

令和6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

事 務 連 絡

令和6年度人事院勧告後事務総長会見（10月3日（木）実施）における発言は
別紙のとおりです。

令和6年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 1-1 1. 2024年人事院勧告・報告等の取扱いについて
1. 2024年人事院勧告・報告等の取扱いについて
- (1) 2024年人事院勧告・報告ならびに意見の申出の取扱いにあたっては、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・処遇改善を早期に実施すること。
- (3) 労働条件の引下げとなる地域手当、扶養手当、寒冷地手当の改悪は行わないこと。

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。

地域手当を始めとした各種手当について、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。

令和6年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 1-2 1. 2022 © 2024年人事院勧告・報告等の取扱いに
4年人事院 について
勧告・報告 (4) 職場実態に則した両立支援制度の拡充
等の取扱い を早期に実施するとともに、十分な制度活
について 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6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) 客観的な勤務時間管理を徹底し、超過勤務の大幅な縮減と不払い残業を根絶すること。そのうえで、超過勤務の上限を月45時間、年間360時間とし、その徹底をはかること。
 - (3) 窓口受付時間設定や、勤務間インターバルの実効性確保にむけて、必要な措置を講じること。

最高裁としては、職員の負担感にも配慮しながら、裁判部、事務局を問わず、事務の合理化・効率化の取組を一層加速させ、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6年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 3 3.健康・安全 ◎ 健康・安全確保等について
全確保等について
パワーハラスメントやカスタマーハラスメントなど、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。

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、これまでもハラスメントの防止に関する裁判所の運用を充実させてきたところである。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、ハラスメント防止に向けたより効果的な取組に努めていきたい。

令和6年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 4 4. 非常勤職員 © 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「公募3年要件」の見直しについては、裁判所としてどのように対応していくのかについて、検討しているところである。

また、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等を見守り、人事院において何らかの見直しが行われる場合等には、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6年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 5 5. 定年引◎ 定年引上げをはじめとする高齢期雇用につ
上げをはじ いて
めとする高 (1) 定年年齢の引上げに伴って必要となる
齢期雇用に 定員・級別定数は十全に確保すること。
について (2) 再任用職員の賃金を大幅に引き上げる
とともに、常勤職員と同様の一時金及び生
活関連手当等を支給すること。また、暫定再
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。

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。