

令和5年11月30日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局総務課長 富澤 賢一郎

事務連絡

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉（11月29日（水）実施）において、別紙のとおり回答しましたので、参考までに送付します。

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
1	1 人員について	<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】 (番号1及び2につき一括回答)</p> <p>これまで述べているとおり、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、新型コロナウイルス感染症対策も含め、国の財政状況が引き続き逼迫している中、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>裁判所の定員についても、近時の裁判所の事件数の動向が成年後見関係事件など一部の事件を除き減少又は横ばいで推移している中で、やはり非常に厳しい状況になっている。</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、その他裁判手続に関連する各種法制の検討にも適切に関与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、先に述べたような事件数の動向等の下で、令和6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>■ 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、2024年度裁判所予算において各職種の増員を行うこと。</p>	<p>【増員全般】 (番号1及び2につき一括回答)</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
3		<ul style="list-style-type: none"> ○ 裁判手続デジタル化や新たな制度の導入・定着を見据え、裁判官および書記官を増員すること。 	<p>【裁判官及び書記官の大幅増員】</p> <p>裁判官及び書記官については、これまでの増員分を含む現有人員を有効に活用することによって、適正かつ迅速な事件処理を行うことができるものと判断し、令和6年度においては昨年度に引き続き裁判官及び事件処理のための書記官の増員要求を行わないこととしたものであるが、事件数の動向や事務処理の状況等をきめ細かく把握した上で、必要な人員の確保について努力していきたい。</p>
4		<ul style="list-style-type: none"> ○ 司法行政部門の体制強化および事務局の繁忙解消にむけて、事務官を増員すること。 	<p>【事務官の増員】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>下級裁の事務局においても、各部署の人員配置については、事務の内容や事務処理状況及び裁判部門の事件処理の支援の必要性等も踏まえて検討しているところであるが、これまで述べているとおり、事務局部門については、事務処理の簡素化、効率化が図りやすい部門であることから、こうした事務処理の簡素化、効率化という観点も踏まえて事務処理態勢を検討していく必要があると考えている。</p>
5		<ul style="list-style-type: none"> ○ 家裁調査官を増員すること。 	<p>【家裁調査官の増員】</p> <p>基本的な考え方は、冒頭に述べたとおりである。</p> <p>家事事件は成年後見関係事件の事件数が引き続き増加傾向にあるものの、成年後見関係事件に対する家裁調査官の関与の範囲は限定的である上、少年事件については長期的に見た場合、事件数の減少傾向が続いている。その上、家裁調査官については、平成12年度から平成16年度まで毎年5人ずつ増員するとともに、平成15年度から平成18年度まで合計43人の事務官からの振替を行い、平成21年度については、5人の増員を行っており、令和6年度においては、現有人員の有効活用をすることによって、家事事件の適正迅速な処理を図ることができると判断している。</p> <p>一方で、仕事と育児の両立支援制度の利用促進や育児休業からの復帰後の支援等の観点から、各庁における事務処理状況等や、育児の事情を抱えた職員を支援する態勢を確保する必要がある部署の状況等も踏まえて検討した結果、令和4年度においては、「国家公務員の仕事と育児の両立支援制度の利用促進等（国家公務員のワークライフバランス推進）」を図るため家裁調査官2人の増員を行い、必要な態勢整備に努めてきたところである。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
6		<p>○ 下級裁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）を予算要求すること。とりわけ、女性職員の割合が高く、中途退職や育児休業の取得等によって恒常に人員が不足している家裁調査官について、子どもの共育で推進定員（旧ワークライフバランス推進定員）の予算要求を行うこと。</p>	<p>【「子どもの共育で推進」のための定員】</p> <p>「子どもの共育で推進」のための定員の趣旨は、単に育児や介護等の制度取得によって欠けたマンパワー分を補填するだけでなく、仕事と生活の調和を図り、子育てや介護をしながら活躍できる職場作りを実現することにあるところ、こうした措置の拡大については、行政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、育児の事情を抱えた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5年4月に増員した定員についても、その活用状況を注視しているところである。</p> <p>家裁調査官についても、育児等の事情を持つ職員が一定存在することは認識しており、先ほど述べたとおり、令和4年度においては、家裁調査官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や家裁調査官の職務の特性を踏まえつつ、家裁調査官の増員について検討していくことになる。</p>
7		<p>■ 1人でも多くの予算定員を確保できるよう、予算確定まで最大限努力すること。</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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
8		■ 2024年4月期における各庁の人員は、2023年4月期との比較で配置定員を減少させないこと。	★【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。
9		○ 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、配置定員を柔軟に活用できるようにすること。また、病休者等が発生した場合には、最高裁が管理する空き定員を当該庁に配付すること。	★【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。
10		○ 配置定員に満たない職種は、欠員を速やかに解消すること。また、欠員は速やかに解消するよう下級裁を指導すること。	★【速やかな欠員の解消】 欠員が生じた庁については、各庁の実情に応じて充員に向けて努力したい。また、各高裁においては引き続き採用者の確保等に鋭意取り組むよう指導していきたい。 ただ、一定の資格、技能を要する資格官職の場合は、任用や養成上の制約等から充員がなかなか困難な場合がある。
11		○ 2024年4月期の人員配置にあたって、下級裁と人員の調整を行う際は、最高裁としても各庁の事務処理状況等を把握すること。また、どのようにして下級裁の事務処理状況を把握しているのか明らかにすること。	【下級裁の事務処理状況の把握】 従前回答のとおり (従前回答) 各庁においては、事件動向、事務処理状況など種々の要素を考慮した上で、事務量を見極め、比較的事務処理状況に余裕のある部署から繁忙な部署へ人員をシフトするなどして、柔軟な対応を行っているものと認識しており、最高裁としては各種協議会や下級裁との意見交換の機会等に、このような職員の実情を把握するよう努めている。

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
12		<p>(更問)</p> <p>中・小規模庁では、もともとギリギリの人的体制となっているもとで、病休者や退職者等が出るなどした場合に応援などの対応もできず苦慮している実態があるが、中・小規模庁の配置定員の検討にあたってこうした事情は考慮されているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【中・小規模庁の配置定員検討にあたって考慮する事情】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>小規模地家裁本庁、地家裁支部、簡裁における具体的な人員配置の検討に当たっては、担当者が少数であることや、書記官等が多様な業務を担当しているといった事件処理の実情等を踏まえた配慮も行っているほか、効率的な事務分配の検討や支援態勢の強化などの検討も含めて事務処理状況等を考慮しており、その上で、人的手当が必要とされた場合に書記官等の増配置を行っているものと認識している。今後についても、各庁各部署の実情等を踏まえた適正な人員配置に努めていきたい。</p>
13		<p>(更問)</p> <p>事務官について、概算要求の説明を踏まれば（増員要求と定員合理化等との差し引きで見た場合）下級裁は33人の減員となるが、共済組合組織の統合に伴って減少する配置定員はこの33人に含まれることになるのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>★【概算要求における減員数と共済組合組織統合に伴う減員数の関係】</p> <p>事務官10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。</p> <p>★（問）</p> <p>令和6年度期首に減員される配置定員は、概算要求で説明を受けた33人に加えて、共済組織統合に伴って共済事務を担当している職員数分の配置定員も減員されるのか。</p> <p>（回答）</p> <p>繰り返しになるが、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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
14		(更問) 下級裁の事務官について、減員ありきで下級裁との調整を行わないこと。	(更問) 【減員ありきの調整】 下級裁の事務官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、今後の人との態勢の在り方を検討するに当たっては、事件動向や事務処理状況等をきめ細かく見つつ検討を進めることから、個々の職員の負担が過度に重くなることはないと考えている。
15		■ 裁判手続デジタル化の導入・定着にむけて、下級裁で検討を行うために必要な人的態勢を整備すること。当面、すべての地裁本庁に裁判手続デジタル化に伴うサポート態勢を整備すること。	【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と考えている。
16		■ 地方から東京等への人員シフトを行わないこと。	【地方から中央・大規模庁へのシフト】 従前回答のとおり (従前回答) 各庁の人員配置は、事件動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるように常に見直されるべきものであり、厳しい財政事情の下において増員要求について国民の理解を得るためにも、こうした人員配置の見直し等の内部努力は必要不可欠な事柄である。 人員配置の見直しに際しては、個々の庁について、各種事件数の動向や事件処理状況等の種々の要素を考慮し、事務量等を見極めて行ってきており、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。

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
17		<p>■ 政府の定員合理化計画に協力しないこと。 また、新たな「定員合理化目標数」を策定しないよう政府に働きかけること。</p>	<p>【定員合理化計画への協力】 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合理化に協力していく必要があると考えており、事務の性質が他の行政官庁と類似する事務局部門を中心として、他の行政官庁と同様に、事務の効率化等に必要な内部努力を行い、政府の定員合理化の方針に協力しているものである。 国の財政状況が引き続き逼迫している中、平成26年7月25日の閣議決定において、行政機関の定員管理について、毎年2%（5年10%）以上を合理化することを基本とし、また、既存業務の増大への対応は、定員の再配置により対処する方針を明確にするなど、国家公務員の定員をめぐる情勢は非常に厳しいものとなっており、近時の裁判所の事件数の動向が成年後見関係事件など一部の事件を除き減少又は横ばいの状況が継続している中で、増員及び定員合理化のいずれにおいても、今後の裁判所の定員をめぐる状況はより一層厳しくなるものと予想される。</p>
18	5 デジタル化への対応について	<p>■ 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、全司法協議し、職員の意見や職場実態を踏まえたうえで行うこと。</p>	<p>【システム開発等に当たっての協議、意見聴取等】 これまでも述べているとおり、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>
19		<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】 各高裁に設置したデジタル企画チームを中心として、デジタル推進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、デジタル推進室が行っている個別案件について、推進室と一体となっての検討や実施、各種システム開発に当たっての実情把握や事務担当者との橋渡しなどの支援などを行っているものと承知している。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
20		<p>■ ①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。②また、裁判手続デジタル化の全体像や今後のシステム開発のすすめ方等について、将来的なビジョンを示すこと。</p>	<p>①【裁判手続のデジタル化に向けたシステム開発の方針】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
21		<p>■ ①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。②また、裁判手続デジタル化の全体像や今後のシステム開発のすすめ方等について、将来的なビジョンを示すこと。</p>	<p>②【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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
22		<p>○ ウェブ会議の対象が口頭弁論手続に拡大された場合、期日の空転を避ける努力をどのように図るのか。</p>	<p>★【ウェブ会議において期日の空転を避ける努力】</p> <p>期日実施に際してTeamsに不具合等が生じた場合の対応については、事務打合せでも協議が行われたところであり、当該各事件の個別具体的な事情等も考慮した上で各裁判体が適切に判断することになると思われる。緊急時の代替策との関係では、デジタル機器や基盤に係る環境整備についても、引き続き検討を進めていきたい。</p> <p>★（問）</p> <p>ウェブ会議の関係では、今は弁護士しか利用していないが、今後一般当事者にも広がることを考えると、招待メールを職員の個人アドレスから送信していることや画面を録画された時の対応がきちんとされるのかということについて不安の声が職場から聞こえている。動画データが流出したり、職員の個人アドレスがネット上に公開されるなど、トラブルになる可能性は今より格段に高まると懸念している。今のうちから組織的な対応を考えておく必要があるのではないか。</p> <p>（回答）</p> <p>改正法の下でも、口頭弁論の期日をウェブ会議の方法で実施することができるは裁判所が相当と認めた場合に限られるところ、当事者本人にウェブ会議の利用を認めるか否かの相当性判断については事務打合せでも協議が行われたところであり、当事者本人の事情を十分に把握した上で、各裁判体が適切に判断することになると思われる。</p> <p>なお、職員のアドレスについては、ゲストユーザー登録及びチーム作成を前提としないウェブ会議を実施することによって、職員のアドレスが知られることを回避するといった方法を探ることも考えられるところである。</p>
23		<p>【裁判手続デジタル化】</p> <p>■ T r e e e S構想の概要および開発スケジュールを明らかにすること（「e事件管理」「e提出」を実現する国民向けのシステムに係る開発スケジュールを含む。）。</p>	<p>【T r e e e S構想の概要および開発スケジュール】</p> <p>従前回答のとおりであるが、R o o o t Sの導入計画の見直しの際に説明したとおり、T r e e e Sの開発状況について、システム概要スライド第3版のポイントを含め、できる限りお知らせする予定である。</p> <p>（従前回答）</p> <p>T r e e e Sのうち、R o o o t S以外の「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムを含む民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム開発を令和5年4月から開始したところであり、これまで民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム概要スライド説明会を2回開催して説明し、その資料を含め今後のシステム開発についての資料をJ・NETポータルに掲載して現在の状況をお伝えしてきたところである。</p> <p>今後も、システム開発の状況等については、隨時お知らせしていきたいと考えている。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
24		<p>○これまでに出された職員の意見・要望、意見交換等の結果を踏まえた裁判手続デジタル化の全体像や今後のシステム開発のすすめ方について、将来的なビジョンを示すこと。</p>	<p>【デジタル化の将来的なビジョン】 従前回答のとおりである。なお、民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム開発についての資料をポータルサイトに掲載して現在の状況をお伝えしてきたところであるが、TreeeSシステム概要スライド第2版職員との意見交換結果及び同スライド第3版のとおり、説明会での意見交換や意見募集窓口での意見に関する説明も丁寧に記載しているところである。 (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。 今後も、システム開発の状況等については、隨時お知らせしていきたいと考えている。</p>
25		<p>■「e事件管理」を実現する職員向けの事件管理システム（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）の具体的な画面イメージ及び機能】 R o o o t Sの導入計画の見直しについては、さきに示したとおりであるが、同見直しに関する説明会において、その時点におけるR o o o t Sの動作等をデモ画面で示す予定である。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
26		<p>(更問) e 事件管理システム（Roots）の導入を契機に書記官事務を全国統一化（標準化）すること。</p>	<p>(更問) ★【書記官事務の標準化】 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、Rootsの導入を含めたデジタル化の検討に当たっては、事務処理の統一（標準化）という観点も当然必要になるものと考えている。</p> <p>★（問） 書記官事務の統一化（標準化）に向けて具体的に検討している事項を明らかにすること。また、書記官フォーラムというものがあると聞いているが、これについて明らかにすること。</p> <p>（回答） デジタル化後の書記官事務については、各庁において、デジタル化後の書記官事務の検討資料やシステム概要スライド等を資料として、意見交換、検討が行われているところであるが、改正民事訴訟法が完全施行されるフェーズ3が近づきつつあることから、高裁において、これまでに行われてきた検討結果の取りまとめを行うなど、デジタル化後の事務フローの標準化のための検討等が行われていると承知している。最高裁においても必要な支援を行っていくこととしている。 書記官フォーラムは、デジタル化後の適正迅速な裁判を実現するために、書記官がどのような事務を行う必要があるか、どのような事務を行うことが可能か、どのような事務を行うことを通じて、どのような役割を果たしていくべきかといったことについて、活発に議論を行い、検討を深めていくことも有用と思われることから、全国地裁本庁民事部の主任書記官や書記官に参加してもらい、高裁の垣根を超えたグループに分けて意見交換を実施する取組である。これまでに、フェーズ1における書記官事務をテーマに取り上げ、Teamsを活用した書記官の事件関与等について意見交換を行ったところである。書記官フォーラムの参加者が、フォーラムでの意見交換の結果等も踏まえて、各部・各庁における検討や意見交換に積極的に参加してもらうことによって、各部・各庁での議論や検討が更に充実したものとなることが期待される。</p>
27		<p>○ 「e 法廷」と現在使用しているウェブ会議アプリ（Teams）との関連性を明らかにすること。</p>	<p>【「e 法廷」と現在使用しているウェブ会議アプリ（Teams）との関連性】 現在のウェブ会議の運用においては、ウェブ会議アプリケーションとして、Microsoft 社のTeamsが利用されている。将来的に、「e 法廷」を含む「3つのe」を実現するためのTreeeS構想においても、「e 法廷」については、裁判所で独自のウェブ会議システムを開発するのではなく、社会的に広く使用されているウェブ会議アプリケーションを利用する方向で検討を進めている。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
28	【NAVIUS】 ○ 今後のNAVIUSの運用等について明らかにすること。	【今後のNAVIUS展開】 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TreeeS構想の中で、全面デジタル化実現に向けた環境整備を段階的に進めていくためにRootSの開発を行うことを踏まえ、NAVIUSの第3次開発については中止することとしたところであり、RootSの導入により、簡裁民事におけるNAVIUSの運用は終了することになる。	
29	【府省共通システム関係】 ○ 府省共通システム（①人・給システム、②ELGA、③EASY、④SEABIS）について、所管部署や事務処理担当者など、ユーザー別のマニュアルを整備して負担軽減をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。⑤また、障害等が発生した場合は、最高裁において必要な情報の収集に努め、利用する職員に対して迅速に情報提供を行うこと。	【府省共通システム（①人・給システム②ELGA③EASY④SEABIS）にかかる負担軽減】 各システムについては、次のとおりであり、今後も職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化に努めていきたい。 【①人・給システムの運用等について】 従前回答のとおりであるが、令和5年分の年末調整手続からは、人・給システムの届出申請機能を利用して一部の年末調整申告を行っているところである。 (従前回答) 人・給システムの運用について、令和3年9月の本番稼働開始以降、特段の問題は生じておらず、安定的に運用されていると認識している。引き続き、他の府省共通システムとの連携等も含めて各職場での事務処理等に支障が生じないよう努めていきたい。 また、事務の簡素化・効率化という観点からは、給与支給明細書及び異動に関する人事異動通知書等について、原則として、職員に対し、人・給システムを利用して電子交付を行っているところである。 なお、マニュアルについては、利用者のための裁判所用のマニュアルを整備し、制度改正等に応じ随時見直しを行っているところであるが、引き続き、各職場での事務処理等に支障が生じないよう努めていきたい。	

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

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

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
32		<p>【府省共通システム関係】</p> <p>○ 府省共通システム（①人・給システム、②ELGA、③EASY、④SEABIS）について、所管部署や事務処理担当者など、ユーザー別のマニュアルを整備して負担軽減をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。⑤また、障害等が発生した場合は、最高裁において必要な情報の収集に努め、利用する職員に対して迅速に情報提供を行うこと。</p>	<p>【④SEABISの運用等について】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>旅費等システムについては、導入にあたって、高裁の旅費事務担当者を対象とした説明会を、最高裁において開催し、説明会で用いた詳細な資料を電子データ化して高裁に送付するなどして、事務担当者の研鑽と執務資料の充実に努めてきた。</p> <p>また、平成29年度は、対象旅費の拡大に伴って、研修旅費や赴任旅費の裁判所版マニュアルのほか、ブラウザの設定、債主登録、決裁といった基本的な作業についても簡易なマニュアルを作成、配布するなどしている。</p> <p>なお、同システムは、旅行者が入力する箇所について、担当者が入力することもできる仕様となっており、どちらが入力するかは各庁の実情により異なることから、基本的には、最高裁において一律にユーザー別のマニュアルを作成することはなじまないと考えているところであるが、現場の要望を意識し、円滑な旅費事務に資する適切な環境整備に引き続き努めています。</p>
33		<p>【府省共通システム関係】</p> <p>○ 府省共通システム（①人・給システム、②ELGA、③EASY、④SEABIS）について、所管部署や事務処理担当者など、ユーザー別のマニュアルを整備して負担軽減をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。⑤また、障害等が発生した場合は、最高裁において必要な情報の収集に努め、利用する職員に対して迅速に情報提供を行うこと。</p>	<p>【府省共通システムに障害が発生した場合の対応】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今後も、システムの障害が発生した場合には、主管省庁からの指示等も踏まえ、関係部署等と連携しながら、できる限り業務への影響及び利用者の負担が少なくなるよう、適切に対応していきたい。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
34		<p>○ SEABIS（旅費等システム）について、出張者による操作が簡便なものとなるよう改修すること。また、旅費法改正の動きの中でSEABISの改修が行われることから、積極的に改修要望を伝えること。</p>	<p>★【SEABISの改修】 SEABISの操作については要望、意見等が多いところであり、旅費法改正に伴うSEABISの改修に当たっては、機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。</p>
35		<p>(更問) 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を操作する」との考え方をあらため、旅費事務担当者等が操作することを基本とすること。</p>	<p>(更問) ★【旅行者がSEABISを操作するとの考え方の変更】 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が、事務の合理化、効率化等の観点を踏まえ検討したいと考えている。</p>
36		<p>■ 裁判手続のデジタル化を見据え、「裁判手続等のデジタル化関係経費」をはじめとしたデジタル化関連予算の大幅増額を行うこと。</p>	<p>【裁判所のデジタル化予算】 従前回答のとおり (従前回答) 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が、J・NETポータルに掲載した「[REDACTED]」のとおり、令和5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向けては、最大限の努力を行いたいと考えている。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
37		<p>■ ①「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事件関係室（専用パソコン、大型モニター、通信機器、スピーカーなど、デジタル関連機器が備わったウェブ会議専用の準備手続室等）を全国に整備すること。②また、デジタル化やペーパーレス化をすすめていくために職員用タブレットを貸与・配布すること。</p>	<p>①【ウェブ会議等を定着させるために必要な環境整備】 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及びライセンス数の配布については、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、ウェブ会議を用いた口頭弁論の期日における手続等が可能となることや、今後、家庭裁判所におけるウェブ会議等の運用が全国に拡大する予定であること等を踏まえ、簡裁、家裁等の事件関係室への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>
38		<p>■ ①「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事件関係室（専用パソコン、大型モニター、通信機器、スピーカーなど、デジタル関連機器が備わったウェブ会議専用の準備手続室等）を全国に整備すること。②また、デジタル化やペーパーレス化をすすめていくために職員用タブレットを貸与・配布すること。</p>	<p>②【タブレット端末の整備】 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。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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
39		<p>(更問)</p> <p>東京家簡裁庁舎に整備した実証実験用の法廷（モデル法廷）の仕様を明らかにすること。また、デジタル化後の法廷および事件関係室のあり方（設備面）やディスプレイ等の整備（備品）など、最高裁としての考え方を示すこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>★【モデル法廷の仕様等】</p> <p>今回設置したモデル法廷には、様々な形態やバリエーションで実証実験が行えるよう、法壇として使用可能な移動式ステージや可動式の法卓、55型の大型モニターや各種サイズのディスプレイ、ウェブカメラといったOA機器を整備している（別紙「整備備品等一覧」を交付）。</p> <p>また、モデル法廷における実証実験の結果を踏まえ、デジタル化後の法廷および事件関係室のあり方やディスプレイ等の整備を検討し、説明できる段階になったら説明したい。</p>
40		<p>■ ①Microsoft365の導入を契機に「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。②また、新たなポータルサイトについては、職員の意見を反映させる仕組みを作り、更新も含めた運用・管理を行うこと。</p>	<p>★【①Microsoft365の導入による情報の集約と共有】</p> <p>令和5年10月に原則として全職員にMicrosoft365を導入し、そのファイル共有・情報共有機能（[]）を活用して、職員の利便性や自由度の高さも考慮した職員向けのポータルサイトを新たに構築した。このポータルサイトは、掲示板機能やデータベース機能等を使って、執務に関連する様々な情報や各種の執務資料・マニュアル等を整理して掲載し、職員が執務に必要な情報を簡易迅速に取得したり、有益な情報を裁判所全体で共有したりすることが可能とする目的に構築したものである。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
			<p>★ (問) M365のチーム、チャット、メール (go.jpとcourts.jp) の使い分けがわからず、職場が混乱しているようであるが、これらについてはどのように考えているのか。 (回答) Microsoft365が10月から全国導入されたところであるが、裁判所内部におけるコミュニケーションツールは、メールからTeamsのチームやチャットを中心としたものに移行していくことを想定しており、特に係や案件の単位で情報共有や管理がしやすいTeamsのチームを積極的に活用し、文書の管理の観点も考慮しながら、チームとチャットの使い分けをしてもらいたいと考えている。また、最高裁からのMicrosoft 365を用いた発信方法については、試行錯誤を重ねながら、発信する情報内容にふさわしい方法を考え、ポータルサイトやTeamsの活用も広げていくなど、順次、Microsoft365を活用したものに広げていきたいと考えている。 なお、メールについては、他府省庁や自治体との間のメールの送受信など、Microsoft 365 (courts.go.jp) のメールが利用できないといった特段の事情がなければ、同メール (courts.go.jp) を利用することを想定しており、順次移行されているものと承知している。</p> <p>★ (問) courts.go.jpを利用することを想定しているのであれば、最高裁において、その旨の周知をすべきではないか。 (回答) すでに「Microsoft365ユーザーズガイド(Ver.1.0)」等を通して、予定表の共有が可能なことやメーリングリストが配布リストに移行することから順次M365メール (courts.go.jp) への移行を推奨しているところであるが、引き続き周知を行っていきたい。</p> <p>★ (問) Microsoft365上で利用できるウェブ版のワードとエクセルについては、マクロが使用できない等の制約があることから、オフィス版のワードとエクセルが基本のものと整理した上で、オフィス版を将来にわたって使用できることにすること。 (回答) ワードやエクセル等のファイルはブラウザやTeamsアプリ上で閲覧や編集が可能であるが、職員端末にインストールされているワードやエクセル等で閲覧や編集を行った場合と比べると、レイアウトが異なって見えたりする場合もあることから、そのような場合にはファイルをダウンロードして閲覧や編集を行うなどしてもらいたいと考えており、いずれかが「基本のもの」というように整理するようなものではない。なお、職員端末にインストールされているワードやエクセル等を廃止する予定はない。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
			<p>★ (問) Microsoft365や裁判手続デジタル化後のシステムが支障なく操作できるようなスペックのパソコンを整備すること。 (回答) 今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタルインフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えている。個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。</p> <p>★ (問) 民事部裁判官室に新規整備された端末の一部で不具合が発生していると聞いているが、原因は何か。同様の端末をさらに多くの庁や一般職にも整備する予定か。 (回答) 不具合発生の原因は現在調査中である。不具合の解消方法が判明した場合には、速やかに周知を行う予定である。同様の端末を更に多くの庁や一般職に整備するかどうかについては、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>
41		■ ①Microsoft365の導入を契機に「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。②また、新たなポータルサイトについては、職員の意見を反映させる仕組みを作り、更新も含めた運用・管理を行うこと。	<p>★【②新ポータルサイトに職員の意見を反映させる仕組み作り】 新たなポータルサイトについては職員と共に作っていきたいと考えており、職員の意見・要望を述べやすいように、先日、[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たところである。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検討していきたい。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
42		<p>■ 「通信環境の基盤整備」にむけて、サーバーの容量の増加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。とりわけ、管内支部等のIT情報基盤を抜本的に強化すること。また、既存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、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、本年11月から全拠点のうち9割近くの拠点で増速するなど、予測される通信量に対応可能な通信速度となるよう整備を行った。</p> <p>おって、今年度は全拠点の庁内ネットワーク環境の調査を実施しており、当該調査の結果等を踏まえ、各拠点のネットワーク環境の最適化に向けた検討を進めていきたいと考えている。</p>
43		<p>(更問) 庁舎内にWi-Fi環境を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【Wi-Fi環境の整備】</p> <p>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、本年3月20日から、最高裁内的一部の執務室等において、J・NET回線に無線LANで接続できる環境を構築して検証を行っており、下級裁等への展開の可否や時期などについては、同検証結果も踏まえて今後検討していきたい。</p> <p>おって、今年度中に最高裁内において無線LANの検証範囲を拡大することを検討していたが、調達手続が不調となり、実施を見送ることになった。今後については、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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
44		<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>【ログアウトの運用】 従前回答のとおりである。なお、MINTASからの改善点や開発にあたっての全体的な考え方、画面イメージの一部を簡潔にまとめた「[]画面イメージお知らせの概要」でお知らせしたとおり、[]については自動ログアウト時間はMINTASよりも大幅に長くする予定である。 (従前回答) 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>
45	6 労働基本権の確立について	<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聴くなど、適切かつ誠実に対応していくたい。</p>
46	12 旅費・庁費などの予算の増額について	<p>■ 旅費法の改正にむけて、全司法と誠実に対応するとともに、全司法の意見を踏まえて財務省等に意見すること。また、具体化にあたっては全司法の意見を聞くこと。</p>	<p>【旅費全般】 旅費法の改正は、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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
47		<p>(更問)</p> <p>旅費法の改正にむけて、これまでの間に、財務省等に対してどのような意見を出したのか明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>★【旅費法改正に関する裁判所の意見】</p> <p>旅費法の改正に向けて、職員団体から意見、要望等があった内国の鉄道旅行の急行料金の距離規定の廃止、宿泊料の実費支給化等のほか、日額旅費を廃止し普通旅費化、自宅発の旅費計算の明文化等の意見を出しており、旅費法の改正案にも反映されたものと考えている。</p>
48		<p>(更問)</p> <p>旅費法の改正にむけて、次の点について、全司法の主張を踏まえ財務省等に意見すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 旅費の計算原則について、時間コストや公務の円滑な運営の観点からの利便性、大都市部での交通手段の多様化といった事情等を考慮し、柔軟に経路を選択できるようにすること。 ・ また、「各庁の長による減額調整」は廃止すること。 ・ 特急料金について、距離による制限を廃止すること。また、特急料金を支払ったことを証明する証拠書類をはじめ、証拠書類の提出を要しない取扱いとすること。 ・ 車賃について、原則として自動車運転手の退職後後補充を行わない方針のもとで、公共交通機関が利用できない地域または公共交通機関が存続している場合においても便数が少ない地域が広がっていることを踏まえ、タクシーの利用制限を大幅に緩和し、柔軟な利用を認めること。また、タクシーの利用を必要とする疎明資料の提出は不要とすること。 	<p>(更問)</p> <p>【全司法の主張を踏まえた財務省等への意見】</p> <p>繰り返しになるが、旅費法の改正は、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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
		<ul style="list-style-type: none"> 宿泊料について、実費支給を原則とし、地域や時期等により宿泊料が大きく変動することを踏まえ、実費支給の上限は設けないこと。 移転料について、異動を命じられたことにより転居を要することとなったという経緯をふまえ、上限容量や対象外経費は設けないこと。 また、複数業者による相見積もりは2社とし、見積書の作成を拒否された業者も1社としてカウントすること。 着後手当について、日数の制限を設けないこと。 日額旅費が廃止される見込みであることを踏まえ、長期研修時に支給される旅費がどうなるのか明らかにすること。 	
49		<p>■ 消耗品費、光熱水料、雑役務費、通信運搬費などの一般庁費を大幅に増額すること。</p>	<p>【一般庁費等】 従前回答のとおり (従前回答) これまで必要な予算を確保してきたところであり、今後も引き続き確保するよう努力していきたい。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
50		<p>○ 司法サービスが低下することのないよう、庁舎維持管理等経費（清掃費、エレベーター等の保守料、警備費など）を大幅に増額すること。</p>	<p>【一般庁費等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>庁舎維持管理等経費については、実績等を勘案し各庁の実情に応じて予算を示達しており、所要の手当をしているが、同時に不要不急のものについては節減のお願いをしているところもあり、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>
51		<p>○ 物価高騰に伴い、光熱水料の支出が増加している実態を踏まえ、価格の上昇に伴う支出増加に対応できるよう、必要な予算は年度途中であっても各庁に配賦すること。</p>	<p>【必要な予算の追加配賦】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>令和5年度当初予算の光熱水料は、前年度当初予算比約1.54倍を確保しており、各庁で必要な予算は適時に確保されるものと考えている。</p>
52	13 休暇・休業・次世代育成支援対策等について	<p>■ 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」（第2期計画）を実効性あるものとするため、職員の意識改革のみにとどまらず、ワークライフバランスを実現できる人的態勢の整備を行うこと。</p>	<p>【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>今後、男女を問わず、育児や介護等の家庭事情を有する職員がより一層増加することが見込まれる中、個々の職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、活力ある生産性の高い職場とすることで、組織全体としてのパフォーマンスを向上させていくためには、超過勤務削減に止まらず、職場全体における働き方改革を進めていくことが重要であると考えている。これまで発行した [REDACTED] 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 [REDACTED] 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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
53		<p>■ ①両立支援制度を誰もが気兼ねなく利用できる職場環境の整備を行うこと。②また、両立支援制度について、理解を深めるための方策を講じること。</p>	<p>★①【気兼ねなく制度を利用できる職場環境の整備】</p> <p>従前回答のとおり。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、男性職員の育児に伴う休暇・休業等取得計画書に関する資料なども掲載しているところであり、引き続きその充実を図るなどして両立支援制度をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>両立支援制度の各種制度を取得しやすい環境作りは、適切な公務運営を確保しつつ、家庭生活と両立するための環境整備として重要であり、行動計画においても、促進すべき取組の一つと位置づけられているところであり、今後とも管理職員をはじめとする職員の意識啓発を進め、職場全体で業務の見直しをすることにより、両立支援制度をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>
54		<p>■ ①両立支援制度を誰もが気兼ねなく利用できる職場環境の整備を行うこと。②また、両立支援制度について、理解を深めるための方策を講じること。</p>	<p>★②【両立支援対策について理解を深めるための方策】</p> <p>従前回答のとおりであるが、courtsポータルの[]、ワークライフバランスページを充実して、職員の理解を深めていきたいと考えている。</p> <p>(従前回答)</p> <p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（「女性活躍推進法」）に基づく裁判所特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定されたものであり、その目的や取組内容については、第2期も含め、策定時に全ての裁判官・職員に対して周知しているところである。</p> <p>今後も、行動計画に基づく取組の実施状況を年1回公表するとともに、幹部職員から取組の重要性等について明確なメッセージを継続的に発出していきたいと考えている。</p> <p>なお、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現に向け、令和2年度から、毎年、積極的な取組を促す契機となるような効果的な取組を集中的に実施する期間として「働き方改革推進強化月間」を設け、職場における働き方改革に向けた各種取組を推進することとしたものであるが、今後もこのような取組を通じて、行動計画に対する職員の理解を深めていきたいと考えている。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
55		○ 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>【休暇を取得しやすい環境作り】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
56		《調査事項》 ☆ 育児時間を新たに取得した職員数（職種別、2022.4～2023.3）	<p>【育児時間を新たに取得した職員数（職種別）】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>
57		《調査事項》 ☆ 育児休業を新たに取得した職員数（職種別、2022.4～2023.3）	<p>【育児休業を新たに取得した職員数（職種別）】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>
58		《調査事項》 ☆ 育児短時間勤務取得者数（職種別、2022.4～2023.3）	<p>【育児短時間勤務取得者数（職種別）】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
59		《調査事項》 ☆ 任期付短時間勤務職員（並立任用を含む）の確保状況（2022.4～2023.3）	【任期付短時間勤務職員の確保・並立任用の状況】 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間、任期付短時間勤務職員（並立任用含む。）を任用した事例はない。
60		《調査事項》 ☆ 介護休暇を取得した職員数（職種別、2022.4～2023.3）	【介護休暇を取得した職員数】 作業が整い次第回答することとしたい。
61		《調査事項》 ☆ 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、2022.4～2023.3）	【育児又は介護のための早出遅出勤務の取得状況】 作業が整い次第回答することとしたい。
62		■ 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。	【育児休業の代替要員】 従前回答のとおり (従前回答) 育児休業を取得した職員の業務を処理するための手当の必要性はあるものと考えており、これまで代替要員の確保や育休正規補充に努めてきたところである。 今後とも、育児休業期間中の業務が円滑に遂行されるよう、その手當に努めていきたいと考えている。

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
63		<p>○ 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>【代替要員が確保できない場合の職場説明及び適切な事務処理態勢の構築】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまで、各庁においては、代替要員の確保に向けて努めてきていると認識しているが、代替要員を確保することが困難な場合には、各庁において事務分担や事務処理態勢の見直しを行うなど、適切に対応しているものと認識している。事務処理態勢の変更に当たっては、職員の理解と協力が必要であることから、これまで同様、丁寧に説明するよう下級裁を指導していただきたい。</p>
64		<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、管理職が適切に対応するよう幹部職員が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】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>育児短時間勤務や育児時間などの制度を利用している職員に対しては、家庭において責任を果たすことができるよう、原則として時間外勤務を命じないこととされており、そのためにも勤務時間内に適切に事務処理ができるよう、事務分担の見直しなどの配慮が必要かつ重要であることから、下級裁に対しては、これまで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ただきたい。</p>
65		<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、管理職が適切に対応するよう幹部職員が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】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各庁の幹部職員に対しては、制度利用に係る管理職員の意識啓発や管理職員による職場環境の整備等に向けた取組をサポートするよう指導してきており、このサポートの一環として、幹部職員自身も各職場の実情に目配りを行い、必要に応じて、調整を行うなどもしているものと考えている。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
66		<p>○ 育児休業や育児短時間勤務を利用する職員については、事務分担の見直しなど、短縮後の勤務時間を踏まえた業務量の調整を確実に行うこと。</p>	<p>【育児時間等の職員の業務量の調整】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>育児短時間勤務や育児時間などの制度の利用に伴う事務分担の見直しなどの配慮に当たっては、管理職員が主導して他の職員の業務分担を含めた調整をしたり、業務の実施方法について工夫したりすること等を行っているものと認識している。</p>
67		<p>(更問)</p> <p>育児時間や育児短時間勤務の利用を取り消して勤務している実態があることを把握しているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【制度利用者の勤務実態の把握】</p> <p>先に述べたとおり、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。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引き続き指導していきたい。</p>
68		<p>○ 育児時間や育児短時間勤務の利用に伴う業務量の調整にあたっては、周りの職員の理解が不可欠であることから、管理職の責任において、当該職員が給与減額となっていることをはじめ、制度の趣旨を丁寧に説明して周りの職員からの理解を得ること。</p>	<p>【育児時間等の制度周知及び制度を利用しやすい職場環境づくり】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも管理職員に対しては、職場において、周囲の職員に対し、仕事と生活の両立支援の諸制度の重要性などを説明してその理解と協力を求めるようにし、協力態勢等を決める際にも職場内でよく話し合うよう指導してきているところであり、今後も引き続き、育児短時間勤務や育児時間などの制度を利用しやすい職場環境作りに努めていきたい。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
69		<p>(更問)</p> <p>現有人員のままで事務分担を見直す場合は、協力を申し出た職員に対して人事評価で適切に評価（加点評価）するなど、人事評価も活用しながら周りの職員への理解を求ること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【職員の業務を分担した職員への人事評価上の加点】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>裁判所においては、効率的な業務運営に向けてとられた行動や事務の合理化、効率化に向けた取組について、また、例えば、子の出生が見込まれる職員が育児に伴う休暇・休業等を取得するに当たって、当該職員の業務を分担したり、業務の実施方法について工夫したりする等により、業務の円滑な遂行に貢献するなどした職員について、これまでも適切に評価してきたところであるが、より適切に人事評価に反映されるようにするため、「評価における着眼点（管理職員用）」及び「評価における着眼点（管理職員以外の職員用）」を改訂し、上記のような貢献等を職務全般に関する客観的事実として人事評価において考慮されることを明記するなどしてきたところであり、引き続き適切な人事評価の運用に努めていきたい。</p>
70		<p>(更問)</p> <p>育児時間や育児短時間勤務を利用している職員の業務量調整が行われていないという事例が減らないどころか、むしろ増えている状況にあることから、給与減額分の業務量調整を確実に行うよう下級裁をあらためて指導すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【制度利用している職員の業務量調整】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>先に述べたとおり、育児短時間勤務や育児時間などの制度の利用に伴う事務分担の見直しなどの配慮に当たっては、管理職員が主導して他の職員の業務分担を含めた調整をしたり、業務の実施方法について工夫したりすること等を行っているものと認識している。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
71		<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」の視聴を案内したほか、ハラスメント防止週間の取組の中でも不妊治療に関する言動について理解を深めてもらえるよう工夫を行っており、引き続き取得しやすい環境整備のための取組を行っていきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>出生サポート休暇については、「裁判所職員のための両立支援制度ハンドブック」として出生サポート休暇編を令和3年12月に発出し、職員周知を行ったところである。また、出生サポート休暇については、不妊治療自体が、プライバシーに関わることであるため、承認権者はもとより、勤務時間管理員や休暇処理業務担当者において、休暇簿の管理をはじめ職員のプライバシーが保護されるよう各庁の実情に応じて配慮する必要があることは、下級裁にも伝えているところである。今後も、必要な職員が出生サポート休暇を取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>
72		<p>○ 新型コロナウイルスを含めた感染症に対応できる休暇等を新設するとともに、出勤後も含めた子等の世話ををする際にも取得できるようにすること。</p>	<p>【感染症に関する休暇制度の新設】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、制度的な問題については、最高裁としては公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は機会を捉えて人事院に伝わるようにしたい。</p>
73		<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</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、制度的な問題については、最高裁としては公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は機会を捉えて人事院に伝わるようにしたい。</p>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
74	14 男女平等・母性保護等について	《調査事項》 ☆ 女性職員の比率（職種別、ポスト別、7/1現在）	【女性職員の比率（職種別・ポスト別）】 作業が整い次第回答することしたい。
75		■ 「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。当面、下級裁の課長、最高裁の課長補佐相当職以上の女性登用をすすめること。	【数値目標達成に向けた実効性ある方策】 従前回答のとおり (従前回答) 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、その結果、上位官職に占める女性職員の割合は、平成29年度から令和4年度まで概ね上昇を続けており、女性職員の登用は着実に進んでいるものと考えているが、行動計画における令和7年度までの数値目標に達するよう、今後も引き続き、研修等の様々な機会を通じて幹部職員から取組の重要性等について職員の意識啓発に努めるほか、職場全体における働き方改革を進めていくなど、女性職員の活躍の推進に向けた取組を進めていきたい。
76		○ 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。	★【登用姿勢、女性職員の登用拡大に向けた具体的な方策】 従前回答のとおりであるが、具体的には、各種研修の機会や courts ポータルの [] 、ワークライフバランスページ掲載の [] 等を通じての職員の意識啓発や、適材適所の任用配置という観点を踏まえた上で、職員の家庭事情に配慮した異動の実施に引き続き努めるとともに、女性職員のキャリア形成等に関する悩みについての相談窓口の運用や周知、管理職業務の見直しと管理職に対するサポート態勢の充実を図るなどの勤務環境の整備等、各高裁の実情に応じて、女性職員の登用拡大に努めているところである。 (従前回答) 役職段階別に占める女性割合については、女性職員の在職状況、これまでの取組の実施状況や数値目標の達成状況等を踏まえ、行動計画においても数値目標を設定したところであり、引き続き、女性職員の活躍の推進に向けた取組を進めていきたい。

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
77		<p>○ 職員の登用にあたっては、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>
78		<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な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、こ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>
79		<p>■ 母性保護の諸権利について、職員への周知・徹底をはかるとともに、母性保護の諸権利が気兼ねなく行使できるよう、人員の確保や職場の環境整備を行うこと。</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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
80		<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きているとおり、女性職員の働きやすい職場環境作りには配慮してきているところであり、下級裁においても女性職員が母性保護のための諸権利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>
81		<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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
82		<p>○ 女性の健康問題に関わる研修の実施や知識付与のとりくみを行うこと。</p>	<p>【女性の健康問題に関わる研修の実施等】 従前回答のとおり (従前回答) 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いる。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たい。</p>
83	15 宿日直等について	<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実現すること。</p>	<p>【宿日直制度の見直しに関する検討状況（令状センター構想等）】 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おり、また、令和4年3月に「刑事手続における情報通信技術の活用に関する検討会」（刑事手続IT化検討会）が取りまとめた報告書、及び、法制審議会（情報通信技術関係）部会の調査審議の状況等も踏まえながら、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考えている。 (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きているが、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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
84		○ 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>【刑事手続のデジタル化にむけたシステムの開発状況】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>最高裁においては、令和4年度、民間業者による技術支援（いわゆるコンサルティング）を受け、刑事手続デジタル化の構想策定を進めた。令和5年度は、引き続き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ている。</p>
85		■ 管内支部の宿日直を廃止し、時間外の令状事務は本庁に集約すること。当面、連絡員体制は速やかに廃止し、時間外の令状事務は近隣の宿日直実施庁が担当すること。	<p>【小規模庁の負担軽減対策】</p> <p>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> <p>管内支部においては、各庁の実情に応じた職員の負担軽減の工夫や健康管理の面からの配慮などが行われていると認識しており、当直員の人数、令状等の事件処理状況、庁舎の規模等は庁ごとに様々であることから、宿日直の業務については、基本的には各庁において、こうした宿日直の実態を踏まえて、職員の負担感や健康管理に十分配慮された態勢で行われていると考えている。</p>
86		(更問) 宿日直および連絡員体制の廃止、時間外の令状事務の本庁集約については、下級裁当局の希望を尊重し、最高裁として廃止または本庁集約にむけた支援を行うこと。	<p>(更問)</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>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>

令和5年秋年期第3回人事局総務課長交渉

番号	大項目	追及	回答
87		<input type="radio"/> 年末年始の宿日直廃止庁を拡大すること。	<p>【年末年始における宿日直の廃止】 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>
88		<input type="radio"/> ①裁判官の泊まり込みや②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>①【裁判官の泊まり込み態勢の拡大】 従前回答のとおり (従前回答) 裁判官の泊まり込み令状処理態勢は、支部の宿直の廃止に伴い本庁等の令状事件数が増加したこと、裁判所近隣に居住する裁判官の減少により令状担当裁判官数が不足したことに対応するために、各庁で工夫されている方策の一つである。令状請求から発付までの時間が短縮されるので、警察等関係機関の理解も得られていると認識している。 ただ、この態勢を実施するに当たっては、裁判官の日中の執務への影響、健康面への影響、裁判官宿泊設備の計画内容・利用頻度等といった観点から慎重に検討をする必要があるので、この態勢をとるには、夜間の令状事件数・請求頻度、対象裁判官数等から生じる一定の制約があると考えている。</p>
89		<input type="radio"/> ①裁判官の泊まり込みや②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>②【裁判官登庁処理の拡大】 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>

整備備品等一覧

番号	名 称	品 番	数 量	単 位	製 造 業 者
	会議設備				
	【Webカメラ】				
1	デジタルビデオカメラ	FDR-AX45A/B	3	台	SONY
2	リモートカメラ	AW-HE20K	1	台	パナソニック
3	HDMIケーブル (5m)	DH-HD21E50BK	4	本	エレコム
4	HDMI送信器	VGA-EXHDLT	2	台	サンワサプライ
5	延長用LANケーブル	KB-T6POE-20BK	2	本	サンワサプライ
6	HDMIマイクロケーブル (1m)	KM-HD23-10K	3	m	サンワサプライ
7	360° Webカメラ	RICOH Meeting 360 V1	1	台	リコー
	【USBエクステンダー】				
8	USB2.0エクステンダー	USB-EXSET3	4	台	サンワサプライ
9	延長用LANケーブル (5m)	KB-T6POE-05	2	本	サンワサプライ
10	延長用LANケーブル (10m)	KB-T6POE-10	2	本	サンワサプライ
11	延長用LANケーブル (20m)	KB-T6POE-20	1	本	サンワサプライ
	【ビデオキャプチャーボード】				
12	HDMI to USBビデオキャプチャー	UC1218	3	台	エーディテクノ
13	HDMI to USBビデオキャプチャー	USB-CVDK8	1	台	サンワサプライ
	14 三脚	N635III	3	台	Velbon
15	高伸長三脚	Bi Rod 6C-4500 +専用三脚セット	1	式	ルミカ
	【ディスプレイ】				
16	10.1型液晶ディスプレイ	LCD1017	2	台	エーディテクノ
17	保護フィルム	1017FLM	2	枚	エーディテクノ
18	13.3型液晶ディスプレイ	LCD1331	3	台	エーディテクノ
19	小型モニタースタンド	STD 003	3	台	エーディテクノ
20	保護フィルム	1331FLM	3	枚	エーディテクノ
21	17.3型液晶ディスプレイ	LCD1730	1	台	エーディテクノ
22	24.1型液晶ディスプレイ	EV2490-BK	2	台	EIZO
23	HDMIケーブル (5m)	DH-HD21E50BK	5	本	エレコム
24	光ファイバーHDMIケーブル(10m)	AHS-010M	2	本	エーディテクノ
25	映像ミキサー	400-MEDI038	1	台	サンワサプライ
	【55型モニター】				
26	55型液晶ディスプレイ	LCD-ME551	2	台	NEC
27	ディスプレイスタンド	NaPS-BH55	2	台	共栄商事
28	光ファイバーHDMIケーブル(10m)	AHS-010M	2	本	エーディテクノ

整備備品等一覧

番号	名 称	品 番	数量	単位	製造業者
【スイッチャー (DP系統)】					
29	ビデオスイッチャー	V-1HD+	1	台	ローランド
	USBキャプチャー	UVC-01	1	台	ローランド
30	ビデオスイッチャー	SW-UHD41UVC	2	台	サンワサプライ
31	分配器	HUS-0108E	3	台	エーティテクノ
32	HDMIケーブル (1m)	KM-HD20-10	12	本	サンワサプライ
33	ワイヤレスHDMI ドングルレシーバー	JVAW56	2	台	j5create
34	Lightning - Digital AVアダプタ	MD826AM/A	1	台	Apple
35	USB-C to Lightning Cable (2m)	MQGH2ZA/A	1	本	Apple
36	20W USB-C電源アダプタ	MHJA3AM/A	1	個	Apple
37	TypeC-HDMI変換アダプタ	AD-ALCHDR01	1	台	サンワサプライ
38	ミニDisplayPort-HDMI変換アダプタ	AD-MDPHDR01	1	台	サンワサプライ
39	HDMI変換アダプタ ミニ&マイクロHDMI	AD-HD11MMC	1	個	サンワサプライ
40	VGA信号HDMI変換コンバーター	VGA-CVHD2	1	台	サンワサプライ
41	コンポジット信号HDMI変換コンバータ	VGA-CVHD4	1	台	サンワサプライ
【マイクケーブル等】					
42	キャノンケーブル (5m)	ATL458A/5.0	5	本	オーディオテクニカ
43	キャノンケーブル (3m)	ATL458A/3.0	4	本	オーディオテクニカ
44	オーディオ変換ケーブル (3m)	AT561A/3.0	2	本	オーディオテクニカ
45	オーディオ変換ケーブル (1.5m)	AT561A/1.5	2	本	オーディオテクニカ
46	オーディオ延長ケーブル (3m)	CN-1633G	2	本	JVCケンウッド
47	変換アダプタ	NA2MPMF	2	個	ノイトリック
48	変換アダプタ	NA2FPMF	2	個	ノイトリック
49	変換アダプタ	NA2MPMF	2	個	ノイトリック
50	変換アダプタ	NA2MPMM	2	個	ノイトリック
51	オーディオインターフェース	Q-M-1010AI	2	台	TOA
【ワイヤレスマイク】					
52	2chワイヤレスシステム	ATW-1311	1	式	オーディオテクニカ
53	マイクロフォンタイプトランスマッター	ATW-T1002J	2	台	オーディオテクニカ
54	キャノン変換ケーブル	ATL417A/3.0	2	本	オーディオテクニカ
【可搬式スピーカーマイクシステム】					
55	マイクスピーカーシステム	YVC-1000	1	台	ヤマハ
56	拡張マイク	YVC-MIC1000EX	4	台	ヤマハ
57	YVC-1000収納ケース (5台用)		1	台	ヤマコー
58	ファンタム電源	AT8541	1	台	オーディオテクニカ
59	ACアダプタ	AD-SA1508ABA	1	台	オーディオテクニカ
60	サワンド接続コード		1	本	
【ミキサ付属品】					
61	ミキサ接続ケーブル		2	本	