

【機密性2】

令和6年10月24日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局総務課長

事 務 連 絡

令和6年秋年期第1回人事局総務課長交渉（10月23日（水）実施）において、別紙のとおり回答しましたので、参考までに送付します。

令和6年秋年期第1回総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
1	人員	<p>■ 裁判所のデジタル化や新たな制度、各種事件処理等に対応できる裁判所の人的充実をはかるため、2025年度裁判所予算で各職種の大幅な増員要求を行うこと。</p>	<p>【増員全般】</p> <p>国の財政状況が逼迫している中、増員を取り巻く情勢は依然として厳しい状況になっており、幅広く国民の理解を得ていくためには、事務の合理化、効率化等による内部努力が不可欠であることは、これまでも説明してきたとおりである。</p> <p>他方で、裁判手続のデジタル化に向けて、民事訴訟手続の分野については引き続き着実に推進していく必要があり、民事訴訟手続以外の分野についても、今後ますます本格的に取り組んでいく必要があることに加え、改正家族法を含むその他裁判手続に関連する各種法制の検討等にも適切に対処していく必要がある。このほか、政府の国家公務員の多様な働き方と子育ての両立支援を図るための取組の趣旨を踏まえて、裁判所においても、職員の仕事と育児の両立支援制度の利用促進等のために、引き続き同様の取組を行っていく必要がある。以上の状況などを踏まえ、裁判所の人的態勢の整備を図っていく必要があることについて、財政当局の理解を得るべく説明を行っている。このように最大限の努力を行っているところであるが、裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる情勢や、成年後見関係事件など一部の事件を除き減少又は横ばいで推移しているという事件数の動向等の下で、令和7年度の増員をめぐる状況は、より一層厳しいものとなっている。</p>
2		<p>(更問)</p> <p>2024年度裁判所予算の概算要求では一般職の予算定員の増減なしで要求していたものが、2025年度裁判所予算の概算要求では13人の減員要求となっている。こうした要求はこれまでと方針を変更したことによるものか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【定員施策の方針について】</p> <p>これまでも概算要求においては、各種事件数の動向や事務処理状況等の種々の要素を考慮し、新規業務への適切な対応の必要性等も含め、裁判所全体として必要な事務処理態勢を整備する観点から必要な増員数を検討しているものである。他方で、合理化数については、国家公務員の定員をめぐる情勢が厳しい状況にある中で、既存業務の見直し等による業務改革を行う必要性も踏まえ、裁判所として必要な態勢の整備を図っていくことについて国民の理解を得るという観点に立ちつつ、裁判所の事務への支障の有無を考慮し、裁判所全体として事務の効率化等による合理化可能数を検討しているものである。令和7年度についても、こうした検討を行ったものである。</p>

3	<p>(更問)</p> <p>改正家族法の成立に際して衆議院で12項目、参議院で15項目の附帯決議がつけられ、「家庭裁判所の業務負担の増大及びDV・虐待のある事案への対応を含む多様な問題に対する判断が求められる」とした上で、「家事事件を担当する裁判官、家事調停官、家庭裁判所調査官等の裁判所職員の増員」などの「必要な人的・物的な体制の整備に努めること」が裁判所に求められているが、こうした国会の要請に対して、裁判所としてどのような人的体制整備を行っていくのか考え方を示すこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【改正家族法を踏まえた裁判所の人的態勢整備】</p> <p>これまでも、各家庭裁判所については、家事事件を担当する裁判官等を増員するなど、家事事件処理のために着実に家庭裁判所の態勢を充実させてきたところである。</p> <p>近時の事件動向については、成年後見関係事件など一部の事件を除けば、各種事件がおおむね減少又は横ばいで推移するなど、裁判所全体としては、落ち着いた状況が続いている。</p> <p>裁判所としては、このような事件動向や事件処理状況のほか、改正法の各規定の趣旨・内容を踏まえた適切な審理運用の在り方や改正家族法が各家庭裁判所における事件処理に与える影響等も踏まえながら、家庭裁判所に期待される役割を適切に果たせるよう、必要な態勢の整備を検討していくことになる。</p>
4	<p>(更問)</p> <p>そもそも家庭裁判所は今でも繁忙で、職場からは切実な増員要求も出されている。こうした状況のもとで共同親権等の改正民法に基づく事務が加わることを考えれば、大幅増員は待ったなしの状況であると考えるが、最高裁の認識はどうか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【家庭裁判所の人的態勢強化】</p> <p>繰り返しになるが、近時の事件動向については、成年後見関係事件など一部の事件を除けば、各種事件がおおむね減少又は横ばいで推移するなど、裁判所全体としては落ち着いた様子が見られるようになっている。</p> <p>裁判所としては、このような事件動向や事件処理状況のほか、改正法の各規定の趣旨・内容を踏まえた適切な審理運用の在り方や改正家族法が各家庭裁判所における事件処理に与える影響等も踏まえながら、家庭裁判所に期待される役割を適切に果たせるよう、必要な態勢の整備を検討していくことになる。</p>

5		<p>(更問)</p> <p>改正家族法の施行が事件数に与える影響について、最高裁としてはどのように考えているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【改正家族法施行に伴う事件数への影響】</p> <p>改正家族法では、離婚後の父母双方を親権者とすることを可能とする規律の見直しに加え、父母双方が親権者である場合の親権行使者について、父母の意見対立を調整するための裁判手続が新設されており、家庭裁判所に申し立てられる事件数が増加する可能性があるが、新たな手続であるため、事件数を予測することは困難である。</p>
6		<p>○ 裁判手続のデジタル化の検討・準備や事件記録等の特別保存に関する新たな運用に基づく事務処理等を適正・迅速に行うため、2025年度裁判所予算で裁判官および書記官の増員要求を行うこと。</p>	<p>【裁判官及び書記官の増員要求】</p> <p>裁判官及び書記官については、これまでの増員分を含む現有人員を有効に活用することによって、適正かつ迅速な事件処理を行うことができるものと判断し、令和7年度においては昨年度に引き続き裁判官及び事件処理のための書記官の増員要求を行わないこととしたものである。</p>
7		<p>○ 今後の情報通信インフラの整備、フェーズ3導入に係る法廷等用機器の整備等に対応するため、2025年度裁判所予算で下級裁の事務官の増員要求を行うこと。</p>	<p>【事務官の増員】</p> <p>裁判手続等のデジタル化を確実に推進していくために、令和7年度においては、その検討の中心的役割を担っている最高裁判所事務総局に増員を行い、下級裁に適切な支援を行うことによって、裁判所全体の態勢を整えることとしている。</p> <p>このような態勢の整備により、最高裁判所における各種の検討のみならず、各庁における検討も促進されていくものと考えている。</p>

8		<p>■ 改正家族法の国会審議において、「必要な人的・物的な体制の整備に努める」との附帯決議がされたことを踏まえ、2025年度裁判所予算で家裁調査官の大幅な増員要求を行うこと。</p>	<p>【家裁調査官の増員】</p> <p>家裁調査官については、その特色である行動科学の知見等に基づく専門性を十分に発揮して的確な事件処理を図れるよう、これまでも、家庭事件の複雑困難化といった事件動向や事件処理状況に加えて、法改正による影響等も踏まえて、必要な態勢整備を行ってきたところである。</p> <p>このうち、少年事件においては、10年間で3分の1程度に減少するなど、大幅な減少傾向が継続している。</p> <p>このような状況の中において、今般、改正家族法が成立したことを踏まえ、改正法の施行を見据え、より一層の家庭事件処理の充実強化を行うために、令和7年度においては、家裁調査官5人を増員することで、改正家族法の円滑な施行に向けた検討・準備を含め、引き続きその役割を果たすことができると判断したものである。</p>
9		<p>(更問)</p> <p>離婚後「共同親権」を求める事件への家裁調査官の関与についてどのように考えているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【離婚後の共同親権を求める事件への家裁調査官の関与】★</p> <p>家事事件において家庭裁判所調査官を関与させるかどうかは、子をめぐる紛争の有無や内容、子の状況その他の事情を踏まえ、担当裁判官や調停委員会等において適切に判断されるべきものと認識している。</p> <p>【問】</p> <p>改正法施行後、「共同親権」が争点となる事件には、家裁調査官を全件関与させる方針か。</p> <p>【答】</p> <p>改正法施行後において、家事事件において家庭裁判所調査官を関与させるかどうかは、改正法の各規定の趣旨・内容を踏まえた上で、子をめぐる紛争の有無や内容、子の状況その他の事情も踏まえ、担当裁判官や調停委員会等において適切に判断されるべきものと認識している。</p>

10		<p>(更問)</p> <p>子の意思把握等の重要な役割を担う家裁調査官は全国でわずか5人の増員要求にとどまっていることから、2025年度裁判所予算案の確定にむけて、追加の増員要求を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【家裁調査官の増員】★</p> <p>繰り返しになるが、家裁調査官については、その特色である行動科学の知見等に基づく専門性を十分に発揮して的確な事件処理を図れるよう、これまでも、家庭事件の複雑困難化といった事件動向や事件処理状況に加えて、法改正による影響等も踏まえて、必要な態勢整備を行ってきたところである。</p> <p>このうち、少年事件においては、10年間で3分の1程度に減少するなど、大幅な減少傾向が継続している。</p> <p>このような状況の中において、今般、改正家族法が成立したことを踏まえ、改正法の施行を見据え、より一層の家庭事件処理の充実強化を行うために、令和7年度においては、家裁調査官5人を増員することで、改正家族法の円滑な施行に向けた検討・準備を含め、引き続きその役割を果たすことができると判断したものである</p> <p>【問】</p> <p>改正家族法の円滑な施行に向けた検討・準備は具体的にどのように行っていくのか。</p> <p>【答】</p> <p>改正法施行後、改正法の内容及び趣旨を踏まえた適切な審理運営がされることが重要であると認識している。施行に向けた準備として、施行後の審理運営の在り方について、東京家裁及び大阪家裁の裁判官等を中心とした家族法改正対応PTにおいて検討が進められており、11月29日（金）には、検討状況の共有を目的とした説明会を開催する予定である。</p> <p>また、PTでの検討が終了した論点については、成果物を各家裁に情報提供することを予定しており、各家裁は、PTでの検討結果を踏まえて、施行後の審理運営の在り方について必要な検討を進めることになると考えている。</p>
11		<p>○ 下級裁のこどもの共育推進定員（旧ワークライフバランス推進定員）の増員要求を行うこと。</p>	<p>【「こどもの共育推進」のための定員】</p> <p>「こどもの共育推進」のための定員の趣旨は、単に育児や介護等の制度取得によって欠けたマンパワー分を補填するだけでなく、仕事と生活の調和を図り、子育てや介護をしながら活躍できる職場作りを実現することにあるところ、こうした措置の拡大については、行政府省の動向や裁判所における取組の実績等を踏まえて検討していくことになる。</p> <p>これまでに「国家公務員の仕事と育児の両立支援制度の利用促進等（国家公務員のワークライフバランス推進）」のために増員した定員については、育児の事情がある職員がいる部署に配置して、同職員の業務の代替・支援等のために活用され、当該部署において円滑に事務処理が行われていると認識しているところであり、令和6年4月に増員した定員についても、その活用状況を注視しているところである。</p>

12		<p>(更問)</p> <p>女性職員が多いという裁判所の実情を踏まえ、書記官・家裁調査官のこどもの共育で推進定員(旧ワークライフバランス推進定員)を増員要求すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【書記官・家裁調査官のこどもの共育で推進定員の増員】</p> <p>書記官・家裁調査官についても、育児等の事情がある職員が一定存在することは認識しており、書記官については、令和3年度までに9人の、家裁調査官については、令和4年度において、2人の増員を行ったところである。今後も、これまでに増員した定員の活用状況等を踏まえつつ、書記官及び家裁調査官の増員について検討していくことになる。</p>
13		<p>■ 1人でも多くの予算定員を確保できるよう、予算案の確定まで最大限努力すること (「削減には応じない」という姿勢で財務省との意見調整に臨むこと)。</p>	<p>【人員確保のための努力】</p> <p>従前回答のとおりであり、裁判所としては、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているが、裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる情勢や、先に述べたような事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなくなると思われ、来年度以降の増員をめぐる状況はより一層厳しいものとなっていることは理解してもらいたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、裁判所としては、裁判所全体及び各庁の事件数や事務処理状況等をきめ細かく把握した上、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討するとともに、社会状況をも見極めながら多種多様な要因を総合的に考慮し、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているが、裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる情勢や、先に述べたような事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなくなると思われ、来年度以降の増員をめぐる状況はより一層厳しいものとなっている。</p>

14		<p>■ 恒常化している残業や持ち帰り仕事の解消、職員の健康保持およびワークライフバランスの実現、各種休暇制度や両立支援制度等の権利行使を保障し、適正・迅速な事件処理に必要な人的態勢を整備すること。</p>	<p>【増員全般】</p> <p>増員を取り巻く情勢及び増員についての基本的な考え方は従前回答のとおりであるが、裁判手続のデジタル化を始めとした情報通信技術の活用、通達等の見直しも含めた各種事務の簡素化・効率化、組織・機構の見直しにより、事務の合理化、効率化を図り、職員が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築していくのに合わせて、それに相応しい最適な人的態勢の在り方を検討することになる。</p> <p>なお、近時の新受事件数の動向を見ると、後見関係事件など一部の事件を除き減少又は横ばいの状況が継続している。</p> <p>裁判所としては、裁判所全体及び各庁の事件数や事件処理状況等をきめ細かく把握した上、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討するとともに、社会状況をも見極めながら多種多様な要因を総合的に考慮し、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているが、裁判所を含む国家公務員の定員を巡る厳しい情勢や、先に述べたような事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなくなると思われ、令和7年度の増員を巡る状況はより一層厳しいものとなっている。</p>
			<p>(従前回答)</p> <p>これまでも述べているとおり、国家公務員の定員について、政府は、平成26年7月25日、業務改革を推進して定員の合理化に強力に取り組むこと等を内容とする「国家公務員の総人件費に関する基本方針」を閣議決定し、同日、毎年2%(5年10%)以上を合理化すること等を内容とする「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」を閣議決定しており、国の財政状況が逼迫している中、既存業務の増大への対応は定員の再配置により対処する方針を明確にするなど、増員を取り巻く情勢は非常に厳しい状況になっている。</p> <p>こうした中で、裁判所においては、民事訴訟事件の内容が社会経済情勢の変化を背景として一層複雑困難化していることや、成年後見関係事件が引き続き増加傾向にあることから、適正迅速な裁判を実現し、国民の負託に応えていくために、裁判所の人的態勢の充実強化を図っていく必要があること等を財政当局にねばり強く説明し、裁判官、書記官等の増員を図ってきたところである。</p> <p>今後の増員に関する概算要求については、新たな制度の運用状況や、各種事件の事件数の動向、事務処理状況等を踏まえながら検討していくことになるが、厳しい財政状況の中で幅広く国民の理解を得ていくためには、事務の合理化、効率化等による内部努力が不可欠であることは、これまでどおりである。</p>

15		<p>■ 2025年4月期における各庁の人員は、2024年4月期との比較で配置定員を減少させないこと。</p>	<p>【配置定員の維持】</p> <p>各庁の人員配置は、事件動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるように常に見直されるべきものであり、今後の人員配置についても、事件動向や事務処理状況等を踏まえながら、必要な検討をしていくことになる。</p>
16		<p>○ 各庁の配置定員について、「削減ありき」で下級裁との調整を行わないこと。</p>	<p>【下級裁の人員配置】</p> <p>下級裁の人員配置についても、近時の事件動向や、通達等の見直しを含めて事務の合理化、効率化が順次進められてきている状況等も踏まえつつ、検討を進めているところである。</p> <p>なお、今後の人的態勢の在り方を検討するに当たっては、事件動向や事務処理状況等をきめ細かく見つつ検討を進めることから、個々の職員の負担が過度に重くなることはないと考えている。</p>
17		<p>■ メンタルヘルス不調による病休が増加していることを踏まえ、機動的な応援態勢が組めるようにするなど、配置定員を柔軟に活用できる仕組みを作ること。また、病休等で欠員の状態となっている場合は、最高裁が管理する「空き定員」を当該庁に配付すること。</p>	<p>【配置定員の柔軟な活用等】</p> <p>長期の病休等を取得する職員がいる場合には、職場の状況に応じて応援態勢を組むなど必要な対策が講じられているものと考えている。繰り返しになるが、今後の人員配置については、事件動向や事務処理状況等を踏まえながら、必要な検討をしていくことになる。</p>
18		<p>○ 下級裁（地方）から最高裁への人員シフトは行わないこと。</p>	<p>【下級裁（地方）から最高裁へのシフト】</p> <p>各庁の人員配置は、事件動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるように常に見直されるべきものであり、厳しい財政事情の下において増員要求について国民の理解を得るためにも、こうした人員配置の見直し等の内部努力は必要不可欠な事柄である。</p> <p>人員配置の見直しに際しては、個々の庁について、各種事件数の動向や事件処理状況等の種々の要素を考慮し、事務量等を見極めて行っており、人員配置の見直し後の事務処理態勢等についても、十分検討した上で実行してきているものである。</p>

19		○ 政府の「定員合理化計画」に協力しないこと。また、新たな「定員合理化目標数」を廃止するよう政府に働きかけること。	<p>【定員合理化計画への協力】</p> <p>これまでも説明しているとおり、国の財政状況が引き続き逼迫している中、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合理化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を中心として、他の行政官庁と同様に、事務の効率化等に必要な内部努力を行い、政府の定員合理化の方針に協力しているものである。</p>
20		<p>(更問)</p> <p>行政機関の「定員合理化目標数」が5年10%から5年5%に半減しているにも関わらず、裁判所の定員合理化数が半減していないのはなぜか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【裁判所の定員合理化数】</p> <p>国家公務員の定員をめぐる情勢が厳しい状況にある中で、引き続き、裁判所として必要な態勢の整備を図っていくことについて国民の理解を得るという観点に立ちつつ、事務の効率化等による合理化可能数を考慮して、自主的に決めたものである。</p>
21		<p>(更問)</p> <p>「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」(2014年7月25日閣議決定、2024年6月28日一部変更)には、「中期的な行政DXで特に効果が高い取組を行う場合には(中略)合理化目標数の一部を猶予する」との記載があるが、裁判手続のデジタル化は「中期的な行政DXで特に効果が高い取組」といえるのではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【裁判所の定員合理化】</p> <p>繰り返しになるが、国家公務員の定員をめぐる情勢が厳しい状況にある中、引き続き、裁判所として必要な態勢の整備を図っていくことについて国民の理解を得るという観点に立ちつつ、裁判手続のデジタル化の状況等を含めた今後の裁判所全体の態勢整備の観点も踏まえながら、必要な検討をしていくことになる。</p>

22		<p>(更問)</p> <p>改正家族法に基づく事件申立ては「新規事業」と言えるものであり、これまで行政府省が新規事業で増員要求を行ってきた経過も踏まえれば、「新規事業」として積極的に増員要求を行うべきではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【改正家族法を踏まえた積極的な増員】★</p> <p>繰り返しになるが、近時の事件動向については、成年後見関係事件など一部の事件を除けば、各種事件がおおむね減少又は横ばいで推移するなど、裁判所全体としては落ち着きが見られるようになっている。</p> <p>裁判所としては、このような事件動向や事件処理状況のほか、改正法の各規定の趣旨・内容を踏まえた適切な審理運用の在り方や改正家族法が各家庭裁判所における事件処理に与える影響等も踏まえながら、家庭裁判所に期待される役割を適切に果たせるよう、必要な態勢の整備を検討していくことになる。</p> <p>このような状況を踏まえ、令和7年度については、必要な増員要求を行ったものである。</p> <p>【問】</p> <p>必要な態勢の検討に当たっては、事件数以外に、新たな制度や運用が導入される場合の導入の検討や定着の状況も考慮要素としているのか。</p> <p>【答】</p> <p>今後の事件数の動向はもちろんのこと、裁判所の事務やその処理態勢に種々の影響を与える各種要因やそれに応じた内部の事務処理態勢等も考慮し、適正迅速な裁判を行っていくために必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えていることは、これまで述べてきているとおりである。</p>
23		<p>(更問)</p> <p>「国家公務員の総人件費に関する基本方針」および「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」について、「書面で協力要請がされた」と説明を受けているが、その内容はどのようなものか明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【総人件費等に関する方針の政府からの協力要請】</p> <p>平成26年7月25日に内閣官房長官から最高裁判所事務総長に宛てて、書面で協力要請がされた。内容は同日「国家公務員の総人件費に関する基本方針」及び「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」が閣議決定されたので、協力してもらいたいというものである。</p> <p>なお、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」については、令和6年6月28日に一部変更が閣議決定され、変更後の方針についても、協力願いたい旨、同日に書面で要請がされた。</p>

24	超勤	<p>【調査事項】</p> <p>☆ 最高裁において、2024年4月から9月の間に特例超勤を命じた人数および業務内容を明らかにすること。</p>	<p>【特例超勤を命じた人数及び業務内容】</p> <p>最高裁において、令和6年4月から8月までの間に特例超勤を命じた人数は0人であり、9月については作業が整い次第回答することとしたい。</p>
25		<p>■ 超過勤務の上限規制導入の趣旨を踏まえ、勤務時間管理を徹底し、ただ働き残業を根絶すること。</p>	<p>【超過勤務の大幅縮減等】</p> <p>従前回答のとおりであるが、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後、超過勤務の削減はますます重要な課題となっているものと認識しており、最高裁としては、組織全体として事務の合理化・効率化を推進して、超勤削減に向けた取組をこれまで以上に進めていく必要があると考えている。</p> <p>各庁においては、超過勤務の事前申告等を通じて、勤務実態の正確な把握と超過勤務の必要性・緊急性の適切な判断に努めており、特に超勤削減に向けた積極的な取組を進めるべき幹部職員は、部下の管理職員の働き方を含めて、その指導を行っているものと認識している。また、超過勤務の状況については、管理職員等による現認が基本となるが、管理職員等が不在となる場合には、鍵の授受簿による確認や、事前申告の内容を踏まえて事後に成果を確認などの方法により、その状況を把握することも考えられるところであり、それぞれの管理職員等において的確かつ遅滞なく超過勤務の把握に努めているものと認識している。</p> <p>また、最高裁は、行政府省と同じように他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところである。</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後においても、サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うよう今後も指導を徹底していきたい。</p>

26	<p>■ 超過勤務時間が各庁の配置人員を検討する重要な資料となっていることや勤務間のインターバル確保の観点も踏まえ、客観的記録を基礎とした勤務時間の把握を行うこと。</p>	<p>【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>最高裁は、行政府省と同じように他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところであり、引き続き、着実な運用に尽力したい。</p>
27	<p>■ 早朝、昼休み、休日における勤務実態を正確に把握し、早朝、昼休み、休日に勤務実態がある場合は超過勤務手当を支給すること。また、早朝、昼休み、休日における超過勤務を正確に把握するよう下級裁を指導すること。</p>	<p>【早朝・昼休み・休日の勤務実態の把握】</p> <p>勤務時間把握については、先ほど回答したとおりであるが、この点は始業前、昼休み、休日における勤務についても変わるものではない。サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。</p>

28		<p>■ 「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、勤務実態の正確な把握と超過勤務縮減にむけたとりくみを積極的にすすめること。</p>	<p>【早朝の超過勤務の申告状況】</p> <p>従前回答のとおりであるが、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後、超過勤務の削減はますます重要な課題となっているものと認識しており、最高裁としては、組織全体として事務の合理化・効率化を推進して、超勤削減に向けた取組をこれまで以上に進めていく必要があると考えている。</p> <p>各庁においては、超過勤務の事前申告等を通じて、勤務実態の正確な把握と超過勤務の必要性・緊急性の適切な判断に努めており、特に超勤削減に向けた積極的な取組を進めるべき幹部職員は、部下の管理職員の働き方を含めて、その指導を行っているものと認識している。また、超過勤務の状況については、管理職員等による現認が基本となるが、管理職員等が不在となる場合には、鍵の授受簿による確認や、事前申告の内容を踏まえて事後に成果を確認する方法により、その状況を把握することも考えられるところであり、それぞれの管理職員等において的確かつ遅滞なく超過勤務の把握に努めているものと認識している。</p> <p>また、最高裁は、行政府省と同じように他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところである。</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後においても、サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うよう今後も指導を徹底していきたい。</p>
----	--	--	--

29		<p>(更問)</p> <p>令和6年6月10日付け人事局総務課長・能率課長事務連絡「超過勤務の管理について」は、どのような形で管理職員に周知し、どのようにとりくむよう指示したのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【超過勤務の管理に関する事務連絡の周知・指示】★</p> <p>適切な超過勤務の管理のためには、管理職員から部下職員に対し、事前の申告等についての声掛けを行うことはもちろん、部下職員においても超過勤務の内容をきちんと申告することが重要であるという認識を、管理職員と部下職員が共有した上で、超過勤務の申告が適切に行われる職場環境を整える必要がある。そのためには、管理職員が日々必要に応じて適切なコミュニケーションを取り、部下職員や部下職員の属する系の業務内容や進捗状況を含め適切に管理するとともに、超過勤務を行う旨の申告があった場合には、その必要性について適切に判断していくことが重要である。以上のような事務連絡の趣旨について、幹部職員を通じて管理職員に周知したものである。</p>
30		<p>○ 勤怠管理のデジタル化はかるため、勤務時間管理システムを下級裁にも導入すること。</p>	<p>【勤怠管理のデジタル化】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>令和6年1月から最高裁の一部の部署において勤務時間管理システムを試験的に導入したところであり、勤務時間管理のデジタル化については、最高裁での検証結果を踏まえて検討することになる。</p>

31	<p>○ 勤怠管理をデジタル化することで「事前申告」がない場合でも管理職が超過勤務時間を把握できる仕組みを作ること。当面、事後確認を徹底し、超過勤務時間は管理職が記録化すること。</p>	<p>【勤怠管理のデジタル化・管理職の責任による超過勤務時間の把握】</p> <p>従前回答のとおりであるが、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>【勤怠管理のデジタル化】</p> <p>既にお伝えしたとおり、令和6年1月から最高裁の一部の部署において勤務時間管理システムを試験的に導入したところであり、勤務時間管理のデジタル化については、最高裁での検証結果を踏まえて検討することになる。</p> <p>【管理職の責任による超過勤務時間の把握】</p> <p>超過勤務については、管理職員が同勤務の実態を適切に把握し、個々の業務等に応じて勤務の必要性や緊急性を個別具体的に判断する必要がある、適切な超過勤務命令を行うためには、その事由等を事前に申告してもらうことが必要である。また、超過勤務の事前申告は、管理職員が超過勤務の内容を把握することで、事務の合理化・効率化に繋げたり、業務の在り方を見直していくきっかけを得るためにも行うものである。</p> <p>このように、超過勤務の事由等は事前に申告してもらうことが原則ではあるが、上限の範囲内の超過勤務について何らかの事情により事前申告を行えなかった場合は、事後の報告等に基づき、超過勤務の必要性が認められるものについて超過勤務として認めることはあり得る。ただ、「超過勤務を命じることができる上限」が定められたことを踏まえると、これまで以上に管理職員が超過勤務の予定を把握し、適切な上限管理につなげていく必要があるため、事前申告はこれまで以上に徹底する必要があることは理解してもらいたい。</p> <p>こうした観点から、管理職員から事前の申告等についての声かけを行うことはもちろん、職員においても具体的な超過勤務の内容をきちんと申告してもらうことが重要であるという認識を、個々の管理職員と部下職員が共有した上で、超過勤務の申告が適切に行われるよう、引き続き管理職員に対する指導を徹底していきたい。</p>
----	---	---

32		○ 勤務間のインターバル（11時間）が確保されるよう努めること。また、勤務間のインターバルを確保するよう下級裁を指導すること。	<p>【勤務間インターバルの確保】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>勤務間のインターバルの確保は努力義務ではあるものの、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、職員の健康及び福祉の確保のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和が取れた働き方のためにも重要であると考えている。令和6年3月に下級裁に対して、勤務間のインターバルの確保等に関する取組例を示す等した事務連絡を発出したところであるが、各庁の運用状況を踏まえながら、引き続き下級裁を指導していきたいと考えている。</p> <p>なお、業務処理の必要性などの状況によっては、勤務間のインターバルを確保することが困難な場合もあると考えているので、ご理解いただきたい。</p>
33		☆ 2024年4月から9月の間の在宅勤務等手当の支給実績を明らかにすること。	<p>【在宅勤務等手当の支給実績】</p> <p>令和6年4月から同年9月までの間において、在宅勤務等手当の支給実績はない。</p>
34-1		■ ①デジタル化技術を活用して事務の簡素化・効率化をはかり、超過勤務を大幅に縮減すること。②また、職場段階における事務の簡素化・効率化がはかれるよう、下級裁当局に対する指導を強めること。	<p>①【デジタル化を見据えた事務の合理化、簡素化・効率化】★</p> <p>最高裁としても、職場の実態等を踏まえながら、これまで以上に事務の簡素化・合理化、業務プロセスの見直し等を推進して、裁判部、事務局を問わず、組織全体として超過勤務の削減に取り組む必要があると考えており、今後も、通達等の見直しも視野に入れながら、できることから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>なお、最高裁において、主にデジタル化に伴うものとそれ以外について、別紙記載のような事務の簡素化、合理化を行ったところである。</p>

		<p>(別紙)</p> <p>【主にデジタル化に伴うもの】</p> <p>(デジタル審議官関係)</p> <p>○ Microsoft 365を活用した業務改善に関して、小規模庁・支部間の情報共有の在り方、ポータルサイトの活用の工夫、司法行政や裁判事務におけるアプリを活用した業務の合理化等、様々な切り口から各庁の取組を取り上げ、取組に携わった職員から、検討プロセスや工夫、取組の効果を聴取し、その結果をcourtsポータルを通じて紹介している。</p> <p>○ 統計業務に関し、従来は訂正報告などの個別報告をメールで行っていたが、Microsoft365のPower Appsを利用したアプリを職員が開発し、 <div style="background-color: black; height: 1.2em; width: 100%;"></div> <div style="background-color: black; height: 1.2em; width: 100%;"></div> <div style="background-color: black; height: 1.2em; width: 100%;"></div> 活用している。</p> <p>【デジタル化以外のもの】</p> <p>(秘書課)</p> <p>○ 司法行政文書の作成に当たり、発信者名についても原則氏名の記載を不要とした。</p> <p>(総務局)</p> <p>○ ポータルサイト内に、総務事務に関する情報を集約するためのコンテンツ <div style="background-color: black; height: 1.2em; width: 100%;"></div> を開設し、裁判所時報等の図書事務に関連するものや、障害者配慮のデータベース等、職員の事務処理に資する情報を掲載した。</p> <p>(人事局)</p> <p>○ 赴任旅費のS E A B I S作業の合理化</p> <p>○ 人事関係の報告事務の合理化</p> <p>○ 各種協議会等の開催において、参集の必要性を吟味した上でウェブでの開催に切り替えるなどの合理化</p>
--	--	--

		<p>(経理局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ポータルサイト内に職員全般を対象とした[]を開設し、情報発信や知識付与をしつつ、事務の合理化を図っている。また、高地家裁会計事務担当者への情報発信を目的とした「[]」も開設し、従前のメール転送業務による事務負担を削減し、情報のリアルタイムな共有を図っている。 ○ 中央調達案件の下級裁への物品等受入通知及び検査実施連絡について、従前は経理局長からの受入通知と用度課長からの検査事務連絡の2本に分けて行っていたところ、その内容をまとめて局長通知1本に変更した。 ○ E L G A 運用等事務連絡及び同利用者管理事務連絡（それぞれハンドブックを含む）の改訂 ○ 検査・監督職員説明会の動画の共有 ○ 電子調達システム（GEPS）の導入。 ○ 書記官事務の誤りに伴う国費負担事務を合理化（地家裁処理類型を拡大）した。 ○ 次のとおり文書管理事務を合理化した。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 下級裁宛て会計監査実施通知を正式文書から短期保有文書に変更 ・ 会計検査院及び財務省宛ての実地検査関係報告書を紙文書提出からデータ提出へ移行
--	--	---

		<p>○ 会計検査院実地検査対応事務を合理化した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 文書の提示、提出にあたり求意見を不要とする類型を設定 ・ 当日の求意見の様式をチェック式に改訂 ・ 実地検査対応においてM365（監査課と検査対象高地家裁とのグループチャット）を活用 <p>○ 会計監査等の事務において、次のとおり合理化を図った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 最高裁会計監査における監査対象文書を原則データのみに変更 ・ 会計監査の実施方法に、実地と書面の両方による実施（ハイブリッド方式）を追加（会計監査の基本通達改正） ・ 査察実施事務代理者に高裁の総括企画官、管理課の課長、課長補佐、専門官を追加（会計事務査察の基本通達改正） ・ 会計事務査察において、地家裁間の連携やハイブリッド方式を活用することにより出張負担を軽減することを推奨した。 ・ 会計監査と会計事務査察の結果が同一の場合において、会計事務査察の報告で会計監査の結果報告を引用することを可能とした。 <p>（民事局・家庭局）</p> <p>○ 調停委員の任免手続について、これまでに発出された運用方針を示した事務連絡等を、民事家事共通の内容に整理し、取りまとめた。</p> <p>（刑事局）</p> <p>○ 毎年実施している実情調査（金属探知機の更新希望・整備状況に関するもの）について、各庁の報告書式をワードファイルからFormsを利用したアンケート形式に変更した。その際、取りまとめの手順書に加え、下級裁の決裁事務に資するためにアンケート項目を網羅した一覧表も提供した。</p>
--	--	---

		<p>(家庭局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 実務上参考になる家事事件に関する審判書等写しの送付について、通達を改正し、送付書の添付を不要とした。 ○ 「後見関係事務打合せ」と「家事事件担当裁判官協議会」（デジタル化関係）を一本化した。 ○ 実務上参考になる少年事件に関する決定書等写しの送付について、通達を改正し、送付書の添付を不要とするとともに、郵送やメールだけでなくFormsによる送付も可能とした。 ○ 下級裁に定期的に報告を求めるもの（リモート調査の実施状況等）について、報告事項を見直して必要最小限にするとともに、報告書式をエクセルからFormsに変更した。 ○ 令和6年11月1日から、ハーグ条約に基づく子の返還に関する事件について、外務省との間の文書の往復を、ファクシミリからメールを利用する方法に改めた。 <p>(裁判所職員総合研修所)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和6年4月から、中央研修の実施にかかる総研所長通達廃止等の発出文書を整理し、高地家裁からの上申等の廃止による研修参加者の変更取消業務の簡略化を行った。 ○ 裁判所職員総合研修所規程を改正して高地家裁から総研に対する「研修を終えた者の氏名」の報告を不要とした。 ○ 総研と各裁判所の研修事務担当者や研修参加者との間で行われる事務連絡、研修参加候補者名簿、課題提出等のやり取りにTeamsやFormsを利用することにより、研修参加に必要な情報等をチーム上に集約するとともに、総研と研修参加者が直接やり取りをすることで、これまで研修事務担当者が研修参加者に対して行っていたメールの転送業務等の負担を軽減するなど、研修実施事務の合理化・効率化を図っている。
34-2	<p>■ ①デジタル化技術を活用して事務の簡素化・効率化をはかり、超過勤務を大幅に縮減すること。②また、職場段階における事務の簡素化・効率化がはかれるよう、下級裁判局に対する指導を強めること。</p>	<p>②【各庁の職場段階における更なる事務の簡素化・効率化】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>各種事務の簡素化・効率化については、下級裁においても、職場の実態に合った取組がなされるよう、引き続き最高裁として必要な支援を行っていきたいと考えている。</p>

35		<p>○ フレックスタイム制の導入や勤務間のインターバル確保等によって勤務時間管理が複雑化していることから、勤務時間管理員の負担軽減をはかること。</p>	<p>【勤務時間管理員の負担軽減】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>勤務時間の在り方については、行政府省の動向、人事院の研究会報告等を踏まえて、引き続き検討していくことになるが、例えば、勤務時間管理員や人事担当者向け用の説明資料（「フレックスタイム制の手引」）について改訂したり、courtsポータルのに勤務時間や休暇・休業の制度の概要を掲載しており、勤務時間管理が複雑化していることを踏まえ、できる限り勤務時間管理員や人事担当者の負担が軽減できるよう、引き続き工夫していきたい。</p>
36		<p>○ 「過誤防止」偏重をあらため、適正かつ合理的な事務処理をすすめること。また、過誤防止策の検討にあたっては、過度な負担とならないよう合理性をもって行うこと。</p>	<p>【過誤防止策の検討】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>過誤防止策の検討については従前回答のとおりである。</p> <p>なお、裁判所が国民の信頼を得ていくためには、裁判の「迅速さ」とともに、その「適正さ」を確保することが極めて重要であり、各職員が事務処理の規範は何かを常に意識するとともに、規範に基づいた事務処理を行う必要がある。</p> <p>また、事務の適正さを確保し、職場全体で継続可能で合理的な事務を実現していくためには、書記官事務の整理の考え方を使った実践の一つの場面として、日常の執務の中で生じた疑問・違和感等の気づきやミスが生じた事例等をきっかけに、裁判官を含む職員間で、規範に従った誤りが生じにくい事務処理のフローや、効果的な点検の在り方等を議論していくことが重要であると考えている。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>過誤防止策の検討に当たっては、事実を正確に把握し、的確に原因を分析した上で、法的な根拠及び本来の目的は何かという視点から検討を行い、職場実態に合った事務の合理化の観点も踏まえつつ、当該原因に対応した合理的な改善策が策定されることが必要であり、このような検討を行わないでただ単に過剰な過誤防止策を構築するようなことが求められているのではない。この趣旨が各庁で正しく理解され、実践されるよう、最高裁として支援を行っているところである。</p> <p>また、過誤報告の合理化については、これまでも最高裁として、報告を必要とする事案を絞り込み、報告を行う場合であっても、事案に応じて顛末書や再発防止策を記載した書面の添付を必須としなかったり、報告事項の簡素化を図ったりするなどして、関係者の事務負担軽減に配慮した取組を行ってきたところであるが、今後も、関係者の過度の負担とならないよう指導していきたい。</p>

37		<p>■ フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化、テレワークの導入、勤務間のインターバル確保等の検討にあたっては、全司法に意見を聴くなど、誠実に対応すること。</p>	<p>【テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>フレックスタイム制については、令和5年4月1日の改正人事院規則の施行に合わせた裁判所の運用について通達改正したところであるが、改正後の状況を注視しつつ、運用の大枠については引き続き検討していきたいと考えている。</p> <p>テレワークについては、現在最高裁において試行中であり、試行の状況を踏まえた上ということになるが、デジタル化の全体像（グランドデザイン）にも示されているように、多様な働き方を実現することによる充実度・能率性の向上は、裁判所のデジタル化の目的の一つであり、裁判所全体として前向きに検討を進めていくべきものと考えている。</p> <p>勤務時間制度等の在り方については、行政府省の動向、人事院の研究会報告、裁判所における組織の特殊性や職務の特性等を踏まえて、引き続き検討していくことになるが、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。</p>
38		<p>(更問)</p> <p>週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする勤務時間法の改正を受けて、裁判所としてどのように対応するのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【週休日3日のフレックスタイム制への対応】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>フレックスタイム制の運用については、行政府省の動向や令和6年4月の通達改正後の状況、裁判所における組織の特殊性や職務の特性等を踏まえて検討していきたいと考えているが、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。</p>

39		<p>■ テレワークの拡大は、全司法と協議を行い、納得を得た上で行うこと。また、テレワークの実施にあたっては、勤務時間管理を徹底するとともに、長時間労働を防止する対策を行うこと。</p>	<p>【テレワークにおける勤務時間管理等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>繰り返しになるが、勤務時間制度等の在り方については、行政府省の動向、裁判所における組織の特殊性や職務の特性等を踏まえて引き続き検討していくことになるが、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。</p> <p>なお、現在、テレワークの検討のための最高裁における試行を実施しているところ、テレワーク中の勤務時間管理は、勤務開始時及び終了時に上司に電話・メール等の適宜の方法により報告を行ってもらうことにより適切に管理されているものと認識しており、今後、テレワークを導入する場合にも試行の結果を踏まえながら適切に勤務時間管理を行っていくことになる。</p>
40		<p>(更問)</p> <p>テレワーク時の勤務時間について、客観的な方法によって把握するとともに、記録化し、超過勤務手当を支給する仕組みを作ること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【テレワーク時の勤務時間の客観的把握】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>テレワーク中の勤務時間管理は、勤務開始時及び終了時に上司に電話・メール等の適宜の方法により報告を行ってもらうことにより適切に行っていくことができると考えている。</p>
41		<p>(更問)</p> <p>テレワークの導入にあたって、登庁して行う必要のある業務（窓口業務をはじめとする利用者・裁判当事者への対応、庁舎や執務室の維持・管理など）、チームとして共同で行う業務、OJTを通じた人材育成への影響等についてどのように考えているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【テレワーク導入による業務への影響】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>最高裁におけるテレワークの試行状況を踏まえながら、検討していくことになる。</p>

42		○ 働き方改革実践部における検討・検証の内容および実践の状況について明らかにすること。	【働き方改革実践部における検討等の状況】 説明できる段階になったら、折衝において説明することとしたい。
43	労基権	○ 公務労働者の労働基本権を全面的に回復すること。また、裁判所職員の労働基本権を回復する際は、全司法と真摯な議論を行うとともに、誠実に対応すること。	【労働基本権】 従前回答のとおり なお、労働基本権の問題は国家公務員全体の問題であり、最高裁としては、引き続き政府の動向等を見守りたいと考えている。 (従前回答) 公務員の労働基本権の在り方については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討するに当たっては、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、これまで同様、職員及び職員団体の意見を聴くなど、適切かつ誠実に対応していきたい。
44	高齢再任	■ 定年延長に伴う運用については、国会の付帯決議に基づいて全司法と十分な交渉・協議を行い、合意の上で実施すること。	【定年延長に関する全司法との誠実対応】 従前回答のとおり (従前回答) これまでも述べているとおり、裁判所において、今後検討を進めていくに当たっては、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。

45		<p>○ 定年前再任用短時間勤務を希望する職員は、全員定年前再任用短時間勤務により採用すること。また、定年前再任用短時間勤務制度、暫定再任用短時間勤務制度の運用にあたっては、職員の希望に応じた働き方を確保することを基本に、非常勤職員として採用されることを踏まえ、職場の繁忙解消やワークライフバランスが実現できる人的態勢の整備につなげること。</p>	<p>【定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用短時間勤務制度の運用】★</p> <p>定年前再任用短時間勤務職員の採用や配置部署については、職員の希望のほか、高齢期における多様な働き方のニーズに対応するといった制度趣旨等を踏まえつつ、適切な公務運営の確保という要請等も考慮しながら、各庁の実情に応じて、個別に検討していくことになる。</p> <p>暫定再任用制度においては、雇用と年金の接続という観点から、フルタイム勤務が原則となるが、暫定再任用短時間勤務職員の採用や配置部署については、職員の希望のほか、高齢期における多様な働き方のニーズに対応するといった制度趣旨等を踏まえつつ、適切な公務運営の確保という要請等も考慮しながら、各庁の実情に応じて、個別に検討していくことになる。</p>
46		<p>(更問)</p> <p>情報提供・意思確認制度に基づく意向調査の結果を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【意向調査の結果】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>定年前再任用短時間勤務の希望者は少数であり、希望の状況も変動し得るものであるから、希望者数を回答することは相当ではないと考えている。</p>
47		<p>○ 定員管理のあり方に関わって、2年に1歳ずつ退職年齢が上がっていくことから、新採用のために一時的に定員を増やすことも含めて、職員構成がいびつにならないようにすること。</p>	<p>【定年の引上げに伴う定員管理】</p> <p>各年度の採用数については、各年の減耗状況を勘案しながら検討することになるが、定年の段階的引上げにおいても、暫定再任用期間を満了する者、自己都合退職による退職者など、一定程度の減耗が見込まれることから、定員が不足することはないと考えており、今後も相応の新規採用を行うことができると考えている。</p>

48		<p>○ 当面の措置も多く、制度が複雑になっていることから、説明会を実施すること。また、希望する職員が気軽に相談し、説明が受けられる窓口を作ること。</p>	<p>【定年延長関係の相談】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答のとおりである。</p> <p>なお、Courtsポータルの中に のコンテンツを作成し、情報提供パンフレットを掲載しており、広く職員が参照できるようにしている。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、トータルキャリア研修においても定年引上げに係る制度の概要を説明するなどして、職員の理解が深まるようにしたいと考えている。</p> <p>(従前回答の従前回答の従前回答)</p> <p>国家公務員の定年の引上げについて職員及び職員団体が強い関心を有していること等を踏まえ、令和4年11月に、定年引上げに係る「裁判所における運用の骨子」及び「裁判所における運用の概要」を示したところである。</p> <p>また、学齢59歳の職員に対して行う任用等の制度に係る情報提供及び60歳以降の勤務の意思確認については、各庁の実情に応じて適切な方法で行われているものと認識しているが、今後も丁寧な説明を行っていきたいと考えている。</p> <p>なお、現時点において窓口を設置することまでは考えていないが、個別の説明が必要であれば、職制を通じて申し出てもらいたい。</p>
49		<p>■ 暫定再任用勤務を希望する職員は全員再任用すること。</p>	<p>【希望者全員の再任用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも、裁判所においては、意欲と能力を有する職員については、原則として再任用を行ってきたところであり、引き続き、適切に暫定再任用が行われるよう努力していきたいと考えている。</p>

50		○ 再任用職員の配置部署について、本人の希望に配慮するなどして、これまでの職務知識・経験を活かし、培われた能力、適性が十分発揮できる配置も含めて本人がやりがいを持って働き続けられるよう検討すること。	<p>【再任用の勤務庁や配置部署】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答～R6人勤前課長)</p> <p>意欲と能力を有する職員をどの庁やどのポストに任用するかは、これまで培ってきた職務知識や経験等も踏まえ、任命権者の裁量に委ねられているところであり、必ずしも希望どおりとはならない場合もあることは理解してもらいたい。もっとも、現実の運用においては、これまでと同様、暫定再任用を希望する職員の意向も十分踏まえ、本人のやりがいにも配慮しながら、きめ細かく検討をしていきたいと考えている。</p>
51	採用異動	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2024年10月期の欠員の状況（高裁別）を明らかにすること。</p>	<p>【2024年10月期の欠員状況】</p> <p>準備が整い次第、回答することとしたい。</p>
52		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 非常勤職員の人数を明らかにすること</p>	<p>【非常勤職員の人数】</p> <p>令和6年6月1日時点の障害者枠で採用された非常勤職員の人数は、379人である。</p>
53		<p>■ 欠員が生じないよう十分な採用を行うこと。また、欠員が生じた場合は速やかに解消すること。</p>	<p>【十分な合格者の確保、早期充員】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>採用候補者名簿については、裁判所の欠員状況の見込みに加え、過去の辞退率や種々の社会情勢から予想される辞退率の見込み等を勘案して作成することとなる。また、採用候補者名簿に登載されながら採用されず失効に至る者の数が増えるのは望ましくないし、当然のことながら、裁判所職員として求められる資質・能力を有しない者を合格させることはできないから、名簿登載者数を単に増やせばよいというものではない。</p> <p>採用候補者名簿の作成についてこのような事情があることは理解してもらいたい。今後とも適正な規模の採用候補者名簿の作成に努めるとともに、引き続き各高裁において採用者の確保に鋭意取り組むよう指導していきたい。</p>

54		<p>(更問)</p> <p>2024年4月期に生じた欠員は解消されたのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【4月期の欠員の解消】</p> <p>作業が整い次第、回答することとしたい。</p>
55		<p>○ 採用試験受験申込者の回復にむけた職種ごとのとりくみ状況や成果を明らかにすること。</p>	<p>【裁判所職員採用試験受験申込者の回復に向けた具体的なとりくみ】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>採用試験受験申込者の回復に向けた取組状況についてはこれまでも回答しているとおりであるが、こうした取組により、令和6年度裁判所職員採用試験においては、令和5年度の試験の受験申込者数とほぼ同水準の申込者数を確保することができた。令和4年度からはSNSを活用した採用広報を拡大し、従来のフェイスブックに加え、X（旧ツイッター）、YouTube及びInstagramによる広報も実施したところであり、令和5年度にはこれら各SNS媒体から誘導される裁判所の採用広報ページの一部リニューアルも行っている。今後も引き続き、採用試験全体の受験申込者の回復に向けて取組を続けていきたいと考えている。</p>
56		<p>(更問)</p> <p>広域異動が障害となって採用試験受験申込者の減少や採用辞退が増えていると考えるが、最高裁の認識はどうか。とりわけ、家裁調査官については、異動内示を契機に退職する若手家裁調査官が一定数いることから、人材確保と異動政策を一体のものとして早急に対策を考えること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【広域異動政策の採用への影響】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>採用試験の受験申込者数の変動等については、社会状況を含めたいろいろな要因があるものと考えている。なお、家裁調査官については、これまでも述べてしているとおり、国民に対する司法サービスの均質化、各家裁調査官の間の負担の公平等の見地から、ある程度広域異動をしてもらう必要性が高いところであるが、異動が本人の生活関係に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、本人の意向、経歴、異動歴、育児や介護といった家族の事情等の諸事情も勘案して異動計画を検討しているところである。今後とも、公平性を損なうことのない範囲で、本人の生活環境にも十分配慮した異動が行えるよう、更に検討を重ねていきたいと思っている。</p>

57		(更問) 今年度の採用試験の結果（合格者の人数など）を明らかにすること。	(更問) 【採用試験の結果】★ 別添「令和6年度実施結果」のとおり
58		■ 異動希望者の意向を最大限尊重し、不要・不急および一方的・強制にわたる異動を行わないこと。	【異動希望者への配慮等】 従前回答のとおりであり、人事異動は、適材を適所に配置すること、昇進の機会均等を図ることなどの官側の必要によって行すべき性質のものであるから、本人の意向によって左右される性質のものではないことは、理解されたい。しかし、現実の運用においては、異動が本人の生活関係に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、本人の経歴、異動歴、家庭の事情等の諸事情を十分勘案するとともに、職員の能力の伸長や新しい職場における能力の円滑な発揮という面からも、異動に当たった動機付けが重要であることから、努めて本人の意向も参酌し、また、当該異動の必要性等について本人に理解してもらった上で異動を実施しているものと認識している。今後も下級裁に対し、そのように指導していきたい。
59		(更問) 職場からは、異動要求が実現しないことが離職の原因になっているとの指摘がされており、優秀な人材の確保や職員の人材育成、メンタルヘルス対策、育児や介護等と仕事の両立といった観点からも、裁判所における異動施策を抜本的に見直す時期にきているのではないか。	(更問) 【異動施策の抜本的見直し】 繰り返しになるが、現実の運用においては、本人の経歴、異動歴、家庭の事情等の諸事情を十分勘案するとともに、職員の能力の伸長や新しい職場における能力の円滑な発揮という面からも、異動に当たった動機付けが重要であることから、努めて本人の意向も参酌し、また、当該異動の必要性等について本人に理解してもらった上で異動を実施しているものと認識している。今後も下級裁に対し、そのように指導していきたい。

60-1	○ ①異動の内示時期を早めること。②とりわけ、育児を抱える職員は、一律に内示するのではなく、さらなる配慮を行うこと。	<p>①【異動内示の時期】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>令和6年4月期の人事異動に関する全国的な状況を見ると、福岡及び札幌の各高裁管内においては2月上旬に、広島、仙台及び高松の各高裁管内においては2月中旬に、名古屋高裁管内においては2月下旬に、東京及び大阪の各高裁管内では3月上旬に内示が終了した。</p> <p>異動の内示時期は、以前に比べ相当早まっているということができ、特に、転居を伴う異動については、ほぼ2月中には異動内示が終了できているものと認識している。運送業者の労働者不足等、社会的な状況も踏まえながら、引き続き適正な時期に異動内示が行えるよう努力していきたいと考えている。</p>
60-2	○ ①異動の内示時期を早めること。②とりわけ、育児を抱える職員は、一律に内示するのではなく、さらなる配慮を行うこと。	<p>②【育児、介護等の事情を抱える職員に対する内示時期等の配慮】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも述べているとおり、人事異動が本人の生活関係や意欲等に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、各庁において、体調などのほか、結婚、育児、介護といった家庭事情等についても、身上報告書や管理職員による面談、日常の指導等を通じて、個別的確に把握するよう努めており、これらを十分に勘案した上で異動計画を策定しているものと認識しているが、今後も下級裁に対し、そのように指導していきたい。</p>
61	○ 事務処理体制の大幅な変更につながる異動はやめ、人材育成を意識した異動計画を策定すること。	<p>【計画的な異動計画の策定】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも、各庁においては、業務運営の安定性や継続性にも十分配慮した異動計画を策定しているものと考えている。</p>

62		<p>(更問)</p> <p>職員の大半が入れ替わった場合は、人材育成はおろか、引継ぎ等や期首の業務が残された職員に集中するなど過度な負担がかかっている。こうしたことがメンタルヘルスを悪化させる原因となることから、計画的な異動計画を策定すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【計画的な異動計画の策定】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>先程も述べたとおり、各庁においては、業務運営の安定性や継続性にも十分配慮した異動計画を策定しているものと考えている。また、異動期に職員に過度な負担がかからないよう、配置や事務分担の工夫を行う等、各庁において必要な対策が講じられているものと考えている。</p>
63		<p>■ 他高裁の名簿から採用された職員（名簿借り職員）については、本人の希望に応じて、当初の採用候補者名簿の高裁管内に異動させるよう下級裁を指導すること。</p>	<p>【他高裁の採用候補者名簿から採用された者に対する異動上の配慮】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>他高裁の採用候補者名簿から採用された者については、採用された庁を管轄する高裁の採用候補者名簿から採用された者と同様に扱われることになる。その上で、人事異動は、本人の生活関係や意欲等に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、結婚、育児・介護といった家庭事情等を個別的確に把握した上で、異動の緊急性、必要性が高いものについては、当然配慮することになるが、欠員等の関係から実現が困難な場合もあることも理解してもらいたい。</p>
64		<p>(更問)</p> <p>優秀な人材を確保するためには異動政策の見直しが必要不可欠なため、「他高裁の採用候補者名簿から採用された者については、採用された庁を管轄する高裁の採用候補者名簿から採用された者と同様に扱われることになる」という考え方をあらためること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【他高裁の採用候補者名簿から採用された者に対する異動上の配慮】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>他高裁の採用候補者名簿から採用された者については、採用された庁を管轄する高裁の採用候補者名簿から採用された者と同様に扱われることになる。その上で、人事異動は、本人の生活関係や意欲等に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、結婚、育児・介護といった家庭事情等を個別的確に把握した上で、異動の緊急性、必要性が高いものについては、当然配慮することになるが、欠員等の関係から実現が困難な場合もあることも理解してもらいたい。</p>

65		○ 異動に伴い転居する場合は、赴任期間や着任日について柔軟に運用すること。また、転居と着任日の関係性や異動に伴う赴任旅費等の手当支給への影響について丁寧に説明すること。	<p>【赴任期間の柔軟な運用等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答～R6諸要求期③課長)</p> <p>異動に伴い転居する職員は発令日の翌日から起算して10日の赴任期間内にできる限り速やかに着任することとされているが、赴任期間を十分に活用するなどして無理のない赴任が行われるようにすることや、やむを得ず赴任期間内に着任できない場合にはあらかじめ赴任期間の延長を承認することも考えられることは、下級裁に対しても伝えているところである。</p>
66		■ 非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等・均衡待遇などをはかる法制度を整備すること。また、そのために必要な予算措置を行うこと。	<p>【非常勤職員制度の抜本的見直し】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>期間業務職員の任用等にかかる法制度については、国家公務員全体の問題として人事院において検討すべき事項であり、裁判所の独自性を主張できるようなものではないことは理解してもらいたい。</p>
67		<p>(更問)</p> <p>公募によらない再採用の上限回数（いわゆる「公募3年要件」）が撤廃されたことを受けて、裁判所としてはどのように対応するのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【公募要件の撤廃】★</p> <p>非常勤職員の「公募3年要件」の見直しについては、裁判所としてどのように対応していくのかについて、検討しているところである。</p>

68	<p>■ すべての非常勤職員に対してステップアップの希望の有無を確認するとともに、ステップアップ制度を積極的に活用し、すでに裁判所で勤務している障がい者雇用の非常勤職員を常勤職員として任用すること。</p>	<p>①【ステップアップ制度の運用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職員の採用に当たっては、採用の公正性を図る観点から、競争試験による採用が原則であり、選考による採用は例外的な採用方法とされていることも踏まえると、ステップアップ制度による選考は、補充が必要な官職の有無、その官職に求められる能力・適性、職場の受入体制、ステップアップ制度の応募対象となり得る職員の適性等を総合的に考慮して、選考により採用することが相当と認められる場合に実施することになると考えており、希望者がいるからといって、必ずしも選考が実施されるとは限らないことは、理解してもらいたい。</p>
69	<p>○ 欠員が生じている庁は、欠員の解消にむけて、ステップアップ制度による採用を行うこと。</p>	<p>②【ステップアップ制度を活用した欠員補充】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>ステップアップ制度については、これまでも取り組んできたところであり、これからも維持・継続していく必要があると考えているが、ステップアップ制度による選考は、補充が必要な官職の有無だけでなく、その官職に求められる能力・適性、職場の受入体制、ステップアップ制度の応募対象となり得る職員の適性等を総合的に考慮して、選考により採用することが相当と認められる場合に実施することになると考えている。</p>

70		○ 障がい者雇用の非常勤職員が職場の一員として役割を果たすため、事務分担や合理的配慮のあり方を検討すること。	<p>【非常勤職員が役割を果たすための取組み】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>障害者である職員が配属される部署においては、管理職員の主導の下、障害者である職員と共に働く職員を対象に「受入前ミーティング」を実施し、障害特性等に関する情報や配慮の内容などを共有・確認することで、配属される職場において適切な合理的配慮が行えるよう環境を整えている。また、障害者である職員と定期的な面談等を実施することで、必要な配慮等に変更がないかの確認を行って本人の意向を踏まえた必要な措置を講じたり、障害者である職員と業務の適切なマッチングができていないかを確認し、業務内容・業務量の調整を継続的に行ったりしているところである。</p> <p>今後も、本人の意向を継続的に確認して職場として適切な合理的配慮を行い、本人がやりがいを持って働けるよう努めていきたい。</p>
71	宿舎	■ 必要な宿舎の確保にむけて、財務省等への働きかけを行うこと。	<p>【宿舎の確保全般】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>平成29年6月末に財務省の通達が改正されたことに伴い、裁判所における国家公務員宿舎の貸与に関する運用基準全般について必要な見直しを行ったことは、先にお知らせしたとおりである。今後も転居を伴う異動に当たっては、必要な戸数を確保するよう努めるとの最高裁のスタンスに変わりはない。</p> <p>なお、令和2年6月に国家公務員宿舎法施行規則等が改正され、貸与基準の緩和等がされたことは、先にお知らせしたとおりである。</p>

72		<p>○ 宿舎情報について詳細な内容を提供すること。また、入居の可否判断が遅いことが引越業者との契約や保育園の申し込みなどに支障を来していることから、入居の可否判断を速やかに行うこと。</p>	<p>【宿舎情報の提供】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>宿舎貸与に際しては、人事異動に伴うものを最優先し、具体的な入居者選定に当たっては、人事異動だけでなく、職務の性質、内容、家族構成等の個別事情等も勘案してきめ細かく運用した上で、できる限り速やかに宿舎を提示できるよう努力している。</p> <p>異動先における保育園等への入所申請に必要な場合は、異動予定者からの求めに応じて、貸与承認書が同人に交付される前であっても、貸与する宿舎が確定しており、いずれかの戸番に入居することが見込まれるときには、同宿舎へ入居予定である旨の証明を行っている。</p> <p>今後もできる限り速やかに宿舎を提示できるように引き続き努力していきたい。</p>
73		<p>○ 居住に支障のある個所は修繕を行うこと。また、耐震化やセキュリティ対策、インターネット回線の整備など、宿舎設備を充実させること。</p>	<p>【宿舎設備の充実、宿舎の耐震化等】★</p> <p>耐震化については、平成27年度の耐震診断において耐震性に「疑問あり」とされた木造及びコンクリートブロック造の47棟の宿舎について、令和3年度までに18棟の耐震改修工事を実施した。また、これまでに貸与する見込みが恒常的に低い場合等、維持する必要がないと判断した22棟を廃止した。残りの7棟については、将来における宿舎の貸与状況及び通勤や生活に支障を生じない住宅の確保可能性等を慎重に検討する必要があると考えている。</p> <p>宿舎設備の充実については、これまでも、国の厳しい財政状況を踏まえつつ、現代の生活様式に適合したものになるよう改修等を行ってきたところである。セキュリティ対策やインターネット回線の整備などについても、今後在宅勤務実施やテレワーク導入の状況及び合同宿舎や他省庁の維持管理する省庁別宿舎の整備方針等を踏まえながら検討を進めていきたいと考えている。</p>

74		<p>(更問)</p> <p>財務省が水回りなど「今の若者が考える『普通の設備』に変えていく」、セキュリティについても「全国でモニター式インターフォンに変えていく」と述べたことを受けて、宿舍の改修等に関して財務省等から説明を受けている事項を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【宿舍設備の充実、宿舍の耐震化等】★</p> <p>財務省からは、令和15年までに合同宿舍約8,500戸のリノベーション工事を実施予定である旨の周知はあったが、リノベーションの具体的内容等に関する財務省の方針については承知していない。</p> <p>裁判所としては、今後も合同宿舍や他省庁の維持管理する省庁別宿舍の整備方針等を踏まえながら検討を進めていきたいと考えている。</p>
75	宿日直	<p>■ 「『宿日直制度の見直しを求める提言(第62回定期大会決定)』の見直し」に基づく令状センター構想を早期に実現すること。</p>	<p>【令状センター構想の早期実現】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、情報通信技術が急速に発展普及していることや、法制審議会刑事法(情報通信技術関係)部会において取りまとめられ、法制審議会総会での採択を経て法務大臣に答申された要綱(骨子)の内容等を踏まえつつ、令状等の事務を令状主義の原則に則って適正かつ迅速に処理するという観点から、引き続き多角的かつ慎重に検討していくとともに、関係機関との協議についても継続して行っていく予定である。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであり、合理的かつ効率的な事務処理の実現のために、IT技術や通信機器の発達等を踏まえた検討を行っているが、令状等の事務を令状主義の原則に則って適正かつ迅速に処理するという観点からは、克服しなければならない課題が多く、慎重に検討しなければならない問題であることは理解してもらいたい。</p> <p>(従前回答の従前回答の従前回答)</p> <p>裁判所は、国民の権利義務に直接関わる令状等の緊急事務を適正迅速に処理する責務を負っているが、一般論としては、令状等の処理についても、他の事務と同じく、IT技術や通信機器の発達、職員構成の変化等を踏まえて、より合理的かつ効率的なものに見直していく必要があると考えている。これまでも述べているとおり、職員団体から出された令状センターの提言については、将来考え得る選択肢の一つとして受け止めているところであるが、令状等の処理は、国民の権利義務に直接関わる問題であることから、見直しに当たっては、国民の理解や関係機関の理解と協力を得ることが不可欠である。このように宿日直制度の見直しについては、令状主義の原則に則って、多角的かつ慎重に検討を進めなければならない問題であることは理解してもらいたい。</p>

76		<p>(更問)</p> <p>法制審議会・刑事法（情報通信技術関係）部会の「要綱（骨子）案」には令状の発受や勾留質問（捜査機関による弁解録取も含む。）のオンライン化が盛り込まれており、全司法が長年要求してきた「令状センター構想」の実現（令状センターの設置）の根拠になると受け止めているが、最高裁の認識はどうか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【要綱（骨子）案の受け止め】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>法制審議会刑事法（情報通信技術関係）部会で取りまとめられた「要綱（骨子）案」には、令状の発受をオンラインによってもできる旨の規定や、厳格な要件の下での勾留質問の非対面・遠隔化が盛り込まれている。</p> <p>最高裁としても、総務課長が回答したとおり、要綱（骨子）案に示された内容も踏まえながら、令状処理態勢の集約の可否を含め、今後の合理的な令状処理態勢の在り方について具体的に検討を進めるとともに、関係機関との協議を続けていきたいと考えている。</p>
77		<p>○ 刑事手続のデジタル化にむけたシステムの開発状況を明らかにすること。</p>	<p>【刑事システムの開発状況】★</p> <p>最高裁においては、令和5年度、民間業者による技術支援を受けながら、令和6年度の設計開発開始に向けたシステムの要件定義等を進めたところである。また、令和6年度においては、設計開発業者及び工程監理業者を選定しシステム開発を開始したところである。</p>
78		<p>■ 管内支部の宿日直および連絡員体制を廃止し、時間外の令状事務は本庁または近隣庁に集約すること。</p>	<p>【小規模庁の負担軽減対策】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>宿日直廃止庁の拡大については、適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢から、これ以上の拡大は困難な状況である。</p> <p>管内支部においては、各庁の実情に応じた職員の負担軽減の工夫や健康管理の面からの配慮などが行われていると認識しており、当直員の人数、令状等の事件処理状況、庁舎の規模等は庁ごとに様々であることから、宿日直の業務については、基本的には各庁において、こうした宿日直の実態を踏まえて、職員の負担感や健康管理に十分配慮された態勢で行われていると考えている。</p>

79		<p>○ 宿日直および連絡員体制の廃止、時間外の令状事務の集約にあたっては、下級裁当局の希望を尊重し、最高裁として廃止または集約にむけた支援を行うこと。</p>	<p>【宿日直や連絡員態勢の廃止等にむけた最高裁による下級裁支援】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>最高裁としては、適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢等について、全国的な視点から関与しているものであるが、宿日直業務の取扱いに関する権限は、基本的には地裁にあるところである。なお、繰り返し回答しているとおり、宿日直の見直しを検討するに当たっては、関係機関の姿勢だけではなく、適正迅速な令状処理に対する国民の信頼の確保といった観点からも検討する必要があることは理解してもらいたい。</p>
80		<p>(更問)</p> <p>各庁の配置定員が減少しているもとで、男性職員の人数が減少し、宿日直免除者（病休者（病休復帰者を含む）や育児を抱える職員の増加など）は増加する一方となっているために宿日直の割り当てを変更せざるを得ない庁が増えている。現状の宿日直体制を見直す時期にきているのではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【宿日直体制の見直し】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>小規模庁においては、各庁の実情に応じた職員の負担軽減の工夫や健康管理の面からの配慮などが行われていると認識しており、当直員の人数、令状等の事件処理状況、庁舎の規模等は庁ごとに様々であることから、宿日直の業務については、基本的には各庁において、こうした宿日直の実態を踏まえて、職員の負担感や健康管理に十分配慮された態勢で行われていると考えており、直ちに宿日直体制を見直す必要があるとは認識していない。</p>

81		<p>(更問)</p> <p>管内支部をはじめ、宿日直があることを踏まえた人員配置をせざるを得ない庁が増えている。こうした状況は、職員配置をいびつにさせるばかりでなく、異動や人材育成にも問題が生じているのではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【宿日直を踏まえた人員配置】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>人事異動については従前回答のとおりであり、適材適所や職員の能力伸長等の観点から各庁において適切に対応してもらっているものと認識しており、直ちに職員配置に問題が生じているとは認識していない。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>人事異動は、適材を適所に配置すること、昇進の機会均等を図ることなどの官側の必要によって行うべき性質のものであるから、本人の意向によって左右される性質のものではないことは、理解されたい。しかし、現実の運用においては、異動が本人の生活関係に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、本人の経歴、異動歴、家庭の事情等の諸事情を十分勘案するとともに、職員の能力の伸長や新しい職場における能力の円滑な発揮という面からも、異動に当たっての動機付けが重要であることから、努めて本人の意向も参酌し、また、当該異動の必要性等について本人に理解してもらった上で異動を実施しているものと認識している。今後も下級裁に対し、そのように指導していきたい。</p>
82		<p>(更問)</p> <p>連絡員体制は事実上の待機義務が生じており、連絡員として業務を行った場合は勤務間インターバルが確保できないなどの問題があることから、速やかに廃止すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【小規模庁の負担軽減対策】</p> <p>従前のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢から、これ以上の連絡員体制の廃止は困難な状況である。</p>
83		<p>■ 令状センターが実現するまでの間は、裁判官の泊まり込みや登庁方式による令状処理態勢を拡大するなど、当直員の睡眠時間の確保をはじめとした実効性ある負担軽減を行うこと。</p>	<p>【裁判官の泊まり込み態勢の拡大・裁判官登庁処理の拡大】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>当直員の人数、令状等の事件処理状況等は各庁様々であることから、宿日直業務については、裁判官が令状処理をする場所を含めて、基本的には各庁において、その実態を踏まえて検討・実施されていると考えている。</p>

84		○ 年末年始の宿日直廃止庁を拡大すること。	<p>【年末年始の宿日直廃止庁拡大】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>年末年始における宿日直廃止庁の拡大については、適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢から、これ以上の拡大は困難な状況である。</p>
85		○ 宿日直や連絡員の割当回数が多い小規模庁（支部を含む）の負担軽減にむけて、具体的な対策を講じること。	<p>【小規模庁の負担軽減対策】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>小規模庁においては、各庁の実情に応じた職員の負担軽減の工夫や健康管理の面からの配慮などが行われていると認識しており、当直員の人数、令状等の事件処理状況、庁舎の規模等は庁ごとに様々であることから、宿日直の業務については、基本的には各庁において、こうした宿日直の実態を踏まえて、職員の負担感や健康管理に十分配慮された態勢で行われていると考えている。</p>
86		<p>(更問)</p> <p>「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、宿日直における一般職の負担軽減をはかるため、幹部職員にも宿日直を割り当てること（事務局長、首席書記官、首席家裁調査官以外の幹部職員は割当て対象外としないこと）。</p>	<p>(更問)</p> <p>【幹部職員への宿日直の割当て】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>幹部職員への宿日直の割当てについては、各庁において、緊急事態が発生した場合に、庁としての意思決定や迅速な対応に備える必要性を考慮しながら、庁の実情を踏まえ、判断しているものと認識している。</p>

87	権利	<p>■ 1992年3月18日事務総長見解および2024年6月13日の事務総長交渉における最高裁回答ならびに2024年10月18日の最高裁長官発言をふまえ、全司法の各級機関と誠実に対応すること。</p>	<p>【誠実対応】</p> <p>従前から回答しているとおり、当局としては、法令等に基づき誠実な対応をしていきたいと考えており、引き続き下級裁当局に対してもその指導を徹底していきたい。</p>
88		<p>○ 「職員団体」ではなく、「全司法労働組合」の呼称を使用すること。</p>	<p>【全司法の呼称】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判所当局が「職員団体」と言うときは、当然に「全司法労働組合」を指しているが、呼称については、その経緯等を踏まえる必要もあると考えている。要望は承った。</p>

令和6年度実施結果 総合職試験(裁判所事務官、院卒者区分)

1. 申込者数等

申込者数	第1次試験		第2次試験		第3次試験	最終 合格者数	倍率
	有効 受験者数	合格者数	有効 受験者数	合格者数	有効 受験者数		
70 (28)	50 (21)	36 (13)	30 (11)	14 (5)	13 (5)	3 (1)	16.7

※ 倍率は、第1次試験有効受験者数÷最終合格者数です。

※ ()内の数字は女性の人数(内数)です。

2. 第1次試験(多肢選択式)の平均点等

試験種目	満点	下限の得点	平均点	標準偏差
基礎能力試験	30	12	14.52	4.31
専門試験	30	14	19.52	5.67

※ 下限の得点とは、筆記試験の各種目ごとに個別に定めた最低限必要な素点のことです。

下限の得点に達しない試験種目が一つでも存在する者については、他の試験種目の成績にかかわらず不合格となります。

令和6年度実施結果 総合職試験(裁判所事務官、大卒程度区分)

1. 申込者数等

勤務地	申込者数	第1次試験		第2次試験		第3次試験	最終 合格者数	倍率
		有効 受験者数	合格者数	有効 受験者数	合格者数	有効 受験者数		
札幌高等裁判所の 管轄区域	17 (8)	11 (6)	8 (5)	6 (5)	2 (2)	2 (2)	1 (1)	11.0
仙台高等裁判所の 管轄区域	27 (7)	14 (3)	5 (0)	4 (0)	0 (0)	- -	- -	-
東京高等裁判所の 管轄区域	258 (96)	160 (64)	80 (28)	68 (25)	20 (10)	17 (8)	9 (4)	17.8
名古屋高等裁判所の 管轄区域	65 (28)	46 (21)	22 (8)	16 (6)	5 (3)	5 (3)	1 (1)	46.0
大阪高等裁判所の 管轄区域	88 (40)	59 (27)	21 (8)	19 (8)	8 (3)	7 (3)	3 (1)	19.7
広島高等裁判所の 管轄区域	27 (13)	20 (10)	10 (5)	8 (3)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	20.0
高松高等裁判所の 管轄区域	23 (12)	14 (7)	6 (4)	4 (3)	0 (0)	- -	- -	-
福岡高等裁判所の 管轄区域	55 (26)	44 (20)	17 (9)	16 (8)	8 (4)	7 (4)	2 (1)	22.0
合 計	560 (230)	368 (158)	169 (67)	141 (58)	44 (23)	39 (21)	17 (9)	21.6

※ 倍率は、第1次試験有効受験者数÷最終合格者数です。

※ ()内の数字は女性の人数(内数)です。

2. 第1次試験(多肢選択式)の平均点等

試験種目	満点	下限の得点	平均点	標準偏差
基礎能力試験	30	12	15.08	4.29
専門試験	30	12	16.65	5.06

※ 下限の得点とは、筆記試験の各種目ごとに個別に定めた最低限必要な素点のことです。

下限の得点に達しない試験種目が一つでも存在する者については、他の試験種目の成績にかかわらず不合格となります。

令和6年度実施結果 一般職試験(裁判所事務官、大卒程度区分)

1. 申込者数等

勤務地	申込者数	第1次試験		第2次試験	最終 合格者数	倍率
		有効 受験者数	合格者数	有効 受験者数		
札幌高等裁判所の 管轄区域	430 (173)	349 (142)	249 (97)	235 (96)	119 (58)	2.9
仙台高等裁判所の 管轄区域	628 (326)	524 (275)	321 (161)	282 (145)	149 (86)	3.5
東京高等裁判所の 管轄区域	4,100 (2,040)	2,953 (1,503)	1,983 (990)	1,845 (946)	917 (535)	3.2
名古屋高等裁判所の 管轄区域	1,075 (570)	811 (444)	499 (257)	443 (235)	178 (103)	4.6
大阪高等裁判所の 管轄区域	1,863 (993)	1,455 (791)	627 (308)	563 (293)	155 (91)	9.4
広島高等裁判所の 管轄区域	774 (418)	631 (351)	399 (203)	347 (185)	153 (93)	4.1
高松高等裁判所の 管轄区域	564 (283)	452 (231)	210 (93)	174 (83)	80 (47)	5.7
福岡高等裁判所の 管轄区域	1,511 (776)	1,180 (606)	654 (308)	577 (287)	228 (131)	5.2
合 計	10,945 (5,579)	8,355 (4,343)	4,942 (2,417)	4,466 (2,270)	1,979 (1,144)	4.2

※ 総合職試験(裁判所事務官) 特例希望者を含みます。
 ※ 倍率は、第1次試験有効受験者数÷最終合格者数です。
 ※ ()内の数字は女性の人数(内数)です。

2. 第1次試験(多肢選択式)の平均点等

試験種目	満点	下限の得点	平均点	標準偏差
基礎能力試験	30	12	15.13 (17.22)	3.85 (2.90)
専門試験	30	12	17.08 (19.57)	4.69 (3.49)

※ 括弧内は、総合職試験(裁判所事務官)の第2次試験の不合格者又は第3次試験の有効受験者(いずれも特例希望者に限る。)を含む第2次試験有効受験者の平均点及び標準偏差です(最終合否判定に使用)。

※ 下限の得点とは、筆記試験の各種目ごとに個別に定めた最低限必要な素点のことです。
 下限の得点に達しない試験種目が一つでも存在する者については、他の試験種目の成績にかかわらず不合格となります。

令和6年度実施結果 総合職試験(家庭裁判所調査官補)

1. 申込者数等

試験種別	申込者数	第1次試験		第2次試験	最終 合格者数	倍率
		有効 受験者数	合格者数	有効 受験者数		
院卒者区分	146(95)	125(85)	66(46)	54(36)	19(13)	6.6
大卒程度区分	554(385)	445(318)	231(161)	187(131)	58(50)	7.7

※ 倍率は、第1次試験有効受験者数÷最終合格者数です。

※ ()内の数字は女性の人数(内数)です。

2. 第1次試験(多肢選択式)の平均点等

試験種別	試験種目	満点	下限の得点	平均点	標準偏差
院卒者区分	基礎能力試験	30	12	14.75	4.12
大卒程度区分	基礎能力試験	30	12	14.90	4.33

※ 下限の得点とは、筆記試験の各種目ごとに個別に定めた最低限必要な素点のことです。

下限の得点に達しない試験種目が一つでも存在する者については、他の試験種目の成績にかかわらず不合格となります。