

静岡家庭裁判所委員会議事概要

(静岡家庭裁判所委員会庶務)

1 日 時 令和3年6月24日(木)午後3時～午後5時

2 場 所 静岡家庭裁判所会議室

3 出席者

(委員)

太田貴雄，浅沼都，興津伸一郎，小池裕子，築地茂，藤田浩之，山崎透（以上学識経験者），近藤浩志（以上弁護士），比佐和枝，森脇江津子（以上裁判官）

(説明担当者)

宮澤康弘（事務局長），秋元卓雄（首席家庭裁判所調査官），小林浩一（首席書記官）

(庶務)

森秀樹（総務課長）

4 議事内容等

- (1) 新任委員4名から自己紹介があった。
 - (2) 各委員からの意見も聴取した上で，家庭裁判所委員会規則に基づき，比佐和枝委員が委員長代理に指名された。
 - (3) 家事調停に関するDVDを視聴した後，今回のテーマである「家事調停委員の人材確保について」について，小林首席書記官，秋元首席家庭裁判所調査官，森脇委員及び森総務課長から，家事調停制度，静岡家裁における家事調停事件の現状，家事調停委員の役割と求められるもの及び家事調停委員の現状と同委員候補者確保の現状について説明を行い，若い世代及び専門家以外の人材確保といった課題について，委員それぞれの立場から意見等を頂きたいと説明があった上で，各委員から次のような意見等が述べられた（○は家裁委員の発言，●は説明担当者の説明である。）。
- 私の所属している団体では，交流や研さんを目的に人を募っているため，自ら応募する人より他薦で入る人が多い。その場合，推薦人を1人2人付けてもらい，ある程度質を担

保している。

- 40代、50代が少ないというのは、何か理由があるのか。報酬の問題なのか、時間的な問題なのか、魅力的な問題なのかというところを教えてください。
- 一番大きいのは時間だと思われる。40代、50代というと、社会の中ではいわゆる働き盛りの世代であり、本業、場合によっては副業も行う中で、裁判所に週2回来庁できる方は非常に少ないのではないかとと思われる。また、非常に魅力がある仕事であると思うが、それを知る機会もあまりないのではないかとと思う。
- 私の所属している団体では、広報やブランディングに力を入れていて、魅力や経営理念などを伝えたり、地域との繋がりを求めていくということを行っている。それが企業にも生かされ、優秀な人材の確保や社員等のモチベーションアップに繋がっているように思う。調停委員と地域がつながるようなイベント等を行ったり、オープンな状態で何か研修会のようなことが実施できれば、興味を持った人が参加してくれるのではないかとと思う。
- 調停委員という仕事は、見識がある人でないと難しく、また、既にそういう資質や経験を持っている人になってもらうのも大変だと感じた。人材を確保する場合には、その人にとってやりがいのある仕事であることが重要であり、やりがいには業務の内容ということもあるが、その一方で報酬というのは避けて通れない問題ではないかと思う。質の担保の点を考えると、研修等を受けるなど引き続き研さんが必要であり、また、調停委員を仕事とできる程度の経済的保証も必要だと思うので、現状のままで人材を確保していくのは難しいのではないかとと思う。
- 私の所属している団体においても同じように、各種団体からの推薦などにより、一般の市民の方に委員になっていただくことがある。委員の中には、本業を持っている方も多く、委員会等を夜間に開催していることが多い。調停では難しいと思うが、人材確保のためには、そのような工夫も必要なのではないかと思う。また、仕事の経験上、福祉関係の団体の方などが調停委員に興味を持つことがあるのではないかとと思うので、そのような団体に推薦を依頼してもよいのではないかとと思う。
- 今の制度を維持した上で行うとしたら、やはり時間的経済的余裕がある方でないと無理だということになる。そうなると、リタイアした人を紹介してもらうのが一番かと思う。

能力の問題があると思うが、調停委員に一番求められるのは人格円満というところだと思うので、その人物のことをよく分かっている人から紹介を受けることが大事だと思う。ただし、今後、定年年齢が上がっていくと、そこも難しくなってくるのではないと思う。若い世代については、弁護士や司法書士など本業で裁判所に関連した仕事をしている方であれば、比較的確保しやすいのではないと思う。

- ある程度裾野を広げないと、すぐには解決しないのではないと思う。私の所属している団体においても、見識を持った方々に集まっていただくことがあるが、人材確保については、紹介を受けたりなどして、普段から候補者をリストアップしておき、その中から任期が終了した方と同じ分野の人を探すというやり方をしている。今までの話の中では、行政出身者を候補者とするという意見がなかったが、県庁や市役所の職員など行政経験がある方については、常識的な観点を持っていると思うので、行政の方々や行政の退職者の方も候補になり得ると思う。
- 私の所属している団体の場合、外部の方にお問い合わせになると、やはり地域の方などに何とか人脈を頼ってということになる。また、広報活動の重要性は大きいと感じている。調停委員という仕事や調停という仕組みがあることを知らない人も多いと思うので、その点をどう広報していくか、さらに、調停委員という仕事は自分のためになる仕事だということを知ってもらうことが重要だと感じた。
- 40代、50代の方で、特に民間企業で働いている人は、恐らくほとんどの方が手を挙げないと思う。また、定年延長により、定年が60歳から65歳に引き上げられると、退職後に社会のために尽くそうかと考えても、70歳まで5年程しかない。そうになると、民間企業で働いている方が、調停委員になる可能性はかなり低いと思う。この人たちを狙うとすれば、ある程度従業員数が多い企業に対し、人材教育の一環として何年か委員を引き受けていただく、要するに裁判所側としてはいろんな知見、識見のある人が欲しい、民間企業としては社員の育成に役立つというお互いの利害が一致すれば、そういう方法も考えられるのではないと思う。
- 企業であれば、社員が有給休暇を取れる環境が整備されていれば、時間やお金の問題はなくなり、企業が社会貢献の枠組みでやってくれる可能性はあるのではないと思う。4

0代、50代であれば、士業の方はお願いすれば推薦してもらえる可能性があると思うので、その人たちに同世代の方で推薦してもらえる人を求めれば、質の保証された人材を確保できるのではないかと思います。先程の企業の話であれば、例えばロータリークラブとかライオンズクラブのようなところに依頼をして、その企業から声を掛けてもらうのもいいのではないかと思います。

○ 本当に高度な法的知識については、調停委員会には必ず裁判官が入っての評議というものがああり、助言することができるので、ある程度の知的好奇心があり、人格円満で、当事者に対しても適宜適切に対応ができるという方であれば問題はなく、それほどハードルは高くないのではないかと思います。

○ 人口が減少し、高齢化が進み、定年が延長されるという中で、人材を確保していくことは、見通しとしては簡単ではないと思う。やはり制度設計から考えていかないと、なかなか人材は集められないのではないかと思います。裁判所以外の仲裁制度といったものも含めて、この調停制度をどう位置づけるかという制度設計をしっかりと考えないと難しいと思う。

5 次回テーマ及び期日

今回は、成年後見制度を利用促進させるための方策について取り上げることになり、期日は、令和3年12月6日（月）午後3時から午後5時までとした。

6 報告

宮澤事務局長から、前回の家裁委員会（テーマ「静岡家裁における新型コロナウイルス感染症対策について」）における意見交換を踏まえ、その後の裁判所における取組状況について報告がなされた。