

会

報

贈呈

'84

第87号

|               |                                    |    |
|---------------|------------------------------------|----|
| 〔座 談 会〕       | 最高裁総務局・人事局各課長、参事官を題む.....          | 2  |
| 〔講 演〕         | 破産手続の概要と最近の動向.....                 | 17 |
| 〔書協実務研究室コーナー〕 | 家事審判法の非公開性と生活保護法第29条について.....      | 44 |
| 〔実 務 研 究〕     | 債権執行における第三債務者の供託と配当(三).....        | 47 |
| 〔資 料〕         | 調停上元利均等月賦弁済額及び残債務額の算出について(追録)..... | 84 |
| 〔講 演〕         | 不動産競売の実務.....                      | 85 |



新潟家裁庁舎

全国裁判所書記官協議会

# 全国書協会報〔季刊〕第87号

## 目 次

|                               |          |
|-------------------------------|----------|
| 卷頭言                           | 1        |
| 〔座談会〕                         |          |
| 最高裁総務局・人事局各課長、参事官を囲む          | 2        |
| 〔講演〕                          |          |
| 破産手続の概要と最近の動向                 | 高橋 欣一 17 |
| 〔書協実務研究室コーナー〕                 |          |
| 家事審判法の非公開性と生活保護法第29条について      | 野村 健 44  |
| 〔実務研究〕                        |          |
| 債権執行における第三債務者の供託と配当(三)        | 古島 正彦 47 |
| 〔資料〕                          |          |
| 調停上元利均等月賦弁済額及び残債務額の算出について(追録) | 金子 正治 84 |
| 〔講説〕                          |          |
| 不動産競売の実務                      | 柏谷 和雄 85 |
| 〔本部と支部との交流会だより〕               |          |
| 福岡／大阪／名古屋／広島／札幌／東京            | 118      |
| <hr/>                         |          |
| 本部だより                         | 116      |
| 支部役員名簿                        | 33, 46   |
| 〈俳句〉かすみ俳句会                    | 113      |
| 〈隨想〉日本最初の裁判は日本書紀にある盟神探湯である    | 福永 寛 16  |
| ☆ 判例要旨紹介                      |          |
| 民事—最高裁判所判例要旨(昭和59年1月～3月)      | 125      |
| 刑事—最高裁判所判例要旨(昭和58年12月～59年3月)  | 127      |
| 下級裁判所判例要旨(昭和56年4月1日～7月31日)    | 131      |
| 家事—最高裁判所判例要旨(昭和57年11月～58年4月)  | 140      |
| 下級裁判所判例要旨(昭和57年5月14日～11月30日)  | 141      |
| 原稿募集 117                      |          |
| 〈編集手帖カット文字〉の解説 小林 保佳 83       |          |
| 『卷頭言カット』 後藤三男(元千葉地裁)          |          |
| 『編集手帖カット』 小林保佳(長野地裁)          |          |

『卷頭言カット』 後藤三男(元千葉地裁)

『編集手帖カット』 小林保佳(長野地裁)

昭和59年4月18日  
と き と こ ろ 魚 町 会 館

# 各課長、参考官を囲む

恒例の総務局、人事局の各課長、参考官を囲む座談会をはじめる。吉井会長から御挨拶をお願いいたしました。

吉井会長 本日は、総務局、人事局の各課長、参考官の方々には、御多忙中のところ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。行革といふきびしい情勢を背景にしまして、職員の高齢化とともに伴う大量退職、また、金関係の事件の激増等……お仕事とはいえ皆さまのご心労は、大変なものと存じます。

全国書協としましても、そのような客観情勢を十分に認識し、書記官制度の改善、向上のために、腰の座った息の長い取り組み方が必要であるということから、昨年度の総会において、新書記官制度研究会を発足させましたが、そうした

恒例の総務局、人事局の各課長、参考官を囲む座談会をはじめたと思います。最初に吉井会長から御挨拶をお願いいたしました。

吉井会長 本日は、総務局、人事局の各課長、参考官の方々には、御多忙中のところ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。行革といふきびしい情勢を背景にしまして、職員の高齢化とともに伴う大量退職、また、金関係の事件の激増等……お仕事とはいっても皆さまのご心労は、大変なものと存じます。

平本総務部長 本日はまだ今から、恒例の総務局、人事局の各課長、参考官を囲む座談会をはじめたと思います。最初に吉井会長から御挨拶をお願いいたしました。

吉井会長 本日は、総務局、人事局の各課長、参考官の方々には、御多忙中のところ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。行革といふきびしい情勢を背景にしまして、職員の高齢化とともに伴う大量退職、また、金関係の事件の激増等……お仕事とはいっても皆さまのご心労は、大変なものと存じます。

平本総務部長 本日はまだ今から、恒例の総務局、人事局の各課長、参考官を囲む座談会をはじめたと思います。最初に吉井会長から御挨拶をお願いいたしました。

平本総務部長 本日はまだ今から、恒例の総務局、人事局の各課長、参考官を囲む座談会をはじめたと思います。最初に吉井会長から御挨拶をお願いいたしました。

平本総務部長 それではまだ今から、恒例の総務局、人事局の各課長、参考官を囲む座談会をはじめたと思います。最初に吉井会長から御挨拶をお願いいたしました。

吉井会長 本日は、総務局、人事局の各課長、参考官の方々には、御多忙中のところ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。行革といふきびしい情勢を背景にしまして、職員の高齢化とともに伴う大量退職、また、金関係の事件の激増等……お仕事とはいっても皆さまのご心労は、大変なものと存じます。

平本総務部長 本日はまだ今から、恒例の総務局、人事局の各課長、参考官を囲む座談会をはじめたと思います。最初に吉井会長から御挨拶をお願いいたしました。

平本総務部長 本日はまだ今から、恒例の総務局、人事局の各課長、参考官を囲む座談会をはじめたと思います。最初に吉井会長から御挨拶をお願いいたしました。

- |                   |                         |
|-------------------|-------------------------|
| 一 基本方針について        | 二 書記官制度の展望について          |
| 二 大量退職に対処する方策について | 三 書記官事務の合理化について         |
| 三 書記官事務の進路について    | 四 書記官の研修制度について          |
| 四 総務局第三課の今後の作業計画  | 五 支部 簡裁の適正配置について        |
| 五 その他             | 六 人事院の職員制度の見直しの進捗状況について |

- |                    |                         |
|--------------------|-------------------------|
| 一 基本方針について         | 二 企画官の配置及び作業経過について      |
| 二 企画官の配置及び作業経過について | 三 企画官の配置及び作業経過について      |
| 三 企画官の配置及び作業経過について | 四 書記官の研修制度について          |
| 四 書記官の研修制度について     | 五 支部 簡裁の適正配置について        |
| 五 支部 簡裁の適正配置について   | 六 人事院の職員制度の見直しの進捗状況について |

## 一 昭和五十九年度等級別定数について

ついて

金關調査部長 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

す。

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務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データーの記載順序に従って進めていきたいと思います。

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務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データーの記載順序に従って進めていきたいと思います。

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、今年度の等級別定数についての全般的な説明と運用方針、また、ますますきびしくなると思われます定数回収の問題、その今後の見通し等についてお話をいただきたいと思います。ボストンにつきましても困難なことだと思います。

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、今年度の等級別定数についての全般的な説明と運用方針、また、

特集／座談会

# 最高裁総務局・人事局

### 出席者

最高裁判所例

|         |      |
|---------|------|
| 總務局第一課長 | 荒井史男 |
| 同第二、三課長 | 竹崎博允 |
| 同 參事官   | 大久保昭 |
| 人事局給與課長 | 涌井紀夫 |
| 同 任用課長  | 金築誠志 |
| 同 參事官   | 正盛士郎 |
| 同 參事官   | 住川浩英 |

書記官協議会側

榮廣好工幸夫雄彦彦夫一義角雄治男彦明  
安幸信哲和建宗隆圭正一茂功武敏博  
井崎村藤木井谷九池田田澤田藤里代川島  
吉真木遠平新柏牛小富芳平織齊中田久安  
長長長長長長員員員長員員員長長  
會副副事總同企同同同編同同同經同  
會會務務調查同同同集同同同理同

特に、次席書記官につきましては、東京のように数百人の書記官を抱えている所も、数十人の所も、次席書記官の数が民刑各一人というのは余りにもバランスを失するのではないかという感じがするのであります。また、訟廷副管理官につきましても、複数の連記副管理官が置か

皆様、御方知る如きが最近のさじしに  
財政事情から、等級別定数の折衝も毎  
年きびしくなつてきております。更にま

せていた  
す。だきよ

度の等級別

た、このところ、毎年、相当大幅な定額の切上げを実現してきたため、切上げ対象になるところの母数自体が相当數減少しております。この点からしても、更に定数の切上げを出すということが年々大変難しくなってきているわけです。ただ、等級別定数の改正は、職員の皆様の待遇に直接關係する重要事項でござりますので、今年度も私どもの方は、財政当局との折衝で、できるだけの努力をしたつもりであります。数の点では昨年を下まわる結果になつておりますが、特に、重点を置いて切上げをはかりたいと考えていた部分につきましては、相当の成果を得た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ますと、まず、行内の二等級から一等級への切上げにつきましては、昨年と同数の三の切上げが認

4 会議座談会  
められました。その内訳は、まず、高裁の首席書記官につきまして昨年に引き続きの切上げが実現し、これによつて、現在、高裁の首席書記官の定数一六の内、一二が二等級に格付けされることとなりました。次に、地裁の事務局長につきましても昨年と同じ一の切上げが認められました。その結果として、地裁の事務局長の定数五〇の内一五が二等級に格付けされることとなりました。また、首席家裁調査官につきましても昨年と同じ一の切上げが認められておりました。

次に、行(一)三等級から二等級への切上げがありましたが、これにつきましても、

昨年と同額の五の切上げが認められました。その内訳は、高裁の会計課長が一、

地裁の事務局次長が二、主任家裁調査官

が一、検審の事務局長が一、合計五とな

っております。続いて、行(二)四等級から

三等級への切上げであります。この関

係では、合計六五の切上げが認められま

した。その内訳は、まず地裁の主任書

記官が三〇となつております。高裁の主

任書記官につきましては、すでに三等級

への切上げは完了しておりますので、現

在、私どもは地裁の主任書記官につきま

してできるだけ三等級への切上げ数を増やしていくべきないと努力しているわけであります。この関係では昨年は三九と

いう数の切上げが認められましたが、今

年は三〇の切上げにとどまつております。

その他には、高裁の課長補佐について昨年と同額の一、地裁本店の課長につ

いて昨年の八より二減の六、検審の課長

について三の切上げが認められました。

総数で申し上げますと、四等級から三等

級への切上げ数は今年度は六五で、昨年

の七五という数に比べますと二〇の減と

いうことになりますが、これは、地裁の

主任書記官の四等級から三等級への切

上げ数が今年は三〇にとどまり、昨年よ

り九の減となつたことによるものであり

まして、その原因は、冒頭でも申し上げ

ましたように、切上げの対象になる四等

級の主任書記官の数自体が、毎年相当數

の三等級への切上げをおこなつてきた結果

として、かなり減少してしまつたことに

あるわけござります。次に、行(三)五

等級から四等級への切上げであります

が、この関係では、今年度は合計一〇八

の切上げが認められました。その内訳は、

まず、高裁、地裁、家裁の係長について

七三の切上げが認められました。この数

は、二日目の首席書記官について、一ガスト

に解消されてくるのに応じて、この特例

的な手当がされてきた分についてそのぶ

くらみを元に戻すということであります

ので、理屈としてはある意味で当然のこと

といふことになるわけであります。書

記官の四等級の定数につきましては、昭

和五七年から定数の回収が始まりました

が、その後、年齢構成が異状にふくらんでいる部

分について、それに応じたある程度の定

数上の手当がなされていたのであります

が、その後、年齢構成のふくらみが徐々

に解消されてくるのに応じて、この特例

の増設が認められました。その結果、合

計二三席の首席書記官につきまして、家裁、少

年の方の首席書記官が置かれることに

なりました。この家裁首席書記官がコスト

の増設につきましては、各家裁に配属さ

れている書記官数との関係がありまし

て、首席書記官一人額を外の席にも拡大

していくことは、よい上限界に達したこ

のではなかろうかと考えています。次

に、地裁の次席書記官について、昨年と同様に一応分、民事と刑事の次席書記官各の合計二ポストの増設が認められました。これによつて三五庁の地裁に、民事、刑事の両次席書記官が配置されると増設につきましても、各庁の職員数等からして、ほぼ限度にきているのではないかと考へております。更に、地裁支部の課長の増設につきましては、昨年は三と二の数でございましたが、今年は六の増設が認められました。専門職につきましては、高裁に企画官一、地家裁に専門職四の合計五のポストの増設が認められました。また、主任速記官につきましては、昨年と同じ二四のポストの増設が認められました。従前のポスト数が九八ございましたので合計で一二二の主任速記官の設置が認められたことになります。なお、調査官の関係につきましては、昨年度から調査官研修所の養成部の改編に伴いまして、調査官から調査官への官職の組替えが始つたのですが、今年は五四の官補から官への組替えを行い、昨年と合せて合計一〇九の組替えがすべて完了しました。以上、等級別定数と官職の増設の関係についてご説明を申し上げました。

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、次のテーマに各の合計二ポストの増設が認められました。これは、昨年の総会で採択されました「裁判所書記官の大量退職に伴う勤務態勢の確立について」と題する提議を最高裁に提出しまして、その後も、書記官制度は如何にあるべきかという研究を恒常的に進めるため、本部及び各高裁地区に書記制度研究会を設置し、研究を続けています。私どもは、大量退職時代を迎えるあたりまして、これを機に、書記官の職務内容および現状を見直し、将来のあるべき姿を探求し、その上に立つて個々の書記官事務について検討を加え、合理化、コンピューターなど事務機器の大転換、補助職の活用などを含めまして、書記官の勤務態勢の確立をはかる好機として考へている次第でございます。1の基本方針につきましては、現行の書記官制度を将来も当局では維持する方針であるか、制度の基本的事項について検討する意向があるのか、どうか、また、昨年提出いたしました私どもの提言についてのご意見などがあります。竹崎第二、三課長 今、非常に多くの点について、お話をあつたのですが、これらは、いずれも独立している問題ではなく、基本的には、書記官の将来像の問題、言い換えると、大量退職期を前提とした方針について説明をいただいたのですが、①その後の運用状況、②大量退職の影響子について説明をいただいたのですが、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、(3)地家裁の人事交流、民刑簡裁の書記官配置等についての方針など決つたものがあればお聞かせ願いたいと思います。次の3書記官事務の合理化につきましては、①供述録判所書記官の大量退職に伴う勤務態勢の確立についてと題する提議を最高裁に提出しまして、その後も、書記官制度は如何にあるべきかという研究を恒常的に進めるため、本部及び各高裁地区に書記制度研究会を設置し、研究を続けています。私どもは、大量退職時代を迎えるあたりまして、これを機に、書記官の職務内容および現状を見直し、将来のあるべき姿を探求し、その上に立つて個々の書記官事務について検討を加え、合理化、コンピューターなど事務機器の大転換、補助職の活用などを含めまして、書記官の勤務態勢の確立をはかる好機として考へている次第でございます。1の基本方針につきましては、現行の書記官制度を将来も当局では維持する方針であるか、制度の基本的事項について検討する意向があるのか、どうか、また、昨年提出いたしました私どもの提言についてのご意見などがあります。

竹崎第二、三課長 今、非常に多くの点について、お話をあつたのですが、これらは、いずれも独立している問題ではなく、基本的には、書記官の将来像の問題、言い換えると、大量退職期を前提とした方針について説明をいただいたのですが、①その後の運用状況、②大量退職の影響子について説明をいただいたのですが、最も大きいと予想される乙号支部、小

## 二 書記官制度の展望について

から先の裁判所における書記官事務の在り方をどのように考へてお聞かせ願いたいと思います。次に、3書記官事務の合理化について、①供述録取事務について、合理化の具体策、例えば、録音体の引用、速記官制度、外部連絡における供述録の省略、要領調書の推進方策などについて、当局の方針を考えをお聞かせいただきたいと思います。次に、②急増しているサラ金、クレジット関係の事件についての大量処理の具体的な方策につきまして、当局の考え方、また、③O-A機器の導入につきましては、例えば、事件簿、記録の保存、閲覧、謄写、統計、その他の訟廷事務とか、金利計算、配当計算などの書記官事務につきましても、私どもは、相当活用ができるのではないかと考えていますが、まずは、書記官制度の展望、特に、大量退職に向けての基本方針につきましては、昨年度の本座談会においてお話をしましたとおりであります。基本的に方針の変更ということは現時点ではあります。ただ、その後の事件の動向、あるいは、機械技術の進歩等書記官事務を取り扱う際のコンピューター化についての取り組み、現状についてお聞かせ願いたいと思います。

度もこの座談会で、民事、少年等の事件が増加傾向にあり、それは今後も続くであろうということをお話した段ですが、昭和五八年度の事件状況を見ますと、地裁民事関係の破産、執行、簡裁民事の訴訟、調停、督促等の事件がかなりの増加を続けており、また、家裁の少年事件に



奇遇云報 015

つきましては、同様であります。昨年、お話をした上  
話をしたところ、あるいは、それ以上に  
事件が増加していると言つてよいかと思  
います。特に、その増加が今お話をした上  
うな特定の事件について現われております。  
今後もこうした傾向が続くものと想さ  
れますので、大抵退職期にかけて、裁判  
所全体としての事件処理の態勢を見直し  
ていかなければならぬと思っております。  
具体的には、例えば地簡裁、民事、  
刑事及び家事・少年等について事務負担  
のバランスがとれるよう、人員配置の見  
直し等を行なうことが重要であり、  
現在でも、もちろん各府によって、いぢ  
がいには言えませんが、全国的に見て、  
刑事と民事との書記官の負担にかなりの  
アンバランスがあるのは確かうかと  
思われます。従来から各府での書記官の  
配備はかなりの部分について慣行的に行  
われているのではないかと思われます  
が、やはり人員の配置というものは事件  
の必要に応じて、彈力的に運用されるべ  
きものであり、右のような観點から考え  
直す必要があるのではないかと思ってお  
ります。

次に、書記官事務の改善という問題に  
つきましては、結論、各論の両面にわたる  
検討が必要ではなかろうかと思っており  
ます。昨年度も、大量退職に伴う基本的  
な方針について、事件の動向によつて必  
ずしもこれだけではまかないきれないと  
思つてお

のであるということをお話をしていたわけですが、今お話をした事件増の状況を見ると、書記官事務の内容についてもかなりの見直しをしていくことが必要ではあるうかと思われます。総論として、やはり供述録取の在り方という問題が最も重要な問題であろうと考えております。これは、大きく述べ、書記官制度の在り方ということにも関連してくるわけで、ですが、この機会に、供述録取事務に関する具体的な問題について、私どもがどのように考えているかということを簡単にお話しします。録取事務については、現時点でも非常に多くの問題があると思います。ただ、私どもは、この問題について、單に合理化をはければよいと考えておらず、これは、書記官の執務の根本にかかる問題であり、合理化をはかるとともに、調書本来の在り方として、是正すべき点はきちんと是正しなければならないと考えております。そうした観点から具体的に見ますと、現在の書記官調書が益々逐語化しつつあることについて、やはり、本来の要領調書の作成を推進していくための努力が必要ではないかと考えております。調書の逐語化という点につきましては、種々の原因がありまして、直接こうすればよいという名案があるわけではありません。裁判官を初めとする訴訟関係者の理解が必要であるということもあり

ましゅうし、それを得るための努力については私も続けていきたいと思っておりますが、やはり、第一次的には、調書を作成する書記官サイドにおいて、過不足のない要領調書の作成に努め、信頼感を獲得していくこともさわめて重要であろうと思っています。特に、逐語化の大重要な要因となっております録音機の使用方法等については、見直しをする必要があるものと考えております。私どもでも、使用の指針のようものができないだろうかということを現在、検討しているところであります。

次に、録音反証、いわゆる三五部方式との問題があると思います。これにつきましては、なるほど書記官の負担を軽減するという面ではメリットはあると思いますが、むしろ、書記官調書の基本にかかる大きな問題があると考えております。守秘義務とか費用負担という現実の問題はもとよりですが、最も、基本的なことは、こうした調査の作成方法は、書記官の負担を軽減するという以外に調書そのものとして、どういう位置づけを与えられるであろうか、一方においては連記調書との関係が、他方においては書記官の作成すべき要領調書との関係が問題になるだらうと思います。そうした中で、こういう形の調書が必要なんだ、という積極的な位置づけが得られない限

はできないであろうし、また、反訴者の守秘義務の問題なり、費用の負担といつて具体的な問題についても妥当な解決策を見出することはむずかしいのではないかと見ています。従つて、録音反訴方式は、たゞ合理化に資するとしても、今後は、終思をはかつていかなければならぬ問題ではなかろうかというのが現時点での基本的な認識であります。これに対して、録音体の引用、その他の調査の簡略化については、事案に応じた適切な記録作成方法の一つとして積極的に推進していく余地があり、今後も努力を継続してまいりたいと考えています。本年度は、後に参事官の方からも説明があると思いますが、刑事の首席書記官会同を予定しております。そこで、主として供述録取関係の問題を中心に取り上げていきたいと考えております。

次に、各論的な対応ということですが、昨年度の、民事首席書記官会同におきましては、簡裁の民訴事件の急増の点半をしめております。クレジット関係の訴訟につきまして、民事局と連携して、受付から判決に至る手続の全般について、総合的な改善方策を検討してきました。民事局では同時に简易裁判所判事の会同でこの問題をとりあげ、いわば、裁判官、書記官の両方のサイドから検討を行つたわけであります。その結果は、民

して、まもなく刊行される予定となっております。また、後程お話をすることになりますが、執行事件の事務処理のためのパソコン、あるいは、サラ金調停事件の事務処理のためのボケコン等の導入も各論的な合理化方策の一つであります。これらの合理化方策、あるいは合理化方策に限らず書記官の事務の見直しという問題は、いさまでもな、各庁の裁判官の理解と協力が大前提となるわけです。書記官事務の在り方を書記官だけの問題として考えていたのでは現実には解決できないのではないかと思われます。すでに、これまでにも各種の研修、会等の機会を通じて一部ではありますが、裁判官に対する、大量退職時をむかえての書記官事務の問題について説明を続けてきたところであります。また、昨年度の民事書記官会議については、先に述べたとおり民事局サイドから、簡裁の裁判官に説明していただいたわけですが、今後は、私どもとしても更に裁判官に対し問題点を説明し、理解を得られるよう二層の努力を続けていきたいと思っております。

最後に、O・A機器の問題について、お話ししたいと思います。現在、裁判所においても、ワープロ、パソコン等に対する関心が非常に高まっていることは承知のとおりであります。ただ、一方では、これらのO・A機器に書記官事務は、いさまでなく裁判官だけの問題ではないかと思われます。そこで、O・A機器に過大の期待をもつことはできないし、また不安を抱く必要もないと思うのです。裁判事務は、基本的に、いさまでなく裁判官という小規模な単位において、各種の官職が、それぞれの立場で完結的な事務処理を行っているわけですが、そこにはO・A機器の導入についても限界があるのではないかと考えられます。ただし、それらの事務処理態勢を前提とした上で、個々の事務について、これらの機器の効用を生かすことは十分に考えられると思います。そのような点につきましては、現実的な必要性を考慮して、前向きに取り組んでいくべきで、これらの機器の効用を生かすことは十分に考えられると思います。そのよう

な点につきましては、現実的な必要性を考慮して、前向きに取り組んでいくべきで、これらの機器の効用を生かすことは十分に考えられると思います。そのようないふたつの立場から、O・A機器の問題について、お話ししたいと思います。裁判官の立場では、その利用方法には相当異なったものがあろうと考えられます。また、裁判事務部門の中でも定型的な文書の作成と非定型的な文書の作成では、更に大きな違いがあると思われます。使用の形態使用者の年齢、資質等によっても効率の上で差異があるようと思われ、現在の関係の事務処理の効率化のために民事局が中心となつてプログラムを開発し、本年四月末から、この種の事件が多い二十

数ヶ所に配布されることが予定されております。また、総務局において、簡便ににおける調停関係の事務処理の効率化のために、民事局、総務局が協同して、利息計算のプログラムを開発、そのプログラムを設定したボケコンを今年六月ころに現在の裁判所制度をまったくの白紙に戻して、もっぱら、これらの機械がもつて理的な効用という観点から見るところによると、現在は、そのプログラムの作成がうなことも可能かと思われますが、裁判所における現在の基本的な執務態勢なり事務処理の在り方を前提として考えますと、O・A機器に過大の期待をもつことはできないし、また不安を抱く必要もないと思うのです。裁判事務は、基本的に、いさまでなく裁判官という小規模な単位において、各種の官職が、それぞれの立場で完結的な事務処理を行っているわけですが、そこにはO・A機器の導入についても限界があるのではないかと考えられます。ただし、それらの事務処理態勢を前提とした上で、個々の事務について、これらの機器の効用を生かすことは十分に考えられると思います。そのようないふたつの立場から、O・A機器の問題について、お話ししたいと思います。裁判官の立場では、その利用方法には相当異なったものがあろうと考えられます。また、裁判事務部門の中でも定型的な文書の作成と非定型的な文書の作成では、更に大きな違いがあると思われます。使用の形態使用者の年齢、資質等によっても効率の上で差異があるようと思われ、現在の機器の導入による作業者の職業病の問題を懸念する声もあるようですが、裁判所における現在のような形態での使用実

十。そこで、今年の四月から、比較的そ

ります。また、総務局において、簡便に

の効用かはつきりしていると思われる司

法行政部門、具体的には、高裁の事務局

ですが、すでに、東京高裁には一台設置

されていますので、東京高裁を除く、そ

他の七高裁に対し、事務局部門にワ

ープロ各一台を設置して、実用に供し

なおその効用について見守っていただき

と計画しており、今月中にはその機器も

ほぼ終了段階にあります。これらのバ

ソコン、パソコンにつきましては、実用

的なものであります。なお、その利用

の状況を見、各庁の意見も伺ったうえで

今後の配布を検討したいと思います。

一方、O・A機器の中で最も関心が深

いのは、ワープロであろうかと思いま

すが、裁判所では各部のまだ多数の文書を

かかるており、効果的なワープロの使用

は、事務処理を大きく軽減させるので

はないかということが期待されます。

ただ、実際には、司法行政事務部門と裁判

事務部門ではその利用方法には相当異

たものがあろうと考えられます。また、

裁判事務部門の中でも定型的な文書の作

成と非定型的な文書の作成では、更に大き

い違があると思われます。使用の形

態使用者の年齢、資質等によっても効率

の上で差異があるようと思われ、現在の

機器の導入による作業者の職業病の問

題を懸念する声もあるようですが、裁判

所における現在のような形態での使用実

験では、いずれも短時間の拡散的な利用を想定していますので、健康問題には十分注意する必要はあります。が、当面はそのような問題は生じないと考えております。

ワープロの使用は未だ試験的な段階であります。しかし、これらの機器の使用は事務の効率等のうちで相当大きな影響を持つことがあります。私どもとしては、こうした事務処理のあり方をも考え、統一的に対処すべきであると考えております。従来から個人的に購入し、あるいは、業者から個人的に貸与を受けるなどして店舗内に設置して使用しているというような例があつたようですが、そのような利用形態については基本的には好ましくないと考えております。

なお、この問題に關しまして、最近の書協会報に掲載された論文の中に、書記官の大量退職と事件増に対処する方策として、ワードロップの利用と退職書記官による録音反訳制度の提案がなされていふのですが、監督又は尺度をつけていふことです。

効用について、まさに実験しようといふ段階でありますて、現時点で過大の期待をかけることはできないのではないかとつてゐるところです。このような、大きな機器の導入の問題、制度改変の問題ということになりますと、まず、現にあつて慎重に検討していくことが必要だと思います。前述の提案では、例えば制度とそこに働く人間を前提にし新たな方策のもつプラス、マイナス面を総合的に見ておられます。職員制度の在り方の問題予算面とか、あるいは、施行期の問題について、必ずしも十分な説明はないわけですが、私どもとしては、それらの点を考慮した上で、この御提案には、なかなかついていけないというか、採用することはできないというよう考へておられるところであつたことをお聞きいたしました。



二部七〇

名  
三  
八

二部七  
名から  
○名と  
うこと  
養成が  
められ  
おりま  
て、今年も同じ人数が入所しております。ただ、養成期間につきましては、一部は從来どおり一年ですけれども、二部については昨年の八月一日に裁判所書記官研修所規程の一部改正が行なわれ、今年の入所者から当分の間研修期間を年六ヶ月とするということになりました。入所の時期は、毎年九月に入所する予定です。昨年も申し上げましたが、この養成期間の短縮によつて生ずる余余は、直接養成者数の増加に結びつけるよりも、むしろ書記官の基礎研修等他の研修に活用することになろうと思ひます。

次に、第二の書記官任用試験の關係ですが、從来と同じ理論試験を受けた者で本年四月の任用使用者数は一二〇人台になつておりまして、昨年の九〇人台に比べますと三〇人程度増加したことになります。新たに発足した理論試験免除制度が行なわれました。これら理論試験免除者の書記官任用前の官職の内訳を申し上げ

ますと、事務局の係長から二〇人台、専門職・速記官から各々一〇人台、そのほかに検審局長、検審課長、事務局の課長補佐から各々数名となっております。なお、今後の理論試験免除者の数をどのように決めていくかは、書研での養成者数、任用試験の理論試験による合格者数等によって書記官の充員状況、任用配置上の要請などを考慮しつつ各年度毎に決めていくことになると思います。いずれにしましても、書記官の質の低下をもたらすことのないよう留意しながら、慎重に運用していく必要があると考えております。それから、理論試験免除者の書記官任用後の配置部署であります。が、当然のことながら事務局にそのまま留まることなく裁判部に配置して、書記官事務に従事してもらうことを予定しておりますとして、現に今年の四月に任命された五〇教名につきましては、その半数以上が地裁又は簡裁の民事に、約四分の一が家裁の家事又は少年に、残りが地裁又は簡裁の刑事に、各々配置されております。

第三の再任用につきましては、また後ほど説明がありますが、ご存知のように昨年一〇月に五五歳以上の全職員を対象として再任用についての意向調査を実施しましたが、その結果は既にお知らせいたどり書記官及び有資格事務官の半数以上、率にして五四・九%の方が再任用

を希望しておられます。これは、無条件で希望する者はごく少数で、何らかの条件を前提として再任用を希望する者まで入れて二の半になっています。今回の意向調査は再任用にあたっての給与その他の条件が明らかにされてない段階での調査でしたが、それにもかかわらず相当数の再任用希望者がいるということが判明したわけになります。今後は、これの具体化に向けてできるだけ早く再任用に関する運用方針を決めまして、関係の規則、通達等を整備した上で実施に移してくださいと想います。なお、再任用者数を今後どのように決めていくかという問題でありますけれども、各年度の書記官の欠員数とか、勤務条件、即ち、任地、ボスト、給与、任用期間等とか、それに加えて本人の希望等いろいろの要素によって左右される面がござりますので、予めその数を決めておくわけにはまいりません。したがって各年度によってあまり極端な凹凸はできるだけ避ける方向で毎度毎度決めていくことになるうかと思ひます。

それから、最後に有資格事務官の書記官への転官の問題ですが、現時点では新規の書記官資格取得者数が書記官の退職者数よりも上回っている段階であります。二二二三年は、このような状態が続く予定であります。将来的急速な減少に備えて退職者数よりも新規資格取得

書記官として仕事をしていく務局で有資格事務官として仕事をしていく条件が明らかにされてない段階での調査でしたが、それにもかかわらず相当数の再任用希望者がいるということが判明したわけになります。今後は、これの具体化に向けてできるだけ早く再任用に関する運用方針を決めまして、関係の規則、通達等を整備した上で実施に移してくださいと想います。今後は、これまでの間は事

れた右資格事務官を書記官に転官させる条件が明らかにされてない段階での調査でしたが、それにもかかわらず相当数の再任用希望者がいるということが判明したわけになります。今後は、これの具体化に向けてできるだけ早く再任用に関する運用方針を決めまして、関係の規則、通達等を整備した上で実施に移してくださいと想います。今後は、これまでの間は事

のその後の運用状況でございます。

次にお尋ねの大員退職時における乙号

支部、小規模支部についての対策でござ

いますが、職員数の少ない乙号支部、小

規模簡裁につきましてはご指摘のおり

大員退職による影響が最も大きいものと

予測されます。これらの府の事務処理を

円滑に行っていくためには、同じ部署で

同時に退職者が出ないよう今から職員

の任用配備について年齢構成を考えなが

ら職員の配置を考えしていく必要があると

思います。それと同時に、勤務体制の維持、強化、後継者の育成という観点から

可能な適材の人を配置していくことも適切な措置であろうと考えております。い

るがより効果的かと思つております。された右資格事務官を書記官に転官させる条件が明らかにされてない段階での調査でしたが、それにもかかわらず相当数の再任用希望者がいるということが判明したわけになります。今後は、これまでの間は事

のその後の運用状況でございます。

次にお尋ねの大員退職時における乙号

支部、小規模支部についての対策でござ

いますが、職員数の少ない乙号支部、小

規模簡裁につきましてはご指摘のおり

大員退職による影響が最も大きいものと

予測されます。これらの府の事務処理を

円滑に行っていくためには、同じ部署で

同時に退職者が出ないよう今から職員

の任用配備について年齢構成を考えなが

ら職員の配置を考えしていく必要があると

思います。それと同時に、勤務体制の維持、強化、後継者の育成という観点から

可能な適材の人を配置していくことも適切な措置であろうと考えております。い

るがより効果的かと思つております。された右資格事務官を書記官に転官させる条件が明らかにされてない段階での調査でしたが、それにもかかわらず相当数の再任用希望者がいるということが判明したわけになります。今後は、これまでの間は事

のその後の運用状況でございます。

次にお尋ねの大員退職時における乙号

支部、小規模支部についての対策でござ

いますが、職員数の少ない乙号支部、小

規模簡裁につきましてはご指摘のおり

大員退職による影響が最も大きいものと

予測されます。これらの府の事務処理を

円滑に行っていくためには、同じ部署で

同時に退職者が出ないよう今から職員

の任用配備について年齢構成を考えなが

ら職員の配置を考えしていく必要があると

思います。それと同時に、勤務体制の維持、強化、後継者の育成という観点から

可能な適材の人を配置していくことも適切な措置であろうと考えております。い

るがより効果的かと思つております。された右資格事務官を書記官に転官させる条件が明らかにされてない段階での調査でしたが、それにもかかわらず相当数の再任用希望者がいるということが判明したわけになります。今後は、これまでの間は事

のその後の運用状況でございます。

次にお尋ねの大員退職時における乙号

支部、小規模支部についての対策でござ

いますが、職員数の少ない乙号支部、小

規模簡裁につきましてはご指摘のおり

大員退職による影響が最も大きいものと

予測されます。これらの府の事務処理を

円滑に行っていくためには、同じ部署で

同時に退職者が出ないよう今から職員

の任用配備について年齢構成を考えなが

ら職員の配置を考えしていく必要があると

思います。それと同時に、勤務体制の維持、強化、後継者の育成という観点から

可能な適材の人を配置していくことも適切な措置であろうと考えております。い

### 三 退職書記官の進路について

柏谷企画調査部長 退職書記官の進路につきまして、只今、かなり詳細な御説明をいたいたわけですが、退職者の再就職の斡旋等につきまして当局としてはどうなお考へを持たれておられるのか、再任用制度につきましては只今お話をいたいたわけですから、勤務延長

制度について当局としてはお考えになつておられるのかどうか、それから、再任用に関する採用の条件等の具体的な選用方針が大体において固まるのは、いつ頃を予定されているのかと、いう点につきましてお聞かせいただきたいと思います。

更に、昨年実施された再任用に関する意向調査についても先程お話をいただいたのでありますけれども、今後、具体的な条件が固まるに至った段階で、更に同様な調査をされていく意向があつたかどうかという点につきましてもお話を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

#### 金築任用課長 退職書記官の進路につきまして



書記官

調停委員等

簡裁判事

執行官、司法書士

退職者

退職書記官

執行官

司法書士

はまだ五八年度の結果が不明なため五七年度の数ですが三八人という数になつております。それから調停委員であります。昭和四九年から制度が変わって任期が二年になつたため、任命数の多い年と少ない年が一年ごとに交替する関係上、二年度分合せて申しますと、五五、五六、兩年度に新規に任命された元裁判所職員が二七〇人、五七、五八兩年度にかけては二〇〇人弱ということと、効率退職者はほぼ五分の一程度の数となつております。ちなみに任命数が多くなるのは奇数年で本年がそれにあたるわけですが、本年四月一日に任命された裁判所職員の数は、新任再任あわせて民事調停委員、家庭調停委員でそれぞれ五五〇人余で、そのうち一般職に限りますと各四〇〇人前後という数になります。裁判所職員の場合は、退職者の進路の範囲がある程度限られるという傾向があり、また今申しましたような職種の場合、それぞれに適性を有する相手な人材が求められていることから、必ずしも本人の希望どおりにいくとは限らないわけです。したがって、今後大量退職期を迎えるこれら退職者のすべての方が先程申し上げたような職種に就けるというわけにはならないだらうと思われますし、その他の職場についても、やはりかと思います。昭和五八年度の進路を開拓し、斡旋するという点も、極めて困難であろうというのが実情であつたと思います。

かといふ点につきましてもお話をいただきたいと思います。

## 2 企画官の配置及び作業経過について

### て

#### いま申しましたように、進路の開拓、

#### 斡旋は極めて困難なことではあります

#### が、しかし、そのためできるだけの努

#### 力をすべきであることは当然のことと

#### ご承知のように、昨年に引き続き、新たに福岡高裁に企画官のボストが増設され

#### ました。企画官の所掌事務につきまして

#### は昨年岡田前給与課長から御説明申し上

#### げているところありますが、現在の活

#### 動状況としましては、種々の資料の收集

#### とか今後の対策等の検討をする傍ら、退

#### 職者の進路開拓に努力しているというと

#### ころでございまして、何分割して仕事で

#### あり、内容的にもなかなか難しい点もございますけれども、少しずつは進展をみ

#### ているものと思っております。既に活動

#### されている企画官に伺つたところにより

#### ますと、現在新たに開拓が期待されてい

#### る進路として、公証人役場、法律事務所

#### の事務員、金融機関及び月賦販売会社の

#### 嘱託等があるようです。ただ、法律事務

#### 所では特に執行関係に有能な退職者を希

#### 望して来るというように採用側で条件を

#### 付けるというようなこともあるようですが、その他地域によつては、市役所の市民相談所の相談員として推薦するという

#### ようなことも行われているようですが、

#### 弁護士業務とも関係がありますので弁護士会との調整が必要となつてくると思われます。以上のような職種を、退職後の進路としてどれだけ拡大して行けるか、今後の課題であろうと考えております。

#### なお、民間の場合ですが、再就職受入れに当たつて健康状態を非常に重視しているという傾向があるようなので、退職前の健康管理には十分留意されるようにしていただきたいと思います。

次に、昨年八月三日に總理府に提出された退職準備プログラム検討委員会報告の内容についてお話をいたします。項目だけ申しあげますと、

- (1) 退職を迎えるに当たつての心構え
- (2) 退職後の生活の変化の自覚、認識
- (3) 退職後の生活設計
- (4) 退職手当制度
- (5) 北済年金制度
- (6) 税制
- (7) 退職後の収支計画
- (8) 退職手当等の運用方法
- (9) 退職後の健診問題
- (10) 退職後の健診問題
- (11) 退職後の健診問題
- (12) 退職後の健診問題
- (13) 退職後の健診問題
- (14) 退職後の健診問題
- (15) 退職後の健診問題
- (16) 退職後の健診問題
- (17) 退職後の健診問題
- (18) 退職後の健診問題
- (19) 退職後の健診問題
- (20) 退職後の健診問題
- (21) 退職後の健診問題
- (22) 退職後の健診問題
- (23) 退職後の健診問題
- (24) 退職後の健診問題
- (25) 退職後の健診問題
- (26) 退職後の健診問題
- (27) 退職後の健診問題
- (28) 退職後の健診問題
- (29) 退職後の健診問題
- (30) 退職後の健診問題
- (31) 退職後の健診問題
- (32) 退職後の健診問題
- (33) 退職後の健診問題
- (34) 退職後の健診問題
- (35) 退職後の健診問題
- (36) 退職後の健診問題
- (37) 退職後の健診問題
- (38) 退職後の健診問題
- (39) 退職後の健診問題
- (40) 退職後の健診問題
- (41) 退職後の健診問題
- (42) 退職後の健診問題
- (43) 退職後の健診問題
- (44) 退職後の健診問題
- (45) 退職後の健診問題
- (46) 退職後の健診問題
- (47) 退職後の健診問題
- (48) 退職後の健診問題
- (49) 退職後の健診問題
- (50) 退職後の健診問題
- (51) 退職後の健診問題
- (52) 退職後の健診問題
- (53) 退職後の健診問題
- (54) 退職後の健診問題
- (55) 退職後の健診問題
- (56) 退職後の健診問題
- (57) 退職後の健診問題
- (58) 退職後の健診問題
- (59) 退職後の健診問題
- (60) 退職後の健診問題
- (61) 退職後の健診問題
- (62) 退職後の健診問題
- (63) 退職後の健診問題
- (64) 退職後の健診問題
- (65) 退職後の健診問題
- (66) 退職後の健診問題
- (67) 退職後の健診問題
- (68) 退職後の健診問題
- (69) 退職後の健診問題
- (70) 退職後の健診問題
- (71) 退職後の健診問題
- (72) 退職後の健診問題
- (73) 退職後の健診問題
- (74) 退職後の健診問題
- (75) 退職後の健診問題
- (76) 退職後の健診問題
- (77) 退職後の健診問題
- (78) 退職後の健診問題
- (79) 退職後の健診問題
- (80) 退職後の健診問題
- (81) 退職後の健診問題
- (82) 退職後の健診問題
- (83) 退職後の健診問題
- (84) 退職後の健診問題
- (85) 退職後の健診問題
- (86) 退職後の健診問題
- (87) 退職後の健診問題
- (88) 退職後の健診問題
- (89) 退職後の健診問題
- (90) 退職後の健診問題
- (91) 退職後の健診問題
- (92) 退職後の健診問題
- (93) 退職後の健診問題
- (94) 退職後の健診問題
- (95) 退職後の健診問題
- (96) 退職後の健診問題
- (97) 退職後の健診問題
- (98) 退職後の健診問題
- (99) 退職後の健診問題
- (100) 退職後の健診問題
- (101) 退職後の健診問題
- (102) 退職後の健診問題
- (103) 退職後の健診問題
- (104) 退職後の健診問題
- (105) 退職後の健診問題
- (106) 退職後の健診問題
- (107) 退職後の健診問題
- (108) 退職後の健診問題
- (109) 退職後の健診問題
- (110) 退職後の健診問題
- (111) 退職後の健診問題
- (112) 退職後の健診問題
- (113) 退職後の健診問題
- (114) 退職後の健診問題
- (115) 退職後の健診問題
- (116) 退職後の健診問題
- (117) 退職後の健診問題
- (118) 退職後の健診問題
- (119) 退職後の健診問題
- (120) 退職後の健診問題
- (121) 退職後の健診問題
- (122) 退職後の健診問題
- (123) 退職後の健診問題
- (124) 退職後の健診問題
- (125) 退職後の健診問題
- (126) 退職後の健診問題
- (127) 退職後の健診問題
- (128) 退職後の健診問題
- (129) 退職後の健診問題
- (130) 退職後の健診問題
- (131) 退職後の健診問題
- (132) 退職後の健診問題
- (133) 退職後の健診問題
- (134) 退職後の健診問題
- (135) 退職後の健診問題
- (136) 退職後の健診問題
- (137) 退職後の健診問題
- (138) 退職後の健診問題
- (139) 退職後の健診問題
- (140) 退職後の健診問題
- (141) 退職後の健診問題
- (142) 退職後の健診問題
- (143) 退職後の健診問題
- (144) 退職後の健診問題
- (145) 退職後の健診問題
- (146) 退職後の健診問題
- (147) 退職後の健診問題
- (148) 退職後の健診問題
- (149) 退職後の健診問題
- (150) 退職後の健診問題
- (151) 退職後の健診問題
- (152) 退職後の健診問題
- (153) 退職後の健診問題
- (154) 退職後の健診問題
- (155) 退職後の健診問題
- (156) 退職後の健診問題
- (157) 退職後の健診問題
- (158) 退職後の健診問題
- (159) 退職後の健診問題
- (160) 退職後の健診問題
- (161) 退職後の健診問題
- (162) 退職後の健診問題
- (163) 退職後の健診問題
- (164) 退職後の健診問題
- (165) 退職後の健診問題
- (166) 退職後の健診問題
- (167) 退職後の健診問題
- (168) 退職後の健診問題
- (169) 退職後の健診問題
- (170) 退職後の健診問題
- (171) 退職後の健診問題
- (172) 退職後の健診問題
- (173) 退職後の健診問題
- (174) 退職後の健診問題
- (175) 退職後の健診問題
- (176) 退職後の健診問題
- (177) 退職後の健診問題
- (178) 退職後の健診問題
- (179) 退職後の健診問題
- (180) 退職後の健診問題
- (181) 退職後の健診問題
- (182) 退職後の健診問題
- (183) 退職後の健診問題
- (184) 退職後の健診問題
- (185) 退職後の健診問題
- (186) 退職後の健診問題
- (187) 退職後の健診問題
- (188) 退職後の健診問題
- (189) 退職後の健診問題
- (190) 退職後の健診問題
- (191) 退職後の健診問題
- (192) 退職後の健診問題
- (193) 退職後の健診問題
- (194) 退職後の健診問題
- (195) 退職後の健診問題
- (196) 退職後の健診問題
- (197) 退職後の健診問題
- (198) 退職後の健診問題
- (199) 退職後の健診問題
- (200) 退職後の健診問題
- (201) 退職後の健診問題
- (202) 退職後の健診問題
- (203) 退職後の健診問題
- (204) 退職後の健診問題
- (205) 退職後の健診問題
- (206) 退職後の健診問題
- (207) 退職後の健診問題
- (208) 退職後の健診問題
- (209) 退職後の健診問題
- (210) 退職後の健診問題
- (211) 退職後の健診問題
- (212) 退職後の健診問題
- (213) 退職後の健診問題
- (214) 退職後の健診問題
- (215) 退職後の健診問題
- (216) 退職後の健診問題
- (217) 退職後の健診問題
- (218) 退職後の健診問題
- (219) 退職後の健診問題
- (220) 退職後の健診問題
- (221) 退職後の健診問題
- (222) 退職後の健診問題
- (223) 退職後の健診問題
- (224) 退職後の健診問題
- (225) 退職後の健診問題
- (226) 退職後の健診問題
- (227) 退職後の健診問題
- (228) 退職後の健診問題
- (229) 退職後の健診問題
- (230) 退職後の健診問題
- (231) 退職後の健診問題
- (232) 退職後の健診問題
- (233) 退職後の健診問題
- (234) 退職後の健診問題
- (235) 退職後の健診問題
- (236) 退職後の健診問題
- (237) 退職後の健診問題
- (238) 退職後の健診問題
- (239) 退職後の健診問題
- (240) 退職後の健診問題
- (241) 退職後の健診問題
- (242) 退職後の健診問題
- (243) 退職後の健診問題
- (244) 退職後の健診問題
- (245) 退職後の健診問題
- (246) 退職後の健診問題
- (247) 退職後の健診問題
- (248) 退職後の健診問題
- (249) 退職後の健診問題
- (250) 退職後の健診問題
- (251) 退職後の健診問題
- (252) 退職後の健診問題
- (253) 退職後の健診問題
- (254) 退職後の健診問題
- (255) 退職後の健診問題
- (256) 退職後の健診問題
- (257) 退職後の健診問題
- (258) 退職後の健診問題
- (259) 退職後の健診問題
- (260) 退職後の健診問題
- (261) 退職後の健診問題
- (262) 退職後の健診問題
- (263) 退職後の健診問題
- (264) 退職後の健診問題
- (265) 退職後の健診問題
- (266) 退職後の健診問題
- (267) 退職後の健診問題
- (268) 退職後の健診問題
- (269) 退職後の健診問題
- (270) 退職後の健診問題
- (271) 退職後の健診問題
- (272) 退職後の健診問題
- (273) 退職後の健診問題
- (274) 退職後の健診問題
- (275) 退職後の健診問題
- (276) 退職後の健診問題
- (277) 退職後の健診問題
- (278) 退職後の健診問題
- (279) 退職後の健診問題
- (280) 退職後の健診問題
- (281) 退職後の健診問題
- (282) 退職後の健診問題
- (283) 退職後の健診問題
- (284) 退職後の健診問題
- (285) 退職後の健診問題
- (286) 退職後の健診問題
- (287) 退職後の健診問題
- (288) 退職後の健診問題
- (289) 退職後の健診問題
- (290) 退職後の健診問題
- (291) 退職後の健診問題
- (292) 退職後の健診問題
- (293) 退職後の健診問題
- (294) 退職後の健診問題
- (295) 退職後の健診問題
- (296) 退職後の健診問題
- (297) 退職後の健診問題
- (298) 退職後の健診問題
- (299) 退職後の健診問題
- (300) 退職後の健診問題
- (301) 退職後の健診問題
- (302) 退職後の健診問題
- (303) 退職後の健診問題
- (304) 退職後の健診問題
- (305) 退職後の健診問題
- (306) 退職後の健診問題
- (307) 退職後の健診問題
- (308) 退職後の健診問題
- (309) 退職後の健診問題
- (310) 退職後の健診問題
- (311) 退職後の健診問題
- (312) 退職後の健診問題
- (313) 退職後の健診問題
- (314) 退職後の健診問題
- (315) 退職後の健診問題
- (316) 退職後の健診問題
- (317) 退職後の健診問題
- (318) 退職後の健診問題
- (319) 退職後の健診問題
- (320) 退職後の健診問題
- (321) 退職後の健診問題
- (322) 退職後の健診問題
- (323) 退職後の健診問題
- (324) 退職後の健診問題
- (325) 退職後の健診問題
- (326) 退職後の健診問題
- (327) 退職後の健診問題
- (328) 退職後の健診問題
- (329) 退職後の健診問題
- (330) 退職後の健診問題
- (331) 退職後の健診問題
- (332) 退職後の健診問題
- (333) 退職後の健診問題
- (334) 退職後の健診問題
- (335) 退職後の健診問題
- (336) 退職後の健診問題
- (337) 退職後の健診問題
- (338) 退職後の健診問題
- (339) 退職後の健診問題
- (340) 退職後の健診問題
- (341) 退職後の健診問題
- (342) 退職後の健診問題
- (343) 退職後の健診問題
- (344) 退職後の健診問題
- (345) 退職後の健診問題
- (346) 退職後の健診問題
- (347) 退職後の健診問題
- (348) 退職後の健診問題
- (349) 退職後の健診問題
- (350) 退職後の健診問題
- (351) 退職後の健診問題
- (352) 退職後の健診問題
- (353) 退職後の健診問題
- (354) 退職後の健診問題
- (355) 退職後の健診問題
- (356) 退職後の健診問題
- (357) 退職後の健診問題
- (358) 退職後の健診問題
- (359) 退職後の健診問題
- (360) 退職後の健診問題
- (361) 退職後の健診問題
- (362) 退職後の健診問題
- (363) 退職後の健診問題
- (364) 退職後の健診問題
- (365) 退職後の健診問題
- (366) 退職後の健診問題
- (367) 退職後の健診問題
- (368) 退職後の健診問題
- (369) 退職後の健診問題
- (370) 退職後の健診問題
- (371) 退職後の健診問題
- (372) 退職後の健診問題
- (373) 退職後の健診問題
- (374) 退職後の健診問題
- (375) 退職後の健診問題
- (376) 退職後の健診問題
- (377) 退職後の健診問題
- (378) 退職後の健診問題
- (379) 退職後の健診問題
- (380) 退職後の健診問題
- (381) 退職後の健診問題
- (382) 退職後の健診問題
- (383) 退職後の健診問題
- (384) 退職後の健診問題
- (385) 退職後の健診問題
- (386) 退職後の健診問題
- (387) 退職後の健診問題
- (388) 退職後の健診問題
- (389) 退職後の健診問題
- (390) 退職後の健診問題
- (391) 退職後の健診問題
- (392) 退職後の健診問題
- (393) 退職後の健診問題
- (394) 退職後の健診問題
- (395) 退職後の健診問題
- (396) 退職後の健診問題
- (397) 退職後の健診問題
- (398) 退職後の健診問題
- (399) 退職後の健診問題
- (400) 退職後の健診問題
- (401) 退職後の健診問題
- (402) 退職後の健診問題
- (403) 退職後の健診問題
- (404) 退職後の健診問題
- (405) 退職後の健診問題
- (406) 退職後の健診問題
- (407) 退職後の健診問題
- (408) 退職後の健診問題
- (409) 退職後の健診問題
- (410) 退職後の健診問題
- (411) 退職後の健診問題
- (412) 退職後の健診問題
- (413) 退職後の健診問題
- (414) 退職後の健診問題
- (415) 退職後の健診問題
- (416) 退職後の健診問題
- (417) 退職後の健診問題
- (418) 退職後の健診問題
- (419) 退職後の健診問題
- (420) 退職後の健診問題
- (421) 退職後の健診問題
- (422) 退職後の健診問題
- (423) 退職後の健診問題
- (424) 退職後の健診問題
- (425) 退職後の健診問題
- (426) 退職後の健診問題
- (427) 退職後の健診問題
- (428) 退職後の健診問題
- (429) 退職後の健診問題
- (430) 退職後の健診問題
- (431) 退職後の健診問題
- (432) 退職後の健診問題
- (433) 退職後の健診問題
- (434) 退職後の健診問題
- (435) 退職後の健診問題
- (436) 退職後の健診問題
- (437) 退職後の健診問題
- (438) 退職後の健診問題
- (439) 退職後の健診問題
- (440) 退職後の健診問題
- (441) 退職後の健診問題
- (442) 退職後の健診問題
- (443) 退職後の健診問題
- (444) 退職後の健診問題
- (445) 退職後の健診問題
- (446) 退職後の健診問題
- (447) 退職後の健診問題
- (448) 退職後の健診問題
- (449) 退職後の健診問題
- (450) 退職後の健診問題
- (451) 退職後の健診問題
- (452) 退職後の健診問題
- (453) 退職後の健診問題
- (454) 退職後の健診問題
- (455) 退職後の健診問題
- (456) 退職後の健診問題
- (457) 退職後の健診問題
- (458) 退職後の健診問題
- (459) 退職後の健診問題
- (460) 退職後の健診問題
- (461) 退職後の健診問題
- (462) 退職後の健診問題
- (463) 退職後の健診問題
- (464) 退職後の健診問題
- (465) 退職後の健診問題
- (466) 退職後の健診問題
- (467) 退職後の健診問題
- (468) 退職後の健診問題
- (469) 退職後の健診問題
- (470) 退職後の健診問題
- (471) 退職後の健診問題
- (472) 退職後の健診問題
- (473) 退職後の健診問題
- (474) 退職後の健診問題
- (475) 退職後の健診問題
- (476) 退職後の健診問題
- (477) 退職後の健診問題
- (478) 退職後の健診問題
- (479) 退職後の健診問題
- (480) 退職後の健診問題
- (481) 退職後の健診問題
- (482) 退職後の健診問題
- (483) 退職後の健診問題
- (484) 退職後の健診問題
- (485) 退職後の健診問題
- (486) 退職後の健診問題
- (487) 退職後の健診問題
- (488) 退職後の健診問題
- (489) 退職後の健診問題
- (490) 退職後の健診問題
- (491) 退職後の健診問題
- (492) 退職後の健診問題
- (493) 退職後の健診問題
- (494) 退職後の健診問題
- (495) 退職後の健診問題
- (496) 退職後の健診問題
- (497) 退職後の健診問題
- (498) 退職後の健診問題
- (499) 退職後の健診問題
- (500) 退職後の健診問題
- (501) 退職後の健診問題
- (502) 退職後の健診問題
- (503) 退職後の健診問題
- (504) 退職後の健診問題
- (505) 退職後の健診問題
- (506) 退職後の健診問題
- (507) 退職後の健診問題
- (508) 退職後の健診問題
- (509) 退職後の健診問題
- (510) 退職後の健診問題
- (511) 退職後の健診問題
- (512) 退職後の健診問題
- (513) 退職後の健診問題
- (514) 退職後の健診問題
- (515) 退職後の健診問題
- (516) 退職後の健診問題
- (517) 退職後の健診問題
- (518) 退職後の健診問題
- (519) 退職後の健診問題
- (520) 退職後の健診問題
- (521) 退職後の健診問題
- (522) 退職後の健診問題
- (523) 退職後の健診問題
- (524) 退職後の健診問題
- (525) 退職後の健診問題
- (526) 退職後の健診問題
- (527) 退職後の健診問題
- (528) 退職後の健診問題
- (529) 退職後の健診問題
- (530) 退職後の健診問題
- (531) 退職後の健診問題
- (532) 退職後の健診問題
- (533) 退職後の健診問題
- (534) 退職後の健診問題
- (535) 退職後の健診問題
- (536) 退職後の健診問題
- (537) 退職後の健診問題
- (538) 退職後の健診問題
- (539) 退職後の健診問題
- (540) 退職後の健診問題
- (541) 退職後の健診問題
- (542) 退職後の健診問題
- (543) 退職後の健診問題
- (544) 退職後の健診問題
- (545) 退職後の健診問題
- (546) 退職後の健診問題
- (547) 退職後の健診問題
- (548) 退職後の健診問題
- (549) 退職後の健診問題
- (550) 退職後の健診問題
- (551) 退職後の健診問題
- (552) 退職後の健診問題
- (553) 退職後の健診問題
- (554) 退職後の健診問題
- (555) 退職後の健診問題
- (556) 退職後の健診問題
- (557) 退職後の健診問題
- (558) 退職後の健診問題
- (559) 退職後の健診問題
- (560) 退職後の健診問題
- (561) 退職後の健診問題
- (562) 退職後の健診問題
- (563) 退職後の健診問題
- (564) 退職後の健診問題
- (565) 退職後の健診問題
- (566) 退職後の健診問題
- (567) 退職後の健診問題
- (568) 退職後の健診問題
- (569) 退職後の健診問題
- (570) 退職後の健診問題
- (571) 退職後の健診問題
- (572) 退職後の健診問題
- (573) 退職後の健診問題
- (574) 退職後の健診問題
- (575) 退職後の健診問題
- (576) 退職後の健診問題
- (577) 退職後の健診問題
- (578) 退職後の健診問題
- (579) 退職後の健診問題
- (580) 退職後の健診問題
- (581) 退職後の健診問題
- (582) 退職後の健診問題
- (583) 退職後の健診問題
- (584) 退職後の健診問題
- (585) 退職後の健診問題
- (586) 退職後の健診問題
- (587) 退職後の健診問題
- (588) 退職後の健診問題
- (589) 退職後の健診問題
- (590) 退職後の健診問題
- (591) 退職後の健診問題
- (592) 退職後の健診問題
- (593) 退職後の健診問題
- (594) 退職後の健診問題
- (595) 退職後の健診問題
- (596) 退職後の健診問題
- (597) 退職後の健診問題
- (598) 退職後の健診問題
- (599) 退職後の健診問題
- (600) 退職後の健診問題
- (601) 退職後の健診問題
- (602) 退職後の健診問題
- (603) 退職後の健診問題
- (604) 退職後の健診問題
- (605) 退職後の健診問題
- (606) 退職後の健診問題
- (607) 退職後の健診問題
- (608) 退職後の健診問題
- (609) 退職後の健診問題
- (610) 退職後の健診問題
- (611) 退職後の健診問題
- (612) 退職後の健診

## 老人福祉問題

- (3) 法律問題  
(4) 余暇活動

と多岐にわたる内容となっております。

これらにつきまして、ガイドブックの作成・配布、生活設計相談員の設置、講習会・セミナーの開催等の諸対策を組み合せて退職準備プログラムを実施するといふものであります。最高裁としましても、各高裁判の企画官あるいは人事担当者の方々との問題について意見交換をしながら、可能なものから順次実施していくかと思います。

それから、勤務延長、再任用制度の具体的運用方針につきましては、定年制施行に伴う規則制定に関して、人事院ではいまだ公表する段階に至っていないところでありまして、私共いたしましても人事院あるいは各省庁の動向を随時把握しながら、現在最終的な詰めの作業を進めているところでございます。どういう内容になるかということについて、残念ながら御説明できる段階には至っておりません。ただ、勤務延長制度の運用につきましては、少なくとも極めて限られた場合以外は難しいのではないかというように考えております。したがいまして、再任用制度をどういう形で運用していくかという点が重要な問題になつていくものと考えております。なお、退職予定者の意向調査の結果につきましては先程正盛

参事官から御説明したとおりです。具体的な内容を申し上げられる点が少なくて申し訳ございませんけれども、これは、いずれにしましてもタイム・リミットの

ある問題でございますので、近い将来、できるだけ早い時期に再任用に関する通達等の整備を行つて具体的な作業を進め行なうかと思います。

## 四 書記官の研修制度について



研修から御説明いだす。第一の点から別途の方法で実施すべきであるかどうか多少問題がなかったわけではありませんが、結局、書記官として現実に仕事をしていくうえでの適性・能力を十分備えているということで合格したままでに変更されておりますけれども、その余の点につきましては今後当分の間は現状のまま維持されいくのではなかろうかと考えております。次に、第二部の關係ですが、先程正盛参事官から御説明ございましたように研修期間が一年六ヶ月に短縮されました。それでは、次に四の一部、基礎研修、総合研修そして専門研修等につきまして、現行制度を維持する方針か又は変更若しくは再検討される意向がおありかどうか、そのうち総合研修については再検討されているやう伺つていらるわけでござりますけれども、その点についての方針、それから大量退職期における研修の必要性が高まるというようになります。

きましてはペテラン書記官が減り経験の浅い書記官の比率がかなり高くなること予想されるわけですから、このよくなつてきているといふこと、そして書研における養成員員数等につきましては予算上の制約があるといふこと、また、短縮された結果残りました期間を他の短期修の充実等に充てたいといふようなことが主たる理由・ねらいだといふように御理解いただきたいと思います。

次に、総合研修の関係でございますが、その研修目的等から対象者実施方法につき改編することは現時点では適当でないといふことで、大きな変更は予定されておりませんが、将来の書記官層の資質及び有資格者数あるいは年齢層等に変動がありますと、それらを踏まえた上で、検討の余地が出てくるといふことは考えられます。

次に、専門研修につきましては、職務



判所と地裁支那の適正配分、陪審の是直しの問題は、裁判所にとりましてもは、曾わ古くて新しい問題でして、かなり前からこの問題の検討を続けていて、われです。直接的には簡易裁判所の民衆関係の事件の増加が顕著であるということと、昭和五七年九月から簡易裁判所民衆事物管轄の改定がございましたが、これに加えて、曾わ自然増と言いますか、いわゆるクレジット関係の訴訟やサラ金関係の調停事件の増加の傾向が非常に顕著に現われてきているわけです。このとく簡単裁判所の民事関係の事件増にどう対応していくかということは当面の大きな問題であります。先程の事務の省力化、合理化というような角度からの検討も重要なですが、私どもの方で簡易裁判所の事件増の傾向を、いろんな角度から検討してみますと、どうも大都市部の大规模簡易裁判所ではますます事件が増っているのに、中小規模の簡易裁判所でいえば、長い期間で見てみまして事件が子れ程増えない、なかには、事件が減っているところさえある。こういう事件の動向、非常に大きな特徴が見られるわけですね。例えば、いわゆる独立簡易の民事訴訟事件について、昭和三〇年頃と五七年、五八年の統計で見てみますと、一、二、三〇年、四〇年頃には全くなかつたわけですね。ところが、五五年、六年頃から

一〇〇〇件以上の事件を抱える冗談が現れはじめまして、五七年にはそれが七戸とうふうに大変な事件増の傾向が出てきております。一方、年間民事訴訟事件を二〇〇件未満しか扱わないという独創が、昭和三〇年当時は一八戸位だったのですが、五年後になりますと九〇戸位になつてしまります。その後いくらか変動がありますけれども、五七年時点みて、なお七〇戸近くが年間二〇〇件未満の事件しか扱っていない。こういった両極端現象が生じてきておりまして、これに伴つていろいろと裁判所の運営あるいは簡易裁判所の事件処理の在り方について問題が出てきております。これについて、対症療法治策では到底解決できないんではないのか、やはりその根本にある裁判所の配置の見直しといふものに手をつけなければいけないんじやないかという考えに立ち至つたわけです。支部につきましても同じような問題はあるわけですが、裁判所の適正配置あるいは配箇の見直しをするとなりますと、最終的には簡易裁判所については、下級裁判所の設立及び管轄区域に関する法律の改正が必要です。地裁の支部については、最高裁の支部設置規則の改正が必要になります。ことに、裁判所の配箇の問題となりますと、裁判所の一存で決められる問題ではありません。地元の市町村、法曹三者、もつ

と言えば裁判所を利用する国民がどううふうにお考へになるかということです常に多方面に關係をもつ問題ですからいろいろな検討とか審議の段階を経なければいけない。差し当りは、法省、日弁連、最高裁の法曹三者で定期的に協議会をもつてますが、その三者が協議会の場で、简易裁判所及び支那の配はいかにあるべきかということを検討してもらおうとしていることに最高裁として度が決められてまして、二月二〇日に三協議会の席でこの問題を諮問として取上げて取り組んでいただきたいということで問題提起をしたわけです。

問題提起の趣旨は、今申し上げたことにつながってくるわけですが、事件の中況は、申し上げたような偏在傾向にあるかたや人口動態、交通事故その他の社会事情が、簡易裁判所等の戦後の裁判所制度が発足してから大変な変わりようをしておるということです。例えは、人口について、一口で言えど市部への人口移動傾向ということですが、昭和二三年に簡裁が発足した当時は市町村の数は一万弱余りあったのですが、現在は、市町村の合併等によりまして、「三分の一」の、三〇位に減ってきてている。市町村の行政区域というのと、裁判所の管轄区域の基礎をなしておるわけですが、そこに裁判所発足当時の市町村のありようとの差が出てきておりまして、人口そのものから

音いましても、昭和二二年當時は日本人口七、八〇〇万人位のうち都市部居住者はその三割でしたが、昭和五五年の「勢調査」によりますと一億・一七〇〇万位の人口のうち、都市部人口が八割を占めている。それだけ様変わりをしておるということです。それから、交通事情については、戦後間もない頃と今とでは、歩路網、鉄道網の発達、殊に、マイカーの保有率の上昇によつて交通事情は非常に良くなつたということはだれしも実感しておられるところだらうと思います。その結果、ある独立筋裁から最寄りの筋裁まで公共交通機関による所要時間を日々ますと、独簡が二六一あります。が、その大半が一時間乃至二時間半で行ける、三〇分以内で隣の筋裁に行けるところが一〇〇斤近くあるわけです。支那につきましても似たような事情にある。それから簡易裁判所が、発足当時どういう基準で作られたかと言ひますと、戦後の令状主義の徹底といふことから警察との対応關係を考えておむね二審審密に簡裁を一つ置くという考え方で作られたと言ふんですが、その後警察署そのものの統合などで、いろいろなことがありまして、対応關係がくずれております。例えば管内に警察署署が全くない簡裁が現在十近くある。それから管内に警察署一署しかないという簡裁が一六〇近くでござる現状です。それから、弁護士さんとの關係もあるわ

五、八〇〇人位あつた。近年では一万二千人余りになつておりますが、弁護士さんもほんど都市部に集中して、独簡の六六・一セント・一八九席では、管内に弁護士さんが一人もいないという状況があります。

うに配置をし、運営していくかといううえで、  
についでは、いろんな考え方がありうることだと思います。例えば事件がいかに少くとも、国民の権利を守るためにには裁判所を置いて事件処理に当るべきである  
と想ります。事件がなくとも裁判官なし職員によるべきであります。  
事件がなくとも裁判官なし職員によるべきであります。  
とは承知しておりますが、やはり裁判所を置いて運営する、事件がなくとも裁判官なし職員によるべきであります。  
もとの機関ですから、ある人の機関、物的設備の下に運営されるわけですから、  
仕事がないところに裁判所を置いて運営していくなどとなりますと、いろんな問題に  
突き当たってくるわけです。ご承知のように、  
に、裁判官が常駐していない簡易が、独  
簡の一四〇席位ありますと、週二、二回  
とか月一、二回の填補態勢で処理していく  
る。書記官等の一般職について申しまし  
ても、いわゆる「人手、三人手」というの  
が独簡のうち一五〇席位あります。裁判  
官非常駐の一四〇位の細類のうち一三〇  
位について言えは管内に弁護士もいな  
い。そのような手で法廷なり裁判を開く  
ときには、裁判官、弁護士、刑事案件で

すと検察官も一緒によその管内から出かけで行って事件処理に当たるという状況が出ております。それは、裁判所として非常にロスが大きいと云うだけではなくて、回り回って、結局は利用者に負担をかけるわけです。弁護士さんも地元にはいない、弁護士さんに依頼をし、連絡をとり、来ていただくためには経費もかかる。裁判官や弁護士さんが居られる府県には期日の回転が順調にいかないこともあります。期日間隔が間違になるとすれば、その負担は最終的には当事者の方に行ってしまうということになります。それから、建物の点について言えど、ご承知のように、簡裁は戦後一挙に五百数十件新設されたわけです。庁舎の整備は進んでおりますけれども昭和二〇年代に建ててすでに古くなっている簡易裁判所が現在一〇〇席位あります。ところが、事件があまりないような簡易裁判所について、事件数、「つまり利用者の多いところ」と同じように庁舎を整備することには問題があると言わざるを得ないわけです。能率器具や、図書資料についても同様です。それから、二人庭三人庭について申しますと、裁判事務そのものはそう多くないものですから書記官の方が事件処理を通じて経験を重ね、能力を磨いていくところとしては、決して好ましいものではない。あるいは職員相互間の切磋琢磨の機会が少ないとか、裁判官も常駐して

いませんから裁判官から指導をうける機会も少ないと、一般的に言えば生活環境としてもあまり良くない所が多いわけですから、そこに赴任するには生活上いろいろな不便を覚悟して行つていただかなければいけないといった問題が裁判所内部の問題としてあるわけです。

これまで申し上げたのは規模で言えば小さな規模の裁判所、土地柄から言えば中小地域の裁判所の有り様でなければども、一方東京、大阪あたりの大都市部の簡易裁判所の実状を見ますと、デパートに行くのにも一時間そこそこで都心部に皆さん電車に乗つて通えますね。通勤でも、もっと時間かけています。ところが、東京でも十数つの簡易裁判所が各地に散らばつてゐる。これが意外に評判が良くないようです。本人でおいでになる場合とちよつと事情が違うかも知れませんが、弁護士さんの多くは、電が闇を中心にして仕事をしておられる。依頼がありますとそれぞれの独簡まで足を運ばなければならぬ。そこからいろんな問題が出てまいります。そういう意味で、大都市部の超大規模の独簡については、地方の独簡とは違つた意味で、何箇所かに大きいまどてお互いに利用し易いように、あるいはもっと充実した裁判所にでさるよう考へていくことはできないだらうか、こういう問題があります。

管轄区域の見直しの問題があります。これまで、行政区画の変動がありますと、何年かごとに管轄法を改正してそれに合わせるということです。それができないもののほか、経済的な発展とか、交通事情の変化とかに伴って、行政区画と裁判所の管轄区域とがびつたりしない現象が出てきております。あるいは、管轄区域が一致していましても、裁判所が現在の市町村の中心地でないところに取り残されているという現状も出てきております。これはやはり裁判所の配置に関連する問題として、所在地なり管轄区域の見直しといふことも考えて行っていいのではないかという問題があるわけです。

なお、支部については、簡易裁判所について申し上げたのと同じ問題があるわけですが、もう一つ支部については特殊な問題がございます。それは、甲号支部と乙号支部よりも規模が大きいという現象が別が全体として見ても、あるいは地域ごとに見ても、合理性がなくなっているという問題があります。それは、甲号支部と乙号支部よりも規模が大きいという現象が全国的にみてござりますし、各土地での在り方でいいかということで、もう一度洗い直してみると結構あるんではなあいかという問題です。

要するに、いろんな社会状況の変化に對応して、現在の簡易裁判所および地裁支部の配置並びに管轄区域を見直して、現在及び将来の社会事情に合った裁判所の配置を考えいくべきではないか、そのためには、取りあえず法曹三者の意見を調整して、何か基本的な方向を見出していくたゞく必要があるんじやないかといふことで三者協議の場に持出たという経過でございます。ここでひと御留意願いたいのは、今回の構想は、かつて言われたように、裁判所の「統廃合」という呼び方はふさわしくないということです。どのような姿になるかは別として、私どもとしては、社会事情に合った裁判所の配置にもらいたい、統合するところもありましようが、必要ならば新設もする、所在地を変えて新しく建て直すこともあるといった広い角度からの検討を期待しているからです。

今後の進み方ですが、三者協議会でまだ正式に議題に取り上げられたということではありません。これは、古くからいろいろなきさつのある問題ですので、日弁連としては、まず最高裁の問題提起をどう受け止めるかということを内いでいろいろ検討して下さっているということでありまして、私どもとしては、そうすぐぐに三者協議で意見調整ができるとは思つておりますが、なるべく早く基本的な方針を見出していただきたいと期待し

ております。なお、三者協議等の場では、具体的な個々の簡裁の配置を議論していただくつもりはありませんで、見直して、現在及び将来の社会事情に合った裁判所の配置を考えいくべきではないか、そのためには、取りあえず法曹三者の意見を調整して、何か基本的な方向を見出していくたゞく必要があるんじやないかといふことで三者協議の場に持出されたという経過でございます。ここでひと御留意願いたいのは、今回の構想は、かつて言われたように、裁判所の「統廃合」という呼び方はふさわしくないといふことです。どのような姿になるかは別として、私どもとしては、社会事情に合った裁判所の配置にもらいたい、統合するところもありましようが、必要ならば新設もする、所在地を変えて新しく建て直すことがあるといった広い角度からの検討を期待しているからです。

今後の進み方ですが、三者協議会でまだ正式に議題に取り上げられたということではありません。これは、古くからいろいろなきさつのある問題ですので、日弁連としては、まず最高裁の問題提起をどう受け止めるかということを内いでいろいろ検討して下さっているということでありまして、私どもとしては、そうすぐぐに三者協議で意見調整ができるとは思つておりますが、なるべく早く基本的な方針を見出していくたゞく必要があるんじやないかといふことで三者協議の場に持出されたという経過でございます。ここでひと御留意願いたいのは、今回の構想は、かつて言われたように、裁判所の配置にもらいたい、統合するところもありましようが、必要ならば新設もする、所在地を変えて新しく建て直すことがあるといった広い角度からの検討を期待しているからです。

今後の進み方ですが、三者協議会でまだ正式に議題に取り上げられたということではありません。これは、古くからいろいろなきさつのある問題ですので、日弁連としては、まず最高裁の問題提起をどう受け止めるかということを内いでいろいろ検討して下さっているということでありまして、私どもとしては、そうすぐぐに三者協議で意見調整ができるとは思つておりますが、なるべく早く基本的な方針を見出していくたゞく必要があるんじやないかといふことで三者協議の場に持出されたという経過でございます。ここでひと御留意願いたいのは、今回の構想は、かつて言われたように、裁判所の配置にもらいたい、統合するところもありましようが、必要ならば新設もする、所在地を変えて新しく建て直すことがあるといった広い角度からの検討を期待しているからです。

今後の進み方ですが、三者協議会でまだ正式に議題に取り上げられたということではありません。これは、古くからいろいろなきさつのある問題ですので、日弁連としては、まず最高裁の問題提起をどう受け止めるかということを内いでいろいろ検討して下さっているということでありまして、私どもとしては、そうすぐぐに三者協議で意見調整ができるとは思つておりますが、なるべく早く基本的な方針を見出していくたゞく必要があるんじやないかといふことで三者協議の場に持出されたという経過でございます。ここでひと御留意願いたいのは、今回の構想は、かつて言われたように、裁判所の配置にもらいたい、統合するところもありましようが、必要ならば新設もする、所在地を変えて新しく建て直すことがあるといった広い角度からの検討を期待しているからです。

今後の進み方ですが、三者協議会でまだ正式に議題に取り上げられたということではありません。これは、古くからいろいろなきさつのある問題ですので、日弁連としては、まず最高裁の問題提起をどう受け止めるかということを内いでいろいろ検討して下さっているということでありまして、私どもとしては、そうすぐぐに三者協議で意見調整ができるとは思つておりますが、なるべく早く基本的な方針を見出していくたゞく必要があるんじやないかといふことで三者協議の場に持出されたという経過でございます。ここでひと御留意願いたいのは、今回の構想は、かつて言われたように、裁判所の配置にもらいたい、統合するところもありましようが、必要ならば新設もする、所在地を変えて新しく建て直すことがあるといった広い角度からの検討を期待しているからです。

今後の進み方ですが、三者協議会でまだ正式に議題に取り上げられたということではありません。これは、古くからいろいろなきさつのある問題ですので、日弁連としては、まず最高裁の問題提起をどう受け止めるかということを内いでいろいろ検討して下さっているということでありまして、私どもとしては、そうすぐぐに三者協議で意見調整ができるとは思つておりますが、なるべく早く基本的な方針を見出していくたゞく必要があるんじやないかといふことで三者協議の場に持出されたという経過でございます。ここでひと御留意願いたいのは、今回の構想は、かつて言われたように、裁判所の配置にもらいたい、統合するところもありましようが、必要ならば新設もする、所在地を変えて新しく建て直すことがあるといった広い角度からの検討を期待しているからです。

今後の進み方ですが、三者協議会でまだ正式に議題に取り上げられたということ

ではありません。これは、古くからいろいろなきさつのある問題ですので、日弁連

としては、まず最高裁の問題提起をどう受け止めるかということを内いでいろいろ

検討して下さっているということでありまして、私どもとしては、そうすぐぐに

三者協議で意見調整ができるとは思つ

いません。なるべく早く基本的な方針を見出していくたゞく必要があるんじやない

かといふことで三者協議の場に持出さ

れたという経過でございます。五九年

度限りで廃止され、六〇年度からは、こ

れに代る新しい採用試験が実施されるこ

とが決まりました。五九年

度の国家公務員の採用試験に関する公告

が四月二日付官報に掲載されました。

直接書記官事務そのものにつながる問

題ではありませんが、書記官の事務を含

めで裁判所の執務体制の、言わば土俵を

いかにすべきかという問題ですので、皆

様方にもこれから関心を持って見守って

いただきたいと思います。いろんな面で

ござ力をお願いしなければならないこと

も出てまいると思います。よろしくお願

い申し上げます。

始谷企画調査部長 どうもありがと

うございました。

涌井課長 もう一つ、人事院の公務員

制度の見直しの問題をごく簡単に説明さ

せていただきます。去年のこの座談会

になりますので、そう一年とかそこ

うで新論が出来るのは思っておりません

が、裁判所の配置というは、昭和二十三

年頃以来、もっと遡れば、実は裁判所構

成法時代から二〇〇年来基本的には変

ていないんですね。大正の初年にかなり

の見直しがありましたが、それ以降でも

七〇年余り日本の裁判所の配置というの

は基本的には変わっていないということで

おり、その概要というものが発表されて

おります。この概要に盛られた事項のう

ち、具体化のスケジュールがすでに示さ

れたものとしては、採用試験の改訂

の問題がござります。すなわち、國家

公務員の採用試験につきましては、従前

の上級の乙種試験と中級試験が、五九年

度限りで廃止され、六〇年度からは、こ

れに代る新しい採用試験が実施されるこ

とが決まりました。五九年

度の国家公務員の採用試験に関する公告

が四月二日付官報に掲載されました。

直接書記官事務そのものにつながる問

題ではありませんが、書記官の事務を含

めで裁判所の執務体制の、言わば土俵を

いかにすべきかという問題ですので、皆

様方にもこれから関心を持って見守って

いただきたいと思います。いろんな面で

ござ力をお願いしなければならないこと

も出てまいると思います。よろしくお願

い申し上げます。

平本総務部長 これをもちまして本日

の上級の乙種試験と中級試験が、五九年

度限りで廃止され、六〇年度からは、こ

れに代る新しい採用試験が実施されるこ

とが決まりました。五九年

度の国家公務員の採用試験に関する公告

が四月二日付官報に掲載されました。

直接書記官事務そのものにつながる問

題ではありませんが、書記官の事務を含

めで裁判所の執務体制の、言わば土俵を

いかにすべきかという問題ですので、皆

様方にもこれから関心を持って見守って

いただきたいと思います。いろんな面で

ござ力をお願いしなければならないこと

も出てまいると思います。よろしくお願

い申し上げます。