

横浜地方裁判所委員会（第24回）議事概要

1 日時

平成26年5月20日（火）午後2時～午後4時30分

2 場所

横浜地方裁判所大会議室

3 テーマ

若手法曹の育成

4 出席者

（委員）飯田直久，市村陽典，海野信也，齊木敏文，齋藤佐知子，鈴木真由美，相馬宏治，竹澤秀樹，田村眞，時任和子，中村周司，平沼英子（五十音順，敬称略）

（事務担当者）横浜地方裁判所民事首席書記官，同刑事首席書記官，同事務局長，同総務課長，同総務課課長補佐，同課庶務第一係長

5 議事

(1) 開会及び所長あいさつ

(2) 新任委員の紹介

（新任委員）田村眞，平沼英子，鈴木真由美（任命順，敬称略）

(3) 説明者の紹介

横浜地方裁判所第9民事部青木晋部総括判事，第7民事部今村あゆみ判事補，横浜地方検察庁葛西敬一総務部長，横浜弁護士会中村宏弁護士，同小平展洋弁護士が説明者として参加

(4) 委員長代理の指名

委員長代理に第一順位として齊木敏文（横浜地方裁判所判事），第二順位として田村眞（横浜地方裁判所判事）が指名された。

(5) テーマに関する説明

① 裁判所説明

ア 青木部総括判事から「若手裁判官の育成について」と題して説明

- (ア) 若手法曹の増加
- (イ) 裁判官の任用
- (ウ) 裁判官に求められるもの
- (エ) 若手裁判官の研修体制
- (オ) 司法研修所における研修
- (カ) 横浜地方裁判所における新任判事補研さん

イ 今村判事補から「平成25年度民間企業長期研修」と題して説明

- (ア) 派遣先企業における研修スケジュール
- (イ) 各研修について
 - a 法務部
 - b 海外食品部
 - c 人事部
 - d 営業
- (ウ) まとめ

② 検察庁説明

中村委員及び葛西総務部長から「若手法曹の育成」と題して説明

ア はじめに

- (ア) 若手検察官とは
- (イ) 若手検察官育成の必要性

イ 若手検察官の育成の在り方

- (ア) 指導方針
- (イ) 研修制度
 - a 新任検事研修～新たに任官した検事を対象
 - b 検事一般研修～任官後概ね3年前後の検事を対象
- (ウ) 実務指導

- a 新任検事期
- b 新任明け検事期
- c いわゆるA庁検事期

③ 弁護士会説明

ア 中村弁護士から「弁護士会の新規登録弁護士研修・若手支援について」と題して説明

(ア) 新規登録弁護士研修

- a 沿革
- b 対象者
- c 内容
- d 履修期間
- e 実効性確保について

(イ) チューター制度

- a 沿革
- b 制度の概略
- c 制度の趣旨
- d 勉強会の内容

(ウ) 若手会員対象民事裁判手続研修会

- a 概要
- b 内容等

(エ) その他各種研修

イ 小平弁護士から「チューター制度の現場を通じて」と題して説明

(ア) 新規登録弁護士としての感想等

(イ) チューター弁護士としての感想等

(6) テーマに関する意見交換 (発言 ■委員長 ○委員 □説明者)

■ 裁判所側の説明に対する御意見・御感想・御質問をお願いします。

- 若手法曹が増加しているということで、過去20年間ぐらいの間は年間500人だったのが2000人ぐらいになっているということですね。前回の地裁委員会の時でしたかサラ金の過払い金返還訴訟ですとかB型肝炎訴訟等の件数が増えていて、それがこれからどうなるかというお話があったかと思うのですが、裁判官や検察官というのは公務員で、定員があるわけですね。そうすると、若手法曹全体としては数が増えている中で、裁判官の数としてはどういう変化になっているのかということをお話していただければと思います。
- まず、現在の我が国の裁判官の人数についてですが、我が国の裁判所は現在、最高裁判所長官が1名、最高裁判事が14名、高等裁判所長官が8名、下級裁判所の裁判官は、判事が1889名、判事補が1000名、簡易裁判所判事が806名となっています。毎年新たに任命される判事補の数ですが、私の任官時は57名採用されました。平成26年1月は96名が採用されています。全体で見ればそうでもないように見えますが、昔と対比してパーセントで考えると、裁判官の採用人数も相当増えていると見ることができると思います。ちなみに、この96名のうち、横浜地裁には5名の新任判事補が配属されています。
- 4倍増えているところで裁判官は約2倍に増えているということだとしますと、全体としてはやはり裁判官は少ないのですね。法曹全体の中での割合からいったら少し減少傾向にあるということになりますね。
- 法曹全体の中の割合という意味ではおっしゃるとおりですね。
- 民間企業長期研修や判事補の外部研修ということで幾つかのメニューがありました。これはそれぞれ、例えば96名のうちのどの程度の方々が経験されるのか、重複して経験されるものなのか、それともごく一部の方がごく一部のメニューを経験されるものなのか、そうした運用の様子をお話していただければと思います。

- 派遣型で今、一番人数が多いのは留学ではないかと思います。その他の研修も合わせて、判事補は可能な限り、一度は外部経験をするというような形で運用されていると思います。
- 派遣型の大枠というか、どういうところに派遣をしているかというお話も御紹介したほうがよいのではないのでしょうか。まず、留学の種類とか行政官庁の種類とか。
- 判事補の場合には、民間の企業での長期研修という1年間の研修に約10名程度、他職経験として弁護士事務所に何名か、行政機関にも相当数出向しています。ごく一部ですが、在外公館、例えば在外の大使館で勤務する例もあります。イギリスとかアメリカとかオーストラリアとかそういった大学などへの留学も2桁程度おります。例えば、留学して戻った方が行政官庁に出向する例もありますが、重複して派遣型の研修を受けることは多くはないと思います。横浜の場合、民間の長期企業研修や、過去には衆議院法制局や経済産業省に出向した者がおり、これから留学する者が2名ほどおります。
- 例えば96名の全員が何がしかの形で派遣研修、外部経験をされるということなので、裁判官が増えたとはいえ、定員が限られた中で運営していらっしゃると思うので、全体として1年間それだけの人数が平均して現場から離れるということですから、ある意味大変な負担というか負荷を感じる面も現場的にはあるのだろうと推測します。それをあえて派遣という形で1年間の時間を与えて教育研修を積ませるといふ、その組織的なコミットメントが大変強いなと思いました。
- 外部研修の話ですが、裁判官の専門性というのはどのくらいあるのでしょうか。いろいろな領域の仕事、訴訟があるかと思うのですが、ある分野のところで研修された場合は、やはりそういう方面の専門的な知識を身につけて、それをその後の経歴に生かしていこうという考え方なのではないでしょうか。それともむしろ、社会の実情をまだよくわかっていない、それまで勉強ばかりして

いたというところがあるのではないかというようなことで、ちょっと常識を身につけさせようという観点があるのでしょうか、どちらが主でしょうか。

□ 端的に言いますと、すぐ仕事に役に立つことではなくて、裁判官を大きく育てるための経験を積ませる、そんなような考え方ではないかと思えます。今の御質問に関連しますと、そもそも若手裁判官について、何かスペシャリストを育成していくのか、あるいは何でもできるゼネラリストを育てていくのか、こういった問題意識につながっていくような御質問だったのではないかと思えます。スペシャリストといえば法曹自体がスペシャリストかもしれませんが、裁判官について大きく分けると、民事事件を中心に担当する裁判官と刑事事件を担当する裁判官にキャリアを積んで分かれていくということになるかと思えます。しかしながら、それは経験を積んでいく中で、若いころはいろいろな仕事を体験しながら、だんだんとどちらかになっていくというようなシステムに、今のところはなっています。

■ 若干つけ加えさせていただきます。先日、外部経験を経て裁判所に戻って4、5年たった裁判官を何人か私自身がヒアリングし、外部経験がどんなところに生きていると思うかを尋ねました。すると、例えば官公庁等に出向した裁判官は一様に、組織における物事の決定のあり方というのがどうなっているか、行って初めて実情が理解できたと言っていました。だから、例えば裁判に出頭する方にだけ、次にこのような準備をとるか、何日までに提出をなすなどと言っても、直ちにその反応が返ってこないのは当たり前なのだ、それはどういう決定をたどっているか、それから、組織における個人と組織としての決定というのはどんなふうに見ていったらいいかということについても随分考えられるようになったと言っていました。また、この裏に何があるのだろう、どういう背景があるのだろうというふうに物事を非常に複眼的・多重的に見て考えるくせがついてきたと。そういうふうなことを言っている裁判官が多くいたのです。そういう意味では、直接的とまでは言えないと思

ますが、裁判官としては非常に貴重な経験をしたと思っています。

- 人数が増えて3倍ぐらいになっている、裁判官の方も増えてきているということですが、それは、訴訟の数も増えている、要するに業務としては増えているからということで人数を増やしているという考え方ですか。
- 訴訟の件数については、平成21年、22年ぐらいが実はピークでして、それは、サラ金業者に対して利息を払い過ぎた過払い金の返還請求という種類の事件が増え、全国で4万件を突破する事件数になりました。そのころがピークで、今はそれがなくなり、減少傾向にあります。訴訟事件はその時々であり、一貫して増えているとか減っているとかそういうことは必ずしも見て取れないと思います。ただ、今は多少余裕ができ始めてきた時代であり、その分、個々の裁判の質を上げることに尽力しなければいけない時代だと認識しています。
- そういう意味では、余裕ができたことで研修などなるべくいろいろなものに参加できるような態勢になってきているということですか。
- 若手判事補の研修については、やはり我々の組織の将来を担う者たちの育成ですので、どんなに忙しい時でも研修に出すという態勢でいますが、研修に行かない者がそれを支えることになるわけであり、その支える者の負担が軽くなって、研修に行く者が安心して行けるということではあると思います。
- 今、派遣型の研修を中心に説明させていただきましたが、研修のもう一つ大きなものとしては、司法研修所が中心になり、例えば同じ医療事故に関する裁判の研修会とか、特殊な行政事件に関する研修会とか、テーマ別のいろいろな研修が年間数多く行われています。それは全国の裁判所から裁判官が集まってくるのですが、大きく分けて、あなたはこの年代でこの時期だからとか、こういう事件を担当しているからという理由でこの研修に来てくださいとある程度人を決めて呼ぶ研修と、そうではなくて、自分は将来こういう事件をぜひ専門的にやってみたいという者が、自分の意思でこういうものに

応募したい、もっとそういう力をつけたいと手を挙げて参加する応募型の研修との2種類に分かれています。応募型の研修というのは、昔に比べるとたくさんメニューが用意されていて、活発な方は年間2回3回と自分で選んで行くという状況です。

いかがでしょうか。こうしたことについて、御意見とか、もう少しこんなことをやってみたらよいのではないかとか、何かあるでしょうか。

- 大変素人の意見だと思うのですが、裁判官の方はそういう意味では、いい裁判官とか悪い裁判官とかというのがあるのかどうかちょっとわかりませんが裁判官としての評価のようなものはあるのですか。
- もし裁判官としての評価を決めるといったら、これは裁判所が裁判官に対して決めるのではなくて、恐らく社会の、いい裁判をしてもらったとか、そうでないというようなものが、一番の中心になっているのではないのでしょうか。少なくとも、研修の中で目指そうとしているのは、そういうものがまず理解できる、いろいろなものの実質を正しく理解できるということが大前提になるものです。深い洞察力というのが裁判官に必要なものなのですが、裁判官にはそういうものがあるのだというふうに、社会に思ってもらえるような力をつけるために、いろいろな形をした研修が設けられているのだらうと思います。
- 行政マンなどは、評価制度のようなもの、例えば給料とかボーナスとかそういうものに反映するというような仕組みがあるわけですが、裁判官にはそういうものはないということですか。
- 裁判所でも、一般職員については、一般の行政官と同じような評価システムをつくって、期首の面談、目標の設定、それを実現したかというような評価を行っています。ただ、裁判官の場合には、裁判官の独立というなかなか難しい、非常に大きな問題があります。個々の裁判、どういう裁判をするかは個々の裁判官がその良心に従って裁判をするということになるので、一般

の行政官と同じような、期首の面談、目標の設定、それが実現できたかというような評価をすることになると、裁判の内容に入り込む恐れがあります。そのため、裁判官についてはそのような評価方法は採用されていません。ただ、自分はどのような目標をたてるかというのを自由に書く人事カードのようなものがあり、個々の目標について自己評価をしているというのが実情です。もちろん、裁判官の評価は、当事者、弁護士あるいは検事、一般社会、上級審と、いろいろな方面から評価されますが、それはそれとして、ほかに自分で目標を設定して自分で努力するというのが基本であろうかと思えます。

■ こうした研修制度は実は10年ほど前に大きく変わって、判事補の10年間のうちに少なくとも1つの期間は外部で何らかの研修をしてこようという制度に大きく転換しました。それ以前ももちろん留学や出向というのはありましたが、もう少し教育的な意味の目的を強くして、必ず研修に参加させるという形に大きく転換しました。民間研修というのはもっと前からありますが、制度的に非常に広がって、多くの裁判官が民間研修に行くようになった、あるいは弁護士の経験をするようになったというのは、ここ10年ぐらいのことだと言っていいと思います。

○ 幅広い研修をなさっているのだなと思うのですが、このような幅広い研修を取り入れるに至った育成上の動機というか、かつての問題とかあるいは危機感みたいなものはあったのでしょうか。

○ 裁判に対する様々な批判が出るときに、裁判官は非常に限られた社会の中で純粹培養されているからどうしても民間の実情に疎くて世間知らずになりやすいのではないかという指摘がありました。そういうことが司法制度改革の中でも意見としてあり、裁判官は様々な外部経験・他職経験を経て、識見を広げる態勢をつくったほうがいいのではないかということで裁判官に他職を経験させるための法律ができたという経緯があります。やはりそうい

った動きを受けて、裁判官もまずは自分自身で自分の識見を広げ、よい社会人として活動していくという意識をもち、様々な研修に応募して、研修を通じて識見を広げたり、当事者の方から社会の実情あるいは常識を立証していただいて、それによく耳を傾けて、それを理解することによってきちっと適正な判断をするというようなことに心がけています。

- 私の経験で申し上げますと、一生懸命勉強して大学に入学してくる学生、ちょっと年代は違いますが、ずっと受験のために点数や偏差値という中で生きてきた1年生2年生をどう「人間」に戻してやるかということを考えなければならないという問題があります。恐らく司法制度改革でそういう問題点というのはかなりの部分クリアされているのかもしれないのですが、まだ私どものところではそれは深刻な問題として残っています。私どものところだと、夏休みに牧場に行って牛の世話をするとか、バーベキューに行って野菜を切ったこともないとか、そういうようなことを全くやったことのない者たちがたくさんいます。そういうような感じなものですから、そういうところを何とか「普通の人間」になってもらわないとということで、取り組んでいるのですが、そういうような問題は、もう法曹界のほうではそれは余り考える必要はないということでしょうか。
- 考える必要はないということではなくて、むしろ、考えなければいけないので、この委員会のような組織的な場を設け、委員の方々の御意見も承り、少しでもそういう点が問題とならないようにしていきたいという思いでいます。
- 民間企業に行っておられた裁判官は、現場で営業をしたりして本当にその会社員になったような経験をしております。非常にそれはいい経験になるのではないかと思います。ですから、外部経験も、種類は限られていますが、様々な研修を工夫してやっているということです。
- 研修に行っておられた方が、それを現場でシェアするというような勉強会

とか、そういった機会はあるのでしょうか。

- 私は横浜地方裁判所判事補の身分で1年間民間企業で研修し、その1年間の終わりのころに、民間企業長期研修の報告会ということで、横浜地方裁判所の方々に対して報告をする場が設けられましたし、横浜地方裁判所だけでなく、他の、例えば東京地方裁判所の判事補もほかの企業に行っているわけですけれども、その場合には東京地方裁判所に戻って同じように報告会ということで、民間企業研修を経験した裁判官だけではなくいろいろな方と情報をシェアするという機会を設けています。
- 今年の報告会では3名が横浜地方裁判所で報告会を開催して、これからそういう外部企業研修に応募してみたい、あるいは希望を出したいという人の参考になるような形で現場に還元しています。
- このような報告を聞くために、その時だけは、全国、東北の管内や北陸の管内からも、相当の人数の若手裁判官を集めています。東京でも同じような機会を持っております。
- 今、希望を出すというお話がありましたが、この研修は御本人の希望なのですか。判事補の期間にいつかは行くということですが、どのタイミングでどうするか、どのような形で決められているのですか。
- それこそ1年間裁判官1人が不在となるわけですから、全体の配置を考えて調整しなければいけません。最終的には上級庁が全体を考慮して決めています。民間企業に行きたいか海外留学を希望したいかあるいは官公庁に行きたいかというようなことについては、判事補が対象の研修の場合には毎年本人に希望を聞いています。もちろん、どの企業というところまでは希望を聞いていませんが、大枠としては聞いています。
- 専門性を生かして御活躍いただいてその方の御報告を受けて次の希望者が続くことを期待したいと思います。教えていただきたいのは、先ほど、偉大な裁判官は心に火をつけるということで、大変重要だなと改めて思いまし

た。その裁判官の育成に当たって、良心に従ってよい裁判ができるようにみずから自己研さんに努めて見識を高めていくというのが基本形である、基本的な重要な要素であるというお話がありました。それはそのとおりだと思いますが、その上で、そうしたよりよい裁判官になろうというモチベーションをどう維持させていくか、あるいは、そのモチベーションが一度宿ると退官するまできちんと続いていくような、そのための仕組みを若いころにどのようにやっているのかというのを伺いたしたいと思います。判事補としては10年間あると。中には、これはわかりませんが、私どもの組織でいくと、多少パターンリズム化してくる、マンネリズム化してしまうような者もいないわけじゃありません。それをどうやってねじを巻き直そうかというのがあるわけです。そうした、技術であるとか見識という点とちょっと違う切り口なのですが、その点をどのように育成されているかをお伺いたしたいと思います。

- 裁判官も何十年か勤めてまいりますと節目というものがあまして、その節目ごとに大きな研修を入れて巻き直すということをやっています。職務上の義務研修型というものがそういうものです。私のころは1年目、3年目、10年目に研さんがあり、そのほかに支部長になった時の研修、部総括になった時の研修など、そういう節目ごとにまず義務研修があります。それですで、その仕事につく、あるいは仕事の新たなステージに進む時の心構えなどを議論する、あるいは教育を受けるということをしています。今は分野別研修というものもあり、自分がこの専門を極めたいというような研修も選べるようになって新しい刺激を受けることができるようになっていきます。例えばITをやりたいとか、先端的な企業取引についての訴訟を担当したいからそういった先端的金融取引についての勉強の研究会に出たいとか、そういったものを組み合わせて、絶えず新しい刺激を受けて研さんに努めるという態勢にしております。それがうまくいっているかどうかは皆様の御批判を賜りた

いところだと思っています。

- 今のような形でこの分野の専門家になりたいというような希望をかなえられるような研修が整えられているということですが、そうすると、それを希望して研さんを積まれた方が今度はそういう事件に当たらないと裁判官の方も腕の振るいようがないと思うのですが、その点はどうでしょうか。
- 専門の種類にもよりますが、医療事件とか行政事件になりますと、例えば地方の民事部に行く件数は少ないのですが必ず担当することになりますし、例えばIT関係の訴訟というのはだんだん増えており、どこの裁判所へ行ってもソフトウェア開発をめぐる訴訟は経験するような状況になっています。唯一、知財関係は大都市の東京・大阪に限られているということもあるので、そういうところの知財部に配置されないとなかなか経験できないかもしれませんが、ほかのものは大概、頻度の問題はありますが、どこかでは経験できるのかなと思っています。
- それでは、次に、検察庁からいただいた説明に対して御質問なり御意見なりありましたらいただきたいと思います。どのような観点からでも結構です。
- 決裁官が傍聴して訴訟活動のあり方についてコメントするというのですが、これは決裁官お1人か、複数で見て皆さんでアドバイスするわけですか。
- 裁判員裁判を開始した当初は、私どももいろいろ不慣れな部分もあり、必ず常に複数名がいるわけではないですが、検事正をはじめ次席あるいは部長等、全庁一丸となってほかの業務の傍ら、傍聴したり、後で反省会を開いたりして、それぞれのコメントをするという勉強会の場を設けていました。最近、それぞれの若手検察官も経験も積んできているので、数的には減っているかとも思いますが1年目2年目程度の特に関心若手検察官に対しては積極的にそういったコミットメントをしていくようにはしています。
- 裁判を傍聴していろいろと意見をという教育というのは、やはり裁判員裁

判とか否認事件のほうが多いのですか、それとも普通のいわゆる単独の自白事件等でも行われていることなのでしょう。

- 数的にはやはり裁判員裁判が中心になるかと思います。国民の皆様方に司法に参加していただいて、なるべくわかりやすく訴訟活動をしていかなければならない、それに対してどれだけ意を用いているかということが中心になるかと思いますが、単独事件よりも、主として裁判員裁判が中心になっていると思います。
- 公判立会の検事にとって大切なスキルとして尋問技術があると思うのですが、あまり尋問が得意ではない検察官というのもいらっしゃるのではないかと思います。尋問技術を磨くためにどのような研修をされているのでしょうか。
- 法務総合研究所の研修では、事件記録を研修員に読ませて、教官などが証人役になり、研修員に実際に尋問させて、きちんと聞くべきことが聞けるかという観点で実習をやらせてもらっています。教官は6人ぐらいいるのですが、研修員が何十名か来ますと、6班ぐらいに分けて部屋を6つ用意し、それぞれ研修員が数名ずつその部屋に入って、同じ記録で証人尋問を行います。ですから、自分の尋問以外に、ほかの研修員の尋問のやり方を見て、こうやればよかったなどもわかりますし、もちろん、終わった後に教官からコメントをもらうという形での研修です。現場では、当たり前のやり方ですが、まさに傍聴することによって、あの尋問はこういうふう聞いたほうがいいのか、そういうものもあります。ほかの庁で経験したのは、例えば尋問記録を使って、こういうふう聞けばよかったのではないかと勉強会をやるなどがあります。また、例えば私が実際に裁判をやって尋問したとして、その記録ができ上がったときに、それを私自身がもう一度見直して、こういうふう聞けばよかったなということを、反省の意味を込めて書いてみて、それをみんなに発表するという形で勉強会をやるという検察庁もありました。

○ 先ほど、裁判所では対外的な研修ということで御紹介がございましたけれども、検察庁では、純粹に対外的な研修という位置づけでは、弁護士事務所の職務体験として何名か検事を派遣するという研修があります。ほかには若手検察官の外国留学もありますし、研修になるのかどうかわかりませんが国内の法科大学院への教授の派遣もあります。ここ最近、再犯の防止というのが強く叫ばれており、検察庁としてもこれに積極的に取り組んでいるところです。必ずしも刑事手続に乗せるばかりが再犯防止に寄与するわけではないということで、入り口対策として起訴するまでもなく不起訴にした上で福祉のルートに乗ってもらうとか、あるいは仮に服役したにしても、きちっと社会生活ができるように復帰してもらおうというような意味で、保護観察所ですとか、市当局ですとかあるいはその他の福祉施設などとも、いろいろ勉強会をさせていただいたりして、問題点を共有した上でいろいろ対策を練っているというところであり、これは研修とっていかどうかわかりませんが、紹介させていただきました。

■ ありがとうございます。

次は弁護士会ということですが、検察庁や裁判所と違って、弁護士会の場合は各事務所に分かれているので、養成とかというものがまたひとつ御苦労があるかと思えます。会としても積極的に取り組んでいるという実情を御紹介いただけたかと思えます。これに関しまして何か御意見とか御感想、御質問はないでしょうか。

○ チューター制度は、横浜弁護士会がやっていることなのですか、それとも日本全体の弁護士会で取り組んでおられることなのでしょうか。

□ 各都道府県ごとの単位会で取り組んでいるところが、おおむね2割前後だと思います。ただ、ほかの会はほかの会で、1対1個別研修制度みたいなことをやっていたり、あるいは東京のように人数が多いところは何でも相談できる弁護士を置いたり、あるいは若手の弁護士の方で、特に事務所が決まら

ないでいる方を1年間だけ事務所を貸してあげるという形で、その事務所にまた弁護士を配置して何でも相談ができるよというようなシステムでやっているところもあります。各会でやり方が違っていて、こういうチューター形式でやっているのは、横浜とか名古屋とか福岡だとか、中規模の会が比較的多いのではないかと思います。

- チューター制度の対象となる新人弁護士の状況は、裁判官・検察官に比べて、随分違いがあるのではないかと思います。つまり、大きな事務所に就職されている方、1対1の事務所に就職されている方、席だけ入れてもらっているけれども実質独立採算のような形でやっておられる方、いきなり独立された方、いろいろいらっしゃるのかなと思うのです。チューター制度というのは、そういう状況によって教え方とかカリキュラムとかを分けていらっしゃるのでしょうか。
- 特にチューター制度としてこれというカリキュラムがあるわけではないと聞いています。個々に合わせてやっていたらいいのではないかと思います。私が担当していた班では、すぐに独立したいいわゆる即独といわれるような弁護士はいませんでした。先ほどお話がありました、実質は自分で経営しているような、軒を借りているという意味でいわゆるノキ弁というんですけれども、そういう方はいました。そういう方には、やはり最低限気をつけなければいけないことを注意して教えていました。ただ、実際はそういう方も、就職活動というような形のこともして、途中でどこかの事務所に所属する形で行かれたりしました。そういったときにも、やっぱり就職のアドバイスとか質問に乗ったりもしていました。ですので、その班員の中にどういっている方があるかによって、何をするかは臨機応変にやっているのが現状だと思います。
- 補足させていただくと、多分、若手の育成制度がしっかりした事務所にいるイソ弁の方はあまりチューター制度に参加しなくてもその所属事務所で

○JTがしっかり受けられるので問題はないかと思います。どちらかという
と、チューター制度に積極的に参加される方は、ノキ弁だったり即独だつたり、
大きな東京の事務所の支店とかに何のはずみか入ってしまったみたいな
方だったり、そういう方が多いのではないかと思います。

○私も2年ほど一番上の期のパターンでチューターをやったことがあるもの
ですから、補足させていただきます。弁護士会も気にしてしまして、チュ
ーター制度に参加している若手弁護士には必ず基本的には出席するよう
にと言っていて、チューターのところに来なかったらこちらから連絡をとつて、
なぜ来ないんだと聞くようにというところまで実はやっています。ですから、
かなり出席率はいいほうだと思います。その中でいろいろな悩みも出てきま
す。実はチューターをやっている間に2人、クビになってしまったりとか、
いろいろな相談を受けたりしています。そういう中で、やはり弁護士として
単純に事件処理だけではなくて、生活面も含めて、なるべく話を聞いてバッ
クアップできるような態勢をとっているというのが実情です。

○弁護士の場合、裁判官とか検察官のように公務員の組織にいるのとは違っ
て、個別の事務所という形になると思いますので難しい側面はあるとは思
うのですが、三者それぞれ、かかわり方とか役割が違うとは思うのです。国
民の人権だとか身体・財産だとかにその人の判断が直接影響を及ぼしやすい
という意味合いにおいて、やはりその個人の人間力というかバランス感覚と
いうかが非常にそれぞれのお立場で重要な要素なのかなと思うのです。
組織的に難しいところはあるのかもしれませんが、裁判官の若手育成の制度
の中に、民間派遣という形で全く違う組織に入って、違う組織での物の考え
方だとか違う分野での物事の進め方とかを勉強するとかという話がありま
した。そういったものを例えば弁護士会で、当然、全員受けさせるというこ
とはどの組織でも難しいとは思うんですけども、幾つかでも募集して何か
やってみるとか、何かそういう外部組織での経験という形のものがあったり

するのでしょうか。

- 私も全部把握しているわけではないんですけども、基本的に、他職経験みたいな形を組織的にやっているという弁護士会はないと思います。

ただ、例えば任官制度でありますとか任期付公務員といった形ですとか、留学制度に対して補助金をつけたりとか、そういったことに対する支援とかそういう動きに対する協力とか、そういうことは積極的に、日弁連とか各単
位会でやっているというのが実情です。

- 弁護士は基本的に個人事業主なので、個人、特に一般国民に一番最初に直に接する、その中で、やっぱり、先輩方の仕事の仕方を学びながら、研さんを積むということだと思うのです。弁護士会はあくまでも弁護士が加入している強制加入団体なので、じゃあ民間研修でというようなものはできないという感じがします。

- 研修とはちょっと違うような形です。

- 組織としての研修と違う、難しい前提を抱えているとは思われますね。そのほか、弁護士会、検察庁、裁判所、先ほどまでのもの全体を通して何か御意見とか御感想とかありましたらお願いいたします。

よろしいでしょうか。それでは、これで本日は終了とさせていただきます。

(7) 次回のテーマ及び開催日時

ア 次回のテーマ

「裁判員制度の現状と課題～施行から5年を経過して～」

イ 次回の開催日時の決定

平成26年11月27日（木）午後3時～午後5時30分

以上