

開示の実施について（事務連絡）

最高裁判所事務総局秘書課

あなたから開示の実施の申出がありました、下記の司法行政文書について、別添のとおり写しを交付します（2通中2通目）。

記

次の文書番号の開示通知書記1記載の各文書

最高裁秘書第2818号

(担当) 秘書課 (文書開示第二係) 電話03(4233)5240(直通)

涉外第6号
2024年10月2日

最高裁判所長官 今崎幸彦 殿

全司法労働組合

中央執行委員長 中矢正晴



2024年秋季年末闘争における全国統一要求書 (職場諸要求関係)

2024年秋季年末闘争における全国統一要求（職場諸要求関係）を下記のとおり決定しましたので、当執行委員会と団体交渉のうえ、誠意をもって要求実現のために努力されることを要求します。

また、国家公務員法の準用等によって裁判所の職場に大きな影響を受ける要求項目については、政府および関係当局への強い働きかけを行うことを求めます。

記

1. 人員について

(1) 2025年度予算要求においては、「司法の容量拡大」の具体化、裁判所のデジタル化や新たな制度、各種事件処理等に対応できる裁判所の人的充実をはかるため、各職種の大幅な増員要求を行うこと。

改正家族法の国会審議において、「必要な人的・物的な体制の整備に努める」との附帯決議がされたことを踏まえ、家裁調査官の大幅な増員要求を行うこと。

事件記録等の特別保存に関する新たな運用に基づく事務処理等を適正・迅速に行うため、書記官等の増員要求を行うこと。

(2) 恒常化している残業や持ち帰り仕事の解消、職員の健康保持およびワークライフバランスの実現、各種休暇制度や両立支援制度等の権利行使を保障し、適正・迅速な事件処理に必要な人的態勢を整備すること。

(3) メンタルヘルス不調による病休が増加していることを踏まえ、機動的な応援態勢が組めるようになるなど、配置定員を柔軟に活用できる仕組みを作ること。また、病休等で欠員の状態となっている場合は、最高裁が管理する「空き定員」を当該庁に配付すること。

(4) 人員のシフトはやめ、定員上の増員で対応すること。

(5) 定員の設定基準を明らかにするとともに、予算定員に充たない人員を早急に補充すること。

(6) 職員が直接行うべき業務の外部委託は行わず、定員上の増員で措置すること。

(7) 国家公務員の総人件費削減は行わないこと。

(8) 司法サービスの拡充と労働条件の改善をはかるため、総定員法を廃止するとともに、「定員合理化計画」への協力を行わないこと。

また、「定員合理化目標数」を撤廃するよう政府に働きかけること。

- (9) 裁判所のデジタル化や大量退職期を踏まえた人的態勢の整備については、職場実態を踏まえ、全司法と協議のうえで検討すること。

2 「国民のための裁判所」の実現について

- (1) 裁判手続デジタル化をはじめとする各種制度およびその運用について、国民が利用しやすく、国民に信頼されるものとなるよう努めること。
- (2) デジタル技術を活用した裁判所利用者の利便性向上のとりくみについて、全司法と協議のうえで具体化すること。当面、新ウェブサイト（手続案内・申立書式等の標準化を含む。）は、利用者の利便性向上と事務処理の簡素化・効率化に資するものとすること。
- (3) 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すべ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。また、法改正をはじめ、新たに導入される運用や事務処理については、必要な資料を整備するとともに、研修等の機会を通じて周知徹底をはかること。
「組織見直し」および「営繕組織の見直し」について、全司法と協議のうえで具体化すること。
また、同見直しを職場環境と職員の待遇の改善につなげること。
- (4) 小規模地家裁本庁、地家裁支部および独立簡裁が本来の機能を果たせるよう、裁判官の常駐や書記官の複数配置、庁舎設備の充実など、人的・物的ともに充実・強化すること。また、そのために裁判官の大幅な増員を行うこと。
- (5) 国民の逐語録需要に応える速記官制度および調書作成体制の充実をはかること。また、録音反訳方式については、良質な業者を確保するとともに、録音反訳調書の作成に制限がかかることのないよう、十分な予算を確保すること。
- (6) 少年押送をはじめとする運転業務を裁判所固有の業務と位置づけ、必要な業務を円滑に遂行するため裁判所技官（自動車運転手）を採用すること。当面、配置がなくなった庁における代替方策を尽くすこと。
- (7) 家庭裁判所の理念に基づく教育的・福祉的・後見的機能を充実・強化すること。画一的事件処理、人的充実の伴わない迅速処理の強調をやめること。
- (8) 少年の健全育成を目的とした少年法の理念を守る立場から、改正少年法に基づく裁判所の運用を形式的なものとはせず、同法成立時の付帯決議が付された趣旨等を踏まえた適正な運用を行うこと。
- (9) 家裁出張所において、家事審判・調停事務が取り扱えるように人的態勢の整備や事務処理体制の見直しをはかること。
- (10) 檢察審査会については、国民の期待する機能と役割が果たせるよう、独立機関にふさわしい予算の拡充をはじめ、人的・物的な充実をはかること。

3 労働時間短縮・超勤縮減等について

- (1) 所定労働時間を「1日7時間、週35時間」に短縮すること。その際には、職場実態に見合った人員配置と必要な予算の確保を行ったうえですすめること。また、昼休憩を原則60分とすること。
- (2) すべての公務職場で年間総実働1,800時間を早急に達成するための条件整備をはかること。
- (3) 勤務時間の割振りにあたっては、育児や介護等の個別事情を抱える職員に対して柔軟な運用を

行い、安心して働き続けることができる環境を作ること。

- (4) 「フレックスタイム制」に基づく勤務時間の割振りにあたっては、職員からの申告に基づく割振りを原則とし、個別事情を抱える職員に対してはさらなる柔軟な運用を行うこと。
- (5) 勤務間のインターバル確保の必要性も踏まえ、客観的な勤務時間管理を行い、超過勤務の大幅な縮減とただ働き残業の根絶をはかること。
 - ① ワークライフバランスや職員の健康保持をはかるため、事務の簡素化・効率化のとりくみを推進し、実効ある超過勤務縮減対策を行うこと。
 - ② 育児や介護等の家族的責任を有する職員については、原則として時間外、休日労働を禁止すること。
 - ③ 超過勤務縮減等に関わる労使による協議機関の設置を義務づけること。
 - ④ 職場の超過勤務の実態を正確に把握し、全司法に対し定期的に開示すること。
- (6) デジタル技術を活用して事務の簡素化・効率化をはかり、超過勤務を大幅に縮減すること。
- (7) テレワークの実施にあたっては、客観的な勤務時間管理を徹底するとともに、長時間労働を防止すること。また、実施にかかる費用は本人に負わせないこと。

4. 職員の健康管理・安全確保等について

- (1) 長時間・過密労働をなくし、過労死・自殺、疾病、公務災害の予防・根絶など、職員の健康・安全を確保するため、以下の対策を講じること。
 - ① 超勤規制、勤務時間帯等について、実効ある基準を労使協議で策定し、確実な実施を保障すること。
 - ② 任命権者ごとに「健康管理委員会」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。なお、当該組織の構成員に全司法を参加させるとともに、必要に応じて、当該課題の専門家等も隨時、参加・関与できる組織とすること。
 - ③ 病気休職者が発生した職場には、必要な要員を確保する等の対策を講じること。
 - ④ パワーハラスメント防止のための具体的な対策を講じること。
 - ⑤ 各庁における「健康管理懇談会」の実施状況を踏まえ、その内容の充実をはかるとともに、「健康管理懇談会」で出された意見に基づき、職場環境の改善をはかること。
 - ⑥ 業務遂行に係る安全対策を講じること。とりわけ、当事者等からの暴行・暴言・名誉棄損等についての対策を講じ、職員および来庁者の安全確保をはかること。
- (2) 職場の健康診断について、次のとおり充実をはかること。
 - ① 健康診断の受診を促進させるとともに、検診項目についてはガン・生活習慣病、ストレス検診、青年層の血液検査など、職場や職員の実態、社会の要請に対応した項目とし、健康診断の充実をはかること。
 - ② 特別定期健康診断の受診を義務づけ、指定範囲外職員についても希望者の受診を積極的に認めること。
 - ③ 健康管理医をすべての職場に配置し、専門医によるメンタルヘルス・ケアなど、カウンセリング体制の充実をはかり、心の健康づくり対策を強化すること。
 - ④ デジタル化後も職員が安心して働き続けられる作業管理、健康管理体制等の整備をはかること。
 - ⑤ 採用時（臨時の任用等を含む。）における健康診断は国の負担で行うこと。

- ⑥ 職員厚生経費の大幅増額をはじめ、職員の健康・安全の確保と災害補償、福利厚生の改善に必要な予算を大幅に拡充すること。
- (3) ストレスチェック制度について、次のとおり充実をはかること。
- ① 職員の自主性の確保、プライバシーの保護および不利益防止の措置を徹底し、受検率の向上をはかること。
 - ② 集団分析結果に基づく具体的な職場環境改善策を講じること。また、集団分析結果については全司法へ開示すること。
 - ③ 裁判所での実施方法や実施体制、集団分析結果に基づく職場環境改善を検討するため、「健康管理委員会」を設置すること。当面、これらの検討にあたっては、「健康管理懇談会」を活用し、充実をはかること。
- (4) 各種ハラスメントを根絶するため、制度周知を含めた研修・啓発等の必要な措置・指導を徹底すること。また、働きやすい職場環境に努めるとともに、ハラスメント相談窓口の職員周知を徹底し、同窓口を利用しやすいものにすること。
- (5) 発災時や緊急事態においては、特別休暇や閉庁判断の早期かつ柔軟な運用を行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うこと。

5 デジタル化への対応について

- (1) 「裁判所のシステム最適化計画」をはじめとした「情報化戦略計画」の具体化や「裁判手続のデジタル化」の検討にあたっては、全司法と協議し、職員の意見や職場実態を踏まえたうえで行うこと。
- (2) 各種システムの開発・導入および現行システムの改善にあたっては、職場全体の執務実態および職員の意見を十分に踏まえ、他のシステムとの連携や統一的な操作性等にも配慮し、業務改善に資するシステムとすること。
- (3) 職員向けのe事件管理システム(RootS)について、事務の簡素化・効率化に資するシステムとなるよう早急に改修すること。
- (4) 現行の「NAVIUS」の運用にあたっては、全司法と十分な交渉・協議を尽くし、合意のうえで実施すること。また、事務の簡素化・効率化に資するシステムとなるよう早急に改修すること。
- (5) 「裁判手続IT化に関する要求書(第1次)」(2019年4月23日付け涉外第26号)、「民事訴訟手続のIT化に関する意見について」(2020年9月25日涉外第4号)、「民事訴訟手続のIT化に関する意見について(第2次)」(2020年12月25日付け涉外第12号)、「『民事訴訟法(IT化関係)等の改正に関する中間試案』に対する全司法の意見書」(2021年3月31日付け涉外第20号)、「『民事執行・民事保全・倒産及び家事事件等に関する手続(IT化関係)の見直しに関する中間試案』に対する全司法の意見書」(2022年9月27日付け涉外第6号)、「『裁判所のデジタル化』に関する意見(第1次)」(2022年9月27日付け涉外第5号)、「『改正民事訴訟規則案』に対する意見等」(2023年8月25日付け涉外第4号)および「刑事手続のデジタル化に関する全司法の意見」(7月31日付け涉外第2号)の実現にむけて、誠実に対応すること。
- (6) 裁判手続のデジタル化を実現するためのシステム開発にあたっては、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開発」を行うこと。

また、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。

- (7) 「ウェブ会議等を定着させるための環境整備」として、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法廷等）を全国に整備すること。あわせて、デジタル化やペーパレス化をすすめていくための職員用タブレットの貸与・配布や庁舎内におけるWi-Fi環境を整備すること。
- (8) Microsoft365を活用した「情報の集約と共有」をはかり、適正・迅速な事務処理ができる仕組みを構築すること。当面、組織的な情報伝達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指針を示すこと。
- また、courtsポータルについて、検索しやすいように情報を整理するとともに、職員の意見や職場実態を踏まえた運用を行うこと。
- (9) 「通信環境の基盤整備」にむけて、膨大なサーバー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、既存の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。
- (10) 裁判所のデジタル化にむけた専門部課を下級裁に設置すること。
- (11) デジタル化に関する研修体制の抜本的改善と専門スタッフの養成を組織的に行うこと。また、システムエンジニア(SE)の配置やデジタル化サポート態勢の整備など、トラブル・アクシデント対応を機敏に行うとともに、非常時における危機管理体制の整備をはかること。

6 労働基本権の確立について

- (1) 憲法第28条の原則に立った基本的人権として、ILO勧告等の国際基準に沿った労働基本権の全面的な回復を実現すること。
- (2) 職員団体のための職員の行為の制限（国公法第108条の6）を廃止すること。
- (3) 公務における団結権の保護および雇用条件決定手続に関するILO第151号条約を批准すること。
- (4) 労働組合の団結と自治を破壊する組織介入、不当労働行為は一切行わないこと。
- (5) 賃金・労働時間等の労働条件に関わる事項はすべて交渉対象とし、最高責任者による対応を行うなど、全司法との団体交渉を誠実に実施すること。

7 民主的公務員制度の確立について

- (1) 公正・中立・民主的な公務員制度の確立にむけて、国民的な議論を保障するとともに、関係労働組合や専門家の意見を踏まえた慎重な検討を行うこと。
- (2) 公務員の政治的行為の制限を撤廃し、市民的権利を十全に保障すること。
- (3) 公務労働者が職務に専念できる中立・公正な給与・人事行政を確立し、公務員の身分保障を形骸化させないこと。
- また、労働組合参加による公平で透明な人材育成・登用策のための民主的なルールを確立し、採用区分に関わらず、職員の大幅な登用をはかること。
- (4) 裁判所における人事評価制度は、公正・公平性、透明性、客観性、納得性を備えた職員参加、育成重視型の仕組みを確立し、短期の評価結果を賃金に直結させる評価制度としないこと。
- また、人事評価の運用にあたっては、全司法と十分な交渉・協議を尽くし、合意のうえで実施

すること。あわせて、評価結果の全面開示、第三者機関による民主的な苦情処理システムを確立するとともに、苦情処理システムに全司法の参画を認めること。

8 高齢者雇用・再任用制度の改善等について

- (1) 「定年の引上げ等に関する全司法の意見について」(2022年8月24日付け涉外第2号)の実現にむけて、誠実に対応すること。
また、国会の附帯決議に基づき、定年延長に伴い生じる諸課題については、全司法と協議のうえで具体化すること。
- (2) 定年前再任用短時間勤務制度、暫定再任用短時間勤務制度の運用にあたっては、職員の希望に応じた働き方を確保することを基本に、非常勤職員として採用されることを踏まえ、職場の繁忙解消やワークライフバランスが実現できる人的態勢を整備すること。
- (3) 早期退職募集制度の運用にあたっては、本人の自発的な申出に基づくものとし、退職勧奨は行わないこと。
- (4) 退職年金や退職手当等の退職給付の支給水準については、不利益変更を行わず、維持・改善すること。また、支給時期については、個々の事情に対応するため、本人が選択できるようにすること。

9 職員制度に関する要求について

- (1) 裁判所の職員制度政策は、民主的な司法制度・公務員制度を確立する観点で検討をすすめるとともに、全司法との交渉・協議のうえで具体化すること。
- (2) 裁判所職員総合研修所の運営は、研修生の要望等も踏まえて実施すること。また、研修の内容については、裁判手続デジタル化や各職種の職務・職責、事務処理態勢の変化等も踏まえて、職場・職員のニーズに対応したものとすること。当面、以下の措置をはかること。
- ① 国民の要求に応える高度な専門的知識を習得するための研修カリキュラムへのいっそうの改善と研修環境の整備・充実を行うこと。
 - ② 職種の専門性の維持・発展の観点から、分野ごとに教育を配置すること。
 - ③ 効率性のみを理由とした職種間の合同研修は実施しないこと。
特に、調査官研修部門においては、家裁調査官の職務の特殊性と重要性を踏まえた研修とすること。
 - ④ 研修にあたって研修生の経済的・心理的負担が増えないよう配慮すること。入寮にあたっては、研修生の希望を尊重すること。
 - ⑤ 裁判所職員総合研修所のIT環境を改善すること。
- (3) 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とすること。
あわせて、異動期等における職務導入研修の実施を徹底すること。
- (4) 主任書記官・主任家裁調査官・課長・課長補佐・専門官等の発令は、原則として自庁発令とし、公平・民主的に昇任させること。なお、選考の実施状況およびその結果、発令実績を全司法に開示すること。
- (5) 主任速記官については、今後も従前の運用を継続して発令の維持に努めるとともに、公平・民主的に昇任させること。
- (6) 檢審局長、係長等については、原則として自庁発令し、公平・民主的に昇任させること。

- (7) 適正手続の保障やコンプライアンスの要請を踏まえつつ、通達の改廃を含め、効率的な事務処理を可能とする各種事務の見直しを行うこと。
- (8) 書記官試験を見直す場合は、全司法との交渉・協議のうえで具体化すること。
- (9) 書記官については、公証官としての基本的役割に加え、職責の高まりに応じた独立官職としての職務評価を抜本的に高めること。
- (10) 専任事務官については、「退職までに誰でも5級」枠組みの完成、参事官室提言、「事務官制度に関する全司法の意見について」(2020年4月28日付け涉外第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)を踏まえ、全司法の意見を十分に反映した研修、育成、配置と異動、処遇等の面で専門性を中心に据えた職員制度への転換をはかること。当面、以下の措置をとること。
- ① ジグザグ昇進政策を直ちに見直し、「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への任用を積極的にすすめること。
 - ② 支部・簡裁庶務課長への専任事務官の登用や訟廷組織の見直しによるポスト新設など、事務官ポストの拡充をはかること。当面、すべての地家裁本庁に訟廷管理係長ポストを作ること。
 - ③ 専門官・専門職といった事務官スタッフポストを増設すること。当面、すべての地家裁に新たな類型の専門職ポストを作ること。
- (11) 「事務官制度に関する全司法の意見について」(2020年4月28日付け涉外第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)の実現にむけて、誠実に対応すること。当面、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。
- (12) 法廷警備員制度については、職場実態に対応した職務内容とし、独立官職としての職務評価を高めるとともに、以下の措置をとること。
- ① 配置人員・職務内容・研修については、当該職場・全司法との協議を行い、合意のうえで見直すこと。
 - ② 希望する職員については補職解除を行うこと。
- (13) 速記官については、裁判官・当事者(国民)・在野法曹の「速記官による逐語録」の要請に応えられるよう養成を再開し、司法制度改革の具体化も踏まえて、速記官制度の維持・充実をはかるとともに、処遇と勤務体制を抜本的に改善すること。当面、以下の具体的な措置をはかること。
- ① 電子速記タイプライターの継続的な整備、予備機・代替機の確保、計画的な保守・更新を行うこと。また、業務に必要な電子速記タイプライターの消耗品を官支給すること。
 - ② [REDACTED]をはじめとするコンピューター利用の速記システムの具体的な研究開発を当局の責任において行うこと[REDACTED]
 - ③ 速記官の人員配置については、異動要求を踏まえ、速記官の本来の役割が十分發揮できるような態勢とすること。特に、1人庁配置については、その回避にむけた政策を講じること。
 - ④ 錄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ついては、速記官を関わらせるとともに、柔軟な対応を認めること。また、勤務環境の変更等を行う際には、職場および速記官の意向を十分尊重すること。
 - ⑤ 速記官中央研修を継続すること。また、高裁ブロック研修を実施すること。
 - ⑥ 司法サービスのいっそうの向上と処遇改善の観点から、速記官の「職務内容のあり方」について、全司法と誠実に協議のうえで抜本的な改善をはかること。

- ⑦ 今後も、執務に必要な周辺機器を継続的に整備すること。
- (14) 家庭裁判所の理念に基づく教育的・福祉的・後見的機能を担っている家裁調査官の職務評価を高め、広域かつ機械的な異動政策をやめること。
指導監督は、専門職種である家裁調査官の自主性・独立性を尊重して民主的に行い、管理強化に利用しないこと。
- (15) 「家庭裁判所調査官の育成のための新たな施策について」（育成新施策）の見直しにあたって、全司法と十分な交渉・協議を行うとともに、「家裁調査官の育成新施策の見直しに関する要求書」に基づき、当面、以下の措置を行うこと。
- ① 異動は、本人の希望や結婚・育児・介護などの家庭事情等を最大限考慮すること。
 - ② 異動にあたっては、明確な意向打診と内示を行い、本人の理解と納得のうえで実施すること。
 - ③ 庁規模の基準を撤廃し、本人の意向および人材育成の観点を踏まえた柔軟な配置と運用を行うこと。また、転居を伴う異動内示は、遅くとも12月中に行うこと。
 - ④ 任官後の異動に際しては宿舎を確保するとともに、家裁調査官補に対し、宿舎や各種手当等の異動に関する情報を十分に提供すること。
 - ⑤ 実務修習については、グループ修習ではなく、1対1による指導とともに含め、そのあり方を抜本的に見直すこと。
 - ⑥ 実務修習スケジュールを見直し、振り返りや自己研鑽が可能となるよう、余裕を持ったスケジュールとすること。また、実務修習が勤務時間を超えた場合は超過勤務手当を支給すること。
 - ⑦ 主任家裁調査官の指導能力の向上をはかること。
 - ⑧ 「指導担当者補佐」の業務範囲を明確にするとともに、負担軽減に努め、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。
 - ⑨ 実務修習期間中の家裁調査官補および指導担当者が希望どおり休暇取得できるよう、環境整備をはかること。
 - ⑩ 小規模庁（本庁・支部）においても若手家裁調査官の育成が可能となるよう、態勢整備をはかること。
- (16) 営繕技官については、裁判所の特殊性を踏まえた営繕技官の役割を明確にし、職務評価の向上をはかること。
- (17) 行（二）職については、安心して働き続けられるよう、将来の方策を具体的に明らかにすること。
- (18) 医療職員制度を確立し、医療職の職務評価を高めること。また、看護師の中央研修を実施するとともに、高裁ブロック研修を定期的に実施すること。
- (19) 医療職（非常勤）にパソコンを配布し、J・NET環境を整備すること。

10 採用・異動について

- (1) 採用にあたっては、欠員が生じることなく、必要な人員を採用するための方策を検討し、具体化をはかること。
- (2) 新規採用者の採用地については、本人の希望を尊重すること。
- (3) 非常勤職員の更新に係る公募要件を撤廃し、常勤化をすすめて雇用の安定をはかること。当面、ステップアップ制度を積極的に活用し、希望する非常勤職員を常勤職員として採用すること。
- (4) 成績主義、能力主義に基づくジョブローテーションは行わないこと。

- (5) 異動にあたっては、異動希望者の意向を最大限に尊重し、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。異動計画の策定は異動発令日の3か月前に完了し、異動内示は少なくとも異動発令日の最低1か月前までに行うこと。特に転居を伴う場合は、遅くとも異動発令日の3か月前までに行うようにすること。
- (6) 家庭生活と職業生活が両立できる異動計画を策定すること。特に、育児や介護を有する職員に配慮すること。

1.1 宿舎の改善について

- (1) 公務員宿舎の入居にあたっては、入居希望者からの意見聴取を行うなど、個別事情を考慮した柔軟な運用を行うこと。
- (2) 「公務員宿舎への入居が認められる類型」の運用基準をなくし、入居希望者全員が入居できるよう、必要な戸数を確保すること。
- (3) 現行の級による入居区分を撤廃し、家族構成に応じたものに改正すること。また、宿舎の規格を大幅に改善すること。
- (4) 宿舎の居住に支障のある個所は廃止の有無を問わず修繕を行い、存置する宿舎のセキュリティ対策、耐震化等の宿舎設備の充実をはかること。
- (5) 退去時の修復費の個人負担は、経年劣化によるものは求めないこと。また、原状回復基準に建築年数、耐用年数等による過減価措置を加味すること。
- (6) 宿舎・駐車場使用料の値上げを行わないこと。また、使用料の見直しにあたっては、経過措置をとるなど、入居者の生活実態に十分配慮するとともに、入居者に納得のいく説明を行うこと。
- (7) 宿舎に関する事項については、職員の労働条件として全司法の意見を十分に反映すること。

1.2 旅費・庁費等の予算の増額について

- (1) 旅費について、級による差別支給を廃止し、特急料金や日当・宿泊費等は実態に見合った支給基準の改善とそれに必要な旅費法の改正を行うとともに、旅費申請手続を簡略化すること。
なお、特急包括協議路線については、原則として特急料金を支給する運用とすること。
- (2) 公共交通機関が発達していない地域への出張等は、タクシー利用を柔軟に認めること。また、タクシー利用に係る疎明資料の提出を不要とするなど、申請手続を簡素化すること。
- (3) 赴任旅費について、三社見積の撤廃をはじめとした運用を改善すること。また、移転料等の申請手続を簡素化し、速やかに支給すること。
- (4) 清掃、光熱水料、外注警備、物品整備をはじめとする一般庁費等を大幅に増額すること。
- (5) 超過勤務手当について、いわゆるただ働き残業の実態を解消するため、必要な予算措置を講じること。
- (6) 除雪・排雪予算、除灰予算等を十分に確保すること。
- (7) 公契約のあり方を抜本的に改善する立場から、司法サービスの低下や業務委託・派遣労働者の労働条件悪化を招く下請け単価切り下げ等の一律的なコスト削減を行わず、適正な人件費確保と公的労働に相応しい処遇を実現できる予算確保をはかること。
なお、公契約にあたっては、価格のみの競争によることなく、契約履行の実効性や継続性、労働者の労働条件確保など、総合的に勘案して決定すること。
- (8) 物理的・機能的・社会的劣化などの解消をはかり、快適で安全な執務環境の確保に必要な予算

を大幅に増額すること。

1.3 休暇・休業・次世代育成支援対策等について

- (1) 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」を実効あるものにするため、職場環境の整備を行うこと。同計画の実施にあたっては、意識改革のみにとどまらず、人的態勢の整備や事務処理体制の見直しを行い、権利の行使しやすい職場にすること。
- (2) 有給休暇を年間30日とするとともに、完全取得できるような環境を整備すること。また、年次休暇の繰越日数制限は撤廃すること。
- (3) 夏季休暇を10日間とすること。当面、すべての職員が夏季休暇を完全に取得できるようにすること。
- (4) 結婚休暇を1週間以上に延長し、「土・日カウント」や「連続固定化」をやめるとともに、取得期間の制限を緩和すること。
- (5) 育児休業制度については、次世代育成支援の視点で誰もが取得しやすい職場環境を整えること。
また、取得にともなう不利益等を是正し、育児休業中の所得保障を拡充すること。
代替要員については、同一職種で全期間確保し、臨時的任用および任期付採用など、採用形態に関わる年金・賃金等の労働条件について採用者に対する事前説明を徹底し、本人の希望に応じた採用形態とすること。また、代替要員の賃金を大幅に引き上げること。
- (6) 育児時間や育児短時間勤務等の制度を利用する職員について、短縮後の勤務時間を踏まえた業務分担等の見直しをはじめとした業務量の調整を確実に行うことなど、各種制度を取得しやすい職場環境とすること。また、育児時間の対象となる子どもの年齢を小学校低学年まで延長すること。
- (7) 保育時間を1日120分、3歳までの取得に延長し、父母同時取得を可能にすること。
- (8) 両親学級の休暇を制度化すること。
- (9) 介護休暇制度については、以下の拡充、運用の改善をはかること。また、介護のための短時間勤務制度について早急に制度化を検討すること。
 - ① 取得期間を延長（延べ365日以上）すること。
 - ② 取得方法を改善（断続取得の場合の延べ取得、同一疾病についての再取得、要介護期間の制限撤廃等）すること。
 - ③ 代替措置を明記し、所得保障を拡充すること。
- (10) 「家族のための看護休暇」を新設すること。
当面、子の看護休暇については、子ども一人につき5日以上とし、対象年齢を義務教育年齢とする等の拡充をはかること。また、学校保健法等による登園・登校停止のある病気について、別枠で休暇を取れるようにすること。
- (11) 「子どもの予防接種（乳幼児の伝染病予防接種等）、学級閉鎖、健康診断、幼稚園・保育園、学校等の行事の休暇」を新設すること。
- (12) 不妊治療のための出生サポート休暇について、職員のプライバシー保護の観点も踏まえた配慮を行い、必要な職員が取得できるようにすること。また、不妊治療のための助成をおこなうこと。
- (13) 新型コロナをはじめ、感染症拡大防止にかかる休暇等を拡充・新設すること。
- (14) 長期勤続休暇（リフレッシュ休暇）について経済的措置を含めて早期に制度化すること。
- (15) 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。そのためにも以下を早急に実現すること。

- ア 病気休暇をはじめとした無給とされている休暇を有給とすること。
- イ 年次有給休暇を採用時から取得できること。
- ウ 病気休暇、子の看護休暇における取得制限を撤廃すること。

14 ジェンダー平等について

- (1) 公務における真の男女平等を実現するため、採用・任用・昇任・昇格をはじめ、雇用の全段階における間接差別を含めた男女差別を禁止すること。また、制裁・罰則の新設、救済制度の拡充等の整備を行うこと。
- (2) 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」で定めた数値目標を達成するため、各高裁に推進会議を設置するなど、実効性ある方策を講じること。また、「計画」の具体化にあたっては、全司法および職場と十分協議し、合意のうえですすめること。
- (3) 女性の登用を拡大し、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こと。そのためにも、女性の採用、研修・育成、昇任・昇格にあたっては、積極的な改善策を策定すること。
- (4) 「秘書的業務」をなくすこと。
- (5) 女性の法廷立会にあたっては、母性保護等の権利が取得しやすいようにすること。
- (6) 母性保護の権利について、以下の拡充をはかるとともに、その諸権利を全面的に行使できるよう、管理職への指導を徹底すること。当面、女性の健康問題に関する研修や知識付与のとりくみを行うこと。
また、権利行使に基づく一切の不利益扱いをしないこと。
 - ① 生理休暇制度の趣旨を職員に周知・徹底すること。生理休暇を特別休暇に戻すこと。
 - ② 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間とし、産前6週間の就業禁止期間を設けるとともに、すべての職務に任期付職員でない正規職員による代替措置を講じること。
 - ③ つわり、妊娠障害、更年期障害に関する知識付与を行うとともに、休暇等の措置を制度化すること。
 - ④ 妊産婦の時間外・休日労働、妊娠・出産等に有害な業務を原則として禁止することを徹底指導するとともに、軽易な業務への転換、労働軽減を保障するため、必要な代替措置を講じること。
 - ⑤ 妊娠中の通勤緩和を2時間に延長すること。
 - ⑥ 各裁判所に、女性の休養室、更衣室等を設置し、設備を充実すること。
- (7) 性的マイノリティの職員や裁判所利用者への偏見や差別を防ぐために必要な措置を講じること。

15 宿日直等について

- (1) 「『宿日直制度の見直しを求める提言（第62回定期大会決定）』の見直し」、「令状センター設置に関する要求書」（2019年1月28日付け涉外第18号）および「刑事手続のデジタル化に関する全司法の意見」（7月31日付け涉外第2号）に基づき、令状センターをすみやかに実現すること。
- (2) 職員の宿日直の負担を軽減するため、以下の要求を実現すること。
 - ① 宿日直の令状・勾留事務について、実態に合わせて超過勤務とすること。
 - ② 宿直明けの職員に対する代休等の制度について検討すること。当面、身体・健康への負担や

翌日の執務への影響を緩和させるため、睡眠時間確保にむけた方策を検討すること。

③ 裁判官の泊まり込み態勢や登庁処理態勢を拡大すること。

(3) 時間外の令状事務は本庁等に集約し、連絡員体制は廃止するとともに、連絡員体制の運用にあたって全司法と協議すること。

16 権利について

1992年3月18日事務総長見解および2024年6月13日の事務総長交渉における最高裁回答ならびに2023年10月13日最高裁長官発言を踏まえ、全司法の各級機関と誠実に対応すること。

また、以下の要求を実現すること。

- ① 労使慣行は尊重すること。
- ② 団体交渉（青年部・女性部等を含む。）の制限・拒否をしないこと。
- ③ 組合行事についての会議室使用制限をしないこと。その際、外部講師の参加を制限しないこと。
- ④ 一切の不当労働行為を行わないこと。
- ⑤ 不当処分による不利益是正を行うこと。
- ⑥ リボン・プレート禁止通達と庁舎管理規程を撤廃すること。
- ⑦ 管理職指定率を縮小すること。当面、速記管理官・主任家裁調査官・主任書記官・首席技官・守衛長を管理職指定から外すこと。また、管理職ポストの一方的な新・増設を行わないこと。

17 社会保障・共済制度の改善について

(1) 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。

(2) 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。

(3) 以下のとおり、裁判所共済組合の自主性を尊重するように財務省に主張するとともに、制度改革を行うよう、関係機関に意見を申し出ること。

- ① 労使の負担割合を3対7に変更し、掛金率を引き下げる。また、標準報酬の算定基礎となる報酬から通勤手当・住居手当等を除外すること。
- ② 厚生年金保険料の引き上げ・年金支給水準の引き下げを行わず、退職後も安心して生活できる新たな年金制度を確立すること。
- ③ 高齢者医療制度への短期掛金からの拠出をやめ、国の責任と負担で医療給付内容を充実させること。また、健康保険・共済短期掛金の本人10割給付、老人医療の無料制度を復活させること。
- ④ 介護保険制度の見直しを抜本的に行い全額国庫負担とし、ゆきとどいた介護を誰もが安心して受けられる公的介護保障制度とすること。
- ⑤ 2013年4月に見直された附加給付については、再開にむけた検討を行うこと。とりわけ、結婚手当金の給付を行うこと。
- ⑥ 育児休業・介護休業手当金は国の負担とし、全期間支給すること。

(4) 裁判所職員が気軽に相談できる年金・医療等の相談窓口を開設するなど、日常的な社会保障制度に関する体制・施設を充実・強化すること。

(5) 裁判所共済組合各支部に「運営委員会（労使同数の委員で構成）」を設置し、支部監査員に全司

法推薦の組合員を任命すること。

- (6) 直営診療所の運営については経営責任を明確にし、赤字を理由とする機械的な人員削減は行わず、十分な協議を尽くすとともに、共済医療職員の雇用と処遇の確保に最大限の努力を行うこと。
- (7) 組合員へのサービスを維持・充実させるため、万全の人的態勢を確保すること。

以上

【機密性2】

令和6年10月24日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局総務課長

事務連絡

令和6年秋年期第1回人事局総務課長交渉（10月23日（水）実施）において、別紙のとおり回答しましたので、参考までに送付します。

令和6年秋年期第1回総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
1	人員	<p>■ 裁判所のデジタル化や新たな制度、各種事件処理等に対応できる裁判所の人的充実をはかるため、2025年度裁判所予算で各職種の大幅な増員要求を行うこと。</p>	<p>【増員全般】</p> <p>国の財政状況が逼迫している中、増員を取り巻く情勢は依然として厳しい状況になっており、幅広く国民の理解を得にくためには、事務の合理化、効率化等による内部努力が不可欠であることは、これまでも説明してきたとおりである。</p> <p>他方で、裁判手続のデジタル化に向けて、民事訴訟手続の分野については引き続き着実に推進していく必要があり、民事訴訟手続以外の分野についても、今後ますます本格的に取り組んでいく必要があることに加え、改正家族法を含むその他裁判手続に関連する各種法制の検討等にも適切に対処していく必要がある。このほか、政府の国家公務員の多様な働き方と子育ての両立支援を図るための取組の趣旨を踏まえて、裁判所においても、職員の仕事と育児の両立支援制度の利用促進等のために、引き続き同様の取組を行っていく必要がある。以上の状況などを踏まえ、裁判所の人的態勢の整備を図っていく必要があることについて、財政当局の理解を得るべく説明を行っている。このように最大限の努力を行っているところであるが、裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる情勢や、成年後見関係事件など一部の事件を除き減少又は横ばいで推移しているという事件数の動向等の下で、令和7年度の増員をめぐる状況は、より一層厳しいものとなっている。</p>
2		<p>(更問)</p> <p>2024年度裁判所予算の概算要求では一般職の予算定員の増減なしで要求していたものが、2025年度裁判所予算の概算要求では13人の減員要求となっている。こうした要求はこれまでと方針を変更したことによるものか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【定員施策の方針について】</p> <p>これまでも概算要求においては、各種事件数の動向や事務処理状況等の種々の要素を考慮し、新規業務への適切な対応の必要性等も含め、裁判所全体として必要な事務処理態勢を整備する観点から必要な増員数を検討しているものである。他方で、合理化数については、国家公務員の定員をめぐる情勢が厳しい状況にある中で、既存業務の見直し等による業務改革を行う必要性も踏まえ、裁判所として必要な態勢の整備を図っていくことについて国民の理解を得るという観点に立ちつつ、裁判所の事務への支障の有無を考慮し、裁判所全体として事務の効率化等による合理化可能数を検討しているものである。</p> <p>令和7年度についても、こうした検討を行ったものである。</p>

3	<p>(更問)</p> <p>改正家族法の成立に際して衆議院で12項目、参議院で15項目の附帯決議がつけられ、「家庭裁判所の業務負担の増大及びDV・虐待のある事案への対応を含む多様な問題に対する判断が求められる」とした上で、「家事事件を担当する裁判官、家事調停官、家庭裁判所調査官等の裁判所職員の増員」などの「必要な人的・物的な体制の整備に努めること」が裁判所に求められているが、こうした国会の要請に対して、裁判所としてどのような人的体制整備を行っていくのか考え方を示すこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【改正家族法を踏まえた裁判所の人的態勢整備】</p> <p>これまでも、各家庭裁判所については、家事事件を担当する裁判官等を増員するなど、家事事件処理のために着実に家庭裁判所の態勢を充実させてきたところである。</p> <p>近時の事件動向については、成年後見関係事件など一部の事件を除けば、各種事件がおおむね減少又は横ばいで推移するなど、裁判所全体としては、落ち着いた状況が続いている。</p> <p>裁判所としては、このような事件動向や事件処理状況のほか、改正法の各規定の趣旨・内容を踏まえた適切な審理運用の在り方や改正家族法が各家庭裁判所における事件処理に与える影響等も踏まえながら、家庭裁判所に期待される役割を適切に果たせるよう、必要な態勢の整備を検討していくことになる。</p>
4	<p>(更問)</p> <p>そもそも家庭裁判所は今でも繁忙で、職場からは切実な増員要求も出されている。こうした状況のもとで共同親権等の改正民法に基づく事務が加わることを考えれば、大幅増員は待ったなしの状況であると考えるが、最高裁の認識はどうか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【家庭裁判所の人的態勢強化】</p> <p>繰り返しになるが、近時の事件動向については、成年後見関係事件など一部の事件を除けば、各種事件がおおむね減少又は横ばいで推移するなど、裁判所全体としては落ち着きが見られるようになっている。</p> <p>裁判所としては、このような事件動向や事件処理状況のほか、改正法の各規定の趣旨・内容を踏まえた適切な審理運用の在り方や改正家族法が各家庭裁判所における事件処理に与える影響等も踏まえながら、家庭裁判所に期待される役割を適切に果たせるよう、必要な態勢の整備を検討していくことになる。</p>

5		<p>(更問) 改正家族法の施行が事件数に与える影響について、最高裁としてはどのように考えているのか。</p>	<p>(更問) 【改正家族法施行に伴う事件数への影響】 改正家族法では、離婚後の父母双方を親権者とすることを可能とする規律の見直しに加え、父母双方が親権者である場合の親権行使者について、父母の意見対立を調整するための裁判手続が新設されており、家庭裁判所に申し立てられる事件数が増加する可能性があるが、新たな手続であるため、事件数を予測することは困難である。</p>
6		<p>○ 裁判手続のデジタル化の検討・準備や事件記録等の特別保存に関する新たな運用に基づく事務処理等を適正・迅速に行うため、2025年度裁判所予算で裁判官および書記官の増員要求を行うこと。</p>	<p>【裁判官及び書記官の増員要求】 裁判官及び書記官については、これまでの増員分を含む現有人員を有効に活用することによって、適正かつ迅速な事件処理を行うことができるものと判断し、令和7年度においては昨年度に引き続き裁判官及び事件処理のための書記官の増員要求を行わないこととしたものである。</p>
7		<p>○ 今後的情報通信インフラの整備、フェーズ3導入に係る法廷等用機器の整備等に対応するため、2025年度裁判所予算で下級裁の事務官の増員要求を行うこと。</p>	<p>【事務官の増員】 裁判手続等のデジタル化を確実に推進していくために、令和7年度においては、その検討の中心的役割を担っている最高裁判所事務総局に増員を行い、下級裁に適切な支援を行うことによって、裁判所全体の態勢を整えることとしている。 このような態勢の整備により、最高裁判所における各種の検討のみならず、各庁における検討も促進されていくものと考えている。</p>

8	<p>■ 改正家族法の国会審議において、「必要な人的・物的な体制の整備に努める」との附帯決議がされたことを踏まえ、2025年度裁判所予算で家裁調査官の大幅な増員要求を行うこと。</p>	<p>【家裁調査官の増員】</p> <p>家裁調査官については、その特色である行動科学の知見等に基づく専門性を十分に發揮して的確な事件処理を図れるよう、これまででも、家庭事件の複雑困難化といった事件動向や事件処理状況に加えて、法改正による影響等も踏まえて、必要な態勢整備を行ってきたところである。</p> <p>このうち、少年事件においては、10年間で3分の1程度に減少するなど、大幅な減少傾向が継続している。</p> <p>このような状況の中において、今般、改正家族法が成立したことを踏まえ、改正法の施行を見据え、より一層の家庭事件処理の充実強化を行うために、令和7年度においては、家裁調査官5人を増員することで、改正家族法の円滑な施行に向けた検討・準備を含め、引き続きその役割を果たすことができると判断したものである。</p>
9	<p>(更問)</p> <p>離婚後「共同親権」を求める事件への家裁調査官の関与についてどのように考えているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【離婚後の共同親権を求める事件への家裁調査官の関与】★</p> <p>家事事件において家庭裁判所調査官を関与させるかどうかは、子をめぐる紛争の有無や内容、子の状況その他の事情を踏まえ、担当裁判官や調停委員会等において適切に判断されるべきものと認識している。</p> <p>【問】 改正法施行後、「共同親権」が争点となる事件には、家裁調査官を全件関与させる方針か。</p> <p>【答】 改正法施行後において、家事事件において家庭裁判所調査官を関与させるかどうかは、改正法の各規定の趣旨・内容を踏まえた上で、子をめぐる紛争の有無や内容、子の状況その他の事情も踏まえ、担当裁判官や調停委員会等において適切に判断されるべきものと認識している。</p>

10	<p>(更問)</p> <p>子の意思把握等の重要な役割を担う家裁調査官は全国でわずか5人の増員要求にとどまっていることから、2025年度裁判所予算案の確定にむけて、追加の増員要求を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【家裁調査官の増員】★</p> <p>繰り返しになるが、家裁調査官については、その特色である行動科学の知見等に基づく専門性を十分に発揮して的確な事件処理を図れるよう、これまでも、家庭事件の複雑困難化といった事件動向や事件処理状況に加えて、法改正による影響等も踏まえて、必要な態勢整備を行ってきたところである。</p> <p>このうち、少年事件においては、10年間で3分の1程度に減少するなど、大幅な減少傾向が継続している。</p> <p>このような状況の中において、今般、改正家族法が成立したことを踏まえ、改正法の施行を見据え、より一層の家庭事件処理の充実強化を行うために、令和7年度においては、家裁調査官5人を増員することで、改正家族法の円滑な施行に向けた検討・準備を含め、引き続きその役割を果たすことができると判断したものである</p> <p>【問】 改正家族法の円滑な施行に向けた検討・準備は具体的にどのようにしていくのか。</p> <p>【答】 改正法施行後、改正法の内容及び趣旨を踏まえた適切な審理運営がされると認識している。施行に向けた準備として、施行後の審理運営の在り方について、東京家裁及び大阪家裁の裁判官等を中心とした家族法改正対応PTにおいて検討が進められており、11月29日（金）には、検討状況の共有を目的とした説明会を開催する予定である。 また、PTでの検討が終了した論点については、成果物を各家裁に情報提供することを予定しており、各家裁は、PTでの検討結果を踏まえて、施行後の審理運営の在り方について必要な検討を進めることになると考えている。</p>
11	<p>○ 下級裁の子どもの共育て推進定員（旧ワークライフバランス推進定員）の増員要求を行うこと。</p>	<p>【「子どもの共育て推進」のための定員】</p> <p>「子どもの共育て推進」のための定員の趣旨は、単に育児や介護等の制度取得によって欠けたマンパワーを補填するだけでなく、仕事と生活の調和を図り、子育てや介護をしながら活躍できる職場作りを実現することにあるところ、こうした措置の拡大については、行政府省の動向や裁判所における取組の実績等を踏まえて検討していくことになる。</p> <p>これまでに「国家公務員の仕事と育児の両立支援制度の利用促進等（国家公務員のワークライフバランス推進）」のために増員した定員については、育児の事情がある職員がいる部署に配置して、同職員の業務の代替・支援等のために活用され、当該部署において円滑に事務処理が行われていると認識しているところであり、令和6年4月に増員した定員についても、その活用状況を注視しているところである。</p>

12	<p>(更問)</p> <p>女性職員が多いという裁判所の実情を踏まえ、書記官・家裁調査官の子どもの共育で推進定員（旧ワークライフバランス推進定員）を増員要求すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【書記官・家裁調査官の子どもの共育で推進定員の増員】</p> <p>書記官・家裁調査官についても、育児等の事情がある職員が一定存在することは認識しており、書記官については、令和3年度までに9人の、家裁調査官については、令和4年度において、2人の増員を行ったところである。今後も、これまでに増員した定員の活用状況等を踏まえつつ、書記官及び家裁調査官の増員について検討していくことになる。</p>
13	<p>■ 1人でも多くの予算定員を確保できるよう、予算案の確定まで最大限努力すること（「削減には応じない」という姿勢で財務省との意見調整に臨むこと）。</p>	<p>【人員確保のための努力】</p> <p>従前回答のとおりであり、裁判所としては、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているが、裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる情勢や、先に述べたような事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなくなると思われ、来年度以降の増員をめぐる状況はより一層厳しいものとなっていることは理解してもらいたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、裁判所としては、裁判所全体及び各庁の事件数や事務処理状況等をきめ細かく把握した上、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討するとともに、社会状況をも見極めながら多種多様な要因を総合的に考慮し、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているが、裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる情勢や、先に述べたような事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなくなると思われ、来年度以降の増員をめぐる状況はより一層厳しいものとなっている。</p>

14	<p>■ 恒常化している残業や持ち帰り仕事の解消、職員の健康保持およびワークライフバランスの実現、各種休暇制度や両立支援制度等の権利行使を保障し、適正・迅速な事件処理に必要な人的態勢を整備すること。</p>	<p>【増員全般】</p> <p>増員を取り巻く情勢及び増員についての基本的な考え方は従前回答のとおりであるが、裁判手続のデジタル化を始めとした情報通信技術の活用、通達等の見直しも含めた各種事務の簡素化・効率化、組織・機構の見直しにより、事務の合理化、効率化を図り、職員が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築していくのに合わせて、それに相応しい最適な人的態勢の在り方を検討することになる。</p> <p>なお、近時の新受事件数の動向を見ると、後見関係事件など一部の事件を除き減少又は横ばいの状況が継続している。裁判所としては、裁判所全体及び各庁の事件数や事件処理状況等をきめ細かく把握した上、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討するとともに、社会状況をも見極めながら多種多様な要因を総合的に考慮し、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているが、裁判所を含む国家公務員の定員を巡る厳しい情勢や、先に述べたような事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなくなると思われ、令和7年度の増員を巡る状況はより一層厳しいものとなっている。</p>
		<p>(従前回答)</p> <p>これまでにも述べているとおり、国家公務員の定員について、政府は、平成26年7月25日、業務改革を推進して定員の合理化に強力に取り組むこと等を内容とする「国家公務員の総人件費に関する基本方針」を閣議決定し、同日、毎年2%（5年10%）以上を合理化すること等を内容とする「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」を閣議決定しており、国の財政状況が逼迫している中、既存業務の増大への対応は定員の再配置により対処する方針を明確にするなど、増員を取り巻く情勢は非常に厳しい状況になっている。</p> <p>こうした中で、裁判所においては、民事訴訟事件の内容が社会経済情勢の変化を背景として一層複雑困難化していることや、成年後見関係事件が引き続き増加傾向にあることから、適正迅速な裁判を実現し、国民の負託に応えていくために、裁判所の人的態勢の充実強化を図っていく必要があること等を財政当局にねばり強く説明し、裁判官、書記官等の増員を図ってきたところである。</p> <p>今後の増員に関する概算要求については、新たな制度の運用状況や、各種事件の事件数の動向、事務処理状況等を踏まえながら検討していくことになるが、厳しい財政状況の中で幅広く国民の理解を得ていくためには、事務の合理化、効率化等による内部努力が不可欠であることは、これまでどおりである。</p>

15		<p>■ 2025年4月期における各庁の人員は、2024年4月期との比較で配置定員を減少させないこと。</p> <p>【配置定員の維持】 各庁の人員配置は、事件動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるように常に見直されるべきものであり、今後の人員配置についても、事件動向や事務処理状況等を踏まえながら、必要な検討をしていくことになる。</p>
16		<p>○ 各庁の配置定員について、「削減ありき」で下級裁との調整を行わないこと。</p> <p>【下級裁の人員配置】 下級裁の人員配置についても、近時の事件動向や、通達等の見直しを含めて事務の合理化、効率化が順次進められてきている状況等も踏まえつつ、検討を進めているところである。 なお、今後の人材の在り方を検討するに当たっては、事件動向や事務処理状況等をきめ細かく見つつ検討を進めるこことから、個々の職員の負担が過度に重くなることはないと考えている。</p>
17		<p>■ メンタルヘルス不調による病休が増加していることを踏まえ、機動的な応援態勢が組めるようにするなど、配置定員を柔軟に活用できる仕組みを作ること。また、病休等で欠員の状態となっている場合は、最高裁が管理する「空き定員」を当該庁に配付すること。</p> <p>【配置定員の柔軟な活用等】 長期の病休等を取得する職員がいる場合には、職場の状況に応じて応援態勢を組むなど必要な対策が講じられているものと考えている。繰り返しになるが、今後の人員配置については、事件動向や事務処理状況等を踏まえながら、必要な検討をしていくことになる。</p>
18		<p>○ 下級裁（地方）から最高裁への人員シフトは行わないこと。</p> <p>【下級裁（地方）から最高裁へのシフト】 各庁の人員配置は、事件動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるように常に見直されるべきものであり、厳しい財政事情の下において増員要求について国民の理解を得るためにも、こうした人員配置の見直し等の内部努力は必要不可欠な事柄である。 人員配置の見直しに際しては、個々の庁について、各種事件数の動向や事件処理状況等の種々の要素を考慮し、事務量等を見極めて行ってきており、人員配置の見直し後の事務処理態勢等についても、十分検討した上で実行してきているものである。</p>

19		<p>○ 政府の「定員合理化計画」に協力しないこと。また、新たな「定員合理化目標数」を廃止するよう政府に働きかけること。</p>	<p>【定員合理化計画への協力】</p> <p>これまでも説明しているとおり、国の財政状況が引き続き逼迫している中、裁判所においても、国家機関として、政府の総人件費抑制に向けた定員合理化に協力していく必要があると考えており、事務の性質が他の行政官庁と類似する事務部門を中心として、他の行政官庁と同様に、事務の効率化等に必要な内部努力を行い、政府の定員合理化の方針に協力しているものである。</p>
20		<p>(更問)</p> <p>行政機関の「定員合理化目標数」が5年10%から5年5%に半減しているにも関わらず、裁判所の定員合理化数が半減していないのはなぜか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【裁判所の定員合理化数】</p> <p>国家公務員の定員をめぐる情勢が厳しい状況にある中で、引き続き、裁判所として必要な態勢の整備を図っていくことについて国民の理解を得るという観点に立ちつつ、事務の効率化等による合理化可能数を考慮して、自主的に決めたものである。</p>
21		<p>(更問)</p> <p>「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」(2014年7月25日閣議決定、2024年6月28日一部変更)には、「中期的な行政DXで特に効果が高い取組を行う場合には（中略）合理化目標数の一部を猶予する」との記載があるが、裁判手続のデジタル化は「中期的な行政DXで特に効果が高い取組」といえるのではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【裁判所の定員合理化】</p> <p>繰り返しになるが、国家公務員の定員をめぐる情勢が厳しい状況にある中、引き続き、裁判所として必要な態勢の整備を図っていくことについて国民の理解を得るという観点に立ちつつ、裁判手続のデジタル化の状況等を含めた今後の裁判所全体の態勢整備の観点も踏まえながら、必要な検討をしていくことになる。</p>

22	<p>(更問)</p> <p>改正家族法に基づく事件申立ては「新規事業」と言えるものであり、これまで行政省委員会が新規事業で増員要求を行ってきた経過も踏まえれば、「新規事業」として積極的に増員要求を行うべきではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【改正家族法を踏まえた積極的な増員】★</p> <p>繰り返しになるが、近時の事件動向については、成年後見関係事件など一部の事件を除けば、各種事件がおおむね減少又は横ばいで推移するなど、裁判所全体としては落ち着きが見られるようになっている。</p> <p>裁判所としては、このような事件動向や事件処理状況のほか、改正法の各規定の趣旨・内容を踏まえた適切な審理運用の在り方や改正家族法が各家庭裁判所における事件処理に与える影響等も踏まえながら、家庭裁判所に期待される役割を適切に果たせるよう、必要な態勢の整備を検討していくことになる。</p> <p>このような状況を踏まえ、令和7年度については、必要な増員要求を行ったものである。</p> <p>【問】</p> <p>必要な態勢の検討に当たっては、事件数以外に、新たな制度や運用が導入される場合の導入の検討や定着の状況も考慮要素としているのか。</p> <p>【答】</p> <p>今後の事件数の動向はもちろんのこと、裁判所の事務やその処理態勢に種々の影響を与える各種要因やそれに応じた内部の事務処理態勢等も考慮し、適正迅速な裁判を行っていくために必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えていることは、これまで述べてきているとおりである。</p>
23	<p>(更問)</p> <p>「国家公務員の総人件費に関する基本方針」および「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」について、「書面で協力要請がされた」と説明を受けているが、その内容はどのようなものか明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【総人件費等に関する方針の政府からの協力要請】</p> <p>平成26年7月25日に内閣官房長官から最高裁判所事務総長宛てて、書面で協力要請がされた。内容は同日「国家公務員の総人件費に関する基本方針」及び「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」が閣議決定されたので、協力してもらいたいというものである。</p> <p>なお、「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」については、令和6年6月28日に一部変更が閣議決定され、変更後の方針についても、協力願いたい旨、同日に書面で要請がされた。</p>

24	超勤	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 最高裁において、2024年4月から9月の間に特例超勤を命じた人数および業務内容を明らかにすること。</p>	<p>【特例超勤を命じた人数及び業務内容】</p> <p>最高裁において、令和6年4月から8月までの間に特例超勤を命じた人数は0人であり、9月については作業が整い次第回答することとしたい。</p>
25		<p>■ 超過勤務の上限規制導入の趣旨を踏まえ、勤務時間管理を徹底し、ただ働き残業を根絶すること。</p>	<p>【超過勤務の大幅縮減等】</p> <p>従前回答のとおりであるが、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。 (従前回答)</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後、超過勤務の削減はますます重要な課題となっているものと認識しており、最高裁としては、組織全体として事務の合理化・効率化を推進して、超勤削減に向けた取組をこれまで以上に進めていく必要があると考えている。</p> <p>各府においては、超過勤務の事前申告等を通じて、勤務実態の正確な把握と超過勤務の必要性・緊急性の適切な判断に努めており、特に超勤削減に向けた積極的な取組を進めるべき幹部職員は、部下の管理職員の働き方を含めて、その指導を行っているものと認識している。また、超過勤務の状況については、管理職員等による現認が基本となるが、管理職員等が不在となる場合には、鍵の授受簿による確認や、事前申告の内容を踏まえて事後に成果を確認するなどの方法により、その状況を把握することも考えられるところであり、それぞれの管理職員等において的確かつ遅滞なく超過勤務の把握に努めているものと認識している。</p> <p>また、最高裁は、行政省委員会と同じように他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところである。</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後においても、サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うよう今後も指導を徹底していきたい。</p>

26	<p>■ 超過勤務時間が各庁の配置人員を検討する重要な資料となっていることや勤務間のインターバル確保の観点も踏まえ、客観的記録を基礎とした勤務時間の把握を行うこと。</p>	<p>【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>最高裁は、行政省委員会と同じように他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところであり、引き続き、着実な運用に尽力したい。</p>
27	<p>■ 早朝、昼休み、休日における勤務実態を正確に把握し、早朝、昼休み、休日に勤務実態がある場合は超過勤務手当を支給すること。また、早朝、昼休み、休日における超過勤務を正確に把握するよう下級裁を指導すること。</p>	<p>【早朝・昼休み・休日の勤務実態の把握】</p> <p>勤務時間把握については、先ほど回答したとおりであるが、この点は始業前、昼休み、休日における勤務についても変わるものではない。サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。</p>

■ 「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、勤務実態の正確な把握と超過勤務縮減にむけたとりくみを積極的にすすめること。

【早朝の超過勤務の申告状況】

従前回答のとおりであるが、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。

(従前回答)

超過勤務命令の上限規制の導入後、超過勤務の削減はますます重要な課題となっているものと認識しており、最高裁としては、組織全体として事務の合理化・効率化を推進して、超勤削減に向けた取組をこれまで以上に進めていく必要があると考えている。

各庁においては、超過勤務の事前申告等を通じて、勤務実態の正確な把握と超過勤務の必要性・緊急性の適切な判断に努めており、特に超勤削減に向けた積極的な取組を進めるべき幹部職員は、部下の管理職員の働き方を含めて、その指導を行っているものと認識している。また、超過勤務の状況については、管理職員等による現認が基本となるが、管理職員等が不在となる場合には、鍵の授受簿による確認や、事前申告の内容を踏まえて事後に成果を確認するなどの方法により、その状況を把握することも考えられるところであり、それぞれの管理職員等において的確かつ遅滞なく超過勤務の把握に努めているものと認識している。

また、最高裁は、行政省委員会と同じように他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところである。

超過勤務命令の上限規制の導入後においても、サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うよう今後も指導を徹底していきたい。

29		<p>(更問) 令和6年6月10日付け人事局総務課長・能率課長事務連絡「超過勤務の管理について」は、どのような形で管理職員に周知し、どのようにとりくむよう指示したのか。</p> <p>(更問) 【超過勤務の管理に関する事務連絡の周知・指示】★ 適切な超過勤務の管理のためには、管理職員から部下職員に対し、事前の申告等についての声掛けを行うことはもちろん、部下職員においても超過勤務の内容をきちんと申告することが重要であるという認識を、管理職員と部下職員が共有した上で、超過勤務の申告が適切に行われる職場環境を整える必要がある。そのためには、管理職員が日々必要に応じて適切なコミュニケーションを取り、部下職員や部下職員の属する係の業務内容や進捗状況を含め適切に管理するとともに、超過勤務を行う旨の申告があった場合には、その必要性について適切に判断していくことが重要である。以上のような事務連絡の趣旨について、幹部職員を通じて管理職員に周知したものである。</p>
30	<input checked="" type="radio"/> 勤怠管理のデジタル化はかるため、勤務時間管理システムを下級裁にも導入すること。	<p>【勤怠管理のデジタル化】 従前回答のとおり (従前回答) 令和6年1月から最高裁の一部の部署において勤務時間管理システムを試験的に導入したところであり、勤務時間管理のデジタル化については、最高裁での検証結果を踏まえて検討することになる。</p>

31	<p>○ 勤怠管理をデジタル化することで「事前申告」がない場合でも管理職が超過勤務時間を把握できる仕組みを作ること。当面、事後確認を徹底し、超過勤務時間は管理職が記録化すること。</p>	<p>【勤怠管理のデジタル化・管理職の責任による超過勤務時間の把握】 従前回答のとおりであるが、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。 （従前回答）</p> <p>【勤怠管理のデジタル化】 既にお伝えしたとおり、令和6年1月から最高裁の一部の部署において勤務時間管理システムを試験的に導入したところであり、勤務時間管理のデジタル化については、最高裁での検証結果を踏まえて検討することになる。</p> <p>【管理職の責任による超過勤務時間の把握】 超過勤務については、管理職員が同勤務の実態を適切に把握し、個々の業務等に応じて勤務の必要性や緊急性を個別具体的に判断する必要があり、適切な超過勤務命令を行うためには、その事由等を事前に申告してもらうことが必要である。また、超過勤務の事前申告は、管理職員が超過勤務の内容を把握することで、事務の合理化・効率化に繋げたり、業務の在り方を見直していくきっかけを得るためにも行うものである。 このように、超過勤務の事由等は事前に申告してもらうことが原則ではあるが、上限の範囲内の超過勤務について何らかの事情により事前申告を行えなかった場合は、事後の報告等に基づき、超過勤務の必要性が認められるものについて超過勤務として認めることがあり得る。ただ、「超過勤務を命じができる上限」が定められたことを踏まえると、これまで以上に管理職員が超過勤務の予定を把握し、適切な上限管理につなげていく必要があるため、事前申告はこれまで以上に徹底する必要があることは理解してもらいたい。 こうした観点から、管理職員から事前の申告等についての声かけを行うことはもちろん、職員においても具体的な超過勤務の内容をきちんと申告してもらうことが重要であるという認識を、個々の管理職員と部下職員が共有した上で、超過勤務の申告が適切に行われるよう、引き続き管理職員に対する指導を徹底していきたい。</p>
----	---	--

32		<p>○ 勤務間のインターバル（11時間）が確保されるよう努めること。また、勤務間のインターバルを確保するよう下級裁を指導すること。</p>	<p>【勤務間インターバルの確保】 従前回答のとおり (従前回答) 勤務間のインターバルの確保は努力義務ではあるものの、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、職員の健康及び福祉の確保のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和が取れた働き方のためにも重要であると考えている。令和6年3月に下級裁に対して、勤務間のインターバルの確保等に関する取組例を示す等した事務連絡を発出したところであるが、各庁の運用状況を踏まえながら、引き続き下級裁を指導していきたいと考えている。 なお、業務処理の必要性などの状況によっては、勤務間のインターバルを確保することが困難な場合もあると考えているので、ご理解いただきたい。</p>
33		<p>☆ 2024年4月から9月の間の在宅勤務等手当の支給実績を明らかにすること。</p>	<p>【在宅勤務等手当の支給実績】 令和6年4月から同年9月までの間において、在宅勤務等手当の支給実績はない。</p>
34-1		<p>■ ①デジタル化技術を活用して事務の簡素化・効率化をはかり、超過勤務を大幅に縮減すること。②また、職場段階における事務の簡素化・効率化がはかられるよう、下級裁当局に対する指導を強めること。</p>	<p>① 【デジタル化を見据えた事務の合理化、簡素化・効率化】★ 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。</p>

(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を活用した業務改善に関して、小規模庁・支部間の情報共有の在り方、ポータルサイトの活用の工夫、司法行政や裁判事務におけるアプリを活用した業務の合理化等、様々な切り口から各庁の取組を取り上げ、取組に携わった職員から、検討プロセスや工夫、取組の効果を聴取し、その結果をcourtsポータルを通じて紹介している。
- 統計業務に関し、従来は訂正報告などの個別報告をメールで行っていたが、Microsoft365のPower Appsを利用したアプリを職員が開発し、[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] 活用している。

【デジタル化以外のもの】

(秘書課)

- 司法行政文書の作成に当たり、発信者名についても原則氏名の記載を不要とした。

(総務局)

- ポータルサイト内に、総務事務に関する情報を集約するためのコンテンツ [REDACTED] を開設し、裁判所時報等の図書事務に関連するものや、障害者配慮のデータベース等、職員の事務処理に資する情報を掲載した。

(人事局)

- 赴任旅費のS E A B I S 作業の合理化
- 人事関係の報告事務の合理化
- 各種協議会等の開催において、収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「[REDACTED]」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「[REDACTED]」も開設し、従前のメール転送業務による事務負担を削減し、情報のリアルタイムな共有を図っている。
- 中央調達案件の下級裁への物品等受入通知及び検査実施連絡について、従前は経理局長からの受入通知と用度課長からの検査事務連絡の2本に分けて行っていたところ、その内容をまとめて局長通知1本に変更した。
- E L G A 運用等事務連絡及び同利用者管理事務連絡（それぞれハンドブックを含む）の改訂
- 検査・監督職員説明会の動画の共有
- 電子調達システム（GEPS）の導入。
- 書記官事務の誤りに伴う国費負担事務を合理化（地家裁処理類型を拡大）した。
- 次のとおり文書管理事務を合理化した。
 - ・ 下級裁宛て会計監査実施通知を正式文書から短期保有文書に変更
 - ・ 会計検査院及び財務省宛ての実地検査関係報告書を紙文書提出からデータ提出へ移行

- | | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none">○ 会計検査院実地検査対応事務を合理化した。<ul style="list-style-type: none">・ 文書の提示、提出にあたり求意見を不要とする類型を設定・ 当日の求意見の様式をチェック式に改訂・ 実地検査対応においてM365（監査課と検査対象高地家裁とのグループチャット）を活用○ 会計監査等の事務において、次のとおり合理化を図った。<ul style="list-style-type: none">・ 最高裁会計監査における監査対象文書を原則データのみに変更・ 会計監査の実施方法に、実地と書面の両方による実施（ハイブリッド方式）を追加（会計監査の基本通達改正）・ 査察実施事務代理人に高裁の総括企画官、管理課の課長、課長補佐、専門官を追加（会計事務査察の基本通達改正）・ 会計事務査察において、地家裁間の連携やハイブリッド方式を活用することにより出張負担を軽減することを推奨した。・ 会計監査と会計事務査察の結果が同一の場合において、会計事務査察の報告で会計監査の結果報告を引用することを可能とした。
(民事局・家庭局)○ 調停委員の任免手続について、これまでに発出された運用方針を示した事務連絡等を、民事家事共通の内容に整理し、取りまとめた。
(刑事局)○ 毎年実施している実情調査（金属探知機の更新希望・整備状況に関するもの）について、各庁の報告書式をワードファイルからFormsを利用したアンケート形式に変更した。その際、取りまとめの手順書に加え、下級裁の決裁事務に資するためにアンケート項目を網羅した一覧表も提供した。 |
|--|--|---|

		<p>(家庭局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 実務上参考になる家事事件に関する審判書等写しの送付について、通達を改正し、送付書の添付を不要とした。 ○ 「後見関係事務打合せ」と「家事事件担当裁判官協議会」（デジタル化関係）を一本化した。 ○ 実務上参考になる少年事件に関する決定書等写しの送付について、通達を改正し、送付書の添付を不要とともに郵送やメールだけでなくFormsによる送付も可能とした。 ○ 下級裁に定期的に報告を求めるもの（リモート調査の実施状況等）について、報告事項を見直して必要最小限にするとともに、報告書式をエクセルからFormsに変更した。 ○ 令和6年11月1日から、ハーグ条約に基づく子の返還に関する事件について、外務省との間の文書の往復を、ファクシミリからメールを利用する方法に改めた。 <p>(裁判所職員総合研修所)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和6年4月から、中央研修の実施にかかる総研所長通達廃止等の発出文書を整理し、高地家裁からの上申等の廃止による研修参加者の変更取消業務の簡略化を行った。 ○ 裁判所職員総合研修所規程を改正して高地家裁から総研に対する「研修を終えた者の氏名」の報告を不要とした。 ○ 総研と各裁判所の研修事務担当者や研修参加者との間で行われる事務連絡、研修参加候補者名簿、課題提出等のやり取りにTeamsやFormsを利用することにより、研修参加に必要な情報等をチーム上に集約するとともに、総研と研修参加者が直接やり取りをすることで、これまで研修事務担当者が研修参加者に対して行っていたメールの転送業務等の負担を軽減するなど、研修実施事務の合理化・効率化を図っている。
34-2	<p>■ ①デジタル化技術を活用して事務の簡素化・効率化をはかり、超過勤務を大幅に縮減すること。②また、職場段階における事務の簡素化・効率化がはかられるよう、下級裁担当局に対する指導を強めること。</p>	<p>②【各庁の職場段階における更なる事務の簡素化・効率化】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各種事務の簡素化・効率化については、下級裁においても、職場の実態に合った取組がなされるよう、引き続き最高裁として必要な支援を行っていきたいと考えている。</p>

35	<p>○ フレックスタイム制の導入や勤務間のインターバル確保等によって勤務時間管理が複雑化していることから、勤務時間管理員の負担軽減をはかること。</p>	<p>【勤務時間管理員の負担軽減】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>勤務時間の在り方については、行政府省の動向、人事院の研究会報告等を踏まえて、引き続き検討していくことになるが、例えば、勤務時間管理員や人事担当者向け用の説明資料（「フレックスタイム制の手引」）について改訂したり、courtsポータルの [REDACTED] に勤務時間や休暇・休業の制度の概要を掲載しており、勤務時間管理が複雑化していることを踏まえ、できる限り勤務時間管理員や人事担当者の負担が軽減できるよう、引き続き工夫していきたい。</p>
36	<p>○ 「過誤防止」偏重をあらため、適正かつ合理的な事務処理をすすめること。また、過誤防止策の検討にあたっては、過度な負担とならないよう合理性をもって行うこと。</p>	<p>【過誤防止策の検討】</p> <p>従前回答のとおり (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、これまででも最高裁として、報告を必要とする事案を絞り込み、報告を行う場合であっても、事案に応じて顛末書や再発防止策を記載した書面の添付を必須としなかったり、報告事項の簡素化を図ったりするなどして、関係者の事務負担軽減に配慮した取組を行ってきたところであるが、今後も、関係者の過度の負担とならないよう指導していきたい。</p>

37	<p>■ フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化、テレワークの導入、勤務間のインターバル確保等の検討にあたっては、全司法に意見を聞くなど、誠実に対応すること。</p>	<p>【テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>フレックスタイム制については、令和5年4月1日の改正人事院規則の施行に合わせた裁判所の運用について通達改正したところであるが、改正後の状況を注視しつつ、運用の大枠については引き続き検討していきたいと考えている。</p> <p>テレワークについては、現在最高裁において試行中であり、試行の状況を踏まえた上ということになるが、デジタル化の全体像（グランドデザイン）にも示されているように、多様な働き方を実現することによる充実度・能率性の向上は、裁判所のデジタル化の目的の一つであり、裁判所全体として前向きに検討を進めていくべきものと考えている。</p> <p>勤務時間制度等の在り方については、行政府省の動向、人事院の研究会報告、裁判所における組織の特殊性や職務の特性等を踏まえて、引き続き検討していくことになるが、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。</p>
38	<p>(更問) 週1日を限度に勤務時間を割り振らない日を設定することを可能とする勤務時間法の改正を受けて、裁判所としてどのように対応するのか。</p>	<p>(更問) 【週休日3日のフレックスタイム制への対応】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>フレックスタイム制の運用については、行政府省の動向や令和6年4月の通達改正後の状況、裁判所における組織の特殊性や職務の特性等を踏まえて検討していきたいと考えているが、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。</p>

39	<p>■ テレワークの拡大は、全司法と協議を行い、納得を得た上で行うこと。また、テレワークの実施にあたっては、勤務時間管理を徹底するとともに、長時間労働を防止する対策を行うこと。</p>	<p>【テレワークにおける勤務時間管理等】 従前回答のとおり (従前回答) 繰り返しになるが、勤務時間制度等の在り方については、行政府省の動向、裁判所における組織の特殊性や職務の特性等を踏まえて引き続き検討していくことになるが、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。 なお、現在、テレワークの検討のための最高裁における試行を実施しているところ、テレワーク中の勤務時間管理は、勤務開始時及び終了時に上司に電話・メール等の適宜の方法により報告を行ってもらうことにより適切に管理されているものと認識しており、今後、テレワークを導入する場合にも試行の結果を踏まえながら適切に勤務時間管理を行っていくことになる。</p>
40	<p>(更問) テレワーク時の勤務時間について、客観的な方法によって把握するとともに、記録化し、超過勤務手当を支給する仕組みを作ること。</p>	<p>(更問) 【テレワーク時の勤務時間の客観的把握】 従前回答のとおり (従前回答) テレワーク中の勤務時間管理は、勤務開始時及び終了時に上司に電話・メール等の適宜の方法により報告を行ってもらうことにより適切に行っていくことができると考えている。</p>
41	<p>(更問) テレワークの導入にあたって、登庁して行う必要のある業務（窓口業務をはじめとする利用者・裁判当事者への対応、庁舎や執務室の維持・管理など）、チームとして共同で行う業務、OJTを通じた人材育成への影響等についてどのように考えているのか。</p>	<p>(更問) 【テレワーク導入による業務への影響】 従前回答のとおり (従前回答) 最高裁におけるテレワークの試行状況を踏まえながら、検討していくことになる。</p>

42		<p>○ 働き方改革実践部における検討・検証の内容および実践の状況について明らかにすること。</p>	<p>【働き方改革実践部における検討等の状況】 説明できる段階になったら、折衝において説明することとしたい。</p>
43	労基権	<p>○ 公務労働者の労働基本権を全面的に回復すること。また、裁判所職員の労働基本権を回復する際は、全司法と真摯な議論を行うとともに、誠実に対応すること。</p>	<p>【労働基本権】 従前回答のとおり なお、労働基本権の問題は国家公務員全体の問題であり、最高裁としては、引き続き政府の動向等を見守りたいと考えている。 (従前回答) 公務員の労働基本権の在り方については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討するに当たっては、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、これまで同様、職員及び職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたい。</p>
44	高齢再任	<p>■ 定年延長に伴う運用については、国会の付帯決議に基づいて全司法と十分な交渉・協議を行い、合意の上で実施すること。</p>	<p>【定年延長に関する全司法との誠実対応】 従前回答のとおり (従前回答) これまでも述べているとおり、裁判所において、今後検討を進めていくに当たっては、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。</p>

45	<p>○ 定年前再任用短時間勤務を希望する職員は、全員定年前再任用短時間勤務により採用すること。また、定年前再任用短時間勤務制度、暫定再任用短時間勤務制度の運用にあたっては、職員の希望に応じた働き方を確保することを基本に、非常勤職員として採用されることを踏まえ、職場の繁忙解消やワーク・ライフバランスが実現できる人的態勢の整備につなげること。</p>	<p>【定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用短時間勤務制度の運用】★</p> <p>定年前再任用短時間勤務職員の採用や配置部署については、職員の希望のほか、高齢期における多様な働き方のニーズに対応するといった制度趣旨等を踏まえつつ、適切な公務運営の確保という要請等も考慮しながら、各庁の実情に応じて、個別に検討していくことになる。</p> <p>暫定再任用制度においては、雇用と年金の接続という観点から、フルタイム勤務が原則となるが、暫定再任用短時間勤務職員の採用や配置部署については、職員の希望のほか、高齢期における多様な働き方のニーズに対応するといった制度趣旨等を踏まえつつ、適切な公務運営の確保という要請等も考慮しながら、各庁の実情に応じて、個別に検討していくことになる。</p>
46	<p>(更問) 情報提供・意思確認制度に基づく意向調査の結果を明らかにすること。</p>	<p>(更問) 【意向調査の結果】 従前回答のとおり (従前回答) 定年前再任用短時間勤務の希望者は少数であり、希望の状況も変動し得るものであるから、希望者数を回答することは相当ではないと考えている。</p>
47	<p>○ 定員管理のあり方に関わって、2年に1歳ずつ退職年齢が上がっていくことから、新採用のために一時的に定員を増やすことも含めて、職員構成がいびつなないようにすること。</p>	<p>【定年の引上げに伴う定員管理】 各年度の採用数については、各年の減耗状況を勘案しながら検討することになるが、定年の段階的引上げにおいても、暫定再任用期間を満了する者、自己都合退職による退職者など、一定程度の減耗が見込まれることから、定員が不足することはないと考えており、今後も相応の新規採用を行うことができると考えている。</p>

48	<p>○ 当面の措置も多く、制度が複雑になっていることから、説明会を実施すること。また、希望する職員が気軽に相談し、説明が受けられる窓口を作ること。</p>	<p>【定年延長関係の相談】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>従前回答のとおりである。</p> <p>なお、Courtsポータルの [REDACTED] の中に [REDACTED] のコンテンツを作成し、情報提供パンフレットを掲載しており、広く職員が参照できるようにしている。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、トータルキャリア研修においても定年引上げに係る制度の概要を説明するなどして、職員の理解が深まるようにしたいと考えている。</p> <p>(従前回答の従前回答の従前回答)</p> <p>国家公務員の定年の引上げについて職員及び職員団体が強い関心を有していること等を踏まえ、令和4年11月に、定年引上げに係る「裁判所における運用の骨子」及び「裁判所における運用の概要」を示したところである。</p> <p>また、学齢59歳の職員に対して行う任用等の制度に係る情報提供及び60歳以降の勤務の意思確認については、各庁の実情に応じて適切な方法で行われているものと認識しているが、今後も丁寧な説明を行っていきたいと考えている。</p> <p>なお、現時点において窓口を設置することまでは考えていないが、個別の説明が必要であれば、職制を通じて申し出もらいたい。</p>
49	<p>■ 暫定再任用勤務を希望する職員は全員再任用すること。</p>	<p>【希望者全員の再任用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまで、裁判所においては、意欲と能力を有する職員については、原則として再任用を行ってきたところであり、引き続き、適切に暫定再任用が行われるよう努力していきたいと考えている。</p>

50		<p>○ 再任用職員の配置部署について、本人の希望に配慮するなどして、これまでの職務知識・経験を活かし、培われた能力、適性が十分発揮できる配置も含めて本人がやりがいを持って働き続けられるよう検討すること。</p>	<p>【再任用の勤務庁や配置部署】 従前回答のとおり (従前回答～R6人勘前課長) 意欲と能力を有する職員をどの庁やどのポストに任用するかは、これまで培ってきた職務知識や経験等も踏まえ、任命権者の裁量に委ねられているところであります。必ずしも希望どおりとはならない場合もあることは理解してもらいたい。もっとも、現実の運用においては、これまでと同様、暫定再任用を希望する職員の意向も十分踏まえ、本人のやりがいにも配慮しながら、きめ細かく検討をしていきたいと考えています。</p>
51	採用異動	<p>《調査事項》 ☆ 2024年10月期の欠員の状況（高裁判別）を明らかにすること。</p>	<p>【2024年10月期の欠員状況】 準備が整い次第、回答することとしたい。</p>
52		<p>《調査事項》 ☆ 非常勤職員の人数を明らかにすること</p>	<p>【非常勤職員の人数】 令和6年6月1日時点の障害者枠で採用された非常勤職員の人数は、379人である。</p>
53		<p>■ 欠員が生じないよう十分な採用を行うこと。また、欠員が生じた場合は速やかに解消すること。</p>	<p>【十分な合格者の確保、早期充員】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 採用候補者名簿の作成についてこのような事情があることは理解してもらいたいが、今後とも適正な規模の採用候補者名簿の作成に努めるとともに、引き続き各高裁において採用者の確保に鋭意取り組むよう指導していきたい。</p>

54		(更問) 2024年4月期に生じた欠員は解消されたのか。	(更問) 【4月期の欠員の解消】 作業が整い次第、回答することとしたい。
55		○ 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。	【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とりくみ】 従前回答のとおり (従前回答) 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）、ユーチューブ及びインスタグラム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。
56		(更問) 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と考えるが、最高裁の認識はどうか。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。	(更問) 【広域異動政策の採用への影響】 従前回答のとおり (従前回答) 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。

57		<p>(更問) 今年度の採用試験の結果（合格者の人数など）を明らかにすること。</p> <p>(更問) 【採用試験の結果】★ 別添「令和6年度実施結果」のとおり</p>
58		<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】 従前回答のとおりであり、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つ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>
59		<p>(更問) 職場からは、異動要求が実現しないことが離職の原因になっているとの指摘がされており、優秀な人材の確保や職員の人材育成、メンタルヘルス対策、育児や介護等と仕事の両立とった観点からも、裁判所における異動施策を抜本的に見直す時期にきているのではないか。</p> <p>(更問) 【異動施策の抜本的見直し】 繰り返しになるが、現実の運用においては、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>

60-1	<p>○ ①異動の内示時期を早めること。②とりわけ、育児を抱える職員は、一律に内示するのではなく、さらなる配慮を行うこと。</p>	<p>①【異動内示の時期】 従前回答のとおり (従前回答) 令和6年4月期の人事異動に関する全国的な状況を見ると、福岡及び札幌の各高裁管内においては2月上旬に、広島、仙台及び高松の各高裁管内においては2月中旬に、名古屋高裁管内においては2月下旬に、東京及び大阪の各高裁管内では3月上旬に内示が終了した。 異動の内示時期は、以前に比べ相当早まっているということができ、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>
60-2	<p>○ ①異動の内示時期を早めること。②とりわけ、育児を抱える職員は、一律に内示するのではなく、さらなる配慮を行うこと。</p>	<p>②【育児、介護等の事情を抱える職員に対する内示時期等の配慮】 従前回答のとおり (従前回答) これまで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>
61	<p>○ 事務処理体制の大幅な変更につながる異動はやめ、人材育成を意識した異動計画を策定すること。</p>	<p>【計画的な異動計画の策定】 従前回答のとおり (従前回答) これまで、各庁においては、業務運営の安定性や継続性にも十分配慮した異動計画を策定しているものと考えている。</p>

62		<p>(更問)</p> <p>職員の大半が入れ替わった場合は、人材育成はおろか、引継ぎ等や期首の業務が残された職員に集中するなど過度な負担がかかっている。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、異動時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>
63		<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ろうが、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>
64		<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>他高裁の採用候補者名簿から採用された者については、採用された庁を管轄する高裁の採用候補者名簿から採用された者と同様に扱われることになる。その上で、人事異動は、本人の生活関係や意欲等に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、結婚、育児・介護といった家庭事情等を個別的確に把握した上で、異動の緊急性、必要性が高いものについては、当然配慮することになろうが、欠員等の関係から実現が困難な場合もあることも理解してもらいたい。</p>

65		<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】 従前回答のとおり (従前回答～R6諸要求期③課長) 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>
66		<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
67		<p>(更問) 公募によらない再採用の上限回数（いわゆる「公募3年要件」）が撤廃されたことを受けて、裁判所としてはどのように対応するのか。</p> <p>(更問) 【公募要件の撤廃】★ 非常勤職員の「公募3年要件」の見直しについては、裁判所としてどのように対応していくのかについて、検討しているところである。</p>

68	<p>■ 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。</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 (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ことは限らないことは、理解してもらいたい。</p>
69	<p>○ 欠員が生じている場合は、欠員の解消にむけて、ステップアップ制度による採用を行うこと。</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なると考えている。</p>

70		<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み】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>障害者である職員が配属される部署においては、管理職員の主導の下、障害者である職員と共に働く職員を対象に「受入前ミーティング」を実施し、障害特性等に関する情報や配慮の内容などを共有・確認することで、配属される職場において適切な合理的配慮が行えるよう環境を整えている。また、障害者である職員と定期的な面談等を実施することで、必要な配慮等に変更がないかの確認を行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るかを確認し、業務内容・業務量の調整を継続的に行ったりしているところである。</p> <p>今後も、本人の意向を継続的に確認して職場として適切な合理的配慮を行い、本人がやりがいを持って働けるよう努めていきたい。</p>
71	宿舎	<p>■ 必要な宿舎の確保にむけて、財務省等への働きかけを行うこと。</p>	<p>【宿舎の確保全般】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>平成29年6月末に財務省の通達が改正されたことに伴い、裁判所における国家公務員宿舎の貸与に関する運用基準全般について必要な見直しを行ったことは、先にお知らせしたとおりである。今後も転居を伴う異動に当たっては、必要な戸数を確保するよう努めるとの最高裁のスタンスに変わりはない。</p> <p>なお、令和2年6月に国家公務員宿舎法施行規則等が改正され、貸与基準の緩和等がされたことは、先にお知らせしたとおりである。</p>

72	<p>○ 宿舎情報について詳細な内容を提供すること。また、入居の可否判断が遅いことが引越業者との契約や保育園の申し込みなどに支障を来していることから、入居の可否判断を速やかに行うこと。</p>	<p>【宿舎情報の提供】 従前回答のとおり (従前回答) 宿舎貸与に際しては、人事異動に伴うものを最優先し、具体的な入居者選定に当たっては、人事異動だけでなく、職務の性質、内容、家族構成等の個別事情等も勘査してきめ細かく運用した上で、できる限り速やかに宿舎を提示できるよう努力している。 异動先における保育園等への入所申請に必要な場合は、異動予定者からの求めに応じて、貸与承認書が同人に交付される前であっても、貸与する宿舎が確定しており、いずれかの戸番に入居することが見込まれるときには、同宿舎へ入居予定である旨の証明を行っている。 今後もできる限り速やかに宿舎を提示できるように引き続き努力していきたい。</p>
73	<p>○ 居住に支障のある個所は修繕を行うこと。また、耐震化やセキュリティ対策、インターネット回線の整備など、宿舎設備を充実させること。</p>	<p>【宿舎設備の充実、宿舎の耐震化等】★ 耐震化については、平成27年度の耐震診断において耐震性に「疑問あり」とされた木造及びコンクリートブロック造の47棟の宿舎について、令和3年度までに18棟の耐震改修工事を実施した。また、これまでに貸与する見込みが恒常に低い場合等、維持する必要がないと判断した22棟を廃止した。残りの7棟については、将来における宿舎の貸与状況及び通勤や生活に支障を生じない住宅の確保可能性等を慎重に検討する必要があると考えている。 宿舎設備の充実については、これまででも、国の厳しい財政状況を踏まえつつ、現代の生活様式に適合したものになるよう改修等を行ってきたところである。セキュリティ対策やインターネット回線の整備などについても、今後在宅勤務実施やテレワーク導入の状況及び合同宿舎や他省庁の維持管理する省庁別宿舎の整備方針等を踏まえながら検討を進めていきたいと考えている。</p>

74		<p>(更問) 財務省が水回りなど「今の若者が考える『普通の設備』に変えていく」、セキュリティについても「全国でモニター式インターfonに変えていく」と述べたことを受けて、宿舎の改修等に関して財務省等から説明を受けている事項を明らかにすること。</p> <p>(更問) 【宿舎設備の充実・宿舎の耐震化等】★ 財務省からは、令和15年までに合同宿舎約8,500戸のリノベーション工事を実施予定である旨の周知はあったが、リノベーションの具体的な内容等に関する財務省の方針については承知していない。 裁判所としては、今後も合同宿舎や他省庁の維持管理する省庁別宿舎の整備方針等を踏まえながら検討を進めていきたいと考えている。</p>
75	宿日直	<p>■ 「『宿日直制度の見直しを求める提言（第6.2回定期大会決定）』の見直し」に基づく令状センター構想を早期に実現すること。</p> <p>【令状センター構想の早期実現】 従前回答のとおり (従前回答) 従前回答のとおりであるが、情報通信技術が急速に発展普及していることや、法制審議会刑事法（情報通信技術関係）部会において取りまとめられ、法制審議会総会での採択を経て法務大臣に答申された要綱（骨子）の内容等を踏まえつつ、令状等の事務を令状主義の原則に則って適正かつ迅速に処理するという観点から、引き続き多角的かつ慎重に検討していくとともに、関係機関との協議についても継続して行っていく予定である。 (従前回答の従前回答) 従前回答のとおりであり、合理的かつ効率的な事務処理の実現のために、IT技術や通信機器の発達等を踏まえた検討を行っているが、令状等の事務を令状主義の原則に則って適正かつ迅速に処理するという観点からは、克服しなければならない課題が多く、慎重に検討しなければならない問題であることは理解してもらいたい。 (従前回答の従前回答の従前回答) 裁判所は、国民の権利義務に直接関わる令状等の緊急事務を適正迅速に処理する責務を負っているが、一般論としては、令状等の処理についても、他の事務と同じく、IT技術や通信機器の発達、職員構成の変化等を踏まえて、より合理的かつ効率的なものに見直していく必要があると考えている。これまで述べているとおり、職員団体から出された令状センターの提言については、将来考え得る選択肢の一つとして受け止めているところであるが、令状等の処理は、国民の権利義務に直接関わる問題であることから、見直しに当たっては、国民の理解や関係機関の理解と協力を得ることが不可欠である。このように宿日直制度の見直しについては、令状主義の原則に則って、多角的かつ慎重に検討を進めなければならない問題であることは理解してもらいたい。</p>

76		<p>(更問) 法制審議会・刑事法（情報通信技術関係）部会の「要綱（骨子）案」には令状の発受や勾留質問（捜査機関による弁解録取も含む。）のオンライン化が盛り込まれており、全司法が長年要求してきた「令状センター構想」の実現（令状センターの設置）の根拠になると受け止めているが、最高裁の認識はどうか。</p> <p>(更問) 【要綱（骨子）案の受け止め】 従前回答のとおり (従前回答) 法制審議会・刑事法（情報通信技術関係）部会で取りまとめられた「要綱（骨子）案」には、令状の発受をオンラインによることもできる旨の規定や、厳格な要件の下での勾留質問の非対面・遠隔化が盛り込まれている。 最高裁としても、総務課長が回答したとおり、要綱（骨子）案に示された内容も踏まえながら、令状処理態勢の集約の可否を含め、今後の合理的な令状処理態勢の在り方について具体的に検討を進めるとともに、関係機関との協議を続けていきたいと考えている。</p>
77	<p>○ 刑事手続のデジタル化にむけたシステムの開発状況を明らかにすること。</p>	<p>【刑事システムの開発状況】★ 最高裁においては、令和5年度、民間業者による技術支援を受けながら、令和6年度の設計開発開始に向けたシステムの要件定義等を進めたところである。また、令和6年度においては、設計開発業者及び工程監理業者を選定しシステム開発を開始したところである。</p>
78	<p>■ 管内支部の宿日直および連絡員体制を廃止し、時間外の令状事務は本庁または近隣庁に集約すること。</p>	<p>【小規模庁の負担軽減対策】 従前回答のとおり (従前回答) 宿日直廃止庁の拡大については、適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢から、これ以上の拡大は困難な状況である。 管内支部においては、各庁の実情に応じた職員の負担軽減の工夫や健康管理の面からの配慮などが行われていると認識しており、当直員の人数、令状等の事件処理状況、庁舎の規模等は庁ごとに様々であることから、宿日直の業務については、基本的には各庁において、こうした宿日直の実態を踏まえて、職員の負担感や健康管理に十分配慮された態勢で行われていると考えている。</p>

79	<p>○ 宿日直および連絡員体制の廃止、時間外の令状事務の集約にあたっては、下級裁当局の希望を尊重し、最高裁として廃止または集約にむけた支援を行うこと。</p>	<p>【宿日直や連絡員態勢の廃止等にむけた最高裁による下級裁支援】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>最高裁としては、適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢等について、全国的な視点から関与しているものであるが、宿日直業務の取扱いに関する権限は、基本的には地裁にあるところである。なお、繰り返し回答しているとおり、宿日直の見直しを検討するに当たっては、関係機関の姿勢だけではなく、適正迅速な令状処理に対する国民の信頼の確保といった観点からも検討する必要があることは理解してもらいたい。</p>
80	<p>(更問) 各庁の配置定員が減少していることで、男性職員の人数が減少し、宿日直免除者（病休者（病休復帰者を含む）や育児を抱える職員の増加など）は増加する一方となっているために宿日直の割り当てを変更せざるを得ない庁が増えている。現状の宿日直体制を見直す時期にきているのではないか。</p>	<p>(更問) 【宿日直体制の見直し】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>小規模庁においては、各庁の実情に応じた職員の負担軽減の工夫や健康管理の面からの配慮などが行われていると認識しており、当直員の人数、令状等の事件処理状況、庁舎の規模等は庁ごとに様々であることから、宿日直の業務については、基本的には各庁において、こうした宿日直の実態を踏まえて、職員の負担感や健康管理に十分配慮された態勢で行われていると考えており、直ちに宿日直体制を見直す必要があるとは認識していない。</p>

81		<p>(更問)</p> <p>管内支部をはじめ、宿日直があることを踏まえた人員配置をせざるを得ない庁が増えている。こうした状況は、職員配置をいびつにさせるばかりでなく、異動や人材育成にも問題が生じているのではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【宿日直を踏まえた人員配置】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>人事異動については従前回答のとおりであり、適材適所や職員の能力伸長等の観点から各庁において適切に対応しているものと認識しており、直ちに職員配置に問題が生じているとは認識していない。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>人事異動は、適材を適所に配置すること、昇進の機会均等を図ることなどの官側の必要によって行うべき性質のものであるから、本人の意向によって左右される性質のものではないことは、理解されたい。しかし、現実の運用においては、異動が本人の生活関係に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、本人の経歴、異動歴、家庭の事情等の諸事情を十分勘案するとともに、職員の能力の伸長や新しい職場における能力の円滑な発揮という面からも、異動に当たっての動機付けが重要であることから、努めて本人の意向も参酌し、また、当該異動の必要性等について本人に理解してもらった上で異動を実施しているものと認識している。今後も下級裁に対し、そのように指導していきたい。</p>
82		<p>(更問)</p> <p>連絡員体制は事実上の待機義務が生じております、連絡員として業務を行った場合は勤務間インターバルが確保できないなどの問題があることから、速やかに廃止すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【小規模庁の負担軽減対策】</p> <p>従前のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢から、これ以上の連絡員体制の廃止は困難な状況である。</p>
83		<p>■ 令状センターが実現するまでの間は、裁判官の泊まり込みや登庁方式による令状処理態勢を拡大するなど、当直員の睡眠時間の確保をはじめとした実効性ある負担軽減を行うこと。</p>	<p>【裁判官の泊まり込み態勢の拡大・裁判官登庁処理の拡大】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>当直員の人数、令状等の事件処理状況等は各庁様々であることから、宿日直業務については、裁判官が令状処理をする場所を含めて、基本的には各庁において、その実態を踏まえて検討・実施されていると考えている。</p>

84		<p>○ 年末年始の宿日直廃止庁を拡大すること。</p>	<p>【年末年始の宿日直廃止庁拡大】 従前回答のとおり (従前回答) 年末年始における宿日直廃止庁の拡大については、適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢から、これ以上の拡大は困難な状況である。</p>
85		<p>○ 宿日直や連絡員の割当回数が多い小規模庁（支部を含む）の負担軽減にむけて、具体的な対策を講じること。</p>	<p>【小規模庁の負担軽減対策】 従前回答のとおり (従前回答) 小規模庁においては、各庁の実情に応じた職員の負担軽減の工夫や健康管理の面からの配慮などが行われていると認識しており、当直員の人数、令状等の事件処理状況、庁舎の規模等は庁ごとに様々であることから、宿日直の業務については、基本的には各庁において、こうした宿日直の実態を踏まえて、職員の負担感や健康管理に十分配慮された態勢で行われていると考えている。</p>
86		<p>(更問) 「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、宿日直における一般職の負担軽減をはかるため、幹部職員にも宿日直を割り当てること（事務局長、首席書記官、首席家裁調査官以外の幹部職員は割当て対象外としないこと）。</p>	<p>(更問) 【幹部職員への宿日直の割当て】 従前回答のとおり (従前回答) 幹部職員への宿日直の割当てについては、各庁において、緊急事態が発生した場合に、庁としての意思決定や迅速な対応に備える必要性を考慮しながら、庁の実情を踏まえ、判断しているものと認識している。</p>

87	権利	<p>■ 1992年3月18日事務総長見解および2024年6月13日の事務総長交渉における最高裁回答ならびに2024年10月18日の最高裁長官発言をふまえ、全司法の各級機関と誠実に対応すること。</p>	<p>【誠実対応】</p> <p>従前から回答しているとおり、当局としては、法令等に基づき誠実な対応をしていきたいと考えており、引き続き下級裁判局に対してもその指導を徹底していきたい。</p>
88		<p>○ 「職員団体」ではなく、「全司法労働組合」の呼称を使用すること。</p>	<p>【全司法の呼称】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判所当局が「職員団体」と言うときは、当然に「全司法労働組合」を指しているが、呼称については、その経緯等を踏まえる必要もあると考えている。要望は承った。</p>

令和6年度実施結果 総合職試験(裁判所事務官、院卒者区分)

1. 申込者数等

申込者数	第1次試験		第2次試験		第3次試験	最終合格者数	倍率
	有効受験者数	合格者数	有効受験者数	合格者数			
70 (28)	50 (21)	36 (13)	30 (11)	14 (5)	13 (5)	3 (1)	16.7

※ 倍率は、第1次試験有効受験者数÷最終合格者数です。

※ ()内の数字は女性の人数(内数)です。

2. 第1次試験(多肢選択式)の平均点等

試験種目	満点	下限の得点	平均点	標準偏差
基礎能力試験	30	12	14.52	4.31
専門試験	30	14	19.52	5.67

※ 下限の得点とは、筆記試験の各種目ごとに個別に定めた最低限必要な素点のことです。

下限の得点に達しない試験種目が一つでも存在する者については、他の試験種目の成績にかかわらず不合格となります。

令和6年度実施結果 総合職試験(裁判所事務官、大卒程度区分)

1. 申込者数等

勤務地	申込者数	第1次試験		第2次試験		第3次試験 有効受験者数	最終合格者数	倍率
		有効受験者数	合格者数	有効受験者数	合格者数			
札幌高等裁判所の管轄区域	17 (8)	11 (6)	8 (5)	6 (5)	2 (2)	2 (2)	1 (1)	11.0
仙台高等裁判所の管轄区域	27 (7)	14 (3)	5 (0)	4 (0)	0 (0)	- -	- -	-
東京高等裁判所の管轄区域	258 (96)	160 (64)	80 (28)	68 (25)	20 (10)	17 (8)	9 (4)	17.8
名古屋高等裁判所の管轄区域	65 (28)	46 (21)	22 (8)	16 (6)	5 (3)	5 (3)	1 (1)	46.0
大阪高等裁判所の管轄区域	88 (40)	59 (27)	21 (8)	19 (8)	8 (3)	7 (3)	3 (1)	19.7
広島高等裁判所の管轄区域	27 (13)	20 (10)	10 (5)	8 (3)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	20.0
高松高等裁判所の管轄区域	23 (12)	14 (7)	6 (4)	4 (3)	0 (0)	- -	- -	-
福岡高等裁判所の管轄区域	55 (26)	44 (20)	17 (9)	16 (8)	8 (4)	7 (4)	2 (1)	22.0
合 計	560 (230)	368 (158)	169 (67)	141 (58)	44 (23)	39 (21)	17 (9)	21.6

※ 倍率は、第1次試験有効受験者数÷最終合格者数です。

※ ()内の数字は女性の人数(内数)です。

2. 第1次試験(多肢選択式)の平均点等

試験種目	満点	下限の得点	平均点	標準偏差
基礎能力試験	30	12	15.08	4.29
専門試験	30	12	16.65	5.06

※ 下限の得点とは、筆記試験の各種目ごとに個別に定めた最低限必要な素点のことです。

下限の得点に達しない試験種目が一つでも存在する者については、他の試験種目の成績にかかわらず不合格となります。

令和6年度実施結果 一般職試験(裁判所事務官、大卒程度区分)

1. 申込者数等

勤務地	申込者数	第1次試験		第2次試験	最終合格者数	倍率
		有効受験者数	合格者数	有効受験者数		
札幌高等裁判所の管轄区域	430 (173)	349 (142)	249 (97)	235 (96)	119 (58)	2.9
仙台高等裁判所の管轄区域	628 (326)	524 (275)	321 (161)	282 (145)	149 (86)	3.5
東京高等裁判所の管轄区域	4,100 (2,040)	2,953 (1,503)	1,983 (990)	1,845 (946)	917 (535)	3.2
名古屋高等裁判所の管轄区域	1,075 (570)	811 (444)	499 (257)	443 (235)	178 (103)	4.6
大阪高等裁判所の管轄区域	1,863 (993)	1,455 (791)	627 (308)	563 (293)	155 (91)	9.4
広島高等裁判所の管轄区域	774 (418)	631 (351)	399 (203)	347 (185)	153 (93)	4.1
高松高等裁判所の管轄区域	564 (283)	452 (231)	210 (93)	174 (83)	80 (47)	5.7
福岡高等裁判所の管轄区域	1,511 (776)	1,180 (606)	654 (308)	577 (287)	228 (131)	5.2
合 計	10,945 (5,579)	8,355 (4,343)	4,942 (2,417)	4,466 (2,270)	1,979 (1,144)	4.2

※ 総合職試験(裁判所事務官)特例希望者を含みます。

※ 倍率は、第1次試験有効受験者数÷最終合格者数です。

※ ()内の数字は女性の人数(内数)です。

2. 第1次試験(多肢選択式)の平均点等

試験種目	満点	下限の得点	平均点	標準偏差
基礎能力試験	30	12	15.13 (17.22)	3.85 (2.90)
専門試験	30	12	17.08 (19.57)	4.69 (3.49)

※ 括弧内は、総合職試験(裁判所事務官)の第2次試験の不合格者又は第3次試験の有効受験者(いずれも特例希望者に限る。)を含む第2次試験有効受験者の平均点及び標準偏差です(最終合否判定に使用)。

※ 下限の得点とは、筆記試験の各種目ごとに個別に定めた最低限必要な素点のことです。

下限の得点に達しない試験種目が一つでも存在する者については、他の試験種目の成績にかかわらず不合格となります。

令和6年度実施結果 総合職試験(家庭裁判所調査官補)

1. 申込者数等

試験種別	申込者数	第1次試験		第2次試験 有効受験者数	最終合格者数	倍率
		有効受験者数	合格者数			
院卒者区分	146(95)	125(85)	66(46)	54(36)	19(13)	6.6
大卒程度区分	554(385)	445(318)	231(161)	187(131)	58(50)	7.7

※ 倍率は、第1次試験有効受験者数÷最終合格者数です。

※ ()内の数字は女性の人数(内数)です。

2. 第1次試験(多肢選択式)の平均点等

試験種別	試験種目	満点	下限の得点	平均点	標準偏差
院卒者区分	基礎能力試験	30	12	14.75	4.12
大卒程度区分	基礎能力試験	30	12	14.90	4.33

※ 下限の得点とは、筆記試験の各種目ごとに個別に定めた最低限必要な素点のことです。

下限の得点に達しない試験種目が一つでも存在する者については、他の試験種目の成績にかかわらず不合格となります。

令和6年10月29日

高等裁判所事務局次長 殿

最高裁判所事務総局人事局職員管理官

事務連絡

本日、全司法本部に対し、諸要求期人事局総務課長交渉（第1回）及び秋年期人事局総務課長交渉（第1回）において回答留保となっていた事項のうち、下記の各事項について、別紙のとおり説明しますので、お知らせします。

なお、今回のいずれの説明についても、下級裁では職員団体対応の必要はありませんが、職員団体から説明を求められた場合には、別紙の範囲で対応して差し支えありません。

記

- 1 特例超勤を命じた人数及び業務内容（令和5年10月～令和6年3月、最高裁）
- 2 特例超勤を命じた人数及び業務内容（令和5年4月～令和6年3月、下級裁）
- 3 特例超勤を命じた人数及び業務内容（令和6年4月～9月、最高裁）

(別紙)

【特例超勤を命じた人数及び業務内容】

(令和5年10月～令和6年3月、最高裁)

- 1 最高裁において、令和5年10月から令和6年3月の間に特例超勤を命じた人数は、のべ3人である。

(令和5年4月～令和6年3月、下級裁)

- 2 下級裁において、令和5年4月から令和6年3月の間に特例超勤を命じた人数は、のべ76人である。

(令和6年4月～9月、最高裁)

- 3 最高裁において、令和6年4月から同年9月の間に特例超勤を命じた人数は、0人である。

【機密性 2】

令和 6 年 11 月 7 日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局総務課長

事務連絡

令和 6 年秋年期第 2 回人事局総務課長交渉（11 月 6 日（水）実施）において、別紙のとおり回答しましたので、参考までに送付します。

令和6年秋年期第2回総務課長交渉

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

2	<p>○ 法改正をはじめ、新たに導入される運用や事務処理については、執務資料等を整備すること。なお、法改正に伴う執務資料等については、施行までに十分な準備期間が確保できるよう、法改正後速やかに整備すること。</p>	<p>【各種法改正に適切に対応するための執務環境整備】★</p> <p>法改正をはじめ、新たに導入される運用や事務処理については、執務の参考となるよう、これまで留意点や手引等の参考資料を整備し、配布してきたところであり、今後も、各府における研修の素材や実務の参考となるよう、必要に応じて、ポータルサイトも活用しながら、提供したいと考えている。</p> <p>また、今後も施行日を踏まえて各府が十分な準備期間が確保できるよう、できる限り早期に資料を提供したいと考えている。</p> <p>なお、デジタル化関連資料を集約・整理・更新するほか、別紙のとおり、執務資料等の整備を行ったところである。</p> <p>(別紙)</p> <p>執務資料等の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 改正民事訴訟法による新たな秘匿制度の運用に関しては、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務の参考となる資料を各府に配布した上、[REDACTED] 及び [REDACTED] にも掲載するとともに、これら最高裁から発出した通達及び事務連絡を整理した一覧表をポータルサイトの [REDACTED] に掲載して、執務の参考となる資料を整備した。 ○ 民法等改正に関しては、共有及び土地等の管理に関する非訟事件の各種事務や不動産登記の申請の取扱いの変更後の事務について、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務の参考となる資料を各府に配布した上、[REDACTED] にも掲載し、既存の財産管理制度について、主な改正部分を整理した事務連絡や執務の参考となる資料を各府に配布した上、[REDACTED] にも掲載した。
---	---	--

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

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

6	<p>○ 裁判手続デジタル化の導入・定着にむけて、検討・具体化をすすめる下級裁の人的態勢を整備すること。当面、すべての地裁本庁にデジタル化のサポート態勢を整備すること。</p>	<p>【デジタル化に伴う利用者サポートのための人員確保】 従前回答のとおり (従前回答) 裁判手続デジタル化の導入・定着にむけた人的態勢については、事件動向はもちろんのこと、民事、刑事、家事及び少年の制度的又は手続的変更、事務処理のデジタル化等、裁判所の事務やその処理態勢に種々の影響を与える各種要因やそれに応じた内部の事務処理態勢等も考慮し、利用者のサポートのための態勢も含め、必要な人員の確保について引き続き努力していくたいと考えている。</p>
7	<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】 従前回答のとおり (従前回答) 最高裁としても、ITの利用環境にない当事者の司法アクセスに十分に配慮する必要があることは承知している。国民にとって利用しやすい裁判手続となるよう、関係機関とも協力しながら適切に対応していきたい。</p>

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

10	(更問) スマートフォンで撮影した写真やスクリーンショット等の画像データによる提出、庁舎内におけるメモ代わりのスマートフォンによる撮影についても認めるべきではないか。	(更問) 【スマートフォンによる画像データ等の提出、庁舎内のスマートフォンによる撮影】★ フェーズ3の施行後は、訴訟記録の電子化に伴い、スマートフォンで撮影した写真やスクリーンショット等の画像データにつき、システムにアップロードする方法により提出が可能となる。また、庁舎内におけるスマートフォンの撮影は庁舎管理規程により認められないが、フェーズ3の施行後は、各自スマートフォン等の端末からシステムにアクセスして、電子化された訴訟記録を閲覧できるようになるので、庁舎内においてメモ代わりにスマートフォンにより撮影することは想定されない。
11	■ 共同親権等の民法改正を踏まえ、家庭裁判所の人的・物的充実をはかること。	【家庭裁判所の人的・物的充実】 これまでも、各家庭裁判所については、家事事件を担当する裁判官等を増員するなど、家事事件処理のために着実に家庭裁判所の態勢を充実させてきたところである。裁判所としては、事件動向や事件処理状況のほか、法改正等による事務処理状況への影響等も踏まえながら、家庭裁判所に期待される役割を適切に果たせるよう、引き続き、必要な人的・物的態勢の整備を検討していくことになる。
12	(更問) 共同親権等の改正民法に基づく事が加わることを踏まえ、家裁調査官の大幅増員はもちろん、裁判官や書記官等も含めた家庭裁判所の人的体制を整備すること。	(更問) 【家裁調査官の大幅増員、裁判官・書記官等を含めた家裁の人的体制整備】 従前回答のとおり (従前回答) これまでも、各家庭裁判所については、家事事件を担当する裁判官等を増員するなど、家事事件処理のために着実に家庭裁判所の態勢を充実させてきたところである。 近時の事件動向については、成年後見関係事件など一部の事件を除けば、各種事件がおおむね減少又は横ばいで推移するなど、裁判所全体としては、落ち着いた状況が続いている。 裁判所としては、このような事件動向や事件処理状況のほか、改正法の各規定の趣旨・内容を踏まえた適切な審理運用の在り方や改正家族法が各家庭裁判所における事件処理に与える影響等も踏まえながら、家庭裁判所に期待される役割を適切に果たせるよう、必要な態勢の整備を検討していくことになる。

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

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

20		<p>(更問)</p> <p>事件記録等の特別保存に係る新たな運用および同運用の遡及適用事務等に対応するため、訟廷部門（記録係）の人的体制を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【訟廷部門（記録係）の人的体制の整備】★</p> <p>事件記録等の特別保存に係る新たな運用および同運用の遡及適用事務等については、各庁において、各部署の実情等を踏まえ、必要な事務処理態勢が検討された上で、事務が進められているものと認識している。今後とも、各庁各部署の事務処理状況を踏まえつつ、事件記録等の特別保存に係る新たな運用等が円滑に行えるよう、必要な人員配置に努めていきたい。</p>
21		<p>○ 専任事務官の待遇を維持・改善させること。</p>	<p>【専任事務官の待遇の維持・改善】</p> <p>従前回答どおりであり、今回の組織見直しの検討に当たっては、専任事務官の専門性の活用や能力発揮についても考慮しており、組織見直しにより専任事務官の活用や能力発揮ができるようにし、専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、職員の待遇に適切に反映できるよう努めていきたいと考えている。</p>
22		<p>○ デジタル化にむけた態勢を整備し、事務の簡素化・効率化をさらにすすめること。</p>	<p>【デジタル化に向けた態勢整備と事務の簡素化・効率化の推進】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>最高裁としても、職場の実態等を踏まえながら、これまで以上に事務の簡素化・合理化、業務プロセスの見直し等を推進して、裁判部、事務局を問わず、組織全体として超過勤務の削減に取り組む必要があると考えており、今後も、通達等の見直しも視野に入れながら、できることから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>なお、最高裁において、主にデジタル化に伴うものとそれ以外について、別紙記載のような事務の簡素化、合理化を行ったところである。</p>

(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を活用した業務改善に関して、小規模庁・支部間の情報共有の在り方、ポータルサイトの活用の工夫、司法行政や裁判事務におけるアプリを活用した業務の合理化等、様々な切り口から各庁の取組を取り上げ、取組に携わった職員から、検討プロセスや工夫、取組の効果を聴取し、その結果をcourtsポータルを通じて紹介している。
- 統計業務に関し、従来は訂正報告などの個別報告をメールで行っていたが、Microsoft365のPower Appsを利用したアプリを職員が開発し、[REDACTED]
[REDACTED] 活用している。

【デジタル化以外のもの】

(秘書課)

- 司法行政文書の作成に当たり、発信者名についても原則氏名の記載を不要とした。

(総務局)

- ポータルサイト内に、総務事務に関する情報を集約するためのコンテンツ [REDACTED] を開設し、裁判所時報等の図書事務に関連するものや、障害者配慮のデータベース等、職員の事務処理に資する情報を掲載した。

(人事局)

- 赴任旅費のS E A B I S 作業の合理化
- 人事関係の報告事務の合理化
- 各種協議会等の開催において、参集の必要性を吟味した上でウェブでの開催に切り替えるなどの合理化

(経理局)

- ポータルサイト内に職員全般を対象とした [] を開設し、情報発信や知識付与をしつつ、事務の合理化を図っている。また、高地家裁会計事務担当者への情報発信を目的とした「[]」も開設し、従前のメール転送業務による事務負担を削減し、情報のリアルタイムな共有を図っている。
- 中央調達案件の下級裁への物品等受入通知及び検査実施連絡について、従前は経理局長からの受入通知と用度課長からの検査事務連絡の2本に分けて行っていたところ、その内容をまとめて局長通知1本に変更した。
- E L G A 運用等事務連絡及び同利用者管理事務連絡（それぞれハンドブックを含む）の改訂
- 検査・監督職員説明会の動画の共有
- 電子調達システム（GEPS）の導入。
- 書記官事務の誤りに伴う国費負担事務を合理化（地家裁処理類型を拡大）した。
- 次のとおり文書管理事務を合理化した。
 - ・ 下級裁宛て会計監査実施通知を正式文書から短期保有文書に変更
 - ・ 会計検査院及び財務省宛ての実地検査関係報告書を紙文書提出からデータ提出へ移行
- 会計検査院実地検査対応事務を合理化した。
 - ・ 文書の提示、提出にあたり求意見を不要とする類型を設定
 - ・ 当日の求意見の様式をチェック式に改訂
- ・ 実地検査対応において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

- | | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none">○ 会計監査等の事務において、次のとおり合理化を図った。<ul style="list-style-type: none">・ 最高裁会計監査における監査対象文書を原則データのみに変更・ 会計監査の実施方法に、実地と書面の両方による実施（ハイブリッド方式）を追加（会計監査の基本通達改正）・ 審査実施事務代理者に高裁の総括企画官、管理課の課長、課長補佐、専門官を追加（会計事務査察の基本通達改正）・ 会計事務査察において、地家裁間の連携やハイブリッド方式を活用することにより出張負担を軽減することを推奨した。・ 会計監査と会計事務査察の結果が同一の場合において、会計事務査察の報告で会計監査の結果報告を引用することを可能とした。
(民事局・家庭局)○ 調停委員の任免手続について、これまでに発出された運用方針を示した事務連絡等を、民事家事共通の内容に整理し、取りまとめた。
(刑事局)○ 毎年実施している実情調査（金属探知機の更新希望・整備状況に関するもの）について、各庁の報告書式をワードファイルからFormsを利用したアンケート形式に変更した。その際、取りまとめの手順書に加え、下級裁の決裁事務に資するためにアンケート項目を網羅した一覧表も提供した。 |
|--|--|---|

		<p>(家庭局)</p> <ul style="list-style-type: none">○ 実務上参考になる家事事件に関する審判書等写しの送付について、通達を改正し、送付書の添付を不要とした。○ 「後見関係事務打合せ」と「家事事件担当裁判官協議会」（デジタル化関係）を一本化した。○ 実務上参考になる少年事件に関する決定書等写しの送付について、通達を改正し、送付書の添付を不要とともに郵送やメールだけでなくFormsによる送付も可能とした。○ 下級裁に定期的に報告を求めるもの（リモート調査の実施状況等）について、報告事項を見直して必要最小限にするとともに、報告書式をエクセルからFormsに変更した。○ 令和6年11月1日から、ハーグ条約に基づく子の返還に関する事件について、外務省との間の文書の往復を、ファクシミリからメールを利用する方法に改めた。 <p>(裁判所職員総合研修所)</p> <ul style="list-style-type: none">○ 令和6年4月から、中央研修の実施にかかる総研所長通達廃止等の発出文書を整理し、高地家裁からの上申等の廃止による研修参加者の変更取消業務の簡略化を行った。○ 裁判所職員総合研修所規程を改正して高地家裁から総研に対する「研修を終えた者の氏名」の報告を不要とした。○ 総研と各裁判所の研修事務担当者や研修参加者との間で行われる事務連絡、研修参加候補者名簿、課題提出等のやり取りにTeamsやFormsを利用することにより、研修参加に必要な情報等をチーム上に集約するとともに、総研と研修参加者が直接やり取りをすることで、これまで研修事務担当者が研修参加者に対して行っていたメールの転送業務等の負担を軽減するなど、研修実施事務の合理化・効率化を図っている。
--	--	---

23-1	<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。</p>	<p>①【組織見直しに伴う指定管理職数・指定率の低下】 従前回答のとおり (従前回答) 当局としても、無闇に管理職員等の数を増加させる意図はまったく有しておらず、従前どおり昭和50年10月の人事局长交渉での回答の趣旨に沿って誠実に対応していく考えに変わりはない。もとより、管理職員等の指定は、専ら当局の権限と責任において行われるものであるが、職員団体に加入できる職員の範囲を画するという点では職員団体にとっても重要な問題であると考えており、今後も基本的にはこれまでの運用を維持するよう努めていく方針である。もっとも、昭和50年当時と比べ、例えば組織の見直しや職員数の増加、あるいは庁舎新築・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>
23-2	<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。</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>
24	<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、これまでに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>

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

27		<p>○ 異動期等における「職務導入研修」を確實に実施し、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】 従前回答のとおり (従前回答) 職務導入研修については、下級裁との間でその充実の必要性の認識を共有し、各庁において、その実情に応じて、各部署に配置される職員に対する職務導入研修の充実が図られているものと承知しているが、今後も効果的かつ充実した研修が実施されるよう、努力していきたい。</p>
28		<p>■ 裁判所職員総合研修所を「裁判手続デジタル化後の事務処理や環境整備等について検証を行う機関」と位置付け、デジタル化を見据えた実務研究が行えるような環境を整備するとともに、人的・物的体制を充実させること。当面、裁判所職員総合研修所から各種事件処理システムにアクセスできるよう、インターネット環境を整備すること。</p>	<p>【デジタル化に伴う総研の位置付けや体制・環境整備】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 裁判手続のデジタル化の進展も見据え、裁判所書記官養成課程においては令和4年10月以降、家裁調査官養成課程においては令和6年3月以降、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用した研修カリキュラムを実施しているところである。裁判手続のデジタル化を始め裁判所のデジタル化の今後の動向も踏まえて引き続き検討していきたい。研修用パソコンのインターネット環境の整備など、研修設備の整備方針については、その必要性や費用対効果の検討を含めて当局において責任をもって行うべきものと考えているが、意見等があれば述べて差し支えない。</p>
29		<p>○ 裁判所職員総合研修所における研修は、裁判手続のデジタル化をはじめ、司法制度の具体的な運用や各職種の職務・職責・事務処理態勢の変化等も踏まえて、職場・職員のニーズに応じたものとすること。</p>	<p>【研修の充実】 従前回答のとおり (従前回答) これまでご回答しているとおり、新たな制度やデジタル化に対応し、また、国民の期待に着実に応えていくためにも、今後とも、職員の能力、資質等のより一層の向上を図り、各職種の職務の専門性を高めるとともに、職種間の協働・連携をより一層深めるという観点に立って研修の企画、実施、研修環境の整備充実等に努めていきたいと考えている。</p>

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

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

32	<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>【研修生のメンタルケア】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>研修生のメンタルヘルスの重要性については十分に認識しており、例えば、心身の不調についての相談窓口として、総研においては医務室職員による健康相談を行っているほか、専門のカウンセラーによるカウンセリングを実施し、個々の職員の健康上の相談等にできる限り対応できるよう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>○ 主任書記官・主任家裁調査官・課長・課長補佐・専門官等については、原則自庁発令し、公平・民主的に昇任させること。</p>	<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、公募制を探っ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らうが、他方、適材適所及び昇進の機会均等の要請からすれば、比較的高いポストになればなるほど、他庁をも含めた広い範囲から人選を行うことは当然のことであろう。いずれにしても、具体的な配置の検討に当たっては、家庭状況等の個別事情にも十分に配慮しているところである。</p>
34	<p>○ 課長補佐選考について、合格者数を抜本的に増やし、意欲と能力のある専任事務官を登用すること。</p>	<p>【専任事務官の課長補佐への登用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各庁の個別の事情があろうから、最高裁としてコメントを述べることはできないが、優れた人材は、書記官資格がなくとも、上位の官職に登用していくということは、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則からして当然のことであり、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていないという基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、このような運用方針は今後とも一層徹底していきたいと考えている。</p>

35		<p>■ 裁判手続デジタル化後の書記官事務を見据えて職務評価を高めること。</p>	<p>【書記官の職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(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ないか、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行使すべき旨の催告、電子調書に明白な誤りがある場合の調書の更正、過納付手数料の還付等、証人等の旅費等の支給）の内容も踏まえながら、その役割・職務の重要性にふさわしい職務評価が与えられるよう努力していきたい。</p>
36		<p>■ 裁判手続デジタル化後の書記官事務を見据えて書記官事務の簡素化・効率化をさらにすすめること。</p>	<p>【デジタル化を見据えた書記官事務の簡素化・効率化】</p> <p>書記官事務の簡素化・効率化、全国統一事務処理マニュアルの整備について、最高裁として別紙のとおり取り組んだところである。各種事件の具体的な事務処理については、各庁各部署の実情に応じて適切に行われているものと認識しているが、今後も、RoootSの全庁導入を含め、新たな制度が導入される際や事務処理を大幅に変更する必要がある場合には、引き続き、適切な事務処理を支援するために、必要に応じて、最高裁においてマニュアルや執務の参考となる資料等を作成し、職員へ周知するなど適切に対応していきたいと考えている。</p>

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

37	■ 書記官事務を全国で統一（標準化）すること。	<p>【書記官事務の標準化】★</p> <p>書記官事務は裁判官の手続の運営方針や事件の個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、デジタル化後の書記官事務の検討に当たっては、事務処理の統一（標準化）という観点も当然必要になるものと考えている。</p> <p>なお、来年1月6日を目指しているR o o o t S の全国導入に当たっては、システム操作に係る事務処理につき、利用方法に関する運用要領の作成を行うなどして事務処理の統一（標準化）を図ったところである。</p>
38	○ 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>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>データ化した実務講義案等を職場で共有することにより事務の簡素化・効率化を図るという職員及び職員団体の意見等も踏まえ、これまで書記官実務研究報告書、実務講義案等、マイルストーン、裁判所と裁判所職員のデータ化・配布を進めてきたところ、いずれについても令和5年10月にポータルサイトの総研コンテンツに掲載し、その後も教材等を随時追加して掲載しているところがあるので、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>

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

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

44	<p>■ 事務局・事件部を問わず、専門性を重視した事務官制度への転換をはかり、専任事務官の職務評価を高めること。</p>	<p>【事務官の制度改善、職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職務評価の向上については、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえ、裁判所の官職に与えられた職責や期待される役割に応じて、それにふさわしい評価が与えられるよう努力してきたところであり、専任事務官についても、昇格運用の枠組みや参事官室提言の趣旨を踏まえつつ、今後とも同様の努力をしていきたいと考えている。</p> <p>これまでも説明しているとおり、裁判手続のデジタル化を始めとした情報通信技術の活用、通達等の見直しも含めた各種事務の簡素化・効率化、組織・機構の見直しにより、事務の合理化、効率化を図り、職員一人一人が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えている。</p> <p>このような基本的な考え方の下、事務の合理化、効率化については、これまで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> <ul style="list-style-type: none"> ① 新採用職員の採用時の配置先やジョブローテーションの柔軟な運用。新採用職員に対するOJTツールの改訂及びOJTの充実。 ② 既存の新採用研修、ステップアップ研修及びジャンプアップ研修に加えて、主任・調査員研修を新設。 ③ 既存の新任係長研修及び事務官専門研修（事務局分野）に加えて、事務官専門研修（裁判分野）を新設。 ④ 専門性を活かせる新たな類型の専門職を設置。 ⑤ 情報化事務態勢を整備するため、訟廷管理係長を設置。 ⑥ これまで同様、資格の有無に関わらない成績主義・能力主義の原則、適材適所の観点からの登用。 <p>これらの見直しを適切に運用していきたいと考えている。</p>
----	--	--

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

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

48		<p>■ 係長ポストの兼務を直ちに解消すること。とりわけ、小規模庁においては、係長ポストの兼務を速やかに解消し、職員の処遇とモチベーションの維持に努めること。</p>	<p>【係長ポストの兼務解消】 従前回答のとおり (従前回答) 係長ポストに関わらず、任用に当たっては、各任命権者において、適材適所の原則に則り、各ポストの職務を遂行するに足る執務能力を有する者を登用しているものと認識しており、係長ポストの兼務についても、その観点から任用が行われているものと考えている。</p>
49		<p>○ 専任事務官の処遇改善にむけて、下級裁の事務局専門職（「課」専門職）ポストを拡充すること。当面、すべての本庁に「課」専門職ポストを作ること。</p>	<p>【下級裁の事務局専門職ポストの拡充】 従前回答のとおり (従前回答) 事務局専門職については、これまで相当数増設してきたところであるが、これまでと同様、ポストの増設に当たっては、ポスト整備の必要性や定数の状況等を踏まえ、個別具体的に当否を検討していくことになる。</p>
50		<p>■ 「組織見直し」を契機に書記官等有資格者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すること。</p>	<p>【専任事務官の総人係長ポストへの登用】 これまでも繰り返し述べているとおり、書記官資格の有無によって任用配置上の取扱いを差別するようなことは考えていない。優れた人材は、書記官資格がなくとも、上位の官職に登用していくということは、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則からして当然のことであり、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていない。</p>

51		<p>(更問) 「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) 【事務局ポストへの任用の下級裁指導】 繰り返しになるが、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていない。下級裁を指導することまでは考えていないが、職員団体からそのような要望があったことは承る。</p>
52		<p>○ 支部・簡裁庶務課長などのポストに専任事務官を登用すること。当面、「組織見直し」によって1ポストとなる支部庶務課長や新たに整備する企画官、専門官等のスタッフポストに専任事務官を登用すること。</p> <p>【庶務課長等への専任事務官登用】 従前回答のとおり (従前回答) 現在支部・簡裁の多くが庶務課長と上席の主任書記官とを兼務しているところ、各官職の中核的役割に一層注力できるよう、兼務の在り方について検討しているところである。 なお、これまで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>
53		<p>■ 訟廷管理係長は、大規模庁だけではなく、中・小規模庁にも整備すること。</p> <p>【訟廷管理係長の全庁設置】 係の新設である以上、管理係の業務だけで係を新設できる程度の業務量がある（又は今後その程度の業務量が見込まれる）ことが必要であり、高裁や規模の大きい地家裁を中心に整備を進めているところであるが、そのような要望があったことは承っておく。</p>

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

56	<ul style="list-style-type: none"> ○ 訟廷庶務係長に専任事務官を登用すること。また、裁判部企画官のスタッフポストとして事務官を配置すること。 	<p>【訟廷庶務係長や裁判部企画官のスタッフポストとしての専任事務官登用】</p> <p>今回の組織見直しは、各職員が本来の役割・職務の中核的部分に注力することによって、裁判所組織全体としてより質の高い裁判を実現し、個々の職員もその専門性を活かし、能力を発揮できるよう、より活力ある組織作りの推進を目指すものである。そのため、今回の組織見直しの検討に当たっては、専任事務官の専門性の活用や能力発揮についても考慮しており、組織見直しにより専任事務官の活用や能力発揮ができるよう努めていきたいと考えている。</p> <p>管理係長で想定されている事務は、専任事務官のこれまでの経験や専門性を活かせるものであると考えるため、管理係長には、原則として、専任事務官の登用が想定されているところ、訟廷管理係長を対象とした中央研修を、任命後のなるべく早い時期に実施している。</p> <p>また、裁判部企画官のスタッフについては、業務量等を踏まえ、各庁において検討してもらうことになると考えている。なお、訟廷庶務係長に専任事務官を登用することについては、要望として伺っておく。</p>
57	<ul style="list-style-type: none"> ○ デジタル技術を活用した決裁方法について、全国で統一（標準化）すること。 	<p>【決裁手続の簡素化、効率化】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>M365を利用した決裁方法等、最高裁における効率化の事例を情報提供しているところであるが、これまで説明しているとおり、簡素化・効率化については、通達等の見直しも視野に入れながら、できるところから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p>
58	<ul style="list-style-type: none"> ○ 法廷警備員の職務評価を高めること。また、兼務警備員の兼務業務を適切に評価し、処遇に反映させること。 	<p>【職務評価関係】★</p> <p>法廷警備員の職務評価については、これまでも業務実態等を踏まえて、それに相応しい処遇が図られるよう努めてきたところである。今後も、裁判員裁判法廷における警備業務の実態等も踏まえた上で、引き続き努力していきたい。</p> <p>兼務の法廷警備員の評価については、各庁において現に担当している業務全体にわたってきめ細かくみた上で行っているものと認識しており、職員の処遇に適切に反映できるよう努めていきたい。</p>

59		<p>○ 警備業務につく際は、通常業務の軽減をはかるなど、業務量の調整を行うこと。</p> <p>【警備業務につく際の通常業務の軽減】 従前回答のとおり (従前回答)</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。</p>
60-1		<p>○ ①法廷警備員を事務官と同様の研修に参加させること。②また、警備業務の研修を行うこと。</p> <p>①【事務官と同様の研修への参加等】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>法廷警備員のうち、事務局や裁判部等に配置され、警備業務以外の業務を担当している者については、他の裁判所事務官と同様の職務遂行能力の向上を図ることが有用であることから、平成24年度から、ステップアップ研修やジャンプアップ研修に参加させているところであり、令和6年度からは、先に述べた条件に加え、新たに主任・調査員に任命された事務官と同等の役割が期待されている者について、新任主任・調査員研修への参加を認めることとしたところである。</p> <p>一方、ステップアップ研修、ジャンプアップ研修及び新任主任・調査員研修以外の研修については、当該研修の目的、研修効果、当該法廷警備員が現に担当している事務の内容、当該庁における事務分担の状況等を踏まえ、その必要性について個別に判断した上で参加が認められているものと認識している。</p>
60-2		<p>○ ①法廷警備員を事務官と同様の研修に参加させること。②また、警備業務の研修を行うこと。</p> <p>②【警備業務の研修】 従前回答のとおり (従前回答)</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>

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

63-1		<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、速記官を立ち会わせるかどうかについては、各庁において、速記官の健康管理という面にも配慮しつつ、速記官の配置状況や立会状況、各庁の逐語録需要等も踏まえて、判断されるものと考えている。 多くの庁では、従前からの運用を踏まえ、速記官とも調整した上で立会時間の振り分けを行っているものと認識している。</p>
63-2		<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応えていくという観点からの検討も必要であると考えているところであるが、執務環境の変更等が行われる際に職場や速記官からの意見、要望等がある場合には、職制を通じて申し出てもらいたい。</p>
64		<p>(更問) フェーズ3開始後の法廷期日における速記官の立会についてはどのように考えているのか。</p>	<p>(更問) 【フェーズ3後の速記官の立会】★ フェーズ3開始後においても、これまでと同様に速記官は法廷内に立ち会って速記することに変わりはない。なお、先に説明したとおり、東京家簡裁庁舎に実証実験用のモデル法廷を設置して、フェーズ3開始後の法廷内の機器整備の在り様や事務フローを検討した結果、現時点では、速記官が法廷で執務をするために機器の整備が必要とは考えていない。</p>

65	<p><input type="radio"/> [] 認めるとともに、[] をはじめとする速記システムの研究・開発ならびに研修を実施すること。</p>	<p>【[] の研究開発及び研修の実施、[]】 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。 []</p>
66	<p>(更問) GSS端末として整備するパソコンで[] が使用できるようにすること。</p>	<p>(更問) 【GSS端末での[] の使用】★ 要望として承る。なお、GSS端末において周辺機器やソフトウェア（GSS端末に標準でインストールされているソフトウェア（例えば、Teamsなど）を除く。）を利用しようとする場合には、GSS管理者であるデジタル庁が定めるルールに従う必要があるところ、周辺機器やソフトウェアの利用に関する具体的な手順等については、デジタル庁との間で調整しているところであり、詳細については検討中である。</p>
67	<p><input type="radio"/> 速記官の中央研修を継続すること。また、中央研修において電子速記タイプライターの操作に関する講義等を行うこと。</p>	<p>【速記官の研修】 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。</p>

68		<p>○ 執務環境の整備を行うとともに、フットスイッチ付き録音再生機とそれに対応するソフトをはじめ、執務に必要な周辺機器を購入すること。</p> <p>【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)</p> <p>速記官の執務に必要な機器等については、整備の必要性に加え、速記官の仕事のやりがいにも配慮しつつ、その整備を図ってきたところであり、今後も同様の姿勢で臨んでいきたいと考えている。</p>
69		<p>■ 家裁調査官の職務評価を高めること。</p> <p>【家裁調査官の職務評価の向上】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>家庭を巡る社会経済情勢の急激な変化の中で、行動科学の知見と技法に基づいた科学性・実証性の高い調査を行うという家裁調査官に求められる専門性はますます高度になり、その職責も一層大きなものとなっている。家裁調査官には、こうした期待に応えながら、家庭裁判所の適正迅速な事件処理により一層貢献してもらう必要があり、その職責や専門性にふさわしい職務評価が得られるよう努力していきたい。</p>
70		<p>■ 広域かつ機械的な異動政策をやめ、働き続けることが可能な異動政策とすること。</p> <p>【異動について】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>家裁調査官については、国民に対する司法サービスの均質化、各家裁調査官の間の負担の公平等の見地から、ある程度広域異動をしてもらう必要性が高いところであるが、異動が本人の生活関係に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、本人の意向、経歴、異動歴、育児や介護といった家族の事情等の諸事情も勘案して異動計画を検討しているところである。今後とも、公平性を損なうことのない範囲で、本人の生活環境にも十分配慮した異動が行えるよう、更に検討を重ねていきたいと思っている。</p>

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

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

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

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

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

83		<p>(更問) 「人員の減少に伴う給与上の処遇低下を避ける努力を続ける」との最高裁回答がある一方で、人員の減少に伴い、ポスト発令ができない、これまでの発令実績を維持できない状況が生じている。処遇を維持し、後退させないための努力として、人事評価で上位評価が付くような指導・育成を行うこと。</p> <p>(更問) 【行(二)職の職の方策（今後の方策や展望）】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 (従前回答の従前回答) これまでも説明しているとおり、行(二)職員の一定以上の級への昇格について、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであって、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることができない場合にまで、一定の部下数が要件となる級への昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。 職務給の原則から、理屈付けが可能な範囲とならざるを得ないものの、執務実態をつぶさに見た上で、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう、今後も努めていきたい。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ところであり、そのような制度運用を行うことは国民の理解が得られるものではないと考えている。</p>
84		<p>○ 行(二)職の後補充を行うこと。とりわけ、自動車運転手については、他の行政省委嘱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】 従前回答のとおり (従前回答) これまでも説明しているとおり、国家公務員の定員を巡る非常に厳しい情勢を踏まえると、これまでと同様、行(二)職員が退職する場合には、当該部署の業務の性質、内容、業務量を総合的に勘案しつつ、外部委託等が可能であれば、その方向での検討を行わざるを得ないと考えており、行(二)職員の新規採用は極めて困難な状況であることは理解してもらいたい。</p>

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

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

91-1	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、③級別定数を大幅に拡大し、一時流用の運用改善をはかること。</p>	<p>①【級別定数全般】</p> <p>給与問題が職員の勤務条件の中でも最も重要な問題であることは十分認識している。とりわけ、級別定数改定の問題は、職員の処遇改善に直接関連する特に重要な課題であるという認識を持っている。</p> <p>今年度予算における級別定数改定要求に関する財政当局の姿勢は、既に説明してきたとおりであり、特別機関を含む全府省に対して、国家公務員の人員費をめぐる情勢がこれまで以上に厳しいことを踏まえ、総人件費の増加を來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言わざるを得ない。</p>
91-2	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、③級別定数を大幅に拡大し、一時流用の運用改善をはかること。</p>	<p>②【定数回収の回避】</p> <p>今年度予算においても、引き続き、書記官定数等の確保のため、その他の定数を切り下げるを得なかったことなど、級別定数改定をめぐる情勢は予断を許さないが、今後も財政当局から財政規律の確保を求められた場合には、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して繰り返し説明を行うなど、必要な定数の維持に向けて努力していきたいと考えている。</p>

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

94	<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>
95	<p>○ 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>	<p>【上位級の発令】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>例えば、書記官5級は、級別標準職務表上、本省でも課長補佐がようやく格付けされる職務の級であり、主任書記官補佐、訟廷係長及び独簡課長というポストにおいて一定の経験を経た書記官につき、特に認められるものであることから、昇格運用の改善を図ることは極めて困難であると言わざるを得ない。</p>
96	<p>○ 係長4級、5級の級別定数を大幅に拡大すること。</p>	<p>【係長4級、5級の級別定数拡大】</p> <p>財政当局は、特別機関を含む全府省に対して、行（一）定数も含めた切下げを度々求められるなど財政規律の確保を徹底するようこれまでと比較にならないほど厳しい姿勢を示してきたところであり、また、定数の活用方法についても、職務給の原則を踏まえた上で、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めている。このような財政当局の姿勢を見ると、今後も更に厳しい情勢が予想されることから、級別定数の確保は、あらゆる職種・級において、予断を許さない状況と言わざるを得ないが、現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>

97	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「退職までに誰でも5級」の枠組みを踏まえ、専門職4級、5級の級別定数を大幅に拡大すること。当面、管理職の役降り後の受け皿となる専門職等のポスト整備に必要な級別定数を確保すること。 	<p>【専門職4級、5級の級別定数拡大等】</p> <p>繰り返しになるが、財政当局は、特別機関を含む全府省に対して、行（一）定数も含めた切下げを度々求められるなど財政規律の確保を徹底するようこれまでと比較にならないほど厳しい姿勢を示してきたところであり、また、定数の活用方法についても、職務給の原則を踏まえた上で、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めている。このような財政当局の姿勢を見ると、今後も更に厳しい情勢が予想されることから、級別定数の確保は、あらゆる職種・級において、予断を許さない状況と言わざるを得ないが、人事評価制度の下で厳格な成績主義を適用することを前提にした占有期間を限定的に延長する枠組みを含め、現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p> <p>また、国家公務員の定年引上げに伴う級別定数の管理の在り方については、政府内で国家公務員全体の問題として検討が進められているものと承知しており、引き続きその検討状況を注視し、検討を進めていきたいと考えている。加えて、定年引上げに伴い、定年の段階的な引き上げの期間中に級別定数の確保が必要になる場合には、出来る限り必要な定数が確保できるよう努力をしていきたい。</p>
98	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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3級、4級、5級の級別定数拡大】</p> <p>書記官5級、4級及び3級については、大幅な定員振替や増員による書記官の年齢構成の変化に伴い、昨今、急激に定数が逼迫してきており、今後、これまでの昇格運用の維持が困難な状況になると予想されることから、引き続き今年度予算においても各級の切上げを最重点事項とし、財政当局に対し、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して、繰り返し説明を行った結果、これまでの昇格運用の枠組みを維持するため、また、管理監督職勤務上限年齢制の導入に伴い必要となる分として最低限必要な</p> <p>5級「163」、 4級「15」、 3級「7」</p> <p>という級別定数の切上げを何とか実現することができた。</p> <p>しかし、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度予算においても定数拡大は極めて困難であることが予想されるところであり、今後、昇格検討対象者の一層の増加が見込まれる中で、これまでの昇格運用が維持できるか予断を許さない状況にあるが、引き続き必要な切上げを図っていきたいと考えている。</p>

99-1		<p>○ 家裁調査官①3級、②4級、5級の級別定数を大幅に拡大すること。</p> <p>①【家裁調査官4級・3級】 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 4級「6」 3級「4」 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。 財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度予算においても定数拡大は極めて困難であることが予想されるところであるが、引き続きこれまでの昇格運用の枠組みを維持するのに必要な切上げを図っていきたいと考えている。</p>
99-2		<p>○ ①家裁調査官3級、4級、②5級の級別定数を大幅に拡大すること。</p> <p>②【家裁調査官5級】 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つたものであるが、これまでに獲得した定数を有効に活用することで、これまでの昇格運用の枠組みを維持できるものと考えている。</p>
100		<p>《調査事項》 ☆ 2025年3月末定年退職予定者で4級の職員数（書記官、事務官、法廷警備員）を明らかにすること。</p> <p>【2025年3月末定年退職予定者4級の人数（書記官、事務官、法廷警備員）】 2025年3月末定年退職予定者で4級以下の書記官は6人である。 2025年3月末定年退職予定者で4級以下の事務官は14人である。</p>
101		<p>《調査事項》 ☆ 2025年3月末定年退職予定者で3級の職員数（事務官、法廷警備員）を明らかにすること。</p> <p>【2025年3月末定年退職予定者3級の人数（事務官、法廷警備員）】 2025年3月末定年退職予定者で4級以下の事務官は14人である。</p>

102		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2024年10月期の占有期間を限定的に延長する枠組みによる昇格発令数を明らかにすること。</p>	<p>【10月期の占有期間を限定的に延長する枠組みによる昇格の見込み数】</p> <p>令和6年10月期における、この枠組みによる昇格対象者は2人である。</p>
103		<p>■ 行(二)職について、人員の減少を理由に処遇を低下させないこと。</p>	<p>【行(二)昇格運用の総括説明】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>従前述べたとおり、行(二)職の級別定数については、他省庁との均衡上、これ以上の改定は全く困難であると言わざるを得ない。</p> <p>行(二)職の昇格運用については、今後とも知恵を絞ってできる限り後任不補充となる前の運用から後退しない処遇を維持できるように努力したいと考えている。しかし、一定以上の級への昇格については、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであって、これまでも執務実態をつぶさに見て、個別に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって処遇を図ってきたところであるものの、例えば、5級といった上位級にあっては現実の部下数や管理調整的役割といった執務実態を前提にして給与格付がなされているところであり、このことは、人事院勧告資料にも明らかである。したがって、級別定数があるからといって、そうした枠組みを踏み出してまで昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。</p>

104	<p>○ 行(二)職3級、4級、5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p> <p>【行(二)昇格運用の総括説明】</p>	<p>①【行(二)昇格運用の総括説明】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>従前述べたとおり、行(二)職の級別定数については、他省庁との均衡上、これ以上の改定は全く困難であると言わざるを得ない。</p> <p>行(二)職の昇格運用については、今後とも知恵を絞ってできる限り後任不補充となる前の運用から後退しない処遇を維持できるように努力したいと考えている。しかし、一定以上の級への昇格については、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであって、これまでも執務実態をつぶさに見て、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって処遇を図ってきたところであるものの、例えば、5級といった上位級にあっては現実の部下数や管理調整的役割といった執務実態を前提にして給与格付けがなされているところであり、このことは、人事院勧告資料にも明らかである。したがって、級別定数があるからといって、そうした枠組を踏み出してまで昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。</p>
105	<p>○ 看護師3級は、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p>	<p>【看護師3級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>看護師の3級は、級別標準職務表上、従前は看護師長について初めて認められる格付けであったが、令和5年度から副看護師長又は特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師について認められる格付けとして改正され、部下を有しない看護師についても3級格付けが認められることとなった。裁判所では、これまでも、平素の勤務ぶり、勤務実績等を見ながら、部下を有しない看護師についても3級格付けを認めるという運用をしてきたところであり、今後とも、これまでと同様に、勤務実績等をつぶさに見て、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう努めていきたい。</p>

106		<p>■ 係長5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p>	<p>【係長5級】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 したがって、予算書上の定数構成に変動は生じるもの、今回の組替えによって職員の処遇に影響を与えることはなく、限られた定数の中で、今後も従前の昇格運用の枠組みを維持できるよう努力していきたいと考えている。 </p>
107		<p>(更問) 訟廷管理係長ポストを拡大し、専任事務官を登用することで5級昇格を実現すること。</p>	<p>(更問) 【訟廷管理係長5級】 従前回答のとおり (従前回答) 係の新設である以上、管理係の業務だけで係を新設できる程度の業務量がある（又は今後その程度の業務量が見込まれる）ことが必要であり、高裁や規模の大きい地家裁を中心に配置することを考えている。 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くと考えている。 繰り返しになるが、限られた定数の中で、今後も従前の昇格運用の枠組みを維持できるよう努力していきたいと考えている。 </p>

108		<p>■ 専門職4級、5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p>	<p>【行(一)昇格運用の総括説明】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>既に説明してきたとおりであるが、級別定数を巡る情勢はこれまでと比較にならないほど極めて厳しいものとなっていることから、一般的な昇格運用の緩和は全く困難な状況であるが、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用をできる限り維持できるよう努力していきたいと考えている。</p> <p>【支部・独簡専門職4級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>支部・独簡専門職の4級昇格については、暫定定数の設定により認められてきたものであることから、一般的な占有期間の延長は困難である。</p> <p>今後も、一時流用により現在の運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>
109		<p>(更問)</p> <p>新たな類型の専門職ポストを拡大し、専任事務官を登用することで4級昇格を実現すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【新たな類型の専門職の整備拡大、専任事務官の登用】</p> <p>従前回答のとおり、専任事務官の専門性の活用については、問題意識を持っているところであり、新たな類型の専門職の設置の枠組みについて、今期の設置状況を踏まえて、更なる展開を検討していきたい。</p> <p>繰り返しになるが、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用をできる限り維持できるよう努力していきたいと考えている。</p>

110	<p>○ 訟廷・公判部専門職5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p>	<p>【訟廷・公判部専門職5級】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
111	<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）、係長および新たな類型の専門職ポストへの登用を積極的にすすめること。</p>	<p>【60歳までに5級昇格等】 従前回答のとおりであり、当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。新たな類型の専門職ポストへの登用についても、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていないという基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、このような運用方針は今後とも一層徹底していきたいと考えている。 (従前回答) 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。 また、優れた人材は、書記官資格がなくとも、上位の官職に登用していくということは、成績主義・能力主義、適材適所の任用原則からして当然のことであり、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていないという基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、このような運用方針は今後とも一層徹底していきたいと考えている。</p>

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

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

117	<p>■ 書記官 4 級、5 級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p>	<p>【書記官 4 級・5 級】 従前回答のとおり (従前回答) 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 5 級「163」、 4 級「15」、 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。 来年度以降も、引き続き必要な切上げを図っていきたいと考えているが、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度以降の定数拡大は極めて困難であることが予想されるところであり、今後、昇格検討対象者の一層の増加が見込まれる中で、これまでの昇格運用が維持できるか予断を許さない状況にある。 今年度においては、既存の定数及び今回切上げを実現した定数を有効に活用して、人事評価の結果はもとより、職員の平素の勤務ぶり、勤務実績等をきめ細かく見ることにより、適正な昇格運用を維持していきたいと考えている。 </p>
118-1	<p>○ ①家裁調査官 4 級、②5 級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p>	<p>①【家裁調査官 4 級】 従前回答のとおり (従前回答) 人事評価の結果や勤務実績等を勘案して、採用後 10 年を経過した段階で 4 級に昇格させてきたところであるが、家裁調査官 4 級の定数状況を考え、採用後 9 年台での昇格を少しでも出せないかと努力した結果、現在では、採用後 9 年台でも昇格を実施してきている。 </p>

118-2		<p>○ ①家裁調査官4級、②5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p>	<p>②【家裁調査官5級】 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>
119		<p>○ 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>	<p>【速記官5級】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>そのような要望があることは承った。なお、個別的人事については、コメントすることはできない。</p>
120		<p>○ 主任速記官6級は、公平・民主的に発令すること。</p>	<p>【主任速記官6級】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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>
121		<p>○ 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>	<p>【営繕主任技官5級】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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くと考えている。</p>

【番号90-1】

別紙

令和6年10月期昇格発令数

俸給表	職務の級	職種	昇格数
行政職(一)	5	書記官	61
		家裁調査官	2
		速記官	0
		専門官	0
		本庁係長・専門職	53
		支部・簡裁専門職	7
		営繕専門職	0
	4	書記官	65
		家裁調査官	16
		速記官	0
		本庁係長	35
		支部係長(4級標準庁)	0
		支部係長(4級非標準庁)	2
		簡裁係長	0
		検審係長	1
	3	本庁専門職	14
		支部・簡裁専門職	2
		営繕専門職	1
		書記官	78
		家裁調査官	1

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

【機密性'2】

令和6年11月21日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局総務課長

事務連絡

令和6年秋年期第3回人事局総務課長交渉（11月20日（水）実施）において、別紙のとおり回答しましたので、参考までに送付します。

令和6年秋年期第3回総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
1	健康	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 9月1日時点の90日以上の長期病休者（精神および行動障害を含む）の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>
2		<p>■ 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や高齢層職員、女性職員の増加など、様々な事情を有する職員が増加していることを踏まえ、職員の健康管理および安全管理に対する考え方をあらため、健康管理施策を抜本的に見直すこと。</p> <p>※ 職員の健康管理および安全管理に対する基本的な考え方を示すこと。</p>	<p>【健康管理施策の抜本的見直し】★</p> <p>従前回答のとおりであるが、様々な事情を有する職員がいることも念頭に置きながら、健康管理施策の充実に向けて検討を進めていきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまで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>
3		<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</p> <p>(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>

4	<p>■ 全ての庁で「健康管理懇談会」を定期開催し、内容を充実させること。また、健康管理懇談会で出された意見を各庁の健康管理施策に反映させること。</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、下級裁に紹介している。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>
5	<p>(更問)</p> <p>健康管理懇談会が形式的なものとなり、職場の期待に応えるものになっていないのではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【健康管理懇談会の実施状況】</p> <p>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>
6	<p>(更問)</p> <p>健康管理懇談会の議題としてストレスチェックの結果を取り上げるよう下級裁を指導すること（「ストレスチェック制度やその活用についての理解を深めるための説明等」の中でストレスチェックの結果を用いた説明を行うこと）。また、快適で安全な執務環境の確保についても議題とするよう下級裁を指導すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【健康管理懇談会で扱う議題の指導】</p> <p>繰り返しになるが、協議テーマ等については、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、下級裁に紹介している。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>

7	<p>○ 病休者を出さないための方策を講じること（メンタルヘルス対策を充実させること）。</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 (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、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かけるとともに、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、各職員に対して隨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>
---	--	--

8	<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、特に異動期にあっては、昇任、配置換え等により、職場環境、職務内容、居住環境等の変化があり、メンタルヘルス不調となりやすいことから、各庁においては、管理職員等に対して、職員の心身の変化により留意するよう促すなどして、早期発見、早期対応等に努めているものと認識している。</p> <p>メンタルヘルス不調となる原因是様々であり、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>
---	--	---

9	<p>(更問)</p> <p>90日以上の長期病休者が増加傾向にあり、職場には適応障害等と診断され、短期間の病休等を取得する職員や治療を受けながら勤務を続いている職員が相当数いることから、メンタルヘルスを悪化させないための対策を講じる必要があるのではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【メンタルヘルス不調者への対策】</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、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り、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ます、引き続き、そのような取組を継続していきたい。</p> <p>【問】 90日以上の長期病休者が増加し、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。そもそもメンタル不調者が増加していることについて、最高裁としてどのように認識しているか。</p> <p>【答】</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、メンタル不調者が増加している原因について、一概に分析することは困難であるが、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ます、引き続き、そのような取組を継続していきたい。</p>
10-1	<p>○ ①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。②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>

10-2		<p>○ ①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。②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>【相談できる窓口の設置】 従前回答のとおり (従前回答) 高裁所在地におけるカウンセラーの設置等により、個々の職員の健康上の相談等にできる限り対応できるように努めるとともに、共済組合の健康ダイヤル24にメンタルヘルスの相談窓口が設置され、地域医療機関等の紹介も行われていると聞いている。 また、平成31年4月以降は健康管理医が適切に健康管理指導等を行うことができるよう、超過勤務時間が1か月について80時間を超えた職員及び超過勤務時間が当該月を含む2か月から6か月ごとの平均で1か月につき80時間を超えた職員の氏名並びに超過勤務時間の情報等を提供することとなったほか、職員に対しては健康管理医の業務の具体的な内容や健康相談の申し出の方法等各庁の実情に応じて周知されているものと認識している。 今後とも職員のニーズ等各庁の必要に応じて職員の健康相談態勢の充実に向けて下級裁を指導していきたい。</p>
11		<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時間等の配慮を行うこと。</p>	<p>【職場復帰の際の配置等】 従前回答のとおり (従前回答) 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、状況等をより的確に把握した上で、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>
12		<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、種健康診断の項目を充実させること。</p>	<p>【職員厚生経費】 従前回答のとおり (従前回答) 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>

13		<p>【調査事項】</p> <p>☆ 今年度のストレスチェックの受検者数および受検率を明らかにすること。</p>	<p>【ストレスチェックの受検者数および受検率】</p> <p>今年度の受検者数は、全国で20,027人であり、受検率は約79パーセントであるが、対象となる全ての職員が受検することが望ましいと考えており、引き続き、受検率向上に向けて取り組んでいきたい。</p>
14		<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、受検率の向上】★</p> <p>ストレスチェック制度については、これまで受検率向上に資するような工夫を行い、昨年度から職場環境改善に関する調査項目を追加するとともに、健康管理セミナーにおいてストレスチェックの結果の活用のために必要な知識付与を行ったところであるが、今年度は、幹部職員等が集団分析結果に基づき集団の実情を把握し、職場環境の改善にさらに活用できるよう集団分析結果とともに分析等の参考になる資料を配布したところである。</p>
15		<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6年度も、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することを検討している。</p>
16		<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」はどういう具体化されたのか。管理職だけでなく、ヒラ職員も含めた職場内でストレスチェックの結果（生データではない）を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>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>

17	(更問) ストレスチェックに基づく面接指導の実施者が倍増しているが、ストレスの理由等についてはつかんでいるのか。	(更問) 【ストレスチェックにおける面接指導の実施者数の増加】 面接指導は対象職員からの申出が契機となるものであり、実施件数のみから一概に認識を述べることは難しい。今後とも状況を注視していきたいと考えている。
18	■ ストレスチェックの集団分析結果（生データではない）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、原因を分析して職場環境の改善につなげること。	【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】 (従前回答のとおり) 【集団分析結果の開示】 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。 【集団分析結果に基づく職場環境改善】 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。 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。
19	(更問) 集団分析結果から職場の繁忙度が高まっている実態やメンタルヘルスを悪化させる要因として考えられるものは読み取れないか。	(更問) 【集団分析結果の分析】★ メンタルヘルス不調の要因は、職場環境を巡る問題だけでなく、自己の健康面での不安や家庭事情等を原因とするものなど、その原因是様々でかつ各種の要因が複合していることが多いものと思われるため、集団分析結果からメンタルヘルス不調の要因を読み取ることは困難であると認識している。また、集団分析結果から職場の繁忙度が高まっている実態を直ちに読み取ることも困難であると認識しているが、過去の集団分析結果と比較して活用することや、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活用していきたい。

20	<p>■ ゼロ・ハラスメントを実現すること（最高裁としての姿勢を示すこと）。</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、ハラスメントについては、その種類を問わず、これを防止することが、職員が働きやすい職場環境を維持・向上するために不可欠であり、これまでハラスメントの防止に関する裁判所の運用を充実させてきたところである。今後も引き続き、人事院規則の趣旨等を踏まえ、幹部・管理職員を始めとする全ての職員に対する研修等の機会を通じた各種ハラスメントの防止に関する意識啓発、相談しやすい体制づくりやその周知等、ハラスメント防止に向けたより効果的な取組に努めていきたい。</p> <p>（従前回答～R 6 諸要求期③課長）</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はできるることは、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>
----	--	--

21	<p>■ パワーハラスメントの根絶にむけて、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。また、管理職に対する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、これまでも、ハラスメントの防止に関する裁判所の運用を充実させてきたところであり、今後とも、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を行い、ハラスメントのない、職員が働きやすい職場環境の維持・向上に努めていきたいと考えている。</p> <p>なお、その一環として、幹部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ことを目的としたセミナー（最高裁主催）を、令和7年1月に開催することとした。</p> <p>（従前回答）</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に、各種研修等において、自身の役割や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>（従前回答の従前回答）</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はできることは、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>
----	--

22	<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、被害者自身が声を上げられない場合に、周囲でパワーハラスメントの疑いのある状況を見ている職員からの報告等により対応する仕組みを作ること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【パワハラ根絶に向けた具体的な方策】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまででも、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>
23	<p>(更問)</p> <p>加害者だとされる職員（いわゆる「クラッシャー」）が同じような問題を何度も繰り返していることから、パワハラにきちんと向き合い、組織的として対応すること。 ※ 会議などでパワーハラスメントが話題となり、加害者とされる個人名が挙がると、他の職場からの参加者も含めて、いわゆる「クラッシャー」であるとの認識が共有されているケースが少なくない。こうした状況は、当局として、パワーハラスメントにきちんと向き合っておらず、十分な対応ができていないことの表れではないか。こうした実態があることを踏まえて、とりくみを強化すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【パワハラ根絶に向けた具体的な方策、取組の強化】</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、これまででも、幹部・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る。パワー・ハラスメントと認定された場合のみならず、職場環境に問題が生じていることが判明したときには、問題となる言動が繰り返されることのないよう、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> <p>今後とも、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っていくほか、幹部・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を行い、ハラスメントのない、職員が働きやすい職場環境の維持・向上に努めていきたい。</p>

24-1		<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。また、④パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p> <p>①【相談者の立場に立った配慮】 従前回答のとおり （従前回答） 苦情相談に当たっては、相談者の心身の状態等を把握し、その状態等に十分配慮して相談手続を進めており、例えば、相談者の心情に配慮した上で、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握するよう努めたり、その状態等によっては、健康管理を担当する人事担当者と連携して健康管理面でも必要な対応を行うなどしてきたところであるが、相談後のケアを含めて、今後も引き続き、適切な対応に努めていきたい。</p>
24-2		<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。また、④パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p> <p>②【本人の意向の尊重】 従前回答のとおり （従前回答） パワー・ハラスメントに関する個別の苦情相談の手続の進め方や判断について、この場で説明することはできないが、職員から苦情相談があった場合には、当該職員の意向を十分に確認、尊重しながら対応に当たるよう努めていることはこれまで説明しているとおりである。 一方、パワー・ハラスメントの認定にあたっては、業務上必要かつ相当な範囲で行われた適正な業務命令や指導といえるかどうかという点を客観的に判断することが一般的であり、仮に受け手がその手段や態様が適切でないと感じた場合等であってもパワー・ハラスメントには当たらないと判断される場合もあることから、必ずしも当該職員の意向どおりの結論にならないこともあることは理解してもらいたい。なお、仮にパワー・ハラスメントに該当しない場合であっても、問題を取り除き、働きやすい職場環境にするために、個別具体的な事情を踏まえた対応を行うことはあり得るし、現にこれまでも適切に対応してきているものと認識している。 また、苦情相談に当たっては、適宜、相談者の心身の状態等を把握し、その状態等に十分配慮して相談手続を進めており、また、その状態等によっては、健康管理を担当する人事担当者と連携して健康管理面でも必要な対応を行うなど、相談者の立場に立った配慮が行われているところである。</p>

24-3	<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。また、④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・納得性のある手續】 従前回答のとおり （従前回答） パワー・ハラスメントが、働きやすい職場環境の維持・運営の障害になること等については、これまででも、管理職員に対する研修等の機会に、意識啓発及び知識付与に努めてきたところであり、各裁判所が調査や説明を行う場合であっても、これらの知識に基づいて、公平かつ客観的に行われているものと認識している。また、幹部職員が事案の当事者になっている場合には、各裁判所では、必要に応じて上級庁に相談の上で対応を検討するなど、相談者が公平性や客観性に疑念を抱いたりすることのないよう配慮の上、調査や説明が行われているものと認識している。さらに、最高裁の苦情相談窓口としても、事案の内容等に応じて、各裁判所における調査の結果を確認したり、庁の態勢に問題が見受けられる場合には、担当部署において助言や指導を行う等の対応を行っているほか、必要があれば最高裁の担当部署により調査等を行うこともあり得るところであり、手続の公平性・客観性・納得性は担保されていると認識している。</p>
24-4	<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。また、④パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。</p>	<p>④【パワーハラスメントに関する初動対応】 従前回答のとおり （従前回答） パワー・ハラスメントに関する苦情相談があった場合には、人事院規則に基づき、事案の緊急性の程度を把握した上で、相談者の意向や、相談者及び行為者のプライバシーにも配慮し、事案ごとの個別具体的な事情を十分踏まえて、迅速かつ適切な対応を行っており、調査や認定を行う前であったとしても必要な対応があれば、適切に行っているものと認識している。</p>
25	<p>■ カスタマーハラスメントについては、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済をはかること。</p>	<p>【カスタマーハラスメント対応等】★ 当事者等対応については、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」に基づいて、各庁が策定又は見直し等を行った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、関係部署が適切に役割を分担して連携を図り、組織として的確な対応を行うことが可能になるものと考えている。 また、当事者対応は、書記官の主要な職務の一つであるが、各庁においては、例えば、個別具体的な事件に係る説明等は、事案を把握している担当書記官が対応した上で、他の来庁者への影響や危害行為防止の観点から、庁舎管理上の問題等が生じる可能性がある場合には、速やかに事務局及び裁判部の管理職員が対応を引き継ぐといった事務フローが共有され、実施されているものと認識している。</p>

26	<p>(更問)</p> <p>令和2年10月30日付け事務連絡「必要かつ合理的な当事者対応の実践に向けた取組について」は、カスタマーハラスメント対策にどのように活用されているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【「必要かつ合理的な当事者等対応」のカスタマーハラスメント対策への活用状況】</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、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カスタマーハラスメント対策も含めて必要に応じて改善し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していくものと考えている。</p>
27	<p>(更問)</p> <p>裁判所は紛争解決機関である性質上、いわゆる「困難当事者」対応など、カスタマーハラスメントとは隣り合わせで業務を行っている職場が少なくないが、カスタマーハラスメントへの対応が担当者任せになっているのではないか（組織的な対応を行うこと）。</p>	<p>(更問)</p> <p>【カスタマーハラスメント対応】★</p> <p>先ほど説明したとおり、当事者対応は、書記官の主要な職務の一つであるが、各庁においては、例えば、個別具体的な事件に係る説明等は、事案を把握している担当書記官が対応した上で、他の来庁者への影響や危害行為防止の観点から、庁舎管理上の問題等が生じる可能性がある場合には、速やかに事務局及び裁判部の管理職員が対応を引き継ぐといった事務フローが共有され、実施されているものと認識している。</p> <p>【問】</p> <p>当事者が大きな声を出す等して騒ぎ出すもっと手前の段階での組織的な対応が必要と考えている。カスタマーハラスメントを事前に防止するような取り組みは行っていないのか。</p> <p>【答】</p> <p>先ほど説明したとおり、当事者対応は、書記官の主要な職務の一つであり、各庁においては、具体的な事件に係る説明等は、事案を把握している担当書記官が対応した上で、他の来庁者への影響や危害行為防止の観点から、庁舎管理上の問題等が生じる可能性がある場合には、速やかに事務局及び裁判部の管理職員が対応を引き継ぐといった事務フローが共有され、実施されているものと認識している。対応する職員個々の技能や判断に頼ることなく、関係部署が適切に役割を分担して連携を図り、申入れ等の内容や態様に応じて、場合によっては対応を打ち切るなどの措置を躊躇なく講じ、組織として毅然とした対応をとることにより、当事者等によるそのような行為を抑止していく効果もあるものと考えている。</p>

28		<p>○ ハラスメント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 (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>
29-1		<p>○ 発災時や緊急事態時は、①特別休暇や②閉庁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 (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>
29-2		<p>○ 発災時や緊急事態時は、①特別休暇や②閉庁判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うとともに、③通勤手当の臨時的・緊急的な認定を行うこと。</p>	<p>②【自然災害時における閉庁の判断】</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>

29-3		<p>○ 発災時や緊急事態時は、①特別休暇や②閉庁判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うとともに、③通勤手当の臨時的・緊急的な認定を行うこと。</p>	<p>③【自然災害時における通勤手当の臨時的・緊急的な認定】</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>
30	IT	<p>■ デジタル化関連予算の大幅増額を行うこと。また、裁判手続等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>従前回答しているとおり、逼迫した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が、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向けては、最大限の努力をしてきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>courtsポータルに掲載した「令和6年度予算の概要」のとおり、令和6年度については必要な経費を確保したところである。今後も裁判手続のデジタル化の動きがますます加速していく中、裁判所のデジタル化のために必要な予算の確保に努めるが、現在の財政状況に照らすと、予算の確保は大変厳しい状況である。</p>
31		<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>

32		<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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緒に検討や実施、各種システム開発に当たっての実情把握や事務担当者との橋渡しなどの支援などを行っているものと承知している。 </p>
33		<p>■ 裁判手続デジタル化の全体像を明らかにすること（グランドデザインを更新すること）。</p>	<p>【裁判手続のデジタル化の将来的なビジョン】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
34		<p>○ TreeeS構想の概要と現在の開発状況、今後の開発スケジュール等を明らかにすること。</p>	<p>【TreeeS構想の概要等】 TreeeS構想の概要と現在の開発状況、今後の開発スケジュール等については、今年7月及び8月に実施したシステム開発の状況(TreeeSの開発状況)と見通しに関する説明会でお伝えしたとおりである。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>
35		<p>(更問) 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) 【民事非訟・家事事件等のシステム開発の方針】★ 民事非訟・家事事件等のシステム開発の状況に関して、執行・倒産等については、民事訴訟のシステムの改修を前提としないシステム構成へと見直すことも視野に入れた検討が必要と考えていることは本年2月に説明したとおりであり、説明できる段階になったら説明したい。 </p>

36		<p>■ e 事件管理システム（R o o o t S）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。</p>	<p>【e 事件管理システム（R o o o t S）】★ 先行導入府の協力のおかげで、主要な操作についてのバグは洗い出すことができ、その改修作業もほぼ終えることができた。今後も、不具合が見つかった場合は速やかに改修するので、安心して R o o o t S を利用してもらいたい。</p>
37		<p>(更問) R o o o t S には大量処理できる機能が備わっているのか。</p>	<p>(更問) 【e 事件管理システム（R o o o t S）の大量処理機能】★ RoooSには、大規模府での事件処理を想定し、██████████を利用した██████████機能、期日の██████████機能、期日担当書記官の██████████機能、調書・和解に代わる決定の██████████機能などが実装されている。</p>
38		<p>(更問) 他のシステムとの連携に関する不具合については、全府導入までに必要な改修を行い、解消させること。</p>	<p>(更問) 【e 事件管理システム（R o o o t S）の他システムとの連携不具合解消】★ 他システムとの連携の不具合については、これまで必要な不具合の改修をしているが、今後も不具合の内容や影響の大きさなどを踏まえ、改修の要否を含めて、速やかに必要な対応を検討する予定である。</p> <p>【問】 先行導入府において、RoooSと保管金システムとの連携がうまくいかず、RoooSの保管金残高と保管金システム上の残高との間に齟齬が生じた事案があったと聞いているが、当該不具合は解消しているか。</p> <p>【答】 先行導入当初、RoooSと保管金事務処理システムとの連携がうまくいかず、RoooSの保管金残高と保管金事務処理システム上の残高との間に齟齬が生じ、個別にデータを修正する方法により対応したが、この不具合は改修済みである。</p>
39		<p>(更問) 帳票の作成が書記官事務で大きな位置を占める作業であることを踏まえ、帳票出力に関して全府導入までに必要な改修を行うこと。システムに組み込めない場合は、最高裁の責任でユーティリティを作ること。</p>	<p>(更問) 【e 事件管理システム（R o o o t S）の帳票出力に関する改修】★ まずは R o o o t S の安定稼働が最優先の課題であり、改修要望については、他にも複数並行しているシステム開発や基盤整備等の状況も踏まえて改修の可否や優先順位を検討することになる。 そのため、現時点で改修を行わないものもあるので承知してもらいたい。</p>

40		<p>(更問)</p> <p>ブラウザバックした際に元の画面に戻らない、登録する度に画面が上に戻る（登録した箇所までスクロールで下がる必要がある）など、先行導入府から操作性を改善してほしいと意見が出ているものについて必要な改修を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【e 事件管理システム（R o o o t S）の操作性の改善改修】★</p> <p>まずはR o o o t S の安定稼働が最優先の課題であり、改修要望については、他にも複数並行しているシステム開発や基盤整備等の状況も踏まえて改修の可否や優先順位を検討することになるが、従前から要望が強く、事務の効率化にも資すると考えられる横スクロールの問題については、[]画面や[]画面等の各[]画面などの画面において、事件の特定などに重要な一部の項目を固定表示できるようにし、また、期日や期日担当書記官の[]機能も実装するなどの改修を行ったところである。</p>
41		<p>(更問)</p> <p>先行導入府からはどのような意見が上がってきてているのか。先行導入府の職員が使いづらいと感じ、変えた方がよいと指摘した点は、可能な限り、全府導入までに仕様変更を行うこと。</p> <p>※ 設計思想などの基本的な考え方をきちんと説明し、双方で意見交換をする中で見直すべきところを見直し、必要であれば代替手段を検討するなど、現場と一緒に作っていくという姿勢が必要ではないか。スケジュールありきで全府導入をすすめ、不十分なシステムを使い続けることになれば、事務の簡素化・効率化どころか、職員に負担をかけるだけのシステムを導入することになりかねない。</p>	<p>(更問)</p> <p>【e 事件管理システム（R o o o t S）の先行導入府からの意見等】★</p> <p>先ほども説明したとおり、横スクロールの改善や期日等の[]、調書等の[]機能の実装などの要望があったが、いま具体的に例示したものについてはすべて改修済みである。また、これらを含めて改修したものも多いが、そうした改修済みのものを除き、先行導入府から寄せられた意見や問合せはすべてチャットボットに登録している。</p> <p>改修要望については、まずはR o o o t S の安定稼働が最優先の課題であり、他にも複数並行しているシステム開発や基盤整備等の状況も踏まえて改修の可否や優先順位を検討することになるが、先行導入府の協力により、主要な操作についてのバグは洗い出すことができ、その改修もほぼ終えたところであり、引き続き、全府導入までに必要な改修は行っていきたい。</p>
42		<p>○ ウェブ会議による期日（尋問を含む。）が実施できない場合の代替策（空転を避けるための方法）を示すこと。</p>	<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、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>

43		<p>○ 「e 提出」を実現する国民・職員向けのシステムについて、開発スケジュール等を明らかにすること。</p>	<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開発スケジュール等】 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に係るシステムについては、今年 7 月及び 8 月に実施したシステム開発の状況（T r e e e S の開発状況）と見通しに関する説明会でお伝えしたとおり、令和 7 年度前半の完成を目指し開発を進め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>
44		<p>(更問) 「e 提出」と現在導入さ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」と現在導入さ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】 従前回答のとおり (従前回答) これまで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 m i n t s 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。</p>
45		<p>○ 今後の N A V I U S の運用等について明らかにすること。</p>	<p>【今後の N A V I U S 運用等】 従前回答のとおり (従前回答) 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、N A V 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 N A V I U S の運用は終了することになる。</p>

46		<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用の法廷等）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>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>ウェブ会議環境の充実に向けて要望があることは承知したが、個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p> <p>なお、今後、民事訴訟の分野以外においても、法改正等によりウェブ会議等の運用が開始予定であること等を踏まえ、必要な事件関係室へのLAN敷設、ウェブ会議用周辺機器の整備、昨年同様のデジタル関連の消耗品等の整備、さらに必要に応じて裁判関係室だけでなく会議室へのLAN敷設等を進めていくこととしており、引き続きウェブ会議等の定着に向けた必要な環境整備を行っていきたいと考えている。</p>
47		<p>○ ペーパーレス化をはかり、デジタル化後の裁判手続を円滑にすすめるために職員用タブレットを貸与・配布すること。</p>	<p>【タブレット端末の整備】</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>
48		<p>○ 裁判部・事務局を問わず、ウェブ会議に参加しやすい環境（ウェブ会議用スペースの設置、タブレット端末の貸与、Wi-Fi環境の構築など）を整備すること。</p>	<p>【ウェブ会議に参加しやすい環境の整備】</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>
49-1		<p>■ ①Microsoft365を活用して「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を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、職員の意見を踏まえた運用・管理を行うこと。</p>	<p>① 【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（[REDACTED]）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>

49-2		<p>■ ①Microsoft365を活用して「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、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】 従前回答のとおり (従前回答) [REDACTED]にポータルサイトに関する意見等を述べる専用の投稿フォームを整備しており、職員から出た意見・要望も踏まえながら、より使いやすいポータルサイトとなるように引き続き、検討していきたい。</p>
50		<p>○ 裁判所として、組織的な情報伝達の仕組みを作るという視点に立ってコミュニケーションツールの運用方針を示すこと</p> <p>【コミュニケーションツールの運用方針の提示】 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していくものと考えている。</p>
51		<p>(更問) 職員周知はcourtsポータルでの発信を基本とし、情報の保存場所が一元化されること。</p> <p>(更問) 【courtsポータルへの情報の一元化】 Microsoft365導入以降、courtsポータルを利用した職員周知や職務に必要な通達等のデータベース化を進めているところであり、引き続き、合理的な職員周知や情報の管理に努めていきたい。</p>
52		<p>○ Teams (チャット、チャネルなど)について、全ての職員が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こと。</p> <p>【Teamsの知識付与、活用方法等の周知】 Microsoft365の利用に関して、ポータルサイトに専用コンテンツ [REDACTED] を設け、運用上のルールやより円滑なコミュニケーションをとるために工夫などをまとめたユーザーズガイド、日常業務に頻繁に利用するTeams等の主要アプリの基本操作を解説したガイドや動画を掲載している。また、Teams等のアプリを様々な業務において活用した事例を紹介しているほか、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た結果も掲載している。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>

53		<p>○ Microsoft365や各種事件システムが支障なく操作できるスペックのパソコンを整備すること（現在の職員貸与パソコンはスペック不足）。</p>	<p>【パソコンの整備】 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>
54		<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、既存システムで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とした。</p>
55		<p>(更問) 新しい情報通信インフラとして検討している事項を明らかにすること。また、GSSの導入や無線化を伴う新規のネットワーク敷設工事について、具体的な作業内容やスケジュールを早期に明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【GSSの具体的なスケジュール等】</p> <p>GSSの導入については、「今後の情報通信インフラの整備について」（職員周知スライド）をcourtsポータルに掲載して、その概要をお伝えしているところである。今後も、GSS環境の詳細な情報や移行スケジュール、GSSの導入に向けて必要な作業等について、隨時お知らせていきたいと考えている。</p>

56	<p>○ 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> <p><参考></p> <p>レジューム機能とは、コンピューターの実行状態を保存して停止させ、次に使用するとき即座に停止直前の状態に復帰する機能。特に、停止状態から操作可能な状態に復元する動作のこと。</p>	<p>【ログアウトの運用】★</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くたいと考えている。</p> <p>なお、[REDACTED]については、M365にサインインしている状態が保持されている限り、[REDACTED]のサインイン状態が保持されるため、自動ログアウトされない。</p>
57	<p>○ 公正・中立・民主的な公務員制度の確立にむけて、国民的な議論を保障するとともに、関係労働組合や専門家の意見を踏まえ、民主的な検討を行うこと。</p>	<p>【公務員制度】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>国家公務員制度改革については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討する必要がある場合には、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、適切に対応していくたい。 その際、勤務条件やこれに関連する事項については、これまで同様、職員及び職員団体と誠実に対応していくたい。</p>

58	<p>■ 裁判所における人事評価制度は、公正・公平性、透明性、客観性、納得性を備えた職員参加、育成重視型の仕組みを確立し、短期の評価結果を賃金に直結させる制度としないこと。</p>	<p>【人事評価制度全般】</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、定期評価の評語区分が5段階から6段階に変更されたことにより、職員の能力及び実績をきめ細かく的確に把握・評価することが可能となったことから、これまで以上に、研修等を通じて評価者の評価能力、面談技法の向上を図るとともに、幹部職員の適切な関与に努め、人事評価が人材育成に資するものとなるよう、下級裁を指導していきたい。 (従前回答の従前回答)</p> <p>人事評価制度については、従来の育成シートを利用したOJTの仕組みを発展的に見直し、これに伴い、人事評価制度をシンプルで分かりやすい形に整理し、平成27年10月から運用を開始したところであるが、評価制度の基本的な考え方には変わりなく、今後とも、客観性、公正性、透明性、納得性の高い制度として運用され、人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう努めていきたい。また、評価結果の説明に当たっては、可能な限り各評価項目にも関連づけて、具体的な事実等も示しながら、今後の能力開発や人材育成にも資するような形で行われるよう、配慮したいと考えている。</p> <p>なお、職員の中長期的な視点に立った指導・育成に関する事項や、将来性等について参考となる事項、意見等を、今後、年間評価シート(能力)に記載することになるが、人材育成や将来の任用配置に適切に活用できるよう、管理職員に対し必要な配慮をすることとした。</p> <p>人事評価制度の実際の運用にあたっては、これまでと同様、今後も職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。</p>
59	<p>○ 人事評価(定期評価)における評語区分の見直し後の運用を適切に行うよう、管理職の育成に関するスキルや評価能力および面談技法の向上にむけた評価者訓練を行うこと。また、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえたものとなるようきめ細かな運用を行うこと。</p>	<p>【管理職に対する評価者訓練等】</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円滑・適切に機能するために評価者訓練などを行っているが、今後とも研修等の機会を通じて、管理職員の人事評価制度の理解を深め、指導・育成に関するスキルの向上、評価能力、面談技法の向上を図りたいと考えている。</p> <p>また、評語区分の見直しによっても、裁判所における人事評価制度の基本的な考え方方に変わりはないが、定期評価の評語区分が5段階から6段階に変更されたことにより、職員の能力及び実績をきめ細かく的確に把握・評価することが可能になったものであり、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえたものとして適切に運用されるよう努めていきた。</p>

60	<p>(更問)</p> <p>人事評価（定期評価）における評語区分の見直し（5段階→6段階）が行われてから2年が経過し、本年10月期の昇格から見直し後の人事評価制度に基づく昇格発令（完全実施）が行われることになるが、見直し後の人事評価が昇格発令に影響を与えていたりといった事情はないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【評語区分の見直しの昇格発令への影響】★</p> <p>繰り返しになるが、評語区分の見直しによっても、裁判所における人事評価制度の基本的な考え方には変わりはないが、定期評価の評語区分が5段階から6段階に変更されたことにより、職員の能力及び実績をきめ細かく的確に把握・評価することが可能になったものである。</p> <p>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る以上、勤務状況を個別・具体的に検討した結果、昇格に必要とされる勤務成績等が認められないケースもあることは理解してもらいたい。</p> <p>もっとも、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、適正な運用に努めていきたいと考えている。</p>
61	<p>■ 「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、幹部職員が適切に関与すること。また、そのような姿勢で下級裁の幹部職員を指導すること。</p>	<p>【幹部職員の適切な関与】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>被評価者の日々の事務処理の中で見られた問題や課題の本質やそれを踏まえた指導・育成の在り方について、1次評価者と2次評価者等である幹部職員が定期的に意見交換を行い、認識の共有を深めるなど、これまで以上に幹部職員が適切に関与することにより、充実した人事評価制度の運用が行われるよう努めていきたいと考えている。下級裁の幹部職員とも問題意識の共有を図っており、引き続きその浸透に努めていきたい。</p>

62	<p>○ 「目標・課題」の位置付けを全ての職員に周知し、目標管理の手法をとらないという点が形骸化することのないよう、管理職への指導を徹底すること。</p>	<p>【管理職に対する評価者訓練等】 従前回答のとおりである。 なお、職員の人事評価制度の理解を深め、同制度が一層適切・円滑に機能するよう、新ポータルには、人事評価の概要について掲載しているところである。 (従前回答) 従前回答のとおり。また、新ポータルを活用するなどにより、職員に向けた情報発信を充実させていきたい。 (従前回答の従前回答) 人事評価制度が円滑・適切に機能するためには、評価者の評価能力や面談技法の維持、向上を図ることが重要であると考えており、評価者が評価を行う上で参考とするための各種執務資料の整備を行ってきたところである。また、これまでにも人事評価が人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう、評価結果の説明に当たっては、可能な限り各評価項目にも関連づけて、具体的な事実等も示しながら、今後の能力開発や人材育成にも資するような形で行われるよう、配慮してきたところである。管理職員を対象とした研修においては、業務管理を通じた日常のOJTが、人事評価にも繋がるということを実感をもって意識させるような内容を盛り込むなど、業務管理・人材育成・人事評価が相互に関連していることを改めて理解させるよう指導しているところである。今後とも研修等の機会を通じて、管理職員の人事評価制度の理解を深め、指導・育成に関するスキルの向上、評価能力、面談技法の向上を図りたいと考えている。 </p>
63	<p>(更問) 「育成目標の共有等を図る」ために何らかの形で記録化しておくこと。</p>	<p>(更問) 【育成目標の共有等】 従前回答のとおり (従前回答) これまででも説明しているとおり、これからの人材育成の取組において、OJT担当者は、その上司等との間で、育成対象者の課題や目標についての十分な意見交換を行い、その後に行われる育成対象者との面談の結果も踏まえ、その内容が記載された育成コミュニケーションカードを共有するなどして、必要な情報共有を図っているほか、育成課題等の設定後も、育成対象者の執務状況等を適宜、OJT担当者が上司等に報告することで、当該上司等からも必要に応じた指導、助言等が行われているものと考えている。 なお、この運用の開始後、育成コミュニケーションカードの作成という営みを通じて目指していた育成目標の共有やOJTの充実については、一定程度継続して取り組んできたところであり、同カードを交付したかどうかにかかわらず、各職場の実情に応じて、育成目標の共有等が図られているのではないかと考えており、その前提として、OJT担当者とその上司等との間でも、何らかの形で共有が図られているものと考えている。 </p>

64	旅費応費	<p>■ 公共交通機関が発達していない地域での移動はタクシーの利用を柔軟に認めること。また、運転手の配置が減少しているもとで、てん補や出張時の時間的負担が大きくなっている実態があることから、タクシー利用に必要な応費予算を拡充すること。</p>	<p>【タクシー利用基準の緩和及びタクシー利用に伴う応費予算の確保】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>なお、職員にタクシー利用に関する各庁の運用等を確認してもらう契機となるように、令和4年7月に発出した「タクシー利用の手続の理解向上に向けた取組について（事務連絡）」を courts ポータルに掲載して、改めて周知するとともに、随時参照できるよう、[] に掲載している。</p> <p>(従前回答)</p> <p>職員からの要望が高かったタクシー利用については、出張手続においてタクシーを利用しようとする職員がどのような場合にタクシーを利用できるのか、「旅費業務の取扱いに係る Q & A」を改定して具体例の説明を加え、併せて、各庁においてタクシー利用のために必要な書式や添付資料の定期的な周知等が行われるよう事務連絡を発出した。これにより、適正迅速な事件処理等のために必要な場合に、職員が適切にタクシーを利用できるよう、各庁において実情に応じた必要な取組が行われているものと考えている。</p> <p>その他は従前回答のとおり</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>タクシー利用については、天災等により公共交通機関が遮断された場合のほか、徒歩による異動が困難であり、かつ、電車やバス等の公共交通機関がない又は公共交通機関があっても本数が少なく利用できない場合など、公務上の必要性がある場合にタクシー利用にかかる実費を支給することが可能となっている。したがって、タクシー利用の柔軟な運用について、最高裁において一律の具体的な指針を設けることは難しく、公務上の必要性の有無等を個別に判断することになる。</p>
65		<p>○ 改正旅費法（政令や財務省令を含む。）の施行にむけて、全司法と誠実に対応するとともに、全司法の意見を踏まえて財務省等に意見すること。</p>	<p>【旅費全般】</p> <p>改正旅費法の運用は国家公務員全体の問題であり、裁判所が個別に対処できる問題ではないが、職員団体の意見、要望等については、今後とも機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。</p>
66		<p>○ 改正旅費法（政令や財務省令を含む。）に関して、財務省等から説明を受けている事項を明らかにすること。また、旅費法（政令や財務省令を含む。）の改正に関する情報については、全て全司法に明らかにすること。</p>	<p>【旅費全般】</p> <p>改正旅費法に関し、財務省や内閣官房から公表されている資料に記載されているもの以上の情報には接していないが、引き続き、裁判所内においても courts ポータル等を活用し、改正旅費法の運用等に関する情報を発信していきたいと考えている。</p>

67		<p>(更問) 日額旅費が廃止される見込みであること を踏まえ、長期研修時（養成課程生）に支給 される旅費がどうなるのか説明すること。</p>	<p>(更問) 【旅費全般】 従前回答のとおり (従前回答) 財務省の公表資料によれば、長期研修の職員に対しては通常の旅費を支給するとされているが、今後、改定が見込まれる「標準マニュアル」の内容を確認のうえ、検討することになる。</p>
68		<p>○ 赴任旅費を改善すること。当面、三社見 積りの撤廃をはじめ、実費が法定額を下回る 場合は、旅費法（政令や財務省令を含む。） に基づく法定額を支給するなど、移転料等の 申請手続きを簡素化し、移転料等を速やかに 支給すること。</p>	<p>【赴任旅費の改善】 従前回答のとおり (従前回答) 政府における移転料の新たな運用を踏まえ、裁判所においても、旅費法第46条第2項に基づく財務大臣に対する包括協 議を行い、同様の運用を行っているところである。今般の移転料の新たな運用については、裁判所が個別に対処できる問題 ではないが、職員及び職員団体の意見、要望等は機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。</p>
69		<p>(更問) 移転料について、遅くとも着任日の翌月 末までに支給するよう下級裁を指導するこ と。</p>	<p>(更問) 【移転料の速やかな支給】 従前回答のとおり (従前回答) 移転料の支給時期が個別の赴任形態や職員の資料提出状況の影響も受けることは理解してもらいたいが、迅速な支給のため、各庁には特に移転料等の負担の大きい職員を優先して処理する工夫をお願いしているところである。 なお、赴任旅費のSEABIS入力については、SEABISの事務作業全体が合理的なものとなっていない庁もあり、SEABIS入力 作業を職員本人が行っていた庁において事務処理態勢を見直し、SEABIS入力作業を特定の部署に集約して、各庁の実情に応 じた態勢により処理することとするなど、裁判所全体の事務の合理化に向けた取組を進めているところである。</p>

70	○ SEABIS（旅費等システム）について、出張者による操作が簡便なものとなるよう改修すること。また、改正旅費法（政令や財務省令を含む。）を受けてSEABISの改修が行われることから、積極的に改修要望を伝えること。	【SEABISの改修要望】 従前回答のとおり (従前回答) SEABISの操作については要望、意見等が多いところであり、旅費法改正に伴うSEABISの改修に当たっては、機会を捉えて関係当局に伝えたいと考えている。
71	■ 旅費支給事務の簡素化・効率化をはかるため、「原則として旅行者が旅費等システム（SEABIS）を操作する」との考え方をあらため、旅費事務担当者等が操作することを基本とすること。また、同事務を担当する部署の人的態勢を整備すること。	【SEABISの運用改善】 従前回答のとおり (従前回答) 旅費等システム操作を行う者について、現状においても各庁の実情に応じて整理されているものと認識している。 赴任旅費については、SEABIS入力作業を特定の部署に集約したところであるが、その他の旅費については、裁判事務に由来する事件処理のための出張や、司法行政事務に由来する研修のための出張等、様々なものがあるため、それぞれの特性を踏まえ、裁判所全体の事務の合理化、効率化等の観点から検討したいと考えている。
72	■ 消耗品費、光熱水料、雑役務費、通信運搬費などの一般庁費を大幅に増額すること。	【一般庁費等】 従前回答のとおり (従前回答) 従前回答のとおり、これまで必要な予算を確保してきたところで、今後も引き続き確保するよう努力していく。
73	■ 司法サービスが低下することのないよう、庁舎維持管理等経費（清掃費、エレベーター等の保守料、警備費など）を大幅に増額すること。	【一般庁費等】 従前回答のとおり (従前回答) 庁舎維持管理等経費については、実績等を勘案し各庁の実情に応じて予算を示達しており、所要の手当をしているが、同時に不要不急のものについては節減のお願いをしているところもあり、庁費予算全体の増額が困難な状況の中で、庁舎維持管理等経費も例外ではないことは理解していただきたい。もとより、職員や来庁者の健康や安全を確保し、司法サービスが低下することのないよう、法令の範囲内で合理化・圧縮化に向けた工夫を積み重ねていけるよう努めていきたい。

74		<p>■ 老朽化した庁舎の建替えや修繕、空調設備（熱源設備を含む。）の維持・改善に必要な予算を大幅に増額すること。</p>	<p>【庁舎整備予算確保】 従前回答のとおり （従前回答） 従前から限られた予算の範囲で所要の整備をはかっているところであるが、裁判環境、執務環境の改善に必要な予算の確保に向けて、引き続き努力を行いたいと考えている。</p>
75		<p>(更問) 連年の酷暑や冷暖房の運転時間延長、人員シフト等による職員数の変化など、設計時（庁舎新営時）とは異なる状況になっているのではないか。「営繕組織の見直し」を契機に、空調設備（熱源設備を含む。）をはじめとした庁舎機能の維持・向上にむけた検討を行うこと。</p>	<p>(更問) 【庁舎機能の維持・向上の検討】 従前回答のとおり （従前回答） 執務室については、快適な執務環境の確保という観点から、新営、増改築等適宜の機会をとらえ、可能な限り努力していきたいと考えている。また、事件関係各室についても、庁舎の新営時に所要の整備を行ってきたところであるが、改修の際にも所要の整備を行っていきたいと考えている。</p>
76		<p>(更問) 令和6年8月8日付け閣大人第578号・職職-194「快適で安全な執務環境の確保について（通知）」が発出されたことを踏まえ、冷暖房のさらなる柔軟運用を行うこと。当面、フレックスタイム制による勤務時間の割振り変更（始業時刻の前倒し）や育児等を抱える職員が早朝に超過勤務を行っている実態があることを踏まえ、始業前の冷暖房についても運転時間を延長すること。</p>	<p>(更問) 【冷暖房の柔軟な運転、始業前の運転】★ 冷暖房の柔軟稼働については、必要性・費用対効果、設備の状況等も踏まえつつ、職場環境整備の観点から、当局において責任をもって行うべきものと考えている。要望については承る。</p>

77		<p>(更問)</p> <p>中間期（冷暖房の稼働期間以外の期間）についても冷暖房を柔軟に運転し、職員が快適で安全に執務できるような環境を整備すること。また、冷暖房の運転に必要な予算を大幅に増額すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【中間期における冷暖房の柔軟な運転等】★</p> <p>冷暖房の柔軟稼働については、期間の制限はしていない。中間期には冷房と暖房の切り替えに伴う作業や設備点検等を実施しているところであるが、各庁において適切な執務環境の維持のために適宜対応がされているものと認識している。</p> <p>予算確保については、これまで必要な予算を確保してきたところであり、今後も引き続き確保するよう努力していく。</p>
78		<p>(更問)</p> <p>酷暑や厳冬といった気候変動のもとで倉庫や記録庫での作業が過酷になっていることから、倉庫や記録庫への冷暖房機器を設置し、倉庫や記録庫においても職員が快適で安全に執務できるような環境を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【記録庫等で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</p> <p>(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>
79	次世代	<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）を実効あるものにするため、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して、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>

80	<p>■ 両立支援制度について、誰もが気兼ねなく利用できる職場環境を整備すること。また、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 (従前回答)</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ます、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>(従前回答の従前回答)</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ます、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>
81	<p>(更問)</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>(更問)</p> <p>【介護のための両立支援制度の充実】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>制度的な問題については、最高裁としては公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は機会を捉えて人事院に伝わるようにしたい。</p>

82		<p>(更問)</p> <p>育児時間の取得パターンが多様化することや子の看護休暇の見直しが行われることを踏まえ、制度の周知を徹底し、気兼ねなく制度を利用できる職場環境を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【育児時間の取得パターンの多様化、子の看護休暇見直しの制度周知、取得しやすい環境整備】★</p> <p>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、育児時間の取得パターンの多様化や子の看護休暇の見直しについても[]に掲載し、引き続きその充実を図るなどして両立支援制度の周知に努めていきたい。</p> <p>また、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>
83		<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 (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>
84		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度に育児時間を新たに取得した職員数（職種別）を明らかにすること。</p>	<p>【育児時間を新たに取得した職員数（職種別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
85		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年度に育児休業を新たに取得した職員数（職種別）を明らかにすること。</p>	<p>【育児休業を新たに取得した職員数（職種別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

86		<p>『調査事項』</p> <p>☆ 2023年度に育児短時間勤務を取得した職員数（職種別）を明らかにすること。</p>	<p>【育児短時間勤務取得者数（職種別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
87		<p>『調査事項』</p> <p>☆ 2023年度の任期付短時間勤務職員（並立任用を含む）の確保状況を明らかにすること。</p>	<p>【任期付短時間勤務職員の確保・並立任用の状況】</p> <p>令和5年4月1日から令和6年3月31日の間、任期付短時間勤務職員（並立任用を含む。）を任用した事例はない。</p>
88		<p>『調査事項』</p> <p>☆ 2023年度に介護休暇を取得した職員数（職種別）を明らかにすること。</p>	<p>【介護休暇を取得した職員数】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
89		<p>『調査事項』</p> <p>☆ 2023年度の育児または介護のための早出遅出勤務の取得状況（職種別）を明らかにすること。</p>	<p>【育児又は介護のための早出遅出勤務の取得状況】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
90-1		<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】★</p> <p>各庁において、事務分担や事務処理態勢の見直しを行ったり、代替要員を確保するなどして、適切な事務処理態勢の整備が図られているものと認識している。</p>

90-2		<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】★ 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が、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ただきたい。</p>
91		<p>(更問) 書記官・家裁調査官の代替要員確保について、定年年齢が引き上げられるもとで（給源となる退職者が減少していることを踏まえ）、短時間勤務の活用など、新たな枠組みも含めた検討が必要ではないか。</p> <p>(更問) 【書記官・調査官の代替要員制度の新設】 今後とも、給源となる退職者を継続的に把握するよう努めるとともに、育児休業期間中の業務が円滑に遂行されるよう、適切な事務処理態勢の整備に努めていきたいと考えている。もっとも、定年前再任用短時間勤務者の活用については、制度の運用が開始されて間もないため、その運用を見ていきたいと考えている。</p>
92		<p>(更問) 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) 【病休等不在時の代替要員制度の新設】 従前回答のとおり (従前回答) 長期の病休等を取得する職員がいる場合には、職場の状況に応じて応援態勢を組むなど必要な対策が講じられているものと考えている。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>

93-1		<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働きかけを行うこと。</p> <p>①【育児時間等の管理職員の制度理解】 従前回答のとおり (従前回答) 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下級裁を指導していきたい。</p>
93-2		<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働きかけを行うこと。</p> <p>②【制度利用にかかる管理職員への幹部の働きかけ】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
94-1		<p>○ ①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實に行うこと。②なお、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>①【育児時間等の職員の業務量の調整】 従前回答のとおり (従前回答) 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>

94-2	<p>○ ①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實に行うこと。②なお、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>②【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】 従前回答のとおり (従前回答) これまで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>
95	<p>(更問) 現有人員のままで事務分担を見直す場合は、業務量の調整に応じ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ること。</p>	<p>(更問) 【職員の業務を分担した職員への人事評価上の加点】 従前回答のとおり (従前回答) 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、これまでに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>
96	<p>(更問) 育児時間や育児短時間勤務を利用してい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) 【制度利用している職員の業務量調整】 従前回答のとおり (従前回答) 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>

97		<p>○ 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> <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 (従前回答)</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>(従前回答の従前回答)</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>
98		<p>■ 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> <p>【非常勤職員の休暇制度】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでご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>
99	男女母性	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 7月1日時点の女性職員の比率（職種別・ポスト別）を明らかにすること。</p> <p>【女性職員の比率（職種別・ポスト別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

100		<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>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、令和5年度には各役職段階に占める女性職員の割合はいずれも令和7年度までの数値目標に達している。今後も引き続き、各種研修の機会やcourtsポータルの[REDACTED]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、女性職員の登用拡大に努めていきたい。</p>
101		<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こと。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>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>
102		<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、これらを開拓するための新たな取り組みを行うこと。</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 (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なっていきたい。</p>

103		<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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>
104		<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
105		<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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>

106-1	<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 (従前回答の従前回答) これまで繰り返し回答しているとおり、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。 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>
106-2	<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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。 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>

107		<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す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する研修の実施等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</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>
108		<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とりくみ】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</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>
109		<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とりくみについての下級裁指導】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</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>
110	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>従前回答のとおり (従前回答)</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>

111		<p>○ 組合員サービスを維持するために必要な人員を確保すること。</p> <p>【共済組合の人的態勢】 従前回答のとおり (従前回答) 共済組合本部からは、共済組合支部については、必要な人的態勢の整備が図られているものと認識している旨聞いており、また、令和5年4月の最高裁・東京・横浜の各支部統合及び令和6年4月の東京高裁管内各支部統合後においても、組合員サービスの低下につながるような問題や事務処理上の問題は特に起きていないと聞いている。</p>
112		<p>(更問) 来年4月期に仙台、札幌および高松高裁管内の支部を本部に統合した場合、本部の人的体制はどうなるのか（概算要求の説明の際に「事務官15人について、定員合理化とは別に下級裁判所から最高裁判所への振替要求を行っている」と説明を受けているが、この事務官15人はすべて本部に配置されるのか。）。</p> <p>【共済本部統合後の被統合庁の定員等】 従前回答のとおり (従前回答) 令和7年4月の具体的な態勢については、今後、検討していくことになる。説明できる段階になり次第、説明することとしたい。</p>
113		<p>○ 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> <p>【全司法との団体交渉】 従前回答のとおり (従前回答) 従前から回答しているとおり、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で対応を行うべきではない。</p>
114		<p>○ 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> <p>【裁判所共済組合の自主性尊重】 従前回答のとおり (従前回答) 従前から回答しているとおり、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で対応を行うべきではない。 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>

【機密性 2】

令和 6 年 12 月 10 日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局総務課長

事務連絡

令和 6 年秋年期人事局長交渉（12 月 9 日（月）実施）において、別紙のとおり回答しましたので、参考までに送付します。

令和6年秋年期人事局長交渉

番号	大項目	追及	回答
1	人員	<p>■ 裁判所のデジタル化や新たな制度、各種事件処理等に対応できる裁判所の人的充実をはかるため、2025年度裁判所予算で各職種の大幅な増員要求を行うこと。</p>	<p>【増員全般】</p> <p>総務課長が説明したとおり、国の財政状況が逼迫している中、増員を取り巻く情勢は依然として厳しい状況になっており、幅広く国民の理解を得ていくためには、事務の合理化、効率化等による内部努力が不可欠である。</p> <p>他方で、裁判手続のデジタル化に向けて、民事訴訟手続の分野については引き続き着実に推進していく必要があり、民事訴訟手続以外の分野についても、今後ますます本格的に取り組んでいく必要があることに加え、改正家族法を含むその他裁判手続に関連する各種法制の検討等にも適切に対処していく必要がある。このほか、政府の国家公務員の多様な働き方と子育ての両立支援を図るための取組の趣旨を踏まえて、裁判所においても、職員の仕事と育児の両立支援制度の利用促進等のために、引き続き同様の取組を行っていく必要がある。以上の状況などを踏まえ、裁判所の人的態勢の整備を図っていく必要があることについて、財政当局の理解を得るべく説明を行っている。このように最大限の努力を行っているところであるが、裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる情勢や、成年後見関係事件など一部の事件を除き減少又は横ばいで推移しているという事件数の動向等の下で、令和7年度の増員をめぐる状況は、より一層厳しいものとなっている。</p>

2	<p>■ 改正家族法の国会審議において、「必要な人的・物的な体制の整備に努める」との附帯決議がされた一方で、子の意思把握等の重要な役割を担う家裁調査官は全国でわずか5人の増員要求にとどまっていることから、2025年度裁判所予算で家裁調査官の大幅な増員要求を行うこと。</p>	<p>【家裁調査官の増員】</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、これまでも、家庭事件の複雑困難化といった事件動向や事務処理状況に加えて、法改正による影響等も踏まえて、必要な態勢整備を行ってきたところであるが、令和7年度においては、家裁調査官5人を増員することで、改正家族法の円滑な施行に向けた検討・準備を含め、引き続きその役割を果たすことができると判断したものである。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>家裁調査官については、その特色である行動科学の知見等に基づく専門性を十分に発揮して的確な事件処理を図れるよう、これまでも、家庭事件の複雑困難化といった事件動向や事件処理状況に加えて、法改正による影響等も踏まえて、必要な態勢整備を行ってきたところである。</p> <p>このうち、少年事件においては、10年間で3分の1程度に減少するなど、大幅な減少傾向が継続している。</p> <p>このような状況の中において、今般、改正家族法が成立したことを踏まえ、改正法の施行を見据え、より一層の家庭事件処理の充実強化を行うために、令和7年度においては、家裁調査官5人を増員することで、改正家族法の円滑な施行に向けた検討・準備を含め、引き続きその役割を果たすことができると判断したものである。</p>
---	---	---

3	<p>■ 1人でも多くの予算定員を確保できるよう、予算案の確定まで最大限努力すること（「削減には応じない」という姿勢で財務省との意見調整に臨むこと）。</p>	<p>【人員確保のための努力】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおりであり、裁判所としては、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているが、裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる情勢や、先に述べたような事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなくなると思われ、来年度以降の増員をめぐる状況はより一層厳しいものとなっていることは理解してもらいたい。 (従前回答) これまでも回答しているとおり、裁判所としては、裁判所全体及び各庁の事件数や事務処理状況等をきめ細かく把握した上、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討するとともに、社会状況をも見極めながら多種多様な要因を総合的に考慮し、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているが、裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる情勢や、先に述べたような事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなくなると思われ、来年度以降の増員をめぐる状況はより一層厳しいものとなっている。</p>
4	<p>■ 2025年4月期における各庁の人員は、2024年4月期との比較で配置定員を減少させないこと。</p>	<p>【配置定員の維持】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 各庁の人員配置は、事件動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるように常に見直されるべきものであり、今後の人員配置についても、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>

5		<p>■ メンタルヘルス不調による病休が増加していることを踏まえ、機動的な応援態勢が組めるようにするなど、配置定員を柔軟に活用できる仕組みを作ること。また、病休等で欠員の状態となっている場合は、欠員を解消した上で、必要に応じて最高裁が管理する「空き定員」を当該庁に配付すること。</p>	<p>【配置定員の柔軟な活用等】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 長期の病休等を取得する職員がいる場合には、職場の状況に応じて応援態勢を組むなど必要な対策が講じられているものと考えている。繰り返しになるが、今後の人員配置については、事件動向や事務処理状況等を踏まえながら、必要な検討をしていくことになる。</p>
6	国民	<p>■ 裁判手続デジタル化をはじめとする各種制度およびその運用について、国民が利用しやすく、国民に信頼されるものとなるよう努めること。</p>	<p>【裁判所の事務処理態勢の在り方全般】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおりであるが、職員一人一人が、裁判手続のデジタル化等による事務の合理化・効率化について、主体的に取り組むとともに、職務の中核的部分に注力することによって、国民が利用しやすく、質の高い迅速な裁判を実現していく必要がある。また、そうすることによって、個々の職員の能力・専門性を高め、働きがいを感じられる、活力ある組織作りの推進を目指したいと考えている。</p>
7		<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】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 最高裁としても、ITの利用環境にない当事者の司法アクセスに十分に配慮する必要があることは承知している。国民にとって利用しやすい裁判手続となるよう、関係機関とも協力しながら適切に対応していきたい。</p>

8	<p>■ 共同親権等の民法改正（改正家族法の成立に際して衆議院で12項目、参議院で15項目の附帯決議がつけられたこと）を踏まえ、次のとおり家庭裁判所の人的・物的充実をはかること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・共同親権等の改正民法に基づく事務が加わることを踏まえ、家裁調査官の大幅増員はもちろん、裁判官や書記官等も含めた家庭裁判所の人的体制を整備すること（読み上げは省略）。 ・児童室や面接室など、子の意思把握等を行うために必要な事件関係室を増やすこと。当面、すべての庁に児童室を整備すること（読み上げは省略）。 	<p>【家庭裁判所の人的・物的充実】</p> <p>総務課長が回答したとおりであるが、これまでも、各家庭裁判所については、家事事件を担当する裁判官、書記官等を増員するなど、家事事件処理のために着実に家庭裁判所の態勢を充実させてきたところであり、事件動向や事件処理状況のほか、法改正等による事務処理状況への影響等も踏まえながら、家庭裁判所に期待される役割を適切に果たせるよう、引き続き、必要な人的・物的態勢の整備を検討していくことになる。</p> <p>（総務課長回答）</p> <p>これまでも、各家庭裁判所については、家事事件を担当する裁判官等を増員するなど、家事事件処理のために着実に家庭裁判所の態勢を充実させてきたところである。裁判所としては、事件動向や事件処理状況のほか、法改正等による事務処理状況への影響等も踏まえながら、家庭裁判所に期待される役割を適切に果たせるよう、引き続き、必要な人的・物的態勢の整備を検討していくことになる。</p>
9	<p>■ 書記官が「中核的事務」に集中できる体制を整備すること。</p>	<p>【書記官が中核的事務に集中できる体制整備】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>（総務課長回答）</p> <p>今後の体制については、デジタル化による書記官事務の変化等も見据えつつ、合理的な事務処理方法の在り方という観点から、引き続き必要な検討をしていくことになる。</p>

10		<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】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答どおりであり、今回の組織見直しの検討に当たっては、専任事務官の専門性の活用や能力発揮についても考慮しており、組織見直しにより専任事務官の活用や能力発揮ができるようにし、専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、職員の処遇に適切に反映できるよう努めていきたいと考えている。</p>
11		<p>● 「組織見直し」を契機に、事務の簡素化・効率化をさらにすすめること。</p>	<p>【事務の簡素化・効率化】★ 社会経済情勢の急速な変化に対応し、裁判所が今後もその使命を適切に果たして、より質の高い司法サービスを提供していくためには、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、通達等の見直しを含めた各種事務の簡素化・効率化とともに、組織・機構の見直しによる事務の合理化・効率化を一層推し進め、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していくことが必要であると考えている。 最高裁において、主にデジタル化に伴うものとそれ以外について、別紙記載のような事務の簡素化、合理化を行ったところである。</p>

(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を活用した業務改善に関して、小規模庁・支部間の情報共有の在り方、ポータルサイトの活用の工夫、司法行政や裁判事務におけるアプリを活用した業務の合理化等、様々な切り口から各庁の取組を取り上げ、取組に携わった職員から、検討プロセスや工夫、取組の効果を聴取し、その結果をcourtsポータルを通じて紹介している。
- 統計業務に関し、従来は訂正報告などの個別報告をメールで行っていたが、Microsoft365のPower Appsを利用したアプリを職員が開発し、
[REDACTED]
[REDACTED] 活用している。

【デジタル化以外のもの】

(秘書課)

- 司法行政文書の作成に当たり、発信者名についても原則氏名の記載を不要とした。

(総務局)

- ポータルサイト内に、総務事務に関する情報を集約するためのコンテンツ [REDACTED] を開設し、裁判所時報等の図書事務に関連するものや、障害者配慮のデータベース等、職員の事務処理に資する情報を掲載した。
- 録音反訳委託業務契約について、令和7年度調達分から、Microsoft Teamsを使用して音声等データをクラウド上にアップロードすることにより録音反訳業者へ送付する取扱いに仕様を改めることとした。

(人事局)

- 赴任旅費のS E A B I S 作業の合理化
- 人事関係の報告事務の合理化
- 各種協議会等の開催において、参考の必要性を吟味した上でウェブでの開催に切り替えるなどの合理化

(経理局)

- ポータルサイト内に職員全般を対象とした [] を開設し、情報発信や知識付与をしつつ、事務の合理化を図っている。また、高地家裁会計事務担当者への情報発信を目的とした「[]」も開設し、従前のメール転送業務による事務負担を削減し、情報のリアルタイムな共有を図っている。
- 中央調達案件の下級裁への物品等受入通知及び検査実施連絡について、従前は経理局長からの受入通知と用度課長からの検査事務連絡の2本に分けて行っていたところ、その内容をまとめて局長通知1本に変更した。
- E L G A 運用等事務連絡及び同利用者管理事務連絡（それぞれハンドブックを含む）の改訂
- 検査・監督職員説明会の動画の共有
- 電子調達システム（GEPS）の導入。
- 書記官事務の誤りに伴う国費負担事務を合理化（地家裁処理類型を拡大）した。
- 次のとおり文書管理事務を合理化した。
 - ・ 下級裁宛て会計監査実施通知を正式文書から短期保有文書に変更
 - ・ 会計検査院及び財務省宛ての実地検査関係報告書を紙文書提出からデータ提出へ移行

- | | | |
|--|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ○ 会計検査院実地検査対応事務を合理化した。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 文書の提示、提出にあたり求意見を不要とする類型を設定 ・ 当日の求意見の様式をチェック式に改訂 ・ 実地検査対応においてM365（監査課と検査対象高地家裁とのグループチャット）を活用 ○ 会計監査等の事務において、次のとおり合理化を図った。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 最高裁会計監査における監査対象文書を原則データのみに変更 ・ 会計監査の実施方法に、実地と書面の両方による実施（ハイブリッド方式）を追加（会計監査の基本通達改正） ・ 査察実施事務代理者に高裁の総括企画官、管理課の課長、課長補佐、専門官を追加（会計事務査察の基本通達改正） ・ 会計事務査察において、地家裁間の連携やハイブリッド方式を活用することにより出張負担を軽減することを推奨した。 ・ 会計監査と会計事務査察の結果が同一の場合において、会計事務査察の報告で会計監査の結果報告を引用することを可能とした。
(民事局・家庭局) ○ 調停委員の任免手続について、これまでに発出された運用方針を示した事務連絡等を、民事家事共通の内容に整理し、取りまとめた。
(刑事局) ○ 毎年実施している実情調査（金属探知機の更新希望・整備状況に関するもの）について、各庁の報告書式をワードファイルからFormsを利用したアンケート形式に変更した。その際、取りまとめの手順書に加え、下級裁の決裁事務に資するためにアンケート項目を網羅した一覧表も提供した。 |
|--|--|--|

		<p>(家庭局)</p> <ul style="list-style-type: none">○ 実務上参考になる家事事件に関する審判書等写しの送付について、通達を改正し、送付書の添付を不要とした。○ 「後見関係事務打合せ」と「家事事件担当裁判官協議会」（デジタル化関係）を一本化した。○ 実務上参考になる少年事件に関する決定書等写しの送付について、通達を改正し、送付書の添付を不要とともに、郵送やメールだけでなくFormsによる送付も可能とした。○ 下級裁に定期的に報告を求めるもの（リモート調査の実施状況等）について、報告事項を見直して必要最小限にするとともに、報告書式をエクセルからFormsに変更した。○ 令和6年1月1日から、ハーグ条約に基づく子の返還に関する事件について、外務省との間の文書の往復を、ファクシミリからメールを利用する方法に改めた。 <p>(裁判所職員総合研修所)</p> <ul style="list-style-type: none">○ 令和6年4月から、中央研修の実施にかかる総研所長通達廃止等の発出文書を整理し、高地家裁からの上申等の廃止による研修参加者の変更取消業務の簡略化を行った。○ 裁判所職員総合研修所規程を改正して高地家裁から総研に対する「研修を終えた者の氏名」の報告を不要とした。○ 総研と各裁判所の研修事務担当者や研修参加者との間で行われる事務連絡、研修参加候補者名簿、課題提出等のやり取りにTeamsやFormsを利用することにより、研修参加に必要な情報等をチーム上に集約するとともに、総研と研修参加者が直接やり取りをすることで、これまで研修事務担当者が研修参加者に対して行っていたメールの転送業務等の負担を軽減するなど、研修実施事務の合理化・効率化を図っている。
--	--	---

12-1	超勤	<p>■ ①超過勤務の上限規制導入の趣旨を踏まえ、勤務時間管理を徹底し、ただ働き残業を根絶すること。②また、勤務間のインターバル確保の観点も踏まえ、客観的記録を基礎とした勤務時間の把握を行うこと。</p> <p>①【超過勤務の大幅縮減等】</p> <p>総務課長が回答したとおり、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後、超過勤務の削減はますます重要な課題となっているものと認識しており、最高裁としては、組織全体として事務の合理化・効率化を推進して、超勤削減に向けた取組をこれまで以上に進めていく必要があると考えている。</p> <p>各庁においては、超過勤務の事前申告等を通じて、勤務実態の正確な把握と超過勤務の必要性・緊急性の適切な判断に努めており、特に超勤削減に向けた積極的な取組を進めるべき幹部職員は、部下の管理職員の働き方を含めて、その指導を行っているものと認識している。また、超過勤務の状況については、管理職員等による現認が基本となるが、管理職員等が不在となる場合には、鍵の授受簿による確認や、事前申告の内容を踏まえて事後に成果を確認するなどの方法により、その状況を把握することも考えられるところであり、それぞれの管理職員等において的確かつ遅滞なく超過勤務の把握に努めているものと認識している。</p> <p>また、最高裁は、行政省委託と同様に他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところである。</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後においても、サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うよう今後も指導を徹底していきたい。</p>
------	----	---

12-2	<p>■ ①超過勤務の上限規制導入の趣旨を踏まえ、勤務時間管理を徹底し、ただ働き残業を根絶すること。②また、勤務間のインターバル確保の観点も踏まえ、客観的記録を基礎とした勤務時間の把握を行うこと。</p>	<p>②【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】★</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>なお、勤務間のインターバルについては、勤務間のインターバルの確保は努力義務ではあるものの、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、職員の健康及び福祉の確保のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和が取れた働き方のためにも重要であり、公務能率の一層の向上にもつながることが期待されることから、勤務間のインターバル確保に資する取組に努めるため、勤務間のインターバルの確保状況について実態等を調査しているところである。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>最高裁は、行政省委嘱と同じように他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところであり、引き続き、着実な運用に尽力したい。</p>
13	<p>● 令和6年6月10日付け人事局総務課長・能率課長事務連絡（「超過勤務の管理について」）に基づく勤務時間管理を徹底すること。また、同事務連絡の趣旨を踏まえた勤務時間管理を行うよう下級裁を指導すること。</p>	<p>【超過勤務の管理に関する事務連絡の周知・指示】</p> <p>総務課長が回答したとおり、事務連絡の趣旨について、幹部職員を通じて管理職員に周知しているところ、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して今後も引き続き指導を徹底していきたい。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>適切な超過勤務の管理のためには、管理職員から部下職員に対し、事前の申告等についての声掛けを行うことはもちろん、部下職員においても超過勤務の内容をきちんと申告することが重要であるという認識を、管理職員と部下職員が共有した上で、超過勤務の申告が適切に行われる職場環境を整える必要がある。そのためには、管理職員が日々必要に応じて適切なコミュニケーションを取り、部下職員や部下職員の属する係の業務内容や進捗状況を含め適切に管理するとともに、超過勤務を行う旨の申告があった場合には、その必要性について適切に判断していくことが重要である。以上のような事務連絡の趣旨について、幹部職員を通じて管理職員に周知したものである。</p>

14	<p>■ 「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、勤務実態の正確な把握と超過勤務縮減にむけたとりくみを積極的にすすめること。</p>	<p>【勤務実態の正確な把握と超過勤務縮減にむけた取組】</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うことについて、管理職員に対する指導を徹底するよう、下級裁に対して事務連絡を発出したところであり、今後も引き続き指導を徹底していきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後、超過勤務の削減はますます重要な課題となっているものと認識しており、最高裁としては、組織全体として事務の合理化・効率化を推進して、超勤削減に向けた取組をこれまで以上に進めていく必要があると考えている。</p> <p>各庁においては、超過勤務の事前申告等を通じて、勤務実態の正確な把握と超過勤務の必要性・緊急性の適切な判断に努めており、特に超勤削減に向けた積極的な取組を進めるべき幹部職員は、部下の管理職員の働き方を含めて、その指導を行っているものと認識している。また、超過勤務の状況については、管理職員等による現認が基本となるが、管理職員等が不在となる場合には、鍵の授受簿による確認や、事前申告の内容を踏まえて事後に成果を確認するなどの方法により、その状況を把握することも考えられるところであり、それぞれの管理職員等において的確かつ遅滞なく超過勤務の把握に努めているものと認識している。</p> <p>また、最高裁は、行政省委員会と同じように他律的な業務が多く、下級裁と比べて超過勤務時間も長い状況にあるため、令和4年4月から、最高裁において、職員端末の使用時間（サインイン時刻及びサインアウト時刻）を記録することで、勤務時間管理をより一層充実させることとしたところである。</p> <p>超過勤務命令の上限規制の導入後においても、サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うよう今後も指導を徹底していきたい。</p>
----	--	--

15	■ 勤怠管理のデジタル化はかるため、勤務時間管理システムを下級裁にも導入すること。	<p>【勤怠管理のデジタル化】★</p> <p>令和6年1月から最高裁の一部の部署において勤務時間管理システムを試験的に導入したところであり、来年1月から最高裁の全部署への導入を予定している。</p> <p>また、今後の展開についても検討している。</p>
16-1	■ ①デジタル化技術を活用して事務の簡素化・効率化をはかり、超過勤務を大幅に縮減すること。②また、職場段階における事務の簡素化・効率化がはかられるよう、下級裁当局に対する指導を強めること。	<p>①【デジタル化を見据えた事務の合理化、簡素化・効率化】★</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、最高裁としても、職場の実態等を踏まえながら、これまで以上に事務の簡素化・合理化、業務プロセスの見直し等を推進して、裁判部、事務局を問わず、組織全体として超過勤務の削減に取り組む必要があると考えており、今後も、通達等の見直しも視野に入れながら、できることから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>なお、最高裁において、主にデジタル化に伴うものとそれ以外について、別紙記載のような事務の簡素化、合理化を行ったところである。</p>

(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を活用した業務改善に関して、小規模庁・支部間の情報共有の在り方、ポータルサイトの活用の工夫、司法行政や裁判事務におけるアプリを活用した業務の合理化等、様々な切り口から各庁の取組を取り上げ、取組に携わった職員から、検討プロセスや工夫、取組の効果を聴取し、その結果をcourtsポータルを通じて紹介している。
- 統計業務に関し、従来は訂正報告などの個別報告をメールで行っていたが、Microsoft365のPower Appsを利用したアプリを職員が開発し、
[REDACTED]

上司等が報告内容を容易に確認することができる機能を実装

させ、活用している。

【デジタル化以外のもの】

(秘書課)

- 司法行政文書の作成に当たり、発信者名についても原則氏名の記載を不要とした。

(総務局)

- ポータルサイト内に、総務事務に関する情報を集約するためのコンテンツ [REDACTED] を開設し、裁判所時報等の図書事務に関連するものや、障害者配慮のデータベース等、職員の事務処理に資する情報を掲載した。
- 録音反訳委託業務契約について、令和7年度調達分から、Microsoft Teamsを使用して音声等データをクラウド上にアップロードすることにより録音反訳業者へ送付する取扱いに仕様を改めることとした。

(人事局)

- 赴任旅費のS E A B I S 作業の合理化
- 人事関係の報告事務の合理化
- 各種協議会等の開催において、参考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 [REDACTED] 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「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を削減し、情報のリアルタイムな共有を図っている。
- 中央調達案件の下級裁への物品等受入通知及び検査実施連絡について、従前は経理局長からの受入通知と用度課長からの検査事務連絡の2本に分けて行っていたところ、その内容をまとめて局長通知1本に変更した。
- E L G A 運用等事務連絡及び同利用者管理事務連絡（それぞれハンドブックを含む）の改訂
- 検査・監督職員説明会の動画の共有
- 電子調達システム（GEPS）の導入。
- 書記官事務の誤りに伴う国費負担事務を合理化（地家裁処理類型を拡大）した。
- 次のとおり文書管理事務を合理化した。
 - ・ 下級裁宛て会計監査実施通知を正式文書から短期保有文書に変更
 - ・ 会計検査院及び財務省宛ての実地検査関係報告書を紙文書提出からデータ提出へ移行

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ 会計検査院実地検査対応事務を合理化した。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 文書の提示、提出にあたり求意見を不要とする類型を設定 ・ 当日の求意見の様式をチェック式に改訂 ・ 実地検査対応においてM365（監査課と検査対象高地家裁とのグループチャット）を活用 ○ 会計監査等の事務において、次のとおり合理化を図った。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 最高裁会計監査における監査対象文書を原則データのみに変更 ・ 会計監査の実施方法に、実地と書面の両方による実施（ハイブリッド方式）を追加（会計監査の基本通達改正） ・ 査察実施事務代理者に高裁の総括企画官、管理課の課長、課長補佐、専門官を追加（会計事務査察の基本通達改正） ・ 会計事務査察において、地家裁間の連携やハイブリッド方式を活用することにより出張負担を軽減することを推奨した。 ・ 会計監査と会計事務査察の結果が同一の場合において、会計事務査察の報告で会計監査の結果報告を引用することを可能とした。
(民事局・家庭局) ○ 調停委員の任免手続について、これまでに発出された運用方針を示した事務連絡等を、民事家事共通の内容に整理し、取りまとめた。
(刑事局) ○ 毎年実施している実情調査（金属探知機の更新希望・整備状況に関するもの）について、各庁の報告書式をワードファイルからFormsを利用したアンケート形式に変更した。その際、取りまとめの手順書に加え、下級裁の決裁事務に資するためにアンケート項目を網羅した一覧表も提供した。 |
|--|--|

		<p>(家庭局)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 実務上参考になる家事事件に関する審判書等写しの送付について、通達を改正し、送付書の添付を不要とした。 ○ 「後見関係事務打合せ」と「家事事件担当裁判官協議会」（デジタル化関係）を一本化した。 ○ 実務上参考になる少年事件に関する決定書等写しの送付について、通達を改正し、送付書の添付を不要とともに、郵送やメールだけでなくFormsによる送付も可能とした。 ○ 下級裁に定期的に報告を求めるもの（リモート調査の実施状況等）について、報告事項を見直して必要最小限にするとともに、報告書式をエクセルからFormsに変更した。 ○ 令和6年1月1日から、ハーグ条約に基づく子の返還に関する事件について、外務省との間の文書の往復を、ファクシミリからメールを利用する方法に改めた。 <p>(裁判所職員総合研修所)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 令和6年4月から、中央研修の実施にかかる総研所長通達廃止等の発出文書を整理し、高地家裁からの上申等の廃止による研修参加者の変更取消業務の簡略化を行った。 ○ 裁判所職員総合研修所規程を改正して高地家裁から総研に対する「研修を終えた者の氏名」の報告を不要とした。 ○ 総研と各裁判所の研修事務担当者や研修参加者との間で行われる事務連絡、研修参加候補者名簿、課題提出等のやり取りにTeamsやFormsを利用することにより、研修参加に必要な情報等をチーム上に集約するとともに、総研と研修参加者が直接やり取りをすることで、これまで研修事務担当者が研修参加者に対して行っていたメールの転送業務等の負担を軽減するなど、研修実施事務の合理化・効率化を図っている。
16-2	<p>■ ①デジタル化技術を活用して事務の簡素化・効率化をはかり、超過勤務を大幅に縮減すること。②また、職場段階における事務の簡素化・効率化がはかられるよう、下級裁当局に対する指導を強めること。</p>	<p>②【各庁の職場段階における更なる事務の簡素化・効率化】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>各種事務の簡素化・効率化については、下級裁においても、職場の実態に合った取組がなされるよう、引き続き最高裁として必要な支援を行っていきたいと考えている。</p>

17	<p>■ テレワークの拡大は、全司法と協議を行い、納得を得た上で行うこと。また、テレワークの実施にあたっては、勤務時間管理を徹底するとともに、長時間労働を防止する対策を行うこと。</p>	<p>【テレワークにおける勤務時間管理等】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 繰り返しになるが、勤務時間制度等の在り方については、行政府省の動向、裁判所における組織の特殊性や職務の特性等を踏まえて引き続き検討していくことになるが、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。 なお、現在、テレワークの検討のための最高裁における試行を実施しているところ、テレワーク中の勤務時間管理は、勤務開始時及び終了時に上司に電話・メール等の適宜の方法により報告を行ってもらうことにより適切に管理されているものと認識しており、今後、テレワークを導入する場合にも試行の結果を踏まえながら適切に勤務時間管理を行っていくことになる。</p>
18	<p>健康</p> <p>■ 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や高齢層職員、女性職員の増加など、様々な事情を有する職員が増加していることを踏まえ、職員の健康管理および安全管理に対する考え方をあたらめ、健康管理施策を抜本的に見直すこと。 ※ 職員の健康管理および安全管理に対する基本的な考え方を示すこと。</p>	<p>【健康管理施策の抜本的見直し】 総務課長が回答したとおりであり、様々な事情を有する職員がいることも念頭に置きながら、健康管理施策の充実に向けて検討を進めていきたい。 (総務課長回答) 従前回答のとおりであるが、様々な事情を有する職員がいることも念頭に置きながら、健康管理施策の充実に向けて検討を進めていきたい。 (従前回答) これまで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>

19	<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>総務課長が回答したとおりであるが、メンタルヘルス不調となる原因是様々であり、一概に認識を述べることは難しいものの、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り、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。引き続き適切に対応していくとともに、全ての職員が心身ともに健康に職務に精励できるよう、ストレスチェックの結果の活用やカウンセラーによる相談態勢の整備、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に取り組んでいきたい。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおりであり、病休者を出さないための方策については先ほど述べたとおりである。今後とも職員の健康保持に向けて良好な執務環境の整備に努めたい。</p> <p>なお、ストレスチェックの集団分析結果は幹部職員等が当該集団の実情を把握する上での端緒として活用されるところ、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、特に異動期にあっては、昇任、配置換え等により、職場環境、職務内容、居住環境等の変化があり、メンタルヘルス不調となりやすいことから、各庁においては、管理職員等に対して、職員の心身の変化により留意するよう促すなどして、早期発見、早期対応等に努めているものと認識している。</p> <p>メンタルヘルス不調となる原因是様々であり、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>
----	--	---

20		<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、受検率の向上】★</p> <p>今年度は、幹部職員等が集団分析結果に基づき集団の実情を把握し、職場環境の改善にさらに活用できるよう集団分析結果とともに分析等の参考になる資料を配布したところであるが、引き続き集団分析結果を職場環境の改善に活用できるよう何らかの工夫ができないか検討していきたいと考えている。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>ストレスチェック制度については、これまで受検率向上に資するような工夫を行い、昨年度から職場環境改善に関する調査項目を追加するとともに、健康管理セミナーにおいてストレスチェックの結果の活用のために必要な知識付与を行ったところであるが、今年度は、幹部職員等が集団分析結果に基づき集団の実情を把握し、職場環境の改善にさらに活用できるよう集団分析結果とともに分析等の参考になる資料を配布したところである。</p>
----	--	---

21	<p>■ ストレスチェックの集団分析結果（生データではない）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、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>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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>
----	---	---

	<p>■ ゼロ・ハラスメントを実現すること（最高裁としての姿勢を示すこと）。</p>	<p>【ハラスメントを根絶するための措置等】</p> <p>総務課長が回答したとおりであるが、ハラスメントについては、その種類を問わず、これを防止することが、職員が働きやすい職場環境を維持・向上するために不可欠であり、これまでにもハラスメントの防止に関する裁判所の運用を充実させてきたところである。今後も引き続き、人事院規則の趣旨等を踏まえ、幹部・管理職員を始めとする全ての職員に対する研修等の機会を通じた各種ハラスメントの防止に関する意識啓発、相談しやすい体制づくりやその周知等、ハラスメント防止に向けたより効果的な取組に努めていきたい。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、ハラスメントについては、その種類を問わず、これを防止することが、職員が働きやすい職場環境を維持・向上するために不可欠であり、これまでにもハラスメントの防止に関する裁判所の運用を充実させてきたところである。今後も引き続き、人事院規則の趣旨等を踏まえ、幹部・管理職員を始めとする全ての職員に対する研修等の機会を通じた各種ハラスメントの防止に関する意識啓発、相談しやすい体制づくりやその周知等、ハラスメント防止に向けたより効果的な取組に努めていきたい。</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、これまでにも、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>
--	--	--

■ パワーハラスメントの根絶にむけて、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。また、管理職に対する指導を徹底すること。

【ハラスメントを根絶するための措置等】★

総務課長が回答したとおりであるが、管理職員に対する一層の意識啓発を図ることを目的として、今年度のハラスメント防止週間において、管理職員及び裁判官に対し、ハラスメント防止をテーマとした外部講師による特別講演の動画を視聴させた上で、ハラスメント防止に関する管理職員の果たすべき役割等について、管理職員同士で意見交換を行わせる取組を行うこととした。

(総務課長回答)

従前回答のとおりであるが、これまででも、ハラスメントの防止に関する裁判所の運用を充実させてきたところであり、今後とも、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を行い、ハラスメントのない、職員が働きやすい職場環境の維持・向上に努めていきたいと考えている。

なお、その一環として、幹部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ことを目的としたセミナー（最高裁主催）を、令和7年1月に開催することとした。

(従前回答)

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に、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。

(従前回答の従前回答)

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。

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は、従前から説明しているとおりである。

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。

■ カスタマーハラスメントについては、組織として対応し、その内容に応じて、迅速かつ適切に職員の救済をはかること。

【カスタマーハラスメント対応等】

総務課長が回答したとおりであるが、各庁においては、具体的な事件に係る説明等は、事案を把握している担当書記官が対応した上で、他の来庁者への影響や危害行為防止の観点から、庁舎管理上の問題等が生じる可能性がある場合には、速やかに事務局及び裁判部の管理職員が対応を引き継ぐといった事務フローが共有され、実施されているものと認識している。対応する職員個々の技能や判断に頼ることなく、関係部署が適切に役割を分担して連携を図り、申入れ等の内容や態様に応じて、場合によっては対応を打ち切るなどの措置を躊躇なく講じ、組織として毅然とした対応をとることにより、当事者等によるそのような行為を抑止していく効果もあるものと考えている。

(総務課長回答)

当事者等対応については、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」に基づいて、各庁が策定又は見直し等を行った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、関係部署が適切に役割を分担して連携を図り、組織として的確な対応を行うことが可能になるものと考えている。

また、当事者対応は、書記官の主要な職務の一つであるが、各庁においては、例えば、個別具体的な事件に係る説明等は、事案を把握している担当書記官が対応した上で、他の来庁者への影響や危害行為防止の観点から、庁舎管理上の問題等が生じる可能性がある場合には、速やかに事務局及び裁判部の管理職員が対応を引き継ぐといった事務フローが共有され、実施されているものと認識している。

25	IT	<p>■ デジタル化関連予算の大幅増額を行うこと。また、裁判手続等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>総務課長が回答したとおりであり、逼迫した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が、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向けては、最大限の努力をしてきたい。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答しているとおり、逼迫した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が、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向けては、最大限の努力をしてきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>courtsポータルに掲載した「令和6年度予算の概要」のとおり、令和6年度については必要な経費を確保したところである。今後も裁判手続のデジタル化の動きがますます加速していく中、裁判所のデジタル化のために必要な予算の確保に努めるが、現在の財政状況に照らすと、予算の確保は大変厳しい状況である。</p>
26		<p>■ 裁判手続デジタル化の全体像を明らかすこと（グランドデザインを更新すること）。</p>	<p>【裁判手続のデジタル化の将来的なビジョン】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(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>

27	■ e事件管理システム（R o o o t S）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。	【e事件管理システム（R o o o t S）】 総務課長が回答したとおりであるが、先行導入府の協力のおかげで、主要な操作についてのバグは洗い出すことができ、その改修作業もほぼ終えることができた。今後も、不具合が見つかった場合は速やかに改修するので、安心してR o o o t Sを利用してもらいたい。
28	■ 「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用の法廷等）を全国に整備すること。	【ウェブ会議等を定着させるために必要な環境整備】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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L A N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L A N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。

29-1	<p>■ ①裁判所として、組織的な情報伝達の仕組みを作るという視点に立ってコミュニケーションツールの運用方針を示すこと。②当面、職員周知はcourtsポータルでの発信を基本とし、情報の保存場所が一元化されるようにすること。</p>	<p>①【コミュニケーションツールの運用方針の提示】 従前回答のとおりであり、引き続き、職員が適切にMicrosoft365を活用できるよう、必要な情報発信をしていきたいと考えている。 (従前回答) 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>
29-2	<p>■ ①裁判所として、組織的な情報伝達の仕組みを作るという視点に立ってコミュニケーションツールの運用方針を示すこと。②当面、職員周知はcourtsポータルでの発信を基本とし、情報の保存場所が一元化されるようにすること。</p>	<p>②【courtsポータルへの情報の一元化】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) Microsoft365導入以降、courtsポータルを利用した職員周知や職務に必要な通達等のデータベース化を進めているところであり、引き続き、合理的な職員周知や情報の管理に努めていきたい。</p>

30	公務員	<p>■ 「組織見直し」によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、人事評価と人材育成について幹部職員が適切に関与すること。また、そのような姿勢で下級裁の幹部職員を指導すること。</p>	<p>【幹部職員の適切な関与】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>被評価者の日々の事務処理の中で見られた問題や課題の本質やそれを踏まえた指導・育成の在り方について、1次評価者と2次評価者等である幹部職員が定期的に意見交換を行い、認識の共有を深めるなど、これまで以上に幹部職員が適切に関与することにより、充実した人事評価制度の運用が行われるよう努めていきたいと考えている。下級裁の幹部職員とも問題意識の共有を図っており、引き続きその浸透に努めていきたい。</p>
31	高齢再任	<p>■ 定年前再任用短時間勤務を希望する職員は、全員定年前再任用短時間勤務により採用すること。また、定年前再任用短時間勤務制度、暫定再任用短時間勤務制度の運用にあたっては、職員の希望に応じた働き方を確保することを基本に、非常勤職員として採用されることを踏まえ、職場の繁忙解消やワークライフバランスが実現できる人的態勢の整備につなげること。</p>	<p>【定年前再任用短時間勤務制度・暫定再任用短時間勤務制度の運用】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答)</p> <p>定年前再任用短時間勤務職員の採用や配置部署については、職員の希望のほか、高齢期における多様な働き方のニーズに対応するといった制度趣旨等を踏まえつつ、適切な公務運営の確保という要請等も考慮しながら、各庁の実情に応じて、個別に検討していくことになる。</p> <p>暫定再任用制度においては、雇用と年金の接続という観点から、フルタイム勤務が原則となるが、暫定再任用短時間勤務職員の採用や配置部署については、職員の希望のほか、高齢期における多様な働き方のニーズに対応するといった制度趣旨等を踏まえつつ、適切な公務運営の確保という要請等も考慮しながら、各庁の実情に応じて、個別に検討していくことになる。</p>

32		<p>■ 暫定再任用勤務を希望する職員は全員再任用すること。</p>	<p>【希望者全員の再任用】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) これまでも、裁判所においては、意欲と能力を有する職員については、原則として再任用を行ってきたところであり、引き続き、適切に暫定再任用が行われるよう努力していきたいと考えている。</p>
33	職員制度	<p>■ 裁判所が大量退職期に入ったことを踏まえ、事務処理のノウハウ継承と職員の育成をはかっていく観点から、現行の研修制度を抜本的に見直すこと。また、その検討にあたって全司法と協議すること。</p>	<p>【大量退職期を踏まえた研修制度の見直し等の方策】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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。これまでにも、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>

■ 各種研修について、「討論」偏重ではなく、知識付与を目的としたカリキュラムを充実させること。とりわけ、養成課程における研修は、知識付与を目的としたカリキュラムとすること。

【研修における知識付与】

総務課長が回答したとおりである。

(総務課長回答)

従前回答のとおり

(従前回答)

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。

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。

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。

35	<p>■ 裁判所職員総合研修所を「裁判手続デジタル化後の事務処理や環境整備等について検証を行う機関」と位置付け、デジタル化を見据えた実務研究が行えるような環境を整備するとともに、人的・物的体制を充実させること。当面、裁判所職員総合研修所から各種事件処理システムにアクセスできるよう、インターネット環境を整備すること。</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>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 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。 裁判手続のデジタル化の進展も見据え、裁判所書記官養成課程においては令和4年10月以降、家裁調査官養成課程においては令和6年3月以降、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用した研修カリキュラムを実施しているところである。裁判手続のデジタル化を始め裁判所のデジタル化の今後の動向も踏まえて引き続き検討していきたい。研修用パソコンのインターネット環境の整備など、研修設備の整備方針については、その必要性や費用対効果の検討を含めて当局において責任をもって行うべきものと考えているが、意見等があれば述べて差し支えない。</p>
36	<p>■ 裁判手続デジタル化後の書記官事務を見据えて職務評価を高めること。</p>	<p>【書記官の職務評価の向上】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 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处分、担保取消しの際の権利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>

■ 裁判手続デジタル化後の書記官事務を見据えて書記官事務の簡素化・効率化をさらにすすめること。

【デジタル化を見据えた書記官事務の簡素化・効率化】

総務課長が回答したとおりである。

(総務課長回答)

書記官事務の簡素化・効率化、全国統一事務処理マニュアルの整備について、最高裁として別紙のとおり取り組んだところである。各種事件の具体的な事務処理については、各庁各部署の実情に応じて適切に行われているものと認識しているが、今後も、RootSの全庁導入を含め、新たな制度が導入される際や事務処理を大幅に変更する必要がある場合には、引き続き、適切な事務処理を支援するために、必要に応じて、最高裁においてマニュアルや執務の参考となる資料等を作成し、職員へ周知するなど適切に対応していきたいと考えている。

(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ななどしており、令和6年4月には、非常勤職員向けのM365の利用の手引を作成した。その他、民法等改正による共有及び土地等の管理に関する非訟事件の各種事務や消費税法施行令改正による執行機関の適格証明書等の交付事務について、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務の参考となる資料を各庁に配布している。さらに、令和4年5月に公布された改正民事訴訟法に関しては、法改正に伴い新たに創設された秘匿制度における標準的な事務フローや留意点等について執務の参考となる資料を作成し、職員へ周知するとともにポータルサイトに掲載した。家事手続では、当事者間秘匿制度の運用に関して発出された事務連絡等について、容易に参照可能となるように、ポータルサイト上の掲載箇所へのハイパーリンクを貼った一覧表を作成し、各庁に配布した上で [REDACTED] にも掲載している。

また、令和6年4月に施行された民法等の一部改正（親子法改正）に関して事務処理上の留意点をまとめた事務連絡を発出した。刑事手続では、当事者間秘匿制度の刑事損害賠償命令事件への導入に伴い、刑事損害賠償命令事件に関する書記官事務の手引を改訂し、また、氏名秘匿法制の導入に際しては、ウェブ説明会で改正規則の概要を説明した上で事務処理上の留意点等をまとめた運用の手引や執務の参考資料及び同法制に関連する通達・事務連絡等の発出文書一覧を作成し、更に、逃亡防止法制に関しても執務の参考となる資料や書式を作成し、これらをポータルサイトに掲載するなどして職員に周知した。これに加え、刑事手続に関する法改正等に関連して発出された通知や事務連絡等を容易に参照できるように、ポータルサイト上の掲載箇所へのハイパーリンクを貼った一覧表を [REDACTED] に掲載している。少年手続では、令和4年4月に施行された少年法等の一部改正及び令和6年2月に施行された刑事訴訟法等の一部改正に伴う少年審判規則の一部改正について、法・規則等の改正に関する情報提供を行ったほか、書記官事務の留意点等を整理した執務資料を作成し、職員への周知を行っている。

38	■ 送達費用の手数料化を速やかに実施すること。	<p>【送達費用の手数料化】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>送達費用の手数料化は、民事訴訟手続を全面的にデジタル化する令和4年改正法により実現するものであり、この法律は、公布の日（令和4年5月25日）から4年を超えない範囲内において政令で定める日から施行されることとなっているものである。</p> <p>送達費用を含む郵便費用の手数料化が裁判事務、とりわけ書記官事務に大きな影響を与えるものであることは承知しており、実施に向けては十分に検討を進めていきたい。</p>
----	-------------------------	---

■ 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。

【事務官の制度改善、職務評価の向上】

総務課長が回答したとおりである。

(総務課長回答)

従前回答のとおり

(従前回答)

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。

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。

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。

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。

① 新採用職員の採用時の配置先やジョブローテーションの柔軟な運用。新採用職員に対するOJTツールの改訂及びOJTの充実。

② 既存の新採用研修、ステップアップ研修及びジャンプアップ研修に加えて、主任・調査員研修を新設。

③ 既存の新任係長研修及び事務官専門研修（事務局分野）に加えて、事務官専門研修（裁判分野）を新設。

④ 専門性を活かせる新たな類型の専門職を設置。

⑤ 情報化事務態勢を整備するため、訟廷管理係長を設置。

⑥ これまで同様、資格の有無に問わない成績主義・能力主義の原則、適材適所の観点からの登用。

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。

40-1	<p>■ ①「事務官制度に対する全司法の意見について」（2020年4月28日付け涉外30号）および「事務官研修体系に関する全司法の見直し案」（第78回定期大会決定）に基づき、時期に応じた研修体系を構築して専門性を身に付けるための研修を実施するとともに、②専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、処遇に反映させること。</p>	<p>①【事務官研修体系の構築】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>最高裁としても、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、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>
40-2	<p>■ ①「事務官制度に対する全司法の意見について」（2020年4月28日付け涉外30号）および「事務官研修体系に関する全司法の見直し案」（第78回定期大会決定）に基づき、時期に応じた研修体系を構築して専門性を身に付けるための研修を実施するとともに、②専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、処遇に反映させること。</p>	<p>②【専門性についての適切な評価と処遇への反映】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、専門性を活かした能力の発揮について、適正な評価を行い、職員の処遇に適切に反映できるよう努めていきたい。</p>

41		<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】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) これまで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>
42		<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】 係の新設である以上、管理係の業務だけで係を新設できる程度の業務量がある（又は今後その程度の業務量が見込まれる）ことが必要であり、高裁や規模の大きい地家裁を中心に整備を進めているところであり、説明できる段階になり次第説明したい。 また、中・小規模庁への整備については、そのような要望があったことは承っておく。</p>
43-1		<p>■ ①新たな類型の専門職は、中・小規模庁を含む高裁所在地以外の地家裁事務局にも整備すること。②また、裁判員第二係長や訟廷管理係長への登用を見据えたポストとして、訟廷部門にも新たな類型の専門職を設置すること。</p>	<p>①【新たな類型の専門職の整備拡大】 従前回答のとおり、専任事務官の専門性の活用については、問題意識を持っているところであり、新たな類型の専門職の設置の枠組みについて、本期の設置状況を踏まえて、更なる展開を検討していきたいと考えており、説明できる段階になり次第説明したい。</p>

43-2	<p>■ ①新たな類型の専門職は、中・小規模庁を含む高裁所在地以外の地家裁事務局にも整備すること。②また、裁判員第二係長や訟廷管理係長への登用を見据えたポストとして、訟廷部門にも新たな類型の専門職を設置すること。</p>	<p>②【訟廷部門の新たな類型の専門職設置】 要望として承る。</p>
44	<p>■ 法廷警備員の職務評価を高めること。また、兼務警備員の兼務業務を適切に評価し、処遇に反映させること。</p>	<p>【法廷警備員の職務評価の向上】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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。 兼務の法廷警備員の評価については、各庁において現に担当している業務全体にわたってきめ細かくみた上で行っているものと認識しており、職員の処遇に適切に反映できるよう努めていきたい。</p>
45	<p>■ 電子速記タイプライターは、一人1台を基本に整備すること。</p>	<p>【電子速記タイプライターの一人1台整備】 従前回答のとおり (従前回答) 総務課長が回答したとおりであり、整備台数については、各庁の速記官の配置数や立会状況、執務室の状況、これまでに整備した電子速記タイプライターの共有での使用状況等を考慮して検討したところ、平成30年度から令和2年度までの3年間で調達した合計96台の電子速記タイプライターで、執務に支障が生じないと考えているものである。</p>

46-1	■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②速やかにメンテナンスを実施すること。	<p>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)</p> <p>電子速記タイプライターの整備台数については、平成30年度から令和2年度までの3年間で調達した96台で、執務に支障は生じないと考えている。また、今後の機器の更新については、使用状況等を見ながら、必要な場合には改めて検討していくこともあり得るが、製造元によれば、適切に使用していれば長期間にわたって使用可能と聞いている。</p>
46-2	■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②速やかにメンテナンスを実施すること。	<p>②【電子速記タイプライターのメンテナンスの早期実施】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答)</p> <p>電子速記タイプライターのメンテナンスについては、令和7年度概算要求において、令和元年度に整備した30台を対象にメンテナンスを実施するための費用を計上したところである。実施に向けた詳細等については引き続き検討中であり、説明できる段階になり次第説明したい。</p>
47	■ 家裁調査官の職務評価を高めること。	<p>【家裁調査官の職務評価の向上】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答)</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>

48		<p>■ 広域かつ機械的な異動政策をやめ、働き続けることが可能な異動政策とすること。</p>	<p>【家裁調査官の異動】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 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、一定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>
49		<p>■ 改正家族法を踏まえ、家裁調査官の育成のあり方を検討すること。当面、「家庭裁判所調査官の育成のための新たな施策について」(育成新施策)の見直しを行うこと。</p>	<p>【家裁調査官の育成、育成新施策の見直し】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 法改正の如何にかかわらず、家裁調査官の育成は重要と考えている。今のところ育成新施策の見直しは考えていないが、家裁調査官の養成の在り方については、状況を適切に把握し、必要な検討を行っていきたい。</p>
50		<p>■ 家裁調査官補の退職が続いていることを踏まえ、養成課程における研修は、養成課程生の負担軽減をはかり、知識付与を目的としたカリキュラムを充実させること。</p>	<p>【調査官養成課程研修におけるカリキュラムの在り方】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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く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>

51		<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>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答)</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>
----	--	--

- 裁判所のデジタル化やコミュニケーションツールの導入を踏まえ、行（二）職および医療職（非常勤職員）にパソコンを配布すること。

【行（二）職・医療職へのパソコン配布等】

総務課長が回答したとおりである。

（総務課長回答）

従前回答のとおり

（従前回答）

【行（二）職員へのパソコン配布等】

パソコンの配布は、予算の適正な執行の観点から、パソコンを活用することによって十分な事務の効率化が図られると認められる場合に限る必要があり、行（二）職員については、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。

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、これまででも追加でパソコンを配布してきているところである。

【医療職へのパソコン配布】

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。

53	採用異動	<p>■ 欠員が生じないよう十分な採用を行うこと。また、欠員が生じた場合は速やかに解消すること。</p>	<p>【十分な合格者の確保】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 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。 採用候補者名簿の作成についてこのような事情があることは理解してもらいたいが、今後とも適正な規模の採用候補者名簿の作成に努めるとともに、引き続き各高裁において採用者の確保に鋭意取り組むよう指導していきたい。</p>
54		<p>■ 優秀な人材の確保や職員の人材育成、メンタルヘルス対策、育児や介護等と仕事の両立といった観点からも、裁判所における異動施策を抜本的に見直す時期にきているのではないか。</p>	<p>【異動施策の抜本的見直し】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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、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>

55		<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>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</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ろうが、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>
56		<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>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>期間業務職員の任用等にかかる法制度については、国家公務員全体の問題として人事院において検討すべき事項であり、裁判所の独自性を主張できるようなものではないことは理解してもらいたい。</p>
57		<p>● 公募によらない再採用の上限回数（いわゆる「公募3年要件」）が撤廃されたことを踏まえ、非常勤職員に職場の一員として役割を果たしてもらうためにOJTを実施すること。また、長期雇用を見越して、人材育成の観点を踏まえた研修等を実施すること。</p>	<p>【非常勤職員のOJT充実、長期雇用を見越した研修等実施】★</p> <p>非常勤職員である期間業務職員の採用に当たり公募によらない採用を行うときには、人事院規則において公募によらない採用の上限回数が撤廃された趣旨を踏まえた運用を行っていくこととしたところである。</p> <p>非常勤職員に対するOJT及び人材育成の観点を踏まえた研修等の要望があることは承っておく。</p>

58	■ 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。	<p>【ステップアップ制度の運用】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</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>
----	--	---

59	旅費応費	<p>■ 公共交通機関が発達していない地域での移動はタクシーの利用を柔軟に認めること。また、運転手の配置が減少しているもとで、てん補や出張時の時間的負担が大きくなっている実態があることから、タクシー利用に必要な応費予算を拡充すること。</p> <p>【タクシー利用基準の緩和及びタクシー利用に伴う応費予算の確保】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>なお、職員にタクシー利用に関する各庁の運用等を確認してもらう契機となるように、令和4年7月に発出した「タクシー利用の手続の理解向上に向けた取組について（事務連絡）」を courts ポータルに掲載して、改めて周知するとともに、随時参照できるよう、[REDACTED] に掲載している。 (従前回答)</p> <p>職員からの要望が高かったタクシー利用については、出張手続においてタクシーを利用しようとする職員がどのような場合にタクシーを利用できるのか、「旅費業務の取扱いに係る Q & A」を改定して具体例の説明を加え、併せて、各庁においてタクシー利用のために必要な書式や添付資料の定期的な周知等が行われるよう事務連絡を発出した。これにより、適正迅速な事件処理等のために必要な場合に、職員が適切にタクシーを利用できるよう、各庁において実情に応じた必要な取組が行われているものと考えている。</p> <p>その他は従前回答のとおり (従前回答の従前回答)</p> <p>タクシー利用については、天災等により公共交通機関が遮断された場合のほか、歩による異動が困難であり、かつ、電車やバス等の公共交通機関がない又は公共交通機関があっても本数が少なく利用できない場合など、公務上の必要性がある場合にタクシー利用にかかる実費を支給することが可能となっている。したがって、タクシー利用の柔軟な運用について、最高裁において一律の具体的な指針を設けることは難しく、公務上の必要性の有無等を個別に判断することになる。</p>
----	------	---

60		<p>■ 旅費事務の簡素化・効率化をはかるため、「原則として旅行者が旅費等システム(SEABIS)を操作する」との考え方をあらため、旅費事務担当者等が操作することを基本とすること。また、同事務を担当する部署の人的態勢を整備すること。</p>	<p>【SEABISの運用改善】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 旅費等システム操作を行う者について、現状においても各庁の実情に応じて整理されているものと認識している。 赴任旅費については、SEABIS入力作業を特定の部署に集約したところであるが、その他の旅費については、裁判事務に由来する事件処理のための出張や、司法行政事務に由来する研修のための出張等、様々なものがあるため、それぞれの特性を踏まえ、裁判所全体の事務の合理化、効率化等の観点から検討したいと考えている。</p>
61		<p>■ 消耗品費、光熱水料、雑役務費、通信運搬費などの一般庁費を大幅に増額すること。</p>	<p>【一般庁費】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 従前回答のとおり、これまで必要な予算を確保してきたところであり、今後も引き続き確保するよう努力していく。</p>

62	<p>■ 司法サービスが低下することのないよう、庁舎維持管理等経費（清掃費、エレベーター等の保守料、警備費など）を大幅に増額すること。</p>	<p>【庁舎維持管理等経費】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 庁舎維持管理等経費については、実績等を勘案し各庁の実情に応じて予算を示達しており、所要の手当をしているが、同時に不要不急のものについては節減のお願いをしているところでもあり、庁費予算全体の増額が困難な状況の中で、庁舎維持管理等経費も例外ではないことは理解していただきたい。もとより、職員や来庁者の健康や安全を確保し、司法サービスが低下することのないよう、法令の範囲内で合理化・圧縮化に向けた工夫を積み重ねていけるよう努めていきたい。</p>
63-1	<p>■ ①老朽化した庁舎の建替えや修繕、空調設備（熱源設備を含む。）の維持・改善に必要な予算を大幅に増額すること。②また、「営繕組織の見直し」を契機に、空調設備（熱源設備を含む。）をはじめとした庁舎機能の維持・向上にむけた検討を行うこと。</p>	<p>①【庁舎整備予算確保】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 従前から限られた予算の範囲で所要の整備をはかっているところであるが、裁判環境、執務環境の改善に必要な予算の確保に向けて、引き続き努力を行いたいと考えている。</p>

63-2		<p>■ ①老朽化した庁舎の建替えや修繕、空調設備（熱源設備を含む。）の維持・改善に必要な予算を大幅に増額すること。②また、「営繕組織の見直し」を契機に、空調設備（熱源設備を含む。）をはじめとした庁舎機能の維持・向上にむけた検討を行うこと。</p>	<p>②【庁舎機能の維持・向上の検討】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</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たいと考えている。また、事件関係各室についても、庁舎の新営時に所要の整備を行ってきたところであるが、改修の際にも所要の整備を行っていきたいと考えている。</p>
64	次世代	<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）を実効あるものにするため、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>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</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して、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>

65	<p>■ 両立支援制度について、誰もが気兼ねなく利用できる職場環境を整備すること。また、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>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 従前回答のとおりである。 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ます、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たい。 (従前回答の従前回答) 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ます、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たい。</p>
----	--	---

66-1		<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深め、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働きかけを行うこと。</p>	<p>①【育児時間等の管理職員の制度理解】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 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うこととされており、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>
66-2		<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深め、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働きかけを行うこと。</p>	<p>②【制度利用にかかる管理職員への幹部の働きかけ】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 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>

67		<p>■ 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>	<p>【非常勤職員の休暇制度】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答)</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、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>
68	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>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答)</p> <p>裁判所においては、これまで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、令和5年度には各役職段階に占める女性職員の割合はいずれも令和7年度までの数値目標に達している。今後も引き続き、各種研修の機会やcourtsポータルの[REDACTED]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、女性職員の登用拡大に努めていきたい。</p>

69	<p>■ 母性保護の諸権利（とりわけ生理休暇）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>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</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>
70	<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す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する研修の実施等】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</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>

71	宿日直	<p>■ 「『宿日直制度の見直しを求める提言（第62回定期大会決定）』の見直し」に基づく令状センター構想を早期に実現すること。</p> <p>【令状センター構想の早期実現】</p> <p>従前回答のとおりであるが、情報通信技術が急速に発展普及していることや、法制審議会刑事法（情報通信技術関係）部会において取りまとめられ、法制審議会総会での採択を経て法務大臣に答申された要綱（骨子）の内容等を踏まえつつ、令状等の事務を令状主義の原則に則って適正かつ迅速に処理するという観点から、引き続き多角的かつ慎重に検討していくとともに、関係機関との協議についても継続して行っていく予定である。</p> <p>（従前回答）</p> <p>従前回答のとおりであり、合理的かつ効率的な事務処理の実現のために、IT技術や通信機器の発達等を踏まえた検討を行っているが、令状等の事務を令状主義の原則に則って適正かつ迅速に処理するという観点からは、克服しなければならない課題が多く、慎重に検討しなければならない問題であることは理解してもらいたい。</p> <p>（従前回答の従前回答）</p> <p>裁判所は、国民の権利義務に直接関わる令状等の緊急事務を適正迅速に処理する責務を負っているが、一般論としては、令状等の処理についても、他の事務と同じく、IT技術や通信機器の発達、職員構成の変化等を踏まえて、より合理的かつ効率的なものに見直していく必要があると考えている。これまで述べているとおり、職員団体から出された令状センターの提言については、将来考え得る選択肢の一つとして受け止めているところであるが、令状等の処理は、国民の権利義務に直接関わる問題であることから、見直しに当たっては、国民の理解や関係機関の理解と協力を得ることが不可欠である。このように宿日直制度の見直しについては、令状主義の原則に則って、多角的かつ慎重に検討を進めなければならない問題であることは理解してもらいたい。</p>
----	-----	---

72		<p>■ 管内支部の宿日直および連絡員体制を廃止し、時間外の令状事務は本庁または近隣庁に集約すること。</p>	<p>【小規模庁の負担軽減対策】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 宿日直廃止庁の拡大については、適正迅速な令状処理に対する国民の信頼や令状請求を行う関係機関の姿勢から、これ以上の拡大は困難な状況である。 管内支部においては、各庁の実情に応じた職員の負担軽減の工夫や健康管理の面からの配慮などが行われていると認識しており、当直員の人数、令状等の事件処理状況、庁舎の規模等は庁ごとに様々であることから、宿日直の業務については、基本的には各庁において、こうした宿日直の実態を踏まえて、職員の負担感や健康管理に十分配慮された態勢で行われていると考えている。</p>
73		<p>■ 令状センターが実現するまでの間は、裁判官の泊まり込みや登庁方式による令状処理態勢を拡大するなど、当直員の睡眠時間の確保をはじめとした実効性ある負担軽減を行うこと。</p>	<p>【裁判官の泊まり込み態勢の拡大・裁判官登庁処理の拡大】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 当直員の人数、令状等の事件処理状況等は各庁様々であることから、宿日直業務については、裁判官が令状処理をする場所を含めて、基本的には各庁において、その実態を踏まえて検討・実施されていると考えている。</p>

74	権利	■ 1992年3月18日事務総長見解および2024年6月13日の事務総長交渉における最高裁回答ならびに2024年10月18日の最高裁長官発言をふまえ、全司法の各級機関と誠実に対応すること。	<p>【誠実対応】</p> <p>従前から回答しているとおり、当局としては、法令等に基づき誠実な対応をしていきたいと考えており、引き続き下級裁判局に対してもその指導を徹底していきたい。</p>
----	----	--	--

75-1 昇格	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、③級別定数を大幅に拡大し、一時流用の運用改善をはかること。</p>	<p>①【級別定数全般】②【定数回収の回避】</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おり、級別定数の改定とそれを踏まえた昇格改善を求める職員団体の姿勢も理解できるところである。</p> <p>総務課長が回答したとおり、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状況であるが、職員の処遇の維持・改善に向けて、引き続き最大限の努力を続けていきたいと考えている。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>①【級別定数全般】</p> <p>給与問題が職員の勤務条件の中でも最も重要な問題であることは十分認識している。とりわけ、級別定数改定の問題は、職員の処遇改善に直接関連する特に重要な課題であるという認識を持っている。</p> <p>今年度予算における級別定数改定要求に関する財政当局の姿勢は、既に説明してきたとおりであり、特別機関を含む全府省に対して、国家公務員の人員費をめぐる情勢がこれまで以上に厳しいことを踏まえ、総人員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言わざるを得ない。</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るを得なかつたことなど、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をしていきたいと考えている。</p>
---------	---	---

75-2	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、③級別定数を大幅に拡大し、一時流用の運用改善をはかること。</p>	<p>(3)【一時流用の運用】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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>
76	<p>■ 定年年齢引上げによって昇格運用を後退させることなく、これまでの昇格ベースの維持・改善をはかること。</p>	<p>【昇格ベースの維持・改善】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 定年の引上げ後の昇格運用については、国家公務員の定年引上げに伴う給与制度の在り方に深く関連するものであるところ、国家公務員の定年引上げに伴う給与制度の在り方については、政府内で国家公務員全体の問題として検討が進められているものと承知しており、裁判所としても、引き続きその検討状況を注視しているところである。 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>

77		<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>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p>
78		<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>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答)</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>

79-1	<p>■ ①係長5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。②あわせて、係長ポストへの積極的な登用や訟廷管理係長ポストを拡大し、専任事務官を登用することで5級昇格を実現すること。</p>	<p>【係長5級】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 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。 したがって、予算書上の定数構成に変動は生じるもの、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>
------	---	--

79-2	<p>■ ①係長5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。②あわせて、係長ポストへの積極的な登用や訟廷管理係長ポストを拡大し、専任事務官を登用することで5級昇格を実現すること。</p>	<p>【係長ポストへの積極的な登用】、【訟廷管理係長5級】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 従前回答のとおり (従前回答) 係の新設である以上、管理係の業務だけで係を新設できる程度の業務量がある（又は今後その程度の業務量が見込まれる）ことが必要であり、高裁や規模の大きい地家裁を中心に配置することを考えている。 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くと考えている。 繰り返しになるが、限られた定数の中で、今後も従前の昇格運用の枠組みを維持できるよう努力していきたいと考えている。</p>
------	---	---

80	<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】、【支部・独簡専門職4級】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>【行(一)昇格運用の総括説明】</p> <p>既に説明してきたとおりであるが、級別定数を巡る情勢はこれまでと比較にならないほど極めて厳しいものとなっていることから、一般的な昇格運用の緩和は全く困難な状況であるが、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用をできる限り維持できるよう努力していきたいと考えている。</p> <p>【支部・独簡専門職4級】</p> <p>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>
81	<p>● 新たな類型の専門職ポストを拡大し、専任事務官を登用することで4級昇格を実現すること。</p>	<p>【新たな類型の専門職の整備拡大、専任事務官の登用】</p> <p>総務課長が回答したとおりであるが、新たな類型の専門職の設置の枠組みについて、本期の設置状況を踏まえて、さらなる展開を検討していきたいと考えており、説明できる段階になり次第説明したい。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり、専任事務官の専門性の活用については、問題意識を持っているところであり、新たな類型の専門職の設置の枠組みについて、本期の設置状況を踏まえて、更なる展開を検討していきたい。</p> <p>繰り返しになるが、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用をできる限り維持できるよう努力していきたいと考えている。</p>

■ 事務官「退職までに誰でも5級」の到達点を後退させないために、60歳までに5級昇格させること（公判部専門職等の占有期間を延長すること）。当面、事務局専門職（「課」専門職）、係長および新たな類型の専門職ポストへの登用を積極的にすすめること。

【60歳までに5級昇格等】

総務課長が回答したとおりである。

(総務課長回答)

従前回答のとおりであり、当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。新たな類型の専門職ポストへの登用についても、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていないという基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、このような運用方針は今後とも一層徹底していきたいと考えている。

(総務課長回答)

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。

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。

■ 法廷警備員 4 級、5 級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。

【法廷警備員 4 級、5 級】

総務課長が回答したとおりである。

(総務課長回答)

従前回答のとおり

(従前回答)

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。

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。

■ 書記官4級、5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。

【書記官4級・5級】

総務課長が回答したとおりである。

(総務課長回答)

従前回答のとおり

(従前回答)

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

5級「163」、

4級「15」、

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。

来年度以降も、引き続き必要な切上げを図っていきたいと考えているが、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度以降の定数拡大は極めて困難であることが予想されるところであり、今後、昇格検討対象者の一層の増加が見込まれる中で、これまでの昇格運用が維持できるか予断を許さない状況にある。

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。

■ 家裁調査官4級、5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。

【家裁調査官4級、5級】

総務課長が回答したとおりである。

(総務課長回答)

従前回答のとおり

(従前回答)

【家裁調査官4級】

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。

【家裁調査官5級】

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る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。

【機密性 2】

令和6年12月24日

高等裁判所事務局次長 殿

最高裁判所事務総局人事局職員管理官

事務連絡

本日、全司法本部に対し、諸要求期人事局総務課長交渉（第1回）において回答留保となっていた事項（職員一人当たりの平均超過勤務時間（令和5年4月から令和6年3月まで））について、別紙のとおり説明しますので、お知らせします。

なお、今回の説明については、下級裁では職員団体対応の必要はありませんが、職員団体から説明を求められた場合には、別紙の範囲で対応して差し支えありません。

(別紙)

最高裁における職員一人当たりの平均超過勤務時間(令和5年4月～令和6年3月)

216時間23分

下級裁における職員一人当たりの平均超過勤務時間(令和5年4月～令和6年3月)

69時間42分

(いずれも行(一)6級以下の職員(行(二)等を含む))

令和 7 年 1 月 16 日

高等裁判所事務局次長 殿

最高裁判所事務総局人事局職員管理官

事務連絡

本日、全司法本部に対し、令和 6 年秋年期第 1 回及び第 3 回人事局総務課長交渉において回答留保となっていた事項のうち、別紙第 1 記載の各事項について、別紙第 2 のとおりそれぞれ説明しますので、お知らせします。

なお、今回のいずれの説明についても、下級裁では職員団体対応の必要はありませんが、職員団体から説明を求められた場合には、別紙の範囲で対応して差し支えありません。

(別紙第1)

- 1 令和6年10月期の欠員状況
- 2 令和6年4月期の欠員の解消
- 3 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
- 4 育児時間を新たに取得した職員数（職種別）
- 5 育児休業を新たに取得した職員数（職種別）
- 6 育児のための短時間勤務取得者数（職種別）
- 7 介護休暇を取得した職員数（職種別）
- 8 育児又は介護のための早出遅出勤務の取得状況
- 9 女性職員の比率（職種別・ポスト別）

(別紙第 2)

【令和 6 年 10 月期の欠員状況】

高裁管内別、事務官・書記官・調査官の欠員数について

(10 月期合計 事務官 28 人 書記官 19 人 家裁調査官 6 人)

東京高裁管内	事務官 12 人	書記官 5 人	家裁調査官 2 人
大阪高裁管内	事務官 7 人	書記官 3 人	家裁調査官 0 人
名古屋高裁管内	事務官 1 人	書記官 1 人	家裁調査官 1 人
広島高裁管内	事務官 0 人	書記官 5 人	家裁調査官 1 人
福岡高裁管内	事務官 1 人	書記官 0 人	家裁調査官 0 人
仙台高裁管内	事務官 0 人	書記官 3 人	家裁調査官 1 人
札幌高裁管内	事務官 3 人	書記官 0 人	家裁調査官 0 人
高松高裁管内	事務官 4 人	書記官 2 人	家裁調査官 1 人

【令和 6 年 4 月期の欠員の解消】

令和 6 年 4 月期において欠員が生じている府（合計 事務官 6 人 書記官 9 人 家裁調査官 4 人）のうち、10 月期までに欠員が解消した府（合計 事務官 4 人 書記官 5 人 家裁調査官 0 人）は次のとおりである。

東京高裁管内	事務官 2 人	書記官 3 人
名古屋高裁管内	書記官 1 人	
福岡高裁管内	事務官 2 人	書記官 1 人

【長期病休者の数、精神及び行動の障害による長期病休者数】

令和 6 年 9 月 1 日現在における一般職員の 90 日以上の長期病休取得者の総数は、裁判所全体で 218 人であり、そのうち、精神及び行動の障害による長期病休者数は 188 人である。

【育児時間を新たに取得した職員数（職種別）】

書記官	144人(53人)
事務官	96人(19人)
家裁調査官	54人(6人)
速記官	0人
その他	1人
合計	295人(78人)

※集計期間 令和5年4月1日～令和6年3月31日

※当該期間中に新たに育児時間を取得した職員数を計上したもの

※括弧内は男性で内数

【育児休業を新たに取得した職員数（職種別）】

令和5年4月1日から令和6年3月31日までに育児休業を新たに取得した職員数は次のとおりである。

書記官	278人(130人)
事務官	178人(62人)
家裁調査官	50人(13人)
その他の職員	2人(1人)
合計	508人(206人)

※括弧内は男性で内数

【育児のための短時間勤務取得者数（職種別）】

	1日 3時間55分	1日 4時間55分	週3日 3時間55分	週2日と その他	合計
書記官	6(1)	3(1)	1		10(2)
事務官	3(1)	1			4(1)

【機密性 2】

家裁調査官	2	1	1 (1)	4 (1)
速記官				
その他				
合 計	11 (2)	5 (1)	2 (1)	18 (4)

※集計期間 令和5年4月1日～令和6年3月31日

※当該期間中に新たに育児短時間勤務を開始した職員数を計上したもの

※括弧内は男性で内数

【介護休暇を取得した職員数（職種別）】

	1か月未満	1か月以上	2か月以上	3か月以上	4か月以上	5か月以上	6か月	
	2か月未満	3か月未満	4か月未満	5か月未満	6か月未満			合計
書記官	3	6 (3)	6 (4)	5 (3)	3 (2)	4 (2)	1	28 (14)
事務官	5 (2)	3	1 (1)	2			1	12 (3)
家裁調査官						2	2	4
速記官		1						1
その他							1 (1)	1 (1)
合 計	8 (2)	10 (3)	7 (5)	7 (3)	3 (2)	6 (2)	5 (1)	46 (18)

※集計期間 令和5年1月1日～令和5年12月31日

※当該期間中に介護休暇を取得した職員数を計上したもの

※期間は、介護休暇指定期間の合計

※括弧内は男性で内数

【育児又は介護のための早出遅出勤務の取得状況】

	育児	介護	合計
書記官	109 (53)	18 (9)	127 (62)
事務官	57 (21)	6 (1)	63 (22)

家裁調査官	29 (8)	3 (1)	32 (9)
速記官		0	
その他		0	
合 計	195 (82)	27 (11)	222 (93)

※集計期間 令和5年4月1日～令和6年3月31日

※当該期間中に新たに早出遅出勤務を開始した職員数を計上したもの

※括弧内は男性で内数

【女性職員の比率（職種別・ポスト別）】

令和6年7月現在の職種別職員に占める女性の比率及び女性職員のポスト占有率は、次のとおりである。

1 令和6年7月現在の職種別職員に占める女性の比率

書記職	40%
事務職	49%
調査職	61%
その他	43%

2 令和6年7月現在の女性職員のポスト占有率

事務局長	8% (6人)
事務局次長	20% (24人)
本庁課長	24% (54人)
課長補佐	27% (88人)
専門職	40% (188人)
係長	44% (505人)
首席書記官	11% (18人)
次席書記官	24% (45人)
総括主任書記官	29% (9人)

訟廷管理官・主任書記官	30% (685人)
支部・簡裁課長	2.4% (82人)
検審局課長	2.0% (38人)
首席家裁調査官	3.0% (15人)
次席家裁調査官	3.3% (27人)
総括主任家裁調査官	4.8% (21人)
主任家裁調査官	5.8% (231人)