

(人ろ-20-B)

平成25年12月4日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局給与課長 朝 倉 佳 秀

事 務 連 絡

平成25年秋年期人事局長交渉(12月3日(火)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。

平成26年秋年期人事局長交渉(速報版)

番号	大項目	中項目	小項目	回答
1	1 人員について	<p>(1) 2014年度予算要求においては、「司法の容量拡大」の具体化、新たな制度や各種事件の増加等に対応できる裁判所の人的充実をはかるために必要な各職種の人員要求を行うこと。</p> <p>(2) 2014年度予算における各職種の人員については、公正・迅速な事件処理に必要な人員の確保と、司法に対する国民の期待に応えられる人的充実をはかり、恒常化している残業や持ち帰り仕事を解消し、職員の健康保持及び職員の年次休暇、生理休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業等の権利行使の保障のために、引き続き努力すること。</p>	<p>◎ 2014年度予算における各職種の増員については、公正・迅速な事件処理に必要な人員の確保、恒常化している残業や持ち帰り仕事の解消、職員の年次休暇、生理休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業等の権利行使の保障及び職員の健康保持にも十分に配慮して行うこと。 (個別要求)</p> <p>◎ 書記官の大幅な増員を行うこと。 ※ 次年度概算要求における書記官増員要求数の満額査定に向け、努力すること。</p> <p>◎ 複雑・困難化している各種事件(労働審判、行政、民事、家事)に対応するため、必要な人員の確保を行うこと。</p> <p>◎ 後見監督事件が増加している家事部門など繁忙部署に対する人的手当を行うこと。 ※ 家裁の繁忙状況に対する認識と、来年度の家裁への人的手当についての考えを明らかにすること。</p> <p>◎ 事務局部門について、必要な人員の手当をはかること。 ※ 庁舎新営や耐震改修により繁忙となっている会計課について、必要な人的手当を行うこと。</p>	<p>【増員全般の基本姿勢】 国家公務員の定員については、非常に深刻な国の財政状況を反映し、平成22年度から平成26年度までの5年間に平成21年度末定員の10パーセント以上を合理化すると政府の方針の下、極めて厳しい状況になっており、近時の裁判所の事件数の動向を踏まえると、増員要求に対して、これまで以上に厳しい折衝を強いられていることは、給与課長が説明したとおりである。</p> <p>◎ 裁判所としては、司法制度改革に伴う法制度の枠組みが完成し、既に実施、運用の段階に入っているところであり、国民の司法に対する期待に応えるため、裁判部の充実強化を図り、国民の負託に応えていく裁判を実現する必要があることや、各庁の事件処理状況等を詳細に説明し、増員要求及び振替要求について、財政当局の理解を得るべく、あらゆる手を尽くして最大限の努力を行っているところである。</p> <p>しかし、東日本大震災の復興対策などで国の財政状況が逼迫している中、政府においては、総人件費改革を強力に進めるため、平成26年度の増員要求については、東日本大震災からの復興関連など時限のもの等を除き、合理化要求と増員要求の差引きが政府全体でゼロ以下となるよう厳しく抑制された前年度要求数を相当程度下回るよう更に厳しく抑制することとされているなど、財政当局との折衝はこれまでになく極めて厳しいものとなっている。</p>
				<p>【書記官の大幅な増員】 従前回答のとおり (従前回答) 書記官の増員については、給与課長が回答したとおりであり、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ところである。しかしながら、先に述べたような、裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる厳しい情勢や事件数の動向等を踏まえると、平成26年度の増員をめぐる財政当局との折衝はこれまで以上に厳しくなるものと考えている。</p>
				<p>【複雑困難化・専門化している各種事件(地裁判訴事件、行政事件、労働審判事件、家事部門)に対応するための人員確保】 従前回答のとおり (従前回答) 給与課長が回答したとおり、各庁各部署の人員配置については、事件数の動向のみならず、当該部署の事務処理状況等の種々の要素を総合的に考慮する必要がある。地裁判訴事件については複雑困難な事件が増加している中で事務処理状況等について注視していく一方で、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の事務処理状況等の種々の要素を考慮して、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必要があると考えている。</p> <p>一方、家事事件が引き続き増加していることは認識しており、これまでも繁忙な庁に対して、書記官、家裁調査官の増配置を行ってきたところである。また、行政事件や労働審判事件についても、先に述べたような要素を考慮して人的態勢について整備されていると認識している。いずれにしても、今後とも、事件数の動向や事務処理状況等を踏まえながら、適正な人員配置に努めていきたい。</p>

【繁忙部署に対する人的手当・人員シフト】
 給与課長が回答したとおり、家事事件が引き続き増加していることは認識しており、これまでも繁忙な庁に対して、書記官、家裁調査官の増配置を行ったところである。
 各庁各部署の人員配置は、事件数の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常に見直されるべきものであり、厳しい財政事情にあつて、特に国家公務員の定員の10パーセント以上の削減という政府方針の下で、裁判部門の充実を図るための増員要求について国民の理解を得るためには、こうした人員配置の見直し等の内部努力が必要不可欠であることを理解してもらいたい。

【事務局部門への人員の手当】
 給与課長が回答したとおり、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等を踏まえて検討しているところであるが、一般的には、これまでも述べているとおり、事務局部門については事務処理の簡素化、効率化が図りやすい部門であるところから、第一次的にはこうした事務の簡素化、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。

2 2 賃金改善等について

(1) 給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置を直ちに廃止すること
 (2) 55歳を超える職員に給与抑制措置を廃止すること。また、高齢層の昇格、昇給制度の改悪など年齢による給与抑制措置などの差別を行わないこと。

◎ 「給与改定・臨時特例法」に基づく給与減額措置を直ちに廃止し、賃金の早期回復をはかること。
 ◎ 55歳を超える職員に給与減額措置を廃止するとともに、高齢者など、昇格、昇給制度の改悪など、年齢による給与抑制措置などの差別を行わないこと。
 ◎ 13年人事院報告で触れられた「給与制度の総合的見直し」については、国公労連・全司法との交渉に基づく合意のもとで検討すること。

【賃金全般】
 給与課長が回答したとおりであるが、最高裁としては、「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく減額措置の適否といった問題について意見を述べるべき立場にないことはこれまでも説明してきているとおりである。
 しかし、同法に基づく減額措置が職員の生活に与えた影響には厳しいものがあることは十分認識しており、最高裁としても、職員の人事行政を所掌する立場から、職員の生活が少しでも改善されることを常に望んでいるところである。
 なお、11月15日に、平成25年度の給与改定は行わないこと及び「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく減額措置については同法の規定のとおり平成26年3月31日をもって終了することを内容とする閣議決定がされたところである。
 いずれにしても、職員及び職員団体が、生計費の維持、確保という観点から、賃上げに向けた強い要望を持っていることは認識しており、関係機関に、採り得る可能な範囲で、必要な時期に、必要に応じた対応をとっていきたいと考えている。

【年齢による給与抑制措置等の差別】
 給与課長が回答したとおりであるが、55歳を超える職員の給与抑制措置に関し、昇格については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額増加額を縮減するよう昇格後の号俸が平成25年1月1日から見直されており、昇給については、勤務成績が標準（昇給区分C）の場合には昇給しないこととする改正給与法が平成26年1月1日に施行される予定である。
 最高裁としては、これらが職員の生活に大きな影響を与える問題であることは十分認識しているところであるが、国家公務員全体の問題であつて、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。
 職員団体の要望は、関係機関に伝わるようにしたい。
 なお、11月15日に、50歳代後半層の官民の給与差を念頭に置いた高齢層職員の給与構造の見直しなどの給与体系の抜本的改革に取り組み、平成26年度中から実施に移すこととし、そのための具体的措置を取りまとめるよう人事院に対し要請する旨の閣議決定がされたところである。

り、裁判所としては、人事院における検討の状況を注視していきたい。

【給与制度の総合的見直し】

給与課長が回答したとおりであるが、本年の人事院による報告において、民間の組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与といった点を中心に、給与制度の在り方について検討を進め、給与減額支給措置終了後、総合的な見直しを実施することができるよう準備を進めたいとされ、また、11月15日の閣議決定において、給与体系の抜本的改革に取り組み平成26年度中から実施に移すこととし、そのための具体的措置を取りまとめるよう人事院に対し要請することとされたところであり、今後、国家公務員全体の問題として、人事院において検討が行われるものと承知している。

職員にとって、賃金の問題が最も関心の高い事項であることは十分認識しており、裁判所としては、今後とも人事院における検討の動向を見守っていくこととしたい。

3 3 「国民のための裁判所」の実現について

(1) 裁判員制度の3年後見直しをはじめとした事務処理態勢等の具体的な検討にあたっては、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) 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・職員に全て明らかにするとともに、全司法と交渉・協議のうえ具体化する。また、新たに導入された事務処理が定着するまでは研修などの機会を通じて周知・徹底をはかること。

◎ 司法制度や裁判所の事務処理態勢等の具体的な検討にあたっては、国民が利用しやすく、国民に信頼される司法制度となるよう努めること。また、司法制度改革諸課題の具体的な運用等、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・職員に全て明らかにするとともに、全司法と交渉・協議の上で具体化すること。

【全般】

従前回答のとおり
(従前回答)

裁判所としては、裁判員制度をはじめとする各種の司法制度改革の目指す裁判運営を適切に実現し、国民の期待に応えられるよう、職員及び職員団体の意見を踏まえながら、人的・物的な面を含めた態勢の整備を計画的に行ってきたことは給与課長が説明したとおりである。

最高裁としては、今後とも、さらに国民の理解と信頼を得て、より適切な裁判運営ができるよう努めていきたいと考えている。

4 3 「国民のための裁判所」の実現について

(3) 小規模家裁本庁、地・家裁の各支部及び簡裁が、本来

◎ 小規模家裁本庁、地・家裁支部及び簡裁を、人的・物的に充実・強化すること。

【小規模家裁本庁、地家裁支部及び簡裁への手当】

従前回答のとおり
(従前回答)

小規模家裁本庁、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、給与課長

の機能が果たせるように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・物的な充実・強化をはかること。また、裁判官の大幅な増員を行うこと。

が回答したとおり、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。

5 4 労働時間短縮・超過勤務縮減等について

(3) 厚生労働省が示した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき基準」(2001年4月)、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針」(2003年5月)、「過重労働による健康障害を防止するため事業主が講ずべき措置等」(2006年3月)及び「労働時間等設定改善指針」(2006年4月)に準じて勤務時間管理を徹底し、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。
 (4) 職場の超過勤務労働の実態を正確に把握し、全司法に対し定期的に開示するとともに、下

◎ 勤務時間管理を徹底し、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。
 また、職場の超過勤務労働の実態を正確に把握し、全司法に対し定期的に開示するとともに、下級裁判所に「超過勤務は臨時かつ緊急の必要がある場合に命ずる」との原則を基本においた超過勤務縮減策を講じるよう指導を徹底すること。
 ※ 特に繁忙となっている家裁の事務の簡素化・効率化に向けた方策について、必要な人的手当とあわせて検討すること。
 ※ 家裁の超過勤務縮減に向けて、管理職(とりわけ調査官の管理職)に対する指導を徹底すること。
 ※ 事務局の事務の簡素化・効率化について、司法行政に関するものであることをふまえ、最高裁としてイニシアチブをとってさらなる対策を示すこと。
 ◎ 下級裁判における効果的な超過勤務縮減策を明らかにするとともに、「超過勤務のための取組事例集(四訂版)」に基づく具体的な方策を講じること。
 ※ 「取組事例集」の現場

【超過勤務の縮減】

最高裁としては、家裁や事務局を含めて、組織全体として超過勤務の縮減に取り組むとともに、年次休暇等をより一層取得しやすい環境の整備に向けて、引き続き下級裁を指導していきたい。

また、一方で、超過勤務の縮減を進めるに当たってサービス残業や持ち帰り仕事が生じることのないよう、より一層下級裁を指導していきたい。

なお、下級裁判においては、「超過勤務縮減のための取組事例集」を管理職員に周知するほか、各職場におけるミーティングや研修等の題材として利用するなどして、各庁の実情に応じた超過勤務の縮減に取り組んでいるものと認識しているが、今後、「取組事例集」の現場での活用方法や各庁での取組事例等を把握し、機会をとらえて各庁へ還元するなど、最高裁として、下級裁判における超過勤務縮減に向けた取組を更に後押ししていきたいと考えている。

超裁当局に「超過勤務は臨時かつ緊急の場合に命を絶する」との原則を基本においた超過勤務縮減策を講じるよう指導を徹底すること

での活用方法や各庁での取り組み事例を把握し、職場へのフィードバックをはかること。

6 5 職員の健康管理等について

(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。
⑤ 各庁における健康安全管理「懇談会」の実施状況をふまえて、その内容の充実を図るとともに、健康安全管理「懇談会」で見出された意見に基づき、職場環境の改善をはかること。

◎ 各庁において、健康管理懇談会を定期開催すること。
※ 健康管理懇談会を形骸化させることなく、多種多様な協議テーマを検討すること。また、懇談会の協議テーマの把握と各庁への紹介を行うこと。

【懇談会について】

給与課長が回答したとおりであるが、各庁においては、「懇談会」で有意義な意見交換がなされ、それも参考にしながら、それぞれの庁の実情を踏まえた対応策等が検討されているものと考えている。

「懇談会」は、各庁の責任において開催、運営されているため、最高裁としては意見を述べる立場にはないが、職員の健康管理において重要なものであると認識しており、裁判所職員健康安全管理規程第8条の趣旨を下級裁に周知するとともに、職員団体から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たところである。

なお、「懇談会」の協議テーマについては、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が、今後、開催された「懇談会」の協議テーマを最高裁において把握し、各庁へ紹介することについて検討することとしたい。

7 5 職員の健康管理等について

(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。
③ 病欠休職者が発生した職場には、必要な

◎ 病休者を出さないための方策を引き続き講じるとともに、職場復帰の際の配置等には十分配慮すること。

【メンタルヘルス全般】

給与課長が回答したとおり、職員の心の健康づくりのためには、早期発見・早期対応、職場復帰に当たっての適切な対応が必要であると考えており、これまでも、メンタルヘルス全般についての知識の付与や、早期発見、早期対応に資する各種講習会などを各庁で実施するとともに、特に、日常的に部下と接している職場の管理職員を中心に、研修や資料の配布等を通じて意識啓発を図るよう努めているところである。今後とも、これまで以上にきめ細やかな対応がとれるよう、引き続き、管理職員への知識付与・意識啓発に努めるとともに、各職員に対して、随時メンタルヘルスに関する情報を提供していきたいと考えている。

また、本年1月から運用が開始された試し出勤についても、引き続き運用状況等の把握に努めるとともに、今後とも試し出勤が適切に運用され、円滑な職場復帰等が図られるよう取り組んでいきたいと考えている。

員を確保する等の対策を講じること。

8 5 職員の健康管理等について

(2) 職場の健康診断については、次の充実をはかること。
 ① 健康診断の受診を促進させ、検診項目についてはガン・生活習慣病、ストレスや職員の健康実態、社会の要請に対応した項目とするなど健康診断の充実をはかること。
 ⑤ 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、福利厚生等の改善に必要な予算を大幅に拡充すること。

◎ 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、福利厚生等の改善に必要な予算を大幅に拡充すること。
 ◎ 職員厚生経費の執行に当たっては、ガン・生活習慣病検診など職場と職員の健康実態、社会の要請に対応したものとするとともに、その見直し等においては、全司法と協議するなど誠実に対応すること。
 ◎ 全ての職員が健康診断を受検できる環境を整備し、受検率の向上に向けた方策を検討すること。

【全般（職員厚生経費・定期健康診断）】

従前回答のとおり
 (従前回答)

給与課長が回答したとおり、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。

また、平成22年度から定期健康診断の実施回数が年2回から1回に変更となったことに伴い、全ての職員が受検できる機会を確保するための方策を検討する必要があると認識している。旅費の支給を含めて様々な難しい問題もあるが、職員が広く受検できるための態勢整備に向けて、引き続き知恵を絞っていきたいと考えている。

【健康診断の受検率の更なる向上】

裁判所における一般定期健康診断の受検率は、行政府省と比較して高い状況にあるが、人間ドック等代替となる検査を受検することなく一般定期健康診断を受検しない職員も、なお一定数存するところである。

職員の健康管理の保持増進のため、今年度の受検状況も踏まえ、一般定期健康診断の目的や受検のメリットを職員により一層周知するなど受検の必要性の啓発や、受検しやすい態勢の工夫等、来年度の健康診断に向けて、受検率を更に高めるための具体的な方策を実施していくこととした。

9 5 職員の健康管理等について

(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。
 ④ パワー・ハラスメントに対する指針を策定する等、具体的な対策を講じること。

◎ パワー・ハラスメントに対する指針を策定し、具体的な対策を講じること。

従前回答のとおり
 (従前回答)

給与課長が回答したとおりであるが、パワーハラスメントは、働きやすい職場環境の維持・運営の障害となるばかりか、場合によっては職員の意欲を減退させたり、メンタル不全を引き起こす要因ともなりかねず、あってはならないことであると考えている。職場においてハラスメントが発生した場合には、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、最高裁の苦情相談窓口を利用したりすることができ、相談された事案については、いずれも迅速かつ適切に処理されているものと認識している。

人事院からは、パワーハラスメントについての指針を作成する予定はなく、各府省に対して指示することもない旨聞いており、裁判所としては、今後も、人事院の動向を注視しつつ、これまで同様、引き続きパワーハラスメント防止に努めていきたいと考えている。

(4) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを根絶するため、研修・啓発など、必要な措置・指導を徹底すること。また、パワー・ハラスメントに関する専門の相談窓口を設置すること。

10 6 IT情報システム化への対応について

(1) 「全体最適化計画」をはじめとした「情報化戦略計画」の具体化にあたっては、職員や職場実態をふまえて行うこと。
 (2) IT情報システムの開発・導入及び現行システムの改善は、全司法と事前に協議を行い、合意に基づいて行うこと。とりわけ、システムの開発・導入にあたっては、職場全体の執務実態及び職員の見解を十分にふまえたうえで、他のシステムとの連携や統一的な操作性なども配慮し、職場から必要とされること。

◎ 「全体最適化計画」をはじめとした「情報化戦略計画」の具体化にあたっては、エンドユーザーである職員や職場実態をふまえて行うこと。
 ※ 裁判所の個別業務システムの開発計画については、「全体最適化計画」の見直しにより見合わせとなったが、業務が繁忙になる中、開発・改善に向けた職員の期待が大きいことから、予算面の確保も含め今後の計画を早急に明らかにすること。
 ◎ IT情報システムの開発・導入および現行システムの改善は、全司法と事前に協議を行い、合意に基づいて行うこと。
 ◎ 本庁から支部への情報提供体制を確立すること。
 ※ 本庁・管内支部・簡裁間の情報共有を目的とした掲示板について、早期に実現すること。

給与課長が回答したとおり、平成23年12月に改定された情報化戦略計画のうち、情報システムの全体最適化については、これまでの取組を必要な範囲で見直すこととしたところであるが、その点も含めて、これまでも述べてきているとおり、情報化戦略計画の具体化に当たっては、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することが重要であると考えており、今後も、裁判所における情報化投資がシステムの利用者の意見を反映し、裁判所全体にとって有益なものとなるよう努めていきたいと考えている。
 なお、WEBを利用した情報提供については、その必要性と、回線負荷による業務系システムのレスポンスへの影響やセキュリティ上のリスクなどを総合的に検討する必要があるところであるが、本庁・管内支部・簡裁間の情報共有を目的とした掲示板については、技術的問題の解決に目処が立ち、今後、運用面について検討を進めながら、早ければ年明け頃から、各庁における準備が整い次第、順次運用が開始できる見込みである。

11 6 IT情報 (4) IT情報 ◎ 職員のセキュリティ意識 【標的型メール攻撃に対する訓練について】

報システム
化への対応
について

システム化に関する研修体制の専門的改善と専門スタッフの養成を組織的に行うこと。また、OAサポート要員及びシステムエンジニア（SE）配置などトラブル・アクセシビリティ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。

識の向上をはかるため、「標的型メール攻撃に対する訓練」のさらなる拡大を検討すること。
◎ 各種システム・ソフトの更新やバージョンアップが行われる際は、職員が円滑に使用開始できるように、操作等の習熟をはかるための方策を検討すること。

情報セキュリティに関する研修については、給与課長が回答したとおりであるが、今後も、下級裁判に対しては、必要な情報や資料等の提供を行い、各庁における研修の実施をサポートしていきたいと考えている。

なお、職員の情報セキュリティ意識の向上を目的として、昨年度、最高裁及び高地区裁本庁に所属する職員980人を対象に、標的型メール攻撃に対する訓練を実施したところであるが、同訓練の有効性にかんがみ、今年度は、最高裁及び高地区裁本庁に所属する職員に加え、高地区裁の支部及び簡裁に所属する職員も対象に含め、対象職員数を約2,000人に拡大して実施する方向で準備を進めているところである。

【ソフトの更新等に当たっての操作等の習熟をはかるための方策】

各種ソフトの更新等のうち、今般のオフィス2007へのバージョンアップに当たっては、11月から半年間程度、職員からの問い合わせに外部の専門業者が直接対応するヘルプデスクを設置したほか、主要な操作手順の資料として、「今日から使えるワード2007」及び「今日から使えるエクセル2007」をJ・NETポータル上に掲載しているところである。さらに、職員団体の要望等も踏まえ、オフィス2003とオフィス2007との違い等を一覧化した早見表を作成し、早ければ12月中にも適宜の方法で職員に提供することを考えているほか、今後、ヘルプデスクに照会の多かった事項等について、Q&A方式でJ・NETポータルに掲載することなどについても検討してみたいと考えている。

12 7 労働基本権の確立について

(1) 憲法28条の原則に立った基本的人権として、ILO勧告など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。
(5) 賃金・労働時間など労働条件にかかわる事項はすべて交渉対象とし、最高責任者によるなど対応を行うなど、全司法と団体の交渉を誠実に実施すること。

◎ 公務員労働者の労働基本権を全面的に回復すること。具体的な措置を検討する際には、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特殊性を踏まえ、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。

公務員の労働基本権の在り方については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討するに当たっては、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、これまで同様、職員及び職員団体の意見を聴くなど、適切かつ誠実に対応していきたい。

13 8 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向けて、国民的な議論を保障するとともに、

◎ 公正・中立・民主的な公務員制度の確立に向けて、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ふまえて、民主的な検討を行うこと。

給与課長が回答したとおり、国家公務員制度改革については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討する必要がある場合には、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、適切に対応していきたい。
その際、勤務条件やこれに関連する事項については、これまで同様、職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。

関係労働組合や
専門家の意見を
ふまえた慎重な
検討を行うこと
。

14 8 民主的
公務員制度
の確立につ
いて

(4) 新たな人事評価制度については、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、評価結果の全面開示、民主的な苦情処理システムを確立するとともに、苦情処理システムに労働組合の参画を認めること。
評価結果の全者面開示、第三者的な苦情処理システムを確立するとともに、苦情処理システムに労働組合の参画を認めること。
また、新たな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、合意の上で実施すること。

◎ 新たな人事評価制度については、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。
◎ 評価結果の全面開示、民主的な苦情処理システムを確立するとともに、苦情処理システムに労働組合の参画を認めること。
◎ 管理職に対する評価者訓練・研修を継続して行うとともに、評価能力や面接技法のさらなる向上に向けた取り組みを行うこと。
※ 人材育成を意識した運用となるよう評価者訓練を行うとともに、「目標・課題」の位置付けの周知・徹底をはかること。
※ 評価結果については原則開示となっていることをふまえ、面談時の開示希望の有無について工夫した聞き方はできないか。

裁判所における新たな人事評価制度については、給与課長が回答したとおりであり、今後ともこの新たな人事評価制度が、客観性、公正性、透明性、納得性の高い制度として運用され、人材育成や職務意欲の向上に資するものとなるよう努めていくとともに、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形で行われるよう、配慮したいと考えている。
新たな人事評価制度が円滑・適正に機能するためには、評価者の評価能力や面談能力の維持、向上を図ること及び職員が制度を理解することが重要であると考えており、今後とも、これまでどおり、管理職員を対象とした研修等の機会を通じて、各庁で新たに管理職員になる職員も含め、評価者の評価能力、面談技法の向上を図るとともに、職員が評価制度に関し持っている疑問等に対しては、面談等の機会に評価者から丁寧に説明が行われるよう引き続き配慮していきたい。
また、人事評価制度や評価結果の給与等への活用に関する基本的な事項について職員に理解を深めてもらうため、「人事評価制度理解度チェック」を作成したところであるが、職員団体の要望も踏まえ、職員及び管理職員が制度等の理解を深めるための方策について、更に工夫ができないか検討してみたい。
なお、苦情処理手続への職員団体の参画という要求に関して、評価結果の適否の判断や苦情に対する必要な措置は、当局の権限と責任において行うべきものであると考えている。
いずれにしても、新たな人事評価制度の実際の運用に当たっては、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。

15 9 高齢者
雇用、再任
用制度の改
善等につ
いて

(1) 雇用と年金の確実な接続をはかる観点から、定年年齢を65歳とする。当面、年金の支給開始年齢の繰り延べに対応して、定年年齢を段階的に引き上げるなどの経過的な措置を講じること。
(2) 再任用による雇用と年金の接続はあくま

◎ 雇用と年金の接続をはかる観点から、定年年齢を65歳とすること。当面、年金の支給開始年齢の繰り延べに対応して、定年年齢を段階的に引き上げるなどの経過的な措置を講じること。
◎ 希望するすべての対象

雇用と年金の接続については、給与課長が回答したとおりであり、今後の再任用の運用に当たっては、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。
なお、国家公務員の定年制の在り方や再任用職員の給与制度等について、職員及び職員団体が強い関心を有していることは十分に認識しているが、国家公務員全体の問題として検討すべき事柄であることから、裁判所としては、引き続きその検討状況を注視し、情報収集に努めていきたいと考えている。

で暫定措置と位置づけ、早期に定年延長に移行するとともに、当面以下の点を① 必要な定員・級別定数の確保を行い、希望するすべての対象者の再任用を実現するとともに、勤務庁の決定にあたっては本人の希望を最大限尊重すること。

② 再任用後のポストや処遇については、任命権者による恣意的な運用が行われない仕組みとすること。

③ 能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を口実にした恣意的な運用を行わないこと。また、再任用後の人事評価において、結果が良好な場合は昇給を可能とする。

④ 年金支給開始年齢の引き上げに伴う60歳超職員の追加的増加への対応は別枠増員の確保によって行うこと。

⑤ 給与水準については退職前の給与水準を基本とし、少なく

者の再任用を実現するとともに、勤務庁については本人の希望を最大限尊重すること。

◎ 再任用者の給与水準については、退職前の給与水準を基本とし、少なくとも定年年齢前の給与の7割とすること。

◎ 高齢期雇用の制度検討にあたっては、全司法と十分な交渉・協議を行うこと。

とも定年退職前の給与の7割とすること。また、短時間再任用者の給与額については、年金の支給がないことに鑑み水準を設定すること。加えて、単身赴任手当や寒冷地手当など、現在支給されていない手当について正職員と同様に支給するとともに、通勤手当における新幹線特急料金加算をはじめとした労働条件について再任用以前と連続性を持たせること。

⑦ ポストや処遇の設定、再任用されなかったことなどの通知などについて、ガイドラインを示すなど責任ある対応をとること。

(3) 定年年齢の延長など高齢期雇用の制度検討にあたっては、全司法との十分な交渉・協議を行うこと。

16 10 職員制度に関する要求について

(2) 裁判所職員総合研修所の運営は、研修生の要望等もふまえて実施すること。また、研修の内容について

◎ 裁判所職員総合研修所における具体的な研修の内容については、司法制度改革諸課題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ふまえて、職場・職員のニーズに

【研修の充実】

従前回答のとおり
(従前回答)

給与課長が回答したとおり、司法制度改革が実施の段階に移り、制度改正や法改正もめまぐるしく行われている中で、新たな制度に対応し、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

では、司法制度の改革諸課題の具
 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ふまえて、職場・職員のニーズに対応したものとすること。当面は、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機能を取得するための研修カリキュラム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、分野ごとに資格職種の教官を配置すること。
 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ふ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な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。

応じたものとし、各職種の職務評価を向上させるものとする。

備充実等に努めていきたいと考えている。

- 17 10 職員制 度に関する 要求につい て
- (3) 主任書記官・主任調査官・主任調査官補佐・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、状況及びその結果、発令実績を全司法に開示すること。
- (4) 主任速記官、検審査長、係長などについては、原則として自庁発令し、公平・民主的に昇任させること。
- ◎ 主任書記官・主任調査官、課長補佐については、原則として自庁発令し、公平・民主的に昇任させること。
- 【自庁昇任】
給与課長が回答したとおりである。
-
- 18 10 職員制 度に関する 要求につい て
- (6) 書記官については、公正な証官としての基本的役割に加えて、職責の高まりに応じた独立した職務としての職務評価を抜本的に高めること。また、書記官事務の検討にあたっては各職場の実態をふまえるとともに、質問・意見に対して誠実に対応すること。
- ◎ 書記官事務の検討にあたっては各職場の実態をふまえるとともに、質問・意見に対して誠実に対応すること。
※ 書記官事務の検討について、最高裁が提起している目的や狙いを改めて下級裁に徹底すること。
- 【書記官事務の整理】
書記官事務の整理の取組が目指すところや取組の基本となる姿については、給与課長が説明したとおりである。本年度の長官所長会合においても、書記官事務を検討する際の基本となる視点や考え方を提示しながら現場に問題意識を投げかけ、書記官事務の在り方についての各庁の主体的な検討を促すという基本的な姿勢を維持する必要があることが確認されたところである。今後ともこのような姿勢を維持しながら、各種研究会の機会を利用するなどして各庁の取組を支援していきたいと考えている。
-
- 19 10 職員制 度に関する 要求につい て
- (7) 専任事務官については、「退職までに誰でも5級」の枠組み及び参事官室提言による研修・養成の充実等もふまえ、処遇改善を含む抜本的な制度改善を行うこと。
- ◎ 専任事務官については、「退職までに誰でも5級」の枠組み及び参事官室提言による研修・養成の充実等もふまえ、処遇改善を含む抜本的な制度改善を行うこと。
- 【事務官の制度改善，職務評価の向上】
給与課長が回答したとおりであるが、職務評価の向上については、裁判所の組織の特殊性や裁判所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る。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続けたいと考えている。

よる研修・養成
の充実等もふま
え、処遇改善を
含む抜本的な制
度改善を行うと
ともに、職務評
価を高めること
。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、事務官
の事務局ポスト
への任用政策を
すすめること。
② 実務内容に
重点をおいた研
修制度を充実さ
せること。その
立場から「事務
官研修骨子」に
基づく研修を改
善し、研修担当
部署を充実する
こと。また、研
修参加者の選別
や研修参加の有
無による処遇差
別などを一切行
わないこと。
③ 支部・簡裁
庶務課長及び訟
廷組織の見直し
による庶務係長
など事務官ポス
トの拡充をはか
ること。

とともに、職務評価を高め
ること。

20 10 職員制
度に関する
要求につい
て

(10) 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

◎ 希望する速記官に電子
速記タイプライター及びス
テンチュアの消耗品を官支
給すること。

【電子速記タイプライター等の官支給】

給与課長が回答したとおり、電子速記タイプライターを官支給するつもりはない。ステンチュアの消耗品も同様である。

なお、ステノパッドについては、所要数量調査を行い、要望のあった庁に対しては本年4月にも必要数量を配布した。

再開し、司法制度改革の具体化もふまえて、速記官制度の維持・充実に、処遇と執務体制を抜本的に改善すること。以下は具体的な措置にかかること。

① 供述調書作成権を付与すること。速記記録について、裁判官の訂正命令を排除する趣旨の規則等を制定すること。

② 『はやとくん』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、当該の責任において行うこと。

③ 希望する速記官には電子速記タイプライターを官支給すること。速記用タイプライターを一定年限で更新し、希望者には電子速記タイプライターを支給すること。また、業務に必要なステンチュラ、インク・カートリッジなどの消耗品を官支給すること。

④ 速記官の人員配置については、異動要求をふまえたうえで

速記官の本来の役割が十分に発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、その回避にむけての人員政策を講じること。
 ⑤ 速記官の職務評価を高めること。速記官の立会事件の割り振りについては、録音反訳専門部も含めて必要な事件への柔軟な対応を認めること。
 ⑥ 裁判員制度の導入や裁判の迅速化などの司法制度改革の具体化をふまえ、司法サービス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抜本的な改善をはかること。

- | | | | |
|----------------------|---|--|---|
| 21 10 職員制度に関する要求について | (14) 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。 | ◎ 行(二)職については、将来に不安なく、安心して働き続けられるよう、今後の方策を具体的に明らかにすること。 | 【行(二)職の将来の方策】
行(二)職の将来の方策については、給与課長が回答したとおりであるが、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。 |
| 22 10 職員制度に関する要求について | (15) 医療職員制度を確立すること。また、医療職員に対 | ◎ 配置や業務内容の見直しを行う場合には、看護師個人々の希望を最大限尊重するとともに、引き続き、 | 【医療職(看護師)の業務の内容及び配置の在り方】
従前回答のとおり
(従前回答)
看護師の配置や業務内容については、給与課長が回答したとおりであり、今後も、看護師の本 |

して、定期的に血液検査を実施すること。

全司法と誠実に対応すること。

来業務が、家庭事件への関与と健康管理に関する業務であることを踏まえて、各庁の実情に応じで判断されていくものと考えている。
医療職の問題については、引き続き、職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。

23 11 採用・異動について

(2) 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・不急及び一方的・強制的にわたる異動を行わないこと。異動計画の策定は年内に完了し、異動内示は少なくとも最低1か月前に行うこと。特に転居を希望する場合は、少なくとも遅くとも1か月前に行うこと。生活と職業生活が両立できるような異動計画を策定すること。特に、育児・介護を有する職員に配慮すること。

◎ 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・不急及び一方的・強制的にわたる異動を行わないこと。
◎ 家庭生活と職業生活が両立できるような異動計画を策定すること。特に、育児・介護を有する職員に配慮すること。
◎ 夫婦別居とならないよう配慮した異動計画の策定を行うこと。

【異動希望者への配慮等】

従前回答のとおり
(従前回答)
給与課長が回答したとおり、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、各庁の異動計画策定に当たっては、職員の意向や家庭状況等の個別の事情も勘案して異動計画を策定しているものと考えている。今後も、仕事と家庭の両立に向けて、下級裁への指導を徹底していきたいと考えている。

24 12 休暇・休業、次世代育成支援対策等について

(1) 「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うこと。権利の行使しやすい職場にすること。

◎ 「裁判所特定事業主行動計画」を実効あるものにするため、意識改革のみにとどまらず、人的態勢の整備や事務処理体制の見直しを行うこと。権利の行使しやすい職場環境の整備を行うこと。
◎ 介護休暇については、短時間勤務制度を制度化すること。また、期間を延長し、延べ日数での取得を認めること。さらに、短期介護休暇の要介護家族の定義及び範囲を見直し、拡充すること。

【総論（特定事業主行動計画関係）、介護休暇】

給与課長が回答したとおり、第2期裁判所特定事業主行動計画を実行あるものとするためには、職員の一層の理解と協力が不可欠であることから、十分に職員周知を行うとともに、アクションプラン推進月間（6月）をはじめ、J・NETポータルを利用した情報提供などを通じて職員全体の意識を向上させる取組を行うほか、管理職員に対しても、引き続き研修などを実施して意識啓発を図っていききたいと考えている。

なお、平成25年度のアクションプラン推進月間においては、育児参加休暇制度に関するアンケートの実施、休暇を取得した職員の体験談の周知、理解度チェックを積極的に活用した職場ミーティング等の取組が行われた庁も見受けられ、そのような取組の結果、新たにチャイルドプランシートを提出した職員や、実際に育児参加のための休暇を取得した職員が出るなど、全体として、多くの職員の理解が深まったと認識しており、休暇を取得しやすい職場環境の整備に向けて、昨年にも増して実効性のある取組ができたものと考えている。

おつて、介護休暇及び短期介護休暇といった制度面については、最高裁として公式に意見を述べる立場にはないが、職員団体の要望は、人事院に伝わるようにしたい。各庁においては、これ

(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など)すること。
 ③ 代替措置を明記し、所得保障を拡充すること。

までも休暇・休業制度を利用しやすい職場環境の整備に配慮してきているものと考えているが、今後も、一層職場環境の維持・充実に努めるよう下級裁を指導していきたいと考えている。

25 12 休暇・休業、次世代育成支援対策等について

(5) 育児休業制度については、次世代育成支援の観点から男性の取得を促進させる措置を講ずること。また、取得にともなう昇給の不利益等を是正し、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、臨時的任用及び任期付採用などの採用形態に関わる年金・

◎ 育児休業の代替要員(書記官・家裁調査官)についての正規補充職員数を拡大すること。

【正規補充】

給与課長が回答したとおり、書記官については、平成25年度も、一定の条件の下で、各高裁における育児休業による欠員につき、正規職員である書記官で補充できる扱いとした。補充数は合計で188人である。

一方、家裁調査官については、平成23年度から運用を開始し、同年度については育休正規補充数を「2」とし、平成24年度については育休正規補充数を「6」に増やしたところであるが、平成25年度については、すでに説明したとおり育休正規補充数を「19」に増やしたところである。

今後の運用については、書記官と異なり、育児休業者の復帰によって過員状態となる可能性が高いこと、育児休業者が復帰する場合に、複数の高裁にまたがる全国的な異動を伴う任用配置の調整が必要になること、2年間の養成期間を要し、正規職員の確保を柔軟に行えないことなどの問題があることに引き続き留意しつつ、各年度の充員状況や育休正規補充の必要性等を勘案しながら、実施規模等について検討していきたい。

賃金などの労働条件についての事前説明を採業者に対して徹底し、本人の希望に、応じた採用形態と、また、代替要員の賃金を大幅に引き上げること。

26 13 男女平等・母性保護等について

(2) 「裁判所における女性職員の採用・登用拡大計画」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の実効性ある方策を講じる。また、「計画」の具体化にあたっては、全司法労働組合および職場と十分協議し、合意のうえですすめること。

◎ 「裁判所における女性職員の採用・登用拡大計画」(第3次拡大計画)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の実効性ある方策を講じる。また、「計画」の具体化にあたっては、全司法労働組合および職場と十分協議し、合意のうえですすめること。
※ 第3次拡大計画の中間の年に当たることをふまえて、計画で掲げられた目標の達成状況および具体的取り組みや課題について明らかにすること。

【女性職員の採用・登用拡大計画・高裁別推進会議の設置】

給与課長が回答したとおり、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採用・登用の拡大に向けて、様々な取組を進めてきたところであるが、各高裁においては、引き続き管内の実情等を十分に踏まえながら、第3次拡大計画で掲げられた目標の達成に向けて、キャリア相談窓口や座談会等の新たな取組がより実効性のあるものとなるよう、職員への周知を含め、必要な見直し等を積極的に進めているところであり、同計画の中間の年に当たる今年度の達成状況等については、既に明らかにした推進会議の協議概要のとおりである。
なお、高裁別の推進会議の設置については、これまでも説明しているとおり、女性職員の採用・登用の拡大に向けて推進すべき施策の方向性等は全国統一的に定められるべきものであることから、現時点では設置の必要性は低いと考えている。

27 14 宿日直等について

全司法が確立した「宿日直制度の見直しを求むる提言」の見直しについて(第62回定期大会決定)に基づき、全司法各級機関と協議を行い、合意の実施すること。

◎ パソコンを利用した令状事務の効率化をはかること。
※ 過誤防止機能の付加、回数制限に伴う当直研修の充実など、効率化策をはかること。

【宿日直におけるパソコンを利用した効率的な事務処理態勢の構築等】

給与課長が回答したとおりであるが、刑事裁判事務支援システム(KEITAS)が導入されている庁については、これを利用することにより、当直時の勾留請求事件処理の効率化が図られているものと考えており、11月には、操作性の向上等を目的としたプログラム修正も行ったところであるが、職員及び職員団体からの要望等も踏まえ、現在、KEITASの更なる過誤防止支援機能の充実について検討しているところである。
KEITASについては、今後とも、必要性を見ながら、引き続き当直における過誤の防止や事務処理の効率化に向けた支援機能の充実に努めていきたいと考えている。

28 15 権利について

1992年3月18日事務総長見解及び2013年6月20日の事務総長見解

◎ 1992年3月18日事務総長見解及び2013年6月20日の事務総長見解並びに2012年11月28日

従前から回答しているとおり、当局としては、法令等に基づき誠実な対応をしていきたいと考えており、引き続き下級裁当局に対してもその指導を徹底していきたい。

番号 大項目 中項目 小項目 回答

長交渉における
最高裁回答並び
に2012年
11月28日最
高裁長官発言を
ふまえ、全司法
の各級機関と誠
実に対応するこ
と。

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。

平成25年秋年期人事局長交渉(昇格)(速報版)

番号	大項目	中項目	小項目	回答
1		1 2014年度予算における昇格においては、級別定数の大幅な拡大や暫定定数の運用改善をはかり、各職種の職務評価と処遇を向上させること。 2 定数の回収に応じないこと。	◎ 各職種の職務評価と処遇を向上させること。 ◎ 書記官4級、5級定数の拡大に引き続き努力すること。	【職務評価の向上、処遇水準維持に向けた努力、書記官定数の拡大】 給与課長が説明したとおり、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に認識している。とりわけ、級別定数の改定の問題は、職員の処遇改善に直接関連する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。 給与課長が説明したとおり、平成26年度予算における級別定数改定の折衝では、国家公務員の人件費削減を巡る情勢がこれまで以上に厳しいことを踏まえ、財政当局は、特別機関を含む全府省に対して、級別定数改定に当たっては財政規律を確保するよう、昨年にも増して強く求めており、級別定数の回収も辞さない強い姿勢で臨んでいる。また、これまで認めてきた定数の活用方法についても、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めている。 このように、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厳しい状況であるが、当局としては、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して、粘り強く、全力で、定数の維持、確保に向けた折衝を行っているところであり、職員の処遇の維持・改善に向けて少しでも定数を獲得するため、更に引き続き最大限の努力を続けていきたいと考えている。
2		6 次のとおり各職種各級について、本定数化を見据え、暫定定数の運用を改善すること。 (1) 交換手、調理員、守衛を5級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。 (2) 看護師を4級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。 (3) 支部・独簡専門職を5級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。	◎ 少なくとも現在の暫定定数の運用を維持すること。	【暫定定数の運用】 給与課長が説明したとおり、財政当局からは、他の行政府省の定数運用と比較して突出した定数運用については認められないという姿勢を一貫して示され、暫定定数の運用を巡る状況は厳しさを増しており、職種によっては、もはや暫定定数の設定は認められないとの認識を示されたものもある。財務当局の厳しい姿勢を踏まえると、従来の定数運用が維持できるかどうかは予断を許さない状況であるが、今後も、裁判所の職務の特殊性及び困難性等を粘り強く説明するなどして、暫定定数の設定について努力を続けていきたいと考えている。

と。

(4) 法廷警備係長・専門職を5級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

(5) 書記官を6級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

(6) 営繕専門職を5級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

(7) 営繕主任技官を6級に格付けるとともに、運用の拡大をはかること。

3 8 次のとおり、各職種各級の昇格発令基準を改善すること。

(9) 専門職5級について、占有期間を延長し、発令基準を根本的に改善すること。また、支部・簡裁、事務局・裁判部の別なく、年齢・経年数を重視して民主的に昇格させること。

◎ 退職時、事務官5級の枠組みを維持すること。

【事務官5級】

給与課長が説明したとおり、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。事務官5級の昇格については、「退職までに全員5級」の枠組みの維持に努めていきたいと考えている。

なお、従前説明したとおり、新たな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、支部・簡裁を含め専門職5級の占有期間を限定的に延長する枠組みを設けることとしたところであり、今後とも、勤務実績や人事評価の結果等をつぶさに見て、当該枠組みを活用して適切に発令を行っていききたいと考えている。