

宇都宮地方裁判所委員会（第35回）議事概要

（宇都宮地方裁判所委員会事務局）

1 日時 令和元年5月30日（木）13：30～15：00

2 場所 宇都宮地方裁判所 大会議室

3 出席者

（委員・50音順，敬称略）

青柳章一，荒井雅彦，伊澤雅幸，石井 博，石塚洋史，伊東 毅，岩井伸晃（委員長），菊地哲也，田谷浩行，塚本純，長谷川親太郎，吉成 剛

（説明担当官）

植松明夫民事首席書記官，小倉富雄刑事首席書記官，浅沼浩幸総務課長

（庶務）

佐藤信哉事務局長，大樋裕康事務局次長，浅沼浩幸総務課長，関龍弥総務課課長補佐

4 議事

(1) 新任委員の自己紹介

伊東委員及び長谷川委員から，自己紹介があった。

(2) 意見交換テーマに関する説明

委員長から，今回の意見交換テーマ（①裁判手続等における秘匿情報の取扱い（個人情報保護），②働き方改革と時間外勤務の上限規制）及びその趣旨に関する説明がされた。

(3) 基本説明

植松民事首席書記官及び小倉刑事首席書記官から裁判手続等における秘匿情報の取扱い（個人情報保護）について，浅沼総務課長から働き方改革と時間外勤務の上限規制について，それぞれ裁判所における取組の内容・状況等について基本説明がされた。

(4) 意見交換の要旨

ア 裁判手続等における秘匿情報の取扱い（個人情報の保護）について
（委員）

○ 刑事に関しては、公判段階での被害者の特定情報の秘匿に関しては法律が整備されてきていると認識しているが、あくまで公判段階が中心ということで、警察、検察の捜査段階についてはいろいろと難しい問題がある。公判においては、基本的に傍聴人等の第三者に対するプライバシーの秘匿が問題となるが、これは被害者と被疑者との間でも問題になり得ることである。例えば、DV案件であれば、当然に被疑者は被害者の氏名を知っているので、問題になることはないだろうが、通り魔的な事件や見ず知らずの人に対する強制わいせつ事件等の場合、被害者の素性を秘匿して起訴することはなかなか難しい状況になっている。検察庁においても一時、氏名を秘匿して、年齢、身長、服装等で特定しようとしたことはあったが、裁判所から特定が不十分であるとして訴因変更を求められることもあって、現行法上は、被疑者に対して被害者の情報を完全に秘匿するというのは難しい状況にある。

（委員）

○ 警察としても、報復のおそれがある事件については、捜査の初期段階から氏名や住所などの秘匿について対策を採っている。ただ、公判時に最後まで秘匿するのはなかなか難しいと言われている。被害者は公判を進める上で重要であるが、性犯罪の被害者が出廷したり住所が分かったりするのは厳しいものがあり、それなら被害届を出さないと言われることは昔からある。第二、第三の被害が出る危険を説明して被害届を出してもらい、被害者対策としてその後のフォローを行っている。裁判所には、今後、可能であれば、こうした個人情報の秘匿について積極的に検討していただきたいと思う。

（委員）

○ 弁護士としてはなかなか難しいテーマであると感じている。刑事事件では、犯罪被害者の代理人という立場と被告人等の弁護人という立場があるとこ

る、立場によって見方が違い、被害者代理人としては、なるべく情報を秘匿しておきたいと思ひ、弁護人としては、裁判手続の公正を維持するためには被告人が被害を及ぼした人がどこの誰だか分からないようでは公正な手続とはいえないと思ふ。被害者が自分のことをなるべく知られたくないという心情は理解できるものの、国家の刑罰権行使の手続に乗った以上は、そのことだけを考えるわけにはいかないと思ふ。私が弁護人を務めた殺人事件は性風俗産業に従事している女性を証人として尋問しなければならない案件で、裁判所は非公開で尋問したいとしたが、裁判手続の公正のために公開の法廷で尋問を行うべきとの意見を述べさせてもらった。当時は現行法制のような定めはなく、証人にはお気の毒であったが、原則を曲げて刑事裁判を行う恐ろしさを考えると、公開の法廷で国民のチェックを確保する必要があるため、両者のバランスをとることが悩ましい問題だと感じる。もしかしたら犯罪事実そのものが存在しないかもしれず、そのチェックも行わなければならない以上、被害者だとおっしゃっている方がどこの誰かは反対尋問を行う際にとっても重要な情報になってくる。そうすると、法律の定める秘匿の要件についても、例えば報復のおそれとか証人の困惑とかは、本当に被告人がそんなことをするかどうかは分からないとして疑問を呈するのが弁護人としての意見ということになる。

一方、民事事件の関係では、DVとかで住所を隠されている場合、訴訟の相手方の住所が秘匿されていると住所が分からない方を相手に訴訟を起こさなければならず、弁護士会内でもその問題については議論のあるところなので、別の機会に裁判所と協議したいと考えている。なお、当事者から閲覧の申請があった場合に、一定の場合に権利の濫用として書記官の方で閲覧を制限する場合があるという運用については、民事訴訟法にしかるべき規定がないのに書記官の権限で可能なことなのかどうか代理人弁護士としては疑問がある。

(委員長)

- 権利の濫用に当たるかどうかの判断は裁判体も含めて慎重な検討を行っており、裁判所としても権利の濫用として閲覧を制限するのは危険度の高いDVなど真に深刻なケースに限定して運用していることについて御理解をいただきたい。

(委員)

- 調停の運用を申し上げると、書証や資料が調停当日に書記官を通さずに調停委員に直接提出された場合、裁判所から受けている指導では、調停委員の方で、提出された書面に非開示情報やマイナンバーの記載が含まれていないかを確認することになっている。非開示情報がある場合は、書記官を呼んでマスキング等の措置を行ってもらっている。また、調停期日の終了後は、連絡票に非開示情報がある旨の記載をして書記官に戻している。

(委員)

- 企業の視点というより一般市民の感覚でお聞きすると、民事・刑事で秘匿情報がある事件がどれくらいあるのかお聞きしたい。

また、秘匿情報の取扱いについては、担当職員の注意力に頼らざるを得ない部分が大きいと感じるが、人間である以上、間違いはあるものであり、そうした場合の防御策がどのようなになっているか教えていただきたい。

(小倉刑事首席書記官)

- 母数を控えていないので、パーセンテージは申し上げられないが、刑事の関係では、公開の法廷で被害者の特定事項を明らかにしない旨の決定がされた事件は、平成29年が34件、平成30年が43件、今年は4月まで20件で年60件ペースである。ほとんどが地裁の事件であるが、平成29年と平成30年には1件ずつ簡裁の事件もある。秘匿情報の取扱いに関する一覧性の高い資料を作成して事務連絡で担当職員らに周知徹底するなど、取扱いに遺漏のないように万全を期している。

(植松民事首席書記官)

- 統計はないが、DV事件等では住所の秘匿などの例が一定数ある。個別の事案に応じて適切な対応が確保されるように担当職員らに対する指導を強化している。

(委員)

- 企業でも顧客情報が流出すると死活問題となる。インターネット等に流出すると企業の信用力がなくなり、顧客が離れてしまう。そのため、情報管理に相応の投資が必要となり、それができないと企業として存続できない。

(委員)

- 刑事事件について秘匿するかどうかは裁判所が決めるのか。

(小倉刑事首席書記官)

- 被害者については、被害者から検察官に申し出ていただき、検察官の意見を添えて裁判所に申し出てもらって裁判官が判断している。証人については、検察官を経由する仕組みになっていないため、直接裁判所に申し出てもらって裁判官が判断している。

(委員)

- 報道の立場からすると、できる限り事実関係を明らかにしていただいた方が正確な報道に資する。また、秘匿している情報については、なぜ秘匿しているのかの説明をいただくとより理解が深まると思われる。民事事件についても、訴状も見ないで取材して原稿を書くというのは危ういことであり、できる限り情報を明らかにしていただきたい。また、秘匿情報のある事件が増加しているとのことであるが、裁判は公開が原則であり、できる限り匿名化の流れに乗らないでほしい。

イ 働き方改革と時間外勤務の上限規制について

(委員)

- お手元に「働き方改革 ガイドブック・好事例集」と題する冊子をお配り

している。これは、栃木県が今年3月に作ったものであるが、前半が法律や働き方改革が必要な理由についての説明であり、中程から、経営者協会と栃木県、栃木労働局が協力して県央、県北、県南の3箇所ですべて昨年度に実施した「働き方改革理解促進セミナー」の内容が書かれている。このセミナーは、基調講演の後、3人のパネラーの方々にそれぞれの企業における長時間労働をなくすための取組や人手不足に対応するための取組（女性の活躍、高齢者・障害者の雇用等）の好事例などを発表していただいた。後半は、県内の企業全般の取組として、女性の活躍や高齢者・障害者の能力発揮にどのように取り組んだか、長時間労働の削減にはどのように取り組んだか等の具体例が紹介されている。

（委員）

- 一般の企業で取り組んで、まず成果を上げられるのは会議の在り方である。ダラダラと会議を行っているといつまでも終わらないし、決まらない。会議を効率よくやるにはどうしたらいいかという、例えばペーパーはA4で1枚に収めるとか、事前に会議の目的、決めなければならない事項や参加者全員に発言してもらうこと等を伝えておくとか、あるいは参加者を絞ったり、司会者がタイムキープをしっかりと行うとかの方法が効果的である。開催する時間も、13時から2時間と決めてもダラダラ続いてしまう可能性があるから、10時半から1時間半とかにすると昼休み前に終わることができる。残業も、夕方だとダラダラ続いてしまいがちであるが、朝1時間早出をすると夕方の3～4時間に匹敵する仕事ができるので、早出の執務態勢に取り組んでいる企業もある。

（委員）

- 働き方改革関連法案が成立したが、連合では、高橋まつりさんが亡くなった事件のような悲惨なことはもうやめようということが出発点だと思っている。ワークライフバランスという話があり、これは元々ディーセントワ

ーク、人間らしい働き方ということだが、日本は時代が遅れていて、労働者の中にはいきなり残業を減らされたら生活できなくなるという人が多数出てくる。生産性を上げることによって利益が出るが、これを内部留保にするのではなく、時間外の割増賃金25%を35%とかにすれば、合意形成ができるのではないか。単に定時に帰れというのでは納得できないということになると思われる。

そもそも現在、二極化が進んでいて、ワーキングプアと呼ばれる非正規労働者が4割いる状況にあり、その点も変えていかなければならない。また、36協定というものがあるが、労働基準法36条に1日8時間、週40時間という規定があるものの、この協定があればその制限を超えてもいいのでザル協定と呼ばれており、現在、連合では36協定についての理解を深めるために3月6日を36の日としている。

最後に同一労働同一賃金という問題があって、来年から始まり、再来年には中小企業も入ることになるが、まだ理解が深まっていないので大変だと思う。特に、運輸業や病院は手付かずなので、それらについても対応を進めなければならない。

(委員)

- 病院は他の業種とは異なるところがあり、一般の勤務医が960時間以内、救命救急等は1860時間以内とされているが、5年以内に全て960時間以内とすることになっている。960時間というのは、他業種からするととんでもない時間数であるが、医療の世界では患者さんの命がかかっていて、患者が受診したら往診義務があるため、断ることは難しい。36協定はもちろんあるが、他業種からするととんでもない時間数となっている。地域医療を守るためには他業種との違いはやむを得ない一方で、医師の健康も守っていかねばならず、高度救命を担う部門等は多くのスタッフを抱えて交代制にしないとやっていけないと思うが、他の部門は他業種と同様でもやって

いけるかもしれない。また、開業医は勤務医ではないので、弁護士などと同様の扱いになる。国の方でも医師の働き方改革についてはなかなか方針が決まらず、非常に多くの課題があるが、歯科医師や看護師などの関連職種は他の業種と同様の扱いとなる。

(委員)

- 宇都宮市では、地方公務員ということで、現時点では規制の対象外である。ただ、月80時間を超えると健康相談を受けることになっている。月100時間、年720時間の枠組みをどうするかは今後検討していくことになる。また、確定申告時期などに一時的に繁忙となる部署は、AIの導入等によって今後効率化を図っていく予定である。

(委員)

- 教育委員会では、(1)勤務時間の適正化、(2)管理職を含めた意識改革、(3)業務改善、(4)部活動指導の負担軽減、(5)学校運営体制の充実、という5本柱に対する支援策を推進していき、時間外労働の上限の月45時間を目標に、3年間で時間外労働が月80時間を超える教員の割合を0にするように取り組んでいる。

(委員)

- 働き方改革そのものはパンフレットのとおりだが、今日のテーマである労働時間の制限が裁判所にとって難しい問題だと思う。大学の場合、一般職員はよいのだが、教員は放っておくと休まないで、強制的に5日間の有給休暇を取得させている。そういうのを見ていると、掛け声はいいが、働き方改革というのは実際に機能するかどうかは難しい面があると思われる。しかし、理念そのものは良いので、現場でできる範囲のことをやっていくしかないと思う。裁判所は、女性が活躍している職場だと思うので、そういう取組を拡大していく中で理念を実現し、同時に法律にも従っていくというのがよいのではないかと思う。

(委員)

- 検察庁の場合、勤務時間の制限については、裁判所と同じである。検察庁においても、できる限り超過勤務を減らすために努力をしようということで、毎週水曜日の定時退庁日のほか、マイ定時退庁日ということで、毎月1回、各自のスケジュールの中で定時退庁日を設定している。そのほか、早出・遅出の勤務というのを実施しており、その設定をした場合は原則として超過勤務をしないことにしているが、事件というのはいつ発生するかわからず、事件処理に当たっては制限時間が決められているので、超過勤務を減らそうとはしているものの難しい問題がある。

(委員)

- 新聞社も色々な職種があるが、36協定の関係では、労働組合に連絡をしている。最近では、振替休日の取得も厳しくなっていて1か月以内に必ず取得するように決められており、取得しないでいると職長の方に「〇〇さんは〇日までに振替休日を取得するように」とのメールが来るようになっている。また、編集局以外は10時以降に残業をしないことになっており、そういう枠組みはできていてかなり定着してきていると思う。

(委員)

- 弁護士についてあまり参考になる話はできないが、弁護士会の事務局の事務職員については、事務量が加重になってくるとこれまでも増員していたが、今後もそうしていきたい。裁判所や検察庁は予算の関係もあってすぐに人員を増やすというわけにはいかないだろうが、弁護士会は身軽なので増員によって対応しており、残業の上限の時間と実際の時間にはまだ開きがあるので、問題は顕在化していない。また、毎年の役員の改選時には事務職員と面談を実施して、事務分担の見直しも行っている。有給休暇についても、事務職員は積極的に取得してもらっており、問題は少ないと思われるが、義務化ということになったので、役員としても事務職員に休暇を取得してくださいとい

うアナウンスをしなければという話はしていたところである。なお、個々の法律事務所の事務員については、弁護士会としては把握していないが、規制との関係で困ったという話は今のところ聞いていない。

(委員)

- 警察としては、平成24年頃から働き方改革として事務の合理化等を進めており、その中で超過勤務の縮減についてもいろいろな指導等を実施しているところだが、まだ県の人事委員会において超勤の上限時間については検討中ということで明確な方針は示されていない。ただ、月80時間というのが目安になっており、それを超えた者は必要に応じて医師の診察等も検討することになっている。

また、そもそも超勤をなくすことについては、緊急時の捜査等については不眠不休ということがいまだにあるが、その後のフォローをしっかりと、当該事件がある程度終わったら長期に休ませるなどの配慮は以前よりも推進している。他に当直勤務以外に夜間に出る仕事があるので、その場合は制度として時差出勤を取り入れて身体的負担を軽減している。

(委員長)

- 本日は、重いテーマを二つ取り上げたが、各界の皆様から貴重な御教示・御意見をいただき、心から深く感謝申し上げます。

秘匿情報の取扱いについては、個人情報への適切な保護と当事者の手続保障をいかに調整していくかという観点から、引き続き個別の問題も含めてより良い運用の在り方等について検討してまいりたいと考えている。

働き方改革については、国民に対する質の高い司法サービスの提供を維持しながらより一層効率的な業務の遂行が可能になるように引き続き努力を続けてまいりたいと考えている。

(5) 次回期日の指定等

次回の宇都宮地方裁判所委員会の日程について、令和元年11月18日の午

後に開催することとされた。

以上