

【機密性2】

令和5年10月23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年秋年期第1回人事局総務課長交渉（10月18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年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目		追及	回答
1	3 労働時間短縮・超勤縮減等について	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 特例超勤を命じた人数および業務内容（最高裁、2023.4~9）</p>	<p>【特例超勤を命じた人数及び業務内容】</p> <p>最高裁において、令和5年4月から8月までの間に特例超勤を命じた人数は0人であり、9月については作業が整い次第回答することとしたい。</p>
2		<p>《超過勤務の上限規制》</p> <p>■ 超過勤務の上限規制導入の趣旨を踏まえ、勤務時間管理を徹底し、ただ働き残業を根絶すること。</p>	<p>【超過勤務の大幅縮減等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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、超勤削減に向けた取組をこれまで以上に進めていく必要があると考えている。</p> <p>各庁においては、超過勤務の事前申告等を通じて、勤務実態の正確な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、特に超勤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。</p> <p>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。</p> <p>また、最高裁は、行政省委員会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。</p> <p>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。</p>
3		<p>■ 早朝、昼休み、休日における勤務実態を正確に把握し、早朝、昼休み、休日に勤務実態がある場合は超過勤務手当を支給すること。また、早朝、昼休み、休日における超過勤務を正確に把握するよう下級裁を指導すること。</p>	<p>★【早朝・昼休み・休日の勤務実態の把握】</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り、今後も指導を徹底していきたい。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
4	<p>(更問) あらためて指導した結果、早朝の超過勤務の申告はどうなっているのか。</p>	<p>(更問) ★【早朝の超過勤務の申告状況】 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。</p>
5	<p>○ 「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ること。当面、事後確認を徹底し、超過勤務時間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】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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とはあり得る。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。 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きたい。</p>
6	<p>○ 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>	<p>【超勤上限規制の趣旨の周知】 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。 (従前回答) 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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
7	<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。また、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】 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ます、引き続き、着実な運用に尽力したい。</p>
8	<p>(更問) 裁判所のデジタル化にあわせて、勤怠管理をデジタル化すること。</p>	<p>(更問) 【勤怠管理のデジタル化】 要望として承る。 なお、既にお伝えしたとおり、令和6年1月から最高裁の一部の部署において勤務時間管理システムの試験的導入を行う予定である。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
9	<p>(更問)</p> <p>①公務員人事管理に関する報告では、昨年4月に新設された勤務時間調査・指導室が各府省を直接訪問して「対象となる職員ごとに客観的な記録（在庁時間）と超過勤務時間を突合し、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等について指導を行っている」と報告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>②また、勤務時間調査・指導室が各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施したことについて、「勤務時間の適正な管理を行い超過勤務の縮減を進める上で、同調査は有効なものであったと考えている」と総括されていることから、人事院機能を有する裁判所としては、最高裁が下級裁に調査に入ることも検討すべきではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>①【在庁時間を記録化する仕組みの導入】</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、着実な運用に尽力したい。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
10	<p>(更問)</p> <p>①公務員人事管理に関する報告では、昨年4月に新設された勤務時間調査・指導室が各府省を直接訪問して「対象となる職員ごとに客観的な記録（在庁時間）と超過勤務時間を突合し、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等について指導を行っている」と報告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>②また、勤務時間調査・指導室が各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施したことについて、「勤務時間の適正な管理を行い超過勤務の縮減を進める上で、同調査は有効なものであったと考えている」と総括されていることから、人事院機能を有する裁判所としては、最高裁が下級裁に調査に入ることも検討すべきではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>②【勤務時間管理に関する下級裁の調査】</p> <p>各庁においては、超過勤務の事前申告等を通じて、勤務実態の正確な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、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。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。</p>
11	<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>【職員端末の使用時間を客観的記録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>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年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
12	<p>(更問)</p> <p>職員端末の使用時間を記録化し、超過勤務時間に差が生じる原因を分析するとともに、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を全司法に明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【職員端末使用時間と超過勤務時間の差の分析等】</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い。</p>
13	<p>《事務の簡素化・効率化》</p> <p>■ 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。</p>	<p>★【デジタル化を見据えた事務の合理化、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、人・給システムを利用した給与の口座振込の届出や年末調整の電子化、CA試験受験申込みの電子化など、できることから取り組んでいるところである。また、Microsoft 365 の利用に関して、最高裁における利活用例や活用イメージをお伝えしたところである。</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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
14	<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>(更問)</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>
15	<p>■ 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>	<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>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、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。</p>
16	<p>(更問)</p> <p>事務局事務の簡素化・効率化をすすめるこ</p>	<p>(更問)</p> <p>【事務局事務の簡素化・効率化】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまで説明しているとおり、事務局事務の簡素化・効率化についても、通達等の見直しも視野に入れながら、できるところから順次速やかに取り組んでいきたいと考えている。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
17	○ 過誤防止策の検討にあたっては、過度な負担と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】 従前回答のとおり (従前回答) 過誤防止策の検討にあたっては、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>
18	■ 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>【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】 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> <p>勤務時間制度等の在り方については、行政省委員会の動向、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>
19	■ フレックスタイム制について、健康や家庭等の個別事情を抱える職員については柔軟な運用を行うこと。	<p>【フレックスタイム制の柔軟な運用】 従前回答のとおり (従前回答) 各職場の状況等を踏まえ個別具体的に判断することとなるが、育児又は介護等の事情を有する職員に対しては、特に柔軟な勤務形態によって、働きやすい環境を整備し、仕事と育児又は介護等との両立を推進させが必要であると考えている。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
20	<p>■①テレワークの実施にあたっては、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対策を行うこと。また、また、テレワーク実施にかかる職員の経済的負担を補償すること。</p> <p>②なお、テレワークの拡大は、全司法と協議を行い、納得を得た上で行うこと。</p>	<p>①【テレワークにおける勤務時間管理や費用負担】 従前回答のとおり (従前回答)</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。</p>
21	<p>■①テレワークの実施にあたっては、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対策を行うこと。また、また、テレワーク実施にかかる職員の経済的負担を補償すること。</p> <p>②なお、テレワークの拡大は、全司法と協議を行い、納得を得た上で行うこと。</p>	<p>②【テレワーク拡大についての協議】 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>
22	<p>(更問)</p> <p>テレワーク時の勤務時間について、客観的な方法によって把握するとともに、記録化し、超過勤務手当を支給する仕組みを作ること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【テレワーク時の勤務時間の客観的把握】 繰り返しになるが、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行っていくことができると考えている。</p>
23	<p>(更問)</p> <p>テレワークの導入にあたって、登庁して行う必要のある業務（窓口業務をはじめとする利用者・裁判当事者への対応、庁舎や執務室の維持・管理など）、チームとして共同で行う業務、OJTを通じた人材育成への影響等についてどのように考えているのか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【テレワーク導入による業務への影響】 最高裁におけるテレワークの試行状況を踏まえながら、検討していくことになる。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
24	4 職員の健康管理・安全確保等について	《調査事項》 ☆ 面接指導の実施状況（2023.4～9）	【面接指導の実施状況】 作業が整い次第回答することしたい。
25		《調査事項》 ☆ 90日以上の長期病休者（精神および行動障害を含む）の数（9/1現在）	【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】 作業が整い次第回答することしたい。
26		■ 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。	【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。

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
27	<p>■ 全ての庁で「健康管理懇談会」を定期開催し、ストレスチェックの結果を踏まえた議論を行うなど、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】 従前回答のとおり (従前回答) 「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> <p>(問) ストレスチェックの結果等を踏まえた協議テーマとしてもらいたい。</p> <p>(回答) 協議テーマは各庁で検討されるものではあるが、要望として承る。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
28	■ 病休者を出さないための方策を講じること。	<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>
29	■ 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>【メンタルヘルス不調者増加の原因分析】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
30	<p>■ ①メンタルヘルスに関する研修・講習を実施し、正確な知識を付与すること。②また、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>	<p>①【メンタルヘルスに関する研修等の実施】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
31	<p>■ ①メンタルヘルスに関する研修・講習を実施し、正確な知識を付与すること。②また、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>	<p>②【相談できる窓口の設置】 従前回答のとおり (従前回答) 高齢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>
32	<p>○ 病休者の職場復帰時の配置等に十分配慮すること。とりわけ、当該職員の要望および主治医の意見等を踏まえ、復帰時の配置や勤務態勢への配慮を行うこと。</p>	<p>【職場復帰の際の配置等】 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年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
33	<p>■ 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>	<p>【職員厚生経費】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
34	<p>○ 「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>	<p>【情報機器作業環境の改善】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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>
35	<p>(更問) 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>(更問) 【デジタル化に伴う健康管理の充実】 従前回答のとおり (従前回答) 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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
36	《調査事項》 ☆ ストレスチェックの受検者数および受検率	<p>★【ストレスチェックの受検者数および受検率】</p> <p>今年度の受検者数は、全国で20,314人であり、受検率は81パーセントと昨年度より16ポイント増加しているが、対象となる全ての職員が受検することが望ましいと考えており、引き続き、受検率向上に向けて取り組んでいきたい。</p>
37	■ ストレスチェック制度がメンタルヘルス不調の一次予防策として実効性ある制度となるよう、運用の改善はかり、受検率を向上させること。	<p>【ストレスチェックの運用改善、受検率の向上】</p> <p>令和5年度は、受験率向上や事務の効率化の観点から、ID・初期パスワードをメールで送信する方法に変更した。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を、裁判所のストレスチェックにおいて取り入れたほか、調査項目については、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、従前の57項目から80項目で実施することとした。</p> <p>受検率については、引き続き向上に向けて取り組んでいきたい。</p>
38	(更問) 今年度のストレスチェックから追加された職場環境改善に係る調査項目は、どのように活用していくのか。	<p>(更問)</p> <p>★【職場環境改善に係る調査項目の活用】</p> <p>職場環境改善に係る調査項目を追加することで、集団分析結果において職場の人間関係等を詳しく分析することができるようになることから、幹部職員等が当該集団の実情を把握する端緒とした上で、幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善に向けた意見交換を行う等して活用していくことが考えられる。</p>
39	■ ①集団分析結果を全司法に開示とともに、②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>①【集団分析結果の開示】</p> <p>従前回答のとおり (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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
40	<p>■ ①集団分析結果を全司法に開示とともに、②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>★②【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5年度からストレスチェックの調査項目に職場環境改善に係る調査項目を追加したことから、各庁において職場の人間関係等を詳しく分析することができるようになり、幹部職員と当該集団の管理職員による原因分析や職場環境改善に向けた意見交換などに集団分析結果を更に活用できるようになると考えている。</p>
41	<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>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、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、令和5年に裁判所のストレスチェックに取り入れている。</p>
42	<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した。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
43	■ 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>【パワーハラスメント根絶にむけた具体的な方策】</p> <p>従前回答のとおりであるが、パワーハラスメントの防止については、職員が働きやすい職場環境の維持・向上のために不可欠であることを改めて認識し、幹部・管理職員を始めとする職員の意識啓発、知識付与に一層努めていきたい。 (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>
44	○ パワーハラスメントは早期に解決とともに、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>【相談者への説明】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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たい。</p>
45	(更問) パワーハラスメントに関する相談を受けた場合は、調査や認定を行う前であっても解決にむけて必要な対応を初動段階から行うこと。	(更問) <p>★【パワーハラスメントに関する初動対応】</p> <p>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、人事院規則に基づき、事案の緊急性の程度を把握した上で、相談者の意向や、相談者及び行為者のプライバシーにも配慮し、事案ごとの個別具体的な事情を十分踏まえて、迅速かつ適切な対応を行っており、調査や認定を行う前であったとしても必要な対応があれば、適切に行っているものと認識している。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
46	<p>(更問) パワーハラスメントは初期対応が重要となることから、周りの職員からの通報・相談も含め、苦情相談窓口が積極的に活用されるよう周知（気軽に相談するよう職員への働きかけ）を行うこと。</p>	<p>(更問) 【苦情相談窓口の周知】 従前回答のとおり (従前回答) 苦情相談窓口については、これまで、職員周知文書の配布や研修等を通じて、直接の行為を受けた者以外からの相談も可能であること、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できること、相談の秘密は厳守されることなどを、職員に周知してきたところである。 今後も引き続き、職員周知文書の配布や研修等を通じて周知を行うほか、相談員に関する情報を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>
47	<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>
48	<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
49	<p>7 民主的公務員制度の確立について</p> <p>■ 裁判所における人事評価制度は、公正・公平性、透明性、客観性、納得性を備えた職員参加、育成重視型の仕組みを確立し、短期の評価結果を賃金に直結させる評価制度としないこと。</p>	<p>★【人事評価制度全般】</p> <p>従前回答のとおりであるが、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> <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は変りはない、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>
50	<p>○ 人事評価（定期評価）における評語区分の見直し後の運用を適切に行いうよう、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>	<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>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は変りはないが、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年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
51	■ 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>【評価の目線合わせ】 従前回答のとおり (従前回答) 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。下級職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。 (従前回答の従前回答) 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>
52	○ 「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>★【「目標・課題」の位置付けの職員周知等】 従前回答のとおり。また、新ポータルを活用するなどにより、職員に向けた情報発信を充実させていきたい。 (従前回答) 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年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
53	<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>(更問)</p> <p>★【育成コミュニケーションカードの活用】</p> <p>従前回答のとおりである。</p> <p>なお、新ポータルには、人材育成について掲載しているところである。</p> <p>(従前回答)</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おり、その前提として、OJT担当者とその上司等との間でも、何らかの形で共有が図られているものと考えている。</p>
54	<p>(更問)</p> <p>「育成目標の共有等を図る」ためには何らかの形で記録化しておく必要があるのではないか。</p>	<p>(更問)</p> <p>【育成目標の共有等を図るための記録化】</p> <p>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おり、その前提として、OJT担当者とその上司等との間でも、何らかの形で共有が図られているものと考えている。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
55	<p>■ 人材育成にあたっては、研修や配置のあり方を含め、若手から中高年まで個々の職員の経験や資質に応じた一貫性・継続性を持った育成を行うこと。</p>	<p>【一貫性・継続性のある人材育成】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 (従前回答の従前回答) 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>
56	<p>○ 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>	<p>【専門知識等の職務能力向上・部門別入材育成】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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所以、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。 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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
57	<p>○ 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>	<p>【中高年層の人材育成】 従前回答のとおり (従前回答) 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所以、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。 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。 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>
58	<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（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】 従前回答のとおり (従前回答) 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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
59	<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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。 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>
60	<p>■ 异動期等における「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】 従前回答のとおり (従前回答) 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、努力していくたい。</p>
61	<p>8 高齢者雇用・再任用制度の改善等について</p> <p>■ 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。</p>	<p>【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。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
62	<p>○ 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。</p>	<p>【定年前再任用短時間勤務制度の運用】 従前回答のとおり (従前回答) 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。</p>
63	<p>(更問) 定年前再任用短時間勤務を希望する職員の選考をいつ実施するのか明らかにするとともに、選考までのスケジュールについて説明すること。 なお、定年前再任用短時間勤務が認められなかった場合に、他の働き方を検討する期間が確保できるようなスケジュールとすること。</p>	<p>(更問) ★【定年前再任用短時間勤務を希望する職員の選考までのスケジュール】 定年前再任用短時間勤務を希望する者に対しては、勤務条件等の明示を行った上で、選考を実施することになる。選考は、各任命権者が実施するため、具体的な時期を示すことは困難であるが、退職後の進路に関する不安を取り除く意味からも、できる限り年内に実施することができるよう検討を進めている。</p>
64	<p>(更問) 情報提供・意思確認制度に基づく意向調査の結果を明らかにすること。</p>	<p>(更問) ★【意向調査の結果】 定年前再任用短時間勤務の希望者は少数であり、希望の状況も変動し得るものであるから、希望者数を回答することは相当ではないと考えているが、実数について回答できないかについては検討したい。</p>
65	<p>■ 定員管理のあり方に関わって、2年に1歳ずつ退職年齢が上がっていくことから、新採用のために一時的に定員を増やすことも含めて、職員構成がいびつにならないようにすること。</p>	<p>【定年の引上げに伴う定員管理】 従前回答のとおり (従前回答) 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。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
66	<p>(更問) 2024年4月期の採用は、定年年齢引上げの影響を受けるのか。</p>	<p>(更問) ★【定年の引上げに伴う採用への影響】 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と考えている。</p>
67	<p>■ 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>	<p>【定年延長関係の相談】 従前回答のとおり (従前回答) 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なりたいと考えている。 (従前回答の従前回答) 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。 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たいと考えている。 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でもらいたい。</p>
68	<p>(更問) トータルキャリア研修においてどのような説明を行ったのか明らかにすること。</p>	<p>(更問) ★【トータルキャリア研修における定年引上げに係る制度説明】 役職定年制、定年前再任用短時間勤務制、俸給月額の7割措置、退職手当の特例措置等の60歳以上に適用される任用、給与、退職手当に関する人事上の制度につき、動画等を用いて説明を行っているところである。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
69	<p>《暫定再任用制度》</p> <p>■ 希望する職員は全員再任用すること。</p>	<p>【希望者全員の再任用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまで、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たいと考えている。</p>
70	<p>○ 再任用の配置部署について、本人の希望に配慮するなどして、これまでの職務知識・経験を活かし、培われた能力、適性が十分発揮できる配置も含めて本人がやりがいを持って働き続けられるよう検討すること。</p>	<p>【再任用の勤務庁や配置部署】</p> <p>従前回答のとおり (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ます、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たいと考えている。</p>
71	<p>10 採用・異動について</p> <p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年10月期の欠員状況</p>	<p>【2023年10月期の欠員状況】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
72	<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】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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。</p> <p>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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
73	(更問) 2023年4月期の欠員（合計13人）は解消されたのか。	(更問) 【4月期の欠員の解消】 作業が整い次第回答することとしたい。
74	○ 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。	【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】 裁判所職員採用試験については、これまで試験制度の見直しや試験地拡大等を行うなど受験申込者数の増加に向けた様々な取組を行ってきたところであるが、今後も受験申込者数を増加させ、優秀な人材を確保していくよう、裁判所職員採用総合職試験及び同一般職試験（大卒程度区分）について、令和6年度試験から、第1次試験の試験種目のうち、基礎能力試験（多岐選択式）を見直すこととしたところである。 今後もSNSを活用した採用広報を含め、採用試験全体の受験申込者の確保に向けた取組を続けていきたいと考えている。
75	(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。	(更問) 【広域異動政策の採用への影響】 従前回答のとおり (従前回答) 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。

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
76	<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>
77	<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
78	<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、個別的確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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
79	<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
80	<p>(更問) 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) 【計画的な異動計画の策定】 従前回答のとおり (従前回答) 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>
81	<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】 従前回答のとおり (従前回答) 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事になる。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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
82	<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、採用された府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>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</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、採用された府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>
83	<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>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</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>
84	<p>(更問)</p> <p>裁判所職員総合研修所で行われる研修への参加にあたって、赴任旅費や総研の寮費をはじめ、近隣に住居を構える場合の住居手当、通勤手当等の支給の有無などについて事前に説明するとともに、説明を踏まえて養成課程生が判断できるようにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>★【総研入所生に対する赴任旅費等の説明】</p> <p>赴任旅費、寮費、住居手当、通勤手当等に関しては、各養成課程生により必要とする情報は異なると考えられ、また赴任旅費及び手当は支給できるかどうかが個別の事情に係ることもありうることから、判断に当たって確認したい事項があれば、まずは、養成課程生において所属府や裁判所職員総合研修所の関係部署に問い合わせてほしいと考えており、その旨は養成課程生にあらかじめ注意喚起したい。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
85	<p>■ 非常勤職員制度を抜本的に見直し、公募要件の撤廃をはじめ、雇用の安定、均等・均衡待遇などをは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>
86	<p>■ ①ステップアップ制度を積極的に活用し、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。②とりわけ、欠員が生じている府は、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>①【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>
87	<p>■ ①ステップアップ制度を積極的に活用し、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。②とりわけ、欠員が生じている府は、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>②【ステップアップ制度を活用した欠員補充】 従前回答のとおり (従前回答) 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考えている。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
88	(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府はステップアップ制度による選考を実施すること。	(更問) 【希望者がいる府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。
89	11 宿舎の改善について 《調査事項》 ☆ 今年度廃止予定の省庁別宿舎	【廃止予定の省庁別宿舎】 前橋地裁が維持管理する大町三丁目宿舎（2棟、3棟）、稻荷町宿舎（1棟、3棟）及び釧路地裁が維持管理する柳町宿舎である。 なお、その他の宿舎については、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舎の今後の在り方について」に基づき、各府において、貸与する見込みが恒常に低い省庁別宿舎の廃止を現に検討していると認識している。 省庁別宿舎を維持する必要性等を判断するためには、将来における宿舎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、現時点で宿舎名を明らかにすることは差し控えたい。
90	■ 必要な宿舎の確保にむけて、財務省等への働きかけを行うこと。	【宿舎の確保全般】 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舎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月に国家公務員宿舎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。

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
91	<ul style="list-style-type: none"> ○ 宿舎情報について詳細な内容を提供すること。また、入居の可否判断が遅いことが引越業者との契約や保育園の申し込みなどに支障を来していることから、入居の可否判断を速やかに行うこと。 	<p>【宿舎情報の提供】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>宿舎貸与に際しては、人事異動に伴うものを最優先し、具体的な入居者選定に当たっては、人事異動だけでなく、職務の性質、内容、家族構成等の個別事情等も勘案してきめ細かく運用した上で、できる限り速やかに宿舎を提示できるよう努力している。</p> <p>平成29年度からは、異動先における保育園等への入所申請に必要な場合は、異動予定者からの求めに応じて、貸与承認書が同人に交付される前であっても、貸与する宿舎が確定しており、いずれかの戸番に入居するが見込まれるときには、同宿舎へ入居予定である旨の証明を行っている。</p> <p>今後もできる限り速やかに宿舎を提示できるように引き続き努力していきたい。</p>
92	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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、宿舎設備を充実させること。 	<p>【宿舎設備の充実、宿舎の耐震化等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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棟の宿舎について、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に低い場合等、維持する必要がないと判断した14棟を廃止した。残りの15棟については、将来における宿舎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。</p> <p>宿舎設備の充実については、これまで、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、今後在家勤務実施やテレワーク導入の状況及び合同宿舎や他省庁の維持管理する省庁別宿舎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。</p>
93	<p>16 権利について</p> <p>■ 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ならびに2023年10月13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。</p>	<p>【誠実対応】</p> <p>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。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
94	<input type="radio"/> 「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。	<p>【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。</p>
95	17 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】 従前回答のとおり (従前回答) 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にしたと聞いている。</p>
96	(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。概算要求の説明の中で「事務官10人について、定員合理化とは別に下級裁判所から最高裁判所への振替要求を行っている」との説明があったが、この事務官10人はすべて共済組合本部に配置されるのか。	<p>(更問) 【共済本部の配置】 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が、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。</p>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
97	<p>○ 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>	<p>【処遇低下を避ける努力】 従前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。 (従前回答) 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>
98	<p>(更問) ①被統合庁の人員については、繁忙部署への手当ても含めて被統合庁内で活用できるようすること。②とりわけ、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>(更問) ①【共済本部統合後の被統合庁の定員等】 繰り返しになるが、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>
99	<p>(更問) ①被統合庁の人員については、繁忙部署への手当ても含めて被統合庁内で活用できるようすること。②とりわけ、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>(更問) ②【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】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 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>

令和5年秋年期第1回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
100	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 共済組合に関する要求について、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】 従前回答のとおり (従前回答) 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、共済組合に関する問題については、当局が職員団体との間で対応を行うべきではない。</p>
101	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 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】 従前回答のとおり (従前回答) 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、共済組合に関する問題については、当局が職員団体との間で対応を行うべきではない。 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>
102	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 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】 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、本年4月の最高裁・東京・横浜の各支部統合後においても、組合員サービスの低下につながるような問題や事務処理上の問題は特に起きていないと聞いている。</p>