



ときのまど

時の窓

TOKI NO MADO

No.189

2016/7/5

青年協第4回常任委員会&最高裁交渉 次年度運動方針(案)の討議！人員・異動など追及！

青年協は、6月4日(土)から6日(月)にかけて、第4回常任委員会と引き続き最高裁交渉を実施しました。



【第4回常任委員会】 次年度の運動方針(案)を討議 「全国青年友好祭典」は「2018年開催」 で提案！

常任委員会では、8月の定期総会で提案する次年度運動方針(案)の討議や諸要求期における統一要求及び統一異動要求の確立などを行いました。

次年度の運動方針(案)については、7月中旬以降に、青年協から各支部青年部に発送させていただく予定です。次年度は、「青年の職場諸要求実現」と「組織の強化・拡大」を2本柱とするこれまでの運動をさらに推進していくとともに、全国の青年のつながりを強め、青年運動のさらなる活性化と組織の強化・拡大を図るため、「全国青年友好祭典」を2018年に開催することを提案します。前回の「全国青年友好祭典」は、2014年8月に岡山県倉敷市で開催し、全国から170名を超える青年が参加しました。次回もたくさんの青年が参加し、大いに盛り上がる事ができるよう8月の定期総会から一緒に議論を深めていきましょう。

【最高裁人事局総務課長交渉】 一言要求「願い星」641通集まる！！ 昨年度よりも増加！！

引き続き最高裁交渉では、札幌、広島、熊本の青年もオブザーバーとして出席し、冒頭に全国から集約した一人一言要求「願い星」、「統一要求書」及び「統一異動要求書」を当局に提出したうえで、賃金や諸手当の改善、異動要求、「ただ働き残業」の根絶、人員の確保、フレックスタイム制の運用、CE・CA試験の改善、J・NETポータルの充実、健康診断項目の拡充、宿舍の確保・改善、総合研修所の運営など、多岐に渡る課題について当局を追及しました。

また、熊本の青年からは、2016(平成28)年熊本地震について、熊本で最も老朽化が進んでいる玉名支部の庁舎新営など、現地で働く職員の切実な要求が訴えられました。

交渉結果については、裏面の「最高裁はかく語りき☆特大号☆」や各級青年機関に送付している「Network(全司法青年組合員のための情報paper) No.165」をご確認ください。

第26回青年協定期総会は、東京都上野で、8月27日(土)～28日(日)に開催します。※詳細は次号で

必要な人員の確保

近時の新受事件数の動向を見ると、成年後見関係事件を始めとする家事事件については増加傾向が続いているものの、その他の各種事件は減少又は横ばいで推移している。

裁判所としては、裁判所全体及び各庁の事件数や事件処理状況等をきめ細かく把握した上、事件数が著しく減少している等の場合には、各庁各部署の個別具体的な状況に応じて人員配置の見直しを検討するとともに、社会状況をも見極めながら多種多様な要因を総合的に考慮し、必要な人員の確保について引き続き努力していきたいと考えているが、裁判所を含む国家公務員の定員を巡る厳しい情勢や、先に述べたような事件数の動向等を踏まえると、今後はますます、これまでのような増員が見込めなくなると思われ、次年度の増員を巡る財政当局との折衝はこれまで以上に厳しくなるものと考えている。

異動に対する基本姿勢

人事異動は、適材を適所に配置すること、昇進の機会均等を図ることなどの官側の必要によって行べき性質のものであるから、本人の意向によって左右される性質のものではないことは、理解されたい。しかし、現実の運用においては、異動が本人の生活関係に大きな影響を及ぼすこともあり得るので、本人の経歴、異動歴、家庭の事情等の諸事情を十分勘案するとともに、職員の能力の伸長や新しい職場における能力の円滑な発揮という観点からも策定しているし、異動に当たっての動機付けが重要であることから、努めて本人の意向も参酌し、また、当該異動の必要性等について本人に理解してもらった上で異動を実施しているものと認識している。今後も下級裁に対し、そのように指導していきたい。

仕事と家庭の両立に向けた異動計画の策定

本年3月に策定された裁判所特定事業主行動計画においては、女性職員の職域拡大、計画的な育成等の観点、育児や介護をしながら活躍できる職場環境の整備の観点から、職員に官署を異にする異動を命ずる場合には、引き続き、公平性や適材適所の任用配置という観点を踏まえつつ、職員の家庭事情に配慮した異動を実施するよう努めることとしているところである。各庁では、これらを踏まえて人事異動計画を策定するものと認識している。今後も、仕事と家庭の両立に向けて、下級裁への指導を徹底していきたいと考えている。

以上は、2016年諸要求期における最高裁交渉結果の一部抜粋です。詳しくは、各級青年機関に送付している「Network(全司法青年組合員のための情報paper)No.165」をご確認ください。

超過勤務の正確な実態把握

青年協の主張)

ただ働き残業については、特に調査官職種について顕著なアンケート結果が出ていることはすでに申し伝えているとおりである。

また、ただ働き残業をした理由についても、評価に影響を及ぼすと回答した青年が昨年に比較し大幅に増加していること、さらに、上司の指導と回答した青年も増加していることについても申し伝えているところであるが、このように、未だにただ働き残業と超過勤務を申請しにくい雰囲気が存在する。

この雰囲気を一掃するためには、職場の雰囲気の改善と上司からの声掛けがとりわけ青年に対して有効であると考えられる。特に超過勤務縮減が進められている中、管理職において超過勤務の実態を把握し、職員に対して適切に申請させなければ、ただ働き残業は根絶されず、超過勤務縮減も果たされることはない。

最高裁においては、職場の現状を認識し、下級裁をあらためて指導し、超過勤務を申請しにくい雰囲気を一掃し、早急にただ働き残業を根絶されたい。

最高裁の回答)

これまで回答しているとおり、管理職員が部下職員の事務処理状況をつぶさに見ること等を通じて、その超過勤務の実態の的確かつ正確な把握に努めているとの認識に変わりはない。

各庁においては、それぞれの実情に応じて、早朝、昼休み、休日にあっても、超過勤務の必要性・緊急性への目配りと超過勤務の実態の正確な把握のため、事前・事後の報告を求めているものと認識している。これまでも説明しているとおり、サービス残業や持ち帰り仕事については、あってはならないし、そのようなことがないよう、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管理職員に対する指導を徹底したい。

青年協の主張)

必要な超過勤務を申告したことを理由として、評価が下がるということはないということによいか。

最高裁の回答)

必要な超過勤務時間を申告したことによって不利益な取扱いをするものではないことは当然のことである。

次号予告

定期総会のご案内など