

<h1 style="margin: 0;">全法労協 だより</h1>	2007年 10月15日 No.64	内 容 全法労協第21回定期大会特集 全体討論(発言要旨) 分散会討論について 新役員名簿 退任及び新任役員の挨拶 総会参加者から寄せられた声 建交労熊本・法律分会からのメッセージ 日弁連「事務職員能力認定制度」について
	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 ホームページ http://www.hou-kan.com/	

20年間の活動の到達点のうえに、いっそうの奮闘を!!

—— 全法労協第21回定期総会を開催 ——
2007年9月15～16日 東京・中央区

全法労協は9月15～16日、ホテルマリナーズコート東京(東京・中央区)において第21回定期総会を開催し、10都道府県94名が参加しました。



総会は渡辺昌富副議長の開会の挨拶で始まり、総会議長に佐瀬桂さん(法律会計特許一般労組)と岩田幸雄さん(東海地域法律関連労組)、同書記に伊藤次彦さん(法律会計特許一般労組)と田辺恵さん(千葉県法律関連労組)を選出し、議事に入りました。

冒頭、挨拶に立った戸田直志議長は47都道府県に労働組合を結成しようと決意し結成された全法労協20年の活動を振り返り、アンケート対話運動や関係業種団体に対する要請行動の到達点を強調するとともに、日弁連「法律事務職員能力認定制度」の承認を受け、引き続き、全国統一研修制度の実現にむけ取り組みを強化していく必要性を訴えました。また、小泉自公政権のもとで広がった貧困と格差の問題を安部首相は解決を求められたのに、それを無視し、教育基本法改悪、国民投票法など強行採決を繰り返す政治を続けた結果、参議院選挙で自公政権 NO! の国民的な審判を受けたとして、国民との連帯が社会を動かす力になることに確信を持って、総会でも大いに活動の交流をしようと呼びかけました。

その後、田辺作次事務局長が「第20期の活動のまとめと第21期の活動方針案」と決算・予算案について報告・提案を行ったのを受けて、全体討論に入り、19名が発言しました(2～4頁参照)。また、2日目には4つの分散会に分かれて討論を行いました(4～6頁参照)。

総会は最後に、議案と総会宣言を採択するとともに、第21期役員(6頁参照)を選出し、村井秀樹副議長が閉会の挨拶を述べ閉会しました。

なお、総会には、4名の来賓がご臨席され、5団体からメッセージが寄せられました。

また、15日夜には“結成20周年記念レセプション”を開催しました。

建交労熊本・法律分会が全法労協に加盟

全日本建設交運一般労働組合・熊本県本部・熊本合同支部・法律分会が、9月11日、全法労協への加盟を決議しました(12頁参照)。

総会&レセプションにご臨席された来賓

大木 寿 様 (全労連・全国一般労組中央執行委員長)
 新居崎俊之 様 (法律事務職員全国研修センター筆頭理事)
 塚本 聡 様 (法律事務員全国連絡会代表理事)
 仁比聡平 様 (日本共産党参議院議員)
 田邊理弘 様 (全司法労働組合書記次長)
 望月憲郎 様 (日本国民救援会中央本部副会長)
 メッセージを寄せられた団体
 全国労働組合総連合、全司法労働組合、経理センター労働組合、自由法曹団、日本弁護士連合会

全体討論（発言要旨）

*文責：事務局

◆浅野洋輔さん（法律会計特許一般労組）

昨年末から14件と労働相談が増えている。うち、7件について団交を行い、労働審判の申立ても3件。今夏の公認会計士事務所の件では、誰かがミスをすると全員から罰金をとるなど、ひどい内容。組合結成を通知すると、2人を懲戒解雇。今後たたかいを進める。

ひどい内容の相談が多いが、解決後、その職場は離れるが、次も法律事務所に勤めたいという人が増えている。希望ある新しい動きだと思う。



◆佐野裕子さん（奈良法律事務員労組）

昨年から賃金規定が導入された。年齢給、勤続給、職能給の3本柱で、職能給は業務の正確性、迅速性、専門性、職域の拡大、協調性、依頼者との関係の6項目から査定されるが、複雑で分かりづらい。査定基準がはっきりせず、どうがんばっていいかわからないし、やる気をなくす。弁護士との信頼関係が崩れる。

◆大木真記さん（福岡法律関連労組）

パート労働者の立場から発言する。1年契約で毎年更新、時給は3年目まではアップするが4年目以降ストップ。仕事は正規職員のサポートとなっているが、実態はほとんど同じ内容。パートの要求は自分たちでと組合に加入し、生理休暇、お盆の手当など、要求を勝ち取ってきた。

◆堀江英文さん（法律会計特許一般労組）

貧困と格差はこの業種の問題でもある。生活保護基準以下の賃金の労働者もいるし、正規労働者でも、300~400万円（40、50代）の格差が出る例もある。07春闘では「モデル賃金」をもとに要求討議し、業種の賃金水準を打ち立てていくたたかいを展開した。

「職場内に未組織労働者を残さない」とパート労働者の組織化と要求実現の取り組みもすすめている。

◆平山沙織さん・北直英さん（旭川地方法律関連労組）

法テラスの準備段階から働いていた労働者は、過重な職務を一人でこなしたものの、法務省に掛け合っても残業代は出なかった。昨年10月に業務開始した時には任期付職員で手取りは12万円。一方で経験のない正規職員は20万円以上。法テラスの労働条件の改善には本部が動かないと解決できない。

公設事務所——雇用の継続の保障がない。新人弁護士が多く、事件に全力投球し、事務員も仕事過多の状態などの問題がある。全国的な公設事務所に働く労働者の結集をめざしてほしい。

◆伊藤宏明さん（東海地域法律関連労組）

07アンケートは143通回収し、前年より前進した。組織内への働きかけ強化と、千葉の取り組みを参考にした昼休みの訪問活動では成果も上がった。新たな取り組みとして、組織化も展望しながら集中的に対象事務所を絞って訪問活動も行った。来年こそは200通の回収をめざす。

◆矢部雄久さん（福岡法律関連労組）

法律事務所の訪問活動、司法書士事務所、弁護士会への郵送などの取り組みによって、過去最高の176人の回答を得た。社保未加入、健康診断なしが増えるなど、未組織労働者の実態もいっそう明らかになった。司法書士事務所からも28名回答。組合の存在を知らせることができた。引き続き続けていきたい。

◆鈴木亮平さん（全労連・全国一般神奈川・法律合同分会）

弁護士会との交渉を行った。議題は、身分証明書の改善、モデル就業規則の策定など。組合の作成した就業規則案を弁護士会のメールボックスを配布することができた。これまで組合の文書を配布することができなかったのが、画期的なこと。弁護士会から労働条件の明示を求める文書は年2回FAXで送信されている。

◆佐藤裕衣さん（千葉県法律関連労組）

5月8日の弁護士会との懇談について。①アンケートに寄せられたセクハラ防止について、他の弁護士会の規定を参考にして制定を求めた。②相談センターの職員について相談実施日に予約がないと休業になり無給となるなど不安定な状態の改善を求めた。6割の休業手当の支給がなされるようになるなど、改善をかちとった。

◆吉田光範さん（大阪法律関連労組）

7年前くらいから、弁護士と事務職員の協働でカリキュラム作りを行うようになり、弁護士会の事務職員研修がスムーズに進んでいる。現在は初級、中級、レベルアップの3コースを実施し、8割は事務職員が講師となり、支えている。弁護士会の委員会に入り、単年度で終わらないチームを作ることが大切だと思う。

◆鈴木寿夫さん（法律会計特許一般労組）

日弁連において初めて事務職員に対する制度ができた。研修を土台とする制度である。今後、各弁護士会に日弁連のカリキュラムに則った研修の実施を要請すること、研修と試験を希望する事務職員がきちんと受けられるよう雇用主に要求することや研修センターの研修テキストの普及などが課題となる。

◆堀切幸寛さん（東海地域法律関連労組）

全法労協統一行動の東海法労版として要請行動を実施して6回目になる。マンネリ化している部分もあるが、申し入れることによって、啓発文書の発行がなされるなど、成果もあがっている。

◆藤吉 明さん（京都法律関連労組）

消費税は大企業に甘く、中小零細に厳しい。税理士事務所の顧問先は中小零細事業所なので、不況が続くと、事務所の経営を直撃する。賃上げがなされないなど職員の労働条件も厳しくなっている。職場間の横のつながりががないので大変だが、アンケート活動などを通して、労働組合の存在を知らせる取り組みを強化する必要がある。

◆大島 仁さん（大阪法律関連労組）

1年間で12名の新しい仲間を迎え、若い組合員が増えた。組織部ではつながりを活かすことと新しく作ることを重点に置き、研修会後の懇親会で組合の話をしたり、訪問活動などに取り組んでいる。その中で若い組合員が分会長になって奮闘している。

◆近藤竜也さん（京都法律関連労組）

組合員70名だが、日常的に組合活動に参加できるのは半数程度。個人事務所の組合員は参加できない人が多く、組合の脱退にもつながる。機関紙は横のつながりを維持し強化するのに貢献できる。連載記事を作り、原稿依頼をするなど、組合とのつながりを回復し、参加するきっかけを作っている。

◆長尾忠明さん（東海地域法律関連労組）

名張毒ぶどう酒事件は、再審決定がなされたが、異議審で却下され、無実の奥西さんは今も独房にいる。現在、最高裁で審理中、弁護団は補充意見書を作成中である。支援の活動を引き続きお願いする。

◆土井温史さん（千葉県法律関連労組）

組合で国民投票法案の街頭宣伝を数回行ったり、自衛隊基地の見学や学習会を取り組んだ。組合員相互の交流を基礎に、平和の課題について、引き続きがんばって取り組みたい。

◆穂積亜由さん（大阪法律関連労組）

素人市民100人が集まって、憲法の「共生」のメッセージを伝えようと、大阪で「憲法ミュージカル」の取り組みをしている。カンパへの協力と関西の人はぜひ多くの人を誘って参加してほしい。



◆金川陽子さん（法律会計特許一般労組）

教育基本法の改悪に始まり、憲法に対する攻撃が続いている。法会労では憲法特別委員会を中心にした学習会などの活動や、ストライキを含む行動で国会要請に取り組み、それを通じて事務所にも取り組みが広がった。憲法に輝きを感じた。

分散会討論について

第2分散会 アンケート対話運動、未組織労働の組織化

（参加：9地域 20名 座長：渡辺・川端）

アンケート対話運動については、郵送だけでなく、訪問して回収したところの地域では回収率が高くなっていますが、アンケートの責任者のいない組織では、追求が弱く回収率が低くなっています。

主な発言内容は、

千葉では、千葉市中央区内の事務所はほとんどアンケートを持参し、回収も1回で回収できないところは、電話で確認して2～3回訪問することもある。アンケート結果や対話運動は弁護士会交渉にも活用している。

福岡では、毎年弁護士会のレターケースに入れているが、今年は初めて訪問活動に取り組んだり、別業種の司法書士事務所や法律相談センターにも郵送した結果多く回収することができた。

奈良は、組織数の倍という画期的な成果をあげた。例年郵送でやっているがほとんど回収できないので、今年は訪問活動をした。訪問して組合の姿を見せて結果を返すとそれがまた広がることになるので、数を集めることが大切だと思った。

神奈川では、組合結成時から35年続けてきたが、今年は昨年を上回る目標255として取り組んだ。横浜中区、川崎など法律事務所が集中している地域を中心に3回昼休みの訪問活動行った。回収結果は4月上旬と夏期一時金の時期に返すことにしている。

京都では、一時より、アンケート活動に取り組むパワーが弱くなっている。100以上の時もあったが、個人事務所の組合員が抜けていくとネットワークがなくなる。訪問活動はベテランの力が引き継がれていなかった。

未組織労働者の組織化の取組については、

東京では、青年部が未組織の人の要求に応える活動として、業務研修会と共催で、マナー講座や債務整理の研修会などの企画している。研修後は必ず懇親会など楽しい企画を心がけているので、未組織の人が未組織の人をメールで誘って一緒に来たりしている。未組織の人が解雇問題などで組合に相談にきて加盟するケースが多いが、問題が起きる前に組合に入ろうと声をかけている。

東海では、5月に東海法労を知る会を企画したり、青年部で一泊旅行を企画して未組織の人を誘っている。

また、最近は事務職員の定着率が高くなっているので、業務研修会など開催すると未組織の人の参加率も高くなっているが、地域によっては、親睦会で企画すると多く集まるが、組合主催だと集まらないという悩みも出されていました。

非正規雇用者の問題や、ひとつの職場で全員組合員でないところが増えているという問題も今後の課題としてでていました。

第3分散会「賃金、労働条件・環境や職場の様々な問題(1)」

（参加：7地域 14名 座長：土井・吉田）

冒頭、大阪で起こった法律事務員殺害事件を受けて、職場のセキュリティ問題が話題になりました。警備会社との契約や防犯カメラの設置など、かなり本格的な防犯対策を取っている職場もあれば、何の対策も

立っていない職場もあり、防犯意識の温度差がかなりあることが判りました。

続いて、職場の業務スタイルと併せて残業状況について各職場の報告をしてもらい、討論しました。残業量についても、一つの職場内でも人による格差があり、担当制がひかかれている職場では（かなりの職場で担当制がひかかれている）、どの弁護士を担当するかによって残業量にかなりの差が出ることなどが報告されました。また、司法書士業界では事務員が営業マン的に顧客を抱え込むので、残業が多くなることなども報告されました。受付の仕事も、お茶出し、電話応対などに追われ、かなり大変であることなどの話も出されました。多くの職場ではこうした業務分担について事務所で議論し、ローテーションなども組んで、業務が偏らないように努力していることなども報告されました。

続いて、職場によってはパート職員を雇い、雑務をパート労働者にやってもらうという職場も出ており、パート労働者の処遇問題に移っていきました。この業界でもパート・アルバイト職員が増えており、パート・アルバイト労働者に対する差別的な処遇の実態等が出されました。そうした実態の改善を実現していく上で、パート・アルバイト労働者の組織化が急がれており、そのために各単組で工夫している点などが報告されました。さらに、パート・アルバイト労働者特有な悩みや要求などを労働組合がきちんと汲み取り、運動化していく上で、今後本格的な議論が必要であることが明らかとなりました。

続いて、各地での賃金闘争の状況を出し合い、交流を行いました。その中で、経理公開の有無に係わらず、「人を雇うには最低これだけは必要」という縛りをかける必要があります、そのために「モデル賃金」なども含め、この業界に働く労働者の相場を作っていくことが必要ではないかという点が強調されました。特に私たちが働く資格業界では、様々な資格業で報酬規定が廃止されており、ダンピング競争が激化する可能性がある中で、人件費の最低基準を作っていくことは、決定的に重要である点が共通認識となりました。

そのほかにも、職場の細かい状況など様々な悩みや工夫が出され、地域による差や業種による差なども判り、全国組織ならではの有意義な分散会討論となりました。

第4分散会「賃金、労働条件・環境や職場の様々な問題(2)」

(参加：8地域16名，座長：田辺・松田・上村)

参加者が自己紹介をした後、賃金、査定、就業規則、パート、仕事の処理システムなどのテーマが出され、自由に話しあいました。

賃金については賃金体系の有無、査定とモデル賃金、などについて話しました。「若い人たちの賃金が低く生活が大変、賃上げをどうやって実現していくか」、「中高年齢でも、その年代に重くのしかかる教育費や住宅費などの負担を支えられない賃金水準」に対する悩みが出されました。「一つの職場で働きながら弁護士の裁量で上げる人、上げない人が出ている」「賃金体系がないので毎年賃上額はゼロからの出発、賃金体系があるとこが羨ましい面もある」「東京は賃金体系がないところが多く職場ごとの賃金の差が大きい」etc。

査定の問題では実際に導入されたところで「最初は事務員のモチベーションが上がるのではないかと期待したが、実際には抑えることに作用している。モチベーションをどう上げるかわからない査定で本当にやる気をそがれてしまうものになっている」との悩みが出されました。査定については「基準が曖昧あるいは弁護士の主観になるのではないか」、「人が人を見るもの、プラス評価は良いかもしれないが、マイナスにみる作用が強く働くのではないか」、「その評価も一人一人に口頭で伝えられるだけで、労働条件の明示という初歩的原則や一緒に働く仲間の団結や協力関係にもよい影響がでないのではないか」などいろいろな角度から意見が出されました。また、「査定は賃金の問題ではあるが、弁護士と事務員の人間関係、あるいは事務員間の協力関係や団結の問題など、職場そのものの民主化・近代化のバロメーターの問題でもあるのではないか」との見方も出されました。これに対し、生計費や業種全体をどう改善していくかという観点にたったモデル賃金の活用についても報告がありました。

就業規則については「現在100ページくらいの新しい就業規則が提案されているが労基署に未提出。支給基準や手当等が少しずつ悪くなっている。分会で一日討議の場をもった。せめて、今までどおり(の水準)と

思っているが、大きい事務所でどうなっているか知りたい」。これに対し「パート職員が増えるなかでパート対象のものも作成された。悪くはなっていないが常に分会でも検討している。最初に作ったので終わりではなく、常に議論して改訂を重ねている」との報告がありました。“常に議論して改訂を重ねている”という点は大変参考になるし、その事務所の姿勢が見えてくるような感じでした。

職場環境と仕事の処理システムの問題では「法人化された事務所の支店に弁護士が常駐しないのに事務員(女性)だけが出勤して安全面で不安でしかたがない」、「支店が増えてそれぞれに残業や研修体制に違いが出るなか、入所したての事務員さんが研修が不十分のまま仕事に自信が持てず退職したいと言っている」などの報告がありました。仕事処理に関して共同事務所では事務員をグループに分けたり、事務局長経由で振り分けたり、債務整理に限って弁護士の受任段階で機械的に振分けていくなど、それぞれの工夫が紹介されましたが、その一方で、同一職場内で事務員をグループ分けすることで、仕事量や内容が偏ったり、事務員間の相互協力が図りにくいなど集団によるせつかくのスケールメリットを生かしきれないことになっていないかなど、それぞれの問題点も出されました。

また、各地でうつ病などを発症しているケースが報告されました。「Aさんはできているのに、どうしてBさんはできないの」と日常的にヒステリックに責められたケースや弁護士と事務員がいるところで否定的な表現で責められ、結局職場を去ってしまったケースなどが報告されました。「年齢、入所時期、賃金の差、仕事の違いや出来、不出来などで事務員同士がイガミあっている。高い次元で団結して頑張ることが必要ではないか」との意見が出されました。うつ病の問題では、まずうつ病に対する正しい理解が必要だとの意見が出され、「弁護士複数と事務局長が患者の係りつけの医師を訪ね、本人の症状と職場として配慮していくことなどの理解を深めた結果、職場復帰した」経験が報告されました。

また、出席者から自らの貴重な経験も報告されました。「自分だけがやっているという不公平感のなか、誰にも頼れずに孤立感にとらわれる。するとまた頑張らねばとなる(頑張りの悪循環ー司会)。しかし、職場復帰すればその人たちに頼らねばならない(のだから、皆で分かち合って解決する協力体制づくりをすすめていこうー司会)」。

職場に絶えず生まれる様々な問題、それにどう対処するか。個人と集団の問題解決能力。そのために重要な役割を果たすコミュニケーション能力。そのために全法労協に集う労働組合が職場で積極的役割を果たすことが求められる。そんなことを考えさせられた分散会でした。

☆☆☆ 第 21 回定期総会で選出された役員 ☆☆☆

役 職	氏 名	所 属 労 組 及 び 役 職	
議 長	吉 田 光 範	大阪法律関連労組 執行委員長	新
副 議 長	村 井 秀 樹	東海地域法律関連労組 執行委員長	再
副 議 長	松 田 龍 治	全労連・全国一般埼玉地本 法律会計特許一般労組埼玉支部 支部長	新
事 務 局 長	田 辺 作 次	全労連・全国一般東京地本 法律会計特許一般労組 執行委員	再
事 務 局 次 長	小 島 秀 也	千葉県法律関連労組 執行委員	新
幹 事	土 井 寛 憲	全労連・全国一般東京地本 法律会計特許一般労組 副執行委員長	再
幹 事	鈴 木 亮 平	全労連・全国一般神奈川地本 法律合同分会 執行委員	新
幹 事	吉 田 真 平	全労連・全国一般京都地本 京都法律関連労組 書記長	再
幹 事	大 畠 仁	大阪法律関連労組 書記長	再
幹 事	田 原 隆 子	奈良法律事務員労組執行 委員長	再
幹 事	織 部 利 幸	和歌山法律関連労組 書記長	再
幹 事	末 尚 美	福岡法律関連労組 書記長	新
会 計 監 査	市 川 絹 子	全労連・全国一般神奈川地本 法律合同分会 執行委員	新

新任の挨拶

吉田 光範



このたび全法労協の議長という大役を引き受けることになりました。正直な話、9月の定期総会直前まで具体的要請はなく、まったく心の準備もないまま引き受けることになってしまったため、今でも「幹事もしたこともない私が本当に議長でいいのですか？」と自問自答しています。

私は、今の大阪法律関連組合に加入して26年、委員長になってから10数年、全法労協結成準備会に何度か参加したことはあるものの、全国的規模の組織で活動したことはありません。また私は常々「身の丈」にあった活動をとところをかけているつもりですが、今回はちょっと背伸びしすぎたかな、安倍のように議長を途中でやめだしたりしないだろうかとといった不安を抱えながらのスタートです。

全法労協20年のあゆみを振り返ってみると、全国の仲間が築き上げてきた到達点の高さに、身のすくむような思いです。この到達点を後退させることなく、法律・司法関連職場を安心して働ける職場に、働きがいのある職場にし、業種の民主化近代化を進めていくこと、そして47都道府県すべてに労働組合の旗をたてることを目指して、まだ右の左もわからない状態ですが、「ちょっとの無理が不可能を可能にする」ことを信じて精一杯頑張るつもりです。

初めての役職で慣れないこと不十分なことも多いと思いますが、どうかよろしくお願いします。

小島 秀也

法律事務員として8年余り、今回の定期総会に参加してみなさんの各地の発言や分散会での意見を聞くなかで、あらためて組合活動のヒントをいただいたように思います。幹事として何ができるかまだ分かりませんが、当面は千葉の活動にどう生かしていくかという視点で臨みながら、この業種の前進のために少しずつ視野をひろげていければと思います。よろしくお願いいたします

鈴木 亮平

20年もの間、渡辺さんが神奈川の代表として活動に参加されてきましたが、20周年を節目に交代するということで、急遽わたしに声がかかりました。事務員の能力認定制度、全国统一研修制度などが実現を目前にし、法律事務職員を取り巻く環境も大きく変化すると言われているこの時期に、渡辺さんに替わって幹事になる責任の重さを感じています。しっかりと情勢を見極めてゆきたいと思います。

これまでは、地域と個人に根ざし、「どこの事務所の誰さん」という、人を身近に感じながらの活動が中心だったので、活動の指針をイメージしやすかったところがあります。しかし、これからは、未組織地域の事務職員、全国の事務職員等、身近な個人が相手ではないことが多くなるだけに、活動のイメージの難しさを感じています。とはいえ、地域に根をはり、支えられていることに変わりはなく、一人一人の組合員の支持により活動が支えられている以上、活動の成果を還元してゆかねばならないという基本姿勢に変わりはありません。一人一人の組合員の声にしっかりと耳を傾け、活動の指針を見誤らぬよう取り組んでいきたいと思っています。

末 尚美

今回、新たに幹事を引き継ぐことになりました。若くもなく、かといって落ち着きもありませんが、無理せず背伸びをせず、ひとつずつじっくりと取り組んでいきたいと思っております。前幹事を含め経験豊富な先輩方にも助けていただきながらがんばります。宜しくお願い致します。

退任の挨拶

戸田 直志

9月の定期総会で議長を退任いたしました。

議長在任中は多くの方にお世話になりました。心よりお礼申し上げます。

議長を10年間させていただいたことは、私自身にとっては本当によかったと思っています。

その最大の理由は、全国各地の労働組合のみなさんの活動に触れたり、幹事のみなさんはじめ多くの方のご意見を聞いたりすることができ、そこから多くのことを学ぶことができたからです（これをどう活かすかが問題ですが・・・）。

在任中の時期は司法改革がすすめられた時期にあたり、全法労協も法律・司法関連職場の労働者の立場から議論を行い、さまざまな取組みをおこなってきました。

とりわけ日弁連では市民のための弁護士業務改革の取り組みがすすめられ、そのなかで本年8月に法律事務職員の能力認定制度が理事会において承認されました。日弁連において事務員制度ができるのは歴史上はじめてのことであり、画期的なことです。この制度を、真に法律事務労働者のためのものになるよう、また法律事務所の業務に役立つものになるようにしていかなければなりません。

そのために、引続き私も有限責任中間法人法律事務職員研修センターの理事として、皆さんとともに力をあわせてやっていきたいと思っていますのでよろしくお願いします。

渡辺 昌富

結成総会時役員最後の生き残りでしたが、このたび後輩にバトンタッチすることになりホットしたところです。

結成に至る前年から当年にかけては、まさに走り回っていたという感じでした。当時の情勢は20周年記念誌「なかま」に記されていますが、法律関連労組の全国組織結成はなまなかのことでありませんでした。しかし、いったん走り出してしまうとあとは一気呵成でした。関谷さん、故宮川さん、阿久津さん、などの方とともに熱く燃えて頑張りました。

そして、いま20年が経過してみると、日弁連の対応や影響の拡がりなど隔世の感があります。これも、時代が全法労協を必要としていたのであり、全国の仲間の奮闘の結果であると思います。

退任にあたり、結成20周年記念誌「なかま」を発刊できたことも大きな喜びでした。寄せられた原稿を整理するなかで、全法労協結成の意義、結成以来の多面的な運動と取り組み、その成果がますます明らかとなりました。けれどなお、法律・司法関連職場の置かれている現状からして、全法労協が果すべき役割はいっそう大きく期待をされています。これからの運動に、この記念誌が活かされるならば幸いです。

日弁連の「事務職員能力認定制度」が発足しました。ますます事務員の運動が求められています。役員を退任はしましたが、これからも神奈川の仲間とともに頑張ります。ありがとうございました。



上村 保

18年間、幹事を務めさせていただきました。ひと口に18年といっても、法律事務員歴すでに6年目に入った娘が、小学校2年生の時からですから、随分長いこと続けてきたんだなと思います。

全法労協はまだまだ低い組織率ですが、いつも「数は少数でも、要求では多数」の思いと結成スローガンの「全国の法律関連業種に働く仲間たちの灯台の役割を担おう」の誇りを胸に関わってきました。

この間、10年間続けた九州ブロック交流会や、日弁連に「研修制度と近代的職場作り」を求める署名運動(2002年)をはじめいろんなことを取組んできました。1990年の第3回九州ブロック交流会のあと北九州が組

合加入を決め、福法労の組合員数は一挙に増えました。署名運動は25,000余筆のうち福岡は5,371筆を集めました。署名運動成功のために議長の戸田さんと広島法律事務所や全司法などを一緒に訪ねたことも楽しい思い出です。

なによりも、全国に友人ができて、いろいろと情報交換できたことが労働者としての一番の財産のような気がします。友人といえば、尾瀬を歩いたり、槍ヶ岳～北穂を縦走したり、富良野をドライブしたり、白神に登り不老不死温泉に浸ったりなどのオマケが本当は楽しかったのかも知れません。

なにはともあれ、全法労協結成20周年の年に、日弁連において研修を柱とした事務員制度が創設されるというところまでできました。長年の友でもある法全連代表幹事の塚本さんも総会の来賓挨拶で述べましたが、1979年に法全連の代表が初めて日弁連と懇談した時の「たかが、事務員ごとき…」という雰囲気を知る者にとって、時代は変わったな、変えてきたなと感慨深くなります。これを新しいスタートラインとして、若い方たちが新たな時代の運動を築いていっていただくことを期待します。

最後に共に活動した千葉の宮川さんのご冥福と現在リハビリ療養中の初代議長関谷さんの一日も早い回復を祈って退任のご挨拶とします。

長い間お世話になりました。ありがとうございました。

総会参加者から寄せられた声

2度目の参加でしたが、まだまだ難しい話しは分からずついて行けない部分も多かったです。でも、分散会の各地域の事務所の問題点とその改善策の話し合いの場は大変勉強になりました。たくさん問題点がある中、これまでの全法労協の働きかけで改善されてきているという歴史を聞いて、今後も頑張っていきたいと思いました。

(千葉県法律関連労組 根本知左子)

1日目のみでしたが総会に出席しました。

開会挨拶をした渡辺副議長は私と同じ神奈川ですが、普段とは異なるきりりとした印象で新鮮でした。来賓挨拶の中で、全国一般中央執行委員長の大木さんが「アンケートなどの地道な努力は日弁連も変えていく。これが組合の原点。仲間の要求を叶えていく。暮らしと平和、組合が先頭にたってすすめていく。」という内容のお話をされました。明瞭なすっきりとした言葉ですが、長く活動をされてきた方の言葉は含蓄があって印象に残ります。参議院の仁比先生は、個々の職場の事務員に現実的な問題があることを理解され、統一要求を団結して堂々と要求してもらいたいと述べられました。さすがは弁護士先生。法律事務所の内情を良くご存知と思いました。

その後は事務局長田辺さんによるテンポのよい活動総括と来期方針の提案がなされ、全体討論へと続きます。全体討論で気になったところは、ある事務所でポイント制による賃金査定が取り込まれたとの報告です。ポイント加算の内容にもおどろきました。査定は未だに世の中で流行っているのでしょうか。また法テラスの問題が活動総括でも討論でも話題に挙がりました。法テラス職員の中にも格差があり気がついたら任期付雇用だったなど、不安定な印象を受けました。

夕方からは結成20周年記念レセプションです。各地域とも個性的な方が多く、紹介の場面では地域カラーがでて楽しかったです。私たちの神奈川は、同じ事務所の先輩の塚本洋子さんが紹介をしてくれました。神奈川はイケメン・美女ぞろいと紹介し、会場は笑いにつつまれました。お酒が入っていたので申し訳ございませんでした。

私は今期、全法労協の会計監査を務めさせていただくことになりました。不慣れですが監査の時までにはなんとか緻密さを備えておきたいと思っています。どうぞよろしくお願い致します。

(神奈川・法律合同分会 市川絹子)

個人事務所にとっての労組、単組にとっての全法労協

私は大規模法律事務所に勤めており、労働組合に加入するのが当然といった環境にあって普段なかなか実感できないことなのですが、労働組合での活動を通して個人事務所の事務員さんの話を聞くと、何らかの問題に直面した際、他の事務所ではどのような対応をしているかについての情報・交流がないことに大きな不安を抱えているのだと気付かされます。労働組合が情報や交流を得るきっかけになるのは非常に重要な事だと感じてきました。

一方で、各地の加盟単組についても同じことが言えると思います。地域の組合活動をしていく中で活動が行き詰まったり問題にぶつかれば、他の地域の法律関連労組ではどのような問題に対峙し、活動をしているのかについての情報や経験を求めたくなるものです。

全法労協の存在は、まさにそのような各地域の労組にとっての大きな指標となるものであったことに気付かされました。一人一人の事務員が各地の労組を通じて全国的に繋がり、情報を共有できること。そして、各地の労組が共同して活動できることには大きな意義があると思います。そのような組織を結成するために尽力された諸先輩方への敬意とともに、これまでの活動を継続・発展させていくことの重要性を感じた 20 周年記念総会でした。

(京都法律関連労組 近藤竜也)

2 日目「労働条件、職場の問題」の分散会に参加した感想を述べます。

全法労協は、労働組合の第一義的な本課題に対する取組みを強化する必要があると痛切に感じました。

分散会で出された次の事は私たちの分会も直面している問題である。

- 1 新賃金体系の作成による低賃金構造の固定化 — 馬車道と同じだね
- 2 勤続年数が一定以上になると、賃上げ額が少なくなる — 横合と同じだね
- 3 就業規則の制定によって、従来の労働条件の見直しがされる — 川合と同じだね
- 4 何年も賃上げがされていない — 相模と同じだね
- 5 こころの病が増えている — 法律事務所だけではないが
- 6 受付等の業務と法律事務を分担している事務との間の確執 — 事務員同士の不団結はあってはいけないこと

これらのことは、経済事情の変化や事務所の規模が大きくなることに伴って顕著になってきたものもあるが、基本的には 20 年前と何ら変わっていないともいえます。

自らの仕事を認めてもらいたいという希望から出発したとしても「職能給」を働く側から提案することは間違いではないか？受付や電話を受ける仕事が法律事務の仕事より能力が低い仕事だという考え方は正すべきではないか？

全法労協は、全国的な情報を持っているのであるから、これらに対する考え方を提示し、対処方針を探っていくことが必要だと思うのです。全国の仲間は痛切にそのことを望んでいるのです。

その点、東京・法会労がモデル賃金を決めて、これを基にした要求提出を呼びかけたことの意義は大きいと思いました。モデル賃金は当分会も追求してきたことで、職能給的な考え方に対して、生計費を賃金の原則にするというものです。

アンケート活動で東京、大阪、京都の組合の奮闘を

アンケート活動について、来年の集約目標を 2,000 名としている。しかし、その具体策が示されていません。仮に今年の集約から来年度を展望したとき、東京・法会労が組合員相当の数を集め、大阪、京都の組合が 100 名を超える数を集約すれば簡単に達成できるのです。

(神奈川・法律合同分会 上杉好勝)

1日目の全体会での活動報告では、東京や大阪・名古屋・福岡での、弁護士会の研修の運営に深く関わり、その活動を通じて労働条件等の問題についても提起していったり、定期的に弁護士会執行部との懇談をもってアンケート活動の結果をもとに要請を行うなど、先進的な取り組みの報告がありました

その一方で、北海道では地域経済の状況や地理的条件などから待遇や研修に大きな問題を抱えている事例、パートとして雇用され正職員とほぼ同様の仕事をこなしているのに有期雇用であるがために妊娠を機に解雇されそうになったりした事例などが報告され、「格差社会」の一端を垣間見たように思いました。

なお、奈法労からはやまとの給与体系・査定問題について報告しました。

2日目の分散会では、アンケート活動・弁護士会要請をテーマにした会に参加しました。

前述した格差の問題に加え、弁護士会執行部との個人的なつながり（例えば、担当委員会の委員長が自分の雇い主など）が要請活動のベースになっているという事例も多くみられ、

まだまだ旧態然とした業界であるのかな、と言う感想を持ちました。

また、労働条件などをテーマにした会場では、前日報告したやまとの給与体系・査定問題に質問が集中したそうです。

オブザーバーで参加されていた一般労組の方から、そもそも雇う側が給与に充てようとする金額が少なすぎるからこそ、査定をして分配することで雇われる側の向上心をあおる必要が出てきた訳で、ちゃんと生活していけるだけの金額を配分するのであればそんなことも考える必要もなかったのだ、というお話しがあったそうです。

今回の総会では記念誌が配布されたのですが、奈法労は法全連の発足より前に結成していて全法労協の発足にも携わり、その後も長年にわたって幹事を送ってきた経緯がある、ということを知りました。（いなかの子なのに・・・びっくりです!!!）

そして全法労協結成20周年の節目のその年に日弁連が初めて事務職員のために作った制度として、研修・検定制度のスタートすることが決まったというのは、今までの積み重ねのごほうび、と言う気がしてなりません。

日々に追われているとどうしても、うつむき加減に勝ちです。

自分自身に起こっていることだけでなく、広い視野でもって物事を考えていかなければいけない、また、人任せでなく自分たちがあきらめず声を挙げていかなければいけないと思いを新たにしました。

今回、良い機会を与えて頂き、ありがとうございました。

参加できなかった方達には、機会があればこういった大きな会に参加されることをオススメします。ちょっと、気持ち前向きになりますよ（笑）。

（奈良法律事務員労組 舛村）

パート労働者も組合加入で地位向上を！

第21回定期総会に参加してきました。会場は、東京・晴海のホテルマリナーズコート東京。一帯は築地・勝どきをさらに南に下った埋立て地でしたが、倉庫や水産関連工場に囲まれており台場・有明のような活況(?)はなく、隣接の広大な空き地は、石原都知事が強硬に推進している「2016年東京オリンピックメイン会場予定地」となっていました。

総会では、全国の労組からの約100名が参加、2日間にわたり討議を繰り広げました。福法労からは、5名が参加しました。

1日目は前期活動報告と今期の方針が提案された後、全体討論が開始され、各労組から合計20名前後の発言がありました。福法労からは矢部さんがアンケート回収活動等について報告、また私も、パートの立場から発言しました。事務所がパート労働者を雇うようになった経緯や現在の状況、また私が出産を理由に雇止め通告された件について報告をし、組合とともに闘い、雇止めを「撤回」させることができたので、ぜひ全国の各法律事務所でもパート労働者に組合参加を呼びかけてほしいと述べました。これについて名古屋の組

会員の方からパートから正規職員になった経過の資料を送っていただいたり、夕方からの懇親会の会場でも多くの方から励ましの言葉をかけていただきました。また、2日目の分散会（私は「賃金・労働条件・環境や職場の様々な問題」をテーマとして分散会に参加）でも、参加している法律事務所の方たちから、それぞれの事務所のパート労働者の実態やどうしたら組合に参加してもらえるかなどを論議しました。

現在全国的には20歳代の約半数が、パートや派遣、契約社員などの非正規労働となっています。その多くが年収200万円以下で、なかには、働いていても生活保護基準以下での生活を強いられている「ワーキングプア」と呼ばれる労働者も多く存在します。

今回の分散会の中でも、社会的に非正規雇用者が増えているように、法律事務所でも全国的に非正規雇用が増えていることが出されました。そして、その多くの労働者が組合未加入ようです。たしかに、組合に入ると夜の会議が増えたり、土曜・日曜の行事が入ったりと、わずらわしいことが増えると思われがちです。しかし、格差社会の今だからこそ組合に入って手をつないでいくことが求められています。

格差は人の心・気持ちをバラバラにします。そして、お互いにねたみやわだかまりをもたせます。でも、それは資本側の思うつぼなのです。私たちがバラバラにし団結心を削ぐことがその大きな目的なのです。その思うつぼにはまらないためにも、私たちは手をつながなければならないと思います。そのことが、大きな力を生み出すはずです。

全国のパート労働者が組合に入って地位の向上を勝ち取っていく日が、そう遠くないことを願い、私もまた福岡で、がんばろうと決意を新たにしました。

最後に、全法労協結成当初から参加され、第3回総会以降、幹事として全国と福法労の「橋渡し役」を引き受けてこられた上村さんが、今回、幹事を退任されました。長きにわたる御奮闘、お疲れ様でした。

(福岡法律関連労働組合 大木真記)

地道な運動が事務員の「職の確立」という大きな流れになったことを実感できた総会でした。これからの希望につながる総会で元気が出ました。

(千葉県法律関連労組 宮本博子)

建交労熊本・法律分会からのメッセージ

この度、皆様の仲間に入れていただくことになりました、全日本建設交運一般労働組合（建交労）熊本県本部熊本合同支部法律分会です。

私たちは、7つの法律事務所と1つの司法書士事務所、あわせて20名の組合です。以前は、活動といえば労働条件改善闘争のみという状況でしたが、この間、分会会議でみんなが意見を言える雰囲気づくりや任意整理経験交流、飲み会など行う中で仲間を増やしてきました。

昨年、全法労協の定期総会に参加させていただき、皆様が弁護士会などにも働きかけて生き生きと活動されている姿を見て、驚きました。そして、私たちも仲間になりたいね、と議論してきました。これから皆様の経験に学んで、もっと幅広い活動をすすめていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

分会長 伊藤 京子

2007年9月

日弁連「事務職員能力認定制度」について

有限責任中間法人法律事務職員研修センター
筆頭理事 新居 崎 俊 之

本年8月24日、日弁連理事会において「事務職員能力認定制度規則」と「事務職員能力認定制度規則細則」が承認されました。

承認された規則は、事務職員の能力を向上させるために研修を実施し、その知識の習得について認定試験を実施するというものです。

今回承認された制度は、これまで日弁連業務改革委員会補助職認定制度推進小委員会（以下「小委員会」という）で検討されてきた「補助職認定制度」と比べると、合格者の登録がなく、「弁護士補助職」という名称もなくなるなど大きく変わりました。

しかし日弁連において事務職員の研修制度がスタートすること、しかもそれは日弁連史上はじめての法律事務職員に関する制度であることなどを考えるならば、今回の制度の持つ意義は大きなものがあります。

もちろん法律事務職員に関する制度はこれだけにとどまるものではありません。

研修についても、私たちは全国統一研修制度の実現を求めてきており、今回の制度はその第一歩に過ぎないものです。しかし、大切なのはその第一歩となる制度をしっかりと育てて、根付かせていくことが大切です。

具体的な制度の実施方法などについては、これから小委員会で検討されることになると思われませんが、いずれにしても今すぐに全単位会でいっせいに研修会が開催できるものではありません。

まず研修カリキュラムを各単位会に周知し、各単位会でそのカリキュラムによる研修を実施するにはどうすればいいか、体制作りをどうするか検討してもらう必要があります。全国各地の法律事務職員にも周知させなければなりません。

当面は全国数箇所の日弁連主催の研修会を行う、あるいはすでに定期的に研修を実施している単位会で日弁連が示したカリキュラムにもとづく研修を実施してみる、そのうえで来年秋以降に一回目の認定試験を行うなどの構想が考えられているようです。

また、試験については法務研究財団に委託する方向で話が進められているとのこと。

研修センターでは、この制度発足に対応するために研修テキストの編集作業を急ピッチですすめるとともに、全国すべての単位会で等しく法律事務職員が研修を受けられるよう全国統一研修制度の実現をめざし、法律事務員全国連絡会（法全連）や全国法律関連労組連絡協議会（全法労協）と力をあわせて、今回の制度確立にむけて積極的に協力していきたいと考えています。

また、「全国統一研修制度」の確立、労働条件等の処遇や職場環境の改善など全国の多くの仲間が求めている法律事務職員制度確立にむけても引き続き法全連、全法労協と協力していきたいと考えています。



◎ 事務職員能力認定制度規則

(目的)

第一条 この規則は、日本弁護士連合会（以下「本会」という。）が、弁護士会員又は弁護士法人会員の法律事務所に勤務する事務職員（以下「事務職員」という。）を対象に行う研修、試験等に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(研修)

第二条 本会は、事務職員が弁護士業務を補助するために必要な実体法及び手続法並びに弁護士倫理に関する知識を習得し、その能力を向上させるために必要な事務職員研修（以下「研修」という。）を、継続的に実施する。

2 研修の受講資格、内容、時期その他の実施に関する事項については、細則で定める。

(能力認定試験)

第三条 本会は、毎年一回、事務職員を対象として、弁護士業務を補助するために必要な実体法及び手続法並びに弁護士倫理に関する知識の習得について認定をするための試験（以下「能力認定試験」という。）を実施する。

2 能力認定試験の受験資格、内容、時期その他の実施に関する事項については、細則で定める。

(合格者名簿)

第四条 本会は、能力認定試験の合格者に対して合格証書を発行する。

2 本会は、合格者名簿を作成し、合格者の氏名を登載する。

(細則)

第五条 この規則を実施するため必要な細則は、会長が定める。

(手数料)

第六条 本会は、研修及び能力認定試験に関し、その受講者及び受験者から、必要な手数料を徴収することができる。

(委託)

第七条 能力認定試験は、本会が能力及び体制において適当と認める法人を指定し、その法人に委託して実施することができる。

◎ 事務職員能力認定制度細則

(目的)

第一条 この細則は、事務職員能力認定制度規則（規則第〇〇号。以下「規則」という。）第二条第二項及び第三条第二項の規定に基づき、事務職員の研修（以下「研修」という。）及び能力認定試験に関し必要な事項を定める。

(研修の受講資格)

第二条 研修は、弁護士会員又は弁護士法人会員の法律事務所に通算して二年以上勤務する事務職員を対象とする。

(研修科目)

第三条 研修科目は、弁護士業務を補助するために必要な実体法及び手続法並びに弁護士法、弁護士職務基本規程（会規第七十号）その他に定める弁護士倫理に関する事項のうちから、弁護士業務改革委員会（以下「委員会」という。）の意見を聴いて、会長が定める。

(研修の実施時期及び開催場所)

第四条 研修の実施時期及び開催場所については、地域によって偏りが生じることのないよう、委員会の意見を聴いて会長が定める。

(能力認定試験の受験資格)

第五条 能力認定試験の受験資格は、規則第二条に規定する研修を受講した事務職員及び会長が指定する弁護士の研修を受講した事務職員とする。

(能力認定試験の科目)

第六条 能力認定試験の科目は、弁護士業務を補助するために必要な実体法及び手続法並びに弁護士法、弁護士職務基本規程その他に定める弁護士倫理に関する事項とする。

(能力認定試験の実施時期及び試験会場)

第七条 能力認定試験の実施時期及び試験会場については、地域によって偏りが生じることのないよう、委員会の意見を聴いて会長が定める。