

### 第31回秋田地方裁判所委員会議事概要

#### 1 開催日時

令和5年2月6日（月）午後3時00分～午後4時30分

#### 2 場所

秋田地方裁判所第1小会議室

#### 3 出席者

（委員、敬称略・五十音順）

石橋周、岡部あゆみ、佐々木文子、左治木敦子、佐藤涼子、柴田雅司、富田大、平田直人、脇坂正憲

（説明者）

武田裁判官、小抜刑事首席書記官

（事務局）

熊谷事務局長、佐藤総務課長

#### 4 議事

##### （1）開会宣言

##### （2）委員長・新任委員挨拶

##### （3）前回の第30回地方裁判所委員会後の「裁判所の広報活動」の取組状況について説明

佐藤総務課長が前回の本委員会のテーマである「裁判所の広報活動」について、委員からの意見等を踏まえて実施した広報活動（調停手続をテーマとしたテレビ取材の企画・実施、出前講義の取材の申入れと実施等）を報告

##### （4）協議

議題「裁判員裁判の現状と課題について」

##### ア 基調説明

武田裁判官が「裁判員裁判の現状と課題」について説明した。

イ 裁判員選任手続の体験

委員が裁判員候補者となり、模擬の裁判員選任手続を行った。

ウ 意見交換

別紙のとおり

5 次回期日及び次回の議題

令和5年6月又は7月頃を開催する。テーマについては事前に提示し、開催日は追って調整する。

6 閉会宣言

(別紙)

### 意見交換

(以下、◎は委員長、○は委員、■は説明者の発言)

- ◎ 冒頭の「裁判員裁判の現状と課題」に関する説明にあったように、辞退者を裁判員候補者で割った数値が辞退率で、裁判員選任期日に出席した候補者を裁判員選任期日に出席を求めた総人数で割った数値が出席率であり、いかに辞退率を下げ、出席率を上げるかが一つの課題である。秋田は65歳以上の高齢化率が約40パーセントで全国1位であるところ、先ほどの説明では、仕事を理由として辞退する人は、秋田の場合、全国平均と比較して少ないという分析であったが、こうした現状を踏まえて秋田の辞退率についてどのような印象を受けたか。
- これから高齢化が進むにあたって、辞退できる年齢を70歳としているが、70歳でも元気な人はいる。辞退できる年齢の上限を引き上げることはできないものか。
- 就職禁止事由とか不適格事由というのは、これに当てはまると裁判員になれないという事由になるが、辞退事由というのは、これに当てはまる場合には辞退ができるというものである。70歳以上の人が辞退を申し出なければ裁判員になることは可能である。しかしながら、70歳以上であれば辞退できることになっているため、70歳以上の人からの辞退が多いのが現状である。
- 質問票を読むと、年齢が70歳以上であれば裁判員はできないと思ってしまうのではないか。70歳以上でも元気であればやれるというようにとらえられるような書き方にすれば違うと思う。
- 70歳を超えている人でも裁判員に選任された例は、選任手続におけるこれまでの経験上何度もあるが、70歳以上を理由として辞退を申し出る人が多いとの印象である。一方で、70歳以上で辞退を申し出ることなく、実際に裁判員に選任された人は、意欲的に裁判員の職務に当たっているという認識である。

- ◎ 辞退理由で大きな割合を占めている仕事関係については、事前に送付した資料2の「裁判員候補者の雇用主・上司の皆様へ～裁判員制度へのご協力をお願い～」という書面を裁判員候補者に送付しているが、この内容について御意見を伺いたい。
- 部下の立場としては、この資料があると心強いと思った。裁判員候補者に選任されたことを上司に説明する際に、この書面があればハードルが低くなると感じた。
- 会社や雇用主に提示するための書面は、この資料だけか。
  - この書面だけである。
- この資料の「必要な休暇等について」の「裁判員候補者の方が必要な休暇を取ることができるよう、ご配慮をお願い申し上げます。」の部分で、大手企業の場合であれば、休暇制度が就業規則で定められているが、中小企業や規模の小さい事業所の場合、就業規則自体にそういった規定が盛り込まれていないのではないか。調べたところでは、この場合の休暇は、有給、無給のどちらでもいいということだったが間違いないか。
  - 裁判員としての職務のために必要な時間を請求した場合、使用者は、拒んではならないという規定になっており、有給にしなければならないとまでは規定されていない。
- 資料2「裁判員候補者の雇用主・上司の皆様へ～裁判員制度へのご協力をお願い～」のうち「必要な休暇等について」の後段にある日当の関係で、「裁判員候補者の方には、日当と交通費をお支払いします。」の記載があるが、もし、有給だった場合、有給で保障されている部分と、日当が二重でもらうことにならないかという疑問がある。この点について調べたところ、法務省のホームページのQ&Aに載っていた。雇用主がすぐ疑問に思いそうなところは、それが分かるような資料をもう1枚くらい付けてみてはいかがか。
- 現状では雇用主や上司から質問を受けた場合、裁判員候補者自身が調べて答

えなければならない状況にあると思う。予め想定される質問と回答を裁判員候補者に送り、それをそのまま雇用主や上司に見せれば理解してもらえて、自分は裁判員に参加したいという話に持っていけるようになればいいと思う。

◎ 選任期日通知が裁判員候補者に届いた後、雇用主から直接、裁判所に相談された事例はあるか。

■ 雇用主から事前に相談を受ける機会はあまりないが、旅費日当の関係や休暇について制度がきちんと整備されていない中小規模の会社や事業所に対してどのように対応するのか検討してみる必要があると感じた。

◎ 出席率とは、実際に出席した人数をそもそも出席を求めた人数で割ったもので、80パーセント前後の数値となっているが、通常の選任期日には、最終的に20人から30人位の人が出席している。この出席者で裁判員の選任に支障はないか。

○ 実際の選任手続では、20人だと少ないので、概ね30人程度の出席者になることを想定し、120人の裁判員候補者を呼び出している。最終的に裁判員6人と補充裁判員2人の合計8人を選任するため、抽選の実を上げるために大体どれくらいの方がいればよいかということ、当日辞退する人、出席した人の待合室等のキャパシティなどを考えて決めている。概ね30名程度の裁判員候補者が出席することを目安としている。その数字だと抽選の実も上がり、特にその抽選手続で支障が出たということはない。

◎ 資料5「秋田における辞退率、辞退事由及び出席率」の令和4年のところで、6件の審理がされ、直近の3件では予定日数が7日間の事件について、最初の候補者数を120人と設定した結果、最終的には24名から35名の人が出席し、その中から裁判員6名、補充裁判員2名が選任されている。出席率としては、80パーセント台はキープできているが、令和2年まで遡ると出席率が60パーセント台になっている。これはコロナの影響によるものか。

○ この出席率がコロナによる影響であるとは直ちには言えない。

- ◎ 事前に送付した資料4の「裁判員等選任手続期日に関する御連絡」は、質問票に辞退事由を記載したものの、辞退が認められなかった人に対して送付している書面であり、選任期日への出席を要請している。
- 裁判員6名、補充裁判員2名の8名を確保するためには、裁判員選任期日当日、30人くらいに裁判所に来ていただく必要があることが分かった。30人の裁判員候補者に来てもらうためには、辞退率の推移を考えた場合、120名の候補者を80万人位の中から無作為抽出するということによろしいか。
- あらかじめ当該年度で使用する名簿があり、その中から120人を無作為抽出している。
- 令和2年には150人の裁判員候補者を選定したことがあったようであるが、例えばそれを170人にすることは駄目なのか。辞退者を少なくするための工夫をすることで何がどう変わってくるのかが、理解できなかった。確実に数を確保するというのは理解できたが、どのような裁判員を集めたいとか、どのような裁判員裁判にしたいということと人数の関係がよく理解できなかった。
- 裁判員制度の趣旨、目的からいうと、いろいろな事情のある方にも参加してもらおうということで、辞退できる事由を定めているが、できるだけ多くのいろいろな年代や事情を持つ人に集まってもらい、その中から裁判員が選ばれるという状況を確保していきたいということである。できるだけ辞退をしないでいただき、何らかの事情がある方も期日に出席していただきたい。当然、候補者の選定数を増やし、分母を広げれば、最終的な人数は確保できることになる。しかし、何らかの事由があるか、絶対来ないという人をすべて省いてしまうと、まったく支障がない方のみ集まってしまうことになり、社会の一般的、平均的な意見と必ずしも一致しないことになる可能性もあるのではと思う。
- 仕事を理由に辞退の申出をする人の中には、農作業の都合も含め、時期が違えば裁判員をできるのに残念ですと記載した人も複数いる。そういう人について

ては、例えば、会社の理解や、その他いろいろな事情があればそれを少しでも緩和するような形で裁判所側でも案内をし、企業にも働きかけ、裁判員制度の休暇を拡充してもらうなどの働きかけの在り方も考えてみたい。

- 裁判所としては、最終的に裁判員と補充裁判員の合計8名を確保できればよいということではあるが、裁判員の多様性という観点からすると時間に余裕のある方しか期日に出席せず、その中から選任した裁判員で公平な審理ができるのかということもある。
- ◎ そういった意味でもいろいろな年代や立場の人に足を運んでもらいたい。その中から選定をするのが望ましいということと言える。
- 先ほど抽選の実があがるという言い方をしたが、最終的には抽選の母数は、実際に出頭された方よりもさらに減少する。例えば25人出頭されたときに、実際の抽選の対象者から辞退者が出て20人位になることがある。すると20人の中から8人を選ぶのと、25人から30人の中から選ぶのとどちらがいいのかと考えると、もう少し母数が多い方がいいのかなと思う時がある。20人だと、ぎりぎり問題ないともいえるが、もう少し母数が増えた中で、裁判員を選ぶことができればいいのかと思う。
- 多様な人間が裁判員制度に関わるということに重きを置くのであれば、出席率そのものにこだわる必要はないかと思う。裁判員裁判に対する敷居の高さをどうやって払拭していくのかについて、これから取り組んでいけばよいと思う。
- ◎ 学校からのリクエストに応える形で、裁判官が学校の出前講義に行った際、18歳、19歳の若年層に対しても、裁判員制度の理解のため、様々な工夫をした上でメッセージを伝えている。令和5年度の秋田の候補者名簿に登載された1200人中、18歳、19歳の方は20人しかいないので、今後、どのくらいの確率で選ばれることになるのかについては不明であるが、将来を見据えて、改めて法教育の観点からもできることをしていかなければならないと考えている。

- 昨年、裁判官に大学へ来ていただき、裁判員制度の出前講義をしていただいたが、テレビ番組の法廷ドラマを引き合いに出しながら、学生の目線に立った法廷等の説明や法服等も見せてもらい、非常に分かり易かった。そういう地道な取組が、裁判員の辞退率を下げることにつながるのではないかと感じた。例えば、裁判員候補者が、裁判員裁判に参加したいと思っても、上司を説得する気持ちまではないので辞退してしまおうというのが楽だと思うが、そこを一步踏み出して、上司を説得して裁判員をやりますとか、こういうことは教育をきちんと受けていたか、又は身近に裁判員制度を感じていたかどうかで、大きな違いになると思う。
- 出前講義に出た学生から、裁判員になって、授業を欠席する場合にどうなるのかという質問があった。裁判員になる場合における大学の講義の欠席についての配慮もあっていいのかなと思った。