

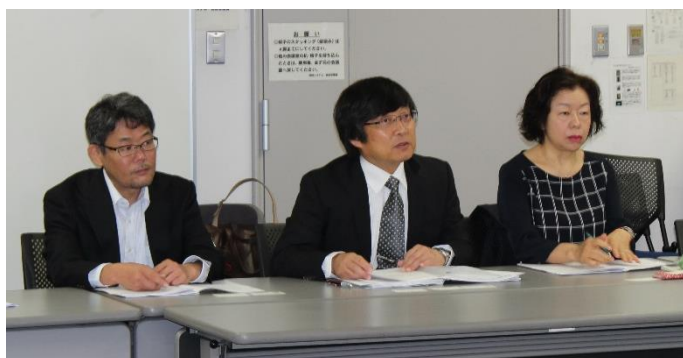
全法労協 だより	2017年 6月14日 No.107	目次
	全国法律関連労組連絡協議会 東京都千代田区鍛冶町 2-9-1 協和ビル 4階 法律会計特許一般労組気付 (〒101-0044) TEL 03-3255-9280 FAX 03-3255-9281 http://www.hou-kan.com/	全法労協 2017年統一行動----- 1 全法労協第31回定期総会・結成30周年記念 レセプションのご案内----- 9 西部LUしんMIK分会 (鳥取県米子市) 全法労協に加盟----- 10

全法労協 2017年統一行動

全法労協は5月15日、2017年アンケート集計結果や多くの仲間から寄せられた声をもとに私たちの働く職場が安心して働き続けられ、働きがいあるものとなるよう、関係業種団体や厚生労働省、最高裁判所、自由法曹団に対し、要請・申し入れを行いました。この日の行動には10都府県25名が参加しました。

◆日本弁護士連合会

日弁連への要請では、日弁連から高崎玄太朗事務次長と大塚智一業務部業務第一課長の2人が対応され、全法労協の吉田議長から具体的な声も紹介しながら要請内容の主旨説明を行った後、高崎事務次長から要請事項に対する回答がありました。



「安心して働き続けられる職場」の要請では、経営が厳しさを増し、アンケートで約7割が雇用不安を抱えていると回答していること、一方的な労働条件の切り下げが行われているという声が増えていることなどを訴えました。日弁連からは、今年も各单位会を通じて会員に対し労働法規の遵守を周知徹底していくとの回答がありました。

「雇用の手引き」について、アンケートにおいて昼休みがとれない、残業代の不払い、労働保険の未加入などの声が多く寄せられており、依然として改善がなされていないことを訴えました。日弁連としては、各单位会を通じた会員への周知徹底とともに、弁護士補助職制度推進小委員会において「雇用の手引き」作成のために情報収集をすすめている。また「独立開業マニュアル」の中にこうした項目を入れられないか、関係委員会に伝えたいとの回答がありました。

「女性労働者の権利保護」について、日弁連としては精力的に取り組んでいるところであり、法令順守を周知していきたいとの回答。性別による差別防止規定を設け、専門の相談員を配置しており、実際に地方の法律事務所からも相談が寄せられているとのことでした。

「雇用不安・生活不安をなくすために」について、弁護士の病気や死亡による事務所の閉鎖、

弁護士の高齢による事務所存続に対する不安などに対し、日弁連としても方策を検討するとともに、弁護士に対する対応だけでなく事務職員の処遇についても重要課題として位置付けてほしいと要請しました。こうした急



な事務所閉鎖においては、同期や委員会など個別に弁護士同士がフォロー、引継ぎをしているのが現状であり、事務職員のために独自の制度をつくるどころまでは至っていない、法律の範囲内で対応していきたいとの回答でした。

「公設事務所に働く事務職員の労働環境について」は、この間、公設事務所支援委員会を通じてヒアリング調査を行い、改善を図ってきたとの回答がありました。しかしながら、公設事務所によって雇用の実態が異なることや現実経営がかなり厳しいところものあり、統一した労働条件の規定をつくることは難しいが、引き続き担当委員会（日弁連公設事務所・法律相談センター（LC委員会）、公設事務所支援委員会等に検討をお願いしていきたいとのことでした。

「弁護士会で働く事務労働者の労働環境について」では、日弁連で働く事務労働者について労働組合があり特に問題は生じていないと考えているが、各単位会においては適切な対応を求めていきたいとの回答でした。

「セクハラ・パワハラについて」、日弁連は平成27年2月20日に「セクシャルハラスメント及びパワーハラスメント防止に関する指針」を発表するなど積極的に取り組んでいるが、アンケートでは暴言やパワハラによるうつ病の発症など深刻な実態が寄せられている、規定をつくるだけでなく、日弁連が率先して根絶する努力をしてほしいと訴えました。また、神奈川県弁護士会では弁護士会職員と法律事務所職員を対象に含めた独自規定を創設、京都弁護士会では「パワハラ防止宣言」など単位会独自の動きがあることを報告しました。

日弁連としては2009年以降各単位会で取り組みを要請し、毎年4月には理事者がDVDによるパワハラ防止研修を行うよう徹底している。また、ハラスメント防止の規則について社会的要請が強い事項であると認識しており単位会を通じて会員に周知徹底を要請していきたいとの回答がありました。

「法律事務職の研修について」、2015年10月に開催された業務改革シンポジウムにおいて「弁護士業務拡大に資する事務職員の養成と確保」についてまとめられた「提言」の具体化や初級研修をはじめとする研修の充実など訴えました。また、事務職員能力認定制度について、受講しているのはおそらく事務職員全体の2~3割にとどまっているとみられ、制度の周知徹底をさらに図ってほしいこと、また認定制度試験に合格しても何のメリットもないと感じる合格者も多く、法律事務職員が一生の仕事として働き続けることがひいては法事務所全体の社会的イメージのアップにつながる、事務職員問題に対応する委員会の設置など弁護士の意識改革が必要だと訴えました。

日弁連からは、事務職員の能力向上が市民に対する法的サービス向上につながり、研修制度は非常に重要かつ必要な制度である、受講者は減少しているが需要に沿った必要な予算措置をとってほしい、また各単位会には積極的な参加を求めてほしいとの回答がありました。

広報については、東京、東京第二、神奈川県、愛知、大阪などの各弁護士会ではホームページの市民向けサイトに「法律事務員向けのページ」を設け、研修会の日程などを掲載しており



こうした例も参考により周知徹底をお願いしたいと要請しました。また、認定試験合格者のレベルアップ研

修や合格者の登録・管理については弁護士補助職制度推進小委員会と意見交換を行っているところであるとの報告がありました。

「社会保険の強制適用について」は、任意加入できることを周知していくとの回答があり、強制適用については法律事務所の多くが個人事業で小規模・零細のため難しいのではないかと考えているとの報告がありました。

「健康診断の実施について」は、約半数の単位弁護士会で検診を実施しており、検診を実施していない単位会に対しては今後も要請を行っていきたい、もし会として実施ができないということであれば公的機関の利用や受診料の負担をするよう促していききたいとの回答がありました。

「法律事務所の危機管理体制について」は、法律事務所にとって重要なことであると認識しており、積極的にとりこんでいきたい、平成28年5月に業務妨害対策マニュアルを発行しており、ほぼすべての単位会で対策が取られているとの回答がありました。

「法律事務職員の身分証明書について」は、現在51の単位弁護士会で実施されており、制度のない単位会からは「要望がないのでつくっていない」「登録を義務づける法的根拠がない」とのことだが、引き続き制度実施を促していききたいとの回答でした。

「事務職員に対応する委員会について」は、委員会設置は難しいとの回答でした。但し、弁護士会に事務職員の声を反映させるために機会を設け、全法労協のアンケートの声などを周知していききたいとのことでした。

要請行動の参加者からは、法律事務所の事務職員という仕事を一生の仕事と捉えている人が増えている。雇用主としての弁護士の意識改革が今以上必要。法律事務所における初級研修は他業種の研修とは違った意味で重要、特に近頃は非弁提携や倫理問題で悩んでいる事務職員も多くいる。ついては初級研修義務化に向けてもう一步踏み出してほしい。ハラスメントの問題は人としての尊厳が傷つけられるということであり、より具体的な取組を早急をお願いしたい等の発言があり、予定時間いっぱいを使って要請を終えました。

◆日本税理士会連合会

日本税理士会連合会への要請では、総務二課・国際課の樋口課長が対応されました。こちらの要請に対する回答としては、要請内容については各単位税理士会に対し要請事項を伝え周知しているが、そもそも日税連の立場で各単位税理士会や個々の税理士職場に対し監督や指導を行う権限が無く、個々の事務所経営に立ち入れないため、なかなか難渋している。直接事務労働者に対して伝える手段が無いため、どうしても税理士を通してしか連絡ができない、という実情がある。ハラスメントに関する規定についても、日税連の役員事務局間、各単位税理士会の役員事務局間についての規定であって、各自の税理士事務所の有資格者と事務労働者の間については対象外となっている。もちろん検討はこの間も進めては来ているものの、前述の通り

監督・指導権限が無い現状ではいかんともしがたく、どうしたものかと苦慮している。私個人としては、そういう相談窓口があった方が良いと思っている。賃金については、個々の事務所によって格差が激しく、そこで働く事務労働者の待遇についてもかなりの各差が生じているとは容易に想像できるが、日税連や各单位会の役員に就いている税理士の事務所は比較的好待遇の所が多いため、問題意識をあまり感じてはいないのではないかと思われる。5年に1回、全会員に対し、事務労働者の数等を含めた実態アンケートを実施している。その結果については、日税連の会員専用ページにダイジェスト版が掲載される。税理士登録時研修で事務労働者に対する処遇についての講義を行えるか検討してみる。業務研修については、事務労働者も参加できる研修はあるにはあるが、税理士に交じって受講する形式であり、事務労働者のみ対象の研修は無く、今後も実施するのは難しい。とのことでした。

日税連が各单位税理士会や個々の税理士職場と上下の關係に無いので、直接の指導監督権限が無いというのは、確かに仕方の無いことではありますが、そんな中でもハラスメント防止強化等におけるホームページを活用した事務労働者への直接の情報提供など、こちらの要請事項を真摯に受け止め、少しでも対応しようとする姿勢が見られたのは評価して良いと思います。来年は更に多くの税理士職場で働く事務労働者の声を集めて、今年以上に前向きな対応がある要請にしたいと思います。

◆日本弁理士会

日本弁理士会からは3名の方に対応して頂きました。

毎年、要請書は会員専用の電子フォーラムに掲載し、会員に周知しているということでした。具体的な要請内容については各担当役員に伝えるとのことです。

セクハラ・パワハラに対する対策については、弁理士会には業務標準というマニュアルがあり、パワハラ・セクハラ防止の為に1項を設けているということ、会員の受ける研修に、パワハラ・セクハラ防止、コンプライアンスの遵守の項目があることの説明を受けました。

事務員向けの研修は、協同組合と連携してテキストを配布するという形で行っており、スキルアップにも力を入れているとのことでしたが、初期研修と技術職事務職員の研修が主だったものであるようです。

高齢による弁理士の引退等事務所の閉業に関する対策としては、マッチングシステムのサイトを開いて自由に交流する、業務引き継ぎの説明会を開き希望者は参加する、等の業務の引き継ぎの場の提供はしているが、具体的な交渉は当事者間に任せているとのことでした。事務職員の労働条件の引き継ぎについても、特に関与していないとのことでしたので、事務職員の地位を守る策を日本弁理士会としても考えていただきたい旨伝えました。

弁理士が事務所の経営や事務職員の雇用に無頓着で、経営が苦しいからといって、事務職員の労働条件を簡単に変更したり、給与を一方的に切り下げたりする事案があることを伝え、このようなことがないように、パワハラ・セクハラ防止と同様に日本弁理士会としての啓発が重要であるとも申し入れました。

最後に、士業職場は小規模な事業所が多く、社会保険の加入状況が低いという実態を伝え、厚生労働省から社会保険強制加入職種として分類することについて打診があった場合には、真摯に検討していただけるかと問いかけると、真摯に検討を行うとのことでした。

◆日本司法書士連合会

日本司法書士連合会への要請は蒔山常務理事にご対応いただき、休暇取得や社会保険加入、また、健康診断の実施等、安心して働き続けられる職場環境を願うアンケートの声を紹介しながら要請をおこないました。

私たちの要請内容の会員に対する周知など、連合会としてできることは対応していただいています。設置されているハラスメントの相談窓口はあくまで会員向けに対する案内であり、直接事務職員（補助者）向けに情報発信ができる手立てはないということでした。

応対された蒔山さん所属の神奈川では多様化する業務のなか、事務職員（補助者）向け、または、補助者も含めた会員向けの業務研修を実施されているが、こうした案内もあくまで会員向けであることから、ホームページなどを通じて事務職員（補助者）であっても直接情報が得られるような工夫をいただくなどの対処を講じて、被害を受けやすい事務職員がハラスメントの相談窓口も利用できるような体制の確立を要請しました。

また、連合会として事務職員（補助者）の登録規定を設けており、届け出に応じて単位会が身分証を発行していることや、神奈川においては一定年数勤続の事務職員（補助者）への表彰を行っていることなどが紹介されましたが、あくまで研修は単位会として独自に実施することにとどまっているということでした。

その他、労使間の問題まで踏み込んだ関与はできないということでしたが、以上の要請を踏まえ、相談窓口や業務研修の充実、また、雇用主を含めた健康診断実施の広報など、事務職員雇用のルールやその継続に向けた指導や周知を重ねて要請しました。

◆日本公証人連合会

日本公証人連合会への要請では今回も酒井教夫事務局長が対応されました。

全法労協側からは4名が参加し、今期のアンケート結果に基づいて、公証人役場で働く労働者の労働条件の維持改善、セクハラやパワハラの防止、業務研修の実施等を中心に要請を行いました。

回答としては、昨年とほぼ同様の回答でした。まず連合会という立場は非常にゆるい結びつきであり、個々の職場に介入することは自ずと限界が有る。もし、公証人役場で看過できないような問題が存在し、それが客観的事実があれば、私の方で善処させていただきます。また、役場自体も昔のような対応をしてお客さんが来ない。今はまさにお客様をいかに大切に仕事につなげていくかということに腐心している。そのため良好な職場環境を維持するという意識はあると思っている。

賃金や待遇といった点に関しては、公証人役場は収入が不安定で（中には月に5万から10万円しか売上がないという話も聞いている）、山間部から離島まで様々な地域に役場が存するため地域によって格差がある。しかし、国民のニーズに応えるためになくしてはならない役場なので、収入がないからといって無くしてしまうわけにもいかない。そのため現在でも一部プール制を導入してなんとか役場を維持している。ただ個々の公証人役場に働く事務員（書記）の賃金については連合会として把握していないのでお答えできない。

パワハラやセクハラについては、そういった問題はおきにくい職場であると考えているが、公証人は裁判官や検察官出身者も多く、民事専門か刑事専門かによって認識に差が出るかもしれない。

しかしこうした問題が起こらないようまた、公証人は評判の良い対応をしなければやっ

かれないので、毎年新しく公証人になる方（40～50人）に集まっていただき、研修を実施している。研修内容は仕事のやり方や手数料のもらい方などが主な内容だが、その後の座談会でハラスメントについても周知するようにしている。

公証人連合会には委員会が9つあり、その下にはさらに小委員会もある。こうした委員会活動についてはほとんどボランティアで行われており東京都の場合は交通費も自己負担となっている。そのような中でも、業務研修については、例えば、全国の公証人300人を集めて、法務省の監督の下、障害者の差別解消に向けた具体的な取組を含めた講習会も行われており、事務（書記）の方も参加していただいている。

これらの回答を受け、全法労協側より、ぜひ今回の要請内容を各公証人に伝えてもらい、よりよい職場環境となるよう努めてほしい旨伝え、酒井事務局長からは、「どのような形になるかは約束できないが、例年通り全国理事者会でお伝えする。」との発言を受け要請を終えました。

公証人連合会への要請は、アンケートの回答数が少なく、労働者の実態をつかみきれていないため、要請内容に具体性を欠き、毎年同様の回答の繰り返しになりがちです。

しかし、要請行動を行うことによって全国の理事者に何らかの形で要請内容が伝わり、少しでも職場環境の改善に貢献できるよう、今後も継続した取組を行う中で、公証人役場に働く労働者との繋がりをより強めていくことが求められています。

◆厚生労働省

年金局年金課から3人、年金局事業管理課から2人、保険局保険課から2人、労働基準局監督課から1人、雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課から1人の9人に対応いただきました。

全法労協からは、例年「法律・司法関連業種を社会保険の強制適用業種とすること」が最たる要請であるが、当面は、任意包括適用業種であるとしても、「法律・司法関連業種を社会保険の加入促進を図る際のターゲットとすること」を求めています。



2015年10月に総務省の日本標準産業分類が改定され、法律事務所・特許事務所・公証人役場・司法書士事務所・公認会計士事務所・税理士事務所等は（中分類）専門サービス業に分類されることとなったのを受け、サービス業全体が強制適用から外されていたのを改め、サービス業の中で（中分類）専門サービス業を別途強制適用業種に指定されたい、と訴えました。専門サービス業は、各中央団体に事業所と事業主の登録が義務づけられているため事業所の把握が容易で、省としても指導がし易いことや、どの事業所も比較的小規模で従業員の人数からは強制適用事業所に当たらないことなど、省側・労働者双方の都合の折り合いがついている状態なのではないか、と、説得を試みました。

しかし、省側の回答としては、社会保険料は労使折半であることから雇用主側の理解が必要であることと、個別特定の業種を社会保険加入促進のターゲットとすることはできない、との回答でした。任意加入の周知広報にはこれからもつとめていくが、日本年金機構のホームページに社会保険任意加入の項目が別枠ですすであり、これ以上の広報については日本年金機構と

も相談しなければならない、また、健康保険（協会けんぽ）の加入者が増えることは、保険料も増えるが給付も増え保険者の財産を侵害するため、保険料の半分を納付する雇用主の納得無しに社会保険加入をすすめるのは慎重にならざるを得ないとの説明でした。

セクハラ・パワハラについては、セクハラは一旦発生すると解決が難しいため、防止の啓蒙を各事業所に義務づけているという取り組みと、セクハラ・パワハラ共に、都道府県に匿名でも相談可能な窓口を設けているという紹介がありました。

本来、社会保険の制度自体、雇用主側の承諾があつて始めたものではなく、強制適用にも法律上、使用者の承諾は必要ないはずである。毎年同じ内容で要請を続けているが、一向に前進がないことから、強制適用業種に指定すべく前向きな姿勢を見せて欲しい。と強く訴えて要請を終了しました。

◆最高裁判所

最高裁判所への要請行動は8名の参加で行われました。最高裁判所からは秘書課の方2名による対応をいただきました。

はじめに、私たちはアンケート結果を基に、厳しい経営状況に伴い一時金が減少し生活することが苦しくなっていることなど執行官室事務員の雇用の不安を訴える声やパワハラ・セクハラ等ハラスメント全般においての声も寄せられている旨を紹介しました。また例年、最高裁判所は事務職員の雇用上の労働条件を回答する立場にない、毎年一般的な周知を行っている等の回答をされているが、具体的な施策を講じて欲しい旨を伝えました。

それに対してはやはり、趣旨説明も承ったので要請の担当になるであろう民事局へと伝えておく、との回答と、それに付け加える形で、事前に要請書を預かっているので民事局から回答を得ているとの前置きがあつた後、執行官室の事務職員は執行官が事務職員の良と必要性に応じて行っているもので最高裁が行っているものではないという例年どおりの回答がされました。ただし、執行官の指導・監督をする者として、各地裁に1名から複数名の総括執行官がおり事務職員の雇用の調整管理等も行っている旨の回答がありました。また、総括執行官は地裁で働いている事務職員の数も把握しているはずであること、事務職員を雇い入れる・退職する際には各地裁で承認もしていること、賃金は各執行官が雇い主であるので状況はそれぞれであるが、各地裁において雇用の規約の認可という事はしているので、不相当な規約は是正されているものと思われるとの回答がありました。

また、執行官が任官した際に行う知識・技能を授ける研修においては事務職員を雇い入れる場合の処遇も適切なものとなるように研修の中で伝えていたとのことでした。研修の内容は具体的に全部は分からないがハラスメントに関するものも入っているものと推察するとの事でした。私たちの方では事務職員を罵倒するような実態がある事をアンケートの声から紹介し、非常に残念に思っていることと真摯に対応してもらいたい旨を伝えました。あわせて、裁判所内で働く執行官室労働者が執行官の収入によって労働条件が大きく左右されることは司法への信頼にも関わることから、執行官収入の安定化に向けた改善もお願いしました。

今回の要請も秘書課の方の対応であり、私たちとしては担当される民事局の方が対応される方がスムーズであること、具体的な施策についての話もできるであろうことから民事局の方にも要請への対応をお願いしたい旨伝えて要請を終えました。

◆自由法曹団

全法労協は15名で訪問、自由法曹団は西田事務局長が対応されました。

全法労協からは、自由法曹団の活動に敬意を表した上、団事務所での労使紛争が多発していること、現状について知って頂き、解決の道筋を話し合いたいことを申し入れました。

その後参加者からは、各地で起こる団事務所争議についての発言が相次ぎ

ました。東京からは、組合が抱えている争議の半数以上は団系の事務所であり、多くの団の弁護士は、組合が入っていくことに慣れていないようだという報告。仕事ではやっているが、自分が当事者となると乱暴な対応が目立つという指摘も行いました。

また業務ミスを口実に処分が出され、それが争議に発展するケースが見られることについて、次のように訴えました。すなわち、多くの場合ミスは事務員個人の資質の問題ではなく、人が減って補充がなく業務過多の中で起こる。構造的な原因があるのに、それを個人攻撃で解決しようとする傾向があること。こういう問題を放置していると、団活動やその信頼性そのものに影響が出るということを伝え、大変な問題だと受け止めてほしいと申し入れました。

これに対し西田事務局長からは、団活動への理解・評価に感謝が述べられた上、事務職員の協力なくして団の活動は成り立たない、それに対して敬意を払い、大切に扱わなくてはならないとの発言がありました。一方、警鐘は鳴らし方が難しい、管理者の立場でもないし（各団員と）雇用関係にもない。団執行部が問題提起することの困難さ、上部団体ではなく位置づけが難しいとの回答でした。

また団事務所の問題として、弁護士同士の意思疎通が悪くなっているというお話もありました。上の弁護士が稼げなくなる、若い弁護士に仕事を回せなくなると、若い弁護士は、なぜこんなこと（団活動や民主的諸活動）をしているのだろうということになる。上の弁護士も意義を語れなくなる。事務所を辞めると団も辞めるということが増えているとのこと。以前そういうことを議論したところ、経営問題に踏み込むことにはかなりの反対意見があったとのことでした。全法労協から提出された問題意識は、団執行部は共有している、執行部会議ではこの件は報告するとのことでした。

私たちからは、正常な労使関係を構築していくようアピールをしてほしい、労使問題を裁判でしか解決できないというのではなく、共に模索していきたいことを最後に申し入れて、要請を終えました。



1日の行動を終えたあとの
まとめの会議の様子
(法会労組合事務所にて)

・・・・・・・・ **全法労協 2017 年統一行動に参加して** ・・・・・・・・

私たち兵法労は、昨年の9月の定期大会で、年々深刻さを増す法律事務所の経営状況を背景に、賃金カットや整理解雇など労働・雇用条件の悪化の大波が急速に押し寄せている状況であることを認識し、全国でたたかう法律関連労組の仲間とともに連絡を密にし、このような状況を脱却するための手段を模索することを確認しました。

今年に入ってから、2回、近畿圏の法律関連労組で交流会が開催され、他府県における仲間たちの奮闘に励まされるとともに、兵庫県（特に私の職場）における労使紛争については、異常な状態が長期化しすぎていること、具体的な解決の手段について話し合いました。そのような中、今年の全法労協の統一行動に十数年ぶりに自由法曹団本部に要請に行くので、一緒に行動に参加してほしいとの話があり、この度の参加となりました。

自由法曹団本部への要請前に、厚生労働省への申し入れがあり、参加させていただきました。法律関連職場を社会保険への強制適用業種とすることについての要請の議論は、白熱したものとなりました。厚労省担当者は、法律関連職場を適用業種とすることには何が障害となっているのかについては既に尽くされた議論を再度持ち出して、解消すべき明確な障害についての言及はありませんでした。厚労省の姿勢としては、適用業種は拡大の方向であるけれども、適用業種にすることを検討するという前向きな姿勢がなく、整合性を欠いているなど思いました。私はただ座って話を聞いていただけですが、この問題に長年取り組んでこられた幹部の方々の発言はただただ、「すごいな」と感心しました。

その後自由法曹団本部で事務局長の西田弁護士に申し入れを行いました。私からも兵庫県の現状を申し上げました。労使間の安定について、弁護士・事務局双方が知恵を出し合って解決できないかといった意見交換がなされましたが、西田弁護士からは個々の事務所経営に対し指導や助言をする立場にないため難しいとのことでしたが、団の活動は事務局無しには出来ないので、団系事務所で頻発する労使紛争について無関心では今後の活動にも支障がでるかもしれないという言葉もありました。

成果の有無は現段階で実感の仕様がありませんが、冒頭でも述べましたが、昨年の定期大会での確認事項「全国でたたかう法律関連労組の仲間とともに連絡を密にし、現在の状況を脱却するための手段を模索すること」を今後も頑張っていこうと思いました。今後ともご指導、ご鞭撻のほど、よろしく願い申し上げます。

兵庫県法律関連労組 書記長 藤井玲佳

第31回定期総会・結成30周年記念レセプションのご案内

1987年7月8日労組約700名で結成された全法労協は今年結成30周年を迎えます。アンケート対話運動や日弁連などの関係業種団体、最高裁判所、厚生労働省などの関係省庁に対する要請申入れなど、安心して働き続けることができ、働きがいある職場・業種を築き上げるために継続して取り組みを進めていくことができました。定期総会に合わせて記念レセプションを開催します。

◆日時 **9月23日(土)13時～17時 24日(日)9時～12時**

◆会場 **日本教育会館（東京都千代田区一ツ橋2-6-2）**

*結成30周年記念レセプションは23日(土)18時から、総会会場近隣で開催する予定です。

ローカルユニオン ミック

西部 L U しんMIK分会 (鳥取県米子市)

全法労協に加盟

今期の全法労協アンケートは全国から 1,300 名を超える方々から様々な声が寄せられました。その中で鳥取県米子市から 3 通のちょっと気になる声が届きました。

それは、昨年 2 月に経営側から「現在の賃金をカットも含む新しい労働契約に変更する」と通告され、驚いた事務職員さんが鳥取県労連西部労働相談センターを訪れ相談の結果、組合に加入し問題を解決しようということになったとのこと。ところがその後 4 回の団体交渉を行なうも、経営側は強硬姿勢を崩さず、結局、合意に至らないまま、強行されてしまった。というものでした。そこで、早速西部労連事務所に連絡を取り、4 月 16 日(日)全法労協から浅野さんと、吉田の 2 名で米子市に出かけてきました。その後当事者の 3 名の方から、全法労協への加盟用紙とともに、以下のうれしいお便りが届きました。



ご本人の了解を得て原文をそのまま掲載させていただきます。

(全法労協議長 吉田光範)

* * * * *

この度、吉田議長、浅野幹事にははるばる山陰の地へ足をお運びいただき全法労協へお誘いくださりありがとうございました。これを機会に西部 L U (ローカルユニオン) しん M I K (ミック) 分会を結成することができました。分会の名称はメンバーの頭文字からとったものです。

昨年 3 月経営難(赤字)を理由に一部の事務員の基本給の降給を含む賃金体系の整備を提示してきた弁護士に、個々では交渉の術も分からず、必ずや言いくるめられ、太刀打ちできなくなるだろうと不安ばかりが募っていました。

そこで鳥取県西部地域労働組合総連合・労働相談センターに相談に行き、西部 L U しんに加入し、団体交渉で問題解決を図ろうと思いましたが、それでも一部の事務員の基本給の降給は止められませんでした。さらには「交渉が長引き賃金改訂のスケジュールがここまで延びたのは、組合ができたせいだ」と言われたいへんショックを受けました。法律事務所でこんな言葉を浴びせられるとは、耳を疑いました。

今、私たちの手元に法会労のしおりがあり、そこに胸のすく文字が並んでいます。それは「労働組合に入ったりそこで活動したりすることは、憲法で認められた私たち労働者の権利なのです。」という文です。

同じ職場の非組合員と比べられ、卑屈になっていた自分たちを振り返りました。私たちが組合に加入した最も大きな理由は、働きやすい職場環境を維持するためです。ここに働き始めた頃は労使ともに和気あいあいとした雰囲気の中で仕事できていました。今も賃金改悪を経営者と闘っている以外のところでは、事務員同士で仕事が円滑に進められるよう、ミスが減るよう、コミュニケーションを図っていこうと努めていることは、事実です。だからこそ一部の事務員に降給を強いるやり方を阻止しようと力を合わせてきましたし、更なる不利益変更がなされないよう交渉するところです。

全法労協のみなさん、私たちにお知恵を貸してください。私たちは始まったばかりで微力で先を見通すことはできませんが、この活動がいつかどなたかのお役に立つこともあるかも知れないと淡い想いを抱いているところです。

西部 L U しん M I K 分会