

奈良地方裁判所委員会・奈良家庭裁判所委員会 議事概要

1 日時

平成25年3月5日(火) 13:30～16:15

2 場所

奈良地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

(地裁委員)

大澤英一，田村在也，中野聖子，仁尾雅信，森本恵子，若林清，田中啓義，
牧賢二，上田昭典(兼務)

(家裁委員)

一柳茂，奥村隆司，香取泰行，島本卓也，鈴木洋子，増尾朗，北岡秀晃，鳥
羽耕一，上田昭典(兼務)

(事務担当者等)

藤木義裕，水野和雄，中野典子，野田裕子，宮下和夫，中須賀隆志，佐藤一
徹，柴山真，堀正博

4 議事(:委員長, :委員, :裁判所からの説明)

(1) 所長挨拶

(2) 意見交換

ア 地方裁判所委員会関係

テーマ「裁判所における新採用職員の育成について」

裁判所の組織，裁判所職員の採用試験制度などに触れながら，職員採用後
1年間の裁判所における集合研修や日常的な指導(OJT)など，新採用職
員の育成方法について，裁判所から説明を行い，意見交換を行った。

新採用職員の育成方法については，私どもの職場で行っているものとか
なりの部分で共通しているという印象を受けた。若干異なる点として，日
誌やレポートの提出といった方法であり，非常に良い取組だと思うので私
どもの職場でも活用したいが，実際に行った効果を伺いたい。

新採用職員が仕事の内容や人間関係において持っている悩みなど，言葉
にし難いことが，日誌というツールを利用することによって指導する職員
に対して本音がうまく伝わることもあり，上司と部下職員との信頼関係を
築くという点においても有益である。最初の2か月の期間に行うようにし
ているが，部下職員の作成した日誌の内容についてコメントを返すという
やり取りが充実しており，相談をした上で期間を延長して行う職員もいる。

レポートについては，形式ばったところもあるかもしれないが，日々の
業務などの積み重ねがレポートの内容に現れるということ意識すること
によって，日常から一定の緊張感を持って，スキルアップ，レベルアップ
の意識に繋がる。また，文書作成能力の向上という効果もある。

職場が裁判所ということからか，書類を作るシーンが非常に多い研修だ
と感じた。効果と問題点の説明の中でマニュアル思考に偏りがちという話

が出ていたが、計画シートの例を見ても、かなり事細かにマニュアル化されている部分が多いと思った。

接客の現場などではOJTも文書に頼るところがなく、感覚的、体感的な指導が多い。職場の違いはあると思うが、マニュアル思考になるのはそういう違いなのかと感じた。

社内、同業他社、支社どうしても「新人は大丈夫か」ということは必ず出る話である。私どもの職場で、採用後の新人に対する研修は行っており、採用する段階で、どのようにしてその人物の特性を見抜くかなど、毎年のように試行錯誤して工夫している。裁判所では筆記試験の成績もあると思うが、採用の際にどういうところを見て採用しているのか伺いたい。

裁判所では、筆記試験と面接試験という形で全国統一の採用試験を実施している。面接試験では、できるだけ人物を見るようにしている。

面接は限られた時間ではあるが、まずは、コミュニケーションがとれるか、質問に対する答えの内容だけでなく、質問に的確に答えることができるか、2度、3度質問を繰り返すことによってどのような反応があるか、どのような思考方法で、どのような回答ぶりかなどをみている。

私どもの職種の採用試験では、個人面接と集団面接の両方を行っている。個人面接だけでは、集団の中で別の人の回答に反論するような対応は窺うことができないのではないかと。

個人面接でも、単に受け答えだけではなく、深く質問していくことによって、答えに詰まる人もいればしっかり答える人もいて、その人の地が出たり本質を垣間見たりすることができる。

新採用職員の1年、3年、5年の短期の離職率はどのくらいあるのか。また、新採用職員の55%が女性職員ということで、女性の割合が高いが、女性職員の人材活用するための方法、男女平等参画の取組などを行っているのであれば伺いたい。

採用されて短期間で退職する職員はほとんどいないと思う。特別な事情等がある場合を除いて、女性職員にも長く勤めてもらえる職場である。結婚、出産、育児、介護など公務員共通の充実した制度を利用しやすく、女性にとって働きやすい職場であると思う。

どこの職場も悩みながら研修を行っていると感じた。いろいろな研修があり、職種にあった知識を付与するもの、事務を行っていく上でのスキルを身に付けるもの、折衝を行うなどの柔軟な対応のためのものなどがあるが、どこに重点を置くかが大切である。最初は基礎的な部分であり、計画を立てて進捗状況を見ることになるので、マニュアル的に管理しても成果が出ると思う。自分の経験では、その後の段階になると、自分で考えさせるだけでなく、上司や先輩の指導を仰ぎ、その仕事ぶりを見ながら成長していくものであり、そういう上司や先輩と出会って指導してもらえたことが良かったと思う。

裁判所では、新採用職員の上司はどのくらいの役職の人か分からないが、

最近の新採用職員は多様化してきているので、最初に負担をかけると潰れてしまう。そういう意味では、上司というより、6、7年程度先輩の職員を指導員として付けるのが良いと思う。

きめ細やかな教育をしていると感じた。研修の内容は仕事に関する知識、ノウハウ、マナー、ルールが中心になっていると感じたが、企業の場合、最初は経営理念や企業理念、会社が何のためにあるのか、裁判所でいえば裁判所の存在価値、そして、生きること、働くことの意義といった基本的なことを中心に研修を行う。基本理念の教育が抜けたままで、マナーやノウハウを覚えると、マニュアルどおりにしか仕事をせず、応用が利かないマニュアル人間になるのではないかと感じたが、どうか。

最初の段階の研修では、職業とは何かという基本的な内容だけでなく、適正・迅速な裁判、利用しやすくわかりやすい裁判の実現という裁判所の目的・理念、裁判所の職員が利用する当事者にどのように接するかといった心構えや使命などの基礎的な内容のカリキュラムも、当然行っている。

説明を聞いて、職員の育成に苦勞している印象を受けた。計画シートには職場のマナーの項目があるが、当たり前の内容であって、こういうことをチェックしなければいけないというのはレベルが低いのではないか。

私どもの職場でも、最近の新採用職員は言われたことはできても、自分で考えることをしないために臨機応変な対応はなかなかできない。これは就職するまでに受けてきた教育、ものの考え方そのものを修正しなければ、裁判所の対応だけでは解決できないような難しいものではないかと思う。

最近の若い人は、コミュニケーション能力の不足している人、傷つきやすい人が多く、怒ると辞めてしまう人もいるので指導が難しい。また、精神的にも不安定な人も多く、オーバーワークになると出勤しなくなる人もいて、人の質が変わってきていると思う。

そういう意味では、指導者が一番重要であり、指導者の考え方や悪い面も見習ってしまうことがあるので工夫が必要であると思うが、何か工夫していることがあれば伺いたい。

見ていただいた計画シートについては、マナーに関する当たり前の内容ではあるが、あくまでも一例である。マナー以外の内容で裁判所の具体的な職務内容となると、イメージしにくいと思って、職場のマナーや心構えに関するものをお示しした。計画シートの内容については、裁判所で一律に決めたものではなく、指導者や新採用職員によって内容が異なっており、それはマニュアル思考にならないようにという趣旨でもある。

新採用職員の指導に当たって、最近では傷つきやすい人が多いということについても指導者は苦慮していると感じている。

計画シートの内容はレベルが低いと言われるとそうかもしれないが、人材を養成して送り出す立場の者にとっては気になる内容である。社会人として一歩踏み出す際に、自分自身でチェックするには必要な内容ではないかと思う。チェック項目に「社会人として相応しい身なり・服装」という

ものがあるが、男性の場合は一般的にはスーツを着用するので自分で判断しやすいが、女性の場合の自己判断の基準はどのようにしているのか。学生的时候はリクルートスーツを着用していると思うが、社会人になったときの身なりはわかっているようでわかっていない人が多い。スーツを着ていけばよいのではなく、家庭裁判所の場合などはある程度柔らかい服装の着用が必要になるのではないかと思い、判断基準が難しいと感じた。

服装については、決まった服装というものはなく、裁判所として中立・公正という立場、トラブル等によって困った人が相談に来ることを考えて、華美にならないような服装でなければならないと考えている。

人材を養成して送り出す立場の者にとっては、大学生であっても中学生・高校生と大差ないところがある。こういう計画シートでひとつひとつ身に付けさせるのは大切なことだと思う。計画シートのマナーの内容については、相手がどのように受け止めるかという視点で作成されており、よくできていると思う。ただ、この内容を上司がチェックするのではなく、自己チェックをさせることで効果があり、自分でどうするかを考えるというところに繋がっていくと思う。

私どもの職場では専門的な研修になるので、このような研修はすばらしいと感じた。私どもの業界でも女性が増えており、職場を女性のライフスタイルに変えていく必要があると考えている。アフターファイブに関して、男性であれば一緒にお酒を飲みに行くことでコミュニケーションを図ることもできるが、女性とではできないことであり、女性が増えていく中で、特に若い女性に対する指導をどのようにしているのかを伺いたい。

これまで、軌道修正をかける機会などにレポートを提出させていたと思うが、今の人たちは何かあったときの反省能力は高いが、それを表現できない人が多く、メンタルを害したりすることもある。メンタルヘルスに限らず、いろいろなチャンネルでどのように指導しているのかを伺いたい。

裁判所はもともと女性職員の割合が多い職場で、対等な立場で仕事をしており、お茶くみや掃除といったことはない職場である。

また、アフターファイブの関係では、最近の若い人は男女関係なく、あまり付き合わない人が増えているので、職場によっては昼食会を行ってコミュニケーションを図るようなこともある。

セクシュアル・ハラスメントについては、普段から広く職場で周知され、意識されているところであるが、それ以外に指導面で、女性だからといって意識したり特別な扱いはしていない。

いろいろなチャンネルでの指導については、何度かある個別面談の機会を捉えて、仕事上の目標やその達成状況を聞いたりしながら、また、決められた面談の機会に限らず、必要に応じて話を聞くこともしている。

計画シートについては、あたり前の事が書かれているが、具体的に事例を示しながら、新採用職員との会話の間で内容を確認しながら指導する際に使用している。

イ 家庭裁判所委員会関係

テーマ「家事調停における養育費及び婚姻費用の分担と履行の確保について」

裁判所から、養育費や婚姻費用の分担金について争いがある場合の手續とこれらの手續で取り決められた養育費等の支払がされない場合のその履行を求める手續について説明を行い、意見交換を行った。

養育費や婚姻費用の金額は前年度の収入に応じた額になるのか。その後の収入金額は変動することになると思うが、その場合、養育費や婚姻費用は、再度、調停の申立てをしないと変更してもらえないのか。

養育費や婚姻費用の額が調停で決まった後、給与の額に変動があって支払うことができない場合や、逆にもっと支払うことができるという場合は、当事者間で話し合いを行い変更することが可能であるが、話し合いができないときは、調停で決めたときから事情の変更があったということで、改めて養育費や婚姻費用の減額又は増額の調停を申し立てる必要がある。

養育費や婚姻費用を受け取る側が離婚したことによって収入が増えた場合、逆に支払う側が減額の調停を申し立てることもあるのか。そのようなケースはどれくらいあるのか。

養育費関係の調停のうち減額を求めるものがどれくらいあるかについて、統計を取り始めた平成23年以降の件数であるが、平成23年は養育費関係の調停は126件で、そのうち減額を求めるものは29件、平成24年は148件のうち減額を求めるものは29件であった。平成22年以前は統計を取っていないが、平成23年、24年はほとんど件数は変わらないものの、実際に調停を担当している者の感覚としては平成22年以前と比べて増加していると感じている。

増額を求める調停は多いか。

増額よりも減額を求めるものが増えているという印象である。

やはり社会の流れがそういうことなのか。

支払われた養育費がきちんと養育費に充てられているかどうかを見守る制度はあるのか。母親の洋服代に変わったりしてもわからないのか。

そこまでチェックする制度はない。

離婚調停の中でも養育費の話し合いが可能という説明があったが、その金額は調停中であっても決めることができるのか。

離婚調停の中で離婚後の養育費の額をいくらにするかという話し合いを併せて行うことが可能である。

もめているケースは難しいのではないか。

何回も期日を重ねて調整する場合もある。

養育費は離婚した後のことであり、離婚調停中に話がまとまっても最終的には離婚のときに合意することになる。ただ、離婚前に既に別居状態になっていて、母親が子供を連れて別居していて父親が収入源というケースでは、婚姻費用が支払われていないと母親と子供は困窮してくるというこ

とになるので、まず婚姻費用の分担の調停を成立させて、母親と子供の生活を安定させた上で離婚調停を継続させるということもある。ただ、厳しく対立している場合は、その婚姻費用を決めるという話がまとまらないこともある。

話し合いで決まらない場合には、審判で額を決めることもある。いろいろな事情を考慮して額を決めることになる。

養育費は義務者の年収と権利者の年収をもとに決めることになるということであったが、ずっとその額では子供たちはしっかりと教育を受けることができるのかという疑問がある。

取り決めた金額では子供の進学などに要する費用が不足する場合は、再度話し合いをすることになり、それができなければ事情が変わったことを理由に金額の変更の調停申立てをすることになる。

養育費を払う側が収入に応じた税金を払っているので、受け取る側は税金を払う必要はないのか。受け取った額は全額使えることになるのか。

すべての場合に養育費を受け取っていることが影響しないかということ、生活保護を受けている場合に養育費を受け取るとその額は減額されることになるし、児童扶養手当も養育費を受け取ることによって一定の額を超えると減額される。

収入があって養育費等を払える場合はいいが、財産がない人の方が紛争が起こる場合が多いのではないかと。財産がない人の場合は裁判所で調停を申し立てることもないと思うが、そのような人がどれくらいいるかは把握しているか。

裁判所で受け付ける事件のことしか把握できない。

弁護士としての私の感覚では、履行勧告がそれほど効果があるとは思っていなかった。支払のなかった分が履行勧告することで支払われたということであり、養育費は毎月支払われなければならないのに、履行勧告があっても、その分は支払われるが、またストップするということの繰り返しではないのか。

家庭裁判所調査官の履行勧告によって支払があり、その後も何度も履行勧告を繰り返すという事例もある。

強制執行を行っても財産がなくて執行できない場合も多いのか。

強制執行は、財産を特定して行うので、申立てを行った分についてはある程度の支払はされているのではないかと。ただ、給与は全額を差し押さえることはできない。普通の債権の場合は4分の1までであるが、養育費の場合は子供の生活費を確保するというので2分の1まで差し押さえることができる。

離婚したときに金額が決まって、取り立てようとしてもできないケースがどれくらいあるのか。

弁護士委員にお聴きするが、当事者代理人からすると、最初は支払があっても途中から支払がなくなるということも結構あるという印象を持って

いるか。

安定した仕事に就いている場合は強制執行すると言えば効果があるが、安定していない場合は取り立てることができない。

調停が成立しても支払がないと弁護士に言ってくるが、それほど件数が多いとは思わない。私の経験では、調停が成立すると支払を守っている方が多いように思う。

調停で納得して任意に支払うということが前提であり、さらに補完するものとして履行勧告で説得して支払ってもらうようにしているということである。

(3) 今後の予定について

ア 日時

平成25年9月27日(金)午後1時30分

(奈良地方裁判所委員会と奈良家庭裁判所委員会の合同開催)

イ テーマ

「刑事事件における犯罪被害者保護制度」(地裁委員会)

「少年に対する教育的措置」(家裁委員会)

(以上)