

(人ろ-20-B)

平成25年10月16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年秋年期第1回給与課長交渉(10月15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年秋年期第1回給与課長交渉(速報版)

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

4 労働時間短縮・超過勤務縮減等について

(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つたうえですすめること。

(2) すべての公務職場で年間総労働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

◎ 勤務時間管理を徹底し、超過勤務の大幅な縮減とただ働き残業の根絶をはかること。また、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、下級裁判所に「超過勤務は臨時かつ緊急の必要がある場合に命ずる」との原則を基本にいたる超過勤務縮減策を講じるよう指導を徹底すること。

○ 職場の超過勤務の実態を正確に把握すること。

① 鍵の授受簿や機械警備による執務室への入退室の実態と超過勤務との乖離がないようにすること。

② 超過勤務の事前・事後の報告を求めることによつて超過勤務の規制につながらないようにすること。

○ 下級裁における効果的な超過勤務縮減策を明らかにするとともに、「超過勤務縮減のための取組事例集(四訂版)」(2012年9月)に基づく具体的な方策を講じること。

○ 育児や介護など家族的责任を有する職員については、原則として時間外、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 育児または介護を行う職員の深夜勤務(20:00~5:00)

③ 育児または介護を行う

【超過勤務の縮減】
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、超過勤務の縮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縮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、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、四訂版として下級裁に送付したところであり、下級裁においては、これを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、各庁の実情に応じた超過勤務の縮減に取り組んでいるものと認識している。

また、一方で、これまでも説明しているとおおり、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、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たい。

(更問)
「超過勤務縮減のための取組事例集」に基づく具体的な方策は講じられているのか。★

(回答)
繰り返しになるが、下級裁においては、これを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、その実情に応じた方策が講じられているものと認識している。今後とも、各庁の実情に応じた工夫例等について情報収集し、機会をとらえて還元等していきたいと考えている。

【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じ、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たいと考えている。

【家族的责任を有する職員について】
従前回答のとおり
(従前回答)

勤務の大幅な縮減とただ働き残業の根絶をはかること。
 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、休日労働を禁止すること。
 ③ 超過勤務縮減等にかかわ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

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。
 ○ 超過勤務が月60時間を超えた場合の措置については、当該職員の都合に配慮した運用とするよう徹底すること。

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。

【月60時間を超える超過勤務関係】
 従前回答のとおり
 (従前回答)

月60時間を超える超過勤務を行った場合の超勤代休時間の指定に当たっては、当局側で超勤代休時間を指定する前に職員の意向を適宜の方法により確認するよう下級裁に対し指導しており、その徹底を図るため、意向確認の結果を书面化するなどの工夫を行うよう指導しているところである。
 また、超勤代休制度の施行の際に、職員の超勤時間の管理や超勤代休時間算出のための参考ツールを送付しており、各庁においては、超過勤務の実情を踏まえて、同ツールを利用するなど、事務担当者の負担軽減を図っているものと認識している。
 今後とも引き続き、効率的な運用となるように努めていきたい。

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) 勤務時間の割りにあたっては、育児・介護等を抱えるなど個別事情を抱える職員に柔軟な運用を行い、安心して働き続けることができる環境を作る。

2 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

◎ 「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。
 ○ WEBを利用した情報提供体制(各種資料のデータ配信など)を充実させること、情報提供体制を確立すること。

【基本姿勢、情報化戦略計画の具体化】

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、情報システムの全体最適化、情報セキュリティ水準の向上、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。
 このうち、情報システムの全体最適化については、先に説明したとおり、平成26年度の予算編成の際の積算により、情報システム全体に係る平成26年度の所要額が当初の想定を大幅に上回っていることが判明し、また、今後の運用保守コストも想定を上回ることがほぼ確実となったことから、すべての情報システムに係る開発、改修の内容やスケジュール、コスト等について改めて検討した上、全体として運用保守コストが削減され、システム全体として安定的な運用が可能となるよう、これまでの取組を必要な範囲で見直すこととしたところである。
 いずれにせよ、今述べた基本方針等について、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的確に把握することが重要であると考えており、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。

【WEBを利用した情報提供体制等の充実】

WEBを利用した情報提供については、その必要性と、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・管内支部・簡裁間の情報共有を目的とした掲示板については、引き続き詰め作業を行っており、様々な技術的問題はあるものの、職員団体の要望も踏まえ、早期に実現できるよう努力していきたい。
 また、J・NET回線については、東日本大震災の際に長期間断線が続いた庁があったことを踏まえ、今年度中に全庁の回線二重化を実施する予定である。これにより、仮に一回線が不通となっても、もう一回線で通信を継続することができ、WEBを利用し

から必要とされるシステムとすること。

た情報提供体制としても耐災害性が高まると考えている。

3 6 IT情報システム化への対応について (2)

○ 裁判所へ導入を予定している府省共通システム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。
 ※ 旅費等内部管理業務共通システム (SEABIS)、電子調達システム、人事・給与関係業務情報システム

【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) のうち、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、先に説明したとおり、旅費等システムについては、平成26年9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を行っているところであり、データ移行作業の詳細が決まり次第、別途、説明することとしたい。

旅費等システムについては、現在、詳細設計を経て、製造過程に入っているところであるが、仕様としては、旅行計画を作成し決裁処理を行うといった各府省に共通する旅費業務の処理をサポートし、ADAMS IIとデータ連携する機能を有していると聞いている。それ以上のシステム全体の詳細な内容について、経済産業省から示される時期は不明であるが、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】

電子調達システムの開発、導入については、平成25年7月11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において、幹事府省である総務省から、システム設計について、今年7月から10月までの間に総合テストを、11月に受入テストを、12月から平成26年2月までの間に試行運用を、同年3月からサービス開始をそれぞれ行う予定との報告がなされているところである。現在、総務省に対し、システムの詳細について確認しているものの、裁判所における導入時期や導入範囲は確定しておらず、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、システムの詳細な仕様、裁判所における導入時期や範囲等については、確定次第お知らせすることとしたい。

【人給システムの導入スケジュール】

従前回答のとおり
(従前回答)

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。

4 6 IT情報システム化への対応について (1) (2)

○ 「全体最適化計画」の見直しにより、いったん見合わせる事となった裁判所の個別業務システム(共通情報管理システム、新少年事件処理システム、新裁判統計データ処理システム等)の開発等スケジュールの再検討結果を早急に明らかにすること。

当面、システム開発等の見合わせにより既存の業務システムを利用した事務に支障が生じないよう、耐用年数の経過が近づいたサーバ機の更新等を含め、必要な対応を行うこと。

【裁判所の個別業務システムの開発等スケジュール】

先に説明したとおり、今後、情報システム全体のコストを考慮の上、情報システムごとにその必要性、システムに盛り込むべき機能、開発、改修コスト及び運用保守コスト等を早急に再検討し、必要な範囲で見直していく予定であり、その中で、情報システムの開発、改修等を行うか否かについても決めていくことになる。

各システムの開発等については、現時点では見直しを申し上げることはできないが、見直しをした結果については、各個別業務システムの開発や改修等の施策に反映されることになるので、見直し反映後の施策として説明することになる。

なお、現在、稼働している個別業務システムの運用保守については、これまで同様、事務に支障が生じないよう必要な対応を行うことになるので、職員の裁判業務に影響を与えるようなことはないものと考えている。

5 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専門部課の設置すること。なお、情報政策課(CIO補佐官体制)については、下級裁判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

○ 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状況(予定を含む。)・実施内容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的確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】

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、要員及びシステムエンジニア(S/E)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。

従前回答のとおり
 (従前回答)

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、これまでも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たところである。
 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、その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。また、総務課の管理職員を対象として、情報セキュリティに関する最新動向や、事故・障害が発生した場合の対処方法等についての研修も行ったところである。これらの研修をベースにして、各庁においても、そ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、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、その結果概要については、先の折衝でお知らせしたところであるが、同訓練については、有効であり、職員にも概ね好意的に受け止められたものと認識している。各庁の負担を考慮しつつ、今後、対象職員の規模を拡大することも含めて実施することを検討していきたいと考えている。

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。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はじめとした業務継続計画を策定すること。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。

【IT情報システムの整備・更新】

従前回答のとおり
 (従前回答)

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。

※ 個別業務システム開発の見合わせによる
 () へのサーバ移設への影響及び今後の計画の見直し状況

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】

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、民間専門業者からの具体的な適正配置案の提案を受け、本年9月から順次、複合機等を実際に配置して試行を開始したところである。また、第1次試行の結果によれば、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たことから、先に説明したとおり、平成26年度における機器配置基準を定めたところである。なお、同機器配置基準は、あくまでも現時点での検討結果を踏まえて暫定的に定めたものであり、第2次試行対象庁の試行結果や今後の社会情勢の変化等により適宜見直しを行うことを考えている。

【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】

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方式のシステムについては、サーバ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、(以下「()」という。)へのサーバの移設も、このような問題認識を踏まえた上で行ってきたいと考えている。

()へサーバを移設した場合、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、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が可能であることかから、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、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。

もっとも、先にお知らせしたとおり、今後、最高裁において改めて情報システム全体について再検討を行い、必要な範囲で見直していく予定であることから、サーバを()へ移設する情報システム等や具体的な移設時期については、各個別業務システムの開発や改修等に関する見直し反映後の施策を説明する際に、併せて説明することとしたい。

今後とも、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な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。

7	6 IT情報システム化への対応について	(6)すべての職員にパソコンを配布し、ウェブ閲覧権限等を付与すること。	○ すべての職員(特に、行(二)職員および非常勤看護師)にパソコンを配布し、ウェブ閲覧権限を付与すること。	<p>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。</p> <p>もともと、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
---	---------------------	-------------------------------------	---	--	--

8	7 労働基本権の確立について	<p>(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の全面的な回復を実現すること。</p> <p>(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。</p> <p>(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ILO第151号条約を批准すること。</p> <p>(4) 労働組合</p>	<p>◎ 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、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえ、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。</p>	<p>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。</p> <p>(更問) 国家公務員制度改革についての国会における審議状況を明らかにすること。</p> <p>(回答) 現時点では、本日、臨時国会が開会したばかりであり、お話しできるものはないが、今後、国家公務員制度改革に関する法案が提出された場合には、その審議の状況等を注視していきたいと考えている。</p>	
---	----------------	---	---	---	--

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、最も高責任者による対応を行うなどの団結と誠実に交渉を実施すること。

9 8 民主的公務員制度の確立について

(1) 公正・中立・民主的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た慎重な検討を行うこと。
 (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) 公務労働者が職務に専念できる中立・公正な給与・人事行政を確立し、公務員の身分保障を形骸化させないこと。また、労働組合参加による公平で透明な人材育成・登用策のための民主的なルールを確立し、採用

◎ 公正・中立・民主的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た、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。
 ○ 総合職試験(人間科学区分)の受験者数が減少している中で、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。

【公務員制度】
 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、裁判所としては、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ります。

【中立・公正な給与・人事行政の確立、公務員の身分保障】
 従前回答のとおり
 (従前回答)
 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。

【総合職試験(人間科学)の受験者数減少対応】
 従前回答のとおり
 (従前回答)
 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。

区分にかかわらず職員の大規模な登用をはかること。

10 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。

☆ 評価結果の開示件数、苦情相談、苦情処理の件数
◎ 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、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取り組みを行うこと。

○ 評定結果の開示手続・方法、評価結果の活用など職員が理解を深めるための方策を講じること。

○ 開示された評定結果に対する苦情の申し出期限を延長すること。また、面談時などにおいて苦情申し出の手続きの周知をはかること。

○ 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、下位判定となっ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。

【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・苦情処理手続への職員団体の参画】

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
(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考えており、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考えており、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

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たいと考えている。

【苦情申出期限の延長，苦情申出手続の周知】

苦情申出期限については、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。

なお、苦情申出手続を含む評価制度全般については、これまでも、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するとともに、職員が評価制度に関し持っている疑問等に対しては、面談等の機会も含め説明が行われてきているものと認識しているが、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。

【勤務成績の評価結果の開示，苦情相談及び苦情処理の申出件数等】

(更問)

平成25年9月末を評価期間終了日とする半期評価及び年間評価について、評価結果の開示件数並びに苦情相談及び苦情処理の各申出件数を明らかにしたい。

(回答)

作業が整い次第、折衝で回答することとしたい。

(更問)

平成25年9月末を評価期間終了日とする半期評価及び年間評価について、評価結果の開示件数の高裁別内訳を教えてください。

(回答)

作業が整い次第、折衝で回答することとしたい。

- 11 9 高齢者 (1) 雇用と年金の確実な接続をはかる観点から、定年年齢を65歳とすること。当面、年金の支給開始年齢の繰り延べに対応して、定年年齢を段階的に引き上げるなど

【雇用と年金の接続】

既にお伝えしているとおり、雇用と年金の接続に関しては、本年3月26日の閣議決定の趣旨を踏まえて、裁判所においても、裁判所職員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ところである。

国家公務員の定年制の在り方等について、職員及び職員団体が強い関心を有している

(2) 再任用による雇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、当面以下の点を實現すること。
 ① 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實現するとともに、勤務庁の決定にあたっては本人の希望を最大限尊重すること。
 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、再任用後の人事評価においても、結果が良好な場合は昇給を可能とすること。
 ⑤ 年金支給開始年齢の引き上げに伴う60歳超職員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

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實現すること。また、勤務庁については本人の希望を最大限尊重すること。
 ◎ 再任用者の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前の給与の7割とすること。
 ◎ 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。

ことは十分に認識しているが、国家公務員全体の問題として検討すべき事柄であることから、裁判所としては、引き続きその検討状況を注視し、情報収集に努めていきたいと考えている。
 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。

【必要な定員・級別定数の確保、希望者全員の再任用】
 従前回答のとおり
 (従前回答)

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と考えている。

【勤務庁については本人の希望を最大限尊重すること】
 これまでと同様、勤務庁の希望については可能な限り考慮するが、必ずしも希望どおりとはならない場合もあることは理解してもらいたい。

【再任用者の給与水準】

再任用職員の給与水準をどのように設定するかについてや、再任用職員に対してどのような諸手当の制度を適用するかについては、国家公務員全体の問題として検討すべき事柄であって、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。

なお、本年の人事院による報告において、「再任用職員の俸給水準や手当の見直しについては、『平成26年職種別民間給与実態調査』において公的年金が全く支給されない再雇用者の給与の具体的な実態を把握した上で、平成26年4月における再任用職員の職務や働き方等の人事運用の実態等を踏まえつつ、必要な検討を進める。」とされたところであり、引き続き人事院における検討の動向を注視していきたいと考えている。

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前の給与の7割とする。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、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など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の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。

- | | | | | | |
|----|-----------------------|--------------------------------|--|---|--|
| 12 | 9 高齢者雇用、再任用制度の改善等について | (2) 再任用による雇用と年金の接続はあくまで暫定措置と位置 | ○ 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、特定の職員に | 【早期退職募集制度】
これまでも、特定の職員に退職を強制するようなことはなかったと認識しているし、早期退職募集制度の導入後も、応募を強制するようなことがあってはならないことは当然であると考えている。 | |
|----|-----------------------|--------------------------------|--|---|--|

番号	大項目	中項目	小項目	回答	備考
				<p>改正後の国家公務員退職手当法等においても、応募又は応募の取下げを強制してはならないと定めた規定や、早期退職募集がいわゆる指名解雇とならないよう、特定複数の職員に対する募集とするよう定められた規定が存するところであり、裁判所においても、その趣旨を十分に踏まえて運用していきたいと考えている。</p>	
13	9 高齢者雇用、再任用制度の改善等について	(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。	○ 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。	<p>【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、「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、本年1月1日に第一段階の、10月1日に第二段階の支給水準引下げが実施されており、さらに平成26年7月1日に第三段階の引下げが実施され、これをもって引下げが完了することとされている。</p> <p>退職給付の支給水準について、職員及び職員団体が強い関心を有していることは十分に認識しているが、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。</p> <p>なお、早期退職のインセンティブ拡大として、早期退職募集制度が導入され、定年前早期退職特例措置（割増率等）の拡充が実施されることとされており、さきに説明したとおり、裁判所においても、平成26年3月末期を退職すべき期間とする一般職員の早期退職希望者の募集を行うこととしたところである。</p>	
14	11 採用・異動について	<p>(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。</p> <p>(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・強制を行わないこと。</p> <p>○ 家庭生活と職業生活が両立できるような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。</p> <p>○ 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。</p>	<p>◎ 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。</p> <p>◎ 家庭生活と職業生活が両立できるような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。</p> <p>○ 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。</p>	<p>【異動希望者への配慮等】 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。</p> <p>【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</p>	

と。特に転居をともなう場合は遅くとも1月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な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) 要請に伴う宿舎の退去は職員の経済的、精神的負担が大きいことから、宿舎退去者の個別事情に配慮した異動とすること。

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。

【宿舎退去者の個別事情に配慮した異動計画】

従前回答のとおり

(従前回答)

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舎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しない。
 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、宿舎が貸与されることがあることは、これまでと同様である。

15 11 採用・異動について (2)

○ 異動の内示時期を早めるとともに、転居を伴う異動に関しては、原則として1月中に内示を完了すること。

従前回答のとおり

(従前回答)

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えることができる。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。

17 14 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

○ 年末年始の宿日直廃止庁を拡大すること。

【年末年始の宿日直廃止庁の拡大】

従前回答のとおり

(従前回答)

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、全司法各級機関と協議を行い、合意のうえ実施すること。

従前回答のとおりであるが、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極めて困難であるという状況に変化はない。

（参考：従前回答）

年末年始の宿直について、平成19年度から、新たに津地裁本庁について、地元関係機関の了解を条件に、連絡担当裁判所を名古屋地裁として、宿直の実験的廃止を実施したところである。

既に説明したとおり、津地裁本庁については、年末年始の宿直での令状請求が過去3年間0件であること、職員の居住状況及び裁判官の令状執務態勢からすれば宿直を廃止しても令状処理の遅延が生ずるおそれがないこと等から、例外的に中央の関係機関の了解が得られた等の事情により、実験的な廃止が実施されたものである。したがって、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極めて困難であるという状況に変化はない。

18 14 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）」の具体化をはかること。
- 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。
- 東京地裁における宿日直時の勤務時間の割り振りについて、希望する庁に拡大すること。
- 少なくとも6時間の仮眠のための時間が確保される態勢とすること（人規15-14）。

【宿日直業務の負担軽減措置】

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替することにより、連続して仮眠できる態勢をとったりするなど、各庁において職員の負担軽減の工夫がなされているほか、庁によっては、夜間の令状処理等の執務状況に応じた健康管理の面からの配慮なども行わ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、今後とも、各庁における工夫例を情報提供するなどして、職員の負担軽減に向けて引き続き指導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】

従前回答のとおり

（従前回答）

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の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。

さらに、昨年3月以降、被疑者国選弁護人関係の帳票として、国選弁護人選任請求書・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、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たり、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。今後とも、必要性を見ながら、過誤防止支援機能の充実に向けて努力していきたいと考えている。

【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たいと考え、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10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13庁あり、平成25年4月15日から広島地裁が、同年5月7日から金沢地家裁が、それぞれ新たに実施した。

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】

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)
宿日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、宿日直業務については、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。

19 15 権利について
1992年3月18日事務総長見解及び2013年6月20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。
○ 職員団体ではなく、「全司法労働組合」と呼ぶこと。

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。