

(人ろ-20-B)

平成25年11月13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年秋年期第3回給与課長交渉(11月12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年秋年期第3回給与課と交渉(速報版)

番号	大項目	中項目	小項目	回答	備考
----	-----	-----	-----	----	----

1 1 人員について

(1) 2014年度予算要求においては、「司法の容量拡大」の具体化、新たな制度や各種事件の増加等に対応できる裁判所の人的充実をはかるために必要な各職種の人員要求を行うこと

(2) 2014年度予算における各職種の人員については、公正・迅速な事件処理に必要な人員の確保と、司法に対する国民の期待に応えられる人的充実をはかり、恒常化している残業や持ち帰り仕事を解消し、職員の健康保持及び職員の年次休暇、生理休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休暇等の権利行使の保障のために、引き続き努力すること。

(3) 人員のシフトはやめ、定員上の措置で対応すること。

(4) 定員の設定基準を明らかにするとともに

◎ 2014年度予算における各職種の増員については、公正・迅速な事件処理に必要な人員の確保、恒常化している残業や持ち帰り仕事の解消、職員の年次休暇、生理休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休暇等の権利行使の保障及び職員の健康保持にも十分に配慮して行うこと。

(個別要求)
◎ 書記官の大幅な増員を行うこと。

◎ 複雑・困難化している各種事件(労働審判、行政、民事、家事)に対応するため、必要な人員の確保を行うこと。

◎ 後見監督事件が増加している家事部門など繁忙部署に対する人的手当を行うこと。また、その場合には人員のシフトはやめ、定員上の措置で対応すること。この4月に多くの庁で実施された家裁への増員(地裁からのシフトを含む)の効果を明らかにすること。

※ 4月の人員配置後に監督区分I事案等の見直し・点検が各庁で行われており、増員の効果が薄れているのではないかと、定員に限られている中で、計画的・効果的な人員配置のあり方を検討すること。

※ 後見関係事件が増加する中で、今後、超勤縮減を含めた家事部門への対策をどのように講じていくのか

これまでも述べているとおり、国家公務員の定員については、平成22年度から平成26年度までの5年間に平成21年度末定員の10パーセント以上を合理化するとの方針や、平成26年度の増員要求については、東日本大震災からの復興関連など時限のもの等を除き、合理化要求と増員要求の差引きが政府全体でゼロ以下となるよう厳しく抑制された前年度要求数を相当程度下回るよう更に厳しく抑制することとされているなど、これまでも極めて厳しい状況になっている。

裁判所の定員についても、家事事件を除く各種事件数の動向が引き続き減少又は横ばいにある中で、やはり極めて厳しい状況になっている。

司法制度改革については、法制度の枠組みが完成し、実施・運用の段階に入っているところであり、財政当局に対しては、これらの制度改革をより実効性のあるものとするため、種々の見直しを行うとともに、裁判所の人的態勢についても国民の負託に応えていく裁判を実現するための充実強化を図っていく必要があることや、各庁の事件処理状況を詳細に説明して、その理解を得るべく全力を挙げているところであるが、裁判所を含む国家公務員の定員を巡る情勢や、先に述べたような事件数の動向等の下で、平成26年度の増員を巡る財政当局との折衝はこれまで以上に厳しいものとなっている。

【書記官の大幅な増員】

従前回答のとおり
(従前回答)

書記官については、裁判所の基幹官職として、適正・迅速な裁判を実現していく中で重要な役割を果たしていくことから、裁判所としては、裁判所全体及び各庁の事件数や事務処理状況等をきめ細かく把握した上、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討するとともに、社会状況をも見極めながら多種多様な要因を総合的に考慮し、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているところである。しかしながら、先に述べたような裁判所を含む国家公務員の定員をめぐる厳しい情勢や事件数の動向等を踏まえると、平成26年度の増員をめぐる財政当局との折衝はこれまで以上に厳しくなるものと考えている。

【複雑困難化・専門家している各種事件(地裁判訴事件、行政事件、労働審判事件、家事部門)に対応するための人員確保】

従前回答のとおり
(従前回答)

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。地裁判訴事件については複雑困難な事件が増加している中で事務処理状況等について注視していく一方で、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の事務処理状況等の種々の要素を考慮して、個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討する必要があると考えている。

、予算定員に充たない人員を早急に補充すること。

◎ 3年後見直しの議論が行われている裁判員裁判について、今後も安定的な制度として運用させていくためにも、刑事部からの安易な人員シフトを行わないこと。

◎ 小規模家裁本庁、地・家裁支部及び独立簡裁を、人的・物的に充実・強化すること。

※ 特に家事部門については、担当者が少数（単数）である実情等をふまえて、人的手当のほか、効率的な事務分配の検討や支援態勢の強化など、負担感を解消するための改善策の検討をすすめること。

◎ 事務局部門についても、必要な人員の手当をはかること。

※ 庁舎新営や耐震改修が多く、多くの庁で行われている中で会計課を中心として繁忙となっており、必要な人員手当を行うこと。

※ 今後、府省間共通システムが導入されていく中で、データ移行作業や操作習熟などきちんと対応できる体制を構築すること。

※ 会計検査院対策をはじめ、事務処理の正確性・迅速性、外部への説明責任等が求められ繁忙となっている事務局の業務について、さらなる業務の簡素化・効率化がはかれないか。

○ 裁判官の大幅な増員を行い、地・家裁支部への裁判官の常駐等をはかること。

一方、家事事件が引き続き増加してい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、家裁調査官の増配置を行ってきたところである。また、行政事件や労働審判事件についても、先に述べたような要素を考慮して人的態勢について整備されていると認識している。いずれにしても、今後とも、事件数の動向や事務処理状況等を踏まえながら、適正な人員配置に努めていきたい。

【繁忙部署に対する人的手当・人員シフト】

家事事件が引き続き増加してい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、家裁調査官の増配置を行ったところである。

各庁各部署の人員配置は、事件数の動向や事務処理状況等の事務量に応じて適正な配置となるよう常に見直されるべきものであり、厳しい財政事情にあって、特に国家公務員の定員の10パーセント以上の削減という政府方針の下で、裁判部門の充実を図るための増員要求について国民の理解を得るためには、こうした人員配置の見直し等の内部努力が必要不可欠であることを理解してもらいたい。

【家裁への増員効果、今後の人的充実】

家裁については、本年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り、成年後見関係事件を始めとした増加傾向にある家事事件について、より一層適正かつ迅速に処理することができているものと認識している。

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り、これらの要素を考慮して人的態勢について整備されていると認識している。今後とも、事件数の動向や事務処理状況を踏まえながら、適正な人員配置に努めていきたい。

【刑事部からの人員シフト】

従前回答のとおり

(従前回答)

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を総合的に考慮する必要があることは、これまで述べているとおりであり、特に、裁判員対象事件については、否認事件や重大事件など困難な事件の審理が本格化する中で事務処理状況等について注視していく一方で、刑訴事件や裁判員対象事件の事件数が減少傾向にある等の場合には、こうした観点も踏まえた上で、各庁各部署の事務処理状況等の種々の要素を総合的に考慮して、個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討する必要があると考えている。

【小規模家裁本庁、地家裁支部及び簡裁への手当】

従前回答のとおり

(従前回答)

小規模家裁本庁、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。

【事務局部門への人員の手当】

事務局においても、各部署の人員配置については、事務の内容や事務処理状況等を踏まえて検討しているところであるが、一般的には、これまでも述べているとおり、事務局部門については事務処理の簡素化、効率化が図りやすい部門であるところから、第一次的にはこうした事務の簡素化、効率化という観点も踏まえて事務処理態勢を検討していく必要があると考えている。

【裁判官の増員】

従前回答のとおり
(従前回答)

簡裁判事を含めた裁判官の事務処理態勢については、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となるが、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。

2 1 人員に (1), (2) について ; (3), (4)

○ 被災地における復旧・復興に必要な業務に対応するため、人的態勢を整備すること。

従前回答のとおり
(従前回答)

復興に関連して様々な法的紛争が提起されることを想定し、これら紛争を適切に解決できるように人的態勢を整備しておく必要があると考えており、被害の大きかった沿岸部に所在する庁を中心に書記官等の増配置を行ったところである。今後も震災対応総合窓口の利用状況、被災地の司法ニーズの状況、事件動向、被災地を抱える裁判所の事務処理状況等を注視するとともに、それらの種々の要素を総合的に考慮して、人員手当を含めた必要な態勢整備を検討していきたい。

3 1 人員に について

(7) 国家公務員の総人件費削減は行わないこと。
(8) 司法サービスの拡充と労働条件の改善をはかるため、総定員法・行革推進法を廃止するとともに、定員削減計画を中止すること。

○ 定員削減計画への協力は行わないこと。

【総人件費削減・定員削減への協力】

従前回答のとおり
(従前回答)

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。国家公務員の定員を巡る厳しい情勢の中で、平成25年度予算においては、裁判官32人、書記官48人(定員振替15人を含む。)の増員が認められたところであるが、国家公務員の定員を平成22年度以降5年間で10%以上合理化するという政府の定員合理化計画や増員要求に対する財政当局のこれまでにない厳しい姿勢に加え、近時の裁判所の事件数の動向が家事事件等の一部の事件を除き引き続き減少又は横ばいにあることからすると、平成26年度に向けた裁判所の定員を巡る情勢は一層厳しくなるものと予想される。

4 2 賃金改 (1) 給与改定 ◎ 給与改定・臨時特例法

【給与改定・臨時特例法に基づく給与減額支給措置の廃止】

善等について

・臨時特例法に基づく給与減額支給措置を直ちに廃止すること
 (2) 55歳を超える職員の給与減額措置を廃止すること。また、高年齢層の昇格、昇給制度の改悪など年齢による給与抑制措置などの差別を行わないこと。
 (3) 官民給与の比較は、国家公務員の給与支給実態を基礎としたもの企業規模を1,000人以上に引き上げるなど、同種同等比較を徹底した官民賃金比較方法に改善すること。
 (4) 俸給水準は、生計費や公務員としての専門性の高まりを反映した水準とする。
 (5) 一時金の支給月数を引き上げ、改善部分をすべて期末手当にあてること。また、役職傾斜支給、管理職加算は廃止し、全職員の一時金改善にあてること。

に基づく給与減額支給措置を直ちに廃止し、賃金の早期回復をはかること。
 ◎ 55歳を超える職員の給与減額措置を廃止するとともに、高年齢層の昇格、昇給制度の改悪など、年齢による給与抑制措置などの差別を行わないこと。
 ○ 企業規模の引き上げなど同種同等比較を徹底した官民賃金比較方法に改善すること。
 ○ 生計費や公務員としての専門性の高まりを反映した水準とするなど年齢による給与抑制措置などの差別を行わないこと。
 ◎ 13年人事院報告で触れられた「給与制度の総合的見直し」については、国労連・全司法との交渉に基づく合意のもとで検討すること。

従前回答のとおり
 (従前回答)

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や賃金の改善要求の額あるいは率の適否ということについて意見を述べるべき立場にないことは、これまでも説明してきているとおりである。
 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。

【年齢による給与抑制措置等の差別】

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、勤務成績が標準(昇給区分C)の場合には昇給しないこととする改正給与法が平成26年1月1日に施行される予定である。
 最高裁としては、これらが職員的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。
 なお、本年の人事院による報告では、50歳台、特に後半層の給与水準の在り方を中心に俸給表構造の見直しを検討することとされており、裁判所としては、人事院における検討の状況を注視していきたい。

【官民比較方法】

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が、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報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。
 職員団体の意見については、人事院に伝えることとしたい。

【給与制度の総合的見直し】

本年の人事院による報告において、民間の組織形態の変化への対応、地域間の給与配分の見直し、世代間の給与配分の見直し、職務や勤務実績に応じた給与といった点を中心に、給与制度の在り方について検討を進め、給与減額支給措置終了後、総合的な見直しを実施することができるよう準備を進めたいとされているところであり、今後、国家公務員全体の問題として、人事院において検討が行われるものと承知している。
 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は十分認識しており、裁判所としては、今後とも人事院における検討の動向を見守っていくこととしたい。

5 2 賃金改善等について
 (6) 諸手当については、以下の要求を実現すること。
 ① 地域間格差の縮小、支給地域の拡大など地域手当を改善すること。
 ② 扶養手当の支給範囲及び支給額を改善すること。
 ③ 住居手当の全額支給・最高支給限度額を引き上げること。
 ④ 通勤手当の自己負担がないように改善すること。
 ⑤ 単身赴任手当の支給要件及び支給額を改善すること。
 ⑥ 超過勤務手当の支給割合を、深夜勤務及び休日支給の支給割合をき200%に引き上げること。また、正規の勤務時間を超えて移動に要した出張中の時間に対しても超過勤務手当を支給すること。
 ⑦ 寒冷地手当の支給要件を改め、支給額等を改善すること。
 ⑧ 俸給の調整額について、支給区分の改善、支給対象職種の拡大等、職務内

○ 諸手当の改善について、関係機関に働きかけること。
 ○ 住居手当について、最高支給限度額を引き上げること。
 ○ 通勤手当の自己負担がないように改善すること。特に、新幹線を利用して通勤する職員に対する通勤手当の特例手当について、要件を緩和するとともに、支給額を引き上げること。
 ○ 単身赴任手当の支給要件を改善すること。
 ○ 寒冷地手当の級地区分や指定基準を改め、支給額を引き上げること。

【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。

【住居手当】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 住居手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、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、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。
 なお、住居手当については、平成21年度の人事院勧告において、高額家賃を負担している職員の実情を踏まえた手当の在り方について引き続き検討を進めることとされており、引き続き人事院の動向を注視していききたい。

【通勤手当】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 通勤手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、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、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。
 なお、支給要件や支給額については、一般職の職員の給与に関する法律、人事院規則等に定められているところであり、裁判所においてのみ自己負担が生じないようにするという観点から要件を緩和したり、支給額を引き上げたりすることはできないことを理解してもらいたい。

【単身赴任手当】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 単身赴任手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、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、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。

(更問)

★

容の変化に応じた改善を行うこと。

異動の打診等の際、単身赴任手当や通勤手当（新幹線鉄道等に係る特例の手当額）の支給について、上司から不正確な説明を受け、支給されると言われていたにも関わらず、実際には支給されなかったという声が聞かれるところであり、正確な説明がなされるようにしてもらいたい。

（回答）

手当の支給要件等について疑義がある場合には、担当部署に確認するなどして、可能な限り正確な説明がされているものと認識しているが、通勤距離や通勤時間等が支給要件を満たすかどうかについて慎重な判断を要する事案もあり、その様なケースでは、異動後の庁において実際に届出を受け、十分に検討してからでないと、支給の可否や額等について確定的な判断ができないことは理解してもらいたい。

職員団体からそのような話があったことは、下級裁に伝えることとしたい。

【寒冷地手当】

従前回答のとおり

（従前回答）

寒冷地手当の支給要件や手当額を今後どのようにしていくのかといった問題については、他の手当と同様に、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、研究の上、必要に応じた勧告をするものと承知しており、今後とも人事院の動向を見守っていききたい。

6 5 職員の健康管理等について

（1）長時間・過密労働をなくし、過労死・自殺、疾病、公害の予防・根絶など職員の健康・安全を確保するため、以下の対策を講じること。
① 超勤規制、勤務時間帯等について、実効ある基準を労使協議で策定し、確実な実施を保障すること。

○ 職員の健康状態に配慮し、月60時間を超える職員については本人の希望の有無に関わらず、全員の面談を実施すること。
★ 超過勤務が1時間あたり80時間を超えた職員数（高裁別・4月1日～8月31日分）
★ 面接指導の実施状況（高裁別・4月1日～8月31日分）

従前回答のとおり

（従前回答）

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は十分認識しており、これらの観点からも超過勤務の縮減に向けて、管理職員を初め職員の意識啓発と職場実態に合った事務処理の改善及び適切な事務処理態勢の見直しを行ってきたところである。今後とも、職員の意識啓発に努めたり、管理職員が職場に対する目配りをきめ細かく行うなど、超過勤務の縮減に向けた取組を継続していきたい。

なお、人事院規則においては、超過勤務が1か月あたり100時間を超えた職員から申出があった場合には、面接指導を行わなければならないと規定されているところ、裁判所においては、超過勤務が1か月あたり80時間を超えた職員に対して、または、1か月あたり45時間を超えた職員のうち健康管理者が健康管理医の意見を勘案して相当と認めるものにあつては、申出により面接指導を実施しているところであり、引き続き、対象職員に対しては面接指導を促すなどの配慮を行っていききたい。

【超勤80時間を超えた職員数】

平成25年4月から平成25年8月までの間に時間外勤務時間等が1か月当たり80時間を超えた職員は、全国で54人であり、このうち延べ15人について面接指導を実施したところである。

なお、80時間を超えた高裁別の延べ人数は別紙のとおりである。

（別紙）

最高裁 20人（10人）

東京 19人（4人）

大阪	1人	(1人)
名古屋	0人	(0人)
広島	0人	(0人)
福岡	14人	(0人)
仙台	0人	(0人)
札幌	0人	(0人)
高松	0人	(0人)

※カッコ内の人数は面接指導実施者数で内数

7 5 職員の健康管理等について

(1) 長時間・過密労働をなくし、過労死・自殺、疾病、公務災害の予防・根絶など職員の健康・安全を確保するため、以下の対策を講じること。
 ② 任命権者ごとに「健康安全管理委員会」を設置し、一定規模以上の職場に衛生委員を配置すること。なお、当該組織の構成員に全司法を参加させるとともに、必要に応じて、当該課題の専門家等も随時参加・関与できる組織とすること。
 ⑤ 各庁における健康安全管理「懇談会」の実施状況をふまえ、その内容の充実を促すとともに、健康安全管理「懇談会」で出された意見

○ 任命権者ごとに「健康安全管理委員会」を設置し、一定規模以上の職場には、専任の安全衛生委員を配置すること。なお、当該組織の構成員に全司法を参加させるとともに、必要に応じて、当該課題の専門家等も随時参加・関与できる組織とすること。
 ○ 各庁において、健康安全管理懇談会を定期開催すること。また、実施状況をふまえるとともに、健康安全管理懇談会で出された意見に基づき、職場環境の改善をはかること。
 ※ 懇談会の協議テーマの把握と各庁への紹介、協議された内容の職場へのフィードバックをはかること。また、もっとも多様な協議テーマを検討する必要はないか(メンタル問題だけでなく、職場の安全衛生問題等)。

【健康安全管理委員会について】

従前回答のとおり

(従前回答)

労働安全衛生法においては、事業主に対して、安全・衛生委員会という組織を設置したり、安全・衛生委員を配置することが義務付けられているが、国公法及び人事院規則には、各省各庁の長に対してこのような組織の設置等を義務付ける旨の定めがないことから、裁判所においてもこれを設置することはできないものと認識しており、裁判所独自でどうこうできるものではないことは理解してもらいたい。
 なお、職員の健康管理及び安全管理に関して職員の意見を聞くための措置として、「健康又は安全に関する委員会」の設置が考えられるところであるが、裁判所においては、「職員の健康管理及び安全管理に関し、アンケートの実施、懇談会の開催等により職員の意見を聴くことに努めるものとする」と定めている。
 各庁においては、この規程に基づいて職員の意見を聞くための措置として懇談会等を開催していることから、これに代えて若しくは加えて、「健康又は安全に関する委員会」を設置するまでの必要性はないものと認識している。

【懇談会について】

「懇談会」は、各庁の責任において開催、運営されているため、最高裁としては意見を述べる立場にはないが、職員の健康管理において重要なものであると認識しており、裁判所職員健康安全管理規程第8条の趣旨を下級裁に周知するとともに、職員団体から定期開催してほしいという意見が出されたことを、改めて下級裁に伝えたところである。
 協議テーマ等についても、「懇談会」の重要性にかんがみ、各庁において、それぞれの庁の実情を踏まえた検討や工夫がされているものと認識している。

(更問)

最高裁において、開催された「懇談会」の協議テーマを把握し、各庁へ紹介してもらいたい。

(回答)

「懇談会」の協議テーマについては、各庁において、それぞれの庁の実情やニーズ等を踏まえて検討されるべきものであると考えているが、協議テーマの把握や各庁への紹介については、今後の検討課題としたい。

に基づき、職場環境の改善をはかること。

8 5 職員の健康管理等について

(1) 長時間・過密労働をなくし、過労死・自殺、疾病、公務災害の予防・根絶など職員の健康・安全を確保するため、以下の対策を講じること。
 ③ 病気休職者が発生した職場には、必要な要員の確保等について

★ 長期病休者の数(8月31日現在)
 ★ 「試し出勤」の実施者数(4月1日～8月31日)
 ○ 心身の不調に気づいた職員が、気軽に相談できる態勢の整備(カウンセリング会や相談窓口などの充実)をはかること。また、家裁の医務室技官(医師・看護師)を含め、地域の医療機関や保健施設との連携を強化すること。
 ○ 管理監督者が職員の変化に早期に気づくことができるような対策を講じるとともに、気軽に相談できる態勢の整備をはかること。
 ※ 病休者を出さないための方策を講じるとともに、職場復帰の際の配置等には十分配慮すること。
 ○ 裁判所における「試し出勤」等の復帰プログラムの運用状況を明らかにすること。

【メンタルヘルス全般】

従前回答のとおり

(従前回答)

従前から回答しているとおり、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。

【相談できる態勢の整備・地域医療機関等との連携】

従前回答のとおり

(従前回答)

高裁所在地におけるカウンセラーの設置等により、個々の職員の健康上の相談等のできる限り対応できるように努めるとともに、共済組合の健康ダイヤル24にメンタルヘルスの相談窓口が設置され、地域医療機関等の紹介も行われていると聞いている。今後とも職員のニーズ等各庁の必要に応じて職員の健康相談態勢の充実に向けて下級裁を指導していきたい。

【管理監督者が職員の変化に早期に気づくことができるような対策】

早期発見・早期対応等に当たって、職場の管理職員の果たす役割は大きいことから、これまでも、早期発見・早期対応の一助となる「気づき」等、メンタルヘルス全般についての知識付与、各庁での各種講習会などを実施するとともに、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る。

今後とも、この「ワークブック」の活用も含め、職場においてきめ細やかな対応ができるよう、管理職員への知識付与・意識啓発に努めていきたいと考えている。

【職務復帰】

心の健康の問題により長期間職場を離れていた職員の職場復帰に当たっては、再発を防止し、病気の確実な回復を図るという観点から、本人はもとより主治医や健康管理医等からも十分に意見を聞き、状況等をよりの確に把握した上で、復帰時の配置や業務内容、業務量、勤務時間等と合わせて勤務継続が可能かどうかを適切に判断していくことが重要であると考えており、各庁においては、その実情に応じて、必要な検討がされているものと認識している。

★

【長期病休者の数】

平成25年8月31日現在における一般職員の90日以上長期病休取得者の総数は、裁判所全体で139人である。

【「試し出勤」等の運用状況】

平成25年1月から運用が開始された試し出勤は、1月から9月までの間に30名が実施し、いずれも職場に復帰している。

また、試し出勤実施時には、職員の不安感を解消するため、本人の座席を窓口から離れた場所や管理職員に相談しやすい場所に配置したり、本人の負担とならないよう作業時間及び作業内容を徐々に増やしていくなどの工夫が行われたと聞いている。

試し出勤については、引き続き運用状況等の把握に努めるとともに、今後とも試し出勤が適切に運用され、円滑な職場復帰等が図られるよう取り組んでいきたいと考えている。

★

9 5 職員の健康管理等について

(2) 職場の健康診断について、次の充実をはかること。
① 健康診断の受診を促進させるとともに、検診項目についてはガン・生活習慣病、ストレス検診など職場や職員の実態、社会の要請に対応した項目とするなど健康診断の充実をはかること。
② 特別定期健康診断の受診を義務づけ、指定範囲外職員についても希望者の

★ 職員の健康診断項目ごとの受診率について明らかにすること。
◎ 職員厚生経費の大幅増額をはじめ、職員の健康・安全の確保と災害補償、福利厚生等の改善に必要な予算を大幅に拡充すること。
◎ 職員厚生経費の執行にあたっては、ガン・生活習慣病検診など職場と職員の実態、社会の要請に対応したものとするとともに、その見直し等においては、全司法と協働するなど誠実に対応すること。
○ 全ての職員が健康診断を受検できる環境を整備すること。そのためにも、一般定期健康診断の受検に係る旅費を支給するなどの方策を講じること。

【職員厚生経費】

従前回答のとおり
(従前回答)

職員厚生経費については、平成24年度から各府省の受診実績等に応じた予算要求ができる方法に変更され、一般定期健康診断等の受検率が他の行政府省と比べ非常に高い裁判所の実情に合った必要な予算を確保してきたところである。今後も健康診断を将来にわたって安定的に実施するために必要な予算を確保していきたいと考えているが、昨今の厳しい財政事情の下で、裁判所のみが職員厚生経費の大幅な増額を求めていくことは極めて困難な状況にあることは理解してもらいたい。

【定期健康診断】

従前回答のとおり
(従前回答)

平成22年度から定期健康診断の実施回数が年2回から1回に変更となったことに伴い、全ての職員が受検できる機会を確保するための方策を検討する必要があるが高まっていると認識している。旅費の支給を含めた様々な難しい問題もあるが、職員が広く受検できるための態勢整備に向けて、引き続き知恵を絞っていききたいと考えている。

なお、近年、生活習慣病への対策が重要な課題となっていることから、職員の疾病予防及び健康管理の観点から、一般定期健康診断の結果、指導区分D-2(平常の生活でよいが、定期的に医師の観察指導を必要とする)と判定された者に対する、人事院規則

受診を積極的に認めること。
 ③ 健康管理医をすべての職場に配置し、専門医によるメンタルヘルス・ケアなどカウンセリング体制の充実をはかる等、心対策を強化すること。
 ④ IT情報システム化にともない職員が安心して働き続けられる作業管理、健康管理体制等の整備をはかること。
 ⑤ 職員厚生経費の大幅増額をはじめ、職員の健康・安全の確保と災害補償、福利厚生の改善に必要な予算を大幅に拡充すること。

○ IT情報システム化に伴い、ほとんどの職員がVDT作業に従事している実態を踏まえ、作業管理、健康管理体制等の整備をはかること。
 ○ 福島原子力発電所付近の各官署に勤務する職員の放射線量管理を徹底させるとともに、定期的に特別健康診断を行うこと。

に基づく事後措置としての経過観察のための検査を、一定の検査項目につき、平成24年度から裁判所において官費により統一的に行う運用を始めたところである。

【健康診断項目ごとの受診率】

一般定期健康診断全体の受検率の指標として、最高裁判所では、すべての職員が検査対象となる血圧検査の受検率を用いているが、その他の健康診断項目ごとの受検率については集計しておらず、また、特別定期健康診断は、当該職種の職務の特性に応じて実施されるものであって、基本的に対象者全員が受検しているものと認識していることから、その受検率についても集計していない。

なお、裁判所における一般定期健康診断の受検率は、行政府省と比較して高い状況にあるが、人間ドック等代替となる検査を受検することなく一般定期健康診断を受検しない職員もなお一定数いることから、職員の健康管理の保持増進のため、今年度の一般定期健康診断の受検状況も見ながら、受検率をさらに高めるための方策がとれないか、検討しているところである。

【IT化に伴う健康管理体制等の整備】

従前回答のとおり

(従前回答)

裁判所においては、平成14年12月16日に人事院が策定した「VDT作業従事職員に係る環境管理、作業管理及び健康管理の指針」に準じ、VDT作業に従事する職員に対してVDT作業における注意点を記載したパソコン貼付用ステッカーを配布し、新たにVDT作業に従事することになる新採用職員に対してVDT作業を行う際の留意点をまとめた小冊子を配布するなどして、VDT作業が過度に長時間にわたり行われることのないよう注意喚起をしている。また、健康管理として、一般定期健康診断の際に、VDT作業従事職員に対する健康診断を実施しているところである。

今後もVDT作業に従事する職員の健康管理等については、適切に行っていくこととしたい。

【福島県の各官署勤務職員の健康診断】

従前回答のとおり

(従前回答)

人事院規則で定められていない検査項目についての健康診断の実施は困難であるが、東京電力福島第一原子力発電所の事故に伴う放射線に対する職員の健康不安については、申出があれば、医療職による健康相談等を行える態勢である。また、引き続き人事院、行政府省や自治体等の取組みを注視しつつ、裁判所においてとりうる対策を検討していきたい。妊産婦や子どもを抱える職員についても、母性保護等に配慮しつつ、適切な健康管理が行えるよう努めていきたい。

10 5 職員の健康管理等について

(1) 長時間・過密労働をなくし、過労死・自殺、疾病、公務災害の予防・根絶など職員の健

○ パワー・ハラスメントに対する指針を策定するとともに、パワー・ハラスメントに関する専門の相談窓口を設置するなど具体的な方策を講じること。

【パワハラ全般】

従前回答のとおり

(従前回答)

パワー・ハラスメントについては、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

康・安全を確保するため、以下の対策を講じること。
 ④ パワー・ハラスメントに対す指針を策定する等、具体的な対策を講じること。
 (4) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを根絶するため、研修・啓発など、必要な措置・指導を徹底すること。また、パワー・ハラスメントに関する専門の相談窓口を設置すること。

○ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを根絶するため、研修・啓発・苦情相談体制の整備など、必要な措置・指導を徹底すること。

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、あつ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。

【パワハラに対する指針の策定】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 人事院からは、指針を作成したりする予定はなく、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、引き続きパワーハラスメント防止に努めていきたいと考えている。

【パワハラ相談窓口の設置】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 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することができ、相談された事案はいずれも迅速かつ適切に処理されており、相談の環境としては十分に機能していることから、現在のところパワーハラスメント専用の相談窓口を設置する必要はないと考えている。

11 5 職員の健康管理等について

(4) セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを根絶するため、研修・啓発など、必要な措置・指導を徹底すること。また、パワー・ハラスメントに関する専門の相談窓口を

○ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントを根絶するため、研修・啓発・苦情相談体制の整備など、必要な措置・指導を徹底すること。

【セクハラ防止について】

従前回答のとおり
 (従前回答)
 裁判所としては、これまでも回答しているとおり、セクハラを防止することは、働きやすい職場環境の維持・運営のために不可欠と考えており、従前からセクハラ防止のために必要な様々な措置を講じ、特に管理職員に対しては、セクハラ防止に向けた注意喚起や情報提供を随時行ってきたところである。今後も引き続き、セクシュアル・ハラスメント防止週間におけるDVD上映会や各種研修を実施し、管理職員をはじめとする職員全般のセクハラに関する意識啓発を図っていききたい。
 相談体制については、職員にとってより相談しやすい環境を整えることにより、セクシュアル・ハラスメントによる被害の深刻化、重大化を防ぎ、早期に執務環境の回復を

設置すること。

図るため、平成23年2月に関係する通達等を改正して見直しを行ったところである。これにより、平成23年4月1日からは、相談者が各裁判所に設置された相談ダイヤル及び相談メールと、従前より整備されていた最高裁判所のセクハラホットラインから相談先等を選択できるようになり、相談者は、各庁で指名された相談員のほか、所属庁を管轄する高等裁判所の相談員及び最高裁判所の相談員のいずれに対しても苦情相談の申出ができることとした。

また、相談員の氏名を公表することにより、相談者は、相談員に対して直接メールで相談の申出ができることとなり、より相談しやすい体制になったものと考えている。今後、各相談体制を職員に再周知するなど、引き続き相談しやすい体制づくりを行っている。

なお、相談員の配置については、セクハラが個人の問題であるとともに、執務環境の整備という裁判所の責務の問題でもあるため、セクハラに起因する問題が生じた場合に、必要な措置を迅速かつ適切に講じる必要があることから、裁判所職員のみを指定しているところであるが、セクハラの実害等被害者等でメンタル面でのケアが必要な場合には、最高裁及び各高裁に置いたカウンセラーを利用することも可能である。

12

12 休暇・休業、次世代育成支援対策等について

(1) 「特定事業主行動計画」を実効あるものにするため、職場環境の整備を行うこと。同計画の実施にあたっては、意識改革のみにとどまらず、人的態勢の整備や事務処理体制の見直しを行うなどして、権利の行使しやすい職場にすること。

◎ 「裁判所特定事業主行動計画」を実効あるものにするため、意識改革のみにとどまらず、人的態勢の整備や事務処理体制の見直しを行うなどして、権利の行使しやすい職場環境の整備を行うこと。

※ この間、男性も含めた育児等取得促進など次世代育成支援対策のとりくみはすすんできているが、全ての職員がワーク・ライフ・バランスを意識した働き方ができる環境整備にまでは至っていない。今後の課題として捉え、さらなる研修の充実や職場の体制づくりをすすめて、職員全員にとって働きやすい職場を実現すること。

○ 2013年度のアクションプラン推進月間(6月)のとりくみ結果の概要を明らかにすること。

○ 各種休暇・休業制度について職員への周知・徹底をはかるとともに、職員の使い勝手に配慮した運用とすること。

【全般】

第2期裁判所特定事業主行動計画は、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の観点から、全職員が職場全体における仕事のやり方を見直し、働き方を変えていくことで、職員全員にとって働きやすい職場を、ひいては子育て中の職員にとっても仕事と家庭生活を両立しやすい職場を目指し、次世代育成を支援するものであり、このような行動計画を実効あるものとするためには、職員の一層の理解と協力が不可欠であることから、十分に職員周知を行うとともに、管理職員に対しては、引き続き管理職員向け研修などを通じて意識啓発を図っていききたいと考えている。

【アクションプラン推進月間の取組結果の概要】

平成25年度のアクションプラン推進月間においては、男性職員の育児参加休暇の取得促進を引き続き重点項目とし、男性職員の育児参加をテーマにした職場ミーティングの実施、管理職員に対するアクションプランの再周知、管理職員によるチェックリスト(「チャイルドプランの手引」別紙第2、第3)やチャイルドプランシートの積極的活用などの促進などに取り組んだところである。

各庁からの報告によれば、男性職員の育児参加休暇制度に対する理解を一層深めるため、理解度チェックを積極的に活用した職場ミーティングが行われた結果、新たにチャイルドプランシートを提出した職員や、実際に育児参加のための休暇を取得した職員が出るなど、全体として、多くの職員の理解が深まったものと認識している。

また、育児参加休暇制度に関するアンケートを実施したり、実際に休暇を取得した職員の体験談を職員に周知する等の取組が行われた庁も見受けられ、休暇を取得しやすい職場環境の整備に向けて、昨年にも増して実効性のある取組ができたものと考えている。

今後引き続き、男性職員の育児参加休暇の取得促進に向けた取組を行っていくほか、仕事と家庭生活の両立について、職場全体の意識を向上させる取組を続けていきたいと考えている。

★

13 12 休暇・休業、次世代育成支援対策等について
 (2) 有給休暇を年間30日とするとともに、完全取得できるように環境整備に努めること。また、年次休暇の繰り越しは撤廃すること。
 (3) 夏季休暇を10日間とする。当面、全ての職員が夏季休暇を完全取得できるように具体的な方策を講ずること。

○ 年次休暇及び夏季休暇の取得しやすい職場環境の整備を引き続きすすめること。
 ※ 休暇を申請しているにもかかわらず、やむを得ず出勤する職員への対応(休暇の取消などの対応はできないか。)

【休暇を取得しやすい環境作り】

従前回答のとおり

(従前回答)

年次休暇等を取得しやすい環境作りは、心身の健康の保持、増進による公務能率の向上や、家庭生活との両立のための環境整備として重要であり、次世代育成支援に係る裁判所特定事業主行動計画においても、重要な視点の一つと位置付けられているところである。

このような観点から、例年、超過勤務の縮減及び年次休暇の計画的取得の促進についての人事局長通知を発出し、各庁に対して、幹部職員が、各職場の実情等を十分に把握した上で、管理職員をはじめとする職員の意識啓発を進め、管理職員等による業務の見直しや計画的遂行等による更なる労働時間の短縮の取組をサポートすることにより、年次休暇等をより一層取得しやすい環境作りに努めるよう指導しているところである。

その他の制度面に関する主張については、従前回答どおりである。

(更問)

休暇の取得を申請し承認されたにも関わらず、職務上の必要性からやむを得ず出勤した者に対しては、当該休暇の取消を行うとともに、代替りの休暇が取得できるよう、管理職がきちんと配慮すべきではないか。

(回答)

休暇承認後、職務上の必要性からやむを得ず出勤することとなった場合には、当該休暇は取り消されているものと認識しているが、当該出勤日に代わる休暇の取得も含め、年次休暇等をより一層取得しやすい環境作りに努めるよう、引き続き各庁を指導していきたい。

14 12 休暇・休業、次世代育成支援対策等について
 (5) 育児休業制度については、次世代育成支援の観点から男性の取得を促進させる措置を講ずること。また、取得にともなう昇給の不利益等を是正し、休業中の所得保障を拡充すること。
 代替要員については、同一職種で全期間確保し、臨時的任用及び任期付採用などの採用形態に関わる年金・賃金などの労働

○ 育児休業の代替要員(書記官・家裁調査官)についての正規補充職員数を拡大すること。

○ 業務代替職員の休暇を常勤職員と同等の制度とするよう早急に改善すること。

○ 育児時間の対象となる子どもの年齢を小学校低学年まで延長すること。

○ 保育時間を1日120分、3歳までの取得に延長し、父母同時取得を可能にすること。

○ 育児参加休暇を取得しやすい職場環境の整備を引き続きすすめること。

◎ 介護休暇については、短時間勤務制度を制度化すること。また、期間を延長

【正規補充】

従前回答のとおり

(従前回答)

書記官については、平成25年度も、一定の条件の下で、各高裁における育児休業による欠員につき、正規職員である書記官で補充できる扱いとした。高裁別の補充数は、東京高裁管内で110人、大阪高裁管内で37人、名古屋高裁管内で19人、広島高裁管内で5人、福岡高裁管内で12人、仙台高裁管内で2人、札幌高裁管内で2人、高松高裁管内で1人、計188人である。

一方、家裁調査官については、平成23年度から運用を開始し、同年度については育休正規補充数を「2」とし、平成24年度については育休正規補充数を「6」に増やしたところであるが、平成25年度については、すでに説明したとおり育休正規補充数を「19」に増やし、東京高裁管内で5人、大阪高裁管内で3人、名古屋高裁管内で4人、広島高裁管内で2人、福岡高裁管内で3人、仙台高裁管内で2人の正規補充を実施したところである。

今後の運用については、書記官と異なり、育児休業者の復帰によって過員状態となる可能性が高いこと、育児休業者が復帰する場合に、複数の高裁にまたがる全国的な異動を伴う任用配置の調整が必要になること、2年間の養成期間を要し、正規職員の確保を柔軟に行えないことなどの問題があることに引き続き留意しつつ、各年度の充員状況や育休正規補充の必要性等を勘案しながら、実施規模等について検討していきたい。

条件についての事前説明を採用者に対して徹底し、本人の希望にに応じた採用形態とすること。また、代替要員の賃金を大幅に引き上げること

(6) 育児のための短時間勤務制度及び自己啓発等休業制度の運用にあたっては、取得しやすい職場環境を整えること。また、育児時間の対象となる子どもも低学年まで延長すること。

(7) 保育時間を1日120分、3歳までの取得に延長し、父母同時取得を可能にすること。

(8) 両親学級の休暇を制度化すること。

(9) 介護休暇制度については、以下の拡充、運用の改善をはかること。また、介護のための短時間勤務制度について早急に制度化を検討すること。

- ① 取得期間を延長(延べ365日以上)すること。
- ② 取得方法を改善(断続取得

し、延べ日数での取得を認めること。さらに、短期介護休暇の要介護家族の定義及び範囲を見直し、拡充すること。

○ 子どもの看護休暇の取得できる日数を増やし、対象年齢を義務教育年齢まで引き上げること。

また、現行制度では、対象となる子が2人の場合は10日が上限とされているが、4月に一人が小学校に就学すると、上限の5日からすでに取得した日数を控除した日数しか取得できないとされており、例えば、3月までの間に5日を取得すると、その後は一日も取得することができないという不都合が生じている。特に小学校低学年の子どもについては、未就学児と同様に病気にかかりやすく、親の看護の必要性も高いことから、早急な運用改善を行うこと。

○ 次世代育成支援の視点から、「子どもの予防接種(乳幼児の伝染病予防接種等)、学級閉鎖、健康診断、幼稚園・保育園、学校等の行事の休暇」を新設すること。

【業務代替職員の休暇等】

従前回答のとおり
(従前回答)

制度的な問題であり、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。

【育児時間及び保育時間の拡大】

従前回答のとおり
(従前回答)

制度的な問題であり、裁判所独自でどうこうできないが、職員団体の要望は、人事院に伝えることとしたい。

【育児参加休暇を取得しやすい職場環境の整備】

従前回答のとおり
(従前回答)

これまでも、研修等を通じて職場優先の意識や性的役割分担意識の是正について意識啓発を努めることや、アクションプランに基づき、管理部門担当者又は管理職員から父親になる職員に対して育児休業制度等を個別に説明し、その積極的な利用を促進するなどの取組を進めてきたところである。

平成22年6月30日から、配偶者の養育の態様にかかわらず育児休業等を行うことが可能となるなど、男性職員にとって育児休業等の制度がより利用しやすいものとなることを踏まえ、このような取組をより定着させていくこと等を通じて、男性職員にもより取得しやすい勤務環境を整備していきたいと考えている。

【介護休暇、子の看護休暇】

従前回答のとおり
(従前回答)

制度面については最高裁として公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の要望は、人事院に伝わるようにしたい。

平成22年6月30日から、短期介護休暇が新設され、子の看護休暇についても取得要件が緩和され、複数の子を養育する場合には10日まで取得できるようになった。

各庁においては、これまでも休暇・休業制度を利用しやすい職場環境の整備に配慮してきているものと考えているが、これらの改正を受けて、いっそう職場の環境の維持・充実に努めるよう下級裁を指導していきたい。

【「子供の予防接種、学級閉鎖、健康診断、幼稚園・保育園、学校等の行事の休暇」の新設】

制度的な問題であり、裁判所独自でどうこうできるものではないが、職員団体の要望は、人事院に伝えることとしたい。

の場合の延べ取得、同一疾病に
ついての再取得、要介護期間の
制限撤廃など）
すること。

③ 代替措置を明記し、所得保障を拡充すること。

(10) 「家族のための看護休暇」を新設すること。

当面、子ども
の看護休暇については、子ども
一人につき5日以上とし、対象
年齢を義務教育年齢とするなど
の拡充をはかること。また、学
校保健法等による登園・登校停
止のある病気について、別枠で
休暇を取れるようにすること。

(11) 「子ども
の予防接種（乳幼児の伝染病
予防接種等）、学級閉鎖、健康
診断、幼稚園・保育園、学校等
の行事の休暇」を新設すること。

(12) 長期勤続
休暇（リフレッシュ休暇）につ
いて経済的措置を含めて早期に
制度化すること。

15 13 男女平等・母性保護等について

(1) 公務における真の男女平等を実現するため、採用・任用等をはじめ雇用段階における間接差別を含めた男女差別を禁止すること。また、制裁・罰則の新設、救済制度の拡充などの整備を行うこと。
 (2) 「裁判所における女性職員の採用・登用拡大計画」で定めた数値目標を達成するため、各高裁に推進会議を設置するなど実効性ある方策を講じること。また、「計画」の具体化にあたっては、全司法及び職場と十分協議し、合意のうえですること。
 (3) 女性の登用を拡大し、役職段階別に占める女性の割合を男女の職員構成比に応じたものとする。また、女性の採用、研修・育成、昇任・昇格にあたっては、積極的な改善策を策定すること。

◎ 「裁判所における女性職員の採用・登用拡大計画」(第3次拡大計画)で定めた数値目標を達成するため、各高裁に推進会議を設置するなど実効性ある方策を講じること。また、「計画」の具体化にあたっては、全司法および職場と十分協議し、合意のうえですること。
 ○ 各高裁または地家裁単位の座談会の実施や「女性のためのキャリアアップ相談窓口」の周知など、女性職員の登用拡大に向けた具体的な方策を講じること。
 ○ 女性の登用を拡大し、役職段階別に占める女性の割合を男女の職員構成比に応じたものとする。そのためにも、女性の採用、研修・育成、昇任・昇格にあたっては、積極的な改善策を策定すること。

【女性職員の採用・登用拡大計画・高裁別推進会議の設置】

従前回答のとおり
 (従前回答)

裁判所においては、これまでも意欲と能力のある女性職員の採用・登用の拡大に向けて、様々な取組を進めてきたところであるが、各高裁においては、引き続き、管内の実情等を十分に踏まえながら、第3次拡大計画で掲げられた目標の達成に向けて、キャリア相談窓口や座談会等の新たな取組がより実効性のあるものとなるよう、職員への周知を含め、必要な見直し等を積極的に進めていくものと思われる。

なお、高裁別の推進会議の設置については、女性職員の採用・登用の拡大に向けて推進すべき施策の方向性等は、全国統一的に定められるべきものであることからすると、現時点では設置の必要性は低いと考えている。

【登用姿勢、女性職員の登用拡大に向けた具体的な方策】

裁判所においては、「裁判所における女性職員の採用・登用拡大計画」に掲げられた具体的取組等を通じて、これまでも意欲と能力のある女性職員の積極的な登用を進めてきたところである。

その結果、女性職員の登用の拡大は着実に進んでいるものと考えているが、上位官職に占める女性職員の割合が他の役職段階や各職種全体に占める女性職員の割合よりも低いことから、第3次拡大計画においては、女性職員の割合について、「現状値に可能な限りの上積み」という裁判所全体の目標を掲げた上で、そのような裁判所全体の目標達成のために、重点的に取り組むべき下級裁課長、最高裁課長補佐相当職以上の区分について、高裁別現状値を掲げ、平成27年度までに「少なくとも3%程度増加させる」という具体的な努力目標を設定した。

各高裁においては、管内の実情等を十分に踏まえながら、第3次拡大計画で掲げられた目標の達成に向けて、従前の取組の見直しや、新たな取組の実施を積極的に進めているところと認識している。

具体的には、各種研修の機会やJ・NETポータル「男女共同参画のひろば」のリーコラム等を通じての職員の意識啓発や、適材適所の任用配置という観点も踏まえた上で、職員の家庭事情に配慮した異動の実施に引き続き努めるとともに、女性職員のキャリア形成等に関する悩みについての相談窓口の運用や周知、管理職業務の見直しと管理職に対するサポート態勢の充実を図るなどの勤務環境の整備等、各高裁の実情に応じ、女性職員の登用拡大に努めているところである。

(更問)

第3次拡大計画では、登用の拡大に関する目標設定に関して、平成22年度における裁判所全体及び高裁別の女性職員の割合(現状値)が示されているが、平成25年度の高裁ごとの現状値を示してほしい。

(回答)

別紙のとおりである。

(別紙)

平成25年度高裁別現状値(区分:下級裁課長,最高裁課長補佐相当職以上)
 東京 18.9%

★

大阪	14.	3%
名古屋	15.	7%
広島	15.	5%
福岡	11.	8%
仙台	12.	6%
札幌	14.	1%
高松	9.	5%

16 13 男女平等・母性保護等について

(6) 母性保護の権利について以下の拡充をはかるとともに、その諸権利を全面的に行使できるように、管理職への指導を徹底すると同時に、人員の確保、職場環境の拡充・整備をはかるとともに、母性保護の権利行使に基づく一切の不利益扱いをしないこと。
 ① 生理休暇を特別休暇に戻すこと。
 ② 産前休暇を8週間、産後休暇を10週間とし、産前6週間の就業禁止期間を設けるとともに、全ての職務に任期付職員でない正規職員による代替措置を講じること。
 ③ つわり、妊娠障害、更年期障害にかかわる休暇等の措置を制度化すること。
 ④ 妊産婦の時間外・休日労働、妊娠・出産等

○ 母性保護の権利について拡充をはかるとともに、その諸権利を全面的に行使できるように、管理職への指導を徹底すると同時に、人員の確保、職場環境の拡充・整備をはかるとともに、母性保護の権利行使に基づく一切の不利益扱いをしないこと。
 ○ 母性保護の権利について職員への周知・徹底を図るとともに、母性保護の権利行使に向けた環境整備をはかるとともに、母性保護の権利行使に基づく一切の不利益扱いをしないこと。
 ○ 生理休暇が取得しやすい環境を整備すること(休暇簿の整備と申請の簡素化)。

従前回答のとおり

(従前回答)

従前回答どおりであるが、今後とも、管理職員等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう指導していきたい。

(従前回答(参考))

これまでも繰り返し回答してきているとおり、女性職員の働きやすい職場環境作りには配慮してきているところであり、下級裁においても女性職員が母性保護のための諸権利を行使しやすいよう同様の配慮をしてきているものと考えているが、今後とも、管理職等の研修等を通じて、母性保護のための権利行使の重要性を認識させるとともに、それらの権利行使が認められている趣旨を、更に徹底し、取得しやすい環境作りをしていくよう指導していきたい。

なお、制度的な主張については、裁判所だけでどうこうできないことは理解してほしい。

【権利行使による差別】

従前回答のとおり

(従前回答)

育児休業や介護休業を取得した職員に係る昇格については、これまでも繰り返し回答しているとおり、育児休業等を取得したことを理由として一律に昇格させないという取扱いはしていない。

しかし、人事院規則9-8(初任給、昇格、昇給等の基準)等では、原則として、昇格させようとする日以前の2年間における勤務成績を判定するに足りると認められる事実等に基づき、昇格させようとする級の職務を遂行することが可能であると認められることが求められているところ、育児休業等を取得した職員についても、これに相当すると認められることが必要となる。

勤務成績等を適切に給与に反映させることを目的とした現行の給与制度の趣旨もあわせ鑑みるに、この判断に必要な範囲で、職務復帰後の勤務ぶり等を見極めるため、やはり一定の期間が必要である場合があり、職務復帰と同時に一律に昇格させることは困難といわざるを得ない。

【ハンドブックの周知徹底】

従前回答のとおり

(従前回答)

「出産・育児・介護に関する休暇及び休業制度ハンドブック」を各職場に備え付けた

に有害な業務を原則として禁止することを徹底指導するとともに、軽易な業務への転換、労働軽減を保障するため、必要な代替措置を講じること。

⑤ 妊娠中の通勤緩和を2時間に延長すること

⑥ 各裁判所に、女性の休養室、更衣室、搾乳室を設置し、設備を充実すること。

り、庁内ホームページに掲載するなどして広く周知するよう指導している。また、諸制度に対する職員の理解を助けるため、これらを整理し、併用例等を盛り込んだ一覧性のあるダイジェスト版も作成、配布しており、各庁の実情に合わせて、職員への説明資料や研修資料として活用されているものと認識している。当局としては、これまでも周知に努めてきたところであるが、今後も、引き続きハンドブックの内容の周知に努めていきたい。

【生理休暇が取得しやすい環境の整備】

職員団体から示された問題意識も踏まえ、病気休暇簿の作成について、改めて下級裁を指導したところである。

年度途中であったこともあり、平成25年分については、各庁において、その実情に応じ可能な範囲で、生理休暇が取得しやすい環境を整備するための応急的な措置に努めているところと認識している。