

【機密性2】

令和6年6月12日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局総務課長

事務連絡

令和6年諸要求期人事局長交渉（6月11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。

令和6年諸要求期人事局長交渉

番号	大項目	追及	回答
1	人員	■ 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（次年度裁判所予算の概算要求における「最大限努力」の姿勢を示すこと）。	<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が非常に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ことは、総務課長が説明したとおりである。</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、その他裁判手続に関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>

■ 家族法制の見直しに伴う民法改正等を踏まえ、2025年度裁判所予算の概算要求で家裁調査官の大幅な増員要求を行うこと。

【家裁調査官の増員】

総務課長が回答したとおりであり、親権に関する規定の整備等を内容とする民法等の改正の影響はもとより、家庭事件全体の事件数の動向や事務処理状況等をきめ細かく把握した上で、必要な人員の確保に向けて、引き続き努力していく。

(総務課長回答)

基本的な考え方は、冒頭に述べたとおりである。

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おり、令和5年の新受事件数は、ピークであった昭和58年に比べて約13分の1程度まで減少している。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年度においても、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たものである。

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。

親権に関する規定の整備等を内容とする民法等の改正の影響はもとより、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く。

【問】

共同親権を離婚後も可能とする改正民法の施行に向けて人的態勢の整備を検討していくべきではないか。

【答】

書記官及び家裁調査官については、これまでに繁忙な庁に対して増配配置してきたところである。各庁各部署の人員配置については、事件数の動向のみならず、当該部署の事務処理状況等の種々の要素を総合的に考慮する必要があることは、これまで述べているとおりである。今後とも、事件数の動向のみならず、親権に関する規定の整備等を内容とする民法等の改正による事務処理状況への影響等も踏まえながら、必要な人員配置に努めていきたい。

■ 全ての職種で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）の増員要求を行うこと。また、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）は、最高裁だけでなく、下級裁にも配置すること。

【子ども共育で推進定員】

総務課長が回答したとおりである。

なお、職員が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ために、庁の実情や必要に応じて機動的に応援できるような人員配置を行っているところである。

（総務課長回答）

「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。

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。

配置については、これまでの活用状況や各庁における事務処理状況等、育児の事情がある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、必要な態勢整備に努めていきたい。

4		<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】 総務課長が回答したとおりであり、今後も、デジタル化の進捗状況を踏まえて、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努力していきたい。 (総務課長回答) 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きたいと考えている。</p>
5		<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】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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、今後の人的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。</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。

【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)

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。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。

7	国民	<p>■ 裁判手続デジタル化をはじめとする各種制度について、国民が利用しやすく、国民に信頼されるものとなるよう努めること。また、法改正など、裁判所の制度や事務処理態勢に影響を及ぼす事項に関しては、職場・職員に検討段階から全て明らかにするとともに、全司法と交渉・協議のうえで具体化すること。</p> <p>①【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>
---	----	---

7	<p>■ 裁判手続デジタル化をはじめとする各種制度について、国民が利用しやすく、国民に信頼されるものとなるよう努めること。また、法改正など、裁判所の制度や事務処理態勢に影響を及ぼす事項に関しては、職場・職員に検討段階から全て明らかにするとともに、全司法と交渉・協議のうえで具体化すること。</p>	<p>②【裁判所利用者の利便性向上】★ デジタル技術を活用して裁判所利用者の利便性向上の取組を進めていきたいと考えており、新ウェブサイトを構築した上で、チャットボットの活用等により利用者のニーズを向上させることも考えてみたい。</p> <p>【問】 新ウェブサイトの詳細について説明してもらいたい。</p> <p>【答】 新ウェブサイトの詳細については、説明できる段階になったら説明したいと考えている。</p>
8	<p>■ 家族法制の見直しに伴う民法改正等を踏まえ、家庭裁判所の機能を充実・強化すること。当面、「共同親権」の導入や「面会交流」の新たな枠組みについて、裁判所としてどのように対応していくのか考え方を示すこと。</p>	<p>【民法改正等を踏まえた家裁の機能の充実・強化】 総務課長が回答したとおりであり、各裁判所における施行に向けた準備・検討が適切に図られるよう必要な情報提供やサポートに努めたい。 (総務課長回答)</p> <p>【民法改正等を踏まえた家裁の機能の充実・強化】 令和6年4月に、各家庭裁判所に対し、調停運営改善の取組の支援の一つとして、家事調停の期日間隔の長期化の点に焦点を当て、その長期化要因の分析や、あり得る対策を提示するなどの情報提供を行ったところである。家族法制の見直しに伴う民法等一部改正においても、改正法の各規定の趣旨・内容等について、適切に周知していきたい。</p> <p>【民法改正を踏まえた裁判所の事務処理態勢】 改正法施行後の運用に関する大規模庁での集中的な検討や、全国規模の検討会の機会を設けるなどして、各裁判所における施行に向けた準備・検討が適切に図られるよう必要な情報提供やサポートに努めたい。</p>

9		<p>■ 「組織見直し」について、全司法と協議のうえで具体化すること。</p> <p>【組織見直しにかかる職員団体との協議】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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。</p>
10		<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】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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>
11		<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】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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>

12	<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) 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>
13	<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】 総務課長回答のとおりであり、事務の簡素化・合理化については、今後もできることから順次速やかに取り組んでいきたい。 (総務課長回答) 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の利用に関して、小規模庁・支部や家裁調査官の業務改善に向けた取組に加え、司法行政におけるアプリの活用やポータルサイトに関する各庁の工夫をcourtsポータルを通じて紹介した。
- 統計業務に関し、従来は訂正報告などの個別報告をメールで行っていたが、Microsoft365のPower Appsを利用したアプリを職員が開発し、報告内容に応じて最適化された入力項目を選択又は入力することで個別報告を実施できる機能や、報告内容をTeamsのチャネルやチャットにボタンひとつで投稿し、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。

(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
- 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M 3 6 5（監査課と検査対象高地家裁とのグループチャット）を活用
- 最高裁監査事務における合理化（最高裁監査における監査対象文書を原則データのみに変更）を図った。

(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。

(家庭局)

- 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。

(裁判所職員総合研修所)

- 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。

	<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】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 組織の見直しといった問題は、当局の権限と責任において検討すべき事柄と認識している。 なお、当局としては、これまでも法令等に基づく職員団体の権利を十分に尊重するとともに、相互の信頼関係の下、勤務条件やこれに関連する事項についてはその意見を聴取するなど誠実に対応してきており、今後もそのような方針に変わりはない。 下級裁当局に対しても、職員団体に対して同様の認識で臨むよう、その指導を一層徹底していきたい。</p>
--	---	--

15	超勤	<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>総務課長が回答したとおりであるが、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>(総務課長回答)</p> <p>従前回答のとおり</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>
----	----	---

16	<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>総務課長回答のとおりであるが、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）の記録を、超過勤務状況の把握のための補助的な資料の一つとして用いることで、超勤カードを提出する部下職員とその時間を確認する管理職員が日々必要性に応じて適切なコミュニケーションを取り、最高裁における勤務時間管理をより一層充実させたい。</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>
17	<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、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よう今後も指導を徹底していくたい。</p> <p>また、先程述べたとおり、適切な超過勤務時間の管理について、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>

■ 勤怠管理をデジタル化して「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。

【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】

総務課長が回答したとおりである。

(総務課長回答)

【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。

【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

(従前回答)

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はあり得る。ただ、「超過勤務を命じることができる上限」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。

19		<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) 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>
20	健康	<p>■ 人事院が2023年人事院勧告と同時に出した「公務員人事管理に関する報告」で「公務版の『健康経営』の推進等」が打ち出され、健康管理体制の充実が謳われている一方、裁判所ではメンタルヘルスの不調を抱える職員が急激に増加している実態がある。こうした状況を踏まえ、職員の健康管理および安全管理に対する考え方をあらため、健康管理施策を抜本的に見直すこと。</p>	<p>【健康管理施策の抜本的見直し】★ 総務課長が回答したとおりであるが、人事院の動向も注視しながら、研修や各種講習会等による早期発見、早期対応に向けた知識付与、健康管理医との連携の上での職場環境の整備、健康管理想談会の実施等の健康管理施策の一層の充実に努めていきたい。 (総務課長回答) 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>

21	<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】 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) 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。 ただし、職員の健康管理及び安全管理に関する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する意見を聞くことによるものとする」とされている。 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>
----	--	--

■ 全ての庁で「健康管理懇談会」を定期開催し、ストレスチェックの結果を踏まえた議論を行うなど、内容の充実させること。また、懇談会で出された意見を健康管理施策に反映させ、職場環境の改善につなげること。

【懇談会の定期開催、内容充実等】★

総務課長回答のとおり、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が、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を行うことは考えられるところであり、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。

(総務課長回答)

「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。

また、協議テーマ等についても、各庁において、それぞれの庁の実情やニーズ等を踏まえて検討されるべきものであると考えているものの、「懇談会」の重要性にかんがみ、最高裁において取りまとめた令和5年度の「懇談会」実施庁の協議テーマ並びに実施庁におけるテーマ設定及び進行等に関する工夫点について、下級裁に紹介することとしたい。また、各庁においては、健康管理を担当する者の間で、懇談会の結果を今後の職員の健康の保持・増進に関する取組に生かせられないか検討しているものと認識しているが、今後も懇談会で出された意見等を各庁の健康管理施策に反映するよう、引き続き下級裁を指導していきたい。

■ 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。

【メンタルヘルス不調者増加の原因分析】★

総務課長が回答したとおりであるが、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。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。

(総務課長回答)

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。

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。

(従前回答)

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。

(従前回答の従前回答)

メンタルヘルス不調となる原因は様々であり、一概に認識を述べることは難しいものの、今後とも職員の健康保持に向けて職場としてでき得る配慮をしていきたい。

■ 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とともに、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すること。

【職場環境改善に係る調査項目の活用・ストレスチェックの運用改善】★

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、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、何らかの工夫ができないか検討しているところである。

【問】

「幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善にむけた意見交換」はどのように具体化されたのか。管理職だけでなく、ヒラ職員も含めた職場内で議論する枠組みを作ることが必要ではないか。

【答】

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、各府においても、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。

25	<p>■ ストレスチェックの集団分析結果を全手法に開示するとともに、集団分析結果を基に職場におけるストレスの実態を把握し、その原因を分析して職場環境の改善につなげること。</p>	<p>【集団分析結果の開示、集団分析結果に基づく職場環境改善】 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】 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】 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>
----	---	---

■ パワーハラスメント根絶にむけた具体的な方策を講じること。また、パワーハラスメントは絶対に許さないという姿勢を職場に示すこと。

【パワーハラスメント根絶にむけた具体的な方策等】★

総務課長が回答したとおりであるが、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、令和6年度は幹部・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ことを目的とした新たなセミナー（最高裁主催）を実施することを検討している。

（総務課長回答）

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）

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、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できるることは、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。

27	IT	<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（次年度裁判所予算の概算要求にむけて「最大限努力」の姿勢を示すこと）。また、裁判所のデジタル化に係る予算は別枠予算で確保すること。</p> <p>【裁判所のデジタル化予算】★</p> <p>総務課長が回答したとおりであるが、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、デジタル化による国民への司法サービスの向上は最優先の課題であり、そのための必要な予算の確保に努めたいが、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> <p>（総務課長回答）</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>
----	----	---

28	<p>■ システム開発のすすめ方等を含めた裁判手続デジタル化の全体像を明らかすること（TreeeS構想の概要および開発スケジュールを含む）。</p>	<p>【裁判手続のデジタル化の将来的なビジョン】★ 総務課長が回答したとおりである。 なお、刑事手続のデジタル化に向けたシステムの開発に関して、最高裁において、令和5年度は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きた。今般、設計開発業者が選定されたところであり、令和6年度は、システム開発を進めていくことになる。 (総務課長回答) 従前回答のとおりであり、TreeeS開発状況や民事非訟・家事事件等のデジタル化の検討の進捗を踏まえて、今後も適切な時期に改定を行い、隨時お知らせしていきたいと考えている。 (従前回答) 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。 (従前回答の従前回答) 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>
29	<p>■ 「e事件管理」を実現する職員向けの事件管理システム（Roots）は、信頼性が高く、操作性に優れた利用しやすいシステムとすること。また、導入にむけたスケジュールを明らかにすること。</p>	<p>【e事件管理システム（Roots）の具体的な画面イメージ・機能及び導入スケジュール】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 最終段階である受入テストを終了し、その結果に基づくプログラムの修正作業等を終え、システム開発に一定の目途が立ち、先行導入庁である最高裁、広島・札幌の両高地家簡裁においては、研修やデータ移行に関する説明会など、可能なものから順次、先行導入に向けた準備を始めているところであるが、今後の導入に向けたスケジュールについては、近いうちに説明できる段階になったら説明したいと考えている。</p>

30		<p>■ 「ウェブ会議等を定着させるための環境整備」として、ウェブ会議用の法廷および専用の事件関係室（専用パソコン、大型モニター、通信機器、スピーカーなど、デジタル関連機器が備わったウェブ会議専用の準備手続室等）を全国に整備すること。</p>	<p>【ウェブ会議等を定着させるために必要な環境整備】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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>
31		<p>■ デジタル化後の法廷および事件関係室のあり方（設備面）やディスプレイ等の整備（備品）など、最高裁としての考え方を示すこと。</p>	<p>【デジタル化後の法廷等】★ 東京家簡裁庁舎に実証実験用の法廷（モデル法廷）を整備し、フェーズ3におけるデジタル化後の法廷の機器構成について検討を行っている。個別の機器等の整備については、引き続き今後の業務の在り方や予算状況等の諸事情を総合的に考慮した上で検討することになる。 なお、記録が電子化された後は、裁判所に出頭した当事者等が電子化された記録を閲覧しながら各手続に参加することが想定されるほか、来庁者が公示送達や訴訟記録の閲覧を行う場合も電子的に行うことになる。これらに必要なネットワークや閲覧用の端末は、裁判所において整備することとしており、説明できる段階になり次第説明したい。</p>

32	<p>■ デジタル化後の裁判手続を円滑にすすめ、ペーパーレス化をはかるために職員用タブレットを貸与・配布し、庁舎内にWi-Fi環境を整備すること。</p>	<p>【タブレット端末・Wi-Fi環境の整備】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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。 なお、令和5年3月20日から、最高裁内の一部の執務室等において、J-NET回線に無線LANで接続できる環境を構築して検証を行っているところであるが、調達手続が不調となり、昨年度は実施を見送ることとなった最高裁内における無線LAN利用範囲の拡大については、今年度中に実施することを検討している。今後の下級裁等への無線LANの導入の可否、導入範囲、時期などについては、同検証結果等も踏まえて検討していきたい。</p>
----	---	---

33	<p>■ ①裁判所として、情報伝達の仕組みを組織的に作っていくという視点に立ってコミュニケーションツールの全国的な運用方針を示すこと。②また、Teams（チャット、チャネルなど）について、コミュニケーションツールとして活用できるよう知識付与を行うとともに、全ての職員が利用できるよう活用方法等について周知すること。</p>	<p>①【コミュニケーションツールの運用方針の提示】②【Teamsの知識付与、活用方法等の周知】★</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、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。</p> <p>（総務課長回答）</p> <p>①【コミュニケーションツールの運用方針の提示】</p> <p>Microsoft365が導入され、Outlookに加え、TeamsやFormsなど、情報伝達の選択肢が広がっている。より適したツールを選択するためには、情報の内容や性質、用途等に加え、各アプリの機能を併せて検討することが相当である。この点については、試行錯誤しながら各ツールを活用していく中で徐々に整理されていくものと考えている。もっとも、現場においては、コミュニケーションツールの運用指針について要望があることは承知した。</p> <p>②【Teamsの知識付与、活用方法等の周知】</p> <p>Microsoft365の利用に関して、この3月には、従前のポータルサイトの専用ページ「M365活用資料集」を [REDACTED] に変え、運用上のルール、各庁における活用事例、各種アプリのマニュアルや短編動画等を分かりやすく整理した。また、Teams等を利用する上で生じる悩みや解決するための工夫について、経験値が様々なデジタル推進室のメンバー同士で意見交換し、その結果をポータルに掲載するなどして情報提供している。引き続き、職員が適切にMicrosoft365を活用できるよう、必要な情報発信を行ってまいりたい。</p>
----	---	---

34	公務員	<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>総務課長が回答したとおりであり、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。</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>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。</p> <p>(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方に変わりはなく、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い。</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>
----	-----	--

35		<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>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>
36	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、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>【定年前再任用短時間勤務制度の運用・意向調査の開示】 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制度の運用】 従前回答のとおり (従前回答)</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>【意向調査結果の開示】 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>

37	■ 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>【希望者全員の再任用】</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>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>
----	-----------------------------	--

38	職員制度	<p>■ 「今後の裁判所における組織態勢と職員の職務の在り方の方向性等について」（今後の方向性）を踏まえ、身に付けた専門性を活かすことのできる態勢の構築にむけた具体的なとりくみを明らかにすること。</p> <p>【専門性を活かす態勢の構築に向けた具体的取組】</p> <p>総務課長回答のとおりであり、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したいと考えている。 (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、裁判手続のデジタル化を始めとした情報通信技術の活用、通達等の見直しも含めた各種事務の簡素化・効率化、組織・機構の見直しにより、事務の合理化、効率化を図り、職員一人一人が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えている。</p> <p>このような基本的な考え方の下、事務の合理化、効率化については、これまでも順次説明しているとおり、各種の合理化等を行ってきたところであり、今後も、裁判部、事務局を問わず、通達等の見直しも視野に入れながら、できることから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>職員の専門性の活用や付与等にも取り組んでいるところであり、例えば、書記官については、デジタル化後の書記官事務について、法的知識と実務慣行に通じ、裁判官の審理運営方針等を理解・共有できる書記官こそが担うべき事務があるのではないか、といった視点から議論がなされているところであり、そのような事務に注力できる事務処理態勢を構築していく必要があると考えている。また、事務官についても、専門性の活用・付与等やそれに向けた研修の在り方を検討してきたところである。具体的には、新採用事務官の配置を含むジョブローテーションについて、ジョブローテーションの趣旨を充実させるため、令和4年4月以降、各庁や個々の事情に応じ柔軟に運用することとしたり、事務官専門研修について、令和4年度以降、裁判部配置の事務官を対象とした「裁判部分野」を新設したりしたほか、令和5年度以降、事務官として一定の経験を積んだ主任・調査員を広く対象とした新任主任・調査員研修を新設したところである。</p> <p>さらに、専門性を活かした能力の発揮について適正な評価が行われるよう、人事評価についても、これまで以上に幹部職員が適切に関与することにより、充実した人事評価制度の運用が行われるようにしていきたいと考えており、その浸透に努めているところである。</p>
----	------	---

39	<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の整備をすること。</p>	<p>【デジタル化に伴う総研の位置付けや体制・環境整備】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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もらって差し支えない。</p>
40	<p>■ デジタル化を見据えて書記官事務の簡素化・効率化をはかること。</p>	<p>【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、新たな制度が導入される際や事務処理を大幅に変更する必要がある場合には、引き続き、適切な事務処理を支援するために、必要に応じて、最高裁においてマニュアルや執務の参考となる資料等を作成し、職員へ周知するなど適切に対応していきたいと考えている。</p>

（別紙）【全国統一的に行う事務処理要領の整備】最高裁としての取組

新たな秘匿制度に関しては、秘匿情報の適切な管理のために必要な総論的な観点について、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。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、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。

41

■ 文字の取り扱い見直しについて、昨年の諸要求貫徹闘争において「近日中に指針を示したい」と回答していたことを踏まえ、速やかに指針を示すこと。

【文字の取扱い】★

総務課長が回答したとおりであり、デジタル化後の裁判事務における文字の取扱いについて、近日中に指針を示したい。

(総務課長回答)

デジタル化後の裁判事務における文字の取扱いについては、システム化による事務の標準化・合理化を進める上で大きな問題であると認識しており、近日中に指針を示したい。

■ Microsoft365が導入されたことを踏まえ、書記官事務を全国で統一（標準化）すること。また、具体的に検討している事項を明らかにすること。

【書記官事務の標準化】★

総務課長が回答したとおりであるが、Microsoft365の導入やその活用を含めたデジタル化の検討に当たっては、事務処理の統一（標準化）という観点も当然必要になるものと考えている。最高裁においては、デジタル化後の書記官事務の検討資料等に基づく各庁の検討結果等を取りまとめて改正民事訴訟法下における書記官事務の事務フローを整理・構築するとともに、個々の事務処理におけるシステム操作を含む事務処理の手順をまとめた資料を作成することとし、令和6年4月に態勢整備をした上で、現在執務要領の作成作業等を行っているところである。

（総務課長回答）

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、Microsoft365の導入やその活用を含めたデジタル化の検討に当たっては、事務処理の統一（標準化）という観点も当然必要になるものと考えている。

なお、デジタル化後の書記官事務については、各庁において、デジタル化後の書記官事務の検討資料やシステム概要スライド等を資料として、意見交換、検討が行われているところであるが、改正民事訴訟法が完全施行されるフェーズ3が近づきつつあることから、高裁において、これまでに行われてきた検討結果の取りまとめを行うなど、デジタル化後の事務フローの標準化のための検討等が行われていると承知している。最高裁においては、これらの検討結果等を取りまとめて改正民事訴訟法下における書記官事務の事務フローを整理・構築するとともに、個々の事務処理におけるシステム操作を含む事務処理の手順をまとめた資料（以下「執務要領」というが、今後名称を改める可能性がある。）を作成することとし、令和6年4月に、そのための態勢整備を行ったところである。今後、この執務要領の作成作業と並行して、通達に定めるべき事項の検討や、執務の参考となる各種の資料作成に繋げていくことになる。

43	<p>■ 各庁の独自書式を整理し、利用者向けの統一書式を裁判所ウェブサイトに掲載すること。</p>	<p>【利用者向け統一書式の裁判所ウェブサイト掲載】 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) 裁判所ウェブサイトに既に掲載済みの書式もあるところ、デジタル化に向けて、将来的にシステムに入力フォームが設けられる可能性があることも踏まえ、標準化に向けて引き続き検討していきたい。</p>
44	<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】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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>

45	<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】 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) 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>
46	<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】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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>

47	<p>■ 「組織見直し」を契機に書記官等有資格が占めている事務局のポスト（とりわけ総務・人事のポスト）を専任事務官に「開放する」など、専任事務官を係長ポストに積極的に登用することで事務官の処遇を後退させないようにすること。</p>	<p>【専任事務官の総人係長ポストへの登用】</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、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> <p>(総務課長回答)</p> <p>これまでも繰り返し述べているとおり、書記官資格の有無によって任用配置上の取扱いを差別するようなことは考えていない。優れた人材は、書記官資格がなくとも、上位の官職に登用していくということは、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則からして当然のことであり、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていない。</p>
48	<p>■ 訟廷管理係長は、大規模庁だけではなく、中・小規模庁にも整備すること。</p>	<p>【訟廷管理係長の全庁設置】★</p> <p>参考官室提言の具体化として、平成21年に東京地裁及び大阪地裁に専任事務官からも任命できる裁判員第二係長を設置したところであるが、総務課長が回答したとおり、今般の組織見直しでは、それに止まらず、高裁や規模の大きい地家裁にも配置して、専任事務官の専門性の活用を一層図りたいと考えている。</p> <p>(総務課長回答)</p> <p>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。そのうち庁によっては、地家裁1人の庁や地裁1人・家裁1人の庁とすることも検討している。</p>

49	<p>■ ①新たな類型の専門職は、高裁所在地以外の地家裁事務局にも整備すること。②また、裁判員第二係長や訟廷管理係長への登用を見据えたポストとして、訟廷部門にも新たな類型の専門職を設置すること。</p>	<p>①【新たな類型の専門職の整備拡大】★</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、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ます、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。 (総務課長回答)</p> <p>職員が身に付けた専門性を活かせる態勢を整備するため、令和6年4月から高裁事務局及び高裁所在地の地家裁事務局に新たな類型の専門職（総務専門職、人事専門職、会計専門職及び庶務専門職をいう。）を設置できる枠組みを設けることとしたことは、既に説明したとおりである。</p> <p>なお、専任事務官の専門性の活用については、引き続き問題意識を持っているところであります。</p>
49	<p>■ ①新たな類型の専門職は、高裁所在地以外の地家裁事務局にも整備すること。②また、裁判員第二係長や訟廷管理係長への登用を見据えたポストとして、訟廷部門にも新たな類型の専門職を設置すること。</p>	<p>②【訟廷部門の新たな類型の専門職設置】</p> <p>要望として承る。</p>

50	<p>■ 訟廷庶務係長に専任事務官を登用すること。また、裁判部企画官のスタッフポストとして事務官を配置すること。</p>	<p>【訟廷庶務係長や裁判部企画官のスタッフポストとしての専任事務官登用】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 今回の組織見直しは、各職員が本来の役割・職務の中核的部分に注力することによって、裁判所組織全体としてより質の高い裁判を実現し、個々の職員もその専門性を活かし、能力を発揮できるよう、より活力ある組織作りの推進を目指すものである。そのため、今回の組織見直しの検討に当たっては、専任事務官の専門性の活用や能力発揮についても考慮しており、組織見直しにより専任事務官の活用や能力発揮ができるよう努めていきたいと考えている。 管理係長で想定されている事務は、専任事務官のこれまでの経験や専門性を活かせるものであると考えるため、管理係長には、原則として、専任事務官の登用が想定されているところ、訟廷管理係長を対象とした中央研修を、任命後のなるべく早い時期に実施する予定である。 また、裁判部企画官のスタッフについては、業務量等を踏まえ、各庁において検討してもらうことになると考えている。 なお、訟廷庶務係長に専任事務官を登用することについては、要望として伺っておく。</p>
51	<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) 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>

52	■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②安定的に使用できるよう、保守・メンテナンス契約を行うこと。	<p>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>
52	■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②安定的に使用できるよう、保守・メンテナンス契約を行うこと。	<p>②【保守契約の締結に向けた検討】★ 整備済みの電子速記タイプライターにつき、これまでの使用状況等に鑑み、製造元によるメンテナンスを実施したいと考えている。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>
53	■ 家裁調査官の広域かつ機械的な異動政策をやめること。	<p>【異動について】 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>

54	<p>■ 家裁調査官補の退職が続いていることを踏まえ、養成課程における研修は、全員が任官できるような知識・能力を付与する研修とすること。</p>	<p>【調査官養成課程研修におけるカリキュラムの在り方】</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>養成課程生には、これまで、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。</p>
55	<p>■ 行（二）職の減少に伴い、ポスト発令ができず、処遇が低下していることから、最高裁として展望を示すこと。</p>	<p>【行（二）職の将来の方策（今後の方策や展望）】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、繰り返しになるが、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>

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

57	<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】 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) 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>
----	--	--

■ 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。とりわけ、欠員が生じている府は、ステップアップ制度を積極的に活用して欠員を解消すること。

【非常勤職員全員に対するステップアップの希望確認等】

総務課長が回答したとおりである。

(総務課長回答)

①【ステップアップ制度の運用】

従前回答のとおり

(従前回答)

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。

②【ステップアップ制度を活用した欠員補充】

従前回答のとおり

(従前回答)

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になると考えている。

59		<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】 総務課長が回答したとおりである。 (総務課長回答) 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。 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くよう努めていきたい。</p>
60	庁舎	<p>■ 老朽化した庁舎や物理的・機能的・社会的劣化の解消をはかるための予算獲得にむけて、建設資材の高騰や資材等が入手困難な状況等も踏まえた十分な予算を確保すること。</p>	<p>【庁舎整備予算確保】 総務課長が回答したとおりであり、今後も必要性・緊急性の度合いや当事者の利便を考慮しながら、資材高騰等の社会情勢も踏まえ、庁舎の物理的・機能的・社会的劣化の解消に向けて必要な予算を確保していきたい。 (総務課長回答) 今後も必要性・緊急性の度合いや当事者の利便を考慮しながら、資材高騰等の社会情勢も踏まえ、庁舎の物理的・機能的・社会的劣化の解消に向けて必要な予算を確保していきたい。</p>

61	<p>■ 庁舎の新営、増改築等にあたっては、1990年3月20日の事務総長見解（事前の計画提示と職員の意見聴取）に基づき、計画変更が可能な段階で図面を提示するとともに、意見聴取を徹底して全司法（各支部）の意見を計画に反映させること。</p>	<p>【庁舎の新営、増改築等に関する意見聴取】</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>従前から回答しているとおり、庁舎の新営及び増改築の際の部屋の配置等の計画作成に当たっては、職員及び職員団体の意見は十分聴取すべきであると考えている。今後ともこの趣旨を徹底していきたい。</p>
62	<p>○ 旅費法（政令や財務省令を含む。）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】</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、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> <p>（総務課長回答）</p> <p>今国会で成立した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>

63	<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ことで、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庁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庁費予算の確保】</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>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、改めて周知とともに、隨時参照できるよう、[REDACTED] に掲載したところである。</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に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>
----	---	---

64	<p>■ 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。</p>	<p>【SEABISの運用改善】</p> <p>総務課長が回答したとおりであるが、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。 (総務課長回答)</p> <p>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。</p> <p>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>
65	<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】</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>

66		<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>
67	次世代	<p>■ 両立支援制度を誰もが気兼ねなく制度を利用できる職場環境を整備すること。また、両立支援制度について、職員への周知を徹底すること。</p>	<p>【気兼ねなく制度を利用できる職場環境の整備、職員周知の徹底】 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。 なお、制度の利用を検討している職員がいつでも参照できるよう、courtsポータルサイトの [] に、主な制度概要の一覧のほか、裁判所職員のための両立支援制度ハンドブックやチャイルドプランシート、男性職員の休暇や育休に関する資料なども掲載しているところであり、引き続きその充実を図るなどして両立支援制度をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。 (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、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>

68	<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】 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、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、その手当に努めていきたいと考えている。</p>
68	<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】 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、各庁においては、代替要員の確保に向けて努めてきていたと認識しているが、代替要員を確保する困難な場合には、各庁において事務分担や事務処理態勢の見直しを行うなど、適切に対応しているものと認識している。事務処理態勢の変更に当たっては、職員の理解と協力が必要であることから、これまで同様、丁寧に説明するよう下級裁を指導していきたい。</p>

69	<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」（幹部ポスト見直し）によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、管理職が適切に対応するよう幹部職員からの働きかけを徹底すること（こうしたとりくみにも力を入れること）。</p>	<p>①【育児時間等の管理職員の制度理解】 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ないこととされており、そのためにも勤務時間内に適切に事務処理ができるよう、事務分担の見直しなどの配慮が必要かつ重要であることから、下級裁に対しては、これまでも研修等で管理職員に対し両立支援制度の周知・徹底を図るとともに、このような配慮の必要性、重要性について指導してきているところである。今後とも、育児短時間勤務や育児時間などの制度を利用している職員の勤務実態には、十分目配りしていくように下級裁を指導していきたい。</p>
69	<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」（幹部ポスト見直し）によって幹部職員の体制を整備したことを踏まえ、管理職が適切に対応するよう幹部職員からの働きかけを徹底すること（こうしたとりくみにも力を入れること）。</p>	<p>②【制度利用にかかる管理職員への幹部の働きかけ】 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>

70	男女両性	<p>■ 母性保護の諸権利について、職員への周知を徹底し、母性保護の諸権利が気兼ねなく行使できるよう、人員の確保や職場環境を整備すること。</p>	<p>【母性保護の権利、休暇制度等の職員への周知徹底】</p> <p>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>
71		<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、引き継ぎ制度等の内容の周知に努めていきたい。</p> <p>(総務課長回答)</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、引き継ぎ制度等の内容の周知に努めていきたい。</p>

72	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】 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、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）案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>【問】 現場の宿日直の状況を踏まえ、令状センター構想の早期実現もそうであるが、可能なところから令状事務の集約を進めてもらいたい。</p> <p>【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>
----	-----	---

73	<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>なお、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>【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) 従前回答のとおりであるが、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。 (従前回答) 宿日直廃止庁及び連絡員体制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>
74	<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>

75	権利	<p>■ 1992年3月18日事務総長見解および2023年6月8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、引き続き下級裁当局に対してもその指導を徹底していきたい。</p>
76		<p>■ 昨年10月の会見でも、長官は「職員の勤務条件やこれに関連する事項については、これまで築き上げてきた相互の信頼関係に基づき、率直に問題意識をぶつけ合い、忌憚なく話し合う中で、問題の解決を図っていかなければならない」と述べた。今、裁判所が様々な問題と向き合っている情勢を踏まえると、文字どおり「率直に問題意識をぶつけ合い、忌憚なく話し合う」ことが重要であり、あらためてそうした姿勢に立って全司法と対応してもらいたい。</p>	<p>【誠実対応】</p> <p>当局としては、これまで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。</p>
77	昇格	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、級別定数を大幅に拡大し、③一時流用の運用改善をはかること（次年度裁判所予算の概算要求にむけて「最大限努力」の姿勢を示すこと）。</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いる。</p> <p>当局としては、級別定数の改定が職員及び職員団体にとって最も重みをもった事柄であることを受け止め、従来から、その改善のために最大限の努力をしてきたところである。</p> <p>総務課長が回答したとおり、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が、各職種の職責や役割等を念頭において、職員の勤務条件にも配慮しながら、最大限の努力をしていきたいと考えている。</p>

(総務課長回答)

①【級別定数全般】

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。

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。

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。

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。

②【定数回収の回避】

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していきたいと考えている。

77	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、級別定数を大幅に拡大し、③一時流用の運用改善をはかること（次年度裁判所予算の概算要求にむけて「最大限努力」の姿勢を示すこと）。</p>	<p>③【一時流用の運用】</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>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>
78	<p>■ 定年年齢引上げによって昇格運用を後退させることなく、これまでの昇格ベースの維持・改善をはかること。</p>	<p>【定年引上げ後も昇格ベースの維持・改善】</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>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>

79	<p>■ 専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、処遇に反映させること。</p>	<p>【専門性についての適正な評価と処遇への反映】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>総務課長が回答したとおり、今回の組織見直しによって、事務の合理化・効率化を進める必要があり、職員にも事務の合理化・効率化に向けて取り組んでもらいたいと考えている。また、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>
80	<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>従前述したとおり、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>

81	<p>■ 専門職4級、5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p> <p>【行(一)昇格運用の総括説明】</p>	<p>【行(一)昇格運用の総括説明】</p> <p>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>
81	<p>■ 専門職4級、5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p> <p>【支部・独簡専門職4級】</p>	<p>【支部・独簡専門職4級】</p> <p>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>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>

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

【退職時5級枠組みの維持】

総務課長が回答したとおり、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。事務局専門職及び係長ポストへの登用についても、総務課長が回答したとおりである。

（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。

■ 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。また、最高号俸に到達した職員については、モチベーション維持のために速やかに昇格させること。

①【4級昇格を見据えた指導】②【最高号俸職員の昇格】

総務課長が回答したとおりである。

(総務課長回答)

①【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。

②【最高号俸職員の昇格】

従前回答のとおり

(従前回答)

繰り返しになるが、昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をこれまで以上につぶさに見た上で、よりきめ細やかに行っていくことはこれまでと同様であり、職場研修（OJT）などを通じて、個々の職員に応じた適切な指導等を通じて能力の伸長を図り、意欲と能力のある職員が組織の中で適切な役割を果たせるようにすることによって、職員の経験及び能力の適正な活用やモチベーションの維持に配慮した上で、適正な運用に努めていきたいと考えている。

84	<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。当面、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>①【占有期間延長の枠組みの発令数拡大】②【60歳で5級昇格】</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>①【占有期間延長の枠組みの発令数拡大】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>先に述べたように、人事評価制度の下で厳格な成績主義を適用することを前提に当該枠組みを設けたものであることから、適任者がいない場合にまで、同枠組みによる昇格を実施することはできないことは理解してもらいたい。</p> <p>②【60歳で5級昇格】</p> <p>繰り返しになるが、今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p>
85	<p>■ 法廷警備員4級、5級の発令基準を緩和すること。</p>	<p>【法廷警備員4級、5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>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>

■ 書記官 4 級、5 級の昇格基準を緩和し、
民主的に昇格させること。

【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)

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ます、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。