

2023年10月13日

最高裁判所長官 戸 倉 三 郎 殿

全司法労働組合

中央執行委員長 中 矢 正 晴



## 2023年秋季年末闘争における全国統一要求書 (職場諸要求関係)

2023年秋季年末闘争における全国統一要求(職場諸要求関係)を下記のとおり決定しましたので、当執行委員会と団体交渉のうえ、誠意をもって要求実現のために努力されることを要求します。

また、国家公務員法の準用等によって裁判所の職場に大きな影響を受ける要求項目については、政府および関係当局への強い働きかけを行うことを求めます。

記



### 1 人員について

- (1) 2024年度予算要求においては、「司法の容量拡大」の具体化、裁判所のデジタル化や新たな制度、各種事件処理等に対応できる裁判所の人的充実をはかるため、各職種の大幅な増員要求を行うこと。
- (2) 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を整備すること。  
休暇・休業制度を利用する職員がいるために人員が不足する場合や繁忙な職場については、最高裁が管理する空き定員を活用して人的態勢を整備すること。
- (3) 人員のシフトはやめ、定員上の増員で対応すること。
- (4) 定員の設定基準を明らかにするとともに、予算定員に充たない人員を早急に補充すること。
- (5) 職員が直接行うべき業務の外部委託は行わず、定員上の増員で措置すること。
- (6) 国家公務員の総人件費削減は行わないこと。
- (7) 司法サービスの拡充と労働条件の改善をはかるため、総定員法を廃止するとともに「定員合理化計画」への協力を行わないこと。  
また、新たな「定員合理化目標数」を策定しないよう政府に働きかけること。
- (8) 裁判所のデジタル化や大量退職期を踏まえた人的態勢の整備については、職場実態を踏まえ、全司法と協議のうえ検討すること。

### 2 「国民のための裁判所」の実現について

- (1) 裁判手続デジタル化をはじめとする各種制度が、国民が利用しやすく、国民に信頼されるもの

となるよう努めること。

- (2) 裁判所の制度や事務処理態勢に影響を及ぼす事項に関しては、職場・職員に検討段階から全て明らかにするとともに、全司法と交渉・協議のうえで具体化すること。また、各種法改正をはじめ新たに導入された事務処理が定着するまでは研修などの機会を通じて周知徹底をはかり、資料の整備・充実を早期に行うこと。

「組織見直し」について、全司法と協議のうえで具体化すること。また、同見直しを職場環境と職員の処遇の改善につなげること。

- (3) 小規模地家裁本庁、地・家裁の各支部および簡裁が本来の機能を果たせるように、裁判官の常駐や書記官の複数配置、庁舎設備の充実など、人的・物的な充実・強化をはかること。また、裁判官の大幅な増員を行うこと。
- (4) 国民の逐語録需要に応える速記官制度および調書作成体制の充実をはかること。また、録音反訳方式については、良質な業者を確保するとともに、録音反訳調書の作成に制限がかかることのないよう、十分な予算を確保すること。
- (5) 裁判員裁判における音声認識システムの運用状況およびこれまでにやってきた研究の結果を明らかにすること。
- (6) 少年押送をはじめとする運転業務を裁判所固有の業務と位置づけ、必要な業務を円滑に遂行するために裁判所技官（自動車運転手）を採用すること。当面、配置がなくなった庁における代替方策を尽くすこと。
- (7) 家裁の理念に基づく教育的・福祉的・後見的機能を充実・強化すること。画一的事件処理、人的充実の伴わない迅速処理の強調をやめること。
- (8) 少年の健全育成を目的とした少年法の理念を守る立場から、改正少年法に基づく裁判所の運用を形式的なものとはせず、同法成立時の付帯決議が付された趣旨等をふまえた適正な運用を行うこと。
- (9) 家裁出張所において、家事審判・調停事務が取り扱えるように人的態勢の整備や事務処理体制の見直しをはかること。
- (10) 検察審査会については、国民の期待する機能と役割が果たせるように、独立機関にふさわしい予算の拡充をはじめ、人的・物的な充実をはかること。

### 3 労働時間短縮・超勤縮減等について

- (1) 所定労働時間を「1日7時間、週35時間」に短縮すること。その際には、職場実態に見合った人員配置と必要な予算の確保を行ったうえですすめること。また、昼休憩を原則60分とすること。
- (2) すべての公務職場で年間総実働1,800時間を早急に達成するための条件整備をはかること。
- (3) 勤務時間の割振りにあたっては、育児・介護など個別事情を抱える職員に対して柔軟な運用を行い、安心して働き続けることができる環境を作ること。
- (4) 「フレックスタイム制」に基づく勤務時間の割振りにあたっては、職員からの申告に基づく割振りを原則とし、個別事情を抱える職員に対してはさらなる柔軟な運用を行うこと。
- (5) 当局の責任による客観的な勤務時間管理を徹底し、超過勤務の大幅な縮減とただ働き残業の根絶をはかること。
  - ① ワークライフバランスや職員の健康保持をはかるため、事務の簡素化・効率化のとりくみを

推進し、実効ある超過勤務縮減対策を行うこと。

- ② 育児や介護など家族的責任を有する職員については、原則として時間外、休日労働を禁止すること。
- ③ 超過勤務縮減等に関わる労使による協議機関の設置を義務づけること。
- ④ 職場の超過勤務の実態を正確に把握し、全司法に対し定期的に開示すること。
- (6) デジタル化を見据えた事務の合理化、簡素化・効率化のとりくみを推進し、超過勤務の大幅な縮減をはかること。
- (7) 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。

#### 4 職員の健康管理・安全確保等について

- (1) 長時間・過密労働をなくし、過労死・自殺、疾病、公務災害の予防・根絶など職員の健康・安全を確保するため、以下の対策を講じること。
  - ① 超勤規制、勤務時間帯等について、実効ある基準を労使協議で策定し、確実な実施を保障すること。
  - ② 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。なお、当該組織の構成員に全司法を参加させるとともに、必要に応じて、当該課題の専門家等も随時、参加・関与できる組織とすること。
  - ③ 病気休職者が発生した職場には、必要な要員を確保する等の対策を講じること。
  - ④ パワー・ハラスメント防止のための具体的な対策を講じること。
  - ⑤ 各庁における「健康管理懇談会」の実施状況を踏まえ、その内容の充実をはかるとともに、「健康管理懇談会」で出された意見に基づき、職場環境の改善をはかること。
  - ⑥ 業務遂行に係る安全対策を講じること。とりわけ、当事者等からの暴行・暴言・名誉棄損等についての対策を講じ、職員および来庁者の安全確保を図ること。
- (2) 職場の健康診断について、次のとおり充実をはかること。
  - ① 健康診断の受診を促進させるとともに、検診項目についてはガン・生活習慣病、ストレス検診、青年層の血液検査など、職場や職員の実態、社会の要請に対応した項目とするなど健康診断の充実をはかること。
  - ② 特別定期健康診断の受診を義務づけ、指定範囲外職員についても希望者の受診を積極的に認めること。
  - ③ 健康管理医をすべての職場に配置し、専門医によるメンタルヘルス・ケアなどカウンセリング体制の充実をはかる等、心の健康づくり対策を強化すること。
  - ④ デジタル化後も職員が安心して働き続けられる作業管理、健康管理体制等の整備をはかること。
  - ⑤ 新採用時（臨時的任用等を含む。）における健康診断は国の負担で行うこと。
  - ⑥ 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。
- (3) ストレスチェック制度について、次のとおり充実をはかること。
  - ① 職員の自主性の確保、プライバシーの保護および不利益防止の措置を徹底し、受検率の向上を図ること。

- ② 集団分析結果に基づく具体的な職場環境改善策を講じること。また、集団分析結果については全司法へ開示すること。
- ③ 裁判所での実施方法や実施体制、集団分析結果に基づく職場環境改善を検討するため、「健康安全管理委員会」を設置すること。当面、これらの検討にあたっては、「健康管理懇談会」を活用し、充実をはかること。
- (4) 各種ハラスメントを根絶するため、制度周知を含めた研修・啓発など、必要な措置・指導を徹底すること。また、働きやすい職場環境に努めるとともに、ハラスメント相談窓口の職員周知を徹底し、同窓口を利用しやすいものにする。
- (5) 発災時や緊急事態時には、特別休暇や閉庁判断の早期かつ柔軟な運用を行うなど、職員および利用者の安全を最優先した対応を行うこと。

## 5 デジタル化への対応について

- (1) 「裁判所のシステム最適化計画」をはじめとした「情報化戦略計画」の具体化や「裁判手続のデジタル化」の検討にあたっては、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行うこと。
- (2) 各種システムの開発・導入および現行システムの改善にあたっては、職場全体の執務実態および職員の意見を十分に踏まえたうえで、他のシステムとの連携や統一的な操作性などにも配慮し、業務改善に資するシステムとすること。
- (3) 現行の「NAVIUS」の運用にあたっては、全司法と十分な交渉・協議を尽くし、合意の上で実施すること。また、事務の簡素化・効率化に資するシステムとなるよう早急に改修すること。
- (4) 「裁判手続IT化に関する要求書（第1次）」（2019年4月23日付け渉外第26号）、「民事訴訟手続のIT化に関する意見について」（2020年9月25日付け渉外第4号）、「民事訴訟手続のIT化に関する意見について（第2次）」（2020年12月25日付け渉外第12号）、「『民事訴訟法（IT化関係）等の改正に関する中間試案』に対する全司法の意見書」（2021年3月31日付け渉外第20号）、「『民事執行・民事保全・倒産及び家事事件等に関する手続（IT化関係）の見直しに関する中間試案』に対する全司法の意見書」（2022年9月27日付け渉外第6号）、「『裁判所のデジタル化』に関する意見（第1次）」（2022年9月27日付け渉外第5号）および「『改正民事訴訟規則案』に対する意見等」（8月25日付け渉外第4号）の実現にむけて、誠実に対応すること。
- (5) 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。当面、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、検討状況を明らかにするとともに、全司法と交渉・協議のうえで具体化すること。  
また、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等について、将来的なビジョンを示すこと。
- (6) 「ウェブ会議等を定着させるための環境整備」として、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。あわせて、職員用タブレットの貸与・配布や庁舎内におけるWi-Fi環境の整備をすすめること。
- (7) Microsoft365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。

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。

- (8) 「通信環境の基盤整備」にむけて、サーバー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。

- (9) 裁判所のデジタル化にむけた専門部課を下級裁に設置すること。なお、情報政策課(CIO補佐官体制)については、下級裁組織との関係も含め、役割・運営について随時、職場および全司法に明らかにするとともに、職場の要望を生かした体制とすること。

- (10) デジタル化に関する研修体制の抜本的改善と専門スタッフの養成を組織的に行うこと。また、OAサポート要員およびシステムエンジニア(SE)配置などトラブル・アクシデント対応を機敏に行うとともに、非常時における危機管理体制の整備をはかること。

## 6 労働基本権の確立について

- (1) 憲法第28条の原則に立った基本的人権として、ILO勧告など国際基準に沿った労働基本権の全面的な回復を実現すること。
- (2) 職員団体のための職員の行為の制限(国公法第108条の6)を廃止すること。
- (3) 公務における団結権の保護および雇用条件決定手続に関するILO第151号条約を批准すること。
- (4) 労働組合の団結と自治を破壊する組織介入、不当労働行為は一切行わないこと。
- (5) 賃金・労働時間など労働条件に関わる事項はすべて交渉対象とし、最高責任者による対応を行うなど、全司法との団体交渉を誠実に実施すること。

## 7 民主的公務員制度の確立について

- (1) 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た慎重な検討を行うこと。
- (2) 公務員の政治的行為の制限を撤廃し、市民的権利を十全に保障すること。
- (3) 公務労働者が職務に専念できる中立・公正な給与・人事行政を確立し、公務員の身分保障を形骸化させないこと。

また、労働組合参加による公平で透明な人材育成・登用策のための民主的なルールを確立し、採用区分に関わらず、職員の大幅な登用をはかること。

- (4) 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。

また、人事評価の運用にあたっては、全司法と十分な交渉・協議を尽くし、合意の上で実施すること。あわせて、評価結果の全面開示、第三者機関による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全司法の参画を認めること。

- (5) 「事務官制度に関する全司法の意見について」(2020年4月28日付け渉外第30号)および「事務官研修体系に関する全司法の見直し案」(第78回定期大会決定)の実現にむけて、誠実に対応すること。当面、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。

- (6) 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とすること。  
あわせて、異動期等における職務導入研修の実施を徹底すること。

## 8 高齢者雇用・再任用制度の改善等について

- (1) 「定年延長の実現など高齢期雇用のあり方に関する要求書」（2018年2月6日付け渉外第17号）、「定年年齢引き上げに関する要求書」（2019年4月23日付け渉外第27号）および「定年の引上げ等に関する全司法の意見について」（2022年8月24日付け渉外第2号）の実現にむけて、誠実に対応すること。

また、国会の附帯決議に基づき、定年延長に伴い生じる諸課題については、全司法と協議のうえで具体化すること。

- (2) 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、職場の繁忙解消やワークライフバランスが実現できる配置とすること。
- (3) 早期退職募集制度の運用にあたっては、本人の自発的な申出に基づくものとし、退職勧奨は行わないこと。
- (4) 退職年金や退職手当など退職給付の支給水準については、不利益変更を行わず、維持・改善すること。また、支給時期については、個々の事情に対応するため、本人が選択できるようにすること。

## 9 職員制度に関する要求について

- (1) 裁判所の職員制度政策は、民主的な司法制度・公務員制度を確立する観点から検討をすすめるとともに、全司法との交渉・協議のうえで具体化すること。
- (2) 裁判所職員総合研修所の運営は、研修生の要望等も踏まえて実施すること。また、研修の内容については、裁判手続デジタル化など各職種の職務・職責、事務処理態勢の変化等も踏まえて、職場・職員のニーズに対応したものとすること。当面、以下の措置をはかること。

① 国民の要求に応える高度な専門的知識を習得するための研修カリキュラムへの一層の改善と研修環境の整備・充実を行うこと。

② 職種の専門性の維持・発展の観点から分野ごとに教官を配置すること。

③ 効率性のみを理由とした職種間の合同研修は実施しないこと。

特に、調査官研修部門においては、家裁調査官の職務の特殊性と重要性を踏まえた研修とすること。

④ 研修にあたって研修生の経済的・心理的負担が増えないよう配慮すること。入寮にあたっては、研修生の希望を尊重すること。

⑤ 裁判所職員総合研修所のIT環境を改善すること。

- (3) 主任書記官・主任家裁調査官・課長・課長補佐・専門官等の発令は、原則として自庁発令とし、公平・民主的に昇任させること。なお、選考の実施状況およびその結果、発令実績を全司法に開示すること。

- (4) 主任速記官については、今後も従前の運用を継続し発令の維持に努めるとともに、公平・民主的に昇任させること。

- (5) 検審局長、係長などについては、原則として自庁発令し、公平・民主的に昇任させること。

- (6) 適正手続の保障やコンプライアンスの要請を踏まえつつ、通達の改廃を含め、効率的な事務処理を可能とする各種事務の見直しを行うこと。
- (7) 書記官試験を見直す場合は、全司法との交渉・協議のうえで具体化すること。
- (8) 書記官については、公証官としての基本的役割に加え、職責の高まりに応じた独立官職としての職務評価を抜本的に高めること。
- (9) 専任事務官については、「退職までに誰でも5級」枠組みの完成、参事官室提言、「事務官制度に関する全司法の意見について」（2020年4月28日付け渉外第30号）および「事務官研修体系に関する全司法の見直し案」（第78回定期大会決定）を踏まえ、全司法の意見を十分に反映した研修、育成、配置と異動、処遇等の面で専門性を中心に据えた職員制度への転換をはかること。当面、以下の措置をとること。
- ① ジグザグ昇進政策を直ちに見直し、事務局部門の事務官ポストへの任用を積極的にすすめること。
  - ② 支部・簡裁庶務課長への専任事務官の登用や訟廷組織の見直しによるポスト新設など、事務官ポストの拡充をはかること。
  - ③ 専門官・専門職といった事務官スタッフポストを増設すること。
- (10) 法廷警備員制度については、職場実態に対応した職務内容とし、独立官職としての職務評価を高めるとともに、以下の措置をとること。
- ① 配置人員・職務内容・研修については、当該職場・全司法との協議を行い、合意のうえで見直すこと。
  - ② 希望する職員については補職解除を行うこと。
- (11) 速記官については、裁判官・当事者（国民）・在野法曹の「速記官による逐語録」の要請に応えられるよう養成を再開し、司法制度改革の具体化も踏まえて、速記官制度の維持・充実をはかるとともに、処遇と執務体制を抜本的に改善すること。当面、以下の具体的な措置をはかること。
- ① 電子速記タイプライターの継続的な整備、予備機・代替機の確保、計画的な保守・更新を行うこと。また、業務に必要な電子速記タイプライターの消耗品を官支給すること。
  - ② [REDACTED]をはじめとするコンピューター利用の速記システムの具体的な研究開発を当局の責任において行うこと。[REDACTED]
  - ③ 速記官の人員配置については、異動要求を踏まえたうえで、速記官の本来の役割が十分発揮できるような態勢とすること。特に、1人1席配置については、その回避にむけた政策を講じること。
  - ④ 録音反訳部も含めた必要な事件への速記官の立会事件の割り振りについては、速記官を関わらせるとともに、柔軟な対応を認めること。また、執務環境の変更などを行う際には、職場および速記官の意向を十分尊重すること。
  - ⑤ 速記官中央研修を継続すること。また、高裁ブロック研修を実施すること。
  - ⑥ 司法サービスの一層の向上と処遇改善の観点から、速記官の「職務内容のあり方」について、全司法と誠実に協議のうえ抜本的な改善をはかること。
  - ⑦ 今後も、執務に必要な周辺機器を継続的に整備すること。
- (12) 家庭裁判所の理念に基づく教育的・福祉的・後見的機能を担っている家裁調査官の職務評価を高め、広域かつ機械的な異動政策をやめること。
- 指導監督は、専門職種である家裁調査官の自主性・独立性を尊重して民主的に行い、管理強化

に利用しないこと。

- (13) 「家庭裁判所調査官の育成のための新たな施策について」（育成新施策）の見直しにあたって、全司法と十分な交渉・協議を行うとともに、「家裁調査官の育成新施策の見直しに関する要求書」に基づき、当面、以下の措置を行うこと。
- ① 異動は、本人の希望や結婚・育児・介護などの家庭事情等を最大限考慮すること。
  - ② 異動にあたっては、明確な意向打診と内示を行い、本人の理解と納得の上で実施すること。
  - ③ 庁規模の基準を撤廃し、本人の意向および人材育成の観点を踏まえた柔軟な配置と運用を行うこと。また、転居を伴う異動内示は、遅くとも12月中に行うこと。
  - ④ 任官後の異動に際しては宿舎を確保するとともに、調査官補に対し、宿舎や各種手当等の異動に関する情報を十分に提供すること。
  - ⑤ 実務修習については、グループ修習ではなく、1対1による指導とすることも含め、そのあり方を抜本的に見直すこと。
  - ⑥ 実務修習スケジュールを見直し、振り返りや自己研鑽が可能となるよう、余裕を持ったスケジュールとすること。また、実務修習が勤務時間を超えた場合は超過勤務手当を支給すること。
  - ⑦ 主任家裁調査官の指導能力の向上をはかること。
  - ⑧ 「指導担当者補佐」の業務範囲を明確にするとともに、負担軽減に努め、事務分担の調整や権利行使について特段の配慮を行うこと。
  - ⑨ 実務修習期間中の調査官補および指導担当者が希望どおり休暇取得できるよう、環境整備をはかること。
  - ⑩ 小規模庁（本庁・支部）において若手調査官の育成が可能となるよう態勢整備をはかること。
- (14) 営繕技官については、裁判所の特殊性を踏まえた営繕技官の役割を明確にし、職務評価の向上をはかること。
- (15) 行（二）職については、安心して働き続けられるよう、将来の方策を具体的に明らかにすること。
- (16) 医療職員制度を確立し、医療職の職務評価を高めること。また、看護師の中央研修を実施するとともに、高裁ブロック研修を定期的に実施すること。
- (17) 医療職（非常勤）にパソコンを配布し、J・NET環境を整備すること。

## 10 採用・異動について

- (1) 採用にあたっては、欠員が生じることなく、必要な人員が採用できるための方策を検討し、具体化をはかること。
- (2) 新規採用者の採用地については、本人の希望を尊重すること。
- (3) 非常勤職員の更新に係る公募要件の撤廃、常勤化をすすめ、雇用の安定をはかること。当面、ステップアップ制度を積極的に活用し、希望する非常勤職員を常勤職員として採用すること。
- (4) 成績主義、能力主義に基づくジョブ・ローテーションは行わないこと。
- (5) 異動にあたっては、異動希望者の意向を最大限に尊重し、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。異動計画の策定は異動発令日の3か月前に完了し、異動内示は少なくとも異動発令日の最低1か月前までに行うこと。特に転居を伴う場合は、遅くとも異動発令日の3か月前までに行うようにすること。
- (6) 家庭生活と職業生活が両立できる異動計画を策定すること。特に、育児・介護を有する職員に



配慮すること。

### 1.1 宿舍の改善について

- (1) 公務員宿舍の入居にあたっては、入居希望者から意見聴取を行うなど、個別事情を考慮した柔軟な運用を行うこと。
- (2) 「公務員宿舍への入居が認められる類型」の運用基準をなくし、入居希望者全員が入居できるように、必要な戸数を確保すること。
- (3) 現行の級による入居区分を撤廃し、家族構成に応じたものに改正すること。また、宿舍の規格を大幅に改善すること。
- (4) 宿舍の居住に支障のある個所は廃止の有無を問わず修繕を行い、存置する宿舍のセキュリティ対策、耐震化など宿舍設備の充実をはかること。
- (5) 退去時の修復費の個人負担は、経年劣化によるものは求めないこと。また、原状回復基準に建築年数、耐用年数等による通減措置を加味すること。
- (6) 宿舍・駐車場使用料の値上げを行わないこと。また、使用料の見直しにあたっては、経過措置をとるなど入居者の生活実態に十分配慮するとともに、入居者に納得のいく説明を行うこと。
- (7) 宿舍に関わる事項については、職員の労働条件として全司法の意見を十分に反映すること。

### 1.2 旅費・庁費などの予算の増額について

- (1) 旅費について、級による差別支給を廃止し、特急料金や日当・宿泊費など実態に見合った支給基準の改善とそれに必要な旅費法の改正を行うとともに、旅費申請手続を簡略化すること。  
なお、特急包括協議路線については、原則として特急料金を支給する運用とすること。
- (2) 公共交通機関が発達していない地域への出張等は、タクシー利用を柔軟に認めること。
- (3) 赴任旅費の支給基準を改善し、全額支給すること。また、概算払いなどの支給も可能とすること。
- (4) 清掃、光熱水料、外注警備、物品整備をはじめとする一般庁費等の大幅な増額をはかること。
- (5) 超過勤務手当について、いわゆるただ働き残業の実態を解消するため、必要な予算措置を講じること。
- (6) 除雪・排雪予算、除灰予算等を十分に確保すること。
- (7) 公契約のあり方を抜本的に改善する立場から、司法サービスの低下や業務委託・派遣労働者の労働条件悪化を招く下請け単価切り下げなど、一律的なコスト削減を行わず、適正な人件費確保など公的労働に相応しい処遇を実現できる予算確保をはかること。  
なお、公契約にあたっては、価格のみの競争によることなく、契約履行の実効性や継続性、労働者の労働条件確保など、総合的に勘案して決定すること。

### 1.3 休暇・休業・次世代育成支援対策等について

- (1) 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」を実効あるものにするため、職場環境の整備を行うこと。同計画の実施にあたっては、意識改革のみにとどまらず、人的態勢の整備や事務処理体制の見直しを行うなどして、権利の行使しやすい職場にすること。
- (2) 有給休暇を年間30日とするとともに、完全取得できるよう環境整備に努めること。また、年次休暇の繰越日数制限は撤廃すること。

- (3) 夏季休暇を10日間とすること。当面、全ての職員が夏季休暇を完全に取得できるよう具体的な方策を講じること。
- (4) 結婚休暇を1週間以上に延長し、「土・日カウント」や「連続固定化」をやめるとともに、取得期間の制限を緩和すること。
- (5) 育児休業制度については、次世代育成支援の視点から誰もが取得しやすい職場環境を整えること。また、取得にともなう不利益等を是正し、休業中の所得保障を拡充すること。  
代替要員については、同一職種で全期間確保し、臨時的任用および任期付採用など採用形態に関わる年金・賃金などの労働条件について採用者に対する事前説明を徹底し、本人の希望に応じた採用形態とすること。また、代替要員の賃金を大幅に引き上げること。
- (6) 育児時間や育児短時間勤務等の制度を利用する職員について、短縮後の勤務時間を踏まえた事務分担等の見直しをはじめとした業務量の調整を確実に行うなど、取得しやすい職場環境をとすること。また、育児時間の対象となる子どもの年齢を小学校低学年まで延長すること。
- (7) 保育時間を1日120分、3歳までの取得に延長し、父母同時取得を可能にすること。
- (8) 両親学級の休暇を制度化すること。
- (9) 介護休暇制度については、以下の拡充、運用の改善をはかること。また、介護のための短時間勤務制度について早急に制度化を検討すること。
  - ① 取得期間を延長（延べ365日以上）すること。
  - ② 取得方法を改善（断続取得の場合の延べ取得、同一疾病についての再取得、要介護期間の制限撤廃など）すること。
  - ③ 代替措置を明記し、所得保障を拡充すること。
- (10) 「家族のための看護休暇」を新設すること。  
当面、子の看護休暇については、子ども一人につき5日以上とし、対象年齢を義務教育年齢とするなどの拡充をはかること。また、学校保健法等による登園・登校停止のある病気について、別枠で休暇を取れるようにすること。
- (11) 「子どもの予防接種（乳幼児の伝染病予防接種等）、学級閉鎖、健康診断、幼稚園・保育園、学校等の行事の休暇」を新設すること。
- (12) 不妊治療のための出生サポート休暇について、職員のプライバシー保護の観点も踏まえた配慮を行い、必要な職員が取得できるようにすること。また、不妊治療のための助成をおこなうこと。
- (13) 新型コロナウイルス感染拡大防止のとりくみに関わって出勤後も含めて子等の世話を要する際に対応できる休暇を新設すること。
- (14) 長期勤続休暇（リフレッシュ休暇）について経済的措置を含めて早期に制度化すること。
- (15) 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。そのためには以下を早急に実現すること。
  - ア 病気休暇をはじめ無給とされている休暇を有給とすること。
  - イ 非常勤職員の病気休暇、子の看護休暇について、6か月以上任用の制限を撤廃すること。また、年次有給休暇を採用時から取得できるようにすること。

#### 1.4 男女平等・母性保護等について

- (1) 公務における真の男女平等を実現するため、採用・任用・昇任・昇格をはじめ雇用の全段階における間接差別を含めた男女差別を禁止すること。また、制裁・罰則の新設、救済制度の拡充な

どの整備を行うこと。

- (2) 「女性活躍推進法に基づく裁判所特定事業主行動計画」で定めた数値目標を達成するため、各高裁に推進会議を設置するなど実効性ある方策を講じること。また、「計画」の具体化にあたっては、全司法および職場と十分協議し、合意のうえですすめること。
- (3) 女性の登用を拡大し、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。そのためにも、女性の採用、研修・育成、昇任・昇格にあたっては、積極的な改善策を策定すること。
- (4) 「秘書的業務」をなくすこと。
- (5) 女性の法廷立会にあたっては、母性保護等の権利が取得しやすいようにすること。
- (6) 母性保護の権利について以下の拡充をはかるとともに、その諸権利を全面的に行使できるよう、管理職への指導を徹底すると同時に、官側の責任として人員の確保、職場環境の拡充・整備、知識付与をはかること。

また、権利行使に基づく一切の不利益扱いをしないこと。

- ① 生理休暇を取得しやすい職場環境づくりにむけて、女性の健康問題に関する知識や休暇制度の趣旨を職員に周知・徹底すること。生理休暇を特別休暇に戻すこと。
  - ② 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間とし、産前6週間の就業禁止期間を設けるとともに、全ての職務に任期付職員でない正規職員による代替措置を講じること。
  - ③ つわり、妊娠障害、更年期障害に関わる知識付与を行うとともに、休暇等の措置を制度化すること。
  - ④ 妊産婦の時間外・休日労働、妊娠・出産等に有害な業務を原則として禁止することを徹底指導するとともに、軽易な業務への転換、労働軽減を保障するため、必要な代替措置を講じること。
  - ⑤ 妊娠中の通勤緩和を2時間に延長すること。
  - ⑥ 各裁判所に、女性の休養室、更衣室等を設置し、設備を充実すること。
- (7) 性的マイノリティの職員や裁判所利用者への偏見や差別を防ぐために必要な措置を講じること。

## 15 宿日直等について

- (1) 全司法が確立した「宿日直制度の見直しを求める提言」の見直しについて（第62回定期大会決定）および「令状センター設置に関する要求書」（2019年1月28日付け渉外第18号）に基づき、令状センターをすみやかに実現すること。
- (2) 職員の宿日直の負担を軽減するため、以下の要求を実現すること。
  - ① 宿日直の令状・勾留事務について、実態に合わせて超過勤務とすること。
  - ② 宿直明けの職員に対する代休等の制度について検討すること。当面、身体・健康への負担や翌日の執務への影響を緩和させるため、睡眠時間の確保の方策を検討すること。
  - ③ 裁判官の泊まり込み令状処理態勢を拡大すること。
- (3) 連絡員体制の導入や運用にあたっては、全司法と誠実に協議すること。

## 16 権利について

1992年3月18日事務総長見解および2023年6月8日の事務総長交渉における最高裁回答並びに2022年10月3日最高裁長官発言を踏まえ、全司法の各級機関と誠実に対応するこ

と。

また、以下の要求を実現すること。

- ① 労使慣行は尊重すること。
- ② 団体交渉（青年部・女性部などを含む。）の制限・拒否をしないこと。
- ③ 組合行事についての会議室使用制限をしないこと。その際、外部講師の参加を制限しないこと。
- ④ 一切の不当労働行為を行わないこと。
- ⑤ 不当処分による不利益是正を行うこと。
- ⑥ リボン・プレート禁止通達と庁舎管理規程を撤廃すること。
- ⑦ 管理職指定率を縮小すること。当面、速記管理官・主任家裁調査官・主任書記官・首席技官・守衛長を管理職指定から外すこと。また、管理職ポストの一方的な新・増設を行わないこと。

#### 17 社会保障・共済制度の改善について

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 以下のとおり、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、制度改善を行うよう関係機関に意見を申し出ること。
  - ① 労使の負担割合を3対7に変更し、掛金率を引き下げる。また、標準報酬の算定基礎となる報酬から、通勤手当・住居手当等を除外すること。
  - ② 厚生年金保険料の引き上げ・年金支給水準の引き下げを行わず、退職後も安心して生活できる新たな年金制度を確立すること。
  - ③ 高齢者医療制度への短期掛金からの拠出をやめ、国の責任と負担で医療給付内容を充実させること。また、健康保険・共済短期掛金の本人10割給付、老人医療の無料制度を復活させること。
  - ④ 介護保険制度の見直しを抜本的に行い全額国庫負担とし、ゆきとどいた介護を誰もが安心して受けられる公的介護保障制度とすること。
  - ⑤ 2013年4月に見直された附加給付については、再開にむけた検討を行うこと。とりわけ、結婚手当金の給付を行うこと。
  - ⑥ 育児休業・介護休業手当金は国の負担とし、全期間支給すること。
- (4) 裁判所職員が気軽に相談できる年金・医療などの相談窓口を開設するなど、日常的な社会保障制度に関する体制・施設を充実・強化すること。
- (5) 裁判所共済組合各支部に「運営委員会（労使同数の委員で構成）」を設置し、支部監査員に全司法推薦の組合員を任命すること。
- (6) 直営診療所の運営については経営責任を明確にし、赤字を理由とする機械的な人員削減は行わず、十分な協議を尽くすとともに、共済医療職員の雇用と処遇の確保に最大限の努力を払うこと。
- (7) 共済支部については、組合員へのサービスを維持するため、万全の人的態勢を確保すること。

以 上