

最高裁秘書第3231号

令和元年6月21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2142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29年10月2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29年10月2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 和 波 宏 典

事 務 連 絡

平成29年度人事院勧告後事務総長会見（10月2日（月）実施）における発言
は別紙のとおりです。

平成29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	◎ 2017年人事院勧告・報告の取り扱いにあたっては、国公労連との交渉に基づく合意のもとで決定すること。 ① 官民較差に基づく給与・待遇の改善をはかること。 ② 「給与制度の総合的見直し」の経過措置終了に伴う賃下げを回避する対策を講じること。 ③ 通勤手当や住居手当をはじめとする各種手当の改善を行うこと。	<p>【①②関係】</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>また、給与制度の総合的見直しについては、職員の待遇に与える影響は大きいものがあり、職員が、生計費の維持、確保という観点から、給与制度の総合的見直しにおける俸給表水準の引下げに伴う経過措置の維持に向けた強い要望を持っていることは認識している。</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、また平成27年4月から実施されている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を、それぞれ引き上げることとされた。また、給与制度の総合的見直しにより平成27年1月1日に抑制された昇給につき、若年層を中心回復を行うとしているところである。</p> <p>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掛けを行うことには、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> <p>【③関係】</p> <p>各種手当について、職員が強い関心を有していることは十分に認識している。本年8月の人事院の職員の給与に関する報告において言及された住居手当を含め、各種手当については、国家公務員全体の問題として検討すべき事柄であり、引き続きその検討状況を注視し、今後の動向を見守っていきたい。</p>
2	3 人材育成	◎ OJTの充実、OFFJTの回数・内容の充実や職員の研修参加機会の拡充を行い、職員の能力開発や専門性の向上を図ること。	<p>裁判所においても、計画的かつ継続的な人材育成の取組が重要であることから、OJTを中心とした育成に関する基本的な考え方を組織的に共有し、育成課題の設定や育成課題を踏まえた指導・助言等をより適切に行うことにより、その一層の充実に努めたい。</p> <p>これまで、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掛けを行うなどして、研修参加者に対しOJTと連動した育成が行われているものと認識しており、今後もこうしたOJTとOJTを通じ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>人事評価制度との関連については、人材育成の成果が人事評価に適切に反映され、また、人事評価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ていくとともに、引き続き、管理職員の指導・評価能力の更なる向上を図りつつ、職員の人事評価や人材育成に対する理解がより一層深まるよう努力していきたい。</p>
3-	1 長時間勤務の是正の取組 7 両立支援の促進等	◎ 2017年人事院勧告・報告の取り扱いにあたっては、国公労連との交渉に基づく合意のもとで決定すること。 ④ 長時間労働の是正や管理職員も含めた適	<p>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、最高裁としても、これまで以上に事務の簡素化・合理化、業務プロセスの見直し等を推進して、裁判部、事務局を問わず、組織全体として超過勤務の削減に取り組む必要があると考えている。</p> <p>また、男女を問わず、両立支援制度を一層活用することを含め、個々の職員がワーク・ライフ・バランスを実現し、活力ある生産性の高い職場とすることで、組織全体としてのパフォーマンスを向上させていくためには、超過勤務削減に止まらず、職場全体における働き方を見直していくことが重要である。</p> <p>働き方改革の意義や必要性等について意識啓発を図り、管理職員を含めた職員の勤務状況の適切な把握に努め</p>

番号 大項目

中項目

発言

		正な勤務実態の把握を行うための具体的な対策を講じること。 ◎ 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。	ているところであるが、今後も、引き続き、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取組を実施し、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更に徹底していくよう、より一層下級裁を指導するとともに、その取組を後押ししていきたい。
4	5 ハラスメントの防止	◎ パワハラをはじめとする各種ハラスマントを根絶するために実効性のある対策を講じること。	ハラスマントについては、その種類を問わず、これを防止することが、職員が働きやすい職場環境を維持・向上するためには不可欠であり、これまでにも様々な措置を講じてきているが、今後も引き続き、管理職員を始めとする職員に対する研修等の機会を通じ、各種ハラスマントの防止に関する意識啓発を図っていきたい。 なお、本年の「公務員人事管理に関する報告」において、人事院として妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスマントやセクハラの防止に関する制度の周知を図るほか、パワハラ防止については、事例の紹介等を行うことにより各府省の取組を支援するとされており、裁判所としても、それらを参考にしつつ、職員が健康で働きやすい職場環境の向上により一層努めていきたい。
5	2 雇用と年金の接続 4 高齢層職員の能力及び経験の活用	◎ 雇用と年金の確実な接続を実現するため、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、給与水準の引き上げや生活関連手当の支給を行うこと。 ◎ 高齢層職員の能力及び経験の活用に向けた具体的な対策を講じること。	雇用と年金の接続については、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これまで十分に認識していたところ、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、裁判所としては、引き続きその検討状況を注視していきたい。 また、年齢を重ね経験を積んだ職員については、その経験等を活かした能力発揮が図られるような育成が意識的に行われるよう、引き続き取り組みたいと考えている。
6	8 労働基本権の確立 民主的公務員制度	◎ 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。	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。