

【機密性2】

令和6年5月23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2回人事局総務課長交渉（5月22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2回人事局総務課長交渉

番号	大項目	小項目	回答
1	国民	《調査事項》 ☆ 2024年4月1日現在の2人庁を明らかにすること。	【2人庁（令和6年4月）】 別紙のとおりである。
2		■ 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。また、法改正など、裁判所の制度や事務処理態勢に影響を及ぼす事項に関しては、職場・職員に検討段階から全て明らかにするとともに、全司法と交渉・協議のうえで具体化すること。	【裁判所の事務処理態勢の在り方全般】 従前回答のとおりであり、事務の合理化・効率化を推し進め、職員一人一人が中核的な役割・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活力ある組織とすることによって、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の実現と、職員が働き甲斐があり働きやすい執務環境の改善を図っていく必要があると考えている。 そのためには、これまで同様、職員との充実した対話を継続しながら、今後一層裁判手続のデジタル化や各種事務の簡素化・効率化の取組を推進していく必要がある。また、裁判所を取り巻く状況が大きく変化していく中で適切に対応できるよう、各組織や官職がその中核的な役割に注力できる組織・機構の見直しを行っていくべきものと考えている。
3		○ 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。	【各種法改正に適切に対応するための執務環境整備】 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、これまでも留意点や手引等の参考資料を整備し、配布してきたところであり、今後も、各庁における研修の素材や実務の参考となるよう、必要に応じて、ポータルサイトも活用しながら、提供したいと考えている。 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。
4		(更問) 法改正に伴う執務資料等については、施行までに十分な準備期間が確保できるよう、法改正後速やかに整備すること。	(更問) 【各種法改正に適切に対応するための執務環境整備】★ 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、これまでも留意点や手引等の参考資料を整備し配布してきたところであり、今後も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。

5		<p>■ 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>	<p>【裁判所へのアクセスポイントの拡充】</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>
6		<p>(更問)</p> <p>2022年諸要求貫徹闘争期に回答があったパソコンやスキャナ等のIT機器の設置にむけた検討状況を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【デジタル化を進めるための物的設備の確保】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>利用者のサポートについては、多くの利用者が任意に電子的な方法による申立てを行ってもらえるよう簡易かつ分かりやすいシステムを構築したり、利用者本人が自ら書面を電子化できるように裁判所内にパソコンやスキャナ等のIT機器を設置したりするなど、必要な環境整備にも努めていきたい。</p>
7		<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>(更問)</p> <p>【ヘルプデスクの設置】</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>

8	○ ①裁判所機能を維持し、司法サービスの低下を防止する観点から、独立簡裁の人員削減（特に2人庁化となる人員削減）を行わないこと。②なお、独立簡裁の人員見直しにあたっては、全司法（支部）に対し誠実に対応し、丁寧な説明を行うこと。	<p>①【独立簡裁の定員削減（2人庁化）】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>独立簡裁の人員配置を検討するに当たっては、事件数の動向や事務処理の状況等から見て問題がないかどうか、利用者に対する司法サービスの低下につながるおそれがないかどうか、職員の休暇取得時や緊急時の応援態勢等を的確に組むことができるかどうかなどの業務態勢の観点を十分に踏まえる必要があるものと考えている。</p> <p>各庁では、こうした業務態勢の観点を踏まえ、また、当該庁における職員の任用配置の実情等も考慮して、個別具体的に検討されているものと認識している。</p>
8	○ ①裁判所機能を維持し、司法サービスの低下を防止する観点から、独立簡裁の人員削減（特に2人庁化となる人員削減）を行わないこと。②なお、独立簡裁の人員見直しにあたっては、全司法（支部）に対し誠実に対応し、丁寧な説明を行うこと。	<p>②【独立簡裁の人員見直しに当たっての職員団体との誠実対応】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>独立簡裁の人員配置を検討するに当たっては、各庁において、業務態勢の観点を踏まえ、また、当該庁における職員の任用配置の実情等も考慮して、個別具体的に検討されており、こうした検討等の状況は、職員及び職員団体に対して、必要に応じ適切な時期に説明されてきているものと認識している。</p> <p>また、2人庁となるような場合には、転送電話サービスの契約、電話のコードレス受話器の整備、職員の一時不在時の来庁者向け案内表示といった少人数での執務にも対応できる設備の整備のほか、出張や休暇で職員が欠ける場合に必要に応じて近隣庁から職員を派遣できる態勢の検討を各庁において事前に行っているものと認識しており、こうした検討等の状況についても、職員及び職員団体に対して、必要に応じ適切な時期に説明されてきているところである。</p> <p>フレックスタイム制の申告が提出された場合は、各職場の実情に応じて、管理職員等が関与して、個別の事情を踏まえた上で、公務運営支障が生じないよう職員間の調整や事務処理態勢の見直し等の検討を行うことは小規模庁においても変わりはないが、他方、小規模庁においては、職員数が限られていることから、必要に応じて申告内容を変更して勤務時間の割振りをすることもあり得ることは理解してもらいたい。</p>
9	■ 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>【民法改正等を踏まえた家裁の機能の充実・強化】★</p> <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、家事調停の期間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>

10		(更問) 「共同親権」の導入や「面会交流」の新たな枠組みについて、裁判所としてどのように対応していくのか。	(更問) 【民法改正を踏まえた裁判所の事務処理態勢】★ 改正法施行後の運用に関する大規模庁での集中的な検討や、全国規模の検討会の機会を設けるなどして、各裁判所における施行に向けた準備・検討が適切に図られるよう必要な情報提供やサポートに努めていきたい。
11		(更問) 家裁調査官の増員をはじめ、家庭裁判所の人的態勢を整備すること。	(更問) 【家裁の人的態勢の整備】 書記官及び家裁調査官については、これまでも繁忙な庁に対して増配置してきたところである。各庁各部署の人員配置については、事件数の動向のみならず、当該部署の事務処理状況等の種々の要素を総合的に考慮する必要があることは、これまでも述べているとおりである。今後とも、事件数の動向のみならず、法改正等による事務処理状況への影響等も踏まえながら、必要な人員配置に努めていきたい。
12		○ 少年押送を裁判所固有の業務と位置づけ、タクシーによる少年押送体制をあらためること。	【少年の押送体制の見直し】 従前回答のとおり (従前回答) 少年の押送事務については、その性質や各庁の実情を踏まえ、タクシーを利用する場合もあるが、各庁においてタクシー業者と契約する際に、契約業者に対して守秘義務を課し、契約の履行に際しては、厳格な監督を行うことにより守秘義務の履行の徹底を図るなど、プライバシー保護の工夫をした上で、適切に運用されているものと認識しており、逃走防止の観点等を考慮しても、少年の押送のために、必ずしも裁判所職員である運転手を確保する必要があるとは考えていない。
13	組織見直し	■ 「組織見直し」について、全司法と協議のうえで具体化すること。	【組織見直しにかかる職員団体との協議】 組織の見直しといった問題は、当局の権限と責任において検討すべき事柄と認識しているが、勤務条件やこれに関連する事項についてはその意見を聴取するなど誠実に対応する姿勢に変わりはない。
14		■ 書記官が「中核的業務」に集中できる体制を整備すること。	【書記官が中核的業務に集中できる体制整備】 今後の体制については、デジタル化による書記官事務の変化等も見据えつつ、合理的な事務処理方法の在り方という観点から、引き続き必要な検討をしていくことになる。

15		<p>(更問)</p> <p>首席書記官等のポストが減少すること で、これまで幹部職員等が担っていた事務 を下位の官職に下ろさないこと。 ※ 首席→次席→管理官・企画官→主任 書記官→ヒラ書記官といったように事務を 下位の官職に下ろすことは反対</p>	<p>(更問)</p> <p>【幹部職員の管理職業務】</p> <p>今回の組織見直しは、幹部職員を始め各職員がその中核的業務に注力できるよう取り組むものであるから、例えば、次席書記官が立会等の業務を行っている場合、その業務は、本来行うべき主任書記官又は書記官が担当することになるが、一方、これまで主任書記官又は書記官が行っていた部という単位での検討や調整が、今回の組織の見直しにより首席・次席書記官の一般執務の指導監督が充実することにより量的にも質的にも軽減していくことになる。</p>
16		<p>■ 訟廷部門を充実させ、人的体制を整備 すること。</p>	<p>【訟廷部門の充実】</p> <p>訟廷事務担当部門については、デジタル化による業務量の変化等の状況を見極めつつ、裁判部を運営することに伴って発生する必要不可欠な事務に対し、十分な対応を行うといった訟廷事務担当部門が本来求められる役割に対応できる環境整備をするという観点から、今後その在り方の見直しを検討していくことになる。</p>
17		<p>■ 専任事務官の処遇を維持・改善させる こと。</p>	<p>【専任事務官の処遇の維持・改善】</p> <p>今回の組織見直しの検討に当たっては、専任事務官の専門性の活用や能力発揮についても考慮しており、組織見直しにより専任事務官の活用や能力発揮ができるようにし、専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、職員の処遇に適切に反映できるよう努めていきたいと考えている。</p>

18

■ デジタル化にむけた態勢を整備し、事務の簡素化・効率化をさらにすすめること。

【デジタル化に向けた態勢整備と事務の簡素化・効率化の推進】

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。

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。  
(別紙)

【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、  
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  
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SEABIS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。

			<p>(民事局・家庭局)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul> <p>(刑事局)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> </ul> <p>(家庭局)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 「後見関係事務打合せ」と「家事事件担当裁判官協議会」（デジタル化関係）を一本化した。</li> </ul> <p>(裁判所職員総合研修所)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 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。</li> </ul>
19	<p>■ ①「組織見直し」によって指定管理職の数を増加させないこと。②また、次席書記官や総括主任書記官を有効活用することで指定管理職の数を見直し、管理職の指定率を下げること。</p>		<p>①【組織見直しに伴う指定管理職数・指定率の低下】</p> <p>当局としても、無闇に管理職員等の数を増加させる意図はまったく有しておらず、従前どおり昭和50年10月の人事局長交渉での回答の趣旨に沿って誠実に対応していく考えには変わりはない。もとより、管理職員等の指定は、専ら当局の権限と責任において行われるものであるが、職員団体に加入できる職員の範囲を画するという点では職員団体にとっても重要な問題であると考えており、今後も基本的にはこれまでの運用を維持するよう努めていく方針である。もっとも、昭和50年当時と比べ、例えば組織の見直しや職員数の増加、あるいは庁舎新営・増築等により執務室の配置状況が変わるなど執務態勢が大きく変わり、組織運営を円滑かつ適切に行うために、指定管理職員等の数をこれまでよりも増やさざるを得ない場合には、職員団体に対し増加の必要性を丁寧に説明するなどしてその理解を得ながら、誠実に対応していきたい。</p>

19		<p>■ ①「組織見直し」によって指定管理職の数を増加させないこと。②また、次席書記官や総括主任書記官を有効活用することで指定管理職の数を見直し、管理職の指定率を下げること。</p>	<p>②【指定管理職の指定率の低下】 先ほど述べたとおりであり、主張として伺っておきたい。</p>
20		<p>■ 全司法の各級機関と意見交換を行うよう下級裁を指導すること。</p>	<p>【下級裁における職員団体との意見交換】 組織の見直しといった問題は、当局の権限と責任において検討すべき事柄と認識している。 なお、当局としては、これまでも法令等に基づく職員団体の権利を十分に尊重するとともに、相互の信頼関係の下、勤務条件やこれに関連する事項についてはその意見を聴取するなど誠実に対応してきており、今後もそのような方針に変わりはない。 下級裁当局に対しても、職員団体に対して同様の認識で臨むよう、その指導を一層徹底していきたい。</p>
21	職員制度	<p>《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。</p>	<p>【職員の年齢構成の状況（令和5年度、男女別）】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>
22		<p>■ 裁判所が大量退職期に入ったことを踏まえ、事務処理のノウハウ継承と職員の育成をはかっていく観点から、現行の研修制度を抜本的に見直すこと。また、その検討にあたっては、全司法と協議を行うこと。</p>	<p>【大量退職期を踏まえた研修制度の見直し等の方策】 従前回答のとおり (従前回答) 裁判所の適正な運営のためには、現に事務処理に当たる各職員の育成を図ることが不可欠であると考えている。これまでも、職員の各段階に応じて、実務に関する集合研修や職場におけるきめ細やかなOJTが実施されており、各職場においては、研修参加前の動機付けや研修参加後に研修を踏まえた働きかけを行うなどして、研修参加者に対し研修とOJTを連動させた育成が行われているものと認識している。今後も人材育成の重要性を踏まえ、研修の企画、実施、研修環境の整備充実等に努めるとともに、研修とOJTを連動させた職員の育成が図られるよう引き続き取り組んでいきたい。 なお、研修計画の策定は、当局において責任をもって行うべきものであるが、要望があれば申し出てもらって差し支えない。</p>

23	<p>■ 「今後の裁判所における組織態勢と職員の職務の在り方の方向性等について」  (今後の方向性)を踏まえ、身に付けた専門性を活かすことのできる態勢の構築にむけた具体的なとりくみを明らかにすること。</p>	<p>【専門性を活かす態勢の構築に向けた具体的取組】</p> <p>従前回答のとおり  (従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、裁判手続のデジタル化を始めとした情報通信技術の活用、通達等の見直しも含めた各種事務の簡素化・効率化、組織・機構の見直しにより、事務の合理化、効率化を図り、職員一人一人が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えている。</p> <p>このような基本的な考え方下、事務の合理化、効率化については、これまでも順次説明しているとおり、各種の合理化等を行ってきたところであり、今後も、裁判部、事務局を問わず、通達等の見直しも視野に入れながら、できることから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>職員の専門性の活用や付与等にも取り組んでいるところであり、例えば、書記官については、デジタル化後の書記官事務について、法的知識と実務慣行に通じ、裁判官の審理運営方針等を理解・共有できる書記官こそが担うべき事務があるのではないかと、といった視点から議論がなされているところであり、そのような事務に注力できる事務処理態勢を構築していく必要があると考えている。また、事務官についても、専門性の活用・付与等やそれに向けた研修の在り方を検討してきたところである。具体的には、新採用事務官の配置を含むジョブローテーションについて、ジョブローテーションの趣旨を充実させるため、令和4年4月以降、各庁や個々の事情に応じ柔軟に運用することとしたり、事務官専門研修について、令和4年度以降、裁判部配置の事務官を対象とした「裁判部分野」を新設したりしたほか、令和5年度以降、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・調査員研修を新設したところである。</p> <p>さらに、専門性を活かした能力の発揮について適正な評価が行われるよう、人事評価についても、これまで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にしていきたいと考えており、その浸透に努めているところである。</p>
----	--	--

24		<p>■ 各種研修について、「討論」偏重ではなく、知識付与を目的としたカリキュラムを充実させること。</p>	<p>【研修における知識付与】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>カリキュラムの策定は、当局が責任を持って行うべきものであるが、これまでも説明しているとおり、書記官の育成に当たっては、「事務の法的根拠を確認しその目的を見定め、常に合理的な事務を追求できる書記官」を育成目標とし、その最初の段階である養成課程においては、任官後二、三年程度の育成の目安である「初めて担当する事務を着実に遂行できる書記官」の育成に向け、基盤となる知識及び技能の習得並びに意識の涵養を行ってきたところである。</p> <p>令和4年度以降は、より質の高い書記官事務を行うことができる書記官の養成を目的として、事件の進行を意識しながら書記官事務の在り方を検討するカリキュラムを充実させるとともに、自ら主体的に知識を獲得させ、深い理解につなげさせる指導方法に移行したが、原理原則等に関する講義や、これを踏まえた自主検討、グループ討議等を行うことにより、書記官任官時に必要な知識のほとんどを習得できるようにしている。</p> <p>より質の高い書記官事務を行っていくためには、養成課程において、単に知識を獲得して職場に持ち帰るだけではなく、原理原則や書記官事務に関する基本的知識・技能を自ら主体的に獲得し、実践的な課題を自ら主体的・論理的に考え解決することができる書記官の育成に努めていきたい。</p>
25		<p>■ 異動期等における「職務導入研修」を確実に実施し、新しい仕事を担当する際の不安をなくすとともに、職務を行うために必要な知識付与を行うこと。</p>	<p>【職務導入研修の実施】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職務導入研修については、下級裁との間でその充実の必要性の認識を共有し、各庁において、その実情に応じて、各部署に配置される職員に対する職務導入研修の充実が図られているものと承知しているが、今後も効果的かつ充実した研修が実施されるよう、努力していきたい。</p>
26		<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、イントラネット環境の整備をすること。</p>	<p>【デジタル化に伴う総研の位置付けや体制・環境整備】</p> <p>裁判所職員総合研修所の位置付けについては要望として承る。</p> <p>裁判手続のデジタル化の進展も見据え、裁判所書記官養成課程においては令和4年10月以降、家裁調査官養成課程においては令和6年3月以降、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用した研修カリキュラムを実施しているところである。裁判手続のデジタル化を始め裁判所のデジタル化の今後の動向も踏まえて引き続き検討していきたい。研修用パソコンのイントラネット環境の整備など、研修設備の整備方針については、その必要性や費用対効果の検討を含めて当局において責任をもって行うべきものと考えているが、意見等があれば述べてもらって差し支えない。</p>

27	○ 裁判所職員総合研修所における研修は、裁判手続のデジタル化をはじめ、司法制度の具体的な運用や各職種の職務・職責、事務処理態勢の変化等も踏まえて、職場・職員のニーズに応じたものとする。	<p>【研修の充実】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、新たな制度やデジタル化に対応し、また、国民の期待に着実に応えていくためにも、今後とも、職員の能力、資質等のより一層の向上を図り、各職種の職務の専門性を高めるとともに、職種間の協働・連携をより一層深めるという観点に立って研修の企画、実施、研修環境の整備充実等に努めていきたいと考えている。</p>
28	○ 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>【書記官・家裁調査官養成課程におけるデジタル化に関する修習カリキュラムの充実】</p> <p>裁判所書記官養成課程において、令和4年10月以降、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に1台ずつ貸与し、令和5年度は、総研参集時は前記の養成課程用パソコンを使用し、実務修習ではこれに加えて事件情報を取り扱うことができるスタンドアロンパソコンを整備し、養成課程生は2台を使い分けた。令和6年度は、J・NET回線に接続可能なパソコン（新研修用パソコン）を修習実施庁に整備し、養成課程生は、予修期修習、裁判事務修習、二部1年生のリモート研修、実務修習において、新研修用パソコン1台で調書の作成やポータル閲覧等ができるようにし、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>
29	<p>(更問)</p> <p>書記官養成課程の予習期修習について、研修の目的を明確にするとともに、内容の充実をはかること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【書記官の予修期修習の充実】★</p> <p>予修期修習は、養成課程研修生に対して、裁判所書記官養成課程の集合研修等において学ぶカリキュラムの全体像や到達目標を理解させ、集合研修等への動機付けを行うとともに、養成課程で学ぶ書記官事務に関する基本的理解や具体的イメージを獲得することを目的として実施するものである。</p> <p>その実施に当たっては、予修期修習が充実したものとなるよう、毎年度、指導担当者に向けて上記目的や内容、指導方法を記載した指導要領を、研修生に向けて上記目的や内容、予修期修習に臨む姿勢等を記載したハンドブックをそれぞれ作成して配布している。</p> <p>なお、予修期修習のカリキュラムの充実は、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>

30	<p>○ 書記官および家裁調査官養成課程生に配布したパソコンについて、研修効率を上げるためにも利用に関する様々な制限を撤廃すること（使い勝手の良いものとするなど）。</p>	<p><b>【養成課程生の研修効率の向上】★</b></p> <p>これまで説明しているとおり、裁判所書記官養成課程において、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用したカリキュラムを実施しているところ、令和5年10月以降、M365における養成課程テナントから裁判所テナントへ移行しており、裁判所ポータル閲覧や裁判所アカウントによるメールの利用が可能となったことにより、研修に必要な情報の取得や、総研での研修中の養成課程生と所属庁の職員等との連絡も容易となった。また、令和6年度は、J・NET回線に接続可能なパソコン（新研修用パソコン）を修習実施庁に整備し、養成課程生は予修期修習、裁判事務修習、二部1年生のリモート研修、実務修習において、新研修用パソコン1台で、上記のほか調書の作成やポータル閲覧などができるようになり、利用方法が広がったと考えるが、引き続きより研修効果が高まるよう利用方法の見直しを継続的に行っていききたい。</p> <p>家裁調査官養成課程においては、令和6年3月から、インターネット接続環境のある研修用パソコンを家裁調査官養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用したカリキュラムを実施している。J・NET回線に接続可能であることから、裁判所ポータル閲覧や裁判所アカウントによるメールの利用が可能であり、研修に必要な情報の取得や、総研での研修中の養成課程生と所属庁の職員等との連絡も容易に実施できる環境となっているが、引き続き、より研修効果が高まるよう利用方法の見直しを継続的に行っていききたい。</p>
31	<p>○ 各種研修について、オンラインによる参加を認めること。</p>	<p><b>【オンライン研修などの環境整備の拡充】</b></p> <p>令和4年度から、総研及び高裁が実施する研修用として、インターネット接続環境のあるパソコンを、高裁本庁に各2台、地裁本庁及び家裁本庁に各1台、整備したところであるが、加えて令和5年10月から全職員にM365が導入されたことから、一部の研修をTeamsのウェブ会議により実施しているところである。研修に幅広くオンライン研修を導入することについては、研修環境の整備、その利用に適した研修の選別や内容の企画立案、講師の養成といった様々な事項を検討する必要があるが、ワークライフバランスの観点等も踏まえ、引き続きオンライン研修の活用について問題意識を持って検討しているところであり、できるところから実施していききたいと考えている。</p>
32	<p>○ 裁判所職員総合研修所での生活が集団生活であることを踏まえ、集合研修時のメンタルケアに配慮すること。</p>	<p><b>【研修生のメンタルケア】</b></p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>研修生のメンタルヘルスの重要性については十分に認識しており、例えば、心身の不調についての相談窓口として、総研においては医務室職員による健康相談を行っているほか、専門のコウンセラーによるコウンセリングを実施し、個々の職員の健康上の相談等にできる限り対応できるように努めているところである。また、職員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的として、養成課程研修生についてもストレスチェックを実施しているところである。</p>

33	<p>○ 裁判所職員総合研修所における講義や各庁における研修・各種協議会の資料などをいつでも視聴・閲覧できるようにすること。あわせて、総研コンテンツの内容を充実させること。</p>	<p>【研修・各種協議会資料を視聴・閲覧できる環境の整備と総研コンテンツの充実】★</p> <p>令和5年10月から運用を開始した新しい総研コンテンツに、面接技法や討議方法に関する動画教材のほか、研修に関連する知識や技能等をコンパクトに（4分以内で）まとめた動画コンテンツ、裁判所書記官研修部の最新の研修や取組に関する情報を発信するための、研修のデジタル化の取組状況を発信するための等のコンテンツを掲載している。新しい総研コンテンツには、旧総研コンテンツに掲載されていた中央研修や養成課程の状況、実務研究会の討議結果など法規・通達や事務に関連する内容等も含めた実務で活用できる情報、講演の要旨、実務研究の研究データに加え、実務講義案、調査実務講義のレジュメや入門書、新採用職員向け研修教材「マイルストーン」及び「裁判所と裁判所職員」、総研所報及び家裁調査官研究紀要のバックナンバーなどの各種データを新たに掲載したほか、一部の研修について、その教材や配布資料を掲載して、職員が自由に閲覧し、活用できるようにしている。また、養成課程や総研をいっそう身近なものとして感じてもらい、より親しみを持ってもらうため、「総研ニュース」を掲載している。</p> <p>今後も、総研コンテンツの掲載記事の内容の充実を図っていきたいと考えている。</p>
34	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 主任家裁調査官選考の実施状況（申込者数を含む）を明らかにすること。</p>	<p>【主任家裁調査官の選考の実施状況】</p> <p>令和5年度は、募集人員が43人であったところ、62人（うち女性42人）が受験し、43人（うち女性31人）が合格した。令和6年4月には、令和3年度及び令和4年度の合格者も含めて42人（うち女性31人）が主任家裁調査官に昇任した。</p>
35	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 課長補佐選考の実施状況（申込者数を含む）を明らかにすること（男女別、高裁別）。</p>	<p>【課長補佐選考の実施状況】</p> <p>別紙のとおり</p>
36	<p>○ 主任書記官・主任家裁調査官・課長・課長補佐・専門官等については、原則として自庁発令し、公平・民主的に昇任させること。</p>	<p>【自庁昇任】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>主任書記官や主任家裁調査官等については、意欲と能力のある職員を公平で透明な手続により広く登用するため、公募制を採用しているところであり、また、その他の上位官職への登用についても成績主義、能力主義、適材適所の任用原則に基づいて、公平に実施されているものと考えている。これらの結果、その庁に適任者があれば自庁昇任を検討することになるが、他方、適材適所及び昇進の機会均等の要請からすれば、比較的高いポストになればなるほど、他庁をも含めた広い範囲から人選を行うことは当然のことであろう。いずれにしても、具体的な配置の検討に当たっては、家庭状況等の個別事情にも十分に配慮しているところである。</p>

37		○ 課長補佐選考について、合格者数を抜本的に増やし、意欲と能力のある専任事務官の登用をすすめること。	<p>【専任事務官の課長補佐への登用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各庁の個別の事情があろうから、最高裁としてコメントを述べることはできないが、優れた人材は、書記官資格がなくとも、上位の官職に登用していくということは、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則からして当然のことであり、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていないという基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、このような運用方針は今後とも一層徹底していきたいと考えている。</p>
38		○ 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の対象にならないポストについては、管理職選考による任用の対象から外すこと。	<p>【役職定年制の対象にならないポスト】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>管理職選考については、各高裁において実施しているところであり、意欲と能力のある職員を公平で透明な手続により広く登用するため、公募制を採っているところ、定年引上げ後もこれまでと同様、各高裁において適切に運用されるものと認識しているが、職員団体において、そのような要望があることは承った。</p>
39		○ 主任速記官は従前の運用を継続し、発令の維持に努めること。また、公平・民主的に昇任させること。	<p>【主任速記官発令の維持】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今後とも、従前の主任速記官発令の運用の維持に努めていきたい。</p>
40		■ 裁判手続デジタル化後の書記官事務を見据え、公証官としての役割や法律専門職としての機能をさらに高め、職務評価の向上につなげること。	<p>【書記官の職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職務評価の向上については、デジタル化後の書記官事務について、法的知識と実務慣行に通じ、裁判官の審理運営方針等を理解・共有できる書記官こそが担うべき事務があるのではないかと、といった視点から議論がなされているところであり、そのような事務に注力できる事務処理態勢を構築していく必要があると考えている。令和4年5月18日に成立した民事訴訟法等の一部を改正する法律における書記官権限の創設事項（訴え提起手数料の納付を命ずる処分、担保取消しの際の権利を行使すべき旨の催告、電子調書に明白な誤りがある場合の調書の更正、過納付手数料の還付等、証人等の旅費等の支給）の内容も踏まえながら、その役割・職務の重要性にふさわしい職務評価が与えられるよう努力していきたい。</p>

41	○ 研修や異動のあり方について、書記官の専門性を踏まえたものとする。	<p>【書記官の専門性を見据えた異動・研修の在り方】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>先程回答したとおり、書記官についても、本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えている。</p>
42	■ 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>【全国統一的去行事務処理要領の整備】</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>

(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[ ]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)に関して事務処理上の留意点をまとめた事務連絡を発出した。

刑事手続では、当事者間秘匿制度の刑事損害賠償命令事件への導入に伴い、刑事損害賠償命令事件に関する書記官事務の手引を改訂し、また、氏名秘匿法制の導入に際しては、ウェブ説明会で改正規則の概要を説明した上で事務処理上の留意点をまとめた運用の手引や執務の参考資料及び同法制に関連する通達・事務連絡等の発出文書一覧を作成し、更に、逃亡防止法制に関しても執務の参考となる資料や書式を作成し、これらをポータルサイトに掲載するなどして職員に周知した。これに加え、刑事手続に関する法改正等に関連して発出された通知や事務連絡等を容易に参照できるように、ポータルサイト上の掲載箇所へのハイパーリンクを貼った一覧表を[ ]に掲載している。

少年手続では、令和4年4月に施行された少年法等の一部改正及び令和6年2月に施行された刑事訴訟法等の一部改正に伴う少年審判規則の一部改正については、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。

43	<p>(更問)</p> <p>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> <p>※ 現状、Teamsの不具合や二段階認証のリセットなどの対応は、担当書記官やIT担当係などが情報を聞き取った上で最高裁において対応してもらうこともあるが、担当書記官等では分からないような内容も多く、担当書記官等の負担となっていることに加え、利用者にも不要な負担をさせている。(個別の事件に関係がなく、)高度なことや最高裁が対処すべきことについては、最高裁直下の窓口を作り、効率化をばかるとともに、当事者の利便性を上げるべきである。</p>	<p>(更問)</p> <p>【Teamsの不具合対応マニュアルの整備、不具合の窓口整備】</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>
----	---	---

44	<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><b>【外字の取扱い】</b>  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> <p><b>【問】</b>  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の現時点での検討状況・内容を教えてもらいたい。</p> <p><b>【答】</b>  関係機関との調整等を含め、現在検討を行っているところであり、近日中に指針を示したい。</p> <p><b>【問】</b>  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「近日中」と回答してから1年が経過するが、いつ頃示す予定かおおよかな目途だけでも教えてもらいたい。</p> <p><b>【答】</b>  関係機関との調整等を含め、現在検討を行っているところであるが、指針提示時期の目途については、説明できる段階になれば説明したい。</p>
45	<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><b>【書記官事務の標準化】★</b>  書記官事務は裁判官の事務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>

46	○ 実務講義案をはじめ、各種事件の処理に必要な執務資料等をデータ化するとともに、「民事書記官事務の手引き」のアップデートを行うこと。	<p>【執務資料のデータ化等】★</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・効率化を図るといった職員及び職員団体の意見等も踏まえ、これまでも書記官実務研究報告書、実務講義案等、マイルストーン、裁判所と裁判所職員のデータ化・配布を進めてきたところ、いずれについても令和5年10月にポータルサイトの総研コンテンツに掲載し、その後も教材等を随時追加して掲載しているところであるので、活用してもらいたい。</p> <p>新たなポータルサイトにおいては、民事、刑事、家事・少年の分野ごとに各種コンテンツをまとめ、職員が常に最新の情報にアクセスできる環境を構築できるよう取り組んでいる。なお、最近のトピックとしては、消費税法施行令改正による執行機関の適格証明書等の交付事務について、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務資料を各庁に配布したり、当事者間秘匿制度が刑事損害賠償命令事件に導入されることを受け、刑事損害賠償命令事件に関する書記官事務の手引を改訂し、また、氏名秘匿法制の導入に伴い、刑事訴訟規則改正（氏名秘匿法制対応関係）に関する運用の手引をポータルサイトに掲載した。また、各種コンテンツの使い方をわかりやすくまとめた「事件局コンテンツ使い方手引」を作成・周知して、初めて担当する分野の資料の検索等で活用できるようしているところである。</p> <p>各種事件の具体的な事務処理については、各庁各部署の実情に応じて適切に行われているものと認識しているが、今後も、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していきたいと考えている。</p>
47	■ 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。	<p>【利用者向け統一書式の裁判所ウェブサイト掲載】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判所ウェブサイト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。</p>
48	○ ①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。②また、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。	<p>①【提出された書面の電子化】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>改正民事訴訟法によると、書面等が裁判所に提出された場合には、裁判所書記官において、書面等を電子化してファイルに記録する必要があるところ、書面等を電子化する場合における具体的な方法等については、各庁における事件数の動向や本人訴訟の割合、事務処理態勢等を踏まえ、合理的な方法等を検討していくことになる。</p>

48		○ ①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。②また、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。	②【提出書面を高速かつ簡易に電子化できる機器の整備】 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。
49		■ 送達費用の手数料化を速やかに実施すること。	【送達費用の手数料化】 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。
50		○ 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。	【手数料の電子納付等の運用面の検討】 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。

51	○ 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>【過誤防止策の検討】</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。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>過誤防止策の検討に当たっては、事実を正確に把握し、的確に原因を分析した上で、法的な根拠及び本来の目的は何かという視点から検討を行い、職場実態に合った事務の合理化の観点も踏まえつつ、当該原因に対応した合理的な改善策が策定されることが必要であり、このような検討を行わないでただ単に過剰な過誤防止策を構築するようなことが求められているのではない。この趣旨が各庁で正しく理解され、実践されるよう、最高裁として支援を行っているところである。</p> <p>また、過誤報告の合理化については、これまでも最高裁として、報告を必要とする事案を絞り込み、報告を行う場合であっても、事案に応じて類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>
52	○ 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>【裁判所の事務処理態勢の在り方全般】</p> <p>従前回答のとおり (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き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>

53	○ 困難当事者との対応、事件当事者からの暴行、脅迫、不当な提訴等については、職員個人に負担を負わせることのないよう庁（組織）として対応すること。	<p>【事件当事者からの暴力行為等に対する対応】★</p> <p>裁判所の安全確保のための対応については従前回答のとおりであり、事件当事者から職員に対する暴行、脅迫、不当な訴え提起がないよう組織的な対応を適切に行うことを可能な限り努めていきたいと考えている。ただ、仮に事件当事者から職員に対して訴えが提起された場合には、裁判所の中立性の観点から、裁判所として対応することはできないことは理解してもらいたい。</p> <p>また、困難当事者との対応についても同様に可能な限り組織的な対応に努めていきたいと考えている。</p> <p>(従前回答)</p> <p>裁判所がその使命を適切に果たし社会の期待に応えていくためには、裁判所での安全が確保され国民が安心して裁判所を利用できるよう計らうことに留意する必要があるところ、各庁においては、安全確保に関わる情報について、当事者等からの情報収集を密に行い、収集した情報を元に、事案に応じた来庁者や職員等の安全確保のための対応をとってきているものと承知している。今後も、各庁において、マニュアルの整備や訓練の実施など、適切な対応が継続的に確保されるような取組を行っていきたい。加害行為が予見される場合の対応についても同様であり、各庁において、収集した情報を元に、事案に応じた安全確保のための対応をとっているものと承知しており、これからも継続していきたい。</p>
54	<p>(更問)</p> <p>「必要かつ合理的な当事者等対応の実践にむけたとりくみ」で策定されたフロー等は全国的に共有されているのか。また、その実効性の有無について、最高裁として検証を行っているのか明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【必要かつ合理的な当事者等対応の実践に向けた取組】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>令和2年10月30日付け総務局第一課長・第三課長事務連絡「必要かつ合理的な当事者等対応の実践に向けた取組について」で、各庁に対し、令和2年度内を目安に事務フローの策定又は見直し等をするよう依頼したところであるが、今後、この事務フロー等に基づいて各庁の実情に応じた運用を行ってもらうことにより、事務連絡の考え方が職員に浸透していくものと考えている。そして、当該事務フロー等は現場で運用されていく過程で必要に応じて改善されていくものと理解しており、運用しにくい点などがあれば、現場の職員の意見を踏まえた見直しによって、より実効的な運用に改善されていくものと考えている。</p>
55	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【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】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
56	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【4月1日現在の専任事務官ポストの拡充数】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

57	<p>【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。</p>	<p>【事務局専門職（「課」専門職）のポスト数（庁別）】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>
58	<p>【調査事項】 ☆ 訟廷管理係長のポスト数（庁別）を明らかにすること。</p>	<p>【訟廷管理係長のポスト数（庁別）】 昨年12月に伝えたとおりであり、令和6年4月期に別紙記載の各庁に訟廷管理係長を設置したところである。</p>
59	<p>【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。</p>	<p>【新型専門職のポスト数（庁別）】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>
60	<p>【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。</p>	<p>【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】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>
61	<p>■ 事務局・事件部を問わず、専門性を重視した事務官制度への転換をはかり、専任事務官の職務評価を高めること。</p>	<p>【事務官の制度改善、職務評価の向上】 職務評価の向上については、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえ、裁判所の官職に与えられた職責や期待される役割に応じて、それにふさわしい評価が与えられるよう努力してきたところであり、専任事務官についても、昇格運用の枠組みや参事官室提言の趣旨を踏まえつつ、今後とも同様の努力をしていきたいと考えている。</p> <p>これまでも説明しているとおり、裁判手続のデジタル化を始めとした情報通信技術の活用、通達等の見直しも含めた各種事務の簡素化・効率化、組織・機構の見直しにより、事務の合理化、効率化を図り、職員一人一人が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えている。</p> <p>このような基本的な考え方の下、事務の合理化、効率化については、これまでも順次説明しているとおり、事務局事務を含む各種事務の簡素化・効率化、事務局専門職の大幅な増設等を行ってきたところであり、今後も、裁判部、事務局を問わず、通達等の見直しも視野に入れながら、できることから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>また、専任事務官の専門性の活用・付与等については、次のような見直し等を行ってきたところである。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 新採用職員の採用時の配置先やジョブローテーションの柔軟な運用。新採用職員に対するOJTツールの改訂及びOJTの充実。</li> <li>② 既存の新採用研修、ステップアップ研修及びジャンプアップ研修に加えて、主任・調査員研修を新設。</li> <li>③ 既存の新任係長研修及び事務官専門研修（事務局分野）に加えて、事務官専門研修（裁判分野）を新設。</li> <li>④ 専門性を活かせる新たな類型の専門職を設置。</li> <li>⑤ 情報化事務態勢を整備するため、訟廷管理係長を設置。</li> <li>⑥ これまで同様、資格の有無に関わらない成績主義・能力主義の原則、適材適所の観点からの登用。</li> </ol> <p>これらの見直しを適切に運用していきたいと考えている。</p>

62		<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日付け渉外30号）および「事務官研修体系に関する全司法の見直し案」（第78回定期大会決定）に基づき、時期に応じた研修体系を構築して専門性を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】★</p> <p>最高裁としても、職員一人一人が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えており、専任事務官の専門性の活用・付与等に向けて、新採用事務官の配置を含むジョブローテーションの趣旨を充実させるため、新採用事務官の事務局配置、執務態勢や事務の習熟度等を考慮した短期のローテーション異動、各庁や個々の事情に応じた柔軟な異動の運用を行っているほか、専任事務官の研修について、裁判部配置の事務官を対象とした裁判部分野の事務官専門研修及び事務官として一定の経験を積んだ主任・調査員を広く対象とした新任主任・調査員研修を実施しているところであり、加えて、令和6年4月から訟廷管理係長が新設されたことから、新任の訟廷管理係長を対象とした研修を研修実施計画外で実施したところである。今後とも専門性の活用・付与等に努めたい。</p>
63		<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】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>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>
64		<p>■ 人材育成にあたっては、研修や配置のあり方を含め、若手から中高年まで個々の職員の経験や資質に応じた一貫性・継続性を持った育成を行うこと。</p>	<p>【一貫性・継続性のある人材育成】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>従前回答のとおりであるが、職員一人一人が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えている。 （従前回答の従前回答）</p> <p>若手から中高年まで全ての職員について、人材育成関連ツールも参考にしながら、官職や経験年数等に関わらず、職場の実情や個々の職員の個性、資質、経験、業務内容に応じた目標等が設定され、計画的かつ継続的な取組が実践されているものと考えている。</p>

65		<p>○ 本人の希望部署や将来的にどの部署で能力を発揮していきたいかを踏まえ、中長期的な視点で人材育成を行うこと。また、専門的な知識や職務能力の向上をはかり、部門別の人材育成を行うこと。</p>	<p>【専門知識等の職務能力向上・部門別人材育成】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>人材育成の取組に当たっては、職場の実情や個々の職員の特長、資質、経験、業務内容に応じた目標が設定され、専門知識・技能等を含めた職務能力の向上のため、計画的かつ継続的な取組が実践されているものと認識している。</p> <p>なお、中高年層に対する専門知識・技能等を含めた職務能力の向上に関して言えば、それまでの職務の経験を通じて、その能力、適性が明らかになっている部分も多いと思われるので、参事官室提言で示されている若手事務官を対象としたジョブローテーションや研修がそのままストレートに当てはまるものではないが、職務経験や問題状況等も個々の職員によって異なることから、同一分野における職場研修（OJT）などを通じて、能力の伸長が期待できる場合もあると考えている。</p> <p>今後とも、個々の職員の特長等に応じて、能力の伸長や経験等を生かした能力の発揮が図られるような育成が意識的に行われるよう、引き続き取り組んでいきたいと考えている。</p>
66		<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】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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>
67	組織見直し	<p>■ 組織統合に伴う係長ポストの削減など、専任事務官の処遇を低下させないこと。</p>	<p>【係長ポストの削減と専任事務官の処遇低下】</p> <p>今回の組織見直しは、「相似形組織」を根本から見直し、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、県単位で見ると、係長ポストの増減が見合わない庁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庁とそうでない庁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処遇の低下がないよう工夫したい。</p>
68		<p>■ 係長ポストの兼務を直ちに解消すること。とりわけ、小規模庁においては、係長ポストの兼務を速やかに解消し、職員の処遇とモチベーションの維持に努めること。</p>	<p>【係長ポストの兼務解消】</p> <p>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>

69		<p>■ 専任事務官の処遇改善にむけて、下級裁の事務局専門職（「課」専門職）ポストを拡充すること。当面、すべての本庁に「課」専門職ポストを作ること。</p>	<p>【下級裁の事務局専門職ポストの拡充】</p> <p>事務局専門職については、これまで相当数増設してきたところであるが、これまでと同様、ポストの増設に当たっては、ポスト整備の必要性や定数の状況等を踏まえ、個別具体的に可否を検討していくことになる。</p>
70		<p>■ 「組織見直し」を契機に書記官等有資格が占めている事務局のポスト（とりわけ総務・人事のポスト）を専任事務官に「開放する」など、専任事務官を係長ポストに積極的に登用することで事務官の処遇を後退させないようにすること。</p>	<p>【専任事務官の総人係長ポストへの登用】</p> <p>これまでも繰り返し述べているとおり、書記官資格の有無によって任用配置上の取扱いを差別するようなことは考えていない。優れた人材は、書記官資格がなくとも、上位の官職に登用していくということは、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則からして当然のことであり、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていない。</p>
71		<p>（更問）</p> <p>「書記官資格の有無によって任用配置上の取扱いを差別するようなことは考えていない」との最高裁回答を踏まえ、そうした立場で任用するよう下級裁を指導すること（専任事務官を配置させるための検討を行わせること）。</p>	<p>（更問）</p> <p>【事務局ポストへの任用の下級裁指導】</p> <p>繰り返しになるが、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていない。下級裁を指導することまでは考えていないが、職員団体からそのような要望があったことは承る。</p>
72		<p>■ 支部・簡裁庶務課長などのポストに専任事務官を登用すること。当面、「組織見直し」によって1ポストとなる支部庶務課長や新たに整備する企画官、専門官等のスタッフポストに専任事務官を登用すること。</p>	<p>【庶務課長等への専任事務官登用】</p> <p>現在支部・簡裁の多くが庶務課長と上席の主任書記官とを兼務しているところ、各官職の中核的役割に一層注力できるよう、兼務の在り方について検討しているところである。</p> <p>なお、これまでも繰り返し述べているとおり、書記官資格の有無によって任用配置上の取扱いを差別するようなことは考えていない。優れた人材は、書記官資格がなくとも、上位の官職に登用していくということは、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>
73		<p>■ 訟廷管理係長は、大規模庁だけではなく、中・小規模庁にも整備すること。</p>	<p>【訟廷管理係長の全庁設置】</p> <p>係の新設である以上、管理系の業務だけで係を新設できる程度の業務量がある（又は今後その程度の業務量が見込まれる）ことが必要であり、高裁や規模の大きい地家裁を中心に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>

74	職員制度	<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】★ 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>
74		<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>
75	組織見直し	<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】 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>
76	職員制度	<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】 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>

77	○ 検審査局長をはじめ、事務局ポストに再任用職員を登用しないこと。	<p>【事務局ポストへの再任用職員の任用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>検審査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>
78	■ 事務局事務の簡素化・効率化にむけて、総務部門・人事部門・会計部門それぞれで事務の合理化を行うこと。	<p>【事務局事務の簡素化、効率化】</p> <p>別紙のとおり事務局事務の簡素化、効率化の取組みを行ったところであり、引き続きできるところから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p>
79	(更問) 決裁手続をデジタル化し、簡素化・効率化し、全国統一の事務処理方法を確立すること。	<p>(更問)</p> <p>【決裁手続の簡素化、効率化】</p> <p>M365を利用した決裁方法等、最高裁における効率化の事例を情報提供しているところであるが、これまで説明しているとおり、簡素化・効率化については、通達等の見直しも視野に入れながら、できるところから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p>
80	○ 法廷警備員の職務評価を高めること。	<p>【職務評価関係】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>法廷警備員の職務評価については、これまでも業務実態等を踏まえて、それに相応しい処遇が図られるよう努めてきたところである。今後も、裁判員裁判法廷における警備業務の実態等も踏まえた上で、引き続き努力していきたい。</p>
81	(更問) 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>(更問)</p> <p>【警備業務につく際の通常業務の軽減】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各職場の管理職員は、法廷警備業務の増減に伴い、それ以外の業務量を適切に調整しているものと認識しているが、改めて下級裁を指導することとしたい。</p>

82	○ ①法廷警備員を事務官と同様の研修に参加させること。②また、警備業務の研修を行うこと。	<p>①【法廷警備員の事務官と同様の研修への参加等】★</p> <p>法廷警備員のうち、事務局や裁判部等に配置され、警備業務以外の業務を担当している者については、他の裁判所事務官と同様の職務遂行能力の向上を図ることが有用であることから、平成24年度から、ステップアップ研修やジャンプアップ研修に参加させているところであり、令和6年度からは、先に述べた条件に加え、新たに主任・調査員に任命された事務官と同等の役割が期待されている者について、新任主任・調査員研修への参加を認めることとしたところである。</p> <p>一方、ステップアップ研修、ジャンプアップ研修及び新任主任・調査員研修以外の研修については、当該研修の目的、研修効果、当該法廷警備員が現に担当している事務の内容、当該庁における事務分担の状況等を踏まえ、その必要性について個別に判断した上で参加が認められているものと認識している。</p>
82	○ ①法廷警備員を事務官と同様の研修に参加させること。②また、警備業務の研修を行うこと。	<p>②【警備業務の研修】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>法廷警備員の本来業務である警備業務の研修については、法廷警備員が警備業務に関する知識・技能を習得する必要性を踏まえた上で、日々のきめ細やかなOJTのほか、各庁の実情に応じて職務導入研修等で対応することが相当と考えている。</p> <p>各庁の実情に応じて、危機管理に関する研修等に法廷警備員が参加すること等もあるものと認識しているが、引き続き、各庁の実情に応じて適切なOJT等が行われるようにしていきたい。</p>
83	■ 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>【一人1台】</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、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>

84		<p>■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②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>①【電子速記タイプライターの購入】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
84		<p>■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②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>②【保守契約の締結に向けた検討】 従前回答のとおり (従前回答) 今後の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、当面の間は、これまで同様、必要に応じて、個別に修理等を行うとともに、業者が保有している代替機や各高裁に整備した予備機を手配するなどの方法によって適切に対応できると考えている。</p>
85		<p>○ ①録音反訳部も含めた必要な事件への速記官の立会事件の割り振りに速記官を関わらせるとともに、柔軟な対応を行うこと。②また、執務環境の変更等を行う際は、職場および速記官の意向を尊重すること。</p>	<p>①【速記立会時間の振り分けへの関与】 従前回答のとおり (従前回答) 逐語録の作成が必要となる場合において、速記官を立ち合わせるかどうかについては、各庁において、速記官の健康管理という面にも配慮しつつ、速記官の配置状況や立会状況、各庁の逐語録需要等も踏まえて、判断されるものと考えている。 多くの庁では、従前からの運用を踏まえ、速記官とも調整した上で立会時間の振り分けを行っているものと認識している。</p>
85		<p>○ ①録音反訳部も含めた必要な事件への速記官の立会事件の割り振りに速記官を関わらせるとともに、柔軟な対応を行うこと。②また、執務環境の変更等を行う際は、職場および速記官の意向を尊重すること。</p>	<p>②【執務環境の変更についての速記官の意向の尊重】 従前回答のとおり (従前回答) 速記官の執務環境の整備を行っていく上では、速記官の仕事のやりがいに配慮する必要がある一方で、各庁における録音反訳方式の導入状況や速記官の人員配置の状況等を踏まえ、逐語録需要に的確に伝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>

86	○ [ ] として認めるとともに、 [ ] をはじめとする速記システムの研究・開発ならびに研修を実施すること。	【 [ ] の研究開発及び研修の実施、 [ ] 】 従前回答のとおり (従前回答) 要望として承ったが、これまでも説明しているとおり、 [ ] 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。 [ ]
87	○ 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。	【速記官の研修】 従前回答のとおり (従前回答) 速記官については、書記官等との連携・協働により裁判部を充実・強化していくために、裁判所が当面する諸問題に関する理解を更に深めてもらうとともに、裁判部の一員としての職務意識の高揚を図っていく必要があるため、引き続きそれらを目的として、これまでと同様の時期、日程及び人数で、中央研修を実施することとしており、同研修の共同討議の工夫例の提出状況によっては、電子速記タイプライターの操作等について協議テーマとして取り上げることも考えている。 研修計画の策定は当局において責任をもって行うが、要望があれば申し出てもらって差し支えない。
88	○ 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。	【執務に必要な周辺機器の整備】 従前回答のとおり (従前回答) 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。
89	《調査事項》 ☆ 家裁調査官の事務局配置数（審級別）を明らかにすること。	【事務局配置数】 令和6年4月現在、事務局に配置されている家裁調査官は38人である（最高裁24人、高裁4人、地家裁10人）。
90	《調査事項》 ☆ 2023年度の家裁調査官の中途退職者数を明らかにすること。	【中途退職者数】 令和5年度の家裁調査官（再任用を除く。）の定年退職者及び出向者以外の退職者数並びに家裁調査官補の退職者数は49人である。

91		<p>■ ①家裁調査官の職務評価を高めるとともに、②広域かつ機械的な異動政策をやめること。</p>	<p>①【職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>家庭を巡る社会経済情勢の急激な変化の中で、行動科学の知見と技法に基づいた科学性・実証性の高い調査を行うという家裁調査官に求められる専門性はますます高度になり、その職責も一層大きなものとなっている。家裁調査官には、こうした期待に応えながら、家庭裁判所の適正迅速な事件処理により一層貢献してもらう必要があり、その職責や専門性にふさわしい職務評価が得られるよう努力していきたい。</p>
91		<p>■ ①家裁調査官の職務評価を高めるとともに、②広域かつ機械的な異動政策をやめること。</p>	<p>②【異動について】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>家裁調査官については、国民に対する司法サービスの均質化、各家裁調査官の間の負担の公平等の見地から、ある程度広域異動をしてもらう必要性が高いところであるが、異動が本人の生活関係に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、本人の意向、経歴、異動歴、育児や介護といった家族の事情等の諸事情も勘案して異動計画を検討しているところである。今後とも、公平性を損なうことのない範囲で、本人の生活環境にも十分配慮した異動が行えるよう、更に検討を重ねていきたいと思っている。</p>
92		<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】</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、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、各庁において、スケジュール管理にも配慮していると認識している。</p>

93		<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、これまでも、一人一人の資質・能力等を踏まえつつ、家裁調査官としてその職責を果たしていけるよう指導してきたところであり、今後とも適切な指導・育成に努めていきたいと考えている。</p>
94		<p>(更問) 家裁調査官への任官が困難な事情がある場合は、本人の希望に応じて例外的に転官を認めるなど、使用者として雇用責任を果たすこと。</p>	<p>(更問) 【本人の希望による転官】 従前回答のとおり (従前回答) 繰り返しになるが、家裁調査官補に対しては、これまでも、一人一人の資質・能力等を踏まえつつ、家裁調査官としてその職責を果たしていけるよう指導してきたところであり、今後とも適切な指導・育成に努めていきたいと考えているが、要望については、意見として承る。</p>
95		<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ことから、本人の希望や家庭事情等には一定の配慮をしていきたい。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>
96		<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に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>

97		<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>
98		<p>(更問) ウェブ会議を用いた調査について、検討状況を明らかにすること。</p>	<p>(更問) 【ウェブ調査の実施に向けた検討状況】 家事事件等におけるウェブ会議を用いた調査は、全ての高裁本庁・支部及び家裁本庁・支部において、運用が開始されている。運用開始に先立ち、令和5年度調査官特別研究において、ウェブ調査の実施に係る検討プロセスや実施手順等を整理し、研究結果を各庁に還元した。少年事件におけるウェブ会議を用いた調査は、令和6年5月7日から付添人及び関係機関を対象に運用が開始されており、令和7年1月6日から少年、保護者等及び被害者を対象に運用が開始される予定である。少年、保護者等及び被害者を対象とした調査については、令和6年6月3日から同年12月27日まで、東京家裁及び大阪家裁において試行が実施される予定である。試行の結果等については、各庁の運用開始に向けた準備の参考のために、情報提供していきたい。</p>
99		<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、育休正規補充のほか、各庁の実情に応じて代替要員の確保に向けた努力を行っているところであるが、今後とも引き続き、定年退職者だけでなく、中途退職者についても、臨時的任用等の希望の有無、勤務時間、執務内容等について、可能な限り意向確認を行うなどして代替要員の確保に努めていきたい。</p>
100		<p>○ 裁判所の特殊性を踏まえ、営繕技官の役割を明確にするとともに、職務評価を高めること。</p>	<p>【職務評価の向上】 従前回答のとおり (従前回答) 営繕部門では欠かせない官職であり、その職務については高く評価していることは、従前回答のとおりである。 この点は、最高裁と各高裁との業務分担の見直し後も変わりはない。</p>

101	<p>■ 行(二)職が将来に不安なく、安心して働き続けられるよう、今後の方策を示すこと。</p>	<p>【行(二)職の将来の方策】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、裁判所においても、国家機関として政府の総人件費抑制に向けた定員削減に協力していく必要があると考えており、事務の性質が他の行政官庁と類似する事務局部門について、他の行政官庁と同様に、事務の効率化等必要な内部努力を行い、定員削減に協力しているものであるが、現に在職する行(二)職員については、雇用の維持は当然のこととして、引き続き人員の減少に伴う給与上の処遇の低下を避ける努力を続けるとともに、人員の減少に伴って業務量が過重とならないように十分に配慮していきたいと考えている。</p>
102	<p>■ 行(二)職の減少に伴い、ポスト発令ができず、処遇が低下していることから、最高裁として展望を示すこと。</p>	<p>【行(二)職の将来の方策(今後の方策や展望)】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、行(二)職員の一定以上の級への昇格について、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであって、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることができない場合にまで、一定の部下数が要件となる級への昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。</p> <p>職務給の原則から、理屈付けが可能な範囲とならざるを得ないものの、執務実態をつぶさに見た上で、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう、今後も努めていきたい。</p>
103	<p>○ 人事評価を行(二)職員のモチベーション維持・向上のために活用し、処遇の低下を避ける工夫につなげること。</p>	<p>【行(二)職員のモチベーションの維持・向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも人事評価制度が人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう努めるとともに、評価結果の説明に当たっては、可能な限り各評価項目にも関連づけて、具体的な事実等も示しながら、今後の能力開発や人材育成にも資するような形で行われるよう、配慮してきたところであり、このことは行(二)職員の人事評価においても変わるものではない。</p>

104	<p>(更問)</p> <p>「人員の減少に伴う給与上の処遇低下を避ける努力を続ける」との最高裁回答がある一方で、人員の減少に伴い、ポスト発令ができない、これまでの発令実績を維持できない状況が生じている。処遇を維持し、後退させないための努力として、人事評価で上位評価が付くよう指導・育成すること。</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)</p> <p>従前回答のとおりである。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> <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。</p>
105	<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>
106	<p>(更問)</p> <p>高松高地家裁において、高松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ができるように、最高裁において自動車運転手の在り方一般について検討を行うこと</p>	<p>(更問)</p> <p>【自動車運転手の採用】</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>

107		○ 裁判所のデジタル化やコミュニケーションツールの導入を踏まえ、行(二)職にパソコンを配布し、J・NET環境を整備すること。	<p>【行(二)職員へのパソコン配布等】</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る、行(二)職員については、パソコンを活用する余地のある業務は全業務のうちのごく一部にとどまることから、単にパソコン配布の希望があることのみで職員全員に配布することはできないことは理解してもらいたい。</p> <p>もっとも、新たに付加業務を行うこととなった行(二)職員について、パソコンを活用することによって十分な事務の効率化が図られると認められる場合には、これまでも追加でパソコンを配布してきているところである。</p>
108		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 医療職の配置状況(常勤・非常勤別)を明らかにすること。</p>	<p>【医療職の配置状況(常勤・非常勤の別)】</p> <p>令和6年4月1日現在の医療職の配置状況は、作業が整い次第、折衝で回答することとしたい。</p>
109		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 看護師に対する研修の実施状況を明らかにすること。</p>	<p>【研修の実施状況】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
110		<p>■ 看護師としての専門知識・技能が活かせるよう職務内容の改善を行うとともに、医療職の職務評価を高めること。</p>	<p>【医療職の職務内容の改善、職務評価】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>医療職については、今後も家庭事件の適正・迅速な処理のために医務室の活用を図っていく必要があることや、職員の健康管理の重要性が高まっていることから、その職責や専門性にふさわしい職務評価が得られるよう努力していきたいと考えている。</p>
111		<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、当該職種の見直し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 (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>

112		<p>○ 看護師の能力開発や職務内容の見直し・改善がはかれるよう、中央研修や協議会を実施すること。また、高裁ブロック研修を定期的実施すること。</p>	<p>【看護師の研修】</p> <p>看護師の研修については、自庁研修として家裁調査官・看護師を対象とした研修がいくつかの庁で実施されているほか、高裁ブロック研修としては、令和3年度に名古屋高裁で、令和4年度は、福岡高裁、仙台高裁、札幌高裁及び高松高裁で実施されたところである。なお、令和5年度の実績及び令和6年度の予定については、追って回答することとしたい。また、今後も予算状況や各高裁の実情等により、各高裁において数年に一度実施することになると聞いているが、最高裁においても、看護師に対するブロック研修が適時に行われるよう、引き続き実施状況の把握に努めていきたい。</p> <p>おって、医療職の研修については、各庁の実情を踏まえた研修が望ましいと考えており、中央研修については、その必要性、効果、職務への影響、旅費等の予算の確保等の観点から、現在のところ、その実施は考えていないが、中央研修の要望があることは承った。</p>
113		<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、医療職（非常勤職員）にパソコンを配布し、J・NET環境を整備すること。</p>	<p>【医療職へのパソコン配布等】</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るところ、非常勤医師及び非常勤看護師については、パソコンの使用頻度、予算の適正執行の観点から、パソコンの整備等は考えていない。</p>
114	昇格	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【4月期の昇格発令数】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

115	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、級別定数を大幅に拡大し、③一時流用の運用改善をはかること。</p> <p>【級別定数全般】</p>	<p>①【級別定数全般】</p> <p>給与問題が職員の勤務条件の中でも最も重要な問題であることは十分認識している。とりわけ、級別定数改定の問題は、職員の処遇改善に直接関連する特に重要な課題であるという認識を持っている。</p> <p>今年度予算における級別定数改定要求に関する財政当局の姿勢は、既に説明してきたとおりであり、特別機関を含む全庁省に対して、国家公務員の人件費をめぐる情勢がこれまで以上に厳しいことを踏まえ、総人件費の増加を来す級別定数の改定に当たっては行（一）定数も含めた切下げを度々求められるなど財政規律の確保を徹底するようこれまでと比較にならないほど厳しい姿勢を示された。また、定数の活用方法についても、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求められたなど、級別定数改定をめぐる情勢はこれまでと比較にならないほど極めて厳しいところである。</p> <p>来年度予算における級別定数改定においても、このような基本方針の下に、財政当局の姿勢が引き続き極めて厳しいものとなることは必至である。</p> <p>したがって、当局としては、これまでと同様に級別定数の改定のために努力をしていきたいと考えているが、来年度予算における級別定数改定をめぐる情勢は全く予断を許さないと云わざるを得ない。</p>
115	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、級別定数を大幅に拡大し、③一時流用の運用改善をはかること。</p> <p>【定数回収の回避】</p>	<p>②【定数回収の回避】</p> <p>今年度予算においても、引き続き、書記官定数等の確保のため、その他の定数を切り下げざるを得なかったことなど、級別定数改定をめぐる情勢は予断を許さないが、今後も財政当局から財政規律の確保を求められた場合には、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して繰り返し説明を行うなど、必要な定数の維持に向けて努力していきたいと考えている。</p>
115	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、級別定数を大幅に拡大し、③一時流用の運用改善をはかること。</p> <p>【一時流用の運用改善】</p>	<p>③【一時流用の運用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>財政当局は、一時流用によって許容される昇格運用は、職務給の原則を踏まえたものでなければならず、かつ、一時的なものに限られるのであって、それらを逸脱した昇格運用を行っている場合には、級別定数の改定において流用元となる本定数の切下げも辞さないとの厳しい姿勢を堅持している。</p> <p>そのため、今後、現在の昇格運用が維持できるか予断を許さない状況であるところ、定年引上げ後の給与制度の在り方に関する政府の検討も注視しつつ、これまでと同様、裁判所の組織及び職務の特殊性等を説明して、可能な限り現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>

116		<p>■ 定年年齢引上げによって昇格運用を後退させることなく、これまでの昇格ベースの維持・改善をはかること。</p>	<p>【定年年齢引上げ後も昇格ベースの維持・改善】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>定年の引上げ後の昇格運用については、国家公務員の定年年齢引上げに伴う給与制度の在り方に深く関連するものであるところ、国家公務員の定年年齢引上げに伴う給与制度の在り方については、政府内で国家公務員全体の問題として検討が進められているものと承知しており、裁判所としても、引き続きその検討状況を注視しているところである。</p> <p>今後、現在の昇格運用が維持できるか予断を許さない状況であるが、裁判所の組織及び職務の特殊性等を説明して、可能な限り現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>
117		<p>■ 「退職までに誰でも5級」の実質的な到達点を維持し、役職定年制による役降り後の処遇とのバランスを踏まえ、60歳までに5級昇格を実現すること。</p>	<p>【60歳までに5級昇格】</p> <p>今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p>
118		<p>○ 級別標準職務表を抜本的に改正し、各職種の職務評価と処遇を引き上げること。</p>	<p>【級別標準職務表の抜本的改定】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>級別標準職務表の抜本的な見直しということになると、裁判所の職員だけを取り上げてどうこうするというところの問題ではなく、公務員全体について、民間企業における対応職種の具体的な格付けの状況をみながら、それとのバランスで給与上の格付けを検討していくべき問題であろう。</p> <p>もっとも、裁判所職員の場合には、人事院傘下の省庁の職員と比較すると、その職務内容の面でも、組織の面でも特殊性があるところがあるので、給与上の格付けを行政庁の職員と同一にしたのでは不都合が生ずるという点もあろう。</p> <p>このような点については、これまでも、裁判所の独自性あるいは特殊性を十分考慮に入れた職員の給与上の格付けができるよう努力してきたところであるし、今後も同様の努力をしていきたい。</p>

119		<p>■ 専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、処遇に反映させること。</p>	<p>【専門性についての適正な評価と処遇への反映】</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、専門性を活かした能力の発揮について、適正な評価を行い、職員の処遇に適切に反映できるよう努めていきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をこれまで以上につぶさに見た上で、よりきめ細やかに行っていくことはこれまでと同様であり、職場研修（OJT）などを通じて、個々の職員に応じた適切な指導等を通じて能力の伸長を図り、意欲と能力のある職員が組織の中で適切な役割を果たせるようにすることによって、職員の経験及び能力の適正な活用やモチベーションの維持に配慮した上で、適正な運用に努めていきたいと考えている。</p>
120		<p>○ 昇格時期にある職員に対しては、昇格を意識した指導・育成を行うこと。また、職員の勤務ぶり等をこれまで以上につぶさに見て適正な運用に努めるよう下級裁を指導すること。</p>	<p>【昇格実施に向けた指導・育成】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をこれまで以上につぶさに見た上で、よりきめ細やかに行っていくことはこれまでと同様であり、職場研修（OJT）などを通じて、個々の職員に応じた適切な指導等を通じて能力の伸長を図り、意欲と能力のある職員が組織の中で適切な役割を果たせるようにすることによって、職員の経験及び能力の適正な活用やモチベーションの維持に配慮した上で、適正な運用に努めるよう、改めて下級裁を指導していきたいと考えている。</p>

121		<p>○ 行(二)職、医療職などの部下数制限を撤廃すること。</p>	<p>【部下数制限の撤廃】 従前回答のとおり (従前回答) 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るが、これまでも、執務実態をつぶさに見て、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって、処遇を図る途を開いてきたところである。 しかし、このような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。 とはいえ、今後とも、職務給の原則に則り、執務実態をつぶさに見て、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう努めていきたい。 なお、医(三)職員の昇格についても、基本的に同様である。</p>
122		<p>(更問) 部下数制限が行(二)職、医療職の処遇を後退させる原因となっていることから、使用者の責任として人事院に働きかけること。</p>	<p>(更問) 【部下数制限撤廃に向けた人事院への働きかけ】 従前回答のとおり (従前回答) 従前述べたとおり、行(二)職の級別定数については、他省庁との均衡上、これ以上の改定は全く困難であると言わざるを得ない。 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るが、これまでも、執務実態をつぶさに見て、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって、処遇を図る途を開いてきたところである。 しかし、このような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。 とはいえ、今後とも、職務給の原則に則り、執務実態をつぶさに見て、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう努めていきたい。 なお、医(三)職員の昇格についても、基本的に同様である。</p>

123	○ 中途採用者および転官者等の昇格について、在職者調整などの措置により最大限有利な運用を行うとともに、昇格制度を抜本的に改善すること。	<p>【転官者等の処遇改善】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>中途採用者及び転官者等については、採用時及び転官時等に法規の許す範囲内で最大限の配慮をしているところであり、その後の昇格についても、こうした事情に配慮した定数配布基準を設定するよう努力してきている。ただ、昇格は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度や勤務実績、人事評価の結果等を総合的に評価して、個別に判断して実施されるものであり、在職者調整の結果が一律に昇格に結びつくものでないことは理解してほしい。</p>
124	○ 各職種について、要求書記載のとおり各級に格付けるとともに、一時流用の運用を改善すること。	<p>【一次流用の運用改善】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>財政当局は、一時流用によって許容される昇格運用は、職務給の原則を踏まえたものでなければならず、かつ、一時的なものに限られるのであって、それらを逸脱した昇格運用を行っている場合には、級別定数の改定において流元となる本定数の切下げも辞さないとの厳しい姿勢を堅持している。</p> <p>そのため、今後、現在の昇格運用が維持できるか予断を許さない状況であるところ、定年引上げ後の給与制度の在り方に関する政府の検討も注視しつつ、これまでと同様、裁判所の組織及び職務の特殊性等を説明して、可能な限り現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>
125	○ 現在一時流用を行っている職種・級については、その運用を維持するとともに、上位級の発令が困難となった職種については、さらなる基準の緩和を行うなど、運用改善を図ること。	<p>【上位級の発令】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>例えば、書記官5級は、級別標準職務表上、本省でも課長補佐がようやく格付けされる職務の級であり、主任書記官補佐、訟廷係長及び独簡課長というポストにおいて一定の経験を経た書記官につき、特に認められるものであることから、昇格運用の改善を図ることは極めて困難であると言わざるを得ない。</p>

126	○ 家裁調査官を庁規模やポストの指定に関わらず6級に格付けること。当面、首席事務補助ポストを拡大し、6級発令を拡大すること。	<p>【家裁調査官6級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>家裁調査官6級の定数拡大を巡る情勢は、極めて厳しいといわざるを得ず、拡大は見込めない。</p> <p>首席事務補助ポストについては、首席事務補助者に求められる職務の内容、首席事務補助者の職務の実績、首席事務補助ポストが組織内で果たしてきた役割や所在地首席の意見等も踏まえて検討した結果、首席事務補助ポストを維持する必要があると判断したものに限定しているものである。</p> <p>また、家裁調査官の定年退職前の6級昇格については、平成25年4月期以降は、占有期間1年の暫定定数の設定により、平成27年4月期においては、一時流用により昇格を実施してきた。</p> <p>しかし、財政当局は、一時流用により許容される昇格運用は、職務給の原則を踏まえたものでなければならないとの厳しい姿勢を堅持しており、家裁調査官の定年退職前の6級昇格のために一時流用を行った場合、職務給の原則を大きく逸脱するものとみなされ、裁判所の定数管理の厳格性に対する財政当局の信頼を失う危険性が高く、そうなれば、今後、裁判所全体の昇格運用に悪影響を及ぼすおそれがある。したがって、今後、かつての運用による昇格を実施することはできないと言わざるを得ない。</p>
127	■ 各職種の処遇改善にむけて、各職種各級の級別定数を拡大すること。	<p>【級別定数の拡大の総括説明】</p> <p>今年度予算における級別定数改定要求に関する財政当局の姿勢は既に説明したとおりであるが、財政当局は、特別機関を含む全府省に対して、行（一）定数も含めた切下げを度々求められるなど財政規律の確保を徹底するようこれまでと比較にならないほど厳しい姿勢を示してきたところであり、また、定数の活用方法についても、職務給の原則を踏まえた上で、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めている。当局としては、これまでと同様に級別定数の改定のために努力していきたいと考えているが、来年度以降における級別定数改定を巡る情勢は全く予断を許さない状況である。</p>

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

130	○ 家裁調査官①3級、4級、②5級の級別定数を大幅に拡大すること。	<p>①【家裁調査官4級・3級】</p> <p>4級及び3級については、家裁調査官の職務の複雑困難性等について繰り返し説明を行った結果、これまでの昇格運用の枠組みを維持するに最低限必要な</p> <p>4級「6」</p> <p>3級「4」</p> <p>という級別定数の切上げを何とか実現することができた。</p> <p>財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度予算においても定数拡大は極めて困難であることが予想される場所であるが、引き続きこれまでの昇格運用の枠組みを維持するのに必要な切上げを図っていきたいと考えている。</p>
130	○ 家裁調査官①3級、4級、②5級の級別定数を大幅に拡大すること。	<p>②【家裁調査官5級】</p> <p>5級については、財政当局からは、5級が府県単位機関の課長が格付けられる級であり、もはや整備が完成しており、これ以上の定数の拡大は困難である旨の認識を示されるなど、財政当局が一貫して厳しい姿勢で臨んできていることや、定数拡大に固執した場合には、全体としての職員の処遇が維持できない状況であったこと等を踏まえ、要求は断念せざるを得なかったものであるが、これまでに獲得した定数を有効に活用することで、これまでの昇格運用の枠組みを維持できるものと考えている。</p>
131	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【占有延長の枠組による発令実績】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
132	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 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。</p>	<p>【学齢60で4級以下の職員数（職種別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

133		<p>■ 行(二)職について、人員の減少を理由に処遇を低下させないこと。</p>	<p>【行(二)昇格運用の総括説明】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>従前述べたとおり、行(二)職の級別定数については、他省庁との均衡上、これ以上の改定は全く困難であると言わざるを得ない。</p> <p>行(二)職の昇格運用については、今後とも知恵を絞ってできる限り後任不補充となる前の運用から後退しない処遇を維持できるように努力したいと考えている。しかし、一定以上の級への昇格については、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであって、これまでも執務実態をつぶさに見て、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって処遇を図ってきたところであるものの、例えば、5級といった上位級にあっては現実の部下数や管理調整的役割といった執務実態を前提にして給与格付がなされているところであり、このことは、人事院勧告資料にも明らかである。したがって、級別定数があるからといって、そうした枠組みを踏み出してまで昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。</p>
134		<p>(更問)</p> <p>「行(二)職の昇格運用については、今後とも知恵を絞ってできる限り後任不補充となる前の運用から後退しない処遇を維持できるように努力したい」と回答しているが、実際には処遇が後退している。最高裁として、処遇を後退させないための方策や展望を示すこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【行(二)の処遇維持のための方策】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも、勤務実態をつぶさに見た上で、例えば、自動車運転手においては広域班編制、守衛においては業務委託、庁務員においては業務委託又は付加業務といった理屈付けを用いることによって処遇を図ってきたところであり、本庁に準ずる組織を有するなどの状況にあった支部間でも広域班編制を認めるなどの工夫を行ってきたところであるが、これらの理屈付けを用いることができない場合にまで、昇格を実施することはできないことは理解してもらいたい。</p>
135		<p>○ 行(二)職3級、4級、5級の発令基準を緩和すること。</p> <p>【行(二)昇格運用の総括説明】</p>	<p>①【行(二)昇格運用の総括説明】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>従前述べたとおり、行(二)職の級別定数については、他省庁との均衡上、これ以上の改定は全く困難であると言わざるを得ない。</p> <p>行(二)職の昇格運用については、今後とも知恵を絞ってできる限り後任不補充となる前の運用から後退しない処遇を維持できるように努力したいと考えている。しかし、一定以上の級への昇格については、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであって、これまでも執務実態をつぶさに見て、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって処遇を図ってきたところであるものの、例えば、5級といった上位級にあっては現実の部下数や管理調整的役割といった執務実態を前提にして給与格付がなされているところであり、このことは、人事院勧告資料にも明らかである。したがって、級別定数があるからといって、そうした枠組みを踏み出してまで昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。</p>

135	<p>■ ①行(二)職について、従前の昇格水準を維持すること。当面、行(二)職②3級、③④4級、⑤5級の発令基準を緩和すること。</p> <p>【行(二)3級(庁務員・守衛3級)】</p>	<p>②【行(二)3級(庁務員・守衛3級)】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>庁務員・守衛3級については、裁判所の組織の特殊性を考慮して、相当踏み出した運用を行っているところであり、これを更に緩和することは困難であると考えている。</p>
135	<p>■ ①行(二)職について、従前の昇格水準を維持すること。当面、行(二)職②3級、③④4級、⑤5級の発令基準を緩和すること。</p> <p>【行(二)4級(技能職)】</p>	<p>③【行(二)4級(技能職)】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>技能職の4級昇格については、級別標準職務表上、多数の部下職員を直接指揮監督する職長といった部下数要件が付されている。しかし、裁判所の場合には、組織の特殊性に着目して、従前から部下を有しない職員についてもその属人的要素を見ながら4級への途を開き、昇格水準も順次緩和措置を講じてきたところである。</p> <p>今後とも、こうした運用の実績を踏まえて昇格を検討していきたいと考えているが、既に相当踏み出した運用となっているので、これ以上の緩和措置をとることは困難である。</p>
135	<p>■ ①行(二)職について、従前の昇格水準を維持すること。当面、行(二)職②3級、③④4級、⑤5級の発令基準を緩和すること。</p> <p>【守衛4級】</p>	<p>④【守衛4級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>守衛4級は、「多数」の守衛を直接指揮監督する守衛長について認められる格付けであるが、裁判所においては、組織の特殊性に着目して、これまで部下数の制限をぎりぎりまで緩和した運用を行ってきたところである。</p> <p>このような運用を更に拡大し、2人庁のトップについても4級格付けとすることは、裁判所独自の運用が著しく突出する形となるため困難である。</p>

135		<p>■ ①行(二)職について、従前の昇格水準を維持すること。当面、行(二)職②3級、③④4級、⑤5級の発令基準を緩和すること。</p> <p>【行(二)5級】</p>	<p>⑤【行(二)5級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>5級といった上位級にあつては、現実の部下数や管理調整的役割といった執務実態を前提にして給与格付がなされているところであり、このことは人事院勧告資料にも明らかである。</p> <p>したがって、級別定数があるからといって、そうした枠組みを踏み出してまで昇格運用ができるわけではないことは理解していただきたい。</p>
136		<p>(更問)</p> <p>外部委託の部下数カウントや特例的な付加業務を活用することで発令基準を緩和すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【外部委託の部下数カウントや特例的な付加業務の活用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>行(二)職員の付加業務については、これまでも、付加業務に従事する必要性や、その具体的な業務内容等について説明した上で、職場の状況や個々の職員の意向や執務状況等を踏まえて行ってきたものと認識しており、今後も丁寧に説明や状況の確認を行うなど、十分に配慮していきたいと考えている。</p>
137		<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>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るが、これまでも、執務実態をつぶさに見て、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって、処遇を図る途を開いてきたところであり、この枠組み自体は変更していない。</p>

138	○ 付加業務を行っている場合は、職種・級を問わず、昇格に反映させること。	<p>【付加業務の処遇への反映】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>行(二)職員の処遇については、これまで、個別的に執務実態をきめ細かく見た上で、付加業務等、可能な限りの理屈付けを用いて、人員の減少に伴う処遇の低下を避ける努力をしてきたところである。</p> <p>今後とも、同様の努力を続けたいと考えているが、これまで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>
139	○ 看護師3級は、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。	<p>【看護師3級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>看護師の3級は、級別標準職務表上、従前は看護師長について初めて認められる格付けであったが、令和5年度から副看護師長又は特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師について認められる格付けとして改正され、部下を有しない看護師についても3級格付けが認められることとなった。裁判所では、これまで、平素の勤務ぶり、勤務実績等を見ながら、部下を有しない看護師についても3級格付けを認めるという運用をしてきたところであり、今後とも、これまでと同様に、勤務実績等をつぶさに見て、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう努めていきたい。</p>
140	<p>■ 専門職4級、5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p> <p>【行(一)昇格運用の総括説明】</p>	<p>【行(一)昇格運用の総括説明】</p> <p>繰り返しになるが、今年度予算における級別定数改定において、財政当局は、定数の活用方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、昇格運用において成績主義・能力主義が徹底されるべきであるとして、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきているところであって、一般的な昇格運用の緩和は全く困難な状況であるが、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用をできる限り維持できるよう努力していきたいと考えている。</p>

140	<p>■ 専門職4級、5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p> <p>【支部・独簡専門職4級】</p>	<p>【支部・独簡専門職4級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>支部・独簡専門職の4級昇格については、暫定定数の設定により認められてきたものであることから、一般的な占有期間の延長は困難である。</p> <p>今後も、一時流用により現在の運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>
141	<p>■ 事務官「退職までに誰でも5級」の到達点を後退させないために、60歳までに5級昇格させること（公判部専門職等の占有期間を延長すること）。当面、事務局専門職（「課」専門職）および係長ポストへの登用をすすめること。</p>	<p>【退職時5級枠組みの維持】</p> <p>繰り返しになるが、今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p> <p>また、優れた人材は、書記官資格がなくとも、上位の官職に登用していくということは、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則からして当然のことであり、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていないという基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、このような運用方針は今後とも一層徹底していきたいと考えている。</p>
142	<p>■ 50歳前後の3級職員については、昇格を意識した配置や指導を行い、早急に4級昇格を行うこと。</p>	<p>【4級昇格を見据えた指導】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をこれまで以上につぶさに見た上で、よりきめ細やかにやっていくことはこれまでと同様であり、職場研修（OJT）などを通じて、個々の職員に応じた適切な指導等を通じて能力の伸長を図り、意欲と能力のある職員が組織の中で適切な役割を果たせるようにすることによって、職員の経験及び能力の適正な活用やモチベーションの維持に配慮した上で、適正な運用に努めていきたいと考えている。</p>

143		<p>(更問)</p> <p>最高号俸に到達した職員については、モチベーション維持のために速やかに昇格させること。</p>	<p>(更問)</p> <p><b>【最高号俸職員の昇格】</b></p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>繰り返しになるが、昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をこれまで以上につぶさに見た上で、よりきめ細やかに行っていくことはこれまでと同様であり、職場研修（OJT）などを通じて、個々の職員に応じた適切な指導等を通じて能力の伸長を図り、意欲と能力のある職員が組織の中で適切な役割を果たせるようにすることによって、職員の経験及び能力の適正な活用やモチベーションの維持に配慮した上で、適正な運用に努めていきたいと考えている。</p>
144		<p>■ 係長5級の発令基準を緩和し、民主的に昇格させること。</p>	<p><b>【係長5級】</b></p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>係長5級定数について、財政当局からは、人事院規則に定める級別標準職務表に照らし、行政府省から突出した級別定数設定がなされていることについて疑問を呈され、既に認められている定数であっても切り下げるべきであるとして、級別標準職務表に格付けのない係長5級定数については、すべて4級へ切り下げるよう強く迫られた。しかしながら、裁判所の特殊性等を主張し、同数の専門職5級定数への組替えに応じることとなったものの、同数を上限として今後も専門職5級定数を流用する形で係長5級発令は認められることとなっている。</p> <p>したがって、予算書上の定数構成に変動は生じるものの、今回の組替えによって職員の処遇に影響を与えることはなく、限られた定数の中で、今後も従前の昇格運用の枠組みを維持できるよう努力していきたいと考えている。</p>
145		<p>■ 訟廷・公判部専門職5級の発令基準を緩和すること。</p>	<p><b>【訟廷・公判部専門職5級】</b></p> <p>繰り返しになるが、今年度予算における級別定数改定において、財政当局は、定数の活用方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、昇格運用において成績主義・能力主義が徹底されるべきであるとして、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきているところであって、一般的な昇格運用の緩和は全く困難な状況であるが、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用をできる限り維持できるよう努力していきたいと考えている。</p>

146	○ 占有期間を限定的に延長する枠組みでの発令数を拡大すること。	<p>【占有期間延長の枠組みの発令数拡大】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>先に述べたように、人事評価制度の下で厳格な成績主義を適用することを前提に当該枠組みを設けたものであることから、適任者がいない場合にまで、同枠組みによる昇格を実施することはできないことは理解してもらいたい。</p>
147	<p>(更問)</p> <p>占有期間を限定的に延長する枠組みの占有期間をさらに延長して60歳時に5級昇格を実現させること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【60歳で5級昇格】</p> <p>繰り返しになるが、今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p>
148	<p>(更問)</p> <p>60歳までに誰でも5級発令ができなくなったことを踏まえ、これまで以上に勤務ぶりをきめ細かく見て、占有期間を延長する枠組みでの発令を拡大すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【発令数拡大に向け勤務ぶりを細かく見ること】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をこれまで以上につぶさに見た上で、よりきめ細やかに行っていくことはこれまでと同様である。</p>
149	■ 法廷警備員4級、5級の発令基準を緩和すること。	<p>【法廷警備員4級、5級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>法廷警備員4級については、係長・専門職への任命を前提とした昇格に配慮してきているところである。今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、このような運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p> <p>法廷警備員5級については、本定数化は不可能であるし、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると一般的な占有期間の延長は全く困難と言わざるを得ない。今後も、一時流用により、係長・専門職への任命を前提に昇格を実施する現在の運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>

150		<p>■ 書記官4級、5級の昇格基準を緩和し、民主的に昇格させること。</p>	<p>【書記官4級・5級】</p> <p>書記官5級及び4級については、大幅な定員振替や増員による書記官の年齢構成の変化に伴い、昨今、急激に定数が逼迫してきており、今後、これまでの昇格運用の維持が困難な状況になると予想されることから、引き続き今年度予算においても各級の切上げを最重点事項とし、財政当局に対し、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して、繰り返し説明を行った結果、これまでの昇格運用の枠組みを維持するため、また、管理監督職勤務上限年齢制の導入に伴い必要となる分として最低限必要な</p> <p>5級「163」、 4級「15」、</p> <p>という級別定数の切上げを何とか実現することができた。</p> <p>来年度以降も、引き続き必要な切上げを図っていきたいと考えているが、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度以降の定数拡大は極めて困難であることが予想されることとあり、今後、昇格検討対象者の一層の増加が見込まれる中で、これまでの昇格運用が維持できるか予断を許さない状況にある。</p> <p>今年度においては、既存の定数及び今回切上げを実現した定数を有効に活用して、人事評価の結果はもとより、職員の平素の勤務ぶり、勤務実績等をきめ細かく見ることにより、適正な昇格運用を維持していきたいと考えている。</p>
151		<p>○ 家裁調査官4級、5級の昇格基準を緩和し、民主的に昇格させること。</p>	<p>①【家裁調査官4級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>人事評価の結果や勤務実績等を勘案して、採用後10年を経過した段階で4級に昇格させてきたところであるが、家裁調査官4級の定数状況を考え、採用後9年台での昇格を少しでも出せないかと努力した結果、現在では、採用後9年台でも昇格を実施してきている。</p> <p>②【家裁調査官5級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>家裁調査官の5級定数は、近く主任家裁調査官への昇任が見込まれるいわば準主任ともいうべきポストにある者について、5級格付けが認められたものである。家裁調査官の5級格付けは、このような趣旨で認められたものであるから、今後ともその趣旨に沿った定数運用を行っていきたいと考えている。</p>

152	○ 速記官5級は、該当者で未発令の者を早期に発令すること。	<p>【速記官5級】 従前回答のとおり (従前回答) そのような要望があることは承った。なお、個別の人事については、コメントすることはできない。</p>
153	○ 主任速記官6級は、公平・民主的に発令すること。	<p>【主任速記官6級】 従前回答のとおり (従前回答) 速記官の6級の処遇については、主任速記官の発令基準の維持に努めているところであり、更なる改善は困難である。</p>
154	○ 営繕主任技官5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。	<p>【営繕主任技官5級】 従前回答のとおり (従前回答) 5級は、級別標準職務表上、本省及び管区機関でいうと課長補佐がようやく格付けされる級であり、財政当局が財政規律の確保を前提とした極めて厳しい姿勢を堅持していることを踏まえると、主任技官5級ポストの増設は極めて困難であると言わざるを得ない。今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用を維持できるよう努力していきたいと考えている。</p>

(別紙)

番号1【令和6年4月1日現在の2人庁】

(東京地裁管内) 八丈島簡裁、伊豆大島簡裁、新島簡裁

(水戸地裁管内) 常陸太田簡裁

(長野地裁管内) 木曾福島簡裁、岡谷簡裁、飯山簡裁

(新潟地裁管内) 村上簡裁、南魚沼簡裁、糸魚川簡裁

(京都地裁管内) 京丹後簡裁、亀岡簡裁

(神戸地裁管内) 浜坂簡裁、篠山簡裁

(和歌山地裁管内) 串本簡裁

(名古屋地裁管内) 新城簡裁

(金沢地裁管内) 珠洲簡裁

(広島地裁管内) 大竹簡裁、竹原簡裁、府中簡裁、庄原簡裁

(岡山地裁管内) 高梁簡裁、勝山簡裁

(長崎地裁管内) 上県簡裁

(熊本地裁管内) 牛深簡裁

(鹿児島地裁管内) 屋久島簡裁、甕島簡裁

(秋田地裁管内) 男鹿簡裁

(札幌地裁管内) 夕張簡裁

(函館地裁管内) 松前簡裁、寿都簡裁

(旭川地裁管内) 中頓別簡裁、天塩簡裁

(釧路地裁管内) 本別簡裁

(徳島地裁管内) 牟岐簡裁





(別紙) 番号35【課長補佐選考の実施状況】

## 東京高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R2	55	10	65	5	2	7
R3	59	16	75	5	1	6
R4	58	13	71	10	1	11
R5	51	11	62	4	3	7

## 大阪高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R2	20	5	25	4	1	5
R3	18	7	25	2	2	4
R4	26	4	30	2	0	2
R5	25	3	28	5	1	6

## 名古屋高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R2	28	7	35	1	0	1
R3	22	6	28	3	2	5
R4	18	5	23	5	0	5
R5	16	3	19	2	0	2

## 広島高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R2	7	5	12	1	2	3
R3	0	1	1	0	1	1
R4	3	0	3	2	0	2
R5	8	0	8	3	0	3

## 福岡高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R2	16	12	28	1	0	1
R3	11	9	20	0	1	1
R4	15	8	23	3	0	3
R5	14	8	22	2	1	3

## 仙台高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R2	6	1	7	2	1	3
R3	7	4	11	3	2	5
R4	7	4	11	2	2	4
R5	8	10	18	4	7	11

## 札幌高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R2	6	1	7	3	0	3
R3	5	3	8	0	1	1
R4	5	2	7	1	0	1
R5	6	3	9	0	3	3

## 高松高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R2	2	1	3	1	0	1
R3	1	3	4	0	1	1
R4	1	1	2	0	1	1
R5	1	0	1	0	0	0

【機密性2】

(別紙)

番号58【訟廷管理係長の設置庁】

【東京高裁管内】

東京	高裁民事訟廷管理係長	1
	高裁刑事訟廷管理係長	1
	地裁民事訟廷管理第二係長	1
	地裁刑事訟廷管理第二係長	1

【大阪高裁管内】

大阪	高裁民事訟廷管理係長	1
	高裁刑事訟廷管理係長	1
	地裁民事訟廷管理係長	1
	地裁刑事訟廷管理係長	1

【名古屋高裁管内】

名古屋	高裁民事訟廷管理係長	1
	高裁刑事訟廷管理係長	1

【広島高裁管内】

広島	高裁民事訟廷管理係長	1
	高裁刑事訟廷管理係長	1

【福岡高裁管内】

福岡	高裁民事訟廷管理係長	1
	高裁刑事訟廷管理係長	1

【仙台高裁管内】

仙台	高裁民事訟廷管理係長	1
	高裁刑事訟廷管理係長	1

【札幌高裁管内】

札幌	高裁民事訟廷管理係長	1
	高裁刑事訟廷管理係長	1

【高松高裁管内】

高松	高裁民事訟廷管理係長	1
	高裁刑事訟廷管理係長	1

(別紙)

番号 78 【事務局事務の簡素化、効率化】

<総務部門>

courts ポータル及び同ポータル内の [ ] や Teams を活用し、以下のような事務局事務の簡素化等を行った。

- 障害者配慮に関して、これまでは文書 DB や [ ] に点在していた関係資料を [ ] ページに一括掲載し、これらの利用頻度が高いと見込んでいる裁判部職員だけでなく、庁全体としての対応を検討する際の要となる事務局職員においても容易に情報を得られるようにした。
- 通達発出時等に、高裁経由で管内地家裁へ施行していただいていたものを、可能な限り高地家裁へ同時に施行すると共に、周知については可能な限り [ ] への記事掲載に一元化することとした。
- 従前、メールの転送業務による事務負担が生じていた「図書目録」を、 [ ] 内に格納し、資料事務担当者に限らず全職員が見られるようにした。
- 下級裁宛て資料事務の調査の一部を Teams による一斉回答にした。

<人事部門>

- 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

## <会計部門>

会計担当者だけでなく職員全般を対象としてポータルサイトを活用して「XXXXXXXXXX」を開設したところであり、情報発信や知識付与をしつつ、事務の合理化を図っていききたい。また、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「会計事務担当者 ALL(TG)」も開設し、従前のメール転送業務による事務負担の削減し、情報のリアルタイムな共有を引き続き図っていききたい。

その他、以下の取組みを行った。

- 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。