

平成8年3月1日

## 中長期的観点に立った職員制度に関する提言

人事局参事官室

はじめに

参事官室は、平成6年1月から、事務総局に対して諮問機関的な立場に立って上で、事務官制度を中心とする裁判所の職員制度の在り方についての中長期的観点からの検討を開始し、各地の裁判所の職員等から意見を聴いたほか、全司法本部の対応メンバーとの間でも率直な意見交換を重ねてきた。

多くの意見に共通していたのは、裁判所にとって何よりも重要なのは、適正迅速な裁判、利用しやすく分かりやすい裁判を実現して国民の負託にこたえることであり、今回の制度検討もそのような見地に立って行う必要がある、ということであった。

適正迅速な裁判の実現については、裁判所としても、これまで制度とその運用の両面で当事者等の理解を得ながらさまざまな改善工夫を積み重ねてきたほか、裁判に直接携わる裁判官や書記官の増員についても地道な努力を続けてきたところであるが、裁判所を取り巻く昨今の状況を見ると、このところ価値観の多様化や国民の権利意識の高まりにより民事、行政事件数は増加傾向にあり、その内容をみても複雑困難なものが増えてきている。このような傾向は、最近の我が国社会の大きな動きの中で今後とも一層強まるものと予想される。また、最近、国際化が進む一方、これまで我が国社会において目立たない形で紛争調整機能を果たしてきた家族、会社や地域社会の在り方が大きく変わってきており、このような状況の変化は、民事、行政の分野だけでなく近い将来の裁判事務全般の一層の増加や複雑困難化を予想させるものである。将来にわたる裁判所に対する需要の増大を予想させるこのような社会的すう勢を考えると、裁判所としては、引き続き

訴訟等の運営改善に向けた前記の諸施策を推進する必要があることはもとより、中長期的な観点からは、これらの施策を推進するだけでは十分ではなく、併せて、人的態勢の一層の充実を図るなど裁判部の機能を大幅に高めるための施策を採り入れることが不可欠である。

多くの意見に共通していたもう一つの点は、ここ10年余りにわたる職員の大量退職期を経て、現在全国の裁判所には多くの若手事務官が配置されているが、中長期的な観点からみると、このような職員の年齢構成の変化に対処するため、将来の裁判所を支える人材として若手事務官の養成に一層力を入れる必要があること、これに加えて、より大きな視点から職員制度を眺めると、事務局や裁判部で裁判所を支える仕事をしている事務官層にとって、今以上にやりがいを持って仕事のできる職場作りを進める必要がある、ということである。

以上の二点のほか、前記の意見聴取や意見交換の中で出されたさまざまな意見を踏まえ、更に今後ますます進展する事務処理のOA化の方向性に配慮しつつ、10年ないし15年先を展望してまとめたのが本提言である。参事官室が当初事務官制度を中心として制度検討を始めたものであることは前記のとおりであるが、第一の点を強く意識しながら検討を進めた結果、裁判部の人的態勢の充実や将来の書記官事務の在り方にまで触れた提言を行うこととなった。

本提言で示した改革全体の実現には10年を超える期間を要するものと見込んでいるが、今後、事務総局において、本提言の相当性や実現可能性、具体的な実現方法等について、現在既に事務総局を中心に裁判所が取り組んでいるさまざまな政策課題との関連を踏まえながら、なるべく早く具体的な検証や検討を行うのが相当と考えられる。

## 第1 職員制度の見直しの目的とその必要性

- 1 国民の司法に対する負託にこたえるためには、より一層適正迅速な裁判、利用しやすく分かりやすい裁判を実現する必要がある。
- 2 適正迅速な裁判、特に迅速な裁判を実現するためには、引き続き訴訟等の運

営改善に努める必要があるが、中長期的な観点からは、これらの施策と相まって裁判部の人的態勢を充実する必要がある。裁判官については、これまで以上に増員を図ることが必要であり、書記官についても、裁判官の増員や民事訴訟法の改正に伴う期日外の準備を中心とする役割（コートマネージャーとしての役割）の拡大に対応するため、民事裁判部門を中心に大幅に増加させることが必要である。

3. 裁判事務の直接の処理担当者である裁判官や書記官の人的拡充を図るとともに、中長期的な観点に立った上で、裁判所のさまざまな事務をより一層効率的かつ適切に処理する態勢を整えるため、裁判部の官職構成の見直しのほか、事務官の養成や登用、幹部職員の養成の在り方を見直し等、裁判所職員の能力を最大限に開発し発揮させるための諸施策を講ずる必要がある。

## 第2 基本方針と具体策

### 1 裁判部の充実強化

裁判部を充実強化するため、これまで以上に裁判官の増員を図るとともに、裁判部の官職構成を見直す中で書記官の比率を大幅に高める。併せて、書記官のコートマネージャーとしての役割を拡大強化し、法廷事務（従来の廷吏事務）の内容や担当者を見直す。

#### (1) 裁判部の官職構成の見直しと書記官比率の増大

##### ア 裁判部の官職構成と書記官比率の増大

(7) 裁判部（訟廷庶務係を除く。）は、原則として裁判官と書記官（及びその他の専門職）で構成することとし、書記官の予算定員を増加させるため、引き続き着実な増員に努めるほか、事務官から書記官への予算定員の組替えなどを行う。

(4) 例外的に裁判部に配置される事務官については、後記1-(1)-イ-(4)

及び2-(1)-ア-(7)-a参照

##### イ 廷吏制度の廃止（廷吏の事務官一本化）と法廷事務の見直し

(7) 廷吏事務官を事務官に一本化するとともに、立会書記官の事務処理や法廷の秩序維持等に与える影響を十分配慮し、円滑な訴訟運営を損なわない範囲で法廷事務の見直しを進める。

(8) 廷吏制度廃止後の法廷事務については、原則として、事務官に対するジョブローテーションの出発点として裁判部に配置された、女性を含む新採用事務官等の若手事務官の担当とする。

(9) 廷吏の事務官一本化に当たっては、専ら法廷事務を担当することを希望する職員に配慮した経過的な措置を検討する。

## (2) 将来の書記官事務の在り方

書記官事務の在り方については、将来とも要領調書の作成を中心とする公証官としての役割を基本としつつ、民事、刑事、家事、少年いずれの分野においても、裁判官との密接な連携のもと、当事者等との接触を通じて訴訟等の進行に必要なさまざまな情報を収集管理し、訴訟等の円滑な進行を支えるコートマネージャーとしての役割を拡大強化する必要がある。そのためにも、民事、刑事を中心に、事件内容、供述内容に適切に対応した供述録取を行うため、供述録取事務の在り方について見直しを行う。

## 2 事務官の養成、登用等の政策の推進

若手事務官の養成に力を入れるとともに、能力、適性に応じて事務局のラインポスト等で事務官を積極的に登用するなど、事務官にとって今以上にやりがいを持って仕事のできる職場作りを進める。

### (1) 事務官の養成

大量退職期を経て職員の年齢構成が大きく若返り、職場に多くの若手職員が配置されている現在、ジョブローテーションや事務官に対する研修などを通じて、これら若手職員を将来の裁判所を支える職員として計画的に養成することに力を入れる。

#### ア 若手事務官に対するジョブローテーション

(7) 新採用時から主任、調査員の段階まで裁判所組織における異なった職

務を幅広く経験させることによって、職員一人一人の能力の開発と適性の発見に努める。

a 新採用事務官は、ジョブローテーションの出発点として、原則として3年間裁判部に配置する。

b その後は、事務局、検審の各課各係及び訟廷庶務係をローテーション異動させることとし、同一係における経験年数は概ね3年を上限とする。

(イ) 新採用又は配置換えにより新たな職場に配置される職員に対して「職務導入研修」を行い、ジョブローテーションの円滑な運用と定着を図る。

#### イ 研修制度の整備

(ア) 新採用段階から、中堅クラスを経て主任、調査員クラスに至るまで各段階に応じた研修制度を整備し、裁判所組織の一員としての養成に力を入れるとともに、事務官にその職務遂行に必要な知識を習得させ職務能力の向上を図る。

(イ) 事務官に対する研修制度を企画立案し実施するため、裁判所書記官研修所を人的、物的に拡充するとともに、裁判所書記官研修所の名称をその果たす役割にふさわしいものに変更する。

(ウ) 高等裁判所における研修担当部門を充実する。

(エ) 事務官に対する研修制度を整備するのに合わせ、最近行われるようになった異なる官職の合同研修の拡充など、裁判所職員に対する研修制度全体の在り方の見直しを行う。

#### (2) 事務官の登用等

ア 事務官の養成政策（前記2-(1)）を推進することによって事務官の能力、実力を伸ばし、書記官資格の有無にとらわれず、能力主義、実力主義に基づいて、能力、適性に応じて事務局のラインポスト等で積極的な登用を図るとともに、現在既に主任、調査員更に係長以上に任用されている事務官についても、同様のスタンスで事務局のラインポスト等で積極的な登用を

図る。

また、事務局事務の特定の分野について高度の専門的知識や技能を身に付けた事務官については、その専門性にふさわしいスタッフポストへの登用も図るとともに、スタッフポストのより一層の拡充を図る。

イ 裁判所職員全体のバランスの良い処遇に配慮しながら、事務官として職務に精励し裁判所組織を支えている職員に対しては処遇面でも配慮するのが相当であり、引き続き事務官全体の処遇水準の向上に努め、特に最終処遇の底上げを図る。

ウ これらを実現するため、特に専門職ポスト等の増設に努めるほか、特大規模庁の訟廷組織の改編に伴う事務官ポストの拡大等を検討する。

### 3 幅広い経験を有する幹部職員の養成等

組織の一層の活性化を図るため、幹部職員の養成の在り方を見直し、幅広い経験を有する幹部職員の養成を進めるという観点から、さまざまな部門の経験を有し広い視野を持つ事務局幹部職員（事務局長、事務局次長）の養成に努めるとともに（書記官資格を有する職員か否かを問わない。）各年齢層における事務局と裁判部との間の人材のバランスを、各庁の実情に応じながら裁判部にシフトすることを検討する。

### 4 OAシステムの導入による事務の効率化の推進

裁判所の事務処理態勢全般の見直し、改善の方策としてOA化を一層推進し、事務処理の効率化を図る。具体的には、事務局事務処理のシステム化、オンライン化のほか、訟廷事務を始めとする裁判事務処理のシステム化、オンライン化を推進する。

以 上