

第35回甲府地方・家庭裁判所委員会議事概要

日時：令和5年3月6日（月）午後2時30分から午後4時30分まで
場所：甲府地方・家庭裁判所大会議室
出席者： 地方裁判所委員・家庭裁判所委員（五十音順） 市川委員、内田委員、岡本委員、河埜委員、關本委員、田村委員、丹沢委員、照山委員、新田委員、根津委員、東委員、保坂委員、水野委員、安出委員、山崎委員 甲府地方裁判所 富盛民事首席書記官、宮田刑事首席書記官、小池事務局長、山口事務局次長 甲府家庭裁判所 佐藤首席家庭裁判所調査官、中橋首席書記官、恒松訟廷管理官、押田事務局次長、金子総務課長、中島総務課課長補佐（書記）
議事テーマ 調停委員の育成（スキル向上と継承）について
（次回期日及びテーマは今後調整）

1 新任委員の挨拶

河埜委員、岡本委員、東委員、新田委員、丹沢委員、照山委員、田村委員

2 新委員長選任等

(1) 地方裁判所委員会委員長選任

地方裁判所委員の互選により東委員が委員長に選任された。

(2) 家庭裁判所委員会委員長選任

家庭裁判所委員の互選により東委員が委員長に選任された。

3 議事（調停委員の育成（スキル向上と継承）について）

- (1) 甲府家庭裁判所主任書記官による調停制度に関する説明
- (2) 模擬調停の動画視聴
- (3) 甲府家庭裁判所総務課長による調停委員に関する説明
- (4) 甲府家庭裁判所主任書記官による家事調停に関する説明
- (5) 甲府簡易裁判所庶務課長による民事調停に関する説明
- (6) 質疑・応答、意見交換

【発言者の表示 ◎：委員長、○：委員、□：裁判所】

- ◎ 調停委員の育成、特に調停委員に必要なスキルの向上やコロナ等の社会状況の変化に伴うスキルの継承について忌憚のない御意見をいただきたい。まずは裁判所からの説明でわからない点や質問等があればお願いしたい。
- 60代や70代が増えているということであるが、定年後に選任されることが多いのか、就職されている方が兼業で選任されることもあるのかお聞きしたい。
- 統計をお示しできるわけではないが、一般的には40歳、50歳代の方というのは資格を有する専門家の方が資格を利用した仕事をされながら調停委員となっているケースが多く、無職の方も民事・家事それぞれ一定程度の割合でいるところ、この方たちはそれまでお仕事をされていて定年後に調停委員になっているケースが多いと思われる。
- 民事調停と家事調停の事件数の動向を平成23年と令和3年で比較して説明いただいたが、家事と比較して民事が極端に減っている理由は考察されているか。
- 近年、弁護士会のADR、労働局の労働紛争解決制度、法務局における近隣紛争解決制度等様々な公的機関で調停制度と似た手続が増えた傾向にあり、日本人の特性として話し合いが解決手段として有効であるということはわかって

いるようで、様々なルートができつつあることが影響しているのではないか。

ただ、裁判所における調停では、合意したことについて強制執行することができるという、判決と同じ効力がある点が大きな違いであるといえる。

◎ 他に御質問等はないようなので、まず最初に、調停委員である委員の方から経験や現状等を踏まえた御意見をお願いできないか。

○ 調停委員になって20年程度経つが、20年間で状況はだいぶ変わったように思う。当時は、女性は専業主婦の方が多かったが、現在は仕事をしている女性が増えた。また、当時は女性だけの研修があったり、各種研修で先輩委員と親しくなる機会も多く、法的知識のない方でも困ったときには先輩に意見を聞くことのできる環境があったが、最近では、コロナの影響でなかなか委員同士交流する機会もなく、以前は、調停の事前、事後に控室で問題となる事例やほかの委員に参考となる特殊な事例について調停委員同士で意見交換する機会もあったが、最近では控室に寄らずに帰る等交流をもつことが難しい。研修も裁判所外の会場を借りて実施する等力を入れているが、コロナの影響でなかなか回数ができないのが悩ましい。昨年広報等のいろいろな委員会ができたので、広報等の委員会活動を実施し、今後に期待したい。

◎ コロナ禍において、民間企業等において、研修等でどのような影響を受けたか、またその際の工夫等があったら御紹介いただけないか。

○ 各種研修は、基本的にeラーニングを導入し、授業等は、ウェブが中心となっており、コロナが終息してもウェブは良いので今後も残そうという動きもある。

○ コロナ前は、集合して情報交換することも多かったが、なるべく接触をなくそうということで知識の共有をダイレクトに行うことは難しくなった。代わるものとしてウェブ、リモート環境での研修が主流となった。掲示板形式のウェブのシステムがあるので、そこで今日こんなことがあった、こんな処理をした

と共有することができ、話下手の人でも入ることができるようになり、コロナが終息しても併用する形でできないかと考えている。

- 裁判所主体の研修会や自主勉強会、控え室での学び等で相乗的に知識を身につけてきた。裁判所主体の研修会では、現実の事件ではもやもやしているものがこっちの方向が正解なんだというのを示してくれて、思わぬ視点を授けてくれてとても有効である。勉強会では具体的な事案をみんなで検討する機会となり、控え室での学び合いでは、事件の前後で話し合っ、専門性のある仕事を持たれている委員も多いので、他の委員の見方や視点が学びになっている。調停委員同士で話し合いがもっとできれば、より学びになると思う。調停委員に要求される能力として傾聴スキルや紛争解決スキルがあげられているが、各個人の今までの経験によることが多く、スキルとして高めるためには、技術としての段階が測れるようなeラーニングがあれば、こっちの方向に行けばいいんだということで自信がついてよいと思う。

- 弁護士委員の場合は、家事調停の中の離婚等の人事関係ではなく、主に遺産分割などの事件を担っている。支部の調停委員は地元の若手の弁護士も調停委員となっている。

弁護士の場合は依頼者の利益を考えて行動するということになるが、調停委員の場合には、双方の話を聞いてこれを調整していく能力が大事になっていく。通常、男女ペアとなって弁護士以外の相調停委員と組んだ際に、調停条項の検討においても当事者目線にたった条項についての目配りをされて、専門以外の経験を積んでいる調停委員と調停を進めていくのは非常によい経験の場となっている。

調停委員をさせていただく中で調整能力や傾聴力等の様々な能力を伸ばす場と感じている。

コロナの影響により、弁護士会でもeラーニングを行っており、会議や研修でもZ o o mを使用して行っている。調停では、現在も電話会議で遠方の話を聞

くことは可能であるが、電話だけだと声だけなので、どのようなことを考えているかは画面に写った表情、顔を見ることでわかることもあるので、今後ウェブ会議が広まっていくことを期待しており、弁護士会としても積極的に協力していきたい。

◎ 弁護士会では、これから先もeラーニングを残しつつやっていくことになるのだろうか。

○ 数年に一度必ず受ける倫理研修等は集合になるかと思うが、比較的若手の弁護士向けの知識を得るための研修や、医療、建築等の専門的なものはもっと充実させていくことになると思う。集合は交通費の占める割合が高いので、Zoomを使用した会議は広まっていくと考えている。

◎ 実体験に基づいたものでも前半の説明を踏まえてでも何か御意見があるか。

○ 専門知識や調整力やコミュニケーション能力を兼ね備えた方が調停委員となっていると思うが、スキル向上が難しくなっているのは、能力を兼ね備えた人のなり手が少なくなっているのか、全体的に求められる能力が下がっているということなのか、調停にかけられる事案について権利意識が高まったり複雑化して調整が難しい事案が増えているからスキルを高める必要があるのか、スキル向上の背景として何が課題なのか知りたい。

◎ 難しい事案が増えていると感じている。以前では裁判所に持ち込まれない紛争が増えている、権利意識、価値観の多様化、双方が同じ価値観で話ができない、議論がかみ合わないケースも増えているように思える。事案の難しさというのは調停に限ったものではなく、裁判等のどの分野でも紛争性が高まっている傾向があると感じている。調停委員の課題は、人材分布をみてもわかるとおり、活躍できる期間が長い方を確保することが難しくなっており、10年間で覚えてもらって最後に継承していけばよいというわけにはいかなくなっており、短期間で身につけてもらって継承する側に回ってもらわなければならないとい

うことが課題ではないか。

- 家事調停の関係では、子に関する事件が増えていて、親権者をどちらにするか、昔であれば子供が小さければお母さんが親権者になってお父さんが月何回か面会することができればまともだったものが、お父さんも家事・育児に関与していて、むしろ父の方になつていて自分が親権者となるといったケースや、親権者が仮に母となったとしても父がしっかり面会交流させてほしい、とか紛争が激化するケースも多い。裁判官と調停委員のほか心理学等のスキルをもった家裁調査官も活用しながら調停を進めている。昔であれば地元の自治会長さんとかが一言言えばまともだったものが今は全然違う。調停委員も苦心しながら家裁調査官の知見も活かしながらやっているがなかなか簡単にはいかないと感じている。
- 先ほどから対面がなかなかできないということで補完する手段としてウェブの活用ということも有効だとは思いますが、ウェブだと相互に会話できないと感じておりできるだけ対面も必要ではないかと考えている。様々な複雑な事案も多いということであるが、事例集のようなもので調停委員が自分で勉強できるものがあれば有効ではないかと考えている。
- ◎ 控え室における会話という話も出たがこれを文書化して共有しようという試みだろうか。御意見ありがとうございます。
- 研修ではオンラインやウェブを利用するのは有効だと思う。それをやることによって今までは行かなければできなかったことが行かなくてもできるようになる。意見交換的な話をするのはその場にいるからこそというのがある。コロナで仕方がなかった部分もあるが、今後マスクの関係やコロナでやらなくなったことが定番になるのではなく、コロナが収まったら良かったところを活かしてほしい。70歳定年で、70歳台の再任用もあるということであるが、いつまでは可能ということがあるのか、また、研修等で新しいことを身につける必

要もあり、定年年齢がこれまでより上がっていくことになるのであれば、委員をやっていただく期間を少し後ろにずらすことも考える必要があるのではないかな。

- 再任は2年ごとで、最高裁が任命することになるが、70歳以上の再任は、通常の再任に比べて、最高裁が任命する要件が更に厳しくなる。要件をクリアした上で70歳を超えても再任をお願いすることがここ数年で多くはなっている。
- eラーニングやオンラインを活用しながらコロナ禍で活動をしてきた。ただ、そこで知識は身につくかもしれないが、スキルに関して言えば対面でなければ磨かれないということを実感している。研修が終わった後の会話の方が身になっている。今回の休憩のときも参加者に聞いたりしていたが、それが自分の身になっている。今後は対面型の研修も再開していくと感じている。社内でもすべてがオンラインではなく、内容によっては対面でやってほしい。例えば倫理研修ではしっかりと周知するのに対面でやるということをやっている。全てがオンラインではなく、内容によっては対面、内容によってはオンラインという切り分けをしている。新しい人をどうスムーズに育てていくかという仕組みや相談できる環境があるのか、ないのであればあった方がいいのではないかな。
- 調停委員任命等の場面において、改善している点や新しい動きはあるのか。
- 任命にあたって改善しているところとか新しい取組というのは現時点ではなく、任命については、一般的な公募をやっていないので、応募や、例えば辞められる調停委員からの推薦が多い。
- そのようなところから改善していった方がいいかな。
- 調停委員のスキルを高めるほか、スキルのある人に調停委員になってもらうという方法もある。企業では、総務部門が社内外の問題解決を仕事として行っている。親権問題も話題に出たが、若い人の気持ちが分かるような人が調停委

員になれるようにしないと問題解決にならない。よって、総務部門など日常的に相談に応じている人を活用できたらと思う。

- 共感的意識と長期的関与のため、調停委員の報酬を上げることはできないのか。
- 報酬は各庁で決めるものではなく、時間に応じて決まっている。
- ◎ いただいた御意見を今後の執務の参考にしたい。

以 上