

最高裁秘書第3262号

令和元年6月20日

林弘法律事務所

弁護士 山中 理 司 様

最高裁判所事務総長 今 崎 幸 彦



司法行政文書開示通知書

平成31年4月17日付け（同月19日受付，最高裁秘書第2140号）で申出のありました司法行政文書の開示について，下記のとおり開示することとしましたので通知します。

記

- 1 開示する司法行政文書の名称等
平成28年10月3日付け人事局総務課長事務連絡（片面で3枚）
- 2 開示の実施方法
写しの送付

担当課 秘書課（文書室）電話03（3264）5652（直通）

(人ろ-20-B)

平成28年10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総務課長 春 名 茂

事 務 連 絡

平成28年度人事院勧告後事務総長会見(10月3日(月)実施)における発言
は別紙のとおりです。

平成28年度人事院勧告後事務総長会見

| 番号 | 大項目 | 中項目 | 発言 |
|----|----------------|---|--|
| 1 | 1 人事院 勧告関係 | <p>◎ 2016年人事院勧告・報告ならびに意見の申し出の取り扱いにあたっては、国公労連との交渉にもとづく合意のもとで決定すること。</p> <p>① 官民較差に基づく給与・処遇の改善をはかること。</p> | <p>職員にとって賃金問題が最も重要な問題であり、職員団体がこの問題を最も重視して真剣に取り組んでいることは十分理解しているところである。</p> <p>最高裁としては、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り、これまでと同様、職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。</p> <p>平成27年4月から実施されている俸給表の水準の引下げや地域手当の見直し等を内容とする給与制度の総合的見直しについては、職員の処遇に与える影響は大きいものがあると認識している。</p> <p>本年の人事院勧告は、官民給与の較差を是正するため、俸給表の水準と勤勉手当の支給月数を、それぞれ引き上げることとされたほか、給与制度の総合的見直しの一環として、本府省業務調整手当額の引き上げを実施することとされたところである。政府は、本年8月15日に開催された給与関係閣僚会議において、人事院勧告の取扱いについて更に検討を進めていくとしていることから、引き続きその検討状況を注視していきたい。</p> <p>人事院勧告の取扱いについて最高裁が国会や内閣に対し働きかけを行うことには、法の建前からくる制約があるが、職員団体の要望は関係機関に伝わるようにしたい。</p> |
| 2 | 1 人事院 勧告関係 | <p>◎ 2016年人事院勧告・報告ならびに意見の申し出の取り扱いにあたっては、国公労連との交渉にもとづく合意のもとで決定すること。</p> <p>② 労働条件の引き下げとなる扶養手当の改悪は行わないこと。</p> | <p>扶養手当の見直しを含めた人事院勧告の取扱いについては、現在、政府内で検討が進められているものと承知しており、裁判所としては今後の動向を見守っていきたい。</p> |
| 3 | 1 人事院 勧告関係 | <p>◎ 2016年人事院勧告・報告ならびに意見の申し出の取り扱いにあたっては、国公労連との交渉にもとづく合意のもとで決定すること。</p> <p>③ 職場実態に即した両立支援制度の拡充をはかるとともに、十分な制度活用ができるよう職場環境を改善すること。</p> | <p>本年の人事院勧告では、適切な公務運営を確保しつつ、働きながら育児や介護がしやすい環境整備を更に進めていくため、民間労働法制の改正内容に即して、介護休暇の分割、介護時間の新設及び育児休業等に係る子の範囲の拡大について措置をとることとされたところであり、今後、国家公務員全体の問題として検討が進められるものと承知している。裁判所としては、引き続き政府の検討状況等を注視していきたい。</p> |
| 4 | 2 雇用と 年金の接続 | <p>◎ 雇用と年金の確実な接続を実現するため</p> | <p>雇用と年金の接続に関しては、平成25年3月26日の閣議決定の趣旨を踏まえ、裁判所においても、裁判所職員の雇用と年金が確実に接続されるよう、再任用を行っているところであり、引き続き、適切に再任用が行わ</p> |

| 番号 | 大項目 | 中項目 | 発言 |
|----|----------------------------|---|---|
| | | <p>、定年年齢の段階的引き上げを行うこと。当面、定員確保を行うなど希望者全員のフルタイム再任用を保障するとともに、給与水準を引き上げること。</p> | <p>れるよう努力していきたい。 国家公務員の定年制の在り方や再任用職員の給与制度等について、職員が強い関心を有していることは十分に認識しており、国家公務員全体の問題として検討すべき事柄であるものの、裁判所としては、引き続きその検討状況を注視していきたい。</p> |
| 5 | <p>3 非常勤職員の処遇改善</p> | <p>◎ 非常勤職員の賃金・労働条件の改善をはかり、均等待遇と雇用の安定をはかること。</p> | <p>非常勤職員については、平成21年4月から給与の取扱いを見直し、さらに、平成23年1月からは、日々雇用の非常勤職員の雇用形態を見直し、一定の要件の下期末手当に相当する給与を支給するように取扱いを見直したほか、非常勤医師及び看護師の通勤手当に相当する給与について、平成28年4月1日以降、取扱いを見直したところである。 また、休暇等についても、平成21年10月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たほか、平成23年4月からは、一定の要件を満たす非常勤職員について、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ことに加え、平成27年4月から、人事院が夏季における弾力的な年次休暇の付与の運用を開始したことを受けて、裁判所としても、同様の運用を行っているところである。 今後とも、人事院の動向を見守り、人事院において何らかの見直しが行われる場合には、必要な見直しを検討していきたい。</p> |
| 6 | <p>4 労働基本権の確立、民主的公務員制度</p> | <p>◎ 労働基本権の全面回復など憲法とILO勧告に沿った民主的公務員制度を確立すること。</p> | <p>公務員の労働基本権の在り方については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討するに当たっては、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、これまで同様、職員及び職員団体の意見を聴くなど、適切かつ誠実に対応していきたい。</p> |