

大阪地方裁判所委員会（第52回）議事概要

（大阪地方裁判所事務局総務課）

令和4年7月22日（金）に開催された大阪地方裁判所委員会における議事の概要は、次のとおりです。

1 日時

令和4年7月22日（金）午後1時30分から午後4時45分まで

2 場所

大阪地方裁判所第1会議室

3 出席者

（委員）市川不二子、大久保育子、岡本玄、嶋津岳士、中村征樹、松原龍一郎、豆崎新治、宮上日奈子、山田拓幸、谷英樹、宮崎英一、長瀬敬昭（敬称略）

（説明者）佐藤弘規、大寄淳、加藤陽

（事務担当者）井上直哉、吉田隆樹、井上浩、木原義則

（庶務）柳田徹、倉持光

4 配布資料

パワーポイントスライド資料

5 議題

裁判員制度の歩みと課題

6 議事

（議事進行役：■ 委員（学識経験者）：◇ 委員（法曹関係者）：○ 説明者、事務担当者及び庶務：▲）

（1）大阪地方裁判所長挨拶

(2) 新任委員紹介

(3) 委員長選任

松原委員が委員長代理として、宮崎委員（大阪地方裁判所長）を委員長に選任することについて諮ったところ、委員から以下のとおり意見が述べられた。

◇：所長を委員長とすることについて、委員会の独立性や透明性といった観点から、問題はないのか。

◇：当委員会は、裁判所から離れた独立の立場から意見を述べることが求められており、同様の疑義を感じる。

▲：委員長の職務としては、当日の司会進行だけでなく、事前に事務局と連絡を取り合いながら、議題に関する検討や議事進行の準備等を行っていただく必要があり、御多忙の委員の皆様には大きな負担をおかけすることになってしまうことが懸念される。

○：地方裁判所委員会規則によると、裁判所の運営に広く国民の意見を反映させることが委員会の目的とされ、裁判所の諮問に応ずるとともに、当該地方裁判所に対して意見を述べるのが所掌事務と定められており、これらの目的や所掌事務に照らすと、諮問する側の長が諮問を受ける側の代表になることには原理的な問題がある。こうしたことを考えると、所長以外の委員が委員長になるのがふさわしい。

◇：裁判所の諮問に対して委員会が回答したという事例があれば、どのような形でされたのか。手続上問題がないのであれば、所長を委員長とすることも差し支えないのではないか。

○：委員長の職務に伴う負担としては、やはり委員会当日以外の準備等に関与していただく点が非常に大きいと考えている。事前の打合せや各種調整のために裁判所にお越しいただくことになるほか、委員会でいただいた意見に基づく裁判所内での取組状況を見ていただく必要もある。また、当委員会の目的は、委員の皆様から自由、活発に意見を述べていただくことにあり、委員長として専ら議事進行に携わっ

ていただくよりは、委員として多くの御意見を述べていただくことが委員会の設置趣旨に沿うものと考えます。

◇：諮問する立場と意見を述べる立場が同じになることは、透明性、公平性の観点から微妙な感はある。運営上、委員長は所長以外の者とし、所長には議事進行役を担ってもらう形でもよいのではないかと。テーマにより、裁判所に批判的な意見を述べなければならない場合の議事の在り方は検討が必要かと思う。

◇：諮問という性質を考えると、所長以外の委員を委員長とするほうがよいとする意見は理解できる。ただ、これまで委員として委員会に携わってきた中で、所長が委員長をされることについて不都合に感じたことはない。委員会の在り方について検討を続けていく必要はあるが、実際問題として、委員長業務の負担は大変だと思う。

◇：外から見ると、確かに委員会の独立性の観点から疑義はあるものの、この点は中長期的に検討していくこととして、今回は所長を委員長とすることでよいのではないかと。

◇：独立性の観点からどうかという疑問は理解できる。ただ、実際に外部委員を委員長とするのは、負担のことを考えると難しいのではないかと。今回については、既に準備もされていることだろうから、所長にお任せするとして、委員会の在り方については継続して検討していくこととしてはどうか。

◇：これまで所長が委員長を務められたが、発言しやすい雰囲気運営していただき、自由な意見の表明を妨げられるといった不都合はなかった。委員としては、後日、議事録をしっかりと確認することで、自由な議論の結果が歪められていないかチェックできる。

◇：裁判所との間で利害関係が絡むテーマの場合に、委員会の独立性が問われる。一方で、事務負担のことを考えると、だれを委員長にするのが適切か、悩ましい部分もある。テーマによっては委員長代行を立てるといった運営の形もあり得るので

はないか。

○：所長が事前の準備に関与することから議事進行役を担当するのが望ましいという意見があったが、委員長が議事進行役をしなければならないとの決まりはなく、委員長は所長以外の者とし、議題によって所長に議事進行役を担ってもらえることもできる。

◇：議論の前提として、委員会の性質等について整理した上で、検討を進めるのが相当である。

◇：全国的に所長以外が委員長となっている例がどのくらいあるのかなど、前提情報を把握した上で、次回、検討することとしてはどうか。今日は所長が進行していただくことでよいと思う。

◇：当委員会の在り方や委員長の役割について、規則上どのように規定されているのか。

▲：地方裁判所委員会規則では、委員会の設置について第一条で「地方裁判所の運営に広く国民の意見を反映させるため、地方裁判所に地方裁判所委員会を置く。」、委員会の所掌事務について第二条で「委員会は、当該委員会を置く地方裁判所の運営に関し、当該地方裁判所の諮問に応ずるとともに、当該地方裁判所に対して意見を述べるものとする。」、委員長の職務について第六条で「①委員会に委員長を置き、当該委員会の委員の互選により選任する。②委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。」と規定されている。

議論の結果、今回は委員長の選任を留保し、宮崎委員を議事進行役として指名した。

委員長の選任については、次回、継続して意見交換することとなった。

(4) 前回の委員会における委員の御意見への取組について

▲：前回の委員会では、「大阪地方裁判所における採用広報について」をテーマに取り上げ、各界における採用広報の実情について、アピールポイントの観点及び手法の観点から御紹介いただくとともに、裁判所の採用広報に対する改善点等につい

て、委員の皆様から貴重な御意見をいただきました。

まず、裁判所は研修制度が充実しているので、法学部卒の学生に限らず幅広い人材を求めていることは伝わるが、逆にどのような人材を求めているのかといった点が学生に十分に伝わっていないのではないかと御指摘については、その後実施した採用説明会等の際には、例えば、現在、裁判所が一丸となって取り組んでいる裁判手続のIT化を話題として取り上げ、学生生活の中で身近に習得してきたITスキルを生かすことができること、裁判所では社会情勢の変化に応じて多種多様な紛争を取り扱っていることから、法律知識だけでなく、経済・経営学、社会学、理・工学等といった幅広い分野の知識や多様な経験を生かして紛争の解決に貢献することができること、また、国民目線に立った柔軟な思考を持った若手職員の新しい視点や発想が今後の裁判手続の在り様にも大きな影響を与えていることなどを積極的にアナウンスするようにした。また、法学部以外の学部出身の職員から、裁判所書記官として仕事をする際に自分の有する専門知識がどのように役立ったのかといった経験談を具体的なエピソードとともに紹介して、裁判所が求めている人材やその活躍の場をこれまで以上に強いメッセージとして発信するようにした。

続いて、裁判を進めるに当たって、裁判所書記官や裁判所事務官が主体的に不可欠な役割を担っていることを十分に発信できていないのではないかと御指摘を踏まえ、裁判所書記官は、各種裁判手続を進める上で不可欠な存在であり、主体的な役割を担っている点を分かりやすく伝えることを重点ポイントとして位置付け、説明会では、法律専門職である裁判所書記官が、執行事件や破産事件といった事件類型においては事件処理に関する一次的な検討を行っていることや、事件当事者から集まる様々な情報を踏まえ、専門的な知識を生かした事前準備を行うことにより、円滑な事件進行が実現されていること、裁判所書記官や裁判所事務官は、裁判所を利用する方々の窓口となって裁判手続を利用する国民と直接対応することになるため、最前線で司法サービスに関わることになることといった具体的な活躍場面

を分かりやすく紹介することで、裁判所書記官や裁判所事務官の仕事のやりがいや魅力を感じてもらえるようにした。

さらに、採用広報の手法の観点について、アピールポイントを意識的に打ち出した方がよいという御意見をいただき、裁判所を就職先として選択した理由として、職員の人柄に魅力を感じたといったアンケート結果が多数あったことを踏まえて、オンラインでの採用広報においても、裁判所職員同士が座談会形式で仕事の内容を紹介するという企画を取り入れて、職員の人柄をより感じてもらうようアピールしていくように改善した。また、今後、オンライン形式での説明会を開催するに当たっては、ブレイクアウトセッションではビデオをオンにして、参加者同士がお互いに顔が見える状態で気軽に話せるような時間を設けることとして、前回の委員会で委員から御紹介いただいた手法を積極的に取り入れる考えである。

これまでの改善の結果、説明会参加者等からは、「行政機関で勤務をする公務員とは仕事内容が異なることが理解でき、司法機関で勤務することに非常に魅力を感じた。」、「裁判所は持ち込まれた事件を粛々と処理するといった受け身の印象しかなかったが、制度の変化にあわせてその理念を実現するために、どのような運用を行えばいいのかを検討するといったダイナミックな側面もあり、職員が熱意を持って制度設計に取り組んでいることが分かった。」、「裁判を行うに当たって、裁判所書記官は必要不可欠な存在であり、自分もその裁判所の一翼を担いたい。」、「裁判所書記官は国民と直接接する点で、国民に寄り添うことができ、紛争解決の場面に接することで喜びを感じる点で、やりがいのある仕事だと感じた。」、「裁判所で働く職員の人柄が非常に魅力的で、これから一緒に仕事をしたいと思った。」といった感想が述べられており、裁判所を目指そうと考える学生の増加にもつながったと感じている。

そして、仕事を意識する時期の低年齢化を踏まえ、親世代あるいは高校生以下に対しても裁判所職員の仕事を紹介する機会を設けてはどうかという御意見を踏ま

え、団体傍聴に訪れた方々に対して、裁判所書記官といった職員がいることの説明にとどまらず、その仕事のやりがいを伝えることとした。

なお、採用広報の手法として全国レベルで統一して利用しているパンフレットに関する御意見もいただいたが、当庁限りでは改善等ができないので、いただいた御意見を上級庁と共有した。このほかにも多数の貴重な御意見を頂戴した。今後も引き続き、裁判所の採用広報について、裁判所全体で課題を共有し、今後の司法を支えていく有用な人材を更に獲得できるように取り組んでいきたい。

(5) プレゼンテーション「裁判員制度の歩みと課題」

(6) 裁判員候補者待合室、質問手続室及び法廷の見学

(7) 質疑応答及び意見交換



■：皆様には裁判員候補者待合室、質問手続室及び法廷を見学いただいたが、何か御質問等があれば先ほどの説明と併せて伺いたい。

◇：2点質問がある。1点目として、私の友人の話であるが、裁判員候補者の呼出しを受けて、抽選に外れた後、1年以上経ってから再度呼出しを受けたということ

があった。そこで、裁判員候補者名簿に掲載される期間は1年間と法律上決まっているのか、それとも地方裁判所の運用で決めているのか、教えていただきたい。2点目として、見学時に説明いただいた事件の概要は、ひったくりと傷害であったが、裁判員裁判の対象となるのは重大事件で、ひったくりや傷害といったそれほど重大でない事件は対象にならないと思っていた。裁判員裁判の対象となる事件について教えていただきたい。

▲：まず1点目の質問について、裁判員候補者名簿は毎年作成されている。2点目の質問について、見学時に取り上げたひったくり事件は、強盗致傷として検察官が訴追したものである。裁判員裁判は、法定刑で死刑又は無期刑の定めがあるもの、故意の犯罪行為により人を死亡させたものが対象となっている。強盗致傷は法定刑に無期懲役があるため、裁判員裁判の対象となる。重大事件が対象となるという委員の認識に間違いはない。

■：委員が指摘された例は、翌年にも呼出しを受けたということか。

◇：年を跨いで呼出しを受けたということである。名簿掲載後に一度呼出しを受けたが抽選に落ちたので、これで終わったと思っていたところ、翌年また呼出しを受けた。新型コロナの影響などもあったのかなと思った。

▲：辞退が認められるというのは、あくまでその事件について辞退を認めるということで、名簿に載っていることに変わりはないため、別事件については都合を付けてもらえるかもしれないということで、改めて呼出しがあったのではないかと推測される。

■：名簿に載るかどうかは、選挙権を持っている人の中からくじで選ばれるため、毎年載る可能性もある。ただ、裁判員候補者として出頭して裁判員にならなかった場合、その後一定期間は辞退をすることができる。また、事件の態様として、強盗致傷事件が裁判員対象事件として最も多い。

◇：候補者が当日記載する質問票の中に裁判日程の都合を問う記載があるが、この

日程は、前からこの日程ということがわかっていて、当日その確認をしているということなのか、それとも当日来て初めて知らされるものなのか、教えていただきたい。

▲：日程については事前にお伝えさせていただいている。この確認が不十分な方、すべての日程について裁判が行われるという認識がない方が少なからずいらっしゃるのでは、このような形で確認をさせていただいている。

◇：質問手続室等を見学した際に、辞退事由に関する説明があったが、あらかじめこういう事情があれば辞退できるという説明はしているのか。また、辞退率が上昇していることについて、辞退が認められる類型が増えているのか、教えていただきたい。

▲：辞退事由については、候補者名簿に載ったということをお知らせする案内文書に掲載している。呼出しの段階でもお知らせしているということになる。なお、辞退事由の類型は基本的には同じであるが、東日本大震災を契機に法文上手当てされたところもある。

○：時間の関係上、本日の説明では、選任までの手続を省略している。まず名簿に載った段階で、辞退事由があるかどうかを調査票で確認している。候補者に選ばれた場合には、事前質問票を送付し、この日程で差し支えないか確認し、さらに当日も聞くという仕組みになっている。

◇：ある事件の1日のスケジュールでは、裁判員は4日間拘束されているが、拘束される日数というのは決まっているのか。また、この4日間というのは、1週間中に4日裁判を行うということか、それとも、もっと長い期間の中でのことなのかを教えていただきたい。

▲：4日間連続して集中して審理を行うのが基本であるが、裁判体の判断によっては、月火・木金と2日ずつに分けて実施するといったこともある。通常、三、四日であれば1週間で行うことが多く、週に1日だけやるといったことはないと思われる。

る。また、審理日数は、証人の数や事件の個数等、事件の中身によって異なり、事件の中身が多くなるほど評議の時間も増え、審理日数も当然長くなる。

○：今年度一番期間が長い事件としては、約3か月というものがある。もちろん、毎日審理を行うというわけではない。

◇：裁判員裁判の日程はあらかじめ決まっているのか、それとも、審理の過程で長引いていくのか。

▲：基本的に、裁判員裁判においては、急に日が入って長引いていくというようなことはない。審理に入る前に、公判前整理手続という手続を行い、裁判官、検察官及び弁護人が審理の予定を立てて、決めた予定に従って審理を行っていく。ただし、長い事件の場合はあらかじめ予備日を設けることもある。

◇：裁判員に選ばれた従業員に、会社が「行くな。」と命令した場合、そのような法人や経営者に対する罰則はあるか。

▲：法律上、皆さんには義務的な形をお願いをしているところではあるが、その従事する事業における重大な用務であって、そちらを処理しないと事業に著しい損害が生じる場合や、自己又は第三者に経済上、精神上重大な不利益が生じる場合には辞退が認められるので、このようなことから会社から命じられているのであれば、辞退事由に該当すると考えられる。なお、会社が従業員に行くなと命じたとしても、そのような会社に対する罰則は法規上定められていない。

◇：裁判に参加することは、ほぼ国民の義務に近いものだと理解しており、辞退事由は狭く解釈すべきと考える。また、裁判員裁判に参加した人は大半が良い経験だったと回答しているが、辞退率の上昇で実際は3割の人しか参加しておらず国民の義務と相反する状況となっている。いかに辞退率の低減を図るかが裁判所の一番の課題だと考える。国民の義務が果たされているような制度運用になっているのか疑問であり、何となくいい加減な感じを受けてしまう。辞退事由を広く緩やかに解釈するような運用になっていないか。これでは裁判員制度の維持が困難になってしま

うのではないか。

▲：裁判所も緩やかな運用をしているつもりはないが、実際に数値として辞退率が増えており、義務が形骸化していくという御指摘はもつともである。この点は我々も課題だと認識しており、広報をしていきたいと考えている。

■：次に、「選任の日程についての配慮」という点について、日数を短くするために選任手続後すぐに審理に入った方がよいのか、それとも、仕事の調整等のためにある程度期間を空けてもらった方がよいのかについて御意見を伺いたい。

◇：仕事の調整をしていたのに抽選で落ちてしまったら、仕事を休まなくてよくなってしまい、段取りが無駄になってしまう。できるだけ早く抽選を行い、裁判員を決めてから仕事の調整をしたい。裁判員を決めてから数か月先に日程を入れる形であると、段取りを付けやすい。

◇：私としては、選任されてからすぐに審理を開始してもらった方が、裁判所に行くトータルの時間が短くなるので、ありがたい。会社員としては、何日も拘束されるのが一番辛く、会社にいない時間をどれだけ減らせるかが大事になってくると思う。

◇：抽選の倍率はどのくらいなのか。倍率が低ければ抽選に外れてもやむを得ないとは思いますが、倍率が高ければ自分で日程調整もしたのにと感じてしまう。

▲：事件ごとの統計はないが、感覚としては、裁判所に来た人の3分の1くらいが選ばれ、3分の2くらいが選ばれないという印象である。

▲：私も感覚としては同様である。

◇：3倍くらい余裕があった方がいいというのは、どのような理由によるものなのか。

▲：法律上、裁判員6人、補充裁判員2人の合計8人は必ず確保しなければならず、また、弁護士と検察官はそれぞれ5名ずつを不選任とすることができるので、最低でも18人は必要である。また、事前には大丈夫と回答していた方でも当日急遽裁

判所に来られなくなる人がおり、そのような場合も想定して、ある程度人数に余裕を持って呼出しをしている。

○：裁判員選任手続には18人は必ず必要であり、これを下回ると手続を開けなくなってしまう。

◇：そういうやむを得ない事情が明確であれば、抽選で外れても納得できるので、その辺りをうまく説明できればよいと思う。

▲：御指摘の点については、候補者が集合した際の説明時に説明させていただいている。

■：続いて、「審理日程・時間についての工夫」という点について、事件の内容をよく理解してもらいたい場合に少しゆとりをもって審理することもあるし、評議をじっくり行うこともある。一方で、審理が長くなると辞退率が増える。この辺りのバランスをどう取るかというのが難しいところである。例えば審理期間が5日間の場合、月から金の1週間で集中して行った方がよいか、それとも例えば1週目の月から水、2週目の月、火と分けて行った方がよいか、感覚としてはどうか。あるいは、1週間に何日までなら可能であるか、行くとしたらどういう形が行きやすいか等について御意見を伺いたい。

◇：職種や季節、曜日によって忙しい時期が変わるのでなかなか難しいが、記者という立場からすると、期間を集中して行ってもらった方が参加しやすい。何週間にも分散して入れられると、仕事の調整をつけにくいように思う。

◇：ケースバイケースとしか言いようがない。時期、立場、仕事内容や、繁忙度によって変わってくると思われる。今の私の立場でいうと、1週間まるまる不在だと決裁ができなくなるため、例えば休み時間を20分から10分に短縮することで午後4時に終わるということであれば、会社に戻って1時間程度は最低限の仕事ができると思う。もっとも、部署が変わると状況が全く変わるため、この質問に対する最適な答えは出せない。また、審理期間については、四、五日であれば集中して行

う方がいいが、10日や2週間となるとそういうわけにはいかなくなる。それだと、1週間に4日行って1日休みの方がありがたいが、仕事の状況によって大きく変わってくる。

◇：裁判員経験者に対し、審理の日程や、会社との調整はどうだったかについてアンケートは取っていないのか。

▲：データとして把握しているかどうかは承知していないが、御指摘のとおり、経験者から話を聞かせていただくのは大事なことなので、裁判員経験者から意見を聞く機会は設けている。ただ、経験者の方は、自分で体験した以外のことはなかなかイメージすることが難しいので、今回、裁判員を経験されていない委員の皆様からの御意見を伺いたい。

◇：裁判員として来られた方も日程調整は大変だったはずなので、そういったところを聞くべきではないか。何がネックなのか、経験者の話からも洗い出せると思うので、参考にさせていただきたい。

■：経験者に対しては全国一律のアンケートを行っているが、そのアンケートの項目を検討してはどうかといった観点にもつながる御意見として拝聴した。

◇：選任から審理開始までの期間が当日の午後や翌日ということでは仕事のスケジュール調整ができないので、少なくとも1週間以上は空けていただきたい。せっかく仕事の調整をしていたのに抽選に外れてしまうと腹立たしい。また、提案として、終了時刻が午後4時30分となっているのを午後4時としてはどうか。午後4時なら、その後会社に戻ることができる。もう少し弾力的な運用をしてみてはどうか。また、審理の質の向上について、連続して審理することも大事だが、裁判員として関わる以上、自分なりの見識を持たないといけないと思うし、そのためには一人で考えるタイミングが必要である。審理期間が4日間の場合、3日終わった後に1日空けて、一人で考える機会を設けてもいいのではないかな。

◇：連休中や土日に審理を行ってもよいのではないかな。休みの日に裁判所に行くの

は負担だと感じるかもしれないが、仕事も暦どおりの人ばかりとは限らない。参加しやすい審理の在り方を考えるのであれば、土日は休みという発想を変えるくらいのことをしないといけないと思う。

■：時間の関係上、次のテーマ「精神的・心理的負担の軽減」に移らせていただきたい。裁判員として刺激的証拠を見ることもあるといった説明もさせていただいたところであるが、裁判員に選ばれた場合、何が一番不安を感じるか、御意見を伺いたい。

◇：職業柄、刺激的証拠は普段から見ているので、その点での不安はあまりないが、適正な判断ができるのか、冤罪を作らないかという点で不安はある。自分の判断が一人の人生を左右することになるので、判断するのであれば提出された証拠はしっかり見ないといけない。裁判員の負担軽減は確かに大事ではあるが、それをやり過ぎると適正な判断をするための材料が削ぎ落とされてしまう危険もあると思われる。

◇：逆恨みされるのではないかという不安は感じる。遺体の写真については、刺激が強すぎて正常な判断ができなくなる可能性はある。

◇：見学時に法廷の裁判員席に座ったが、被告人と対面する形になることを実感した。逆恨みについての心配はやはりある。また、フラッシュバックのようなことが起きた場合、裁判員の精神面について相談やケアができるような窓口はあるのか。

▲：メンタルサポートという窓口があり、裁判員が終わった後も利用することができる。もちろん裁判中は裁判官が対応する。刺激が強い事件については、裁判が終わった後に一度裁判員の方に集まっていたいただいて話を聞いたという事例もある。

◇：刺激的証拠が平気でない人にはイラストでも足りると思うので、刺激的証拠を提出する場合、なぜこの証拠を出すのか、この証拠から客観的に何を証明しようとしているか、ポイントを絞って説明すべきである。

◇：参考だが、一般的に、新聞には遺体の写真をそのまま載せることはなく、テレ

ビでもモザイク処理をして流している。それでも1枚の写真が大事な場合もある。これから見せることをきちんと説明した上で選択してもらうというように、新聞には載せないがデジタル媒体では条件付きで見ってもらうといった形も検討されている。つまり、自分で選択をして見ってもらうということである。裁判所でも刺激的証拠については事前に説明をしているということなので、その点については良い取組なのではないかと思う。

◇：反社会的勢力に関わる裁判の場合も、精神的・心理的負担は大きい。顔を見ることになるので、すごく不安を感じている。

▲：裁判員の身に危険がある類型の事件については、裁判員裁判の対象から除外する規定が設けられており、年に何件かは行われている。そのほか、裁判員裁判として行う事件でも、被告人と接触しないように動線を確保することや、接触した場合には処罰の対象にするといったことをしっかり行って、不安の解消を図っている。また、実体験として、被告人は裁判長しか見ていない人が多いので、不安にならなくても大丈夫と裁判員に言ったこともある。

○：裁判所が大丈夫といってもなかなか信用してもらえないと思うが、広報活動の中で裁判員経験者に話を聞く機会があり、「最初は不安だったが、動線の確保等をしっかりしていただいたので大丈夫だった。」という意見をいただいた。もちろん100%大丈夫とはいえないが、裁判所として色々工夫はしている。

■：最後に、「国民の幅広い参加を得るための方策」について、裁判員経験者が経験談を語りやすくするための工夫や、企業の休暇制度を踏まえた対応、広報活動等、幅広く御意見を伺いたい。

◇：企業の理解という点について、裁判員となった従業員に有給休暇を付与する企業は増えているのか、その実態を教えてください。次に、裁判員に対する金銭面でのインセンティブはあるのか、ある場合にその金額は十分なのか、事案に応じて金額を変更するといったことが検討されているのか、教えてください。

▲：裁判員のための休暇制度について、網羅的に把握はしていないが、それなりの方が就業規則に定めがあると話をされているので、社会全体として理解は深まっていると感じている。金銭的な面について、裁判員には日当をお支払いしている。事件の内容に応じて金額を変えるという点については、これまでそのような視点で考えたことはなかったが、国の財政に関わることでもあり、軽々には申し上げられない。ただ、お金とは違った充足感といった点で納得いただいている部分もあるのではないかと感じている。

▲：日当は、基本的に勤務時間によって支払っており、1日の上限は約1万円である。また、裁判員として来られた方に話を聞くと、有給休暇や、新しく設けられた休暇を利用したという人もあり、意外と会社の理解もあると感じている。ただ、来られていない方については、話を聞くこと自体ができないので、そういった休暇制度があるのか、ないのか、何とも言えないところである。

◇：本人は裁判員裁判に参加したいが職場の調整がつかない場合、何か相談窓口のようなものがあるといいと思ったが、そのような相談を受けたことはあるか。

▲：個別の相談はあるかもしれないが、窓口というものがあるわけではない。

○：最終的には、企業の方が裁判員を出していただけるかどうかというところであり、裁判所の方から「裁判員を出してください。」とは言える立場にない。社会的な義務として、企業の方に御理解をいただきたい。

■：企業に裁判員制度の理解を深めてもらうため、裁判所も広報活動を行っているが、あまり浸透していない。企業への働きかけとしてどのようなことが考えられるか。

◇：社会貢献が企業のイメージアップにも繋がると言われている。裁判員を出してくれた企業の一覧を裁判所のホームページに公表する等したら、企業の信頼性も高まるため、協力的になるところも増えるのではないか。

◇：企業の社会的責任として、裁判員に選ばれた従業員には、基本的には有給休暇

ではなく、特別休暇を付与すべきと考える。ただし、必ずしも従業員が裁判員に選ばれるとは限らないため、すべての企業であらかじめ制度化しておくことは現実的には難しいのではないかと思います。

◇：市役所の非常勤職員は、裁判員になったときは有給休暇になると言われていた記憶がある。私は立場が変わって特別休暇を取れるようになったが、同じ職種でも業務委託先が民間であれば有給休暇になる人もいる。有給休暇と特別休暇では大きく違うため、法律自体を変えないといけないのではないかと。また、市民が司法に関わることは重要だが、なぜ重大事件に限定しているのか。市民が参加するのは、もっと小さい事件の方が相応しいし、刑事事件以外の民事事件にも関わればいい。重大事件に限定していることが裁判員の参加率低下の原因にもなっていると思う。

○：裁判員に幅広い参加を得るためには、何のために市民が裁判に参加するのか、市民が裁判員裁判に関わることの意味は何なのか、といった裁判員制度の本質的な中身が大事だと思う。市民が裁判に関わる意味についても、きちんと広報活動を行って、刺激証拠についても、精神的ケアもしつつ、必要なものは証拠調べに関与してもらおうよう、理解してもらおうことが大事であると思う。

■：まだまだ話を伺いたいところではあるが、時間の都合上、意見交換はこれで終了とさせていただきます。

7 次回期日等

令和5年2月3日（金）

次回期日において委員長を選任について意見交換する。

なお、次回期日を決めるにあたり、次の発言があった。

○：従前から大阪地方裁判所委員会が年3回で実施されていたところ、新型コロナの流行により開催が滞っていた。本日の委員会でも充実した議論が行われていたし、市民の意見を反映させるという意味でも、ぜひ実施回数を年3回に戻してほしい。今回は2月3日で皆さんのご都合がよいようなので、この日で構わないが、今後

については、実施回数について意見交換を行った上で決めていただきたい。裁判所の予算では、委員の日当が年3回分計上されており、有効に活用すべきだと思う。

◇：前回の委員会は、新型コロナのまん延防止等重点措置が発令された関係で中止となったが、オンラインでの開催も考えられると思うので、今後は対面以外の方法での実施の可能性についても御検討いただきたい。