

【機密性2】

令和6年5月30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3回人事局総務課長交渉（5月29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3回総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
1	賃金	○ 国家公務員の賃金を月額27,000円(6.6%)以上引き上げること。	<p>【国家公務員の賃金改善】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>職員にとって、賃金の問題が最も関心の高い事項であることは十分認識しており、最高裁としても、職員の人事行政を所掌する立場から、職員の生活が少しでも改善されることを常に望んでいるところである。</p> <p>令和5年の人事院勧告に基づき、官民給与の較差を是正するために、令和5年4月に遡り、初任給、俸給月額並びに期末手当及び勤勉手当の支給月数がそれぞれ引き上げられた。</p> <p>給与改定の適否といった問題に対し、最高裁として正式に意見を述べるべき立場にないことは、これまでも説明しているとおりである。</p> <p>いずれにしても、職員及び職員団体が、生計費の維持、確保という観点から、賃上げに向けた強い要望を持っていることは認識しており、職員団体の要望は関係機関に伝わるようにしたい。</p>
2		○ 一般職高卒初任給(1級5号俸)を216,000円、一般職大卒初任給(1級25号俸)を245,600円に引き上げること。	<p>【民間初任給との格差是正等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>初任給をどのように格付けるかは国家公務員全体の問題であって、裁判所の独自性を主張できるようなものではない。</p> <p>また、各俸給表の金額や号俸構成をどのようにするかについても同様であり、基本的には民間準拠の観点から、人事院がその責任と権限により官民給与の実態を詳細に調査し、その結果、必要があるとの判断に達すれば、その旨の勧告を行うこととなる。</p> <p>職員団体の要望等は人事院に伝えることとしたい</p>

3		<p>○ 公務職場において時給1,500円未満の労働者をなくすこと。</p>	<p>【公務職場における労働者の賃金】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>常勤の職員の賃金をどのようにするかについては、国家公務員全体の問題であって、裁判所の独自性を主張できるようなものではない。基本的には民間準拠の観点から、人事院がその責任と権限により官民給与の実態を詳細に調査し、その結果、必要があるとの判断に達すれば、その旨の勧告を行うこととなる。</p> <p>職員及び職員団体が生活費の維持、確保という観点から、賃上げに向けた強い要望を持っていることは認識しており、職員団体の要望は関係機関に伝わるようにしたい。</p> <p>非常勤職員の給与については、給与法第22条第2項において、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で支給することになっており、これまで給与日額の増額改定や勤勉手当に相当する給与の支給を行ってきたところであるが、今後とも、人事院の動向等を見守り、人事院において何らかの見直しが行われる場合等には、必要な見直しを検討したい。</p>
4		<p>○ 「給与制度のアップデート」は全司法の要求を十全に踏まえるとともに、協議を尽くし、合意を前提とすること。また、「給与制度のアップデート」に関する情報は全て全司法に明らかにすること。</p>	<p>【給与制度のアップデート】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>給与制度については、国家公務員全体の問題として、人事院において、民間における同種の制度等を調査、研究した上で、改善の必要がある場合には、所要の勧告が行われることになるので、今後とも人事院の動向を見守っていきたい。</p> <p>いずれにしても、最高裁としては、給与制度の適否について正式に意見を述べる立場にないことについてはこれまでも説明してきているとおりであり、理解してもらいたい。職員団体の要望は、関係機関に伝わるようにしたい。</p> <p>「給与制度のアップデート」に関しては、引き続き人事院の動向を見守っていき、説明できる段階になり次第、説明することとしたい。</p>

5		<p>○ 一時金の支給月数を引き上げ、改善部分をすべて期末手当にあてること。また、役職傾斜支給、管理職加算は廃止し、全職員の一時金改善にあてること。</p>	<p>【特別給について】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>官民給与の比較方法については、一般的には、国民の理解と納得が得られるような方法での比較が行われることが重要であると考えている。</p> <p>官民給与の比較方法をどうするか、民間給与実態調査の結果をどのように勧告に反映させるか等については、人事院の権限と責任において定めるべきものであり、最高裁として正式に意見を述べる立場にはないことを理解してもらいたい。</p> <p>また、従前から回答しているとおり、諸手当の支給要件や支給額については、国家公務員全体の問題として、人事院において、民間における同種手当の支給状況等を調査、研究した上で、改善の必要がある場合には、所要の勧告が行われることになるので、今後とも人事院の動向を見守っていきたい。</p> <p>いずれにしても、最高裁としては、賃金の適否について正式に意見を述べる立場にないことについてはこれまでも説明してきているとおりであり、理解してもらいたい。</p> <p>なお、最高裁としては、これまでも種々機会を捉えて、人事院に職員及び職員団体の要望等を伝えるなど、必要な時期に必要な応じた対応をしてきているところであり、今後とも同様の方針で臨んでいきたいと考えている。</p>
6		<p>○ 各種手当の改善を行うこと。とりわけ、官の必要性で行う異動と密接に関係する地域手当、通勤手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当を改善すること。</p>	<p>【各種手当の改善】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>諸手当の支給要件や支給額については、従前から回答しているとおり、国家公務員全体の問題として、人事院において、民間における同種手当の支給状況等を調査、研究した上で、改善の必要がある場合には、所要の勧告が行われることになるので、今後とも人事院の動向を見守っていきたい。</p> <p>なお、最高裁としては、これまでも種々の機会を捉えて、人事院に職員及び職員団体の要望等を伝えるなど、必要な時期に必要な応じた対応をしてきているところであり、今後とも同様の方針で臨んでいきたいと考えている。</p>

7		<p>○ 非常勤職員の時給を300円以上引き上げること。</p>	<p>【非常勤職員の給与の改善】（番号7から番号9までにつき一括回答）</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>非常勤職員の給与については、これまでも述べているとおり、給与日額の増額改定や勤勉手当に相当する給与の支給等を行ってきたところである。また、期間業務職員等については、公募による再採用時に再採用前1年間における引き続き勤務実績等を考慮して時間給を決定することができるようにするとともに、時間給の基礎となる等級の上限を33等級から45等級に引き上げた。加えて、給与法の改正により常勤職員の俸給月額が遡って改定される場合は、期間業務職員等及び業務代替職員の時間給等も遡って改定され、改定後の給与と既に支給された給与との差額が追給されるようにしたところである。</p> <p>非常勤職員の給与については、給与法第22条第2項において、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で支給することとなっているが、今後とも、人事院の動向等を見守り、人事院において何らかの見直しが行われる場合等には、行政府省の動向、常勤の職員の権衡や予算状況や非常勤職員間の均衡等を踏まえて必要な見直しを検討したい。</p>
8		<p>○ 非常勤職員の賃金は行政職（一）1級5号俸を基礎として、学歴、経験年数及び職務内容等の要素を考慮して決定すること。</p>	<p>【非常勤職員の給与の改善】</p> <p>番号7と一括回答</p>
9		<p>○ 非常勤職員の生活関連手当等を支給・改善すること。また、一時金の支給月数を改善するとともに、勤勉手当を廃止して期末手当に一本化すること。</p>	<p>【非常勤職員の給与の改善】</p> <p>番号7と一括回答</p>
10	健康	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度の面接指導の実施状況（高裁別）を明らかにすること。</p>	<p>【面接指導の実施状況】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

11	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2024年4月1日現在の90日以上 の長期病休者の数、精神および行動の障 害による長期病休者数を明らかにす ること。</p>	<p>【長期病休者の数、精神及び行動の障 害による長期病休者数】</p> <p>作業が整い次第回答することと したい。</p>
12	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度の現職死亡者数を明 らかにすること。</p>	<p>【現職死亡者数】</p> <p>令和5年4月1日から令和6年3 月31日までに現職で死亡した職 員は20人である。</p>
13	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度の健康管理懇談会 の開催状況および結果を踏まえた とりくみ例を明らかにすること。</p>	<p>【健康管理懇談会の開催状況およ び結果を踏まえたとりくみ例】</p> <p>作業が整い次第回答することと したい。</p>
14	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2024年4月1日現在の健康 管理医の配置状況（部内・部外 別）を明らかにすること。</p>	<p>【健康管理医の配置状況（部内・ 部外の別）】</p> <p>作業が整い次第回答することと したい。</p>
15	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度のストレスチェック 制度における面接指導の実施者 数を明らかにすること。</p>	<p>【ストレスチェックにおける面談 指導の実施者数】★</p> <p>令和5年度の面接指導の実施者 数は、全国で110人である。</p> <p>【問】</p> <p>令和4年度に比べて、面接指導 の実施者数が増えているが、高 ストレス者が増えているという ことか。</p> <p>【答】</p> <p>ストレスチェックの受検者が 増えたことや令和5年度から 面接指導の案内がメールでさ れるようになったこと、高 ストレス者と判定された職員 が必ずしも面接指導を受け るとは限らないため、高 ストレス者が令和4年度と 比較して増加しているの かどうかは不明である。</p>

16		<p>■ 人事院が2023年人事院勧告と同時に出した「公務員人事管理に関する報告」で「公務版の『健康経営』の推進等」が打ち出され、健康管理体制の充実が謳われている一方、裁判所ではメンタルヘルスの不調を抱える職員が急激に増加している実態がある。こうした状況を踏まえ、職員の健康管理および安全管理に対する考え方をあたため、健康管理施策を抜本的に見直すこと。</p>	<p>【健康管理施策の抜本的見直し】★</p> <p>これまでもメンタルヘルス不全者については各庁において早期に把握した上、適切な対応に努めているものと認識しており、全ての職員が心身ともに健康に職務に精励できるよう、ストレスチェックを実施し、その結果を職場環境改善に活用したり、カウンセラーによる相談態勢を整備してきたほか、職員が自らの不調に気づくための知識付与や円滑な職場復帰支援など職員の健康保持にも取り組んできたところであるが、引き続き、そのような取組を継続していきたい。</p>
17		<p>■ 任命権者ごとに「健康安全管理委員会」を設置し、一定規模以上の職場には専任の安全衛生委員を配置すること。</p>	<p>【健康安全管理委員会】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>労働安全衛生法においては、事業主に対して、安全・衛生委員会という組織を設置したり、安全・衛生委員を配置することが義務付けられているが、国公法及び人事院規則上は、各省各庁の長に対してこのような組織の設置等を義務付ける旨の定めはない。</p> <p>ただし、職員の健康管理及び安全管理に関して職員の意見を聞くための措置の必要性については認識しており、裁判所においては、裁判所職員健康安全管理規程第8条において、「職員の健康管理及び安全管理に関し、アンケートの実施、懇談会の開催等により職員の意見を聞くことに努めるものとする」とされている。</p> <p>各庁においては、同規程に基づいて懇談会等を開催していることから、これに代えて若しくは加えて、「健康又は安全に関する委員会」を設置するまでの必要性はないものと認識している。</p>

18		<p>■ 全ての庁で「健康管理懇談会」を定期開催し、ストレスチェックの結果を踏まえた議論を行うなど、内容の充実させること。また、懇談会で出された意見を健康管理施策に反映させ、職場環境の改善につなげること。</p>	<p>【懇談会の定期開催、内容充実等】</p> <p>「懇談会」は、各庁の責任において開催、運営されているところであるが、職員の健康管理において重要なものであると認識しており、裁判所職員健康安全管理規程第8条の趣旨を下級裁に周知するとともに、職員団体から全ての庁において定期開催してほしいという意見が出されたことを、改めて下級裁に伝えることとしたい。</p> <p>また、協議テーマ等についても、各庁において、それぞれの庁の実情やニーズ等を踏まえて検討されるべきものであると考えているものの、「懇談会」の重要性にかんがみ、最高裁において取りまとめた令和5年度の「懇談会」実施庁の協議テーマ並びに実施庁におけるテーマ設定及び進行等に関する工夫点について、下級裁に紹介することとしたい。また、各庁においては、健康管理を担当する者の間で、懇談会の結果を今後の職員の健康の保持・増進に関する取組に生かせられないか検討しているものと認識しているが、今後も懇談会で出された意見等を各庁の健康管理施策に反映するよう、引き続き下級裁を指導していきたい。</p>
19		<p>(更問)</p> <p>ストレスチェック制度やその活用について理解を深めるための説明等の概要を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【ストレスチェック制度や活用について理解を深めるための説明等】★</p> <p>令和5年度にストレスチェック制度やその結果の活用に関する健康管理セミナーを実施し、各庁の幹部職員等も視聴できるようにしたところであり、今後各庁において、同セミナーの結果を踏まえ、集団分析結果の活用が進むとともに、各庁における健康管理懇談会等においてストレスチェック制度やその活用に関する説明にも活用されるものと考えている。</p> <p>なお、最高裁における令和5年度の健康管理懇談会では、転入者を中心としたメンタルヘルスケアについてをテーマとして実施し、その際ストレスチェックの活用についても説明したところである。</p>

20	<p>■ 病休者を出さないための方策を講じること。</p>	<p>【病休者を出さないための方策】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前から回答しているとおり、職員の心の健康づくりのために、早期発見・早期対応、職場復帰に当たっての適切な対応が必要であると考えており、これまでも、メンタルヘルス全般についての知識の付与、早期発見・早期対応の一助となる「気づき」やセルフケア等の予防を目的として、各庁で各種講習会などを実施するとともに、人事院作成の職員及び管理職員向けガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」を活用した研修等を通じて、管理職員を中心に職員の意識啓発を図るよう努めているところである。また、平成27年5月には、人事院作成のe-ラーニング教材「こころの健康について～職員セルフケア教材～」を配布し、全職員に受講してもらえるよう働き掛けを行ったところである。</p> <p>あわせて、早期発見・早期対応、職場復帰に当たって、日常的に部下と接している職場の管理職員が果たす役割は大きいことから、本年も新規昇任者に対し、「メンタルヘルスワークブック（新版）」を新たに配布し、内容を熟読するよう下級裁を通じて働き掛けるとともに、既に配布済みのワークブックの継続的な活用についても改めて指導したところである。</p> <p>裁判官についても、平成27年4月に同ワークブックを配布し、その後も新任の裁判官に対して同ワークブックを配布している。</p> <p>今後とも、このワークブックの活用を含め、職場できめ細やかな対応がとれるよう、管理職員等への知識付与・意識啓発に努めるとともに、各職員に対して随時メンタルヘルスに関する情報を提供していきたいと考えている。</p> <p>また、実際に病気休職者が発生した職場においては、各庁において、配置や業務分担の工夫等により、周囲の職員の負担にも配慮する等の必要な対策が講じられているものと考えている。</p> <p>職員が職場復帰した後も、復帰当初においては、勤務時間、業務内容、業務量等を軽減するなどの配慮が行われているものと考えている。</p> <p>さらに、平成28年度からは、自らのストレス状況についての気づきを促すとともに、必要に応じて面接指導等の対応につなげることで、メンタルヘルス不調となることを未然に防ぐことを目的としたストレスチェック制度を開始した。</p>
----	-------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

22	<p>(更問)</p> <p>90日以上の長期病休者が約1.3倍に増加し、職場には短期間の病休やメンタルヘルスの不調を抱えながら働いている職員がいることについて、最高裁の認識を示すこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【病休者の増加に対する最高裁の認識】★</p> <p>精神及び行動の障害による長期病休者数は、令和4年度及び令和5年度については、それまでよりもやや高い数値なっていると認識しているところ、各庁の病休者については各庁において適切に把握し、適切に対応しているものと認識している。全ての職員が心身ともに健康に職務に精励できるよう、ストレスチェックを実施し、その結果を職場環境改善に活用したり、カウンセラーによる相談態勢を整備してきたところである。また、職員が自らの不調に気づくための知識付与や円滑な職場復帰支援など職員の健康保持にも取り組んできたところであり、引き続き、そのような取組を継続していきたい。</p> <p>【問】</p> <p>長期病休取得となっている原因を分析し、原因を取り除くことや職場復帰の手厚いサポートなど行うべきと考えるが、見解如何。</p> <p>【答】</p> <p>病休取得の理由は職員ごとに様々であるから、一概に認識を述べることは難しいものの、それぞれの原因に基づき適切に対応されているものと承知している。</p> <p>原因を分析し、原因を取り除くことや職場復帰の手厚いサポートを行うことは重要であると認識しているところであるが、例えば、職員が自らの不調に気づくための知識を付与したり、部下職員にメンタルヘルス不調が発生した場合に管理職員が早期に発見し、対策を取ることができるような知識付与を行うなどしてきたところである。</p> <p>また、職場復帰に当たっては、職員の主治医や裁判所の健康管理医の意見も踏まえて、職場において必要な環境整備(※)を行い、円滑な職場復帰が可能となるよう努めているところである。</p> <p>いずれにしても、引き続き、職員の健康保持に向けた取組を進めていきたい。</p> <p>※ 環境整備：超過勤務禁止・職務の変更・勤務場所の変更等の事後措置、業務調整</p>
----	---------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

23		<p>(更問)</p> <p>ストレスチェックで職場におけるストレスが高まっているという結果は出ていないか(ストレスチェックの集団分析結果から読み取れるものはないか)。</p>	<p>(更問)</p> <p>【ストレスチェックの分析結果】★</p> <p>集団分析結果は、あくまで当該集団の実情を把握する上での端緒として活用することが考えられる。従前から回答しているとおり、職場におけるストレス軽減は、一次的には日常的に部下職員と接している管理職員が現場の状況を的確に判断して行うものであり、これに加えて集団分析結果を端緒として活用するなどして把握した職場の状況を踏まえて、各庁がその実情に応じ、その責任において、幹部職員や管理職員、健康管理者等が連携を図りながら具体的な措置が実行されているものと認識している。</p>
24		<p>○ メンタルヘルスに関する研修・講習を実施し、正確な知識を付与すること。また、心身の不調に気づいた職員が気軽に相談できる窓口を設置すること。</p>	<p>【メンタルヘルスに関する研修等の実施】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>先ほど回答したとおり、職員の心の健康づくりのために、早期発見・早期対応、職場復帰に当たっての適切な対応が必要であると考えている。これまでも、メンタルヘルスについての知識の付与、早期発見・早期対応の一助となる「気づき」やセルフケア等の予防を目的として、新採用職員研修や新任中間管理者研修等においてメンタルヘルスの科目を設けるとともに、各庁において、各種講習会や、人事院作成のガイドブックを活用した研修の実施等を通じて、職員の意識啓発を図るよう努めているところである。今後もメンタルヘルスに関する知識付与、意識啓発に努めていきたい。</p>
25		<p>○ 病休者の職場復帰時の配置等に十分配慮すること。とりわけ、当該職員の要望および主治医の意見等を踏まえ、復帰時の配置や勤務態勢への配慮を行うこと。</p>	<p>【職場復帰の際の配置等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>心の健康の問題により長期間職場を離れていた職員の職場復帰に当たっては、再発を防止し、病気の確実な回復を図るという観点から、本人はもとより主治医や健康管理医等からも十分に意見を聞き、状況等をよりの確に把握した上で、復帰時の配置や業務内容、業務量、勤務時間等と合わせて勤務継続が可能かどうかを適切に判断していくことが重要であると考えており、各庁においては、その実情に応じて、必要な検討がされているものと認識している。</p>

26		<p>■ 職員厚生経費の大幅に増額し、女性ガン検診や青年の血液検査など、各種健康診断を充実させること。</p>	<p>【職員厚生経費】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職員厚生経費については、平成24年度から各府省の受診実績等に応じた予算要求ができる方法に変更され、一般定期健康診断等の受検率が他の行政府省と比べ非常に高い裁判所の実情に合った必要な予算を確保してきたところである。今後も健康診断を将来にわたって安定的に実施するために必要な予算を確保していきたいと考えているが、昨今の厳しい財政事情の下で、裁判所のみが職員厚生経費の大幅な増額を求めていくことは極めて困難な状況にあることは理解してもらいたい。</p>
27		<p>○ 「情報機器作業従事職員に係る環境管理、作業管理、健康管理等について」(令和元年10月30日職職-135)を踏まえた環境管理、作業管理、健康管理等行うこと。</p>	<p>【情報機器作業環境の改善】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判所においては、これまでも、作業時における注意点を記載したパソコン貼付用ステッカーを配布し、新たに作業に従事することになる新採用職員に対して作業を行う際の留意点をまとめた小冊子を配布するなどして、情報機器作業が長時間にわたり行われることがないように注意喚起をしているほか、健康管理として、一般定期健康診断の際に、情報機器作業従事職員に対する健康診断を実施しているところである。</p> <p>今後も、令和元年10月30日に人事院が策定した「情報機器作業従事職員に係る環境管理、作業管理、健康管理等の指針」を参考としつつ、情報機器作業従事職員の健康管理等については、長時間にわたる連続作業にならないように管理職員が目配りをしたり、作業姿勢に気を付けることや、ディスプレイの位置、角度、明るさ及びディスプレイに表示する文字の大きさを調整する等、視力低下を招かない方策を呼び掛けるなど、適切に行っていくこととしたい。</p>

28		<p>○ 福島・富岡簡裁については、手続案内の実例が極めて少ない状況を踏まえ、実施回数をはじめとした運用の見直しを行うこと。また、拙速な業務再開は行わないこと。</p>	<p>【福島富岡簡裁における手続案内の実施回数・業務再開】</p> <p>従前回答のとおりであるが、富岡町文化交流センター「学びの森」での令和6年3月末までの利用実績は、手続案内9件、事件受付1件である。</p> <p>(従前回答)</p> <p>手続案内の実施回数等については、住民の帰還状況、インフラの復旧状況、他官庁の状況等を総合的に考慮し、毎月第1、3木曜日(月2回)の午前10時30分から午後3時までと決められたところである。手続案内を開始した平成29年8月から平成30年3月までの間は利用実績がなかったものの、実施場所を富岡町文化交流センター「学びの森」に変更した同年4月から現在までの間、一定の利用実績(令和5年3月末現在:手続案内9件、事件受付1件)があることも踏まえ、現時点で出張回数の見直しは考えていないが、出張に伴う職員の業務への影響等を考慮して、現在、実施時間については、当面の間、午前10時30分からの利用を希望する旨の事前申出があった場合を除き、開始時刻を30分繰り下げて午前11時とし、また、出張者数についても、当面の間、原則として書記官の出張者を1人とし、事前予約の状況によっては従前どおり2人とすることとしていると承知している。</p> <p>富岡町へ出張が職員に対し一定の負担をかけることは十分理解しているが、避難指示解除に伴って富岡簡裁の管轄区域内の住民の帰還が始まった以上、帰還する住民に対して司法サービスを提供することは国の機関である裁判所の責務であることから、協力してもらいたい。</p>
29		<p>■ ストレスチェックがメンタルヘルス不調の一次予防策として実効性あるものとなるよう運用にすること。</p>	<p>【ストレスチェックの運用改善】</p> <p>令和5年度より、受検率向上や事務の効率化の観点から、ID・初期パスワードをメールで送信する方法に変更した。併せて、人事院が提供している職場環境の改善に資するストレスチェック票や分析ツール等を、裁判所のストレスチェックにおいて取り入れたほか、調査項目については、メンタルヘルス不調には、業務量だけでなく、仕事のやりがいや職場の人間関係、コミュニケーション等による影響も考えられることから、これらについて把握することができる職場環境改善に係る調査項目を追加し、従前の57項目から80項目で実施することとした。</p>

30		<p>(更問)</p> <p>昨年度から追加された職場環境改善に係る調査項目をメンタルヘルス対策に活用すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【職場環境改善に係る調査項目の活用】★</p> <p>各庁において、職場の人間関係等を詳しく分析し、幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善に向けた意見交換などに集団分析結果が活用されていると認識している。</p> <p>なお、令和5年度は、ストレスチェックに係る集団分析の活用や職場環境改善への取組のために必要な知識付与等のため、外部の専門家を講師として、各庁の健康管理者を対象とした健康管理セミナーを最高裁主催でオンライン形式により実施した。</p>
31		<p>(更問)</p> <p>「幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善にむけた意見交換」はどのように具体化されたのか。管理職だけでなく、ヒラ職員も含めた職場内で議論する枠組みを作ることが必要ではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【メンタルヘルス不調の原因分析と職場環境改善の意見交換の具体化等】★</p> <p>先ほども申し上げたとおり、職場環境改善は、一次的には、日常的に部下職員と接している管理職員が状況を的確に判断して行うものであり、各庁においても、当該集団の実情を把握する上での端緒とするなど、管理職員や幹部職員において、職場環境改善に係る調査項目が活用されていると認識している。</p>

32		<p>■ ストレスチェックの集団分析結果を全司法に開示するとともに、集団分析結果を基に職場におけるストレスの実態を把握し、その原因を分析して職場環境の改善につなげること。</p>	<p>【集団分析結果の開示、集団分析結果に基づく職場環境改善】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>【集団分析結果の開示】</p> <p>集団分析結果については、当該集団における管理監督者等の人事評価には用いないこととされているが、各庁が当該結果を管理監督者等に提供するなど内部で共有する場合においても、当該管理監督者等に不利益が生じないよう取扱いに留意すべきものであり、職員及び職員団体に開示することは予定されていない。</p> <p>【集団分析結果に基づく職場環境改善】</p> <p>従前から回答しているとおり、職員のストレス軽減は、一次的には、日常的に部下職員と接している管理職員が職場の状況を的確に把握した上で行うものであり、これに加えて集団分析結果を参照し、当該集団の実情を把握する上での端緒としていくことが期待されるが、こうして把握した職場の状況を踏まえて、ストレスの軽減に向けて、各庁がその実情に応じ、その責任において、幹部職員や管理職員、健康管理者等が連携を図りながら具体的な措置を実行することになると認識している。</p> <p>なお、令和5年度からストレスチェックの調査項目に職場環境改善に係る調査項目を追加したことから、各庁において職場の人間関係等を詳しく分析することができるようになり、幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善に向けた意見交換などに集団分析結果を更に活用されていると認識している。</p>
33		<p>■ 人事院が発出している「職場環境の課題の明確化及びその改善のための取組の実施要項」（平成28年11月22日職職-266「心の健康づくりのための職場環境改善について」）に基づくとりくみを行うこと。</p>	<p>【人事院発出の実施要領に基づく取組】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職員のストレス軽減は、一次的には、日常的に部下職員と接している管理職員が職場の状況を的確に把握した上で行うものであり、今後はこれに加えて集団分析結果を参照し、当該集団の実情を把握する上での端緒としていくことが期待されるが、こうして把握した職場の状況を踏まえて、ストレスの軽減に向けて、各庁がその実情に応じ、その責任において、幹部職員や管理職員、健康管理者等が連携を図りながら具体的な措置を実行することになると認識している。</p> <p>なお、人事院が提供している職場環境の改善に資するストレスチェック票や分析ツール等については、令和5年に裁判所のストレスチェックに取り入れている。</p>

34		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年1月から12月の間のセクシュアルハラスメントの相談件数（最高裁・下級裁別）を明らかにすること。</p>	<p>【セクハラ相談件数（最高裁・下級裁別）】</p> <p>セクシュアルハラスメントについては、令和5年1月から令和5年12月までに、最高裁の苦情相談窓口に対し相談があった件数は0件であり、下級裁においては把握している限りでの件数になるが、人事担当者等に相談があった件数は29件である。</p>
35		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年1月から12月の間のパワーハラスメントの相談件数（最高裁・下級裁別）を明らかにすること。</p>	<p>【パワーハラ相談件数（最高裁・下級裁別）】</p> <p>パワーハラスメントについては、令和5年1月から令和5年12月までに、最高裁の苦情相談窓口に対し相談があった件数は20件であり、下級裁においては把握している限りでの件数になるが、人事担当者等に相談があった件数は61件である。</p>

36		<p>■ 各種ハラスメントを根絶するため、研修・啓発・苦情相談体制の整備など、必要な措置や管理職への指導を徹底すること。</p>	<p>【ハラスメントを根絶するための措置等】★</p> <p>従前回答のとおりであるが、ハラスメントの防止は、職員が働きやすい職場環境の維持・向上のために不可欠であることを改めて認識し、特に、幹部・管理職員のハラスメント防止対策に関する自身の役割の重要性の理解促進を図るため、各種研修等において、自身の役割やあるべき行動等について意識啓発、知識付与に一層努めていきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>ハラスメントの防止は、その種類を問わず、働きやすい職場環境の維持・向上のために不可欠と考えており、そのために、これまでも、管理職員をはじめとする職員全般の意識啓発や相談体制の整備等に努めてきたところであるが、先に説明したとおり、人事院規則１０－１６等の制定等を受けて、ハラスメントの防止に関する裁判所の運用を更に充実させることとした。</p> <p>具体的には、職員周知文書の配布や研修等を通じて、パワーハラスメントに関する職員の意識の啓発及び知識の向上に一層努めるほか、相談体制については、従来の相談員が、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントに加えて、パワー・ハラスメントに関する相談員も兼ねることとして、各種ハラスメントについて一元的に苦情相談を受けることができる体制を整備することとした。もとより、これら以外のハラスメントに関する相談をした場合にも、適切に対応されること、及び、職場においてハラスメントが発生した場合には、その種類を問わず、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、人事局公平課の苦情相談窓口を利用することができることは、従前から説明しているとおりである。</p> <p>今後も引き続き、人事院規則の趣旨等を踏まえ、ハラスメントの防止等のため、各種研修を実施するなどして、管理職員をはじめとする職員全般の意識の啓発及び知識の向上に努めていくとともに、相談員に関する情報は適時に更新するなど、相談しやすい体制づくりを行っていきたいと考えている。</p>
----	--	------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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

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

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

40		<p>(更問)</p> <p>パワーハラスメントは初期対応が重要となることから、周りの職員からの通報・相談も含め、苦情相談窓口が積極的に活用されるよう周知（気軽に相談できるような働きかけ）を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【苦情相談窓口の周知】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>苦情相談窓口については、これまでも、職員周知文書の配布や研修等を通じて、直接の行為を受けた者以外からの相談も可能であること、職場においてハラスメントが発生した場合には、その種類を問わず、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、人事局公平課の苦情相談窓口を利用することができること、相談の秘密は厳守されることなどを、職員に周知してきたところである。</p> <p>今後も引き続き、職員周知文書の配布や研修等を通じて周知を行うほか、相談員に関する情報を適時に更新するなど、相談しやすい体制づくりを行っていきたいと考えている。</p>
41		<p>○ ハラスメント等防止対策について全司法の意見を聴くとともに、個別のパワーハラスメントについて全司法から申し入れを行った場合は、誠実に対応し、事案の早期解決をはかること。</p>	<p>【職員団体からの意見聴取及び個別事案における職員団体への対応】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>パワー・ハラスメントについて、職員団体を含む当事者以外の第三者から相談がされた場合、まずは当事者である職員から事情を聴き、当該職員の意向を確認した上で適切な対応が検討されているものと認識しているが、一般に、事実調査や対応の結果については、当事者のみならず関係職員のプライバシー等に関わる内容も含まれていることから、当該第三者に対して説明することは予定しておらず、職員団体に対しても同様である。</p> <p>なお、ハラスメントの防止等について意見等がある場合には、いつでも述べてもらって差し支えない。</p>
42		<p>○ 発災時や緊急事態時は①特別休暇や②閉庁の判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うとともに、③通勤手当の臨時的・緊急的な認定を行うこと。</p>	<p>①【発災時における特別休暇の判断】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>自然災害発生時には、各庁において、法規上の要件及び個別の事情を踏まえて、適切に特別休暇の承認の判断がされているものと承知しているが、今後も適切な特別休暇の承認の判断がされるよう、下級裁を指導していきたい。</p>

42	○ 発災時や緊急事態時は①特別休暇や②閉庁の判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うとともに、③通勤手当の臨時的・緊急的な認定を行うこと。	<p>②【自然災害時における閉庁の判断】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>大規模な自然災害発生時においては、各庁において優先的に行う業務を判断し、業務継続のための必要な措置等を行い、来庁者、職員等の生命身体の保護等を図ってきたところと承知している。今後も各庁において引き続き職員の安全確保にも十分な配慮をしつつ、具体的な状況を考慮して、適切な業務の継続が行われるものと考えている。</p>
42	○ 発災時や緊急事態時は①特別休暇や②閉庁の判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うとともに、③通勤手当の臨時的・緊急的な認定を行うこと。	<p>③【自然災害時における通勤手当の臨時的・緊急的な認定】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>災害時における通勤手当については、必要に応じ、被災職員等に係る届出義務の簡略化等の対応をしてきたところであるが、支給要件自体について、災害時における通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合などに、裁判所においてのみ自己負担が生じないようにするという観点から独自に緩和すること等はできないことは理解してもらいたい。また、職員が勤務のために、住居と勤務官署との間を往復することについては、通勤手当制度の範囲内で対応するものと考えており、職員団体の要望は、必要に応じて関係機関に伝わるようにしたい。</p>
43	○ 職場の感染防止を行う使用者の責任として、新型コロナウイルス感染症等の今後の感染状況を踏まえ、在宅勤務の活用も含めた職場における感染防止策を検討すること。	<p>【在宅勤務の活用も含めた感染防止策の検討】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが五類感染症に変更され、これと合わせて政府の基本的対処方針が廃止されたことを受け、裁判所における感染防止対策についても整理したところであり、各庁においては、これを基に必要な対応を行っている認識している。在宅勤務については、職員が新型コロナウイルス感染症に感染した場合、外出を控えることが推奨される期間においては登庁を控えるよう求めることになるから、こうした場合には、勤務可能な体調であることが前提ではあるが、在宅勤務を活用することになるものと考えている。</p>

44	I T	<p>■ 裁判手続のデジタル化を見据え、「裁判手続等のデジタル化関係経費」をはじめとしたデジタル化関連予算の大幅増額を行うこと。また、裁判所のデジタル化に係る予算は別枠予算で確保すること。</p>	<p>【裁判所のデジタル化予算】★</p> <p>courtsポータルに掲載した「令和6年度予算の概要」のとおり、令和6年度については必要な経費を確保したところである。今後も裁判手続のデジタル化の動きがますます加速していく中、裁判所のデジタル化のために必要な予算の確保に努めるが、現在の財政状況に照らすと、予算の確保は大変厳しい状況である。</p>
45		<p>■ 裁判手続のデジタル化を実現するシステムは、全司法の意見・要求を反映させ、国民の利用しやすさや職員の利用しやすさに配慮した「ユーザーフレンドリーなシステム」とすること。</p>	<p>【裁判手続のデジタル化に向けたシステム開発の方針】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判所のデジタル化の検討を進めるに当たっては、実際にシステムを使用する職員の意見や要望等を的確に把握し、裁判所全体で幅広く意見交換等をしていくことが必要であり、職員及び職員団体の意見も踏まえながら検討を進めていきたい。</p>
46		<p>○ 各高裁に設置したデジタル化企画チームや下級裁のデジタル化検討態勢における具体的な検討事項、職員との意見交換等の状況について明らかにすること。</p>	<p>【高裁デジタル化企画チーム等の状況】</p> <p>各高裁に設置したデジタル企画チームを中心として、デジタル総合政策室をはじめとする最高裁各部署との間で情報共有や問題意識の共有をし、管内各庁・各部署の実情把握を行った上で、デジタル化を契機とした業務改善や事務の再構築、システム開発やMicrosoft 365の活用方法などのデジタル化に関する情報の発信や職員との意見交換、デジタル総合政策室が行っている個別案件について、デジタル総合政策室と一体となつての検討や実施、各種システム開発に当たつての実情把握や事務担当者との橋渡しなどの支援などを行っているものと承知している。</p>

47		<p>■ システム開発のすすめ方等を含めた裁判手続デジタル化の全体像を明らかにすること（TreeeS構想の概要および開発スケジュールを含む）。</p>	<p>【裁判手続のデジタル化の将来的なビジョン】★</p> <p>従前回答のとおりであり、TreeeS開発状況や民事非訟・家事事件等のデジタル化の検討の進捗を踏まえて、今後適切な時期に改定を行い、随時お知らせしていきたいと考えている。</p> <p>（従前回答）</p> <p>従前回答のとおりである。なお、民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム開発についての資料をポータルサイトに掲載して現在の状況をお伝えしてきたところであるが、TreeeSシステム概要スライド第2版職員との意見交換結果及び同スライド第3版のとおり、説明会での意見交換や意見募集窓口での意見に関する説明も丁寧に記載しているところである。</p> <p>（従前回答の従前回答）</p> <p>実務や事務の実情を踏まえた上で、グランドデザインに示した国民の利用しやすさの徹底追求と職員の利用しやすさへの十分な配慮という基本的考え方にに基づき、デジタル化の全体的な計画や個別の施策の検討を進めていきたい。</p> <p>今後も、システム開発の状況等については、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>
48		<p>（更問）</p> <p>民事非訟・家事事件等のシステム開発の方針について、検討の経過および結果を明らかにすること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【民事非訟・家事事件等のシステム開発の方針】</p> <p>令和5年7月より要件定義を実施しており、令和7年度以降システム開発を開始する方針である。これまでも意見交換や説明会を実施してきたところであり、今後も、検討状況に応じて、適時に情報提供していきたいと考えている。</p>
49		<p>■ 「e事件管理」を実現する職員向けの事件管理システム（Roots）は、信頼性が高く、操作性に優れた利用しやすいシステムとすること。また、導入にむけたスケジュールを明らかにすること。</p>	<p>【e事件管理システム（Roots）の具体的な画面イメージ・機能及び導入スケジュール】★</p> <p>最終段階である受入テストを終了し、その結果に基づくプログラムの修正作業等を終え、システム開発に一定の目的が立ち、先行導入庁である最高裁、広島・札幌の両高地家簡裁においては、研修やデータ移行に関する説明会など、可能なものから順次、先行導入に向けた準備を始めているところであるが、今後の導入については、説明できる段階になったら説明したいと考えている。</p>

50		<p>(更問)</p> <p>事件管理システム（R o o o t s）の先行導入が二度延期されていることに対し、職場では不安や懸念が広がっているが、こうした状況を最高裁は把握しているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【事件管理システム（R o o o t s）の先行導入延期について】</p> <p>令和５年１１月のRoootS導入計画見直しの説明会において、その時点におけるRoootSの動作等をデモ画面で示すなど、これまでも職員が開発状況を把握できるように努めてきたところであり、説明できる段階になったら丁寧に説明したいと考えている。</p>
----	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

51		<p>(更問)</p> <p>可能な限り進捗状況や見通しを職員に示し、できる準備は前もってすすめること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【事件管理システム（R o o o t s）の導入について】★</p> <p>先行導入庁の職員に対しては、現在の状況等を伝え、研修やデータ移行に関する説明会など、可能なものから順次、先行導入に向けた準備を始めているところである。また、先行導入庁以外の職員に対しても、令和5年11月のRoootS導入計画見直しの説明会において、その時点におけるRoootSの動作等をデモ画面で示すなど、これまでも職員が開発状況を把握できるように努めてきたところであり、説明できる段階になったら説明したいと考えている。</p> <p>【問1】</p> <p>職員からシステムが事件処理に耐えられるものなのか不安、見切り発車になるのではないかと不安や懸念の意見が出ているが、R o o o t s は事務処理に支障のないシステムとして完成するのか。</p> <p>【答】</p> <p>システムの完成・品質向上のために、受注業者の態勢の更なる強化を求めたり、最高裁の職員を受注業者の開発現場に派遣したりするなどの対応を取ってきたことは、令和5年11月の導入計画見直しの際に説明したとおりである。その後、受注業者によるテスト工程を経て、最終的には最高裁において受入テストを実施し、その結果に基づく修正作業も終了したところであり、事務処理に支障のないシステムとして仕上がるものと考えている。</p> <p>【問2】</p> <p>職員の不安を払拭するためには、未確定な情報であっても最高裁としてきっちりと職員に説明していくことで、職員の不安を解消していくべきではないか。</p> <p>【答】</p> <p>システム開発に当たっては、これまでも、職員に対してできる限り丁寧に説明をしてきたところであり、今後も、同様に進めていきたい。</p>
52		<p>○ 「e事件管理」を実現する国民向けの事件管理システム（T r e e e S）について、概要および開発スケジュール等を明らかにすること。</p>	<p>【T r e e e S 構想の概要および今後の開発スケジュール】</p> <p>T r e e e S の開発状況については、システム概要スライド第3版をcourtsポータルに掲載のうえ、そのポイントについて昨年11月30日に実施した説明会においてお伝えしているところである。今後もシステム開発の状況等については、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>

53		○ ウェブ会議口頭弁論（期日）の空転を避けるための方法を示すこと。	<p>【ウェブ会議において期日の空転を避ける方法】</p> <p>期日実施に際してTeamsに不具合等が生じた場合の対応については、事務打合せでも協議が行われたところであり、当該各事件の個別具体的な事情等も考慮した上で各裁判体が適切に判断することになると思われる。緊急時の代替策との関係では、デジタル機器や基盤に係る環境整備についても、引き続き検討を進めていきたい。</p>
54		○ 「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムの今後の開発スケジュール等を明らかにすること。	<p>【「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムの今後の開発スケジュール等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>T r e e e Sのうち、R o o o t S以外の「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムを含む民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム開発を令和5年4月から開始したところである。これまでもシステム開発の状況等についてJ・NETポータルに掲載する等してお伝えしてきたところであるが、今後も、システム開発の状況等については、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>
55		<p>(更問)</p> <p>「e提出」と現在導入がすすめられている民事裁判書類電子提出システム（m i n t s）との関係性を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【「e提出」と現在導入がすすめられている民事裁判書類電子提出システム（m i n t s）との関係性】</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、T r e e e Sのうち、R o o o t S以外の「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムを含む民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム開発において、フェーズ3の先行実施という位置付けにあるmintsとの関係を含め検討しているところであるが、説明できる段階になり次第、説明することとしたい。</p>

56		<p>【NAV I U S】</p> <p>○ 今後のNAV I U Sの運用等について明らかにすること。</p>	<p>【今後のNAV I U S運用等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>民事訴訟手続の全面デジタル化を実現するためのシステムであるT r e e e S構想の中で、全面デジタル化実現に向けた環境整備を段階的に進めていくためにR o o o t Sの開発を行うことを踏まえ、NAV I U Sの第3次開発については中止することとしたところであり、R o o o t Sの導入により、簡裁民事におけるNAV I U Sの運用は終了することになる。</p>
57		<p>【府省共通システム関係】</p> <p>○ 裁判所に導入を予定している府省共通システムの導入スケジュール等を明らかにすること。</p>	<p>【府省共通システム関係】</p> <p>裁判所への導入をお伝えしていた府省共通システムのうち、電子決裁システム（E A S Y）については令和4年12月に、会計業務電子決裁基盤・証拠書類管理システム（E L G A）については令和5年1月に、電子調達システム（G E P S）については令和6年4月に、それぞれ導入が完了し運用を開始した。</p>

58		<p>○ 府省共通システム（①人・給システム、②ELGA、③EASY、④SEABIS）について、所管部署や事務処理担当者など、ユーザー別のマニュアルを整備して負担軽減をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。⑤また、障害等が発生した場合は、最高裁において必要な情報の収集に努め、利用する職員に対して迅速に情報提供を行うこと。</p>	<p>【府省共通システム（①人給システム②ELGA③EASY④SEABIS）にかかる負担軽減等】</p> <p>各システムについては、次のとおりであり、今後も職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化に努めていきたい。</p> <p>①【人・給システムの運用等について】</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、令和5年分の年末調整手続からは、人・給システムの届出申請機能を利用して一部の年末調整申告を行っているところである。</p> <p>（従前回答の従前回答）</p> <p>人・給システムの運用について、令和3年9月の本番稼働開始以降、特段の問題は生じておらず、安定的に運用されていると認識している。引き続き、他の府省共通システムとの連携等も含めて各職場での事務処理等に支障が生じないように努めていきたい。</p> <p>また、事務の簡素化・効率化という観点からは、給与支給明細書及び異動に関する人事異動通知書等について、原則として、職員に対し、人・給システムを利用して電子交付を行っているところである。</p> <p>なお、マニュアルについては、利用者のための裁判所用のマニュアルを整備し、制度改正等に応じ随時見直しを行っているところであるが、引き続き、各職場での事務処理等に支障が生じないように努めていきたい。</p>
----	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

58	<p>○ 府省共通システム (①人・給システム、②ELGA、③EASY、④SEABIS) について、所管部署や事務処理担当者など、ユーザー別のマニュアルを整備して負担軽減をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。⑤また、障害等が発生した場合は、最高裁において必要な情報の収集に努め、利用する職員に対して迅速に情報提供を行うこと。</p>	<p>②【ELGAの運用等について】</p> <p>ELGAの運用に当たっては、職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化を図るために、操作説明書、研修教材及び操作動画を収録した利用マニュアル(DVD)を配布したほか、先行導入庁の職員の意見を聴取するなどしてELGA運用等事務連絡及び利用者管理事務連絡を発出していたが、ELGAを利用している全国の会計職員の意見や要望を聴取した上で、令和6年3月に、ELGA運用等事務連絡を改訂するとともに、利用者の利便性に資するよう、運用等に関する資料やELGA通信等を一本化したハンドブックを発出したところである。また、今後のELGAの運用改善のために、ELGAを所管する財務省の担当部署に改修要望を伝えたところである。障害等が発生した場合の不具合情報及びその対応については、随時ELGAのトップ画面で周知されているほか、必要に応じて最高裁の担当部署からも情報提供を行っており、具体的な不具合対応についてはヘルプデスクによる個別サポートも行われている。今後も、ELGAの運用状況等を踏まえつつ、不具合情報の迅速な情報提供を含め、職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化に努めていきたい。</p>
58	<p>○ 府省共通システム (①人・給システム、②ELGA、③EASY、④SEABIS) について、所管部署や事務処理担当者など、ユーザー別のマニュアルを整備して負担軽減をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。⑤また、障害等が発生した場合は、最高裁において必要な情報の収集に努め、利用する職員に対して迅速に情報提供を行うこと。</p>	<p>③【EASYの運用等について】</p> <p>EASYについては、裁判所用のマニュアルとして、一般ユーザー向け及び文書管理責任者向けのものを整備している。当該マニュアルは、日々利用に資する情報を収集し、これを反映して、随時更新を行い、また各所からの照会に対する回答のうち参考になる事項について当該システムに一覧化して掲載することにより、利用する職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化を図っている。また、障害が発生した際には、最高裁秘書課への円滑な連絡体制を構築することで速やかな対処を図っており、不具合の現状についても、当該システムに一覧化して掲載することにより、利用する職員への情報提供に努めている。</p> <p>なお、ネットワーク上の障害など、当該システムそのものが利用できない場合に備え、令和5年6月2日付けで、コンテンジェンシープランとなる事務連絡を発出し、事務処理上の影響を最小限とする態勢を構築している。</p>

58		<p>○ 府省共通システム（①人・給システム、②ELGA、③EASY、④SEABIS）について、所管部署や事務処理担当者など、ユーザー別のマニュアルを整備して負担軽減をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。⑤また、障害等が発生した場合は、最高裁において必要な情報の収集に努め、利用する職員に対して迅速に情報提供を行うこと。</p>	<p>④【SEABIS旅費等システムにおける裁判所版マニュアルの配布等】</p> <p>旅費等システムについては、導入にあたって、高裁の旅費事務担当者を対象とした説明会を、最高裁において開催し、説明会で用いた詳細な資料を電子データ化して高裁に送付するなどして、事務担当者の研鑽と執務資料の充実に努めてきた。</p> <p>その後も、平成29年度は、対象旅費の拡大に伴って、研修旅費や赴任旅費の裁判所版マニュアル及びブラウザの設定、債主登録、決裁といった基本的な作業についての簡易なマニュアルを、令和5年度は、赴任旅費事務担当者向けに赴任旅費のSEABIS入力マニュアルを作成、配布している。</p> <p>なお、同システムは、旅行者が入力する箇所について、担当者が入力することもできる仕様となっており、どちらが入力するかは各種旅費の特性や各庁の実情により異なるところであるが、現場の要望を意識し、円滑な旅費事務に資する適切な環境整備に引き続き努めていきたい。</p>
58		<p>○ 府省共通システム（①人・給システム、②ELGA、③EASY、④SEABIS）について、所管部署や事務処理担当者など、ユーザー別のマニュアルを整備して負担軽減をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。⑤また、障害等が発生した場合は、最高裁において必要な情報の収集に努め、利用する職員に対して迅速に情報提供を行うこと。</p>	<p>⑤【府省共通システムに障害が発生した場合の対応】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今後も、システムの障害が発生した場合には、主管省庁からの指示等も踏まえ、関係部署等と連携しながら、できる限り業務への影響及び利用者の負担が少なくなるよう、適切に対応していきたい。</p>

59		<p>■ 「ウェブ会議等を定着させるための環境整備」として、ウェブ会議用の法廷および専用の事件関係室（専用パソコン、大型モニター、通信機器、スピーカーなど、デジタル関連機器が備わったウェブ会議専用の準備手続室等）を全国に整備すること。</p>	<p>【ウェブ会議等を定着させるために必要な環境整備】★</p> <p>ウェブ会議環境の充実に向けて要望があることは承知したが、個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p> <p>なお、今後、民事訴訟の分野以外においても、法改正等によりウェブ会議等の運用が開始予定であること等を踏まえ、必要な事件関係室へのLAN敷設、ウェブ会議用周辺機器の整備、昨年同様のデジタル関連の消耗品等の整備、さらに必要に応じて裁判関係室だけでなく会議室へのLAN敷設等を進めていくこととしており、引き続きウェブ会議等の定着に向けた必要な環境整備を行っていきたいと考えている。</p>
60		<p>（更問）</p> <p>デジタル化後の法廷および事件関係室のあり方（設備面）やディスプレイ等の整備（備品）など、最高裁としての考え方を示すこと。</p>	<p>（更問）</p> <p>【デジタル化後の法廷等】★</p> <p>東京家簡裁庁舎に実証実験用の法廷（モデル法廷）を整備し、フェーズ3におけるデジタル化後の法廷の機器構成について検討を行っている。個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p> <p>なお、記録が電子化された後は、来庁者が公示送達や訴訟記録の閲覧を行う場合も電子的に行うことになる。これらに必要なネットワークや閲覧用の端末は、裁判所において整備することとしており、説明できる段階になり次第説明したい。</p> <p>【問】</p> <p>東京家簡裁庁舎に整備した実証実験用の法廷（モデル法廷）の実証実験の状況を明らかにすること。</p> <p>【答】</p> <p>モデル法廷に整備した55型の大型モニターや各種サイズのディスプレイ、ウェブカメラといったOA機器などを用いながら、記録が電子化されたことを想定して、当事者及び証人が法廷に全員出頭している場合や一部がウェブ会議の方式で手続に参加している場合において、どのように証人に証拠を提示したり、証拠への書込みを行わせたりするかなど、フェーズ3において想定される場面について実証実験をするための検討を最高裁において行っているところである。今後は、最高裁における検討がある程度終了した後、現場の意見も得ながら、実証実験に向けたより具体的な検討を進めていきたいと考えている。</p>

61		<p>○ デジタル化後の裁判手続を円滑にす め、ペーパーレス化をはかるために職員用タ ブレットを貸与・配布するし、庁舎内にWi-Fi 環境を整備すること。</p>	<p>【タブレット端末・Wi-Fi環境の整備】★</p> <p>今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタル インフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考 えている。個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で 検討することになる。</p> <p>なお、令和5年3月20日から、最高裁内の一部の執務室等において、J・NET回線に無線LANで接続できる環境を構築 して検証を行っているところであるが、調達手続が不調となり、昨年度は実施を見送ることとなった最高裁内における無 線LAN利用範囲の拡大については、今年度中に実施することを検討している。今後の下級裁等への無線LANの導入の可 否、導入範囲、時期などについては、同検証結果等も踏まえて検討していきたい。</p>
62		<p>■ ①Microsoft365を活用した「情報の集約 と共有」をはかり、膨大な情報の中から必要 な情報に速やかにアクセスでき、それを自在 に活用することで適正・迅速な事務処理がで きる仕組みを構築すること。②また、 「courtsポータル」については、職員の意見 を踏まえた運用・管理を行うこと。</p>	<p>④【Microsoft365の導入による情報の集約と共有】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>令和5年10月に原則として全職員にMicrosoft365を導入し、そのファイル共有・情報共有機能（ ）を活 用して、職員の利便性や自由度の高さも考慮した職員向けのポータルサイトを新たに構築した。このポータルサイトは、 掲示板機能やデータベース機能等を使って、執務に関連する様々な情報や各種の執務資料・マニュアル等を整理して掲載 し、職員が執務に必要な情報を簡易迅速に取得したり、有益な情報を裁判所全体で共有したりすることが可能とすること を目的に構築したものである。</p>

62		<p>■ ①Microsoft365を活用した「情報の集約と共有」をはかり、膨大な情報の中から必要な情報に速やかにアクセスでき、それを自在に活用することで適正・迅速な事務処理ができる仕組みを構築すること。②また、「courtsポータル」については、職員の意見を踏まえた運用・管理を行うこと。</p>	<p>②【courtsポータルの運用・管理】</p> <p>██████にポータルサイトに関する意見等を述べる専用の投稿フォームを整備しており、職員から出た意見・要望も踏まえながら、より使いやすいポータルサイトとなるように引き続き、検討していきたい。</p> <p>【問1】</p> <p>職員の意見を踏まえて、検索機能を改善できないのか。</p> <p>【答】</p> <p>検索機能について、職員から様々な意見要望があることは承知しているが、そのニーズは職員個人によっても様々であり、幅広く使いやすい機能となるよう、引き続き検討していきたい。</p> <p>【問2】</p> <p>courtsポータル導入当初、スモールスタートとしつつ、導入後の職員の意見を踏まえながら、使い勝手の良いものとしていくとのことであったが、職員の意見を踏まえて改修・改善等は行っているのか、又は、行う予定はあるのか。</p> <p>【答】</p> <p>courtsポータルの運用開始からこれまでの間にも、職員から寄せられた意見を踏まえて、アイコンを配置するなどの表示の改修や、新規にリンクを配置し、アクセス性を向上させるための改善を行うなどしており、一部はポータルでもお知らせしているところ、今後も██████に寄せられる意見・要望の有用性や実現性を検討し、よりよいものとなるよう努めていきたい。</p>
63		<p>○ ①裁判所として、情報伝達の仕組みを組織的に作っていくという視点に立ってコミュニケーションツールの全国的な運用方針を示すこと。②また、Teams（チャット、チャネルなど）について、コミュニケーションツールとして活用できるよう知識付与を行うとともに、全ての職員が利用できるよう活用方法等について周知すること。</p>	<p>①【コミュニケーションツールの運用方針の提示】★</p> <p>Microsoft365が導入され、Outlookに加え、TeamsやFormsなど、情報伝達の選択肢が広がっている。より適したツールを選択するためには、情報の内容や性質、用途等に加え、各アプリの機能を併せて検討することが相当である。この点については、試行錯誤しながら各ツールを活用していく中で徐々に整理されていくものと考えている。もっとも、現場においては、コミュニケーションツールの運用指針について要望があることは承知した。</p>

63		<p>○ ①裁判所として、情報伝達の仕組みを組織的に作っていくという視点に立ってコミュニケーションツールの全国的な運用方針を示すこと。②また、Teams（チャット、チャネルなど）について、コミュニケーションツールとして活用できるよう知識付与を行うとともに、全ての職員が利用できるよう活用方法等について周知すること。</p>	<p>②【Teamsの知識付与、活用方法等の周知】★</p> <p>Microsoft365の利用に関して、この3月には、従前のポータルサイトの専用ページ「M365活用資料集」を[REDACTED]に変え、運用上のルール、各庁における活用事例、各種アプリのマニュアルや短編動画等を分かりやすく整理した。また、Teams等を利用する上で生じる悩みや解決するための工夫について、経験値が様々なデジタル推進室のメンバー同士で意見交換し、その結果をポータルに掲載するなどして情報提供している。引き続き、職員が適切にMicrosoft365を活用できるよう、必要な情報発信を行っていきたい。</p>
64		<p>■ Microsoft365や裁判手続デジタル化後のシステムが支障なく操作できるようなスペックのパソコンを整備すること。</p>	<p>【パソコンの整備】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタルインフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えている。個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p>

65		<p>■ 「通信環境の基盤整備」にむけて、膨大なサーバーの容量と通信環境の強化をはかり、通信容量や通信速度の確保など、IT情報基盤の抜本的強化をはかること。また、既存システムについて、システム障害が頻繁に発生し、事務処理に支障をきたしている実態を踏まえ、各種システムおよびネットワーク機器について、保守契約の見直しも含めた対応を行うこと。</p>	<p>【IT情報基盤の強化】★</p> <p>今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタルインフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、デジタル関連機器の適正配布及び情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>なお、先に説明したとおり、J・NET回線については、J・NETの最適化に関するコンサルティングの結果等を踏まえて各拠点の帯域の見直しを行い、昨年（令和5年）11月から全拠点のうち9割近くの拠点で増速を行ったところであるが、予測される通信需要の増大に対応するため、令和7年度中にも増速等の通信環境の整備を行うことを検討している。</p> <p>おって、昨年度実施した庁内ネットワーク環境の調査の結果等を踏まえ、各拠点のネットワーク環境の最適化に向けた検討も引き続き進めていきたい。</p> <p>【問】</p> <p>一時的に動作が止まったり、府省共通システムやM365に関してタイムラグが発生している、アクセスに時間がかかることがあると聞いているが、原因について把握しているものはあるのか。</p> <p>【答】</p> <p>そのような事象が発生する原因は様々であり、特定の原因を把握しているものではないが、職員の事務処理に支障が生じないよう、各種デジタルインフラの最適化に鋭意取り組んでいきたいと考えている。</p>
----	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

66		○ 各種システムについて、一定時間操作しないことでログアウトされる運用はやめること。また、不意にログアウトした場合に備えてレジューム機能を搭載すること。	<p>【ログアウトの運用】</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。なお、MINTASからの改善点や開発にあたっての全体的な考え方、画面イメージの一部を簡潔にまとめた「 画面イメージお知らせの概要」でお知らせしたとおり、 については自動ログアウト時間はMINTASよりも大幅に長くする予定である。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>セッションタイムアウトの設定やレジューム機能については、セキュリティの観点を踏まえつつ、利用者の利便性や、裁判所をはじめとする関係者の業務効率にも十分配慮しながら、安定的に稼働するシステムとなるよう検討していきたいと考えている。</p>
67	採用異動	☆ 新採用職員数の採用状況（高裁別）を明らかにすること。	<p>【4月1日現在の新採用職員数（高裁別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
68		■ 欠員が生じないよう十分な採用を行うこと。また、欠員は速やかに解消すること。	<p>【十分な合格者の確保、早期充員】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>採用候補者名簿については、裁判所の欠員状況の見込みに加え、過去の辞退率や種々の社会情勢から予想される辞退率の見込み等を勘案して作成することとなる。また、採用候補者名簿に登載されながら採用されず失効に至る者の数が多くなるのは望ましくないし、当然のことながら、裁判所職員として求められる資質・能力を有しない者を合格させることはできないから、名簿登載者数を単に増やせばよいというものではない。</p> <p>採用候補者名簿の作成についてこのような事情があることは理解してもらいたい。今後とも適正な規模の採用候補者名簿の作成に努めるとともに、引き続き各高裁において採用者の確保に鋭意取り組むよう指導していきたい。</p>

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

71		<p>■ 異動希望者の意向を最大限尊重し、不要・不急および一方的・強制にわたる異動を行わないこと。</p>	<p>【異動希望者への配慮等】</p> <p>従前回答のとおり (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>
72		<p>○ ①異動の内示時期を早めること。②とりわけ、育児を抱える職員は、一律に内示するのではなく、さらなる配慮を行うこと。</p>	<p>①【異動内示の時期】</p> <p>令和6年4月期の人事異動に関する全国的な状況を見ると、福岡及び札幌の各高裁管内においては2月上旬に、広島、仙台及び高松の各高裁管内においては2月中旬に、名古屋高裁管内においては2月下旬に、東京及び大阪の各高裁管内では3月上旬に内示が終了した。</p> <p>異動の内示時期は、以前に比べ相当早まっているということができ、特に、転居を伴う異動については、ほぼ2月中には異動内示が終了できているものと認識している。運送業者の労働者不足等、社会的な状況も踏まえながら、引き続き適正な時期に異動内示が行えるよう努力していきたいと考えている。</p>
72		<p>○ ①異動の内示時期を早めること。②とりわけ、育児を抱える職員は、一律に内示するのではなく、さらなる配慮を行うこと。</p>	<p>②【育児、介護等の事情を抱える職員に対する内示時期等の配慮】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも述べているとおり、人事異動が本人の生活関係や意欲等に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、各庁において、体調などのほか、結婚、育児、介護といった家庭事情等についても、身上報告書や管理職員による面談、日常の指導等を通じて、個別的確に把握するよう努めており、これらを十分に勘案した上で異動計画を策定しているものと認識しているが、今後も下級裁に対し、そのように指導していきたい。</p>

73		<p>(更問)</p> <p>現在の内示時期では、保育園の申し込みに間に合わないなど、育児を抱える職員が苦慮している実態があるため、転居を伴う人事異動を縮小すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【転居を伴う人事異動の縮小】</p> <p>人事異動は、適材を適所に配置すること、昇進の機会均等を図ることなどの官側の必要によって行うべき性質のものであり、転居を伴う異動についても同様のものであることは理解されたい。しかし、現実の運用においては、異動が本人の生活関係に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、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> <p>異動の内示時期は、令和6年4月期までの状況を見ると、以前に比べ相当早まっているということができ、特に、転居を伴う異動については、ほぼ2月中には異動内示が終了できているものと認識している。運送業者の労働者不足等、社会的な状況も踏まえながら、引き続き適正な時期に異動内示が行えるよう努力していきたいと考えている。</p>
74		<p>○ 事務処理体制の大幅な変更につながる異動計画は策定しないこと。</p>	<p>【計画的な異動計画の策定】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも、各庁においては、業務運営の安定性や継続性にも十分配慮した異動計画を策定しているものと考えている。</p>
75		<p>(更問)</p> <p>職員の大半が入れ替わった場合は、引継ぎ等や期首の業務は残された職員に集中するなど、過度な負担がかかり、こうしたことがメンタルヘルスを悪化させる原因となることから、計画的な異動計画を策定すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【計画的な異動計画の策定】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>先程も述べたとおり、各庁においては、業務運営の安定性や継続性にも十分配慮した異動計画を策定しているものと考えている。また、異動期に職員に過度な負担がかからないよう、配置や事務分担の工夫を行う等、各庁において必要な対策が講じられているものと考えている。</p>

76		<p>■ 他高裁の名簿から採用された職員（名簿借り職員）については、本人の希望に応じて、当初の採用候補者名簿の高裁管内に異動させるよう下級裁を指導すること。</p>	<p>【他高裁の採用候補者名簿から採用された者に対する異動上の配慮】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>他高裁の採用候補者名簿から採用された者については、採用された庁を管轄する高裁の採用候補者名簿から採用された者と同様に扱われることになる。その上で、人事異動は、本人の生活関係や意欲等に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、結婚、育児・介護といった家庭事情等を個別的確に把握した上で、異動の緊急性、必要性が高いものについては、当然配慮することになるが、欠員等の関係から実現が困難な場合もあることも理解してもらいたい。</p>
77		<p>（更問）</p> <p>優秀な人材を確保するためには異動政策の見直しが必要不可欠なため、「他高裁の採用候補者名簿から採用された者については、採用された庁を管轄する高裁の採用候補者名簿から採用された者と同様に扱われることになる」という考え方をあらためること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【他高裁の採用候補者名簿から採用された者に対する異動上の配慮】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>繰り返しになるが、他高裁の採用候補者名簿から採用された者については、採用された庁を管轄する高裁の採用候補者名簿から採用された者と同様に扱われることになる。その上で、人事異動は、本人の生活関係や意欲等に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、結婚、育児・介護といった家庭事情等を個別的確に把握した上で、異動の緊急性、必要性が高いものについては、当然配慮することになるが、欠員等の関係から実現が困難な場合もあることも理解してもらいたい。</p>
78		<p>■ 異動に伴い転居する場合は、赴任期間や着任日について柔軟に運用すること。また、転居と着任日の関係性や異動に伴う赴任旅費等の手当支給への影響について丁寧に説明すること。</p>	<p>【赴任期間の柔軟な運用等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>異動に伴い転居する職員は発令日の翌日から起算して10日の赴任期間内にできる限り速やかに着任することとされているが、赴任期間を十分に活用するなどして無理のない赴任が行われるようにすることや、やむを得ず赴任期間内に着任できない場合にはあらかじめ赴任期間の延長を承認することも考えられることは、下級裁に対しても伝えているところである。</p>

79		<p>■ 非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等・均衡待遇などをはかる法制度を整備すること。また、そのために必要な予算措置を行うこと。</p>	<p>【非常勤職員制度の抜本的見直し】</p> <p>期間業務職員の任用等にかかる法制度については、国家公務員全体の問題として人事院において検討すべき事項であり、裁判所の独自性を主張できるようなものではないことは理解してもらいたい。</p>
80		<p>(更問)</p> <p>公募によらない再採用の上限回数を撤廃すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【公募によらない再採用の上限回数の撤廃】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>期間業務職員として任用されている者を任期满后も引き続き期間業務職員として採用する場合の公募の要否については、国家公務員全体の問題として人事院において検討すべき事項であり、裁判所の独自性を主張できるようなものではないことは理解してもらいたい。</p>
81		<p>■ ①すべての非常勤職員に対してステップアップの希望の有無を確認するとともに、ステップアップ制度を積極的に活用し、すでに裁判所で勤務している障がい者雇用の非常勤職員を常勤職員として任用すること。②とりわけ、欠員が生じている庁は、ステップアップ制度を積極的に活用して欠員を解消すること。</p>	<p>①【ステップアップ制度の運用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>職員の採用に当たっては、採用の公正性を図る観点から、競争試験による採用が原則であり、選考による採用は例外的な採用方法とされていることも踏まえると、ステップアップ制度による選考は、補充が必要な官職の有無、その官職に求められる能力・適性、職場の受入体制、ステップアップ制度の応募対象となり得る職員の適性等を総合的に考慮して、選考により採用することが相当と認められる場合に実施することになると考えており、希望者がいるからといって、必ずしも選考が実施されるとは限らないことは、理解してもらいたい。</p>

81		<p>■ ①すべての非常勤職員に対してステップアップの希望の有無を確認するとともに、ステップアップ制度を積極的に活用し、すでに裁判所で勤務している障がい者雇用の非常勤職員を常勤職員として任用すること。②とりわけ、欠員が生じている庁は、ステップアップ制度を積極的に活用して欠員を解消すること。</p>	<p>②【ステップアップ制度を活用した欠員補充】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>ステップアップ制度については、これまでも取り組んできたところであり、これからも維持・継続していく必要があると考えているが、ステップアップ制度による選考は、補充が必要な官職の有無だけでなく、その官職に求められる能力・適性、職場の受入体制、ステップアップ制度の応募対象となり得る職員の適性等を総合的に考慮して、選考により採用することが相当と認められる場合に実施することになると考えている。</p>
82		<p>■ 障がい者雇用の非常勤職員が職場の一員として役割を果たすため、事務分担や合理的配慮のあり方を検討すること。</p>	<p>【非常勤職員が役割を果たすための取組】★</p> <p>障害者である職員が配属される部署においては、管理職員の主導の下、障害者である職員と共に働く職員を対象に「受入前ミーティング」を実施し、障害特性等に関する情報や配慮の内容などを共有・確認することで、配属される職場において適切な合理的配慮が行えるよう環境を整えている。また、障害者である職員と定期的な面談等を実施することで、必要な配慮等に変更がないかの確認を行って本人の意向を踏まえた必要な措置を講じたり、障害者である職員と業務の適切なマッチングができていないかを確認し、業務内容・業務量の調整を継続的に行ったりしているところである。</p> <p>今後も、本人の意向を継続的に確認して職場として適切な合理的配慮を行い、本人がやりがいを持って働けるよう努めていきたい。</p>
83	庁舎	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2024年4月1日現在の運転手配置庁を明らかにすること。</p>	<p>【運転手配置庁一覧】</p> <p>別紙のとおり</p>
84		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 耐震対策が必要な庁を明らかにすること。</p>	<p>【耐震対策が必要な庁一覧】</p> <p>令和3年度予算をもって、必要な予算措置はすべて完了している。</p>

85		<p>■ 老朽化した庁舎や物理的・機能的・社会的劣化の解消をはかるための予算獲得にむけて、建設資材の高騰や資材等が入手困難な状況等も踏まえた十分な予算を確保すること。</p>	<p>【庁舎整備予算確保】</p> <p>今後とも必要性・緊急性の度合いや当事者の利便を考慮しながら、資材高騰等の社会情勢も踏まえ、庁舎の物理的・機能的・社会的劣化の解消に向けて必要な予算を確保していきたい。</p>
86		<p>(更問)</p> <p>2024(令和6)年度裁判所予算の施設主要案件で計上した12庁のうち、当初予定より完成が遅れる可能性のある庁はあるか。あるとすれば、その原因はなにか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【令和6年度予算の施設主要案件中で完成遅延の可能性のある庁】★</p> <p>現時点で当初予定より完成が遅れる可能性のある庁は、富山地家裁、佐賀地家裁及び東京高地裁であり、いずれも予定していた工事が落札せず、全体計画の見直しが生じたことが原因である。</p> <p>【問1】</p> <p>工事不調の要因は何か。</p> <p>【答】</p> <p>建築資材の高騰、労働者の賃金上昇及び労働者不足等が要因と考えられる。</p> <p>【問2】</p> <p>佐賀地家裁は、仮庁舎に移転して長期間経過しているが、いつ頃まで続くのか。</p> <p>【答】</p> <p>新庁舎の建築工事について改めて予算要求することになるが、予算手続上の都合もあるため、現時点では不明である。</p> <p>【問3】</p> <p>佐賀地家裁職員に対してはいつ頃目途を伝えることができるのか。早急に伝えるべきではないか。</p> <p>【答】</p> <p>今後のスケジュール等について詳細が判明次第、早急に説明したいと考えている。</p>

87		<p>■ 庁舎の新営、増改築等にあたっては、1990年3月20日の事務総長見解（事前の計画提示と職員の意見聴取）に基づき、計画変更が可能な段階で図面を提示するとともに、意見聴取を徹底して全司法（各支部）の意見を計画に反映させること。</p>	<p>【庁舎の新営、増改築等に関わる意見聴取】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>従前から回答しているとおり、庁舎の新営及び増改築の際の部屋の配置等の計画作成に当たっては、職員及び職員団体の意見は十分聴取すべきであると考えている。今後ともこの趣旨を徹底していきたい。</p>
88		<p>○ デジタル化後の庁舎設備として検討している事項を明らかにすること。</p>	<p>【デジタル化後の庁舎設備】</p> <p>令和3年度、職員貸与パソコンの一斉更新を経てウェブ分離ソリューションが導入されたことに伴い、裁判部における事件関係のウェブ会議についても、事務局における司法行政目的のウェブ会議についても、各職員貸与パソコンからの利用が可能となるなど、オンラインを活用しうる環境の整備を進めてきた。</p> <p>また、令和4年度は、デジタル化後の裁判部の審理運営や事務局の働き方を検証できるよう、知財高裁・東京地裁中目黒庁舎に事件関係のウェブ会議用としてＩＴブースを試行的に設置したり、最高裁事務総局の一部の執務室等にＪ・ＮＥＴの無線ＬＡＮを試行的に整備したところである。</p> <p>令和5年度においては、民事訴訟手続（人事訴訟手続を含む）のデジタル化を見据えた法廷及び業務のあり様を検討するため、東京家簡裁庁舎に実証実験用の法廷（モデル法廷）を設置した。</p> <p>デジタル化後の庁舎設備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p>

89		<p>○ 全ての庁に休養室・授乳室を整備し、休養室・授乳室が整備されていない庁は、職員等が休養等を要する場合の対応策を示すこと。</p>	<p>【休養室・授乳室の整備等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまで、休養室や授乳室については、新営、増改築、改修により庁舎の規模を始めとする各庁の実状等に応じた整備を図ってきたところであり、今後も同様に整備を行っていきたいと考えている。</p> <p>なお、従前から限られた予算の範囲内において、裁判運営に必要な部屋等の整備を行ってきたところであり、庁舎の規模等に鑑みると、全ての庁に専用の休養室等の整備を行うことは困難であるが、休養室等の整備がない庁舎において職員が休養を要する場合や乳児を連れた来庁者が授乳を希望する場合等には、使用していない会議室等を利用してもらうことが考えられる。</p> <p>休養室については、その名称が様々である上、性質上（プライバシーの配慮、来庁者の目等）、明示されない場合が多いこと、和室調停室及び旧宿直室が事実上転用されている場合があることなどから、その数を把握するのは困難である。そのため、休養室未整備庁を対象として、休養のための備品（ソファベッド等）を整備している庁及び備品種類を把握することも難しく、備品の整備状況をつぶさに把握しているわけではないものの、各庁においては、代替として利用される部屋の状況、備品の必要性及び予算の執行状況等の各庁の実情を踏まえ、整備や検討が進められているものと考えている。</p> <p>授乳室についても、各庁において、代替として利用される部屋の状況、必要な備品及び予算の執行状況等の各庁の実情を踏まえ、整備や検討が進められているものと考えている。</p>
----	--	----------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

90		<p>○ 障がい者用エレベーターや昇降機の設置、バリアフリースイールの増設、段差解消機の設置、点字表示の拡充など、障がい者が利用しやすい庁舎設備に改善すること。</p>	<p>【障害者が利用しやすい庁舎設備への改善】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>裁判環境、執務環境の改善のため、新営、増改築、改修により所要の整備をはかってきたが、これらに加えて、障害者が働きやすい環境となるよう、今後も所要の整備を行っていききたい。</p> <p>障害者用エレベーター、トイレ等の障害者用設備については、庁舎新営の際はもとより、既存庁舎についても、できる限り整備改善を図っていききたいと考えている。</p> <p>なお、2階建て庁舎においては、従前、1階において裁判手続が行えるよう法廷等の施設を1階に整備することとし、障害者の方にとっても利用しやすい施設となるよう配慮してきたところであるが、新営の際には、2階建て庁舎についても、障害者用エレベーターを整備することとしているところである。</p>
91		<p>○ 感染防止対策をはじめ、執務スペース、照明、換気、冷暖房、防音設備、降灰対策など、快適な執務環境となるよう必要な改善を行うこと。</p>	<p>【快適な執務環境に向けた改善】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>執務室については、快適な執務環境の確保という観点から、新営、増改築等適宜の機会をとらえ、可能な限り努力していききたいと考えている。また、事件関係各室についても、庁舎の新営時に所要の整備を行ってきたところであるが、改修の際にも所要の整備を行っていききたいと考えている。</p> <p>また、空調の運転については、これまでも来庁者や職員の健康に配慮し、気温や湿度等の状況に応じて柔軟に対応してきたところであるが、今後も節電の取組の枠組みを超えない範囲で、柔軟に対応していききたい。</p>

92		○ アスベスト対策工事については、職員および利用者への影響を最小限にとどめ、監督等を担当する職員の健康面にも配慮すること。	<p>【アスベスト対策に係る影響の最小化】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>アスベスト対策については、その内容によっては空調運転をはじめ職員や利用者に影響を及ぼすことがあることは認識しており、影響ができるだけ小さくなるようこれまでも配慮してきたところである。しかし、劣化等によりアスベストの飛散のおそれがあり、早急に何らかの対策を施す必要があるといったような場合があることも理解していただきたい。</p> <p>契約等を担当する職員の負担については、①アスベストにかかる執務資料の整備、②調査業務における外部委託、③委託契約における仕様の定型化などを図り、担当者の負担が過重にならないようにしているところである。</p>
93		○ 記録庫等に冷暖房を整備するなど、恒常的に記録庫等で作業を行う職員の執務環境を改善すること。	<p>【記録庫等で恒常的に作業を行う職員の執務環境の整備】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各庁において、可能な範囲で執務環境の整備に努めるとともに、特定の職員に加重な負担が生じることのないよう配慮しているものと認識しているが、引き続き、下級裁を指導していきたい。</p>
94		○ 裁判所職員総合研修所の設備充実にむけて、電子レンジの増設をはじめ、総研寮の備品を充実すること。	<p>【総研の寮の必要な物品整備】</p> <p>令和5年度において、総研寮の2、4、6階の各階のロビーに電子レンジを増設するなど、寮の備品を整備したところである。</p> <p>総研寮の物品整備については、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、整備の必要性や費用対効果も踏まえつつ、寮生活における福利厚生観点から整備が相当であるかを検討することとなる。</p>
95	次世代	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度の年次休暇の平均取得日数（一般職・管理職別、高裁別）を明らかにすること。</p>	<p>【年次休暇平均取得日数】</p> <p>別紙のとおり</p>

96		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2024年度の育休代替要員の正規補充数（職種別、高裁別）を明らかにすること。</p>	<p>【正規補充数】★</p> <p>書記官については、令和6年度も、一定の条件の下で、各高裁における育児休業による欠員につき正規職員である書記官で補充できる扱いとした。高裁別の補充数は、東京高裁管内で25人、大阪高裁管内で5人、名古屋高裁管内で7人、広島高裁管内で0人、福岡高裁管内で2人、仙台高裁管内で0人、札幌高裁管内で1人、高松高裁管内で1人の計41人である。</p> <p>家裁調査官については、令和6年度の育休正規補充数を「3」とし、東京高裁管内で1人、名古屋高裁管内で1人、仙台高裁管内で1人の正規補充を実施した。</p> <p>今後の運用については、従前回答どおりである。</p> <p>【問】</p> <p>昨年と比較して家裁調査官の育休正規補充数が大幅に減少しているが、その理由は何か。</p> <p>【答】</p> <p>一般的に、育休正規補充については、任命権者において、育児休業取得者数等の状況を見ながら適切に判断されているものと認識している。育児休業を取得する職員の数は年度によって変動があるものであり、今年度の育休正規補充者数が昨年度と比較して減少している理由の詳細は把握していないが、育休代替職員を採用するなどして必要な充員は図られているものと認識している。</p>
97		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2024年7月1日現在の育休代替要員の確保状況（家裁調査官）を明らかにすること。</p>	<p>【代替要員の確保状況（家裁調査官）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

98		<p>■ 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」（第2期計画）を実効性あるものとするため、職員の意識改革のみにとどまらず、ワークライフバランスが実現できる人的態勢を整備すること。</p>	<p>【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>今後、男女を問わず、育児や介護等の家庭事情を有する職員がより一層増加することが見込まれる中、個々の職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、活力ある生産性の高い職場とすることで、組織全体としてのパフォーマンスを向上させていくためには、超過勤務削減に止まらず、職場全体における働き方改革を進めていくことが重要であると考えている。これまで発行した「ハタラク時報」では、仕事と育児等を両立する職員の姿等を取り上げたところであるが、今後とも「ハタラク時報」を通じて働き方改革の意義や必要性等について広く周知するほか、管理職員向け研修等の機会を通じて管理職員の意識啓発を図ることにより、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進していきたい。</p>
99		<p>■ 両立支援制度について、誰もが気兼ねなく制度を利用できる職場環境を整備すること。また、両立支援制度について、職員への周知を徹底すること。</p>	<p>【気兼ねなく制度を利用できる職場環境の整備、職員周知の徹底】★</p> <p>従前回答のとおりである。</p> <p>なお、制度の利用を検討している職員がいつでも参照できるよう、courtsポータルサイトの[]に、主な制度概要の一覧のほか、裁判所職員のための両立支援制度ハンドブックやチャイルドプランシート、男性職員の休暇や育休に関する資料なども掲載しているところであり、引き続きその充実を図るなどして両立支援制度をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p> <p>（従前回答）</p> <p>両立支援制度の各種制度を取得しやすい環境作りは、適切な公務運営を確保しつつ、家庭生活と両立するための環境整備として重要であり、行動計画においても、促進すべき取組の一つと位置づけられているところであり、今後とも管理職員をはじめとする職員の意識啓発を進め、職場全体で業務の見直しをすることにより、両立支援制度をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>

100		<p>(更間)</p> <p>介護を理由に退職を選択する職員が増加していることを踏まえ、介護のための両立支援制度を充実させること。</p>	<p>(更間)</p> <p>【介護のための両立支援制度の充実】</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>
101		<p>■ 各種休暇・休業制度が取得しやすい環境を整備すること。</p>	<p>【休暇・休業制度が取得しやすい環境整備】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>各庁においては、これまでも休暇・休業制度を利用しやすい職場環境の整備に配慮してきているものと考えているが、引き続き、職場の環境の維持・充実に努めるよう下級裁を指導していきたい。</p>
102		<p>○ 年次休暇および夏季休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。</p>	<p>【休暇を取得しやすい環境作り】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>年次休暇等を取得しやすい環境作りは、心身の健康の保持、増進による公務能率の向上や、家庭生活との両立のための環境整備として重要であり、行動計画においても、促進すべき取組の一つと位置付けられているところであり、その点は、超過勤務命令の上限時間が定められたか否かに関わらず、変わらないところである。今後とも管理職員をはじめとする職員の意識啓発を進め、管理職員等による業務の見直しをすることにより、年次休暇等をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>

103		<p>■ ①両立支援制度等の権利行使を保障するため、代替要員の確保に努めること。②また、代替要員が確保できないために事務分担等に変更が生じる場合は、職員に丁寧に説明するとともに、事務の簡素化・効率化をはかり、適切な事務処理態勢を構築すること。</p>	<p>①【育児休業の代替要員】（番号103及び105につき一括回答）</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>育児休業を取得した職員の業務を処理するための手当の必要性はあるものと考えており、これまでも代替要員の確保や育休正規補充に努めてきたところである。</p> <p>今後とも、育児休業期間中の業務が円滑に遂行されるよう、その手当に努めていきたいと考えている。</p>
103		<p>■ ①両立支援制度等の権利行使を保障するため、代替要員の確保に努めること。②また、代替要員が確保できないために事務分担等に変更が生じる場合は、職員に丁寧に説明するとともに、事務の簡素化・効率化をはかり、適切な事務処理態勢を構築すること。</p>	<p>②【代替要員が確保できない場合の職場説明及び適切な事務処理態勢の構築】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>これまでも、各庁においては、代替要員の確保に向けて努めてきていると認識しているが、代替要員を確保することが困難な場合には、各庁において事務分担や事務処理態勢の見直しを行うなど、適切に対応しているものと認識している。事務処理態勢の変更に当たっては、職員の理解と協力が必要であることから、これまで同様、丁寧に説明するよう下級裁を指導していきたい。</p>
104		<p>（更問）</p> <p>病休等による不在時にも代替要員等が配置できるような制度を新設すること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【病休等不在時の代替要員制度の新設】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>長期の病休等を取得する職員がいる場合には、職場の状況に応じて応援態勢を組むなど必要な対策が講じられているものと考えている。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>
105		<p>○ 書記官・家裁調査官の育休代替要員について、正規補充を拡大すること。</p>	<p>【書記官、家裁調査官の育休代替要員についての正規補充拡大】</p> <p>番号103（①【育児休業の代替要員】）と一括回答</p>

106	<p>■ ①育児時間や育児短時間勤務に関する管理職の制度理解を高め、管理職が制度を利用する職員の勤務実態をきちんと把握すること。②また、「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、管理職が適切に対応するよう幹部職員からの働きかけを徹底すること（こうしたとりくみにも力を入れること）。</p>	<p>①【育児時間等の管理職員の制度理解】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>育児短時間勤務や育児時間などの制度を利用している職員に対しては、家庭において責任を果たすことができるよう、原則として時間外勤務を命じないこととされており、そのためにも勤務時間内に適切に事務処理ができるよう、事務分担の見直しなどの配慮が必要かつ重要であることから、下級裁に対しては、これまでも研修等で管理職員に対し両立支援制度の周知・徹底を図るとともに、このような配慮の必要性、重要性について指導してきているところである。今後とも、育児短時間勤務や育児時間などの制度を利用している職員の勤務実態には、十分目配りしていくように下級裁を指導していきたい。</p>
106	<p>■ ①育児時間や育児短時間勤務に関する管理職の制度理解を高め、管理職が制度を利用する職員の勤務実態をきちんと把握すること。②また、「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、管理職が適切に対応するよう幹部職員からの働きかけを徹底すること（こうしたとりくみにも力を入れること）。</p>	<p>②【制度利用にかかる管理職員への幹部の働きかけ】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各庁の幹部職員に対しては、制度利用に係る管理職員の意識啓発や管理職員による職場環境の整備等に向けた取組をサポートするよう指導してきており、このサポートの一環として、幹部職員自身も各職場の実情に目配りを行い、必要に応じて、調整を行うなどもしているものと考えている。</p>
107	<p>○ 育児休業や育児短時間勤務を利用する職員については、事務分担の見直しなど、短縮後の勤務時間を踏まえた業務量の調整を確実にすること。</p>	<p>【育児時間等の職員の業務量の調整】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>育児短時間勤務や育児時間などの制度の利用に伴う事務分担の見直しなどの配慮に当たっては、管理職員が主導して他の職員の業務分担を含めた調整をしたり、業務の実施方法について工夫したりすること等を行っているものと認識している。</p>

108		<p>○ 育児時間や育児短時間勤務の利用に伴う業務量の調整にあたっては、周りの職員の理解が不可欠であることから、管理職の責任において、当該職員が給与減額となっていることをはじめ、制度の趣旨を丁寧に説明して周りの職員からの理解を得ること。</p>	<p>【育児時間等の制度周知及び制度を利用しやすい職場環境づくり】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも管理職員に対しては、職場において、周囲の職員に対し、仕事と生活の両立支援の諸制度の重要性などを説明してその理解と協力を求めるようにし、協力態勢等を決める際にも職場内でよく話し合うよう指導してきているところであり、今後も引き続き、育児短時間勤務や育児時間などの制度を利用しやすい職場環境作りに努めていきたい。</p>
109		<p>(更問)</p> <p>現有人員のままで事務分担を見直す場合は、協力を申し出た職員に対して人事評価で適切に評価(加点評価)するなど、人事評価も活用しながら周りの職員への理解を求めること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【職員の業務を分担した職員への人事評価上の加点】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>裁判所においては、効率的な業務運営に向けてとられた行動や事務の合理化、効率化に向けた取組について、また、例えば、子の出生が見込まれる職員が育児に伴う休暇・休業等を取得するに当たって、当該職員の業務を分担したり、業務の実施方法について工夫したりする等により、業務の円滑な遂行に貢献するなどした職員について、これまでも適切に評価してきたところであるが、より適切に人事評価に反映されるようにするため、「評価における着眼点(管理職員用)」及び「評価における着眼点(管理職員以外の職員用)」を改訂し、上記のような貢献等を職務全般に関する客観的事実として人事評価において考慮されることを明記するなどしてきたところであり、引き続き適切な人事評価の運用に努めていきたい。</p>
110		<p>(更問)</p> <p>育児時間や育児短時間勤務を利用している職員の業務量調整が行われていないという事例が減らないことから、給与減額分の業務量調整を確実に行うよう下級裁をあらためて指導すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【制度利用している職員の業務量調整】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>先に述べたとおり、育児短時間勤務や育児時間などの制度の利用に伴う事務分担の見直しなどの配慮に当たっては、管理職員が主導して他の職員の業務分担を含めた調整をしたり、業務の実施方法について工夫したりすること等を行っているものと認識している。</p>

111	○ 不妊治療のための出生サポート休暇は、とりわけ職員の理解と協力が必要になることから、必要な職員が取得しやすい環境整備を行うこと。	<p>【不妊治療のための休暇取得をしやすい環境整備】</p> <p>従前回答のとおりであるが、各庁の人事事務担当者に対して、令和5年2月に人事院が開催した「不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウム」の視聴を案内し、同シンポジウムで配布された資料を共有したほか、ハラスメント防止週間の取組の中でも不妊治療に関する言動について理解を深めてもらえるよう工夫を行っており、引き続き取得しやすい環境整備のための取組を行っていきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>出生サポート休暇については、「裁判所職員のための両立支援制度ハンドブック」として出生サポート休暇編を令和3年12月に発出し、職員周知を行ったところである。また、出生サポート休暇については、不妊治療自体が、プライバシーに関わることであるため、承認権者はもとより、勤務時間管理員や休暇処理業務担当者において、休暇簿の管理をはじめ職員のプライバシーが保護されるよう各庁の実情に応じて配慮する必要があることは、下級裁にも伝えているところである。今後も、必要な職員が出生サポート休暇を取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>
112	■ 非常勤職員の休暇制度について、不合理な相違を解消して、常勤職員と同等の制度とすること。とりわけ、病気休暇や介護休暇などの無給休暇の有給化と年次休暇（有給休暇）を採用時からの取得できるようにすること。	<p>【非常勤職員の休暇制度】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、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>
113	○ 新型コロナウイルスをはじめ、感染症拡大防止にかかる休暇等を拡充・新設するとともに、出勤後も含めた子等の世話を要する際にも取得できるようにすること。	<p>【感染症に関する休暇制度の新設】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、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>

114	男女母性	<p>■ 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」（第2期計画）の数値目標達成にむけた実効性ある方策を講じること。</p>	<p>【数値目標達成に向けた実効性ある方策】</p> <p>従前回答のとおりであるが、具体的には、各種研修の機会やc o u r t sポータルのも、ワークライフバランスページ掲載のハタラク時報等を通じての職員の意識啓発や、適材適所の任用配置という観点を踏まえた上で、職員の家庭事情に配慮した異動の実施に引き続き努めるとともに、女性職員のキャリア形成等に関する悩みについての相談窓口の運用や周知、管理職業務の見直しと管理職に対するサポート態勢の充実を図るなどの勤務環境の整備等、各高裁の実情に応じて、行動計画における令和7年度までの数値目標に達するよう、女性職員の登用拡大に努めているところである。</p> <p>（従前回答）</p> <p>裁判所においては、これまでも意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を進めてきたところであり、その結果、上位官職に占める女性職員の割合は、平成29年度から令和4年度まで概ね上昇を続けており、女性職員の登用は着実に進んでいるものと考えているが、行動計画における令和7年度までの数値目標に達するよう、今後も引き続き、研修等の様々な機会を通じて幹部職員から取組の重要性等について職員の意識啓発に努めるほか、職場全体における働き方改革を進めていくなど、女性職員の活躍の推進に向けた取組を進めていきたい。</p>
115		<p>○ 女性職員の登用を拡大し、役職段階別に占める女性の割合を男女の職員構成比に応じたものとする。当面、下級裁の課長相当職、最高裁の課長補佐相当職以上の官職への女性の登用をすすめること。</p>	<p>【登用姿勢、女性職員の登用拡大に向けた具体的な方策】</p> <p>裁判所においては、これまでも意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を進めてきたところであり、その結果、上位官職に占める女性職員の割合は、令和元年度から令和5年度まで概ね上昇を続けており、女性職員の登用は着実に進んでいるものと考えているが、今後も引き続き、研修等の様々な機会を通じて幹部職員から取組の重要性等について職員の意識啓発に努めるほか、職場全体における働き方改革を進めていくなど、女性職員の活躍の推進に向けた取組を進めていきたい。</p>

116		<p>(更問)</p> <p>各地で実施されているキャリアデザイン座談会等の参加者が低調であるとともに、管理職選考試験の女性の受検率が低いことから、これらを打開するための新たなとりくみを行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【女性職員の登用拡大に向けた新たな取組】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>裁判所においては、これまでも意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を進めてきたところであり、その結果、女性職員の登用は着実に進んでいるものと考えているが、今後とも、各高裁の実情に応じ、女性職員の活躍の推進に向けた各種の取組を引き続き行っていきたい。</p>
117		<p>○ 職員の登用拡大にあたっては、自身の経験や知識の蓄積等を踏まえたものとなるよう、当局からの強要によらない自己決定に基づくキャリアデザインを基本に、意欲と能力に基づく昇任を行うこと。</p>	<p>【職員の意欲と能力に基づく登用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>男女を問わず、意欲と能力のある職員を、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則に基づいて、登用しているものと考えており、今後も引き続き、このような運用の維持に努めていきたい。</p> <p>なお、登用に際しては本人のキャリアプランに基づく意向も十分に確認した上で行っているものと承知しているところであるが、引き続き、下級裁を指導していきたい。</p>
118		<p>○ 各高裁に推進会議を設置するなど、女性職員の採用・登用拡大にむけた実効性ある方策を講じること。</p>	<p>【高裁別推進会議の設置】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>女性の活躍や次世代育成支援対策に向けた職場の勤務環境の整備や女性職員の登用拡大施策の方向性等に関して必要となる数値目標の達成状況や具体的取組の実施状況の点検・評価、その後の取組や計画への反映は、最高裁に設置する裁判所特定事業主行動計画策定・推進検討会において、高裁管内の取組状況等を把握した上で、全国統一的に行うべきものと考えており、そうした権限を有する高裁別の推進会議を設置することは相当ではないと考えている。</p>

119		<p>■ 母性保護の諸権利について、職員への周知を徹底し、母性保護の諸権利が気兼ねなく行使できるよう、人員の確保や職場環境を整備すること。</p>	<p>【母性保護の権利、休暇制度等の職員への周知徹底】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>今後も、管理職員等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう下級裁を指導していきたい。</p>
120		<p>○ ①母性保護の権利を拡充するとともに、権利を全面的に行使できるよう、管理職への指導の徹底すること。②また、権利行使に基づく不利益扱いをしないこと。</p>	<p>①【母性保護の権利拡充・職場環境の整備】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答どおりであるが、今後も、管理職員等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう指導していきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>これまでも繰り返し回答してきているとおり、女性職員の働きやすい職場環境作りには配慮してきているところであり、下級裁においても女性職員が母性保護のための諸権利を行使しやすいよう同様の配慮をしてきているものと考えているが、今後とも、管理職等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう指導していきたい。</p> <p>なお、制度的な主張については、裁判所だけでどうこうできないことは理解してほしい。</p>

120		<p>○ ①母性保護の権利を拡充するとともに、権利を全面的に行使できるよう、管理職への指導の徹底すること。②また、権利行使に基づく不利益扱いをしないこと。</p>	<p>②【権利行使による差別】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>育児休業や介護休暇を取得した職員に係る昇格については、これまでも繰り返し回答しているとおり、育児休業等を取得したことを理由として一律に昇格させないという取扱いはしていない。</p> <p>しかし、人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)等では、原則として、昇格させようとする日以前の2年間における勤務成績を判定するに足りると認められる事実等に基づき、昇格させようとする級の職務を遂行することが可能であると認められることが求められているところ、育児休業等を取得した職員についても、これに相当すると認められることが必要となる。</p> <p>勤務成績等を適切に給与に反映させることを目的とした現行の給与制度の趣旨もあわせ鑑みるに、この判断に必要な範囲で、職務復帰後の勤務ぶり等を見極めるため、やはり一定の期間が必要である場合があり、職務復帰と同時に一律に昇格させることは困難といわざるを得ない。</p>
121		<p>■ 女性のからだの仕組みや更年期障害等に関する知識付与など、女性の健康問題に関わる研修の実施や知識付与のとりくみを行うこと。</p>	<p>【女性の健康問題に関わる研修の実施等】</p> <p>新採用研修や新任中間管理者研修において、母性保護に関する諸制度(休暇及び休業制度)の内容や取得方法を説明しているほか、人事院発行の広報誌に掲載された更年期障害に係る記事を管理職員に周知するなどの取組を行うなどしており、今後とも機会を捉えて女性の健康問題に関する理解を深める取組を行うとともに、引き続き制度等の内容の周知に努めていきたい。</p>
122		<p>(更問)</p> <p>「女性の健康問題に関する理解を深める」ためのとりくみ(新採用研修や新任中間管理者研修以外)として行っているものを明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【女性の健康問題に関する理解を深めるための取組】</p> <p>先ほども回答したとおり、新採用研修や新任中間管理者研修において、母性保護に関する制度(休暇及び休業制度)の内容や取得方法を説明しているところであるが、今後とも機会を捉えて女性の健康問題に関する理解を深める取組を行うとともに、引き続き制度等の内容の周知に努めていきたい。</p>

123		<p>(更問)</p> <p>各庁で「女性の健康問題に関する理解を深める」ためのとりくみを実施するよう下級裁を指導すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【女性の健康問題に関する理解を深めるための取組についての下級裁指導】</p> <p>今後とも機会を捉えて女性の健康問題に関する理解を深める取組や制度等の周知に努めたい。</p>
124	社会保障	<p>■ 組合員サービスの低下につながる組織の統合は行わないこと。</p>	<p>【共済組合の統合】</p> <p>共済組合本部からは、統合後の組合員に対して必要なサービスを提供する方法、共済や人事等の事務担当者の業務の在り方、被統合庁に残る業務等について、組合員や支部の共済事務担当者等の意見も考慮して、見直しや検討を進めており、統合後も組合員にとって必要なサービスを維持できると判断したため、仙台・札幌・高松の各高裁管内の支部についても統合を進めることにしたと聞いている。</p>
125		<p>(更問)</p> <p>「統合後の事務全般につき、大きな混乱なく事務処理を行うことができおり、現時点において統合することによって共済組合業務をすすめる上での大きな問題や差支えは生じておらず、今後も生じることはないと考えている」とのことであるが、今後も生じないと言い切れるのはなぜか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【共済組合の統合】</p> <p>共済組合本部からは、令和5年4月の最高裁・東京・横浜の各支部統合及び令和6年4月の東京高裁管内各支部統合後においても、組合員サービスの低下につながるような問題や事務処理上の問題は特に起きておらず、組合員や支部の共済事務担当者等の意見も考慮して、見直しや検討を進めていることから、現時点において統合することによって共済組合業務をすすめる上での大きな問題や差支えは生じておらず、今後も生じることはないと考えていると聞いている。</p>

126		<p>(更問)</p> <p>被統合庁に残る業務について明らかにすること。また、被統合庁に残る業務の担当部署を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【共済組合の統合】</p> <p>共済組合本部からは、被統合庁に残る業務として、従前から説明しているとおり①共済備品の廃棄に付随する業務、②共済委託事業に付随する業務、③診療所の運営業務があり、①については、②③の各業務に付随する業務といえる。被統合庁に残る業務をどの部署に担当させるのが合理的かは、各庁において、業務の性質及び各庁の実情を踏まえて検討することから、一律に明らかにすることはできないと聞いている。</p> <p>なお、文書取次業務についても従前残る業務として説明していたものの、統合初年度である令和5年4月以前に想定していた組合員証の回収は、令和6年4月の統合時は不要となり、被統合庁としては基本的に他の郵便物と同様の取扱いをすればよく、これを被統合庁に残る業務として整理することはむしろ実態に合わないことから、残る業務としては整理しないことになったと聞いている。</p>
127		<p>○ 組合員サービスを維持するために必要な人的態勢を確保すること。</p>	<p>【共済組合の人的態勢】</p> <p>共済組合本部からは、共済組合支部については、必要な人的態勢の整備が図られているものと認識している旨聞いており、また、令和5年4月の最高裁・東京・横浜の各支部統合及び令和6年4月の東京高裁管内各支部統合後においても、組合員サービスの低下につながるような問題や事務処理上の問題は特に起きていないと聞いている。</p>
128		<p>(更問)</p> <p>来年4月期に仙台、札幌および高松高裁管内の支部を本部に統合する際の本部の人的態勢について明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【共済本部統合後の被統合庁の定員等】</p> <p>令和7年4月の具体的な態勢については、今後、検討していくことになる。</p> <p>説明できる段階になり次第、説明することとしたい。</p>
129		<p>(更問)</p> <p>共済組合本部（厚生課）の執務室の移転時期を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【共済組合本部（厚生課）執務室の移転時期】</p> <p>共済組合本部からは、移転予定時期は令和7年1月以降であるが、具体的な時期については、判明し次第お知らせすると聞いている。</p>

130		○ 共済組合に関わる要求について、使用者である最高裁の責任として団体交渉に応じる こと。	<p>【全司法との団体交渉】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前から回答しているとおり、共済組合は国とは別個の独立した人格を持つ法人であることから、共済組合に関わる問題については、当局が職員団体との間に対応を行うべきではない。</p>
131		○ 裁判所共済組合の自主性を尊重するよう 財務省に主張するとともに、各種制度の改善 を行うよう関係機関に意見すること。	<p>【裁判所共済組合の自主性尊重】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前から回答しているとおり、共済組合は国とは別個の独立した人格を持つ法人であることから、共済組合に関わる問題については、当局が職員団体との間に対応を行うべきではない。</p> <p>ただ、職員団体が主張した趣旨及び要望の内容は共済組合に伝えることにしたい。</p>

(別紙)

番号83 【運転手配置庁一覧】

R6. 4. 1現在

	庁名
東京高裁管内	最高裁
	横浜地裁
	千葉地裁
	千葉地裁松戸支部
	宇都宮地裁
	静岡地裁沼津支部
	長野地裁
	新潟地裁
	新潟地裁長岡支部
	東京家裁立川支部
	千葉家裁
	新潟家裁
大阪高裁管内	大阪高裁
	京都地裁
	神戸地裁
	和歌山地裁田辺支部
	大津家裁
名古屋高裁管内	名古屋高裁
	津地裁
	金沢地裁
	金沢地裁七尾支部
広島高裁管内	広島高裁
	広島高裁岡山支部
	山口地裁
	岡山地裁
	岡山地裁津山支部
	鳥取地裁
	岡山家裁

	庁名
福岡高裁管内	福岡高裁
	福岡高裁那覇支部
	長崎地裁
	長崎地裁厳原支部
	那覇地裁
	福岡家裁小倉支部
	佐賀家裁
	鹿児島家裁
	宮崎家裁
	那覇家裁
仙台高裁管内	那覇家裁沖縄支部
	仙台高裁
	福島地裁白河支部
	山形地裁
	山形地裁米沢支部
	山形地裁酒田支部
	秋田地裁
	秋田地裁横手支部
	青森地裁弘前支部
	福島家裁
札幌高裁管内	山形家裁
	青森家裁
	札幌高裁
	札幌地裁苫小牧支部
	釧路地裁
高松高裁管内	釧路地裁北見支部
	函館家裁
	徳島地裁
	高知地裁
	高知地裁中村支部
	松山家裁

(別紙)

番号 95 【年次休暇平均取得日数】

令和5年度における年次休暇の平均使用日数は、管理職員（課長補佐、主任書記官以上）が約16.54日であり、管理職員を除いた職員が約18.06日であり、高裁管内別の年次休暇取得状況は以下のとおりである。

年次休暇取得状況（令和5年度・高裁別）

	管理職員	一般職員
東京	16.23	18.15
大阪	17.09	18.59
名古屋	16.75	18.01
広島	16.06	17.09
福岡	16.70	18.03
仙台	16.38	17.53
札幌	16.19	17.81
高松	16.89	17.71
全国平均	16.51	18.05

※司法年度