

第23回秋田地方裁判所委員会議事概要

1 開催日時

平成26年7月8日（火）午後3時～午後5時

2 場所

秋田地方裁判所大会議室

3 出席者

（委員，敬称略・五十音順）

石黒かほる，石田正範，木村繁，坂口公一，佐々木留美，佐藤加代子，高橋浩丈，田中伸一，塚田貢，福士利博

（説明者）

棚橋哲夫裁判官，黒坂一郎民事首席書記官，海藤徹刑事首席書記官，土橋正一秋田家庭裁判所総務課長

（事務局）

中野徹哉事務局長，黒坂一郎民事首席書記官，海藤徹刑事首席書記官，伊藤茂勝事務局次長，安達憲美総務課長，武藤哲仁総務課庶務係長，佐々木秀也秋田検察審査会事務局長

4 議事

（1）開会宣言

（2）委員長挨拶

（3）新任委員の紹介及び挨拶

（4）協議

ア 議題「裁判員裁判の実施状況について」

（ア）基調説明

海藤刑事首席書記官が「裁判員裁判の実施状況」について説明した。

（イ）意見交換

別紙の1のとおり

イ 議題「女性が働きやすい職場環境の整備状況について」

(ア) 基調説明

土橋秋田家庭裁判所総務課長が「裁判所における女性が働きやすい職場環境の整備状況」について説明した。

(イ) 意見交換

別紙の2のとおり

ウ 議題「DV防止法について」

(ア) 基調説明

棚橋裁判官が「配偶者暴力保護命令事件の概要」について、黒坂民事首席書記官が「同事件の申立件数の推移、関係各機関との連携」について各説明した。

(イ) 意見交換

別紙の3のとおり

(5) 次回期日及び次回議題

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)

1 裁判員裁判の実施状況について（議事概要4の（4）のアの（イ））

○ 裁判員裁判が5周年を迎えたということで、新聞各紙が特集記事を組んでいたが、それらによると、平均審理期間について、当初は3.7日間であったのが、最近では9.3日に伸び、評議にかかった時間について、当初は397分と約6時間であったのが、最近では743分と10時間以上になっているということであった。これには様々な理由があると思うが、秋田地裁についてこれらの統計はあるか。仮にあるとすればその理由についても説明してほしい。

△ 裁判員裁判が始まってからは、公判前整理手続において審理計画を立て、裁判員に参加する市民の方に負担がないように集中審理をして裁判を行うことになった。そのような事情から、裁判員裁判では、起訴時から判決宣告までに全国平均で8.7か月間程度を要しており、そのうち否認事件だけでいうと10.8か月間程度、自白事件だけでいうと7.2か月間程度となっている。

秋田の平均実審理期間及び評議時間については、正確なデータをいま持ち合わせていないので、現場で裁判を行っている裁判官、検察官、弁護士の方々にお話をいただければと思う。

◎ いま説明した期間は、裁判所に事件が起訴されて判決に至るまでの期間であるが、実質的な公判審理期間はどのくらいになるか。

○ 裁判員裁判制度開始の当初は、自白事件が多かったということもあり、公判審理期間は短かったが、徐々に争いのある事件が増え、公判審理期間も長くなってきたと考えている。自白事件における争点は量刑のみであり、証人尋問も情状証人だけということが多いが、否認事件になると、情状証人だけではなく、犯罪の成否にかかわる証人尋問なども行われるので、審理期間が

長くなる傾向がある。

評議時間は、公判審理期間と基本的には連動する関係にあると思う。争いのある難しい事件になれば、評議の時間も十分な時間をかけることになる。

なお、裁判員の皆さまには、あらかじめ職務従事予定期間を定めて日程を組んでいただいているということもあり、十分な審理をするためにある程度余裕を持った時間を設定している。

- 私の感覚でいえば、裁判員裁判の公判審理期間は少し長くなってきてはいるものの、法曹三者間で審理期間を短くしようという問題意識を持って取り組んだ結果、ここ最近はまだ審理期間が短くなってきていると思っている。
 - ◎ 秋田の場合は裁判員裁判事件の母数が少ないということもあり、それを分析するのは難しいところもある。裁判員の方にできるだけ負担をかけないよう合理的な期間を設定しているとは思う。
 - 選任手続は午後に行い、その数日後に審理を入れるという運用は、裁判員や裁判員候補者の方々の負担を軽減するための工夫だと思うが、それについて裁判員等の方々の実際の感想はいかがか。
 - 会社員の方々からは、日程に余裕がある方が仕事の段取りがしやすいということで、好評をいただいていると思う。一方、自営業の方や家事をされている方などからは、期間の設定については特に何も感じないという御意見をいただくこともある。また、冬期間については、雪のため交通機関が乱れる心配もあり、選任手続は午後に行っている。
- 2 女性が働きやすい職場環境の整備状況について（議事概要4の（4）のイの（イ））
- 昨今、女性の社会進出が議論されており、秋田県の裁判所においてどうかたちで女性職員が働いているのかを確認したくてこのテーマを出題した。

秋田県の裁判所では、管理職員中の女性職員の割合が約2割ということであり、おそらく若い女性職員が多いということも関係していると思われるが、

女性管理職の割合が今後どのように推移していくのか見ていきたいと思う。

△ 家庭生活との兼ね合いで管理職員になるのをためらう女性職員は多い。このような職員に対しては、家庭生活との関係ではこのようにすればクリアできるというアドバイスを日頃から行っている。また、男女共同参画研修を1年に1回程度実施し、管理職員になった女性職員を講師として招き、管理職員になった動機や家庭生活と仕事との両立についての工夫等を話してもらい、管理職員になることをためらう女性職員に対して自信を持たせるようにしている。

○ 裁判所も積極的に男女共同参画、家庭と仕事の両立について取り組んでいるということが分かった。一方で、その取組がまだまだ浸透していない面もあると感じた。

現在の秋田県の裁判所の女性管理職員の中で、一番上位の職位はどのようなものか。また、出産を機に仕事を辞める人がどれくらいいるか。最後に、セクシュアルハラスメントの相談員を配置しているということであるが、その相談件数についても教えていただきたい。

△ 全国の裁判所でいうと、最高裁判所大法廷首席書記官という裁判官を除く一般職員の中の最高位の官職があるが、現在の大法廷首席書記官は女性職員である。

秋田県の裁判所でいうと、管内支部の庶務課長が現在の最高位の官職になる。昨年だと、次席家庭裁判所調査官に女性職員が就いていた。また、前々任の家裁総務課長は女性職員であった。それ以外にも管理職員として活躍された女性職員は相当数いる。

私の知る限り、最近、出産を機に仕事を辞めたという職員はいない。過去を遡ってみても、出産で仕事を辞めたという職員は指折り数えるほどしかいなかったと記憶している。

セクシュアルハラスメントの相談は、秋田県の裁判所ではない。全国的にみればあるのかもしれないが、秋田の裁判所の状況しか把握していない。

○ 女性の活躍に取り組んでいるということで、とても心強く感じた。裁判所からの説明を聞き、裁判所の採用案内パンフレットを読んだ感想として、裁判所では、男性、女性の性別にかかわらず、能力主義に基づいた人事管理が徹底されているということがよくわかった。自分の仕事に社会的意義を見出し、自分の能力を向上させていくやる気のある人にとって充実した仕事ができる職場であると感じた。

待遇面でいえば、女性が働きやすいように、育児休業、早出遅出勤務、育児短時間勤務などの環境が整備され、ワークライフバランスという考え方がとても浸透しているように思った。一般的な視点からすると、裁判所は女性の登用に積極的に取り組んでいるし、女性職員にとって働きやすい職場を目指して頑張っていると感じた。

○ 私の会社は中小企業であるが、女性の正社員を1人募集すると、あっという間に数十人の応募がくる。履歴書を見て面接をするが、自治体や県内の優良企業といわれる会社にお勤めで、なぜ辞めるのかと聞くと、皆さん正社員ではないという。県内の企業をみても、正社員の女性職員は少ないが、そのような女性職員は正社員と同じ仕事をしており、女性の仕事の階層化が顕著になってきている。裁判所の場合、正社員ではない女性職員の数はどのくらいになっているのか。

△ 裁判所では、正職員ではない職員というのはいない。

◎ 臨時に任用する職員についてはどうか。

△ 例えば、育児休業を取得する職員がおり、その育児休業の期間が1年や2年に及ぶ場合には、その間に臨時的任用ということで任用するが、その職員も任用されている期間は正職員となる。育児休業の職員が復帰するまでの任用とはなるが、給与や休暇などの待遇面に他の職員との違いはない。

○ 県内の自治体や県内の優良企業といわれる会社の中でも、補助的な仕事に就く女性職員はものすごく多い。それによって組織が維持されているという現状があるのだが、そう意味では、裁判所は大変いい職場だと思う。

私の会社では出産を機に退職して、その後に再雇用という流れがある。例えば、正社員であれば勤務時間は午前9時から午後5時までとなるが、子供の送迎や世話などの育児のため、午前10時から出勤したい、あるいは、午後3時には帰宅したいという人もいる。そういう人たちは正社員として採用はしていないが、会社にとっては、社内の人脈もあるし、商品にも精通しているし、パソコンもできるし、重宝している。

△ 例えば、朝に子供を保育園に送り届けてから出勤したい、あるいは、夕方に子供を保育園に迎えに行くために早めに帰宅したいという職員もいる。そのような職員については、育児時間という制度があり、育児のために1日のうち2時間以内で出勤時間を遅くしたり、退庁時間を早めたりすることができる。ただし、短縮した時間については勤務はしていないので、その分の給与は減額されることになる。

○ 男性職員ではどのくらいの人数が育児休業を取得しているのか。直近の件数でいいので教えてほしい。

△ 去年は配偶者が出産した男性職員はいなかった。一去年は何人かいたが、その男性職員に都合があり、育児休業を取得する男性職員はいなかった。今年、配偶者が出産する予定の男性職員がおり、その職員は育児休業を取得する予定である。また、その他にも育児休業の取得を希望している男性職員がいると聞いている。

3 DV防止法について（議事概要4の（4）のウの（イ））

○ 申立てをしても取下げに至ってしまう過程について教えていただきたい。例えば、相手方から陳述書が提出されて、それを申立人に示した結果、申立てが取下げになるということもあるのか。

△ 申立ての取下げについては様々なケースがある。1つは、配偶者からの暴力について、身体に対する暴力ではない行為を身体的暴力であると誤解をされていて取下げに至ったというケースがある。また、裁判官の心証の問題ではあるが、濫用的な申立てのケースもある。例えば、離婚の条件を良くしよ

うとして嘘を言っていると裁判官が判断し、裁判官がこれは却下せざるを得ないと伝えたところ、申立てが取り下げられるということもある。

相手方から反論やそれに代わる証拠が提出された場合には、申立人にもそれを見せて、さらにそれに反論する機会を設ける。もっとも、相手方からどんなに厚い陳述書が提出されたとしても、それを裁判官が鵜呑みにするということは決してない。双方の事情を聴いた上で、発令までは無理という心証を得たため、それを申立人に伝えたところ、申立てが取下げになるということはあるかもしれない。

- ◎ 発令の要件で最も大きなことは、暴力の有無である。それを示す端的な証拠は、暴力を受けた状況を撮影した写真であったり、診断書であったりする。事案によって異なると思うが、陳述書については、かなり間接的な証拠になると思う。暴力があったかどうかということが最も重要な点である。
- 私たちも相談を受けると、まずは病院に行ったか、証拠写真を撮影したかを確認する。加害者に対する社会の認識が甘いというか、暴力を受けたからには、被害者側にも何らかの原因があったのではないかというような認識がまだあるのかなとも思っている。暴力を受けている被害者は、判断能力的にも弱っていることがあるので、取下げが多くなることが望ましいと思っている。
- ◎ 裁判官は、その申立てが法律の要件を満たしていると判断すれば発令をしなくてはならないし、そうでないと判断したならば発令はしない。例えば、夫婦げんかでお互いに暴力を振るっているような場合、言い分があったから殴ったんだということは言い訳にはならず、暴力が認められれば発令することになる。
- △ 暴力を認めたら発令はする。相手側の事情も聴くが、相手側に言い分があったとしても、暴力が認められる以上、発令はすることになる。
- 秋田市の市民相談センターにも、年間、少ない件数ではあるが、DVの相談はある。市としてできることは、申立人に対する公営住宅のあっせんなど

になる。相談者には，申立てまでの事務手続の流れについて教示できればと
思っている。