

大阪地方裁判所委員会（第50回）議事概要

（大阪地方裁判所事務局総務課）

令和3年3月15日（月）に開催された大阪地方裁判所委員会における議事の概要は、次のとおりです。

1 日時

令和3年3月15日（月）午後1時30分から午後4時50分まで

2 場所

大阪地方裁判所第1会議室

3 出席者

（委員）大久保育子，小原一泰，久保大作，松原龍一郎，宮上日奈子，山田拓幸，
藤木久，伊藤伸次，中本敏嗣，村越一浩（敬称略）

（説明者）金地香枝，長瀬敬昭，若園怜，足立瑞貴，岩本圭矢

（事務担当者）内藤裕之，濱田竜也，林誠治郎，大垣直人

（庶務）植田昌典，田村仁宏

4 配布資料

パワーポイントのスライド資料，レジュメ「大阪地裁における若手裁判官の研さんについて」等

5 議題

大阪地方裁判所における若手裁判官の研さんについて

6 議事

（委員長：■ 委員（学識経験者）：◇ 委員（法曹関係者）：○ 説明者，事務担当者及び庶務：▲）

(1) 大阪地方裁判所長挨拶

(2) 前回の委員会における委員の御意見への取組について

▲：前回の委員会では、「大阪地方裁判所における新型コロナウイルス感染症への対応について」をテーマに取り上げ、緊急事態宣言下での裁判事務の在り方、裁判所における感染防止対策の在り方、感染状況が悪化した場合の対応について意見交換を行い、委員の皆様から貴重な御意見をいただきました。

まず、緊急事態宣言下での裁判事務の在り方について、これまで経験したことがない状況であったこと、新型コロナウイルス感染症に関する知識も不足していた状況であったことなどから、裁判所の対応について、結果的にはやむを得なかったのではないかと、妥当だったのではないかと御意見をいただきました。一方で、今後感染状況が悪化し、同様の事態となった場合には、同じような対応では国民からの理解は得られないのではないかと御意見をいただきました。

また、緊急事態宣言解除後の裁判所における感染防止対策については、裁判所が行っている感染防止対策をもっと公にして裁判所が安全な場所であることをアナウンスしてはどうか、アナウンスすることで利用者としては安心して利用できるのではないかと御意見をいただきました。その他、感染防止対策を検討するに当たっては来庁者に対する対策と職員に対する対策、どちらに重点を置くのかによって検討すべき対策の内容が異なってくることを理解した上で進めるべきではないかと、今後感染が拡大した際に守るべき部署やメンバーはどこなのか、ここに重点を置いた対策が必要ではないかと、裁判所における感染防止対策は対来庁者との間の感染防止対策が中心で、職員相互間の感染防止対策が不十分ではないかといった御意見をいただきました。

こうした御意見を参考にさせていただき、まず、職員相互間の感染防止対策として、執務室内の職員間にパーテーションを設置した。加えて、職員に対しては、引き続き執務時におけるマスクの着用を徹底し、自席での昼食時には会話を控えること、体調不良時には登庁させないことを改めて周知徹底している。

また、来庁者対策については、1か月平均で5000人程度の来庁者があり、引き続き対策を継続していく必要性が高いことから、これまでと同様に、マスクの着用の要請、体調不良時には来庁を控えていただくことをウェブサイトでアナウンスしている。また、来庁後に体調不良となった際には、来庁目的に配慮しながら裁判所で検温をしたり、退庁を促したりといった対応も行っている。

なお、裁判員裁判の法廷における裁判官同士の間のアクリル板の設置についても御意見をいただいたところであるが、法壇上の裁判官同士の間にはアクリル板を置くと、裁判の進行に当たって、裁判官同士の適時の合議や裁判長による訴訟指揮権等の迅速な行使に支障が生じる可能性がある。具体的には、異議の処理や証拠の採否の判断をするに当たって、法壇上において、裁判官同士で小声で合議をすることや、関係者や傍聴人の不適切な言動があった場合に、陪席裁判官からの指摘を踏まえて裁判長が直ちに関係者等を注意することが困難になることが考えられるため、アクリル板の設置は見送り、着実なマスクの着用によって感染防止対策を徹底することとした。

こうした感染防止対策について、令和2年12月4日に最高裁判所から公衆衛生学の専門家からの助言を受けて全体的な対策についての考え方が全国の裁判所に対して示された。この中では飛沫感染を防止するためにマスクの着用が極めて重要であること、感染防止対策の前提条件として職員や来庁者も含めた体調不良者の登庁・来庁を回避することについての取組の強化が示され、大阪地裁としても改めて職員に対して周知徹底した上で、基本的な対策に取り組んでいるところである。

今後の感染状況悪化時の対応については、裁判事務については継続するべく、これまで講じてきた感染防止対策を周知、徹底することで、裁判所としての機能をしっかりと維持するべく取り組んでいる。具体的には、民事部門では、争点整理手続について、可能な限りウェブ会議を活用し、できるだけ当事者が裁判所に

出向かないで手続に参加できるようにするほか、当事者が出頭しなければならない事件について、従前同様、マスクの着用の要請、パーティションの設置、窓のある広めの部屋の使用、こまめな換気などの感染防止対策を講じながら、可能な限り業務を縮小することなく事件処理を行っている。刑事部門では、これまでの知見を踏まえ、適切に期日を実施することとし、期日の実施に当たっては、感染防止対策を徹底している。取り分け裁判員裁判では、委員の皆様にご覧いただいた質問手続室や法廷以外でも、評議室では、換気や消毒を徹底し、相互の距離を取るなどのきめ細かい感染防止対策を実施している。その上で、被告人や証人等が体調不良であるとの連絡があった場合は、検察官及び弁護人の意見も聴き、期日を延期するなどの対応を迅速かつ柔軟に行っている。

その他にも委員の皆様から多くの貴重な御意見を頂戴したので、今後も引き続き感染状況に応じた感染防止対策などの取組を続けていきたいと考えている。

- (3) 大阪地裁における若手裁判官の研さんについての説明
- (4) 新任判事補からの報告
- (5) 質疑応答及び意見交換



■：まずは、先ほどの裁判所によるプレゼンテーションの中で、何か御質問があればお伺いしたい。

◇：民間経済人からすると、普通は新入社員に対しては「研修」を行うことが多く、あまり「研さん」というのはないと思う。研修と研さんは意味合いが違うと思うが、裁判所が意識されている意味合いについて説明していただきたい。

▲：研修というと誰かの下についての見習いという意味合いが強く、研さんは自分で判断するのが前提で、その技を磨くという捉え方をしている。裁判官の仕事の仕方というのは庁にもよるが、例えば大阪地裁の令状処理であれば、何度か研さんを行ってから実際の判断となる。地方庁ではいきなり令状処理という場合もあり、一年目から判断者として処理をすることになる。そういう意味でも研修というよりは研さんという言葉遣いになっている。ただ、そうは言ってもいきなり一人で判断はできないので、周りに相談しながら判断することにはなる。

◇：中小企業の経営者として、我が社の社内教育で重要視しているのは心の研さんである。コミュニケーション能力やリーダーシップも究極は心の問題であり、いかに利己心を抑えて仲間のために動けるかが重要であるし、優しさだけでなく厳しさもいるが、厳しさのバックグラウンドとして心持ちの高さを極めるのも大事である。先ほどのプレゼンテーションでは、心の研さんが必要ないと考えているように感じた。

■：我々裁判官は、裁判をする際には、裁判する心というものを常時持つようにしており、それを若手裁判官にも伝える意識を持って指導しているところである。

◇：我々の会社に入ってくる新入社員は大人であるが、まだまだ子供で、心が全然成長していない。裁判官になる方は元々高い志を持っており使命感の出発点が違うとは思いますが、研さんの中には、心を高めるものも必要だと思う。プレゼンテーションでは知識習得のための講義や講演だけだったが、心の分野の話を書くことも大事

ではないかと感じた。

◇：先ほど新任判事補の報告の中で、失敗談を出されていたが、研さんの中での失敗例の蓄積や共有をどういうふうに行われているかお聞きしたい。

▲：民事部の研さんの中では、失敗例について具体的に形には残していない。ただ、部を超えた勉強会の中で、事件処理で困ったことや失敗したこと、他の人の話を聞いてどう処理すればよかったかなどを話し合ったり、同じ部屋で執務する部内の裁判官同士でその都度話し合ったりするなどして、日常的に共有している。

▲：刑事部でも、今日説明した以外でも年に一度、左陪席裁判官の実務研究会というものを行っており、自分たちで問題点を提起して解決するというものを行っている。失敗談だけではないが、その中でいろいろな事件処理について意見交換する場を設けている。いろいろな経験の共有という意味では、令状部の研さんの後に検討会を行っており、他の人が研さんに当たって検討した問題について自分の考えを述べ、他の裁判官の話を聞くなどして経験を共有している。また、非公式ではあるが左陪席裁判官だけが集まって、日々の悩みや意見を共有している。

◇：プレゼンの中で「当部では」という言いぶりがあった。同じ法的手続でも東京地裁と大阪地裁でやり方が違ったり、同じ大阪地裁内でも部ごとにやり方が違ったりすることがあると聞いている。そうすると、若手裁判官がどの部に配属になるかによって受けられる研修や、与えられる教育の中身がかなり変わるのではないかが気になる。教えられる立場の左陪席裁判官が話し合う場だけでなく、教える立場の裁判官同士の調整態勢はどうなっているのか。

▲：刑事事件は訴訟法や規則に基づく手続進行なので、全然違うということはないが、裁判長や裁判体によって細かい進め方が違うことはある。OJTでは配属先の部のやり方を学んでもらうことになるが、途中で裁判長や右陪席裁判官が変わったり、自分が異動したりして、常に同じユニットで過ごすことは少ない。いろいろな裁判官と接して、細かい違いについて、そのときに学んでいる。なお、意見交換に

についても、左陪席裁判官同士だけでなく、部総括裁判官が入ったり、部をまたいで
の意見交換も頻繁に行ったりしており、他部のやり方を学ぶ機会が多いので、今の
部の進め方が全てと思いつく心配はないと思われる。また、左陪席裁判官の意見交
換だけではなく、1月に任官した裁判官と我々指導官との間で意見交換をして、指
導官も細かい違いについて認識を共有するようにしている。ただ、裁判事項という
ものについて他の裁判体に口出しはしにくいということはある。

▲：民事でも、部を超えた勉強会を三か部を1グループ単位で行っている。こうい
う事件についてこんな処理をしたという話をする中で、10名ほどの裁判官のいろ
いろな意見を聴き、やり方が違っても目標は同じということを学べる機会となっ
ている。また、新任判事補着任時には配属先の部総括裁判官を集めて指導方法の注意
点や指導の在り方について意見交換を行っているほか、初めて部総括裁判官になっ
た裁判官を対象として、司法研修所において実施される研究会において陪席裁判官
の指導方法について意見交換が行われたり、中堅の部総括裁判官を対象とした研究
会において同様のテーマで意見交換が行われたりするなど、部総括裁判官同士の意
見交換も最近はよく行われている。研さん内容のばらつきについては問題意識を持
っており、今年2月にも司法研修所において裁判官の成長支援をテーマとした研究
会があり、参加した裁判官が他の裁判官にも結果を報告して内容を共有している。
実際には、部総括裁判官の個性などによるばらつきは否定できないが、著しいばら
つきがないようにするための取組が行われている。

■：委員の皆様の裁判官の研さんのイメージはどのようなものか。皆様の組織にお
ける育成の取組と関連して御意見をいただきたい。

◇：公認会計士試験は実務試験ではないので、2年間の実務経験と3年間の実務補
習所での単位取得を経て、公認会計士協会の最終試験に合格してから初めて公認会
計士として登録される。登録されれば監査業務を自分自身で行えるようになる。そ
れからは毎年CPE（継続的専門研修）制度として、プロフェッショナルとしての

研修を受ける。研修内容は、監査の失敗事例、倫理関係、最近の経済情勢、国際情勢の変化による会計ビジネス監査基準の変更など多岐にわたり、年間一定以上履修する必要があり、履修要件に足りなければ処分対象となる。公認会計士と裁判官の数では、人数の違いもあるが、いわゆる底上げ、一定ラインから落ちる人をなくそうというのが研修目的となっている。最後は個人の資質に関わる問題だが、協会組織としては下のばらつきをなくすという観点で研修を行っている。裁判官の数が少なければ現状のOJT中心でもいいが、一人の裁判官の処理件数が多いということもあり、将来もっと裁判官を増員するなら、新たな研修制度を考える必要があるのではないかと思う。

■：裁判所の場合は、一定のレベルも大事だが、短期間ですぐに育てられるものではなく、比較的長いスパンで成長してくれればというところがある。

◇：消費生活相談員も、国家資格を取ってから実務につくまでの研修、研さんというのは相談員の属する協会で行っているが、最近では育成以前になり手が少ないという問題がある。裁判官もすぐにそうなるというわけではないが、今年、東大で一番入りやすかったのが法学部という発表もあり、法学部に魅力を感じない学生が増加しているのであれば、育成以前になり手をどう増やすかという視点が必要になってくるのではないかと感じた。

私どもの仕事では、全員が資格を持った者同士なので、年配者がなりたての者を指導するという上下関係よりも、横の立場で学びあっている。消費者問題関係法令も年々変わるし、扱う事案も多くなっており、長年やっていることがアドバンテージとはならない。常に勉強が必要であり、それは裁判官も同じだと思う。そうすると与えられた課題をただ学ぶのではなく、何を学ぶのか自ら企画し、研修プロジェクトを立てることで、とても勉強になり、一層の成長につながると思う。

今後の裁判官の育成について、訴訟のIT化が進み、今は訴訟支援としてITを使用しているが、民間企業はデジタルトランスフォーメーション教育として、AI

やビッグデータを活用して企業価値を高める視点での育成が盛んだと言われている。AIの導入が進むのは裁判所も例外ではなく、AI裁判官の方が恣意的な判断がないなど市民意識が変わればAIに取って変わられるかもしれない。それに備えてどう育成していくのか聞いてみたい。

■：裁判所は部を中心に、部総括裁判官と右陪席裁判官、左陪席裁判官という経験値も世代も違う人間が同じ部屋で同じ事件を処理しながら議論していくことで、若手がそれぞれ刺激を受けて成長していくだろうという立て付けになっている。この点についてどのような感想を持っているか。

◇：先ほど執務室を見学させていただき、率直にいいなと思った。インターネットの情報でも、昨年発表された官僚が選ぶチームワークのよい省庁ランキングとして裁判所は4位になっていた。実際に現場を見てみても、ベテラン裁判官から若手裁判官、書記官と一緒に仕事をしており、風通しが良くみんなで仕事をしている感じがあった。

◇：若手の育成や成長について、裁判所、あるいは所長としてどんな課題認識をお持ちで、どういった議論を期待されているのか聞いてみたい。

■：課題の一つとして裁判所の特殊性というのがある。皆様の職場であれば若手社員をいろいろな方法で教育して一定レベルに育てるという考え方だと思うが、裁判官の場合は、任官した時点で憲法上独立した地位を付与された裁判官であり、一人で一定の仕事ができることになっているが、現実には知識や経験が足りず、一人ではできないから一人前に育てていかなければいけないという面がある。また、短期間で育ててすぐに成果を求めるというものではなく、5年から10年でしっかりした裁判をしてもらえよう成長してもらおうという目的と、社会経済情勢の複雑化からいろいろと判断の難しい裁判が増加しており、裁判自体が国民の期待に応えられる一定のレベルを保つように、常時質の向上をしないといけないという要請もある。裁判所という職場、裁判官の職責などから見てどこを切り出すかによって、民

間企業やほかの役所と同じ面も異なる面もあるので、委員の皆様が裁判官の研さんのどういった点に関心を持っていただいているか意見をいただけたらと思っています。

なお、裁判官の仕事は上から押し付けて成長できるものではないため、裁判官自身が自主的、自律的に研さんに励みながら成長していくべく、自己研さんを中心とした育成支援となっている。

◇：裁判官が長期的なスパンでの成長が必要だということは分かるが、そのイメージをしっかりと具体的に言葉に落とし込んだ上で、それを教える側の裁判官の間で共通認識として持てているのか。何年目の裁判官ならこれくらい成長してほしいし、これくらい頑張してほしいということが体系的に整理されているのか。その基準が曖昧であれば、教える側の技量や対応方法によってばらつきが生じるし、研修を受ける若手にとっては単なる負荷になる可能性もある。

○：裁判官の成長の基としては、まずは一人で裁判をできるようになることが第一目標で、次の目標が合議体の裁判長や部総括裁判官として、難しい裁判をしたり、部を運営したりしていけるかということになる。そのためにOJTとして、部の合議体の一員として共通の事件を処理しながら、部総括裁判官や右陪席裁判官がどうしているか見て、自分の考えを出して、周りの意見を聞いて、自身に何が必要か、具体的にイメージして日々の仕事の中で考えてもらうようにしている。こういった合議を中心としたOJTが育成の基本になっているが、教育として部によって中身がばらつくのはよくないし、成長の足かせになるという指摘は大変重要だと思う。そこを担うためいろいろな研究会において議論をする中で、教育を平準化していこうとしている。

また、委員から心の教育、スキルだけではなくマインドも育てる必要があるとの意見があったが、裁判官のマインドをどうやって補うか、部のOJTで事件処理をする中で、できれば自ら身に付けてほしいと考えているが、おそらくそれでは足り

ないので、研さんの中で技術にとらわれない物事の考え方や判断の在り方について、粘り強く教える機会を作っているところである。委員の皆様の職場では、どのように心の研さん、教育をされているか聞いてみたい。

■：その他、若手裁判官の研さんについて思うことがあれば意見をお願いしたい。

◇：我々の業界の研修に比べると、余りにも手作り感が強いと感じる。一人一人に手を掛けて長い年月を掛けて育てているなという感想である。裁判官も公認会計士と同じくプロフェッショナルリズムで動いていると思われるので、基本的には、試験に合格した後は、プロとしての意識の下、自己研さんでスキルや判断力を高めるものではないか。

昔は我々の業界も裁判所に近い手作り感の強い育成システムだったが、経済の急拡大に伴い公認会計士が増加し、手作り感の強いやり方では、教育が追い付かなかったこと、教育にばらつきが出てきたことから変わってきた。裁判官の研さんにおいても同様の問題が生じると思われる。また、研さんの制度について文書化や制度化をして、どこの裁判所でも同じ研さんを行わないと、均一化にはつながらないのではないか。

◇：私は、裁判官の方は丁寧に見てもらえていいなという感想である。学者は、それまで論文を書いているだけだったのに、誰にも教わらないままいきなり授業を持たされることになっていた。裁判所は先輩から手取り足取り教えてもらえる贅沢な職場だと思う。

ただ、大学にも研さんの波は来ており、授業の進め方や研究のやり方などの研修が進められるようになってきた。そのときのキーワードは「どうやって技法を切り出すか」ということになる。授業や研究の方法は、最終的には人それぞれのやり方だが、評価の仕方やプレゼンテーションの仕方、資料の作り方、シラバスの書き方などをどうすれば学生の理解が深まるか、教育心理学や教育学の知見を基に共通モデルとなる技法を作成し、プログラムとして教員に提供している。

裁判官も個々独立しているとは思いますが、共通の技能というものはあるので、それを切り出してそれを共通化することができるのではないかと。今までも事例処理について討論会、勉強会などはしていると聞いたが、心理学や他分野の知見を使って共通の技能を切り出して、研修プログラムとしてサポートするというのもよいのではないかと。

■：若手裁判官の研さんは事件を通じたOJTが中心ではあるが、教育のばらつきを補うものとして、新任判事補制度で横の連携を取るほか、司法研修所で全国的な視点での研さんを行い、ばらつきをある程度ならしている。

◇：配属先による育て方のばらつきのほかに、人間には相性もあるので、別の部の人間がメンターとして若手を見る役割があってもいいのではないかと。公なハラスメントはないとしても、部の中だけで完結させるというのは危険もある。部のOJTで良い点もメンターを通して共有してみてもどうか。古い体質のままの育て方だと、考え方の違う今の若い人にとって大変だし、そのうち反発されてしまうのではないかと。

また、研修のIT化があまり進んでいないように感じた。余分な時間や無駄を省いていかないと、優秀な人材の時間が取られるのはもったいない。

○：部を中心とした研さんでは、部の中でうまくいかないと息が詰まる危険性があることは我々も認識しており、風通しの良い組織にするためにも、部の中で閉じた空間で任せ切りにするのはよくないと考えている。もしよろしければ、メンターが具体的にどういうことを役割として意識すればよいか、具体的なアプローチとしてどうすればよいか教えていただきたい。

◇：部というチーム以外に先輩が相談に乗ったり声掛けをしたり、他部とのつながりを与えられればよいと思う。

◇：友人の会社でブラザー制度というものがあるので紹介したい。新入社員には、当人の所属する部とは関係ない、社歴3から5年目くらいの先輩を一人、ブラザー

として付け、会社が補助を出して月一回食事会を行っている。その際、必ずブラザーが、社内で知っておいた方がいいと思う人物を一人連れて来て三人で話をし、次の月はまた違う人を連れて話をするという制度である。OJTでは接することのない社内のいろいろな人と知り合うきっかけになり、業務に直接関連する知識ではないが、いろいろな人と話して会社の風土や文化を知ることができる。心の研さんというのはプログラムで教えられるものではないので、業務以外のつながりとして人脈作りをしながらの研さんという方法も考えられる。体験者からはかなりよかったという感想を聞いている。

◇：そもそも研さん内容について若手判事補はどう思っているか、本音を把握できているか。メンター制度は指導の側面もあるが、本人の気持ちを把握する役割という側面もある。民間企業においても、最近の若い人は、自分のキャリア形成やスキルアップということをしっかり考えており、そういった若手の考えやニーズを把握しきれず、管理職の思いとズレが生じるということが、特に最近若手育成の場面で問題になっている。情報収集方法やズレの修正方法についても検討すべきである。

▲：新任判事補指導官として、上席裁判官、部総括裁判官のほかに右陪席裁判官がいる。右陪席裁判官は他の裁判官に比べて若手に近い存在として、若手裁判官の様子を気にしつつ研さんを行っている。また、若手裁判官が自分の部内で言いにくいことを伝えられるように、他部の指導官という窓口は準備している。

そのほか、左陪席裁判官同士の勉強会に右陪席裁判官の指導官が入って一緒に話をしたり、左陪席裁判官の勉強会で出た他部の話題を部内で共有し、それを基に指導官が動いたりということもある。ただ、組織立って情報収集手段というものはできていない。

▲：今のコロナ禍の状況では難しいが、従前は、新任判事補指導官と指導官補佐が少人数の左陪席裁判官と昼食会を行ったり、研さん行事の後に懇親会を行ったりする中で、いろいろな話を聞く機会があった。左陪席裁判官が直接部総括クラスの指

導官等に意見を伝えるのは難しいところはあるかもしれないが、左陪席裁判官同士や右陪席裁判官同士、左陪席裁判官と右陪席裁判官の間などでは日常的にいろいろな話をしており、その内容が指導官にも伝わってくることもある。オフィシャルな情報ではないが、日常的な人間関係の中でいろいろな情報を収集できるようアンテナを張るようにはしている。

○：先ほど、技能の共通化についての話が出たが、これについては新任判事補というよりも、もっと経験を積んだ右陪席裁判官や部総括裁判官クラスで意識するようになっている。民事部門では弁論準備手続をロールプレイして批評しあって検証しあう取組を長年行っているし、刑事部門でも裁判員裁判を振り返り、どうすべきだったかお互いに報告し、批判を含めて検討している。裁判官の成長は長期的なものであり、私を含めて研さん、成長の途中である。そして我々上席裁判官や部総括裁判官クラスが研さんしている姿勢を、若手の左陪席裁判官も見て感じて、自己研さんの精神を引き継いでいくことを期待している。

■：同じ法曹界の立場からみて、裁判所の研さんはどう見えるか。

○：検察庁も比較的似た職場であり、聞いていて違和感はない。ただ、裁判所の研さんは手厚くていいなと感じている。検察官も5年で独り立ちという建前だが、実際には若手と指導官が一緒に行動するのは1年目だけで、2年目からは若手でも一人で行動している。OJTについても、決裁の過程で様々な指導を行うが、起案時からの指導というものはやっていない。

どこも同じだと思うが、能力のある若手は放っておいてもちゃんと伸びてくれる。能力やメンタル面で頼りない人材も一定数いるので、どうやって落伍者にならないように研修するか試行錯誤しているところである。

○：裁判官の仕事内容は基本的にはマンツーマンで覚えていくものだと思う。その中で当然ばらつきも出るが、長年のノウハウの蓄積でばらつきが出ないように進められていると思うので、これからもその精度を上げてほしい。倫理観など心の問題は

どこでも大事だと思うが、一般企業ではそこまで時間やコストを掛けていられないのではないか。そういう意味では裁判所や検察庁、弁護士会は、掛けているコストに見合う結果が出ているかはともかく、こだわってやっている業種だと思う。

若手裁判官の研さんは昔から重要だったと思うが、今になってテーマとして取り上げたのは何か事情があるのか。また、法律の改正に関連するものを除いて、昔と比べて今の研さん内容は変わっているのか。

▲：裁判官でもメンタル面の問題が発生することはある。ケアは難しいが、何が原因で症状が発生したのか分析し、部内の問題に起因するのであれば、我々指導官など部外の研さん担当者で対応を検討することになる。

また、研さんの内容は、大きなところでは変わっていない。昔からOJTメインで裁判所や司法研修所がバックアップする形だったが、昔と比べて研さんのばらつきを少なくするようにプログラムを組んだり、指導方法の検討を行ったりしている。

■：昔から研さんが大事なのはそのとおりで、研さんの在り方の検討にも取り組んできていた。ただ、昔は、先輩の背中を見て自分から飛び込んで行けという方針が強かったように思う。今は、時代の変化や考え方のギャップ、働き方の変化などもあるし、事件が複雑困難化する中、裁判官の独立ということで個人の自己研さんだけに任せていいのかという問題意識もある。できるだけ部や裁判所という単位で、組織として研修、指導していこうという意識が強くなっている。それでも、自己研さんが中心という根っこは変わらず、バランスが難しいので委員の皆様の意見を聞きたいと思いテーマとして取り上げさせていただいた。

○：若手裁判官の育成で大事だと思われる視点をお伝えさせていただく。弁護士会も検察庁も同じだが、裁判所も市民の信頼で成り立っており、信頼がなくなったら成り立たない。ヨーロッパのいろいろな国で裁判所や検察庁、弁護士の不祥事があり、市民の支持を得られなくなり法制度が変わっていつている。市民の信頼を絶え

ず確保できるための研修運営が必要だと思われる。

弁護士会で調査したアンケートでも、判決の結果ではなく、自分の話を聞いてくれない裁判官や、すぐ感情的になる裁判官に対する評価が低いという結果になっている。最高裁判所の協力も得て裁判所を利用した市民の裁判所への評価を調査されている民事訴訟学者によれば、アメリカ合衆国では、裁判所の権威の根源が市民の信頼にあること、その信頼を失えば裁判所の役割が果たせなくなることが従前から指摘されている。そして、アメリカでの裁判所の利用者調査でも、市民の裁判官への評価は、裁判の勝敗でなく、裁判官の人柄、態度、話し方、中立性などを重視している結果が出ているとのことである。市民の信頼を得るためには、裁判官がどんな人柄でどんな物の言い方をしているかが重要なことを、我々法曹は、もっと意識した方がよいのではないか。

研さんの中で、話法や言葉遣い、話す雰囲気などを学んでもらえたら、裁判所への評価がもっと高まり、信頼が高まると思う。これは外部から法曹界への意見であり、もちろん弁護士会についても同じことが言え、反省しているところである。

○：裁判所の課題認識を聞かれた委員がいらっしゃったが、私自身の考えとしては、孤立してはいけないというテーマがある。社会における問題を解決する裁判所が、社会から孤立して隔絶した状態で独立してはいけないし、これは育成の場面でも同様に言えることなので、育成方法について皆様の意見を聞いてみたかった。そして、裁判官が組織内で孤立することもいけない。メンタルの問題にも関係するが、裁判官それぞれが個人として組織の中で生き生きと仕事ができるように、孤立を防がないといけないと思っており、今回の御意見は大変参考になった。

■：裁判官が裁判をする心の問題について、若手裁判官の指導、研さん方法のアドバイスや御意見があればお願いしたい。

◇：心とは考え方だと思っている。メンタルではなくソウルで、人として何が正しいかという、法律以前の問題だと考えている。例えば、大きな声で挨拶をする、嘘

をつかないという教育である。私どもの会社では、教師としての生き方を説いた本などを教材として、読書会などの勉強会を行っている。確かに一般企業は儲け優先というところもあるかもしれないが、一緒に会社を良くしていき、従業員を幸せにするためには心の教育が必要だと私は考えており、同じような考え方の経営者も増えてきている。

◇：私も最初は、裁判所がなぜこのテーマを選んだのか分からなかったが、裁判官に一定の資質があることが前提なのは昔から変わっていないとしても、昔と比べるとその資質・基盤に違いがあり、以前と同じ育て方で大丈夫か不安があって意見交換を求めているものと理解した。そういう意味では、メンタルケアはどの企業でもしているが、弱いことを認めるというスタンスになっている。5年で独り立ちというのは建築士の世界ではかなり早く、5年でリーダーにはなれない。独立する人がいないこともないが、破綻することが多い。そのようにかなり早く独り立ちを強要されるという高い資質が求められる世界なので、そのような資質がある人物をつぶしてはいけない。メンタルケアをもっとする姿勢が必要だと思われる。

◇：消費者問題の当事者の視点で言わせてもらおうと、裁判所の判断が厳しいと思うことが何度もある。具体的な状況を考慮せず、契約書に書いてあれば消費者は読んで当然という考え方で判決が出ているように感じる。若手やベテランに関係なく、公平な判断は当然としても、高齢者や若年者、弱者に寄り添うという心持ち、気配りを持ってもらいたい、そういう研さんをお願いしたい。

◇：一市民として裁判所に求めたいのは判決内容の安定性である。バランスの取れた判決を、組織でのばらつきなく出してもらいたい。たまに判決内容に違和感を感じることもあるが、そのようなおかしな判決でも社会に与える影響は大きいので、組織で修正する仕組みをつくってもらいたい。

若手の教育について、我々の会社では心の教育はある程度の年齢や経験を積んでからで、若いうちはスキルアップに集中できる環境作りをして、ある程度ステップ

アップしてからチームを引っ張っていけるように教育している。まずは、楽しく集中して仕事ができるようにして、余計なことは上司がやるという考え方もある。優秀な人材がゆえに、仕事のコストパフォーマンスの悪さが見えてしまいモチベーションが下がってしまったり、あるいは、その組織では自身の成長ができないと見切って、優秀な人ほど辞めてしまったりする危険があるので、そうならないよう職場環境の整備が必要である。

◇：心の問題とはかなり微妙な問題で、教え方を誤るとパワハラやモラハラ、裁判官の独立に対する脅威になりかねない。他方で、職業倫理も大事でそれはきちんと保持しないといけない。そのバランスをどうするかという問題だと思う。裁判所に対してどういう期待が寄せられているかをきちんと意識することが重要だと思われる。権力的に正義の剣でぶった切るのではなく、紛争当事者の主張をよく聞いて最善の解決策を導くのが裁判所の役割だと考えれば、おのずと当事者の声に耳を傾ける考えになるし、そのための心持ちをどうするかというのは倫理観につながる。難しいが最終的には裁判所の役割が何なのかを共有することが大事ではないかと思う。

◇：先ほど、裁判所の研さんを手作りと言ったが、手塩に掛けてという言葉が適切かと思う。ただ、手塩に掛けて育てるにはとても時間が掛かる。裁判官一人当たりが処理する事件数が莫大で、超多忙な中で本当にしっかりできるのかは疑問がある。裁判官を目指してきた人材には、ベースとしてそれぞれ職業的倫理観や使命感があるとは思いますが、それを維持するためにどういう研修が必要かというテーマも考えていただきたい。

■：国民の期待に応えるため、一定の司法のレベルを保つための役割を若手裁判官に担ってもらいたいと考えている。今は民事訴訟手続のIT化を進めているが、刑事事件や家事事件のIT化も進めば、皆が集まって議論するという裁判の在り方自体が根本的に変わる可能性もある。それに対応するために裁判所も変わっていかな

けれどもならないが、変えてはいけない部分もある。そのような中で裁判官がどう在るべきか、どう育てるべきか、様々な視点から意見をいただき、非常にありがたかった。

7 次回のテーマ

大阪地方裁判所における採用広報について

8 次回期日

未定