

大阪地方裁判所委員会（第29回）議事概要

（大阪地方裁判所事務局総務課）

7月3日（水）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

平成25年7月3日（水）午後2時から午後5時30分まで

2 場所

大阪地方裁判所第一会議室

3 出席者

（委員）栄藤利之，岡田忠克，木村岐代子，谷口美樹子，中窪和弘，野原隆司，松田岳士，山田一信，吉岡康生，森恵一，岩山伸二，中川博之，二本松利忠（敬称略）

（説明者）西田眞基，松川充康，延廣丈嗣，松本武人

（事務担当者）小野憲一，巽信裕，山本猛，高木忠弘

（庶務）吉田隆樹，西名裕

4 配布資料

大阪地方裁判所における研さんカリキュラムの概要，司法研修所における判事補が参加する研さん等，石井彦寿「新任裁判官のための十戒」，JICA 's World (No. 31) 等

5 議題

大阪地方裁判所における若手裁判官育成への取組について

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) 委員長の挨拶
- (2) 委員異動報告及び自己紹介(中窪委員, 岩山委員)
- (3) 西田眞基部総括裁判官説明(大阪地裁における若手裁判官育成の概要)
- (4) 松川充康裁判官説明(裁判官の成長と外部経験)
- (5) 延廣丈嗣裁判官説明(外部経験について「民間企業長期研修」)
- (6) 松本武人裁判官説明(裁判官としての研さん「これまでの裁判官生活を振り返って」)
- (7) 意見交換



：裁判所から，若手裁判官育成について，自己研さんとOJTを基本とし，それを補完する形で，外部の職務経験を積ませるということを説明させていただいたが，まず，説明内容について，質問があれば，お願いしたい。また，改善すべき点などについても，御意見を伺いたい。

： 「新任裁判官のための十戒」に記載されているような裁判官の心構えや倫理について，OJTの中で，若手裁判官に対して，どの程度話をされているのか，民間企業へ若手裁判官を研修に出すときに，最高裁判所から，各人の適性に合わせて，こういう能力を向上させてほしいなどのねらいや目的を，受入先の企業

に伝えることはあるのか、 専門部で専門の事件を扱う場合に、試験やライセンスなど、その問題を扱う能力を確認するようなものがあるのか、以上の3点について、質問させていただきたい。

：最初の御質問に関して、例えば、裁判官に必要な資質として、廉直さ、公平さ、寛容さ、勤勉さ、忍耐力、自制心、責任感、精神的勇氣等いろいろと指摘されているが、そういった点は、裁判長の日常の言葉や姿勢から学んでいく部分が多い。刑事事件では、弁護士や検察官と、否認事件などについて裁判官室で打合せをすることがあるが、そのような場で、アンフェアなことはしないという公平性を重んじる姿勢を見せたり、当事者の言い分を良く聞くという姿勢を、裁判長が見せたりすることにより、判事補に自ずと学んでもらう。裁判官としての先人が残した言葉からも学んでもらう。大阪地裁では、若手裁判官に対して、高裁長官が自らの経験に基づいた裁判官としての心構えの講話を行うカリキュラムもある。任官後の導入研修においても、先輩の裁判官から、裁判官としては、どういう点について気をつけなければならないかを話してもらうカリキュラムがある。

：直接の答えにはならないかもしれないが、法整備支援に携わっていたとき、裁判官の汚職はないのですか、どのように防いでいるのですか、ということをししばし聞かれた。日本では裁判官の汚職はないですよ、と答える中で気付いたことだが、日本はなぜ汚職がないのかという理由を、明確に言葉で説明することは実は難しい。歴史的にある段階で汚職は当然しないというカルチャーが生まれ、言語化しにくいレベルで、脈々と鎖のように、つながれてきたと理解している。

：今まで、賄賂をもらうなとか、仕事は一生懸命しなさいとか、そういうことを研修所や他の場で教えられたことはない。先輩の裁判官の講話の中で、仕事はこういう姿勢で臨みなさいという話を聞いたり、現実に接している裁判官の姿勢を見て、学んでいく。訴訟関係人とゴルフに行かないように、会費は払うようにという文書が出されたことはあるが、通常、任官時以外は、裁判官倫理について、

系統立てて上から教え込むことはしていない。

：第二の御質問に関して、民間企業研修におけるメニューについては、派遣先によってかなり異なるが、最高裁、司法研修所からは、一般的な事柄についてのみ、派遣先の企業に説明しているものと理解している。

：裁判所では社会の多岐にわたる事象を扱うので、裁判官が、事実を証拠によって認定して、法律を適用するという作業を行う上において、社会を知ることが重要である。民間企業研修のねらいは、若手裁判官に社会を知らしめるところにあり、また、裁判所を全体として見たときに、厚みのある、多様性に富んだ、世の中をよく経験した、社会の動きをよく理解できる裁判官を増やすことにより、司法を強力にするということにある。

：民間企業研修の内容は、司法研修所の教官によると、基本的には派遣先の企業に決めていただくが、できれば、一つ二つの部署に腰を据えて実質的に働かせてもらいたいという願いはしており、実際にそのように対応していただいている企業も少なくないと聞いている。

：第三の御質問に関して、医事、知財、労働、行政などは、専門部と呼ばれている。これらの部の左陪席になる裁判官は、右陪席や裁判長から適切に指導ができることから、特に専門分野を学んだ人が配属されているわけではない。右陪席以上になると、経験をもった人が専門部に配属されることが多くなる。裁判長の場合は、例えば、行政部であれば、行政事件の経験のある裁判官が裁判長になることが多いが、絶対というわけではない。しかし、知財は、知財部の経験がないと難しいので、知財部経験のある人が裁判長になるというイメージを持っている。

：大阪地裁では、今説明されたとおりであるが、地方の裁判所では、あらゆる種類の事件が来るので、民事事件の知識等をベースに、いろいろな種類の事件を処理している。

：医者教育についても共通する点があり、本日は勉強になった。医療事故は、

交通事故の3倍はあると言われることもあり、良い医者育てることは、非常に重要な使命である。医者でも、外科には向かないから基礎に行くべきという人が出てきたりするが、裁判官においても、その育成の過程において、裁判官に向かない人が出てこないか、また、裁判官に向かない人にどのようなサポートやバックアップをしているのかお伺いしたい。

: 判事補は、任官してから10年後に、その後判事になってからも10年ごとに、その適否を判断される。事件の処理が非常に遅延している、ミスが非常に目立つなど裁判官としての資質や能力に問題がある場合や、当事者に対して傲慢であったりして問題がある場合、判事補は10年を過ぎて、当然に判事になれるわけではなく、法曹委員と学識経験者委員で構成されている下級裁判所裁判官指名諮問委員会から、判事に指名するにふさわしいかどうか御意見をいただき、最高裁は、その諮問委員会の意見を尊重して、結果、判事として指名しないということもある。数が多いわけではないが、問題のある裁判官は、そういった形でふるいにかげられる。裁判官の独立との関係で、裁判の内容の善し悪しは、当然、評価の対象としない。

: 最終的には、そういう形になるが、そうなる前に、問題のある裁判官に対して、裁判所がどういう形でサポートやバックアップをしているのかという点について、説明できることはあるだろうか。

: その点は、裁判長から指導することもあるし、所長から指導することもある。能力不足の裁判官には、研修に参加するように促す。なお、小規模な庁の裁判官は、他のいろいろな裁判官と接触する機会が少ないため、大きな庁の勉強会に参加してもらい能力を高めてもらうこともある。

: 医者の場合も、自己研さんとOJTを基本に若手を育成するのか、伺いたい。

: 正に我々の領域もOJTと自己研さんである。先ほども少し申し上げたが、どうにも医者に向かない人はいる。社会的、性格的な評価は、医者になるまでなか

なかわからないので、今後、そのような点をどう考えていくかは、これからの大きな課題である。

：西田裁判官から、若手裁判官育成は徒弟制度的性格があるという話があったが、説明を聞いている限りは、そのようには聞こえず、暖かく裁判長が若手を見守っているというように聞こえたので、どういう点を捉えて徒弟制度的と考えられているのかという点を伺いたい。松本裁判官は、弁護士職務経験をされたとのことだが、給料の点などから、そのまま弁護士になろうとは思わなかったのかという点について伺いたい。

：徒弟制度というと頑固一徹な職人がいて、言葉では教えず、親方の技術を見て学ぶというやり方が、典型的なものであるかもしれないが、裁判所も、昔は、判決を起案して持って行くと、理由も言わずに突き返すという非常に厳しい裁判長もいた。原型が無くなるくらい判決を直されたり、厳しく裁判長から叱られたりすることもあったようである。そういった点を捉えて、徒弟制度的という表現をさせてもらった。

：徒弟制度という言葉が使われているが、旧態然とした雇用制度という意味で使っているわけではない。判決は、オートメーション化された機械的な手法で行われているわけではなく、家内工業的に裁判官が3人だけで考えて作業をして、手作りで完成させているので、そういう意味合いも含めて徒弟制度という表現がされていると、私は理解している。

：正直なところ、給料の面からするとそのまま弁護士事務所に就職しようかということを考えなかったわけではないが、私は、元々弁護士志望だったところ、修習中、裁判官の姿を見て、自分で判断して決めたいと思って裁判官になった。マイコートという形で訴訟運営を経験したいので、裁判所に戻ってきた。

：OFFJTという点では、民間企業と似通った点はある。延廣裁判官は、大手民間企業に1年間派遣され、1か月ごとくらいに部署が変わっているが、これで

は収穫がないのではないか。私も現場で、車掌を1年間勤め、お客さんから傘で刺されたりして苦労した。ある程度の期間、一つの場所で勤めて、初めて現場がわかってくる。石の上にも3年と言うが、同じところでじっくり頑張る必要があるのではないか。そういった点からすると、松本裁判官が2年間じっくり弁護士職務経験をされたのと同じように、民間企業研修でもじっくり現場で働けるように取り組む必要があるのではないかと思う。どの程度の割合の裁判官が、民間企業研修に行ったことがあるのだろうか。

：民間企業研修は、数としては、現在と比べると非常に少ないが、20年以上前からある。これが多様化し、今のような制度となった。

：私の例で言うと、同期100人位のうち10人が、民間企業研修を受けた。民間企業研修において本当に仕事をした場合と同じ質の経験ができたかという点、正直そこまではできていないと思うので、委員の御指摘のとおりだと思う。

：この人に、この会社で、どういうことを経験させてほしいということをはっきり派遣先の企業に言わなければいけない。

：御意見としては、よく分かる。受入先の企業によって、対応は異なるが、電鉄会社などでは、車掌の真似事まで、経験させてもらえることもある。

：判事補の時期に外部研修があるという話だが、判事になった後などいつでも外部研修に行くことができるのか、裁判官自身が外部研修に行きたいと思う時に行くことができるのか、伺いたい。

：外部経験に行く時期としては、新任判事補として3年3か月が経過した後がほとんどである。その他は、初めの3年3か月後、どこかの地方裁判所を経験した後に、外部経験に行く場合もある。判事補の外部経験以外では、2週間ほど、判事が報道機関などの民間企業に行ったりすることもある。判事補以外で全く外部に行く機会がないわけではないが、判事補の外部経験のようなシステマティックな形では、作られていない。社会を知りたいという場合、司法研修所で、ITや

医療といった、世の中の特定の事柄を主題とする四、五日程度の期間の特別の研究会などがある。これは、応募制であり、内容としては、その道の専門家の講演や現場の見学等が行われている。この期間だけで全ての専門的知識等が得られるわけではないが、この研究会は、最先端の話題について関心を抱いて更に深く勉強する契機にはなる。

：専門的知見や最先端の知識をどのように補完するのかといった問題があるが、個人では難しいので、司法研修所などで、先端分野に関する研究会を企画して、最先端の分野の方の講演を開いたり施設を見学したりしている。最近、医事関係訴訟では産婦人科の事故が問題になっているので、その分野の医師に、医療現場の実情を話していただいたり、最先端の医療現場を見学したりする。また、新しい金融商品も出ているので、そういった分野においても取り扱っている人や学者に説明してもらったりしている。世の中が複雑になって難しい事件が増えてきているので、裁判所組織全体として、専門的知識を補っていく必要がある。

：判事になってから、もう一度、弁護士を5年ぐらいやってみたり、国際機関で働いたりすることは可能なのか伺いたい。

：判事になってから、弁護士になるとか、判事補時代のような民間企業研修に行く機会はない。

：裁判所の仕組みとしては、難しい。裁判官をやめて、自分で研さんを受けて戻ってきても、任命手続の関係があるので難しい。検察官に転官して、法務省関係とか、法整備支援とか、そういう仕事に関わることはあるが、外部経験や研修ということではなく、その組織の要員として必要だから行くことになる。裁判所以外に行く裁判官もいるが、ある程度年数が経ってから行っている人は、知識や経験を買われてそのポストに行っているのだから、研さんとは切り離して考えた方がよい。

：裁判官は、10年経ったら、後は裁判所の中を回るだけなのか。

：判事になってから，法務省の民事局，刑事局や人権擁護局に行って，法務行政に携わったり，訟務検事になったり，国税不服審判所に行ったりもする。

：裁判所外に出る人もいるし，裁判所部内でも若くして裁判長になったり，高裁で実力を発揮してもらったりする人もいて，多様なコースが用意されている。

：松本裁判官は弁護士職務経験をされたとのことだが，弁護修習時と，質的量的に違っている部分があったか伺いたい。

：基本的には，弁護士職務経験中の仕事は，弁護修習時に見ていた弁護士のイメージと特に変わらなかった。そういう意味では，他の外部経験に比べると，外部に出た感というものは，少ないかもしれない。

：裁判所を利用する側の立場を身をもって経験することは，良いことだと思う。そういう意味で，弁護士職務経験は，大事だと思う。採用のところで，成績，適性，健康を考慮するという話があったが，適性という点においては，どの部分を重視しているのか，また，裁判官の質がある程度確保されているのは，採用段階で絞っているからなのか，伺いたい。

：判事補は，司法修習生で裁判官を志望する人の中から選ぶ。成績という点では，法科大学院での成績，司法研修所での成績，実務修習での成績が考慮され，人柄，修習生同士の中での行動，実務修習中における情報なども考慮される。採用段階での絞り方は，判事補から判事に任命する際や判事が再任される際における人事評価の基準と共通していると思われる。事件処理能力，組織運営能力及び一般的資質能力が要求され，事件処理能力とは，法的判断能力，手続運営能力をいい，組織運営能力とは裁判所組織全体を運営する能力，職員に対する指導力をいい，一般的資質能力とは，識見，人物，性格等のことをいう。識見については，幅広い教養，視野の広さ，人間性に対する洞察力，社会事象に対する理解力等をいう。このような各点を踏まえて，いろいろな情報を得たうえで，採用するかどうか判断するが，その場合も，下級裁判所裁判官指名諮問委員会の意見を尊重すること

になる。実務修習時の現場の指導官，研修所の教官が観察したうえで，その人の個性を把握する。裁判官は，忍耐力や決断力が要求される。また，比較的机に座って仕事をすることが多いので，動き回ることが好きな人は，裁判官ではなく弁護士に向いているかもしれない。

：いろいろなところから情報を入手して，適性という点も含めて，総合考慮したうえで，判事補を選ぶ。修習期間が長くはないので，性格等の点について把握しきれなかったりしており，そういった場合，研修や研さん等を通して，組織感覚も含めて養成していかなければならない。

：西田裁判官は，研さん指導裁判官として，最近の判事補についてどう感じているか，伺いたい。

：最近の判事補に対しては，正解指向が強い，マニュアル的思考に陥りやすい，文章表現能力が劣っている，指示待ちの姿勢である，自分の頭で考えない，という意見もあるが，それをもって，新任判事補の全体的な傾向であるとは言えることはできないと思う。個性はもちろんあるが，最近の判事補について，全体として特に問題があると感じたことはない。

：最近の若手裁判官は，インターネットで情報を入手して新聞も読まない者もあり，個人的には問題があると思っている。

：大規模庁と小規模庁とでOJTのやり方に違いはあるのか，伺いたい。当社においては，私の入社当時，人数があまり多くなく，どんな案件でも対応しなければならなかったが，現在は，2倍程度に増え，業務を分担している。分担して業務を行っている中でOJTをすることが難しいと感じているので，裁判所で工夫している点等があれば，教えていただきたい。また，若手裁判官の育成というテーマからは外れるかもしれないが，当社でも2週間程度，判事を受け入れているが，研修の目的やねらいが，若手と違うのか，企業に対して期待する研修内容等があれば教えていただきたい。

：裁判所の規模によってOJTがどう変わるのかという話だが、大阪地裁のような大規模庁では、先輩裁判官や同期も多数おり、指導等を受ける場が多く、また、専門部もあるので、OJTの中で、特化した知識、経験を積むことができる。一方、地方の裁判所の民事部に配属されると、保全、執行、令状事件を含むありとあらゆる事件を担当することができ、また、小さな庁なので、裁判所という組織全体のことを理解でき、責任感がより強まる。小規模庁だから、OJTが不十分になるということはない。確かに、小規模庁では同期がいないことが多いので、切磋琢磨という点では大規模庁の方が良いかもしれないが、その点も大規模庁の研究会に参加することにより、同期や他の裁判官と触れ合う機会を確保できる。

：松川裁判官は、医事部に配属された後、地方の裁判所に行っているが、各裁判所でOJTに違いはあったのか。

：裁判所はある意味、究極の分権型組織であり、大規模庁でも小規模庁でも、各部署単位で仕事が行われている点は同じなので、OJTも各部署単位で行われており、基本的なOJTの仕組みは大規模庁でも小規模庁でも同じであると理解している。

：民間企業研修において、短期間の判事の研修と、長期間の判事補の研修とで、裁判所の目的やねらいに違いがあるのかという御質問をいただいたが、判事補の場合は、ある程度長期間なので、職務体験ということがねらいとしてあり、判事の場合は、外の世界を知るという面が大きいと理解している。

：医者の世界でも、地方と都市の格差がどうにも埋められず、都市にある各部署の専門家がいる病院で鍛えた方がはるかに実力がつくが、一人で何でもやる地方にも一定のメリットはある。裁判所において、この都市と地方のローテーションについて、決められていることがあるのか、伺いたい。

：判事補10年の間には、できるだけ広く経験してもらおうことを考えており、民事事件、刑事事件、家事事件、少年事件と多様な種類の事件を経験してもらおう。一方、都市と地方のローテーションについて明確な基準があるわけではないが、

大規模庁，中規模庁，小規模庁をクロスするような形で，2ないし3年でローテーションをして，各規模の庁を経験してもらっている。

：若手の教育についての基本的な考え方は，地方裁判所と検察庁とで大きな違いはないと思う。検察庁でも，若手検事は現場で仕事を覚えさせ，また民間企業等にも出向させることがある。ただ，大きく異なる点として，検察庁では，任官したての新任検事を直ちに戦力として扱うことはなく，一から教育している。新任検事に任官すると，中央で3ヶ月研修させ，東京や大阪で1年間教育し，こうした研修期間を終えた後に一人前の検察官として扱われる。裁判所の場合は，合議事件において，新任判事補にも最初から他の裁判官と同様の発言権や1票があるという話があったが，検察庁では考えられない。若手の法曹については，最初に出会う指導官の影響が非常に大きい。検察庁では，決裁官や指導官をどう育てていくかということが大きな関心事であり，最高検察庁等で，指導官向けの指導マニュアル等を作成したり，指導官研修を行ったりしている。現役時代に名プレイヤーであっても，名監督，名コーチにあらずという場合は多く，検察庁でもそういう人を見受けられないわけではないが，裁判所でもそれは同じことだと思う。そういう観点から，若手判事を指導する裁判長とは，どういう能力を持っている人がどういう基準で選定されているのかという点について，非常に関心を持った。

：弁護士の場合，若手育成は，各事務所単位，各弁護士単位で行っている。裁判官や検察官の外部経験と同じような取組はできていないというのが正直なところである。登録して全責任をもって自分の名前で仕事ができるという点は，裁判官と同じである。弁護士会では，自己参加型の倫理の研修を行ったり，登録1年以内の弁護士に，新規登録弁護士研修を実施したりしてサポート体制を敷いている。しかし，そのような研修を受けない人がいたり，弁護士事務所に就職できず，先輩からの指導を受けることができない人がいたりしており，今後，弁護士の質をどう確保していくのかという問題が出てきている。

：私どもも民間企業へ研修に行くことがあるが、当社はこんなにいい商品を出して、こんなにいい企業ですよという感じのことばかり、企業側から伝えられる。民間企業研修に行く場合、なんとか負の部分を見てきていただければ、裁判官も勉強になるし面白いと思う。

：企業側は、表面的にあしらおうと思っているところもあるのだろう。本当は裁判官も、長い間、民間企業で働いて、現場を感じていただきたいと思う。

(8) 前回の委員会における委員の御意見への取組について

：前回の委員会において、調停制度の広報を充実させてはどうかとの御意見をいただいた。委員会後、調停制度の広報について、事務局内の検討チームを中心に作業を進めている。その結果、大阪司法書士会が8月23日に実施する研修で民事調停を取り上げてもらうこととなり、その講師として、大阪簡裁から裁判官及び主任書記官を派遣することが決定している。そのほかにも、弁護士会や消費生活センターにおいて、調停制度の理解を深めていただけるような説明会等が実施できないか検討しているところである。また、管内簡易裁判所においても、市役所等の関係機関に対し、積極的に何らかの働きかけができないかの検討を進めている。なお、前回の委員会の内容については、全裁判官に対し、私から報告して周知している。

(9) 委員会庶務からの報告

：大阪ボランティア協会から、「市民参加で裁判員制度をより良くするための提言書」の提出があったので、配布させていただく。

7 次回のテーマ

「社会の高度化に対する裁判所側の対応について（専門訴訟等について）」又は「簡易裁判所全体の機能について」

8 次回期日

平成25年10月30日（水）