

全法労協 だより

2010年
6月14日
No.78

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/>

目次

2010年全法労協統一行動の概要	1
この度、全法労協に加盟しました 全国一般茨城地本法律事務所支部.....	5
第24回定期総会のご案内.....	6

安心して働き続けることができる職場の確立を!!

— 2010年全法労協統一行動 —

全法労協は5月17日、法律・司法関連職場の労働条件の改善・向上や業務研修制度の確立・充実を求めて、日本弁護士連合会などの関係業種団体や厚生労働省、最高裁判所に対し、要請・申入れを行いました。要請行動には約40名が参加し、2010年要求アンケート集計結果や全国の仲間から寄せられた声などをもとに各団体の積極的な取り組みを求めました。

◆日本弁護士連合会

日弁連への要請は、法律事務員全国連絡会（法全連）と共同で行われました。

全法労協から、①日弁連事務員能力認定制度の広報、初級研修の地方での実施 ②事務員の身分証明書の全国統一運用 ③パワハラ・労働関係諸法規違反の改善などを柱に要望の趣旨を説明。

まず①については、2年目となる今回、制度の一層の広報、需要の掘り起こしを求めました。事務員向け広報とともに、弁護士が制度を知らなかったり否定的だったりすることに対する広報も重要である旨要請。また初級研修について、今年度計画されている仙台、長野、岡山での確実な実施を、法全連と共同で求めました。法律事務員になった人誰もが受けられる全国一律の研修は、我々の目指すところそのものであり、今年度すでに上記3地域での計画が動き出しています。各地方で実施することによって、当地の弁護士会や事務員を巻き込んだうねりを起こし、研修を根付かせていくことができます。初級研修は本来それぞれの単位会が行うべきところ、まずは日弁連が先導して多くの地域に実績を広げていくべきことを要請しました。

②については、全単位会での統一的規則による事務員身分証明書の発行と、その進捗状況の確認、発行した証明書が職務上の関係先で通用するものとなるよう、働きかけを行いました。これに対しては、現在37単位会で身分証明書の規則があるとの回答。特に銀行との関係で弁護士会発行の身分証が通用しにくくなっている現状について、事務員のみならず弁護士も、今まで不要だった様々な要件が必要になる傾向にあること、これについて各管轄官庁に改善を要請しているとの



説明でした。

③について、昨年同様6月に労働条件に関する要請事項を各单位会に発し、ホームページにも掲載するとの回答。ただ、単位会での取り組みの報告までは受けていないということ。当方からは、パワハラや休憩時間(昼休み)・有給の不付与、残業代未払いなどの問題を、全国アンケートの記載から引いて説明。20年前からかわっていない実態の改善を迫りました。特に日弁連や弁護士会の啓発文を見ずに捨ててしまう弁護士に対しては、強力な指導ができないものか強く要請。パワハラ学習会の受講義務づけ、事務員雇用の手引き策定なども提案しました。日弁連側からは、小規模職場で問題が外に出にくい現状はわかっている、具体的事例を挙げて啓発を続けていく、弁護士が自らを省みることが必要だとの回答がありました。

また職場の分煙、健康診断の実施についても広報をお願いし、日弁連側もその方向で検討するとのことでした。

今年度は海渡事務総長が急用により遅れて出席となりましたが、岡田事務次長ら4名が当初からしっかりと対応してくれました。

◆日本司法書士会連合会

日本司法書士会連合会への要請行動は、5月17日午後3時より司法書士会館にて行われました。日司連は、里村美喜夫専務理事と歌田公範事務局長が応対してくれました。はじめに、昨年の要請で話題になった雇用マニュアルについて、3月頃にお送りしたことを報告しましたが、まだ見られていないとのことでしたので、あらためて参考にして欲しい旨を申し入れました。

その後、アンケートに寄せられた実際の声を紹介しながら、要請書に沿って要請をおこないました。里村理事からは、まず、日司連は日弁連と違い、自治権がなく懲戒権も制限されている中で、現在、司法書士が19,700人ほどいて、法人は400くらいある中で、なかなか指導していくことが難しいことを紹介されました。特に、最近では、広告が自由化され、報酬規定も撤廃され、司法書士をめぐる状況も大きく変化してきており、過払い処理で問題を起こしている事務所も規制できない現状の中で、会としては、会員を指導することが中心的な役割になり、事務職員の雇用を指導するところまでいっていないとの回答がありました。そこで、そういう状況であれば、私たちがお送りした資料をHPに掲載するなどの方法で、周知徹底して欲しい旨を、あらためて要請しました。

ただ、司法書士会としても、何もしていない訳ではなく、司法書士の状況をつかむべくアンケート活動をはじめするなど足を出し始めたことや、私たちが感じていたように、今後、大事務所における大量解雇などの状況が起きないか議論をしていることなどを交流することができました。

また、要求の中でも、研修の要望が強いことを伝え、事務職員用の研修会をぜひ会としておこなって欲しい旨を要請したところ、里村理事からは、大阪などでは事務員も研修にでていいというところはあるようだが、小さな単位会では、司法書士の会費で研修をしているので、そこまで責任は持てないのが実情であり、事務職員の能力開発は、各事務所の責任でやるべきだという発想からなかなか抜け出せないという回答がありました。マニュアル作りなどで、時間がかかる、もしくはコストがかかるということであれば、研修センターが出しているマニュアルも紹介しながら、私たちに協力できることがあれば、協力しながら、やっていきたいことを伝え、ぜひ実現していきましょと訴えて要請をおえました。

◆日本税理士会連合会

日税連への要請は5名が参加し、神津信一総務部長(常務理事)ら2名が応対しました。冒頭、神津氏は当日開催された総務部長会議(各税理士会の総務部長で構成)で全法労協の要請書を配布し、各税理士会が税理士(会計)事務所における労働条件の改善等に取り組むよう求めた旨を明らかにしました。日税連はこれまでも同会議で各税理士会に対し同様の要請をしており、各税理士会の取り組み状況はどのようになっているか日税連として把握しているのかとの問いに対しては、各税理士会から報告は特に求めていないとのことでした。

神津総務部長は自身の経験からして、社会保険への未加入などの状況があることは信じられないとの認識を示しましたが、全法労協側は、アンケート結果を示し、労働条件が未整備な実態が少なからず残されてお

り、税理士会が業界の発展のためにも取り組みを強化して欲しいと訴えました。

また、セクハラ・パワハラ防止のための取り組みについて、神津氏は税理士会としてはまだほとんど手が付けられていないと回答したのを受けて、全法労協側は日弁連や各弁護士会の研修の実施、セクハラ防止規則の制定等の状況を紹介し、日税連の積極的な取り組みを求めました。

◆日本公証人連合会

松田副議長をはじめ4名で要請を行い、昨年同様、澤脇達文事務長に対応していただきました。「昇給がほとんどない」「公証人が退職するごとに退職金も精算され、職場として将来が非常に不安」などのアンケートの声を紹介しながら、公証役場で働く労働者の職場環境改善に向けた要請を行いました。

澤脇事務長からは、実際問題として公証人が一人である職場が多く、任期の問題や、公証人に対する所得保障もないことから、収入の格差もかなりあるだろうという状況や、労働者（書記）の雇用に関してまで連合会としては把握しておらず、雇用主任せであるのでなかなか連合会としての指導は難しいという話がされました。

しかし、今回の要請の主旨については全国の理事会で報告して啓発に努めたいという回答をいただきました。

また、最近では遺言や任意後見、電子認証などの仕事が多いが、そのなかでの仕事確保（営業努力）の難しさなどの苦労話もありました。

そのなかで、一人の公証人が地方で行う際は、配偶者を書記とすることが多い状況にあるとしても、都市部のように公証人が複数いて継続的に労働者を雇っている職場におけるルールづくりからでも手だてを講じて欲しいという要請を行いました。

◆厚生労働省

厚生労働省へは、全法労協及び法全連の仲間14名で要請行動を行いました。厚生労働省側の役人は、例年のごとく要請項目ごとに人が入れ替わる方式で、4人一組で対応していました。

はじめに、要請団責任者である全法労協小島事務局次長より、法律関連業種における法令違反の実態を、アンケートの結果とそれに寄せられた声をもとに例示し、その改善につながる施策をとるよう厚生労働省に要請しました。それに対して、厚生労働省側は「申告や投書等で法令違反を把握し、指導・監督を行っている。業界団体への指導は難しいが、個別職場に対する指導・監督は行っている。必要に応じて文書等も出している」と回答しました。その後、匿名で職場の実態告発を行った福岡の例や、大阪労働局は弁護士名簿の存在を知らなかった点などを指摘し、監督官庁としての対応の強化を求めました。この中で、厚生労働省側は福岡の告発文の取り扱いについて、全法労協側から「福岡の全事業所への個別指導をしたらどうか」との提案に対して、検討するとの回答でした。また、同文書についての調査結果についての回答を求めたところ、回答できるかどうか検討して回答する、という返事でした。さらに、秋田において役所側の間違った対応で労働保険に入れなかった例などを出しながら、現場窓口での教育の強化など、どの窓口でも正しい対応がなされるよう指導を強化するよう申し入れました。

続いて、役人が交代し、後半に突入しました。

後半のテーマは、全法労協が長年要請し続けている法律関連業種の社会保険強制適用事業所化でした。冒頭小島事務局次長による趣旨説明を受け、保険局保険課の官僚は「法律関連業種という特定業種だけ適用拡大するのは難しい」と以前と同じ回答を繰り返しました。これに対して、私たちはこれまでの交渉経過に触れつつ、なぜ特定業種だけ適用されないのか説明がつかない事を指摘し、厚生労働省側の言い分の矛盾を明らかにしました。これに対して厚生労働省側の官僚は一言もなく、ずっと押し黙ったままでした。また、強制適用に向けての障害の有無や法改正に必要な点など、様々な質問が出されましたが、厚生労働省側からはほとんど答えがなく、終始無言の状態でした。全法労協側は、理由無く強制適用事業所化を拒む態度をやめ、強制適用に向けて動くよう強く要請して厚生労働省に対する行動を終わりました。

◆最高裁判所

最高裁要請には12名が参加し、執行官室労働者の労働条件、労働環境の改善、研修の実施等について要請しました。最高裁からは、昨年同様、秘書課審査官の柳谷氏他1名が対応しました。

残念ながら、今年も担当部局である民事局の出席はありませんでした。例年通り、秘書課（文書の受付ややりとりを担当）が民事局からの回答を読み上げるというだけでした。

民事局の回答も、「執行官室に勤務する事務員の雇用は、執行官が事務量、事務の難易及びその他の必要性に応じて行っているものであり、裁判所が行っているものではないから、最高裁判所は事務員の雇用上の労働条件について直接回答すべき立場にはなく、関係部局の担当者が協議に応じたり、書面で回答するものではない。なお、執行官に対する指導監督体制については、執行官の一般執務を指導監督する権限を有する総括執行官が任命され、事務員の総合調整を行うこととなっており、そのような状況の下で、最高裁判所は、執行官を管理する地方裁判所に対しては、種々の機会をとらえて、事務員の処遇についても一般的な指導を行っているものである。」という、例年同様のものでした。

要請参加者から、アンケートの声を紹介し、劣悪な労働環境で働く労働者がおり、将来不安も抱えている現実を伝えました。また、昨年の要請の際に、事務労働者の賃金や労働条件の調査してほしい旨要請したが、調査をしたのか回答してほしい、担当部局に対して直接要請内容を伝えるため出席してほしい、と伝えました。

これら要請に対しては、柳谷氏からは民事局にお伝えします、秘書課は回答をする立場にない、との回答にとどまりました。

民事局の出席がないため、一方通行の要請行動となっておりますが、執行官室労働者や様々な方面から聞く限りでは、当協議会からの要請を受けて最高裁から各地裁、執行官に対して、事務労働者の処遇についても通達や指導がなされていると聞いています。要請行動の場では目に見える成果はありませんが、指導、改善への動きの一要因となっていると自信を持ち、自らを励まして、引き続き要請を続けていきたいと感じました。

◆日本司法支援センター（法テラス）

日本司法支援センター（法テラス）への申し入れは、3年ぶりのことで、今年の中野坂上駅そばの法テラス本部で行われました。全法労協からは、松田・田辺・土井・鈴木の4名、法テラスからは本部総務部部长補佐柴山敏雄氏、同部人事課課長坪倉政義氏、同課課長補佐土屋明人氏、同三村篤氏の4名が同席しました。

まず、松田副議長から要請の趣旨説明がなされ、アンケートに寄せられた雇用の安定化や業務量に応じた適正な人員配置を求める声を伝えた上で、任期付き職員の正社員化の進捗状況、職員の時間外労働時間の把握と対応状況、賃金や労働条件の現状などについて説明を求めました。

これに対して、まず、職員の正社員化について回答がありました。

当初法テラス事務所で任期付き職員として採用した職員については、全て正職員としたとのことでした。法テラス法律事務所については、本所では弁護士1名に対して常勤1名（弁護士3名以上については非常勤1名を追加）、地域事務所ではいつ事務所を閉鎖するか分からないため任期付きで対応しているとのこと。ただし、特別な事情がない限り原則契約更新する取り扱いをしているそうです。

また、正規職員への登用試験については、一般公開されており、非常勤職員を特別扱いはしておらず、3年かけて試験に合格したという話もあるそうです。ただし、合格者の4割程度が現在勤務している非常勤職員となっているとのこと。

つづいて、職員の時間外労働の把握と対応について回答がありました。

職員1人あたりの時間外労働の全国平均は月10時間強で、申し出がある限り（申し出がなくサービス残業をしていることもあるかもしれない）当然に残業代はすべて支払われているそうです。極端に残業が多い場合は、適正な人員が配置されているのか、他に何か理由があるのか、本部職員が現地まで赴き調査して対応しているとのこと。

非常勤職員については、月に10時間を時間外労働の上限としていて、仮にこれを超えた場合でも当然残業代は支払う取り扱いとなっているそうです。

地域によって業務の取り扱いが異なるため、案件数などの数字だけみて業務量や適正な人員数を判断するのは困難な作業なうえ、国から予算をもらう独立行政法人という立場からも、適正な人員配置が求められ、簡単には予算がもらえないので、ゆるやかに対応するということはできないのが現状だとのことでした。

職員の賃金については、独立行政法人という立場からも、公務員の賃金が右肩下がりの時に法テラス職員だけ特別待遇というわけにもいかず、公務員の賃金の動向を横目に見ざるをえないとのことでした。

中途採用の賃金については、前職までの経験などは考慮しているそうです。また、設立当初、前職（各地域の弁護士会職員など）の賃金を形式的に考慮したためにおこった賃金格差については、前職での社会経験に配慮し可能なところで改善してきたとのことでした。

全体として、積極的に事務職員問題に取り組まれている印象を受けました。引き続き事務職員問題への積極的な取り組みをお願いし、懇談を終えました。

この度、全法労協に加盟しました！

全労連・全国一般茨城地本 法律事務所支部

全国一般茨城地本法律事務所支部は、2004年9月に結成し、メンバーも約10人と、発展途上の組合です。

昨年からは田辺事務局長や、幹事の土井さんより全法労協への加盟を呼びかけられていました。しかし、数少ない私たちの組合から、上部組織、地域労連、県労連の役員を出していたり、事務所の関わる事件・運動に組合員も深く関わっていることもあり、加盟して、どこまでできるのかななどと、不安の声が大きかったのが正直なところでした。



けれど、これまで全法労協などが実施を粘り強く求めてきた事務職員研修会が、昨年からは実際に始まったことを考えるにつれ、やはり、「井戸の中の蛙ではいかん、たいしたことはできないかもしれないが、全国の仲間と情報交換し、茨城でも何らかの取り組みができるようにしよう」という議論を経て加盟に至りました（ちょっとかっつけてます）。

5月17日、さっそく全法労協の統一行動に参加いたしました。常磐線に乗っている時は、「よーし、『桜田門外の変』じゃー」と意気込んでおりました。が、事前の打ち合わせではみなさん和やかに、真面目に、取り組まれていました（当たり前ですね）。

日弁連では、事務総長が対応され、要請に対しても真摯に受け止められているという印象を受けました。厚労省では、社会保険の強制加入に関して、なぜ法律関係事業所が対象にならないのか、という問答がなされましたが、全法労協が20年以上もこの問題に取り組んできていることに改めて感銘を受けました。それに対して厚労省側の対応は、内容的にも、姿勢としても、全くと言っていいほど前進面のないもので、普段は穏やかな先輩方も、担当職員に語気強く迫っていました。しどろもどろになっていた若い職員は、少し気の毒でしたが、これも役所の仕事のうち。交渉に臨むこちら側の姿勢について、勉強になりました。

仲間づくりの点では、我々も問題意識を持って取り組んでいます。なかなか結果につながっていません。今後みなさんの取り組みを参考にして、茨城の地で頑張ります。よろしくお祈りします。

全国一般茨城地本法律事務所支部
支部長 江尻大祐

第24回 全法労協定期総会のご案内

こんにちわ。和歌山法律関連労働組合です。

今年の定期総会は和歌山での開催ということで、少しばかりご紹介を！！

会場は西国三十三箇所第2番札所の紀三井寺にある、和歌山人なら誰もが知る有名老舗(?)旅館です！和歌山駅からはローカル線で三毛猫の“たま駅長”にも会いに行けますよ。近くのマリーナシティでは、海を見ながらバーベキューなんかも。

和法労は小さな組合ですが、充実した大会になるよう、鋭意準備中です！

全国のみなさんの参加をお待ちしてます♪

開催日程 2010年9月11日(土)～12日(日)
場 所 紀三井寺はやし

～つれもていこら♪和歌山弁講座～

関西弁とはちょっと違う！和歌山にお越しの際はぜひ使ってみてください！？

[初級]

①和歌山人は「ざ行」の発音ができません。「ざ行」は「だ行」に置き換わります。

例：全然 → でんでん

絶体絶命 → でったいでつめい

②和歌山人は「濁音」に弱く、単語に濁音が入ると発音がなんだか妙なことになります。

例：体 → からだ

眉毛 → まひげ

[中級]

和歌山では「やん」を多用します。否定、強調、勧誘など、その意味は様々です。

空気を読んで理解しましょう。

例1：否定形+強調

「このような字が読めるわけがありません。」→「こんな字ィ読めやんやん！」

※Ⓞの原稿が解読できない時に叫びましょう。

例2：勧誘形

「和歌山ラーメンを食べませんか？」→「中華そば食べやん？」

[上級編]

もはや暗号です。

例：「つれもていこら」→レッツゴートゥギャザー！的な意味です。選挙ポスターなどに使われま
す。