

平成30年度判事任官者研究会

日 程 表

月	日	曜	実 施 内 容											
			9:30	9:40	9:50	10:00	11:00	11:10	12:10	13:10	15:10	15:20	17:20	
			所長挨拶 オリエンテーション	司研教官 矢尾和子	経理局総務課長 堀 康宏	説明と意見交換 「経理から見た裁判所」	情報政策課情報セキュリティ室長並 参考官 吉田智宏	説明と意見交換 「裁判所の情報セキュリティ」	講演と意見交換 「より質の高い民事裁判を行うために」	東京地方裁判所長 垣内正	報道記者との座談会 「報道と司法」			
13	水										A班 記者 記者 司研教官 矢尾和子			
											B班 記者 記者 司研教官 鈴木巧	*		
											C班 記者 記者 司研教官 平出喜			
											D班 記者 記者 司研教官 中丸隆			
2			9:50 説明と意見交換 「中堅裁判官として裁判所の組織運営を考える」			11:50	12:50	11:50	15:10	17:10				
14	木		総務局第一課長 平城文啓				講演と意見交換 「より良い刑事裁判を目指して～プロフェッショナルとしての成長～」				説明と意見交換 「人事制度の仕組み等」			
			人事局総務課長 和波宏典					神戸地方裁判所長 宮崎英一			人事局長 堀田真哉			
											人事局任用課長 馬場俊宏			
15	金		9:50 講演と意見交換 「グローバル化時代の日本の人権－人権の国内基準と国際基準の関係」			11:10	12:40	11:50	15:10	17:10	共同研究（班別） 「より良い裁判と組織運営を目指して－判事に求められる役割－」			
								1班 司研教官 岡崎克彦			1班 司研教官 岡崎克彦			
								2班 司研教官 中丸隆			2班 司研教官 中丸隆			
								3班 司研教官 矢尾和子			3班 司研教官 矢尾和子			
								4班 司研教官 鈴木巧			4班 司研教官 鈴木巧			
								5班 司研教官 平出喜			5班 司研教官 平出喜			
											終了			

※ 想談会を予定

平成30年度判事任官者研究会

参 加 者 名 簿

高裁管内	本 務 庁	氏 名	備 考
東京	最高裁総務局	田 亮	利之 敬子 薫
	最高裁人事局	本 宜	子 薫 知也 志子 通督
	最高裁民事局	川 善	彦 之 治織 隆子 史
	最高裁刑事局	根 雅	起 治理 久浩 貴
	最高裁家庭局	古 大智	平子 太輝 子之 彰淳
	司研	林 伸哲	郎裕 之
	総研	佐 香秀	
	東京高裁	藤 明聰	
	東京地裁	原 右賢	
		向 愛泰	
		賀 雅美	
		藤 雄慎	
		地 知健	
		原 泰雅	
		松 愛泰	
		保 弩彩	
		邊 弩孝	
		引 直	
		野 地	
		屋 知	
		藤 藤	
		沼 橋	
		櫻 倉	
		江 妻	
		妻 川	
		井 木	
		元 口	
		下 下	
		渡 錦	
		阿 泉	
		久 倉	
		佐 澪	
		瀬 高	
		棚 棚	
		土 土	
		直 直	
		長 麥	
		菱 細	
		水 水	
		味 山	
		山 山	

二
厚 雅 浩

高裁管内	本務 庁	氏名	備考
東京	東京地裁立川支	平野 佑子	
	東京家裁	平井 みわ	
	東京家裁立川支	山村 兼由	
	横浜地裁	中澤 貴亮	
	横浜家裁	中谷 央理	
	横浜家裁相模原支	西奈 朗	
	さいたま地裁	伊藤 晃子	
	さいたま家裁川越支	成瀬 仁	
	さいたま家裁熊谷支	細井 弘佳	
	千葉家裁木更津支	高河 史一	
	水戸地裁	林直博	
	水戸地裁土浦支	秋川 知介	
	宇都宮地裁栃木支	東川 紀洋	
	宇都宮家裁大田原支	川嶋 幸子	
	静岡家裁沼津支	河嶋 一	
	長野地裁	林智美	
	長野地裁諏訪支	秋川 和	
	長野家裁上田支	東川 彩	
	新潟地裁	川嶋 精	
	新潟地裁三条支	八幡 朋	
大阪	大阪高裁	鷲川 遼	
	大阪地裁	荒川 真	
	大阪地裁堺支	八幡 寛	
	大阪家裁	鷲川 真	
	京都地裁	深井 理	
	神戸地裁	大友 紀	
	神戸地裁姫路支	渡邊 裕	
		佐藤 真	
		佐藤 美	
		上川 善	

高裁管内	本務序	氏名	備考
大阪	神戸家裁	石間 大輔	
	和歌山地裁	西脇 真由子	
名古屋	名古屋地裁	杉田 時基	
	津地裁	浜口 紗織	
広島	津地裁四日市支	津田 裕太郎	
	金沢地裁	武見 敬太郎	
福岡	広島地裁三次支	齊藤 敦大郎	
	山口家裁周南支	柴田 健太郎	
仙台	岡山家裁	志田 太郎	
	鳥取家裁	小吉 大紀	
札幌	松江家裁	吉田 大紀	
	福岡地裁	蜷川 吾郎	
高松	福岡家裁久留米支	三野 健太郎	
	大分地裁	野口 寛太郎	
仙台	大分地裁杵築支	長谷 晶太郎	
	鹿児島地裁	飯島 勝貴	
仙台	鹿児島地裁	金森 介平	
	宮崎地裁	川陽 也	
仙台	那覇地裁	益留 邦也	
	那覇地裁石垣支	關隆 太郎	
仙台	仙台高裁	大黒 淳子	
	仙台地裁	市野 哲也	
札幌	山形家裁鶴岡支	小川 敦一	
	盛岡地裁	吉田 治衣	
高松	盛岡地裁遠野支	戸田 瞬紀	
	青森地裁	木口 衣一	
札幌	青森地裁八戸支	北川 展孝	
	札幌家裁	久保 勝美	
高松	函館地裁	日本 善章	
	高松地裁	溝田 中美	
高松	徳島地裁	田北 久ら	
	高知家裁	北南 うら	
高松	松山地裁	中村 うら	

合計 103 人

平成31年2月13日

より質の高い民事裁判を行うために

垣内 正

1 自己紹介

大阪出身、昭和61年任官（38期）、初任札幌地裁（民事通常部）、民間研修、鹿児島地家裁名瀬支部、預金保険機構、司法行政、東京地裁、東京高裁等

2 民事裁判官のリテラシーを身に着けたい。

○読解力

○作文力

○コミュニケーション力

3 充実した争点整理に向けていろいろやってみてほしい。

○争点整理とは

- ・「争点及び証拠の整理手続」→主張と証拠の両方が検討対象
- ・主張の整理と心証形成のプロセス→充実した証拠調べ、適切な判決、妥当な和解

○主張が明確でない例 【事例(1)】

○事実が主張されていない例 【事例(2)】

○主張が整理されていない例 【事例(3)】

○思いつくこと

- ・裁判官の頭の整理→事実レベルの把握と要件事実の確認→宿題の明確化
- ・争いなし事実+提出証拠→暫定的な心証形成→その開示
- ・主張の撤回勧告の限界、釈明の限界
- ・争点の絞り込みと重みづけ→立証計画→メリハリのある判決書

4 事実認定に真摯に取り組んでほしい。

○高裁で事実認定がくつがえった例 【事例(4), (5)】

○思いつくこと

- ・争点整理で逃げない
- ・有している経験則を過信しない
- ・事実に対するある種の謙虚さを持つ

5 自分なりの和解を試みてみよう

○和解勧試のタイミング

○説得の方法

○思いつくこと

- ・争点整理と暫定的心証の説明・開示
- ・和解による紛争解決の優位性
- ・当事者からの一定程度の信頼
- ・和解が良い事案と思えるか

6 その他

【事例(1)】

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

【事例(2)】

[REDACTED]

【事例(3)】

[REDACTED]

The image consists of a vertical column of horizontal black bars. There are approximately 20 bars in total. The bars are evenly spaced vertically. Most bars are of equal length, extending almost to the top and bottom edges of the frame. However, there are two distinct variations: one bar is significantly shorter than the others, located roughly in the middle of the sequence; another bar is also shorter and is positioned near the bottom of the image.

【事例(4)】

The image shows a single page with 27 horizontal black bars used for redacting text. The bars are of various lengths, with some being very long and others very short. They are positioned at regular intervals across the page.

[REDACTED]

[REDACTED]

ANSWER The answer is 1000. The first two digits of the product are 10.

[Home](#) | [About Us](#) | [Services](#) | [Contact Us](#)

[View Details](#) | [Edit](#) | [Delete](#)

[Home](#) | [About Us](#) | [Services](#) | [Contact Us](#)

Digitized by srujanika@gmail.com

Digitized by srujanika@gmail.com

Digitized by srujanika@gmail.com

[REDACTED]

Digitized by srujanika@gmail.com

[View Details](#) | [Edit](#) | [Delete](#)

[View Details](#) | [Edit](#) | [Delete](#)

[View Details](#) | [Edit](#) | [Delete](#)

Digitized by srujanika@gmail.com

Digitized by srujanika@gmail.com

[View Details](#) | [Edit](#) | [Delete](#)

Digitized by srujanika@gmail.com

REFERENCES

[View Details](#) | [Edit](#) | [Delete](#)

Digitized by srujanika@gmail.com

[View Details](#) | [Edit](#) | [Delete](#)

Digitized by srujanika@gmail.com

• 100 •

[REDACTED]

【事例(5)】

[REDACTED]

This image shows a document page where all the text has been obscured by thick black horizontal bars. The bars are evenly spaced and extend across most of the page width, leaving only small white gaps where they overlap.

A grid of 15 horizontal black bars of varying lengths. The bars are arranged in a single row. The lengths of the bars decrease from left to right, creating a visual gradient effect.

平成30年度判事任官者研究会

「より良い刑事裁判を目指して～プロフェッショナルとしての成長～」

神戸地裁所長 宮崎英一

第1 はじめに

第2 裁判員対象事件・合議事件について

第3 単独事件について

第4 書記官との連携・協働について（書記官事務の整理）

第5 おわりに

司法研修所・平成30年度判事任官者研究会講演 平成31年2月15日

「グローバル化時代の日本の人権—人権の国内基準と国際基準」

はじめに

これまで人権は各国の憲法等で規定され、それぞれの国の中で政府や裁判所を通して守られる建前になっていた。そのような体制のもとでは、国により人権基準が異なったり、そもそも人権基準が存在しなかったり、また存在していても確実に守られなかつたりして、人権は世界的に確実に保障される状況にはなかった。この状況は、すべての人間に人権を保障するという人権の「普遍性」の観点では理念上問題があったが、主権を有する国家がそれぞれの領域においてすべての事象に対して実効的な統治を行っている限り、世界秩序の維持という国際政治の現実的観点では、大きな問題とはされず放置されてきた。

しかし、19世紀から20世紀にかけて交通手段の発達や経済活動の活発化が進み人やモノの国境を超えた移動が盛んになると、各国がそれぞれの領域内の事象を確実に統治することが困難になり、それに伴って人権の保障も各国の裁量に委ねる従来の方式では対処できなくなってきた。さらに、20世紀に起こった二つの大戦においては、ホロコーストや戦時国際法違反により大規模な人権侵害が起り、人権確保が大きな国際的課題になった。

1945年に設立された国連は、「人権の促進と保護」を「平和維持」、「経済社会協力」と並ぶ三大目的の一つに掲げた。その国連のもとで、世界人権宣言の採択（1948年）をはじめとする国際的人権基準の設定が進み、また各国における国際的人権基準の履行状況監視の制度と手続が整備されるようになった。

こうして、人権の保障を第一義的には各国の管轄事項として認めるとしても、一定の人権に関する国際基準を明確に示して各国にその履行を促す仕組みが形成されてきたのである。その結果、人権の国内基準と国際基準の関係をどう捉えるかが、理論上もまた実務上も大きな検討課題となってきた。

とくに近年、国際社会も日本社会もグローバル化が急速に進行し、各国による国内人権基準による人権保障では対応できない事態が各所で生じている。そ

こに国際人権基準が果たす役割の意義があるが、国際人権基準と国内人権基準の関係については、理論上も実務上も必ずしも明確にされていない。本講演においては、グローバル化が進行する今日において、人権の国際基準と国内基準の関係をどう見るかという論点に焦点を当てて、検討を試みてみたい。

1. グローバル化する国際社会と日本

- ・グローバル化の意味：人、モノ、カネ、技術、情報の国境を超えた移動
- ・グローバル化がもたらす利点：①移動、居住、職業選択の自由の拡大、
②経済活動の広域化による経済発展の実現、③学問や文化活動の活性化
- ・グローバル化がもたらす負の側面：①国の統治能力（ガバナンス）の低下、
②紛争や犯罪の広域化、③強者、弱者間の格差拡大
- ・グローバル化と日本：日本は地理的に多少世界の動きから切り離された場所にあるとはいえ、世界のグローバル化の流れに影響を受けざるをえず、実際日本自身グローバル化が対外的にも、また内部的にも進行している。
- ・その結果、科学技術や経済活動など多くの側面において、日本の基準と世界の基準との間の相克および調整の必要が生まれている。人権に関するものそのことが顕著である。たとえば、日本の人権状況について、憲法上は問題がないとされている事項について、国際社会からは国際基準に合致していないとの指摘がなされる余地がある（たとえば、死刑、夫婦別姓など）。

2. 人権の国内基準—憲法の人権規定

- ・日本では、人権といえば憲法の人権規定が基準となる。⇒ 資料 1
- ・実際憲法の人権規定は、人権の普遍的世界基準である世界人権宣言の人権規定と比較して、内容的に遜色のないものである。⇒ 資料 2
- ・しかし、日本国憲法には、以下のような制約がある：
 - ① 適用領域の制約：日本国憲法は日本国内にしか適用されない。
 - ② 人権項目の制約：憲法では、庇護の権利、プライバシーの保護など欠落
 - ③ 人権享受主体の制約：少なくとも文言上憲法では人権は「国民」に保障
 - ④ 人権尊重主体の制約：人権規定尊重主体は公権力（国および自治体）

3. 人権の国際基準—世界人権宣言と人権諸条約の人権規定

- ・国際人権基準には日本国憲法がもつ四つの制約はないので、憲法の人権規

定を補完する役割を果たす。

- ・国際人権基準には、世界人権宣言（資料3）および日本が加入する国際人権諸条約がある。
- ・世界人権宣言などの国際人権基準が日本に適用される根拠は、憲法にある：

憲法98条2項：「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。」

注：「誠実に遵守」とは、① 国内に直接適用され、② その効力は憲法よりは下位であるが法律よりは上位とされるのが憲法学の通説。

- ・ここでいう「確立された国際法規」とは慣習国際法のことである。世界人権宣言は、採択されてから70年たち、この間に①多くの人権条約や人権に関する宣言の前文等で権威ある人権の国際基準として言及され、②50カ国を超える国の憲法の人権規定のモデルとなっている。その意味で、世界人権宣言の人権規定は、今日、慣習国際法の成立要件である①法的信念と②国家実行を伴って、慣習国際法として結晶化したといえる。
- ・日本国が締結した人権条約には、以下のものがある：

- －難民条約（1951年）・難民議定書（1967年）：日本批准1982年
- －人種差別撤廃条約（1965年）：日本批准1996年
- －自由権規約（1966年）：日本批准1979年
- －社会権規約（1966年）：日本批准1979年
- －女子差別撤廃条約（1979年）：日本批准1985年
- －拷問禁止条約（1984年）：日本批准1999年
- －児童の権利条約（1989年）：日本批准1994年
- －強制失踪条約（2006年）：日本批准2010年
- －障害者権利条約（2006年）：日本批准2014年

4. 人権の国内基準と国際基準の間の調整

- ・人権の国内基準（憲法の人権規定）と国際基準（世界人権宣言および日本が締結する人権諸条約の人権規定）の関係は、今日の有力説である新二元論＊の立場で整理すると、（1）日本の国内法の平面と（2）国際法の平面とで扱いが異なる。

*国際法と国内法の関係については、従来「国際法優位の一元論」、「国内法優位の一元論」、「二元論」が対立していたが、最近は実際の状況を踏まえて、この三つの立場を包摂した新二元論（等位理論、調和論）が有力である。それによると、国際法と国内法の関係は、「国際法の平面では国際法優位」、「国内法の平面では国内法優位」とする。これは、二つの平面を分けて検討することになるので、究極的には二元論である。しかし、「国際法と国内法は同一事項について同時に規定することはない」とする伝統的二元論とは異なるので、新二元論という。

(1) 日本の国内法の平面での扱いは憲法 98 条 1 項の憲法の最高法規性の規定に従い国内法（憲法）優位：

- ① 内容的に一致している場合 ⇒ 日本国憲法の人権規定を適用
- ② 内容的に日本国憲法に規定があるが国際人権基準に規定がない場合 ⇒ 日本国憲法の人権規定を適用
- ③ 内容的に国際人権基準に規定があるが日本国憲法に規定がない場合 ⇒ 国際人権基準を適用（国内法にそれと異なる規定があつてもその規定を排して適用）
- ④ 内容的に矛盾している場合 ⇒ 日本国憲法の規定を適用

(2) 国際法の平面での扱いは条約法に関するウィーン条約（1969 年採択、日本批准 1981 年）27 条＊の規定に従いいかなる場合にも、国際基準を優位に適用する：

* 「当事国は、条約の不履行を正当化する根拠として自国の国内法を援用することができない。」

むすび

- ・グローバル化の進展により、日本で人権を扱う場合、国内人権基準のみでは対応できず、国際人権基準の補完的適用が不可欠である。そのためには、国内人権基準と国際人権基準の日本の国内法の平面での調整が重要である。
- ・また、国際的な人権問題への積極的取り組み（とくに国際人権基準設定・監視活動への参加）も日本の大きな課題である。その点で、日本が国連で先導したハンセン病差別問題や北朝鮮の人権問題との取組みが先例となる。

資料 1

日本国憲法の人権規定

1946年11月3日公布

1947年5月3日施行

第三章 国民の権利

第 11 条 [基本的人権の宣言]

国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与へられる。

第 12 条 [自由・権利の保持責任、その濫用の禁止、利用の責任]

この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであって、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。

第 13 条 [個人の尊重と公共の福祉]

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第 14 条 [貴族制度の禁止・栄典授与の制限・法の前の平等]

- 1 すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。
- 2 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。
- 3 栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。

第 15 条 [公務員を選任免職する権利・公務員の性質・普通選挙の保障・投票の秘密の保障]

- 1 公務員を選定し、及びこれを罷免することは、国民固有の権利である。
- 2 すべて公務員は、全体の奉仕者であって、一部の奉仕者ではない。
- 3 公務員の選挙については、成年者による普通選挙を保障する。
- 4 すべて選挙における投票の秘密は、これを侵してはならない。選挙人は、その選択に

関し公的にも私的にも責任を問はれない。

第 16 条 [請願権]

何人も、損害の救済、公務員の罷免、法律、命令又は規則の制定、廃止又は改正その他の事項に関し、平穏に請願する権利を有し、何人も、かかる請願をしたためにいかなる差別待遇も受けない。

第 17 条 [国や公共団体の損害賠償責任]

何人も、公務員の不法行為により、損害を受けたときは、法律の定めるところにより、国又は公共団体に、その賠償を求めることができる。

第 18 条 [奴隸的な拘束・苦痛を伴う労役からの自由]

何人も、いかなる奴隸的拘束も受けない。又、犯罪に因る処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服させられない。

第 19 条 [思想と良心の自由]

思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。

第 20 条 [信教の自由]

- 1 信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。
- 2 何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。
- 3 国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。

第 21 条 [集会・結社・表現の自由、検閲の禁止・通信の秘密]

- 1 集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。
- 2 検閲はこれをしてはならない。通信の秘密は、これを侵してはならない。

第 22 条 [居住・移転・職業選択・営業の自由、外国移住・旅行の自由、国籍を離れる自由]

- 1 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。
- 2 何人も、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。

第 23 条 [学問の自由]

学問の自由はこれを保障する。

第 24 条 [家族生活における個人の尊さと男女の平等]

- 1 婚姻は両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。
- 2 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

第 25 条 [国民が人間らしく生活する権利・これを実現する國の社会保障的義務]

- 1 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。
- 2 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第 26 条 [教育を受ける権利・教育を受けさせる義務]

- 1 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。
- 2 すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。

第 27 条 [勤労する権利とその義務・勤労条件に関する基準を法律で定めること・児童の酷使の禁止]

- 1 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- 2 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- 3 児童は、これを酷使してはならない。

第 28 条 [勤労者の団結権と団体交渉権]

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

第 29 条 [財産権の保障]

- 1 財産権は、これを侵してはならない。
- 2 財産権の内容は、公共の福祉に適合するやうに、法律でこれを定める。
- 3 私有財産は、正当な補償の下に、これを公共のために用ひることができる。

第 30 条 [納税の義務]

国民は、法律の定めるところにより、納税の義務を負ふ。

第 31 条 [適正手続きの保障]

何人も、法律の定める手続きによらなければ、その生命若しくは自由を奪はれ、又はそ

の他の刑罰を科せられない。

第32条 [裁判を受ける権利]

何人も、裁判所において裁判を受ける権利を奪はれない。

第33条 [逮捕に対する保障]

何人も、現行犯として逮捕される場合を除いては、権限を有する司法官憲が発し、且つ理由となってゐる犯罪を明示する令状によらなければ、逮捕されない。

第34条 [身体の拘束に対する保障・拘束の理由を確かめることの保障]

何人も、理由を直ちに告げられ、且つ、直ちに弁護人に依頼する権利を与へられなければ、抑留又は拘禁されない。又、何人も、正当な理由がなければ、拘禁されず、要求があれば、その理由は、直ちに本人及びその弁護人の出席する公開の法廷で示されなければならない。

第35条 [令状によることなく、同意を得ずに住居や所持品の点検をしたり、さらに強制的に取り上げたりすることはできないことの保障]

- 1 何人も、その住居、書類及び所持品について、侵入、搜索及び押収を受けることのない権利は、第33条の場合を除いては、正当な理由に基づいて発せられ、且つ搜索する場所及び押収する物を明示する令状がなければ、侵されない。
- 2 搜索又は押収は、権限を有する司法官憲が発する各別の令状により、これを行ふ。

第36条 [拷問と残酷な刑罰の禁止]

公務員による拷問及び残酷な刑罰は、絶対にこれを禁ずる。

第37条 [公平な裁判所による速やかな公開の裁判を受ける権利、反対尋問などの質問をする権利、国費で証人を請求する権利、弁護人を依頼する権利]

- 1 すべて刑事事件においては、被告人は、公平な裁判所の迅速な公開裁判を受ける権利を有する。
- 2 刑事被告人は、すべての証人に対して審問する機会を充分に与へられ、又、公費で自己のために強制的手続により証人を求める権利を有する。
- 3 刑事被告人は、いかなる場合にも、資格を有する弁護人を依頼することができる。被告人が自らこれを依頼することができないときは、國でこれを附する。

第39条 [さかのぼって罰することの禁止・同一犯罪を重ねて裁判することの禁止]

何人も、実行の時に適法であった行為又は既に無罪とされた行為については、刑事上の責任を問はれない。又、同一の犯罪について、重ねて刑事上の責任を問はれない。

第 40 条 【刑事補償請求権】

何人も、抑留又は拘禁された後、無罪の裁判を受けたときは、法律の定めるところにより、国にその補償を求めることができる。

関連規定

第六章 司法

第 81 条 【違憲立法審査権】

最高裁判所は、一切の法律、命令、規則又は処分が憲法に適合するかしないかを決定する権限を有する終審裁判所である。

第十章 最高法規

第 97 条 【侵すことのできない永久の権利としての基本的人権】

この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であって、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

第 98 条 【憲法の最高法規性・条約及び確立された国際法規の誠実な遵守】

- 1 この憲法は国の最高法規であって、その条規に反する法律、命令、詔勅及び国務に関するその他の行為の全部又は一部は、その効力を有しない。
- 2 日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする。

第 99 条 【憲法尊重の義務】

天皇又は摂政及び国務大臣、国会議員、裁判官その他の公務員は、この憲法を尊重し擁護する義務を負ふ。

資料2

世界人権宣言と日本国憲法の人権項目比較表

[人権項目]	[世界人権宣言の該当条文]	[日本国憲法の該当条文]
自由・平等	1条	13条、14条
差別の禁止	2条 (1)	14条
生命・身体の安全	3条	13条
奴隸の禁止	4条	18条
拷問の禁止	5条	36条
個人の尊重	6条	13条
法の下の平等	7条	14条 (1)
貴族の禁止	-	14条 (2)
裁判による救済の権利	8条	17条、32条、40条
逮捕・拘禁等に対する保障	9条	33条、34条
裁判を受ける権利	10条	32条、37条 (1)
無罪の推定	11条 (1)	-
遡及処罰の禁止	11条 (2)	39条
罪刑法定主義	11条 (2)	-
一事不再理	-	39条
刑事補償の権利	-	40条
プライバシーの保護	12条	-
幸福追求の権利	-	13条
住居等の不可侵	12条	35条
通信の秘密	12条	21条 (2)
移動・居住の自由	13条 (1)、(2)	22条 (1)
迫害から避難する権利	14条	-
国籍保持・変更の権利	15条	22条 (2)
結婚の自由	16条 (2)	24条 (1)
財産権	17条 (1)	29条 (1)
思想・良心・信教の自由	18条	19条、20条 (1)
表現の自由	19条	21条 (1)
検閲の禁止	-	21条 (2)
集会・結社の自由	20条 (1)	21条 (1)
参政権	21条	15条
請願権	-	16条
社会保障を受ける権利	22条	25条 (2)
労働の権利	23条	27条 (1)
職業選択の自由	23条 (1)	22条 (1)
学問の自由	-	23条
休息の権利	24条	27条 (2)
生活の保障	25条 (1)	25条 (1)
母子の保護	25条 (2)	-
教育の権利	26条	26条
文化的生活を営む権利	27条	25条 (1)
人権実現の権利	28条	[11条]
他人の人权の尊重	29条 (2)	[12条]

注：「-」は該当条文がないことを表している。また []内の条文は、明確に該当しているとはいえないが、ある程度関連する条文であることを示すものである。

平成31年2月14日

平成30年度判事任官者研究会

資料目録

- 資料1 裁判所における男女別・試験別採用状況
- 資料2 地方裁判所の組織と権限（本庁）
- 資料3 裁判所の官職等
- 資料4 裁判所職員採用試験等の概要
- 資料5 行政職俸給表（一）
- 資料6 裁判所における障害者雇用に係る事案に関する検証報告書概要
- 資料7 裁判所における障害者雇用に関する基本方針
- 資料8 下級裁判所事務処理規則
- 資料9 大法廷首席書記官等に関する規則

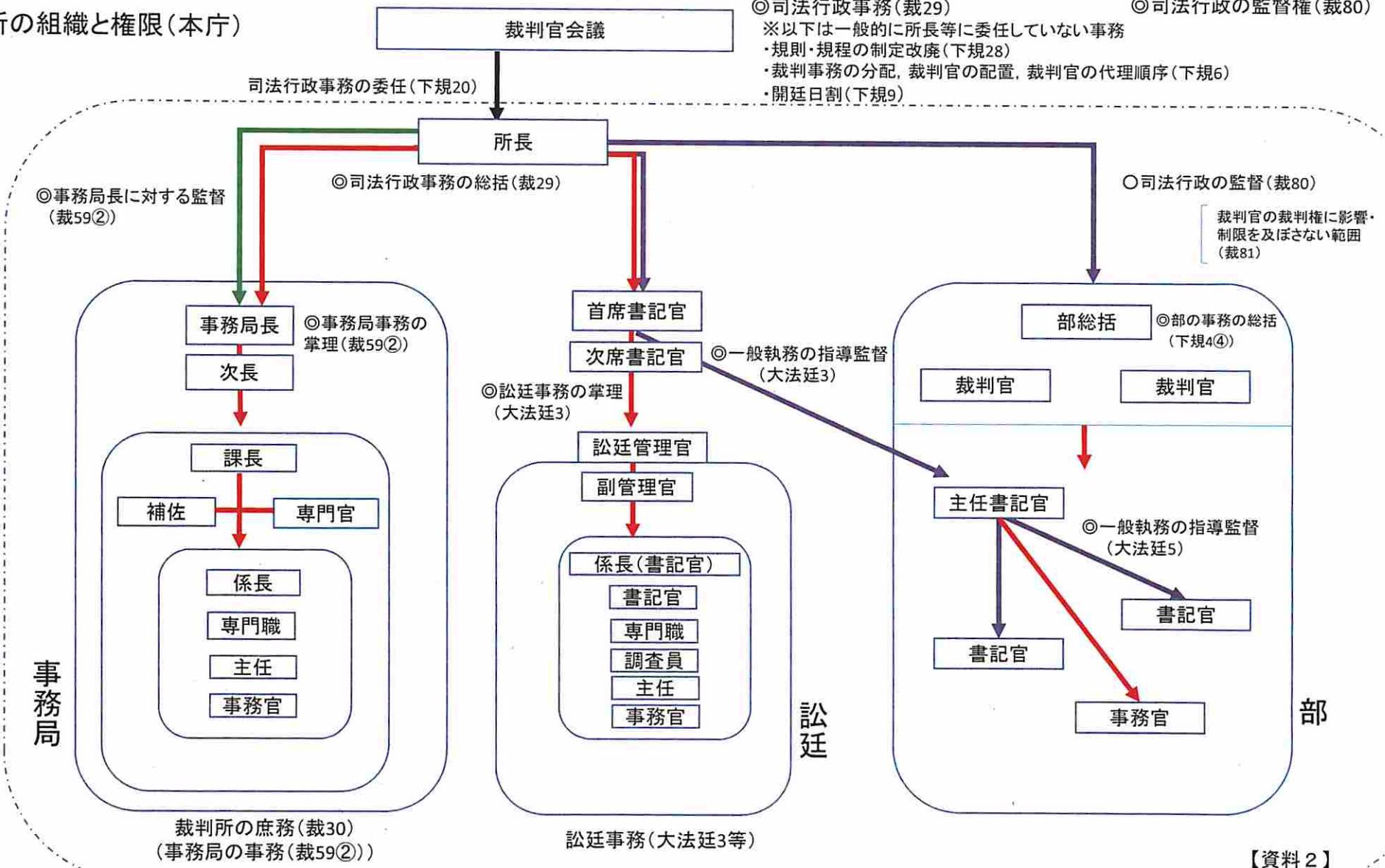
(資料)裁判所における男女別・試験別採用状況

		平成30年度 (平成29年度試験)	平成29年度 (平成28年度試験)	平成28年度 (平成27年度試験)			平成27年度 (平成26年度試験)	平成26年度 (平成25年度試験)
事務官	総合職 (裁判所事務官)	21 (5) [23.8 %]	10 (1) [10.0 %]	11 (6) [54.5 %]	総合職 (法律・経済区分)	20 (7) [35.0 %]	16 (8) [50.0 %]	
		院卒者 10 (3) [30.0 %]	5 (0) [0.0 %]	4 (3) [75.0 %]		院卒者 14 (3) [21.4 %]	13 (6) [46.2 %]	
		大卒程度 11 (2) [18.2 %]	5 (1) [20.0 %]	7 (3) [42.9 %]		大卒程度 6 (4) [66.7 %]	3 (2) [66.7 %]	
		大卒程度 368 (199) [54.1 %]	352 (190) [54.0 %]	277 (154) [55.6 %]		大卒程度 327 (166) [50.8 %]	369 (192) [52.0 %]	
		高卒者 45 (25) [55.6 %]	38 (18) [47.4 %]	28 (18) [64.3 %]		高卒者 31 (22) [71.0 %]	24 (16) [66.7 %]	
	家調補	39 (25) [64.1 %]	42 (33) [78.6 %]	42 (36) [85.7 %]	総合職 (人間科学区分)	45 (31) [68.9 %]	48 (36) [75.0 %]	
		院卒者 11 (5) [45.5 %]	11 (9) [81.8 %]	9 (9) [100.0 %]		院卒者 14 (13) [92.9 %]	10 (8) [80.0 %]	
		大卒程度 28 (20) [71.4 %]	31 (24) [77.4 %]	33 (27) [81.8 %]		大卒程度 31 (18) [58.1 %]	38 (28) [73.7 %]	
		計 473 (254) [53.7 %]	442 (242) [54.8 %]	358 (214) [59.8 %]		423 (226) [53.4 %]	457 (252) [55.1 %]	

注 1 ()内は女性を内数で示し、[]内は総数に対する女性の割合である。

2 平成26年度は4月30日時点の採用者数、平成27年度以降は4月1日時点の採用者数を取りまとめたものである。

地方裁判所の組織と権限(本庁)



各裁判所の組織は、大別すると、 「裁判部門」と「司法行政部門」に分けられます。

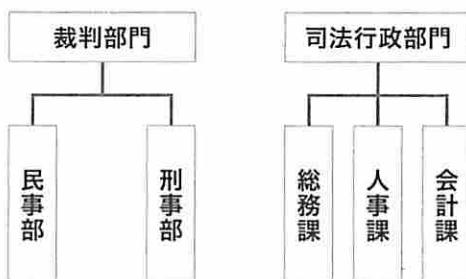
裁判部門

裁判部門では、各種の事件を裁判官が審理・裁判しますが、その裁判を支える職種として、裁判所書記官、家庭裁判所調査官、裁判所事務官などが置かれています。

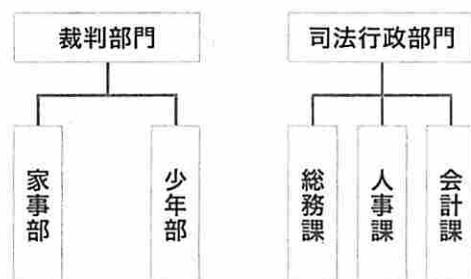
司法行政部門

司法行政部門では、事務局（総務課、人事課、会計課等）が設置され、裁判事務の合理的・効率的な運用を図るため、人や設備などの面で裁判部門を支援する職務を裁判所事務官などが行っています。

地方裁判所の一例



家庭裁判所の一例



キャリアパス

裁判所では、学歴や採用年次などにとらわれることなく選考により管理職に昇任する仕組みをとっています。日々のOJTや研修などによりスキルアップを図ることができ、全ての職員に対して意欲と能力に応じた多様なキャリアパスが開かれています。

昇進の具体的イメージは次のとおりです。異動・昇進は裁判部と事務局相互間でも行われます。

裁判部

裁判所事務官

裁判所書記官 ▶ 主任書記官(訟廷管理官) ▶ 次席書記官 ▶ 首席書記官

事務局

係長

課長補佐

課長

事務局次長

事務局長

裁判部

家庭裁判所 調査官補

家庭裁判所 調査官

主任家庭裁判所調査官

次席 家庭裁判所 調査官

首席 家庭裁判所 調査官

1 裁判所職員採用試験

裁判所事務官	総合職試験（裁判所事務官）		一般職試験（裁判所事務官）	
	(院卒者区分)	(大卒程度区分)	(大卒程度区分)	(高卒者区分)
受験資格	30歳未満であつて、院卒及び院卒見込みの者	21歳以上30歳未満の者	21歳以上30歳未満の者	高卒見込み及び卒業後2年以内の者（中学卒業後2年以上5年未満の者も受験可）
試験内容	第1次試験	基礎能力試験（多肢選択式）		
		専門試験（多肢選択式）		作文試験
	第2次試験	政策論文試験（記述式）	論文試験（小論文）	\
		論文試験（小論文、特例希望者のみ）		
		専門試験（記述式）	専門試験（記述式）	
	第3次試験	人物試験（個別面接）	人物試験（個別面接）	人物試験（個別面接）
	人物試験（集団討論及び個別面接）			

○総合職試験（裁判所事務官）は、政策の企画立案に係る高い能力を有するかどうかを、一般職試験（裁判所事務官）は、的確な事務処理に係る能力を有するかどうかを重視して行う試験です。

家庭裁判所調査官補	総合職試験（家庭裁判所調査官補）		
	(院卒者区分)	(大卒程度区分)	
受験資格	30歳未満であつて、院卒及び院卒見込みの者	21歳以上30歳未満の者	
試験内容	第1次試験	基礎能力試験（多肢選択式）	
		専門試験（記述式）	
	第2次試験	政策論文試験（記述式）	
		専門試験（記述式）	
		人物試験（集団討論及び個別面接）	

（注）年齢の基準日：受験する年の4月1日

2 裁判所職員総合研修所裁判所書記官養成課程入所試験

養成課程	受 験 資 格			試験内容
	官 職	学 歴	在職年数・年齢	
第一部	事 務 官	大学（法）卒	年齢不問	筆記試験（論文式） 第一部 憲法、民法、刑法及び民事訴訟法又は刑事訴訟法
	速 記 官			第二部 憲法、民法及び刑法
	技 官			口述試験
家裁調査官補				
第二部	上記以外	1 年 23歳以上		

(注) 受験資格の基準日：在職年数については試験の翌年の3月31日、年齢については試験の翌年の4月1日

3 裁判所書記官任用試験

官 職	受 験 資 格		試験内容
		在職年数	
事 務 官	① 旧事務官Ⅰ種試験、旧総合職試験（法律・経済区分）又は総合職試験（裁判所事務官）合格者	4 年	筆記試験（論文式） 憲法、民法、刑法及び民事訴訟法（民事訴訟規則を含む。）
速 記 官	② 旧事務官Ⅱ種試験、旧一般職試験（大卒程度試験）又は一般職試験（裁判所事務官、大卒程度区分）合格者	5 年	又は刑事訴訟法（刑事訴訟規則を含む。）
技 官	③ その他	9 年	口述試験
家裁調査官(補)	※ ②又は③に定める者のうち大学（法）卒の者は、それぞれ1年在職年数を短縮する。		実務試験

(注) 受験資格の基準日：在職年数は試験を実施する年の3月31日

別表第一 行政職俸給表（第六条関係）

イ 行政職俸給表(一)

職員区分	職務の級	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級	8級	9級	10級
		号俸	俸給月額								
	1	144,100	194,000	230,000	263,000	288,900	319,200	362,900	408,100	458,400	521,700
	2	145,200	195,800	231,600	264,900	291,100	321,400	365,500	410,500	461,500	524,600
	3	146,400	197,600	233,100	266,700	293,400	323,700	367,900	413,000	464,500	527,700
	4	147,500	199,400	234,700	268,800	295,500	325,900	370,500	415,400	467,500	530,800
	5	148,600	200,900	236,100	270,500	297,400	328,100	372,400	417,300	470,500	533,900
	6	149,700	202,700	237,800	272,400	299,700	330,100	374,900	419,600	473,500	536,200
	7	150,800	204,500	239,300	274,300	302,000	332,300	377,200	421,700	476,500	538,700
	8	151,900	206,300	240,900	276,400	304,200	334,500	379,700	423,900	479,600	541,100
	9	153,000	207,900	242,100	278,400	306,100	336,400	382,100	425,900	482,300	543,500
	10	154,400	209,700	243,600	280,400	308,400	338,600	384,800	428,000	485,400	545,300
	11	155,700	211,500	245,200	282,500	310,600	340,600	387,400	430,100	488,400	547,100
	12	157,000	213,300	246,600	284,500	312,900	342,800	390,100	432,200	491,500	549,000
	13	158,300	214,700	248,100	286,500	315,000	344,600	392,500	433,900	494,200	550,700
	14	159,800	216,500	249,600	288,600	317,100	346,600	394,800	435,700	496,500	552,100
	15	161,300	218,200	250,900	290,600	319,300	348,600	397,000	437,700	498,800	553,400
	16	162,900	220,000	252,300	292,600	321,400	350,600	399,400	439,700	501,100	554,500
	17	164,200	221,700	253,800	294,400	323,300	352,300	401,200	441,600	503,200	555,800
	18	165,700	223,400	255,400	296,400	325,300	354,300	403,200	443,400	504,600	556,800
	19	167,200	225,000	257,100	298,500	327,300	356,100	405,100	445,200	506,100	557,700
	20	168,700	226,600	258,900	300,500	329,300	358,000	406,900	446,900	507,500	558,600
	21	170,100	228,000	260,500	302,400	331,000	359,900	408,800	448,700	508,700	559,500
	22	172,800	229,700	262,300	304,500	333,100	361,800	410,600	450,200	510,100	
	23	175,400	231,300	264,000	306,500	335,100	363,800	412,400	451,600	511,600	
	24	178,000	232,900	265,700	308,600	337,200	365,700	414,300	453,100	513,100	
	25	180,700	234,000	267,600	310,300	338,600	367,700	416,100	454,500	514,200	
	26	182,400	235,500	269,500	312,400	340,500	369,600	417,600	455,800	515,300	
	27	184,000	236,900	271,300	314,400	342,400	371,600	419,100	457,100	516,500	
	28	185,700	238,200	273,100	316,400	344,300	373,600	420,700	458,300	517,700	
	29	187,200	239,500	274,800	318,100	345,900	375,100	422,300	459,300	518,700	
	30	188,900	240,700	276,700	320,100	347,800	376,900	423,600	460,000	519,600	
	31	190,700	241,700	278,600	322,200	349,700	378,700	424,900	460,800	520,500	
	32	192,400	242,900	280,300	324,300	351,500	380,300	426,100	461,500	521,400	
	33	194,000	244,200	281,800	325,500	353,400	382,100	427,300	462,200	522,200	
	34	195,400	245,300	283,700	327,500	355,200	383,500	428,600	463,000	523,100	
	35	196,900	246,500	285,500	329,400	357,000	385,000	429,900	463,700	523,800	
	36	198,400	247,800	287,400	331,500	358,700	386,600	431,100	464,300	524,300	
	37	199,700	248,700	289,000	333,400	360,100	388,000	432,300	464,800	525,000	
	38	201,000	250,100	290,700	335,300	361,400	389,200	433,100	465,400	525,600	
	39	202,200	251,500	292,500	337,300	362,800	390,400	433,900	466,000	526,400	
	40	203,500	252,900	294,300	339,200	364,200	391,500	434,700	466,600	527,000	

	41	204,800	254,300	295,800	341,100	365,500	392,600	435,300	467,100	527,500
	42	206,100	255,700	297,500	343,000	366,400	393,800	436,000	467,600	
	43	207,400	257,100	299,000	344,800	367,500	395,000	436,700	468,000	
	44	208,700	258,400	300,600	346,700	368,600	396,100	437,400	468,300	
	45	209,800	259,600	302,200	348,200	369,400	396,800	438,200	468,600	
	46	211,100	260,900	303,900	349,600	370,300	397,500	439,000		
	47	212,400	262,300	305,500	351,100	371,200	398,200	439,400		
	48	213,700	263,600	307,200	352,600	372,100	398,900	440,100		
	49	214,800	264,700	308,100	354,200	373,000	399,500	440,600		
	50	215,900	265,800	309,600	355,000	373,800	400,100	441,000		
	51	216,900	267,100	311,100	356,200	374,600	400,600	441,400		
	52	218,000	268,400	312,700	357,200	375,400	401,000	441,800		
	53	219,100	269,400	314,300	358,100	376,100	401,400	442,200		
	54	220,100	270,500	315,900	359,200	376,800	401,700	442,600		
	55	221,000	271,800	317,500	360,100	377,500	402,000	443,000		
	56	222,000	273,100	319,000	361,200	378,200	402,300	443,300		
	57	222,400	274,000	320,500	362,100	378,700	402,600	443,600		
	58	223,300	275,000	321,700	362,800	379,300	402,900	444,000		
	59	224,100	275,900	322,900	363,500	379,900	403,200	444,300		
	60	224,900	277,000	324,100	364,200	380,600	403,500	444,600		
再任 用職 員以 外の 職員	61	225,600	278,100	324,800	364,600	381,000	403,800	444,900		
	62	226,600	279,100	325,700	365,200	381,700	404,100			
	63	227,400	280,000	326,500	365,900	382,300	404,400			
	64	228,300	281,000	327,300	366,600	382,900	404,700			
	65	229,000	281,500	328,200	366,900	383,300	405,000			
	66	229,800	282,400	328,600	367,600	383,900	405,300			
	67	230,700	283,100	329,300	368,300	384,500	405,600			
	68	231,700	284,000	330,100	369,000	385,100	405,900			
	69	232,400	285,000	330,900	369,300	385,500	406,100			
	70	233,100	285,800	331,600	369,900	386,000	406,400			
	71	233,700	286,600	332,300	370,600	386,500	406,700			
	72	234,500	287,400	333,000	371,200	387,100	407,000			
	73	235,300	288,200	333,500	371,500	387,400	407,200			
	74	236,000	288,700	334,100	372,100	387,800	407,500			
	75	236,700	289,100	334,600	372,800	388,200	407,800			
	76	237,300	289,600	335,200	373,400	388,600	408,000			
	77	238,000	289,800	335,500	373,800	388,900	408,200			
	78	238,800	290,100	336,000	374,300	389,200	408,500			
	79	239,600	290,300	336,400	374,900	389,500	408,800			
	80	240,300	290,700	336,900	375,400	389,800	409,000			
	81	240,800	290,900	337,300	375,900	390,000	409,200			
	82	241,500	291,100	337,800	376,500	390,300	409,500			
	83	242,200	291,500	338,300	377,000	390,600	409,800			
	84	242,900	291,800	338,800	377,300	390,800	410,000			
	85	243,500	292,100	339,100	377,700	391,000	410,200			
	86	244,200	292,400	339,500	378,200	391,300				
	87	244,900	292,700	340,000	378,600	391,600				
	88	245,600	293,100	340,400	379,000	391,800				

	89	246,100	293,400	340,700	379,400	392,000					
	90	246,600	293,800	341,100	379,900	392,300					
	91	246,900	294,100	341,600	380,300	392,600					
	92	247,300	294,500	342,000	380,700	392,800					
	93	247,600	294,700	342,200	381,000	393,000					
	94		294,900	342,600							
	95		295,200	343,100							
	96		295,600	343,500							
	97		295,800	343,700							
	98		296,100	344,100							
	99		296,500	344,500							
	100		296,900	344,800							
	101		297,100	345,100							
	102		297,400	345,500							
	103		297,800	345,900							
	104		298,100	346,300							
	105		298,300	346,800							
	106		298,600	347,200							
	107		299,000	347,600							
	108		299,300	348,000							
	109		299,500	348,500							
	110		299,900	348,900							
	111		300,300	349,200							
	112		300,600	349,500							
	113		300,800	350,000							
	114		301,000								
	115		301,300								
	116		301,700								
	117		301,900								
	118		302,100								
	119		302,400								
	120		302,700								
	121		303,100								
	122		303,300								
	123		303,600								
	124		303,900								
	125		304,200								
再任用職員		187,700	215,200	255,200	274,600	289,700	315,100	356,800	389,900	441,000	521,400

備考(一) この表は、他の俸給表の適用を受けない全ての職員に適用する。ただし、第二十二条及び附則第三項に規定する職員を除く。

(二) 2級の1号俸を受ける職員のうち、新たにこの表の適用を受けることとなった職員で人事院規則で定めるものの俸給月額は、この表の額にかかわらず、185,200円とする。

裁判所における障害者雇用に係る事案に関する検証報告書概要

不適切な行為の原因

○対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如

法令を十分に理解しておらず、ガイドラインに沿った手続をとる必要があるという意識が不十分。

○対象障害者の杜撰な計上－前例踏襲

- ・法令に照らした十分な検討をすることなく、前例が基準化。
- ・いったん対象障害者に該当すると判断した場合、その後の通報の際には当否を検討することなく、通報。

(参考)

- ・約71%が平成28年度以前の判断(認定資料の多くは対象障害者の名簿)。
- ・平成29年度の判断も、前任庁の判断(異動通知書)を踏襲した認定が相当数。

○法の理念に対する意識の低さ

裁判所の組織や事務の特性から障害者の任用が容易でないという背景事情

- ・法の理念が十分に意識されず、緩やかな運用をすることも許容されるとの認識に基づく運用が広がり、その後長期間継続。
- ・形式上は法定雇用率を充足した報告がされ続ける中で、問題意識が薄れるとともに、積み上げられた前例自体が基準化。

法令順守を確保し、国民の人権を擁護する役割を有する裁判所において、法の理念を意識せず、無批判的に前例に基づいた事務処理が漫然と行われてきたことは極めて不適切。

再発防止策及び今後の取組等

裁判所において、取組を進めていくに当たっては、以下の点に留意すべき。

○法定雇用率を達成すること自体を目的とするのではなく、法の趣旨を常に意識しながら取組を進めていくことが不可欠。

○障害者が活躍できる職場を積極的に見いだし、障害者雇用の積極的意義を再確認していくことが必要。

○障害のある職員と障害のない職員とが共に働くことの意義について、一人一人の職員が深く理解し、実感できるようにすることが重要。

○今回の事案を今後の教訓とし、永く組織全体で語り継いでいくべき。

裁判所における障害者雇用に係る事案
に関する検証報告書

平成30年12月5日

司法行政事務の適正な遂行の確保に関する
有識者委員

目 次

(はじめに)	2
第1 検証の目的、調査方法.....	3
1 検証の目的.....	3
2 調査方法.....	3
第2 調査の結果.....	6
1 個別事案に関する調査結果	6
2 庁単位調査に関する調査結果	10
3 人事担当部局に関する調査結果等	11
第3 不適切な行為の原因.....	17
1 対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如	17
2 対象障害者の杜撰な計上－前例踏襲	17
3 法の理念に対する意識の低さ	19
4 原因についての評価.....	20
第4 再発防止策及び今後の取組	22
1 人事局からの説明.....	22
2 再発防止策及び今後の取組についての評価	23
第5 総括.....	25

(はじめに)

本報告書は、裁判所における障害者雇用に係る事案に関し、司法行政事務の適正な遂行の確保に関する有識者委員（以下「有識者委員」という。）による検証の結果を報告するものである。

国の機関は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）40条に基づき、毎年、障害者である職員の任免に関する状況を障害者任免状況通報書により厚生労働大臣に対して通報しなければならないこととされているところ、国の機関において、平成29年6月1日現在の障害者の任免状況について再点検を行った結果、裁判所を含む多くの機関において、障害者雇用率制度の対象となる障害者の不適切計上が見られ、法38条1項の政令で定める率（以下「法定雇用率」という。）を達成していない状況が明らかとなった。

有識者委員は、最高裁判所事務総長から、このような裁判所における障害者の不適切計上の原因について調査し、その問題性を検証することを求められ、平成30年10月から12月まで、最高裁判所及び下級裁判所に対する書面調査並びに最高裁判所事務総局人事局（以下「人事局」という。）に対するヒアリング調査等を行うとともに、計4回の会合を開催し、本報告書をとりまとめた。

なお、国の行政機関においては「国の行政機関における障害者雇用に係る事案に関する検証委員会」（以下「検証委員会」という。）が設置され、検証委員会による調査が行われたところ、今般の事態については、裁判所と国の行政機関の問題状況に共通する部分もあると考えられたことから、裁判所における検証を進めるに当たっては、検証委員会による調査手法を参考とすることが適切と考えた。そこで、検証委員会に対し、調査方法に関する情報提供を依頼したところ、検証委員会が書面調査に用いた調査票の提供を受けることができた。このような検証委員会の協力に対して、この場を借りて謝意を表したい。

第1 検証の目的、調査方法

1 検証の目的

本検証は、裁判所において、平成29年6月1日現在の障害者の任免状況について障害者雇用率制度の対象となる障害者の不適切な計上がされ、誤った通報がされるに至った原因について調査し、その問題性を検証することを目的とする。なお、原因分析を今後の再発防止等につなげていくことが適切と考えられたことから、併せて、現場の実情や今後の取組などについても調査を行った。

2 調査方法

(1) 調査対象

法40条は、国の任命権者は、毎年一回、当該機関における障害者雇用率制度の対象となる障害者（以下「対象障害者」という。）である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報しなければならないと規定しており、同条に基づく通報は任命権者ごとに行われている。

裁判所においては、庁単位で通報が行われていることから、最高裁判所、高等裁判所（8庁）、地方裁判所（50庁）、家庭裁判所（50庁）のそれぞれを基本的な調査の対象とした。

(2) 調査方法

個別事案調査、庁単位調査及び人事担当部局調査からなる調査票への回答による書面調査に加え、ヒアリング調査を行った。また、今般の事態の検証を進めるために必要となる情報を広く直接収集するため、本年10月11日から同月26日まで専用通報窓口を設置した。

ア 個別事案調査

個別事案調査は、平成29年6月1日現在の障害者である職員の任免に関する状況の通報（以下「平成29年通報」という。）に係る通報書（以下

「平成29年通報書」という。)において、対象障害者である職員として計上した者であって、平成29年6月1日現在の障害者任免状況の点検(以下「平成30年再点検」という。)によって通報内容の修正が必要となったもの全てについて、一人一人の事情を個別に確認することにより、個別事案ごとに対象障害者である職員数を計上した際の経緯や問題の所在を明らかにすることを目的として行った。

個別事案調査票の調査項目は参考資料3のとおりであるが、主に以下の5つの観点から事実関係を明らかにするものである。

- ・ 対象者の属性：対象者の雇用期間、勤務時間区分
- ・ 平成29年通報時の整理：平成29年通報書における障害者区分等
- ・ 平成30年再点検後の整理：平成30年再点検後の整理として、障害者区分、障害者区分に該当しない場合の分類（障害者手帳を所持しているが通報対象となる職員ではない、障害者手帳等所持未確認など）
- ・ 平成29年通報時の判断方法：調査対象者のうち、平成29年に対象障害者であるかの判断を行った者に係る判断方法（障害者手帳等、障害者手帳等以外の資料、自己申告等）（平成28年度以前に対象障害者であるとの判断を行った調査対象者については、どのような引継ぎがされていたか）
- ・ なぜ対象障害者である職員数の計上において不適切計上が発生したのか

イ 庁単位調査

庁単位調査は、今般の事態に至った原因を究明し、その結果を再発防止につなげていくためには、裁判所における障害者の採用、任用の実情、その障害となる事情を踏まえた検討を行うことが有益と考えられたことから、対象障害者の不適切計上がなかった府を含め、各府における前記各実情を明らかにすることを目的として行った。

府単位調査票の調査項目は参考資料4のとおりである。

ウ 人事担当部局調査

人事担当部局調査は、裁判所における障害者任免状況通報について担当する人事局に対し、平成29年通報書について、再点検によって通報内容の修正が必要となるに至った背景として、法令・通知や障害者の範囲等に関する認識、下級裁判所に対する周知方法等について、事実関係を明らかにすること、裁判所全体における障害者の採用、任用の実情等を明らかにすることを目的として行った。

人事担当部局調査の調査項目は参考資料5のとおりであるが、主に以下の項目について調査を行うものである。

- ・ 問題のある取扱いの認識
- ・ 障害者雇用促進制度等についての認識
- ・ 通報の対象となる障害者の範囲の認識
- ・ プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）についての認識
- ・ 裁判所内部における周知方法
- ・ 厚生労働省の通報依頼や制度の周知等の対応

エ ヒアリング調査

個別事案調査、府単位調査及び人事担当部局調査の書面調査への回答を踏まえて、有識者委員が人事局に対するヒアリングを行った。その他、一部報道のあった横浜家庭裁判所における対象障害者の認定に関する事案について、当時の関係職員に対してヒアリングを行った。

第2 調査の結果

1 個別事案に関する調査結果

個別事案調査の集計結果については、参考資料2に示すとおりである。

なお、平成29年通報時において、各庁の実雇用率は、全ての庁で法定雇用率（2.3%）を超えていたが、平成30年再点検後は、法定雇用率を超えたのは22庁にとどまった。

(対象者の属性)

個別事案調査については、全部で429名¹分の回答があり、そのうち、393名が雇用期間の定めのない雇用の者であった。また、全員が週の所定労働時間が30時間以上の者であった。

(平成29年通報時の整理)

平成29年通報書において、対象障害者である職員の数として、身体障害者、知的障害者又は精神障害者のどの区分として計上されていたか尋ねたところ、422名が身体障害者、7名が精神障害者として計上され、知的障害者として計上されていた職員はいなかった。

また、身体障害者として計上されていた者422名について、身体障害の種類を尋ねたところ、視覚障害として計上されていた者が161名、内部機能障害として計上されていた者が144名、肢体不自由として計上されていた者が79名、聴覚又は平衡機能障害として計上されていた者が34名、音

¹ 厚生労働省（職業安定局）公表の「立法機関及び司法機関における平成29年6月1日現在の障害者の任免状況の再点検結果について」においては、減少した障害者である職員数は399とされているが、これは平成30年再点検後に新たに対象障害者に該当することとされた者（増加分）を差し引いたものであり、また、対象障害者としての計上数（重度障害者を2人、短時間勤務職員を0.5人等と計上する等）であって不適切計上された者の実人数ではないため、この個別事案調査の回答総数とは一致しない。

声機能、言語機能又はそしやく機能障害として計上されていた者が4名であった。

(平成29年の判断方法)

平成29年に対象障害者であるとの判断が行われた者は、422名中122名であり、どのような方法により対象障害者であるか否かの判断を行ったか尋ねたところ、「障害者手帳（写し又は原本）（期限切れ等有効でない場合を含む。）」を根拠としたもの2名、指定医等以外の医師の診断書を根拠としたもの17名、「健康診断の結果や診療報酬請求書（レセプト）、府舎内診療室の利用記録等の医療記録」を根拠としたもの50名、「人事調書・身上調書等の人事記録」を根拠としたもの11名、「対象者の状態の視認・観察等」を根拠としたもの5名、「対象者の自己申告（供述）」を根拠としたもの4名等であった。また、その他の書類としたものが31名あったところ、そのうち26名が異動通知書（対象障害者が他府に異動する際に、前任府から異動先の府に送付される文書であり、障害者の氏名、障害の種類・程度等が記載されたもの）であった。

この平成29年の対象障害者の判断方法を平成29年通報時の障害の種類ごとに集計すると、

- ・ 視覚障害とされていた者39名分については、医療記録19件、他の書類13件等
- ・ 聴覚等障害とされていた者7名分については、他の書類3件、医療記録2件等
- ・ 肢体不自由者とされていた者15名分については、他の書類6件、指定医等以外の診断書3件、視認観察等3件等
- ・ 内部機能障害とされていた者53名分については、医療記録28件、指定医等以外の診断書9件、人事記録7件、他の書類7件等

- 精神障害者とされていた者 6 名分については、指定医等以外の医師の診断書 3 件、人事記録 2 件等であった。

(平成 29 年度に判断した場合の不適切計上の理由)

平成 29 年度に判断したもので、障害者手帳等以外の根拠を用いた 120 名分について、不適切計上が発生した理由を複数回答を可能として尋ねたところ、87 件は、「対象障害者に該当する範囲の認識に誤りがあった、又は対象障害者に該当する範囲が決まっていることを意識していなかった。(現時点では対象障害者に該当するという認識はない)」を選択し、8 件は、「対象障害者に該当することが確実であるとの認識の下、対象障害者として計上した。(現時点でも、障害者手帳等の所持が確認できれば、対象障害者に該当すると認識している。)」を選択した。

平成 29 年度に判断したもので、障害者手帳等を判断の根拠としたもの 2 名分について、不適切計上が発生した理由を複数回答で尋ねたところ、いずれも「障害者手帳等が利用目的を明示して取得する、本人の同意を得るなどガイドラインで示された適切な方法で入手されたものではなかったため、平成 30 年再点検の際は対象障害者として計上しなかった」を選択した。

平成 29 年に対象障害者であるか否かの判断を行った際、ガイドラインにおいて、障害者手帳等によって確認すべきこととされていたことを認識していたかを尋ねたところ、いずれも「認識していなかった」を選択した。

(平成 28 年度以前に判断した場合の引継ぎ方法)

422 名分の個別事案調査への回答のうち、300 名は、平成 28 年度以前に判断したもの引き継いだとする「引継ぎケース」であった。この場合の引継ぎの態様を尋ねたところ、障害者手帳等を含む記録が引き継がれてい

たものが3件、「指定医等以外の医師の診断書、公的医療・障害福祉サービスの利用に関する受給者証等、所得税の障害者控除を行うために提出された書類、医療記録、人事記録、対象者以外の者の供述・対象者の自己申告の内容を含む資料」が引き継がれていたものが16名と限られており、264名は、対象障害者の名簿のみが引き継がれ、その名簿に障害の種類や、障害の程度・等級が記載されている例がほとんどであった。

(対象障害者の判断基準等)

平成29年通報時に対象障害者として計上されていた者について、どのような基準や参考資料等を用いたのかを複数回答を可能として尋ねたところ、法規が344件、内部的な基準・参考資料が227件、特に基準等は用いていないとするものが40件、その他が116件であった。

内部的な基準等の主なものとしては、平成5年7月28日付け人事局長依命通達「障害者の採用に関する計画の作成等について」とするものが195件、平成29年5月31日付け人事局総務課長事務連絡「平成29年度の障害者任免状況通報書等の作成等について」等添付の身体障害者障害程度等級表とするものが32件であった。

(平成30年再点検後の整理)

平成29年通報時に対象障害者として計上されていた者について、平成30年再点検後にどのような者であると整理したかを尋ねたところ、429名中2名は当該庁に過去に在職していたが平成29年6月時点においては在職していなかった者であり、5名は当該庁に過去に在職したことのない者であった。もっとも、いずれも地方裁判所に在職する職員を同一所在地の高等裁判所の職員として計上するなどするものであり、架空の者や退職した者を計上したり、地方裁判所と高等裁判所等で二重計上しているような例はなかつ

た。

また、平成29年通報時に在職している422名中415名は障害者手帳等の所持が確認されていない者であった。その他7名については、障害者手帳等を所持しているが、障害者手帳等の情報を人事担当者が入手した際に障害者任免状況通報に用いるという利用目的を明示していなかった、又は本人同意の有無が不明であるなど、ガイドラインに沿わない手続で行われたものなどであったため、平成30年再点検の際は、対象障害者として計上されなかつた。

2 庁単位調査に関する調査結果

各庁における障害者の採用、任用の実情、その障害となる事情についての庁単位調査の集計結果は、以下のとおりである。

(障害者の採用に当たっての工夫例)

採用広報に当たって、可能な範囲で配慮を行う旨を明示したり、採用試験実施に当たって、配席を工夫したり、点字の試験を用意するなどの配慮を行っている。

(障害者の具体的職務、障害の特性に応じた工夫、配慮の例)

障害の特性に応じ、配席の工夫、自動車通勤の許可、段差の少ない部署への配置、当直の免除のほか、周囲によるフォロー等の配慮を行っている。障害の内容によっては、立会業務が困難であるとして事務局、訟廷事務、非訟部における勤務としている。

(障害者の採用・任用の障害となる事情)

裁判所では、当事者等への対応を必要とする部署が大半であること、法廷

立会業務においては緊急事態発生時の対応も必要となることなどから、障害の内容によっては配置可能な部署が限定されており、配置可能な部署も合理化により減少しつつある。裁判所には、独自の採用・養成制度をとる裁判官、書記官等の資格官職が多い。

裁判所の支部や独立簡裁については小規模なため職員数自体が少ない府では配置が困難である。執務室等のバリアフリーが進んでいない府舎がある。職員に障害者に関する十分な知識がなく、具体的にどのような業務であれば就労が可能かの整理ができていない。障害者枠の採用試験がない。

3 人事担当部局に関する調査結果等

人事局に対して、人事担当部局調査票による調査及びヒアリングを行った結果等は、以下のとおりである。

(裁判所における通報の状況等)

(1) 厚生労働省から人事局への通報依頼状況及びこれを受け人事局から下級裁判所へ発出した文書等について尋ねたところ、以下のような回答があった。

人事局においては、平成29年通報に当たり、厚生労働省から平成29年5月25日付け厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課長通知「障害者である職員の任免に関する状況の通報について」(以下「平成29年5月通知」という。)の送付を受け、下級裁判所に対し、平成29年5月31日付け人事局総務課長事務連絡「平成29年度の障害者任免状況通報書等の作成等について」を参考資料(平成28年3月31日付け厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課障害者雇用専門官事務連絡「障害者任免状況通報書に係る留意事項について」及び身体障害者障害程度等級表)と共に送付した。なお、従前から厚生労働省から送付された通報依頼文書は下級裁

判所に送付はしない扱いであったため、平成29年5月通知についても、下級裁判所には送付しなかった。

また、平成17年に厚生労働省からガイドラインの送付を受け、平成18年2月に下級裁判所にガイドラインを配布したものの、その後は、最高裁判所としてガイドラインの周知を行ったことはなく、下級裁判所に対して通報書等の作成等を依頼するに際し、ガイドラインを送付したこととなかった。

(2) 他方、下級裁判所から人事局に対してどのように報告がされていたのかを尋ねたところ、障害者任免状況通報報告書によって数値のみが報告され、資料等の添付はなかった旨の回答があった。

(問題のある取扱いの認識)

今般の事案に係る問題点の整理を複数回答を可能として尋ねたところ、障害者雇用率制度に係る法令の理解、障害者の範囲や障害者であることの確認方法、対象障害者であることを判断する部局である下級裁判所に対する周知方法、厚生労働省の通報依頼や制度の周知の方法について問題があるとの回答があった。

その具体的な内容として、障害者雇用率制度に係る法令が改正される都度、改正部分は確認していたものの、改めて法令全体を確認することをしていなかつたため、法令を十分に理解していなかつたものと思われる、また、ガイドラインは、民間の事業主が行うべき手続について定めた指針であるとして、その趣旨や重要性を正しく理解できず、最高裁判所から下級裁判所に適切に周知・指導しなかつた結果、各庁としても、ガイドラインに沿つた手続をとる必要があるという意識が持てず、障害者の範囲や障害者であることの確認についても従前からの扱いを漫然と踏襲していたものと思われる、との回答があつた。

なお、平成29年通報時には、109府中51府において、法定雇用率の

達成に必要な人数にとどまらず、それより多くの障害者の通報が行われていたところ、この点については、漫然と前年度に対象障害者と認定された者と同様の障害を持つ者を障害者と認定していたものと考えられる旨の回答があった。

(問題のある取扱いの開始時期)

今般の事案に係る問題点について、過去いつ頃からそのような取扱いが行われていたのかを尋ねたところ、相当昔の状況でもあるため当時の状況をはつきりと確認することはできなかったとしつつ、以下のような回答があった。

裁判所では、裁判事務を担当する書記官等の資格官職が一定割合を占めるなどの組織の特殊性から障害者の雇用が容易でないこともあって、昭和60年頃には、法定雇用率未達成の庁が多くなってきており、そのことが問題視される可能性があると認識されていた模様であった。しかし、裁判所には障害者のみを対象とした新規採用の枠組みがなく、新規採用のみにより法定雇用率を達成することは困難と考えられたことから、こうした事情を背景に、その頃、人事局の担当部署において、法定雇用率を達成するために対象障害者の判断について緩やかな運用をすることも許容し、当時一部の庁で行われていた運用（障害者等級7級1つのものは障害者に該当するものとして取り扱う、視力が矯正され障害者に該当しないように見える者についても再度きめ細かく検討を加えるなど）について下級裁判所に伝えたものと思われる。このため、下級裁判所においては、障害者数に不足を生じさせることは極力避ける必要があり、法定雇用率を達成するためには対象障害者の判断について緩やかな運用をすることも許容されるとの認識を持つようになったと思われる。

(法の関連条文についての認識)

法の関係する条文の内容の認識を尋ねたところ、ある程度承知していたとの回答があった。また、下級裁判所への周知については、おおむね周知されていたとの回答があった。

(通報の対象となる障害者の範囲の認識)

平成29年5月通知における通報の対象となる障害者の範囲の記載については、一定程度認識していたものの、身体障害者について、身体障害者手帳の等級によって判断する取扱いは、一部の部局では行われていなかったとの回答があった。

平成29年5月通知において、身体障害者の範囲について「原則として」とある部分の例外に当たる場合とは、どのような意味であると認識していたか、複数回答を可能として尋ねたところ、「例外に当たる場合が示されていないことから、幅広くいずれの等級に該当するか判断してよい」、「原則として、身体障害者手帳の等級により判断する必要があるが、例外に当たる場合として、客観的な資料によりいずれの等級に該当するか判断してよい」との回答があった。

(障害者の把握・確認ガイドラインについての認識)

ガイドラインについて参考されていたかとする質問に対しては、ガイドラインはほとんど参考されていなかったとの回答があった。

ガイドラインに沿わない取扱いが行われていた場合、どのような取扱いが行われていたのか、複数回答を可能として尋ねたところ「障害者手帳等による確認が行われていなかった」、「本人同意のほか、プライバシーに配慮した情報の取得が行われていなかった」との回答があった。

なぜ、ガイドラインに沿わない取扱いが行われたのか、複数回答を可能として尋ねたところ、「「障害者の把握・確認ガイドラインに従い、適正な取扱

いに努められたい」とされていたことから、法的な義務ではないとの回答があった。

(裁判所内部における周知方法)

平成29年通報書を作成するに当たって、下級裁判所に対して、適切な対象障害者の把握・確認方法や対象障害者の算定方法について周知等が行われていたか尋ねたところ、「平成29年5月通知を転送するなどして依頼し、特段の補足的な周知・説明は行っていなかった」との回答があった。なお、平成29年5月通知自体は下級裁判所には送付しなかったこと、平成18年以降、ガイドラインの周知を行っていなかったことは前記のとおりである。

(厚生労働省の通報依頼や制度の周知等の対応)

厚生労働省からの通報依頼や通報に関する疑義照会への対応は適切であったか尋ねたところ、適切ではなかったとの回答があった。

その具体的な内容としては、通報の対象となる障害者の範囲について、精神障害者を除いては身体障害者手帳等を有する者しか通報の対象とならないという点がガイドラインにしか記載されていないことが指摘された。

(専用通報窓口に寄せられた通報等)

有識者委員は、今般の事態の検証を進めるために必要となる情報を広く直接収集するため、本年10月11日から同月26日まで、専用通報窓口を設置した。寄せられた通報（メール）の件数は、9件である。これらはいずれも裁判所において今般の事態が発生したことについて厳しい批判を述べるものであったが、その中に個別の事案に関する具体的な記載はなかった。

また、一部報道のあった横浜家庭裁判所における対象障害者の認定に関する事案については、当時の関係職員に事実関係を確認したところ、職員に対

して視力を尋ねるとともに、障害者として通報の対象とすることを了解する
ように依頼したことなど、おおむね報道のとおりの事実が認めら
れた。

第3 不適切な行為の原因

第2の調査結果のとおり、不適切計上がされていた対象障害者の範囲やその他不適切計上の内容には様々なものがあるが、総じて、裁判所の対応の問題として、以下の点を指摘することができる。

1 対象障害者の計上方法についての正しい理解の欠如

対象障害者である身体障害者として計上するためのルールとしては、法令に基づく別表に掲げる要件の該当性及び原則として身体障害者手帳による確認、例外として指定医等の診断書等による確認が必要とされている。また、対象障害者である精神障害者として計上するためのルールとしては、法令により手帳を有している者に限るとされており、かつ、ガイドラインや厚生労働省から毎年発出されている通報依頼通知においても、このルールは明記されていた。

しかしながら、裁判所においては、障害者雇用率制度に係る法令が改正される都度、改正部分は確認していたものの、改めて法令全体を確認することをしていなかったため、法令を十分に理解していなかった。また、ガイドラインは、もともと民間の事業主が行うべき手続について定めた指針であり、後述する厚生労働省による通知の問題や、最高裁判所による各庁に対する周知の方法の不十分さもありいまって、ガイドラインに沿った手続をとる必要があるという意識を持つことがなかった。

2 対象障害者の杜撰な計上　－ 前例踏襲

前記1のような事情の結果、裁判所においては、障害者の範囲や障害者であることの確認について従前からの扱いを漫然と踏襲するという杜撰な扱いがまん延していて、多くの府では対象障害者に該当するかどうかについて判断を行う際において、法令に照らした十分な検討をすることなく、専ら、これまで

に対象障害者に該当すると判断されてきた障害の性質・内容と同様の障害を有する職員がいないかという観点から検討がされており、いわば、法令ではなく前例が基準として用いられてきた。平成29年通報においては、半数程度の庁において、法定雇用率の達成に必要な人数にとどまらず、それより多くの障害者の通報が行われていたが、これなども、前例どおりの認定を単純に繰り返していたことをうかがわせるものといえよう。

また、いったん対象障害者に該当すると判断した場合、その後の通報の際に、その判断の当否について検討することなく、そのまま対象障害者に該当として通報していたことがうかがわれる。調査結果のうち、対象障害者に該当することの判断時期について、平成28年度以前とするものが約71%と多く、その認定資料の多くは対象障害者の名簿であったこと、平成29年度に判断したとするものについても異動通知書によって認定したとするものが相当数あったことは前例を中心とした運用がされていたことを裏付けるものである。裁判所では、庁単位で通報を行っているため、対象障害者が他庁に異動する際には、前任庁が、障害者の氏名、障害の種類・程度を記載した異動通知書を作成して異動先の庁に送付することとなっており、このような取扱いも、過去の判断を前提として通報を行うという運用に影響を与えていたものと思われる。

なお、誤った計上がされた職員（429名）のうち、当該庁には在籍していない職員も7名認められた。いずれも地方裁判所に在職する職員を同一所在地の高等裁判所の職員として計上するなどするものであり、架空の者を計上したり、二重計上をしたりするものではないとはいえるが、現在在籍をしていない者を計上する点において不適切であるといわなければならない。これは、裁判所においては、裁判所全体として一つの通報を行っているものではなく、庁単位で通報が行われていることが大きく影響していると考えられる。しかし、このことを理由に不適切な計上を行ったことが決して正当化されるものではなく、このこともまた計上の杜撰さを示しているものといえる。

以上からすると、裁判所においては、全体として、法令に照らして対象障害者を判断するという基本的な姿勢に欠け、前例踏襲的な運用を行っていたものということができる。

3 法の理念に対する意識の低さ

以上のように、裁判所において、障害者雇用に関する不適切な実務が行われていたのは、障害者の職業の安定を図ることを目的とする法の理念が十分に意識されなかつたことによるものと考えられる。この点に関連して、検証委員会作成の報告書においては、厚生労働省（職業安定局）の問題として、制度を所管する官庁であるにもかかわらず、障害者雇用の実態に対する関心が低かったと言わざるを得ないこと、平成17年のガイドライン発出時に適切な周知を行っていないこと、毎年の通報依頼発出時における対応の問題などが指摘されているほか、法の理念に対する意識の低さに関しても、国の機関における障害者雇用促進制度の仕組みでは専ら法定雇用率を超えることだけを意図したような事務処理に流れやすくなっていたこと、厚生労働省の指導監督等がなく対応が緊張感を欠いたものとなっていたことが指摘されているところ、これらの点も裁判所における不適切な運用に影響を与えたものと考えられる。

さらに、法の理念に対する意識が低下した経緯についてみると、相当昔から現在に至っており、その経緯を明確に認定することは困難であるものの、以下のようなものであったことがうかがわれる。すなわち、裁判所では、裁判事務を担当する書記官等の資格官職が一定割合を占めることなどの組織や事務の特性から障害者の雇用が容易でないこともあって、昭和60年頃には、法定雇用率未達成の府が多くなってきており、そのことが問題視される可能性もあった。しかし、裁判所には障害者のみを対象とした新規採用の枠組みがなく、新規採用のみにより法定雇用率を達成することは困難と考えられたことから、そういう事情を背景に、その頃、人事局の担当部署において、法定雇用率を達成

するために対象障害者の判断について緩やかな運用をすることも許容し、当時一部の庁で行われていた運用について下級裁判所に伝えることとしたため、下級裁判所においては、障害者数に不足を生じさせることは極力避ける必要があり、法定雇用率を達成するためには対象障害者の判断について緩やかな運用をすることも許容されるとの認識を持つようになった。その後、そのような認識に基づく運用が長期間継続し、形式上は法定雇用率を充足した報告がされ続ける中で、問題意識が薄れるとともに、積み上げられた前例自体が基準となり、現在の運用が定着してしまった。

4 原因についての評価

以上のとおり、裁判所の組織や事務の特性から障害者の任用が容易でないという背景事情があり、こうした中、昭和60年頃には、裁判所が法定雇用率の達成に苦慮していたこと自体は客観的な事情として存在していたと考えられるものの、そのような状況において、裁判所としては、本来は、その問題を直視し、裁判所においては障害者の活躍の余地が乏しいかのような先入観や固定観念にとらわれることなく、法の理念の下で裁判所における障害者の活躍の積極的意義を見いだし、障害者を雇用するためにはどのような工夫をすべきなのかを考えて、少しずつでも法定雇用率の達成に向けた取組を行うべきだったのであり、これと異なり法の趣旨に沿わないというほかない当時の裁判所の対応は、法の理念の下で向かうべき方向とはかけ離れたものであったというほかない。

そして、その後においては、累次の法改正や、厚生労働省からのガイドラインの送付など度々事務処理の在り方を見直す機会があったにもかかわらず、漫然と前例を踏襲し、平成29年通報に至ったものである。法令順守を確保し、国民の人権を擁護する役割を有する裁判所において、法の理念を意識せず、無批判的に前例に基づいた事務処理が漫然と行われていたことは極めて不適切

な対応であったと言わざるを得ない。

第4 再発防止策及び今後の取組

1 人事局からの説明

再発防止策及び今後の取組につき、人事局からは以下の説明があった。

(1) 再発防止策

今般の事態について真摯に反省した上で、以下のような取組を進めていく。

- 法の理念に対する意識を十分に持ち、その理解を深める。
- 対象障害者の範囲や確認方法等に関して厚生労働省から示されるガイドラインや判断基準等を下級裁判所に周知徹底するとともに、担当者のみならず幹部に対してもその趣旨を十分理解させる。
- 行政府省の取組を参考にしながら、早急に事務処理態勢を強化し、内部点検の体制作りを検討する。

(2) 今後の取組

障害者の特性などを踏まえつつ、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を行う。その際には、採用数の達成自体を目的とするのではなく、障害のある人が働きやすく、定着できる職場作りをしていく必要があり、行政府省における「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」も参考にしながら、以下のような、体制整備、職場の環境整備、職場定着に向けた取組を進めていく。

- 障害者がいきいきと働くためには、仕事の内容だけでなく、職場の環境も大きく関係していることから、障害者を採用した場合に上司になり得る職員を厚生労働省やハローワークの講習会に参加させ、障害に対する基本的な知識のほか、障害者への接し方、仕事の依頼の仕方などを学ばせる。また、障害者の周囲の職員にも、障害の特性に応じた接し方などについて、講習会等を開催して学ばせて、障害者がいきいきと働き雇用継続できる職場環境作りを目指す。

また、障害者の作業環境を整えるための機器の導入や設備改善についても、関係部局と連携して進める。

- 業務内容面としては、裁判所の事務の特性も踏まえ、個々の障害者がその障害の内容・程度に応じて能力を発揮できる具体的な職務を把握し、その用意を行う。業務の抽出の際には、障害者ごとに、障害の程度や内容、意欲や能力が様々であると考えられることを踏まえて、幅広い業務を抽出し、障害者一人一人が、それぞれの能力を発揮して充実した職業生活を送ることができるようになるとともに、障害者の意見を入れることにより、更なる司法サービスの向上につなげていくという視点も意識する。
- 障害者を対象とした募集、採用方法については、行政府省の取組を参考にしながら、平成30年度には全国で30人の非常勤職員を採用して、採用部署での執務状況などを把握し、組織として検証を行いながら、今後の障害者の着実な雇用につなげ、平成31年末には、法定雇用率を達成したいと考えている。
- 障害者雇用を推進していくための体制整備として、人事局において、平成30年9月から参事官を実務責任者として、障害者雇用推進チームを設置するなど、障害者雇用推進体制を整備した。また、各高等裁判所においても人事課企画官クラスを障害者雇用推進担当者とする体制整備を行い、連携をとっていく。

2 再発防止策及び今後の取組についての評価

以上のとおり、裁判所が、行政府省の取組も参考にしながら、再発防止や障害者任用のための取組を積極的に進めていくこうとしていることは一定程度評価できるが、今後、実際に取組を進めていくに当たっては、前記の原因分析を踏まえ、以下の点に留意する必要があると考えられる。

まず、本件では、法の理念に対する意識の低さが原因の一つであることから

すると、法定雇用率を達成すること自体を取組の目的とするのではなく、障害者が生きがいを持てる職場を提供するという法の趣旨を常に意識しながら取組を進めていくことが不可欠であり、そうでなければ、今後一時的に法定雇用率を充足したとしても、障害者が裁判所の職員として定着することは困難となってしまう。更に言えば、障害者のやりがいの問題にとどまらず、障害のない職員において、障害者を、共に同じ職場で働く真の仲間として、分け隔てることなく受け入れ、互いに良い影響を与え合う存在として共生していく、という意識がなければ、この取組は持続できないであろう。

このことは、前記のとおり、裁判所において、組織や事務の特性などから従前のままでは障害者の任用が容易ではないという構造的な問題が本件の背景事情としてあると考えられることからすると、いくら強調しても強調しすぎることはない。そのような構造的な問題を意識するとともに、障害者との真の共生を図っていこうとする意識改革をすることなく、法定雇用率を達成するために無理をして障害者を雇用するのであれば、いずれ今般と同様の事態が生じることになりかねない。したがって、裁判所において障害者の活躍を図るのであれば、裁判所の組織や事務の特性を直視し、その内容について丁寧に分析した上で、個々の障害者の障害の内容・程度も踏まえながら、障害者が活躍できる職場を積極的に見いだし、互いに啓発し合いながら、共に働いていく職場とすることが求められる。そのような過程を組織全体で経る中で、従前抱かれていた消極的な先入観や固定観念を打破し、障害者雇用が障害のない職員の職務遂行の上でも良い影響を及ぼしていくという積極的意義を再確認していく必要がある。

第5 総括

本件では、法令順守を確保し、国民の人権を擁護する役割を有する裁判所において、法の理念を意識せず、積み重ねられた前例に基づく事務処理を漫然と続け、その結果相当数の誤った計上をしていたという点で、極めて不適切な対応であったと言わざるを得ない。本件の原因の調査と問題性の検証を委ねられた我々有識者委員としては、今回の調査結果を踏まえ、裁判所において今後同様の問題が生じないようにするために、以下の指摘をしておきたい。

障害者の雇用を考えるに当たっては、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重され、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するという目的を持って、障害者の自立及び社会参加の支援等を行っていくという視点を常に意識する必要がある（障害者基本法1条参照）。このような共生社会の実現のためには、前記のとおり、障害者一人一人が、希望や能力、適性を十分に生かして、障害の特性に応じて活躍でき、生きがいを持てる職場を提供できるように努めるべきことはもちろんであるが、共生社会においては、障害のある人もない人も、支える人と支えを受ける人に分かれることなく、ともに支え合う関係に立つべきと考えられることからすると、障害者と共に働くことになる裁判所職員側の意識改革こそが極めて重要である。すなわち、裁判所職員は、障害者と共に働くことにより、これまで得られなかつた経験や視点を得ることができ、それらを貴重な「財産」として日常の執務に活かすことにより、個々の職員の事務処理の質を上げるのみならず、これにより組織全体の活動を豊かなものとし、ひいては、裁判所に日々持ち込まれる事件に多角的な視点から臨み、実効性の高い紛争の解決等、裁判所の使命を十分に果たすための糧とすることにより、裁判所を利用する国民にもその「財産」を還元していくことができると考えられる。このような障害のある職

員と障害のない職員とが共に働くことの意義について、一人一人の職員が深く理解し、実感できるようにすることこそが、障害者が裁判所に定着していくための重要な要素であり、今般の事態が再発することを防止するための最良の処方箋であると考えられる。

このような取組は職員の根本的意識の改革を伴う点で時間要するものと考えられるところ、まずは、今回生じた過ちを裁判所職員一人一人が重く受け止めた上で、深い反省を忘れることがないよう、今回の事案を今後の教訓とし、今後の法定雇用率達成のいかんにかかわらず、永く組織全体で語り継いでいくことが肝要であろう。そして、前例に基づく無批判的な事務処理から生ずる問題は障害者雇用の場面に限られるものではないことから、今回の教訓が、広く、裁判所の事務処理全般における、法令順守の堅持と高い質の確保に資することを期待したい。

司法行政事務の適正な遂行の確保に関する有識者委員

梶木 壽

谷 真人

今田 幸子

裁判所における障害者雇用に関する基本方針(概要)

《再発防止のための対策》

- 法の理念に対する意識を十分に持ち、障害者雇用に関する事務を進める
- 厚労省から示されるガイドライン、判断基準などを周知徹底
- 法の理念、今回の事案の教訓などを研修等の中で取り上げ、永く組織全体で語り継ぐ
- 実地確認やヒアリングにより、内部点検を実施。再発防止策の取組状況をフォローアップ 等

《障害者雇用のさらなる推進に向けた取組》

1 障害者雇用の推進に向けた基礎的な取組

<障害者雇用を推進していくための体制整備>

- ▶ 最高裁判所に「障害者雇用推進本部」（本部長：事務総長）「障害者雇用推進チーム」を設置
- ▶ 高等・地方・家庭裁判所に「障害者雇用責任者」「雇用推進担当者」を設置

<職員の障害者に対する理解の促進に向けた取組>

- ▶ 人事担当職員、裁判官を含む職場の同僚・上司を対象に、講習会・研修等を実施

2 法定雇用率の達成に向けた採用を進めるための取組

<障害者採用計画の策定> ▶ 平成31年末までの障害者採用計画を策定

<採用活動に関する取組>

- ▶ 裁判所ウェブサイトに採用情報を掲載
- ▶ ハローワーク、就労支援機関等との連携 等

<職員の任用上の取組>

- ▶ 障害者に従事可能な業務の抽出、業務の再構築
- ▶ 平成30年度中に初回の非常勤職員の公募・採用
- ▶ 平成31年中に常勤採用に向け、新たな選考採用を実施
- ▶ プレ雇用制度（常勤職員）、ステップアップ制度（非常勤職員）等の導入 等

3 障害者が職場定着し活躍できる環境作りのための取組

<障害者の受入・職場定着のための取組>

- ▶ 職員（障害者）や同僚・上司の意見を聞き、環境作り等に反映
- ▶ 働く障害者向けの相談窓口を設置
- ▶ 施設・設備の改善、必要な備品等の整備 等

<人事管理の在り方等についての取組>

- ▶ 常勤職員について、早出遅出勤務、フレックスタイム制等を柔軟に運用
- ▶ 非常勤職員について、勤務時間等を柔軟に設定 等