

【機密性2】

令和5年6月8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年諸要求期事務総長交渉（本日実施）における回答の要旨は別紙のとおり
です。

【令和5年諸要求期事務総長交渉（R5.6.8実施）回答】

1. 人的態勢の整備と超過勤務の実態把握について

裁判所としては、情報通信技術の急速な発展普及を始めとした近時の社会経済情勢の変化やそれに伴う国民のニーズの変化等に適切に対応し、より質の高い裁判を迅速に行うためには、今後、書記官や事務官を始めとする職員一人一人が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えており、それに相応しい最適な人的態勢を構築し、裁判所が、国民の期待に応え、信頼が得られるよう、引き続き、努力していきたいと考えている。

令和6年度の増員要求については、事件数の動向、国家公務員の定員合理化政策等の諸般の事情に加え、各種事件の複雑困難化、新たな制度の運用状況、裁判手続のデジタル化等の検討・準備状況など多種多様な要因を総合的に考慮し、これから具体的に検討していくことになる。

国の財政事情が引き続き逼迫している現下の極めて厳しい状況とそれを背景とした裁判所を含む国家公務員の定員合理化をめぐる情勢や、近時の新受事件数の動向等を踏まえると、令和6年度の増員をめぐる状況は、これまでにない極めて厳しいものになるものと考えている。

要求に当たっては、各職場の実態並びに職員及び職員団体の要望等を十分に踏まえた上、職員の休暇等の取得や健康管理の面にもきめ細かく配慮しつつ、司法需要に的確に対処し、裁判所全体のデジタル化を進め、一層適正迅速な裁判を実現するため、裁判部門の充実強化を目的とした事務局を含む人的態勢の在り方、及び「国家公務員のワークライフバランスの推進」の観点を踏まえ、事務処理を円滑に行うために必要な人員の確保に向けて最大限の努力をしていきたい。

なお、定員振替という手法もこれまで同様、検討していくことになる。

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を見直していくことが重要であると考えており、最高裁としては、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、各種事務の簡素化・効率化の取組を一層加速させ、職員の負担感にも配慮しながら、できることから順次速やかに取り組んでいきたい。

また、超過勤務命令の上限規制の導入後においても、管理職員が、勤務時間管理の重要性を認識した上で、部下職員の事務処理状況等をきめ細かく見て、超過勤務を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。

【令和5年諸要求期事務総長交渉（R5.6.8実施）回答】

2. 裁判所のデジタル化について

裁判所のデジタル化のグランドデザインにおいても述べているとおり、今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、実務や事務の実情をよく踏まえた上で、国民の利用のしやすさを徹底して追求するとともに、職員の利用のしやすさにも十分配慮していきたい。また、事務の簡素化・効率化や、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、ウェブ会議等の定着に向けた必要な環境整備、各種デジタルインフラの最適化、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。

さらに、刑事手続のデジタル化に関しては、「刑事手続における情報通信技術の活用に関する検討会」において取りまとめられた報告書の内容等を踏まえ、最高裁としても、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、引き続き、関係機関とも協議しながら、検討を進めているところである。

いずれにしても、裁判所のデジタル化については、裁判所全体で一層幅広く意見交換等をしていくことが必要であり、今後も必要に応じて、職員及び職員団体の要望等も踏まえながら検討していきたい。

なお、逼迫している現在の国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、裁判手続のデジタル化の動きがますます加速していく中、裁判所のデジタル化のために必要な予算の確保に向けては、最大限の努力をしていきたい。

【令和5年諸要求期事務総長交渉（R5.6.8実施）回答】

3. 職員の健康管理について

職員が職場においてその持てる力を十分に発揮できるよう、心身の健康の保持、増進を図ることについては、当局としても、従来からできる限り配慮し、これまでも、各種講習会、研修、資料の配布等を通じて、職員に対する知識の付与や意識啓発を図ってきたところである。

裁判所におけるストレスチェック制度については、これまでも受検率向上に資するような工夫を行い、今年度からは職場環境改善に関する調査項目を追加したところである。対象となる全ての職員がストレスチェックを受検することが望ましいと考えており、引き続き、制度への理解の浸透を深めていきたい。

また、ハラスメントについては、その種類を問わず、これを防止することが、職員が働きやすい職場環境を維持・向上するために不可欠であり、これまでもハラスメントの防止に関する裁判所の運用を充実させてきたところであるが、今後とも、幹部・管理職員を始めとする全ての職員に対する研修等の機会を通じた各種ハラスメントの防止に関する意識啓発、相談しやすい体制づくりやその周知等、より効果的な取組に努めていきたい。

また、女性職員はもとより、すべての職員が働きやすい職場環境を整備するため、これまでも様々な配慮をしてきているところであるが、引き続き、適切に配慮をしていくよう指導していきたい。

今後とも、職員の健康管理について、健康管理懇談会等の機会を利用した職員の意見把握を含め、きめ細かな配慮をするとともに、職員団体の問題意識、社会一般の取組状況等を踏まえ、職員が健康で働きやすい職場となるよう、より一層努めていきたい。

【令和5年諸要求期事務総長交渉（R5.6.8実施）回答】

4. 昇格について

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。

各職種、級については、人事局長が回答したとおりである。かつてと比較にならない厳しい状況を踏まえると、これまでの昇格運用が維持できるか予断を許さない状況にあるが、これまで同様、裁判所の組織及び職務の特殊性等を踏まえ、可能な限り現在の昇格運用が維持できるよう努力するとともに、専任事務官の専門性の活用にも資するよう配慮していきたいと考えている。

【令和5年諸要求期事務総長交渉（R5.6.8実施）回答】

5. 権利について

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。