

【機密性 2】

令和 6 年 6 月 11 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 諸要求期三局交渉（6 月 10 日（月）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年諸要求期三局交渉（総務局）

番号	大項目	追及	回答
1	人員	【基本回答】	<p>従前回答のとおり (従前回答)</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くなるものと考えている。</p> <p>(従前回答の従前回答)</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く。</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>
2		○ 裁判手続デジタル化や新たな制度の導入・定着を見据え、2025年度裁判所予算の概算要求で裁判官および書記官の増員要求を行うこと。	<p>従前回答のとおり (従前回答)</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6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が、事件数の動向や事務処理の状況等をきめ細かく把握した上で、必要な人員の確保について努力していきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
3		<p>○ 司法行政部門の体制強化および事務局の繁忙解消にむけて、2025年度裁判所予算の概算要求で事務官の増員要求を行うこと。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>下級裁の事務局においても、各部署の人員配置については、事務の内容や事務処理状況及び裁判部門の事件処理の支援の必要性等も踏まえて検討しているところであるが、これまでも述べているとおり、事務局部門については、事務処理の簡素化、効率化が図りやすい部門であることから、こうした事務処理の簡素化、効率化という観点も踏まえて事務処理態勢を検討していく必要があると考えている。</p>
4		<p>○ 家族法制の見直しに伴う民法改正等を踏まえ、2025年度裁判所予算の概算要求で家裁調査官の大幅な増員要求を行うこと。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>基本的な考え方は、冒頭に述べたとおりである。</p> <p>家事事件は成年後見関係事件の事件数が引き続き増加傾向にあるものの、成年後見関係事件に対する家裁調査官の関与の範囲は限定的である上、少年事件については長期的に見た場合、事件数の減少傾向が続いている。令和5年の新受事件数は、ピークであった昭和58年に比べて約13分の1程度まで減少している。その上、家裁調査官については、平成12年度から平成16年度まで毎年5人ずつ増員するとともに、平成15年度から平成18年度まで合計43人の事務官からの振替を行い、平成21年度については、5人の増員を行っており、令和6年度においても、現有人員の有効活用をすることによって、家事事件の適正迅速な処理を図ることができると判断したものである。</p> <p>一方で、仕事と育児の両立支援制度の利用促進や育児休業からの復帰後の支援等の観点から、各庁における事務処理状況等や、育児の事情を抱えた職員を支援する態勢を確保する必要がある部署の状況等も踏まえて検討した結果、令和4年度においては、「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）」を図るために家裁調査官2人の増員を行い、必要な態勢整備に努めてきたところである。</p> <p>親権に関する規定の整備等を内容とする民法等の改正の影響はもとより、事件数の動向や事務処理の状況等をきめ細かく把握した上で、必要な人員の確保について努力していきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
5		<p>○ 全ての職種で子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）の増員要求を行うこと。また、子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）は、最高裁だけでなく、下級裁にも配置すること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>「子どもの共育で推進」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、行政省委員会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> <p>配置については、これまでの活用状況や各庁における事務処理状況等、育児の事情がある職員を支援する態勢を確保する必要がある部署の状況等も踏まえて、必要な態勢整備に努めていきたい。</p>
6		<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・家裁調査官の子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>従前回答のとおり (従前回答)</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>

番号	大項目	追及	回答
7		<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>従前回答のとおり (従前回答)</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> <p>【問】配置定員に満たない職種は欠員を速やかに解消すること。また、欠員は速やかに解消するよう下級裁を指導すること。</p> <p>【答】欠員が生じた府については、各庁の実情に応じて充員に向けて努力したい。また、各高裁においては引き続き採用者の確保等に鋭意取り組むよう指導していきたい。ただ、一定の資格、技能を要する資格官職の場合は、任用や養成上の制約等から充員がなかなか困難な場合がある。なお、令和6年4月から裁判所書記官及び家庭裁判所調査官の新たな臨時的任用（※）の枠組みを導入し、令和6年5月1日時点で、全国で書記官5人、家裁調査官3人の任用をしている。</p>
8		<p>(更問) 2024年4月期に下級裁の書記官21人、同事務官43人の配置人員が削減されているが、下級裁の事務処理状況をどのようにして把握し、どういった検討を行って削減できると判断したのか。</p>	<p>令和6年度については、事件動向や各庁各部署の事務処理状況等を踏まえて各庁において必要な人員配置の見直しが行われたものと認識している。</p> <p>各庁においては、事件動向、事務処理状況などの種々の要素を考慮した上で、事務量を見極め、人員配置の見直しを行っているものと認識しており、最高裁としては各種協議会や下級裁との意見交換会の機会等に、このような職員の実情を把握するよう努めている。</p>
9		<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>従前回答のとおり (従前回答)</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>

番号	大項目	追及	回答
10		(更問) 予算定員と配置定員に差が生じるのはなぜか。予算定員と配置定員との差はどれくらいの規模が適当と考えているの	その点については折衝の場でお答えすることとしたい。
11		(更問) 「各庁の配置定員で対応できないような事情」により「空き定員」を活用した事例はどのくらいあるのか。	その点については折衝の場でお答えすることとしたい。
12		(更問) 定員に空きがあるのであれば、超過勤務の上限に迫るような長時間労働を行っている部署（繁忙部署）への手当てや介護等の個別事情を抱える職員の異動希望の実現など、働きやすい職場環境を整備するために活用すること。	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。
13	国民	○ 裁判手続デジタル化をはじめとする各種制度について、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>従前回答のとおり (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、各職員が各自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。 (従前回答の従前回答)</p> <p>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>

番号	大項目	追及	回答
14		(更問) 位置測定端末により保証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具体的な運用にむけて検討している事項を明らかにすること。	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や具体的な運用に向けた検討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。
15		(更問) 事件記録等の廃棄について、いつ廃棄を再開するのか明らかにすること（具体的なスケジュールを示すこと）。	令和6年1月30日に開始した事件記録等の特別保存に係る新たな運用については、現に保存に付されている事件記録についても当然に及ぼせるべきものであり、例えば、見直し後の日刊紙2紙掲載基準等の基準を遡及適用して、特別保存の基準該当性を個別具体的に検討する必要があるところ、これには相応の期間を要することが見込まれる。各府において、実際に廃棄を留保している事件記録を廃棄するのは、これらの遡及適用事務を行った後になるが、一連の遡及適用事務について、具体的な事務処理手順等を示す準備を進めているところであり、準備が整い次第示す予定である。
16		(更問) 事件記録の電子化後、事件記録の廃棄等はどうなるのか明らかにすること。	従前回答のとおり (従前回答) 事件記録を電子化した場合の廃棄の在り方については、今後検討することになる。
17		○ 各種法改正に適切に対応するため、執務資料等を整備すること。また、法改正に伴う執務資料等には、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。	従前回答のとおり (従前回答) 法改正により新たに生じる事務や改正される手続については、執務の参考となるよう、これまで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、各府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。 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。

番号	大項目	追及	回答
18		<p>○ 法改正に伴う執務資料等には、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>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>法改正により新たに生じる事務や改正される手続については、執務の参考となるよう、これまで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>【問】氏名秘匿制度が導入された刑訴法改正の関係では、秘匿制度関連資料が現場に下りてきたのが施行直前だったのはなぜか。</p> <p>【答】「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き」の配布（12月27日）に先立ち、ウェブ説明会（12月上旬）を開催するなど、現場に対してできる限り迅速な情報提供を行ったところである。ただし、法改正後、施行日までの短い期間に規則を制定し、その上で関係機関との調整などが必要となる分野もあったため、個別の情報提供は施行直前となることもあったが、可能な限り速やかに情報提供したものである。</p>
19		<p>○ 労働審判事件のニーズの高さを踏まえ、取扱庁（支部）を拡大すること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>どの支部において労働審判事件を取り扱うかについては、予想される労働審判事件数や、地裁本庁に移動するための所要時間等の利便性を基本としつつ、労働審判事件を取り扱う各支部における運用状況並びに各庁ごとの事務処理態勢や労働審判員の確保等の地域的事情を総合的に勘案しながら、各地方裁判所において判断することになる。</p> <p>最高裁としても、平成29年4月から労働審判事件の取扱いを開始した3支部をはじめとする各地における労働審判事件の運用状況等を注視していきたい。</p>
20		<p>○ 小規模地裁本庁、地裁支部および独立簡裁の人的・物的充実をはかること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>小規模地裁本庁、地裁支部、簡裁における具体的な人員配置の検討に当たっては、担当者が少数であることや、書記官等が多様な業務を担当しているといった事件処理の実情等を踏まえた配慮も行っているほか、効率的な事務分配の検討や支援態勢の強化などの検討も含めて事務処理状況等を考慮しており、その上で、人的手当てが必要とされた場合に書記官等の増配置を行っているものと認識している。今後についても、各庁各部署の実情等を踏まえた適正な人員配置に努めていきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
21		<ul style="list-style-type: none"> ○ 裁判官の兼務態勢（家裁と刑事部など）を解消し、専属で裁判官を配置すること。また、裁判所本来の機能を果たす観点から、裁判官（支部長）が常駐していない地家裁支部への常駐化をはかること。 	<p>裁判官の人的態勢については、裁判所全体の事件数や事件処理状況等を踏まえて検討することになるが、裁判所も国の予算で運営されている公的な機関であるから、業務量に見合った人員配置を考える必要があり、一定程度は兼務態勢・てん補による事務処理を行わざるを得ないと考えている。</p>
22		<ul style="list-style-type: none"> ○ 家族法制の見直しに伴う民法改正等を踏まえ、家庭裁判所の機能を充実・強化すること。 	<p>令和6年4月に、各家庭裁判所に対し、調停運営改善の取組の支援の一つとして、家事調停の期日間隔の長期化の点に焦点を当て、その長期化要因の分析や、あり得る対策を提示するなどの情報提供を行ったところである。家族法制の見直しに伴う民法等一部改正においても、改正法の各規定の趣旨・内容等について、適切に周知していきたい。</p>
23		<p>(更問)</p> <p>家庭裁判所（出張所を含む。）への家庭裁判所調査官の配置状況（配置人員、庁別）を明らかにすること（未配置庁の数がわかるような形で）。</p>	<p>家裁本庁50庁の全てに、支部203庁のうち113庁に、それぞれ家裁調査官が配置されており、配置されていない支部・出張所の数は167庁（支部90庁・出張所77庁）である。</p>
24		<p>(更問)</p> <p>「共同親権」に関する申立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明らかにすること。</p>	<p>「共同親権」に関する法律は、成立したばかりであり、共同親権に関する申立への家裁調査官の関与については、今後、調停事件等の審理運営に係る事項として各庁において検討されるものであり、最高裁としても必要な支援をしていくことになる。</p>
25		<ul style="list-style-type: none"> ○ 音声認識システムについて、これまで行ってきた研究の結果を明らかにすること。 	<p>音声認識システムについては、平成15年に調査研究に着手し、当初は、逐語調書の作成機能を中心に研究が行われたところであるが、その後、裁判員裁判が導入されることになり、当面、裁判員裁判における証言等の記憶喚起のための検索ツールとしての利用を念頭に置いて開発が行われ、導入・運用してきたものである。その上で、この音声認識システムを利用した逐語調書の作成機能については、同システムの運用状況等を見た上で、将来検討すべき課題となると考えていたものであり、令和6年10月31日をもって同システムの運用を停止する方針を決定したことから、この同システムを利用した逐語調書作成の研究開発は行わないことになる。</p>

番号	大項目	追及	回答
26	職員制度	<input checked="" type="radio"/> デジタル化を見据えて書記官事務の簡素化・効率化をはかること。	<p>従前回答のとおり (従前回答)</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、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>
27		(更問) Teamsの不具合対応マニュアルを整備するとともに、一律各庁（下級裁）で対応する運用はやめること。	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>Teamsの利用に関しては、職員及び弁護士等の関係者の利用が進むにつれ習熟し、問い合わせ自体は今後減少していくものと思われることと、Teamsを含めたM365自体も社会一般的なアプリケーションであり、仕様も逐次更新されるものであるため、マニュアル化することは今のところ考えていない。</p> <p>なお、現状、各庁において担当書記官等が一次的な対応を行ってもらっているところであるが、不明な点等については、引き続き遠慮なく最高裁担当者に照会してもらうことで差し支えなく、最高裁としても可能な限り支援していきたいと考えている。</p>

番号	大項目	追及	回答
28		<p>○ Microsoft365が導入されたことを踏まえ、書記官事務を全国で統一（標準化）すること。また、具体的に検討している事項を明らかにすること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>書記官事務は裁判官の手続の運営方針や事件の個別性に応じて影響を受け、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、Microsoft365の導入やその活用を含めたデジタル化の検討に当たっては、事務処理の統一（標準化）という観点も当然必要になるものと考えている。</p> <p>なお、デジタル化後の書記官事務については、各庁において、デジタル化後の書記官事務の検討資料やシステム概要スライド等を資料として、意見交換、検討が行われているところであるが、改正民事訴訟法が完全施行されるフェーズ3が近づきつつあることから、高裁において、これまでに行われてきた検討結果の取りまとめを行うなど、デジタル化後の事務フローの標準化のための検討等が行われていると承知している。最高裁においては、これらの検討結果等を取りまとめて改正民事訴訟法下における書記官事務の事務フローを整理・構築するとともに、個々の事務処理におけるシステム操作を含む事務処理の手順をまとめた資料（以下「執務要領」というが、今後名称を改める可能性がある。）を作成することとし、令和6年4月に、そのための態勢整備を行ったところである。今後、この執務要領の作成作業と並行して、通達に定めるべき事項の検討や、執務の参考となる各種の資料作成に繋げていくことになる。</p>
29		<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>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ります、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、今後も、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ていきたいと考えている。</p>

番号	大項目	追及	回答
30		<input type="radio"/> 各庁の独自書式を整理し、利用者向けの統一書式を裁判所ウェブサイトに掲載すること。	従前回答のとおり (従前回答) 裁判所ウェブサイトに既に掲載済みの書式もあるところ、デジタル化に向けて、将来的にシステムに入力フォームが設けられる可能性があることも踏まえ、標準化に向けて引き続き検討していきたい。
31		<input type="radio"/> 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。	従前回答のとおり (従前回答) 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。
32		<input type="radio"/> 提出書面の電子化に備え、大量の書面を高速かつ簡易に電子データ化できる機能を備えた機器を各部署に整備すること。	従前回答のとおり (従前回答) 記録の電子化に対応できるよう、提出した書面を電子化できるパソコンやスキャナ等のIT機器を設置するなど、必要な環境整備に努めていきたい。
33		<input type="radio"/> 送達費用の手数料化を速やかに実施すること。	従前回答のとおり (従前回答) 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。 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。
34		<input type="radio"/> 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。	従前回答のとおり (従前回答) 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。 裁判所における具体的な運用は、今後制定される予定の最高裁規則の内容や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。

番号	大項目	追及	回答
35		<p>○ 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、合理性をもつて行うこと。</p>	<p>従前回答のとおりである。 (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。 (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>
36		<p>○ 当事者等からの暴言・名誉棄損等を防止するため、ナンバーディスプレイや録音装置付き電話機を整備するなど、業務遂行に係る安全対策を講じること。</p>	<p>従前回答のとおり (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。職場での安全確保のために有効と考えられる備品等については、各裁判所において、個別に、庁の実情を踏まえた整備の必要性が検討されているものと承知しているが、意見や要望があれば、職制を通じて述べてもらって差し支えない。</p>

番号	大項目	追及	回答
37		<p>○ 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府（組織）として対応すること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答) 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。 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) 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は留意する必要があるところ、各庁においては、安全確保に関する情報について、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>
38		<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>従前回答のとおり (従前回答) これまでご回答しているとおり、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>
39		<p>○ 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、安定的に使用できるよう、保守・メンテナンス契約を行うこと。</p>	<p>★ 電子速記タイプライターの購入（更新）については従前回答のとおりである。 なお、整備済みの電子速記タイプライターにつき、これまでの使用状況等に鑑み、製造元によるメンテナンスを実施することを検討している。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。 (従前回答) 先ほども述べたとおり、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>

番号	大項目	追及	回答
40		<p>○ 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。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。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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。</p>
41		<p>○ [REDACTED] 認めるとともに、[REDACTED]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>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、[REDACTED] [REDACTED]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。 [REDACTED]</p>
42		<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>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もらって差し支えない。</p>
43		<p>○ 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>	<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>

令和6年諸要求期三局交渉（人事局）

番号	大項目	追及	回答
1	人員	《調査事項》 ☆ 2024年4月期に欠員が生じている府を明らかにすること。	【4月期の欠員状況】 別紙のとおりである。
2	超勤	《調査事項》 ☆ 2023年度に1月あたり45時間を超える超過勤務をした職員数（月別）を明らかにすること。	【他律的部署における1月あたり45時間を超える超過勤務をした職員数（2023年度・月別）】 別紙のとおりである。
3		《調査事項》 ☆ 2023年度に1月あたり80時間を超える超過勤務をした職員数（月別）を明らかにすること。	【他律的部署における1月あたり80時間を超える超過勤務をした職員数（2023年度・月別）】 別紙のとおりである。
4		《調査事項》 ☆ 2023年度に2か月から6か月ごとの平均で1か月が80時間を超える超過勤務をした職員数（月別）を明らかにすること。	【他律的部署における2か月から6か月ごとの平均で1か月が80時間を超える超過勤務をした職員数（2023年度・月別）】 別紙のとおりである。
5	公務員	《調査事項》 ☆ 人事評価の全体評語の分布（半期・年間別）を明らかにすること。	【人事評価の全体評語の分布（半期・年間別）】 別紙のとおりである。
6		《調査事項》 ☆ 2022年度下半期評価、2022年度年間評価、2023年度上半期評価に関する評価結果に対する苦情相談、苦情処理の申出件数を明らかにすること。	【評価結果に対する苦情相談、苦情処理の申出件数（半期・年間別）】 別紙のとおりである。

番号	大項目	追及	回答
7	高齢再任	《調査事項》 ☆ 2024年4月1日現在の再任用職員数（うち、更新者数および翌年満了者数）を明らかにすること。	【令和6年4月の再任用職員数】 別紙のとおりである。
8		《調査事項》 ☆ 2024年4月期に役降りとなった職員数（職種別、最高裁・下級裁（高裁）別）を明らかにすること。	【令和6年4月期に役降りとなった職員数（職種別、最高裁・下級裁（高裁）別】 別紙のとおりである。
9		《調査事項》 ☆ 2023年度の職員の年齢構成（男女別）を明らかにすること。	【職員の年齢構成の状況（令和5年度、男女別）】 別紙のとおりである。
10	宿日直	《調査事項》 ☆ 2023年度に宿日直を廃止した府を明らかにすること。	【宿日直廃止庁の有無（令和5年4月～令和6年3月）】 別紙のとおりである。
11		《調査事項》 ☆ 2024年4月1日現在の宿日直実施庁（裁判官泊まり込み態勢の有無を含む）を明らかにすること。	【宿日直実施庁の一覧（裁判官泊まり込み態勢の有無を含む。）】 別紙のとおりである。
12	職員制度	《調査事項》 ☆ 2024年4月1日現在の有資格者（書記官・家裁調査官）の占有率を明らかにすること。	【4月1日現在の書記官有資格者・家裁調査官有資格者の占有率】 別紙のとおりである。

番号	大項目	追及	回答
13		《調査事項》 ☆ 2024年4月期の専任事務官ポストの拡充数を明らかにすること。	【4月1日現在の専任事務官ポストの拡充数】 別紙のとおりである。
14		《調査事項》 ☆ 事務局専門職（「課」専門職）のポスト数（庁別）を明らかにすること。	【事務局専門職（「課」専門職）のポスト数（庁別）】 別紙のとおりである。
15		《調査事項》 ☆ 新たな類型の専門職のポスト数（庁別）を明らかにすること。	【新型専門職のポスト数（庁別）】 別紙のとおりである。
16		《調査事項》 ☆ 2024年4月1日現在の検審局長における再任用職員の任用状況を明らかにすること。	【4月1日現在の検審局長における再任用職員の任用状況】 別紙のとおりである。
17	昇格	《調査事項》 ☆ 2024年4月期の昇格発令数（職種別、級別）を明らかにすること。	【4月期の昇格発令数】 別紙のとおりである。
18		《調査事項》 ☆ 2024年4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者数を明らかにすること。	【占有延長の枠組による発令実績】 別紙のとおりである。
19		《調査事項》 ☆ 2024年度に60歳を迎える職員で4級以下の職員数（職種別）を明らかにすること。	【学齢60で4級以下の職員数（職種別）】 別紙のとおりである。

番号	大項目	追及	回答
20	健康	《調査事項》 ☆ 2024年4月1日現在の90日以上の長期病休者の数、精神および行動の障害による長期病休者数を明らかにすること。	【長期病休者の数、精神及び行動の障害による長期病休者数】 別紙のとおりである。
21	採用異動	《調査事項》 ☆ 新採用職員数の採用状況（高裁別）を明らかにすること。	【4月1日現在の新採用職員数（高裁別）】 別紙のとおりである。
22	職員制度	《調査事項》 ☆ 医療職の配置状況（常勤・非常勤別）を明らかにすること。	【医療職の配置状況（常勤・非常勤の別）】 別紙のとおりである。
23	人員	○ 配置定員に満たない職種は欠員を速やかに解消すること。また、欠員は速やかに解消するよう下級裁を指導すること。	【速やかな欠員の解消】★ 従前回答のとおりである。 なお、令和6年4月から裁判所書記官及び家庭裁判所調査官の新たな臨時的任用の枠組みを導入し、令和6年5月1日時点で、全国で書記官5人、家裁調査官3人の任用をしている。 (従前回答) 欠員が生じた府については、各府の実情に応じて充員に向けて努力したい。また、各高裁においては引き続き採用者の確保等に鋭意取り組むよう指導していきたい。 ただ、一定の資格、技能を要する資格官職の場合は、任用や養成上の制約等から充員がなかなか困難な場合がある。
24	超勤	○ 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。	【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】（番号24及び26につき一括回答） 従前回答のとおり (従前回答) 最高裁は、行政書記官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。

番号	大項目	追及	回答
25		<p>(更問)</p> <p>人事院が2023年人事院勧告と同時に出した「公務員人事管理に関する報告」では、昨年4月に新設された勤務時間調査・指導室が各府省を直接訪問して「対象となる職員ごとに客観的な記録（在庁時間）と超過勤務時間を突合し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理等について指導を行っている」ことを報告し、「勤務時間の適正な管理を行い超過勤務の縮減を進める上で、同調査は有効なものであったと考えている」と総括されていることから、人事院機能を有する裁判所としては、最高裁が下級裁に調査に入ることも検討すべきではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【勤務時間管理に関する下級裁の調査】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</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、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。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ただきたい。</p>
26		<p>(更問)</p> <p>参議院法務委員会での「労働時間管理ができていない状況の中で適切な定員というものが議論できるわけがない」（川合孝典参議院議員）という指摘を踏まえ、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>番号24と一括回答</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。</p>	<p>【早朝・昼休み・休日の勤務実態の把握】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</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よう改めて指導したところであり、今後も指導を徹底していただきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
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>【勤務実態の正確な把握と超過勤務縮減にむけた取組】</p> <p>従前回答のとおり (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、行政省委員会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>

番号	大項目	追及	回答
29		<p>○ 「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>【管理職の責任による超過勤務時間の把握】 従前回答のとおり (従前回答) 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り、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。 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があり得る。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。 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>
30		<p>(更問)</p> <p>Formsを活用するなどして超過勤務整理表の様式を全国で統一し、超過勤務時間は管理職が記録化する運用とすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【管理職による超過勤務時間記録化の運用】 超過勤務の管理が適切に行われるためには、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り、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があり得るところである。 こうした観点からは、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ことから、引き続き適切な超過勤務の管理が行われるために、これらの認識を個々の管理職員と部下職員で共有を図ることや超過勤務の管理方法について、管理職員に対し指導を徹底していきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
31		<p>○ 裁判官も含めた全ての職員に、上限規制の趣旨（職員の健康を守り、働き方を見直して長時間労働をなくす）を正確に伝えること。</p>	<p>【超勤上限規制の趣旨の周知】 従前回答のとおり （従前回答） 裁判所における超過勤務命令の上限規制等に関する運用については、職制を通じて説明し、職員の理解に努めたところであるが、この運用が円滑に行われていくためには、職場全体における働き方改革を進めていくことが重要であり、超過勤務命令の上限規制等に関する運用について説明した際には、改めて長時間勤務の解消に向けた事務の見直しについて意識啓発を図ったところであり、今後も働き方改革の必要性について、職員の理解が深まるよう必要に応じて取り組んでいきたい。</p>
32		<p>○ 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。</p>	<p>【勤務間インターバルの確保】 従前回答のとおり （従前回答） 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。 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		<p>(更問) 勤務間のインターバルが確保されているかはどのような方法によって確認するのか。</p>	<p>(更問) 【勤務間インターバルの確保の確認方法】 把握の方法等を含め現在検討中であり、説明できるようになったら折衝において説明したい。</p>
34		<p>(更問) 宿日直の連絡員体制は勤務間のインターバルを確保する勤務に含まれるのか。</p>	<p>(更問) 【連絡員体制のインターバル勤務の確保】 現在検討中であり、説明できるようになったら折衝において説明したい。</p>

番号	大項目	追及	回答
35		<p>○ 最高裁（総研・司研を含む。）においては、職員端末の使用時間（サインイン時刻およびサインアウト時刻）および勤務時間管理システムを客観的記録とした勤務時間管理を行うこと。</p>	<p>【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】 従前回答のとおり （従前回答） 職員貸与端末のサインイン時刻及びサインアウト時刻の記録及び勤務時間管理システムで記録される客観的記録は実際の勤務時間と必ずしも一致するものではなく、勤務時間管理のための補助的な資料の一つとして用いているものであり、当該記録を勤務開始、勤務終了の時刻として取り扱うことは考えてはいないものの、勤務時間管理のデジタル化については、令和6年1月から開始した最高裁での勤務時間管理システムの試験的導入の検証結果を踏まえて検討することになる。</p>
36		<p>(更問) 職員端末の使用時間を記録化し、超過勤務時間に差が生じる原因を分析するとともに、職員端末の使用時間（サインイン時刻およびサインアウト時刻）の記録と超過勤務時間の差を全司法に明らかにすること。</p>	<p>(更問) 【職員端末使用時間と超過勤務時間の差の分析等】 従前回答のとおり （従前回答） 先ほど回答したとおり、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り、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などの方法により、その状況を把握することも考えられ、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ところである。最高裁においては、サインイン時刻及びサインアウト時刻の記録についても、そのような超過勤務状況の把握のための補助的な資料の一つとして用いることで、超勤カードを提出する部下職員とその時間を確認する管理職員が日々必要性に応じて適切なコミュニケーションを取り、勤務時間管理をより一層充実させているところであり、この運用を着実に軌道に乗せていく日々の地道な取組みが充実した勤務時間の管理に最も重要なものと考えている。 こうした取組の充実を進めているところ、全体の記録を収集、調査し、その数値を示すことが取組に与える影響も慎重に検討する必要があると考えており、現時点では、こうした取組の着実な運用に尽力しているところであることから、開示することは差し控えたい。</p>
37		<p>○ 上限時間の特例に係る要因の整理、分析および検証のあり方について、全司法に明らかにするとともに、その結果は人員配置や事務の簡素化・効率化に活用すること。</p>	<p>【上限時間の特例にかかる要因の整理分析等】 従前回答のとおり （従前回答） 整理分析等に当たっては、特例業務の概要や、人員配置又は業務分担の見直し等によっても特例超勤を回避できなかった理由等を記録することとされているが、特例超勤を命じる時点での状況を前提としていることから、発令時点では特例超勤の要件は満たしており規則違反とは言えないものの、事後的に見れば改善の余地がある場合等はあり得るところがあるので、例えば、「将来的には当該業務を合理化・簡素化できるのではないか」というような、より長期的な視点で実情に即した要因の整理・分析・検証を行うことになると考えている。</p>

番号	大項目	追及	回答
38		<p>○ デジタル化を見据えた事務の合理化、簡素化・効率化のとりくみを推進し、超過勤務の大幅な縮減をはかること。</p>	<p>【事務の簡素化、効率化】（番号38及び39につき一括回答）</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>
39	公務員	<p>○ 事務の簡素化・効率化にむけて、最高裁として検討している事項を明らかにすること。</p>	<p>【事務の簡素化、効率化】</p> <p>番号38と一括回答</p>
40		<p>○ フレックスタイム制について、健康や家庭等の個別事情を抱える職員については柔軟な運用を行うこと。</p>	<p>【フレックスタイム制の柔軟な運用】</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、令和6年4月の通達改正を踏まえ、育児又は介護等の事情を有する職員はもとより、そのほかの職員についても、一層働きやすい環境を整備し、仕事と育児又は介護等との両立の推進やワークライフバランスを実現していくことが必要であると考えている。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>各職場の状況等を踏まえ個別具体的に判断することとなるが、育児又は介護等の事情を有する職員に対しては、特に柔軟な勤務形態によって、働きやすい環境を整備し、仕事と育児又は介護等との両立を推進させることが必要であると考えている。</p>

番号	大項目	追及	回答
41	超勤	<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>
42	健康	<p>○ メンタルヘルスの不調を抱える職員が増加している原因を分析し、対策を立てること。</p>	<p>【メンタルヘルス不調者增加の原因分析】</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り、病休者を出さないための方策については先ほど述べたとおりである。今後とも職員の健康保持に向けて良好な執務環境の整備に努めたい。</p> <p>なお、ストレスチェックの集団分析結果は幹部職員等が当該集団の実情を把握する上での端緒として活用されることが考えられるところ、令和5年度から検査項目を追加したことにより、業務量だけでなく、仕事のやりがいや職場の人間関係、コミュニケーション等についても把握することができるようになったことから、必要に応じて活用しながら、できる限り職場環境の改善を図り、職員の健康保持に努めたい。 (従前回答の従前回答)</p> <p>職員の心の健康づくりのためには、早期発見、早期対応等が必要であると考えており、そのための具体的方策は先ほど回答したとおりであるが、特に異動期にあっては、昇任、配置換え等により、職場環境、職務内容、居住環境等の変化があり、メンタルヘルス不調となりやすいことから、各庁においては、管理職員等に対して、職員の心身の変化により留意するよう促すなどして、早期発見、早期対応等に努めているものと認識している。</p> <p>メンタルヘルス不調となる原因は様々であり、一概に認識を述べることは難しいものの、今後とも職員の健康保持に向けて職場としてでき得る配慮をしていきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
43		<p>(更問)</p> <p>「メンタルヘルス不調となる原因は様々であり、一概に認識を述べることは難しい」との姿勢をあらため、原因の分析を行うこと。当面、ストレスチェックの集団分析結果を基に原因の分析を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【ストレスチェックの集団分析結果を基にした原因分析】</p> <p>メンタルヘルス不調については、職場環境を巡る問題だけでなく、自己の健康面での不安や家庭事情等を原因とするものもあるなど、その原因是様々であると考えるが、職場に原因があるというものについては、それぞれの原因に基づき適切に対応されているものと承知している。</p> <p>ストレスチェックの集団分析結果についても、当該集団の実情を把握する上での端緒として、必要に応じて職場環境の改善に活用されていると認識している。</p>
44		<p>○ メンタルヘルスに関する研修・講習を実施し、正確な知識を付与すること。また、心身の不調に気づいた職員が気軽に相談できる窓口を設置すること。</p>	<p>【メンタルヘルスに関する研修等の実施】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>先ほど回答したとおり、職員の心の健康づくりのために、早期発見・早期対応、職場復帰に当たっての適切な対応が必要であると考えている。これまででも、メンタルヘルスについての知識の付与、早期発見・早期対応の一助となる「気づき」やセルフケア等の予防を目的として、新採用職員研修や新任中間管理者研修等においてメンタルヘルスの科目を設けるとともに、各庁において、各種講習会や、人事院作成のガイドブックを活用した研修の実施等を通じて、職員の意識啓発を図るよう努めているところである。今後もメンタルヘルスに関する知識付与、意識啓発に努めていきたい。</p>
45		<p>○ ストレスチェックがメンタルヘルス不調の一次予防策として実効性あるものとなるよう運用にすること。</p>	<p>【ストレスチェックの運用改善】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>令和5年度より、受検率向上や事務の効率化の観点から、ID・初期パスワードをメールで送信する方法に変更した。併せて、人事院が提供している職場環境の改善に資するストレスチェック票や分析ツール等を、裁判所のストレスチェックにおいて取り入れたほか、調査項目については、メンタルヘルス不調には、業務量だけでなく、仕事のやりがいや職場の人間関係、コミュニケーション等による影響も考えられることから、これらについて把握することができる職場環境改善に係る調査項目を追加し、従前の57項目から80項目で実施することとした。</p>

番号	大項目	追及	回答
46		(更問) 昨年度から追加された職場環境改善に係る調査項目の活用方法を示すこと。また、「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、原因分析や職場環境改善にむけた当該集団の管理職員との意見交換を徹底すること。	(更問) 【職場環境改善に係る調査項目の活用・当該集団の管理職員との意見交換】 ストレスチェックの結果を踏まえ、各庁において、職場の人間関係等を詳しく分析し、幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善に向けた意見交換などに集団分析結果が活用されていると認識しており、引き続き、集団分析結果の活用について指導していきたい。
47		○ パワーハラスメント根絶にむけた具体的な方策を講じること。また、パワーハラスメントは絶対に許さないという姿勢を職場に示すこと。	【パワハラ根絶に向けた具体的な方策等】 従前回答のとおり (従前回答) 従前回答のとおりであり、パワーハラスメントの防止については、職員が働きやすい職場環境の維持・向上のために不可欠であることを改めて認識し、各種研修や企画等を通じて、幹部・管理職員を始めとする職員の意識啓発、知識付与に一層努めていきたい。 (従前回答の従前回答) 従来の相談員が、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに加えて、パワー・ハラスメントに関する相談員も兼ねることとして、各種ハラスメントについて一元的に苦情相談を受けることができる体制を整備することとした。もとより、これら以外のハラスメントに関する相談をした場合にも、適切に対応されること、及び、職場においてハラスメントが発生した場合には、その種類を問わず、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、人事局公平課の苦情相談窓口を利用することは、従前から説明しているとおりである。
48		(更問) 「仮にパワーハラスメントに該当しない場合であっても、問題を取り除き、働きやすい職場環境にするために、個別具体的な事情を踏まえた対応を行うことはあり得る」との回答を踏まえ、被害者以外の職員からの通報・相談があった場合やパワーハラスメントと認定しなかったケースも含めて根絶にむけた具体的な方策を講じること。	(更問) 【パワハラ等の根絶に向けた具体的な方策】 従前回答のとおり (従前回答) これまで、職員周知文書の配布や研修等を通じて、直接の行為を受けた者以外からの相談も可能であること、職場においてハラスメントが発生した場合には、その種類を問わず、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、人事局公平課の苦情相談窓口を利用することができる、相談の秘密は厳守されることなどを、職員に周知してきたところである。 苦情相談に至っていない場合や、パワーハラスメントに該当しない場合であっても、職場環境に問題が生じていることが判明したときには、例えば、職制を通じて指導のあり方について助言するなど、個別具体的な事情を踏まえた対応が行われているものと認識している。

番号	大項目	追及	回答
49		<p>○ ①苦情相談窓口での対応やパワーハラスメントの解決にあたっては、相談者の立場に立った配慮と②本人（相談者）の意向を十分尊重した③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。④また、パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p>	<p>①【相談者の立場に立った配慮】 従前回答のとおり （従前回答） 苦情相談に当たっては、相談者の心身の状態等を把握し、その状態等に十分配慮して相談手続を進めており、例えば、相談者の心情に配慮した上で、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握するよう努めたり、その状態等によっては、健康管理を担当する人事担当者と連携して健康管理面でも必要な対応を行うなどしてきたところであるが、相談後のケアを含めて、今後も引き続き、適切な対応に努めていきたい。</p>
49		<p>○ ①苦情相談窓口での対応やパワーハラスメントの解決にあたっては、相談者の立場に立った配慮と②本人（相談者）の意向を十分尊重した③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。④また、パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p>	<p>②【本人の意向の尊重】 従前回答のとおり （従前回答） パワー・ハラスメントに関する個別の苦情相談の手続の進め方や判断について、この場で説明することはできないが、職員から苦情相談があった場合には、当該職員の意向を十分に確認、尊重しながら対応に当たるよう努めていることはこれまで説明しているとおりである。 一方、パワー・ハラスメントの認定にあたっては、業務上必要かつ相当な範囲で行われた適正な業務命令や指導といえるかどうかという点を客観的に判断することが一般的であり、仮に受け手がその手段や態様が適切でないと感じた場合等であってもパワー・ハラスメントには当たらないと判断される場合もあることから、必ずしも当該職員の意向どおりの結論にならないこともあることは理解してもらいたい。なお、仮にパワー・ハラスメントに該当しない場合であっても、問題を取り除き、働きやすい職場環境にするために、個別具体的な事情を踏まえた対応を行うことはあり得るし、現にこれまでも適切に対応してきているものと認識している。 また、苦情相談に当たっては、適宜、相談者の心身の状態等を把握し、その状態等に十分配慮して相談手続を進めており、また、その状態等によっては、健康管理を担当する人事担当者と連携して健康管理面でも必要な対応を行うなど、相談者の立場に立った配慮が行われているところである。</p>

番号	大項目	追及	回答
49		<p>○ ①苦情相談窓口での対応やパワーハラスメントの解決にあたっては、相談者の立場に立った配慮と②本人（相談者）の意向を十分尊重した③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。④また、パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p>	<p>③【公平性・客観性・納得性のある手続】 従前回答のとおり (従前回答) パワー・ハラスメントが、働きやすい職場環境の維持・運営の障害になること等については、これまででも、管理職員に対する研修等の機会に、意識啓発及び知識付与に努めてきたところであり、各裁判所が調査や説明を行う場合であっても、これらの知識に基づいて、公平かつ客観的に行われているものと認識している。また、幹部職員が事案の当事者になっている場合には、各裁判所では、必要に応じて上級庁に相談の上で対応を検討するなど、相談者が公平性や客観性に疑念を抱いたりすることのないよう配慮の上、調査や説明が行われているものと認識している。さらに、最高裁の苦情相談窓口としても、事案の内容等に応じて、各裁判所における調査の結果を確認したり、庁の態勢に問題が見受けられる場合には、担当部署において助言や指導を行う等の対応を行っているほか、必要があれば最高裁の担当部署により調査等を行うこともあり得るところであり、手続の公平性・客観性・納得性は担保されていると認識している。</p>
49		<p>○ ①苦情相談窓口での対応やパワーハラスメントの解決にあたっては、相談者の立場に立った配慮と②本人（相談者）の意向を十分尊重した③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。④また、パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p>	<p>④【パワーハラスメントに関する初動対応】 従前回答のとおり (従前回答) パワー・ハラスメントに関する苦情相談があった場合には、人事院規則に基づき、事案の緊急性の程度を把握した上で、相談者の意向や、相談者及び行為者のプライバシーにも配慮し、事案ごとの個別具体的な事情を十分踏まえて、迅速かつ適切な対応を行っており、調査や認定を行う前であったとしても必要な対応があれば、適切に行っているものと認識している。</p>

番号	大項目	追及	回答
50		<p>(更問)</p> <p>パワーハラスメントは初期対応が重要となることから、周りの職員からの通報・相談も含め、苦情相談窓口が積極的に活用されるよう周知（気軽に相談できるような働きかけ）を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【苦情相談窓口の周知】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>苦情相談窓口については、これまで、職員周知文書の配布や研修等を通じて、直接の行為を受けた者以外からの相談も可能であること、職場においてハラスメントが発生した場合には、その種類を問わず、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、人事局公平課の苦情相談窓口を利用することができること、相談の秘密は厳守されることなどを、職員に周知してきたところである。</p> <p>今後も引き続き、職員周知文書の配布や研修等を通じて周知を行うほか、相談員に関する情報を適時に更新するなど、相談しやすい体制づくりを行っていきたいと考えている。</p>
51		<p>○ 発災時や緊急事態時は①特別休暇や②閉庁の判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うとともに、③通勤手当の臨時的・緊急的な認定を行うこと。</p>	<p>①【発災時における特別休暇の判断】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>自然災害発生時には、各庁において、法規上の要件及び個別の事情を踏まえて、適切に特別休暇の承認の判断がされているものと承知しているが、今後も適切な特別休暇の承認の判断がされるよう、下級裁を指導していきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
51		<p>○ 発災時や緊急事態時は①特別休暇や ②閉庁の判断を早期かつ柔軟に行うな ど、職員および利用者の安全を最優先し た対応を行うとともに、③通勤手当の臨 時的・緊急的な認定を行うこと。</p>	<p>②【自然災害時における閉庁の判断】 従前回答のとおり (従前回答) 大規模な自然災害発生時においては、各庁において優先的に行う業務を判断し、業務継続のための必要な措置等を行い、来庁者、職員等の生命身体の保護等を図ってきたところと承知している。今後も各庁において引き続き職員の安全確保にも十分な配慮をしつつ、具体的な状況を考慮して、適切な業務の継続が行われるものと考えている。</p>
51		<p>○ 発災時や緊急事態時は①特別休暇や ②閉庁の判断を早期かつ柔軟に行うな ど、職員および利用者の安全を最優先し た対応を行うとともに、③通勤手当の臨 時的・緊急的な認定を行うこと。</p>	<p>③【自然災害時における通勤手当の臨時的・緊急的な認定】 従前回答のとおり (従前回答) 災害時における通勤手当については、必要に応じ、被災職員等に係る届出義務の簡略化等の対応をしてきたところであるが、支給要件自体について、災害時における通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合などに、裁判所においてのみ自己負担が生じないようにするという観点から独自に緩和すること等はできないことは理解してもらいたい。また、職員が勤務のために、住居と勤務官署との間を往復することについては、通勤手当制度の範囲内で対応するものと考えており、職員団体の要望は、必要に応じて関係機関に伝わるようしたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
52		<p>○ ストレスチェック制度に係る予算を増額し、集団分析結果等を業者に分析させることでメンタルヘルスの不調を抱える職員が増加している原因を分析すること。</p>	<p>【メンタルヘルス不調者増加の原因分析】</p> <p>ストレスチェックはメンタルヘルス不調の原因分析を行うものではなく、当該職場の幹部職員等がストレスチェックの集団分析結果を基に具体的な分析を行い、職場環境改善を行うことによって職員の健康保持やストレスの軽減を図っていくものであることから、引き続き当該部署の幹部職員等によるストレスチェックの集団分析結果の活用を通じて、職員の健康保持に向けて職場環境改善に努めていきたい。</p>
53	高齢再任	<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の運用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</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>

番号	大項目	追及	回答
54		<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】 従前回答のとおりである。 なお、Courtsポータルの [] 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。 (従前回答) 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。 (従前回答の従前回答) 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。 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。 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もらいたい。</p>
55		<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】 従前回答のとおり (従前回答) これまで、裁判所においては、意欲と能力を有する職員については、原則として再任用を行ってきたところであり、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>

番号	大項目	追及	回答
56		<p>(更問)</p> <p>暫定再任用職員の勤務時間は職員の希望を尊重すること（短時間勤務を選択できるようにすること）。</p>	<p>(更問)</p> <p>【暫定再任用短時間勤務の運用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>暫定再任用制度においても、雇用と年金の接続という観点から、現行の再任用制度と同様、フルタイム勤務が原則となるため、短時間勤務については個別の事案に則して慎重に判断していく必要があると考えている。</p>
57		<p>○ 再任用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よう検討すること。</p>	<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）</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>

番号	大項目	追及	回答
58	職員制度	<p>○ 「事務官制度に対する全司法の意見について」（2020年4月28日付け涉外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重視した職員制度に転換すること。</p>	<p>【事務官研修体系の構築等】 従前回答のとおり (従前回答) 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ます。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ます。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>
59		<p>○ 事務局各分野（総務、人事、会計）の事務に関して、幅広い知識と専門性を付与するための研修を実施すること（事務官の研修体系を見直し、事務局事務全般に渡る総合的な知識および専門性を付与するための「事務官総合研修（仮）」を実施すること）。</p>	<p>【事務官総合研修の実施】 従前回答のとおり (従前回答) 研修の新設等は当局の権限と責任において行うものであるが、そのような要望があることは承った。</p>
60		<p>○ 裁判所職員総合研修所の一般研修部に専任事務官の教官を常設で配置すること。</p>	<p>【専任事務官の教官の常設配置】 従前回答のとおり (従前回答) 専任事務官の教官の配置については、研修の在り方の検討状況等も踏まえながら検討することとなる。</p>

番号	大項目	追及	回答
61		<p>○ 組織統合に伴う係長ポストの削減など、専任事務官の待遇を低下させないと。</p>	<p>【係長ポストの削減と専任事務官の待遇低下】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今回の組織見直しは、「相似形組織」を根本から見直して、それぞれの庁にとって最適な組織態勢を創り、それにより幹部職員を始めとした職員が、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し、より質の高い裁判の実現を目指しているものである。係長ポストについても同様であり、県単位でみると、係長ポストの増減が見合わない府があることは理解してもらいたい。もっとも、昇進の機会という観点から見た場合、職員数規模の大きい府とそうでない府とでポスト数に差があることは、必ずしも不均衡とは言えないと考えている。</p> <p>なお、廃止されるポストに任用されている職員については、異動計画の中で調整することが原則であるが、通常の異動で対応が困難な場合であっても待遇の低下がないよう工夫したい。</p>
62		<p>○ 係長ポストの兼務を直ちに解消すること。とりわけ、小規模府においては、係長ポストの兼務を速やかに解消し、職員の待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>
63		<p>○ 専任事務官の待遇改善にむけて、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、個別具体的に当否を検討していくことになる。</p>

番号	大項目	追及	回答
64		<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】 従前回答のとおり （従前回答） 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>
65		<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】 従前回答のとおり （従前回答） 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。 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ということは、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則からして当然のことであり、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていない。これは、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>
66		<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】 従前回答のとおり （従前回答） 係の新設である以上、管理係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。そのうち庁によっては、地家裁1人の庁や地裁1人・家裁1人の庁とすることも検討している。</p>

番号	大項目	追及	回答
67		<p>○ ①新たな類型の専門職は、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】 従前回答のとおり (従前回答) 職員が身に付けた専門性を活かせる態勢を整備するため、令和6年4月から高裁事務局及び高裁所在地の地家裁事務局に新たな類型の専門職（総務専門職、人事専門職、会計専門職及び庶務専門職をいう。）を設置できる枠組みを設けることとしたことは、既に説明したとおりである。 なお、専任事務官の専門性の活用については、引き続き問題意識を持っているところである。</p>
68		<p>○ ①新たな類型の専門職は、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】 要望として承る。</p>
69		<p>○ 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>	<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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する予定である。 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。 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>

番号	大項目	追及	回答
70		<p>○ 事務官専門研修（裁判分野）において習得した専門性を活かせる態勢の整備として、訟廷部門に新たな係を設置すること。</p>	<p>【訟廷組織見直しによる新たな専任事務官ポストの設置】 従前回答のとおり (従前回答) 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ことは、これまで説明してきたとおりである。 係の新設要望については、係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、ご要望として承る。</p>
71		<p>○ 検審局長をはじめ、事務局ポストに再任用職員を登用しないこと。</p>	<p>【事務局ポストへの再任用職員の任用】 従前回答のとおり (従前回答) 検審局長や庶務課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いる。また、再任用職員を登用する場合については、意欲と能力のある人材の有効活用の観点のほか、組織の新陳代謝の観点を踏まえて、適材適所の原則に基づいた任用が行われているものと考えている。</p>
72		<p>○ 警備業務につく際は、通常業務の軽減をはかるなど、必要な調整を行うこと。</p>	<p>【警備業務につく際の通常業務の軽減】 従前回答のとおり (従前回答) 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。</p>

番号	大項目	追及	回答
73		<p>○ 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>	<p>①【事務官と同様の研修への参加等】 従前回答のとおり (従前回答) 法廷警備員のうち、事務局や裁判部等に配置され、警備業務以外の業務を担当している者については、他の裁判所事務官と同様の職務遂行能力の向上を図ることが有用であることから、平成24年度から、ステップアップ研修やジャンプアップ研修に参加させているところであり、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。 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>
73		<p>○ 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>	<p>②【警備業務の研修】 従前回答のとおり (従前回答) 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で対応することが相当と考えている。 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>

番号	大項目	追及	回答
74		<p>○ 「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）について、養成課程生の負担を軽減しつつ、実効性ある研修が行われるよう、具体的なカリキュラムやグループ修習時の指導のあり方等を見直すこと。</p>	<p>【グループ修習におけるカリキュラムの見直し】 従前回答のとおり (従前回答) これまでご回答しているとおり、グループ修習では、グループの中での意見交換や討議の様子を踏まえることにより、研修生各自の問題意識や、他の研修生と共通する課題が具体的に明らかになり、それらに応じた効果的な指導及び助言を行うことが可能となる上、多種多様な事件を多く経験させることができることから、実務修習の質を高めることができると考えている。また、自己研さん及び相互研さんを積極的に促すような指導をすることができ、これにより、能動性や積極性を引き出し、自立性に富んだ家裁調査官を養成できると考えている。さらに、グループ修習においては、研修生の習熟の程度等を見ながら単独面接を行わせており、多くの場合、指導担当者等の指導監督の下、単独面接も行われているものと認識しているところである。なお、修習ハンドブック等に記載している修習件数の目安については、修習期間内に処理する目安として適正な件数であると考えており、また、各府において、スケジュール管理にも配慮していると認識している。</p>
75		<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、全員が任官できるような知識・能力を付与する研修とすること。</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】 従前回答のとおり (従前回答) 養成課程生には、これまで、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。</p>
76		<p>(更問) 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) 【家裁調査官補の退職】 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、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>

番号	大項目	追及	回答
77		<p>○ 異動にあたっては、家裁調査官が全国異動を伴う官職であることを踏まえ、本人の希望を最大限尊重し、ライフサイクルや家庭事情等への配慮を行うこと。また、転居を伴う異動を命じる場合は、内示の時期を大幅に前倒しすること。</p>	<p>【異動に当たっての本人希望の尊重、個別事情への配慮】 従前回答のとおり (従前回答) 家裁調査官の人事異動は、本人の生活関係に影響を及ぼすことがあるから、本人の希望や家庭事情等には一定の配慮をしていくたい。また、従来と同様、管理職員による面談等を通じて、本人の意向をきめ細かく把握していく必要があると考えている。 また、家裁調査官の異動については、ほぼ2月中には内示が終了できているものと認識しているが、今後とも、適切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>
78		<p>○ 指導担当者補佐の負担軽減をはかり、事務分担の調整や権利行使について特段の配慮を行うこと。</p>	<p>【指導担当者補佐の負担軽減等】 従前回答のとおり (従前回答) 指導担当者補佐の指導の負担については、実務修習実施庁において、受命事件全体の状況等の実情を踏まえ、事件分配に当たって考慮するなど、適正に配慮されているものと認識している。また、年次休暇についても、指導担当者補佐の希望も考慮しながら、計画的に取得することができるよう配慮されているものと認識している。 今後とも、指導担当者補佐にとって過度な負担とならないよう、各庁を指導していきたいと考えている。</p>
79		<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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るとともに、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>

番号	大項目	追及	回答
80		<p>○ 家裁調査官の代替要員は同一職種で確保すること。</p>	<p>【同一職種での代替要員確保】 従前回答のとおり (従前回答) 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、臨時の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>
81		<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
82		<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）】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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>

番号	大項目	追及	回答
83		<p>(更問)</p> <p>運行管理業務の外部委託および職務内容を自動車運行業務とする非常勤職員について、部下数としてカウントすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【自動車運行業務の外部委託、非常勤職員の部下数カウント】★</p> <p>自動車運転手についても、業務委託や非常勤職員を部下数に踏まえる枠組みの中で運用することが可能であると考えている。</p>
84		<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</p> <p>（従前回答）</p> <p>これまで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>

番号	大項目	追及	回答
85		<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、ボ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)職員の上位評価が付くような指導・育成】</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>
86		<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>

番号	大項目	追及	回答
87		<p>(更問)</p> <p>高松高地家裁においては、高裁長官は認証官であることを踏まえ、自動車運転手の採用を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【自動車運転手の採用】</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>
88		<p>○ 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。</p>	<p>【健康管理業務における看護師の更なる活用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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。</p>
89	採用異動	<p>○ 欠員が生じないよう十分な採用を行うこと。また、欠員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多くな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が、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ただきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
90		<p>○ 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>	<p>①【異動内示の時期】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 異動の内示時期は、以前に比べ相当早まっていることができ、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>
90		<p>○ 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>	<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】 従前回答のとおり (従前回答) これまで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>

番号	大項目	追及	回答
91		<p>(更問)</p> <p>現在の内示時期では、保育園の申し込みに間に合わないなど、育児を抱える職員が苦慮している実態があるため、転居を伴う人事異動を縮小すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【転居を伴う人事異動の縮小】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(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り、転居を伴う異動についても同様のものである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ますので、本人の経歴、異動歴、家庭の事情等の諸事情を十分勘案するとともに、職員の能力の伸長や新しい職場における能力の円滑な発揮という面からも、異動に当たっての動機付けが重要であることから、努めて本人の意向も参酌し、また、当該異動の必要性等について本人に理解してもらった上で異動を実施しているものと認識している。今後も下級裁に対し、そのように指導していきたい。</p> <p>異動の内示時期は、令和6年4月期までの状況をみると、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>
92		<p>○ 事務処理体制の大幅な変更につながる異動計画は策定しないこと。</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>これまで、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>

番号	大項目	追及	回答
93		<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】（番号93及び94につき一括回答）</p> <p>従前回答のとおり (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ろうが、欠員等の関係から実現が困難な場合もあることを理解してもらいたい。</p>
94		<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>番号93と一括回答</p>
95		<p>○ 非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等・均衡待遇などをかかる法制度を整備すること。また、そのためには必要な予算措置を行うこと。</p>	<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 (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>

番号	大項目	追及	回答
96		<p>○ ①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。②とりわけ、欠員が生じている府は、ステップアップ制度を積極的に活用して欠員を解消すること。</p>	<p>①【ステップアップ制度の運用】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
96		<p>○ ①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。②とりわけ、欠員が生じている府は、ステップアップ制度を積極的に活用して欠員を解消すること。</p>	<p>②【ステップアップ制度を活用した欠員補充】 従前回答のとおり (従前回答) ステップアップ制度については、これまで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>
97		<p>(更問) 障がい者雇用の非常勤職員全員にステップアップ制度の希望の有無を聴取し、希望する非常勤職員がいる府はステップアップ制度による選考を実施すること。</p>	<p>(更問) 【希望者がいる府のステップアップ選考の実施】 従前回答のとおり (従前回答) 先ほども回答したとおり、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>

番号	大項目	追及	回答
98		<p>○ 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>	<p>【非常勤職員が役割を果たすための取組】 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つ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るかを確認し、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>
99		<p>(更問) 障がい者に対する合理的配慮の一環として、人事評価や異動に関する面談の際に、他者の同席を認めること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【面談への他者の同席】 これまでも、障害者である職員からの要望を踏まえ、障害特性に応じて合理的配慮を講じているところ、就労支援機関の職員等の帯同についても、本人の要望及び障害特性に鑑み、合理的配慮として認めているものと認識している。</p>
100		<p>○ 各庁に障がい者職業生活相談員を複数名配置すること。</p>	<p>【障害者職業生活相談員】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>障害者雇用促進法上、5人以上の障害者である職員が勤務する事業所において職業生活相談員を設置する義務があるところ、裁判所においては、法令上の義務にかかわらず、障害者である職員が勤務する以上、1人以上の職業生活相談員を設置しているところであり、そのような運用において、現状支障があるとは認識していない。職業生活相談員を何人選任するかは、障害者である職員の雇用状況等にもよるところであり、各裁判所の実情に応じて適切に対応していきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
101		<p>(更問)</p> <p>障がいを抱える職員へのサポート態勢として、専門家（社会福祉士や精神保健福祉士等）を常駐させ、いつでも相談できる体制を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【専門家の常駐】</p> <p>障害者である職員の支援体制については、各役割や関係を整理したチャートを発出するなどして関係職員等に周知しているところである。専門家を常駐させることについては、障害者である職員の要望や想定される利用頻度等を総合的に考慮し、専門家を常駐させることが合理的配慮の提供として相当かどうかを判断することになると考えている。</p>
102	旅費庁費	<p>○ 旅費法（政令や財務省令を含む。）を改正し、赴任旅費を改善すること。当面、三社見積りの撤廃をはじめ、実費が法定額を下回る場合は、旅費法（政令や財務省令を含む。）に基づく法定額を支給するなど、移転料等の申請手続きを簡素化し、移転料等を速やかに支給すること。</p>	<p>【赴任旅費の改善】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>政府における移転料の新たな運用を踏まえ、裁判所においても、旅費法第46条第2項に基づく財務大臣に対する包括協議を行い、同様の運用を行っているところである。今般の移転料の新たな運用については、裁判所が個別に対処できる問題ではないが、職員及び職員団体の意見、要望等は機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。</p>
103		<p>(更問)</p> <p>移転料について、遅くとも着任日の翌月末までに支給するよう下級裁を指導すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【移転料の速やかな支給】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>移転料の支給時期が個別の赴任形態や職員の資料提出状況の影響も受けることは理解してもらいたいが、迅速な支給のため、各庁には特に移転料等の負担の大きい職員を優先して処理する工夫をお願いしているところである。</p> <p>なお、赴任旅費のSEABIS入力については、SEABISの事務作業全体が合理的なものとなっていない府もあり、SEABIS入力作業を職員本人が行っていた府において事務処理態勢を見直し、SEABIS入力作業を特定の部署に集約して、各府の実情に応じた態勢により処理することとするなど、裁判所全体の事務の合理化に向けた取組を進めているところである。</p>

番号	大項目	追及	回答
104	宿日直	<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>なお、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>【宿日直廃止庁及び連絡員体制廃止庁の拡大】</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、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。 (従前回答の従前回答)</p> <p>宿日直廃止庁及び連絡員体制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>
105		<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 (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>

番号	大項目	追及	回答
106		<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>
107		<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>
108		<p>○ 年末年始の宿日直廃止庁を拡大すること。</p>	<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>

番号	大項目	追及	回答
109		<p>○ 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>	<p>【小規模庁の負担軽減対策】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
110		<p>(更問) 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。</p>	<p>(更問) 【幹部職員への宿日直の割当て】★ 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>

令和6年諸要求期三局交渉（経理局）

番号	大項目	追及	回答
1	人員	<input type="radio"/> 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的人的充実をはかるため、2025年度裁判所予算の概算要求で各職種の大幅な増員要求を行うこと。	予算要求を総括する局として、増員に関する概算要求についても、増員要求を巡る状況には厳しいものがあるが、同様に努力していきたいと考えている。
2	超勤	<input type="radio"/> 超過勤務手当（予算）に不足が生じないよう、十分な予算を確保すること。	従前回答のとおり （従前回答） これまで必要な予算を確保してきたところであり、今後も引き続き確保するよう努力していきたい。
3		<input type="radio"/> 会計担当部署の繁忙解消にむけて、会計事務を簡素化・効率化すること。	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、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ます。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。 最高裁が現在取り組んでいる会計事務の簡素化・効率化策としては、一部の支部の歳入歳出外現金出納官吏について本庁への集約を実施しているほか、例えば、ポータルサイトを活用して [REDACTED] を開設し、会計担当者のみならず職員全般を対象として会計事務に関する情報発信や知識付与を行い、事務の合理化に資するよう取り組んでいるところである。また、M365のTeamsを活用して経理局から高地家裁会計事務担当者への情報発信を目的とした「[REDACTED]」も開設し、情報のリアルタイムな共有を図るとともに、従前のメール転送業務による事務負担の削減にも取り組んでいるところである。 今後も引き続き、事務局事務の簡素化・効率化策について検討していきたい。

番号	大項目	追及	回答
4		<input type="radio"/> 会計業務電子決裁基盤・証拠書類管理システム（E L G A）について、負担軽減措置をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。	<p>従前回答のとおりであるが、決裁過程におけるデータの修正作業や画面上でのチェック作業については、E L G Aに限らず、E A S Yやその他の電子決裁も含め、各庁において、事務処理のデジタル化に伴う合理化策に取り組んでいるものと承知している。今後も、会計事務のデジタル化に伴う合理化策や工夫例などの有益な情報を████████などを活用して随時発信し、職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化に努めていきたい。</p> <p>（従前回答）</p> <p>E L G Aの運用に当たっては、職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化を図るために、操作説明書、研修教材及び操作動画を収録した利用マニュアル（D V D）を配布したほか、先行導入庁の職員の意見を聴取するなどしてE L G A運用等事務連絡及び利用者管理事務連絡を発出していたが、E L G Aを利用している全国の会計職員の意見や要望を聴取した上で、令和6年3月に、ELGA運用等事務連絡を改訂するとともに、利用者の利便性に資するよう、運用等に関する資料やE L G A通信等を一本化したハンドブックを発出したところである。また、今後のE L G Aの運用改善のために、E L G Aを所管する財務省の担当部署に改修要望を伝えたところである。障害等が発生した場合の不具合情報及びその対応については、随時E L G Aのトップ画面で周知されているほか、必要に応じて最高裁の担当部署からも情報提供を行っており、具体的な不具合対応についてはヘルプデスクによる個別サポートも行われている。今後も、E L G Aの運用状況等を踏まえつつ、不具合情報の迅速な情報提供を含め、職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化に努めていきたい。</p>
5	健康	<input type="radio"/> 職員厚生経費を大幅に増額し、女性ガン検診や青年の血液検査など、各種健康診断を充実させること。	<p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>職員厚生経費については、平成24年度から各府省の受診実績等に応じた予算要求ができる方法に変更され、一般定期健康診断等の受検率が他の行政府省と比べ非常に高い裁判所の実情に合った必要な予算を確保してきたところである。今後も健康診断を将来にわたって安定的に実施するために必要な予算を確保していきたいと考えているが、昨今の厳しい財政事情の下で、裁判所のみが職員厚生経費の大幅な増額を求めていくことは極めて困難な状況にあることは理解してもらいたい。</p>
6	庁舎	☆ 2023年度に2階建て庁舎で新たに身障者用エレベーターを設置した庁を明らかにすること。	別紙のとおりである。
7		☆ 2023年度に新たに昇降機を設置した庁を明らかにすること。	別紙のとおりである。

番号	大項目	追及	回答
8		☆ 2024年度に整備予定の身障者用設備を明らかにすること。	別紙のとおりである。
9		☆ 2023年度に新たにダイヤルインを導入した庁を明らかにすること。	別紙のとおりである。
10		○ 老朽化した庁舎や物理的・機能的・社会的劣化の解消をはかるための予算獲得にむけて、建設資材の高騰や資材等が入手困難な状況等も踏まえた十分な予算を確保すること。	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今後も必要性・緊急性の度合いや当事者の利便を考慮しながら、資材高騰等の社会情勢も踏まえ、庁舎の物理的・機能的・社会的劣化の解消に向けて必要な予算を確保していきたい。</p>
11		(更問) 2024（令和6）年度裁判所予算の施設主要案件で計上した12庁のうち、当初予定より完成が遅れる可能性のある庁はあるか。あるとすれば、その原因はなにか。	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>現時点で当初予定より完成が遅れる可能性のある庁は、富山地家裁、佐賀地家裁及び東京高地裁であり、いずれも予定していた工事が落札せず、全体計画の見直しが生じたことが原因である。</p>
12		(更問) 予算化された庁舎新営や改修等の計画が遅れていることについて、経理局の認識を示すこと。	建築資材の高騰、労働者の賃金上昇及び労働者不足等が工事不調の要因と考えられるが、計画を遂行できるよう可能な限り努力を行いたいと考えている。

番号	大項目	追及	回答
13		(更問) 庁舎設備（空調設備、給排水設備など）の更新・改修やメンテナンスのために必要な予算を増額すること（庁舎設備の維持・改善に必要な予算の確保状況について、最高裁の認識を示すこと）。	従前から限られた予算の範囲で所要の整備をはかっているところであるが、裁判環境、執務環境の改善に必要な予算の確保に向けて、引き続き努力を行いたいと考えている。
14		(更問) 2階建て庁舎へのエレベーター設置に必要な予算を増額すること。	2階建て庁舎においては、従前、1階において裁判手続が行えるよう法廷等の施設を1階に整備することとし、1階で手続が完了するよう配慮してきたところであるが、新営の際には、2階建て庁舎についても、エレベーターを整備することとしているところである。 従前から限られた予算の範囲で所要の整備をはかっているところであるが、裁判環境、執務環境の改善に必要な予算の確保に向けて、引き続き努力を行いたいと考えている。
15		○ 庁舎の新営、増改築等にあたっては、1990年3月20日の事務総長見解（事前の計画提示と職員の意見聴取）に基づき、計画変更が可能な段階で図面を提示するとともに、意見聴取を徹底して全司法（各支部）の意見を計画に反映させること。	従前回答のとおり (従前回答) 従前から回答しているとおり、庁舎の新営及び増改築の際の部屋の配置等の計画作成に当たっては、職員及び職員団体の意見は十分聴取すべきであると考えている。今後ともこの趣旨を徹底していきたい。

番号	大項目	追及	回答
16		<p>○ デジタル化後の庁舎設備として検討している事項を明らかにすること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>令和3年度、職員貸与パソコンの一斉更新を経てウェブ分離ソリューションが導入されたことに伴い、裁判部における事件関係のウェブ会議についても、事務局における司法行政目的のウェブ会議についても、各職員貸与パソコンからの利用が可能となるなど、オンラインを活用しうる環境の整備を進めてきた。</p> <p>また、令和4年度は、デジタル化後の裁判部の審理運営や事務局の働き方を検証できるよう、知財高裁・東京地裁中目黒庁舎に事件関係のウェブ会議用としてITブースを試行的に設置したり、最高裁事務総局の一部の執務室等にJ・NETの無線LANを試行的に整備したところである。</p> <p>令和5年度においては、民事訴訟手続（人事訴訟手続を含む）のデジタル化を見据えた法廷及び業務のあり様を検討するため、東京家簡裁庁舎に実証実験用の法廷（モデル法廷）を設置した。</p> <p>デジタル化後の庁舎設備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p>
17		<p>○ 障がい者用エレベーター、昇降機の設置、バリアフリートイレの増設、段差解消機の設置、点字表示の拡充など、障がい者が利用しやすい庁舎設備に改善すること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判環境、執務環境の改善のため、新営、増改築、改修により所要の整備をはかってきたが、これらに加えて、障害者が働きやすい環境となるよう、今後も所要の整備を行っていきたい。</p> <p>障害者用エレベーター、トイレ等の障害者用設備については、庁舎新営の際はもとより、既存庁舎についても、できる限り整備改善を図っていきたいと考えている。</p> <p>なお、2階建て庁舎においては、従前、1階において裁判手続が行えるよう法廷等の施設を1階に整備することとし、障害者の方にとっても利用しやすい施設となるよう配慮してきたところであるが、新営の際には、2階建て庁舎についても、障害者用エレベーターを整備することとしているところである。</p>
18		<p>○ 感染防止対策をはじめ、執務スペース、照明、換気、冷暖房、防音設備、降灰対策など、快適な執務環境となるよう必要な改善を行うこと。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>執務室については、快適な執務環境の確保という観点から、新営、増改築等適宜の機会をとらえ、可能な限り努力していきたいと考えている。また、事件関係各室についても、庁舎の新営時に所要の整備を行ってきたところであるが、改修の際にも所要の整備を行っていきたいと考えている。</p> <p>また、空調の運転については、これまでにも来庁者や職員の健康に配慮し、気温や湿度等の状況に応じて柔軟に対応してきたところであるが、今後も節電の取組の枠組みを超えない範囲で、柔軟に対応していきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
19		<input type="radio"/> 記録庫等に冷暖房を整備するなど、恒常に記録庫等で作業を行う職員の執務環境を改善すること。	従前回答のとおり (従前回答) 各庁において、可能な範囲で執務環境の整備に努めるとともに、特定の職員に加重な負担が生じることのないよう配慮しているものと認識しているが、引き続き、下級裁を指導していきたい。
20		<input type="radio"/> 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。	従前回答のとおり (従前回答) 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。 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。
21		<input type="radio"/> 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し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。	従前回答のとおり (従前回答) 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。 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。 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。

番号	大項目	追及	回答
22		<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>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、これまで貸与する見込みが恒常に低い場合等、維持する必要がないと判断した17棟を廃止した。残りの12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>
23		<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「全国でモニターモードインターフォンに変えていく」と述べたことを受けて、宿舎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>宿舎の改修等に関して財務省から説明を受けたことはなく、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>
24	旅費庁費	<p>○ 旅費法（政令や財務省令を含む。）の改正に関して、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。また、旅費法（政令や財務省令を含む。）の改正に関する情報については、全て司法に明らかにすること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今国会で成立した改正旅費法に関し、財務省や内閣官房から公表されている資料に記載されているもの以上の情報には接していないが、今後、裁判所内においてもcourtsポータル等を活用し、改正旅費法の運用等に関する情報を発信していきたいと考えている。</p>
25		<p>○ 旅費法（政令や財務省令を含む。）の改正に伴って特急包括協議路線を廃止し、実費を支給すること。また、特急包括協議路線の廃止を待たずに特急料金の実費支給を行うこと。</p>	<p>財務省の公表資料によれば、特急包括協議路線の前提となっている、特急料金の支給における距離による制限（片道100km以上）を見直すとされているが、改正旅費法における特急料金の支給内容等については、今後、改定が見込まれる「標準マニュアル」の内容等も踏まえ、検討することとなる。</p> <p>また、現行の旅費法の運用についても国家公務員全体の問題であり、裁判所としては、現在の「標準マニュアル」に沿って適切な旅費の支給がなされるよう対応していきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
26		<p>○ 公共交通機関が発達していない地域での移動はタクシーの利用を柔軟に認めること。また、運転手の配置が減少していることで、てん補や出張時の時間的負担が大きくなっている実態があることから、タクシー利用に必要な庁費予算を拡充すること。</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、職員にタクシー利用に関する各庁の運用等を確認してもらう契機となるように、令和4年7月に発出した「タクシー利用の手続の理解向上に向けた取組について（事務連絡）」を courts ポータルに掲載して、改めて周知するとともに、随時参照できるよう、[REDACTED] に掲載したところである。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>職員からの要望が高かったタクシー利用については、出張手続においてタクシーを利用しようとする職員がどのような場合にタクシーを利用できるのか、「旅費業務の取扱いに係るQ & A」を改定して具体的な説明を加え、併せて、各庁においてタクシー利用のために必要な書式や添付資料の定期的な周知等が行われるよう事務連絡を発出した。これにより、適正迅速な事件処理等のために必要な場合に、職員が適切にタクシーを利用できるよう、各庁において実情に応じた必要な取組が行われているものと考えている。</p> <p>タクシー利用については、天災等により公共交通機関が遮断された場合のほか、歩行による異動が困難であり、かつ、電車やバス等の公共交通機関がない又は公共交通機関があっても本数が少なく利用できない場合など、公務上の必要性がある場合にタクシー利用にかかる実費を支給することが可能となっている。したがって、タクシー利用の柔軟な運用について、最高裁において一律の具体的な指針を設けることは難しく、公務上の必要性の有無等を個別に判断することになる。</p>
27		<p>○ SEABIS（旅費等システム）について、出張者による操作が簡便なものとなるよう改修すること。また、旅費支給事務の簡素化・効率化をはかるため、「原則として旅行者が旅費等システム（SEABIS）を操作する」との考え方をあらため、旅費事務担当者等が操作することを基本とすること。</p>	<p>SEABISの操作については要望、意見等が多いところであり、SEABISの改修に当たっては、機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。</p> <p>また、旅費等システム操作を行う者について、現状においても各庁の実情に応じて整理されているものと認識している。</p> <p>赴任旅費については、SEABIS入力作業を特定の部署に集約したところであるが、その他の旅費については、裁判事務に由来する事件処理のための出張や、司法行政事務に由来する研修のための出張等、様々なものがあるため、それぞれの特性を踏まえ、裁判所全体の事務の合理化、効率化等の観点から検討したいと考えている。</p>
28		<p>○ 消耗品費、光熱水料、雑役務費、通信運搬費などの一般庁費を大幅に増額すること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも必要な予算を確保してきたところであり、今後も引き続き確保するよう努力していく。</p>

番号	大項目	追及	回答
29		<input type="radio"/> 司法サービスが低下することのないよう、庁舎維持管理等経費（清掃費、エレベーター等の保守料、警備費など）を大幅に増額すること。	従前回答のとおり （従前回答） 庁舎維持管理等経費については、実績等を勘案し各庁の実情に応じて予算を示達しており、所要の手当をしているが、同時に不要不急のものについては節減のお願いをしているところもあり、庁費予算全体の増額が困難な状況の中で、庁舎維持管理等経費も例外ではないことは理解していただきたい。もとより、職員や来庁者の健康や安全を確保し、司法サービスが低下することのないよう、法令の範囲内で合理化・圧縮化に向けた工夫を積み重ねていけるよう努めていきたい。
30		<input type="radio"/> 価格の上昇に伴う支出増加に対応できるよう、必要な予算は年度途中であっても各庁に配賦すること。	従前回答のとおり （従前回答） いわゆる年初文書に従って必要な予算措置を行っており、各庁で必要な予算は適時に確保されるものと考えている。
31	社会保障	<input type="radio"/> 組合員サービスの低下につながる組織の統合は行わないこと。	従前回答のとおり （従前回答） 共済組合本部からは、統合後の組合員に対して必要なサービスを提供する方法、共済や人事等の事務担当者の業務の在り方、被統合庁に残る業務等について、組合員や支部の共済事務担当者等の意見も考慮して、見直しや検討を進めており、統合後も組合員にとって必要なサービスを維持できると判断したため、仙台・札幌・高松の各高裁管内の支部についても統合を進めることにしたと聞いている。
32		<input type="radio"/> 組合員サービスを維持するために必要な人的態勢を確保すること。	従前回答のとおり （従前回答） 共済組合本部からは、共済組合支部については、必要な人的態勢の整備が図られているものと認識している旨聞いており、また、令和5年4月の最高裁・東京・横浜の各支部統合及び令和6年4月の東京高裁管内各支部統合後においても、組合員サービスの低下につながるような問題や事務処理上の問題は特に起きていないと聞いている。

番号	大項目	追及	回答
33		(更問) 来年4月期に仙台、札幌および高松 高裁管内の支部を本部に統合する際の本 部の人的態勢について明らかにすること。	従前回答のとおり (従前回答) 令和7年4月の具体的な態勢については、今後、検討していくことになる。 説明できる段階になり次第、説明することとしたい。
34		(更問) 共済組合本部（厚生課）の執務室の 移転時期を明らかにすること。	従前回答のとおり (従前回答) 共済組合本部からは、移転予定時期は令和7年1月以降であるが、具体的な時期については、判明し次第お知らせすると聞いてい る。

令和6年諸要求期三局交渉（デジタル）

番号	大項目	追及	回答
1	国民	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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>従前回答のとおり (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的変更、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>
2		<ul style="list-style-type: none"> ○ 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>従前回答のとおり (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>
3		<p>(更問)</p> <p>利用者に対するIT面でのサポート体制として検討している事項を明らかにすること。当面、問い合わせに対応するためのヘルプデスクを設置し、電話を当該ヘルプデスクに転送できるようにすること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</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、どのような体制を構築するかは、様々な選択肢の中から検討していくことになるが、ヘルプデスクの設置も選択肢の一つとして検討していきたい。</p>

番号	大項目	追及	回答
4	IT	<p>○ グランドデザイン等によって新たな考え方方が示されていることを踏まえ、「情報化戦略計画」および「システム最適化計画」は廃止すること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまで述べているとおり、今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、実務や事務の実情をよく踏まえた上で、国民の利用しやすさを徹底して追求するとともに、職員の利用しやすさにも十分配慮するといったグランドデザインに示した基本的な考え方に基づいて、デジタル化の全体的な計画や個別の施策の検討を進めていくことになる。</p> <p>なお、裁判所のデジタル化については現時点では構想段階のものも多く、また、デジタルという性質上、今後も技術発展が急速に進むことが予想されるため、グランドデザイン自体もこうした状況の変化や進捗状況に応じて改定していく予定であるので、まずはこれらの取組に注力することとし、既存の計画との関係については、今後、検討していきたい。</p>
5		<p>○ 最高裁のデジタル人材について、今後はどういった規模で、どのような職務を行う職員として採用していくのか考え方を明らかにすること。</p>	<p>デジタル専門人材は、その専門的知識経験をいかし、裁判所のデジタルインフラや各裁判手続のデジタル化、新たな情報通信基盤の在り方と業務見直しの検討、裁判所における新たなセキュリティポリシーの検討、既存システムのクラウド移行について全体最適化の観点からの企画立案、各事件分野のシステム開発支援等の職務を行うことになるところ、R5年度内からR6年4月にかけて新たな公募を行い、現在10名の専門人材が在籍している。今後も裁判所のデジタル化の進展に合わせて必要な人材を確保していきたい。</p>
6		<p>○ 最高裁に設置したデジタル総合政策室（デジタル推進室）および各高裁に設置したデジタル化企画チームや下級裁のデジタル化検討態勢における具体的な検討事項、職員との意見交換等の状況について明らかにすること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各高裁に設置したデジタル企画チームを中心として、デジタル総合政策室をはじめとする最高裁各部署との間で情報共有や問題意識の共有をし、管内各庁・各部署の実情把握を行った上で、デジタル化を契機とした業務改善や事務の再構築、システム開発やMicrosoft 365の活用方法などのデジタル化に関する情報の発信や職員との意見交換、デジタル総合政策室が行っている個別案件について、デジタル総合政策室と一体となっての検討や実施、各種システム開発に当たっての実情把握や事務担当者との橋渡しなどの支援などを行っているものと承知している。</p>

番号	大項目	追及	回答
7		(更問) デジタル化にむけて、職員に基礎的な知識を付与する必要があるのではないか。また、こうしたとりくみに民間企業出身のデジタル人材を活用することはできないのか。	Microsoft 365を業務にスムーズに活用してもらうために、令和5年10月下旬に、全職員を対象として、業務上利用する頻度の高い主要なアプリの基本操作を説明する研修を実施した。ポータルサイトの専用ページ [REDACTED] には、同研修の動画を隙間時間に簡単に確認できるように編集したものを掲載しているほか、運用上のルール、各庁における活用事例、各種アプリのマニュアルやデジタル人材による短編解説動画等も整理して掲載している。 この5月には、Microsoft 365アプリをより上手に活用するための工夫等について、デジタルに関する経験の異なるデジタル推進室メンバー同士の意見交換の場に、デジタル人材にも参加してもらい、その結果をポータルにおいて情報提供した。引き続き、職員が適切にMicrosoft 365を活用できるよう、必要な情報発信を行いたい。
8		(更問) デジタル化を各庁任せ、職場任せにしないよう各庁にデジタル人材を配置(採用)すること; また、デジタル関連部署の職員に対する専門的な知識付与や研修等を実施し、デジタル人材を組織的に育成すること。	裁判所のデジタル化に向けては、デジタル総合政策室として、導入時には全職員を対象に業務上利用頻度の高いM365の主要なアプリの操作研修を実施し、運用ルール、操作マニュアル、デジタル人材による操作解説動画、各庁における活用事例紹介をまとめたポータルサイトの専用ページ [REDACTED] の案内等の機会を通じて、下級裁の取組を支援しているところである。また、高裁のデジタル企画チームとの間では、日常的に意見交換を行う中、デジタル政策に関する課題を持ち寄り共有することによって、デジタルに関する知見を相互に高めているところである。 なお、デジタルに関する知識を習得するのに有用な情報は、各庁の情報処理担当者に限らず、多くの職員に広くアクセスしやすくておくことが欠かせないところ、M365を使ったcourtsポータルの稼働開始によりそれが可能となったことから、courtsポータル中に [REDACTED] を開設してデジタル関連の情報を整理・紹介するとともに、今後もこれを充実していくこととしたほか、最高裁において各種システムを担当している職員や下級裁の情報処理担当者等については、研修に参加してもらうなどして、デジタル分野に関する見識を深める機会を個別に与え、デジタル施策に関わる人材としての育成を図っているところである。
9		○ 「e 事件管理」を実現する職員向けの事件管理システム (Roots) は、信頼性が高く、操作性に優れた利用しやすいシステムとすること。また、導入にむけたスケジュールを明らかにすること。	従前回答のとおり (従前回答) 最終段階である受入テストを終了し、その結果に基づくプログラムの修正作業等を終え、システム開発に一定の目途が立ち、先行導入庁である最高裁、広島・札幌の両高地家簡裁においては、研修やデータ移行に関する説明会など、可能なものから順次、先行導入に向けた準備を始めているところであるが、今後の導入については、説明できる段階になつたら説明したいと考えている。

番号	大項目	追及	回答
10		<p>○ 「e 事件管理」を実現する国民向けの事件管理システム（TreeeS）について、概要および開発スケジュール等を明らかにすること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答) TreeeS の開発状況については、システム概要スライド第3版をcourtsポータルに掲載のうえ、そのポイントについて昨年11月30日に実施した説明会においてお伝えしているところである。今後もシステム開発の状況等については、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>
11		<p>○ ウェブ会議口頭弁論（期日）の空軋を避けるための方法を示すこと。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答) 期日実施に際してTeamsに不具合等が生じた場合の対応については、事務打合せでも協議が行われたところであり、当該各事件の個別具体的な事情等も考慮した上で各裁判体が適切に判断することになると思われる。緊急時の代替策との関係では、デジタル機器や基盤に係る環境整備についても、引き続き検討を進めていきたい。</p>
12		<p>○ 「e 提出」を実現する国民・職員向けの e 提出・e 記録管理システムの今後の開発スケジュール等を明らかにすること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答) TreeeS のうち、RootS 以外の「e 提出」を実現する国民・職員向けの e 提出・e 記録管理システムを含む民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム開発を令和5年4月から開始したところである。これまでもシステム開発の状況等についてJ・NET ポータルに掲載する等してお伝えしてきたところであるが、今後も、システム開発の状況等については、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>

番号	大項目	追及	回答
13		<p>○ 今後のNAVIAUSの運用等について明らかにすること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>民事訴訟手続の全面デジタル化を実現するためのシステムであるTreeS構想の中で、全面デジタル化実現に向けた環境整備を段階的に進めていくためにRootSの開発を行うことを踏まえ、NAVIAUSの第3次開発については中止することとしたところであり、RootSの導入により、簡裁民事におけるNAVIAUSの運用は終了することになる。</p>
14		<p>○ 「ウェブ会議等を定着させるための環境整備」として、ウェブ会議用の法廷および専用の事件関係室（専用パソコン、大型モニター、通信機器、スピーカーなど、デジタル関連機器が備わったウェブ会議専用の準備手続室等）を全国に整備すること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>ウェブ会議環境の充実に向けて要望があることは承知したが、個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p> <p>なお、今後、民事訴訟の分野以外においても、法改正等によりウェブ会議等の運用が開始予定であること等を踏まえ、必要な事件関係室へのLAN敷設、ウェブ会議用周辺機器の整備、昨年同様のデジタル関連の消耗品等の整備、さらに必要に応じて裁判関係室だけでなく会議室へのLAN敷設等を進めていくこととしており、引き続きウェブ会議等の定着に向けた必要な環境整備を行っていきたいと考えている。</p>
15		<p>(更問)</p> <p>ウェブ会議が速やかに開始できるよう法廷内の機器を整備すること（執務室等からパソコンやケーブルなどを持ち込んで接続するといった作業を行わなくて良いようにすること）。</p>	<p>先ほど述べたとおり、ウェブ会議環境の充実に向けて要望があることは承知したが、個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p>
16		<p>(更問)</p> <p>ウェブ調停に備えて調停室に大型モニターやスピーカーなどを整備することも必要ではないか。</p>	<p>先ほど述べたとおり、ウェブ会議環境の充実に向けて要望があることは承知したが、個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p>

番号	大項目	追及	回答
17		<p>○ デジタル化後の裁判手続を円滑にすすめ、ペーパーレス化をはかるために職員用タブレットを貸与・配布し、庁舎内にWi-Fi環境を整備すること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答) 今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタルインフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えている。個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。 なお、令和5年3月20日から、最高裁内の一部署の執務室等において、J-NET回線に無線LANで接続できる環境を構築して検証を行っているところであるが、調達手続が不調となり、昨年度は実施を見送ることとなった最高裁内における無線LAN利用範囲の拡大については、今年度中に実施することを検討している。今後の下級裁等への無線LANの導入の可否、導入範囲、時期などについては、同検証結果等も踏まえて検討していきたい。</p>
18		<p>○ Microsoft365を活用した「情報の集約と共有」をはかり、膨大な情報の中から必要な情報に速やかにアクセスでき、それを自在に活用することで適正・迅速な事務処理ができる仕組みを構築すること。また、「courtsポータル」については、職員の意見を踏まえた運用・管理を行うこと。</p>	<p>従前回答のとおりである。courtsポータルについては、[REDACTED]にポータルサイトに関する意見等を述べる専用の投稿フォームを整備しており、職員から出た意見・要望も踏まえながら、より使いやすいポータルサイトとなるように引き続き、検討していく。 (従前回答) 令和5年10月に原則として全職員にMicrosoft365を導入し、そのファイル共有・情報共有機能（SharePoint）を活用して、職員の利便性や自由度の高さも考慮した職員向けのポータルサイトを新たに構築した。このポータルサイトは、掲示板機能やデータベース機能等を使って、執務に関連する様々な情報や各種の執務資料・マニュアル等を整理して掲載し、職員が執務に必要な情報を簡単に取得したり、有益な情報を裁判所全体で共有したりすることが可能とすることを目的に構築したものである。</p>

番号	大項目	追及	回答
19		<p>○ 裁判所として、情報伝達の仕組みを組織的に作っていくという視点に立ってコミュニケーションツールの全国的な運用方針を示すこと。また、Teams（チャット、チャネルなど）について、コミュニケーションツールとして活用できるよう知識付与を行うとともに、全ての職員が利用できるよう活用方法等について周知すること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>Microsoft365が導入され、Outlookに加え、TeamsやFormsなど、情報伝達の選択肢が広がっている。より適したツールを選択するためには、情報の内容や性質、用途等に加え、各アプリの機能を併せて検討することが相当である。この点については、試行錯誤しながら各ツールを活用していく中で徐々に整理されていくものと考えている。もっとも、現場においては、コミュニケーションツールの運用指針について要望があることは承知した。</p> <p>Microsoft365の利用に関して、この3月には、従前のポータルサイトの専用ページ「M365活用資料集」を [] に変え、運用上のルール、各庁における活用事例、各種アプリのマニュアルや短編動画等を分かりやすく整理した。また、Teams等を利用する上で生じる悩みや解決するための工夫について、経験値が様々なデジタル推進室のメンバー同士で意見交換し、その結果をポータルに掲載するなどして情報提供している。引き続き、職員が適切にMicrosoft365を活用できるよう、必要な情報発信を行っていきたい。</p>
20		<p>(更問) コミュニケーションツールの活用にあたり、デジタル総合政策室（デジタル推進室）はどういった立場でどのように関与したのか。</p>	<p>裁判所のデジタル化を推進する部門として、職員がMicrosoft365を十分に活用できるよう、全職員への導入以前から現在まで、継続的にマニュアルや活用例の紹介など、必要な情報発信を行ってきた。</p>
21		<p>(更問) 「Microsoft365で業務改善やってみた」はどういった目的で発行しているのか（発行することでかえって職場を混乱させることにならないか）。</p>	<p>「Microsoft 365で業務改善やってみた」は、Microsoft 365を活用して業務の合理化・効率化につなげている具体的な取組について、最高裁職員が、担当した職員から、取組の発端、検討過程や苦労、成果等を聴取し、その結果を全職員に紹介することによって、Microsoft 365を活用した業務改善につなげるための参考にしてもらうことを目的とする企画である。これまで、小規模庁における情報共有、家裁調査官における活用、司法行政事務におけるアプリ活用、ポータルサイトの工夫、經理局における会議事務等の合理化等、様々な職場や職員に役立てていただけるよう、多角的な視点からテーマを選定して紹介した。また、5月には、デジタル化業務を担当し、Microsoft365の経験値も異なるデジタル推進室メンバー間において、Microsoft 365を活用する中で生じる悩みや解決のための工夫について紹介するなど、現場の職員にMicrosoft 365をさらに活用いただけるよう情報提供している。引き続き、企画の趣旨を明確にすることを意識しながら、職員に役立つ情報発信を続けたい。</p> <p>なお、各種業務に対してどのようなアプリが適しているかは、業務内容と各種ツールの特性を踏まえながら試行を重ねる中で、整理・定着していくものと考える。</p>

番号	大項目	追及	回答
22		○ Microsoft365や裁判手続デジタル化後のシステムが支障なく操作できるようなスペックのパソコンを整備すること。	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタルインフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えている。個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p>
23		○ 「通信環境の基盤整備」にむけて、膨大なサーバーの容量と通信環境の強化をはかり、通信容量や通信速度の確保など、IT情報基盤の抜本的強化をはかること。また、既存システムについて、システム障害が頻繁に発生し、事務処理に支障をきたしている実態を踏まえ、各種システムおよびネットワーク機器について、保守契約の見直しも含めた対応を行うこと。	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタルインフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、デジタル関連機器の適正配布及び情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>なお、先に説明したとおり、J・NET回線については、J・NETの最適化に関するコンサルティングの結果等を踏まえて各拠点の帯域の見直しを行い、昨年（令和5年）11月から全拠点のうち9割近くの拠点で増速を行ったところであるが、予測される通信需要の増大に対応するため、令和7年度中にも増速等の通信環境の整備を行うことを検討している。</p> <p>おって、昨年度実施した府内ネットワーク環境の調査の結果等を踏まえ、各拠点のネットワーク環境の最適化に向けた検討も引き続き進めていきたい。</p> <p>★【問】第3回総務課長交渉回答において、基盤整備の関係で、令和7年度中に増速する予定であるという話があったが、令和5年11月に9割程度増速を実施したが、その残りの1割を増速するという認識でよいか。</p> <p>【答】令和5年11月に増速を行わなかった拠点に限らず、将来的に発生することが想定される通信量に対応できるよう増速等の必要な通信環境の整備を行うことを検討している。</p>
24		○ 各種システムについて、一定時間操作しないことでログアウトされる運用はやめること。また、不意にログアウトした場合に備えてレジューム機能を搭載すること。	<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。なお、MINTASからの改善点や開発にあたっての全体的な考え方、画面イメージの一部を簡潔にまとめた「[]画面イメージお知らせの概要」でお知らせしたとおり、[]については自動ログアウト時間はMINTASよりも大幅に長くする予定である。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>セッションタイムアウトの設定やレジューム機能については、セキュリティの観点を踏まえつつ、利用者の利便性や、裁判所をはじめとする関係者の業務効率にも十分配慮しながら、安定的に稼働するシステムとなるよう検討していきたいと考えている。</p>

番号	大項目	追及	回答
25		<p>○ 裁判手続のデジタル化を見据え、「裁判手続等のデジタル化関係経費」をはじめとしたデジタル化関連予算の大幅増額を行うこと。また、裁判所のデジタル化に係る予算は別枠予算で確保すること。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>courtsポータルに掲載した「令和6年度予算の概要」のとおり、令和6年度については必要な経費を確保したところである。今後も裁判手続のデジタル化の動きがますます加速していく中、裁判所のデジタル化のために必要な予算の確保に努めるが、現在の財政状況に照らすと、予算の確保は大変厳しい状況である。</p>
26	職員制度	<p>○ 文字の取り扱い見直しについて、昨年の諸要求貫徹闘争において「近日中に指針を示したい」と回答していたことを踏まえ、速やかに指針を示すこと。</p>	<p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>デジタル化後の裁判事務における文字の取扱いについては、システム化による事務の標準化・合理化を進める上で大きな問題であると認識しており、近日中に指針を示したい。</p>
27		<p>○ 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の整備をすること。</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ター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>

番号	大項目	追及	回答
28		<p>○ 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こと。</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>
29		<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>従前回答のとおり (従前回答)</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の閲覧等ができるようにし、これらを活用したカリキュラムを実施しているが、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>

番号	大項目	追及	回答
30		<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）職および医療職にパソコンを配布し、J・NET環境を整備すること。</p>	<p>従前回答のとおり (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る必要があり、行(二)職員及び医療職（非常勤職員）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ところから、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。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>

(別紙)【執務資料等の整備】

- 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、[REDACTED]及び[REDACTED]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[REDACTED]に掲載して、執務の参考となる資料を整備した。
- 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、[REDACTED]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、[REDACTED]にも掲載した。
- 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。
- 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。
- 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]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。

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] にも掲載した。

○ 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。

○ 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。

(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

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 [REDACTED] にも掲載している。

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）につい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 [REDACTED] 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は、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。

(別紙)

【4月期の欠員状況】

高裁管内別、事務官・書記官・調査官の欠員数について

東京高裁管内

事務官2人 書記官3人 家裁調査官2人

大阪高裁管内

事務官0人 書記官1人 家裁調査官0人

名古屋高裁管内

事務官0人 書記官1人 家裁調査官1人

広島高裁管内

事務官0人 書記官1人 家裁調査官1人

福岡高裁管内

事務官2人 書記官1人 家裁調査官0人

仙台高裁管内

欠員なし

札幌高裁管内

欠員なし

高松高裁管内

事務官2人 書記官2人 家裁調査官0人

(別紙)

【他律的部署における 1 月あたり 45 時間を超える超過勤務をした職員数
(2023 年度・月別)】

他律的部署（原則部署で他律的部署に併任されている職員を含む。）において 1 月あたり 45 時間を超える超過勤務をした職員数は、令和 5 年 4 月は 101 人、同年 5 月は 53 人、同年 6 月は 58 人、同年 7 月は 47 人、同年 8 月は 42 人、同年 9 月は 52 人、同年 10 月は 69 人、同年 11 月は 68 人、同年 12 月は 52 人、令和 6 年 1 月は 70 人、同年 2 月は 78 人、同年 3 月は 132 人である。

【他律的部署における 1 月あたり 80 時間を超える超過勤務をした職員数
(2023 年度・月別)】

他律的部署（原則部署で他律的部署に併任されている職員を含む。）において 1 月あたり 80 時間を超える超過勤務をした職員数は、令和 5 年 4 月は 1 人、同年 5 月は 1 人、同年 6 月は 0 人、同年 7 月は 0 人、同年 8 月は 0 人、同年 9 月は 0 人、同年 10 月は 2 人、同年 11 月は 6 人、同年 12 月は 0 人、令和 6 年 1 月は 2 人、同年 2 月は 2 人、同年 3 月は 4 人である。

【他律的部署における 2 か月から 6 か月ごとの平均で 1 か月が 80 時間を超える超過勤務をした職員数 (2023 年度・月別)】

他律的部署（原則部署で他律的部署に併任されている職員を含む。）において 2 か月から 6 か月ごとの平均で 1 か月が 80 時間を超える超過勤務をした職員数は、令和 5 年 4 月から令和 6 年 3 月までは 2 人である。

評語分布

	卓越して優秀	非常に優秀	優良	良好	やや不十分	不十分	
R4下半期 (R5.4～R5.9)	5.3%	27.6%	38.3%	28.8%	0.0%	0.0%	100.0%
R4年間 (R4.10～R5.9)	3.9%	26.9%	37.9%	31.2%	0.1%	0.0%	100.0%
R5上半期 (R5.10～R6.3)	7.4%	29.8%	37.0%	25.8%	0.1%	0.0%	100.0%

【機密性 2】

《令和 4 年度下半期評価》

令和 5 年 9 月末を評価期間終了日とする半期評価について、苦情相談申出件数は 11 件、苦情処理申出件数は 13 件である。

《令和 4 年度年間評価》

令和 5 年 9 月末を評価期間終了日とする年間評価について、苦情相談申出件数は 10 件、苦情処理申出件数は 12 件である。

《令和 5 年度上半期評価》

令和 6 年 3 月末を評価期間終了日とする半期評価について、苦情相談申出件数は 4 件、苦情処理申出件数は 9 件である。

(別紙)

【令和6年4月1日現在の暫定再任用職員数等】

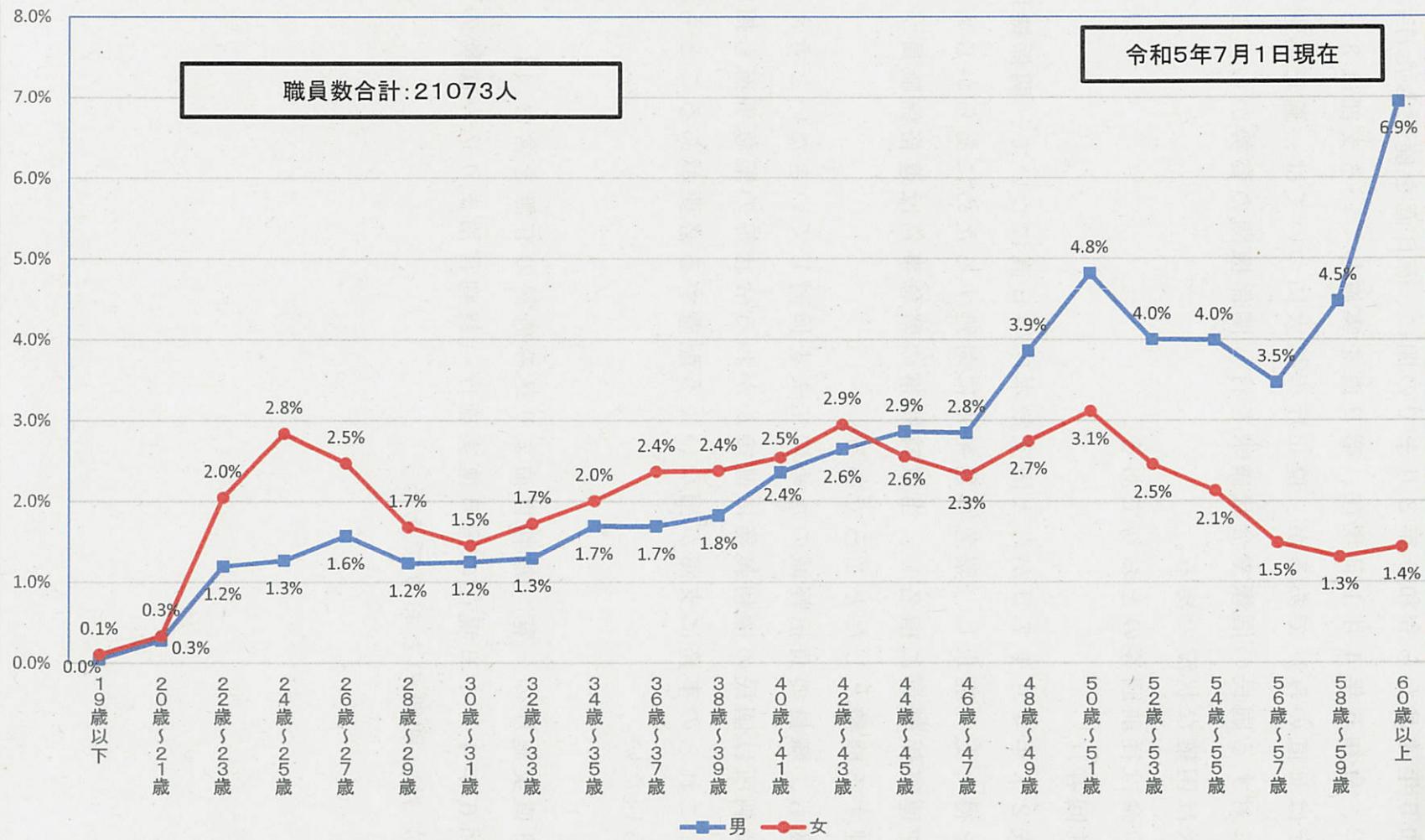
暫定再任用職員数 1161人

うち任期の更新者数 1148人

うち翌年満了者数 203人

令和6年4月期役降り職員数（職種別、最高裁・高裁別）

裁判官以外の裁判所職員の年齢構成(男女人員、割合)



【宿日直廃止庁の有無（令和5年4月～令和6年3月）】

令和5年4月から令和6年3月までの間に、宿日直を廃止した府はない。

なお、令和6年4月1日現在、宿日直を実施している支部は35府（うち6府は日直のみ）であるが、廃止府の拡大については、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。

その余は従前回答のとおりである。

（従前回答）

平成27年4月17日から大阪家裁本庁の日直について、関係機関の了解を得た上で廃止し、緊急事務発生に対処するためにあらかじめ同庁の職員を連絡係職員に指名し、当直時間帯の緊急事務は連絡係職員が登庁して処理する態勢としたところである。

今後も、職員の負担軽減のための工夫を検討していきたいと考えているが、裁判所は国民の権利義務に直接かかわる令状等の緊急事務も担当しており、これらの事務に支障が出ないよう配慮する必要があることも理解してもらいたい。

【宿日直実施府の一覧（裁判官泊まり込み態勢の有無を含む。）】

令和6年4月1日現在の宿日直実施府（裁判官泊まり込み態勢の有無を含む。）は、別紙のとおりである。

【裁判官の泊まり込み態勢の拡大】

令和6年4月から岐阜地家裁が、当番となった裁判官全員が宿泊する態勢に変更し、令和6年4月1日現在で、当番となった裁判官全員が宿泊する態勢をとっている府は16府、遠隔地に居住している裁判官が当番となったとき等、裁判官の希望により泊まり込むこととしている府は13府である。

その余は従前回答どおりである。

(従前回答)

裁判官の泊まり込み令状処理態勢は、支部の宿直の廃止に伴い本府等の令状事件数が増加したこと、裁判所近隣に居住する裁判官の減少により令状担当裁判官数が不足したことに対応するために、各府で工夫されている方策の一つである。令状請求から発付までの時間が短縮されるので、警察等関係機関の理解も得られていると認識している。

ただ、この態勢を実施するに当たっては、裁判官の日中の執務への影響、健康面への影響、裁判官宿泊設備の計画内容・利用頻度等といった観点から慎重に検討をする必要があるので、この態勢をとるには、夜間の令状事件数・請求頻度、対象裁判官数等から生じる一定の制約があると考えている。

宿日直実施庁

R6. 4. 1現在

東京	東京高地家裁本庁	○	広島	広島高地家裁本庁	○
	東京家裁本庁(※)			広島地家裁福山支部	○
	東京地家裁立川支部	○		山口地家裁本庁	
	横浜地裁本庁	○		山口地家裁岩国支部	
	横浜家裁本庁(※)			山口地家裁下関支部	
	横浜地家裁川崎支部(※)			岡山地家裁本庁	
	横浜地家裁小田原支部	○		広島高裁岡山支部	○
	さいたま地家裁本庁	○		鳥取地家裁本庁	
	さいたま地家裁熊谷支部	○		鳥取地家裁米子支部	
	千葉地家裁本庁	○		松江地家本庁	
	千葉地家裁松戸支部	○		広島高裁松江支部	
	千葉地家裁木更津支部(※)			福岡高地家裁本庁	○
	千葉地家裁八日市場支部(※)			福岡地家裁飯塚支部	○
	水戸地家裁本庁			福岡地家裁久留米支部	○
	水戸地家裁土浦支部	○		福岡地家裁小倉支部	○
	水戸地家裁下妻支部(※)			佐賀地家裁本庁	○
	宇都宮地家裁本庁			長崎地家裁本庁	
	前橋地家裁本庁			長崎地家裁佐世保支部	
	前橋地家裁高崎支部			大分地家裁本庁	
	静岡地家裁本庁			熊本地家裁本庁	
	静岡地家裁沼津支部			鹿児島地家裁本庁	
	静岡地家裁浜松支部			宮崎地家裁本庁	
	甲府地家裁本庁			福岡高裁宮崎支部	
	長野地家裁本庁			宮崎地家裁延岡支部	
	長野地家裁上田支部			那覇地家裁本庁	
	長野地家裁松本支部			福岡高裁那覇支部	
	新潟地家裁本庁			那覇地家裁沖縄支部	
	新潟地家裁長岡支部		仙台	仙台高地家裁本庁	
大阪	大阪高地裁本庁	○		福島地家裁本庁	
	大阪地家裁堺支部(※)			福島地家裁郡山支部	
	京都地裁本庁	○		福島地家裁いわき支部	
	神戸地裁本庁	○		山形地家裁本庁	
	神戸地家裁尼崎支部(※)			盛岡地家裁本庁	
	神戸地家裁姫路支部	○		秋田地家裁本庁	
	奈良地家裁本庁	○		仙台高裁秋田支部	
	大津地家裁本庁	○		青森地家裁本庁	
名古屋	和歌山地家裁本庁	○		青森地家裁弘前支部	
	名古屋高地家裁本庁	○	札幌	青森地家裁八戸支部	
	名古屋地家裁岡崎支部	○		札幌高地家裁本庁	
	名古屋地家裁豊橋支部			函館地家裁本庁	
	津地家裁本庁	○		旭川地家裁本庁	
	岐阜地家裁本庁	○		釧路地家裁本庁	
	福井地家裁本庁		高松	高松高地家裁本庁	
	金沢地家裁本庁			徳島地家裁本庁	
	名古屋高裁金沢支部	○		高知地家裁本庁	
	富山地家裁本庁			松山地家裁本庁	
				松山地家裁宇和島支部	

※は日直のみ実施

○は裁判官泊まり込み態勢(一部の裁判官のみの宿泊を含む。)をとっている庁

(別紙)
【4月1日現在の有資格者(書記官・家裁調査官)の占有率】

書記官資格者占有率(4. 1現在)

官職	年度 R6
事務局長	98%
事務局次長	93%
本庁課長	78%
課長補佐	73%
専門職	2%
係長	23%
本庁検審局長	84%
支部検審局長	11%
検審課長	50%

家裁調査官資格者占有率(4. 1現在)

官職	年度 R6
事務局長	1%
事務局次長	2%
本庁課長	1%
課長補佐	0%
専門職	0%
係長	0%
本庁検審局長	0%
支部検審局長	0%
検審課長	0%

(別紙)

【R6.4期の専任事務官ポストの拡充数】

支部、簡裁庶務課長ポストへの専任事務官の発令状況 (R6.4.1現在)

- ① 東京地裁立川支部
- ② 東京簡裁
- ③ 神奈川簡裁
- ④ 大阪地裁堺支部
- ⑤ 大阪簡裁
- ⑥ 大阪簡裁
- ⑦ 岡山地裁倉敷支部（兼家裁倉敷支部、倉敷簡裁）
- ⑧ 福岡地裁小倉支部
- ⑨ 福岡簡裁

事務局専門職(課専門職)のポスト数

(機2)

	設置数
東京高裁	10
東京地裁	9
東京家裁	1
横浜地裁	3
さいたま地裁	2
千葉地裁	1
前橋地裁	2
静岡地裁	2
甲府地裁	1
大阪高裁	2
大阪地裁	11
大阪家裁	2
京都地裁	6
京都家裁	1
神戸地裁	5
神戸家裁	2
奈良地裁	1
大津地裁	3
和歌山地裁	2
和歌山家裁	1
名古屋高裁	2
名古屋地裁	4
名古屋家裁	1
岐阜地裁	1
金沢地裁	2
富山地裁	1
広島高裁	3
広島地裁	3
広島家裁	1
山口地裁	2
岡山地裁	2
鳥取地裁	1
松江地裁	1
福岡高裁	4
福岡地裁	5
福岡家裁	1
佐賀地裁	1
大分地裁	2
熊本地裁	1
熊本家裁	1
鹿児島地裁	1
那覇地裁	2
仙台高裁	1
仙台地裁	1
仙台家裁	1
福島家裁	1
山形地裁	2
盛岡地裁	2
秋田地裁	1
青森地裁	1
札幌高裁	1
札幌地裁	1
札幌家裁	1
旭川地裁	1
高松高裁	1
松山地裁	1
松山家裁	1

新たな類型の専門職のポスト数

(機2)

	設置数
東京地裁	2
大阪地裁	1
名古屋家裁	1
福岡地裁	1

5

※令和6年4月1日現在

(別紙)

【4月1日現在の検審局長における再任用職員の任用状況】

令和6年4月1日現在の、検審局長における暫定再任用（任期の更新含む。）職員はいない。

別紙

令和6年4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	86
		家裁調査官	32
		速記官	11
		専門官	0
		本庁係長・専門職	32
		支部・簡裁専門職	0
		営繕専門職	0
	4	書記官	92
		家裁調査官	28
		速記官	0
		本庁係長	65
		支部係長(4級標準庁)	3
		支部係長(4級非標準庁)	9
		簡裁係長	1
		検審係長	2
		本庁専門職	51
		支部・簡裁専門職	1
	3	書記官	171
		家裁調査官	42
		速記官	0
		支部・簡裁・検審係長	0
		主任・調査員	57
		法廷警備員	1
		営繕専門職	2

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	4	(全体)	3
		自動車運転手	0
		電話交換手	1
		汽かん士	0
	3	電工	0
		守衛	2
3	3	(全体)	0
		自動車運転手	0
		電話交換手	0
	2	守衛	0
		庁務主任	0
		庁務員(業務委託)	0
	1	庁務員(付加業務等)	0

(別紙)

【占有期間を限定的に延長する枠組みによる昇格発令者数】

令和 6 年 4 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。

【令和6年度に60歳を迎える職員で4級以下の職員数（職種別）】

令和6年度に60歳を迎える職員で4級以下の事務官は84人、書記官は16人である。

(別紙)

【長期病休者の数、精神及び行動の障害による長期病休者数】

令和6年4月1日現在における一般職員の90日以上の長期病休取得者の総数は、裁判所全体で183人であり、そのうち、精神及び行動の障害による長期病休者数は150人である。

(別紙)

【令和6年4月1日現在の新採用職員数（高裁別）】

令和5年度名簿から令和6年4月1日までに採用された人数については、東京高裁管内は235人、大阪高裁管内は98人、名古屋高裁管内は58人、広島高裁管内は41人、福岡高裁管内は108人、仙台高裁管内は60人、札幌高裁管内は39人、高松高裁管内は26人である。

		6. 4. 1現在					
		常勤医師		非常勤医師		常勤看護師	非常勤看護師
		精神科	内科	精神科	内科等		
高等裁判所	最高裁			(3)	1(1)	4	4
	東京			1		2	
	大阪			1			
	名古屋			1		1(1)	
	広島				1	1	1
	福岡	本庁			3		1
		那覇			1	1	
	仙台				2	1	
	札幌				(2)	2	1
	高松					1	(1)
家庭裁判所	東京	本庁	2	3			1
		立川			1	(1)	1
		横浜			4	1	
		さいたま			2(1)		1
		千葉			2		1
		水戸			1		1
		宇都宮			1		1
		前橋			1	1	1
		静岡			1	1	1
		甲府			1		1
	大阪	長野			1	1	1
		新潟			1	1	1
		本庁	1				1
		堺			1		1
		京都			1		1
		神戸			2		1
		奈良			3		1
		大津			1	1	1
		和歌山			1	1	1
		名古屋	1	(1)			1
裁判所	福岡	津			2	1	1
		岐阜			1	1	1
		福井			3	1	1
		金沢			1	2	1
		富山			1	1	1
		広島			3		(1)
		山口			1		1
		岡山			2		1
		鳥取			1		1
		松江			1	1	1
	佐賀	本庁	1				1
		小倉			1		1
		佐賀			1		1
		長崎			2		1
		大分			2		1
		熊本			3	1	1
		鹿児島			1		1
		宮崎			2		1
		那覇			4		1
		仙台	1				1
所	高松	福島			1		1
		山形			1	1	1
		盛岡			1		1
		秋田			1		1
		青森			1		1
		札幌			2	(1)	1
		函館			1	1	1
		旭川			1		1
		釧路			1	1	1
		高松	1				1

() 内の数は、併任発令が出されている人数

(別紙)【事務の簡素化、効率化】

【主にデジタル化に伴うもの】

(デジタル審議官関係)

- Microsoft 365 の利用に関して、小規模庁・支部や家裁調査官の業務改善に向けた取組に加え、司法行政におけるアプリの活用やポータルサイトに関する各庁の工夫を courts ポータルを通じて紹介した。
- 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、
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] 活用している。

【デジタル化以外のもの】

(秘書課)

- 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。

(総務局)

- 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 [REDACTED] 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。

(人事局)

- 赴任旅費の S E A B I S 作業の合理化
- 人事関係の報告事務の合理化
- 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

(経理局)

- 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。
 - ・ 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。
 - ・ 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M 3 6 5（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
- 最高裁監査事務における合理化（最高裁監査における監査対象文書を原則データのみに変更）を図った。

(民事局・家庭局)

- 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。

(刑事局)

- 每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。

(家庭局)

- 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

(裁判所職員総合研修所)

- 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。

障害者等用エレベーター設置庁（2階建て庁舎）

(新規整備庁)

なし

段差解消機設置庁

(新規整備庁)

なし

令和6年度における障害者等用エレベーターの整備（更新）予定

**最高裁、横浜地家裁川崎支部、津地家裁、広島地家裁尾道支部、
山口地家裁周南支部**

以上5庁

ダイヤルインの導入状況

(新規導入庁)

なし