

「附則第2条第4項について」
(法務大臣の事前準備)

4 第四条の規定による改正後の検察庁法（以下「新検察庁法」という。）の規定による検察官の任用、分限その他の人事行政に関する制度の円滑な実施を確保するため、法務大臣は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行うものとし、人事院及び内閣総理大臣は、それぞれの権限に応じ、法務大臣の行う準備に関し必要な連絡、調整その他の措置を講ずるものとする。

1. 附則第2条第1項について

附則第2条第1項は、「**第1条の規定による**改正後の国家公務員法（中略）の規定による職員（中略）の任用、分限その他の人事行政に関する制度の円滑な実施を確保するため、任命権者（中略）は、長期的な人事管理の計画的推進その他必要な準備を行うものとし、人事院及び内閣総理大臣は、それぞれの権限に応じ、任命権者の行う準備に関し必要な連絡、調整その他の措置を講ずるものとする。」と定める。

この規定は、一般職の国家公務員における管理監督職勤務上限年齢制及び定年前再任用短時間勤務制の導入に伴うものであるところ、

- ① 任命権者においては、60歳超の職員の能力及び経験の活用に向けたポストの整理、管理監督職勤務上限年齢に達した職員及び定年前再任用短時間勤務を希望する職員の配置方針の決定
 - ② 人事院においては、管理監督職勤務上限年齢制や定年前再任用短時間勤務制を実施していくための細目的な規定の整備等を含めて制度の体系を完成させること、制度の周知徹底及び適正な運用を確保するための指導・調整、各任命権者が再任用制度に対応した人事管理計画を策定するに当たっての指導・助言、情報提供・意思把握を行うための規定の整備
 - ③ 内閣総理大臣においては、各任命権者に対する取組促進の働きかけ、各任命権者における運用方針・計画等の調整
- といった準備を行う必要があると考えられることから定められるものである。

2. 検察官についても同様の規定を設ける理由

検察官については、前記のとおり、他の一般職の国家公務員において導入される定年前再任用短時間勤務制や管理監督職勤務上限年齢制は導入しないものの、改正検察庁法において、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とともに、情報提供・意思確認の制度を導入することとしている。

この点、検察官については、定年前再任用短時間勤務制を導入しないものの、定年を**引き上げ**、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、その範囲においては他の一般職の国家公務員における任命権者と同様の準備が必要であると考えられる上、情報提供・意思確認規定については、改正検察庁法附則第4条において、法務大臣が定めることとしている。

【改正法附則関係】

したがって、検察官についても同様の規定を設けることとする。

また、検察官についても、一般職の国家公務員である以上、人事院及び内閣総理大臣の権限に応じてなされる連絡・調整は必要と考えられる。

3. 準備の実施主体を法務大臣とする理由

準備の実施主体について、他の一般職の国家公務員では任命権者とされているが、検察官については、以下の理由から法務大臣とする。

すなわち、検察官については、検事総長、次長検事及び検事長の任命権者は内閣、それ以外の検察官については法務大臣とされる。一方、その補職については、法務大臣が行うこととされている（検察庁法第16条）ところ、今回準備として行うこととされている事項（1①参照。）は、任命行為に関するものではなく、補職行為に関するものであることから、任命権者ではなく、補職権者を準備の主体とすることが相当である。

また、検察官の任命及び補職について委任は行われていないから、他の一般職の国家公務員のように、委任に言及する必要はない。

したがって、準備の実施主体を法務大臣とする。

（参照条文）

○ 検察庁法（昭和22年法律第61号）

第十五条 検事総長、次長検事及び各検事長は一級とし、その任免は、内閣が行い、天皇が、これを認証する。

② 検事は、一級又は二級とし、副検事は、二級とする。

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。

「附則第2条第5項について」
(法務大臣による意思確認)

5 法務大臣は、施行日の前日までの間に、施行日から令和五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. 規定の趣旨

一般職の国家公務員については、施行日である令和4年4月1日から令和5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、附則第2条第2項において、経過規定が設けられた。

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規定を設ける。

2. 実施主体について

施行後の情報の提供及び意思の確認については、その主体を法務大臣としており（改正検察庁法附則第4条）、これと同様に法務大臣を主体とする。

「附則第3条について」
(国家公務員法の一部改正に伴う経過措置)

第3条 (略)

- 7 検事総長、次長検事又は検事長に対する前項の規定の適用については、同項中「新国家公務員法第八十一条の七第一項各号」とあるのは「新検察庁法第二十二条第二項の規定により読み替えて適用する新国家公務員法第八十一条の七第一項第一号」と、「人事院の承認を得て」とあるのは「内閣の定めるところにより」と、「に係る旧国家公務員法第八十一条の二第一項に規定する定年退職日」とあるのは「が第四条の規定による改正前の検察庁法第二十二条に規定する定年に達した日」とするほか、この項の規定により読み替えて適用する前項の規定による勤務に関し必要な事項は、内閣が定める。
- 8 検事又は副検事に対する第六項の規定の適用については、同項中「新国家公務員法第八十一条の七第一項各号」とあるのは「新検察庁法第二十二条第三項の規定により読み替えて適用する新国家公務員法第八十一条の七第一項第一号」と、「人事院の承認を得て」とあるのは「法務大臣が定める準則で定めるところにより」と、「に係る旧国家公務員法第八十一条の二第一項に規定する定年退職日」とあるのは「が第四条の規定による改正前の検察庁法第二十二条に規定する定年に達した日」とするほか、この項の規定により読み替えて適用する第六項の規定による勤務に関し必要な事項は、法務大臣が定める準則で定める。
- 11 新検察庁法第九条第二項（同法第十条第二項において準用する場合を含む。）及び第二十二条第四項の規定は、施行日において第五項の規定により引き続き勤務している検事のうち検事正若しくは上席検察官の職にある職員又は同項の規定により引き続き次長検事若しくは検事長として勤務している職員には適用しない。

1. 規定の趣旨

附則第3条は国家公務員法の一部改正に伴う経過措置を定めるものである。

第6項は、施行前に旧国家公務員法第81条の3の規定により勤務延長され、その延長の期限が施行日後に到来する職員について、公務の運営に著しい支障が生じないように、同期限まで勤務させることができることとする規定であり、同条は検察官にも適用があることから、読み替えを行う。

第11項は、勤務延長された職員については、施行日以後も引き続き管理監督職を占めたままでなければ公務の運営に著しい支障が生じることから、管理監督職勤務上限年齢制による降任等の規定（新国家公務員法第81条の2第1項）を適用しない旨規定する第10項は、管理監督職上限年齢制を導入しない検察官には適用されないものの、その趣旨は管理監督職上限年齢制の趣旨を踏まえた制度を導入する検察官にも妥当することから、同項同様の規定として設けるものである。

2. 規定の内容

(1) 第6項について

第6項においては、任命権者による恣意的な勤務延長の運用を防止する観点から、期限の延長につき人事院の承認を得ることされているが、改正検察庁法第22条第2項又は第3条により読み替えた改正国家公務員法第81条の7第1項においては、期限の延長について

- ① 任命権者が内閣である検事総長、次長検事及び検事長については、あらかじめ内閣の定めるところにより（改正検察庁法第22条第2項）
- ② 任命権者が法務大臣である検事又は副検事については、法務大臣の定める準則で定めるところにより（同条第3項）

恣意的運用を防ぐ仕組みとしていることから、施行前に勤務延長された者についての施行後の勤務延長の期限についても同様とすることとした。

勤務延長の期限の延長の起算日については、検察庁法上、検察官が定年退職するのは定年に達する日とされていることから（改正前の検察庁法第22条）、起算日は「定年に達した日」と読み替える。

また、改正附則第12項は、第6項の規定による勤務に関し必要な事項は人事院規則で定める旨を規定しているが、前記のとおり、検察官については、任命権者が定めるところにより勤務延長の期限の延長を行うものであるから、その勤務に関して必要な事項についても任命権者が定めることが適当であると考え、検事総長、次長検事又は検事長については「内閣が定める。」と、検事又は副検事については「法務大臣が定める準則で定めるところにより定める。」と規定することとした。

(2) 第11項について

第10は、施行日において第5項の規定により勤務している職員について、第81条の2第1項の規定の適用を除外するものである。これは、施行日において第5項の規定により勤務している職員が管理監督職を占めるものである場合、何らかの措置を講じなければ、施行日に管理監督職以外の官職に降任等を行う義務を免れず、勤務延長の意味が失われる結果となるのを防ぐものであり、管理監督職上限年齢制（新国家公務員法第81条の2第1項）の趣旨を踏まえた制度を導入する検察官にも妥当することから、同様の規定を第11項として別途設けることとした。

「附則第19条について」

(国家公務員の育児休業等に関する法律附則第3条の新設)

(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)

附則を附則第一条とし、同条に見出しとして「(施行期日)」を付し、附則に次の三条を加える。

(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)

第三条 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。

2 第二十二条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条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三条第一項」とする。

1. 規定の趣旨

本条は、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附則第19条により新設される育児休業法附則第2条に倣い、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である。

2. 国家公務員の育児休業等に関する法律附則第3条第1項及び第2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条において定められ、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条第2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。

【改正法附則関係】

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条に倣い、同法附則第3条を新設する。

(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）第八百七十七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っては、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
--------	-----	--

【改正法附則関係】

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）

【改正法附則関係】

	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）

「附則第29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（平成17年法律第118号）の附則第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. 規定の趣旨

検察官俸給法の原始附則第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

【改正法附則関係】

平成17年一部改正法附則第3条は、検察官俸給法附則第10条（改正検察官俸給法附則第4条）に引用されているところ、同条は、検察官の平均給与額に関する補償法適用の特例を定める平成24年一部改正法附則第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るため、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、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、その平均給与額の計算については、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）。検察官の場合、特例期間（平成24年4月1日から同26年3月31日まで）においては、同項及び同項の人事院規則に基づき計算されるその平均給与額は、同項及び同項の人事院規則の規定にかかわらず、平成24年一部改正法附則第2条により計算することとされている。

「附則第 3 2 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（平成 2 4 年法律第 5 号）の附則第 1 条から第 6 条）

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、第二条及び次条から附則第四条までの規定は、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。

（政令への委任）

第四条 前二条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な事項は、政令で定める。

1. 規定の趣旨

検察官俸給法の原始附則第 1 0 条を附則第 4 条とするに当たり、同条項を引用する平成 2 4 年一部改正法附則第 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 2 4 年一部改正法附則第 3 条及び第 4 条を削り、これに伴い、附則第 2 条中「（次条及び附則第四条において「特例期間」という。）」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 6 条を附則第 4 条に、同条中「附則第二条から前条まで」を「前二条」に、附則第 1 条ただし書中「附則第六条」を「附則第四条」にそれぞれ改める。

2. 平成 2 4 年一部改正法附則第 2 条について

平成 2 4 年一部改正法附則第 2 条は、検察官の平均給与額（注）に関する補償法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性がある。

3. 平成24年一部改正法附則第3条及び第4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いることから、いづ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日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、その平均給与額の計算については、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)。検察官の場合、特例期間(平成24年4月1日から同26年3月31日まで)においては、同項及び同項の人事院規則に基づき計算されるその平均給与額は、同項及び同項の人事院規則の規定にかかわらず、平成24年一部改正法附則第2条により計算することとされている。

(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日が確定した日(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(同法第二十二條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。)、特地勤務手当(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

【改正法附則関係】

- 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。

「附則第35条について」

(特定秘密の保護に関する法律（平成25年法律第108号）第16条第1項）

(適性評価に関する個人情報の利用及び提供の制限)

第十六条 行政機関の長及び警察本部長は、特定秘密の保護以外の目的のために、評価対象者が第十二条第三項（前条第二項において読み替えて準用する場合を含む。）の同意をしなかったこと、評価対象者についての適性評価の結果その他適性評価の実施に当たって取得する個人情報（生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）をいう。以下この項において同じ。）を自ら利用し、又は提供してはならない。ただし、適性評価の実施によって、当該個人情報に係る特定の個人が国家公務員法（昭和二十二年法律第百二十号）第三十八条各号、同法第七十五条第二項に規定する人事院規則で定める事由、同法第七十八条各号、第七十九条各号若しくは第八十二条第一項各号、検察庁法（昭和二十二年法律第六十一号）第二十条第一項各号、外務公務員法（昭和二十七年法律第四十一号）第七条第一項に規定する者、自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第三十八条第一項各号、第四十二条各号、第四十三条各号若しくは第四十六条第一項各号、同法第四十八条第一項に規定する場合若しくは同条第二項各号若しくは第三項各号若しくは地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第十六条各号、第二十八条第一項各号若しくは第二項各号若しくは第二十九条第一項各号又はこれらに準ずるものとして政令で定める事由のいずれかに該当する疑いが生じたときは、この限りでない。

2 (略)

1. 規定の趣旨

検察庁法第20条の改正に伴い、同条を引用する特定秘密の保護に関する法律（平成25年法律第108号。以下「特定秘密保護法」という。）第16条第1項について、所要の規定の整理を行うものである。

2. 検察庁法第20条の改正

次長検事及び検事長については、一般職の国家公務員において導入される管理監督職勤務上限年齢制の趣旨を踏まえた仕組みを実現するため、改正検察庁法第22条第2項において、現行の定年である63歳に達したときは、63歳に達した日の翌日に、検事に任命されるものとするところ、同法第20条第2項を新設し、63歳に達した者については、次長検事又は検事長に任命することができないこととするものである。

(参考) 検察庁法（昭和 22 年法律第 61 号）（抄） ※下線部は改正部分

改正後	改正前
<p>第二十条 他の法律の定めるところにより一般の官吏に任命されることができない者のほか、次の各号のいずれかに該当する者は、検察官に任命することができない。</p> <p>一 禁錮以上の刑に処せられた者</p> <p>二 弾劾裁判所の罷免の裁判を受けた者</p> <p>② 前項の規定により検察官に任命することができない者のほか、年齢が六十三年に達した者は、次長検事又は検事長に任命することができない。</p>	<p>第二十条 他の法律の定めるところにより一般の官吏に任命されることができない者の外、左の各号の一に該当する者は、これを検察官に任命することができない。</p> <p>一 禁錮以上の刑に処せられた者</p> <p>二 弾劾裁判所の罷免の裁判を受けた者</p> <p>(新設)</p>

3. 特定秘密保護法第 16 条第 1 項の改正について

(1) 規定の趣旨

特定秘密保護法第 16 条第 1 項では、行政機関の長及び警察本部長が、特定秘密の保護以外の目的のために、同法又は政令で定める場合を除き、適性評価に関する個人情報を、自ら利用し、又は第三者に提供してはならない旨を定めている。

ただし、適性評価において調査する事項には、国家公務員法等に規定する欠格条項、分限処分又は懲戒処分（以下「懲戒処分等」という。）の対象となる事由等と関係を有する事項があることから、その調査により懲戒処分等に該当する事由等が明らかになることも想定される。仮に、このような情報を、懲戒処分等のために利用・提供することも禁止することとした場合、行政機関の長及び警察本部長において、懲戒処分等に該当する事由等の存在を認識しながら、何らの措置を講ずることができず、結果として職務を遂行することについての適格性を欠く者をその職位にとどまらせるという不合理な事態が生じることとなる。

このため、同項ただし書では、懲戒処分等の事由が法文上掲げられている条項を列挙し、適性評価に関する個人情報の目的外利用・提供の例外となる場合を規定している。

(2) 改正の内容

検察庁法第 20 条第 2 項の新設に伴い、同条を引用する特定秘密保護法第 16 条第 1 項について、「検察庁法（昭和 22 年法律第 61 号）第 20 条各号」を「検察庁法第 20 条第 1 項各号」に改めることとするものである。