

令和4年10月28日(金)衆・法務委員会 吉田 はるみ 議員(立憲)  
対法務当局

4問 検察官の勤務実態（超過勤務）とテレワークを含めた働き方改革の取組状況について、法務当局に問う。

(答)

〔ワークライフバランス実現が重要〕

検察当局においては、検察官を含む職員のワークライフバランス実現が非常に重要なことと認識しており、職員が心身の健康を保って働くことのできる、働きやすい職場環境の構築に取り組んでいるものと承知。

〔勤務実態（超過勤務）について〕

お尋ねの検察官の勤務実態については、（検察官の具体的な超過勤務の状況に関しては、各庁において管理しているため、一概にお答えすることは困難であるが、）検察当局において、検察官を含む職員の心身の健康を維持する観点から、（各職員に超過勤務を命ずるため必要な情報を申告させることなどを通じて、）各職員の勤務状況や休暇の取得状況等について、適切かつ実効的な把握に努め（注1）、必要に応じて、業務量を調整するなどして、過度な長時間勤務とならないよう配慮がなされているものと承知。

〔テレワークを含めた働き方改革の取組状況について〕

また、お尋ねの検察における働き方改革の取組状況については、法務省全体の取組（アットホームプランープラスONE）（注2）に基づき、（新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点をも踏まえ、職務の性質に照らし、可能な範囲で）テレワーク推進（注3）にも柔軟に取り組んでいるものと承知。

例えば、最高検察庁において、検察庁職員が容易かつ広範囲にテレワークを実施できるようにすることを目的としてガイドラインを策定したものと承知。

また、

- 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（注4）も積極的に行っているものと承知。

（注1）具体的な把握方法

各庁の決裁官が日頃から各検察官とのコミュニケーションを密にして、その勤務状況を観察・聴取し、当該職員に超過勤務を行う必要があると思われる業務の内容、その必要性及び所要見込み時間などを申告させることなどを通じ、場合によっては、周囲の同僚等からその勤務状況等を聴取することなども含め、適切な工夫をして、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ている。

（注2）法務省における取組の内容

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（アット・ホームプランプラスONE）では、働く時間と場所の柔軟化に関する取組として、テレワークを可能とする業務プロセスの見直しの検討など、テレワークの推進に関する各種取組を行うこととしているところ。

（注3）テレワーク推進に関する取組の一例

- 令和4年3月22日最高検察庁総務部長「検察庁テレワークガイドラインについて（通知）」

「最高検察庁においては、ポストコロナ（平常時）におけるテレワークの積極的利用に資することを目的として、令和3年10月1日、「検察庁におけるテレワークの運用に関する検討会」を立ち上げ、検察庁におけるテレワークの在り方を検討してきましたが、この度、検察庁職員が容易かつ広範囲にテレワークを実施できるようにすることを目的として、「検察庁テレワークガイドライン」を策定したので、各庁におかれては、これを参考に、柔軟かつ積極的にテレワークを推進していただくようお願いします。」

- 携帯可能なクライアントパソコン、モバイルパソコン及びWi-Fiルータの整備や検察庁リモートアクセスサービスの構築などの体制整備

（注4）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、

- ・ 男性の育児に伴う休暇・休業等について、子の出生後1年以内に合計35日以上取得
- ・ 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・ホームプランプラスONE」)

女性の職業生活における活躍推進と全ての職員のワークライフバランス推進を目的とし、

① 職員のワークライフバランス推進のための働き方改革に関する取組

- ・業務効率化及びデジタル化の推進
- ・働く時間と場所の柔軟化
- ・勤務時間管理の徹底
- ・マネジメント改革
- ・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
- ・相談できる体制づくり

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) 令和元年11月13日衆・法務委員会(稲富委員に対する答弁)

○ 小山政府参考人

検察官の関係についてお答えいたします。

検察官の長時間労働の是正に関しましては、心身の健康確保、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いるところでございます。

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と考えております。

(参考3) 平成29年12月5日参・法務委員会(元榮委員に対する答弁)

○ 政府参考人(林眞琴君)

検察官につきましては、まず超過勤務手当を支給しないこととさ

れておりますので、勤務時間を超過して勤務した時間などを制度的に把握するということはこれまでしておりません。

また、検察官の職務、勤務時間外において対応せざるを得ないものがある一方で、勤務時間外の執務といいましても、その負担、軽重、様々でございまして、時間の長短だけで一概に測ることは困難だと、こういったことも制度的にその勤務時間の把握というものをしてこなかった、それが一つの理由でございます。

他方で、検察庁におきましては、事件を決裁官がどの検察官に割り当てるか、これ配填といいますけれども、そういう配填をしなくちゃいけないわけでございますので、決裁官は常に自分のその配填する相手の検察官がどの程度の事件を持って、どのような勤務状況にいるかということは、絶えずこれは把握した上で配填しているわけでございます。そういったことから、これまで検察庁においては決裁官においてその勤務状況を具体的に把握していくと、こういった形で配慮を行ってきたところでございます。

もとより、検察官の業務負担について御心配いただいたり御提言いただいていること、大変有り難いところでございまして、今後とも検察官の勤務状況を実効的にどのような形で把握できるか、していくべきかということについては、それについては更に検討していきたいと思っております。