

【機密性2】

令和5年6月7日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局総務課長 富 澤 賢一郎

事 務 連 絡

令和5年諸要求期人事局長交渉（6月6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5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
1	1 人員について	■ 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の整備にむけて、必要な人員を確保すること（次年度裁判所予算における増員にむけて、「最大限努力」の姿勢を示すこと）。	【増員全般】 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いることは、総務課長が説明したとおりである。 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ワークライフバランス推進のための取組の趣旨を踏まえて、裁判所においても、職員のワークライフバランス推進のために、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。
2		■ 各職種について、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、ワークライフバランス推進定員は、最高裁のみに配置するのではなく、下級裁にも配置すること。	★【ワークライフバランス推進のための定員】 総務課長が回答したとおりである。 なお、職員がワーク・ライフ・バランスを実現するために、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。
3		■ デジタル化にむけた人的態勢の整備を行うこと。当面、デジタル化に伴う新制度の導入・定着をはかるために必要な人的態勢（サポート態勢を含む。）を各庁に整備すること。	★【デジタル化に向けた人的態勢の整備】 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。 なお、デジタル化の検討を更に進めていくために、庁の実情や必要に応じて増員するなどして必要な人的態勢の整備を行っているところである。
4		■ 政府の定員合理化計画に協力しないこと。	【定員合理化計画への協力】 総務課長が回答したとおりである。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
5	3 「国民のための裁判所」の実現について	■ 裁判手続デジタル化をはじめとする各種制度が、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、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。	★【裁判所の事務処理態勢の在り方全般】 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。 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。 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。 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。
6		■ 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連予算」をはじめとしたデジタル化関連予算の大幅増額を行うとともに、裁判所のデジタル化に係る予算は、国民的な基盤整備として従来の予算枠にとらわれない十分な予算を確保すること（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）。	【裁判所のデジタル化予算】 総務課長が回答したとおりであり、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。
7		■ ①裁判手続デジタル化にあたっては、国民の裁判を受ける権利の保障・拡充と司法サービスの向上をはかるため、最寄りの裁判所からの電子提出を可能とする機器（セルフアップロードシステム等）を整備するなど、裁判所へのアクセスポイントを拡充すること。②あわせて、昨年の諸要求貫徹闘争期に回答があったパソコンやスキャナ等のIT機器の設置にむけた検討状況を明らかにすること。	①【裁判所へのアクセスポイントの拡充】 総務課長が回答したとおりである。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
8		<p>■ ①裁判手続デジタル化にあたっては、国民の裁判を受ける権利の保障・拡充と司法サービスの向上をはかるため、最寄りの裁判所からの電子提出を可能とする機器（セルフアップロードシステム等）を整備するなど、裁判所へのアクセスポイントを拡充すること。②あわせて、昨年の諸要求貫徹闘争期に回答があったパソコンやスキャナ等のIT機器の設置にむけた検討状況を明らかにすること。</p>	<p>②【デジタル化を進めるための物的設備の確保】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>
9	4 労働時間短縮・超勤縮減等について	<p>【超過勤務の上限規制】</p> <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。</p>
10		<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を踏まえ、客観的記録を基礎とした勤務時間の把握を行うこと。当面、最高裁（総研・司研を含む。）においては、職員端末の使用時間（サインイン時刻およびサインアウト時刻）を客観的記録とした勤務時間管理を行うこと。</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>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
11		<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、休日の超過勤務手当の支給等】</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、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。サービス残業等については、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改めて指導したところであり、今後も指導を徹底していきたい。</p>
12		<p>■ 超過勤務の有無について事後確認を行うなど、「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り、超過勤務時間については管理職が記録化すること。</p>	<p>【管理職の責任による超過勤務時間の把握】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>
13		<p>【事務の簡素化・効率化】</p> <p>■ 「通達等の見直しなども含め、これまで以上に各種事務の簡素化・効率化、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縮減にとりくむ必要がある」との最高裁回答を踏まえ、積極的かつ実効性ある簡素化・効率化策を打ち出し、事務のスクラップをはかりながら事務改善を行うこと。</p>	<p>★【事務の簡素化・効率化】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>なお、人・給システムには電子届出申請機能があるところ、令和5年7月を目途に、この機能を使用して給与の口座振込の届出を行うことを可能とすることにより、庁をまたぐ異動の際に改めての届出を不要とするなど、事務の簡素化、効率化を実現することを検討している。また、Microsoft 365が先行導入された最高裁の一部の部署においては、電子決裁が推進されるなど事務の簡素化、効率化が進んでいるところもあることから、今後、下級裁には、利用例なども併せて伝えたい。</p>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
14		<p>【テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等】</p> <p>● フレックスタイム制について、健康や家庭等の個別事情を抱える職員については柔軟な運用を行うこと。</p>	<p>★【テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等】</p> <p>(番号14及び15一括回答)</p> <p>総務課長の回答のとおりであるが、柔軟な働き方の推進は、職員一人一人の能力発揮やワーク・ライフ・バランスの実現、健康確保に資するものであり、ひいては職員のエンゲージメントを高め、公務能率の向上や多様な有為の人材確保につながるものであり、できるところから取り組んでいきたいと考えている。</p>
15		<p>■ テレワークの実施にあたっては、客観的な勤務時間管理を徹底するとともに、長時間労働を防止すること。また、実施にかかる費用は本人に負わせないこと。</p> <p>なお、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。</p>	<p>【テレワークにおける勤務時間管理や費用負担】</p> <p>番号14と一括回答</p>
16	5 職員の健康管理・安全確保等について	<p>■ 任命権者ごとに「健康安全管理委員会」を設置し、一定規模以上の職場には専任の安全衛生委員を配置すること。</p>	<p>【健康安全管理委員会】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>
17		<p>■ 全ての庁で「健康管理懇談会」を定期開催し、内容の充実をはかること。また、懇談会で出された意見を健康管理施策に反映させ、職場環境の改善をはかること。</p>	<p>【懇談会の定期開催、内容充実等】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
18		<p>■ 病休者を出さないための方策を講じること。一つの方策として、メンタルヘルスの不調を抱える職員が増加している原因を分析し、対策を立てること。</p>	<p>【病休者を出さないための方策】</p> <p>従前回答のとおりであるが、今後とも職員の健康保持に向けて良好な執務環境の整備に努めたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>職員の心の健康づくりのためには、早期発見、早期対応等が必要であると考えており、そのための具体的方策は総務課長が回答したとおりであるが、特に異動期にあつては、昇任、配置換え等により、職場環境、職務内容、居住環境等の変化があり、メンタルヘルス不調となりやすいことから、各庁においては、管理職員等に対して、職員の心身の変化により留意するよう促すなどして、早期発見、早期対応等に努めているものと認識している。</p> <p>また、実際に病気休職者が発生した職場においては、各庁において、配置や業務分担の工夫等により、周囲の職員の負担にも配慮する等の必要な対策が講じられているものと考えているが、今後も、適切な対策が講じられるよう下級裁を指導していきたい。</p>
19		<p>■ ①メンタルヘルスに関する研修・講習を実施し、正確な知識を付与するとともに、②メンタルヘルスの不調を抱えながら業務を行っている職員がいることを踏まえた職場環境を整備するとともに、病休等に対応できるような人的態勢を整備すること。</p>	<p>①【メンタルヘルスに関する研修等の実施】</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、今後もメンタルヘルスに関する知識付与、意識啓発に努めていきたい。</p>
20		<p>■ ①メンタルヘルスに関する研修・講習を実施し、正確な知識を付与するとともに、②メンタルヘルスの不調を抱えながら業務を行っている職員がいることを踏まえた職場環境を整備するとともに、病休等に対応できるような人的態勢を整備すること。</p>	<p>②【メンタル不調者を踏まえた職場環境・人的態勢の整備】</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、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。</p>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
21		<p>■ 病休者の職場復帰時の配置等に十分配慮すること。とりわけ、当該職員の要望および主治医の意見等を踏まえ、復帰時の配置や勤務態勢への配慮を行うこと。</p>	<p>【職場復帰の際の配置等】</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であり、心の健康の問題により長期間職場を離れていた職員の職場復帰に当たっては、再発を防止し、病気の確実な回復を図るという観点から、本人はもとより主治医や健康管理医等からも十分に意見を聞き、状況等をよりの確に把握した上で、復帰時の配置や業務内容、業務量、勤務時間等について、安定した勤務が可能かどうかの視点も踏まえて適切に判断していくことが重要であると考えており、各庁においては、その実情に応じて、必要な検討がされているものと認識している。</p>
22		<p>【ストレスチェック制度】</p> <p>■ ストレスチェック制度がメンタルヘルス不調の一次予防策として実効性ある制度となるよう、運用の改善はかり、受検率を向上させること。</p>	<p>★【ストレスチェックの運用改善、受検率の向上】</p> <p>総務課長が回答したとおりであるが、引き続き受検率の向上に努めていきたい。</p> <p>なお、ストレスチェックの調査項目については、現在57項目で実施しているところ、メンタルヘルス不調には、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よる影響も考えられることから、これらについて把握することができる職場環境改善に係る調査項目を追加し、80項目で実施することとした。詳細については、改めて折衝で説明することとしたい。</p>
23		<p>■ ①集団分析結果を全司法に開示するとともに、集団分析結果を基に職場におけるストレスの実態を把握し、②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>①【集団分析結果の開示】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>
24		<p>■ ①集団分析結果を全司法に開示するとともに、集団分析結果を基に職場におけるストレスの実態を把握し、②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>★②【集団分析結果に基づく職場環境改善】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>なお、先ほど回答したとおり、職場環境改善に係る調査項目を追加することとしたことから、各庁において、集団分析結果を更に活用できるよう検討していきたい。</p>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
25		<p>【ハラスメント対策】</p> <p>■ 各種ハラスメントを根絶するため、研修・啓発・苦情相談体制の整備など、必要な措置・指導を徹底すること。</p>	<p>★【ハラスメントを根絶するための措置等】</p> <p>総務課長が回答したとおりであるが、各庁における相談体制をより一層充実させるため、昨年度と同様、外部の専門家を講師として、各庁における各種ハラスメント相談員を対象としたハラスメント相談担当者等セミナーを最高裁主催でオンライン形式により実施することを検討している。</p> <p>また、先ほど回答したとおり、職場環境改善に係る調査項目を追加することとしたことから、各庁において、ハラスメントも含めた職場環境全体の改善に活用できるような工夫を考えてみたい。</p>
26		<p>■ ①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。②また、苦情相談窓口での対応やパワハラ解決にあたっては、本人（相談者）の意向を十分尊重し、③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。</p>	<p>①【パワハラ根絶に向けた具体的な方策】</p> <p>総務課長が回答したとおりであるが、パワーハラスメントの防止については、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、幹部・管理職員を始めとする職員の意識啓発、知識付与に一層努めていきたい。</p>
27		<p>■ ①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。②また、苦情相談窓口での対応やパワハラ解決にあたっては、本人（相談者）の意向を十分尊重し、③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。</p>	<p>②【本人の意向の尊重】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>
28		<p>■ ①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。②また、苦情相談窓口での対応やパワハラ解決にあたっては、本人（相談者）の意向を十分尊重し、③公平性、客観性、納得性のある手続きや認定を行うこと。</p>	<p>③【公平性・客観性・納得性のある手続】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
29	6 デジタル化への対応について	【NAVIUS】 ■ 今後、NAVIUSをどう展開していくのか明らかにすること。	【今後のNAVIUS展開】 総務課長が回答したとおりである。
30		【裁判手続デジタル化】 ■ ① TreeeS構想の概要および今後の開発スケジュールを明らかにするとともに、②これまでに出示された職員の意見・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。	【TreeeS構想の概要および今後の開発スケジュール】 総務課長が回答したとおりである。
31		【裁判手続デジタル化】 ■ ① TreeeS構想の概要および今後の開発スケジュールを明らかにするとともに、②これまでに出示された職員の意見・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。	②【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。
32		■ 「e事件管理」を実現する職員向けのe事件管理システム(Roots)の開発にあたっては、信頼性が高く、操作性に優れた利用しやすいシステムとすること。	【e事件管理システム(Roots)の具体的な画面イメージ及び機能】 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、システム開発を行っていきたいと考えているので引き続き協力してもらいたい。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
33		<p>■ 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。</p>	<p>★【裁判手続のデジタル化に向けたシステム開発の方針】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>なお、民事訴訟手続のデジタル化（フェーズ3）を見据えた法廷及び業務のあり様の検討方法の一つとして、実証実験用の法廷を整備することを検討しているところであるが、詳細については、説明できる段階になり次第、説明することとしたい。</p>
34		<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）を全国に整備するとともに、ライセンス数を大幅に増加させること。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の貸与・配布を行うとともに、庁舎内におけるWi-Fi環境を整備すること。</p>	<p>【ウェブ会議等を定着させるために必要な環境整備】</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、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>
35		<p>■ ①Microsoft365の導入を契機として、「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、全司法と協議し、職員の意見や職場実態を踏まえたうえで設計すること。</p>	<p>【①Microsoft365の導入による情報の集約と共有】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
36		<p>■ ①Microsoft365の導入を契機として、「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、全司法と協議し、職員の意見や職場実態を踏まえたうえで設計すること。</p>	<p>【②次期ポータルサイトの設計に向けた意見交換】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>
37		<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。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>総務課長が回答したとおりであり、本年11月から全拠点のうち9割近くの拠点で増速し、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うこととした。</p>
38	8 民主的公務員制度の確立について	<p>【人事評価制度】</p> <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評価制度としないこと。</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>
39		<p>【人材育成】</p> <p>■ 人材育成にあたっては、研修や配置のあり方を含め、若手から中高年まで個々の職員の経験や資質に応じた一貫性・継続性を持った育成を行うこと。</p>	<p>【一貫性・継続性のある人材育成】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
40		■ 各種研修について、「討論」偏重ではなく、知識付与を目的としたカリキュラムを充実させること。	【研修における知識付与】 総務課長が回答したとおりである。
41		■ 異動期等における「職務導入研修」を確実に実施して新しい仕事を担当する際の不安をなくし、職務を行うために必要な知識付与を行うこと。	【職務導入研修の実施】 総務課長が回答したとおりであり、今後も効果的かつ充実した研修が実施されるよう、努力していきたい。
42	9 高齢者雇用・再任用制度の改善等について	■ 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）が導入されることを踏まえ、管理職の役降り後の級別定数を別枠で確保するなど、一定処遇を確保した上で、それ以外の職員の処遇を圧迫しないようにすること。とりわけ、事務官については、管理職の役降り後の受け皿となる専門職等のポストを増設すること。 また、役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）による異動等で支部配置の専門職となる者について、5級格付けとすること。	★【役職定年制の在り方、支部配置専門職の格付け】 定年引上げに伴い、定年の段階的な引上げの期間中に級別定数の確保が必要になる場合には、できる限り必要な定数が確保できるよう努力をしていきたい。その余は総務課長が回答したとおりである。
43		■ 定員管理のあり方に関わって、2年に1歳ずつ退職年齢が上がっていくことから、新採用のために一時的に定員を増やすことも含めて、職員構成がいびつにならないようにすること。	【定年の引上げに伴う定員管理】 総務課長が回答したとおりである。
44		■ 当面の措置も多く、制度が複雑になっていることから、説明会を実施すること。また、希望する職員が気軽に相談し、説明が受けられる窓口を作ること。	【定年延長関係の相談】 総務課長が回答したとおりである。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
45	10 職員制度に関する要求について	■ 「今後の方向性等」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。	【専門性を活かす態勢の構築に向けた具体的取組】 総務課長が回答したとおりである。
46		■ ①裁判所職員総合研修所を「裁判手続デジタル化を具体化するための研究、研修を担う機関」と位置付け、裁判所のデジタル化を見据えた人的・物的体制を整備すること。②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にするなど、イントラネット環境を整備すること。	①【裁判手続のデジタル化を見据えた体制整備】 総務課長が回答したとおりである。
47		■ ①裁判所職員総合研修所を「裁判手続デジタル化を具体化するための研究、研修を担う機関」と位置付け、裁判所のデジタル化を見据えた人的・物的体制を整備すること。②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にするなど、イントラネット環境を整備すること。	②【裁判手続のデジタル化を見据えた研修設備の充実等】 総務課長が回答したとおりである。
48		【書記官】 ■ 裁判手続デジタル化後の書記官事務を見据え、公証官としての役割や法律専門職としての機能をさらに高め、職務評価の向上につなげること。	【書記官の職務評価の向上】 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、先般成立した民事訴訟法等の一部を改正する法律における書記官権限の創設事項の内容も踏まえながら、その役割・職務の重要性にふさわしい職務評価が与えられるよう努力していきたい。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
49		● 書記官事務の簡素化・効率化をはかり、デジタル化を見据えて書記官事務を全国で統一（標準化）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。 なお、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、システム化による事務の標準化・合理化を踏まえ、検討しているところであるが、近日中に指針を示したいと考えている。
50		【事務官】 ■ 事務局・事件部を問わず、専門性を重視した事務官制度への転換をはかり、専任事務官の職務評価を高めること。	【事務官の制度改善、職務評価の向上】 総務課長が回答したとおりである。
51		■ 事務局各分野（総務、人事、会計）の事務に関して、幅広い知識と専門性を付与するための研修を実施すること。	【事務官総合研修の実施】 総務課長が回答したとおりである。
52		■ 「今後の方向性等」を踏まえた専任事務官の処遇改善にむけて、下級裁の事務局専門職（「課」専門職）ポストを拡充すること。当面、すべての本庁に「課」専門職ポストを作ること。	【下級裁の事務局専門職ポストの拡充】 総務課長回答のとおり、これまで相当数増設してきたところであるが、これまでと同様、ポストの増設に当たっては、ポスト整備の必要性や定数の状況等を踏まえ、個別具体的に可否を検討していくことになる。
53		■ 係長ポストの削減など、組織統合によって処遇を低下させないこと。	★【処遇低下を避ける努力】 総務課長回答のとおりであるが、仮に共済組合を統合する際には、現に共済組合係長に在職する職員について通常の異動で対応が困難な場合であっても処遇低下がないよう工夫したい。
54		■ 事務局ポストへの登用を拡大し、有資格事務官の占有率を大幅に引き下げること。	【事務局ポストへの任用拡大】 総務課長が回答したとおりである。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
55		■ 係長ポストの兼務を直ちに解消すること。	【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。
56		■ 支部・簡裁庶務課長などのポストに専任事務官を登用すること。	★【庶務課長ポストへの登用】 総務課長が回答したとおりである。 なお、現在支部・簡裁の多くが庶務課長と上席の主任書記官とを兼務しているところ、各官職の中核的役割に一層注力できるよう、兼務の在り方について検討しているところである。
57		■ 裁判手続のデジタル化を見据えた訟廷組織の見直しを行い、専任事務官の新たなポストを作ること。	★【訟廷組織見直しによる新たな専任事務官ポストの設置】 ポスト増設の考え方は、総務課長の回答のとおりであり、訟廷組織の見直しについては、参事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、現在のデジタル化等の裁判所を取り巻く状況を踏まえ、専任事務官の専門性も一層活用できないか検討してみたい。
58		【速記官】 ■ 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。	【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。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
59		<p>■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②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>	<p>①【電子速記タイプライターの購入】</p> <p>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>
60		<p>■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②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>	<p>②【保守契約の締結に向けた検討】</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であり、今後の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、当面の間は、これまで同様、必要に応じて、個別に修理等を行うとともに、業者が保有している代替機や各高裁に整備した予備機を手配するなどの方法によって適切に対応できると考えている。</p>
61		<p>【家裁調査官】</p> <p>■① 家裁調査官の職務評価を高めるとともに、②広域かつ機械的な異動政策をやめること。</p>	<p>①【職務評価の向上】</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であるが、家庭を巡る社会経済情勢の急激な変化の中で、行動科学の知見と技法に基づいた科学性・実証性の高い調査を行うという家裁調査官に求められる専門性はますます高度になり、その職責も一層大きなものとなっている。家裁調査官には、こうした期待に応えながら、家庭裁判所の適正迅速な事件処理により一層貢献してもらう必要があり、その職責や専門性にふさわしい職務評価が得られるよう努力していきたい。</p>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
62		<p>【家裁調査官】</p> <p>■① 家裁調査官の職務評価を高めるとともに、②広域かつ機械的な異動政策をやめること。</p>	<p>②【異動について】</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、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>
63		<p>■ 「家庭裁判所調査官の育成のための新たな施策について」(育成新施策)について、養成課程生の負担を軽減しつつ、実効性ある研修運営が行われるよう、具体的なカリキュラムやグループ修習のあり方を見直すこと。</p>	<p>【グループ修習におけるカリキュラムの見直し】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>
64		<p>【その他職種】</p> <p>■ 行(二)職が将来に不安なく、安心して働き続けられるよう、今後の方策を示すこと。</p>	<p>【行(二)職の将来の方策】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>行(二)職の将来の方策については、総務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。</p>
65		<p>■ 裁判所のデジタル化やコミュニケーションツールの導入を踏まえ、行(二)職および医療職(非常勤職員)にパソコンを配布し、J・NET環境を整備すること。</p>	<p>【行(二)職員へのパソコン配布等】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
66	1 1 採用・異動について	■ 異動希望者の意向を最大限尊重し、不要・不急および一方的・強制にわたる異動を行わないこと。	<p>【異動希望者への配慮等】</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、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。</p>
67		■ 事務処理体制の大幅な変更につながる異動計画は策定しないこと。	<p>【計画的な異動計画の策定】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>
68		■ 他高裁の名簿に登載された採用職員（名簿借り職員）の異動運用にあたっては、本人の希望に応じて、当初の採用名簿に登載された高裁管内に異動させるよう下級裁に指導すること。	<p>【他高裁の採用候補者名簿から採用された者に対する異動上の配慮】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p>
69		■ ステップアップ制度を積極的に活用して、すでに裁判所で勤務している障がい者雇用の非常勤職員を常勤職員として任用すること。	<p>【ステップアップ制度の運用】</p> <p>ステップアップ制度については、これからも維持・継続していきたいと考えているほかは、総務課長が回答したとおりである。</p>

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
70	12 庁舎・機械設備および執務環境の充実・改善について	■ 国民がより利用しやすい裁判所を実現するため、事件関係室や執務室の老朽・狭隘を解消すること。また、そのために必要な庁舎の新営、増改築等に必要裁判所予算を確保すること。	★【庁舎整備予算確保、耐震化、各要求庁の新営等】 総務課長が回答したとおりである。 なお、デジタル化を含む近時の社会経済情勢の変化や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えるよう、合理的・効率的な事務処理態勢と合わせて、庁舎の在り方を検討し、必要な場合には新営や増改築等を進めていきたいと考えている。
71		■ 感染防止対策をはじめ、執務スペース、照明、換気、冷暖房、防音設備、降灰対策など、快適な執務環境となるよう改善すること	★【快適な執務環境に向けた改善】 総務課長が回答したとおりである。 なお、近年の酷暑又は厳冬といった気候変動等を踏まえて、各庁が実情に応じて冷暖房の稼働をこれまでよりも柔軟にできないか検討しているところである。
72	14 旅費・庁費などの予算の増額について	■ 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。	【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】 総務課長が回答したとおりである。
73		■ 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。また、庁舎維持管理等経費（清掃費、エレベーター等の保守料、警備費など）を大幅に増額すること。	【一般庁費等】 総務課長が回答したとおりである。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
74	15 休暇・休業・次世代育成支援対策等について	<p>■ 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。とりわけ、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すること。</p> <p>また、制度を利用する際の業務量の調整等は管理職の責任で行うこと。</p>	<p>【気兼ねなく制度を利用できる職場環境の整備】</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、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>
75		<p>■ 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。</p>	<p>【育児休業の代替要員】</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、これまでも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。</p> <p>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>
76		<p>■ 非常勤職員の休暇制度について、不合理な相違を解消して、常勤職員と同等の制度とすること。とりわけ、病気休暇や介護休暇などの無給休暇の有給化と年次休暇（有給休暇）を採用時からの取得できるようにすること。</p>	<p>【非常勤職員の休暇制度】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、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>
77	16 男女平等・母性保護等について	<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、人員の確保や職場環境の整備を行うこと。</p>	<p>【母性保護の権利、休暇制度等の職員への周知徹底】</p> <p>総務課長が回答したとおりであり、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年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
78		■ 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。	【女性の健康問題に関わる研修の実施等】 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、引き続き制度等の内容の周知に努めていきたい。
79	17 宿日直等について	■ 刑事手続のデジタル化にむけた検討がすすめられていることを踏まえ、「宿日直制度の見直しを求める提言」（第62回定期大会決定）に基づく令状センター構想の実現にむけた検討を早急にすすめること。	【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）】 総務課長が回答したとおりであり、法制審等の議論を踏まえながら、引き続き検討していきたい。
80		● 小規模庁（支部を含む。）の宿日直や連絡員体制を廃止すること。当面、宿日直の割り当てが多い支部については、時間外令状処理の本庁集約を行うこと。	【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。
81	18 権利について	■ 1992年3月18日事務総長見解および2022年6月16日の事務総長交渉における最高裁回答ならびに2022年10月14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。	【誠実対応】 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。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
82	昇格	■ ①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、②一時流用の運用改善をはかること（次年度裁判所予算における昇格にむけた基本姿勢を示すこと）。	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。 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。 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はいえませんが、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。
83		■ ①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、②一時流用の運用改善をはかること（次年度裁判所予算における昇格にむけた基本姿勢を示すこと）。	②【一時流用の運用】 総務課長が回答したとおりである。
84		■ 定年年齢引き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。	【昇格ベースの維持・改善】 総務課長が回答したとおりである。
85		■ 処遇改善にむけて、各職種各級の級別定数を拡大すること。	【級別定数の拡大の総括説明】 今年度予算における級別定数改定要求については総務課長が説明したとおりであり、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状況である。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
86		■ 行(二)職について、従前の昇格水準を維持すること。	【行(二)昇格運用の総括説明】 総務課長が回答したとおりである。
87		■ ①②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。③とりわけ、4級昇格にあたっては、専門職ポストを拡充し、積極的に活用することで早期に4級昇格を実現すること。	①【行(一)昇格運用の総括説明】 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。
88		■ ①②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。③とりわけ、4級昇格にあたっては、専門職ポストを拡充し、積極的に活用することで早期に4級昇格を実現すること。	②【支部・独簡専門職4級】 総務課長が回答したとおりである。
89		■ ①②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。③とりわけ、4級昇格にあたっては、専門職ポストを拡充し、積極的に活用することで早期に4級昇格を実現すること。	★③【事務官4級昇格への発令基準の緩和、専門職ポストの積極的活用】 総務課長が回答したとおりであり、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。 なお、専任事務官の専門性の活用に関し、職務給の原則を踏まえつつ、専任事務官の専門性の発揮を処遇に反映させることについて、何か工夫ができないか検討してみたい。

令和5年諸要求期人事局長交渉

	大項目	追及	回答
90		■ 事務官「退職までに誰でも5級」の枠組みを維持すること。	★【退職時5級枠組みの維持】 総務課長の回答のとおりであり、当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。
91		■ 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歳時に5級昇格させること（占有期間を延長すること）。	★【60歳までに5級昇格】 繰り返しになるが、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。 (問) 今回の件で専任事務官のモチベーションの低下が懸念されるが、これについてはどのように考えているか。 (回答) これまで以上に、職員の経験や専門性を活用し、モチベーションの維持にきめ細かく配慮し、意欲と能力のある職員が退職まで組織の中で適切な役割を果たせるよう努めていきたい。
92		■ 法廷警備員4級、5級の発令基準を緩和すること。	【法廷警備員4級、5級】 総務課長が回答したとおりである。
93		■ 書記官4級、5級の発令基準を緩和すること。とりわけ、主任書記官を補佐しているベテラン書記官を早期に5級発令すること。	【書記官5級・4級】 総務課長が回答したとおりである。
94		■ 家裁調査官4級、5級の発令基準を緩和すること。	【家裁調査官5級】 総務課長が回答したとおりである。
95		■ 家裁調査官4級、5級の発令基準を緩和すること。	【家裁調査官4級】 総務課長が回答したとおりである。