

応接録

相談者 法務省刑事局総務課

担当者 槻参事官

相談年月日 令和2年1月17日～令和2年1月21日

〔件名〕勤務延長制度（国家公務員法第81条の3）の検察官への適用について

〔相談・応接要旨〕

標記の件名について、別添のとおり、照会があったところ、意見がない旨回答した。

〔備考〕

近藤長官及び岩尾次長に御相談済み。

勤務延長制度（国公法第81条の3）の検察官への適用について

国家公務員法（以下「国公法」という。）第81条の3に規定される、定年による退職の特例（以下「勤務延長制度」という。）は、特定の職員に定年後も引き続きその職務を担当させることが公務遂行上必要な場合に、定年制度の趣旨を損なわない範囲で定年を超えて勤務の延長を認め、公務遂行に支障を生じさせないようにしようという趣旨から設けられている（森園幸男ほか編「逐条国家公務員法（全訂版）」698頁）。

勤務延長制度は、職員が同法第81条の2第1項により退職する場合に適用されるところ、同項において、職員が定年に達したときは、定年に達した日以後の最初の3月31日又は任命権者があらかじめ指定する日のいずれか早い日に退職する旨規定され、同条第2項において、職員の定年年齢が原則として60歳である旨規定されている。

一方、検察官の定年については、検察庁法第22条において、一般の国家公務員とは異なり、検事総長は65歳、その他の検察官は63歳にそれぞれ達した時に退官する旨規定され、さらに、同法第32条の2において、同法第22条の規定は、国公法附則第13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旨規定されている。

このように、検察官の退職（退官）に関して国公法の特例となっているのは、定年年齢と退職時期であり（具体的には、同法第81条の2第1項に規定される「法律」による「別段の定め」は、検察庁法（22条）により規定される定年年齢と定年による退職時期と解される。前記逐条国家公務員法1233頁も同旨。）、検察官の定年による退職は、広く捉えれば、一般法たる国公法が規定する「定年による退職」に包含されるものと解される。そして、前記の勤務延長制度の趣旨は、検察官にも等しく及ぶべきであり、検察官についても、国公法の定年制度を前提とする勤務延長制度の適用があると解される。

この点、昭和56年の国公法改正により一般職の国家公務員全体に定年制度が導入される以前から、検察官については定年制度が設けられており、いわば検察官の定年制度そのものが国公法の特例であったところ（国公法の特例を定める検察庁法第32条の2は、国公法施行後の昭和24年に設けられ、その時点で既に検察官の定年に関する検察庁法第22条が国公法の特例とされていたことからも明らかである。）、前記国公法改正により一般職の国家公務員全体に定年制度が導入されたことに伴い、その特例としての意味は、定年年齢と退職時期の2点に限られることになったものであって、その意味でも、前記国公法改正以後は、国公法に規定される定年制度そのもの、そして、これを受けて規定されている勤務延長制度については、検察官にも（一般法である）国公法の規定が適用されると解するのが自然である。

なお、勤務延長制度は、職員が同法第81条の2第1項により退職する場合を前提としているところ、前記のとおり、検察官の定年による退職に関する特例は、定年年齢と退職時期の2点であり、国家公務員が定年により退職するという規範そのものは、検察官であっても定年退職に関する一般法たる国公法に拠っていると言うべきであって、結局、検察官の定年による退職は、検察庁法第22条により前記2点につき修正された国公法第81条の2第1項に基づくものと解される。

以上

（注1） 勤務延長制度に関する国公法第81条の3の検察官への適用にあっては、検察官につき前記2点に関しては本来検察庁法第22条により特例とされていることから、国

公法81条の3第1項及び第2項のうち、「その職員に係る定年退職日」とあるものは、「その職員が定年に達した日」と修正されて適用されることとなる。

(注2) 再任用制度に関する国公法第81条の4についても、勤務延長と同様、同法第81条の2により退職した者を対象としていることから、検察官にも觀念的には適用があるものの、このうち、短時間再任用については、検察官は、犯罪の捜査や公訴の提起、刑事裁判への立会といった事務（検察事務）を自己の責任において行うこととされ、その職務内容が、週の一部や一日のうち限られた時間のみ勤務するといった短時間再任用になじまないこと、また、フルタイムの再任用についても、これまで、一般的の国家公務員のような再任用職員のための俸給表が定められていないなど、法令上必要な手当てがなされていないことから、現状では適用できない状態にある。

逐条 國家公務員法

〈全訂版〉

森園幸男
吉田耕三
尾西雅博

[編]

ていない。ただし、右の①又は②に基づき免職又は降任する場合においても人事異動通知書を交付して行わなければならぬ（人規八一一二五四）。

第二回 定 年

（定年による退職）

第八十一条の一 職員は、法律に別段の定めのある場合を除き、定年に達したときは、定年に達した日以後における最初の三月三十一日又は第五十五条第一項に規定する任命権者若しくは法律で別に定められた任命権者があらかじめ指定する日のいずれか早い日（以下「定年退職日」という。）に退職する。

② 前項の定年は、年齢六十歳とする。ただし、次の各号に掲げる職員の定年は、当該各号に定める年齢とする。

一 病院、療養所、診療所等で人事院規則で定めるものに勤務する医師及び歯科医師 年齢六十五年

二 庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるもの 年齢六十三年

三 前二号に掲げる職員のほか、その職務と責任に特殊性があること又は欠員の補充が困難であることにより定年を年齢六十歳とすることが著しく不適当と認められる官職を占める職員で人事院規則で定めるもの 六十年を超えて、六十五年を超えない範囲内で人事院規則で定める年齢

③ 前二項の規定は、臨時の職員その他の法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員には適用しない。

〔趣 旨〕

一 定年制度の沿革

国家公務員に関する一般的な定年制度は、昭和六〇年三月三一日以降、新たに導入されたものである。それまでは定年制度は一部の公務員について実施されていたに過ぎず、例えば、特別職では、裁判官（最高裁七〇歳、高裁、地裁及び家裁六

五歳）、自衛官（当時は陸将五八歳から三等陸曹四三歳まで）等、一般職では検察官（検事総長六五歳、一般の検察官六三歳）、また当時国家公務員であった国立大学の教員（大学管理機関が定めるが、おおむね六〇歳ないし六七歳）等に定（停）年が定められていた。

国家公務員に対する一般的な定年制度導入の動きは、昭和三〇年一月の公務員制度調査会の答申において「職群及び特定の官職別に、適切な定年制の導入を考慮すること」とされたのをはじめとして、昭和三九年九月の臨時行政調査会の答申では「定年制は、公務員の地位の安定、定員、昇進等の計画的運用、公務員の中立性の確保等を目的として実施すべきである。」とされたが、その後、昭和五〇年代の半ばまで国家公務員の一般的な定年制度の法案は提出されるに至らなかつた。しかしながら、当時の状況としては、民間企業において五五歳以上の定年制のある事業所が大半を占めるに至り、公務においても管理職員については勧奨退職が一般化する一方で、多くを占める非管理職の職員の高齢化が進展し、従前のような勧奨による退職のみでは適正な新陳代謝を維持することが難しくなり、公務の能率的運営に支障を及ぼすおそれがあつたこと、また、当時の国の財政事情から、公務員人件費の増大を抑制するなどの行政コストの節減合理化の要請を満たす上で、給与の高い高齢層公務員の増加を抑える必要が生じ、定年制度の実施が求められるところとなつていていた。

そこで、昭和五二年に、政府は行政改革の一環として、定年制度導入の閣議決定を行い、総理府総務長官から人事院総裁宛ての書簡によりそのための検討を依頼した。これを受け、昭和五四年八月、人事院総裁は総理府総務長官宛てに「国家公務員の定年制度について」と題する書簡を送り、適正な新陳代謝の促進と長期的展望に立つた計画的な人事管理の展開を通じて、より能率的な公務の運営を期待し得るよう、退職管理制度を整備する手段の一つとして定年制度が導入されることには意義がある旨の見解を明らかにするとともに、実施のための具体的な内容を示した。政府はこの回答に基づき、昭和五五年、第九一国会に定年制度を実施するための本法改正法案を提出した。同法案は審議未了になり、さらに同年一〇月、第九三国会に同じ法案が提出され、同国会では継続審査とされたが、昭和五六六年五月に第九四国会で成立をみた。そして所要の準備期間を経た後、昭和六〇年三月三一日から施行され今日に至つている。

一方、地方公務員については、教特法第八条第一項に定めのある公立大学の教員を除き、定年制度がなく、これを設けることが以前から大きな課題とされてきた。昭和三一年以来、定年制を定めるための地公法改正法案が再三国会に提出された

が、いずれも審議未了となつた。しかし、国家公務員の定年制度導入に歩調を合わせて定年制度を導入する地公法改正法案が昭和五五年に国会に提出され、これは審議未了となつたが、再度提出された改正案は昭和五六一一月に第九五国会で成立し、国家公務員と同じく昭和六〇年三月三一日から施行された。

二 定年制度の目的

公務員に定年制度を定める目的は大きく分けて二つあると考えられる。

第一は、職員の新陳代謝を計画的に行うことにより組織の活力を維持し、もつて公務能率の維持増進を図ることである。すなわち、定年制度によつて退職管理制度を整備し、これを前提として昇格、採用等を計画的に行い、年齢構成の老齢化を防ぐとともに、志気の沈滯を防止しようとするものである。昭和五四年八月の人事院総裁の書簡においても「適正な新陳代謝の促進と長期的展望に立つた計画的な人事管理の展開」を図ることが、その必要性の一つに挙げられているところである。

ところで、当時は職員の新陳代謝を図るための方法として、府省ごとに職員の在職状況等その実情に応じて職種、役職段階ごとに一定の基準年齢を設け、個々の職員に対し退職を勧奨することが広く行われていた。しかし、その法律的性質は、本人の意思に基づく辞職であり、法律上の強制力がないため、必ずしも所期の目的の達成が十分でなかつたり、各府省の取扱いにも不均衡がある等の問題があり、また、当時の見通しとしても、先の人事院総裁の書簡で、「近年、我が国の人口構造の急激な高齢化の影響もあって勤労者の間に高年齢まで就業したいという意識が高まつてきてている。このことは公務部内においても例外ではなく、高齢者の労働市場が狭いことなどと相まって、近い将来、勧奨は十分に機能しにくくなり、公務部内における職員の高齢化の傾向が次第に強まるものと考えられる。」と指摘されるような状況にあり、定年制度の導入によって退職管理制度を整備する必要性が高まつっていたのである。

定年制度を定める第二の目的は、所定の年齢まで職員の勤務の継続を保障して、安んじて職員を公務に専念させ「職員の志気の高揚を図り、組織の活力を維持する」（前記人事院総裁書簡）ことである。従来の定年制度の定めがない状態の下においては、職員の退職は勧奨退職、本人の任意による自発的な辞職等様々な事情の下に行われ、一貫性と安定性の面で問題がないわけではなかつた。定年制度の実施によつて職員は原則として定年までの在職が保障され、生活設計をより明確にす

ることが可能となり、将来にはつきりした見通しをもつて職務に専念することができるようになったのである。また、我が国の人口高齢化に伴い、高齢者の雇用問題が大きな社会的課題となり、民間企業においても当時六〇歳への定年年齢の引上げが行われていたが、公務員の場合も從来の一般的な退職年齢を上回る年齢を定年とすることにより、こうした社会的課題に応え、職員の就業意欲を満足させて、その志気を一層高揚することができるようにならしたものといえよう。

三 定年制度の性格

本法において、定年制度は分限に属する事項として規定されている。これは公務員の任用に基づく國との関係（身分）は公法上の任命に基づくものであり、行政の安定性を確保する見地からその身分は法律によつて保障されるべきものであり、定年制度は本人の意思によらない離職であつて、その導入は法律で定められている従来の身分保障の一部に変更を加えるものであるところから、公務員の定年制度は法律により定められているのである。この身分保障という考えを前提にした上で、公務員の身分の変動に関する事項が分限であり、定年制度もこうしたことから分限に属する事項として規定されているのである。

四 国家公務員の退職管理の在り方の見直し

定年制度導入により、従来の退職管理の方式は一変したわけであるが、定年制度が実施されたことで勧奨による退職管理制度が無くなるということではなかつた。特に、管理職級以上の職員について組織管理上新陳代謝が必要であることから、定年制導入後においても、四〇歳代後半から五〇歳代前半にかけて勧奨退職させ、特殊法人等や民間企業に再就職をあつせんすることが一般的に行われていた。このほか、いわゆる廃官廃庁が予定され、該当職員の配置転換が困難である場合等においては、個別に退職の勧奨が行われることが想定されたところである。そのような想定の下、昭和六一年に改正された国家公務員等退職手当法は、定年前の勧奨退職者について、その退職手当に一定の割増しをする制度を設けていた。

ところで、我が国の少子高齢社会の進展は、将来にわたつての安定した年金財政を確保できるのかという問題を惹起し、厚生年金、共済年金等の公的年金の支給開始年齢について、平成六年の法改正により、老齢年金の定額部分の支給開始年齢が平成一三年度から二五年度にかけて段階的に六〇歳から六五歳まで引き上げられることとなつた。このため、六〇歳定年を前提に六五歳の年金支給開始までの雇用と年金の連携を図る仕組みとして、後述するとおり、平成一一年に本法改正法案

が可決成立し、平成一三年四月から定年退職者等に係る新たな再任用制度が導入された。

また、各府省における幹部職員等の退職管理は、前述のとおり、組織の新陳代謝を図る観点から、幹部職員等に対する早期退職慣行が昭和六〇年の定年制度の導入後も広く行われていた。こうした慣行については、公務員に対するいわゆる「天下り」批判と関連して見直しが強く求められ、平成一四年には政府全体として幹部職員の平均勧奨退職年齢を平成一五年度から一九年度の五年間かけて段階的に三歳引き上げることを目標として定め、併せて、能力主義を徹底して年次主義やピラミッド型人事構成の見直しを図り、能力と適性に応じた複線型人事管理を推進することとされた。さらに、平成一九年には本法の一部改正が行われ、職員の任用・給与等の人事管理について新たな人事評価制度を導入し、これに基づいて能力・実績主義を徹底することとし、併せて、再就職規制を事後規制型に改めるとともに、各府省において職員又は職員であつたものに対し再就職あつせんを行うこととを平成二年一二月三一日以降禁止することとされた。この再就職あつせんの禁止は、平成二一年八月の総選挙による政権交代により、同年九月から前倒しで実施に移された。再就職あつせんが禁止されたことにより、国家公務員の勧奨退職者数は大きく減少することとなり、幹部職員を含めて定年まで勤務できる環境の整備が課題となるとともに、組織活力の維持の観点から職員が自発的に応募した場合に退職手当が優遇される希望退職制度を導入するとの方針が本法第一〇六条の二六第一項に基づく「退職管理基本方針」として平成二三年六月二三日に閣議決定され、平成二四年の退手法の改正により早期退職募集制度が導入されることとなつた。

こうした幹部職員等の退職管理の見直しと平行して、年金制度においては、平成一二年の共済法改正により、老齢年金の報酬比例部分の支給開始年齢を平成一五年度から三七年度にかけて段階的に六〇歳から六五歳まで引き上げることとなつた。これにより、六〇歳定年後は六五歳まで公的年金が支給されないこととなり、無収入期間の発生に対応して雇用と年金の接続を図ることが官民共通の課題となるに至つた。民間法制においては、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭四六法六八）において、定年を定める場合には六〇歳を下回ることができない旨が平成六年に定められていたが、こうした厚生年金の支給開始年齢の引上げに対応して、六五歳未満の定年を定めている事業主に対し、六五歳までの雇用を確保するため、平成一八年度以降は、定年の引上げ、再雇用等の継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止のいずれかの措置を導入する義務が課されることとなつた。

公務においても、当初の再任用制度に代えて新再任用制度が平成一三年度から導入された後、国家公務員制度改革基本法（平二〇法六八）においては、雇用と年金の接続の重要性に留意して、定年まで勤務できる環境を整備するとともに、再任用制度の活用の拡大を図ること、定年を段階的に六五歳に引き上げることについて検討する旨が定められた。人事院は、こうした中で、来るべき本格的な高齢社会において公務能率を確保しながら職員の能力を十分活用していくためには、公的年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成二五年度から平成三七年度に向けて、六〇歳を超える職員の給与の抑制や多様な働き方を可能とする措置等を講じながら、国家公務員の定年を段階的に六五歳に引き上げることが適当であるとし、本法第二二三条に基づき、平成二三年九月三〇日、定年を段階的に六五歳に引き上げるための本法等の改正についての意見の申出を国会及び内閣に対して行つた。その後、政府として雇用と年金の接続に関する検討が進められ、前述の民間法制での対応等を踏まえ、当面、定年退職する職員が公的年金の支給開始年齢に達するまでの間、希望する職員については再任用するものとすることで、国家公務員の雇用と年金を確実に接続する旨の閣議決定が平成二五年三月二六日に行われた。この閣議決定では、定年退職後に無年金となる期間に係る再任用制度の活用状況を検証し、年金支給開始年齢の段階的な引上げの時期ごとに、公務の運営状況や民間企業における高年齢者雇用確保措置の実施状況を勘案し、人事院の意見の申出を踏まえつつ、段階的な定年の引上げも含め雇用と年金の接続の在り方について改めて検討を行うこととしている。

〔解釈〕

一 定年の意義及び定年による退職

本条第一項は、職員が定年に達したときは法律に別段の定めのある場合を除き、定年に達した日以後における最初の三月三一日又は任命権者が予め指定する日のいずれか早い日に退職することを規定している。まず、ここで「定年」とは、職員が一定の年齢に達したことを理由として自動的に退職する制度（定年制度）における当該一定の年齢（満年齢）をいうものである。また、「定年に達したとき」とはそれぞれの職員が定年の満年齢に達する誕生日の前日の午後一二時を指し（年齢計算二関スル法律2、民法一四三二、昭五四・四・一九最高裁）、「定年に達した日」とは当該前日をいうものである。

「法律に別段の定めのある場合」には、本法の定年制度の対象とはならない。一般職の国家公務員については、原則的には本法に定める定年制度が適用されるが、従来から他の法律により定年制度が定められているものについては、その経緯等

に鑑み、それぞれの法律による定年制度を適用しようとするものである。このようなものとしては、検察庁法第二二一条による検事総長（六五歳）及び検察官（六三歳）の定年、教特法第三一条の規定に基づく文部科学省国立教育政策研究所の研究施設研究教育職員（六三歳）の定年がある。なお、本法がもともと適用されない特別職の国家公務員についても、例えば、裁判官や自衛官のように個別の法律により定年制度が定められているものがある。

定年に達した職員が実際に退職するのは、定年に達した日以後における最初の三月三一日又は原任命権者があらかじめ指定する日のいずれか早い日（定年退職日）である。このように任命権者が一定の幅で定年退職日をいつにするか決めることがができるようにしたのは、各府省における人事異動の時期が必ずしも同一ではないことから、全体の人事異動に連動する定年退職の時期を各府省一律とすると、実際の人事管理に支障を生じる場合が予想されたからである。任命権者が定年退職日を指定するに当たっては、定年に達した日とすること、その日の属する月末とすること、年度の前半と後半に分けてそれぞれの末日とすること、あるいは指定を行わず全て当該年度の末日とすること等のいずれによることも可能であるが、現在、実際にこの定年退職日の指定を行つてある府省はない。また、職種によって異なる定年退職日を指定することも人事管理上の合理的な理由がある場合には可能であると考えるが、個々の職員ごとに定年退職日の定めが異なる方法をとることは、定年制度が計画的、かつ少なくとも同一の職種については平等で画一的な退職の制度とすべきものであることに鑑み、また、分限に関する公正取扱いの原則（法七四一）に照らして、できないものと解される。なお、定年に達した職員が定年退職日前に自発的に退職を選択することも考えられるが、この場合、退手法第五条第一項により、「定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者」は、定年退職の場合と同様に退職手当額の算定を行うこととされている。

次に、定年による退職の法律的性質であるが、これは定年に達し、かつ定年退職日が到来したという事実のみに基づいて当然かつ自動的に離職するものである。すなわち、職員としての身分に関しては、欠格条項該当による失職（法三八、七六）と同じ法律効果が生じるものである。したがつて、定年による退職の効果については人事異動通知書の交付を法律上の要件とするものではない。しかしながら、定年退職はそれ自体職員にとって重要な身分の変更であるので、事実を確認する意味で人事異動通知書を交付することとされている（人規一一八一一①）。

後述する再任用の場合を除き、定年により退職した者を、同一の定年年齢が定められている官職に再び任用することはで

きない。さらに、人事院規則では定年年齢が定められている官職には定年に達している者についても、原則として、任用できないこととしている（人規一一八五一）。定年により退職した者をより高い定年年齢が定められている官職に任用することは可能である。また、併任されている職員については、本務の官職に係る定年により退職することとされている（昭五九・七・一人事院事務総長通達）。これによれば本務の官職に係る定年に達していない者は、併任先の官職の定年年齢を超えていても併任先の官職に就き得ることとなる。併任が暫定的な任用の形態であることと定年が身分の喪失に係るものであることから、本務の官職を基準に整理したものであろう。

二 定年の決定

本条第二項は、職員の定年を原則として六〇歳としている。昭和五四年八月の人事院総裁の書簡では、定年年齢について「各省庁の退職管理の実態、民間企業における定年制度の動向、我が国の人口の高齢化傾向等を総合的に判断し、定年は、原則として、六十歳とする。」とされている。六〇歳の定年年齢は、この見解に沿つたものである。

本法は、六〇歳を定年年齢の原則としつつ、特別な職種については、六〇歳以外の年齢を定めている。公務部内には、様々な職種があることから、原則定年では欠員補充が困難なもの、公務部内におけるその活用期間が六〇歳では短いと考えられるものがあること等に対応したものである。具体的な職種としては、本条第二項第一号でまず医療に従事する医師及び歯科医師が挙げられており、その定年は六五歳とされている。これは主に医師の欠員補充の困難性に着目したものである。ただし、いわゆる医系技官、医系研究員等、医師免許を有しているが、実際に医療に従事しない者については、他の一般の職員との均衡を考慮して原則定年年齢が適用されている。次に、本条第二項第二号で庁舎の監視その他の庁務及びこれに準ずる業務に従事する職員で人事院規則で定めるものの定年は六三歳とされている。これを受けて人事院規則で、給与法の行政職俸給表（二）を適用される職員のうち、守衛、巡視等の監視、警備等の業務に従事する者及び用務員、労務作業員等の庁務又は労務に従事する者について定年年齢が六三歳とされている（人規一一八三三）。これらの者は、給与法上、労務職員と呼ばれているものであり、中高年以上の中途採用者が多く、従来の勧奨退職年齢も一般的の職員より高齢とされていた実態を考慮して六三歳の定年とされたものである。最後に本条第二項第三号で職務と責任の特殊性又は欠員補充の困難性により、六〇歳定年とすることが著しく不適当な職員で人事院規則で定めるものについては、六〇歳を超え六五歳までの間の定年年齢を

定めることができることとされており、人事院規則で、個々の対象職種と定年年齢が定められている。この特例的な定年年齢が適用される場合の基準は、①職務内容が特殊で、当該官職の職務遂行能力を有する者が少ないため、原則定年では人事ローテーションを組むことが難しいもの、②特別の免許、資格等を必要とするため、比較的高い年齢で採用されることとなり、その結果、原則定年では、公務部内で活用する期間が短いと考えられるもの、③長期間の特別の研修、公務経験等に基づく豊富な知識、経験の蓄積が特に必要であるところから、原則定年を超えて人材を活用することが公務能率の向上に明らかに寄与することとなるもの、④長年の豊富な知識、経験等が要求されることから内部の人事ローテーションのみでは適任者が得られず、原則定年では欠員補充が困難なもの、のいずれかに該当することとされている。

定年制度の発足に当たって前述のような特例定年の定めを行った後、幹部職員の早期退職慣行を改め、在職期間の長期化を図るための取組が必要となる中で、各府省事務次官、外局の長官、次官補及びこれらと同等の職員の定年を六二歳とする措置が平成九年九月から加えられた。これは、これら行政事務を統括する者、高度の専門知識に基づき重要政策の企画立案等を統括する者、内閣における総合調整の責任者等について、六〇歳を超えても在職できる枠組みを作ることにより、公務で培つた知識・経験をより長く活用できる途を広げるとともに、幹部職員全体の退職年齢を引き上げていくことを意図したものである。

人事院規則において本条第二項第三号の特例定年が適用される職種として規定されているものを定年年齢に応じて整理すると、次のとおりである（人規二一八四）。

(一) 定年年齢が六二歳とされている職種

- ① 事務次官、外局（行組法第三条第三項の序をいう。）の長官、会計検査院事務総長、会計検査院事務総局次長、人事院事務総長、内閣衛星情報センター所長、知的財産戦略推進事務局長、郵政民営化推進室長、拉致問題対策本部事務局長、TPP政府対策本部の国内調整総括官若しくは首席交渉官、国土強靭化推進室次長、地域活性化統括官又はまち・ひと・しごと創生本部事務局地方創生総括官に充てられた内閣審議官、内閣法制次長、内閣府審議官、公正取引委員会事務総長、警察庁長官、警察庁次長、警視総監、金融国際審議官、消費者庁長官、総務審議官、外務審議官、財務官、文部科学審議官、厚生労働審議官、農林水産審議官、経済産業審議官、技監、国土交通審議官、地球環境審議官、原子子

力規制庁長官

(二) 定年年齢が六三歳とされている職種

(2) 研究所、試験所等の副所長（これに相当する者を含む。）で人事院が定めるもの（人事院事務総長通達で二機関が定められている。）

(3) 皇宮警察学校教育主事

(4) 在外公館勤務職員及び外務省本省に勤務し外交領事事務に従事する職員の一部

(5) 海技試験官

(6) 宮内庁職員のうち内舎人、東宮内舎人、式部副長（外事総括）、式部官、鷹師長、鷹師、主膳長、副主膳長

(7) 原子力保安検査官（統括原子力保安検査官を除く。）、原子力施設検査官及び原子力防災専門官

(三) 定年年齢が六五歳とされている職種

(8) 研究所、試験所等の長で人事院が定めるもの（人事院事務総長通達で一五機関が定められている。）

(9) 迎賓館長

(10) 宮内庁次長

(11) 宮内庁職員のうち女嬬、東宮女嬬、式部副長（儀式総括）、首席楽長、楽長、楽長補、修補師長、修補師長補、主厨長、副主厨長

(12) 金融庁長官

(13) 国税不服審判所長

(14) 海難審判所の審判官及び理事官

(15) 運輸安全委員会事務局の船舶事故及びその兆候に関する調査に従事する事故調査官で人事院の定めるもの

(16) 地域原子力規制総括調整官及び統括原子力保安検査官

三 定年制度の適用除外

臨時の職員などの法律により任期を定めて任用される職員及び常時勤務を要しない官職を占める職員には本条に定める定

年制度は適用されない（法八一の二一三）。これらの職員は、任期を定めることにより、その退職管理が事実上コントロールできることともに、定年制度が目的とする計画的人事配置や新陳代謝の促進とは直接関係がないからである。

「臨時の職員」その他の法律により任期を定めて任用される職員のうちの「臨時の職員」としては、臨時的任用職員（法六〇）及び育児休業代替職員（育児休業法七）がある。また、臨時的職員以外の「法律により任期を定めて任用される職員」としては、任期付職員法及び任期付研究員法に基づく任期付職員、地方更生保護委員会の委員（更生保護法一八）、国立試験研究機関の外国人研究公務員（研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律一四二）等がある。なお、いわゆる常勤労務者及び人規八一一二第四二条第二項の規定による任期付任用職員については、任期を定めて任用されるものであっても、「法律による」ものではないので、定年制度は適用されることになる。

次に、「常時勤務を要しない官職を占める職員」とは、非常勤職員をいい、再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務に伴う任期付短時間勤務職員（育児休業法二三）、一会计年度内に限つて臨時的に置かれる非常勤官職に任用される期間業務職員及び委員、顧問、参与等で常勤職員の一週間の勤務時間の四分の三を超えない範囲の勤務時間をもつて任用される職員等がこれに該当する。

四 定年制度の実施

定年制度を導入するための本法改正法は、昭和五六六年六月一一日に公布されたが、その施行は、定年制度実施のための準備期間を考慮して、昭和六〇年三月三一日とされた。昭和五四年八月の人事院総裁の書簡では、「定年制度は、各省庁における現行の退職管理の実態と定年制度との調整、人事計画の見直しに要する期間等に配慮し、五年程度の準備期間を置いて実施するものとする。」とされていた。実際には、改正法案が国会で継続審査になつたことなどにより、改正法の公布から施行までの間は三年九月となつた。

五 行政執行法人職員の定年制度

定年制度は、職員の分限に関する基本的事項があるので、他の分限関係の事項と同様に、行政執行法人の職員についても本法の規定が当然に適用されるものである。しかしながら、これら職員については、独立行政法人としての自主性を考慮する必要があるとともに団体協約締結権が認められていることを配慮し、本法の定年制度とは一部異なつた取扱いが独立行政

法人通則法で定められている。同法では、行政執行法人の職員について、その職務と責任の特殊性に基づいて給与等の取扱いにつき他の国家公務員とは別段の規定が設けられており、また、定年制度は分限事項ではあるものの職員にとつてみれば勤務条件としての面も有するものであるところから、定年制度に関する規定も同法に特例が定められている。

行政執行法人の職員に係る定年制度は、以下の諸点が他の国家公務員のそれと異なるものである。まず、独立行政法人の職員は法人の長が任命する（独立行政法人通則法二六）とされ、任命権者について別段の定めが置かれていることから、これにより法人の長は定年退職日を指定する権限を有するほか、特例定年に関して、他の国家公務員について本条第一項各号の規定により人事院規則で定めることとされている事項は、行政執行法人の職員の場合は各法人の長が定めることとされている。後述の勤務延長の期限の延長についても他の国家公務員の場合は本法第八一条の三第二項により人事院の承認を得て行うこととされているのに対し、行政執行法人の職員については各法人の長が自ら行い、人事院の承認は不要とされている。これらの事項は、いずれも行政執行法人労働関係法第八条第四号に規定する「前三号に掲げるもののほか、労働条件に関する事項」に該当し、団体交渉の対象となり、労働協約締結の対象となり得るものである。

（定年による退職の特例）

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いて勤務させることができることとする。

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こととする。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。

[趣旨]

公務上の必要に基づく勤務の延長

定年制度は、組織の新陳代謝を図り、あわせて職員の雇用の安定を図る見地から、原則として画一的な定年年齢を定めるものである。しかしながら、国の業務は、多種多様な職務と多数の職員との組合せによって遂行されているものであり、個々の業務についてみた場合、特定の職員に定年後も引き続きその職務を担当させることが公務遂行上どうしても必要なことがあり得る。このような場合には、定年制度の趣旨を損なわない範囲で定年を超えて勤務の延長を認め、公務遂行に支障を生じさせないようにしようとするのが本条の趣旨である。

まず、本条の勤務の延長は、専ら公務上の必要性に基づいて行われるものであり、個々の職員の具体的あるいは私的な事情はこれを判断する場合の要素とはならない。すなわち、任命権者は、公務上の見地のみに基づいて当該職員の勤務を延長すべきか否かを判断し、これが積極的に肯定される場合において、当該職員は自らの事情によってこれを受けるかどうか（同意するかどうか）を決定することになるものである。また、前条第二項ただし書の特例定年は、六〇歳の原則定年では実情に即さない官職を占める職員について別の定年を定めるものであり、本条のように定年に達した者の特例を定めるものではない。換言すれば前条第二項ただし書は、職務と責任の特殊性に基づき一定の「官職」について原則的な定年の特例を定めるものであるが、本条は個々の「職員」について定年の例外を認めるものである。

本条の勤務の延長は、公務上の必要に基づくものではあるが、無制限に認められるものではない。定年制度が個々の職員の事情如何にかかわらず画一的に退職年齢を定め、それによつて計画的な人事管理を行おうとするものであることに鑑み、勤務の延長は一年を超えない範囲で期限を定めて行われ、また勤務延長の期限の延長は最大限三年までしか認められず、期限の延長に当たつては人事院の承認を得ることとされている等、厳格に運用すべきものとなつてゐる。

[解釈]

一 勤務延長が認められる場合

本条の規定により勤務延長が認められる者は、前条第一項の規定により定年で退職することとなる職員である。ここで「定年」とは同条第二項本文の原則定年はもとより、同項ただし書の特例定年もこれに該当する。すなわち、特例定年で退

職することとなる者を本条の規定によつて勤務延長することも差し支えないものである。

次に勤務延長が認められるのは、当該職員が退職する場合に「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」である。さらに人事院規則では、この法律上の勤務延長の要件を次の二つの場合に分けてより詳しく述べてある（人規一一八・七）。第一は、「職務が高度の専門的な知識、熟達した技能又は豊富な経験を必要とするものであるため、後任を容易に得ることができないとき」である。これは職員自身の特殊性によるものであり、例えば、職員が名人芸的技能を要する職務に従事しているため、その者が定年により退職すると容易に後任者が得られない場合等が該当する。第二は、「勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず、業務の遂行に重大な障害が生ずるとき」である。これは職員の勤務環境の特殊性に由来するものであり、例えば、職員が離島の官署に勤務しているため、その欠員補充が困難である場合等が該当する。第三は、「業務の性質上、その職員の退職による担当者の交替が当該業務の継続的遂行に重大な障害を生ずるとき」である。これは業務の継続的遂行の必要性に基づくものであり、例えば、特定の研究なりプロジェクトが間もなく完了する場合にこれらに従事してきた職員をその完了時まで勤務延長する場合や、切迫する重要な案件を担当する本府省局長に一定の区切りがつくまで当該案件を担わせる場合、外交交渉等の業務の継続性を確保するための特別の必要性がある場合等が該当する。勤務延長は以上の三つの場合のいずれかに該当すれば行い得るものであるが、いずれにしても特殊な場合についてのみ認められる定年制度上の特例的措置であることから、定年制度の趣旨を損なうことがないよう慎重かつ厳格に運用されなければならないものである。

また、併任されている職員の場合には、その者の本務によつて勤務延長の要件に該当するか否かを判断する（人規一一八・六）。勤務延長が定年の特例措置であることから、暫定的な任用であると考えられる併任先の官職に係る事情により勤務延長を行うことは適当でないからである。

二 勤務延長の手続及び当該職員の身分取扱い

それぞれの職員について勤務延長を決定するのは任命権者である。任命権者は〔解釈〕一で述べた勤務延長の要件のいずれかに該当することを客観的に判断して決定しなければならない。ただし、任命権者が勤務延長を決定するに当たっては、

それに先立つて本人の同意が必要である（人規一一八八）。勤務延長により職員は引き続き勤務するものであるから、採用の場合と法律的な性格は異にするが、本来であれば定年によって当然に退職するものであり、勤務延長になることは職員にとって新たな決意を要すること及びそれが公務の側の必要によつて行われるものであるが、一方的に行うべきではないことを考慮すれば採用の場合と同様に本人の同意を必要とすることが妥当だからである。なお、勤務延長を行う場合には、当該職員に人事異動通知書を交付しなければならないこととされている（人規一一八一一②）。

次に勤務延長は、前条第一項の規定に基づく定年退職日の翌日から起算して一年を超えない範囲内を期限とする。すなわち、最大限、退職するものとされた日に対応する翌年のその日までである（民法一四三）。任命権者は、人事異動通知書において、この期限を「〇年〇月〇日まで勤務延長する」と明示することとされている（昭五九・七・一人事院事務総長通達）。

勤務延長された職員の身分取扱いは、原則として一般の職員のそれと同じである。本法その他の身分取扱いに関する規定は全面的に適用される。給与についても給与法あるいは関連の人事院規則等の適用に関し、勤務延長前と何ら変わることはないものである。また、勤務延長された期間が退職手当の算定の基礎となる勤続期間に通算されることはもちろんである。共済組合の長期給付である年金についても同様である。さらに、勤務延長職員が、延長された期限内に一身上の都合により退職すること、あるいは分限処分又は懲戒処分によつて免職されることも当然あり得る。勤務延長職員を異動させることは、勤務延長の性格からいつて原則としてないが、法令の改廃による組織の変更等に伴い、勤務延長職員をその者が就いている官職の業務と同一の業務を行うことを主たる内容とする他の官職に異動させることは可能である（人規一一八五二）。

三 勤務延長の期限の延長

〔解釈〕一で述べたように勤務延長は、原則として一年以内の範囲で認められるものであるが、前述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の再延長を行うことができる（法八一の三二）。この期限の延長は、一回以上に及ぶこともあり得るが、その回数に関わりなく前条第一項の規定による定年退職日の翌日から起算して二年を超えることはできない（法八一の三二）。

勤務延長の期限の延長を任命権者が行うに当たつては人事院の承認が必要である。はじめの勤務延長は、職員の職務遂行上の特別の事情等に関しては第一義的には任命権者が一番良く把握していると考えられることから任命権者の判断に委ねて

いるが、その後更に期限の延長を行う場合には、勤務延長を必要とする事情の継続性、任命権者の判断の適否、任命権者の勤務延長の事由の解消への努力等について人事院が審査することとして、定年制度の趣旨を損なうことがないようにするものである。

四 勤務延長の終了

勤務延長された職員は、その期限が到来したときには当然に退職するが、これは「期限の到来による退職」であつて、「定年退職」ではない。人事異動通知書は「……期限の到来により〇年〇月〇日限り退職」との文面により確認的に交付される（人規一一八二一⑥、昭五九・七・一人事院事務総長通達）。〔解釈〕二で述べたように、あらかじめ付された期限の到来以前に職員が自己の都合により退職することはできる。この場合、任用制度上は通常の「辞職」と同様の取扱いとなるが、退手法上は、定年に達した職員が退職することにより公務運営に著しい支障が生ずることを回避するために、引き続き勤務をさせたものである点を考慮して、「自己都合退職」ではなく「定年退職」扱いとされている（退手法五2）。

また、期限の到来以前に予期することのできない事態が生じて勤務延長職員を当該期限まで在職させる必要がなくなった場合には、当該職員は勤務延長事由の消滅と同時に退職することになる。しかしながら、当該職員は任命権者の要請により勤務延長されているものであり、これを一方的に任命権者が退職させることは公平の原則にも反することから、人事院規則において、このような場合には、勤務延長事由の消滅が明らかになつた段階で勤務延長職員の同意を得て期限の繰上げを行つて当該職員を退職させることとしている（人規一一八九）。しかし、期限の繰上げにつき職員の同意が得られない場合には、人事管理そのものが混乱するおそれがあるので、任命権者は勤務延長を行うに当たり、その事由の将来的な継続性についても慎重に検討し、そのような事態が発生することのないように留意する必要がある。

（定年退職者等の再任用）

第八十一条の四 任命権者は、第八十一条の二第一項の規定により退職した者若しくは前条の規定により勤務した後

退職した者若しくは定年退職日以前に退職した者のうち勤続期間等を考慮してこれらに準ずるものとして人事院規則で定める者（以下「定年退職者等」という。）又は自衛隊法の規定により退職した者であつて定年退職者等に準

第十一條 任命権者は、昭和二十六年七月一日前においては、人事院の承認を得て、且つ、人事院規則に従い、第六十条第一項に規定する臨時の任用の期間を延長することができる。
 〔秘密保持の規定の適用〕

第十二条 第百条の規定は、従前職員であつた者で同条の規定施行前退職した者についても、これを適用する。

〔職務と責任の特殊性に基く特例〕

第十三条 一般職に属する職員に關し、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。

〔趣旨〕

本法の特例

附則第一〇条から第二一条までについては、特に説明の要はないと考えられる。附則第一三条の趣旨は以下のとおりである。本法は、旧來の官吏制度と異なり、それまで雇員、傭人等として私法上の雇用契約によつて律せられていた者をも含めて広く国家公務員として位置付けることとした。その結果、昭和二三年改正後においては、立法事務、司法事務、警察事務、外交領事事務、造幣業務、印刷業務、教育事務、医療業務、国有林野業務、郵便業務、海上保安事務等々の特殊な事務、業務をも含む極めて広範囲の事務、事業に従事している国家公務員のうち、大臣及び秘書官、国会議員、裁判官、大使・公使等は特別職として本法の適用対象外に置かれたが、それ以外の職員については、全て一般職の国家公務員として一律に本法の適用を受けることとなつた。

これは、本則第一条において述べたように、旧來からの特權的官僚制度を打破し、我が国に民主的で能率的な行政機構を確立するためには、できるだけ多くの公務従事者を本法の適用対象として、等しく取り扱おうとする本法の、一般職の国家公務員の身分取扱いに関する基本法、一般法としての地位に由来するものである。

しかしながら、国の職務の多様性等に留意してみれば、現実の人事管理の場においては、種々の柔軟な対応が要求される

場合が想定される。各省庁事務次官と事務補助職員、警察官と大学の教員等を対比してみれば、人事管理の現場において任用、服務等の事項について異なった取扱いをすることの要請が生じることは容易に想像されるところである。

本条は、基本法であり一般法である本法に対し、特例的な定めをなすものとしてのいわゆる特例法が制定されることを予測し、かつ、許容しているものであり、その具体的な法形式としては国会の定める法律のほかに、人事院が制定する人事院規則（人事院の所管事項以外の事項に関する事項では、政令）をも予定しているところに、大きな特色を認めることができよう。しかしながら、この現実の要請に安易に応じるとすれば、本法が目的とする新公務員制度の確立が阻害されることになりかねない。そこで本法は種々の柔軟な対応が職務と責任の特殊性に基づいて必要とされる場合に限り、本法の特例を定めることを認めることとし、その場合であってもその特例の内容は本法第一条の精神に反するものであってはならないとして、本法の目的、精神が損なわれることのないように配慮しているものである。

〔解釈〕

一 職務と責任の特殊性の程度と本条の特例

本法は国家公務員を一般職と特別職とに分類しているが、裁判官、自衛隊の隊員など一部の特別職の国家公務員について、その特別職とする事由として「職務と責任の特殊性」が挙げられるることは、本則第二条で述べたとおりである。

また、附則第一三條に基づき本法の特例を定めることが許容される事由も「職務と責任の特殊性」であることは〔趣旨〕において述べたとおりである。

さらに、本法が定める各種の制度の中にも、職務と責任によつて構成されるそれぞれの官職に求められる能力や適性を検証して行う成績主義に立脚した任用制度や、職務の複雑さ、困難さや責任の程度に応じて定められる給与制度のように職務と責任に応じて異なる取扱いをなすことが許容されていると考えられるものなどがある。したがつて、一概に職務と責任の特殊性といつても、そのことにより、特別職への分類が行われる場合、附則第一三條に基づく本法の特例が定められる場合、あるいは本法の定める制度の要件・効果の具体化が図られる場合がある。例えば、特別職の国家公務員は、その職務と責任の特殊性の量的・質的な度合いが、本法を適用することが適当ではないと本法自身が認める程度のものである場合に指定されるものであ

るのに対し、同条に基づく特例は、職務と責任の特殊性の量的・質的な度合いが、本法が定める各個の制度の適用に関して、その適用を排除し、又は独自にその内容を定めるなどの措置を探ることを認め得るものとの、本法第一条の精神（具体的には第三章各節の根本基準にその精神が表現されていると考えられる。）自体を否定するものではない場合に定められるものである。

しかしながら、どの程度の量的・質的な「職務と責任の特殊性」をもつて、一般職、特別職の区別を行い、また、本法上許容される取扱いの違いを、本法の特例として定めるか、あるいは本法の下における制度の内容として定めるかの判定は、純粹に法理論的に行い得るような性格の事項ではなく、むしろ政策的考慮になじむ性格を有するものであることは、本法中最も頻繁に改正された規定が第二条第三項の特別職の範囲を定める規定であつたことからも推測されよう。

二 特例を定める法令

1 檢察庁法

検察官については検察庁法第一五条、第一八条から第二〇条まで、第二二条から第二五条までの規定が、本法の特例として検察庁法第三二条の一に明示されている。すなわち、検察官は、行政官庁たる各省大臣を組織の内部にあって補佐する立場にある多くの他の一般職の国家公務員とは異なり、各人が法務大臣から独立した行政官庁として検察事務を遂行するという職務の特殊性を有しており、また、いわば「準司法官」として裁判官との権衡を考慮する必要があることから、検察庁法に次のような本法の特例が規定されている。

(1) 檢察官の任命権及び検察官の級別

一般的の職員については、戦前の官吏制度における勅任官、奏任官、判任官の区別の流れをくむ官の一級、二級、三級の別は、昭和二十五年五月一五日人規八一一の改正によつて、法律によつて官の級別に任命叙級の資格を定められている官を除き、既に廃止されているところであるが、検察官については、後に述べるように検察庁法の中に、官の級別に応じた任命叙級の資格が定められていることから、今日なお一級、二級の官の級別が定められている。任命権も一般の職員の場合は各大臣等が有するのであるが、検察官の場合には、法務大臣が任命権を有するのは二級の検事及び副検事についてであり、一級の検事である検事総長、次長検事及び各検事長の任命は、内閣が行い、天皇が認証することとされている（検察庁法一五）。

(2) 檢察官の任命及び叙級の資格 一般の職員とは異なり、検察官については一級及び二級の別に応じ、「司法修習生の修習を終えた者」であることなどの任命叙級の資格が定められている（検察庁法一八、一九）。

(3) 檢察官の欠格条項 檢察官の欠格条項については、本法第三八条に定めるもののほか、禁錮以上の刑に処せられた者及び弾劾裁判所の罷免の裁判を受けた者についても、検察官には任命できないこととされており、一般の職員に比べ厳しい条件が課されている（検察庁法二一〇）（ただし、刑の消滅（刑法三四の一）により、資格は回復する（第三八条〔解釈〕一四参照））。

(4) 檢察官の定年 昭和六〇年までは一般の職員には定年制度がなく、定年制度そのものが検察官特有の制度として本法の特例をなすものであったが、同年の本法の改正により一般の職員にも定年制が導入されたことから、検察庁法は定年年齢（検事総長六五年、その他の検察官六三年）と定年による退職時期とについて特例を定めるものとなつた（検察庁法二三二）。

(5) 檢察官の身分保障 檢察官の身分保障については、検察官適格審査会による事前審査制度が設けられており、また検事長、検事、副検事については剩員となつた場合でも俸給の半額を給して欠位を待たせるという制度が用意されている。検察官は、懲戒処分に付される場合を除き、定年による場合、心身の故障、職務の非能率等の事由により罷免を相当とする検察官適格審査会の議決がなされた場合及び剩員により欠位を待つ場合のほかは、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ないこととなつてている（検察庁法二三一～二五）。

なお、検察庁法第二六条から第二八条までには、検事総長秘書官、検察事務官、検察技官について官の級別に関する規定が置かれているが、これらの官については、同法上、官の級別に応じた任命叙級の資格が定められていないため、先に述べたように、他の一般の職員と同様、官の級別は廃止され、叙級も行われていない。

2 外務公務員法

外務公務員については、外交領事事務等に従事するという職務内容の特殊性に鑑み、検察事務官について官の級別に関する規定が定められている。

外務公務員法の適用を受ける外務省の職員は、特命全権大使、特命全権公使、特派大使、政府代表、全権委員、政府代表

又は全権委員の代理並びに特派大使、政府代表又は全権委員の顧問及び随員である特別職の国家公務員のグループと外務職員と呼ばれる一般職の国家公務員のグループとに大別され、外務公務員法は、外務職員について適用される場合に、本法の特例法として機能することになるものである。

外務職員とは、外務省本省に勤務する者で、外交領事事務に従事するもの、一般行政関係の事務に従事するもの、通信関係の事務に従事するもの及び外交資料編さん関係の事務に従事するもの並びに在外公館に勤務する全ての一般職の国家公務員である（外務公務員法二五、外務省本省に勤務する外務職員の範囲を定める省令（昭二七外務令六））。

(1) 外務公務員の欠格条項　外務公務員の欠格条項としては、本法第三八条に定めるもののほか、無国籍者又は外国国籍の保有者であることが定められている。一般的国家公務員についての国籍の有無と就官能力との関係については、既に第三八条において述べたとおりである。欠格条項と表裏の関係にある失職規定においても、本法第七六条に対する特例として、外務公務員が無国籍者又は外国国籍の保有者となつた場合には、当然に失職するものとされている（外務公務員法七）。なお、かつては配偶者の国籍に関する欠格条項があつたが、現在は廃止されている。

(2) 外務職員の採用　ここで外務職員の採用とは、外務職員でない者からの採用及び転任をいうものと解されている。外務職員の採用で、専ら財務、商務、農務、労働等に関する外交領事事務に従事する職員を採用する場合、通信、外交資料編さん等特別の技能を必要とする外交領事事務に従事する職員を採用する場合などには、試験によらず、選考により採用することができる（外務公務員法一〇、選考による外務職員の採用に関する省令（平二二外務令五））。

(3) 在外公館に勤務する外務公務員の給与　さらに、在外公館に勤務する外務公務員には、存外公館名称位置給与法により、外務公務員の駐在国における体面を保つなどのため、在勤基本手当等の給与が、給与法に基づき支給される給与に併せて支給されることになつてている。

3 行政執行法人労働関係法

行政執行法人労働関係法は、「行政執行法人の職員の労働条件に関する……団体交渉の慣行と手続とを確立する……」ことを目的として制定された法律である。

行政執行法人とは、独立行政法人通則法（平一一法一〇三）第二条第四項に規定する行政執行法人である（行政執行法人労

勵関係法二)。行政執行法人の職員は、一般職の国家公務員であるが、労組法の定めるところに従い労働組合を結成することができ、賃金その他の給与、労働時間、休憩、休日及び休暇に関する事項、昇職、降職、転職、免職、休職、先任権及び懲戒の基準に関する事項、労働に関する安全、衛生及び災害補償に関する事項等行政執行法人労働関係法第八条に例示されている事項については団体交渉を行うことができる。また、その関係上、同法第三七条により、本法中、勤務条件に関する行政措置の要求（法八六一八八）、職員団体（法一〇八の二一〇八の七）等の規定は行政執行法人の職員には適用されないこととされており、このような措置はこれらの職員の職務と責任の特殊性に基づく本法の特例であることが明示されている（行政執行法人労働関係法三七二）。なお、行政執行法人労働関係法第三七条では本法附則第一六条〔労働組合法等の適用除外〕の規定の適用を除外しているため、行政執行法人の職員には原則として労組法、労基法等が適用される。

ただし、本法中、任免、分限、懲戒、災害補償等の規定は行政執行法人の職員にも適用されているので、行政執行法人における団体交渉も、これらの事項については本法及び人事院規則の規定の枠内で行われることになる。

4 人事院規則に基づく特例

以上の法律において定められている特例のほか、「職務と責任の特殊性」に基づき本法の特例を定めるものとして、非常勤職員の任用手続きの特例を定める人規八一一二の規定（同規則第四六条から第四九条まで）、専従休職者に審議会等の非常勤官職の職務に従事することを認める人規一一四第一一条の規定、諮詢的な非常勤の職員について、政治的行為の制限の適用を除外する人規一四一七第一項ただし書の規定等がある。

〔この法律の施行に伴う経過的特例〕

第十四条 この法律の各規定施行又は適用の際、現に効力を有する政府職員に関する法令の規定の改廃及びこれらの規定の適用を受ける者に、この法律の規定を適用するについて、必要な経過的特例その他の事項は、法律又は人事院規則でこれを定める。

〔地方公共団体の人事機関への協力〕

第十五条 人事院は、昭和二十六年七月一日前においては、都道府県、市その他地方公共団体の人事機関が、この法

伊藤栄樹著

新版 檢察庁法逐条解説

良書普及会

察官については、明文はないが（序法第二十五条参照）、欠格事由が発生すれば、当然官を失うものと解すべきである。

第二十一条 檢察官の受ける俸給については、別に法律でこれを定める。

- 一 この条は、検察官の俸給について規定している。
- 二 檢察官の俸給については、俸給表の改訂がしばしば行われることが予想されるので、別の法律で定めることとされている。「別の法律」とは、昭和二三年法律第七六号「検察官の俸給等に関する法律」である。

第二十二条 檢事総長は、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。

- 一 この条は、検察官の定年について規定している。

本条中「その他の検察官は」の文言は、第九二回帝国議会に提出され、可決成立し、天皇の裁可を得た検察庁法案においては、「その他の検察官は、」となっていたが、公布のため官報掲載の際、誤植で読点（「、」）が落ち、その後正誤訂正がなされないまま今日に至っている。

二 檢事総長は、六五歳に達したときに、次長検事、検事長、検事および副検事は、六三歳に達したときに、命令行為をまたずして、⁽¹⁾当然退官する。

(1) 檢察庁法案が審議された昭和二二年三月二八日第九二回帝国議会貴族院検察庁法案特別委員会において、裁判官の定年が後述のように七〇歳あるいは六五歳とされることとの対比において、検察官、ことに検事総長の定年をめぐって、

次のような質疑応答がなされている（同委員会議事速記録第一号四ページおよび八ページ）。

◎山隈康君 第二十二条、此の「検察庁法案」の検察官と、「裁判所法」の判事と、年齢の差を設けられた理由は何處にあるのですか、判事に於ては最高裁判所の長は七十歳と云ふことになつたやうであります、同じく法律執行と申しますか、其の任に当る者が、年齢に付ての差があると云ふことは、どう云ふ訳でございませうか

◎政府委員（佐藤藤佐君） 裁判官の職務と検察官の職務は、其の性質上の差もあります関係から、職務を執行される職員の能力と申しますか、体力の点に於ても、検察官が裁判官に比べて積極的に活動することを必要と致します関係から、裁判官程高い定年を設けることは適當ではなからうと云ふ考の下に、現行法通り定年を六十三と致したのでありますて、長官級の方はそれより高めて、現在の検事総長の定年を六十五と斯う云ふ程度に止めたのであります

◎山隈康君 一応御答弁に依つて御趣意だけは了解致しましたが、唯私共は最高裁判所の長と云ふものと、検事総長と云ふものは、殊に検事総長のやうなものは自ら表面に立つて犯罪の捜査、検挙の任に当るのでなくして、一般警察官を指揮監督をすると云ふ位置に立つて居るのでありますからして、さう云ふ地位に立つて居る者は、寧ろ職務なら職務に練熟をし、相当の年齢に達すると云ふことは、是は我々は極く必要だと思ふのであります、別に当面の衝に当る検事であれば、是は或は身体の関係から致しまして、余り高齢者では其の職務に堪へないかも知れませぬけれども、検事総長と云ふ職務と最高裁判所の長と云ふものとの間には、実際としては何等の区別がないやうに考へますけれども、まあ一応御答弁で満足して置きませう

◎伯爵橋本実斐君 更に細かい点になりますが、二十二条に、此の定年が六十五歳と云いますが、是は先程御意見も出ましたやうであります、人に依りましては六十五歳に達しても、尚有能な方もあり得ることで、殊に非常に練達達識な方でござりますれば六十五歳に達しても、之を職を去らせるのは非常に惜しいと云ふやうな例外もありますから、私の考えでは、原則は六十五歳を定年と致し、例外の場合に更に此の年齢を延長し得るやうな弾力性のある制度を設けらば如

何かと存じますが、併し斯う致しますと、一面それに伴ふ弊害もあるかも存じませぬが、是は運営宜しきを得れば宜しいかと思ひます、さう云ふ点に付きまして御意見如何ですか

◎國務大臣（木村篤太郎君） 其の点私から御答へ致したいと思ひます、此の年齢の点に付ては非常に議論のある所であります、どの辺を以て退職年齢を定むべきかと云ふことは、相当我々も考慮したのであります、御承知の通り「裁判所法」では、最高裁判所の判事は七十歳、検察方面に於きまして、少くとも検事総長の年齢は七十歳迄引延ばして宜いのぢやないかと云ふ意見も出たのであります、併し此の検察事務は、裁判事務と余程違いまして、相当活発性を有せなくちやならぬ、殊に他の行政官との振合の点から考へまして先づ六十五歳、普通の検事は六十三歳にした方が宜いちやないかと云ふことに一先づ落附いたのであります、露骨に申しますると、是は関係方面との間にも色々議論もあつたのであります、我々も随分退職年齢に付て各国の実例をも調査したのであります、外国あたりでも御承知の通り、随分高齢な人が裁判官をやつて居ります、現に昨年亡くなりました有名なアメリカの最高法院の長官でありますストーン氏、是は六十五歳であります、今の最高裁判所の長官は、是はずつと若くて五十八歳になつて居ります、まちくであります、但し凡そ人間の活動の能力と云ふものは、先づ六十五歳位が相当ぢやないかと云ふことに落附いたのであります、それでは最高裁判所の判事を七十歳にしたのはどうかと云ふことになりますが、是はなかく人を得るのにむづかしい、殊に新憲法上、最高裁判所の地位と云ふものが非常に高められて、此の長官になる判事なるものは、国民の極めて厚い信頼を得なければいかぬのであります、さう云ふ人を得るのはなかく容易なことぢやないと云ふ点から色々考慮致しまして、七十歳にしたのであります、是も打明けての話は、関係筋では六十八歳と云ふ議論も出たのであります、我々は七十五歳でも宜いのぢやないかと云ふ気持を持つて居つたのですが、まあ七十歳に落附いたのであります、検事の方では、総長は六十五歳、普通の検事は六十三歳、先づ人間の活動能力の点から見て、是等が適当な所ぢやないかと云ふことから、斯様に落附いた次第であります、併し御議論の点は能く分るのであります、我々と致しましても、実は斯う云ふやうな検事総長あ

たりの人は、なかく容易に見附からないのでありますから、相当高齢の人でもなつて戴くことが望ましいことぢやないかと考へて居りますが、一応先づ斯様な観点から六十五歳に落附いたのであります

かつて長い間、一般の国家公務員については定年の制度が存在しなかつた。そこで、検察官についてとくに定年制が設けられた趣旨は、検察官が一般公務員に比し手厚い身分保障をうけていることの結果としての検察全体の老年化を防ぎ、少壯者に就任の機会を与えるためと考えられてきた。しかし、昭和五六年の国家公務員法の改正により、昭和六〇年三月三一日から一般の国家公務員についても定年制が導入され、一般の国家公務員は、法律や人事院規則に別段の定めがある場合を除いて、原則として、六〇歳に達した日以後の最初の三月三一日に退職するものとされた（国家公務員法第八一条の二）。こうなつてみると、検察官に特別の定年が定められているのは、その職務と責任に特殊性があることによるものと解さなくてはならないということにならう。国家公務員法以外の法律によつて一般の公務員と異なる定年が定められているものとしては、検察官のほかにも、裁判官（最高裁判所および簡易裁判所の裁判官は七〇歳、その他の裁判官は六五歳——裁判所法第五〇条）、会計検査院の検査官（六五歳——会計検査院法第五条第三項）、公正取引委員会の委員長および委員（六五歳——私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律第三〇条第三項）、大学の教員（大学管理機関が停年を定める——教育公務員特例法第八条第二項）、自衛官（階級に応じ政令で定める——自衛隊法第四十五条）などがある。

第二十二条 検察官が心身の故障、職務上の非能率その他の事由に因りその職務を執るに適しないときは、検事総長、次長検事及び検事長については、検察官適格審査会の議決及び法務大臣の勧告を経て、検事及び副検事

による改正（司法省から法務庁への機構改革に伴うもの）により「法務总裁」と改められ、昭和二七年法律第二六八号による改正（法務府から法務省への機構改革に伴うもの）により「法務大臣」と改められて現在に至っている。

二 庁法は、検察庁の組織と機構および検察官その他の検察庁職員の資格と権限を定めているが、検察庁の事務が適正、円滑に処理されるためには、なお、検察庁の事務運営の基本的通則、すなわち、事務分配および執務の基準に関する細目の規定が必要である。庁法は、これらの事項について、法務大臣の定めるところに委任している。この委任に基づいて法務大臣が定めているのが、昭和三四年法務省訓令第一号「検察庁事務章程」およびこれを補充する同年法務省刑事局秘第五八号訓令「係検事に関する規程」をはじめ、検察庁会計事務章程、事件事務規程、執行事務規程、証拠品事務規程、徴収事務規程、犯歴事務規程、恩赦上申事務規程、刑事関係報告規程、処分請訓規程、刑事統計調査規程その他人事、統計等に関する数多くの訓令である。これらは、すべて庁法第三二条にいう「検察庁の事務章程」にあたるものと解すべきである。

第三二一条の二 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一百二十号）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。

- 一 この条は、庁法と国家公務員法との関係について規定している。
- 二 この条は、庁法制定当初は存在しなかつたが、国家公務員法の施行に伴い、昭和二四年法律第一三八号による改正で追加されたものであり、検察官の級別、任命資格、欠格事由、定年、適格審査、剩員および身分保障の規

定は、検察官の職責の特殊性に基づき、国家公務員法の施行によつて影響を受けず、同法の特例として効力を存続するものとすることを明らかにしたのである（参照 同法第一条第五項「この法律の規定が、従前の法律又はこれに基く法令と矛盾し又はてい触する場合には、この法律の規定が、優先する。」、附則第一三条「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。」）。

附 則

第三十三条 この法律は、日本国憲法施行の日から、これを施行する。

すなわち、昭和二二年五月三日から施行されている。

第三十四条 この法律施行前、従前の検事総長又は大審院検事のした事件の受理その他の行為は、これを検事総長又は最高検察庁の検事のした事件の受理その他の行為とみなし、従前の検事長、控訴院検事、従前の検事正又は地方裁判所検事若しくは区裁判所検事のした事件の受理その他の行為は、これをそれぞれ政令で定める検事長、高等検察庁の検事、検事正又は地方検察庁の検事のした事件の受理その他の行為とみなす。

第三十五条 この法律施行前、従前の検事総長又は大審院検事にあててされた事件の送致その他の行為は、これ