

4 検察官につき管理監督職勤務上限年齢による降任等の特例と同様の規定を設ける必要はないことについて

(1) 異動期間を延長する特例規定について

改正国家公務員法第81条の5は、管理監督職勤務上限年齢制の導入により、管理監督職勤務上限年齢に達した職員を一律降任又は転任することとなるため、当該職員の職務の遂行上特別の事情があつて、当該職員を異動させることにより公務の運営に著しい支障が生ずる場合や、当該職員の職務の特殊性があることや職員の年齢別構成等の事由により管理監督職にふさわしい職員が不足していることで、管理監督職の欠員を補充できないことにより、公務の運営に著しい支障が生ずる場合があり得ることから、異動期間を延長する特例を定めるものである。

(2) 検察官について同様の規定を設ける必要がないことについて

ア 検察官については、管理監督職勤務上限年齢制を導入し得ないことから、本条の適用はないところであるが、管理監督職勤務上限年齢制の趣旨を踏まえた仕組みを導入することから、改正国家公務員法第81条の5と同様の規定を設けることも考え得る。

しかしながら、検察官については、職制上の段階がなく、降任等が概念し得ないことから、他の一般職の国家公務員に比してより柔軟な人事運用が可能である。また、検察官は、定年に達した時に退官することとされているため、同時期に一斉に退官することとはされていない。さらに、管理監督職勤務上限年齢制の趣旨を踏まえて導入する仕組みにおける異動時期は誕生日を基準としていることから、一斉に異動することにもならない。

このように、検察官については、適切な時機に異動を前倒しするなどすることが容易であつて、異動により補充すべきポストが一斉に生じることにもならないことから、現在も国家公務員において導入されている定年による退職の特例（国家公務員法第81条の3）に相当する規定も置かれていない。

イ したがって、改正検察庁法第9条第1項、第10条第1項、第20条第2項及び第22条第2項により管理監督職勤務上限年齢制の趣旨を踏まえた仕組みを導入したとしても、それにより公務の運営に著しい支障が生じるなどの問題が生じることは考え難く、検察官については、改正国家公務員法第81条の5と同様の規定を設ける必要はない。

(参照条文)

○ 国家公務員法（昭和22年法律第120号）

第八十一条の三 任命権者は、定年に達した職員が前条第一項の規定により退職すべきこととなる場合において、その職員の職務の特殊性又はその職員の職務の遂行上の特別の事情からみてその退職により公務の運営に著しい支障が生ずると認められる十分な理由があるときは、同項の規定にかかわらず、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して一年を超えない範囲内で期限を定め、その職員を当該職務に従事させるため引き続き勤務させることができる。

② 任命権者は、前項の期限又はこの項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項の事由が引き続き存すると認められる十分な理由があるときは、人事院の承認を得て、一年を超えない範囲内で期限を延長することができる。ただし、その期限は、その職員に係る定年退職日の翌日から起算して三年を超えることができない。