

【機密性2】

令和5年5月11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年諸要求期第1回人事局総務課長交渉（5月10日（水）実施）において、別紙のとおり回答しましたので、参考までに送付します。

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
1	1 人員について	《調査事項》 ☆ 2022年12月1日現在の配置定員および実人員（職種別、高裁別）	★【令和4年12月1日現在の配置定員および実人員（職種別、高裁別）】 別紙のとおり
2		○ 2024年度裁判所予算の概算要求では、各職種の大幅な増員要求を行うこと。	<p>【増員全般】</p> <p>2及び11 一括回答</p> <p>増員を取り巻く情勢及び増員についての基本的な考え方は従前回答のとおりであるが、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いくのに合わせて、それに相応しい最適な人的態勢の在り方を検討することになる。</p> <p>なお、近時の新受事件数の動向を見ると、後見関係事件など一部の事件を除き減少又は横ばいの状況が継続している。</p> <p>裁判所としては、裁判所全体及び各庁の事件数や事件処理状況等をきめ細かく把握した上、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討するとともに、社会状況をも見極めながら多種多様な要因を総合的に考慮し、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているが、裁判所を含む国家公務員の定員を巡る厳しい情勢や、先に述べたような事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなくなると思われ、令和6年度の増員を巡る状況はより一層厳しくなるものと考えている。</p> <p>（従前回答）</p> <p>これまで述べているとおり、国家公務員の定員について、政府は、平成26年7月25日、業務改革を推進して定員の合理化に強力に取り組むこと等を内容とする「国家公務員の総人件費に関する基本方針」を閣議決定し、同日、毎年2%（5年10%）以上を合理化すること等を内容とする「国の行政機関の機構・定員管理に関する方針」を閣議決定しており、国の財政状況が逼迫している中、既存業務の増大への対応は定員の再配置により対処する方針を明確にするなど、増員を取り巻く情勢は非常に厳しい状況になっている。</p> <p>こうした中で、裁判所においては、民事訴訟事件の内容が社会経済情勢の変化を背景として一層複雑困難化していることや、成年後見関係事件が引き続き増加傾向にあることから、適正迅速な裁判を実現し、国民の負託にこたえていくために、裁判所の人的態勢の充実強化を図っていく必要があること等を財政当局にねばり強く説明し、裁判官、書記官等の増員を図ってきたところである。</p> <p>今後の増員に関する概算要求については、新たな制度の運用状況や、各種事件の事件数の動向、事務処理状況等を踏まえながら検討していくことになるが、厳しい財政状況の中で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、これまでどおりである。</p>
3		○ 裁判手続のデジタル化や新たな制度の導入・定着を見据え、事件処理のための裁判官および書記官の増員要求を行うこと。	<p>【裁判官及び書記官の大幅増員】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>（従前回答）</p> <p>裁判官及び書記官については、これまでの増員分を含む現有人員を有効に活用することによって、適正かつ迅速な事件処理を行うことができるものと判断し、昨年度に引き続き判事及び事件処理のための書記官の増員要求を行わないこととしたものであるが、各種の事件数の動向や各部署の事務処理の状況等をきめ細かく把握した上で、必要な人員の確保について努力していきたい。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
4		○ 司法行政部門の体制強化および事務局事務の繁忙解消にむけて、事務官の増員要求を行うこと。	<p>【事務官の増員】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>下級裁の事務局においても、各部署の人員配置については、事務の内容や事務処理状況及び裁判部門の事件処理の支援の必要性等も踏まえて検討しているところであるが、これまで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ことから、こうした事務処理の簡素化、効率化という観点も踏まえて事務処理態勢を検討していく必要があると考えている。</p>
5		(更問) 共済組合の組織統合に関わって、来年4月に東京支部および横浜支部以外の東京高裁管内の残りの支部を本部に統合した場合、本部の人的態勢はどうなるのか。	<p>【共済本部の配置】</p> <p>令和6年4月の具体的な態勢については、今後、検討していくことになる。説明できる段階になり次第、説明することとしたい。</p>
6		(更問) 共済組合の組織統合に伴い、被統合庁の配置定員はどうなるのか。被統合庁の人員については、繁忙部署への手当も含めて被統合庁内で活用できるようにすること。 また、被統合庁との人員の調整にあたっては、被統合庁の職場実態をきめ細かく見て「削減ありき」で下級裁当局との調整は行わないこと。	<p>【共済本部統合後の被統合庁の定員等】</p> <p>共済組合からは、組合員に必要なサービスを維持することを前提に被統合庁に残る業務を最小限にする方向で検討していくと聞いており、そうであれば残る共済組合事務のために人員を残す必要はないと考えており、また、支部の業務を本部に統合するのだから、本部の人員は、まずは被統合庁の人員を活用して確保することになると考えている。</p> <p>今後とも各庁各部署の個別具体的な状況を踏まえつつ、必要な人的態勢の整備について引き続き検討していく。</p>
7		○ 家裁調査官の増員要求を行うこと。	<p>【家裁調査官の増員】</p> <p>基本的な考え方は、冒頭に述べたとおりである。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4年の新受事件数は、近年のピークであった昭和58年に比べて約15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5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。</p> <p>一方で、仕事と育児の両立支援制度の利用促進や育児休業からの復帰後の支援等の観点から、各庁における事務処理状況等や、育児の事情を抱えた職員を支援する態勢を確保する必要がある部署の状況等も踏まえて検討した結果、令和4年度においては、「国家公務員のワークライフバランス推進」を図るため家裁調査官2人の増員を行い、必要な態勢整備に努めてきたところである。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
8		■ 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。	【ワークライフバランス推進のための定員】 「国家公務員のワークライフバランス推進」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「国家公務員のワークライフバランス推進」のために増員した定員については、育児の事情を抱えた職員がいる部署に配置して、同職員の業務の代替・支援等のために活用され、当該部署において円滑に事務処理が行われていると認識しているところであり、令和5年4月に増員した定員についても、その活用状況を注視しているところである。
9		(更問) 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】 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、必要な態勢整備に努めていきたい。
10		■ 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】 従前回答のとおり。 (従前回答) これまで説明しているとおり、裁判所においても、国家機関として、政府の総人件費抑制に向けた定員合理化に協力していく必要があると考えており、事務の性質が他の行政官庁と類似する事務局部門を中心として、他の行政官庁と同様に、事務の効率化等に必要な内部努力を行い、政府の定員合理化の方針に協力しているものである。 国の財政状況が引き続き逼迫している中、平成26年7月25日の閣議決定において、行政機関の定員管理について、毎年2%（5年10%）以上を合理化することを基本とし、また、既存業務の増大への対応は、定員の再配置により対処する方針を明確にするなど、国家公務員の定員をめぐる情勢は非常に厳しいものとなっており、近時の裁判所の事件数の動向が成年後見関係事件など一部の事件を除き減少又は横ばいの状況が継続している中で、増員及び定員合理化のいずれにおいても、今後の裁判所の定員をめぐる状況はより一層厳しくなるものと予想される。
11		■ 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。	【増員全般】 番号2と一括回答
12		(更問) 2023年4月期における高裁別の配置定員の増減を明らかにすること	★【増員全般】 別紙のとおり

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
13		<p>(更問)</p> <p>2023年度裁判所予算では「書記官は増減なし」と説明を受けていたが、名古屋を除く7高裁でいずれも書記官が減員されているのはなぜか。</p> <p>また、減員分の定員はどこにいったのか。定員があるなら下級裁の繁忙部署に人員を配置する</p>	<p>★【増員全般】</p> <p>各庁の人員配置は、事件動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるように常に見直されるべきものであり、厳しい財政事情の下において国民の理解を得るためにも、こうした人員配置の見直し等の内部努力は、必要不可欠な事柄であると考えている。</p> <p>令和5年度については、事件動向や各庁各部署の事務処理状況等を踏まえて各庁において必要な人員配置の見直しが行われ、その結果としての人員を減員したものである。今回の減員により、各地の裁判所の事務に支障をきたすことはないと考えている。</p>
14		<p>■ 裁判手続デジタル化の導入・定着にむけて、下級裁で検討を行うために必要な人的態勢を整備すること。</p> <p>※デジタル担当部署だけでなく、各部署でデジタル化にむけた検討が通常業務と並行して行われていることから、そうした事務にも着目して人員を配置すること。また、デジタル化に伴うサポート態勢は、利用者・国民に対するものも、職員に対するものも充実させる必要があることから、本格運用前であっても、デジタル化に伴うサポートのために必要な人員を下級裁に配置すること。</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】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>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の変更、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>
15		<p>○ 予算定員に満たない職種は、速やかに人員を補充すること。</p>	<p>【予算定員に満たない職種の充員】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、予算定員については、できる限り充足していく方針には変わりはない。</p> <p>ただ、一定の資格、技能を要する資格官職の場合は、任用や養成上の制約等から充員がなかなか困難な場合があり、そのような場合には、その事務を補助している官職をもって充員することは、一般論としてはあり得ることである。</p>
16		<p>(更問)</p> <p>4月期に欠員を生じさせた庁が速やかに欠員を補充できるよう下級裁当局を指導すること。</p>	<p>【4月に欠員が生じた部署への補充】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>欠員が生じた庁については、年度途中における採用に向けて努力していきたい。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
17		■ 地方から最高裁および東京等へのシフトは行わないこと。	<p>【地方から中央・大規模庁へのシフト】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>各庁の人員配置は、事件動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるように常に見直されるべきものであり、厳しい財政事情の下において増員要求について国民の理解を得るためにも、こうした人員配置の見直し等の内部努力は必要不可欠な事柄である。</p> <p>人員配置の見直しに際しては、個々の庁について、各種事件数の動向や事件処理状況等の種々の要素を考慮し、事務量等を見極めて行っており、人員配置の見直し後の事務処理態勢等についても、十分検討した上で実行してきているものである。</p>
18		(更問) 下級裁と人員の調整を行う際は、どのようにして下級裁の事務処理状況を把握しているのか。	<p>★【地方から中央・大規模庁へのシフト】</p> <p>各庁においては、事件動向、事務処理状況など種々の要素を考慮した上で、事務量を見極め、比較的事務処理状況に余裕のある部署から繁忙な部署へ人員をシフトするなどして、柔軟な対応を行っているものと認識しており、最高裁としては各種協議会や下級裁との意見交換の機会等に、このような職員の実情を把握するよう努めている。</p>
19	2 賃金改善等について	■ 俸給水準は、生計費や公務員としての専門性の高まりを反映した水準とすること。	<p>【賃金全般】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>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、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。</p> <p>給与改定の適否といった問題に対し、最高裁として正式に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。</p> <p>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、職員団体の要望は関係機関に伝わるようにしたい。</p>
20		○ 行政職(一)一般職高卒初任給(1級5号俸)を191,700円、一般職大卒初任給(1級25号俸)を223,300円に引き上げること。	<p>【民間初任給との格差是正等】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>初任給をどのように格付けるかは国家公務員全体の問題であって、裁判所の独自性を主張できるようなものではない。</p> <p>また、各俸給表の金額や号俸構成をどのようにするかについても同様であり、基本的には民間準拠の観点から、人事院がその責任と権限により官民給与の実態を詳細に調査し、その結果、必要があるとの判断に達すれば、その旨の勧告を行うこととなる。</p> <p>職員団体の要望等は人事院に伝えることとしたい。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
21		○ 高齢層の給与抑制措置を取りやめること。	<p>【中高年層の給与抑制措置】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>平成26年の人事院勧告における、55歳を超える職員の俸給等の減額支給措置は平成30年3月31日をもって廃止された。</p> <p>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日に見直されており、昇給については、平成26年1月1日の昇給から、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されたところであるが、更に、同年11月19日に「一般職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律」が公布され、平成27年4月1日から、俸給表の見直しにより、行政職(一)3級以上の高位号俸について、50歳台後半層における官民の給与差を考慮して最大4パーセント程度俸給月額が引き下げられた。</p> <p>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って、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。</p> <p>職員団体の要望は、関係機関に伝わるようにしたい。</p>
22		○ 「給与制度のアップデート」は全司法の要求を十全に踏まえるとともに、協議を尽くし、合意を前提とすること。	<p>【給与制度のアップデート】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>給与制度については、国家公務員全体の問題として、人事院において、民間における同種の制度等を調査、研究した上で、改善の必要がある場合には、所要の勧告が行われることになるので、今後とも人事院の動向を見守っていきたい。</p> <p>いずれにしても、最高裁としては、給与制度の適否について正式に意見を述べる立場にないことについてはこれまで説明してきているとおりであり、理解してもらいたい。</p>
23		○ 支給地域の拡大など地域手当を改善するとともに、地域間格差を解消すること。	<p>【地域手当】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>地域手当については、平成27年4月1日から、給与制度の総合的見直しに伴う支給割合の見直しが実施されたところである。地域手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、国家公務員全体の問題として人事院において民間における同種手当の支給状況等を調査、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。</p>
24		○ 自己負担が生じさせないよう通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。とりわけ、新幹線を利用して通勤する職員に対する通勤手当の特例について、要件を緩和するとともに、支給額を引き上げること。	<p>【新幹線を利用する場合の特例を含む通勤手当全般】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>新幹線鉄道等に係る特例を含め、通勤手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、国家公務員全体の問題として人事院において民間における同種手当の支給状況等を調査、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
25		○ 寒冷地手当の級地区分や指定基準をあらため、支給額等を改善すること。	<p>【寒冷地手当】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>寒冷地手当については、平成27年4月1日から、新たな気象データに基づき、支給地域の見直しが実施されたところである。寒冷地手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、国家公務員全体の問題として人事院において民間における同種手当の支給状況等を調査、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていきたい。</p>
26		■ 非常勤職員の賃金は行政職（一）1級5号俸を基礎として、学歴、経験年数および職務内容等の要素を考慮して決定すること。	<p>【非常勤職員の給与の改善】</p> <p>番号26と27は一括回答</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>非常勤職員の給与については、これまでも述べているとおり、給与日額の増額改定や勤勉手当に相当する給与の支給等を行ってきたところである。また、期間業務職員等については、今般、公募による再採用時に再採用前1年間における引き続き勤務実績等を考慮して時間給を決定することができるようにするとともに、時間給の基礎となる等級の上限を33等級から45等級に引き上げた。加えて、給与法の改正により常勤職員の俸給月額が遡って改定される場合は、期間業務職員等及び業務代替職員の時間給等も遡って改定され、改定後の給与と既に支給された給与との差額が追給されるようにしたところである。</p> <p>非常勤職員の給与については、給与法第22条第2項において、常勤の職員の給与との権衡を考慮し、予算の範囲内で支給することとなっているが、今後とも、人事院の動向等を見守り、人事院において何らかの見直しが行われる場合等には、行政府省の動向、常勤の職員の権衡や予算状況や非常勤職員間の均衡等を踏まえて必要な見直しを検討したい。</p>
27		○ 非常勤職員の生活関連手当等を支給・改善すること。また、一時金の支給月数を改善するとともに、勤勉手当を廃止して期末手当に一本化すること。	<p>【非常勤職員の給与の改善】</p> <p>番号26と一括回答</p>
28	8 民主的公務員制度の確立について	○ 公務労働者の労働基本権を全面的に回復すること。また、裁判所職員の労働基本権を回復する際は全司法と真摯な議論を行うとともに、誠実に対応すること。	<p>【労働基本権】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>なお、労働基本権の問題は国家公務員全体の問題であり、最高裁としては、引き続き政府の動向等を見守りたいと考えている。</p> <p>(従前回答)</p> <p>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。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
29		○ 公正・中立・民主的な公務員制度の確立にむけて、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踏まえ、民主的な検討を行うこと。	<p>【公務員制度】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
30		《調査事項》 ☆ 人事評価の全体評語の分布（半期・年間別）	<p>【人事評価の全体評語の分布（半期・年間別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
31		《調査事項》 ☆ 2021年度下半期評価、2021年度年間評価、2022年度上半期評価に関わる評価結果に対する苦情相談、苦情処理の申出件数	<p>【人事評価の全体評語の分布（2021年10月～2022年9月、半期・年間別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
32		《調査事項》 ☆ 給与決定（2022年12月勤勉手当、2023年1月昇給）に対する異議申立件数	<p>【給与決定（2022年12月勤勉手当、2023年1月昇給）に対する異議申し立ての件数】</p> <p>給与決定に関する審査の申立て件数は、12月勤勉手当と1月昇給について、いずれも0件である。</p>
33		■ 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>【人事評価制度全般】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(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。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>
34		○ 人事評価（定期評価）における評語区分の見直し後の人事評価を適切に運用するよう、管理職の育成に関するスキルや評価能力および面談技法の向上にむけた評価者訓練を行うこと。 また、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえたものとなるようきめ細かな運用を行うこと。	<p>★【管理職に対する評価者訓練等】</p> <p>これまでも人事評価制度が円滑・適切に機能するために評価者訓練などを行っているが、今後とも研修等の機会を通じて、管理職員の人事評価制度の理解を深め、指導・育成に関するスキルの向上、評価能力、面談技法の向上を図りたいと考えている。</p> <p>また、評語区分の見直しによっても、裁判所における人事評価制度の基本的な考え方に変わりはないが、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になったものであり、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえたものとして適切に運用されるよう努めていきたい。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
35		<p>■ 幹部職員が適切に関与して「評価の目線合わせ」（平準化）を行い、人事評価制度の運用を充実させること。</p>	<p>【管理職に対する評価者訓練等】</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がどこにあるのかについて、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。このほか、人事評価制度の運用の充実については従前回答のとおりであり、更に充実できるよう検討していきたい。</p> <p>（従前回答）</p> <p>人事評価制度が円滑・適切に機能するためには、評価者の評価能力や面談技法の維持、向上を図ることが重要であると考えており、評価者が評価を行う上で参考とするための各種執務資料の整備を行ってきたところである。また、これまでも人事評価が人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう、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、配慮してきたところである。管理職員を対象とした研修においては、業務管理を通じた日常のOJTが、人事評価にも繋がるということを実感をもって意識させるような内容を盛り込むなど、業務管理・人材育成・人事評価が相互に関連していることを改めて理解させるよう指導しているところである。今後とも研修等の機会を通じて、管理職員の人事評価制度の理解を深め、指導・育成に関するスキルの向上、評価能力、面談技法の向上を図りたいと考えている。</p>
36		<p>○ 「目標・課題」の位置付けを全ての職員に周知し、目標管理の手法をとらないという点が形骸化することのないよう、管理職への指導を徹底すること。</p>	<p>【管理職に対する評価者訓練等】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>（従前回答）</p> <p>人事評価制度が円滑・適切に機能するためには、評価者の評価能力や面談技法の維持、向上を図ることが重要であると考えており、評価者が評価を行う上で参考とするための各種執務資料の整備を行ってきたところである。また、これまでも人事評価が人材育成や執務意欲の向上に資するものとなるよう、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、配慮してきたところである。管理職員を対象とした研修においては、業務管理を通じた日常のOJTが、人事評価にも繋がるということを実感をもって意識させるような内容を盛り込むなど、業務管理・人材育成・人事評価が相互に関連していることを改めて理解させるよう指導しているところである。今後とも研修等の機会を通じて、管理職員の人事評価制度の理解を深め、指導・育成に関するスキルの向上、評価能力、面談技法の向上を図りたいと考えている。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
37		<p>(更問)</p> <p>人材育成の実効性を担保するため、育成コミュニケーションカードを活用して評価者と被評価者の間で課題や目標の共有をはかること。</p>	<p>★【育成コミュニケーションカードの活用】</p> <p>これからの人材育成の取組において、OJT担当者は、その上司等との間で、育成対象者の課題や目標についての十分な意見交換を行い、その後に行われる育成対象者との面談の結果も踏まえ、その内容が記載された育成コミュニケーションカードを共有するなどして、必要な情報共有を図っているほか、育成課題等の設定後も、育成対象者の執務状況等を適宜、OJT担当者が上司等に報告することで、当該上司等からも必要に応じた指導、助言等が行われているものと考えている。</p> <p>なお、この運用の開始後、育成コミュニケーションカードの作成という営みを通じて目指していた育成目標の共有やOJTの充実については、一定程度継続して取り組んできたところであり、同カードを交付したかどうかにかかわらず、各職場の実情に応じて、育成目標の共有等が図られているのではないかと考えている。</p> <p>(問) 育成コミュニケーションカードは、評価者と被評価者はもとより、二次評価者や裁判官とも形として共有することに意義があると考えているが、現状では庁によってバラバラ、庁の中でもバラバラである。必ずしも紙で作成・交付する必要はないということか。</p> <p>(回答) 繰り返しになるが、育成コミュニケーションカードの作成という営みを通じて目指していた育成目標の共有やOJTの充実については、一定程度継続して取り組んできたところであり、同カードを交付したかどうかにかかわらず、各職場の実情に応じて、育成目標の共有等が図られているのではないかと考えている。</p> <p>(問) 人材育成がOJT担当者任せとなっており、現場レベルではきちんとできていないという問題意識を持っている。育成コミュニケーションカードという形にこだわる必要はないが、組織としてOJTの充実という方向性なのであれば、現場任せではなく、組織的な仕組みをきちんと作り、徹底すべきではないか。</p> <p>(回答) そのような要望があることは伺っておく。</p>
38		<p>○ 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。</p>	<p>【評価結果の開示・苦情処理手続への職員団体の参画】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>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。</p>
39		<p>○ 開示された評定結果に対する苦情申出期限を延長すること。</p>	<p>【苦情申出期限の延長】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>苦情申出期限については、昇給や勤勉手当の支給に影響が生じないようにする必要があることから、行政府省と同様に、申出を一定の期間に限ることとしたものであり、延長は困難であると考えている。</p> <p>なお、苦情申出手続を含む評価制度全般については、これまでも、研修等の機会を利用するなどして、制度の理解を深めてもらえるよう配慮するとともに、職員が評価制度に関し持っている疑問等に対しては、面談等の機会も含め説明が行われてきているものと認識しているが、今後とも、制度等の理解を深めてもらえるよう、必要な配慮を行っていききたいと考えている。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
40		■ 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>【一貫性・継続性のある人材育成】</p> <p>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。</p> <p>(従前回答)</p> <p>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>
41		○ 本人の希望部署や将来的にどの部署で能力を発揮していきたいかを踏まえ、中長期的な視点で人材育成を行うこと。また、専門的な知識や職務能力の向上をはかり、部門別の人材育成を行うこと。	<p>【専門知識等の職務能力向上・部門別人材育成】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>人材育成の取組に当たっては、職場の実情や個々の職員の特性、資質、経験、業務内容に応じた目標が設定され、専門知識・技能等を含めた職務能力の向上のため、計画的かつ継続的な取組が実践されているものと認識している。</p> <p>なお、中高年層に対する専門知識・技能等を含めた職務能力の向上に関して言えば、それまでの職務の経験を通じて、その能力、適性が明らかになっている部分も多いと思われるので、参事官室提言で示されている若手事務官を対象としたジョブローテーションや研修がそのままストレートに当てはまるものではないが、職務経験や問題状況等も個々の職員によって異なることから、同一分野における職場研修（OJT）などを通じて、能力の伸長が期待できる場合もあると考えている。</p> <p>今後とも、個々の職員の特性等に応じて、能力の伸長や経験等を生かした能力の発揮が図られるような育成が意識的に行われるよう、引き続き取り組んでいきたいと考えている。</p>
42		○ 中高年層の人材育成にあたっては、本人の職務経験等を踏まえたものとし、これまで培われた能力や適性が十分発揮できるよう、配置も含めた育成を行うこと。	<p>【中高年層の人材育成】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>中高年層の職員については、それまでの職務の経験を通じて、その能力、適性が明らかになっている部分も多いと思われるので、参事官室提言で示されている若手事務官を対象としたジョブローテーションや研修がそのままストレートに当てはまるのではなく、職務経験や問題状況等も個々の職員によって異なることから、同一分野における職場研修（OJT）などを通じて、その経験等を生かした能力発揮が図られるような育成が意識的に行われてきたものと認識している。</p> <p>なお、職員の任用配置は、中高年層、初任層を問わず、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り、具体的な任用配置に当たっては、職員の能力や適性、意向等を踏まえながらきめ細かく検討しているものと認識している。</p> <p>今後とも、個々の職員の特性等に応じて、能力の伸長や経験等を生かした能力の発揮が図られるような育成が行われるよう引き続き取り組んでいきたいと考えている。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
43		<p>■ 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。</p> <p>→事務官の研修体系を見直し、事務局事務全般に渡る総合的な知識および専門性を付与するための「事務官総合研修（仮）」を実施すること。</p>	<p>★【事務官総合研修の実施】</p> <p>研修の新設等は当局の権限と責任において行うものであるが、そのような要望があることは承った。</p>
44		<p>■ 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。</p>	<p>★【研修における知識付与】</p> <p>カリキュラムの策定は、当局の責任を持って行うべきものであるが、これまでも説明しているとおり、書記官の育成に当たっては、「事務の法的根拠を確認しその目的を見定め、常に合理的な事務を追求できる書記官」を育成目標とし、その最初の段階である養成課程においては、任官後二、三年程度の育成の目安である「初めて担当する事務を着実に遂行できる書記官」の育成に向け、基盤となる知識及び技能の習得並びに意識の涵養を行ってきたところである。</p> <p>令和4年度以降は、より質の高い書記官事務を行うことができる書記官の養成を目的として、事件の進行を意識しながら書記官事務の在り方を検討するカリキュラムを充実させるとともに、自ら主体的に知識を獲得させ、深い理解につなげさせる指導方法に移行したが、原理原則等に関する講義や、これを踏まえた自主検討、グループ討議等を行うことにより、書記官任官時に必要な知識のほとんどを習得できるようにしている。</p> <p>より質の高い書記官事務を行っていくためには、養成課程において、単に知識を獲得して職場に持ち帰るだけではなく、原理原則や書記官事務に関する基本的知識・技能を自ら主体的に獲得し、実践的な課題を自ら主体的・論理的に考え解決することができる書記官の育成に努めていきたい。</p>
45		<p>■ 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。</p>	<p>★【職務導入研修の実施】</p> <p>職務導入研修については、下級裁との間でその充実の必要性の認識を共有し、各庁において、その実情に応じて、各部署に配置される職員に対する職務導入研修の充実が図られているものと承知しているが、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。</p>
46	9 高齢者雇用・再任用制度の改善等について	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年3月定年退職者数（高裁別）</p>	<p>【令和5年3月定年退職者数】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
47		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年4月1日現在の再任用職員数（うち、更新者数、翌年満了者数）</p>	<p>【令和5年4月の再任用職員数】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
48		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2022年度の中途退職者数（うち、早期退職募集制度による早期退職数）</p>	<p>【令和4年度中に中途退職した職員数】</p> <p>退職手当を支給した中途退職者数は285人、うち早期退職数は134人である。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
49		■ 定年延長に伴う諸課題については、国会の付帯決議に基づいて全司法と十分な交渉・協議を行い、合意の上で実施すること。	【定年延長に関する全司法との誠実対応】 従前回答のとおり。 (従前回答) これまでも述べているとおり、裁判所において、今後検討を進めていくに当たっては、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。
50		■ 役職定年制（管理監督職務上限年齢制）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。	【役職定年制の在り方】 国家公務員の定年引上げに伴う級別定数の管理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、引き続きその検討状況を注視し、検討を進めていきたいと考えている。
51		(更問) 役職定年制（管理監督職務上限年齢制）による降任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。	★【支部配置専門職の格付け】 5級は、級別標準職務表上、本省及び管区機関でいうと課長補佐がようやく格付けされる級であり、財政当局が財政規律の確保を前提とした極めて厳しい姿勢を堅持していることなどを踏まえると、支部配置の専門職を5級に格付けるのは極めて困難であることは理解してもらいたい。
52		○ 役職定年制（管理監督職務上限年齢制）の対象にならないポストについては、管理職選考による任用の対象から外すこと。	【役職定年制の対象にならないポスト】 従前回答のとおり。 (従前回答) 管理職選考については、各高裁において実施しているところであり、意欲と能力のある職員を公平で透明な手続により広く登用するため、公募制を採っているところ、定年引上げ後もこれまでと同様、各高裁において適切に運用されるものと認識しているが、職員団体において、そのような要望があることは承った。
53		○ 定年前再任用短時間勤務制度の運用にあたっては、職員の希望に応じた働き方を確保することを基本に、非常勤職員として採用されることを踏まえ、職場の繁忙解消やワークライフバランスが実現できる人的態勢の整備につなげることを。	★【定年前再任用短時間勤務制度の運用】 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。
54		■ 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】 各年度の採用数については、各年の減耗状況を勘案しながら検討することになるが、定年の段階的引上げにおいても、暫定再任用期間を満了する者、自己都合退職による退職者など、一定程度の減耗が見込まれることから、定員が不足することはないと考えており、今後も相応の新規採用を行うことができると考えている。

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
55		○ 給与水準等について、60歳を超える職員の給与水準7割への引下げを行わないこと。あわせて、定年年齢上げを理由とした60歳以前の職員の賃下げを行わないよう関係機関に働きかけること。	<p>【定年延長に伴う給与制度の検討】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>令和3年通常国会において成立した国家公務員法等の一部を改正する法律においては、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割の水準に設定することとされている。</p> <p>職員の給与水準をどのように設定するかについては、国家公務員全体の問題として人事院において検討すべき事柄であって、裁判所の独自性を主張することのできるようなものではないことを理解してもらいたい。</p> <p>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、職員が強い関心を有していることは十分認識しており、職員団体の要望は関係機関に伝わるようにしたい。</p>
56		■ 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。	<p>★【定年延長関係の相談】</p> <p>従前回答のとおりであるが、トータルキャリア研修においても定年引上げに係る制度の概要を説明するなどして、職員の理解が深まるようにしたいと考えている。</p> <p>(従前回答)</p> <p>国家公務員の定年の引上げ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等を踏まえ、令和4年11月に、定年引上げに係る「裁判所における運用の骨子」及び「裁判所における運用の概要」を示したところである。</p> <p>また、学齢59歳の職員に対して行う任用等の制度に係る情報提供及び60歳以降の勤務の意思確認については、各庁の実情に応じて適切な方法で行われているものと認識しているが、今後も丁寧な説明を行っていききたいと考えている。</p> <p>なお、現時点において窓口を設置することまでは考えていないが、個別の説明が必要であれば、職制を通じて申し出てもらいたい。</p>
57		■ 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>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きたいと考えている。</p>
58		○ 再任用職員の勤務庁や配置部署については、これまでの職務知識・経験を活かし、培われた能力と適性が十分発揮できるよう、本人の希望を最大限尊重するとともに、やりがいを持って働き続けられるようにすること。また、そのような姿勢で下級裁を指導すること。	<p>【再任用の勤務庁や配置部署】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(現行再任用にかかる従前回答)</p> <p>意欲と能力を有する職員をどの庁やどのポストに任用するかは、これまで培ってきた職務知識や経験等も踏まえ、任命権者の裁量に委ねられているところであり、必ずしも希望どおりとはならない場合もあることは理解してもらいたい。もっとも、現実の運用においては、これまでと同様、暫定再任用を希望する職員の意向も十分踏まえ、本人のやりがいにも配慮しながら、きめ細かく検討をしていききたいと考えている。</p>
59	13 宿舍の改善について	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2022年6月1日現在の宿舍への入居状況（世帯・独身別）</p>	<p>【宿舍への入居状況（2022年6月1日現在、世帯・独身の別）】</p> <p>令和4年6月1日現在、全国の宿舍入居者数は2,446人であり、このうち世帯として宿舍貸与を受けている職員は1,770人、独身者で貸与を受けている職員は676人であり、宿舍戸数は3,178戸である。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
60		《調査事項》 ☆ 宿舍設置計画（見直しを含む。）	【宿舍設置計画（見直し内容を含む。）】 令和5年度に必要な見込まれる省庁別宿舍の設置を計画し、理財局長に対して、令和4年8月に省庁別宿舍の設置計画掲上要求予定調書を提出したところ、長崎県市及び沖縄県宮古島市において省庁別宿舍2戸の設置（借受の方法による設置）が新たに認められた。 今後必要戸数調査の結果等を踏まえて必要な宿舍を確保するよう努める。
61		《調査事項》 ☆ 今年度廃止予定の省庁別宿舍	【廃止予定の省庁別宿舍】 長崎地裁が維持管理する戸石川町宿舍である。 なお、その他の宿舍については、令和2年12月17日付け経理局総務課長及び人事局総務課長事務連絡「裁判所所管の省庁別宿舍の今後の在り方について」に基づき、各庁において、貸与する見込みが恒常的に低い省庁別宿舍の廃止を現に検討していると認識している。 省庁別宿舍を維持する必要性等を判断するためには、将来における宿舍の貸与状況及び通勤や生活に支障を生じない住宅の確保可能性等を慎重に検討する必要があることから、現時点で宿舍名を明らかにすることは差し控えたい。
62		■ 必要な宿舍の確保にむけて、財務省等への働きかけを行うこと。	【宿舍の確保全般】 従前回答のとおり。 (従前回答) 平成29年6月末に財務省の通達が改正されたことに伴い、裁判所における国家公務員宿舍の貸与に関する運用基準全般について必要な見直しを行ったことは、先にお知らせしたとおりである。今後も転居を伴う異動に当たっては、必要な戸数を確保するよう努めるとの最高裁のスタンスに変わりはない。 なお、令和2年6月に国家公務員宿舍法施行規則等が改正され、貸与基準の緩和等がされたことは、先にお知らせしたとおりである。
63		○ 居住に支障のある個所は修繕を行うこと。 また、耐震化やセキュリティ対策、インターネット回線の整備など、宿舍設備を充実させること。	【宿舍設備の充実、宿舍の耐震化等】 耐震化については、平成27年度の耐震診断において耐震性に「疑問あり」とされた木造及びコンクリートブロック造の47棟の宿舍について、令和3年度までに18棟の耐震改修工事を実施した。また、これまで貸与する見込みが恒常的に低い場合等、維持する必要があると判断した14棟を廃止した。残りの15棟については、将来における宿舍の貸与状況及び通勤や生活に支障を生じない住宅の確保可能性等を慎重に検討する必要があると考えている。 宿舍設備の充実については、これまでも、国の厳しい財政状況を踏まえつつ、現代の生活様式に適合したものになるよう改修等を行ってきたところである。セキュリティ対策やインターネット回線の整備などについても、今後在宅勤務実施やテレワーク導入の状況及び合同宿舍や他省庁の維持管理する省庁別宿舍の整備方針等を踏まえながら検討を進めていきたいと考えている。

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
64	14 旅費・庁費などの予算の増額について	○ 旅費について、級による差別支給を廃止し、特急料金や宿泊費などは実態に見合った支給すること。また、旅費法の改正にむけて関係機関への働きかけを行うこと。	<p>【旅費全般】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>公費支出についてより厳正かつ効率的な執行が強く求められる財政状況の下、国家公務員の旅費支給の実態に対して、厳しい指摘がされているが、裁判所としては、公務に必要な旅費が支給できるよう、財務省から出された通知を踏まえ、旅費法の範囲内で適切な運用に努めてきているところである。</p> <p>また、平成21年4月からは、平成20年11月に各府省申合せとして取りまとめられた「旅費業務に関する標準マニュアル」(以下「標準マニュアル」という。)に沿って、他府省等と足並みを揃えた内容で運用してきたところであるが、平成22年8月6日に開催された各府省情報化統括責任者(CIO)連絡会議において、標準マニュアルの一部改定の申合わせがされたことを受けて、裁判所もこれに沿った形で運用を変更する監査課長事務連絡を発出した。改定の内容は、新幹線のぞみ号の利用の一般化、航空機の利用範囲の拡大及び復命書の提出を原則不要とすることなどであり、同年12月1日から実施している。</p> <p>さらに、平成28年12月に申合せされた「標準マニュアル」に沿って、裁判所においても平成29年4月から運用が開始され、経路選定方法の合理化やバック商品選定方法の合理化など、業務処理の改善が進められている。</p> <p>なお、旅費法の改正は、国家公務員全体の問題であり、裁判所が個別に対処できる問題ではないが、職員団体の意見、要望等については、今後とも機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。</p>
65		■ 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、てん舗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>【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>従前回答のとおり。</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な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である。</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>
66		○ 実態に見合った赴任旅費(移転料、着後手当、扶養親族移転料)が支給されるよう、旅費法の改正も含めた制度改善を行うこと。当面、三社見積りの撤廃をはじめ、移転料等の申請手続きを簡素化し、移転料等を速やかに支給すること。	<p>【実態に見合った移転料等の改善】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>政府における移転料の新たな運用を踏まえ、裁判所においても、旅費法第46条第2項に基づく財務大臣に対する包括協議を行い、同様の運用を行っているところである。今般の移転料の新たな運用については、裁判所が個別に対処できる問題ではないが、職員及び職員団体の意見、要望等は機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
67		○ 移転料について、実費が法定額を下回る場合は、旅費法に基づく法定額を支給すること。	【法定額等の支給】 従前回答のとおり。 (従前回答) 今般の移転料の新たな運用については、裁判所が個別に対処できる問題ではないが、職員及び職員団体の意見、要望等は機会を捉えて関係当局に伝えていきたいと考えている。
68		■ 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。	【一般庁費等】 従前回答のとおり。 (従前回答) 従前回答のとおり、これまでも必要な予算を確保してきたところであり、今後も引き続き確保するよう努力していきたい。
69		■ 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。	【一般庁費等】 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。
70		○ 物価高騰に伴い、光熱水料の支出が増加している実態を踏まえ、価格の上昇に伴う支出増加に対応できるよう、必要な予算は年度途中であっても各庁に配賦すること。	【必要な予算の追加配賦】 令和5年度当初予算の光熱水料は、前年度当初予算比約1.54倍を確保しており、各庁で必要な予算は適時に確保されるものと考えている。
71		○ 外注警備の見直しにあたっては、職員および全司法の意見を聴取すること。また、法廷前の所持品検査に外注警備員を活用するなど、司法サービスの維持・向上のために必要な警備体制を確保すること。	【外注警備の見直し】 従前回答のとおり。 (従前回答) 庁舎の警備や裁判体の指示に基づいて実施する警備をどのような体制で実施するかについては、当局の責任において決定すべき事項であると考えている。 国の厳しい財政事情を踏まえ、効率的な予算執行という観点から、既存の経費であっても必要性を十分に吟味し、不断の見直しを行うことは、従来から各庁に取り組みを求めてきたものであるところ、各庁においては、庁舎内の安全の確保という観点を意識しつつ、それぞれの実情に応じ、真に必要な案件を精査し、見直しを行っているものと承知している。
72	15 休暇・休業・次世代育成支援対策等について	《調査事項》 ☆ 年次休暇の平均取得日数（2022年度、管理職・一般職別、高裁別）	【年次休暇平均取得日数】 令和4年度における年次休暇の平均使用日数は、管理職員（課長補佐、主任書記官以上）が約16.30日であり、管理職員を除いた職員が約17.53日であり、高裁管内別の年次休暇取得状況は別紙のとおりである。

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
73		<p>■ 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」（第2期計画）を実効性あるものとするため、職員の意識改革のみにとどまらず、ワークライフバランスを実現できる人的態勢の整備を行うこと。</p>	<p>【ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組の推進】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>（従前回答）</p> <p>今後、男女を問わず、育児や介護等の家庭事情を有する職員がより一層増加することが見込まれる中、個々の職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、活力ある生産性の高い職場とすることで、組織全体としてのパフォーマンスを向上させていくためには、超過勤務削減に止まらず、職場全体における働き方改革を進めていくことが重要であると考えている。これまで発行した 〇〇〇〇 〇〇〇〇 では、仕事と育児等を両立する職員の姿等を取り上げたところであるが、今後とも 〇〇〇〇 〇〇〇〇 を通じて働き方改革の意義や必要性等について広く周知するほか、管理職員向け研修等の機会を通じて管理職員の意識啓発を図ることにより、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進していきたい。</p>
74		<p>■ ①両立支援制度を誰もが気兼ねなく利用できる職場環境の整備を行うこと。②また、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>①【気兼ねなく制度を利用できる職場環境の整備】</p> <p>従前回答のとおりであるが、「出産・育児・介護に関する休暇及び休業制度ハンドブック」については、「裁判所職員のための両立支援制度ハンドブック」として介護編、フレックスタイム制編、妊娠・出産編及び育児編をそれぞれ発出したところであり、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> <p>（従前回答）</p> <p>両立支援制度の各種制度を取得しやすい環境作りは、適切な公務運営を確保しつつ、家庭生活と両立するための環境整備として重要であり、行動計画においても、促進すべき取組の一つと位置づけられているところであり、今後とも管理職員をはじめとする職員の意識啓発を進め、職場全体で業務の見直しをすることにより、両立支援制度をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>
75		<p>■ ①両立支援制度を誰もが気兼ねなく利用できる職場環境の整備を行うこと。②また、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>②【制度利用者の業務量の調整】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>（従前回答）</p> <p>育児短時間勤務や育児時間などの制度の利用に伴う事務分担の見直しなどの配慮に当たっては、管理職員が主導して他の職員の業務分担を含めた調整をしたり、業務の実施方法について工夫したりすること等を行っているものと認識している。</p>
76		<p>○ 両立支援対策について、理解を深めるための方策を講じること。</p>	<p>【両立支援対策について理解を深めるための方策】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>（従前回答）</p> <p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（「女性活躍推進法」）に基づく裁判所特定事業主行動計画（以下「行動計画」という。）は、次世代育成支援対策推進法に基づく特定事業主行動計画と一体的に策定されたものであり、その目的や取組内容については、第2期も含め、策定時に全ての裁判官・職員に対して回覧等したほか、J・NETポータル 〇〇〇〇 〇〇〇〇 にも掲載して周知しているところである。</p> <p>今後も、行動計画に基づく取組の実施状況を年1回公表するとともに、幹部職員から取組の重要性等について明確なメッセージを継続的に発出していきたいと考えている。</p> <p>なお、働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現に向け、令和2年度から、毎年、積極的な取組を促す契機となるような効果的な取組を集中的に実施する期間として「働き方改革推進強化月間」を設け、職場における働き方改革に向けた各種取組を推進することとしたものであるが、今後もこのような取組を通じて、行動計画に対する職員の理解を深めていきたいと考えている。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
77		○ 各種休暇・休業制度について、職員への周知徹底をはかるとともに、職員の使い勝手にも配慮した運用を行うこと。	【各種休暇・休業制度の周知】 従前回答のとおり。 (従前回答) 行動計画を実効性のある取組とするためには、職員の一層の理解と協力が不可欠であることから、職員に対し、行動計画の趣旨及び内容について十分に周知するとともに、管理職員に対しては、引き続き研修等を通じた意識啓発を図っていききたいと考えている。
78		○ 年次休暇および夏季休暇を取得しやすい職場環境を整備すること。	【休暇を取得しやすい環境作り】 従前回答のとおり。 (従前回答) 年次休暇等を取得しやすい環境作りは、心身の健康の保持、増進による公務能率の向上や、家庭生活との両立のための環境整備として重要であり、行動計画においても、促進すべき取組の一つと位置付けられているところであり、その点は、超過勤務命令の上限時間が定められたか否かに関わらず、変わらないところである。今後とも管理職員をはじめとする職員の意識啓発を進め、管理職員等による業務の見直しをすることにより、年次休暇等をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。
79		《調査事項》 ☆ 育休代替要員の正規職員補充数（2023年度、職種別、高裁別）	【正規補充数】 書記官については、令和5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。高裁別の補充数は、東京高裁管内で70人、大阪高裁管内で24人、名古屋高裁管内で16人、広島高裁管内で0人、福岡高裁管内で1人、仙台高裁管内で2人、札幌高裁管内で1人、高松高裁管内で1人の計115人である。 家裁調査官については、令和5年度の育休正規補充数を「10」とし、東京高裁管内で5人、大阪高裁管内で2人、広島高裁管内で1人、福岡高裁管内で1人、仙台高裁管内で1人の正規補充を実施した。 今後の運用については、従前回答とおりである。 (従前回答) 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。
80		《調査事項》 ☆ 2023年6月1日現在の育休代替要員の確保状況（家裁調査官）	【代替要員の確保状況（家裁調査官）】 作業が整い次第回答することとしたい。
81		■ 両立支援制度等の権利行使を保障するため、代替要員の確保に努めること。	【育児休業の代替要員】 番号81と番号82は一括回答 従前回答のとおり。 (従前回答) 育児休業を取得した職員の業務を処理するための手当の必要性はあるものと考えており、これまで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。 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きたいと考えている。

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
82		○ 書記官・家裁調査官の育休代替要員について、正規補充を拡大すること。	番号81と一括回答
83		○ 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。	【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】 従前回答のとおり。 (従前回答) これまでも、各庁においては、代替要員の確保に向けて努めてきていると認識しているが、代替要員を確保することが困難な場合には、各庁において事務分担や事務処理態勢の見直しを行うなど、適切に対応しているものと認識している。事務処理態勢の変更に当たっては、職員の理解と協力が必要であることから、これまで同様、丁寧に説明するよう下級裁を指導していきたい。
84		■ ①育児時間や育児短時間勤務に関する管理職の制度理解を高め、管理職が制度を利用する職員の勤務実態をきちんと把握すること。②また、管理職が適切に対応するよう幹部職員が働きかけを行うこと。	①【育児時間等の管理職員の制度理解】 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下級裁を指導していきたい。
85		■ ①育児時間や育児短時間勤務に関する管理職の制度理解を高め、管理職が制度を利用する職員の勤務実態をきちんと把握すること。②また、管理職が適切に対応するよう幹部職員が働きかけを行うこと。	★②【制度利用にかかる管理職員への幹部の働きかけ】 従前回答のとおりであるが、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。 (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下級裁を指導していきたい。
86		○ 育児時間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。	【育児時間等の職員の業務量の調整】 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の利用に伴う事務分担の見直しなどの配慮に当たっては、管理職員が主導して他の職員の業務分担を含めた調整をしたり、業務の実施方法について工夫したりすること等を行っているものと認識している。

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
87		(更問) 育児時間や育児短時間勤務の利用を取り消して勤務している実態があることを把握しているのか。	★【制度利用者の勤務実態の把握】 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。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引き続き指導していきたい。
88		○ 育児時間や育児短時間勤務の利用に伴う業務量の調整にあたっては、周りの職員の理解が不可欠であることから、管理職の責任において、当該職員が給与減額となっていることをはじめ、制度の趣旨を丁寧に説明して周りの職員からの理解を得ること。	【育児時間等の制度周知及び制度を利用しやすい職場環境づくり】 従前回答のとおり。 (従前回答) これまでも管理職員に対しては、職場において、周囲の職員に対し、仕事と生活の両立支援の諸制度の重要性などを説明してその理解と協力を求めるようにし、協力態勢等を決める際にも職場内でよく話し合うよう指導してきているところであり、今後も引き続き、育児短時間勤務や育児時間などの制度を利用しやすい職場環境作りに努めていきたい。
89		(更問) 現有人員のままで事務分担を見直す場合は、協力を申し出た職員に対して人事評価で適切に評価(加點評価)するなど、人事評価も活用しながら周りの職員への理解を求めること。	【職員の業務を分担した職員への人事評価上の加點】 従前回答のとおりであるが、引き続き適切な人事評価の運用に努めていきたい。 (従前回答) 裁判所においては、効率的な業務運営に向けてとられた行動や事務の合理化、効率化に向けた取組について、また、例えば、子の出生が見込まれる職員が育児に伴う休暇・休業等を取得するに当たって、当該職員の業務を分担したり、業務の実施方法について工夫したりする等により、業務の円滑な遂行に貢献するなどした職員について、これまでも適切に評価してきたところであるが、より適切に人事評価に反映されるようにするため、「評価における着眼点(管理職員用)」及び「評価における着眼点(管理職員以外の職員用)」を改訂し、上記のような貢献等を職務全般に関する客観的事実として人事評価において考慮されることを明記するなどしてきたところであり、引き続き適切な人事評価の運用に努めていきたい。
90		(更問) 育児時間や育児短時間勤務を利用している職員の業務量調整が行われていないという事例が減らないどころか、むしろ増えている状況にあることから、給与減額分の業務量調整を確実に行うよう下級裁をあらためて指導すること。	【制度利用している職員の業務量調整】 従前回答のとおり。 (従前回答) 先に述べたとおり、育児短時間勤務や育児時間などの制度の利用に伴う事務分担の見直しなどの配慮に当たっては、管理職員が主導して他の職員の業務分担を含めた調整をしたり、業務の実施方法について工夫したりすること等を行っているものと認識している。

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
91		○ 不妊治療のための出生サポート休暇は、とりわけ職員の理解と協力が必要になることから、必要な職員が取得しやすい環境整備を行うこと。	<p>★【不妊治療のための休暇取得をしやすい環境整備】</p> <p>従前回答のとおりであるが、各庁の人事事務担当者に対して、人事院が開催した「不妊治療と仕事の両立に関するシンポジウム」の視聴を案内するほか、ハラスメント防止週間の取組の中でも不妊治療に関する言動について理解を深めてもらえるよう工夫を行っており、引き続き取得しやすい環境整備のための取組を行っていきたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>出生サポート休暇については、「裁判所職員のための両立支援制度ハンドブック」として出生サポート休暇編を令和3年12月に発出し、職員周知を行ったところである。また、出生サポート休暇については、不妊治療自体が、プライバシーに関わることであるため、承認権者はもとより、勤務時間管理員や休暇処理業務担当者において、休暇簿の管理をはじめ職員のプライバシーが保護されるよう各庁の実情に応じて配慮する必要があることは、下級裁にも伝えているところである。今後も、必要な職員が出生サポート休暇を取得しやすい環境作りに努めていきたい。</p>
92		○ 新型コロナウイルスを含めた感染症に対応できる休暇等を新設するとともに、出勤後も含めた子等の世話を要する際にも取得できるようにすること。	<p>★【感染症に関する休暇制度の新設】</p> <p>これまでも回答しているとおり、制度的な問題については、最高裁としては公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は機会を捉えて人事院に伝わるようにしたい。</p>
93		■ 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>【非常勤職員の休暇制度】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも回答しているとおり、制度的な問題については、最高裁としては公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は機会を捉えて人事院に伝わるようにしたい。</p>
94	16 男女平等・母性保護等について	■ 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」（第2期計画）の数値目標達成にむけた実効性ある方策を講じること。当面、下級裁の課長、最高裁の課長補佐相当職以上の女性登用をすすめること。	<p>【数値目標達成に向けた実効性ある方策】</p> <p>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積極的な登用を進めてきたところであり、その結果、上位官職に占める女性職員の割合は、平成29年度から令和4年度まで概ね上昇を続けており、女性職員の登用は着実に進んでいるものと考えているが、行動計画における令和7年度までの数値目標に達するよう、今後も引き続き、研修等の様々な機会を通じて幹部職員から取組の重要性等について職員の意識啓発に努めるほか、職場全体における働き方改革を進めていくなど、女性職員の活躍の推進に向けた取組を進めていきたい。</p>
95		○ 女性職員の登用を拡大し、役職段階別に占める女性の割合を男女の職員構成比に応じたものとする。	<p>【登用姿勢、女性職員の登用拡大に向けた具体的な方策】</p> <p>役職段階別に占める女性割合については、女性職員の在職状況、これまでの取組の実施状況や数値目標の達成状況等を踏まえ、行動計画においても数値目標を設定したところであり、引き続き、女性職員の活躍の推進に向けた取組を進めていきたい。</p> <p>(具体的な取組についての従前回答)</p> <p>具体的には、各種研修の機会やJ・NETポータルでのリレーコラム等を通じての職員の意識啓発や、適材適所の任用配置という観点を踏まえた上で、職員の家庭事情に配慮した異動の実施に引き続き努めるとともに、女性職員のキャリア形成等に関する悩みについての相談窓口の運用や周知、管理職業務の見直しと管理職に対するサポート態勢の充実を図るなどの勤務環境の整備等、各高裁の実情に応じて、女性職員の登用拡大に努めているところである。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
96		<p>(更問)</p> <p>各地で実施されているキャリアデザイン座談会等の参加者が低調であるとともに、管理職選考試験の女性の受検率が低いことから、これらを打開するための新たなとりくみを行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【女性職員の登用拡大に向けた新たな取組】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>裁判所においては、これまでも意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を進めてきたところであり、その結果、女性職員の登用は着実に進んでいるものと考えているが、今後とも、各高裁の実情に応じ、女性職員の活躍の推進に向けた各種の取組を引き続き行っていきたい。</p>
97		<p>○ 職員の登用にあたっては、自身の経験や知識の蓄積等を踏まえたものとなるよう、当局からの強要によらない自己決定に基づくキャリアデザインを基本に、意欲と能力に基づく昇任を行うこと。</p>	<p>【職員の意欲と能力に基づく登用】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>男女を問わず、意欲と能力のある職員を、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則に基づいて、登用しているものと考えており、今後も引き続き、このような運用の維持に努めていきたい。</p> <p>なお、登用に際しては本人のキャリアプランに基づく意向も十分に確認した上で行っているものと承知しているところであるが、引き続き、下級裁を指導していきたい。</p>
98		<p>○ 各高裁に推進会議を設置するなど、女性職員の採用・登用拡大にむけた実効性ある方策を講じること。</p>	<p>【高裁別推進会議の設置】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>女性の活躍や次世代育成支援対策に向けた職場の勤務環境の整備や女性職員の登用拡大施策の方向性等に関して必要となる数値目標の達成状況や具体的取組の実施状況の点検・評価、その後の取組や計画への反映は、最高裁に設置する裁判所特定事業主行動計画策定・推進検討会において、高裁管内の取組状況等を把握した上で、全国統一的に行うべきものと考えており、そうした権限を有する高裁別の推進会議を設置することは相当ではないと考えている。</p>
99		<p>○ ①母性保護の権利を拡充するとともに、権利を全面的に行使できるよう、管理職への指導の徹底すること。②また、権利行使に基づく不利益扱いをしないこと。</p>	<p>①【母性保護の権利拡充・職場環境の整備】</p> <p>従前回答のとおり。</p> <p>(従前回答)</p> <p>従前回答どおりであるが、今後も、管理職員等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう指導していきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>これまでも繰り返し回答してきているとおり、女性職員の働きやすい職場環境作りには配慮してきているところであり、下級裁においても女性職員が母性保護のための諸権利を行使しやすいよう同様の配慮をしてきているものと考えているが、今後とも、管理職等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう指導していきたい。</p> <p>なお、制度的な主張については、裁判所だけでどうこうできないことは理解してほしい。</p>

令和5年諸要求期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
100		○ ①母性保護の権利を拡充するとともに、権利を全面的に行使できるよう、管理職への指導の徹底すること。②また、権利行使に基づく不利益扱いをしないこと。	②【権利行使による差別】 従前回答のとおり。 (従前回答) 育児休業や介護休暇を取得した職員に係る昇格については、これまでも繰り返し回答しているとおり、育児休業等を取得したことを理由として一律に昇格させないという取扱いはしていない。 しかし、人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)等では、原則として、昇格させようとする日以前の2年間における勤務成績を判定するに足りると認められる事実等に基づき、昇格させようとする級の職務を遂行することが可能であると認められることが求められているところ、育児休業等を取得した職員についても、これに相当すると認められることが必要となる。 勤務成績等を適切に給与に反映させることを目的とした現行の給与制度の趣旨もあわせ鑑みるに、この判断に必要な範囲で、職務復帰後の勤務ぶり等を見極めるため、やはり一定の期間が必要である場合があり、職務復帰と同時に一律に昇格させることは困難といわざるを得ない。
101		■ 母性保護の権利について、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。	【母性保護の権利、休暇制度等の職員への周知徹底】 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。
102		■ 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】 新採用研修や新任中間管理者研修において、母性保護に関する諸制度(休暇及び休業制度)の内容や取得方法を説明しているほか、人事院発行の広報誌に掲載された更年期障害に係る記事を管理職員に周知するなどの取組を行うなどしている。今後とも機会を捉えて女性の健康問題に関する理解を深める取組を行うとともに、引き続き制度等の内容の周知に努めていきたい。
103	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。
104		○ 職員団体ではなく、「全司法労働組合」の呼称を使用すること。	【全司法の呼称】 従前回答のとおり。 (従前回答) 裁判所当局が「職員団体」と言うときは、当然に「全司法労働組合」を指しているが、呼称については、その経緯等を踏まえる必要もあると考えている。要望は承った。

令和4年度高裁管内別配置定員及び高裁管内別令和4年12月1日現在員

官 職	東 京		大 阪		名古屋		広 島		福 岡		仙 台		札 幌		高 松	
	定 員	現在員	定 員	現在員	定 員	現在員	定 員	現在員	定 員	現在員	定 員	現在員	定 員	現在員	定 員	現在員
書 記 官	3,910	3,861	1,775	1,734	891	888	582	568	1,228	1,199	623	604	438	433	316	314
速 記 官	62	62	28	28	11	11	5	5	16	16	9	8	12	11	8	7
家裁調査官	556	587	277	300	147	151	100	103	192	193	95	96	62	66	51	50
事 務 官	2,619	2,706	1,310	1,391	792	801	643	656	1,212	1,276	701	720	493	496	411	429
そ の 他	97	91	60	58	32	32	32	32	54	54	44	44	32	32	21	19

※ 家裁調査官及び事務官の現在員には養成課程生を含む。

令和5年度 高裁管内別配置定員の増減

官 職 \	東 京	大 阪	名古屋	広 島	福 岡	仙 台	札 幌	高 松
書 記 官	-6	-2	0	-2	-9	-7	-3	-2
速 記 官	-4	-3	0	0	0	-1	-2	-2
家裁調査官	1	-1	0	0	0	0	0	0
事 務 官	-38	-8	-3	-5	-8	-4	-5	-1
そ の 他	-7	-1	-6	-4	-4	-3	-2	-3

【年次休暇平均取得日数】

令和4年度における年次休暇の平均使用日数は、管理職員（課長補佐、主任書記官以上）が約16.30日であり、管理職員を除いた職員が約17.53日であり、高裁管内別の年次休暇取得状況は別紙のとおりである。

年次休暇取得状況（令和4年度・高裁別）

	管理職員	一般職員
東京	15.68	17.40
大阪	16.90	18.07
名古屋	16.35	17.54
広島	16.59	17.17
福岡	16.56	17.62
仙台	16.35	17.10
札幌	16.56	17.44
高松	17.06	17.62
全国平均	16.30	17.53

※司法年度