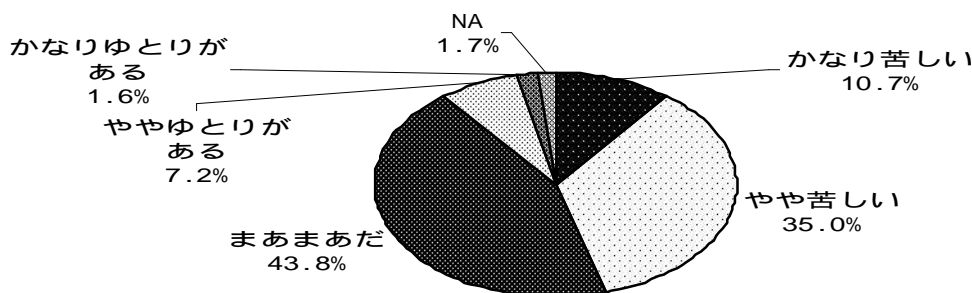


<h1 style="margin: 0;">全法労協 だより</h1>	2006年 4月19日 57	内 容
	全国法律関連労組連絡協議会 東京都新宿区百人町1-23-22-505 法律会計特許一般労組気付(〒169-0073) TEL 03-3363-4095 FAX 03-3363-8146 ホームページ http://www.houkan.com/	法律・司法関連業種に働く仲間の2006年要求アンケート全国集計結果.....1 アンケート対話運動の取り組み 全国一般神奈川地本法律合同分会.....7 職場訪問活動に参加して.....7 群馬弁護士会 2回の業務研修会を開催.....8 大阪 補助職制度学習会で考えたこと.....9 「法律事務所事務職員の能力認定制度に関する基本方針」に対する見解.....10

法律・司法関連業種に働く仲間の2006年要求アンケート 全国集計結果(1,506名分)

全法労協が昨年末から取り組んできた「法律・司法関連業種に働く仲間の2006年要求アンケート」に全国から1,506名の回答が寄せられました。ご協力をいただいた多くの仲間の皆さんに心から感謝いたします。全法労協はこのアンケート結果などをもとに5月15日に日弁連などの関係業種団体や厚生労働省、最高裁判所に対して、労働条件の改善・向上や業務研修制度の確立・充実を求めて要請・申入れを行う予定です。

あなたの生活実感は、次のうちどれに該当しますか。最も近いものを選んで下さい。



あなたの現在の賃金(月額、通勤手当を除く総支給額)はいくらですか？

	年齢(歳)										計	
	~19	20~24	25~29	30~34	35~39	40~44	45~49	50~54	55~59	60~		
賃金(万円)	~10		6	9	12	5	8	4	4		3	51
	10~13		4	12	6	7	2	4	6	3	1	45
	13~15	2	11	29	11	9	6	7		2	1	76
	15~18		27	91	40	23	14	11	5	3	3	218
	18~20		16	84	36	32	9	10	2	3	6	199
	20~25		9	106	123	61	43	27	21	21	6	419
	25~30		1	22	59	41	30	28	11	10	2	197
	30~35			1	9	22	19	18	13	10	5	108
	35~40			1	1	11	3	14	7	6	2	62
	40~45						2	9	12	7	2	33
	45~50				1			7	8	10	1	29
50~					2		3	6	7	3	21	
計	2	77	360	306	219	162	146	99	84	40		

*計は無回答を含むため、それぞれの和と一致しないことがあります。

あなたは、2005年にいくらの賃上げ(月額)がありましたか？

賃上げ	全体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
賃下げ	5	0.4%	1	0.2%	4	0.4%
0円	272	20.5%	62	12.0%	210	21.5%
1～2,500円	73	5.5%	28	5.4%	45	4.6%
2,501～5,000円	307	23.1%	81	15.7%	225	23.0%
5,001～7,500円	107	8.0%	65	12.6%	41	4.2%
7,501～10,000円	275	20.7%	95	18.4%	178	18.2%
10,001～15,000円	55	4.1%	38	7.4%	17	1.7%
15,001～20,000円	31	2.3%	14	2.7%	17	1.7%
20,001円～	17	1.3%	8	1.6%	9	0.9%

あなたはいまの生活を改善するためにいくらの賃上げ(月額)が必要と感じていますか？

0円	77	5.1%	11	2.1%	65	6.6%
1～10,000円	322	21.4%	101	19.6%	221	22.6%
10,001～20,000円	285	18.9%	114	22.1%	168	17.2%
20,001～30,000円	231	15.3%	93	18.0%	136	13.9%
30,001～40,000円	26	1.7%	5	1.0%	21	2.1%
40,001～50,000円	199	13.2%	88	17.1%	111	11.3%
50,001～60,000円	7	0.5%	3	0.6%	4	0.4%
60,001～70,000円	4	0.3%	3	0.6%	1	0.1%
70,001～80,000円	7	0.5%	2	0.4%	5	0.5%
80,001～90,000円	2	0.1%	1	0.2%	1	0.1%
90,001～100,000円	27	1.8%	9	1.7%	18	1.8%
100,001円～	9	0.6%	4	0.8%	5	0.5%
NA	310	20.6%	82	15.9%	223	22.8%

組合加入	516	34.3%
組合未加入	979	65.0%
NA	11	0.7%

男	224	14.9%
女	1274	84.6%
NA	8	0.5%

正職員	1330	88.3%
パート	92	6.1%
アルバイト	24	1.6%
派遣職員	2	0.1%
その他	19	1.3%
NA	39	2.6%

勤続年数

1年	163	10.8%
2年	148	9.8%
3～4年	274	18.2%
5～9年	360	23.9%
10～14年	214	14.2%
15～19年	124	8.2%
20～24年	86	5.7%
25年～	93	6.2%
NA	44	2.9%

職場の労働条件のうち、改善したいものは何でしょうか。重視しているものから4つまで選んで下さい。

	全体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
賃金の引き上げ	840	55.8%	318	61.6%	519	53.0%
有給休暇の完全取得・増加	567	37.6%	174	33.7%	392	40.0%
リフレッシュ休暇の実施	378	25.1%	152	29.5%	226	23.1%
人員の増加	288	19.1%	152	29.5%	136	13.9%
退職金制度の確立	243	16.1%	79	15.3%	162	16.5%
社会保険（健康保険・厚生年金）への加入	207	13.7%	21	4.1%	186	19.0%
定期健康診断の実施	185	12.3%	18	3.5%	165	16.9%
業務研修制度の確立	175	11.6%	61	11.8%	113	11.5%
残業を減らす	171	11.4%	85	16.5%	86	8.8%
完全週休2日制の実施	168	11.2%	96	18.6%	71	7.3%
育児休業制度の確立	159	10.6%	31	6.0%	126	12.9%
介護休暇制度の確立	120	8.0%	69	13.4%	50	5.1%
勤務時間の短縮	117	7.8%	64	12.4%	53	5.4%
残業代の支払い	112	7.4%	21	4.1%	90	9.2%
定年の延長	87	5.8%	49	9.5%	38	3.9%
看護休暇制度の確立	85	5.6%	55	10.7%	30	3.1%
その他	68	4.5%	29	5.6%	39	4.0%
母性保護の確立	67	4.4%	19	3.7%	46	4.7%
正職員との賃金・労働条件格差の是正	44	2.9%	25	4.8%	19	1.9%
有期雇用の不安をなくしたい	39	2.6%	21	4.1%	17	1.7%
労働保険への加入	37	2.5%	4	0.8%	33	3.4%
男女差別をなくす	31	2.1%	13	2.5%	18	1.8%
セクハラ防止	30	2.0%	8	1.6%	22	2.2%
正職員で働きたい	29	1.9%	11	2.1%	18	1.8%

業務研修について

あなたは、研修を受ける機会がありますか。それはどこの主催のものですか。（複数回答可）

弁護士会などの業種団体	1109	73.6%	440	85.3%	664	67.8%
親睦会（事務員会）	472	31.3%	225	43.6%	245	25.0%
労働組合	352	23.4%	323	62.6%	29	3.0%
職場	299	19.9%	212	41.1%	86	8.8%
その他	40	2.7%	11	2.1%	29	3.0%
ない	175	11.6%	13	2.5%	161	16.4%

研修の機会があれば、出席しますか。

はい	975	64.7%	384	74.4%	585	59.8%
いいえ	66	4.4%	15	2.9%	51	5.2%
わからない	332	22.0%	78	15.1%	253	25.8%
NA	133	8.8%	39	7.6%	90	9.2%

2006年アンケートに寄せられた声(抜粋)

No	職場	声
1	法律事務所	現在の職場は、社会保険に未加入なので、事務員の給料は、税金や社会保険料(国民年金・国民健康保険)などを除くと、実質の手取り額は14万円にもなりません。とてもまとな生活ができる額ではありません。しかし、1対1の職場のため、人間関係のことを考えると賃上げの要求もなかなかしづらいのが現状です。せめて、日弁連や弁護士会などが積極的に個々の事務所に働きかけて全事務所の社会保険加入を実現し、全ての事務員が安心して働ける環境をつくってもらいたいです。人権・法律を一番尊重すべき弁護士の職場がこれでは、あまりにも恥ずかしいことだと思います。
2	法律事務所	有給休暇が全く取れない状況です。休めば休んだ分給与を引くとのこと。契約上は正社員なのですが、休暇についてはひどく神経質で、解雇も口にします。そんな職場も多いのではないのでしょうか。有給休暇の取得について、取り組んでいただけたら幸いです。
3	法律事務所	・事務員として家族(妻)を入れることは大変やりにくい。職場である以上、仕事をしに来ているのだという自覚を持ってほしい。 ・弁護士の接客態度の低下、お客様であることを忘れているのでは…。一般常識のなさにもあきれられる事がある。単に頭が良いとされる地位にあぐらをかいているように思える。
4	法律事務所	法律事務所で働きながらも、実情は労務に関することは、一般人以下の扱いでありパートで雇用保険にも入っているが、今まで有給休暇はなし。現在、この職について8年目だが、1日も有休というものをもらったことがない! 定時帰宅もなし。毎日残業は当たり前(しかし、時給はつかない)。しかし、労働条件について意見等を言える立場になく、ガマンせざるを得ない。それが現実…
5	法律事務所	個人的に、職場環境には恵まれていると思います。給与も多くはありませんが、仕事の内容を考えれば、相応だと思っています。ボーナスもきちんと支給されています。有休についてはほとんど消化していませんが、規定にとらわれない分、逆にかなり長期間休ませてくれたりと、私にとってはありがたい状況です。
6	法律事務所	私は、今の事務所でほぼ満足した毎日を過ごしています。ただアンケートにも答えましたが、健康診断については入所以来一度も受けておらず、不安でした。しかし、(親睦会)で他の事務所の実態をまとめていただき、それをもとに弁護士と相談するきっかけができました。結果、今後、健康診断を受けられることが決まりました。一人だと難しいことも、多勢だと勇気が出る。他の事務所の情報は弁護士に対し有効な説得アイテムになる。お食事会だけの親睦会ではないことがわかりありがたく思いました。
7	法律事務所	パート扱いになって8年。結局弁護士一人の一存(弁護士1人、事務員1人)で全て決まります。嫌だったら辞めろということですね。あまりはやっていないせいかも…。今月で辞めます。
8	法律事務所	社会保険があるということで就職しましたが、実情は職安に雇用保険適用事業所と登録しているながら事務員は未加入です。又、弁護士法人と法人化しているにもかかわらず、社会保険に加入させるつもりはない法律事務所です。はなはだしいのは給与明細をもらえないことです。入社してすぐにほしい旨を伝えましたが、逆に「ほしいですか?では今度税理士の先生に作ってもらいますから」と言われ、一度ももらっていません。法人化とは名ばかりで本当にお粗末でずさんな気がします。有休の話も出たことがなく、取得のしようがありません。法律に詳しい上、税理士からも知恵をもらっているのか、法の目をくぐっている気がします。
9	法律事務所	労働条件に一定の基準を設けてほしい。閉鎖的な職場の中で、圧倒的な力を持つ使用者の下で働く労働者は、なかなか自力で要求をすることは難しく、各弁護士会である程度の基準を作り、それに基づく雇用をしてほしい。
10	法律事務所	一番の不満は休暇が自由に全くとれないということです。たとえ人数が少ない職場であっても、労働基準法では権利が認められているわけですから、法律で有給休暇に関する権利と義務についてもっと徹底して監督し、罰則についても強化すべきだと思います。 また、社会保険についても任意適用事業所であるとはいえ、加入できず、自分で国民健康保険料と国民年金を全額負担しなければならないというのはとても大変です。少なくとも、法律に関する職場(事業所)についても、任意ではなく、強制加入にしていきたいと思います。 きちんとした事業所もたくさんあることも事実ですが、弱小事務所もかなり多数あるのも事実であることを知っていただきたいと思います。
11	法律事務所	社会保険への加入をこの1年で3度ほど申し入れたが、他の事務所で加入しているところがほとんどないということを理由に受け入れられなかった。いずれ入る予定といわれているが、入る見込みがあるのか不安である。実際、このことを理由の一つとして退職者も出ている。のらりくらりとかわされ、あきらめた従業員は職を変える以外に改善の余地がないのが現状であり、一番改善を望む点である。
12	法律事務所	少数事務所だと規則もないし不安です。ルーズなのが良い(急な用事でも休みやすい)所もあるけど、昇給やボーナスの支給時期、退職金や育児休業など、前例がないため全くの不明で、しかも聞きにくい。弁護士会などで各事務所の職員を雇う際に、明確な書類を提示するのを義務にしたり、健康診断等も必須としてもらわないと、現状では何も行われていない。いくら労基法で決まっても、現状は守られていないし、まして相手が弁護士ではこちらの権利を主張するのは本当に無理です。

13	法律事務所	<p>弁護士1名事務員1名の職場のため、弁護士の都合で仕事をしており、全く休み時間等取れません。また、給料の支払いも毎月決まった日に行われず、「お金がない」などと圧力を掛けるような言葉とともに渡されます。休みについても「なるべく休まないで」と言われ、休むとその都度その理由を聞かれるので病院に行くことや、どうしてもという以外は休めません。残業についても非常に曖昧で、こちらから要望を伝えても「自分のやりたいようにやる」と取り合ってくれません。また仕事でも八つ当たりやセクハラのような行為が絶えません。</p> <p>個人事務所にはこのようなことが多いと聞きますが、相談する窓口はあるのでしょうか？</p>
14	法律事務所	<p>始業・終業時間、休憩時間、有休など一応定めはあるものの、それが実行されたことはありません。始業よりかなり早く来なければ弁護士から注意を受けるし、残業もあたりまえで、昼休憩も一歩たりとも外に出られません。この前はインフルエンザで39.6 なのに点滴受けて仕事させられました。本当に厳しいです。せめて具合の悪いときくらい休ませてもらいたいと思います。そういえば、夏休みもないです。あっても一日。しかも無給。皆さんの事務所はどうでしょうか。独身でこれから一人で生活していくのに経済的にも不安です。</p>
15	法律事務所	<p>給与が少ないと感じる。引き上げされる時とされない時があり、今後の見通しも明るくない。自分からは引き上げを要求する勇気がない。他の法律事務所ではどうしているのか気になる。自分の所は他と比べて激務の上、給与が少ないように思う。相談できる人がいない。女性なので、出産した場合の退職や育休について考えているが、全く知らない。たぶん聞いたところで規則はないのだろうと思う。満足のいく職場ではない。</p>
16	法律事務所	<p>弁護士3名の合同事務所に約10年勤めています。先頃一人が逝去され、残りの2人も70歳を過ぎており、今後事務所を閉める時に自分がどうなるのか非常に不安です。仕事自体は気に入っていますが、前任者の事務員(10年勤務)が退職金30万円しかなく、事務所都合による退職でも多くは望めない気がします。老後のための年金も国民年金基金に加入するほどの賃金はないので、厚生年金制度があればなあ…と年を経ることに思います。</p>
17	法律事務所	<p>現在は割と恵まれている環境だと思いますが、個人事務所なので将来が不安</p>
18	法律事務所	<p>法律事務所でお勤めして9年強ですが、4回か3回ほどしか昇給がありません。弁護士に昇給の願いをしても景気が悪いからとのこと。でも、お金などの管理もしているので分かるのですが、弁護士自身は、景気が良いようです。軽んじられているのだなあつくづく思います。</p>
19	法律事務所	<p>結婚する旨報告したら、その年の給与が上がらなかった。以前は年1万円ずつ昇給していたのに。理由は、仕事の減少だというのが…そうは思えなかった。</p> <p>規定では年1回の昇給が約束されているにもかかわらず、弁護士の気分次第で昇給がなくなるのは納得いかなかった</p>
20	法律事務所	<p>有給が取れないのは一人なので仕方ないと思っていますが、その分、お正月やお盆の休みを少し長めに設定してくれたらといつもおもいます。思っても実際は口にはできないのが現状です。</p> <p>アンケートをとっても結局は弁護士は目を通さない。もっとせつかくアンケートを集計していただいているので何とか私たちの感じていることを弁護士に知ってほしい。弁護士会との懇談を行なっているのに、それに出席している弁護士にしか伝わってないと思います。どうか、伝える方法があれば、少しは改善されると思うのですが。</p>
21	法律事務所	<p>田舎の弁護士事務所は個人事務所が多いので、どこの事務所でも同じことかもしれないが、仕事とプライベートの区別が全くついていないのでかなり困っている。弁護士のプライベートの問題を事務員皆が負担していて、その事で文句を言われる事が多い。弁護士事務所の事務員がどうしてこんな事までしなくてはいけないのか、どうしてプライベートの世話までしているのに怒られなければならないのか、毎日ストレスがたま一方仕事を辞めようか悩んでいます。仕事自体は好きなので残念。この問題を解決するのは難しいと思うが、何か策があれば良いのと思う。有給休暇は現在勤務2年6ヶ月で年に6日です。一応休暇を取りにくいということはないのでまだマシなのかと思いガマンしているが、「私たちの権利・労働条件」にあるように年に12日あればどんなに良いか。</p>
22	法律事務所	<p>給料が16万5000円と安すぎると感じている。実家住まいなので、生活費には困らないが、給与水準が、求められている仕事、また、実際にこなしている仕事に対して低すぎるように思う。他のみなさんはどのように思ってるのでしょうか？どれくらいもらわれているのでしょうか？不満があっても、会社組織ではないため、言えない。あと、有給も、「何日」とか、明示されている訳でないのに、風邪をひいたときなどしか実際は休めない。</p>
23	法律事務所	<p>職場での問題点 社会保険に加入したいです。40才をすぎてからの転職は無理ですので、できれば継続勤務を希望していますが、国民年金では将来が不安です。老後、一人で生きていくことになるので、国民年金と、これから蓄えていくお金だけで大丈夫なのか心配でなりません。今は普通に生活していますが、できれば手取りで20万円はほしいです。現在の職場には2年半しか勤めていませんが、前職も同職だったので、その点も加味して基本給を設定してほしいです。忙しい時期は休憩どころか昼食を取る時間もなく、困っています。残業をしても残業代はでないのに、時間内に処理すると繁忙期は疲労困憊です。</p>

24	法律事務所	勤務年数が少ないとはいえ、年齢の割に給料が少ないので、仕事は大好きですが、先行きがとても不安です。1年契約なので、いつ不要だと言われるのかも不安です。でも、個人事務所だし、経理のような事もしているので事務所の経済状態もよくわかってしまうので、給料を増やしてほしいなんて言えません。でも手取りで15万もないのでは、一人暮らしなんてとてもできないから、実家に居候するしかないし、しかも日給月給なのでお盆や正月に休みが多いと給料が減るので、休みが多くとっても遊びになんて行けません。手取り20万円あれば、もう少し余裕が持てるのになぁ…。仕事の内容が大好きなだけに残念です。
25	法律事務所	生理休暇の申請・取得が業界全体でもっとしやすくなるといいですね。生理の重い軽いは女性の間でも個人差があるので、私のように症状の重い者はできれば毎回休暇を取りたくても、周囲の女性が取っていないと気兼ねしてしまいます。自分も周囲も(もちろん女性も含む)意識改革が必要なのかもしれません。また、過去に勤めていた法律事務所では、弁護士から「生理休暇」としてではなく「病気による欠勤」として休暇を申請するよう要求され、その通りにしていたら、「予定なく急に休まれると困る」と苦情を言われました。法律上認められた権利なのだからと思い、前日にメモで生理休暇の取得の意思を伝えるようにしましたが、メモを見るなり不機嫌になった 弁護士に、腹いせのように次々と仕事を言いつけられるといったことが続きました。結局、生理休暇を申請すること自体精神的に負担となってしまい、その職場では取れなくなりました。症状の重い日は椅子の立ち座りさえ辛く、現在は慢性的な貧血にもなってしまい、病院で造血剤を処方されている身としては、1日の休暇がこの上なくありがたいものです。生理の重い、他の女性職員はどうしているのでしょうか。実態を知りたいです。
26	法律事務所	社会保険に加入してほしい。雇用者は長年勤める事務員より2~3年の期間でやめて行く人が欲しいようです。その方が給与を低くおさえることができるからと本人が言っているのを聞き、長く仕事をして行く気持ちが悪くなりました。今は社会保険のある職場(業種にこだわらず)に転職しようと思っています。
27	法律事務所	勤務して9年になりますが、1日も有給休暇をもらったことがありません。健康診断も1回も受けたことがありません。自分で負担して人間ドックに入ろうにも休みが取れず無理です。事務所では、夏期休暇・年末年始休暇が有休だといわれます。弁護士がちゃんと認識してもらえれば、啓蒙活動をお願いします。
28	特許事務所	特許事務所です。私の職場は他の事務所よりも恵まれていると感じています。しかし、少人数であるため、休暇の取得はためらわれます。代わりの労働力の確保のことを考えると妊娠・出産にはふみきれません。他の小規模事務所では、社会保険未加入のところもあるようです。弁護士会だけでなく、弁理士会へも要請等していただけるとありがたいです。
29	執行官室	同じ屋根の下にいて、裁判所の同年代の公務員の人たちの給与に対してあまりにも低すぎると思う。給与を上げてほしい。(一応、大卒)執行官室に一人であることが多く、体調が急に悪くなったり、急用ができて休み(時間休)たくても休めない。「他の執行官室から代わりに来てもらうから」と言われるが、実際は有給休暇がとりにくい。一人勤務なので労働条件の改善などの要望はしにくい。
30	執行官室	国の政策で執行官が増え、事件は年々減少の一途をたどり、事件数は今も減り続けています。収入が減少したことで、その危機感からか、4年ほど前から昇給、ベースアップは一切なし。基本給の15%削減、賞与もいきなり「0」となったり、人員の削減も凶るなど散々です。世間の景気が多少回復したとしても執行官の仕事はそれに伴って回復することはありません。将来に希望が持てない状況です。
31	公証役場	公証人が交代する度に雇用・給与等が不安定。交渉は1対1になるので無理。日公連等で給与と体制を整えてもらわない限り、賃上げできない。
32	公証役場	30歳過ぎて給料が17万円では生活できません。さらにそこから社会保険料などを自分で支払っています。公証役場ごとに社会保険料等を負担してくれるところとそうでない所があるのはどうかと思います。
33	弁護士会	私が勤務している支部は事務局3人体制でパート職員のみです。私は毎日9時~5時のフルタイム勤務で他の2人は週2と週3に分けて勤務しています。仕事の分担や引継などでどうしてもフルタイム勤務の職員の負担が大きくなりますが時給は同じ800円です。その上財務(現金の出納、管理、振込)や支部に関する会務のほとんどすべてを通常業務に加えて任されています。責任ある業務も多くパート職員なのに何でもこまめにやらなければならないのか?と思いながらも周囲の(支部長含む)がんばってれば正職員に登用してもらえるという言葉につられてがんばってきましたし、正職員にして欲しいと申し入れもしましたが叶いませんでした。他の支部や本会ではパート職員が正職員に登用されていますが、登用基準もはっきりしていません。すぐパート職員から正職員になれる人もいれば毎年変わる理事者によってもまちまちのようです。同じ支部の元同僚の方は10年間勤務してその間時給が50円しか昇給しなかったそうです。期末手当も1ヶ月の平均給与×(夏1ヶ月冬2ヶ月)でどれだけがんばってもそれ以上支給されることはありません。通常業務である法律相談受付等も見よう見まねで何の教育も受けていない私達が一般市民の人と対応しているのか?と不安になることも多く精神的にもつらい事が沢山あります。事件記録の謄写も1日平均400枚立ち仕事なので体力的にも大変ですが重要書類を扱うということでも気を使います。こんなに重要で守秘しなければならない事が多い業務を入れ替りの激しいパート職員に任せていいのか?ともいつも疑問に思っていました。パート職員は正職員の補助的業務を行い勤務時間も4~5時間勤務にするべきではないでしょうか?私は退職することを選びましたが、今後支部にも正職員が配置されパート職員の待遇が少しでも改善されればと思いきって書かせていただきました。

アンケート活動の取り組み 全国一般神奈川地本法律合同分会

神奈川での 2006 要求アンケートの取り組みについて紹介します。

神奈川ではアンケートの取り組みの中心は、専門部である組織調査部が担っています。全組合員は何らかの専門部に所属することになっていますが、専門性を高めるために部員の移動は極力少なくしてきていました。しかし昨年定期大会では、大幅な移動を実施しました。そのため長年組織調査部で活動してきた 2 名の組合員が他部に移動することになってしまいました。もちろん他部からも組織調査部に移動してきましたが、一定の危機感をもって 2006 要求アンケートに取り組むことになりました。

意思統一したのは、年内には全組合員から、最終的に全体では 250 名分を集約することでした。全組合員集約目標は、毎年決定するのですが、一回も達成することができていませんでした。しかし今回は前記危機感もあり、電話も F A X も駆使して、念願の全組合員 (当時 53 名) からの集約を達成することができました。これにはずみを得て、年明け 2 月からは、3 回の昼休み統一行動に取り組みました。延べ 43 名の組合員が参加し、全体で 200 名分に迫る集約を実現しました。参加者からは、「ペアだと、強気・気楽に取り組めるので、弁護士が居てもお願いしてこれた」「ついでだから、ルート内の税理士・司法書士事務所のいくつかにも配布した」の感想が寄せられました。途中の 3 月 4 日の春闘臨時大会で、あらためて目標達成を訴え、全法労協の締め切りまで全力で取り組みを続けました。その結果、最終集約は 255 名分となり、目標を突破するとともに、過去最高の 247 名分をも上回ることができました。

現在、4 月 4 日に集計結果分析会を、組織調査部・機関紙部・執行部の合同で開催し、当面は 4 月の給料日前までに集計結果の配布に取り組み、その後分析結果や寄せられた質問への回答を返していくことにしています。

多くの成果を上げた 2006 要求アンケートの取り組みでしたが、恐らく 600 名を超しているであろう神奈川の法律事務員の過半数の集約には、なお一層の取り組みが求められています。また、この取り組みを組織化に結びつけていくことも今後の課題であると考えています。

職場訪問活動に参加して

法律会計特許一般労組は 3 月 23 日、東京の神田・お茶の水地域の法律事務所に働く未組織の仲間に対する訪問活動を取り組みました。当日は、組合員 20 名が参加し、2 人 1 組でアンケート結果などを携えて、全体で約 130 職場を訪問しました。

* * * * *

2 年続けてこの地域を訪問することになり、私も 2 度目の訪問活動をするようになった。昨年と同じく、今にも降り出しそうな曇天の中、7 時半に自宅を出発。集合場所に関谷さんよりも早く到着し、悲しく時間をつぶすことになった。

今年も 10 余りの職場を訪問する。本当にこの地域は法律事務所が多いなあ、というのが感想だ。しかも弁護士名に法律事務所がついた事務所が多く、個人事務所が多いんだと思う。

結果的に、事務所自体がなくなっていたのはひとつだけで、他の事務所はすべて話をすることができた。

中には弁護士らしき人が不審そうに出てきたり、スリッパの並ぶ玄関で、(おそらく弁護士の)奥さんにうち
は事務員いないのよ、と言われてたりもしたが。

思ったことは、最初は怪訝な顔で出てきた人も、春闘や一時金の話に水をむけると、それなりにちゃんと
応対してくれる、ということだ。弁護士とは親が友達だから特に不満はない、と言っていた方も、お花見の
話を聞いてくれた。

やっぱり私たちが共通して気になるのは、賃金と事務員同士の横のつながりのことなんだなあと思った。

訪問活動は、組合が組合員を増やすうえでも重要な活動だが、誰も相談相手のいない人に、職場や自分の
悩みを話せる場を将来的にも提供できるきっかけを与えていると思う。今回訪問させていただいた、各事務
所のみなさん、ありがとうございました。

(法律会計特許一般労組 飯塚知恵)

群馬弁護士会 2回の業務研修会を開催

本年の2月と3月に法律事務員全国研修センター準備会より講師を招き、『民事保全』と『民事執行』に関
する研修がそれぞれ開催されました。

最初に、本県におけるこれまでの研修制度について説明すると、正直充実しているとは言い難いものでし
た。研修は、年に1~2回ほどしか開催されず、研修内容も裁判所からの要望に基づく手続的なものに終始し、
講師も裁判所の書記官が務めていました。

従いまして、今回のような研修は、事実上初めてと言っても過言ではなかったと思われます。通常の業務
終了後の午後5時半からの開催ということもあり、どれだけの方が参加されるのか予想がつきませんでした
が、用意した会場がほぼ満席になるほど盛況したものとなりました。

この盛況ぶりに負けるとも劣らず、講義の内容も聞き応えのあるものでした。私達と同じ事務員の方によ
る講義ということもあり、単に書籍に書かれていることのみを説明するのではなく、現場の視点からの話も
充実しており、非常に分かりやすく、また聞き易いものでした。当日は、事務員だけでなく弁護士や司法修
習生の方も参加しておりましたが、皆一様に講師の方の講義に聞き入っていました。

群馬県人の特徴なのかどうか分かりませんが、沈黙は金なりを忠実に守っていたため、最後に質疑応答の
時間を設けてもこれといって質問がありませんでしたが、ひょっとしたら質問をする必要がないほど分かり
易い講義だったのかもしれない。

群馬では弁護士会主導で、今後もこのような講義を最低でも年4~6回ほど開催していこうという機運が高
まっていると聞いています。これもすべて今回の研修を受けてのことのようです。

研修センター準備会にとって今回の群馬における2回の講義は大事な試金石となるべきものだったと思い
ますが、本県弁護士会にとってもそれは同様でした。

今回のような実務に即した研修を受けることにより、事務員のレベルが底上げされるということは、弁護
士にとっても決して悪い話ではないはずです。事務員がこういった講義を受ける動機は、当然ながら決して
自分が非弁行為をするためなどではありません。自分が仕事をしていく上で必要な知識を吸収し、そして、
少しでも弁護士の役に立ちたいという至極純粋な考えに基づくものであるはずです。

何はともあれ、しばらくの間は、東京から講師の先生を招いて、講義を受けるという形になるかと思いま

すが、将来的には自前で講義ができるような、そんな環境になれば良いと思います。そのためにも日々、経験、研鑽を積んでいく努力を怠ることのないようにしていきたいと思います。

最後になりますが、今回の研修を受けた人達から今後の研修に際していくつか提案や意見が出されましたので、その一部をご紹介します。今後の研修制度の充実を図るための参考となれば幸いです。

- ・参考書籍等を紹介していただくと復習しやすいと思います。
- ・多少早口だったかもしれません。
- ・レジュメに頁を入れてほしい。
- ・カラーのレジュメにする。
- ・レジュメは空欄補充方式にした方が理解力が深まると思います。
- ・レジュメに図やフローチャートを添付してほしい。
- ・東京スタンダードが県内でも基本だと思いますが、サポート役で、県内事務所の事務員と一緒に教壇に上がると良いのではないかと思います。
- ・供託書の記入例なども紹介して頂けると、より詳細で日常的な業務に即効性を持たせることができたと思います。また、供託書などは、ワークシートのようにして、研修の進行中に記入していくというのも業務体験として面白いと思います。
- ・もし、時間や手間をかけるゆとりがあるならば、演劇で、債権者、債務者、裁判所書記官役、事務員役等で事例を基にしてみると更に分かりやすくなるかもと思いました。

(群馬法律事務員労働組合 大河原律良)

大阪 補助職制度学習会で考えたこと

2006年3月30日、大阪弁護士会にて、日弁連認定弁護士補助職制度についての学習会がありました。学習会は、昨年からの随意的に機会を捉えて開催され、今回で3回目を数えます。

特に、今回の学習会は、この3月16日に本制度が日弁連の理事会において承認された直後のタイミングで開催されたこともあって、講師の白根潤弁護士(日弁連業務改革委員会委員)の経緯説明や制度の解説も具体的で非常にわかりやすく、参加者にはその意図するところがより明確に理解できたものとなったのではないのでしょうか。

しかしながら、このように制度の具体化が進む一方で、学習会参加者は回を追って少なくなっており、今回は10名と最低でした。

これは制度自体があまりに事務職員一般に知られていない証左であるとともに、第1回目に興味を抱いて出席した多くの事務職員の2回目以降の不参加は、資格や事務職員の身分に直接関わるような「変革」ではないと思われた点にあるのではないかと考えられます。

確かに、その内容は、単に研修を受けて試験後に「認定」(何らかの資格ではなく)を受けるというものであって、しかもその登録には弁護士の同意が必要で、また認定を受けて日弁連に登録されたとしても、すぐに労働条件が変わる保障もない、あくまで当該事務職員の生活や権利の実現はこれまで同様、雇用弁護士にかかっていることは変わらない、といったものであるならば、一体どこに「事務職員のための制度」と呼ぶべき内容があるのか、と直截に考えられたとしても無理ありません。あるいはそのように捉えている組合員

も未だ多数いるのではないかと推察もできます。

しかしながら、今回理事会にて承認された「日弁連認定補助職制度」(具体的名称については再度変更される予定) は、80年代以来何度か日弁連内で議論され、一方的に押し付けられようとした「補助職制度」とは根本的に違います。第一には、そこには長年にわたって懇談や交渉を地道に重ねてきた、私たちの法全連や全法労協の働きかけが無視できないかたちで反映されているからです。

私たちは、事務職員の社会的地位の向上や労働条件の改善といった問題がひとつの制度ができた途端に一朝一夕に解決するものとはもちろん考えていません。もともと事務職員のためになる制度など雇用者側である弁護士(日弁連)が進んで考えてくれるものとは期待していませんし、そのように考えて事務員運動を進めてきたのです。しかし、今回の「研修」を中心に置いた「制度」の基本的な考えは私たちの要求とも合致し、うまく運用されれば、業界全体、あるいは事務職員の将来の社会的地位向上や労働条件の改善にとっても有効な「制度」になりうる可能性をもっているものです。その可能性を、直ちに現状の変革に結びつかないといって事務職員自ら関心と期待を失うのはあまりに尚早すぎます。むしろ、その可能性の中に、私たち事務職員が真に求める「制度」を作り上げていく上での正しい入り口が開いたとして、更に私たちの運動を前進させるべきでしょう。

実際の運用にあたっては、まだまだ超えなければならない問題点も多くあります(例えば、研修の場所、時間、費用など)。しかし、「制度ができて、実際に運用し、活かし、発展させていくのは、日弁連ではなく、事務職員さんの方です」と白根弁護士も言われたとおり、事務職員が自ら作り上げなければ「事務職員のための制度」など生まれてこないのは当然です。そして、そのように日弁連の担当委員が説明するような「制度」を、私たちは数十年の運動の成果として、今ようやく手に入れたことを実感すべきでしょう。

学習会后、組合委員長あてに1通の手紙が届きました。未組織の参加者で10年以上勤続する女性でした。彼女はその手紙の中で、仕事に追われるばかりの毎日で、今回の話を初めて聴いて「事務職員として働くこと」について深く考えさせられたことを記されていました。少ない参加者でしたが、確実にまた1人、私たちは新しい繋がりを持つことができました。やはり本当の「私たちの制度」はこのようにして、ゆっくり作られていくものなのでしょう。

(大阪法律関連労働組合・横山秀一)

2006年4月

「法律事務所事務職員の能力認定制度に関する基本方針」に対する見解

法律事務員全国連絡会
全国法律関連労組連絡協議会

1 はじめに

2006年3月、日弁連理事会で「法律事務所事務職員の能力認定制度に関する基本方針」(以下「基本方針」と言う)が承認されました。

私たちは、日弁連が今般、弁護士業務における法律事務職員のあり方・位置づけについて議論し、制度確立をめざす方針を決められたことを歓迎するものです。

私たちは全国の法律事務員の事務員会や労働組合から組織される法律事務員全国連絡会（以下、法全連と言う）と、法律関連の職場で組織される労働組合により構成される全国法律関連労組連絡協議会（以下、全法労協と言う）です。

私たちは2000年より、「全国统一研修制度の創設」等を求める署名に取り組み、25000名余りの署名を日弁連に届けました。これに対し、日弁連会長から、2003年11月17日、「法律事務所事務員『全国统一研修制度』については、将来的にこれを設ける方向とし、具体的な制度設計はパラリーガル認定制度についての会内議論をふまえて検討を続けることとしつつ、当面、部分的にでも研修のモデル・カリキュラムを作成する等して全国的な研修レベルの引き上げを図る。」との回答が出されています。

私たちは、今回の「基本方針」を、こうした日弁連会長からの回答の延長線上のものとして、「全国统一研修制度」の実現に向けた第一歩であり、さらには、そこにとどまらない法律事務員を巡る「制度」整備の一環として積極的に受けとめています。

そうした立場を踏まえて、私たちの見解を明らかにするものです。

2 「基本方針」に対する評価

今回の「基本方針」では、この制度の必要性について「弁護士業務の改革は、社会の多様化、迅速化、高度化に伴い社会からも強く求められているところである。そのため弁護士の執務体制の強化、専門性の強化、活動領域の拡大、弁護士へのアクセス拡充等の改革が求められている。こうした改革を推し進めるためには、弁護士の職務を補助する事務職員の育成が重要課題」であるとして、「そのためには、一定のカリキュラムに則った効果的な研修」を「全国すべての事務職員に対して実施」することが必要であるとしています。

そのうえで能力認定制度は、「事務職員に対して、目標となる能力レベルを示して研修意欲を喚起し」「事務職員に専門的職務従事者としての矜持を与えるもので」「この制度創設によって、有能な事務職員を組織的に養成する」としています。

司法改革はその骨格がほぼ完成し、実現段階に入っていますが、その司法改革の中で残る数少ない課題が「弁護士（法律事務所）の業務能力の強化」と言われています。市民にとって法律事務所は「司法」を体感する最前線です。そこにおいて市民へ良質のリーガルサービスが供給されることこそが司法改革の主要テーマである「身近で頼りがいがある」という国民の司法への信頼感の土台を築くのであり、その意味で弁護士そして法律事務所は「司法への信頼の表玄関」とでも呼ぶべき存在だと考えます。「敷居が高い」と言われる弁護士への「アクセス障害」解消なども含め、より市民に「身近で頼りがいのある」弁護士そして法律事務所が望まれています。

法律事務所は、弁護士のみによって構成・運営されるものではありません。上記のような市民の要望に応えうるリーガルサービスの提供の人的基盤として法律事務職員と弁護士がそれぞれの「パートナー」として存在し、お互いの「チームワーク」によって構成されるべきものであり、このことについては日弁連が2003年11月に開催した「業務改革シンポジウム」のテーマとして強調された通りです。

私たちはこの「要望される法律事務所像を構成する人的基盤」として相応しい法律事務職員が私たちのめざす「事務員像」であると考えます。具体的には、依頼者と弁護士が紛争解決を行っていく上での生命

線ともいえる「率直な情報交換」をスムーズにする「橋渡し」としての存在であり、また、実務的には弁護士判断と監督の下、実務経験と確立した研修により「手続の専門家」としてその能力と感性を研鑽し、弁護士の事件処理を円滑に進める存在と考えています。私たちは、そうした「事務員像」を正確に捉え、そのために必要な制度を確立し、環境を整備していくことが、「法律事務所改革」の重要な柱のひとつであると考えてきました。

具体的にはこれまで

(1) 「全国统一研修制度」の確立によって、全国どこの法律事務所においても「身近で頼りがいのある法律事務所」の欠かせない「パートナー」としての、一定水準以上の能力（業務能力・一定の法的知識・倫理観の保持）を持った事務職員をつくり出すこと

(2) そうした頼りがいのある「パートナー」として相応しい、労働条件等の処遇の改善が必要であると考え、その立場から日弁連にも要請を行ってきました。

「基本方針」が「日弁連は、法律事務所の事務職員に対し、実務及び倫理の研修ならびにその能力判定試験を実施する」としていることは、その実現、なかならず研修制度確立にむけた第一歩として私たちは積極的に受けとめるものです。

3 よりよい制度を作っていくために

「基本方針」は「日弁連は本制度の創設をめざし、研修及び能力判定試験の内容の具体的検討」をすすめるとしていますが、その具体的検討にあたっては研修カリキュラムや講義要綱作成などについて法律事務職員と協議しながらすすめていくことが、この制度をよりよいものにしていくために不可欠であると考えます。

2000年に実施された日弁連・法律事務所実態調査では10年前（90年）と比べて勤続3年未満の職員が42%から31%と減る一方、勤続7年以上の職員が23%から35%に増加しています。少しずつではあっても、法律事務という「職」が社会的にも認知され、この仕事に魅力を感じ、一生の仕事として向き合おうとする多くの法律事務職員が生まれています。

そうした事務職員の能力向上を図るため、現在、多くの地域で弁護士会との共同を含めた形で業務研修が取り組まれており、多くの仲間が参加しています。東京、大阪では弁護士会が実施する研修のカリキュラムの策定委員及び講師として多くの事務職員が参加し、毎回多くの幅広い層の事務職員が研修に参加しています。

私たちは、これを一部の地域にとどめることなく全国的なものとしていくために「法律事務職員全国研修センター」を設立し、日弁連における議論と制度確立の方針に応えられるよう取り組んでいるところです。

全国の「法律事務職員」が意識の上でも、また実際の取り組みの中でも自らの仕事に対し「誇り」を持ち、「成長」したいと考え、行動しています。

今回の「基本方針」は、基本的に私たちの意見が反映されたものであると考えております。

日弁連におかれては、本制度の具体化にあたって引き続き法律事務職員の声を聞き、共同して取り組んでいただくことを要望するものです。

とりわけ研修カリキュラムや講義要綱などについては事務職員と協議する場を設けることが、ぜひとも必要であると考えます。

以上