

【機密性2】

令和5年11月9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2回人事局総務課長交渉（11月8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2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
1 2 「国民のための裁判所」の実現について	■ 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。また、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。	<p>★【裁判所の事務処理態勢の在り方全般】</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・効率化を行い、また、一般組織見直しの方向性について説明したところであるが、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ろうが、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、職員の待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ろうが、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め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>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
2	<ul style="list-style-type: none"> ○ 各種法改正に適切に対応するため、「情報の集約と共有」を意識した執務資料等を整備すること。 	<p>【各種法改正に適切に対応するための執務環境整備】</p> <p>法改正により新たに生じる事務や改正される手続については、執務の参考となるよう、これまでも留意点や手引等の参考資料を整備し、配布してきたところであり、今後も、各庁における研修の素材や実務の参考となるよう、必要に応じて、ポータルサイトも活用しながら、提供したいと考えている。</p> <p>なお、デジタル化関連資料を集約・整理・更新するほか、別紙のとおり、執務資料等の整備を行ったところである。</p> <p>(別紙) 執務資料等の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 改正民事訴訟法による新たな秘匿制度の運用に関しては、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た上、[REDACTED]、[REDACTED] 及び [REDACTED] にも掲載するとともに、これら最高裁から発出した通達及び事務連絡を整理した一覧表をポータルサイトの[REDACTED]に掲載して、執務の参考となる資料を整備した。 ○ 民事執行法改正に関しては、法改正に伴い新たに加えられた各種の事務の要点と流れ等を説明する資料を各庁に配布した上、[REDACTED] にも掲載した。また、民事執行規則改正に当たっては、執務資料（条解民事執行規則（第四版））を各庁に配布した。 ○ 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た上、[REDACTED] にも掲載し、既存の財産管理制度について、主な改正部分を整理した事務連絡や執務の参考となる資料を各庁に配布した上、[REDACTED] にも掲載した。 ○ 少年法改正に関しては、少年審判手続における書記官事務の留意点等について各庁に情報提供し、[REDACTED] にも掲載した。また、改正法施行に伴う刑事手続における事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や事件広報に関する協議の概要を整理した事務連絡を各庁に送付し、[REDACTED] にも掲載した。 ○ 改正消費税法施行令による執行機関の適格請求書等交付の運用に関しては、事務の留意点をまとめた事務連絡を各庁に配布した上、[REDACTED] にも掲載した。
2		

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
3	<p>■ デジタル化にむけた人的態勢を整備すること。当面、下級裁において、裁判手続デジタル化の導入・定着をはかるために必要な人的態勢（サポート態勢を含む。）を整備すること。</p>	<p>★【裁判所のデジタル化にかかる人的態勢の確保】</p> <p>裁判手続等のデジタル化の検討・準備、下級裁への適切な支援等のために、令和4年度から事務官合計30人の増員を行うとともに令和6年度予算概算要求においても増員を要求しているところである。また、裁判所全体のデジタル化について更なる検討を推し進めていくために、令和4年4月から、デジタル推進室に「総務・企画グループ」と「システム開発グループ」を設けるとともに、各高裁にデジタル化の企画チームを、東京高裁にシステム開発支援チームをそれぞれ設けるなどして、最高裁と下級裁が密に連携をして検討を推し進めていくために必要な態勢強化を図ったところである。また、令和5年度には、常勤1名、非常勤2名の高度デジタル専門人材を採用し、既に採用されている高度デジタル専門人材6名とともにデジタル推進室に配置し、かかる態勢の下で、下級裁のデジタル化を含む裁判所全体のデジタル化に向けた検討を加速させているところである。</p> <p>今後も、組織全体のデジタル化への検討、ひいては定着に寄与するものになるよう、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>
4	<p>○ 裁判手続デジタル化にあたっては、国民の裁判を受ける権利の保障・拡充と司法サービスの向上をはかるため、最寄りの裁判所からの電子提出を可能とする機器（セルフアップロードシステム等）を整備するなど、裁判所へのアクセスポイントを拡充すること。</p>	<p>【裁判所へのアクセスポイントの拡充】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>最高裁としても、IT利用環境にない当事者の司法アクセスに十分に配慮する必要があることは承知している。国民にとって利用しやすい裁判手続となるよう、関係機関とも協力しながら適切に対応していきたい。</p>
5	<p>(更問)</p> <p>2022年諸要求貫徹闘争期に回答があったパソコンやスキャナ等のIT機器の設置にむけた検討状況を明らかにすること。</p>	<p>(更問) 【デジタル化を進めるための物的設備の確保】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>利用者のサポートについては、多くの利用者が任意に電子的な方法による申立てを行ってもらえるよう簡易かつ分かりやすいシステムを構築したり、利用者本人が自ら書面を電子化することができるよう裁判所内にパソコンやスキャナ等のIT機器を設置したりするなど、必要な環境整備にも努めていきたい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
6	<p>(更問) 利用者に対するＩＴ面でのサポート体制として検討している事項を明らかにすること。当面、問い合わせに対応するためのヘルプデスクを設置し、電話を当該ヘルプデスクに転送できるようにすること。</p>	<p>(更問)【ヘルプデスクの設置】 従前回答のとおり</p>
7	<p>9 職員制度に関する要求について</p> <p>■ 裁判所職員総合研修所を「裁判手続デジタル化後の事務処理や環境整備等について検証を行う機関」と位置付けて人的・物的体制を整備すること。当面、裁判所職員総合研修所から各種事件処理システムにアクセスできるようインターネット環境の整備をはじめ、デジタル化を見据えた実務研究が行えるような環境を整備すること。</p>	<p>★【デジタル化に伴う総研の位置付けや体制・環境整備】 裁判所職員総合研修所の位置付けについては要望として承る。 裁判手続のデジタル化の進展も見据え、裁判所書記官養成課程において、令和4年10月以降、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用した研修カリキュラムを実施しているところである。裁判手続のデジタル化を始め裁判所のデジタル化の今後の動向も踏まえて引き続き検討していきたい。研修用パソコンのインターネット環境の整備など、研修設備の整備方針については、その必要性や費用対効果の検討を含めて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、意見等があれば述べてもらって差し支えない。</p>
8	<p>○ 書記官および家裁調査官養成課程において、デジタル化に関する修習カリキュラムを充実させること。</p>	<p>【書記官・家裁調査官養成課程におけるデジタル化に関する修習カリキュラムの充実】 従前回答のとおり (従前回答) 裁判所書記官養成課程において、令和4年10月以降、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用したカリキュラムを実施しているが、裁判手続のデジタル化を始め裁判所のデジタル化の今後の動向も踏まえて引き続き検討していきたい。家裁調査官養成課程においても、裁判手続のデジタル化を見据えた効果的な研修カリキュラムの作成を図っていくほか、研修設備の充実等について検討していきたい。 なお、デジタル化に関する修習カリキュラムの充実は、裁判手続のデジタル化を始め裁判所のデジタル化の今後の動向も踏まえつつ、その必要性や費用対効果の検討を含めて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、意見等があれば述べてもらって差し支えない。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
9	○ 書記官養成課程生に配布したパソコンについて、研修効率を上げるためにも利用に関する様々な制限を撤廃すること（使い勝手の良いものとすること）。	<p>★【養成課程生の研修効率の向上】</p> <p>これまで説明しているとおり、裁判所書記官養成課程において、インターネット接続環境のある研修用パソコンを養成課程研修生に1台ずつ貸与し、これを活用したカリキュラムを実施しているところ、令和5年10月以降、M365における養成課程テナントから裁判所テナントへ移行することとしており、裁判所ポータルの閲覧や裁判所アカウントによるメールの利用が可能となる。これにより、研修に必要な情報の取得や、総研での研修中の養成課程生と所属庁の職員等との連絡も容易となり、利用方法が広がると考えるが、引き続きより研修効果が上がるよう利用方法の見直しを継続的に行っていきたい。</p>
10	○ 家裁調査官養成課程生に1人一台の研修用パソコンを配布すること。	<p>★【家裁調査官養成課程生への研修用パソコン配布】</p> <p>家裁調査官養成課程においては、共用の研修用パソコンでの報告書作成演習等における起案や日誌作成等ができるよう環境を整えているところであるが、さらに研修生が1人一台のパソコンを使用できるような環境を整えることができるかどうか検討したい。</p>
11	○ 各種研修について、オンラインによる参加を認めること。	<p>【オンライン研修などの環境整備の拡充】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>令和4年度から、総研及び高裁が実施する研修用として、インターネット接続環境のあるパソコンを、高裁本庁に各2台、地裁本庁及び家裁本庁に各1台、整備したところである。研修に幅広くオンライン研修を導入することについては、研修環境の整備、その利用に適した研修の選別や内容の企画立案、講師の養成といった様々な事項を検討する必要があるが、ワークライフバランスの観点等も踏まえ、引き続きオンライン研修の活用について問題意識を持って検討しているところであり、できるところから実施していきたいと考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
12	<ul style="list-style-type: none"> ○ 裁判所職員総合研修所での生活が集団生活であることを踏まえ、集合研修時のメンタルケアに配慮すること。 	<p>【研修生のメンタルケア】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>研修生のメンタルヘルスの重要性については十分に認識しており、例えば、心身の不調についての相談窓口として、総研においては医務室職員による健康相談を行っているほか、専門のカウンセラーによるカウンセリングを実施し、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ているところである。また、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、養成課程研修生についてもストレスチェックを実施しているところである。</p>
13	<ul style="list-style-type: none"> ○ 裁判所職員総合研修所における講義や各庁における研修・各種協議会の資料などをいつでも視聴・閲覧できるようにすること。あわせて、総研コンテンツの内容を充実させること。 	<p>★【研修・各種協議会資料を視聴・閲覧できる環境の整備と総研コンテンツの充実】</p> <p>令和5年10月から運用を開始した新しい総研コンテンツ [REDACTED] に、面接技法や討議方法に関する動画教材や、研修に関連する知識や技能等をコンパクトに（4分以内で）まとめた動画コンテンツ [REDACTED] を掲載したところであり、今後も、書研部教官による座談会等の掲載を検討している。新しい総研コンテンツには、旧総研コンテンツに掲載されていた中央研修や養成課程の状況、実務研究会の討議結果など法規・通達や事務に関連する内容等も含めた実務で活用できる情報、講演の要旨、実務研究の研究データに加え、実務講義案、調査実務講義のレジュメや入門書、新採用職員向け研修教材「マイルストーン」及び「裁判所と裁判所職員」、総研所報及び家裁調査官研究紀要のバックナンバーなどの各種データを新たに掲載し、職員が自由に閲覧できるようになっている。また、養成課程や総研をいっそう身近なものとして感じてもらい、より親しみを持ってもらうため、[REDACTED] を掲載している。</p> <p>今後も、総研コンテンツの掲載記事の内容の充実を図っていきたいと考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
14	■ 裁判手続デジタル化後の書記官事務を見据え、公証官としての役割や法律専門職としての機能をさらに高め、職務評価の向上につなげること。	<p>【書記官の職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職務評価の向上については、デジタル化後の書記官事務について、法的知識と実務慣行に通じ、裁判官の審理運営方針等を理解・共有できる書記官こそが担うべき事務があるのではないか、といった視点から議論がなされているところであります。そのような事務に注力できる事務処理態勢を構築していく必要があると考えています。令和4年5月18日に成立した民事訴訟法等の一部を改正する法律における書記官権限の創設事項（訴え提起手数料の納付を命ずる処分、担保取消しの際の権利行使すべき旨の催告、電子調書に明白な誤りがある場合の調書の更正、過納付手数料の還付等、証人等の旅費等の支給）の内容も踏まえながら、その役割・職務の重要性にふさわしい職務評価が与えられるよう努力していきたい。</p>
15	○ 研修や異動のあり方について、書記官の専門性を踏まえたものとすること。	<p>【書記官の専門性を見据えた異動・研修の在り方】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>先程回答したとおり、書記官についても、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ます。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
16	<p>■ 書記官事務の簡素化・効率化をはかり、デジタル化を見据えて書記官事務を全国で統一（標準化）すること。</p>	<p>【全国統一的に行う事務処理要領の整備】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 (別紙) 【全国統一的に行う事務処理要領の整備】最高裁としての取組 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。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たことを行なうことをはじめ、その後M365の全職員への導入に至るまで必要に応じて事件利用に係る各種マニュアルの改定等を適宜行なうなどしている。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、民法等改正による共有及び土地等の管理に関する非訟事件の各種事務や消費税法施行令改正による執行機関の適格証明書等の交付事務について、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。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ポータルサイトに掲載した。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、ポータルサイト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。刑事手続では、当事者間秘匿制度が刑事損害賠償命令事件に導入されることを受け、刑事損害賠償事件に関する書記官事務の手引を改定し職員へ周知するとともにポータルサイトに掲載した。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なったほか、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、職員への周知を行なっている。</p>
16		

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
17	(更問) 文字の取り扱い見直しについて、検討状況を明らかにすること。	(更問) 【文字の取扱い】 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は、システム化による事務の標準化・合理化を進める上で大きな問題であると認識している。関係機関との調整等を含め、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。
18	○ 実務講義案をはじめ、各種事件の処理に必要な執務資料等をデータ化とともに、「民事書記官事務の手引き」のアップデートを行うこと。	★【執務資料のデータ化等】 データ化した実務講義案等を職場で共有することにより事務の簡素化・効率化を図るという職員及び職員団体の意見等も踏まえ、これまで書記官実務研究報告書、実務講義案等、マイルストーン、裁判所と裁判所職員のデータ化・配布を進めてきたところ、いずれについても令和5年10月にポータルサイトの総研コンテンツに掲載したので、活用してもらいたい。 新たなポータルサイトにおいては、民事、刑事、家事の分野ごとに各種コンテンツをまとめ、職員が常に最新の情報にアクセスできる環境を構築できるよう取り組んでいる。なお、最近のトピックとしては、消費税法施行令改正による執行機関の適格証明書等の交付事務について、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務資料を各庁に配布したり、当事者間秘匿制度が刑事損害賠償命令事件に導入されることを受け、令和5年1月に刑事損害賠償命令事件に関する書記官事務の手引きを改訂し、ポータルサイトに掲載した。 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、ポータルサイトも活用しながら、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。
19	○ 各庁の独自書式を整理し、利用者向けの統一書式を裁判所ウェブサイトに掲載すること。	【利用者向け統一書式の裁判所ウェブサイト掲載】 従前回答のとおり (従前回答) 裁判所ウェブサイトに既に掲載済みの書式もあるところ、デジタル化に向けて、将来的にシステムに入力フォームが設けられる可能性があることも踏まえ、標準化に向けて引き続き検討していきたい。

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
20	<p>○ 裁判手続において提出された書面の電子データ化をどのように行うのか明らかにすること。</p>	<p>(更問) 【提出された書面の電子化】 従前回答のとおり (従前回答) 改正民事訴訟法によると、書面等が裁判所に提出された場合には、裁判所書記官において、書面等を電子化してファイルに記録する必要があるところ、書面等を電子化する場合における具体的な方法等については、各庁における事件数の動向や本人訴訟の割合、事務処理態勢等を踏まえ、合理的な方法等を検討していくことになる。</p>
21	<p>○ 提出書面の電子化に備え、大量の書面を高速かつ簡単に電子データ化できる機能を備えた機器を各部署に整備すること。</p>	<p>【提出書面を高速かつ簡単に電子化できる機器の整備】 従前回答のとおり (従前回答) 記録の電子化に対応できるよう、提出した書面を電子化できるパソコンやスキャナ等のIT機器を設置するなど、必要な環境整備に努めていきたい。</p>
22	<p>○ 郵券の取扱いをやめること。当面、簡裁民事事件について保管金化をすすめること。</p>	<p>★【予納郵券の取扱いの見直し】 予納郵券の取扱いについては、従前回答のとおりである。 なお、簡裁民事事件については、e事件管理システム（以下、「RoootS」という。）の導入が予定されているところ、RoootSでは郵送費用を保管金で納付することが可能であることから、簡裁民事事件についても順次保管金化が図られる予定である。 (従前回答) これまでも回答しているとおり、郵便切手の管理に関し、書記官に一定程度の事務負担があるとの声があることは認識しているが、裁判所が国民の信頼を得ていくためには、裁判の「迅速さ」とともに、その「適正さ」を確保することが極めて重要である。 郵便切手の管理について、「適正さ」を損なうことなく、速やかに、少しでも、書記官の事務負担の軽減を図るために、書記官による郵便切手の取扱量を減らすことの効果が大きいものと考えており、最高裁から日弁連に対し、電子納付をより推進していくことに向けての議論を行い、この協議の結果等を踏まえながら電子納付の推進に向けてできることから取り組んでいきたいと考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
23	○ 手数料の電子納付や郵便費用の手数料化にむけた運用面の検討状況を明らかにすること。	<p>【手数料の電子納付等の運用面の検討】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>手数料の電子納付や郵便費用の手数料化が裁判実務、とりわけ書記官事務に大きな影響を与えるものであることは承知している。</p> <p>裁判所における具体的な運用は、今後制定される予定の最高裁規則の内容や開発中のシステムの仕組みとも密接に関係するところ、適切なタイミングで、職員及び職員団体に対し、状況を説明しながら検討を進めていきたい。</p>
24	○ 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】</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>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
25	<p>○ 事件当事者からの暴行、脅迫、不当な提訴等については、職員個人に負担を負わせることのないよう庁（組織）として対応すること。</p>	<p>【事件当事者からの暴力行為等に対する対応】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>裁判所の安全確保のための対応については従前回答のとおりであり、事件当事者から職員に対する暴行、脅迫、不当な訴え提起がないよう組織的な対応を適切に行うことを可能な限り努めていきたいと考えている。ただ、仮に事件当事者から職員に対して訴えが提起された場合には、裁判所の中立性の観点から、裁判所として対応することはできない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>
26	<p>（更問）</p> <p>「必要かつ合理的な当事者等対応の実践にむけたとりくみ」で策定されたフロー等は全国的に共有されているのか。また、その実効性の有無について、最高裁として検証を行っているのか明らかにすること。</p>	<p>（更問） 【必要かつ合理的な当事者等対応の実践に向けた取組】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>令和2年10月30日付け総務局第一課長・第三課長事務連絡「必要かつ合理的な当事者等対応の実践に向けた取組について」で、各庁に対し、令和2年度内を目安に事務フローの策定又は見直し等をするよう依頼したところであるが、今後、この事務フロー等に基づいて各庁の実情に応じた運用を行ってもらうことにより、事務連絡の考え方方が職員に浸透していくものと考えている。そして、当該事務フロー等は現場で運用されていく過程で必要に応じて改善していくものと理解しており、運用しにくい点などがあれば、現場の職員の意見を踏まえた見直しによって、より実効的な運用に改善していくものと考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
27	<p>○ 当事者等からの暴言・名誉棄損等を防止するため、ナンバーディスプレイや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>	<p>【裁判所の事務処理態勢の在り方全般】 従前回答のとおり (従前回答) 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、安全確保に関わる情報について、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。職場での安全確保のために有効と考えられる備品等については、各裁判所において、個別に、庁の実情を踏まえた整備の必要性が検討されているものと承知しているが、意見や要望があれば、職制を通じて述べてもらって差し支えない。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
28	<p>■ 事務局・事件部を問わず、専門性を重視した事務官制度への転換をはかり、専任事務官の職務評価を高めること。</p>	<p>【事務官の制度改善、職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>職務評価の向上については、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえ、裁判所の官職に与えられた職責や期待される役割に応じて、それにふさわしい評価が与えられるよう努力してきたところであり、専任事務官についても、昇格運用の枠組みや参事官室提言の趣旨を踏まえつつ、今後とも同様の努力をしていきたいと考えている。</p> <p>これまでも説明しているとおり、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>このような基本的な考え方の下、事務の合理化、効率化については、これまで順次説明しているとおり、事務局事務を含む各種事務の簡素化・効率化、事務局専門職の大幅な増設等を行ってきたところであり、今後も、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、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> <p>また、専任事務官の専門性の活用・付与等については、次のような見直し等を行ってきたところである。</p> <p>① 新採用職員の採用時の配置先やジョブローテーションの柔軟な運用。新採用職員に対するOJTツールの改訂及びOJTの充実。／② 既存の新採用研修、ステップアップ研修及びジャンプアップ研修に加えて、主任・調査員研修を新設。／③ 既存の新任係長研修及び事務官専門研修（事務局分野）に加えて、事務官専門研修（裁判分野）を新設。／④ これまで同様、資格の有無に関わらない成績主義・能力主義の原則、適材適所の観点からの登用。</p> <p>これらの見直しを適切に運用していきたいと考えている。</p>
29	<p>○ 裁判所職員総合研修所の一般研修部に専任事務官の教官を常設で配置すること。</p>	<p>【専任事務官の教官の常設配置】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>専任事務官の教官の配置については、研修の在り方の検討状況等も踏まえながら検討することとなる。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
30	<input type="radio"/> 検審局長をはじめ、事務局ポストに再任用職員を登用しないこと。	<p>【事務局ポストへの再任用職員の任用】 従前回答のとおり (従前回答) 検審局長や庶務課長ポストに関わらず、任用に当たっては、各任命権者において、適材適所の原則に則り、各ポストの職務を遂行するに足る執務能力を有する者を登用しているものと認識している。また、再任用職員を登用する場合については、意欲と能力のある人材の有効活用の観点のほか、組織の新陳代謝の観点を踏まえて、適材適所の原則に基づいた任用が行われているものと考えている。</p>
31	<input checked="" type="checkbox"/> 事務局事務の簡素化・効率化にむけて、総務部門・人事部門・会計部門それぞれ事務の合理化を行うこと。	<p>【事務局事務の簡素化、効率化】 従前回答のとおり (従前回答) これまで説明しているとおり、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>
32	<input type="radio"/> 法廷警備員の職務評価を高めること。	<p>【職務評価関係】 従前回答のとおり (従前回答) 法廷警備員の職務評価については、これまで業務実態等を踏まえて、それに相応しい処遇が図られるよう努めてきたところである。今後も、裁判員裁判法廷における警備業務の実態等も踏まえた上で、引き続き努力していきたい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
33	(更問) 警備業務につく際は、通常業務の軽減をはかるなど、必要な調整を行うこと。	(更問) 【警備業務につく際の通常業務の軽減】 従前回答のとおり (従前回答) 各職場の管理職員は、法廷警備業務の増減に伴い、それ以外の業務量を適切に調整しているものと認識しているが、改めて下級裁を指導することとしたい。
34	○ ①法廷警備員を事務官と同様の研修に参加させること。②また、警備業務の研修を行うこと。	①【事務官と同様の研修への参加等】 従前回答のとおり (従前回答) 法廷警備員のうち、事務局や裁判部等に配置され、警備業務以外の業務を担当している者については、他の裁判所事務官と同様の職務遂行能力の向上を図ることが有用であることから、平成24年度から、ステップアップ研修やジャンプアップ研修に参加させているところである。一方、ステップアップ研修やジャンプアップ研修以外の研修については、当該研修の目的、研修効果、当該法廷警備員が現に担当している事務の内容、当該庁における事務分担の状況等を踏まえ、その必要性について個別に判断した上で参加が認められているものと認識している。
35	○ ①法廷警備員を事務官と同様の研修に参加させること。②また、警備業務の研修を行うこと。	②【警備業務の研修】 従前回答のとおり (従前回答) 法廷警備員の本来業務である警備業務の研修については、法廷警備員が警備業務に関する知識・技能を習得する必要性を踏まえた上で、日々のきめ細やかなOJTのほか、各庁の実情に応じて職務導入研修等で対応することが相当と考えている。 各庁の実情に応じて、危機管理に関する研修等に法廷警備員が参加すること等もあるものと認識しているが、引き続き、各庁の実情に応じて適切なOJT等が行われるようにしていきたい。

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
36	<p>■ 電子速記タイプライターは、一人1台を基本に整備すること。</p>	<p>【一人1台】 従前回答のとおり (従前回答) これまで回答しているとおり、整備台数については、各庁の速記官の配置数や立会状況、執務室の状況、これまでに整備した電子速記タイプライターの共有での使用状況等を考慮して検討したところ、平成30年度から令和2年度までの3年間で調達した合計96台の電子速記タイプライターで、執務に支障が生じないと考えているものである。</p>
37	<p>■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②安定的に使用できるよう、保守・メンテナンス契約を行うこと。</p>	<p>①【電子速記タイプライターの購入】 従前回答のとおり (従前回答) 電子速記タイプライターの整備台数については、平成30年度から令和2年度までの3年間で調達した96台で、執務に支障は生じないと考えている。また、今後の機器の更新については、使用状況等を見ながら、必要な場合には改めて検討していくこともあり得るが、製造元によれば、適切に使用していれば長期間にわたって使用可能と聞いている。</p>
38	<p>■ ①電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）するとともに、②安定的に使用できるよう、保守・メンテナンス契約を行うこと。</p>	<p>②【保守契約の締結に向けた検討】 従前回答のとおり (従前回答) 総務課長が回答したとおりであり、今後の使用状況等を見ながら、必要な場合には改めて検討していくこともあり得るが、当面の間は、これまで同様、必要に応じて、個別に修理等を行うとともに、業者が保有している代替機や各高裁に整備した予備機を手配するなどの方法によって適切に対応できると考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
39	<p>○ ①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速記官を関わらせるとともに、柔軟な対応を行うこと。②また、執務環境の変更等を行う際は、職場および速記官の意向を尊重すること。</p>	<p>①【速記立会時間の振り分けへの関与】 従前回答のとおり (従前回答) 逐語録の作成が必要となる場合において、速記官を立ち会わせるかどうかについては、各庁において、速記官の健康管理という面にも配慮しつつ、速記官の配置状況や立会状況、各庁の逐語録需要等も踏まえて、判断されるものと考えている。多くの庁では、従前からの運用を踏まえ、速記官とも調整した上で立会時間の振り分けを行っているものと認識している。</p>
40	<p>○ ①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速記官を関わらせるとともに、柔軟な対応を行うこと。②また、執務環境の変更等を行う際は、職場および速記官の意向を尊重すること。</p>	<p>②【執務環境の変更についての速記官の意向の尊重】 従前回答のとおり (従前回答) 速記官の執務環境の整備を行っていく上では、速記官の仕事のやりがいに配慮する必要がある一方で、各庁における録音反訳方式の導入状況や速記官の人員配置の状況等を踏まえ、逐語録需要に的確に応えていくという観点からの検討も必要であると考えているところであるが、執務環境の変更等が行われる際に職場や速記官からの意見、要望等がある場合には、職制を通じて申し出てもらいたい。</p>
41	<p>○ [] を指定ソフトとして認めるとともに、[] をはじめとする速記システムの研究・開発ならびに研修を実施すること。</p>	<p>[] の研究開発及び研修の実施、[] 従前回答のとおり (従前回答) 要望として承ったが、これまでも説明しているとおり、[] [] の研究開発や研修を最高裁として行うことは考えていない。 []</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
42	○ 速記官の中央研修を継続すること。 また、中央研修において電子速記タイプライターの操作に関する講義等を行うこと。	<p>【速記官の研修】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>速記官については、書記官等との連携・協働により裁判部を充実・強化していくために、裁判所が当面する諸問題に関する理解を更に深めてもらうとともに、裁判部の一員としての職務意識の高揚を図っていく必要があるため、引き続きそれらを目的として、これまでと同様の時期、日程及び人数で、中央研修を実施することとしており、同研修の共同討議の工夫例の提出状況によっては、電子速記タイプライターの操作等について協議テーマとして取り上げることも考えている。</p> <p>研修計画の策定は当局において責任をもって行うが、要望があれば申し出てもらって差し支えない。</p>
43	○ 執務環境の整備を行うとともに、 フットスイッチ付き録音再生機とそれに 対応するソフトをはじめ、執務に必要な 周辺機器を購入すること。	<p>【執務に必要な周辺機器の整備】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>速記官の執務に必要な機器等については、整備の必要性に加え、速記官の仕事のやりがいにも配慮しつつ、その整備を図ってきたところであり、今後も同様の姿勢で臨んでいきたいと考えている。</p>
44	■ ①家裁調査官の職務評価を高めるとともに、②広域かつ機械的な異動政策をやめること。③指導監督は、専門種目である家裁調査官の自主性・独立性を尊重して行い、管理強化に利用しないこと。	<p>①【職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>家庭を巡る社会経済情勢の急激な変化の中で、行動科学の知見と技法に基づいた科学性・実証性の高い調査を行うという家裁調査官に求められる専門性はますます高度になり、その職責も一層大きなものとなっている。家裁調査官には、こうした期待に応えながら、家庭裁判所の適正迅速な事件処理により一層貢献してもらう必要があり、その職責や専門性にふさわしい職務評価が得られるよう努力していきたい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
45	<p>■ ①家裁調査官の職務評価を高めるとともに、②広域かつ機械的な異動政策をやめること。③指導監督は、専門種目である家裁調査官の自主性・独立性を尊重してを行い、管理強化に利用しないこと。</p>	<p>②【異動について】 従前回答のとおり (従前回答) 家裁調査官については、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>
46	<p>■ ①家裁調査官の職務評価を高めるとともに、②広域かつ機械的な異動政策をやめること。③指導監督は、専門種目である家裁調査官の自主性・独立性を尊重してを行い、管理強化に利用しないこと。</p>	<p>③【指導監督】 従前回答のとおり (従前回答) 家裁調査官の職務は、行動科学の専門的知見及び技能を前提としていることから、これら専門性を一層向上させるという観点に立って、同一職種である首席家裁調査官等により適切な指導監督が行われているものと認識している。</p>
47	<p>■ 「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）について、養成課程生の負担を軽減しつつ、実効性ある研修運営が行われるよう、具体的なカリキュラムやグループ修習のあり方を見直すこと。</p>	<p>【グループ修習におけるカリキュラムの見直し】 従前回答のとおり (従前回答) これまで回答しているとおり、グループ修習では、グループの中での意見交換や討議の様子を踏まえることにより、研修生各自の問題意識や、他の研修生と共通する課題が具体的に明らかになり、それらに応じた効果的な指導及び助言を行うことが可能となる上、多種多様な事件を多く経験させることができることから、実務修習の質を高めることができると考えている。また、自己研さん及び相互研さんを積極的に促すような指導をすることができ、これにより、能動性や積極性を引き出し、自立性に富んだ家裁調査官を養成できると考えている。さらに、グループ修習においては、研修生の習熟の程度等を見ながら単独面接を行わせており、多くの場合、指導担当者等の指導監督の下、単独面接も行われているものと認識しているところである。なお、修習ハンドブック等に記載している修習件数の目安については、修習期間内に処理する目安として適正な件数であると考えており、また、各府において、スケジュール管理にも配慮していると認識している。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
48	(更問) 家裁調査官（家裁調査官補）の退職が続いていることを踏まえ、養成課程における研修は、成績でふるいにかけるような仕組みではなく、家裁調査官に任官させることを目的としたカリキュラムとすること。	(更問) 【調査官養成課程研修におけるカリキュラムの在り方】 従前回答のとおり (従前回答) 養成課程生には、これまで、一人一人の資質・能力等を踏まえつつ、家裁調査官としてその職責を果たしていけるよう指導してきたところであり、今後とも適切な指導・育成に努めていきたいと考えている。
49	(更問) 家裁調査官への任官が困難な事情がある場合は、本人の希望に応じて例外的に転官を認めるなど、使用者として雇用責任を果たすこと。	(更問) 【本人の希望による転官】 従前回答のとおり (従前回答) 繰り返しになるが、家裁調査官補に対しては、これまで、一人一人の資質・能力等を踏まえつつ、家裁調査官としてその職責を果たしていけるよう指導してきたところであり、今後とも適切な指導・育成に努めていきたいと考えているが、要望については、意見として承る。
50	○ 異動にあたっては、家裁調査官が全国異動を伴う官職であることを踏まえ、本人の希望を最大限尊重し、ライフサイクルや家庭事情等への配慮を行うこと。 また、転居を伴う異動を命じる場合は、内示の時期を大幅に前倒しすること。	【異動に当たっての本人希望の尊重、個別事情への配慮】 従前回答のとおり (従前回答) 家裁調査官の人事異動は、本人の生活関係に影響を及ぼすことがあるから、本人の希望や家庭事情等には一定の配慮をしていきたい。また、従来と同様、管理職員による面談等を通じて、本人の意向をきめ細かく把握していく必要があると考えている。 また、家裁調査官の異動については、ほぼ2月中には内示が終了できているものと認識しているが、今後とも、適切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。

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
51	○ 指導担当者補佐の負担軽減をはかり、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。	<p>【指導担当者補佐の負担軽減等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>指導担当者補佐の指導の負担については、実務修習実施庁において、受命事件全体の状況等の実情を踏まえ、事件分配に当たって考慮するなど、適正に配慮されているものと認識している。また、年次休暇についても、指導担当者補佐の希望も考慮しながら、計画的に取得することができるよう配慮されているものと認識している。</p> <p>今後とも、指導担当者補佐にとって過度な負担とならないよう、各庁を指導していきたいと考えている。</p>
52	○ 各種プロジェクトについて、目的を明確にし、真に必要なものに整理・統合するとともに、現場の家裁調査官の負担にも配慮すること。	<p>【プロジェクトの負担、整理・統合】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>プロジェクトについては、各家裁の実情や取り組むべき課題に応じ、各家裁において適切に設置されているものと認識しているが、最高裁としては、これまでと同様、プロジェクトの設置が適切になされるとともに、設置された場合には特定の職員に過重な負担とならないよう、下級裁に対し目配りしていきたい。</p>
53	(更問) ウェブ会議を用いた調査について、検討状況を明らかにすること。	<p>★ (更問) 【ウェブ調査の実施に向けた検討状況】</p> <p>令和6年1月9日から家庭裁判所本庁等において、同年5月7日からは、すべての家庭裁判所支部等において、ウェブ調査の運用を開始する予定のところ、令和5年6月から、令和5年度調査官特別研究として、東京、大阪、名古屋、福岡の各家庭裁判所本庁において、ウェブ調査の試行を行っている。各庁の実施に向けた準備の参考として、令和5年6月から9月30日までの研究結果を同年11月6日に「家事事件手続等におけるウェブ会議を用いた調査の在り方（中間とりまとめ）」として発出した。試行の結果等については、引き続き、各庁の実施に向けた準備の参考のために、情報提供していきたい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
54	○ 家裁調査官の代替要員は同一職種で確保すること。	<p>【同一職種での代替要員確保】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまで、育休正規補充のほか、各庁の実情に応じて代替要員の確保に向けた努力を行っているところであるが、今後とも引き続き、定年退職者だけでなく、中途退職者についても、臨時の任用等の希望の有無、勤務時間、執務内容等について、可能な限り意向確認を行うなどして代替要員の確保に努めていきたい。</p>
55	○ 裁判所の特殊性を踏まえ、営繕技官の役割を明確にするとともに、職務評価を高めること。	<p>【営繕技官の職務評価の向上】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>営繕部門では欠かせない官職であり、その職務については高く評価していることは、従前回答のとおりである。この点は、最高裁と各高裁との業務分担の見直し後も変わりはない。</p>
56	■ 行（二）職が将来に不安なく、安心して働き続けられるよう、今後の方策を示すこと。	<p>【行（二）職の将来の方策】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、裁判所においても、国家機関として政府の総人件費抑制に向けた定員削減に協力していく必要があると考えており、事務の性質が他の行政官庁と類似する事務局部門について、他の行政官庁と同様に、事務の効率化等必要な内部努力を行い、定員削減に協力しているものであるが、現に在職する行（二）職員については、雇用の維持は当然のこととして、引き続き人員の減少に伴う給与上の処遇の低下を避ける努力を続けるとともに、人員の減少に伴って業務量が過重とならないように十分に配慮していきたいと考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
57	<p>■ 行（二）職の減少に伴い、ポスト発令ができず、処遇が低下していることから、最高裁として展望を示すこと。</p>	<p>【行（二）職の将来の方策（今後の方策や展望）】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、行（二）職員の一定以上の級への昇格について、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであって、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることができない場合にまで、一定の部下数が要件となる級への昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。</p> <p>職務給の原則から、理屈付けが可能な範囲とならざるを得ないものの、執務実態をつぶさに見た上で、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう、今後も努めていきたい。</p>
58	<p>○ 人事評価を行（二）職員のモチベーション維持・向上のために活用し、処遇の低下を避ける工夫につなげること。</p>	<p>【行（二）職員のモチベーションの維持・向上】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも人事評価制度が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るとともに、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り、このことは行・職員の人事評価においても変わるものではない。</p>
59	<p>○ 行（二）職の後補充を行うこと。とりわけ、自動車運転手については、他の行政府省で採用していることから、裁判所においても採用すること。</p>	<p>★【業務継続に必要な人員の後補充】</p> <p>これまでも説明しているとおり、国家公務員の定員を巡る非常に厳しい情勢を踏まえると、これまでと同様、行（二）職員が退職する場合には、当該部署の業務の性質、内容、業務量を総合的に勘案しつつ、外部委託等が可能であれば、その方向での検討を行わざるを得ないと考えており、行（二）職員の新規採用は極めて困難な状況であることは理解してもらいたい。</p>
60	<p>(更問)</p> <p>高松高地家裁の運転手が2024年3月末で退職となる。高裁長官は認証官であることを踏まえ、自動車運転手の採用を行うこと。</p>	<p>★(更問) 【高松高地家裁での運転手の採用】</p> <p>高裁長官の送迎については、高裁長官が認証官であることやその職責等を踏まえ、他府省等の運用状況を確認しながら検討していくことになる。高松高裁の自動車運転業務については、説明できる段階になったら説明したい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
61	○ 裁判所のデジタル化やコミュニケーションツールの導入を踏まえ、行（二）職にパソコンを配布し、J・NET環境を整備すること。	<p>【行(二)職員へのパソコン配布等】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>パソコンの配布は、予算の適正な執行の観点から、パソコンを活用することによって十分な事務の効率化が図られると認められる場合に限る必要があり、行(二)職員については、パソコンを活用する余地のある業務は全業務のうちのごく一部にとどまることから、単にパソコン配布の希望があることのみで職員全員に配布することはできないことは理解してもらいたい。</p> <p>もっとも、新たに付加業務を行うこととなった行（二）職員について、パソコンを活用することによって十分な事務の効率化が図られると認められる場合には、これまでも追加でパソコンを配布してきているところである。</p>
62	■ 看護師としての専門知識・技能が活かせるよう職務内容の改善を行うとともに、医療職の職務評価を高めること。	<p>【医療職の職務内容の改善、職務評価】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>医療職については、今後も家庭事件の適正・迅速な処理のために医務室の活用を図っていく必要があることや、職員の健康管理の重要性が高まっていることから、その職責や専門性にふさわしい職務評価が得られるよう努力していきたいと考えている。</p>
63	■ 健康管理施策の抜本的見直しにむけて、医療職の健康管理業務への関与のあり方を見直し、当該職種の意見を健康管理施策に反映させること。	<p>【健康管理業務における看護師の更なる活用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>各庁における看護師については、家庭事件への関与等の実情を踏まえつつ、健康管理医及び健康管理者の業務の補助並びに健康相談といった、職員の健康管理に関する各種の業務に、各庁の実情に応じて従事しているものと考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
64	○ 看護師の能力開発や職務内容の見直し・改善がはかられるよう、中央研修や協議会を実施すること。また、高裁ブロック研修を定期的に実施すること。	<p>【看護師の研修】</p> <p>看護師の研修については、自府研修として家裁調査官・看護師を対象とした研修がいくつかの府で実施されているほか、高裁ブロック研修としては、令和元年度に東京高裁及び大阪高裁で、令和3年度は名古屋高裁で、令和4年度は福岡高裁、仙台高裁、札幌高裁及び高松高裁で実施され、令和5年度は大阪高裁、広島高裁で実施される予定である。</p> <p>今後も予算状況や各高裁の実情により、各高裁において数年に一度は実施することになると聞いているが、最高裁においても、看護師に対するブロック研修が適時に行われるよう、引き続き実施状況の把握に努めていきたい。</p> <p>おって、医療職の研修については、各府の実情を踏まえた研修が望ましいと考えており、中央研修については、その必要性、効果、職務への影響、旅費等の予算の確保等の観点から、現在のところ、その実施は考えていないが、中央研修の要望があることは承った。</p>
65	○ 裁判所のデジタル化やコミュニケーションツールの導入を踏まえ、医療職（非常勤職員）にパソコンを配布し、J・NET環境を整備すること。	<p>【医療職へのパソコン配布等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>パソコンの配布は予算の適正な執行の観点から、パソコンを活用することによって十分な事務の効率化が図られると認められる場合に限る必要があるところ、非常勤医師及び非常勤看護師については、パソコンの使用頻度、予算の適正執行の観点から、パソコンの整備等は考えていない。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
66	昇格	《調査事項》 ☆ 2023年10月期の昇格発令数 (職種別、級別)	【10月期の昇格発令数】 10月期の各職種、各級ごとの発令数は別紙のとおりである。
67		■ ①②各職種の処遇を向上させるため、③級別定数を大幅に拡大し、一時運用の運用改善をはかること。	①【級別定数全般】 従前回答のとおり (従前回答) 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。 今年度予算における級別定数改定要求に関する財政当局の姿勢は、既に説明してきたとおりであり、特別機関を含む全府省に対して、国家公務員の人員費をめぐる情勢がこれまで以上に厳しいことを踏まえ、総人員費の増加を来す級別定数の改定に当たっては行(一)定数も含めた切下げを度々求められるなど財政規律の確保を徹底するようこれまでと比較にならないほど厳しい姿勢を示された。また、定数の活用方法についても、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求められたなど、級別定数改定をめぐる情勢はこれまでと比較にならないほど極めて厳しいところである。 来年度予算における級別定数改定においても、このような基本方針の下に、財政当局の姿勢が引き続き極めて厳しいものとなることは必至である。 したがって、当局としては、これまでと同様に級別定数の改定のために努力をしていきたいと考えているが、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。
68		■ ①②各職種の処遇を向上させるため、③級別定数を大幅に拡大し、一時運用の運用改善をはかること。	②【定数回収の回避】 従前回答のとおり (従前回答) 今年度予算においても、引き続き、書記官定数等の確保のため、その他の定数を切り下げるを得なかつたことなど、級別定数改定をめぐる情勢は予断を許さないが、今後も財政当局から財政規律の確保を求められた場合には、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して繰り返し説明を行うなど、必要な定数の維持に向けて努力をしていきたいと考えている。

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
69	<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、③級別定数を大幅に拡大し、一時流用の運用改善をはかること。</p>	<p>③【一時流用の運用】 従前回答のとおり (従前回答) 財政当局は、一時流用によって許容される昇格運用は、職務給の原則を踏まえたものでなければならず、かつ、一時的なものに限られるのであって、それらを逸脱した昇格運用を行っている場合には、級別定数の改定において流用元となる本定数の切下げも辞さないとの厳しい姿勢を堅持している。 そのため、今後、現在の昇格運用が維持できるか予断を許さない状況であるところ、定年引上げ後の給与制度の在り方に関する政府の検討も注視しつつ、これまでと同様、裁判所の組織及び職務の特殊性等を説明して、可能な限り現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>
70	<p>(更問) 定年年齢引上げによって昇格運用を後退させることなく、これまでの昇格ペースの維持・改善をはかること。</p>	<p>(更問) 【昇格ペースの維持・改善】 従前回答のとおり (従前回答) 定年の引上げ後の昇格運用については、国家公務員の定年引上げに伴う給与制度の在り方に深く関連するものであるところ、国家公務員の定年引上げに伴う給与制度の在り方については、政府内で国家公務員全体の問題として検討が進められているものと承知しており、裁判所としても、引き続きその検討状況を注視しているところである。 今後、現在の昇格運用が維持できるか予断を許さない状況であるが、裁判所の組織及び職務の特殊性等を説明して、可能な限り現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
71	<input type="radio"/> 級別標準職務表を抜本的に改善すること。	<p>【級別標準職務表の改定】 従前回答のとおり (従前回答) 級別標準職務表の抜本的な見直しということになると、裁判所の職員だけを取り上げてどうこうするということのできる問題ではなく、公務員全体について、民間企業における対応職種の具体的な格付けの状況をみながら、それとのバランスで給与上の格付けを検討していくべき問題であろう。 もっとも、裁判所職員の場合には、人事院傘下の省庁の職員に比較すると、その職務内容の面でも、組織の面でも特殊性があるところがあるので、給与上の格付けを行政庁の職員と同一にしたのでは不都合が生ずるという点もある。 このような点については、これまで、裁判所の独自性あるいは特殊性を十分考慮に入れた職員の給与上の格付けができるよう努力してきたところであるし、今後も同様の努力をしていきたい。</p>
72	<input checked="" type="checkbox"/> 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、処遇に反映させること。	<p>【昇格実施に向けた指導・働きかけ】 従前回答のとおり (従前回答) 従前回答のとおりであるが、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。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
73	<ul style="list-style-type: none"> ○ 行（二）職、医療職などの部下数制限を撤廃すること。 	<p>【部下数制限の撤廃】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>行(二)職員の一定以上の級への昇格について、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであるが、これまで、執務実態をつぶさに見て、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって、処遇を図る途を開いてきたところである。</p> <p>しかし、このような理屈付けを用いることができない場合にまで、一定の部下数が要件となる級への昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。</p> <p>とはいっても、職務給の原則に則り、執務実態をつぶさに見て、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう努めていきたい。</p> <p>なお、医(三)職員の昇格についても、基本的に同様である。</p>
74	<ul style="list-style-type: none"> ○ 中途採用者および転官者等の昇格について、在職者調整などの措置により最大限有利な運用を行うなど、昇格制度を抜本的に改善すること。 	<p>【転官者等の処遇改善】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>中途採用者及び転官者等については、採用時及び転官時等に法規の許す範囲内で最大限の配慮をしているところであります。その後の昇格についても、こうした事情に配慮した定数配布基準を設定するよう努力してきています。ただ、昇格は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度や勤務実績、人事評価の結果等を総合的に評価して、個別に判断して実施されるものであり、在職者調整の結果が一律に昇格に結びつくものでないことは理解してほしい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
75	○ 各職種について、要求書記載のとおり各級に格付けるとともに、一時流用の運用を改善すること。当面、一時流用している定数の本定数化をはかること。	<p>【一時流用の運用】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>財政当局は、一時流用によって許容される昇格運用は、職務給の原則を踏まえたものでなければならず、かつ、一時的なものに限られるのであって、それらを逸脱した昇格運用を行っている場合には、級別定数の改定において流用元となる本定数の切下げも辞さないとの厳しい姿勢を堅持している。</p> <p>そのため、今後、現在の昇格運用が維持できるか予断を許さない状況であるところ、定年引上げ後の給与制度の在り方に 関する政府の検討も注視しつつ、これまでと同様、裁判所の組織及び職務の特殊性等を説明して、可能な限り現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>
76	■ 各職種の処遇改善にむけて、各職種各級の級別定数を拡大すること	<p>【級別定数の拡大の総括説明】 従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>今年度予算における級別定数改定要求に関する財政当局の姿勢は既に説明したとおりであるが、財政当局は、特別機関を含む全府省に対して、行（一）定数も含めた切下げを度々求められるなど財政規律の確保を徹底するようこれまでと比較にならないほど厳しい姿勢を示してきたところであり、また、定数の活用方法についても、職務給の原則を踏まえた上で、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めている。当局としては、これまでと同様に級別定数の改定のために努力していきたいと考えているが、来年度以降における級別定数改定を巡る情勢は全く予断を許さない状況である。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
77	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「退職までに誰でも5級」の枠組みを踏まえ、係長・専門職の4級、5級昇格に必要な級別定数を確保すること。当面、管理職の役降り後の受け皿となる専門職等のポスト整備に必要な級別定数を確保すること。 	<p>★【係長、専門職5級・4級の級別定数確保】</p> <p>繰り返しになるが、財政当局は、特別機関を含む全府省に対して、行（一）定数も含めた切下げを度々求められるなど財政規律の確保を徹底するようこれまでと比較にならないほど厳しい姿勢を示してきたところであり、また、定数の活用方法についても、職務給の原則を踏まえた上で、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めている。このような財政当局の姿勢を見ると、今後も更に厳しい情勢が予想されることから、級別定数の確保は、あらゆる職種・級において、予断を許さない状況と言わざるを得ないが、人事評価制度の下で厳格な成績主義を適用することを前提にした占有期間を限定的に延長する枠組みを含め、現在の昇格運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p> <p>また、国家公務員の定年引上げに伴う級別定数の管理の在り方については、政府内で国家公務員全体の問題として検討が進められているものと承知しており、引き続きその検討状況を注視し、検討を進めていきたいと考えている。加えて、定年引上げに伴い、定年の段階的な引き上げの期間中に級別定数の確保が必要になる場合には、出来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>
78	<ul style="list-style-type: none"> ○ 書記官3級、4級、5級の級別定数を大幅に拡大すること。 	<p>【書記官5級・4級・3級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>書記官5級、4級及び3級については、大幅な定員振替や増員による書記官の年齢構成の変化に伴い、昨今、急激に定数が逼迫してきており、今後、これまでの昇格運用の維持が困難な状況になると予想されることから、今年度予算においても各級の切上げを最重点事項とし、財政当局に対し、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して、繰り返し説明を行った結果、これまでの昇格運用の枠組みを維持するのに最低限必要な</p> <p>5級「27」、 4級「17」、 3級「3」、</p> <p>という級別定数の切上げを何とか実現することができた。</p> <p>しかし、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度予算においても定数拡大は極めて困難であることが予想されるところであり、今後、昇格検討対象者の一層の増加が見込まれる中で、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、引き続き必要な切上げを図っていきたいと考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
79	<input type="radio"/> ①家裁調査官3級、4級、②5級の級別定数を大幅に拡大すること。	<p>①【家裁調査官4級・3級】 従前回答のとおり (従前回答) 4級及び3級については、家裁調査官の職務の複雑困難性等について繰り返し説明を行った結果、これまでの昇格運用の枠組みを維持するのに最低限必要な 4級「6」 3級「1」 という級別定数の切上げを何とか実現することができた。 財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度予算においても定数拡大は極めて困難であることが予想されるところであるが、引き続きこれまでの昇格運用の枠組みを維持するのに必要な切上げを図っていきたいと考えている。</p>
80	<input type="radio"/> ①家裁調査官3級、4級、②5級の級別定数を大幅に拡大すること。	<p>②【家裁調査官5級】 従前回答のとおり (従前回答) 5級については、財政当局からは、5級が府県単位機関の課長が格付けられる級であり、もはや整備が完成しており、これ以上の定数の拡大は困難である旨の認識を示されるなど、財政当局が一貫して厳しい姿勢で臨んできていることや、定数拡大に固執した場合には、全体としての職員の処遇が維持できない状況であったこと等を踏まえ、要求は断念せざるを得なかったものであるが、これまでに獲得した定数を有効に活用することで、これまでの昇格運用の枠組みを維持できるものと考えている。 《参考=令和5年度の家裁調査官定数の切上げ数》 6級 0 5級 0 4級 6 3級 1 </p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
81	<p>■ 行(二)職について、人員の減少を理由に処遇を低下させないこと。</p>	<p>【行(二)昇格運用の総括説明】 従前回答のとおり (従前回答) 従前述べたとおり、行(二)職の級別定数については、他省庁との均衡上、これ以上の改定は全く困難であると言わざるを得ない。 行(二)職の昇格運用については、今後とも知恵を絞ってできる限り後任不補充となる前の運用から後退しない処遇を維持できるように努力したいと考えている。しかし、一定以上の級への昇格については、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであって、これまでも執務実態をつぶさに見て、個別的に付加業務、業務委託等の理屈付けを用いることによって処遇を図ってきたところであるものの、例えば、5級といった上位級にあっては現実の部下数や管理調整的役割といった執務実態を前提にして給与格付がなされているところであり、このことは、人事院勧告資料にも明らかである。したがって、級別定数があるからといって、そうした枠組みを踏み出してまで昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。</p>
82	<p>○ 付加業務を行っている場合は、職種・級を問わず、昇格に反映させるこ^とと。</p>	<p>【付加業務の処遇への反映】 従前回答のとおり (従前回答) 行・職員の処遇については、これまでも、個別的に執務実態をきめ細かく見た上で、付加業務等、可能な限りの理屈付けを用いて、人員の減少に伴う処遇の低下を避ける努力をしてきたところである。 今後とも、同様の努力を続けたいと考えているが、これまでも説明しているとおり、行・職員の一定以上の級への昇格について、一定の部下数が要件となることは、級別標準職務表を前提とする以上やむを得ないところであって、個別的に付加業務等の理屈付けを用いることができない場合にまで、一定の部下数が要件となる級への昇格運用ができるわけではないことは理解してもらいたい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
83	○ 看護師3級は、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。	<p>【看護師3級】 従前回答のとおり (従前回答) 看護師の3級は、級別標準職務表上、従前は看護師長について初めて認められる格付けであったが、令和5年度から副看護師長又は特に高度の知識経験に基づき困難な業務を処理する看護師について認められる格付けとして改正され、部下を有しない看護師についても3級格付けが認められることとなった。裁判所では、これまでも、平素の勤務ぶり、勤務実績等を見ながら、部下を有しない看護師についても3級格付けを認めるという運用をしてきたところであり、今後とも、これまでと同様に、勤務実績等をつぶさに見て、職員の職務内容に見合った適正な処遇が図られるよう努めていきたい。</p>
84	《調査事項》 ☆ 2025年3月末定年退職予定者で4級の職員数（事務官、法廷警備員）	<p>【2025年3月末定年退職予定者4級の人数（事務官、法廷警備員）】 2025年3月末定年退職予定者で4級以下の事務官は69人である。</p>
85	《調査事項》 ☆ 2025年3月末定年退職予定者で3級の職員数（事務官、法廷警備員）	<p>【2025年3月末定年退職予定者3級の人数（事務官、法廷警備員）】 2025年3月末定年退職予定者で4級以下の事務官は69人である。</p>
86	《調査事項》 ☆ 占有期間を限定的に延長する枠組みによる昇格発令数（2023年10月期）	<p>【10月期の占有期間を限定的に延長する枠組みによる昇格の見込み数】 令和5年10月期の占有を限定的に延長する枠組みによる昇格発令はない。</p>
87	《調査事項》 ☆ 2025年3月末定年退職予定者で4級の職員数（書記官）	<p>【2025年3月末定年退職予定者4級の人数（書記官）】 2025年3月末定年退職予定者で4級以下の書記官は17人である。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
88	(更問) 現時点で4級の事務官は、事務官「退職までに誰でも5級」の到達点を後退させないため、今年度中に5級昇格させること（専門職5級の占有期間を延長させること）。	<p>★ (更問) 【60歳までに5級昇格】</p> <p>これまで述べているとおり、昇格は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度や勤務実績、人事評価の結果等を総合的に評価して、個別に判断して実施されるものである以上、勤務状況を個別・具体的に検討した結果、昇格に必要とされる勤務成績等が認められないケースもあることは理解してもらいたい。また、繰り返しになるが、今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p>
89	(更問) 現時点で3級の事務官は、今年度中に4級昇格させること。	<p>★ (更問) 【2025年3月末定年退職予定者3級の人数（事務官）】</p> <p>これまで述べているとおり、昇格は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度や勤務実績、人事評価の結果等を総合的に評価して、個別に判断して実施されるものである以上、勤務状況を個別・具体的に検討した結果、昇格に必要とされる勤務成績等が認められないケースもあることは理解してもらいたい。</p>
90	<p>■ 専門職4級、5級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p>	<p>【行(一)昇格運用の総括説明】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>繰り返しになるが、今年度予算における級別定数改定において、財政当局は、定数の活用方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、昇格運用において成績主義・能力主義が徹底されるべきであるとして、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきているところであって、一般的な昇格運用の緩和は全く困難な状況であるが、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用をできる限り維持できるよう努力していきたいと考えている。</p> <p>【支部・独簡専門職4級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>支部・独簡専門職の4級昇格については、暫定定数の設定により認められてきたものであることから、一般的な占有期間の延長は困難である。今後も、一時流用により現在の運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
91	■ 事務官「退職までに誰でも5級」の到達点を後退させないために、60歳までに5級昇格させること（公判部専門職等の占有期間を延長すること）。	<p>【60歳までに5級昇格】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>繰り返しになるが、今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p>
92	(更問) 事務局専門職（「課」専門職）および係長ポストへの登用をすすめること。	<p>(更問) 【課専門職・係長への登用促進】</p> <p>優れた人材は、書記官資格がなくとも、上位の官職に登用していくということは、成績主義、能力主義、適材適所の任用原則からして当然のことであり、書記官事務の経験がないということだけで事務官の昇進の途を奪うようなことは考えていられないという基本スタンスは、これまで述べてきたとおりであり、このような運用方針は今後とも一層徹底していきたいと考えている。</p>
93	■ 諸要求貫徹闘争期の交渉において「専任事務官の専門性の活用に関し、職務給の原則を踏まえつつ、専任事務官の専門性の発揮を処遇に反映させることについて、何か工夫ができないか検討してみたい」と回答したことについて、検討状況を明らかにすること。	<p>【事務官4級昇格への発令基準の緩和、専門職ポストの積極活用】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>級別定数を巡る情勢はこれまでと比較にならないほど極めて厳しいものとなっていることから、一般的な昇格運用の緩和は全く困難な状況であるが、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用をできる限り維持できるよう努力していきたいと考えている。</p> <p>なお、専任事務官の専門性の活用に関し、職務給の原則を踏まえつつ、専任事務官の専門性の発揮を処遇に反映させることについて、何か工夫ができないか検討してみたい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
94	(更問) 50歳前後の3級職員について は、昇格を意識した配置や指導を行い、 早急に4級昇格を行うこと。	<p>(更問) 【昇格を見据えた指導】 従前回答のとおり (従前回答) 昇格については、人事評価の結果はもとより、個々の職員の職務の複雑、困難及び責任の度や平素の勤務ぶり、勤務実績等をこれまで以上につぶさに見た上で、よりきめ細やかに行っていくことはこれまでと同様であり、職場研修（OJT）などを通じて、個々の職員に応じた適切な指導等を通じて能力の伸長を図り、意欲と能力のある職員が組織の中で適切な役割を果たせるようにすることによって、職員の経験及び能力の適正な活用やモチベーションの維持に配慮した上で、適正な運用に努めていきたいと考えている。</p>
95	○ 係長5級の発令基準を緩和し、民主 的に昇格させること。	<p>【係長5級】 従前回答のとおり (従前回答) 係長5級定数について、財政当局からは、人事院規則に定める級別標準職務表に照らし、行政府省から突出した級別定数設定がなされていることについて疑問を呈され、既に認められている定数であっても切り下げるべきであるとして、級別標準職務表に格付けのない係長5級定数については、すべて4級へ切り下げるよう強く迫られた。しかしながら、裁判所の特殊性等を主張し、同数の専門職5級定数への組替えに応じることとなったものの、同数を上限として今後も専門職5級定数を流用する形で係長5級発令は認められることとなっている。 したがって、予算書上の定数構成に変動は生じるもの、今回の組替えによって職員の待遇に影響を与えることはなく、限られた定数の中で、今後も従前の昇格運用の枠組みを維持できるよう努力していきたいと考えている。</p>
96	○ 占有期間を限定的に延長する枠組み での発令数を拡大すること。	<p>【占有期間延長の枠組みの発令数拡大】 従前回答のとおり (従前回答) 先に述べたように、人事評価制度の下で厳格な成績主義を適用することを前提に当該枠組みを設けたものであることから、適任者がいない場合にまで、同枠組みによる昇格を実施することはできないことは理解してもらいたい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
97	(更問) 占有期間を限定的に延長する枠組みの占有期間をさらに延長して60歳時に5級昇格を実現させること。	<p>(更問) 【60歳までに5級昇格】 従前回答のとおり (従前回答) 繰り返しになるが、今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p>
98	(更問) 現時点で4級の法廷警備員は、事務官「退職までに誰でも5級」の到達点を後退させないため、今年度中に5級昇格させること（専門職5級の占有期間を延長させること）。	<p>★ (更問) 【10月現在の2025年3月末定年退職予定者4級の人数（法廷警備員）】 これまで述べているとおり、昇格は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度や勤務実績、人事評価の結果等を総合的に評価して、個別に判断して実施されるものである以上、勤務状況を個別・具体的に検討した結果、昇格に必要とされる勤務成績等が認められないケースもあることは理解してもらいたい。また、繰り返しになるが、今年度予算における級別定数の改定において、財政当局は、定数の管理方法について、職務給の原則を踏まえた上で、人事評価結果に基づき、成績主義・能力主義が徹底されるべきであり、これまでの昇格運用が維持されるものではない旨主張し、昇格水準の抑制を含めた見直しを求めてきている。こうした中で、これ以上の占有期間の延長を行うことは極めて困難である。当局としては、これまで同様、退職時5級の枠組みの維持に努めたい。</p>
99	(更問) 現時点で3級の法廷警備員は、今年度中に4級昇格させること。	<p>(更問) 【10月現在の2025年3月末定年退職予定者3級の人数（法廷警備員）】 これまで述べているとおり、昇格は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度や勤務実績、人事評価の結果等を総合的に評価して、個別に判断して実施されるものである以上、勤務状況を個別・具体的に検討した結果、昇格に必要とされる勤務成績等が認められないケースもあることは理解してもらいたい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
100	■ 法廷警備員 4 級、 5 級の発令基準を緩和すること。	<p>【法廷警備員 4 級、 5 級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>法廷警備員 4 級については、係長・専門職への任命を前提とした昇格に配慮してきているところである。今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、このような運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p> <p>法廷警備員 5 級については、本定数化は不可能であるし、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると一般的な占有期間の延長は全く困難と言わざるを得ない。今後も、一時流用により、係長・専門職への任命を前提に昇格を実施する現在の運用が維持できるよう努力したいと考えている。</p>
101	(更問) 現時点で 4 級の書記官は、今年度中に 5 級昇格させること。	<p>(更問) 【10月現在の 2025 年 3 月末定年退職予定者 4 級の今年度昇格】</p> <p>これまで述べているとおり、昇格は、職員の職務の複雑、困難及び責任の度や勤務実績、人事評価の結果等を総合的に評価して、個別に判断して実施されるものである以上、勤務状況を個別・具体的に検討した結果、昇格に必要とされる勤務成績等が認められないケースもあることは理解してもらいたい。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
102	<p>■ 書記官 4 級、5 級の昇格基準を緩和し、民主的に昇格させること。</p>	<p>【書記官 5 級・4 級】 従前回答のとおり (従前回答) 書記官 5 級及び 4 級については、大幅な定員振替や増員による書記官の年齢構成の変化に伴い、昨今、急激に定数が逼迫してきており、今後、これまでの昇格運用の維持が困難な状況になると予想されることから、引き続き今年度予算においても各級の切上げを最重点事項とし、財政当局に対し、考え得るあらゆる理由付けを持ち出して、繰り返し説明を行った結果、これまでの昇格運用の枠組みを維持するのに最低限必要な 5 級「27」、 4 級「17」、 という級別定数の切上げを何とか実現することができた。 来年度以降も、引き続き必要な切上げを図っていきたいと考えているが、財政当局の厳しい姿勢を踏まえると、来年度以降の定数拡大は極めて困難であることが予想されるところであり、今後、昇格検討対象者の一層の増加が見込まれる中で、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。 今年度においては、既存の定数及び今回切上げを実現した定数を有効に活用して、人事評価の結果はもとより、職員の平素の勤務ぶり、勤務実績等をきめ細かく見ることにより、適正な昇格運用を維持していきたいと考えている。</p>
103	<p>○ ①家裁調査官 4 級、②5 級の昇格基準を緩和し、民主的に昇格させること。</p>	<p>①【家裁調査官 4 級】 従前回答のとおり (従前回答) 人事評価の結果や勤務実績等を勘案して、採用後 10 年を経過した段階で 4 級に昇格させてきたところであるが、家裁調査官 4 級の定数状況を考え、採用後 9 年台での昇格を少しでも出せないかと努力した結果、現在では、採用後 9 年台でも昇格を実施してきている。</p>
104	<p>○ ①家裁調査官 4 級、②5 級の昇格基準を緩和し、民主的に昇格させること。</p>	<p>②【家裁調査官 5 級】 従前回答のとおり (従前回答) 家裁調査官の 5 級定数は、近く主任家裁調査官への昇任が見込まれるいわば準主任ともいるべきポストにある者について、5 級格付けが認められたものである。家裁調査官の 5 級格付けは、このような趣旨で認められたものであるから、今後ともその趣旨に沿った定数運用を行っていきたいと考えている。</p>

令和5年秋年期第2回人事局総務課長交渉

大項目	追及	回答
105	<p>○ 速記官 5 級は、該当者で未発令の者を早期に発令すること。</p>	<p>【速記官 5 級】 従前回答のとおり (従前回答) そのような要望があることは承った。なお、個別的人事については、コメントすることはできない。</p>
106	<p>○ 主任速記官 6 級は、公平・民主的に発令すること。</p>	<p>【主任速記官 6 級】 従前回答のとおり (従前回答) 速記官の 6 級の処遇については、主任速記官の発令基準の維持に努めているところであり、更なる改善は困難である。</p>
107	<p>○ 営繕主任技官 5 級の発令基準を緩和し、年齢・経験年数を重視して民主的に昇格させること。</p>	<p>【営繕主任技官 5 級】 従前回答のとおり (従前回答) 5 級は、級別標準職務表上、本省及び管区機関でいうと課長補佐がようやく格付けされる級であり、財政当局が財政規律の確保を前提とした極めて厳しい姿勢を堅持していることを踏まえると、主任技官 5 級ポストの増設は極めて困難であると言わざるを得ない。今後とも、勤務実績や人事評価の結果等を踏まえた上で、現在の昇格運用を維持できるよう努力していきたいと考えている。</p>

別紙

令和5年10月期昇格発令数

俸給表	職務の級	職種	昇格数
行政職(一)	5	書記官	51
		家裁調査官	22
		速記官	0
		専門官	0
		本庁係長・専門職	11
		支部・簡裁専門職	0
		當緒専門職	0
	4	書記官	56
		家裁調査官	17
		速記官	0
		本庁係長	37
		支部係長(4級標準庁)	2
		支部係長(4級非標準庁)	5
		簡裁係長	2
		検審係長	1
	3	本庁専門職	20
		支部・簡裁専門職	1
		當緒専門職	1
		書記官	56
		家裁調査官	0
		速記官	0
		支部・簡裁・検審係長	0

俸給表	職務の級	職種	昇格数
行政職(二)	5	(全体)	0
		自動車運転手	0
		守衛	0
	4	(全体)	0
		自動車運転手	0
		電話交換手	0
		汽かん士	0
	3	電工	0
		守衛	0
		(全体)	0
		自動車運転手	0
		電話交換手	0
		守衛	0
		庁務主任	0
		庁務員(業務委託)	0
		庁務員(付加業務等)	0