

【機密性2】

令和6年11月7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2回人事局総務課長交渉（11月6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2回総務課長交渉

番号	大項目	小項目	回答
1	国民	<p>■ 裁判手続デジタル化をはじめとする各種制度およびその運用について、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。</p>	<p>【裁判所の事務処理態勢の在り方全般】</p> <p>従前回答のとおりであるが、職員一人一人が、裁判手続のデジタル化等による事務の合理化・効率化について、主体的・積極的に取り組むとともに、職務の中核的部分に注力することによって、国民が利用しやすく、質の高い迅速な裁判を実現していく必要がある。また、そうすることによって、個々の職員の能力・専門性を高め、働きがいを感じられる、活力ある組織作りの推進を目指したいと考えている。</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであり、事務の合理化・効率化を進め、各職員が各々の官職に与えられている職務の中核的部分に注力することによって、裁判所組織全体として良い裁判を実現し、個々の職員もその能力・専門性を高め、働きがいを感じられるよう、活力ある組織作りの推進を目指す必要があり、職員一人一人に主体的・積極的に取り組んでもらう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>総務課長回答のとおりであり、事務の合理化・効率化を推進し、社会情勢の変化や国民のニーズに適切に対応したより質の高い迅速な裁判を実現して、今後とも裁判所とそこに働く職員に対する国民の信頼を得て、職員の働き甲斐につなげていく必要がある。</p> <p>そのためには、デジタル化やそれに伴う事務処理の在り方の検討、各種事務の簡素化・効率化を進めていくに当たって、世代や立場の隔てなく、例えば将来の裁判所を担う世代の職員が遠慮なく意見を述べることができ、それが活かされるような職場環境となるよう配慮するとともに、職員一人一人に主体的・積極的に取り組んでもらうことが重要であると考えている。</p> <p>また、これまでの相似形組織を見直し、各庁にとって最適で、職員が本来取り組むべき中核的事務に注力できる組織態勢を構築するため、令和6年度以降、組織・機構の見直しを行う方向で検討しているところである。</p> <p>現時点ではこれ以上の説明はできないが、説明できる段階になったら説明したいと考えている。</p>

2	<p>○ 法改正をはじめ、新たに導入される運用や事務処理については、執務資料等を整備すること。なお、法改正に伴う執務資料等については、施行までに十分な準備期間が確保できるよう、法改正後速やかに整備すること。</p>	<p>【各種法改正に適切に対応するための執務環境整備】★</p> <p>法改正をはじめ、新たに導入される運用や事務処理については、執務の参考となるよう、これまでも留意点や手引等の参考資料を整備し、配布してきたところであり、今後も、各庁における研修の素材や実務の参考となるよう、必要に応じて、ポータルサイトも活用しながら、提供したいと考えている。</p> <p>また、今後も施行日を踏まえて各庁が十分な準備期間が確保できるよう、できる限り早期に資料を提供したいと考えている。</p> <p>なお、デジタル化関連資料を集約・整理・更新するほか、別紙のとおり、執務資料等の整備を行ったところである。</p> <p>(別紙)</p> <p>執務資料等の整備</p> <p>○ 改正民事訴訟法による新たな秘匿制度の運用に関しては、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務の参考となる資料を各庁に配布した上、[]及び[]にも掲載するとともに、これら最高裁から発出した通達及び事務連絡を整理した一覧表をポータルサイトの[]に掲載して、執務の参考となる資料を整備した。</p> <p>○ 民法等改正に関しては、共有及び土地等の管理に関する非訟事件の各種事務や不動産登記の申請の取扱いの変更後の事務について、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務の参考となる資料を各庁に配布した上、[]にも掲載し、既存の財産管理制度について、主な改正部分を整理した事務連絡や執務の参考となる資料を各庁に配布した上、[]にも掲載した。</p>
---	---	---

		<p>○ 少年法改正に関しては、少年審判手続における書記官事務の留意点等について各庁に情報提供し、[REDACTED]にも掲載した。また、改正法施行に伴う刑事手続における事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や事件広報に関する協議の概要を整理した事務連絡を各庁に送付し、[REDACTED]にも掲載した。</p> <p>○ 改正消費税法施行令による執行機関の適格請求書等交付の運用に関しては、事務の留意点をまとめた事務連絡を各庁に配布した上、[REDACTED]にも掲載した。</p> <p>○ 刑事訴訟法及び同規則改正（氏名秘匿法制対応）に関しては、ウェブ説明会で改正規則の概要を説明した上で、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務の参考となる資料を各庁に配布した上、[REDACTED]及び[REDACTED]にも掲載した。また、同法改正に伴う少年審判規則改正に関しても、ウェブ説明会で改正規則の概要を説明の上で、執務の参考となる資料を各庁に配布するとともに、少年審判手続における書記官事務の留意点等についての事務連絡を各庁に送付の上で、[REDACTED]及び[REDACTED]にも掲載した。これら最高裁から発出した通達や事務連絡等を整理した一覧表を、ポータルサイトの[REDACTED]」及び[REDACTED]に掲載した。</p> <p>また、刑事訴訟法及び同規則改正（逃亡防止法制）に関しては、改正に伴う参考書式や執務の参考となる資料を各庁に配布した上、[REDACTED]及び[REDACTED]にも掲載した。</p> <p>○ 民法（親子法制）改正に関しては、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡を発出し[REDACTED]及び[REDACTED]に掲載した。</p> <p>○ 登記事項証明書等における代替措置について定める不動産登記法第119条第6項が施行されたことに伴う不動産登記事務の取扱いについては、事務の留意点をまとめた事務連絡を各庁に配布した上、[REDACTED]にも掲載した。</p> <p>○ 性的姿態撮影等処罰法による新たな秘匿制度の運用に関しては、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡を[REDACTED]に掲載した。</p> <p>○ 民事・行政事件の訴訟手続や専門用語等についての通訳人の理解をサポートし、通訳の質の確保・向上を図ることを目的とした各種資料について、これらを統合した上で令和5年の出入国管理法の改正を反映した通訳支援資料（統合版）を[REDACTED]に掲載した。</p>
--	--	--

3		<p>(更問)</p> <p>位置測定端末により保釈された者の位置情報を取得する制度について、位置測定端末の開発状況や運用にむけて具体的に検討している事項を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【位置測定端末の開発状況等】</p> <p>現在制度導入に係る構想策定等のための技術支援を業者から受けながら、位置測定端末の開発を含めたシステム化の全体構想や具体的な運用に向けた業務要件の検討等を進めているところであり、お示しできる段階になったら速やかに情報提供したい。</p>
4		<p>○ デジタル技術を活用した裁判所利用者の利便性向上のとりくみについて、全司法と協議のうえで具体化すること。当面、新ウェブサイト（手続案内・申立書式等の標準化を含む。）は、利用者の利便性向上と事務処理の簡素化・効率化に資するものとする。</p>	<p>【裁判所利用者の利便性向上】★</p> <p>デジタル技術を活用した裁判所利用者の利便性向上の取組については、順次、検討及び作業を進めているところであり、新ウェブサイト構築の関係では、利用者目線のコンテンツ整理、手続案内の内容や書式の標準化、チャットボットの開発等に向けた検討及び作業を行っている。新ウェブサイトについては、高裁及び地家裁担当者とも情報共有しながら、その構築に係る検討及び作業を進めているところであり、職員の意見も取り入れながら、利用者の利便性を向上させるだけでなく、事務の合理化・効率化が図られるようにしていきたいと考えている。</p>
5		<p>(更問)</p> <p>ウェブ手続案内（ウェブ手続案内により利用者が可能な限り裁判所に来庁することなく司法サービスの提供を受けることができる態勢）として検討している事項を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【ウェブ手続案内】</p> <p>ウェブ手続案内については、事務の合理化・効率化と利用者の利便性の向上とを両立させる観点から検討を進めているところであり、詳細等については、説明できる段階になり次第説明したい。</p>

6	○ 裁判手続デジタル化の導入・定着にむけて、検討・具体化をすすめる下級裁の人的態勢を整備すること。当面、すべての地裁本庁にデジタル化のサポート態勢を整備すること。	<p>【デジタル化に伴う利用者サポートのための人員確保】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>裁判手続デジタル化の導入・定着にむけた人的態勢については、事件動向はもちろんのこと、民事、刑事、家事及び少年の制度的又は手続の変更、事務処理のデジタル化等、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、利用者のサポートのための態勢も含め、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。</p>
7	■ 裁判手続デジタル化にあたって、国民の裁判を受ける権利の保障・拡充と司法サービスの向上をはかるため、最寄りの裁判所からの電子提出を可能とする機器（セルフアップロードシステム等）を整備するなど、裁判所へのアクセスポイントを拡充すること。	<p>【裁判所へのアクセスポイントの拡充】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>最高裁としても、ITの利用環境にない当事者の司法アクセスに十分に配慮する必要があることは承知している。国民にとって利用しやすい裁判手続となるよう、関係機関とも協力しながら適切に対応していきたい。</p>

8		<p>(更問)</p> <p>閲覧複写等用端末（来庁者が、法廷等で電子記録の閲覧および複写、公示送達の内容の閲覧およびシステムでの提出等をするための端末）およびスキャナ（当事者が自ら書面を電子化してシステムで提出することを可能とするもの）をすべての庁に整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【閲覧複写等用端末、スキャナの全庁整備】★</p> <p>当事者が、法廷等において電子化された訴訟記録を閲覧するための端末については、高裁、地裁及び地裁本庁併置簡裁の各庁並びに事件数が一定程度ある簡裁に整備する予定である。また、当事者貸出用端末を整備しない簡裁において当事者に端末を貸し出す必要が生じた場合には、他の用途の端末を融通して対応することを検討している。</p> <p>当事者が、民事訴訟等において電子化された訴訟記録の閲覧及び複写、公示送達の内容の閲覧等を行うための閲覧複写等用端末については、訴訟記録の電子化等を内容とする改正民事訴訟法の施行に備えて、家庭裁判所を除く全ての庁に整備する予定である。家庭裁判所についても、家事事件等の記録の電子化等に係る改正法の施行予定時期等を踏まえて、今後整備を検討していく予定である。</p> <p>スキャナについては、電子申立てが法律で義務付けられた訴訟代理人等は、各自の環境で書証等の電子化を行うと考えられることから、各裁判所の係属事件数・本人訴訟割合をベースにした上で、一定程度の利用が見込まれる庁にまずは整備する予定である。今後、当事者等から更なるニーズが見込まれれば、整備範囲の拡大を検討することを予定している。</p> <p>【問】★</p> <p>当事者が自ら書面を電子化してシステムで提出することを希望した場合、スキャナが整備されない庁では、どのような対応を想定しているのか。</p> <p>【答】</p> <p>書面を窓口提出してもらい職員が電子化することも可能であることを説明した上で、それでも自身による電子化を希望されるのであれば、最寄りのコンビニや、スキャナが整備されている庁を案内する想定である。</p>
9		<p>(更問)</p> <p>利用者に対するサポート体制として、ヘルプデスク以外に検討している事項を明らかにすること。当面、スマートフォンしか持っていない当事者や通信機器を所持していない当事者に対してはどのように対応するのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【利用者に対するサポート体制】</p> <p>利用者に対するサポート体制は重要であると考えており、ヘルプデスクの設置やチャットボットの利用等、どのような体制を構築するかについては、様々な選択肢の中から現在検討中であるが、適切に対応できるよう十分な態勢を整えたい。</p>

10		<p>(更問)</p> <p>スマートフォンで撮影した写真やスクリーンショット等の画像データによる提出、庁舎内におけるメモ代わりのスマートフォンによる撮影についても認めるべきではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【スマートフォンによる画像データ等の提出、庁舎内のスマートフォンによる撮影】★</p> <p>フェーズ3の施行後は、訴訟記録の電子化に伴い、スマートフォンで撮影した写真やスクリーンショット等の画像データにつき、システムにアップロードする方法により提出が可能となる。また、庁舎内におけるスマートフォンの撮影は庁舎管理規程により認められないが、フェーズ3の施行後は、各自スマートフォン等の端末からシステムにアクセスして、電子化された訴訟記録を閲覧できるようになるので、庁舎内においてメモ代わりにスマートフォンにより撮影することは想定されない。</p>
11		<p>■ 共同親権等の民法改正を踏まえ、家庭裁判所の人的・物的充実をはかること。</p>	<p>【家庭裁判所の人的・物的充実】</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。裁判所としては、事件動向や事件処理状況のほか、法改正等による事務処理状況への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、引き続き、必要な人的・物的態勢の整備を検討していくことになる。</p>
12		<p>(更問)</p> <p>共同親権等の改正民法に基づく事務が加わることを踏まえ、家裁調査官の大幅増員はもちろん、裁判官や書記官等も含めた家庭裁判所の人的体制を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【家裁調査官の大幅増員、裁判官・書記官等を含めた家裁の人的体制整備】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</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>

13		<p>(更問)</p> <p>児童室や面接室など、子の意思把握等を行うために必要な事件関係室を増やすこと。当面、すべての庁に児童室を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【児童室等の全庁整備】★</p> <p>子の意思把握等を行うために必要な設備や備品については、これまでも各庁の実情等により整備を図ってきたところであるが、今後も事件動向や事件処理の実情等を十分に踏まえつつ、家族法の改正内容も踏まえ、子の調査が一層適切に実施されるよう、必要な備品の整備を順次進めていきたいと考えている。</p>
14		<p>(更問)</p> <p>改正家族法の施行直後に共同親権を求める申し立て(事件数)がどの程度あると想定しているのか。また、共同親権を求める事件の審理については、どの程度の期間を要すると考えているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【改正家族法施行(直後)に伴う事件数への影響、審理期間】★</p> <p>離婚に際し、父母の双方を親権者とする選択肢が増えることとなるため、新たな選択肢をめぐる合意をすることができず、その結果、協議上の離婚をすることができない事案が発生する可能性があるが、その一方で、新たな選択肢がいわば合意の受け皿となり協議上の離婚が可能となる場合もあり得るなど、離婚調停の申立てに至る事件数を予測することは困難である。改正法施行後に単独親権から共同親権に変更するよう求める親権者変更の申立てがされることも考えられるが、推定の基礎となるような統計数値を有していないことから、その事件数を予測することも困難である。また、審理期間を予測することも困難である。</p>
15		<p>○ 少年押送を裁判所固有の業務と位置づけ、タクシーによる少年押送体制をあらためること。</p>	<p>【少年の押送体制の見直し】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>少年の押送事務については、その性質や各庁の実情を踏まえ、タクシーを利用する場合もあるが、各庁においてタクシー業者と契約する際に、契約業者に対して守秘義務を課し、契約の履行に際しては、厳格な監督を行うことにより守秘義務の履行の徹底を図るなど、プライバシー保護の工夫をした上で、適切に運用されているものと認識しており、逃走防止の観点等を考慮しても、少年の押送のために、必ずしも裁判所職員である運転手を確保する必要があるとは考えていない。</p>

16		<p>■ 「組織見直し」および「営繕組織の見直し」について、全司法と協議のうえで具体化すること。</p>	<p>【組織見直し、営繕組織見直しにかかる職員団体との協議】</p> <p>組織の見直しといった問題は、当局の権限と責任において検討すべき事柄と認識しているが、勤務条件やこれに関連する事項についてはその意見を聴取するなど誠実に対応する姿勢に変わりはない。</p> <p>また、営繕組織の見直しは、当局の権限と責任において行うべきものであるが、勤務条件やこれに関連する事項については誠実に対応したいと考えている。職員団体において意見・要望等があれば申し出てもらいたい。</p>
17		<p>(更問)</p> <p>「組織見直し」の内容について、現時点で変更を予定している事項はあるのか。</p> <p>※ 「組織見直し」について、昨年9月の説明では「組織見直しの内容は、現時点のものであり、今後変更がありうる」と説明を受けている。</p>	<p>(更問)</p> <p>【組織見直しの変更予定】</p> <p>令和7年4月期の組織の見直しについては検討中であり、昨年同様、12月の予算案確定後に説明する予定である。</p>
18		<p>○ 書記官が「中核的事務」に集中できる体制を整備すること。</p>	<p>【書記官が中核的事務に集中できる体制整備】</p> <p>今後の体制については、デジタル化による書記官事務の変化等も見据えつつ、合理的な事務処理方法の在り方という観点から、引き続き必要な検討をしていくことになる。</p>
19		<p>○ 訟廷部門を充実させ、人的体制を整備すること。</p>	<p>【訟廷部門の充実】</p> <p>従前回答のとおりであり、訟廷事務担当部門については、デジタル化による業務量の変化等の状況を見極めつつ、裁判部を運営することに伴って発生する必要不可欠な事務に対し、十分な対応を行うといった訟廷事務担当部門が本来求められる役割に対応できる環境整備をするという観点から、今後その在り方の見直しを検討していくことになる。</p>

20		<p>(更問)</p> <p>事件記録等の特別保存に係る新たな運用および同運用の遡及適用事務等に対応するため、訟廷部門（記録係）の人的体制を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【訟廷部門（記録係）の人的体制の整備】★</p> <p>事件記録等の特別保存に係る新たな運用および同運用の遡及適用事務等については、各庁において、各部署の実情等を踏まえ、必要な事務処理態勢が検討された上で、事務が進められているものと認識している。今後とも、各庁各部署の事務処理状況を踏まえつつ、事件記録等の特別保存に係る新たな運用等が円滑に行えるよう、必要な人員配置に努めていきたい。</p>
21		<p>○ 専任事務官の処遇を維持・改善させること。</p>	<p>【専任事務官の処遇の維持・改善】</p> <p>従前回答どおりであり、今回の組織見直しの検討に当たっては、専任事務官の専門性の活用や能力発揮についても考慮しており、組織見直しにより専任事務官の活用や能力発揮ができるようにし、専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、職員の処遇に適切に反映できるよう努めていきたいと考えている。</p>
22		<p>○ デジタル化にむけた態勢を整備し、事務の簡素化・効率化をさらにすすめること。</p>	<p>【デジタル化に向けた態勢整備と事務の簡素化・効率化の推進】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</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SEABIS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 ○ 会計検査院実地検査対応事務を合理化した。 <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。
--	--	--	---

23-1		○ ①「組織見直し」によって指定管理職の数を増加させないこと。②また、次席書記官や総括主任書記官を有効活用することで指定管理職の数を増やし、管理職の指定率を下げることを。	①【組織見直しに伴う指定管理職数・指定率の低下】 従前回答のとおり (従前回答) 当局としても、無闇に管理職員等の数を増加させる意図はまったく有しておらず、従前どおり昭和50年10月の人事局長交渉での回答の趣旨に沿って誠実に対応していく考えに変わりはない。もとより、管理職員等の指定は、専ら当局の権限と責任において行われるものであるが、職員団体に加入できる職員の範囲を画するという点では職員団体にとっても重要な問題であると考えており、今後も基本的にはこれまでの運用を維持するよう努めていく方針である。もっとも、昭和50年当時と比べ、例えば組織の見直しや職員数の増加、あるいは庁舎新営・増築等により執務室の配置状況が変わるなど執務態勢が大きく変わり、組織運営を円滑かつ適切に行うために、指定管理職員等の数をこれまでよりも増やさざるを得ない場合には、職員団体に対し増加の必要性を丁寧に説明するなどしてその理解を得ながら、誠実に対応していきたい。
23-2		○ ①「組織見直し」によって指定管理職の数を増加させないこと。②また、次席書記官や総括主任書記官を有効活用することで指定管理職の数を増やし、管理職の指定率を下げることを。	②【指定管理職の指定率の低下】 先ほど述べたとおりであり、主張として伺っておきたい。
24		■ 全司法の各級機関と意見交換を行うよう下級裁を指導すること。	【下級裁における職員団体との意見交換】 組織の見直しといった問題は、当局の権限と責任において検討すべき事柄と認識している。 なお、当局としては、これまでも法令等に基づく職員団体の権利を十分に尊重するとともに、相互の信頼関係の下、勤務条件やこれに関連する事項についてはその意見を聴取するなど誠実に対応してきており、今後もそのような方針に変わりはない。 下級裁当局に対しても、職員団体に対して同様の認識で臨むよう、その指導を一層徹底していきたい。

25	職員制度	<p>■ 裁判所が大量退職期に入ったことを踏まえ、事務処理のノウハウ継承と職員の育成をはかっていく観点から、現行の研修制度を抜本的に見直すこと。また、その検討にあたって全司法と協議すること。</p>	<p>【大量退職期を踏まえた研修制度の見直し等の方策】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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、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が実施されており、各職場においては、研修参加前の動機付けや研修参加後に研修を踏まえた働きかけを行うなどして、研修参加者に対し研修とＯＪＴを連動させた育成が行われているものと認識している。今後も人材育成の重要性を踏まえ、研修の企画、実施、研修環境の整備充実等に努めるとともに、研修とＯＪＴを連動させた職員の育成が図られるよう引き続き取り組んでいきたい。</p> <p>なお、研修計画の策定は、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。</p>
26		<p>■ 各種研修について、「討論」偏重ではなく、知識付与を目的としたカリキュラムを充実させること。とりわけ、養成課程における研修は、知識付与を目的としたカリキュラムとすること。</p>	<p>【研修における知識付与】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>カリキュラムの策定は、当局が責任を持って行うべきものであるが、これまでも説明しているとおり、書記官の育成に当たっては、「事務の法的根拠を確認しその目的を見定め、常に合理的な事務を追求できる書記官」を育成目標とし、その最初の段階である養成課程においては、任官後二、三年程度の育成の目安である「初めて担当する事務を着実に遂行できる書記官」の育成に向け、基盤となる知識及び技能の習得並びに意識の涵養を行ってきたところである。</p> <p>令和４年度以降は、より質の高い書記官事務を行うことができる書記官の養成を目的として、事件の進行を意識しながら書記官事務の在り方を検討するカリキュラムを充実させるとともに、自ら主体的に知識を獲得させ、深い理解につなげさせる指導方法に移行したが、原理原則等に関する講義や、これを踏まえた自主検討、グループ討議等を行うことにより、書記官任官時に必要な知識のほとんどを習得できるようにしている。</p> <p>より質の高い書記官事務を行っていくためには、養成課程において、単に知識を獲得して職場に持ち帰るだけではなく、原理原則や書記官事務に関する基本的知識・技能を自ら主体的に獲得し、実践的な課題を自ら主体的・論理的に考え解決することができる書記官の育成に努めていきたい。</p>

27		○ 異動期等における「職務導入研修」を確実に実施し、新しい仕事を担当する際の不安をなくすとともに、職務を行うために必要な知識付与を行うこと。	<p>【職務導入研修の実施】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職務導入研修については、下級裁との間でその充実の必要性の認識を共有し、各庁において、その実情に応じて、各部署に配置される職員に対する職務導入研修の充実が図られているものと承知しているが、今後も効果的かつ充実した研修が実施されるよう、努力していきたい。</p>
28		■ 裁判所職員総合研修所を「裁判手続デジタル化後の事務処理や環境整備等について検証を行う機関」と位置付け、デジタル化を見据えた実務研究が行えるような環境を整備するとともに、人的・物的体制を充実させること。当面、裁判所職員総合研修所から各種事件処理システムにアクセスできるよう、インターネット環境を整備すること。	<p>【デジタル化に伴う総研の位置付けや体制・環境整備】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判所職員総合研修所の位置付けについては要望として承る。</p> <p>裁判手続のデジタル化の進展も見据え、裁判所書記官養成課程においては令和4年10月以降、家裁調査官養成課程においては令和6年3月以降、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用した研修カリキュラムを実施しているところである。裁判手続のデジタル化を始め裁判所のデジタル化の今後の動向も踏まえて引き続き検討していきたい。研修用パソコンのイントラネット環境の整備など、研修設備の整備方針については、その必要性や費用対効果の検討を含めて当局において責任をもって行うべきものと考えているが、意見等があれば述べてもらって差し支えない。</p>
29		○ 裁判所職員総合研修所における研修は、裁判手続のデジタル化をはじめ、司法制度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踏まえて、職場・職員のニーズに応じたものとする。	<p>【研修の充実】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、新たな制度やデジタル化に対応し、また、国民の期待に着実に応えていくためにも、今後とも、職員の能力、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と考えている。</p>

30		<p>○ 書記官および家裁調査官養成課程において、デジタル化に関する修習カリキュラムを充実させること。</p>	<p>【書記官・家裁調査官養成課程におけるデジタル化に関する修習カリキュラムの充実】★</p> <p>裁判所書記官養成課程において、令和４年１０月以降、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に１台ずつ貸与し、令和５年度は、総研参集時は前記の養成課程用パソコンを使用し、実務修習ではこれに加えて事件情報を取り扱うことができるスタンドアロンパソコンを整備し、養成課程生は２台を使い分けた。令和６年度は、Ｊ・ＮＥＴ回線に接続可能なパソコン（新研修用パソコン）を修習実施庁に整備し、養成課程生は、予修期修習、裁判事務修習、二部１年生のリモート研修、実務修習において、新研修用パソコン１台で調書の作成やポータル閲覧等ができるようにするとともに、裁判事務修習及び実務修習においては、事件処理システムの研修環境での利用を可能とした。裁判手続のデジタル化を始め裁判所のデジタル化の今後の動向も踏まえて、カリキュラムの充実について引き続き検討していきたい。家裁調査官養成課程においても、令和６年３月以降、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程生に１台ずつ貸与し、裁判手続のデジタル化を見据えた効果的な研修カリキュラムの充実を図っている。</p> <p>なお、デジタル化に関する修習カリキュラムの充実は、裁判手続のデジタル化を始め裁判所のデジタル化の今後の動向も踏まえつつ、その必要性や費用対効果の検討を含めて当局において責任をもって行うべきものと考えているが、意見等があれば述べてもらって差し支えない。</p>
----	--	---	---

31		<p>○ 書記官および家裁調査官養成課程生に配布したパソコンについて、研修効率を上げるため、利用に関する様々な制限を撤廃すること（使い勝手の良いものとする）。</p>	<p>【養成課程生の研修効率の向上】★</p> <p>従前回答のとおりであるが、令和6年度から研修生用のプリンタが整備され、養成課程生については、研修資料の印刷やプリンタのスキャン機能によるデータの取込みが可能となったことに加え、自宅や寮へのデータを含む研修資料の持出しについてのルールを改めて整理・周知したことで利用方法が広がったと考えるが、引き続きより研修効果が上がるよう利用方法の見直しを継続的に行っていきたい。</p> <p>（従前回答）</p> <p>これまで説明しているとおり、裁判所書記官養成課程において、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用したカリキュラムを実施しているところ、令和5年10月以降、M365における養成課程テナントから裁判所テナントへ移行しており、裁判所ポータル閲覧や裁判所アカウントによるメールの利用が可能となったことにより、研修に必要な情報の取得や、総研での研修中の養成課程生と所属庁の職員等との連絡も容易となった。また、令和6年度は、J・NET回線に接続可能なパソコン（新研修用パソコン）を修習実施庁に整備し、養成課程生は予修期修習、裁判事務修習、二部1年生のリモート研修、実務修習において、新研修用パソコン1台で、上記のほか調書の作成やポータル閲覧などができるようになり、利用方法が広がったと考えるが、引き続きより研修効果が上がるよう利用方法の見直しを継続的に行っていきたい。</p> <p>家裁調査官養成課程においては、令和6年3月から、インターネット接続環境のある研修用パソコンを家裁調査官養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用したカリキュラムを実施している。J・NET回線に接続可能であることから、裁判所ポータル閲覧や裁判所アカウントによるメールの利用が可能であり、研修に必要な情報の取得や、総研での研修中の養成課程生と所属庁の職員等との連絡も容易に実施できる環境となっているが、引き続き、より研修効果が上がるよう利用方法の見直しを継続的に行っていきたい。</p>
----	--	---	--

32		○ 裁判所職員総合研修所での生活が集団生活であることを踏まえ、集合研修時のメンタルケアに配慮すること。	<p>【研修生のメンタルケア】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>研修生のメンタルヘルスの重要性については十分に認識しており、例えば、心身の不調についての相談窓口として、総研においては医務室職員による健康相談を行っているほか、専門のカウンセラーによるカウンセリングを実施し、個々の職員の健康上の相談等にできる限り対応できるように努めているところである。また、職員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的として、養成課程研修生についてもストレスチェックを実施しているところである。</p>
33		○ 主任書記官・主任家裁調査官・課長・課長補佐・専門官等については、原則自庁発令し、公平・民主的に昇任させること。	<p>【自庁昇任】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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、公募制を採用し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。</p>
34		○ 課長補佐選考について、合格者数を抜本的に増やし、意欲と能力のある専任事務官を登用すること。	<p>【専任事務官の課長補佐への登用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各庁の個別の事情があろうから、最高裁としてコメントを述べることはできないが、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という基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、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。</p>

35	<p>■ 裁判手続デジタル化後の書記官事務を見据えて職務評価を高めること。</p>	<p>【書記官の職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職務評価の向上については、デジタル化後の書記官事務について、法的知識と実務慣行に通じ、裁判官の審理運営方針等を理解・共有できる書記官こそが担うべき事務があるのではないかと、といった視点から議論がなされているところであり、そのような事務に注力できる事務処理態勢を構築していく必要があると考えている。令和4年5月18日に成立した民事訴訟法等の一部を改正する法律における書記官権限の創設事項（訴え提起手数料の納付を命ずる処分、担保取消しの際の権利を行使すべき旨の催告、電子調書に明白な誤りがある場合の調書の更正、過納付手数料の還付等、証人等の旅費等の支給）の内容も踏まえながら、その役割・職務の重要性にふさわしい職務評価が与えられるよう努力していきたい。</p>
36	<p>■ 裁判手続デジタル化後の書記官事務を見据えて書記官事務の簡素化・効率化をさらにすすめること。</p>	<p>【デジタル化を見据えた書記官事務の簡素化・効率化】</p> <p>書記官事務の簡素化・効率化、全国統一事務処理マニュアルの整備について、最高裁として別紙のとおり取り組んだところである。各種事件の具体的な事務処理については、各庁各部署の実情に応じて適切に行われているものと認識しているが、今後も、RootSの全庁導入を含め、新たな制度が導入される際や事務処理を大幅に変更する必要がある場合には、引き続き、適切な事務処理を支援するために、必要に応じて、最高裁においてマニュアルや執務の参考となる資料等を作成し、職員へ周知するなど適切に対応していきたいと考えている。</p>

		<p>(別紙)【全国統一的に行う事務処理要領の整備】最高裁としての取組</p> <p>新たな秘匿制度に関しては、秘匿情報の適切な管理のために必要な総論的な視点について、職員への周知を行っている。民事手続では、ウェブ会議等のITツールを活用した争点整理手続等の運用を順次拡大するにあたり、最高裁において各種利用マニュアル等を整備して各庁に配布しており、直近では、令和6年1月に当事者向けTeams参加マニュアルを作成した。M365の全職員への導入にあたっては必要に応じて事件利用に係る各種マニュアルの改定等を適宜行うなどしており、令和6年4月には、非常勤職員向けのM365の利用の手引を作成した。その他、民法等改正による共有及び土地等の管理に関する非訟事件の各種事務や消費税法施行令改正による執行機関の適格証明書等の交付事務について、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務の参考となる資料を各庁に配布している。さらに、令和4年5月に公布された改正民事訴訟法に関しては、法改正に伴い新たに創設された秘匿制度における標準的な事務フローや留意点等について執務の参考となる資料を作成し、職員へ周知するとともにポータルサイトに掲載した。家事手続では、当事者間秘匿制度の運用に関して発出された事務連絡等について、容易に参照可能となるように、ポータルサイト上の掲載箇所へのハイパーリンクを貼った一覧表を作成し、各庁に配布した上で[]にも掲載している。</p>
		<p>また、令和6年4月に施行された民法等の一部改正（親子法改正）に関して事務処理上の留意点をまとめた事務連絡を発出した。刑事手続では、当事者間秘匿制度の刑事損害賠償命令事件への導入に伴い、刑事損害賠償命令事件に関する書記官事務の手引を改訂し、また、氏名秘匿法制の導入に際しては、ウェブ説明会で改正規則の概要を説明した上で事務処理上の留意点等をまとめた運用の手引や執務の参考資料及び同法制に関連する通達・事務連絡等の発出文書一覧を作成し、更に、逃亡防止法制に関しても執務の参考となる資料や書式を作成し、これらをポータルサイトに掲載するなどして職員に周知した。これに加え、刑事手続に関する法改正等に関連して発出された通知や事務連絡等を容易に参照できるように、ポータルサイト上の掲載箇所へのハイパーリンクを貼った一覧表を[]に掲載している。少年手続では、令和4年4月に施行された少年法等の一部改正及び令和6年2月に施行された刑事訴訟法等の一部改正に伴う少年審判規則の一部改正について、法・規則等の改正に関する情報提供を行ったほか、書記官事務の留意点等を整理した執務資料を作成し、職員への周知を行っている。</p>

37		<p>■ 書記官事務を全国で統一（標準化）すること。</p>	<p>【書記官事務の標準化】★</p> <p>書記官事務は裁判官の手続の運営方針や事件の個性性に依りて影響を受け、性質上幅が生じ得るものもあることを踏まえて検討していく必要もあるが、デジタル化後の書記官事務の検討に当たっては、事務処理の統一（標準化）という観点も当然になるものと考えている。</p> <p>なお、来年1月6日を目指しているRootSの全国導入に当たっては、システム操作に係る事務処理につき、利用方法に関する運用要領の作成を行うなどして事務処理の統一（標準化）を図ったところである。</p>
38		<p>○ 実務講義案をはじめ、各種事件の処理に必要な執務資料等をデータ化するとともに、「民事書記官事務の手引き」のアップデートを行うこと。</p>	<p>【執務資料のデータ化等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>データ化した実務講義案等を職場で共有することにより事務の簡素化・効率化を図るという職員及び職員団体の意見等も踏まえ、これまでも書記官実務研究報告書、実務講義案等、マイルストーン、裁判所と裁判所職員のデータ化・配布を進めてきたところ、いずれについても令和5年10月にポータルサイトの総研コンテンツに掲載し、その後も教材等を随時追加して掲載しているところであるので、活用してもらいたい。</p> <p>新たなポータルサイトにおいては、民事、刑事、家事・少年の分野ごとに各種コンテンツをまとめ、職員が常に最新の情報にアクセスできる環境を構築できるよう取り組んでいる。なお、最近のトピックとしては、消費税法施行令改正による執行機関の適格証明書等の交付事務について、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務資料を各庁に配布したり、当事者間秘匿制度が刑事損害賠償命令事件に導入されることを受け、刑事損害賠償命令事件に関する書記官事務の手引を改訂し、また、氏名秘匿法制の導入に伴い、刑事訴訟規則改正（氏名秘匿法制対応関係）に関する運用の手引をポータルサイトに掲載した。また、各種コンテンツの使い方をわかりやすくまとめた「事件局コンテンツ使い方手引」を作成・周知して、初めて担当する分野の資料の検索等で活用できるようしているところである。</p> <p>各種事件の具体的な事務処理については、各庁各部署の実情に応じて適切に行われているものと認識しているが、今後、新たな制度が導入される際や事務処理を大幅に変更する必要がある場合には、引き続き、適切な事務処理を支援するために、必要に応じて、最高裁においてマニュアルや執務の参考となる資料等を作成し、ポータルサイトも活用しながら、職員へ周知するなど適切に対応していきたいと考えている。</p>

39		○ 裁判手続において提出された書面の電子データ化をどのように行うのか明らかにすること。	<p>【提出された書面の電子化】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>改正民事訴訟法によると、書面等が裁判所に提出された場合には、裁判所書記官において、書面等を電子化してファイルに記録する必要があるところ、書面等を電子化する場合における具体的な方法等については、各庁における事件数の動向や本人訴訟の割合、事務処理態勢等を踏まえ、合理的な方法等を検討していくことになる。</p>
40		<p>(更問)</p> <p>法務省や地方自治体等との間でバックオフィス連携を実現することで、戸籍や登記簿をはじめ、PDF化する書面を減らすこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【行政とのバックオフィス連携】★</p> <p>令和6年9月の民訴規則改正により、民事訴訟手続について、不動産登記事項証明書と法人登記事項証明書については、当事者から不動産や法人を特定するために必要な情報（不動産識別事項、会社法人等番号）の提供を受けることにより、裁判所が証明書に記載されている情報を入手することが可能な場合には、これらの証明書の提出を要しないとする規定が設けられた。</p> <p>戸籍については、今回の民訴規則の改正のタイミングでは同様の規定を置くことは見送られたが、今後のことについては現時点でお伝えできることはない。</p>
41		■ 送達費用の手数料化を速やかに実施すること。	<p>【送達費用の手数料化】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>送達費用の手数料化は、民事訴訟手続を全面的にデジタル化する令和4年改正法により実現するものであり、この法律は、公布の日（令和4年5月25日）から4年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなっているものである。</p> <p>送達費用を含む郵便費用の手数料化が裁判事務、とりわけ書記官事務に大きな影響を与えるものであることは承知しており、実施に向けては十分に検討を進めていきたい。</p>

42		○ 手数料の電子納付や郵便費用の手数料化にむけた運用面の検討状況を明らかにすること。	<p>【手数料の電子納付等の運用面の検討】★</p> <p>手数料の電子納付や郵便費用の手数料化が裁判実務、とりわけ書記官事務に大きな影響を与えるものであることは承知している。</p> <p>手数料の納付方法に関しては、令和6年9月に公布された「民事訴訟規則等の一部を改正する規則」において、納付情報による納付（ペイジー利用）を原則とする旨の民事訴訟費用等に関する規則の改正がされている。</p> <p>裁判所における具体的な運用は、上記規則の内容を前提に構築される開発中のシステムの仕組みとも密接に関係するところ、適切なタイミングで、職員及び職員団体に対し、状況を説明しながら検討を進めていきたい。</p>
43		○ 困難当事者との対応、事件当事者からの暴行、脅迫、不当な提訴等については、職員個人に負担を負わせることのないよう庁（組織）として対応すること。	<p>【事件当事者からの暴力行為等に対する対応】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>裁判所の安全確保のための対応については従前回答のとおりであり、事件当事者から職員に対する暴行、脅迫、不当な訴え提起がないよう組織的な対応を適切に行うことを可能な限り努めていきたいと考えている。ただ、仮に事件当事者から職員に対して訴えが提起された場合には、裁判所の中立性の観点から、裁判所として対応することはできないことは理解してもらいたい。</p> <p>また、困難当事者との対応についても同様に可能な限り組織的な対応に努めていきたいと考えている。 （従前回答の従前回答）</p> <p>裁判所がその使命を適切に果たし社会の期待に応えていくためには、裁判所での安全が確保され国民が安心して裁判所を利用できるよう計らうことに留意する必要があるところ、各庁においては、安全確保に関わる情報について、当事者等からの情報収集を密に行い、収集した情報を元に、事案に応じた来庁者や職員等の安全確保のための対応をとってきているものと承知している。今後も、各庁において、マニュアルの整備や訓練の実施など、適切な対応が継続的に確保されるような取組を行っていきたい。加害行為が予見される場合の対応についても同様であり、各庁において、収集した情報を元に、事案に応じた安全確保のための対応をとっているものと承知しており、これからも継続していきたい。</p>

44	<p>■ 事務局・事件部を問わず、専門性を重視した事務官制度への転換をはかり、専任事務官の職務評価を高めること。</p>	<p>【事務官の制度改善、職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職務評価の向上については、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえ、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り、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していきたいと考えている。</p> <p>これまでも説明しているとおり、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、職員一人一人が本来の役割・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、より活力のある組織を目指す必要があると考えている。</p> <p>このような基本的な考え方の下、事務の合理化、効率化については、これまでも順次説明しているとおり、事務局事務を含む各種事務の簡素化・効率化、事務局専門職の大幅な増設等を行ってきたところであり、今後も、裁判部、事務局を問わず、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>また、専任事務官の専門性の活用・付与等については、次のような見直し等を行ってきたところである。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 新採用職員の採用時の配置先やジョブローテーションの柔軟な運用。新採用職員に対するOJTツールの改訂及びOJTの充実。 ② 既存の新採用研修、ステップアップ研修及びジャンプアップ研修に加えて、主任・調査員研修を新設。 ③ 既存の新任係長研修及び事務官専門研修（事務局分野）に加えて、事務官専門研修（裁判分野）を新設。 ④ 専門性を活かせる新たな類型の専門職を設置。 ⑤ 情報化事務態勢を整備するため、訟廷管理係長を設置。 ⑥ これまで同様、資格の有無に関わらない成績主義・能力主義の原則、適材適所の観点からの登用。 <p>これらの見直しを適切に運用していきたいと考えている。</p>
----	--	--

45-1		<p>■ ①「事務官制度に対する全司法の意見について」（２０２０年４月２８日付け渉外３０号）および「事務官研修体系に関する全司法の見直し案」（第７８回定期大会決定）に基づき、時期に応じた研修体系を構築して専門性を身に付けるための研修を実施するとともに、②専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、処遇に反映させること。</p>	<p>①【事務官研修体系の構築】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>最高裁としても、職員一人一人が本来の役割・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、より活力のある組織を目指す必要があると考えており、専任事務官の専門性の活用・付与等に向けて、新採用事務官の配置を含むジョブローテーションの趣旨を充実させるため、新採用事務官の事務局配置、執務態勢や事務の習熟度等を考慮した短期のローテーション異動、各庁や個々の事情に応じた柔軟な異動の運用を行っているほか、専任事務官の研修について、裁判部配置の事務官を対象とした裁判部分野の事務官専門研修及び事務官として一定の経験を積んだ主任・調査員を広く対象とした新任主任・調査員研修を実施しているところであり、加えて、令和６年４月から訟廷管理係長が新設されたことから、新任の訟廷管理係長を対象とした研修を研修実施計画外で実施したところである。今後とも専門性の活用・付与等に努めたい。</p>
45-2		<p>■ ①「事務官制度に対する全司法の意見について」（２０２０年４月２８日付け渉外３０号）および「事務官研修体系に関する全司法の見直し案」（第７８回定期大会決定）に基づき、時期に応じた研修体系を構築して専門性を身に付けるための研修を実施するとともに、②専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、処遇に反映させること。</p>	<p>②【専門性についての適切な評価と処遇への反映】</p> <p>これまでも説明しているとおり、専門性を活かした能力の発揮について、適正な評価を行い、職員の処遇に適切に反映できるように努めていきたい。</p>

46		<p>■ 人材育成にあたっては、研修や配置のあり方を含め、若手から中高年まで個々の職員の経験や資質に応じた一貫性・継続性を持った育成を行うこと。</p>	<p>【一貫性・継続性のある人材育成】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、職員一人一人が本来の役割・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、より活力のある組織を目指す必要があると考えている。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>若手から中高年まで全ての職員について、人材育成関連ツールも参考にしながら、官職や経験年数等に関わらず、職場の実情や個々の職員の個性、資質、経験、業務内容に応じた目標等が設定され、計画的かつ継続的な取組が実践されているものと考えている。</p>
47		<p>○ 本人の希望部署や将来的にどの部署で能力を発揮していきたいかを踏まえ、中長期的な視点で人材育成を行うこと。また、専門的な知識や職務能力の向上をはかり、部門別の人材育成を行うこと。</p>	<p>【専門知識等の職務能力向上・部門別人材育成】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>人材育成の取組に当たっては、職場の実情や個々の職員の特性、資質、経験、業務内容に応じた目標が設定され、専門知識・技能等を含めた職務能力の向上のため、計画的かつ継続的な取組が実践されているものと認識している。</p> <p>なお、中高年層に対する専門知識・技能等を含めた職務能力の向上に関して言えば、それまでの職務の経験を通じて、その能力、適性が明らかになっている部分も多いと思われるので、参事官室提言で示されている若手事務官を対象としたジョブローテーションや研修がそのままストレートに当てはまるものではないが、職務経験や問題状況等も個々の職員によって異なることから、同一分野における職場研修（OJT）などを通じて、能力の伸長が期待できる場合もあると考えている。</p> <p>今後とも、個々の職員の特性等に応じて、能力の伸長や経験等を生かした能力の発揮が図られるような育成が意識的に行われるよう、引き続き取り組んでいきたいと考えている。</p>

48	<p>■ 係長ポストの兼務を直ちに解消すること。とりわけ、小規模庁においては、係長ポストの兼務を速やかに解消し、職員の処遇とモチベーションの維持に努めること。</p>	<p>【係長ポストの兼務解消】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>係長ポストに関わらず、任用に当たっては、各任命権者において、適材適所の原則に則り、各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認識しており、係長ポストの兼務についても、その観点から任用が行われているものと考えている。</p>
49	<p>○ 専任事務官の処遇改善にむけて、下級裁の事務局専門職(「課」専門職)ポストを拡充すること。当面、すべての本庁に「課」専門職ポストを作ること。</p>	<p>【下級裁の事務局専門職ポストの拡充】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>事務局専門職については、これまで相当数増設してきたところであるが、これまでと同様、ポストの増設に当たっては、ポスト整備の必要性や定数の状況等を踏まえ、個別具体的に可否を検討していくことになる。</p>
50	<p>■ 「組織見直し」を契機に書記官等有資格が占めている事務局のポスト(とりわけ総務・人事のポスト)を専任事務官に「開放する」など、専任事務官を係長ポストに積極的に登用することで事務官の処遇を後退させないようにすること。</p>	<p>【専任事務官の総人係長ポストへの登用】</p> <p>これまでも繰り返し述べているとおり、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。</p>

51		<p>(更問)</p> <p>「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ようなことは考えていない」との最高裁回答を踏まえ、そうした立場で任用するよう下級裁を指導すること(専任事務官を配置させるための検討を行わせること)。</p>	<p>(更問)</p> <p>【事務局ポストへの任用の下級裁指導】</p> <p>繰り返しになるが、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。下級裁を指導することまでは考えていないが、職員団体からそのような要望があったことは承る。</p>
52		<p>○ 支部・簡裁庶務課長などのポストに専任事務官を登用すること。当面、「組織見直し」によって1ポストとなる支部庶務課長や新たに整備する企画官、専門官等のスタッフポストに専任事務官を登用すること。</p>	<p>【庶務課長等への専任事務官登用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>現在支部・簡裁の多くが庶務課長と上席の主任書記官とを兼務しているところ、各官職の中核的役割に一層注力できるよう、兼務の在り方について検討しているところである。</p> <p>なお、これまでも繰り返し述べているとおり、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。これは、今回の見直し後の庶務課長等の登用についても同じである。</p>
53		<p>■ 訟廷管理係長は、大規模庁だけではなく、中・小規模庁にも整備すること。</p>	<p>【訟廷管理係長の全庁設置】</p> <p>係の新設である以上、管理系の業務だけで係を新設できる程度の業務量がある(又は今後その程度の業務量が見込まれる)ことが必要であり、高裁や規模の大きい地家裁を中心に整備を進めているところであるが、そのような要望があったことは承ておく。</p>

54-1		<p>■ ①新たな類型の専門職は、中・小規模庁を含む高裁所在地以外の地家裁事務局にも整備すること。②また、裁判員第二係長や訟廷管理係長への登用を見据えたポストとして、訟廷部門にも新たな類型の専門職を設置すること。</p>	<p>①【新たな類型の専門職の整備拡大】</p> <p>従前回答のとおり、専任事務官の専門性の活用については、問題意識を持っているところであり、新たな類型の専門職の設置の枠組みについて、今期の設置状況を踏まえて、更なる展開を検討していきたい。</p>
54-2		<p>■ ①新たな類型の専門職は、中・小規模庁を含む高裁所在地以外の地家裁事務局にも整備すること。②また、裁判員第二係長や訟廷管理係長への登用を見据えたポストとして、訟廷部門にも新たな類型の専門職を設置すること。</p>	<p>②【訟廷部門の新たな類型の専門職設置】</p> <p>要望として承る。</p>
55		<p>(更間)</p> <p>諸要求貫徹闘争期の交渉で「今期の設置状況を踏まえて、さらなる展開を検討していきたい」と回答したことを踏まえ、新たな類型の専門職ポストを大幅に増やすこと。</p>	<p>(更間)</p> <p>【新たな類型の専門職の整備拡大】</p> <p>繰り返しになるが、専任事務官の専門性の活用については、問題意識を持っているところであり、新たな類型の専門職の設置の枠組みについて、今期の設置状況を踏まえて、更なる展開を検討していきたい。</p>

56		○ 訟廷庶務係長に専任事務官を登用すること。また、裁判部企画官のスタッフポストとして事務官を配置すること。	<p>【訟廷庶務係長や裁判部企画官のスタッフポストとしての専任事務官登用】</p> <p>今回の組織見直しは、各職員が本来の役割・職務の中核的部分に注力することによって、裁判所組織全体としてより質の高い裁判を実現し、個々の職員もその専門性を活かし、能力を発揮できるよう、より活力ある組織作りの推進を目指すものである。そのため、今回の組織見直しの検討に当たっては、専任事務官の専門性の活用や能力発揮についても考慮しており、組織見直しにより専任事務官の活用や能力発揮ができるよう努めていきたいと考えている。</p> <p>管理係長で想定されている事務は、専任事務官のこれまでの経験や専門性を活かせるものであると考えるため、管理係長には、原則として、専任事務官の登用が想定されているところ、訟廷管理係長を対象とした中央研修を、任命後のなるべく早い時期に実施している。</p> <p>また、裁判部企画官のスタッフについては、業務量等を踏まえ、各庁において検討してもらうことになると考えている。</p> <p>なお、訟廷庶務係長に専任事務官を登用することについては、要望として伺っておく。</p>
57		○ デジタル技術を活用した決裁方法について、全国で統一（標準化）すること。	<p>【決裁手続の簡素化、効率化】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>M365を利用した決裁方法等、最高裁における効率化の事例を情報提供しているところであるが、これまで説明しているとおり、簡素化・効率化については、通達等の見直しも視野に入れながら、できるところから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p>
58		○ 法廷警備員の職務評価を高めること。また、兼務警備員の兼務業務を適切に評価し、処遇に反映させること。	<p>【職務評価関係】★</p> <p>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。</p> <p>兼務の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みた上で行っているものと認識しており、職員の処遇に適切に反映できるよう努めていきたい。</p>

59		○ 警備業務につく際は、通常業務の軽減をはかるなど、業務量の調整を行うこと。	<p>【警備業務につく際の通常業務の軽減】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>各職場の管理職員は、法廷警備業務の増減に伴い、それ以外の業務量を適切に調整しているものと認識しているが、改めて下級裁を指導することとしたい。</p>
60-1		○ ①法廷警備員を事務官と同様の研修に参加させること。②また、警備業務の研修を行うこと。	<p>①【事務官と同様の研修への参加等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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であり、令和6年度からは、先に述べた条件に加え、新たに主任・調査員に任命された事務官と同等の役割が期待されている者について、新任主任・調査員研修への参加を認めることとしたところである。</p> <p>一方、ステップアップ研修、ジャンプアップ研修及び新任主任・調査員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た上で参加が認められているものと認識している。</p>
60-2		○ ①法廷警備員を事務官と同様の研修に参加させること。②また、警備業務の研修を行うこと。	<p>②【警備業務の研修】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>法廷警備員の本来業務である警備業務の研修については、法廷警備員が警備業務に関する知識・技能を習得する必要性を踏まえた上で、日々のきめ細やかなOJTのほか、各庁の実情に応じて職務導入研修等に対応することが相当と考えている。</p> <p>各庁の実情に応じて、危機管理に関する研修等に法廷警備員が参加すること等もあるものと認識しているが、引き続き、各庁の実情に応じて適切なOJT等が行われるようにしていきたい。</p>

61		<p>■ 電子速記タイプライターは、一人1台を基本に整備すること。</p>	<p>【一人1台】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、整備台数については、各庁の速記官の配置数や立会状況、執務室の状況、これまでに整備した電子速記タイプライターの共有での使用状況等を考慮して検討したところ、平成30年度から令和2年度までの3年間で調達した合計96台の電子速記タイプライターで、執務に支障が生じないと考えているものである。</p>
62-1		<p>■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②速やかにメンテナンスを実施すること。</p>	<p>①【電子速記タイプライターの購入】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>電子速記タイプライターの整備台数については、平成30年度から令和2年度までの3年間で調達した96台で、執務に支障は生じないと考えている。また、今後の機器の更新については、使用状況等を見ながら、必要な場合には改めて検討していくこともあり得るが、製造元によれば、適切に使用していれば長期間にわたって使用可能と聞いている。</p>
62-2		<p>■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②速やかにメンテナンスを実施すること。</p>	<p>②【メンテナンスの早期実施】★</p> <p>電子速記タイプライターのメンテナンスについては、令和7年度概算要求において、令和元年度に整備した30台を対象にメンテナンスを実施するための費用を計上したところである。実施に向けた詳細等については引き続き検討中であり、説明できる段階になり次第説明したい。</p>

63-1		○ ①録音反訳部も含めた必要な事件への速記官の立会事件の割り振りに速記官を関わらせるとともに、柔軟な対応を行うこと。②また、執務環境の変更等を行う際は、職場および速記官の意向を尊重すること。	①【速記立会時間の振り分けへの関与】 従前回答のとおり (従前回答) 逐語録の作成が必要となる場合において、速記官を立ち会わせるかどうかについては、各庁において、速記官の健康管理という面にも配慮しつつ、速記官の配置状況や立会状況、各庁の逐語録需要等も踏まえて、判断されるものと考えている。 多くの庁では、従前からの運用を踏まえ、速記官とも調整した上で立会時間の振り分けを行っているものと認識している。
63-2		○ ①録音反訳部も含めた必要な事件への速記官の立会事件の割り振りに速記官を関わらせるとともに、柔軟な対応を行うこと。②また、執務環境の変更等を行う際は、職場および速記官の意向を尊重すること。	②【執務環境の変更についての速記官の意向の尊重】 従前回答のとおり (従前回答) 速記官の執務環境の整備を行っていく上では、速記官の仕事のやりがいに配慮する必要がある一方で、各庁における録音反訳方式の導入状況や速記官の人員配置の状況等を踏まえ、逐語録需要に的確に応えていくという観点からの検討も必要であると考えているところであるが、執務環境の変更等が行われる際に職場や速記官からの意見、要望等がある場合には、職制を通じて申し出てもらいたい。
64		(更問) フェーズ3開始後の法廷期日における速記官の立会についてはどのように考えているのか。	(更問) 【フェーズ3後の速記官の立会】★ フェーズ3開始後においても、これまでと同様に速記官は法廷内に立ち会って速記することに変わりはない。なお、先に説明したとおり、東京家簡裁庁舎に実証実験用のモデル法廷を設置して、フェーズ3開始後の法廷内の機器整備の在り様や事務フローを検討した結果、現時点では、速記官が法廷で執務をするために機器の整備が必要とは考えていない。

65		<p>○ [] 認めるとともに、[]をはじめとする速記システムの研究・開発ならびに研修を実施すること。</p>	<p>【[]の研究開発及び研修の実施、[]】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>要望として承ったが、これまでも説明しているとおり、[]</p> <p>[]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。</p> <p>[]</p>
66		<p>(更問)</p> <p>GSS端末として整備するパソコンで[]が使用できるようにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【GSS端末での[]の使用】★</p> <p>要望として承る。なお、GSS端末において周辺機器やソフトウェア（GSS端末に標準でインストールされているソフトウェア（例えば、Teamsなど）を除く。）を利用しようとする場合には、GSS管理者であるデジタル庁が定めるルールに従う必要があるところ、周辺機器やソフトウェアの利用に関する具体的な手順等については、デジタル庁との間で調整しているところであり、詳細については検討中である。</p>
67		<p>○ 速記官の中央研修を継続すること。また、中央研修において電子速記タイプライターの操作に関する講義等を行うこと。</p>	<p>【速記官の研修】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>速記官については、書記官等との連携・協働により裁判部を充実・強化していくために、裁判所が当面する諸問題に関する理解を更に深めてもらうとともに、裁判部の一員としての職務意識の高揚を図っていく必要があるため、引き続きそれらを目的として、これまでと同様の時期、日程及び人数で、中央研修を実施することとしており、同研修の共同討議の工夫例の提出状況によっては、電子速記タイプライターの操作等について協議テーマとして取り上げることも考えている。</p> <p>研修計画の策定は当局において責任をもって行うが、要望があれば申し出てもらって差し支えない。</p>

68		○ 執務環境の整備を行うとともに、フットスイッチ付き録音再生機とそれに対応するソフトをはじめ、執務に必要な周辺機器を購入すること。	<p>【執務に必要な周辺機器の整備】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>速記官の執務に必要な機器等については、整備の必要性に加え、速記官の仕事のやりがいにも配慮しつつ、その整備を図ってきたところであり、今後も同様の姿勢で臨んでいきたいと考えている。</p>
69		■ 家裁調査官の職務評価を高めること。	<p>【家裁調査官の職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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。</p>
70		■ 広域かつ機械的な異動政策をやめ、働き続けることが可能な異動政策とすること。	<p>【異動について】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>家裁調査官については、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>

71	<p>■ 改正家族法を踏まえ、家裁調査官の育成のあり方を検討すること。当面、「家庭裁判所調査官の育成のための新たな施策について」（育成新施策）の見直しを行うこと。</p>	<p>【家裁調査官の育成、育成新施策の見直し】★</p> <p>法改正の如何にかかわらず、家裁調査官の育成は重要と考えている。今のところ育成新施策の見直しは考えていないが、家裁調査官の養成の在り方については、状況を適切に把握し、必要な検討を行っていききたい。</p>
72	<p>■ 家裁調査官補の退職が続いていることを踏まえ、養成課程における研修は、養成課程生の負担軽減をはかり、知識付与を目的としたカリキュラムを充実させること。</p>	<p>【調査官養成課程研修におけるカリキュラムの在り方】★</p> <p>家裁調査官補に対しては、これまでも、一人一人の資質・能力等を踏まえつつ、家裁調査官としてその職責を果たしているよう指導してきたところであり、今後とも適切な指導・育成に努めていきたいと考えているが、要望については、意見として承る。</p> <p>【問1】★</p> <p>実務修習中に求められる課題が多い中、勤務終了後も課題を作成しているが超過勤務となっていないケースがあると聞いているが、実務修習中、勤務時間内に課題等が終わらない場合には、超過勤務は認められるという理解でよいのか。</p> <p>【答】</p> <p>実務修習中は、無理のないカリキュラムが組まれており、通常は、超過勤務を行うようなことは少ないと思われるが、実務修習中の勤務時間や超過勤務の考え方は、実務修習生においても他の職員と同じであり、効率的な事務処理能力の養成のみならず、ワークライフバランスの観点からも、できる限り正規の勤務時間を超えて実務修習を行うことがないようなスケジュールにするべきであるし、実務修習の各指導担当者においては、そうした観点到に留意しながら実務修習が実施されているものと認識している。必要な超過勤務については、その時間を的確に報告させていることも他の職員と同様であり、この点、家裁調査官補に対しては、上司による日常の指導の際に、超過勤務の報告について必要な説明等をしていると認識しているし、管理職員に対しても、実務修習が勤務時間内に進められるよう目配りさせるとともに、必要があって命じた超過勤務については、その時間を家裁調査官補に適切に報告させるなどして、的確かつ遅滞なく把握するよう今後も指導を徹底していききたい。</p>

			<p>【問2】★ 上記のケースや、実務修習中に自宅等に持ち帰って課題を終わらせることについて、最高裁としてはどのように認識しているか。</p> <p>【答】 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> <p>【問3】★ 3人1組でグループ修習を行うことで、その中で周りから比較されてしまい、メンタル不調に陥ってしまう職員がいると声が上がっているが、最高裁としてはどのような認識なのか。</p> <p>【答】 残念ながら実務修習中にメンタル不調に陥ってしまう職員がいることは承知しているが、その要因は様々であって、必ずしもグループ修習を行う中で周りから比較されることのみがメンタル不調の原因とは認識していない。 これまでも説明しているとおり、グループ修習は、研修生の能動性、積極性を引き出し、自立性に富んだ家裁調査官を養成するという目的のもと、限られた修習期間の中で多種多様な事件をより効果的かつ効率的に経験するための仕組みであり、家裁調査官を養成するのに適したものであるが、実務修習においても、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としてストレスチェックを実施したり、個々の職員の健康上の相談等にできる限り対応できるように努めており、引き続き、その配慮に努めてまいりたい。</p>
73		<p>(更問) 家裁調査官への任官が困難な事情がある場合は、本人の希望に応じて例外的に転官を認めるなど、使用者として雇用責任を果たすこと。</p>	<p>(更問) 【本人の希望による転官】 従前回答のとおり (従前回答) 繰り返しになるが、家裁調査官補に対しては、これまでも、一人一人の資質・能力等を踏まえつつ、家裁調査官としてその職責を果たしていけるよう指導してきたところであり、今後とも適切な指導・育成に努めていきたいと考えているが、要望については、意見として承る。</p>

74		<p>(更問)</p> <p>家裁調査官補が家裁調査官に任官できないために退職したという事例が毎年出ていることについて、採用試験または養成課程のどちらかに問題があるのではないか。最高裁としてどのように分析しているか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【家裁調査官補の退職】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>繰り返しになるが、家裁調査官補に対しては、これまでも、一人一人の資質・能力等を踏まえつつ、家裁調査官としてその職責を果たしていけるよう指導してきたところであり、今後とも適切な指導・育成に努めていきたいと考えているが、要望については、意見として承る。</p>
75		<p>○ 各種プロジェクトについて、目的を明確にし、真に必要なものに整理・統合するとともに、現場の家裁調査官の負担にも配慮すること。</p>	<p>【プロジェクトの負担、整理・統合】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>プロジェクトについては、各家裁の実情や取り組むべき課題に応じ、各家裁において適切に設置されているものと認識しているが、最高裁としては、これまでと同様、プロジェクトの設置が適切になされとともに、設置された場合には特定の職員に過重な負担とならないよう、下級裁に対し目配りしていきたい。</p>
76		<p>(更問)</p> <p>ウェブ会議を用いた調査について、運用状況等を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【ウェブ調査の運用状況等】★</p> <p>家事事件等におけるウェブ会議を用いた調査は、全ての高裁本庁・支部及び家裁本庁・支部において、運用が開始されている。令和6年度家庭裁判所調査官特別研究においては、令和5年度家庭裁判所調査官特別研究「家事事件手続等におけるウェブ会議を用いた調査の在り方」に引き続き、ウェブ調査の更なる効果的な活用に向けて研究を行っており、研究結果については各庁に情報提供していきたい。少年事件におけるウェブ会議を用いた調査は、令和6年5月7日から付添人及び関係機関を対象に運用が開始されており、令和7年1月6日から少年、保護者等及び被害者を対象に運用が開始される予定である。少年、保護者等及び被害者を対象とした調査については、令和6年6月3日から同年12月27日まで、東京家裁及び大阪家裁において試行が実施されており、試行の結果等については、各庁の運用開始に向けた準備の参考のために、情報提供していきたい。</p>

77		○ 家裁調査官の代替要員は同一職種で確保すること。	<p>【同一職種での代替要員確保】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも、育休正規補充のほか、各庁の実情に応じて代替要員の確保に向けた努力を行っているところであるが、今後とも引き続き、定年退職者だけでなく、中途退職者についても、臨時的任用等の希望の有無、勤務時間、執務内容等について、可能な限り意向確認を行うなどして代替要員の確保に努めていきたい。</p>
78		○ 裁判所の特殊性を踏まえ、営繕技官の役割を明確にするとともに、職務評価を高めること。	<p>【営繕技官の職務評価の向上】★</p> <p>デジタル化を始めとする新たな政策課題、庁舎の長寿命化への対応が増大する中、営繕技官には専門的知見を踏まえた提案、試行等により、裁判所の物的環境整備を構築していく役割が期待され、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。</p> <p>もっとも、営繕技官は約100人と少人数の専門職種であり、そのうち4割を8高裁に少人数ずつ分散配置しているところ、営繕組織に求められる役割を果たすとともに、営繕組織の課題を解消していくため、限られた営繕技官のマンパワーを有効かつ機動的に活用し、組織としての持続性を確保できるよう令和7年4月に営繕技官を最高裁に集約配置することを検討していることはこれまでに説明したとおりである。</p>
79		○ 「営繕組織の見直し」にあたっては、健康や家庭事情に配慮し、退職する職員が出ないようにすること。	<p>【営繕組織の見直しにおける家庭事情等への配慮】★</p> <p>営繕技官の最高裁への集約配置に伴い、高裁の営繕技官は原則として令和7年4月に最高裁に異動してもらうことを考えているところ、営繕技官に丁寧に説明して、健康や家庭事情も含め、その意向等を十分に踏まえた上で進めていきたいと考えている。</p> <p>なお、営繕技官には、丁寧な説明と意向等の確認を行い、理解してもらった上で最高裁配置することを考えており、異動(最高裁勤務)を強制することは考えていないことはこれまでに説明したとおりである。</p>

80		<p>■ 行（二）職が将来に不安なく、安心して働き続けられるよう、今後の方策を示すこと。</p>	<p>【行（二）職の将来の方策】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも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。</p>
81		<p>■ 行（二）職の減少に伴い、ポスト発令ができず、処遇が低下していることから、最高裁として展望を示すこと。</p>	<p>【行（二）職の将来の方策（今後の方策や展望）】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、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って、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。</p> <p>職務給の原則から、理屈付けが可能な範囲とならざるを得ないものの、執務実態をつぶさに見た上で、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう、今後も努めていきたい。</p>
82		<p>○ 人事評価を行（二）職員のモチベーション維持・向上のために活用し、処遇の低下を避ける工夫につなげること。</p>	<p>【行（二）職員のモチベーションの維持・向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも人事評価制度が人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう努めるとともに、評価結果の説明に当たっては、可能な限り各評価項目にも関連づけて、具体的な事実等も示しながら、今後の能力開発や人材育成にも資するような形で行われるよう、配慮してきたところであり、このことは行（二）職員の人事評価においても変わるものではない。</p>

83		<p>(更問)</p> <p>「人員の減少に伴う給与上の処遇低下を避ける努力を続ける」との最高裁回答がある一方で、人員の減少に伴い、ポスト発令ができない、これまでの発令実績を維持できない状況が生じている。処遇を維持し、後退させないための努力として、人事評価で上位評価が付くような指導・育成を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【行(二)職の方策（今後の方策や展望）】</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。繰り返しになるが、これまでも人事評価制度が人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう努めるとともに、評価結果の説明に当たっては、可能な限り各評価項目にも関連づけて、具体的な事実等も示しながら、今後の能力開発や人材育成にも資するような形で行われるよう、配慮してきたところであり、このことは行(二)職員の人事評価においても変わるものではない。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、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って、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。</p> <p>職務給の原則から、理屈付けが可能な範囲とならざるを得ないものの、執務実態をつぶさに見た上で、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう、今後も努めていきたい。なお、単に処遇の改善を図るために人事評価で上位評価を付けることは、人事評価制度の趣旨に反するものであり、そのような運用は許されないところであり、そのような制度運用を行うことは国民の理解が得られるものではないと考えている。</p>
84		<p>○ 行（二）職の後補充を行うこと。とりわけ、自動車運転手については、他の行政府省で採用していることから、裁判所においても採用すること。</p>	<p>【業務継続に必要な人員の後補充】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、国家公務員の定員を巡る非常に厳しい情勢を踏まえると、これまでと同様、行（二）職員が退職する場合には、当該部署の業務の性質、内容、業務量を総合的に勘案しつつ、外部委託等が可能であれば、その方向での検討を行わざるを得ないと考えており、行（二）職員の新規採用は極めて困難な状況であることは理解してもらいたい。</p>

85		<p>(更問)</p> <p>高裁長官が認証官であることを踏まえ、高松高地家裁において行(二)職員としての自動車運転手を採用すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【高松高地家裁での運転手の採用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>繰り返しになるが、国家公務員の定員をめぐる非常に厳しい情勢を踏まえると、これまでと同様、行(二)職員が退職する場合には、当該部署の業務の性質、内容、業務量を総合的に勘案しつつ、民間委託等が可能であれば、その方向での検討を行わざるを得ないと考えており、行(二)職員の新規採用は極めて困難な状況であることは理解してもらいたい。</p>
86		<p>○ 裁判所のデジタル化やコミュニケーションツールの導入を踏まえ、行(二)職にパソコンを配布すること。</p>	<p>【行(二)職員へのパソコン配布等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>パソコンの配布は、予算の適正な執行の観点から、パソコンを活用することによって十分な事務の効率化が図られると認められる場合に限り必要があり、行(二)職員については、パソコンを活用する余地のある業務は全業務のうちのごく一部にとどまることから、単にパソコン配布の希望があることのみで職員全員に配布することはできないことは理解してもらいたい。</p> <p>もっとも、新たに付加業務を行うこととなった行(二)職員について、パソコンを活用することによって十分な事務の効率化が図られると認められる場合には、これまでも追加でパソコンを配布してきているところである。</p>
87		<p>○ 医療職の職務評価を高めること。</p>	<p>【医療職の職務評価】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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。</p>

88		○ 健康管理施策の抜本的見直しにむけて、医療職の健康管理業務への関与のあり方を見直し、当該職種の意見を健康管理施策に反映させること。	【健康管理業務における看護師の更なる活用】 従前回答のとおり (従前回答) 各庁における看護師については、家庭事件への関与等の実情を踏まえつつ、健康管理医及び健康管理者の業務の補助並びに健康相談といった、職員の健康管理に関する各種の業務に、各庁の実情に応じて従事しているものと考えている。
89		○ 裁判所のデジタル化やコミュニケーションツールの導入を踏まえ、医療職（非常勤職員）にパソコンを配布すること。	【医療職へのパソコン配布】 従前回答のとおり (従前回答) パソコンの配布は予算の適正な執行の観点から、パソコンを活用することによって十分な事務の効率化が図られると認められる場合に限る必要があるところ、非常勤医師及び非常勤看護師については、パソコンの使用頻度、予算の適正執行の観点から、パソコンの整備等は考えていない。
90-1	昇格	《調査事項》 ☆ 2024年10月期の昇格発令数（職種別、級別）を明らかにすること。	【10月期の昇格発令数】 10月期の各職種、各級ごとの発令数は別紙のとおりである。
90-2		《調査事項》 ☆ 2024年10月期の昇格発令数（職種別、級別）を明らかにすること。	【10月期の昇格発令中、訟廷管理係長5級及び新たな類型の専門職の昇格発令数】 10月期昇格発令数のうち、訟廷管理係長5級は1人であり、新たな類型の専門職はいない。

91-1		<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、③級別定数を大幅に拡大し、一時流用の運用改善をはかること。</p>	<p>①【級別定数全般】</p> <p>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認識している。とりわけ、級別定数改定の問題は、職員の処遇改善に直接関連する特に重要な課題であるという認識を持っている。</p> <p>今年度予算における級別定数改定要求に関する財政当局の姿勢は、既に説明してきたとおりであり、特別機関を含む全府省に対して、国家公務員の人件費をめぐる情勢がこれまで以上に厳しいことを踏まえ、総人件費の増加を来す級別定数の改定に当たっては行（一）定数も含めた切下げを度々求められるなど財政規律の確保を徹底するようこれまでと比較にならないほど厳しい姿勢を示された。また、定数の活用方法についても、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求められたなど、級別定数改定をめぐる情勢はこれまでと比較にならないほど極めて厳しいところである。</p> <p>来年度予算における級別定数改定においても、このような基本方針の下に、財政当局の姿勢が引き続き極めて厳しいものとなることは必至である。</p> <p>したがって、当局としては、これまでと同様に級別定数の改定のために努力をしていきたいと考えているが、来年度予算における級別定数改定をめぐる情勢は全く予断を許さないと云わざるを得ない。</p>
91-2		<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、③級別定数を大幅に拡大し、一時流用の運用改善をはかること。</p>	<p>②【定数回収の回避】</p> <p>今年度予算においても、引き続き、書記官定数等の確保のため、その他の定数を切り下げざるを得なかったことなど、級別定数改定をめぐる情勢は予断を許さないが、今後も財政当局から財政規律の確保を求められた場合には、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して繰り返し説明を行うなど、必要な定数の維持に向けて努力していきたいと考えている。</p>

91-3	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、③級別定数を大幅に拡大し、一時流用の運用改善をはかること。</p>	<p>③【一時流用の運用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>財政当局は、一時流用によって許容される昇格運用は、職務給の原則を踏まえたものでなければならず、かつ、一時的なものに限られるのであって、それらを逸脱した昇格運用を行っている場合には、級別定数の改定において流用元となる本定数の切下げも辞さないとの厳しい姿勢を堅持している。</p> <p>そのため、今後、現在の昇格運用が維持できるか予断を許さない状況であるところ、定年引上げ後の給与制度の在り方に関する政府の検討も注視しつつ、これまでと同様、裁判所の組織及び職務の特殊性等を説明して、可能な限り現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>
92	<p>■ 定年年齢引上げによって昇格運用を後退させることなく、これまでの昇格ベースの維持・改善をはかること。</p>	<p>【昇格ベースの維持・改善】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>定年の引上げ後の昇格運用については、国家公務員の定年引上げに伴う給与制度の在り方に深く関連するものであるところ、国家公務員の定年引上げに伴う給与制度の在り方については、政府内で国家公務員全体の問題として検討が進められているものと承知しており、裁判所としても、引き続きその検討状況を注視しているところである。</p> <p>今後、現在の昇格運用が維持できるか予断を許さない状況であるが、裁判所の組織及び職務の特殊性等を説明して、可能な限り現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>
93	<p>■ 「退職までに誰でも5級」の実質的な到達点を維持し、役職定年制による役降り後の処遇とのバランスを踏まえ、60歳までに5級昇格を実現すること。</p>	<p>【60歳までに5級昇格】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p>

94		○ 昇格時期にある職員に対しては、昇格を意識した指導・育成を行うこと。また、職員の勤務ぶり等をこれまで以上につぶさに見て適正な運用に努めるよう下級裁を指導すること。	<p>【昇格実施に向けた指導・育成】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をこれまで以上につぶさに見た上で、よりきめ細やかに行っていくことはこれまでと同様であり、職場研修（OJT）などを通じて、個々の職員に応じた適切な指導等を通じて能力の伸長を図り、意欲と能力のある職員が組織の中で適切な役割を果たせるようにすることによって、職員の経験及び能力の適正な活用やモチベーションの維持に配慮した上で、適正な運用に努めるよう、改めて下級裁を指導していきたいと考えている。</p>
95		○ 現在一時流用を行っている職種・級については、その運用を維持するとともに、上位級の発令が困難となった職種については、さらなる基準の緩和を行うなど、運用改善を図ること。	<p>【上位級の発令】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>例えば、書記官5級は、級別標準職務表上、本省でも課長補佐がようやく格付けされる職務の級であり、主任書記官補佐、訟廷係長及び独簡課長というポストにおいて一定の経験を経た書記官につき、特に認められるものであることから、昇格運用の改善を図ることは極めて困難であると言わざるを得ない。</p>
96		○ 係長4級、5級の級別定数を大幅に拡大すること。	<p>【係長4級、5級の級別定数拡大】</p> <p>財政当局は、特別機関を含む全府省に対して、行（一）定数も含めた切下げを度々求められるなど財政規律の確保を徹底するようこれまでと比較にならないほど厳しい姿勢を示してきたところであり、また、定数の活用方法についても、職務給の原則を踏まえた上で、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めている。このような財政当局の姿勢を見ると、今後も更に厳しい情勢が予想されることから、級別定数の確保は、あらゆる職種・級において、予断を許さない状況と言わざるを得ないが、現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>

97		<p>○ 「退職までに誰でも５級」の枠組みを踏まえ、専門職４級、５級の級別定数を大幅に拡大すること。当面、管理職の役降り後の受け皿となる専門職等のポスト整備に必要な級別定数を確保すること。</p>	<p>【専門職４級、５級の級別定数拡大等】</p> <p>繰り返しになるが、財政当局は、特別機関を含む全府省に対して、行（一）定数も含めた切下げを度々求められるなど財政規律の確保を徹底するようこれまでと比較にならないほど厳しい姿勢を示してきたところであり、また、定数の活用方法についても、職務給の原則を踏まえた上で、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めている。このような財政当局の姿勢を見ると、今後も更に厳しい情勢が予想されることから、級別定数の確保は、あらゆる職種・級において、予断を許さない状況と言わざるを得ないが、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した占有期間を限定的に延長する枠組みを含め、現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p> <p>また、国家公務員の定年引上げに伴う級別定数の管理の在り方については、政府内で国家公務員全体の問題として検討が進められているものと承知しており、引き続きその検討状況を注視し、検討を進めていきたいと考えている。加えて、定年引上げに伴い、定年の段階的な引き上げの期間中に級別定数の確保が必要になる場合には、出来る限り必要な定数が確保できるよう努力をしていきたい。</p>
98		<p>○ 書記官３級、４級、５級の級別定数を大幅に拡大すること。</p>	<p>【書記官３級、４級、５級の級別定数拡大】</p> <p>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、引き続き今年度予算においても各級の切上げを最重点事項とし、財政当局に対し、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して、繰り返し説明を行った結果、これまでの昇格運用の枠組みを維持するため、また、管理監督職勤務上限年齢制の導入に伴い必要となる分として最低限必要な</p> <p>５級「１６３」、 ４級「１５」、 ３級「７」</p> <p>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。</p> <p>しかし、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度予算においても定数拡大は極めて困難であることが予想されるところであり、今後、昇格検討対象者の一層の増加が見込まれる中で、これまでの昇格運用が維持できるか予断を許さない状況にあるが、引き続き必要な切上げを図っていきたいと考えている。</p>

99-1		○ 家裁調査官①3級、②4級、5級の級別定数を大幅に拡大すること。	<p>①【家裁調査官4級・3級】</p> <p>4級及び3級については、家裁調査官の職務の複雑困難性等について繰り返し説明を行った結果、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</p> <p>4級「6」</p> <p>3級「4」</p> <p>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。</p> <p>財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度予算においても定数拡大は極めて困難であることが予想されるところであるが、引き続きこれまでの昇格運用の枠組みを維持するのに必要な切上げを図っていきたいと考えている。</p>
99-2		○ ①家裁調査官3級、4級、②5級の級別定数を大幅に拡大すること。	<p>②【家裁調査官5級】</p> <p>5級については、財政当局からは、5級が府県単位機関の課長が格付けられる級であり、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されるなど、財政当局が一貫して厳しい姿勢で臨んできていることや、定数拡大に固執した場合には、全体としての職員の処遇が維持できない状況であったこと等を踏まえ、要求は断念せざるを得なかったものであるが、これまでに獲得した定数を有効に活用することで、これまでの昇格運用の枠組みを維持できるものと考えている。</p>
100		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2025年3月末定年退職予定者で4級の職員数（書記官、事務官、法廷警備員）を明らかにすること。</p>	<p>【2025年3月末定年退職予定者4級の人数（書記官、事務官、法廷警備員）】</p> <p>2025年3月末定年退職予定者で4級以下の書記官は6人である。</p> <p>2025年3月末定年退職予定者で4級以下の事務官は14人である。</p>
101		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2025年3月末定年退職予定者で3級の職員数（事務官、法廷警備員）を明らかにすること。</p>	<p>【2025年3月末定年退職予定者3級の人数（事務官、法廷警備員）】</p> <p>2025年3月末定年退職予定者で4級以下の事務官は14人である。</p>

102		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2024年10月期の占有期間を限定的に延長する枠組みによる昇格発令数を明らかにすること。</p>	<p>【10月期の占有期間を限定的に延長する枠組みによる昇格の見込み数】</p> <p>令和6年10月期における、この枠組みによる昇格対象者は2人である。</p>
103		<p>■ 行(二)職について、人員の減少を理由に処遇を低下させないこと。</p>	<p>【行(二)昇格運用の総括説明】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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。</p> <p>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もらいたい。</p>

104	<p>○ 行(二)職3級、4級、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。</p> <p>【行(二)昇格運用の総括説明】</p>	<p>①【行(二)昇格運用の総括説明】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
105	<p>○ 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。</p>	<p>【看護師3級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>看護師の3級は、級別標準職務表上、従前は看護師長について初めて認められる格付けであったが、令和5年度から副看護師長又は特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師について認められる格付けとして改正され、部下を有しない看護師についても3級格付けが認められることとなった。裁判所では、これまでも、平素の勤務ぶり、勤務実績等を見ながら、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運用をしてきたところであり、今後とも、これまでと同様に、勤務実績等をつぶさに見て、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。</p>

106		<p>■ 係長 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。</p>	<p>【係長 5 級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
107		<p>(更問)</p> <p>訟廷管理係長ポストを拡大し、専任事務官を登用することで 5 級昇格を実現すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【訟廷管理係長 5 級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>係の新設である以上、管理系の業務だけで係を新設できる程度の業務量がある（又は今後その程度の業務量が見込まれる）ことが必要であり、高裁や規模の大きい地家裁を中心に配置することを考えている。</p> <p>また、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という基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、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。</p> <p>繰り返しになるが、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。</p>

108		<p>■ 専門職 4 級、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。</p>	<p>【行(一)昇格運用の総括説明】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>既に説明してきたとおりであるが、級別定数を巡る情勢はこれまでと比較にならないほど極めて厳しいものとなっていることから、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、現在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。</p> <p>【支部・独簡専門職 4 級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>支部・独簡専門職の 4 級昇格については、暫定定数の設定により認められてきたものであることから、一般的な占有期間の延長は困難である。</p> <p>今後も、一時流用により現在の運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>
109		<p>(更問)</p> <p>新たな類型の専門職ポストを拡大し、専任事務官を登用することで 4 級昇格を実現すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【新たな類型の専門職の整備拡大、専任事務官の登用】</p> <p>従前回答のとおり、専任事務官の専門性の活用については、問題意識を持っているところであり、新たな類型の専門職の設置の枠組みについて、今期の設置状況を踏まえて、更なる展開を検討していきたい。</p> <p>繰り返しになるが、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在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。</p>

110		○ 訟廷・公判部専門職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。	<p>【訟廷・公判部専門職５級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>繰り返しになるが、今年度予算における級別定数改定において、財政当局は、定数の活用方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、昇格運用において成績主義・能力主義が徹底されるべきであるとして、昇格水準の抑制を含めた見直しを求め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、現在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。</p>
111		■ 事務官「退職までに誰でも５級」の到達点を後退させないために、６０歳までに５級昇格させること（公判部専門職等の占有期間を延長すること）。当面、事務局専門職（「課」専門職）、係長および新たな類型の専門職ポストへの登用を積極的にすすめること。	<p>【６０歳までに５級昇格等】</p> <p>従前回答のとおりであり、当局としては、これまで同様、退職時５級の枠組みの維持に努めたい。新たな類型の専門職ポストへの登用についても、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という基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、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。</p> <p>(従前回答)</p> <p>繰り返しになるが、今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時５級の枠組みの維持に努めたい。</p> <p>また、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という基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、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。</p>

112		○ 50歳前後の3級職員については、昇格を意識した配置や指導を行い、早急に4級昇格を行うこと。	<p>【4級昇格を見据えた指導】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をこれまで以上につぶさに見た上で、よりきめ細やかに行っていくことはこれまでと同様であり、職場研修（OJT）などを通じて、個々の職員に応じた適切な指導等を通じて能力の伸長を図り、意欲と能力のある職員が組織の中で適切な役割を果たせるようにすることによって、職員の経験及び能力の適正な活用やモチベーションの維持に配慮した上で、適正な運用に努めていきたいと考えている。</p>
113		○ 占有期間を限定的に延長する枠組みでの発令数を拡大すること。	<p>【占有期間延長の枠組みの発令数拡大】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>先に述べたように、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当該枠組みを設けたものであることから、適任者がいない場合にまで、同枠組みによる昇格を実施することはできないことは理解してもらいたい。</p>
114		<p>(更問)</p> <p>占有期間を限定的に延長する枠組みの占有期間をさらに延長して60歳時に5級昇格を実現させること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【60歳で5級昇格】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>繰り返しになるが、今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p>

115		<p>(更問)</p> <p>60歳までに誰でも5級発令ができなくなったことを踏まえ、これまで以上に勤務ぶりをきめ細かく見て、占有期間を延長する枠組みでの発令数を拡大すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【発令数拡大に向け勤務ぶりを細かく見ること】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をこれまで以上につぶさに見た上で、よりきめ細やかに行っていくことはこれまでと同様である。</p>
116		<p>■ 法廷警備員4級、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。</p>	<p>【法廷警備員4級、5級】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>法廷警備員4級については、係長・専門職への任命を前提とした昇格に配慮してき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と考えている。</p> <p>法廷警備員5級については、本定数化は不可能であるし、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると一般的な占有期間の延長は全く困難と言わざるを得ない。今後も、一時流用により、係長・専門職への任命を前提に昇格を実施する現在の運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>

117		<p>■ 書記官 4 級、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。</p>	<p>【書記官 4 級・5 級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>書記官 5 級及び 4 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、引き続き今年度予算においても各級の切上げを最重点事項とし、財政当局に対し、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して、繰り返し説明を行った結果、これまでの昇格運用の枠組みを維持するため、また、管理監督職勤務上限年齢制の導入に伴い必要となる分として最低限必要な</p> <p>5 級「163」、 4 級「15」、</p> <p>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。</p> <p>来年度以降も、引き続き必要な切上げを図っていきたいと考えているが、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、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ところであり、今後、昇格検討対象者の一層の増加が見込まれる中で、これまでの昇格運用が維持できるか予断を許さない状況にある。</p> <p>今年度においては、既存の定数及び今回切上げを実現した定数を有効に活用して、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。</p>
118-1		<p>○ ①家裁調査官 4 級、②5 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。</p>	<p>①【家裁調査官 4 級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>人事評価の結果や勤務実績等を勘案して、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。</p>

118-2		○ ①家裁調査官4級、②5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。	②【家裁調査官5級】 従前回答のとおり (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もいう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。
119		○ 速記官5級は、該当者で未発令の者を早期に発令すること。	【速記官5級】 従前回答のとおり (従前回答) そのような要望があることは承った。なお、個別の人事については、コメントすることはできない。
120		○ 主任速記官6級は、公平・民主的に発令すること。	【主任速記官6級】 従前回答のとおり (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。
121		○ 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。	【営繕主任技官5級】 従前回答のとおり (従前回答) 5級は、級別標準職務表上、本省及び管区機関でいうと課長補佐がようやく格付けされる級であり、財政当局が財政規律の確保を前提とした極めて厳しい姿勢を堅持していることを踏まえると、主任技官5級ポストの増設は極めて困難であると言わざるを得ない。今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用を維持できるよう努力していきたいと考えている。

令和6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	61
		家裁調査官	2
		速記官	0
		専門官	0
		本庁係長・専門職	53
		支部・簡裁専門職	7
		宮繕専門職	0
	4	書記官	65
		家裁調査官	16
		速記官	0
		本庁係長	35
		支部係長(4級標準庁)	0
		支部係長(4級非標準庁)	2
		簡裁係長	0
		検審係長	1
		本庁専門職	14
		支部・簡裁専門職	2
		宮繕専門職	1
	3	書記官	78
		家裁調査官	1
		速記官	0
		支部・簡裁・検審係長	0
		主任・調査員	22
		法廷警備員	1
		宮繕専門職	0

俸給表	職務の級	職 種	昇格数
行政職(二)	5	(全体)	0
		自動車運転手	0
		守衛	0
	4	(全体)	0
		自動車運転手	0
		電話交換手	0
		汽かん士	0
		電工	0
		守衛	0
	3	(全体)	0
		自動車運転手	0
		電話交換手	0
		守衛	0
		庁務主任	0
		庁務員(業務委託)	0
		庁務員(付加業務等)	0