

令和元年11月13日（水）
鬼木 誠 議員（自民）

衆・法務委員会
対法務当局（法制部）

1 問 裁判官・検察官の給与改定に当たり、弁護士^の所得水準に準拠するのではなく、一般の政府職員の俸給表に準じ、人事院勧告を踏まえた見直しを行うのはなぜか、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採って、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、その所得を得る態様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、弁護士の所得に準拠するのではなく、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いるところである。

令和元年 11 月 13 日（水）
濱地 雅一 議員（公明）

衆・法務委員会
対法務当局（法制部）

1 問 裁判官・検察官の給与改定に当たり、一般の政府職員の俸給表に準じ、人事院勧告を踏まえた見直しを行うのはなぜか、法務当局に問う。

〔結論〕

裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額については、従前より、人事院勧告を受けて行われる一般の政府職員（注）の俸給表の改定に準じて行っているところである。

これは、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いうもので、合理性があると認識していることによるものである。

次に、その改定額については、その職務と責任に応じて、一般の政府職員の給与水準に比べて一定の較差があることを前提に、その対応する一般の政府職員の俸給月額と同じ改定率で定めている。

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、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げること等を内容とするものであるところ、ご審議いただいている 2 法案は、このような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、俸給表上これに対応する裁判官及び検察官の給与を改定するという考え方により、判事補 8 号以下及び検事 16 号以下等の給与を改定するというものである。

このように、一般の政府職員の俸給表の改定に準じて裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額を改定する方法は、一方で、裁判官及び検察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。

(注) 「一般の政府職員」とは、一般職給与法及び特別職給与法が適用される政府の職員を意味する。

令和元年11月13日（水）
稲富 修二 議員（立国社）

衆・法務委員会
対法務当局（法制部）

1 問 今回の改正において、若年層の裁判官・検察官の給与引上げを行う趣旨を法務当局に問う。

〔結論〕

- 裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額については、その職務と責任の特殊性を反映させつつ、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にも配慮するため、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いるところである。
- 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、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げること等を内容としている。

ご審議いただいている2法案は、このような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、これに対応する裁判官及び検察官の給与を改定するというものである。

令和元年11月21日（木）
山下 雄平 議員（自民）

参・法務委員会
対法務当局（法制部）

1 問 今回の改正2法案の改正の趣旨につき、法務当局に問う。

〔結論〕

- 裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額については、その職務と責任の特殊性を反映させつつ、国家公務員全体の給与体系の中でのバランスにも配慮するため、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いるところである。
- 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、初任給及び若年層の俸給月額を引き上げること等を内容としている。

ご審議いただいている2法案は、このような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、これに対応する裁判官及び検察官の給与を改定するというものである。

令和元年11月21日(木)
山下 雄平 議員(自民)

参・法務委員会
対法務当局(法制部)

2問 裁判官及び検察官の身分が保障され、給与面の処遇について別個の法律で規定されていることによる国民のメリットをどのように考えるか、法務当局に問う。

〔結論〕

1 裁判官については、裁判の公正とそれに対する国民の信頼を確保するため、外部からの圧力や干渉を受けずに公正無私の立場で、司法権を適正に行使するという重大な職責を果たすことが求められているところ。

このように裁判官については、その職務と責任が特殊であることを踏まえ、一般の政府職員と異なる給与体系が定められている。

2 検察官についても、裁判所に法の正当な適用を請求し、司法権の発動を促すなど、司法権の適正円滑な運営を図る上で重大な職責を有しており、準司法官的な性格を有することから、裁判官に準じた給与体系が定められている。

3 このように、裁判官と検察官について独自の給与体系が定められ、別個の法律で規定されていることは、その職務と責任の特殊性を反映したもので、これにより、公正な裁判の実現や、司法権の適正な行使の確保といった、国民の利益の実現に資することになるものと考えている。

(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、すべて定期的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、すべて定期的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。

○検察庁法（昭和二十二年法律第六十一号）

第四条 検察官は、刑事について、公訴を行い、裁判所に法の正当な適用を請求し、且つ、裁判の執行を監督し、又、裁判所の権限に属するその他の事項についても職務上必要と認めるときは、裁判所に、通知を求め、又は意見を述べ、又、公益の代表者として他の法令がその権限に属させた事務を行う。

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。

(対大臣・副大臣・政務官) 司法法制部 作成
11月21日(木) 参・法務委 柴田 巧 議員(維新)

1 問 裁判官及び検察官は、その報酬が別個の法律で規定され、身分が保障されているにもかかわらず、人事院勧告に従って報酬・俸給を引き上げる必要があるのか、法務大臣に問う。

〔結論〕

裁判官の報酬及び検察官の俸給については、従前より、人事院勧告を受けて行われる一般の政府職員(注)の俸給表の改定に準じて行っているところである。

これは、裁判官及び検察官の職務と責任の特殊性を反映させつつ、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り、合理的であると考えている。」

(注)「一般の政府職員」とは、一般職給与法及び特別職給与法が適用される政府の職員を意味する。

【責任者：司法法制部司法法制課 福原課長 内線 携帯】

対法務当局

人事課作成

11月13日(水)衆・法務委 濱地 雅一 議員 (公明)

2問 検事任官者を適切に確保できているのか、検事の任官状況を法務当局に問う。

〔結論〕

過去3年間の検事の任官状況をお答えすると、

- 平成28年度（69期） 70人
- 平成29年度（70期） 67人
- 平成30年度（71期） 69人

である。

法務当局としては、検事任官者は適切に確保できていると考えており、今後も、引き続き、検事としての能力・適性を備えた検事任官者を積極的に確保していく所存。

(参考資料)

検事任官状況一覧表（平成元年度から平成30年度まで）

検事任官状況一覧表

年 度	(期)	修習終了者総数	うち検事任官者数	うち女性任官者数	女性比率
平成 元	(41)	470	51	6	11.8%
2	(42)	489	28	3	10.7%
3	(43)	506	46	4	8.7%
4	(44)	508	50	8	16.0%
5	(45)	506	49	8	16.3%
6	(46)	594	75	11	14.7%
7	(47)	633	86	16	18.6%
8	(48)	699	71	12	16.9%
9	(49)	720	70	16	22.9%
10	(50)	726	73	11	15.1%
11	(51)	729	72	16	22.2%
12	(52)	742	69	16	23.2%
	(53)	788	74	10	13.5%
13	(54)	975	76	20	26.3%
14	(55)	988	75	22	29.3%
15	(56)	1,005	75	19	25.3%
16	(57)	1,178	77	19	24.7%
17	(58)	1,187	96	30	31.3%
18	(59)	1,477	87	26	29.9%
19	(旧60)	1,397	71	25	35.2%
	(新60)	979	42	14	33.3%
20	(旧61)	609	20	4	20.0%
	(新61)	1,731	73	28	38.4%
21	(旧62)	354	11	5	45.5%
	(新62)	1,992	67	26	38.8%
22	(旧63)	195	4		
	(新63)	1,949	66	22	33.3%
23	(旧64)	161	1		
	(新64)	1,991	70	24	34.3%
24	(旧65)	69	2		
	(新65)	2,011	70	22	31.4%
25	(66)	2,034	82	31	37.8%
26	(67)	1,973	74	29	39.2%
27	(68)	1,766	76	25	32.9%
28	(69)	1,762	70	26	37.1%
29	(70)	1,563	67	24	35.8%
30	(71)	1,517	69	21	30.4%

11月13日（水）衆・法務委 松田 功 議員（立国社）
対法務当局

1 問 検察官の働き方改革の取組状況について、法務当局に問う。

（答）

検察官については、「法務省・出入国在留管理庁・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・ホームプラン」）」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、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）。

加えて、働きやすい職場環境を構築するために、各検察庁に「ハラスメントに関する苦情相談員」を配置して容易に相談できる体制を整備しているほか、全ての職員に対してハラスメントに関する研修を行うなど、職場環境を阻害するハラスメントの防止及び排除に努めている。

（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、

- ・ 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
 - ・ 男性職員による育児休業取得者体験談の紹介
- などがある。

(参考 1) 法務省・出入国在留管理庁・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・ホームプラン」）

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 2) 過去 3 年間のアット・ホームプランに基づく職員のワークライフバランス推進のための取組状況（数値目標の達成状況）

○数値目標：年次休暇の取得日数 年間 15 日以上

	検察官	事務官	全体
H28年	13.6日	16.9日	16.2日
H29年	14.7日	17.4日	16.8日
H30年	15.1日	17.6日	17.1日

○数値目標：男性職員の育児休業取得率 13%

	検察官	事務官	全体
H28年度	6.9%	20.4%	17.0%
H29年度	8.3%	30.7%	24.7%
H30年度	12.5%	34.9%	28.2%

○数値目標：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100%

	検察官	事務官	全体
H28年度	69.4%	90.5%	85.2%
H29年度	81.9%	87.4%	86.0%
H30年度	77.5%	94.6%	89.5%

(参考3) 法務省におけるハラスメントの防止等について（法務事務次官依命通達）（概要）

上記通達は、監督者の責務、研修等の実施、苦情相談体制等に関して定めたもの。

- ・ 研修に関しては、所管各庁の長は、ハラスメントの防止及び排除を図るため、職員に対し、必要な研修等を実施することとされている。

（これに基づいて、職員に対し、研修用DVDの視聴を義務付けるなどの取組を行っている。）

- ・ 相談員の設置基準は、最高検、各高検は、ハラスメントに関する職員からの苦情相談に対応する職員（相談員）を配置することとされ、地検の相談員の配置は任意となっている。

（任意配置であるものの、全ての地検に相談員を配置している。）

11月13日（水）衆・法務委 稲富 修二 議員（立国社）
対法務当局

4問 検察官の働き方改革の取組状況について、法務当局に問う。

（答）

検察官については、「法務省・出入国在留管理庁・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・ホームプラン」）」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，例えば，育児休業等の取得を促進するため

- ・ 管理職員に対し，対象職員の休暇等の取得に配慮するよう指示しているほか
 - ・ 管理職員から，対象職員に対し積極的な声掛けを行う
- などの取組を行っている。（注）

加えて，検察官の長時間労働の是正に関しては，心身の健康確保や人材確保等の観点から，管理職員において，勤務状況や休暇の取得状況等について適切かつ実効的に把握し，業務量を調整するなどして，引き続き，良好な職場環境を構築・維持できるよう努めてまいりたい。

（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，

- ・ 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
 - ・ 男性職員による育児休業取得者体験談の紹介
- などがある。

(参考 1) 法務省・出入国在留管理庁・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・ホームプラン」）

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 2) 過去 3 年間のアット・ホームプランに基づく職員のワークライフバランス推進のための取組状況（数値目標の達成状況）

○数値目標：年次休暇の取得日数 年間 15 日以上

	検察官	事務官	全体
H28年	13.6日	16.9日	16.2日
H29年	14.7日	17.4日	16.8日
H30年	15.1日	17.6日	17.1日

○数値目標：男性職員の育児休業取得率 13 %

	検察官	事務官	全体
H28年度	6.9%	20.4%	17.0%
H29年度	8.3%	30.7%	24.7%
H30年度	12.5%	34.9%	28.2%

○数値目標：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100%

	検察官	事務官	全体
H28年度	69.4%	90.5%	85.2%
H29年度	81.9%	87.4%	86.0%
H30年度	77.5%	94.6%	89.5%