

平成26年度短期外国出張者報告書簡

氏名	所属庁・官職	出張先
藤谷 浩太郎	大阪高等裁判所 裁判所事務官	米国

提出書面

平成27年4月21日付け報告書簡

キーワード欄

- ・女性の登用の実情等
- ・インディアナ地区北部連邦地方裁判所サウスベンド支部への訪問
- ・第7巡回区連邦控訴裁判所への訪問（シカゴ）
- ・セントジョセフ郡上位裁判所及び同郡巡回裁判所への訪問
- ・ジョージア州北部地区連邦地方裁判所への訪問
- ・第11巡回区連邦控訴裁判所への訪問（アトランタ）
- ・フルトン郡上位裁判所への訪問

平成27年4月21日

最高裁判所事務総局秘書課長 殿

大阪高等裁判所事務局人事課課長補佐 藤 谷 浩太郎

平成26年度一般職短期司法事情研究について（報告）

標記の研究について下記のとおり報告します。

記

第1 期間

平成27年1月19日（月）から平成27年2月1日（土）まで

第2 渡航国

アメリカ合衆国（以下「米国」という。）

第3 滞在都市

- 1 インディアナ州サウスベンド
- 2 ジョージア州アトランタ

第4 研究目的

女性職員の登用拡大の実情について

第5 結果要旨

別紙のとおり

(別紙)

第1 調査の概要について

- 1 日本の裁判所においては、女性職員の登用拡大が喫緊の課題となっている。そこで、日本よりも女性職員の登用が進んでいると言われる米国の裁判所の実情を調査することとした。
- 2 米国の裁判所においては、総じて日本よりも女性職員の登用が進んでいる。その大きな理由の一つは日本のように人事異動（転勤や配置換え）を命じられることがないことではないかと考えられる。なお、出産や育児に伴う休暇の制度はむしろ日本の方ほうが充実している。育児休業のような制度はなく、産後休暇が12週あるのみである。日本では最大3年間育児休業を取得できると説明すると非常に驚いていた。米国には日本のような人事異動がなく育児休業で空いたポストに他の職員を異動させるという方法が取れないため、3年間もそのポストを空ける（せいぜい臨時的任用を行って埋める）ことになるとえたことによる反応と思われる。フレックスタイムや在宅勤務は、裁判所によって制度の有無や内容、活用状況は様々であり、それが日本よりも米国の方方が女性職員の登用が進んでいる大きな理由であるとは感じなかった。アファーマティブアクションを採用しているのはジョージア州の州裁判所のみであり、他の裁判所では、男女を問わず、最もそのポストにふさわしい人を採用しているという回答であった。だれを採用するかを決定するのは、人事部門ではなく各部門のトップの管理職であると思われた。その他の点においても、管理職の権限は日本の裁判所よりも強く、いわゆる上級庁との関係でも司法行政部門においては各裁判所が相当に独立している様子が感じられた。勤務時間については、管理職は長時間の勤務を行っているという回答が多く、日本と大きな差は感じられなかった。

女性職員の登用が進んでいる実情を詳細に調査すると、訪問先の裁判所によりそれぞれ事情が異なっていることが分かった。例えば、保守的な傾向が強い

北部の地方都市であるサウスベンドの州の裁判所においては、裁判所の仕事は、給料は高くないものの安全で安定しており、女性向きの仕事であるという認識が強く、以前からほとんどの職員が女性であり、管理職にも裁判所や類似の職場での経験が求められることから女性職員が多くなっている。一方、シカゴやアトランタの連邦裁判所では、仕事や家庭に対する意識に男女の差がなく、夫婦がともに家庭と仕事を両立させようと協力して取り組んでいることから、女性職員の登用が進んでいるという状況であった。

第2 各訪問先における調査結果等

1 インディアナ北部地区連邦地方裁判所サウスベンド支部での調査結果等

(1) 面談者

Robert N. Trgovich(Clerk of Court)

(2) 調査結果等

Clerk of Court (日本の裁判所に事務局長に当たる。) である同氏は、海軍や検察庁での勤務を経て、3年前から現職にある。

裁判所の職員数は約51人（男性11人、女性40人），うち管理職は7人（男性4人、女性3人）である。管理職以外の男性の多くはIT部門で働いているので、operational workをする男性は3人である。

職員は通常は1日8時間労働である。しかし、必要があれば超過勤務をすることが期待されている。多くのポジションで超過勤務はいつも発生している。超過勤務に対して金銭を支払うことはない。超過勤務をした分は休暇を取ることで補償しようとしているが、十分なものにはなっていない。また、昨年から、超過勤務に対してではないが高い業績を上げた者にはボーナスを支給している。昨年は13人に支給した。

職員の採用については、新聞やウェブサイトを利用している。我々は、自分から動くことができ、よいキャラクターで、我々の使命に専念し、すばらしいパフォーマンスを発揮できる、やる気のある職員を求めている。潜在

能力であっても能力が高く、将来リーダーになる者を求めている。過去の経験やITなどの技術よりもよりもキャラクター重視になった。男女を問わずベストの人選をしている。

管理職になるために必要な試験や資格はない。我々は、リーダーシップやマネジメントの経験、教育レベル、マネジメントやリーダーシップの訓練を見ている。我々は、全員に対して、特に管理職に興味がある人に対して、訓練や教育を奨励している。

育児支援制度としては、フレックスタイム制がある。そのため一人のパートタイム職員を採用した。在宅勤務も認めている。職員は勤続年数に応じて104時間から208時間までの年次休暇を取得でき、すべての職員が年間104時間の病気休暇を取得できる。配偶者や子どもが深刻な病気になったときのために、the family Medical Leave Act があり、1年以上勤務している職員は、配偶者や子どもの看護のために12週間までの無給の休暇を取得することができる。

フレックスタイムは、日常的に使われている。在宅勤務は、2週間に1回まで認められている。在宅勤務は、管理が難しい。以前は、3日に1回とかの在宅勤務を認めていることもあったが、仕事の状況について履歴を確認したところ、あまり仕事をしていないことがあった。病気休暇や年次休暇は、適切に使われている。

51人の職員中14人の職員が、少なくとも一人の13歳未満の子どもがいる。7人の管理職中一人の職員が、16歳未満の子どもがいる。これは、管理職には子どもが少ないからではなく、管理職は年齢が高いものが多いので、子どもが大きくなっているからである。

出産や育児を理由に退職をする職員はあまりほとんどいない。連邦の裁判所の仕事はとてもよい仕事であり、また、年金の額もよい。

両親が働いている間、保育園や幼稚園、ベビーシッターや祖父母などが

子どもを世話をしている。保育園は1週間で80ドル程度であり、二人目以降は減額される。なお、当裁判所には施設内に保育施設はない。

職員の男女の比率は概ね変わっていないが、女性の管理職は増えていると感じる。職員の80パーセントが女性であり、女性職員を増やす方策は採っていない。管理職の約半分が女性であり、女性が管理職に就くことについて、困難があるとは考えていない。我々は、性別にかかわらず、最も良い人物を管理職として採用している。

転勤については、空きポストがあったときに職場の上司が推薦をしたりすることはあるが、最終的には本人の自発的な意思により行われるものである。各裁判所とも質の高いサービスを提供しており、転勤がないことで裁判所ごとに仕事のやり方が変わってくることは受容できることである。なお、インディアナ州では、裁判官が選挙によって選ばれているためか、同じ裁判所であっても、裁判官によって仕事のやり方は相當に異なっている。

なお、Trgovich氏個人の意見として、以下のように述べていた。女性は、文化的な面、責任や責務を避ける傾向がある面、仕事も大事にするが家庭をより大事にする意識があり、管理職に就くのを避ける傾向がある。ただし、この傾向は変わりつつある。現に同氏が検察庁で管理職になったとき、管理職は全員男性であったが、今は検察庁でも半分くらいは女性である。しかし、管理職になっても、定時になれば帰ってしまう。

Trgovich氏は、

仕事や家庭に対して比較的伝統的な考え方を有していると感じた。特段の施策は採っていないのに女性の管理職が増えている理由や、女性の管理職がいかに仕事と家庭を両立させているかなどについてさらに聞いてみたかったが、残念ながら時間の関係もあり聞くことができなかった。

また、裁判所のClerk of Courtは、管理職を含む職員の採用や一定額までの予算の使用などについて権限を持っているようであり、裁量の幅は相当

に大きく、その裁判所で働く職員の働き方にも大きな影響を与えていた印象を受けた。

合わせて刑事事件の陪審員の選任手続の一部を傍聴した。裁判官が陪審員候補者全員や我々傍聴人の面前で、陪審員候補者のプライバシーに関わる質問をしているのが印象的であった。

2 第7巡回区連邦控訴裁判所（シカゴ）での調査結果等

（1）面談者

Michael K. Fridkin (Senior Staff Attorney)

Kathy O'Malley (Director of Personnel)

（2）調査結果等

当裁判所には、157人（女性92人、男性79人）の職員があり、うち管理職は16人（男性11人、女性5人）である。ここ数年は概ね変動がない。

勤務時間は、午前8時30分から午後5時まで途中休憩時間がある。職員が超過勤務をすることは通常ではない。超過勤務をした場合、その分休暇を取ることができる。管理職は超過勤務をすることが期待されているし恒常的に行っているが、それほど長時間ではない。以前は休みの日に出勤していたこともあったが、今は自宅でもデータにアクセスできるし勤務が可能である。

職員の採用方法は、部門ごとに異なっている。しかし、その方法は、ワシントンにあるthe Administrative Office of the U.S. Courts から勧められる方法に従っている。

管理職の採用方法は場合によって異なる。Staff Attorney（スタッフ弁護士）の管理職であれば、部下職員とレベルの高い法律業務を管理する技術と能力を有する弁護士でなければならない。人事部門の管理職であれば、博士以上の高い学歴と人事部門の管理職としての経験が必要である。すべての部

門において、管理職には、高い学歴と職務経験が求められる。

ワーク・ライフ・バランスをサポートするため、さまざまなプログラムが存在する。各種の休暇や在宅勤務、フレックスタイム、パートタイムなどがある。これらは、ケース・バイ・ケースで活用されている。裁判所にも託児所が設けられている。多くの職員、少なくとも28人の職員が育児をしながら勤務をしている。複数の母親が管理職として勤務している。過去10年間において、出産や育児のために退職した職員はいない。

両親はさまざまな方法を組み合わせて仕事と家庭を両立させている。祖父母の援助、フレックスタイム勤務、デイケアサービスやベビーシッターなどを場合によっては組み合わせて子育てをしている。母親が仕事をして家計を支え、父親が家事を行っている場合もある。

女性の登用や訓練に困難を感じていない。我々の問題は、人数が少なく固定的であることである。それゆえ、管理職は長くそのポストに留まり、女性にとって昇進の機会は少ない。いわゆる人事異動はない。あるポストに採用されれば、そのポストで働き続ける。女性職員は、管理職になれば収入が多くなるし、管理職になりたいと思っている。何人かの女性職員にシカゴ連邦地裁やその他の裁判所で管理職になったことがあった。管理職になった女性が働く裁判所もシカゴにあり、転居や単身赴任などをした例はない。

当裁判所は女性が管理職になる機会を提供することはある。しかしながら、ポストの固定性と現在の管理職の年齢構成のため、その機会はまれである。

日本では、女性が管理職になりたがらない理由として長時間労働や単身赴任があるというが、男性の長時間労働や単身赴任はどのように捉えられているのか。また、妻に仕事上のよい機会があり、その機会を掴むためには転居をしなければならない場合に、夫はどのように考えるのか。妻が遠慮をしてしまうことはないか。男性が仕事中心で、女性は家事が中心という意識はないか。アメリカでもそのような意識はある。そのような意識は時間はかかる

が徐々に変わっていくものである。

O'Malley氏

シカゴ滞在中に、インタビューのほか、連邦地裁で刑事事件（非陪審事件）のトライアルを傍聴した。被告人が事実を認めており、1回の期日で判決まで行っていた。要通訳事件であったが、同時通訳を行っており、通訳人の能力を高さを感じた。

3 セントジョセフ郡上位裁判所及び同郡巡回裁判所での調査結果等

(1) 面談者

Jenny Pitts Mainer (上位裁判所Chief Judge)

Lisa Plencner (巡回裁判所Court Administrator)

(2) 調査結果等

上位裁判所と巡回裁判所は、いずれも日本では地方裁判所に相当する事実審（第1審）を担当する州裁判所で、同じ建物に入っている。歴史的な経緯からこのように同じような役割の裁判所が二つあるようだが、その経緯や管轄の違い等の詳細については分からなかった。

いずれの裁判所においても、女性職員の割合は管理職も含めて非常に高い。しかし、規模が小さいため、職員は固定的になっており、管理職を採用すること自体稀なようであり、女性登用について何らかの取り組みをしているということはなかった。

また、裁判所は、給料は少ないものの安定的で安全で福利厚生もしっかりとおり、女性にとって働きやすい職場であること、裁判官の秘書などは伝統的に女性の仕事だと考えられていることから、裁判所には女性の職員が非常に多くなっているが、女性職員は、一般的にいわば安定を求めて裁判所の仕事に就いているため、昇任しようという意欲には乏しいとのことであった。

Plencner氏

裁判所や法律関係の仕事の経験がないと裁判所で勤務するのは難しいことから、職員を採用する場合もそのような経験を有する職員を採用している。裁判所で働く職員はほとんどが女性であることから、管理職も女性が多くなっている。インタビューの後、庁舎の見学をしたが、女性が非常に多い職場であることが実感できた。

インタビューのほかに、上位裁判所の民事手続及び刑事手続の傍聴を行った。身柄を拘束されている被告人数人が、一般人がいるホールから手錠をされたまま法廷に入っていたこと、法廷警備の職員が拳銃を持っていることが、手続開始前に印象に残った。

刑事手続については、保護観察処分のような処分をする手続をしていた。日本の刑事公判とは違い、当事者が裁判官の席のところに集まり、主に裁判官が話をして手続を進め、必要に応じて検察官や弁護人が話をしている様子であった。

民事手続については、概ね日本の弁論に似ていた。和解が成立している事件もあった。

4 ジョージア州北部地区連邦地方裁判所での調査結果等

(1) 面談者

James N. Hatten (District Court Executive and Clerk of Court)

Robert L. Minor (Chief Deputy of Court)

Linda G. Cooke (Human Resources Manager)

Ms. Linda G. Cooke (Human Resources Manager)

(2) 調査結果等

CM/ECF (Case Manage/Electric Case Filing) は、2004年に連邦の裁判所に導入された、事件及び事件記録の管理システムである。事件記録は、このシステムで電子的に保存されており、付与された権限に従って、シ

システムを利用することができる。

このシステムには、連邦のすべての事件記録が保存されている。また、このシステムを利用して、裁判官は事件記録を見たり、事件当事者に書面の提出の指示をしたり、当事者は書面の提出等を行う。

このシステムはIDとパスワードを取得した後は、パソコンがあればどこでも使うことができる。

検索機能も充実しており、事件番号から検索するだけではなく、長期未済になっている事件の一覧を確認したり、1つの事件の中で裁判官の指示に従った書面がいつ提出されたかというような検索も可能である。

CM/ECFは非常に評判がよく、これまで特に大きな運用上の問題は生じていない。裁判官は、自宅で仕事をするときに事件記録を持ち帰る必要がなくなった。裁判所は、記録を保管する場所が必要なくなったし、控訴があったときに記録を控訴裁判所に送る必要もなくなった。記録を管理していた職員を何人か削減することができた。当事者は、わざわざ書類を提出するため裁判所に来る必要がなくなり、24時間書面の提出や手数料の納付ができるようになった。そのため以前は、弁護士一人に対し事務員一人を採用していたが、今は複数の弁護士に対し事務員を一人採用している。CM/ECFを活用すれば、裁判官以外の裁判所の職員も自宅で勤務することが可能になるが、これまでそのような勤務は行っていない。

連邦には、他にPACERという事件記録を閲覧するシステムがある。係属中、終了後、民事、刑事を問わず、手数料さえ支払えば、基本的にはすべての事件記録を閲覧することができる。

裁判所には約200人の職員がいる。女性職員は増加傾向にあり、現在は男性が34.7パーセントで女性が65.3パーセントである。管理職では、男性が58パーセントで女性が42%である。

裁判所職員の勤務時間は1日8時間である。超過勤務をした場合、その分

の休暇を取得することができる。管理職は9時間から10時間程度勤務しており、土日の勤務もまれにある。

異なる地域へ転勤を行う場合もある。家族が転勤先の近くにいる場合や昇進のためなどであるが、いずれにしても本人が希望した場合に限られる。

アメリカでは第二次世界大戦の際に多くの男性が戦地に赴いた際に女性の公務員数が増加し、これ以降女性の社会進出が進んでいった。さらに公民権法に伴い、反差別法が1960年代に施行され、雇用における女性差別が禁止されるようになった。雇用の機会を均等に与えることで、女性の採用は自然と拡大する傾向にある。

産前産後の休暇はあるが、日本のような長期の育児休業はない。多くの職員が、出産直後から子どもを保育所に預けて勤務を継続している。保育所は隣の連邦の建物の中にもある。短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイムなどは当裁判所では現在は導入していない。しかし、女性に対し魅力的な職場にしようとしており、導入を検討している。連邦地裁においては、これらの制度を導入するかどうかは、各連邦地裁の裁判官会議で決定することができる。

当裁判所では、現在は管理職となる者に対して、弁護士や検察官、他の公務員等の多様な職務経験を求めており、そのような条件にあった人を採用している。一般的に女性の管理職は女性の社会進出が進むに従って増加傾向にあるが、最近は法曹資格を有する者を求める傾向があり、法曹資格を有する女性は相対的に少ないので、女性の管理職が一般の職員と比較して少ない原因の一つとなっている。なお、これまで当裁判所ではアファーマティブアクションを導入したことはない。

アメリカでは、男性が家事や育児をして、女性が働くというのも少しづつ主流になってきている。

小さい子どもを育てながら管理職として仕事をしている職員は、男女を問

わずかなりの人数がいる。女性が管理職になることについて躊躇するがあるとは思わない。

他に、新任裁判官の就任式に参列する機会を得ることができた。米国の連邦の裁判官は、終身制で、大統領から任命され、非常にステータスが高い。

そのため、就任式も多数の参列者がおり、盛大なものであった。また、執務室を改装するため相当額の予算が与えられるとのことであった。

5 第1巡回区連邦控訴裁判所（アトランタ）での調査結果等

(1) 面談者

Amy C. Nerenberg (Chief Deputy)

Jason Brener (Senior Staff Attorney)

Ashlyn Beck (Deputy Circuit Executive)

(2) 調査結果等

当裁判所の裁判官及びスタッフアトーニーを除く職員の男女比率は、男性職員が40パーセントで女性職員が60パーセントである。管理職も女性職員のほうが多い。

勤務時間は1日7時間30分である。管理職以外の職員が超過勤務をした場合は別の日に休暇を取ることになる。管理職は、仕事に対して報酬が支払われる所以超過勤務という考えはないが、相当長時間の勤務を行っている。

職員の募集方法は、新聞やウェブサイト、他の裁判所に求人広告を出すなどしている。他の裁判所の職員を採用することはよくある。採用試験はない。履歴書やインタビューの内容で決めている。管理職を募集するときは、管理職としての経験などを募集要件にしている。職員の採用は男女を問わずニュートラルに行っている。連邦の仕事は良い仕事で、長く勤める職員が多い。ポジションは固定的で、昇進の機会は少ない。

女性が管理職になることに困難な点はない。ジェンダーフリーになっている。男女ともに育児を行うという文化が根付いている。しかし、1世代前は

そうではなかった。この1世代で状況は大きく変わった。

休暇について、連邦の組織では12週間の無給の産後休暇、病気休暇及び年次休暇が認められている。病気休暇（子どもが病気のときにも使用可能である。）及び年次休暇は勤続年数に応じて付与される。フレックスタイム制を導入しており、職種にもよるが、勤務時間は柔軟に対応している。

12週間の産後休暇の後、女性が仕事に復帰して仕事をするのは大変なことである。特に管理職の場合はかなり大変である。アメリカでは、男女を問わず育児や子育てを行うのが当然になっており、夫婦で協力しながら、育児と家庭を両立させている。計画を立てることが大事で、仕事の時間と子育ての時間を明確に区別して、集中してそれぞれに取り組むようにしている。家庭と仕事を両立させるためには、時間の管理を適切に行い、集中して物事に取り組む必要があることから、家庭と仕事を両立させている職員には優秀な職員が多い。また、子どもが病気のときには、家に帰ってもよいという文化になっている。

インタビューのほかに、刑事事件の控訴審の弁論手続を傍聴した。双方の弁論の持ち時間が決まっており、タイマーで管理されている様子が、印象的であった。

6 フルトン郡上位裁判所での調査結果等

(1) 面談者

Lewis Yolanda (Court Administrator)

Tracy B. Johnson (Director, Family Division)

Cynthia B. Okonkwo (Human Resources Manager)

(2) 調査結果等

当裁判所には約400人の職員がいる。職員全体ではやや女性が多い。管理職ではほぼ男女半数ずつである。5年前は男性職員のほうが多いが、ジョージア州では男女、人種等多様な人材を採用する政策を促進しており、

女性の比率が高まった。職員の多様性が組織を強くすると考えている。

勤務時間は管理職以外の職員は週 40 時間である。超過勤務をした場合は、1.5 倍の超過勤務手当を支給することになるが、そのような例はほとんどない。管理職は定められた勤務時間はないが、日常的に 8 時間以上勤務している。

職員を採用するときの募集方法は職種等によりさまざまである。ウェブサイトで募集をしたり、管理職であればアメリカ中に告知したりしている。履歴書の内容や面談の結果などで採用するかどうかを決定している。特別な資格が必要な職種については、その資格を募集要件にしている。

育児のための制度として、12 週間の無給の出産休暇がある。フレックスタイムは管理職も含めて一般的に活用されている。1 日の勤務時間を前後にずらすだけでなく、例えば 4 日間 10 時間勤務を行い 1 日は勤務を行わないというようなことも可能である。

小さな子どもを育てながら勤務を行う職員は管理職を含めて多い。出産や育児のために仕事をやめる職員はほとんどいない。両親が勤務をしている間、子どもを保育園に預けている。裁判所の建物内に育児施設があるところもある。税制面の優遇もあるし、管理職は十分な給与をもらっているので、施設に余裕を持って預けることができる。

出産する職員がいるかどうかを把握して、調整する態勢を作っている。出産だけに限らず、個々の職員の状況に気を配っていろいろなことに対応し、能力を伸ばしていくかなければならない。

女性が管理職になるのに困難な点はない。上記のとおり、多様な人材を採用するようにしており女性差別はない。家庭では夫婦で育児や家事を公平に分担して行っている。職場のカルチャーにもよるが、裁判所では子どもが病気になったときに早退することは当然のことになっている。最近では 4 時間勤務したら、合理的な理由があれば、早退してもよいという制度を導入した。