

平成30年11月14日（水）
国光 あやの 議員（自民）

衆・法務委員会
対法務当局（法制部）

1問 今回の裁判官の給与改定の内容として、任官10年目以下の判事補を増額改定して、それを超える判事については据え置きとしているが、このように取扱いに差異を設ける理由は何か、法務当局に問う。

〔前提〕

裁判官の報酬月額の改定は、従前より、人事院勧告を受けて行われる一般の政府職員の俸給表の改定に準じて行っており、その対応する特別職及び一般職の俸給月額と同じ改定率で改定額を定めている。

人事院勧告の趣旨は、一般職の国家公務員の労働基本権制約の代償措置として、その給与水準を民間の給与水準に準拠して定めるところにあり、合理性があると認識しており、裁判官の報酬月額の改定を、人事院勧告を受けて行われる一般の政府職員の給与改定に準じて行うことにも合理性があると考えている。

〔今回の改定額の合理性〕

そして、本年の人事院勧告は、民間の初任給との間に差があること等を踏まえ、行政職俸給表（一）の適用を受ける職員の初任給を1,500円引き上げることとし、若年層についても1000円程度の引上げ、その他については400円引上げ等をする一方で、指定職俸給表については、改定を行わないとするものである。なお、平成26年から平成29年までの人事院勧告も、若年層への配分を重視したものとなっている。

今回の裁判官の報酬月額の改定は、このような本年の人事院勧告を受けて行われる行政職俸給表（一）の改定に準じて、

これに対応する判事補等の給与を改定する一方で、改定がされない指定職俸給表に対応する判事等の給与は改定しないこととするものである。

平成30年11月14日（水）
国光 あやの 議員（自民）

衆・法務委員会
対法務当局（法制部）

2問 裁判官・検察官の給与の改定については、同じ法曹である弁護士の収入ではなく、一般の政府職員の改定に準じることとしている理由は何か、法務当局に問う。

[結論]

- 1 裁判官及び検察官は、国家公務員という立場で職務に従事し、定額の給与の支給を受けるのに対し、弁護士は、一般的には自ら顧客と契約を締結し、その契約に基づいて、経費を負担しつつ、報酬を得るという事業主的な営業形態を探って、その職務を行っている。
- 2 このように、裁判官及び検察官と弁護士とでは、その所得を得る様態や職務内容が大きく異なっており、裁判官及び検察官の給与と弁護士の所得とを単純に比較して給与水準を論ずることは困難である。
- 3 また、裁判官及び検察官も国家公務員であり、その給与については、国家公務員全体の給与体系の中でバランスのとれたものにする必要がある。
- 4 したがって、裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額の改定に当たっては、弁護士の収入に準拠して改定するという方法ではなく、人事院勧告に基づく一般の政府職員の俸給表の改定に準じて改定するという方法が合理性があると考えている。

刑事局作成

11月14日（水）衆・法務委 国光 あやの 議員（自民）
対法務当局

4問 檢察官の女性の活躍やワークライフバランスの推進に向けた取組の内容について、法務当局に問う。

（答）

検察官については、「法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（通称「アット・ホウムプラン」）」に基づき、育児休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇等の各種休暇制度を周知し、それらの取得を促進するとともに、早出・遅出勤務の活用等により、個々の事情に応じた柔軟な勤務を可能とするなどの取組を行っている。

また、そのほか、育児休業中の検察官に対して、職務への復帰に向けた有用な情報を提供するなどの支援を行い、子育て中の検察官に対しては、保育園等の情報を提供するなど、様々な形で、女性検察官の活躍推進及びワークライフバランス実現に向けた取組を積極的に推進している（注）。

（注）検察庁におけるワークライフバランス推進のための具体的な取組内容としては、

- ・ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率を100%とする（全庁）
- ・ 早出・遅出勤務を月2回以上実施する（最高検・高検）
- ・ 早出・遅出勤務を月1回以上実施する（地検）
- ・ 管理職員等から各種休暇制度の対象職員に対し、制度説明及び積極的な利用を声掛け

- 幹部職員から管理職員に対し、対象職員の休暇取得について配慮するよう指示
- ハンドブック等による制度の周知徹底、育児休業取得者体験談の紹介
- 育児休業中の女性職員への職務に関連する情報の提供などがある。

(参考) 法務省・公安審査委員会・公安調査庁特定事業主行動計画（通称「アット・ホウムプラン」）

女性の職業生活における活躍、職員の仕事と生活の調和及び次世代育成支援の推進を目的とし、

① 職員のワークライフバランス推進のための取組

- 長時間勤務の是正等の男女全ての職員による働き方改革や男女全ての職員が家事・育児・介護等をしながら活躍できる職場環境の整備

② 女性の職業生活における活躍推進のための取組

- 女性の採用の拡大
- 女性の登用目標達成に向けた計画的育成
- 女性職員のキャリア形成支援、意欲向上

③ 次世代育成支援推進のための取組

を柱とする取組内容等を定めるもの。

(参考) 過去3年間の検察官の育児休業取得状況

検察官	男性			女性		
	育児休業 取得可能者数	うち育児休業 取得者	割合	育児休業 取得可能者数	うち育児休業 取得者	割合
H27年度	73	4	5.5%	28	28	100.0%
H28年度	72	5	6.9%	24	25	104.2%
H29年度	72	6	8.3%	30	30	100.0%

- ※ 「取得可能者数」とは、当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数
- 「割合」とは、上記表の当該年度中における「取得可能者数」に対する育児休業の「取得者数」の割合

1問 裁判官の報酬体系が独自に定められている理由として挙げられている「職務と責任の特殊性」の具体的な内容について、法務当局に問う。

1 裁判官は、司法権の行使に携わる、すなわち、具体的な事件に対する法の適用を通じて個人の権利・利益を保護することを職務とする者である。

そして、裁判官は、憲法上、自らの良心に従い、独立して職権を行い、憲法と法律にのみ拘束されると規定されており、これは、裁判官の職務内容に鑑み、裁判の公正とそれに対する信頼を確保するためのものである。

2 このように、裁判官については、外部からの圧力や干渉を受けずに公正無私の立場で、司法権の行使という重大な職責を果たすことが求められ、しかも、事件の適正、迅速な処理のために、夜間など一般職の職員の勤務時間外においてもこれに対処することが要求される場合も少なくないという点において、その職務と責任が特殊である。そこで、裁判官については、時間外手当的な要素も考慮して、独自の報酬体系が定められているものである。

3 憲法は、裁判官の報酬について、裁判官は、「すべて定期に相当額の報酬を受ける。この報酬は、在任中、これを減額することができない」と規定しているところ、この規定も、このような特殊な職責を担う裁判官の身分を保障した規定と承知している。

4 以上のような理由で、裁判官については独自の報酬体系が定められているところである。

(参照条文)

○日本国憲法（昭和二十一年憲法）

第七十六条

1・2 (略)

3 すべて裁判官は、その良心に従ひ独立してその職権を行ひ、この憲法及び法律にのみ拘束される。

第七十九条

1～5 (略)

6 最高裁判所の裁判官は、すべて定期に相当額の報酬を受ける。この報酬は、在任中、これを減額することができない。

第八十条

1 (略)

2 下級裁判所の裁判官は、すべて定期に相当額の報酬を受ける。この報酬は、在任中、これを減額することができない。

平成30年11月14日(水)
濱地 雅一 議員(公明)

衆・法務委員会
対法務当局(法制部)

2問 裁判官については独自の報酬体系が定められている一方で、一般の政府職員の給与改定と連動して、裁判官の報酬を改定する合理性について、法務当局に問う。

[人事院勧告の趣旨・内容]

人事院勧告の趣旨は、一般職の国家公務員の労働基本権制約の代償措置として、その給与水準を民間の給与水準に準拠して定めるところにあり、合理性があるものと認識している。

今般の人事院勧告は、一般の政府職員について、

- 行政職俸給表(一)の適用を受ける職員の初任給を1500円、若年層についても1000円程度の改定、その他は400円の引上げを基本に改定し、
 - 指定職俸給表については、行政職俸給表(一)の改定額との均衡を勘案し、改定しない
- というものである。

そして、今般の裁判官の報酬月額の改定は、このような人事院勧告の給与改定の方針に基づく一般の政府職員の給与改定に準じ、任官10年目までの裁判官である判事補を対象として、改定を行うものである。

[結論]

このように、一般の政府職員の俸給表に準じて裁判官の報酬月額を改定する方法は、一方で、裁判官の職務と責任の特殊性を反映させつつ、他方で、人事院勧告の重要性を尊重し、国家公務員全体の給与体系の中でのバランスの維持にも配慮するという理由に基づくものであって、給与水準の改定の方法として合理的であると考えている。

人事課作成

11月16日（金）衆・法務委 松田 功 議員（立憲）

想定1問 検事の初任給調整手当の趣旨について、法務当局に問う。

(答)

(初任給調整手当は、専門的知識を必要とし、かつ、採用による欠員補充が困難であると認められる官職に採用された職員等に一定期間支給される手当である。)

検事の初任給調整手当の制度は、司法修習を終えた者の中から検事を採用することが困難な状況となつたため、検事の給与面での待遇を改善し、任官希望者を確保する目的で設けられたものである（注）。

（注）検察官の初任給調整手当に関する準則（昭和46年4月1日法務省人甲第2号法務大臣訓令）による。

	昭和46年4月1日	昭和61年4月1日	平成元年4月1日
判事補5, 検事13	3,000	17,000	19,000
判事補6, 検事14	6,000	27,200	30,900
判事補7, 検事15	9,000	39,300	45,100
判事補8, 検事16	12,000	43,800	51,100
判事補9, 検事17	16,000	60,500	70,000
判事補10, 検事18	18,000	64,000	75,100
判事補11, 検事19	21,000	71,200	83,900
判事補12, 検事20	23,000	73,600	87,800

人事課作成

11月16日（金）衆・法務委 松田 功 議員（立憲）

想定2問 検事の初任給調整手当の金額の根拠について、法務当局に問う。

(答)

検事の初任給調整手当の金額は、弁護士の収入の状況に係る調査結果等を踏まえた上で、その職責にふさわしい資質と能力を備えた任官希望者を確保するとの趣旨に見合うように定めたものである（注）。

（注）昭和46年の制度創設後、勤務弁護士の給与と初任の検事の給与との格差が大きくなつたことから、日本弁護士連合会に勤務弁護士の収入調査を依頼した上、その調査結果をも踏まえた上、昭和61年及び平成元年に、初任給調整手当を増額している。

	S 46. 4. 1	S 61. 4. 1	H1. 4. 1
検事13号	3,000円	17,000円	19,000円
検事14号	6,000円	27,200円	30,900円
検事15号	9,000円	39,300円	45,100円
検事16号	12,000円	43,800円	51,100円
検事17号	16,000円	60,500円	70,000円
検事18号	18,000円	64,000円	75,100円
検事19号	21,000円	71,200円	83,900円
検事20号	23,000円	73,600円	87,800円