

最高裁秘書第3648号

令和3年11月30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1日付け（同月4日受付，第030545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

10月4日付け最高裁判所事務総局人事局総務課長事務連絡（片面で7枚）

2 開示の実施方法

写しの送付

(人ろ-20-B)

令和3年10月4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3年度人事院勧告後事務総長会見(10月4日(月)実施)における発言は
別紙のとおりです。

令和3年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 1 1. 賃金の改善等について
- ① 賃金の改善等について
- (1) 2021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もとづく合意のもとで決定すること。
- (2) 一時金の引き下げは行わないこと。
7. 労働条件・業務関連予算等について
- ② 労働条件・業務関連予算等について
- (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。

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、期末手当の支給月数を引き下げることでされた。

政府は、本年8月10日に開催された給与関係関係会議において、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、職員にとって、定年の引上げや退職手当制度の見直しに関心の高い事項であることは十分に認識しており、これらの検討状況についても、引き続き情報収集に努めていきたい。

令和3年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

2. 長時間労働の是正について
- ◎ 長時間労働の是正について
- (1) 長時間労働を是正するため、増員によって業務量に見合った要員を確保すること。
 - (2) それぞれの職場実態にあわせた客観的な勤務時間管理を導入・推進し、その徹底をはかること。そのうえで、月45時間・年間360時間とする超過勤務の上限規制を徹底すること。
 - (3) 窓口受付時間設定、インターバル規制導入などの措置を講じること。

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、これまで以上に各種事務の簡素化・効率化、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、管理職員が勤務時間管理の重要性を認識した上で、超過勤務については的確かつ遅滞なく把握するよう、今後も指導を徹底するとともに、各種事務の簡素化・効率化等の取組を後押ししていきたい。

なお、裁判所として必要な人員の確保についても引き続き努力していきたい。

令和3年人事院勧告後事務総長会見

番号	要 求	発 言
3 3. 両立支 援制度等に ついて	◎ 両立支援制度等について 職場実態に則して両立支援制度を拡充する とともに、十分に制度活用ができるよう職場 環境を改善すること。	両立支援のため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、育児時間等の制度を利用している職員の勤務実態には十分目配りするなど、今後とも、取得しやすい環境作りに努めていきたい。 なお、これまでも「国家公務員のワークライフバランス推進」を図るために増員してきたところであるが、令和4年度においては家裁調査官2人の増員要求をすることとしたところである。

令和3年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 4 4.健康・安全確保等について
- ◎ 健康・安全確保等について
- (1) パワー・ハラスメントをはじめ、すべてのハラスメント根絶にむけ体制の確保など、具体的な対策を講じること。
- (2) 新型コロナウイルス対策について、職場実態も踏まえた万全の策を講じること。

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、これまでも様々な措置を講じてきているが、昨年のパワー・ハラスメントに関する人事院規則の制定等を受けて、ハラスメントの防止に関する裁判所の運用を更に充実させたところであり、今後も引き続き、人事院規則の趣旨等を踏まえ、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ていきたい。

また、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策については、最高裁において、昨年12月に、専門家の助言を得て、裁判手続や法廷等の特殊性を踏まえた感染防止対策の在り方全体についての考え方を整理し、さらに本年8月には、デルタ株による感染拡大状況等を踏まえ、感染防止対策を補足して整理したところである。各庁においては、これらを踏まえ、地域の実情や社会情勢等に即して適切な感染防止対策を実施しているものと認識している。最高裁においても、引き続き、感染状況の変化や新たな専門的知見の蓄積等を踏まえ、感染防止対策について適時に見直していきたい。

なお、職員の健康管理については、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。

令和3年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 5 5 非常勤職員の適切な処遇の確保について
- (1) 非常勤職員の賃金改善, 休暇制度の拡充, 生活関連手当等を支給するなど労働条件を改善すること。
- (2) 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・定員化および無期転換制度の導入, 更新に係る公募要件の撤廃などで雇用の安定をはかること。
- 非常勤職員の給与の取扱いについては, これまでも給与日額や勤勉手当に相当する給与等に関して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いきたい。
- 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, 職員団体の要望は人事院に伝わるようにしたい。
- また, 引き続き採用する場合の公募の要否等についても, 国家公務員全体の問題として人事院において検討すべき事項であり, 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。
- なお, 障害者雇用に係るステップアップ制度については, 今後とも, 障害者雇用促進法の下, 適切な運用に努めていきたいと考えている。

令和3年人事院勧告後事務総長会見

番号	要 求	発 言
6 6 定年の引き上げをはじめとする高年齢雇用について	◎定年の引き上げをはじめとする高年齢雇用について (1) 定年年齢の引き上げにかかる具体的な運用にあたっては、全司法との協議を尽くし、合意をもとにすすめること。 (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、給与水準引き上げ、生活関連手当等の支給をはじめ、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おり、裁判所としては、引き続き情報収集に努めつつ、検討を進めていきたい。 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、これまでと同様に適切かつ誠実に対応していきたい。