

対法務当局

人事課 作成

令和7年12月16日(火)参・法務委 打越さく良議員(立憲)

1問 中途採用される検事の俸給額を決めるに当たり、民間企業の経験年数がどのように考慮されるのか、法務当局に問う。

- 中途採用される検事の俸給額は、法曹としての経験年数や司法修習同期の他の検事の俸給額等諸般の事情を考慮して、個別の検事ごとに決めているところ（であり、民間企業の経験年数を8割として考慮し俸給額を決めるような運用はしていない。）。

【責任者：人事課 大原課長 内線 ■■■ 携帯 ■■■■■】

令和7年12月16日(火)
打越 さく良 議員(立憲)

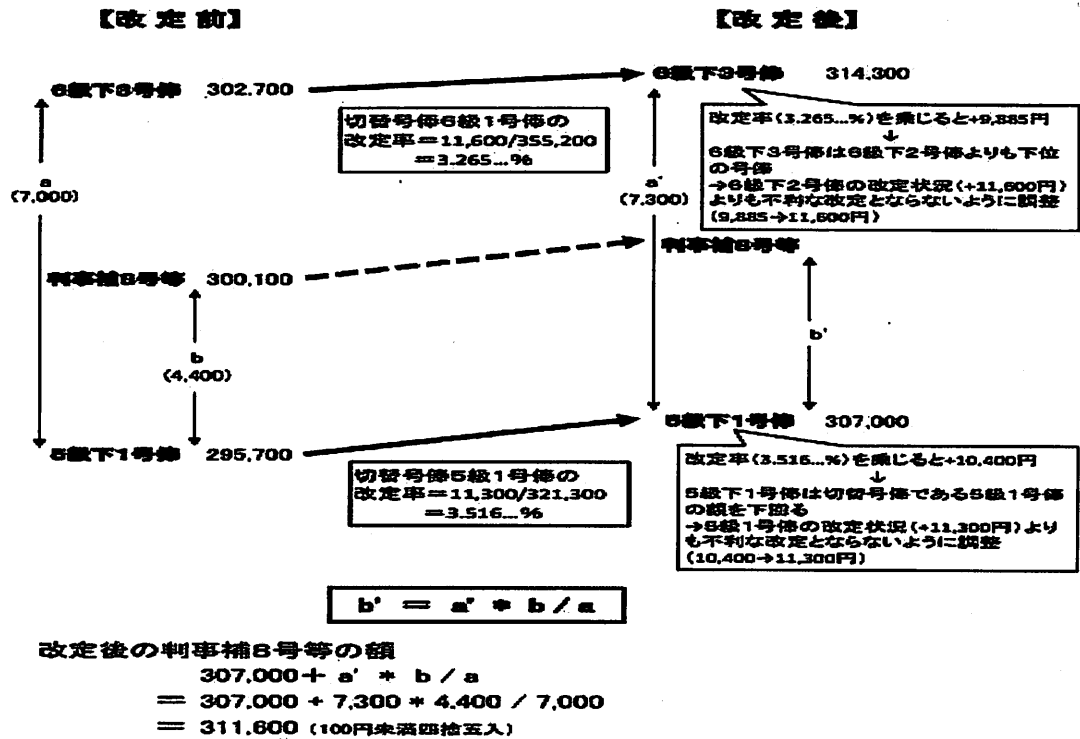
参・法務委員会
対法務当局(法制部)

2問 裁判官・検察官の報酬・俸給について、一般の政府職員の俸給に準拠し対応金額スライド方式による改正を行う現在の取扱いをやめ、独自の報酬体系を設定すべきと考えるが、法務当局の見解を問う。

- (委員御案内のとおり、) 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。
- したがって、裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額について、対応金額スライド方式による改定の方法を見直していくことについては、慎重な検討を要するものと考えている。

(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



(参考答弁1) 令和6年12月12日衆・法務委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はいますけれども。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、このような結果になっているということでございます。

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ざいましてけれども、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ますと、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。

(参考答弁2) 令和6年12月12日衆・法務委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、どうなのかなど。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、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。

(参考答弁3) 令和7年12月11日衆・法務委における平林議員に対する
政府参考人の答弁(未定稿)

○平林委員 裁判官の報酬、検察官の俸給について質問をさせていただきますけれども、今回の法案により改定がなされますと、平均値、計算をしてみたわけですが、裁判官は二・九六%改善する、また検察官は三・一二%、両者を統合すれば三・〇三%ということで、いずれの数値におきましても人事院が示している民間との較差の三・六二には及んでいない、こういうことになっているわけございまして、改正額、調整するなどにより民間により一層近づける、こういうことも必要なのではないかなというふうに考えますし、あわせて、高位の裁判官、検察官の報酬、俸給の増減率が低位の職位よりも高くなっている。

例えば、最高裁判事と検事総長の増減率は二・八三%なんですけれども、判事一あるいは検事一のそれは二・七七%となっています。これは若年中心に引き上げるという基本的な考え方にそぐわないのではないかと考えますけれども、こうした点に関しまして法務省の見解を伺います。

○内野政府参考人 お答え申し上げます。

裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額につきましては、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格差があることを前提といたしまして、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というものを採用しております。

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、人事院勧告の重要性、これを尊重しまして、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するという理由に基づくものでございまして、一定の合理性を有するものと考えております。

令和7年12月16日(火)
打越 さく良 議員(立憲)

参・法務委員会
対法務当局(法制部)

3問 裁判官・検察官の地域手当を廃止し、その分、全国一律に裁判官・検察官の報酬・俸給月額を引き上げるべきではないか、法務当局の見解を問う。

○ 裁判官の報酬月額及び検察官の俸給月額については、一般の政府職員の俸給表の改定に準じて改定する方法をとっており、一般の政府職員が受ける地域手当は、地域の民間給与水準をよりの確に反映させるものであるところ、全国各地で勤務する裁判官・検察官についてもこれに準じて取り扱うこととしている。

○ このような方法は、
・ 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、
・ 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(現時点で、お尋ねのような地域手当の廃止等については考えていない。)

(参考答弁) 令和6年12月17日参議院法務委員会における打越さくら議員に対する鈴木法務大臣答弁

○打越さく良君 (前略) この地域手当というのがそもそもどのようなものなのかといえ、これ2005年の人事院勧告において新設されたと、御承知のとおりだと思いますけれども。当時、民間における賃金水準が全国平均より低い地域に勤務する公務員の給与に関して、民間賃金に比べて高過ぎるとか、地域の民間賃金の実態が反映されていないとか、そういった批判があったというふうに伺っておりますけれども、そういうことで、俸給表の水準を引き下げて、それによって生じた原資をもって、民間賃金の高い地域においてその賃金水準、地域間格差に応じて支給さ

れるということになったんだと承知しているんですが、でも、これでいいのかということですよ。

(中略) いずれの地域に勤務していても、その地位や職責の重要性は全然異ならないわけですよ。

ですから、これやっぱ、裁判官、検察官についてはこの地域手当の支給を取りやめるべきなんじゃないかと、で、そこで得られる原資をこの報酬月額と俸給月額に繰り入れると、それが本来のあるべき姿なんだと思うんですけども、大臣、御所見をお伺いします。

○国務大臣(鈴木馨祐君) 地域手当でありますけれども、今、打越先生おっしゃいましたように、地域の民間給与水準をよりの確に反映させるということで、全国各地で勤務する裁判官、検察官についてもこれに準じて取り扱うということで、こうした運用となっております。

もちろん、いろんな考え方が当然あるんだと思いますけれども、私どもとしては、やはり裁判官のこの俸給であったり、あるいは、報酬であったり、検察官の俸給、これやはりそれぞれの職責と任務の特殊性、これを、職務と責任の特殊性を反映させつつ、やっぱり国家公務員全体の給与のバランスということを考えた上では、やはりこの一般の政府職員の俸給表に準じて改定についてはこれをしていくということが合理的であろうということで私どもとしては考えております。

(参照条文)

○裁判官の報酬等に関する法律(昭和三十二年法律第七十五号)

第九条 報酬以外の給与は、最高裁判所長官、最高裁判所判事及び高等裁判所長官には、特別職の職員の給与に関する法律(昭和三十四年法律第二百五十二号)第一条第一号から第四十二号までに掲げる者の例に準じ、判事及び第十五条に定める報酬月額の報酬又は一号から四号までの報酬を受ける簡易裁判所判事には、一般職の職員の給与に関する法律(昭和三十五年法律第九十五号)による指定職俸給表の適用を受ける職員の例に準じ、その他の裁判官には、一般の官吏の例に準じて最高裁判所の定めるところによりこれを支給する。ただし、報酬の特別調整額、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当は、これを支給しない。

2・3 (略)

○検察官の俸給等に関する法律（昭和二十三年法律第七十六号）

第一条 検察官の給与に関しては、検察庁法（昭和二十二年法律第六十一号）及びこの法律に定めるものを除き、検事総長、次長検事及び検事長については、特別職の職員の給与に関する法律（昭和二十四年法律第二百五十二号）第一条第一号から第四十二号までに掲げる者の例により、一号から八号までの俸給を受ける検事及び附則第三条に定める俸給月額
の俸給又は一号若しくは二号の俸給を受ける副検事については、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）による指定職俸給表の適用を受ける職員の例により、その他の検察官については、一般官吏の例による。ただし、俸給の特別調整額、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当は、これを支給しない。

2・3 （略）

令和7年12月16日(火)参・法務委 打越さく良議員(立憲)

4問 地域手当の多寡が検事の任官を希望しない理由となっているのではないか、法務当局に問う。

- 検事任官を希望しない者のその理由について、つまびらかに把握しているわけではないが、検事については、近時、毎年70名から80名程度(注)任官しており、検事任官者は適切に確保できていると考えており、地域手当の多寡が検事任官者確保の支障になっているとは考えていない。
- いずれにしても、国民の安全・安心な暮らしを確保するためには、全国均斉な検察権行使がなされる体制を継続的に確保していく必要があり、引き続き、任官適格を備えた多くの方が検事を志望し、任官していただくことが肝要であると認識している。

(注) 直近の検事の任官状況

- ・ 令和7年3月任官 (77期) 82人
- ・ 令和5年12月任官 (76期) 76人
- ・ 令和4年12月任官 (75期) 71人
- ・ 令和4年4月任官 (74期) 72人
- ・ 令和2年12月任官 (73期) 66人

※ 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響による

司法試験の実施延期に伴い、司法修習の実施時期が令和4年4月までとされたことから任官者なし。

【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16日(火)参・法務委 打越さく良議員(立憲)

5問 アット・ホームプランープラスONEーについて、その
取組み内容の達成状況について、法務当局に問う。

○ 法務省においては、令和3年に策定した法務省の特定事業主行動計画である「アット・ホームプランープラスONEー」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。

○ 具体的な達成状況としては、例えば、

・ 「法務省全体の国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合」については、令和7年度末までの目標値35%に対し、令和6年度の実績は49%と大きく上回っているほか、

・ 「年次休暇等の取得状況」については、令和7年末までの目標値である年間15日以上に対して、令和6年の実績が14.6日とおおむね目標を達成しているなど、一定の成果をあげているところ。

○ そのほかにも、業務の効率化・デジタル化の推進、勤務時間管理の徹底、全ての職員が家事・育児・介護等しながら活躍できる職場環境の整備などの各種取組を進めており、引き続き、法務省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まいりたい。

(参考) 「アット・ホームプランープラスONEー」の主な達成状況
・法務省全体の国家公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合。

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和7年度末までの目標値
① 採用試験全体※1	49.0%	49.5%	49.5%	41.6%	42.9%	毎年度35%以上

※ 外局及び地方官署を含み、検事を除く。

・年次休暇等の取得状況

	令和6年	令和5年	令和4年	令和3年	令和2年	令和7年末までの目標値
全体	14.6日	14.8日	14.0日	14.6日	13.9日	年間15日以上

※ 外局、地方官署及び検事を含む。

(参考資料) 「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・ホームプランープラスONEー）」に基づく取組・措置の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表について

【責任者：人事課 大原課長 内線 携帯 】

令和7年7月30日
 法 務 省
 出入国在留管理庁
 公安審査委員会
 公安調査庁

「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）」に基づく取組・措置の実施状況及び女性の職業選択に資する情報の公表について

法務省では、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）に基づく特定事業主行動計画等を、「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）」）として一体的に策定し、女性活躍とワークライフバランスの推進に取り組んでいます。

今般、女性活躍推進法第19条第6項及び次世代法第19条第6項の規定に基づき、当該特定事業主行動計画に基づく取組・措置の実施状況を以下のとおり取りまとめましたので、公表します。

併せて、女性活躍推進法第21条の規定に基づき、法務省における女性の職業選択に資する情報を公表します。

1 職業生活に関する機会の提供に関する実績

(1) 採用した職員に占める女性職員の割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和7年度末までの目標値
① 採用試験全体※1	49.0%	49.5%	49.5%	41.6%	42.9%	毎年度35%以上
ア 総合職採用※1	48.9%	44.7%	56.4%	56.1%	62.2%	毎年度35%以上
イ 一般職採用※1 (大卒程度試験)	51.0%	51.0%	48.6%	45.5%	45.7%	-
ウ 一般職採用※1 (高卒程度試験)	50.0%	47.3%	50.0%	36.1%	39.6%	-
エ 専門職採用※1 (大卒程度試験)	72.4%	74.3%	70.4%	71.0%	58.3%	-
オ 専門職採用※1 (高卒程度試験)	28.0%	32.0%	20.0%	21.2%	16.9%	-
カ 技術系区分採用 ※1	14.3%	-	57.1%	0.0%	-	30%以上
② 検事※2	34.1%	40.8%	44.1%	-	36.4%	-

※1 各年度4月1日付けで採用された職員に占める女性職員の割合。なお、「専門職採用」は、男女別に実施する試験からの採用を除く。

※2 各年度の検事任官者に占める女性の割合。なお、新型コロナウイルス感染症の影響による司法試験の実施延期に伴い、司法修習の実施時期が令和4年4月までとされたことから、令和3年度は任官者なし。

(2) 職員に占める女性職員の割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
職員総数	50,604人	49,846人	49,812人	49,773人	49,695人
うち女性職員数	12,569人	12,053人	11,742人	11,193人	10,895人
女性職員の割合	24.8%	24.2%	23.6%	22.5%	21.9%

(各年度7月1日現在)

(3) 管理職に占める女性職員の割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
常勤職員※1 (検事を除く)	11.0%	10.4%	10.6%	9.3%	9.2%
検事※2	-	28.0%	27.2%	25.8%	26.0%

※1 各年度7月1日現在の本省課室長相当職以上の常勤職員(検事を除く。)に占める女性職員の割合

※2 各年度3月31日現在の検事全体に占める女性の割合

(4) 各役職段階にある職員に占める女性職員の割合

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度	令和7年度末までの 目標値
指定職相当	4.4%	2.3%	8.9%	4.4%	6.7%	8%
本省課室長相当職	11.3%	10.7%	10.7%	9.5%	9.3%	10%
地方機関課長・ 本省課長補佐相当職	16.2%	15.6%	14.6%	13.5%	12.2%	17%
係長相当職(本省)	22.5%	20.1%	20.6%	20.8%	22.1%	30%
新たに係長相当職(本省) に昇任	28.0%	22.8%	24.5%	31.7%	-	35%

(各年度7月1日現在)

(5) 中途採用の男女別実績(令和6年度)

	男性	女性
採用者数	351人	148人

※ 令和6年度に、民間企業における実務の経験その他これに類する経験を有する者として採用(中途採用)された者の数

(6) 女性に対する職業生活に関する機会の提供に資する制度の概要

- セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口及び相談員を設置し、職員からの苦情・相談等に対応
- ハラスメント防止研修や、管理職向けのマネジメント研修の実施

2 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

(1) 平均継続勤務年数の男女の差異（令和6年度）

	男性	女性
常勤職員	19.6年	15.1年

※ 採用年度を勤続年数1年目とし、令和6年度までの年度単位で算出

(2) 男女別の育児休業取得率及び取得期間の分布状況

		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
男性	法務省・公安審査委員会	81.4%	74.5%	66.3%	57.0%	40.9%
	出入国在留管理庁	100.0%	98.0%	94.5%	72.5%	61.4%
	公安調査庁	85.1%	85.1%	75.0%	83.3%	53.5%
	全体	83.2%	76.8%	69.1%	59.1%	43.1%
女性	法務省・公安審査委員会	98.8%	105.6%	96.7%	108.2%	99.7%
	出入国在留管理庁	100.0%	110.5%	105.4%	113.9%	100.0%
	公安調査庁	80.0%	111.1%	100.0%	125.0%	100.0%
	全体	98.4%	106.6%	98.2%	109.9%	99.7%

※ 各年度中に子が生まれた職員に対する同年度中に新たに育児休業を取得した職員の割合。なお、「同年度中に新たに育児休業を取得した職員」には、前年度以前に子が生まれたものの当該年度に新たに育児休業を取得した職員が含まれるため、取得率が100%を超えることがある。

		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
男性	1月未満	39.3%	43.0%	45.5%	53.7%	54.5%
	1月以上6月未満	49.8%	48.5%	47.9%	39.5%	38.3%
	6月以上1年未満	8.6%	6.9%	5.6%	4.9%	4.4%
	1年以上	2.3%	1.6%	0.9%	1.8%	2.8%
女性	1月未満	0.0%	0.8%	0.0%	0.2%	0.0%
	1月以上6月未満	3.3%	4.0%	3.5%	4.6%	3.7%
	6月以上1年未満	46.9%	49.3%	41.4%	38.8%	39.4%
	1年以上	49.8%	45.8%	55.1%	56.3%	56.9%

(3) 男性職員の1週間以上の育児休業取得率

	令和6年度	令和5年度	令和4年度(※)	令和3年度(※)	令和2年度(※)	令和7年度末までの目標値
全体	81.0%	74.9%	69.1%	59.1%	43.1%	85%

※ 男性職員の育児休業取得率（当時の目標値：30%）

(4) 男性職員の配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇の取得率並びに合計取得日数の分布状況

		令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
配偶者 出産 休暇	法務省・ 公安審査委員会	96.8%	95.1%	94.6%	95.6%	94.2%
	出入国在留管理庁	88.8%	94.1%	85.5%	86.1%	91.3%
	公安調査庁	93.6%	97.9%	97.5%	96.9%	83.7%
	全体	96.0%	96.1%	93.9%	94.9%	93.7%
育児 参加 休暇	法務省・ 公安審査委員会	92.1%	90.2%	93.3%	98.8%	98.0%
	出入国在留管理庁	86.0%	90.1%	88.2%	95.4%	88.2%
	公安調査庁	97.9%	100.0%	87.5%	96.9%	76.7%
	全体	91.8%	93.6%	92.7%	98.4%	96.5%
合計 5日 以上 取得 率※	法務省・ 公安審査委員会	84.0%	78.0%	88.1%	97.1%	95.9%
	出入国在留管理庁	78.5%	83.2%	74.5%	83.3%	85.0%
	公安調査庁	80.9%	87.2%	77.5%	87.5%	74.4%
	全体	83.4%	83.9%	86.5%	95.8%	94.3%

※ 配偶者出産休暇及び育児参加休暇の合計5日以上の取得率の令和7年度末までの目標値は100%

(5) 職員一人当たりの一月当たりの超過勤務時間（令和6年）

区分	合計	本省	地方支分部局
管理職以外	17.01時間	28.92時間	16.52時間

※ 令和7年1月15日現在で、法務省に在籍する職員のうち、本省課室長相当職未満の職員の超過勤務時間。なお、令和6年中に府省庁間異動があった者の異動前省庁における超過勤務時間が含まれる。

(6) 年次休暇等の取得状況

	令和6年	令和5年	令和4年	令和3年	令和2年	令和7年末までの 目標値
全体	14.6日	14.8日	14.0日	14.6日	13.9日	年間15日以上

※ 暦年で算出

(7) 職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する制度の概要

- テレワークの推進
- フレックスタイム制の利用促進を行い、柔軟な働き方を推進

(対大臣・副大臣・政務官) 人事課 作成
令和7年12月16日(火) 参・法務委

小林 さやか 議員(国民)

1問 検事の中途退職者の現状と課題認識について、法務大臣に問う。

- 直近10年間における検事任官後5年以内に離職した人数は、年によって異なるが、概ね、年に4人から11人程度である。
- 若手検事が一定数離職していることは事実だが、急激に増加しているとは認められないと承知している。
- いずれにしても、適切に新任検事の採用を行うなど必要な人員の確保に努めているところである。
- 今後も、必要な人材確保に努めるとと



もに、離職防止の観点から、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、検察庁においてはワークライフバランス実現に向けた
各種取組を行ってまいりたい。」

【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16日(火)参・法務委 小林さやか議員(国民)

2問 中途退職において、転勤制度が原因になっているとの指摘に対する認識について、法務当局に問う。

- 検事の離職理由は、個々の検事のプライバシーに関わるものであり、また、離職理由について、必ずしも離職する検事全員からつまびらかな説明が得られるわけでもない。
- しかしながら、御指摘のように、離職の理由として、子の教育のため特定の地域に居住する必要がある、転勤を伴う生活を続けることが困難であると述べる方がいることは事実である。
- 全国的に均斉かつ適正な検察権行使を行うためには、全国的に定期的な人事異動を行うことはやむを得ないものと考えている。
- 他方、人事異動に当たっては、各検察官が抱える諸般の事情にも十分配慮して適切に行うなどしており、引き続き各検察官が働きやすい職場環境の整備・構築に努めてまいりたい。

【責任者：人事課 大原課長 内線 ■■■ 携帯 ■■■】

令和7年12月16日(火)参・法務委 小林さやか議員(国民)

4問 地方部の地域手当を増額するなどして転勤へのインセンティブを設けることの是非について、法務当局に問う。

- 検察官も国家公務員であり、その手当を含む給与については、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。

- このような観点から検察官に対する手当については、一部の例外を除き、基本的に一般の政府職員(注)の例に準ずるものとされており、このような取扱いには合理性があるものと考えている。

- 他方、転勤する職員に対する給与上の措置については、一般の国家公務員においても検討事項とされており、本年の人事院勧告においても、「勤務地を異にする異動に係る手当の見直しは、令和8年度に制度上の措置を講じられるよう必要な調査や検討を行う。」とされているところであり、まずは、その議論を見守りたいと考えている。

(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。

(参考) 令和7年人事院勧告(令和7年8月7日付け)

○別紙第2、第2

3 転勤する職員に対する給与上の措置

転勤を伴う職員の異動に当たっては、本人の意向を把握し、職員の育児・介護等の事情に配慮することが求められる。職員の転勤に対する忌避感が高まる中で、勤務地を異にする異動の円滑化を図るためには、必要不可欠な転勤をする職員に対する給与面での支援が必要である。

この一環として、著しく不便な地に所在する特地方署等に勤務する職員に支給される特地方勤務手当等を以下のとおり見直す。また、その他の勤務地を異にする異動に係る手当の見直しは、令和8年度に制度上の措置を講じられるよう必要な調査や検討を行う。

(略)

(参照条文) 検察官の俸給等に関する法律(昭和三十二年法律第七十六号)

○第一条 検察官の給与に関しては、検察庁法(昭和三十二年法律第六十一号)及びこの法律に定めるものを除き、検事総長、次長検事及び検事長については、特別職の職員の給与に関する法律(昭和三十四年法律第二百五十二号)第一条第一号から第四十二号までに掲げる者の例により、一号から八号までの俸給を受ける検事及び附則第三条に定める俸給月額俸給又は一号若しくは二

号の俸給を受ける副検事については、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）による指定職俸給表の適用を受ける職員の例により、その他の検察官については、一般官吏の例による。ただし、俸給の特別調整額、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当は、これを支給しない。

（略）

【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16日(火)参・法務委 小林さやか議員(国民)

5問 子育て期に配慮した異動内示の在り方について、法務当局に問う。

- 検察庁においては、職員の「継続就業のための様々な取組」を行っており、例えば、未就学児童などの幼い子を養育している検事については、
 - ・ 4月期の保育所等への入所ができるよう、可能な限り早期に、具体的には12月上旬には、当該検事の次年度の異動先に関する情報提供を行っているほか
 - ・ 異動希望についても、可能な限りこれに沿うように配慮しているところ。

- 引き続き、これらの取組を進め、子育て中の職員も含め、全ての職員が働きやすい環境の整備に努めてまいりたい。

(参考) 継続就業のための取組

- ・ 保育園の確保が必要な検事に対する早期の異動先に関する情報提供の実施
- ・ 勤務先周辺の保育園等に関する情報の提供
- ・ 育児休業により研修受講できなかった者に対する復帰後の研修機会の付与
- ・ 育児休業中の職員への職務に関する情報の提供

【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16日(火)参・法務委 小林さやか議員(国民)

6問 住宅制度の充実における住居手当の増額の是非について、法務当局に問う。

- 検察官の住居手当については、一般の政府職員(注)の例に準じており、指定職相当以上となる検察官を除いて、最大月額28,000円の手当が支給されている。
- 検察官も国家公務員であり、その手当を含む給与については、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。
- このような観点から検察官に対する手当については、一部の例外を除き、基本的に一般の政府職員の例に準ずるものとされており、このような取扱いには合理性があるものと考えている。

(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。

(参考) 住居手当の支給対象となる検察官

- ・ 検事9号～20号
- ・ 副検事3号～17号

(参照条文) 検察官の俸給等に関する法律 (昭和二十三年法律第七十六号)

○第一条 検察官の給与に関しては、検察庁法 (昭和二十二年法律第六十一号) 及びこの法律に定めるものを除き、検事総長、次長検事及び検事長については、特別職の職員の給与に関する法律 (昭和二十四年法律第二百五十二号) 第一条第一号から第四十二号までに掲げる者の例により、一号から八号までの俸給を受ける検事及び附則第三条に定める俸給月額俸給又は一号若しくは二号の俸給を受ける副検事については、一般職の職員の給与に関する法律 (昭和二十五年法律第九十五号) による指定職俸給表の適用を受ける職員の例により、その他の検察官については、一般官吏の例による。ただし、俸給の特別調整額、超過勤務手当、休日給、夜勤手当及び宿日直手当は、これを支給しない。

(略)

【責任者：人事課 大原課長 内線 ■■■ 携帯 ■■■■■】

対法務当局

施設課 作成

令和7年12月16日(火)参・法務委 小林さやか議員(国民)

7問 子育て期の裁判官や検察官が異動をする際、異動先の住宅(官舎)を提示する時期としてどのような配慮を行っているのかについて、法務当局に問う。

- (先ほどお答えしたとおり、) 未就学児童などの幼い子を養育している検事に対しては、次年度の異動先に関する情報提供を可能な限り早期に行うよう配慮しており、これに伴って、宿舎についても当該情報提供後、速やかに提示することとしている。

(参考)

- ・ 未就学児童などの幼い子を養育している検事に対する次年度の異動先に関する情報提供を行う時期は、12月上旬(5問参照)
- ・ その他の検事に対する情報提供を行う時期は1月上旬
- ・ いずれの検事に対しても、宿舎提示は1月下旬

対法務当局

人事課 作成

令和7年12月16日(火)参・法務委 小林さやか議員(国民)

8問 法曹報酬の官民格差による採用への影響について、法務当局に問う。

- 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ことに加え、弁護士の報酬も相当程度に個人差があると思われ、一概に「法曹報酬の官民格差」の有無・是非について言及することは困難である。
- 他方、検事については、近時、毎年70名から80名程度(注1)任官しており、検事としての能力・適性を備えた検事任官者を適切に確保できていると考えている。
- 今後も、引き続き、そのような検事任官者を積極的に確保していく所存である。
- その上で、国民の安全・安心な暮らしを確保するためには、全国均齊な検察権行使がなされる体制を継続的に確保していく必要があり、引き続き、任官適格を備えた多くの

方が検事を志望し、任官していただくことが肝要であると認識している。

- そのような観点から、できるだけ多くの学生等に検事の職務等に興味・関心を持っていただくべく、あらゆる機会を捉え、積極的な広報活動を実施している。
- 例えば、高校生、大学生、法科大学院生等を対象に
 - ・ 検事の業務内容等に関する説明
 - ・ 模擬取調べの実演
 - ・ 現職検事との座談会などを実施しているところ。
- また、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2）を行うなど、働きやすい職場環境の整備・構築に努めているところ。
- 引き続き、こうした取組を進め、検事任官者の確保に努めてまいりたい。

（注1） 直近の検事の任官状況

- ・ 令和7年3月任官（77期） 82人
- ・ 令和5年12月任官（76期） 76人
- ・ 令和4年12月任官（75期） 71人
- ・ 令和4年4月任官（74期） 72人

- ・ 令和2年12月任官（73期） 66人

※ 令和3年度は、新型コロナウイルス感染症の影響による司法試験の実施延期に伴い、司法修習の実施時期が令和4年4月までとされたことから任官者なし。

(注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
- ・ 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) 令和元年11月13日 衆・法務委員会

○濱地雄一委員 現在、裁判官の任官の状況、また検事の任官の状況について、そういった報酬を、俸給を定めている状態で、何か変化はございませんでしょうか。しっかりリ

クルーティングできているのかどうか、その状況も含めて、端的にこれは最高裁判所と法務省にお聞きをしたいと思います。

- 西山政府参考人 過去3年間の検事の任官状況をお答えいたしますと、平成28年度、69期ですが、70名、平成29年度、70期が67名、平成30年度、71期が69名になってございます。法務当局としましては、検事任官者は適切に確保できていると考えてございまして、今後とも、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まいりたいと考えてございます。

【責任者：人事課 大原課長 内線■■■■ 携帯■■■■■■■■■■】

令和7年12月16日(火)
小林 さやか 議員(国民)

参・法務委員会
対法務当局(法制部)

9問 裁判官・検察官について、若手・中堅層に対して重点的に給与を配分する独自の給与体系を設定してはどうか、法務当局に問う。

- 裁判官・検察官の報酬・俸給月額は、その号俸に応じて、それぞれ一般職給与法及び特別職給与法の適用を受ける職員の俸給に準じて定められており、給与改定に当たっても、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を行っている。
- このような給与体系及び改定方式は、裁判官・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。
- この点に関しては、近年の給与法改正では、一般職給与法及び特別職給与法の適用を受ける職員について、人事院勧告を踏まえ、若手や中堅層に重点を置いた給与改定が行われているものと承知しており、これに準じる裁判官及び検察官の報酬・俸給月額の改定についても、同様の趣旨が反映されているものと承知している。
- その上で、更なる独自の対応をすべきか否かについては、こうした取組の効果等を十分に踏まえた上で、また、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て、慎重に検討すべきものと考えている。

(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) 令和7年人事院勧告別紙第2「職員の給与に関する報告4 1～4 2頁(抜粋)

「民間における初任給の動向や、公務において人材確保が喫緊の課題であることを踏まえ、初任給を大きく引き上げる。…これを踏まえ、おおむね30歳台後半までの職員が在職する号俸に重点を置いた改定を行うとともに、その他の職員が在職する号俸については、改定率を逡減させつつ引上げ改定を行う。」

(参考答弁) 令和6年12月12日衆・法務委員会(萩原佳議員)

○萩原委員 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。

○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。

先ほども少し話しましたが、私は地方議員の出身です。当たり前ですがけれども、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ですね、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、どうなのかなど。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、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。

1問 裁判官の報酬と検察官の報酬を一般の政府職員と別の法律で定めるのはなぜか、法務当局に問う。

- 裁判官の報酬は、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、一般の政府職員とは別の法律により定められている。
- 検察官の俸給は、検察官が、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、一般の政府職員とは別の法律により、裁判官の報酬に準じて定められている。

(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。

(参考答弁) 令和6年12月12日衆・法務委員会(小竹凱議員)

- 小竹議員 裁判官の報酬及び検察官の俸給を一般の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し上げれば、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及び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いうところ
であります。

(参考答弁) 令和7年12月11日衆・法務委員会(稲田朋美議員)議事
速報(未定稿)

○稲田委員 本法案に関しましては、人事院勧告に基づくものでござい
ますので、趣旨に基づくものでございますので賛成なんです、その
前提として、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おられますが、これはどういった
趣旨に基づくものでしょうか。政府参考人にお伺いします。

○内野政府参考人 お答え申し上げます。

裁判官につきましては、三権の一翼でございます司法権を担う職務
と責任の特殊性等を踏まえまして、現行の給与体系が定められており
ます。

また、検察官につきましては、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ところでございま
す。

対法務当局

人事課 作成

令和7年12月16日(火) 参・法務委 横山信一議員(公明)

2問 若手検察官の離職の現状とその理由について、法務当局に問う。

- 直近10年間における検事任官後5年以内に離職した人数は、年によって異なるが、概ね、年に4人から11人程度である。
- 検事の離職理由は、個々の検事のプライバシーに関わるものであり、また、離職理由について、必ずしも離職する検事全員からつまびらかな説明が得られるわけでもない。
- そのため、個々の検事が特定されない範囲で、かつ、説明が得られた範囲で申し上げると、例えば、
 - ・ 子の教育等のため特定の地域に居住する必要性があり、転勤を伴う生活を続けることが困難であるとするもの等があったものと承知。
- これまでも、検察庁においては、ワークライフバランス実現のための取組として、育児休業等の取得促進、早出・遅出勤務の活用などにより、職場環境の整備に努めているところであり、引き続き、適切な措置を講じてまいりたい。

【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16日(火) 参・法務委

横山 信一 議員(公明)

3問 検察官の人材確保と人材育成の取組状況について、法務副大臣に問う。

- 委員御指摘のように、人材確保と人材育成は極めて重要であると考えている。
- 検事については、近時、毎年70名から80名程度の任官者を確保できているが、引き続き、多くの有為な人材に任官していただくことは重要と認識している。
- 私自身、司法修習生時代に多くの魅力的な検事に指導を受けた経験があり、検事の人材確保に当たっては、そのような「人とのつながり」が大切だと実感している。



- 司法修習期間が短縮化された昨今、法務・検察においては、司法修習生に対する検察の魅力発信はもとより、より早い段階から検事に接し、その職務等に興味・関心を持っていただくべく、大学生・法科大学院生等を対象とした座談会を行うなど、積極的な広報活動に取り組んでいる。

- その上で、（多くの委員から御指摘をいただいているとおり、）検事の報酬は一部の弁護士と比較して必ずしも高額とは言い難いが、高い志を持って検事に任官した方々が十分にその能力を発揮できるよう、働きやすい環境整備に務めていくことも大切であると考えている。

- 検察庁においては、職員のワークライフバランスの実現に向けた各種取組を



推進するとともに、職員の個別事情に応じた人事運用にも努めているところ。

- また（人材育成の点で申し上げると、）法務省においては、各種研修等を通じて、検事の更なる能力向上や見識の培養にも取り組んでいる。
- 引き続き、こうした取組を通じて人材確保と人材育成に努めてまいりたい。」

（参考 1）直近の検事の任官状況

- ・ 令和 7 年 3 月任官（7 7 期） 8 2 人
- ・ 令和 5 年 1 2 月任官（7 6 期） 7 6 人
- ・ 令和 4 年 1 2 月任官（7 5 期） 7 1 人
- ・ 令和 4 年 4 月任官（7 4 期） 7 2 人
- ・ 令和 2 年 1 2 月任官（7 3 期） 6 6 人

※ 令和 3 年度は、新型コロナウイルス感染症の影響による司法試験の実施延期に伴い、司法修習の実施時期が令和 4 年 4 月までとされたことから任官者なし。

(参考2) 積極的な広報活動の状況

例えば、大学生・法科大学院生等を対象に

- ・ 検事の業務内容等に関する説明
- ・ 模擬取調べの実演
- ・ 現職検事との座談会

などを実施しているほか、中高生に対する広報活動にも力を入れている。

(参考3) 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。

(対大臣・副大臣・政務官) 司法法制部 作成
令和7年12月16日(火) 参・法務委

安達 悠司 議員 (参政)

1 問 国はどのような裁判官を求めているのか、
国が考える裁判官の理想像について、法務大臣の所見を問う。

○ お尋ねの、国が考える裁判官の理想像については、司法権の独立の観点から、法務大臣として、具体的に答弁することは差し控えたい。

○ その上で、法務大臣としては、(大臣就任時の総理からの御指示もあるように、)国民に身近で頼りがいのある司法の実現に向けた取組を推進してまいり所存であり、その面においては、少なくとも裁判官は、法律家としてふさわしい多様で豊かな知識、経験と人間性を備えていることが望ましいものと認識している。」

(参考1) 司法制度改革審議会中間報告(平成12年1月20日)27頁

「イ 国民が求める裁判官像(その資質と能力)

このようにして当審議会は、まず、国民が求める裁判官像(その資質と能力)について、虚心に立ち返って議論を重ねた。その結果、「人間味あふれる、思いやりのある、心の温かい裁判官」、「法廷で上から人を見下ろすのではなく、訴訟の当事者の話に熱心に耳を傾け、その心情を一生懸命理解しようとするような裁判官」、「何が事案の真相であるかを見抜く洞察力や、事実を的確に認識し、把握し、分析する力を持った裁判官」、「人の意見をよく聴き、広い視野と人権感覚を持って当事者の言い分をよく理解し、なおかつ、予断を持たずに公正な立場で間違いのない判断をしようとするような裁判官」など様々な意見が出された結果、少なくとも、裁判官は、その一人ひとりが、法律家としてふさわしい多様で豊かな知識、経験と人間性を備えていることが望ましいとの共通認識を得るに至った。」

(参考2) 総理指示 (法務大臣)

「1 国民に身近で頼りがいのある司法の実現に向けた取組を推進する。」

【責任者：司法法制課 神渡課長 内線 ■■■ 携帯 ■■■■■】

令和7年12月16日(火) 参・法務委 安達 悠司 議員(参政)
対法務当局

2問 検察官は「公益の代表者」とされているが、国が求めている検察官の理想像は何か。また、検察官も日本の国益を守るべきことについてどう考えるか、法務当局に問う。

(答)

- 検察は、厳正公平・不偏不党を旨として、事案の真相を明らかにし、刑罰法令を適正かつ迅速に適用・実現するという重大な役割を担っているものと承知している。
- そして、検察官においては、その重責を深く自覚し、常に公正誠実に、熱意を持って職務に取り組むことはもとより、より優れた刑事司法を実現することを目指して、不断の工夫を重ねるとともに、刑事司法のほか、広く社会に目を向け、優れた知見を探求し、様々な分野の新しい成果を積極的に吸収する姿勢が求められているものと承知している。
- その上で、(委員御指摘の「国益」と、検察官の役割ないし求められる姿勢の関係性について、一義的にお答えすることは困難であるが、) 検察においては、ただ今申し上げたような姿勢を保ち、使命感をもって各々の職務に取り組むことにより、社会経済の秩序を維持し、安全・安心な社会の実現に寄与することは、日本の国益にかなうものと考えている。

(参考1) 令和7年4月8日法務大臣閣議後記者会見

(記者) 昨日、新任検事の辞令交付式があり、大臣は代読された訓示の中で、犯罪被害者の権利利益の擁護など、広い分野に関心を持ち、高い見識を養ってほしいと述べました。再審法改正や取調べの録音・録画など、検察庁を取り巻く環境は大きな変革期を迎えていますが、検察庁の在り方について、どのようにお考えか改めてお聞かせください。

(鈴木法務大臣) 検察庁の在り方ということですが、検察は、法と証拠に基づく厳正公平な処分を行い、刑罰を適正に実現するという使命を果たすことにより、国民の負託に応え、社会正義の実現に寄与するという重責を担っているものと考えております。

社会環境が変化をする中で、検察に求める役割を果たし続けるには、検察職員が不断の工夫や努力を重ねるとともに、刑事司法のほか、広

く社会に目を向け、優れた知見を探求し、様々な分野の新しい成果を積極的に吸収する姿勢が、求められるものと考えています。

まさに検察当局に対する国民の皆様からの信頼、これが極めて大事であり、そういったことも含めて、新しく任官した検察官には、そうした姿勢を保ち、使命感を持って各々の職務に取り組むことに誇りをもって、国民の負託にしっかりと応えていただきたいと思います。

(参考2)「検察の理念」の策定経緯

平成23年3月31日の検察の在り方検討会議提言において、検察官が職務の遂行に当たって従うべき基本規程を明文化した上で公表し、検察官の使命・役割を検察内外に明確すべきであるとされた。

これを受けた同年4月8日の江田元法務大臣の指示に基づき、検察において議論・検討が行われ、外部の有識者からも意見を聴取し、最高検察庁においてこれらを集約した上で、同年9月28日の検察長官会同において、会同員の総意をもって、検察の基本規程としての「検察の理念」の策定に至った。

なお、上記議論・検討には、検事1,359人、副検事802人、検察事務官6,416人が加わった(職員全体のおおむね7～8割)。

(参考条文)

○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。

第6条 検察官は、いかなる犯罪についても捜査をすることができる。

2 検察官と他の法令により捜査の職権を有する者との関係は、刑事訴訟法の定めるところによる。

対法務当局

人事課 作成

令和7年12月16日(火) 参・法務委 安達悠司議員(参政)

6問 5年以内に離職した検事のここ10年間の推移を法務当局に問う。

- 直近10年間における検事任官後5年以内に離職した人数は、年によって異なるが、概ね、年に4人から11人程度である。

【責任者：人事課 大原課長 内線■■■■ 携帯■■■■■■■■■■】