

# 会報 贈呈

'93

## 第123号

- 〔座談会〕 最高裁総務局・人事局各課長，参事官を囲む座談会…… 2
- 〔特集〕 過怠約款における期限の利益喪失の要件とその記載方法について……濱口 浩…… 21  
福岡地方裁判所刑事公判部における事務官執務資料……福岡地方裁判所刑事部…… 2
- 〔書協インタビュー〕 民事訴訟法の改正作業等について…… 67
- 〔講演〕 裁判所書記官に期待されるもの……浦野 雄幸…… 91  
執行供託の諸問題……宇佐美隆男…… 123
- 〔民事実務相談室〕 民事実務相談室①……本部実務研究室民事班…… 133



奈良地・家裁葛城支部庁舎

全国裁判所書記官協議会

# 全国書協会報〔季刊〕第123号

## 目 次

〔巻頭言〕	澤村高松支部長	1
〔座談会〕		
最高裁総務局・人事局各課長，参事官を囲む座談会		2
〔特集〕		
過怠約款における期限の利益喪失の要件とその記載方法について	濱口 浩	21
福岡地方裁判所刑事公判部における事務官執務資料	福岡地方裁判所刑事部	29
〔書協インタビュー〕		
民事訴訟法の改正作業等について		85
〔講演〕		
裁判所書記官に期待されるもの	浦野雄幸	91
執行供託の諸問題	宇佐見隆男	105
〔本部と支部との交流会だより〕	広島・福岡・札幌・東京・大阪各高裁管内	125
〔民事実務相談室〕		
民事実務相談室①	本部実務研究室民事班	133

---

本部だより	153	<編集手帖カット文字>の解説	小林保佳	167
支部役員名簿	20,84,124	<俳句>かすみ俳句会		104

### 判例要旨紹介

民事一最高裁判所判例要旨（平成4年9月～10月）	155
刑事一最高裁判所判例要旨（平成4年9月～12月）	157
下級裁判所判例要旨（平成4年1月13日～3月31日）	159
家事一下級裁判所判例要旨（平成3年4月9日～平成4年5月11日）	165
	<巻頭言カット>……後藤三男（元千葉地裁）>
	<編集手帖カット>……小林保佳（元長野地裁）>

と き 平成5年5月21日  
と ころ 半蔵門会館

# 各課長、参事官を囲む

# 司

## マ - テ

- 一 書記官の給与上の諸問題について
  - 1 平成五年度の級別定数、特に書記官の格付関係
  - 2 大量に任命された書記官の将来の給与上の処遇
- 二 書記官の任用上の諸問題について
  - 1 書記官の年度別退職予定と今後の任用計画
  - 2 大量に任命された若手書記官の将来の処遇、展望等
  - 3 育児休業に伴う臨時的任用者(代替要員)の確保の状況と今後の方針等
  - 4 女子職員の当直勤務と警備業務従事に関する方針等
- 三 書記官等の研修に関する諸問題について
  - 1 書記官の養成及び研修体系の現状
  - 2 自庁研修、職場研修等の指導者養成研修の充実
  - 3 係長等に対するJST研修の実施
  - 4 O A研修の実施
- 四 在外研究の実施状況と今後の方針等
- 五 民間企業等委託研修の実施
- 六 新しい大阪簡裁及び名古屋簡裁の開庁とそこにおける書記官事務の状況について
- 七 O A機器の活用について
  - 1 裁判事務におけるO A化の現状と今後の展望
  - 2 調書作成用のO A機器の現状と今後の展望
- 八 書記官事務等をめぐる最近の動向について
  - 1 民事訴訟法の改正と書記官の審理充実事務
  - 2 刑事事件における書記官の事前準備
  - 3 少年事件における書記官の役割
  - 4 勤務時間の短縮と書記官事務の改善
  - 5 速記問題の検討
  - 七 最近の書記官事務の過誤事例と過誤防止策について
  - 八 総務局におけるその他の施策等について

斎藤総務部長 本日は、お忙しいなかを書記官協議会のために時間を割いていただきましてありがとうございます。ただ今から、総務局・人事局の各課長、参事官を囲む座談会を始めさせていただきます。

初めに、当協議会の大林会長が御挨拶を申し上げます。

大林会長 本日は、総務局、人事局の課長、参事官におかれましては、大変御多忙のところ、書協との座談会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

当局におかれましては、平素、書記官の処遇あるいは執務のあり方等につきまして種々御配慮、御尽力いただきます。

ておりまして、この席を借りて厚く御礼申し上げます。

御承知のように、書協では毎年、総務局、人事局との座談会の機会を設けていただきまして、書記官の処遇等人事上の諸問題、あるいは書記官事務処理上の諸問題等につきまして、非常に有益なお話を伺わせていただいております。

まします。

したがいました。この座談会は、各書記官が、書記官制度について将来を

今回も座談会のテーマは、書記官事務及び人事上の問題等、多岐にわたっています。どうぞよろしく願います。

年度の書記官の級別定数の改定状況とその運用方針についてお伺いしたいと思います。また、このほかに給与上の

特集 / 座談会

# 最高裁総務局・人事局

初めに、当協議会の大林会長が御挨拶を申し上げます。

ます。

したがって、この座談会は、各書記官が、書記官制度について将来を展望し、あるいは書記官事務の処理について見直しを図るといふ観点から貴重な機会でありまして、全国の書記官がその内容に大変深い関心を寄せています。

ところで、書記官の大量退職もいよいよ終局段階が近づいているようであります。また、書記官事務の関係では民事訴訟法の改正の動向とともに、審理充実の方策も書記官の大きな関心事となっております。

書協としましては、この機会に当局の施策や方針をお伺いして、これを広く会員に伝えるとともに、今後の書協活動の方針として参りたいと考えています。

官の処遇あるいは執務のあり方等につきましまして種々御配慮、御尽力いただきます。

今回も座談会のテーマは、書記官事務及び人事上の問題等、多岐にわたっています。

務及び人事上の問題等、多岐にわたっています。ですが、どうぞよろしくお願いいたします。

斎藤総務部長 それでは、早速座談会に入らせていただきますが、この後の進行は、企画調査部長の金井が担当しますので、よろしくお願いいたします。

## 一 書記官の給与上の諸問題について

金井企画調査部長 では、お手元に配布させていただきましたテーマの順に進行させていただきます。

最初のテーマの書記官の給与上の諸問題につきましては、毎年、この席でお聞きしているところですが、会員の関心が高い事柄と思われしますので、今

理上の諸問題等につきまして、非常に有益なお話を伺わせていただいております。

その運用方針についてお伺いしたいと思います。

思います。また、このほかに給与上の問題でお聞かせいただける事項がありましたら、付言していただきたいと思います。

## 中山給与課長

1 平成五年度の級別定数、特に書記官の格付関係

書記職を中心として、平成五年度の級別定数の改定状況とその運用方針について、その概要を説明することになります。



(中山給与課長)

## 出席者

### 最高裁判所側

- 総務局第一課長 菅原雄二
- 同第二・第三課長 服部悟
- 同 参事官 坂井邦雄
- 人事局給与課長 中山隆夫
- 同 任用課長 金井康雄
- 同 参事官 岡本幸子

### 書記官協議会側

- 会長 大林快行
- 副会長 岡田武義
- 同 事務局長 只熊弘道
- 同 総務部長 山崎忠雄
- 同 企画調査部長 斎藤茂雄
- 同 部員 金井繁二
- 同 部員 永田一元
- 同 部員 火ノ川忠
- 同 編集部長 岡田拓司
- 同 部員 森公宏
- 同 経理部長 藤嶋政記
- 同 書記官制度研究會 目黒

(1) 級別定数の改定状況  
ア 一級以上関係

平成五年度は、平成四年度に続き、地裁首席書記官の一級切上げが一ポスト認められました。この結果、一級首席書記官は、地裁一〇〇ポスト中一三、家裁六三ポスト中八となります。また、指定職格付についても、平成四年度の福岡高裁事務局次長に続き、二年連続の形で名古屋高裁事務局次長の指定職格付が認められた（高裁事務局次長としては四ポスト目）ことも大きな成果であったと考えています。

なお、このほかに地裁事務局長について一級切上げが一ポスト認められました。これにより一級事務局長は地裁五〇ポスト中二四、家裁五〇ポスト中一五となります。

イ 一〇級関係

昭和六〇年度の給与法の改正以来、地・家裁首席書記官の一〇級定数の拡大について重点的に取り組んできたところですが、平成五年度は四（前年度二）の切上げが実現しました。これ、地・家裁首席書記官合計一六三（内訳は、一級が二一、一〇級が六八、九級が七四）のうち八九（五四・六％）が一〇級以上となりました。また、高裁次席書記官の一〇級切上げが一認められました。

と考えています。  
(3) まとめ

府県単位機関でいえば、「特に困難な業務を所掌する機関の長」が、高裁に相当する管区機関でいえば、「重要な業務を所掌する部の長」がようやく一〇級格付を認められるという実情にあります。これに対し、地・家裁首席書記官は裁判部門の長にすぎませんし、高裁次席書記官は裁判部門のナンバーツーのポストにすぎません。しかしながら、書記職は、裁判部門の基幹職種であることや従来からの格付の高さ等が評価されて、このような数の切上げが認められたものです。

ウ 九級関係

平成五年度は、地裁次席書記官について三（前年度三）の九級切上げを実現することができました。そもそも九級は、行政省庁であれば、「困難な業務を所掌する府県単位機関の長」についてようやく認められる格付であり、裁判部門のナンバーツーの立場にある次席書記官を九級に格付するについては種々の困難があったところですが、首席書記官と同様の主張をして、大規模庁の次席についてその九級格付を認めさせているところです。

これに加え、九級ポストとして、平成六年度の東京都特別区内簡裁の集約をにらんで、東京地裁に、管内簡裁を担当する次席書記官一の増設が認められました。

は、定数の回収（＝定数切下げ）を強く迫ってきているところだ。

このほかに地・家裁事務局次長五（前年度五）について九級切上げが認められました。

以上の結果、地・家裁次席書記官については八六ポスト中三八（四四・二％）が、地・家裁次長については一五ポスト中七八（六七・八％）が、九級以上に格付けられることになりました。

平成五年度の定数改定折衝は、前年度に続く景気の低迷による財政事情の悪化の見通しという事情もあって相当厳しいものでありましたが、以上のとおり九級以上の定数の拡大において相当の実績を上げることができたことは、裁判所職員の処遇の向上という点で大きな成果であったと考えています。

エ 八級以下関係

八級以下の定数改定折衝においては、予想されたことではありませんが、財政当局は、裁判所職員の大量退職の影響という情勢を背景にあらゆる官職及び級にわたって定数回収を迫り、その姿勢には極めて厳しいものがありました。

当局としては、このような厳しい状況下で、何とか定数回収を防ぎつつ、逆に少しでも定数の改定を実現するため最大限の努力をしたところです。その結果、平成五年度も、三年度、四年

度に引き続き回収を回避することができました。

これに対して、定数切上げについては、先に説明したような状況から、各官職・級について、当局の切上要求と財政当局の定数回収（切下げ）要求とが正面からぶつかるといふ形での折衝となり、平成四年度同様、書記職については一切切上げが認められず、その他の官職・級についても八級切上げが一〇（前年度一一）、七級切上げが一一（前年度一五）という極めて厳しい査定となりました。

(2) 昇格の運用

ア 九級以上について

九級以上の昇格運用については、定数状況をにらみながら、庁の規模等に從って標準ポストを設定し、これに就いた者については、他との均衡を考慮しながらも、できるだけ早い時期に昇格を実施し、それ以外の比較的規模の小さい庁の場合にも、当人のいわゆる属人的要素の伸びや退職時期等を勘案しながら積極的に昇格を実施しているのが実情です。

イ 八級以下について

書記官の八級以下の昇格運用については、基本的には昨年度と同様の方針で望んでいますが、具体的な昇格水準は年々改善されてきており、ほぼぎりぎりの水準にまで緩和されてきている

は、定数の回収（＝定数切下げ）を強く迫ってきているところだ。

定数状況等を考えますと、現行の水準でもぎりぎりのところまで緩和された

げが一認められました。行政省庁では、地・家裁に相当する

担当する次席書記官一の増設が認められました。

め最大限の努力をしたところで。その結果、平成五年度も、三年度、四年

は年々改善されてきており、ほぼぎりぎりの水準にまで緩和されてきている

と考えています。

(3) まとめ

このように、書記官の級別定数面における格付については、その法律専門職としての職務内容の複雑、困難性を極力強調してその改善に努めてきたところ。さらに、中期的には、懸案である民事訴訟法の改正により書記官の職責が拡充されるような事態が生じてくれば、級別定数の拡大等の局面で新たな主張が可能となるかどうかを慎重に検討し、処遇の改善に努力していきたいと考えています。

昇格運用についても、先に説明したとおり、定数折衝を巡る情勢には厳しいものがありますが、今後とも従前同様の方針で臨んでいきたいと考えています。

2 大量に任命された書記官の将来の給与上の処遇

(1) 現在の定数状況

先に定数の回収の問題との関連で説明したとおり、大量退職の進行により、裁判所職員の年齢構成が大幅に若返り、その結果、級別定数の構成と現在員とのギャップも広がり、概括的にいえば、上位の級に相当の空きが出ている反面、下位の級では相当数の過員がでており、上位級の定数を流用している状況にあります。

このような状況を前提に、財政局

は、定数の回収（日定数切下げ）を強く迫ってきているところです。

(2) 少量退職期における定数状況

現在の定数状況は前述のとおりですが、指摘のとおり、今後到来する少量退職期においては、大量退職期に大量採用した職員が昇格の対象となつてきて、定数状況は急激に逼迫していくことが予想されます。

これに対して、現在の書記官の昇格水準は、かつての大量退職期に入る前の水準と比較すれば相当改善されたものになつてきていることから、現在の級別定数を前提にすると、将来の少量退職期においては、現行の水準を維持することすら困難になりかねないのではないかと予想しています。

しかし、現在の定数構成は、これまで定数の回収に応じた分はともかくとして、ほぼ限界近くまで切上げられた姿となつてきていることから、少量退職期においても大幅な定数切上げは望み得ないものと考えざるを得ません。

(3) 現段階の対応策

このような予測のもと、将来においても給与上の処遇の一貫性を確保するために当面採るべき方策としては、次の二つを考えています。

ア 定数の回収の回避等

先に説明したとおり、年齢構成の變化を背景に、財政局は定数回収を強

く迫っていますが、一旦回収されてしまつたと、将来定数を必要とする時点で、回収されただけ再度切上げが認められる保証は必ずしもないわけですから、現時点での回収はできる限り回避し、仮に、回収に応じざるを得ないにしても、それを最小限に止める必要があります。先に説明したような財政局からの定数回収要求への当局の対応は、正にこのような観点から行っているものです。すなわち、必ずしも現時点で定数を使う必要があるから定数回収に抵抗しているわけではないのです。

イ 定数のリザーブ

現時点に限れば、なお、相当の昇格水準の緩和が可能な定数状況にあります。しかし、現在の級別定数を前提にすると、少量退職期において同様の水準を維持することができかねるか微妙な情勢にあります。さりとて、将来の大幅な定数切上げも望み得ない状況にあることは前述のとおりです。

このような状況下で将来の処遇の一貫性を維持するためには、回収を免れ得た定数についても、その相当数をリザーブし、将来に備えておく必要があるものと考えています。

そうすると、現在の定数状況との対比で見ると、定数的には相当の余裕があるのに昇格水準はさほど緩和されないといった形になりますが、将来の

定数状況等を考えますと、現行の水準でもぎりぎりのところまで緩和されたものとなつており、これ以上の水準緩和については、少量退職期における処遇の一貫性の確保を困難にする可能性が高いことから、極めて慎重な検討が必要であることを理解していただきたいわけです。

(4) 今後の課題

以上述べたことは、主としてポストとは関係なく昇格可能な級での対応です。これに対して、ポストに就くことが前提として必要となる、主として八級以上の級への昇格については、少量退職期においては、ポストに就く時期が現在より遅くなる――逆に、大量退職期における昇任スピードはむしろ異例というべきものでしょうが――ことが必ずであり、それに伴い昇格時期も遅れてくることは避けられない状況です。このような状況に対して、給与面で、今後どのような予算上、運用上の方策を採るべきか、また、採り得るか、という点については、今後の検討課題であると考えています。

二 書記官の任用上の諸問題について

金井企画調査部長 次のテーマに移らせていただきます。

書記官の大量退職もピークを越えた

かと思われませんが、書記官の年度退職予定と今後の任用計画についてお聞かせください。

金井任用課長  
1 書記官の年度別退職予定と今後の任用計画



(金井任用課長)

平成四年度の書記官及び有資格事務官の離職によって生じた欠員の補充として、平成五年四期に新規に任用した書記官の数は六二〇人で、昨年度に比べ三〇人減少しました。その内訳は、書研養成部修了者が二一八人、CP試験合格者が三一九人、新規の再任用者が八三人です。

書記官の新規任用数は、平成二年度をピークに、その後徐々に減少していますが、全書記官数を各齢ごとに標準化した数は約二七〇ですので、その数と比べると、まだ大量退職は継続中であると言いうことができます。

今後の見通しとしては、年間の離職者数については、定年退職のほか、自己都合等による早期退職の見直し、再任用希望の動向といった不確定要素があ

が、全書記官の四割を超えるという状況になってきています。

あつて正確なところをお話するのは難しいのですが、現時点において、それらの不確定要素も考慮に入れて、年間離職者数を予測すると、平成五会計年度は、前年度より一〇〇人以上の減少が見込まれ、平成六会計年度は、さらに一〇〇人程度の減少が見込まれる結果、平成七会計年度には三〇〇人程度となる見通しです。年間離職者数は、その後も徐々に減少し、平成一〇会計年度には二〇〇人台を割り込むものと予想しています。したがって、仮に、書記官及び有資格事務官の離職者分だけ書記官を養成・補充するということがなれば、少量退職のボトム期である平成一〇年台には二〇〇人弱しか書記官の新規任用の必要がなくなるという計算になります。

従前から説明しているように、書記官及び有資格事務官の離職者数に対応して書記官の補充必要数変動するとは、ある程度やむを得ない面がありますが、これに伴って書記官養成数を短期間のうちに極端に変動させることは、任用政策としても種々問題のあるところですので、少量退職期に向けての書記官の養成方針については、現在、最高裁において、重要課題として検討しているところで、平成五年度中には結論を出したいと考えています。

2 大量に任命された若手書記官の

力、調整力、<sup>①</sup>力、積極性等について、これまでより以上に厳選した上で

将来の処遇等

金井企画調査部長 書記官の任用政策に関連する事柄ですが、当協議会が高裁管内単位で、毎年実施している支部交流会に私どもが出席したところ、ここ数年の間に大量に誕生した若手の書記官層から、「自分たちの任用上の処遇は将来どうなるか、総務局・人事局との座談会の席では是非伺って欲しい。」という要望が多く出されました。書記官の大量退職が終了した後は、少量退職状態が生ずるそうですが、その辺の状況や問題点等をお聞かせください。

金井任用課長

(1) 現状及び当面の情勢について  
現在、裁判所は、いわゆる大量退職のピーク直後の時期にあり、これから到来する少量退職期に向けて、職員士の気の低下及びそれに伴う公務サービスのレベルの低下を招くことがないよう、大量退職期に採ってきた任用上の諸政策をどのように変更していくべきかというところに、任用政策の重点を移す必要性が出てきています。

将来、すなわち少量退職期の見直しについてお話しする前に、現在の状況について、若干説明したいと思えます。裁判所全体の職員構成を見ると、大量に退職した幹部職員の後を継ぐべき年齢層である昭和一〇年代生まれの層

あつてはいけないので、その<sup>②</sup>是正する範囲内で、可能な方策を<sup>③</sup>討すると

が極端に薄くなつており、幹部ポストの補充には、若手職員の登用が必要であつたため、大量退職期を通じて、幹部職員は急激に若返りました。そして、大量退職のピークは越えたとはいえず、現在でも、相当数の幹部職員の退職があるので、幹部職員の若返り現象はなお進行中です。

幹部職員について、若返り状況をデータで見ますと、昭和六三年一月一日現在で下級裁の主任書記官及び課長補佐以上の幹部職員のうち五〇歳以上の者が占めていた割合が八五%、同じように五五歳以上の者が占めていた割合が六五%であつたのが、平成四年一月一日現在ではそれぞれ四八%、三七%に減少しており、幹部職員の若返り現象が急速に進んでいることが分かります。

この若返り現象は、幹部職員のみに限ったことではありません。書記官全体を見ても、平成四年一月一日現在、四〇歳未満の者が全書記官の約五割に達し、平成七年度ころまでは、この割合が更に増加していくものと推測されます。書記官資格取得後の経験年数の面から見ても、本年四月一日現在、書記官資格取得後一〇年未満の書記官が全書記官の七割近くに達し、また、書記官資格取得後五年以下、すなわち、書記官総合研修を受ける前の書記官

を積んでもらい、ジョブ・ローテーションで、その人の能力を磨いていただく

己都合等による早期退職の見直し、再任用希望の動向といった不確定要素が

2 大量に任命された若手書記官の

量に退職した若手職員の後継を確保し、年齢層である昭和一〇年代生まれの層

書記官総合研修を受ける前の書記官

が、全書記官の四割を超えるという状況になっていきます。

このような状況を踏まえて、若くて書記官経験の短い書記官がどれだけ存在するかという観点に立って、現在三〇歳台後半で書記官経験一〇年程度の人が書記官全体に占めている位置を、昭和五五年前後に置き換えると、当時の四〇歳台後半あるいは五〇歳台前半の方が占めていた位置に相当することになるのではないかと考えられます。そういう意味では、これらの方々は、むしろ職場の中核としての役割を担うべき存在であると言えます。

先程も説明しましたように、大量退職のピークを越えたとはいえ、これから数年の間は、なお相当数の幹部職員の退職が見込まれることから、これらの方々が正しくこれからの幹部職員候補であるということが言えます。

ただ、かつてに比べれば全体としての裁判所書記官の経験不足は否めない事実であり、そのような裁判所の内部事情にかかわらず、国民の側からは、いつの時代にも常に一定のレベルの司法サービスの提供が求められるわけですが、したがって、幹部職員の登用に当たっては、この経験不足をカバーするに足る人材という意味で、高度な実務処理能力はもちろん、幹部職員として要求される指導監督能力、人事管理能

力、調整力、説得力、積極性等について、これまでより以上に厳選した上で積極的に登用を、引き続き下級裁にお願いしているところです。

## (2) 少量退職期について

ただいま説明したように、これから数年の間は、大量退職のピークを越えたとはいえ、なお相当数の幹部職員の退職が見込まれるので、昇進スピードの急激な落ち込みはないものと思われませんが、主任書記官・課長補佐以上の幹部職員の年齢構成を見ると、五〇歳台前半・四〇歳台後半の各層ごとの人員は、一〇〇人を大きく割り込んでいますので、平成一〇年から一〇年ほどの間は、ここ数年來のような昇進の形態はなくなることが予測されます。少量退職期は、昇進スピードが落ち込み、それに伴い全体的な処遇も低下すると言われており、言わば『冬の時代』というようなイメージがあります。が、次のような点も、念頭においてほしいと思います。

第一に、職員の年齢構成の完全な平準化が不可能である以上、昇進スピードについて、世代間にある程度の不均衡が生じることは止むを得ないということですが、この不均衡の結果、職員の間で著しい不公平感、士気の低下が生じ、それに伴って、公務サービスのレベルの低下を招くようなことが

あってはいけないので、それを是正する範囲内で、可能な方策を検討するということとなります。

第二に、言うまでもないことですが、大量退職期における異動や配置換えの在り方は、異常なものであるという点とです。大量退職期における昇進スピードが異常なものであるという点については、誰にも、十分御理解いただけたと思います。しかし、それより重要なことであるにもかかわらず、意外と御理解いただけていないことは、大量退職期の異動や配置換えを目的に当たりにすると、異動や配置換えには、必ず昇進を伴うというようなイメージを持つようになりがちですが、それは、大量退職期における特殊事情によるものであるということです。大量退職期には、大量に退職していく幹部職員の後任補充が組織維持の観点から最重要課題であり、しかも、書記官全体の若返り・経験不足という状況の中で、極めて多数の幹部職員を養成する必要があったわけですが、そのため、オールラウンドな職務能力の育成という観点からのアプローチは十分ではなく、民事事件しか経験のない主任書記官とか、刑事事件しか経験のない主任書記官が、大量に生まれるという問題が起きました。しかし、少量退職期には、異動や配置換えによって多方面の経験

を積んでもらい、ジョブ・ローテーションで、その人の能力を磨いていただくことができるわけです。このように考えると、少量退職期は、個人個人の能力の向上には、むしろ好ましい時期であると言えることもできます。

そうは言っても、先程述べましたように、極端な昇進スピードの落ち込みは、職員の士気の低下を招き、ひいては、公務サービスのレベルの低下を招くおそれがあるため、少量退職期に向かつての新たな任用政策の検討が必要なのは、当局も、十分承知しているところですが、どのような任用政策を採るべきか、また、採り得るかという点については、引き続き検討を進めていきます。

## 3 育児休業に伴う臨時的任用者(代替要員)の確保の状況と今後の方針等

金井企画調査部長 最近、職場では、女性書記官の増加が目覚ましいのですが、この点に関して、まず女性書記官等が育児休業に入った場合の臨時的任用者(代替要員)の確保の状況とこれに関する今後の方針についてお聞かせください。

岡本参事官 育児休業制度は、子を養育する職員が育児のため離職を余儀なくされる状況をなくし、職員が仕事を継続しながら育児を行うことを容易

にし、職業生活と家庭生活との調和を可能とすることにより職員の福祉を増進するとともに、職員が出産、育児を契機に離職することなく勤務することを目指して、公務の円滑な運営に資するという目的のため、平成四年四月一日から新たに発足した制度です。



(岡本参事官)

新制度が発足して一年経過しましたので、初めに、この間の運用実績を簡単に説明したいと思います。

平成四年四月一日から平成五年三月三十一日までの一年間に、四六人の書記官が育児休業を取り、その平均期間は約五箇月でした。

育児休業者の担当業務の処理については、任命権者が配置換えその他の方法で対応できないと判断した場合に、臨時的任用を行うことになっていきますが、先程説明した四六件のうち、臨時的任用を行ったのは二三件(五〇%)で、その他は、事務分担の変更、配置換え等で対処しています。この点については、職員の関心の強いところですので、より詳細に説明しますと、

育児休業期間が三箇月以下のように短い場合には、七割程度の事例が事務分担の変更等で対処していますが、育児休業期間が一〇箇月以上の場合には、九割程度の事例が臨時的任用を行っているようです。このような傾向は、全職種にわたり見られますが、資格官職である書記官や家裁調査官により強く見られます。資格官職に就いている者が育児休業を取った場合、その担当業務については、他の職種の職員が完全にカバーすることは困難であろうことから、地・家裁としても、資格官職者の育児休業が長期になる場合には、臨時的任用の候補者の確保に努力している姿勢が窺われます。

ところで、書記官への臨時的任用の選考有資格者は、かつてその官職にあった者に限られるので、実際に臨時的任用を行うに当たっては、その候補者の確保に困難を生ずることも予想され、実際の運用上も、臨時的任用の候補者が確保できなかったために、事務分担の変更、配置換え等で対処せざるを得なかったという例も、少数ではあります。報告されています。最高裁としては、そのような事態を招かないためにも、各庁において、既に退職された選考有資格者及び書記官資格を有する退職予定者について、臨時的任用に関する意向の把握に努め、各庁相互

に緊密な連絡を取り、臨時的任用が円滑に行えるよう下級裁を指導しているところ。す。

育児休業制度が定着し発展することは、当該職員や当該職場のみに止まらず、我が国社会全体の健全な発展にとっても大いに意味のあることですので、退職された方及び近く退職予定の方は、この育児休業制度の趣旨を御理解いただき、声をかけられた場合には、御協力をいただくよう、この場を借りてお願いします。

4 女子職員の当直勤務と警備業務  
従事に関する方針等

金井企画調査部長 次に、女子職員による当直勤務の状況と今後の方針についてお聞きしたいと思います。併せて、法廷警備業務に女子職員が従事することについての問題点等についても併せてお聞かせください。法廷警備につきましましては、先日、東京地裁で大変不幸な事件が発生したわけですが、事案によっては、女子職員も含めてソフトな警備を実施する方が効果的ではないかと思われるものもありますので、あえてお伺いする次第です。

岡本参事官

(1) 当直勤務について  
最初に、女性書記官の増加の状況について説明しますと、平成四年四月一日現在で七四〇人の女性書記官がお

り、全書記官に占める割合は一二%弱となっており、ここ五年は、毎年一%を超える割合で占有割合が上がっています。最近五年間の新任の書記官について女性の比率を見ますと、平均で一五%弱となっておりますし、書記官の主な給源である二〇歳代の事務官に占める女性の比率が三七%強となっておりますので、女性書記官の比率は、これからも増加していくものと予測されます。

裁判所の女子職員の当直について説明しますと、国家公務員の深夜勤務に關しては、男女均等待遇の例外として、人事院規則一〇一七(女子職員及び年少職員の健康、安全及び福祉)第二条によって、一八歳以上の女子職員の深夜勤務(午後一〇時から翌日の午前五時までの間における勤務)を原則的に禁止しています。ただ、この禁止は、一定の勤務については解除されることと定められており、裁判所の宿直に關係するものとしては、同条二一号の「管理若しくは監督の地位にある職員」の勤務及び同一五号の「人事院規則一五九(宿日直勤務)第四条の規程による勤務」の二つがあげられ、事件直については、一五号によって制限の対象外とされています。この結果、法規上は、女子職員に対し、事件直を命じることは可能です。ただ、現実には女子

の宿泊施設の整備や安全対策等種々の項目(うち)、見直し、裁判所におおいて、

ています。また、女性が日直勤務をするこつひでの種々の環境整備への配慮

三 書記官等の研修に關する諸問

したが、本年度はこれを改め、入所試験科目になかった民事訴訟法及び刑事

の宿泊施設の整備や安全対策等種々の問題があり、現在、裁判所において、女子職員に対し宿直を命じている例はありません。

これに対し、女子職員に日直勤務を命ずることを禁止する法令はなく、実際に、合同当直をしている庁を一庁とカウントすると、地・家裁本庁では五〇％近い庁において、女子職員に対して日直を命じています。

先程も説明したように、全書記官に占める女性の割合は年々上昇しており、しかも、完全週休二日制の導入に伴い、宿日直回数が増加しているという現状を踏まえると、男子職員の負担過重感、不公平感は、相当大きいのではないかと思われるので、女子職員に対しても、日直勤務を命ずることを検討する時期にきていると考えられます。女子職員も、その協力を必要とするような情勢にあることは、御理解いただきたいと思います。

ただ、妊娠中の女子職員及び産後一年を経過しない女子職員の日直については、人事院規則一〇一七第六条の規定がありますが、その運用としては、母性保護の見地から、原則と例外を逆転させ、これらの女子職員に対しては、原則として日直勤務を命じないこととし、当該職員が希望した場合にのみ日直勤務を命ずることとする扱いとなっ

する退職予定者について、臨時的任用に関する意向の把握に努め、各庁相互

ています。また、女性が日直勤務をするに於いての種々の環境整備への配慮も必要であろうと考えています。

### (2) 警備業務について

現在、女子職員に対して法廷警備を命ずることについては、法規上これを制限する定めはありません。

危険が予想されるような事件において、女性の傍聴人等に対する身体検査、所持品検査の必要がある場合、先ず、警察に対し、婦人警官の派遣を求めることになるのでしようが、派遣を断られるなど、警察の協力を得ることが困難な場合も考えられます。このような場合、女子職員が対応した方が社会的にも望ましいという事情が認められ、女子職員に対し警備を命ずることが相当と考えられるような状況が生じることもあると思われれます。

しかし、先日、東京地裁において、法廷警備中に殺傷事件が発生したことでお分かりのように、法廷警備には、危険が伴うこともありますので、女子職員に対して警備を命ずるに当たっては、慎重な配慮が必要であると考えます。

この問題については、人事局が実情調査をしたり、下級裁を指導したりしたことはありませんが、今後の検討課題にしたいと思えます。

ついて説明しますと、平成四年四月一日現在で七四〇人の女性書記官がお

### 三 書記官等の研修に関する諸問題について

金井企画調査部長 次に、書記官等に対する研修についてお話を伺いたいと思います。まず、書記官の養成の現状及び書記官研修所における研修体系についてお聞かせください。

#### 1 書記官の養成及び研修体系の現状

金井任用課長 平成四年度から、新しい試みとして、九月入所予定の第二部生についても、第一部生及び速記部生の入所時期に合わせて、四月に一週間程度のオリエンテーション研修を実施しました。これは、九月に入所するまでの間の勉強の仕方などについて指導するとともに、研修生としての一体感を醸成して、入所後の研修へのスムーズな導入を計るためのもので、この試みは、現場の感触や研修生自身の評価では好評を得ているようであり、書記官研修所でも、初期の目的を十分に達成したと評価したので、本年度も、昨年度に引き続いて、同様のオリエンテーション研修を実施しました。

また、オリエンテーション研修修了後九月の入所までの間の入所準備のための通信研修として、平成四年度は、事務官法律研修と同一の課題を与え

は、女子職員に対し、事件直を命ずることは可能です。ただ、現実には女子

したが、本年度はこれを改め、入所試験科目になかった民事訴訟法及び刑事訴訟法について、新たに問題集を作成し、九月からの講義の予習の意味を含めて、これを検討させる方法で実施しました。

次に、書記官基礎研修(基礎研)については、昨年説明したところから特に変化はなく、今年度も年二回の実施で、約三二〇人が参加することになっています。

近時、書記官事務の現場では、ベテラン書記官が大量に退職する一方で、養成部修了者を含め、任官後日の浅い書記官が増加しており、これらの書記官にかかる期待も大きい反面、経験不足からくる過誤、遅滞の発生も懸念される場所です。そのため、現場からは、基礎研の期間の延長や内容の一層の充実を求める声があるようですが、何分、種々の制約があり、書記官事務の基礎的な部分の教育に止まらざるを得ない状況です。

また、当面の研修計画では、CPに合格して書記官になった者に対しては、基礎研修修了後は、養成部修了者と同様、任官後五年を経過した者を対象として実施される書記官総合研修(総研)まで、書研が実施する研修はありません。書研では、先程述べたような職場の現状にかんがみて、基礎研修了

後総研までの中間点で、中央又は委嘱により、フォローアップする研修の実施が可能かどうか検討中のようですが、実現に向けては、種々困難な問題があります。したがって、当分の間は、不足するところは、自庁研修あるいは高裁のブロック研修で、幹部職員が指導者となり、より実務に即したきめ細かな指導をお願いできれば幸いであると思います。

次に、書記官総合研修（総研）については、近年の書記官の大量養成に伴い、研修対象者が激増しており、平成八年にはピークに達するものと思われまます。この研修については、平成二年度に、研修員が主体性を発揮するに足る研修内容及び研修方法、事務処理についての積極的態度の育成という面を考慮して、相当大幅な変更が加えられました。が、本年度は、これに変更を加える予定はありません。しかし、研修対象者の激増等種々の事情から日程が短縮されており、その研修効果が十分と言えるのかを含め、研修体系の見直しを検討すべき時期にきているという問題意識は持っています。

## 2 自庁研修、職場研修等の指導者養成研修の充実

金井企画調査部長 研修については、いわゆる自庁研修や日常の執務を通じて行なう職場研修の重要性が指摘さ

フランス、ドイツに一年派遣しているほか、司法事情研究として欧米に派遣

れているようですが、これらの研修の指導者を養成するための研修を実施していただきたいという声が聞かれますが、この点はいかががでしょうか。

金井任用課長 書研では、JST、OJT、KET、接遇の研修指導有資格者は、各高裁管内において、ある程度確保できていると考えていたため、本年度は、研修指導者養成の研修の実施は考えていないようです。

しかし、有資格者は多いが、実際に指導に当たる管理職の実数が少ないという実情にあるようなので、早い時期に研修指導者養成研修の充てんを図りたいと考えているようです。

## 3 係長等に対するJST研修の実施

金井企画調査部長 現在、新たに主任書記官又は課長補佐に任命された者を対象にして「新任中間管理者研修」が各高裁単位で実施されており、そのカリキュラムにJSTが取り入れられているようですが、この研修を受けた者の多くが「JSTの内容は、係長のときに知っておきたかった」という感想を述べていました。この点については、いかががでしょうか。

金井任用課長 一般的には、人材育成の観点からは、現行の新任中間管理者等研修の内容の一部、特に管理監督に関する基礎的な知識は、事務局係長、

からすると、裁判所職員が、外国の司法制度を實際に聞する機会をもつこ

訟廷係長を問わず必要であり、係長任命後、早い時期に統一的な研修を実施して、そのような基礎的な知識を付与することが望ましいと考えています。

高裁によっては、自庁研修又は高裁ブロック研修の新任係長研修で、管理監督に関する基礎的な知識を付与しているところもあると聞いています。将来的には、中央又は委嘱により、新任係長等研修の実施を検討する必要もあると思われませんが、当面は、中央研修の係長研修のカリキュラムの中で、管理監督に関する科目の充てんを図りたいと考えています。不足するところは、自庁研修又は高裁ブロック研修等で指導していただきたいと考えています。

## 4 O A研修の実施

金井企画調査部長 当協会の支部交流会などに参加しますと、パソコンの操作方法、活用方法、プログラミン等に関する研修を実施していただきたいという要望が多く聞かれますが、この点はいかががでしょうか。

金井任用課長 O A機器の導入に伴い、それを有効利用するために、その操作等に関する研修ニーズが高まっていることは十分に承知しています。書研養成部においては、民事局作成の配当表プログラムを使用して、パソコンの課外授業、演習を行っているほか、

在外研究の知識、経験を生かしてもらっています。

教室にパソコンを常時設置して自己研鑽の場を提供したり、富士通のインストラクターによる研修、NECの見学なども実施しています。また、中央研修においては、破産、督促事件担当書記官研修、資料課事務担当職員研修、中間管理者研修のカリキュラムの中で、総務局等で作成したプログラムを使用したパソコン研修などを実施しています。

今後とも、積極的にO A研修に取り組んでいくつもりですが、裁判所内部で使用されているO A機器だけでも多種多様であり、操作する者の技量や興味の種類も違い、継続的な研修としては、どこに焦点を絞ればよいかなどの難しい問題も存在するので、具体的な実施方法については、全国的なO A機器の整備状況を見ながら、関係各局と協議の上、検討していきたいと考えています。

## 5 在外研究の実施状況と今後の方針等

金井企画調査部長 次に、書記官等の在外研究の実施状況及び帰国後の活動状況について、お話を伺いたいのです。

菅原第一課長 平成四年度までの一般職の外国出張者数は、おおよそ五〇人です。在外研究員として、アメリカ、

を参加させたりしていますので、反対に、民間企業の研修に裁判所職員を参

は、いわゆる自庁研修や日常の執務を通じて行い職場研修の重要性が指摘さ

フランス、ドイツに一年派遣しているほか、司法事情研究として欧米に派遣しています。また、平成四年度には新たに一般職の短期在外研究として中堅クラスの職員を二箇月間アメリカに派遣しました。これら以外にも、宮澤基金プログラム（慶応大学宮澤浩一教授の創設された基金プログラム）及び総務庁主催の「東南アジア青年の船」等への参加による短期間の外国派遣も行っています。



(菅原第一課長)

外国出張については、次のように考えています。

司法の分野でも国際化の流れが急速に拡大しつつあり、相互の国際交流が確実に増え、多くの問題が外国との関係を抜きに考えられなくなってきたいます。裁判所に来訪する外国法曹等の数もここ二、三年増加の一途をたっています。現在、各分野で裁判運営の改善が大きな問題となっていますが、広く裁判制度の運営の改善を考える際には外国の制度運営がヒントになることも多いと思います。このようなこと

者等研修の内容の一部、特に管理監督に関する基礎的な知識は、事務局係長、

からすると、裁判所職員が、外国の司法制度を実際に見聞する機会をもつことは意義深いことといえましょう。最高裁としても、こういった制度をできるかぎり拡充するべく予算面、運用面での工夫や努力をしているところであります。

その意味で、これまで司法事情研究の充実というところで派遣人員増を行い、一般職の短期在外研究を新たに実施してきたところですが、今後これらの制度を充実するとともに、一般職の外国派遣を更に拡充することを検討しています。

より多くの職員に外国の制度を肌で感じてもらう、その結果を今後の各裁判運営の現場や司法行政運営の場面において、良い意味での刺激を与えていただき、事務処理の改善等に活かしてもらえればと考えています。

岡本参事官 帰国後の任用ということに若干触れますと、在外研究員であるからといって、特別の任用方針を立てて臨んでいるわけではありませんが、これまでは一二人の方に、外国法曹の応接や海外出張者の渡航手続等に関する事務を取り扱う最高裁秘書課渉外係、あるいは外国の司法制度や留學生に関する事務を扱う最高裁総務局制度調査室でこれらの仕事を担当してもらっており、そこでは直接的な意味で

当表プログラムを使用して、パソコンの課外授業、演習を行っているほか、

在外研究の知識、経験を生かしてもらっています。

もっとも、このような直接的な活用ということもさることながら、在外研究期間中に研さんを積んで身に付けられたグローバルな視野と国内だけでは得られない貴重な経験を生かし、将来の裁判所の在り方をも見据えつつ、各部署で社会経済情勢の変化に柔軟に対応した仕事をしていただければ、それも裁判所にとって大きな成果であると思います。このような意味で、短期的な成果を求めるのではなく、すこし長い目で見守る必要があると思っています。

6 民間企業委託研修の実施

金井企画調査部長 思い付き的なことを伺って恐縮ですが、適任な書記官を一定期間民間企業などへ出向させ、外から裁判所を見る機会を与えると、司法サービスの向上に役立つのではないかと思いますが、無理でしょうか。

岡本参事官 裁判所職員を民間に派遣することは、公務員に不足している意識や執務の見直しの機会となり、また、司法サービスの考える手助けにもなるなどメリットがあることは承知していますが、派遣先や派遣期間など様々な問題があります。

また、人事院傘下の研修では、異分野交流ということで、民間企業の職員

般職の外国出張者数は、おおよそ五〇人です。在外研究員として、アメリカ、

を参加させたりしていますので、反りに、民間企業の研修に裁判所職員を参加させるようなことも考えられます。いずれにしても、種々難しい問題があるので、慎重に検討していきたいと考えています。

四 新しい大阪簡裁及び名古屋簡裁の開庁とそこにおける書記官事務の状況について

金井企画調査部長 平成五年四月から新しい大阪簡裁及び名古屋簡裁がスタートしたのですが、どのような裁判所になったのでしょうか。また、書記官事務についてどのような特色があるのか、お聞かせください。

菅原第一課長 本年四月に開庁された大阪簡裁及び名古屋簡裁は、昭和六三年に実施された「簡易裁判所の適正配置」の一環として行われた大都市簡裁の統合です。

大阪簡裁は、従前の高地簡裁合同庁舎東側敷地内に増築された地下二階、地上一四階建ての建物に入り、生野、西淀川、阿倍野の三つの簡裁を統合し、大阪市内全域を管轄する、職員数一五〇名程度の大規模簡裁に生まれ変わりました。

一方、名古屋簡裁は、高地簡裁合同庁舎南側の税務大学校跡地に新営された地下一階、地上七階建ての建物に入

り、愛知中村、昭和の両簡裁を統合し、名古屋市内全域と周辺地域を管轄する、職員数七〇名程度の簡裁になりました。

新しい大阪簡裁及び名古屋簡裁においては、事務処理態勢の集中化やOA機器の導入を行い、裁判事務の充実強化を図るとともに、より身近で利用しやすい裁判所を目指して、受付態勢の一層の充実を図っています。

具体的には、庁舎一階に総合案内コーナー及び手続案内ビデオ(レコーダー)及び手続案内ビデオ(レコーダー)を設置し、受付相談等のために待っている来庁者等に対し、簡裁の調停や訴訟手続等を分かりやすく説明したものを設置し、受付部門にできるだけベテラン書記官を配置したほか、当事者等が受付職員と気楽に相談でき、かつ、申立用紙等の記入が容易にできるように、受付窓口をオープンカウンター化し、また、当事者が座って話ができる対座式のローカウンターを採用するなど明るい雰囲気作りと利用しやすい環境作りに努めました。さらに、夜間の調停又は調停受付相談に応じられる態勢を整え、受付部門のサービスの充実を図っています。

受付窓口は言わば裁判所の顔であり、殊に簡裁については、法律に全くの素人である当事者本人が利用する機会が多いことに鑑み、書記官におかれ

ため、量刑資料検索用パソコンを約五万台配布しています。全国の地裁本庁

でも、一層、誠実かつ丁寧な対応に心掛けていただきたいものです。

新大阪簡裁では、督促事件処理システムを導入し、事件処理の一層の迅速化を図っています。この督促事件処理システムというのは、債権者に専用の用紙を使用して支払命令の申立てをしもらい、その申立てに関する情報をOCR機(光学式文字読取装置)を使用してコンピュータに入力し、その情報を利用して、支払命令原本・正本等を自動作成し、さらに、自動封入封緘機を使用して、送達文書まで自動作成するものです。これにより、大量の事件を迅速、かつ、正確に処理し、早期に支払命令を発付できるようになりました。また、事件進行に関する照会に對しても、従来に比べ、迅速な回答が可能になりました。

このように、新大阪簡裁及び新名古屋簡裁においては、従来の裁判所に見られなかった新しい創意工夫をもって、利用しやすい裁判所への大きな一歩を進めることができたように思います。今後は、平成六年(予算年度)に予定されている東京簡裁の統合に向けて、準備を進めていくこととなります。東京は一二庁を一庁に統合する点及び新東京簡裁の職員数が大規模地裁にも匹敵するような、もちろん、従前の簡裁では全く考えられなかった規模

ての基本的な考え方は、次のとおりです。

の簡裁になることから、いろいろと難しい問題点も多いと予想されます。大阪、名古屋の経験を生かしながら、東京高裁、地裁及び簡裁の方々の努力をバックアップしていきたいと考えています。

五 OA機器の活用について

金井企画部調査長 次に、OA機器の活用についてお伺いしたいと思います。まず、裁判事務におけるOA化の現状と今後の展望についてお聞かせください。

菅原第一課長

1 裁判事務におけるOA化の現状と今後の展望

(1) 審理充实用ファクシミリの導入  
民事事件の事件当事者との事務連絡等に利用するファクシミリを、これまでに高裁本庁、地裁本庁及び大規模地裁支部に約一三五台、司法行政との共用という形で地家裁支部に約一九〇台導入し、審理充実事務を補助するものとして活用を図っています。平成四年度は高裁本庁に初めて配布し、地家裁支部には全庁に配布したことになります。各庁においては、その効率的な活用を図るために、ファクシミリ取扱要領が定められており、現在、事前準備の一環として訴訟進行に関する照会、期日請書、和解条項案のやりとり

等に積極的に利用されています。準備書面、証拠申出書等の送受信にも利用する取扱いの裁判所も増え、審理充実に大きく寄与しているとのこと。更に導入が進むこととあわせて、ファクシミリは一層利用されていくものと考えています。

今年度は各庁の利用状況等を勘案し、更に配布を検討していきたいと考えています。

この外、刑事事件及び家事、少年事件についても、事務処理の迅速化に活用するため、平成三年度に引き続き実験的にファクシミリを配布しました。これで、高裁所在地の地裁本庁に八台、家裁本庁に七台導入されたこととなります。導入庁では有効に利用されているとのことであり、今後、その利用状況等を十分に勘案しつつ、配布の拡大について検討していきたいと考えています。

なお、平成四年度に地家裁支部の全庁に共用ファクシミリが配布されたことに伴い、調査官の配置のない家裁支部の家事事件のインテークのため、家裁事件用ファクシミリ又は司法行政用ファクシミリ及び支部共用ファクシミリが利用できるようになり、より一層有効にファクシミリを利用してもらえるものと考えています。

(2) 刑事事件の量刑の参考に資する

ましく、パソコンレベルの性能アップが著しく、分散処理等の開ル態が提

(1) 調書作成用ワープロは、既に、立会書記官(立会事務が業務の五〇

の素人である当事者本人が利用する機会が多いことに鑑み、書記官におかれ

にも配慮するようとした。また、従前の簡裁では全く考えられなかった規模

の簡裁では全く考えられなかった規模

(2) 刑事事件の量刑の参考に資する

ため、量刑資料検索用パソコンを約五  
五台配布しています。全国の地裁本庁  
にはすべて配布されたことになりま  
す。また、破産事件実験用、督促事件  
実験用等のパソコンを約一七〇台、執  
行事件の配当用パソコンを約二二〇台  
配布しています。

(3) システムOAの開発状況

ア 大都市簡裁督促システム  
プログラム製造、総合試験、総合運  
転試験等を経て、この四月一日から集  
約された大阪簡裁において運用を開始  
したところです。

新東京簡裁の完成時には同簡裁にも  
導入する予定です。

イ 不動産執行事件処理システム  
業務分析、基本設計、詳細設計、プ  
ログラム設計を終えて今年度からプロ  
グラムの製造の段階に入ったところで  
す。

ウ 少年事件前歴検索システム  
千葉、浦和、神戸、横浜家裁及び名  
古屋家裁で実験中です。実験の経過と  
しては非常に好評であり、平成四年度  
に実験庁の要望等を踏まえてプログラ  
ムの一部改良を行い、文書作成等にも  
利用できるようになりました。今後も  
順次導入庁の拡大を検討したいと考  
えています。

(4) 今後の導入計画

ア 今後のOA機器導入計画につい

ての基本的な考え方は、次のとおりで  
す。

裁判事務の部門においては、当面は、  
これまでどおり、ワープロやパソコン  
等の単体のOA機器を、言わば個別的  
な事務処理の効率化を図るために各職  
場に配布する形態を中心としていくこ  
とになるでしょう。しかし、OA化と  
いうのは、単に便利な機械を従来の事  
務の中に導入するにとどまらず、事務  
処理の方法を見直し、職場全体の事務  
を改善していくための一つの手段であ  
り、事務によっては、一連の事務処理  
の流れ全体を検討してOA化を図って  
いく必要があります。このような観点  
から、受付から保存までの一貫的なシ  
ステムとして大都市簡裁督促システム  
や不動産執行システム等の開発に向け  
て作業を継続し、この四月一日には大  
阪簡裁において大都市簡裁督促システ  
ムの運用が開始されたところです。大  
規模システムの開発には種々の困難が  
生ずることでもあり、開発してきたこ  
れらのシステム等の運用状況やその成  
果を踏まえつつ、今後必要な総合的  
OAシステムの開発、導入について検討  
していきたいと考えています。

民事事件等の訟廷事務は、総合的な  
システムに適した分野であり、種々の  
形態のシステム化が考えられます。  
近時、OA機器は技術の革新が目覚

ましく、パソコンレベルの性能アップ  
が著しく、分散処理等の開発形態が提  
唱されるにいたっていますので、この  
ような技術動向も十分踏まえて今後の  
開発の検討を行っていきいたいと思  
います。

イ OA機器に関する研修について

現在統一的な研修は行なっていませ  
んが、各種OA機器の配布の拡大に伴  
い、基本的な機器操作や情報処理の基  
本的な考え方等についての研修を行う  
ことの必要性は感じていまして、関  
係部局とも相談して検討していきたい  
と考えています。ただ、職場における  
研修も効率的な研修であると考えられ  
ますから、OA機器を導入した場合に  
は、担当者が交代する際に、十分な引  
継ぎ及び指導をお願いしたいと思  
います。

2. 調書作成用のOA機器の現状と  
今後の展望

金井企画調査部長 ところで、現在、  
書記官二人に一台の割合でワープロが  
配布されているようですが、職場の状  
況を見ますと、相当数の書記官が私物  
のワープロを用いて調書を作成してい  
るようです。

そこで、調書作成用のOA機器の現  
状と今後の展望についてお聞かせいた  
だきたいのですが。

菅原第一課長

(1) 調書作成用ワープロは、既に、  
立会書記官(立会事務が業務の五〇  
パーセントを超える書記官)二人に一  
台の割合を目処として約一九〇〇台配  
布しました。また、そのうちの約四五  
〇台余りは、裁判書作成の補助用とし  
ても利用するものです。調書作成用  
ワープロについては、前述の基準によ  
る計画配布が一応終了しましたが、当  
初配布したワープロ等について更新時  
期が迫っていますので、今後更新すべ  
き機器について、配布機種、性能、配  
布形態等について検討しています。

(2) 今後のワープロ配布について、  
機器の有効活用という面からみてもす  
べての書記官一人に一台、個人貸与と  
いう形で配布することは困難です。し  
かし、現在の状況で十分であるとは思  
っていません。書記官が使用する  
ワープロについては、事務処理の効率  
化、仕事のしやすい執務環境の整備と  
いう観点から、より利用しやすい機器  
の整備を考えていきたいと考えていま  
す。更新時期の到来に合わせ、予算の  
状況等を考慮しつつ、配布の拡大、配  
布機種、補助用ワープロ等についての  
互換性の確保等について十分に検討し  
ていきたいと考えています。

(3) 各種調書の様式に対応できるよ  
うなソフト面での手当

口頭弁論調書等各種の調書について

は、平成元年度にワープロ実験での成果を踏まえて、ワープロで比較的容易に作成し得るような書式及び紙質の用紙を配布したところです。調書用の辞書の開発や、調書作成用のソフトの開発は、種々の問題について相当検討を加える必要があると考えられ、直ちに困難と言わざるを得ません。

なお、紙質等の改良については今後も更に検討していきたいと考えています。

(4) O A機器の統合化について  
補助用ワープロ、書記官調書用ワープロ等の互換性の確保については、どのような機器が適しているか、なお検討していきたいと考えています。また、パソコン等のO A機器については、それぞれのシステムに適する機器を配布しており、予算状況などもあって、各部署において、統一的に使用できる機器を配布することは困難であることを理解していただきたいと思います。ただ、個別の機器の配布が相当数に上ってきているところから、統一的な利用を含め、その有効な利用形態についても今後検討していきたいと考えています。

官事務等をめぐる最近の動向について、総務局の服部課長からお話を伺いたいと思います。

服部第二・第三課長

1 民事訴訟法の改正と書記官の審理充実事務



(服部第二・第三課長)

(1) 民事訴訟法の改正

平成二年七月に、法制審議会民事訴訟法部会において、民事訴訟手続の見直しを今後の審議事項とすることが決定されてから、早三年近くが経過しました。その間、平成三年一二月に、見直しの対象事項を取りまとめた「民事訴訟手続に関する検討事項」が策定され、各界に意見照会を行った上、その意見を踏まえて、平成四年六月から、改正要綱試案作成に向けての審議が開始されました。その後、第一読会として、準備会が九回、小委員会が八回開催され、平成五年四月にその審議状況を民事訴訟法部会に報告した上、五月からは第二読会が始まっています。

今後の改正作業の予定としては、第三読会まで行った上、平成五年一二月

ころに「改正要綱試案」を策定し、再度、各界に意見照会を行い、平成七年秋ころには、法制審議会総会で「改正要綱」を決定し、答申することを一応の目標としているということです。

書記官事務に関係するものとしては、現在、送達手続の見直し、書記官権限の拡大(督促手続、公示送達、訴訟費用額の確定等)、調書の記載の省略等について審議が行われていますが、総務局としては、書記官の意見が民事訴訟法の改正作業に十分に反映され、書記官にとって望ましい形の法改正が実現するように、今後とも、引き続き努力していきたいと考えています。

なお、平成五年四月に、不動産登記法の一部を改正する法律が公布されましたが、この法律によって、予告登記及びその抹消に関する嘱託が書記官の権限になりました。書記官権限の拡大という点で、民事訴訟法改正の先駆け的な意味を持つのではないかと思っております。

また、平成五年年度の高裁管内別民事事件担当裁判官協議会においては、民事訴訟法の改正に関し考慮すべき事項を協議問題として取り上げ、さらに、その前日に学者と弁護士の参加を得た民事訴訟法改正に関する懇談会を開催することが予定されており、初めての試みとして注目されています。

(2) 書記官の審理充実事務

民事訴訟の運営改善については、現在、多くの裁判所で、審理充実方策に関する実施要領が作成され、弁護士会との意見交換会が行われるに至っています。例えば、福岡地裁では、裁判所と弁護士会が協議の結果、平成五年一月から、「福岡地方裁判所審理方式」が実施されています。この新方式は、提訴後一年以内の判決言渡しを目標にしたものというところであり、①訴状提出時における事情説明表と基本的書証の添付、②審理開始前における事件の振り分け(欠席判決型、公示送達型、和解見込型、弁論進行型)、③提訴から一箇月以内の第一回期日の指定、④期日間準備の充実(両当事者の同意を前提に、目的を明らかにした弁論兼和解期日の活用、期日の一週間前の準備書面の提出等)、⑤弁論終結の翌月末日まで、できれば一箇月以内の判決言渡し等を含め、内容を充実させています。あらかじめ登録した弁護士が同意した場合に限って新方式で審理を行うことになっており、事件確定後、アンケートを実施し、その結果により新方式を検証していくことになっています。

このような運営改善の動きの中で、書記官の行う審理充実事務の重要性が一層増してきていることは言うまでもありません。裁判官は争点で事件を記

六 書記官事務等をめぐる最近の動向について

金井企画調査部長 それでは、書記

憶し、書記官は当事者名で事件を記憶

行うことの重要 強調されています

護人に促していくことが重 ず。弁

することが可能になります。現在、刑

動向について

金井企画調査部長 それでは、書記

憶し、書記官は当事者名で事件を記憶しているなどよく言われますが、裁判官と書記官が、事件の争点等についての緊密な意思疎通を図り、正に「一体」となって訴訟の運営に当たる（平成四年の最高裁判所長官訓示）ことが必要です。実施要領の作成自体が目的ではないのであって、それを実務に生かし、状況に応じた弾力的な運用をしていくことが重要です。また、今後は、集中証拠調べの実施が重要な課題になっていくものと思われれます。この点は、裁判官のリーダーシップによるところが大きですが、書記官においても、これに消極的な姿勢を取るのではなく、積極的に協力して欲しいと思います。

なお、平成五年度の民事首席書記官協議会においても、書記官の審理充実事務を協議事項として取り上げることを考えています。

## 2 刑事事件における書記官の事前準備

平成四年度には、昭和五九年以来八年振りに刑事首席書記官協議会が開催され、刑事事件における書記官の事前準備をテーマとして協議が行われました。

前述のように、民事訴訟事件においては、書記官が裁判官と一体となって審理の充実のために種々の事前準備を

今後の改正作業の予定としては、第三説会まで行った上、平成五年一二月

行うことの重要性が強調されていますが、刑事訴訟事件においては、このような書記官の役割は、既に刑事訴訟規則で明文化され、先人の努力の末に、実務的にも確立された慣行となってきました。しかしながら、現状では、書記官の大量退職の影響により、書記官の行う事前準備について、その重要性の認識や具体的なノウハウが後輩書記官に必ずしも十分に受け継がれておらず、事件数の減少等もあいまって、事前準備に関する問題意識が薄れ、事前準備が単なるルーティンワークとして形式的に行われるにとどまり、有効に機能していないとの指摘がされています。

このような実情を踏まえて、今一度、事前準備の原点に立ち返ることの重要性が議論されました。例えば、第一回公判期日の前日に弁護士に証拠書類等の同意・不同意の予定を聴取している、事前準備は行っていると考えている書記官が少なくありません。しかし、刑事訴訟規則は、弁護士が検察官に証拠書類等の同意・不同意の予定を通知することを当事者の事前準備として考えているのであり、また、そのように促すことが書記官の役割であると定めています。したがって、書記官が予定を聴取しただけでは不十分であり、それを検察官に通知するように弁

することが予定されており、初めての試みとして注目されています。

護人に促していくことが重要です。弁護士によつては、検察官に通知しなればならないという点についての意識が希薄な場合もあるので、通常の事件においてそのような慣行を積み重ねていくことが、複雑困難な事件が係属した場合に役立つこととなります。また、第一回公判期日の前日になって初めて弁護士に事前準備の進行状況を問い合わせていたのでは、事前準備が不十分であったり、検察側の在廷証人の準備が必要な場合には手遅れです。事前準備の進行状況について、適当な時期に問い合わせ、第一回公判期日の前日にも再度問い合わせることが必要ではないかと思えます。あるいは、業務上過失致死傷事件で、公判期日に弁護士から示談書等の証拠調請求がされ、それを初めて見た検察官が同意・不同意の意見を言えないため、期日が一回延びるという事例が時折見られますが、そのような場合には、書記官にも事前準備不十分の責任が大いにあるのではないかと思えます。

事前準備は、自白事件を含むすべての事件に要請されるものであり、日ごころから、その方法について裁判官とよく打合せを行うなど裁判官と十分な連携を図りながら、地道な実績を積み重ねることによって、初めて、複雑困難な事件が係属した場合に適切な対応を

一層増してきていることは言うまでもありません。裁判官は争点で事件を記

することが可能になります。現在、刑事訴訟事件は減少傾向にあります。このような比較的余裕のある時期こそ、事前準備の在り方を見直し、新たな視点から、現在の刑事裁判にふさわしい創意工夫を凝らしていくことが必要です。多数の外国人被告人が係属したことから、刑事部が一丸となって事前準備に取り組み、円滑な訴訟進行を図ることができたという事例が協議会で紹介されましたが、このように、書記官が、裁判官と緊密な連携を図りながら適切な役割分担を行い、積極的に事前準備を行うことは、審理を充実させ、刑事裁判の活性化を図る上で極めて重要ですので、よろしく願いたいと思えます。

3 少年事件における書記官の役割  
平成五年一月に、高裁所在地の家族の少年首席書記官及び首席書記官八名を最高裁に集めて少年首席書記官事務打合せが開催され、少年事件の処理に関し書記官の果たすべき役割をテーマとして協議が行われました。また、各首席書記官が当日の協議結果を持ち帰り、各高裁で少年首席書記官事務打合せが開催されました。

その中で、少年事件担当書記官の現状について、書記官の中には意欲に乏しい者もいて、沈滞ムードにあるのではないかとの問題提起がされ、また、

「少年事件では、裁判官、書記官、調査官の三者が一体となって仕事をしているという状況はなく、むしろ裁判官と調査官で仕事をしている感すらある。」との辛らつな感想も述べられました。

他方において、積極的に記録を検討し、必要に応じて自主的に関係機関と連絡折衝をするなど、意欲的に仕事に取り組んでいる書記官がいることも紹介されました。このような現状認識を基に、少年事件担当書記官のあるべき姿や裁判官に対する補佐的役割の充実強化等について、議論が行われました。

幾つかの意見を紹介しますと、①記録がないので進行管理ができないということがあるが、事前点検の際に、必要事項をメモするなり、必要部分のコピーを取っておくなどすれば、記録が調査官の下に行っているも進行管理を十分に行えるのではないかと、②少なくとも否認事件や身柄事件については、書記官が十分に記録を読むことが必要であり、事前点検で十分に読むことができない場合には、その記録をチェックしておく、必要なときに調査官から記録の一時返還を受けるか、調査官室で記録を読むことも可能ではないか、③争点の整理（例えば、少年と被害者との供述の不一致点、あるいは逆に共犯関係者における供述が合いすぎる等の指摘）を行って裁判官に報告し、審

の性質を考慮し、検証調書を作成する

善については、初局としても種々検

配置される予定です。あく

一人の書記官や事務官のちよつとし

理計画の立案、証拠調べの打合せ等を行うことも、書記官の重要な仕事ではないか、④移送や回付に関する調査は、保護者に電話で確認したりする程度のことであれば、書記官が分担した方がよく、また、余罪送致の時期等の照会が判明している場合には、書記官が捜査機関に対して行うべきではないか、⑤家裁では、職員全員が家裁の役割を自覚した上で仕事に臨むことが大切であり、調査官だけが家裁の福祉・後見的機能を分担しているわけではなく、書記官を含む全職員がそれぞれの立場からこの機能を果たす必要があるのであって、例えば、調査官が審判に立ち会っていないときには、書記官が少年に対して手続を説明したり、決定言渡後の説教的なことをするといったことは十分に考えられるのではないかと、⑥多くの人の前で話すことは書記官にとっても勉強になることであり、書記官が法律的な側面から交通事件（集団処理）の講習を担当することも十分に考えられるのではないかと、⑦事件処理要領に記載されている内容は、書記官が行うべき必要最小限のものであり、これからの少年事件担当書記官としては、一人一人が積極的にその職務の範囲を広げていく努力をすることが必要ではないか等の指摘がされています。

なお、最近、書研と調研との交流が深められており、ベルリンの壁もなく

なった時代であることを考えると、裁判所においても、職種間の壁を取り払い、書記官と調査官が緊密な連携を図っていくことが必要であり、少年事件については、裁判官、書記官、調査官の三者が正に一体となって仕事をしていくことが重要です。少年事件担当書記官が、調査官からの協力を得た上で、裁判官や首席書記官等と相談するなどして、それぞれに創意工夫を凝らし、意欲的に仕事に取り組んでいただくことを期待します。

4 勤務時間の短縮と書記官事務の改善

最近の勤務時間短縮の動きに伴う事務改善については、報告事務の削減その他種々の工夫がされているところですが、書記官事務についても、不必要な事務の見直しや合理的でない事務処理方法の改善等に積極的に取り組んできております。

日記簿への登載については、従前はすべての書類を一律に登載する取扱いでしたが、平成四年八月に受付分配通達を改正し、重要な書類は確実に登載し、その他の書類は登載しないで済ませられるように、各庁でその実情に応じた定めをすることができるようになりました。

訴額の算定については、書記官実務研究のテーマとして取り上げてもらうよう書研にお願いし、その成果が、平成四年七月に、平成三年度書記官実務研究「訴額算定に関する書記官事務の研究」として刊行されました。この研究は、「事件受理時に書記官が行う訴額算定事務の基準は、できるだけ簡便で、かつ、画一的な処理を可能にするものが望ましい」という立場から検討がされており、訴えの類型に従って基準を細分化し、特殊な事例についての基準も数多く登載しているため、実務における訴額算定の指針として、迅速かつ的確な受付事務を行う上で大いに役立つものと考えております。

刑事事件の証拠関係カードの加削字数の記載について、省略しても差し支えないとの見解を示すことにしたのも、事務改善等の観点を考慮したものです。

能率器具の配布については、検証用補助機器としてビデオカメラの配布を開始しました。ビデオカメラを使用する際の留意事項を取りまとめた資料「検証等におけるビデオカメラの活用について」を作成し、各庁に配布していますので、参考にさせていただきたいと思えます。

従来、検証調書作成の負担が大きいことから、民事事件においては、事案

一人の書記官や事務官のちよつとし

犯関係者における供述が合いすぎる等の指摘)を行って裁判官に報告し、審

冊を広げていく努力をすることが必要ではないか等の指摘がされています。

じた定めをすることができるようになりました。

従来、検証調書作成の負担が大きいことから、民事事件においては、事案

の性質を考慮し、検証調書を作成するまでもないとして、単に見分にとどめるといふ事実上の検証が行われたりしています。このような場合にも、必要に応じてビデオカメラを活用し、検証調書において、例えば、「検証の結果はすべて引用するビデオテープのとおり」としてビデオテープを引用することになれば、検証調書を容易に作成することができ、そのような簡単な検証調書でも、記録上何もないよりはベターであるということができません。このような検証調書を決して手抜きと評価することのないように、発想の転換が必要だと考えます。

善については、総務局としても種々検討してきておりますが、それとともに、各人が、他の書記官の工夫例を参考にすると、自ら創意工夫を凝らしていくことが重要ではないかと考えています。

配置される予定です。あくまで総務局の事務官として入ってもらうわけですから、速記関係事務ばかりではなく、総務局第三課の所掌する書記官関係事務等をも併せて担当してもらうことを考えています。

七 最近の書記官事務の過誤事例と過誤防止策について

金井企画調査部長 次に、書記官事務の過誤事例等について、お話いただきましたと思います。また、併せて、その防止策についても御教示いただければ幸いです。

坂井参事官 平成三年以降、職員による事務処理上の過誤が新聞等に報道されるなど、裁判所に対する国民の信頼が損なわれるような事態が生じております。その中には、事件記録の紛失をはじめとした書記官事務に関するものから収入印紙の窃取、保管金の着服等というおおよそ裁判所では起きてはならない犯罪行為に及ぶものまで生じております。

一人の書記官や事務官のちょっとした日常の気の緩みから過誤が生じた場合、その書記官なり事務官一人の責任問題に止まらず、裁判所全体が国民から批判を受けることになり、損なった信頼を回復するためには、計り知れない努力が必要となることを職員全員が肝に銘じて、日常から通達等に則った確実な事務を心掛けていただきたいと思います。平成四年度の長官所長会同においては、裁判所職員全員が堅実、廉直な執務姿勢の重要性に改めて思いを致すとともに、司法の担い手であるという自覚と誇りを堅持し、こうした(過誤)事例を繰り返すことのないよう努めることが肝要である旨が最高裁判所長官から訓示されました(平四・六一五付け裁判所時報参照)。

また、ビデオテープを検証調書に引用しないまでも、ビデオカメラは、①検証調書作成の補助機器として活用したり、②後日、その映像を見ながら和解や調停を行ったり、③大規模な破産事件で封印執行調書の作成に役立てたりと、様々な場面で活用することができ、様々な場面が活用されています。ビデオカメラが配布されていない庁においても、高裁から借り受けて利用することができ、大いに活用していただきたいと思えます。

善については、総務局としても種々検討してきておりますが、それとともに、各人が、他の書記官の工夫例を参考にすると、自ら創意工夫を凝らしていくことが重要ではないかと考えています。

過誤の原因を一言で言えば、日常における書記官事務のマナー化ということができると思えます。すなわち、目的意識を持ち、ある程度の緊張感を伴って事務処理していればすべて事前に防げたと言っても過言ではありません。事件記録の保管については、その日に各人が記録保管ロッカーから出した記録について確実に把握し、執務時間終了間際に保管ロッカーへ収納する際に、出していた記録のすべてが存在するかを確認する姿勢を確立するだけでよいわけです。裁判官室に提出

その他、書記官事務の改善の関係では、バーフォレータの使用範囲の拡大、のり付け製本された民事の判決正・謄本の契印の省略等について検討しております。このように、書記官事務の改

善については、総務局としても種々検討してきておりますが、それとともに、各人が、他の書記官の工夫例を参考にすると、自ら創意工夫を凝らしていくことが重要ではないかと考えています。

御承知のように、現在、技術革新が急速に進んでおり、各社とも自動翻訳その他OAの分野で研究開発を競っている状況にあり、将来的には、例えば、音声入力ワープロその他供述録取の方法を大きく変革するような機器が開発される可能性も高いのではないかと思われます。また、一方で、平成八年度末から始まる速記官の大量退職の問題があります。

御承知のように、現在、技術革新が急速に進んでおり、各社とも自動翻訳その他OAの分野で研究開発を競っている状況にあり、将来的には、例えば、音声入力ワープロその他供述録取の方法を大きく変革するような機器が開発される可能性も高いのではないかと思われます。また、一方で、平成八年度末から始まる速記官の大量退職の問題があります。



(坂井参事官)

した記録が戻されていなかった場合には、裁判官が持ち帰るのだろうと推測してそのまましておくのではなく、遠慮なく率直に裁判官に記録の所在について確認する姿勢も必要だと思えます。

その他、判決言渡調書に判決日時を書き落としたために破棄差戻しされた事例もありますが、これも自分が行う仕事の意味を十分に認識して執務し、一度見直してみるとという基本的姿勢があれば、防げた事例ということができず。

なお、通達等でチェック態勢を確立させているものについては、事務の重要性から牽制制度が採られていることを理解し、是非とも実質的な点検をしていただきたいと思います。チェック態勢が形骸化し、機能していなかったことによる過誤事例も目立っています。

総務局第三課では、過誤防止の観点から、首席書記官協議会等の機会をとらえ、実際に生じた過誤事例をなるべく詳しく紹介しています。それには、参考までにその庁で採った対策も併せて紹介してあります。これらが首席書記官から何らかの形で職員の方々に紹介され、自分の庁の態勢は大丈夫か、過誤防止対策としてこれで十分かといった観点から議論、検討が加えられ

て配布します。

れば、過誤を防ぐことができるであろうと思われまので、他庁で生じた過誤を決して対岸の火事視しないでいたいただきたいと考えております。また、書記官事務等に過誤が生じた場合には、決して一人で解決しようとして問題を抱え込むことなく、直ちに、直属の上司等に報告し、改善の策等を講じることが必要です。このような上司等への報告が遅延した場合、同種の過誤の発生を未然に防止することができなくなりますので、早期報告の必要性と重要性を再認識していただきたいと思えます。

八 総務局におけるその他の施策等について

金井企画調査部長 では、最後に、書記官事務等に関する最近の施策のうち、これまでにお話いただいていた事項について、総務局の坂井参事官からまとめてお伺いしたいと思います。

坂井参事官

1 「事件記録等保存規程の解説」の刊行

昨年度から引き続き、「事件記録等保存規程の解説」（訟廷執務資料第三七号）の改訂版の刊行に向けて、作業を進めています。この執務資料は、現行の事件記録等保存規程の制定直後であ

る昭和四〇年に発刊されて以来、その後二〇数年の間改訂版が刊行されていません。昨年一月、事件記録等保存規程の一部が改正され、これに伴い同規程の運用通達が全面的に改正されました。この機会に、記録の保存、廃棄事務の執務上の参考に資するため、これまでの改正や新通達についての解説を盛り込み、付録の通達、通知、回答、会同協議要旨も新しいものに改めて、発刊する予定です。

2 受付分配通達等の改正概要

昨年、「事件の受付及び分配に関する事務の取扱いについて」（平成四年八月二一日付け最高裁総三第二六号事務総長通達）、「事件関係の帳簿諸票の備付け及び保存について」（平成四年八月二一日付け最高裁総三第二七号事務総長通達）、「裁判所の事件に関する保管金等の取扱いに関する規程の運用について」（平成四年九月二日付け最高裁総三第三一号事務総長依命通達）等の書記官事務に関する重要な通達が改正されました。実務に携わる書記官が執務の参考として利用し、通達に基づいた的確な執務を行うことができるよう、従前の取扱いが改められた点を中心に記述した改正通達の概要をまとめてできる限り早い時期に訟廷執務資料として刊行する予定です。

3 裁判所書記官の新しい職服の配

布

(1) 新しい裁判所書記官の職服の根拠

裁判所書記官の職服に関する規程の一部が平成四年七月一五日に改正（同年八月一日施行）され、その制式等については最高裁判所が定めることになりました。それを受けて、同月二九日付け最高裁総一第一六七号事務総長依命通達「裁判所書記官の職服について」により制式等が定められ、同年八月一日から実施されています。

なお、同通達の付記により、従前の規程による職服も当分の間着用することができま

(2) 新しい職服の配布状況

本年三月一日に裁判所書記官研修所養成部を修了した者については、その修了時までに書研において配布されています。

(3) 今後の配布について

平成五年度からは、毎年一四〇〇着程度作製し、順次裁判所書記官に配布していく方針です。

具体的には、

ア 平成五年度以降の新任書記官について

ブ 裁判所書記官研修所養成部の修了者

修了予定年度の四月にサイズ等について調査し、修了時までに書研におい

ら、書記官等用六法についても、裁判

の結果、実際に六法を入手できるのは、

この結果は、早速全国の会員に伝え

て配布します。

(1) 裁判所書記官任用試験により裁判所書記官に任官する者

当該年度の四月一日現在の所屬庁において配布します。

なお、平成五年度の任官者については、現在サイズ等について調査中です。イ 既に裁判所書記官に任官している者について

立会事務に従事している者を優先し、原則として、そのうち任官の早い者から順次配布することとします。各庁への配布数は、書記官の配置人員等の割合に応じて行います。

なお、本年度配布分については、現在サイズ等について調査中です。

#### 4 書記官等用六法の配布

裁判官用六法については、六法全書(有斐閣)と大六法(岩波)のいずれかを各裁判官が選択できるようにしており、また、異動の際には異動先の庁に持参して引き続き使用することができるとなっています。

これに対し、書記官等用六法については、従前は、一律に小六法(有斐閣)が配布され、異動の際には、異動前の庁に六法を返還し、異動後の庁で新たに六法の配布を受ける扱いになっていました。

しかし、一般職の執務環境改善ということで検討した結果、平成三年度か

ら、書記官等用六法についても、裁判官の場合と同様に、①小六法、判例六法(有斐閣)及び戸籍六法(テイハン)。

家裁のみ)のいずれかを各人が選択できるようにし、②異動の際にも異動先の庁に持参して引き続き使用することができるよう改めました。これによって、六法に書き込み等も行いやすくなり、使いやすくなったのではないかと思っています。さらに、地家裁間の異動や転官等により六法が長期間手元にならないという事態を避けるために、四月期と一〇月期にきめ細かく六法の追加配布を行うようにしています。

また、従前は、新たに書記官に任官した者に対しては、任官した四月以降に六法を配布していました。しかし、これについても、一般職の執務環境改善と配布六法の有効活用という観点から検討した結果、平成四年度から取扱いを改め、一〇月一日現在の書記官研修所の研修生(養成部第一部生、第二部二年生)に対し、任官を待たずに、小六法と判例六法のいずれか希望する六法を配布することにしました。また、書記官任用試験の理論試験合格者(理論試験免除者を含む)に対しても、実務試験の受験前に、同様に六法を配布することにしました。さらに、合同研修中の家裁調査官補に対しては、従前は家裁で六法を配布していました(そ

の結果、実際に六法を入手できるのは、家裁調査官研修所を修了してからです)が、平成五年度から、家裁調査官研修所で六法を配布する取扱いに改めることにしました。

このように、書記官等用六法の配布については、旧例を墨守することなく、いろいろな工夫を凝らしております。各書記官とも、配布された六法を大いに活用していただきたいと思っております。

なお、これまで、新しい六法が配布された場合には、従前の六法は裁判部事務官等に交付し、六法の有効利用を図ってもらってきました。ところが、書記官等用六法の選択制が開始された結果、書記官が従前の小六法と新たに配布された判例六法の両方を抱え込むようになり、事務官に六法が回ってこなくなつたという声の一部には聞かれるようです。そのようなことのないよう、従前同様の取扱いをしてもらいたいと考えています。

斎藤総務部長 以上をもちまして、座談会を終了させていただきます。閉会に当たり、会長が御挨拶申し上げます。

大林会長 本日はお忙しい中を長時間にわたり、多くのテーマについて大変有益なお話を伺わせていただきました。どうもありがとうございます。

この結果は、早速全国の会員に伝えますとともに、書協としまして、本日のお話を念頭において活動を続けて参りたいと思っておりますので、今後ともどうぞよろしく御支援ください。よろしくお願いいたします。

\*

\*

\*

\*