

(人ろ-20-B)

平成25年6月5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3回給与課長交渉(6月4日(火)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年給与要求期第3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	1 人員について	<p>(1) 2014年度予算要求においては、「司法の容量拡大」の具 体化、新たな制度や各 種事件の増加等に対応 できる裁判所の人的充 実をはかるために必要 な各職種の人員要求を 行うこと。</p> <p>(2) 2014年度予 算における各職種の人 員については、公正・ 迅速な事件処理に必要 な人員の確保と、司法 に対する国民の期待に 応えられる人的充実を はかり、恒常化してい る残業や持ち帰り仕事 を解消し、職員の健康 保持及び職員の年次休 暇、生理休暇、産前・ 産後休暇、育児休業、 介護休暇等の権利行使 の保障のために、引き 続き努力すること。</p> <p>(3) 人員のシフトは やめ、定員上の措置で 対応すること。</p> <p>(4) 定員の設定基準 を明らかにするととも に、予算定員に充たな い人員を早急に補充す ること。</p>	<p>○ 新たな制度や事 件の複雑困難化・専 門化等に対応できる 2013年度 予算要求において、 裁判所の人的充実 をはかるため、各職 種の人員要求を行う こと。</p> <p>◎ 各職種の人員に ついては、公正・迅 速な事件処理に必要 な人員の確保、恒常 化している残業や持 ち帰り仕事の解消、 職員の年次休暇、生 理休暇、産前・産後 休暇、育児休業、介 護休暇等の権利行使 の保障及び職員の健 康保持にも十分に 配慮して行うこと。 (個別要求)</p> <p>◎ 書記官の増員を 行うこと。</p> <p>◎ 複雑困難化・専 門化している各種事 件（労働審判、行政 、民事、家事）に対 応するため、必要な 人員の確保を行うこ と。</p> <p>○ 人員シフトでは なく、必要な人員は 全て純増で獲得する こと（簡裁民事、刑 事、事務局）。</p> <p>◎ 小規模家裁本庁 、地・家裁支部及び 独立簡裁の人員を充 実・強化すること。</p> <p>○ 事務局部門につ いても、必要な人員</p>	<p>【増員全般】 これまでも述べているとおり、国家公務員の定員については、平成22年度から平成26年度までの5年間に平成21年度末定員の10パーセント以上を合理化すると の政府の方針に加え、震災の復興対策などで国の財政状況が逼迫している中、極めて 厳しい状況となっている。 こうした中で、裁判所においては、裁判所に提起される事件が増加しかつその内容 も複雑困難化してきていることから、適正迅速な裁判を実現し、国民の負託に いくために裁判所の人的態勢の充実強化を図っていく必要があること等を 対してねばり強く説明し、これまで大幅な裁判官、書記官等の増員を図ってきたこ ろである。 今後の増員に関する概算要求については、新たな制度の運用状況や、各種事件の事 件数の動向、事務処理状況等を踏まえながら検討していくことになるが、厳しい財政 状況の中で幅広く国民の理解を得ていくためには、事務の合理化、効率化等による内 部努力が不可欠であることは、これまでどおりである。 なお、近時の新受事件数の動向を見ると、家事事件については増加傾向が続いてい るものの、その他の各種事件は減少又は横ばいで推移している。 裁判所としては、裁判所全体及び各庁の事件数や事件処理状況等をきめ細かく把握 した上、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の個別具体的な状況 に応じて人員配置の見直しを検討するとともに、社会状況をも見極めながら多種多様 な要因を総合的に考慮し、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考 えているが、裁判所を含む国家公務員の定員を巡る厳しい情勢や、先に述べたような 事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなく なるものと思われ、平成26年度の増員を巡る財政当局との折衝はこれまで以上に厳しく なるものと考えている。</p> <p>【書記官の増員】 書記官については、裁判所の基幹官職として、適正・迅速な裁判を実現していく中 で重要な役割を果たしていくことから、裁判所としては、裁判所全体及び各庁の事 件数や事務処理状況等をきめ細かく把握した上、事件数が著しく減少している等の場 合には、各庁各部署の個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討するととも に、社会状況をも見極めながら多種多様な要因を総合的に考慮し、必要な人員の確保 について引き続き努力していきたいと考えているところである。しかしながら、先に 述べたような裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる厳しい情勢や事件数の動向等を 踏まえると、平成26年度の増員をめぐる財政当局との折衝はこれまで以上に厳しく なるものと考えている。</p> <p>【複雑困難化・専門化している各種事件（地裁民訴事件、行政事件、労働審判事件、 家事部門）に対応するための人員確保】 従前回答のとおり</p>	<p>★</p> <p>★</p>
---	----------	---	---	---	-------------------

の手当をはかること

○ 裁判官の増員を行うこと。

(従前回答)

各庁各部署の人員配置については、事件数の動向のみならず、当該部署の事務処理状況等の種々の要素を総合的に考慮する必要があることは、これまでも述べているとおりである。地裁判事事件については複雑困難な事件が増加している中での事務処理状況等について注視していく一方で、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の事務処理状況等の種々の要素を考慮して、個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討する必要があると考えている。

一方、家事事件が引き続き増加していることは認識しており、これまでも繁忙な庁に対して、書記官、家裁調査官の増配置を行ってきたところである。また、行政事件や労働審判事件についても、先に述べたような要素を考慮して人的態勢について整備されていると認識している。いずれにしても、今後とも、事件数の動向や事務処理状況等を踏まえながら、適正な人員配置に努めていきたい。

【人員シフト】

従前回答のとおり

(従前回答)

各庁及び各部署の人員配置は、事件数の動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるよう常に見直されるべきものであり、厳しい財政事情にあつて、特に国家公務員の定員の10パーセント以上の削減という政府方針の下で、裁判部門の充実に努めるための増員要求について国民の理解を得るためには、こうした人員配置の見直し等の内部努力が必要不可欠であると考えている。

【小規模家裁本庁、地家裁支部及び簡裁への手当】

従前回答のとおり

(従前回答)

小規模家裁本庁、地家裁支部、簡裁における具体的な人員配置の検討に当たっては、担当者が少数であることや、書記官等が多様な業務を担当しているといった事件処理の実情等を踏まえた配慮も行っているほか、効率的な事務分配の検討や支援態勢の強化などの検討も含めて事務処理状況等を考慮しており、その上で、人的手当が必要とされた場合に書記官等の増配置を行っているものと認識している。今後についても、各庁各部署の実情等を踏まえた適正な人員配置に努めていきたい。

【事務局部門への人員の手当】

従前回答のとおり

(従前回答)

一般的には、これまでも述べているとおり、事務局部門については、事務手続の見直しやIT化などにより事務処理の簡素化、効率化が図りやすい部門であるところから、第一次的にはこうした事務の簡素化、効率化という観点から事務処理態勢の見直しを図ることを検討していく必要があるものと考えている。

【裁判官の増員】

従前回答のとおり

(従前回答)

簡裁判事を含めた裁判官の事務処理態勢については、裁判所全体の事件数や事務処理状況等を踏まえて検討することとなるが、裁判所も国の予算で運営されている公的な機関であるから、業務量に見合った人員配置を考える必要があり、一定程度は増補による事務処理を行わざるを得ないと考えている。

2 1 人員に (1), (2), (3) について (4)

○ 被災地における復旧・復興に必要な業務に対応するため、人的態勢を整備すること。

復興に関連して様々な法的紛争が提起されることを想定し、これら紛争を適切に解決できるような人的態勢を整備しておく必要があると考えており、被害の大きかった沿岸部に所在する庁を中心に書記官等の増配置を行ったところである。今後も震災対応総合窓口の利用状況、被災地の司法ニーズの状況、事件動向、被災地を抱える裁判所の事務処理状況等を注視するとともに、それらの種々の要素を総合的に考慮して、人員手当を含めた必要な態勢整備を検討していきたい。

3 1 人員に (1), (2), (3) について (4)

○ 家裁調査官の増員を行うこと。

【家裁調査官の増員】

基本的な考え方は、冒頭に述べたとおりであるが、最近の家裁における事件数の動向を見ると、家事事件については、平成24年の新受件数は、平成12年4月から施行された成年後見制度に関する事件数が引き続き増加しており、審判事件は昨年引き続き増加しているが、少年事件については、平成24年の新受件数は、昨年比では12.4%程度減少しており、近年のピークであった昭和58年と比較すると、約5分の1程度まで減少している。家事、少年の事件全体を通じて、平成24年の新受件数の合計は、近年のピークであった昭和59年のそれを約10万件下回っている状況にある。

このような事件動向において、家裁調査官については、平成12年度から平成18年度までの7年間に合計68人の増員を行ったほか、平成21年度にも5人の増員を行ってきており、平成25年度は、現有人員の有効活用をすることによって、家庭事件の適正迅速な処理を図ることができると判断したものである。

平成26年度の増員要求については、先ほど述べた基本的な考え方を前提に、家庭事件全体の事件動向や事件処理状況等を踏まえながら、これから検討していくことになるが、必要な人的態勢の整備に向けて、引き続き努力していきたい。

4 1 人員に (4) 定員の設定基準を明らかにするとともに、予算定員に充たない人員を早急に補充すること。

○ 予算定員に充たない人員を早急に補充すること。

従前回答のとおり (従前回答～予算定員の充足)

予算定員については、できる限り充足していく方針には変わりはない。ただ、一定の資格、技能を要する資格官職の場合は、任用や養成上の制約等から充員がなかなか困難な場合があり、そのような場合には、その事務を補助している官職をもって充員することは、一般論としてはあり得ることである。

5 1 人員に (5) 職員が直接行うべき業務委託は行わず、定員上の増員で措置すること。

○ 職員が直接行うべき業務委託は早急に解消し、定員上の増員で措置すること。

すでに述べたとおり、民事執行事件及び破産事件の業務委託については、平成25年度から業務委託を行わないこととした。また、来年度以降の民間警備の外部委託については、継続の必要性を検討の上、なおその必要性が認められる場合には、継続して行うことも先に説明したとおりである。

6 1 人員に (7) 国家公務員の総

○ 定員削減計画を

【総人件費削減・定員削減への協力】

ついて

人件費削減は行わないこと。
 (8) 司法サービスの拡充と労働条件の改善を図るため、総定員法・行革推進法を廃止すること。
 (9) 定員削減計画を中止するとともに、必要な予算・要員を確保すること。

中止するとともに、必要な予算・要員を確保すること。

従前回答のとおり
 (従前回答)

これまでも説明しているとおおり、裁判所においても、国家機関として、政府の総人件費抑制に向けた定員削減に協力していく必要があると考えており、事務の性質が他の行政官庁と類似する事務局部門について、他の行政官庁と同様に、事務の効率化等必要な内部努力を行い、定員削減に協力しているものである。
 国家公務員の定員を巡る厳しい情勢の中で、平成25年度予算においては、裁判官32人、書記官48人(定員振替15人を含む。)の増員が認められたところであるが、国家公務員の定員を平成22年度以降5年間で10%以上合理化するという政府の定員合理化計画や増員要求に対する財政当局のこれまでにない厳しい姿勢に加え、近時の裁判所の事件数の動向が家事事件等の一部の事件を除き引き続き減少又は横ばいにあることからすると、平成26年度に向けた裁判所の定員を巡る情勢は一層厳しくなるものと予想される。

7

5 職員の健康管理等について

(1) 長時間・過密労働をなくし、過労死・自殺、疾病、公務災害の予防・根絶など職員の健康・安全を確保するため、以下の対策を講じること。
 ① 超勤規制、勤務時間帯等について、実効ある基準を労使協議で策定し、確実な実施を保障すること。

○ 職員の健康状態に配慮し、月60時間を超える職員については本人の希望の有無に関わらず、全員の面談を実施すること。
 ★ 超過勤務が1ヶ月あたり80時間を超えた職員数(高裁別)
 ★ 面接指導の実施状況(高裁別)

従前回答のとおり
 (従前回答)

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は十分認識しており、これらの観点からも超過勤務の縮減に向けて、管理職員を初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ってきたところである。今後とも、職員の意識啓発に努めたり、管理職員が職場に対する目配りをきめ細かく行うなど、超過勤務の縮減に向けた取組を継続していきたい。
 なお、人事院規則においては、超過勤務が1か月あたり100時間を超えた職員から申出があった場合には、面接指導を行わなければならないと規定されているところ、裁判所においては、超過勤務が1か月あたり80時間を超えた職員に対して、または、1か月あたり45時間を超えた職員のうち健康管理者が健康管理医の意見を勘案して相当と認めるものにあつては、申出により面接指導を実施しているところであり、引き続き、対象職員に対しては面接指導を促すなどの配慮を行っていきたい。

【超勤80時間を超えた職員数】

平成24年9月から平成25年3月までの間に時間外勤務時間等が1か月当たり80時間を超えた職員は、全国で71人であり、このうち延べ30人について面接指導を実施したところである。
 なお、80時間を超えた高裁別の延べ人数は別紙のとおりである。

(別紙)

(最高裁)	48人 (26人)
(東京)	7人 (2人)
(大阪)	0人 (0人)
(名古屋)	14人 (2人)
(広島)	0人 (0人)
(福岡)	2人 (0人)
(仙台)	0人 (0人)
(札幌)	0人 (0人)

(高松) 0人(0人)
 ※カッコ内の人数は面接指導実施者数でうち数

8 5 職員の健康管理等について

(1)長時間・過密労働をなくし、過労死・害自殺、疾病、公務災害の予防・根絶など職員の健康・安全を確保するため、以下の対策を講ずること。
 ② 任命権者ごとに「健康管理委員会」を設置し、一定規模以上の職場には専任の安全衛生委員を配置すること。なお、当該組織の構成員に全司法を参加させるとともに、当該課題の専門家等も随時、参加・関与できる組織とすること。
 ⑤ 各庁における健康管理「懇談会」の実施状況をふまえ、その内容の充実をはかるとともに、健康管理「懇談会」で出された意見に基づき、職場環境の改善をはかること。

○ 任命権者ごとに「健康管理委員会」を設置し、一定規模以上の職場には専任の安全衛生委員を配置すること。当該組織の構成員に全司法の組合員を参加させるとともに、必要に応じて、当該課題の専門家等も随時、参加・関与できる組織とすること。
 ○ 各庁において、健康管理懇談会を定期開催すること。
 また、健康管理医や看護師から意見聴取をはかるなど、内容の充実をはかるとともに、健康管理「懇談会」で出された意見に基づき職場環境の改善をはかること。
 ★ 2012年度の健康管理懇談会実施庁(※医療職の関与状況を含む。)

【健康管理委員会について】

従前回答のとおり
 (従前回答)

労働安全衛生法においては、事業主に対して、安全・衛生委員会という組織を設置したり、安全・衛生委員を配置することが義務付けられているが、国公法及び人事院規則には、各省各庁の長に対してこのような組織の設置等を義務付ける旨の定めがないことから、裁判所においてもこれを設置することはできないものと認識しており、裁判所独自でどうこうできるものではないことは理解してもらいたい。
 なお、職員の健康管理及び安全管理に関して職員の意見を聞くための措置として、「健康又は安全に関する委員会」の設置が考えられるところであるが、裁判所においては、職員の意見を聞くための措置として、裁判所職員健康管理規程第8条において、「職員の健康管理及び安全管理に関し、アンケートの実施、懇談会の開催等により職員の意見を聴くことに努めるものとする」と定めている。
 各庁においては、この規程に基づいて職員の意見を聞くための措置として懇談会等を開催していることから、これに代えて若しくは加えて、「健康又は安全に関する委員会」を設置するまでの必要性はないものと認識している。

【懇談会について】

従前回答のとおり
 (従前回答)

「懇談会」は、各庁の責任において開催、運営されているため、最高裁としては意見を述べる立場にはないが、職員団体の問題意識を踏まえ、職員団体から定期開催してほしいという意見が出されたことを、改めて下級裁に伝えたところである。

(更問)

平成24年度の「懇談会」の実施庁を開示してほしい。

(回答)

平成24年度に「懇談会」を実施した32箇所は、別紙のとおりである。

(別紙)

最高裁(司研・総研) (1箇所)

(東京) 東京高裁, 静岡地家裁, 甲府地家裁, 新潟地家裁 (4箇所)

(大阪) 大阪高地家裁, 京都地家裁, 神戸地家裁, 奈良地家裁, 大津地家裁, 和歌山地家裁 (6箇所)

(名古屋) 名古屋家裁, 福井地家裁, 金沢地家裁 (3箇所)

(広島) 広島高地家裁, 松江地家裁 (2箇所)

(福岡) 福岡高裁, 福岡地裁, 福岡家裁,

佐賀地家裁, 長崎地家裁, 大分地家裁,
熊本地家裁, 鹿児島地家裁, 宮崎地家裁,
, 那覇地家裁 (10 箇所)
(仙台) 仙台上裁, 福島地家裁, 山形地家裁,
秋田地家裁 (4 箇所)
(札幌) 函館地家裁, 旭川地家裁 (2 箇所)
(高松) 高知地家裁 (1 箇所)

9 5 職員の健康管理等について

(1) 長時間・過密労働をなくし、過労死・自殺、疾病、公務災害の予防・根絶など職員の健康・安全を確保するため、以下の対策を講じること。
③ 病気休職者が発生した職場には、必要な要員を確保する等の対策を講じること。

○ 心身の不調に気づいた職員が、気軽に相談できる態勢の整備(カウンセリグ会や相談窓口などの充実)をはかること。また、家裁の医務室技官(医師・看護師)を含め、地域の医療機関や保健施設との連携を強化すること。
○ 管理監督者が職員の变化に早期に気づくことができるような方策を講じるとともに、気軽に相談できる態勢の整備をはかること。
○ 裁判所における「試し出勤」等の復帰プログラムの運用状況を明らかにすること。
★ 最新の長期病休者の数

【メンタルヘルス全般】

従前から回答しているとおり、職員の心の健康づくりのために、早期発見・早期対応、職場復帰に当たっての適切な対応が必要であると考えており、これまでも、メンタルヘルス全般についての知識の付与、早期発見・早期対応の一助となる「気づき」やセルフケア等の予防策を目的として各庁で各種講習会などを実施するとともに、人事院作成の職員及び管理職員向けガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」を活用した研修等を通じて管理職員を中心に職員の意識啓発を図るよう努めているところである。

早期発見・早期対応のためには、日常的に部下と接している職場の管理職員が果たす役割は大きいことから、職場できめ細やかな対応がとれるよう、管理職員を中心として各職員に随時メンタルヘルスに関する情報を提供していきたい。

また、実際に病気休職者が発生した職場においては、各庁において配置や業務分担の工夫等により周囲の職員の負担にも配慮する等の必要な対策が講じられているものと考えている。

なお、療養のため長期間職場を離れた職員の円滑な職場復帰を支援するため、平成25年1月から、職場復帰前に、元の職場などに一定期間継続して試験的に出勤し、一定の作業を行うことにより、職員の職場復帰に関する不安の緩和と、円滑な職場復帰を目的とした「試し出勤」を実施したところである。

おつて、職員が職場復帰した後も、当初は、勤務時間、業務内容、業務量等を軽減するなどの配慮が行われているものと認識している。

【相談できる態勢の整備・地域医療機関等との連携】

従前回答のとおり

(従前回答)

高裁所在地におけるカウンセラーの設置等により、個々の職員の健康上の相談等にできる限り対応できるように努めるとともに、共済組合の健康ダイヤル24にメンタルヘルスの相談窓口が設置され、地域医療機関等の紹介も行われていると聞いている。今後とも職員のニーズ等各庁の必要に応じて職員の健康相談態勢の充実に向けて下級裁を指導していきたい。

【「試し出勤」等の運用状況】

平成25年1月から運用が開始された試し出勤は、1月から3月までの間に11名が実施し、いずれも職場に復帰している。

また、試し出勤実施時には、職員の不安感を解消するため、本人の座席を窓口から離れた場所にする、作業時間及び作業内容を徐々に増やしていくなどの工夫が行われ

たと聞いている。

試し出勤については、運用が始まって間もないことから、引き続き運用状況等の把握に努めるとともに、今後とも試し出勤が適切に運用され、円滑な職場復帰等が図られるよう取り組んで行きたいと考えている。

(更問)

平成25年3月31日現在における一般職員の90日以上長期病休取得者数を開示されたい。

(回答)

平成25年3月31日現在における一般職員の90日以上長期病休取得者の総数は、裁判所全体で135人である。

10 5 職員の健康管理等について

(1)長時間・過密労働をなくし、過労死・自殺、疾病、公務災害の予防・根絶など職員の健康・安全を確保するため、以下の対策を講じること。
④ パワー・ハラスメントに対する指針を策定する等、具体的な対策を講じること。
(4)セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを根絶するため、研修・啓発など、必要な措置・指導を徹底すること。また、パワー・ハラスメントに関する専門の相談窓口を設置すること。

○ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを根絶するため、研修・啓発・苦情相談体の整備など、必要な措置・指導を徹底すること。
○ パワー・ハラスメントに対する指針を策定するとともに、パワー・ハラスメントに関する専門の相談窓口を設置するなど具体的な方策を講じること。
★ パワー・ハラスメントの相談件数(最高裁・下級裁の別)

【パワハラ全般】

従前回答のとおり

(従前回答)

パワーハラスメントについては、一般に「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働きやすい職場環境を悪化させ、あるいは雇用について不安を与えること」を指し、業務上の指導等であってもその手段や態様等が適切でないものも含まれると言われている。パワーハラスメントは、働きやすい職場環境の維持・運営の障害となるばかりか、場合によっては職員の意欲を減退させたり、メンタル不全を引き起こす要因ともなりかねず、あってはならないことであると考えている。当局としては人事院の動向も踏まえながら、これまで同様、引き続きパワーハラスメントの防止に努めていきたい。なお、平成22年2月には、人事院から過去の事例等を参考に作成された「パワーハラスメントを起こさないために注意すべき言動例」が提供されたことから、能率課長事務連絡を発出して、管理職員を含めた全職員にその内容についての周知と意識啓発を行ったところである。

【パワハラに対する指針の策定】

従前回答のとおり

(従前回答)

人事院からは、指針を作成したりする予定はなく、各府省に対して指示することもない旨聞いており、裁判所としては、今後も人事院の動向を注視しつつ、引き続きパワーハラスメント防止に努めていきたいと考えている。

【パワハラ相談窓口の設置】

従前回答のとおり

(従前回答)

職場においてハラスメントが発生した場合には、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、最高裁の苦情相談窓口を利用することができ、相談された事案はいずれも迅速かつ適切に処理されており、相談の環境としては十分に機能していることから、現在のところパワーハラスメント専用の相談窓口を設置する必要はないと考えている。

(更問)
 パワハラ相談の状況を明らかにすること
 (回答)

職場においてハラスメントが発生した場合には、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、最高裁判所の苦情相談窓口を利用することができ、そのことは平成22年2月26日付け人事局能率課作成のお知らせによって周知しているところである。平成24年1月から12月までに最高裁の苦情相談窓口のパワハラを受けたとして相談があった件数は5件であり、下級裁は、苦情相談窓口を設けておらず、把握している限りでのパワハラを受けたとして人事担当者等に相談があった件数は、2件である。

11 5 職員の健康管理等について

(2) 職場の健康診断について、次の充実をはかること。

① 健康診断の受診を促進させるとともに、検診項目についてはガン・生活習慣病、ストレス検診など職場や職員の実態、社会の要請に対応した項目とするなど健康診断の充実をはかること。

② 特別定期健康診断の受診を義務づけ、指定範囲外職員についても希望者の受診を積極的に認めること。

③ 健康管理医をすべての職場に配置し、専門医によるメンタルヘルス・ケアなどカウンセリング体制の充実をはかる等、心の健康づくり対策を強化すること。

④ IT情報システム化にともない職員が安心して働き続けられる作業管理、健康管理体制等の整備をはかること。

⑤ 職員厚生経費の大幅増額をはじめ、職員の健康・安全の確保と災害補償、福利厚生

◎ 職員厚生経費の大幅増額をはじめ、職員の健康・安全の確保と災害補償、福利厚生等の改善に必要な予算を大幅に拡充すること。

◎ 職員厚生経費の執行にあたっては、ガン・生活習慣病検診など職場と職員の実態、社会の要請に対応したものとするとともに、その見直し等においては、全司法と協議するなど誠実に対応すること。

○ 全ての職員が健康診断を受検できる環境を整備すること。そのための一般定期健康診断の受検に係る旅費を支給などの方策を講じること(健康診断受検率の開示と未受検者の傾向)。

○ IT情報システム化にともない職員が安心して働き続けられる作業管理、健康管理体制等の整備をはかること(裁判所職員の職種ごとの

【職員厚生経費】

従前回答のとおり
 (従前回答)

職員厚生経費については、平成24年度から各府省の受診実績等に応じた予算要求ができる方法に変更され、一般定期健康診断等の受検率が他の行政府省と比べ非常に高い裁判所の実情に合った必要な予算を確保してきたところである。今後も健康診断を将来にわたって安定的に実施するために必要な予算を確保していきたいと考えているが、昨今の厳しい財政事情の下で、裁判所のみが職員厚生経費の大幅な増額を求めていくことは極めて困難な状況にあることは理解してもらいたい。

【定期健康診断】

従前回答のとおり
 (従前回答)

平成22年度から定期健康診断の実施回数が年2回から1回に変更となったことに伴い、全ての職員が受検できる機会を確保するための方策を検討する必要が高まっていると認識している。旅費の支給を含めて様々な難しい問題もあるが、職員が広く受検できるための態勢整備に向けて、引き続き知恵を絞っていきたいと考えている。

なお、近年、生活習慣病への対策が重要な課題となっていることから、職員の疾病予防及び健康管理の観点から、一般定期健康診断の結果、指導区分D-2(平常の生活でよいが、定期的に医師の観察指導を必要とする)と判定された者に対する、入院規則に基づく事後措置としての経過観察のための検査を、一定の検査項目につき、平成24年度から裁判所において官費により統一的に行う運用を始めたところである。

【健康診断の受検率】

一般定期健康診断全体の受検率の指標として、最高裁判所では、すべての職員が検査対象となる血圧検査の受検率を用いているが、平成24年度の血圧検査の受検率は、88.2%である。

なお、その他の健康診断項目ごとの受検率については、集計しておらず、特別定期健康診断は、当該職種の職務の特性に応じて実施されるものであって、基本的に対象者全員が受検しているものと認識していることから、その受検率についても集計していない。

の改善に必要な予算を大幅に拡充すること。

作業区分と具体的な対応)。
 ○ 福島原子力発電所付近の各官署に勤務する職員の放射線量管理を徹底させるとともに、定期的に特別健康診断を行うこと。
 ★ 健康管理医の配置状況を明らかにすること(部内・部外の別)。
 ★ 2012年度のカウンセリング会開催

おって、未受検の理由をすべて把握しているわけではないが、一般定期健康診断未受検者の中には、人間ドックを受検した職員や健康診断の受検を希望しなかった職員もいると認識している。

【IT化に伴う健康管理体制等の整備】

裁判所においては、平成14年12月16日に人事院が策定した「VDT作業従事職員に係る環境管理、作業管理及び健康管理の指針」に準じ、VDT作業に従事する職員に対してVDT作業における注意点を記載したパソコン貼付用ステッカーを配布し、新たにVDT作業に従事することになる新採用職員に対してVDT作業を行う際の留意点をまとめた小冊子を配布するなどして、VDT作業が過度に長時間にわたって行われることのないよう注意喚起をしている。また、健康管理として、一般定期健康診断の際に、VDT作業従事職員に対する健康診断を実施しているところである。今後ともVDT作業に従事する職員の健康管理等については、適切に行っていくこととしたい。

★

【原発不安地域での職員及び利用者の不安払拭のとりくみ】

従前回答のとおり
 (従前回答)

裁判所利用者及び職員の安全の重要性は十分認識しているところである。原発不安地域での放射線量の管理については、平成23年11月から福島県内の各庁において空間放射線量の測定を定期的に続けており、現在のところ、裁判所庁舎敷地が周囲に比して突出した数値を示している状況ではないと認識している。ただ、放射線量の公表については、地方公共団体において、測定箇所を決めて定期的に測定し公式な数値として公表しており、裁判所として公表することまでは考えておらず、裁判所利用者には、裁判所近隣の測定結果を確認してもらえば足りると考えている。なお、福島地家裁管内における測定結果について、当該庁の職員には開示されているところである。

一方、裁判所庁舎敷地の除染作業については、「平成二十三年三月十一日に発生した東北地方太平洋沖地震に伴う原子力発電所の事故により放出された放射性物質による環境の汚染への対処に関する特別措置法」(平成23年法律第110号)の完全施行を受けて、現在、地方公共団体等で除染実施計画を策定しているところと聞いており、環境省が指定した除染特別地域及び汚染状況重点調査地域について、各庁で情報収集するよう事務連絡を発出し、継続して情報収集に努めているところである。今後の裁判所庁舎敷地の除染作業の要否については、情報収集により得られた地方公共団体の除染実施計画の策定や除染作業の状況を踏まえ、国の他の機関の動向等を見ながら、検討していきたいと考えている。

【福島県の各官署勤務職員の健康診断】

従前回答のとおり
 (従前回答)

人事院規則で定められていない検査項目についての健康診断の実施は困難であるが、東京電力福島第一原子力発電所の事故に伴う放射線に対する職員の健康不安については、申出があれば、医療職による健康相談等を行える態勢である。また、引き続き

人事院、行政府省や自治体等の取組みを注視しつつ、裁判所においてとりうる対策を検討していきたい。妊産婦や子どもを抱える職員についても、母性保護等に配慮しつつ、適切な健康管理が行えるよう努めていきたい。

(更問)

健康管理医の配置状況を明らかにすること(部内・部外の別)。

★

(回答)

健康管理医の配置状況は別紙のとおりである。

(更問)

平成24年度のカウンセリング会を実施した庁を明らかにしてもらいたい。

(回答)

平成24年度にカウンセリング会を実施した庁は、別紙の58庁である。
なお、高裁及び高裁所在地を除き、それ以外の庁では実施していない。

(別紙)

(東京) 横浜地家裁, 前橋地家裁, 静岡地家裁, 新潟地家裁 (8庁)

(大阪) 京都地家裁, 神戸地家裁, 奈良地家裁, 和歌山地家裁 (8庁)

(名古屋) 岐阜地家裁, 福井地家裁 (4庁)

(広島) 山口地家裁, 岡山地家裁, 鳥取地家裁, 松江地家裁 (8庁)

(福岡) 佐賀地家裁, 長崎地家裁, 大分地家裁, 熊本地家裁, 鹿児島地家裁名瀬支部, 鹿児島地家裁加治木支部 (12庁)

(仙台) 福島地家裁白河支部, 同会津支部, 山形地家裁, 盛岡地家裁, 秋田地家裁 (10庁)

(札幌) 函館地家裁, 旭川地家裁, 釧路地家裁 (6庁)

(高松) 徳島地家裁 (2庁)

12 5 職員の健康管理等について

(4) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを根絶するため、研修・啓発など、必要な措置・指導を徹底すること。また、パワー・ハラスメントに関する専門の相談窓口を設置すること。

○ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを根絶するため、研修・啓発・苦情相談体制の整備など、必要な措置・指導を徹底すること。
★ セクシュアル・ハラスメントの相談件数(最高裁・下級

【セクハラ防止について】

従前回答のとおり

(従前回答)

裁判所としては、これまでも回答しているとおり、セクハラを防止することは、働きやすい職場環境の維持・運営のために不可欠と考えており、従前からセクハラ防止のために必要な様々な措置を講じ、特に管理職員に対しては、セクハラ防止に向けた注意喚起や情報提供を随時行ってきたところである。今後も引き続き、セクシュアル・ハラスメント防止週間におけるDVD上映会や各種研修を実施し、管理職員をはじめとする職員全般のセクハラに関する意識啓発を図っていきたい。
相談体制については、職員にとってより相談しやすい環境を整えることにより、セ

裁の別)

クシユアル・ハラスメントによる被害の深刻化、重大化を防ぎ、早期に執務環境の回復を図るため、平成23年2月に関係する通達等を改正して見直しを行ったところである。

これにより、平成23年4月1日からは、相談者が各裁判所に設置された相談ダイヤル及び相談メールと、従前より整備されていた最高裁判所のセクハラホットラインから相談先等を選択できるようになり、相談者は、各庁で指名された相談員のほか、所属庁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のいずれに対しても苦情相談の申出ができることとした。

また、相談員の氏名を公表することにより、相談者は、相談員に対して直接メールで相談の申出ができることとなり、より相談しやすい体制になったものと考えている。今後、各相談体制を職員に再周知するなど、引き続き相談しやすい体制づくりを行っていききたいと考えている。

なお、相談員の配置については、セクハラが個人の問題であるとともに、執務環境の整備という裁判所の責務の問題でもあるため、セクハラに起因する問題が生じた場合に、必要な措置を迅速かつ適切に講じる必要があることから、裁判所職員のみを指定しているところであるが、セクハラの実害等がメンタル面でケアが必要な場合には、最高裁及び各高裁に置いたカウンセラーを利用することも可能である。

(更問)

セクハラ相談件数について、最高裁窓口と下級裁窓口の内訳を教えてください。

(回答)

平成24年(1月～12月)は、最高裁窓口が4件、下級裁窓口が13件である。

13 6 IT情報システム化への対応について

(1)「全体最適化計画」をはじめとした「情報化戦略計画」の具体化にあたっては、職員や職場実態をふまえたうえで行うこと。
(2)IT情報システムの開発・導入及び現行システムの改善は、全司法と事前に協議を行い、合意に基づいて行うこと。とりわけ、システムの開発・導入にあたっては、職場全体の執務実態及び職員の意見を十分にふまえたうえで、他のシステムとの連携や統一的な操作性などにも配慮し、職場から必要とされるシステムとすること。

◎「全体最適化計画」をはじめとした「情報化戦略計画」の具体化にあたっては、エンドユーザーである職員や職場実態をふまえたうえで行うこと。
◎IT情報システムの開発・導入及び現行システムの改善は、全司法と事前に協議を行い、合意に基づいて行うこと。
○職場のニーズを収集した情報提供体制を確立すること(各種の啓発映像の配信など)。

【基本姿勢、情報化戦略計画の具体化】

従前回答のとおり

(従前回答)

平成23年12月に情報化戦略計画が改定され、改定後の計画においては、情報化推進体制の整備や、情報システム及びその技術基盤の整備を引き続き基本方針として掲げるほか、①情報システムの全体最適化、②情報セキュリティ水準の向上、③災害等に強い情報システムの構築等を重点的課題として掲げているところである。

これらの基本方針や重点的課題について、具体的にIT化を進めるに当たっては、実際にシステムを使用する職員の意見や要望等を確実に把握することが重要であると考慮しており、今後も、裁判所における情報化投資がシステムの利用者の意見を反映し、裁判所全体にとって有益なものとなるよう努めていきたい。

【職場のニーズを収集した情報提供体制等の確立】

従前回答のとおり

(従前回答)

WEBを利用した情報提供については、その必要性和、回線負荷による業務系システムのレスポンスへの影響やセキュリティ上のリスクなどを総合的に検討する必要があるところであるが、本庁から管内支部・簡裁への情報提供体制について、J・NETポータルでの掲示機能を活用することにより、本庁で掲示した文書等を、管内支部・簡裁からも直接閲覧することができることとする方向で検討しているところである。

14 6 IT情報システム化への対応について (2)

○ 司法行政文書管理システムのレスポンス低下の原因を明らかにするとともに、各種システムのレスポンスの向上を図ること(一定の時間におけるレスポンス低下を含む。)

【文書管理システムのレスポンス低下の原因】

裁判所における一元的な文書管理システム(以下「文管システム」という。)については、本年4月当初、同システムにログインできない等の不具合が多数発生した。この主な原因は、4月期に供覧ルートの設定・変更操作が数多く行われ、メモリを大量に使用することとなり、サーバが応答しない状態が多く発生したためと聞いているが、現在では、総務省によるアプリケーションの改修等により不具合は解消し、文管システムは順調に稼働しているものと認識している。

なお、詳細については、追って折衝で説明することとしたい。

【各種システムのレスポンスの向上】

従前回答のとおり

(従前回答)

各種システムにおいて一定の水準以上のレスポンスを確保することは、システムの可用性の面からも重要であると認識しており、現状においても、相応のレスポンスが確保されているものと考えている。レスポンス低下の報告を受けた際には、それがシステムの構造やネットワーク回線等に起因することが明らかになれば、レスポンスの向上に向け、対策を検討していきたいと考えている。

15 6 IT情報システム化への対応について (2)

○ 裁判所への導入を予定している府省共通システム(SEABISなど)の開発計画やスケジュール等を明らかにするとともに、引き続き関係する職場への情報提供とともに、職員の要望・意見を反映すること。

【府省間システムの進捗状況】

現時点で、裁判所への導入を予定している府省共通システムは、旅費等内部管理業務共通システム(SEABIS)、電子調達システム及び人事・給与関係業務情報システム(人・給システム)の3つである。これらのシステムの導入に向けた進捗状況の詳細については、それぞれ以下のとおりである。

【SEABIS関係】

旅費等内部管理業務共通システム(SEABIS)の開発・導入等については、平成24年1月17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、幹事府省である経済産業省から、平成24年度にシステムの設計・開発を、平成25年度にテスト等を行う予定との報告等がなされたところ、物品管理に係るシステム(以下「物品管理システム」という。)については、平成24年8月に、旅費、謝金・諸手当に係るシステム(以下「旅費等システム」という。)については、同年11月に、いずれも経済産業省において設計・開発等を行う業者と契約を締結し、現在、設計・開発等が進められているところである。

なお、裁判所における導入スケジュールとしては、システムの設計・開発等の進捗によるところであるが、今のところ、従前説明したとおり、旅費等システムについては、平成26年1月から最高裁で、平成27年1月から高地家裁で運用を開始し、物品管理システムについては、平成26年4月から最高裁で、平成27年4月から高地家裁で運用を開始することを考えている。

おつて、物品管理システムについては、平成26年4月からの最高裁での運用開始に向けて、現行システムである物品等調達管理システムのデータを物品管理システムへ移行するためのプログラム開発及びデータ移行作業を予定しており、詳細が決まり

次第, 別途, 説明することとしたい。
旅費等システムについては, 業務別検討会議において適宜意見を求められているところではあるが, システム全体の詳細な内容については, なお検討中の部分もあると聞いている。今後も引き続き情報収集に努め, 会計課の職員等に適宜情報提供したい。

【電子調達システムの開発, 導入に向けた状況】

従前回答のとおり
(従前回答)

電子調達システムの開発, 導入については, 平成24年7月26日に開催された政府調達手続の電子化推進省庁連絡会議専門部会において, 幹事府省である総務省から, 平成24年度に設計・開発を, 平成25年度にテスト・研修等を行う予定との報告がされており, 現在, 同部会システム設計WGにおいて, 詳細設計の検討が重ねられているところである。

具体的なスケジュールを含めた詳細な内容については, 関係府省間において調整未了のものもあるため, 現段階で示すことはできないが, 今後とも引き続き情報収集に努め, 会計課の職員等に適宜情報提供したい。

【人給システムの導入スケジュール】

人・給システムについては, 平成24年1月から裁判所に導入することを予定していたが, 開発主体である人事院から, 裁判所に先行して導入する予定であった府省の移行作業が停滞している旨の連絡があったことなどを踏まえ, 同システムの裁判所への導入時期を平成27年1月に変更したことは, 既にお知らせしたとおりである。★

なお, 平成24年度中に, 人事院において移行作業が停滞する原因となった障害等を解消するためのシステム改修が行われ, 新たな移行方式が開発されたところであり, 順次, 他の府省において同移行方式により人・給システムへの移行作業を行っているところと聞いている。裁判所においては, これらについての人事院からの情報や他府省の動向を踏まえつつ, 現在, 導入に向けた作業等に関する詳細な内容について検討しているところである。

16 6 IT情報システム化への対応について (2)

○ 共通情報管理システムに関する情報政策課における検討状況を明らかにすること。

【共通情報管理システムに関する検討状況】

既に説明しているとおり, 共通情報管理システムの開発には直ちに着手しないこととしたが, 平成25年度から順次開発されるシステムのライフサイクル等を十分に検討した上で, 全体最適化計画の第2フェーズ(平成30年度以降)における開発を検討している。★

(更問)

新規開発予定のシステム及び改修等が行われているシステムのスケジュールを明らかにしてもらいたい。

(回答)

新規開発予定のシステム及び改修等が行われているシステムについて, 現時点のスケジュール概要一覧は別紙のとおりである。

17 6 IT情報システム化への対応について

(3) IT情報システム化に対応するOA専門部課を設置すること。なお、情報政策課(CIO補佐官体制)については、下級裁組織との関係も含め、役割・運営について随時、職場及び全司法に明らかにするとともに、職場の要望を生かした体制とすること。
(4) IT情報システム化に関する研修体制の抜本的改善と専門スタッフの養成を組織的に行うこと。また、OAサポート要員及びシステムエンジニア(SE)配置などトラブル・アクシデント対応を機敏に行うとともに、非常時における危機管理体制の整備をはかること。

○ IT情報システム化に対応するOA専門部課の設置などIT情報システム部門の組織体制整備をはかること。
○ IT情報システム化に関する研修体制の抜本的改善と専門スタッフの養成を組織的に行うこと。
○ 情報セキュリティに関する研修の実施形態を明らかにすること。
○ 「標的型メール攻撃に対する訓練」の全国的な実施結果を明らかにすること。

【OA専門部課の設置】
従前回答のとおり
(従前回答)

平成24年4月から、IT関連の情報提供・集約、全庁的な意思決定・調整といったIT関連事務については、高裁においては、総務課内の「文書・情報担当部署」が、地家裁においては、総務課が所管すると整理し、文書第二係(文書係)の設置、文書企画官や専門官などのポスト整備を行ったところである。これは、IT関連事務の中でも、例えば、物品調達や会計課が、各種システムの管理・運営は当該システムを利用する各部署が担当した方が迅速かつ確かな事務処理が行われることになることから、IT関連の情報提供・集約、全庁的な意思決定・調整といった庁全体の情報化事務を統括する役割は総務課に担わせ、総務課において関係部署と連携しながら庁全体のIT関連業務の円滑な運営を図っていくことが合理的かつ効率的であると判断したものである。

【情報システム化に関する研修】

情報システム化の研修に関しては、情報化の推進に向けて、職員のレベルアップが図られるよう指導的役割を果たす職員を広く養成するため、情報処理研修を裁判所職員総合研修所で行う中央研修として年2回実施しているところである。
そのほか、システムの新規導入に当たっては、これまで中央研修としての導入研修や、各庁における説明会等を必要に応じて行ってきているところである。
今後とも裁判所における情報化のより一層の推進に向けて、各種システムが円滑に導入、運用されるよう、また、各種のトラブルに的確に対応できるように研修内容を充実させていくとともに、その実施のために必要な予算を確保していきたいと考えている。

【情報セキュリティに関する研修の実施形態】

平成25年度は、これまで年2回実施している情報処理研修に、新たに庁全体の情報化関連業務を担当する総務課の職員も参加させ、情報セキュリティに関する知識の付与、意識の向上を図るとともに、本研修資料等を利用した所属庁の職員への研修等の実施を依頼したところである。これにより、本研修をベースにして、各庁の実情に応じたきめ細やかな研修が実施されることが見込まれ、各職員の情報セキュリティに関する知識の向上や意識の啓蒙が一層図られるものと考えている。
今後、下級裁に対しては、必要な情報や資料等の提供を行い、各庁における研修の実施をサポートしていきたいと考えている。
なお、職員の情報セキュリティ意識を高めることを目的として、本年2月に、最高裁及び高地家裁本庁において「標的型メール攻撃に対する訓練」を実施したところである。

おつて、訓練の結果概要については、講評のほか、グラフ等を用いて見易い形でお示しできるように準備を進めているところである。

18 6 IT情報システム化への対応について

(5) 円滑な業務運営、データ保全のため、IT情報システムを整備・更新すること。

○ 円滑な業務運営、データ保全のため、IT情報システムを整備・更新すること。

【IT情報システムの整備・更新】
従前回答のとおり
(従前回答)

と。また、出力機器の整備及び適正配置等に向けた試行状況を明らかにすること

○ 災害における停電が生じた際のデータ保全のあり方を継続して策定すること。特に、センターサーバー方式の多いシステムが設置されている最高裁のバックアップをどのように行うのか明らかにすること。

職員に貸与しているパソコンの更新時期については、当該パソコンで利用することになる業務システム等のオペレーティングシステム（OS）への対応状況やそのときどきの予算状況などの諸事情を総合的に考慮した上で判断しているところである。また、パソコンの性能や機能についても、利用の状況や費用対効果等を総合的に検討した上で判断している。

なお、すでに説明したとおり、職員貸与パソコンについては、これまで数年に分けて順次更新してきたところ、OSの混在によるシステム改修やパソコン入替え等の費用・負担を軽減するため、OSの統一を図ることとし、平成23年度から平成25年度までの各年度のパソコン更新の際に次期OS（ウインドウズビスタ）を順次導入した上で、平成28年度に職員貸与パソコンの全台を更新し、その際、更に次々期OSを導入することとした。

今後とも、執務に支障が生じることのないよう、計画的な整備に努めていきたい。

【出力機器の適正配置等の試行状況】

先の折衝において説明したとおり、今般、第1次試行対象庁（水戸地家裁本庁及び管内支部等（独立簡裁を含む。）並びに最高裁事務総局経理局（総務課、主計課及び監査課のみ）及び最高裁事務総局情報政策課）における試行の結果について、民間専門業者から最終報告がなされたところである。最終報告によると、実際に複合機による機器集約を行い、また、ICカードを利用した出力方法を利用した結果、出力機器の稼働率（機器のスペックを勘案した出力枚数の割合）の上昇、一人当たり出力量の削減、出力に必要な経費の削減、出力書類の混在防止、セキュリティの向上などの効果が認められた。

また、第2次試行対象庁（司法研修所、さいたま地裁本庁、さいたま簡裁、奈良、福井、山口、大分、山形、釧路（それぞれ地家裁本庁及び管内支部等（独立簡裁を含む。））、高松家裁本庁、高松簡裁）については、平成24年度に民間専門業者による現状調査を終了し、同業者からの具体的な適正配置案の提案を受けたため、これを受けて平成25年秋以降、複合機等を実際に配置して試行を開始することを予定している。

第1次試行の結果、出力機器の集約やICカードを利用する出力環境を整備することで、出力に必要な経費の削減、セキュリティの向上等様々な効果が認められるところであり、今後、先に説明した方針で各庁の出力機器を適正に配置していくことを検討している。

【データ保全のあり方・最高裁のデータについてのバックアップ方法】

従前回答のとおり

（従前回答）

データの保全については、システム管理を最高裁で一元的に行っているシステムにつきシステムごとに様々な対策を講じているほか、各庁においても、停電時のハードディスク破損を防ぐ予防的な措置やハードディスク破損の場合のデータ復元を可能とする措置など対策を講じているところである。

データを一元的に管理するセンターサーバー方式のシステムについては、サーバー所在地付近に大規模地震が発生するなどの災害が発生した場合を想定したデータの保全の方策を講じておく重要性が高まっていると認識しており、 へのサーバーの移

設も、このような問題認識を踏まえた上で行っていきたいと考えている。
 へサーバを移設した場合、①耐震強度の向上による効果として、最高裁よりも耐震強度が高いため、サーバ所在地近辺で大規模地震が発生した場合におけるサーバ自体の損壊の可能性は、相当程度抑えられるものと思われることや、②サーバの集約による効果として、異なるシステム間で共通のハードウェアを利用することを検討していることから、万一機器が破損するというような事態が発生した場合でも、機器の修理や、再調達等といった対応業務が、より迅速に行われ、早期にデータの復元を図ることが可能になると思われること、さらに、③サーバを設置することを前提にした設計による効果として、停電時における自家発電装置の設置や、同装置からの配電について、災害時を想定した検討が行われているため、災害等を契機とした停電が発生した場合においても、各システムのサーバが保有しているデータの喪失等のリスクは、最小限に抑えられるものと考えられる。
 このように、最高裁からへサーバを移設することにより、データ保全による災害時における業務継続性レベルが向上するものと考えている。
 今後も、裁判所のシステムやネットワーク等について、耐災害性の観点からどのようにあるべきかを改めて検討し、災害時における業務継続の仕組みを検討していくとともに、より適切なバックアップ態勢をとることができるよう、努力していきたいと考えている。

19 6 IT情報システム化への対応について (5)

○ すべての職員にパソコンを配布し、ウェブ閲覧権限を付与すること。

従前回答のとおり (従前回答)

パソコンの配布は、予算の適正な執行の観点から、パソコンを活用することによって十分な事務の効率化が図られると認められる場合に限る必要があるが、行(二)職員については、パソコンを活用する余地のある業務は全業務のうちのごく一部にとどまることから、単にパソコン配布を希望する職員全員に配布することはできないことは理解してもらいたい。

もっとも、新たに付加業務を行うこととなった行(二)職員について、パソコンを活用することによって十分な事務の効率化が図られると認められる場合には、これまでも追加でパソコンを配布してきているところである。

ウェブ閲覧権限については、裁判官及び1人1台の割合でパソコンを貸与されている行(一)職員、高裁の常勤看護師、家裁医務室の常勤医師、常勤看護師の全員にウェブ閲覧権限が付与されているところである。

行(二)職員が利用するパソコンについては、行(二)職員の付加業務や本来業務の内容からみて、ウェブ閲覧権限の必要性があるものとは考えていない。

なお、非常勤看護師については、パソコンの使用頻度、予算の適正執行の観点から、パソコンの整備及びウェブ閲覧権限の付与は考えていない。ウェブ閲覧の必要があるときには、事務局等のウェブ閲覧権限が付与されている職員に相談していただきたい。

20 9 高齢者雇用、再任用制度の改善等について (1) 雇用と年金の確実な接続を図る観点から、定年年齢を65歳とすること。
 (2) 再任用による雇

◎ 雇用と年金の接続を図る観点から、定年年齢を65歳とすること。当面、年金の支給開始年齢の

【雇用と年金の接続】

既にお伝えしているとおり、平成25年度以降、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へと引き上げられることに伴い、無収入期間が発生しないよう、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間

用と年金の接続はあくまで暫定措置と位置づけ、早期に定年延長に移行するとともに、当面以下の点を実現すること。

① 必要な定員・級別定数の確保を行い、フルタイムを希望するすべての対象者の再任用を実現すること。

② 再任用後のポストや処遇については、任命権者による恣意的な運用が行われない仕組みとすること。

③ 能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を口実にした恣意的な運用を行わないこと。また、再任用後も人事評価を行うのであれば、結果が良好な場合は昇給を可能とすること。

④ 早期退職募集制度の運用にあたっては、あくまで本人の自発的な申出に基づくものとし、退職勧奨は行わないこと。

⑤ 年金支給開始年齢の引き上げに伴う60歳超職員への追加的増加への対応は別枠増員の確保によって行うこと。

⑥ 給与水準については退職前の給与水準を基本とし、少なくとも定年退職時給与の7割とすること。また、短時間再任用者の給与額については、年金の支給がないことに鑑み水準を設定すること。

加えて、単身赴任手当や寒冷地手当など、

繰り延べに対応して、再任用年齢を段階的に引き上げるなどの経過的な措置を講じること。

○ 必要な定員・級別定数の確保を行い、希望するすべての対象者の再任用を実現すること(今年度の再任用希望者の再任用の状況を含めて明らかにすること)。

○ 関係機関への働きかけを行うこと。

○ 高齢期雇用制度(ポスト、処遇、給与水準、各種手当、手続きなど)・早期退職募集制度の裁判所における運用方針を明らかにすること。

○ 高齢期雇用の制度検討にあたっては、全司法との十分な交渉・協議を行うこと。

○ 退職年金や退職手当など退職給付の支給水準を維持・改善すること。

○ 営繕技官の再任用方針の運用状況について明らかにすること。

、再任用を希望する職員については再任用するものとする事と、年金を確実に接続することとする旨の閣議決定が3月26日にされた。裁判所に対しては、上記閣議決定の効力が直接及ぶものではないものの、裁判所においても、上記閣議決定の趣旨を踏まえて、裁判所職員との雇用と年金が確実に接続されるよう、再任用を行っていくこととしたものである。

なお、裁判所における再任用ポストの取扱いや再任用中の職員にかかる給与制度等については、先に説明したとおりである。おって、今後の再任用の運用に当たっては、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。

(更問)

公的年金の支給開始年齢に達するまでの間は、再任用を希望すれば、必ず再任用されるということか。

(回答)

再任用を希望する者が国家公務員法上の欠格事由や分限免職事由に該当しない限り、再任用することとなる。

(更問)

平成25年4月期における営繕技官の再任用者の配置状況について明らかにしてもらいたい。

(回答)

平成25年4月期に再任用又は再任用の任期の更新をされた営繕技官は11名であり、うち8名が最高裁経理局に、うち1名が東京高裁会計課に、うち1名が福岡高裁会計課に、うち1名が高松高裁会計課にそれぞれ配置されている。

【希望者全員の再任用(必要な定員・級別定数の確保)、今年度の再任用の状況】★

平成25年度においては、再任用又は任期の更新を希望していた者について、全員再任用又は任期の更新がされていると認識しているところである。

これまで、裁判所においては、意欲と能力を有する職員については、原則として再任用を行ってきているところであり、引き続き、適切に再任用が行われるよう努力していきたい。

【早期退職募集制度】★

平成25年5月21日に「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令」及び「国家公務員退職手当法施行令の一部を改正する政令」が閣議決定され、早期退職募集制度の導入については6月1日、定年前早期退職特例措置(割増率)の拡充は11月1日から実施されることとされ、5月24日には、早期退職募集制度の実施に当たり必要な手続に係るより具体的な事項を定めた総務省令も公布されたところである。

現時点では裁判所における具体的募集の運用は未定であるが、職員の年齢別構成の適正化といった制度趣旨に則り、裁判所の職員の年齢別構成の実情を踏まえつつ、組織活力の維持等を図るため適切な運用ができるよう、総務省令等の内容を踏まえて検討していきたいと考えている。

現在支給されていない
手当について正職員と
同様に支給するととも
に、通勤手当における
新幹線特急料金加算を
はじめとした労働条件
について再任用以前と
連続性を持たせること

⑦ ポストや処遇の
設定、再任用されなか
ったことの通知などに
ついて、ガイドライン
を示すなど責任ある対
応をとること。

(3) 定年年齢の延長
など高齢期雇用の制度
検討にあたっては、全
司法との十分な交渉・
協議を行うこと。

(4) 退職年金や退職
手当など退職給付の支
給水準を維持・改善す
ること。

なお、意見、要望等があれば、申し出てもらって差し支えない。

【退職給付の支給水準】

退職手当の支給水準引下げ等については、平成24年11月16日に成立した「国家公務員の退職給付の給付水準の見直し等のための国家公務員退職手当法等の一部を改正する法律」に基づき、①平成25年1月1日に第一段階の支給水準引下げが開始されたが、さらに10月1日に第二段階の引下げが開始されることとされている。また、②早期退職のインセンティブ拡大については、5月21日の閣議決定により、早期退職募集制度の導入は6月1日から、定年前早期退職特例措置（割増率等）の拡充は11月1日から実施されることとされた。

最高裁としては、法に基づく退職手当の支給水準の引下げ等の適否について意見を述べるべき立場にないことは理解してもらいたい。職員に与える影響が大きいことから、引き続き重大な関心を持って情報収集に努めていきたいと考えている。

21 9 高齢者
雇用、再任
用制度の改
善等につい
て

(1), (2), (3)

★ 職種別の
2013年3月定年
退職者数

★ 職種別の
2013年4月再任
用職員数（新規・更
新等別）

★ 職種別の
2013年3月退職
者に占める再任用希
望者数

★ 職種別の再任用
フルタイム勤務者数
、短時間勤務者数

【平成25年3月定年退職者数】

【平成25年4月再任用職員数】

【平成25年3月定年退職者数に占める再任用希望者数】

【再任用のフルタイム勤務者数と短時間勤務者数】

平成25年3月の定年退職者数及び同年4月の再任用職員数等は、別紙のとおりである。

なお、再任用職員は、いずれも選考により意欲と能力が認められたものであり、全員フルタイム勤務者である。

(別紙)

1 平成25年3月の定年退職者数は、次のとおりである。

書記官（※1）	125人
事務官（※2）	103人
家裁調査官	25人
速記官	4人
行(二)職	51人
医療職	2人

2 平成25年4月の再任用職員数は、次のとおりである。

書記官	192人 (新規59人, 更新133人)
事務官(※2)	251人 (新規76人, 更新175人)
家裁調査官	53人 (新規13人, 更新40人)
速記官	4人 (新規1人, 更新3人)
行(二)職	115人 (新規34人, 更新81人)
医療職	5人 (新規2人, 更新3人)

3 平成25年3月定年退職者に占める再任用希望者数は、次のとおりである。

書記官(※1)	64人
事務官(※2)	71人
家裁調査官	13人
速記官	1人
行(二)職	34人
医療職	2人

※1 書記官資格を有する事務官を含む。

※2 行(一)技官及び法廷警備員を含む。

(更問)

新規再任用者について、書記官有資格者のうち、事務官で再任用されている者が5人いるように思われるが、これは本人の希望によるものなのか。

(回答)

個別の事例についての回答は差し控えるが、再任用する職種については、本人の希望を踏まえ、当該職員の在職中の経歴や公務能率の維持の観点等から検討をしている。

22

11 採用・異動について

(1) 成績主義、能力主義に基づくジョブ・ローテーションは行わないこと。
(2) 異動にあたっては、異動希望者の意向を最大限に尊重し、不要・不急及び一方的・強制にわたる異動を行わないこと。異動計画

○ 異動にあたっては、異動希望者の意向を最大限に尊重し、不要・不急及び一方的・強制にわたる異動を行わないこと。
○ 育児・介護を行う職員については、家庭生活と職業生活

【異動希望者への配慮、異動の必要性等についての丁寧な説明等】

従前回答のとおり

(従前回答)

人事異動は、適材を適所に配置すること、昇進の機会均等を図ることなどの官側の必要によって行うべき性質のものであるから、本人の意向によって左右される性質のものではないことは、理解されたい。しかし、現実の運用においては、異動が本人の生活関係に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、本人の経歴、異動歴、家庭の事情等の諸事情を十分勘案するとともに、職員の能力の伸長や新しい職場における能力の円滑な発揮という面からも、異動に当たっての動機付けが重要であることから、努

の策定は年内に完了し、異動内示は少なくとも最低1か月前に行うこと。特に転居をとともなう場合は、遅くとも1月中に行うようにすること。

(3) 新規採用者の採用地については、本人の希望を尊重すること。

(4) 家庭生活と職業生活が両立できるように異動計画を策定すること。特に、育児・介護を有する職員に配慮すること。

(5) 退去要請に伴う宿舍の退去は職員の経済的、精神的負担が大きいことから、宿舍退去者の個別事情に配慮した異動とすること。

が両立できるように配慮すること。
○ 異動手続きに際しては、異動の必要性等について丁寧な説明を行うこと。
○ 退去要請に伴う宿舍の退去は職員の経済的、精神的負担が大きいことから、宿舍退去者の個別事情に配慮した異動計画を策定すること。

めて本人の意向も参酌し、また、当該異動の必要性等について本人に理解してもらった上で異動を実施しているものと認識している。今後も下級裁に対し、そのように指導していきたい。

【異動の際の職員の家庭事情等への配慮】

従前回答のとおり

(従前回答)

人事異動は、本人の生活関係や意欲等に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、各庁においては、身上報告書や管理職員による面談、日常の指導等を通じて、職員の意向や結婚、育児・介護といった家庭事情等を個別的に把握するよう努めており、これらを十分に勘案した上で異動計画を策定しているものと考えている。しかしながら、人事異動は、適材を適所に配置すること、昇進の機会均等を図ることなどの官側の必要で行うものであり、本人の意向によって左右されるべき性質のものではないことから、本人の希望どおりの異動ができないことがあることは理解してもらいたい。

【家庭との両立】

従前回答のとおり

(従前回答)

平成23年9月に改定された「裁判所における女性職員の採用・登用拡大計画」において、職員に官署を異にする異動を命ずる場合には、引き続き、公平性や適材適所の任用配置という観点を踏まえつつ、子の養育や家族の介護といった職員の家庭事情に配慮するよう努めるものとされており、また、裁判所特定事業主行動計画においても、異動計画の策定に当たっては、子育てに関して異動についての配慮を求めている職員に対して、可能な範囲で異動についての配慮を行うこととしているところである。各庁では、これらを踏まえて人事異動計画を策定しているものと認識している。今後も、仕事と家庭の両立に向けて、下級裁への指導を徹底していきたいと考えている。

【宿舍退去者の個別事情に配慮した異動計画】

これまでも繰り返し説明しているとおり、人事異動は、本人の経歴、家庭事情、本人の希望等を勘案しつつ、適材を適所に配置すること、昇進の機会均等を図ることなどの官側の必要で行うべき性質のものである。したがって、人事異動計画の策定に当たって宿舍退去者であることのみをもって、特別の配慮をすることはない。

ただし、官側の必要性によった人事異動の結果として、入居することが認められる職員の類型に当てはまった場合には、宿舍が貸与されることがあることは、これまでと同様である。

23 11 採用・異動について (2)

○ 内示時期を早めること。

平成25年4月期の人事異動に関する全国的な状況を見ると、札幌高裁管内においては2月上旬、名古屋、広島、福岡及び仙台の各高裁管内においては2月中旬、高松高裁管内においては2月下旬、東京及び大阪の各高裁管内においては3月中旬に内示が終了した。

異動内示の時期は、以前に比べ相当早まっているということができる。特に、転居を伴う異動については、ほぼ2月中には異動内示が終了できているものと認識してお

り、今後とも、適正な時期に異動内示が行えるよう努力していきたいと考えている。

24 11 採用・異動について (3)

★ 裁判所職員採用I種試験(事務官)の配置状況
★ 4月期における新規採用者の確保状況及び採用状況(各高裁別)

【裁判所職員採用総合職試験採用者(事務官)の配置状況】
平成25年4月期の総合職採用者(事務官)は、いずれも高裁に配置されている。★

(更間)
採用人数は何人か。
(回答)
4人である。

(更間)
具体的にどの高裁に配置されているのか。
(回答)
東京高裁、大阪高裁、広島高裁及び福岡高裁である。

【新規採用者の採用状況】
平成24年度名簿からの採用においても、名簿登載者の採用辞退率が引き続き高い割合で推移するなど、依然として新規採用者の確保については厳しい状況にあったが、新規採用者の確保に向けて各高裁においては引き続き鋭意取り組みを行った結果、平成25年度4月期においては、1高裁を除いて新規採用者の充員を行えたところである。★

25 13 宿舍の改善について

(1) 公務員宿舍の入居基準の策定にあたっては、全司法と協議し、合意に基づいて行うこと。「公務員宿舍へ入居が認められる類型」に該当するか否かの判断を行う際には、入居希望者から意見聴取を行うなど、個別事情を考慮した柔軟な運用を行うこと。
(2) 「公務員宿舍へ入居が認められる類型」に該当する者全員が入居できるように、必要な戸数を確保すること。
(3) 裁判所における「国家公務員宿舍の退去に関する取扱い」の運用にあたっては、個別事情に配慮すると

◎ 「公務員宿舍へ入居が認められる類型」に該当する者全員が入居できるように、必要な戸数を確保すること。
○ 公務員宿舍の入居基準の策定にあたっては、全司法と協議し、合意に基づいて行うこと。入・退居時における「公務員宿舍へ入居が認められる類型」に該当するか否かの判断を行う際には、入居希望者から意見聴取を行うなど、個別事情を考慮した柔軟な運用を行うこと。
★ 宿舍の設置計画(見直し内容を含む) ※ 宿舍設置計画

【宿舍の確保全般】
従前回答のとおり
(従前回答)

転居を伴う異動に当たっては、必要な戸数を確保するよう努めるとの最高裁のスタンスに変わりはない。
しかし、国家公務員宿舍については、平成23年12月1日、財務省から「国家公務員宿舍の削減計画」が公表され、宿舍は真に公務のために必要なものに限定し、主として福利厚生目的のものは認めないこととされた上、宿舍に入居することが認められる職員の類型が示されたところである。また、必要戸数については、現状の約21.8万戸から、今後5年を目途に、5.6万戸程度削減し、約16.3万戸とすることとされ、さらに、削減計画を確実に実施するため、平成24年2月9日、財務省から、宿舍の貸与に関する通達が発出されたところである。
裁判所としても、国家公務員宿舍法等の適用を受けるため、これらに従った運用をせざるを得ないところであり、先に説明したとおり、裁判所職員の実情も踏まえ、退去の運用方針を定めたところである。

【類型に該当する入居希望者についての宿舍の確保】
従前回答のとおり
(従前回答)

類型に該当する入居希望者については、省庁別又は合同宿舍で宿舍を確保することになる。希望者が入居できるように、省庁別宿舍はもとより、合同宿舍についても維

もに、各庁の宿舎事情に応じた柔軟な運用を行うこと。

の変更に伴う廃止予定宿舎の扱い。
★ 合同宿舎・省庁別宿舎の廃止予定数（各高裁毎・一般職と裁判官の別）

持管理する財務事務所等へ積極的に働きかけを行うなど、裁判所に認められた必要戸数の中で、最大限の努力を行いたいと考えている。

【宿舎入居基準の策定】

宿舎の貸与等に関する取扱いについては、関係法規の下、当局の責任において運用するものであると考えているが、今後とも、意見や要望等があれば、述べてもらって差し支えない。

【宿舎入退去時における柔軟な運用】

「公務員宿舎への入居が認められる類型」に該当するか否かの判断を行うのは官署の長であるところ、退去要請を行うに当たっては、各庁の宿舎事情にもよるが、公的要請に応じて勤務している職員のように、類型に関する個別事情により、柔軟な運用を検討する余地もあると思われる。

【宿舎の設置計画（宿舎設置計画の変更に伴う廃止予定宿舎の扱い）】

平成25年度宿舎設置計画により、裁判所の設置要求分に対応する合同宿舎の設置計画について認められたものはなかった。
なお、裁判所に関係のある設置計画のうち、名古屋高裁管内の「白鳥住宅」（平成23年計画）が建設取消となったため、同住宅に集約予定の長官・所長宿舎がその影響により存置となった。

（更問）

合同宿舎・省庁別宿舎の廃止予定数（各高裁毎・一般職と裁判官の別）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。

26 13 宿舎の改善について

（4）現行の級による入居区分を撤廃し、家族構成に応じたものに改正すること。また、宿舎の規格を大幅に改善すること。

○ 単身赴任者に対しては、家族にも宿舎を貸与すること。

【単身赴任者の家族への宿舎貸与】

従前回答のとおり

（従前回答）

職員に宿舎を貸与できる場合や、職員が宿舎を明け渡さなければならない場合については、それぞれ国家公務員宿舎法に定められている。
これによると、本人（職員）のみが単身赴任のため宿舎から転居する場合は、職員本人に宿舎を貸与する必要がなくなったときであるため、（留守）家族が宿舎に継続入居を希望したとしても、宿舎を明け渡さなければならない。また、（留守）家族に対して宿舎の貸与を認めることは職員本人の居住を前提としない、在勤地以外での宿舎貸与を認めることになるため（留守）家族にも宿舎を貸与することはできない。

27 13 宿舎の改善について

（5）宿舎の居住に支障のある個所は廃止の有無を問わず修繕を行い、存置する宿舎のセキュリティ対策、耐震化など宿舎設備の充実

○ 宿舎の居住に支障のある個所は修繕を施すなど宿舎設備を充実させるとともに、宿舎の耐震化をはかること。

【宿舎の耐震化】

先に説明したとおり、今年度、昭和56年以前の旧耐震基準により建てられた省庁別宿舎のうち、規模の大きい（3階建て以上、かつ、延べ面積1000㎡以上）宿舎を中心に耐震診断を実施する予定である。

をはかること。

★ ワンルーム型独身用宿舎の整備状況(戸数を含む。)

【ワンルーム型独身用宿舎の整備予定】

先の削減計画により、新たな宿舎の建設は困難な状況であるが、既存宿舎の中で適切に対応できるよう情報収集に努め、類型に該当する独身職員に対するワンルーム型独身用宿舎の確保に向けて努力していきたい。

28 13 宿舎の改善について

(6) 退去時の修復費の個人負担は、経年劣化によるものは求めないこと。また、原状回復基準に建築年数、耐用年数等による通減措置を加味すること。
(7) 宿舎・駐車場使用料の大幅な値上げを行わないこと。また、使用料の見直しにあたっては、経過措置をとるなど入居者の生活実態に十分配慮するとともに、入居者に納得のいく説明を行うこと。

○ 宿舎・駐車場使用料の大幅な値上げを行わないこと。また、使用料の見直しにあたっては、経過措置をとるなど入居者の生活実態に十分配慮するとともに、入居者に納得のいく説明を行うこと。

【宿舎使用料の引上げ関係】

従前回答のとおり
(従前回答)

「国家公務員宿舎の削減計画」においては、「宿舎使用料(駐車場の使用料を含む。)については、現状、社宅賃料と概ね同水準となっているところではあるが、厳しき財政状況等を踏まえ、宿舎の建設費、維持管理等に係る歳出に概ね見合う歳入を得る水準まで引上げを行う。」とされており、平成24年11月に、財務省から示された「国家公務員宿舎の削減計画」の追加報告書において、宿舎使用料を概ね2倍弱まで増加させる必要があることと、国家公務員給与の減額支給措置終了後の平成26年4月から2年ごとに3段階で引上げを実施することが明らかにされた。
ただし、この公表では、東京23区と地域手当非支給地域の2箇所について見直し後の宿舎使用料の水準(概算)が示されただけであり、それ以外の地域の水準や、3段階での引上額がどのようになるかといった具体的な説明は一切なく、具体的な検討はこれからとのことであった。

今後、新しい情報を得た場合は、職員団体へ情報提供していきたい。

。(8) 宿舎に関わる事項については、職員の労働条件として全司法の意見を十分に反映すること。

29 17 宿日直等について

全司法が確立した「宿日直制度の見直しを求める提言」の見直しについて(第62回定期大会期大会決定)に基づき、全司法各級機関と協議を行い、合意のうえ実施すること。

○ 「宿日直制度の見直しを求める提言(第62回定期大会決定)」の具体化を図ること。
○ パソコンを利用した令状事務の効率化を図ること(過誤防止の機能を付加、回数制限に伴う当直研修の充実など)。
○ 裁判官の泊まり込み態勢を拡大すること。

【宿日直業務の負担軽減措置】

従前回答のとおり
(従前回答)

大規模庁を中心に宿日直業務において当直員の負担が大きい場合があることは認識しており、これに対する方策として、勾留請求件数の状況に応じて担当職員を増やしたり、当直員を2班に分け、深夜に令状処理事務を担当する当直員を交代することにより、連続して仮眠できる態勢をとるなど、各庁において工夫がなされているところである。当直員の人数、令状等の事件処理状況、庁舎の規模等は各庁ごとに様々であることから、宿日直の業務については、基本的には各庁において、こうした宿日直の実態を踏まえて、職員の負担感や健康管理に十分配慮された態勢で行われていると考えているが、更に、何らかの方策がないか、問題意識を持って検討していきたいと考えている。

【宿日直におけるパソコンを利用した効率的な事務処理態勢の構築等】

現在、平成23年1月から稼働を開始した刑事裁判事務支援システム(KEITAS)が導入されている庁においては、KEITASを利用することにより、当直時の勾留請求事件処理の効率化が図られていると考えている。KEITASは、現在順調

○ 少なくとも六時間の仮眠のための時間が確保されること(人規15-14)。

に稼働しており、本年2月末までに全国の地裁本庁・支部に対する導入が予定どおり完了したところである。

宿日直における令状請求事件処理態勢の在り方は、各庁で様々であると思われるので、各庁の実情に応じて、過誤の防止や事務処理の効率化に向け、当直室用パソコンの活用が図られるよう工夫されているものと考えている。

【過誤防止機能を付加すること】

KEITASには、システム上、KEITASにより勾留請求事件処理を行う上で一定の過誤防止支援機能がある。

例えば、勾留状の印刷にあたり、勾留状の有効期間欄に7日後の日付を初期表示させるようにしたり、従前はシステム外で作成していた被疑者国選弁護人関係の帳票を登録済みのマスタ情報等を利用して出力できるようにしたり(国選弁護人候補指名通知依頼書、国選弁護人選任書、国選弁護人選任通知書、国選弁護人解任書、国選弁護人解任通知書、請書)、勾留請求等について、請求日ごとの事件の終局結果を一覧で確認しながらまとめて入力できるように、請求日を指定し一括して終局結果を登録することができるようにしたりしているところである。

これに加えて、昨年3月には、被疑者国選弁護人関係の帳票として、国選弁護人選任書・資力申告書やファクシミリ送信書をKEITASから出力するためのカスタマイズ済み帳票書式データを各庁へ提供し、各庁において必要に応じダウンロードした上でKEITASに登録すれば活用可能な状態にしたほか、同年8月には、帳票書式データのカスタマイズ方法についてのマニュアルをKEITASのナレッジコーナーに掲載し、さらに、本年3月には、弁護人選任関連の印刷画面において、担当裁判官が初期表示されるようにもしたところである。

【当直回数制限に伴い、パソコンを利用した令状事務について当直研修を充実すること】

従前回答のとおり

(従前回答)

当直事務を担当するすべての書記官等がKEITASの操作に習熟できるよう、各庁において、実情に応じ、操作研修を実施しているものと認識しているが、最高裁からは、KEITASの操作習得を支援するために、業務ごとにシステム機能の操作イメージを動画(マウスポインタの動き、画面遷移などを自動再生する。)や音声により説明した自習用のデジタル教材を作成・配布しており、これについては勾留請求事件処理の部分だけを再生することもできるようになっているほか、最高裁内の教育用サーバにアクセスして、KEITASを実際に操作できる自習環境も構築しており、これらは、当直研修でも活用してもらいたいと考えている。

なお、これまでのデジタル教材は、職員の端末にフラッシュプレイヤーをインストールする必要があったが、昨年8月には、フラッシュプレイヤーがなくても再生可能な勾留請求事件処理の部分だけを切り出したデジタル教材を配布したところである。

また、KEITAS既導入庁から提供された工夫例として、勾留請求事件処理に関するKEITASの各画面において入力すべき事項のチェックリストの提供を受け、これをKEITASのナレッジコーナーに掲載もしているところである。

最高裁としては、今後とも、研修の素材や実務の参考になるものを提供していきな

がら、各庁における研修が充実したものとなるよう、引き続き支援・指導していきたいと考えている。

【裁判官の泊まり込み態勢の拡大】

平成25年4月1日現在で、当番となった裁判官全員が宿泊する態勢をとっている庁は11庁であり、平成23年度以降、新たに実施した庁はない。

遠隔地に居住している裁判官が当番となったとき等、裁判官の希望により泊り込むこととしている庁は11庁あり、平成25年4月1日から、和歌山地家裁が新たに実施した。

裁判官の泊まり込み令状処理態勢は、支部の宿直の廃止に伴い本庁等の令状事件数が増加したこと、裁判所近隣に居住する裁判官の減少により令状担当裁判官数が不足したことに対応するために、各庁で工夫されている方策の一つである。令状請求から発付までの時間が短縮されるので、警察等関係機関の理解も得られていると認識している。

ただ、この態勢を実施するに当たっては、裁判官の日中の執務への影響、健康面への影響、裁判官宿泊設備の計画内容・利用頻度等といった観点から慎重に検討をする必要があるため、この態勢をとるには、夜間の令状事件数・請求頻度、対象裁判官数等から生じる一定の制約があると考えている。

【東京方式の拡大を求める】

従前回答のとおり

(従前回答)

宿直の時間帯を正規の勤務時間として割り振るためには、原則的な勤務時間における勤務密度と同程度と評価できる勤務状況にあることが必要であり、各庁の宿直における業務の実情からは、ほかに東京方式の導入を検討する余地のある庁は、現時点ではないと考えている。

【人規の定める仮眠のための時間が確保される態勢とすること】

従前回答のとおり

(従前回答)

宿直業務において当直員の負担が大きい場合があり、これに対する方策として、令状請求件数の状況等に応じて、担当職員を増やしたり、当直員を班に分け、深夜に令状担当の当直員が交代したりするなど、連続して仮眠できる態勢の確保に向けて、各庁において工夫がなされているところと認識している。

当直員の人数、令状等の事件処理状況、庁舎の規模等は各庁様々であることから、宿直業務については、基本的には各庁において、その実態を踏まえて、職員の負担感や健康管理に十分配慮された態勢で行われていると考えているが、更に、何らかの方策がないか、引き続き問題意識を持って検討していきたいと考えている。

- 30 17 宿日直 全司法が確立した「宿日直制度の見直しを求める提言」の見直しについて(第62回定期大会決定)に基づき
- ★ 宿日直廃止の有無 (4月1日～3月31日分)
- ★ 宿日直実施庁の一覧(裁判官泊まり)
- 【宿日直廃止の有無(平成24年4月1日～平成25年3月31日分)・宿日直の廃止庁の拡大】
- 福岡家裁本庁について、平成24年10月1日から宿日直を廃止し、福岡高地裁本庁と合同化することとしたほか、広島地家裁呉支部について、平成25年4月1日か

，全司法各級機関と協議を行い，合意のうえ実施すること。

込み態勢の有無を含む。) ★ 年末年始の令状請求件数

ら宿日直を廃止し，令状関係事務を原則として広島高地裁本庁で処理することとしたところである。
 今後も，職員の負担軽減のための工夫を検討していきたいと考えているが，裁判所は国民の権利義務に直接かかわる令状等の緊急事務も担当しており，これらの事務に支障が出ないよう配慮する必要があることも理解してもらいたい。
 なお，平成25年4月1日現在，宿日直を実施している支部は35庁（うち6庁は日直のみ）であるが，廃止庁の拡大については，適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢から，これ以上の拡大は困難な状況である。

【宿日直実施庁の一覧（裁判官泊まり込み態勢の有無を含む。）】
 平成25年4月1日現在の宿日直実施庁（裁判官泊まり込み態勢の有無を含む。）は，別紙のとおりである。

【年末年始の令状請求件数】
 年末年始の宿日直について，津地裁では，平成19年度から年末年始の宿日直の実験的廃止を継続してきたが，実験開始から平成23年度まで，特に問題は生じておらず，順調に令状処理が行われ，運用としても安定してきたことから，平成24年度から本格廃止した。
 なお，適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢から，これ以上の廃止庁の拡大は困難であるという状況に変わりはない。
 おって，平成20年度から24年度の年末年始（12月31日，1月1日）の令状請求（勾留請求・勾留延長を含む。）は，別紙のとおりである。

(別紙)

健康管理医の配置状況(H25.5.1現在)

	部内(※)		部外	
	人数	内訳	人数	内訳
最高裁	2	うち1名は東京高裁、東京地裁と同一	0	
東京高裁	2	うち1名は最高裁、東京地裁と同一 うち1名は東京家裁と同一	0	
東京地裁	4	うち1名は最高裁、東京高裁と同一 うち1名は東京家裁と同一 うち1名は東京家裁、さいたま地裁、さいたま家裁と同一	0	
東京家裁	5	うち1名は東京高裁と同一 うち1名は東京地裁と同一 うち1名は東京地裁、さいたま地裁、さいたま家裁と同一	0	
横浜地裁	2	横浜家裁と同一	0	
横浜家裁	2	横浜地裁と同一	0	
さいたま地裁	0		1	東京地裁、東京家裁、さいたま家裁と同一
さいたま家裁	0		1	東京地裁、東京家裁、さいたま地裁と同一
千葉地裁	1	千葉家裁と同一	0	
千葉家裁	1	千葉地裁と同一	0	
水戸地裁	1	水戸家裁と同一	1	水戸家裁と同一
水戸家裁	1	水戸地裁と同一	1	水戸地裁と同一
宇都宮地裁	1	宇都宮家裁と同一	0	
宇都宮家裁	1	宇都宮地裁と同一	0	
前橋地裁	1	前橋家裁と同一	0	
前橋家裁	1	前橋地裁と同一	0	
静岡地裁	2	静岡家裁と同一	0	
静岡家裁	2	静岡地裁と同一	0	
甲府地裁	0		1	甲府家裁と同一
甲府家裁	0		1	甲府地裁と同一
長野地裁	2	長野家裁と同一	0	
長野家裁	2	長野地裁と同一	0	
新潟地裁	2	新潟家裁と同一	0	
新潟家裁	2	新潟地裁と同一	0	
大阪高裁	1	大阪地裁と同一	0	

	部内(※)		部外	
大阪地裁	1	大阪高裁と同一	0	
大阪家裁	2		0	
京都地裁	0		1	
京都家裁	1		0	
神戸地裁	0		1	
神戸家裁	1		0	
神戸家裁尼崎支部	1		0	
奈良地裁	3	奈良家裁と同一	0	
奈良家裁	3	奈良地裁と同一	0	
大津地裁	1	大津家裁と同一	0	
大津家裁	1	大津地裁と同一	0	
和歌山地裁	1	和歌山家裁と同一	0	
和歌山家裁	1	和歌山地裁と同一	0	
名古屋高裁	1	名古屋地裁、名古屋家裁と同一	0	
名古屋地裁	1	名古屋高裁、名古屋家裁と同一	0	
名古屋家裁	1	名古屋高裁、名古屋地裁と同一	0	
津地裁	1	津家裁と同一	0	
津家裁	1	津地裁と同一	0	
岐阜地裁	2	岐阜家裁と同一	0	
岐阜家裁	2	岐阜地裁と同一	0	
福井地裁	1	福井家裁と同一	0	
福井家裁	1	福井地裁と同一	0	
名古屋高裁金沢支部	1	金沢地裁、金沢家裁と同一	0	
金沢地裁	1	名古屋高裁金沢支部、金沢家裁と同一	0	
金沢家裁	1	名古屋高裁金沢支部、金沢地裁と同一	0	
富山地裁	1	富山家裁と同一	0	
富山家裁	1	富山地裁と同一	0	

	部内(※)		部外	
広島高裁	1	広島地裁、広島家裁と同一	0	
広島地裁	1	広島高裁、広島家裁と同一	0	
広島家裁	1	広島高裁、広島地裁と同一	0	
山口地裁	1	山口家裁と同一	0	
山口家裁	1	山口地裁と同一	0	
岡山地裁	1	岡山家裁と同一	0	
岡山家裁	1	岡山地裁と同一	0	
鳥取地裁	1	鳥取家裁と同一	0	
鳥取家裁	1	鳥取地裁と同一	0	
松江地裁	1	松江家裁と同一	0	
松江家裁	1	松江地裁と同一	0	
福岡高裁	5	福岡地裁と同一 うち1名は福岡家裁と同一	0	
福岡地裁	5	福岡高裁と同一 うち1名は福岡家裁と同一	0	
福岡家裁	1	福岡高裁、福岡地裁と同一	0	
佐賀地裁	2	佐賀家裁と同一	0	
佐賀家裁	2	佐賀地裁と同一	0	
長崎地裁	1	長崎家裁と同一	0	
長崎家裁	1	長崎地裁と同一	0	
大分地裁	1	大分家裁と同一	0	
大分家裁	1	大分地裁と同一	0	
熊本地裁	4	熊本家裁と同一	0	
熊本家裁	4	熊本地裁と同一	0	
鹿児島地裁	1	鹿児島家裁と同一	0	
鹿児島家裁	1	鹿児島地裁と同一	0	
福岡高裁宮崎支部	2	宮崎地裁、宮崎家裁と同一	0	
宮崎地裁	2	福岡高裁宮崎支部、宮崎家裁と同一	0	
宮崎家裁	2	福岡高裁宮崎支部、宮崎地裁と同一	0	

	部内(※)		部外	
福岡高裁那覇支部	1	那覇地裁, 那覇家裁と同一	0	
那覇地裁	1	福岡高裁那覇支部, 那覇家裁と同一	0	
那覇家裁	1	福岡高裁那覇支部, 那覇地裁と同一	0	
仙台高裁	1	仙台地裁と同一	0	
仙台地裁	1	仙台高裁と同一	0	
仙台家裁	1		0	
福島地裁	1	福島家裁と同一	0	
福島家裁	1	福島地裁と同一	0	
山形地裁	1	山形家裁と同一	0	
山形家裁	1	山形地裁と同一	0	
盛岡地裁	1	盛岡家裁と同一	0	
盛岡家裁	1	盛岡地裁と同一	0	
秋田地裁	1	秋田家裁と同一	0	
秋田家裁	1	秋田地裁と同一	0	
青森地裁	1	青森家裁と同一	0	
青森家裁	1	青森地裁と同一	0	
札幌高裁	2	うち1名は札幌地裁, 札幌家裁と同一	0	
札幌地裁	2	札幌家裁と同一 うち1名は札幌高裁と同一	0	
札幌家裁	2	札幌地裁と同一 うち1名は札幌高裁と同一	0	
函館地裁	2	函館家裁と同一	0	
函館家裁	2	函館地裁と同一	0	
旭川地裁	1	旭川家裁と同一	0	
旭川家裁	1	旭川地裁と同一	0	
釧路地裁	1	釧路家裁と同一	0	
釧路家裁	1	釧路地裁と同一	0	
高松高裁	1	高松地裁, 高松家裁と同一	0	
高松地裁	1	高松高裁, 高松家裁と同一	0	

	部内(※)		部外	
高松家裁	1	高松高裁、高松地裁と同一	0	
徳島地裁	1	徳島家裁と同一	0	
徳島家裁	1	徳島地裁と同一	0	
高知地裁	1	高知家裁と同一	0	
高知家裁	1	高知地裁と同一	0	
松山地裁	1	松山家裁と同一	0	
松山家裁	1	松山地裁と同一	0	

※部内は、常勤及び非常勤の合計数である。

(別紙)

カウンセリング会実施庁 (平成24年度)

- (東京) 横浜地家裁, 前橋地家裁, 静岡地家裁, 新潟地家裁 (8庁)
- (大阪) 京都地家裁, 神戸地家裁, 奈良地家裁, 和歌山地家裁 (8庁)
- (名古屋) 岐阜地家裁, 福井地家裁 (4庁)
- (広島) 山口地家裁, 岡山地家裁, 鳥取地家裁, 松江地家裁 (8庁)
- (福岡) 佐賀地家裁, 長崎地家裁, 大分地家裁, 熊本地家裁,
鹿児島地家裁名瀬支部, 鹿児島地家裁加治木支部 (12庁)
- (仙台) 福島地家裁白河支部, 同会津支部, 山形地家裁, 盛岡地家裁,
秋田地家裁 (10庁)
- (札幌) 函館地家裁, 旭川地家裁, 釧路地家裁 (6庁)
- (高松) 徳島地家裁 (2庁)

(別紙)

○ 新規開発システムの開発等スケジュール

システム名	H25年度				H26年度				H27年度				H28年度			
	第一四半期	第二四半期	第三四半期	第四四半期	第一四半期	第二四半期	第三四半期	第四四半期	第一四半期	第二四半期	第三四半期	第四四半期	第一四半期	第二四半期	第三四半期	第四四半期
共通情報管理システム	～(設計・開発等の開始・終了の時期及び期間は未定)～															
新少年事件処理システム	調達手続 → 設計・開発等(予定)															
新民事執行事件処理システム	設計・開発 → 導入															
新裁判統計データ処理システム	設計・開発															
新家事事務処理システム	コンサル				～設計・開発等(開始・終了の時期及び期間は未定)～											

※上記は、平成25年5月現在のスケジュールであり、開発基本計画等の策定を受けて、今後変更する可能性がある。

(別紙)

○ 改修等が行われているシステムの改修等スケジュール

システム名	H25年度				H26年度				H27年度				H28年度			
	第一四半期	第二四半期	第三四半期	第四四半期	第一四半期	第二四半期	第三四半期	第四四半期	第一四半期	第二四半期	第三四半期	第四四半期	第一四半期	第二四半期	第三四半期	第四四半期
民事裁判事務支援システム (MINTAS)					東京高裁及び知府高裁以外の高裁(支部を含め13庁)に導入											
音声認識システム	～H25年度からH26年度にかけて改修予定～															
検察審査員候補者名簿管理システム					ピスタ対応改修プログラムの配布											

※上記は、平成25年5月現在のスケジュールである。

(別紙)

宿日直実施庁

H25. 4. 1現在

東京	東京高地家裁本庁	○	広島	広島高地家裁本庁		
	東京家裁本庁(※)			広島地家裁福山支部		
	東京地家裁立川支部	○		山口地家裁本庁		
	横浜地裁本庁	○		山口地家裁岩国支部		
	横浜家裁本庁(※)			山口地家裁下関支部		
	横浜地家裁川崎支部(※)			岡山地家裁本庁		
	横浜地家裁小田原支部	○		広島高裁岡山支部		
	さいたま地家裁本庁	○		鳥取地家裁本庁		
	さいたま地家裁熊谷支部	○		鳥取地家裁米子支部		
	千葉地家裁本庁	○		松江地家本庁		
	千葉地家裁松戸支部	○		広島高裁松江支部		
	千葉地家裁木更津支部(※)			福岡	福岡高地家裁本庁	
	千葉地家裁八日市場支部(※)				福岡地家裁飯塚支部	○
	水戸地家裁本庁				福岡地家裁久留米支部	○
	水戸地家裁土浦支部	○			福岡地家裁小倉支部	○
	水戸地家裁下妻支部(※)				佐賀地家裁本庁	○
	宇都宮地家裁本庁				長崎地家裁本庁	
	前橋地家裁本庁				長崎地家裁佐世保支部	
	前橋地家裁高崎支部				大分地家裁本庁	
	静岡地家裁本庁				熊本地家裁本庁	
	静岡地家裁沼津支部				鹿児島地家裁本庁	
	静岡地家裁浜松支部				宮崎地家裁本庁	
	甲府地家裁本庁				福岡高裁宮崎支部	
	長野地家裁本庁				宮崎地家裁延岡支部	
	長野地家裁上田支部				那覇地家裁本庁	
	長野地家裁松本支部				福岡高裁那覇支部	
新潟地家裁本庁		那覇地家裁沖繩支部				
新潟地家裁長岡支部		仙台	仙台高地家裁本庁			
大阪	大阪高地裁本庁		○	福島地家裁本庁		
	大阪家裁本庁(※)			福島地家裁郡山支部		
	大阪地家裁堺支部(※)			福島地家裁いわき支部		
	京都地裁本庁		○	山形地家裁本庁		
	神戸地裁本庁		○	盛岡地家裁本庁		
	神戸地家裁尼崎支部(※)			秋田地家裁本庁		
	神戸地家裁姫路支部		○	仙台高裁秋田支部		
	奈良地家裁本庁		○	青森地家裁本庁		
	大津地家裁本庁		○	青森地家裁弘前支部		
	和歌山地家裁本庁	○	青森地家裁八戸支部			
名古屋	名古屋高地家裁本庁	○	札幌	札幌高地家裁本庁		
	名古屋地家裁岡崎支部			函館地家裁本庁		
	名古屋地家裁豊橋支部			旭川地家裁本庁		
	津地家裁本庁		釧路地家裁本庁			
	岐阜地家裁本庁	○	高松	高松高地家裁本庁		
	福井地家裁本庁			徳島地家裁本庁		
	金沢地家裁本庁			高知地家裁本庁		
	名古屋高裁金沢支部			松山地家裁本庁		
	富山地家裁本庁			松山地家裁宇和島支部		

※は日直のみ実施

○は裁判官泊まり込み態勢(一部の裁判官のみの宿泊を含む)をとっている庁

(別紙)

平成20年度～24年度年末年始(12月31日・1月1日)令状請求件数(勾留請求・勾留延長を含む。)

	平成20年度				平成21年度				平成22年度				平成23年度				平成24年度				平成20年度～24年度累計					
	12/31		1/1		12/31		1/1		12/31		1/1		12/31		1/1		12/31		1/1		12/31		1/1		1日平均	
	日	宿	日	宿	日	宿	日	宿	日	宿	日	宿	日	宿	日	宿	日	宿	日	宿	日	宿	日	宿	日	宿
東京	43	2	55	4	63	6	72	7	45	3	59	5	48	9	70	5	59	3	52	4	258	23	308	25	56.6	4.8
横浜	14	5	16	0	16	7	18	3	12	4	20	2	9	4	20	1	20	2	18	6	71	22	92	12	16.3	3.4
さいたま	19	2	28	4	23	5	25	3	19	3	26	4	16	2	23	5	29	2	14	9	106	14	116	25	22.2	3.9
千葉	10	0	7	1	13	0	23	1	12	5	9	1	17	2	16	1	15	2	24	4	67	9	79	8	14.6	1.7
水戸	11	0	2	0	12	2	5	0	6	0	1	0	11	0	2	0	18	1	4	0	58	3	14	0	7.2	0.3
宇都宮	6	0	3	0	6	1	3	1	4	3	19	1	22	0	4	2	11	2	5	0	49	6	34	4	8.3	1.0
前橋	5	0	4	1	3	0	5	2	9	0	6	0	11	0	7	1	9	0	4	1	37	0	26	5	6.3	0.5
静岡	11	0	8	0	10	1	7	1	3	0	4	1	6	3	18	0	10	0	6	3	40	4	43	5	8.3	0.9
甲府	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	0	0.3	0.0
長野	4	0	1	1	1	0	1	5	2	3	4	1	3	0	1	0	5	1	3	1	15	4	10	8	2.5	1.2
新潟	4	0	3	1	1	1	0	0	1	0	2	0	1	0	3	0	6	1	4	1	13	2	12	2	2.5	0.4
大阪	22	4	5	2	19	1	13	6	24	9	18	4	23	3	17	0	19	2	18	11	107	19	71	23	17.8	4.2
京都	6	0	7	0	3	2	3	0	6	0	5	4	1	0	3	1	3	4	2	0	19	6	20	5	3.9	1.1
神戸	11	2	11	0	17	2	16	2	18	1	16	0	28	1	13	4	11	3	13	2	85	9	69	8	15.4	1.7
奈良	3	0	1	0	1	0	12	1	0	2	4	1	10	1	0	0	2	2	2	1	16	5	19	3	3.5	0.8
大津	2	0	0	0	0	0	3	0	1	0	1	0	2	0	4	1	3	5	2	0	8	5	10	1	1.8	0.6
和歌山	3	1	4	1	1	0	2	2	1	1	1	1	6	0	0	0	4	1	0	1	15	3	7	5	2.2	0.8
名古屋	13	1	16	3	13	3	4	1	16	1	15	3	6	2	17	2	17	0	15	2	65	7	67	11	13.2	1.8
津	3	0	2	0	0	0	3	2	4	0	3	0	2	0	2	0	1	4	2	11	10	4	12	13	2.2	1.7
岐阜	3	0	2	0	1	0	1	0	2	1	1	0	6	0	2	0	0	0	0	0	12	1	6	0	1.8	0.1
福井	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	1	2	0.3	0.2
金沢	3	0	3	0	1	0	1	0	2	0	1	6	0	0	0	0	0	0	3	0	6	0	8	6	1.4	0.6
富山	0	1	8	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	3	0	1	2	13	1	1.4	0.3
広島	2	1	7	1	10	2	3	5	11	0	9	1	5	0	3	4	12	0	2	0	40	3	24	11	6.4	1.4
山口	1	0	0	0	1	2	2	1	0	0	6	1	5	0	1	0	0	0	2	0	7	2	11	2	1.8	0.4
岡山	2	0	3	0	5	0	4	1	3	0	5	0	5	0	4	1	10	1	3	2	25	1	19	4	4.4	0.5
鳥取	1	0	0	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	0	0	0.4	0.1
松江	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	1	0	4	0	2	0	9	0	3	0	1.2	0.0
福岡	18	1	14	1	16	1	14	2	13	3	11	5	15	5	13	2	21	6	10	1	83	16	62	11	14.5	2.7
佐賀	4	0	2	0	3	0	0	0	4	0	1	0	1	0	3	0	5	0	2	0	17	0	8	0	2.5	0.0
長崎	1	0	1	1	2	1	0	0	2	0	1	0	3	0	3	0	3	3	1	0	11	4	6	1	1.7	0.5
大分	3	2	0	0	0	1	4	0	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0	2	1	7	3	8	1	1.5	0.4
熊本	1	0	0	0	6	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	10	1	4	0	1.4	0.1
鹿児島	2	0	1	0	0	0	0	2	8	0	0	0	1	0	0	1	2	0	1	1	13	0	2	4	1.5	0.4
宮崎	2	0	4	0	1	2	2	0	1	1	1	0	2	1	6	0	1	1	0	0	7	5	13	0	2.0	0.5
那覇	8	1	8	1	2	0	10	1	0	0	6	3	5	1	9	2	5	1	5	0	20	3	38	7	5.8	1.0
仙台	2	0	6	1	7	1	2	0	7	0	2	3	8	1	1	2	11	2	4	1	35	4	15	7	5.0	1.1
福島	4	0	3	0	4	2	4	0	5	4	10	0	8	0	4	1	6	0	1	1	27	6	22	2	4.9	0.8
山形	1	0	3	2	2	0	0	0	2	2	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0	5	3	6	2	1.1	0.5
盛岡	4	0	5	0	2	0	0	0	2	0	0	0	4	0	2	0	1	0	1	1	13	0	8	1	2.1	0.1
秋田	0	0	0	0	1	0	2	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	1	4	0	0.6	0.1
青森	4	0	2	1	1	0	2	0	1	0	1	0	3	0	1	0	3	0	0	0	12	0	6	1	1.8	0.1
札幌	11	0	14	0	9	0	12	2	6	1	5	1	3	1	0	1	5	0	8	1	34	2	39	5	7.3	0.7
函館	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	0	3	1	2	2	0.5	0.3
旭川	2	0	4	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	3	0	0	3	0	0	0	6	4	5	0	1.1	0.4
釧路	0	0	4	0	0	0	1	0	3	0	4	0	0	0	2	1	0	1	3	0	3	1	14	1	1.7	0.2
高松	19	2	1	1	5	1	1	0	2	1	0	0	1	0	1	0	2	2	2	0	29	6	5	1	3.4	0.7
徳島	1	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	2	0	0	0	0	4	3	1	2	0.5	0.5
高知	0	0	1	1	2	0	0	1	5	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	0	10	0	2	3	1.2	0.3
松山	2	0	3	0	3	1	1	2	1	0	4	0	2	1	2	0	2	0	4	1	10	2	14	3	2.4	0.5