

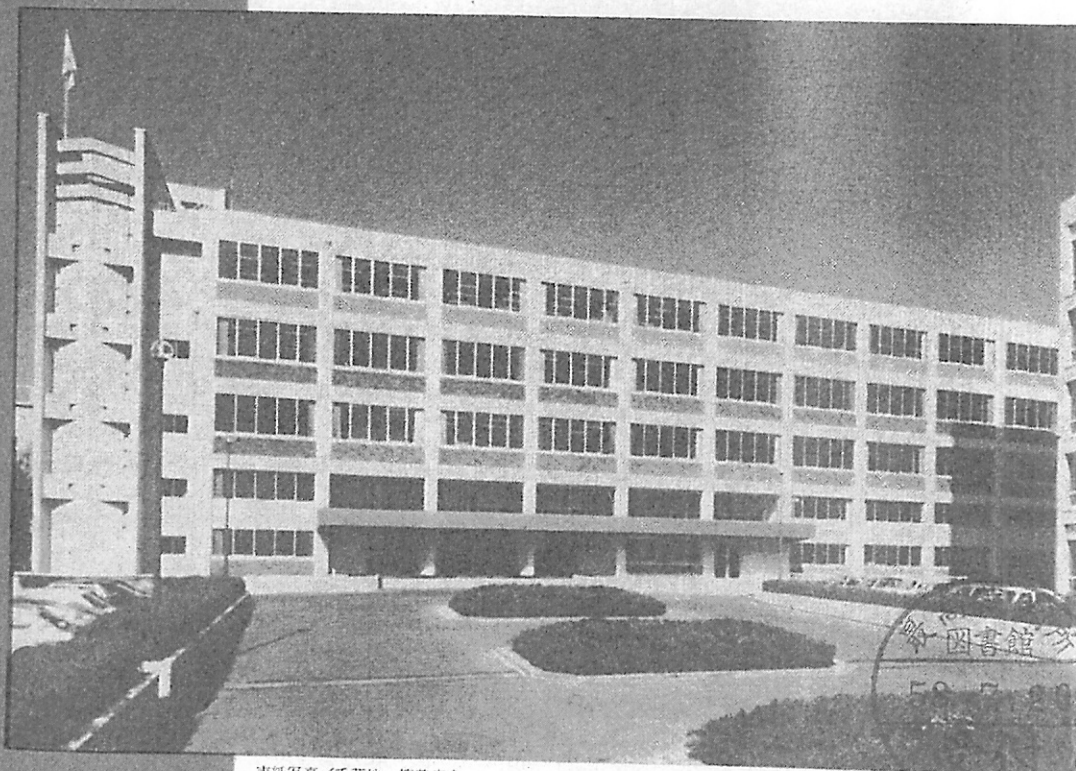
会報

贈呈

'83

第83号

〔座談会〕	最高裁総務局・人事局各課長、参事官を囲む……………2
〔実務紹介〕	刑の執行猶予の言渡取消請求事件処理要領……………16
	福岡地方裁判所における過料事件処理に関する書記官事務の実際……………67
	執行官実務の実態について……………90
〔書協実務研究室コーナー〕	不動産執行における物件明細書と短期貸借権……………50
〔実務研究〕	債権執行受付事務について……………58
	国際司法共助（書類の送達の嘱託）について……………75
	裁判所の共助——とくに、国際司法共助——……………78
〔資料〕	カリフォルニア州裁判所における書記官執務の実情について……………101



表紙写真/千葉地・簡裁庁舎

全国裁判所書記官協議会

全国書協会報〔季刊〕第83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
〔実務紹介〕	
刑の執行猶予の言渡取消請求事件処理要領	小 野 秀 作……16
福岡地方裁判所における過料事件処理に関する書記官事務の実際	高 畑 昇 一……67
執行官実務の実態について	東京地方裁判所執行官室……90
〔書協実務研究室コーナー〕	
不動産執行における物件明細書と短期貸借権	浅 井 均……50
〔実務研究〕	
債権執行受付事務について	阪 本 勲 夫……58
国際司法共助（書類の送達の囑託）について	河 原 鉄 男……75
裁判所の共助——とくに，国際司法共助——	手 嶋 定 光……78
民事実務の問題と協議結果	全国書協本部実務研究室（民事班）……83
刑事実務研究	全国書協松山支部……85
〔資 料〕	
カリフォルニア州裁判所における書記官執務の実情について	小 森 雅 夫……101
日本語ワードプロセッサ入門	松山支部書記官制度研究会……109
〔本部と支部との交流会だより〕	
高松／福岡／大阪／東京／仙台／広島	115

本部だより	113	〈編集手帖カット文字〉の解説	小林 保佳……15
支部役員名簿	49, 66, 82, 84, 121	「相談コーナー」ご利用のお願い	100
〈俳句〉かすみ俳句会	114	原稿募集	89
☆ 判例要旨紹介 民事一最高裁判所判例要旨（昭和57年12月～58年2月）	122		
下級裁判所判例要旨（昭和55年9月4日～12月17日）	123		
刑事一最高裁判所判例要旨（昭和58年2月）	125		
下級裁判所判例要旨（昭和55年11月19日～12月1日）	125		
家事一下級裁判所判例要旨（昭和55年9月19日～56年11月5日）	127		
		《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 昭和58年4月21日
ところ 麹町会館

各課長、参事官を囲む

テーマ

- 一 昭和五八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 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
- 1 勤務の延長 再任用制度の運用方針
- 四 企画官について
- 五 主任書記官試験について
- 六 総務局三課の今後の作業計画
- 七 その他

郡司総務部長 それではただ今から、恒例の総務局、人事局の各課長、参事官を囲む座談会をはじめたいと思います。最初に吉井会長からごあいさつをお願いいたします。

吉井会長 本日は、ご多忙中にもかかわらず、各課長、参事官の方々に、おそいでこの座談会にご出席いただきましてありがとうございます。本日の各テーマにつきましてそれぞれ専門の方からお話をいただけることは、まことにありがたいと厚く御礼申し上げます。

各テーマはいずれも私たち書記官としてお聞かせ願いたいことばかりでございますけれども、とりわけ、テーマの二の「書記官制度の展望について」は、大量退職時代を目前にひかえている現時点におきまして、私達書記官の最大の関心事でございます。書記官制度の改善を会の目的の第一に掲げております全国書協のいたしまして、昨年の第二回総会の

決議によりまして、書記官制度研究会を発足させました。そして、この機会に、書記官の執務体制を見直すと同時に、書記官制度はいかにあるべきかということにつきまして、全国の書記官の意見を結集して、本年の総会にかけた上、最高裁当局にご提言申し上げるということで、目下、鋭意その作業を進めているところでございます。問題によりましては、まだご検討を経ないとか、内部的にかたまっていないとか、あるいは、確立されて存じまじいようなご事情もあらうかと存じますけれども、その点は、私達も十分心得て拝聴いたすつもりでおりますので、きいたのないご意見なりご感想なりをお聞かせいただきたいと思います。

郡司総務部長 それでは、早速でございますが、座談会に入らしていただきましたと思います。これからの司会は、柏谷企画調査部長にお願いをしたいと思います。

一 昭和五八年度等級別定数について

柏谷企画調査部長 企画調査を担当している柏谷でございます。指名によりまして、これからさきの進行係をつとめさせていただきますのでよろしくお願い致します。お手元にさしあげてありますテーマの記載の順序にしたがひましてこの座談会を進めていきたいと思います。

まず、テーマの一ですが、このテーマにつきましては、私ども会員の関心が最も高いということで例年この座談会の冒頭に取り上げているものです。年々、きびしさを増す財政状況のもとで折衝等には大変なご苦労があったことと推察しては次第ですが、ご苦労話などもまじえ

げをするということになりますと、分母が小さくなってきておりますので、どうしても分子も小さくならざるを得ないということ、全体として、切上げの数を出すことは非常にむずかしい状況になっております。このような状況下ではあります、私達としましては、等級別定数の関係は職員の方々の待遇に直接関係するものでありますので、できるだけ努力をしたということでありまして、後ほど具体的な数を申し上げたいと思っております、ある程度成果を得たといえるのではないかと考えております。

書記官を中心に、順次上の方の等級から申し上げていきたいと思っております。まず、行(一)の二等級から一等級への切上げであります、これは非常に高い等級でありますので、数もなかなか出にくいのですが、本年は、昨年と同数の三の切上げになっております。中味は、高裁の首席書記官、これも昨年申し上げたこととありますが、高裁の首席書記官については、順次、二等級から一等級への切上げを行っていきたいと考えておりまして、本年も昨年に引き続きまして、一等級が増ということになりました。この結果、高裁首席書記官の定数一六のうち、一が一等級に格付けされました。そのほか、昨年と同じであります、地裁の事務局長に、首席家裁調査官に、合計三というようになっております。次

に、行(二)三等級から二等級の切上げであります、昨年の増加数は六でしたが、本年は増加数が五ということになっております。その内訳を申し上げますと、高裁の会計課長について、一、地裁の事務局長について二、主任家裁調査官について一、検査局長について一で、合計五であります。昨年は、高裁の課長が二で、合計六でありましたが、本年は、高裁の課長については、一になっております。続いて、行(四)四等級から三等級への切上げであります、まず、地家裁の主任書記官の切上げが三九となっております。昨年の地家裁の主任書記官の切上げは二二であつたわけでありましたが、本年は、地家裁の主任書記官の切上げを最重要として努力いたしました結果、幸い昨年を相当大幅に上回る切上げができたということとであります。高裁の主任書記官については、四等級から三等級への切上げが完了しておりますので、現在、私達といったしましては、地家裁の主任書記官について四等級から三等級への切上げに最大限の努力をしているわけであります。そのほか、この三等級の関係では、高裁の課長補佐について一、地家裁の本庁課長について八、地家裁支部課長及び簡裁課長について合計二七の切上げができています、今申し上げました地家裁の主任書記官の三九と合せて、合計七五の切上げができております。昨年は、三等級へ

の切上げは全部で五〇にとどまったのですが、本年は、それを相当上回るところの七五の切上げができたということであり、相当の成果を得たといえるところではないかと考えております。続いて、行(五)五等級から四等級への切上げであります、高裁、地裁及び家裁の係長にまだ相当数の五等級が残っておりますので、それをできるだけ多く四等級に切上げたいということで、従来から力を注いできておりますが、この関係につきましても、本年は、高裁、地裁及び家裁の係長について合計一二〇の切上げができております。昨年は、この関係は合計九一であつたのですが、それを相当上回る切上げをすることができたということとあります。そのほか、五等級から四等級への切上げといたしましては、地裁及び家裁の専門職について合計三七、地裁の官吏について二、検査課長について六で、四等級への切上げは合計一六五となり、昨年の合計一三六を相当上回る切上げができております。最初に申し上げましたとおり、大変きびしい財政状況であり、場合によっては、昨年の相当上回る結果が出ることも予想せざるを得ない状況にあると考えていたのですが、ただ今申し上げましたように、特に三等級及び四等級につきましては、昨年の相当上回るところの切上げを出すことができました。以上が等級別定数の切上げについて

であります。

次に、等級別定数の回収の関係について説明させていただきます。この関係につきましても、昨年、この機会に詳しくご説明申し上げておりますので、ある程度ご理解いただいているのではないかと思います、定数の回収の問題は、昨年も申し上げましたとおり、年齢構成がある程度ふくらんでいるところについては、そのような年齢構成を見ながら定数の切上げ関係で、ある程度手当をしていくということがあるわけですが、それが、そういった年齢構成のふくらみがなくなつて来た場合には、それに応じて是正をしていく、それが定数の回収の問題であります、これは、そうしなければ公平という点から問題があるということであり、ある意味では当然のことではないかと考えております。そういうこととからいたしますと、裁判所の場合にも、かつて年齢構成がふくらんだところでそういった定数の手当がされてきたわけでありましたが、ふくらみが移つていくのに合わせて、定数の回収にも応じていかなくてはならないということとあります、この関係についても、本年は年齢構成の推移というところからいたしますと、相当数、場合によっては三桁に近い数の定数の回収を覚悟せざるを得ないという状況であつたのですが、これも昨年も申し上げたことでありますが、ある意味で

は当然のことであるといながらも、現在認められている定数が回収されるといふことで減っていくということになりますと、職員感情としてはやはり面白くないと申しますが、問題がないわけではないというように私達も考えておりまして、できるだけ回収の数を少なくするという努力をいたしたわけであります。その結果、昨年は、書記官の四等級について、定数の回収が二九であったのですが、本年は、幸いにして、同じ書記官の四等級について、定数の回収を一六にとどめることができました。ただ、この関係は、ひとつ誤解のないように、念のため、一言付け加えさせていただきたいと思いますが、定数の回収が二九から一六に減った、そうすると来年度以降はもっと少なくなるのではないかと受け取られるかもしれませんが、そういった状況では決してないでありまして、いわば本年度分の定数の回収を来年度以降に繰り延べたということであり、来年度以降は、また相当多くなることは避けられないものと考えております。しかしながら、我々もいたしましては、当然のことではありますので、できるだけ回収の数を少なくするという努力はしなければならぬと考えております。

を順次申し上げますと、まず、家裁首席書記官の増設が一片、これは、現在一人の首席書記官であるところを家事、少年の二人の首席書記官にするというものであります。それから、家裁事務局次長の増設が二片、これは、二人目の事務局次長を置くものであります。次に、地裁次席書記官の増設が一片、これは民事と刑事の次席書記官を設置することになりますので、一片で二名増設ということになります。それから、地裁支部課長の増設が三片、高裁、地裁及び家裁の専門職の増設が合計七、このうち、高裁の人事専門官、裁判所では企画官としておりますが、この設置が一であります。それから、主任速記官の増設が昨年と同数の二四、従前七四設置されておりますので、合計九八の主任速記官が設置されることとなります。そのほか、調査官研修所の養成部の改編に伴い、調査官補から調査官への組替えの問題があるわけですが、本年度は、その第一年度ということとで、五五の官補から官への組替えを行っております。また、東京高、地、簡裁の合同庁舎ができ上りました際には、東京高裁に管理課が設置される予定になっておりますので、その関係のものとして、本庁課長二、課長補佐が二、係長が五増設されることになっております。以上が本年度における官職の増設の関係であります。

次に、官職の増設の今後の見通しについてであります。全体として見た場合には、ここ十数年、裁判所は相当多数の官職の増設を図ってきておりますので、ある意味では、官職の増設は既に限界に近いところに到達しているといわれるのではないかと考えております。そういったことからいいますと、なお検討する余地がある片、特に大庁等につきましては、なお検討する余地があるところも一部はあるかと考えますが、今後の見通しをいたしましては、もう限度に近い状態になってきており、これ以上の増設をいくことは、各職種を通じてみても、大変むずかしい状況になってきていると考えております。

以上、本年度の等級別定数の改定等の関係についてご説明したわけであります。が、最後にこういった形で設定されました等級別定数の運用の関係についてご説明しておきたいと思いますが、本年は、書記官及び係長の四等級昇格、事務官の五等級昇格につきまして、それぞれの年齢構成、昇格対象者数の推移、また、書記官につきましては、定数回収の今後の見通し等を検討いたしまして、従前の定数配布基準を若干緩和する形で、定数の運用を行っていくことにいたしました。この点が、本年度の等級別定数の運用の大きい特徴であろうと考えております。以上でございます。

二 書記官制度の展望について

粕谷企画調査部長 どうもありがとうございます。それでは、次のテーマに移らせていただきます。先ほど会長から話がありましたように、私どもの全国書協では、昨年の総会で書記官制度研究会を発足させまして、目下作業を進めているところなんです。現段階では、当局の方へ提言をする案がたまるというまでは至っていないわけですが、各高裁の所在地に置かれております制度研究会から寄せられました意見等を総合しますと、大体私どもの意見としては、書記官の大量退職期を迎え、書記官の職務内容を見直し、書記官の将来のあるべき姿を前提としまして、供述録取事務を重点とする書記官の事務の合理化を推進するということや、コンピュータなどの機器の大幅導入、職員配置の合理化などによって書記官の職務体制の確立を図りたいチャンスではないかというようにいられているということができると思いますが、これらにつきましては、総会にかけた上で当局にご提言いたすということになりますけれども、このように書記官の関心が非常に高い問題ですので、昨年の座談会でもテーマにあげさせていただきましたけれども、本年も当局のお考えをお話いただきたいと思いますので、次年度です。

テーマにかかれてありますように、書記官制度の将来について、当局の一般的な方針、大量退職に対する具体策、補充についての方針とか、書研の養成部の養成計画、C/Pの任用計画、有資格事務官の配置替え等の任用面と事務合理化の面、特に、書記官事務の大半を占めております供述録取事務を中心にして、例えば、録音体の引用とか速記制度、外部速記の活用、録音反訳方式、簡易公判手続における供述録取の省略の可否、要領調書推進のための方策、それから、先ほども出ましたが、ワープロ等の機器の導入、事件簿、統計等のコンピュータ化等につきまして、現在どのような具体案をお持ちか、取組みの現状と将来の見通し等も含めましてお話いただきたいと思ひます。

1 基本方針について

正盛事務官「書記官制度の展望について」のうちで、最初の基本方針につきましては、人事局の考え方が従来と特に変わっておりませんので申し上げることはございません。

2 大量退職に対処する方策について

二番目の大量退職に対処する方策についてお話をしたいと思います。書記官の大量退職の対策につきましては、その組織、定員、欠員補充、執務体制、人事諸



制度等いろいろな観点からの検討が必要であるわけでござい

すけれども、このうち、欠員補充対策につきましては、かねてから関係の各局、研修所等と検討を進めてまいりました。また、昨年来下級裁からの意見もいろいろお聞きした上で、このほど、一応の成案が出来上ったわけです。この対策案の骨子につきましては、後ほどご説明いたしますが、これについての基本的な考え方といえますか、方針につきましては、三、四点上げたいと思ひます。第一に、大量退職期の欠員補充の方針として、少数精鋭でいくが無条件に充員を認めていくかという大きく分けて二つの考え方があろうかと思ひます。この点につきましては、書記官像をどのようにとらえるべきかという根本問題にも絡んでまいりますので、そう簡単に結論が得られるというわけのものではないと思ひます。人事局としては、右の根本問題とは一応切り離して欠員補充問題を考えてきたわけですが、書記官の質の面を無視して、書記官を大量に速成していき無条件に充員を図るという方策をとるべきではないという考

えであります。またその逆に、大量退職期に少数精鋭の書記官だけで、あるいはそれに補助者として事務官等を配置して乗り切っていくとか、あるいは書記官の現在の担当事務を見直して、事務機器類の活用等を含めて執務体制の合理化を図りながら乗り切るべきだとか、というご意見は、当然主張としては十分理解できるわけですが、それだけでは、しかし、実行可能な具体的な大量退職の対策ということになりますと、やはり、こういう不確定要素は極力さけて、ある程度現実的なものを見方をし、現状を前提にして対策を考える必要があると思ひます。また、これまでも書記官の増員の努力を続けてきた背景もあるわけですし、それとの整合性についても無視することはできない面もありまして、結局、少数精鋭主義に徹するというわけにもまいりません。以上のようにこれまで経緯や現状等をいろいろ考え合わせると、結論的には、書記官の資質低下を極力招かないようにしながら、なおかつ、一定数の書記官の確保を図っていくということが妥当な方向であろうと考えてわけです。次に、方針の第二として、年齢構成についての配慮であります。長期的計画的な人事行政を行うためには、職員年齢構成の平準化ということを念頭においてこれに留意しながらやっていくと考へます。この点については従来からお話ししてきましたので詳細は省略させていただきますけれども、この考え方を大量退職期の最中にも徹底させて強行していくということはかなりの無理が生ずるおそれとも予測されますので、弾力的な運用をしていくことになろうかと思ひます。それから、第三に、書記官の資格付与制度の問題であります。現行の書記官の資格の付与制度は、対内的にも、対外的にも、書記官に対する評価に乏しい処遇を高めるために機能してきたわけで、制度としては、それなりに定着していると思ひます。そこで大量退職という一過性の対策のためにこの制度の根幹にふれるような改善は行わないで、必要最少限の手直しにとどめていきたいという考えであります。方針の第四として、事務官による充員の問題でございますが、いわゆる事務官代替の問題につきましては、総務局からお話があるかと思ひますが、欠員補充の側面からみますと、各戸間で書記官事務の繁閑の差があるとか、あるいは各戸内部でも、事務量の不均衡等があるとするならば、その庁あるいはその戸の内部部署によつては書記官の欠員を事務官で補充することもあり得るわけです。この点につきましては、従前から個別にそのような取扱いがなされていくところであります。以上が大体の補充の基本的な方針でございます。次に、具体的な書記官の補充対策につ

いてご説明いたしますが、その柱となるものは四つあります。第一に書研の養成及びCP任用の相当数の増加、第二にCPに理論試験免除制度の導入、第三に再任用制度の活用、第四に書記官有資格事務官の書記官への転官でありまして、これらの方策を機動的、総合的に活用して、裁判事務に支障のないようにしたいというように考えています。今申し上げました項目ごとに順次ご説明していききたいと思います。

まず、養成制度の変更でございますけれども、書研の養成関係は現行の第一部約一〇〇人、第二部約八〇人を、第一部約一四〇人、第二部を七〇人から八〇人程度とする。それから、第二部の養成期間を、現行の二年を一年半に短縮することを検討するということでもあります。書研での養成制度は、受験者層の実体などから見ると、一部、二部制は維持する必要があるかと考えますし、人員の問題では、予算上の問題とか書研の人的、物的な収容能力の点などを考えますと、今申し上げたような養成数が相当であろうと考えています。なお、養成期間の短縮につきましては、その期間を直接養成者数の増加に結びつけるというよりもむしろ他の研修に活用する等の方向での検討中ということでございます。

次に、書記官任用試験の関係ですが、現行の書記官任用試験に理論試験免除制

度を新設する、この制度の骨子は、裁判所職員のうち書記官の適性があり、かつ、勤務成績が優秀な者で、書記官任用年度の四月一日現在の在官年数が二年以上、年齢が五〇歳以上のもの、なお、在官一五年以上、年齢が四〇歳以上という特例措置も設けるわけです。こういう者のうちで、高裁長官の推薦をうけたものにつきましては、理論試験を免除し、実務試験、口述試験及び勤務評定のみによって選抜するということです。また、CPの任用数につきましては、現行の年間約六〇人を一四〇人から二〇〇人程度に増加し、そのほかに、欠員状況を見ながら、先ほど申し上げた理論試験免除による者を相当数任用するというものであります。ですから、CPにつきましては、現行の選抜方法を維持するほかに、理論試験免除制度を導入しましてCP任用者数の増加を図っていくということになります。

ましては、長年裁判所の事務にたずさわってきたことによりまして、書記官事務につかましても、経験的に、比較的短期間で書記官事務に熟する能力があると認められる者で、勤務成績が優秀な者に對して書記官になる道を聞くということです。在官二五年以上、年齢五〇歳以上というのは、その程度の部内経験があれば、書記官事務に習熟しやすいであろうということ、これ以上に基準を緩和し

ますと、本筋のCPとかCEの試験がなおざりになるおそれもありますので、そういうことから繰引きをしたわけでございます。また、右のような人達が占めている事務官のポストが空くことによりまして、若手職員の育成や抜きもやりやすくなるという面もあるわけであります。理論試験免除の対象者としましては、差し当っては、係長、専門職及び速記官の層にある程度集中しているのではないかと見ております。それから、理論試験免除者の数につきましては、欠員状況を見ながら各庁間の年齢構成のアンバランス等任用配置上の要請も考えながら、年度ごとにきめていくことになりましょうから一概には申し上げられないわけですが、ただ、理論試験免除による任用増を國のいづれでも、試験の成績や書記官適性を無視してまで任用する考えは持っておりません。こういうCPによる任用増、理論試験免除制度による任用は、

来年の四月から実施できるように準備を進めたいと考えています。次に、再任用でございますけれども、これは欠員状況を見ながら退職書記官を相当数任用するというものであります。かなりの数を再任用によってまかないたいと考えておりますけれども、何人程度再任用するかは、書記官の欠員数とか勤務条件、即ち、任地、ポスト、給与、再任用期間等とか本人の希望等の諸要素に

よって左右される面がございます。従って、一概に何人ぐらい再任用できるかということも現時点では申し上げられませんが、これに関連しまして、近いうちに、高齢職員を対象にいたしまして、再任用についての意向調査を行って全体の意向を把握して今後の参考にしたいと思っております。

最後に、有資格事務官の書記官への転官の問題ですが、先程から申し上げてきました書研養成、CP任用、再任用のほかに、必要に応じて事務局配属の書記官有資格者を書記官に転官させるということでございます。この書記官への転官をいつ行か、また、その人数をどの程度にするかということとは、欠員状況を見ながら各庁の実情に応じて行うことになるかと思えます。それから、このポストにある者を対象にするかということも、その時々々の事情に応じて各庁間で極端なバラツキが生じないように調整しながら行いたいと考えています。

岡田 給与課長 ただ今の正盛参事官の説明に若干補足をさせていただきたいと思えますが、まず、書研の養成部の一部生を一四〇人にするとか、二部生を七〇人ないし八〇人にするとかいう関係は、ご承知のとおり、本年四月に書研に入りました一部生、二部生から大体その数で入所させております。そういう意味では、大最退職期の対策については既に手

を打ち始めているということでありまして。それから、先ほど、参事官の方からご説明申し上げましたが、C.P.の任用者数につきましても、本年四月に任用したのにつきましても、従前の六〇人台を九〇人台にしておりまして、これも手を付けているということでありまして。実は、昭和五九年度あたりにも、相当数の退職者が出ることは間違いないわけでありまして、今申し上げましたような書研の養成人員の増加とか、あるいはC.P.任用の増加、今回新たに始めようと考えております理論試験免除の制度もできれば明年の四月に発足させたいと考えて準備を進めているわけでありまして、このように早い時期から養成増を図ってまいりますと、おそらく昭和六〇年代の初めの頃までは、養成人員が退職者を相当上回るという形になろうかと思えます。そういうことで、書記官有資格者の数が一時的に相当膨張することになるものと思われまします。これは、実は、大量退職のピーク時、私達の予想では昭和六四、五年ころではなからうかと見ているわけですが、そのピーク時を念頭に置いて、あらかじめ少し早目に対策を講じておくというものであり、早い時期からそれだけの数の書記官が必要であるからというわけでは決してありません。そういった意味で、必要な数を超えてふくらんだところの書記官につきましても、事務局で有資

格事務官として仕事をしていただくことにならうと考えております。それが第一点でございます。

それから、これも正盛参事官の方からご説明申し上げ、また、後ほど総務局の方からも説明があるかと思えますが、先程来お話しておりますような、ある程度養成増を図っていくといいますが、書記官資格を付与される人数を増やしていくということは、これは大量退職の時期の欠員補充ということから、必要なことであると考えているわけでありまして、私達といたしましても、書記官に欠員が出た場合には、そのまま書記官で埋めていくという方針を打ち出したということでは決まっていなくてあります。やはり、現在書記官がやっている仕事の全部が書記官でなければできないものかどうかという、書記官事務の見直しはなお必要であらうと考えておりますので、この点は念のため申し添えておきたいと思えます。

それから、私達は、いろいろな面から、大量退職の問題につきましても検討をいたしておりますが、実は、例えば退職者が多く出る時期の問題にしまして、庁が異なればもちろん、高裁管内が違っても、その時期等が相当違ってくるということがございます。大体ピーク時は昭和六四、五年ころであるとか、そのころには、大体このくらいの退職者が出るのではないかと、いろいろご説明してきておりますが、これらはすべて、全国の書記官、あるいは書記官有資格者というのを念頭に置いての数、あるいは時期でありまして、これを各庁ごと、各高裁ごとに見てみますと、相当違いが出てまいります。そういったことからいいますと、少なくとも、高裁単位で調整をしていただく必要があります、人員の配置等、いろんな細かい手当を講じていただかなければならないものと思われまします。そのためには、職員の皆様の理解と協力をいただくことが非常に重要なことになってくるであらうと考えますので、よろしく願いたいと思います。

たわけだと思えます。そういう方向をさぐするために、総務局サイドでも、書記官の事務の内容を見直してみて、事務官の補助によってカバーできる部分がどの程度あり得るであらうかというような角度から事務的な検討もしてきたわけでありまして。ただ、仮に、書記官の資格付与、あるいは養成制度を現在のままにしておいて予測されるような大量退職の時代をそのまま乗り切れるかどうかということになりますと、これは現実問題として、その量からしましても質からしましても堪えられるという回答は出にくいのではないかと考えられます。言いかえまして、大量に書記官の欠員が出たあとを、基本的に事務局で埋めるという方策は、これは現実的には無理ではないかという考え方にだんだんとなってきたと申し上げてよろしかろうと思えます。その意味で純粹の少教精鋭主義ということでは踏み切れない反面、いわば質を無視して書記官が抜ければともかくにも書記官の資格を与えて、書記官で埋めるといいうような考え方が取り得るかといえます。これも問題である。書記官の一番大事な質というは極力落とすべきではないという考え方があります。

更に、局部的には書記官が退職されたあと、書記官で直ちに埋めるということが困難な部門が出てくるということも、念頭に置いて考えていかなければならな

るのではないかと、いろいろご説明してきておりますが、これらはすべて、全国の書記官、あるいは書記官有資格者というのを念頭に置いての数、あるいは時期でありまして、これを各庁ごと、各高裁ごとに見てみますと、相当違いが出てまいります。そういったことからいいますと、少なくとも、高裁単位で調整をしていただく必要があります、人員の配置等、いろんな細かい手当を講じていただかなければならないものと思われまします。そのためには、職員の皆様の理解と協力をいただくことが非常に重要なことになってくるであらうと考えますので、よろしく願いたいと思います。

たわけだと思えます。そういう方向をさぐするために、総務局サイドでも、書記官の事務の内容を見直してみて、事務官の補助によってカバーできる部分がどの程度あり得るであらうかというような角度から事務的な検討もしてきたわけでありまして。ただ、仮に、書記官の資格付与、あるいは養成制度を現在のままにしておいて予測されるような大量退職の時代をそのまま乗り切れるかどうかということになりますと、これは現実問題として、その量からしましても質からしましても堪えられるという回答は出にくいのではないかと考えられます。言いかえまして、大量に書記官の欠員が出たあとを、基本的に事務局で埋めるという方策は、これは現実的には無理ではないかという考え方にだんだんとなってきたと申し上げてよろしかろうと思えます。その意味で純粹の少教精鋭主義ということでは踏み切れない反面、いわば質を無視して書記官が抜ければともかくにも書記官の資格を与えて、書記官で埋めるといいうような考え方が取り得るかといえます。これも問題である。書記官の一番大事な質というは極力落とすべきではないという考え方があります。

更に、局部的には書記官が退職されたあと、書記官で直ちに埋めるということが困難な部門が出てくるということも、念頭に置いて考えていかなければならな



補充かという、極端に言えば、そういう二つの考え方がありえ



今、位置づけと少し関連いたしますが、先に給与課長

い、また、もう一つ、書記官事務の在り方ということ、大量退職時期だけの問題ではなくて、常に考えていかなければいけない問題であります。特に、裁判官数とのバランスにおける書記官、事務官の必要な数というものが有り得るわけですから、将来予想される裁判官数の増加なり事件の増加という要素を考えますと、ある程度の書記官数を確保していく方策も考えていかなければいけない。むしろ、現時点での書記官数を確保するだけでは足りないこともありうるという観点から、書記官事務の見直し、効率的な書記官の執務の在り方については引き続き検討を加えていかなければいけないという考え方でございます。

竹崎第二、三課長 大量退職期における基本的な対策及びこれに至った経緯等につきましては、今お話をされたところでございまして、その位置づけ及び基本的な方策を前提にした上で、当面する書記官事務の在り方の問題等について若干ご説明させていただきたいと思いま

から言われましたとおり、この対策によって、当然に書記官の欠になった穴が埋められるというふうにあるべきではなく、現在の執務体制、あるいは事務処理方法等について改善等による大きな変更がないかぎりというところが当然の前提になっているわけですが、そういう意味では、今後も大きな意味での改善策をさぐる必要があり、そうした方向への努力は続けていきたいというように思っているわけですが、また、仮に、この補充策を前提にするにしても、多くの面で、なお書記官事務の改善等を更に考えていかなければならない面があると思われま

しては、こうした傾向が続くのではなく、もうかというふうに予想されるわけですが、そういう意味で書記官の需要、あるいはその事務量というものは、相当程度現在よりは増加することが予想されるわけですが、今程度の書記官数を単に維持するというのは、対応しきれないのではなからうかというふうに考えられるのであります。

速記官制度をはじめとして、あるいは外部速記、その他の逐語的調査の作成方法と関連している問題であり、相当長期にわたる基本的な検討が必要であらうと思われま

3 書記官事務の合理化について

以上申し上げたような点を考えますと、この補充策を前提にした上でも、なお書記官制度、あるいは書記官事務の在り方に関する相当の検討を加えていく必要があると思えます。検討の第一は、書記官事務について相当の見直し、改善を図る必要があるという事です。書記官事務の改善につきましては、これまで

次に、そうした合理化の問題と同時に新たに補充される書記官についての指

導、育成といった面での問題があるのかと思われまふ。先ほどお話ししましたようにベテランの書記官に代って新たに補充された書記官に対する現場での指導は、とりわけ重要な意味を持つてくるのではなからうかと思われまふ。この点でも現在の中堅書記官に対して期待されるところは大きいものがあるわけですが、我々としても新しく書記官となる人に対する指導、あるいは実務の参考になる上での実践的な執務資料といったものを整備していく必要があらうと考えており、今年度あたりから順次そうした点についての資料の整備を手がけていきたいと計画しております。さらに、この指導と関連するわけですけれども、執務体制の整備ということも重要であらうと思われまふ。ご承知のことと思いますが、昨年来記録紛失をはじめとして多くの書記官事務処理上の過誤が発生しております。こうした事故は、もとより担当者の過失、不注意によるものではあります。このように多発する執務体制そのものの在り方にもかかわっているのではないかと思います。大城退職期を迎える前に、現時点でそうした体制の整備を図っていくことが、特に必要であらうと思っております。

なお、書記官事務の合理化に関連して、ワードプロセッサの研究について若干補足させていただきます。昨年もお

話いたしましたけれども、書記官事務、あるいは裁判事務におけるワープロの利用については総務局第三課では、昨年秋季から実際にワープロを用いてどのくらいの効用があるか基礎的な研究を行ってきました。まだ中間報告的なものであります。現時点での結果について簡単にご紹介いたします。研究に用いたワープロは、いわゆるかな・漢字変換方式と呼ばれる比較的素人にも操作しやすい機種ですが、この機械を使って民・刑・家・少の事件について定型性が強く、使用頻度も高いと思われる十数種類の文書、例えば、金銭事件についての欠席判決、あるいは手形判決、和解調書、登記願託書、刑事の窃盗事件の調書判決、あるいは家裁の審判書、調停条項等を取上げて、書き速度と対比した文書作成時間の長短について実験を行いました。その印象を申し上げますと、この実験は書記官経験者三名を含めた事務官四名であつたわけですが、素人つまり機械を操作したことのない書記官経験者がワードプロセッサの操作に習熟するということ、非常に使いやすい機種でありましたが、容易ではなく、特に、これによって書ききと同程度の効率を上げるといふことはかなり困難なようであります。実験が終わるまで一人が三〇時間ほど使用したわけですが、最終段階でも、一分間に大体一七、八文字しか打てない、手書きの速度

は、大体一分間に三〇字ぐらいです。で、これに達するのは容易ではないというのが第一の印象です。第二番目には、使用する書式の問題ですが、定型性が高いものについては、あらかじめセットしておけば、不足分、あるいは変更分だけ補充すれば足りるわけですので、トータル文書作成は非常に簡単になります。しかし、定型性をちよつと低くすると非常に時間がかかり効用が著しく減殺されるという結果が出ております。そういう意味では、定型性の高いものについてこれを利用するというのは効率が非常に高いと思われまふが、現在、先ほど申し上げたような書面につきましては原稿にとどまるか、あるいはそのまま外部へ出すかは別として、多くの場合定型の書式が作られており、それらの定型の書式が作られているものについては、ワープロを使って作成するよりは、その書式に単に手書きで補充する方が余程早いということになるわけですが、それから、三番目に、効率を上げるためにこの書式を相当多数フロッピーディスクに打つということになります。引出す時の符号化といふことです。その整理がかなり面倒なことになるわけですが、どのぐらい基本文書をそのディスクに打ち込んでおけばいいかということもかなり検討しなければならぬ事項であらうと思われまふ。さらに、機器の利用の形態としては、一人一台ない

しはせいぜい一か部に一台ぐらいの台数がなければとても日常的にこれを使つて事務処理の効率をあげるというわけにはいかないであらうと思われまふ。これらの問題につきましては、いろんな解決方法があると思ひます。例えば、専門のオペレーターがいて操作するということがなれば、明らかに手書きよりも早くなるわけで、そういう理想的な形態、つまり、専門のオペレーターが文書作成事務を集中的に管理し、定型性の高いものを全部打ち込んでおくというような利用方法を考えれば、なるほど効率のある機械でありますけれども、現在の執務体制のもとで裁判所にこれを入れて、本当に大きな戦力として期待できるかということになります。非常に多くの問題点がありそうだと考えているところであります。まだ中間的な段階で更に検討を加えなければならぬと思ひますが、一応現時点での感想をお話ししておきます。

三 退職書記官の進路について

柏谷企企画調査部長 それではテーマ三の問題に入らせていただきます。退職書記官の進路ということで勤務の延長、再任用制度、任用方針等につきましては先ほどお話がありましたので、補足することがありましたらお話いただいて、あと、昨年、東京と大阪の各高裁に置かれ

ました企画官につきまして、その職務内容の詳細と合せて退職者の進路開発について、当局の方でどういうことをお考えになっているか、その辺のところをご説明いただきたいと思います。

1 勤務の延長、再任用制度の運用方針について

岡田給与課長 定年制が施行された時期以後における勤務延長、再任用の問題でありまして、実は、昨年九月末に人事院の方から、「定年制度に関する人事院規則についての措置要綱案」というものが発表されました。これはおそらく皆様のお目にもとまっているのではないかと思います。ところが、いわゆる特別定年の官職の列挙という点では、かなり具体的にとなっております。ところが、勤務延長、再任用の関係につきましては、この措置要綱案でもあまりはつきりせず、法律そのものとそう変わりがありません。しかし、これまで人事院の関係者がいろいろな機会に説明しているところを総合して考えますと、おそらく、裁判所において活用できるのは、再任用の制度であり、勤務延長の方はむしろないのであるから、ということのように考えております。それで、この再任用の関係につきましては、先ほど正盛参事官からご説明しましたとおり、書記官等の欠員補充の関係である程度活用していきたいと考えております。

2 企画官について

次に、企画官の関係であります。ご承知のとおり、昨年の四月に東京高裁と大阪高裁に企画官が設置され、また、本年四月に名古屋高裁に企画官が設置されました。この企画官の所掌事務として私達の考えておりますところは、退職管理関係の諸制度の調査、他省庁の高齢者、退職者対策の把握、退職者の動向の把握、退職予定者の意向調査、再就職先の開発、高齢者、退職者の福利厚生活動の在り方等でありまして、現実の問題といえますと、昨年四月にはじめて設置された新しいポストでありますし、また、

ただ、現在のところ再任用される方に對する給与がどのようになるかはつきりしないわけでありまして、退職時の給与の七割ないし八割程度になるのではないかとといったようなことも伝わってきておりますが、このあたりがはつきりしてくるのは、まだ相当先になるのではないかと思います。このように予測しております。そういうことからいたしますと、私達の方で再任用の制度を活用したいというように考えても、果たしてそれを希望される方がどの程度いるかという問題もあり、できるだけ早い時期に、対象になる年齢層の方を対象にして、再任用を希望する気持があるかどうかの意向調査をやってみたいと考えております。

いま申し上げましたような仕事の内容そのものが非常にむずかしいものばかりであるということもありまして、これが軌道に乗るまでには、なお相当の日時を要するのではないかと考えております。

そのほか、退職後の進路の開発の問題についてお話がございましたが、従来から申し上げておりますとおり、私達と調しましては、例えば司法書士、執行官、停業員等につきましても、できればもう少し窓口を広げていきたいと考えておりますが、現実の問題としますと、今後、特に大量退職期に入りますと、退職者が非常に多くなるわけでありまして、そういった方々を念頭に置いて考えていくということになりまして、退職後の進路の開発は非常にむずかしい状況にあるといわざるを得ないと思います。私達としても、進路の開発については、今後なお努力をしていきたいと考えております。

四 書記官の研修制度について

柏谷企画調査部長 それでは、書記官の研修制度についてお話をいただきました。この中で、先ほどお話がありました書記官の補充方針によりまして、ベテランの書記官が退職した段階で一時的に職力を低下するのではないかと、この危惧の念がある程度抱くわけですが、現行の

研修体系をこのまま維持する方針か、あるいは変更する予定があるのか、その辺のところをお考えをお聞かせいただきたいと思います。

岡田給与課長 ベテランの職員の方々が多数退職される大量退職の時期を念頭において、研修制度についてもいろいろ検討してまいらねばならないと思います。あるいは、提起された問題と若干ずれるのかもしれませんが、書研養成部の養成期間を、現在のまま維持していただくのが相当かどうかということについて検討しておりますので、若干説明させていただきます。大量退職期の対策の一つとして、書研養成部の養成期間を検討すべきであるという意見もあり、そういう面からの検討もいたしました。この関係は、先程、正盛参事官からお話申し上げましたとおり、大量退職期という限られた時期を前提にして、これまで長年続いてきた制度を根本的に変えることは、いかなる点からも慎重に検討する必要があるというところで、一部についてはやはり現在の一年間を維持していくべきであろうと考えております。しかし、二部については、特に大量退職期の対策という意味ではなくて、現在の二年間という意味にはやや余裕があるのではないかと考えております。例えば六箇月間程度短縮して一年六箇月間とすることはどうかと

いうことで、書研のカリキュラムその他の面で問題がないかどうか検討しております。

それから、もう一つ、CPの任用者数を相当増やしていくことは先程お話ししたとおりであります。その際、従来行われておりましたころのCPの任用者に対する基礎研修を現在のCPの期間とか方法で行うのが相当かどうか検討しなければならぬと考えております。この関係は、現時点におきましては、まだ一定の検討ができていないというわけではございません。今後、任用者数等を詰めていく過程で、どのような方法がよいか検討してまいりたいと思っております。先ほども申し上げたこととありますが、大量退職期は、特にベテランの職員が多数退職し、経験の浅い者が多数任用されてくる時期であります。したがって、任用後の研修等についても、いろいろ検討しなければならぬと考えているわけでありまして、そういういわゆる職場外研修とともに、日常の職場における職場研修がこれまでに非常に大切になってくるものと思われまします。そういう意味からも、中核となるベテランの書記官の皆さんの職場における指導が非常に大事だと考えておりますので、よろしく願いたいと思っております。

五 主任書記官試験について

粕谷企画調査部長 次に、主任書記官の問題に移らしていただきますが、昨年の座談会でもテーマにあげましてお話をさせていただいたのですけれども、私も、各高裁地区ごとに毎年開いております支部交流会等に行きますと、特に若い書記官の中から、試験偏重の弊害というのには分かるのだけれども、その欠陥を除去するような方策を講じた上では是非試験を復活してもらいたいという希望がすごく強いわけですね。再度、去年と同じでいただいたわけですから、繰り返したくなるかも知れませんが、見解を伺いたいのですね。

正盛参事官 司会の方がおっしゃったように昨年のこの座談会でお話し申し上げたところとありますが、主任書記官の任用も成績主義の原則に基づいて行うべきことは当然のことでありまして、特に、これから大量退職期を迎えるその時期以降のことを考えまして、将来指導的役割を果たすべき有能な若手書記官を今から抜選して任用していく必要があることは十分承知しております。できるかぎり若手職員からの抜選を高裁にもお願いしてきておりますけれども、なかなか思うようにはならないとい

うのが実情でございます。と申しますのも、現在の職員の年齢構成からみますと、主任書記官等のポストが相対的に非常に少ないわけでありまして、本来有能であり主任書記官としての適格を十分に備えておりながら、ポストが少ないためにその選にもって高齢期を迎えている書記官等に人事管理上の配慮を必要とする度合が最も高い時期にありますことをご理解いただきたいと思います。主任書記官選考試験を実施しております昭和三〇年代と現在とでは、職員構成やポストの充員状況等の客観情勢が全く違っておりますこと、昨年お話ししました主任書記官の職務内容からみた試験の在り方等を考え合わせますと、将来の検討課題ではありますけれども、現在のところ、今直ちに試験制度を復活させるといふ考えはもっておりません。

なお、三〇歳台を中心とした書記官層の中には将来を嘱望される有能な人材が順調に実力を備えつつあり、既に主任書記官等としての職責を果たし得る人も相当数あることは私どもも十分承知しておりますが、数年後の大量退職期に入りますから後はこれらの人達にすべてを託することにいたします。当面主任書記官等への任用に相当のずれが生じておるといたしまして、その時期に備える心構えと自覚を持ってより一層の研さんを積んでいただくようお願いいたします。

六 総務局三課の今後の作業計画

画

粕谷企画調査部長 次に、総務局三課の今後の作業計画に入らしていただきます。

杉原参事官 私から総務局三課の今年度の業務計画について、四点ほど申し上げたいと思います。

第一点は、首席書記官会同の開催予定についてでございます。本年度は民事首席書記官の中央会同を予定しております。これは、大体一月下旬頃に開催される見込みでございます。テーマとしては、書記官事務及び訟廷事務の改善について考慮すべき事項、それから首席書記官が行う指導監督について考慮すべき事項、こういったことを取上げていただく予定でございます。これは、やはり今日もテーマとなりました大量退職期に向つての具体的な事務改善や指導監督の問題、あるいは昨年の事務管理改正後の地、簡裁の事務処理態勢、特に、クレジント関係等の大基定



型的な事件の効率的処理の問題等に重点が置かれることになろうかと思ひます。

第二点は、監獄執務資料の刊行計画でございます。先ほども第二、三課長から話が出ましたが、新任書記官の執務上の便に供するためのハンドブック的な執務資料の刊行を計画いたしております。これは、新任書記官が実務を処理していく上で最小限必要と思われることがらを解りやすく説明した、いわば実務を中心とした書記官事務の手引きと申しましようか、そういったものを作成しようというものでございます。民事、刑事の各分野にわたつて、シリーズ物として順次刊行を進めていきたいと考えております。本年度は、その手始めといたしまして、刑事書記官事務の内の公判事務に関するものから作業を開始していく予定でございます。

第三点は、書記官事務効率化のための諸施策の検討でございます。これは、先ほど来、話が既に出ております大量退職期に向けての対策の一つとして第三課が進めていることとしている企画でございます。書記官事務の効率化につきましては、これまで検討を重ねて来たわけでございますが、大量退職期を間近に控え、書記官事務の中心をなす供述録取事務について、その改善を図るというのが緊急の課題であらうかと思ひます。そこで、

先ほども第二、三課長の方から話が出ましたが、差し当たり録音体の引用につきまして、具体的な実施基準等の検討を進めていく計画でございます。そのほか、調査の簡略化、あるいは様式の改善等につきましても取り組んでいきたいと考えております。また当面するクレジットなど的大量定型な事件の効率的な処理について、書記官事務の観点からの検討、こういったものも含めまして、書記官事務の効率化、省力化の点から書記官事務全般にわたつて見直しを行い、事務改善に向けての具体策を検討していきたいと考えております。

第四点としまして、総務局第三課では、裁判事務用能率器具の配布に関する事項も取扱つていくわけでございますが、この能率器具の配布について、従来、必要に応じて適切に配布されているかどうか、あるいは、それらの器具が、有効に現場で活用されているかどうか、この際、従前の配布計画等について見直しを行い、改善を要する点は改善して予算の効率的運用に努めていきたいと考えております。そこで、近く各庁に対し、この裁判事務用能率器具についての実情及び要望調査をお願いすることにしており、現在、その作業を進めているところでございます。以上が大体総務局第三課の本年度の業務計画の概要でございます。

七 その他

柏谷企画調査部長 最後のその他ですが、特にこの点につきましては、私どもで用意している点はございませんので、この際、こういうところで全国の書記官に知らせた方がいいという事項がございますしたら、お話しいただきたいと思ひます。

岡田給与課長 ご承知のとおり、人事院では、昭和六〇年の実施を目的にして、人事行政施策全般に対する総合的な検討を進めてきておりますがこのほど、その概要の発表がありましたので、この機会に若干ご説明させていただきます。

今回発表された概要は、いくつかの点にわたつておりますが、その要点は、おおよそ次のとおりであります。

(一) 採用試験体系関係

大学進学者の上昇に伴う新規採用者の学歴構成の変化を考慮して、採用試験の体系を再編する。具体的には、従来、上級甲、上級乙、中級、初級と分かれていたものを、上級甲に相当する上級職採用試験、上級乙と中級に相当する基幹職採用試験、初級に相当する初級職採用試験（いずれも仮称）の三本の試験に改める。

(二) 昇進管理関係

同等の学歴、資格を有する職員が増加、定年制度の導入による在職期間の長

期化等を考慮し、昇任資格基準を策定するとともに、選抜の手段を整備する。

(三) 俸給制度

職務の複雑、専門化、職務段階の分化に対応するとともに、職務に応ずる給与の原則を一層充実させる等のため、俸給制度を整備する。具体的には、(1)現行の八種一六表の俸給表に加えて、技術的な専門職種を中心とする専門技術職俸給表（仮称）を新設する。(2)現行「俸給表（仮称）」を新設する。(3)特別昇給、初任給の構成に改める。(4)特別昇給、初任給基準についても、若干の改正をする。

(四) 手当制度関係

勤務条件の変化、給与の上下較差の縮小、地域事情の変化等に対応して、手当制度を整備する。具体的には、(1)俸給の調整額の基本調整割合を現行の定率三％プラス定額一％から、定率二％プラス定額二％に変更するとともに、既適用官職の調整格付について全体的な見直しをする。(2)調整手当の支給対象地域について見直しを行うとともに、大都市の支給割合の引上げを図る。(3)交替制勤務等の変則勤務の特殊性を考慮した給与上の新たな措置等を検討する。

(五) 研修制度関係

行政の複雑、多様化、行政運営の効率化、一体化の要請等に的確に対応し得るよう、研修体系を整備する。

(六) 官職の分離関係

職階法を廢止し、これに代えて現実に即した構造の官職の分類を行い、任用、給与等の人事管理の共通の基礎とする。これに伴い、現行の任用、給与制度を恒久的なものに整備する。

七 休暇制度関係

社会一般の情勢に適應した勤務条件を確保するため、年次休暇の付与日数の改定、特別休暇の新設等、休暇制度を整備する。具体的には、(1)年次休暇については、勤続年数による加算方式を採用する等、付与日数を改定する。(2)特別休暇については、結婚休暇、夏期休暇等を新設するとともに、現行制度を再編整備する。

大体以上のとおりであります。いずれも裁判所職員にとりまして影響するところの大きい事柄でありますので、私達としても慎重に対処していきたいと考えております。

正盛参事官 一般職の在外研究につきましては、五七年度にアメリカに一人派遣しており、審判協会にも現地での実情の一端をご紹介したようであるが、現地開拓の仕事をやっていたにたいして、今年度も同様の形でアメリカに二人派遣する予定です。五九年度からは、ご承知のように一般に公募することになり、その結果応募者が六〇人ありました。その内訳は、アメリカ四五人、西ドイツ一〇人、フランス五人で、選考の

方法としては、まず語学の筆記試験の結果を含む書面選考を行い、その合格者につきまして面接試験を行つたうえ、研究員を選定するわけでございます。今申し上げました語学の筆記試験は、昨四月二〇日、応募者の所属庁を原則とし、一部近所の裁判所に集めて実施されております。筆記試験の内容は、当該希望する外国語の読解及び作文についての筆答試験、それぞれについて試験時間は一時間半で行われました。書面選考の結果は、五月下旬頃発表される予定です。

竹崎第二、三課長 それでは昨年度のこの機会に、その他ということで話が出ました事物管轄改正の関係ですが、これは先ほども出しましたが、今年の中央会同でのテーマにもなつていて関連する部分がありますので、若干説明しておきます。法改正後の実施状況ですが、改正後四か月間九、一〇、一一、一二と統計がそろつておりますので、その間の状況についてご報告しますと、この四か月間の一か月平均の新受件数をみますと、地裁は平均しまして全国で九八〇〇〇件余、簡裁は一万四〇〇〇〇件余ということになっております。これを改正直前の昭和五七年度の一月から八月までの一か月平均に比べますと、地裁では一万二二〇〇〇件余、簡裁では八九〇〇〇件余ということですので、地裁では一八・二パーセントの減少、簡裁では六一・四パーセントの増加

ということになってきているわけです。この数値から分かれるとおりであります。地裁の減少と簡裁の増加との間に大きな隔たりがあるわけですが、これは地・簡裁を通じて事件の全体数が大幅に増加してきたことと関係があるわけです。地裁、簡裁を通じて、昨年度の事件総数の伸びをみますと、約四万件余りが地・簡裁を通じて伸びているわけですが、その内、簡裁は事物管轄改正の影響もありまして、この四万件ぐらいの増加の内の三万八〇〇〇件ぐらいが簡裁に集中しているわけです。したがって、簡裁は昭和五七年の事件数をみますと、施行期間わずか四か月ではありましたが、前年に比べまして、三万八〇〇〇件ぐらゐる増加しているという事になってい

う形で相当数の手当をしたわけですが、とりわけ、事件数の増加が顕著でありましたのは、福岡あるいは仙台等の簡裁です。この福岡簡裁で申しますと、例えば昭和五六年に比べて昭和五七年には民事訴訟事件が約六〇〇〇件ぐらゐる増加しております。これは事物管轄改正後特定のクレジツト関係会社が大量の提訴をしたということがある原因になってはいるわけですが、仙台につきましても、やはり昭和五六年に比べまして約二二〇〇〇件の増加になっているわけで、これも福岡と同様にクレジツト会社の大規模提訴というのが原因になっているわけです。先ほども申しましたように、大規模簡裁で増加のあったところについては全般的な手当をしたわけですが、特に、福岡あるいは仙台等につきましては、現地の高裁等のご配慮で、昨年度中に、昨年の秋ぐらゐから応援体制ということで、まず事務官の配置替えを行い、その上で、更に臨時的に他部門からの応援をとるということで対処してこられたようでありまして、今年になりましてからは、相当数の書記官なり事務官の増員の手段を行つて対応を固めているわけです。事物管轄改正につきましては、現時点ではこうした傾向をみせている反面、大庁でありながら事件数が伸びていないところもありまして、必ずしも動向が安定しているとは言えない状況になっておりますので、今年度も引

き続きその事件数の動向をみた上で必要な手当をしていきたいというふうに考えているわけです。

荒井第一課長 最後に二点ほど申し上げたいと思います。一つは、裁判統計データーベースシステムの運用についてであります。三年計画で統計処理を中心にして現在のコンピュータシステムを拡充しようという計画を進めてまいりまして、五八年度でシステム開発が完成して、五八年度の終り、つまり五九年度の二、三月頃には機能、容量の相当大きなコンピュータが最高裁の中に設置される見通しになってきております。これは事件票に書記官その他の方々が記入されたものを最高裁総務局統計課で、司法統計年報を作成するということを主眼として情報の処理をしてきたわけですが、だんだんと司法統計年報程度の情報処理では今日のいろんな需要に対応できないということになってきておりまして、もつと統計情報の処理を機能アップしなければいけないということから出発したわけでありま

す。五八年度の終り頃から実際に運転が始まるということで、現在事務的な作業を含めてつめをやっているわけですが、この完成の暁には、例えば、統計一つを取上げまして、下級裁のいろんな需要、あるいは最高裁内部の需要に相当程度、統計の上では応ぜられるのではないかと、その反面において、例えば、司法統計年報の内容に何らかの変更を加えるかどうか、あるいは下級裁の資料課の事務に何らかの見直しが出てくるかどうか、それはまさにこれからの検討でございませう。それから、かなり大きな容量のコンピュータですから、裁判統計情報の処理に合わせてそのほかの司法行政事務、例えば図書資料の利用でありますとか、もろもろの司法行政上の事務にコンピュータ処理で効率アップができるものがあるかどうか、その辺は各局と相談しながら作業を進めているという段階であります。これは余談ですが、書記官研修所の書記官実務研究とか司法研究とかで係数的なものを基礎にした実務研究がこれまでもございました。その研究をされる方々は、各庁でいろいろと記録にあたり統計数字にあたりたりして相当ご苦労があったと思うわけですが、そういう面でバックアップは相当できることになるのではないかと思います。

それから、正盛参事官の先ほどのお話に関連して、五七年度一般職在外研究で派遣されている小森参事官の近況をご紹介しておきます。最高裁の方に定期的に書簡の形をとった報告書がまいつていますが、今、デンバーに本拠地を置いて当初二か月ほど語学研修を語学学校に入ってやられまして、そのあとデンバー、カリフォルニアの各種の裁判所を中心に、非常に精力的に見聞して回っておられるようです。それから南カリフォルニア大学という所にコネをつけまして、裁判運営の講座をいくつか選択して、勉強しておられるということで、非常に元気に、しかも、受入れ地としてこれまで初めてのところで、みずから開拓をするというように毎日、大変結構なことで、すし、あとあとの方々のご参考にもなるのでは

*

*

ないかと思ひます。

郡司総務部長 どうもありがとうございます。これで予定のテーマは全部終了しました。ご多忙のところ長時間にわたり貴重なお話をいただきありがとうございます。これをもちまして本日の座談会を終らせていただきます。