

第29回釧路地方裁判所地方裁判所委員会

第28回釧路家庭裁判所家庭裁判所委員会

議 事 概 要

テーマ 「裁判所におけるワークライフバランスについて」

1 開催日時

平成27年2月25日（水）午後1時30分から午後3時30分まで

2 開催場所

釧路地方・家庭裁判所5階第1会議室

3 出席者等（五十音順・敬称略）

(1) 地方裁判所委員会委員

小野高秀，金田剛，境出雅仁，佐藤泰正，島信夫，田中敏也，永井哲男，中川博文，中島行博（兼務），樋口裕晃（兼務），檜森重樹，穂積貴美子，山下吉己

(2) 家庭裁判所委員会委員

石井宏臣，柴田香織，多田摩由美，土井英昭，中川潤一，中島行博（兼務），樋口裕晃（兼務），松田洋一，三輪篤志

(3) 裁判所（説明者）

富所猛男（地裁事務局長），織田裕彦（家裁事務局長），神政和（家裁総務課長）

(4) 庶務

貴多佳輝（地裁総務課長），小島巧（地裁総務課課長補佐），安井達也（地裁総務課庶務係長）

4 議事概要

(1) 新委員紹介及び挨拶

新たに地方裁判所委員会委員及び家庭裁判所委員会委員を委嘱された委員が

委員会庶務から紹介され、それぞれ挨拶をした。

(2) 裁判所におけるワークライフバランスの取組について

裁判所特定事業主行動計画（第2期）の「よりよい勤務環境のために～仕事と生活の調和の実現に向けて～」，「子育てに優しい裁判所を目指して～時代を担う子どもを育てるために～」を中心に説明した後，各職場の状況を紹介いただきながら，意見交換した（意見交換の要旨については，別紙「発言要旨」のとおり。）。

(3) 広報計画について

釧路地方・家庭裁判所の平成26年度広報計画の実施結果及び平成27年度広報計画の概要を説明した後，平成27年度広報計画案について意見交換した。

(4) 次回開催日時及びテーマ

ア 地方裁判所委員会

平成27年7月16日（木）午前10時から午後零時まで

テーマ 裁判員制度について

イ 家庭裁判所委員会

平成27年7月15日（水）午後1時30分から午後3時30分まで

テーマ 成年後見制度について

(別 紙)

発 言 要 旨

委員長： 各職場や官公庁でもワークライフバランスについての取組をされていると思いますので，裁判所以外の官公庁，民間企業におけるワークライフバランスの取組状況について御紹介いただきたいと思います。裁判所と関係が近い検察庁からお願いします。

委員： 検察庁でのワークライフバランスの取組は数年前から非常に力を注いでいるところです。計画については，裁判所から説明していただいた内容と似ていますが，取組としては，裁判所と比べると，まだまだ不十分だという印象を受けました。

30年くらい前に司法修習生だったころですが，検察庁にはほとんど女性職員がいませんでした。たしか，1人か2人だったと思います。ところが，裁判所には速記官や書記官等たくさんの女性職員がいて，お子さんを産んだ後でもしっかりと復帰している状況でした。それを見て，とても進んでいるなという印象を持ったのを覚えています。

女性職員を採用して，お子さんを産んでもきちんと働き続けてもらえるようにしなければならない時代の流れですが，釧路の検察庁については，残念ながら，採用はしているけれども途中で辞める方が多いというのが今までの実情だったと思います。

しかし，現在は15人の女性職員がいます。50代が1人，40代が1人。ほかは20代と30代です。その中で子供を産んでいる方は，職員が若いということもありますが，30代の職員2人がいます。その方たちは育児休業をとり，復帰制度を利用して順調に仕事に復帰されていますので，そういう意味では今後の職員に対して良い環境はできてきていると思います。そういう方を大切に育てていって，いいモデルケースにしたいと思っています。

このような現状ですので、検察庁には、ワークライフバランスについて、決して長い歴史があるわけではありません。ちなみに、男性職員については育児休業をとった方はいないようです。

次に、超過勤務と休暇取得についてお話させていただきますと、私も男女問わず、無駄な超過勤務をしないと、休暇をしっかりと取るということは時代の流れだと思い、非常に重視しています。私が1年前に釧路に赴任して徹底的に行ったことは2つあります。

超過勤務について、一部の職員が12時過ぎまで働いていることが目につきました。それを放置しておくのはとてもおかしい気がして、超過勤務にしても休暇の取得にしても基本的には管理職である課長の責任だという考え方で、課長に徹底的に改革を命じました。

まず、超過勤務については、執務時間の早い段階で、「今日超過勤務を予定している職員はいますか」と確認をしています。そこで申出をしなかった職員が超過勤務をするときは、なぜ必要なかを聞き、無駄な超過勤務をさせなさいようにしました。

通常、特別な事情がない限りは、漫然と超過勤務をする人はいません。申出があれば必要な理由を聞き、担当課で相互協力して早く仕事を終わらせるようにすれば、自然と超過勤務をしなくてもよくなるのではないかと指示したところ、超過勤務は昨年に比べて大幅に減りました。12時頃まで働く人がいなくなり、必要があっても2時間くらいで帰るように意識してくれたということもあり、これについてはかなり成果があったのではないかと思います。口頭で部下職員に言うだけではなく、徹底的に管理者に責任を持たせるということで成果があったと思います。

休暇についても同様で、1月から12月の期間がベースになりますが、9月末までには全員休暇を10日間は取得するよう、管理職に命じています。そんなことは命じられることではないとの批判もありましたが、ここで私が言いたいのは、計画的に管理者が休暇を取得するよう促さな

いと、職員に単に休暇をとりなさいと言ってもなかなかとれないのが現状ですし、数字合わせのために、11月や12月に慌てて休暇をとらせるのは組織にとって無駄です。

それでも休暇をとらない職員がいれば、それは管理職の管理能力がないということになると活を入れたところ、9月末までに全員10日休暇を取ってくれました。今まで全然休暇をとらなかった職員も、職場のトップである検事正からの命令だからと言えば、さすがに仕方がないと思ってくれたのか、全員休暇をとってくれました。いい習慣を身につけさせるためにはやや強引に進めることも必要なかと思います。ひょっとして参考になるかとも思い、御紹介しました。

委員長： ありがとうございます。検事正自らが音頭をとられて、2つの大きな成果を上げられたということで大変参考になりました。それでは他の官公庁の方からも伺います。

委員： 釧路市役所でもワークライフバランスに向けた取組として、第2期特定事業主行動計画を策定して取り組んでいます。その概要は職員の勤務環境に関する事項として6つの項目を定めております。そのうちの男性職員の子育てに関する休暇の取得の促進については、子どもの出生時における5日間の特別休暇、いわゆる出産休暇を取得しやすい環境作りに努めるとともに、この休暇制度の周知徹底に努めています。

また、超過勤務の縮減と休暇取得の促進については、就学前の子どもがいる職員に対する超過勤務の制限の周知徹底を行っています。毎週水曜日をノー残業デーとし、庁内放送などで注意喚起に努めています。GWやお盆期間における公式会議の開催の自粛や、夏季休暇と合わせて連続した休暇の取得に努めています。また、四半期ごとに個人の超過勤務と休暇について人事当局が実績を確認し、休暇取得が少ない又は超過勤務が多い職員の所属長に休暇を取らせるように文書で注意喚起を行っています。

次に、その他の次世代育成政策に関する事項については、子育てバリアフリー等に取り組んでいます。

数値目標については、育児休業の取得率は男性1.5%、女性95%に対し、実績は平成24年度は男性4%、女性100%、平成25年度は男性1.5%、女性91.7%でした。この男性の育児休業については、一般の行政職では取得した実績がありません。実績としてお話しした1.5%、4%については、全て市立病院の医療職の方が取得しています。

また、超過勤務が年間360時間を超える職員をゼロにすることを目標としていますが、平成24年度、25年度ともに、実績としては360時間を超える職員が58人いました。二千四、五百人いる職員の中で58人が360時間を超えて超過勤務をしています。

職員1人当たりの年次休暇取得は15日以上の消化が目標です。平成24年、25年の実績は11日と目標を達成していません。釧路市では年間4回の議会を開催しており、ほぼ半年くらい議会関係が開催されていることとなります。この期間、基本的に管理職は休めないため、どうしても管理職の休暇取得ができず、実績としては11日になっています。管理職を除くとかなり多くなると考えています。夏季休暇の目標取得率は100%ですが、平成24年度は96.6%、平成25年度は95.3%にとどまり、100%取得には達していません。

委員長： それでは、学校関係からも御紹介いただけますか。

委員： まず、子育てに関わる部分についてお話しします。公立の学校ですので、国家公務員の方とほとんど内容は同じですが、学校の種類により女性職員の割合がかなり違います。私のイメージでは小学校六、七割、中学校三、四割、高校はあまり分かりませんが2割くらいが女性職員かと思っています。

そうすると、子育てに関わる部分は、それぞれの学校の種類で条件が

変わってくると思います。私は中学校ですが、実際、職員26人のうち、女性職員は10人です。そのうち、1人が産後休暇に入っています。去年の7月にも出産した職員が3月まで育児休業中で、4月から復帰予定です。だいたい女性職員は産後休暇の後、タイミングもありますが、およそ1年程度休みを取り、現場復帰する職員が多いです。学校は4月が年度の始まりなので、4月復帰が難しいならば8月の2学期や、1月の3学期からのタイミングで復帰する人がほとんどです。

男性職員については、育児休業をとった職員はいるのかもしれませんが、私は釧路では聞いたことがありません。もしかすると年次休暇をとって子どもの面倒を見ているということはあるかもしれません。

時間外勤務については、ここ二、三年、北海道教育委員会から学校現場での時間外勤務について職員に指導・周知をお願いしたいということで、三、四か月に1回くらいは、必ず文書が送付されます。特に夏休み、冬休み、春休みはできるだけ休暇を取るよう指示されています。少し古いデータで、おそらく北海道教育委員会全体の数字ですが、平成24年度の年次休暇の平均取得日数は12日と4時間でした。これは、小中高の職員に加えて、教育委員会等に務めている職員も含めている数字でないかと思います。私の感覚では、学校現場の職員は平均12日も休暇をとっていないと思われ、10日くらいの取得が現状だと思います。

私のいる職場は中学校ですので、中学校は部活動がどうしてもネックになります。部活動の顧問をしている教員は勤務時間が5時くらいに終わり、だいたい7時頃まで部活動指導をし、場合によってはそれから次の日の授業の準備をすることもあります。毎日続くこともあるので、教頭にはできるだけ早く帰るように声をかけてほしいと言っています。

テストがある場合は、テスト期間中の部活動を禁止しているため、その機会を利用して、定時退勤日として極力定時で帰るように伝えていきます。

教育委員会も見直しを図ってほしいということで、業務の計画的な推進や、ICTを活用した取組、部活動も週1回は休日をとりましょう等、子どもの健康面も考えながら提唱していますが、なかなか現実にはできていないところがあります。

学校現場として子どもの健康も大切ですが、職員の健康も充分配慮しながら毎日進めなければならないと思いました。

休暇については、夏季休暇を3日とれるので、平常日の休暇取得が難しいのであれば、夏休みにはできるだけ3日消化するようにと、職員に伝えています。

委員長： 教育現場はなかなか大変な状況が分かりました。ありがとうございます。大学の関係ではどうでしょう。

委員： 大学の場合は、中学校と異なり、1年間講義計画を示して講義の担当者と時間帯を決めていきます。育児休暇等をとる場合、突然育児休暇をとるということになると講義の担当者がいなくなってしまうので、育児休暇を取る方は前年度の授業計画を立てる際に申請をするよう伝えてもらうようにしています。学生に示す年間の授業計画は、だいたい半年前から準備をしているので、育児休暇をとるには、講義計画を立てる委員会に半年前には伝えてもらい、必要ならば学外の方に代わりを頼まなければなりません。

私たちの職場は学生が授業をとれるようにすることが第一です。学生に迷惑をかけないことを前提に考えていますので、まず学生のための講義計画をしっかりと立て、さらに担当者も決めて、急に担当者がいなくなるということは避けなければなりません。そのために、育児休暇をとる場合はできるだけ事前に申請してもらい、学生に授業計画を変更させることのないようにしています。そこが他の職場と違うと思います。

超過勤務の話ですが、私たちの働き方は、裁量労働制のような形式なので、各教員が学生に対する授業を最優先に考えた上で、自分の授業計

画、準備、研究などを決めていますので、超過勤務は各教員の責任で行っています。そういう意味だと、ワークライフバランスを考える際には、学内、特に学生に対する授業を行えるということ考えた上で育児休暇等を考えるというのが私たちの職場の特徴ではないかと思えます。

委員長： それでは民間の団体、企業の方にも伺いたいと思えます。

委員： 農協は組合員が出資して成り立っている組合です。正組合員は約150人、準組合員は約600人います。農協は組合員から利用手数料を徴収して、営農指導等を行っています。農協は営利目的でないのでこのように運営をしています。しかし、農業は、御存知のように、勤務時間というものがなく、朝から晩まで働いています。その状況で、農協の職員が自由に休暇をとるということは、なかなか難しい問題があるという思いです。

育児休暇についてですが、職員約80人のうち、男性が約60人、女性が約20人おり、だいたい女性は結婚したら自然と辞めるスタイルになっていますので、育児休暇はありません。男性の育児休暇については数字を把握していません。

超過勤務については職種が色々あるので、職種により異なります。共済関係は事務が中心ですので、それほど超過勤務が多いわけではありません。販売、購買事業、営農指導の関係は、農業の現場に対応しなければならない職種です。その合間に国の農業政策に関する事務も行うということになるので、超過勤務をしなければならない状況が多いと思えます。年次休暇については、規程はありますが、なかなか取得できていない状況です。

委員： 当社の北海道における取組と、私の経験を紹介させていただきます。当社の地方の社員の年齢構成は平均年齢が50歳以上であり、育児休暇とはほとんど無縁の状態です。釧路には1人だけ育児休暇をとっている女性がいて、4月から復帰予定ですが、その他は孫が産まれるくらいの

年齢の社員が多いです。

時間外労働については一昨年からチャレンジゼロという取組をしています。これは、取組のきっかけがコスト削減からだったので、とにかく時間外労働をしない取組であるという誤解を招いたことがありましたが、実施した結果、時間外労働は半減しました。

半減した理由として参考になることがあります。営業マンがお客さんの都合に合わせて午後6時にアポイントをとったとき、今までは、時間外労働で対応していました。それを、勤務時間の始まりを9時等にできるシフト勤務を取り入れ、時間外労働を抑制しました。土日勤務が必要なときも週休日を変更して対応しました。ゴルフ好きの社員にとっては、平日の料金が安いときに余暇を楽しめるので非常に好評でした。

このように、うまく活用した結果、時間外労働を半減することができたので、その半減した結果を維持できるようにしようという運動を、さらに行っているところです。

このような取組は労使一体で行っています。定時退社日の水曜と金曜は時間外労働をやらないようにし、やむを得ないときは、個別に事情を聞いて、場合によっては認めるということをしています。

有給休暇についても労使一体で行っています。当社は労使の約束で年間20日消化しないといけません。無理に休暇をとるようにすると、ある問題が起きました。職員のほとんどが、9月にまとめて休暇をとるようになり、社員数が半減してしまい、稼働も半減してしまったのです。この点は、月一、二日の休暇を計画的にとってほしいという話をしたり、アニバーサリー休暇を推奨して対応しています。

笑い話ではないですが、先ほどお話した9月にまとめて休む人に、6月に休んだらどうかと打診すると、仕事が忙しいと答えます。しかし、6月と9月のどちらが忙しいか尋ねると9月だと答えます。それなら、6月に休んではどうか、というような話をしながら、1つ1つ休暇を促

進んでいます。時間外労働をしないということは生産性を上げるということにつながりますので、生産性を上げてなるべく早く帰りましょうという取組をし、今に至っています

最後に私の経験談をお話しします。地方に勤務していたときの話です。50代の女性職員の娘に孫が誕生したとき、急に孫のために休暇を取りたいと、1か月休みました。ご想像のとおり非常に大変でした。私がこの出来事を感じた一番大事なことは、権利やルールを理解して行使するだけでなく、職場の周りの方にも配慮することです。休むのであれば事前に連絡をしていただかないと、長期不在時のフォローができません。長期休暇を取る場合、他の社員の理解が必要です。これが機能しないとうまくいかないということを感じました。

委員長： 民間企業では柔軟な対応ができる一方で、いろいろな御苦勞があるということですね。ありがとうございます。報道関係はいかがでしょう。

委員： 仕事と生活の調和、ワークライフバランスというテーマですが、最もバランスが悪い職場の1つかもしれないと思っています。年次休暇についていろいろ御意見、説明を受けましたが、私たちの職場環境、特に報道部門では、年次休暇以前に繰り越し休暇をどう消化するかがよく言われています。

取材等のために土日等に仕事をしたら、その分平日に休みをとることになっていますが、平日に休暇をとれない職員が多く、繰り越し休暇がたまっている状況にあると、各部署に繰り越し休暇が何日あるか、人事当局から毎月報告がきます。このように、繰り越し休暇の消化さえもなかなかできていないのが実情です。

釧路は、昨年、幸い大きな事件事故が少なかったので、12月で繰り越し休暇がゼロになり、この正月は皆が年休をとることができました。

現在の函館のように、新幹線の開通がせまっていたり、大間原発の問題等、注目される出来事が多いと、繰り越し休暇が多くなってしまうと

思います。

また、私が以前所属していた、運動部、スポーツ担当の職員は、北海道には冬期間活動の選手が多数いますので、運動部も繰り越し休暇が非常に多いです。

正月や夏休み等、多くの職員が休暇をとる期間は、人数が減るため、どうしてもニュース紙面が寂しくなります。この対策として、釧路では、北見報道部あるいは帯広報道部と合同で連載企画を行いました。「道東100年企業」等、伝統ある企業を紹介するコーナーを設けて、釧路だけでなく帯広及び北見を含めた記事を紹介し、職員が休暇をとりやすくできるような工夫をしました。

一方、仕事と育児等の両立について、改めて調べてみて驚きました。当社は制度が充実しており、例えば産休は、労働基準法では6週間のところ、当社は10週間です。また、育児休暇についても基準が1歳のところ、当社は1歳半か1歳の年度末までです。釧路の女性記者が産休に入っており、4月に産まれると育児休暇は1歳の年度末までなので、2017年の3月まで、ほぼ2年近く育休がとれるということになり、当社が非常に力を入れているのだと思います。

当社の育休の規程ができたのが1992年だそうですが、女性はそんなに多くなく、今までの育休取得者は42人いました。驚いたことに男性で育休をとった職員は24人もいたそうです。女性は一、二年程度、男性は1か月から3か月程度とったということで、男性の育児参加が進んでいると思っています。

最近では、休暇だけでなく会社の中に保育所を設ければいいのではという声が上がっていて、現在検討しているところです。私が入社したときは同期25人中、女性はゼロでした。しかし、最近では、新聞社も以前に比べて女性職員が増えており、10人いれば半々くらいの男女割合になってきました。優秀な女性を確保しようということになればそういう育

児に関する休暇制度について、会社として力を入れていかなければと思っています。

委員長： 各職場からのワークライフバランスの取組を伺いました。御意見御感想等ありますか。

委員： 更生保護女性会です。これから一般企業、公務員でも女性の進出が非常に重要になってきますので、それを支える周りの人たちの意識が大事だと思います。特に出産・育児等のライフイベントに当たっては仕事を続けることが非常に難しいことがあります。その状況に合わせて働き方を工夫する取組が進んでいます。私が30数年前、3か月しかとれなかった育児休暇が、今は、公務員であれば3年くらいとることができます。

また、女性が妊娠をしたときに、マタニティハラスメントが非常に多いと聞きます。というのは、例えば、裁判所のチャイルドプランのメニューの中にも母性保護に関するメニューで通勤緩和があります。通勤時間の朝夕30分ずつ利用できます。これを申し入れたところ、これは大都会の電車通勤の人しか適用しないとされたという話を聞きました。また、上司が、辛い思いをしている女性に向かって「そんなに辛いなら、仕事を辞めたほうがいいじゃないか。周りに迷惑をかけるんじゃないか。」というハラスメントがあったという話も耳にしました。

その上司の方はジェンダーバイアスがあって、女性は家庭、男性は仕事という社会的、文化的に作られた固定的な役割分担意識が少し強かったのかもしれないと思っています。

それから、子どもを産んだ母親は精神的にも肉体的にも非常に不安定な状態で、産後1か月くらいは非常に精神バランスを崩します。男性の育児参加休暇は5日と書いてありますが、できるのであれば、1か月くらいは一緒に育児参加休暇を取っていただきたいと思いますが、非常にまだまだ難しい世の中だと思っています。でも、これからは、子育て支援社会の構築を目指すことが大事だと思います。

委員長： 裁判所の方からは、各官公庁、各企業からの紹介を踏まえて感想等ありますか。

委員： ワークライフバランスということで率先して自分もやっていかなければと思いつつ、どうしても日々の仕事を優先してしまうところがあり、反省しているところです。今日は様々な取組を伺って、管理職等が率先してやらなければいけないと思いました。私自身は平日はできるだけ午後6時頃には退庁して、職員の方にあまり遅くまで残っていないということを認識してもらうのが一番大事かと思います。

また、午後5時以降に、週1回くらい予定を入れて、強制的に仕事をしないということにして、平日の仕事の効率を高めるようにしています。なかなか意識付けが難しいですが、積み重ねていくことが大事だと思います。今日は大変参考になりました。

委員： 裁判長の立場である私が職場に残っていると、なかなか周りも遠慮し、帰りづらいということは認識しています。現状、どこまでできているか、反省しなければいけないことが多いです。力の入れ方、事務の効率化、職場全体でできることは、職場全体で協力しながらやっていくことが必要だと思います。職員の関係でも1人に負担が偏っていないか等は目配せしないといけないと思います。

委員長： 私はかつて、先輩の裁判官から、「裁判官は24時間裁判官なんだ、休みはないんだ。」ということをおっしゃったことがあります。裁判官の仕事は、超過勤務という概念がなく、手当が出るわけでもないのそのような言葉になったのではと思っていますが、そういう時代はもう過ぎたのではないかと思います。

両部総括裁判官がおっしゃられたとおり、裁判官もそういう意識付けをして、職員とのバランスを考え、職員の取組も自らに取りこんで計画的な執務をし、私生活もしていかなければいけないと思っている次第です。

以上