

第48回京都地方裁判所委員会議事概要

1 開催日時

令和5年12月18日(月) 午後1時30分から午後4時まで

2 場所

京都地方裁判所大会議室

3 出席者

(委員)

井上雅朗、愛知靖之、内藤葉子、浪田陽子、藤澤浩一、三室久枝、
椋本久雄、横井かをり、吉井純子、伊藤知之、奥谷成之、川畑正文、
倉地康弘

(事務担当者等)

安達正広、浅野ゆかり、室谷嘉彦、福本浩孝、松木慎治、横山経成、
小谷将人、仲野綾、吉田晃弘、滝川明日香、門間千津、木村祐子、
大矢加奈子、松本哲也

4 議題

裁判所におけるデジタル化～司法行政事務を中心として～

5 議事

(1) 開会

(2) 委員長挨拶

- (3) 委員異動報告
- (4) 前回のテーマ（裁判員裁判の現状と課題について）に関する報告
- (5) 意見交換
- (6) 次回のテーマ

「DV防止法に基づく保護命令制度」について

- (7) 次回開催日

令和6年7月26日（金）

【議事録概要】

《発言者：●=委員長、○=委員、□=事務担当者等》

- 私の組織においても、以前から電子決裁システムを導入しており、とりわけ経理関係の案件は全て電子で行っているが、例えば、支払の関係で決裁期限が迫っているようなものはシステム上自動的に表示されるので滞るようなこともなくなり、また、システムで管理することで伝票の所在が不明になるようなこともないなどの点については、デジタル化の良さを実感している。
- 他方、現在のシステムは、紙で決裁を進めていた当時のやり方をそのまま電子に置き換えているような面もあるので、電子化やスマホの利用が急速に進んでいる状況に対応できておらず、例えば、証拠書類をPDF化して取り込むことに苦勞するなどデジタル化のため別の手間が生じているような状況も見られる。今後、世の中のデジタル化に合わせて検討していく必要があると感じているが、裁判所の実情はどうか。
- 裁判所では、私の決裁段階では、PDF化されたものが整理された状態で見られているので困っているということはないが、私に回ってくるまでの過程において、裁判所側から何かコメントはあるか。
- 当庁の会計部門においても、委員が指摘されたように、全て電子的に管理することで負担が増えている状況については、一定程度当たっているのではないかと思う。他方、一時的に負担が増えるとしても、電子決裁のメリット

など電子的管理を徹底することで全体として最適化が図られるよう運用しているものと理解している。なお、司法行政文書の電子的管理を原則として、ペーパーレスが推進されているが、総務部門において、例えば、外部から大部の書類が提出され、その書類を全て PDF 化するとなれば過度な負担が生じるようなものについては、それらを電子化せず紙のまま決裁を行うなど柔軟に対応している。

- 私の組織では、コロナの影響で、例えば、法務部門の仕事はテレワークに馴染みやすく、いち早く導入した。その後、仕事自体は回っているが、顕在化してきた問題として3点ほど挙げられる。1点目は、社員のメンタル上の問題である。社員間の直接的なコミュニケーションが減って、特に若い人や転職してきた人たちが人間関係を構築できず、精神的な負担を抱えていること、また、そのような状況を周囲が把握できない点が挙げられる。2点目は、仕事の改善や新しいことへの取組が停滞して、イノベーションが起きづらくなっている。3点目は、上司による部下職員の育成が難しくなっている。テレワークやリモート活用が進む中、上司部下や先輩後輩の人間関係、昔の職場に見られたような家族的つながりのようなものが薄くなっており、指導が十分行き届かず放置されているような者もいるのではないかと感じている。コロナ禍が終息してもテレワーク等の流れを戻すということにはならない中で、このような問題への対策として、例えば、就業時間中にウェブ等も活用

して雑談するための機会を設けるような取組もしている。また、ブログのようなものを作って、社員間で仕事のほか趣味など雑談的な内容を互いに紹介したり、リモートが増えているので、敢えて半日会議室にこもって、対面で仕事の在り方を集中的に議論したりするような機会も設けている。これらの取組は、目に見えて効果が出ているとまではいえないが、社員間のつながりを深めるためのきっかけ作りになっている。なお、上司による部下の指導育成がやりづらくなっているという点に関しては、ナレッジデータベースのようなものの構築を手掛けている。今後、検索技術の向上や AI も活用してより良いものになるのではないかと期待している。

- 裁判所にも同じような課題があるのではないかとと思われる。指導や育成については、コロナ禍がきっかけとなって表れている問題もあるかと思うが、勤務時間内にどのように職員間の接点を設けられるか、考えていく必要があるろう。
- リモート会議は、効率性に優れている。議題を明確にして、資料もあらかじめ共有して参加者がそれらを読んで臨む。会議は端的に意見を述べて終わることが可能になる。他方、リモート会議では、雑談することもないので、新しく組織に入ってきたような人にとっては辛い面もある。人間は全身でコミュニケーションを図っている。イライラしていたり、異なる意見を持っていたりしても、表明されず見過ごされてしまうことも多い。私の組織では、

議題を決めない、ランチミーティングともいえないような会が開かれている。リアルタイムかつ対面参加による非常に緩い会議体を作って、お茶を飲んでお菓子を食べて話をするような機会を設けるようにした。このようなデジタルではない部分のフォローアップが重要になると考えている。

- 大学では、令和2年を境にしてオンラインが一気に進み、指定のツールを使って課題や資料を提供するほか、給与明細や履歴書もパスワード付きのデータでやり取りするなど進化している。また、NPO法人やボランティアの会議に参加するような際も、パワーポイントやワード等の資料を事前に共有しておき、会議の場で修正意見を反映したり、リアクションボタンで反応して承認を取ったりしながら、合意形成も効率化されている。また、その場で要検討となる課題があれば担当者を決めるなどして、ツールを使って効率的に管理できている。メンバーが遠隔地にいる、時間調整が難しいなどの場合には、オンラインで活動しやすくなるので、裁判所も有効活用すればよいのではないかと思う。

- 私の組織では、本社と事業所6か所をネットワークでつないでおり、それぞれのフォルダを作成して、各種資料はPDF化して格納しているが、毎月一度の役員会議の資料作りにそれらのデータを利用している。また、各所との電話も内線につながるように構築しており、意思の疎通がしやすくなっている。さらに、このネットワークを使って、現在の打刻式から勤怠システム

に移行させ、本社で一括管理する方法も模索している。なお、若手の育成については、アルバイトで雇っていた高校生を社員として採用し、多くの経験を積ませ、その後、グループ内の会社の副社長を任せられるようになった者もいるが、このように経営者側の期待によく応えてくれているのは、時間を取って対面で大事に育ててきたからであり、そのようなプロパーの社員がグループ内の要職に就くことで強みを発揮している。

- 公立中学校の現場でもデジタル化が進んでいるが、例えば、会議の内容をあらかじめ職員に共有しておき、時間の短縮を図るなどして、教員の働き方改革を進める必要がある。子どもたちや保護者、様々な背景を持つ人たちに対して、全て一律にデジタル化を進められない面もあるが、ギガスクール構想の中で、1人1台タブレットが支給されており、教員自身もしっかり使いこなせるようにしていく必要もある。他方、顔を見ながら直接話をすることでその人の思いが分かるという点に留意したい。様々な情報はメール等で概略は分かるとしても、やはり時間をかけて話することは重要である。教員を目指している学生に対して、オンラインで講義を行い、レポートを出させても、実際に学生たちが子供たちと会っていなければ、こちらが面接指導を行っても、なかなか分かってもらえない。学生が直接子どもたちと会って、初めて指導できる部分があり、そのような指導の際も、教える側が直接学生と会って話すことが重要だと感じている。教育の世界では、不易と流行、教

育は人なりという考え方を大事にしている。人を育てる上で、その間にどのようなものが介在しようとも、人と人との判断していく必要がある。デジタル化で時間短縮できる部分はすべきである。デジタル技術によって何をどこまで活用するのかという点をよく考えて、便利になったなと思う一方で、安易に流されることなく、忘れてはいけない部分をしっかり考える必要がある。

- 私の組織では、例えば、親会社がグループ内の会社に一斉に、環境に優しい客室の仕様に変更するよう指示を行う際に、全てのグループ内のホテルが参加してウェブ会議を開催するようなことが頻繁にある。このような会議には、タブレットを用いて、ホテル内のどこからでも参加できるようにする必要があるので、当然、Wi-Fi の環境が重要となる。Wi-Fi 環境は、途中で回線が切れたりしてお客様に迷惑をかけることのないように、日頃気を付けているが、裁判所では、先ほど試してみたところ、そもそも Wi-Fi が表示されなかったもので、その点は改善してもよいのではないかと思う。次に、私の組織でも、賞与の支給はウェブでチェックするようになっているが、それぞれの賞与の額は売上げを配分する側面もあり、社員一人一人が賞与を貰う際の有難みが希薄になっていないかという懸念がある。辞令等の発令に関しては、今でも、トップから直接社員に手渡しで行っており、この点は昔風のままがよいと考えている。次に、裁判所では、ノートパソコンでチャットを行っているとのことだが、オンタイムで見られないのではないか。頻繁にサポートす

るような立場の人などがよりタイムリーに見られるように、必要な範囲でタブレットを持たせるなどしてもよいのではないかと感じた。チャットによるコミュニケーションに関しては、若い人はチャットに慣れているかもしれないが、ベテランは慣れておらず、チャットでの了解の取り方が気になるような人もいないので、コミュニケーションのマナーについて互いに気を付けるような工夫が必要かもしれないと感じた。私の組織では、お客様だけではなく、グループ内の社員に対しても、年に1度、満足度調査が実施されているが、不満の声として一般的に多いのは、給与面や人事評価、部屋が寒いなどの福利厚生、これらのほかに、情報共有も挙がってくる。そのような情報は聞いていない、会社がどこを向いているのかがよく分からないなどの声が挙がってくるが、情報共有について、上から全体に周知するほか、社員自身においても、単に知りませんではなく、自分から情報を取りに行く姿勢が重要であることを伝えている。情報共有の場としては、アソシエイトミーティングを開いている。これは、社員のほかアルバイトも含め対面で参集して、月間の業績を発表するほか、部門ごとのプロモーションの共有等も行っている。そして、会の最後には、担当部門の若手がそれぞれ思い思いのケーキを作って誕生月のスタッフをお祝いする。その会に参加できない者もいるので、そのような会の内容を掲示板や社内イントラネットも用いて全員で共有するようにしている。

○ コロナ禍以降、大学における研究や学内行政のいずれにおいてもリモート活用等のデジタル化が進み、コロナ禍が収まってきている中、対面に戻すのが話題にもなっている。大学や同じ大学でも学部等で異なると思うが、私が所属する学部の教授会では対面を復活させた。対面を復活させたことで、まず、雑談ができるようになった。例えば、会議の前後や休憩時間を利用して、仕事を依頼したり、相談したりするなど気軽にできるようになった。研究者が集まるような会議でも、北海道から九州までオンラインで参加しているが、あくまで私の個人的な経験では、対面とオンライン参加者との間で、温度差が生じることもあった。対面の現場では、互いに顔が見えているので発言しやすいが、オンライン参加者は、発言のタイミングが難しかったりして活発にならない側面もある。もちろん、遠隔地からの参加という点で大きなメリットがあるので、このようなオンライン参加者の発言等に関しては一定の配慮が必要ではないかと感じている。また、情報セキュリティの問題についても指摘しておきたい。裁判部門、司法行政部門のいずれにおいても、外部ツールを使うことによるセキュリティ上の問題への対策が必要になってくると思うが、他方、例えば、メールアドレスの間違いや、誤って全員にメールを返信してしまうように、初歩的なミスで、情報を流出させてしまうようなケースも想定されるかと思うので、情報セキュリティの教育の強化が重要になると考えられる。

○ 大学の教員は、研究費をもらって活動しているので、デジタル化で不正防止も容易になるなどのメリットは大きい。他方、一旦デジタル化しても、その後ツール等を使っていく中で使いづらい点などが出てくるので、その際の改善がポイントになる。例えば、講義用のウェブサイト上で、レジュメや提出物、出席関係のものなど全て管理できるように、非常に便利な時代になっている。このようなデジタル化は、私の大学では、コロナ禍以前からスタートしていたが、コロナ禍の影響で全面オンラインになった中で改めて見えてきた問題に対し、ツールを改善することで使いやすくなった。一方で、教員側も、出張関係など様々なツールを利用しているが、改善が遅く、教員側がツールに合わせて対応させられ、紙で対応した方が早いということもあるし、アンケート形式でイエスノーの二択しかなく、そこでストップしてしまい、結局電話で聴いてようやく先に進めたというようなこともあったりして、負担に思うこともあるので、ツールやシステムは、一旦作っても、その後の改善をしっかりとっていく必要があるということを指摘しておきたい。次に、全てデジタル化すればよいわけではなく、紙で残すべき部分もあるなど柔軟性を持たせておくことが重要という点も指摘しておきたい。例えば、自分の業績を送る際に、履歴書なら PDF 化できるが、自署の書籍を何百ページも PDF 化して送るとするのは大変なので、そのような場合は、現物の書籍で提出を認めてもらうなどの柔軟な対応が求められる。この点、私自身の本委員

会委員の再任に当たって、1期目の辞令書は裁判所から私の大学への持参を申し出られ、コロナ禍の影響下だったため郵送にしてもらったが、今回の2期目に当たっては、メールで送付されてきたので、少し有難みがなかったかなと感じてしまった。学士号、修士号、博士号など学位授与はデジタル化されず、必ず紙で渡すことになるのと同様に、辞令書のような肝心なものは紙で残すべきではないかという観点で述べておきたいと思う。また、会議の在りようは、人数の規模や互いの面識の有無などの要素が大きいと思われるが、私が出席している教授会は100人もいて、学部長等の執行部のみが会議室に参集し、その他の教員はオンラインで参加している。会議の場で、大御所が演説するようなこともなくなり、会議自体は早く終わるようになったが、意見が出ていない点が気になる。以前は、二、三百頁の会議資料を紙で全て印刷して配布していたが、それがなくなって、確かに環境にも優しくなったが、参加者の中には資料を読んでいないような者も出てきていると思われる。議事の進行が早くされるようになった点は、よいといえばよいのだが、実は異なった意見がくすぶっているような状況があっても、表明されないまま過ぎていくということもある点は注意したい。重要な意思決定を行う執行部の会議などは、コロナ禍の影響下でも、会議室内の換気扇を付け替えて、毎週対面で実施していた。互いの思っていることが口では言っていないが態度に出ているようなこともあり、また、ちょっとした根回しなども含めて対面で

なければ上手くいかないということはある。学会でいうと、国際学会において海外渡航せずに発表できたり、国内でも、東京まで移動せずオンラインで発表できたりすることで、研究費の節約にもなっている。規模が大きい学会では、知り合いがいないと意見を貰いにくかったりすることもあるが、元々参加者全員と知り合いであれば、例えば、オンラインと現地参加の半々で、自分自身はオンライン参加になったとしても、いつもどおり発表できたり、遠慮なく意見交換ができたりしている。このように、知り合いや職場の人が中心の会議はオンラインでも問題ないが、参加人数が多く知り合いが少ないような場合には、参加者が率直な意見交換をしづらいような状況も出てくる点には留意すべきと思う。

- 辞令書のメール送付の点については、デジタル化を通じて効率化していく必要がある中でも、アナログで残していくべき部分として御指摘いただいたものと承知したので、改善したいと思う。
- 私の組織でも、裁判所と同じような課題を抱えているが、フラットな関係で意見や情報をボトムアップしてもらうこと、要するに、ぶっちゃけて意見を言ってもらえるかが重要であり、互いの人間関係が重要であることを痛感している。デジタル化は飽くまでツールであり、チャットは我々も同様に使っているが、文字に残るという点で抑制的になったり、言葉遣いにも気を遣わなければならないことで結局意見が出づらくなったりするようなこともあ

る。そのような意味では、上位者が敢えてくださった書き込みをすることを意識してもよいと思う。普段一緒に仕事をしている、顔の見える者同士の関係であればよいが、顔見知りでなければ意見が出づらくなって、上位の者の意見ばかりになりかねない。デジタル化したからといって意見が集まるものではなく、自分が何を言っても何か変に思われないというような人間関係を構築する必要がある。上位者の方から、あれっと思うような意見を敢えて言ってみたりして、何を言っても大丈夫というような雰囲気づくりを意識することが重要だと考えている。

- 裁判実務の方ではデジタル化が始まっているが、司法行政の方でも、私の想像以上にデジタル化が進んでいる印象を受けた。弁護士会においても、コロナ禍の影響で、ズームを用いてオンラインで会議が行われるようになった。知り合いであれば忌憚のない意見を言いやすく、弁護士会の各種委員会などで支障は生じていないが、雑談がなくなっている点については考える必要があると思った。裁判所への質問となるが、一つは、この庁舎内のメンバーとの間でリモート会議を行うようなこともあるのか、その場合、どのような会議でどのように行っているのか教えてほしい。もう一つは、京都地裁以外の他の庁との間でもリモート会議を行っているのか、そのあたりの実情も教えてほしい。

- まず、一点目の質問について具体例を挙げてお答えする。裁判所の広報に

関して運営する会議を定期的を開催しているが、議題が既定の案件の進捗確認など形式的なものばかり想定されている場合は、庁舎内であってもリモート会議で実施することもある。各メンバーは自席から移動する必要がなくなり、また、会議資料も自分の端末で確認しながら参加できるメリットを優先させた格好である。他方、同じ会議でも、次年度の広報の大きな方針を決めるような実質的な議題が予定されていた場合は、会議室に全員が参集する方法で実施し、議題について十分な議論がされるようにしている。二点目の質問についても具体例を挙げてお答えしたい。他庁との関係では、大阪高等裁判所管内や京都地方裁判所管内の支部、独立簡裁との間でリモート会議を多用している。私自身が最近参加した会議を例にすると、大阪高裁が主催して、高裁管内の全ての庁を対象として、ある司法行政上の会議が実施されたが、ビデオチャットによるリモート方式で行われた。また、管内支部、独立簡裁との関係では、例えば、事件処理の警備計画の策定に当たって、まずは、チャットでやり取りをしながら、同時編集機能も使って認識を共有しつつ、重要なポイントやリアルタイムで対応する必要があるような場面については、ビデオチャットを用いて互いに顔が見える形でコミュニケーションをとるようにしている。

- 一点目の質問へのお答えについて、会議室の収容可能人数の問題を補足しておきたい。例えば、会議のメンバー全員を会議室に収容できないような場

合には、一定数のメンバーは自席からリモートで参加してもらうことで、メンバー全員を会議に参加させられるというメリットも挙げられる。

- 予定していた事項について、大変貴重な意見交換をさせていただいた。今後、裁判所におけるデジタル化を推進する中で、頂戴した意見等を反映させる方法について検討していきたい。

以 上