

最高裁秘書第5225号

令和元年10月31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 中村



司法行政文書開示通知書

10月2日付け（同月4日受付、第014318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

令和元年9月30日付け人事局総務課長事務連絡（片面で4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）

(入ろ-20-B)

令和元年9月30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 福島直之

事務連絡

令和元年度人事院勧告後事務総長会見（9月30日（月）実施）における発言は
別紙のとおりです。

令和元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 ◎ 2019年人事院
勧告関係 勧告・報告の取扱いにあたっては、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。
(1) 官民較差に基づく給与・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) 住居手当について、労働条件の引き下げとなる改悪を行わないこと。
◎ 労働条件・業務関連予算等について
(1) 国家公務員等の旅費に関する法律を改正し、移転料、着後手当、扶養親族移転料を実態にあわせて改善すること。
(2) 災害時における通勤手段の変更や宿泊が必要になった場合などに、自己負担が生じないよう措置を講じるなど、通勤手当の支給要件・支給額を改善すること。
- 8 件・業務関連予算等関係
- 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ふところであり、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、住居手当について、支給の対象となる家賃額の下限を引き上げ、手当額の上限を引き上げることとされた。
政府は、本年8月8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。
通勤手当を始めとした各種手当や赴任旅費について、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が、これらは国家公務員全体の問題として検討すべき事柄であり、今後の動向を見守っていきたい。
なお、職員の任用配置については、適材を適所に配置すること、昇進の機会均等を図ることなどの官側の必要によって行うべき性質のものであることは理解してもらいたい。
- 2 2 人材の確保と育成 ◎ 人材の確保と育成にあたっては、全司法の意見を十分に聞きながら検討を進めること。
(1) 採用にあたっては、欠員が生じることなく、必要な人員が採用できるための方策を検
- 裁判所においては、より多くの就職を目指す学生に裁判所という職場を知ってもらい、関心を持ってもらうために説明会やインターンシップ等を実施するなど職業認知度を高める取組を行っているところである。今後も、より能力・適性の高い人材の確保に向けた取組を続けていきたい。
人事評価制度については、今後とも、客観性、公正性、透明性、納得性の高い制度として運用され、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。
人材の確保及び育成の在り方に関し、今後検討を進めていくに当たっては、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。

討し、具体化を図ること。

(2) 裁判所における人事評価制度については、公正・公平性、透明性、客観性、納得性を備えた職員参加、育成重視型の仕組みを確立すること。

3 長時間勤務の是正の取組
4 両立支援制度関係

◎ 長時間労働を是正するため、月45時間・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。

◎ 職場実態に則した仕事と家庭の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。

5 ハラスメント防止関係

◎ セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・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、各種ハラスメントに関する総合的な相談窓口を設置すること。

6 非常勤職員関係

◎ 非常勤職員の賃金・休暇制度・生活関連手当等の労働条件改善

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に認識しており、超過勤務命令の上限規制が導入される等、長時間勤務が社会的に大きな問題となっている中、最高裁としても、超過勤務を的確かつ遅滞なく把握した上で、職場の実態等を踏まえながら、通達等の見直しなども含め、これまで以上に業務の簡素化・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。また、下級裁に対しても、より一層指導するとともに、その取組を後押ししていきたい。

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考えており、今後とも、より一層取得しやすい環境作りに努めていきたい。

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。

ハラスメントについては、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、政府における検討や人事院の動向等を注視しつつ、職員団体の問題意識も踏まえながら、全ての職員に対する研修等の機会を通じた各種ハラスメントの防止に関する意識啓発、相談しやすい体制づくりやその周知等、より効果的な取組に努めたい。

また、職員の健康管理についても、引き続き、懇談会等の機会を利用した職員の意見把握を含め、きめ細かな配慮をするとともに、職員団体の問題意識、社会一般の取組状況等を踏まえ、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。

非常勤職員の給与の取扱いについては、これまで順次見直してきたところであり、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みたい。

休暇については、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

恒常的・専門的・継続的業務に従事する非常勤職員の常勤化・定員化、雇用の安定、更新に係る公募要件の撤廃をはかること。

人事院に伝わるようにしたい。

裁判所の障害者の雇用に当たっては、これまでも、障害者である職員の意見を聞くなどして、きめ細かな状況把握に努めた上で、職場環境の整備を図ってきたところであり、引き続き、障害者である職員が働きやすい職場環境の整備に向けて努めていきたい。

6 7 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、退職手当や定員管理などを含めた全体像とスケジュールを示し、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。また、再任用職員について、給与水準をはじめ、労働条件を改善すること。

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るが、政府において国家公務員全体の問題として検討がすす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。

裁判所において、今後検討を進めていくに当たっては、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。