

平成16年1月29日

事務局骨格案についての意見

池田 修

第1 裁判員制度の概要について

1 就職禁止事由について

就職禁止は、効果としては、類型的な義務免除という側面を有している。負担の平等という観点からすると、就職禁止事由に列挙されているもののうち、以下のものについては、本当に就職禁止にする必要があるのかという観点から見直す必要があると考える（辞退事由をある程度緩やかなものにせざるを得ないことと関連する問題である。）

- (ウ) 国の行政機関の幹部職員（民間と較べて均衡を失っていないか）
- (オ) 自衛官（就職禁止にする合理的な理由があるか）
- (ス) 弁理士（上記に同じ）
- (セ) 公証人（上記に同じ）
- (ソ) 司法書士（上記に同じ）

2 裁判員の解任について

事件の審判に関与している裁判官は、公判期日に出頭しないことを理由として解任する決定をする場合及びやむを得ない場合を除き、解任の決定に加わることができないとされている。これによると、例えば、当事者から、理由のないことが明らかな解任請求が濫発されたような場合にも、いちいち審理を止めざるを得なくなるが、これは明らかに不合理ではないか。

また、例えば、選任後に欠格事由や就職禁止事由が判明した場合や、裁判員が法廷で被告人が有罪であることを当然の前提とするような不適切な尋問を行い、裁判長が制止しようとしてもどうしても従わないような場合などのように、誰の目から見ても解任すべきことが明らかな場合について

も、受訴裁判所の裁判官は関与すべきでないという合理的理由があるのだろうか。

理由が明らかなものについては、当事者の請求により又は職権で、受訴裁判所が直ちに決定できるようにすべきである。

3 弁論の分離・併合について

現状のまま裁判員制度を実施した場合には、訴因多数の事件の審判に加わる裁判員に非常に重い負担を強いることになり、ひいては制度が動かなくなってしまうおそれが高い。実体法（刑法）の併合罪に関する規定から見直すほかないようにも思われるが、少なくとも刑の調整制度は不可欠である。事務局も、「更に検討する」としているところであるが、裁判員制度実施までの間に必要な法的措置を講ずるべきである。

4 証拠調べ手続等について

骨格案で取り上げられなかった点についても、必要性が否定されたものではなく、規則又は運用の中で実現されるべき事項として整理された結果と考えられる。迅速で、かつ、裁判員に分かりやすく、その実質的関与を可能とする証拠調べを実現するために、座長試案に掲げられた諸方策が有効であることについては、検討会においても異論がなかったところであり、法律に盛り込まれない事項については、裁判所の規則において定めることが必要である。

5 出頭の確保について

国民が安んじて裁判員になってもらえるような社会的基盤を整備することが裁判員制度を機能させるための絶対条件である。その観点から、確認しておきたい。

(1) 労基法7条のほかに、新たな休業制度を新設する予定があるのかどう

か。

(2) 新たな休業制度は作らないという場合，裁判員又は補充裁判員としての職務に必要な時間全部につき労基法7条の適用があるということについて，有権的解釈が示されているのかどうか。

(3) 「不利益な取扱いをしてはならないものとする。」としているのは，事業主に対し，裁判員として裁判所に出頭するために必要な時間の請求があったこと等を理由として，「解雇その他不利益な取扱いをしてはならないという義務」を課すものであると理解してよいかどうか。

第2 第1回公判期日前の新たな準備手続を行った場合の証拠制限について

骨格案では，準備手続段階で請求されなかった証拠については，原則として採用することができないこととなり，真実解明と手続保障という刑事訴訟本来の趣旨・目的に反する結果となりかねない。準備手続の目的を達成するためには，「準備手続段階で請求していなかった証拠を請求する場合には，請求できなかった理由を明らかにしなければならない。」との義務を課した上で，その説明に十分な理由がないと認めるときは，当該請求を却下することができるものとしておけば足りるものとする。

第3 即決裁判手続に関する上訴制限について

罪となるべき事実についての事実誤認とそれ以外の事実誤認を区別し，前者についてのみ上訴制限をかけるという制度に合理性があるとは考えられない。上訴制限には反対である。