

## 金沢地方裁判所委員会（第20回）議事概要

### 1 開催日時

12月4日(火)午後1時30分～午後4時00分

### 2 開催場所

金沢地方裁判所大会議室

### 3 出席者（50音順）

浅蔵與成委員，浅野正委員，荒木龍平委員，大島隆明委員長，大橋のり子委員，  
鈴木孝治委員，長崎誠委員，野田政仁委員，萩原扶未子委員，福本知行委員，  
水橋恵子委員，源孝治委員

（オブザーバー）

中西祐一弁護士，千葉沙織裁判官，畦地民事首席書記官，伊藤刑事首席書記官，  
河合事務局長

（事務担当者）

原田総務課長，川岸総務課課長補佐，松浦総務課庶務係長

### 4 意見交換のテーマ

法律実務家の研鑽について

### 5 進行

(1) 各庁会（裁判所・検察庁・弁護士会）における取組状況の説明

(2) 意見交換

発言の要旨は別紙のとおり

(3) 次回の意見交換のテーマ

新庁舎における震災等の対応について

(4) 次回開催期日

平成25年7月9日午後2時30分

(別紙)

意見交換における主な発言の要旨

( は委員長の発言・ は委員の発言・ はオブザーバー等の発言)

今は、どの業種でも職員の育成には苦慮しているようであり、和倉温泉の加賀屋の仲居さんも、今までのような「背中を見て付いてこい。」といった指導は通用しないといていた。

研修というと、一般的に知識を付与する内容が多い印象があるが、本当に必要なのは、管理職員であればコーチングや部下育成、部下職員であればモチベーションを高めるような研修なのではないか。人材育成という観点から、裁判所ではどのような取組を行っているか。

例えば、3人の裁判官で構成される裁判の合議体では、論点について最初から先輩裁判官が指導するというものではなく、一番若い左陪席裁判官が弁論ごとに当事者に釈明を求める事項などをメモし、他の裁判官に質問したり、ディスカッションを働きかけたりする。判決についても大筋は合議体で決めるが、左陪席裁判官に原案を作成させた上で疑問点を話し合っている。これは日頃からやっていることであり、あえて工夫というほどのものではないが、OJTの典型と言えるのではないか。

法学部の大学院も、法科大学院設立の影響もあってか、学生に対する指導などの教育環境がしっかり整っているとは言えず、指導方法については過渡期にあるようである。

検察官の説明にもあったように、かつては部下に何回も原稿の書き直しをさせていたが、今は過去の文章など何でもネットで見られる時代であり、ある程度合格点の原稿ができ上がってくる。また、昔のやり方にこだわると、若い人は萎縮したり、自分で蓋をしてしまうことがあり、人間力アップには難しい時代になったと感じる。子どものときからネットを利用して、大人と同じようなことを調べ

ることができる環境にあり，物事への対処方法も昔とは違うように形成されているので，それを社会人になってから職場で変えることは非常に難しいと感じる。

裁判官から民間企業研修の話があったが，研修先が大企業に限られているようなので，1年の研修期間であれば，半年は中小企業で研さんを積むようにすれば大企業では見えない部分も見えるようになり，より充実した研修になると思われる。

大企業であれば，障害者施設などを含めた様々な機関とのつながりを持っており，そういった施設へ短期の研修も可能となるというメリットがあるし，また，大企業であっても配属された部署によっては，デスクワークだけでなく商品の搬入などで汗をかくという体験もできる。それに対し，中小企業へ裁判官が長期間研修に行くと，企業にとって負担が重すぎることが懸念される。

技術的なことを付与する研修ではなく，人材を育てる研修が必要であると思われるが，部下職員への声かけ，状況に応じた言葉の使い方の指導などは一般的に行われていないのではないのか。また，上司から異性あるいは同性への接し方の研修などはなされていないのか。

検察庁ではそのような研修までは行われていない。新任の検事正研修で話題になったことであるが，例えば医者 of 患者に関するカンファレンスが参考となる。自分の治療方針により患者にどのような効果が現れているのかをきちんと説明し，グループ内で議論することにより，自分の意見を表現する能力も向上し，知識も共有できることから，若手の指導においては，効果的なのではないか。

検察官の仕事は，必ず上司の決裁を経ることが前提となっている。気がついた点を決裁の過程で直接本人に伝え指導したとしても，それはあくまで1対1の関係で終わってしまうので，検察庁では週に1回程度，3人以上の検察官が集まり，どのような点に悩み，どのように考えているのかといったことについてミーティングを実施し，知識を共有できるようなやり方をしている。

人材の育成については，若い人であっても，叩かれても強い意志があれば立ち

上がってくると思うし、むしろそういった人材を採用している。

弁護士会の取組は各弁護士会によりばらばらである。かつて豊田商事事件のような弁護団を組むケースがあったときに、何人もの弁護士が打合せを重ねていたが、その際、若い弁護士に書面の起案をさせ、先輩がそれに色々と注文をつけ、書面を仕上げることにより、若手弁護士の成長につながっていった。

若い人の研さんには褒めることが重要だと思われるが、特に裁判官の中には当事者を説得する和解の手法に疑問を感じるときもあるので、そういった能力を高めるための研修をやっていただきたい。

裁判官の民間企業研修の話の中で顧客満足度という話題が出たが、裁判所では、弁護士に集まってもらい、裁判官の足りない点や問題点について意見を出してもらう機会を設けることを始めている。一人で担当することになる令状事務の研さんについては、OJTといった手法は取りにくいですが、例えば、令状の不服申立があった際の合議体に経験の浅い裁判官が加わり、経験を積んでもらっている。また、職場で働く職員自身の満足度ということも重要であるが、裁判所で働く裁判官は、あまりそういった意識は感じておらず、これも裁判所の課題の一つかもしれない。

今までの意見を聞いて、医者の世界とはかなりかけ離れている印象を持った。病院では医者がグループで討議をすることが基本で、カンファレンスは毎日行われている。かつては教授の意向で全てが決まっていた時代もあったが、現在は、それぞれがいろんな文献やウェブを調査し、ディスカッションした上でいい効果を生むというのが通常である。古い学問しか知らないのでは通用しなくなっている。

裁判官は、基本的に一人で判断する仕事なので大変だと思うが、グループでディスカッションする機会を増やし、お互いが修正し、理解し合うことも大切だと思う。

医学界の方針は、決して褒めない、怒らないというのが基本で、何かあれば気

づいた者がすぐにカバーする。よほどいい仕事をすれば、褒めることもあるが、一人だけ褒めてもその結果を他の者との間で共有しないとそれは意味がない。

気軽に話ができる雰囲気を作り、情報を共有することは大切だと思う。裁判所も、数人の裁判官で裁判官室を構成し、情報交換をしやすい環境にしている。

業種や会社の規模にもよるが、きちんと賃金システムが確立しているところは、評価による適正な査定が行われており、給与にも反映されている。評価制度は職員のモチベーションを上げることも目的としているので、管理職員の研修でも取り上げるべきだと思う。

検察庁では、これまで検察官ごとに執務室があり、そこで取調べも行っていたが、いくつかの庁では、先輩も後輩も関係なく検察官を一室に集めて、常に検察官同士のコミュニケーションを取れるようにし、すぐに先輩の指導を受けることができるような態勢を取り入れている。

以 上