

平成 2 6 年度短期外国出張者報告書簡

氏 名 甲 斐 圭司郎	所属庁・官職 福岡高等裁判所 事務局人事課課長補佐	出張先 アメリカ合衆国
提 出 書 面 平成 2 7 年 4 月 2 3 日付け報告書簡		
キーワード欄（8 項目以内でお願いします。）		
・アメリカの裁判所等における女性登用に向けた取組みの実情		
・アメリカの裁判所における時間外勤務の抑制及び業務効率化に向けた取組みの実情		
・ヴァージニア州最高裁判所等への訪問及び面談		
・全米州裁判所センターへの訪問及び面談		
・連邦地方裁判所東部ヴァージニア地区ノーフォーク支部への訪問及び面談		
・ミズーリ州東部控訴裁判所等への訪問及び面談		
・ミズーリ州東部地区連邦地方裁判所への訪問及び面談		
・セントルイス市検察官事務所への訪問及び面談		

平成27年4月23日

最高裁判所事務総局秘書課長 殿

福岡高等裁判所事務局人事課課長補佐 甲 斐 圭司郎

一般職外国司法事情研究における調査結果について（報告）

標記の調査結果は別紙調査報告書のとおりです。

(別紙)

調 査 報 告 書

第 1 報告者

福岡高等裁判所事務局人事課課長補佐 甲 斐 圭司郎

第 2 調査期間

平成 27 年 2 月 16 日から同年 3 月 2 日まで

第 3 調査国及び訪問機関

1 調査国

アメリカ合衆国（ヴァージニア州ウィリアムズバーグ、ミズーリ州セントルイス）

2 訪問機関

(1) ウィリアムズバーグ

ヴァージニア州最高裁判所

全米州裁判所センター

連邦地方裁判所東部ヴァージニア地区ノーフォーク支部

ウィリアムズバーグ／ジェームズシティ郡巡回裁判所

(2) セントルイス

ミズーリ州第 21 巡回裁判所

ミズーリ州東部控訴裁判所

第 8 巡回区連邦控訴裁判所

セントルイス市検察官事務所

ミズーリ州第 22 巡回裁判所

ミズーリ州東部地区連邦地方裁判所

第4 調査目的

近年、少子高齢化の進行を背景に、女性の採用・登用の拡大が国を挙げての課題となっており、裁判所においても、採用、登用における目標設定のほか、出産・育児をする職員を支援し、仕事と生活の調和を推進するため、職場の環境整備や各種休暇制度の利用促進等、各種の取り組みを行って女性の採用・登用の拡大に努めてきたところであるが、今後、さらに女性の採用・登用を進めていくに当たっては、女性の昇進やキャリア形成の在り方、フレックスタイム制度や在宅勤務制度等、多様な働き方を可能にするための新たな制度の導入、働き方の見直しなど検討すべき課題が数多くある。

今回の調査では、これらの課題を検討するに当たっての参考とするため、職場における女性職員の割合が極めて高く、また、管理職に占める女性の割合も高いアメリカ合衆国の裁判所及び裁判所に関連する機関における女性の採用・登用、多様な働き方を可能とするための休暇制度等、時間外労働及び時間外労働を抑制するための取り組みについて、実情を調査することとした。

第5 調査結果等

1 裁判所の機構

アメリカ合衆国は連邦国家であり、連邦政府の司法府であり主に連邦法に関する事件を管轄する連邦裁判所と、各州が設置・運営し、主に各州の州法に関する事件を取り扱う州裁判所の2種類の系統の裁判所がある。連邦裁判所と州裁判所とは別々の独立した機関である。連邦と州の裁判所の種類は、以下のとおりである。

(1) 連邦裁判所 (Federal Court)

ア 合衆国最高裁判所 (Supreme Court of the United States)

連邦裁判所における最上級審であり、主に連邦控訴裁判所及び州裁判所

からの裁量上訴を取り扱っている。

イ 合衆国控訴裁判所 (U.S. Courts of Appeals)

地方裁判所からの控訴事件を扱う裁判所であり、アメリカ全土に12ある巡回区ごとに1つ、全国区で特許等専門分野を扱うものが1つ、合計13の控訴裁判所がある。

ウ 合衆国地方裁判所 (U.S. District Courts)

アメリカ合衆国における主な第一審裁判所である。Judicial Districtという地区ごとに1つ設置されており、全米に94の地方裁判所が設置されている。このほか、連邦の裁判所としては、倒産裁判所 (U.S. Bankruptcy Court)、国際通商裁判所 (U.S. Court of International Trade)、合衆国連邦請求裁判所 (U.S. Court of Federal Claims) がある。

(2) 州裁判所

州裁判所の機構は州ごとに異なっているが、今回調査したヴァージニア州及びミズーリ州の州裁判所の裁判所の種類はいずれも以下のとおりである。

ア 最上級審

最高裁判所 (Supreme Court)

イ 中間上訴裁判所

控訴裁判所 (Court of Appeals)

ウ 第一審裁判所

巡回裁判所 (Circuit Court)

2 総括

(1) 採用・昇進制度について

日本の国家公務員は、職種ごとに実施される採用試験を経て採用され、最下位のポストからキャリアをスタートして組織内で昇進していくことが一般的であるが、アメリカの公務員の採用・昇進制度はこれとは異なり、特定の

ポストに空席が生じる都度、広く一般に公募を行って、当該ポストに必要な能力及び適性のある者を採用する制度となっている。下位のポストから順次昇進して上位のポストに就くことは基本的に想定されておらず、上位のポストに就くことを望む職員は、職員以外の者と同条件で、当該ポストの採用の募集に応募し、選考に合格する必要がある。採用・昇進制度については、連邦の裁判所と、州の裁判所とで異なるところはなく、今回調査した裁判所等では、全て同様の任用・昇進制度が取られていた。

(2) 女性の採用及び在職状況等について

アメリカの公務員の採用に関しては、男女の平等取扱いが強く要請されており、女性職員を増やすために、採用等の場面において女性のみ取り扱いを別異にする政策はいずれの機関でも行われていなかった（むしろ、性別により扱いを別にすることはタブーであるとの意識が強いように感じた。）。

しかし、いずれの機関においても、在職者は管理職層も含めて女性が圧倒的多数であり、採用の募集に対する応募も、女性が多いとのことであった。女性の応募が多い理由としては、他の就職先と比較して休暇制度が充実しており、時間外労働が生じにくいことなどから、女性が働きやすい職場であると認識されていることを挙げた機関が多かったが、裁判所の事務職については伝統的に女性の職場という認識が広まっているためとの見解や、給与水準が低く、男性はより待遇の良い職を求めて離職していく傾向があることから共働き世帯の妻が裁判所で働くというケースが多くなっているためとの見解を述べた機関もあった。

また、女性の管理職登用については、いずれの期間でも特に問題なく行われていた。その理由としては、出産に伴って取得できる休暇の期間が原則として年間12週間までであり、日本に比べると短期間で職務復帰することになるため、女性が必要な経験を積むことができないといった事態が生じにくいこと、人事異動がなく、専門分野に関して職務経験を積むための時間が十

分にあること、上位のポストに就きたい場合には、ポストごとに行われる募集に自ら応募することになるため、希望しないポストや希望しない勤務場所での勤務になることがないこと、短時間勤務制度等が充実しており、管理職となっても仕事と家庭の両立がしやすいことが考えられる。

(3) 休暇制度等について

出産のための休暇等については、連邦裁判所、州裁判所のいずれについても育児介護休業法（Family and Medical Leave Act, FMLA と略称）の適用を受けており、職員が出産した場合には、同法により、年間12週間の無給休暇が取得可能である。また、州独自の定めもあり、ミズーリ州においては、州の規定により、有給休暇又は病気休暇の残日数がある場合、これを育児のための休暇に充てることで、12週間のうち6週間までを有給の休暇とすることができるとなっていた。日本の産前、産後休暇及び育児休業が約3年間取得可能であることに比べると、休暇の期間が極めて短いため、制度としては日本の方が充実していると思えるが、反面、アメリカでは休暇の期間が短く職場復帰が早いことから、休暇中の業務の代替は他の職員によるサポートで対応可能であることや、休暇で長期間職場を離れることがキャリア形成の障害となることがないなどの利点もある。このように、短期間での職場復帰が可能な背景としては、育児をしながら働くことについて、職場も含めて社会全体の理解が進んでおり支援を受けやすいこと、ベビーシッター等の社会的なインフラが充実していることのほか、フレックスタイム制度や在宅勤務制度等が充実していることも影響しているのではないと思われる。

これらの多様な働き方を可能とする制度としては、登退庁時間をずらすフレックスタイム制のほか、一日の労働時間を延長して休日を増やす圧縮勤務、在宅勤務制度等があり、活用されていた。在宅勤務に関しては、職員に端末を配布し、自宅から裁判所のイントラネットにアクセスできるインフラ整備がなされている機関もあった。在宅勤務制度については、利用できる職種と

利用しにくい職種があり，裁判に直接関わる職員に関しては，必ず登庁の必要があることから，在宅勤務制度を利用しにくい状況にあるようであった。

(4) 時間外労働について

時間外労働に関しては，日本の労働基準法に当たる公正労働基準法 (Fair Labor Standards Act, FLSA と略称) により規制されており，一定の職位以上の管理職などの適用除外者 (Exempt) を除き，時間外労働に関して通常の 1.5 倍の割合による割増賃金の支払いが求められている。しかし，公的機関に関しては，一定の要件の下に，割増賃金に代えて代償休息 (compensatory time-off) と呼ばれる代休を与えることが認められており，時間外労働に関する割増賃金は原則として支給されず，代償休息によることが原則となっている機関もあった。アメリカの裁判所においては，予算上の制約もあって，時間外労働自体が厳しく規制され，時間外労働には原則として事前に上司への申請と許可が必要とされ，時間外労働の必要性に関して日本よりも厳しく査定がされる制度になっていた。

また，時間外労働を生じさせないための取り組みとしては，IT 化が最も重視されているようであり，どの裁判所にも IT 専門部署があることが印象的であった。事件記録を電子化する E-filing が各裁判所に導入され，事務の効率化に関して大きな効果を上げつつある他，休暇の申請及び承認をオンラインで行える仕組みを整備している機関もあり，国を挙げて，IT 化を通じた合理的な仕事のあり方の実現に取り組んでいるという印象であった。

3 ヴァージニア州最高裁判所 (Supreme Court of Virginia) における調査結果

(1) 訪問日

平成 27 年 2 月 18 日

(2) 相手方

Renee Fleming Mills 氏 (Human Resources Director)

(3) 女性の採用・登用の現状等について

ヴァージニア州最高裁判所は、ヴァージニア州の州裁判所における最上級の上訴裁判所である。司法行政に関しては、同州の州裁判所の方針、政策の決定を行っている。

職員の採用に当たっては、原則として、欠員が生じたポストについて、インターネット等で内外に公募を行った上、面接により採否を決定している。内部の職員から選ばれる場合と、外部から選ばれる場合の両方があり、例えば、部署のマネージャーのポストについては、人事管理等の能力が必要であるといったように、特定のスキルが必要なポストに関しては、そのようなスキルのある者を外部から採用する場合もある。職員の男女比について、正確な数は不明であるが、女性が圧倒的に多い。部署ごとに見ると、事件部には女性が多く、事務局には男性が多い。

性別によって採用や昇進等に差をつけることは許されないため、女性を増やすという観点から男女の扱いを別にするような取組みは特に行っておらず、現在女性職員が多いのは、あくまでも各ポストの仕事の内容に照らして適性のある者を採用した結果とのことであった。女性の応募が多い理由としては、休暇制度や短時間勤務制度等が一般の企業よりも充実しているため、女性に受け入れられやすいためではないかとのことであった。

(4) 休暇制度等について

産前産後の休暇は、FMLAに基づき原則年間12週間まで取得できるが、期間を延長することも可能であり、特に必要性があれば6か月間までの取得が認められるとのことであった。FMLA休暇は子の介護等、より広い事由での取得も可能であり、出産する女性だけでなく、男性も取得することができる。その他に、VSDP (Virginia Short-Term Disability Program) という州独自の短時間勤務制度もあり、積極的に利用されている。フレックスタイム制も導入されており、交通機関の時間に合わせて始業／終業時間をずらすことが

できる。職員が出産をした場合には、FLMA による休暇を取得することが一般的であり、出産を機に仕事を辞めるようなことは一般にない。これらの休暇制度を職員が利用した場合、代替として臨時職員を雇用することもあるが、内部の配置換え等の調整によって対応する場合もある。また、短時間勤務制度を利用する職員の代替として臨時職員を雇用する場合もあり、例えば1週間当たり20時間雇用といったような柔軟な運用も行っている。日本と異なり、出産に伴う休暇の期間が短いことから、キャリアの中断は特に問題になっていない。なお、公式な制度ではないが、裁判官や書記官については、部屋の中で近くにいる職員が、困った時の相談を受ける職員となることが多く、非公式のメンター制度のような機能を果たしている。また、National Center for States Courts (全米州裁判所センター) が行う管理職向けの研修においては、メンター的な技法もカリキュラムに組み込まれている。

(5) 時間外労働について

時間外労働は極力しないよう働きかけを行っている。時間外勤務を行う際には、直属の上司へ申請を行い、その許可を得ることが必要であり、職員が裁量で時間外労働を行うことはできない。時間外労働による割増賃金は、管理職に対しては支給されないことから、仮に時間外労働が生じた場合、ひら職員の代わりにその上司が穴埋めとして当該時間外労働に係る業務を処理することもあり、それは上司の責任と考えられている。上級管理職は、休日出勤や、家で仕事をすることも多い。

時間外労働を抑制するための取組みとして、個々の業務の進行状況や内容を複数の職員で共有するようにしており、これによって、特定の職員が時間外労働を行うようなことがなく、主担当が不在でも対応ができるように配慮している。具体的にどのような業務について、どの程度共有を行うかは、管理職が職場全体の状況を把握してその判断で行ったり、小さい職場では日常のコミュニケーションを通じて共有が図られている。

また、業務の無駄を省き、効率化を行うための仕組みとして、Court Analyst というものがある。これは、9人ないし5人のチームで、州の裁判所の業務分析等を行い、年に一度、6月から7月ころに、各裁判所に対する助言を行う機関である。委員長は州最高裁の裁判官会議によって選出され、委員長がその他のメンバーを選ぶことになっており、事件部の首席書記官クラス等から選出されることが多いが、必要に応じて、外部から選ばれることもある。また、不要な業務を洗い出すための仕組みとして、Judicial Planning というものがある。これは、州の上席の書記官全員が参加する会議で、各業務の必要性を評価するものであり、ある回では、全体の業務のうち必要なものは60パーセントに過ぎず、残り40パーセントは不要なものであるとの結論が出たこともあるが、直近の状況では、85パーセント程度は必要な仕事であるとの結果が出ており、成果が上がってきている。

事務の効率化のための取組みについて、訴訟関係書類に関しては、電子化が進んでおり、書類の提出も電子データで行うことができるようになっていいる。また、人事の関係では、人事記録は全て電子化されているほか、人事評価結果についても、州内の各裁判所においてスキャンした電子データが、最高裁に集まるようになっていいる。もっとも、会議の資料等はまだ紙で準備することが多く、また、職員からの書面の提出は紙で行われることが多い。なお、電子化の一環として、eLEAVEという、休暇の申請や研修への参加の申し込みを電子データで行うことができるシステムも運用されていた。

4 全米州裁判所センター (National Center for State Courts) における調査結果

(1) 訪問日

平成27年2月19日

(2) 相手方

Deborah Mason 氏 (Human Resources Executive Director)

(3) 女性の採用・登用の現状等について

全米州裁判所センター (National Center for State Courts) は、州の裁判所の運営について全米規模の研究を行う機関であり、州の裁判所の運営に関する情報の集積、分析等のほか、各裁判所の求めに応じて情報提供や助言を行うこと等を役割とする機関である。

同センターのオフィスはウィリアムズバーグのほかデンバー、アーリントンにもあるが、今回訪問したウィリアムズバーグのオフィスには約100人ほどの職員がおり、そのうち86人が女性であった。全米州裁判所センターの人事は各州の裁判所とは独立している。女性職員が多いのは、個々の役職に対する適性を見て採用した結果、結果的にそうなっているのであり、女性の採用・登用促進のため特段の取組みは行っていないとの回答であった。また、全米の州裁判所について男女いずれが多いかについては把握しておらず、全米州裁判所センターとして、各州の裁判所の女性を増やすための取組みも特に行っていないとのことであった。

なお、州の裁判所の採用は、どの州でも、インターネットや新聞等で公募を行い、条件に合致する応募者について面接を行って採用するという方法で行っているため、ある州の取組みを他の州に情報提供することが有益であるため、採用申込書や面談の実施要領のサンプルを作成・提供することもあるとのことであった。

(4) 休暇制度等について

出産に伴う休暇の制度は州ごとにさまざまであるが、FMLAに基づく年間12週間の休暇はいずれの州でも認められている。仮に、職員が休暇の取得を妨げられるようなことがあれば、連邦法の規定に基づく不服申立て等がなされる可能性があり、重大な結果になることから、全米州裁判所センターとしては、休暇制度を職員にきちんと周知するよう、各州の裁判所を指導してい

る。なお、全米州裁判所センターの職員に関しては、出産に伴う休暇を16週間まで取得することができる。

短時間勤務等の制度についても各州さまざまである。全米州裁判所センターでは、各州の裁判所におけるこれらの制度の内容や利用の状況について情報を収集しており、各州の裁判所からの照会に応じて、回答できるようにしている。

(5) 時間外労働について

州裁判所の職員の勤務時間は原則として1日当たり8時間である。時間外労働に対する手当は管理職には支給されないことが通常である。全米州裁判所センターとして、州裁判所の時間外労働を減らすという観点で行っていることはないが、業務量に応じた適切な人員配置を行うという観点から、各州の裁判所の事件処理状況及び人員配置等の情報を収集、分析しており (Court Statistics Project)、その内容は、インターネットでも公開している。また、業務の効率化についても常に検討は行っており、州裁判所からの照会に応じて情報提供を行えるよう、実践例の集積等を行っている。

また、全米州裁判所センターが企画している管理職向けの研修については、事務効率化に関連するカリキュラムも盛り込んでおり、具体的な内容は、モデルケースを題材に、業務の要否の判断を行うもの、IT技術を使った効率化のアドバイスのほか、職員が行っている業務の要否を見極めるためのアセスメントの技法等が含まれる。

5 連邦地方裁判所東部ヴァージニア地区ノーフォーク支部 (U.S District Court, Eastern District of Virginia, Norfolk Division) における調査結果

(1) 訪問日

平成27年2月19日

(2) 相手方

Adrian Kellam Glatt 氏 (Division Manager)

(3) 女性の採用・登用の現状等について

連邦地方裁判所東部ヴァージニア地区ノーフォーク支部 (U.S District Court, Eastan District of Virginia, Norfolk Division) は、連邦の地方裁判所であり、ヴァージニア州東部地区に 4 つある地裁のうちの一つである。

同支部には、22 人の Deputy Clerk (事務官) がおり、うち 20 人が女性である。また、IT 部門には 7 人の職員がいるが、そのうち 5 人は女性であり、女性の割合が非常に高い職場である。採用は、欠員が生じる都度、当該欠員となったポストについて、裁判所内外に公募により候補者を募る方式で行われており、管理職ポストについても同様である。

女性の採用、登用を促進するために特別な取り組みは行っておらず、採否の判断に当たっては、性別とは無関係に、対象ポストの職務内容に照らして適性があるか、チームの一員として職場に適合するかという観点から選んでいる。

裁判所の労働条件は十分なものと認識されていることから、採用の募集に当たって特別な工夫は不要である。なお、広報活動の一環として、地元の学生を対象とした職場体験を実施しており、その際には、参加者を男女別に分けて、女性の班には女性の説明者を付け、女性の立場からの説明ができるよう配慮しているが、これは、裁判所の魅力をよりよく伝えるための手法として行っているだけであり、女性を増やすために行っているわけではない。

また、採用面接に当たって、性別によらず適正な判断が行えるよう、必ず質問する事項を定めている。

(4) 休暇制度等について

出産に伴う休暇については、FMLA に基づく年間 12 週間の休暇が取得可能である。上限の 12 週間までは取得しない職員もいるが、取得可能な職員は必ず取得している。この裁判所は小さな職場であり、職務の内容を職員間で

共有できているため、職員の休暇中は、職場内の応援により対応が可能であり、臨時職員を雇用する必要はないとのことであった。また、家族を重視する意識が高い職場であるため、子育て中の職員が子どもを連れて出勤し、必要に応じて他の職員が子どもの面倒を見るといったことも許容されている。これは、制度としてあるわけではなく、この地区の慣行である。このような意識が浸透している理由は、特に意識づけ等を行っているわけではなく、家族や子どもを持ちながら仕事をしている職員が多いため、仕事と家庭との調和が大切であるという意識が経験的に共有されているためではないか、とのことであった。

在宅勤務については、常時在宅勤務を行っている職員はおらず、必要が生じた際に在宅勤務を行う、Situational teleworkのみ実例がある。在宅勤務のためのインフラとしては、職員全員に専用のノートパソコンが配布されており、認証を行うことで、自宅から職場のイントラネットに接続できる環境が整備されている。在宅勤務については、事前に上司の許可を得る必要があるが、緊急の必要性があるときには、事後承諾でもよいことになっている。在宅勤務中の勤務時間の管理は、職員からの申告に基づき行っているとのことであった。利用の状況としては、管理職については年に5、6回程度は利用しているほか、事務局の職員、特に給与事務担当者等は、家でもできる性質の職務であることから、在宅勤務の利用実績がある。また、庁舎管理を担当する職員については、例えば大雪で登庁できない場合でも庁舎管理に関する指示を出すなどの職務に当たる必要があることから、在宅勤務を利用することがある。一方で、事件部の職員や裁判官を直接補助する職員については、職務の内容上、裁判所に登庁する必要があるため、在宅勤務の利用は難しい状況にあるとのことであったが、IT化の促進（E-Filing）によって紙による書類提出がまったくなくなれば、登庁が不要になる可能性もある（紙による提出があると、裁判所でそれを受理し、スキャナで電子データ化する事務

が生じる) とのことであった。

なお、在宅勤務に関する方針 (Telework policy) 及び関連書式を受領したので、末尾に添付した。

(5) 時間外労働について

職員の勤務時間管理については、職場内イントラネット上で、各職員が始業・終業した時間のほか、取得した休暇の時間等も分かるようになっている。また、時間外労働を行う場合には、上司に必要性を説明して申請し、その許可を得ることが必要である。時間外労働は、裁判部門の管理職のほか、経理部門で給与の支払いを担当している職員について、一給与期間 (2 週間) 当たり 2 時間から 7 時間程度見られる程度である。時間外労働による割増賃金の対象となるのは管理職以外の職員であるが、これらの職員についても、代償休息で対応することが原則であることから、割増賃金を支給することはない。

事務量の適正配分や、事務の効率化については、各職場の管理職が日常の業務の中で職員の働きぶりや、成果物の出来を見て事務量が適正かどうかを常に判断しているほか、小さな職場なので、職員に多様な職務を経験させ、チーム全体で仕事を共有できるようにしている。また、職場内で定期的に仕事の優先順位や効率化についてのミーティングを実施している。

(6) 添付資料

Telework Policy

Annual Telework Agreement Form

Situational Telework Approval Form

6 ウィリアムズバーグ／ジェームズシティ郡巡回裁判所 (Williamsburg/James City County Circuit Court) における調査結果

(1) 訪問日

平成27年2月20日

(2) 相手方

Cynthia Monk 氏 (Human Resource Assistant Director)

Jessica L. Kersting 氏 (Human Resource Specialist)

(3) 女性の採用・登用の現状等について

ウィリアムズバーグ／ジェームズシティ郡巡回裁判所は、ヴァージニア州の裁判所であり、日本の裁判所では地裁に相当する。今回の調査では、ウィリアムズバーグ／ジェームズシティ郡巡回裁判所そのものではなく、同裁判所の人事のうち、採用等の手続を担当するジェームズシティ郡 (James City County) の Human Resource 部門を訪問した。

なお、同部門では、裁判所だけでなく、ジェームズシティ郡の検察官事務所の人事についても所管しており、主に裁判所に係る採用の募集、応募者の情報の各裁判所への取り次ぎ、身辺調査とその結果の報告、これらの手続に関する方針の策定等を行っているが、具体的な採否の判断は、各裁判所がその権限において行っているとのことであった。

ウィリアムズバーグ／ジェームズシティ郡巡回裁判所に所属する職員はほとんど女性であり、書記官、事務官を合わせて男性は1人だけである。なお、検察官事務所の職員については概ね男女同数であるとのことであった。採用及び昇進は、いずれもポストに欠員が生じる都度、当該ポストについて、裁判所内外に公募を行う方法により行われており、インターネット上で公告を行い、採用の申し込みまでインターネットで行えるシステムになっている。女性の採用・登用を拡大するための特別な取り組みは行っていないが、書類を取り扱う事務という職務内容が伝統的に女性に好まれること、仕事と家庭の両立に関する配慮が行き届いており、時間外労働も少ないことなどが理由で女性の応募が多くなっているのではないかとのことであった。

(3) 休暇制度等について

出産、育児に関連する休暇としては、FMLA による年間 12 週間の無給休暇が取得可能である。郡の規定による独自の休暇制度もあるが、裁判所には適用されておらず、裁判所において独自に定めていることから、郡では詳細は把握していないとのことであった。職員が長期休暇を取得した場合、あらかじめ休暇の期間が決まっている場合には臨時職員を雇用することもあるが、職場内の応援で対処することが一般的とのことであった。在宅勤務及びフレックスタイムの制度があり、在宅勤務については各部署の管理職の判断により取得の可否が決まる。フレックスタイムについては、職務の内容によって利用しにくい機関と利用しやすい機関がある。裁判所は、その職務の内容から、一般的にこれらの制度が利用しにくいといえるが、職員は採用時にこの点も含めて説明を受け、理解した上で採用されていることもあり、特段問題にはなっていないとのことであった。

(4) 時間外労働について

ジェームズシティ郡においても、公正労働基準法の適用があり、適用除外職員を除き、週 40 時間を超える時間外労働に対して通常の 1.5 倍の割増賃金が支給されることになっている。裁判所における時間外労働の実情は把握していないが、予算の面での制約があることから、少なくとも、割増賃金の対象となる職員について時間外労働は一般的に生じていないとのことであった。割増賃金の対象とならない管理職については時間外労働が生じていると思われるが、家庭と仕事の両立を重視する意識が職場に根付いており、周りの職員からの支援が得られることや、必要に応じて個々の職員が、デイケアを利用するなどして仕事と家庭との両立ができるよう努めており、管理職になることによる負担を嫌って女性が管理職にならないといった事態は生じていないとのことであった。

事務省力化のための取組みとしては、人事関係の書類の電子化があり、職員から提出される人事関係の申請等についてはすべてスキャナで電子化して

電子データで管理している。また、人事記録が電子化され、各職員から提出された申請書や勤務時間、休暇等の情報も各人の人事記録データに紐づけられ、職員ごとに検索することが可能となっていた。職員によってアクセス権限に違いがあり、当該システム上でできることの範囲にも違いがあるが、職員によっては、休暇の申請・承認も紙を使うことなく電子データで行うことができるとのことであった。

7 ミズーリ州第21巡回裁判所 (21st Judicial Circuit Court of Missouri) における調査結果

(1) 訪問日

平成27年2月23日

(2) 相手方

Paul Fox氏 (Judicial Administration Director)

(3) 女性の採用・登用の現状等について

ミズーリ州第21巡回裁判所は、州の地裁に相当する機関である。同裁判所のポストのうち、85パーセント程度は女性によって占められており、7パーセント程度が男性によって占められている。合計が100パーセントにならないのは、離職によって欠員のままとなっているポストがあるからである。Paul氏によると、ミズーリ州の予算削減により裁判所職員の給与が下がったため離職率が高くなっており（離職率は男女で差がないとのこと）、常時ポストに空きができていたとのことであった。

部署や官職別に見ると、Legal Counsel(弁護士)は4分の3が男性であり例外的に男性が多いとのことであった。裁判官や、裁判官により選ばれる上級の管理職を除き、採用、昇進はいずれも公募制で、裁判所内外に公募を行うが、各部署のマネージャーに関しては内部の職員が応募して採用されるケースが多いとのことであった。管理職に昇進すると人を管理しなければならな

いため、管理職になることに難色を示す職員もいるが、必要に応じて外部から採用することもできるため、管理職の補充に困難は生じていない。

管理職への昇任が望ましい職員に対しては、職場の上司から、定期的に州や郡で実施される研修への参加を促すなどして動機づけを行っているが、基本的には職員の自発性を重視しており、また、全ての職員に均等に機会を与える必要があることから、公的な形で、昇進の働きかけを行うようなことはしていないとのことであった。採用、登用に関して女性を増やすための取り組みは特に行っていないが、出産・育児を行う年代の女性職員が多いことから、働きやすい職場にすることには意を払っているとのことであった。

(4) 休暇制度等について

病気休暇は月10時間までで、利用しなかった分を翌月に繰り越すことができる。また、有給休暇 (Vacation Leave) は在職期間によって月10時間から月14時間まで付与され、翌月以降に繰り越しが可能であるが、取得日数は最大でも年240時間から336時間までとなっている。出産に伴うの休暇制度としては、FMLAに基づき年12週間まで無給の休暇が認められるが、ミズーリ州の規定により、病気休暇又は有給休暇の残日数が残っていれば、これを育児のための休暇に充てることによって、最大6週間までを有給の休暇として取得することが可能であり取得の要件のある職員はこれらの休暇を取得するのが通常である。休暇の間の代替については、Emergency Temporary Assistance という臨時職員を雇うこともできる。これは、主として元職員を、時給制でパートタイム雇用する制度である。

(5) 時間外労働について

裁判所に関しては、州がその財政を握っており、予算の面から時間外労働は厳しく抑制されている。具体的には、2週間当たり19時間という制限があり、時間外労働の時間がこれを超えないよう指導されている。なお、時間外労働に対する割増賃金は原則として支給されず、時間外労働1時間あたり

1. 5時間の代償休息を付与することとなっており、割増賃金を支給するのは、職員が離職する場合等、代償休息が取得できない場合のみに限られている。

各部署に対して業務を適正に配分し、あるいは業務量に応じて適正に人員を配置するための仕組みとして、各部署の業務量の分析等を行うための委員会を設置しており、裁判所外からも委員を入れ、各部署に欠員が生じる都度、当該部署の業務量が適正であるかを分析、検証することとしており、その結果、欠員が生じた部署ではなく、その他の部署に人員を補充するなどの対応をとることもある。

また、州の裁判所では、各種の事務が高度に電子化されており、どの裁判所でも画一的な事務処理になっていて、職場ごとに事務の要否を判断する余地はあまりないとのことであった。また、最近7、8年は裁判所の予算が増えていないため、予算を節約しつつ効率的な処理を実現するため、プリンターなどの機器や、ビデオカンファレンスを行う部屋をシェアするなどしているとのことであった。

8 ミズーリ州東部控訴裁判所 (Missouri Court of Appeals Eastan District) における調査結果

(1) 訪問日

平成27年2月23日

(2) 相手方

Laura Thielmeier Roy 氏 (Clerk of Court)

Susan K. Hixson 氏 (Fiscal Officer)

(3) 女性の採用・登用の現状等について

ミズーリ州東部控訴裁判所は、州の高裁に相当する機関である。同裁判所には14人の裁判官がおり、それぞれにアシスタント1人及び Law Clerk 2人

が付属している。これらの職員はそれぞれの裁判官が採用している。その他の裁判所のスタッフとしては常勤職員が16人、パートタイムの職員が1人おり、常勤職員については男性が4人、女性が12人で女性が多数である。採用は、欠員が生じる都度、地元の新聞や求人サイトに公募を行い、2度の面接とバックグラウンドチェック（身上調査）等を経て、Chief Judge が最終決定を下す。通常、採用までにかかる期間は6～8週間ほどである。

マネージャー（管理職）ポストについては、裁判所の職務についての知識経験があることが望ましく、なるべく内部から採用したいというニーズがあるため、マネージャーのポストが欠けた場合には、なるべく内部の職員を当該ポストに昇進させ、下位のポストを公募で補充するようにしており、過去には、IT部門のマネージャーについて、裁判所内部の職務知識が不可欠であるため、公募をかけずに補充を行ったこともある。今回インタビューにに応じていただいた Susan K. Hixson 氏も、内部のポストを歴任して現在に至っているとのことであった。管理職ポストについてなるべく内部の職員を昇進させて補充することにより、職務知識の共有化が図られ、仮に職員が休むなどして欠けたとしても、内部でカバーしやすい体制を整えることができているとのことであった。内部で管理職候補を育成するために特別な取り組みは行っていないが、日常的な内部のバックアップや、部署をまたぐクロストレーニングによって育成を図っているとのことであった。

女性が多い理由について、特に女性を増やすための取り組みは行っていないが、控訴裁判所は紛争性の高い事件が多いことから、当事者等とうまく話せるスキルが特に要求されることや、組織が小さいことから協調性を重視して採用を行うため、結果として女性が適性を認められやすいのではないかとのことであった。応募も女性が多いが、その理由は、給与水準が低く、男性には敬遠されやすいためではないかとのことであった。なお、先に訪問した第21巡回裁判所とは異なり、離職率は高くないとのことであった。

(4) 休暇制度等について

出産に伴う休暇については、FMLA による無給の休暇が年間 12 週間取得できるが、病気休暇や有給休暇の残日数が残っていれば、6 週間までは有給の休暇として取得できるとのことであった。休暇の取得状況は毎月 Susan 氏が集計し、把握しており、取得できる職員は取得するのが通常であるとのことであった。職員が長期休暇を取得する場合の代替は、新たに人を雇うのではなく、内部でバックアップすることが一般的とのことであった。

このほか、始業・終業の時間をずらすフレックスタイム制があり、一般的に利用されているほか、在宅勤務制度もある。在宅勤務制度を許可された職員は、自宅から職場のイントラネットにアクセスして仕事をするができるが、在宅勤務を許可するかどうかは部署のマネージャーの裁量によって決められることになっている。なお、在宅勤務については、仕事と家庭の両立のためだけでなく、災害などで職員が登庁できない場合に、裁判所の最低限の機能を維持するための手段としての利用することも検討されており、同様の観点から、本来の庁舎以外の場所にオフィスを借りて、そこで勤務を行うことも検討されているとのことであった。

(5) 時間外労働について

FLSA により週に 40 時間以上の労働はさせられないことになっているため、基本的には時間外労働は行わせていない。仮に時間外労働が生じた場合、割増賃金の支給はされず、代償休息の付与に代えられている。一定以上の管理職については Fair Labor Standards Act の適用が除外されており、実際に時間外労働も行っているが、管理職に関しては、時間外労働をしてでも早く仕事を終わらせることが重視されることから、管理職の時間外労働を減らそうという意識はないとのことであった。

事務を効率化するための取組みとして、毎週一回、管理職によるミーティングを行っている。また、個別の事情により繁忙になることが事前に判明し

ている場合には、内部で応援体制を組むなどして対応しており、これまでの例では、裁判所の librarian(司書)が陪審員に選出された際、同人が不在の間の事務を処理するために内部の応援態勢を組んだことがあるほか、州最高裁が毎週火曜日に判決をする関係で、毎週水曜日が繁忙になるため、その際には職場内での応援体制を組んでいるとのことであった。

また、事務の省力化に関しては、2012年8月から導入された E-filing の効果が大きく、特に、当事者からの提出書類が基本的に電子データによって行うこととなったことで、大幅に事務が省力化されたとのことであった。なお、弁護士に依頼しない当事者の場合、書類は紙で提出することになるが、この場合も、裁判所において紙の書類をスキャナで取り込むことで、電子化されることになっているとのことであった。

9 第8巡回区控訴裁判所 (U.S Court of Appeals for the Eighth Circuit) における調査結果

(1) 訪問日

平成27年2月24日

(2) 相手方

Michael E. Gans 氏 (Clerk of Court)

(3) 女性の採用・登用の現状等

第8巡回区控訴裁判所は、連邦の高裁に相当する機関であり、全米に13ある控訴裁判所のうちの一つである。同裁判所においては、裁判官以外の一般職のうち、約75%程度が女性である。職種や部署ごとに見た場合、裁判官は男性が多く、また、セキュリティやIT部門については男性の方が多いが、その他の部署では女性が多い。女性が多いのは連邦の控訴裁判所全体に見られる傾向であり、要因としては、勤務時間が9時から5時までで決まっており、福利厚生や休暇制度も充実していることから、民間企業等と比較し

て子育て等を行う女性でも働きやすいことや、伝統的に事務職は女性に好まれやすいこと、適性の面でも、女性の方が高評価を得やすい傾向にあることなどが考えられるとのことであった。職員の採用は公募によって行うところ、応募者についても女性が多いことから、女性の採用を増やすために特別な施策は行っていない。むしろ、有色人種等、社会的少数者の応募率が低いことが悩みの種であるとのことであった。

管理職の登用に関しては、裁判所内部の実情を知らないと十分に職責を果たせない面があることから、なるべく内部の職員を採用したいと考えているが、公募であることから、内部の職員に応募の促しを行っているとのことであった。

(4) 休暇制度等について

出産に係る休暇については、FMLA による無給の休暇が12週間取得でき、病気休暇や有給休暇の残日数が残っていれば、6週間までは有給の休暇として取得できるとのことであった。休暇の期間については、多くの職員が12週間取得するが、前もって休むことが分かっているため、他の部門の職員を代替として充てたり、チームの他の職員によるサポートで休暇に対応することが一般的であり、代替要員を雇用することはないとのことであった。

フレックスタイム制については積極的に活用されており、また、例えば、毎日8時間労働をするのではなく、週のうち4日を10時間働いて1日を休みにするような働き方も可能である。第8巡回区控訴裁判所では、多くの職員が、1日当たりの労働時間を長くして、10勤務日当たり1日を休みにし、学校に通ったり、通院したり、子どもの世話を充てるといった働き方を選択しているとのことであった。なお、このような制度の利用はどの職員でもできるが、管理職に申請してその許可を得る必要があり、職種によっては来庁者がある時間帯には出勤させたり、職務に不慣れな職員については、上司と同じ時間に在庁するよう調整したりもしているとのことであった。

(5) 時間外労働について

時間外労働については、上司に事前の許可を得て行う必要があり、これにより業務の状況を把握でき、業務の調整を図るきっかけにもなっている。時間外労働に対する割増賃金は原則として支給されず、時間外労働の日から2週間以内に代償休息を取得することが原則となっている。実際に時間外労働が生じることはまれであり、IT担当者が新しいシステムのロールアウトの際に時間外労働を行う場合や、死刑執行の際（通常夜中の12時に死刑が執行されるが、その際に裁判所職員が待機する）などに限られているとのことであった。

連邦裁判所の人員については、裁判所の種類ごとにフォーミュラ（基準）が決まっており、これと事件数を掛け合わせることで必要人員が決まるが、フォーミュラによって定まる人員より少ない人員でやりくりすることで、浮いた人件費を設備投資に回すこともできるとのことであった。

職務の見直しに関しては、毎日、Michael氏がユニットのスーパーバイザーと意見交換を行っているほか、執務室のドアを常にかけており、スタッフの意見を随時聞くようにしているとのことであった。また、他の連邦裁判所の幹部とメール等で常に意見交換を行ったり、来庁者や在監者から事務のやり方について意見が出され、それに基づいて業務の見直しを行ったこともあるとのことであった。

事務の効率化に関してもっとも大きな影響があったのは、事件書類をデータ化するケースファイリングシステムの普及であり、予算のある連邦裁判所の方が州の裁判所よりも普及が進んでいるとのことであった。このシステムにより、事件書類を全てPDFデータ化し、サーバーに保管して全米の連邦裁判所から閲覧できるだけでなく、裁判官は全員iPadで当該データを閲覧することもできる。また、いつ書類が提出されたかもデータとして蓄積されるため、訴訟の進行が遅れている場合に、どこがボトルネックになってい

るのかを容易に知ることができるとのことであった。

10 セントルイス市検察官事務所 (St.Louis City Circuit Attorney's Office)
における調査結果

(1) 訪問日

平成27年2月25日

(2) 相手方

Jane C.Darst 氏 (First Assistant Circuit Attorney)

(3) 女性の採用・登用の現状等について

セントルイス市検察官事務所は、州の検察官事務所、州法に関する刑事事件を担当する検察官事務所である。同検察官事務所の組織図は添付資料のとおりで、在職者のうち、約3分の2が女性であるが、女性を増やすための取り組みは行っていない。女性が多くなる理由としては、政府の仕事は給与が安いことから男性の離職率が高く、共働き夫婦の一方である女性の職場になりやすいこと (Jane C.Darst 氏は法曹有資格者であるが、管理職である同氏の給与でも、弁護士事務所の初任給より低額とのことであった)、民間に比較すると休暇制度等が充実しており、仕事と家庭との両立が容易であることなどが考えられるとのことであった。

採用については公募が原則であり、内外から志望者を募って選考を行うが、チームリーダー、マネージャーといった管理職層に関しては、業務に関する知識経験が必要であることから、内部へ募集の声かけを行って、内部から採用することを重視しているとのことであった。管理職への登用に関しては、普段からチームリーダーに働きかけを行って、管理職適性のある者の見極めをさせ、そのような者に研修等への参加の促しを行ったり、日頃の執務の中でリーダーシップを発揮する機会を与えるなどして能力の伸張と動機付けを図っているとのことであった。

(4) 休暇制度等について

休暇制度について、有給休暇は職種、職位及び勤続年数によって付与日数が異なっており、例えば勤務1年目から4年目までは年間10日、5年目からは年間15日、勤務20年を超えると年間30日といったように付与日数が増える。検察官事務所は全体的にストレスの大きな職場であることから、職員には積極的な休暇取得を奨励しており、できるだけ連続して休暇を取ることを奨励している。

また、有給休暇は休息のための休暇 (vacation leave) と病気休暇 (sick leave) に大別されるが、いずれについても残日数を、30日を上限として他の職員に寄付できることとなっている。FMLAによる出産時の休暇は年間12週間まで取得できるところ、無給であるために12週間取得しない職員もいるが、他の職員から有給休暇の残日数を寄付してもらうことにより有給休暇として取得できる期間が伸びるため、長期間の休暇の取得促進に役立っているとのことであった。検察官事務所は、職務の性質上、対外的な対応が多いため、在宅勤務については、制度はあるものの、事実上、利用可能な職種・期間ともかなり限られている。フレックスタイムについても、来客がある時間帯はコアタイムで勤務時間から外せないことから、始業及び終業時間を通常の始業及び終業時間の前後30分ずらす程度の利用が通常であるとのことであった。

(5) 時間外労働について

他の機関と同様、公正労働基準法の規定により、週40時間を超える労働については原則として割増賃金か代償休息の対象となる。時間外労働は、事件に関係する調査や証人の確保等の職務を行っている Investigator という職種において多く発生しているが、事前申請が原則であり、職員からチームリーダーへ、チームリーダーからマネージャーへと順次申請がされ、必要性の検討を経て承認されるとのことであった。仕事の効率化についてはIT化

の促進を進めており、例えば、裁判所で付する事件番号（Docket number）と検察官事務所で付する番号とは別体系であるところ、裁判所からエクセルによるデータを受領して自動的に番号を付することができるような仕組みを検討しているとのことであった。

(6) 添付資料

組織図

11 ミズーリ州第 22 巡回裁判所 (22nd Judicial Circuit Court of Missouri)
における調査結果

(1) 訪問日

平成 27 年 2 月 25 日

(2) 相手方

Deborah Leahey 氏 (Human Resource Manager)

(3) 女性の採用・登用の現状等について

ミズーリ州第 22 巡回裁判所は、州の地裁に相当する機関である。家庭裁判所 (Family Court) も併設されており、調査においては、家庭裁判所の状況も併せて伺うことができた。

同裁判所の組織構成等は別添の資料のとおりであり、職員のおよそ 3 分の 1 が男性、3 分の 2 が女性である。事務系の仕事は女性に好まれやすいこと、給与水準は低い、雇用が安定していることや福利厚生、家族に関連する休暇制度が充実していることから女性が多いものと思われるとのことであった。管理職層も、およそ 3 分の 1 が男性、3 分の 2 が女性である。女性を増やすための取り組みは行っていないが、セキュリティガードに関しては、女性の比率が少ないため、スキルが同レベルであれば女性の志望者を重視することはあるとのことであった。管理職については、できるだけ内部から採用することを重視しているが、管理職においても時間外労働はあまり生じないよ

うな執務状況にあること、福利厚生や休暇制度によるメリットは管理職になっても変わらず享受できることから、管理職が欠けた場合の後任補充に苦勞するようなことはないとのことであった。

(4) 休暇制度等について

休暇制度に関しては、ミズーリ州の他の機関と同様である。出産の際に、FMLA による 12 週間の休暇はほとんどの職員が取得している。フレックスタイムや在宅勤務制度に関しては、それほど利用されていないが、出勤時間を通常の前後 1 時間程度ずらすことはよく行われている。また、在宅勤務に関しては事前の許可が必要であり、まとまった期間の利用でなく、例えば、ねん挫したため職場に出勤できない、といった事情の場合に、スポット的に使われることもあるとのことであった。

(5) 時間外労働について

公正労働基準法により時間外労働が規制されている点は他の機関と同様である。第 22 巡回裁判所の特殊性として、セントルイス市が管轄している部門と、ミズーリ州が管轄している部門とが統合された経緯があり、市に雇用されて市から給与の支給を受けている職員と、州から給与の支給を受けている職員とがいるほか、犯罪歴調査について、市と州のそれぞれに担当者がいるなど、重複している部門があったり、職員の福利厚生や休暇についても職員によって適用される法令が異なるといった問題があり、今後、これらを統一していくことが課題となっているとのことであった。

(6) 添付資料

組織図

12 ミズーリ州東部地区連邦地方裁判所 (U.S District Court of Eastern District of Missouri) における調査結果

(1) 訪問日

平成27年2月26日

(2) 相手方

Greg Linhares 氏 (Clerk of Court)

(3) 施設見学等について

ミズーリ州東部地区連邦地方裁判所は、連邦の地方裁判所である。同裁判所では、同裁判所が入居している庁舎 (Thomas F. Eagleton U.S. Court House) 及び同裁判所が使用している法廷と法廷内の I T 設備を見学することができた。また、同裁判所において開廷中の民事訴訟の Trial (事実審理) を傍聴することができた。

同裁判所が入居している庁舎は、2000年に建築された建物で、28階建てであり、1階には、一般市民に連邦裁判所の組織や、訴訟手続等を広報するための、模擬法廷も備えた大規模な広報用施設 (Judicial Learning Center) も備えられており、裁判所が入居している建物としては、全米でも最大のもののことであった。この建物には、地方裁判所だけでなく、先に訪問した第8巡回区控訴裁判所も入居しており、地方裁判所及び控訴裁判所で使用している法廷のほか、控訴裁判所に付属する図書館や、退官した裁判官の記念館等を見学することができた。また、Magistrate Judge (下級判事) が使用する法廷において、同法廷に備え付けられた I T 機器について、I T 部門の担当者から、機器のデモンストレーション及び説明を受けることができた。

法廷内には、各席にモニターが備え付けられ、中央に書画カメラが設置されているほか、訴訟関係人の席にはそれぞれパソコンを接続できるようになっていた。また、法廷内の2か所にタッチパネル式のモニターが備え付けられており、書画カメラに映し出された画面にリアルタイムで書き込みができるようになっていた。連邦の裁判所では、E-filing による訴訟記録の電子化が進んでいるため、書類はパソコンを接続して電子データで提示することも

可能であるが、提示する書類の量が多くない場合には、書画カメラもよく利用されているとのことであった。モニターについては、各席に設置された装置によって入力ソースを切り替えることが可能となっていた。法廷における発言の内容等は原則として全て録音され、データは裁判所のサーバーに蓄積されて、アクセス権限のある Clerk はこれにアクセスできるようになっている。しかし、内容によっては音声を非公開とするため、サーバーに乗せない (Shield Hearing) こともあるとのことであった。また、訴訟準備等のため、弁護士等からの求めに応じ、裁判官の許可を得て、有料で CD に音声データをコピーして交付することもあるとのことであった。

電子機器の操作に関しては、訴訟関係人が、IT コンサルタントを連れてくるため、それらのコンサルタントが行うことが通常であり、弁護士事務所によっては、内部に IT 部門を持っているとのことであった。また、Trial 開始前に、裁判所の IT 担当者から、訴訟関係人に対して操作方法のレクチャーが行われるほか、求めに応じて操作の練習を実施することもあるとのことであった。

IT 設備の機能は、日本の裁判員裁判用法廷に備え付けられているものと同じようなものであるが、設備が新しく、全体的に機器がコンパクトで、動作もスムーズであった。また、この裁判所だけでなく、どの裁判所も内部に IT 部門を持っており、IT 化に力が入っているのが印象的であった。

(4) 女性の採用・登用の現状等について

ミズーリ州東部地区連邦地方裁判所の組織構成及び男女別は添付の組織図のとおりであり、全体の 70 パーセント強が女性である。職員の採用は他の機関と同様、内外への公募によっており、合衆国裁判所事務局 (Administrative Office of the United States Courts) の監督の下、性別や人種によらず公平な採用が行われるよう、多様な媒体によって広く公募しているとのことであった。女性が多い理由としては、伝統的に、特に窓口業務については

女性が多い傾向があるとのことであった。

なお、女性に対する職務知識や経験の付与のために特に取り組んでいることについて質問したところ、特に女性のみを対象としているわけではないが、公募による研修に一定回数参加した職員に賞金を出したり、研修に参加したことを人事評価上プラスに評価するなどしてインセンティブを与えているという話があり、印象的であった。

(5) 休暇制度等について

休暇制度については、他の機関と同様であり、職員が出産した場合には、FMLA による 1 2 週間の無給休暇が認められる。通常、休暇を取得する職員の部署の職員が休暇中の業務を代替するが、臨時職員を雇い入れることもある。休暇以外の制度としては、ジョブシェアがあり、典型的な例は、一の給与期間（2 週間）の労働時間 8 0 時間を、4 0 時間ずつシェアする形態とのことであった。また、多くの職員が始業・終業時間をずらすフレックスタイム制を利用している。在宅勤務（テレワーク）については、職員自身の病気や家族の病気のため登庁できない場合にも利用できるとのことであった。

(6) 時間外労働について

他の期間と同様、時間外労働に対する対価は支給されず、代償休息によることが原則となっている。多くの職員について時間外労働は生じていないが、法廷関係の職務に当たる職員や、模擬裁判等のイベントが週末に開催される際には時間外労働が生じることがある。時間外労働を行う場合、職員は申請書によって事前申請を行い、管理職の承認を得る必要がある。いったん承認されると、当該時間外労働の情報は Leave Tracking System と呼ばれるコンピューターシステム（休暇の申請、承認等を行うもの）に登録されるとのことであった。

時間外労働を減らすための取り組みとしては、各裁判所の要請に応じて、合衆国裁判所事務局（Administrative Office of the United States Court

s)が業務の分析等を行うことがあるほか、職員により構成される委員会において、業務の改善等について検討を行っている。また、事務の効率化等について提案をした職員に対して、賞金を与えるという制度もあるとのことであった（もっとも、提案は書面で行う必要があることもあって、実例はあまりないとのことであった。）。

(7) 添付資料

組織図