

高知地方・家庭裁判所合同委員会（第23回）議事概要

1 日 時

平成27年7月14日（火）午後3時から午後5時まで

2 場 所

高知地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

(1) 委員（五十音順，敬称略）

ア 地方裁判所委員会委員

朝 山 芳 史（家庭裁判所委員会委員を兼任）

池 田 あけみ

小 泉 武 嗣

野 並 誠 二

藤 田 直 義

水 本 和 彦（家庭裁判所委員会委員を兼任）

宮 地 宏 明

明 神 康 喜

イ 家庭裁判所委員会委員

朝 山 芳 史（地方裁判所委員会委員を兼任）

稲 田 知江子

川 添 宣 和

島 田 京 子

竹 下 誠 一

藤 田 鉦 子

増 田 純 平

水 本 和 彦（地方裁判所委員会委員を兼任）

(2) 事務担当者等

- 松本省二（高知地方・家庭裁判所事務局長）
貝出久雄（高知地方裁判所民事首席書記官）
青野早余子（高知地方裁判所刑事首席書記官）
小畑喜彰（高知家庭裁判所首席家庭裁判所調査官）
近藤英彰（高知家庭裁判所首席書記官）
渡邊泉（高知家庭裁判所事務局次長）
小西常雄（高知地方裁判所事務局総務課長）
石川公寛（高知家庭裁判所事務局総務課長）
島津和子（高知地方裁判所事務局総務課課長補佐）
柏井泰人（高知家庭裁判所事務局総務課課長補佐）

4 議事

(1) テーマ

裁判所におけるワーク・ライフ・バランスについて

(2) 意見交換等

ア 渡邊高知家庭裁判所事務局次長から、裁判所におけるワーク・ライフ・バランスについて説明が行われた。

イ 意見交換（○：委員，●：主に説明を担当した委員，事務担当者等）

裁判所の取組に対する印象，意見について

○ 先ほどの内容を拝見しまして，なかなか民間では難しい事例がありました。その中で，私も10年ほど前，仕事上で，当時ある役所の男性の育休を取材させていただいた経験があります。男性の育休の取得率の数値目標が第2期が7パーセントということですが，これは全体の平均ですか。

● 全国の平均です。

○ これは数値目標ですが，実際はどうだったのでしょうか。第2期の数

値目標が7パーセントで、今期は更に上がって20パーセントと高い目標になっていますので、ベースになったものがないとなかなか難しいのではないかと考えていますが、7パーセントは取得できたのですか。

● 一応、第2期においては、全国的には7パーセントを達成したということ踏まえて、今回はもう少し上げるということになったと聞いております。

○ ということは、対象となった男性職員の5人に1人は取得するということですか。

● はい。

○ 20パーセントはかなり高いですね。

● そうですね。

○ すみません、ちなみに、今の点ですが、どのくらいの期間を取得されているのですか。

● よその庁の事例は分かりませんが、高知の裁判所で男性職員が育児休業を取られた方が過去に1人だけいます。その方が取った育児休業の期間は3か月です。テレビとか見てますとスウェーデンとかドイツとかは育休の取得率が高いそうですが、そこも1年とか2年とかではなく、首が据わるまでの期間、3か月とかが多いと紹介されていました。

○ お話を伺っていて、裁判所の中の男女比、男性がどのくらいで、女性がどのくらいというのが分からなかったのですけれど。というのは、このワーク・ライフ・バランスというのが、男性が考えたワーク・ライフ・バランスなのか、女性も関与されて積み上げた議論なのか、その辺りが分かりにくいと思いますので、分かれば教えていただきたいと思います。

● 正確なデータは持ち合わせていませんが、概要としては、若い方、採用されてくる方だと女性が半数を超えている状況です。もちろん、年配

にいくほど少ない状況ですので、今後時が推移していきますと、裁判所の半分以上が女性の職員になっていくということが見込まれています。そういったことも踏まえて検討しているという状況です。

- 今日の議論から多少ずれますが、裁判所として今悩ましいところが、女性管理職が非常に少ないということです。女性職員の割合が3割を超えているのですが、管理職になっている女性の割合が3割に満たない、少ないわけです。それは高知に限らずどこの庁でもそうなのですが、それを如何に上げていくかというのが大きな問題になっています。ワーク・ライフ・バランス、働き方の見直しというのは、管理職を中心に検討しており、もちろん女性管理職の意見も反映されていますが、管理職以外の一般職の女性の意見もいろいろな機会に吸い上げるようにしています。ただ、委員がおっしゃったように女性の意見がすべて反映されているかということ、そうとは言いがたいところがあります。

○ 思ったより女性が多いですね。

○ 女性管理職が少ないというのは、具体的には何パーセントくらいなのか、全体でもいいのですが、分かれば教えていただきたいのですが。というのは、日弁連でもそれが大きな課題でして、今私は、日弁連の囑託をしており、そのパーセンテージを上げるための方策を考えるというのが一つのミッションなのですが、なかなか上がらない、すごく難しいところです。それと、ポジティブ・アクションというのですかね、そこら辺、何か対策を取ってらっしゃるのが分かれば、教えていただきたいです。

- 今、全国的な数字は持ち合わせていませんが、高知の裁判所ですと、三十数名の管理職のうち女性管理職は6名という状況です。

○ 私も長いこと行政にいましたが、県で女性管理職が少ないときでした。この問題を解決していくには、一つはどのような対策を積極的に取ってい

くかということがありますが、もう一つは時代、つまり時間が解決してくれるということです。今、県の職員でも女性の採用が非常に多くて、女性の班長や課長ポストへの異動が多いものですから、時間がある程度解決してくれる部分があるわけです。しかし、時間とか頑張りだけでは解決できない職場もあるのですが、例えば、私は今公安委員をしておりまして、女性警察官のワーク・ライフ・バランスというのが今大きな課題になっております。全警察官の8.7パーセントくらい、120数名が女性警察官です。その方たちの平均年齢が30歳でして、育児休業を取得している人の割合が13パーセントくらいあります。育児休業を取得するまでの環境はできていますが、それを取り終わった後本当に男性の警察官と同じような仕事、子育てをしながらすべての仕事ができるかという課題があります。そこで、それを解決するために、高知県警察でも女性警察官を支援する専任スタッフを置いたりして、女性警察官の育休後の復帰を支援しています。

裁判所の中で女性管理職が増えていかない原因とか、どのようなワーク・ライフ・バランスを考えるべきなのか、その辺りを見極めたりしながら、具体的な対策を取っていかないと、管理職への登用にしろ、ワーク・ライフ・バランスにしろ進まないのではないかと思います。

- 女性職員の管理職登用についてはワーク・ライフ・バランスと連動しているのですが、これとは別の取組がいろいろありまして、高知だけではなくて、高松高裁管内、あるいは全国的な取組として進めております。ワーク・ライフ・バランスの取組も進めていかなければならないのですが、裁判所の場合、事務の性質からしてワーク・ライフ・バランスが取りにくいという部署はおそらくないだろうと思います。
- 女性の管理職への意識付けのための取組としまして、女性がキャリアアップを目指すにあたっていろいろな悩みがあると思います。そういっ

た悩みを常に女性管理職に自由に相談できるような体制を組んでいます。それ以外にも、当庁でもこの間実施したのですが、女性管理職と一般の女性職員、これは管理職を目指していない人でも自由に参加してもらっていいのですが、そういう人に参加してもらって座談会を実施しました。その中で、どうして管理職になったのかとか、管理職になるきっかけが分からないとか、管理職になったら、もう仕事が忙しすぎて手が回らないんじゃないかとかいろいろ質問がありまして、それらについて女性管理職から自分の経験とかを紹介して、女性が管理職になっていくには、もちろんいろいろな隘路はあるけれども、皆さんが思っているほど超えられない隘路ではないですよといったことも紹介したりするような取組をしています。

- 今委員から警察でのワーク・ライフ・バランスの取組について紹介がありましたが、検察庁の方はそれについていかがですか。差支えなければ、御紹介いただきたいのですが。
- 検察庁の方は、刑務所も鑑別所も同じかと思いますが、業務の特性から抜本的に改革するのは難しいところがあるものの、法務省全体で働き方の見直し、ワーク・ライフ・バランスの推進について、具体的な取組計画が提示されています。先ほどの裁判所の説明にもありましたが、職員の育児休業の取得率や育児参加休暇の取得率の向上ということが挙げられています。当庁におきましても、育児休業の取得につきましては奨励しているところです。昨年度、該当の職員が3人、短い人で3か月、長い人では数か月間にわたって育児休業を取得したという例があります。今、女性の幹部職員への登用という話がありましたが、ワーク・ライフ・バランスということ考えると、必ずしも女性の幹部職員登用ということに限らず、働き方を変えていく、改革するという観点での取組というところがあります。ニュースなどで耳にする方もいらっしゃるかと

と思いますが、ゆう活というものがありまして、勤務時間を1時間前倒して、夕方の時間をプライベートで有効に活用しようというもので、勤務時間を午前7時30分から午後4時15分までというふうにしています。その他には、法務省において作成されたものに基づき、超過勤務を強いる可能性を排除して、できる限り超過勤務が削減されるように、緊急性のあるもの以外は翌日処理するというような取組も行っています。夏休みについては、裁判所の休廷期間に合わせて連続休暇を取得したり、検察官、事務官のグループで調整しながら、できる限り長期の連続休暇を取得するように取り組んでいます。先ほど、御説明のあった裁判所の取組は参考になると思いました。例えば、毎月1日の年休を取得する日を設けるとするのは非常にいいのではないかと思います。検察庁においても目標数値を決めて、例えば夏休みであれば、連続して土日を挟んで10日間休めるというのがあります。それから土日を入れて連続5日間の休暇を2回以上取るということで、休暇の取得を積極的に促すという形で、ワーク・ライフ・バランスの観点で、働き方を変えていくという取組を行っています。

● どうもありがとうございました。今までは、裁判所等の公の機関の話でしたが、民間企業ですと状況が違って来るかと思います。民間企業でもワーク・ライフ・バランスの考え方自体は重要だと思いますので、民間企業でどのような取組がされているのか、御紹介いただける方はいらっしゃいませんか。

○ 弊社は販売会社ですが、今年から同じようにワーク・ライフ・バランスの取組をスタートし、かなり効果が出てきています。具体的には大きく3つのことが重要だと考えていまして、1つ目は、社員、職員全員が常に計画してワーク・ライフ・バランスを実践していくんだという意識を持ち続けることです。2つ目は、環境でして、仮に個人が意識を持っ

ていても周りの環境がそれを暗に許さないような状況があれば、例えば女性職員が少なく男性職員が多くて、それに対してちょっといらいらしているようなことがあれば、感情に影響されてなかなか取組が実践できないということになります。この2つは重要なことだと思います。3つ目としまして、業務を分析すること。なぜ超勤をしなくてはいけないのか、なぜ年次休暇を取りにくい状況になっているのか、業務内容の分析をする、これは個人に対するヒアリングが中心になってくるとは思います。その中で、他との差をできるだけ平準化していくことを進める必要があります。裁判所の業務自体を理解していないところがありますが、個人の業務の進め方を高いレベルに引き上げることが民間企業においては王道であろうと思いますので、高いレベルで仕事をされている方の業務内容を分析して、それを伝授して、レベルを引き上げるということに取り組んでいます。

● ありがとうございます。委員がおっしゃいました仕事の平準化という意識は裁判所でも持っておりまして、個人の業務レベルの引き上げとは平準化の種類は異なりますが、誰かが休みを取ったときに他の人がその仕事を代わってできるようにするという業務の継続という観点に留意しています。

○ 病院の運営を行っておりますが、医療の業界は資格を持っている者が多いところでは。大学医学部の学生の三、四割が女性で、その人たちが現場に出てきている中で、女性医師の活躍というものに期待をしながらカバーしていく制度を医師会としても作っていくというところがあります。もう一つは、開業医の方より勤務医の方が増えている、その勤務医の方にどういう働き方をしてもらおうか、どういった環境を作っていくかという課題があります。ワーク・ライフ・バランスというのは、医療業界の中では進んでいるのではないかと思います。医師会では、対策委

員会を作らなければならないような現状にあります。これまで時間とかに対してある意味ルーズにやっている業界だったわけで、そういうものに対して拘らない人たちがやってきたというようなところがあります。私は、何十年も有給休暇とか取ったことがないような中で生活してきているので、個人的には理解できないところがあります。しかし、資格を持った方たちにより良く働いていただく、あるいは入ってきていただくという環境を作らなければならないという流れがありますし、病院はほとんど有資格者でありますので、より容易に入ってきていただく、雇うことに関していえば、どういう職場環境であるかということ誇るという中で、ワーク・ライフ・バランスが取れているかということを示していくことが必要になってきているというのが現実です。病院の評価というのがありまして、それは評価を取ったからといってお金が得られるわけではないですが、ある機構に対して、5年に一度病院がどれだけのことができているかということを確認してもらうためにいろいろな準備を行い、資格を取っていくのですが、その中に、育児休暇とかそういうことができているかどうかという項目があるわけです。ですから、ある方がそれを取りたいというと、どうぞ取ってください、それを取ったことによって、その項目をクリアすることができるということになります。資格を取っていくこと、評価を取っていくことで、特典が得られるという仕組みの中で、どんどん認められ、承認されていくという流れがあるということです。裁判所の場合、競い合うものではないですし、表彰されるというものでもないでしょうから比較することは難しいかもしれませんが、流れとしては、資格を持った方がより入りやすいような環境を作らなければならないような状況にあると思います。

- どうもありがとうございました。確かに委員がおっしゃったように、裁判所のような官庁の場合には、民間のように競争ということがありま

せん。ただ、長期的にはそういう制度をちゃんとしていかないと、リクルートの関係で、良い人が入って来ないということがあります。他の委員の方から御意見等ないでしょうか。

○ 効率化を奨励していくというのは非常に大事だとは思っていますが、それでも限界があるのかなと思っていまして、裁判所が仕事を効率化することによって、ワーク・ライフ・バランスを保てるくらいの仕事の量なのか、それとも非常に過重なのかということについて興味があります。家裁委員会の委員である私が見たところ、家裁の事件が多く、過重だとは言えないかもしれないですけど、非常に書類が多くて、それを上席裁判官がすごく丁寧に読んでいただいて、とても丁寧に一つ一つの事件に取り組んでいただいています。もう大変な量の書類なんです。私が担当している事件だけをとってもすごい量の書類なので、これをどうやって処理しているのかと知っているところです。高知の家事事件は、上席裁判官と所長が担当しているのですが、事件数を見ると民事事件は減っているのですが、家事事件は増え続ける一方ですから、本音を言えば、もう少し裁判官を増やしていいのではないかと考えています。いくら効率化をしてもなかなか辛いのではないかとと思うくらいの仕事をしていただいているといつも感心していますので、その辺の感じを伺いたいと思います。

● お褒めを頂いて大変有難いです。その辺についてはどうですか。

○ 家庭裁判所の裁判官をしているのですが、御指摘のように家裁の事件は増え続けています。家裁の職員も繁忙で、その中でもお互いに支え合ったり協力し合ったりしながら、今のところ頑張っていており、休暇はおおむね取得できています。家裁専属の裁判官は私のみで、所長と地裁の裁判官に応援してもらっています。裁判官は代わりがいませんので、やり繰りが難しいところもあります。

- ちょっと補足しますと、家庭裁判所については、調停事件は大体横ばいなんですけれども、成年後見の事件が増えていまして、民事事件、刑事事件は減っていますので、それらに比べると相対的には多くなっています。そこで、職員を地裁から家裁にシフトするという流れになっています。繁忙な部署でもワーク・ライフ・バランスを意識して、それぞれ休みを取ってきちんとした生活をしていかなければならないわけです。これからもこうした取組をしていかなければいけないと思っています。他の委員の方向かございますか。
- 県立美術館では、超勤の削減をしようと取り組みました。問題としては、超勤を出せと言っても出さない人がいます。正職員はきちんと出すのですが、契約職員は立場が弱いものですから、出しにくいという問題がありました。この問題を曖昧にしていたのですが、それを解決したいと思い、計画を立てて、仕事を5時15分までには終わらせるというような取組をしております。裁判所ではどうなのか、実態を知りたいと思いますが、構わなければ教えてください。
- サービス残業はあってはならないものです。超過勤務の実態についてお答えいただけますか。
- 裁判所も家裁等が忙しいとかいうこともあり、部署によれば、各々の繁忙時期もあり、一概には言えません。正確な数字を持ち合わせていませんが、庁全体の超過勤務の取得時間を、裁判所の超過勤務できる職員、管理職は超過勤務の手当が出ないので、そうでない職員の人数で押しなべてみると、大体1か月二、三時間です。もちろん、当然人によって、多い少ないというのはあります。超過勤務が裁判所で発生する1つの理由は、裁判所は受け身の職場で、急いでやらなければならない事件があれば、場合によっては超過勤務しなければならないといったような状況があることがあげられます。

- 1か月に二、三時間というのは、非常に健康的な職場ですね。
- 今のは平均した場合の話で、現実的には、例えば、異動期である3月、4月は非常に超過勤務が増える傾向にあります。毎日2時間、3時間と超過勤務している職員、それが週何日か続くといったような状況もあります。基本的には定時に帰るというのはあります。繁忙な時期は超過勤務が増えるのは間違いないです。
- 私も以前管理職の立場にいまして、本当に申し訳ないくらい超過勤務をしなければどうしようもないというような環境の中で仕事をしてもらっていたことがありました。その中で、今お聞きしましたら、比較的超過勤務が少ないようですので、裁判所としてはワーク・ライフ・バランスに取り組みやすい環境なのかなと思いました。いくら制度があっても、簡単に制度が利用できない環境であったり、制度を利用するときに、特に女性警察官なんかそうなんです、女性警察官が早く帰ろうとすると、男性警察官にその分の仕事がいってしまっ、いつも皆さん、申し訳ない、申し訳ないと言いながら仕事をしているような環境だったので、制度がありましても、意識面でもっと楽に取れるような環境が求められている状況ですので、そういう面でも裁判所が女性管理職の比率を増やしたりして、モデル的にやっていってもらえるといいと思いました。そのためには、女性が制度を利用することについて、男性の管理職とか、男性の職員の方が理解することが今の時代求められていると思いますので、裁判所でも気を付けられたらいいのではないかと思います。
- どうもありがとうございます。裁判所では、制度を利用するのは申し訳ないという意識は非常に薄くなっていると思います。
- 先ほどの超過勤務の時間が1か月に二、三時間というのは、理想的な数字ですが、これは、時間外を申告しなければならない方の時間なのだと思います。ワーク・ライフ・バランスは、全体で考えなければなりません。

ん。申請の必要のない方のワーク・ライフ・バランスも重要だと思います。これは企業でいうと、課長職というのが社の中で一番忙しくかつ時間がアバウトになりがちですので、申請しなくてもいいから長くやって家庭を犠牲にするということが実際にはありますので、そのところがテーマではないかと思います。

- 確かに委員がおっしゃったように裁判所でも超過勤務の対象を外れた主任書記官等の管理職が遅くまで残って仕事をしているというような状況がありますので、解決しなければならないことですが、それには本人が意識改革をしなければならないと思っています。
- 私は、いわゆる勤務弁護士を経て、平成11年から事務所を経営していて、現在3人の女性職員がおります。15年以上残業はなしです。最初は1人、20代の女性を採用しましたが、すぐに出産、そうするともう1人採用しましたが、その人もまた結婚して出産する、育児休暇を取りながらまた来るという感じでした。出産に備えて事業をするものですから結局3人になったのですが、一時期は2人が育児休暇を1年間取るという感じで、かなり苦労しました。今も子供の病気で休むとかはあるんですけども、30代になってやっと安定しました。その中で、どうしたらいいかとかいろいろ考えて、残業はゼロにしようと思いました。そうすると、どんな変化が起こってくるかという、女性職員自身が、この時間帯までに必ず仕事を終わろうとして非常に集中力が高まります。一方、弁護士は私一人ですが、無駄な仕事は与えたくない、終わらないわけですから。弁護士としてこの事件で依頼者に応えるためには必要最小限何をしたらいいのか、何が無駄なのか、というのを自分の中でいろいろ考えたり、あるいはビジネスの本を読んで、どうしたら短く効率的にいくのかということを考えたりしました。もちろん私は残業だらけで、ワーク・ライフ・バランスはないわけですが、職員を雇用するのに、こ

の人たちに最大限能力を発揮して働いてもらうためにはどうしたらいいのか、その時間帯で何ができて何ができないか、何を注文するかを考えています。裁判所と小さな事務所とは違いますが、やはり何か起こそうとすると、劇的なことをしないと変わらないと思うのです。例えば、残業ゼロにするとどんなことが起きるか、職員自身が非常にフォローし合うようになる。私のところは、子供が病気になればどうぞ休んでくださいと言っています。今、子供は5人いまして、誰かが病気になりますが、自然発生的に必ずフォローし合うようになるのです。上から命令しなくても、そういうシステムを使うと、そういうふうにつんだ、育つというか、いい効果が上がるんだということを感じています。なかなか難しいでしょうが、残業代ゼロにしてみるとか、何か劇的なことをしてみないと、劇的な効果は発生しないと思いますので、何か劇的なことをされてはどうかと思います。

● どうもありがとうございます。弁護士を個人でされていると、なかなか大変だと思います。裁判所でも非常に参考になります。

○ 私は、子育て支援の保育所で働いておりました。その時から、保育所の保育時間と子供の育ちがどういう関係になっていくのかということが課題でした。母親が仕事が終わるまで子供を預かって欲しいということで、今は朝の7時半から夜の7時半まで開所時間として預かっておりますが、子供の育ちとか成長を考えたとき、親の要望に応えていていいのか、施設での預かりが長時間になって本当にいいのかという問題が常に付きまとっているわけです。一時期は量より質というようなことが言われたこともありましたが、今でもこの問題をどう捉えていくかということがあります。保育所はどういうふうな預かり方をしたらいいのか、開所時間と子供の心の成長にどういうふうな因果関係があるのかということ職員として考えていかなければいけないと思っております。高知は

まだ朝の7時半から夜の7時半までですけれども、都会は夜の8時、9時とか、夜間保育所とか、それから今は土曜日でも平日並みに預かっております。年始は4日からですけれども、年末は最後までです。また、3月、4月の期間は休みはありません。ですから、3月31日まで前年度の子供を預かって、4月1日から新たな子供を預かる。そのところに、保育所職員は気持ちの切替が本当にできているのかということと、やはり子供たちの成長との関係で、いろんな疑問を抱えています。

5 次回開催予定

地方裁判所委員会

ア テーマ

裁判員裁判の現状と取組について

イ 開催日

平成28年1月13日（水）

家庭裁判所委員会

ア テーマ

少年事件の現状と取組について

イ 開催日

平成28年1月27日（水）

開催場所

高知地方・家庭裁判所大会議室