

## 前橋家庭裁判所委員会議事録

- 1 開催日時 令和2年2月19日（水）午後1時30分～午後3時35分
- 2 開催場所 前橋地方・家庭裁判所大会議室
- 3 出席者

（委員）

足立進委員，伊藤麻利子委員，上本哲司委員，音山若穂委員，清水直樹委員，塚田征子委員，光本洋委員，高野輝久委員（以上7人）

（説明者）

前橋家庭裁判所 前田勉次席家庭裁判所調査官

同 中橋正幸次席書記官

同 森谷五月総務課長

（事務担当者）

新井博陸首席家庭裁判所調査官，鈴木敦雄首席書記官，松田圭介事務局長，小林信男事務局次長，森谷五月総務課長，小林とも子総務課課長補佐

### 4 議事

- (1) 開会のことば
- (2) 委員の交代
- (3) 新任委員のあいさつ
- (4) 意見交換等

テーマ「女性に調停委員として活躍していただくための方策について」

- (5) 次回期日の指定等
- (6) 閉会のことば

### 5 議事経過

- (1) 開会のことば
- (2) 委員の交代

(3) 新任委員のあいさつ

(4) 意見交換等

ア 報告

前回の委員会（「家事調停における当事者に対する情報提供のあり方」をテーマとした。）で委員の皆さまからうかがった御意見を基に、関係各所においてあらためて情報提供のあり方を検討した結果作成されたリーフレット等の成果物の紹介やその後の検討状況等について、調査官室及び書記官室からそれぞれ報告された。

イ 説明「家事調停について」

中橋次席書記官から、家事調停事件の概要を説明した上で、今回のテーマに関し、実際に多くの女性調停委員に御活躍いただいているという実情、裁判所としては、さらに多くの女性に調停委員になってもらうために、どのようにアピールしていくことが有用かという問題提起がなされ、あわせて今回の委員会開催に際して行った、女性家事調停委員に対するアンケート結果等について説明がされた。

ウ 説明「女性調停委員が重要な役割を担っているという事実」

前田次席家裁調査官から、調停事件において、男女の調停委員が裁判官と協力して調停を運営することの意義や女性調停委員が重要な役割を担っているという事実について説明がされた。

エ 説明「調停委員の採用について」

森谷総務課長から、裁判所における調停委員の採用の実情等について説明がされた。

質疑応答

○委員長

家事調停において、女性調停委員が重要な役割を担っているという説明、女性

調停委員に対するアンケート調査等を示させていただきましたが、これを参考に、女性に調停委員として活躍していただくための方策として、調停委員の資質を備えた候補者をどのように探していくか、具体的には、調停委員の候補者が多く集まるところはどんなところか。あるいは、女性調停委員が調停において重要な役割を担っているということを、どのように社会に伝えていくか。あるいは、女性調停委員候補者を増やす効果的な手法はあるかということについて、それぞれご意見をいただきたいと思います。

#### ○委員

調停委員というのは、専門性の高いお仕事で、ご自身の専門性だけではなくて、言ってみれば、スペシャリストではなくゼネラリストとして、常に勉強を続けていかなければいけない仕事だと理解しました。

その上で、そうした資質を備えた方々を採用された後に、調停委員の方々が、最新の専門性、あるいは相談等の技術的な側面を確認できるような研修の機会、勉強の機会はどの程度あるのか教えていただきたいと思います。

#### ○説明者

調停委員の研修の機会ですけれども、新任として任命されますと、最初に新任調停委員研修がございます。任命から2か月ほどで実際の事件を担当していただきますが、通常はベテランの調停委員を相調停委員として、実務で学んでいきます。また、年に1回ずつ、実務で問題になるような事項を取り上げて行う研究会、実際のケースを取り上げたケース研究会がございまして、隔年あるいは2、3年に1度、研修を受ける機会を設けてございます。

ほかに、特別な法改正等については、別枠で説明会を行っております。

#### ○委員

今の研修は裁判所主催の研修会ですが、そのほかに、調停協会では年に6回、家事の研修が多いのですが、自主的な自主研修会をやっております。

また、女性委員の集まった女性部という組織では、2か月に一度、実務の研修

をやっております。

○委員

女性の調停委員の募集は、どのようにPRしているのか、その点について御質問します。

○説明者

募集については、公募という形をとっておりますが、インターネットとかポスターのように目に見える形での積極的な広報はしておりません。人を介して伝えるというような形で広報しているというのが実情かと思えます。この方法でいいのかという点も含めてご意見いただければと思っております。

○委員

社会貢献ということで、自分の今まで培ってきた経験や知識を生かしたいという方は、女性に限らず男性も数多くいらっしゃると思えます。でも、公募しているのかどうか分からないと、自分から裁判所に行って応募するというのはハードルが高いのではないかと思います。ですから、公募されているということ、何らかの形で出された方が、幅広く人材が集まるのではないかと思います。

また、応募の基準についても、具体的に、こういう経験がある方ならばウェルカムですというような形で、何項目かお出しになる方が、ハードルを越えるのにはいいのではないかと思います。

あと、アンケートで回答のあった、有資格、適性を有する、取得する団体の方に、逆に、幅広くインターネットに出さなくても、例えば、そういう団体で退職される方の研修会などがあったときに、そこに行って、調停委員というのは募集されていて、皆さんのこれまでの経験がお役に立ちますよというような文書なり、チラシをお持ちになってお配りするというのも、非常に効果的というか、ターゲットが絞れて、応募も出てくるのではないかという気がいたします。

○委員

実際に調停委員になられた方は、直接、裁判所にご自分で連絡してくるのです

か。それとも、推薦する方々から裁判所に対して、適任者の情報等があつて、裁判所からアポイントを取っていくのですか。

○説明者

裁判所から積極的にアポイントを取ることはありません。

裁判所の方に、直接、ご自身で調停委員になりたい旨を連絡してくる方もいます。また、調停委員や弁護士等から勧められたという方から、裁判所に対して、どういった書面を出せばいいですかと聞いてきて、それに対してお答えするという形もあります。

○委員

裁判所の方は、調停委員の方々を通じてのリクルートをされているのですか。

○説明者

選考する側の裁判所としては、なるべく公平になるように、調停委員の先生から紹介いただければ、総務課が担当部署になるので、そこに書類を取りに来ていただくという案内程度でございます。

○委員

調停事件に関する説明の中で、男女1人ずつの調停委員で調停を行うことが多いということでしたが、男女比のアンバランスにより、男性に比べて女性の方の負担が大きくなって、そのために、短期間でお辞めになってしまうというケースはないのでしょうか。

○委員

担当する事件が多くなり過ぎてお辞めになった方というのはあまりいらっしゃらないかと思います。調停委員に任命されますと、任期満了の70歳までされる方が多いと思います。

○委員

構成比がアンバランスということで、女性の事件配てんの比率が高くなっているというようなことは、女性委員の中では話題にはなっているのでしょうか。

○委員

それは、あまり話題になったことはないと思います。調停事件の扱いは、男性1回に対して、女性が3回、4回ということはないと思います。遺産分割事件等の場合は、男性同士の調停委員が担当することもありますし、離婚とか面会交流、親権の問題等の身分関係の事件には、どうしても女性の感性が必要な部分もある場合は、男性と女性で担当しているかと思います。

○委員

女性調停委員の比率が、平成22年が40%、今は35%ということですがけれども、この比率というのは、大体全国的な傾向と一致しているのか、それはいかがですか。

○説明者

傾向としては、同じような問題意識が全国的にあるのではないかと認識しております。

○委員

例えば、男女共同参画推進法で女性30%以上という政府目標からすると、調停委員は決して比率としては低くないのではないかと思います。確かに、家事事件については男女のペアで調停に当たりますが、事件によっては弁護士や税理士や土地家屋調査士などの専門職の方が事件に当たることもあります。女性的な感覚ということだけでなく、国民一般の社会経験をそこに反映させるという形でやるのも、一つの方法かと思うのですが、女性の調停委員が少ないと、そもそもの選択の幅が少なくなるということはあると思います。

今回のテーマ、女性に調停委員として活躍していただけるための方策ということですが、私の経験した調停においては、女性が非常に活躍されているというのが正直なところだと思います。女性には人の話をよく聴いていただける方が多いのではないかと思います。何があったのか、どういう経緯でこうなったのかということ、ある程度を時間かけて聴いていただくという部分で、当事者としても信頼が

おけて、自分の胸のうちを吐露できるということが解決に繋がるわけでございます。

やはりそこで、例えば、女性的な視点や男性的な視点、それぞれの社会経験の差異からくる事件についてのアプローチの仕方というのは、やはりバリエーションがある方がいいわけですから、そういう意味で、調停における女性の調停委員の存在は有り難かったなと思います。ですから、人のために役立つという、利他的な部分が大きく、それが調停委員のやりがいの根底にあるかと思います。

やはり、人のためになっていると、自分も健康になってくるし、周りも幸せになってくるという部分が、まさに調停の中で実感できているのではないかと思いました。また、それをいかに社会にアピールしていくかという問題があって、手を挙げる人なら誰でも適性があるとは限らない部分があって、ただ、受動的なままでよいのかという問題意識だと思いますけれども、これはどの分野でも同じような部分があって、これまではうまくいき過ぎていたのではないかという気もしています。

#### ○委員長

経験を踏まえた貴重なご意見をいただきましたが、今回のテーマというのも、先ほどの発言で紹介されたようなこともあります。一つ、女性の比率が35パーセント、全国的にどうかという点では、約2対1という割合は極めて少ないのではないかと考えています。逆に、ずっと前に遡れば、むしろ女性の方が若干多かった印象があります。昨今の社会的な労働環境等の変化に伴って、女性の率が減ってきた部分もあるかと思います。

ただ、先ほどお話ししましたように、定年の70歳くらいまで調停委員を務めていただくという関係で、現にいる調停委員の男女比率を急激に変えていくような抜本的なやり方というのは、なかなかできない状態です。公募をしても、辞められる方の数によっては採用枠がないということもあり、今後は男女比率を考えながら採用していかなければいけないというのが、今の実情です。

## ○委員長

調停委員としてどういう人がいいのかということですが、家事調停に関していいますと、法律的な知識がなければいけないとか、何らかの専門的な知識がなければいけないというわけではないと思っています。法律的な難しい面はありますが、兄弟あるいは親子、それから夫婦、そういった心情が、場合によっては対立して、もつれた感情をどうやってほぐしていくかというところが、調停委員として一番必要な、まさに資質なのかなと思っています。

ですから、法律的な意味での専門性という意味であれば、裁判官が必ず調停委員会の構成の中に1人入っていますので、その点は安心していただいて、あとはお二人の調停委員それぞれの立場から、夫婦、親子、兄弟のもつれた感情をほぐしていただける、そういうような対応ができるのが、何よりも調停委員の資質として重要なのかなと思っています。

## ○委員

調停委員になったときに、辞令交付式の後の首席書記官のお話で、「皆さんは一般的な、一般社会常識があればいいんです。法律的なことは裁判所が補足をいたします。」と言われたことを覚えています。実際、調停を始めてみると、やはり勉強はしていかなければならないですけども、それを補ってくれたのは、裁判所の研修会であったり、調停協会の研修会であったり、当時は毎月やっていた女性部の勉強会でした。

調停というのは、人の人生に大きく影響する部分というのも確かにあり、とても重たい仕事ですけども、その人がどういう思いを持っているのかを聴いてあげられる心さえあれば、あとは裁判所が補ってくれる仕事だと思っていますので、今日ご出席いただいている委員の皆様が、ぜひぜひ周りにいらっしゃる女性の方に、こういう仕事をやってみないかとお声をかけていただくのもいいのではないかと思います。

## ○委員



調停委員としてどういう人を求めているのか、やはり法律の知識とか、家事調停に関わる専門的な知見が必要なのではないかと聞かれることがあります。

一つは、話にも出てきましたが、裁判所において研修会などがあるというのがあります。そして、実際の調停のやり方として、調停が始まる前に裁判官と評議をすることがあり、また、途中で何か専門的知見を要するような問題が持ち上がったら、そのときにも評議をすることがあり、調停委員会の3人で話し合いをする機会がかなりあります。その中で、法律的な観点からの検討も行い、それに基づいて、また調停の場で当事者の主張を整理していく作業を繰り返していきますので、基本的には、事案の解決に必要な法的知識というのは、その場その場の評議の中で得ることができます。なので、もともと調停委員になるときに持っている力というのは、人の話をきちんと聴いて、その真意がどこにあるかということを探り、しっかりとコミュニケーションができ、相手の本当の気持ちやどこにあるかということを探りながら確認していくということができる力なのではないかと思っています。

そういう力をもった方というのは、そんなに沢山はいないかもしれませんが、ただ、どの業界にも少しずついて、そして、業界によっては沢山いるのかなと思います。そういった情報がこの会で得られると、効果的なアプローチに繋がるのかなと思っています。

#### ○委員長

この話は、必ずしも女性のみに限らないのですが、やはり常識的に考えて、人の話をじっくり聴いてくれる人が一番かなと思います。

#### ○委員

先ほどからお話を聞いていますと、調停委員は、やはり人に添える人でないと駄目だと思います。もしかしたら、民生委員には、人の話をよく聴いて、その人に寄り添える方がいるかと思っています。そういう部分では、向いているのではないのでしょうか。

○委員長

現在は、65歳定年あるいは70歳まで希望があれば働けるような時代になっていますけれども、そこがネックになって、例えば65歳くらいで辞めて、調停委員になったとしても5年ちょっとくらいしかできないということになって、せっかく調停のやり方に慣れてきたという頃に定年になってしまうという問題があります。

○委員

年齢的な部分では、例えば、若いカップルの離婚を扱うときに、人によるのですが、公平・中立になろうとしても高齢の調停委員の自分の人生観が反映してきて、それが調停の力にもなっているわけです。それがプラスに作用するといいいのですが、反りが合わなくなってしまうこともあるので、本当は様々な年齢から採用するのが一番望ましいと思います。万遍なく、いろんな世代で採用することが望ましいと思います。

○委員

各世代からということになりますと、40代、50代を含むわけですが、皆さんお仕事をされている年代だと思うんですけども、どのくらいの頻度で事件の担当をするのでしょうか。

○委員長

件数としたら月に何件かだと思いののですが、日程等の関係から、必ずしも全部を受けていただいているわけではなくて、月2件ぐらひは担当していただいている感覚です。

○委員

お仕事をしながらやっている方も、当然いらっしゃるわけでしょうか。

○委員

もちろんいらっしゃいます。仕事の性質上、割と時間が自由になる方が多いと思います。

○委員長

会社の中には非常勤でお仕事をされている方がいらっしゃると思いますが、そういう方々について、何か実情として教えていただけるものがあればと思うのですが、いかがでしょうか。

○委員

当社は大部分が常勤になります。ですから、給与所得者だとすると、会社側が休むのを認めるボランティア休暇みたいのがあったり、そういう制度があればお役に立てることが多くなっていくのではないかと思います。

例えば、ある会社の女性社員が調停委員になった場合、会社側に認めてもらわなければならないというになると思いますが、そういう場合、裁判所側から民間企業側に対して、調停委員としての勤務を認めてもらいたいというアクションはあるのでしょうか。

○委員長

そのようなアクションはないと思います。どちらかというところ、そういった障害がない方に来てもらうというようなスタンスです。

○委員

そうなってくると、時間的に余裕が持てる方の層に限られてくるわけですね。

○委員長

そうですね。

ところで、調停委員の公募に関して、何か効果的な方法はありますでしょうか。

○委員

先ほどもお話が出ましたが、調停委員の資質を持っている人が多そうな団体とか、そういうところにお伺いをして、制度の説明とともに、調停委員になってからも研修制度が充実していることや、特別な法律の専門知識がなくても、寄り添えることができれば大丈夫という話を、実際やっている調停委員の方が体験談などをお話をしして呼びかけるのが、非常に効果的ではないかなと思います。

あと、前橋家裁のホームページに募集について載せるというのもいいかと思いますが、先ほど言った、やりがいの話とか、いろいろな経験談、研修制度があるということも併せて載せると、手を挙げやすくなるのではないかなと思っています。

アンケートにもあったように、調停委員の資質を有する方が多いと思われる団体の方にアピールしていくのが、一番効果的であり、早道ではないかなと思います。

#### ○委員

教育関連では、女性の教員や研究者の比例率が極めて低いので、難しいかもしれません。ただ、大学の教員等、定年後も非常勤講師などで活躍されている方もおられますし、女性の研究者は、一旦、子育てでお休みをされた後で復職をされたり、非常勤となられたりしますので、そうしたところで広く、控え目な公募をすれば機会があるかもしれないです。

#### ○委員長

調停委員という仕事は、女性が活躍できるお仕事だということをご理解いただくために、もう少しこの辺のアピールがあればというのは何かありますか。

#### ○委員

先ほど、専門性、法律の知識は必要ないというお話がありましたけれども、人間関係の中で、人と人との間に入って、葛藤を解決していくというのは、それはそれで大変難しい仕事だと思います。そうしたところに、大変さ、負担を感じておられる一般の方々も多いのではないかと思います。つまり、相当敷居の高い状態になっていると懸念しています。実際には、研修の機会も充実していて、あるいは女性同士の集まりがあって情報交換したりすることもできるといったことも含めて、こうした仕事に就いたときには定年までずっとやり遂げられる、なおかつ、利他的なやりがいのある仕事であるということをしつかりと伝えていく必要があるのかなと思います。

ちなみに、学生に、こういう仕事があるけど知っているかといったら、みんな知っているのですが、20年後、30年後になりたいと思うかといったら、私たちは無理と言うんです。やはり、人と人の間に入って調整をしていくというようなところに難しさを感じる若い世代がだんだん増えているんじゃないかと思えます。そうした中でも、やりがいがあるというところのアピールは、しっかりと押さえておく必要があると思います。

#### ○委員長

今までのお話で、調停委員としての魅力というのはうまく表現できていたでしょうか。

#### ○委員

おそらく、一般の人から見たら、裁判所とか調停委員というのは、結構遠い存在だと思いますので、もう少し、皆さんに役に立っているということをアピールでき、分かってもらえるとよいと思います。

#### ○委員

今日のお話で、女性に限らないと思いますが、非常に働きがいのある、やりがいのある仕事だなというのは十分伝わりました。

先ほど話がありましたけれども、裁判所を身近に感じるということと、若い人たちが自分たちはできないと言っているというところに、何となく問題があるのかなと感じました。1年くらい前に、テレビで、アメリカの調停委員の仕事ぶりを見たことがあります。そのとき、正直、すごいなと感じたのですが、女性として、こんな仕事をされて、しっかり仕切ってまとめているのだと、何か身近に感じたことがありました。恐らく、若い人たちが、自分たちにはできないというのは、見たことも、やったこともないので、そう感じるのだらうと思いますので、やはり、やってみるというのも一つの手なんだろうなと思いました。

#### ○委員

調停委員の採用の問題については、前橋に限ったことではなくて、全国的な傾

向だと思うので、最高裁判所のほうでPRビデオを作って、全国的に調停委員のことをPRするというような動きがあれば、うれしいかなという気もします。

○委員長

本日は、いろいろと御意見ありがとうございました。今後の参考にさせていただいて、また実りある調停を目指したいと思っております。

(5) 次回期日の指定等

(6) 閉会のことば