

会

報

贈呈

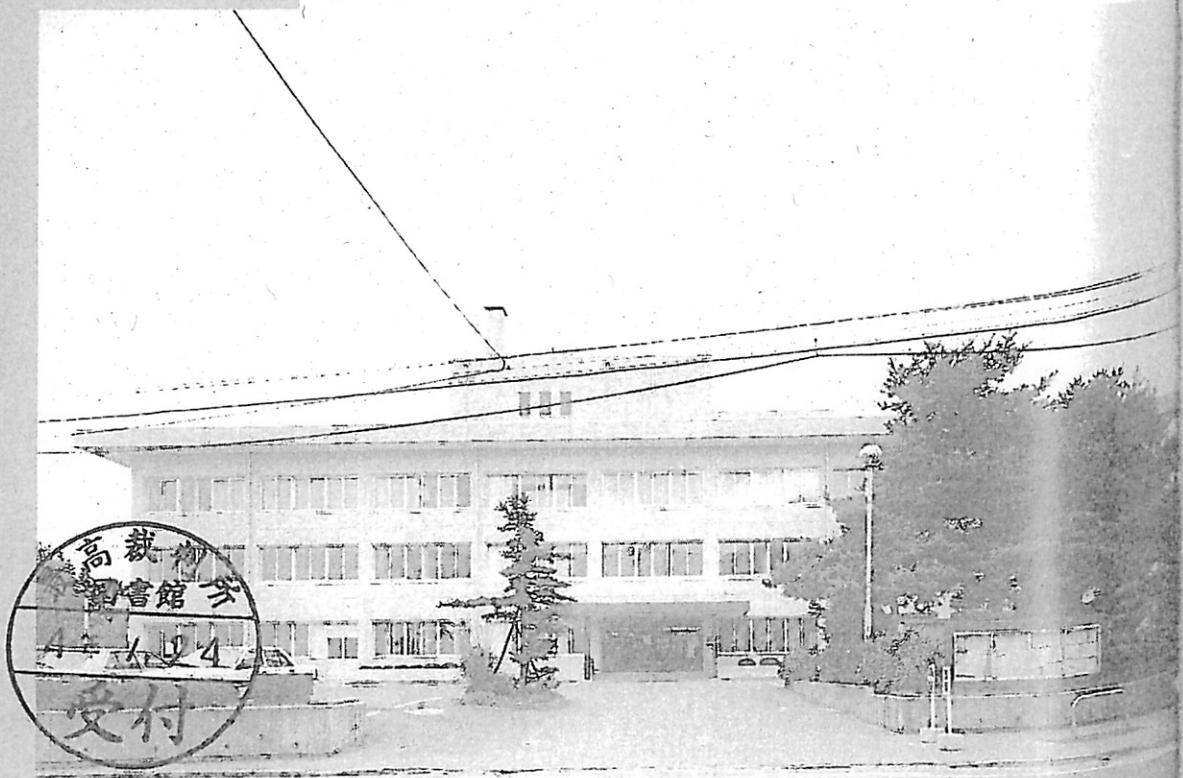
'92

第119号

〔座談会〕 最高裁総務局・人事局課長参事官を囲む座談会 2

〔書協実務研究室コーナー〕

- 控訴に伴う強制執行停止申立事件の手続と問題点について 仙台高裁管内仙台支部民事実務研究班 19
口頭弁論の併合と分離 名古屋高裁管内岐阜支部民事実務研究班 41
略式手続における書記官事務 福岡高裁管内大分支部刑事実務研究班 75



福島地・家裁郡山支部庁舎

全国裁判所書記官協議会

全国書協会報〔季刊〕第119号

目 次

〔巻頭言〕	只熊副会長	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
〔書協実務研究室コーナー〕		
控訴に伴う強制執行停止申立事件の手続と問題点について	仙台高裁管内仙台支部 民事実務研究班	19
口頭弁論の併合と分離	名古屋高裁管内岐阜支部 民事実務研究班	41
略式手続における書記官事務	福岡高裁管内大分支部 刑事実務研究班	75
〔随筆〕		
永遠のバナナ・ツリー	若林真理子	103
本部だより	123	<編集手帖カット文字>の解説 小林保佳 139
支部役員名簿	40, 102, 122, 124, 126, 128	<俳句>かすみ俳句会 127
判例要旨紹介		
民事一最高裁判所判例要旨(平成3年11月～12月)	129	
刑事一下級裁判所判例要旨(平成3年1月18日～3月29日)	131	
家事一最高裁判所判例要旨(平成3年3月)	136	
下級裁判所判例要旨(平成2年11月16日～平成3年7月30日)	137	
《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4年5月8日
ところ 半蔵門会館

各課長、参事官を用ひ

- 一 書記官の給与上の諸問題について

1 平成四年度の級別定数、特に書記官の格付について

2 その他の給与に関する問題について

二 書記官等の任用上の諸問題について

1 平成三年度における書記官の退職者数とその補充の実情及び今後の状況について

2 本年度の書記官の任用、待遇及び将来の展望について

3 育児休業制度と代替要員確保の問題について

4 女性職員の当直勤務に関する方針等について

5 大量に任命した書記官の将来の給与上の処遇について

6 書記官の養成及び研修体系の現状と将来

三 書記官事務について

1 民事訴訟法の改正について（再任用、調停委員等）

2 民事訴訟事件における審理充実事務について

三 家事事件における進行管理事務について

4 書記官事務の改善について

5 O A 機器に関する現在の使用状況及び今後の導入計画について

四 総務局第三課の今後の作業計画について

7 職員の他官庁への出向及び在外研究員の実情とその活動状況及び今後の見通しについて

8 書記官の定年後の就職状況について（再任用、調停委員等）

一 書記官の給与上の諸問題について

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。最初に全国書協の松田会長からごあいさつをお願いします。

松田会長 本日はお忙しいところ総務局・人事局の各課長、参事官におかれましてはこ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。

各位におかれましては日ごろ職員の待遇改善、事務の能率化実現に向けて御尽力いただいてることに對しまして、深く敬意を表すとともに、この遇改善、事務の能率化実現に向けて御

斎藤総務部長 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。最初に全国書協の松田会長からごあいさつをお願いします。

松田会長 本日はお忙しいところ総務局・人事局の各課長、参事官におかれましてはこ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。

斎藤総務部長 さて、この全国書協と総務局・人事局の座談会は昭和四〇年から行われておりまして、現在では書協の恒常的な活動の大きな柱となつております。その時々の書記官の待遇、制度をめぐる情勢や将来の展望等を話題にあげて、それを中央の情報として全国の書協会員に提供しているところでございまして、全国の会員もこの座談会に関する関心は非常に大きなところがあります

斎藤総務部長 本日も座談会の項目は非常にたくさん出しておりますし、その割には時間が短いところですが、どうかよろしくお願いいたします。

斎藤総務部長 それではこれから座談会に入らせていただきます。以後の司会は桜林企画調査部長が担当しますのでよろしくお願ひします。

特集／座談会

最高裁判所・人事局 取扱教務局・人事局

出席者

最高裁判所側

総務局第一課長	菅 原 雄
同第二・第三課長	服 部 多 康
同 参事官	光 尾 保 敏
人事局給与課長	萩 尾 繁 充
同 任用課長	山 崎 充
同 参事官	岡 本 幸

書記官協議会側

会 長	松 田 熱 昌
副 会 長	中 村 信 弘
副 会 長	只 熊 道 忠
事 務 局 長	山 崎 茂 雄
総 務 部 長	斎 藤 浩 夫
企 画 調 査 部 長	桜 林 正 吉
同 副 部 長	小 保 和
同 部 員 長	新 照 雄
同 副 部 長	照 大 芳
書 記 官 制 度 長	林 野 芳

それでは最初のテーマの書記官の給与上の諸問題についてに入らせていただきます。これらの問題については例年お聞きしているところですが、職員の関心の高い問題ですので、官職の増設とその格付、定数の回収等本年度の級別定数の改訂状況とその運用方針について御説明願いたいと思います。また、昨年お聞きした以降の新しい事情等についてお知らせ願いたいと思いま

さらに、級別定数以外の給与上の問題、特別昇給の運用等について新たな事柄がありましたらお聞かせ願いたい

二 倍 雄 繁 子
（萩尾給与課長）

とその運用方針について、その概要を説明することにします。

まず級別定数の改訂状況ですが、一級以上関係では平成四年度は、平成三年度に続き、地裁首席書記官について一級切上げが認められました。

この結果地裁一二、家裁八の首席書記官が一一級となりました。

行政省庁では、地・家裁に相当する府県単位機関で言えば、「特に困難な業

席を借りまして厚くお礼申し上げます。桜林企画調査部長・企画調査を担当している桜林です。これから進行役を務めさせていただきますのでよろしくお願いします。お手元にありますテーマの順に従つて進行したいと思います。

1 平成四年度の級別定数、特に書記官の格付について

萩尾給与課長 書記職を中心として、平成四年度の級別定数の改定状況

な成り立ったと考えています。

なお、新たに福岡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三ボスト目）ことも大きな成果であったと考えています。

一〇級については、昭和六〇年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、平成四年度は二の切上げが実現しました。これで、地・家裁首席書記官合計一六三ボスト（一一級二二〇、一〇級二六五、九級二七八）のうち五二・一%に当たる八五が一〇級以上となりました。

席を借りまして厚くお礼申し上げま

協活動の指針としてまいりたいと思つ

務を所掌する機関の長」が、高裁に相当する管区機関で言えば、「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ないし、高裁次席書記官は裁判部門のナンバー2のボストにすぎません。しかしながら、書記職は、裁判部門の基幹職種であることを従来からの等級格付の高さ等が評価されて、このような数の切り上げが認められたものです。

なお、このほかに、地裁事務局次長及び次席家裁調査官につき各一の一〇級切上げが認められました。

九級関係では平成四年度も、地・家裁次席書記官について三の九級切上げを認めさせ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2の立場にある次席書記官の九級格付については種々の困難があつたところです。を認めさせているところです。

これに加え、九級ボストとして、大都市簡裁の集約に伴う大規模簡裁担当次席書記官として大阪地裁に一の増設が認められました。

このほかに地・家裁事務局次長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、八五ボスト中三四（四〇・〇%）が、地・家裁次長については一五ボスト中七三（六三・五%）が、九級以上に格付けされることとなりました。

平成四年度の定数改定折衝は、特に景気の減退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。

八級以下関係について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、裁判所職員の大規模退職の一層の進行という情勢を背景においては、予想されたことではあります。そこで、九級以上昇格運用については、定数状況をにらみながら、府の規模等に従って標準ボストを設定し、これに就いた人については、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、それ以外の比較的大規模の小さい府の場合にも、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。

次に書記官の八級以下の昇格運用について、基本的には昨年度と同様の状況で、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、平成三年度に続き、平成四年度も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う形での折衝となり、平成三年度同様、書記職については一切切上げが認められず、その他他の官職・級についても、八級一二、七級一五という極めて厳しい査定となりました。

次に昇格の運用について説明します。まず、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、府の規模等に従って標準ボストを設定し、これに就いた人については、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、それ以外の比較的大規模の小さい府の場合にも、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。

次に書記官の八級以下の昇格運用について、基本的には昨年度と同様の方針で臨んでいますが、具体的な昇格特別調整額（いわゆる管理職手当）の受給者。

① 支給対象

指定職又はI種ないしV種の俸給の手当」が新設されたので、その概要を説明しておくことにします。

まず平成三年度人効に基づき、平成四年一月一日から「管理職員特別勤務手当」が新設されたので、その概要を説明しておくことにします。

② 支給要件

支給対象者が、臨時又は緊急の必要その他の公務の運営の必要により休日等（勤務を要しない日又は祝日法による休日若しくは年末年始の休日）に勤務すること。

③ 支給額

特別調整額の区分に応じ、勤務一回

ころです。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たれば、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くと考えています。

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。

都市簡裁の集約に伴う大規模な改編が認められました。

これに対して、定数切上げについてた。

職としての職務内容の複雑化を考慮して、極力強調してその改善に努めてきたと

特別調整額の区分に応じ、勤務一回

につき、一二、〇〇〇円～四、〇〇〇円（指定職は一八、〇〇〇円）。

④ 運用に当たっての留意点

あくまでも、「臨時又は緊急の必要その他公務の運営の必要により勤務した」場合に支給される手当ですから、休日等における勤務が眞に当該休日等に処理すべき業務のための勤務であったことが必要です。したがって、臨時又は緊急の必要性もなく、職員の自由意思に基づいて行われる勤務や、通常の勤務日においても一般的に行われる調書、事務文書等の作成、訴訟記録の整理等のための勤務が支給対象となることは当然です。

また、勤務時間短縮の趨勢にもかんがみ、勤務を要しない日において勤務する必要が生じた場合には、できる限り振替等により対処することとし、振替等ができない事情がある場合に限つてこの手当を支給することとしています。

二 書記官等の任用上の諸問題について

桜林企画調査部長 次のテーマの書

5 座談会

(2) 書記官等の勤務時間の短縮について

次に必ずしも給与とは直接関係しませんが、五月一日から書記官等の勤務時間を短縮し、週四二時間とすることとしましたので、これについても簡単に触れておくことにします。

御承知のとおり、書記官及び家裁調査官の一週間当たりの勤務時間は、そ

1 平成三年度における書記官の退職者数とその補充の実情及び今後の状況について

山崎任用課長 具体的な説明に入る前に、少し長期的な観点から裁判所の一般職員の年齢構成の特徴と任用政策の課題について若干説明いたします。



(山崎任用課長)

戦後新しい裁判所制度が発足して四年を経過し、現在は、この新しい制度の言わば創業期に大量に採用され、その基礎固めに尽くされた方々が続々と裁判所を去られるいわゆる大量退職期のピーク直後の段階にあります。ところで、昭和二〇年代にこれらの方々で陣容を整えた裁判所は、昭和三〇年代に極端な少量採用時代に入り、この時代に採用された方々が定年を迎える平成七年ごろからは、約一〇年間の少量退職期に入ることになります。仮に六〇歳定年制がこのまま継続するとした場合、約三五年周期で、同じような大量退職（採用）期と少量退職（採用）期を繰り返すことになります。

総論的ることはこれくらいにしまして、質問の趣旨に従つて具体的な説明をしますと、

ます。このような極端な退職者数の変動がもたらす諸問題については、すでに早くから指摘がなされ、任用政策としても、一方では公務のレベルの維持や職員の待遇の改善を図りつつ、他方では約三五年先をへらんで年齢構成の極端な山を少しでも平準化するべく様々な施策が執られ、現在もそれは進行中です。しかし、平準化とは言つてもそこには限界があり、完全な平準化には百年単位の時間を要すると予測されます。ただ、百年単位で任用政策を論じることは非現実的な話になります。現実の任用政策としては、できる限り遠い将来のことまで視野に入れつても、現に与えられた制度、現に存在する職員及び新たに採用される職員による職員構成、確実に予測される社会情勢の変動等を前提として、個々の職員がその能力を十分に發揮でき、それによって迅速かつ適正な裁判の実現という国民の負託に応えることができるような諸施策を執ることが要求されることがあります。とりあえずは、現在の大量退職期とそれに続く少量退職期を、以上のような要求を最大限に満たしつつ乗り切ることが最大の課題となります。

平成三年度の有資格事務官を含めた書記官の退職によって生じた欠員の補充として、今年度四月に新規に任用した書記官の数は、六五〇人です。その内訳は、書研養成部修了者が二二八人、CP試験合格者が三〇九人、新規の再任用者が一二三人です。

この数は、昨年度に比べ八〇人減少し、いわゆる大量退職期が、下り坂に転じて二年目ということになりますが、まだ大量退職期にあることに違いはありません。

今後の見通しとしては、まず年間退職者数については、定年退職のほか、自己都合退職や死亡といった不確定要素があつて正確なところをお話します。その後の見通しとしては、まず年間退職者数について、それらの不確定要素をも考慮した現時点の予測では、本会計年度中の退職者数は、平成三年度より約一〇〇人の減少が見込まれ、その後も毎年、前年度より一〇〇人程度ずつ退職者が減り、平成七会計年度には二〇〇人台、平成一〇会計年度には一〇〇人台に落ち込むものと予想しています。したがって、仮に退職者分だけ書記官を養成、補充するといふとすれば、平成八年度には全国で二〇〇人台、少量退職のボトム期の平成一〇年台には一〇〇人台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。昨年も説明したとおり、

書記官の退職者数に対応して書記官の補充必要数が変動することは、年齢構成上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、任用政策として問題のあるところであり、現在、最高裁において、このへんのところを重要課題として、引き続き検討しているところです。

桜林企画調査部長 次は本年度の書記官の任用、待遇、将来の展望についてですが、これに関しては、先ず、大量退職後に向けて幹部職員への若手書記官の抜擢任用等の実情及び各高裁間の処遇不均衡に対する対応についてお聞きしたいと思います。

次に育児休業制度については、特に代替要員をどのように確保するかについてお聞かせ願いたいと思います。また、女性書記官を含め女性職員が増加していますが、女性職員の当直勤務等についてどのような方針であるかお聞きしたいと思います。

最後に、現在大量に任命している新任書記官の中に、養成部修了者とCP任用書記官では処遇に不均衡があるか等、将来の昇格等の問題について一部不安を感じている者もあるようなので、その点の対応について考慮されていることがあればお聞かせ願いたいと思います。

2 本年度の書記官の任用、待遇及び将来の展望について

山崎任用課長 先ほども説明しましたように、現在は、第一回目の大量退職期のピーク直後の段階にあり、この時期に特有の現象として、職員の急激な若返り現象が進行中です。

この若返り現象は、幹部職員のみに限ったことではなく、書記官全体を見ても、平成四年一月一日現在で四〇歳未満の者が全書記官の五割近くに達し、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。また、昭和五九年度に書記官の大半養成を開始して以来今年四月期までの九年間に書記官資格を取得したものは、再任用者を除いて四、五〇〇人近くとなり、この結果、経験年数一〇年に満たない者が、全書記官の六割近くに達し、来年度は六割を超え、ピークを迎えるものと予測されます。したがって、自分より若くて書記官経験の少ない書記官がどれだけ存在するかと

いう観点から、現在三〇歳台後半で書記官経験一〇年程度の人、書記官全体に占めている位置を、昭和五五年ころに置き換えると、当時の四〇歳台後半あるいは五〇歳台前半の方々が占めていた位置に相当することになります。そういう意味では、これらの方々を「若手」と呼ぶことすら疑問であり、むし

ろ職場の中核としての役割を担うべき存在であり、組織を円滑に運営していく上で一定数の幹部職員が必要である以上、これらの方々がまさしくこれらの幹部職員候補であるということが言えます。

ただ、かつてに比べれば総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るわらず、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、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ため、指導監督能力、指導性、人事管理能力、資質等について、これまでより以上に厳選した上で積極的登用を、引き続き下級裁にお願いしています。また、経験不足という点では三〇歳台前半の職員も共通であり、したがって、この年齢層の書記官であつても、幹部職員としての能力、可能性等に優れた者であれば積極的に幹部職員に登用されることになろうと考えています。

幹部職員の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

思います。

手」と呼ぶことすら疑問であり、むし

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%であったものが、平成四年一月一日現在はそれぞれ五五%，四三%に減少していまして、幹部職員の若返り現象が急速に進んでいます。

このように、大量退職期対策として優秀な「若手」書記官の幹部職員への積極的登用を進める一方で、その弊害として経験不足のまま昇進スピードが急激に加速されることからくる公務のレベルの維持の問題や高裁間の職員構成の違いからくる処遇の不均衡のおそれといった問題があり、これに対する任用施策としては、すでに、高いポストにおいて適任者が得られない場合の他の官職との併任、高裁の管内を越えた課長補佐ポスト等への登用といったことを行っており、これは今後も引き続き行う必要があると考えています。

さらに次の少量退職期になると、昇進のスピードが、それまで目の当たりにしてきた大量退職期の異例ともいいうべき状況に比べ、急激に下降するといった問題もあり、これに対しても既に採っている施策に加えて、さらに今後どのような任用政策を採るべきか、採り得るかという点については、引き続き検討しています。

3 育児休業制度と代替要員確保の問題について

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、職員が仕事と生活の調和を図ることを容易に可能とするにより職員の福祉を増進することとともに、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促進して、公務の円滑な運営に資するに困難を生ずることが予想されます。

そこで、各府において、既に退職された選考有資格者及びこれらの官職にあ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、各府相互に緊密な連絡をとり、臨時的任用が円滑に行えるよう下級裁を指導しています。

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、わ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 女性職員の当直勤務に関する方針等について

岡本参事官 次に、女性書記官の増加の状況について説明しますと、平成四年一月一日現在で六五六人の女性書記官があり、全書記官に占める割合は一〇%強となっています。最近一〇年間の新任の書記官について女性の比率を見ますと、平均で一四%弱となつておりますし、書記官の主な給源である



(岡本参事官)

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、職員が仕事と生活の調和を図ることを容易に可能とするにより職員の福祉を増進することとともに、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促進して、公務の円滑な運営に資するに困難を生ずることが予想されます。

そこで、各府において、既に退職された選考有資格者及びこれらの官職にあ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、各府相互に緊密な連絡をとり、臨時的任用が円滑に行えるよう下級裁を指導しています。

裁判所の女子職員の当直についてですが、国家公務員の深夜勤務に関しては、男女均等待遇の例外として、女子職員の保護を目的として、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）第二条が、一八歳以上の女子職員の深夜勤務、これは、午後一〇時から翌日の午前五時までの間ににおける勤務をいいますが、これ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ができます。これが定められており、裁判所の宿直に関係するものとしては、同一条一号の「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「人事院規則一五一九（宿日直勤務）第四条の規程による勤務」、裁判所では、いわゆる事件当直がこれに当たるのです

が、この二つがあげられます。これらを深夜勤務制限から除外した趣旨は、「職務内容が専門的で代替性に乏しく、女子が能力を生かして男子と対等に活躍する可能性が高い業務、その性質上深夜にわたることが避けがたい業務などについては、新たに深夜勤務の制限をはずすこととした」というものであり、この趣旨に反しない範囲で女子職

員を男子職員と同等に扱うことは、法規上は可能ですが、現実には女子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、実際にも女子職員に日直勤務を命じている府は、かなりの数に上っており、完全週休二日制の実施に伴い、宿日直の縮減を進めて、なお職員の日直勤務の機会がある程度増加すると思われ、職員間の負担の公平の見地から、女子職員についても日直勤務を命ずることを検討する必要がある場合も増えているのではないかと考えています。ただ、いずれの場合にも、人事院規則一〇一七第六条により、母性保護の見地から、妊娠婦である女子職員が請求した場合には、宿日直勤務をさせることはできません。

5 大量に任命した書記官の将来の給与上の処遇について

萩尾給与課長

(1) 現在の定数状況

さきに、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

に言えば、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、財政当局は、定数の回収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、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ってきて、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いていることから、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てき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いて、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理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

さきに説明したとおり、年齢構成の変化を背景に、財政当局は定数回収を強く迫っていますが、いったん回収されてしまうと、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が必要があります。さきに説明したような財政当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。

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はできるか微妙な情勢になります。さりとて、将来の大額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とと考えています。

比で見る限り、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ると、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っており、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と思います。

(4) 今後の課題

以上述べたことは、主として、ボストンとは関係なく昇格可能な級での対応であります。これに対して、ボストン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あります。これに対して、ボストンは、少量退職期においては、ボストンに就く時期が現在より遅くなる一逆に、大量退職を背景とした現在の昇任スピードはむしろ異例というべきもので、しょう一ことが必至であり、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にあります。

このような状況に対し、給与面で、今後どのような予算上、運用上の方策を探るべきか、また、採り得るのか、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。

桜林企画調査部長 三番目は、書記官の養成及び研修体系の現状将来につ

いですが、まず、C.P.任用書記官に對して、基礎研修以外に職場での研修も重要だと思われますが、基礎研修以外の研修を考えているかお聞きしたいと思います。また、総研について今後どのようなことを考慮されているかお聞かせ願いたいと思います。

6 書記官の養成及び研修体系の現状と将来について

山崎任用課長 まず、養成部研修の新しい試みについて申し上げると、今年度から、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全員合宿による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ものであります。初年度のことであり、その効果について現段階では断定できませんが、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す。

次に、書記官基礎研修については、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、約三〇人が参加することになっています。

なお、昭和六二年度以降、基礎研とは別に、書記官任用試験合格者のうち、理論試験免除者を対象として実施して

きた新任書記官担当職務別研修については、本年度は、対象者が一八人と減少したことから、基礎研に含めて実施することにしました。

ところで、当面の研修計画では、C.P.に合格して書記官になつた者に対しでは、この基礎研修了後は、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まで、書研が実施する研修はありません。近時、書記官事務の現場では、ベテラン書記官の大量退職の一方向で、

養成部修了者を含め、任官後日の浅い書記官が激増しており、これらの書記官にかかる期待も大きい反面、書記官事務の過誤、遅滞の発生も懸念される

ところです。書研としても、このような職場の現状にかんがみて、基礎研修了後研修までの中間点で中央あるいは委嘱により、フォローアップする研修が可能かどうか、検討中です。しかし、当分の間は、不足するところは、自府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、より実務に即した指導をお願いできれば幸いであると思います。

次に、総研については、近年の書記官の大量養成に伴い、対象者が激増しております。平成八年にはピークに達するものと思われます。この研修について

度に相当大幅な変更を加えました。これは、研修員が主体性を發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研修効果の観点に加えて、研修員の激増という面も考慮したものであり、当分の間現在のまま推移を見守りたいと考えています。

櫻林企画調査部長 次に、最近の過誤事例をみると、若手書記官だけに問題があるのではなく、若手書記官を指導する立場にある主任書記官等にも問題があるとも言われていますが、その点の対応について考慮されていることがあります。

山崎任用課長 昭和六二年から平成三年までの五年間の非違行為のうち、書記官事務に関連した過誤事例の発生原因を調査したところ、最近特に書記官の本来の職務である記録等の保管、保存等に問題があることが判明しています。こうした書記官事務処理の過誤について、管理職に問題があるのでないかという点については、職員の大

量退職に伴う世代交代で、ベテランの書記官、主任書記官といった層がいなくななり、経験の浅い書記官、主任書記官が増えてきたことも事実ですが、そのようなベテランの知恵や経験を借りなければならぬような困難な問題以前の、書記官としてごく基礎的な本來の職務に係わるところで発生している

ものが多く、書記官一人一人が記録の引継ぎ、記録の保管、保存を適正に行つていれば起こり得ないものがかなりの部分を占めると考えています。

私どもも最近のこのような状況については、事態を深刻に受け止め、高裁に對しても、研修や協議会等を通じて、

こうした過誤が起こらないよう指導してもらいたい旨お願いしているところですが、今後もこうした過誤発生防止のためにどのような方策がとれるか検討をしていきたいと考えています。

なお、ここで書研が行っている主任書記官等に対する研修について説明しますと、現在、中央研修として裁判部中間管理者研修を、高裁委嘱の研修として新任中間管理者等研修を実施しています。

裁判部中間管理者研修は、民事、刑事、家裁等の裁判部における中間管理者、すなわち訟廷管理官、同副管理官及び主任書記官に対し、職務遂行に必要な識見と管理技法を習得させ、職務意識の高揚と管理能力の向上を図ることも、併せて書記官事務遂行上生ずる諸問題につき研究をさせ、実務における指導性を發揮するに足りる実務処理能力の開発向上を図るものであつて、民事及び刑事については毎年、家

裁については原則として隔年ごとに実

施しており、今年度は民事及び刑事について実施する予定です。

新任中間管理者等研修は、新たに課長、課長補佐、訟廷管理官、同副管理官、主任書記官等に任命された中間管理者の職務遂行に必要な管理能力及び管理技法を付与することにより、中間管理者としてふさわしい職員の育成を図るものであり、裁判部に限定したものではありませんが、「管理と監督」という科目を設け、部下の育成、リーダーシップといった指導力の育成にも意を注いでいます。

しかしながら、管理監督者層の指導力の強化は、これら短期間の研修のみでは到底全うできるものではなく、日常の事務を通じての上級管理者の絶え間ない地道な指導と職員自らの自己啓発への努力と学習に負うところが大であり、職場において、折りにふれての直接的な指導とすることも心がけていただくようお願いします。

桜林企画調査部長 次に職員の他官庁への出向及び在外研究の実情とその活用状況、今後の見通しに伺いたいと思います。

まず、国税不服審判所、公害等調整委員会等に職員を派遣しているようですが、これら職員の出向の実情と活用状況及び今後の出向計画等についてお聞かせ願いたいと思います。また、在

外研究等の現況と今後の計画についてお聞かせ願いたいと思います。最後に、これらの在外研究を終了した書記官の活用状況等をお聞かせ願いたいと思います。

7 職員の他官庁への出向及び在外研究員の実情とその活動状況及び今後の見通しについて

岡本参事官 書記官の出向については、事務処理の上で主に裁判事務についての知識、経験を必要としている機関からの要請を受けて、昭和四五年度に弾劾裁判所と国税不服審判所へ各一人を派遣したのをはじめとして、現在まで現に出向中の者を含めて、六機関に五四人を派遣しました。

現在の出向者の内訳は、衆議院一人、参議院一人、国税不服審判所三人、公害等調整委員会一人、弾劾裁判所二人及び大阪航空局一人となっています。これらの出向経験者の任用につきましては、特別の任用方針を立てて臨んでいたわけではありませんが、例えば、國税不服審判所に出向した者にその経験を生かし、最高裁の民事局、刑事局あるいは行政局で活躍してもらつたということがあります。出向は各機関からの要請を受けて派遣しているわけであります。職員の中に他の機関の事務経験者がいるということは、裁判所にとりましても大変貴重なことであり、出向

と思います。また、書記官の進路の一
から行っているもので、大量退職期を



(菅原第一課長)

中の経験を通して得た知識、広い視野等は裁判所における様々な仕事を行っていく上でも大いに活用できるものと思っています。既に復帰されている方の多くは、種々のポストについていく中でその知識、経験等を生かして活躍中であり、後に続く方々についても同様に活躍が期待されるところです。そこで、今後もこれらの機関への出向者の派遣は続けていこうと思っています。

菅原第一課長 平成三年度までの一般職の外国出張者は、おおよそ四〇人です。在外研究員として、アメリカ、フランス、ドイツ（西独）に派遣しているほか、司法事情研究として欧米等に派遣しています。これ以外にも、宮澤基金プログラム（慶應大学宮澤浩一教授の創設された基金プログラム）及び総務省主催の「世界青年の船」への参加による短期間の外国派遣も行っています。

では、特別の任用方針を立てて臨んでいたわけではありませんが、例えば、國税不服審判所に出向した者にその経験を生かし、最高裁の民事局、刑事局あるいは行政局で活躍してもらつたということがあります。出向は各機関からの要請を受けて派遣しているわけであります。職員の中に他の機関の事務経験者がいるということは、裁判所にとりましても大変貴重なことであり、出向

一言でいうと国際化というキーワードであると考えますが、司法の分野でも国際化の流れが拡大しつつあり、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います。また現在、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こともあります。このようなことからすると、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でしょう。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す。

一般職の外国出張者の数についても、従前は長期及び短期の出張を含め、年間四～五人だったのが、平成二年度及び三年度は、年間七～八人を派遣できました。また、従前の長期の在外研究員の派遣及び二週間程度の司法事情研究の外、更に短期在外研究として、中堅クラスの一般職員を二ヶ月程度外国に派遣することを現在検討しています。

いずれにしても、より多くの職員に外国の司法制度の運用を肌で感じてもいい、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活かしてもらえればと考えています。

外国出張については、次のように考えています。

岡本参事官 帰国後の任用という点に若干触れますが、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ないという点は出向の場合と同様ですが、これまで一一人の方に、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涉外係、あるいは外国の司法制度や留学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仕事を担当してもらっております。そこでは直接的な意味で在外研究の知識、経験を生かしてもらっています。

もつとも、このような直接的な活用ということもざることながら、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。この意味で出向の場合も同じですが、短期的な成果を求めるのではなく、少し長い目で見守る必要があると思っています。

桜林企画調査部長 最後に書記官の定年後の就職状況について（再任用、調停委員等）ですが、ここでは、再任用、調停委員への就任等定年後の就職先についての状況をお聞かせ願いたい

と思います。また、書記官の進路の一つであるという観点から、簡裁判事、執行官への任用の実情及び今後の見通し、更には、司法書士への推薦状況と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涉外係、あるいは外国の司法制度や留学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仕事を担当してもらっております。そこでは直接的な意味で在外研究の知識、経験を生かしてもらっています。

8 書記官の定年後の就職状況について（再任用、調停委員等）

岡本参事官 ます、本年四月二日付けの再任用状況について申しますと、三月三一日限り定年退職した書記官有資格者数は約三九〇人で、そのうち書記官の再任用者数は一二三人でした。

再任用は、定年制の施行に伴い昭和六〇年度から実施され、今年で八年目になりますが、書記官有資格者の定年退職者の概数は昭和六〇年度から本年まで各年一三〇人、一六〇人、一四〇人、三六〇人、三六〇人、四四〇人、四二〇人、三九〇人と推移しております。これに伴って書記官の再任用者数も三七人、四一人、五九人、七四人、八一人、一五五人、一四一人、一二三人と推移しています。平成二年度から、それまでいわゆるひら書記官に加えて、新たに地家裁支部、簡裁の庶務課長兼主任書記官あるいは主任書記官兼庶務課長への再任用が行われましたが、これは、特に豊富な経験を必要とするポストであり、適任者が得にくい支部・簡裁の庶務課長の補充を円滑に行う必要

から行っているもので、大量退職期を乗り切るための一つの方策として、こしばらく継続する必要があろうと考えています。来年度の再任用者数につきましては、今年度に比べ若干の減少はあるものの、なお大量の書記官、書記官有資格者の退職が見込まれますので、今年度とそう変わらない程度の数を確保したいと考えています。なお、大量退職期の後半の再任用の問題については、定年退職者の減少に伴って再任用希望者の絶対数も減少するということが予想されますし、更に少量退職期に入りますと書記官の欠員が少なくなることから、再任用による書記官の補充をその時期も引き続き行っていくべきかということと自体が問題になります。この点は、書記官の補充方法をどうするかという、今後の書記官養成制度の在り方とも深く係わる大きな問題でありますので、現在進行している書記官養成数についての総合的な検討の中でも、その方向が定められることになると思います。

いざれにしても、ここしばらくは再任用による書記官の確保は必要です。任用されるとは限りませんが、大量退職期における再任用の重要性を御理解いただき、在職中に培った知識、経験をそのまま活用できる再任用を、定年後の進路の一つとして考慮していただきことを、この場を借りてお願いします。

次に、退職者の再就職先についてですが、職員の退職管理に関する職務を担当している各高裁の人事課企画官がこの一年間で再就職をあっせんした実績でいいますと、あっせんが成功した事例は昨年より若干増え、就職先については、公証人役場の事務員、地方自治体の市民相談員、法律事務所の事務員等が主なところです。

また、裁判所に求人があつても、職員側に希望者がなかつたり、希望しても不採用になつた事例も数件ありました。今後とも、これまで以上に裁判所OBに合つた再就職先の確保に努力したいと思います。

調停委員についてですが、裁判官を除く元裁判所職員の新任調停委員の任命状況は、昭和五七、五八両年度合計が約二〇〇人でしたが、昭和五九、六〇両年度合計約四三〇人、昭和六一、六二両年度合計約五五〇人、昭和六三年、平成元両年度合計約五六〇人、平成二、三年度には合計約六〇〇人と毎年増加しています。また、司法委員及び参与員は、各年度ごとに選任されるわけですが、平成四年度に選任された裁判官を除く元裁判所職員の数は、司

法委員については昨年より約100人増加して八七〇人、参与員については人となっています。司法委員については昭和六〇年度以降活用率が毎年急増していますし、参与員についても活用率が着実に伸びていて、これらの制度の定着に当たっては、多くの府で退職書記官が極めて重要な役割を果たしています。もともと、広く社会の良識を反映させるというこれらの制度の理念から、退職書記官の登用数にはおずから限度がありますが、退職書記官の中には、民事、家事事件に関する実務経験が豊富でその専門的知識を活用してこれらの事件に関与するのが適当な人材が多く、そのような人材がある場合には、各地家裁において、今後も可能な限り登用する努力がなされていくものと理解しています。

次に執行官関係ですが、最近五年間の任命数は、昭和六二年度が約六〇人、昭和六三年度が約四〇人、平成元年度が約四〇人、平成二年度が約三〇人、平成三年度が約二〇人です。これらは、一部の例外を除き部内職員から任用されています。執行官は、独立した執行機関として、その職務の大半分を裁判所外で自己の責任と判断において単独で行うという職務の性質上、一定の能力のほか、気力及び体力とも充

実していなければならぬことから、五〇歳から五五歳くらいまでの書記官経験者が最もふさわしいと考えていますが、適格者が定年間近の者又は定年は昭和六〇年度以降活用率が毎年急増していますし、参与員についても活用率が着実に伸びていて、これらの制度の定着に当たっては、多くの府で

退職書記官が極めて重要な役割を果たしています。もともと、広く社会の良識を反映させるというこれらの制度の理念から、退職書記官の登用数にはおずから限度がありますが、退職書記官の中には、民事、家事事件に関する実務経験が豊富でその専門的知識を活用してこれらの事件に関与するのが適当な人材が多く、そのような人材がある場合には、各地家裁において、今後も可能な限り登用する努力がなされていくものと理解しています。

また、簡裁判事については、年によつて状況が異なるので一概には言えませんが、最近では二五人前後の者が書記官あるいは書記官有資格者から選考任用されています。

最後に司法書士関係ですが、平成三会計年度中に司法書士資格認定申請を希望し、推薦された者の数は、全国で一三人でした。

被推薦者のほぼ全員が資格検定を受けているのが現状です。推薦された者からの適正な合格者数を維持する観点から、今後も推薦数はこの程度で推移することになるうと思います。

なお、以上の再就職をも含む問題で、最近、高齢化社会への進行に伴つて注目を集めている。退職準備プログラムについて、若干触れさせていただきま

す。これまで平均的な数字ではありますがあくまで一般的な数字ではあります。人生八〇年時代とも言われる今日、定年退職後の約二〇年は、量的にも人生の四分の一を占め、質的にも、若い組織を離れた自由な人生を自分で設計するという意味で真の自分の人生ともいえます。とはいうものの、退職者でも任命することができます。

また、簡裁判事については、年によつて状況が異なるので一概には言えませんが、最近では二五人前後の者が書記官あるいは書記官有資格者から選考任用されています。

最後に司法書士関係ですが、平成三会計年度中に司法書士資格認定申請を希望し、推薦された者の数は、全国で一三人でした。

被推薦者のほぼ全員が資格検定を受けているのが現状です。推薦された者からの適正な合格者数を維持する観点から、今後も推薦数はこの程度で推移することになるうと思います。

立てることは、漠然とした不安を解消し、退職後の生活を充実させ、トータルな人生をより幸福なものにするためには有効な方策です。しかし、職員が一人で退職準備を行う場合には、情報の不足等により、明確な方針が決定できなかつたり、目的が不鮮明になつたり、時間が無駄に使われたり等の欠点があります。この欠点を補うものとして、いわゆる退職準備プログラムについて当局としても大きな関心を持つています。これまでも、各高裁に企画官を置いて退職後の進路確保等の支援を行ない、また退職後の生活設計のための情報として「公務員のための退職準備ガイドブック」等を配付するほか、退職手当・年金の試算額を個人別に具体的に説明するなどしてきました。さらに

ころと異なり分別を備えた大人が、組織を離れた自由な人生を自分で設計するという意味で真の自分の人生ともいえます。とはいうものの、健康上の不安に加え、長年慣れ親しんだ組織を離れることによる経済的、心理的不安等様々な不安を多くの人が抱かれるであろうことも推測されます。

自分は何をやりたいのか、そのためにはどれだけの収入支出が必要か、あるいはどれだけの収入支出があるのか、その条件の下で自分は何ができるのか等々、将来にわたる確固とした計画を立てるには、漠然とした不安を解消し、退職後の生活を充実させ、トータルな人生をより幸福なものにするためには有効な方策です。しかし、職員が一人で退職準備を行う場合には、情報の不足等により、明確な方針が決定できなかつたり、目的が不鮮明になつたり、時間が無駄に使われたり等の欠点があります。この欠点を補うものとして、いわゆる退職準備プログラムについて当局としても大きな関心を持つています。これまでも、各高裁に企画官を置いて退職後の進路確保等の支援を行ない、また退職後の生活設計のための情報として「公務員のための退職準備ガイドブック」等を配付するほか、退職手当・年金の試算額を個人別に具体的に説明するなどしてきました。さらに

三 書記官事務について

桜林企画調査部長 次のテーマの書記官事務に移りたいと思います。

第一に、民事訴訟法の改正についてですが、これにつきましては民事訴訟法の改正について現在の状況及び今後の予定についてお聞かせ願いたいと思

い。昨年度は、民間等で開発された手法をも参考にして、情報の提供から更にモデル教材を試作し、各高裁で退職事務担当課長等のブロック協議会を開催し、その席上で、このモデルを使って退職準備プランを実際に作成してもらい、実行上の諸問題についても協議しました。その後、各地家裁の半数以上が、最近では二五人前後の者が書記官あるいは書記官有資格者から選考任用されています。これらの退職準備プログラムは、今後も充実させ、発展させていくたいと考えています。

もともと、職員一人一人の人生はその人自身のものであり、将来の生活設計を立てるかどうかといったことに余りに深く関与することは、人によってはプライバシーの侵害とも受け取られかねない事柄でもあり、そのあたりは慎重に配慮しなければならないと考えています。

もともと、職員一人一人の人生はその人自身のものであり、将来の生活設計を立てるかどうかといったことに余りに深く関与することは、人によってはプライバシーの侵害とも受け取られかねない事柄でもあり、そのあたりは慎重に配慮しなければならないと考えています。



(服部第二・第三課長)

て単独で行うという職務の性質上、一定の能力のほか、気力及び体力とも充定の能力のほか、気力及び体力とも充
います。

1 民事訴訟法の改正について

服部第一、第三課長 平成二年七月、
法制審議会民事訴訟法部会において、
民事訴訟法の改正を今後の審議事項と
することが決定されたわけですが、そ
れから一年四か月を経た平成三年一
月二九日、同部会において、「民事訴訟
手続に関する検討事項」が決定されま
した。これは、改正検討の対象とすべ
きか否かについて各界の意見を求める
ことが適当であると考えられたものを
取りまとめたもので、平成四年六月一
五日を回答提出期限として、各界に意
見照会がされました。裁判所において
当する裁判官及び裁判所書記官等の裁
判所職員の意見を取りまとめ、平成四
年三月末までに回答するよう求めまし
た。現在、民事局において、各裁判所
から提出された回答書の集計作業が行
われているところです。

は、今回の意見照会の結果を踏まえて、平成四年六月ごろから、改正事項の中味についての検討を行い、「改正試案」を取りまとめます。そして、この改正試案について、再度各界に意見照会を行った後、改正要綱案の作成に入り、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。もとより、今後も状況によって変更のあり得るところですが、開始からおおむね五年で審議を終了することをめどに作業が行われているわけです。

今回各界に意見照会された検討事項の中には、総務局が全国の裁判所書記官に意見を求めて取りまとめた「民事訴訟法改正検討事項についてのアンケート結果（裁判所書記官）」や、全国裁判所書記官協議会が取りまとめた民事事局に提出された「民事訴訟法改正に関する全国書協としての提言」で述べられた事項も少なくありません。例えば、現在、書記官が行っている審理充実事務に法的根拠を与えるという意見について、「裁判長は、訴状の記載について必要な補正を促す場合には、裁判所書記官に命じてこれを行わせることができるものとするとの考え方」や、「裁判長は、主張の補充や証拠の申出を促す等の措置を講じ、又は(三)の事情聽

は、今回の意見照会の結果を踏まえて、平成四年六月ごろから改正事項の中味についての検討を行い、「改正試案」を取りまとめます。そして、この改正試案について、再度各界に意見照会を行った後、改正要綱案の作成に入り、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。もとより、今後も状況によって変更のあり得るところですが、開始からおおむね五年で審議を終了することをめどに作業が行われているわけです。

取をする場合には、裁判所書記官に命じてこれを「行わせることができるものとするとの考え方」という形で検討項目として取り上げられています。その他、送達手続の見直し、調書の作成又は記載の省略、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）、訴状等の記載事項及び添付書面の工夫、OA機器の利用、秘密保護のための記録の閲覧及び暗写の制限、訴訟算定の見直し等に関する意見も検討事項として取り上げられており、これらに対する各界の反応がどのようなものであるかは、興味深いところです。

務についてですが、新聞報道にありました電話会議システムやラウンドテーブルによる審理等の運用が実際にどうよくなされるのか職場では関心を持つておられるようですので、これらの作業計画についてお聞かせ願いたいと思います。

また、テレビ会議システムによる尋問等の具体的な計画がありましたら、お聞かせ願いたいと思います。

取をする場合には、裁判所書記官に命じてこれを行わせることができるものとするとの考え方」という形で検討項目として取り上げられています。その他、送達手続の見直し、調書の作成又は記載の省略、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）、訴状等の記載事項及び添付書面の工夫、OA機器の利用、秘密保護のための記録の閲覧及び暗写の制限、訴額算定の見直し等に関する意見も検討事項として取り上げられており、これらに対する各界の反応がどのようなものであるかは、興味深いところです。

総務局としては、今後とも、書記官の意見が民事訴訟法改正作業に反映されるよう努力していくと考えていますが、民事訴訟法の改正が書記官の望む方向で行われるかどうかは、書記官一人一人が日常の執務においてどれだけ実績を上げ、どれだけ関係者の信赖を得ていくことができるかにかかるところです。「裁判官の場合には、事情を説明すれば柔軟に対処してもらえるのだが、書記官の場合には、一律に扱われてしまい、対応が固い。」という当事者の声もあるようですので、そのような点も踏まえて、今後とも地道な努力を続けられるようお願いしたいと思います。

工夫、OA機器の利用、秘密保護のための記録の閲覧及び暗写の制限、訴額算定の見直し等に関する意見も検討事項として取り上げられており、これらに対する各界の反応がどのようなものであるかは、興味深いところです。

総務局としては、今後とも、書記官の意見が民事訴訟法改正作業に反映されるよう努力していくと考えていますが、民事訴訟法の改正が書記官の望む方向で行われるかどうかは、書記官一人一人が日常の執務においてどれだけ実績を上げ、どれだけ関係者の信赖を得ていくことができるかにかかるところです。「裁判官の場合には、事情を説明すれば柔軟に対処してもらえるのだが、書記官の場合には、一律に扱われてしまい、対応が固い。」という当事者の声もあるようですので、そのような点も踏まえて、今後とも地道な努力を続けられるようお願いしたいと思います。

また、テレビ会議システムによる尋問等の具体的な計画がありましたら、お聞かせ願いたいと思います。

2 民事訴訟事件における審理充実事務について

服部第二、第三課長 現在行われている民事訴訟の運営改善は、訴訟運営を次のように考えることから出発しています。第一は、訴訟運営が裁判所と訴訟関係人のいわば共同作業であり、その改善は裁判所と訴訟関係人が協力して行わなければならないということであり、第二は、裁判所においては、裁判官と書記官等の職員がいわば一體となつて訴訟運営の充実、改善に取り組まなければならぬということです。法制審議会民事訴訟法部会の部会長である東大名誉教授の三ヶ月先生もこの点を指摘しておられ、全国書協創立三十周年記念講演において、前者を「第一命題（A命題）、後者を第二命題（B命題）」と名付けておられます（全国書協会報一一六号六七ページ参照）。

同における最高裁長官訓示においても、言及されています。すなわち、平成二年には、「裁判運営の改善のために、裁判所書記官等と共同し、関係者の理解と協力を得ながら、事案に即した工夫を重ねることが最も肝要であります。」と述べられており、また、平成三年には、「充実した審理を実現するためには、訴訟運営について、裁判官が、適切なリーダーシップを発揮し、裁判所書記官等の職員の積極的関与の下に、訴訟関係人の理解と協力を得ることが特に重要であります。」と述べられています。

このように、民事訴訟の審理の充実を図るために、書記官が主体的かつ積極的に訴訟進行に関与していくことが不可欠であり、そのため書記官が行う各種事務が審理充実事務と呼ばれているのです。審理充実事務の具体的な内容については、平成元年度書記官実務研究報告「民事訴訟の審理の充実」と書記官の役割」や、総務局第三課作成の「審理充実事務と供述調書作成事務」等に詳しく紹介されていますが、審理充実事務の発想の根幹には以上のような考え方があることを理解していただきたいと思います。

書記官の審理充実事務を協議事項として、平成元年度と平成二年度の二回

裁判所書記官等と共同し、関係者の理解と協力を得ながら、事案に即した工夫を重ねることが最も肝要であります。」と述べられており、また、平成三年には、「充実した審理を実現するためには、訴訟運営について、裁判官が、適切なリーダーシップを発揮し、裁判所書記官等の職員の積極的関与の下に、訴訟関係人の理解と協力を得ることが特に重要であります。」と述べられています。

このように、民事訴訟の審理の充実を図るために、書記官が主体的かつ積極的に訴訟進行に関与していくことが不可欠であり、そのため書記官が行う各種事務が審理充実事務と呼ばれているのです。審理充実事務の具体的な内容については、平成元年度書記官実務研究報告「民事訴訟の審理の充実」と書記官の役割」や、総務局第三課作成の「審理充実事務と供述調書作成事務」等に詳しく紹介されていますが、審理充実事務の発想の根幹には以上のような考え方があることを理解していただきたいと思います。

書記官の審理充実事務を協議事項として、平成元年度と平成二年度の二回

にわたり民事首席書記官会同が開催され、平成三年度には高裁所在地の各地裁判の民事首席書記官事務打合せが行われ、いざれも熱心に議論されました。このうち平成二年度の民事首席書記官会同の協議の結果を取りまとめたものが先ほどの「審理充実事務と供述調書作成事務」ですので、大いに活用していただきたいと思います。多くの裁判所で、審理充実のための実施要領が作成され、弁護士会との意見交換会も行われているようであり、書記官の審理充実事務も次第に広がりを見せていることは喜ばしいことです。各府の実情に応じて、無理をせず、関係者の理解を得ながら、できるところから一步一歩着実に実施していくことが大切だと思いますので、どうかよろしくお願ひいたします。

御質問のありましたラウンドテーブル法廷は、直接的には民事局の所管ですが、従前、民事保全事件の審理にのみ使用してきたところ、裁判官や書記官の評判も良く、当事者にも好評なことから、民事訴訟事件における争点整理のための口頭弁論等にも利用することになりました。これまで一二二府の裁判所に合計二〇室設置されており、これらの使用状況等を見ながら今後の増設を検討していきたいとのことであります。また、音声会議システムも民事局

の所管ですが、平成四年度予算で認められたので、各府の実情や希望を考慮しながら整備を図っていきたいとのことです。これは、通常の電話回線に所定のデッキ、マイク、スピーカーを接続させたシステムで、両当事者と裁判所の三者がそれぞれ離れた場所にいたがら同時に電話で議論することを可能にしたいと思います。なお、テレビ会議システムについては、現在のところ具体的な導入計画はありませんが、前述の「民事訴訟手続に関する検討事項」ではこれを利用した証人尋問等が検討事項として取り上げられています。

櫻林企画調査部長 次に家事事件における進行管理事務についてに移らせていただきます。平成三年度には家事首席書記官協議会が開催されたと聞きましたが、家事事件における書記官の進行管理事務について、どのようなことが議論されているのかお聞かせ願いたいと思います。

3 家事事件における進行管理事務について

服部第二、第三課長 平成三年度には、昭和六一年度以来五年振りに家事首席書記官協議会が開催され、家事調停事件における書記官の進行管理事務が第一のテーマとして協議されました。

家事調停事件の処理については、各府で事件処理要領が作成されていますが、事件処理の実情を見てみると、事件処理要領が十分に活用されず、中には、事件処理要領が十分に活用されず、中には、事件処理要領に定められている事項以外は一切行わないなどの硬直化した運用も見られます。このようないい実情を踏まえて、なぜ当該事務を書記官が行うのかという事件処理要領作成の原点に立ち返り、改めてその趣旨に従った運用を行うことの重要性が議論されました。そして、書記官が、事件処理要領の趣旨に従い、進行管理事務を積極的に行うことによって、家事調停をより充実したものとすることができるとの意見が数多く出されました。具体的な進行管理事務としては、例えば、①書記官が、裁判官、家裁調査官、調停委員等との緊密な連携の下に、十分な事前準備を行い、事案の概要や争点等を的確に把握して整理し、これを裁判官等に伝達すること、②裁判官が立ち会えない調停期日には、裁判官の果たすべき機能を補完するために、できるだけ書記官が立ち会うように努めること、③書記官自身が調停経過をできるだけ記録化するように努めること、④書記官が、家裁調査官の調停関与の必要性や調停委員会の評議の必要性を判断し、適時適切な意見具申をすること等が指摘されました。

して、平成元年度と平成二年度の二回

す。また、音声会議システムも民事局

九

ପ୍ରକାଶନ କମିଶନ୍ ପରିଷଦ

家事調停事件は、審理期間の長期化、調停成立率の低下及び不成立率の上昇という傾向が見られ、特に、遺産分割事件については、新受件数の増加、審理期間の長期化、未済事件の累積化等の傾向が顕著です。したがって、書記官が適切な進行管理事務を行うことが今ほど期待されている時期はないと言つてもよいでしょう。家事事件は、本来、民事訴訟事件以上に書記官が能力を発揮することができるものであり、書記官の活躍を期待したいと思いまます。

桜林企画調査部長 それでは次に書記官事務の改善についてに移りたいと思います。審理充実を図るために、書記官事務の合理化、事務の効率化、OA機器の活用等もありますが、民事訴訟費用等に関する法律の改正案が国に提出されていますが、更に、訴額算定方法の統一化、民事事件について書証目録の記載の合理化等も考えられると思われますので、その点についてのお考えをお聞かせ願いたいと思います。

服部第二、第三課長 民事訴訟費用について、現在、訴訟の目的等の価額が高額にわたる場合の手数料の引下げを目的とする民事訴訟費用等に関する法律の改正法案が国会で審議されて

ります。従来は、訴訟の目的の価額が三〇〇万円を超える部分については一律にその価額の〇・五%を手数料の額としていたのに対し、改正法案では、訴訟の目的の価額に応じて〇・五%、〇・四%、〇・三%、〇・二%と手数料の算出割合を段階的に減じる扱いとなっています。一方、前述の「民事訴訟手続に関する検討事項」では、申立ての手数料について、①事件の類型別又は審級別の定額制の導入、②訴額に応じて増加する割合の見直し等により、低額化を図るものとするとの考え方方が検討事項として取り上げられています。いずれにせよ、手数料の問題で書記官が頭を悩ますのは、すべて訴額算定の困難性に由来するものであります。この点については、平成三年度の書記官実務研究として「訴額算定に関する書記官事務の研究」が行われているので、総務局としても、この研究が実務における訴額算定の指針となるものと大いに期待しているところです。

調書作成事務については、刑事訴訟規則及び少年審判規則が改正され、本年四月一日から、裁判官その他の裁判所職員が署名押印すべき場合には、判決書を除いて、すべて署名押印に代え記名押印で足りることになりました。また、この改正により、同日から、刑事案件及び少年事件においても、賛

本又は抄本を作成する場合には、契印に代えて、これに準ずる措置をとることができるようになりました。具体的には、パフォーレータ（自動契印機）が使用できることになったわけです。

について経過措置を定めたほか、従前と異なる取扱いを定めている部分も少なくないので、保存事務の処理に当たつては、十分留意していただきたいと思います。

録音体利用については、平成三年一月から民事保全規則が施行され、保全事件の口頭弁論、審尋についても録音体利用による調書省略が認められることになりました。調書省略された事案では必ず録音体が利用されているようであり、円滑な運用が行われているものと考えています。

により記載すること、書証の標題自体から立証趣旨が明らかでない場合にのみ書証の立証趣旨を記載すること等について、賛成意見が多数を占めました。今後、このアンケート結果も参考にながら、引き続き検討していくたいと考えています。

民事事件記録等の保存については、事件記録等保存規程が改正され、民事訴訟事件の判決原本の保存期間が永久から五〇年に改められました。これにより、各庁とも相当な分量になつていた判決原本の廃棄ができることになり、保存事務の改善が図られると思します。また、これに伴つて、新たな運用通達を発出し、特別保存手続の整備を図るとともに、事件書類の記録からの分離時期を記録の保存時に一本化しました。新通達では判決原本の廃棄等

により記載すること、書証の標題自体から立証趣旨が明らかでない場合にのみ書証の立証趣旨を記載すること等について、賛成意見が多数を占めました。今後、このアンケート結果も参考にしながら、引き続き検討していくべきだと考えて います。

書記官の事務処理の在り方について、旧例にとらわれることなく、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を図っていくことが重要なことはこれまで述べてきているところです。しかし、それとともに、基本をおろそかにしない堅実な執務姿勢の重要性も忘れてはなりません。このようなことを申し上げるのは、最近、記録の紛失その他の過誤事例が散見されるからです。他庁における過誤事例を人ごととせず、これを教訓とし、事務処理に当たっては、基本的な確認や点検を怠つていなか、相互チェック態勢の不備はないか、取り扱う事務や書類等の重要性の認識が希薄化していないなど、改めて自ら注意喚起をするとともに、過誤の発生を未然に防ぐ

事務処理態勢の確立に努めていただきたいと思います。また、書記官ばかりでなく、裁判官においても、例えば、ワープロで自ら判決原本を作成する場合であっても、従前と同様に書記官が誤字、脱字等の点検を行うことができるように、判決言渡しの数日前には判決原本を書記官に渡すよう努めることも必要かと思われます。

桜林企画調査部長 最後にOA機器に関する現在の使用状況及び今後の導入計画についてお伺いします。まず、本年度までのOA機器の導入数と具体的な配布状況及び今後の導入計画についてお聞かせ願いたいと思います。

また、ワープロに代えてパソコンを配布すること、現在配布されているOA機器やソフトの更新、OA機器が故障した場合の代替機器の配布、OA機器に関する研修等について考慮されてることがあればお聞きしたいと思います。

5 OA機器に関する現在の使用状況及び今後の導入計画について

菅原第一課長 裁判部へのワープロ（書記官用）の配布については、平成二年会計年度までに、調書作成用ワープロを、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めど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、上記の基準による計画配布が一応終了しましたが、利用状況等を見ながら更に比率を高めることについて、また、補助用ワープロについては、互換性確保等のための機器の整備について、引き続き検討したいと考えています。

審理充実用ファクシミリの導入については、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、地裁本庁に約一一〇台、司法行政用との共用という形で地裁支部分に約九〇台導入し、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。各府において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、期日請求、和解条項案のやりとり等に積極的に利用されています。

なお、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ことがあります。更に導入が進むこととあいまって、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、ファクシミリ未配布の地裁支部分司法行政用との共用ということで配布したいと考えています。

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。

この外、平成三年度に、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、実験的に地裁本庁に二台、家裁本庁に二台ファクシミリを導入しました。今後、その利用状況等を十分に勘案しつつ、導入について検討していくという段階です。

刑事案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四〇台、破産事件実験用、督促事件実験用等のパソコンを約一五〇台、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。

システムOAの開発状況については、大都市簡裁督促システム関係では、プログラム設計に引き続き、プログラム製造を行っている段階であり、平成五年会計年度に新大阪簡裁で立ち上がる予定であります。新東京簡裁の完成時には同簡裁にも導入する予定です。

不動産執行事件処理システム関係では、業務分析、基本設計に引き続き、現在、詳細設計の段階に入っています。

少年事件前歴検索システム関係では、千葉、浦和、神戸及び横浜家裁では、実験中ですが、実験の経過は非常に好評であり、今後も導入府の拡大を検討したいと思っています。

また、今後は訟廷事務のOA化についても検討していかなければならぬと考えています。訟廷事務は総合的なシステム化が適している分野でありますが、種々の形態が考えられ、システム化に当たっては、多くの要素について十分な検討を加えるべきだと考えております。

配布したワープロ等について、更新

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、いわば個別的な事務処理の能率化を図るために、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。ただし、これまでのOA導入に伴う検討の経験からすると、OA化というのは、単に便利な機械として、従来の事務の中に導入するのではなく、従来の事務処理の方法を見直していく様々な手段の一つであり、事務によっては、一連の流れとしてOA化を図ったほうがよいものもあることが分かってきました。このよなことから、中期的なOA化的方向として、受付から保存までの一貫的な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行っているところであります。今後これらのシステム開発の成果を踏まえ、予算状況をみながら、更に導入について検討していくことを考えております。

また、今後は訟廷事務のOA化についても検討していかなければならぬと考えています。訟廷事務は総合的なシステム化が適している分野でありますが、種々の形態が考えられ、システム化に当たっては、多くの要素について十分な検討を加えるべきだと考えております。

書協会報 119号

の対象となる機器が今後かなりの数に上ることが予想されますが、今後の配布については、より利用しやすく効率的な機器の確保という面から、単に機械的な基準で更新を行うのではなく、現場におけるOA機器の活用状況や職員の要望等を踏まえ、十分な検討を行なながら、可能な範囲でできるだけ手当をしていきたいと考えます。

なお、OA機器が故障した場合、修理不可能の場合は、できるだけ早期に更新を行いたいと考えていますが、その間に代替機器を配布することは、困難な状況にあります。

OA機器に関する研修については、現在統一的な研修は行っていませんが、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おり、関係部局とともに相談して検討していくことを考えています。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ので、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。

四 総務局第三課の今後の作業

桜林企画調査部長 それでは、次に
総務局第三課の今後の作業計画について
て移らせていただきますが、まず、
書記官用のマニュアルの作成状況につ
いて伺います。

理不可能の場合は、できるだけ早期に更新を行いたいと考えていますが、その間に代替機器を配布することは、困難な状況にあります。

OA機器に関する研修については、現在統一的な研修は行っていませんが、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

の必要性は感じており、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ので、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。

また、先般、事件記録等保存規程の一部改正規程についての運用通達が出来られ、総務局第三課ではこれらの解説の改訂版の発刊を計画しているとのことです、が、その計画があればお聞かせ願いたいと思います。

光多参考官　書記官用のマニュアルの作成については、今お話をあつたおり、既に五冊の書記官事務の手引発刊していますが、新たに書記官事務の手引を刊行する予定は、目下のところありません。なお、「刑事書記官事

過去に、「民事書記官事務の手引」、「民事書記官事務の手引（訴訟手続）」、「民事書記官事務の手引（執行手続）」不動産編（上、下）」、「民事書記官事務の手引（執行手続－債権編）」及び「家事書記官事務の手引」等が発刊されましたが、今後、書記官事務の手引についての発刊計画があればお聞かせ願いたいと思います。

刊が強く希望されている説定義務資料出
です。先般、事件記録等保存規程の一
部が改正されるとともに、同規程の運
用通達が発出されました。そこで、こ
れら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、
会同協議要旨もアップ。ツー・デイト
なものに改めて、来年三月までに発刊
する予定です。

桜林企画調査部長 その他現在計画
中のものについてお話しただけるよ
のがありましたらお聞かせください。

裁判事務能率器具の配布について
は、S-VHS方式のビデオデッキの
要望が多くありましたので、従前、刑
事部用として整備していたものを更新
し、S-VHS方式のビデオテープに
民事事件でもビデオテープの提出が多
くと思われます。

「手引」については、初版後の法律、規則、通達等の改正に伴う必要最小限の補正を行うなどの改訂作業を済ませ、近々発刊できる予定です。



(半多參事官)

現在西工作業を行ふ

本年度は、刑事首席書記官協議会を高裁ロック（一部連合）で開催してもらうとともに、高裁所在地の各家裁の少年首席書記官事務打合せを開催したいと考えています。具体的なテーマ等については、これから刑事局、家庭局とそれぞれ協議していくことになりますが、刑事首席書記官協議会では書記官が行う事前準備等が、また、少年首席書記官事務打合せでは事件処理要領の実質的な定着化の方策等が、中心的な協議テーマになるのではないかと思われます。

裁判事務能率器具の配布について
は、S-I-VHS方式のビデオデッキの
要望が多くありましたので、従前、刑
事部用として整備していたものを更新
し、S-I-VHS方式のビデオテープに
も対応できるようにしました。最近は、
民事事件でもビデオテープの提出が多

くなつてきているとのことであり、今回配布した刑事部用のビデオデッキがそのような場合にも利用してもらえるのではないかと考えています。そのほか、書記官事務効率化のための種々の能率器具の配布について、予算状況をいろいろながら検討しております。その検討に当たっては、実務の現状や各庁の意見が基礎となりますので、要望調査等でお手数をかけることもあるかと思いますが、よろしくお願ひいたします。

桜林企画調査部長 最後に、書記官の職服についてのアンケートが行われたようですが、職服を変更する予定があるかどうかお聞かせください。

光多参考官 書記官の職服につきましては、総務局で検討中ですが、現在の状況について御説明します。

御存知のように平成三年四月に女性裁判官の法服と女性書記官の職服の見直しが行われて、新様式のものが配布されました。その際現行の書記官の職服も施行後三〇年近く経過しており、改善の余地があるのでないかとういうことで、検討作業を始めることになりました。

そこで、生地、サイズ、デザインの各方面から検討を重ねましたが、改善案の作成に当たっては、実際に職服を使用している最高裁、東京及び大阪の

高裁、地裁の書記官約一〇〇名程度にアンケート及び面接調査を実施し、その意見を参考にしました。

まず、生地につきましては、通気性の良い、軽い素材で、しかも法廷の尊厳を損なわないような色合いや風合いのものとするように考慮しました。次にサイズの点ですが、体格等の変化に伴いまして、大中小のサイズ設定の見直しを行いました。最後にデザインにつきましては、機能性を考慮しながら、袖、襟元、身ごろ等に工夫をこらし、ポケット、スリット及び肩パットを取り付け、打合せを全て隠しボタンとするなどの改善を図ることを検討しております。

右に述べた改善が実現した場合の配布計画ですが、差し当たり平成五年の新任書記官から配布し、予算状況を見ながら徐々に拡大していくかと考えております。

桜林企画調査部長 どうもありがとうございました。以上で予定のテーマはすべて終了しました。

斎藤総務部長 それでは、終わりに当たり、会長のほうから閉会のごあいさつをお願いします。

松田会長 本日は御多忙中のところ本当にありがとうございました。おかげさまで現在当面している情勢の分析と、近い将来、中期、更には先の展望

までを、項目によつて違います。本当に有意義なお話を伺うことができました。今回の座談会の内容の載った会報を読んでくれます会員の感じるところが想像できるようでございます。これを機会に今後とも書協の御指導についてよろしくお願いいたします。