

大阪地方裁判所委員会（第40回）議事概要

（大阪地方裁判所事務局総務課）

3月7日（火）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

平成29年3月7日（火）午後2時から午後5時まで

2 場所

大阪地方裁判所第2会議室

3 出席者

（委員）上村昌也，岡村康行，黒田美佳，杉本壽，所千夏，中窪和弘，長田真里，森長敬，山口知成，松本岳，恒川由理子，遠藤邦彦，並木正男（敬称略）

（説明者）北川清，村越一浩，伊藤圭子，矢崎達也，坂本達也

（事務担当者）森純子，藤木義裕，中辻守，安村義弘

（庶務）梶嘉恵，菅秋沙

4 配布資料

パワーポイントのスライド資料，レジュメ「大阪地裁における若手裁判官の研さんについて」等

5 議題

大阪地裁における若手裁判官の研さんについて

6 議事

（委員長：■ 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) 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、裁判所からの情報発信をテーマとして取り上げ、現行の裁判所の情報発信ツールについてどのような改善、工夫が考えられるかや、どのようにすれば効果的に裁判所として国民に必要な情報を伝えることができるかについて意見交換を行った。委員会でいただいた「情報発信には情報提供と広報があることを意識すべきである」「司法に対する信頼を醸成するための広報について、国全体の中で裁判所がどういう役割を果たすのか、大阪地裁として広報の目標をどこに置くのかを考える必要がある」といった、そもそも広報とは何かといった観点からの御意見や、今後、広報を考えていく上で意識しておかなければならない重要な視点について、裁判所内で広報やウェブサイトを検討している委員会のメンバーや広報担当者に報告した。

また、現行の裁判所の情報発信ツールについても様々な御意見をいただいた。技術的な制約や予算上の制約もあり、すぐには改善できない事項もあるが、できるところから順次改善に取り組みたいと考えており、本日までの間にウェブサイトについて次のような改善を行った。

- ① 「裁判所のウェブサイトは文字が多くて見づらい」「広報は文字が多いと読まれない」という御指摘を踏まえ、ウェブサイトの「見学・傍聴案内」のページを一覧表形式とし、見やすいものとなるように工夫した。
- ② 「メール等による架空請求についての注意喚起について、階層が深くたどり着けない」とう御指摘について、大阪地方裁判所のトップページに掲載することとした。

(3) 大阪地裁における若手裁判官の研さんについての説明

- (4) 新任判事補からの報告
- (5) 質疑応答及び意見交換



- ◇：「右陪席裁判官」「左陪席裁判官」とは、どこから見て「右」と「左」なのか。
- ：裁判長から見て右側に座っているのが右陪席裁判官，左側に座っているのが左陪席裁判官である。
- ：年間の研さんカリキュラムには，毎年必ず行く場所があるなどといった決まったものはあるのか。
- ▲：ある程度は決まっていて，毎年受入れをお願いしている施設もある。更生保護施設，刑務所，拘置所などの施設の知識は刑事裁判をしていると必要になるものなので，必須カリキュラムとして毎年これらの施設訪問を行い，意見交換をして，実情を伺っている。麻薬の密輸事件の関係でも，税関検査がどのように行われ，どのように検挙されているのか，実情を知り見聞を広める必要があるので，空港税関にも訪問している。それ以外のカリキュラムについてはその年によって若干の変動はあるが，毎年必要となることは大幅に変わることがないので，年間で定めたものを受けてもらっている。
- ▲：窓口研さんは新任判事補に早く経験してもらったほうが良いという観点から，任官してすぐの1月から3月の間くらいで実施し，報告会を行っている。
- ◇：研さん指導官が普段感じている研さんの課題や工夫，「ここをもう少し鍛えた

い。」というように思っていることがあれば教えてほしい。

▲：先ほど新任判事補から報告があったように、新任判事補は、最初の3年3か月のうち、約2年を民事部で、約1年を刑事部でそれぞれ過ごすのだが、民事部と刑事部とでは研さんの趣も大きく異なる。例えば刑事部の場合だと、裁判員裁判の関係で、裁判員とのコミュニケーションや評議結果を判決書にどう反映させていくかという点が大きいと思うが、民事部の場合は、記録を読み、何について釈明を求めるか、主任裁判官としてどういう形で事件を進めていくかという点が大きい。刑事部から民事部へ、あるいは民事部から刑事部へ異動したときは、新任判事補にも戸惑いがあるだろう。最初はなかなかなじみにくい場合もあるので、部署を異動したときに先輩裁判官と経験談を踏まえながら意見交換をして、新しい部署でもうまくソフトランディングできるような取組を考えている。

▲：最近の若者は正解志向が強いとかマニュアル型だとか言われているが、裁判はそれだと判断ができない。今まで受験で培ってきた技術とは違い、実際の仕事をする上では自分の頭で考え当事者の話を聞いて結論を出すという土台を作ることにより早く気付いてもらえるように働きかけることが基本だと思う。人間なのでお互いの相性もあるし、その人に合ったOJTを提供しないとイケない。新任判事補研さんは、全体研修のような形ではなく、各部に新任判事補のOJTをお願いしている部分が大きいので、ばらつきが出ないようにきちんとOJTができていくか、心配しながら見守っているところである。

◇：研さんは、裁判長や右陪席裁判官などと1つのグループで、例えば1年間、ずっと同じ形で受けるものなのか。入れ替わったり他のグループと情報交換をしたりすることはしないのか。

▲：私が所属する部には裁判官が5人いる。裁判長が一人、右陪席裁判官が二人、左陪席裁判官が二人である。右陪席裁判官が複数いるので、左陪席裁判官にとってはいろんな組み合わせで合議を経験できる。横のつながりでいうと、判決書研

研究会といった研究会で意見交換をしながら各部と交流ができる機会を設けている。例えば新任判事補でも証拠保全は一人で判断して手続を進めなければならないので、研さんカリキュラムの中で集まって、先輩裁判官の経験を聞いたり意見交換をしたりしている。新任判事補の横のつながりはそれなりに持っているとと思う。

▲：新任判事補が刑事部で過ごす期間は原則1年間で、あっという間に時間が過ぎてしまうため、あまり頻繁にメンバーを組み変えてしまうと吸収のないままなじめないことになってしまう。したがって、基本的には同じ部で過ごしてスキルアップを図ることが原則である。ただし、様々な事情で他の部に応援に行くこともあり、1年間全く同じメンバーでしか仕事をしていないということは少ない。他の部の空気も少し吸って、いろんな流儀などを見ながら仕事をしている。横のつながりについては、刑事部はかなり強い。皆で集まって食事をしながら情報交換し、その情報を持ち帰って各自実践しているということは日常茶飯事のようなものである。

◇：新任判事補が年間に扱う担当事件数はどれくらいなのか。

▲：時期によっても部によっても違うが、当部では、感覚的には、一人の左陪席裁判官が約60件から80件を担当しているのではないかと思う。月に何件か新件を受理して、何件かが終局するが、事件の管理はそれなりにハードだと思う。

▲：刑事部だと、各部でばらつきがあるが、未済事件は20件から30件くらいだと思う。ひと月に新件を数件受理している状況なので、年間だと10件から20件を処理していると思う。その中には、裁判員裁判だったりそうでなかったり様々な事件があるが、裁判員裁判だと一つの部で年間10件は実際に担当することになると思う。年によって、また、部によっても違うので、数字にすることは難しい。

◇：民事部で2年間、刑事部で1年間という期間は、何か理由があつてのことなの

か。将来的に民事事件と刑事事件のどちらを中心的にやるといった、裁判官の専門性との関係なのか。

▲：任官してからの10年間で家裁も含めていろんな事件を担当して、その中で自分の適性ややりたい方向を考え、希望を出したりしながら、10年くらい経ったときにだんだん方向性が決まっていくようである。

◇：10年間でどれも担当するというのは、適性を決めるためなのか、あるいは目的があつてのことなのか。というのも、医者は、外科医が内科もやってあれこれ手を出すというのは考えにくいからである。専門家を作るという意味では、外科医なら外科医のトレーニングを積みさせたほうが良いと思う。裁判官になる前に修習期間があり、ある程度研修医と同じようにその人ごとでバランスを見る期間があつてしかるべきだと思うが、任官後の10年間であえていろいろな事件を担当するというのは、本人の適性を見つけるためなのか。それとも、組織としての問題なのか。

▲：おそらく、最初の10年間でいろいろと経験してもらふことでその人の幅や経験の蓄積を広げようという面があると思う。裁判官は、基本的に、いろいろな事件処理ができる能力を身に付けることが理想である。能力を高めながら、本人の適性や希望を踏まえてだんだんと専門化していくのではないかと思う。

◇：本人の好き嫌いや希望もあると思うから、刑事事件を嫌がっている人は刑事事件を担当しないほうが良いと思う。医者の場合、適性のない人にいろいろやらせても、できないことはできない。まして10年間と聞いただけで、よく裁判官本人は我慢しているものだと感じた。適性のないところに行ってもなかなか合わないと思うし、本人の希望を聞いて進めるのも、一つの糸口ではないだろうか。

▲：長い目で見ると、本人の希望が実現していく面はあると思う。実際、民事事件や刑事事件などいろいろ経験してみないと本人の適性ややりがいも分からない。また、判事補の間に民間企業研修、海外出張、弁護士職務経験などの経験をし、

外の世界を見て裁判官としての知見を広げてもらおうという取組が行われている。

■：組織的な面だと、例えば支部であれば、民事事件も刑事事件も両方処理しなければならないし、ジェネラリストな面も最低限は必要とされる。その点は、どの裁判官でも持てない能力ではないので、必要性という面からもいろんな経験をすることは非常に大事なことである。それ以外にも、外部経験をすることによって、自分でも気が付かない方向性に気付くこともあると思うし、その時代で起こる問題にも柔軟に対応できるようになると思う。

◇：裁判を行うに当たってはいろいろな方が携わっていると思うが、裁判所での部の構成などについて具体的に教えてほしい。

▲：部には裁判官のほか、裁判所書記官や裁判所事務官がいる。裁判については、例えば合議事件だと事件ごとに担当書記官が決まっていて、裁判官とその担当書記官とで協働して事件処理を行っている。単独事件については、それぞれの裁判官に担当書記官がいて、その組み合わせで一緒に仕事をしている。裁判官、裁判所書記官及び裁判所事務官でのチームというイメージである。

◇：裁判官には人事権がないという理解でいいか。

■：司法行政の問題と事件処理の問題とはまた別のものである。

◇：組織運営の核になるのは誰か。

▲：部の事務を総括するのは部総括裁判官だが、裁判所全体の組織としては所長である。また、事務方として事務局があり、裁判部にも首席書記官や次席書記官などがいる。

◇：裁判官にも人事評価はあるのか。

■：人事評価制度はあり、規則に基づいて行われている。

◇：主任裁判官もその流れで決められているのか。

■：主任裁判官は事件の中の「主任」であり、各部で決めているので、人事評価と

は全く別のものである。

- ▲：裁判官は、毎年、自己の課題などを記載した書面を提出し、所長等と面談を行っている。その機会も裁判官の自己研さんの契機の一つである。
- ◇：主任裁判官は、医者でいう主治医と同じで、中心となって事件を担当する立場という理解でいいか。
- ：そのとおりである。
- ：合議事件については、基本的に一番若い裁判官が主任裁判官を務めている。主任裁判官としてきちんと記録を読み、意見を発表して、責任感を醸成させるという形が、裁判所の一般的な形である。
- ◇：合議の中で3人の意見が異なった場合は最終的に主任裁判官が決める、というものではないのか。
- ：最終的には多数決である。
- ◇：高い志を持って勉強をし、初めての社会経験として法曹界に入る新任判事補が多いと思うが、早い時期に窓口研さんで受付などを経験することは非常に良いことだと思う。ストレスやメンタル面のサポートで考えていることがあれば教えてほしい。
- ：裁判長と陪席裁判官は日頃から同じ部屋で仕事をしているので、何か問題がありそうなら個別に話をするといい形サポートはあると思う。また、他の裁判官や書記官室からの情報提供もあると思う。
- ▲：初めての社会経験でなかなか慣れないという点はどの職場でも悩ましい問題だと思う。研さん指導官の立場からもサポートを考えていて、任官して3か月ほど経った4月頃に研さん指導官と1年目の裁判官が集まり、フランクに話ができる座談会を行ったり、任官後半年後くらいの時期に弁当を持ち寄ってグループごとに昼食会を行ったりして、近況や悩みを聞く機会を設けている。それ以外には、研さん指導官サイドで配属先の裁判長から話を聞いたり、同期のネットワークを

通じて何か分かれば本人に話を聞いたり適切なアドバイスができる人を紹介したりして、新任判事補が裁判官としてうまくやっけていけるようにサポートを行っている。

○：部の仕事で成長を図っていくわけなので、裁判長が大事な役目を担う。昔と比べると、裁判長は、丁寧に若い人の気持ちを汲んで指導を行っていると思うし、それを求められているのも現状である。

◇：大学の研究室にいた頃、若手は基本的にずっと同じ研究室にいた。そうすると、横のつながりがなかなかできない。教授がいくら言っても閉じこもってしまう。いかに横のつながりを持つか。ストレスもかかると思うし、もっと頻繁に食事会などを開催してもいいのではないか。

○：大阪地裁では毎年十数人前後が任官するので、同期の中ではわりと定期的が集まっているようである。同期のネットワークから情報が裁判長に伝わり、研さん指導官に伝わることもある。大阪地裁は大規模庁なので、むしろこういった形の横の連携が取りやすいが、地方だと任官する者が一人ということもあるので、なかなか相談できないといった問題が起こりやすいかもしれない。

◇：判決をするに当たって一番大事なことは法律の知識だと思うが、実務的な周辺知識も重要だと思う。公認会計士でも、会計の知識だけでは仕事ができない。例えば、手形や小切手について知っておかないと監査ができないし、不動産についても仲介手数料を払わないと購入できないなど、そういった知識が必要になる。周辺知識が豊かな人ほど仕事ができると思うのだが、その点、裁判官にはOJTしか機会がないのか。破産事件を取り扱うにしても、破産に至った事情などピンと来るのだろうか。利益と資金繰りの違いといったことを知っておかないと、相手の事情などは分からないと思う。そういう知識は本ではなかなか身に付かないと思うし、身に付けるためには、弁護士として実際に申立てをしたり破産管財人になってみたりするのが一番良いと思う。周辺実務を身に付けるための研修や対

策は行っているのか。

▲：司法研修所で裁判官の研修が実施されている。例えば、金融経済の研究会で公認会計士から会計的な話をしてもらったり、企業法務の研究会で企業法務の方と実務を踏まえた意見交換をして情報を得たり、そういう研究会が年間何十回と企画されていて、裁判官が自分で手を挙げて参加する形である。後日講演録が情報提供されるので、研究会に参加できなくても勉強をすることができる。もちろん、事件処理を通じて勉強することも多い。また、先ほど話した外部経験の機会を通じて、いろんな経験を重ね、視野を広げる努力をしている。

◇：そうすると、ある程度の積極性が求められるのか。

▲：自分は司法試験に通ったから仕事ができる、というのではなく、まだまだ知らないことがたくさんあるのだということを、講義や様々なカリキュラムを通じて自覚させる。そうすることで、外部経験で弁護士職務経験や民間企業研修をしてみたいという誘因の一つになる。また、司法研修所で実施される研究会に応募しようという前向きさにもつながる。我々の場合、後ろ向きになることが一番の問題なので、若いうちからどうやって前向きになってもらおうかという点に悩みながら指導しているところである。部の中でOJTを行いながら研さんカリキュラムの中で刺激をする、そういった二本立てで研さんを行っている。

■：裁判官も仕事の分野が広がっていて、すべてを一度に吸収することはできないが、問題にぶつかるごとに自ら進んでいくことで伸びていくという意識が大事だと思う。そういう成長を我々も後押ししたいと考えている。

◇：新任判事補は初任地によって担当する仕事も全然違ってくるのではないかと想像しているのだが、どこかに集まって皆で研さんを受けるというわけではなく、全国各地で研さんが実施されているのか。

▲：新任判事補の初任地は、大阪地裁のような大規模庁もあれば、三、四人が任官する中規模庁、一人が任官する小規模庁などとばらつきはある。しかし、例えば、

窓口研さんは全国一律で行っているカリキュラムであり、小規模庁でも実施されているものである。カリキュラムの中には庁によって実施できるものとできないものがあるが、大阪地裁で行っている講義等の中には、周辺の庁にも声をかけて、小規模庁に所属する新任判事補に対する研さんの機会をフォローしているものもある。大規模庁には皆で意見交換できるなどのメリットがあるが、小規模庁でも、組織全体が見えて視野が広くなったり、行政事件や交通事件など様々な事件を経験できたりするメリットがある。また、初任地が大規模庁だった場合は次の任地が小規模庁、初任地が小規模庁だった場合は次の任地が大規模庁という形で10年間、いろいろな経験を積めるようになっていくと思う。

◇：任地によって研さんのレベルも違い、問題に感じていることがあるのではないかと考えていたが、その点はどうか。

▲：以前松山地裁にいたときも今と同じように裁判長をしていて、新任判事補を受け入れていた。大阪地裁と比べると規模が全然違うのだが、それぞれにメリットとデメリットがあり、地域ごとに特色がある。地方だと、ある意味、自分でいろんなことを見ることができ、あらゆる事件について自分が責任を持って関わることができる。職員との距離もとても近く、皆で仕事をしているということが可視的に分かり、その地で仕事をしているだけで掴めるものもある。逆にその点、大阪地裁では事件の種類も多く勉強になるが、組織やマネジメントについては、ある程度教えて学んでもらう必要がある。ずっとそこで仕事をし続けるわけではないので、いろいろと身に付けながら、10年ほど経った時点で、経験や知識が均等化される。そこで、自分は将来どういう方向で行きたいのかが分かれてくるのだと思う。

○：研さんの対象となる裁判官について、こういう問題があるのでそれに応じた研さんをさせているなど、問題意識を持って研さんを行っているのか。具体的に教えてほしい。

▲：部での研さんでは、基本的には事件処理をしながら能力を高めていくこととなるため、新任判事補の能力や個性を把握した上で、各裁判長で工夫しながら指導しているのだと思う。私の場合は、自分の頭でしっかり考える力を身に付ける点と主体的に動けるといふ点が重要だと思っていて、議論の中でも、そういう質問をしたり問いかけたり、また、合議の準備の中でも手取り足取り教えるのではなく、こういう方向で検討してほしいと示唆だけを行い、資料を集めさせたり考えさせるような指導を心がけている。合議でも、3人で議論する中で多角的な視点を身に付けられるように指導している。

○：先ほどの新任判事補の報告で、裁判長からできるだけ自分の意見を言うように指導されていて、それを実践するようにしていると聞いたが、そこがうまく機能しているかどうか。意識している場合はいいのだが、唯々諾々の裁判官がいれば、その合議体が動きをなさないと思われる。個人の資質の問題もあるかもしれないが、そういうことがないように期待をしたい。

▲：新任判事補の着任に当たっては、配属部の裁判長を集めて今後の指導方針について意見交換を行い、また、その場以外でも裁判長で集まって指導の在り方や意見交換をする機会を設けている。裁判長側としても、指導方法や求めるものについて問題意識を持って指導できるように取り組んでいきたいと思っている。

◇：合議は対等という話があったが、実際のところ、決して対等ではなく、能力差や経験差があるから一緒にトレーニングしていこうという考え方なのだと思う。例えば外科医だったら、昔は「この通りにしろ」という指導方法を行っていて、技術を伝えるにはそれでいいかもしれないが、裁判に関してはそうあるべきではないと思う。合議制だと、裁判長が最も知識や経験が豊富なのだろうが、やはり個人差はあると思う。医療の世界でいうと、指導する人に対して指導の仕方を教育するために医学教育学会があるくらいなので、裁判所でも指導者に対して教え方をトレーニングする必要もあると思う。

▲：裁判長も一朝一夕で指導方法が身に付くわけではなく、模索しながら行っていると思う。最初に部総括裁判官になったときに研修があり、司法研修所に集まって、指導方法の講義を受けたり意見交換をしたりしている。そんな形の研修も一回だけでは足りないということで、最近では中堅の部総括裁判官で集まる研究会もあり、指導方法や部の合議の在り方をさらに学べる機会もある。

■：若手の指導方法について、苦労した例や成功した例などがあればご紹介いただきたい。

◇：私は中小企業の経営者をしているが、資質の高い者ばかりが入社してくるわけではない。新入社員には能力を目いっぱい発揮してもらわないといけない中、自律的成長を促すことが一番大きな問題だと感じている。そこで、私が一番大事にしているのは、理念とビジョンをどういう風に浸透させるかである。理念を浸透させビジョンを共有できたら、自律的な成長が始まると思う。私は経営者なので技術の指導はできないが、これらは徹底して行うようにしている。人間は就業規則に従って仕事をしているわけではなく、企業風土に従って仕事をするものである。「おはようございます。」と挨拶するようにすると、それまで挨拶をしなかった人でも「おはようございます。」と言うようになる。そういった企業風土をどう作るかという点が非常に重要だと思う。裁判所と企業とでは大きく趣が異なるが、どんな工夫ができるか一度考えてみたらどうか。裁判長は非常に優秀な方だと思うが、任せっきりにしているようにも聞こえたので、システムとして理念なりビジョンなりを浸透させる仕組みが必要なのではないかという印象を受けた。

○：検察庁での新任検事に対するカリキュラムは、裁判所のそれとは大きく異なる。検察庁の場合、検事は12月末くらいに任官する。それから3か月間は、東京の法務総合研修所に集まって、全体の研修を行う。そこで行われる研修は多岐に渡り、座学もあるが、模擬取調べ、模擬証人尋問といった実務的なことも行う。そ

うして3か月の研修期間を終えた新任検事を、現時点では東京地検と大阪地検の2庁で預かり、割合でいうと東京と大阪とでは2対1で、現在大阪地検では26人の新任検事に対して教育を行っている。そのうち、捜査部に13人、公判部に13人配置されていて、部によってもやり方が違うが、公判部では、13人の新任検事に対してそれぞれマンツーマンで指導官がつく。そして、指導官の上には統括する公判部副部長、その上に公判部長がいるという形である。基本的に、最初のうちは指導官の法廷に新任検事を同行させて、仕事を覚えさせる。それから、指導官の担当する事件を新任検事に任せてみる。また、指導官がいる上で、公判部副部長が裁判所に提出する書面の決裁を行うといった形で指導を行っている。もちろんこれだけでは足りないので、今年私が主催して行ったのは、勉強会である。26回に渡って実践的な証人尋問の演習を行った。私が証人になって尋問させるのだが、もちろん新任検事は上手に尋問ができない。そこで、私が証人役かつ指導官になり、副部長が弁護人役などになり、たくさん異議を出して、実際の法廷で立ち往生しないように度胸をつけさせている。昔、我々が若かった頃は、仕事をさせていたらそのうち覚えていくだろう、といった教育であったが、今はかなりしっかりしたサポート体制で指導を行っている。それでも、うまくいっているのかというと、なかなか厳しい。新任検事の中には心の弱い者もいるし、怒られることに慣れていない者もいる。新人の教育はとても難しいと感じている。東京地検又は大阪地検での新任教育は1年である。次は地方に着任し、その時は一人前の検事として扱われることになるので、1年間で検事としてやっていけるように教育しなければならない。そういう事情もあり、検察庁での教育はなかなかシビアである。

◇：基本的にはそれぞれの能力や適性が重要だと思う。本人にそういったものが備わっているかどうかといった点がある程度は見た上で、裁判官の任命手続が行われているのか。

- ▲：司法修習生の修習期間は1年で、司法研修所での集合修習が2か月、残りの期間は実務修習を行っている。その中で、裁判修習をしながら、司法修習生に起案してもらったり一緒に議論したりして、能力、人物面、積極性、適性などを見ていくということもあるし、司法研修所の教官も、そういった適性面を見ている。そして、裁判官への任官を希望した者から、下級裁判所裁判官指名諮問委員会の答申を踏まえて、最高裁の裁判官会議で指名する者の名簿が作成されることとなる。
- ◇：適性のある人が任命されていると理解した。新任判事補から10年間の退官数はどれくらいか。
- ▲：裁判官は10年で再任時期となる。統計資料がないのではっきりした数字は分からないが、一つの期で70人から100人程度任官するうち、若干名が再任されない印象である。
- ◇：ほとんどの方が判事として再任され、適性がないという者はあまりいないというイメージか。
- ▲：10年間で裁判官から弁護士になる者もあり、トータルで何人が抜けているのかは正確には分からない。
- ◇：大多数が裁判官として残るのであれば、今の教育にはあまり問題がないように感じる。どの点に問題があると考えているのか。
- ▲：裁判官の独立が保障されているということは、他者からの批判を受けにくいということである。自己研さんの意欲や柔軟性がないと、視野が狭くなったり判断が偏ったりすることがあるので、そういう面での課題は常にあるのではないかと思う。裁判官としては、裁判長になるというのが一つの目標になるかと思うが、資質や能力の点で誰もが裁判長になれるわけではないし、自己研さんにもばらつきが出ているのではないかという印象である。
- ▲：各部のOJTでは、新任判事補がうまくマッチした状態で研さんを受け、能力

を伸ばしていけるのか、心配な目で見ている面はある。先ほど、理念とビジョンの大切さや検察庁での研さんの様子などを伺い、非常に参考になった。新任判事補それぞれがどういう適性を持っていて、この3年3か月でどうなってほしいのか、また、10年のスパンの中で今がどういう位置付けなのか、意識してやっていたいかなければならないと改めて感じた。現在のカリキュラムや研さん体制に問題はないと思っているが、今日の話聞いて、なお意識的に進めていかなければならない課題はあり、それは今後、不断に考えていかなければならないと改めて感じている。

◇：ロースクールが始まる前と後では修習期間が大きく変わった。ロースクールの理念としては、修習で行われる内容をある程度ロースクールで引き受けてその分修習期間を短縮させるというのが本来の在り方だったと思うが、それがなかなかうまく機能していないのではないかとされている。その点を踏まえて、若手裁判官の研さんシステムやカリキュラムが大きく変わった点があれば教えてほしい。また、ロースクールに行かず予備試験に合格し任官した若手裁判官に対する研修の在り方で、何か異なったことを考えているのであれば教えてほしい。

▲：ロースクールの前後においても、研さんシステムに大きな変化はない。10年ほど前にも指導官補佐で新任判事補の研さんに関わっていたが、その頃と比べても、内容に大きな意味での変更はなく、ほぼ同様のスキームを続けている。これは、毎年任官する裁判官の基礎的な部分に大きな問題がないということがベースで、これまで我々が培ってきた研さんのスキームが有効に機能しているからだと思っている。一部違いがある点は、従前よりも修習の期間が短くなったことによって、実務としての修習の間に、起案をするなどの裁判官としての研修の時間がどうしても短くなってしまう点である。ロースクールは法曹としての多角的で多様な視野を身に付けることに重点を置かれている場所だと思われるので、起案のような技術的な側面については実務に入ってから身に付けなければならない。従

前に行っていなかったこととして、例えば判決書の書き方について皆で集まって勉強会をするといった企画を実施し、修習が短くなったことに対する技術面の補完とサポートのためのカリキュラムを増やしている。予備試験合格者については、それほど多くの者を受け入れていないので、大きな違いのあるカリキュラムを準備しているわけではない。今後考えなければならない面ではあるが、現時点では、研さんとして大きなカリキュラムの変更やサポートには至っていない。

7 次回のテーマ

労働審判制度について

8 次回期日

平成29年7月25日（火）