

(人ろ-20-B)

平成25年5月9日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局給与課長 朝 倉 佳 秀

事 務 連 絡

平成25年諸要求期第1回給与課長交渉(5月8日(水)実施)において、別紙  
のとおり回答しましたので、参考までに送付します。

# 平成25年「要求期第1回給与課長交」（速報版）

番号	大項目	中項目	小項目	回答	備考
----	-----	-----	-----	----	----

1	2 賃金改善等について	(1) 給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置を直ちに廃止すること。 (2) 55歳超職員の給与減額措置を廃止すること。また、高齢層の昇格、昇給制度の悪影響など年齢による給与抑制措置などの差別を行わないこと。 (3) 官民給与の比較は、国家公務員の給与支給実態を基礎としたものとし、比較企業規模を1,000人以上に引き上げるなど、同種・同等比較を徹底した官民賃金比較方法に改善すること。 (4) 俸給水準は、生計費や公務員としての専門性の高まりを反映した水準とすること。 (5) 一時金の支給月数を引き上げ、改善部分すべて期末手当にあてること。また、役職傾斜支給、管理職加算は廃止し、全職員の一時金改善にあてること。	◎ 給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置を直ちに廃止すること。 ○ 生計費や公務員の高まりを反映した水準とするとともに、年齢による給与抑制措置などの差別を行わないこと。 ◎ 官民給与の比較は、国家公務員の給与支給実態を基礎とし、同種・同等比較を徹底して行うなど比較方法を抜本的に改善すること。また、2013年人事院勧告の検討状況を明らかにすること。また、官民の給与比較は、給与改定・臨時特例法により減額されている支給実態をベースに行うよう、人事院に働きかけること。 ★ 2013年4月期における給与の経過措置受給者数(職種別) ★ 給与減額措置を受けている55歳超の職員数(職種別)	【賃金全般】 従前回答のとおり (従前回答) 職員にとって、賃金の問題が最も関心の高い事項であることや、平成24年2月に公布された「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく減額措置が職員の生活に与えた影響には厳しいものがあることは十分認識しており、最高裁としても、職員の人事行政を所掌する立場から、職員の生活が少しでも改善されることを常に望んでいるところである。しかし、最高裁としては、法に基づく減額措置の適否といった問題や賃金の改善要求の額あるいは率の適否ということについて意見を述べるべき立場にないことは、これまでも説明してきておりである。 いずれにしても、職員及び職員団体が、生計費の維持、確保という観点から、賃上げに向けた強い要望を持っていることは認識しており、関係機関に、採り得る可能な範囲で、必要な時期に、必要に応じた対応をとっていきたいと考えている。  【年齢による給与抑制措置等の差別】 従前回答のとおり (従前回答) 55歳を超える職員の給与抑制措置に関し、昇格については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するよう昇格後の号俸が平成25年1月1日から見直されており、昇給については、平成25年1月24日に、平成25年度(直近の昇給日である平成26年1月1日)から昨年の人事院勧告どおり改定を行う旨の閣議決定が行われたところである。最高裁としては、これらが職員の生活に大きな影響を与える問題であることは十分認識しているところであるが、国家公務員全体の問題であって、裁判所の独自性を主張できるようなものではないことは理解してもらいたい。 職員団体の要望は、関係機関に伝わるようにしたい。  【官民比較方法】 従前回答のとおり (従前回答) 人事院は、平成24年の「職員の給与に関する報告」において、官民の給与比較について、調査対象職種の拡大や官民の給与比較を行う際の職種の対応関係の在り方等について検討を進めていく旨述べており、最高裁としては、今後とも人事院における検討の動向を見守っていくこととしたいと考えているが、官民給与の比較方法をどうするか、民間給与実態調査の結果をどのように勧告に反映させるか等については、人事院の権限と責任において定めるべきものであり、最高裁として正式に意見を述べる立場にはないことを理解してもらいたい。 職員団体の意見については、人事院に伝えることとしたい。	
---	-------------	---	---	---	--

【2013年4月期における給与の経過措置受給者数(職種別)】  
作業が整い次第回答することとしたい。

【給与減額措置を受けている55歳超の職員数(職種別)】  
作業が整い次第回答することとしたい。

2 2 賃金改善等について (6) 諸手当については、以下の要求を実現すること。  
① 地域間格差の縮小、支給地域の拡大など地域手当を改善すること。  
② 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。  
③ 住居手当の全額支給・最高支給限度額を引き上げること。  
④ 通勤手当の自己負担がないように改善すること。  
⑤ 単身赴任手当の支給要件及び支給額を改善すること。  
⑥ 超過勤務手当の支給割合を150%に、深夜勤務及び休日給の支給割合を200%に引き上げること。また、正規の勤務時間を超えて移動に要した出張中の時間に対しても超過勤務手当を支給すること。  
⑦ 寒冷地手当の支給要件を改め、支給額等を改善すること。  
⑧ 俸給の調整額について、支給区分の改善、支給対象職種の拡大等、職務内容の変化に応じた改善を行うこと。

○ 住居手当について、支給限度額を引き上げること。  
○ 通勤手当の自己負担がないように改善すること。特に、新幹線等を利用して通勤する職員に対する通勤手当の特例手当について、要件を緩和するとともに、支給額を引き上げること。  
○ 単身赴任手当の支給要件を改善すること。  
○ 寒冷地手当の級区分や指定基準を改め、支給額等を改善すること。  
★ 単身赴任手当の支給対象者数

【諸手当全般】

従前回答のとおり  
(従前回答)

諸手当の支給要件や支給額については、従前から回答しているとおり、国家公務員全体の問題として、人事院において、民間における同種手当の支給状況等を調査、研究した上で、改善の必要がある場合には、所要の勧告が行われることになるので、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。  
なお、最高裁としては、これまでも種々の機会を捉えて、人事院に職員及び職員団体の要望等を伝えるなど、必要な時期に必要な応じた対応をしてきているところであり、今後とも同様の方針で臨んでいきたいと考えている。

【住居手当】

従前回答のとおり  
(従前回答)

住居手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、国家公務員全体の問題として人事院において民間における同種手当の支給状況等を調査、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。  
なお、住居手当については、平成21年度の人事院勧告において、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について引き続き検討を進めることとされており、引き続き人事院の動向を注視していききたい。

【通勤手当】

通勤手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、国家公務員全体の問題として人事院において民間における同種手当の支給状況等を調査、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。  
なお、支給要件や支給額については、一般職の職員の給与に関する法律、人事院規則等に定められているところであり、裁判所においてのみ自己負担が生じないようにするという観点から要件を緩和したり、支給額を引き上げたりすることはできないことを理解してもらいたい。

【単身赴任手当】

従前回答のとおり  
(従前回答)

単身赴任手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、国家公務員全体の問題として人事院において民間におけ

る同種手当の支給状況等を調査、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。

(更問)

単身赴任手当の支給対象者数を教えてもらいたい。

(回答)

作業が整い次第回答することとしたい。

【寒冷地手当】

従前回答のとおり

(従前回答)

寒冷地手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、国家公務員全体の問題として人事院において民間における同種手当の支給状況等を調査、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。

3

4 労働時間短縮、超過勤務削減等について

(1) 所定労働時間を「1日7時間、週35時間」に短縮すること。その際には、職場実態に見合った人員配置と必要な予算の確保を行ったうえですすめること。  
 (2) すべての公務職場で年間総実働1800時間を早急に達成するための条件整備をはかること。  
 (3) 厚生労働省が示した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき基準」(2001年4月)、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(2003年5月)、「過重労働による健康障害を防止するため事業主が講ずべき措置等」(2006年3月)及び「労働時間等設定改善指針」(2006年4月)に準じて勤務時間管理を徹底し、超過勤務の

○ 職場の超過勤務労働の実態を正確に把握すること。  
 ○ 下級裁における効果的な超過勤務削減策を明らかにするとともに、具体的な方策を講ずること。  
 ○ 育児や介護など家族的責任を有する職員については、原則として時間外、深夜、休日労働を禁止すること。また、以下の各種制度について周知・徹底をはかること。  
 ① 3歳未満の子の育児のための超過勤務の免除  
 ② 育児又は介護を行う職員の深夜勤務(20:00~5:00)  
 ③ 育児又は介護を行う職員の超過勤務の制限(1か月24時間、1年150時間)  
 ○ 超過勤務削減等にかかわる労使による協議機関の設置を

【超過勤務の削減】

従前回答のとおり

(従前回答)

最高裁としては、長時間勤務が、職員の健康及び福祉や公務の能率に与える影響等についても十分に認識しており、これまでも、このような観点から、超過勤務の削減に取り組んできたところであるが、国民の「公務のコスト」に対する問題意識はかつてないほどの高まりを見せており、事務の簡素化・合理化、業務プロセスの見直し、事務の繁閑に応じた機動的な応援態勢の構築等組織全体として超過勤務の削減に取り組むことが求められている。

そのため、下級裁には、管理職員に対して、正規の勤務時間内に業務を終えることが裁判所職員の評価や信頼の確保につながることを理解させ、部下職員の事務処理状況等をきめ細かく見て、職場実態に合った事務の簡素化、合理化に向けた具体的な指導を行うとともに、個々の職員に対しても日々の効率的、合理的な事務処理に向けた意識改革をさらに徹底していくよう指導しているところである。

なお、下級裁における超過勤務削減策のとりくみについては、「超過勤務削減のための取組事例集」を平成24年度改訂し、四訂版として下級裁に送付して、管理職員に周知するほか、各職場におけるミーティングや研修等の題材として利用するなどして超過勤務削減のとりくみが行われ、これを通じて、一般職員についても超過勤務削減へ向けた意識が高まるものと考えている。

また、一方で、これまでも説明しているとおり、サービス残業や持ち帰り仕事については、あつてはならないし、そのようなことがないよう、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握するよう今後も管理職員に対する指導を徹底していききたい。

【超過勤務の実態の正確な把握】

従前回答のとおり

(従前回答)

裁判所においては、管理職員が部下職員の事務処理状況をつぶさに見ること等を通

大幅な縮減とただ働き残業の根絶を図ること

① 「超過勤務の縮減に関する指針」を改正し、超過勤務時間の上限規制を明示するなど、実効ある対策を盛り込むこと。

② 育児や介護など家族的責任を有する職員については、原則として時間外、深夜、休日労働を禁止すること。

③ 超過勤務縮減等にかかわる労使による協議機関の設置を義務づけること。

④ 職場の超過勤務労働の実態を正確に把握し、全司法に対し定期的に開示するとともに、下級裁当局に「超過勤務は臨時かつ緊急の必要がある場合に命ずる」との原則を基本においた超過勤務縮減策を講じるよう指導を徹底すること。

(4) 公務員労働者の生活・労働実態を無視した勤務時間の割り振りの弾力化、フレックスタイム制の適用拡大、裁量労働制の導入など、労働時間の「弾力化」や過重労働につながる制度改悪を行わないこと。

(5) 勤務時間の割り振りにあたっては、育児・介護等を抱える職員に対して、柔軟な運用を行い、安心して働き続けることができる環境を作ること。

義務づけること。  
★ 月60時間を超える超過勤務をした者の数および代休取得者数

じて、その超過勤務の実態の的確かつ正確な把握に努めているものと認識している。今後とも、管理職員が日々の部下職員の勤務時間管理をより適切に行うよう、最高裁各局課及び下級裁に対する指導、監督を適切に行っていききたいと考えている。

【家族的責任を有する職員について】

従前回答のとおり

(従前回答)

育児や介護に関する諸制度を利用しやすい職場環境の整備に加えて、ワーク・ライフ・バランスの観点から、子育て中の職員など家族的責任を有する職員にとっても仕事と家庭生活を両立しやすい職場を目指し、休暇等の諸制度について職員周知を行うとともに、管理職員に対しては意識啓発を図っているところである。

なお、労働時間の制限など、制度面については意見を述べる立場にはないが、職員団体の要望は、人事院に伝わるようにしたい。

【労使による協議】

従前回答のとおり

(従前回答)

超過勤務の縮減については、管理職を始め職員の意識啓発と職場実態に合った事務処理の改善及び適切な事務処理態勢の見直しを行うことが必要になると考えている。これは当局の責任において検討すべき事柄であるので、職員団体と協議することは考えていない。ただ、これらの見直し等を進めていくに当たっては、職員及び職員団体の理解と協力が不可欠であるので、必要な事柄は適宜説明し、また、その意見等を聴くことも考えなければならないと思っている。

(更問)

超過勤務の縮減策を具体的に示すこと。

(回答)

超過勤務の縮減については、これまでも、管理職員をはじめ職員の意識改革と職場の実情に合った事務処理の改善及び適切な事務処理態勢の見直しを進めることにより、超過勤務の縮減に取り組むよう、下級裁を指導してきたところである。

超過勤務の縮減は、仕事と生活の調和の実現のためにも重要であり、平成22年3月に改定した「第2期裁判所特定事業主行動計画」において、管理職員は、人事院作成の「超過勤務縮減意識チェックシート」を利用し、超過勤務の縮減についての意識向上を図り、超過勤務の縮減に取り組むとされている。

また、例年、超過勤務縮減キャンペーン週間を実施するなどして、実効性のある取組を行うよう指導しているところである。平成24年9月には、「超過勤務縮減のための取組事例集」を改訂したところであり、引き続き下級裁を指導していききたい。

(更問)

月60時間を超える超過勤務をした者の数および代休取得者数を教えていただきたい。

(回答)

作業が整い次第回答することとしたい。

4 7 労働基本権の確立について

(1) 憲法28条の原則に立った基本的人権として、ILO勧告など国際基準に沿った労働基本権を全面的な回復を実現すること。  
 (2) 職員団体のための職員の行為の制限(国公法第108条の6)を廃止すること。  
 (3) 公務における団結権の保護及び雇用条件決定手続に関するILO151号条約を批准すること。  
 (4) 労働組合の団結と自治を破壊する組織介入、不当労働行為は一切行わないこと。  
 (5) 賃金・労働時間など労働条件にかかわる事項はすべて交渉対象とし、最高責任者による対応を行うなど、全司法との団体交渉を誠実に実施すること。

◎ 公務員労働者の労働基本権を全面的に回復すること。具体的な措置を検討する際には、全司法と真摯な議論を行うとともに、誠実に対応すること。

従前回答のとおり  
 (従前回答)  
 昨年11月16日の衆議院解散に伴い「国家公務員の労働関係に関する法律案」が廃案となったが、公務員の労働基本権の在り方については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において、具体的な措置を検討するに当たっては、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、これまで同様、職員及び職員団体の意見を聴くなど、適切かつ誠実に対応していきたい。

5 8 民主的公務員制度の確立について

(1) 公正・中立な公務員制度の確立に向けて、国民的な議論を保障するとともに、関係労働組合や専門家の意見をふまえ、民主的な検討を行うこと。  
 (2) 公務員の政治的行為の制限を撤廃し、市民的権利を十全に保障すること。  
 (3) 中立・公正な司法行政を確立するために、公務員の身分保障を形骸化させないこと。  
 また、I種(総合職)採用職員の特権的人事を改めるとともに、II種・III種(一般職)採用

○ 公正・中立な公務員制度の確立に向けて、国民的な議論を保障するとともに、関係労働組合や専門家の意見をふまえ、民主的な検討を行うこと。  
 ○ 公務員の政治的行為の制限を撤廃し、市民的権利を十全に保障すること。  
 ○ 職務に専念できる中立・公正な司法行政を確立し、公務員の身分保障を形骸化させないこと。  
 ★ 各官職に占めるI種(総合職)とそれ以外の職種の割合

【公務員制度】  
 平成24年11月16日の衆議院解散に伴い、国家公務員制度改革関連四法案が廃案となったが、国家公務員制度改革については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討する必要がある場合には、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、適切に対応していきたい。  
 その際、勤務条件やこれに関連する事項については、これまで同様、職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。

【公務員の政治的自由】  
 従前回答のとおり  
 (従前回答)  
 公務員の政治的行為に対する規制の在り方については、裁判所は独自にコメントできる立場にはない。職員団体からそのような御意見があったことは伺っておく。

【中立・公正な司法行政の確立・公務員の身分保障】  
 公務員制度改革に対する今後の政府等の検討状況を見守るとともに、必要に応じ、関係機関に対し適切に対応していくことになる。

職員の大幅な登用を図ること。

(6月下旬に回答)  
★ 総合職試験の申込状況(昨年度との比較)(6月下旬に回答)

【各官職に占めるI種(総合職)とそれ以外の職種の割合】  
作業が整い次第回答することとしたい。

【総合職試験の申込状況(昨年度との比較)】  
作業が整い次第回答することとしたい。

(更問)

総合職試験(人間科学)の受験者数が減少した中で、有為な人材確保に向けた最高裁としてのとりくみを明らかにすること。

(回答)

総合職試験(人間科学区分)の受験者減少については問題意識を持っているところであり、より能力・適性の高い人材を確保する観点から、これまで以上に大学説明会、家裁における実地見学型の説明会等を充実させるよう各庁において取り組んでいるところである。また、各庁における大学説明会等の予定については、これまでも裁判所ウェブサイトに掲載して周知していたところであるが、平成24年秋からは、より受験希望者の目に触れやすくするため、採用試験ページの新着情報としてその都度掲載しているところであり、引き続き積極的な広報活動に取り組んでいきたいと考えている。

6 8 民主的公務員制度の確立について

(4) 新たな人事評価制度については、公正・公平性、透明性、客観性、納得性を備えた職員参加、育成重視型の仕組みを確立し、短期の評価結果を賃金に直結させる評価制度としないこと。  
評価結果の全面開示、第三者機関による民主的な苦情処理システムを確立するとともに、苦情処理システムに労働組合の参画を認めること。  
また、新たな人事評価の運用にあたっては、全司法と十分な交渉・協議を尽くし、合意の上で実施すること。

○ 新たな人事評価制度については、公正・公平性、透明性、客観性、納得性を備えた職員参加、育成重視型の仕組みを確立し、短期の評価結果を賃金に直結させる評価制度としないこと。  
○ 評価結果の全面開示、第三者機関による民主的な苦情処理システムを確立するとともに、苦情処理システムに労働組合の参画を認めること。  
○ 管理職に対する評価者訓練・研修を継続して行うとともに、評価能力や面接技法のさらなる向上に向けて、最高裁としての主体的なとりくみを行うこと。  
○ 評定結果の開示

【全般】

従前回答のとおり

(従前回答)

裁判所における新たな人事評価制度については、人材育成のための評価が平成21年から実施され、人事評価シートによる評価についても、人事院規則の規定に従ってその結果を給与、任用に活用することとし、最高裁判所規則やその関連通達等を整備して、平成22年秋から実施されているところである。

今後とも、この新たな人事評価制度が、客観性、公正性、透明性、納得性の高い制度として運用され、人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう努めていくとともに、評価結果の説明に当たっては、可能な限り各評価項目にも関連づけて、具体的な事実等も示しながら、今後の能力開発や人材育成にも資するような形で行われるよう、配慮したいと考えている。

新たな人事評価制度の実際の運用にあたっては、これまでと同様、今後も職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。

【評価結果の開示・苦情処理】

従前回答のとおり

(従前回答)

苦情処理手続への職員団体の参画という要求に関して、評価結果の適否の判断や苦情に対する必要な措置は、当局の権限と責任において行うべきものであると考えている。

【管理職に対する評価者訓練等】

従前回答のとおり

手続・方法、評価結果の活用など職員の理解を深めるための方策を講じること。  
 ○ 下位判定（特に「訓告その他の矯正措置の対象となる事実」など懲戒処分の範囲）に関する裁判所の運用基準を明らかにするとともに、下位判定となつた事例集を作成するなど、下位判定基準の明確化をはかること。  
 ○ 過去の評価結果を開示すること。  
 ○ 開示された評価結果に対する苦情の申し出期限を延長すること（2週間程度）。

★ 2012年12月勤勉手当、2013年1月昇給、2013年6月勤勉手当に関わる評価結果の開示数、苦情相談、苦情処理の件数（6月下旬に回答）  
 ★ 給与決定（2012年12月勤勉手当、2013年1月昇給）に対する異議申し立ての件数（6月下旬に回答）

（従前回答）

新たな人事評価制度が円滑・適切に機能するためには、評価者の評価能力や面談能力の維持、向上を図ることが重要であるとされており、評価者が評価を行う上で参考とするための各種執務資料の整備を行ってきたところであるが、今後とも、管理職員を対象とした研修等の機会を通じて、各庁で新たに管理職員になる職員も含めた評価者の評価能力、面談技法の向上を図りたいと考えている。

【職員が評価制度の活用などにつき理解を深めるための方策】

従前回答のとおり

（従前回答）

新たな人事評価制度が円滑・適正に機能するためには、職員が制度を理解することが重要であるとされており、これまでどおり、研修等の機会を利用するなどして、制度の理解を深めてもらえるよう配慮していくとともに、職員が評価制度に関し持っている疑問等に対しては、面談等の機会に評価者から丁寧に説明が行われるよう引き続き配慮していきたい。また、職員の人事評価制度や評価結果の給与等への活用に関する基本的な事項について職員に理解を深めてもらうため、「人事評価制度理解度チェック」を作成したところである。今後とも、制度等の理解を深めてもらえるよう必要な配慮を行っていききたいと考えている。

【下位評価事例の集積、開示】

従前回答のとおり

（従前回答）

年間評価においては、求められる行動が一部しか取られておらず、やや不十分な能力の発揮状況であるとき及び求められる行動がほとんど取られておらず、不十分な能力の発揮状況であるときに下位の評価となり、半期評価においては、求められた役割を一部しか果たしていなかったとき及び求められた役割をほとんど果たしていなかったときに下位の評価となるとされているが、どのような場合がこれに該当するかについては、個別具体的な事案に応じて判断されるものであり、下位の評価とされた個別の事例を集積し職員に開示することは考えていない。

【過去（2年分）の評価結果の開示】

従前回答のとおり

（従前回答）

評価結果については、各評価期間の終了に際して行われる期末面談時に、開示の希望の有無を確認し、開示を希望しない場合を除き開示を行っているところであるが、期末面談後であっても開示することは可能であるから、過去の評価結果の開示を希望する場合には、1次評価者に対して、適宜の方法で申し出てもらいたい。

【苦情申出期限の延長】

従前回答のとおり

（従前回答）

昇給や勤勉手当の支給に影響が生じないようにする必要があることから、行政府省と同様に、申出を一定の期間に限ることとしたものであり、延長は困難であると考え



ている。

(更問)

2012年12月勤勉手当, 2013年1月昇給, 2013年6月勤勉手当に関わる評価結果の開示数, 苦情相談, 苦情処理の申出件数を明らかにしたい。

(回答)

作業が整い次第回答することとしたい。

(更問)

給与決定(2012年12月勤勉手当, 2013年1月昇給)に対する異議申し立ての件数を明らかにしてもらいたい。

(回答)

給与決定に対する異議申し立て(給与の決定に関する審査申し立て)は, 2件である。

7

12 庁舎・機械設備及び執務環境の充実・改善について

(1) 国民の利用しやすい裁判所の実現, 老朽・狭隘の解消にむけて, 裁判所予算要求を大幅に増額すること。  
 (2) 庁舎の新・増築にあたっては, 国民の利便を十分考慮するとともに, 1990年3月20日の事務総長回答をふまえ, 全司法の要望・意見を十分聴取し, 計画に反映させること。また, 利用者・職員の交通便利を考慮し, 裁判所構内及び庁舎周辺のサイン計画を充実させるとともに, 必要な駐車場を確保すること。  
 (3) 和解室や準備手続室をはじめ, 裁判所の物的充実をはかること。  
 (4) 法廷や執務室・調停室などの事件関係各室などを国民や職員に利用しやすいように整備, 改善するとともにその配置についても配慮すること。また, 利用者及び職員の妊産

○ 国民の利用しやすい裁判所の実現, 老朽・狭隘の解消にむけて, 庁舎の新営・増改築, 修繕を実施するため裁判所予算要求を大幅に増額すること。  
 ○ 裁判所の耐震化計画に基づき, 庁舎の耐震化をすすめること。  
 ○ 当事者の避難・誘導経路などについて職員への周知・徹底をはかるため, 防災訓練や研修(AEDの予備知識に関する研修など)を実施すること。  
 ○ 裁判所における備蓄基準を策定するとともに, 各庁での備蓄状況を明らかにすること。  
 ○ 節電を行うにあたっては, 職務への影響を十分に考慮し, 利用者の不便とならないようにすること。  
 ★ 昇降機設置庁

【庁舎整備予算確保】 【耐震化】 【各要求庁の新営等】

平成25年度予算案における裁判所施設費については, すでに説明したとおり158億58百万円を計上したところであり, ほぼ前年同額となっている。

裁判員制度関係の施設整備は, すでに説明したとおり, 平成18年度から3か年計画で進められてきた結果, 全ての裁判員裁判実施庁において, 法廷のほか評議室等の裁判員制度関連施設の整備が完了した。また, 今後も新たな制度の運用に支障がないように, 既存の設備等の有効活用を図るとともに, 事件関係者のみならず職員の働きやすさにも配慮した上で, 必要な整備を計画的に行っていきたいと考えている。

耐震化について, 一定規模(階数3以上, かつ, 延べ床面積1,000㎡以上)に満たない庁舎も含めて, 昨年5月末時点における耐震診断結果及び耐震化の進捗状況並びに平成27年度末を目途に裁判所施設の耐震化率を少なくとも90%とする今後の耐震化の目標について, 昨年8月に公表したところである。昨年5月末時点における耐震安全性の基準を満足する施設は約69%(棟数割合)であり, 平成25年度予算案に計上されている施設を加えると約88%(前同)となっている。今後も, 早期に庁舎の耐震化を図るべく検討を進めていきたいと考えている。

老朽・狭あい庁舎の新営・増築については, 職員の勤務条件に関わる問題として, 常に関心を持って努力しているところであり, 今後も必要性・緊急性の度合いや当事者の利便を考慮しながら必要な予算を確保していきたい。

【昇降機設置庁】

作業が整い次第回答することとしたい。

【今年度内に整備される予定の身障者用設備の状況】

作業が整い次第回答することとしたい。

【ダイヤルインの導入状況】

作業が整い次第回答することとしたい。

【今年度の電話交換機及び冷温水発生機の更新等予定庁】

★

婦の休憩場所(室)・搾乳室を整備すること。  
 (5) 身障者用エレベーター(昇降機を含む)・スロープ・トイレの設置など、身障者が利用しやすいように改善すること。  
 (6) 執務スペース、照明、換気、冷・暖房、防音設備、降灰対策など快適な執務環境となるように改善すること。  
 (7) 喫煙スペースの設置、完全分煙化のための設備を充実すること。  
 (8) 電話交換機の更新、冷温水発生機等の導入にあたっては、事前に導入計画を明らかにし、全司法及び当該職員と十分に協議し、一部職員の労働強化とならないよう万全の対策を講ずること。

- ★ 今年度内に整備される予定の身障者用設備の状況
- ★ ダイヤルインの導入状況
- ★ 今年度の電話交換機及び冷温水発生機の更新等予定庁
- ★ ワゴン車導入庁
- ★ 4WD車導入庁
- ★ 庁舎サインの新設状況
- ★ 専用搾乳室設置庁一覧
- ★ 運転手配置庁一覧
- ★ 喫煙スペースを庁舎内に設置している庁
- ★ 耐震対策が必要な庁一覧

作業が整い次第回答することとしたい。  
**【ワゴン車導入庁】**  
 ワゴン車導入庁は、別紙のとおりである。  
**【4WD車導入庁】**  
 4WD車導入庁は、別紙のとおりである。  
**【庁舎サインの新設状況】**  
 作業が整い次第回答することとしたい。  
**【専用搾乳室設置庁一覧】**  
 作業が整い次第回答することとしたい。  
**【運転手配置庁一覧】**  
 作業が整い次第回答することとしたい。  
**【喫煙スペースを庁舎内に設置している庁】**  
 作業が整い次第回答することとしたい。

**【耐震対策が必要な庁一覧】**

★ 昨年5月末時点における耐震診断結果及び耐震化の進捗状況について、昨年8月に公表しており、裁判所ホームページにも掲載しているが、「裁判所施設の耐震性に係るリスト」において評価がa又はbとなっているものが耐震対策を必要とする庁舎である。

なお、同リストでは「建替中」、「改修中」又は「改修予定」となっている庁のうち、横浜地家裁横須賀支部、千葉地家裁松戸支部、水戸地家裁龍ヶ崎支部、前橋地家裁桐生支部、前橋地家裁高崎支部、静岡地家裁沼津支部、大津地家裁長浜支部、津地家裁熊野支部、金沢地裁、金沢家裁、広島地家裁尾道支部、松江地家裁益田支部、熊本家裁、鹿児島地家裁名瀬支部、宮崎地家裁、宮崎地家裁延岡支部、福島地裁及び福島家裁については、平成25年3月末の時点では耐震化が完了している。

**(更問)**

★ 当事者の避難・誘導経路などについて、職員への周知・徹底を図るため、防災訓練や研修(AEDの予備知識に関する研修など)を実施すること。

**(回答)**

これまでも、各庁の実情に応じ、防災訓練時等に災害時の当事者の避難誘導経路の周知を行うとともに、AED講習についても、消防訓練やAEDを設置する機会を捉えて実施していると認識しているが、今後も防災訓練等を通じて避難誘導方法の周知・徹底を図るとともに、AEDの取扱いの一層の周知についても考えてみたい。

**(更問)**

裁判所における備蓄基準を策定するとともに、各庁での備蓄状況を明らかにしても

らいたい。

(回答)

各庁の地域性等もあり、統一的な基準は策定していない。各庁においては、東日本大震災等の経験や近隣地方公共団体等の整備の状況等を参考にしながら、必要性を勘案し、できる限りの整備に努めていると認識している。

(更問)

節電を行うにあたっては、職務への影響を十分に考慮し、利用者の不便とならないようにすること。

(回答)

節電による裁判所本来業務への影響が最小限となるよう配慮する必要性については理解しているが、裁判所も国の機関として、政府の節電要請に沿った節電に取り組む必要もある。

節電に当たっては、政府の節電要請の内容を踏まえつつ、業務への影響が最小限となるよう、きめ細やかに計画を立て取り組んでいきたい。

8

14 旅費・  
庁費などの  
予算の増額  
について

(1) 旅費について、  
級による差別支給を廃止し、特急料金や日当・宿泊費など実態に見合った支給基準の改善と、それに必要な旅費法の改正を行うこと。また、赴任旅費の支給基準の改善・実費保障・概算払いなどの改善を行い、完全に支給すること。

○ 旅費について、  
級による差別支給を廃止し、特急料金や日当・宿泊費など実態に見合った支給基準の改善と、それに必要な旅費法の改正を行うこと。  
○ 出張手続やタクシー利用手続のさらなる簡素化をはかること。  
★ 特急料金の支給を認めた区間(前年度)  
★ 旅行代理店を利用した手続を行っている庁とその適用範囲

従前回答のとおり

(従前回答)

公費支出についてより厳正かつ効率的な執行が強く求められる財政状況の下、国家公務員の旅費支給の実態に対して、厳しい指摘がなされているが、裁判所としては、公務に必要な旅費が支給できるよう、財務省から出された通知を踏まえ、旅費法の範囲内で適切な運用に努めてきているところである。

また、平成21年4月からは、平成20年11月に各府省申合せとして取りまとめられた「旅費業務に関する標準マニュアル」(以下「標準マニュアル」という。)に沿って、他府省等と足並みを揃えた内容で運用してきたところであるが、平成22年8月6日に開催された各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議において、標準マニュアルの一部改定の申合わせがなされたことを受けて、裁判所もこれに沿った形で運用を変更する監査課長事務連絡を発出した。改定の内容は、新幹線のぞみ号の利用の一般化、航空機の利用範囲の拡大及び復命書の提出を原則不要とすることなどであり、同年12月1日から実施している。

さらに、100キロメートル未満の区間における特急利用に関して、平成16年4月に財務省から発出された通知が平成22年11月及び平成23年3月に一部改定され、特定の区間について、「限られた日程のなかで効率的に公務を遂行するため、旅行命令権者が特別急行列車を利用して旅行する必要があると認めた場合」に特急料金を支給することができるようになり、特定の区間に指定された路線も、従前の97路線から356路線と大幅に拡大されている。

なお、旅費法の改正は、国家公務員全体の問題であり、裁判所が個別に対処できる問題ではないが、職員団体の意見、要望等については、今後とも機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。

その余は従前回答のとおりである。

(更問)

各種手続のさらなる簡素化をはかること(旅行代理店を利用した手続など)。

(回答)  
 現行の旅行申請手続は、「標準マニュアル」に沿った事務処理を行うことにより、支給事務の効率化及び旅費支給の適正化を図ろうとするものであり、従前の事務に比べれば、書式の統一化、ICカードの活用等により手続の簡素化が図られ、一方で最も経済的な経路確認を事前に行うなど旅費の節減の目的を実現する内容にもなっている。加えて、上記の標準マニュアルの改定の内容として、旅費請求手続において復命書の添付を不要とすることが盛り込まれたが、これも旅費請求手続を簡略化することを目的としたものである。  
 さらに、上記標準マニュアルにはパック商品手配等の業務について旅行代理店等にアウトソーシングを行うことを検討するとされていることを踏まえて、裁判所においても、実施可能な庁から順次導入しているところである。  
 公務員の旅費支給に関して厳しい視線が注がれる昨今の状況においては、旅費支給の適正化を実現することを前提として、支給事務の効率化や旅費の節減策を他府省と足並みを揃えて実施することが重要であると考えており、標準マニュアルの内容を超えた簡素化は難しい。

(更問)  
 パック商品手配等業務をアウトソーシングしている庁はどれくらいあるのか。

(回答)  
 現在、31庁において導入されている。

(更問)  
 平成16年4月に財務省から出された通知に定める特定区間以外で、特急料金の支給を認めた区間を示してほしい。

(回答)  
 旅費業務に関する標準マニュアルに沿った運用を開始したのを機に、平成21年4月から、財務大臣と包括協議を行っていない100キロメートル未満の特別急行料金及びのぞみ号の利用についても、各庁において最高裁への事前の照会なく、旅行命令権者の判断により、平成16年4月5日付け財務省通知の要件を満たす場合には特急料金の支給を認めたところである。従って各庁において特急料金等支給を認めている区間及び理由について最高裁では承知していない。

9

14 旅費・  
 庁費などの  
 予算の増額  
 について

(2) 一般庁費等の大幅な増額をはかること。とりわけ、支部・簡裁などの清掃予算を大幅に増額すること。  
 (3) 超過勤務手当について、いわゆるただ働き残業の実態を解消するため、必要な予算措置を講ずること。  
 (4) 除雪・排雪予算、除灰予算等を十分に

○ 支部・簡裁などの清掃予算など一般庁費等の大幅な増額をはかること。とりわけ、除雪・排雪予算、除灰予算等、気象の変化や噴火などに対して臨機応変に対応できるよう十分な予算を確保すること。  
 ○ ただ働き残業を

【庁費予算の確保】

従前回答のとおり

(従前回答)

従前回答のとおり、これまでも必要な予算を確保してきたところであり、今後も引き続き確保するよう努力していきたい。

【一般庁費等】

従前回答のとおり

(従前回答)

庁費等については、所要の手当をしているが、同時に不要不急のものについては節減のお願いをしているところでもある。清掃費予算は職員自身が行うことができる面

確保すること。

根絶するため、必要な超過勤務手当予算を確保すること。

もあって、予算要求としては、認められにくい経費であり、庁費予算全体の増額が困難な状況の中で、清掃費も例外ではないことを理解していただきたい。  
 なお、清掃費については、実績等を勘案し各庁の実情に応じた予算配布を行っているところであり、各庁で必要な予算は確保されていると考えている。今後とも裁判所の運営の改善が図れるよう努めていきたい。

【除雪・排雪予算、降灰予算等】

従前回答のとおり

(従前回答)

除雪費等については、従前は個別上申により示達していたが、平成5年度からは過去の実績等により年度当初から所要見込額を示達することとした(年額化)。  
 気象条件等により、降雪、降灰の量が相当増加して年額では賄えない場合には、上申等により増額を行っているところである。

(更問)

必要な超勤予算の確保に努めてもらいたい。超勤予算は、ここ数年どのように変動★しているのか明らかにしてほしい。

(回答)

平成24年度までの予算額は、ほぼ43億円で推移していたところ、国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律の施行により、平成25年度の予算額はほぼ40億円となっているが、必要な予算は確保できていると考えている。

10 14 旅費・庁費などの予算の増額について

(5) 公契約のあり方を抜本的に改善する立場から、司法サービスの低下や業務委託・派遣労働者の労働条件悪化をまねく下請け単価切り下げなど、一律的なコスト削減を行わず、適正な人件費確保など公的労働に相応しい処遇を実現できる予算確保を図ること。

○ 公契約のあり方を抜本的に改善する立場から、司法サービスの低下や業務委託・派遣労働者の労働条件悪化をまねく下請け単価切り下げなど、一律的なコスト削減を行わず、適正な人件費確保など公的労働に相応しい処遇を実現できる予算確保を図ること。

従前回答のとおり

(従前回答)

業務委託等の契約手続に際しては、会計法規に則り、市場における価格動向も踏まえ、適正な予定価格を定めた上で、入札などの適正な手続により、相手方となる業者を選定し、契約を締結している。したがって、裁判所においては、一律的なコスト削減は行っておらず、適正な価格で業務を委託しているものと認識しており、また、そのために必要な予算の確保にも努めているところである。

11 15 休暇・休業、次世代育成支援対策等について

(1) 「特定事業主行動計画」を実効あるものにするため、職場環境の整備を行うこと。同計画の実施にあたっては、意識改革のみにとどまらず、人的態勢の整備や事務処理体制の見直しを行うなどし

◎ 「裁判所特定事業主行動計画」を実効あるものにするため、意識改革のみにとどまらず、人的態勢の整備や事務処理体制の見直しを行うなどして、権利の行使しやすい職場環境

第2期裁判所特定事業主行動計画は、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の視点から、全職員が職場全体における仕事のやり方を見直し、働き方を変えていくことで、職員全員にとって働きやすい職場を、ひいては子育て中の職員にとっても仕事と家庭生活を両立しやすい職場を目指し、次世代育成を支援するものであり、このような行動計画を実効あるものとするためには、職員の一層の理解と協力が不可欠であることから、十分に職員周知を行うとともに、管理職員に対しては、引き続き管理職員向け研修などを通じて意識啓発を図っていききたいと考えている。  
 第2期行動計画においては、職員に行動計画を周知し、理解を深めてもらうための

て、権利の行使しやすい職場にすること。

の整備を行うこと。  
 ○ 2013年度のアクションプラン推進月間(6月)のとりくみ内容を明らかにすること。  
 ○ 各種休暇・休業制度について職員への周知・徹底を図るとともに、職員の使い勝手に配慮した運用とすること。  
 ★ 男性職員の育児休業取得率(官職および取得期間別)  
 ★ チャイルドプランシートの提出状況(高裁別)

機会として、新たにアクションプラン推進月間(6月)を設けており、第2期の4年目の取組として、第2期において目標を掲げているもののうち、現在、取得が進んでいない男性職員の育児参加休暇の取得促進を昨年引き続き重点項目とし、管理職員のさらなる意識向上を図り、男性職員が育児に参加しやすい環境の整備を進めることを検討している。具体的には、男性職員の育児参加をテーマにした職場ミーティングの実施、管理職員に対するアクションプランの再周知、管理職員によるチェックリスト(「チャイルドプランの手引」別紙第2、第3)やチャイルドプランシートの積極的活用を考えている。  
 また、年次休暇の計画的取得に向けて、昨年に引き続いて「リフレッシュ+1(プラスワン)」を提案するなど、職場全体の意識を向上させる取組を行っていく予定である。

- (更問) 男性職員の育児休業取得率を教えてください。
- (回答) 作業が整い次第回答することとしたい。
- (更問) 男性職員の育児参加休暇の取得率を教えてください。
- (回答) 平成24年度の男性職員の3日以上の子育て参加休暇の取得率は46.0%である。
- (更問) チャイルドプランシートの提出状況を高裁別に教えてください。
- (回答) 別紙のとおりである。
- (別紙) チャイルドプランシート提出状況(24.4.1~25.3.31)(管理職を除く一般職員)

		合計
東 京		49%
大 阪		88%
名 古 屋		61%
広 島		78%
福 岡		89%
仙 台		80%
札 幌		70%
高 松		82%

※ 最高裁(65%)を含む全国平均は70%

チャイルドプランシート提出状況(24.4.1~25.3.31)(管理職員)

	合計	58%
東京		99%
大阪		73%
名古屋		74%
広島		91%
福岡		82%
仙台		60%
札幌		81%
高松		81%

※ 最高裁(62%)を含む全国平均は76%

12 15 休暇・休業、次世代育成支援対策等について  
 (2) 有給休暇を年間30日とするとともに、完全取得できるよう環境整備に努めること。また、年次休暇の繰越日数制限は撤廃すること。  
 (3) 夏季休暇を10日間とすること。当面、全ての職員が夏季休暇を完全に取得できるよう具体的な方策を講ずること。

○ 年次休暇及び夏季休暇の取得しやすい職場環境の整備を引き続きすすめること。  
 ★ 年次休暇平均取得日数(高裁別)(管理職および課長補佐・主書以上の管理職員の取得日数とそれ以外の職員の取得日数)

【休暇を取得しやすい環境作り】  
 年次休暇等取得しやすい環境作りは、心身の健康の保持、増進による公務能率の向上や、家庭生活との両立のための環境整備として重要であり、次世代育成支援に係る裁判所特定事業主行動計画においても、重要な視点の一つと位置付けられているところである。  
 このような観点から、例年、超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的取得の促進について、人事局長通知を發出し、各庁に対して、幹部職員が、各職場の実情等を十分に把握した上で、管理職員をはじめとする職員の意識啓発を進め、管理職員等による業務の見直しや計画的遂行等による更なる労働時間の短縮の取組をサポートすることにより、年次休暇等をより一層取得しやすい環境作りに努めるよう指導しているところである。  
 これに加え、平成20年度から、休廷期間等により業務が比較的閑散であり、帰省や旅行等の計画を立てやすい夏期(7月21日から8月31日まで)におけるより一層の休暇取得を促すため、報告そのものを廃止したものも含めて54項目について夏期における最高裁への報告等の期限を緩和することとした。  
 なお、今年、新たに1つの報告について期限を緩和することとしたほか、昨年の緩和分(53項目)中1項目について報告そのものの廃止をすることとした。  
 平成24年度における年次休暇の年間平均使用日数は、管理職員(課長補佐、主任書記官以上)が約15.68日、管理職員を除いた職員が約17.06日であり、いずれも前年より増加した。高裁管内別の年次休暇取得状況は別紙のとおりである。

(別紙)  
 【管理職員(課長補佐、主任書記官以上)】  
 (最高裁)

東京	14.59日
大阪	17.00日
名古屋	17.09日
広島	14.17日
福岡	15.73日
仙台	13.86日
札幌	14.78日
高松	14.53日
	13.81日

【管理職員（課長補佐，主任書記官以上）を除いた職員】

(最高裁)	16. 9 2日
東京	17. 5 2日
大阪	17. 6 7日
名古屋	16. 3 3日
広島	17. 0 4日
福岡	16. 5 2日
仙台	16. 6 8日
札幌	16. 6 3日
高松	15. 8 9日

13 15 休暇・次世代育成支援対策等について  
 (4) 結婚休暇を1週間以上に延長し、「土・日カウント」や「連続固定化」をやめるとともに、取得期間の制限を緩和すること。

【結婚休暇等】

いずれの主張も制度的な問題であり、裁判所独自でどうこうできないが、職員団体の要望は、人事院に伝えることにしたい。  
 なお、結婚休暇の承認を請求する職員に「結婚の日」とし得る日が複数ある場合に、いずれの日を「結婚の日」とするかは当該職員が選択することができることにについては、先にお知らせしたとおりである。

★

14 15 休暇・次世代育成支援対策等について  
 (5) 育児休業制度については、次世代育成支援の観点から男性の取得を促進させる措置を講ずること。また、取得にともなう昇給の不利益等を是正し、休業中の所得保障を拡充すること。

○ 育児休業の代替要員（書記官・家裁調査官）についての正規補充職員数を拡大すること。  
 ○ 業務代替職員の休暇を常勤職員と同等の制度となるよう早急に改善すること。

【育児休業取得者の業務を処理するための手当】

育児休業を取得した職員の業務を処理するための手当の必要性はあるものと考えており、これまで代替要員の確保や育休正規補充に努めてきたところである。今後とも、育児休業期間中の業務が円滑に遂行されるよう、その手当に努めていきたいと考えている。

★

【正規補充】

書記官については、平成25年度も、一定の条件の下で、各高裁における育児休業による欠員につき、正規職員である書記官で補充できる扱いとした。高裁別の補充数は、東京高裁管内で110人、大阪高裁管内で37人、名古屋高裁管内で19人、広島高裁管内で5人、福岡高裁管内で12人、仙台高裁管内で2人、札幌高裁管内で2人、高松高裁管内で1人、計188人である。

一方、家裁調査官については、平成23年度から運用を開始し、同年度については育休正規補充数を「2」とし、平成24年度については育休正規補充数を「6」に増やしたところであるが、平成25年度については、すでに説明したとおり育休正規補充数を「19」に増やし、東京高裁管内で5人、大阪高裁管内で3人、名古屋高裁管内で4人、広島高裁管内で2人、福岡高裁管内で3人、仙台高裁管内で2人の正規補充を実施したところである。

今後の運用については、書記官と異なり、育児休業者の復帰によって過員状態となる可能性が高いこと、育児休業者が復帰する場合に、複数の高裁にまたがる全国的な異動を伴う任用配置の調整が必要になること、2年間の養成期間を要し、正規職員の確保を柔軟に行えないことなどの問題があることに引き続き留意しつつ、各年度の充員状況や育休正規補充の必要性等を勘案しながら、実施規模等について検討していき

代替要員については、同一職種で全期間確保し、臨時的任用及び任期付採用などの採用形態に関わる年金・賃金などの労働条件についての事前説明を採用者に対して徹底し、本人の希望に応じた採用形態とすること。また、代替要員の賃金を大幅に引き上げること。

(6) 育児のための短時間勤務制度及び自己啓発等休業制度の運用にあたっては、取得し

○ 育児時間の対象となる子どもの年齢を小学校低学年まで延長すること。

○ 保育時間を1日120分、3歳までの取得に延長し、父・母同時取得を可能にすること。

○ 育児参加休暇を取得しやすい職場環境の整備を引き続きすすめること。

○ 介護休暇については、短時間勤務制



やすい職場環境を整えること。また、育児時間の対象となる子どもの年齢を小学校低学年まで延長すること。  
 (7) 保育時間を1日120分、3歳までの取得に延長し、父母同時取得を可能にすること。  
 (8) 両親学級の休暇を制度化すること。  
 (9) 介護休暇制度については、以下の拡充、運用の改善をはかること。また、介護のための短時間勤務制度について早急に制度化を検討すること。  
 ① 取得期間を延長(延べ365日以上)すること。  
 ② 取得方法を改善(断続取得の場合の延べ取得、同一疾病についての再取得、要介護期間の制限撤廃など)すること。  
 ③ 代替措置を明記し、所得保障を拡充すること。  
 (10) 「家族のための看護休暇」を新設すること。当面、子どもの看護休暇については、子ども一人につき5日以上とし、対象年齢を義務教育年齢とするなどの拡充をはかること。また、学校保健法等による登園・登校停止のある病気について、別枠で休暇を取れるようにすること。  
 (11) 「子どもの予防接種(乳幼児の伝染病予防接種等)、健康診断、幼稚園・保育園

を制度化すること。また、期間を延長し、延べ日数での取得を認めること。また、短期介護休暇の要介護家族の定義及び範囲を見直し、拡充すること。  
 ○ 子どもの看護休暇の取得できる日数を増やし、対象年齢を義務教育年齢まで引き上げること。  
 また、現行制度では、対象となる子どもが2人の場合は10日が上限とされているが、4月に一人が小学校に就学すると、上限の5日からすでに取得した日数を控除した日数しか取得できないとされており、例えば、3月までの間に5日を取得すると、その後は一日も取得することができないという都合が生じている。特に小学校低学年の子どもについては、未就学児と同様に病気にかかりやすく、親の看護の必要性も高いことから、早急な運用改善を行うこと。  
 ★ 育児休業・育児時間を取得した職員数(職種別)  
 ★ 臨時的任用・任期付採用者数(職種別)  
 ★ 賃金雇人を雇い入れた数(職種別)  
 ★ 介護休暇を取得した職員数(職種別)

たい。

【業務代替職員の休暇等】

従前回答のとおり  
 (従前回答)

制度的な問題であり、最高裁としては公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は機会をとらえて人事院に伝わるようにしたい。

【育児時間及び保育時間の拡大】

従前回答のとおり  
 (従前回答)

制度的な問題であり、裁判所独自でどうこうできないが、職員団体の要望は、人事院に伝えることとしたい。

【育児参加休暇を取得しやすい職場環境の整備】

従前回答のとおり  
 (従前回答)

これまで、研修等を通じて職場優先の意識や性的役割分担意識の是正について意識啓発を努めることや、アクションプランに基づき、管理部門担当者又は管理職員から父親になる職員に対して育児休業制度等を個別に説明し、その積極的な利用を促進するなどの取組を進めてきたところである。  
 平成22年6月30日から、配偶者の養育の態様にかかわらず育児休業等を行うことが可能となるなど、男性職員にとって育児休業等の制度がより利用しやすいものとなることを踏まえ、このような取組をより定着させていくこと等を通じて、男性職員にもより取得しやすい勤務環境を整備していきたいと考えている。

【介護休暇、子の看護休暇】

従前回答のとおり  
 (従前回答)

制度面については最高裁として公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は、人事院に伝わるようにしたい。

平成22年6月30日から、短期介護休暇が新設され、子の看護休暇についても取得要件が緩和され、複数の子を養育する場合には10日まで取得できるようになった。

各庁においては、これまでも休暇・休業制度を利用しやすい職場環境の整備に配慮してきているものと考えているが、これらの改正を受けて、いっそう職場の環境の維持・充実に努めるよう下級裁を指導していきたい。

【育児休業・介護休暇等の取得状況】

平成24年10月1日から平成25年3月31日までの間の介護休暇等の取得状況等については、別紙のとおりである。

なお、育児休業の取得状況及び臨時的任用・任期付採用者数については、作業が整い次第回答することとしたい。

学校等の行事の休暇  
を新設すること。  
(12)長期勤続休暇  
(リフレッシュ休暇)  
について経済的措置を  
含めて早期に制度化す  
ること。

★ 育児休業の代替  
要員についての正規  
職員補充数(職種別  
,高裁別)  
★ 代替要員の確保  
状況(家裁調査官)  
★ 育児又は介護の  
ための早出遅出勤務  
の取得状況

(別紙)

① 育児時間

書記官	3 2 7人	うち男性	2 2人
事務官	1 7 9人	うち男性	1 0人
家裁調査官	1 1 3人	うち男性	6人
速記官	1 2人		
その他	1 2人		
合計	6 4 3人	うち男性	3 8人

※集計期間 平成24年10月1日～平成25年3月31日

※育児時間を取得した職員数は、当該期間中に取得した職員の総数を計上したもの

② 介護休暇を取得した職員等(括弧内は男性で内数)

	20日未満	40日未満	40日以上	合計
書記官	1(1)	2(1)	5(2)	8(4)
事務官	4(1)	1(1)	1	6(2)
調査官		1	2(1)	3(1)
速記官		2		2
その他				
合計	5(2)	6(2)	8(3)	19(7)

※集計期間 平成24年10月1日～平成25年3月31日

※介護休暇を取得した職員数は、当該期間中に取得した職員の総数を計上したもの

③ 育児又は介護のための早出遅出勤務(括弧内は男性で内数)

	育児	介護	合計
書記官	3 0 (1 4)	1 (1)	3 1 (1 5)
事務官	2 2 ( 6)	1 (1)	2 3 ( 7)
調査官	7 ( 4)	1 (1)	8 ( 5)
速記官		1	1
その他			
合計	5 9 (2 4)	4 (3)	6 3 (2 7)

※集計期間 平成24年10月1日～平成25年3月31日

※当該期間中に新たに早出遅出勤務を開始した職員数を計上したもの

【代替要員の確保状況(家裁調査官)】

作業が整い次第回答することとしたい。

15 15 休暇・(6)育児短時間勤  
休業、次世務・自己啓発休業関係  
代育成支援)  
対策等につ  
いて

★ 育児短時間勤務  
取得者数(職種別)  
★ 任期付短時間勤  
務職員の確保・並立  
任用の状況  
★ 自己啓発休業取  
得者数(官職別)お

(更問)

平成24年10月以降の育児短時間勤務の取得状況について明らかにされたい。

(回答)

別紙のとおり

(別紙)

よび不承認事例

	1日 3時間55分	1日 4時間55分	週3日	週2日と 3時間55分	合計
書記官	1				1
事務官					
調査官			1		1
速記官					
その他					
合計	1		1		2

※集計期間 平成24年10月1日～平成25年3月31日

※当該期間中に新たに育児短時間勤務を開始した職員数を計上したもの

※1日3時間55分勤務あるいは1日4時間55分勤務でモデル外の育児短時間勤務職員はいない。

(更問)

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間の任期付短時間勤務職員の確保や並立任用の状況を明らかにされたい。

(回答)

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間において、任期付短時間勤務職員を任用した事例及び並立任用をした事例はない。

(更問)

平成24年4月から平成25年3月までの間で、承認された自己啓発等休業の内訳を教えてください。

(回答)

承認されたものは2件であり、その内訳は、別紙のとおりである。

(別紙)

国際貢献 大学等における修学  
大学 大学院 専門職大学院

書記官	
事務官	1
調査官	
速記官	
その他の職員	1
※その他は技官(看護師)	
※集計期間 平成24年4月1日～平成25年3月31日	
※不承認事例なし	

16

16 男女平等・母性保護等について

(1) 公務における真の男女平等を実現するため、採用・任用・昇任・昇格をはじめ雇用の全段階における間接差別を含めた男女差別

◎ 「裁判所における女性職員の採用・登用拡大計画」(第3次拡大計画)で定めた数値目標を達成するため、各高裁に

【女性職員の採用・登用拡大計画・高裁別推進会議の設置】

従前回答のとおり

(従前回答)

裁判所においては、これまでも意欲と能力のある女性職員の採用・登用の拡大に向けて、様々な取組を進めてきたところであるが、各高裁においては、引き続き、管内

を禁止すること。また、制裁・罰則の新設、救済制度の拡充などの整備を行うこと。  
 (2) 「裁判所における女性職員の採用・登用拡大計画」で定めた数値目標を達成するため、各高裁に推進会議を設置するなど実効性のある方策を講じること。また、「計画」の具体化にあたっては、全司法および職場と十分に協議し、合意のうえですすめること。  
 (3) 女性の登用を拡大し、役職段階別に占める女性の割合を男女別の職員構成比に近づけたものとする。そのためにも、女性の採用、研修・育成、昇任・昇格にあたっては、積極的な改善策を策定すること。

推進会議を設置する方策など実効性のある方策を講じること。また、「計画」の具体化にあたっては、全司法および職場と十分に協議し、合意のうえですすめること。また、各高裁または地家裁単位での座談会を実施すること。その際には職種などが偏ったものとならないように配慮すること。  
 ○ 女性の登用を拡大し、役職段階別に占める女性の割合を男女別の職員構成比に近づけたものとする。そのためにも、女性の採用、研修・育成、昇任・昇格にあたっては、積極的な改善策を策定すること。

の実情等を十分に踏まえながら、第3次拡大計画で掲げられた目標の達成に向けて、キャリア相談窓口や座談会等の新たな取組がより実効性のあるものとなるよう、職員への周知を含め、必要な見直し等を積極的に進めていくものと思われる。  
 なお、高裁別の推進会議の設置については、女性職員の採用・登用の拡大に向けて推進すべき施策の方向性等は、全国統一的に定められるべきものであることからすると、現時点では設置の必要性は低いと考えている。

【登用姿勢】

裁判所においては、「裁判所における女性職員の採用・登用拡大計画」に掲げられた具体的取組等を通じて、これまでも意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を進めてきたところである。  
 その結果、女性職員の登用の拡大は着実に進んでいるものと考えているが、上位官職に占める女性職員の割合が他の役職段階や各職種全体に占める女性職員の割合よりも低いことから、第3次拡大計画においては、女性職員の割合について、「現状値に可能な限りの上積み」という裁判所全体の目標を掲げた上で、そのような裁判所全体の目標達成のために、重点的に取り組むべき下級裁課長、最高裁課長補佐相当職以上の区分について、高裁別現状値を掲げ、平成27年度までに「少なくとも3%程度増加させる」という具体的な努力目標を設定した。  
 各高裁においては、管内の実情等を十分に踏まえながら、第3次拡大計画で掲げられた目標の達成に向けて、従前の取組の見直しや、新たな取組の実施を積極的に進めているものと思われる。  
 具体的には、各種研修の機会やJ・NETポータル「男女共同参画のひろば」のリレーコラム等を通じての職員の意識啓発や、適材適所の任用配置という観点を踏まえた上で、職員の家庭事情に配慮した異動の実施に引き続き努めるとともに、女性職員のキャリア形成等に関する悩みについての相談窓口の運用や、管理職業務の見直しと管理職に対するサポート態勢の充実を図るなどの勤務環境の整備等、各高裁の実情に応じて、女性職員の登用拡大に努めているところである。

【座談会の実施】

女性職員の採用及び登用を拡大するための具体的な取組は高裁ごとに行われており、座談会のような取組についても、各庁の実情に応じて、各高裁又は地家裁単位で行われているものと認識している。

17 16 男女平等・母性保護等について (1)～(3)

★ 女性職員の比率(職種別・主要ポスト別・新規採用者)  
 ★ 「女性のためのキャリアアップ相談窓口」の相談員の人数及び相談のやり方(高裁別、男女別、管理職の別)  
 ★ 研修における男女共同参画に関する

【職種別職員に占める女性の比率等のデータについて】  
 作業が整い次第回答することとしたい。

【4月1日現在の主要ポストに占める女性職員の占有率等のデータについて】  
 作業が整い次第回答することとしたい。

【新採用者の女性比率等について】  
 平成24年度試験からの新採用者における女性の人数及び割合(平成25年4月1日現在)は別紙のとおりである。

カリキュラムの導入状況 (別紙)

- (1) 総合職試験 (院卒者試験, 法律・経済区分)  
人数 2人 割合 50.0%
- (2) 総合職試験 (院卒者試験, 人間科学区分)  
人数 12人 割合 85.7%
- (3) 総合職試験 (大卒程度試験, 法律・経済区分)  
人数 0人 割合 0%
- (4) 総合職試験 (大卒程度試験, 人間科学区分)  
人数 23人 割合 67.6%
- (5) 一般職試験 (大卒程度試験)  
人数 193人 割合 55.1%
- (6) 一般職試験 (高卒者試験)  
人数 45人 割合 88.2%

【「女性のためのキャリアアップ相談窓口」等の設置状況 (高裁別) 等】  
すでに全高裁において相談窓口が設置されていると聞いている。 ★

(更問)

女性のためのキャリアアップ相談窓口における各高裁ごとの相談員の人数及び相談のやり方について教えてもらいたい。

(回答)

作業が整い次第回答することとしたい。

【研修における男女共同参画に関するカリキュラムの導入状況】

中央研修のうち、首次席・局次長等を対象とした管理者研究会をはじめ、主任書記官等を対象とした中間管理者研修や主任家裁調査官研修などにおいて、また、高裁委嘱研修のうち、新任中間管理者研修や新任係長研修において、男女共同参画社会についての講義を実施しているほか、裁判所書記官養成課程研修及び家庭裁判所調査官養成課程研修においても、男女共同参画社会についての講義を実施しているところである。

また、各庁における自庁研修の具体的なカリキュラム等については把握していないが、最高裁の自庁研修としては、係長等を対象とした「行政管理セミナー (係長コース)」等適宜の研修において、男女共同参画社会についての講義を実施している。

そのほか、人事院人材局が行っている「本府省女性職員セミナー」や「メンター養成研修」にも、毎年数名を参加させているところである。

18

16 男女平等・母性保護等について

(6) 母性保護の権利について以下の拡充をはかるとともに、その諸権利を全面的に行使できるよう、管理職への指導を徹底すると同時に、人員の確保、職場環境の拡充・整備を

○ 母性保護の権利について拡充をはかるとともに、その諸権利を全面的に行使できるよう、管理職への指導を徹底すると同時に、人員の確保、職場環境の拡充

従前回答のとおり

(従前回答)

従前回答どおりであるが、今後も、管理職員等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう指導していきたい。

(従前回答)

これまでも繰り返し回答してきており、女性職員の働きやすい職場環境作り

はかること。また、権利行使に基づく一切の不利をしないこと。  
 ① 生理休暇を特別休暇に戻すこと。  
 ② 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間とし、産前6週間の就業禁止期間を設けるとともに、全ての職務に任期付き職員でない正規職員による代替措置を講じること。  
 ③ つわり、妊娠障害、更年期障害にかかわる休暇等の措置を制度化すること。  
 ④ 妊産婦の時間外・深夜・休日労働、妊娠・出産等に有害な業務を原則として禁止するとともに、軽易な業務への転換、労働軽減を保障するため、必要な代替措置を講じること。  
 ⑤ 妊娠中の通勤緩和を2時間に延長すること。  
 ⑥ 各裁判所に、女性の休養室、更衣室、搾乳室を設置し、設備を充実すること。

・整備をはかること。また、権利行使に基づく一切の不利をしないこと。  
 ○ 母性保護の権利について職員への周知・徹底を図るとともに、母性保護の権利行使に向けた環境整備をはかること。  
 ○ 生理休暇を取得しやすい環境整備を講ずること。

には配慮してきているところであり、下級裁においても女性職員が母性保護のための諸権利を行使しやすいよう同様の配慮をしてきているものと考えているが、今後とも管理職等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう指導していきたい。  
 なお、制度的な主張については、裁判所だけでどうこうできないことは理解してほしい。

【権利行使による差別】

従前回答のとおり

(従前回答)

育児休業や介護休業を取得した職員に係る昇格については、これまでも繰り返し回答しているとおり、育児休業等を取得したことを理由として一律に昇格させないという取扱いはしていない。

しかし、人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)等では、原則として、昇格させようとする日以前の2年間における勤務成績を判定するに足りると認められる事実等に基づき、昇格させようとする級の職務を遂行することが可能であると認められることが求められているところ、育児休業等を取得した職員についても、これに相当すると認められることが必要となる。

勤務成績等を適切に給与に反映させることを目的とした現行の給与制度の趣旨もあわせ鑑みるに、この判断に必要な範囲で、職務復帰後の勤務ぶり等を見極めるため、やはり一定の期間が必要である場合があり、職務復帰と同時に一律に昇格させることは困難といわざるを得ない。

【ハンドブックの周知徹底】

従前回答のとおり

(従前回答)

「出産・育児・介護に関する休暇及び休業制度ハンドブック」を各職場に備え付けたり、庁内ホームページに掲載するなどして広く周知するよう指導している。また、諸制度に対する職員の理解を助けるため、これらを整理し、併用例等を盛り込んだ一覧性のあるダイジェスト版も作成、配布しており、各庁の実情に合わせて、職員への説明資料や研修資料として活用されているものと認識している。当局としては、これまでも周知に努めてきたところであるが、今後も、引き続きハンドブックの内容の周知に努めていきたい。

(更間)

病気休暇用の休暇簿を予め作成せず、休暇の申請があつて初めて作成する庁があるが、そのような庁においては、生理休暇を取得する場合、申請時に休暇簿の作成を担当者に依頼しなければならず、生理休暇を取得しづらい状況にあるので、改善してもらいたい。

(回答)

休暇簿は原則として年初までに作成しておくべきことについて、改めて下級裁を指導していきたい。

19 18 権利について  
 1992年3月18日事務総長見解及び2012年6月21日の事務総長交渉における最高裁回答並びに2012年11月28日最高裁長官発言をふまえ、全司法の各級機関と誠実に対応すること。  
 また、以下の要求を実現すること。  
 ① 労使慣行は尊重すること。

○ 職員団体ではなく、「全司法労働組合」と呼ぶこと。  
 ○ 1992年3月18日事務総長見解及び2012年6月21日の事務総長交渉における最高裁回答並びに2012年11月28日最高裁長官発言をふまえ、全司法の各級機関と誠実に対応すること。

従前回答のとおり

(従前回答～全司法の呼称)

裁判所当局が「職員団体」と言うときは、当然に「全司法労働組合」を指しているが、呼称については、その経緯等を踏まえる必要もあると考えている。要望は承った。

(従前回答～誠実対応)

従前から回答しているとおり、当局としては、法令等に基づき誠実な対応をしていきたいと考えており、引き続き下級裁当局に対してもその指導を徹底していきたい。

20 19 社会保障・共済制度の改善について

(1) 共済組合に関わる要求について、使用者である最高裁の責任として団体交渉に応じること。  
 (2) 以下のとおり、裁判所共済組合の自主性を尊重するよう財務省に主張するとともに、制度改善を行うよう関係機関に意見を申し出ること。  
 ① 長期・短期の国の負担率を引き上げ、労使の負担割合を3対7に変更し、掛金率を引き下げる。また、標準報酬の算定基礎となる報酬から、通勤手当・住居手当等を除外すること。  
 ② 年金制度  
 ア) 長期掛け金の引き上げ・給付の削減を行わず、安心できる年金制度を確立すること。  
 イ) 基礎年金の国庫負担割合を直ちに2分の1に引き上げること。全額国庫負担による最低保障年金を創設す

○ 裁判所共済組合の自主性を尊重するよう財務省に主張するとともに、各種制度の改善を行うよう関係機関に意見を申し出ること。

従前回答のとおり

(従前回答)

従前から回答しているとおり、共済組合は国とは別個の独立した人格を持つ法人であることから、共済組合に関わる問題については、当局が職員団体との間で対応を行うべきではない。

ただ、職員団体が主張した趣旨及び要望の内容は共済組合に伝えることにしたい。

ること。  
 ウ) 年金の満額支給  
 開始年齢を60歳にする  
 こと。  
 エ) 共済年金制度の  
 統合にあたっては、職  
 域年金部分など公務員  
 制度の一環としての退  
 職共済年金制度を維持  
 すること。  
 ③ 医療保険制度  
 ア) 2004年4月  
 からの本人3割負担、  
 家族入院3割負担など  
 の制度改悪を元に戻す  
 こと。  
 イ) 高齢者医療制度  
 への財政調整・拠出をや  
 め、国の責任と負担で  
 、医療給付内容を充実  
 させること。また、健康  
 保険・共済短期の本人  
 10割給付、老人医療  
 の無料制度を復活させ  
 ること。  
 ④ 介護保険制度の見  
 直しを抜本的に行い、  
 ゆきとどいた介護を誰  
 もが安心してうけられ  
 る公的介護保障制度と  
 すること。  
 ア) 一部負担金払戻  
 金、家族療養費等の付  
 加給付の最低基準額を  
 引き下げること。  
 イ) 育児休業・介護  
 休暇手当金は国の負担  
 とし、全期間支給する  
 こと。  
 (4) 裁判所共済組合  
 各支部に、「運営委員会  
 (労使同数の委員で構  
 成)」を設置し、支部監  
 査員に、全司法推薦の  
 組合員を任命すること  
 。



(別紙)

ワゴン車導入庁

平成25年4月1日現在

	管内	管理庁	支部
1	東京高	東京高	
2	東京高	東京地	
3	東京高	東京地	
4	東京高	東京家	
5	東京高	横浜地	
6	東京高	横浜地	
7	東京高	さいたま地	
8	東京高	千葉地	松戸
9	東京高	千葉地	八日市場
10	東京高	千葉地	
11	東京高	水戸地	
12	東京高	宇都宮地	
13	東京高	前橋家	
14	東京高	静岡地	
15	東京高	静岡地	沼津
16	東京高	静岡地	浜松
17	東京高	甲府地	
18	東京高	長野地	
19	東京高	長野地	上田
20	東京高	長野地	松本
21	東京高	長野地	諏訪
22	東京高	新潟地	佐渡
23	東京高	新潟地	長岡
24	東京高	新潟家	
25	大阪高	大阪高	
26	大阪高	大阪高	
27	大阪高	大阪地	
28	大阪高	大阪地	
29	大阪高	大阪家	
30	大阪高	京都地	舞鶴
31	大阪高	奈良地	
32	大阪高	大津地	
33	大阪高	和歌山地	田辺
34	名古屋高	名古屋高	
35	名古屋高	名古屋地	
36	名古屋高	名古屋地	
37	名古屋高	津地	
38	名古屋高	岐阜地	
39	名古屋高	金沢地	
40	名古屋高	富山地	高岡
41	広島高	広島高	
42	広島高	広島地	福山
43	広島高	広島地	尾道
44	広島高	山口地	
45	広島高	山口地	岩国
46	広島高	岡山地	
47	広島高	岡山地	津山
48	広島高	鳥取地	
49	広島高	鳥取地	米子
50	福岡高	福岡高	

	管内	管理庁	支部
51	福岡高	福岡高	宮崎
52	福岡高	福岡高	那覇
53	福岡高	福岡地	
54	福岡高	福岡家	
55	福岡高	福岡家	飯塚
56	福岡高	佐賀地	唐津
57	福岡高	長崎地	佐世保
58	福岡高	長崎地	
59	福岡高	大分地	
60	福岡高	熊本家	
61	福岡高	鹿児島地	
62	福岡高	宮崎地	延岡
63	福岡高	那覇地	名護
64	福岡高	那覇家	
65	福岡高	那覇家	沖縄
66	仙台大	仙台大	
67	仙台大	仙台大	
68	仙台大	仙台地	古川
69	仙台大	仙台地	石巻
70	仙台大	福島地	
71	仙台大	福島地	郡山
72	仙台大	福島地	会津若松
73	仙台大	山形地	
74	仙台大	山形地	酒田
75	仙台大	盛岡地	
76	仙台大	盛岡地	一関
77	仙台大	秋田地	
78	仙台大	秋田地	大曲
79	仙台大	青森地	
80	仙台大	青森地	弘前
81	札幌高	札幌地	
82	札幌高	札幌地	苫小牧
83	札幌高	札幌地	岩見沢
84	札幌高	札幌地	小樽
85	札幌高	札幌家	
86	札幌高	函館地	
87	札幌高	旭川地	
88	札幌高	釧路地	帯広
89	札幌高	釧路地	北見
90	高松高	高松高	
91	高松高	高松地	丸亀
92	高松高	徳島地	
93	高松高	高知地	中村
94	高松高	松山地	西条
95	高松高	松山家	

※2, 3, 4については、東京高に管理換え予定

(別紙)

4WD車導入庁

平成25年4月1日現在

	管内	管理庁	支部	備考
1	東京高	長野地		
2	東京高	長野地	上田	
3	東京高	新潟地	長岡	
4	名古屋高	金沢地		
5	名古屋高	金沢地		マイクロバス
6	名古屋高	富山地	高岡	
7	仙台商	仙台商		マイクロバス
8	仙台商	仙台商		
9	仙台商	仙台商		
10	仙台商	仙台地	古川	
11	仙台商	仙台地	石巻	
12	仙台商	福島地		
13	仙台商	福島地	郡山	
14	仙台商	福島地	会津若松	
15	仙台商	山形地		
16	仙台商	山形地	酒田	
17	仙台商	盛岡地		
18	仙台商	盛岡地	一関	
19	仙台商	秋田地		
20	仙台商	秋田地	大館	乗用車
21	仙台商	秋田地	大曲	
22	仙台商	秋田地	横手	乗用車
23	仙台商	青森地		
24	仙台商	青森地	弘前	
25	札幌高	札幌地		
26	札幌高	札幌地	苫小牧	
27	札幌高	札幌地	岩見沢	
28	札幌高	札幌地	小樽	
29	札幌高	札幌家		
30	札幌高	札幌家		マイクロバス
31	札幌高	函館地		
32	札幌高	旭川地		
33	札幌高	釧路地	帯広	
34	札幌高	釧路地	北見	