

会報

贈呈 '85

第92号

〔座談会〕	最高裁総務局・人事局各課長、参事官を囲む……………	2
〔書記官制度研究会報告〕	家事調停委員会における書記官の役割……………	17
〔実務研究〕	勾留更新決定書の罪名の記載についての 具体的考察……………	57
	付郵便送達と公示送達について……………	64
〔講演〕	公図について……………	71
	少年法と刑事訴訟法の交錯……………	88
〔資料〕	今に見る旧法の相続(一)……………	94
	改定現代仮名遣い(案)……………	97
〔特集〕	全国書協第24回総会議事録……………	129



福島家裁庁舎

全国裁判所書記官協議会

全国書協会報〔季刊〕第92号

目 次

〔巻頭言〕	1
〔座談会〕	
最高裁総務局・人事局各課長，参事官を囲む	2
〔書記官制度研究会報告〕	
家事調停委員会における書記官の役割	全国書協大阪高裁地区書記官制度研究会 17
〔実務研究〕	
勾留更新決定書の罪名の記載についての具体的考察	小 池 宗 彦 57
付郵便送達と公示送達について	全国書協東京地裁民事支部研究班 64
〔講演〕	
公図について	大 林 茂 71
少年法と刑事訴訟法の交錯	白 神 文 弘 88
〔資料〕	
今に見る旧法の相続(二)	土 持 孝 雄 94
改定現代仮名遣い(案)	越 智 忠 輝 97
〔特集〕 全国書協第24回総会議事録	129

本部だより	110	相談コーナー	81
支部役員名簿	70, 96	〈編集手帖カット文字〉の解説	小林保佳 63
〈俳句〉かすみ俳句会	109	原稿募集	110

☆ 判例要旨紹介 民事一最高裁判所判例要旨(昭和60年3月～5月)	112
下級裁判所判例要旨(昭和56年1月29日～4月27日)	115
刑事一最高裁判所判例要旨(昭和60年3月～5月)	117
下級裁判所判例要旨(昭和57年6月28日～9月28日)	118
家事一最高裁判所判例要旨(昭和59年7月～9月)	125
下級裁判所判例要旨(昭和58年11月29日～59年7月31日)	126

《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(長野地裁)》

とき
ところ

昭和60年5月24日
番町グリーンパレス

各課長、参事官を囲む

テ - マ

- 一 昭和六〇年度等級別定数について
- 二 書記官制度の展望について
 - 1 基本方針について
 - 2 事件増、大量退職に対処する方策について
 - 3 書記官事務の合理化について
- 三 退職書記官の進路について
- 四 総務局三課の今後の作業計画について
- 五 その他

平本総務部長 ただ今から、恒例の総務局、人事局の各課長、参事官を囲む座談会を始めたいと思います。

初めに、米山会長から御挨拶をお願いいたします。

米山会長 本日は、総務局、人事局の各課長並びに参事官の方々には御多忙のところをこの座談会に御出席下さいまして、誠にありがとうございます。皆様方には、職員的大量退職や俸給表の改定の動きとか、あるいはM

E革命の波に対する対応等いろいろな問題が山積している中で、日夜、一般職員のためにいろいろと御尽力をいただいておりますことに、この機会に、心から感謝とお礼を申し上げます。

さて、本日の座談会のテーマは、従来の座談会のテーマと変わりばえのないものでございますけれども、しかし、書記官にとりましては切実かつ最も関心のある事項でございます。本年三月三十一日からは定年制施行に基づく退

職が現実に出たというようなこともございまして、なお今日の問題であるというふうな思っている訳でございます。したがって、本日は、今まで述べて来られました諸方策を実行した結果を踏まえまして、より現実的にかつより確実な見通しの上に立った詳細なお話が承れるのではないかと期待している訳でございます。

御承知のように、書協は昭和三六年に発足しましたから、経験豊かな書記官が大量に退職する時期に丁度二五ないし三〇周年を迎える時期に至っております。そういう意味では、書協として、一脱皮する時期に来ていた訳でございます。その意味におきまして、書協の今後の現実的な方針を策定する上でも書記官に関する情報あるいは書記官制度の現実の流れというもの理解する必要があります。本日は、忌憚のない御意見、あるいはお話をいただき、意義のある

座談会になることを希望いたします。簡単ではございますが御挨拶とさせていただきます。

平本総務部長 早速でございますが、座談会に入らせていただきたいと思います。

これからの進行につきましては、牛丸企画調査副部長に司会をお願いしたいと思っております。

一 昭和六〇年度等級別定数について

牛丸企画調査副部長 企画調査を担当している牛丸でございます。御指名により、これから先の司会をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。お手元にご覧いただけます。記載順に従いまして進行させていただきます。

まず、テーマについてですが、この定数切上げの問題は私共職員の待遇

をいたしました、その結果、特に重点を置いて切上げを図る必要があると考えたものについては、相当程度の成果を上げることができたといえるのではないかと考えております。

具体的に、書記官を中心として順次上の等級から切上げの状況を申し上げますと、まず、二等級から一等級への切上げでございますが、ここでは去年と同数の三つの切上げが認められております。内訳として、一つは高裁の首席書記官でございます、去年と同数でございます。その結果、高裁の首席書記官の定数一六のうち一三が一等級に格付けされることになりました。それからもう一つは地裁の事務局長でございます、これも昨年に続いて一つの切上げが認められております。その結果、地裁の事務局長につきましては定数五〇の内一六が一等級に格付けされたことになりました。更に、これは書記官でございますが、首席家裁調査官につきまして一つの切上げが認められております。二等級から一等級への切上げにつきましては以上の三つでございます。

次に、三等級から二等級への切上げでございますが、これも数として去年と同数の五の切上げが認められております。内訳は高裁の課長が、これは東京高裁の管理課長です。それ

から、地裁の事務局次長が二。あとは主任家裁調査官が一、これは所謂総括主任と呼ばれているものです。それから検審の事務局長が一、以上合計五となります。

次に、四等級から三等級への切上げですが、この関係は、特に今年重点を置いたところでございますが、その結果、昨年に比べますと、数にしまして一二上回ります合計七七の切上げが認められております。内訳は、地家裁の主任書記官について昨年より六多い合計三六の切上げが認められております。御承知のように主任書記官ポストは、高裁の場合には既に三等級への切上げが完了しておりますので、今回の切上げによりまして、地家裁の主任書記官につきましても総数の割合でいいますと七四パーセント程度のポストが三等級に格付けされたということになります。それからもう一つは、地家裁の支部の課長でございますが、この関係では二一の切上げが認められております。この数自体は、年度を追って行きますと、二七、二五、二一と順次減少して来ておるのですが、これは要するに地家裁支部の課長のうち切上げの対象になります四等級の課長の定数がこれまでの切上げでどんどん減って来た、その結果として切上自体も減って来ている訳でございます。それ以外では、

高裁の課長補佐で二、地家裁の本庁の課長で六、簡裁の課長で一二、これだけの切上げが認められ、合計で七七という数字になっております。

それから五等級から四等級への切上げの関係ですが、ここでは合計数で申し上げますと、八〇の切上げが認められております。内訳としては、高裁家裁の係長で五〇の切上げが認められております。これも数でいいますと昨年の切上げ数よりは二三ほど減少しておりますが、ここでも、その理由は先程申しましたことと同じようなことでございまして、一昨年まで数年続けて毎年一〇前後の切上げが認められてまいりました結果、五等級の本庁係長の定数が非常に少なくなっておりますので、その関係で数自体としては減って来たということになる訳です。

それから、専門職の四等級ですが、これも昨年と同様でして、二七の切上げが認められております。それからもう一つ全く新しいものですが、地裁支部の係長につきましては、四等級の定数を獲得して欲しいという要望がいろいろな所から出ていたのですが、今年初めて東京地裁八王子支部の庶務係長について四等級への切上げが認められました。八王子支部の庶務係長ということですので、特大规模支部の最上席の係長という非常に限定された形にはなっております。冒頭申しましたような定数突き出しが厳しい情勢の中で、支部係長四等級の切上げが認められた意義は非常に大きいのではないかと考えています。

それから、このほかに地裁の延吏四等級につきまして、数にしますと二、これも昨年と同数の切上げが認められております。

以上、四等級への切上げ数全体を昨年と比較しますと、昨年は一〇八でございまして二八下回る数字にはなっておりますが、これも先程申しましたように切上げがかなり進んで来ましたので、母数自体がかなり減って来ていることによるものでございます。

他方、最近定数の切上げの逆の方向で定数の回収という問題が出ております。この問題は、何度か御説明申し上げておりますように、裁判所の職員の年齢構成が本来のなだらかな年齢構成に比しますと、非常に膨らんだ所がございまして、それに応じて定数上の特別の手当をしていただいていた訳でございます。その年齢構成の膨らみが徐々に上位の等級に進む形、あるいは定年で退職していくという形で解消してまいりますので、それに応じて、特別の手当をしていたいた定数の膨らみ分につきましては、平常の形に戻すため返して欲しいという要求が、

所謂定数の回収ということでございます。ですから、これは理屈の上で申しますと、その回収に應ずるのが当然であるということになります。書記官の四等級につきましては、五七年度から定数の回収が始まりまして、同年度では二九、五八年度は多少減りまして一六、五九年度では四九という数字になっていったのですが、本年は、七六の回収がございました。これは定年制の施行の年を迎えました。それだけ四等級の書記官が大量に退職して行かぬという現象があるものですからこういう数字になって来たということでございます。この数自体、機械的に年齢構成の歪み具合から見た数字に比べますと、非常に抑えた数字になっております。今後大量退職がどんどん進んでまいりますので、恐らく財政当局からの定数回収の要求は更に強くなるだろうと思ひますが、回収数についてはできるだけ少なくなるような方向で努力して行きたいと考えております。

次に、定数の運用の關係について若干申し上げたいと思ひます。まず、四等級の定数の運用の關係ですが、先程申しましたように四等級のところは定年制の施行でかなりの職員が退職して行かれますので、それだけ定数が空いて行くということになる訳です。そこで定数の回収という問題が生じて来てい

た訳なのですが、その折衝の結果、定数の回収数がある程度まで抑え込むことが出来たというふうに、我々の方としては考えております。その結果、定数に若干余裕ができる見通しができてまいりましたので、書記官あるいは係長の四等級の定数配布基準を若干緩和いたしました。その結果、その等級周辺の昇格水準は、従前より多少は良くなったということが言えるだろうと思ひます。それから、行(一)の五等級に付きましてはやはり定年制の施行で、退職する職員が相当数ありまして、ここでも定数回収という事態が予想されたのでございますが、六〇年度の折衝の結果では定数の回収には応じなくてよいという形で決着いたしました。したがって、この所でもある程度定数の余裕が出てまいりましたので、主任事務官、調査員、延史、法廷警備員といったところについて、五等級の定数配布基準を相当程度緩和することができました。その結果、この辺りでも昇格水準がかなり緩和出来たということになります。

次にもう一つ官職の増設の關係でございますが、六〇年度で申しますと、書記官の關係では、地裁の次席書記官につきまして昨年と同様に一庁、ですから民刑各一ということになりました。合計二つのポスト増設が認められまし

た。この結果、三六庁の地裁で民刑兩次席書記官が配置されるということになりました。あと一〇教庁残っている訳なのですが、残っている庁の書記官数等から考えますと、次席書記官の増設は、今年で、恐らく限界とせざるを得ないというふうに考えております。

もう一つ、地裁の支部あるいは簡裁の課長の増設を要求いたしまして、この關係では、昨年に比べますと一増の合計七の増設が認められております。

それ以外では、専門職のポスト増が幾つございまして、等級で申しますと三等級の人事専門官が一つ、これは広島高裁でございます。それから高地家裁の専門職が五つ、合計六のポスト増が認められております。この關係の数は、昨年に比べますと、一つ増えたということになります。

それから速記官の關係では、主任速記官のポスト増が今年に二二という数字になりました。主任速記官のポストは合計一四四ということになりますので、速記官の配置数から言いますと五人以上の速記官が配置されている庁では大体五人に一人の割合で設置が認められたことになり、こういう数字から申しますと主任速記官のポスト増については、来年度以降は非常に難しくなるであろうという予想をしております。

最後に、新聞紙上でもいろいろ言われておりますように、人事院の方で新しい等級制の検討をしているようでございしますので、その關係について若干説明をしておきたいと思ひます。

この作業の關係では、五八四年月に人事院の方で現在の行(一)の等級制が八等級制になっているのを一〇等級あるいは一〇等級に改めるという方針を明らかにしていったのですが、その後、最近になりまして、一〇等級制にするという方針に大体固めたようでございます。一〇等級制ということになりますと、現在の八等級制に比べますと、一等級と二等級の間に新二等級、三等級と四等級の間に新四等級、それから四等級と五等級の間に新五等級がそれぞれ一つずつ合計三つの等級が新設されますので、それで一〇等級になるということであります。今のところ、まだ新しい等級についてそれぞれの標準職務の内容がどうなるという細かい点につきましては明らかにされておきませんが、人事院の方でそれぞれの新設等級の代表官職としてどういうものかを考えているのかということを発表しておりますので、それを申しますと、まず、新二等級は、本省庁の課長を標準官職として考えているようでございます。次に、新四等級は、本省では課長補佐、管区機関では課長補佐の内、困

難な業務を処理する課長補佐、府県單位機關では課長の内、相当困難な業務を所掌するものというように考えているようでございます。それから新五等級につきましては、係長クラスが代表的な格付官職になるというような構想を持っているようでございます。これを裁判所の場合に当てはめると、事務局系統のポストは、今申し上げた代表官職との横並びで考えられるかと思いますが、裁判部門の書記官、調査官、速記官といったところについてどういう格付けになるのかという点、これからの財政当局との折衝でいろいろ決めて行かなければならない問題ではなからうかと考えております。この新等級制度の実施の時期ですが、人事院の方針では、今年の八月に出されます人事院勧告の中に、給与法の改正という形でこの方針を打ち出す予定のようであり、一二月頃の時点で法改正が行われるようなペースで作業を進めて行きたいというこのようでございます。我々の方としましては、人事院の作業に合わせまして、新等級制への移行に伴う作業を進めて行きたいと考えております。

二 書記官制度の展望について

牛丸企画調査副部長 ありがとうこ

ございました。それでは、次のテーマに移らせていただきます。私共全国書協では、昨年に引き続きして本部と各高裁地区に設置した書記官制度研究会で、大量退職に伴う書記官事務の合理化という問題を含め、書記官制度は如何にあるべきか、というテーマで研究を続けているところでございます。

そこで、1の基本方針でございますが、昨年は、書記官制度に対する基本方針は変わっていないとお話を承りましたが、本年度の基本方針についての変更ないしは補足等ございましたらばお聞かせいただきたいと思います。

次に、2の大量退職に対する方策についてでございますが、本年度から再任用制度が開始されて相当多数の書記官が再任用されましたが、それを含めまして書記官の任用数と退職者数の推移についての予測をお聞かせいただきたいと思ひます。それから、補充策の内、特に理論試験免除による任用の運用方針につきましてですが、理論試験免除任用書記官の配置につきまして苦慮している所が多いと聞いておりますが、その採用数、配置、研修等についての方針をお聞かせ願いたいと思ひます。書記官の配置につきましては、昨年、事件増による人員配置、民刑書記官の負担のアンバランスを見直す時期

に来ていたのではないかとのお話を承ったのですが、大量退職の影響が最も大きいと予想される乙号支部、小規模簡裁についての対策も含めまして何か決まった方針がございましたらお聞かせ下さい。

次に、3の書記官事務の合理化についてでございますが、書記官事務の基礎である供述録取に關しまして、私共書記官としては過不足のない要領調書の作成に努力していくことは勿論ですが、大量退職と事件増とが重疊的に重なり合った現在におきましては、どうしても書記官事務の合理化について考えざるを得ない段階に来ているのではなからうかと思ひます。そこで、その具体策につきまして種々考える事が出来るのでありまして、録音体の引用、速記官制度の運用と外部速記の活用、簡易公判手続における供述調書の省略、要領調書の推進策、執行事件の省力化方策、そして帳簿諸票のOA化の検討等について、当局の方針をお聞かせいただきたいと思います。

また、最近、とくにその普及が著しいOA機器につきまして、我々が支部交流会に行きますと必ずOA機器についての最高裁の方針を聞いて欲しいとの要望があり、全国の書記官の関心が如何に強いのかという事を感じているのですが、昨年度高裁事務局に設置した

ワープロその他の試験結果をお話し願うと共に当局の今後の方針をお聞かせいただきたいと思います。また、現在個人的に購入したOA機器を庁内で使用出来ない事になっておりますが、これを解除する見通しがあるか否かについてもお聞かせ下さい。

1 基本方針について

秋山第二、三課長 まず、書記官制度についての基本方針に変更がないかという点でございますが、私共の認識としましては、適正、迅速な裁判を遂行していく上では正に判断機関であり、また裁判官と相並ぶ両輪であり、その役割、地位はますます重要なものとなる



なってきたというと考えております。そういった意味で、書記官制度をこれからますます充実発展させて行くべきであるという基本方針自体は、従来と何ら変更がないと言えようかと思ひます。

2 事件増、大量退職に対処する方策について

ところで、先ほど御提言のありましたように現在裁判所を取り巻く状況については二つの特徴的と言えるところがあるように思います。その一つは、事件の動向、つまり、地域における民事執行事件、破産事件等、簡裁における民事訴訟、督促等を中心とした最近の急激な事件増という点であります。

それからもう一つの特徴的なものは、大量退職期を迎えて、数多くの経験豊富なベテラン書記官の退職に伴い、経験の浅い新任書記官をもってその補充をしていかなければならないという事態が生じつつあるということです。

このような事件の動向と大量退職期を迎えての状況を通じて、書記官等の事務、負担が特に都市部の裁判所を中心としてますます増えつつあるというふうに承知しております。他方、刑事事件については、ここ数年事件数が横ばい状況にあることもあって、総体的に言いますと、民刑における事務量のアンバランス状況が生じているのではないかとと思われるわけでございます。そこで、これらに対する対策ということになりますと、まず、人の面からの手当てということで二つ考えられるのではないかと思います。一つ

は、増員対策であります。最近の増員数というのを見てみますと、五年から六〇年までの一般職の増員数は、書記官が五七人、裁判部の事務官が一八六人、家裁調査官が六人となっております。他方、司法行政部門については、事務の簡素化、合理化が図れる面もあることから、国家機関の一つとして、国の定員削減計画に協力しておりまして、その意味では裁判所全体の純増数は必ずしも多いとは申せませんが、現下の厳しい財政事情と行政改革の推進の中で、一般的には増員を実現していくことは容易な状況ではないといえようかと思えます。

人の手当ての二番目が適正な人員配置ということでございます。毎年の定員設定に当たりましては、出来るだけ最近の事件数というものを踏まえて人員を弾き出しており、また、事務処理の状況を出る限り把握して、可能な限り実情に合った定員配置、定員設定をしようとする努力をしているつもりでございます。その中で前述した民刑の人員配置のアンバランス状況を除くには正してきていないわけですが、なお十分には実現できていないというのが現状であります。今後各庁の協力を得ながら一層の努力を続けていきたいと考えております。

次に、人の手当てと並んで、実質的

に事務処理態勢の充実を図る方策とし

て、新任書記官の指導育成の問題があらうかと思えます。大量退職に伴う任用補充案として、CPの理論試験免除の方策が打ち出され、実施されつつあるわけですが、この方策により書記官になれる方々を個別的に見れば、それぞれ能力、適性のある方々が選抜されていると思いますが、全体的に見た場合、やはり実務経験の不足という面は否定し難いところであらうかと思えます。私共としては、こういう方々に対する指導育成の一助にするという意味で、書記官事務の手引の類を作成して配布するとともに、指導育成に当たられます主任書記官以上の方々の参考にも供したいと考え、本年度「刑事書記官事務の手引」を刊行し、来年も引続いて民事編を刊行する予定としております。しかし、何しろこういう新任書記官の指導育成というのはいわば上から何かを決めて、こうしてくださいと言ったもので、なかなか出来るものではないと思えます。つまり、現場における実務を通じての実践的指導の重要性は否めないところであらうかと思えます。したがって、主任書記官を中心とする中間管理層に期待するところは大きいわけでありまして、その点も是非、御認識をいただき、努力をいただきたいと思うわけ

でございます。

3 書記官事務の合理化について

以上申し上げた人の手当て、指導、育成の問題と並んで、次に、裁判事務の見直し、合理化という問題がございます。私共としても、従前事件増の特に著しい部門を中心に改善策を講じてきており、具体的に申し上げますと、例えば、五八年度の民事首席会同におきまして、民事局と連携し、クレジット関係事件についてはの受付から判決に至るまでの手続の改善策を検討し、昨年度その結果を民事局から審判関係事件に関する執務資料として刊行したわけでございます。今後共、必要に応じていくつこういった個々の対策を講じていくことはもちろんでございますが、先ほど申し上げました裁判所を取り巻く状況にかんがみまして、やはりより根本的には、裁判所全体としての裁判事務の見直し、抜本的な効率化、合理化方策を考えて行かなければならないと思うわけでございます。その中で一番大きな位置付けを持っているのが、調書作成事務のあり方の見直しであらうと思えます。書記官事務において調書作成事務が占める割合は四割とも六割とも言われておりますが、その点からしても、最大の課題ではないかと思えます。その一番目として検討を要す

るの、最近つとに指摘されている書記官調書の逐語化傾向の問題であります。その原因は、録音機への依存体質の拡大や当事者からの逐語要請がますます強まっている、あるいは事件内容そのものが逐語調書を必要とする複雑困難なものとなつてきているなど諸々の要素があらうかと思いますが、調書の作成目的、つまり、適正な裁判を担保するために法廷の内外で行われる訴訟行為のうち必要な部分を記録化して行き、かつ、これで足りるということからしまして、不適正な逐語調書は、不要なものを記録化しているというだけでなく、記録の膨大化を招来し、争点をぼやけさせるという弊害をも生じさせているわけであります。このことは、事件増に伴う事務量の負担といたった状況の中にありましては、余分なエネルギーを不要な逐語調書の作成に費しているわけでありまして、これをより必要な事務に使つて行くという観点からの検討が必要なのではないかと思うわけでございます。その対策として各県の書記官に御努力いただかなければならないことはもちろんですが、そのほかに、裁判官の協力、つまり、裁判官の訴訟指揮のあり方の問題を考えることなしには真の問題解決にはならないのではないかと認識を持っているわけです。こういった認識

の下に、私共としましては、関係局と協議の上、今後裁判官協議会等においてもこういった問題を提起し議論していただくと考えております。

次に、先ほど御提言のありました録音体引用という問題も調書のあり方、省力化、簡略化に関する一つの重要な方策であると考え、現に取り組んでいるわけでございます。この問題は五九年度の刑事首席会合におきましても協議問題の一つに採り上げまして皆さんの感銘を聞いてみたのですが、結論的に申しまして、積極意見が大部分を占めたわけでございます。ただ、この録音体引用を現実には制度化して運用して行くためには、今後、種々検討すべき問題があるかと思ひます。その代表的なものを幾つか述べます。その中でも録音体引用になじむ事件とは何かという対象事件の特定がその一つかと思ひます。例えば、刑事事件においては、自白事件、控訴の予定されない事件はどうか、また、民事事件においても、簡裁民事訴事件について録音体引用事件と調査省略事件とを使い分けていってはどうか、あるいは、公示送達の手件についてはどうかといった問題です。

それから、この録音体引用を実施して行くためには、民訴規則、刑訴規則を改正しなくて良いか、引用される録音体の証拠法上の位置付けはどうかと

いった理屈の面、あるいは、反訳請求、閲覧請求があつた場合どう対応するかといった問題も検討して行かなければなりません。しかし、私共としましては、今後、関係局とも密接に連絡を取りながら、実現可能な範囲で、ともかくこれを採り入れていくという積極姿勢でもって検討を続けて行きたいと思つております。

また、この調書の問題を離れまして、その他の合理化方策というものについていいますと、これはOA化の問題とも絡む問題ですが、帳簿諸票の簡素化合理化方策、それから、予納郵便の管理事務の簡素化、適正化等管理事務のあり方の問題、裁判文書の契印に代わる合理化方策等も今年度の課題として

いるわけでございます。次に、こういった合理化方策の一つの大きな柱が調書事務のあり方についての検討としますと、もう一つの大きな柱がOA化の問題ではなからうかという認識を持っております。最近行政官庁あるいは民間を含めたOA機器の普及状況は誠に目覚ましいものがあり、台数的に申しますと、五七年度に比べて五九年度の数字が六、七倍を示しているようにございます。また、OA機器の機能が一段と進歩しまして、価格もますます低廉化しております。こういった社会一般の飛躍的なOA機器の

普及状況を背景に、裁判所におきましても、基本的にはこのOA機器というものを積極的に導入して事務の効率化を図りますとともに、人員の有効な活用を図つて行く必要性があることは申すまでもないところでございます。ただ、裁判所の事務は、行政官庁あるいは民間のそれと比べて、若干違った要素を持っている。つまり、裁判所の事務の中でも特に裁判事務については、独自の職務であつて、ラインとしての職務ではないという特徴があり、また、価値判断というものが中心となる事務が多く含まれるといった特性があるわけで、そういった意味で、この種事務のOA化を図るためには、かなり慎重な考慮を要するものと思ひます。

このOA導入の基本方針について一般的に申しますと、こういった裁判部門あるいは司法行政部門におきまして事務の性質、内容から見た導入適性、更にはその必要性がどの程度なのか、こういう優先を要すべきかどうか、更には予算上の制約、各庁の希望をも勘案しながら、今後検討して行くべきものであると、申し上げられようかと思ひます。

次に、最近のOA機器の導入状況について申しますと、パソコンにつきましては配当計算用、利息計算用として現在四〇数台を全国地域に配布してお

ります。それからボケコンにつきましまして、調停事件における利息計算用として、二〇〇台余を各地の簡裁に配布しております。それからワープロは、高、地、家裁の事務局部門に三〇数台を配布しております。そのほかに、給与計算用のオフィスコンピュータを一部に配属しているという状況でございます。そこで、今後の導入見通しという点になります。パソコン、ボケコンにつきましては当然のごとくプログラムの開発に伴うわけですから、今後各庁の利用状況ですとか、各庁の配付希望、それからプログラムについての希望等を見ながら、プログラムの改良、開発を重ね、台数を伸ばして行くことを考えております。また、現在配布している部門以外の裁判部門につきましても、例えば、訟廷事務の受付等においても、こういったコンピュータ処理になじむ事務はないかという点も検討して行かなければなりません。これらを実行に移すまでには尚暫く時間をいただきたいという状況でございます。

次に、裁判所の事務の一つの特性として、作成文書が非常に多いという状況があります。これを受けまして、最も関心があり、かつ、事務の効率化に資するものとしてワープロの活用があるわけでございます。この点について

も先ほど申しましたように司法行政部門と裁判部門のそれぞれにおいて作成文書に当然相違があります。また、裁判部門内部におきましても、調書に代表される非定型な文書と、通知、連絡、決定の類の定型文書があるわけでございます。したがって、こういった作成文書の違いに対応してその利用方法は各部門において相当程度異なるものがあると思います。その点を踏まえて、今後の導入計画としては、司法行政部門については、予算上の制約にもあわせて、漸次拡大して行くことになると思われる一方、裁判部門については、多種多様な事務の中でいずれの事務にどのような順序でワープロを導入して行くのかを検討していかねばならず、現に目下検討中でございます。そして、その検討のための一つの方法として、現在、東京、横浜、千葉、大阪地裁で、調書等の作成におけるワープロの有用性をみるために実験をお願いしているわけでございます。この実験は昨年の六、七月ころからワープロ操作に習熟するための準備段階を経て最近ようやく本格的に調書作成実験に移れる段階になって来たという状況ですが、今後裁判部門へのワープロの導入を検討するに当たっては、その実験結果は一つのデータとして参考になるものと考えて

おります。また、その他にも裁判部門への導入に当たりましては、大量導入に伴う機種の選択、あるいは裁判事務にあった機能、辞書を備えたものは何かという観点からの検討も必要となってくるわけであり、さらにそれと並んでワープロの操作に關し、書記官等はどういうふうにして習熟してもらった方がいいか、という点も考えて行かなければいけないわけです。こういった問題をにらみながら、なるべく早急に導入計画を確立して、導入できる部門から実施して行きたいと考えており、そのためにもう少し時間をいただきたいと思うわけでございます。

最後に、私物のOA機器の事務利用のための持ち込みというお話が出ましたので、この点について若干申し上げたいと思います。従来、このような公務遂行に必要な機器、特に効率性があるOA機器については執務態勢のあり方等の問題を考えながら計画的に導入して行くべきものであるという点が第一点と、事務遂行のための機器について私物を持ち込んで使用するということは財政法上あるいは組織法上の観点から、やはり法自体が予定していないといった点から、これを差し控えるべきであると考えていたわけでございます。しかし、最近、各庁におきまして、近時の一般社会へのOA機器の普及状



況を反映して申込み希望者が増えつつあるやに伺っております。そこで私共としましては、職員の希望と制度上、あるいは組織上の要請とが調和させ得るものならば、その限度で、私物OA機器の持込みが認められることがあるのではないかとこの観点で、現在具体的な検討をしているわけでございます。今も申し上げました執務態勢への影響、庁舎管理、物品管理上の問題等いろいろ検討すべき問題があるわけですが、なるべく速やかに結論を出して行くべき問題であることは十分認識しておりますので、もう少し時間をいただきたいと思っております。

金業任用課長 お尋ねのありました書記官任用数と退職者数の推移について、私の方から御説明申し上げます。

定年制が施行になりましたので、退職者数の予測がし易くなったという点はあるのでございますけれども、定年制施行後も、自己都合による退職とか、亡くなる方だとか、そして何よりも勤

ら、退職者数の推計というのは、そう簡単ではございません。こういった不確定な要素を抱えた上での予測でございますけれども、今後の有資格事務官を含めた書記官の退職者の現時点での推計を申し上げますと、本年四月一日から来年三月三十一日までの昭和六〇年度で四五〇人前後、六一年度以降六五年度頃までが六〇〇人前後で、その後は次第に減少していくであろうという見込みを持っております。この退職による欠員補充は書記官の新規任用と再任用で補充するということになる訳ですが、任用数が増えますと、それだけ賃金問題になりますので、その低下を招かないように配慮していかなければいけないと考えています。

その補充対策でございますが、まず、書研の養成数は、大量退職の対策骨子でも触れておりますけれども、一部一四〇人、二部七〇人から八〇人、合計二一〇人から二二〇人の数を養成することに なっています。書研の養成数は、施設収容能力の面から、この位か限度でございますが、何といたしても書研での養成というものが一番望ましい姿でございますので、この数を変更するということは、考えておりません。

次に、任用試験でございますけれども、最近正規試験から採用された受験生が多くなっていますので、質は悪く

なっていない、寧ろ高くなっているように思われます。したがって、この任用試験による任命数を従来より相当数増やしても、質の点ではそう心配はないのではあるまいかと思っております。

書研養成と任用試験で必要な数が充員出来ないときには再任用を活用するということになりましたが、本年度の再任用の実施結果については、後に参事官の方から説明がございますので、再任用制度の運用の一般的な問題について、ちょっと御説明いたします。

まず、再任用者につきましては、その生活設計を早目に立てられるようにするという必要がございますが、任用試験による合格者数が確定するのが三月中旬でございますので、その結果がでたら再任用数を決めるというのでは遅くなりますので、任用試験の合格者数は従来の実績によって一応の数を推計し、それを前提に再任用数を決めていくということにせざるを得ない訳でございます。ただ、再任用数の決定といいましても、定年退職者の内一体どれだけの人が再任用を希望するのか、希望者についても、希望任地がどこか、欠員が出る場所がどこかということに關係してきますから、希望者がある希望どおり再任用されるという結果にはならないことがございます。したが

いまして、再任用数の割当ての作業というものは、最高級は高級と、高級は地家教と協議を重ねながら、定年退職者の数、任地希望、それから欠員の予測等といういろいろ考えまして、前年の七月初旬頃までに行う予定でございます。更にその後に選考を行いますので、その過程で当初の再任用の見込数とは異なってくることもございます。

そこで、来年度の書記官の補充計画ですが、六一年三月の書研養成部の修了予定数は、一部が一九九人、二部が七三人の合計二二二人でございます。また、六一年四月に再任用される再任用者数の決定はこれからの作業になりますが、定年退職者の見込数は、今年の三月末の数とはほぼ同数でございますので、今年の四月と大体同程度の再任用数は確保出来るのではないかと考えております。任用試験による合格者につきましまして、これは試験ですから、試験の結果によることになりましたが、仮に理論試験免除者を含めて昨年度と同様の二二〇人程度の合格者数が確保出来ることとしますと、書研が二一〇人と合せて、四七〇人から四八〇人の書記官任用数ということになります。いろいろと仮定の数を含んでいますが、以上のような新規任用数になるといたしますと、先程の退職者数の推計を若干

上回ることが予想される訳でございます。ただ、六一年度以降には、更に退職者が増加していく見込みですから、その後補充に支障がないようにするために出来る限り書記官資格を有する者を事務局に備蓄しておくことが望ましいので、今後、更につめた検討が必要でございますけれども、現段階では、先程申しました任用数になるのではないかと考えているところでございます。六一年度以降六五年度頃までの書記官の充員見込みということになりますと、なかなか予測が困難でございますが、一般的な考え方としては、先程申し述べましたように、書研の養成数、それから再任用数をまず予定しそれで不十分なところは、任用試験によつて補充するという基本的な考え方は変らないであろうと思います。

次は、理論試験免除者の任用の運用方針でございますけれども、昭和五九年度の試験では八〇人台を書記官に任用いたしました。今後は、どのように運用していくのかというお尋ねだらうと思いますが、今後の理論試験免除による任用数をどの位にしていくかは、以上申し上げてまいりましたけれども、諸々の観点から毎年その年度毎に細かい詰めをしながら決めていくことになりましますから、この段階で申し上げることは難しい訳でございます。

なお、理論試験免除者の配置の問題でございしますが、この点につきましては、昨年のこの座談会でも申し上げましたけれども、基本的には各庁の御判断にお任せしており、適切な指導者の下に配置して日常の事務処理を通じて研鑽をしていただきたい、そのようにして担当する事務に習熟して行くような態勢を確保して欲しいというふうなお願ひしている訳でございします。各庁では、いろいろな御苦勞もあるかと思いますが、目下のところ何とかやっていたいというようでありまして、人事局には困っているというような話はきいております。

研修でございしますが、新任の書記官に対する研修指導の重要性につきましては、先程総務局からお話のあったとおりでございします。理論試験免除者については勿論特別の配慮をする必要はありますが、書記官として仕事をやる適性能力を備えているということで試験に合格しているわけですし、また、理論試験を受験して書記官となった方と同様に実務に必要な知識技能を身につけてもらわなくては行けないということで、御承知のように再研の基礎研修は理論試験合格者と同一にやっている訳です。その基礎研修の内容等というの、従来やっていたものと同じになっております。今年も現在五

月三十一日までの予定で一遍の研修が行われており、第二回は六月六日から七月九日まで行われる予定と聞いております。これは昨年の基礎研修の結果の話ですが、理論試験免除者の研修意欲、態度共に非常に良く、充実した研修であったというように御研の方から聞いております。書記官局におかれても、理論試験免除者の多くの方が比較的高齢であるため、白山寮の部屋割当てその他の面で、精神的身体的な負担の軽減が図られるように御配慮いただいているようでございします。ただ、何と云っても、現場に戻られてからの職場での日常の研鑽というのが非常に大事でございしますので、この点につきましては、職場の各管理者の方々に宜しくお願いしたいと思ひます。

それから、「簡段の事件」増、新任書記官の増加についてお話をすれば、それが人事局としてお話するとなれば、どういふ人をどういふ職場に配置したらいいかということを上げることになります。これは人事局が細かい指示をするのは適当ではございませんで、各裁判所の管理者の方々が管内全体の職員構成等を見ながら、事件処理の困難性の度合等に定じ、人材を必要な部署に配置するようにしていただくはかないと考へています。一般的に考へられることを若干申し上げます。

と、一つは、実務能力が高く、執務意欲が旺盛な若手書記官を効率的に使っていくということがございします。ただし、この場合、若手の書記官を長い間同一の簡裁に配置したままにしますと、執務意欲が減退したり仕事のやり方がマンネリ化するということになりがちでありますから、その辺は、適切なローテーションを工夫して新陳代謝を計っていくことが必要であらうと考えます。第二に、大量退職期に向けて、短期間に多くの書記官の養成が行われますので、新任書記官が特定庁に集中するという現象が増えることも当然考へられる訳です。そうなりますと一時的に戦力ダウンが生じる恐れがありますので、新任書記官は出来るだけ特定庁に集中しないように配慮していくことが必要だろうと思ひます。また、新任書記官を忙し所に配置する必要が生じた場合には、そこでやっていただき、かどうか十分検討していただき、場合によっては何らかの職場研修を行ってから送り出すということも考へなければならぬかと思われまします。なお、書記官任用後、早い時期から特定の分野の事務だけに片寄った経験しかさせないでいると、その他の分野の経験者が必要なときに該当者がいないという事態も起こる恐れがあります。そのようなことのないよう、新任者については

書記官事務を巾広く経験させるということ配慮も必要であると思われまします。以上、いろいろ当然ともいえるようなことを申しましたけれども、いずれにしても、大量退職期におきましては経験未熟な書記官が多くなる訳ですから、その配置に当たっては全体の職員構成を見ながらバランスのとれた配置を考へていきたいと思ひます。

職員数が少ない乙号支部、小規模簡裁にあっては、退職者が出た場合の影響が大規模庁よりも大きいということは当然でありますから、大量退職時にはそのような弊害を避けるため、同時に退職する人が同一部署に集中しないよう予め配置を考へておくことが必要であらうと思ひます。この点も、最高裁が、一般的画一的な方針を示すのは適当ではなく、各庁が高裁と十分相談していただく、勿論高裁も最高裁と緊密な協議をしていただくというようにしてそれぞれの庁に応じた対策を講じることが適当であらうと考へております。

最後に、民事、刑事、家事、少年の事件数の変化に応じた対策という点ですが、先程民刑のアンバランスの是正ということで、総務局からお話があったとおりでして、特にこれから大量退職期になりますと、各庁とも経験の浅い書記官が多くなりますので、その内

記官の配置に当たっては、それぞれの担当部署の事務の困難性等に合せた人材をバランス良く配置していただくようお願いしたい。これは従来の形というかバランスを要していくという面がありますから、現実には抵抗があつてなかなか難しい点があるかと考えます。しかし、今までどうであったかということにこだわらず各庁の管理者の方々が率先して公平な人事配置の実現に協力していただくことが大事であるかと考えます。民事、刑事、家事、少年のそれぞれの管理者相互間で意思の疎通をよくし、十分話合つて、その上で職員全体の理解を得て適正な人員配置をしていただくことが肝要だろうと思います。

三 退職書記官の進路について

牛丸企画調査副部長 再任用制度については、只今大分お話が出てまいりましたが、その他他地、待遇の御説明と今後の運用方針をお話いただきたいと思ひます。

次に、企画官の活動状況につきまして、東京等では、退職書記官の活用に関しまして、公証人役場、弁護士事務所、金融機関等に就職等の実績がある程度上がっているやに聞き及んでおりますが、現在企画官はどのような作業

をしているのかをお尋ねいたします。また、外部に職を求める事は数に限度があると思われれますので、内部的に破産管財人、財産管理人、調停委員、参事員、司法委員、書研の実務指導官等に大巾に門戸を開くことの可否、それから執行官の増員等についての今後の方針等をお話しいたいと思ひます。

1 再任用制度の運用状況について

住川参事官 先任任用課長から一般的な運用方針について御説明いただきましたので、特に追加することはござ



いませんが、今年の四月二日付けで、再任用制度の初年度のスタートが切られましたので、今年の再任用状況につきまして御説明申し上げます。

この三月末に定年退職した書記官有資格者が一三五人おりましたが、その内再任用を希望した方は四九名で、全体の三六・三パーセントという割合でございました。特に、今年は再任用制度の経過措置が適用された特別な年であったということから、いわゆるみな

し定年に当たる人がこの一三五人の中にありますので、そういう人を除外いたしますと、再任用の希望率は四一・九パーセントになります。その具体的な内訳を申し上げます。書記官兼庶務課長、訟廷係長になっている方を含めまして、いわゆる平書記官が四三名、それ以上の管理職が六名という内訳になっております。その内選考の結果実際に再任用されたのは三六名でございます。したがって、希望者数に対する再任用率は七三・五パーセントになります。再任用された管理職員六名の内訳は、庶務課長兼主任書記官が二、次席書記官、主任書記官、資料課長及び、検査局長が各一であります。再任用後の官職は全員が平書記官であつて、管理職ポストに再任用された者はおりません。任地は、一名を除きまして退職時の所属庁又は同一地家裁管内の支部簡裁となっております。一名は、地家裁管内を越えて他の裁判所に再任用されております。この方は、出身地の方に再任用になったと思われまふ。再任用者の給与ですが、これは何らかの機会に情報を得ていらっしゃると思ひますが、原則的な運用からいいますと、「新たに職員となった者」ということになりまふので、人事院規則の九の八の二条から一六条までの規定等に基づいて、新たな給与が決定されることに

なりますが、これでは退職時に受けていた俸給月額を大巾に下回る場合が多いことから、人事局では、そのような場合は同規則の一八条、四八条に基づきまして、部内他の職員との均衡を考慮しながら出来る限りの対応をしたいと考えております。

今年の四月に再任用された職員について申し上げますと、再任用後の俸給月額は、退職時の俸給月額の八割弱程度に納まっています。この額は、他の人事院傘下の省庁の給与又は民間の賃金等と比較して決して劣らないという額になっております。殊に書記官の場合には、再任用者に対しても俸給の調整額として調整数四が支給されることになりましたので、他省庁や民間と比べ相当有利な待遇になると考えられます。ここに、再任用者三六名の方々に任期更新希望の有無について意向調査をした結果をまとめたものがございまして、ご紹介いたしますと、一期更新希望者、即ち今年再任用された人が来年一年間だけ更新して欲しいと希望した人が二名、二期更新希望者、即ち更新可能な任期一杯までの更新を希望した人が九名、したがって更新を希望した人が更新を希望しないというようになつております。特に、特徴的だと思ひますのは、更新を希望しなかつたこの五人の方は、いずれもまだ再任用の

更新を希望すればできたという方でありながら希望せず、また、後一年の更新を希望するという一二名の中で、七名の人は、二期の更新を希望すればできたという方でありながら、一期だけの任期更新を希望されたということでした。結局、三十六名中一二名の方が任期一杯までの更新を希望されなかったということになりました。以上が、今年の再任用を実施した結果でございます。

次に、企画官の作業状況について申し上げます。今年の四月に新たに広島高裁に企画官が設置されました、企画官が全国で五高裁置かれたことになりました。各高裁に配置されている企画官は実際にどのような活動をしているかという御質問でございましたが、制度が満足してから間もないということもありまして、職員の皆さんからの御理解が必ずしも十分に得られているとはいえない状況にあります。企画官の所管事務につきましては、前回の座談会等でも申し上げてございますので、ここで更に繰り返して申し上げますので、具体的な活動しておられる事柄のうち参考となることだけを特に申し上げますと、再就職先の開発斡旋につきましては、非常に難しい状況のなかで各企画官とも努力しておられるようございまして、公証人役場、法律事務所、銀行等の金融機関、割賦販売会社、保険会社等の分野におきまして、何らか

の情報が得られた段階で、その情報が適当だと認められた上だということになります。ところが、再就職を受ける人にくれるかどうか、その勤務条件はどうかということ等の細かい情報を収集して来まして、再就職を相談して来る人にそういう情報を提供しているということでございます。ところが、折角情報提供をして、うまく行くという期待をしている、後でその結果を聞いてみると、斡旋先の勤務時間が長過ぎるとか仕事の量が多いとか割合に報酬が少ないとかあるいは、仕事の内容が自分の性に合わないとか会社名が体裁上良くないというようなことで、斡旋先の面接まで受けていながら、結局、求職者側の方で辞退するようなことが比較的多いというところから、企画官としては、労働多くして必ずしも報われないという苦勞が実際にあるようでございます。このように再就職の希望は強いのでありますけれども、民間の仕事の厳しさを実際に当たってみて初めて認識させられて、くじけてしまおうという職員側の安易な気持ちというものが見受けられます。また、在職中の自分の立場、経験を過信し過ぎたり、行く先が比較的気楽な仕事じゃないのだからかというような安易な気持ちでいきますと、予想外の壁にぶつかるというふうなこともありますので、再就職先を考える場合には、厳し

い気持ちで考えて欲しいというのが企画官の一致した感想のようでございます。

その他の企画官の活動の中には、自庁研修の中で、管内の総・人の課長補佐を集めまして、退職管理の講義をするとか、高齢者の退職準備教育ということで健康管理、余暇活動等についての講演会等を開催するといった所もあるようでございます。人事局といたしましては、企画官制度がよりやく軌道に乗りつつあるという段階でございますので、職員の皆さん方が退職に関連して悩ましい事がありましたら気軽に相談を持ちかけていただき、大いに企画官制度を活用していただきたいと切望しております。

次に、退職書記官の活用という面で、破産管財人等の分野でどの程度活用される見通しであるかというお話がございましたので、この点につきまして、各所管局の見解を聞いてまいりました。結果を申し上げます。まず、破産管財人につきましては、民事局の見解を申し上げます。破産管財人は、破産手続における中心的な機関であります。破産管財事務は、関係者の利害が錯綜して複雑であり、処理すべき法律的問題も多く、例えば否認訴訟を提起し、あるいは債権者からの取戻権等の主張を争うなどして財団の収束を行う職責を有することから、その選任については、

法律上の知識経験を有する者を選任する必要があるため、実務上は殆んど例外なく弁護士が選任されている状況でございます。このように破産管財人の職務の性質とか従来の実務の慣行を考慮いたしますと、今後も特別の事情のない限り、弁護士を選任することを原則とすべきものと考えています。したがって、弁護士に代えて広く退職書記官を選任するということは、困難であると考えております。次に、不在者・相続財産管理人の件でございますが、家庭局の見解を申し上げます。実務上相続財産等の管理人選任申立の際には、申立人が候補者を推薦してくるのが一般であり、その候補者が選任されることが多いという実情がございます。しかし、申立人が候補者を推薦して来ない場合や、申立人の推薦して来た候補者が財産管理人として適当でない場合もあり、また、事案によっては申立人等と特定の関係があるという者に財産の管理・清算等の事務を行わせることが好ましくないという場合もございます。したがって、あらかじめ、財産管理人の職務を行わせるのに相応しい人物を選び、財産管理人の候補者名簿を作っておくことは、事件処理の上で大変有益であると思われまゝ。そうした名簿を作成するに当たりましては、豊富な法律実務経験を有する退職

書記官が有力な給源になりうると思えようかと思ひます。もつとも、退職書記官をその名簿に登録するにあたりましては、弁護士等の他の職種との人数上のバランスを考慮する必要がありますし、また、この種事件の件数自体がそれ程多くないということ、申立人の推薦した候補者が財産管理人に選任されることもあることなどを考え合わせますと、この種事件における退職書記官の活用には一定の限度があるということとは否めないであらうと考えます。

次に調停委員、司法委員、参与員について民事局、家庭局の見解を申し上げます。まず、調停委員についてでございますけれども、裁判所職員の大数退職期を控えまして、退職する職員の中で調停委員となるに相応しい資質、素養というものがあれば積極的に調停委員に登用していくことにはやぶさかではありません。しかしながら、一方、調停制度の趣旨から申しまして、調停委員の多数が元裁判所職員で占められるという点になりますと、国民の司法参加を妨げる、また、天下り等の社会的非難を蒙ることが予想されますので、社会一般からそのような非難を受けることのないような範囲で採用していきたいと考えている訳でございます。その点につきましては、司法委員と参与員につきましても同様なことがそのままではまると思ふ訳でございます。

まず、次に、執行官の増員関係についてでございますが、民事局の見解を申し上げます。執行官の増員については、定員法の制約はありませんが、あくまでも執行官の取扱事件数と手数料収入額の推移を見まして合理的に決めているかなければならないものであり、退職書記官の進路の拡大という面からだけの増員することは難しいと考えます。執行官の取扱事件数は、ここ数年來増加しています。けれども、今後の見通しは、どうなるか必ずしも分からない訳でございます。最近の事件増に対処するために、最近三年間で約七〇人の執行官が増員されている訳でございますが、今後のことにつきましては、今後の事件数の動向を見ながら増員の可否が検討されていくのでございまして、多少の増員がなされる可能性があるのではないかと考えます。

なお、増員とは別に、退職執行官の補充として、毎年二、三十人程度の新執行官が任命されては、年齢五〇歳から五五歳程度の書記官有資格者の中から任用が望ましいというふうに考えておりますので、念のため申し添えておきます。

それから、書研の実務研修講師の活用につきまして、書研の見解を申し上げます。現場の書記官実務は、法律、規則、通達等の改正と事件の動向等

によつて時々変化するものであり、そのような現場において即戦力となり得る書記官を養成又は指導することを書研の研修の目的としておりますので、現在、実務科目の講師は個々の属人的に依頼する方法を採らずに在京の各裁判所に依頼して、実際に現場の実務処理に携わり、かつ、書記官等の指導監督の任に当たっている方々を推薦していただいて、その中から講師をお願いしているのが実情であります。そのようなことから考えますと、退職者の場合には、現場の実務処理から離れているということから、時々変化する現場の事務から離れてしまふのではないかと若干の危惧がない訳ではございませんけれども、その講師の候補者が退職直後であつて、現場の実務処理の方法を十分わきまえており、しかも知識能力ともに優れており適任であるということであれば、講師として委嘱する余地がない訳ではありません。

最後に、司法浪士の特別推薦枠の拡大の関係につきまして若干申し上げます。

特別推薦と申しますのは国家試験とは別個に行われる法務大臣の認定によるものでございまして、これも、各法務局長が国家試験に準じた試験を行いますので、これに合格しなければなりません。しかも、この試験もかなり難しいものと聞いている訳でございます。

で、推薦がありましても試験の実施に当たつて特別の配慮はされないというように聞いておりますので、特別推薦を受けさえすれば司法書士になれるというような安易な考えは持たずに受験していただきたいと思ふ訳でございます。しかも、大数退職期に入りますと他の省庁も同様の傾向にあるということが十分予想出来まして、この試験の関門も段々狭くなって行く傾向になつていくものと考えられます。

四 総務局三課の今後の作業計画について

牛丸企画調査副部長 どうもありがとうございます。次に、四の総務局三課の今後の作業計画についてでございますが、先程お話に出てまいりました新任書記官の執務上の便に供するためのマニュアルの刊行は、今年は民事事予定されてるようでございますが、その発刊予定等今後の作業計画につきましては全般的な御説明をお願いしたいと存じます。

大久保参事官 先程お話のございました「刑事書記官事務の手引」が近く配本できる運びとなりました。初めて刑事の書記官事務に携わることになります人達には全員に行き渡るように配ることとなっております。多種多様な書記官事務の一つ一つについて、その



基本的な方法と手順を、事務の流れに従って、わかりやすく説明したものです。手引には、余白を設けて、所屬庁の取扱要領、本書で割愛した判例、学説などを適宜書き込むことが出来るように配慮しました。座右に備え、太い

次に、本年から、ひとまず二年計画で「民事書記官事務の手引」の刊行を予定しています。今のところ、民事の書記官事務を通常手続と督促、保全、執行、破産等の特殊手続に分けて、本年度は通常手続に関するものを発行することにし、執筆に着手しました。これも恐らく、今年と同じころには配

本出来るのではないかと考えます。次に、査察通達について、その改正の能否を含め検討をしております。御承知のとおり、査察は、首席書記官等が日ごろ直接指導監督することが出来ない管内の裁判所に出向き、書記官事務、訟廷事務等について平素の事務の実態を把握し、事務処理の確立、改善、統一などを図る目的で設けられ、実施され

てきたものであります。大量退職期を迎え、更に査察の十全な活用を図る必要があると考えますところ、査察要領を定めた通達は発出後三〇年を経過しており、査察の態勢、方法等を中心として検討を加え、より充実した査察が行われるように改めたいと考えたものです。

次に、督促事件の郵券について、主

任書記官による管理体制を緩めることなく、例えば、主任書記官が引き継ぐべき郵券を事件簿又は日記簿の記載によって確認し、これと現実の郵券を照合した上、係書記官と共に認印する、保管袋の所定欄に係書記官と共に認印する、というような態勢を執るにより管理簿の記載を省略することが出来るかどうか前向きに検討中であります。また、同じく督促事件について、仮執行の宣言申立との連動を考えた事件簿を新設するかどうか、あるいは正・謄本作成に契印に代わるバーフォォレタを採用することが可能かどうかを検討することになっております。

さらに、登録免許税の納付方法について、現金納付の方法で関係省庁と協議検討中であります。先般高等裁判所の民事首席書記官にお手数をかけ、全国の御意見を伺いましたところ、現金納付についてはほとんど異論はないというところでしたが早い時期にその取扱要領を連絡できるものと考えます。

主な計画をお話ししましたが、すべ

て書記官事務の適正化、合理化のための執務基準の是正、改善といったものかと考えます。従いまして、実務の現状を踏まえ、御意見を伺いながら検討すべき事項であり、検討段階でお手数をかけることもあろうかと存じます。が、よろしくお願いいたします。

五 その他

牛丸企画調査副部長 ありがとうございます。ございました。それでは、最後に、全国の書記官に知らせる必要のあります事項がございましたら、それにつきましてお話をいただきたいと思います。で、よろしくお願いいたします。

竹崎第一課長 これは昨年のこの席でもお話ししたことですが裁判所の適正配置の問題について、今日までの検討状況等を御説明したいと思います。昨年六月法曹三者の協議会に問題を提起して以来、現在までのところ専ら簡裁問題について、ほぼ月一回のペースで討議を重ねてきております。本年二月ころまでは専ら裁判所側から説明

を行ってまいりました。

その内容は、概ね昨年のこの座談会で説明されているとおりです。一言で言いますと、簡裁設立以後の社会事情の変動、特に人口——人口といいますが、勿論同時に諸々の生活形態の変化を反映しているわけですが、——の



都市部への集中と交通事情の著しい発達に伴い、簡裁の配置の合理性を支援してきた社会的基盤が失われてきているということ。そのことは、各簡裁の事件数に最も端的に現れておりまして、簡裁の主要な事件である民事、刑事、調停の三事件について昭和三〇年と昭和五六年ないし五八年の三年間の平均新受件数とを対比してみますと、簡二六二〇戸のうち八〇パーセント以上の二一〇余の簡裁で事件数が減少しておりますが、事件の減少は、管内人口の減少した戸約一六〇戸及び都市部周辺のベッドタウン等で人口の増加が事件増に結びついていない戸となっております。

事件が昭和三〇年当時の半分以下に減少している戸も一三〇戸に上っており、その結果右の三種の事件合計が年間五〇〇件以下という戸だけでも約一〇〇〇戸に達しております。この間全国の簡裁の事件数自体は、むしろかなり増加しておりますので、その他の簡裁特に都市部の簡裁で著しい事件の増加と

なっているわけで、各簡裁間の事件数に極端なアンバランスが生じていることが窺われます。実際にも、右の三年間の新受事件で見ますと全国五五三の簡裁のうち上位の一〇〇庁で全国三の事件の七六パーセントを受理しており、残り四五三の簡裁で二四パーセントの事件を扱っている状況です。

交通事情の発達については、改めて申し上げるまでもないと思いますが、昭和五十九年時点で、独簡所在地の市町村の中心地から最寄りの簡裁までの公共交通機関による所要時間が六〇分以内というのが、約一九〇庁であり、そのうち六〇庁は隣接簡裁まで三〇分以内の範囲にあるといった状況です。

こうした状況の変化、特に、事件数の著しい不均衡が裁判所の人員の配置、施設の維持管理を含めた裁判所の運営全般のうえでも、また、期日の指定、関係者の出頭等を含めた事件の処理のうえでも、種々の問題を生じていることは、昨年のこの席でも説明されているとおりでです。

私どもとしては、この間に、具体的なデータも挙げて、今申し上げたような点をできる限り実証的に説明してきたわけです。

日弁連の側では内部にいろいろな意見があったようです。例えば簡裁の事件数が減少したのは人口が減少したからではなくて裁判所が人的物的充実を

図って来なかったからではないか、事件の減少は、裁判所の側に責任があるのではないかと、表面に現われている事件数は少ないけれども地域住民の需要は潜在的にはもっとあるのではないかと。日弁連としては、こういふような意見もあつたようでございます。

こうした種々の意見を踏まえたうえと思われませんが、簡裁設置以後の社会情勢の変化に鑑み、その配置の適正化を含めて簡易裁判所のあり方について根本的な検討を行う必要があるという意見をまとめられました。その具体的な内容としては、人口急増地域等必要な場所への簡裁の新設、住民の利用しやすい場所への庁舎の移転並びに簡裁の本来の性格機能等に及ぼす影響の極めて軽微な一部の庁の統廃合等が述べられております。

この意見が出されたのは本年の三月ですが、私どもとしては、現在の簡裁の配置を見直す必要があるという点については、共通の認識が得られたものと考えており、その後は、一体どういふ観点から配置の見直しを行うべきか、その基準はどうあるべきかという点を中心に議論を進めていくところでございます。ただこの点になりますと、それこそ弁護士会内部には多種多様な意見が出てくること予想され、なかなか意見をまとめるのは難しいであらうと思っております。しかし、問題提

起をして一年を経過しましたので、出来るだけ早く三者協議会での議論を尽くし、法制審での討議をお願いしたいと考えているわけでございます。

中央では、いわば全国的な視点から三者協議会、法制審議会等の検討が必要ですが、同時に、これを具体的に実現していくためには、現在簡裁の置かれているそれぞれの地域の自治体の理解を得ることが必要とされます。問題提起以来、この春まで裁判所サイドからは自治体等に対して特に説明等は行って来なかったわけですが、その間、弁護士会の調査或いは職員団体の働きかけ等によって、いろいろな自治体に関心を持ち、また一部には不安も感じてもらったようです。そういう状況に照らしまして、裁判所として、現在の段階で一応広い意味での問題に関わりがあると思われる自治体等に対してできる限りの説明をしておく必要があるであらうという考えで、この五月から各地の簡裁の所長等をわざわざお呼びして、比較的小規模な簡裁の置かれている自治体等に説明に回っていただいたわけですが、また三者協議会或いは法制審なりで、どういふ基準で見直しを図るべきだ、という意見も出されております。また、このことを集約するとおっしゃるか、そういう結論めいた説明はできないわけでありまして、そのポイントはこの問題を全国的に提起した趣

旨、今日までの検討の経緯、今後の検討の手順等をご説明するとともに、問題提起の趣旨を踏まえて、各簡裁の利用状況、簡裁庁への所要時間等の客観的な、状況の説明を主眼としたものでございます。

私どもとしては、これまでも度々申し上げてきたところではありますが、決して画一的にこの作業を進めるつもりはなく、それぞれの地域の実情も十分に踏まえて、取り入れるべきものは取り入れていきたいと考えておりますので、この説明の際にもそうですが、今後ともこうした機会等を通じて地元自治体等の意見は十分に伺ってまいりたいと考えております。いざにしろ、極めて広汎かつ複雑な問題ではあります。問題提起以来既に相当の日時も経過しております。

私どもとしては慎重かつ、迅速に作業を進めてまいりたいと考えておりますので、今後とも、この問題の推移については、十分なご理解をお願いしたいと思っております。

牛乳企画調査副部長 どうもありがとうございます。本日は、御多忙中貴重な時間を割いていただき懇切なお話をいただきました。ありがとうございます。

平本総務部長 それでは、これをもちまして、本日の座談会を終了させていただきます。