

札幌地方裁判所地方裁判所委員会（第36回）議事概要

1 日時

平成27年11月24日（火）午後3時から午後4時45分まで

2 場所

札幌地方裁判所本館5階大会議室

3 出席者

（委員）阿部潤，入江幽子，岩田雅子，小川恭子，河原崎秀公，坂本英俊，鈴木隆仁，砂子章彦，千葉悦子，堀井友二，山本哲生，湯川浩昭（五十音順敬称略）

（説明者）札幌地方裁判所事務局人事課長，同小樽支部長，同事務局出納課課長補佐

（庶務）札幌地方裁判所事務局長，同事務局次長，同事務局総務課長，同事務局総務課課長補佐

4 議事トピックス

(1) 札幌地方裁判所事務局人事課長より，裁判所の人事に関する諸制度や取組み，実情等について，また女性裁判官及び女性管理職員から，裁判所で働く上で感じていることや体験談等を説明し，引き続き意見交換をしました。

(2) 次回委員会は，「調停委員の選任について」，「裁判所の防災対策について」をテーマとして協議する予定になりました。

（議事概要は，次ページ以降に記載しています。）

5 議事等

(以下、発言者は、■：委員長，○：委員，□：説明者と表示)

【女性の働きやすい職場環境等について】

(1) 札幌地方裁判所事務局人事課長より，裁判所の人事に関する諸制度や取組み，実情等について説明し，女性裁判官，女性管理職員より，裁判所で働く上で感じていることや体験談等を述べた。

(2) 協議

○ 女性職員のキャリアセミナーはどのくらいの割合で開催しているのですか。

□ 現在，札幌では毎年開催しています。昨年は年に2回行っていまして，今年は6月に1回やりました。今年2回行うかはまだ分かりません。

■ 最近は女性の検察官が若手中心が増えておられる感じもしますが，検察庁どのような職場の対策を取られていますか。

○ 私は平成5年4月に検察官に任官したのですが，同期で検事になったのは49名，うち8名が女性の検事でした。最近は司法試験の合格者の男女比率にほぼ近いくらいの女性検事が任官しております。おそらく3割から4割くらいの割合で女性検事が任官しているのではないかと感じております。

当庁の職員のうち，女性職員は現在2割弱です。ただ，十代，二十代の割合は50%を超えています。三十代だと約20%，四十代となると約18%，五十代は5%という低い状況になります。裁判所と同じように，若い職員が増えてくるにしたがって，女性も今後増えていくのではないかと感じております。

○ 管理職というのは，課長補佐以上の方ということになるのでしょうか。

□ 司法行政部門では課長補佐以上，課長，次長，局長ということになりますし，裁判部門では，主任書記官以上，管理官，次席書記官，首席書記官が管理職になります。

○ おそらく職場結婚の方は民間より多いかと思うのですが，人事上の配慮はされるのでしょうか。それから，結婚されて辞める方や，旦那さんの転勤に合わせて辞めてしまう方はいらっしゃいますか。

□ 同居，別居の関係は，異動に当たって考慮しておりまして，全く考慮しないで異動を組むということはいたしません。裁判所が職場結婚が多いかどうかはよく分かりませんが，基本的には，結婚の状況だけではなくて，例えば介護の状況ですとかお子さんの状況も踏まえて人事異動を組むという形になっています。

○ 私の会社では，介護だとか育児をカバーする人間がなかなかいなくて，育児でしばらく休んだ場合，同期の人間をそれをもって差を付けることはないにしても，現実には15

年くらい経ってみると自然と差が出てしまっていて。十何年前に周囲から見てすごくできる女性記者だったのですが、今すごく残念な結果になってしまっていて。公務員だからということではなく、女性のことをきちんと見ている、またカバーできる体制というのとはとてももうらやましいなという感想を持ちました。

- 裁判所には裁判官の方も事務官の方も夜勤があると思うのですが、男性と女性で差を付けているものがあるのか教えてください。
- 当直の関係につきましては、裁判官は女性も含めて担当するという形になっておりますが、一般職は女性職員の泊まりの勤務はありません。泊まる勤務は男性職員だけで担当して処理している状況です。土日の日直は女性職員も含めて担当しています。
- 裁判所は、土日も昼から夜にかけて電気が付いているのが見えます。裁判官は登庁されて仕事をされることが多いのは分かるのですが、管理職の方も平日の夜の残業や休日出勤があるのかお伺いできればと思います。
- 全庁的にワークライフバランス、仕事のやり方を見直しましょうということで、各部課室や事件部におきましても、無駄な仕事はないか、もっと効率的に仕事ができないかということで日々取り組んでおりまして、超勤時間数は全庁的には減っている状況にあります。

個人的には、なるべく残らないようにしようと考えていますし、なるべく6時までには帰ろうということで日中仕事をしています。土日は、月に1度くらい、ちょっと出てくるという状況です。今年4月に人事課長になって1年目ですので、来年になるともっと減るかなと思っています。
- 日直などの当番の場合は別ですが、出納課の仕事として土日に出てくることは絶対やらないようにしようと思っていますし、実際そこまでの仕事はありません。会計部門というのは仕事に波があって、年がら年中一定量の仕事ではありません。年度末は帳簿を閉めたりして忙しくて残らざるを得ないこともあります。私も管理職になって1年ちょっとなので、会計の仕事と管理職業務をうまくこなせていない部分がありまして、まだ要領がつかめていなくて残っているということはあると思いますが、それでも毎日10時とかそういうことはないです。
- ルーティンの仕事と、突発的に起こって期限が定められるものとありますが、ルーティンの仕事は、働き方の見直しをしていて、なるべく残らないようにと、事務局は突発的な仕事が飛び込んできたりして、人事などは人事異動の時期だとその関連業務が増えたりするので、その時期になると残ることもあるかと思っています。恒常的にどうかというのは、それぞれの職場で業務内容の見直しをすることになるかと思っています。
- 御家庭をもって出産など御経験されたと思いますが、出産の休暇などは民間よりは取

りやすい職場だったのかなというのは推測できますが、休暇が終わった後の子育てについては、どのように対応なさっていたのでしょうか。

- 裁判官の仕事は、時間の管理はある程度できますが、事件が増えたり、短期間で処理しなければならない案件など、波があります、そういうときは残ることもありますので、ベビーシッターを利用したり、家族の都合がつくときは家族に頼んだりということもしていました。うちは2人子供がいますが、ひどいときには長女に保育園に迎えに行ってもらったり、家族の助けとベビーシッターなどを利用して何とか乗り切ってきたというところですよ。
- 周囲から聞いた話ですが、子供が突発的に熱を出すこともありますし、そういうときは、頼れるものを全て頼って、家族だったり祖父母だったり、例えば御主人と調整をしてやりくりをしていたり、端から見ていると苦労されているなと思いますけれども、何とかやりくりをしているというふうに見えています。
- 私は何度か女性裁判官と同じ部屋で御一緒したことがありますが、保育園から電話が掛かってきて、子供が熱を出していると、裁判官は当事者の関係があるのですぐには駆けつけるわけにはいきませんが、なるべくお父さんお母さんや御兄弟を手配して、それでもだめなら少し待って5時ぎりぎりになって駆けつけたりと、皆さんいろいろ工夫されていますけれども、お子さんの場合は突発的に予測できない事態があるので、そういったときに大変だなと、横で見ているところがありました。
- 司法書士会の事務局は5名おりました、3名が女性なのですが、私が入ってから職員2名が結婚を機に退社されました。事務局とは常にコミュニケーションをとっているのですが、御結婚なさったときも、続けていただけるんだよねという話をして、続けるつもりですという話をしているのですが、1年後くらいには退職するという感じです。お伺いしたいのは、裁判官であれば、退職して弁護士になると比較的自由的な時間が取れて子育てもしやすいかなという、そういう選択肢をお考えになったかどうかというのと、続けた理由をお伺いしたいのと、課長補佐の方は、退職ということは脳裏に浮かばなかったのかなという、浮かんでも継続したという理由というのをお伺いしたいと思います。
- 弁護士というのも、もちろん考えました。私は任官した段階で既に結婚しておりました。まだ子供はいなかったのですが、いずれそういうこともあるだろうからどうしようかなと思ったのですが、修習のときに弁護士事務所と検察庁と裁判所を回って、自分としては裁判官になりたいなと思いました。自分で判断する裁判官の仕事自体に魅力を感じたことと、裁判所の裁判官をはじめ、職員の人を見て、自分の性格からするとここが生きていきやすいかなと思って、裁判官を目指しました。そういうことで、既に

任官した段階でそういう選択をしていたので、続けるか続けないかということは、私自身はそれほど迷いはなかったです。それは任官の時に考えていたところです。ただ、やっていて苦しかったことはもちろんありますけれども、苦しい時期はずっと一生続くわけではない、職員の中で共働きで頑張ってきた方もいますし、裁判官でもいろいろ乗り越えてきた人もいますので、そういう方を見て、ここを頑張れば何とかかなるかな、そういうふうになりたいなと思ったのもあります。だんだん年齢を重ねてきますと、こんな自分でも、続けることに意味があるだろうと思うところもありますので、何とか続けてきたというところです。

□ 私自身は、夫とは研修で知り合って結婚しているので、いわゆる職場結婚です。裁判所に入ったときも、結婚したら辞めるとかそういう意識はなくて、自分は定年まで働こうと思って仕事をしていますし、夫も同じ職場の人なので、今でこそ別居になっていますが管理職になる前はずっと同居させてもらっていましたし、そういう意味では、退職ということを考えるきっかけになるようなことがありませんでした。

■ 例えば裁判官と弁護士を比べたときに、弁護士になったほうが自由がきくんじゃないかと思われたということですが、実は弁護士は不自由業だという先生方もいらして、女性の弁護士の方もいろいろ苦労されているところかと思いますが、どうでしょうか。

○ もし女性の弁護士が一人で独立すると、休めないですね。産休を取ろうとして、1か月、2か月で休みを取ろうとすると、その間だれかほかに頼むかということになるかと思いますが、実感として、弁護士が事務所にいない場合に、突然電話が掛かってきて依頼というのは結構ありますが、代わりがないとほかに依頼が行くというようなこともありまして、なかなか経営上成り立たないかもしれないですね。最近ですと女性の弁護士がかなり増えていまして、札幌弁護士会はまだ1割まで到達していませんが、職場環境としては、私はむしろ裁判官のほうがずっと、特に結婚されてお子さんを持つという前提で行くと、かなり働きやすいのではないかというふうに思います。

○ 市役所の現状についてお話ししたいと思います。市役所のほうは女性職員の割合は年々上がってきてはいますけれども、全体で言いますと、平成27年度で29.2%が女性職員です。裁判所と同じで、若い世代は女性職員が増えてきてはおりますが、裁判所の半分ほどです。大きな組織ですから、産前産後休暇や育児休業はきちんと取れるようになっていまして、女性職員で育児休業をとる割合は99%、その分は臨時職員を雇用するなどして、少なくとも人数的な配置だけはされるようになっていまして、男性職員はまだ取得率が低くて、1%から2%の割合です。また管理職に占める女性の割合は徐々に上がってきておりますが、平成27年度で11.9%です。市役所の場合、保育士だとか保健師だとか、女性が圧倒的に多い職種職員もおりまして、そういう方は技術

職というのですが、技術職では女性の管理職は17.8%、事務職員の中では8.5%にとどまっている状況です。我々が管理職になる場合、係長職に上がる段階で昇任試験があるのですが、昇任試験受験資格が付く三十代前半くらいというのはちょうど子育ての時期と重なってしまうので、女性の受験率が非常に低いというのが市役所の課題となっています。

- 裁判所はどうしても住居地を離れる規模の転勤がありますけれども、市役所の場合は生活圏から出るような異動はそれほどないということですのでよろしいのでしょうか。
- 東京事務所などが一部ありますけれども、ほとんど札幌市内ですから、転勤しなければならぬ場面はほとんどありません。職場結婚も多いですし、せいぜい区役所が違うところになったというくらいなので、結婚したからといって女性がそれで退職するという考えはほとんどないと思います。
- 裁判官が休暇を取ったときの穴埋めというのは、特に問題にならないようにしているのでしょうか。うまく回しているのか、その辺はいかがでしょうか。
- 手当ができればいいんですけれども、なかなかすぐにはできませんので、負担が多い中頑張っていたかどうかということがありますし、なんとか手当ができて、それほど潤沢ではありませんので、若干負担が増えて乗り切るということになっているかと思えます。特に裁判官の場合は人数が定員で限られていることや、すぐにリザーブができて駆けつけるといったことはなかなかできないものですから、事務の負担を変えるなどして何とかやりくりをしているというのが実情かと思えます。
- 私も9年間民間の福祉施設にいましたので、先ほどからお話を聞いていて、職場環境は非常に恵まれているなという感想を持ちました。私は教員になってから7年間単身赴任しておりまして、夫と子供2人は北海道にいました。そのときにそういった状況を周りの方に話したら、まず出てくるのは、旦那さんえらいね、旦那さんすごいねという、ほとんどの方がそういう表現なんです。それを夫と話しまして、私は夫に理解があるのかなと話したら、夫は、理解という表現は違う、理解というのは既にそこに女性が何をすべきか、男性が何をすべきかという構図が出来上がって「理解」という表現が出てくるのだろうと。実はそうではなくて、意識や考え方の問題であり、人権ということにつながる問題ではないだろうかという話をしました。それを考えたときに、「女性」が働きやすいというテーマというのは、やはり何かそこに含まれているように思います。それは子育てや育児、家事というのは女性が行う、それは一般的にはそうだと思いますが、だからそういうことを担う女性が働くというのはどういうことか、ということにつながっているのかなというのをテーマを見て感じたんですね。であれば、男性が働きやすいということはどういうことなんだろう、つまり男性も女性も働きやすいとい

うことが、子育てしやすい環境なのではないかと。例えば、子供が熱を出しましたと電話がくる、それはお母さんのところにきますね。お父さんのところには余りいきません。そのときに、お母さんが対応できなければお父さんが対応する、それを認めてくれる職場であれば、女性も働きやすくなるわけです。そういったことをテーマをいただいたときから感じておりました。ただ、そういったことは抜きにして、民間のほうから見ますと、職場環境として働きやすい環境だなど、いろいろと考えられてやってらっしゃるな、かなり先を進んでやってらっしゃるなというのが私の率直な感想です。

■ 正におっしゃるように、わざわざ「女性が」と付けなくてもいいわけですが、現状がどうしてもそういうところがあるものですから、その部分をテーマに当てたわけですが、先ほど男性の育児参加率などを御紹介したところなのですが、おっしゃるように現実に役割分担を考えるとしたら、その意識自体は社会の問題だという、そこは御指摘のとおりだと思います。

○ 私は平成5年から平成24年3月まで20年間、今とは別の職場で嘱託職員として働いておりました。その間に私の上司となった中に女性の管理職が1人いたのですが、その方は初めて管理職になったときに私の上に立ったのですが、非常に構えてしまっていて、見ていてかわいそうだなと思うくらい力んでいました。そういう状況を周りの人たちが見ていて、だれか同僚の方などで声をかける人がいないのかなと思っていたのですが、残念ながら彼女に助言する人がいなかったんです。そういう中で働いておりました。私が在職していたときは、女性が何人か育児休暇を取っていましたが、私が退職後に男性の方で育児休暇を取った方が1人いまして、それまではだれもいませんでした。裁判所の方たちは勤務環境に際して本当に恵まれているなとつくづく感じました。民間ではここまで手厚くフォローしてくれるところはそんなにはないかなと思いますので、そういう意味ではうらやましく思います。

それから、課長補佐のお話を大変興味深くお聞きしたのですけれども、試験を受けるときに、御主人の後押しはなかったんでしょうか。

□ 私は家で仕事の話は一切しないと決めているので、わざとそういう話はしないようにしていました。

○ 弁護士会の状況を御紹介したいと思います。弁護士会は女性職員が圧倒的に多くて、現状だと25人のうち女性が19人です。これまで管理職は全部男性で、やはり結婚されて退職されるというパターンが多かったのですが、現在、30歳過ぎた方で管理職を目指している方がいまして、その方に聞いてみたら、これまではそうだったかもしれないけれども、自分が管理職になるに当たって余りハードルになることはないと感じていました。男性職員のほうでも育児で勤務時間短縮の申請をした方もいるよ

うです。

弁護士会は、セクシャルハラスメントに関する相談規程というのがあるが、相談規程だけではなくて、目安箱のような箱が弁護士会の事務職員のところにあります。これはセクハラを防止しようという弁護士会の委員会のほうからの提案で、数年前にできています。5、6年経つかも知れません。毎年選挙で選ばれる弁護士会の会長、副会長は、就任に当たり、委員会から、そういうことをしてはいけないということで2時間くらいにわたって教育されるということがあります。幸いなことに目安箱にそういうものが入ったことはないようなのですけれども、そういうものは裁判所にはありますでしょうか。

- 最高裁にも各庁にも、それぞれセクハラ相談窓口がありますので、万が一何かあればそこに電話をすれば相談に乗ってくれるという態勢になっています。

先ほど結婚されて退職されている人数の話が出ましたが、結婚を理由にして仕事を辞めたというのは、裁判所で私の知っている限りではここ5年10年の間ではないかと思っています。普通は結婚されても仕事を続けますし、子供が生まれたら産前産後休暇を取って育休を取る状況にあるかと思っています。

- セクハラ相談員の男女比率はどのくらいになりますか。
- 男女比率については分かりませんが、官職指定になっている場合もありますので、男性だから選ぶ、女性だから選ぶということではなくて、このポストに就いたら相談窓口になるということになっています。もちろん女性がいないわけではありません。
- 私は女性の地位向上を理念としている国際的なボランティア団体で活動をしているのですが、国連の目標として2020年までに女性の管理職の比率を30%にするというのが目標であったのですが、これについては2030年までに50%にするというのが国際的な目標になったということも聞きました。本日の資料によりますと、裁判所では管理職のうち24%を女性が占めているということですが、民間は本当に低いものですから、男女格差につきまして、男女平等度は今年日本は145か国中101位となっているという新聞報道もありましたが、やはり民間を引っ張っていくという立場から、裁判所は職員が働きやすい職場環境になっていると感じました。民間はまだまだだと、大変だなという思いを強くしています。
- 私の職場の新聞社でも女性の活躍というのがテーマになっておりますが、現在の社員数は、編集の記者、営業や総務系すべて含めて1400名おりますが、女性の比率は十数%です。しかし、現在、他の企業もそうであるように、若い方の女性の比率は大変上がっておりまして、二十代は40%、三十代は25%程度が女性です。最近の採用では女性のほうが上回っている状況で、徐々に比率は増えている状況です。当然産前産後休

暇、育児休業制度は充実していますけれども、実際にはなかなか取りづらいというところもありまして、職場によっては取れない方もいるという状況です。更に管理職の話ですけれども、年代的に女性の数が少ないということもあって、数%ということになっています。特に編集の女性記者の仕事が地方勤務、現状でも稚内や根室、滝川、富良野、3人しか社員がいなくても女性がいて、3年前後くらいで頻繁に転勤をするということもありまして、離職率が高いというのが課題になっています。また、結婚時に辞められる方も多くて、配偶者の方が転勤するタイミングで辞めることもありまして、特に結婚後に配偶者の転勤があった場合にどういう対応をするか、制度上作るかどうかというのが課題になっています。まずうちの社内から意識改革しなければならないと考えています。

(3) 次回のテーマについて

○ 調停委員がどのように選任されているのか興味があります。調停委員の選任について、どのような方に調停委員になってもらっているのか、その選任方法と、どういう人が調停委員になるとよいのか、お話しできればと考えています。

■ 当裁判所の耐震工事が終了し、免震装置を見学することも可能です。またこのほかに裁判所で行っている防災対策についてご紹介し、意見交換することではどうでしょうか。

(意見なし)

■ それでは次回は「調停委員の選任について」と「裁判所の防災対策について」というテーマで協議したいと思います。

(4) 次回の予定について

次回は、平成28年5月17日(火)午後3時から札幌地方裁判所で開催することとなった。