

(人ろ-20-B)

平成25年10月30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2回給与課長交渉(10月29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2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
----	-----	-----	-----	----	----

1 3 「国民のための裁判所」の実現について

(1) 裁判員制度の3年後見直しをはじめとした事務処理態勢等の具体的な検討にあたっては、国民が利用しやすく、国民に信頼されるものとなるよう努めること。

(2) 裁判所の制度や事務処理態勢に影響を及ぼす事項に関しては、職場・職員に全て明らかにするとともに、全司法と交渉・協議のうえ具体化すること。また、新たに導入された事務処理が定着するまでは研修などの機会を通じて周知・徹底をはかること。

◎ 司法制度や裁判所の事務処理態勢等の具体的な検討にあたっては、国民が利用しやすく、国民に信頼されるよう努めること。また、司法制度改革諸課題の具体的な運用等、裁判所の制度や事務処理態勢に影響を及ぼす事項に関しては、職場・職員に全て明らかにするとともに、全司法と交渉・協議のうえで具体化すること。

○ 昨年12月に公表された「裁判員裁判実施状況の検証報告書」において指摘された問題点や課題の取扱いを明らかにするとともに、「裁判員制度の運用等に関する有識者会議」の今後について明らかにすること。

○ 裁判員制度の3年後見直しにむけ、法務省「裁判員制度に関する検討会」における検討状況を明らかにすること。

【全般】

従前回答のとおり
(従前回答)

裁判所としては、裁判員制度をはじめとする各種の司法制度改革の目指す裁判運営を適切に実現し、国民の期待に応えられるよう、職員及び職員団体の意見を踏まえながら、人的・物的な面を含めた態勢の整備を計画的に行ってきたところである。

裁判員裁判については、こうした態勢整備を前提として、各庁の実情に沿った事務処理態勢等が構築されているものと認識しているが、複雑困難な裁判員裁判の審理が本格化していることから、引き続き裁判員裁判の運用面の検討を進めるとともに、その実施状況の不断の検証や、裁判員等からの意見・要望等の把握に努め、よりよい運用に反映させていくことが重要であり、その検討等の状況は、これまで同様、職員及び職員団体に対して、必要に応じ適切な時期に説明したいと考えている。また、裁判員裁判以外についても、事件数の動向や事務処理状況等を常に注視し、必要な検討等を行っていく必要があると考えている。

最高裁としては、今後とも、さらに国民の理解と信頼を得て、より適切な裁判運営ができるように努めていきたいと考えている。

【「有識者懇談会」の今後の在り方】

裁判員制度の運用等に関する有識者懇談会は、今後も裁判員制度の運用面の検討を続ける必要があることから、継続する方向で検討しているところである。

【裁判員制度の3年後見直しにむけた検討状況】

裁判員法附則第9条において、政府は、施行後3年を経過した場合において、この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて、裁判員の参加する刑事裁判の制度が我が国の司法制度の基盤としての役割を十全に果たすことができるよう、所要の措置を講ずるものとする旨定められているところである。今般、裁判員制度に関する検討会の取りまとめ報告書の内容を踏まえ、法務大臣から法制審議会に対し、裁判員法改正に関する諮問がなされたと承知しているが、最高裁としては、種々の制度の必要性、見直しのスケジュール感等の立法政策に関するコメントは差し控えたい。

一方、最高裁としては、施行以来、各種データ等を用いたり、各界の有識者が参加する裁判員制度の運用等に関する有識者懇談会を開催したりするなどして、裁判員裁判の実施状況を分析・検証し、裁判員制度の趣旨に添った適切な運用がなされるよう努めてきたところであり、平成24年12月には「裁判員裁判実施状況の検証報告書」を公表したが、今後も引き続き、有識者懇談会の助言を受けつつ、検証報告書で述べられている課題を含め、裁判員制度の運用面の検討を行っていくことが肝要であると考えている。

【「検証報告書」における課題等の取扱い】

裁判員裁判実施状況の検証報告書では、裁判員制度の運用面に関し、個々の事件処理を通じて裁判体や当事者が検討すべき課題や、各地の実情に応じて法曹三者協議会等の機会を利用して議論をしていくべき課題も述べられている。したがって、最高裁における検討のみならず、各地の裁判所等においても問題点の解決に向けた取組がなされているものと思われる。

2 3 「国民のための裁判所」の実現について (2)

○ 引き続き、各種制度の安定的な運用と定着に向けた万全の態勢整備を講じること。
○ 東京高裁からの応援裁判官の派遣状況（期間及び回数を含む。）を明らかにするとともに、各庁の個別事情にも対応した柔軟な運用ができるよう改善すること。

【全般】
平成21年5月21日の制度施行以来、平成25年8月末現在で7,189人の裁判員裁判対象事件が起訴され、5,670人が終局している。特に、平成22年1月以降は、毎月平均120人を超える事件が終局しており、概ね順調に事件が処理されているものと考えている。
複雑困難事件の審理が本格化している状況の中で、平均審理期間が伸びているが、審理評議の質を維持しつつ、円滑に事件を処理していくためには、当事者の協力を得ながら、裁判所が適切に公判の準備をしていくことが重要であると考えている。
これまで述べたとおり、最高裁としては、裁判員裁判の実施に向けた人的態勢の整備のために大幅な増員を図ってきたほか、比較的小規模な裁判員裁判実施庁に大型の裁判員裁判が係属し、当該裁判員裁判事件の審理期間中、その余の刑事事件の処理が滞留してしまうような場合に、必要に応じて、東京高等裁判所所属の裁判官を刑事単独事件の処理のための応援要員として当該裁判員裁判実施庁に短期間派遣する枠組みを導入するなどの所要の措置を講じてきたところである。各庁ではこのような措置も踏まえた上で、各庁の実情に沿った事務処理態勢等の整備がされているものと認識している。
平成24年12月には、「裁判員裁判実施状況の検証報告書」を公表したところであるが、今後も裁判員裁判の実施状況を絶えず検証し、その後のよりよい運用に反映させていくことが重要であり、引き続き裁判員制度の運用面の検討を更に進める必要があるものと考えている。その検討状況は、これまで同様、職員及び職員団体に対して、必要に応じ適切な時期に説明したいと考えている。

【東京高裁の応援裁判官の稼働状況】

従前回答のとおり
(従前回答)

東京高裁の応援裁判官については、比較的小規模な裁判員実施庁において、大型の裁判員裁判事件が係属し、当該裁判員裁判事件の審理の期間中、他の刑事事件の処理が滞留してしまうおそれがある場合に、刑事単独事件を処理するために派遣されるものであり、平成24年度は、鳥取地裁及び長野地裁に対し、それぞれ1名を派遣した。

3 3 「国民のための裁判所」の実現について (2)

○ 裁判員経験者との意見交換会の実施にあたっては、意見交換会の概要を明らかにするとともに、すべての職員が閲覧できる態勢を講じること。また、開催にあたっては職員の勤務時間にも配慮すること。

【裁判員経験者との意見交換会の実施状況、結果等（開催時間への配慮含む）】
裁判員経験者の意見交換会は、平成25年10月15日までに60庁（支部10庁を含む。）で合計261回実施されている。各庁から送付を受けている議事録によれば、これまでに開催された意見交換会では、裁判員裁判に参加しての全般的な感想等のほか、証拠調べの在り方（書証・人証の分かりやすさ）や守秘義務等が話題事項として採り上げられており、参加者から制度運用改善等に有益な意見や感想が得られている。
また、平成25年3月から、最高裁判所の裁判員制度ウェブサイトにも、各庁の議事録掲載ページへのリンクを設定した裁判員経験者の意見交換会議事録コンテンツが創設さ

☆ 裁判員経験者との意見交換会の実施状況を明らかにすること（実施庁、実施回数および構成員（報道機関への公開の有無）や構成人数を含む。）。

れており、全ての職員が、各庁のウェブサイトに掲載された議事録等を容易に閲覧することができる態勢となっている。
 なお、意見交換会は、各庁がそれぞれの実情に応じて開催するもので、最高裁としては、開催時間の設定理由までは把握していないところであり、各庁が、行事等の都合や参加者の希望が多い時間帯等を考慮し実情に応じて定めているのではないかと考えているが、開催にあたり職員の勤務時間にも配慮してもらいたい旨の要望があったことは、機会があれば、各庁に伝えたいと考えている。

【裁判員経験者との意見交換会の実施状況（実施庁、実施回数及び構成員（報道機関への公開の有無）や構成人数を含む）】

裁判員経験者との意見交換会の実施状況は、別紙のとおりである。

4 3 「国民のための裁判所」の実現について (2)

○ 裁判員等の精神的負担を軽減するための方策を講じること。また、裁判員等の心のケアについて、電話相談の利用状況等を明らかにすること。
 ※ 選任手続段階での事前説明、証拠写真等の絞り込み等
 ☆ 裁判員等の心のケアについて、電話相談の利用状況等を明らかにすること。

【裁判員等の精神的負担の軽減、心のケア】

これまで、個々の事件における裁判員等の精神的負担に対する配慮として、各裁判体の判断により、公判前整理手続での証拠の厳選、精神的負担を理由とした辞退申出が可能であることの選任手続でのお知らせ、審理における精神的負担の可能性ある証拠の調べ直前の予告などが行われ、さらに、庁によっては刑事部全体で申合せがなされた例なども承知しているところであるが、最高裁としては、今後とも、個々の事件における裁判員等の精神的負担に対する配慮が適切になされるよう、執務の参考となる配慮事例等の情報提供を行うなど、必要な措置を取っていきたいと考えている。
 また、裁判員・補充裁判員又はそのいずれかであった方の精神的負担を軽減するため、最高裁がメンタルヘルスの専門知識を持つ民間業者に委託して、電話等で相談を受け付ける裁判員メンタルヘルスサポート窓口を設置しており、平成21年8月3日から平成25年9月末日までの間にのべ250件の利用があったところである。
 電話等による相談の結果、利用された方の希望がある場合や相談担当者が必要と判断した場合には、対面カウンセリングを受けていただくことになるが、この対面カウンセリングは、東京にある受託業者の直営相談室のほか、全国47都道府県・217箇所の提携機関、具体的には、臨床心理士等が開設するカウンセリングルームやメンタルクリニックで受けていただくことができる。したがって、全国各地で対面カウンセリングを受けることができる態勢が整っているものと考えている。
 最高裁は、委託業者から報告書の提出を受けているが、否認事件や極刑事件と関連づける報告は受けていないため、それらの事件と相談件数との関連性については把握していない。

また、現時点では利用方法の改善については考えていないが、今後の裁判員等の意見も見極めつつ、将来的な検討課題としていきたい。

【電話相談等の利用件数等】

電話相談については、平成21年8月3日から平成25年9月末日までの間にのべ217件の利用があり、平成21年度（会計年度）はのべ19件、平成22年度はのべ63件、平成23年度はのべ53件、平成24年度はのべ67件及び平成25年度（9月末日まで）はのべ15件の利用があったところである。

また、電話相談以外には、メール相談及び面接があるところ、メール相談については、平成21年8月3日から平成25年9月末日までの間にのべ9件の利用があり、平成

21年度(会計年度)はのべ3件,平成23年度は1件,平成24年度はのべ2件及び平成25年度(9月末日まで)はのべ3件の利用があった。
 また,面接については,平成21年8月3日から平成25年9月末日までの間にのべ24件の利用があり,平成21年度(会計年度)は1件,平成22年度はのべ9件,平成23年度はのべ4件,平成24年度はのべ8件及び平成25年度(9月末日まで)はのべ2件の利用があったところである。

5 3 「国民 (2) のための裁判所」の実現について

○ 裁判員裁判に関するアウトソーシングの今後のあり方について明らかにすること。

本年度以降も昨年度と同様に①裁判員候補者名簿に登録された者への通知及び調査票の発送・集計業務,②同名簿に登録された者からの問い合わせへの対応業務(コールセンター)の全部をアウトソーシングする予定である。
 さらに,裁判員及び補充裁判員(以下,裁判員等という。)の安全確保については裁判所として万全の配慮をする必要があることから,裁判員裁判に参加する裁判員等に危害が及ぶ事態を防止するとともに,裁判員の参加する刑事裁判に関する法律が規定する裁判員等に対する接触の規制を実施するための方策として,事案の内容や庁舎設備上の事情等により,特に必要と認められる場合に,民間警備員を利用することとしている。

6 3 「国民 (2) のための裁判所」の実現について

○ 労働審判事件については,引き続き,労働審判員の確保など態勢整備に努めること。また,労働審判事件の管轄拡大にむけた検討を行うこと。

【事件増に対応できる態勢整備】
 労働審判員の員数については,平成22年4月期に,従前の労使各505人(全国合計1,010人)から労使各605人(全国合計1,210人)と200人を,平成23年4月には,労使各120人の合計240人(全国合計1,450人)を増員し,平成25年4月には,労使各6人の合計12人(全国合計1,462人)を増員したほか,さらに平成26年4月には,労使各11人の合計22人(全国合計1,484人)を増員する予定であり,事件増に対応するための態勢整備を図っているところである。
 また,各種事件の動向等を踏まえ,繁忙庁に対して書記官の増配置を行うにあたっては,労働審判事件の事件動向及び事件処理状況についても考慮しているところであり,人的態勢についても整備されていると認識しているが,今後も事件数の動向や事務処理状況等を注視していきたい。

【大規模支部における労働審判事件の拡大(労働審判事件の管轄拡大)】
 従前回答のとおり
 (従前回答)

どの支部において労働審判事件を取り扱うかについては,予想される労働審判事件数や,地裁本庁に移動するための所要時間等の利便性を基本としつつ,労働審判事件全体の動向,立川支部及び小倉支部における労働審判事件の運用状況並びに各庁ごとの事務処理態勢や労働審判員の確保等の地域的な個別事情を総合的に勘案しながら,各地方裁判所において判断することになる。

7 3 「国民 (3) 小規模のための裁判所」の実現について

○ 小規模家裁本庁,地・家裁支部及び簡裁を,人的・物的に充実・強化すること。
 ○ 家事部門については,

【小規模家裁本庁,地家裁支部及び簡裁への手当・家事部門における効率的な事務分配・支援態勢強化等の改善策の検討】
 従前回答のとおり
 (従前回答)

るように裁判官の常駐や書記官の複数配置、庁舎設備の充実など、人的・物的な充実・強化をはかること。また、裁判官の大幅な増員を行うこと。

担当者が少数(単数)である実情等をふまえて、人的手当のほか、効率的な事務分配の検討や支援態勢の強化など、改善策の検討をすすめること。
○ 裁判所本来の機能が果たせるよう、引き続き、裁判官の大幅な増員を行い、地・家裁支部への裁判官の常駐等をはかること。

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。

【家事部門への人的手当関係】

従前回答のとおり

(従前回答)

成年後見関係事件等の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等を増配置してきたところである。

各庁各部署の人員配置については、事件数の動向や事務処理状況等の種々の要素を考慮し、事務量等を踏まえて検討を行っており、家事部門の人員配置についても、これまでどおり事件数のみならず、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し、適正な人員配置に努めていきたい。

【裁判官の大幅な増員、支部への裁判官の常駐等】

従前回答のとおり

(従前回答)

裁判官の人的態勢については、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になるが、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、一定程度はてん補による事務処理を行わざるを得ないと考えている。

8 3 「国民のための裁判所」の実現について

(4) 国民の逐語録需要に応える速記官制度及び調書作成体制の充実をはかること。また、録音反訳方式については、民主的な規制を行うこと。

(5) 音声認識技術については、以下の点について、全司法と誠実に対応すること。

① 音声認識技術の裁判への導入の最終的な判断に当たっては

○ 裁判員裁判における音声認識システムの運用状況を明らかにするとともに、今後の調査研究にあたっては、すすめ方や進捗状況・問題点も含めて、すべて全司法及び職員に開示すること。

○ 裁判員裁判における音声認識システムの安定的な稼働がはかれるよう、機器構成の見直しを含めた改善を引き続き行うこと。

【音声認識システムの稼働状況・音声認識システムの機器構成の見直し状況等】

音声認識システムについては裁判員裁判において利用され、概ね順調に稼働しているものと認識しているが、現行機器については、平成26年2月以降、リース期間が順次満了していくところ、その後も同システムを継続利用していくことは既に説明したとおりである。

これまでの運用を踏まえ、機器構成に起因する操作ミスや配線の接続不良といった障害が発生するリスクを低減化し、より安定的に運用ができるよう、機器数を減らして構造や配線を単純化しつつ、機器構成の単純化に対応したアプリケーションの改修を行うこと等を目的として、本年4月、音声認識システム改修等請負業務について、業者との間で契約を締結した。

この契約において、請負業者に対し、まず本改修の目的である障害発生リスクの低減化、機器構成や配線の単純化を実現するための機器構成案を提案させ、これを踏まえて決める機器構成のもとで音声認識システムが安定的に稼働するよう必要なアプリケーションの改修作業を進めているところである。

書記官・速記官の具体的な労働条件への影響もふまえて、期間を保障し、全司法や職場と十分な交渉・協議を行い、当局側の一方的な決定は断じて行わないこと。また、音声認識技術に関する事項について、全司法各級機関との交渉・協議など誠実に対応すること。

② 調査研究にあたっては、すなわち進捗状況・問題点も含めて、全司法及び職員にすべて開示すること。また、職場から出された意見や質問に対しては、当局の責任において説明・回答内容を明確にし、全司法に対してすべからず明らかにすること。

- 9 3 「国民のための裁判所」の実現について
- (6) 家裁の理念に基づき、教育的・福祉的・後見的機能を充実・強化すること。事件処理要領による画一的な事件処理、人的充実の強調をやること。
- (7) 全司法 ☆ 後見制度支援信託の利用状況を明らかにすること。
- 新たな制度導入や事務処理変更の際には、説明会や研修などを実施し、職員への十分な周知・徹底をはかること。また、業務量に見合った必要な人員を手当すること。
- ※ 後見関係事件の区分Ⅰ事案等の見直し・点検にか
- 【新たな制度や事務処理を変更する際の職員への周知等】
- 近年、後見人等の不正事案が多く報告され、平成24年の1年間だけでも624件も後見人等による不正事案があり、その被害総額は約48億1,000万円に上っているが、これらの中には、家裁が長期間にわたり後見等監督処分事件を立件せず、後見人等に報告を求めなかったために不正の発見が遅れたと思われるものもあったところである。こうした点等を踏まえ、本年5月に各高裁において開催された家事事件担当裁判官等協議会においては、さらなる不正防止の観点から、これまで必要に応じて報告を求めていた類型の事案（いわゆる区分Ⅰ及び同ⅡE）についても、定期的な報告を求める方向で見直す必要性和緊急性が高い状況にあることについて認識が共有され、各庁では、共有された問題意識に基づいて、各裁判体の判断の下、庁の実情に応じて、順次区分Ⅰ事案等の点検作業が進められているところと承知している。

の「少年法『5年後見直し』に於ける見直し」(2006年1月)、「法制審議会諮問第83号に関する意見書」(2008年1月)等をふまえて、少年法の理念に基づき運用と見直しを行うとともに、新たな制度への対応を含め必要な人的・物的態勢を整えること。
 (8) 家裁出張所において、家事審判・調停事務が取り扱えるように人的態勢の整備や事務処理体制の見直しをはかること。

かる人的手当や支援態勢
 ※ 後見制度支援信託導入による効果
 ※ 家事事件手続法の運用状況
 ○ 少年法の改正にあたっては、少年法の理念に基づく運用と見直しを行うこと

最高裁からは、各庁において区分I事案等の点検や見直しを行う場合の参考として、後見人等からの事務報告が長期間行われていない事件についての点検を既に開始している庁の実例等を踏まえ、合理的と考えられる手順と留意点をまとめた資料を作成し、8月に高裁に送付したところであり、また、10月に高裁ブロックで開催された家事事件担当裁判官等協議会においても、区分I事案等の点検方法等について、意見交換が行なわれたところである。

今後、協議会等の機会を通じて各庁の実情を把握するとともに、必要な意見交換や情報提供等に努めていきたいと考えており、また、新たな制度が導入される際や事務処理方法を大幅に変更する必要がある場合には、引き続き、必要に応じて、職員への周知の方法等を工夫していきたいと考えている。

【後見関係事件の区分I事案等の見直し・点検にかかる人的手当や支援態勢】

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り、各庁において区分I事案等の見直しや点検を行うに当たっては、その影響等について検討するとともに、家事事件全体の事件動向や事件処理状況等を踏まえながら、各庁において、必要な人的態勢の検討がされるものと考えている。

【後見制度支援信託導入による効果】

導入後1年余りを経た後見制度支援信託の利用件数は、平成25年6月末時点で210件であり、1事件当たりの平均信託財産額は約4,300万円である。

後見制度支援信託については、これから活用が本格化するという段階にあり、依然庁ごとに利用状況等に差がみられること等から、いまだ導入による効果について述べる段階にはないと考えているが、将来的な監督対象事件の累積的な増加を見据えると、家裁が信託財産以外の財産を対象として効果的に監督を行うことにより、結果として、不正対応が必要となる事件の減少にもつながるものとして、後見制度支援信託は、専門職を後見人等又は後見監督人等に選任して継続的に関与させる方法と並び、更なる活用が期待されることである。

平成25年10月に各高裁において開催された家事事件担当裁判官等協議会においても、後見制度支援信託の活用が取り上げられ、利用を進めるうえで隘路となる点も含めて協議がされたと聞いている。また、現在、各庁においては、管理継続中の後見事件における後見制度支援信託の活用について、弁護士会、司法書士会及びリーガルサポートと協議を行っており、庁によっては既に協議を終えて活用を始めているところもあるようであり、今後、更なる活用に向けた運用改善が図られるものと考えている。

【家事事件手続法の運用状況等】

平成25年5月に開催された家事事件担当裁判官等協議会の機会に、各庁の運用状況を聴取したところであり、家事事件手続法において新設された電話会議・テレビ会議システムについては、非公開の手続で行う家事事件において、どのようにして利用する事件を選択し、適切な運用を行っていくかについて各庁で検討を行っているというほか、別表第二に掲げる事項に関する審判事件及び調停事件における申立書写しの相手方への送付、当事者への必要的陳述聴取の手続、審判事件一般における当事者による記録の閲覧等については、これまでのところ、特段の問題は生じていないと認識している。

。今後開催される協議会等においても、家事事件手続法の運用状況について協議される予定であり、引き続き各庁の運用状況を把握し、必要な意見交換等を行っていきたいと考えている。

【少年法の理念に基づく運用・見直し（少年法改正）】

少年法改正に向けた検討状況としては、平成24年10月から平成25年1月までの法制審議会少年法部会における審議を経て、2月の法制審議会総会において、国選付添人制度及び検察官関与制度の対象事件の範囲拡大、少年の刑事事件に関する処分の規定の見直しを内容とする少年法改正に関する要綱が採択され、法務大臣に答申されたところであり、今後、法務省において、法案準備作業が進められ、法案が国会に提出されることになるものと考えている。

最高裁としては、これまで、少年法改正に関する要綱（骨子）について各庁に情報提供したところであるが、今後も必要に応じて、適切に情報提供していきたいと考えている。また、少年法が改正された場合には、改正の趣旨に基づき、少年審判の運用を検討していく必要があるものと考えている。

- 10 3 「国民のための裁判所」の実現について
- (9) 検察審査会については、国民の期待する機能と役割を果たせるように、予算の拡充をはじめ、人的・物的な充実をはかること。
- 検察審査会については、国民の期待する機能と役割を果たせるように、予算の拡充をはじめ、人的・物的な充実をはかること。
- 起訴議決制度の具体的な運用状況等を踏まえた態勢整備を講じること。

【検審の充実】

従前回答のとおり
(従前回答)

検察審査会については、平成16年及び平成19年に法改正がなされ、審査補助員制度や起訴議決制度の導入など、その権限が強化された。これら新たな制度を適正に運用し、また、国民の司法参加について広く周知を図るため、予算面においても審査補助員手当をはじめ必要な措置を講じており、改正法の内容を盛り込んだリーフレットや検察審査員用の執務資料のほか、一般広報や検察審査員候補者、検察審査員及び補充員への制度説明など多目的な使用を想定したDVDを作成した。

平成21年に新受事件数が大幅に増加した中で、増設前のように一部の大都市所在の既存の検察審査会に多数の事件が係属することがなくなり、また、事件処理に必要な期間が短縮されるなど、検察審査会の配置見直しが効果を上げている。さらに、検察審査員候補者名簿管理システムの導入や一定の業務についてのアウトソーシングの導入等により、事務の効率化、過誤防止などの効果が得られており、検察審査会が国民の期待する機能と役割を果たせるよう、必要な措置が講じられているものと認識している。

なお、これまでのところ、配置見直し後の事務処理に関して特に問題が生じたとは聞いていない。

【検審の人的態勢】

従前回答のとおり
(従前回答)

検察審査会の人員配置については、事件数の動向や平成16年及び平成19年の法改正による検審事務の変化、検察審査会の配置の見直しに伴う業務量の変化等を踏まえ、各庁において適正迅速な事務処理が行われるような人員配置がなされているものと認識しているが、引き続き事件数の動向等を注視していきたい。

【起訴議決制度の具体的な運用状況等を踏まえた態勢整備】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 起訴議決制度の具体的な運用状況等を盛り込んだ執務資料として、検察審査会実務提要の改訂が考えられることから、同改訂に関し、従前からの要望があることを踏まえて、改正検察審査会法施行後の運用状況を注視しながらその要否について検討してきたところであるが、平成21年5月施行の改正法により新たに加わった審査補助員制度に関する事務について、これまでに整備したマニュアル等の活用により、十分対応できていると判断されることから、起訴議決制度の具体的な運用状況等を踏まえた検察審査会実務提要の改訂については、当面、改訂を行わないこととしている。

11 10 職員制度に関する要求について

(2) 裁判所職員総合研修所の運営は、研修生の要望等もふまえて実施すること。また、研修の内容については、司法制度改革諸課題の具体的な運用や各職種の職務・職責、事務処理態勢の変化等もふまえて、職場・職員のニーズに応じたものとし、各職種の職務評価を向上させるものとする。

○ 裁判所職員総合研修所の運営は、研修生の要望等もふまえた民主的なものとする。

○ 犯罪被害者や裁判員候補者との対応をはじめ、訴訟関係人以外との折衝・対応が求められることから、このような職責の変化に資する研修を実施すること。

○ 研修については、実務内容に重点を置いた研修内容とし、カリキュラムを充実させること(特に、中堅以上の事務官)。

○ 裁判所職員総合研修所における講義や各庁における研修や各種協議会での資料などをいつでも視聴・閲覧できるようにすること。

① 国民の要求に応える高度な専門的機能取得するための研修カリキュラムへの一層の改善と研修環境の整備・充実を行うこと。

② 職種の専門性の維持・発展の観点から、分野ごとに資格職種の教官を配置すること。

③ 効率性のみを理由とした職

◎ 裁判所職員総合研修所における具体的な研修内容については、司法制度改革諸課題の具体的な運用や各職種の職務・職責、事務処理態勢の変化等もふまえて、職場・職員のニーズに応じたものとし、各職種の職務評価を向上させるものとする。

○ 裁判所職員総合研修所の運営は、研修生の要望等もふまえた民主的なものとする。

○ 犯罪被害者や裁判員候補者との対応をはじめ、訴訟関係人以外との折衝・対応が求められることから、このような職責の変化に資する研修を実施すること。

○ 研修については、実務内容に重点を置いた研修内容とし、カリキュラムを充実させること(特に、中堅以上の事務官)。

○ 裁判所職員総合研修所における講義や各庁における研修や各種協議会での資料などをいつでも視聴・閲覧できるようにすること。

【研修の充実、研修所の運営】
 これまでも回答しているとおり、司法制度改革が実施の段階に移り、制度改正や法改正もめまぐるしく行われている中で、新たな制度に対応し、また、国民の期待に着実に応えていくためにも、今後とも、職員的能力、資質等のより一層の向上を図り、各職種の職務の専門性を高めるとともに、職種間の協働・連携をより一層深めるという観点に立って研修の企画、実施、研修環境の整備充実等に努めていきたい。

なお、研修環境の整備については、当局において責任をもって行うべきものであるが、要望があれば申し出てもらって差し支えない。

【折衝・対応能力等の向上のための研修の拡充】
 従前回答のとおり
 (従前回答)
 総合研修所や各庁の研修等において、これまでも職員的能力向上のための取組が行われているものと承知しており、今後とも、研修を含めて必要な取組を継続していきたいと考えている。

【実務内容に重点を置いた研修の充実(特に中堅以上の事務官)】
 裁判所の適正な運営のためには、現に事務処理に当たる各職員の育成を図ることが不可欠であると考えている。これまでも、各庁では、職員の各段階に応じて、実務に関する集合研修や職場におけるきめ細やかなOJTが実施されてきているものと認識しているが、特に事務官については、「事務官研修方針骨子」等も踏まえつつ、今後も引き続き、実務内容に重点を置いた研修の充実強化を通じて、職員の育成を図っていききたいと考えている。

【総研の講義や各庁の研修・各種協議会の資料の視聴・閲覧】
 従前回答のとおり
 (従前回答)
 総研における講義をJ・NET上で視聴できるようにする等職員個人個人のニーズや予定に基づき研鑽できるツールを拡大することについては、その必要性や費用対効果の面等で検討すべきことが多く、現段階でそこまで踏み込むことは考えていないものの、既にお伝えしたとおり、総研からの情報発信として、J・NETポータルに総研のコンテンツを設け平成23年4月から運用を開始した。

これには、養成課程研修や中央研修の状況や、実務研究会の討議結果など法規・通達

種間の合同研修は実施しないこと。
 特に、調査官研修部門においては、家裁調査官の職務の特殊性と重要性をふまえた研修とすること。
 ④ 研修にあたって研修生の経済的な負担が増えないよう配慮すること。入寮にあたっては、研修生の希望を尊重すること。

や事務に関連する内容なども含めた実務で活用できる情報、実務研究の研究データなどが掲載されており、職員が自由に閲覧できるようになっている。また、総研コンテンツの開設に伴い、従来の「総研だより」をリニューアルした「総研ニュース」を毎月1回のペースで刊行し、総研コンテンツに掲載することとした。これには、養成課程研修や総研をいっそう身近なものとして感じてもらい、より親しみを持ってもらうための記事を掲載している。
 今後も、総研コンテンツの掲載記事の内容の充実を図っていきたいと考えている。

(更問)

速記官中央研修については、今後も今年度と同様の規模で実施されるのか。

(回答)

速記官中央研修については、今後の研修計画策定の中で検討していくことになるが、当面、今年度と同様の規模で実施していくことにはないかと考えている。

12 10 職員制度に関する要求について

(3) 主任書記官・主任調査官・課長・課長補佐・専門官等の発令は、原則として自庁発令とし、公平・民主的に昇任させること。なお、選考の実施状況及びその結果、発令実績を全司法に開示すること。
 (4) 主任速記官、検査局長、係長などについては、原則として自庁発令し、公平・民主的に昇任させること。

◎ 主任書記官・主任調査官、課長補佐については、原則として自庁発令し、公平・民主的に昇任させること。
 ○ 課長補佐選考の実施状況を明らかにすること。

【自庁昇任】

従前回答のとおり

(従前回答)

主任書記官や主任家裁調査官等については、意欲と能力のある職員を公平で透明な手続により広く登用するため、公募制を採っているところであり、また、その他の上位官職への登用についても成績主義、能力主義、適材適所の任用原則に基づいて、公平に実施されているものと考えている。これらの結果、その庁に適任者があれば自庁昇任を検討することになるだろうが、他方、適材適所及び昇進の機会均等の要請からすれば、比較的高いポストになればなるほど、他庁をも含めた広い範囲から人選を行うことは当然のことであろう。いずれにしても、具体的な配置の検討に当たっては、家庭状況等の個別事情にも十分に配慮しているところである。

【管理職選考の実施状況】

平成25年度の管理職選考の実施状況について、最高裁において申込者数等の具体的な人数を把握しているものではないが、任命権のある各高裁において、それぞれ適切に選考が実施されているものと認識している。

【課長補佐選考の公募制】

公募による課長補佐選考については、本年度から札幌高裁においても新たに実施されていると聞いており、これによりすべての高裁において実施されることになる。これは、司法に対する国民の期待が高まっている中で、課長補佐等の果たすべき役割がこれまで以上に重要になっていることを踏まえて、意欲と能力のある職員を適材適所の観点から公平で透明な手続によって広く登用していくという目的のものであると認識している。

13 10 職員制度に関する要求について

(5) 書記官試験の見直しは、全司法と交渉・協議のうえ具体化する。

(6) 書記官については、公証官としての基本的役割に加え、職責の高まりに応じた独立官職としての職務評価を抜本的に高めること。また、書記官事務の検討にあたっては各職場の実態をふまえるとともに、質問・意見に対して誠実に対応すること。

◎ 書記官については、公証官としての基本的役割に加え、事務処理における権限と職責の拡大、計画審理への関与、裁判員裁判への対応、犯罪被害者等への対応など、職責の高まりに応じた独立官職としての職務評価を抜本的に高めること。また、書記官ポスト（主書ポスト等）の拡大をはかること。

○ 裁判所機能の充実・強化をはかるため、本庁および大規模支部に次席書記官や訟廷管理官などのポストを増設すること（特に、家裁におけるポストの拡充をはかること）。

○ 書記官事務の検討にあたっては各職場の実態をふまえるとともに、質問・意見に対して誠実に対応すること。

【書記官の職務評価の向上】

記録等の作成及び保管を通じて裁判手続の適正を確保し、当事者等との接点となって円滑な進行を確保するほか、調査補助等の事務により裁判官の判断を補助する書記官は、あらゆる裁判の運営を支える官職であり、その重要性はこれまでと何ら変わるところはない。

また、裁判員制度を始めとする新たな手続が創設される等、司法制度改革に伴う多くの法改正により書記官事務が一層多様化する中、法律専門職としての書記官の役割はますます重要となっている。書記官に期待される役割に応じて、それにふさわしい職務評価が与えられるよう今後とも努力していきたい。

【書記官職ポスト（主書ポスト等）の拡大】

従前回答のとおり

（従前回答）

書記官の職務評価の向上については今述べたとおりであるが、主任書記官ポスト等の増設については、司法制度改革の実現のための各種法改正等が実施、運用段階にある裁判部門の充実強化の観点から、これまで執務態勢の整備を行ってきたところであり、引き続き必要な整備について努力していきたい。

【本庁及び大規模支部への次席書記官・訟廷管理官等のポスト増設】

従前回答のとおり

（従前回答）

ご要望は承ったが、真に必要なポストや組織の検討にあたっては、現在の裁判所を巡る情勢を踏まえ、限られた人的・物的資源を最大限に活用するため、事務自体の性質の変化や増減、庁規模等も考慮してポストや組織を整備すべきであろうと考えている。そのような観点から、家裁については、裁判所書記官等の一般執務の指導監督を強化し、裁判部全体の適正かつ効率的な事務処理態勢を整備する趣旨で、この4月期に、本庁の家事及び少年の各部門別の首席書記官の設置を見直して家事少年の別のない首席書記官及び次席書記官を設置したり、家事訟廷副管理官ポストの増設を複数行ったりしたところである。

【書記官事務の整理】

従前回答のとおり

（従前回答）

書記官事務の整理の取組は、書記官事務について、法的な根拠及び本来の目的は何かという視点や考え方を提供し、個々の事務処理の場面において、このような視点や考え方について、書記官のみならず、裁判官や家裁調査官等の関係職種も含めて裁判所全体で共有した上、これを応用しながら、書記官がどのような事務をどのように遂行するかを検討していくことを通じて、裁判実務の現場において、真に必要な書記官事務が合理的に遂行される状態を将来にわたって確保することを目指すものである。また、提示している資料は、現場における議論の素材となるべきものであり、実務に根ざした検討や議論を行う際に参考としてもらうものである。資料に記載された視点や考え方も参考にしつつ、可能などころから、あるべき事務の検討や議論を行ってこれを具体的な実践へとつなげていく、地道な営みであり、今後、各庁、各部における書記官事務の実情に

★

応じた手法で検討や議論が進められるものと考えている。
 なお、これまでも、書記官事務については、交渉等において職員団体の意見を聴いているところであり、今後も職員団体としての意見があれば、これまで同様述べてもらって差し支えない。

14 10 職員制度に関する要求について

(7) 専任事務官については、「退職までに誰でも5級」枠組の完成及び参事官室提言による研修・養成の充実等もふまえ、処遇改善を含む抜本的な制度改善を行うとともに、職務評価を高めること。当面、以下の措置をとること

- ① ジグザグ昇進政策を直ちに見直し、事務官の事務局ポストへの任用政策をすすめること。
- ② 実務内容に重点をおいた研修制度を充実させること。その立場から「事務官研修骨子」に基づく研修を改善し、研修担当部署を充実すること。また、研修参加者の選別や研修参加の有無による処遇差別などを一切行わないこと。
- ③ 支部・簡裁庶務課長及び訟廷組織の見直しによる庶務係長

◎ 専任事務官については、「退職までに誰でも5級」の枠組み及び参事官室提言による研修・養成の充実等もふまえ、処遇改善を含む抜本的な制度改善を行うとともに、職務評価を高めること。
 ○ 事務官の減少に伴い、各種業務における専任事務官の役割が増大していることから、処遇改善に向けた具体策を早期に実現すること。
 ○ 支部・簡裁庶務課長などのポストについては、専任事務官で登用すること。
 ○ 訟廷組織の見直しを行い、庶務係長など事務官ポストの拡充をはかること。
 ○ 事務官の事務局ポストへの任用政策をすすめること。

【事務官の制度改善、職務評価の向上】

職務評価の向上については、裁判所の組織の特殊性や裁判所職員の職務の特性を踏まえ、裁判所の官職に与えられた職責や期待される役割に応じて、それにふさわしい評価が与えられるよう努力してきたところである。専任事務官についても、昇格運用の枠組みや参事官室提言の趣旨を踏まえつつ、今後とも同様の努力を続けたいと考えている。

【処遇改善・専任事務官の事務局ポストへの任用】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 従前回答どおりであるが、裁判所においては、裁判部、事務局双方の職務を経験した幅の広い知識、見識を有する人材を育てていくことが組織の能率的な運営をしていく上で望ましいことであろうと考えている。
 しかし、書記官資格の有無によって任用配置上の取扱いを差別するというようなことは考えていない。
 優れた人材は、書記官資格がなくとも、上位の官職に登用していくということは、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則からして当然のことであり、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていない。このような運用方針は今後とも一層徹底していきたいと考えている。

【庶務課長ポストへの登用】

平成25年4月期に、東京家裁立川支部で新たな専任の庶務課長の発令があったが、その後10月期までの間には新たな発令はない。
 今後も、書記官事務への影響等について慎重に検討を加え、発令可能と考えられる庁があり、かつ、適任者がいる場合には、発令することを考えたい。

【訟廷組織見直しによる庶務係長などの事務官ポストの拡充】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 参事官室提言の具体化については、平成21年4月期に、東京地裁及び大阪地裁に専任事務官からも係長に任命できる裁判員第二係の設置が認められ、いずれの庁においても専任事務官が係長として任命されているところである。このポストの整備によって「特大规模庁の訟廷組織の改編に伴う事務官ポストの拡大等を検討する。」という残された大きな課題についても、ひとつの区切りをつけることができたと考えている。

など事務官ポストの拡充をはかること。

15 10 職員制度に関する要求について

(9) 法廷警備員制度については、職場実態に対応した職務内容とし、独立官職としての職務評価を高めるとともに、以下の措置をとること。
① 配置人員・職務内容については、配置人員見直し後の各庁の職場実態をふまえ、労働条件改善にむけた具体策について、当該職場・全司法との協議を行い、合意のうえで見直すこと。
② 希望する職員については補職解除を行うこと。

○ 法廷警備員については、裁判員裁判における警備など職場実態等もふまえて、職務評価を高めること。
○ 兼務の法廷警備員(召集警備員)については、配置や業務の実態をふまえて、各庁の実態に応じたよりきめ細かな評価を行うこと。
○ すべての法廷警備員を事務官と同様の研修に参加させること。

【職務評価関係】

従前回答のとおり
(従前回答)

法廷警備員の職務評価については、これまでも業務実態等を踏まえて、それに相応しい処遇が図られるよう努めてきたところである。今後も、裁判員裁判法廷における警備業務の実態等も踏まえた上で、引き続き努力していきたい。

【兼務の法廷警備員(召集警備員)の評価】

従前回答のとおり
(従前回答)

召集法廷警備員の評価については、各庁において現に担当している業務全体にわたってきめ細かく見た上で行っているものと認識している。

【事務官と同様の研修への参加】

従前回答のとおり
(従前回答)

法廷警備員のうち、事務局や裁判部等に配置され、警備業務以外の業務を担当している者については、他の裁判所事務官と同様の職務遂行能力の向上を図ることが有用であることから、平成24年度から、ステップアップ研修やジャンプアップ研修に参加させているところ、平成24年度にこれらの研修に参加した法廷警備員は、高い意欲をもって研修に参加しており、参加者のアンケート等にも、これまでの仕事を振り返ることができて有用であった、今後の職務に活かしていきたい、等の前向きな感想が見られた。一方、ステップアップ研修やジャンプアップ研修以外の研修については、当該研修の目的、研修効果、当該法廷警備員が現に担当している事務の内容、当該庁における事務分担の状況等を踏まえ、その必要性について個別に判断していくことになる。

16 10 職員制度に関する要求について

(10) 速記官については、裁判官・当事者(国民)・在野法曹の「速記官による逐語録」の要請に応えられるよう養成を再開し、司法制度改革の具体化もふまえて、速記官制度の維持・充実をはかるとともに、処遇

◎ 速記官の養成を再開すること。
◎ 希望する速記官に電子速記タイプライター及びステンチュラの消耗品を官支給すること。
○ 『はやとくん』をはじめとするコンピューター利用の速記システムの研究・開発ならびに研修を実施すること。
○ 速記官の1人庁配置の解消に向けた方策を検討すること。

【速記官の養成再開】

従前回答のとおり
(従前回答)

速記官の新規養成停止の方針は、最高裁判所裁判官会議で決定されたものであり、その撤回はあり得ない。なお、今後とも、速記官として働き続けることを望む人に働きがいのある職場作り、環境作りを進めていきたいと考えている。

【電子速記タイプライター等の官支給】

従前回答のとおり
(従前回答)

電子速記タイプライターを官支給するつもりはない。ステンチュラの消耗品も同様である。

と執務体制を抜本的に改善すること。以下の具体的な措置をはかること。
 ① 供述調書作成権を付与すること。速記録について、裁判官の訂正命令を排除する趣旨の規則等を制定すること。
 ② 『はやとくん』をはじめとするコンピューター利用の速記システムの具体的な研究開発を当局の責任において行うこと。
 ③ 希望する速記官には電子速記タイプライターを官支給すること。速記用タイプライターを一定年限で更新し、希望者には電子速記タイプライターを支給すること。また、業務に必要なステんチュラートインク・カートリッジなどの消耗品を官支給すること。
 ④ 速記官の人員配置については、異動要求をふまえたうえで、速記官の本来の役割が十分発揮できるような態勢とすること。特に、1人庁

○ 速記官の裁判員裁判への立会を排除しないこと。

なお、ステノパッドについては、所要数量調査を行い、要望のあった庁に対しては本年4月にも必要数量を配布した。

【はやとくんの研究開発及び研修の実施】

従前回答のとおり
 (従前回答)

要望として承ったが、これまでも説明しているとおおり、「はやとくん」は指定外ソフトとして位置付けられていることから、「はやとくん」の研究開発や研修を最高裁として行うことは考えていない。

【配置・一般論】

従前回答のとおり
 (従前回答)

速記官の配置は、各庁の逐語録需要や速記官の人員配置の状況等を踏まえ、録音反訳方式の活用を含めて逐語録需要に的確に応えていくという観点から検討されるものである。

【配置・一人配置庁の解消】

従前回答のとおり
 (従前回答)

従前から回答しているとおおり、1人配置となるようなケースについては慎重に検討してきているところであるが、退職等や転官による当然減や本人の希望に基づき他庁への異動を必要とする場合がある一方、残された速記官が、家庭の事情等により異動を希望しない場合もあることから、1人配置となる庁も生ずることとなる。

なお、速記官が減員となり、それに応じた録反態勢が整備された後に、その庁への異動を希望する者が出てきた場合には、その者にとっての異動の必要性、緊急性や逐語録作成態勢の整備状況等を勘案していくことになる。

【裁判員裁判への立会】

従前回答のとおり
 (従前回答)

速記官がどのような事件に立ち会っているのかという実情について、具体的に把握しているわけではないが、繰り返し述べているとおおり、連日的に開廷される裁判員裁判では、審理及び評議のために公判調書を作成する必要はなく、上訴審での審理等のために逐語録を作成することになる場合に、録音反訳方式とともに、速記官による逐語録作成も含めて検討していくことになる。

そのため、これまで同様、各庁においては、上訴審での審理等のために逐語録を作成する必要がある裁判員裁判のみならず、逐語録を作成する必要がある裁判員裁判以外の事件を含めて、庁全体の逐語録需要を総合的に勘案して、速記官の健康管理といった面に配慮しつつ、各庁の実情に応じた対応を行っているものと認識している。

配置については、その回避にむけての人員政策を講じること。
 ⑤ 速記官の職務評価を高めること。
 速記官の立会事件の割り振りについては、録音反訳専門部も含めて必要な事件への柔軟な対応を認めること。
 ⑥ 裁判員制度の導入や裁判の迅速化などの司法制度改革の具体化をふまえ、司法サービスのいっそうの向上と処遇改善の観点から、速記官の「職務内容のあり方」について、全司法と誠実に協議のうえ抜本的な改善をはかること。

- 17 10 職員制度に関する要求について (11) 調査官の職務評価を高めるとともに、広域かつ機械的な異動政策をやめること。指導監督は、専門職種である調査官の自主性・独立性を尊重して、民主的に行い、管理強化に利用しないこと。
- ◎ 家裁調査官の職責の拡大をふまえて、職務評価を高めること。
- 【職務評価の向上】
 従前回答のとおり
 (従前回答)
 家庭を巡る社会経済情勢の急激な変化の中で、行動科学の知見と技法に基づいた科学性・実証性の高い調査を行うという家裁調査官に求められる専門性はますます高度になり、その職責も一層大きなものとなっている。家裁調査官には、こうした期待に応えながら、家庭裁判所の適正迅速な事件処理により一層貢献してもらう必要があり、その職責や専門性にふさわしい職務評価が得られるよう努力していきたい。
- 18 10 職員制度に関する要求について (12) 最高裁が示した「家庭裁判所調査官 ○ 3年目異動の対象者に対しては、意向打診の手続き等に関して丁寧に希望を 《全般について》

て

の育成のための新たな施策については、家裁調査官の労働条件等にも大きな影響を及ぼすことから、具体的な施策の実施にあたっては全司法と十分な交渉・協議に応じること。当面、以下の事項を実現すること。

① 引き続き、調査官補採用試験受験者に分かりやすい説明を行うとともに、職員や職場からの質問や意見に対して誠実に対応すること。

② 「グループ修習」に関して、その効果や課題について明らかにし、その運用については全司法の意見を十分に聞くこと。

③ 個別面接技法が十分に習得できるよう、運用の工夫を行うこと。

④ 家裁調査官補の負担とならないように健康面に配慮すること。

⑤ 当事者や少年等に与える影響に配慮した方策を講じること。特に、複数で面接を行うこと

聴取するなど特段の配慮を行うこと。

○ 3年目異動後の配置先において、若手調査官の育成が可能となるよう態勢整備をはかること。

○ その他は中項目のとおり。

【① 引き続き、調査官補採用試験受験者に分かりやすい説明を行うとともに、職員や職場からの質問や意見に対して誠実に対応すること】

従前回答のとおり
(従前回答)

職員からの質問や意見には、今後とも誠実に対応する考えであるので、質問や意見があれば、職制を通じて申し出てもらって差し支えない。また、そのような場合には各管理職員において、丁寧に対応するよう、引き続き下級裁を指導していきたい。

受験者に対しても、引き続き、採用試験説明会で問い合わせ等があれば本施策について案内するほか、最終合格者発表後に合格者へ声かけを行う際にも本施策を説明し、理解してもらった上で採用することとしている。今後とも、受験者に対して丁寧に対応するよう努めていきたい。

【⑦ 調査官室や調査室等の執務環境の整備をはかること】

従前回答のとおり
(従前回答)

調査官室については、執務室の構造やスペースが十分でないなどの事情がある場合でも、執務室内の配置上の工夫を行うことで対処することとしたい。

調査室については、副担当者が同席して面接する場合、広い面接室を使用する、家裁調査官補の着席する位置に配慮する、趣旨について丁寧な説明をするなど、無用な圧迫感を与えないよう工夫をすれば、当事者や少年が言いたいことも言えなくなるという事態はまず生じないものと考えている。仮に、当事者や少年が言いにくい様子であれば、そのときは、適宜柔軟に対応すれば足りるものと考えている。

《実務修習について》

【② 「グループ修習」に関して、その効果や課題について明らかにし、その運用については全司法の意見を十分に聞くこと】

従前回答のとおり
(従前回答)

グループ修習は、これまで以上に調査事務能力及び事務処理能力の伸長を図り、任官後の調査事務能力遂行に必要なかつ十分な能力を養成するとともに、組織的に事務処理を行う姿勢を高めるために行うものである。

家庭裁判所調査官養成課程第9期研修における実務修習の実施状況については、適切な時期に教官が実務修習実施庁に出張して実情を把握しており、グループ修習の内容を更により良いものにするために、運営の在り方等について見直す部分がないかどうかを検討しているところであるが、これに加えて、更に効果検証等を行ったり、その結果を職員及び職員団体に示すことまでは考えていない。

ただし、要望等があれば、申し出てもらって差し支えない。

【③ 個別面接技法が十分に習得できるよう、運用の工夫を行うこと】

従前回答のとおり
(従前回答)

グループ修習において、「基本型」では調査面接の進め方及び面接技法について研修

について、特段の配慮を講じること。
 ⑥ グループ修習関係者の休暇取得が希望どおりできるように環境整備をはかること。
 ⑦ 調査官室や調査室などの執務環境の整備をはかること。
 ⑧ 「指導担当補佐」の役割を明確にするとともに、業務が過重な負担とならないよう配慮すること。
 ⑨ 異動にあたっては、本人の希望を最大限に尊重し、ライフサイクル（結婚、出産・育児、介護等）の個別事情に配慮すること。特に、3年目異動に対する職場の不安が強いことをふまえ、特段の配慮を行うこと。
 ⑩ 勤務地や職務内容等の本人の意向を把握するための方法など態勢整備をはかること。
 ⑪ 庁規模に関わらず育休代替要員の確保に万全を期すこと。
 ⑫ 小規模庁（本庁・支部）において若手調査

生3人に多角的に検討させ、「討議重点型」では主担当研修生に一人で調査面接を行う経験をさせることになる。そのため、これらを組み合わせて指導を行うことにより十分に面接技法を習得できると考えられる。

また、面接技法の習得に関しては、実務修習中に研修生に作成させる面接技法演習課題レポートについて、家事及び少年の双方を作成させることとし、後期合同研修の面接技法演習では、研修生の希望によりどちらかのレポートを選択して検討することができるようにするなど、研修内容を更に整備することとしたところである。

【④ 家裁調査官補の負担とならないように健康面に配慮すること】

従前回答のとおり

(従前回答)

家裁調査官補の健康面に十分に配慮することは、従前から当然のことと考えている。

なお、実務修習は、養成課程生として研修を受ける立場にある期間であることから、グループ修習のスケジュールを優先して修習を行うことになるが、能率を維持する観点からも、スケジュールの編成に当たっては、必要な休暇が取得できるよう十分に配慮することとしたい。

【⑥ グループ修習関係者の休暇取得が希望どおりできるように環境整備をはかること】

従前回答のとおり

(従前回答)

グループ修習にあたっては、修習事件の進行状況の把握、研修生3人及び指導担当者等の日程の調整、グループ討議等の時間管理等、スケジュール管理に十分な配慮をすることが必須であり、実務修習実施庁においては、裁判所職員総合研修所が参考書式を示している月間予定表を使用するほか、実情に応じた様々な工夫をしながらスケジュール管理に当たっている。その中で、年休取得についても、研修生、指導担当者等の希望を入れながら、計画的に取得するようにスケジュールに組み入れられているものと認識している。

修習事件の処理の必要から、年休取得の予定を調整するといったことはあると思われるが、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、年休を取得しやすい環境作りが重要であることに変わりはなく、引き続き、年休取得を組み入れたスケジュール管理がなされるように配慮していきたいと考えている。

【⑤ 当事者や少年等に与える影響に配慮した方策を講じること。特に、複数で面接を行うことについて、特段の配慮を講ずること】

従前回答のとおり

(従前回答)

指導担当者及び家裁調査官補3人による調査面接については、調査の目的及び趣旨を丁寧に説明するとともに、広い面接室を使用して着席位置にも配慮するなどの工夫をすれば、被調査者が言いたいことも言えなくなるといった事態は生じないと思われるが、どうしても被調査者の理解が得られない場合には柔軟に対応すれば足りると思

官の育成が可能となるよう態勢整備をはかること。

なお、昨年同様、養成課程第10期の指導担当者（昨年の本研究会参加者を除く）を対象にグループ修習における指導方法等について研究会を行う予定であり、その際には、調査の目的及び趣旨の説明の在り方についても、具体的に検討する時間を設けたいと考えている。

【⑧ 「指導担当者補佐」の役割を明確にするとともに、業務が過重な負担とならないよう配慮すること】

従前回答のとおり

(従前回答)

指導担当者補佐は、指導担当者が行う指導を補佐するとともに、指導担当者の指導監督の下で、研修生に対し、調査事務の修習及びこれに関連する実務の修習について指導を行う（家庭裁判所調査官養成課程第10期研修実務修習指導要領）こととされており、具体的には、指導担当者が指導を行う際に、指導担当者の指示の下、その一部（例えば、事件に関する説明、学習すべき文献の提示など）を指導担当者に代わって担当したり、あるいは、自分に分配された事件を使って、指導担当者の指導を受けつつ、研修生を指導しているところである。

指導担当者補佐の指導の負担については、実務修習実施庁において、受命事件全体の状況等の実情を踏まえ、事件分配にあたって考慮するなど、適正に配慮されているものと認識しているが、今後とも、過度な負担とならないよう、各庁を指導していきたいと考えている。

《異動等について》

【⑨ 異動にあたっては、本人の希望を最大限に尊重し、ライフサイクル（出産、育児や介護、結婚）等の個別事情に配慮すること。特に、3年目異動に対する職場の不安が強いことをふまえ、特段の配慮を行うこと】

従前回答のとおり

(従前回答)

今回の施策にかかわらず、異動は、本人の生活関係に影響を及ぼすことがあることから、本人の希望や家庭事情等には一定の配慮をしていきたい。また、従来と同様、本人の意向をきめ細かく把握していく必要があると考えている。しかし、異動負担の公平化や司法サービスの均質化の観点から、家裁調査官にはある程度の広域異動をしてもらう必要があることは、これまでも述べてきたとおりである。特に、今回の施策に基づく小規模庁及び中規模庁への配置は、今後のあるべき家裁調査官を育成する上で不可欠なものと考えており、本人の希望どおりの異動とならない場合があることは理解してもらいたい。

なお、今回の施策が徹底されると、家裁調査官任官直後は小規模庁を中心に配置することになるので、異動負担の大きい庁に配置されている中堅の家裁調査官は、これまでよりも希望地に配置されることが可能になるなど、結果として、今まで以上に家庭事情等に配慮したきめ細やかな任用配置が可能になるものと考えている。

【⑩ 勤務地や職務内容等の本人の意向を把握するための方法など態勢整備を図ること】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 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、従前から、異動面談だけでなく、管理職員による日常の指導等を通じて、本人の意向や家庭状況等の個別事情の的確な把握に努めており、今後も異動面談等とおして、丁寧な意向確認や説明を行っていききたい。ただし、人事異動は、適材適所の任用原則に則り、人材育成、均質な司法サービスの提供と、異動負担の公平等の必要から行うものである。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。

【3年目異動の対象者に対しては、意向打診の手続き等に関して丁寧に希望を聴取するなど特段の配慮を行うこと。】

3年目異動に該当する職員については、他の職員と同様、各庁において実施されている異動面談を通じ、本人の意向や家庭状況等の個別事情の的確な把握に努めており、また、合同研修中であっても、意向や事情の変更等があれば各庁に申し出てもらって差し支えないし、必要に応じて各庁から連絡を取る場合もあると考えている。異動内示については、異動する職員の負担とならない時期に、各庁の管理職員を通じて適切に行いたいと考えている。

【⑩ 庁規模に関わらず育休代替要員の確保に万全を期すこと】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 女性比率が増大するにつれて、育児休業を取得する者は増え、代替要員の確保は、庁の規模を問わず課題となっており、今回の施策にかかわらず、育児休業者の代替確保は、全ての庁で避けられない課題である。定年退職(予定)者だけでなく、中途退職者についても、可能な限り意向把握を行うなどし、今後とも引き続き代替要員の確保に努めていきたい。

また、家裁調査官の育児休業の取得状況、欠員への充員見込み等の状況を総合的に考慮して、平成23年度から育休正規補充の運用を開始している。育休正規補充数については、平成23年度は「2」、平成24年度は「6」、平成25年度は「19」とし、平成25年度の内訳としては、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たい。

【⑫ 小規模庁(本庁・支部)において若手調査官の育成が可能となるよう態勢整備をはかること】★

【3年目異動後の配置先において、若手調査官の育成が可能となるよう態勢整備をはかること。】

調査官補に対しては、高い調査実務能力及び事務処理能力と組織的な姿勢を身に付けた一人前の家裁調査官として、明確な意識と強い責任感をもって執務に当たることがで

きるよう、実務修習を始めとする養成課程研修を充実させている。
 配置先の小規模庁においては、首次席家裁調査官が、これまで以上にきめ細かい目配りをして、主任家裁調査官の指導力向上に取り組むとともに、各庁で定着し効果を上げている「組・定例ケース会議」を活用するなどして、主任家裁調査官の若手調査官に対する指導を一層充実させていきたいと考えている。
 さらに、これまで同様、支部長を始めとする裁判官や各部署の職員の協力も得て、庁全体で若手調査官の育成が図られるよう努めていきたいと考えている。

19 10 職員制度に関する要求について

(13) 営繕技官については、裁判所の特殊性をふまえた営繕技官の役割を明確にし、職務評価の向上をはかること。また、再任用者の配置先については、本人の希望を最大限尊重すること。

◎ 裁判所の特殊性をふまえた営繕技官の役割を明確にし、職務評価を高めること。
 ○ 研修を充実させるとともに、外部での研修への参加を認めること。

【職務評価の向上】

従前回答のとおり

(従前回答)

営繕部門では欠かせない官職であり、その職務については高く評価していることは、従前回答のとおりである。

【研修】

従前回答のとおり

(従前回答)

外部研修については、従前回答どおりであり、本年度も国土交通省の国土交通大学校及び全国建設研修センターの研修にそれぞれ5人を派遣する予定である。

営繕技官については、平成24年度から他の職員と同様、裁判所職員としての能力開発や意識啓発等を内容とする研修にオブザーバーとして参加させることとしたところであるが、その結果については、中央研修においては、営繕技官が高い意欲をもって研修に参加し、特段支障なく研修を受けていることが認められ、参加者からもアンケートや研修日誌から、意識を啓発された、今後の執務にも役立てたい、等の前向きな感想が見られたこと、高裁委嘱研修においても同様の結果報告がなされたことなどから、一定の研修効果があったと考えている。

今後も、営繕技官の研修の充実に努めていきたい。

20 10 職員制度に関する要求について

(14) 行(二)職については、安心して働き続けられるよう、将来の方策を具体的に明らかにすること。

◎ 行(二)職については、将来に不安なく、安心して働き続けられるよう、今後の方策を具体的に明らかにすること。

○ 行(二)職員の行(一)転官の方策を継続するとともに、受入庁の指定にあたっては、転官希望者数にも十分配慮すること。

○ 全うを希望する行(二)職員の処遇の維持・改善をはかること。

【行(二)職の将来の方策】

従前回答のとおり

(従前回答)

これまで説明しているとおり、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が、現に在職する行(二)職員については、雇用の維持は当然のこととして、引き続き人員の減少に伴う給与上の処遇の低下を避ける努力を続けるとともに、人員の減少に伴って業務量が過重とならないように十分に配慮していきたいと考えている。

【転官選考関係】

従前回答のとおり

(従前回答)

これまで説明しているとおり、国家公務員の定員を巡る情勢が厳しさを増す中で、

引き続き裁判部の充実・強化を図っていくためには、政府の定員削減方針に協力して定員削減を行っていく必要があると考えている。そこで、今後の定員削減数や各年度の行(二)職員の定員状況がどのようになるかの見通しを踏まえつつ、執務態勢や事務官採用数に与える影響や、その実施が国民の理解を得られるかどうかについても慎重に見極めた上で、来年度以降行(二)職員の行(一)事務官への転官選考を継続するか否かについて検討しているところである。

(更問)

今後どの程度転官を図っていく必要があると考えているのか。

(回答)

選考による転官を実施する場合には、今後の定員削減数や各年度の行(二)職員の定員状況を踏まえる必要があることに加えて、執務態勢や事務官採用数に与える影響に十分配慮しなければならないこと、その実施が国民の理解を得られるかどうかについても慎重に見極めながら実施していく必要があることなどを考慮すると、現時点で今後の見通しを示すことは困難である。

21

10 職員制度に関する要求について

(15) 医療職員制度を確立すること。また、医療職員に対して、定期的に血液検査を実施すること。

◎ 配置や業務内容の見直しを行う場合には、看護師個人々の希望を最大限尊重するとともに、引き続き、全司法と誠実に対応すること。
○ 適正・迅速な事件処理に 대응できるよう、医者及び看護師の確保に努めること。
○ 看護師としての専門知識・技能が生かせるよう職務内容の改善をはかるとともに、医療職の職務評価を高めること。
○ 看護師の能力開発の目的のみにとどまらず、実態を反映した職務内容の見直し・改善がはかれるよう、中央研修もしくは協議会を実施すること。

【医療職の業務の内容及び配置の在り方】

従前回答のとおり

(従前回答)

医療職については、今後も家庭事件の適正・迅速な処理のために医務室の活用を図っていく必要があることや、職員の健康管理の重要性が高まっていることから、その職責や専門性にふさわしい職務評価が得られるよう努力していきたいと考えている。配置についても、これまで説明してきたとおり、望ましいと思われる態勢の実現に向けて努力しているところであり、引き続き、医師の確保に努めていきたいと考えている。
看護師については、現在在職する看護師の雇用の確保は当然のことと考えており、その具体的な業務内容も、家庭事件への関与や健康管理業務における医師の補助等を中心に、各庁の実情に応じて判断されているものと考えている。処遇についても、これまでも回答してきたとおりであり、各庁における業務内容の見直しのみによって低下することはないと考えている。

医療職の問題については、引き続き職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。

【看護師の研修】

従前回答のとおり

(従前回答)

高裁ブロック研修として、平成23年度に2高裁(大阪、名古屋)で、平成24年度に2高裁(東京、福岡)でそれぞれ実施されたほか、自庁研修として家裁調査官・看護師を対象とした研修がいくつかの庁で実施されている。

今後も予算状況や各高裁の実情により、各高裁において数年に一度は実施することになると聞いている。

なお、医療職の研修については、各庁の実情を踏まえた研修が望ましいと考えており、中央研修については、その必要性、効果、職務への影響、職員旅費等の予算の確保等の観点から、現在のところ、その実施は考えていないが、中央研修のご要望があることは承った。

裁判員経験者の意見交換会開催状況等一覧

H25. 10. 15現在

実施庁	回数	構成員				報道機関への公開
		裁判員等経験者数	裁判官	検察官	弁護士	
東京	1	7	1	1	1	有
	2	7	1	1	1	有
	3	8	1	1	1	有
	4	7	2	3	3	有
	5	7	2	3	3	有
	6	8	2	3	3	有
	7	8	2	3	3	有
	8	8	2	3	3	有
	9	8	2	3	3	有
	10	8	2	3	3	有
	11	5	2	3	3	有
	12	8	2	3	3	有
	13	8	2	3	3	有
	14	8	2	3	3	有
	15	8	2	3	3	有
	16	6	1	3	3	有
	17	6	1	3	3	有
	18	8	1	3	3	有
立川支部	1	6	2	3	3	有
	2	8	2	3	3	有
	3	8	2	3	3	有
横浜	1	8	1	1	1	有
	2	7	1	1	1	有
	3	8	1	1	1	有
	4	6	1	1	1	有
	5	6	1	1	1	有
	6	6	1	1	1	有
	7	6	1	1	1	有
	8	6	1	1	1	有
	9	5	1	1	1	有
	10	6	1	1	1	有
	11	5	1	1	1	有
	12	6	1	1	1	有
	13	6	1	1	1	有
	14	6	1	1	1	有
	15	6	1	1	1	有
	16	6	1	1	1	有
小田原支部	1	5	1	1	1	有
	2	5	1	1	1	有
さいたま	1	7	1	1	1	有
	2	7	2	2	2	無
	3	7	1	1	1	有
	4	8	1	1	1	有
	5	8	1	1	1	有
	6	8	1	1	1	有
	7	5	1	1	1	有
	8	7	1	1	1	有
	9	7	1	1	1	有
	10	7	1	1	1	有
	11	3	1	1	1	有
	12	7	1	1	1	有
	13	5	1	1	1	有
	14	7	1	1	1	有
	15	6	1	1	1	有
	16	7	1	1	1	有
千葉	1	8	1	1	1	有
	2	8	1	1	1	有
	3	8	2	2	2	無
	4	8	1	2	2	有
	5	7	1	2	2	有
	6	7	1	2	2	有
	7	7	2	1	2	有
	8	7	1	2	2	有
	9	8	2	1	2	有
	10	8	1	2	2	有
	11	7	2	1	2	有
	12	8	1	2	2	有
	13	7	1	1	2	有
	14	8	2	2	1	有
	15	8	1	2	2	有
	16	7	2	2	2	有
	17	8	2	1	2	有
	18	8	2	2	2	有

実施庁	回数	構成員				報道機関への公開
		裁判員等経験者数	裁判官	検察官	弁護士	
水戸	1	7	1	1	1	有
	2	8	1	1	1	有
	3	7	1	1	1	有
	4	8	1	1	1	有
	5	6	1	1	1	有
宇都宮	1	7	1	1	1	有
	2	7	1	1	1	有
	3	7	1	1	1	有
	4	8	1	1	1	有
前橋	1	6	1	1	1	有
	2	6	1	1	1	有
	3	7	1	1	1	有
	4	9	1	1	1	有
静岡	1	6	1	1	1	有
	2	6	1	1	1	有
沼津支部	1	4	1	1	1	有
浜松支部	1	8	1	1	1	有
甲府	1	4	1	1	1	有
	2	8	1	1	1	有
	3	6	1	1	1	有
	4	6	1	1	1	有
長野	1	5	1	1	1	有
	2	6	1	1	1	有
	3	7	1	1	1	有
	4	5	1	1	1	有
	5	7	1	1	1	有
松本支部	1	7	1	1	1	有
	2	6	1	1	1	有
新潟	1	6	1	1	1	有
	2	6	1	1	1	有
	3	7	1	1	2	有
	4	5	3	2	2	有
	5	7	2	2	2	有
大阪	1	8	1	1	1	有
	2	8	1	1	1	有
	3	8	1	1	1	有
	4	7	1	1	1	有
	5	5	1	1	1	有
	6	6	1	1	1	有
	7	6	1	1	1	有
	8	4	1	1	1	有
	9	5	1	1	1	有
	10	5	1	1	1	有
	11	6	1	1	1	有
	12	6	1	1	1	有
	13	5	1	1	1	有
	14	4	1	1	1	有
	15	4	1	1	1	有
	16	4	1	1	1	有
	17	5	1	1	1	有
堺支部	1	7	1	1	1	有
	2	8	1	1	1	有
京都	1	5	1	1	1	有
	2	6	1	1	1	有
	3	8	1	1	1	有
	4	7	1	1	1	有
	5	8	1	1	1	有
神戸	1	7	1	1	1	有
	2	7	1	1	1	有
	3	8	1	1	1	有
	4	7	1	1	1	有
	5	8	1	1	1	有
	6	5	1	1	1	有
	7	3	1	1	1	有
	8	4	1	1	1	有
姫路支部	1	3	1	1	1	有
奈良	1	8	1	1	1	有
	2	8	1	1	1	有
大津	1	6	1	1	1	有
	2	6	1	1	1	有
	3	4	1	1	1	有

実施庁	回数	構成員		構成人数			報道機関への公開
		裁判員等経験者数	裁判官	検察官	弁護士		
和歌山	1	4	1	1	1	有	
	2	7	1	1	1	有	
	3	5	1	1	1	有	
	4	7	1	1	1	有	
名古屋	1	7	1	1	1	有	
	2	8	1	1	1	有	
	3	8	2	2	2	有	
	4	6	2	2	1	有	
	5	5	2	2	1	有	
	6	6	2	2	1	有	
	7	5	2	2	1	有	
	8	3	2	2	2	有	
	9	2	2	2	2	有	
	10	4	2	2	1	有	
	11	5	2	2	1	有	
	12	5	2	1	1	有	
	13	4	2	2	1	有	
	14	3	2	1	1	有	
岡崎支部	1	6	2	2	2	有	
津	1	5	1	1	1	有	
	2	8	1	1	1	有	
	3	7	1	1	1	有	
	4	4	1	1	1	有	
岐阜	1	6	1	1	1	有	
	2	6	1	1	1	有	
	3	4	1	1	1	有	
	4	7	1	1	1	有	
福井	1	5	1	1	1	有	
	2	7	1	1	1	有	
金沢	1	6	1	1	1	有	
	2	6	1	1	1	有	
	3	6	1	1	1	有	
	4	5	1	1	1	有	
富山	1	5	1	1	1	有	
	2	6	1	1	1	有	
広島	1	5	1	1	1	有	
	2	5	1	1	1	有	
	3	8	1	1	1	有	
	4	8	1	1	1	有	
	5	8	1	1	1	有	
	6	7	1	1	1	有	
	7	7	1	1	1	有	
山口	1	7	1	1	1	有	
	2	7	1	1	1	有	
	3	5	1	1	1	有	
岡山	1	6	1	1	1	有	
	2	6	2	2	2	有	
	3	6	1	1	1	有	
	4	7	1	2	2	有	
鳥取	1	3	1	1	1	有	
松江	1	6	1	1	1	有	
福岡	1	7	1	1	1	有	
	2	6	1	1	1	有	
	3	7	1	1	1	有	
	4	8	1	1	1	有	
	5	5	1	1	1	有	
	6	3	1	1	1	有	
	7	4	1	1	1	有	
	8	5	1	1	1	有	
小倉支部	1	6	1	1	1	有	
佐賀	1	4	1	1	1	有	
	2	8	1	1	1	有	
長崎	1	3	1	1	1	有	
	2	3	1	1	1	有	
大分	1	7	1	1	1	有	
	2	6	1	1	1	有	
	3	7	1	1	1	有	
熊本	1	6	1	1	1	有	
	2	5	1	1	1	有	
	3	8	2	1	1	有	
	4	7	1	1	1	有	
	5	6	1	1	1	有	
鹿児島	1	6	1	1	1	有	
	2	6	2	1	1	有	
	3	6	2	1	1	有	

実施庁	回数	構成員		構成人数			報道機関への公開
		裁判員等経験者数	裁判官	検察官	弁護士		
宮崎	1	6	1	1	1	有	
	2	6	1	1	1	有	
那覇	1	8	1	1	1	有	
	2	8	1	1	1	有	
	3	8	1	1	1	有	
	4	6	1	1	1	有	
仙台	1	5	1	1	1	有	
	2	7	1	1	1	有	
	3	4	1	1	1	有	
	4	3	1	1	1	有	
福島	1	5	1	1	1	有	
郡山支部	1	5	1	1	1	有	
山形	1	7	1	1	1	有	
	2	5	1	1	1	有	
盛岡	1	5	1	1	1	有	
秋田	1	4	1	1	1	有	
	2	3	1	1	1	有	
青森	1	5	1	1	1	有	
	2	3	1	1	1	有	
	3	5	1	1	1	有	
	4	5	1	1	1	有	
札幌	1	8	1	1	1	有	
	2	8	1	1	1	有	
	3	6	1	1	1	有	
	4	4	1	1	1	有	
	5	6	1	1	1	有	
	6	6	1	1	1	有	
函館	1	2	1	1	1	有	
	2	5	1	1	1	有	
旭川	1	5	1	1	1	有	
	2	11	1	1	1	有	
釧路	1	5	1	1	1	有	
	2	4	1	1	1	有	
高松	1	7	1	1	1	有	
	2	9	1	2	2	有	
	3	10	1	1	1	有	
徳島	1	5	1	1	1	有	
	2	5	1	1	1	有	
高知	1	5	1	1	1	有	
松山	1	6	1	1	1	有	
	2	4	1	1	1	有	
	3	6	1	2	2	有	

- ※1 東京の第3回については、裁判員経験者に加え、裁判員制度の運用等に関する有識者懇談会委員8人が参加。
- ※2 平成25年10月15日までに最高級への実施状況報告(議事録の提出)がなされているものに限る。

実施庁 60庁(支部10庁を含む。)
延べ回数 261回

平成25年秋年期第2回給与課長交渉(昇格)(速報版)

番号	大項目	中項目	小項目	回答	備考
1		1 2014年度予算における昇格においては、級別定数の大幅な拡大や暫定定数の運用改善をはかり、各職種の職務評価と処遇を向上させること。 2 級別定数の回収に応じないこと。	◎ 各職種の職務評価と処遇を向上させること。	<p>【級別定数の総括説明】 給与問題が職員の勤務条件の中でも最も重要な問題であることは十分に認識している。とりわけ、級別定数の改定の問題は、職員の処遇改善に直接関連する重要な課題であるという認識を持っており、級別定数の改定とそれを踏まえた昇格改善を求める職員団体の姿勢も理解できるところである。 しかしながら、平成26年度予算における級別定数改定の折衝では、財政当局からは、特別機関を含む全府省に対して、国家公務員の人件費削減を巡る情勢がこれまで以上に厳しいことを踏まえ、昨年にも増して、級別定数改定に当たっては財政規律を確保するよう強く求められているところである。また、これまで認めてきた定数の活用方法についても、人事評価結果に基づく昇格運用が本格化する中で、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、従前の昇格運用が維持されるものではないとして、昇格水準の抑制を含めた見直しを求められている。 これらに対して、当局としては、適正迅速で、国民に利用しやすい裁判の実現に向けて、司法制度改革に関する諸制度を推進し、定着させるためには、これを支える職員に対し、職務内容に応じた適正な処遇を行い、モチベーションの維持・向上を図る必要がある旨を強く主張し、粘り強く折衝を続けているところである。今後年末に向けて、全力を尽くしていきたいと考えているが、今述べたとおり級別定数改定を巡る情勢はこれまでと比較にならないほど厳しく、財政当局は財政規律の確保を前提に引き続き級別定数の回収も辞さない強い姿勢で臨んでいることから、今後の展開について見通しを具体的に説明できるような段階にはないが、これまででない厳しい状況もあり得るところである。</p> <p>(更間) 10月期の各職種、各級ごとの発令数について、明らかにしてほしい。 (回答) 別紙のとおりである。</p>	
2		3 級別標準職務表を抜本的に改善すること。	◎ 級別標準職務表を抜本的に改善すること。	<p>【級別標準職務表】 従前回答どおりである。 (従前回答) 級別標準職務表の抜本的な見直しということになると、裁判所の職員だけを取り上げてどうこうするというところの問題ではなく、公務員全体について、民間企業における対応職種の具体的な格付けの状況をみながら、それとのバランスで給与上の格付けを検討していくべき問題であろう。 もっとも、裁判所職員の場合には、人事院傘下の省庁の職員に比較すると、その職務内容の面でも、組織の面でも特殊性があるところがあるので、給与上の格付けを行政庁</p>	

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

の職員と同一にしたのでは不都合が生ずるという点もある。
 このような点については、これまでも、裁判所の独自性あるいは特殊性を十分考慮に入れた職員の給与上の格付けができるよう努力してきたところであるし、今後も同様の努力をしていきたい。

3 4 行(二)職・医療職などの部下数制限を撤廃すること。
 ◎ 行(二)職・医療職などの部下数制限を撤廃すること。

【部下数制限の撤廃】
 従前回答どおりである。
 (従前回答)
 行(二)職員の一定以上の級への昇格について、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであるが、これまでも、執務実態をつぶさに見て、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって、処遇を図る途を開いてきたところである。
 しかし、このような理屈付けを用いることができない場合にまで、一定の部下数が要件となる級への昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。
 とはいえ、今後とも、職務給の原則に則り、勤務実態をつぶさに見て、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう努めていきたい。
 なお、医(三)職員の昇格についても、基本的に同様である。

4 5 中途採用者及び転官者等の昇格について、在職者調整などの措置により、最大限有利な運用を行うとともに、昇格制度を抜本的に改善すること。
 ◎ 中途採用者及び転官者等の昇格について、在職者調整などの措置により、最大限有利な運用を行うとともに、昇格制度を抜本的に改善すること。

【転官者等の処遇改善】
 従前回答どおりである。
 (従前回答)
 中途採用者及び転官者等については、採用時及び転官時等に法規の許す範囲内で最大限の配慮をしているところであり、その後の昇格についても、こうした事情に配慮した定数配布基準を設定するよう努力してきている。ただ、昇格は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度や勤務実績、人事評価の結果等を総合的に評価して、個別に判断して実施されているものであり、在職者調整の結果が一律に昇格に結びつくものでないことは理解してほしい。

5 6 次のとおり各職種各級について、本定数化を見据え、暫定定数の運用を改善すること。
 ◎ 要求文言のとおり。
 ◎ 少なくとも現在の暫定定数の運用を維持すること。

【暫定定数の運用】
 財政当局からは、他の行政府省の定数運用と比較して突出した定数運用については認められないという姿勢を一貫して示され、暫定定数の運用を巡る状況は厳しさを増しており、職種によっては、もはや暫定定数の設定は認められないとの認識を示されたものもある。今後、裁判所の職務の特殊性及び困難性等を粘り強く説明するなどして、暫定定数の設定について努力を続けていきたいと考えているが、財務当局の厳しい姿勢を踏まえると、従来の定数運用が維持できるかどうかは予断を許さない状況である。

〈以下、個別の暫定定数に関する従前回答〉

【電話交換手5級】
 従前回答どおりである。

(1) 交換手、調理員、守衛を5級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

(2) 看護師を4級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

(3) 支部・独簡専門職を5級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

(4) 法廷警備係長・専門職を5級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

(5) 書記官を6級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

(6) 営繕専門職を5級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

(7) 営繕主任技官を6級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

(従前回答)

電話交換手5級については、裁判所の場合、極めて異例な措置として暫定定数の設定が認められたが、このような運用は、対象庁における交換主任の業務が、その重要性、困難性、特殊性等において、高く評価された結果、極めて限定的に認められたものであって、庁規模の一般的緩和は到底困難であるし、経験年数や在級年数のような属人的要素が伸びているといった処遇面からのみ認められているものでないことは理解してもらいたい。

また、財政当局は他の行政府省の定数運用と比較して突出した定数運用についてはもはや認められないという姿勢を一貫して示していることから、後任不補充となる前の水準での処遇が維持できるかは極めて厳しい状況と言わざるを得ない。

【総括守衛長5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

これまでの折衝の経緯や既に認められた庁以外の庁の庁規模（守衛の組織規模）を考えると、今以上の庁規模の緩和を行うことは困難であると考えている。

【調理員5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

級別標準職務表上、5級は「極めて多数の一般技能職員を直接指揮監督する職長」の職務が格付けられているが、高裁の総合研修所分室に配置されている調理員については、その組織規模から見て5級格付けは困難である。

【看護師4級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

看護師の4級は、級別標準職務表上は、副総看護師長や副看護部長といった職務が格付けられているため、裁判所における職務の特殊性、困難性等を踏まえたとしても、予算執行についての説明責任の重要性を背景とした予算の執行管理の厳格化等の観点から、級別定数の枠をはみ出した暫定定数の設定はもはや認められないとの認識を示された。

したがって、平成23年度までの運用を維持することは全く困難な状況である。

【事務官5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

事務官の5級昇格については、専門職定数の拡大、切上げによって、その充実を図り、「退職までに全員5級」の枠組みが完成したところである。専門職5級は、これまでその拡大に向けて努力を続けてきたところであるが、財政当局が財政規律の確保を前提

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

とした極めて厳しい姿勢で臨んでいる中で、その定数拡大を巡る状況はこれまでになく厳しいといわざるを得ない。したがって、これ以上の一般的な占有期間の延長は到底困難であるが、新たな人事評価制度の下で厳格な成績主義を適用することを前提に、支部・簡裁を含め、専門職5級の占有期間を限定的に延長する枠組みを設けることとしたところである。

【法廷警備係長・専門職5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

法廷警備員5級については、係長、専門職への任命による暫定定数運用で実現しているところである。従前から説明してきたような事情から、本定数化については不可能であるし、占有期間の延長については困難ではないかと考えている。

【書記官6級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

書記官6級の暫定定数の設定については、財政当局に対し、その職務の特殊性、困難性等をねばり強く主張するなど、様々な手を尽くしたものの、平成25年度以降は、級別定数の枠をはみ出した暫定定数の設定はもはや認められないとの認識を示されたところであり、これまでの実績を維持することは全く困難な状況である。

【営繕専門職5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

5級は、本省及び管区機関でいうと、課長補佐級の職務が格付けられる級であり、このような本来の格付けから言えば、裁判所の場合、主任技官の5級格付けについても種々の困難があったところである。したがって、営繕専門職を5級に格付けることは極めて困難であり、予算要求は行っていない。

しかし、これまでの運用を見てもらえればわかるとおり、相当程度緩和された水準で5級暫定定数を設定してきており、今後とも、同様の努力を続けていきたいと考えている。

【営繕主任技官6級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

財政当局との厳しい折衝の結果、平成15年4月期に、ようやく高裁主任技官の旧8級切上げ「1」が実現したところであり、高裁における営繕技官の組織や格付けを前提とすると、現段階でこれ以上の拡大は困難である。

6

7 次のとおり、各職種各級の級別定数を拡大すること。

(1) 主任事務官・調査員3級の級別定数を拡大すること。

(2) 係長4級・5級の級別定数を大幅に拡大すること。

(3) 専門職(専門官や係専門職を含む。)4級・5級の級別定数を大幅に拡大すること。また、上位級への切り上げをはかること。

(4) 書記官3級・4級・5級の級別定数を大幅に拡大すること。また、上位級への切り上げをはかること。

(5) 調査官3級・4級・5級・6級の級別定数を大幅に拡大すること。また、上位級への切り上げをはかること。

(6) 営繕主

◎ 要求文言のとおり。

◎ 係長・専門職4級・5級の級別定数を大幅に拡大すること。

◎ 書記官3級・4級・5級の級別定数を大幅に拡大すること。

【級別定数の拡大(総括)】

(先に説明したとおり、)平成26年度予算における級別定数改定の折衝において、財政当局は、定数の活用方法についても昇格水準の抑制を含めた見直しを求めるなど極めて厳しい姿勢で臨んできており、当局としては、これまでの昇格運用の枠組みが維持できるように、裁判所の職務の特殊性、困難性等を強く主張し粘り強く折衝を続けているところであるが、級別定数改定を巡る情勢はこれまでと比較にならないほど厳しく、予断を許さない状況である。

【係長4級・5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

ポスト新設に関する財政当局の姿勢は厳しく、人件費削減の観点から、ポスト設置の必要性及び緊急性が極めて高い場合でなければ、一切認めないの方針であり、全体として処遇を維持するためには、定数状況が逼迫してきている書記官の定数確保が不可欠であることから、書記官の定数確保を優先するため、予算要求は行わないこととした。

【専門職4級・5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

平成24年度まで、書記官定数確保のため専門職定数の切り下げに応じてきたところであり、切り上げを要求することは、裁判所の予算要求に対する姿勢に疑問を持たれかねないことから、これ以上の定数拡大は困難な情勢である。

【書記官3級・4級・5級】

書記官5級、4級及び3級については、大幅な定員振替や増員による書記官の年齢構成の変化に伴い、昨今、急激に定数が逼迫してきており、今後、これまでの昇格運用の維持が困難な状況になると予想されることから、平成25年度予算において、最重点事項として各級の切上げを要求し、財政当局との極めて厳しい折衝の結果、これまでの昇格運用の枠組みを維持するのに最低限必要な5級「47」、4級「207」、3級「139」という級別定数の切上げを何とか実現することができた。

平成26年度予算においても、引き続き各級の切上げを要求しているが、財政当局は、昇格水準の抑制を含めた見直しとともに、昨年にも増して、財政規律の確保を強く求めていることから、極めて厳しい折衝を続けているところであり、定数拡大は予断を許さない状況である。

【家裁調査官3級・4級・5級・6級】

平成26年度予算において、家裁調査官5級、4級、3級について切上げを要求しているが、財政当局は、5級が府県単位機関の課長クラスの職務に対応する級であり、同官職がI種試験(現総合職試験)により採用された者で構成されていることを考慮しても、もはや整備が完成しており、これ以上の定数の拡大は困難である旨の認識を示し、

★

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

任技官5級（特に、各高裁所屬分）の級別定数を大幅に拡大すること。

昨年に引き続き一貫して厳しい姿勢で臨んできていることから、平成26年度の定数拡大は困難な情勢である。

【主任事務官・調査員3級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

従前から説明しているように、財政当局は、主任等の3級定数の整備は完成しているとの認識を変えておらず、これ以上の定数拡大は困難な情勢である。

【主任技官5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

5級は、本省及び管区機関でいうと、課長補佐級の職務が格付けられる級であり、このような本来の格付けから言えば、裁判所の場合、主任技官の5級格付けについても種々の困難があったところである。したがって、営繕専門職を5級に格付けることは極めて困難であり、予算要求は行っていない。

7

8 次のとおり、各職種各級の昇格発令基準を改善すること。

(1) 行(二)2級は、在級6年で昇格させること。

(2) 行(二)3級、4級、5級は、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。

◎ 要求文言のとおり。

◎ 人員の減少に伴う行(二)職の処遇低下を招かない措置を講じること。

【行(二)職の昇格運用(総括)】

従前回答どおりである。

(従前回答)

従前述べたとおり、行(二)職の級別定数については、他省庁との均衡上、これ以上の改定は全く困難であると言わざるを得ない。

行(二)職の昇格運用については、今後とも知恵を絞ってできる限り後任不補充となる前の運用から後退しない処遇を維持できるように努力したいと考えている。しかし、一定以上の級への昇格については、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであって、これまでも執務実態をつぶさに見て、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって処遇を図ってきたところであるものの、例えば、5級といった上位級にあっては現実の部下数や管理調整的役割といった執務実態を前提にして給与格付がなされているところであり、このことは、人事院勧告資料にも明らかである。したがって、級別定数があるからといって、そうした枠組を踏み出してまで昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。

【行(二)2級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

これまで以上の一般的緩和は、裁判所の昇格運用が他省庁と比較して著しく突出することになるため不可能である。

【行(二)3級(庁務員・守衛3級)】

従前回答どおりである。

(従前回答)

庁務員・守衛3級については、裁判所の組織の特殊性を考慮して、相当踏み出した運用を行っているところであり、これを更に緩和することは困難であると考えている。

【技能職4級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

技能職の4級昇格については、級別標準職務表上、多数の部下職員を直接指揮監督する職長といった部下数要件が付されている。

しかし、裁判所の場合には、組織の特殊性に着目して、従前から部下を有しない職員についてもその属人的要素を見ながら4級への途を開き、昇格水準も順次緩和措置を講じてきたところである。

今後とも、こうした運用の実績を踏まえて昇格を検討していきたいと考えているが、既に相当踏み出した運用となっているので、これ以上の緩和措置をとることは困難である。

【守衛4級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

守衛4級は、「多数」の守衛を直接指揮監督する守衛長について認められる格付けであるが、裁判所においては、組織の特殊性に着目して、これまで部下数の制限をぎりぎりまで緩和した運用を行ってきたところである。

このような運用を更に拡大し、2人庁のトップについても4級格付けとすることは、裁判所独自の運用が著しく突出する形となるため困難である。

【行(二)5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

5級といった上位級にあっては、現実の部下数や管理調整的役割といった執務実態を前提にして給与格付がなされているところであり、このことは人事院勧告資料にも明らかである。

したがって、級別定数があるからといって、そうした枠組みを踏み出してまで昇格運用ができるわけではないことは理解していただきたい。

8

8 (3) 看護師3級は、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。
◎ 看護師3級は、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。

【看護師3級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

看護師の3級は、標準職務表上は、看護師長について初めて認められる格付けであるが、裁判所の場合は、従前から、属人的要素を見ながら、部下を有しない看護師についても3級格付けを認めるという緩やかな運用をしてきており、平成14年4月期から高

年齢基準を緩和したところでもある。
したがって、昇格水準は、相当程度改善されており、これを更に緩和することは困難である。

9

8 (4) 行(一) 2級は、Ⅱ種採用者(一般職試験[大学卒業程度])については在級3年、Ⅲ種採用者(一般職試験[高校卒業程度])については在級7年で昇格させること。

(5) 係長、主任事務官・調査員、法廷警備員の3級は、在級4年で昇格させること。

(6) 係長4級は、在級4年で昇格させること。

とりわけ、支部・簡裁および検審係長4級の発令基準を緩和すること。

(8) 専門職4級について、特に、支部・簡裁の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。

※ (7) 係長5

◎ 要求文言のとおり。

【行(一)職の昇格運用(総括)】

(先に説明したとおり、)平成26年度予算における級別定数改定の折衝において、財政当局からは、定数の活用方法について、人事評価結果に基づく昇格運用が本格化する中で、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、従前の昇格運用が維持されるものではないとして昇格水準の抑制を含めた見直しを求められているところであって、一般的な昇格運用の緩和は全く困難な状況であるが、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、これまでの昇格運用をできる限り維持できるよう努力していきたいと考えている。

【行(一)2級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

裁判所が準用する人事院規則の在級期間表において2級の在級期間については採用試験によって定められている以上その昇格制度を無視した運用は行うことはできない。

【主任・調査員、法廷警備員3級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

主任3級については、財政当局は、主任等3級の事務官ポストの整備は完了しているとの認識は変えていないこと、既存の定数の範囲内で従前の運用を維持することが可能であることなどから、まさに定数状況が逼迫している書記官の定数確保を最優先することから切上げ要求は行わなかったものである。そのような状況下においては、これ以上の緩和は極めて困難と言わざるを得ない。

【支部・独簡専門職4級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

支部・独簡専門職の4級昇格は暫定定数運用によるものであることから、これ以上の占有期間の延長は困難であるが、今後も、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、これまでの運用が維持できるよう努力したいと考えている。

【係長3級、4級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

従前回答どおりであり、今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、これまでの運用が維持できるよう努力したいと考えている。

★

級は次項で回答

《従前回答の従前回答》

【係長3級】

係長3級昇格について、本庁と支部の相違、他の官職との均衡等を考慮して昇格水準を設定しているところであるが、係長として3級昇格を検討する対象者自体はそれほど多くないのが実情である。

【本庁係長4級】

係長4級については、書記官との均衡等を考慮して、相当程度緩和された水準で定数を配布したところである。

【支部係長4級】

支部係長4級昇格については、既に限界近くまで緩和しており、現在の定数状況を見ると、これ以上の昇格運用の緩和は困難である。今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、従前の運用が維持できるよう努力していきたいと考えている。

【簡裁係長4級】

簡裁係長の4級定数は完成の域に達しており、これ以上の拡大は困難である旨の認識を示され、鋭意折衝を続けたが、拡大は断念せざるを得なかったところである。

また、ポスト新設に関する姿勢は厳しく、総人件費抑制の観点から、ポスト設置の必要性及び緊急性が極めて高い場合でなければ、認めないとの方針で臨んできていることから、既設のポストとの均衡論だけでは、とても理解が得られるものではない。

【検審係長4級】

検審係長4級については、検審組織の規模、検審係長の現実の配置状況、職務内容等から、何とか4級定数を維持することができたところである。そのため、これ以上の昇格運用の緩和は困難であり、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、従前の運用が維持できるよう努力していきたいと考えている。

10

8(7) 専門職定数を流用している係長5級は、書記官資格の有無にかかわらず、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。特に、支部係長5級については、発令基準を大幅に緩和すること。

※(8)は前項で回答

◎ 係長・専門職5級の発令基準を根本的に改善し、民主的に昇格させること。

【本庁係長5級】

従前回答どおりである。
(従前回答)

係長5級定数について、財政当局からは、人事院規則に定める級別標準職務表に照らし、行政府省から突出した級別定数設定がなされていることについて疑問を呈され、既に認められている定数であっても切り下げるべきであるとして、級別標準職務表に格付けのない係長5級定数については、すべて4級へ切り下げるよう強く迫られた。しかしながら、裁判所の特殊性等を主張し、同数の専門職5級定数への組替えに応じることとなったものの、同数を上限として今後も専門職5級定数を流用する形で係長5級発令は認められることとなっている。

したがって、予算書上の定数構成に変動は生じるものの、今回の組替えによって職員の処遇に影響を与えることはなく、限られた定数の中で、今後も従前の昇格運用の枠組みを維持できるよう努力していきたいと考えている。

【専門職、支部・簡裁係長5級、占有延長の枠組と発令実績】

新たな人事評価制度の下で厳格な成績主義を適用することを前提に、占有期間を限定

★

番号	大項目	中項目	小項目	回答	備考
		(9) 専門職5級について、占有期間を延長し、発令基準を根本的に改善すること。 また、支部・簡裁、事務局・裁判部の別なく、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。		的に延長する枠組みを設けることとしたことについては、従前回答のとおりであるが、別紙の「支部・簡裁専門職」には、この枠組みによる昇格対象者1人が含まれているところである。 (従前回答) 今後も、全体として職員の処遇の維持を図っていくためには、定数状況が逼迫している書記官の定数確保が不可欠である状況はこれまでと変わりはなく、本年度要求においても、専門職定数に関する今後の展開については予断を許さない状況であることから、一般的な占有期間の延長は困難であるが、従前説明したとおり、新たな人事評価制度の下で厳格な成績主義を適用することを前提に、支部・簡裁を含め専門職5級の占有期間を限定的に延長する枠組みを設けることとしたところである。	
11		8 (10) 法廷警備員の係長及び専門職4級の発令基準を緩和すること。 また、法廷警備員5級について、占有期間を大幅に延長すること。	◎ 要求文言のとおり。	【法廷警備員4級・5級】 従前回答とおりである。 (従前回答) 法廷警備員4級昇格に関しては、係長・専門職への任命による昇格に配慮してきているところである。 また、法廷警備員5級昇格については、係長・専門職への任命による暫定定数運用で実現しているところである。今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、このような運用が維持できるよう努力したい。 なお、占有期間の延長については、5級格付けそのものが難しい問題であり、更なる延長は極めて困難であると考えている。	
12		8 (11) 検審局長6級の発令基準を緩和し、専任事務官を任用すること。	◎ 要求文言のとおり。	【検審局長6級】 従前回答とおりである。 (従前回答) 検審局長の6級昇格運用は各高裁が管理していることから、詳細は承知していないが、各高裁とも、その職責に相応しい給与上の処遇を行っているものと考えている。 検審局長6級定数については、検審統廃合に伴う機構の見直しにより、何とか確保された定数と暫定定数運用によって、6級昇格可能な枠組みとなっており、今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、従前の昇格運用を維持するのに支障はないと考えている。 なお、検審局・課長の任用に当たっては、適材適所の原則に則り、同ポストの職務を遂行するに足る執務能力を有する者を登用しているものと考えている。	
13		8 (12) 書記官3級は、在級4年で昇格させること。	◎ 書記官3級、4級、5級の昇格基準を緩和すること。	【書記官3級・4級・5級】 書記官5級、4級及び3級については、大幅な定員振替や増員による書記官の年齢構成の変化に伴い、昨今、急激に定数が逼迫してきており、今後、これまでの昇格運用の維持が困難な状況になると予想されることから、最重点事項として、引き続き平成25	

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

(13) 書記官4級は、在級4年で昇格させること。

(14) 書記官5級は、ポスト指定を行わず、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。

年度予算においても各級の切上げを要求し、財政当局との極めて厳しい折衝の結果、これまでの昇格運用の枠組みを維持するのに最低限必要な5級「47」、4級「207」、3級「139」という級別定数の切上げを何とか実現することができた。しかし、平成26年度予算の定数改定要求の折衝において、財政当局からは、昇格水準の抑制を含めた見直しを求められており、来年度以降の定数拡大は極めて困難であることが予想される。

したがって、これ以上の昇格運用の緩和は困難であり、本年度獲得した定数を最大限有効に活用するとともに、人事評価の結果はもとより、職員の平素の勤務ぶり、勤務実績等をきめ細かく見ることにより、適正な昇格運用を維持していきたいと考えている。

14

8 (15) 調査官4級は、採用後9年で同期同時に昇格させること。

(16) 調査官5級は、期の飛び越し発令をやめ、同期同時に昇格させること。

(17) 調査官ヒラ6級は、庁規模によるしほりやポスト指定を行わず、民主的に昇格させること。
また、発令基準の緩和をはかり、占有期間の拡大をすること。

◎ 調査官4級、5級は、同期同時に昇格させること。
また、調査官6級発令を民主的に行うこと。

【同期同時発令】

従前回答どおりである。

(従前回答)

昇格は、人事評価の結果はもとより、職務の複雑、困難及び責任の度やその職員の勤務実績等を総合的に評価して、成績主義に則って個々のケースについて、判断するものであり、具体的な昇格実施の場面で、期が同じだからといって、全員が同時に昇格するというものではない。

特に、家裁調査官5級定数は、近く主任家裁調査官への昇任が見込まれるいわば準主任ともいべきポストにある者について認められたものである。このような趣旨からして、同期の者を一定の時期に一律に昇格させるというような運用は、採り得ないところである。

もともと、家裁調査官の昇格については、こうした条件の下で、落ち着いたよい発令ができるよう当局としても種々の配慮をしていることは、これまでの発令実績を見ても分かってもらえるものと思う。

【家裁調査官4級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

通常の勤務成績を上げている者については、採用後10年を経過した段階で4級に昇格させてきたところであるが、家裁調査官4級の定数状況を考え、採用後9年台での昇格を少しでも出せないかと努力した結果、現在では、採用後9年台でも昇格を実施してきている。

【家裁調査官5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

家裁調査官の5級定数は、近く主任家裁調査官への昇任が見込まれるいわば準主任と

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

もいふべきポストにある者について、5級格付けが認められたものである。家裁調査官の5級格付けは、このような趣旨で認められたものであるから、今後ともその趣旨に沿った定数運用を行っていきたいと考えている。

【家裁調査官6級】
従前回答どおりである。
(従前回答)

家裁調査官6級の定数拡大を巡る情勢は、極めて厳しいといわざるを得ず、拡大は見込めない。

首席事務補助ポストについては、首席事務補助者に求められる職務の内容、首席事務補助者の職務の実績、首席事務補助ポストが組織内で果たしてきた役割や所在地首席の意見等も踏まえて検討した結果、首席事務補助ポストを維持する必要性があると判断したものに限っているものである。

【占有期間の延長】

6級暫定定数の設定については、6級が級別標準職務表上「本省の困難な業務を処理する課長補佐」に格付けられていることから、家庭裁判所調査官の職務の特殊性等を最大限踏まえたとしても、占有期間が長すぎるとの疑問が呈せられ、平成23年度までの実績と同様の暫定定数の設定を認めることができないとの姿勢を示されたが、家庭裁判所調査官の職務の特殊性、困難性等を粘り強く交渉した結果、平成25年4月期における暫定定数の設定については、何とか了解を得ることができたところである。今後もこの運用が維持できるか予断を許さないものの、家庭裁判所調査官の職務の特殊性、困難性等について、あらゆる限りの説明を尽くしていきたいと考えている。

15

8(18) 速記官5級は、経験年数16年で昇格させること。当面46期以上を全員昇格させること。

(19) 主任速記官6級は、経験年数18年で自庁において民主的に昇格させること。当面44期以上全員を昇格させること。

◎ 要求文言のとおり。

【速記官5級】
従前回答どおりである。
(従前回答)

5級ポストは、級別標準職務表上、本省でも課長補佐がようやく格付けられる職務の級であり、書記官については主任書記官を補佐する書記官、家裁調査官については主任調査官に準ずる調査官というような運用を行っているところから、現状以上の改善を図ることは困難であることを是非とも理解してもらいたい。

【主任速記官6級】
従前回答どおりである。
(従前回答)

速記官の6級の処遇については、主任速記官の発令基準の維持に努めているところであり、更なる改善は困難である。

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

16

8 (20) 営繕専門職3級は、在級4年で昇格させること。

(21) 営繕専門職4級は、在級4年で昇格させること。

(22) 営繕主任技官5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。

◎ 要求文言のとおり。

【営繕技官3級、4級昇格】

従前回答どおりである。

(従前回答)

従前回答どおりであり、今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、これまでの運用が維持できるよう努力していきたい。

(従前回答の従前回答)

営繕技官3、4級の昇格運用については、その職務内容の困難性、採用事情(民間との競争)等を考慮して、一般の事務職に比べて有利な取扱いをしているところである。その結果、それらの級については、級別資格基準表上も、事務職との均衡上も、ほぼ限界に近いところまで緩和済みであり、昇格水準を大幅に緩和することは困難な状況にある。

【営繕主任技官5級】

従前回答どおりである。

(従前回答)

従前回答どおりであり、今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、これまでの運用を維持できるよう努力していきたいと考えている。

(従前回答の従前回答)

主任技官の拡大は、予算上は主任技官ポストの増設を図らなければならないが、これは課長補佐級のポストの増設ということになるため、現下の厳しい財政事情の下では非常に厳しいと言わざるを得ない。

そこで、平成8年度以降、高裁に営繕専門職5級の暫定定数を設定する方向で努力しているところであり、今後も従前実績等を踏まえつつ、同様の努力を続けていきたいと考えている。

平成25年10月期昇格発令数

俸給表	職務の級	職 種	昇格数
行政職(一)	5	書記官	37
		家裁調査官	5
		速記官	
		専門官	
		本庁係長・専門職	26
		支部・簡裁専門職	4
		営繕専門職	
	4	書記官	94
		家裁調査官	23
		速記官	
		本庁係長	36
		支部係長(4級標準庁)	
		支部係長(4級非標準庁)	1
		簡裁係長	
		検査係長	1
		本庁専門職	5
		支部・簡裁専門職	6
		営繕専門職	
	3	書記官	81
		家裁調査官	
		速記官	
		支部・簡裁・検査係長	
		主任・調査員	43
		法廷警備員	
	営繕専門職		

俸給表	職務の級	職 種	昇格数
行政職(二)	5	(全体)	1
		運転手(車庫長)	1
		交換手	
		守衛(守衛長)	
	4	(全体)	5
		運転手	3
		交換手	1
		汽かん士	
		電工	
		調理員	
	守衛(守衛長)	1	
	3	(全体)	1
		運転手	
		交換手	1
		守衛	
		庁務主任	
		庁務員(業務委託)	
庁務員(付加業務等)			