

(人ろ-20-B)

平成25年7月3日

高等裁判所事務局長 殿

最高裁判所事務総局人事局給与課長 朝 倉 佳 秀

事 務 連 絡

平成25年人事院勧告前給与課長交渉（7月2日（火）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。

平成25年人事院勧告前給与課交渉(速報版)

番号 大項目 中項目 小項目 回答 備考

1 1 勧告の実施について (1) 官民の給与比較は、賃下げ法により減額されている支給実態をベースに行い、官民較差解消の「給与回復・改善勧告」を行うこと。また、民間給与実態調査の対象を拡大したことに伴う影響について検証し、その結果を明らかにすること。
(2) 情勢に適応していない給与支給を行っている政府に対し、労働基本権制約の代償機として毅然とした意見を表明すること。

○ 「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」(賃下げ特例法)を廃止すること。
○ 賃下げ特例法により減額されている支給実態をベースに官民の給与比較を行い、「給与回復・改善勧告」を行うこと。

職員にとって賃金の問題が最も関心の高い事項であることや、平成24年2月に公布された「国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律」に基づく減額措置が職員の生活に与えた影響には厳しいものがあることは十分認識しており、最高裁としても、職員の人事行政を所掌する立場から、職員の生活が少しでも改善されることを常に望んでいるところである。
しかし、最高裁としては、法に基づく減額措置の適否といった問題について意見を述べる立場にはない。また、官民給与の比較方法をどうするか、民間給与実態調査の結果をどのように勧告に反映させるかについては、人事院の権限と責任においてなされるべきものであり、最高裁としては意見を述べる立場にないことも、これまで説明してきておりである。
いずれにしても、職員及び職員団体が、生計費の維持、確保という観点から、賃上げに向けた強い要望を持っていることは認識しており、関係機関に、採り得る可能な範囲で、必要な時期に、必要に応じた対応をとっていきたいと考えている。

2 2 賃金改善等について (2) 特別給(ボーナス)について、比較対象職種を行政職(一)相当職種に見直すなど現行比較方法を改め、年間支給月数を改善すること。勤労手当の割合は縮小すること。特別給の上下格差縮小の観点から管理職加算制度、役職傾斜支給を見直すこと。

○ 特別給(ボーナス)について、年間支給月数を改善すること。

【特別給について】
官民給与の比較方法については、一般的には、国民の理解と納得が得られるような方法での比較が行われることが重要であると考えている。
先程述べたとおり、官民給与の比較方法をどうするか、民間給与実態調査の結果をどのように勧告に反映させるか等については、人事院の権限と責任において定めるべきものであり、最高裁として正式に意見を述べる立場にはないことを理解してもらいたい。
また、従前から回答しているとおり、諸手当の支給要件や支給額については、国家公務員全体の問題として、人事院において、民間における同種手当の支給状況等を調査、研究した上で、改善の必要がある場合には、所要の勧告が行われることになるので、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。
いずれにしても、最高裁としては、賃金の適否について正式に意見を述べる立場にないことについてはこれまでも説明してきておりであり、理解してもらいたい。
なお、最高裁としては、これまでも種々機会を捉えて、人事院に職員及び職員団体の要望等を伝えるなど、必要な時期に必要な対応をしてきているところであり、今後とも同様の方針で臨んでいきたいと考えている。

こと。

- 3 2 賃金改善について
- (3) 官民較差の配分、手当の決定に当たっては、以下の点を踏まえ、全司法労働組合との十分な交渉・協議の上で行うこと。
- ① 俸給表改定は、初任給近辺の官民較差解消を重点に検討すること。
- ② 55歳を超える職員に対する1.5%の給与減額措置を直ちに中止すること。加えて、50歳代職員の給与抑制措置を行わないこと。
- ③ 給与構造改革に伴う経過措置額は廃止しないこと。
- ④ 諸手当については、以下の事項を実現すること。
- 1) 住居手当の全額支給限度額・最高支給限度額を引き上げること。
- 2) 職員に自己負担を生じさせないよう通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。
- 3) 単身赴任手当の支給要件・支給額を改善す

- 初任給の官民較差を是正するとともに、青年層を中心とした俸給表の改訂を重点的に行うこと。
- 55歳を超える職員の給与減額措置を中止し、給与構造改革に伴う経過措置額の廃止を行わないこと。
- 50歳代職員の給与抑制措置を行わないこと。
- 諸手当（住居手当・通勤手当・単身赴任手当・寒冷地手当）の改善を行うこと。

【初任給の官民格差是正、俸給表改定】

初任給をどのように格付けるかは国家公務員全体の問題であって、裁判所の独自性を主張できるようなものではない。

また、各俸給表の金額や号俸構成をどのようにするかについても同様であり、基本的には民間準拠の観点から、人事院がその責任と権限により官民給与の実態を詳細に調査し、その結果、必要があるとの判断に達すれば、その旨の勧告を行うこととなる。

職員団体の要望等は人事院に伝えることとしたい。

【給与減額措置等】

55歳を超える職員の給与抑制措置に関し、昇格については、最高号俸を含む高位の号俸から昇格した場合の俸給月額を増加額を縮減するよう昇格後の号俸が平成25年1月1日から見直されており、昇給については、平成25年6月21日に、平成25年度（直近の昇給日である平成26年1月1日）から昨年の人事院勧告どおり改定を行うことを内容とする給与法改正法が公布されたところである。また、平成18年4月からの給与構造改革における経過措置による俸給については、給与改定・臨時特例法により、支給期間が平成26年3月31日までとされている。

最高裁としては、これらが職員の生活に大きな影響を与える問題であることは十分認識しているところであるが、国家公務員全体の問題であって、裁判所の独自性を主張できるようなものではないことは理解してもらいたい。

職員団体の要望は、関係機関に伝わるようにしたい。

【諸手当全般】

従前回答のとおり
(従前回答)

諸手当の支給要件や支給額については、従前から回答しているとおり；国家公務員全体の問題として、人事院において、民間における同種手当の支給状況等を調査、研究した上で、改善の必要がある場合には、所要の勧告が行われることになるので、今後とも人事院の動向を見守っていきたい。

なお、最高裁としては、これまでも種々の機会を捉えて、人事院に職員及び職員団体の要望等を伝えるなど、必要な時期に必要な応じた対応をしてきているところであり、今後とも同様の方針で臨んでいきたいと考えている。

ること。
 4) 寒冷地手当の級地区分や指
 定基準を改め、支給額等を改善すること。
 (4) 初任給決定における経験年数調整について改善し、正当に評価すること

4 3 労働時間短縮、休暇制度改善等について

(2) 超過勤務時間の縮減をはじめ、総実勤務時間短縮に向けた実効ある取り組みを引き続き強力に推進すること。その障害となっている員と業務量の関係について、公務員の勤務条件改善の観点から必要な意見を表明すること。
 (3) 長期連続休暇(リフレッシュ休暇)を新設すること。

○ 職員の健康保持のため、勤務時間のあり方等について検討するほか、長期連続休暇(リフレッシュ休暇)の新設など、引き続き、超過勤務縮減に向けた実効ある取り組みをすすめること。

従前回答のとおり
 (従前回答)

最高裁としては、長時間勤務が、職員の健康及び福祉や公務の能率に与える影響等についても十分に認識しており、これまでも、このような観点から、超過勤務の縮減に取り組んできたところであるが、国民の「公務コスト」に対する問題意識はかつてないほどの高まりを見せており、事務の簡素化・合理化、業務プロセスを見直し、事務の繁閑に応じた機動的な応援態勢の構築等組織全体として超過勤務の縮減に取り組むことが求められている。

そのため、下級裁には、管理職員に対して、正規の勤務時間内に業務を終えることが裁判所職員の評価や信頼の確保につながることを理解させ、部下職員の事務処理状況等をきめ細かく見て、職場実態に合った事務の簡素化、合理化に向けた具体的な指導を行うとともに、個々の職員に対しても日々の効率的、合理的な事務処理に向けた意識改革をさらに徹底していくよう指導しているところである。

なお、採用後一定年数を経た時点で長期の連続休暇を認めるとする、いわゆるリフレッシュ休暇の新設については、制度的な問題であり、最高裁として公式に意見を述べる立場にないが、職員団体の要望は機会をとらえて人事院に伝わるようにしたい。

5 4 非常勤職員の処遇改善について

(1) 非常勤職員制度を抜本的に見直し、雇用の安定、均等待遇などをはかる法制度を整備すること。
 (2) 非常勤職員の賃金は行政職(一)1級5号俸を基礎として、学歴、経験年数及び職務内容

○ 非常勤職員の休暇を常勤職員と同等の制度とすること。

【非常勤職員の休暇制度】

従前回答のとおり
 (従前回答)

非常勤職員の休暇等については、既に平成21年10月1日から忌引休暇及び病気休暇を取得できる職員の範囲が拡大され、平成22年4月から定期健康診断の受検対象となる職員の範囲が拡大されたところであり、さらに同年6月30日から、子の看護休暇の取得要件及び取得日数の拡大や短期介護休暇制度の新設を内容とする人事院規則の一部改正が施行され、平成23年4月1日からは、一定の要件を満たす非常勤職員は、育児休業・育児時間・介護休暇を取得することができるようになったところである。

なお、制度的な問題については、最高裁としては公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は機会をとらえて人事院に伝わるようにしたい。

等の要素を考慮して決定する。また、諸手当については、通勤手当及び通勤手当の支給額などを改善すること。非常勤職員の休暇を常勤職員の同等の制度とする。以下に、以下の事項について早急に改善すること。① 無給とされている休暇を有給とする。② 非常勤職員の忌引休暇、病欠休暇、子の看護休暇について、6ヶ月以上任用の制限を撤廃すること。また、年次有給休暇を採り得ること。③ 非常勤職員に対しても、結婚休暇、夏季休暇を制度化すること。

6

5 民主的な公務員制度と労働基本権の確立について

(1) 中立・公正な行政を確立するために、公務員の身分保障を形骸化させる動きに対しては、専門・中立的な人事行政機関の責務として毅然として対処すること。
 (2) 公務員の

○ 公務員の身分保障を形骸化させる動きに対しては、毅然として対処すること。
 ○ 公務員の市民的・政治的自由を保障する観点から、人事院規則14-7の準用を行わないこと。

【中立・公正な給与・人事行政の確立、公務員の身分保障】

従前回答のとおり
 (従前回答)

公務員制度改革に対する今後の政府等の検討状況を見守るとともに、必要に応じ、関係機関に対し適切に対応していくことになる。

【公務員の政治的自由】

従前回答のとおり
 (従前回答)

公務員の政治的行為に対する規制の在り方については、裁判所としては、独自にコメントできる立場にはない。職員団体からそのような御意見があったことは伺っておく。

市民的・政治的自由を保障する観点から、国公法を改正し、人事院規則14-7（政治的行為）を廃止すること。

- 7 6 健康・安全確保、母性保護等について (1) 心の病の発生を予防するため、「心の健康づくり」に向けた対策を充実・強化すること。

○ 「心の健康づくり」に向けた対策を充実・強化すること。

従前から回答しているとおり、職員の心の健康づくりのために、早期発見・早期対応、職場復帰に当たっての適切な対応が必要であると考えており、これまでも、メンタルヘルス全般についての知識の付与、早期発見・早期対応の一助となる「気づき」やセルフケア等の予防を目的として、各庁で各種講習会などを実施するとともに、人事院作成の職員及び管理職員向けガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」を活用した研修等を通じて、管理職員を中心に職員の意識啓発を図るよう努めているところである。特に、早期発見・早期対応、職場復帰に当たって、日常的に部下と接している職場の管理職員が果たす役割は大きいことから、本年4月には、従前より管理職員等に配布していた「メンタルヘルスワークブック」の新版を、改めて全ての管理職員に配布したところであり、今後とも、このワークブックの活用も含め、職場できめ細やかな対応がとれるよう、管理職員への知識付与・意識啓発に努めるとともに、各職員に対して随時メンタルヘルスに関する情報を提供していきたいと考えている。

また、実際に病気休職者が発生した職場においては、各庁において、配置や業務分担の工夫等により、周囲の職員の負担にも配慮する等の必要な対策が講じられているものと考えている。

さらに、平成25年1月からは、職員の職場復帰に関する不安の緩和と円滑な職場復帰を目的とした「試し出勤」を実施しており、職員が職場復帰した後も、復帰当初においては、勤務時間、業務内容、業務量等を軽減するなどの配慮が行われているものと考えている。

- 8 6 健康・安全確保、母性保護等について (2) パワーハラスメントに対する指針を策定し、具体的な対策を講じること。

○ パワーハラスメントに対する指針を策定し、具体的な対策を講じること。

パワーハラスメントについては、一般に「職権などのパワーを背景にして、本来の業務の範疇を超えて、継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、それを受けた就業者の働く環境を悪化させ、あるいは雇用について不安を与えること」を指し、業務上の指導等であってもその手段や態様等が適切でないものも含まれると言われている。

パワーハラスメントは、働きやすい職場環境の維持・運営の障害となるばかりか、場合によっては職員の意欲を減退させたり、メンタル不全を引き起こす要因ともなりかねず、あってはならないことであると考えている。職場においてハラスメントが発生した場合には、職場の管理者や人事担当者等に相談したり、最高裁の苦情相談窓口を利用したりすることができ、相談された事案については、いずれも迅速かつ適切に処理されているものと認識している。

人事院からはパワーハラスメントについての指針を作成する予定はなく、各府省に対して指示することもない旨聞いており、裁判所としては、今後も人事院の動向を注視しつつ、これまで同様引き続きパワーハラスメントの防止に努めていきたいと考えている。

なお、平成22年2月には、人事院から過去の事例等を参考に作成された「パワーハ

ラスメントを起こさないために注意すべき言動例」が提供されたことから、能率課長事務連絡を発出して、管理職員を含めた全職員にその内容についての周知と意識啓発を行ったところである。

9 7 再任用制度の改善等について (1) 再任用による雇用と年金の接続はあくまで暫定措置と位置づけ、早期に定年延長に移行するとともに、当面以下の点を実現すること ○ 中項目のとおり

(1) 再任用による雇用と年金の接続はあくまで暫定措置と位置づけ、早期に定年延長に移行するとともに、当面以下の点を実現すること

- ① 必要な定員・級別定数の確保を行い、フルタイムを希望するすべての対象者の再任用を実現すること。
- ② 再任用後のポストや処遇については、任命権者による恣意的な運用が行われない仕組みとすること。
- ③ 能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を口実にした恣意的な運用を行わないこと。また、再任用後も人事評価を行うのであれば、結果が良好な場合は昇給を可能とすること。
- ④ 早期退職募集制度の運用にあたっては、あくまで本人の自発的な申出に基づくものとし、退職勧奨は行わ

【再任用による雇用と年金の接続はあくまで暫定措置と位置づけ早期に定年延長に移行すること】

【定年年齢の延長など高齢期雇用の制度検討にあたっては、全司法との十分な交渉・協議を行うこと。】

既にお伝えしているとおり、雇用と年金の接続に関しては、裁判所においても、本年3月26日の閣議決定の趣旨を踏まえて、裁判所職員の雇用と年金が確実に接続されるよう、再任用を行っていくこととしたところである。国家公務員の定年制の在り方等について、職員及び職員団体が強い関心を有していることは十分に認識しているが、国家公務員全体の問題であることから、裁判所としては、政府の動向を注視し、引き続き情報収集に努めていきたいと考えている。

今後の再任用の運用にあたっては、必要に応じて職員や職員団体の意見を聞くなど、適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。

【① 必要な定員・級別定数の確保を行い、フルタイムを希望するすべての対象者の再任用を実現すること。】

これまで、裁判所においては、意欲と能力を有する職員については、原則として再任用を行ってきているところであり、引き続き、適切に再任用が行われるよう努力していきたいと考えている。

【② 再任用後のポストや処遇については、任命権者による恣意的な運用が行われない仕組みとすること。】

【③ 能力・実績に基づく信賞必罰の人事管理を口実にした恣意的な運用を行わないこと。また、再任用後も人事評価を行うのであれば、結果が良好な場合は昇給を可能とすること。】

これまで、裁判所においては、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き、再任用制度を運用してきたところであり、引き続き、同制度の適切な運用に努めていきたいと考えている。

また、現在の給与制度においては、俸給表上、再任用職員には各級ごとに単一の俸給月額が設定され、号俸がないため、昇給は当然適用されないこととなっているが、今後の再任用職員にかかる給与制度については、閣議決定において「給与制度上の措置について必要な検討を行うよう、人事院に対し要請する。」とされていることから、引き続き人事院の動向を注視していきたい。

【④ 早期退職募集制度の運用にあたっては、あくまで本人の自発的な申出に基づくものとし、退職勧奨は行わないこと。】

早期退職募集制度については、職員の年齢別構成の適正化を通じた組織活力の維持を図る等の目的を踏まえ、裁判所の職員の年齢別構成の実情に照らしつつ、具体的な募集等を適切に行っていきたいと考えており、その際には、これまで同様、職員及び職員団体と適切かつ誠実に対応していきたいと考えている。

ないこと。
 ⑤ 給与水準については退職前の給与水準を基本とし、少なくとも定年退職時給与の7割とすること。また、短時間再任用者の給与額については、年金の支給がないことに鑑み水準を設定すること。加えて、単身赴任手当や寒冷地手当など、現在支給されていない手当について正職員と同様に支給するとともに、通勤手当における新幹線特急料金加算をはじめとした労働条件について再任用以前と連続性を持たせること。
 ⑥ ポストや処遇の設定、再任用されなかったことの通知などについて、ガイドラインを示すなど責任ある対応をとること。
 (2) 定年・年齢の延長など高度年齢期の雇用制度の検討にあたっては、全司法との十分な交渉・協議を行うこと。

なお、改正後の国家公務員退職手当法等においても、早期退職募集がいわゆる指名解雇とならないよう、特定複数の職員に対する募集とするよう定められた規定があるところであり、裁判所においても、その趣旨を十分に踏まえて運用していきたいと考えている。

【⑤ 給与水準については退職前の給与水準を基本とし、少なくとも定年退職時給与の7割とすること。また、短時間再任用者の給与額については、年金の支給がないことに鑑み水準を設定すること。】

【単身赴任手当や寒冷地手当など、現在支給されていない手当について正職員と同様に支給するとともに、通勤手当における新幹線特急料金加算をはじめとした労働条件について再任用以前と連続性を持たせること。】

短時間勤務も含め、再任用職員の給与水準をどのように設定するかについてや、再任用職員に対してどのような諸手当の制度を適用するかについては、国家公務員全体の問題であって、裁判所の独自性を主張できるようなものではないことは理解してもらいたい。

なお、人事院による平成25年職種別民間給与実態調査においては、民間の再雇用者の給与の取扱いに関して、給与水準の変更の有無や各種手当制度の有無等が調査されているところであり、引き続き人事院の動向を注視していきたい。

【⑥ ポストや処遇の設定、再任用されなかったことの通知などについて、ガイドラインを示すなど責任ある対応をとること。】★

裁判所においては、基本的な運用方針がこれまでと変わるものでないため、例年と同様に再任用の手続を進めているところであり、現時点でガイドラインのような形で示す予定はない。ただし、今後何らかの形でお示しする必要が生じた場合には、しかるべき時期にお示しすることとしたい。