

(人ろ-20-B)

令和4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 富澤 賢一郎

事務連絡

令和4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。

令和4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
- 改善等について (1) 2022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。
- (2) 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。

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。

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。

なお、職員にとって、給与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4年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 2 2. 長時間労働の是正等について
- ◎ 長時間労働の是正等について
- (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。

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、管理職員等による現認のほか、鍵の授受簿の確認や事前申告の内容を踏まえて事後に成果を確認する方法により、的確かつ遅滞なく把握し、適切な超過勤務時間の管理を行うよう、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、事務量に応じた適正な配置となるよう人員配置の見直しを行うとともに、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4年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 3 3. 両立支◎ 両立支援制度等について
援制度等に 職場実態に則して両立支援制度を拡充する
ついて 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、各種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。

また、これまでも管理職員に対しては、職場において、周囲の職員に対し、仕事と生活の両立支援の各種制度の重要性などを説明してその理解と協力を求めるようにし、協力態勢等を決める際にも職場内でよく話し合うよう指導してきているところであるが、引き続き下級裁を指導していきたい。

令和4年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 4 4.健康・安◎ 健康・安全確保等について
全確保等に (1) パワーハラスメントをはじめ、すべての
ついて 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。

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、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。

令和4年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 5 5 非常勤◎ 非常勤職員の適切な処遇の確保について
職員の適切な処遇の確保について
- (1) 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、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。
 - (2) 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し、常勤職員との不合理な格差を解消すること。

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4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齢期雇用について
- ◎ 定年の引き上げをはじめとする高齢期雇用について
- (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国公労連との協議を尽くし、合意をもとにすすめること。また、定年年齢の引上げに伴って必要となる定員・級別定数は十全に保証すること。
- (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、労働条件を改善し、常勤職員との不合理な格差を解消すること。

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、7月に「裁判所における運用の骨子（案）」を示したところであるが、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。

なお、再任用職員の処遇改善については、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もらいたい。職員団体の要望は、関係機関に伝わるようにしたい。