

1問 裁判官・検察官については、一般の政府職員に比べて、適用される給与の水準が高く設定されているが、これはどのような趣旨に基づくものか、法務当局に問う。

- 裁判官については、三権の一翼である司法権を担う職務と責任の特殊性等を踏まえ、(その重責にふさわしい適材確保の必要性等を考慮して)給与体系が定められている。
- また、検察官については、司法権の発動を促し、その適正円滑な運営を図る上で重大な職責を有するなど、裁判官に準ずる性格を有するため、裁判官に準じた俸給が定められている。

(参考1) 「一般の政府職員」について

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。

(参考2) 裁判官の「職務と責任の特殊性」について

- 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。
- 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ことから、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。

(参考3) 検察官につき裁判官に準じた俸給が定められている理由について

- 検察官の俸給月額が、裁判官の報酬月額に準じて定めるべきものとされている理由については、
 - ・ 検察官が、刑事裁判手続に関して、司法権の発動を促し、その適正円滑な運営を図る上で極めて重大な職責を有する準司法官的性格を有すること
 - ・ 原則として裁判官と同一の試験及び養成方法を経て任用されるなど裁判官に準ずる性格を有していること等が挙げられる。

(参考答弁) 令和6年12月12日衆・法務委員会(小竹凱議員)

○小竹委員 裁判官の報酬及び検察官の俸給を一般政府職員と別で定めている理由、その意義について、改めてお答えください。

○鈴木国務大臣 今回御審議をお願いしている裁判官の報酬と検察官の俸給、それぞれについてであります。まず、裁判官ということ申上げれば、三権の一翼であります司法権を担う存在であるということ、そして、その重責にふさわしい適材確保の必要性があるということ、そういった裁判官の職務と責任の特殊性を考慮しつつ、国家公務員全体の給与体系の中でのバランスにも配慮をして、裁判官報酬法によってその報酬が定められているところであります。

検察官ということですが、検察官についても、司法権の発動を促し、その適正、円滑な運営を図るという準司法官的な職務と責任を有するということ、そして、原則として裁判官と同一の試験及び養成方法を経て任用されるなど、裁判官に準ずる性格を有しているということ、そうしたことから、裁判官の報酬月額に準じて、検察官についても、検察官俸給法によって俸給が定められているところあります。

(参考条文)

○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。

○ 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。

令和7年12月11日(木) 衆・法務委 山 登志浩議員(立憲)
対法務当局

1 問 検察官の勤務実態、例えば勤務時間、業務の内容、働き方について、法務当局に問う。

(答)

- 検察官は、例えば、捜査段階においては、日々、事件関係者を取り調べ、様々な証拠の収集、把握、その評価を行うなどした上で、公訴提起の要否を判断するなどの業務を遂行している。
 - 検察官の勤務時間については、一般職の公務員と同様の規律がなされている。
 - 近年では、例えば、情報通信技術が飛躍的に発展・普及したことで、これを悪用した複雑な犯罪が増加し、事件関係者から供述が得られにくくなっていることもあり、精査を要する電磁的記録媒体等が増加している。
そのため、デジタルフォレンジックなどの新たな捜査手法が必要不可欠となっており、その業務量は増加している。
 - これらに加え、そもそも身柄事件では刑事訴訟法に定める時間制限があること、事件関係者に対する聴取に当たり、日程調整等を要すること等の事情により、一定の超過勤務を行いながら、業務遂行を行っているものと承知。
 - その上で、検察官の超過勤務に関しては、(各庁において管理しているため、具体的にお答えすることは困難であるが、)各検察官の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、各検察官の心身の健康確保等の観点から、勤務状況や休暇の取得状況等を把握し、個別の事情に応じた対応をしているものと承知。
- 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、引き続き、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くものと承知(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、

- ・ 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（土日祝日を含む）取得
- ・ 男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合計5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。

(参考答弁) 平成28年10月26日衆・法務委員会（今野委員に対する答弁）

○ 林刑事局長

検察官の役割の中核は、犯罪を捜査して、それから公訴の提起に関する判断をして、さらに公判に立ち会って法の正当な適用を求めるということでございます。

まず、捜査段階について言いますと、検察官は、日常的に被疑者の取り調べ、また被害者、目撃者などの参考人の取り調べ、それから客観的な証拠を含むさまざまな証拠の収集、把握それからその評価などを行っております。こうした捜査でございますが、身柄事件、在宅事件問わず行われているわけでございますけれども、特に身柄事件になりますと、勾留請求から十日間、やむを得ない場合、延長された場合でもさらに十日間、こういった期間制限が定められておりますので、その期間の中でこうした迅速かつ十分な捜査を行うことが求められております。

公判段階について言いますと、日常的にその裁判、公判への立ち会いがございますが、それのみならず、訴訟関係書類の作成、それから裁判員制度の導入とともにつくられました公判前整理手続あるいは期日間整理手続への出席、その他さまざまな準備ということがございまして、こういったものを日常的に行っているものと承知しております。

(参照条文)

○検察庁法 (昭和22年法律第61号)

第4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。

○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)

(1週間の勤務時間)

第5条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1週間当たり38時間45分とする。

2 (略)

(週休日及び勤務時間の割振り等)

第6条 (略)

2 各省各庁の長は、月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。ただし、定年前再任用短時間勤務職員については、1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

3 (略)

(正規の勤務時間以外の時間における勤務)

第13条 (略)

2 各省各庁の長は、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には、正規の勤務時間以外の時間において職員に前項に掲げる勤務以外の勤務をすることを命ずることができる。

対法務当局

人事課 作成

令和7年12月11日(木) 衆・法務委 山 登志浩議員(立憲)

3問 検察官の定員は概ね充足されていると聞いているが、離職の実態はどうなっているのか、法務当局に問う。

- 平成27年度から令和6年度に任官した検事のうち、5年以内に離職した者の割合は、8.1%である。

【責任者：人事課 大原課長 内線 ■■■ 携帯 ■■■■■】

対法務当局

人事課 作成

令和7年12月11日(木) 衆・法務委 山登志浩議員(立憲)

4問 司法修習を終えて任官した検察官の初年度の年収、その後の推移について、法務当局に問う。

- (現行法を前提といたしますと) 検事の年収は、昇給状況や勤務地等(注)により、個人差が生じるものの、
- ・ 任官直後は680万円
 - ・ 10年後は1,060万円
 - ・ 20年後は1,680万円
- 程度となっている。

(注) 扶養手当は、配偶者(3,000円)及び子1人(11,500円)を扶養親族とし、地域手当は、支給地域が1級地(支給割合20%、東京都特別区)として算出。

(参考) 年収の内訳

- 任官直後：俸給＋扶養手当＋地域手当＋初任給調整手当＋特別手当(賞与)
- 10年後：俸給＋地域手当＋特別手当(賞与)
- 20年後：俸給＋地域手当＋特別手当(賞与)

【責任者：人事課 大原課長 内線 携帯 】

令和7年12月11日(木)
山 登志浩 議員(立憲)

衆・法務委員会
対法務当局(法制部)

5問 裁判官・検察官の報酬・俸給の改定方式については、同じ法曹である弁護士の収入ないし報酬の状況を比較対象として、改定率を決定する方式に改めるべきではないか、法務当局に問う。

○ 裁判官・検察官は、国家公務員という立場で職務に従事し、定額の給与を受けるのに対し、弁護士は、その多くは、自ら顧客と契約し、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で職務を行っており、両者は、就業形態や職務内容、所得形態等が大きく異なる。

○ (委員のご指摘は、法曹という共通性等に着目したものと受け止めているが、そのことから、)弁護士の収入等と単純に比較することによって裁判官・検察官の給与水準を決めていくことは困難であると考えている。

○ また、裁判官・検察官も国家公務員であり、その報酬・俸給については、国家公務員全体の給与体系の中で職務と責任の特殊性を考慮し、バランスのとれたものにする必要がある。

○ したがって、裁判官・検察官の報酬・俸給の改定方式について、一般の政府職員の給与改定に準じて改定するという方法は、弁護士の収入ないし報酬の状況を比較対象とする方法と比べ、より合理性を有するものと考えている。

○ いずれにしても、委員ご指摘のような、人材確保の視点は重要であり、採用の実情等については注視してまいりたい。

(参考1) 「一般の政府職員」について

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。

(参考2) 令和6年12月12日衆・法務委員会(平林晃議員)

○平林委員 先ほど来、本当に様々な議論がありまして、大手弁護士事務所であれば、もう本当にもっともっといい給与が出ているというような御議論もあったかというふうに思っております。法曹の皆様にとって、収入だけが職業選択基準ではない、このように承知している部分もございますけれども、やはり、その一つにはなり得るのではないかな、こういうふうに思います。

そこで、大臣に伺いますけれども、民間との競争力を強化するためにも、裁判官の報酬及び検察官の俸給についてより一層の改善を行うべきと考えますが、いかがでしょうか。

○鈴木国務大臣 今、平林先生、より一層引き上げるべきではないかというお話でございました。

若干繰り返しにもなって申し訳ないんですけども、やはり、今回、一般の政府職員の俸給表に準じて、裁判官の報酬月額と検察官の俸給月額を改定をするということとしております。この点は、繰り返しになって恐縮ですが、裁判官そして検察官の職務と責任の特殊性の反映をさせながら、しかし、人事院勧告の重要性を尊重して、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をする、こういった理由に基づくもので、給与水準の改定方法としては合理的だと私どもとしては判断をしておりますということを申し上げたいと思います。

そして、民間のということ、恐らく大手法律事務所等ということにもなろうかと思いますが、弁護士ということ、自ら顧客と契約を締結して報酬を得るという事業主的な営業形態を取ること、少なくともということ、国家公務員である裁判官、検察官とその収入等を単純に比較することは困難ではないかと考えております。

いずれにいたしましても、委員御指摘のように、やはり裁判官、検察官、この人材の確保は大事でありますので、御指摘の観点も踏まえながら、採用の実情、これを見守っていきたいと思っております。

令和7年12月11日(木) 衆・法務委 山 登志浩議員(立憲)
対法務当局

6問 検察官に関するワークライフバランスの取組みについて、
法務当局に問う。

(答)

- 検察におけるワークライフバランスの検討・実施状況については、法務省全体の取組（アット・ホームプランープラス ONE）に基づき、職員のワークライフバランスの実現に向けた取組を推進しているところである。
- 具体的には、
 - ・ 業務の効率化
 - ・ 勤務時間管理の徹底
 - ・ 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
 - ・ 年次休暇の取得促進と取得が当たり前の職場作りなどの各種取組（注）を進めており、引き続き、検察官を含む職員のワークライフバランスの実現に向けてこうした取組を推進していきたい。

【超過勤務の是正・職員の勤務状況や休暇の取得状況等の具体的な把握方法について、更に問われた場合】

(答)

- 検察官の長時間勤務の是正に関しては、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、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。
- 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を通じ、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。

【全国転勤や配置転換などの際の配慮について問われた場合】

(答)

- 全国的に均斉かつ適正な検察権行使を行うため、全国的に定期的な人事異動を行うことはやむを得ないと考えているが、個別の人事異動に当たっては、各検察官が抱える家庭の事情等諸般の事情にも十分配慮して適切に行うよう努めている。

(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、

- ・ 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（土日祝日を含む）取得
- ・ 男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合計5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) 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。

(参考答弁1) 令和元年11月13日衆・法務委員会(稲富委員
に対する答弁)

○ 小山刑事局長

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。

(参考答弁2) 平成29年12月5日参・法務委員会(元榮委員
に対する答弁)

○ 林刑事局長

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たしましても、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、これ配填といたしますけれども、そういう配填を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。

1問 裁判官・検察官の給与について、人事院勧告に自動連動させる制度を見直し、その職務の責任と専門性に応じた独自の給与改定制度を検討すべきではないか、法務当局の所見を問う。

- 現在の裁判官・検察官の給与制度は、その職務と責任の特殊性を反映し、また、その給与水準において一般の行政官に対比しある程度の較差を保つよう、対応する特別職及び一般職の俸給月額の改定率に応じて改定額を定める「対応金額スライド方式」を採用している。
- これは、(一般職の)国家公務員の給与に関する人事院勧告の重要性を尊重しつつ、国家公務員全体の給与体系の中でのバランスにも配慮した上で、裁判官・検察官の職務と責任の特殊性を給与体系に反映させようとするものであり、合理性を有するものと考えている。

(参考答弁1) 第163回国会平成17年10月27日参・法務委員会

- 最高裁判所長官代理者(山崎敏充君) (略) 委員はよく御承知だと思いますが、裁判官につきましては、いわゆるキャリアシステムが実際上の原則といえますか、大多数の裁判官がそういう形で任用されているという現状がございますものですから、裁判官の給与体系につきましても、これは同様にキャリアシステムを取っております他の国家公務員の給与制度と全く無関係に考えるということにはできないということから、現在の法律の考え方というのは国家公務員全体の給与体系の中で裁判官の給与というものをバランスの取れたものにしていくという、こういう考え方に立っているというふうに私ども理解しておりまして、それはそれで合理的な考え方ではないかと思えます。

こうした考え方の下で、現在の裁判官の給与制度、この給与の仕組み
において職務と責任の特殊性を反映いたします。また、その給与の水準
において一般の行政官に対してある程度の格差を保つように、いわゆる
対応金額スライド方式と申しておりますけれども、一般の公務員の特別
職あるいは一般職の俸給の水準とリンクさせるような形で決めていっ
ているということでございまして、これは裁判官の職務の特殊性を給与
体系に反映させるものとして相当の合理性があるのではないかという
ふうに思っております。

従来、こういう考え方にとりまして、一般の政府職員の給与が改定される場合に、それに準じて裁判官の給与を改定してまいりました。増額ということがございましたし、過去二回ばかり減額ということもございましたが、そういう形で連動させて改定することによって、先ほど来申し上げておりますバランスというものを維持していくという、こういう考え方でやっておるところでございます。

(参考答弁2) 第216回国会令和6年12月12日衆・法務委員会

- 萩原委員 (略) 法案の賛否につきましては、我々日本維新の会、前例踏襲ではなく、今回のインフレの状況であるとか、裁判官、検察官の皆様を取り巻く直近の状況、これを考えて慎重に判断していきたいと考えております。(略) 釈迦に説法ではあるんですけども、こうして別途法務委員会が開かれているとおり、国家公務員法は特別職には適用されず、人事院が状況に適応して給与を勧告するという規定は適用されません。一般行政職員とは昇給パターンも大きく異なる中で、一般政府職員の給与改定に準じて俸給を上げる意味、これがどこにあるのか、お答えください。
- 鈴木国務大臣 そもそも論になりますけれども、人事院勧告、これについては、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ことがあるということ
で、まずもって、その点については合理性があるんだろうと思っております。その上で、一般の政府職員の俸給表に準じて、裁判官の報酬月額そして検察官の俸給月額、これを改定するということについては、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、やはり人事院勧告の重要性を尊重して、国家公務員全体の給与体系の中でのバランスの維持

を配慮する、この双方の観点に基づくものでありまして、そういった形で、裁判官そして検察官の報酬、俸給の月額を決めるということは合理的であろうというふうに私どもとしては考えております。

令和7年12月11日(木)
池下 卓 議員(維新)

衆・法務委員会
対法務当局(法制部)

2問 官民給与比較をするに際しては、賃金構造基本統計調査等の政府統計を積極的に活用し透明性を高める方向性で給与改定を行うべきではないか、法務当局の所見を問う。

- 官民の給与の具体的な比較手法については、第三者機関としての人事院において専門的見地から判断されるべきものと考えており、法務省としてその妥当性についてお答えいたしかねることを御理解いただきたい。
- その上で、(繰り返しになるが、)先ほど述べたとおり(対応する特別職及び一般職の俸給月額の改定率に応じて改定額を定める)「対応金額スライド方式」は、一般職の国家公務員の給与に関する人事院勧告の重要性を尊重しつつ、国家公務員全体の給与体系の中でのバランスにも配慮した上で、裁判官・検察官の職務と責任の特殊性を給与体系に反映させようとするものであり、合理性を有するものと考えている。

(参考) 賃金構造基本統計調査 (別添)

厚生労働省が実施している統計調査で、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにするもの。

令和6年の同調査(調査客体として抽出された事業所のうち10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所の回答を集計したもの)によると、一般労働者(短時間労働者以外の常用労働者)の月額賃金は約33万円であった。

(参考答弁1) 第163回国会平成17年10月27日参・法務委員会

○最高裁判所長官代理者(山崎敏充君) (略) 委員はよく御承知だと思いますが、裁判官につきましては、いわゆるキャリアシステムが実際上の原則と申しますか、大多数の裁判官がそういう形で任用されているという現状がございますものですから、裁判官の給与体系につきましても、これは同様にキャリアシステムを取っております他の国家公務員の給与制度と全く無関係に考えるということにはできないということから、現在の法律の考え方というのは国家公務員全体の給与体系の中で裁判官の給与というものをバランスの取れたものにしていくという、こういう考え方に立っているというふうに私ども理解しております、それはそれで合理的な考え方ではないかと思えます。

こうした考え方の下で、現在の裁判官の給与制度、この給与の仕組みにおいて職務と責任の特殊性を反映いたします。また、その給与の水準において一般の行政官に対してある程度の格差を保つように、いわゆる対応金額スライド方式と申しておりますけれども、一般の公務員の特別職あるいは一般職の俸給の水準とリンクさせるような形で決めていくということがございます、これは裁判官の職務の特殊性を給与体系に反映させるものとして相当の合理性があるのではないかというふうに思っております。

従来、こういう考え方にのっとりまして、一般の政府職員の給与が改定される場合に、それに準じて裁判官の給与を改定してまいりました。増額ということがございましたし、過去二回ばかり減額ということもございましたが、そういう形で連動させて改定することによって、先ほど来申し上げておりますバランスというものを維持していくという、こういう考え方でやっておるところでございます。

(参考答弁2) 第216回国会令和6年12月12日衆・法務委員会

○萩原委員 (略) 法案の賛否につきましては、我々日本維新の会、前例踏襲ではなく、今回のインフレの状況であるとか、裁判官、検察官の皆様を取り巻く直近の状況、これを考えて慎重に判断していきたいと考えております。(略) 釈迦に説法ではあるんですけども、こうして別途法務委員会が開かれているとおり、国家公務員法は特別職には適用されず、人事

院が状況に適応して給与を勧告するという規定は適用されません。一般行政職員とは昇給パターンも大きく異なる中で、一般政府職員の給与改定に準じて俸給を上げる意味、これがどこにあるのか、お答えください。

○鈴木国務大臣　そもそも論になりますけれども、人事院勧告、これについては、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ことがあるということで、まずもって、その点については合理性があるんだろうと思っております。

その上で、一般の政府職員の俸給表に準じて、裁判官の報酬月額そして検察官の俸給月額、これを改定するということについては、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、やはり人事院勧告の重要性を尊重して、国家公務員全体の給与体系の中でのバランスの維持を配慮する、この双方の観点に基づくものでありまして、そういった形で、裁判官そして検察官の報酬、俸給の月額を決めるということは合理的であろうというふうに私どもとしては考えております。



政府統計

報道関係者 各位

令和7年3月17日

【照会先】政策統括官付参事官付賃金福祉統計室

室長 田中 伸彦

室長補佐 野々部 恵美子

賃金第一係

(代表電話) 03(5253)1111(内線7656,7634)

(直通電話) 03(3595)3147

「令和6年賃金構造基本統計調査」の結果を公表します

厚生労働省では、このほど「令和6年賃金構造基本統計調査」の結果を取りまとめましたので公表します。

「賃金構造基本統計調査」は、全国の主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を、雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにすることを目的として、毎年6月分の賃金等について7月に調査を実施しています。

今回公表する内容は、全国及び都道府県別の賃金について、調査客体として抽出された78,679事業所のうち有効回答を得た58,375事業所から、10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(50,682事業所)について集計したものです。

<調査結果のポイント>

1 一般労働者(短時間労働者以外の常用労働者)の賃金(月額)^(注1)

男女計 330,400円(前年比3.8%増)(年齢44.1歳、勤続年数12.4年)

男性 363,100円(同 3.5%増)(年齢44.9歳、勤続年数13.9年)

女性 275,300円(同 4.8%増)(年齢42.7歳、勤続年数10.0年)

※ 男女計、男性及び女性とも平成3年以来33年ぶりの高い伸び率

※ 男女間賃金格差(男=100)75.8(前年差1.0ポイント上昇)は、比較可能な昭和51年以降で、格差が最も縮小 【7頁・第2表、19頁・付表1】

2 短時間労働者^(注2)の賃金(1時間あたり)^(注1)

男女計 1,476円(前年比4.5%増)(年齢45.9歳、勤続年数6.5年)

男性 1,699円(同 2.5%増)(年齢43.1歳、勤続年数5.4年)

女性 1,387円(同 5.7%増)(年齢47.0歳、勤続年数6.9年) 【17頁・第11表】

(注1) 6月分として支払われた所定内給与額の平均値(1は月額、2は時間額)。

(注2) 同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない常用労働者をいう。

詳細は、別添概況をご覧ください。

令和7年12月11日(木) 衆・法務委 円 より子議員(国民)
対法務当局

4問 検察官が事件を処理するに当たっては、専門的な知識を必要とする場合も少なくないと思うが、そのような専門的知識を身に付けさせるためにどのような取組を行っているのか、法務当局に問う。

(答)

○ 法務省においては、検察官の経験年数等に応じた各種研修を実施し、検察官として必要な知識・技能を習得させ、その能力を向上させるとともに、広い視野と識見をかん養するための取組を行っている。

○ 具体的には、大学教授等による児童の聴取方法に関する講義のほか、医療機関の協力を得て実施している研修等を通じて、検察官が事件を処理するに当たって必要な専門的知識を習得させている。

○ (その上で、) 検察当局においては、個別事件の捜査・公判に当たり、専門的な知見を要する事柄については、必要に応じ、複数の専門家の意見を聴取したり、鑑定を嘱託したりするなどして、適切に対応するよう努めているものと承知している。

(参考1) 検察官を対象として実施した研修の一例
令和7年度、以下の講義及び研修を実施した。

○ 新任検事研修

講義 (知的障害者、児童等供述弱者の基礎知識)

○ 検事一般研修 (任官後おおむね3年目)

講義・演習 (司法面接—事実を聞き出す面接法)

○ 医療関連事犯担当検事研修

中堅検事に対し、医療行為に関する専門的知識を習得させ、医療事故及び医療関連の問題点を含む事件の捜査・公判遂行能力の向上を図ることを目的に実施。

(参考2) 専門的知見等が必要となる事案の例

○ 例えば、児童虐待事案のうち、とりわけ、乳幼児の頭部

に強い衝撃を与える虐待行為により生じた乳幼児の頭部外傷（虐待による乳幼児頭部外傷、AHT (Abusive Head Trauma in Infants and Children)）が問題となる事案や、医療過誤事案における死因の究明等には専門的・学術的な知見が必要となる。

(参照条文)

○ 刑事訴訟法（昭和23年法律第131号）

第223条 検察官、検察事務官又は司法警察職員は、犯罪の捜査をするについて必要があるときは、被疑者以外の者の出頭を求め、これを取り調べ、又はこれに鑑定、通訳若しくは翻訳を囑託することができる。

2 (略)

令和7年12月11日(木)
平林 晃 議員(公明)

衆・法務委員会
対法務当局(法制部)

1問 裁判官・検察官の給与の改定率が、人事院勧告で示された官民較差3.62パーセントよりも低くなっていたり、給与の改定額が、高位の裁判官・検察官より低位の裁判官・検察官が低くなっていたり、現在の改定方式には問題があるのではないかと考えるが、どうしてこのような改定方式になっているのか、このようなバランスを欠く改定方式は改めるべきではないか、法務当局に問う。

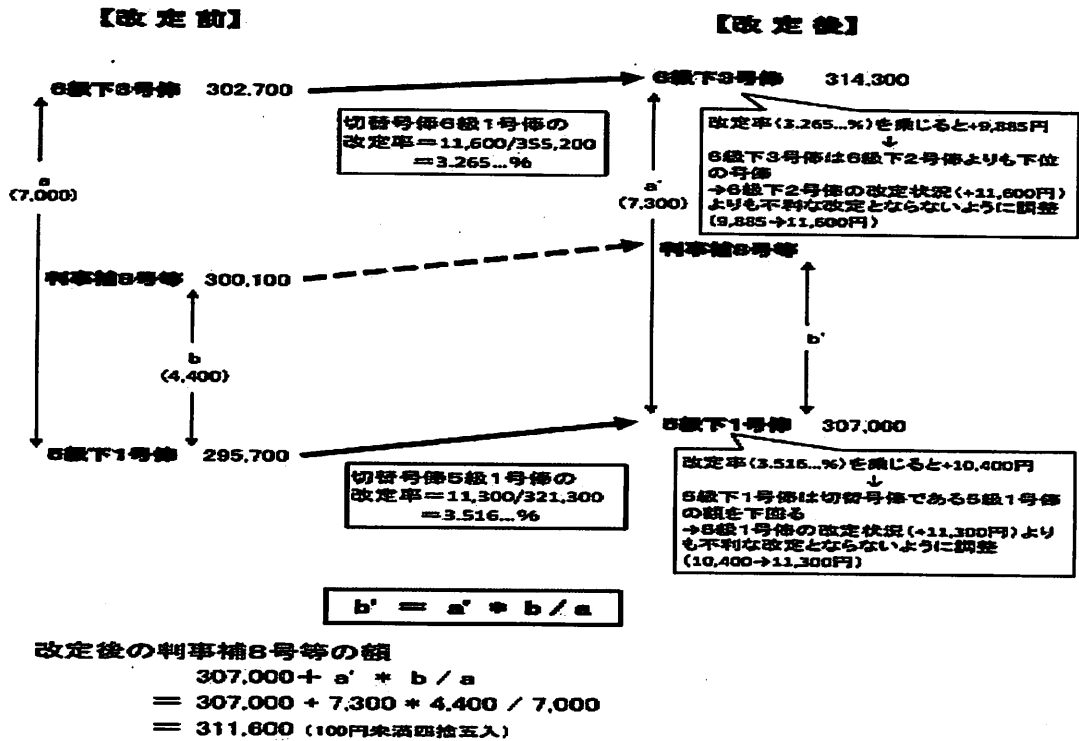
○ 裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額については、特別職及び一般職の国家公務員の給与水準に比べて一定の較差があることを前提に、その対応する特別職及び一般職の国家公務員の俸給月額の改定率に応じて改定額を定める対応金額スライド方式を採用している。

○ この改定方式は、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、他方で、一般職の国家公務員の給与に関する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、合理性を有するものと考えている。

(○ いずれにしても、委員ご指摘のような、人材確保の視点は重要であり、採用の実情等については注視してまいりたい。)

(参考1) 対応金額スライド方式 (仮定号俸を用いたもの) の計算式例

○ 判事補8号・検事16号・簡裁判事13号・副検事11号の報酬月額について



(参考2) 令和6年12月12日衆議院・法務委員会における平林晃議員に対する法務大臣の答弁

○平林議員 今回の改正案では、本年八月八日に行われた人事院の勧告に基づき、一般政府職員の給与を改定し、これに伴って令和六年度の裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額を引き上げることに加えて、一般の職員の給与制度の整備に伴い、令和七年度以降の裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額を改定することとされているわけでございます。

この度の人事院勧告における民間給与との較差、一万一千百八十三円、このように算出をされているところでございます。これは、ラスパイレス比較と呼ばれる方法により算定をされていると伺っております。すなわち、この方法、少しだけ調べたわけですが、民間企業給与を民間企業の人員構成で平均するのではなくて、国家公務員の人員構成で平均を取って、国家公務員給与と同様に計算した平均、要するに二つの平均が出てきてその差額を算出したものと理解をいたしております。

今回、では、裁判官なり検察官なり、その実員で、今回の改正によってどの程度の金額が平均で上がるのかということを経算させていただきましたところ、裁判官の平均は九千三十三円になる、検察官は八千五百四十円になる、裁判官、検察官合わせますと八千八百十二円ということになりまして、これは端数はもう四捨五入してありますけれども。要するに、裁判官のみでも、検察官のみでも、両者の合算においても、人事院勧告の一万一千円という金額には二千元以上及ばない、こういう状況になっているということで、数値はそういうふうな計算になるということでもあります。今回の改正案は、社会状況が大きく異なりますので、改正額そのものは非常に大きいわけですがけれども、このような結果になっているということをごさいます。

先ほど来、本当に様々議論がありまして、大手弁護士事務所であれば、もう本当にもっともっといい給与が出ているというような御議論もあったかというふうに思っております。法曹の皆様にとって、収入だけが職業選択基準ではない、このように承知している部分もごさいますけれども、やはり、その一つにはなり得るのではないかな、こういうふうに思います。

そこで、大臣に伺いますけれども、民間との競争力を強化するためにも、裁判官の報酬及び検察官の俸給についてより一層の改善を行うべきと考えますが、いかがでしょうか。

○鈴木国務大臣 今、平林先生、より一層引き上げるべきでないかというお話でございました。

若干繰り返しもなつて申し訳ないんですけれども、やはり、今回、一般の政府職員の俸給表に準じて、裁判官の報酬月額と検察官の俸給月額を改定をするということとしております。この点は、繰り返しになって恐縮ですが、裁判官そして検察官の職務と責任の特殊性の反映をさせながら、しかし、人事院勧告の重要性を尊重して、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をする、こういった理由に基づくもので、給与水準の改定方法としては合理的だと私どもとしては判断をしておりますということをお願いしたいと思います。

そして、民間のということで、恐らく大手法律事務所等ということにもなるかと思いますが、弁護士ということで申し上げれば、その営業

形態が一様ではない上に、自ら顧客と契約を締結して報酬を得るという事業主的な営業形態を取ることもしなないということで、国家公務員である裁判官、検察官とその収入等を単純に比較することは困難ではないかと考えております。

いずれにいたしましても、委員御指摘のように、やはり裁判官、検察官、この人材の確保は大事でありますので、御指摘の観点も踏まえながら、採用の実情、これを見守っていきたいと思っております。

(参考3) 令和6年12月12日衆議院・法務委員会における萩原佳議員に対する鈴木法務大臣の答弁

○萩原委員 続いて、二問目として、釈迦に説法ではあるんですけども、こうして別途法務委員会が開かれているとおり、国家公務員法は特別職には適用されず、人事院が状況に適応して給与を勧告するという規定は適用されません。一般行政職員とは昇給パターンも大きく異なる中で、一般政府職員の給与改定に準じて俸給を上げる意味、これがどこにあるのか、お答えください。

○鈴木国務大臣 そもそも論になりますけれども、人事院勧告、これについては、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ことがあるということで、まずもって、その点については合理性があるんだろうと思っております。

その上で、一般の政府職員の俸給表に準じて、裁判官の報酬月額そして検察官の俸給月額、これを改定するということについては、裁判官及び検察官の職務と責任の特殊性、これを反映させつつ、やはり人事院勧告の重要性を尊重して、国家公務員全体の給与体系の中でのバランス、この維持を配慮する、この双方の観点に基づくものでありまして、そういった形で裁判官そして検察官の報酬、俸給の月額を決めるということは合理的であろうというふうに私どもとしては考えております。

○萩原委員 一定合理性があるということなんですけれども、裁判官や検察官の皆さんの給与テーブルは、そもそも職責、業務の特殊性を考慮して、一般の方とは別テーブルですよと。この別テーブル、設けること自体は非常に合理的だと私も考えております。だからこそ、なぜ裁判官や

検察官の皆さんの給与を連動させる必要があるのかというところ、これはやはり非常に疑問に思っております。

ちょっと先ほども少し話しましたが、私は地方議員の出身です。当たり前ですけれども、各自治体で独自の給与テーブル、これを作成しています。しかし、国公準拠の名の下、自治体ごとに定めたテーブル、国家公務員の給与の増減に合わせて地方自治体の給与水準を決定していくような形を取っていて、今回の国家公務員の給与改定、これが行われれば、それに合わせて、各地で今条例改定が出ている状況にあります。

しかし、このこと自体、どうなのかなと。地方自治の観点から、また、国税庁の民間給与実態統計調査との乖離ですね、人事院勧告の。その問題点も考えると、国公準拠の方針を取る必要というのは必ずしもなく、独自の給与改定を行うべきという主張を市会議員時代はしていたんですけれども、これと同じことをやはり感じておまして、一般給与の給与改定だけではなくて、次年度以降は、別途、ある意味同じ司法試験合格者である弁護士等を始めとする専門職の皆さんとの給与水準との比較も加味して給与テーブルを改定していくということが必要じゃないのかなと考えているんですけれども、御見解をお聞かせいただければと思います。

- 鈴木国務大臣 今御指摘があった点でありますけれども、そもそもの、現在のベースというところにおいては、業務の特殊性とか、そういったことを勘案して、これはかなり違うベースになっているというところ、そこをどう変えていくのかというところについては、やはり国家公務員全体の給与のバランス、体系のバランスというところもありますので、そこをあえてこの年度でどう変えていくというところ、変えていくという、そういったことにおいては、なかなか合理性は見出しづらいのかなということを考えております。

要すれば、こうした、今年どう上げていくか、どう変えていくかということにおいては、人事院勧告に基づいて、ここに準じて行っていくということで、私どもとしては合理性があると考えておりますので、その点申し上げさせていただきたいと思っております。

令和7年12月11日(木) 衆・法務委 平林 晃 議員(公明)
対法務当局

2問 検察官の勤務は極めて多忙であり、業務の効率化は急務である。その点、近年進められてきたデジタル化によって改善される見通しはどの程度あると考えているのか、法務当局に問う。

(答)

- 検察官について、刑事手続のデジタル化との関係でお答えする。
- 刑事手続のデジタル化については、前通常国会において、情報通信技術の進展等に対応するための刑事訴訟法等の一部を改正する法律が成立し、本年5月23日に公布された。
- (その改正の趣旨は、書類の電子データ化・発受のオンライン化など、情報通信技術を活用し、円滑・迅速な手続の実現及び手続に関与する国民の負担軽減を図ることなどであり、検察官の業務の効率化は、今般の改正の直接的な目的ではないが、) 本改正により刑事手続等において取り扱われる書類が電子データ化されることなどによって、(定量的にお示しすることは困難であるものの、) 少なからず業務の効率化に資するものと認識している。
- (事件の複雑困難化に伴い、個々の事件に要する業務は増加しているところ、) 限られたリソースの中で適正に検察権を行使していくために、(委員御指摘のとおり、) 情報通信技術の活用等も含め、業務の効率化について不断の検討を続けてまいりたい。

(参考1) 令和6年12月12日衆・法務委員会

- 平林委員 (略) 民間との競争力を強化するという意味においては、待遇改善とともに、働き方の改革、これも重要と考えます。裁判官、検察官、共に激務という印象を持っております。この点について、どのような取組を、働き方改革という取組を行っておられるのか、最高裁判所、法務省、それぞれに見解を伺います。(略)
- 森本政府参考人 検察についてお答えいたします。

検察当局においても、検察官を含む職員のワーク・ライフ・バランス、働き方改革は非常に重要であるという認識の下で、実施状況につきましては、法務省全体の取組、アット・ホームプラン・プラスワンというものがございますが、それに基づきまして、職員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を推進しているところでございます。

具体的には、業務の効率化、デジタル化の推進、それから勤務時間管理の徹底、育休の取得を含む、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、年次休暇の取得促進と、それが当たり前になるような職場づくりなどの取組を進めているところでございます。

(参考2) 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

- ・ 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（土日祝日を含む）取得
- ・ 男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合計5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3) 刑事デジタル法（情報通信技術の進展等に対応するための刑事訴訟法等の一部を改正する法律）について

- 閣議決定 令和7年2月28日
- 成立 令和7年5月16日
- 公布 令和7年5月23日
- 施行期日（附則）

第一条 この法律は、令和九年三月三十一日までの間において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一～六（略）

(参考4) 令和7年5月13日参・法務委員会

- 矢倉克夫君（略）情報通信技術の進展等に対応するための

刑事訴訟法の一部を改正する法律案、略して刑事デジタル法ということになるかと思いますが、こちらについても伺いたいと思います。

趣旨説明の方でも趣旨を述べ、目的の中で、まず、刑事手続円滑化、迅速化、そして関与する国民の負担軽減ということが書いておりました。こちらで書いてあるこの関与する国民というのが具体的に誰で、軽減すべき負担としてはどういったものを想定しているのか、誰一人取り残さない、全ての人が享受できるようにどういう負担の軽減というのを目指しているのかを、まず法務省に伺いたいと思います。

- 政府参考人（森本宏君） まず、本法律案におきましては、証拠書類の電磁的記録化等によりまして、弁護人が電磁的記録である証拠書類について裁判所や検察庁においてコピーの手間なく謄写をすることを可能とすること、それから、身体拘束に対する申立て、不服申立て等をオンラインにより迅速に行うことも可能とすることなどとしておりまして、これらを通じまして、被疑者、被告人、それから弁護人側の防御上の負担が大幅に軽減されることが期待されるというふうに考えております。

また、犯罪被害者等が被害者参加人として公判廷以外の場所に在席して、ビデオリンク方式により公判期日における手続に参加することを可能とするところとしておりまして、これを通じまして、犯罪被害者等の精神的負担が軽減されることも期待されます。

さらに、本法律案におきましては、証人尋問をビデオリンク方式により実施することができる範囲を拡充し、例えば多忙な医師に専門家としての証言を求める場合等におきまして、ビデオリンク方式による証人尋問を可能とすることとしているところをございまして、これを通じて、証人の出頭に伴う業務上の負担等も軽減されることが期待されております、期待されます。

このように、本法律案は、捜査機関だけではなくて、被疑者、被告人、弁護人や、犯罪被害者、証人等の刑事手続に関与する様々な方々の多様な負担を軽減することを期待しているところをございます。

そして、本法律案が改正法として成立した場合には、各制度の内容や趣旨等を周知徹底してその適正な運用を図り、手続に関与する様々な立場の方々の負担軽減の効果が十全に発揮されるように努めてまいりたいと考えております。

令和7年12月11日(木)
吉川 里奈 議員(参政)

衆・法務委員会
対法務当局(法制部)

2問 法曹資格取得までの金銭的・時間的負担や、人材確保における大手法律事務所との競合等に鑑みると、裁判官・検察官の給与水準は、一般の政府職員ではなく、大手弁護士事務所の報酬に準じるべきではないか、法務当局に問う。

- 裁判官・検察官は、国家公務員という立場で職務に従事し、定額の給与を受けるのに対し、弁護士は、その多くが、自ら顧客と契約し、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で職務を行っており、両者は、就業形態や職務内容、所得形態等が大きく異なる。
 - (委員のご指摘は、人材確保の必要性等に着目したものと受け止めているが、そのことから、)弁護士の収入等と単純に比較することによって裁判官・検察官の給与水準を決めていくことは困難であると考えている。
- (
- また、裁判官・検察官も国家公務員であり、その報酬・俸給については、国家公務員全体の給与体系の中で職務と責任の特殊性を考慮し、バランスのとれたものにする必要がある。
 - したがって、裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額を改定するに当たり、一般の政府職員の給与改定に準じて改定するという方法は、弁護士の報酬に準拠して改定するという方法と比べ、より合理性を有するものと考えている。
-)
- (
- いずれにしても、委員ご指摘のような人材確保の視点は重要であり、採用の実情等については注視してまいりたい。
-)

(参考1) 「一般の政府職員」について

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。

(参考2) 法曹三者の収入等について

○ 日本弁護士連合会が令和5年に実施した弁護士実勢調査（弁護士センサス）によれば、令和4年の弁護士の収入・所得は以下のとおり。

・収入 中央値：1,500万円 平均値：2,082.6万円

・所得 中央値：800万円 平均値：1,022.3万円

○ 裁判官・検察官の年収（令和7年4月官民格差改正後、初任給調整手当等の各種手当込み、地域手当20%計算）は以下のとおり。

・任官1年目（判事補10号、検事18号） 701万7,528円

・任官11年目（判事8号、検事8号） 1,109万1,984円

(参考答弁) 令和6年12月12日衆・法務委員会（平林晃議員）

○平林委員 先ほど来、本当に様々議論がありまして、大手弁護士事務所であれば、もう本当にもっともっといい給与が出ているというような御議論もあったかというふうに思っております。法曹の皆様にとって、収入だけが職業選択基準ではない、このように承知している部分もございませうけれども、やはり、その一つにはなり得るのではないかな、こういうふうに思います。

そこで、大臣に伺いますけれども、民間との競争力を強化するためにも、裁判官の報酬及び検察官の俸給についてより一層の改善を行うべきと考えますが、いかがでしょうか。

○鈴木国務大臣 今、平林先生、より一層引き上げるべきでないかというお話でございました。

若干繰り返しにもなって申し訳ないんですけども、やはり、今回、一般の政府職員の俸給表に準じて、裁判官の報酬月額と検察官の俸給月額を改定をするということとしております。この点は、繰り返しになって恐縮ですが、裁判官そして検察官の職務と責任の特殊性の反映をさせながら、しかし、人事院勧告の重要性を尊重して、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をする、こういった理由に基づくもので、給与水準の改定方法としては合理的だと私どもとしては判断

をしておりますということを申し上げたいと思います。

そして、民間のということで、恐らく大手法律事務所等ということにもなろうかと思いますが、弁護士ということで申し上げれば、その営業形態が一様ではない上に、自ら顧客と契約を締結して報酬を得るという事業主的な営業形態を取ることもし少なくないということで、国家公務員である裁判官、検察官とその収入等を単純に比較することは困難ではないかと考えております。

いずれにいたしましても、委員御指摘のように、やはり裁判官、検察官、この人材の確保は大事でありますので、御指摘の観点も踏まえながら、採用の実情、これを見守っていきたいと思っております。

令和7年12月11日(木) 衆・法務委 吉川 里奈 議員(参政)
対法務当局

3問 国民の平均と比して、女性裁判官及び女性検察官の婚姻率や出産率、出産する子の数にどれくらいの差があるのか、法務当局に問う。

(答)

- 女性検察官の婚姻率や出産率等については、統計的な観点から把握をしておらず、お答えすることは困難であることをご理解いただきたい。
- いずれにせよ、女性検察官を含む検察庁職員が、個々の事情に応じて、家事・育児・介護等を行いつつ、職場においてもその能力を十分に発揮して活躍していくことが重要であり、各種制度の周知や制度を利用しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

令和7年12月11日(木) 衆・法務委 吉川 里奈 議員(参政)
対法務当局

4問 検察官には、子が小学校入学前までに育児短時間勤務や育児時間の時短勤務が可能であるとのことであるが、育児短時間勤務の取得状況について、法務当局に問う。

(答)

- 御指摘の育児短時間勤務については、国家公務員の育児休業等に関する法律第12条に定められており、検察官においてもその適用を受けるものと承知。
- 女性検察官の現時点における利用状況について把握しておらず、お答えすることは困難であるが、いずれにせよ、女性検察官を含む検察庁職員が、個々の事情に応じて、家事・育児・介護等を行いつつ、職場においてもその能力を十分に発揮して活躍することが重要であり、今後も各種制度の周知や制度を利用しやすい職場環境の整備に努めてまいりたい。

(参照条文)

○ 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）

（育児短時間勤務の承認）

第12条 職員（常時勤務することを要しない職員、臨時的に任用された職員その他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、当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する官職を占めたまま、次の各号に掲げるいずれかの勤務の形態（勤務時間法第7条第1項の規定の適用を受ける職員にあつては、第5号に掲げる勤務の形態）により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一年を経過しないときは、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。

- 一 日曜日及び土曜日を週休日（勤務時間法第6条第1項に規定する週休日をいう。以下この項において同じ。）とし、週休日以外の日において一日につき3時間55分勤務すること。

二 日曜日及び土曜日を週休日とし、週休日以外の日において一日につき4時間55分勤務すること。

三 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日において一日につき7時間45分勤務すること。

四 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を週休日とし、週休日以外の日のうち、2日については一日につき7時間45分、一日については一日につき3時間55分勤務すること。

五 前各号に掲げるもののほか、一週間当たりの勤務時間が19時間25分から24時間35分までの範囲内の時間となるように人事院規則で定める勤務の形態

2 (略)

3 (略)

(対大臣・副大臣・政務官) 人事課 作成
令和7年12月11日(木) 衆・法務委

吉川 里奈 議員(参政)

5問 妊娠・出産・育児に関わる女性検察官を含め、全ての検察官がより働きやすくするため、働きやすい環境の整備を促進するとともに、検察官の採用人数を増やすなどして、人的体制の整備に努めるべきではないか、法務大臣に問う。

- 妊娠・出産・育児に関わる職員であっても、そうでない職員であっても、全ての職員が働きやすい職場環境の整備・構築に努めることが重要であると考えており、引き続き、検察庁においては、男女共同参画及びワークライフバランス実現に向けた各種取組(注)を行うとともに、適切な検察権行使を行えるよう、必要な人的体制の整備に努めてまいりたい。」

(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、

- ・ 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
 - ・ 男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合計5日以上取得
 - ・ 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
 - ・ 幹部職員から管理職員に対し、対象職員の休暇取得に配慮するよう指示
 - ・ 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
 - ・ 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。

【責任者：人事課 大原課長 内線 ■■■ 携帯 ■■■■■】

(対大臣・副大臣・政務官) 人事課 作成
令和7年12月11日(木) 衆・法務委

吉川 里奈 議員(参政)

6問 訟務検事に関して、出産・子育て経験のある女性比率を国民同様に保つべく、働きやすい環境の整備を促進するとともに、検察官の採用人数を増やすなどして、人的体制の整備に努めるべきではないか、法務大臣に問う。

○ (裁判官についてはお答えを差し控えるが、) 一般に人事については、その時々々の政策課題、その優先順位、人材の状況等を総合的に勘案^{かんあん}して、その都度、適材適所の観点から、ベストの人事を組むものと承知しており、今後の人事配置のあり方に言及することは困難である。

○ いずれにしても、妊娠・出産・育児に関わる職員であっても、そうでない職員であっても、全ての職員が働きやすい職



場環境の整備・構築に努めることが重要
であると考えており、引き続き、法務省
においては、男女共同参画及びワークラ
イフバランス実現に向けた各種取組を
行うとともに、適切な業務を遂行できる
よう、必要な人的体制の整備に努めてま
いりたい。」

(注) 法務省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、1か月
以上取得
- ・ 男性の配偶者出産休暇及び育児参加休暇を合計5
日以上取得
- ・ 幹部職員から管理職員に対し、対象職員の休暇取
得に配慮するよう指示
- ・ 管理職員等において、対象職員が各種休暇制度を
利用することができるようにするための体制を整備
- ・ 育児休業中の職員に対する定期的な連絡及び情報
提供
などがある。

【責任者：人事課 大原課長 内線 ■■■ 携帯 ■■■■■】