間を超えないこと。

イ 講師の職を兼ねる期間が3か月未満である場合には、授業時間数が1週間に付き6時間を超えないこと。

## 第2 報酬を得ないで他の職務に従事する場合

1 裁判官は、報酬を得ないで、他の職務に従事する場合（2及び3に定める場合を除く。）には、あらかじめ所属庁の許可を受けなければならない。ただし、次に掲げる団体の役員、顧問又は評議員（これらと同種のものを含む。以下「役員等」という。）の職を兼ねるときは、この限りでない。

(1) 国家公務員等共済組合連合会及びこれに設置された機関

(2) 裁判所の職員又は法曹関係者を構成員とし、その親睦、互助、研さん等を目的とする団体

(3) 居住地地域の町内会及び自治会並びに居住するマンションの管理組合

(4) 子弟の学校のPTA

(5) 出身学校の同窓会、同期会等の親睦団体

(6) (1)から(5)までに掲げる団体に準ずる団体であつて、所属庁がその団体の役員等の職を兼ねることが裁判官としての職務の遂行に支障がないことが明白であると認めて指定するもの

2 裁判官は、報酬を得ないで、国又は公共的団体に設置された委員会、協議会及び審議会（これらと同種のものを含む。以下「委員会等」という。）の委員、幹事又は評議員（これらと同種のものを含む。以下「委員等」という。）の職を兼ねる場合には、3に定める場合を除くほか、あらかじめ最高裁判所の許可を受けなければならない。

3 裁判官は、報酬を得ないで、地方公共団体に設置された委員会等並びに各弁護士会に設置された資格審査会、懲戒委員会及び綱紀委員会の委員等の職を兼ねる場合には、あらかじめ所属庁の許可を受けなければならない。

4 1から3までに定める許可については、第1の1の定めを準用する。

5 2に定める最高裁判所の許可を求める場合には、当該委員会等の設置目的及

び構成、当該委員等の職務内容、職務に従事する時間等を明らかにした設置要綱等の資料を添付する。

### 第3 許可手続

- 1 裁判官は、裁判所法第52条第2号に規定し、又は第2に定める許可（以下「兼職の許可」という。）を申請する場合には、他の職務に従事し、又は委員等の職を兼ねることとなる日（兼職の許可を更新する場合にあっては、兼職の許可がされた期間の満了する日。以下「兼職開始予定日」という。）の1か月前までに、所属庁に対し、別紙様式による「裁判官兼職許可申請書」（以下「兼職申請書」という。）2部を提出しなければならない。ただし、当該提出期限までに提出できない特別の事情があるときは、当該事情が解消した後、速やかに提出するものとする。
- 2 所属庁は、申請に係る兼職の許可の権限を有しない兼職申請書の提出を受けたときは、当該申請に対する意見を付した上、兼職開始予定日の2週間前までに、当該兼職申請書を最高裁判所事務総局人事局長（第1の2に定める許可については、権限を有する高等裁判所の高等裁判所長官）宛てに送付する。
- 3 次に掲げるものの手続は、1及び2に定めるもののほか、最高裁判所長官が別に定める。
  - (1) 裁判所法第52条第2号に規定する許可
  - (2) 第1の3ただし書に定める最高裁判所の承認
  - (3) 最高裁判所に勤務する裁判官についての第2の1及び3に定める許可
  - (4) 第2の2に定める最高裁判所の許可

### 第4 許可の期間

兼職の許可の期間は、2年以内とする。

### 第5 委員会等の委員等への推薦

- 1 委員会等の委員等への委嘱について関係機関から裁判官の推薦依頼があった場合の推薦は、委員会等で中央官庁及び日本弁護士連合会に設置されたものの委員等については最高裁判所が、その他の委員会等の委員等については所

属庁が行う。

- 2 所属庁は、1に定める推薦をする場合には、地方公共団体に設置された委員会等並びに各弁護士会に設置された資格審査会、懲戒委員会及び綱紀委員会の委員等にその所属の裁判官を推薦するときを除き、最高裁判所の承認を得なければならない。
- 3 1に定める推薦については第1の1の定めを、2に定める最高裁判所の承認を求める場合には第2の5の定めを、それぞれ準用する。
- 4 1に定める最高裁判所の推薦及び2に定める最高裁判所の承認の手続は、3に定めるもののほか、最高裁判所長官が別に定める。
- 5 裁判官が最高裁判所又は所属庁の推薦により委員会等の委員等の職を兼ねる場合には、裁判所法第52条第2号に規定する許可又は第2の1から3までに定める許可を受けたものとみなす。

#### 第6 研修会等講師の推薦

- 1 研修会、講演会等の講師への裁判官の推薦は、所属庁が行う。
- 2 1の推薦については、次に定める基準をいずれも満たす場合に限り、行うことができる。
  - (1) 研修会、講演会等が国、地方公共団体又は公共的団体の行うものであること。
  - (2) 研修会、講演会等の目的、趣旨、講義内容、対象者等の諸般の事情を総合して裁判所の職務の公正に疑義が生ずるおそれがないことが明白であること。
  - (3) 事務の円滑な運営に支障を生じさせないこと。
- 3 1の推薦を行う場合において、下級裁判所事務処理規則（昭和23年最高裁判所規則第16号）第27条本文に規定する手続は、これを省略することができる。

## (別紙様式)

裁 判 官 兼 職 許 可 申 請 書		
御中		
		年 月 日
		(申請者) 印
次のとおり他の職務に従事することの許可を申請します。		
1 申請者について		
氏 名	生年月日 年 月 日 ( 歳)	
	現住所	
所属庁	官名	開廷日
2 他の職務の名称等について		
名称	事業内容	
所在地		
報酬	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 月収 円 年収 円 1回 円	
勤務態様及び勤務時間	役職名及び職務内容	
<input type="checkbox"/> 常勤 <input type="checkbox"/> 非常勤 勤務曜日 ( 曜日) 時から 時まで 平均して、1年 日 1月 日、1日 時間 週延べ 時間		
他の職務に従事する期間		
<input type="checkbox"/> 新規 <input type="checkbox"/> 継続 年 月 日から 年 月 日まで ( 年間)		



3 他の職務に従事することが官職に与える影響	
4 他の職務に従事する理由	
5 許可申請についての意見	
許可権者	<input type="checkbox"/> 許可する <input type="checkbox"/> 許可しない <input type="checkbox"/> 条件付きで許可する (条件 )  年    月    日

(記入要領)

- 1 ☐の設けられている項目は、該当する☐の中にレを付し、又は●とする。
- 2 「他の職務に従事する期間」欄は、許可は2年を超えない範囲で与えられるので、他の職務に従事する予定の期間が2年を超える場合には、この箇所の括弧内に2年間と記入する。
- 3 「許可申請についての意見」欄は、許可権者が最高裁判所の場合に記入する。

平成24年2月24日

職 員 各位

最高裁判所事務総局人事局能率課

インターネットを利用する際の服務規律の遵守について

昨今、掲示板、ブログなどのインターネット上のサービスを利用した個人による情報発信が広がってきている中、掲示板に個人情報に掲載され不特定多数人が閲覧できる状態になっていたという事例や、公務員が職務上知り得た秘密に当たる可能性のある情報が発信されていたという事例など、インターネットの不適切な利用に関する報道もされているところです。

裁判所職員がインターネット上のサービスを利用して職場や職務に関わる情報を発信する場合、その内容によっては国家公務員法上の守秘義務に抵触する可能性があるほか、守秘義務に抵触しない場合でも、事件関係者を侮辱したり誹謗中傷したりするような内容が含まれていれば、同法上禁止されている信用失墜行為に該当することもあります。

ついては、裁判所職員として法規を遵守することについて重い職責を負っていることを改めて認識し、国民からの信頼が損なわれることのないように、インターネットの利用に際しては、より一層の注意を心掛けてください。

平成25年7月19日

職 員 各位

最高裁判所事務総局人事局能率課

インターネットを利用する際の服務規律の遵守について

この度、総務省から、他の行政府省におけるインターネットの不適切な利用を踏まえて、別添の「国家公務員のソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点」（以下「留意点」という。）が示されました。

裁判所においては、平成24年2月24日付けで当課から「インターネットを利用する際の服務規律の遵守について」と題する書面を発出し、インターネット上のサービスを利用して情報を発信するに際しては、より一層の注意を心掛けるよう、お知らせしたところです。

裁判所職員が、来庁者や事件関係者等を侮辱又は誹謗中傷するなどした場合には、国家公務員法上禁止されている信用失墜行為に該当する可能性があり、また、職場や職務に関する情報を発信した場合には、その内容によって同法上の守秘義務に抵触する可能性もあります。

ついては、裁判所職員としての重い職責を改めて自覚し、国民からの信頼を損ねることのないよう、インターネットの利用に際し、留意点に記載されている事項を参考にして、服務規律の遵守に努めてください。

# 国家公務員のソーシャルメディア の私的利用に当たっての留意点

総務省人事・恩給局  
平成25年6月

1

## 1. はじめに

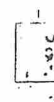
### 目 的

○本来、ソーシャルメディアの私的利用は、個人の自覚と責任において、自由に行うべきものであることは言うまでもありませんが、ソーシャルメディアに関する重大な問題事例が発生した事態に鑑み、以下に記載するソーシャルメディアの特性を踏まえて、ソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点をよく理解して利用するよう注意を促すものです。



### ソーシャルメディアとは

○「ソーシャルメディア」とは、ブログ、ソーシャルネットワーキングサービス、動画共有サイトなど利用者が情報を発信し、形成していくメディアをいいます。利用者同士のつながりを促進する様々な仕掛けが用意されており、互いの関係を視覚的に把握できるのが特徴であるとされています。



2

## 2. ソーシャルメディアの特性 (その1)

○手軽かつ即時に発信できるという強みがある反面、熟考することなく発信してしまう利用者が多いこと。

○一旦発信を行うと、インターネットその他の情報通信ネットワークを通じて急速に拡散してしまい、当該発信やアカウントを削除しても第三者によって保存され、半永久的に拡散され続けるおそれがあること。

○様々な属性や価値観、意見を有する者が利用する公共的な空間であること。特定の閲覧者の間での発信であったとしても、閲覧者が内容を転載し、更に第三者が引用する等により拡散されるおそれがあること。

○発言の一部分が切り取られる等により、本人の意図しない形で伝播するおそれがあること。

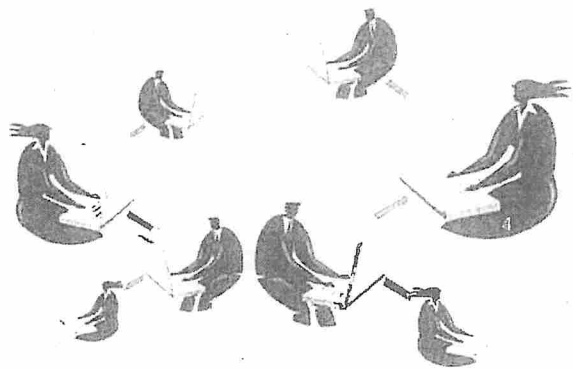
○匿名での発信や氏名又は所属する組織の一部を明らかにせずに行う発信であっても、過去の発信等から発信者又はその所属する組織の特定がなされるおそれがあることや、国家公務員としての発信とみられる場合には、組織や職員の評判に関わるおそれがあること。

## 2. ソーシャルメディアの特性 (その2)

○発信の一つ一つは断片的な情報を内容とするものであっても、複数の断片的な情報を組み合わせ、又は他の情報と照らし合わせることで、特定の内容を有する情報として理解されるおそれがあること。また、一つ一つの発信の内容には特段の問題がない場合であっても、全体として不適切な内容と取られるおそれがあること。

○人間関係をインターネット上に可視化するサービスであるため、匿名で利用するインターネット上のサービスと比較して、人間関係にまつわるトラブルが生じやすいこと。

○継続的なつながりのある者同士でメッセージを交換する場合には、軽率に不適切な内容を発信したり、他の者の発信の内容について自らその真偽を確認せずに拡散させたりしてしまいがちであること。



### 3. ソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点

#### (1) 国家公務員として特に留意すべき事項

○法令（国家公務員法、著作権法等）を遵守すること。

- ・特に、国家公務員法に規定する守秘義務、信用失墜行為の禁止や政治的行為の制限に違反する発信を行わないこと。なお、次に掲げる発信は、信用失墜行為に該当する場合があること。

- ・職務の公正性又は中立性に疑義を生じさせるおそれの内容のある発信
- ・他人や組織を誹謗中傷する内容や他人に不快又は嫌悪の念を起こさせるような発信
- ・公序良俗に反する内容の発信、他人の権利利益を侵害するおそれがある内容の発信及び社会規範に反する発信（差別的発言等）

- ・職務専念義務が課せられていることに鑑み、出張中の移動時間や超過勤務時間を含め、勤務時間中の発信は行わないこと。

○所属又は氏名の一部又は全部を明らかにして発信する場合においては、その発信が自らが所属する組織の見解を示すものでない旨を自己紹介欄等であらかじめ断ることが必要であること。

また、その旨を断ったとしてもなおその発信が当該組織の見解であるかのように誤解され、一人歩きするおそれがあることから、発信の内容が個人の見解に基づくものである場合には、その旨が明確に分かるような記述を心がけること。さらに、職務に関連する内容については、発信の可否も含め、慎重に取り扱うこと。

○業務上支給されている端末を用いて発信を行わないこと。

### 3. ソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点

#### (2) その他一般的に留意すべき事項

##### ① 総論

○利用するソーシャルメディアの規約、仕組み、設定等を事前に十分に確認しておくこと。

○ソーシャルメディアの特性を踏まえ、発信しようとする場合には、その内容を事前に改めて確認すること。

○思想信条や宗教等、衝突を招きやすく、細心の注意を払う必要のある事柄を話題とする場合には、特に慎重な発信を心がけること。

○他人の個人情報、肖像、プライバシー等に関わる内容の発信に当たっては、関係者の同意をあらかじめ得ておく等必要な措置をあらかじめ講じておくこと。それができない場合には、発信を慎むこと。

##### ② 事実に対する情報等

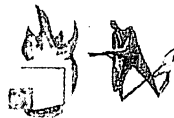
○事実に対する情報や単なる噂の拡散への加担は、慎むこと。

○事実であるかどうかの裏づけを得ていない情報に基づく発信や不確かな内容の発信を慎むとともに、発信する場合にはその旨を明らかにすること。

### 3. ソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点 (2)その他一般的に留意すべき事項

#### ③事後対応

○誹謗中傷、不当な批判その他不快又は嫌悪の念を起こさせるような発信を受けた場合であっても、感情的に対応しないよう心がけること。また、内容によっては、ソーシャルメディア上で引き続き取り扱うことが望ましくない場合や、返答そのものを控えるべき場合もあることを踏まえ、ソーシャルメディア上での応答にこだわらないこと。

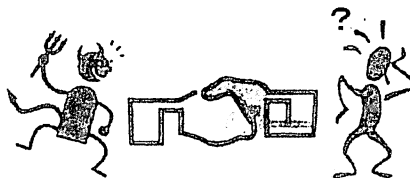


○事実に反する発信、他人に不快又は嫌悪の念を起こさせるような発信その他の不適切な発信を行ったことを自覚した場合には、当該発信を削除するに留まることなく、訂正やお詫びを行うなど誠実な対応を心がけること。また、事案に応じて上司等に相談すること。

#### ④安全管理措置

○自己又は他人のプライバシーに関する情報を意に反して公開してしまわないよう、ソーシャルメディアの設定を十分に確認すること。

○面識のない者からソーシャルメディア上の交流（「友達」関係の形成等）の申し出を受けた場合には、安易に受諾しないこと。自己の情報の開示対象者を一定の範囲の者（「友達」のみ等）に限定している場合であっても、当該申し出に応ずることにより情報が漏えいする危険性が高まることに留意すること。

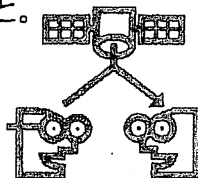


### 3. ソーシャルメディアの私的利用に当たっての留意点 (2)その他一般的に留意すべき事項

#### ④安全管理措置（続き）

○アカウントが乗っ取られること等がないよう、ログイン名及びパスワードの管理を適切に行うこと。

○発信を行う際に発言、画像等に位置情報を自動的に付与する機能を有するサービスが多数あるため、当該サービスを利用する場合には、当該位置情報を他人に知られることの影響について留意するとともに、必要に応じて当該機能の停止等の対応を行うこと。



○通信端末、パソコン等のウィルス対策を怠らないこと。特にスマートフォンではアプリケーションを装ったウィルスに注意すること。

#### ⑤特定のアプリケーションの動作

○ソーシャルメディア上のアプリケーションの中には自動的に発信を行う機能を有するものがあることに鑑み、その利用の際にはその動作等に注意すること。

○ソーシャルボタン（「いいね」ボタン等）については、これを押下することにより意図せぬ発信を行ってしまう場合があることに鑑み、その挙動等に注意すること。

※本資料の作成に当たっては、中崎尚弁護士（アンダーソン・毛利・友常法律事務所）及び板倉陽一郎弁護士（ひかり総合法律事務所）に御協力いただきました。

## 裁判官の旧姓使用について

裁判官は、本人からの申出があれば、旧姓使用により事務処理上の支障が生じる一定の文書を除き、裁判関係文書及び司法行政文書について旧姓使用が認められる（平成29年7月3日付け事務総長通達「裁判所職員の旧姓使用について」〔令和元年6月7日一部改正〕）。

（旧姓使用が認められない文書等）

- 人事記録及び裁判官の履歴書
- 社会保険及び雇用保険の事務に関する文書
- 共済組合に関する文書
- 財形貯蓄に関する文書
- 災害補償に関する文書
- 給与の支給に関する文書（退職手当の支給を含む。）
- 裁判官の任免、指名、補職、報酬及び外部機関への派遣に関する文書
- 裁判所に設置する委員会の委員の発令に関する文書（裁判官に対するものに限る。）
- 簡易裁判所判事の選考に関する文書
- 旧姓使用により外部機関等との関係で生じる円滑な事務の遂行に対する支障その他の事務処理上の支障が生じる文書
- 税務及び個人番号に関する文書
- 宿舍貸与申請に関する文書
- 児童手当に関する文書
- 確定拠出年金に関する文書
- 栄典に関する文書



## 裁判官の倫理について

### 下級裁判所の裁判官の倫理の保持に関する申合せ

(平成12年6月15日高等裁判所長官申合せ)

裁判官の倫理については、これまで、永年にわたる努力の積み重ねにより高い職業倫理が保持されてきたところであるが、この度、国家公務員倫理法が施行されたことにかんがみ、裁判官は、事件当事者等との関係において、同法、これに基づく政令及び最高裁判所規則の定める倫理規範を尊重するものとする。

### 下級裁判所の裁判官の倫理の保持に関する申合せの説明

近時国家公務員による不祥事が相次いだことに対し、国民から厳しい批判がなされ、国家公務員全体に対して厳正な服務規律の保持が求められるようになったため、平成12年4月から国家公務員倫理法（以下「倫理法」という。）、これに基づく国家公務員倫理規程（以下「倫理規程」という。）及び裁判所職員の倫理の保持を図るため必要な事項を定めた裁判所職員倫理規則（以下「倫理規則」という。）が施行された。

裁判官の倫理については、これまで、永年にわたる努力の積み重ねにより、裁判所内部に良き伝統が確立され、極めて高い職業倫理が保持されてきており、この点に関しては、広く国民から信頼を受けてきたところである。倫理法の制定に当たっては、裁判官弾劾法を始めとする裁判官固有の倫理保持のための法制度が確立されていることや、上記の良き伝統に加えて、職務の性質上他の公務員のような不祥事が生じることが考えにくいこと等の理由から、裁判官は、同法等の適用の対象外とされた。しかし、倫理法等の規定内容には、倫理法3条や倫理規程1条のように裁判官が行動する際にも当然に念頭においておくべき倫理原則及び倫理行動基準や、倫理規則2条1号、同条3号、同条4号及び倫理規程2条3項の利害関係者に関する諸規定並びに同規程3条、4条1項及び5条ないし9条の規定のように裁判官の倫理保持のための具体的行動基準としてもふさわしく、尊重すべき性質のものが含まれている。国家公務員全体に対して厳正な服務規律の保持を求める国民の意識や倫理法等の適用を受ける検察官等一般職の国家公務員とのバランスを考えると、裁判官においても、倫理法、

倫理規程及び倫理規則の上記各規定の趣旨・内容を尊重して行動することが望ましいのではないかとと思われる。そして、このような姿勢を申し合せることによって、裁判官の職務の公正に対する国民の信頼をより一層確たるものにすることができると考えられる。

高裁長官の申合せというものの性質上、倫理法・倫理規程が定めるもののうち、倫理法6条ないし8条に規定される贈与等の報告については、本申合せの対象外とした。また、倫理規程8条に規定される倫理監督官への届出及び同規程9条1項に規定される倫理監督官の承認に係る事項については、裁判官の独立性にかんがみ、裁判官について倫理監督官制度を設けず、個々の裁判官の自律的判断に委ねることが相当であると考えられる。

なお、確立された裁判官の職業倫理に照らして従来から相当でないと考えられている行為が、本申合せの対象とした倫理規程の禁止行為に該当しないという理由で許容されることになるものでないことは言うまでもない。また、本申合せの趣旨に照らせば、本申合せで尊重すべきものとした倫理規範に触れる行為をした場合に注意等の対象とされるか否かは、これまでと同様に、当該行為の性質等を考慮し、裁判官倫理に照らして判断されるべきものである。

## 参 考

ここに示す解釈及び具体的事例は、倫理法等に関する人事院の解釈や、これまで各庁から照会のあった事例に対する検討結果等に基づき、最高裁人事局において参考のために取りまとめたものである。

### 1 利害関係者

個々の裁判官の担当する職務に照らして、倫理規則2条1号、同条3号、同条4号及び倫理規程2条3項所定の者に相当する者をいう。

#### (1) 倫理規則2条1号（事件当事者）関係

自己の担当する事件の当事者、その代理人、被告人、その弁護人や起訴検事、公判立会検事は利害関係者に当たる。利害関係者についての倫理規則の規定は限定列举であるから、例えば、決裁官たる検事正等のように当事者等に対して監督的立場にある者であっても、利害関係者には当たらない。

その他本号所定の事件に関する事務との関係での利害関係者該当性については別紙1のとおり。

該当者が本号の利害関係者である期間は、事件係属の時から事件の確定又は上訴による移審等により、事件を担当する可能性がなくなる時までである。

なお、事件の当事者となろうとしていることが明らかである者も利害関係者に当たる。これは、現在事件の当事者となっていないが、通常の注意力をもってすれば、将来事件の当事者となろうとしていることが明らかな者をいう。「当事者」になろうとする者のみが問題となり、弁護人等になろうとする者は該当しない。

**(2) 倫理規則2条3号(裁判以外の不利益処分の名あて人)及び倫理規則2条4号(契約締結者)関係**

これら各号は、司法行政事務に従事する裁判官(地家裁所長等)について問題となる。

3号関係の具体例としては、国家公務員法等による懲戒処分や国有財産法18条6項による使用許可の取消処分が、4号関係の具体例としては、物品納入契約、役務調達契約及び工事請負契約がある。

これら処分又は契約に関する事務に携わる裁判官にとって、処分の名あて人や契約の相手方は利害関係者となる。

**(3) 倫理規程2条3項(影響力の行使)関係**

他の職員又は裁判官の利害関係者が、これらの者に対する当該裁判官の官職に基づく影響力を行使させることにより自らの利益を図るために、当該裁判官と接触していることが明らかな場合、右の者は同裁判官にとっても利害関係者に当たる。

例えば、事件の当事者が、部総括の裁判官としての影響力を当該部所属の事件担当書記官に行使させることで、同書記官から有利な取扱いを受けるために同裁判官と接触していることが明らかな場合は、右の当事者は同裁判官にとって利害関係者となる。

本項の場合、利害関係者の上記目的が明らかであればよく、当該裁判官の官職が職員等に対する影響力を行使し得る権限を有しているか否かは関係ない。

**(4) その他**

以下の各団体については、当該団体自体が(1)ないし(3)のいずれかの要件を充足する場合には利害関係者となるが、それ以外の場合は利害関係者に当たらない(当該団体構成員の一部が利害関係者であるときは、構成員個々に対する関係でのみ考えればよい。))。

日本弁護士連合会及び各単位弁護士会，日本司法書士会連合会及び各単位司法書士会，（財）法曹会，（財）司法協会，日本裁判所書記官協議会，全国家庭裁判所調査官研究協議会，（財）日本調停協会連合会及び各調停協会等

## 2 利害関係者との間で禁止される行為等

利害関係者との間で禁止される行為，禁止行為の例外，留意点については，別紙2のとおり

## 3 利害関係者との間で問題となり得る行為

### (1) 飲食を伴う会合について

- 利害関係者から供応接待を受けることは原則としてしてはならない（倫理規程3条1項6号参照）。

「供応」とは酒食によるもてなしのこと。「接待」は酒食以外の方法によるもてなしのこと。

- 職務として出席した会議において，利害関係者から茶菓又は簡素な飲食物の提供を受けること，若しくは，多数の者（20名程度以上）が出席する立食パーティーにおいて，利害関係者から飲食物の提供を受けることは，倫理規程に触れることはない（同規程3条2項5号ないし7号参照）。

- 利害関係者であっても，私的な関係（裁判官としての身分にかかわらない関係）がある場合には，職務上の利害関係の状況，私的な関係の経緯及び現在の状況並びにその行おうとする行為の態様等により，公正な職務の執行に対する国民の疑惑や不信を招くおそれがないと認められる場合に限り，当該利害関係者から供応接待を受けることができる（同規程4条1項参照）。

- 自己の飲食に要する費用について自分で費用を負担するか，又は利害関係者以外の第三者が費用を負担するのであれば，利害関係者と共に飲食することは，原則として問題ない（同規程8条参照）。しかし，倫理規程上問題がない場合であっても，事件関係者との飲食については，裁判官倫理上おのずから別論とされるであろう。

- 地家裁所長や高裁事務局長が，調停運営協議会等の懇親会に招待されて会合に参加する場合には，同会等の構成員に利害関係者が含まれていても，会合の趣旨・目的に照らし，許容されることが多いであろう。

## (2) 講演・執筆等について

- 利害関係者からの講演・執筆等の依頼については、公正な職務の執行に対する国民の疑惑や不信を招くおそれがないかどうかを判断することとなる（倫理規程9条1項参照）。

この判断に際しては、利害関係者の性格（公的団体か否か等）・利害関係の原因となる事件の性格・依頼がなされた経緯（事件についての便宜供与等を期待したものと見られる事情があるか否か等）・依頼内容（一般的な知識の提供や研修的性格なものか否か等）等を考慮することになるが、利害関係者からの依頼は原則的には断ることが望ましいであろう。

なお、この場合の報酬については、講演の場合1時間あたり2万円程度、執筆の場合400字あたり400.0円程度を超えないことが基準とされている（同条2項・12. 4. 6人能A6号倫理監督官通達参照）。

## 4 その他

### (1) 監修料

補助金や国が支出する費用で作成される書籍等及び当該職員の属する国の機関が過半数を買い入れる書籍等については、その監修や編さんを行ったことに対する報酬を受けることはできない（同規程6条参照）。

### (2) 倫理の保持を阻害する行為の禁止

- 他の職員が倫理規程違反の行為によって得た財産上の利益であることを知りながら、その利益を受け取ったり、享受することはできない（同規程7条1項参照）。
- 倫理法等に違反する疑いのある事実について、虚偽の申述をしたり、隠ぺいすることはできない（同規程7条2項参照）。
- 部下職員の倫理法等に違反する疑いのある事実を黙認してはいけない（同規程7条3項参照）。

以上に掲げられた倫理法、倫理規程、倫理規則及び通達の参照条文のほか、平成12年4月6日付人能A6号倫理監督官通達（最終改正：平成28年12月21日）、同日付人能A7号人事局長通達（最終改正：平成17年4月1日）の各参照条文該当箇所を参考にされたい。

略語：倫理法＝国家公務員倫理法、倫理規程＝国家公務員倫理規程

倫理規則＝裁判所職員倫理規則

別 紙 1

利害関係者該当性（倫理規則2条1号関係）一覧表

事件類型	事件関係人	該当性	該当性判断にあたって特に考慮された要素
全事件共通	事件当事者(原告・被告・申立人・相手方・被告人・被疑者・検察官等)	○	
	代理人・弁護人	○	
	鑑定人・通訳人	×	裁判所が職権で解任し得るとする明文の規定がない(解釈上は可能)
	証人	×	
	閲覧謄写申請人	×	
破産事件	破産管財人	○	明文上裁判所の監督権がある
	破産債権者・財団債権者	○	手続上の権利を行使する者である
執行事件	所有者	○	事件の当事者である
	評価人	×	評価人を辞めさせるのは民訴法20条で準用される民訴法120条所定の命令の取消によるもので、職権解任ではない
	催告に応じて届出をした債権者・買受申出人・買受人	○	手続上の権利を行使する者である
	第三債務者	○	事件の当事者である
会社更生事件	更生債権者・担保権者	○	手続上の権利を行使する者である
	株主	△	評決権等行使の場合は手続上の権利を行使する者である
	保全管理人・監督委員・調査委員・管財人	○	明文上裁判所の監督権がある
執行官事務	執行官補助者(技術者・事務員)	×	
刑事事件	被害者	△	公判手続に参加するときは事件の当事者
	押送担当職員	×	
	保護観察官	×	
家事事件	不在者財産管理人・相続財産管理人・後見人・保佐人・後見監督人・保佐監督人・補助監督人	○	明文で裁判所が職権で解任できるとしている
	特別代理人・臨時保佐人・臨時補助人	×	裁判所が職権で解任し得るとする明文の規定がない(解釈上は可能)
	市役所職員・児童相談所職員	△	事件の申立人となるときは事件の当事者
少年事件	附添人	○	
	送致した検察官等	×	
	少年鑑別所職員・保護観察官・保護司・補導委託先関係者	×	
	少年院職員	△	収容継続申立事件のときは事件の当事者
	被害者	△	審判手続に参加するときは事件の当事者

別 紙 2

利害関係者との間で禁止される行為等

禁止行為 (倫理規程3条1項)	禁止行為の例外 (倫理規程3条2項)	留 意 点
<p>(第1号) 利害関係者から金銭、物品又は不動産の贈与(せん別、祝儀、香典又は供花その他これらに類するものとしてされるものを含む。)を受けること。</p>	<p>(第1号) 利害関係者から宣伝用物品又は記念品であって広く一般に配布するためのものの贈与を受けること。 (第2号) 多数の者が出席する立食パーティーにおいて、利害関係者から記念品の贈与を受けること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の親族の葬式に際し、香典を持参した者が職員の利害関係者である場合には、他の親族との関係で香典を持参したものと考えられる場合を除き、職員が喪主であるか否かに関わらず、職員あての贈与が利害関係者からなされたものとして取り扱われる。</li> <li>・葬式の際に受付の者が職員の利害関係者に該当するかどうかを判断することは不可能であるため利害関係者からの香典を受け取った場合については、葬式後、他の親族との関係で香典を持参したものと判明した場合を除き、速やかに利害関係者に返却すれば、金銭の贈与には該当しないものとして取り扱われる。</li> <li>・「宣伝用物品又は記念品であって広く一般に配布するためのもの」としては、カレンダー、手帳、手拭い等が該当する。</li> </ul>
<p>(第2号) 利害関係者から金銭の貸付けを受けること。</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・金融機関が利害関係者に該当する場合、一顧客として貸付けを受けることは許される。</li> <li>・利害関係者である金融機関から貸付けを受ける場合でも、無利子又は利率が著しく低く設定される場合には、財産上の利益を受けることとなり、禁止される。</li> </ul>
<p>(第3号) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で物品又は不動産の貸付けを受けること。</p>	<p>(第3号) 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から提供される物品を使用すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「利害関係者の負担により」とは、費用負担は利害関係者であるが、実際には第三者が貸付けをすることをいう。</li> <li>・禁止行為の例外 職員が訪問の目的を達成する上でやむを得ず必要となるものに限定されており、例えば、裁判所との連絡のための電話やFAXを使用することが該当する。</li> </ul>
<p>(第4号) 利害関係者から又は利害関係者の負担により、無償で役務の提供を受けること。</p>	<p>(第4号) 職務として利害関係者を訪問した際に、当該利害関係者から提供される自動車(当該利害関係者がその業務等において日常的に利用しているものに限る。)を利用すること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「役務の提供」とは、広くサービスを提供することであり、例えば、ハイヤーを回してもらって、移動の便宜を受けることなどが該当する。</li> <li>・「自動車の利用」は、山間地域の交通不便地に赴く場合等、当該利害関係者の事務所等の周囲の交通事情その他の事情から当該自動車の利用が相当と認められる場合に限られる。</li> </ul>

禁止行為 (倫理規程3条1項)	禁止行為の例外 (倫理規程3条2項)	留 意 点
(第5号) 利害関係者から未公開株式を譲り受けること。		
(第6号) 利害関係者から供応接待を受けること。	<p>(第5号) 職務として出席した会議その他の会合において、利害関係者から茶菓の提供を受けること。</p> <p>(第6号) 多数の者が出席する立食パーティーにおいて、利害関係者から飲食物の提供を受けること。</p> <p>(第7号) 職務として出席した会議において、利害関係者から簡素な飲食物の提供を受けること。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「供応」とは、酒食をもつてもてなすこと、「接待」とは、酒食以外の方法により他人をもてなすことをいう。</li> <li>・茶菓、茶菓の提供は接待に該当する。</li> <li>・弁護士会等との協議会において、職員が担当している事件の代理人が含まれていたとしても、一緒に飲食することができる。ただし、自己の飲食に要する費用が1万円を超えるときは、あらかじめ、倫理監督官等に届け出なければならない。</li> </ul>
(第7号) 利害関係者と共に遊技又はゴルフをすること		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「遊技」とは、麻雀、パチンコ等、風俗営業法2条1項7号及び8号に規定する「遊技」をいう。</li> </ul>
(第8号) 利害関係者と共に旅行（公務のための旅行を除く。）をすること。		
(第9号) 利害関係者をして、第三者に対し前各号に掲げる行為をさせること。		



## 裁判所における一般職の職員

(裁判官以外の裁判所職員の官職等)

裁判官以外の裁判所職員の主な官職には、次のものがある。

#### 1 裁判所書記官

最高裁から簡裁まで、どの裁判所にも配置されており、裁判所書記官が立ち会わなければ法廷を開くことはできない。その職務は、弁論等に立ち会い、調書を作成したり、裁判記録を保管することのほか、争点の整理を踏まえて書面や証拠の提出を促す等の訴訟進行管理を行うことがその主たるものである。

裁判所書記官になるためには、裁判所職員総合研修所入所試験に合格した上、その研修課程を修了するか、裁判所書記官任用試験に合格することが必要である。

#### 2 裁判所事務官

各裁判所に配置され、司法行政上の各種事務や裁判所書記官の事務補助を担当する。裁判所事務官は、原則として、裁判所職員採用総合職試験（裁判所事務官）・同一般職試験（裁判所事務官）のような正規の採用試験に合格して名簿に登載された者の中から採用される。

#### 3 裁判所速記官

各地方裁判所に配置され、裁判官の命令に従って法廷に立ち会い、証人等の供述を速記する事務を担当する。

なお、速記官の新規の養成は、平成10年4月以降停止された。

#### 4 家庭裁判所調査官（補）

各家庭裁判所及び各高等裁判所に配置され、家事事件や少年事件の審判等に必要の調査事務を担当する。

家庭裁判所調査官になるためには、裁判所職員採用総合職試験（家庭裁判所調査官補）に合格して採用され、裁判所職員総合研修所に入所し、その研修課程を修了することが必要である。

#### 5 裁判所調査官

(1) 最高裁の裁判所調査官

下級裁判所の裁判官等が任命され、最高裁判所の裁判官の命を受けて、上告事件等を解決するのに参考となる判例、学説等の調査事務を担当する。

(2) 高、地裁の裁判所調査官

一部の高、地裁にも配置されており、知的財産等に関する専門知識を有する者が任命され、知的財産に関する争訟等について調査事務を担当する。

6 裁判所技官

各裁判所に配置されており、営繕技官、医師、看護師等がいる。

7 秘書官

最高裁判所長官秘書官、最高裁判所判事秘書官、高等裁判所長官秘書官があり、それぞれの秘書事務に従事する。

8 その他

研修所教官、法廷警備員のほか、電話交換手、自動車運転手、守衛、庁務員等がいる。

9 執行官

各地方裁判所に配置され、民事執行関係の事務を担当するが、事件の当事者から手数料を受ける等、他の裁判所職員とは異なる面がある。

(国家公務員法との関係)

国家公務員法は、国家公務員の職を一般職と特別職に分け、裁判所については、裁判官も裁判官以外の裁判所職員も特別職とし、同法の適用の対象とはしていない。これは、司法権の独立確保の観点から、裁判官以外の裁判所職員についてもその人事行政権を一般の行政権から独立させておくものである。しかし、裁判官以外の裁判所職員について、その組織、職員制度が「裁判」という目的に奉仕しなければならないという点を除いては他の行政省庁の一般職の職員と異なる取り扱いをする必要はなく、他に特別の定めがなければ、国家公務員法や一般職の職

員の給与に関する法律（以下「給与法」という。）等が準用される。

上述した職員制度について、給与法の規定する俸給表の適用という観点から分類すると、行政職俸給表（一）準用職員としては裁判所書記官、裁判所事務官、裁判所速記官、家庭裁判所調査官等があり、行政職俸給表（二）準用職員としては電話交換手、自動車運転手、守衛、庁務員等がある。この外、医療職俸給表準用職員としては、裁判所技官（医師）、裁判所技官（看護師）がある。

#### （昇進経路）

裁判官以外の裁判所職員の昇進経路は、次に示すとおりであり、その職務内容に応じた系統別昇進ルートが設定されている。裁判所においては、裁判部、事務局双方の職務を経験した幅の広い知識、見識を有する人材を育てていくことが組織の能率的な運営上望ましいことから、昇進は裁判部と事務局相互間でも行われる。

#### 〔地・家裁における職種別昇進経路〕

##### 1 書記職（裁判所書記官）

首席書記官 ← 次席書記官 ← 主任書記官 ← 書記官  
[総括主任書記官] [訟廷（副）管理官] [訟廷係長等]  
[裁判員調整官]

##### 2 速記職（裁判所速記官）

速記（副）管理官 ← 主任速記官 ← 速記官

##### 3 調査職（家庭裁判所調査官）

首席家裁調査官 ← 次席家裁調査官 ← 主任家裁調査官 ← 家裁調査官 ← 家裁調査官補  
[総括主任家裁調査官]

##### 4 事務職（裁判所事務官）

事務局長 ← 事務局次長 ← 課長 ← 課長補佐 ← 係長，主任（調査員） ← 事務官  
[専門官]，[専門職]

#### （服務）

服務の根本基準・法令及び上司の命令に従う義務・争議行為等の禁止・信用失墜行為の禁止・秘密を守る義務・職務に専念する義務・政治的行為の制限・私企

業からの隔離・他の事業又は事務の関与制限等

(懲戒)

免職・停職・減給・戒告

(注意)

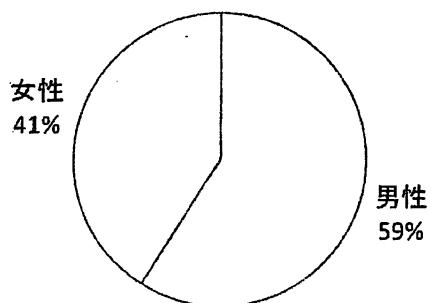
裁判所法第80条・下級裁判所事務処理規則第21条

裁判官以外の裁判所職員（執行官を除く。）の定員（令和元年度）

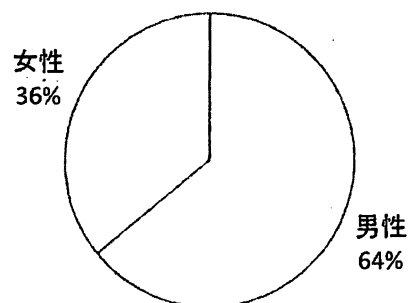
官 職 名 等	定 員（人）
書 記 官	9,868
速 記 官	211
家 庭 裁 判 所 調 査 官	1,596
事 務 官	9,370
そ の 他	790
計	21,835

# 裁判所職員の官職別・男女別人員構成(R元年度)

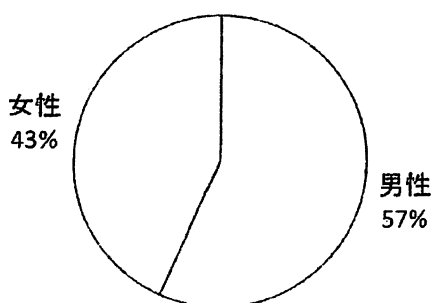
行一職員



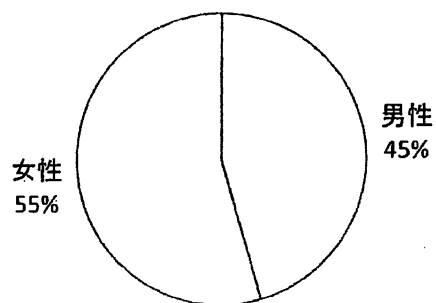
書記官



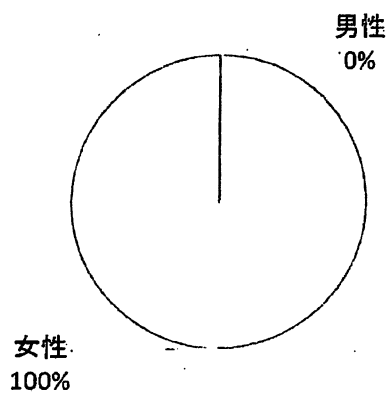
事務官



家裁調査官



速記官



最高裁人能第1472号

(人いー07)

平成28年12月26日

高等裁判所長官 殿

地方裁判所長 殿

家庭裁判所長 殿

最高裁判所事務総長 今 崎 幸 彦

セクシュアル・ハラスメント等の防止等について（通達）

裁判所におけるセクシュアル・ハラスメント及び妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメント（以下「セクシュアル・ハラスメント等」という。）の防止等については，次に掲げる人事院規則等の定めるところによるほか，下記により取り扱ってください。

- 1 人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）（以下「規則10—10」という。）
- 2 平成10年11月13日付け職福—442人事院事務総長通知「人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について」（以下「規則10—10運用通知」という。）（第6条関係の別紙1の第1の2の五の定め中「行政サービスの相手方」とあるのは「事件関係者」と読み替える。）
- 3 人事院規則10—15（妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメントの防止等）（以下「規則10—15」という。）
- 4 平成28年12月1日付け職職—273人事院事務総長通知「人事院規則10—15（妊娠，出産，育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の運用について」（以下「規則10—15運用通知」という。）



## 記

### 1 不利益取扱いの禁止

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。）は、セクシュアル・ハラスメント等に対する拒否等の対応、セクシュアル・ハラスメント等に関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）を行ったこと、苦情の調査について証言等をしたことその他セクシュアル・ハラスメント等に対する対応により、職場においていかなる不利益も受けない。

### 2 職員が認識すべき事項の周知

規則 10—10 運用通知別紙 1「セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」及び規則 10—15 運用通知別紙第 1「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針」を職員に配布するなどして、セクシュアル・ハラスメント等に関する認識を深めさせなければならない。

### 3 監督者の役割

- (1) 職員を監督する地位にある者（他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含む。以下「監督者」という。）は、職員が職務に専念できる良好な勤務環境を確保するために、セクシュアル・ハラスメント等を未然に防止し、又はセクシュアル・ハラスメント等に起因する問題の迅速な処理に当たらなければならない。
- (2) 監督者は、職員からセクシュアル・ハラスメント等に関する苦情相談があった場合には、真摯にかつ迅速に対応しなければならない。

### 4 研修

職員に対する研修を実施する際には、セクシュアル・ハラスメント等の防止に関する事項を含めるものとする。特に、新たに採用された職員及び初任の監督者に対する研修の際には、必ずセクシュアル・ハラスメント等の防止に関する事項を含めるものとする。

## 5 苦情相談体制等

### (1) 相談員の配置基準等

#### ア 相談員の配置基準

高等裁判所、地方裁判所及び家庭裁判所（(1)のイ及び(2)において「各裁判所」という。）は、職員からのセクシュアル・ハラスメント等に関する苦情相談に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置するなどして苦情相談を受ける体制（以下「苦情相談体制」という。）を整備する。ただし、高等裁判所所在地においては、高等裁判所、地方裁判所及び家庭裁判所が合同して、同一所在地にある地方裁判所及び家庭裁判所においては、地方裁判所及び家庭裁判所が合同して相談員を配置することができる。

#### イ 相談員の指名

各裁判所は、当該裁判所に勤務する職員（地方裁判所にあつては、その管轄区域内の簡易裁判所又は検察審査会に勤務する職員を含む。以下同じ。）の中から相談員を指名する。ただし、複数の裁判所が合同して相談員を配置する場合には、当該合同する裁判所に勤務する職員の中から指名することができる。相談員の指名に当たっては次の点に配慮する。

(ア) 相談員のうち少なくとも1人は事務局総務課長（高等裁判所、地方裁判所及び家庭裁判所が合同して相談員を配置する場合には、高等裁判所事務局総務課長）とする。

(イ) 相談員は、原則として管理職員（裁判官及び裁判官の秘書官以外の裁判所職員の標準的な官職を定める規則（平成21年最高裁判所規則第6号）別表の1の項第3欄第9号に規定する職制上の段階に属する課長補佐、同表の1の項第3欄第13号に規定する職制上の段階に属する課長、同表の2の項第3欄第4号に規定する職制上の段階に属する主任書記官及び同表の3の項第3欄第2号に規定する職制上の段階に属する主任家庭裁判所調

査官及びこれらと同等以上の職制上の段階に属する官職を占める職員をいう。以下同じ。)とする。ただし、規則10—10運用通知記第8条関係第2項第3号及び規則10—15運用通知記第8条関係第2項第3号の定めに適合する相談員の確保が困難な場合には、管理職員以外の職員としても差し支えない。

#### ウ 相談員の人数

高等裁判所（地方裁判所及び家庭裁判所と合同して相談員を配置する場合を含む。）においては5人以上とし、イの(ア)に定める相談員を除いて男性及び女性それぞれ2人以上とする。

地方裁判所及び家庭裁判所（同一所在地において合同して相談員を配置する場合を含む。）においては3人以上とし、イの(ア)に定める相談員を除いて男性及び女性それぞれ1人以上とする。

#### (2) 苦情相談体制の通知

各裁判所は、当該裁判所に勤務する職員に対し、苦情相談体制を書面等適宜の方法により通知するものとする。

#### (3) 苦情相談の申出

ア 職員は、当該職員が勤務する裁判所（簡易裁判所又は検察審査会に勤務する職員については、当該簡易裁判所又は当該検察審査会の所在地を管轄する地方裁判所をいう。）の相談員、当該裁判所を管轄する高等裁判所の相談員及び最高裁判所の相談員（別に定める相談員に限る。）のいずれに対しても、苦情相談の申出をすることができる。

イ 職員は、面談、メール、電話、手紙等の方法により苦情相談の申出をすることができる。

#### (4) 苦情相談への対応

ア 相談員は、セクシュアル・ハラスメント等を受けたとする職員、セクシュアル・ハラスメント等を行ったとされる職員又は第三者からの事実関係等の

聴取、関係する職員に対する指導及び助言、当事者間のあっせん等を自ら行うとともに、関係する職員に対しセクシュアル・ハラスメント等に起因する問題の解決のための指導等を要請することにより、当該問題を迅速かつ適切に解決するように努めるものとする。

この場合には、規則10—10運用通知別紙2「セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」及び規則10—15運用通知別紙第2「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針」に留意しなければならない。

イ 苦情相談への対応に当たっては、関係者のプライバシー、名誉その他の人権の尊重に配慮するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならない。

## 6 再発防止

セクシュアル・ハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、再発防止に向けた措置を講じなければならない。

### 付 記

この通達は、平成29年1月1日から実施する。

平成十年人事院規則一〇一一〇

人事院規則一〇一一〇(セクシュアル・ハラスメントの防止等)

人事院は、国家公務員法(昭和二十二年法律第百二十号)に基づき、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関し次の人事院規則を制定する。

(趣旨)

第一条 この規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除のための措置並びにセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第二条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 セクシュアル・ハラスメント 他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動
- 二 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題 セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること及びセクシュアル・ハラスメントへの対応に起因して職員がその勤務条件につき不利益を受けること

(人事院の責務)

第三条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する施策についての企画立案を行うとともに、各省各庁の長がセクシュアル・ハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

(各省各庁の長の責務)

第四条 各省各庁の長は、職員がその能率を充分に発揮できるような勤務環境を確保するため、セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に関し、必要な措置を講ずるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、セクシュアル・ハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(職員の責務)

第五条 職員は、次条第一項の指針の定めるところに従い、セクシュアル・ハラスメントをしないように注意しなければならない。

- 2 職員を監督する地位にある者(以下「監督者」という。)は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等によりセクシュアル・ハラスメントの防止及び排除に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、迅速かつ適切に対処しなければならない。

(職員に対する指針)

第六条 人事院は、セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項及びセクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる対応等について、指針を定めるものとする。

2 各省各庁の長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。  
(研修等)

第七条 各省各庁の長は、セクシュアル・ハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。

2 各省各庁の長は、新たに職員となった者に対し、セクシュアル・ハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者となった職員その他職責等を考慮して人事院が定める職員に対し、セクシュアル・ハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるために、研修を実施するものとする。

3 人事院は、各省各庁の長が前二項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められるセクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

(苦情相談への対応)

第八条 各省各庁の長は、人事院の定めるところにより、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出及び相談(以下「苦情相談」という。)が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員(以下「相談員」という。)を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、各省各庁の長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合において、相談員は、人事院が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。

3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、人事院に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、人事院は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

4 人事院は、職員以外の者であって職員からセクシュアル・ハラスメントを受けたと思料するものからの苦情相談を受けるものとし、当該苦情相談の迅速かつ適切な処理を行わせるため、人事院事務総局の職員のうちから、当該苦情相談を受けて処理する者をセクシュアル・ハラスメント相談員として指名するものとする。この場

合において、当該苦情相談の処理については、規則一三一五(職員からの苦情相談)第四条(第三項を除く。)から第九条までの規定の例による。

**附 則**

この規則は、平成十一年四月一日から施行する。

**附 則 (平成一九年二月九日人事院規則一〇一一〇一一)**

この規則は、平成十九年四月一日から施行する。

**附 則 (平成三一年四月一日人事院規則一〇一一〇一二)**

この規則は、公布の日(※)から施行する。(※平成三十一年四月一日)

○人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）の運用について

平成10年11月13日

職福—442

事務総長通知

改正 平成19年職職—40

平成28年職職—272

平成31年職職—72

標記について下記のとおり定めたので、平成11年4月1日以降は、これによってください。

記

第1条関係

「セクシュアル・ハラスメントの防止及び排除」とは、セクシュアル・ハラスメントが行われることを未然に防ぐとともに、セクシュアル・ハラスメントが現に行われている場合にその行為を制止し、及びその状態を解消することをいう。

第2条関係

- 1 この条の第1号の「他の者を不快にさせる」とは、職員が他の職員を不快にさせること、職員がその職務に従事する際に接する職員以外の者を不快にさせること及び職員以外の者が職員を不快にさせることをいう。
- 2 この条の第1号の「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所も含まれる。
- 3 この条の第1号の「性的な言動」とは、性的な関心や欲求に基づく言動をいい、性別により役割を分担すべきとする意識又は性的指向若しくは性自認に関する偏見に基づく言動も含まれる。
- 4 この条の第2号の「セクシュアル・ハラスメントのため職員の勤務環境が害されること」とは、職員が、直接又は間接的にセクシュアル・ハラスメントを受けることにより、職務に専念することができなくなる等その能率の発揮が損なわれる程度に当該職員の勤務環境が不快なものとなることをいう。
- 5 この条の第2号の「セクシュアル・ハラスメントへの対応」とは、職務上の地位を利用した交際又は性的な関係の強要等に対する拒否、抗議、苦情の申出等の行為をいう。
- 6 この条の第2号の「勤務条件につき不利益を受けること」とは、昇任、配置換等の任用上の取扱いや昇格、昇給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し不利益を受けること



をいう。

#### 第4条関係

- 1 各省各庁の長の責務には、次に掲げるものが含まれる。
  - 一 セクシュアル・ハラスメントの防止等に関する方針、具体的な対策等を各省庁において部内規程等の文書の形でとりまとめ、職員に対して明示すること。
  - 二 職員に対する研修の計画を立て、実施するに当たり、セクシュアル・ハラスメントの防止等のための研修を含めること。
  - 三 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。
  - 四 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。
  - 五 職員に対して、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他セクシュアル・ハラスメントに対する職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。
- 2 職場における「不利益」には、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける<sup>いぼ</sup>誹謗や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

#### 第5条関係

この条の第2項の「職員を監督する地位にある者」には、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むものとする。

#### 第6条関係

この条の第1項の人事院が定める指針は、別紙1のとおりとする。

#### 第7条関係

- 1 この条の第1項の「研修等」には、研修のほか、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等が含まれる。
- 2 この条の第1項の「研修等」の内容には、性的指向及び性自認に関するものを含めるものとする。
- 3 この条の第2項の「人事院が定める職員」は、次に掲げる職員とする。
  - 一 新たに一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）別表第11指定職俸給表の適用を受けることとなった職員
  - 二 新たに本省庁に属する官職のうち課長又はこれと同等の官職を占めることとなった職員

## 第8条関係

- 1 苦情相談は、セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
  - 一 他の職員がセクシュアル・ハラスメントをされているのを見て不快に感じる職員からの苦情の申出
  - 二 他の職員からセクシュアル・ハラスメントをしている旨の指摘を受けた職員からの相談
  - 三 部下等からセクシュアル・ハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談
- 2 この条の第1項の苦情相談を受ける体制の整備については、次に定めるところによる。
  - 一 本省庁及び管区機関においては、それぞれ複数の相談員を置くことを基準とし、その他の機関においても、セクシュアル・ハラスメントに関する職員からの苦情相談に対応するために必要な体制をその組織構成、各官署の規模等を勘案して整備するものとする。
  - 二 相談員のうち少なくとも1名は、苦情相談を行う職員の属する課の長に対する指導及び人事当局との連携をとることのできる地位にある者をもって充てるものとする。
  - 三 苦情相談には、苦情相談を行う職員の希望する性の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとする。
  - 四 セクシュアル・ハラスメントは、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント（人事院規則10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）第2条に規定する妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをいう。以下同じ。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント等の苦情相談を受ける体制と一体的に、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談を受ける体制を整備するなど、一元的に苦情相談を受けられることのできる体制を整備するよう努めるものとする。
- 3 この条の第2項の人事院が定める指針は、別紙2のとおりとする。
- 4 この条の第3項の「苦情相談を行った職員等」には、他の職員からセクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員、他の職員に対しセクシュアル・ハラスメントをしたとされる職員その他の関係者が含まれる。

以上

## 別紙1

セクシュアル・ハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

## 第1 セクシュアル・ハラスメントをしないようにするために職員が認識すべき事項

### 1 意識の重要性

セクシュアル・ハラスメントをしないようにするためには、職員の一人一人が、次の事項の重要性について十分認識しなければならない。

- 一 お互いの人格を尊重しあうこと。
- 二 お互いが大切なパートナーであるという意識を持つこと。
- 三 相手を性的な関心の対象としてのみ見る意識をなくすこと。
- 四 女性を劣った性として見る意識をなくすこと。

### 2 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントに関する次の事項について十分認識しなければならない。

- 一 性に関する言動に対する受け止め方には個人間で差があり、セクシュアル・ハラスメントに当たるか否かについては、相手の判断が重要であること。

具体的には、次の点について注意する必要がある。

- (1) 親しさを表すつもりと言動であったとしても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること。
- (2) 不快に感じるか否かには個人差があること。
- (3) この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な憶測をしないこと。
- (4) 相手との良好な人間関係ができていると勝手な思い込みをしないこと。
- 二 相手が拒否し、又は嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと。
- 三 セクシュアル・ハラスメントであるか否かについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと。

セクシュアル・ハラスメントを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないなど、相手からいつも明確な意思表示があるとは限らないことを十分認識する必要がある。

### 四 職場におけるセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

例えば、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場において、職員が他の職員にセクシュアル・ハラスメントを行うことは、職場の人間関係を損ない勤務環境を害するおそれがあることから、勤務時間外におけるセクシュアル・ハラスメントについても十分注意する必要がある。

五 職員間のセクシュアル・ハラスメントにだけ注意するのでは不十分であること。

行政サービスの相手方など職員がその職務に従事する際に接することとなる職員以外の者及び委託契約又は派遣契約により同じ職場で勤務する者との関係にも注意しなければならない。

### 3 セクシュアル・ハラスメントになり得る言動

セクシュアル・ハラスメントになり得る言動として、例えば、次のようなものがある。

#### 一 職場内外で起きやすいもの

##### (1) 性的な内容の発言関係

###### ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スリーサイズを聞くなど身体的特徴を話題にすること。
- ② 聞くに耐えない卑猥な冗談を交わすこと。
- ③ 体調が悪そうな女性に「今日は生理日か」、「もう更年期か」などと言うこと。
- ④ 性的な経験や性生活について質問すること。
- ⑤ 性的な噂を立てたり、性的なからかいの対象とすること。

###### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

- ① 「男のくせに根性がない」、「女には仕事を任せられない」、「女性は職場の花でありさえすればいい」などと発言すること。
- ② 「男の子、女の子」、「僕、坊や、お嬢さん」、「おじさん、おばさん」などと人格を認めないような呼び方をすること。
- ③ 性的指向や性自認をからかいやいじめの対象とすること。

##### (2) 性的な行動関係

###### ア 性的な関心、欲求に基づくもの

- ① スードポスター等を職場に貼ること。
- ② 雑誌等の卑猥な写真・記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
- ③ 身体を執拗に眺め回すこと。
- ④ 食事やデートにしつこく誘うこと。
- ⑤ 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙・Eメールを送ること。
- ⑥ 身体に不必要に接触すること。
- ⑦ 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

###### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

女性であるというだけで職場でお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

## 二 主に職場外において起こるもの

### ア 性的な関心、欲求に基づくもの

性的な関係を強要すること。

### イ 性別により差別しようとする意識等に基づくもの

① カラオケでのデュエットを強要すること。

② 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンス等を強要すること。

## 4 懲戒処分

セクシュアル・ハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

## 第2 職場の構成員として良好な勤務環境を確保するために認識すべき事項

勤務環境はその構成員である職員の協力の下に形成される部分が大いことから、セクシュアル・ハラスメントにより勤務環境が害されることを防ぐため、職員は、次の事項について、積極的に意を用いるように努めなければならない。

### 1 職場内のセクシュアル・ハラスメントについて問題提起する職員をいわゆるトラブルメーカーと見たり、セクシュアル・ハラスメントに関する問題を当事者間の個人的な問題として片づけないこと。

職場におけるミーティングを活用することなどにより解決することができる問題については、問題提起を契機として、良好な勤務環境の確保のために皆で取り組むことを日頃から心がけることが必要である。

### 2 職場からセクシュアル・ハラスメントに関する問題の加害者や被害者を出さないようにするために、周囲に対する気配りをし、必要な行動をとること。

具体的には、次の事項について十分留意して必要な行動をとる必要がある。

#### 一 セクシュアル・ハラスメントが見受けられる場合は、職場の同僚として注意を促すこと。

セクシュアル・ハラスメントを契機として、勤務環境に重大な悪影響が生じたりしないうちに、機会をとらえて職場の同僚として注意を促すなどの対応をとることが必要である。

#### 二 被害を受けていることを見聞きした場合には、声をかけて相談に乗ること。

被害者は「恥ずかしい」、「トラブルメーカーとのレッテルを貼られたくない」などとの考えから、他の人に対する相談をためらうことがある。被害を深刻にしないよ

うに、気が付いたことがあれば、声をかけて気軽に相談に乗ることも大切である。

- 3 職場においてセクシュアル・ハラスメントがある場合には、第三者として気持ちよく勤務できる環境づくりをする上で、上司等に相談するなどの方法をとることをためらわないこと。

### 第3 セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合において職員に望まれる事項

#### 1 基本的な心構え

職員は、セクシュアル・ハラスメントを受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

- 一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

セクシュアル・ハラスメントを無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

- 二 セクシュアル・ハラスメントに対する行動をためらわないこと。

「トラブルメーカーというレッテルを貼られたくない」、「恥ずかしい」などと考えがちだが、被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらにはセクシュアル・ハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

#### 2 セクシュアル・ハラスメントによる被害を受けたと思うときに望まれる対応

職員はセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

- 一 嫌なことは相手に対して明確に意思表示をすること。

セクシュアル・ハラスメントに対しては毅然とした態度をとること、すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

- 二 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントが発生した日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

#### 別紙2

セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項につ

## いての指針

### 第1 基本的な心構え

職員からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- 1 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- 2 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- 3 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

### 第2 苦情相談の事務の進め方

#### 1 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

- 一 苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること。
- 二 苦情相談を受けるに当たっては、苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）の希望する性の相談員が同席するよう努めること。
- 三 相談員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- 四 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞されないよう周りに遮断した場所で行うこと。

#### 2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- 一 相談者の求めるものを把握すること。  
将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。
- 二 どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。  
相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。
- 三 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。  
特に相談者が被害者の場合、セクシュアル・ハラスメントを受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。
- 四 事実関係については、次の事項を把握すること。

- (1) 当事者（被害者及び加害者とされる職員）間の関係

- (2) 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- (3) 相談者は、加害者とされる職員に対してどのような対応をとったか。
- (4) 監督者等に対する相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

#### 五 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

#### 六 聴取した事実関係等については、必ず記録にしてとっておくこと。

### 3 加害者とされる職員からの事実関係等の聴取

- 一 原則として、加害者とされる職員から事実関係等を聴取する必要がある。ただし、セクシュアル・ハラスメントが職場内で行われ比較的怪微なものであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。
- 二 加害者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。
- 三 加害者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

### 4 第三者からの事実関係等の聴取

職場内で行われたとされるセクシュアル・ハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

### 5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとらえた対応については、相談者に説明する。

## 第3 問題処理のための具体的な対応例

相談員が、苦情相談に対応するに当たっては、セクシュアル・ハラスメントに関して相当程度の知識を持ち、個々の事例に即して柔軟に対応することが基本となることは言うまでもないが、具体的には、事例に応じて次のような対処が方策として考えられる。



1 セクシュアル・ハラスメントを受けたとする職員からの苦情相談

一 職員の監督者等に対し、加害者とされる職員に指導するよう要請する。

(例)

職場内で行われるセクシュアル・ハラスメントのうち、その対応に時間的な余裕があると判断されるものについては、職場の監督者等に状況を観察するよう要請し、加害者とされる職員の言動のうち問題があると認められるものを適宜注意させる。

二 加害者に対して直接注意する。

(例)

性的なからかいの対象にするなどの行為を頻繁に行うことが問題にされている場合において、加害者とされる職員は親しみの表現として発言等を行っており、それがセクシュアル・ハラスメントであるとの意識がない場合には、相談員が加害者とされる職員に対し、その行動がセクシュアル・ハラスメントに該当することを直接注意する。

三 被害者に対して指導、助言をする。

(例)

職場の同僚から好意を抱かれ食事やデートにしつこく誘われるが、相談者がそれを苦痛に感じている場合については、相談者自身が相手の職員に対して明確に意思表示をするよう助言する。

四 当事者間のあっせんを行う。

(例)

被害者がセクシュアル・ハラスメントを行った加害者に謝罪を求めている場合において、加害者も自らの言動について反省しているときには、被害者の要求を加害者に伝え、加害者に対して謝罪を促すようあっせんする。

五 人事上必要な措置を講じるため、人事当局との連携をとる。

(例)

セクシュアル・ハラスメントの内容がかなり深刻な場合で被害者と加害者とを同じ職場で勤務させることが適当でないと判断される場合などには、人事当局との十分な連携の下に当事者の人事異動等の措置をとることも必要となる。

2 セクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが納得がいかない旨の相談

(例)

昼休みに自席で週刊誌のグラビアのヌード写真を周囲の目に触れるように眺めてい

たところ、隣に座っている同僚の女性職員から、他の職員の目に触れるのはセクシュアル・ハラスメントであるとの指摘を受けたが、納得がいかない旨の相談があった場合には、相談者に対し、周囲の職員が不快に感じる以上はセクシュアル・ハラスメントに当たる旨注意喚起をする。

### 3 第三者からの苦情相談

(例)

同僚の女性職員がその上司から性的なからかいを日常的に繰り返し受けているのを見て不快に思う職員から相談があった場合には、同僚の女性職員及びその上司から事情を聴き、その事実がセクシュアル・ハラスメントであると認められる場合には、その上司に対して監督者を通じ、又は相談員が直接に注意を促す。

(例)

非常勤職員に執拗につきまったり、その身体に不必要に触る職員がいるが、非常勤職員である本人は、立場が弱い<sup>ため</sup>苦情を申し出ることをしないような場合について第三者から相談があったときには、本人から事情を聴き、事実が認められる場合には、本人の意向を踏まえた上で、監督者を通じ、又は相談員が直接に加害者とされる職員から事情を聴き、注意する。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等

発令：平成28年12月1日号外人事院規則10—15

最終改正：平成28年12月1日号外人事院規則10—15

改正内容：平成28年12月1日号外人事院規則10—15[平成29年1月1日]

○妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等

[平成二十八年十二月一日号外人事院規則一〇—一五]

人事院は、国家公務員法に基づき、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関し次の人事院規則を制定する。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等

(趣旨)

第一条 この規則は、人事行政の公正の確保、職員の利益の保護及び職員の能率の発揮を目的として、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止のための措置及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合に適切に対応するための措置に関し、必要な事項を定めるものとする。

(定義)

第二条 この規則において、「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」とは、職場における次に掲げるものをいう。

一 職員に対する次に掲げる事由に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ 妊娠したこと。

ロ 出産したこと。

ハ 妊娠又は出産に起因する症状により勤務することができないこと若しくはできなかったこと又は能率が低下したこと。

二 職員に対する次に掲げる妊娠又は出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

イ 規則一〇—七（女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉）第三条第一項の規定により妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせないこと。

ロ 規則一〇—七第四条の規定により深夜勤務又は正規の勤務時間等以外の時間における勤務をさせないこと。

ハ 規則一〇—七第五条の規定による保健指導又は健康診査を受けるため勤務しないこと。

ニ 規則一〇—七第六条第一項の規定により業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就かせること。

ホ 規則一〇—七第六条第二項の規定による休息し、又は補食するため勤務しないこと。

ヘ 規則一〇—七第七条の規定による正規の勤務時間等の始め又は終わりにおいて勤務しないこと。

ト 規則一五—一四（職員の勤務時間、休日及び休暇）第二十二條第一項第六号又は規則一五—一五（非常勤職員の勤務時間及び休暇）第四条第二項第一号の規定による六週間（多胎妊娠の場合にあっては、十四週間）以内に出産する予定である場合の休暇

チ 規則一五—一四第二十二條第一項第七号又は規則一五—一五第四条第二項第二号の規定による出産した場合の休暇

- リ 規則一五一一四第二十二條第一項第八号又は規則一五一一五第四條第二項第三号の規定による保育のために必要と認められる授乳等を行う場合の休暇
- ヌ 規則一五一一四第二十二條第一項第九号の規定による妻の出産に伴う休暇
- ル 規則一五一一五第四條第二項第九号の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るための休暇
- ヲ イからルまでに掲げるもののほか、人事院の定める妊娠又は出産に関する制度又は措置

三 職員に対する次に掲げる育児に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

- イ 育児休業法第三条第一項に規定する育児休業
- ロ 育児休業法第十二條第一項に規定する育児短時間勤務
- ハ 育児休業法第二十六條第一項に規定する育児時間
- ニ 勤務時間法第六条第四項の規定により週休日を設定、及び勤務時間を割り振ること。
- ホ 規則一〇一一一（育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務並びに深夜勤務及び超過勤務の制限）第三条の規定により早出遅出勤務をさせること。
- ヘ 規則一〇一一一第六条の規定により深夜勤務をさせないこと。
- ト 規則一〇一一一第九条又は第十条の規定により超過勤務をさせないこと。
- チ 規則一五一一四第二十二條第一項第十号の規定による子の養育のための休暇
- リ 規則一五一一四第二十二條第一項第十一号又は規則一五一一五第四條第二項第四号の規定による子の看護のための休暇

- ヌ イからリまでに掲げるもののほか、人事院の定める育児に関する制度又は措置

四 職員に対する次に掲げる介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により当該職員の勤務環境が害されること。

- イ 勤務時間法第六条第四項の規定により週休日を設定、及び勤務時間を割り振ること。
- ロ 勤務時間法第二十条第一項に規定する介護休暇又は規則一五一一五第四條第二項第六号の規定による要介護者の介護をするための休暇
- ハ 勤務時間法第二十条の二第一項に規定する介護時間又は規則一五一一五第四條第二項第七号の規定による要介護者の介護をするための休暇
- ニ 規則一〇一一一第十三條の規定により読み替えられた同規則第三条の規定により早出遅出勤務をさせること。
- ホ 規則一〇一一一第十三條の規定により読み替えられた同規則第六条の規定により深夜勤務をさせないこと。
- ヘ 規則一〇一一一第十三條の規定により読み替えられた同規則第九条又は第十条の規定により超過勤務をさせないこと。
- ト 規則一五一一四第二十二條第一項第十二号又は規則一五一一五第四條第二項第五号の規定による要介護者の世話をを行うための休暇

- チ イからトまでに掲げるもののほか、人事院の定める介護に関する制度又は措置（人事院の責務）

第三条 人事院は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合の対応（以下「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等」という。）に関する施策についての企画立案を行うとともに

に、各省各庁の長が妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等のために実施する措置に関する調整、指導及び助言に当たらなければならない。

(各省各庁の長の責務)

第四条 各省各庁の長は、職員がその能率を十分に発揮できるような勤務環境を確保するため、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に関し、必要な措置を講ずるとともに、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合においては、必要な措置を迅速かつ適切に講じなければならない。この場合において、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに対する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けることがないようにしなければならない。

(職員の責務)

第五条 職員は、次条第一項の指針の定めるところに従い、自らの言動により、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないように注意しなければならない。

2 職員を監督する地位にある者（以下「監督者」という。）は、良好な勤務環境を確保するため、日常の執務を通じた指導等により妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止に努めるとともに、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合には、迅速かつ適切に対応しなければならない。

(職員に対する指針)

第六条 人事院は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために職員が認識すべき事項及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合において職員に望まれる事項について、指針を定めるものとする。

2 各省各庁の長は、職員に対し、前項の指針の周知徹底を図らなければならない。

(研修等)

第七条 各省各庁の長は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施しなければならない。

2 各省各庁の長は、新たに職員となった者に対し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する基本的な事項について理解させるため、及び新たに監督者となった職員に対し、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関しその求められる役割について理解させるために、研修を実施するものとする。

3 人事院は、各省各庁の長が前二項の規定により実施する研修等の調整及び指導に当たるとともに、自ら実施することが適当と認められる妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等のための研修について計画を立て、その実施に努めるものとする。

(苦情相談への対応)

第八条 各省各庁の長は、人事院の定めるところにより、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「苦情相談」という。）が職員からなされた場合に対応するため、苦情相談を受ける職員（以下「相談員」という。）を配置し、相談員が苦情相談を受ける日時及び場所を指定する等必要な体制を整備しなければならない。この場合において、各省各庁の長は、苦情相談を受ける体制を職員に対して明示するものとする。

2 相談員は、苦情相談に係る問題の事実関係の確認及び当該苦情相談に係る当事者に対する助言等により、当該問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。この場合におい

て、相談員は、人事院が苦情相談への対応について定める指針に十分留意しなければならない。

- 3 職員は、相談員に対して苦情相談を行うほか、人事院に対しても苦情相談を行うことができる。この場合において、人事院は、苦情相談を行った職員等から事情の聴取を行う等の必要な調査を行い、当該職員等に対して指導、助言及び必要なあっせん等を行うものとする。

#### 附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成二十九年一月一日から施行する。

(人事院規則二一三の一部改正)

- 2 人事院規則二一三（人事院事務総局等の組織）の一部を次のように改正する。

〔次のよう略〕

人事院規則 10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）の運用について

（平成 28 年 12 月 1 日職職—273）

（人事院事務総長発）

標記について下記のとおり定めたので、平成 29 年 1 月 1 日以降は、これによってください。

## 記

### 第 2 条関係

- 1 この条で定義する「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」については、職員の上司（当該職員を事実上監督していると認められる者及び当該職員の人事に関する行為に関与する者も含まれる。以下同じ。）又は同僚（当該職員と共に日常の執務を行う者（部下を含む。）をいう。以下同じ。）の言動によるものが該当する。また、この条に規定するものであっても、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは該当しない。
- 2 この条の「職場」とは、職員が職務に従事する場所をいい、当該職員が通常勤務している場所以外の場所及び懇親の場等であって当該職員の職務と密接に関連するものも含まれる。
- 3 この条の第 1 号ハの「妊娠又は出産に起因する症状」とは、つまり、妊娠悪阻、切迫流産、出産後の回復不全等、妊娠又は出産をしたことに起因して妊産婦に生じる症状をいう。
- 4 この条の第 2 号ヲの「人事院の定める妊娠又は出産に関する制度又は措置」は、「職員の勤務時間、休日及び休暇の運用について（平成 6 年 7 月 27 日職職—328）」（以下「勤務時間等関係運用通知」という。）第 6 の第 5 項(5)の規定により休憩時間を短縮すること（「人事院規則 15—15（非常勤職員

の勤務時間及び休暇）の運用について（平成6年7月27日職職一329）」  
（以下「規則15—15運用通知」という。）第2条関係第2項の規定により  
準じて取り扱う場合を含む。）とする。

5 この条の第3号ヌの「人事院の定める育児に関する制度又は措置」は、勤務  
時間等関係運用通知第6の第4項(2)の規定により子の養育のため休憩時間を延  
長すること及び勤務時間等関係運用通知第6の第5項(1)又は(2)の規定により休  
憩時間を短縮すること（規則15—15運用通知第2条関係第2項の規定によ  
りそれぞれに準じて取り扱う場合を含む。）とする。

6 この条の第4号チの「人事院の定める介護に関する制度又は措置」は、勤務  
時間等関係運用通知第6の第4項(2)の規定により要介護者の介護のため休憩時  
間を延長すること及び勤務時間等関係運用通知第6の第5項(3)の規定により休  
憩時間を短縮すること（規則15—15運用通知第2条関係第2項の規定によ  
りそれぞれに準じて取り扱う場合を含む。）とする。

7 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに該当する典型的な例とし  
ては、次に掲げるものがある。この場合において、これらは、限定列举ではな  
いことには留意するものとする。

一 職員が、妊娠等をしたこと（この条の第1号に掲げる事由をいう。以下同  
じ。）又は制度等の利用（この条の第2号から第4号までに掲げる制度又は  
措置の利用をいう。以下同じ。）の請求等をしたい旨を上司に相談したこ  
と、制度等の利用の請求等をしたこと若しくは制度等の利用をしたことによ  
り、上司が当該職員に対し、昇任、配置換等の任用上の取扱いや、昇格、昇  
給、勤勉手当等の給与上の取扱い等に関し、不利益を受けることを示唆する  
こと。

二 次の(1)から(4)までに掲げる言動により、制度等の利用の請求等又は制度等  
の利用を阻害すること（客観的にみて阻害されるものに限る。）。

(1) 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を上司に相談したところ、上司



が当該職員に対し、当該請求等をしないよう言うこと。

(2) 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、上司が当該職員に対し、当該請求等を取り下げるよう言うこと。

(3) 職員が制度等の利用の請求等をしたい旨を同僚に伝えたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等をしないよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

(4) 職員が制度等の利用の請求等をしたところ、同僚が当該職員に対し、繰り返し又は継続的に当該請求等を取り下げるよう言うこと（当該職員がその意に反することを当該同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うことを含む。）。

三 職員が妊娠等をしたこと又は制度等の利用をしたことにより、上司又は同僚が当該職員に対し、繰り返し若しくは継続的に、嫌がらせ的な言動をすること、業務に従事させないこと又は専ら雑務に従事させること（当該職員がその意に反することを当該上司又は同僚に明示しているにもかかわらず、更に言うこと等を含み、客観的にみて、言動を受けた職員の能力の発揮や継続的な勤務に重大な悪影響が生じる等当該職員が勤務する上で看過できない程度の支障が生じるようなものに限る。）。

#### 第4条関係

1 各省各庁の長の責務には、次に掲げるものが含まれる。

一 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する方針、具体的な対策等を各省庁において部内規程等の文書の形でとりまとめ、職員に対して明示すること。

二 職員に対する研修の計画を立て、実施するに当たり、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等のための研修を含めること。

三 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となる要因

を解消するため、業務体制の整備など、職場や職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

四 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが職場に生じていないか、又はそのおそれがないか、勤務環境に十分な注意を払うこと。

五 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合には、再発防止に向けた措置を講ずること。

六 職員に対して、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情の申出、当該苦情等に係る調査への協力その他妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合の職員の対応に起因して当該職員が職場において不利益を受けないことを周知すること。

2 この条の「不利益」には、勤務条件に関する不利益のほか、同僚等から受ける誹(ひ)謗(ぼう)や中傷など職員が受けるその他の不利益が含まれる。

3 妊娠等をしたこと、制度等の利用の請求等をしたこと又は制度等の利用をしたことを理由とする不利益な取扱い（勤務環境を害する行為を含む。）については、既に国家公務員法（昭和22年法律第120号）等で禁止されており、各省各庁の長は、こうした不利益な取扱いを生じさせることがないよう徹底するものとする。

## 第5条関係

この条の第2項の「職員を監督する地位にある者」には、他の職員を事実上監督していると認められる地位にある者を含むものとする。

## 第6条関係

この条の第1項の人事院が定める指針は、別紙第1のとおりとする。

## 第7条関係

この条の第1項の「研修等」には、研修のほか、パンフレットの配布、ポスターの掲示、職員の意識調査の実施等が含まれる。

## 第8条関係

- 1 苦情相談は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントによる被害を受けた本人からのものに限らず、次のようなものも含まれる。
  - 一 他の職員について妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じているのを見た職員からの苦情の申出
  - 二 他の職員から自らの言動により妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせている旨の指摘を受けた職員からの相談
  - 三 部下等から妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する相談を受けた監督者からの相談
- 2 この条の第1項の苦情相談を受ける体制の整備については、次に定めるところによる。
  - 一 本省庁及び管区機関においては、それぞれ複数の相談員を置くことを基準とし、その他の機関においても、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する職員からの苦情相談に対応するために必要な体制をその組織構成、各官署の規模等を勘案して整備するものとする。
  - 二 相談員のうち少なくとも1名は、苦情相談を行う職員の属する課の長に対する指導及び人事当局との連携をとることのできる地位にある者をもって充てるものとする。
  - 三 苦情相談には、苦情相談を行う職員の希望する性の相談員が同席できるような体制を整備するよう努めるものとする。
  - 四 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントは、セクシュアル・ハラスメント（人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）第2条第1号に規定するセクシュアル・ハラスメントをいう。以下同じ。）その他のハラスメントと複合的に生じることも想定されることから、セクシュアル・ハラスメント等の苦情相談を受ける体制と一体的に、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの苦情相談を受ける体制を整備するなど、一元的に苦情相談を受けることのできる体制を整備するよう努めるもの

とする。

- 3 この条の第2項の人事院が定める指針は、別紙2のとおりとする。
- 4 この条の第3項の「苦情相談を行った職員等」には、他の職員から妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けたとする職員、他の職員に対し妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を行ったとされる職員その他の関係者が含まれる。

以 上

## 別紙第1

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすために職員が認識すべき事項についての指針

### 第1 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために職員が認識すべき事項

#### 1 基本的な心構え

職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

一 妊娠、出産、育児又は介護に関する否定的な言動（他の職員の妊娠、出産、育児又は介護の否定につながる言動（当該職員に直接行わない言動も含まれる。）をいい、単なる自らの意思の表明を除く。）は妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

二 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立するための制度又は措置があること。

#### 2 監督者として認識すべき事項

監督者は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントを生じさせないために、次の事項について十分認識しなければならない。

一 妊娠した職員がつわりなどの体調不良のため勤務ができないことや能率が低下すること、制度等の利用をした職員が正規の勤務時間の一部を勤務しないこと等により周囲の職員の業務負担が増大することも妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの原因や背景となること。

二 業務体制の整備など、職場や妊娠等をし、又は制度等の利用をした職員その他の職員の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

例えば、業務体制の整備については、妊娠等をし、又は制度等の利用をし

た職員の周囲の職員への業務の偏りを軽減するよう、適切に業務分担の見直しを行うことや、業務の点検を行い、業務の効率化等を行うものとする。

### 3 妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員として認識すべき事項

妊娠等をし、又は制度等の利用をする職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けないために、次の事項について十分認識しなければならない。

一 仕事と妊娠、出産、育児又は介護とを両立していくために必要な場合は、妊娠、出産、育児又は介護に関する制度等の利用ができるという知識を持つこと。

二 周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調や制度等の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと。

### 4 懲戒処分

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの態様等によっては信用失墜行為、国民全体の奉仕者たるにふさわしくない非行などに該当して、懲戒処分に付されることがある。

## 第2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが生じた場合において職員に望まれる事項

### 1 基本的な心構え

職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた場合にその被害を深刻にしないために、次の事項について認識しておくことが望まれる。

一 一人で我慢しているだけでは、問題は解決しないこと。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を無視したり、受け流したりしているだけでは、必ずしも状況は改善されないということをまず認識することが大切である。

二 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動に対する行

動をためらわないこと。

被害を深刻なものにしない、他に被害者をつくらない、さらには妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントをなくすことは自分だけの問題ではなく良い勤務環境の形成に重要であるとの考えに立って、勇気を出して行動することが求められる。

## 2 妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けたと思うときに望まれる対応

職員は、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた場合、次のような行動をとるよう努めることが望まれる。

### 一 自分の意に反することは相手に対して明確に意思表示をすること。

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動に対しては毅然とした態度をとること。すなわち、はっきりと自分の意思を相手に伝えることが重要である。直接相手に言いにくい場合には、手紙等の手段をとるという方法もある。

### 二 信頼できる人に相談すること。

まず、職場の同僚や知人等身近な信頼できる人に相談することが大切である。各職場内において解決することが困難な場合には、内部又は外部の相談機関に相談する方法を考える。なお、相談するに当たっては、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた日時、内容等について記録しておくことが望ましい。

## 別紙第2

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに関する苦情相談に対応するに当たり留意すべき事項についての指針

### 第1 基本的な心構え

職員からの苦情相談に対応するに当たっては、相談員は次の事項に留意する必要がある。

- 1 被害者を含む当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を常に持つこと。
- 2 事態を悪化させないために、迅速な対応を心がけること。
- 3 関係者のプライバシーや名誉その他の人権を尊重するとともに、知り得た秘密を厳守すること。

### 第2 苦情相談の事務の進め方

#### 1 苦情相談を受ける際の相談員の体制等

- 一 苦情相談を受ける際には、原則として2人の相談員で対応すること。
- 二 苦情相談を受けるに当たっては、苦情相談を行う職員（以下「相談者」という。）の希望する性の相談員が同席するよう努めること。
- 三 相談員は、苦情相談に適切に対応するために、相互に連携し、協力すること。
- 四 実際に苦情相談を受けるに当たっては、その内容を相談員以外の者に見聞されないよう周りから遮断した場所で行うこと。

#### 2 相談者から事実関係等を聴取するに当たり留意すべき事項

相談者から事実関係等を聴取するに当たっては、次の事項に留意する必要がある。

- 一 相談者の求めるものを把握すること。



将来の言動の抑止等、今後も発生が見込まれる言動への対応を求めるものであるのか、又は喪失した利益の回復、謝罪要求等過去にあった言動に対する対応を求めるものであるのかについて把握する。

二 どの程度の時間的な余裕があるのかについて把握すること。

相談者の心身の状態等に鑑み、苦情相談への対応に当たりどの程度の時間的な余裕があるのかを把握する。

三 相談者の主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くこと。

特に相談者が被害者の場合、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに係る言動を受けた心理的な影響から必ずしも理路整然と話すとは限らない。むしろ脱線することも十分想定されるが、事実関係を把握することは極めて重要であるので、忍耐強く聴くよう努める。

四 事実関係については、次の事項を把握すること。

- (1) 当事者（被害者及び加害者とされる職員）間の関係
- (2) 問題とされる言動が、いつ、どこで、どのように行われたか。
- (3) 相談者は、加害者とされる職員に対してどのような対応をとったか。
- (4) 監督者等に対する相談を行っているか。

なお、これらの事実を確認する場合、相談者が主張する内容については、当事者のみが知り得るものか、又は他に目撃者はいるのかを把握する。

五 聴取した事実関係等を相談者に確認すること。

聞き間違いの修正並びに聞き漏らした事項及び言い忘れた事項の補充ができるので、聴取事項を書面で示したり、復唱するなどして相談者に確認する。

六 聴取した事実関係等については、必ず記録し、保存しておくこと。

3 加害者とされる職員からの事実関係等の聴取

一 原則として、加害者とされる職員から事実関係等を聴取する必要がある。

ただし、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントが比較的軽微なも

のであり、対応に時間的な余裕がある場合などは、監督者の観察、指導による対応が適当な場合も考えられるので、その都度適切な方法を選択して対応する。

二 加害者とされる者から事実関係等を聴取する場合には、加害者とされる者に対して十分な弁明の機会を与える。

三 加害者とされる者から事実関係等を聴取するに当たっては、その主張に真摯に耳を傾け丁寧に話を聴くなど、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

#### 4 第三者からの事実関係等の聴取

妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについて当事者間で事実関係に関する主張に不一致があり、事実の確認が十分にできないと認められる場合などは、第三者から事実関係等を聴取することも必要である。

この場合、相談者から事実関係等を聴取する際の留意事項を参考にし、適切に対応する。

#### 5 相談者に対する説明

苦情相談に関し、具体的にとられた対応については、相談者に説明する。

平成27年11月12日

職員（裁判官を含む。） 各位

最高裁判所事務総局人事局

「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」について

（お知らせ）

いわゆるパワー・ハラスメントがもたらす様々な弊害への社会的な関心が高まっていることから、先般、人事院において、国家公務員一人ひとりがパワー・ハラスメントの防止等についての認識を深めるためのツールとして、「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」が作成されました。

裁判所においても、従前から、働きやすい職場環境の維持・運営のために、パワー・ハラスメントの防止に取り組んできたところであり、引き続き、職員に対する知識付与や意識啓発に努めていくことが肝要であると考えています。

ついでには、同ハンドブックをJ・NETポータルに掲載し、職員が閲覧できるようにしましたので、パワー・ハラスメントの防止等について認識を深める一助としてください。

なお、パワー・ハラスメントに関する相談は、職場の管理者又は人事担当者に対してすることができるほか、下記の苦情相談窓口に対しても相談することができます。

記

最高裁判所事務総局人事局公平課

（直通）

## 参 考 法 規

- 1 裁判所法（昭和 22 年 4 月 16 日法律第 59 号）
- 2 裁判所職員定員法（昭和 26 年 3 月 30 日法律第 53 号）
- 3 判事補の職権の特例等に関する法律（昭和 23 年 7 月 12 日法律第 146 号）
- 4 下級裁判所裁判官指名諮問委員会規則（平成 15 年 2 月 26 日最高裁判所規則第 6 号）
- 5 判事補の弁護士職務経験について
  - (1) 判事補及び検事の弁護士職務経験に関する法律（平成 16 年 6 月 18 日法律第 121 号）
  - (2) 判事補の弁護士職務経験に関する規則（平成 16 年 11 月 1 日最高裁判所規則第 19 号）
- 6 裁判官の人事評価に関する規則（平成 16 年 1 月 7 日最高裁判所規則第 1 号）
- 7 裁判官の報酬等に関する法律（昭和 23 年 7 月 1 日法律第 75 号）
- 8 裁判官の報酬以外の給与に関する規則（平成 29 年 3 月 17 日最高裁判所規則第 1 号）
- 9 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成 6 年 6 月 15 日法律第 33 号）
- 10 裁判官及び裁判官の秘書官の年次休暇等に関する規程（昭和 60 年 12 月 18 日最高裁判所規程第 5 号）
- 11 裁判官及び裁判官の秘書官の保健及び安全保持に関する規程（平成 28 年 12 月 21 日最高裁判所規程第 5 号）
- 12 裁判官の育児休業・介護休暇等について
  - (1) 裁判官の育児休業に関する法律（平成 3 年 12 月 24 日法律第 111 号）
  - (2) 裁判官の育児休業に関する規則（平成 4 年 2 月 12 日最高裁判所規則第 2 号）
  - (3) 裁判官の介護休暇に関する法律（平成 6 年 6 月 29 日法律第 45 号）
  - (4) 裁判官の介護休暇に関する規則（平成 6 年 8 月 11 日最高裁判所規則第 7 号）
  - (5) 裁判官の配偶者同行休業に関する法律（平成 25 年 12 月 4 日法律第 91 号）
  - (6) 裁判官の配偶者同行休業に関する規則（平成 26 年 2 月 14 日最高裁判所規則第 2 号）
- 13 裁判所の休日に関する法律（昭和 63 年 12 月 13 日法律第 93 号）
- 14 官吏服務紀律（明治 20 年 7 月 30 日勅令第 39 号）
- 15 裁判官弾劾法（昭和 22 年 11 月 20 日法律第 137 号）
- 16 裁判官分限法（昭和 22 年 10 月 29 日法律第 127 号）

- 17 下級裁判所事務處理規則（昭和 23 年 8 月 18 日最高裁判所規則第 16 号）
- 18 国家公務員倫理法（平成 11 年 8 月 13 日号外法律第 129 号）
- 19 国家公務員倫理規程（平成 12 年 3 月 28 日政令第 101 号）
- 20 裁判所職員倫理規則（平成 12 年 4 月 6 日最高裁判所規則第 7 号）