

第10回鳥取地方裁判所委員会及び第10回
鳥取家庭裁判所委員会（合同開催）議事概要

1 開催日時

平成20年3月7日（金）午後1時30分～午後3時30分

2 開催場所

鳥取地方・家庭裁判所大会議室

3 出席者

（委員・五十音順）

海野龍一（地裁委員），奥野隆一（家裁委員），小倉哲浩（家裁委員），加賀田理絵（家裁委員），古賀輝郎（地裁委員），助川鶴平（家裁委員），高橋敬幸（地・家裁委員），虎井佐恵子（地裁委員），野口勝久（地・家裁委員），前坂光雄（地・家裁委員），三浦修二（家裁委員），森中 栄（地裁委員），吉岡通子（家裁委員）

（事務担当者等）

地裁：谷野事務局長，藤原刑事首席書記官

家裁：藤本事務局長，上中首席家裁調査官，渡辺総務課長，

石川総務課課長補佐（書記）

4 議題

(1) テーマ「裁判員裁判」について

(2) 次回の開催テーマ等について

(3) その他

5 議事

(1) 各委員の紹介

(2) 新聞社との協議状況について

谷野地裁事務局長が報告を行った。

(3) テーマ「裁判員裁判」について

裁判員制度の概略について藤原刑事首席書記官から，鳥取地家裁における裁判員制度広報活動の取組状況について渡辺総務課長から，3月4日（火）から同月6日（木）まで鳥取地裁で実施した模擬選任手続及び模擬裁判の結果について藤原刑事首席書記官及び小倉委員から，それぞれ説明の上，本日のテーマ「裁判員裁判」について意見交換を行った（発言要旨は別紙記載のとおり）。

(4) 次回の開催テーマ等について

ア 地家裁合同で開催する。

イ 開催日時は，平成20年9月29日（月）午後1時30分とする。

ウ テーマは，「裁判員裁判（模擬評議）」とする。

委員には，事前又は当日の午前に，最高裁制作の模擬裁判のDVDを視聴していただき，それに基づいて模擬評議を体験していただいた上，引き続き評議の在り方について意見交換を行うこととした。

また，委員からは，①次回委員会までに鳥取地裁で実施される模擬選任手続及び模擬裁判について，前回と異なった点等を裁判所から報告していただきたい，②委員会で実施する模擬評議の事案について，裁判官が予想した判決内容と委員会での模擬評議による判決内容がどう違うかを認識するという意味でも，次回に模擬評議を実施してもよい，との意見があった。

(5) その他

議事概要の確定方法について定めた。

以上

(別紙)

テーマに関する発言要旨等

委員長 裁判員裁判について私が重要だと考えていることが二つあります。一つは、市民の皆様に分かりやすい裁判をすること、もう一つは、裁判員裁判は、国民の幅広い層から参加していただくことを理念としています。余計な負担をかけないようにするためにはどのような方策をとるかということです。その方策としては、多様なお仕事や立場の方々の生活の実情について情報を集めて、次に、個々の裁判員裁判で候補者として何人を選び出すかなど、選任手続をどのように運用するか、特に、辞退の申出があった場合に、それを認める、認めないという運用はどうあるべきか、といったことが大切だと考えています。国民に余計な負担をかけないということになると、辞退事由の運用が中心になると思われますけれども、今日は、辞退事由の運用はどうあるべきか、実情に沿った辞退事由を運用していくためには、どのような調査をしていくべきか、その辺りを中心に、御意見を伺えたらと考えております。もちろん、これに限るわけではありませんので、御自由に発言していただきたいと思います。

私たちの職場で、今回の模擬裁判のくじに当たった職員から意見を聞いたところ、「不安だった。」ということでした。その理由は、「知識がないので、感情的に判断してしまい、客観的に判断できないのではないか。」ということでした。そこら辺りを軽減するようなPR、周知をすれば、参加したいという人も増えてくると思います。

裁判に参加する心理的負担感は相当大きいものだと思います。今回参加された方にも、「本当に私たちでできるのですか。」という感想を持った方も多くいらっしゃいます。ただ、実際に参加された方も、最初は口ごもっていらっしゃるけれども、だんだんと話をされてきます。ま

た、感情で左右されないかという点も、今回の事件は責任能力の点が問題になったものですが、裁判の中で遺族による立証も行って、これがどのように影響するのも一つのポイントとして見てきました。私のほうで、「遺族の感情も、有罪であれば大事にしましょう。ただし、その前に事実を見るときは、これは切り離してください。」という話をしながら行いました。後で話を伺ったところ、皆さん「事実があるかないか、有罪か無罪かを決めるところでは、そこは考えていませんでした。」ということであり、皆さん一生懸命考えられていたと思います。ただ、その不安を和らげることについては、先ほど委員長の発言にもありましたように、分かりやすい審理をして、一般の方が加わっても、理解できるような裁判になっているのですよと言えるように、今やっている裁判からどんどん変えていかないといけない、そのための努力をしていかないといけないと思っています。

委員長 裁判員制度フォーラムやミニフォーラム、あるいは諸々の団体から依頼があって、裁判官なり職員が講師として現場に出向いて説明会を行った際に出てくる多くの意見等の1つに、「そもそも私たち素人が、こんな難しいことに関わることの不安が大きい。」というものが必ずあることから、そういう気持ちをお持ちの市民の方が多くいらっしゃるということは、私たちも認識しており、そこも課題だろうと考えています。

感情的に判断してしまうという話の件については、よく言われるのは、素人でいい、自分の発想、自分の感覚で来てもらっていいのだから、特別に勉強することなく来てください、それこそが裁判員制度の意義なのですからということですが、日頃から、物事を論理化するとか、討論で物事を深めていくことに慣れていないと、そういうことができにくいということはありますので、裁判員裁判に参加することに一定の支障が出てくることは間違いのないと思います。しかしながら、そういうことを訓

練することが、民主主義の過程であると思われます。裁判員裁判を根付かせるというのは、国民主権、民主主義を根付かせる大きなものですから、裁判員裁判に参加された方が、職場に帰って職場を変えていくという契機になれば、素晴らしいことだと思います。私のある友人が留学して、アメリカのある州で、陪審の裁判官にずっと付いていました。陪審の裁判官は、事実認定はしないで、手続だけを主宰するので、事実認定は全て陪審員がやるわけですが、その裁判官は、折に触れて手続や考え方も含めて説諭をしていました。裁判官にもいろいろなタイプがあるのですが、その方は、自分の法廷で、市民への教育と言うか、どいういうふうにして問題を考えていただくべきなのかを含めて、非常に熱心に説く人でした。その方は、裁判が終わった後で、「陪審員の方、本当に御苦労さまでした。皆さんに一つ質問があります。今回の法廷は、皆さんにとって教育的だったでしょうか。」と尋ねるといふことで、陪審員の皆さんは大きく頷いて、「本当に教育的でした。本当に勉強になりました。やってよかったです。」と言われるそうです。このようにして陪審員をねぎらってお別れをされるという裁判官で、大変有名で、それを自分の職業的な誇りにしておられる方ですけれども、そういうふうになっていったらいいなという期待を、裁判員裁判には持っています。

委員長

大きな視野で考えると、これからの日本社会にとって、法教育というものが重要だという考え方が強くあり、鳥取県でも、前知事が法教育に強い関心をお持ちで、県立図書館で法教育の関係の検討会を年に何回か行い、県立図書館における法律関係の図書の充実のための打合せ、県内における法教育についての情報交換が行われており、裁判所からも職員が参加しています。長い目でみれば、法教育というものが浸透していき、裁判員制度がより実のあるものになっていくと思うのですが、それを待ってはられません。裁判員制度は、来年から始まるので、より広く参

加してもらうためには、我々は、今どういう努力をすればいいかということだと思えます。何か良い方策があれば御意見を伺いたいと思えます。

今言われた法教育の関係では、弁護士会では「法教育委員会」というものを立ち上げまして、去年から高校や中学校の授業の中に弁護士が入って行って、先生方と一緒にどういうことができるのかを、学校でアンケート調査をしながら進め始めたところです。

委員長 今回お伺いしたいのは、特に鳥取県の各分野で諸々の仕事をしておられる方々について、いろいろな立場での生活の実情をより綿密に詳細に把握した上で、辞退を認めるかどうかの運用をしていくべきだというような、抽象的な言い方は可能なわけですが、そのために、裁判所としては、具体的にどういうことをしていけばいいのか、どういうことをしてはいけないのか、この辺りについての御意見はございませんでしょうか。

ちょっと非現実的なことになるかもしれませんが、導入の時期がもう10年か20年前だったらと思えます。高齢化が進んでいて、忌引の方とか介護が必要な方が、今後どんどん増えていくので、もっと早い時期に導入して、法教育がなされていたら、もっとスムーズに行ったのではないだろうか、これからはますます難しいのではないかと思えます。なんとなく国民皆が忙しくなっていており、昔は業績主義ではなかったのですが、今は競争社会であり、企業も業績主義になり、休むということが非常に難しくなっている。高齢化していることと、社会の競争が厳しくなってきていること、この2点で、ちょっと導入が遅かったのかもしれないと思っています。しかし、今ここで遅いといっても仕方ありませんから、今後どうするかという方策の一つとして、土日の活用はできないでしょうか。

委員長 土日に裁判所を開くということは、現実問題としてなかなか難しいことです。例えば、特に家事調停などは、サラリーマンのことを念頭に置

けば、土日に開けたほうがよいに違いはないのですが、土日に開けるとなると、職員も確保しなければいけない、裁判所の庁舎管理もしなければならぬなど、それだけ国家予算もかかるということもあり、なかなか難しいです。

例えば、火曜日を休日にするとか、休日に移せばいいのではないですか。

委員長

ただ、裁判所は刑事裁判だけをやっているわけではありませんので、ほかの裁判も全部土日にして、代休として月曜日、火曜日を休みにするというような運用は、諸々の制度上、予算等の事情から、現実問題としては難しいと思います。

なお、裁判員裁判のために従業員の方が裁判所に出向く場合には、休みを取ることができ、そのことで従業員の方に不利益を与えてはいけないという法律になっています。ただ、それだけですと、裁判員候補者として呼び出された方は、有給休暇を取って出ていくことになり、その分自分の有給休暇が減ってしまうので、なかなか参加しようという気になりにくいことから、法曹三者でいろいろ企業を回って、裁判員のための特別休暇制度を設けることをお願いしてきています。鳥取県内の実情では、金融機関等のいわゆる大企業の数社のみで、相当大きな企業でも周りを見てからというところが結構ありますから、特別休暇制度がどのくらい広まるかということも、参加しやすい環境作りという面では大きいと考えています。

辞退事由は仕事上の理由が大きいとのことですが、本当に駄目なのかというと、そうでもないということで、雇用主が、裁判員裁判を理解し、バックアップしようという意識をどこまで高めていくか、というのが一つの課題だと思います。あと、私は幼児保育の関係の仕事をしていまして、家庭で子育てをしているお母さんが当たった場合に、子供を育てて

いるから駄目だと判断してしまうのですが、例えば子供を一時的に、8時間なら8時間、裁判所等で見てもらえるのであれば、辞退事由が減るのではないかと思います。

5月には、商工会議所や経営同友会などいろいろな経済団体の総会がありますので、経済団体に特別休暇の依頼をされるときには、総会の中など、いろいろな機会を利用されればよいと思います。そういうところには経営者のトップクラスの人が出ていますので、効率よく働きかけをされてはどうでしょうか。おそらく裁判所の依頼であれば、10分や20分は時間を取ってもらえるのではないかと思います。それから、仕事の理由でということですが、事前に分かっていたら、絶対に都合をつけて休めるものです。自分が用事があって休むときには、仕事の段取りをつけて有給を取りますので、予め来年の候補になったことを連絡しておけば、休めると思います。その辺りは、かえって「出られないとペナルティがありますよ。」と強調した方が、サラリーマンの場合は段取りは付けやすいのではないかと思います。

委員長 経済同友会や商工会議所等へは、例えば代表者の方のところを訪れて依頼をしたということはあるのですが、そういう会員の方が一同に会する場を利用してということについては、参考にさせていただきます。それから、保育の関係の話がありましたけれども、鳥取県内の一時保育の実態については、ある程度情報は把握しているのですけれども、県や市等と具体的な打合せができていませんので、それはこれからの課題だと思っています。裁判所の中でお預かりするというのは困難なことで、理想的なことを言えば、例えば、米子市にお住まいの方のお子さんでも、裁判員裁判の時間帯に応じて、鳥取市内に一時的に預かっていただける保育所等があれば一番好都合なのですが、それがなかなか難しいところがあり、その辺の体制をどうするか、その辺の体制が整わなければ、お

そらく100パーセント辞退事由として認めざるを得ないということになるというように考えています。

サラリーマンと辞退事由の関係については、まさにおっしゃったとおりだと思います。規則にしたがって、呼び出すときは、裁判の6週間前にしなければいけないとあります。要するに、呼出状を受け取って、6週間以上先の日程を都合していただくということになるので、日程の都合が付かない方は、本来はそう多くないはずだとは思っています。その努力をしていただくこと、それには、職場の理解等も重要ですが、やはり裁判員として参加するのは、国民として当たり前だという意識を持ってもらい、「できれば行きたくない。」ではなく、「なんとかして行かないといけない。」という発想を持ってもらうのが重要だと思います。罰則があるんですよという話については、今回は模擬裁判ですので書いていませんが、呼び出すときには、おそらく、嘘の記載をしたり、正当な理由なく出頭しなかったら、こういう制裁がありますよ、ということを書くことになると思います。ただ、少し難しいのは、いろいろ模擬裁判やっていますが、「呼出状」というタイトル自体に抵抗感を示される方がおられ、逆に強く書くと、今度は反発を招いて、理解してもらわないといけないところで反発が強くなるということもあるので、罰則がありますよという書き方も、どういうふうにするのか検討しなければいけません。おそらく明示することになるだろうとは思っています。

裁判所に出向くのは「出頭」という言い方になるのですか。なにか、被告人になったような気がするのですが。

「出頭」という言葉も、私たちは当たり前のように「出頭されましたか。」というように使うのですが、言われた本人のほうは、抵抗感を抱く方も多く、そういう言葉の使い方一つをとっても、私たちは学んで行かなければならないと認識しています。

出頭が義務で、辞退事由というのは限定的だと思うのですが、特に政令で定められているところは、総合的に判断するというところで、かなりあいまいになっていますけれども、やはり信頼感を持って、積極的に参加してもらうためには、具体的に、どういう辞退事由であれば、本当に辞退事由に当たるのか、又は当たらないのかということ、皆さんによく周知してもらう必要があると思います。辞退事由は限られた事由だけなんだということを知ってもらうためにも、実際に辞退になった事由等について情報公開していただければ、皆さんの信頼を得るためにも役立つのではないかと思います。

その点もいろいろ考えているのですが、難しいのは、辞退事由を判断するのは、裁判体、裁判官であり、裁判は独立して行うという規定があることから、全国でそれぞれの裁判官が判断していくことになります。ただ、不統一にならないように、全国的に話し合ったりしているのですけれども、個々の事例では、地域によって、あるいは事件によって、多少、基準が厳格になるのかという問題があり、逆に全部公開してしまうと不公平感を生じないかという問題があります。また、「実際こういう場合には辞退事由が認められます。」と言うと、虚偽の申立を誘発してしまう可能性もありますので、どこまで公開するかというのは、難しい問題がないわけではありません。ただ、ある程度のことはきちんと言わないと、逆に不信感を招き、疑心暗鬼になるということは分かっていますので、ここは全国的なことも含めて、どの程度情報を公開できるか、今考えているところです。

委員長

なかなか一般には理解しにくいことかもしれませんが、裁判官の独立という問題がありまして、個々の裁判について、例えば所長が「こうすべきだ。」とか「こうしてはいかん。」と言っては絶対に駄目だということになっています。辞退事由の判断も裁判ですから、そうい

う問題も一つあります。それから、公開することについては、ある程度そういう情報をお伝えすることはあってもいいかもしれませんが、難しいのは、少なくとも、事例が積み重ねられる前に情報が一人歩きしてしまうと、「こういう場合は必ず辞退できる。」とか「これは辞退できない。」という情報が一人歩きしかねないことになってしまいます。制度が始まった最初のころに一つ一つ公開していきますと、非常に特殊な事例が一人歩きすることになりかねないのです。特に、辞退について難しいのは、今回の模擬選任手続では、出頭した13人中、5人の方が辞退したいと言われたのですが、これと、例えば30人出頭した中で4人しか辞退の申出がなかった場合とを比べると、大分感じが違います。13人出てきて5人辞退を認めると、残り8人になり、8分の6で選ばなければならない場合と、30人出てきて4人が辞退を申出て、4人全員が辞退を認められたとしても、26分の6ですから、このくらいであれば、辞退事由も比較的認めていいかなということになりがちです。残りが8人であるなら、一つ一つの辞退事由を厳しく判断しようということも、一般論としてあり得ることだと思います。そういう諸々の事情が異なるので、前提条件も含めて、きちんと分析的に公開できるのならいいのですが、そうでなくて、「こういう場合には辞退が認められる、辞退は認められない。」というところだけを言ってしまうと、世間に誤解を与えかねないという問題があるわけです。今言われたことは、私としてはよく理解できるのですが、制度が実施されて、ある程度経って、相当数の事例が集積されたら、その上で「こういう場合は辞退が認められることが多いですよ。」、「こういう場合は難しそうですよ。」という情報が、世間に行き渡るのではないかというふうに考えています。

少なくとも、典型的にこういうのは認められるというのは、できるだけ分かったほうがいいとは思いますが、ただ、それが誰が見ても納得でき

るような事由でなければ、かえっておかしいということになりかねませんので、私たち裁判所でも、こういう場合は辞退を認めても大丈夫だという情報を、いろいろな職種と内容等を把握して、自信を持って言えるような体制を作っていないといけないということも、一つの問題というふうに思っています。

ちょっとよく分からなくなりましたが、今日の議題は、「国民に負担をかけない辞退事由の運用はどうすべきか」ということで、地家裁委員会の委員の意見を聞きたいということなのですが、政令第3号という辞退事由を認めた政令があって、その辞退事由に該当するかどうかは裁判体が判断するということになるので、我々のここでの意見というのは、一体どういう意味を持っているのですか。例えば、今まで非常に厳しかったので、「それは厳しすぎますよ。こういう事情があるので、もっとやさしくしてあげてはどうです。」と言っても、裁判官の独立ですから、「それを取り入れましょう。」というわけにはいきません。人の意見で変わるわけでもないですから、裁判官が、政令の解釈として「自分は大体こういう解釈で、こういう筋でいく。」というのであれば、それをここで議論するということが私には見えなくなったということが一つあります。

次に、この地家裁委員会というのは、裁判所に国民の意見を反映させることと、裁判所に対して意見を述べるということが委員会規則にも書かれており、裁判所からいただいたものにも書いてありますので、皆さんが今日来ておられるわけです。それで、先ほどの休日裁判の話に戻りますが、今日こういった話が出るとは思わなくて資料を持って来ないのですが、ドイツのどこかの州だったと思いますけれども、大きな町の一番人の集まる場所、例えば駅の近くや繁華街の中で、裁判所がなるべくそういうところに出かけるようにして、また、大きな規模だと

庁舎の管理としても大変になるので、小さくスポット的にして、庁舎そのものもコンパクトに運営すればよいのではないのでしょうか。さらに、ウイークエンド裁判の実施という工夫もされていたと思います。将来的に日本がそうになっていくかどうかはともかくとして、問題は、ユーザが、裁判所をどういうふうによく使えるかということだろうと思いますので、そういうことからすると、休日の裁判というのも、考えていけないといけないのではないかと思います。

委員長

皆さんの意見をお聞きする意味ですけれど、当然、最終的な辞退事由は個々の裁判体が判断することですので、言ってしまうとそれで終わりなんです。そうは言っても、辞退事由の運用というのは非常に微妙な問題ですので、個々に言えばそれほどたやすいものではないわけです。裁判官がどういう基準で判断するかを考える際、市民、国民の皆様の実感なり、御意見を聞いて判断するというのは、当然あっていいと思いますので、そういう意味で皆さんの意見をお伺いしているということで、御理解をいただきたいと思います。先ほどサラリーマンの話が出ましたが、委員がおっしゃったように、現在競争社会ということで、代替可能であっても、自分で、例えば会議に出て発表したほうが立場上、あるいは今後の社内における昇進などの面で利益になるという考えも当然あり得ることで、先日の模擬選任手続でも、他の方が発表することもできるが、やはり自分が行いたいから辞退したいという申出等は現実にはありまして、今後も多くあると思うのです。その辺の判断は非常に難しく、厳格に言うと、代替可能で辞退事由には当たらないということになるのですが、御本人の思いも、特にこういう競争社会では理解できなくもないので、そういうときにはどういう判断をするか微妙なところがあり、なかなか難しいところだろうと思うのです。そういうときには辞退事由を認めたほうがよいかどうかについて、皆さんの意見、感覚を伺いたい

と思います。

今のお話については、「事前規制・調整型の社会」から「事後チェック・救済型の社会」に移っているかどうかという問題だと思います。私たちは、実際に休みを取る場合は、多分「事前規制・調整型の社会」で取っていると思います。上司とか、周りの顔色を見ながら、非常に苦労して取るわけですね。それが、アメリカ型の「事後チェック・救済型の社会」であれば、「有給休暇を取りますよ。」と言えば、それでOKなわけですね。だから、個々別々の勤務先、会社の状況によるんじゃないでしょうか。有給休暇がどのくらい浸透していくのかを参考にしながら、例えば、有給休暇が7割とか8割とか消化されている会社だったらできるでしょうし、二、三割の消化だったらかなり厳しい話になるのではないかと思います。

さっき「競争社会」という言い方をしましたが、もう少しきちんと言うと、「業績評価主義」が日本に導入されてきているということです。「競争社会」というと、横を見ての蹴落としあいですが、そうではなく、業績評価、つまり「自分はこれだけのことを果たさなければ、会社の中で生き残っていけない」というような感じが出てきていて、個人個人に責任が出てきている感じなんですね。この政令の「自らがこれを処理しなければ当該事業に著しい損害が生じるおそれがあるものがあること」については、以前はみんなで一緒にやっているような感じでしたから、事業がうまくいってればよかったわけですが、業績主義的になってきていますから、これを処理しなければ、当該事業に影響はないけれども、自分のノルマ達成には障害が出てくるというようなものになってきていると思います。そうすると出にくいなと思います。

私の会社では、リスク防止の関係で、年に1回、1週間は必ず休みをとることになりますので、大体通常るときであれば取れるのでは、と思

っています。ただ、数少ない人数で企画して、他の団体と一緒に
お客さんをお招きしているような企画の責任者になっていると、おそらく本人がいなくても代替は可能なんですけれども、そこまで手塩にかけた企画であれば、やはり自分が出たいと思います。また、業績評価の面でも、上期、下期の評価であれば、例えば9月の終わりころに裁判に参加する場合、上期の最後のところでもうひと頑張りしたいときの3日間と、7月や8月に三、四日間を休むというのでは、意味合いが違ってきます。ですから、一律にこうだから裁判に出られる、出られないということではなくて、シチュエーションがあるわけで、会社に損害を与えないまでも、自分の成果の一区切りをつけるような場面における個人の感情にも考慮してもらえればいいのかと思います。

委員長

どうもありがとうございます。私たちとしては、今のような御意見も含めて、できるだけ実情を知ることが、まず基本になると思います。そして、そのことを踏まえて、辞退事由についても適切な運用ができるように、今後とも研究を重ねてまいりたいと考えております。今日は、貴重な御意見をありがとうございました。

以 上