

高松地方裁判所委員会（第34回）議事概要

1 日 時

平成29年5月29日（月）午前10時～午後零時

2 場 所

高松高等裁判所大会議室

3 出席者

（委員）有岡光子，木下亨，木村斉，忽那ゆみ代，関谷利裕，野崎勝美，平野美紀，松井洋，三上孝浩，村上正敏（五十音順，敬称略）

（事務担当者）川村事務局長，五十嵐総務課長，三木総務課長補佐

（説明者）黒川総務課長補佐

（オブザーバー）貝出民事首席書記官，佐野刑事首席書記官

4 議 事（■委員長，○委員，●説明者，△オブザーバー）

(1) 委員長の選任について

互選の結果，村上委員が委員長に選任された。

(2) 委員長代理の選任について

平野委員が委員長代理に指名された。

(3) 「働き方の見直しについて」に関する説明

黒川総務課長補佐から，高松地方裁判所における働き方の見直しに関する取組の説明を行った。

(4) 意見交換

○ 最近の新聞で教員の長時間労働の記事があったが，教員の仕事は，どこからどこまでが勤務時間なのか解釈に悩むこともある。裁判所はどうか。例えば，1つの事件が解決すればそこで勤務時間が一区切りする，というような考え方でいいのか。

● 裁判所の場合，事件単位で労働時間が決まっているのではなく，毎日の勤務時間が決まっていて，通常は，午前8時30分から午後5時まで，休憩時間を除いた7時間45分が勤務

時間となる。

- 職員が、午後5時以降に、法令や参考文献の調査をしたりすることもあり、それが、事件処理などのための超過勤務なのか、それとも職員自らの職制試験の受験勉強や、自己研鑽のために行っているものなのか、線引きが難しいケースもないわけではない。
- 教員は、持ち帰ってする仕事も相当あり、どこからどこまでが仕事なのかあいまいなこともあるが、裁判所に関しては、庁舎内で行うものだけが仕事であると考えてよいのか。
- 基本的には、職員が庁舎外で行ったものは超過勤務とは認められない場合が多いと考えられる。ただ、裁判所の職員も庁舎外で仕事をする場合がないわけではない。例えば、裁判所外で証拠調べを行ったり、執行官が庁舎外で差押えの執行などを行うことがある。これらは庁舎外で行われるが、業務として行うものである。
- 家庭裁判所のことではあるが、家庭裁判所調査官などは調査のために庁舎外に赴くことがよくある。
- 採用試験などを庁舎外において行う場合もある。
- 裁判所の場合、公判などの時間が決まっていることもあり、フレックスタイム制の活用が難しいところもあるのではないか。
- 裁判事務に携わる職員が、公判などの時間を考慮しないで、自分の勤務時間をフレキシブルに変更することは困難であるが、裁判の期日などは、基本的に勤務時間内に収まるように指定されている。もっとも、予定外に時間が延びて裁判が長時間に及んだ場合などは、超過勤務になることもある。
- 民事裁判は、概ね午前10時以降に指定され、夕方午後5時を超えて行うことはまずないと思われる。勤務時間内に終わらせるよう計画して実施されている。
- 刑事公判においても民事と同様である。当事者その他、職員の執務の体制も考慮して期日指定を行えば、フレキシブルな勤務時間に対応できると考えている。
- 現在のところ、当庁には、フレキシブルに勤務時間を決めることのできる育児・介護型のフレックスタイム制を利用する職員がいないが、仮に、育児・介護型のフレックスタイム制を利用する職員が出てきた場合にも、その職員が在庁しない時間帯は、他の職員でフォローすることが十分可能である。
- 令状請求の関係で午後5時に帰れないということもあり得るのではないか。
- 令状請求が勤務時間終了直前にあった場合などは、やはり超過勤務をして処理することになる。ただ、当番制の当直員を定めており、午後5時以降に請求があったものについては、

当直において令状処理をすることになる。

- 裁判所の当直は、子育て世代は免除されるのか。誰でも当直当番がまわってくるのか。
- 育児・介護を行う職員等については、一定の条件を満たせば免除する取扱いである。当直を行った職員は、翌日が開庁日であれば、そのまま職務を行うことになるため負担になるのは間違いないが、深夜の令状処理などに当たった当直員らに対しては、年休を取得してリフレッシュすることを勧めている。
- 裁判員制度が始まり、裁判員への対応に時間がかかるようになって、それが長時間労働の原因のひとつになっているのではないかと。
- 裁判員に特化した裁判員係を設け、裁判員裁判に必要な事務は裁判員係が行うこととしており、裁判員制度が始まったことが長時間労働の原因となっていることはないと思われる。
- 先ほどの説明によると、高松地裁管内の超過勤務の時間の全職員平均は、大体、月3時間前後とのことであったが、我々の感覚からすると、もう十分ではないか、これ以上の取組など特に必要ないのではないかとと思われる。これ以上、超過勤務を削減しようとする、どこかに支障が生ずるのではないかとと思う。

幼稚園にお子様を預ける方に、8時30分以降に預けていただくと職員数も充分なのでお子様もスムーズに馴染めますよ、お子様の落ち着きも違いますよと説明しても、始業時間が8時30分なのでそれまでに出勤しないといけないと言われる。職場によっては、時短を申し出ると面倒な社員であると見られることもあるようである。現在の日本の社会においては、まだまだ働きやすい環境について理解が進んでいない実態もある。裁判所の取組は、システムとしてはよいとしても、担当者や職場の認識が進まなければいけないと思うし、また、時短を申請する側も、自分自身の仕事が100%できているという自負があればよいのであるが、その自信がない場合には、勤務時間だけは守ろうとすることもあると思う。申請する側と職場の側で、微妙に考え方が違っていることもあり、数字の達成だけが大切なのではなく、個々にいろんな考え方や感覚があると思うので、働きやすさそのものについて考える必要があると思われる。

- 超過勤務については、全体平均としては説明させていただいた数値にとどまるが、繁忙部署とそうでない部署があって、我々としては更なる事務改善などに努めているところである。

次に、女性の登用推進という観点からのご意見もいただきたい。

- 書記官の資格を取得するために裁判所職員総合研修所のある埼玉県和光市に1年とか2年といった長期間行かなければならないという説明であったが、これは、たいへんハードルが

高く、女性登用のネックになっているのではないかとと思われる。教員の場合は、県内で資格試験や評価がされることから女性の教頭や校長がどんどん登用されてきたという経緯がある。

○ 最初の説明で、特に女性職員の場合には、結婚・出産・育児といった時期と書記官任官に向けた試験や研修を受けなければならない時期が重なることが、キャリア形成の障害の一つになっているのではないかと考えられるので、裁判所では、職員採用後のかなり早い段階からキャリア形成に向けた働きかけを行うようにしているということであったが、裁判所職員総合研修所に子連れで入所することはできないのか。

△ 裁判所職員総合研修所の寮は、単身用になっていて、子連れで入所することはできないが、寮に入らず、民間の賃貸住宅などに子供とともに居住して研修所に通うことは可能である。

○ 女性の登用推進のためには、様々な事情がある女性も、男性と同じように研修等を受ける機会が与えられるべきと思うので、様々なパターンに柔軟に対応できるようにすることが大切だと思う。また、女性によっても異なる事情があるということを男性の方々にはよく理解してもらいたい。

○ 研修のうち、講義はどの程度の割合か。

△ 講義とその他の研修の比率は1対2くらいと思う。

○ 講義は、インターネットを使って行えばよいのではないか。そうすれば、研修生はその地域から離れることなく同じ研修が受けられることになる。もちろん、一か所に集まって研修することが情報交換や人脈を広げる上で有意義であることは理解しているが。

△ 研修の最初のころは講義の割合が多いが、途中から実務的な研修が大半になり、調書作成の演習や実務に関する指導カリキュラムなどが増える。それをインターネットで行うのは容易ではないと思う。

○ 私の職場では女性の割合が多く、最近では、育児休業や育児時間を取りやすい環境になってきた。また、男性職員が育児休業や育児時間を取得することもある。ただ、業務はどんどん増えているし、以前よりも濃いものが増えていると思われる。

最初の説明で、各自がどのような仕事を抱えていて、その仕事が進んでいるのかを職場全体でお互いに把握できるシステムにした事例のご紹介があったが、これなどはたいへんよい取組だと思う。仕事の見える化については、私の職場でも参考にさせていただきたい。

■ 新採の段階では、女性の割合が5割を超えているのに、上位官職になるとその率が下がっ

てしまうのはなぜかという問題がある。上位官職のポストの数が限られているので、現在の勤務地の近くには適当なポストがないことが多いというのがその原因の一つともいわれているが、これは裁判所だけの問題ではなく、他の職場でも同様ではないかと思われるので、何か良い方策があれば教えていただきたい。

- 私の職場では、自己申告制度を採用している。職員から家族構成や資格、異動希望、今の仕事をどのように思っているかなどを申告してもらっている。

その中で問題になるのは、業務の適正化である。自分は多くの業務量があり苦勞しているのに他の職員は定時に帰っているという意見もある。職員間の能力の差もあり、一概には言えないが、このような現場の声を受けて、人員体制の見直しや業務内容の見直し、資料作りの業務削減などを進めて、職員に早く帰ってもらうという取組を行っている。そして、管理職がそれぞれの労働時間を確認し、同じ者ばかりが残業をしないようにしている。

- 育児だけでなく、今後は介護も大きな問題になり、男性、女性にかかわらず、それぞれの職員の事情を考慮した職場づくりが必要になってくる。そうすると、どこかにしわ寄せがくることになるが、それは誰かがカバーするしかない。私の職場では、性別にかかわらず同じ仕事をしてもらうが、事情がある職員については、その職員の仕事をカバーする役割を持った職員を配置するスーパーサブ制度を採っており、急な仕事が入ったのに担当の職員に事情があって残れない場合には、スーパーサブの職員が代わりにその仕事をするようになる。

- 私の業界では、女性に対する考え方は遅れていると思う。それに比べて裁判所の女性職員はたいへん優秀だと思うし、取組もたいへん進んでいると思う。

超過勤務について伺いたいですが、一般企業では、上司の許可がなければ超過勤務を認めないというところもあると思う。裁判所ではいかがか。

- 裁判所も同様であり、職員が超過勤務を行う際には事前に申請をし、管理職が超過勤務を命じなければ、超過勤務とは認められない。現在、この超過勤務の事前申告をきちんと定着させるために、まず、勤務時間終了前の午後4時30分頃を目途に超過勤務の事前申請をしてもらい、勤務の必要性などを確認してから超過勤務を命ずるという基本的な運用の励行に取り組んでいるところである。

- 本日は、様々な観点から多くの貴重なご意見をいただき、御礼を申し上げます。今後の取組の参考にさせていただきたい。

5 次回予定

平成29年11月20日（月）午前10時から2時間程度

(場 所) 高松高等裁判所大会議室 (6階)

(テーマ) 「専門訴訟について」