

会報

贈呈'9

第116号

- 〔座談会〕 最高裁総務局・人事局各課長、参事官を囲む……
〔特集〕 民事訴訟法改正に関する全国書協としての提言……
全国書協第30回総会議事録……
〔記念講演〕 訴訟イデオロギーと訴訟技術改革の関連をめぐり……
一立法家の省察……三ヶ月 章……
〔特集〕 全国書協創立30周年記念祝賀会……
書記官のための民事執行実務の指針 (三)
佐賀 義史 博……
榊田 博……
大久保正道……
〔実務研究〕 抵当証券による担保権の実行……浅生 重機……
鈴木 正美……



浦和地・家裁川越支部庁舎

全国裁判所書記官協議会

全国書協会報〔季刊〕第116号

目 次

〔巻頭言〕	松 田 会 長	1
〔座談会〕		
最高裁総務局・人事局各課長，参事官を囲む		2
〔特 集〕		
民事訴訟法改正に関する全国書協としての提言		17
全国書協第30回総会議事録		39
〔記念講演〕		
訴訟イデオロギーと訴訟技術改革の関連をめぐる一立法家の省察	三 ヶ 月 章	55
全国書協創立30周年記念祝賀会		85
〔実務研究〕		
書記官のための民事執行実務の指針 (三)	佐 賀 義 史 樹 田 博 大 久 保 正 道	91
抵当証券による担保権の実行	浅 生 重 機 鈴 木 正 美	149

本部だより	167	<編集手帖カット文字>の解説…小林保佳	166
支部役員名簿	90, 172, 183	<俳句>かすみ俳句会	148
判例要旨紹介			
民事—最高裁判所判例要旨 (平成3年1～3月)	173		
刑事—最高裁判所判例要旨 (平成3年2・3月)	175		
下級裁判所判例要旨 (平成2年4月10日～6月29日)	176		
家事—下級裁判所判例要旨 (平成2年9月)	180		
下級裁判所判例要旨 (平成2年1月18日～9月19日)	180		

《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3年5月14日

ところ 半蔵門会館

司 各課長、参事官を囲む

マ テ

一 職員の給与上の諸問題について

1 本年度の級別定数、特に書記官の格付けについて

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 平成二年度における退職者数とその補充（特に書記官）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及び処遇等につき特に考慮された点について

3 少量退職期を迎えての書記官の将来の給与上の諸問題

4 書記官の養成及び研修体系の現状と将来について

5 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、今後の見通しについて

6 書記官の定年後の就職状況について（再任用、調停委員等）

三 書記官事務について

1 民事訴訟法改正について

2 審理充実事務について

3 書記官事務の改善について

4 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

四 総務局第三課の今後の作業計画について

上崎総務部長 本日は、お忙しいところ私たち書協のためにおいでいただきまして、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。まず最初に、全国書協の佐藤会長からごあいさつをお願いします。

佐藤会長 一言あいさつをさせていただきます。総務局、人事局の課長、参事官におかれましては、公務御多忙中のところにもかかわらず、この座談会に御出席をいただきまして、厚くお礼を申し上げます。毎度申し上げます、全国書協では、

会員の声を直接聞く機会として最も重視しているものに、毎年各高裁単位で開かれる支部交流会というものがございいます。この各地の支部交流会に現れた会員の意向を集約してみますと、従来から行われてきた総務局、人事局の各課長、参事官との座談会の結果に強い関心を寄せていることが窺えるようです。したがって、全国書協本部といたしましては、この企画を書協活動の中でも大切な柱の一つと考えております次第でございます。私どもといたしましては、この座談会により最高裁御当局の施策や方針を直接にお伺いし

て、今後の書協活動の指針として参りたいと考えておりますし、同時に、その内容を会報等を通じて全国の会員に正確に伝達して、会員の期待に沿うようにと考えております。

今回採り上げております項目は多岐にわたりますが、時間は必ずしも充分ではないかも知れませんが、ひとつよろしくお願い申し上げます。

上崎総務部長 それでは、これから座談会に入らせていただきます。座談会の方の司会は桜林企画調査部長にお願いいたします。

一 職員の給与上の諸問題について

1 本年度の級別定数、書記官の格付けについて

みになっております。
このほか、地裁事務局長及び首席家裁調査官各一の一一級切上げが認めら

特集／座談会

最高裁総務局・人事局

名

座談会に御出席をいただきまして、厚くお礼を申し上げます。毎度申し上げますが、全国書協では、

る次第でございます。私どもといたしましては、この座談会により最高裁御当局の施策や方針を直接にお伺いし

会の方の司会は桜林企画調査部長にお願いいたします。

一 職員の給与上の諸問題について

桜林企画調査部長 これから進行役をつとめさせていただきますのでよろしくお願いいたします。お配りしてあるテーマの順に従って進めていきたいと思います。

1 官職の増設とその格付け、定数の回収等本年度の級別定数の改定状況とその運用方針については、例年お聞きしている問題ですが、職員の関心の高い問題ですので、昨年お聞きした以降の新しい事情等も加えて御説明願いたいと思います。

2 級別定数以外の給与上の問題、特別昇給、昇格の運用等について新たな事柄がありましたらお聞かせください

1 本年度の級別定数、特に書記官の格付けについて
萩尾給与課長 書記官を中心にして、平成三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。



(萩尾給与課長)

まず級別定数の改定状況ですが、一級以上関係では、平成三年度は、平成二年度に続き、地裁首席書記官について一一級切上げが一認められました。高裁首席書記官については、昭和六三年度までにすべて一一級切上げす

みになっております。
このほか、地裁事務局長及び首席家裁調査官各一の一一級切上げが認められました。
一〇級関係では、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、平成三年度は四（前年度三）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ポスト（一一級一一九、一〇級二六四、九級二八〇）のうち過半数に相当する八三（五〇・九％）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。
行政省庁についてみますと、地・家裁に相当する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、

出席者

最高裁判所

総務局第一課長 菅原雄二
同第二、三課長 服部悟
同 参事官 光多康雄
人事局給与課長 萩尾保繁
同 任用課長 山崎敏充
同 参事官 大林快行

書記官協議会側

会 長 佐藤貞藏
副 会 長 花岡茂三
副 会 長 飯塚卓三
事務局 長 山崎忠高
総務部 長 上崎雄高
企画調査部 長 桜林正浩
同 副 部 長 清水利恒
同 部 員 及川淳
編集部 長 照屋勲樹
同 副 部 長 森繁樹
書記官制度 長 河西和雄
同 副 部 長 小森和雄
同 部 員 河野和雄

「重要な業務を所掌する部の長」がようやく一〇級格付け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等級格付けの高さ等が評価されて、このような大幅な切上げが認められたのです。

なお、一〇級切上げについては、このほかに、高裁課長一が認められました。

九級関係では、平成三年度は、地・家裁次席書記官について三(前年度二)の九級切上げを認めさせることができませんでした。

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けであり、裁判部門のナンバー2の立場にある次席書記官を九級格付けに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けを認めさせているところでした。

これに加え、次席書記官については、東京及び福岡において、各一(それぞれ、八王子支部担当及び小倉支部担当)の九級ポスト増設が認められました。

段階別加算措置は、民間における一時金の支給額について、役職により差異

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・家裁の次席書記官については、八四ポスト中三〇(三五・七%)が、地・家裁次長については一五ポスト中六八(五九・一%)が、九級以上に格付けられることとなりました。

九級以上の格付けの拡大を巡る厳しい状況の中で、平成元年度から連続して、相当の実績をあ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平成三年度定数折衝の経過等を説明しますと、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一層の進行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切上げを実現するため最大限の努力をしたところでありました。その結果、昨年度には防ぎ得なかった回収を平成三年度は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

解決されました。

次に、その内容ですが、期末手当及

官職・級について、当局の切上げ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、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・級についても極めて厳しい査定となりました。

その結果、八級切上総数は、一五(前年度二六)、七級切上総数は、二二(前年度四七)ということになりました。

今後の見通しですが、裁判所職員の大量退職は、昨年度末にピークを迎え、年齢構成の若年化が進行してきていることから、今後とも、当分の間は、財政当局の定数回収圧力は強まることはあっても、弱まることはないものと予想されます。

特に、大量退職のピークを迎えた直後の平成四年度予算折衝は、相当厳しいものになることが予想されます。当局としても、これまで以上の努力をしていくつもりですが、いずれにしても、ここしばらくは、定数回収を最小限に食い止めることに重点をおいた定数折衝とならざるを得ず、大幅な定数の切上げを実現するというのは、実際問題として極めて困難な情勢にあると考えています。

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、庁の規

模等に従って標準ポストを設定し、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、それ以外の標準ポストが設定されていない庁の場合にも、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。

次に、書記官の八級以下の昇格運用ですが、基本的には昨年度と同様の方針で望んでいます。具体的な昇格水準は、年々改善されてきているところです。

このように、書記官の級別定数面における格付けについては、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です。

また、定数改定のための財政当局との折衝を巡る状況には厳しいものがありますが、今後とも同様の方針で昇格運用をしていきたいと考えています。

2 その他の給与に関する問題について

平成二年度の人事院勧告に基づき、平成二年六月以降に支給される期末手当及び勤勉手当について、いわゆる「役職段階別加算措置」が導入されたので、これについて、簡単に触れておくことにします。

まず、この制度の趣旨ですが、役職

短大三卒後一五年

上の経験年数を有する者に限る。

事務官を含めた書記官の退職によって

れ、八王子支部担当及び小倉支部担当の九級ポスト増設が認められました。

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

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、庁の規

にします。まず、この制度の趣旨ですが、役職

段階別加算措置は、民間における一時金の支給額について、役職により差異が設けられていることから、公務員の一時金の支給実態に民間の一時金の支給実態を、より一層反映させるために導入されたものです。

なお、平成二年度人事院勧告においては、公務員の一時金の支給月数の算出方法の見直し問題（いわゆる「分母・分子の問題」）及び支給月数を小数点以下第二位まで算出する問題（いわゆる「小数点以下第二位問題」）も一括して（別表）役職別加算措置の内容

解決されました。次に、その内容ですが、期末手当及び勤勉手当について、職務に応じて一定の率により算出した額を加算することになります。なお、民間においては、役職別の加算措置が採られています。が、公務部門においては、官職が多様で、それぞれの官職に対応して加算措置の内容を一々定めることが困難であることから、職務の級に応じた加算措置を講ずることとされています。その内容は別表のとおりです。

段階	I	II	III	IV
加算率	二〇%	一五%	一〇%	五%
指定職	全号俸			
行(一)	一一・一〇級	九・八級	七・六級	五・四級
行(二)			六級	五・四級 三級*
医(一)	四級**	四・三級	二級	一級***
医(二)		八・六級	五級	四・三級 二級***
医(三)		六級	五・四級	三級 二級***

* 庁務員で、新中卒後経験年数四〇年以上又は採用日から基準日までの引き続きいた在职期間二〇年以上の者（平成四年四月からは、これに加え、「三級在級一年以上」が要件として加わる予定）

** 院長、副院長に限る。
*** 大学卒後七年又は医大卒後五年以上の経験年数を有する者に限る。

二 書記官等の任用上の諸問題について

*** 短大三卒後一五年以上の経験年数を有する者に限る。

桜林企画調査部長 ありがとうございます。では、次のテーマに移りたいと思います。これについては、まず退職者数の補充の実情及びこれの状況という点ですが、昨年度の座談会では、平成二会計年度については退職者数は七〇〇人程度、その後、毎年一〇〇名ずつ減じていき、平成七会計年度には二〇〇人程度と予想されるというよう

な説明があったのですが、そういう状況にあるものですか、職員の関心もまた非常に高い問題ですので、昨年に引き続き退職者数とその補充の実情の説明をお願いしたいと思います。

1 平成二年度における退職者数とその補充（特に書記官）の実情及び今後の状況について

山崎任用課長 平成二年度の有資格



（山崎任用課長）

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、今年四下期、新規に養成した書記官の数は、再任用を含めて七三〇人で、内訳は、書研養成部修了者が二一八人、CP試験合格者が三七一人、新規再任用者が一四一人です。

今年度の書記官の新規任用数は、昨年度に比べ四三人減少し、昭和六〇年に大量退職期に入ってから毎年増え続けてきた養成数が初めて減少に転じたが、昨年度に次ぐ二番目の大量養成数であり、まだ大量退職期であることに違いはありません。

今後の見通しとしては、年間退職数について、定年退職のほか、自己都合退職等の不確定要素があつて正確なところをお話するのは難しいのですが、自己都合退職あるいは死亡といった者の推定数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、平成二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、平成一〇年には一〇〇人台に落ち込むものと予想しています。従って、仮に退職者分だけ書記官を養成するというにすれば、平成八年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代には一

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。書記官の退職者数に応じて書記官の補充必要数変動することは年齢構成上やむを得ないことですが、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検討しているところです。

桜林企画調査部長 ありがとうございます。それでは、次に本年度の書記官の任用及び処遇、将来の展望についてですが、これについても大量退職が先程も話に出たようにピークを迎えたところですが、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を考えられておられるようですが、その実情及び各高裁間の処遇の不均衡に対する対応について伺いたいと思います。

また、単身赴任の実状、女性書記官の増加の実状と特に出産に伴う問題点がありましたらお聞かせ願いたいと思います。

更に、現在大量に任命している新任書記官について、将来、昇格等につき問題が生ずると思われしますが、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及び処遇

を勘案し、できるだけ細かい配慮をしていきたいと考えています。

等につき特に考慮された点について

山崎任用課長 職員の大量退職の

ピーク期が過ぎようとしており、これから到来する少量退職期にむけて大量退職期に執ってきた諸施策をどのようにソフトランディングさせていくかというところに任用施策の重点を移す時期が到来しつつありますが、現在、まだ大量退職期にありますので、大量に退職していく幹部職員の後継者養成が、依然として任用関係の大きな課題であることは昨年説明したところと変わりありません。大量に退職する幹部職員の次の年齢層である昭和一〇年代生まれの層が極端に薄いという職員構成になっているために若手の登用が必要であり、下級裁に対して優秀な若手を厳選の上、積極的に登用していただくよう引き続きお願いしています。

その結果、下級裁の主任書記官及び課長補佐以上の幹部職員は大幅に若返りが図られています。この状況をデータで見ますと、昭和六三年一月一日現在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%であったものが、平成三年一月一日現在はそれぞれ六一%、四八%に減少しています。幹部職員に若手登

用が急速に進んだ状況が分かっていただけだと思います。

このような幹部職員の大量退職の状況はいましばらく続きますので、後継者の育成は、これからの大きな課題であり、若手の積極的任用は、今後も続ける必要があると考えています。また、併せて、昇進スピードが急激に加速されることからくる問題点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、さらに、少量退職期に予想される昇進機会の減少といった問題をにらんだ施策が必要であり、高裁を越えて課長補佐ポスト等への登用を図った異動や高いポストにおいても適任者が得られない場合には他官職と併任するといったことを行っています。これは、引き続き行う必要があると考えております。

次に、単身赴任についてですが、平成三年一月一日現在の下級裁職員の状況を御説明しますと、単身赴任者の総数は八〇八人です。この内訳を申し上げますと、職種別では、書記職は三三五人、事務職が三二一人、家裁調査官が一四八人、その他が四人となっています。また、事由別にみますと、最も多いのが子供の教育のためであり、これが二九八人、第二が自宅管理のためで二四八人、第三が配偶者が職に就いているためで二一八人、第四が扶養親

族に老人、病弱者ありとするもので二三人、第五がその他二一人となっています。

人事異動は、適材適所の観点から行われるべきものですが、具体的異動に当たっては、本人の経歴、異動歴、家族の事情等の諸事情を十分勘案して行われておりまして、単身赴任に伴う弊害にも十分考慮して異動がなされているところです。ただ、教育問題の関連でも、自宅管理の問題の関連でも、単身赴任をするか帯同赴任をするかは、同じような状況においても各人の考え方によって異なってくるので、なかなか難しい面がありますし、また、どうしても単身で赴任せざるを得ない事情があると考えられる者は一切異動の対象から除くというようなことにすると、組織の維持に支障を来すだけでなく、その人の昇進の機会を奪うことになり、その方がむしろ問題ではないかと思われる場合もあるわけです。単身赴任に関する問題については、昨年単身赴任に関する問題については、昨年から単身赴任手当が支給されることになり、経済的な面では一応の措置がとられたわけですが、単身赴任が本人及び家族に物心両面にわたる多大の負担を強いことに変わりありませんので、まず、単身赴任を減らすための努力を行うことが肝要だと思います。異動に当たっては、今述べたような問題点

に、この類い問題ではないかという気がします。今後ますます女性書記官

3 少量退職期を迎え 書記官の

将来の給与上の諸問題について

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

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及び処遇

を勘案し、できるだけ細かい配慮をしていきたいと考えています。

次に、昨年に引き続き女性書記官の実情について御説明します。平成三年一月一日現在で五八〇人の女性書記官があり、全書記官に占める割合は九%となっています。最近一一年間の新任の書記官について女性の比率をみますと、平均で一二%となっておりますし、書記官の主な給源になる二〇歳代の事務官に占める女性の比率が三割を超えていますので、女性書記官の比率はこれから増加していくものと予想されます。

女性書記官の数が増加したことに伴って生じたという具体的な問題は、今のところ聞いていませんが、女性書記官が増加することによって、配置換え、産休の際の応援態勢、宿日直要員や少年事件の押送担当者の不足等が問題になるであろうとの指摘はよく聞きます。ただ、これらの指摘は、もっともな点も多いのですが、昨年も申し上げましたとおり、書記官の構成が男性中心から女性の比率が高くなりつつある過渡期に生じたアレルギー反応的要素が多分に含まれており、問題を過大視している場合も多いように思われます。今出ました配置換えや少年押送の問題などは、本来女性が対象から除外されるものではないという点で、まさ

一日現在それぞれ六一%、四八%に減少していきまして、幹部職員に若手登

に、この類いの問題ではないかという気がします。今後ますます女性書記官の増加傾向は続きますし、既に現在において、その存在は決して珍しいものではないわけですから、女性の書記官を特別視することをまずやめて、女性の増加に伴って従前の発想を転換するというところから始める必要があります。その上で、何か具体的に問題がある場合には、これを解決していくことになるわけですが、家裁調査官等書記官以上に女性の割合が高い職種もあり、書記官についてだけ特に問題になるようなことはないと考えており、産休の際の応援態勢等は、全ての職種に共通の課題として、産休の取得状況等をみながら検討していくべき問題と考えております。

また、女性が仕事をしていく上で、男性と感性等が違ふときもあり、そのことだけで女性をマイナス評価してしまふことがあるかもしれませんが、これは誤りであり、異なるものは、それぞれの個性、特性として正当に評価されなければならぬと思います。任用に当たっては、男女にかかわらず、その能力を十分に発揮し、活躍していただけるよう、個々の職員について、これまで以上にその適性、特性を十分に把握した配置等を行うよう心掛ける必要があると思っています。

で二四八人、第三が配偶者が職に就いているためで二一八人、第四が扶養親

3 少量退職期を迎える書記官の

将来の給与上の諸問題について

萩尾給与課長 将来の処遇の問題については、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（Ⅱ定数切下げ）を強く迫ってきている訳です。

少量退職期における定数状況の見通しについて申し上げますと、現在の定数状況は前述のとおりですが、さきに指摘したとおり、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者になってきて、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っていることから、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。

力を行うことが肝要と思います。異動に当たっては、今述べたような問題点

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り上げられた姿となっていることから、少量退職期においても、大幅な定数切り上げは望み得ないものと考えざるを得ません。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とるべき方策としては、次の二つを考えています。

まず定数の回収の回避等についてですが、先に説明したとおり、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きていますが、一旦回収されてしまうと、将来定数が必要とする時点で、回収されただけ再度切り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ずかぎり回避し、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当局からの定数回収要求に対する当局の対応は、まさにこのような観点から行っているものであります。

言い換えれば、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訳ではありません。次に、定数のリザーブについてですが、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が、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るとか微妙な情勢にあり、さりとて、将来の大幅な定数切り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。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っています。

最後に、今後の課題について触れたいと思いますが、これまでに述べたことは、主としてポストとは関係なく昇格可能な級での対応であります。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。）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、採り得るのか、という点が、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 ありがとうございます。いました。次のテーマである書記官の養成及び研修体系の現状及び将来についてに移りたいと思います。

大量退職期にあたって書記官の基礎研修の対象者が非常に増えており、別に担当職務別研修が行われておりますけれども、その現状と今後の養成方法等について考慮されているところがありません。また、総研につきましては、昨年度から従前は大幅に形を変えて実施されておりますが、昨年度の実施状況から今後どのようなことが考慮されているかお聞かせ願いたいと思います。

4 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 御存じのとおり、書記官基礎研修（基礎研）は、昭和五〇年から書記官任用試験（CP）合格者を対象として毎年実施されている研修で、内容は、書記官が担当する民事、刑事、家事、少年各事件の全分野にわ

たり書記官事務を遂行するについて必要とされる基礎的知識・技法の付与を目的として約四五日間行われているものです。昭和五九年以降は、CP理論試験合格者数の増加とあいまって、研修人員が飛躍的に増加したことに伴い年二回の実施となっています。

従来の基礎研修参加人員の推移を見ますと、昭和五八年度約九〇人、昭和五九年度約一八〇人、昭和六〇年度約二二〇人、昭和六一年度約二五〇人、昭和六二年度約二五〇人、昭和六三年度約三四〇人、平成元、二年度は約三五〇人で、本年度も約三五〇人が参加することになっています。

また、これとは別に、書記官担当職務別基礎研修（担当別基礎研）は、CP合格者のうち、理論試験免除者を対象に、昭和六二年度から全国を三ブロックに分け、各ブロックごとに実施庁を定め、委嘱研修として実施しているもので、その内容は、民事コース（一七日間）、刑事コース、家裁コース（各一日間）に分け、現に担当する職務に関するコースに参加する研修です。これは、法廷実習を含め書記官実務の実習等に重点を置いた内容のもので、昭和六二、六三年度はそれぞれ約八〇人、平成元年度は約七〇人、平成二年度は約五〇人の参加がありました。しかし、本年度は、研修対象者が二五人

と減少したことから、従前のブロック方式を中央研修に改めて実施する方向で、現在、書研において検討中です。

次に、書記官総合研修（総研）ですが、この研修は、昭和四九年度から実施されており、書記官任官後五年を経過した者を対象に、日頃の執務について内省する機会を与え、ともに、中堅の書記官として必要な知識と技能を付与することを目的とする研修として、職員間にも定着し、成果を挙げてきました。しかし、昨年もお話ししましたとおり、近年の書記官大量養成に伴う研修の対象者の急増により教室や合宿舎の収容能力が限界にきていること、さらには、従前の研修内容や研修方法が研修員にとって主体的に取り組むことができるものになっていくかどうか、ひいては中堅書記官に必要な多様な裁判事務を処理していくについての積極的態度を育成する研修効果があるか、研修生を送り出す職場の負担はどうか等々、再検討すべき点もありました。これらの問題点については、書研において、かなり以前から検討が続けられてきましたが、その結果、(1)研修科目については、講義科目はこの時期に必要なものだけに限定し、実務問題の討論研究等の班別検討科目を中心に据え、その内容も研修員が自主的に取り組めるものにする、(2)研修の

実施回数については、同じ時期に任官した者が同じ時期に研修に参加すると

研究の実とその活用状況、今後
の見通しについて

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、出向中

澤基金プログラムによる犯罪学、刑事
学等の研究ということで二人、以上で

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

を対象として毎年実施されている研修で、内容は、書記官が担当する民事、刑事、家事、少年各事件の全分野にわ

人、平成元年度は約七〇人、平成二年度は約五〇人の参加がありました。しかし、本年度は、研修対象者が二五人

題の討論研究等の班別検討科目を中心据え、その内容も研修員が自主的に取り組めるものにする、(2)研修の

実施回数については、同じ時期に任用した者が同じ時期に研修に参加するとともに、一回の研修参加人員が多数にならないようにするため、対象者が多

研究の案情とその活用状況、今後の見通しについて

大林参事官 書記官の出向について



(大林参事官)

(3)研修期間、授業単位数について、指導官、書研教官等の負担の問題も考慮して、従前の約半分に削減するという方針で実施されることになり、平成二年度は、この方法ののちとって、東京、大阪、福岡の三高裁における総研は二回に分けて実施されました。相当大幅な変更の初年度分が終了したばかりの現段階では、研修効果等についての評価が定まっていませんが、当分はこの方針を維持しつつ、今後、研修指導担当官協議会等における意見を取り入れて、逐次改良が加えられていくものと思われ

は、事務処理のうえ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名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、六機関に五二人を派遣しました。

の派遣は続けていこうと思っています。

菅原第一課長 一般職員の在外研究



(菅原第一課長)

桜林企画調査部長 次に職員他官庁への出向及び在外研究に移りたいと思います。

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、大阪航空局一人となっています。

ということで外国出張した者は、昭和六〇年度から平成二年度までの六か年の間に、合計で三五人になります。その内訳は、一年間にわたってアメリカ、フランス、ドイツに在外研究というこ

とで派遣した者が二人、司法事情研究あるいは視察ということで二、三週間程度の期間で外国の裁判所等を訪問して見聞を深めていただいた者が二人、それから、特殊なものとして、官

事等の研究ということでは、二人、以上であります。六年間に三五人ですから、年間六人の方が諸外国に出張したことになります。

この外国出張についての位置づけですが、司法の関係においても、我々を取り巻く環境が急激に国際化しており、あらゆる問題が外国との関係抜きには考えられなくなっているというこ

とです。最近の新聞記事によりますと、例えば、アメリカは日本の民事訴訟費用は高すぎるのではないかと言っています。当初は、独占禁止法関係を中心に言っていたのですが、今はもうそれに止まらず日本の諸費用は高額過ぎて裁判を受ける権利を奪っているのではないかと、そういう圧力も

あります。あるいは、国連の機関から、いろいろな照会が来たりしており、いろいろな面で、国際業務が増えてきているという思いがします。それと

同時に、今までは、留学生として、あるいは司法事情視察ということで、職員を外国に送るだけでした。ところが、最近では、例えば、ドイツから毎年判事なり検事が日本に來られて、日本での研究を積まれていますし、また、フランスからは、司法修習生が來て日本で修習の一部を積まれるということも

されています。司法での国際交流も一

国税不服審判所あるいは公害等調整委員会等に職員を派遣しているようですが、そ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、在外研究の現況と、今後の計画及びそれを終了した書記官の活用状況等もお聞かせ願いたいと思います。

5 職員の他官庁への出向及び在外

方通行ではなく、相互通行になってきたということ。こういう状況の中では、ますます在外研究の経験をもたれた裁判官あるいは一般職員の方々に対する需要というのが増えて来ているということが言えるのではないかと思います。

先日、書協会長の佐藤大法廷首席書記官が同行者二人と共に司法事情視察ということでアメリカに行つてこられました。その際のお話を伺いましたら、アメリカのニューヨーク等では、三人一組のグループ行動をしないで時々自由行動日を設けられて、一人一人で行くところと地下鉄とかバスとか乗り回られて、その体験を話し合われたということ。そういう面での新しい経験をさせていただくということも極めて有意義ではないかと感じております。今後、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ものがあると思えます。最高裁としてもこういう制度をできる限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もあります。

平成三年度の計画については現在立案中であり、裁判官も含めて、海外出

希望者全員が再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

張については事務総局としても非常な力を入れております。今年の差し当たつての計画としては、在外研究員をアメリカとフランスに派遣するほか、司法事情研究の充実も図っていきたいと考えております。

大林参事官 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ないという点は出向の場合と同様ですが、これまで一〇人の方に、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の仕事を担当してもらつており、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つています。もっとも、直接的に目に見える形で活用ということもさることながら、在外研究期間中に視野を広げバランス感覚を身につけるために研さんを積んでもらい、帰国後、種々のポストに就いてもらつて、各部署でその経験を十分に生かして、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えます。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、すこし長い目で見る

守の必要があると思つています。

桜林企画調査部長 ありがとうございます。書記官の定年後の就職状況について、再任用とか、調停委員等への定年後の就職の状況をお聞かせ願いたいと思つています。また、書記官の進路のひとつであるという観点から簡裁判事、または執行官への任用の実情及び司法書士への推薦状況と今後の見通しについてもお聞かせ願いたいと思つています。

6 書記官の定年後の就職状況について(再任用、調停委員等)

大林参事官 まず、本年四月二日付けの再任用状況について申しますと、三月三十一日限り定年退職した書記官有資格者数は約四二〇人で、そのうち書記官の再任用者は一四一人でした。再任用は、定年制の施行に伴ない昭和六〇年度から実施され、今年で七年目になるわけですが、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、二四〇人、三六〇人、三六〇人、四四〇人、四二〇人と推移しており、これに伴つ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、一五三人、一四一人と推移しています。昨年度から、それまでの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つてい

で、大量退職期を乗り切るためのひとつの方策として、こしはばく継続する必要があると考えています。来年度の再任用数につきましては、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、今年度と同程度の数を確保したいと考えています。なお、大量退職のピーク期以降の再任用の問題については、定年退職者の減少に伴ひまし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つていくべきかというこ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関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、その方向が定められる問題といえます。

いづれにしても、こしはばくは再任用による書記官の確保は必要です。で、定年を迎える方は、欠員の関係で

て、若干干渉させていただきます。

御存知のとおり、人生五〇年といわ

二両年度合計 五〇人、昭和六三、平成元両年度合計は約五六〇人と毎年増

員から任用されています。一行政官は、独立した執行機関として、その職務の

あります。

平成三年度の計画については現在立案中であり、裁判官も含めて、海外出

希望者全員が再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、定年後の進路のひとつとして考慮していただくことを、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斡旋した実績でいいますと、斡旋数は昨年と変化がありませんが、就職先については、従前多かった法律事務所への再就職が減少し、自動車会社、信用販売等の法務事務担当者、地方自治体の嘱託職員等への採用が増え、若干多様化の傾向が見られます。

また、裁判所に求人があっても、職員側に希望者がなかったり、希望しても不採用になった件数が、斡旋が成立した件数とほぼ同数ありました。求人側と職員側の希望のギャップが斡旋不成立の原因ですので、今後は、これまでに以上に裁判所OBに合っ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、六〇両年度合計四三〇人、昭和六一、六

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、すこし長い目で見

二両年度合計五五〇人、昭和六三、平成元両年度合計は約五六〇人と毎年増加し、平成二年は単年度で約三一〇人となっています。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、平成三年度に選任された裁判官を除く元裁判所職員の数は、司法委員が約七七〇人、参与員も約七五〇人で、司法委員は昨年より約一一〇人増加、参与委員は約九〇人増となっています。司法委員については昭和六〇年以降活用率が増加しておりますし、参与員についても活用率が着実に伸びていまして、これらの制度の定着に当たっては、多くの庁で退職書記官が極めて重要な役割をはたしています。広く社会の良識を反映させるといふ制度の理念から元書記官だけにするというわけにはいきませんので、任用数にはおのずから限度はありますが、退職した書記官に期待するところは大きいわけですから、退職書記官に適当な人材がある場合には、各地裁において、今後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、昭和六一年度が約四〇人、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で、平成二年が約三〇人です。これらの者は、ごく一部の例外を除き部内職

度から、それまでの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

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、その職務の大部分を裁判所外で自己の責任と判断で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、適格者があれば定年退職予定者でも任命することはありますし、現に、過去五年に任命された者にもそのような者が毎年含まれています。

また、簡裁判事については、年によっ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事務官から選考任用されています。

最後に、司法書士関係ですが、平成二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、全国で一六人で、平成元年度とはほぼ同数でした。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。推薦された者が原則として資格を取得することを前提とする限り、今後も推薦数はこの程度で推移することになるかと思えます。

以上が退職後の進路についての状況ですが、再就職をも含む問題で、最近、高齢化社会への進行に伴って注目を集めている、退職準備プログラムについ

いずれにしても、ここしばらくは再任用による書記官の確保は必要です。で、定年を迎える方は、欠員の関係で

て、若干減らさなければならぬ。

御存知のとおり、人生五〇年といわれた時代は遠い昔のことになり、現在は人生八〇年、したがって、定年で退職しても更に二〇年、それまでの人生の約三分の一にあたる期間を過ごすという時代となり、この期間をどのように充実させるかということが人生の一つの課題となっています。退職後の生活を充実させ、人生をより幸福なものにするための条件としては、肉体的、精神的な健康、実質的に生計を営むに足る適正な収入(資金)、適当な生活設備、気の合った友人や隣人の存在、没頭できる趣味、適切な生活信条を持つといったことが考えられます。そして、このような条件を整えるためには、いずれも長期間の準備が必要ですが、生活設計の基本である三つのK「心(生きがい)」「健康」「経済」の各分野にわたり、将来にわたる確固とした計画を立てることが不可欠となりますが、計画を多忙な現職中に立てることとは、職員にとって大きな負担になることから、退職予定者に対する官側(使用者)の側面からの援助が必要であるという発想がでてきたわけです。その援助策が一般に退職準備プログラムとよばれるものです。いまお話ししました再就職の斡旋のほか、五五歳に達する職員等に対する「公務員のための退職

準備ガイドブック」の配布や退職手当・年金の試算額の告知等を行っていますが、これが裁判所の退職準備プログラムということになります。

将来の生活設計を立てるかどうかといったことは、本来個人の問題であること等を考慮し、現在、裁判所における退職準備プログラムは情報の提供を中心としたものにとどまっています。

一方、民間企業や地方自治体を中心に、高齢化社会の進行に伴って、退職準備又は生涯生活設計の手法等を身につける機会を与える研修を実施するところも増えており、その手法の開発も進んでいる状況にあります。将来の生活設計を立てることは、実際にやってみると意外に難しい反面、将来の目標が明確化し現在の生活がより充実するという効果もありますので、生活設計の手法を身につけてもらうという形の支援策は職員に対する大きな福利厚生ということになると思われます。今後は、裁判所においても、民間等で開発された手法等をも参考にして、情報の提供からさらに一歩踏み出した退職準備プログラムを検討する時期にきていると思っています。

すので、書記官にとっても望ましい形の民事訴訟法の改正が実現できたらと

三 書記官事務について

桜林企画調査部長 ありがとうございます。それでは、次のテーマの書記官事務について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、これについては、去年の九月末を期限として、書記官側からの意見の聴取が行われましたが、その集約の結果及び活用方法をお聞かせ願いたいと思います。また、民事訴訟法改正の進捗状況、今後の予定等についても、説明していただけたらありがたいと思います。

1 民事訴訟法改正について

服部総務局第二、三課長 民事訴訟



(服部第二、三課長)

法の改正の問題につきましては、御承知のように、昨年七月、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ました。そして、同部会内に裁

考えをお聞かせたいと思います。

2 審理充実業務について

判官、弁護士、学者各三名の委員(又は幹事)と部会長で構成される小準備

会が設けられ、同準備会において、昨年九月から三週間に一回、今年に入ってから月二回のペースで審議を行って、改正の検討対象として取り上げるべき事項の選定作業を進めています。

通常の法律改正では、改正検討事項案の作成は、法務省の事務当局が行うのですが、今回の改正では、これを作成する段階から裁判官、弁護士の意見を聴くのがよいということ、小準備会で検討することになったものです。また、これと並行して、本年四月から、六名の研究員と部会長で構成される民事訴訟法典現代語化研究会において、民事訴訟法の各条文の現代語化の検討作業も行われています。

今後の改正作業のおおよその予定としては、次のように聞いています。まず、法制審議会民事訴訟法部会が、小準備会、小委員会の審議を踏まえて、本年秋に、いかなる事項を改正検討の対象として取り上げるかについての「改正検討事項」を決定します。その後、これについて各界に意見照会を行い、その結果を踏まえて、平成四年五月ころから、いよいよ改正事項の中味についての検討を約一年半かけて行い、「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各界に意見照会

を行い、平成六年六月ころから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、答申することを目標とするというものです。もとより一応の見込みであり、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。

総務局としては、書記官の意見を改正検討事項の選定作業に反映させる必要があると考え、昨年九月末を期限として、全国の書記官から、民事訴訟法改正の検討対象として取り上げるべき事項についての意見を求めました。その意見の集約結果は、本年二月八日に「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)」として、法制審議会民事訴訟法部会小準備会に提出してもらったと同時に、同月一二日、裁判所部内における検討の際の参考資料となるように各裁判所に送付しました。改正作業は、まだ緒に就いたばかりですが、今後も、書記官の意見が改正作業に反映されるよう努めていきたいと考えています。

民事訴訟法部会の部会長をやっておられる東大名誉教授の三ヶ月先生は、書記官に対する良き理解者であり、日本の書記官ほど優秀な書記官はいないと口癖のようにおっしゃっておられま

同して事に当たらなければ、審理の充実を図ることはできないといってもよ

一のテーマとして協議され、これを各庁で実施し、定着させるための方策に

ていくためには、漫然と旧例を墨守するのではなく、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を図っていくことが必要です。総務局でも、そのような観点から種々の見直しを行っています。各裁判所においても、執務態勢や事務処理方法が時代に合ったものになるように、各人が創意工夫を凝らしていくことが大切ではないかと思えます。書記官事務のうち、送達事務と調書作成事務について、最近の動きをお話することにします。

特別送達手続については、送達事務の改善を目指し、継続的に郵政省と交渉をしています。本年五月二十七日から、郵便物の留置期間が一〇日間から原則として七日間に短縮されることになりましたが、この点については、裁判所からも郵政省にねがね要請してきたところであり、また、近い将来に予定されている大都市簡裁督促システム等のOA化に伴い、郵便送達報告書をカード化することも検討しています。それに伴う送達報告書の様式の変更や休日配達指定郵便制度の創設などについても、いろいろの障害はありますが、引き続き交渉を続けていきたいと考えています。

去年一二月に発出した総務局長・民事局長通達「民事事件の口頭弁論調書等の様式及び記載方法について」では、

印刷の色が赤く出てこないものでその辺をどう考えるかという問題もあり、か

一定の調書様式についてワープロでの作成に便宜な様式によることも差し支えない旨を明文で定め、同時に発出した課長書簡において、ワープロ用の調書様式の配字例を示しました。ワープロを利用した調書作成事務の効率化に役立ててもらえればと思います。

簡裁民事事件における録音体利用による調書省略は、集中的な人証の取調べが行われる事件について、当事者の理解を得ながら実施されているところですが、本年一月から施行された民事保全規則では、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。今後の運用状況を見守っていききたいと考えています。

調書については、そもそもどのような調書を書き手が作成すべきかが重要な問題です。昨年の民事首席書記官会同では、書記官の作成する調書の在り方が第二のテーマとして協議されました。「逐語的な調書の傾向が強まっているが、争点をきちんと押さえ、精粗を書き分けた適切な要領調書であれば、裁判官等にとっても読みやすく、ポイントもつかみやすいのであって、適正迅速な裁判に真に資するものであり、また、法律（民訴法一四四条）が書記官に求めているのは、逐語的調書ではなく、そのような要領調書にほかなら

作成、パソコンで計算するという限りにおいては、単に便利になったという

ない。」など、要領調書の重要性を指摘する意見が数多く出されました。調書の在り方は古くから議論されてきた問題ですが、審理充実事務の実施により、書記官自身も争点を把握して法廷に臨むことができるようになり、また、証人尋問も争点を絞って行われるようになれば、今まで以上に要領調書を作成しやすくなるわけであり、その意味で、要領調書は、審理充実方策と二人三脚で進んでいくべきものではないかと思っています。

桜林企画調査部長 それでは本年度までのOA機器の導入数と具体的配布状況、今後の導入計画及びOA機器の導入に伴い既存の事務について見直しをしているものがあればお聞かせ願いたいと思います。

4 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 OA機器に関係する事項の所管は総務局の制度調査室ですが、書記官に対するワープロ配布について御説明しますと、平成二会計年度までに立会い書記官二人に一台の割合で約一八〇〇台配布しました。その中の四〇〇台ぐらいが補助用ワープロも兼ねるということですが、これで一応支部、簡裁等も含めて二人に一台の割合の配布は完了したと見ております。ここでの立会い書記官とは、立会い

が、現時点ではまだまだ実用化には程遠いという状況のようです

が業務量の中で五〇パーセント以上を占める書記官を指します。

ファクシミリの関係では、審理充実用ファクシミリの導入という問題があります。ファクシミリは元々民事の執行関係で裁判部門に導入したのが最初でしたが、更に保全の関係で導入して、今度は通常訴訟部でも審理充実事務という観点からファクシミリを導入しました。最初は、東京地裁の一三、三七、三八の三箇所を中心に導入したところ、非常に結果が良かったので、他の部でも使えるようにということでもかなり思い切った台数を民事部門について導入したというのが現状です。

問題は、ファクシミリで何をやるかということ。一番手堅いのは訴訟進行に関する照会とか、あるいは期日受書、和解条項案のやりとりというのが現在主に使われております。ただ、これについては、もっと利用対象を拡大できないかと、例えば、準備書面そのものをファクシミリで送るというような運用ができないかというのが論点であります。この点は民事訴訟法の準備書面に関する規定の中の署名押印の規定をどう考えるか、あるいはファクシミリによる送付の場合、書面の原本性をどう考えるか、あるいは原本でないと、一旦電気になって流れただけだという議論もないではなく、少なくとも

を対象として、「刑事書記官事務の手引」、「民事書記官事務の手引」（訴訟手

去年一二月に多出した総務局長、民事局長通達「民事事件の口頭弁論調査等の様式及び記載方法について」では、

印判の色が赤く出てこないものでその辺をどう考えるかという問題もあり、かなり民事局を中心に私どもの方でも議論したのですが、準備書面の原本と解するのでも許されるのではないかと考えて方も有力でした。ただ、これは正に裁判事項であり、古くは電報の申立てをどうみるかという判例もあるもので、各裁判官が判断するということになりす。ですから、全国の中では、準備書面をファクシミリで受け付ける庁もあれば、あるいは、ファクシミリによる準備書面というのは単なる事実上の事前送付であって、やはり原本は後日正式に提出させるという庁もあって、ある意味では統一がとれていないのが現状です。しかし、それで果たしているのか、特に同じ庁において裁判官によって判断が異なるというのでは、やはり好ましくない、文書を送る方から見たら非常に困ります。今後の方向としては、なるべく庁単位で統一した扱い、あるいはそれらを踏まえて、全国的にもだんだんと合意が形成されていくのが望ましいというふうに思います。

OA機器の導入に伴って既存の事務について見直すべき点はあるという御質問は正にいい御指摘だと思います。正にそこがOA機器の導入の根本の大事なところですね。例えば、ワープロで文書

作成、パソコンで計算するという限りにおいては、単に便利になったというだけの話ですけれども、実際はそれだけではなくて、今までやってきた事務というものを見直す契機としてOA化というものが考えられます。例を挙げると申しますと、裁判部では、事件簿その他の諸帳簿を作っております。コンピュータというのはい回入力すれば何回でも使えるというのが利点であり、最もコンピュータに適した業務として、そうした事件簿等の諸帳簿・諸票の関係を抜本的に見直せないかと考えております。例えば、大都市簡裁の督促システムの中で、受付から処理まで一貫したOA化計画というのをシステムの考えてみようということ、大阪簡裁が平成五年四月に、東京簡裁が平成六年四月にそれぞれ出来上るので、それに向けて今作業を行っております。そうした問題も含めた業務の見直しという点から書記官事務の関係を見ますと、コンピュータとの絡みで、調査をどうするかというようなことが将来においては問題になってくると思います。これはよく言われるのですが、音声入力ワープロが開発されれば、書記官も、速記官も大分仕事が変わってくるのではないかとというような声があります。私どもも、もちろん、民間の開発状況をいろいろ調査しております

合の配布は完了したと見ております。ここでの立会い書記官とは、立会いが、現時点ではまだまだ実用化には程遠いという状況のようです。

四 総務局第三課の今後の作業計画について

桜林企画調査部長 ありがとうございます。いまは。それではテーマ四の総務局第三課の今後の作業計画についてに移りたいと思います。

まず、書記官用マニュアルの作成状況についてお聞かせいただきたいと思っております。これは新任書記官の増大期にある現在、事務処理の統一化、効率化、過誤防止のためには、どうしても書記官事務の手引書の発刊が必要であると思われまが、その後の進行状況等について御説明願いたいと思います。

光多参事官 まず、書記官用マニ



(光多参事官)

アルの作成状況について申し上げまします。書記官の大量退職期のピークを迎え、新任書記官が急増しているところから、これらの実務経験の浅い書記官

と、一旦電気になって流れただけだという議論もないではなく、少なくとも

を対象として、「刑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）」、「民事書記官事務の手引（執行手続—債権編）」を刊行してきましたが、その第五冊目として、昨年の座談会でも話しました「家事書記官事務の手引」を、六月中に発刊する予定です。先に刊行した手引同様、手元に置き、十分に活用していただきたいと思っております。

最初に刊行した「刑事書記官事務の手引」につきましては、発刊後六年を経過し、その後新たに書記官となった方等から、再発刊を希望する声が高くなっています。そこで最低限の補正を加えたものを本年中に発刊すべく、現在総務局と刑事局において改訂作業中でありま。

桜林企画調査部長 そのほかに総務局第三課で現在計画されていることがございましたら、お聞かせ願いたいと思います。

光多参事官 本年度は、家事首席書記官協議会を高裁ブロック（一部連合）で開催してもらいたいと考えています。具体的なテーマ等については、これから家庭局と協議していくことになりまが、家事調停の運営を改善するために、書記官の果たすべき役割は何かという観点から検討して、テーマが

設定されるものと思います。

それから、昨年末に民事保全法及び民事保全規則の施行に伴う関係通達等の改正を行いました。昨年の改正において積み残した判決原本の保存期間及び特別保存の手続の見直しについては、引き続き検討中です。また、「事件記録等保存規程の解説」についても、執務資料として発刊されてから二〇年以上が経過していることから、右検討に基づく改正が実現できれば、これを盛り込んだ改訂を行いたいと考えております。

次に、裁判事務能率器具の配布の点につきましては、契印事務の効率化を図るために、バーフォレータ（自動契印機）を昭和六二年度から配布してきましたが、今年度は家裁支部及び簡裁にも配布する予定です。同機は、利用の実績が非常に高く、既に配布した庁からは「もう一台配布を」、未配布庁からは「ぜひ配布を」という声が寄せられています。今年度の実行で計画配布を終えますが、今後も予算の許す範囲内で要望にこたえていきたいと考えております。

また、供述調書作成の一助とするために使用する録音機を整備しています。が、法廷での証人等の発言が明瞭に録音できないので、改善してほしいとの要望が多かったため、昨年度は、無指

向性と単一指向性とを切り替えることができるマイクローフォンを法廷数分配布しました。それに伴い、従来録音機を配布していなかった独立簡裁にも新たにステレオ録音機を整備したところです。

そのほか、書記官事務効率化のための種々の能率器具配布について、予算状況をにらみながら考慮検討中です。その検討に当たっては、実務の現状や、そこでの意見が基礎となります。その段階でお手数をかけることもあると思いますが、よろしくお願いいたします。

桜林企画調査部長 どうもありがとうございます。これで予定のテーマは全て終了しました。

上崎総務部長 それでは、会長の方から閉会のごあいさつをお願いいたします。

佐藤会長 本日は非常に貴重な御意見と、励ましのお言葉をいただきました。大変恐縮でございます。書協といたしましても、今、総務局、人事局の各課長、参事官から伺った御意見を身に帯しまして、活発な活動を続けていきたいと考えておりますので、今後ともよろしく御支援のほどをお願い申し上げます。今日はお忙しいところをお時間をいただき、ありがとうございます。

では、本日はこれで散会ということ

にいたします。

*

*

*

*