

令和 5 年 1 0 月 1 3 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

最高裁長官は、本日、全司法本部からの要請を受け、四役の就任あいさつを受けられました。

その際の最高裁長官の発言は別紙第 1 のとおりであり、これは別紙第 2 の全司法本部委員長の発言を受ける形で行われました。

なお、管理職員（非指定の管理職員等を含む。）に対して、最高裁長官の発言内容を周知するよう御配慮ください。

(別紙第1)

最高裁長官発言内容

1 「今後の方向性」について

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、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、通達等の見直しを含めた各種事務の簡素化・効率化、組織・機構の見直しによる事務の合理化・効率化を一層推し進め、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していくことが必要であると考えています。こうした取組によって一層働きがいのある職場環境を整備するとともに、引き続き職員一人一人の能力を伸ばさせる計画的かつ継続的な人材育成の充実を図るほか、それに相応しい最適な人的態勢を構築し、裁判所が、国民の期待に応え、信頼が得られるよう、引き続き、努力していきたいと考えています。

職員の皆さんにも、自身の仕事の仕方を見直し、事務の合理化・効率化に向けた創意工夫に前向きに取り組むことを期待しています。

2 裁判所のデジタル化について

裁判所のデジタル化の全体像（グランドデザイン）のとおり、実務や事務の実情をよく踏まえた上で、国民の利用のしやすさを徹底して追求するとともに、職員の利用のしやすさにも十分配慮し、各種デジタルインフラの最適化、情報セキュリティの確保等にも鋭意取り組んでいきたいと考えています。検討に当たっては、在るべき裁判の姿を見据えつつ、従来の議論にとらわれない新鮮な視点をもって裁判所全体で幅広く意見交換等をしていくことが重要です。引き続き、必要に応じて職員及び職員団体の要望等も踏まえながら検討を進めていきたいと考えています。

3 職員の健康管理について

職員の皆さんに持てる力を十分に発揮してもらうには、心身の健康の保持、増進を図るとともに、家庭生活と両立していけるような環境整備を進めることが重要です。このような観点から、これまでも種々の施策を講じてきていますが、これまで以上に組織活力を維持・向上させ、全ての職員が、持てる能力を最大限発揮することができるよう、その実効性を高めるために工夫すべき点がないか等につき検討させていきたいと考えています。

4 全司法との誠実対応について

私も、平成4年3月18日の事務総長見解の内容は当然のことと考えています。職員の勤務条件やこれに関連する事項については、これまで築き上げてきた相互の信頼関係に基づき、率直に問題意識をぶつけ合い、忌憚なく話し合う中で、問題の解決を図っていかねばならないと考えています。

担当部局には、今後もそのような立場で努力させたいと思いますし、職員団体もその方向で努力していただきたいと思います。

(別紙第2)

全司法本部委員長発言要旨

1 「今後の方向性」について

2020年諸要求期の交渉を経て、最高裁は「今後の裁判所における組織態勢と職員の職務の在り方の方向性等」(以下「今後の方向性」という。)について考え方を示しました。以後、これに基づくとりくみがすすめられているものと認識しています。また、今年の諸要求期の交渉では、2024年度以降、これまでの相似形組織を見直し、組織・機構の見直しを行う方向で検討しているとの回答があり、先日、その内容が示されました。

当局が示した「今後の方向性」に関わって、私たちが望んでいることは次の2点です。

第1に、事務の効率化がすすみ、無駄な仕事がなくなることで、やるべき仕事にじっくりととりくむ時間的余裕を確保できること、あわせて、超過勤務が縮減され、すべての職員が仕事と家庭生活を両立でき、自分の時間や、労働組合活動を含む社会生活のための時間を確保できるようにすることです。

第2に、組織・機構の見直しを行うにあたっては、職務給の原則が定められている国家公務員の給与制度を前提に、裁判所の特殊性を踏まえて、職員の処遇が維持・改善されるものでなければならないと考えています。とりわけ、司法行政部門に関わって専任事務官が担うべき役割について、組織・機構の見直しが行われることを一つの契機として、これまでの考え方にとらわれることなく、その専門性に着目した任用政策によって抜本的な登用拡大と処遇改善が図られるべきだと考えています。

人的態勢については「人員削減ありき」ではなく、こうしたとりくみがすすむ中で適正な人員が検討され、積極的な増員も図りながら、必要な人員が確保されるべ

きだと考えています。現状は、各地の職場から増員要求、あるいは「人員削減はもうやめて欲しい」との切実な声があがっており、まずは、こうした職場実態をきめ細かく見て、それに十分応えていく必要があるものと考えています。

また、適正な人員配置や事務の簡素化・効率化の状況を検討・検証するにあたっては、客観的で正確な超過勤務の実態把握が必要不可欠であることも付言しておきたいと思います。

2 裁判所のデジタル化について

デジタル化は、国民に対する司法サービスのあり方に大きな影響を与えることはもとより、今後の裁判所の組織や事務処理のあり方を考えるうえで大前提になってくるものだと考えています。昨年の会見において、4点について私たちの意見をお伝えしたところですが、直近の状況について述べたいと思います。

ウェブ会議は、民事事件の弁論準備期日等で一般的に利用されるようになっており、その他の裁判分野や司法行政でも利用がすすんでいます。すでに実行段階にあると考えられることから、機器の整備や通信環境など、現場で生じている課題を一つずつ解決していくことが重要だと考えています。

情報の共有に関わっては、Microsoft365が導入されたことを契機として全国的な視点から事務の簡素化・効率化がすすむよう、その活用について最高裁のイニシアチブが必要になっているものと考えます。

民事裁判のデジタル化に関わるシステムの開発が大詰めを迎えていますが、「ユーザーフレンドリーなシステム」となるよう、「デジタル化の全体像（グランドデザイン）」で示された「柔軟性・拡張性を備え、安定的に稼働するシステム」、「『スモールスタート』と『トライアンドエラー』」といった考え方が活かされることが重要だと考えています。

また、デジタル化を成功させるためには、予算の確保が必要不可欠であることから、最大限の努力いただきたいと考えています。

3 職員の健康管理について

メンタルヘルスを悪化させる職員が目に見えて増加している実態が全国各地から報告されています。90日以上精神および行動の障害による長期病休者数が増加していることに加えて、それより短い休暇を取得した職員、治療を受けながら通常どおり勤務を続けている職員など「数字に出てこない」メンタル不調も深刻になっています。

全司法は、職員の意見を聞くための措置の充実やストレスチェックの活用を主張しているところ、今年度はストレスチェックについて一歩前進があったものと受け止めていますが、引き続き、健康管理のための施策を充実させていただきたいと考えます。

4 全司法との誠実対応について

1992年3月18日の最高裁事務総長見解以来、全司法と裁判所当局とは相互の信頼関係に基づいて、安定した労使関係を築くことができているものと考えており、日頃から誠意をもって対応いただいていることに対し、あらためて感謝いたします。

全司法は職員の地位の向上と「国民のための裁判所」実現を組織の目的としており、職員の処遇問題にとどまらず、官の職制の中からは浮かび上がってこない職場実態を拾い上げ、可視化し、より良い裁判所を作るために努力しているものと自負しています。そうした視点から、全司法を裁判所の職場をともに作るパートナーとして位置付け、今回とりあげた課題をはじめ、職場で起きる様々な課題について、今後とも建設的な議論を続けていただきたいと考えております。

最高裁はもとより、全国の各庁で全司法の意見に耳を傾け、率直で建設的な議論を重ねていくことができるよう、これまで築き上げてきた信頼関係を尊重し、誠実に対応されるよう下級裁に伝えていただくことを含め、確認したいと思っております。