

別紙 1 検察庁法附則第 4 条の修正及び経過規定の新設について

○ 検察庁法附則第 4 条（修正）

第四条 法務大臣は、当分の間、検察官（検事総長を除く。）が年齢六十三年に達する日の属する年度の前年度（当該前年度に検察官でなかつた者その他の当該前年度においてこの条の規定による情報の提供及び意思の確認を行うことができない検察官として法務大臣が定める準則で定める検察官にあつては、当該準則で定める期間）において、当該検察官に対し、法務大臣が定める準則に従つて、国家公務員法等の一部を改正する法律（令和元年法律第 号）による定年の引上げに伴う当分の間の措置として講じられる検察官の俸給等に関する法律（昭和二十三年法律第七十六号）附則第五条及び第六条第一項の規定による年齢六十三年に達した日の翌日以後の当該検察官の俸給月額を引き下げる給与に関する特例措置及び国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）附則第十九項から第二十二項までの規定による当該検察官が年齢六十三年に達した日から定年に達する日の前日までの間に非違によることなく退職した場合における退職手当の基本額を当該検察官が当該退職をした日に定年により退職をしたものと仮定した場合における額と同額とする退職手当に関する特例措置その他の当該検察官が年齢六十三年に達する日以後に適用される任用、給与及び退職手当に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

○ 国家公務員法等の一部を改正する法律案附則第 2 条第 6 項（新設）

第二条 （略）

2～5 （略）

6 法務大臣は、施行日の前日までの間に、施行日から令和四年三月三十一日までの間に年齢六十三年に達する検察官（検事総長を除く。）に対し、新検察庁法附則第四条の規定の例により、同条に規定する給与に関する特例措置及び退職手当に関する特例措置その他の当該検察官が年齢六十三年に達する日以後に適用される任用、給与及び退職手当に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

(1) 概要

ア 改正検察庁法附則第4条の修正について

改正検察庁法附則第4条においては、他の一般職の国家公務員に倣い、法務大臣は、当分の間、検察官（検事総長を除く。）が63歳に達する日の年度の前年度において、法務大臣が定める準則に従って、当該検察官が63歳に達する日の翌日以後に適用される任用、給与及び退職手当に関する規定に係る情報を提供し、同日以後における勤務の意思を把握するよう努めるものとしている。

他の一般職の国家公務員に対する情報の提供及び意思の確認について定める改正国家公務員法附則第9条については、今般、現行定年の前年度に情報の提供及び意思の確認ができない職員にあっては、人事院規則で定める期間において情報の提供等を行うことを明示するなどの修正がなされたことから、改正検察庁法附則第4条についても、これに倣い、修正するもの。

イ 国家公務員法等の一部を改正する法律案附則第2条第6項の新設について

国家公務員法等の一部を改正する法律案附則第2条第2項において新設された、情報の提供等に関する経過規定に倣い、検察官についても同様の経過措置を新設するもの。

(2) 改正検察庁法附則第4条の修正について

ア 63歳に達する日の属する年度の前年度において情報の提供等を行うことができない検察官への情報の提供等について

改正国家公務員法附則第9条の修正に倣い、改正検察庁法附則第4条を修正するものであるところ、検察官については、情報の提供等に関する事項について、人事院規則ではなく、法務大臣が定める準則に委任することとしており、63歳に達する日の属する年度の前年度において情報の提供等を行うことができない検察官への情報の提供等に関し、その対象となる検察官及び情報の提供等を行う期間についても、法務大臣が定める同じ準則に委任することとしたもの。

イ 提供する情報の対象に関する修正について

（ア） 改正国家公務員法附則第9条の修正

修正された改正国家公務員法附則第9条は、提供する情報の内容について、「人事院規則で定めるところにより、令和元年国家公務員法等改正法による定年の引上げに伴う当分の間の措置として講じられる一般職の職員の給与に関する法律附則第八項から第十六項までの

規定による年齢六十年に達した日後における最初の四月一日以後の当該職員の俸給月額を引き下げる給与に関する特例措置及び国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）附則第十九項から第二十二項までの規定による当該職員が年齢六十年に達した日から定年に達する日の前日までの間に非違によることなく退職をした場合における退職手当の基本額を当該職員が当該退職をした日に第八十一条の六第一項の規定により退職をしたものと仮定した場合における額と同額とする退職手当に関する特例措置その他の当該職員が年齢六十年に達する日以後に適用される任用、給与及び退職手当に関する措置の内容その他の必要な情報」と定めることとされた。

（イ） 提供する情報の対象を「年齢 63 年に達する日以後に適用される任用、給与及び退職手当に関する措置の内容」とすることについて

国家公務員で常時勤務に服することを要する者は原則として国家公務員退職手当法の対象とされ（同法第2条）、同法は検察官に対しても直接適用されるところ、改正される国家公務員退職手当法においては、検事総長を除く検察官が63歳に達した日以後その者の非違によることなく退職した場合に支払われる退職手当の基本額を調整する規定が新設された（同法附則第19項）。

そして、同項については、他の一般職の国家公務員についても情報提供の対象となるものであるところ（改正国家公務員法附則第9条）、検察官において取扱いを異にする理由はない。

そこで、検察官が63歳に達した日から適用される改正国家公務員退職手当法附則第19項についても情報提供の対象とするため、改正検察庁法附則第4条における情報提供の対象を「年齢 63 年に達する日以後に適用される任用、給与及び退職手当に関する措置の内容」と修正する。

（ウ） 「定年」との文言を用いることについて

改正検察庁法附則第4条は、改正国家公務員法附則第9条の修正に倣い修正するものであるところ、同条においては、「定年」との文言が用いられていることから、これに倣い、改正検察庁法附則第4条においても「定年」との文言を用いる。

なお、検察庁法においては、国家公務員法とは異なり、「定年」との文言は用いられていないが、「定年」という用語は一般化しており、法令用語辞典（第10次改訂版）においては「職員が一定の年齢に達した場合にそのことだけの理由によって、職員をその地位から退かせる制度を定年制といい、その定められた一定の年齢を「定年」という。」、

広辞苑（第7版）においては「法規・規則によって退官・退職するきまりになっている年齢」とされており、法律上の定義規定もないことから、これを検察官の定年について用いることに支障はない。

(エ) 「退職」との文言を用いることについて

改正検察庁法附則第4条においては、「国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）附則第19項から第22項までの規定による当該検察官が年齢63年に達した日から定年に達する日の前日までの間に非違によることなく退職した場合における退職手当の基本額を当該検察官が当該退職をした日に定年により退職をしたものと仮定した場合における額と同額とする退職手当に関する特例措置」とするところ、これらはいずれも国家公務員退職手当法の適用場面であることから「退職」との文言を用いる。

(3) 国家公務員法等の一部を改正する法律案附則第2条第6項の新設について

他の一般職の国家公務員については、施行日である令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に現行定年に達する職員に対しても、情報の提供及び意思の確認を行うよう努めるものとするため、国家公務員法等の一部を改正する法律案附則第2条第2項において、経過規定が新設された。

これに倣い、検察官についても、情報の提供及び意思の確認に関する経過措置を新設する。

(参照条文)

○ 検察庁法（昭和22年法律第61号）

第三条 検察官は、検事総長、次長検事、検事長、検事及び副検事とする。

第十六条 検事長、検事及び副検事の職は、法務大臣が、これを補する。

② 副検事は、区検察庁の検察官の職のみにこれを補するものとする。

第二十二条 検事総長は、年齢が六十五年に達した時に、その他の検察官は年齢が六十三年に達した時に退官する。

○ 国家公務員法（昭和22年法律第120号）

(定義)

第三十四条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 採用 職員以外の者を官職に任命すること（臨時的任用を除く。）をいう。

二 昇任 職員をその職員が現に任命されている官職より上位の職制上の段階に属する官職に任命することをいう。

三 降任 職員をその職員が現に任命されている官職より下位の職制上の段階に属する官職に任命することをいう。

四 転任 職員をその職員が現に任命されている官職以外の官職に任命することであつて前二号に定めるものに該当しないものをいう。

五 標準職務遂行能力 職制上の段階の標準的な官職の職務を遂行する上で発揮することが求められる能力として内閣総理大臣が定めるものをいう。

六 幹部職員 内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第五十条若しくは国家行政組織法第六条に規定する長官、同法第十八条第一項に規定する事務次官若しくは同法第二十一条第一項に規定する局長若しくは部長の官職又はこれらの官職に準ずる官職であつて政令で定めるもの（以下「幹部職」という。）を占める職員をいう。

七 管理職員 国家行政組織法第二十一条第一項に規定する課長若しくは室長の官職又はこれらの官職に準ずる官職であつて政令で定めるもの（以下「管理職」という。）を占める職員をいう。

② 前項第五号の標準的な官職は、係員、係長、課長補佐、課長その他の官職とし、職制上の段階及び職務の種類に応じ、政令で定める。

○ 国家公務員退職手当法（昭和28年法律第182号）

第二条 この法律の規定による退職手当は、常時勤務に服することを要する国家公務員（国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第八十一条の四第一項又は第八十一条の五第一項の規定により採用された者及びこれらに準ずる他の法令の規定により採用された者並びに独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第四項に規定する行政執行法人（以下「行政執行法人」という。）の役員を除く。以下「職員」という。）が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合には、その遺族）に支給する。

2 （略）

別紙 2 検察官俸給法附則第 6 条の新設について

○ 検察官俸給法附則第 6 条（新設）

第六条 前条第一項の規定の適用を受ける検察官に対する検察庁法第二十五条及び国家公務員法第八十九条第一項の規定の適用については、検察庁法第二十五条中「前三条」とあるのは「前三条又は検察官の俸給等に関する法律（昭和二十三年法律第七十六号）附則第五条第一項」と、国家公務員法第八十九条第一項中「伴う降給」とあるのは「伴う降給及び検察官の俸給等に関する法律（昭和二十三年法律第七十六号）附則第五条第一項の規定による降給」とする。

2 前項の規定は、国家公務員法附則第四条の規定により、検察官の職務と責任の特殊性に基づいて、同法の特例を定めたものとする。

(1) 概要

新設されることとなった一般職の職員の給与に関する法律（以下「一般職給与法」という。）附則第 15 項に倣い、当分の間、現行定年を超える検察官の俸給月額につき 100 分の 70 を乗じて得た額とすることなどを規定した検察官の俸給等に関する法律（以下「検察官俸給法」という。）附則第 5 条第 1 項を検察官の身分保障規定（検察庁法第 25 条）の例外とするなどの読替え規定を設けるもの（第 1 項）。

また、同規定が国家公務員法の特例である旨の規定を設けるもの（第 2 項）。

(2) 趣旨及び内容

ア 第 1 項について

他の一般職の国家公務員については、定年の引上げに伴い、改正一般職給与法附則第 8 項を新設し、当分の間、60 歳超職員の給与を 7 割水準とする措置（以下「給与 7 割措置」という。）が設けられるところ、同規定については、「本来的に予定されている範囲を超える不利益な変動として「分限」の性質を含むものと整理することが適当と考えられる」とされた。その結果、同項は、国家公務員の身分保障を定めた国家公務員法第 75 条第 2 項に規定する「降給」と位置付けられ、改正一般職給与法附則第 15 項において、その旨の読替え規定が新設されることとされた。

このように、給与 7 割措置が「降給」と位置付けられた理由については、給与 7 割措置は当分の間の措置として 60 歳超職員の給与を本来望まし

い水準より引き下げるものであるところ、情勢適応の原則による俸給表改定や、給与構造改革等による配分見直し等、その他の給与が減額となる措置とは異なり、情報提供・意思確認の規定を設け（改正国家公務員法附則第9条）、また、できる限り速やかに給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう所要の措置を講ずる旨を定めた規定を設けて（本改正法附則第15条第2項）職員の不利益を緩和する措置を講じているなど、特例的性質を有するためとされている。

現行定年後の検察官の俸給月額に関しては、他の一般職の国家公務員に倣い、改正検察官俸給法附則第5条第1項において、退官前の俸給月額の7割とする規定を新設するところ、同規定は、改正一般職給与法附則第8項に倣ったものであって、その趣旨を同じくするものである。また、検察官についても、他の一般職の国家公務員と同様に、情報提供・意思確認の規定を新設し、できる限り速やかに給与水準が60歳前後で連続的なものとなるよう所要の措置を講ずる旨を定めた本改正法附則第15条第2項の適用を受けることとされている。

さらに、検察官の身分保障については、検察権は司法権と密接不可分な関係にあって、司法権の適正な実現のために検察権が公正妥当に行使されることが不可欠の前提となることから、他の一般職の国家公務員より厚いものとされているところ（伊藤栄樹著「新版 検察庁法逐条解説」152頁）、同じ趣旨で新設される同様の給与減額措置について、他の一般職の国家公務員については身分保障の例外規定を必要とし、検察官についてはそれを不要とすることは、前記の検察官の身分保障に関する基本的な考え方と整合しない。

そのため、検察官についても、検察官俸給法の原始附則において、改正検察官俸給法附則第5条第1項の規定が検察官の身分保障を定めた検察庁法第25条の例外であることを規定する読替え規定を置く（改正検察官俸給法附則第6条第1項）。

また、職員の意に反して降給するなど著しく不利益な処分を行おうとするときは処分事由説明書を交付しなければならない旨規定する改正国家公務員法第89条につき、他の一般職の国家公務員に関する給与7割措置については、任命権者の行為によらず一定の要件を満たしたことにより法律上当然にその効果が発生したにすぎないものであることから、処分事由説明書を交付する必要はないこととされた（改正一般職給与法附則第15項）。

この点、検察官については、改正国家公務員法第89条が直接適用されるところ、現行定年後の検察官の俸給を減額することを定めた改正検察官

俸給法附則第5条第1項についても、任命権者の行為によらず一定の要件を満たしたことにより法律上当然にその効果が発生するものであるから、他の一般職の国家公務員と同様に、処分事由説明書を交付する必要はないものと考えられる。

そのため、改正一般職給与法附則第15条と同様に、改正国家公務員法第89条の読替え規定を置く。

イ 第2項について

新設する改正検察官俸給法附則第6条第1項は、検察官の職務と責任の特殊性に基づき他の一般職の国家公務員の特例が定められた検察官の身分保障に関して設ける特例であるといえる。

そのため、同項は、改正国家公務員法附則第4条にいう、「職務と責任の特殊性に基づいて、この法律の特例を要する場合」であることから、検察庁法第32条の2（改正検察庁法第31条）と同様、国家公務員法の特例であることを明示するための規定を置く。

（参照条文）

○ 検察庁法（昭和22年法律第61号）

第二十五条 検察官は、前三条の場合を除いては、その意思に反して、その官を失い、職務を停止され、又は俸給を減額されることはない。但し、懲戒処分による場合は、この限りでない。

第三十二条の二 この法律第十五条、第十八条乃至第二十条及び第二十二条乃至第二十五条の規定は、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）附則第十三条の規定により、検察官の職務と責任の特殊性に基いて、同法の特例を定めたものとする。

○ 国家公務員法（昭和22年法律第120号）

第七十五条 （略）

② 職員は、人事院規則の定める事由に該当するときは、降給されるものとする。

第八十九条 職員に対し、その意に反して、降給し、降任し、休職し、免職し、その他これに対しいじめるしく不利益な処分を行い、又は懲戒処分を行わうとするときは、その処分を行う者は、その職員に対し、その処分の際、処分の事由を記載した説明書を交付しなければならない。

②・③ （略）

附 則

第十三条 一般職に属する職員に関し、その職務と責任の特殊性に基いて、この法律の特例を要する場合においては、別に法律又は人事院規則（人事院の所掌する事項以外の事項については、政令）を以て、これを規定することができる。但し、その特例は、この法律第一条の精神に反するものであつてはならない。

別紙3 国家公務員の育児休業等に関する法律附則第4項から第7項までの新設並びに改正検察官俸給法附則第5条第2項の修正及び第3項の新設について

○ 国家公務員の育児休業等に関する法律附則第4項から第7項まで（新設）

（国家公務員の育児休業等に関する法律の一部改正）

第十九条 国家公務員の育児休業等に関する法律の一部を次のように改正する。

（中略）

附則を附則第一項とし、同項に見出しとして「（施行期日）」を付し、附則に次の四項を加える。

（中略）

（検察官の俸給等に関する法律附則第五条第一項の規定が適用される育児短時間勤務職員等に関する読替え）

4 育児短時間勤務職員に対する検察官の俸給等に関する法律（昭和二十三年法律第七十六号）附則第五条第一項の規定の適用については、同項中「）とする」とあるのは、「）に、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第十七条の規定により読み替えられた一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成六年法律第三十三号）第五条第一項ただし書の規定により定められたその者の勤務時間を同項本文に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額とする」とする。

5 第二十二條の規定による勤務をしている職員が検察官の俸給等に関する法律附則第五条第一項の規定の適用を受ける場合における第二十二條の規定の適用については、同条中「前条まで」とあるのは、「前条まで及び附則第四項」とする。

○ 検察官俸給法附則第5条第2項（修正）及び第3項（新設）

第五条 （略）

2 検察庁法第二十二條第二項の規定により検事に任命された者（第三条第一項に規定する準則で定める者を除く。）には、当分の間、特定日後、その者の受ける俸給月額のほか、その者の年齢が六十三年に達した日にその者が受けていた俸給月額に百分の七十を乗じて得た額（当該額に、五十円未満の端数を生じたときはこれを切り捨て、五十円以上百円未満の端数を生じたときはこれを百円に切り上げるものとする。）と特定日にその者の受ける俸給月額との差額に相当する額を俸給として支給する。

3 前項の準則で定める者であつて、同項の規定による俸給を支給される者との権衡上必要があると認められる者には、当分の間、その者の受ける俸給月額のほか、同準則で定めるところにより、同項の規定に準じて算出した額を俸給として支給する。

(1) 概要

ア 国家公務員の育児休業等に関する法律附則第4項及び第5項について
育児短時間勤務職員に給与7割措置（改正一般職給与法附則第8項）が適用される場合の給与の計算方法に関して国家公務員法等の一部を改正する法律案附則第19条により新設される国家公務員の育児休業等に関する法律（平成30年法律第109号）（以下「育児休業法」という。）附則第2項、第3項に倣い、育児短時間勤務の承認を得た検察官等に対して、現行定年後の俸給の減額を定めた改正検察官俸給法附則第5条第1項が適用される場合の俸給の計算方法に関する規定を設けるもの。

イ 検察官俸給法附則第5条第2項及び第3項について

改正検察庁法第22条第2項の規定により次長検事及び検事長が現行定年後に検事に任命された場合において、次長検事又は検事長であったときの俸給月額の7割とする調整規定を定める改正検察官俸給法附則第5条第2項に関し、仮に当該次長検事及び検事長が育児短時間勤務職員であった場合の俸給月額の計算方法を準則で定めるため、同項を修正するとともに、附則第5条第3項を設けるもの。

(2) 国家公務員の育児休業等に関する法律附則第4項及び第5項について

育児休業法の適用を受ける「職員」は、原則として国家公務員法第2条に規定する一般職に属する国家公務員とされ（育児休業法第2条第1項、第3条第1項）、同法は検察官にも適用される。

他の一般職の国家公務員については、現行定年に達した育児短時間勤務職員の給与の計算方法に関し、育児休業法附則第2項において定められ、また、育児短時間勤務の承認が失効した場合については同法附則第3項において定められることとされた。

検察官については、他の一般職の国家公務員と同様、育児短時間勤務の検察官等が現行定年に達した場合には、現行定年後の俸給月額の減額を定めた改正検察官俸給法附則第5条第1項が適用される場面が生じることから、その場合の俸給月額の計算方法に関する規定を設ける必要がある。

そこで、他の一般職の国家公務員について規定する改正育児休業法附則第2項、第3項に倣い、同法附則第4項、第5項を新設する。

(3) 改正検察官俸給法附則第5条第2項の修正及び第3項の新設について

ア 趣旨・内容

検察官以外の他の一般職の国家公務員で管理監督職上限年齢制が適用される職員が育児短時間勤務を取得した場合の俸給については、改正一般職給与法附則第10項の人事院規則に定める職員として育児短時間勤務を取得した者を定めて同項から除外した上、附則第12項の人事院規則において、権衡上必要があると認められる職員として定めるとのことであるため、改正検察庁法第22条第2項の規定により検事に任命された者が育児短時間勤務をした場合における俸給について、新たな規定を設ける必要がある。

検察官の身分保障については、検察権は司法権と密接不可分な関係にあって、司法権の適正な実現のために検察権が公正妥当に行使されることが不可欠の前提となることから、他の一般職の国家公務員より厚いものとされているおり、身分保障に関わる事項で他の国家公務員において法律で定められているものについては、検察官についても法律で定める必要がある。

そこで、これらの者について、改正一般職給与法附則第10項及び第12項と同様に、改正検察官俸給法附則第5条第2項において、検察官俸給法第3条第1項に規定する準則で定める者を同項から除外する規定を設けるとともに、改正検察官俸給法附則第5条3項において、その俸給に関する規定を新設する。

イ 「検察官俸給法第3条第1項に規定する準則」とすることについて

改正検察官俸給法附則第5条第2項及び第3項に規定する事項は、検察官の給与に関する事項であることから、人事院規則ではなく、検察官俸給法第3条第1項に規定する準則に委任することが相当であるため、同準則に委任することとする。

(参照条文)

○ 国家公務員法（昭和22年法律第120号）

第二条 国家公務員の職は、これを一般職と特別職とに分つ。

2 一般職は、特別職に属する職以外の国家公務員の一切の職を包含する。

3～7 （略）

○ 国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号）

(定義)

第二条 この法律において「職員」とは、第二十七条を除き、国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第二条に規定する一般職に属する国家公務員をいう。

2・3 （略）

(育児休業の承認)

第三条 職員（第二十三条第二項に規定する任期付短時間勤務職員、臨時的に任用された職員その他その任用の状況がこれらに類する職員として人事院規則で定める職員を除く。）は、任命権者の承認を受けて、当該職員の子（民法（明治二十九年法律第八十九号）第八百十七条の二第一項の規定により職員が当該職員との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であつて、当該職員が現に監護するもの、児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）第二十七条第一項第三号の規定により同法第六条の四第二号に規定する養子縁組里親である職員に委託されている児童その他これらに準ずる者として人事院規則で定める者を含む。以下同じ。）を養育するため、当該子が三歳に達する日（常時勤務することを要しない職員にあつては、当該子の養育の事情に応じ、一歳に達する日から一歳六か月に達する日までの間で人事院規則で定める日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として人事院規則で定める場合に該当するときは、二歳に達する日））まで、育児休業をすることができる。ただし、当該子について、既に育児休業（当該子の出生の日から勤務時間法第十九条に規定する特別休暇のうち出産により職員が勤務しないことが相当である場合として人事院規則で定める場合における休暇について同条の規定により人事院規則で定める期間を考慮して人事院規則で定める期間内に、職員（当該期間内に当該休暇又はこれに相当するものとして勤務時間法第二十三条の規定により人事院規則で定める休暇により勤務しなかった職員を除く。）が当該子についてした最初の育児休業を除く。）をしたことがあるときは、人事院規則で定める特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

2・3 （略）

(育児短時間勤務職員についての勤務時間法の特例)

第十七条 育児短時間勤務職員についての勤務時間法の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる勤務時間法の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第五条第一項	とする	とする。ただし、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成三年法律第百九号）第十二条第三項の規定により同条第一項に規定する育児短時間勤務（以下「育児短時間勤務」という。）の承認を受けた職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）の一週間当たりの勤務時間は、当該承認を受けた育児短時間勤務の内容に従い、各省各庁の長が定める
--------	-----	--

第六条第一項ただし書、第六条第二項ただし書、第七条第二項、第十一条及び第十七条第一項第一号	再任用短時間勤務職員	育児短時間勤務職員
第六条第一項ただし書	これらの日	必要に応じ、当該育児短時間勤務の内容に従い、これらの日
	ことができる	ものとする
第六条第二項ただし書	範囲内で	範囲内で、当該育児短時間勤務の内容に従い、
第六条第三項	次項	以下この条
	できる	できる。ただし、当該職員が育児短時間勤務職員である場合にあっては、単位期間ごとの期間について、当該育児短時間勤務の内容に従い、勤務時間を割り振るものとする
第六条第四項	次に掲げる職員	次に掲げる職員（育児短時間勤務職員を除く。）
第七条第二項	ところにより、四週間ごとの期間につき八日	ところにより、四週間ごとの期間につき八日の週休日
	八日以上）の週休日を設け、及び	四週間ごとの期間につき八日以上で当該育児短時間勤務の内容に従った週休日）を設け、及び
	第五条に規定する勤務時間	第五条に規定する勤務時間（当該育児短時間勤務職員にあっては、当該育児短時間勤務の内容に従った勤務時間）

	必要	必要（育児短時間勤務職員にあっては、当該育児短時間勤務の内容）
	割合で週休日	割合で週休日（育児短時間勤務職員にあっては、五十二週間を超えない期間につき一週間当たり一日以上の割合で当該育児短時間勤務の内容に従った週休日）
	同条に規定する勤務時間	同条に規定する勤務時間（当該育児短時間勤務職員にあっては、当該育児短時間勤務の内容に従った勤務時間）
第十三条第一項	職員	、公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事院規則で定める場合に限り、育児短時間勤務職員
第十三条第二項	公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には	公務の運営に著しい支障が生ずると認められる場合として人事院規則で定める場合に限り
	職員	育児短時間勤務職員

（育児短時間勤務を理由とする不利益取扱いの禁止）

第二十一条 職員は、育児短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けない。

（育児短時間勤務の承認が失効した場合等における育児短時間勤務の例による短時間勤務）

第二十二条 任命権者は、第十四条において準用する第六条の規定により育児短時間勤務の承認が失効し、又は取り消された場合において、過員を生ずることその他の人事院規則で定めるやむを得ない事情があると認めるときは、その事情が継続している期間、人事院規則の定めるところにより、当該育児短時間勤務をしていた職員に、引き続き当該育児短時間勤務と同一の勤務の日及び時間帯において常時勤務を要する官職を占めたまま勤務をさせることができる。この場合において、第十五条から前条までの規定を準用する。

○ 一般職の職員の勤務時間、休暇等に関する法律（平成6年法律第33号）

第五条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、一週間当たり三十八時間四十五分とする。

2 （略）

○ 検察官の俸給等に関する法律（昭和23年法律第76号）

第三条 法務大臣は、初任給、昇給その他検察官の給与に関する事項について必要な準則を定め、これに従つて各検察官の受くべき俸給の号等を定める。

2 前項に規定する準則は、法務大臣が内閣総理大臣と協議して、これを定める。

別紙4 検察官の俸給等に関する法律の一部を改正する法律（平成17年法律第118号）の附則第3条について

○ 検察官の俸給等に関する法律の一部を改正する法律附則第3条

（経過措置）

第三条 一部施行日の前日から引き続き検察官である者で、その受ける俸給月額が同日において受けていた俸給月額（検察官の俸給等に関する法律等の一部を改正する法律（平成二十四年法律第五号）の施行の日において次の各号に掲げる検察官である者にあつては、当該俸給月額に当該各号に定める割合を乗じて得た額とし、その額に一円未満の端数を生じたときはこれを切り捨てた額とする。以下この項において「基準額」という。）に達しないこととなるものには、平成二十六年三月三十一日までの間において、その受ける俸給月額が基準額に達するまでの間（検事総長及び東京高等検察庁検事長にあつては、平成二十二年三月三十一日までの間）、俸給月額のほか、その差額に相当する額を俸給として支給する。

- 一 検事総長、次長検事、検事長、検察官の俸給等に関する法律別表検事の項一号から八号までの俸給月額の俸給を受ける検事及び同法附則第三条に定める俸給月額の俸給又は同表副検事の項一号若しくは二号の俸給月額の俸給を受ける副検事 百分の九十八・九四
- 二 検察官の俸給等に関する法律別表検事の項九号から十九号までの俸給月額の俸給を受ける検事及び同表副検事の項三号から十四号までの俸給月額の俸給を受ける副検事 百分の九十九・一
- 2 一部施行日以降に新たに検察官となった者について、任用の事情等を考慮して前項の規定による俸給を支給される検察官との権衡上必要があると認められるときは、当該検察官には、法務大臣の定めるところにより、同項の規定に準じて、俸給を支給する。
- 3 次長検事又は検事長（東京高等検察庁検事長を除く。）で、前二項の規定による俸給を支給されるものには、検察官の俸給等に関する法律第一条第一項の規定によりその例によることとされる特別職の職員の給与に関する法律等の一部を改正する法律（平成十七年法律第百十四号）附則第五条の規定にかかわらず、平成二十二年三月三十一日までの間、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける職員の例により、地域手当を支給する。

(1) 概要

検察官の俸給等に関する法律（昭和23年法律第76号。以下「検察官俸給法」という。）の原始附則第9条を附則第3条とするに当たり、同条項を引用する検察官の俸給等に関する法律の一部を改正する法律（平成17年法律第118号。以下「平成17年一部改正法」という。）附則第3条の規定中「第九条」を「附則第三条」に改める。

(2) 平成17年一部改正法附則第3条の規定を維持する理由

平成17年一部改正法附則第3条は、検察官の平均給与額に関する国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号。以下「補償法」という。）の適用の特例を定める検察官の俸給等に関する法律等の一部を改正する法律（平成24年法律第5号。以下「平成24年一部改正法」という。）附則第2条に引用されており、今後においても、検察官における補償法第4条第4項に規定する平均給与額（注）を算定する場合に適用する可能性があり、実効性を喪失していないことから、検察官俸給法原始附則第10条と同様に、規定を維持する必要性がある。

（注）「平均給与額」は、国家公務員災害補償法において規定されている補償の額を算定するための基準となるものであり、実費を補填する療養補償や介護補償を除き、全ての補償が平均給与額に一定の割合又は日数をかけて補償額を算定することとされている。平均給与額は、原則として、負傷若しくは死亡の原因である事故の発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日の属する月の前月の末日から過去3月間にその職員に支払われた給与の総額を、その期間の総日数で除して得た金額とされている（同法第4条第1項）が、同項の規定により平均給与額を計算することができない場合及び事故発生日から補償を支給すべき事由が生じた日までの間に職員の給与の改定が行われた場合、同条第1項等の規定によって計算した平均給与額が公正を欠くと認められる場合においては、人事院規則で定めることとされている（同法第4条第4項）ところ、検察官が特例期間（平成24年4月1日から同26年3月31日まで）同法第4条第4項に該当する場合には、平成24年一部改正法附則第2条がその特例となる。

別紙5 検察官の俸給等に関する法律等の一部を改正する法律（平成24年法律第5号）附則第1条から第6条について

- 検察官の俸給等に関する法律等の一部を改正する法律附則第1条から第6条（第3条、第4条及び第6条を削る）

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日の属する月の翌月の初日（公布の日が月の初日であるときは、その日）から施行する。ただし、第二条、次条及び附則第三条の規定は、平成二十四年四月一日から施行する。

（検察官の平均給与額に関する国家公務員災害補償法の適用の特例）

第二条 前条ただし書に規定する規定の施行の日から平成二十六年三月三十一日までの間（次条及び附則第四条において「特例期間」という。）においては、国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号）第四条第四項の規定に基づき計算される検察官の平均給与額は、同項及び同項の人事院規則の規定にかかわらず、当該人事院規則において検察官に対して現実に支給された給与の額を基礎として計算することとされている場合を除き、検察官の俸給等に関する法律附則第四条第一項及び同法第一条第一項の規定によりその例によることとされる国家公務員の給与の改定及び臨時特例に関する法律（平成二十四年法律第二号）第九条第二項の規定により給与の支給に当たって減ずることとされる額に相当する額を減じた給与の額を基礎として当該人事院規則の規定の例により計算した額とする。

（端数計算）

第三条 前条の規定により給与の支給に当たって減ずることとされる額を算定する場合において、当該額に一円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てるものとする。

(1) 概要

検察官の俸給等に関する法律（昭和23年法律第76号。以下「検察官俸給法」という。）の原始附則第10条を附則第4条とするに当たり、同条項を引用する検察官の俸給等に関する法律等の一部を改正する法律（平成24年法律第5号。以下「平成24年一部改正法」という。）附則第2条の規定中「第十条第一項」を「附則第四条第一項」に改める。

また、平成24年一部改正法附則第3条、第4条及び第6条を削り、附則第5条を附則第3条に、同条中「前三条」を「前条」に、附則第1条ただし

書中「第二条及び次条から附則第六条まで」を「第二条、次条及び附則第三条」にそれぞれ改める。

(2) 平成24年一部改正法附則第2条について

平成24年一部改正法附則第2条は、検察官の平均給与額（注）に関する国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号。以下「補償法」という。）の特例を定めており、検察官が特例期間中に公務上の災害を受けたことにより、同法第4条第4項の規定に基づき検察官の平均給与額を算定する場合に適用する可能性があり、実効性を喪失していないことから、規定を維持する必要がある。

(3) 平成24年一部改正法附則第3条、第4条及び第6条について

平成24年一部改正法附則第3条及び第4条の規定は、特例期間に支給する給与の額から一定額を減額する根拠規定であるところ、既に実効性を喪失しており、また、附則第6条は、平成24年一部改正法の施行に関し必要な事項について政令に定めることを委任する規定であるところ、同条の委任を受けて定められている政令はなく、今後、同条の委任を受けた政令を定めることも想定されないことから、いずれも削ることが相当である。

（注）「平均給与額」は、補償法において規定されている補償の額を算定するための基準となるものであり、実費を補填する療養補償や介護補償を除き、全ての補償が平均給与額に一定の割合又は日数をかけて補償額を算定することとされている。平均給与額は、原則として、負傷若しくは死亡の原因である事故の発生日又は診断によって疾病の発生が確定した日の属する月の前月の末日から過去3月間にその職員に支払われた給与の総額を、その期間の総日数で除して得た金額とされている（同法第4条第1項）が、同項の規定により平均給与額を計算することができない場合及び事故発生日から補償を支給すべき事由が生じた日までの間に職員の給与の改定が行われた場合、同条第1項等の規定によって計算した平均給与額が公正を欠く認められる場合においては、人事院規則で定めることとされている（同法第4条第4項）ところ、検察官の特例期間（平成24年4月1日から同26年3月31日まで）に同法第4条第4項に該当する場合には、平成24年一部改正法附則第2条がその特例となる。

（参照条文）

- 国家公務員災害補償法（昭和二十六年法律第百九十一号）
（平均給与額）

第四条 この法律で「平均給与額」とは、負傷若しくは死亡の原因である事故の発生日又は診断によつて疾病の発生が確定した日（第四項において単に「事故発生日」という。）の属する月の前月の末日から起算して過去三月間（その期間内に採用された職員については、その採用された日までの間）にその職員に対して支払われた給与の

総額を、その期間の総日数で除して得た金額をいう。ただし、その金額は、次の各号のいずれかによつて計算した金額を下らないものとする。

- 一 給与の全部が、勤務した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制によつて定められた場合においては、その期間中に支払われた給与の総額をその勤務した日数で除して得た金額の百分の六十
- 二 給与の一部が、勤務した日若しくは時間によつて算定され、又は出来高払制によつて定められた場合においては、その部分の給与の総額について前号の方法により計算した金額と、その他の部分の給与の総額をその期間の総日数で除して得た金額との合算額

2 前項の給与は、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の適用を受ける職員（同法第二十二条第一項及び第二項の職員を除く。）にあつては、俸給、俸給の特別調整額、本府省業務調整手当、初任給調整手当、専門スタッフ職調整手当、扶養手当、地域手当、広域異動手当、研究員調整手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、特殊勤務手当（人事院規則で定めるものを除く。）、特勤勤務手当（同法第十四条の規定による手当を含む。）、超過勤務手当、休日給、夜勤手当、宿日直手当及び管理職員特別勤務手当とし（ただし、人事院規則で定めるところにより、寒冷地手当及び国際平和協力手当を加えることができる。）、その他の職員にあつては、人事院規則で定める給与とする。

3 第一項に規定する期間中に、次の各号のいずれかに該当する日がある場合においては、その日数及びその間の給与は、同項の期間及び給与の総額から控除して計算する。ただし、控除しないで計算した平均給与額が控除して計算した平均給与額より多い場合は、この限りでない。

- 一 負傷し、又は疾病にかかり療養のために勤務することができなかつた日
- 二 産前産後の職員が、出産の予定日の六週間（多胎妊娠の場合にあつては、十四週間）前から出産後八週間以内において勤務しなかつた日
- 三 育児休業の承認を受けて勤務しなかつた日、承認を受けて育児短時間勤務をした日及び育児時間の承認を受けて育児のため一日の勤務時間の一部について勤務しなかつた日
- 四 介護休暇の承認を受けて勤務しなかつた日及び介護時間の承認を受けて介護のため一日の勤務時間の一部について勤務しなかつた日
- 五 国（職員が行政執行法人に在職していた期間にあつては、当該行政執行法人）の責めに帰すべき事由によつて勤務することができなかつた日
- 六 職員団体の業務に専ら従事するための許可を受けて勤務しなかつた日

4 前三項の規定により平均給与額を計算することができない場合及び事故発生日から補償を支給すべき事由が生じた日（以下「補償事由発生日」という。）までの間に職員の給与の改定が行われた場合その他の前三項の規定によつて計算した平均給与額が公正を欠くと認められる場合における平均給与額の計算については、人事院規則で定める。

5 （略）