

令和5年9月28日

高等裁判所事務局次長 殿

最高裁判所事務総局人事局職員管理官 平 泉 信 次

全司法本部交渉の結果概要について（事務連絡）

全司法本部との間で行った令和5年諸要求期交渉についての結果概要を別添の
とおり送付します。

ついては、この内容を、適宜、回覧等の方法により所属の職員（裁判官を含む。）に周知してください。

なお、管内の地方裁判所及び家庭裁判所に対しては、貴職からこの旨を連絡してください。

(別添)

全司法本部との交渉（結果概要）

最高裁判所事務総長は6月8日に、最高裁判所事務総局人事局長は6月6日に、
全司法本部と当面の諸問題についてそれぞれ交渉した。

その回答内容は、別紙のとおりである。

(別紙)

番号	項目	回答
令和5年諸要求期 事務総長交渉回答		
1	人的態勢の整備と超過勤務の実態把握について	<p>裁判所としては、情報通信技術の急速な発展普及を始めとした近時の社会経済情勢の変化やそれに伴う国民のニーズの変化等に適切に対応し、より質の高い裁判を迅速に行うためには、今後、書記官や事務官を始めとする職員一人一人が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えており、それに相応しい最適な人的態勢を構築し、裁判所が、国民の期待に応え、信頼が得られるよう、引き続き、努力していきたいと考えている。</p> <p>令和6年度の増員要求については、事件数の動向、国家公務員の定員合理化政策等の諸般の事情に加え、各種事件の複雑困難化、新たな制度の運用状況、裁判手続のデジタル化等の検討・準備状況など多種多様な要因を総合的に考慮し、これから具体的に検討していくことになる。</p> <p>国の財政事情が引き続き逼迫している現下の極めて厳しい状況とそれを背景とした裁判所を含む国家公務員の定員合理化をめぐる情勢や、近時の新受事件数の動向等を踏まえると、令和6年度の増員をめぐる状況は、これまでにない極めて厳しいものになるものと考えている。</p> <p>要求に当たっては、各職場の実態並びに職員及び職員団体の要望等を十分に踏まえた上、職員の休暇等の取得や健康管理の面にもきめ細かく配慮しつつ、司法需要に的確に対処し、裁判所全体のデジタル化を進め、一層適正迅速な裁判を実現するため、裁判部門の充実強化を目的とした事務局を含む人的態勢の在り方、及び「国家公務員のワークライフバランスの推進」の観点を踏まえ、事務処理を円滑に行うために必要な人員の確保に向けて最大限の努力をしていきたい。</p> <p>なお、定員振替という手法もこれまで同様、検討していくことになる。</p> <p>個々の職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、活力ある生産性の高い職場とすることで、組織全体としてのパフォーマンスを向上させていくためには、超過勤務削減に止まらず、職場全体における働き方を見直していくことが重要であると考えており、最高裁としては、裁判部、事務局を問わず、通達等の見直しも視野に入れながら、各種事務の簡素化・効率化の取組を一層加速させ、職員の負担感にも配慮しながら、できることから順次速やかに取り組んでいきたい。</p> <p>また、超過勤務命令の上限規制の導入後においても、管理職員が、勤務時間管理の重要性を認識した上で、部下職員の事務処理状況等をきめ細かく見て、超過勤務を的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うよう今後も指導を徹底していきたい。</p>

番号	項目	回答
2	裁判所のデジタル化について	<p>裁判所のデジタル化のグランドデザインにおいても述べているとおり、今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、実務や事務の実情をよく踏まえた上で、国民の利用のしやすさを徹底して追求するとともに、職員の利用のしやすさにも十分配慮していきたい。また、事務の簡素化・効率化や、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、ウェブ会議等の定着に向けた必要な環境整備、各種デジタルインフラの最適化、情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたい。</p> <p>さらに、刑事手続のデジタル化に関しては、「刑事手続における情報通信技術の活用に関する検討会」において取りまとめられた報告書の内容等を踏まえ、最高裁としても、令状処理態勢の集約の可否を含め、今後の合理的な令状処理態勢の在り方について、引き続き、関係機関とも協議しながら、検討を進めているところである。</p> <p>いずれにしても、裁判所のデジタル化については、裁判所全体で一層幅広く意見交換等をしていくことが必要であり、今後も必要に応じて、職員及び職員団体の要望等も踏まえながら検討していきたい。</p> <p>なお、逼迫している現在の国の財政状況に照らすと、予算の確保は大変厳しい状況であるが、裁判手続のデジタル化の動きがますます加速していく中、裁判所のデジタル化のために必要な予算の確保に向けては、最大限の努力をしていきたい。</p>
3	職員の健康管理について	<p>職員が職場においてその持てる力を十分に発揮できるよう、心身の健康の保持、増進を図ることについては、当局としても、従来からできる限り配慮し、これまでも、各種講習会、研修、資料の配布等を通じて、職員に対する知識の付与や意識啓発を図ってきたところである。</p> <p>裁判所におけるストレスチェック制度については、これまでも受検率向上に資するような工夫を行い、今年度からは職場環境改善に関する調査項目を追加したところである。対象となる全ての職員がストレスチェックを受検することが望ましいと考えており、引き続き、制度への理解の浸透を深めていきたい。</p> <p>また、ハラスメントについては、その種類を問わず、これを防止することが、職員が働きやすい職場環境を維持・向上するために不可欠であり、これまでもハラスメントの防止に関する裁判所の運用を充実させてきたところであるが、今後とも、幹部・管理職員を始めとする全ての職員に対する研修等の機会を通じた各種ハラスメントの防止に関する意識啓発、相談しやすい体制づくりやその周知等、より効果的な取組に努めていきたい。</p> <p>また、女性職員はもとより、すべての職員が働きやすい職場環境を整備するため、これまでも様々な配慮をしてきているところであるが、引き続き、適切に配慮をしていくよう指導していきたい。</p> <p>今後とも、職員の健康管理について、健康管理懇談会等の機会を利用した職員の意見把握を含め、きめ細かな配慮をするとともに、職員団体の問題意識、社会一般の取組状況等を踏まえ、職員が健康で働きやすい職場となるよう、より一層努めていきたい。</p>

番号	項目	回答
4	昇格について	<p>給与問題が職員の勤務条件の中でも最も重要な問題であることは十分認識している。とりわけ、級別定数改定の問題は、職員の処遇改善に直接関連する特に重要な課題であるという認識を持っている。</p> <p>各職種、級については、人事局長が回答したとおりである。かつてと比較にならない厳しい状況を踏まえると、これまでの昇格運用が維持できるか予断を許さない状況にあるが、これまで同様、裁判所の組織及び職務の特殊性等を踏まえ、可能な限り現在の昇格運用が維持できるよう努力するとともに、専任事務官の専門性の活用にも資するよう配慮していきたいと考えている。</p>
5	権利について	<p>当局としては、これまでも法令等に基づく職員団体の権利を十分に尊重するとともに、相互の信頼関係の下、勤務条件やこれに関連する事項についてはその意見を聴取するなど誠実に対応してきており、今後もそのような方針に変わりはない。</p> <p>下級裁当局に対しても、職員団体に対して同様の認識で臨むよう、その指導を一層徹底していきたい。</p>
令和5年諸要求期 人事局長交渉回答		
1	人員について 【全般】	<p>国の財政状況が逼迫している中、増員を取り巻く情勢が非常に厳しい状況になっていることは、総務課長が説明したとおりである。</p> <p>他方で、裁判手続のデジタル化に向けて、民事訴訟手続の分野については引き続き着実に推進していく必要があり、民事訴訟手続以外の分野についても、今後ますます本格的に取り組んでいく必要があることに加え、その他裁判手続に関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。</p>

番号	項目	回答
		<p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</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>これまでも述べているとおり、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、国民の負託に応えていくために、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>
2	【ワークライフバランス推進のための定員】	<p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>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。</p>

番号	項目	回答
		<p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>「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。</p> <p>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。</p>
3	【デジタル化に向けた人的態勢の整備】	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答] 従前回答のとおり (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的変更、事務処理のデジタル化等、裁判所の事務やその処理態勢に種々の影響を与える各種要因やそれに応じた内部の事務処理態勢等も考慮し、利用者のサポートのための態勢も含め、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えている。</p>

番号	項目	回答
4	「国民のための裁判所」の実現について	<p>【裁判所の事務処理態勢の在り方全般】</p> <p>総務課長回答のとおりであり、事務の合理化・効率化を推進し、社会情勢の変化や国民のニーズに適切に対応したより質の高い迅速な裁判を実現して、今後とも裁判所とそこに働く職員に対する国民の信頼を得て、職員の働き甲斐につなげていく必要がある。</p> <p>そのためには、デジタル化やそれに伴う事務処理の在り方の検討、各種事務の簡素化・効率化を進めていくに当たって、世代や立場の隔てなく、例えば将来の裁判所を担う世代の職員が遠慮なく意見を述べることができ、それが活かされるような職場環境となるよう配慮するとともに、職員一人一人に主体的・積極的に取り組んでもらうことが重要であると考えている。</p> <p>また、これまでの相似形組織を見直し、各庁にとって最適で、職員が本来取り組むべき中核的事務に注力できる組織態勢を構築するため、令和6年度以降、組織・機構の見直しを行う方向で検討しているところである。</p> <p>現時点ではこれ以上の説明はできないが、説明できる段階になったら説明したいと考えている。</p>

番号	項目	回答
		<p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>従前回答のとおりであり、事務の合理化・効率化を推し進め、職員一人一人が中核的な役割・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活力ある組織とすることによって、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の実現と、職員が働き甲斐があり働きやすい執務環境の改善を図っていく必要があると考えている。</p> <p>そのためには、事務の合理化・効率化の取組として、これまで職員と充実した対話をしながら裁判手続のデジタル化を進め、電子納付の推進、上訴記録の丁数打ちの見直し、事件当事者等の対応等の各種事務の簡素化・効率化を行ってきたところであるが、今後一層それらの取組を推進していく必要がある。また、裁判所を取り巻く状況が大きく変化していく中で適切に対応できるよう、各組織や官職がその中核的な役割に注力できる組織・機構の見直しを行っていくべきものと考えている。</p> <p>(従前回答)</p> <p>1 裁判所は、これまでも、適正迅速な裁判の実現に資するよう、裁判手続のIT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、効率化を進めてきたところである。もっとも、情報通信技術の急速な発展普及を始めとした近時の社会経済情勢の変化やそれに伴う国民のニーズの変化等に適切に対応し、より質の高い裁判を迅速に行うためには、今後、これらの取組を一層加速させ、事務の合理化、効率化を推し進めることにより、書記官や事務官を始めとする職員一人一人が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えている。</p> <p>また、そのような取組の結果として、職員の執務環境の改善も期待できるのではないかと考えている。</p> <p>2 裁判手続のIT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。その際、事件動向や事務処理状況等も見ながら、退職者と同数の採用をし続けることの相当性についても改めて検討することとなるが、この点について見直しを行うこととした場合には、その状況を最大限活用して、職員が、今後の裁判所における専門性を身に付けられるよう育成を図るとともに、身に付けた専門性を活かせる態勢を整備し、専門性を活かした能力の発揮について適正な評価を行い、職員の処遇に適切に反映できるよう努めていきたいと考えている。</p> <p>3 今後の具体的な取組として、裁判手続のIT化については、民事分野はもとより、その他の分野についても検討を進めていくこととなるが、まずは民事訴訟手続のIT化を引き続き着実に推進していきたいと考えている。また、上記考え方の下、IT化によらない各種事務の簡素化・効率化、組織・機構の見直しについては、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。また、今後の裁判所における人的態勢の在り方については、より活力のある組織作りという観点を踏まえ、間もなく到来する大量退職期も十分見据えながら、速やかに検討を進めていきたいと考えている。なお、今後の人的態勢の在り方を検討するに当たっては、事件動向や事務処理状況等をきめ細かく見つつ検討を進めることから、個々の職員の負担が過度に重くなることはないと考えている。</p>
5	労働時間短縮・超勤縮減等について	<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>

番号	項目	回答
		<p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>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り、この運用を着実に軌道に乗せていくこととしたい。</p>
6	【早朝、昼休み、休日の超過勤務手当の支給等】	<p>勤務時間把握については、始業前、昼休み、休日における勤務についても変わるものではない。サービス残業等については、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>
7	【事務の簡素化・効率化】	<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> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</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>

番号	項目	回答
8	【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>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、できることから取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</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>
9	職員の健康管理・安全確保等について	<p>【ストレスチェックの運用改善、受検率の向上】</p> <p>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。</p>
10	【集団分析結果に基づく職場環境改善】	<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>

番号	項目	回答
		<p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</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上での端緒としていくことが期待されるが、こうして把握した職場の状況を踏まえて、ストレスの軽減に向けて、各庁がその実情に応じ、その責任において、幹部職員や管理職員、健康管理者等が連携を図りながら具体的な措置を実行することになると認識している。</p> <p>なお、令和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>
11	【ハラスメントを根絶するための措置等】	<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> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>従前回答のとおりであるが、各庁における相談体制をより一層充実させるため、令和4年10月、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した。</p> <p>(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ができることは、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>

番号	項目	回答
12	【ハラスメントの根絶に向けた具体的な方策】	<p>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>
13	デジタル化への対応について	<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> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</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>
14	【次期ポータルサイトの設計に向けた意見交換】	<p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>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もスモールスタートした上で、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>
15	【IT情報基盤の強化】	<p>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>
16	民主的公務員制度の確立について	<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>

番号	項目	回答
		<p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</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い。</p> <p>人事評価制度の実際の運用にあたっては、これまでと同様、今後も職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。</p>
17	高齢者雇用・再任用制度の改善等について	<p>【役職定年制の在り方】</p> <p>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。</p>
18	職員制度に関する要求について	<p>【書記官事務の標準化】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>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。</p> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>書記官事務の簡素化・効率化、全国統一事務処理マニュアルの整備について、最高裁として別紙のとおり取り組んだところである。各種事件の具体的な事務処理については、各庁各部署の実情に応じて適切に行われているものと認識しているが、今後も、新たな制度が導入される際や事務処理を大幅に変更する必要がある場合には、引き続き、適切な事務処理を支援するために、必要に応じて、最高裁においてマニュアルや執務の参考となる資料等を作成し、職員へ周知するなど適切に対応していきたいと考えている。</p>

番号	項目	回答
		<p>(別紙) 【全国統一的に事務処理要領の整備】最高裁としての取組</p> <p>新たな秘匿制度に関しては、秘匿情報の適切な管理のために必要な総論的な視点について、職員への周知を行っている。</p> <p>民事手続では、ウェブ会議等のITツールを活用した争点整理手続の運用(フェーズ1)を順次開始するにあたり、最高裁において各種利用マニュアル等を整備して各庁に配布し、その後も必要に応じて各種マニュアルの改定を行うなどしている。</p> <p>また、令和2年4月に施行された民事執行法に関しては、法改正に伴い新たに加えられた各種の事務の要点や流れの説明資料を作成し、各庁に配布したほか、執務資料も各庁に配布した。その他、民法等改正に関しては、共有及び土地等の管理に関する非訟事件の各種事務について、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務の参考となる資料を各庁に配布している。</p> <p>さらに、令和4年5月に公布された改正民事訴訟法に関しては、法改正に伴い新たに創設された秘匿制度における標準的な事務フローや留意点等について執務の参考となる資料を作成し、職員へ周知するとともにJ・NETポータルに掲載した。</p> <p>家事手続では、当事者間秘匿制度の運用に関して発出された事務連絡等について、容易に参照可能となるように、J・NETポータル上の掲載箇所へのハイパーリンクを貼った一覧表を作成し、各庁に配布した上で[]にも掲載している。</p> <p>刑事手続では、令和3年7月1日から全国的な運用が開始された勾留質問手続における遠隔通訳について、最高裁において事務の概要等を取りまとめ、職員への周知を行った。</p> <p>少年手続では、令和4年4月に施行された少年法等の一部改正については、規則・規程等の改正に関する情報提供を行ったほか、書記官事務の留意点等を整理した執務資料を職員へ周知し、また、同改正に伴う刑事手続の事務への影響についても、事務処理上の留意点を整理し、職員への周知を行っている。</p>
19	【処遇低下を避ける努力】	<p>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。</p> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>最高裁としては、これまでも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>

番号	項目	回答
20	【庶務課長ポストへの登用】	<p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>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。</p> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>今後も、書記官事務への影響等について慎重に検討を加え、発令可能と考えられる庁があり、かつ、適任者がいる場合には、発令することを考えたい。</p>
21	【訟廷組織見直しによる新たな専任事務官ポストの設置】	<p>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。</p> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、ポスト増設に当たっては、ポスト整備の必要性や定数の状況等を踏まえ、個別具体的にその可否を検討することとなる。</p>
22	庁舎・機械設備および執務環境の充実・改善について	<p>【庁舎整備予算確保、耐震化、各要求庁の新営等】</p> <p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>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。</p>

番号	項目	回答
		<p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>老朽・狭あい庁舎の新営・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。</p> <p>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>
23	【快適な執務環境に向けた改善】	<p>総務課長が回答したとおりである。</p> <p>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。</p> <p>[令和5年諸要求期総務課長回答]</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（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>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>

番号	項目	回答
24	昇格	<p>【級別定数全般】</p> <p>給与問題が職員の勤務条件の中でも最も重要な問題であることは十分認識している。とりわけ、級別定数改定の問題は、職員の処遇改善に直接関連する特に重要な課題であるという認識を持っている。</p> <p>当局としては、級別定数の改定が職員及び職員団体にとって最も重みをもった事柄であることを受け止め、従来から、その改善のために最大限の努力をしてきたところである。</p> <p>来年度予算における級別定数改定をめぐる情勢は全く予断を許さないと言わざるを得ないが、各職種の職責や役割等を念頭において、職員の勤務条件にも配慮しながら、最大限の努力をしていきたいと考えている。</p>