

## 金沢地方裁判所委員会（第26回）議事概要

### 1 開催日時

平成27年12月2日(水)午後1時30分～午後3時30分

### 2 開催場所

金沢地方裁判所大会議室

### 3 出席者（50音順）

茜栄成委員，浅野邦子委員，大西寛明委員，岡部幸徳委員，高見俊也委員，東田真澄委員，中島行博委員，中宮紀伊子委員，西川嘉一委員，萩原秀紀委員長，橋本明夫委員，藤田昌宏委員，湊口洋伸委員，

（オブザーバー）

紫藤民事首席書記官，林刑事首席書記官，谷口事務局次長

（事務担当者）

安野総務課長，新谷総務課課長補佐，山下総務課庶務係長

### 4 意見交換のテーマ

裁判所におけるワーク・ライフ・バランスについて

### 5 進行

#### (1) 裁判所からの概要説明

裁判所におけるワーク・ライフ・バランスに関する取組みの概要を説明した。

#### (2) 意見交換

発言の要旨は別紙のとおり

#### (3) 次回の意見交換のテーマ

未定

#### (4) 次回開催日時

平成28年6月9日（木）午後3時

(別紙)

意見交換における主な発言の要旨

(□は委員長の発言・○は委員の発言・△はオブザーバー等の発言)

- 本日は、ワーク・ライフ・バランスの中でも、特に超過勤務（残業）の縮減及び年次休暇の計画的取得について意見交換させていただきたい。
- 残業の縮減の点について、民間企業で言えば、社長や管理職員がどの程度しっかり労働管理を行っているのかが大事であり、幹部職員による大胆な決断ができているか、管理職が汗をかいている姿を社員に見せているか、社員の評価をしっかり行ってモチベーションを維持させているかといった視点が必要になってくるのではないかと。
- 事務効率化の一般論として、非正規雇用の職員を増やし、定型的にできる部分の仕事については非正規雇用の職員を使うなど、正規職員と非正規職員との役割分担を検討してみてもどうか。
- 予期できない事務量となることは必ずあり、そのような場合は、超過勤務以外では対応できない状況になることもある。大事なことは、慢性的な超過勤務状態とならないような職員配置のバランスや一部の職員に過度の負担をかけないといった管理職のセンスや気配りだと考えている。
- ワーク・ライフ・バランスについては、掛け声だけではなく、実践させなければならないと考えている。そのために、管理職自身にしっかりと考えてもらうことにしている。年次休暇の取得や残業時間を減らすための形づくりも必要だと感じたことから、以前の職場では、管理職に対して年次休暇の取得目標を決めさせ、目標達成できていない職場の管理職に対してその理由を報告させたことがある。数値目標をしっかり決め、休暇が取得できない理由や残業時間を減らせない理由を聞き、その原因を考えるとといった真摯な姿勢を示し、目標の実現に向けて実践できる管理職が良い管理職だ。

- 私の会社では、トップシーズンは残業時間が多くなるといった覚悟ができているが、管理職が率先して社員を指導しないと、長時間の残業は無くならず、シーズンが終わっても、そのままズルズルと残業している社員も出てくる。管理職が率先して定時に帰ることも有効なので、私の場合は、ゴルフスクールに通うなどの理由を付けて、なるべく定時に帰るようにしている。
- 一朝一夕には難しいかもしれないが、日本人の「労働は神事」という価値観が、欧米のように「労働は懲罰である」という価値観に変わってくればよいと感じることがある。
- 民間では土日出勤をして、その振替えの消化で精いっぱいであり、身内の結婚式や葬式がないと休暇が取れないというのが実情ではないか。40代といった働き盛りになると、自分が休むことで他の社員にしわ寄せが行くのではないか、迷惑をかけるのではないかとといった考えが出てきてしまうところにも問題がある。
- 社員に対しては、一斉に休めというだけではなく、例えば休む順番を決めるといったように、社員の実情に合わせて対応するのが良いのではないか。
- 事務の効率化の一例として、私の職場では、現在、誰が何をしているのかということを誰でも分かるような形にして、社員同士が助け合うようにしている。
- 残業を減らしたり休暇を取得するためには、社員自身のレベルアップも必要ではないか。
- 金沢ではワーク・ライフ・バランスといった言葉自体の浸透も不十分ではないかと感じている。統計を見てみても、仕事と家庭生活の両方を優先させたいという希望とその現実とがかけ離れているといった実情にある。
- 職員に対する取組として、職員が一日のスケジュールを入力し、管理職がそれを確認するといったことを行っている。こうすることで、特定の職員が業務過多になっていないかを見通しやすくなった。また、個人的に業務管理

の悪い職員に対しては、管理職が「やるべきこと」「やらなくてもいいこと」に分けて指導することもできるようになる。

- 休暇の取得について、1 か月ごとの表を作成して掲示するようにして、休暇取得を希望する職員を意識した仕事の割り振りを行うようにしたり、学校行事に参加する場合や介護を抱える職員がいる場合は、希望する日に優先的に休暇が取得できるような職場の雰囲気づくりに心がけている。
- やはり、社員の能力を高めてもらうことも必要ではないか。能力を高めてミスがなくすようにすれば、ミスを取り返すための労力と時間といった無駄がなくなる。
- 私の大学でも教員・事務職のいずれも繁忙な状況にある。そのような中で、学内でインターンシップのようなことができないかという意見があったことから、教務の事務の中からいくつかの事務を選び、学生にその作業を依頼して、学生に対価を支払うという取組を始めた。大学にとっては事務量が減ることも期待できることから、一石二鳥以上の効果のある取組となっている。
- ワーク・ライフ・バランスといった言葉はバブル崩壊後に言われ出したものであり、ここまで20年から25年かかってきたことになる。ワーク・ライフ・バランスの考えが定着するかどうかは、ここからが正念場だと感じている。
- 話は少し逸れるが、司法サービスの面について、平日は休めないと依頼者から言われるため休日に法律相談に乗ることも多い。夜間や休日にも裁判の場が作られることが望ましいと感じている。
- 私の会社のサービス部門では、冬季は労働時間が短めで休暇を多くし、繁忙な夏季は労働時間が長く休暇も少ないという変動勤務体制をとっている。また、内勤の管理部門の社員については年俸制にして、社員自身で勤務時間や休暇を管理するようにしている。

- 私の会社では、永年勤続者に対し休暇を取得してもらうため、該当者に旅行券を渡すことにしている。一定の期間働いた人に対し、感謝の気持ちを込めて、休暇の取得を奨励するのも良いのではないか。渡された旅行券で旅行に行った社員は、皆いい顔になって帰ってくるという印象だ。
- ワーク・ライフ・バランス全体についての御意見もお聞かせいただきたい。
- 短時間しか勤務できない人や定年後であっても能力のある人を採用するなど、社員を多めに採用することで、全体として社員が休暇を取得しやすくなるような努力をしている。働く人にとっても会社にとっても、ダイバーシティの考えは素晴らしいと感じている。
- 育児・子育て世代の社員が早番勤務，その他の職員が遅番勤務といった勤務シフトをとったため，客層の多い時間帯に店頭に出る社員が減り，業績が悪くなったという会社の事例が報道されていた。私の病院でもワーク・ライフ・バランスの実現のため，いろいろな勤務形態を設けているが，子育て世代に配慮が偏ると若い世代からはアンフェアだという不満も出てくる。管理職にとっては職員間の公平さを保つことも大事な仕事になっている。
- 会社の規模によって働き方も様々であり，ワーク・ライフ・バランスのための取組が難しい企業もあると思うが，最後は，企業が努力して，いかに社員や従業員間のコミュニケーションを良くすることができるかということが大事であり，従業員自身の意識改革も重要だと考えている。
- 本日の各委員の意見を参考にして，裁判所におけるワーク・ライフ・バランスの取組を更に充実させていくこととしたい。

以 上