

令和6年5月16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年諸要求期第1回人事局総務課長交渉（5月15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年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

番号	大項目	小項目	回答
1	人員	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度の予算定員を明らかにすること（職種別、最高裁・下級裁別）。</p>	<p>【予算定員】</p> <p>検討又は準備中である。その結果については後日お伝えしたい。</p>
2		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度の配置定員および2023年12月1日現在の実人員（うち、養成課程生の人数）を明らかにすること（職種別、最高裁・下級裁（高裁）別）。</p>	<p>【配置定員、実人員】</p> <p>検討又は準備中である。その結果については後日お伝えしたい。</p>
3		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2024年4月期における配置定員の増減（2023年4月期との比較）を明らかにすること（職種別、最高裁・下級裁（高裁）別）。</p>	<p>【配置定員の増減】</p> <p>検討又は準備中である。その結果については後日お伝えしたい。</p>
4		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2024年4月期に欠員が生じている庁を明らかにすること。</p>	<p>【4月期の欠員状況】</p> <p>令和6年4月期の欠員については、作業が整い次第回答することとしたい。</p>

5		<p>■ 裁判所のデジタル化や新たな制度、各種事件処理等に対応できる裁判所の人的充実をはかるため、2025年度裁判所予算で各職種の大幅な増員要求を行うこと（次年度裁判所予算の概算要求にむけて「最大限努力」の姿勢を示すこと）。</p>	<p>【増員全般】（番号5及び11につき一括回答）</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）</p> <p>これまでも述べているとおり、国家公務員の定員について、政府は、平成26年7月25日、業務改革を推進して定員の合理化に強力に取り組むこと等を内容とする「国家公務員の総人件費に関する基本方針」を閣議決定し、同日、毎年2%（5年10%）以上を合理化すること等を内容とする「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」を閣議決定しており、国の財政状況が逼迫している中、既存業務の増大への対応は定員の再配置により対処する方針を明確にするなど、増員を取り巻く情勢は非常に厳しい状況になっている。</p> <p>こうした中で、裁判所においては、民事訴訟事件の内容が社会経済情勢の変化を背景として一層複雑困難化していることや、成年後見関係事件が引き続き増加傾向にあることから、適正迅速な裁判を実現し、国民の負託に応えていくために、裁判所の人的態勢の充実強化を図っていく必要があること等を財政当局にねばり強く説明し、裁判官、書記官等の増員を図ってきたところである。</p> <p>今後の増員に関する概算要求については、新たな制度の運用状況や、各種事件の事件数の動向、事務処理状況等を踏まえながら検討していくことになるが、厳しい財政状況の中で幅広く国民の理解を得ていくためには、事務の合理化、効率化等による内部努力が不可欠であることは、これまでどおりである。</p>
6		<p>○ 裁判手続デジタル化や新たな制度の導入・定着を見据え、裁判官および書記官の増員要求を行うこと。</p>	<p>【裁判官及び書記官の大幅増員】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（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>

7	○ 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、事務官の増員要求を行うこと。	<p>【事務官の増員】</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>
8	■ 家族法制の見直しに伴う民法改正等を踏まえ、家裁調査官の大幅な増員要求を行うこと。	<p>【家裁調査官の増員】</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おり、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>
9	■ 全ての職種でこどもの共育推進定員（旧ワークライフバランス推進定員）の増員要求を行うこと。また、こどもの共育推進定員（旧ワークライフバランス推進定員）は、最高裁だけでなく、下級裁にも配置すること。	<p>【こども共育推進定員】</p> <p>「こどもの共育推進」のための定員の趣旨は、単に育児や介護等の制度取得によって欠けたマンパワー分を補填するだけでなく、仕事と生活の調和を図り、子育てや介護をしながら活躍できる職場作りを実現することにあるところ、こうした措置の拡大については、行政府省の動向や裁判所における取組の実績等を踏まえて検討していくことになる。</p> <p>これまでに「国家公務員の仕事と育児の両立支援制度の利用促進等（国家公務員のワークライフバランス推進）」のために増員した定員については、育児の事情がある職員がいる部署に配置して、同職員の業務の代替・支援等のために活用され、当該部署において円滑に事務処理が行われていると認識しているところであり、令和6年4月に増員した定員についても、その活用状況を注視しているところである。</p> <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>

10		<p>(更間)</p> <p>書記官・家裁調査官のこどもの共育で推進定員(旧ワークライフバランス推進定員)を増員要求すること。</p>	<p>(更間)</p> <p>【書記官・家裁調査官のこども共育で推進定員】</p> <p>書記官・家裁調査官についても、育児等の事情がある職員が一定存在することは認識しており、書記官については、令和3年度までに9人の、家裁調査官については、令和4年度において、2人の増員を行ったところである。今後も、これまでに増員した定員の活用状況等を踏まえつつ、書記官及び家裁調査官の増員について検討していくことになる。</p>
11		<p>■ 恒常化している残業や持ち帰り仕事の解消、職員の健康保持およびワークライフバランスの実現、各種休暇制度や両立支援制度等の権利行使を保障し、適正・迅速な事件処理に必要な人的態勢を整備すること。</p>	<p>【増員全般】</p> <p>番号5で一括回答</p>
12		<p>■ 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>	<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 (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>
13		<p>■ 各庁の配置定員について、「削減ありき」で下級裁との調整を行わないこと。</p>	<p>【下級裁の人員配置】</p> <p>下級裁の人員配置についても、近時の事件動向や、通達等の見直しを含めて事務の合理化、効率化が順次進められてきている状況等も踏まえつつ、検討を進めているところである。</p> <p>なお、今後の人的態勢の在り方を検討するに当たっては、事件動向や事務処理状況等をきめ細かく見つつ検討を進めることから、個々の職員の負担が過度に重くなることはないと考えている。</p>

14	<p>(更問) 共済組合支部の本部統合時は、配置定員について「削減ありき」ではなく、繁忙部署への手当ても含め、被統合庁において人員を活用できるようにすること。</p>	<p>(更問) 【共済本部統合後の被統合庁の定員等】 従前回答のとおり (従前回答) 共済組合からは、組合員に必要なサービスを維持することを前提に被統合庁に残る業務を最小限にする方向で検討していくと聞いており、そうであれば残る共済組合事務のために人員を残す必要はないと考えている。今後とも各庁各部署の個別具体的な状況を踏まえつつ、必要となる人的態勢の整備について引き続き検討していく。</p>
15	<p>■ メンタルヘルス不調による病休が増加していることを踏まえ、機動的な応援態勢が組めるようにするなど、配置定員を柔軟に活用できる仕組みを作ること。また、病休等で欠員の状態となっている場合は、最高裁が管理する「空き定員」を当該庁に配付すること。</p>	<p>【配置定員の柔軟な活用等】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
16	<p>(更問) 欠員が速やかに補充されるよう下級裁を指導すること。</p>	<p>(更問) 【4月に欠員が生じた部署への補充】★ 欠員が生じた庁については、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。</p>
17	<p>○ 下級裁（地方）から最高裁への人員シフトは行わないこと。</p>	<p>【下級裁（地方）から最高裁へのシフト】 従前回答のとおり (従前回答) 各庁の人員配置は、事件動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるように常に見直されるべきものであり、厳しい財政事情の下において増員要求について国民の理解を得るためにも、こうした人員配置の見直し等の内部努力は必要不可欠な事柄である。 人員配置の見直しに際しては、個々の庁について、各種事件数の動向や事件処理状況等の種々の要素を考慮し、事務量等を見極めて行っており、人員配置の見直し後の事務処理態勢等についても、十分検討した上で実行してきているものである。</p>

18		<p>○ 政府の「定員合理化計画」に協力しないこと。また、新たな「定員合理化目標数」を策定・通知しないよう政府に働きかけること。</p>	<p>【定員合理化計画への協力】</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、裁判所においても、国家機関として、政府の総人件費抑制に向けた定員合理化に協力していく必要があると考えており、事務の性質が他の行政官庁と類似する事務局部門を中心として、他の行政官庁と同様に、事務の効率化等に必要な内部努力を行い、政府の定員合理化の方針に協力しているものである。</p> <p>国の財政状況が引き続き逼迫している中、平成26年7月25日の閣議決定において、行政機関の定員管理について、毎年2%（5年10%）以上を合理化することを基本とし、また、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、国家公務員の定員をめぐる情勢は非常に厳しいものとなっており、近時の裁判所の事件数の動向が成年後見関係事件など一部の事件を除き減少又は横ばいの状況が継続している中で、増員及び定員合理化のいずれにおいても、今後の裁判所の定員をめぐる状況はより一層厳しくなるものと予想される。</p>
19	超勤	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 「フレックスタイム制」の利用者数（一般型・育児介護型別）を明らかにすること。</p>	<p>【「フレックスタイム制」の利用者数（一般型・育児介護型別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
20		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度の職員一人あたりの1月の平均超過勤務時間（時間別割合を含む）（最高裁・下級裁（高裁）別）を明らかにすること。</p>	<p>【平均超過勤務時間（2023年度、最高裁・下級裁（高裁）別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
21		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【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）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

22	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【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）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
23	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【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）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
24	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 最高裁において、2023年10月から2024年3月までの間に特例超勤を命じた人数および業務内容を明らかにすること。</p> <p>※ 2023年11月および12月の給与事務で「特例超勤」を命じた人数がわかるように</p>	<p>【特例超勤を命じた人数及び業務内容（2023.10～2024.3、最高裁）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
25	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 下級裁で2023年4月から2024年3月までの間に特例超勤を命じた人数および業務内容を明らかにすること。</p> <p>※ 2023年11月および12月の給与事務で「特例超勤」を命じた人数がわかるように</p>	<p>【特例超勤を命じた人数及び業務内容（2023.4～2024.3、下級裁）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

26	<p>■ 超過勤務の上限規制導入の趣旨を踏まえ、勤務時間管理を徹底し、ただ働き残業を根絶すること。</p>	<p>【超過勤務の大幅縮減等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後、超過勤務の削減はますます重要な課題となっているものと認識しており、最高裁としては、組織全体として事務の合理化・効率化を推進して、超勤削減に向けた取組をこれまで以上に進めていく必要があると考えている。</p> <p>各庁においては、超過勤務の事前申告等を通じて、勤務実態の正確な把握と超過勤務の必要性・緊急性の適切な判断に努めており、特に超勤削減に向けた積極的な取組を進めるべき幹部職員は、部下の管理職員の働き方を含めて、その指導を行っているものと認識している。また、超過勤務の状況については、管理職員等による現認が基本となるが、管理職員等が不在となる場合には、鍵の授受簿による確認や、事前申告の内容を踏まえて事後に成果を確認する方法により、その状況を把握することも考えられるところであり、それぞれの管理職員等において的確かつ遅滞なく超過勤務の把握に努めているものと認識している。</p> <p>また、最高裁は、行政府省と同じように他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところである。</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後においても、サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うよう今後も指導を徹底していきたい。</p>
27	<p>■ 超過勤務時間が各庁の配置人員を検討する重要な資料となっている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。また、客観的記録を基礎とした勤務時間の把握にむけて検討している事項を明らかにすること。</p>	<p>【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>最高裁は、行政府省と同じように他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところであり、引き続き、着実な運用に尽力したい。</p>
28	<p>(更問)</p> <p>裁判所のデジタル化にあわせて、勤怠管理をデジタル化すること</p>	<p>(更問)</p> <p>【勤怠管理のデジタル化】</p> <p>既にお伝えしたとおり、令和6年1月から最高裁の一部の部署において勤務時間管理システムを試験的に導入したところであり、勤務時間管理のデジタル化については、最高裁での検証結果を踏まえて検討することになる。</p>

29	<p>■ 早朝、昼休み、休日における勤務実態を正確に把握し、早朝、昼休み、休日に勤務実態がある場合は超過勤務手当を支給すること。また、早朝、昼休み、休日における超過勤務を正確に把握するよう下級裁を指導すること。</p>	<p>【早朝・昼休み・休日の勤務実態の把握】</p> <p>勤務時間把握については、先ほど回答したとおりであるが、この点は始業前、昼休み、休日における勤務についても変わるものではない。サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行う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きたい。</p>
30	<p>(更間)</p> <p>どのような方法で超過勤務を「的確かつ遅滞なく把握」するよう指導しているのか。</p>	<p>(更間)</p> <p>【早朝・昼休み・休日の勤務実態の把握】</p> <p>これまでも、適切な超過勤務時間の管理を行うよう指導してきたところであるが、引き続き、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、的確かつ遅滞なく把握して適切な超過勤務時間の管理ができるよう、事務打合せなどの機会も適宜利用しながら、最高裁として下級裁及び管理職員に対する指導を徹底していきたい。</p>
31	<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】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>超過勤務については、管理職員が同勤務の実態を適切に把握し、個々の業務等に応じて勤務の必要性や緊急性を個別具体的に判断する必要があり、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。</p> <p>このように、超過勤務の事由等は事前に申告してもらうことが原則ではあるが、上限の範囲内の超過勤務について何らかの事情により事前申告を行えなかった場合は、事後の報告等に基づき、超過勤務の必要性が認められるものについて超過勤務として認めることはあり得る。ただ、「超過勤務を命じることができる上限」が定められたことを踏まえると、これまで以上に管理職員が超過勤務の予定を把握し、適切な上限管理につなげていく必要があるため、事前申告はこれまで以上に徹底する必要があることは理解してもらいたい。</p> <p>こうした観点から、管理職員から事前の申告等についての声かけを行うことはもちろん、職員においても具体的な超過勤務の内容をきちんと申告してもらうことが重要であるという認識を、個々の管理職員と部下職員が共有した上で、超過勤務の申告が適切に行われるよう、引き続き管理職員に対する指導を徹底していきたい。</p>

32		○ 勤務間のインターバル（11時間）が確保されるよう努めること。また、勤務間のインターバルを確保するよう下級裁を指導すること。	<p>【勤務間インターバルの確保】★</p> <p>勤務間のインターバルの確保は努力義務ではあるものの、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、職員の健康及び福祉の確保のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和が取れた働き方のためにも重要であると考えている。令和6年3月に下級裁に対して、勤務間のインターバルの確保等に関する取組例を示す等した事務連絡を発出したところであるが、各庁の運用状況を踏まえながら、引き続き下級裁を指導していきたいと考えている。</p> <p>なお、業務処理の必要性などの状況によっては、勤務間のインターバルを確保することが困難な場合もあると考えているので、ご理解いただきたい。</p>
33		（更間） 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>（更間）</p> <p>【勤務間インターバルの確保の確認方法】★</p> <p>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		（更間） 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>（更間）</p> <p>【連絡員体制のインターバル勤務の確保】★</p> <p>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>
35		○ 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>【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】</p> <p>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		（更間） 下級裁においても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）の記録化のとりくみを実施し、勤務時間管理システムを導入すること。	<p>（更間）</p> <p>【下級裁における客観的記録を基礎とした勤務時間管理】</p> <p>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>

37		○ 所定労働時間を「1日7時間、週35時間」に短縮して、昼休憩を原則60分とすること。	<p>【所定労働時間の見直し】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>制度的な問題については、最高裁としては公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は機会を捉えて人事院に伝わるようにしたい。</p>
38		■ 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>【事務の簡素化、効率化】★</p> <p>最高裁としても、職場の実態等を踏まえながら、これまで以上に事務の簡素化・合理化、業務プロセスの見直し等を推進して、裁判部、事務局を問わず、組織全体として超過勤務の削減に取り組む必要があると考えており、今後も、通達等の見直しも視野に入れながら、できることから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>なお、最高裁において、主にデジタル化に伴うものとそれ以外について、別紙記載のような事務の簡素化、合理化を行ったところである。</p>
39		<p>(更問)</p> <p>職場段階における事務の簡素化・効率化がはかられるよう、下級裁当局に対する指導を強めること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【各庁の職場段階における更なる事務の簡素化・効率化】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各種事務の簡素化・効率化については、下級裁においても、職場の実態に合った取組がなされるよう、引き続き最高裁として必要な支援を行っていきたいと考えている。</p>
40		<p>(更問)</p> <p>フレックスタイム制の導入や勤務間のインターバル確保等によって勤務時間管理が複雑化していることから、勤務時間管理員の負担軽減をはかること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【勤務時間管理員の負担軽減】★</p> <p>勤務時間の在り方については、行政府省の動向、人事院の研究会報告等を踏まえて、引き続き検討していくことになるが、例えば、勤務時間管理員や人事担当者向け用の説明資料(「フレックスタイム制の手引」)について改訂したり、courtsポータル()に勤務時間や休暇・休業の制度の概要を掲載しており、勤務時間管理が複雑化していることを踏まえ、できる限り勤務時間管理員や人事担当者の負担が軽減できるよう、引き続き工夫していきたい。</p>

41	<p>○ 「過誤防止」偏重をあらため、適正かつ合理的な事務処理をすすめること。また、過誤防止策の検討にあたっては、過度な負担とならないよう合理性をもって行うこと。</p>	<p>【過誤防止策の検討】★</p> <p>過誤防止策の検討については従前回答のとおりである。</p> <p>なお、裁判所が国民の信頼を得ていくためには、裁判の「迅速さ」とともに、その「適正さ」を確保することが極めて重要であり、各職員が事務処理の規範は何かを常に意識するとともに、規範に基づいた事務処理を行う必要がある。</p> <p>また、事務の適正さを確保し、職場全体で継続可能で合理的な事務を実現していくためには、書記官事務の整理の考え方を使った実践の一つの場面として、日常の執務の中で生じた疑問・違和感等の気づきやミスが生じた事例等をきっかけに、裁判官を含む職員間で、規範に従った誤りが生じにくい事務処理のフローや、効果的な点検の在り方等を議論していくことが重要であると考えている。</p> <p>(従前回答)</p> <p>過誤防止策の検討に当たっては、事実を正確に把握し、的確に原因を分析した上で、法的な根拠及び本来の目的は何かという視点から検討を行い、職場実態に合った事務の合理化の観点も踏まえつつ、当該原因に対応した合理的な改善策が策定されることが必要であり、このような検討を行わないでただ単に過剰な過誤防止策を構築するようなことが求められているのではない。この趣旨が各庁で正しく理解され、実践されるよう、最高裁として支援を行っているところである。</p> <p>また、過誤報告の合理化については、これまでも最高裁として、報告を必要とする事案を絞り込み、報告を行う場合であっても、事案に応じて顛末書や再発防止策を記載した書面の添付を必須としなかったり、報告事項の簡素化を図ったりするなどして、関係者の事務負担軽減に配慮した取組を行ってきたところであるが、今後も、関係者の過度の負担とならないよう指導していきたい。</p>
42	<p>■ フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化、テレワークの導入、勤務間のインターバル確保等の検討にあたっては、全司法に意見を聴くなど、誠実に対応すること。</p>	<p>【フレックスタイム制等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等】</p> <p>勤務時間制度等の在り方については、行政府省の動向、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>
43	<p>(更間)</p> <p>週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする勤務時間法の改正を受けて、裁判所としてどのように対応するのか明らかにすること。</p>	<p>(更間)</p> <p>【週休日3日のフレックスタイム制への対応】★</p> <p>フレックスタイム制の運用については、行政府省の動向や令和6年4月の通達改正後の状況、裁判所における組織の特殊性や職務の特性等を踏まえて検討していきたいと考えているが、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。</p>

44		○ 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>【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)</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>
45		■ 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>【テレワークにおける勤務時間管理等】★</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> <p>【問】</p> <p>現場からテレワークを導入するべきとの声を聞くが、最高裁としてどのように考えているか。</p> <p>【答】</p> <p>内閣人事局が公表したテレワークガイドラインの内容及び最高裁における試行の結果等を踏まえながら検討していくこととなる。</p>
46		(更問) テレワーク時の勤務時間について、客観的な方法によって把握するとともに、記録化し、超過勤務手当を支給する仕組みを作ること。	<p>(更問)</p> <p>【テレワーク時の勤務時間の客観的把握等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>テレワーク中の勤務時間管理は、勤務開始時及び終了時に上司に電話・メール等の適宜の方法により報告を行ってもらうことにより適切に行っていくことができると考えている。</p>

47		<p>(更問)</p> <p>テレワークの導入にあたって、登庁して行う必要のある業務（窓口業務をはじめとする利用者・裁判当事者への対応、庁舎や執務室の維持・管理など）、チームとして共同で行う業務、OJTを通じた人材育成への影響等についてどのように考えているのか明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【テレワーク導入の業務等への影響】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>最高裁におけるテレワークの試行状況を踏まえながら、検討していくことになる。</p>
48	労基権	<p>○ 公務労働者の労働基本権を全面的に回復すること。また、裁判所職員の労働基本権を回復する際は、全司法と真摯な議論を行うとともに、誠実に対応すること。</p>	<p>【労働基本権】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>なお、公務員の労働基本権の問題は国家公務員全体の問題であり、最高裁としては、引き続き政府の動向等を見守りたいと考えている。</p> <p>(従前回答)</p> <p>公務員の労働基本権の在り方については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討するに当たっては、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、これまで同様、職員及び職員団体の意見を聴くなど、適切かつ誠実に対応していきたい。</p>
49	公務員	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【人事評価の全体評語の分布（半期・年間別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
50		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 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わ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。</p>	<p>【人事評価の全体評語の分布（2022年10月～2023年9月、半期・年間別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
51		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 給与決定（2023年12月勤勉手当、2024年1月昇給）に対する異議申立件数を明らかにすること。</p>	<p>【給与決定（2023年12月勤勉手当、2024年1月昇給）に対する異議申し立ての件数】</p> <p>給与決定に関する審査の申立て件数は、12月勤勉手当と1月昇給について、いずれも0件である。</p>

52	○ 公正・中立・民主的な公務員制度の確立にむけて、国民的な議論を保障するとともに、関係労働組合や専門家の意見を踏まえ、民主的な検討を行うこと。	<p>【公務員制度】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>国家公務員制度改革については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討する必要がある場合には、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、適切に対応していきたい。</p> <p>その際、勤務条件やこれに関連する事項については、これまで同様、職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。</p>
53	■ 裁判所における人事評価制度は、公正・公平性、透明性、客観性、納得性を備えた職員参加、育成重視型の仕組みを確立し、短期の評価結果を賃金に直結させる制度としないこと。	<p>【人事評価制度全般】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、定期評価の評語区分が5段階から6段階に変更されたことにより、職員の能力及び実績をきめ細かく的確に把握・評価することが可能となったことから、これまで以上に、研修等を通じて評価者の評価能力、面談技法の向上を図るとともに、幹部職員の適切な関与に努め、人事評価が人材育成に資するものとなるよう、下級裁を指導していきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>人事評価制度については、従来の育成シートを利用したOJTの仕組みを発展的に見直し、これに伴い、人事評価制度をシンプルで分かりやすい形に整理し、平成27年10月から運用を開始したところであるが、評価制度の基本的な考え方に変わりはなく、今後とも、客観性、公正性、透明性、納得性の高い制度として運用され、人材育成や職務意欲の向上に資するものとなるよう努めていきたい。また、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、配慮したいと考えている。</p> <p>なお、職員の中長期的な視点に立った指導・育成に関する事項や、将来性等について参考となる事項、意見等を、今後、年間評価シート(能力)に記載することになるが、人材育成や将来の任用配置に適切に活用できるよう、管理職員に対し必要な配慮をすることとしたい。</p> <p>人事評価制度の実際の運用にあたっては、これまでと同様、今後も職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。</p>
54	○ 人事評価(定期評価)における評語区分の見直し後の運用を適切に行うよう、管理職の育成に関するスキルや評価能力および面談技法の向上にむけた評価者訓練を行うこと。また、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえたものとなるようきめ細かな運用を行うこと。	<p>【管理職に対する評価者訓練等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも人事評価制度が円滑・適切に機能するために評価者訓練などを行っているが、今後とも研修等の機会を通じて、管理職員の人事評価制度の理解を深め、指導・育成に関するスキルの向上、評価能力、面談技法の向上を図りたいと考えている。</p> <p>また、評語区分の見直しによっても、裁判所における人事評価制度の基本的な考え方に変わりはないが、定期評価の評語区分が5段階から6段階に変更されたことにより、職員の能力及び実績をきめ細かく的確に把握・評価することが可能になったものであり、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえたものとして適切に運用されるよう努めていきたい。</p>

55	<p>■ 幹部職員が関与して「評価の目線合わせ」（平準化）を行い、人事評価制度を適切に運用すること。</p>	<p>【管理職に対する評価者訓練等】</p> <p>これまでも説明しているとおり、被評価者の日々の事務処理の中で見られた問題や課題の本質がどこにあるのかについて、1次評価者と2次評価者等である幹部職員が定期的に意見交換を行い、認識の共有を深めるなど、これまでに以上に幹部職員が適切に関与することにより、充実した人事評価制度の運用が行われるよう努めていきたいと考えている。下級裁の幹部職員とも問題意識の共有を図っており、引き続きその浸透に努めていきたい。</p>
56	<p>○ 「目標・課題」の位置付けを全ての職員に周知し、目標管理の手法をとらないという点が形骸化することのないよう、管理職への指導を徹底すること。</p>	<p>【管理職に対する評価者訓練等】★</p> <p>従前回答のとおりである。</p> <p>なお、職員の人事評価制度の理解を深め、同制度が一層適切・円滑に機能するよう、新ポータルには、人事評価の概要について掲載しているところである。</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答のとおり。また、新ポータルを活用するなどにより、職員に向けた情報発信を充実させていきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>人事評価制度が円滑・適切に機能するためには、評価者の評価能力や面談技法の維持、向上を図ることが重要であると考えており、評価者が評価を行う上で参考とするための各種執務資料の整備を行ってきたところである。また、これまでも人事評価が人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう、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る。管理職員を対象とした研修においては、業務管理を通じた日常のＯＪＴが、人事評価にも繋がるということを実感をもって意識させるような内容を盛り込むなど、業務管理・人材育成・人事評価が相互に関連していることを改めて理解させるよう指導しているところである。今後とも研修等の機会を通じて、管理職員の人事評価制度の理解を深め、指導・育成に関するスキルの向上、評価能力、面談技法の向上を図りたいと考えている。</p>
57	<p>(更問)</p> <p>「育成目標の共有等を図る」ために何らかの形で記録化しておくこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【育成目標の共有等】</p> <p>これまでも説明しているとおり、これからの人材育成の取組において、ＯＪＴ担当者は、その上司等との間で、育成対象者の課題や目標についての十分な意見交換を行い、その後に行われる育成対象者との面談の結果も踏まえ、その内容が記載された育成コミュニケーションカードを共有するなどして、必要な情報共有を図っているほか、育成課題等の設定後も、育成対象者の執務状況等を適宜、ＯＪＴ担当者が上司等に報告することで、当該上司等からも必要に応じた指導、助言等が行われているものと考えている。</p> <p>なお、この運用の開始後、育成コミュニケーションカードの作成という営みを通じて目指していた育成目標の共有やＯＪＴの充実については、一定程度継続して取り組んできたところであり、同カードを交付したかどうかにかかわらず、各職場の実情に応じて、育成目標の共有等が図られているのではないかと考えており、その前提として、ＯＪＴ担当者和その上司等との間でも、何らかの形で共有が図られているものと考えている。</p>

58		○ 評価結果の全面開示、民主的な苦情処理システムを確立するとともに、苦情処理システムに労働組合の参画を認めること。	【評価結果の開示・苦情処理手続への職員団体の参画】 従前回答のとおり (従前回答～R5人勸前課長回答) 苦情処理手続への職員団体の参画という要求に関して、評価結果の適否の判断や苦情に対する必要な措置は、当局の権限と責任において行うべきものであると考えている。
59		○ 開示された評定結果に対する苦情申出期限を延長すること。	【苦情申出期限の延長】 従前回答のとおり (従前回答) 苦情申出期限については、昇給や勤勉手当の支給に影響が生じないようにする必要があることから、行政府省と同様に、申出を一定の期間に限ることとしたものであり、延長は困難であると考えている。 なお、苦情申出手続を含む評価制度全般については、これまでも、研修等の機会を利用するなどして、制度の理解を深めてもらえるよう配慮するとともに、職員が評価制度に関し持っている疑問等に対しては、面談等の機会も含め説明が行われてきているものと認識しているが、今後とも、制度等の理解を深めてもらえるよう、必要な配慮を行っていきたいと考えている。
60	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】 作業が整い次第回答することとしたい。
61		《調査事項》 ☆ 2023年度の退職者数（うち、早期退職募集制度による早期退職数）を明らかにすること。	【令和5年3月退職者数】 退職手当を支給した退職者数は468人、うち早期退職数は154人である。

62	<p>【調査事項】</p> <p>☆ 「情報提供・意思確認制度」に基づく意向調査の結果（定年前再任用短時間勤務の希望が認められなかった職員の有無、認められなかった職員で退職を選択した職員の有無を含む）を明らかにすること。</p>	<p>【「情報提供・意思確認制度」に基づく意向調査の結果】★</p> <p>定年前再任用短時間勤務の希望者は少数であり、希望の状況も変動し得るものであるから、希望者数を回答することは相当ではないと考えている。実数については、定年前再任用短時間勤務の令和6年4月1日付け採用者数は全国で29人である。同勤務を希望したが採用されなかった者については把握していない。</p>
63	<p>【調査事項】</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【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）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
64	<p>【調査事項】</p> <p>☆ 2023年度の職員の年齢構成（男女別）を明らかにすること。</p>	<p>【職員の年齢構成の状況（令和5年度、男女別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
65	<p>■ 定年延長に伴う運用については、国会の付帯決議に基づいて全司法と十分な交渉・協議を行い、合意の上で実施すること。</p>	<p>【定年延長に関する全司法との誠実対応】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>これまでも述べているとおり、裁判所において、今後検討を進めていくに当たっては、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。</p>
66	<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を。</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>

67		<p>(更問)</p> <p>情報提供・意思確認制度に基づく意向調査の結果を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【意向調査結果の開示】</p> <p>定年再任用短時間勤務の希望者は少数であり、希望の状況も変動し得るものであるから、希望者数を回答することは相当ではないと考えている。</p>
68		<p>○ 定員管理のあり方に関わって、2年に1歳ずつ退職年齢が上がっていくことから、新採用のために一時的に定員を増やすことも含めて、職員構成がいびつにならないようにすること。</p>	<p>【定年延長に伴う定員管理】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>各年度の採用数については、各年の減耗状況を勘案しながら検討することになるが、定年の段階的引上げにおいても、暫定再任用期間を満了する者、自己都合退職による退職者など、一定程度の減耗が見込まれることから、定員が不足することはないと考えており、今後も相応の新規採用を行うことができると考えている。</p>
69		<p>■ 当面の措置も多く、制度が複雑になっていることから、説明会を実施すること。また、希望する職員が気軽に相談し、説明が受けられる窓口を作ること。</p>	<p>【定年延長関係の相談】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、トータルキャリア研修においても定年引上げに係る制度の概要を説明するなどして、職員の理解が深まるようにしたいと考えている。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>国家公務員の定年の引上げについて職員及び職員団体が強い関心を有していること等を踏まえ、令和4年11月に、定年引上げに係る「裁判所における運用の骨子」及び「裁判所における運用の概要」を示したところである。</p> <p>また、学齢59歳の職員に対して行う任用等の制度に係る情報提供及び60歳以降の勤務の意思確認については、各庁の実情に応じて適切な方法で行われているものと認識しているが、今後も丁寧な説明を行っていきたいと考えている。</p> <p>なお、現時点において窓口を設置することまでは考えていないが、個別の説明が必要であれば、職制を通じて申し出てもらいたい。</p>
70		<p>■ 暫定再任用勤務を希望する職員は全員再任用すること。</p>	<p>【希望者全員の再任用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも、裁判所においては、意欲と能力を有する職員については、原則として再任用を行ってきたところであり、引き続き、適切に暫定再任用が行われるよう努力していきたいと考えている。</p>

71		<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>
72		<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るよう検討すること。</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>
73	宿舍	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年6月1日現在の宿舍への入居状況(世帯・独身別)を明らかにすること。</p>	<p>【宿舍への入居状況(令和5年6月1日現在、世帯・独身の別)】</p> <p>令和5年6月1日現在、全国の宿舍入居者数は2,405人であり、このうち世帯として宿舍貸与を受けている職員は1,735人、独身者で貸与を受けている職員は670人であり、宿舍戸数は3,137戸である。</p>
74		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 宿舍の設置計画(見直しを含む)を明らかにすること。</p>	<p>【宿舍設置計画(見直し内容を含む。)]</p> <p>令和6年度に必要が見込まれる省庁別宿舍の設置を検討したところ、令和6年度は新たに宿舍を設置する必要がなかったものの、今後も必要戸数調査の結果等を踏まえて必要な宿舍を確保するよう努める。</p>
75		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 今年度廃止予定の省庁別宿舍を明らかにすること。</p>	<p>【廃止予定の省庁別宿舍】</p> <p>盛岡地裁が維持管理する南万丁目宿舍である。</p> <p>なお、その他の宿舍については、令和2年12月17日付け経理局総務課長及び人事局総務課長事務連絡「裁判所所管の省庁別宿舍の今後の在り方について」に基づき、各庁において、貸与する見込みが恒常的に低い省庁別宿舍の廃止を現に検討していると認識している。</p> <p>省庁別宿舍を維持する必要性等を判断するためには、将来における宿舍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ことから、現時点で宿舍名を明らかにすることは差し控えたい。</p>

76		<p>■ 必要な宿舎の確保にむけて、財務省等への働きかけを行うこと。</p>	<p>【宿舎の確保全般】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>平成29年6月末に財務省の通達が改正されたことに伴い、裁判所における国家公務員宿舎の貸与に関する運用基準全般について必要な見直しを行ったことは、先にお知らせしたとおりである。今後も転居を伴う異動に当たっては、必要な戸数を確保するよう努めるとの最高裁のスタンスに変わりはない。</p> <p>なお、令和2年6月に国家公務員宿舎法施行規則等が改正され、貸与基準の緩和等がされたことは、先にお知らせしたとおりである。</p>
77		<p>○ 宿舎情報について詳細な内容を提供すること。また、入居の可否判断が遅いことが引越業者との契約や保育園の申し込みなどに支障を来していることから、入居の可否判断を速やかに行うこと。</p>	<p>【宿舎情報の提供】</p> <p>宿舎貸与に際しては、人事異動に伴うものを最優先し、具体的な入居者選定に当たっては、人事異動だけでなく、職務の性質、内容、家族構成等の個別事情等も勘案してきめ細かく運用した上で、できる限り速やかに宿舎を提示できるよう努力している。</p> <p>異動先における保育園等への入所申請に必要な場合は、異動予定者からの求めに応じて、貸与承認書が同人に交付される前であっても、貸与する宿舎が確定しており、いずれかの戸番に入居することが見込まれるときには、同宿舎へ入居予定である旨の証明を行っている。</p> <p>今後でもできる限り速やかに宿舎を提示できるように引き続き努力していきたい。</p>
78		<p>○ 居住に支障のある個所は修繕を行うこと。また、耐震化やセキュリティ対策、インターネット回線の整備など、宿舎設備を充実させること。</p>	<p>【宿舎設備の充実、宿舎の耐震化等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</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的に低い場合等、維持する必要がないと判断した14棟を廃止した。残りの15棟については、将来における宿舎の貸与状況及び通勤や生活に支障を生じない住宅の確保可能性等を慎重に検討する必要があると考えている。</p> <p>宿舎設備の充実については、これまでも、国の厳しい財政状況を踏まえつつ、現代の生活様式に適合したものになるよう改修等を行ってきたところである。セキュリティ対策やインターネット回線の整備などについても、今後在宅勤務実施やテレワーク導入の状況及び合同宿舎や他省庁の維持管理する省庁別宿舎の整備方針等を踏まえながら検討を進めていきたいと考えている。</p>
79	旅費庁費	<p>○ 旅費法（政令や財務省令を含む。）の改正にむけて、全司法と誠実に対応するとともに、全司法の意見を踏まえて財務省等に意見すること。また、具体化にあたっては全司法の意見を聴くこと。</p>	<p>【旅費全般】★</p> <p>今国会で成立した改正旅費法の運用は国家公務員全体の問題であり、裁判所が個別に対処できる問題ではないが、職員団体の意見、要望等については、今後とも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>

80	○ 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、全て全司法に明らかにすること。	【旅費全般】★ 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。
81	（更問） 日額旅費が廃止される見込みであることを踏まえ、長期研修時に支給される旅費がどうなるのか明らかにすること。	（更問） 【旅費全般】★ 財務省の公表資料によれば、長期研修の職員に対しては通常の旅費を支給するとされているが、今後、改定が見込まれる「標準マニュアル」の内容を確認のうえ、検討することになる。
82	■ 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。	【赴任旅費の改善】 従前回答のとおり （従前回答） 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。
83	（更問） 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。	（更問） 【移転料の速やかな支給】★ 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。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。 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庁もあり、SEABIS入力作業を職員本人が行っていた庁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、各庁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。

84	<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>【タクシー利用基準の緩和及びタクシー利用に伴う庁費予算の確保】★</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>なお、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）</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」を改定して具体例の説明を加え、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>その他は従前回答のとおり</p> <p>（従前回答の従前回答）</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、徒歩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>
85	<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、旅費法（政令や財務省令を含む。）改正の動きの中でSEABISの改修が行われることから、積極的に改修要望を伝えること。</p>	<p>【SEABISの改修要望】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</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、旅費法改正に伴う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>
86	<p>■ 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。また、同事務を担当する部署の人的態勢を整備すること。</p>	<p>【SEABISの運用改善】</p> <p>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>

87		<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>【一般庁費等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>従前回答のとおり、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きたい。</p>
88		<p>■ 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。</p>	<p>【一般庁費等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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でもあり、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。</p>
89		<p>○ 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。</p>	<p>【必要な予算の追加示達】</p> <p>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。</p>
90		<p>○ 外注警備の見直しにあたっては、職員および全司法（各支部）の意見を聴取すること。また、法廷前の所持品検査に外注警備員を活用するなど、司法サービスの維持・向上のために必要な警備体制を確保すること。</p>	<p>【外注警備の見直し】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>庁舎の警備や裁判体の指示に基づいて実施する警備をどのような体制で実施するかについては、当局の責任において決定すべき事項であると考えている。</p> <p>国の厳しい財政事情を踏まえ、効率的な予算執行という観点から、既存の経費であっても必要性を十分に吟味し、不断の見直しを行うことは、従来から各庁に取り組みを求めてきたものであるところ、各庁においては、庁舎内の安全の確保という観点を意識しつつ、それぞれの実情に応じ、真に必要な案件を精査し、見直しを行っているものと承知している。</p>
91	宿日直	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度に宿日直を廃止した庁を明らかにすること。</p>	<p>【宿日直廃止庁の有無（令和5年4月～令和6年3月）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

92	<p>【調査事項】</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【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。）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
93	<p>■ 「『宿日直制度の見直しを求める提言（第62回定期大会決定）』の見直し」に基づく令状センター構想を早期に実現すること。</p>	<p>【令状センター構想の早期実現】★</p> <p>従前回答のとおりであるが、情報通信技術が急速に発展普及していることや、法制審議会刑事法（情報通信技術関係）部会において取りまとめられ、法制審議会総会での採択を経て法務大臣に答申された要綱（骨子）の内容等を踏まえつつ、令状等の事務を令状主義の原則に則って適正かつ迅速に処理するという観点から、引き続き多角的かつ慎重に検討していくとともに、関係機関との協議についても継続して行っていく予定である。</p>
94	<p>（更問）</p> <p>法制審議会・刑事法（情報通信技術関係）部会の「要綱（骨子）案」には令状の発受や勾留質問（捜査機関による弁解録取も含む。）のオンライン化が盛り込まれており、全司法が長年要求してきた「令状センター構想」の実現（令状センターの設置）の根拠になると受け止めているが、最高裁の認識はどうか。</p>	<p>（更問）</p> <p>【要綱（骨子）案の受け止め】★</p> <p>法制審議会刑事法（情報通信技術関係）部会で取りまとめられた「要綱（骨子）案」には、令状の発受をオンラインによることもできる旨の規定や、厳格な要件の下での勾留質問の非対面・遠隔化が盛り込まれている。最高裁としても、要綱（骨子）に示された内容も踏まえながら、令状処理態勢の集約の可否を含め、今後の合理的な令状処理態勢の在り方について具体的に検討を進めるとともに、関係機関との協議を続けているところである。</p>
95	<p>○ 刑事手続のデジタル化にむけたシステムの開発状況を明らかにすること。</p>	<p>【刑事システムの開発状況】★</p> <p>最高裁においては、令和5年度、民間業者による技術支援を受けながら、令和6年度の設計開発開始に向けたシステムの要件定義等を進めた。令和6年度においては、設計開発業者を選定しシステム開発を開始する予定であり、現在その手続中である。</p>

96	<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>【小規模庁の負担軽減対策】</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。</p> <p>(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>
97	<p>(更問)</p> <p>各庁の配置定員が減少しているもて、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>【小規模庁の負担軽減対策】★</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>
98	<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>【小規模庁の負担軽減対策】★</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)</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>

99		<p>（更問）</p> <p>連絡員体制は事実上の待機義務が生じており、連絡員として業務を行った場合は勤務間インターバルが確保できないなどの問題があることから、速やかに廃止すること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【小規模庁の負担軽減対策】</p> <p>適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢から、これ以上の連絡員体制の廃止は困難な状況である。</p>
100		<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>
101		<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>
102	権利	<p>■ 1992年3月18日事務総長見解および2023年6月8日の事務総長交渉における最高裁回答ならびに2023年10月13日最高裁長官発言をふまえ、全司法の各級機関と誠実に対応すること。</p>	<p>【誠実対応】</p> <p>従前から回答しているとおり、当局としては、法令等に基づき誠実な対応をしていきたいと考えており、引き続き下級裁当局に対してもその指導を徹底していきたい。</p>
103		<p>○ 職員団体ではなく、「全司法労働組合」の呼称を使用すること。</p>	<p>【全司法の呼称】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>裁判所当局が「職員団体」と言うときは、当然に「全司法労働組合」を指しているが、呼称については、その経緯等を踏まえる必要もあると考えている。要望は承った。</p>

104	<p>■ 昨年10月の会見でも、長官は「職員の勤務条件やこれに関連する事項については、これまで築き上げてきた相互の信頼関係に基づき、率直に問題意識をぶつけ合い、忌憚なく話し合う中で、問題の解決を図っていかねばならない」と述べた。今、裁判所が様々な問題と向き合っている情勢を踏まえると、文字どおり「率直に問題意識をぶつけ合い、忌憚なく話し合う」ことが重要であり、あらためてそうした姿勢に立って全司法と対応してもらいたい。</p>	<p>【誠実対応】 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。</p>
-----	---	---

(別紙) 番号 38 【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。
- ELGA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
- 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)

- 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。

(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。