

【機密性2】

令和5年5月18日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局総務課長 富澤 賢一郎

事 務 連 絡

令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉（5月17日（水）実施）において、別紙のとおり回答しましたので、参考までに送付します。

令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

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



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
1-1		<p>■ 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>	<p>(問)</p> <p>人的態勢の在り方に関する検討のスケジュールを明らかにしてもらいたい。</p> <p>(回答)</p> <p>今後の裁判所における人的態勢の在り方については、近時の事件動向や、通達等の見直しも含めて事務の合理化、効率化が順次進められてきている状況等も踏まえつつ、検討を進めているところである。</p> <p>(問)</p> <p>「組織・機構の見直しを行っていくべきものと考えている。」とのことであるのが、何らかの検討を行っているのか。</p> <p>(回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、これまでも適正迅速な裁判の実現に資するよう、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り、そうした観点から不断に見直すべきものと考えている。</p> <p>(問)</p> <p>具体的に検討しているものがあれば、説明してもらいたい。</p> <p>(回答)</p> <p>現時点で具体的に説明できるものはない。</p>
2		<p>○ 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>	<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>法改正に伴う執務環境整備については、従前回答のとおりである。</p> <p>なお、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、<span style="background-color: black; color: black;">[redacted]</span>、<span style="background-color: black; color: black;">[redacted]</span>、<span style="background-color: black; color: black;">[redacted]</span>及び<span style="background-color: black; color: black;">[redacted]</span>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「最高裁各局課等からのお知らせ」に掲載して、執務の参考となる資料を整備した。また、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>(従前回答)</p> <p>法改正に伴う職場の態勢整備については、引き続き事件数の動向や事務処理状況等を常に注視し、必要な検討等を行っていくことを考えている。</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、提供したいと考えている。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
3		<p>■ 裁判手続のデジタル化を見据え、「裁判手続等のデジタル化関連予算」をはじめとしたデジタル化関連予算の大幅増額を行うとともに、裁判所のデジタル化に係る予算は、国民的な基盤整備として従来の予算枠にとられない十分な予算を確保すること。</p>	<p>★【裁判所のデジタル化予算】</p> <p>今後裁判所のデジタル化を進めていくに当たっては、実務や事務の実情をよく踏まえた上で、国民の利用のしやすさ（分かりやすく使いやすいシステム等）を徹底して追求するとともに、職員の利用のしやすさ（直感的な操作性、ユーザーインターフェイスの共通化、応答性等）にも十分配慮していきたいと考えている。また、裁判手続及び司法行政のデジタル化の基盤として、各種デジタルインフラ（システム共通基盤、ネットワーク等）の最適化、情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>現在の財政状況に照らすと、予算の確保は大変厳しい状況であるが、令和5年度は（Jnetポータル掲載）のとおりの必要経費を確保したところである。今後も裁判手続のデジタル化の動きがますます加速していく中、裁判所のデジタル化のために必要な予算の確保に向けては、最大限の努力を行いたいと考えている。</p>
4		<p>■ デジタル化にむけた人的態勢の整備を行うこと。当面、デジタル化に伴う新制度の導入・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。）を各庁に整備すること。</p>	<p>【裁判所のデジタル化にかかる人的態勢の確保】</p> <p>裁判所全体のデジタル化を推進するためにこれまで、次のとおり必要な態勢強化を図ってきたところである。</p> <p>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、最高裁と下級裁との十分な連携を行うため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た。</p> <p>また、裁判手続等のデジタル化の検討・準備等のために、令和4年度及び令和5年度においては事務官合計30人の増員を行った。</p> <p>さらに、これまで高度デジタル専門人材6名を採用してデジタル推進室に配置してきた。</p> <p>今後も、デジタル化の進捗状況を踏まえて、利用者のサポートのための態勢も含め、必要な人員の確保について努力していきたい。</p>
5		<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>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
6		<p>(更問)</p> <p>昨年の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)</p> <p>【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</p> <p>(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に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>
7		<p>(更問)</p> <p>利用者に対するIT面でのサポート体制として、問い合わせに対応するためのヘルプデスクを設置すること。また、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)</p> <p>★【ヘルプデスクの設置】</p> <p>利用者に対するサポート体制は重要であると考えており、どのような体制を構築するかは、様々な選択肢の中から検討していくことになるが、ヘルプデスクの設置も選択肢の一つとして検討していきたい。</p>
8		<p>○ 労働審判事件のニーズの高さを踏まえ、取扱庁(支部)を拡大すること。</p>	<p>【労働審判事件の取扱庁(支部)拡大】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>どの支部において労働審判事件を取り扱うかについては、予想される労働審判事件数や、地裁本庁に移動するための所要時間等の利便性を基本としつつ、労働審判事件を取り扱う各支部における運用状況並びに各庁ごとの事務処理態勢や労働審判員の確保等の地域的事情を総合的に勘案しながら、各地方裁判所において判断することになる。</p> <p>最高裁としても、平成29年4月から労働審判事件の取扱いを開始した3支部をはじめとする各地における労働審判事件の運用状況等を注視していきたい。</p>
9		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年4月1日現在で2人庁となっている庁</p>	<p>【2023年4月1日現在の2人庁】</p> <p>別紙のとおりである。</p>

令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
10		■ 小規模地家裁本庁、地・家裁支部および簡裁について、人的・物的充実をはかること。	<p>【小規模地家裁本庁、地家裁支部及び簡裁への手当て】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>小規模地家裁本庁、地家裁支部、簡裁における具体的な人員配置の検討に当たっては、担当者が少数であることや、書記官等が多様な業務を担当しているといった事件処理の実情等を踏まえた配慮も行っているほか、効率的な事務分配の検討や支援態勢の強化などの検討も含めて事務処理状況等を考慮しており、その上で、人的手当てが必要とされた場合に書記官等の増配置を行っているものと認識している。今後についても、各庁各部署の実情等を踏まえた適正な人員配置に努めていきたい。</p>
11		<p>○①裁判所機能を維持し、司法サービスの低下を防止する観点から、独立簡裁の定員削減（特に2人庁化となる定員削減）を行わないこと。</p> <p>②なお、独立簡裁の人員見直しを行うにあたっては、全司法各支部に対し誠実に対応し、丁寧な説明を行うこと。</p>	<p>①【独立簡裁の定員削減（2人庁化）】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>独立簡裁の人員配置を検討するに当たっては、事件数の動向や事務処理の状況等から見て問題がないかどうか、利用者に対する司法サービスの低下につながるおそれがないかどうか、職員の休暇取得時や緊急時の応援態勢等を的確に組むことができるかどうかなどの業務態勢の観点を十分に踏まえる必要があるものと考えている。</p> <p>各庁では、こうした業務態勢の観点を踏まえ、また、当該庁における職員の任用配置の実情等も考慮して、個別具体的に検討されているものと認識している。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
12		<p>○①裁判所機能を維持し、司法サービスの低下を防止する観点から、独立簡裁の定員削減（特に2人庁化となる定員削減）を行わないこと。</p> <p>②なお、独立簡裁の人員見直しを行うにあたっては、全司法各支部に対し誠実に対応し、丁寧な説明を行うこと。</p>	<p>②【独立簡裁の人員見直しに当たっての職員団体との誠実対応】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>独立簡裁の人員配置を検討するに当たっては、各庁において、業務態勢の観点を踏まえ、また、当該庁における職員の任用配置の実情等も考慮して、個別具体的に検討されており、こうした検討等の状況は、職員及び職員団体に対して、必要に応じ適切な時期に説明されてきているものと認識している。</p> <p>また、2人庁となるような場合には、転送電話サービスの契約、電話のコードレス受話器の整備、職員の一時不在時の来庁者向け案内表示といった少人数での執務にも対応できる設備の整備のほか、出張や休暇で職員が欠ける場合に必要に応じて近隣庁から職員を派遣できる態勢の検討を各庁において事前に行っているものと認識しており、こうした検討等の状況についても、職員及び職員団体に対して、必要に応じ適切な時期に説明されてきているところである。</p> <p>フレックスタイム制の申告が提出された場合は、各職場の実情に応じて、管理職員等が関与して、個別の事情を踏まえた上で、公務運営支障が生じないよう職員間の調整や事務処理態勢の見直し等の検討を行うことは小規模庁においても変わりはないが、他方、小規模庁においては、職員数が限られていることから、必要に応じて申告内容を変更して勤務時間の割振りをすることもあり得ることは理解してもらいたい。</p>
13		<p>○ 裁判官の大幅増員を行い、裁判所本来の機能を果たす観点から、裁判官（支部長）が常駐していない地・家裁支部への常駐化をはかること。</p>	<p>【裁判官の大幅な増員、支部への裁判官の常駐等】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判官の人的態勢については、裁判所全体の事件数や事務処理状況等を踏まえて検討することになるが、裁判所も国の予算で運営されている公的な機関であるから、業務量に見合った人員配置を考える必要があり、一定程度はてん補による事務処理を行わざるを得ないと考えている。</p>
14		<p>○ 家裁と刑事部などの裁判官の兼務態勢を解消し、専属で裁判官を配置すること。</p>	<p>【裁判官の兼務態勢の解消、専属裁判官の配置】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判官の人的態勢については、裁判所全体の事件数や事件処理状況等を踏まえて検討することになるが、裁判所も国の予算で運営されている公的な機関であるから、業務量に見合った人員配置を考える必要があり、一定程度は兼務態勢による事務処理を行わざるを得ないと考えている。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
15		<p>■①家庭裁判所の機能充実・強化や人的・物的充実が求められていることを踏まえ、家事・少年を問わず、書記官・家裁調査官をはじめとする家裁の人的態勢整備に引き続き努めること。</p> <p>②また、この4月の家裁への人的手当に関する全国的な状況について明らかにすること。</p>	<p>①【家裁部門への人的態勢の充実】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>成年後見関係事件を始めとした家事事件が増加傾向にあることは認識しており、これまでも繁忙な庁に対して書記官等を増配置してきたところである。</p> <p>各庁各部署の人員配置については、事件数の動向のみならず、当該部署の事務処理状況等の種々の要素を総合的に考慮する必要があることは、これまでも述べているとおりである。</p> <p>今後とも、事件数の動向のみならず、法改正等による事務処理状況への影響等も踏まえながら、適正な人員配置に努めていきたい。</p>
16		<p>■①家庭裁判所の機能充実・強化や人的・物的充実が求められていることを踏まえ、家事・少年を問わず、書記官・家裁調査官をはじめとする家裁の人的態勢整備に引き続き努めること。</p> <p>②また、この4月の家裁への人的手当に関する全国的な状況について明らかにすること。</p>	<p>②【4月の家裁への人的手当状況】</p> <p>成年後見関係事件を始めとした家事事件が増加傾向にあることを踏まえ、本年（令和5年）4月には繁忙な庁の家事部門に対して、書記官、家裁調査官の増配置を行ったところである。</p>
17		<p>○ 少年押送を裁判所の本来業務と位置づけ、運転手不在庁におけるタクシーによる押送体制を抜本的に見直すこと。</p>	<p>【少年の押送体制の見直し】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>少年の押送事務については、その性質や各庁の実情を踏まえ、タクシーを利用する場合もあるが、各庁においてタクシー業者と契約する際に、契約業者に対して守秘義務を課し、契約の履行に際しては、厳格な監督を行うことにより守秘義務の履行の徹底を図るなど、プライバシー保護の工夫をした上で、適切に運用されているものと認識しており、逃走防止の観点等を考慮しても、少年の押送のために、必ずしも裁判所職員である運転手を確保する必要があるとは考えていない。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
17-1		○ 少年押送を裁判所の本来業務と位置づけ、運転手不在庁におけるタクシーによる押送体制を抜本的に見直すこと。	<p>(問)</p> <p>自動車運転手がいなくなった庁の少年事件の押送について、タクシー会社と契約を結ぶ場合、守秘義務の観点から問題はないか。</p> <p>(回答)</p> <p>各庁において契約する際に、契約業者に対して守秘義務を課すことは当然のこととして、契約の履行に際しては、厳格な監督を行うことにより守秘義務の履行の徹底を図ることができることから、特段問題となることはないものと考えている。</p> <p>(問)</p> <p>契約ができたとしても、実際には押送する場面において、契約条件に合うタクシーの手配ができない、あるいは、断られるという話も聞いている。この場合にはどのように対処すればよいのか。</p> <p>(回答)</p> <p>契約条件に合うタクシーを手配できるよう、身柄の押送の可能性がある日程がわかった時点で、タクシー会社に早い段階で連絡することにより、契約条件に合う押送が可能となるよう事前準備をするものと考えられるが、それでもタクシーでの押送ができない場合には、警察等の協力を得られないか検討するなど各庁の実情に応じて対応することになると考えられる。</p>
18		○ 音声認識システムについて、これまで行ってきた研究の結果を明らかにすること。	<p>【音声認識システムについて行ってきた研究の結果】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>音声認識システムについては、平成15年に調査研究に着手し、当初は、逐語調書の作成機能を中心に研究が行われたところであるが、その後、裁判員裁判が導入されることになり、当面、裁判員裁判における証言等の記憶喚起のための検索ツールとしての利用を念頭に置いて開発が行われ、導入・運用してきたものである。その上で、この音声認識システムを利用した逐語調書の作成機能については、同システムの運用状況等を見た上で、将来検討すべき課題となると考えていたものであり、今回、令和6会計年度中の現行機器のリース期限到来をもって同システムの運用を停止する方針を決定したことから、この同システムを利用した逐語調書作成の研究開発は行わないことになる。</p>
19	10 職員制度に関する要求について	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 職員の年齢構成(2022年度、男女別)</p>	<p>【職員の年齢構成の状況(令和4年度、男女別)】</p> <p>別紙のとおり</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
20		<p>■ 「今後の方向性等」を踏まえ、身に付けた専門性を活かすことのできる態勢の構築にむけた具体的なとりくみを明らかにすること。</p>	<p>【専門性を活かす態勢の構築に向けた具体的取組】</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、これまでも順次説明しているとおり、各種の合理化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>職員の専門性の活用や付与等にも取り組んでいるところであり、例えば、書記官については、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、といった視点から議論がなされているところであり、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る。また、事務官についても、専門性の活用・付与等やそれに向けた研修の在り方を検討してきたところである。具体的には、新採用事務官の配置を含むジョブローテーションについて、ジョブローテーションの趣旨を充実させるため、令和4年4月以降、各庁や個々の事情に応じ柔軟に運用することとしたり、事務官専門研修について、令和4年度以降、裁判部配置の事務官を対象とした「裁判部分野」を新設したりしたほか、令和5年度以降、事務官として一定の経験を積んだ主任・調査員を広く対象とした新任主任・調査員研修を新設したところである。</p> <p>さらに、専門性を活かした能力の発揮について適正な評価が行われるよう、人事評価についても、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にしていきたいと考えており、その浸透に努めているところである。</p>
21		<p>■ 裁判所の大量退職期に備え、事務処理のノウハウ継承と職員の育成をはかっていく観点から、現行の研修制度の抜本的見直しを含めた方策を講じること。また、その検討にあたっては、全司法と協議を行うこと。</p>	<p>【大量退職期に向けた研修制度の見直し等の方策】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>裁判所の適正な運営のためには、現に事務処理に当たる各職員の育成を図ることが不可欠であると考えている。これまでも、職員の各段階に応じて、実務に関する集合研修や職場におけるきめ細やかなOJTが実施されており、各職場においては、研修参加前の動機付けや研修参加後に研修を踏まえた働きかけを行うなどして、研修参加者に対し研修とOJTを連動させた育成が行われているものと認識している。今後も人材育成の重要性を踏まえ、研修の企画、実施、研修環境の整備充実等に努めるとともに、研修とOJTを連動させた職員の育成が図られるよう引き続き取り組んでいきたい。</p> <p>なお、研修計画の策定は、当局において責任をもって行うべきものであるが、要望があれば申し出てもらって差し支えない。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
22		<p>■ 裁判所職員総合研修所を「裁判手続デジタル化を具体化するための研究、研修を担う機関」と位置付け、裁判所のデジタル化を見据えた人的・物的体制を整備すること。</p>	<p>【裁判手続のデジタル化を見据えた体制整備】</p> <p>裁判手続のデジタル化を見据えた態勢については先ほど述べたとおりである。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。</p>
23		<p>(更問)</p> <p>裁判所のデジタル化を見据え、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にするなど、イントラネット環境を整備すること</p>	<p>(更問)</p> <p>【裁判手続のデジタル化を見据えた研修設備の充実等】</p> <p>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。</p> <p>研修用パソコンのイントラ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>
24		<p>■ 裁判所職員総合研修所における研修は、裁判手続のデジタル化をはじめ、司法制度の具体的な運用や各職種の職務・職責、事務処理態勢の変化等も踏まえて、職場・職員のニーズに応じたものとする。</p>	<p>★【研修の充実】</p> <p>これまでも回答しているとおり、新たな制度やデジタル化に対応し、また、国民の期待に着実に応えていくためにも、今後とも、職員の能力、資質等のより一層の向上を図り、各職種の職務の専門性を高めるとともに、職種間の協働・連携をより一層深めるという観点に立って研修の企画、実施、研修環境の整備充実等に努めていきたいと考えている。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
25		○ 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>★【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】</p> <p>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。</p> <p>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>
26		<p>(更問)</p> <p>裁判所書記官養成課程第一部第19期および同第二部第18期において、裁判手続のデジタル化を見据えて実施している研修カリキュラムの内容を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【書記官養成課程における裁判手続のデジタル化を見据えた研修カリキュラムの内容】</p> <p>裁判所書記官養成課程第一部19期及び同第二部18期については、先に述べたほか、「裁判所のデジタル化について」という科目を設け、デジタル推進室や総務局第三課の講師による講義を行った後、デジタル化の目的等について討議を実施した。この科目は令和5年度も引き続き実施していく予定である。</p>
27		○ 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>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>家裁調査官養成課程においては、現在も教室備え付けの研修用パソコンを各自が用いて報告書作成演習等を継続的に実施しており、また、希望に応じて日誌作成等に同研修用パソコンを使用できる環境を整えているところであるが、要望は承った。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
28		○ 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>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>
29		<p>(更間)</p> <p>書記官および家裁調査養成課程生が自習等のために自室から講義を視聴できるよう、裁判所職員総合研修所内にWi-Fi環境を整備すること。</p>	<p>(更間)</p> <p>【養成課程生が自室で受講できる環境の整備】</p> <p>寮の設備を含む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> <p>なお、感染防止対策として、授業への参加を控えさせて講義を自室で視聴させるという運用は想定していない。</p>
30		○ 集合研修時は、研修生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</p> <p>(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>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
31		○ 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>従前回答のとおりであるが、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、J・NETポータルに掲載済みの書記官実務研究報告書及びデータ化した実務講義案等をDVDに収録した上で、令和3年9月に各庁に配布し、その後の報告書についても令和4年3月に追加の配布をし、以降も順次配布を予定している。また、令和4年2月には、データ化した研修教材「マイルストーン」及び「裁判所と裁判所職員」をDVDに収録した上で、各庁に配布し、令和5年2月には、その改訂版を配布したので、活用してもらいたい。</p> <p>(従前回答)</p> <p>総研における講義をJ・NET上で視聴できるようにするなど、職員個々人のニーズや予定に基づき研鑽できるツールを拡大することについては、その必要性や費用対効果の面等で検討すべきことが多く、現段階でそこまで踏み込むことは考えていないが、平成23年4月から運用を開始したJ・NETポータルの総研コンテンツには、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、実務研究の研究データなどが掲載されており、職員が自由に閲覧できるようになっている。また、<span style="background-color: black; color: black;">XXXXXXXXXX</span>を総研コンテンツに掲載しているが、これには、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の記事を掲載している。このほかにも、総研で実施した研修の一部の映像をCDやDVDに収録して各庁に配布したり、一部の講演について、その要旨を総研コンテンツに掲載したりしたところである。</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>
32		《調査事項》 ☆ 主任家裁調査官選考の実施状況（申込者数を含む。）	<p>【主任家裁調査官の選考の実施状況】</p> <p>令和4年度は、募集人員が約45人であったところ、71人（うち女性43人）が受験し、45人（うち女性31人）が合格した。令和5年4月には、令和2年度及び令和3年度の合格者も含めて48人（うち女性36人）が主任家裁調査官に昇任した。</p>
33		《調査事項》 ☆ 課長補佐選考の実施状況（申込者数を含む。男女別、高裁別）	<p>【課長補佐選考の実施状況】</p> <p>別紙のとおり</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
34		○ 主任書記官・主任家裁調査官・課長・課長補佐・専門官等については、原則として自庁発令し、公平・民主的に昇任させること。	<p>【自庁昇任】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>主任書記官や主任家裁調査官等については、意欲と能力のある職員を公平で透明な手続により広く登用するため、公募制を採用しているところであり、また、その他の上位官職への登用についても成績主義、能力主義、適材適所の任用原則に基づいて、公平に実施されているものと考えている。これらの結果、その庁に適任者があれば自庁昇任を検討することになるが、他方、適材適所及び昇進の機会均等の要請からすれば、比較的高いポストになればなるほど、他庁をも含めた広い範囲から人選を行うことは当然のことであろう。いずれにしても、具体的な配置の検討に当たっては、家庭状況等の個別事情にも十分に配慮しているところである。</p>
35		○ 課長補佐選考について、合格者数を抜本的に増やし、意欲と能力のある専任事務官の登用をすすめること。	<p>【専任事務官の課長補佐への登用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>各庁の個別の事情があろうから、最高裁としてコメントを述べることはできないが、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>
36		○ 主任速記官は従前の運用を継続し、発令の維持に努めること。また、公平・民主的に昇任させること。	<p>【主任速記官発令の維持】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>今後とも、従前の主任速記官発令の運用の維持に努めていきたい。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
37		<p>■ 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>	<p>【書記官の職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(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、といった視点から議論がなされているところであり、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る。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を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>
38		<p>(更問)</p> <p>裁判手続において提出された書面の電子化はどのように行うのか明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>★【提出された書面の電子化】</p> <p>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>
39		<p>○ 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。</p>	<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</p> <p>(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る。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
40		■ 書記官事務の簡素化・効率化をはかり、全国統一事務処理マニュアルを整備すること。	★【全国統一に行う事務処理要領の整備】 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。
41		(更間) 外字の取り扱いについて、最高裁としての考え方を示すこと。	(更間) ★【外字の取扱い】 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た検討状況について説明ができる段階になれば説明したい。
42		○ 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するとともに、「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、J・NETポータルに掲載済みの書記官実務研究報告書及びデータ化した実務講義案等をDVDに収録した上で、令和3年9月に各庁に配布し、その後の書記官実務研究報告書についても令和4年3月に追加の配布をしたところであり、以降も順次配布を予定している。また、令和4年2月には、データ化した研修教材「マイルストーン」及び「裁判所と裁判所職員」をDVDに収録した上で、各庁に配布し、令和5年2月には、その改訂版を配布したので、活用してもらいたい。 先ほども述べたとおり、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。
43		○ 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】 裁判所ウェブサイト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年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
44		○ 提出書面の電子化に備え、大量の書面を高速かつ簡易に電子化できる機能を備えた機器を各部署に整備すること。	<p>【提出書面を高速かつ簡易に電子化できる機器の整備】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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>
45		<p>(更問)</p> <p>提出書面の電子化は、窓口で当事者に電子化させることを基本に、何らかの事情があって紙で提出された場合は書記官が対応することとし、電子化のために必要な機器を窓口を整備すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【デジタル化を進めるための物的設備の確保】</p> <p>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>
46		○ 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をすすめること。	<p>★【予納郵券の取扱いの見直し】</p> <p>予納郵券の取扱いについては、従前回答のとおりである。</p> <p>なお、簡裁民事事件については、今年度中にe事件管理システム（以下、「RoootS」という。）の導入が始まることから、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。</p> <p>(従前回答)</p> <p>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。</p> <p>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は、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> <p>また、予納郵便切手の亡失又は損傷等の報告事務の合理化を図るために留意点を取りまとめるとともに参考書式等を作成して配布したところである。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
47		○ 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>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>
48		○ 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、これまでも最高裁として、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>
49		○ 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として対応すること。	<p>★【事件当事者からの暴力行為等に対する対応】</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。</p> <p>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>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
50		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年4月1日現在の有資格者（書記官・家裁調査官）の占有率</p>	<p>【4月1日現在の書記官有資格者の占有率】</p> <p>別紙のとおり</p> <p>【4月1日現在の家裁調査官有資格者の占有率】</p> <p>別紙のとおり</p>
51		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年4月期の専任事務官ポストの拡充数</p>	<p>【4月1日現在の専任事務官ポストの拡充数】</p> <p>別紙のとおり</p>
52		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 事務局専門職（「課」専門職）のポスト数（庁別）</p>	<p>【事務局専門職（「課」専門職）のポスト数（庁別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
53		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年4月1日現在の検審局長における再任用職員の任用状況</p>	<p>【4月1日現在の検審局長における再任用職員の任用状況】</p> <p>別紙のとおり</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
54		<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>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、これまでも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> <ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol> <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>
55		<p>■ 「事務官制度に対する全司法の意見について」（2020年4月28日付け渉外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）。に基づき、時期に応じた研修体系を構築して専門性を重視した職員制度に転換すること。</p>	<p>【事務官研修体系の構築等】</p> <p>最高裁としても、職員一人一人が本来の役割・職務に注力して専門性を活かすことのできる事務処理態勢を構築して、より活力のある組織を目指す必要があると考えており、専任事務官の専門性の活用・付与等やそれに向けて、新採用事務官の配置を含むジョブローテーションの趣旨を充実させるため、新採用事務官の事務局配置、執務態勢や事務の習熟度等を考慮した短期のローテーション異動、各庁や個々の事情に応じ柔軟な運用、事務官専門研修での裁判部配置の事務官を対象とした「裁判部分野」の設置、事務官として一定の経験を積んだ主任・調査員を広く対象とした新任主任・調査員研修の新設を行ったところである。今後とも専門性の活用・付与等に努めたい。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
56		<p>(更問)</p> <p>「事務官専門研修(裁判部分野)」、「新任主任・調査員研修」(事務官として一定の経験を積んだ主任・調査員を広く対象とした研修)、「トータルキャリア研修」(培った知識や経験等を生かし、引き続き意欲をもって執務できるように支援)で身に付けた専門性をどのように活用していくのか最高裁の認識を示すこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【事務官研修で身に付けた専門性の活用】</p> <p>先ほども述べたとおり、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>各研修においては、各段階の職員に対し、その能力・経験を十分に生かして職務を遂行できるよう意識啓発を行うとともに、研修を通して職務遂行に必要な知識及び技能を付与し、これによって身に付けた専門性を活用することにより、適正迅速な裁判の実現に寄与することにつながるものと考えている。</p>
57		<p>(更問)</p> <p>研修内容を充実させて事務官の職務評価の向上と処遇改善に結びつけ、公平・民主的な昇任を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【職務評価の向上につながる研修内容の充実】</p> <p>引き続き適材適所の原則に則り、書記官資格の有無にかかわらず、成績主義、能力主義の徹底により登用していくことを考えている。</p> <p>なお、専門性を活かした能力の発揮について適正な評価が行われるよう、人事評価についても、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にしていきたいと考えており、その浸透に努めているところである。</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。</p>	<p>【事務官総合研修の実施】</p> <p>専任事務官の専門性の活用・付与等に向けた研修については先ほど述べたとおりである。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、要望として承った。</p>
59		<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</p> <p>(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年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
60		<p>(更問)</p> <p>現在配置されている一般研修部の教官(兼務教官)が検討している事項を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【一般研修部の教官(兼務教官)が検討している事項】</p> <p>専任事務官の専門性の活用・付与等に向けた研修の在り方を検討しているほか、今年度新設した新任主任・調査員研修の実施機関となる高等裁判所の支援について検討している。</p>
61		<p>■ 「今後の方向性等」を踏まえた専任事務官の処遇改善にむけて、下級裁の事務局専門職(「課」専門職)ポストを拡充すること。</p>	<p>【下級裁の事務局専門職ポストの拡充】</p> <p>令和2年度からこれまでの間46増設してきたところであるが、これまでと同様、ポストの増設に当たっては、ポスト整備の必要性や定数の状況等を踏まえ、個別具体的に可否を検討していくことになる。</p>
62		<p>(更問)</p> <p>事務局専門職(「課」専門職)について、全ての課に「課」専門職を配置すること。当面、すべての本庁に「課」専門職ポストを作ること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【全ての課への「課」専門職の配置】</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、ポストの増設に当たっては、ポスト整備の必要性や定数の状況等を踏まえ、個別具体的にその可否を検討することとなる。</p>
63		<p>■ 事務局ポストへの登用を拡大し、有資格事務官の占有率を大幅に引き下げること。</p>	<p>【事務局ポストへの任用拡大】</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、書記官資格の有無によって任用配置上の取扱いを差別するようなことは考えていない。</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ない。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
64		■ 係長ポストの兼務を直ちに解消すること。	<p>【係長ポストの兼務解消】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>係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おり、係長ポストの兼務についても、その観点から任用が行われているものと考えている。</p>
65		■ 支部・簡裁庶務課長などのポストに専任事務官で登用すること。	<p>【庶務課長ポストへの登用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>今後も、書記官事務への影響等について慎重に検討を加え、発令可能と考えられる庁があり、かつ、適任者がいる場合には、発令することを考えたい。</p>
66		○ 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】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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>
67		■ 裁判手続のデジタル化を見据えた訟廷組織の見直しを行い、専任事務官の新たなポストを作ること。	<p>【訟廷組織見直しによる新たな専任事務官ポストの設置】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも説明しているとおり、ポスト増設に当たっては、ポスト整備の必要性や定数の状況等を踏まえ、個別具体的にその可否を検討することとなる。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
68		<p>(更問)</p> <p>専門職ポストを拡充し、積極的に活用することで早期に4級昇格を実現すること。</p>	<p>(更問)</p> <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的活用】</p> <p>これまでも述べているとおり、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>なお、専任事務官の専門性の活用については、問題意識を持っているところである。</p>
69		<p>■ 事務局事務の簡素化・効率化にむけて、総務部門・人事部門・会計部門それぞれで事務の合理化を行うこと。</p>	<p>【事務局事務の簡素化、効率化】</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>
70		<p>○ 法廷警備員の職務評価を高めること。</p>	<p>【職務評価関係】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>法廷警備員の職務評価については、これまでも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>
71		<p>(更問)</p> <p>警備業務につく際は、通常業務の軽減を図るなど、必要な調整を行うこと。</p>	<p>【警備業務につく際の通常業務の軽減】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
72		○ 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。
72-1		○ 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。	(問) 法廷警備員のうち、警備業務以外の業務を現に担当し、又は将来担当することが想定される者については、事務官専門研修についても事務官と同じく参加できるようにしてもらいたい。 (回答) 事務官専門研修については、その目的が「中核的役割を果たしている裁判所事務官の執務能力の向上を図る」ことにあることから、一般的に、法廷警備員を事務官専門研修に参加させる必要性は低いと考えているものの、現に当該法廷警備員が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は個別に判断されているものと認識している。
73		○ 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年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
74		<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】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>これまでも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>
75		<p>■ 電子速記タイプライターを今後も購入（更新を含む。）すること。</p>	<p>【電子速記タイプライターの購入】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>先ほども述べたとおり、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>
76		<p>■ 電子速記タイプライターが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>【保守契約の締結に向けた検討】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
77		○ 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。	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。
78		○ 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。	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伝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。
79		○ [ ]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。	【[ ]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。 [ ]



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
80		○ 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>
81		○ 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>
82		《調査事項》 ☆ 家裁調査官の事務局配置数（審級別）	<p>【事務局配置数】</p> <p>令和5年4月現在、事務局に配置されている家裁調査官は43人である（最高裁24人、高裁6人、地家裁13人）。</p>
83		《調査事項》 ☆ 家裁調査官の中途退職者数（2022年度）	<p>【中途退職者数】</p> <p>令和4年度の家裁調査官（再任用を除く。）の定年退職者及び出向者以外の退職者数並びに家裁調査官補の退職者数は32人である。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
84		■ 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。	①【職務評価の向上】 従前回答のとおり (従前回答) 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。
85		■ 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。	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。
86		■ 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。	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つて、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。



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
87		<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】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>これまでも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、各庁において、スケジュール管理にも配慮していると認識している。</p>
88		<p>（更問）</p> <p>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。</p>	<p>（更問）</p> <p>【調査官養成課程研修におけるカリキュラムの在り方】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>養成課程生には、これまでも、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。</p>
89		<p>（更問）</p> <p>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。</p>	<p>（更問）</p> <p>【本人の希望による転官】</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、家裁調査官補に対しては、これまでも、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。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
90		○ 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。	<p>【異動に当たっての本人希望の尊重、個別事情への配慮】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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ことから、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。</p> <p>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。</p>
91		○ 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</p> <p>(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に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>
92		○ 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</p> <p>(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>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
93		<p>(更問)</p> <p>ウェブ会議を用いた調査の実施にむけて、検討状況を明らかにすること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【ウェブ調査の実施に向けた検討状況】</p> <p>これまで各庁において、テレビ会議システム等を利用した調査の実施結果や、ウェブ会議を用いた調査のロールプレイ等の結果等を参考にしながら、ウェブ調査に関する検討を進めてきた。令和6年1月上旬から家庭裁判所本庁等において、同年5月上旬からは、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月からは、令和5年度家庭局特別研究として、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うこととしており、試行の結果等については、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>
94		<p>○ 家裁調査官の代替要員は同一職種で確保すること。</p>	<p>【同一職種での代替要員確保】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまでも、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、臨時的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>
95		<p>○ 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>	<p>【職務評価の向上】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(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。</p> <p>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>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
96		<p>■ 行（二）職が将来に不安なく、安心して働け続けられるよう、今後の方策を示すこと。</p>	<p>【行（二）職の将来の方策】</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、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>
97		<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>
98		<p>○ 人事評価を行（二）職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（二）職員の人事評価においても変わるものではない。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
99		○ 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を行うこと。	<p>【業務継続に必要な人員の後補充】</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、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、民間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>
100		○ 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>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>
101		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 医療職の配置状況（常勤・非常勤別）</p>	<p>【医療職の配置状況（常勤・非常勤の別）】</p> <p>令和5年4月1日現在の医療職の配置状況は、作業が整い次第、折衝で回答することとしたい。</p>
102		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 看護師に対する研修の実施状況</p>	<p>【研修の実施状況】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
103		■ 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。	【医療職の職務内容の改善、職務評価】 従前回答のとおり (従前回答) 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。
104		■ 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。	【健康管理業務における看護師の更なる活用】 従前回答のとおり (従前回答) 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。
105		○ 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。	【看護師の研修】 看護師の研修については、自庁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庁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実施されたところである。なお、令和4年度の実績及び令和5年度の予定については、追って回答することとしたい。また、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。 おって、医療職の研修については、各庁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。
106		○ 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。	【医療職へのパソコン配布等】 従前回答のとおり (従前回答) 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り必要があるところ、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。



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
107	昇格	<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2023年4月期の昇格発令数（職種別、級別）</p>	<p>【4月期の昇格発令数】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
108		<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、級別定数を大幅に拡大し、③一時流用の運用改善をはかること。</p> <p>【級別定数全般】</p>	<p>①【級別定数全般】</p> <p>給与問題が職員の勤務条件の中でも最も重要な問題であることは十分認識している。とりわけ、級別定数改定の問題は、職員の処遇改善に直接関連する特に重要な課題であるという認識を持っている。</p> <p>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、国家公務員の人件費をめぐる情勢がこれまで以上に厳しいことを踏まえ、総人件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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
109		<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、級別定数を大幅に拡大し、③一時流用の運用改善をはかること。</p> <p>【定数回収の回避】</p>	<p>②【定数回収の回避】</p> <p>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ざるを得なかったことなど、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していきたいと考えている。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
110		<p>■ ①②各職種の処遇を向上させるため、級別定数を大幅に拡大し、③一時流用の運用改善をはかること。</p> <p>【一時流用の運用改善】</p>	<p>③【一時流用の運用】</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>
111		<p>(更問)</p> <p>定年年齢引き上げによって昇格運用を後退させることなく、これまでの昇格ベースの維持・改善をはかること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【昇格ベースの維持・改善】</p> <p>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。</p> <p>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>
112		<p>○ 級別標準職務表を抜本的に改善すること。</p>	<p>【級別標準職務表の改定】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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ところの可否の問題ではなく、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。</p> <p>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ろう。</p> <p>このような点については、これまでも、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>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
113		<p>■ 行(二)職、医療職など部下数制限を撤廃すること。</p>	<p>【部下数制限の撤廃】</p> <p>従前回答のとおり (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>とはいえ、今後とも、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>
114		<p>○ 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>	<p>【転官者等の処遇改善】</p> <p>従前回答のとおり (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、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る。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>
115		<p>■ 一時流用している定数の本定数化をはかるとともに、運用の改善を行い、定年年齢引き上げ後もこれまで運用されてきた一時流用の運用を維持すること。</p>	<p>★【一時流用の運用】</p> <p>繰り返しになるが、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>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
116		○ 家裁調査官を庁規模やポストの指定に関わらず6級に格付けること。当面、首席事務補助ポストを拡大し、6級発令を拡大すること。	<p>【家裁調査官6級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>家裁調査官6級の定数拡大を巡る情勢は、極めて厳しいといわざるを得ず、拡大は見込めない。</p> <p>首席事務補助ポストについては、首席事務補助者に求められる職務の内容、首席事務補助者の職務の実績、首席事務補助ポストが組織内で果たしてきた役割や所在地首席の意見等も踏まえて検討した結果、首席事務補助ポストを維持する必要があると判断したものに限っているものである。</p> <p>また、家裁調査官の定年退職前の6級昇格については、平成25年4月期以降は、占有期間1年の暫定定数の設定により、平成27年4月期においては、一時流用により昇格を実施してきた。</p> <p>しかし、財政当局は、一時流用により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ぬとの厳しい姿勢を堅持しており、家裁調査官の定年退職前の6級昇格のために一時流用を行った場合、職務給の原則を大きく逸脱するものとみなされ、裁判所の定数管理の厳格性に対する財政当局の信頼を失う危険性が高く、そうなれば、今後、裁判所全体の昇格運用に悪影響を及ぼすおそれがある。したがって、今後、かつての運用による昇格を実施することはできないと言わざるを得ない。</p>
117		■ 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】</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>
118		○ 「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。	<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、今後も更に厳しい折衝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>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
119		○ 書記官3級、4級、5級の級別定数を大幅に拡大すること。また、上位級への切り上げを行うこと。	<p>【書記官5級・4級・3級】</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>
120		○ 家裁調査官①3級、4級、②5級の級別定数を大幅に拡大すること。また、上位級への切り上げを行うこと。	<p>①【家裁調査官4級・3級】</p> <p>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</p> <p>4級「6」 3級「1」</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>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>
121		○ 家裁調査官①3級、4級、②5級の級別定数を大幅に拡大すること。また、上位級への切り上げを行うこと。	<p>②【家裁調査官5級】</p> <p>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。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
122		<p>《調査事項》</p> <p>☆ 2022年10月期および2023年4月期における占有期間を限定的に延長する枠組みによる昇格発令者数</p>	<p>【占有延長の枠組による発令実績】</p> <p>令和4年10月期における、この枠組みによる昇格対象者は1人である。令和5年4月期における、この枠組みによる昇格対象者は0人である。</p>
123		<p>☆ 2023年度に60歳を迎える職員で4級以下の職員数（職種別）</p>	<p>【学齢60で4級以下の職員数（職種別）】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
124		<p>■ ①行（二）職について、従前の昇格水準を維持すること。当面、行（二）職②3級、③④4級、⑤5級の発令基準を緩和すること。</p> <p>【行（二）昇格運用の総括説明】</p>	<p>①【行（二）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>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。</p> <p>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>
125		<p>■ ①行（二）職について、従前の昇格水準を維持すること。当面、行（二）職②3級、③④4級、⑤5級の発令基準を緩和すること。</p> <p>【行（二）3級（庁務員・守衛3級）】</p>	<p>②【行（二）3級（庁務員・守衛3級）】</p> <p>従前回答のとおり （従前回答）</p> <p>庁務員・守衛3級については、裁判所の組織の特殊性を考慮して、相当踏み出した運用を行っているところであり、これを更に緩和することは困難であると考えている。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
126		<p>■ ①行(二)職について、従前の昇格水準を維持すること。当面、行(二)職②3級、③④4級、⑤5級の発令基準を緩和すること。</p> <p>【行(二)4級(技能職)】</p>	<p>③【行(二)4級(技能職)】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>技能職の4級昇格については、級別標準職務表上、多数の部下職員を直接指揮監督する職長といった部下数要件が付されている。</p> <p>しかし、裁判所の場合には、組織の特殊性に着目して、従前から部下を有しない職員についてもその属人的要素を見ながら4級への途を開き、昇格水準も順次緩和措置を講じてきたところである。</p> <p>今後とも、こうした運用の実績を踏まえて昇格を検討していきたいと考えているが、既に相当踏み出した運用となっているので、これ以上の緩和措置をとることは困難である。</p>
127		<p>■ ①行(二)職について、従前の昇格水準を維持すること。当面、行(二)職②3級、③④4級、⑤5級の発令基準を緩和すること。</p> <p>【守衛4級】</p>	<p>④【守衛4級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>守衛4級は、「多数」の守衛を直接指揮監督する守衛長について認められる格付けであるが、裁判所においては、組織の特殊性に着目して、これまで部下数の制限をぎりぎりまで緩和した運用を行ってきているところである。</p> <p>このような運用を更に拡大し、2人庁のトップについても4級格付けとすることは、裁判所独自の運用が著しく突出する形となるため困難である。</p>
128		<p>■ ①行(二)職について、従前の昇格水準を維持すること。当面、行(二)職②3級、③④4級、⑤5級の発令基準を緩和すること。</p> <p>【行(二)5級】</p>	<p>⑤【行(二)5級】</p> <p>従前回答のとおり (従前回答)</p> <p>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。</p> <p>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いただきたい。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
129		<p>(更問)</p> <p>外部委託の部下数カウントや特例的な付加業務を活用することで発令基準を緩和すること。</p>	<p>(更問)</p> <p>【外部委託の部下数カウントや特例的な付加業務の活用】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>行(二)職員の付加業務については、これまでも、付加業務に従事する必要性や、その具体的な業務内容等について説明した上で、職場の状況や個々の職員の意向や執務状況等を踏まえて行ってきたものと認識しており、今後も丁寧に説明や状況の確認を行うなど、十分に配慮していきたいと考えている。</p>
130		<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。</p>	<p>【付加業務の処遇への反映】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>行(二)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。</p> <p>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(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>
131		<p>(更問)</p> <p>「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」を踏まえて下級裁に対する指導を行うこと。</p>	<p>(更問)</p> <p>【下級裁への交渉回答の周知】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>これまで、行(二)職の昇格運用については、職務給の原則に則り、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てきたと認識しており、引き続き、今後も努めていきたい。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
132		<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>【行(一)昇格運用の総括説明】</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>
133		<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>【支部・独簡専門職4級】</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。</p> <p>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>
134		<p>(更問)</p> <p>2023年度に60歳を迎える職員で4級以下の職員数(職種別)を明らかにすること。</p>	<p>【学齢60で4級以下の職員数(職種別)】</p> <p>作業が整い次第回答することとしたい。</p>
135		<p>(更問)</p> <p>専門職ポストを拡充し、積極的に活用することで早期に4級昇格を実現すること。</p>	<p>(更問)</p> <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的活用】</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>なお、専任事務官の専門性の活用については、問題意識を持っているところである。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
136		<p>■ 専門職5級（係長5級）の占有期間を延長し、発令基準を緩和すること。</p>	<p>【専門職、支部・簡裁係長5級、占有延長の枠組と発令実績】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>今後も、全体として職員の処遇の維持を図っていくためには、定数状況が逼迫している書記官の定数確保が不可欠である状況はこれまでと変わりはなく、本年度要求においても、専門職定数に関する今後の展開については予断を許さない状況であることから、一般的な占有期間の延長は困難であるが、従前説明したとおり、新たな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、支部・簡裁を含め専門職5級の占有期間を限定的に延長する枠組みを設けることとしたところである。</p>
137		<p>（更問）</p> <p>2022年10月期および2023年4月期における占有期間を限定的に延長する枠組みによる昇格発令者数を明らかにすること。</p>	<p>【占有延長の枠組による発令実績】</p> <p>令和4年10月期における、この枠組みによる昇格対象者は1人である。令和5年4月期における、この枠組みによる昇格対象者は0人である。</p>
138		<p>（更問）</p> <p>「退職までに誰でも5級」の枠組みを踏まえ、人事評価の結果や勤務ぶり、勤務実績等について、よりきめ細やかに見た上で適正な運用を行うこと。また、そのような姿勢で下級裁への指導を徹底すること。</p>	<p>（更問）</p> <p>【退職時5級に向けた指導・働きかけ】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>（従前回答）</p> <p>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実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> <p>もっとも、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>



令和５年諸要求期第２回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
139		■ 「退職までに誰でも５級」の枠組みを維持すること。	★【退職時５級枠組みの維持】 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。
140		■ 「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歳時に５級昇格させること（占有期間を延長すること）。	★【６０歳までに５級昇格】 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。
141		(更問) 定年年齢の引き上げに伴って、一時流用の運用を後退させないこと。	(更問) 【定年引上げの一時流用の運用への影響】 繰り返しになるが、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。



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
142		○ 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</p> <p>(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>
143		○ 書記官4級、5級の発令基準を緩和すること。とりわけ、主任書記官を補佐しているベテラン書記官を早期に5級発令すること。	<p>【書記官5級・4級】</p> <p>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</p> <p>5級「27」、</p> <p>4級「17」、</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>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ことであり、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。</p> <p>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> <p>なお、5級は、級別標準職務表上、本省でも課長補佐がようやく格付けされる職務の級であり、主任書記官補佐、訟廷係長及び独簡課長というポストにおいて一定の経験を経た書記官につき、特に認められるものであることから、昇格運用の改善を図ることは極めて困難であると言わざるを得ない。</p>



令和5年諸要求期第2回人事局総務課長交渉

	大項目	追及	回答
144		○ 家裁調査官4級、5級の発令基準を緩和すること。	<p>【家裁調査官5級】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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う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>
145		○ 家裁調査官4級、5級の発令基準を緩和すること。	<p>【家裁調査官4級】</p> <p>従前回答のとおり</p> <p>(従前回答)</p> <p>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>



【各種法改正に適切に対応するための執務環境整備】

執務資料等の整備

- 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。



【2023年4月1日現在の2人庁】

(東京地裁管内) 八丈島簡裁、伊豆大島簡裁、新島簡裁

(水戸地裁管内) 常陸太田簡裁

(長野地裁管内) 木曽福島簡裁、岡谷簡裁、飯山簡裁

(新潟地裁管内) 村上簡裁、南魚沼簡裁、糸魚川簡裁

(京都地裁管内) 京丹後簡裁、亀岡簡裁

(神戸地裁管内) 浜坂簡裁、篠山簡裁

(和歌山地裁管内) 串本簡裁

(名古屋地裁管内) 新城簡裁

(金沢地裁管内) 珠洲簡裁

(広島地裁管内) 大竹簡裁、竹原簡裁、府中簡裁、庄原簡裁

(岡山地裁管内) 高梁簡裁、勝山簡裁

(長崎地裁管内) 上県簡裁

(熊本地裁管内) 牛深簡裁

(鹿児島地裁管内) 屋久島簡裁、甕島簡裁

(秋田地裁管内) 男鹿簡裁

(札幌地裁管内) 夕張簡裁

(函館地裁管内) 松前簡裁、寿都簡裁

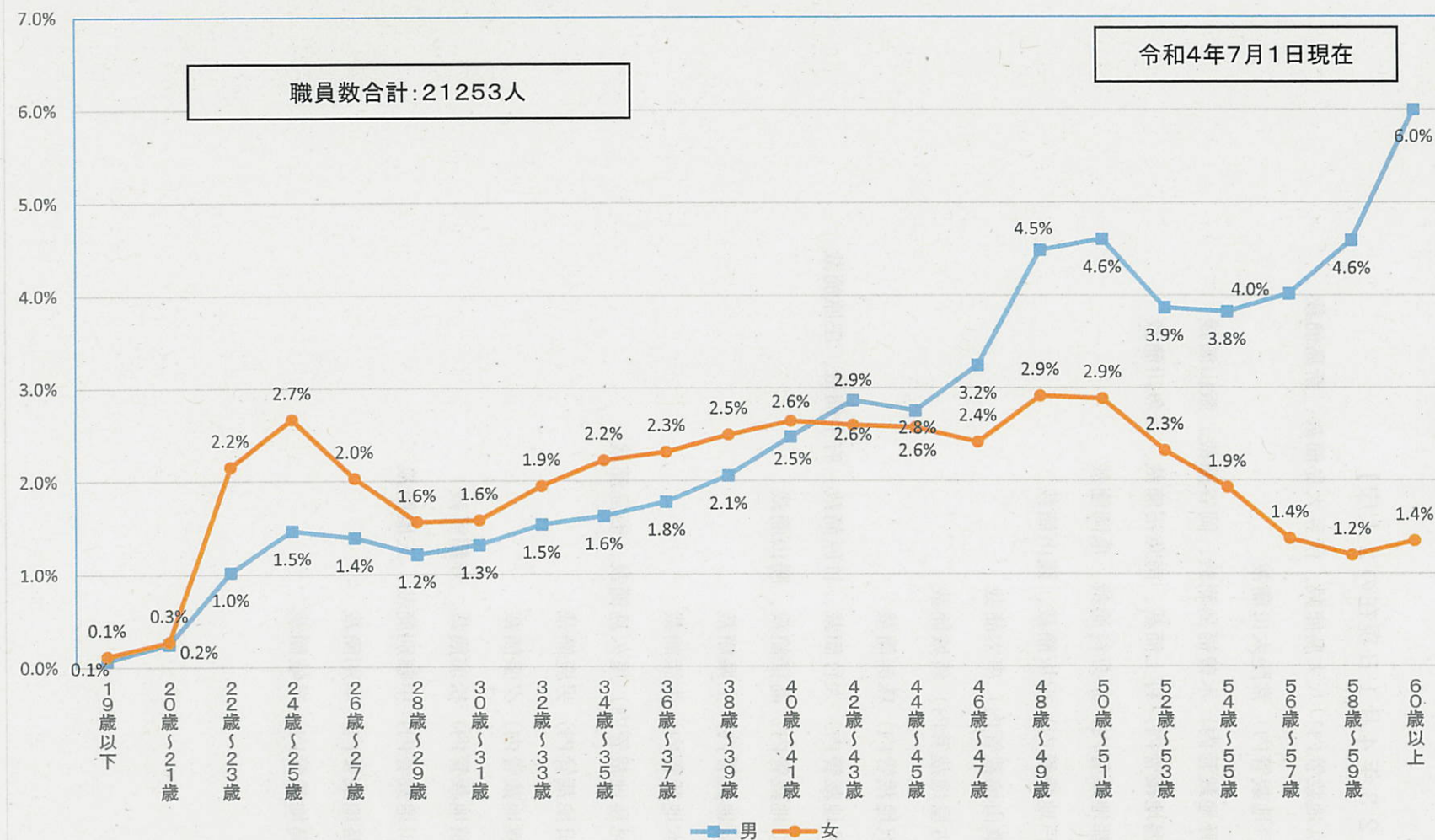
(旭川地裁管内) 中頓別簡裁、天塩簡裁

(釧路地裁管内) 本別簡裁

(徳島地裁管内) 牟岐簡裁



裁判官以外の裁判所職員の年齢構成(男女人員、割合)





東京高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R1	53	9	62	3	4	7
R2	55	10	65	5	2	7
R3	59	16	75	5	1	6
R4	58	13	71	10	1	11

大阪高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R1	22	6	28	2	1	3
R2	20	5	25	4	1	5
R3	18	7	25	2	2	4
R4	26	4	30	2	0	2

名古屋高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R1	25	6	31	1	0	1
R2	28	7	35	1	0	1
R3	22	6	28	3	2	5
R4	18	5	23	5	0	5

広島高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R1	8	2	10	3	0	3
R2	7	5	12	1	2	3
R3	0	1	1	0	1	1
R4	3	0	3	2	0	2

福岡高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R1	24	10	34	7	1	8
R2	16	12	28	1	0	1
R3	11	9	20	0	1	1
R4	15	8	23	3	0	3

仙台高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R1	5	2	7	1	1	2
R2	6	1	7	2	1	3
R3	7	4	11	3	2	5
R4	7	4	11	2	2	4

札幌高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R1	7	1	8	0	0	0
R2	6	1	7	3	0	3
R3	5	3	8	0	1	1
R4	5	2	7	1	0	1

高松高裁

年度	申込者			最終合格者		
	男性	女性	総数	男性	女性	総数
R1	1	0	1	1	0	1
R2	2	1	3	1	0	1
R3	1	3	4	0	1	1
R4	1	1	2	0	1	1



【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、その後も必要に応じて各種マニュアルの改定を行うなどしている。

また、令和2年4月に施行された民事執行法に関しては、法改正に伴い新たに加えられた各種の事務の要点や流れの説明資料を作成し、各庁に配布したほか、執務資料も各庁に配布した。その他、民法等改正に関しては、共有及び土地等の管理に関する非訟事件の各種事務について、事務処理上の留意点をまとめた事務連絡や執務の参考となる資料を各庁に配布している。

さらに、令和4年5月に公布された改正民事訴訟法に関しては、法改正に伴い新たに創設された秘匿制度における標準的な事務フローや留意点等について執務の参考となる資料を作成し、職員へ周知するとともにJ・NETポータルに掲載した。

家事手続では、当事者間秘匿制度の運用に関して発出された事務連絡等について、容易に参照可能となるように、J・NETポータル上の掲載箇所へのハイパーリンクを貼った一覧表を作成し、各庁に配布した上で  
にも掲載している。

刑事手続では、令和3年7月1日から全国的な運用が開始された勾留質問手続における遠隔通訳について、最高裁において事務の概要等を取りまとめ、職員への周知を行った。

少年手続では、令和４年４月に施行された少年法等の一部改正については、規則・規程等の改正に関する情報提供を行ったほか、書記官事務の留意点等を整理した執務資料を職員へ周知し、また、同改正に伴う刑事手続の事務への影響についても、事務処理上の留意点を整理し、職員への周知を行っている。



【書記官有資格者占有率】

令和5年4月1日現在の下級裁の書記官資格を有する事務官の割合は、次のとおりである。

事務局長	95%
事務局次長	91%
本庁課長	76%
課長補佐	74%
専門職	2%
係長	23%
本庁検審局長	84%
支部検審局長	16%
検審課長	50%

【家裁調査官有資格者占有率】

令和4年4月1日現在の下級裁の家裁調査官資格を有する事務官の割合は、次のとおりである。

事務局長	5 %
事務局次長	1 %
本庁課長	1 %
課長補佐	0 %
専門職	1 %
係長	1 %
本庁検審局長	0 %
支部検審局長	0 %
検審課長	0 %



【支部、簡裁庶務課長ポストへの専任事務官の発令状況】

令和5年4月1日現在の支部、簡裁庶務課長ポストへの専任事務官の発令数は「9」である。

【4月期の庶務課長ポストへ専任事務官の発令】

令和5年4月期の新たな専任事務官の庶務課長の発令はない。

【4月1日現在の検審局長における再任用職員の任用状況】

令和5年4月1日現在の、検審局長における暫定再任用（任期の更新含む。）職員は、1人である。