

(人ろ-20-B)

令和4年11月17日

高等裁判所事務局次長 殿

最高裁判所事務総局人事局職員管理官 平 泉 信 次

事 務 連 絡

本日、全司法本部に対し、定年の引上げ等に係る「裁判所における運用の骨子」及び「裁判所における運用の概要」について、別紙のとおり説明しますので、お知らせします。

(別紙)

定年の引上げ等に係る「裁判所における運用の骨子」及び
「裁判所における運用の概要」について

国家公務員の定年を段階的に引き上げること等を内容とする国家公務員法等の一部を改正する法律（令和3年法律第61号）が、令和5年4月1日から施行されることについては先にお知らせしたところであるが、新たに導入される役職定年制や定年前再任用短時間勤務制など、裁判所における60歳以降に適用されることとなる諸制度の運用の在り方等について、職員団体の意見等も踏まえながら検討を行った結果、今般、「裁判所における運用の骨子」及びその詳細を記載した「裁判所における運用の概要」のとおり整理したので、お知らせする（令和4年11月17日付け人事局総務課長事務連絡「定年の引上げ等に係る「裁判所における運用の骨子」及び「裁判所における運用の概要」について」を交付）。

なお、この内容は職員にも周知する予定である。

また、職員団体から提出された意見等に対する回答は、別添のとおりである。

意見書に対する回答

1. 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）について

(1) 役職定年制（管理監督職勤務上限年齢制）の導入にあたっては、管理職の役降り後の級別定数を別枠で確保するなど、一定の待遇を確保した上で、それ以外の職員の待遇を圧迫しないようにすること。とりわけ、事務官については、管理職の役降り後の受け皿となる専門職等のポストを増設すること。

今般、「裁判所における運用の骨子」においても示したとおり、役職定年による異動先のポストを含め、裁判所における役職定年制の具体的な運用については、組織の新陳代謝の確保や活力の維持という観点を踏まえ、検討を進めたところである。

なお、国家公務員の定年引上げに伴う定員及び級別定数の管理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、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。

(2) 役職定年制の対象にならないポストについては、管理職選考による任用の対象から外すこと。

後日回答することとしたい。

2. 60歳以後の配置と異動について

従来の再任用制度とは異なり、配置と異動の基本的な考え方は60歳以前と同

(別添)

様であることを明確にした上で、本人の健康や家庭状況、意向等を十分考慮すること。

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う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べき性質のものではないことは理解してもらいたいが、現実の運用においては、本人の経歴等も十分勘案しながら、きめ細かく検討しているものと認識しており、60歳以降の働き方や配置部署等の検討にあたっても、そのような運用がなされるよう目配りをしていきたい。

3. 昇格について

これまでの「退職までに誰でも5級」の実質的な到達点を維持し、役職定年制による役降り後の処遇とのバランスもふまえ、60歳までに5級昇格を実現すること。

後日回答することしたい。

4. 短時間再任用勤務について

(1) 定年前再任用短時間勤務制度の運用にあたっては、当該職員の職務内容や健康状態等に配慮した勤務時間の割り振りを可能にするなど、本人の意向に沿った時間で働ける運用やフルタイムに近い働き方を可能にする運用など幅広い枠組みで制度設計を行うこと。

(2) 短時間再任用勤務の定員は別枠とし、高齢期の職員の希望に応じた働き方を確保するとともに、職場の繁忙解消やワークライフバランスの推進につなげる

こと。

((1)及び(2)一括回答)

これまで述べているとおり、裁判所において、定年前再任用短時間勤務制をどのように運用していくかについては、高齢期における多様な働き方のニーズに対応するといった制度趣旨等を踏まえつつ、適切な公務運営の確保という要請等も考慮しながら、検討を進めているところである。

5. 暫定再任用について

定年延長が段階的に実施されている過渡期であることをふまえ、暫定再任用の待遇を抜本的改善すること

(1) 職務給原則をふまえ、5級格付けを実現すること。

暫定再任用職員の職務の級は、現行の再任用職員とのバランス等を踏まえ、現行の再任用職員と同じ格付けとすることとした。

(2) 定年延長の場合にあわせて、手当を支給すること。

暫定再任用職員に対してどのような諸手当の制度を適用するかについては、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することのできるようなものではないことを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。

(別添)

(3) 年休の繰り越しを認めること。

暫定再任用者の年次休暇の繰り越しについては、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ものではないことは理解してもらいたい。

なお、職員団体の要望は、関係機関に伝わるようにしたい。

6. 定員管理について

定員管理のあり方に関わっては、2年に1歳ずつ退職年齢が上がっていくことから、新採用のために一時的に定員を増やすことも含めて、職員構成がいびつにならないようにすること。

定年の引上げに伴う定員管理の在り方は、国家公務員の定年制の在り方に深く関連するものであるところ、国家公務員の定年制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、検討を進めていきたいと考えている。

7. 「高齢期を迎える前の職員を対象とした研修」について

「高齢期を迎える前の職員を対象とした研修」については、先に提出した「事務官制度に関する事務官研修体系の見直しについて」(2021年8月12日付け涉外第2号)の趣旨を踏まえ、全司法の意見を聞きながら、ベテラン職員がやりがいを持って勤務を続けることができる契機になるものとすること。

(別添)

研修計画の策定は、当局において責任をもって行うべきものと考えているが、意見として承った。

8. 給与水準等について

(1) 60歳を超える職員の給与水準7割への引下げを行わないこと。

令和3年通常国会において成立した国家公務員法等の一部を改正する法律においては、60歳を超える職員の年間給与を60歳前の7割の水準に設定することとされている。

職員の給与水準をどのように設定するかについては、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することのできるようなものではないことは理解してもらいたい。

(2) 定年年齢引上げを理由とした60歳以前の職員の賃下げを行わないよう関係機関に働きかけること。

定年引上げに伴う給与制度については、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って、裁判所の独自性を主張することのできるようなものではないことは理解してもらいたい。

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、職員が強い関心を有していることは十分認識しており、職員団体の要望は関係機関に伝わるようにしたい。

9. 職員説明、全司法との協議

- (1) 当面の措置も多く、制度が複雑になっていることから、職員にきめ細かく説明するとともに、希望する職員が気軽に相談し、説明が受けられる窓口を作ること。

国家公務員の定年の引上げについて職員及び職員団体が強い関心を有していること等を踏まえ、令和4年7月に、定年引上げに係る諸制度の概要及びこれらについて検討中の運用を記載した「裁判所における運用の骨子(案)」を示したところであり、今般、職員団体の意見等も踏まえながら検討を行った結果、定年引上げに係る諸制度の運用の在り方等について、裁判所における運用の骨子及び概要として整理したため、これを示すこととしたものである。

また、学齢59歳の職員に対して行う任用等の制度に係る情報提供及び60歳以降の勤務の意思確認については、本年度は、遅くとも令和4年1月頃までに始めることを検討しており、情報提供や意思確認については丁寧な説明を行っていきたいと考えている。

なお、現時点において窓口を設置することまでは考えていないが、個別の説明が必要であれば、職制を通じて申し出てももらいたい。

- (2) 今後の運用面も含め、全司法の意見を聞きながら、職員が安心して働き続ける制度とすること。

これまで述べているとおり、裁判所において、今後検討を進めていくに当たっては、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と考えている。