

令和5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 富澤 賢一郎

事務連絡

令和5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。

# 令和5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) 2023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。

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、社会と公務の変化に応じた給与制度の整備については、国家公務員全体の問題として検討すべき事柄であることから、最高裁としては、その検討状況を注視し、情報収集に努めていきたい。

# 令和5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、勤務間のインターバル確保などの措置を講じること。

最高裁としては、裁判部、事務局を問わず、通達等の見直しも視野に入れながら、各種事務の簡素化・効率化の取組を一層加速させ、職員の負担感にも配慮しながら、できることから順次速やかに取り組むとともに、事務量に応じた適正な配置となるよう引き続き努力していきたい。

また、超過勤務命令の上限規制の導入後においても、管理職員が、勤務時間管理の重要性を認識した上で、部下職員の事務処理状況等をきめ細かく見て、超過勤務を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していきたい。

# 令和5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。	制度面については、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。 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。

# 令和5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。

職員が職場において、その持てる力を十分に発揮できるよう、心身の健康の保持、増進を図ることについては、当局としても、従来からできる限り配慮してきたところである。今後とも、健康管理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。

ハラスメントについては、今後も引き続き、人事院規則の趣旨等を踏まえ、幹部・管理職員を始めとする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5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
- ◎ 非常勤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。

制度面については、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。

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5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) 定年年齢の引上げに伴って必要となる定員・級別定数は十全に確保すること。
- (2) 再任用制度について、定員・定数の確保をはじめ希望者全員のフルタイム任用を保障すること。また、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。

定年引上げに伴う定員管理については、定年の段階的引上げにおいても一定程度の減耗が見込まれることから、定員が不足することはないと考えており、今後も相応の新規採用を行うことができると考えている。また、級別定数については、定年の段階的な引上げの期間中に級別定数の確保が必要になる場合には、できる限り必要な定数が確保できるよう努力をしていきたい。

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。

## 令和5年人事院勧告後事務総長会見

番号	要 求	発 言
7 7 労働条件・業務関連予算等について	◎ 労働条件・業務関連予算等について (1) テレワークの実施にかかる費用は本人に負わせないよう必要な予算を措置すること。	テレワークについては、現在最高裁において試行中であり、試行の状況を踏まえた上ということになるが、裁判所全体として前向きに検討を進めていくべきものと考えており、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。 なお、費用については、制度的な問題であり、裁判所独自で決めることができるものではないが、職員団体の要望は、人事院に伝えることとしたい。