

最高裁秘書第3228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2143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30年10月1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30年10月1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30年度人事院勧告後事務総長会見(10月1日(月)実施)における発言
は別紙のとおりです。

平成30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

◎ 2018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 官民教差に基づく給与・処遇の改善をはかるため、改善部分を早期に実施すること。
② 再任用について、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、給与水準をはじめ、労働条件を改善すること。

〔①関係〕

職員にとって、賃金の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。
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、職員及び職員団体に誠実に対応していきたい。
本年の人事院勧告は、官民給与の較差を是正するために、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、宿日直手当の支給額の限度を引き上げることとされた。
政府は、本年8月10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。
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。

〔②関係〕

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、原則としてフルタイム勤務での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と考えている。
再任用職員の給与水準や年次休暇等の労働条件について、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ところ、再任用職員に対してどのような制度を適用するか等については、国家公務員全体の問題として政府において検討すべき事柄であって、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いただきたい。

2 2 定年年
齢の引上げ

◎ 定年年齢の引き上げに関する制度設計にあたっては、雇用と年金の接続を確実なものとし、職員が安心して働き続けることができるものとするよう、制度の全体像を示し、国公労連との交渉に基づく合意のもとで決定すること。また、裁判所における制度設計にあたっては、全司法との交渉・協議を行うなど誠実に対応し、合意のもとで決定すること。
(以下、省略)

国家公務員の定年制の在り方について、職員が強い関心を有していることは十分に認識していたところ、本年8月10日に人事院から定年を段階的に65歳に引き上げるための国家公務員法等の改正についての意見の申出がなされた。これを受けて、今後、政府において、雇用と年金の確実な接続も含めた必要な対応について検討されると承知しており、裁判所としては、その検討状況を注視していきたいと考えている。
裁判所において、今後検討を進めていくにあたっては、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。

3 3 長時間
勤務の是正

◎ 長時間労働を是正するため、月4.5時間

人事院が、超過勤務命令を行うことができる上限について、原則1か月45時間かつ1年360時間等と設定し、これを人事院規則で定めることになったことについては承知している。今後、人事院規則の規定内容等を注

の取組

・年間360時間とする
超過勤務の上限規制
の徹底とともに、業務
量に見合った要員の確
保、それぞれの職場実
態にあわせた客観的な
勤務時間管理の義務化
、窓口受付時間設定の
制度化、インターバル
規制の導入を行うこと
。

視しつつ、裁判所としての対応について検討を進めていきたいと考えている。
もとより、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。
今後、引き続き、長時間勤務の解消に向けた事務の見直しについて意識啓発を図るとともに、管理職員を含めた職員の勤務状況の適切な把握に努め、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ていくよう、最高裁として、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 4 両立支
援、健康、
ハラスメン
ト防止

◎ 職場実態に則した
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。

[両立支援制度について]
両立支援制度の各種制度を取得しやすい環境作りは、適切な公務運営を確保しつつ、家庭生活と両立するための環境整備として重要であるとともに、行動計画においても、促進すべき取組の一つと位置付けられているところである。
今後とも管理職員を始めとする職員の意識啓発を進め、職場全体で業務の見直しをすること等により両立支援制度をより一層取得しやすい環境作りに努めていきたいと考えている。
なお、両立支援制度の拡充については、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。

[ストレスチェックについて]
裁判所におけるストレスチェック制度については、その実施状況を踏まえ、受検率向上に資するような工夫を行ってきたところであるが、引き続き、できる限り多くの職員に受検してもらうことができるよう、制度への理解の浸透を深めていきたい。

[パワー・ハラスメントについて]
パワー・ハラスメントの防止は、働きやすい職場環境の維持・向上や、職員の心身の健康の観点からも不可欠と考えており、これまでも、職員の意識向上を図るため、随時、注意喚起や情報提供を行うなどの様々な措置を講じてきているが、今後も引き続き、人事院の動向等を注視しつつ、また、職員団体の問題意識も踏まえながら、管理職員を始めとする全ての職員に対する意識啓発や相談しやすい体制づくりを行っていききたいと考えている。

5 5 労働基
本権の確立
、民主的公
務員制度

◎ ILO勧告を真摯
に受け止めて、早急に
国公労連との具体的協
議を開始して行動計画
を策定するなど、憲法
とILO勧告に沿った
労働基本権の全面回復
と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。