

【機密性2】

令和7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

事務連絡

令和7年度人事院勧告後事務総長会見（10月2日（木）実施）における発言は別紙のとおりです。

令和7年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 1 202◎ 2025年人事院勧告等の取扱いについて
5年人事院 勧告等の取扱いは、
て (1) 2025年人事院勧告等の取扱いは、
国公労連との合意を前提とした交渉のもと
で決定すること。
(2) 賃金改定やその他の勤務条件の改善を
早期に実施すること。
(3) 官民較差の比較企業規模を1,000人
以上とし、その原資はすべての世代を対象
とする俸給額の引上げに活用すること。

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。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。

官民給与の比較方法については、人事院の責任と権限において定めるべきものであり、最高裁として公式に意見を述べる立場ではないが、職員団体の意見は人事院に伝わるようにしたい。

令和7年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 2 2. 長時間 ◎ 長時間労働の是正等について
労働の是正 等について
- (1) 長時間過密労働を解消するため、必要な定員を確保すること。
 - (2) 客観的な勤務時間管理を徹底し、超過勤務を大幅に縮減するとともに、不払い残業を根絶すること。
 - (3) 各府省が窓口取扱時間の設定や勤務間インターバルを確保できるよう、必要な措置を講じること。

最高裁としては、職場の実態等を踏まえながら、これまで以上に各種事務の簡素化・効率化等の取組を推進して、裁判部、事務局を問わず、組織全体として超過勤務の削減を図るとともに、事務量に応じた適正な人員配置となるよう引き続き努力していくたい。

勤務時間の把握については、管理職員が、勤務時間管理の重要性を認識した上で、勤務時間管理システムも活用しながら、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くたい。

令和7年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 3 3. 健康・安 ◎ 健康・安全確保等について
全確保等に すべてのハラスメントの根絶に向けて、実
ついて 効性のある対策を講じること。とりわけ、カス
タマー・ハラスメントは、当事者の特性等を踏
まえた必要な対策を実現すること。

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、職種を問わず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。また、いわゆるカスタマー・ハラスメントに関しては、パワー・ハラスメントになり得るような言動に対しては、組織として毅然とした対応も求められること等の認識を、引き続き広げていくことが重要だと考えている。

令和7年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 4 4. 非常勤◎ 非常勤職員の適切な待遇の確保について
職員の適切な待遇の確保について
- (1) 恒常的・専門的・継続的な業務に従事する非常勤職員を常勤化・定員化すること。
また、任期の定めのない非常勤職員の任用を可能とすること。
 - (2) 職務給の原則、同一労働同一賃金等を基本として、常勤職員との均等・均衡待遇を確立すること。
また、生活関連手当をはじめ、諸手当の支給を拡充すること。
 - (3) 無給の休暇を有給とするとともに、年次休暇を採用の当初から取得できるようにすること。
また、年次休暇と病気休暇の取得可能日数を拡大すること。

非常勤職員の任用等にかかる法制度については、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。

また、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。

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。

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7年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 5 5. 定年引上げをはじめとする高齢期雇用について
① 定年引上げをはじめとする高齢期雇用について
(1) 定年の段階的な引上げに当たって、必要な定員と級別定数を確保するとともに、経過的な取扱いを含めて柔軟に管理すること。
(2) 60歳を超える職員の賃金は、その減額措置を廃止し、従事する職務・職責、蓄積された知識・能力・経験など、高齢期にふさわしい生活が維持できる賃金水準とすること。
(3) 再任用職員の賃金水準を大幅に引き上げるとともに、暫定再任用のフルタイム勤務の希望が保障されるよう、必要な定員と級別定数を確保すること。

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。

国家公務員の定年引上げに伴う給与制度の在り方については、政府内で国家公務員全体の問題として検討が進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と考えている。

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7年人事院勧告後事務総長会見

番号

要 求

発 言

- 6 6. 民主的◎ 民主的公務員制度と労働基本権の確立について
公務員制度と労働基本権の確立について
(1) 日本国憲法第28条に則った基本的人権として、ILO勧告等の国際基準に沿った労働基本権の全面的な回復を実現すること。
(2) 公正・中立・民主的な公務員制度を確立すること。当面は、国民的な議論を保障し、自律的労使関係制度が早期に確立されるよう、労働組合との協議を開始すること。

国家公務員制度改革については、今後の政府の動向等を引き続き注視するとともに、今後、裁判所において具体的な措置を検討する必要がある場合には、裁判所の組織の特殊性や職員の職務の特性を踏まえながら、適切に対応していきたい。
その際、勤務条件やこれに関連する事項については、これまで同様、職員及び職員団体と誠実に対応していきたい。