

富山地方裁判所委員会（第32回）開催議事概要

1 開催日時

令和元年7月12日（金）午後2時から午後4時まで

2 開催場所

富山地方裁判所評議室

3 出席者

【委員】（五十音順，敬称略）

石崎誠也，北澤純一，新田智昭，布尾英二，服部寿人，早野栄子，湯上均，和久田道雄

【説明者】

大村刑事部総括裁判官，角屋刑事首席書記官，飯村刑事訟廷管理官，中川主任書記官

【事務担当者】

橋本地裁事務局長，天春地家裁事務局次長，柳瀬家裁総務課長，山川家裁総務課課長補佐，関原地裁総務課庶務係長

4 進行次第

- (1) 新任委員の紹介，挨拶
- (2) 委員長挨拶
- (3) 前回の委員会での提言に対する取組状況について報告
- (4) 議事「裁判員制度について」

ア 概要説明

イ 施設見学（裁判員候補者待合室，選任手続室及び裁判員法廷）

ウ 意見交換

別紙のとおり

- (5) 任期終了委員の紹介及び挨拶

5 次回のテーマ

「裁判所における来庁者の安全確保について」（地家裁委員会共通）

6 次回の開催日時

次回委員会は、富山家庭裁判所委員会と合同で開催し、開催日時は令和2年1月30日（木）午後2時とする。

(別紙)

意見交換

(委員, 委員長, 裁判所)

裁判所からの説明に対する意見や感想を伺いたい。

最近の報道において,裁判員候補者の辞退率が上昇していると耳にするが,最近の富山の傾向はどうか。また,富山地裁としてどのような対策を行っているのか。

平成30年の富山地裁での辞退率は約69パーセントで,全国総数の約67パーセントと同程度である。

辞退率上昇の要因としては,人手不足や非正規雇用者の増加などの雇用情勢の変化,裁判員制度導入から10年が経過したことによる国民の関心の低下,平均審理予定日数の増加などが考えられるところである。

ただし,平均審理予定日数の増加については,一日の拘束時間を短くすることで裁判員等の負担軽減を図ったこともその一因である。

富山地裁で行っている対策としては,ロータリークラブなどの企業経営者を対象とした裁判官による裁判員制度出前講義を実施し,従業員が裁判員等に選ばれた場合の配慮を依頼している。また,選任手続期日の通知を受け取った裁判員候補者が勤務先に相談しやすい環境を整えるため,勤務先に提出するなどして利用してもらうことを予定した書面「裁判員候補者の雇用主・上司の皆様へ～裁判員制度への御協力をお願い～」を期日の通知に同封している。さらには,選任手続期日と公判開始日の間を空けることで,選任された方が職場などで日程調整がしやすいように配慮している。

裁判員制度が導入されて10年が経ち,国民の認知度は高まっていると思うが,一方で,裁判員候補者の辞退率が6割以上というのが課題だと思う。

辞退する理由として,仕事が忙しいというのもあるが,それ以上に,法律の知識も無いのに重大事件に関与し,人の人生を左右する判決という重大な決定をするという精神的なストレスや不安も大きいのではないかと感じる。

今日の説明を聞いて、裁判員等に対して平易な言葉で丁寧に説明していることが分かり、一般の方にも伝われば参加への敷居が低くなると思う。

また、今年5月に中学校への出前講義や記者を対象とした模擬裁判を富山地裁で実施していたが、広報活動を通じて、一般の方に繰り返し裁判員制度を伝えていくことが大切だと思う。

一般の方が裁判員裁判に参加して、一般常識に基づいて事件を考えることに意義があると思うため、制度の継続のために努力する必要があると考える。

裁判手続に参加した日数の統計データがあったが、連続して出席する日数なのか。

連続する場合もあるし、しない場合もある。長期審理の場合は、水曜日など週の真ん中に休みを設けたり、開廷曜日を固定して週3日程度として仕事との調整がしやすいように工夫している裁判所もある。

裁判員等の負担を減らすために、一日の拘束時間を短くして審理予定日数を長くしたとあったが、審理日数が増えると、逆に仕事への影響が大きいため、参加しづらくなると思う。少人数の職場だと、2日以上連続して職場を休むことは困難だと思う。

富山地裁での辞退率が約69パーセントというのは驚いた。簡単に辞退できると思われてしまう数値だと思う。裁判員制度のPR方法や辞退基準の見直しが課題と考える。

裁判員制度導入から10年が経ち、日本でも裁判員制度に対する理解が進んできていると思う。

辞退率の上昇が進まないように、企業に理解を求めるなどの対策を講じてもらいたい。また、裁判員等に選任された方だけではなく、選任された方の勤務先や家族などに対する配慮も必要だと思う。

今後は、日本国籍を取得した外国人も裁判員等に選任される場合も考えられ、広報の対象も拡大する必要があると思う。

経営者に対する働きかけも重要だと思うが、職場の同僚などへの働きかけも必要だと思う。

同僚が裁判員等に選任されて職場を空けることになった場合、残った同僚は休暇も取得できない状況になることも考えられるため、職場全体の理解を得ることができるかが重要だと思う。

例えば、裁判所職員が裁判員等に選任された方の職場を訪問し、同僚などに説明してもらうことで職場全体の理解を得るようにしてもらえないか。

書面だけの説明よりも、裁判所職員が職場に来て説明してもらった方が理解が得られると思う。選任直後でなくても公判中でもよいので、職場に来てもらい、裁判員制度の概要や今後の予定などを説明してもらいたい。

選任手続の段階で、公判の予定は分かるのか。

審理予定が正式に決まった段階で選任手続を行うため、公判の予定を伝えた上で、参加可能な方から裁判員等を選任している。

土日に開廷してもらった方が、平日勤務の場合は、仕事を休む日数が少なくて済む。

職場の上司よりも、同僚の理解を得る事が大切だと思う。

従業員が裁判員等に選ばれた場合、出勤扱いとするかは各社の判断であるが、出勤扱いとした場合、更に休暇も取得させると、当該従業員が長期間不在となることになる。

裁判員を経験した従業員が、職場で良い体験だったと報告したことで、会社での裁判員休暇制度の整備に繋がった例もあると聞いたため、裁判員等経験者の経験談を広めてもらうことが良い方策だと思う。

また、裁判に対して難しい印象がある点については、刑事裁判だけではなく民事裁判においても同じである。民事裁判を傍聴をしても分かりづらいと思うため、裁判全体が国民にとって分かりやすいものとなるように変える必要があると思った。

継続的に裁判員制度を伝えることが大切という意見が出されたが、どのような点を工夫したらよいか。

もっと実態が分かる伝え方が必要だと思う。裁判は公開が原則なのに、実際には関係者のプライバシーの問題や安全確保の問題等から、被告人が不在の状態で、開廷前の冒頭数分間のみしか法廷内撮影は認められていない。しかし、法廷でのやりとりや裁判員等の関与について、一端でも分かれば国民の理解が深まると思うため、実態が分かる方法での伝え方を望む。

裁判員等に選任された方々への配慮について、御意見を伺いたい。

選任手続期日は、どれくらいの時間を要するのか。

長期審理を予定しているため候補者が多数の場合などを除き、半日程度で終了している。

選任手続期日の案内文には、終了予定時間が記載されているのか。

終了予定時間を見込みとして記載している。

身体障害者の方が裁判員等に選任された場合、どのような対応が可能なのか。

当庁で身体障害者の方が裁判員等に選任された実績はないが、法廷裏に車いす昇降機を設置しているほか、点字プリンターや磁気ループシステムを準備している。また、富山県聴覚障害センターから手話通訳人を派遣してもらおう態勢を整備している。

他庁の例ではあるが、選任手続期日に視覚障害者の方が来られた場合は、拡大鏡を持ち込んでいただいたり、聴覚障害者の方には補聴器を貸与している。また、視覚障害者の方や聴覚障害者の方には、番号順ではなく一番前に座っていただいたケースはある。

また、当庁では、選任手続の案内文の中で重要な書面には、QRコードを付けており、専用のアプリをスマートフォン等にダウンロードして使用すると、音声案内が聞けるようになっている。また、希望する配慮を記載していただき、裁判所に提出してもらおう用紙も同封している。

今回、委員の皆様から出された御意見は、今後の裁判員制度の運用の参考とさせていただきます。