

【機密性2】

令和5年5月25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3回人事局総務課長交渉（5月24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3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
1 4 労働時間短縮・超勤縮減等について	《調査事項》 ☆ 「フレックスタイム制」の利用者数（一般型・育児介護型別）	【「フレックスタイム制」の利用者数（一般型・育児介護型別）】 作業が整い次第回答することとしたい。
2	《調査事項》 ☆ 1月あたり45時間を超える超過勤務をした職員数（2022年度、月別）	【他律的部署における1月あたり45時間を超える超過勤務をした職員数（2022年度・月別）】 作業が整い次第回答することとしたい。
3	《調査事項》 ☆ 1月あたり80時間を超える超過勤務をした職員数（2022年度、月別）	【他律的部署における1月あたり80時間を超える超過勤務をした職員数（2022年度・月別）】 作業が整い次第回答することとしたい。
4	《調査事項》 ☆ 2か月から6か月ごとの平均で1か月が80時間を超える超過勤務をした職員数（2022年度、月別）	【他律的部署における2か月から6か月ごとの平均で1か月が80時間を超える超過勤務をした職員数（2022年度・月別）】 作業が整い次第回答することとしたい。
5	《調査事項》 ☆ 特例超勤を命じた人数および業務内容（2022.10～2023.3、最高裁・下級裁別）	【特例超勤を命じた人数及び業務内容（2022.10～2023.3最高裁／2022.4～2023.3下級裁）】 最高裁において、特例超勤を命じたのは、令和4年10月から令和5年3月は0人である。下級裁において、特例超勤を命じたのは、令和4年4月から令和5年3月は0人である。
6	■ 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。	★【超過勤務の大幅縮減等】 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、超過勤務の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、特に超過勤務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。 また、最高裁は、行政府省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。 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。

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
7	<p>(更問)</p> <p>超過勤務時間が上限に迫ってきていることを理由に実施される面談について、超過勤務を減らすことのみを目的とした申告の抑制ともとれるような面談が行われていることから、業務量を把握し、超過勤務をしなくても事務処理ができるよう調整・指導する立場で面談を実施すること。また、そうした観点で下級裁を指導すること。</p>	<p>★【超過勤務の上限規制】</p> <p>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。</p> <p>面談の実施も同様に事務処理の状況や事務量等を把握し、事務の合理化・効率化等につなげるために実施しているものと考えられるが、申告の抑制を目的としているとの誤解を与えないよう、適切に面談を実施するように今後も指導していきたい。</p>
8	<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。</p>	<p>【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】</p> <p>最高裁は、行政書類省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、この運用を着実に軌道に乗せていくこととしたい。</p>
9	<p>(更問)</p> <p>裁判所における客観的記録を基礎とした勤務時間の把握にむけて検討している事項を明らかにすること。</p>	<p>【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】</p> <p>繰り返しになるが、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、この運用を着実に軌道に乗せていくこととしたい。</p>
10	<p>(更問)</p> <p>公務員人事管理に関する報告では、「超過勤務の縮減に当たっては、職員の勤務時間を適正に把握し、管理することが重要である」として、勤務時間の管理等に関する調査は「対象となる職員ごとに客観的な記録（在庁時間）と超過勤務時間を合算し、大きなかい離があればその理由を確認するなどして、客観的な記録を基礎とした超過勤務時間の適正な管理について指導を行う」とされていることから、裁判所においても在庁時間を記録化する仕組みを導入する必要があるのではないか。</p>	<p>【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】</p> <p>繰り返しになるが、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、管理職員においては部下職員の状況を把握し必要に応じて確認しているものと認識しているが、この運用を着実に軌道に乗せていくこととしたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
11	<p>■ 早朝、昼夜み、休日における勤務実態を正確に把握し、早朝、昼夜み、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。</p>	<p>★【早朝・昼夜み・休日の勤務実態の把握】</p> <p>勤務時間把握については、先ほど回答したとおりであるが、この点は始業前、昼夜み、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かたい。</p>
12	<p>(更問)</p> <p>早朝、昼夜み、休日における超過勤務に対する超過勤務手当が不支給となっている事例があることから、早朝、昼夜み、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・昼夜み・休日の勤務実態の把握】</p> <p>繰り返しになるが、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改めて指導したところである。</p>
13	<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>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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。</p> <p>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があり得る。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。</p> <p>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かたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
14	<ul style="list-style-type: none"> ○ 裁判官も含めた全ての職員に、上限規制の趣旨（職員の健康を守り、働き方を見直して長時間労働をなくす）を正確に伝えること。 	<p>【超過勤務時間の管理】</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り、今後も働き方改革の必要性について、職員の理解が深まるよう必要に応じて取り組んでいきたい。</p> <p>(従前回答の従前回答)</p> <p>裁判所における超過勤務命令の上限規制等に関する運用については、職制を通じて説明し、職員の理解に努めたところであるが、この運用が円滑に行われていくためには、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り、超過勤務命令の上限規制等に関する運用について説明した際には、改めて長時間勤務の解消に向けた事務の見直しについて意識啓発を図ったところであり、今後も働き方改革の必要性について、職員の理解が深まるよう必要に応じて取り組んでいきたい。</p>
15	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最高裁における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）の記録と超過勤務時間の差について、全司法に明らかにすること。 	<p>【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>先ほど回答したとおり、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り、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、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ところである。最高裁においては、サインイン時刻及びサインアウト時刻の記録についても、そのような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、勤務時間管理をより一層充実させているところであり、この運用を着実に軌道に乗せていく日々の地道な取組みが充実した勤務時間の管理に最も重要なものと考えている。</p> <p>こうした取組の充実を進めているところ、全体の記録を収集、調査し、その数値を示すことが取組に与える影響も慎重に検討する必要があると考えており、現時点では、こうした取組の着実な運用に尽力しているところであることから、開示することは差し控えた</p>
16	<ul style="list-style-type: none"> ○ 最高裁における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）を記録化し、超過勤務時間に差が生じる原因を分析すること。 	<p>【客観的記録を基礎とした勤務時間管理】</p> <p>先ほど回答したとおり、職員貸与端末のサインイン時刻及びサインアウト時刻の記録は、勤務時間管理をより一層充実させる観点から超勤カードの記載と記録された時刻との間の差を確認するなど、勤務時間管理のための補助的な資料の一つとして活用しているものであり、引き続き、こうした取組の着実な運用に尽力したい。</p>
17	<p>(更問)</p> <p>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>繰り返しになるが、職員貸与端末のサインイン時刻及びサインアウト時刻の記録は実際の勤務時間と必ずしも一致するものではなく、勤務時間管理のための補助的な資料の一つとして用いているものであり、当該時刻の記録を勤務開始、勤務終了の時刻として取り扱うことは考えてはいない。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
18	<p>■ 上限時間の特例に係る要因の整理、分析および検証のあり方について、全司法に明らかにするとともに、その結果は人員配置や事務の簡素化・効率化に活用すること。</p>	<p>【上限時間の特例にかかる要因の整理分析等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>整理分析等に当たっては、特例業務の概要や、人員配置又は業務分担の見直し等によっても特例超勤を回避できなかった理由等を記録することとされているが、特例超勤を命じる時点での状況を前提としていることから、発令時点では特例超勤の要件は満たしており規則違反とは言えないものの、事後的に見れば改善の余地がある場合等はあり得るところであるので、例えば、「将来的には当該業務を合理化・簡素化できるのではないか」というような、より長期的な視点で実情に即した要因の整理・分析・検証を行うことになると考えている。</p>
19	<p>○ 所定労働時間を「1日7時間、週35時間」に短縮して、昼休憩を原則60分とすること。</p>	<p>【所定労働時間の見直し】</p> <p>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>
20	<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>従前回答のとおりであるが、既にお伝えしているとおり、不動産執行取扱支部の出納官吏の本庁集約、諸手当における事後確認の見直し、中央研修及び高裁委嘱研修における終了証書の廃止など、できることから取り組んでいるところである。</p> <p>(従前回答)</p> <p>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。</p>
21	<p>(更問)、</p> <p>職場段階における事務の簡素化・効率化がはかられるよう、下級裁当局に対する指導を強めること。</p>	<p>【各庁の職場段階における更なる事務の簡素化・効率化】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>各種事務の簡素化・効率化については、下級裁においても、職場の実態に合った取組がなされるよう、引き続き最高裁として必要な支援を行っていきたいと考えている。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
22	<ul style="list-style-type: none"> ○ 事務の簡素化・効率化にむけて、最高裁として検討している事項を明らかにすること。 	<p>【事務の簡素化、効率化について具体的に検討している事項】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>従前回答のとおりであるが、先に回答したとおり、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。 (従前回答の従前回答)</p> <p>事務の簡素化、効率化については、先ほど述べたとおりであるが、今後も引き続き、事務の簡素化・効率化策について検討していきたい。</p>
23	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過誤防止策の検討にあたっては、過度な負担にならないよう合理性をもって行うこと。 	<p>【過誤防止策の検討】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>過誤防止策の検討に当たっては、事実を正確に把握し、的確に原因を分析した上で、法的な根拠及び本来の目的は何かという視点から検討を行い、職場実態に合った事務の合理化の観点も踏まえつつ、当該原因に対応した合理的な改善策が策定されることが必要であり、このような検討を行わないでただ単に過剰な過誤防止策を構築するようなことが求められているのではない。この趣旨が各庁で正しく理解され、実践されるよう、最高裁として支援を行っているところである。</p> <p>また、過誤報告の合理化については、これまで最高裁として、報告を必要とする事案を絞り込み、報告を行う場合であっても、事案に応じて顛末書や再発防止策を記載した書面の添付を必須としなかったり、報告事項の簡素化を図ったりするなどして、関係者の事務負担軽減に配慮した取組を行ってきたところであるが、今後も、関係者の過度の負担とならないよう指導していきたい。</p>
24	<ul style="list-style-type: none"> ■ 「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の在り方に関する研究会」の最終報告で提言されたより柔軟な働き方、テレワーク、勤務間インターバルについて、裁判所としてはそれぞれどのように検討していくのか。 	<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>勤務時間制度等の在り方については、行政省の動向、人事院の研究会報告、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。</p> <p>なお、フレックスタイム制については、令和5年4月1日の改正人事院規則の施行に合わせた裁判所の運用について通達改正したところであるが、改正後の状況を注視しつつ、運用の大枠については引き続き検討していきたいと考えている。</p> <p>テレワークについては、現在最高裁において試行中であり、試行の状況を踏まえた上ということになるが、デジタル化の全体像（グランドデザイン）にも示されているように、多様な働き方を実現することによる充実度・能率性の向上は、裁判所のデジタル化の目的の一つであり、裁判所全体として前向きに検討を進めていくべきものと考えている。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
25	<p>(更問)</p> <p>フレックスタイム制および休憩時間制度の柔軟化、テレワークの導入、勤務間インターバル確保の方策等の検討にあたっては、全司法に意見を聴くなど、誠実に対応すること。</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>勤務時間制度等の在り方については、行政府省の動向、人事院の研究会報告、裁判所における組織の特殊性や職務の特殊性等を踏まえて、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。</p>
26	<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>【テレワークにおける勤務時間管理や費用負担】</p> <p>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> <p>なお、費用については、制度的な問題であり、裁判所独自で決めるができるものではないが、職員団体の要望は、人事院に伝えることとしたい。</p>
27	<p>5 職員の健康管理・安全確保等について</p> <p>《調査事項》</p> <p>☆ 面接指導の実施状況（2022年度、高裁別）</p>	<p>【面接指導の実施状況】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
28	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年4月1日現在の90日以上の長期病休者の数、精神および行動の障害による長期病休者数</p>	<p>【長期病休者の数、精神及び行動の障害による長期病休者数】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
29	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 現職死亡者数（2022年度）</p>	<p>【現職死亡者数】</p> <p>令和4年4月1日から令和5年3月31日までに現職で死亡した職員は17人である。</p>
30	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 健康管理懇談会の開催状況（2022年度）および結果を踏まえたとりくみ例</p>	<p>【健康管理懇談会の開催状況および結果を踏まえたとりくみ例】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
31	<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】 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して職員の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し、アンケートの実施、懇談会の開催等により職員の意見を聞くことに努めるものとする」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>
32	<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】 「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、裁判所職員健康安全管理規程第8条の趣旨を下級裁に周知するとともに、職員団体から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4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。</p>
33	<p>○ 職員の健康状態に配慮し、超過勤務が1月当たり60時間を超える職員については、本人の希望の有無に関わらず、全員の面談を実施すること。</p>	<p>【職員の健康状態への配慮等】 従前回答のとおり (従前回答) 長時間勤務が職員の健康及び福祉や公務の能率に与える影響等については十分認識しており、これらの観点からも超過勤務の削減に向けて、管理職員を始め職員の意識啓発と職場実態に合った事務処理の改善及び適切な事務処理態勢の見直しを行ってきたところである。平成31年4月から超過勤務命令の上限規制が導入されたところもあるため、今後とも、職員の意識啓発に努めたり、管理職員が職場に対する目配りをきめ細かく行うなど、超過勤務の削減に向けた取組を継続していきたい。 面接指導に関しては、超過勤務命令の上限規制の導入に伴い、超過勤務が1か月あたり100時間を超えた職員又は超過勤務時間が当該月を含む2か月から6か月ごとの平均で1か月につき80時間を超えた職員に対し、申出がなくとも面接指導を実施する旨の人事院規則の改正が行われたところ、裁判所においては、超過勤務時間が1か月について80時間を超えた職員又は超過勤務時間が当該月を含む2か月から6か月ごとの平均で1か月につき80時間を超えた職員に対し、申出がなくとも面接指導を実施すること等の見直しを行ったところである。 今後も、面接指導が適切に実施されるよう努めていきたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
34	<p>■ 病休者を出さないための方策を講じること。</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 (従前回答)</p> <p>従前から回答しているとおり、職員の心の健康づくりのために、早期発見・早期対応、職場復帰に当たっての適切な対応が必要であると考えており、これまで、メンタルヘルス全般についての知識の付与、早期発見・早期対応の一助となる「気づき」やセルフケア等の予防を目的として、各庁で各種講習会などを実施するとともに、人事院作成の職員及び管理職員向けガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」を活用した研修等を通じて、管理職員を中心に職員の意識啓発を図るよう努めているところである。また、平成27年5月には、人事院作成のe-ラーニング教材「こころの健康について～職員セルフケア教材～」を配布し、全職員に受講してもらえるよう働き掛けを行ったところである。</p> <p>あわせて、早期発見・早期対応、職場復帰に当たって、日常的に部下と接している職場の管理職員が果たす役割は大きいことから、本年も新規昇任者に対し、「メンタルヘルスワークブック（新版）」を新たに配布し、内容を熟読するよう下級裁を通じて働き掛けるとともに、既に配布済みのワークブックの継続的な活用についても改めて指導したところである。</p> <p>裁判官についても、平成27年4月に同ワークブックを配布し、その後も新任の裁判官に対して同ワークブックを配布している。</p> <p>今後とも、このワークブックの活用を含め、職場できめ細やかな対応がとれるよう、管理職員等への知識付与・意識啓発に努めるとともに、各職員に対して隨時メンタルヘルスに関する情報を提供していきたいと考えている。</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。</p> <p>職員が職場復帰した後も、復帰当初においては、勤務時間、業務内容、業務量等を軽減するなどの配慮が行われているものと考えている。</p> <p>さらに、平成28年度からは、自らのストレス状況についての気づきを促すとともに、必要に応じて面接指導等の対応につなげることで、メンタルヘルス不調となることを未然に防ぐことを目的としたストレスチェック制度を開始した。</p>
35	<p>(更問)</p> <p>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>【メンタルヘルス不調者増加の原因分析】</p> <p>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。</p>
36	<p>(更問)</p> <p>職場には90日以上の長期病休者に限らず、数日程度の病休やメンタルヘルスの不調を抱えながら働いている職員がいることを最高裁として把握しているのか。</p>	<p>【各庁のメンタルヘルス不調者にかかる最高裁の認識】</p> <p>数日程度の病休取得者を含め、メンタルヘルス不調の職員については、各庁において把握し、適切に対応しているものと認識している。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
37	<ul style="list-style-type: none"> ○ メンタルヘルスの不調を抱える職員が増加していることを踏まえ、心身の不調に気づいた職員が気軽に相談できる窓口を設置すること。 	<p>【相談できる窓口の設置】 従前回答のとおり (従前回答) 高裁所在地におけるカウンセラーの設置等により、個々の職員の健康上の相談等にできる限り対応できるように努めるとともに、共済組合の健康ダイヤル24にメンタルヘルスの相談窓口が設置され、地域医療機関等の紹介も行われていると聞いている。 また、平成31年4月以降は健康管理医が適切に健康管理指導等を行うことができるよう、超過勤務時間が1か月について80時間を超えた職員及び超過勤務時間が当該月を含む2か月から6か月ごとの平均で1か月につき80時間を超えた職員の氏名並びに超過勤務時間の情報等を提供することとなったほか、職員に対しては健康管理医の業務の具体的な内容や健康相談の申し出の方法等各庁の実情に応じて周知されているものと認識している。 今後とも職員のニーズ等各庁の必要に応じて職員の健康相談態勢の充実に向けて下級裁を指導していきたい。</p>
38	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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こと。 	<p>【メンタルヘルスに関する研修等の実施】 先ほど回答したとおり、職員の心の健康づくりのために、早期発見・早期対応、職場復帰に当たっての適切な対応が必要であると考えている。これまででも、メンタルヘルスについての知識の付与、早期発見・早期対応の一助となる「気づき」やセルフケア等の予防を目的として、新採用職員研修や新任中間管理者研修等においてメンタルヘルスの科目を設けるとともに、各庁において、各種講習会や、人事院作成のガイドブックを活用した研修の実施等を通じて、職員の意識啓発を図るよう努めているところである。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>
39	<p>(更問)</p> <p>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>★【メンタル不調者を踏まえた職場環境・人的態勢の整備】 メンタルヘルス不調を抱えながら業務を行っている職員にかかる職場環境の整備については、一次的には、日常的に当該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るが、把握した職場の状況を踏まえて、幹部職員や管理職員、健康管理者等が連携を図りながら必要に応じた具体的な措置を実行することになると認識しており、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>
40	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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>【職場復帰の際の配置等】 従前回答のとおり (従前回答) 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、状況等をより的確に把握した上で、復帰時の配置や業務内容、業務量、勤務時間等と合わせて勤務継続が可能かどうかを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>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
41	○ 当事者等からの暴言・名誉棄損等を防止するため、録音装置付き電話機を整備するなど、業務遂行に係る安全対策を講じること。	<p>【職場内での暴力行為等に対する安全対策】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>裁判所がその使命を適切に果たし社会の期待に応えていくためには、裁判所での安全が確保され国民が安心して裁判所を利用できるよう計らうことに留意する必要があるところ、各庁においては、安全確保に関する情報について、当事者等からの情報収集を密に行い、収集した情報を元に、事案に応じた来庁者や職員等の安全確保のための対応をとってきてているものと承知している。今後も、各庁において、マニュアルの整備や訓練の実施など、適切な対応が継続的に確保されるような取組を行っていきたい。加害行為が予見される場合の対応についても同様であり、各庁において、収集した情報を元に、事案に応じた安全確保のための対応をとっているものと承知しており、これからも継続していきたい。</p>
42	《調査事項》 ☆ 2023年4月1日現在の健康管理医の配置状況（部内・部外別）	<p>【健康管理医の配置状況（部内・部外の別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
43	■ 職員厚生経費の大幅増額をはじめ、職員の健康・安全の確保と災害補償、福利厚生の改善に必要な予算を大幅に拡充すること。	<p>【職員厚生経費】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>職員厚生経費については、平成24年度から各府省の受診実績等に応じた予算要求ができる方法に変更され、一般定期健康診断等の受検率が他の行政府省と比べ非常に高い裁判所の実情に合った必要な予算を確保してきたところである。今後も健康診断を将来にわたって安定的に実施するために必要な予算を確保していきたいと考えているが、昨今の厳しい財政事情の下で、裁判所のみが職員厚生経費の大幅な増額を求めていくことは極めて困難な状況にあることは理解してもらいたい。</p>
44	○ 「情報機器作業従事職員に係る環境管理、作業管理、健康管理等について」（令和元年10月30日職職-135）を踏まえた環境管理、作業管理、健康管理等を行うこと。	<p>【情報機器作業環境の改善】</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、作業時における注意点を記載したパソコン貼付用ステッカーを配布し、新たに作業に従事することになる新採用職員に対して作業を行う際の留意点をまとめた小冊子を配布するなどして、情報機器作業が長時間にわたり行われることがないよう注意喚起をしているほか、健康管理として、一般定期健康診断の際に、情報機器作業従事職員に対する健康診断を実施しているところである。</p> <p>今後も、令和元年10月30日に人事院が策定した「情報機器作業従事職員に係る環境管理、作業管理、健康管理等の指針」を参考としつつ、情報機器作業従事職員の健康管理等については、長時間にわたる連続作業にならないよう管理職員が目配りをしたり、作業姿勢に気を付けることや、ディスプレイの位置、角度、明るさ及びディスプレイに表示する文字の大きさを調整する等、視力低下を招かない方策を呼び掛けるなど、適切に行っていくこととしたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
45	<p>(更問)</p> <p>デジタル化に伴って紙からデジタルデータに移行することを踏まえ、環境管理、作業管理、健康管理等を充実させること。</p>	<p>【デジタル化に伴う健康管理の充実】</p> <p>先ほど回答したとおり、今後も、人事院の指針を参考としつつ、デジタル化の状況も踏まえながら、長時間にわたる連続作業にならないよう管理職員が目配りをしたり、作業姿勢への留意や視力低下を招かない具体的な方策を呼び掛けるなど、情報機器作業従事職員の健康管理等を適切に行っていくこととしたい。</p>
46	<p>○ 福島・富岡簡裁については、手続案内の実例が極めて少ない状況を踏まえ、実施回数をはじめとした運用の見直しを行うこと。また、拙速な業務再開は行わないこと。</p>	<p>【福島富岡簡裁における手続案内の実施回数・業務再開】</p> <p>従前回答のとおりであるが、富岡町文化交流センター「学びの森」での令和5年3月末までの利用実績は、手続案内9件、事件受付1件である。</p> <p>(従前回答)</p> <p>手続案内の実施回数等については、住民の帰還状況、インフラの復旧状況、他官庁の状況等を総合的に考慮し、毎月第1、3木曜日(月2回)の午前10時30分から午後3時までと決められたところである。手続案内を開始した平成29年8月から平成30年3月までの間は利用実績がなかったものの、実施場所を富岡町文化交流センター「学びの森」に変更した同年4月から現在までの間、一定の利用実績(令和3年3月末現在:手続案内9件、事件受付1件)があることも踏まえ、現時点で出張回数の見直しは考えていないが、出張に伴う職員の業務への影響等を考慮して、現在、実施時間については、当面の間、午前10時30分からの利用を希望する旨の事前申出があった場合を除き、開始時刻を30分繰り下げて午前11時とし、また、出張者数についても、当面の間、原則として書記官の出張者を1人とし、事前予約の状況によっては従前どおり2人とすることとしていると承知している。</p> <p>富岡町への出張が職員に対し一定の負担をかけることは十分理解しているが、避難指示解除に伴って富岡簡裁の管轄区域内の住民の帰還が始まった以上、帰還する住民に対して司法サービスを提供することは国の機関である裁判所の責務であることから、協力してもらいたい。</p>
47	<p>《調査事項》</p> <p>☆ ストレスチェック制度における面接指導の実施者数(2022年度)</p>	<p>【ストレスチェックにおける面接指導の実施者数】</p> <p>令和4年度の面接指導の実施者数は、全国で64人である。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
48	<p>■ ストレスチェック制度がストレ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>従前回答のとおりであるが、令和5年度も職員貸与パソコンで受検することができるようになる予定であるので、その実施状況等について引き続き注視する予定である。併せて、人事院が提供している職場環境の改善に資するストレスチェック票や分析ツール等についても、ストレスチェック業務の委託費用等への影響も勘案しつつ、裁判所のストレスチェックにおいて何らかの形で取り入れることができないか検討していきたいと考えている。</p> <p>(従前回答)</p> <p>ストレスチェックは、職員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止する一次予防を目的としており、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いる。そのためには、職員にストレスチェックの意義や目的を理解してもらうことが重要であり、また、対象となる全ての職員が安心して受検することができるようになるためには、情報管理を適切に行うといった環境づくりが必要であると考えている。</p> <p>そこで、J・NETポータルの掲示板を利用して受検の勧奨に努めるほか、ストレスチェックに対する職員の理解がより深まるように、ストレスチェックの意義や目的等を分かりやすく、かつ、見やすく記載したリーフレットを下級裁に送付するとともに、ストレスチェックの趣旨の周知徹底を働きかけるようにしているところである。</p> <p>また、事務の効率化や情報セキュリティの観点から、更には、ストレスチェックの受検をより意識してもらえるように、ID・初期パスワードを封書で交付する方法で実施し、その配布時期も、できる限り受検期間に近接させるように配慮しているところである。更に、自宅パソコンやスマートフォンで受検ができるよう、受検方法を見直したところである。</p>
49	<p>■ 集団分析結果を全司法に開示すること。</p>	<p>【集団分析結果の開示】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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>
50	<p>■ メンタルヘルスの不調を抱える職員が増加していることを踏まえ、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>★【集団分析結果に基づく職場環境改善】</p> <p>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ま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4年度は、ストレスチェックに係る集団分析結果の活用や職場環境改善への取組に必要な知識付与等のため、外部の専門家を講師として、各庁の健康管理者を対象とした健康管理セミナーを最高裁主催でオンライン形式により実施した。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
51	<p>■ 人事院が発出している「職場環境の課題の明確化及びその改善のための取組の実施要項」（平成28年11月22日職職-266「心の健康づくりのための職場環境改善について」）に基づくとりくみを行うこと。</p>	<p>【人事院発出の実施要領に基づく取組】</p> <p>従前回答のとおりであるが、人事院が提供している職場環境の改善に資するストレスチェック票や分析ツール等については、先ほど述べたとおりである。</p> <p>(従前回答)</p> <p>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、今後はこれに加えて集団分析結果を参考し、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、人事院が提供している職場環境の改善に資するストレスチェック票や分析ツール等については、ストレスチェック業務の委託費用等に影響を及ぼすため、ほかの行政府省の実施状況や今後の運用の動向を注視していきたいと考えている。</p> <p>(問)</p> <p>他の行政府省の実施状況について確認・把握はしているのか。</p> <p>(回答)</p> <p>これまで、必要な情報収集に努めているところであるが、今後とも引き続き、他の行政府省の実施状況や今後の運用の動向を注視していきたいと考えている。</p>
52	<p>《調査事項》</p> <p>☆ セクシュアルハラスメントの相談件数 (2022.1~12、最高裁・下級裁別)</p>	<p>【セクハラの相談件数（最高裁・下級裁別）】</p> <p>令和4年1月～令和4年12月は、最高裁窓口が3件、下級裁窓口が23件である。</p>
53	<p>《調査事項》</p> <p>☆ パワーハラスメントの相談件数 (2022.1~12、最高裁・下級裁別)</p>	<p>【パワハラの相談件数（最高裁・下級裁別）】</p> <p>パワハラについては、令和4年1月から令和4年12月までに、最高裁の苦情相談窓口に対しパワハラを受けたとして相談があった件数は16件であり、下級裁においては把握している限りでの件数になるが、パワハラを受けたとして人事担当者等に相談があった件数は、57件である。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
54	<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>従前回答のとおりであるが、各府における相談体制をより一層充実させるため、令和4年10月、外部の専門家を講師として、各府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した。 (従前回答)</p> <p>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。</p> <p>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、従前から説明しているとおりである。</p> <p>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。</p>
55	<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。</p>	<p>【パワーハラスメント根絶にむけた具体的な方策】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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、従前から説明しているとおりである。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
56	<p>■ ①苦情相談窓口での対応やパワハラの解決にあたっては、本人（相談者）の意向を十分尊重し、②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【本人の意向の尊重】 従前回答のとおり (従前回答) パワー・ハラスメントに関する個別の苦情相談の手続の進め方や判断について、この場で説明することはできないが、職員から苦情相談があった場合には、当該職員の意向を十分に確認、尊重しながら対応に当たるよう努めていることはこれまで説明しているとおりである。 一方、パワー・ハラスメントの認定にあたっては、業務上必要かつ相当な範囲で行われた適正な業務命令や指導といえるかどうかという点を客観的に判断することが一般的であり、仮に受け手がその手段や態様が適切でないと感じた場合等であってもパワー・ハラスメントには当たらないと判断される場合もあることから、必ずしも当該職員の意向どおりの結論にならないこともあることは理解してもらいたい。なお、仮にパワー・ハラスメントに該当しない場合であっても、問題を取り除き、働きやすい職場環境にするために、個別具体的な事情を踏まえた対応を行うことはあり得るし、現にこれまで適切に対応してきているものと認識している。 また、苦情相談に当たっては、適宜、相談者の心身の状態等を把握し、その状態等に十分配慮して相談手続を進めており、また、その状態等によっては、健康管理を担当する人事担当者と連携して健康管理面でも必要な対応を行うなど、相談者の立場に立った配慮が行われているところである。</p>
57	<p>■ ①苦情相談窓口での対応やパワハラの解決にあたっては、本人（相談者）の意向を十分尊重し、②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【公平性・客観性・納得性のある手続】 従前回答のとおり (従前回答) パワー・ハラスメントが、働きやすい職場環境の維持・運営の障害になること等については、これまでも、管理職員に対する研修等の機会に、意識啓発及び知識付与に努めてきたところであり、各裁判所が調査や説明を行う場合であっても、これらの知識に基づいて、公平かつ客観的に行われているものと認識している。また、幹部職員が事案の当事者になっている場合には、各裁判所では、必要に応じて上級庁に相談の上で対応を検討するなど、相談者が公平性や客観性に疑念を抱いたりすることのないよう配慮の上、調査や説明が行われているものと認識している。さらに、最高裁の苦情相談窓口としても、事案の内容等に応じて、各裁判所における調査の結果を確認したり、庁の態勢に問題が見受けられる場合には、担当部署において助言や指導を行う等の対応を行っているほか、必要があれば最高裁の担当部署により調査等を行うこともあり得るところであり、手続の公平性・客観性・納得性は担保されていると認識している。</p>
58	<p>(更問) 相談者の心身の状態等を把握し、相談者の立場に立った配慮を行うこと。</p>	<p>【相談者の立場に立った配慮】 従前回答のとおり (従前回答) 苦情相談に当たっては、相談者の心身の状態等を把握し、その状態等に十分配慮して相談手続を進めており、例えば、相談者の心情に配慮した上で、その主張等を丁寧に聴き、相談者が認識する事実関係を把握するよう努めたり、その状態等によっては、健康管理を担当する人事担当者と連携して健康管理面でも必要な対応を行うなどしてきたところであるが、相談後のケアを含めて、今後も引き続き、適切な対応に努めていきたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
59	<p>(更問) パワハラは早期に解決するとともに、相談者（とりわけ、被害者）に対しては、手続きの進捗状況を随時説明し、行った対策を伝えること。</p>	<p>【相談者への説明】 従前回答のとおり (従前回答) パワー・ハラスメントに関する苦情相談があった場合には、その内容に応じて、被害者の意向を適時に確認、尊重しながら、迅速かつ適切な対応を検討するとともに、被害者に対しては、事案に応じて当事者等のプライバシー保護にも考慮しながら進捗状況や対応結果等について説明しているものと認識している。なお、一般に、対応結果等については、当事者のみならず関係職員のプライバシー等に関わる内容も含まれていることから、第三者から相談された場合の当該相談者に対して説明することは予定していない。今後も引き続き、働きやすい職場環境の維持・向上のために迅速かつ適切な対応に努めていきたい。</p>
60	<p>■ ハラスメント等防止対策について全司法の意見を聞くとともに、個別のパワーハラスメントについて全司法から申し入れを行った場合は、誠実に対応し、事案の早期解決をはかること。</p>	<p>【職員団体からの意見聴取及び個別事案における職員団体への対応】 従前回答のとおり (従前回答) パワー・ハラスメントについて、職員団体を含む当事者以外の第三者から相談がされた場合、まずは当事者である職員から事情を聴き、当該職員の意向を確認した上で適切な対応が検討されているものと認識しているが、一般に、事実調査や対応の結果については、当事者のみならず関係職員のプライバシー等に関わる内容も含まれていることから、当該第三者に対して説明することは予定しておらず、職員団体に対しても同様である。 なお、ハラスメントの防止等について意見等がある場合には、いつでも述べてもらって差し支えない。</p>
61	<p>■ 検討会報告が「各府省庁の長は、引き続き業務の合理化等の働き方改革に取り組むとともに、業務量に応じた人員の確保を「早急に行うべき」としたことを踏まえ、必要な人員配置を行うこと。また、同様の趣旨から「過誤防止」偏重をあらため、適正かつ合理的な事務処理をすすめること。</p>	<p>★【業務量に応じた人員配置及び適正合理的な事務処理】 最高裁当局としては、適正迅速な裁判の実現のため、事件動向や事務処理状況等をきめ細かく見た上で、事務量等に応じた適正な配置となるよう人員配置を見直すとともに、必要な人員の確保に努めてきたところであり、この姿勢は今後も何ら変わるものではない。また、事務の合理化・効率化についても、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取り組んできたところであり、引き続き取り組んでいきたいと考えている。</p>
62	<p>■ 発災時や緊急事態においては、①勤務態勢や特別休暇および②閉庁の判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うこと。</p>	<p>①【発災時における特別休暇の判断】 従前回答のとおり (従前回答) 自然災害発生時には、各庁において、法規上の要件及び個別の事情を踏まえて、適切に特別休暇の承認の判断がされているものと承知しているが、今後も適切な特別休暇の承認の判断がされるよう、下級裁を指導していきたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
63	<p>■ 発災時や緊急事態時においては、①勤務態勢や特別休暇および②閉庁の判断を早期かつ柔軟に行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うこと。</p>	<p>②【自然災害時における閉庁の判断】 従前回答のとおり (従前回答) 大規模な自然災害発生時においては、各庁において優先的に行う業務を判断し、業務継続のための必要な措置等を行い、来庁者、職員等の生命身体の保護等を図ってきたところと承知している。今後も各庁において引き続き職員の安全確保にも十分な配慮をしつつ、具体的な状況を考慮して、適切な業務の継続が行われるものと考えている。</p>
64	<p>○ 職場の感染防止を行う使用者の責任として、新型コロナウイルス感染症等の今後の感染状況を踏まえ、在宅勤務の活用も含めた職場における感染防止策を検討すること。</p>	<p>★【在宅勤務の活用も含めた感染防止策の検討】 新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが五類感染症に変更され、これと合わせて政府の基本的対処方針が廃止されることを受け、裁判所における感染防止対策についても整理したところであり、各庁においては、これを基に必要な対応を行っていると認識している。在宅勤務については、職員が新型コロナウイルス感染症に感染した場合、外出を控えることが推奨される期間においては登庁を控えるよう求めることになるから、こうした場合には、勤務可能な体調であることが前提ではあるが、在宅勤務を活用することになるものと考えている。</p>
65 6 デジタル化への対応について	<p>■ グランドデザイン等によって新たな考え方方が示されていることを踏まえ、「情報化戦略計画」および「システム最適化計画」は廃止すること。</p>	<p>【「情報化戦略計画」及び「システム最適化計画」の廃止】 これまで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、国民の利用しやすさを徹底して追求するとともに、職員の利用しやすさにも十分配慮するといったグランドデザインに示した基本的な考え方に基づいて、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くことになる。 なお、裁判所のデジタル化については現時点では構想段階のものも多く、また、デジタルという性質上、今後も技術発展が急速に進むことが予想されるため、グランドデザイン自体もこうした状況の変化や進捗状況に応じて改定していく予定であるので、まずはこれらの取組に注力することとし、既存の計画との関係については、今後、検討していきたい。</p>
66	<p>■ 各種システムの開発・導入および現行システムの改善は全司法と事前に協議を行い、合意に基づいて行うこと。また、システム化に伴う事務の簡素化・効率化の検討は、職場実態を踏まえて行うとともに、全司法の意見を聞くこと。</p>	<p>★【システム開発等に当たっての協議、意見聴取等】 従前回答のとおり、職員及び職員団体の意見も踏まえながら検討を進めていきたい。 なお、システム開発に関する意見交換では、最高裁と少人数の参加者との間で直接対話して開発に資する充実した議論を効果的に行う手法も用いるなどして、双方向のコミュニケーションの更なる充実に努めているところである。 (従前回答) これまでも述べているとおり、裁判所のデジタル化の検討を進めるに当たっては、実際にシステムを使用する職員の意見や要望等を的確に把握し、裁判所全体で幅広く意見交換等をしていくことが必要であり、職員及び職員団体の意見も踏まえながら検討を進めていきたい。 その一環として、裁判所のデジタル化に向けた職員の意見等募集用窓口を設置して、職員から随時意見を提出してもらい、参考としているところである。システム概要スライド説明会においては、丁寧な説明を行った上で、各庁の職員の様々な質問等に対して、最高裁係官が回答するなどして双方向のコミュニケーションをとっているところであり、また、その質疑応答の概要については、J・NETポータルに掲載してお知らせしたところである。今後も最高裁と職員との双方向のコミュニケーションの充実に努めたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
67	<p>【裁判手続デジタル化】</p> <p>■ 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こと。</p>	<p>【Treees構想の概要および今後の開発スケジュール】</p> <p>Treeesのうち、Roots以外の「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムを含む民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム開発を令和5年4月から開始したところであり、これまでも民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム概要スライド説明会を2回開催して説明し、その資料を含め今後のシステム開発についての資料をJ・NETポータルに掲載して現在の状況をお伝えしてきたところである。</p> <p>今後も、システム開発の状況等については、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>
68	<p>(更問)</p> <p>これまでに出された職員の意見・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。</p>	<p>【デジタル化の将来的なビジョン】</p> <p>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。</p> <p>また、先ほど述べたとおり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J・NETポータル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。</p> <p>今後も、システム開発の状況等については、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>
69	<p>■ 「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。</p>	<p>【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】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>Rootsについては、第一弾として、MINTASからの改善点や開発にあたっての全体的な考え方、画面イメージの一部を簡潔にまとめた「Roots画面イメージお知らせの概要」をJ・NETポータルに掲載したところであるが、画面については、使いやすさも考慮した上で各事件類型の業務に対応できるようにする方針としており、近い時期に画面イメージ及び試作品（一部、画面遷移して動かすことができるもの）を示す予定である。</p>
70	<p>○ 「e法廷」と現在使用しているウェブ会議アプリ(Teams)との関連性を明らかにすること。</p>	<p>【「e法廷」と現在使用しているウェブ会議アプリ(Teams)との関連性】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>「e法廷」の実現に向けた現在のフェーズ1の運用においては、ウェブ会議アプリケーションとして、Microsoft社のTeamsが利用されている。将来的に、「e法廷」を含む「3つのe」を実現するためのTreees構想においても、「e法廷」については、裁判所で独自のウェブ会議システムを開発するのではなく、社会的に広く使用されているウェブ会議アプリケーションを利用する方向で検討を進めている。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
71	○ 「e提出」と現在導入がすすめられている民事裁判書類電子提出システム（m i n t s）との関係性を明らかにすること。	<p>【「e提出」と現在導入がすすめられている民事裁判書類電子提出システム（m i n t s）との関係性】</p> <p>これまでも説明しているとおり、T r e e e Sのうち、R o o o t S以外の「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムを含む民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム開発において、フェーズ3の先行実施という位置付けにあるm i n t sとの関係を含め検討しているところであるが、説明できる段階になり次第、説明することとした。</p>
72	○ 「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムの今後の開発スケジュール等を明らかにすること。	<p>【「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムの今後の開発スケジュール等】</p> <p>T r e e e Sのうち、R o o o t S以外の「e提出」を実現する国民・職員向けのe提出・e記録管理システムを含む民事訴訟手続のデジタル化に係るシステム開発を令和5年4月から開始したところである。これまでもシステム開発の状況等についてJ・NETポータルに掲載する等してお伝えしてきたところであるが、今後も、システム開発の状況等については、随時お知らせしていきたいと考えている。</p>
73	<p>【NAVIUS】</p> <p>■ 今後、NAVIUSをどう展開していくのか明らかにすること。</p>	<p>【今後のNAVIUS展開】</p> <p>民事訴訟手続の全面デジタル化を実現するためのシステムであるT r e e e S構想の中で、全面デジタル化実現に向けた環境整備を段階的に進めていくためにR o o o t Sの開発を行うことを踏まえ、NAVIUSの第3次開発については中止することとしたところであり、R o o o t Sの導入により、簡裁民事におけるNAVIUSの運用は終了することとなる。</p> <p>なお、一昨年NAVIUSの不具合があったところ、職員の理解と協力の結果、現在のところ安定的な事務処理を行うことができていることに感謝するとともに、引き続き安定的な事務処理に協力してもらいたい。</p>
74	<p>【府省共通システム関係】</p> <p>○ 裁判所に導入を予定している府省共通システムについて、導入スケジュール等を明らかにすること。</p>	<p>【府省共通システム関係】</p> <p>裁判所への導入をお伝えしていた府省共通システムのうち、電子決裁システム（E A S Y）については令和4年12月に、会計業務電子決裁基盤・証拠書類管理システム（E L G A）については令和5年1月に、それぞれ導入が完了し、運用を開始した。</p> <p>なお、電子調達システムについては、高裁まで導入しているところ、今般の情勢を踏まえ、高裁での利用について、電子入札機能の利用を促進し、電子契約機能の利用を開始してその活用に努めているところである。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
75	<p>○ ①人・給システム、②ELGA、③EASYについて、負担軽減措置をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。</p>	<p>★【府省共通システム（①人給システム②ELGA③EASY）にかかる負担軽減】</p> <p>各システムについては、次のとおりであり、今後も職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化に努めていきたい。</p> <p>（75～77は80番と一括回答）</p> <p>【①人・給システムの運用等について】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>人・給システムの運用について、令和3年9月の本番稼働開始以降、特段の問題は生じておらず、安定的に運用されていると認識している。引き続き、他の府省共通システムとの連携等も含めて各職場での事務処理等に支障が生じないよう努めていきたい。</p> <p>また、事務の簡素化・効率化という観点からは、給与支給明細書及び異動に関する人事異動通知書等について、原則として、職員に対し、人・給システムを利用して電子交付を行っているところである。</p> <p>なお、マニュアルについては、利用者のための裁判所用のマニュアルを整備し、制度改正等に応じ随時見直しを行っているところであるが、引き続き、各職場での事務処理等に支障が生じないよう努めていきたい。</p>
76	<p>○ ①人・給システム、②ELGA、③EASYについて、負担軽減措置をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。</p>	<p>【②ELGAの運用等について】</p> <p>ELGAの運用に当たっては、職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化を図るために、操作説明書、研修教材及び操作動画を収録した利用マニュアル（DVD）を配布したほか、具体的な不具合に対してはヘルプデスクによる個別サポートが行われている。また、不具合情報及びその対応について随時ELGAのトップ画面で周知されているほか、必要に応じて最高裁の担当部署からも情報提供を行っているところである。さらに、先行導入府の職員の意見を聴取した上でELGAの運用等に関する事務連絡を発出するとともに、ELGAの操作等において事務の簡素化・効率化につながる有益な情報をELGA通信により随時発信しているところである。今後も、ELGAの運用状況等を踏まえつつ、職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化に努めていきたい。</p>
77	<p>○ ①人・給システム、②ELGA、③EASYについて、負担軽減措置をはかるとともに、事務の簡素化・効率化に資する運用を行うこと。</p>	<p>【③EASYの運用等について】</p> <p>EASYの運用に当たっては、利用する職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化を図るため、裁判所用マニュアルを配布したほか、都度有用な操作方法について情報提供を行うとともに、補足表示機能を有効活用して、操作の際に迷いが生じる可能性のある事項についてコメントを付すなど配慮しているところである。また、具体的な不具合に対してはヘルプデスクを通じた個別サポートによる対応が行われており、不具合情報及びその対応について随時EASYのトップ画面で周知している。当該システムは府省共通システムであるところ、裁判所において不要な事項は除外するとともに、業務パラメータやマスタデータについても、現場の職員が利用しやすいようにデフォルトを設定して、可能な限り仕様の変更を図っている。今後も、EASYの運用状況等を踏まえつつ、職員の負担軽減及び事務の簡素化・効率化に努めていきたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
78	<p>(更問)</p> <p>府省共通システムに障害等が発生した場合は、最高裁において必要な情報の収集に努め、利用する職員に対して迅速に情報提供を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【府省共通システムに障害が発生した場合の対応】</p> <p>今後も、システムの障害が発生した場合には、主管省庁からの指示等も踏まえ、関係部署等と連携しながら、できる限り業務への影響及び利用者の負担が少なくなるよう、適切に対応していきたい。</p>
79	<p>○ SEABIS（旅費システム）について、旅行者（旅費事務担当者）の事務の簡素化・効率化をはかること。</p>	<p>【SEABIS旅費等システムにおける裁判所版マニュアルの配布等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>旅費等システムについては、導入にあたって、高裁の旅費事務担当者を対象とした説明会を、最高裁において開催し、説明会で用いた詳細な資料を電子データ化して高裁に送付するなどして、事務担当者の研鑽と執務資料の充実に努めてきた。</p> <p>また、平成29年度は、対象旅費の拡大に伴って、研修旅費や赴任旅費の裁判所版マニュアルのほか、ブラウザの設定、債主登録、決裁といった基本的な作業についても簡易なマニュアルを作成、配布するなどしている。</p> <p>なお、同システムは、旅行者が入力する箇所について、担当者が入力することもできる仕様となっており、どちらが入力するかは各庁の実情により異なることから、基本的には、最高裁において一律にユーザー別のマニュアルを作成することはなじまないと考えているところであるが、現場の要望を意識し、円滑な旅費事務に資する適切な環境整備に引き続き努めていきたい。</p>
80	<p>○ 府省共通システムについて、所管部署や事務処理担当者など、ユーザー別のマニュアルを整備して職員の負担軽減をはかること。</p>	<p>【府省共通システム（①人給システム②ELGA③EASY）におけるユーザー別マニュアルの整備】</p> <p>75～77番と一括回答</p>
81	<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。</p>	<p>【裁判所のデジタル化予算】</p> <p>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が、J-NETポータルに掲載した「令和5年度予算の概要」のとおり、令和5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向けては、最大限の努力を行いたいと考えている。</p>
82	<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>裁判所のデジタル化の検討を進めるに当たっては、実際にシステムを使用する職員の意見や要望等を的確に把握し、裁判所全体で幅広く意見交換等をしていくことが必要であり、職員及び職員団体の意見も踏まえながら検討を進めていきたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
83	<p>■ 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等について、将来的なビジョンを示すこと。</p>	<p>【裁判手続のデジタル化の将来的なビジョン】 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。</p>
84	<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。</p>	<p>★【ウェブ会議等を定着させるために必要な環境整備】 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及びライセンス数の配布については、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、ウェブ会議を用いた口頭弁論の期日における手続等が可能となることや、今後、家庭裁判所におけるウェブ会議等の運用が全国に拡大する予定であること等を踏まえ、簡裁、家裁等の事件関係室への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>
85	<p>(更問) 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>★【タブレット端末・Wi-Fi環境の整備】 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、本年3月20日から、最高裁内の一部署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おり、今年度中には最高裁内において検証範囲を拡大することを検討している。下級裁等への展開の可否や時期などについては、同検証結果も踏まえて今後検討していきたい。</p>
86	<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】 最高裁においては、令和4年11月からMicrosoft365の500ライセンスを先行導入していたところであるが、令和5年4月に最高裁の全職員にライセンスの割当てを行い、導入するツールの内容の検討・検証を更に進めている。 また、6月中旬に、各庁総務課にMicrosoft365を先行導入して、各庁の円滑な導入のための環境整備を行ってもらうとともに、J-NETポータルサイトから新ポータルサイトへの必要なデータ移行などを行ってもらう予定である。 その上で、令和5年10月に原則として全職員にMicrosoft365を導入し、そのファイル共有・情報共有機能（[REDACTED]）を活用して、職員の利便性や自由度の高さも考慮した職員向けのポータルサイトを新たに構築する予定で準備を進めているところ、この新たなポータルサイトでは、掲示板機能やデータベース機能等を使って、執務に関連する様々な情報や各種の執務資料・マニュアル等を整理して掲載し、職員が執務に必要な情報を簡易迅速に取得したり、有益な情報を裁判所全体で共有したりすることが可能となるよう、検討を進めているところである。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
87	<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】 新ポータルサイトの検討の方向性は今述べたとおりであるが、職員の意見や職場実態を踏まえたものとするためには、利用開始時点では、職員が執務に必要な情報を簡易迅速に取得したり、有益な情報を裁判所全体で共有できるシンプルなものでスマートスタートした上で、利用開始後に実際の業務で利用していく中で出た意見・要望を踏まえて、職員にとってより使いやすいポータルサイトとなるように職員と共に作っていくといったことも検討しているところである。</p>
88	<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】 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。 なお、J・NET回線については、J・NETの最適化に関するコンサルティングの結果等を踏まえて各拠点の帯域の見直しを行い、本年11月から全拠点のうち9割近くの拠点で増速するなど、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。 (問) 全拠点の9割近くの拠点で増速するとのことだが、残りの庁について増速しないのはなぜか。 (答) コンサルティングにおいては、将来的に発生することが想定される通信も含めてトラフィック量等を調査し、多角的な視点から分析を行ったところ、それらの拠点は既に十分な帯域が確保されていると認識しており、最適化のため、現状維持又は減速することとした。今後も最適化に向けた検討を進めていきたいと考えている。</p>
89	<p>○ 各種システムについて、一定時間操作しないことでログアウトされる運用はやめること。また、不意にログアウトした場合に備えてレジューム機能を搭載すること。 <参考>レジュームとは、コンピュータの実行状態を保存して停止させ、次に使用するとき即座に停止直前の状態に復帰する機能。特に、停止状態から操作可能な状態に復元する動作のこと。</p>	<p>【ログアウトの運用】 セッションタイムアウトの設定やレジューム機能については、セキュリティの観点を踏まえつつ、利用者の利便性や、裁判所をはじめとする関係者の業務効率にも十分配慮しながら、安定的に稼働するシステムとなるよう検討していきたいと考えている。 なお、さきに説明した「Rooots画面イメージお知らせの概要」のとおり、Roootsについては自動ログアウト時間はMINTASよりも大幅に長くする予定である。</p>
90	<p>11 採用・異動について</p> <p>《調査事項》☆ 新採用職員の採用状況 (高裁別)</p>	<p>【4月1日現在の新採用職員数（高裁別）】 令和4年度名簿から令和5年4月1日までに採用された人数については、東京高裁管内は155人、大阪高裁管内は87人、名古屋高裁管内は49人、広島高裁管内は40人、福岡高裁管内は56人、仙台高裁管内は38人、札幌高裁管内は23人、高松高裁管内は34人である。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
91	<p>■ 欠員が生じないよう十分な採用を確保すること。</p>	<p>【十分な合格者の確保】 従前回答のとおり (従前回答) 採用候補者名簿については、裁判所の欠員状況の見込みに加え、過去の辞退率や種々の社会情勢から予想される辞退率の見込み等を勘案して作成することとなる。また、採用候補者名簿に登載されながら採用されず失効に至る者の数が多くなるのは望ましくないし、当然のことながら、裁判所職員として求められる資質・能力を有しない者を合格させることはできないから、名簿登載者数を単に増やせばよいというものではない。 採用候補者名簿の作成についてこのような事情があることは理解してもらいたいが、今後とも適正な規模の採用候補者名簿の作成に努めるとともに、引き続き各高裁において採用者の確保に鋭意取り組むよう指導していきたい。</p>
92	<p>(更問) 2023年4月期に欠員が生じている府を明らかにすること。また、欠員を生じさせた部署については、早急に補充すること。</p>	<p>(更問) 【欠員が生じている府や欠員部署への補充】 2023年4月期の欠員については、作業が整い次第、回答することとした。</p>
93	<p>○ 採用試験受験申込者の回復にむけた職種ごとのとりくみ状況や成果を明らかにすること。</p>	<p>【裁判所職員採用試験受験申込者の回復に向けた具体的なとりくみ】 採用試験受験申込者の回復に向けた取組状況についてはこれまで回答したとおりであるが、こうした取組により、令和5年度裁判所職員採用試験においては、令和4年度の試験の受験申込者数とほぼ同数の申込者数を確保することができた。令和4年度からはSNSを活用した採用広報を拡大し、従来のフェイスブックに加え、ツイッター、ユーチューブ及びインスタグラムによる広報も実施したところであり、今後も引き続き、採用試験全体の受験申込者の回復に向けて取組を続けていきたいと考えている。</p>
94	<p>(更問) 公務員人事管理に関する報告で「採用試験の在り方の見直しは喫緊の課題」と指摘されていることを踏まえ、裁判所としても採用試験のあり方を見直すこと。</p>	<p>(更問) ★【採用試験の見直し】 裁判所としては、人事院の検討状況等について情報収集に努めるとともに、見直しの必要性等について検討していきたいと考えている。</p>
95	<p>(更問) 広域異動が障害となって採用試験受験申込者の減少や採用辞退が増えているのではないか。とりわけ、家裁調査官については、異動内示を契機に退職する若手家裁調査官が一定数いることから、人材確保と異動政策を一体のものとして早急に対策を考えること。</p>	<p>(更問) 【広域異動政策の採用への影響】 採用試験の受験申込者数の変動等については、社会状況を含めいろいろな要因があるものと考えている。なお、家裁調査官については、これまで述べているとおり、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>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
96	<p>■ 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>	<p>【異動希望者への配慮等】 従前回答のとおり (従前回答) 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、現実の運用においては、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、本人の経歴、異動歴、家庭の事情等の諸事情を十分勘案するとともに、職員の能力の伸長や新しい職場における能力の円滑な発揮という面からも、異動に当たっての動機付けが重要であることから、努めて本人の意向も参酌し、また、当該異動の必要性等について本人に理解してもらった上で異動を実施しているものと認識している。今後も下級裁に対し、そのように指導していきたい。</p>
97	<p>○ ①異動の内示時期を早めること。とりわけ、転居を伴う異動は、原則、年内に内示を完了すること。また、②育児を抱える職員についてはさらなる配慮を行うこと。</p>	<p>① 【異動内示の時期】 令和5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、名古屋、仙台及び高松の各高裁管内においては2月中旬に、広島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。 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>
98	<p>○ ①異動の内示時期を早めること。とりわけ、転居を伴う異動は、原則、年内に内示を完了すること。また、②育児を抱える職員についてはさらなる配慮を行うこと。</p>	<p>② 【育児、介護等の事情を抱える職員に対する異動の意向確認等における配慮】 従前回答のとおり (従前回答) これまで述べているとおり、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>
99	<p>(更問) 現在の内示時期では、保育園の申し込みに間に合わないなど、育児を抱える職員が苦慮している実態があることを最高裁として把握しているのか。</p>	<p>(更問) 【異動内示の時期】 先程も述べたとおり、異動の内示時期は、以前に比べ相当早まっているものと認識しているところであり、育児等の事情を抱える職員に対する内示も含め、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>
100	<p>○ 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>	<p>【計画的な異動計画の策定】 これまで、各庁においては、業務運営の安定性や継続性にも十分配慮した異動計画を策定しているものと考えている。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
101	<p>(更問)</p> <p>職員の大半が入れ替わった場合は、引継ぎ等や期首の業務は残された職員に集中するなど、過度な負担がかかり、こうしたことがメンタルヘルスを悪化させる原因となることから、計画的な異動計画を策定すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【計画的な異動計画の策定】</p> <p>先程も述べたとおり、各庁においては、業務運営の安定性や継続性にも十分配慮した異動計画を策定しているものと考えている。また、異動期に職員に過度な負担がかからないよう、配置や事務分担の工夫を行う等、各庁において必要な対策が講じられているものと考えている。</p>
102	<p>■ 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>	<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>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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>
103	<p>(更問)</p> <p>優秀な人材を確保するためには異動政策の見直しが必要不可欠であり、「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」という考え方をあらためること。</p>	<p>(更問)</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】</p> <p>繰り返しになるが、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>
104	<p>■ 異動に伴い転居する場合は、着任日について柔軟に運用すること。また、転居と着任日の関係性や異動に伴う赴任旅費等の手当支給への影響について丁寧に説明すること。</p>	<p>★【赴任期間の柔軟な運用等】</p> <p>異動に伴い転居する職員は発令日の翌日から起算して10日の赴任期間内にできる限り速やかに着任することとされているが、赴任期間を十分に活用するなどして無理のない赴任が行われるようにすることや、やむを得ず赴任期間内に着任できない場合にはあらかじめ赴任期間の延長を承認することも考えられることは、下級裁に対しても伝えているところである。</p>
105	<p>(更問)</p> <p>養成課程修了に伴い異動発令を受ける養成課程研修生についても赴任期間を認めるとともに、異動に伴う赴任旅費等の手当を支給すること。</p>	<p>★【養成課程研修生の赴任期間等】</p> <p>異動発令により赴任の必要が生じた場合には、所定の赴任期間が認められ、赴任旅費が支給されるものと認識しており、これらは、養成課程修了に伴い異動発令を受ける養成課程研修生についても変わるものではない。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
106	<p>■ 非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等・均衡待遇などをかる法制度を整備すること。また、そのために必要な予算措置を行うこと。</p>	<p>【公募要件の撤廃】 従前回答のとおり (従前回答) 期間業務職員として任用されている者を任期満了後も引き続き期間業務職員として採用する場合の公募の要否については、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項であり、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>
107	<p>■ 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>	<p>【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。</p>
108	<p>(更問) 障がい者雇用の非常勤職員全員にステップアップ制度の希望の有無を聴取し、希望する非常勤職員がいる庁はステップアップ制度による選考を実施すること。</p>	<p>(更問) <p>【希望者がいる庁のステップアップ選考の実施】 従前回答のとおり (従前回答) 先ほども回答したとおり、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。</p> </p>
109	<p>(更問) ステップアップ制度について、少なくとも各高裁で実施すること。とりわけ、欠員が生じている庁は、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。</p>	<p>(更問) <p>★【ステップアップ制度を活用した欠員補充】 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を考えている。</p> </p>
110	<p>12 庁舎・機械設備及執務環境の充実・改善について</p> <p>《調査事項》 ☆ 2023年4月1日現在の運転手配置</p>	<p>【運転手配置庁一覧】 別紙のとおり</p>
111	<p>《調査事項》 ☆ 2022年度に新たに身障者用エレベーターを設置した庁（2階建庁舎）</p>	<p>【身障者用EV設置庁（2階建庁舎）】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
112	<p>《調査事項》 ☆ 2022年度に新たに昇降機を設置した庁</p>	<p>【昇降機設置庁】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>
113	<p>《調査事項》 ☆ 2023年度に整備予定の身障者用設備</p>	<p>【今年度内に整備される予定の身障者用設備の状況】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>
114	<p>《調査事項》 ☆ 2022年度に新たにダイヤルインを導入した庁</p>	<p>【ダイヤルインの導入状況】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>
115	<p>《調査事項》 ☆ 耐震対策が必要な庁</p>	<p>【耐震対策が必要な庁一覧】 作業が整い次第回答することとしたい。</p>
116	<p>■ 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・増改築等に必要な裁判所予算を確保すること。</p>	<p>★【庁舎整備予算確保、耐震化、各要求庁の新営等】 令和5年度予算案における裁判所施設費については、すでに説明したとおり、146億31百万円を計上したところであり、対前年度比約0.5%の増となっている。 今後も、既存の設備等の有効活用を図るとともに、事件関係者のみならず職員の働きやすさにも配慮した上で、必要な整備を計画的に行っていきたいと考えている。 耐震化について、令和5年4月1日時点における耐震安全性の基準を満足する施設は約99%（棟数割合）であり、令和4年度予算までで予算措置された施設を加えると100%（前同）となり、予算化を完了している。 老朽・狭い庁舎の新営・増築・修繕については、職員の勤務条件に関わる問題として、常に関心を持って努力しているところであり、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必要な予算を確保していきたい。 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、今後の庁舎の在り方についても検討すべきものと考えている。</p>
117	<p>(更問) 庁舎の新営・増改築等に関わる意見聴取については、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、計画段階からの意見聴取を徹底し、各級機関の意見を計画に反映する</p>	<p>【庁舎の新営・増改築等に関わる意見聴取】 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>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
118	(更問) デジタル化後の庁舎設備として検討している事項を明らかにすること。	<p>★【デジタル化後の庁舎設備】</p> <p>令和3年度、職員貸与パソコンの一斉更新を経てウェブ分離ソリューションが導入されたことに伴い、裁判部における事件関係のウェブ会議についても、事務局における司法行政目的のウェブ会議についても、各職員貸与パソコンからの利用が可能となるなど、オンラインを活用しうる環境の整備を進めてきたところである。</p> <p>令和4年度、デジタル化後の裁判部の審理運営や事務局の働き方を検証できるよう、知財高裁・東京地裁中目黒庁舎に事件関係のウェブ会議用としてITブースを試行的に設置したり、最高裁事務総局の一部の執務室等にJ・NETの無線LANを試行的に整備したりした。</p> <p>デジタル化後の庁舎設備については、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。</p>
119	<input type="radio"/> 全ての庁に休養室・授乳室を整備し、休養室・授乳室が整備されていない庁は、職員等が休養等を要する場合の対応策を示すこと。	<p>【休養室・授乳室の整備等】</p> <p>これまで、休養室や授乳室については、新営、増改築、改修により庁舎の規模を始めとする各庁の実状等に応じた整備を図ってきたところであり、今後も同様に整備を行っていきたいと考えている。</p> <p>なお、従前から限られた予算の範囲内において、裁判運営に必要な部屋等の整備を行ってきているところであり、庁舎の規模等に鑑みると、全ての庁に専用の休養室等の整備を行うことは困難であるが、休養室等の整備がない庁舎において職員が休養を要する場合や乳児を連れた来庁者が授乳を希望する場合等には、使用していない会議室等を利用してもらうことが考えられる。</p> <p>休養室については、その名称が様々である上、性質上（プライバシーの配慮、来庁者の目等）、明示されない場合が多いこと、和室調停室及び旧宿直室が事実上転用されている場合があることなどから、その数を把握するのは困難である。そのため、休養室未整備庁を対象として、休養のための備品（ソファベッド等）を整備している庁及び備品種類を把握することも難しく、備品の整備状況をつぶさに把握しているわけではないものの、各庁においては、代替として利用される部屋の状況、備品の必要性及び予算の執行状況等の各庁の実情を踏まえ、整備や検討が進められているものと考えている。</p> <p>授乳室についても、各庁において、代替として利用される部屋の状況、必要な備品及び予算の執行状況等の各庁の実情を踏まえ、整備や検討が進められているものと考えている。</p>
120	<input type="radio"/> 身障者用エレベーターや昇降機の設置、多目的トイレの増設や点字表示の拡充など、障がい者が利用しやすい庁舎設備に改善すること。	<p>【障がい者が利用しやすい庁舎設備への改善】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判環境、執務環境の改善のため、新営、増改築、改修により所要の整備をはかってきたが、これらに加えて、障害者が働きやすい環境となるよう、今後も所要の整備を行っていきたい。</p> <p>障害者用エレベーター、トイレ等の障害者用設備については、庁舎新営の際はもとより、既存庁舎についても、できる限り整備改善を図っていきたいと考えている。</p> <p>なお、2階建て庁舎においては、従前、1階において裁判手続が行えるよう法廷等の施設を1階に整備することとし、障害者の方にとっても利用しやすい施設となるよう配慮してきたところであるが、新営の際には、2階建て庁舎についても、障害者用エレベーターを整備することとしているところである。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
121	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、除灰対策など、快適な執務環境となるよう改善すること 	<p>【快適な執務環境に向けた改善】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答～快適な執務環境)</p> <p>執務室については、快適な執務環境の確保という観点から、新営、増改築等適宜の機会をとらえ、可能な限り努力していきたいと考えている。また、事件関係各室についても、庁舎の新営時に所要の整備を行ってきたところであるが、改修の際にも所要の整備を行っていきたいと考えている。</p> <p>(従前回答～柔軟な空調運転)</p> <p>また、空調の運転については、これまでも来庁者や職員の健康に配慮し、気温や湿度等の状況に応じて柔軟に対応してきたところであるが、今後も節電の取組の枠組みを超えない範囲で、柔軟に対応していきたい。</p>
122	<ul style="list-style-type: none"> ○ アスベスト対策については、職員および利用者への影響を最小限にとどめ、契約や監督を担当する職員の健康面にも配慮すること。 	<p>【アスベスト対策に係る影響の最小化】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>アスベスト対策については、その内容によっては空調運転をはじめ職員や利用者に影響を及ぼすことがあることは認識しており、影響ができるだけ小さくなるようこれまでも配慮してきたところである。しかし、劣化等によりアスベストの飛散のおそれがあり、早急に何らかの対策を施す必要があるといったような場合があることも理解していただきたい。</p> <p>契約等を担当する職員の負担については、①アスベストにかかる執務資料の整備、②調査業務における外部委託、③委託契約における仕様の定型化などを図り、担当者の負担が過重にならないようにしているところである。</p>
123	<ul style="list-style-type: none"> ○ 記録庫等に冷暖房を整備するなど、恒常に記録庫等で作業を行う職員の執務環境を改善すること。 	<p>【記録庫等で恒常に作業を行う職員の執務環境の整備】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>各庁において、可能な範囲で執務環境の整備に努めるとともに、特定の職員に加重な負担が生じることのないよう配慮しているものと認識しているが、引き続き、下級裁を指導していきたい。</p>
124	<ul style="list-style-type: none"> ○ 総研の設備充実に向けて、電子レンジの増設をはじめ、寮の備品充実を図ること。 	<p>★【総研の寮の必要な物品整備】</p> <p>総研寮の物品整備については、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、整備の必要性や費用対効果も踏まえつつ、寮生活における福利厚生の観点から検討した結果、整備が相当であると認める備品について、令和5年度中に増設する見込みである。</p>
125	<p>17 宿日直について</p> <p>《調査事項》 ☆ 宿日直廃止庁の有無 (2022年度)</p>	<p>【宿日直廃止庁の有無 (令和4年4月～令和5年3月)】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
126	<p>《調査事項》 ☆ 2023年4月1日現在の宿日直実施庁 (裁判官泊まり込み態勢の有無を含む。)</p>	<p>【宿日直実施庁の一覧 (裁判官泊まり込み態勢の有無を含む。)】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
127	<p>■ 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。</p>	<p>【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）】</p> <p>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おり、また、令和4年3月に「刑事手続における情報通信技術の活用に関する検討会」（刑事手続IT化検討会）が取りまとめた報告書、及び、法制審議会（情報通信技術関係）部会の調査審議の状況等も踏まえながら、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きたいと考えている。</p> <p>（従前回答）</p> <p>従前回答のとおりであり、合理的かつ効率的な事務処理の実現のために、IT技術や通信機器の発達等を踏まえた検討を行ってきており、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は、克服しなければならない課題が多く、慎重に検討しなければならない問題であることは理解してもらいたい。</p> <p>（従前回答の従前回答）</p> <p>裁判所は、国民の権利義務に直接関わる令状等の緊急事務を適正迅速に処理する責務を負っているが、一般論としては、令状等の処理についても、他の事務と同じく、IT技術や通信機器の発達、職員構成の変化等を踏まえて、より合理的かつ効率的なものに見直していく必要があると考えている。これまで述べているとおり、職員団体から出された令状センターの提言については、将来考え得る選択肢の一つとして受け止めているところであるが、令状等の処理は、国民の権利義務に直接関わる問題であることから、見直しに当たっては、国民の理解や関係機関の理解と協力を得ることが不可欠である。このように宿日直制度の見直しについては、令状主義の原則に則って、多角的かつ慎重に検討を進めなければならない問題であることは理解してもらいたい。</p> <p>★（問）刑事手続のデジタル化に向けたシステム開発の現在の進捗状況を教えてもらいたい。</p> <p>（答）最高裁においては、令和4年度、民間業者による技術支援（いわゆるコンサルティング）を受け、刑事手続デジタル化の構想策定を進めた。令和5年度は、引き続き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いる。</p>
128	<p>○ ①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令状処理態勢や②登庁方式を拡大するなど、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>①【裁判官の泊まり込み態勢の拡大】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>裁判官の泊まり込み令状処理態勢は、支部の宿直の廃止に伴い本庁等の令状事件数が増加したこと、裁判所近隣に居住する裁判官の減少により令状担当裁判官数が不足したことに対応するために、各庁で工夫されている方策の一つである。令状請求から発付までの時間が短縮されるので、警察等関係機関の理解も得られていると認識している。</p> <p>ただ、この態勢を実施するに当たっては、裁判官の日中の執務への影響、健康面への影響、裁判官宿泊設備の計画内容・利用頻度等といった観点から慎重に検討をする必要があるので、この態勢をとるには、夜間の令状事件数・請求頻度、対象裁判官数等から生じる一定の制約があると考えている。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
129	<p>○ ①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令状処理態勢や②登庁方式を拡大するなど、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>②【裁判官登庁処理の拡大】 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>
130	<p>○ 宿日直や連絡員の割当回数が多い小規模庁（支部を含む）の負担軽減にむけて、具体的な対策を講じること。また、支部における時間外令状処理の本庁集約をすすめること。</p>	<p>【小規模庁の負担軽減対策】 従前回答のとおり (従前回答) 小規模庁の負担軽減対策については、従前回答どおりである。 なお、宿日直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。 (従前回答の従前回答) 繰り返しになるが、小規模庁においては、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>
131	<p>(更問) 女性職員の比率が高まるなかで、当直回数を月5回までとする原則的扱いによって、各庁における当直割り当てが限界にきている実態を最高裁として把握しているのか。</p>	<p>(更問) <p>【宿日直業務の負担軽減措置】 従前回答のとおり (従前回答) 宿日直業務における当直員の負担が大きい場合があることは認識しており、これに対する方策として、大規模庁では、勾留請求件数の状況に応じて担当職員を増やしたり、当直員を2班に分け、深夜に令状処理事務を担当する当直員を交替することにより、連続して仮眠できる態勢をとったりするなど、各庁において職員の負担軽減の工夫がされているほか、庁によっては、夜間の令状処理等の執務状況に応じた健康管理の面からの配慮なども行われているところである。 また、小規模庁においても同様に、各庁の実情に応じて職員の負担軽減の工夫や健康管理の面からの配慮なども行われていると認識している。 なお、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が、今後とも、職員の負担軽減に向けて引き続き指導していきたいと考えている。</p> </p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
132 19 社会保障・共済制度の改善について	<p>■ 組合員サービスの低下につながる組織の統合は行わないこと。</p>	<p>【共済組合の統合】 共済組合本部からは、統合後の組合員に対して必要なサービスを提供する方法、共済や人事等の事務担当者の業務の在り方、被統合庁に残る業務等について、組合員や支部の共済事務担当者等の意見も考慮して、見直しや検討を進めており、統合後も組合員にとって必要なサービスを維持できると判断したため、東京・横浜以外の東京高裁管内の支部についても統合を進めることにしたと聞いている。</p> <p>★（問）令和7年以降の統合はいつ頃説明するのか。 (答) 共済組合本部からは、令和5年6月の決算運営審議会において、令和7年度以降の統合の検討を進めることについて付議し、その結果を受けて、同運営審議会後に職員説明する予定であると聞いている。</p>
133	<p>(更問) 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。被統合庁の人員については、繁忙部署への手当でも含めて被統合庁内で活用できるようにすること。</p>	<p>【共済本部統合後の被統合庁の定員等】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
134	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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。 	<p>【処遇低下を避ける努力】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>最高裁としては、これまで適正迅速な裁判の実現のため、最適な組織機構の整備に努めてきたところであり、その中で、できる限り、職員の処遇の維持にも努めてきたところであるが、共済組合組織の統合後も引き続き、資格の有無にとらわれない適材適所の原則による任用や職員の処遇の維持に努めていきたいと考えている。</p> <p>(問)</p> <p>全ての支部が廃止され係長ポストが減少することであるが、現に係長に発令されている者についてどう対応する予定か。</p> <p>(回答)</p> <p>現に係長に発令されている者も含めて、統合時に各庁の共済組合係に配置されている職員については、本人の意向、適性、職務経験等を踏まえつつ、適材適所の原則に則って、適切に任用配置を検討していくことになる。</p> <p>(問)</p> <p>暫定ポストを設置しなければ、降任・降格とならない異動先を確保することができないのではないか。</p> <p>(回答)</p> <p>現段階においては、暫定ポストを設置することは考えていない。なお、個々の職員の任用配置の検討に当たっては、降任・降格といった事態にならないようにする必要があると考えている。</p>
135	<p>(更問)</p> <p>来年4月の本部統合後、被統合庁の共済組合係長ポストは、被統合庁内の別の部署で活用すること。</p>	<p>【本部統合後の東京及び横浜以外の東京高裁管内の支部の係長ポスト】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>被統合庁においては、共済組合係が廃止されることとなり、それに伴い、共済組合係の係長ポストはなくなることになる。</p> <p>なお、ポストの整備については、より適正かつ効率的な組織運営という観点から検討すべきものであり、現時点で説明できるものはないが、共済組合組織の統合後も引き続き、資格の有無にとらわれない適材適所の原則による任用や職員の処遇の維持に努めていきたいと考えている。</p>
136	<ul style="list-style-type: none"> ○ 共済組合に関わる要求について、使用者である最高裁の責任として団体交渉に応じること。 	<p>【全司法との団体交渉】</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、共済組合は国とは別個の独立した人格を持つ法人であることから、共済組合に関わる問題については、当局が職員団体との間で対応を行うべきではない。</p>

令和5年諸要求期第3回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
137	<ul style="list-style-type: none"> ○ 裁判所共済組合の自主性を尊重するよう財務省に主張するとともに、各種制度の改善を行うよう関係機関に意見すること。 	<p>【裁判所共済組合の自主性尊重】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>従前から回答しているとおり、共済組合は国とは別個の独立した人格を持つ法人であることから、共済組合に関わる問題については、当局が職員団体との間で対応を行うべきではない。</p> <p>ただ、職員団体が主張した趣旨及び要望の内容は共済組合に伝えることにしたい。</p>
138	<ul style="list-style-type: none"> ○ 組合員サービスを維持するために必要な人的態勢を確保すること。 	<p>【共済組合の人的態勢】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>共済組合本部からは、共済組合支部については、必要な人的態勢の整備が図られているものと認識している旨聞いており、また、支部統合後、地区別協議会や内部監査において統合後の事務処理状況を確認したところ、サービスの低下等による組合員からの苦情や不満があったという報告はなく、事務処理上も特に問題はなかったと聞いている。</p>

運転手配置府一覧表

《別紙》番号110

R5. 4. 1現在

府名	
東京高裁管内	最高裁
	横浜地裁
	さいたま地裁
	千葉地裁
	千葉地裁松戸支部
	宇都宮地裁
	静岡地裁沼津支部
	長野地裁松本支部
	新潟地裁
	新潟地裁長岡支部
	東京家裁立川支部
	千葉家裁
	長野家裁
新潟家裁	
大阪高裁管内	大阪高裁
	京都地裁
	京都地裁舞鶴支部
	神戸地裁
	和歌山地裁田辺支部
	奈良家裁
	大津家裁
名古屋高裁管内	名古屋高裁
	津地裁
	金沢地裁
	金沢地裁七尾支部
	富山地裁
広島高裁管内	広島高裁
	広島高裁岡山支部
	山口地裁
	岡山地裁
	岡山地裁津山支部
	鳥取地裁
岡山家裁	

府名	
福岡高裁管内	福岡高裁
	福岡高裁那覇支部
	福岡地裁田川支部
	長崎地裁
	長崎地裁厳原支部
	那覇地裁
	福岡家裁小倉支部
	佐賀家裁
	大分家裁
	熊本家裁
	鹿児島家裁
	宮崎家裁
	那覇家裁
那覇家裁沖縄支部	
仙台高裁管内	仙台高裁
	福島地裁白河支部
	山形地裁
	山形地裁米沢支部
	山形地裁酒田支部
	秋田地裁
	秋田地裁大館支部
	秋田地裁横手支部
	青森地裁弘前支部
	福島家裁
福島家裁会津若松支部	
山形家裁	
青森家裁	
札幌高裁管内	札幌高裁
	札幌地裁苫小牧支部
	旭川地裁
	釧路地裁
	釧路地裁北見支部
函館家裁	
高松高裁管内	高松高裁
	徳島地裁
	高知地裁
	高知地裁中村支部
	松山家裁