

## 仙台地方裁判所委員会(第35回)議事概要

### 1 開催日時

令和元年5月14日(火)午後1時30分～午後3時30分

### 2 開催場所

仙台地方裁判所第5会議室

### 3 出席者

#### (1) 委員

相原和裕, 板橋隆三, 内海明, 大竹昭彦, 小川理佳, 倉林千枝子, 児嶋隆司, 後藤裕輔, 佐々木俊人, 志間俊雄, 庄子直, 鈴木健也, 天童睦子, 西出優子, 星野健一(50音順, 敬称略)

#### (2) 庶務担当者

(刑事部)

江口第2刑事部部総括判事, 黒坂刑事首席書記官, 山口刑事次席書記官, 平山裁判員調整官, 伊藤第2刑事部主任書記官

(事務局)

新岡事務局長, 金澤事務局次長, 萌出総務課長, 熊谷総務課課長補佐, 片山総務課広報係長

### 4 議事等

#### (1) 開会

#### (2) 委員長の選任及び委員長代理の指名

互選により, 大竹昭彦委員(仙台地方裁判所長)が委員長に選任された。  
委員長は, 小川理佳委員を委員長代理に指名した。

#### (3) 委員の変動報告

伊丹相治委員, 大井川貴彦委員, 加藤亮委員, 櫻井浩委員, 大善文男委員が退任し, 内海明委員, 小川理佳委員, 後藤裕輔委員, 佐々木俊人委員, 大竹昭彦委員が新任された旨を報告

#### (4) 議題「10周年を迎える裁判員制度」

##### ア 説明

(ア) 裁判員候補者待合室兼集団質問室に移動し, 平山裁判員調整官が, 室内の状況, 集団質問における手続の流れについて説明した。

(イ) 個別質問手続室に移動し, 平山裁判員調整官が, 室内の状況, 個別質問及び裁判員・補充裁判員の抽選及び選任における各手続の流れについて説明した。

(ウ) 評議室に移動し, 伊藤第2刑事部主任書記官及び江口第2刑事部部総括判事が, 室内の状況及び評議の流れについて説明した。

(エ) 法廷に移動し、伊藤第2刑事部主任書記官が、法廷内の状況の説明、書画カメラ等の法廷内機器の説明及び実演を行った。

(オ) 会議室に移動し、江口第2刑事部部総括判事が、「裁判員制度施行10年の成果と課題」について説明を行った。

(カ) 萌出総務課長が、裁判員制度についての裁判所の広報活動の状況を説明した。

イ 意見交換の要旨

別紙のとおり

## 5 次回期日等

(1) 次回期日 令和元年11月8日(金)午後1時30分

(2) テーマ 未定(追って調整する。)

(別紙)

## 意見交換の要旨

(◎委員長, ○委員, □説明者)

◎ まず, 裁判所からの説明に関する御質問等があれば, 伺いたい。

(裁判員経験者の感想について)

○ ①裁判員経験者の95パーセント以上の方が「良い経験だった」という感想とのことだが, その内容についてより詳細な調査をしているか。②裁判員裁判経験前から積極的にやりたいと思っていた経験者は, なぜそのように思っていたのか, 逆に消極的に思っていた経験者が, 裁判員の経験により肯定的な評価に変わったのはどのような理由によるものか。③裁判員経験後に消極的な感想を持った約4パーセントの経験者の理由を分析すると改善すべき点が明らかになるのではないか。

□ ①の良い経験の中身についてのアンケートはなく, 統計的な数値は持ち合わせていない。当職が裁判員経験者から個別に伺った感想からすると, ア 裁判手続自体を知ることができたということ(知識の拡充), イ 評議の中で, 自己の意見を十分に話すことができたことによるやりがいや喜びを感じることができたということがあげられる。③についても, 当職が把握している一定程度の割合の方に限られるが, 自分自身の意見が評議の中で採用されなかったような場合に, 消極的な評価につながったものと思われる。②については, 分析したものはない。

○ 今後の広報活動を効果的に行うために, その点を分析するとよいと思われる。

(裁判員裁判と上訴審の在り方について)

○ 法廷で直接証拠を取り調べる裁判員裁判による判決が, 裁判官のみで審理する上訴審で破棄されることについては, 裁判員裁判の意義を失わせるというような批判があるところだが, そのような場合には, 裁判員経験者からすれば, 懸命に評議を尽くして結論を出した自分の参加した裁判は何だったのかという空虚感を持つのは当然と思われるが, その点について裁判官はどのように考えているのか。この点は, 裁判員裁判の将来に関わるものと考えるがどうか。

□ 控訴審は刑事訴訟法上, 事後審と位置付けられている。すなわち, 控訴審は, 裁判をやり直すのではなく, あくまで一審の判決を破棄すべき事由があるかどうかを事後的に審査するというのが控訴審の本来的なあるべき姿であり, その趣旨を考えた場合, 裁判員裁判はどうあるべきかが議論されているところである。また, 最高裁判所の裁判例でも, 事後審としての判断の在り方に関するものが出ているところである。数値上は, 裁判員裁判施行後, 控訴審において証拠調べが実施される件数は相当減少している状況にあり, 控訴審の在り方について検討されている最中と思われる。今後も各事案の審理の中で一件一件検討されていくものと考える。

- ◎ 裁判員裁判施行後10年になるところであり、地方裁判所で実際に裁判員裁判を経験した裁判官が、異動して高等裁判所の裁判官として控訴審を担当することも増えてきている。現在も控訴審の在り方を議論し続けているというのが率直なところである。
- 上訴審における裁判員裁判の判決の破棄理由は、裁判員に検討してもらうべき点に対する検討が十分になされていなかった、言い換えると、裁判員制度をしっかりとやるためにもう少しきちんとした手続をとるべきだったというような理由による破棄が多く、判断が間違っているという理由での破棄は多くないと感じている。
- そうだとすれば、その辺りについてもっと広報したほうがよい。
- ◎ 検討していきたいと考える。  
(広報の在り方について)
- 学生対象の出前講義の後で学生に広報活動についての案を考えてもらい、そのアイデアを取り入れることが考えられる。
- 裁判員裁判において裁判官と裁判員との実質的協働を目指すのであれば、広報活動においても、一般市民への単なる周知というレベルから、法的知識力を付与することを意識したものにする必要があると思われる。説明の中で、裁判員裁判が実体法上の判断の在り方を考え直す契機になるという話があったが、これは具体的にはどのようなものか。
- 裁判官は、例えば殺人の故意といった法律的な概念が証拠から認められるかという視点から考えていくのだが、裁判員は、法律的な知識や考え方を通さずに証拠を見ていく。そのときに、裁判員と話す中で、裁判官としては固まっていたと思われる概念が、実はもう少し幅があるのではないかと気付かされることがあるというようなことである。また、刑を決める時に、どのような事実に着目して刑を重くしたり軽くしたりするのかを議論する際、裁判官は、行為態様の悪質性、結果の重大性をまず捉えた上で、その被告人の身上や行為に至る動機を補助的に見ていくのだが、裁判員は、その場における立場や気持ちを考えた時に、どの気持ちが重大であるか、被害者の立場からみるとどこが責められるべきかをストレートに見ていく。その際、裁判官の考え方と少し幅があることに気付かされることがあり、これまでの考え方は少し広めていく必要があるのではないかを考える契機となるというようなことである。裁判員の意見をどのように受け止めていくのが重要な議論となっている。
- 広報の在り方として、裁判員制度を周知するのか、その裁判員制度の中身(実際に皆さんにやってもらっている状況)を広報するのかという点があると思われる。全体としては、若年層(子供、学生)に理解してもらおうというのがあるだろうし、あるいは、企業、従業員に理解してもらおうものなのかというところもある。自分は、いまだに裁判所に来ると緊張するところ、裁判員候補者として来る人も同じ状況と思われる。

る。個別質問室内の裁判官，検察官，弁護人の配席状況からしても，裁判員候補者は，法廷内の被告人と同じような状況に置かれて緊張するだろうと思った。また，社会の状況は，高齢化，人出不足が急速に進み，働き方改革によって従業員の労働時間の制限がされていくという過程にある中，企業としては，裁判員を送り出してやっていけるのかと感じていると思う。裁判員制度は10年ということだが，その間に社会状況は変わっており，それに対応した形での広報が必要と感じている。また，制度自体も，社会の環境に合わせて変えていく必要があり，裁判員として実際に担当できる人を候補者として登録する制度があってもよいのではないかと感じている。

- ◎ 広報のターゲットをどこに置くかについて，学生や小中高校生に対して，裁判員裁判を含めて法教育の点から広報をしていくということは，中長期的な観点から必要と思われる。一方，社会人や企業に対しては，どのような広報を行うのが効果的かが悩ましいところである。
- 企業勤めの裁判員経験者に仕事の関係について話をすると，直属の上司は嫌な顔をしますが，更に上の地位の上司からは裁判員を務めてくるよう言われて，直属の上司もやむなく了承するというような構図が多いようである。そのような中で，企業や組織に対する広報を考えると，どのような立場や範囲の人に対してまず広報していけば裁判員として快く送り出してくれるような環境にできるのかについて，御助言をお願いしたい。
- 企業企業で異なると思うが，ある程度の規模の会社の方が望ましい。超勤の上限規制などがあり，そもそも規制の範囲内でできるのかという状況の従業員数のところもあると思う。小規模の会社では，上司に嫌な顔をされるという以前に，そもそも裁判員を送り出すこと自体に無理があるということもあり，経営者の判断次第になるとと思われる。中規模以上の企業の総務担当の方に話をするのが良いと考える。

また，仙台地裁であれば審理期間が平均すると1週間程度，長い場合には1か月というものもあるが，説明の際は大体これ位の日数だということを分かってもらいたいのではないかと。
- 会社で職員が裁判員に選任された場合の職務上の規定を作ってもらうのが一番いいと考える。自分も読んだ記憶があるので，自分の職場では規定があるはずだ。裁判所から裁判員に対して支払われる報酬との関係もあるため，その点も含めて会社で規定を作ってもらおうよう働きかけるのが良い。規定が定められれば，職員が裁判員に選任された際に直属の上司が嫌だと思っても，会社の規定がある以上，裁判員として参加させましょうということになると考える。
- 以前の委員会で，子育てをしている裁判員の方のために裁判所が保育所と提携したという紹介があったが，それは有料で，自前で払ってくださいということだったと

記憶している。具体的に経済的に成り立つのかという問題があるため、補助を出すなどの方法が考えられる。

- ◎ 裁判員制度が始まった当初、難解な法律概念や法律用語をどうやって裁判員に伝えるのかが議論の中心であったように思われる。最近では、裁判所が法律用語（例えば殺意の概念）について最低限の説明をするが、裁判員の感覚や考えを聞いて、法律家の側も本当に従前の枠組のままでいいのかを考えるという動きが出てきているのは間違いないように感じている。その辺りも含めて、意見があればお聞かせいただきたい。
- この10年で社会状況が変わった。コミュニケーションのツールや方法、市民の方との距離を含めて何に対応させるのか、今後10年のどこに活かすのか、又はどこで歯止めをかけるのかを含めて、議論を続けていくべきだと考える。また、公平性に関しては、抽選で選ばれたらそれを具体化できるという点までを考えるのが裁判員制度の公平性であって、どんな場面で生きている人も選ばれたらそれを達成できるというような市民社会の在り方を皆で考えていく必要があると考える。
- ◎ 先程の話にもあったように、就業規則に裁判員に選ばれた場合の位置付けを規定していただくなどといったことが社会全体の動きになっていくのであれば、裁判所としては大変ありがたいが、現時点では少しずつ宣伝活動している状況である。
- 先ほど説明したとおり、企業や大学などを訪問しているが、企業の中でどのような立場の方に説明をすればいいかという点については悩ましい部分もある。例えば企業で研修があったり会議があったりするなど、様々な機会があると思うが、どの機会であればこちらから話をさせていただくことができるのか分からないままお願いをしているところもある。
- ◎ 裁判官が裁判員制度について説明をすることを出前講義と言っているが、出前講義を持ちかける際にも、学校の場合はお願いする先が比較的分かりやすいが、企業の場合、どの部門に言ったらいいいのか、どの機会に裁判制度に関する話をさせていただければ、話を聞いた方々も良かったと言っただけなのかというところが分からない部分がある。この点、企業に身を置く委員の方に御意見をいただくとありがたい。
- 選任されたときに嫌な顔をする上司や、選ばれたときに仕事が忙しくて行きたくないと思っている人たちに、裁判員制度の仕組みを話すのか、裁判員に選ばれたらこのようなことができるという話をするのか、その辺を整理しないといけないと思うが、自分も今思いつくものはない。元々裁判員に興味のある人を呼ぶフリー参加の研修のコマで話をする場を設けるというのはあるかと思ったりはするが、どういう目的でどういう層を対象にするかは難しい問題である。
- ◎ 裁判所も話をする対象や話の内容について手探りの部分もあり、整理し切れてい

ない部分である。

- 現在企業1件1件を回っているのか。
- 企業で行ったり、経営者団体などにもお願いをしている。ただ、今お話があったとおり、具体的にどのような方々に対してどのような場面でということまでは、なかなか踏み込んで話ができない部分があったため、御意見を伺うことができればと思った次第である。
- CSR(企業の社会的責任)の要請が高まっていると思うが、CSRを担当している部署に話をし、企業で働いている人が裁判員を経験することで社会貢献になるということ、それがフィードバックされて、従業員の人材育成にもつながるなどという何かしらのストーリーをつくることができればよいと思う。更にSDGs(エスディージーズ)、社会課題を解決する目標の中に公正な社会の実現が掲げられていたと思うので、企業の方からすると従業員が裁判員裁判に参加することによって目標達成に貢献しているとも考えられるため、そういった観点からも具体的な働きかけはできるかもしれないと思う。
- 今お話があった内容は今年の経団連の春闘に向けた話題でも大きく取り上げられていたので、経団連に関わっている企業等は意識はしているという気はするが、そのような取組をしたとしても、具体的なものがあるわけでもなく、社会課題の解決を前面に掲げて企業がやっているわけではないというのが実情だと思う。宮城県の場合、経営者団体としては経営者協会や商工会議所などがあるが、そこで企業を紹介してもらうというよりは、まずは経営者協会などで講演をして裁判員制度への理解を深めてもらうというのがいいと思う。その中には様々な分科会もあるし、総務系の部署や労働組合に参加している方たちの集まりもあるため、そこから就業規則の策定にも繋がっていくこともあると思う。企業によってはCSRを担当する部署もあるので、まずどこかの分科会に参加して、場合によってはどこかの企業にも行くような流れで進めるのがやりやすいと思う。
- 商工会議所などは対象としてすごくいいと思うが、ビジネスの利益になるかどうかという観点から、積極的にやりましょうというように言い付けては来ないと思う。中長期的には裁判員をやってみればよかったと感じる人が大部分であるというのは成果として出ているところであるが、忙しい時に裁判員に当たった場合、実際には直属の上司であればあるほど嫌な顔をされると思われる。地裁レベルでやれることではないかもしれないが、裁判員に当たってうれしくないと思っている場合や、部下が裁判員に当たって困っている場合を想定したプロモーションビデオなどを作成し、裁判員を経験するということはどういうことなのかを伝えることができれば、より具体的なイメージを持ってもらえるのではないかと思う。