



ときのまど

# 時の窓

No.217

TOKI NO MADDO

2020/3/1

## 暮らしむきアンケートをもとに 賃金・諸手当の改善などを要求 青年協第3回常任委員会・最高裁交渉

全司法青年協は、2月16日、17日に第3回常任委員会及び最高裁交渉を実施しました。

常任委員会では、「青年の暮らしむきアンケート」の分析、統一要求書の確立、4月新規採用者勧誘に向けたとりくみについての検討等を行いました。また、本部蓑田書記次長を講師に招いて学習会を行ったほか、全司法本部との意見交換会も実施しました。

17日の最高裁交渉では、「青年の暮らしむきアンケート」の結果も踏まえ、青年の要求や職場実態を最高裁当局にぶつけ、それらの改善を求めました。本号では、特徴的な次の2つの回答を紹介します。



【青年協・最高裁交渉の様子】

### 【赴任旅費】

赴任旅費のうち、移転料については、これまで法定額を支給しているところ、近年のいわゆる引越難民問題等を受けて、政府においては旅費法の枠組みに基づく一定の要件の下で、一部の支給外経費を除いて、法定の移転料の3倍を上限に実費を支給する新たな運用を行うことを検討されており、裁判所においても3月23日以降の異動等から新たな運用を行うことを検討している。なお、政府においても検討が続いているところであり、今後も状況が変化する可能性があることは否定できないが、新たな運用の詳細についてはさらに情報を収集するなどしている。

広域異動の方を中心に、異動に伴う転居で数十万円（多い人で100万円超）の持出しが生じたという事例が多数あり、改善を求めています。

その結果、「3倍を上限」という制約はありませんが、改善されることになりました。一方で、支給額が「法定額」以下の場合も実費になることで持出し（※対象外の荷物（ピアノなど）の配送料、各種処分費用等賄われないものがあります）が増える人、三者見積りにより、事務負担が大きくなる人が出るおそれがあります。別の負担が発生しないか、注視していく必要があります。

### 【超過勤務の正確な実態把握】

超過勤務命令の上限規制の導入後においても、適切な勤務時間管理を行うためには、その事由等を事前に申告してもらうことがこれまで以上に必要であり、それは始業前、昼休み、休日における勤務についても変わるものではないし、異動期、繁忙期も変わるものではない。

なお、超過勤務の事前申告は、超過勤務の上限を適切に管理するためだけでなく、管理職員が超過勤務の内容を把握することで、事務の合理化・効率化に繋げたり、業務の在り方を見直していくきっかけを得るためにも行うものである。

繰り返しになるが、適切な勤務時間管理を行うためには、管理職員から事前の申告等についての声かけを行うことはもちろん、職員においても具体的な超過勤務の内容をきちんと申告してもらうことが重要であるという認識を、個々の管理職員と部下職員が共有した上で、超過勤務の申告が適切に行われるよう、引き続き管理職員に対する指導を徹底していきたい。

超過勤務が多くなりがちな異動期や繁忙期においても、申告しづらい、申告が認められない、部下職員が残業をしているのに管理職員は申告を促すことなく見て見ぬふりをしているという状況は最高裁の考えとは異なります。それは45時間を超える残業をしなければならない場合も同様です。

そのような実態があれば、是正していく必要がありますので、青年協や支部役員の方などにご相談ください。

# 青年の暮らしむきアンケート

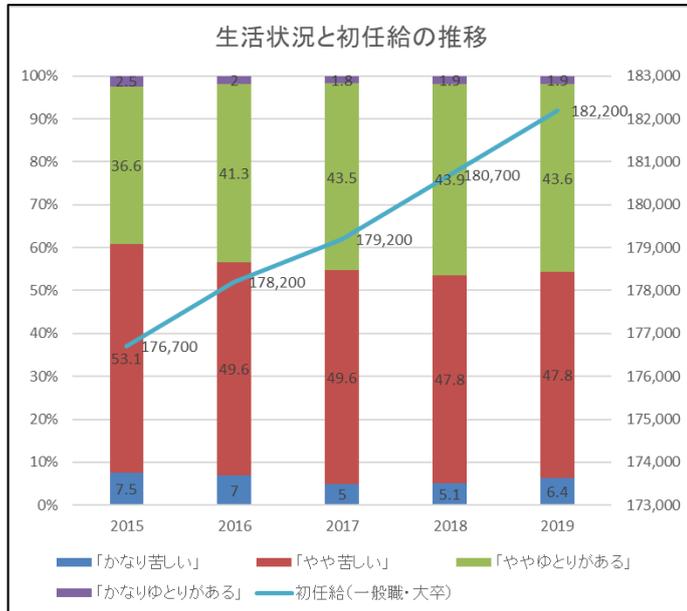
## 全国732人が回答

12月に実施した「青年の暮らしむきアンケート」にご協力いただき、ありがとうございました。

集約結果をまとめましたので、特徴的なものを中心に紹介させていただきます。なお、「(●.●%増)」などとあるのは全て昨年度との比較です。

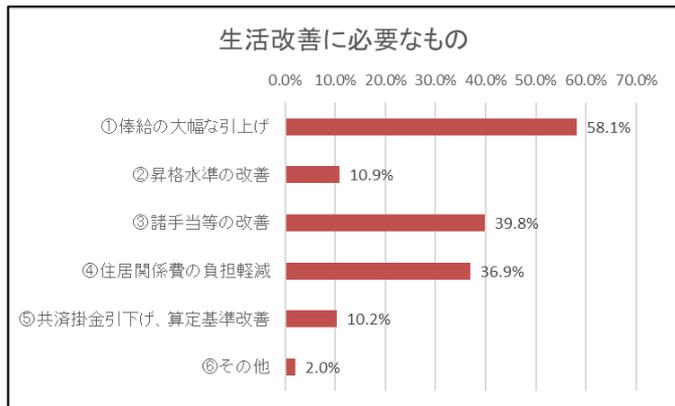
### Q1 あなたの生活状況はどうか。

「かなり苦しい」「やや苦しい」との回答が54.2%(1.3%増)となりました。平均7.8%の賃下げが行われていた2012年度及び2013年度をピークに年々「かなり苦しい」「やや苦しい」の割合が減少していましたが、今年は上昇しました。6年連続となる給与法等の改正により改善傾向にあったものの、消費税増税による支出の増加などが影響したものではないかと思われます。



### Q4 今の生活を改善するために何が必要だと考えますか(2つ以内)。

「俸給の大幅な引上げ」(58.1%(0.9%増))、「諸手当等の改善」(39.8%(0.8%増))、「住居関係費の負担軽減」(36.9%(2.5%増))の順に多い結果となりました。

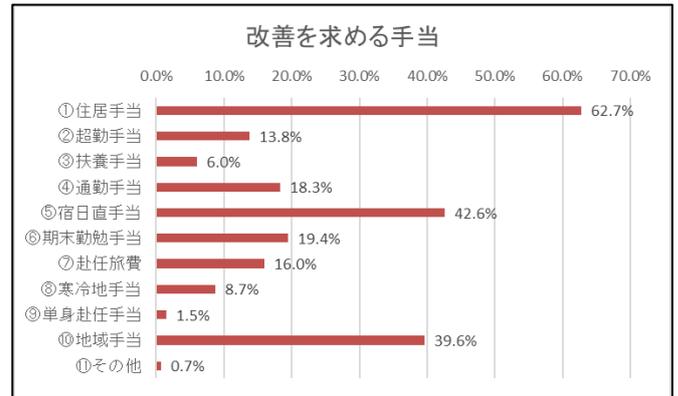


Q5「毎月の給料があとこれだけはほしい!」という、あなたが求める賃上げ額はいくらですか。現在の給料にプラスして賃上げしてほしい金額を記入してください。

平均「25,020円」となりました。この結果を踏まえて、「2020年春闘期における全司法青年協統一要求書」の要求額を「月額25,000円以上」としました。

### Q6(1) 諸手当等の改善に関して、改善を求める手当に○を付けてください(3つ以内)。

「住居手当」(62.7%(1.3%増))、「宿日直手当」(42.6%(5.7%増))、「地域手当」(39.6%(5.9%増))の順に多い結果となりました。

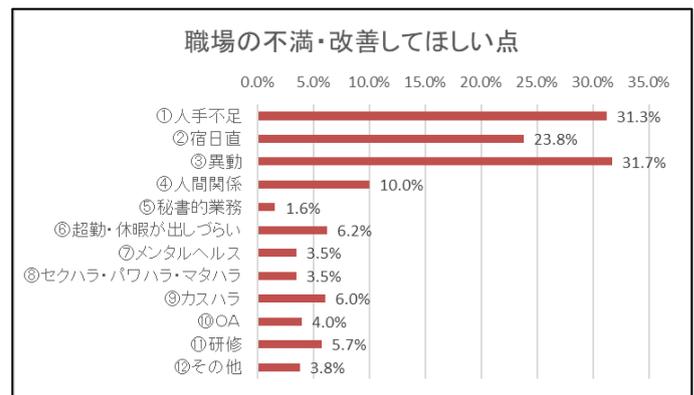


### Q7 将来の生活設計(結婚、育児、その他)に活かせる貯蓄はありますか。

「ある」が43.0%(2.0%増)、「ない」が55.1%(0.5%減)となりました。2006年度以降、14年連続で過半数が「ない」と回答しています。

### Q8(1) 現在、職場で不満がある、改善して欲しい点があるとしたら、どこですか?(複数回答可)

「異動」31.7%(1.2%減)、「人手不足」31.3%(7.3%減)、「宿日直」23.8%(4.7%増)の順に多い結果となりました。職種別に見ると、家裁調査官の「異動」が51.6%(5.9%減)、書記官の「人手不足」が41.2%(11.6%減)が、いずれも昨年度よりは改善したものの顕著です。



Q9 2019年4月以降、超過勤務を申告したことがありますか。したことがある場合、1月当たり平均及び最大でそれぞれ何時間程度ですか。

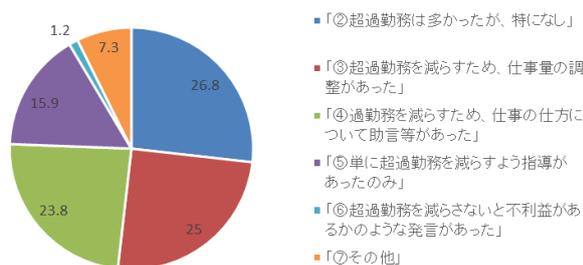
77.8%の青年が「したことがある」と、1月当たり全国平均で5.4時間、全国最長で45時間申告しているとの結果が出ました。

超過勤務の申告時間が平均5時間未満（申告「したことがない」を含む。）の青年が7割以上であること、その一方で、業務が比較的軽微な青年層でも、平均30時間以上超過勤務をしている青年が1%以上いることが明らかになりました。

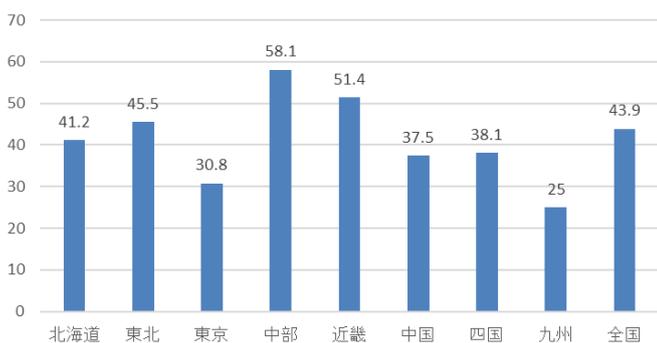
Q10 超過勤務が多いことを理由として、上司から何らかの指導・対応はありましたか。

「①超過勤務はそこまで多くなかった」が65.1%でした。一方、「超過勤務が多かった人」(②～⑦)の中の内訳をみると、適切な対応(③④の合計)が48.8%に対し、(不作為を含む)不適切な対応(②⑤⑥の合計)は43.9%でした。「超過勤務が多かった人」の4割以上について、不適切な対応があった、とりわけ、「⑥超過勤務を減らさないと不利益があるかのような発言があった」青年が複数人いたことは大きな問題です。特に、中部及び近畿では「超過勤務が多かった人」の過半数が不適切な対応を受けています。官の責任で超過勤務を縮減させるよう、引き続き追及していきます。

超過勤務が多いことを理由として、上司から何らかの指導・対応はありましたか。



不適切な対応(②⑤⑥)の合計



Q11 正直、超過勤務の上限規制、どうですか。  
(2) 率直な意見・感想を聞かせてください。

「仕事の効率化を推奨する雰囲気職場内で出ており、効率化の提案をしやすくなったし、実行にも移せている」といった良い効果が生じた報告もありました。一方で、「朝や休日の申告しない超勤が増えた」「上司が超勤を把握しようとしている感じが無い」「そもそもの事務分担に著しい偏りがあるために特定の人のみ超勤が多くなっているにも関わらず、超勤の時間の上限のみ気にして、仕事量の見直し等には動いていないように思える」「超勤時間について、大勢の前で叱責される先輩職員の姿を見続けて、超勤をすることが怖くなった」「超過勤務を減らすことばかり気にかけ、具体的な策は取られていないように感じる」など、上限規制によりただ働き残業が増えている実態、超勤縮減に向けた具体策が講じられていない実態なども多く上がりました。

Q12 2019年4月以降、ただ働き残業(サービス残業)をしたことがありますか。

「したことがある」と回答した青年が29.7%(3.8%減)に上りました。昨年よりは改善されたものの、超過勤務の上限規制が導入され、勤務時間の把握が管理職員の義務として人事院規則等にも明記されたにも関わらず、約3割の青年がただ働き残業をしているということは看過できません。

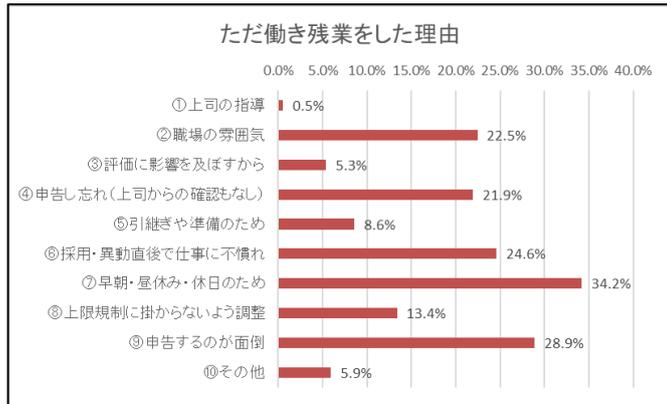
職種別に見ると、家裁調査官のただ働き残業は43.5%にもなります。これまでの追及の成果もあり、この設問を初めて設けた2013年度から年々改善が続いています(68.8%→66.4%→60.0%→53.2%→49.6%→47.5%→(今回)43.5%)が、現在も他の職種(事務官27.8%、書記官28.9%)に比べると非常に高く、一層の改善が求められます。

Q13 ただ働き残業(サービス残業)をした理由を教えてください。(複数回答可)

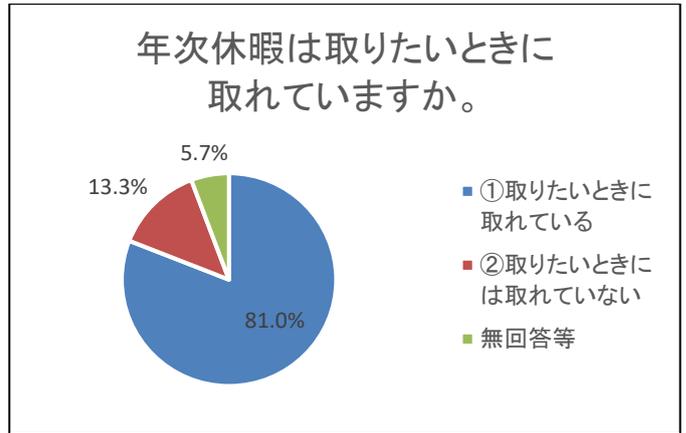
超過勤務の上限規制の導入により、管理職員も青年自身も意識も高まったからか、「申告し忘れた(上司からの確認もなくそのままとなった)」が21.9%(14.2%減)と大幅に減少しました。一方で、「早朝・昼休み・休日に登庁して仕事をしたため」(34.2%(4.2%増))や「採用・異動直後等で仕事に不慣れであったため」(24.6%(6.3%減))などの割合が高く、本来申告できるもの、すべきものを申告できると分かっていない、もしくは分かっているにもかかわらず申告できないということは問題です。また、「上限規制にかからないように調整するため」という選択肢を新設したところ、13.4%の回答がありました。上限規制に伴い、超過勤務自体が減少することは望ましい

ことですが、ただ働き残業が増えることは本末転倒であり、是正を求めていく必要があります。

「その他」には、「短時間であったため」という回答が目立ったほか、「渋られることが予見できたため、億劫に感じたから」「申告する翌日、プレッシャーをかけられるため」などの回答がありました。



13.3%が「取りたいときに取れていない」と回答しました。その理由として、「仕事が忙しいため」など、繁忙を理由とするもの(18人)、「係が手薄なため」「人が少ないので思うようには取れない」など、人数の少なさを理由とするもの(17人)、期日立会・出張・査察等を理由とするもの(12人)が多かったほか、「引継ぎづらい仕事のため」「働き方改革で余裕がなくなった」などの理由も目立ちました。その他、「休暇取得の理由を問われたり、特定の時間帯の休暇取得は「不利益になる、評価が下がる」と、管理職に言われたことがあった」といった不適切な事例も挙げられました。



Q15(1) 年次休暇は取りたいときに取れていますか。  
 (2) 「②取りたいときには取れていない。」と回答した方について、取りたいときに取れない理由を記入してください。

## 近畿地連 ウィンタースクール&クリスマスパーティ

近畿地連では、2019年12月21日(土)に地連主催のウィンタースクール&クリスマスパーティを行いました。これは毎年の恒例行事で、ウィンタースクールでは労働組合についての学習を深め、それに続くクリスマスパーティで学習を頑張ったご褒美として豪華景品を獲得しよう!というものです。



### ○ ウィンタースクール

今年のテーマは、「全司法(青年協)の要求実現の過程を知ってもらい、組合の意義を体感してもらう」だったので、「2019年秋季年末闘争期における全司法青年協統一要求書」に基づいて、講義及び班別討議を行っていただきました。

講義では、青年協の常任委員である東京地区担当の佐野さん、中部地区担当の岡野さんを講師としてお招きし、統一要求書についての解説等を行っていただきました。交渉とは?という基本的なところや担当地区の実情等も含め、堅苦しくない雰囲気でお話しいただいたので、参加者からも「とてもわかりやすかった」「勉強になった」との声が多かったです。

班別討議では、講義で教わったことを踏まえ、統一要求書(案)の職場討議をイメージした模擬討議を班ごとに行ってもらい、結果を発表してもらいま

した。やはり顔を合わせるといろんな話が湧いてくるようで、各班から様々な意見が出てきて面白かったです。

### ○ クリスマスパーティ

お待ちかねのクリスマスパーティでは、パーティスペースを貸し切り、歓談や班対抗のミニゲームを楽しみました。ミニゲームは、毎年趣向を凝らしており、今年はピアノを使ったゲームで大盛り上がりでした(盛り上がりすぎて写真を撮り忘れちゃった...)。優勝した班の方は、美顔器や高級ワイヤレスイヤホンなど、豪華景品をゲットしていましたよ!

青年というと、レクや飲み会など、わいわいと楽しむことが多いイメージですが、たまにはまじめに学習会というのもいいなあ毎年思います。みなさんもぜひ各地での学習会に参加してみてください♪ 青年協事務局次長(近畿地区担当)米田菜美

