

裁判官の育児休業等をめぐる国会の議論

153-衆-法務委員会-11号 平成13年11月16日

○水島広子委員(民主党) さて次に、本題の、裁判官の育児休業についてお伺いしたいと思います。

まず、裁判官の育児休業制度が始まりましてから大分たちますけれども、今までに男性裁判官の育児休業取得は一人だけと聞いておりますけれども、そのデータは本当でございましょうか。できましたら、女性裁判官の育児休業の今までの延べ数と男性裁判官の延べ数ということでご教えていただきたいのです。

○金築誠志最高裁判所長官代理者(事務総局人事局長) この育児休業制度が施行されましたのは平成四年の四月一日からでございます。それから本年の九月一日現在まででほぼ十年弱でございますが、育児休業をとった裁判官は合計百十四人でございます。その後、現在までにまた数人ふえております。

男女別で申しますと、今申し上げました九月一日までの百十四人は全員女性の裁判官でございまして、その後現在までに取得した数名の中の一名が男性でございます。

○水島委員 ということは、パーセンテージにしますと、男性の取得率というのは、一名と百十数名でございますので、当然一%未満ということになるわけでございますけれども、なぜ男性の裁判官の取得がこんなに少ないのか。つい最近まではゼロであったわけですが、その理由をどのように分析しておられますでしょうか。

○金築最高裁判所長官代理者 夫がとるか妻がとるか、これは個々の裁判官の家庭事情で、夫婦で話し合ったりしてお決めになっていることだと思います。

夫と妻とどちらがとるかということ、どういう理由でそうしたのかということ調査しているかということなんですけれども、これは家庭のプライバシーのことでもありますので、今までそういうことを調査したことはございません。分析は、家庭事情によるのだろうなという以上に、ちょっと私どもの方ではいたしかねておる。

いずれにいたしましても、これまでの育休自体の取得状況から見ましても、裁判所において子供を持った裁判官が育休をとりにくいという環境にはないというふうに考えておりまして、男性裁判官についてもこの点は基本的には当てはまるのではないかというふうに思っております。

○水島委員 後ほど法務大臣にもお伺いはしたいんですけども、今、男性の育休取得が全体の一%未満、そのような現状を見て、これは家庭の事情、話し合いの結果であって、特に男性がとりにくいということではないんじゃないか、そのような御答弁をいただいたわけでございます。

裁判官の方というのは、実際の裁判の現場でそういう、例えば男性と女性でこれだけ傾

向に差がある場合に、これは女性差別に当たるのだろうかとか、職場として何らかの配慮が足りないんじゃないかとか、そういったことを判断されるお立場にあるんだと思うのですけれども、では実際に、裁判官の方というのは、現実の裁判の場で、ある企業が男性の育休取得が全然ないというような場合に、これもそれぞれの家庭の話し合いの結果だったんでしょねというような判決を出されているんでしょうか。そのあたりの意識はそんなことでよろしいんでしょうか。

○金築最高裁判所長官代理者 仮定の裁判事件での結論の問題で、ちょっと私の立場でお答えするというのが難しいかと思えます。

先ほど申し上げましたのは、家庭事情によるんだろうというのはあくまでも推測でございまして、男性がとりにくい状況にはないというのはいわば制度的な面を申し上げましたので、それはいろいろな社会的な、それ以外のいろいろな事情で男性の取得率が低いという理由はもちろんいろいろなところにあるかというふうに思えます。

○水島委員 そのいろいろな理由について、ぜひこれから法務大臣に裁判所の方に御指導いただきたいと思うところでございます。

先日も、民間企業を対象とした育児休業、介護休業法が改正をされまして、その中で、やはり男性の育児休業取得が非常に現状で低いということを厚生労働省としてもきちんと問題意識として持たれまして、男性の育休取得促進に向けて調査をして必要な措置を講ずるですとか、そのようなことが附帯決議にも盛り込まれているわけでございます。ですから、今の御答弁を聞いた限りでは、どうも厚生労働省の方が裁判所よりも現実をよく御存じなのかなという感じもいたすわけです。ただ、今、御答弁でおっしゃいましたように、制度としてはできているけれども社会的ないろいろな影響があるのではないかという御答弁で、まさにそのとおりで、それは社会のあらゆる領域について言えることだと思うのです。

労働行政にも非常にお詳しくいらっしゃる法務大臣の御意見といたしまして、裁判官の男性の育休取得がこれほど低いということ、そこにどのような社会的な要因が働いているか、そのあたりを分析していただきまして、ぜひ御指導いただきたいと思うのです。

○森山真弓国務大臣(自民党) 裁判官に限らず、先ほど先生も御指摘になりましたように、民間の企業におきましても男性が育児休業をおとりになるという例は非常に少のうございますね。それはやはり基本的には、男性は仕事をして女性が家庭を守るという、長年続いてきた一種の固定観念と申しますか、それが今でもなお根深く多くの人の心の中にある、そういうことが一番基本だろうと思えます。最近随分そうではないという主張はもちろんありますし、社会的にも理解は進んではきておりますけれども、まだ一〇〇%、全く両方もが自由に考えるというようなことが十分できていないということは率直に認めなければいけないと思えます。

私も、今お話を伺っていて思い出したのですけれども、十年余り前に育児休業制度の最初の法律案をつくる時、男性、女性、どちらかがとるという内容にしておりまして、それを報告したときに、そこにいた議員の皆さんがええっと驚いた、そのときの声を今でも

思い出しております。議員の皆さんも、男性もとる可能性がある育児休業ということは思いつかなかったようでございますが、今はそういうことはない。だから、随分世の中変わってきたと思いますけれども、そういう長い間の思い込みがなお尾を引いているということは否めないと思います。そういうことに、裁判官ばかりでなく、世間一般の男性方が多少縛られていらっしゃるということはお気の毒なことだと思うわけでございます。

○水島委員 ありがとうございます。

その時代から、私からしますとある意味では想像もつかないような時代からパイオニアとしてこの領域に取り組んでこられた大臣に、本当に心から敬意を表するものでございます。

それで、大分よくなってきて、今はもうこの議場からも笑い声が出るくらいに、それが当たり前のことになってきているという一方で、まだまだパーセンテージとしては上がってこないわけでございまして、先ほども裁判所の方に申し上げたように、まず、正当性を判断していく司法の場からそういう感覚をきちんと持っていただきたいものであると思っておりますけれども、裁判所として、男性裁判官も育児休業を取得すべきだというような啓発活動はされておりますでしょうか。

○金築最高裁判所長官代理者 育児休業制度についての裁判官に対する啓発活動につきましては、裁判官に任官した直後に新任判事補の集中特別研修というのがございますが、その際に裁判所職員制度の概要を説明して、その中で育児休業制度に関する法律でありますとかいろいろな規則でありますとか、そういうものを配付いたしまして説明をしております。その中でももちろん男性もとれるということは説明しております、こういう形で裁判官に対する周知徹底を図っております。また、そのほかの若手判事補に対する研修中でも、育児休業制度やその問題点に関する講演も設けております。

○水島委員 裁判官になられるような方たちですから大変聡明な方でいらっしゃるのじゃないかと思いますが、そのような現時点での指導の結果これしかとらないということは、理解力の問題というよりも、どちらかという啓発の手段の方の問題ではないかなという気もしております、ぜひ今後もっと積極的に、いろいろ書いてある中にそれも書いてあるというのではなくて、その問題意識を持って啓発活動に取り組んでいただきたいと思っております。

裁判官は、差別の問題ですとかまた公序良俗などを判断するお立場ですので、高い見識を持っていることが期待されているわけでございまして、男性の育児休業取得がほとんどないというような状況を見て問題意識を持たないということは、裁判官としてやや問題があるのではないかとも私は思っております。ジェンダーや人権という観点からは一女性として首をかじげざるを得ない判決も目についてございまして、まずは、自分自身の職業領域に問題意識を持って改善していくような姿勢がぜひ必要であると思っておりますけれども、いかがでございましょうか。

○金築最高裁判所長官代理者 委員御指摘のとおり、まさにそういう点について裁判官は

十分な意識を持って取り組んでいかなければならないというふうに考えております。

○水島委員 ぜひよろしく願いいたします。

また、この件も含めまして全体的なジェンダー教育が必要ではないかということ、先日、司法制度改革のときにも質問の中で取り上げさせていただきましたけれども、その後、裁判所として、そのジェンダー教育の必要性をどのように考えられて、どういうふうに実践していこうとされているかをお尋ねいたします。

○金築最高裁判所長官代理者 ジェンダー教育についてでございますが、裁判官は、日々具体的な事件を扱っておりますので、その具体的な事件、あるいは裁判官個人の日常の社会生活もございしますが、そういうものを通して、各自、自己研さんで、裁判官としてふさわしい人格、識見の涵養に努めていくということが基本でございます。

裁判所といたしましては、そういう自己研さんを助けるために多くの研修を設けているところでございまして、男女共同参画社会の実現を目指す現在の社会におきましてジェンダーという概念が非常に重要なものとなっているというふうに承知しておりますので、裁判官に対する各種研修、研究会におきまして、国際人権規約、日本国内の差別問題、人権擁護推進審議会の動きなどを中心とした講義、セクシュアルハラスメントの防止等に関する講義、また、少年事件や家事事件の問題研究などのように、女性の権利保護または福祉に関する具体的な諸問題を含んだテーマを取り扱ったカリキュラム、こういったものが実施されております。これに加えまして、最近では、DV法に関する講義を実施いたしましたほか、男女共同参画社会のあり方を中心とする講演も新たに設けております。

今後とも、ジェンダーの視点の重要性にかんがみまして、裁判官に対するこの面からの研修をより一層充実させるように努力していきたいと思っております。

○水島委員 ありがとうございます。

さて次に、育児休業を取得したことを理由とする不利益取り扱いの禁止でございますけれども、この育児休業法の第六条におきまして「裁判官は、育児休業を理由として、不利益な取扱いを受けない」とされております。裁判官本人が不利益取扱いを受けたと思った場合の申し立ての手續が具体的にどうなっているのかをちょっと教えていただきたいと思っております。

○金築最高裁判所長官代理者 裁判官育児休業法六条にいます「不利益な取扱い」は、裁判官の意思に反する免官、転官、転所、職務の停止等が考えられるわけでございますが、こうしたことは、裁判官につきましては原則として「その意思に反して、免官、転官、転所、職務の停止又は報酬の減額をされることはない」というふうに規定されておりますので、そういう取扱いは本来あり得ないところではございます。

しかし、仮に育児休業を取得した裁判官が育児休業を取得したこと自体を理由としてそういう不利益な取扱いを受けたということになりました場合には、それが行政処分にあたります場合には、行政不服審査法に基づく異議申し立て、あるいは行政事件訴訟法に基づく抗告訴訟の提起をすることができるというふうに解されております。また、その不

利益な取り扱いが行政処分に当たらないという場合には、権限を有する者に事実上の申し出をするとか損害賠償請求等の民事訴訟を提起するといったことも考えられるということになります。

以上でございます。

○水島委員 そうしますと、不利益な取り扱いをする主体も裁判所であって、訴訟を起こしたときに判断するのも裁判所である、そのような構造と理解してよろしいのでしょうか。

○金築最高裁判所長官代理者 同じ裁判所でございますも、司法行政上の立場で処分をする裁判所と、裁判になりましたときはそれを訴えとして取り扱う、訴訟を取り扱う裁判所でございますので、これは一応概念的には別のものでございますが、委員がおっしゃるような意味でしたら、同じ裁判所が両方に関与するということではございます。

○水島委員 本当は、人事を決めている主体と不利益を判断する主体が同じだというのは一般的におかしいと考えられるわけで、もちろん違う裁判所が扱うにしても、最終的な責任というのは最高裁に帰属しているというふうに理解してよろしいわけですね。

○金築最高裁判所長官代理者 そのとおりでございます、行政処分を行うのも司法行政に責任を負う立場としての最高裁判所、裁判になりましたときはこれは裁判体を構成する最高裁判所、こういうことになると思います。

○水島委員 そうであればあるほど、その透明性や正当性というものがわかりやすくなっていなければいけないと思うのですけれども、裁判官の方は一般企業などの不利益取り扱いを裁判で判断するお立場であるわけですから、ぜひその見本となるような、透明性のある、不利益取り扱いの具体的な処理というのをしていただければと思います。

裁判官の方が、みずからがまずそのような不利益取り扱いということを考えていただくことによって、普通の民間企業で働いている人の不利益取り扱いに関しましても当たり前の感覚が持てるのではないかとも思っております。裁判官に普通の市民としての感覚を持っていただくためにも、育児のみならず、普通の生活をどんどんしていただきたいと思っております。

○西村眞悟委員(自由党) さて、ここでまた冒頭の質問、問題意識に戻ってくるわけですが、裁判官というのは、やはり裁判官でしか生きられないんだ、ほかでは全く無能なんだ、こういうのではあかんと思うのですね。裁判官として有能な人が他の仕事についても有能である、また、他の仕事について有能な人は裁判官として有能である、これがやはり司法に求められているところであると思います。

その意味で、よく公務員について言われるように、おくれず休まず働かず。裁判所に司法修習を終わって入ったから一生ここでしがみつくだ、特典は何でも利用するんだ、それでおくれず休まず働かずだ、こういうふうな裁判所であれば、何ぼ司法改革の議論をしても、実のない議論をしているわけですね。

したがって、この機会に、この法案とは直接関係ないかも知れませんが、裁判所が司法修習を終わった若い方々を裁判官に採用して一生これを裁判官として抱え続けるんだというふうな発想、今申し上げたのは、裁判官としての職業訓練をずっと何年も積み重ねる、その上で優秀な裁判官をつくるということで必要なんでしょうが、その別に、育児を終えた、人生経験のある方々にまた裁判官として来ていただいて司法の權威を高めていただくとか、こういうふうな人事のダイナミックな運用の仕方、これをもう少し推進していただく必要もあるのかな、このように思いますけれども、いかが認識されていますか。

○金築最高裁判所長官代理者 裁判官は、休まずおくれず仕事せずではとても務まらない仕事でございますし、また、お話をございましたように、もちろん裁判官としての強い使命感がある人でないと困りますけれども、しかし、裁判官以外の仕事についてこの人はどうかと言われる、その仕事にたえないというふうな人ではなくて、ほかの仕事をした場合にも立派にやっつけられる、つまりそれだけの幅の広さ、たくましさを持つ人たちが裁判の仕事をするというのでなければならないという先生の御指摘については、まことにごもっともだというふうに考えます。

そういう見地から、社会的に経験を積んだ人を裁判官に採用するというのが好ましいという点で、もちろん修習生から採用いたしますときにも、修習生の中にも会社員とか行政官の経験を持っている者もございまして、毎年何人かなっております。しかし、今申しましたようなそういう社会的経験を積んだ者を採用するという点につきましては、弁護士任官を推進していくということがやはり一番現実的で意義のある方策だと考えております。そういうことで、日弁連との協議を今やっておりますけれども、弁護士任官を推進するための具体的方策について、そうした協議を通じて検討を進めたいと考えております。

また、判事補にいろいろな多様な経験を積ませることが必要だと考えておまして、現在、判事補の間に、民間企業での長期研修、行政庁への出向、海外への留学等を行っておりますけれども、これに加えまして、弁護士事務所での弁護士の職務の経験をさせるなど、原則としてすべての判事補が任期中に今申し上げましたようないろいろな経験を積む機会を持つことができるようにする、そういうふうな司法制度改革審議会意見書の趣旨を踏まえまして、具体化に向けて積極的に検討を進めていきたいと考えております。

○瀬古由起子委員(共産党)

育児休業に関する法律の一部改正案の問題ですけれども、今回の改正では一般公務員のような代替要員の確保措置がないのはどうしてでしょうか。三年も育児休業をとった場合の穴埋めは一体どうなるのでしょうか。

○金築最高裁判所長官代理者 一般に育児休業は下級裁判所の裁判官について問題になりますので、下級裁判所の裁判官について申し上げますが、下級裁判所の裁判官は任期が十年と憲法上されておまして、一たん裁判官としての身分を取得した者は憲法上はその身分を保障されておりますので、育児休業の代替が必要な期間だけ裁判官の地位を有するという臨時的任用とか任期つき採用という裁判官というものは憲法上認められない。したがって、裁判官については御指摘の制度を導入する余地がないということになると考え

られます。

育児休業を取得している間の穴埋めの問題でございますが、育児休業の場合は、急な病気による病休とは違いまして、取得する裁判官があるかどうかという点や、いつからいつまでとるかということにつきましてかなり早いうちからわかるわけでございます。それで、育児取得予定の裁判官がおりますと、あらかじめその間の補充ができるように人事配置上の手当てをしております。

これまでのところ、育児休業の取得は、先ほど他の委員の御質問にお答えしましたけれども、毎年十数人程度でございますので、他の裁判官への負担増も全体とすればそれほどのものではない。全体の裁判への事務に支障を来すことなく対処してきたところでございます。

○瀬古委員 日本の裁判官の忙しさというのは世界有数だ、ある意味では異常な面もあるというふうに言われているんです。

東京弁護士会司法改革推進センター編集の「裁判官がたりない日本」、こういう本がございます。この中では、裁判官を退職した弁護士を対象として聞き取り調査が行われております。大変生々しい実態が明らかになっています。

大体、多い人では四百件も年間持っているという方がいらっしゃる。少ない人でも二百件担当している。それで、余り忙しいためにどうなるかということ、記録を十分読まないで訴訟を進行する、こういう例も報告されていたり、忙しいため訴訟の進め方に何らかの影響があると回答した者が約八割にも上っていると書かれています。複雑なものは後回しにする、和解を無理やりに押しつけるといった、こういう証言もされているわけでございます。

裁判官をふやさないで、例えば育休をとった分を、人数が少ないからといって割り振りする場合でも、今でも大変な状態の中で割り振りすることになると、さらに裁判上支障が出てくるのではないかというふうに思うんですね。そういう意味で、私は、今の裁判官自身も大変少ないし、もっともっと余裕を持って裁判をやっていくということが必要だと思えます。

そういう意味では、ある意味では日常的に定員の配置の中に、一定の人数、病気の方もいらっしゃるし、こういう介護や育児の休業をとる方もいらっしゃいますから、どんどんこれから女性が進出してくるという場合には、一定の余裕を持って裁判官の配置も考えていかないと、もっと持ち分を少なくしないと、結局、育児休業といっても、ほかの同僚の皆さんに迷惑がかかるのでとれないという事態になるんじゃないでしょうか。その点いかがですか。

○金築最高裁判所長官代理者 裁判官の増員につきましては、司法制度改革審議会の場でも、今後、審理内容の改善等のために相当増員をするということを申し上げております。そうした面について今後とも努力してまいりたいと思っております。

153-参-法務委員会-11号 平成13年11月29日

○千葉景子君(民主党) さて、気になったのは、別に気になったというのも変ですけども、資料によりますと、これまで数も確かにまだまだ少ないものでございますし、母数も少ないということもあるかもしれませんが、男性裁判官については育児休業の取得がこれまでの統計ですとゼロということになっております。その後の実情はどうなっておるでしょうか。

それから、ただ男性がとればいいというふうには私は思いませんけれども、やっぱりどうもなかなか、一般の育児休業もそうですけれども、裁判官についてもなかなかちょっととりにくいのかな、何かそういう状況というか背景があるのかなという気もいたしますけれども、そのあたりはいかがでしょうか。

○最高裁判所長官代理者(金築誠志君) 前に御説明したときにはまだ男性でとった者はおらなかったということであったかもしれませんが、最近一人、男性の裁判官で育児休業を取得した者が出ました。

男性の育児休業取得者が少ないということにつきましては、これは制度上ではないいろいろな要因、理由、社会意識とかいろいろあるんだろうと思いますが、特にそういう点について調査をしているということではございませんので、個々の家庭の事情などにもよるんだろうなというふうに思っておりますが、いずれにいたしましても私どもとしてしなきゃいけないのは、育児休業を男性であれ女性であれとりにくいようにいろいろ環境整備をしていくということであると思っておりますので、その点は男女を問わずとれるようにということ而努力していきたいと思っております。

○千葉景子君 先ほどの問題ともかかわりますけれども、やはり育児休業をとったことが何か将来の昇進といいますか、いろいろな処遇に多少なりとも影響をするんじゃないかななどという危惧を持つとなかなかとりにくいものでもございますし、特にこれまでの社会の常識からいうと男性の方がそういう意味ではよりそのプレッシャーを強く感ずるのかもしれないし、これは男性、女性問わずしてとりやすい環境整備というものをぜひ整えていただきたい。ただ、取得者一号が出たということは、また後進に何か少し窓口がとといいますか、開いていくのではないかなという感じもいたします。

○福島瑞穂君(社民党) 裁判官で育児休業をとった人は一人ということなので、もっともっとこれよりも、コアラやパンダ並みみたいで、これが早く、ゴキブリ並みとは申しませんが、一家に一件、犬猫並みになってほしいというふうに本当に思います。

○福島瑞穂君 最高裁判所は男性の育児休業の取得率を高めるためにどのような具体的な努力をしていらっしゃるのでしょうか。

○最高裁判所長官代理者(金築誠志君) まずは育児休業制度について男性の裁判官が十分認識しているかどうか、認識していると思っておりますが、そういう点で啓発活動みたいなものがまず先になろうかと思うんですが、この点につきましては、裁判官になりましたときの研修で育児休業制度につきましては十分な説明をしています。それからあとは、私ども

の方で裁判所側としてできますことはやはり育児休業をとりやすい環境を整えるということで、これは男女を問わず、そういう面で努力してまいりたいと思っております。

○福島瑞穂君 もう少し前向きに取り組んでいただきたいのですが。

先ほどジェンダーバイアスの話がありましたけれども、判決の中にジェンダーバイアスがあるのではないかとこの研究は大分進んできました。

その中で、転勤の判決例なんですけど、有名な帝国臓器の事件、ケンウッドの事件などですと、帝国臓器の事件は川崎市にいる共働きのカップルで子供が三人いる、赤ん坊とか小さな子供がいる。夫に名古屋に対する転勤命令が出た。夫はその転勤命令を、名古屋に転勤するんですけど、その転勤命令を争うという裁判が起きました。つまり、共働きで小さな子供を三人抱えているので、これがILO百五十六号条約、夫の家庭、私生活への権利、子供を養育する権利、妻の働き続ける権利、子供の父親に養育を受ける権利が侵害されているのではないかと争ったケースです。しかし、残念ながら、これは最高裁まで争って負けてしまいました。それは、妻が名古屋に仕事をやめてついていけばいいという判決なんです。

私は、どうしてこんな判決が出るんだろうと思ったときに、裁判官の数多くのライフスタイルが比較的妻と一緒に三年置きに転勤をしていくというライフスタイルで、子育てというのにどれぐらいかかわっているのかという問題もあるのですが、転勤命令のさまざまな労働判例の中で、妻が仕事をやめてついていけばいい、あるいはケンウッドの事件ですと二時間かけて共働きの女性が通勤するという転勤命令が出て争われたケースなんですけど、どうもその判決で出てくる結論と裁判官のジェンダーバイアスというのはやはり関係があるのではないかと思います。

先ほどから研修のことが出ておりますが、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアルハラスメントなどの研修はしていただいている、DVに関しては保護命令を迅速に何件も出していただいておりますけれども、もう少しこのILO百五十六号条約、仕事と家庭の両立やそういう基本的な問題についての研修をぜひしていただきたいのですが、いかがでしょうか。

○最高裁判所長官代理者（金築誠志君） ジェンダーの視点からの研修というのは非常にこれからますます重要になってくると思っております。

御指摘の点も踏まえまして、研修の充実に努めてまいりたいと思っております。

○福島瑞穂君 一般の企業の男性の育児休業の取得率が二・四％、裁判所の裁判官の取得した人はまだ一人しかいない、一％をはるかに切っているという状況が、また今後国会で議論するときにはぜひもっと上がっていることを本当に期待をいたします。

○福島瑞穂君 育児休業をとったときに目に見える物すごい不利益は受けないとしても、例えば勤続年数の加算の問題に関して、育児休業をとった期間はすべて勤続年数にならないとか、ですから女性も男性も育児休業をとると将来発生する勤続年数や昇進、昇格に微妙に影響するのではないかと考えてついついとらないという問題があると思っております。その

点については裁判所ではどうなっているのでしょうか。

○最高裁判所長官代理者（金築誠志君） 育児休業取得者の復帰後の待遇の問題でございますけれども、育児制度の趣旨にかんがみまして、育児を取得しにくくなることを避けるために、ほかの育児をとらない裁判官に比べて不利にならないように運用をしているところでございます。

育児期間が今回延長されるということに伴って待遇上検討すべき問題は生じてくるという可能性はありますけれども、先ほど申し上げましたように、今回の改正が我が国の重要課題である男女共同参画社会の実現に向けての環境整備の一環であるということを踏まえて対処していきたいと思っております。

○福島瑞穂君 育児休業をとった人たちのその後について、またぜひぜひ教えてください。

154-参-法務委員会-5号 平成14年03月28日

○井上哲士君（共産党） 裁判官の増員は国民の求める適正迅速な裁判の実現のためにも大事であります。また、人間らしい当然の生活を裁判官に保障していくことは国民の常識にかなった判決を下す点でも大事だと思えます。

そこで、昨年の裁判官育児休業法の審議の際に伺った、男性で初めて育児を取った裁判官についてお聞きをいたします。

報道によりますと、この裁判官は今年度末で退官をするということです。その中で、上司に育児を取ると伝えると、難しいと思うとだけ言われたと。上申書を書かされた、迷惑を掛けて申し訳ないという内容だったと、こうされております。

最高裁にお聞きしますけれども、実際、やはり男性の裁判官が育児休業を取りにくいという状況に置かれているのではないのでしょうか。

○最高裁判所長官代理者（金築誠志君） お尋ねの判事補の育児の問題でございますが、新聞報道につきましては、現地に確かめましたところ、事実関係は必ずしも正確でないようでございます。例えば、上申書を書かせようとしたというふうな事実につきまして書いてあるわけでございますが、上申書が提出されたことは事実でございますけれども、その提出の経緯につきましては、この判事補の育児取得について、法令の定める育児休業承認の除外事由に該当するか否かの検討を要する事案であったために、所属部におきまして検討の機会を持った上、更に上申書をという形で事情の説明を受けたものというふうに聞いております。したがって、同人の育児取得に難色を示した上司が嫌がらせ的に上申書の提出を求めたというふうな事実関係ではないというふうに認識しております。

それはそれといたしまして、育児が取得しにくいのではないかというお尋ねでございますが、裁判官に対する育児休業制度の啓蒙といたしまして、任官直後の新任判事補集中特別研修というのがございますが、そこで裁判官の育児休業に関する法律及び規則を配付いたしまして制度の内容を説明いたしました上、これまでの申請はすべて承認されているということ、それから休業となった場合にも可能な限り人員の手当てをすることなども説明

いたしまして、制度を有効に利用するように勧めております。また、若手判事補に対する研修の中でも、育児休業制度、その問題点に言及する講演なども設けまして啓蒙に努めております。

これまでのところ育児休業の承認申請につきましては全件承認されておまして、一般に裁判所において子供を持った裁判官が、男性であれ女性であれ育児休業を取りにくい環境にあるというふうには考えておりません。

今後とも、男性、女性の区別なく、子供を持った裁判官が育児休業を取得しやすい環境作りに努めてまいりたいと思っております。

○井上哲士君 これは初めてのケースですので大変注目をされているわけですね。男性からのみ上申書を出してもらおうとか、そういう取扱いの差は一切やらないということで確認できますね。

○最高裁判所長官代理者（金築誠志君） 先ほど申し上げましたように、上申書を書いてもらった事情はその必要性があったからということで、これは男性、女性ということは問わず、そういう必要があれば出してもらおう、必要がなければ出してもらわない。これは男女の別ということではございません。

○井上哲士君 この裁判官の方は、記事の中で、夫の育児参加という当たり前のことを異端視する価値観が嫌になった、人権保障のとりでのはずの裁判所なのに残念でしたと、こういうふうに述べられております。研修での徹底などは当然だと思いますが、やはり多忙な中で非常に取りにくいという雰囲気があるということの中でこういう思いを持たれたと思うんです。

173-衆-法務委員会-3号 平成21年11月20日

○阿知波吉信委員（民主党） それでは、続きまして、裁判官の育児休業に関する法律の改正案、これについて御質問します。

これは、この中に、配偶者が育児休業をしている裁判官についても育児休業をすることができるようにという拡充措置なわけなんです、それでは、今の現行制度における男性の裁判官による育児休業の取得の実態、これを教えていただければと思います。

○大谷直人最高裁判所長官代理者（人事局長） お答えいたします。

過去三年間について見ますと、育児休業を取得した男性の裁判官というのはございません。

○阿知波委員 なぜゼロなのかということなんです。何か運用上問題がございますでしょうか。

○大谷最高裁判所長官代理者 裁判所におきましては、裁判官の育児休業制度の発足以

降、今日までの間、男女を問わず、すべて申し出のとおり育児休業を承認してきております。現在は育児休業を取得している男性裁判官はございませんが、過去には取得した例もございます。

今回の改正法が成立した際には、この改正が目指す趣旨あるいは新制度の内容、こういったものも含めて改めて育児休業制度の周知に努めて、さらに育児休業が取得しやすい、このような環境整備を図っていきたい、このように考えております。

○阿知波委員 それでは大臣にお尋ねしたいんですが、このように、制度を幾ら用意いたしましても、活用されないと意味がないわけです。ですから、大臣はこれまでの状況についてはどのようにお考えですか。

○千葉景子国務大臣(民主党) 今、最高裁の方からの報告を聞きまして大変残念な気持ちがいたします。いろいろな特別な事情が裁判官の場合にはあろうかというふうには思いますけれども、裁判官ばかりではなくて、社会全体としても、まだまだ男性の育児休業の取得というのは少ないというのが実情ではないかというふうに思っております。

ただ、とりわけ裁判所、ここでも男性裁判官の育児休業の取得が、少しでもとりやすくなるように、こういう趣旨をもちまして今回の改正ということに至っているわけですので、ぜひこれを少しでも活用をいただいて増加をする、そういうことにつながればと私は願っております。

○阿知波委員 それでは、今回の改正なんですが、これは、配偶者が育児休業をしている、そういう裁判官についても育児休業をとることができるということなんですけれども、これは、裁判官の任期が十年間であるということと臨時的な採用が難しい、そういう特殊性がある、こういうことがあるので、業務への支障が出ることなきようにという、そういうことがどうしても働きますので、結果的にこういう育児休業の取得というものが難しくなっているんじゃないか、そういう懸念があるんですが、今の準備状況としてどのようなことを予定されているか、お願いいたします。

○大谷最高裁判所長官代理者 お答えいたします。

今委員から御指摘のありましたとおり、下級裁判所の裁判官におきましては、育児休業の期間に限定した代替要員、こういった措置をとることができないわけでございます。

そこで、育児休業で職務を離れました裁判官の業務につきましては、例えば、裁判所間の人事異動、所属裁判所内での配置がえあるいは事件の配てんがえ、こういったいろいろな措置を講ずることでこれまでカバーしてきたところでございます。

これまでのところ、育児休業の利用というのは毎年三十人程度でございまして、他の裁判官への負担増ということも、全体として見ればそれほど大きなものではないということで、裁判等の事務に支障を来すことなく対処してきたところではございます。

しかし、今回の改正によりまして、委員も御指摘のとおり、男性裁判官が育児休業をしやすくなった場合には、他の裁判官への負担が増してくるということも考えられるところではありますので、今後、これまでの措置で十分と言えるかということについて一

層留意して、裁判運営に支障がないよう遺漏なきを期してまいりたい、このように考えております。

○阿知波委員 では、大臣にお尋ねします。

この新しい制度が定着していくために、特段、この法律改正外で大臣として何かされたいとか、考えているとか、そういうことはございますでしょうか。

○千葉国務大臣 まずは、この制度を皆さんの御賛同をいただいて導入をすることによって、少しでも育児休業取得をしていただくような、それを目指していきたいというふうに思います。

また、最高裁などの方でもやはりこのような問題があるということで措置をすることが必要だ、何か法整備をすることが必要だというようなこともございますれば、そのような状況もよくお聞きをして、また次の対応策というのを検討していかなければいけないというふうに思っております。

いずれにいたしましても、やはり全体として、男性も女性も、ワーク・ライフ・バランスと言われておりますように、それぞれが仕事そして家庭、それを大切にできる、こういう意識をより一層広めていくような、そういうことにも私も努めてまいりたいと思っております。

173-衆-法務委員会-4号 平成21年11月25日

○馳浩委員(自民党) さて、育児休業中の裁判官に報酬は払われますか、払われませんか。仮に支払いがないとすれば、これも、先ほど来の憲法第八十条二項との関係で、憲法の趣旨に反していると思いたすが、いかがでしょうか。

○千葉景子国務大臣(民主党) 憲法の趣旨につきましては、先ほどから答弁をさせていただいているとおり、司法の独立や、あるいは裁判官の職務に圧力にならないように、こういう趣旨でございます。

育児休業中の裁判官には報酬は支払われておりません。

裁判官の育児休業制度、そもそもこの制度は、裁判官が継続的な勤務ができるように、育児休業がないとすると、その間、職を辞さなければいけない、こういうことにもつながりかねませんので、そういうことを避けるという意味もあって、裁判官の継続的な職務を促進する、こういうことで導入をされている、こういうこともございます。

裁判官が育児休業を取得して職務を一たん中断する、あるいは一たん承認を得た育児休業の取り消しを申し出て復帰をする、これもそれぞれの意思に基づいて行われるということでもございます。そういう意味では、育児休業中ということで、報酬は払われてはおりませんが、共済から半額の、五〇%でありますけれども、手当が支給をされている、こういう状況でございます。

これらを考えてみますと、育児休業中、報酬を支払うことはありませんけれども、これが直ちに、裁判官が職務に専念すること、あるいは裁判官に対する不当な圧力になっ

たり、司法の独立というようなものを脅かすということにはつながらないというふうに私は思っておりますので、そういうことで憲法には抵触しないものだと理解をいたしております。

○馳委員 支払われていないんですよ。これは、大臣のこれまでの活動の来歴を振り返ると、一番ストライクゾーンのど真ん中だと私は思うんですよ。育児休業をとるのは男性ですか、女性ですか。圧倒的に女性の方が多いんでしょう。でも、男性も女性も育児休業をとることはできますね。

そして、裁判官は育児休業中は報酬が支払われない。そして共済から五〇%支払われる。何か取ってつけたようなシステムですね。そもそも、裁判官も、育児休業中は報酬が五〇%か六〇%か、そのパーセンテージは議論があるとしても、支払われるということにしておくことの方が当然ではないかなと私は思いますね。

女性の方が、まあ女性の方がと言うのは失礼ですけども、女性が裁判官となって、育児休業で支払われない、そもそも論として支払われないということについて、人権派と言われた千葉大臣からすれば、これはちょっと何となくアンテナが動くような問題じゃないんですか。

大臣、もう一度御答弁ください。

○千葉国務大臣 もちろん、育児休業中にきちっとした報酬といたしますか、一般的には賃金が保障されるということ、大事なことだというふうに思っております。

ただ、裁判官の職務、それから、裁判官というのは、身分保障がされ、そしてまた一定の任期があり、そういう中で自主的に選択をして、そして育児休業を取得しているということでございますので、御趣旨、それから一般的に、本当に私も、だれもが育児休業、男性も女性もとることができるように、そういうことをぜひ実現していかなければいけないと思いますが、裁判官の場合には多少その職務の特殊性というものがあるというふうに私は理解をいたしております。

御指摘のところは大変大事なところであろうというふうに思っております。

○馳委員 職務の特殊性からしても、育児休業中も報酬が支払われるというふうにしておくことが当然だと私は思いますが、この論争はまたいつかやりましょう。

続いて、育児休業を取得し、長期間職場を離れた裁判官について、その事務処理能力を回復するための措置として、職場復帰研修プログラムというものはあるのでしょうか。もしないとするならば検討すべきだと思うのですが、いかがでしょうか。

○大谷直人最高裁判所長官代理者(人事局長) 裁判官につきましては、恐らく、育児休業中でありましても、例えば最新の立法の動向とかあるいは判例の動向、こういったものをフォローするなど、そもそも自己研さんに努めているのではないかと思うわけですけども、やはり職場復帰後に研修に参加してもらおうという方法もあろうかと思えます。

現在ですが、司法研修所におきましては、裁判官の職務内容等に対応したさまざまな研修プログラムを企画そして実施しているわけですが、これらのプログラムは原則とし

て応募制によって参加者が決められております。

育児休業後に職務に復帰した裁判官でございますが、この裁判官につきましても、みずからの担当職務あるいはそれまでの裁判事務の経験、これはいろいろでございますので、そういったものに照らして必要と思われるものに応募し、そして参加するということが可能になっておまして、こういうことによって事務処理能力の向上を図ることができるようになっております。

今委員からも御指摘ありましたが、今後とも、育児休業を取得した裁判官が円滑に職務に復帰できるように、さらに環境整備に努めていきたい、このように考えております。

○馳委員 まあ本当にあなたはいつも冷たい答弁をしますね。

では、育児休業を取得した女性裁判官に、復帰するときに、こういう研修があった方がいい、こういうプログラムがあった方がいいと、いきなり何かまた戦場に出てくるような話ですよ、少しは助走期間ぐらいお与えするような、心の準備をお与えするためにも、何か必要な研修があった方がいいと思いませんかと聞いたことはあるんですか、あなたは。

あなたが聞くんじゃないけれども、あなたの職務ですけれども、そのぐらい優しく対応したっていいんじゃないですか。もう一回答弁してください。

○大谷最高裁判所長官代理者 育児休業を取得する裁判官がそれ以前にどういう仕事をしていたかというのはさまざまでありまして、育児休業を取得した後に復帰したときに、その裁判官が休業期間を経てどういうニーズがあるかということも恐らくさまざまだろうと思います。

先ほどの研修所のさまざまなプログラムに参加できるということは、所属の所長等からはもとより、各裁判官については十分周知しておまして、そういう中で、自分が今必要としているものについてそれぞれの裁判官が取得できるように、これは委員御指摘のとおり非常に重要なことだと思いますので、そういうことについては情報を提供し、あるいは機会を促すということは行っておりますし、これからも行わなければならない、こういうふうには思っております。

○馳委員 私は、今の答弁を聞いて、やはり公務員だなと思えましたよ。民間だったらそんなことはしないですよ。

職場復帰するときに十分な、やはり職場になじむような、事務処理能力を高めるような要望がありますかと聞いていますかというのが私の今の質問だったんですよ。あなたのおっしゃったのは、こういうのやああいうのもありますよと周知はしているんでしょう。しかし、実際に育児休業をとった裁判官、女性の裁判官がほとんどですが、復帰するときに、何があなたたちにとって今必要な研修だと思いますかと聞いていますかと私は聞いたんです。聞いていないんでしょう。それは相手のことを考えていない、おごりですよ。

実際に育児休業をした、そして復帰するときには、やはり乳飲み子を抱えたまま、また復帰しなきゃいけないんですよ。その負担というものは大変なんですよ。その立場を

思いやって、どういうプログラムが必要ですかと。近くに保育所はありますかとか、だれか面倒を見てくれる人はいますかという、その言葉の一つぐらいもかけてあげるのがあなた方の仕事なんじゃないんですか。そういうことを私は聞いているんですよ。

もう一回聞きますが、復帰する本人に聞きましたか、今まで。

○大谷最高裁判所長官代理者 個別にその確認をしているかどうかということについては承知しておりませんが、ただ、委員が今御指摘のように、復帰するときはその裁判官がきちんとした環境のもとで新しい仕事につかなければならないではないか、それをやはりその裁判官の立場に立って考えなくてはならないではないか、こういう御指摘についてはそのとおりだと思いますので、今の御指摘も踏まえて十分配慮していきたい、このように考えます。

○馳委員 それで、そもそも、育児休業を取得している裁判官の男女比率、どうなっていますか。

私は、男性裁判官にこそ、どしどし育児休業を取得させなければならないと思いますが、男女比率、どうなっていますか。

○大谷最高裁判所長官代理者 平成二十年度で申しますと、育児休業を取得した裁判官が二十九名おりますが、これはすべて女性裁判官でございます。

○馳委員 千葉大臣、やはりほとんど女性ですね。過去一人だけ男性で育児休業を取得した人がいるんだそうですよ、過去一人だけ。大したものだなと思いますね。

ちょっと後ろを見て、若い国会議員の皆さんもたくさんおられますので、皆さんも、奥さんが出産したら胸を張って育児休業をとった方がいいですよ。いや、そんなことをしていたら次の選挙に間に合わないかもしれないと思っていたら、そういう考えじゃだめですね。

子供を授かって育児休業をとるというのは、職場の皆さんに対して申しわけない気持ちがあったりとか、あるいは自分のキャリアに傷がつくんじゃないかとか、置いていかれるんじゃないかとか、本当にやはりこれは女性であろうが男性であろうが、家族の一員として不安を持つものなんです。そんなときに、むしろ、法律に従って判決を下す最高責任者である裁判官であるからこそ、これは人生、若い裁判官だって、いつ結婚していつ出産するかわからないですよ。配偶者としての配慮も必要ですよ。そういうことを考えたときに、今まで一人しかいないというのも、何だかなど。

ここは大臣、私はむしろ、もっと督励をして、男性、配偶者もという意味ですね、男性も育児休業を取得し、子育てのつらさ、喜び、同時に復帰することの大変さ、すべてこういうのを体験する必要もあるし、今後ふえると思いますしね、そうした方がいいと思うんですけれども、大臣、どうですか。

○千葉国務大臣 裁判官のみならず、他の職についている皆さんの中でも、なかなか男性の育児休業の取得というのは促進をしていないというのがやはり実情だというふうに

思っております。男性にも育児休業がとれるように、男性、女性、いずれでも、やはり家庭とそして仕事、それを両立することができるような、そういう社会、私も大変それが大きな私の願いでもございます。

そういう意味では、これは督励をするということではなかろうかというふうに思いますが、それでも、ぜひ男性にもそういう思い切った決断と、そして仕事と家庭の両立、そういうことについて、ぜひ実践をしていただければというふうには思っております。

173-衆-法務委員会-4号 平成21年11月25日

○大口善徳委員(公明党) 慎重に考えているということで、これまでの答弁とは異なる答弁であった。最高裁の考え方を今示されたということですね。

次に、育児休業の促進でございますが、先ほども馳委員からも御指摘がございました。平成二十年度、男性は、新規取得可能者が五十二名、ところが、新規取得者はゼロ、女性の場合は、三十一名のうち二十九名ということで、すべて女性である。平成十三年だけ一名、男性が育児休業をとっておられる。平成四年から二十年にかけて、その十三年を除いてゼロである。これが男性裁判官の育児休業の取得状況なわけでありませう。

最高裁は、「みんなで支える子育て応援アクションプラン よりよい勤務環境を目指して」こういうことで、次世代育成支援対策推進法に基づいて、特定事業主行動計画という形でこれを定めておいて、平成十七年四月一日から平成二十二年三月三十一日までの五年間で、裁判官を含む男性職員の育児休業の取得率を五%、こういうふうに掲げているわけです。平成二十二年三月三十一日という日、もうすぐのことでありまして、目標期間がもう終わりに近づいている、こういう状況にあるわけです。

法務省などは、この目標が一〇%ということで、目標は大きいんですけども、実態はひどいものであって、そういう点では裁判所の目標の設定というのは正直なのもかもしれません。しかし、やはりこれから、司法という本当に三権の中の非常に大事な部門、しかも男女共同参画というのを目指していくということは大事なことであります。憲法の精神からもきているわけでありませう。そういうことからいって、最高裁の育児休業取得状況というのは余りにもひど過ぎる。これは、本当にやる気があるのかと私は言いたいと思うんです。

この育児休業取得の促進について、実施状況を常に検証し、問題点を把握していくことが有効な手段である。ですから、情報開示をして、今こういう状況でありますということをおオープンにしていくということによって、外からもそういう厳しい御意見を賜って、それで推進していくという面があつて、行政庁では、育児休業等の実態調査を行つていて、毎年ホームページで公表しているわけです。どうも裁判所にはそういうものが見受けられない。これはどうなのか。

そして、裁判官を含む裁判所の職員の育児休業の取得について、どのようにこのアクションプランの中で検証されているのか。もちろん、育児休業の期間に限定した代替要員の措置ができないという理由は一つあるとは思いますが、しかし、だからといって、このアクションプランを立てたわけですから、それをしっかり実行するということがなければならぬと思うわけでありませう。

次世代育成支援対策推進法の十九条の五項に、本年四月から追加されて、毎年少なくとも一回、この行動計画に基づく措置の実施状況を公表しなければならない、こういうふうになっておりますので、裁判所の育児休業についてしっかり検証していただいて、そしてこれをホームページ等に公表していただきたいし、特に裁判官についても特出しで、やはり、公表する場合、裁判官はこうであるということも特出しで公表していただきたい、こういうふうを考えておりますが、いかがでございましょう。

○大谷直人最高裁判所長官代理者(人事局長) 今いろいろ裁判所の実情について委員の方から御紹介いただきましたとおりで、裁判所につきましては、アクションプランで、二十一年度までは5%という数値を掲げたわけでございます。この数値につきましては、裁判所職員全体で見ますとそれを超える目標を達成しております、これからさらにそれより高い数字で目標を設定していきたい、このように考えています。

ただ、裁判官につきましては、先ほどもお答えいたしましたけれども、昨年度もゼロということですので、その点についてはさらに努力しなければならないと考えています。

今回の改正法の趣旨が、より男性裁判官に育児休業を取得しやすい環境をつくるということでございますので、裁判官に対して、この改正法の趣旨も含めて十分説明をし、必要があるときにはちゅうちょしないでとるように、こういう環境に努めていきたいと思っております。

最後に、公表の点でございますけれども、この点についても、確かに裁判所ではこれまでは公表しておりませんでしたけれども、今後、今年度からは、結果について、数字についてきちんと公表していきたい、このように考えております。(大口委員「あと、裁判官の特出しは」と呼ぶ)その点についても含めて公表していきたいと考えております。

173-参-法務委員会-3号 平成21年11月27日

○木庭健太郎君(公明党) 公明党の木庭健太郎でございます。

お尋ねしたいことの一つは、裁判官の育児休業に関する法律の一部を改正する法律案というのが今回出されております。

法案読ませていただきますと、現在は、育児休業を取得しようとする裁判官の配偶者が育児休業をしている場合及び配偶者が専業主婦であるなど当該裁判官以外の子の親がその子を常態として養育することができる場合には裁判官は育児休業を取ることができないとされているんですが、本法律案を見ますと、家族を構成する男女が共に家庭生活における責任を担いつつ仕事と生活の調和を図り得るような勤務環境を整備するため、配偶者が育児休業をしている場合等においても育児休業をすることができるようにするものでありというのが法律の説明、よく分からないんですね。よく分からないんですけど、何をしたいのかというと、男性裁判官の育児休業をとにかく促進したいと、これを少し進めたいというようなどうも改正の内容だというふうに理解をするわけですが。

そこで、まず最高裁にお伺いしておきますが、平成四年、この制度、育児休業制度が

始まりましたが、男性裁判官が育児休業を取得したという人数についてお聞かせをまずいただきたいと思います。

○最高裁判所長官代理者（大谷直人君）（人事局長） 今の御質問の点については、男性裁判官は一名でございます。

○木庭健太郎君 申し上げたとおり、育児休業制度が発足したのは平成四年でございますから、何年たっているかという、十七年でございます。十七年間で何人取ったかという、一人でございます。それも、聞きましたら、平成十三年のお一人いらっしゃったということでございますが、どうしてこんなふうになっているのか。こういうふうにならないように法改正出されたんでしょうが、なぜこんなふうになっているのか。どういう御認識でしょうか。

○最高裁判所長官代理者（大谷直人君） 最高裁としましては、育児休業を申し出られた際にはすべてこれを認めるという運用で来ているわけでございます。女性裁判官につきましては、ですからかなりの数が申し出られているわけでございますが、裁判官については今御指摘のとおりということでございます。ちょっと原因について、なぜ取得しないのかということとはつまびらかではありませんが、いずれにせよ今回の改正でその環境整備をしていきたいと、こんなふうには考えております。

○木庭健太郎君 この改正だけではなかなか、じゃ増えるかというところもまだあると思います。いろんな意見をお持ちの方もいらっしゃるようですが、更なる、言わば法改正だけじゃなくて、とにかく男性裁判官も、できるだけこういう仕組みの中で、これからの時代の中で、やはり育児という問題について、裁判官であっても、男性裁判官であっても、やっぱりそういった制度の利用というものに対して関心を持っていただいて取るということは必要だと思うんですよ。したがって、単に法改正だけで、法改正したことも是非徹底はしていただきたいんですが、に加えて更なるある意味では啓蒙が必要だと思いますが、この点どんなふうにお取り組みになれるつもりか伺っておきたいと思います。

○最高裁判所長官代理者（大谷直人君） 制度だけではなくて実際の運用が重要だということ、もう委員御指摘のとおりでございます。

これまでもそうでございますが、まず私どもとしては、何といたっても言わばユーザーといいますか若い世代の裁判官がこの制度について正しく理解しているということが必要だろうと思うわけでありまして、この点については、判事補に任官したこの時点の、この段階から育児休業制度の趣旨あるいは内容、利用方法というものは十分説明してまいりました。

さらに、それぞれの各庁におきまして、所長が妊娠の事実を把握したときには、改めてこういう制度があるということについての注意を喚起してまいりましたし、それからまた、育児休業を取得しやすい職場の雰囲気づくりということであれば、これは部総括

裁判官、受け入れる側の部総括裁判官の認識あるいは理解も十分必要だろうと思うわけで、この点については、部総括の研究会でこれまでもその重要性について、制度の重要性についてはいろいろ告知をしてきたところがございます。その運用、こういった運用、いろいろな機会において、更に今回の改正がされた際には、その制度の趣旨を含めて十分伝えていきたいと、このように考えております。

○仁比聡平君(共産党) 日本共産党の仁比聡平でございます。

今ほどもお尋ねがありましたけれども、まず男性裁判官の育児休業の取得の実際の運用について、男性裁判官が育児休業を取得をしたのは二〇〇一年に一人だけでございます。この取得者は育児休業からそのまま退官され、現場には復職をしておられないというふうに伺っておりますけれども、これは事実でしょうか。加えて、その後、男性裁判官からの育児休業の取得の申請はないのではないかなと思うんですが、いかがですか。

○最高裁判所長官代理者(大谷直人君)(人事局長) 今委員から御指摘がありましたとおり、この一名の裁判官については復職せずに退職、退官したということでございます。それから、その後でございますけれども、男性裁判官からの育児休業の取得の申出というものはございません。

○仁比聡平君 そうした、つまり育児休業を取得して現場に復帰をした方がいないと。そういう意味では、育児休業法こそ施行はされているけれども、男性裁判官の育児休業というのは実質的には保障された例がないと言ってもおかしくないなと思うんですね。この実態について、どういう認識で、原因はどこにあるとお考えですか。

○最高裁判所長官代理者(大谷直人君) 女性裁判官から申出があった場合には、これは全部今まで認めてきておりまして、特に男性裁判官についてこの権利を保障していないというようなことは我々は毛頭考えておりません。ただ、現実としてだれもまだ取得申請もしていないということについて何らかの考えなければならないところがあるということは、もう委員の御指摘のとおりだろうと思います。

具体的には、先ほども申しましたように、我々としてやらなければならないのは、男性裁判官が育児休業の取得を必要ではないかと考えたときにちゅうちょなく申し出られる、そういう環境づくりというのを、今までもしてきたところでありましてけれども、今回のこの法改正を機に、更にそういうことについて環境整備に努力していかなければならない、このように考えております。

○仁比聡平君 大臣に法務省における取組をちょっと先にお尋ねしたいと思うんですが、育児休業の取得というのは権利であって、いかなる不利益取扱いも許されないということは法律上明らかであります。加えて、男女の家庭生活や仕事との両立ということを考えたときに、育児休業の取得こそ望ましいというぐらいの構えでの周知がなされてしかるべきだと思うんですが、大臣、いかがですか。

○国務大臣（千葉景子君）（民主党） 今、仁比委員が御指摘をされたことは、私もほぼもう同感でございます。

法務省におきましても、この間、スマイル子育て応援プランと、何か名前はとてもあれなんですけれども、このような行動計画を策定して、育児休業の取得についての目標を設定するなどの取得促進を図ってきたというふうに私も承知をしております。

具体的には、パンフレット、ハンドブックなどの配布、あるいは研修の際の講義や啓発、あるいは職員からの相談に対応するための窓口の設置、あるいはホームページや各省庁、法務省の所管官庁のネットワークに専用コーナーを設置しての情報提供などと。私も、ちょっとこの間の取組、これで本当に積極的に取得をすることが可能になってきたのかなというの、若干私もまだまだ疑問が残るところでございます。

そういう意味では、なかなかこれ権利であって、そして取ったときに不利益処分を受けないと、こう言いますが、これは裁判官あるいは検察官、ほかの分野でもそうだと思うんですけれども、強制的に首に縄を付けて休めということにはなりませんけれども、何とかやはり男女共同参画、そして家庭と仕事と両立するワーク・ライフ・バランス、こういうことがやはりどこの分野でも徹底できるように何か私ももっと知恵を働かせていかなければならないのではないかと、こういうふうには私も考えております。

是非、また仁比委員からもこういうことが必要ではないかと、そんな御指摘あるいは御提起もいただきつつ、私も最大限ちょっと目を向けやっていきたいというふうに思いますので、よろしくお願いをしたいと思います。

○仁比聡平君 今大臣がおっしゃられましたように、そうした社会に変わるんだということが政権交代に期待されているものなのだろうと思います。その期待に是非こたえる努力をいただきたいと思うんですが。

裁判所なんですけれども、先ほども部総括判事の役割というお話もありましたけれども、実際、判事、判事補が配偶者に子供さんができたということが分かったときに、部長に報告をしたときに、おめでとう、必要なら育児休業を取ってね、どんどん取ってねという対応にならないと、東京地裁の民事通常部でいいますと手持ち事件が二百三十件と伺っていますし、大阪では二百件という、そうした水準なわけですよ。こうした中で取れないじゃないかと。いかがですか。

○最高裁判所長官代理者（大谷直人君） 裁判官の業務の問題とも恐らく関連しているということはそのとおりかと思いますが、そういう意味でトータルに考えていかなければならないという御指摘であれば、私もそのとおりだと思います。

ただ、今、取得の局面でいいますと、重要なことは、ちゅうちょなく、先ほど申し上げましたけれども、取得できるように、そういうユーザーの側と、それから若い世代の側と、それからそれを受け入れる部総括等の側あるいは所長の側、その辺が共通認識といいますか、より一層認識を深めていくということがまずは重要ではないかと、このように考えております。

○仁比聡平君 裁判官の中で是非この育児休業が積極的に取れるように御努力をいただ

きたいといえますか、迅速にやっていただきたいと思うんですけれども。