

<h1 style="margin: 0;">全法労協 だより</h1>	2013年 6月10日 No.89	内 容  各地でがんばる仲間たち② 法律会計特許一般労働組合埼玉支部————— 1  安心して働き続けることができる職場をめざし て！～2013年全法労協統一行動～————— 3
	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 <a href="http://www.hou-kan.com/">http://www.hou-kan.com/</a>	

## 各地でがんばる仲間たち②

# 法律会計特許一般労働組合(法会労)埼玉支部

全国の皆さま、こんにちは。法律会計特許一般労働組合（法会労）埼玉支部です。  
 …今、「法会労なのに“埼玉支部”？」と思った方、いませんか？ では、法会労埼玉支部についてご説明しましょう。

法会労と言えば、東京に本部を構え総勢500名余を擁する組合ですが、東京都内だけではなく、隣接する千葉・埼玉の法律関連職場で働く組合員も所属していることは、あまり知られていない事実です。現在、法会労で埼玉県内の職場に勤務する組合員（＝埼玉支部所属）は約100名を占めていますし、支部全体の組合員のうち1/3が会計事務職員、残る2/3が法律事務職員という全国でも稀にみる構成となっています。また、支部は、6つの分会で構成されていて、県内を東西南北に区分けした各域の中核都市に分会や組合員が所属する職場があり、県全域を活動の場とできる（理論的には）造りとなっています。

各分会は複数職場で成っていますので、ひとつの職場で団体交渉など組合として対応する場に、分会内の他職場の組合員（分会員）が同席して交渉にあたるということも、支部の特徴の1つと言ってよいでしょう。さらに何を隠そう、「法会労が誇る女性書記長（現職）」も埼玉支部所属という、今まさに注目の支部なのです。

埼玉支部の日常的な活動としては、各分会から代表者数名を集めて行われる支部会議（月1回程度）の他、未組織に対する組織化活動の一環として、県内全域の事務職員を対象とした業務研修会の企画・開催（年2回程度）、休日のレクリエーション企画などがあります。

支部会議では、時季に



BBQ大会の様子 (2013. 4. 13)



会計・法律の“コラボ業研”

応じて法会労全体の闘争方針を確認しつつ、各職場や分会の状況について報告し合っています。具体的な個々の問題については、それを個別職場・分会で抱え込まず、支部全体での共通認識としたりうて意見交換を図り、皆で様々な打開策を検討しています。

支部企画の業務研修会として、

去年は、支部特性を活かした会計・法律双方の業務に関する“コラボ業研”を初めて開催しました。かねてより会計事務所の組合員からリクエストのあった『相続』をメインテーマに、第1回は主に会計事務職員を対象とした『相続の基礎・民法講座』（講師は弁護士）、第2回は主に法律事務職員を対象とした『遺産相続の税務』（講師は税理士）の連続企画でした。これまでは法律事務職員向けの業研企画が殆どだった中で、新たに取り組んだコラボレーション企画は、組合員のみならず会計・法律の各職場の未組織からも多数の参加申し込みを得ることができ、大好評を博しました。今後も支部として継続的に取り組んでいきたいと考えています。

また、今年も支部企画のレクリエーションとしてBBQ大会を開催しました。あいにく未組織の参加はなかったものの、組合員の家族や友人等の参加があり、当日は大盛況。プロ顔負けの本格的なアウトドア料理の腕を披露するなど、日常の会議や仕事の場面では目にすることのない一面を知ることができて、非常に新鮮かつ楽しい交流の場となりました。

本年9月に行われる全法労協の総会は、埼玉で開かれることに決定しています。

地域的な特色が薄く観光名所の少ないことにかけては全国でも1・2を争う（と思われる）県ではありますが、支部の力を総結集して皆様をお迎えする準備を進めてまいりますので、どうか「今年埼玉～？ なんか見るとこあんの～？」などとおっしゃらず、皆様お誘い合わせのうえお越しください。…いや、ぶっちゃけ、こんな機会でもなければ、わざわざ旅行に来ることなんか絶対のない県なんですから、ホントもう、まさに、埼玉行くの『今でしょう！』ということで。

皆様のお越しをお待ちしています！

## 全法労協第27回定期総会のお知らせ

全法労協総会は、各地で取り組まれている活動の経験交流とともに、安心して働き続けることができ、働きがいある職場づくりをめざす私たちの運動の前進をはかるための活動方針を確立する場です。

今年の総会は下記のとおり開催します。多くの仲間の参加を呼びかけます

日時 9月28日（土）14時～29日（日）13時

会場 さいたま市民会館うらわ（さいたま市浦和区）

# 安心して働き続けることができる職場をめざして!

## ～ 全法労協 2013 年統一行動 ～

全法労協は5月13日、約30名が参加して、2013年アンケート集計結果など、全国の仲間から寄せられた要求をもとに、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、後記の関係業種団体や厚生労働省、最高裁判所に対する要請・申入れを行いました（一部の団体については、先方の都合により5月22日に行いました）。

関係業種団体からは、「要請内容は当たり前のこと。」「異論はない。」などの発言がなされ、それぞれ会員への啓発を行うなど、取り組みを強化していく方向性が示されました。

### ◆日本弁護士連合会

全法労協、法全連から約30名が参加し、日弁連への要請を行いました。日弁連側からは、春名一典副会長と音無文樹業務部長の2人が対応されました。

まずはじめに、全法労協・吉田光範議長から、続いて、法全連・金川陽子代表幹事から、それぞれの要請内容の趣旨説明が行われ、それに対し、両名から要請書に沿って、回答がされました。

春名副会長からは、要請内容は、当然の内容ばかりだとの前提で、労働条件の周知などは、今更という感があるが、事実がそうであれば、今年も引き続き周知すること、個人的には、社会保険は任意適用であっても入るのが当然と考えているので、重ねて周知したい、健康診断も当然で、1～2時間の健康診断で見つかるようであれば、病気がかなり進行しているのでは、年2回くらい受けるべきだと考えているが、年1回は当然の義務との回答を得ました。これに対し、法令遵守という最低限の要求をしているので、弁護士研修に雇用問題をぜひ組み込んで欲しいとの声が上がると、新規弁護士登録の研修に、雇用問題を入れる必要があると考えるとの回答を得ました。



日弁連・春名副会長(右)と音無業務部長



吉田光範議長(右)らが趣旨説明を行った

業務研修については、周知は当然だという回答がされ、研修を受けられなかった事務職員が、後日研修を見られないかという要求に対しては、DVDにして各単位会に





配布することは可能だとの回答を得ました。

身分証明書については、調査した結果、52 単位会のうち、日弁連が推奨している身分証明書を発行しているところが 43 単位会、単位会が用紙を発行し事務所が証明しているところが 3 単位会という状況で、46 単位会では身分証明書があるが、群馬と鹿児島 の 2 単位会では、「ない」という回答があったことが報告され、春名副会長から直接、至急整備するように

に話をすることを約束されました。残りの 4 単位会については未回答でしたので、引く続き調査するとのことでした。

セクハラ・パワハラ問題では、セクハラは進んでいるが、困っている事務職員が、利用できる制度にしていくことが必要なので、引き続き周知するように理事者に話をしたいとの報告されました。パワハラについては、現在、日弁連にパワハラの規則がないので、すぐには難しいとの話がされ、それを受けて、ガイドラインだけでも作成してもらえないかとの発言があり、厚労省のガイドラインさえも知らない会員がいるので、合わせて周知していきたいとの回答を得ました。

公設事務所の問題では、実際に労働条件の引継がされなかったという事案があったが、既に解決していること、現在は日弁連としても、引継の際に問題が起きないように配慮しているが、実際にあれば、地元の単位会・ブロックの単位会と日弁連の委員と三者で作っている支援委員会に声を届けて欲しいとの話がありました。

春名副会長からは、その他に、高齢でなくなられた方については、事件の引継は弁護士会が関与して行っているケースもあるので、その際に雇用の引継についても、私は弁護士会が関与することもありえるのではとの意見、危機管理についても事務職員に言われるまでもなく考えるべきもので、やろうと思えば明日からでもやれることがあるので、弁護士はすぐにやらなければいけないという意見を持っている事が話されました。

事務職員に関する委員会の設置については、大事な問題だとはわかっているが、なかなか難しいとの回答があり、それを受けて、研修センターの新居崎代表理事から小委員会の大変な現状が語られました。春名副会長から、弁護士の研修については、研修委員会とは別に総合研修センターを作って、研修をすることになったとの報告があり、今後、総合研修センターの中で事務職員の研修を担当するのか、引き続き業務改革委員会の方で担当するのか、一度検討してみるとの回答がありました。

今後について、春名副会長から、年 1 回の機会だけでなく、提案なり情報提供があれば、いつでも執行部に直接言ってきて欲しいと考えているとの話があり、「我々にとって皆さんは正に戦力です。戦力を大事にしない事務所は衰退していくのは必定であります。ぜひ皆さんと一緒に、いいリーガルサービスが社会に提供出来るようにやっていかなければならないと考えていますのでよろしくお願ひしたい。」との言葉がありました。

最後に、せっかくだしてもらおう文書が、右から左に捨てられることがないようにお願ひし、すべての単位会の会長に直接話をしますし、どういう対応をしたか回答を求めるようにして、実効性を

確保したいと思いますとの回答を得て、要請行動を終えました。

## ◆日本税理士会連合会

日本税理士会連合会に対する要請は、昨年引き続き中村一三常務理事（総務部長）が対応しました。

はじめに、日税連としてセクハラ及びパワハラに関する防止規則については整備したということで、それを各税理士会に周知したいという回答でした。

そして、要請趣旨についてはそのとおりであるとし、昨年同様、要請文を会報を通じて各税理士会に周知を図りたいとの回答を得ました。また、アンケート結果のデータについても会議の場で配布するなどして活用したいということでした。

続けて、今年のアンケートに寄せられた「就業規則で通常 18 時が終業の定時であるところ、(残業代カットのため) 確定申告時期だけ 19 時になっている」という実態や、「セクハラやパワハラが常態化している」といった労働者の実態や声を紹介しながら、労働者が安心して働き続けられる環境整備のための啓発活動をお願いしました。

また、税理士業界の実態として、経営悪化により二極化がすすみ、地域や職場によってその差も大きくなっている状況が出され、労働者の痛みが分からない経営者の職場は、労働条件が未整備なところも少なくないとの話でしたので、雇用における最低限のルールづくりについて重ねて要請しました。

あわせて、経営者も負担を分かちながら労働者に対する配慮をこそ職場の未来があることや、TPPに対する懸念を含めた税理士業界のグローバルな状況や未来の展望等についてもざっくばらんに語っていただいたうえで、最後に要請の周知徹底をお願いしました。

## ◆日本司法書士会連合会

加藤政也常任理事と歌田公範事務局長の 2 人に対応いただきました。

当協議会からの要請内容について、加藤理事からは「全く異論はない。実態として、残業代を全く支払わないなどの労働諸法規に違反した事業所があることは聞いている。会としてもやれることはできるだけ対応したい。」との発言がありました。

事務労働者が労働問題を抱えて各单位会に相談したい場合、苦情処理委員会が窓口になるとのことでしたが、事務労働者に対して周知がされているわけではなく、実際には相談はほとんどないとのことでした。事務労働者に対する周知、啓発を進めるよう要請しました。

また、セクハラやパワハラの相談窓口を各单位会に設けるよう要請しました。特に、パワハラについてはアンケートでも多くの声が寄せられており、厚生労働省でもあるし、世間一般でも近年積極的な取り組みがなされている問題であり、日司連として積極的な取り組みが必要ではないかと訴えました。各会に相談窓口を設けることについては、検討をしていきたいとの回答でした。

資格者への研修の中で、事業所の労働環境の整備などについても研修項目として設けてほしいとの要請については、「7 年前から 5 年ごとの倫理研修の制度を設けたが、業務一般の倫理に関する研修である。このような研修項目を設けられるか検討していきたい。法令違反というのは是正しなければならない。」との回答でした。

しかし、司法書士業界も厳しい時代となっており、事務労働者の給与を上げることが難しい状況となっているとのことでした。

当協議会からの要請については、昨年来と同様に要請書を添付した上で各会に通知したいと前向きな回答をいただきました。東京司法書士会では、こうした文書は会員専用ページでも閲覧できるようになっているので、同様の扱いになるだろうと思うとのことでした。

理事会等で理事者に対して啓発してほしいとの要請については、会長会が年に3、4回開催されているが、次回が9月末から10月頃になる予定で、時期が遅くなってしまうので、各会へ通知すれば会長は把握するので、それで足りるだろうとの回答でした。また、月報司法書士やメーリングリストでも周知、啓発を図ってもらうよう要請しました。

## ◆日本弁理士会

5月22日、全法労協側は、関東の幹事を中心に6名で対応し、日本弁理士会側は、事務局3名の方に対応していただきました。

はじめに田辺事務局長から要請の趣旨について口頭で説明した後、懇談に移りました。懇談の中で、昨年全法労協からの要請書は、日本弁理士会の会員専用フォーラムにアップされていて、昨年6月17日から現在までに、414回のアクセスのあったことが紹介されました。また、弁理士の業態について尋ねてみたところ、現在のところ弁理士数は1万数千人で、勤務弁理士の方が多く、独立開業しているのは、全弁理士の内の4分の1くらいであり、その内の6割くらいが1人事務所だということでした。労働条件の問題や、セクハラ・パワハラの実態についての業界内調査は、今のところやっていないということでした。ただセクハラの問題については、弁理士業務標準についての研修科目の中で少し触れているとのことでした。

全法労協側から、アンケートの声として、社会保険に加入して欲しいというような声が寄せられていることを紹介し、社会保険への加入呼びかけを会として行うよう要望しました。また、電子フォーラムだけではなく、紙媒体の発行物等、他のメディアでも全法労協からの要請を掲載してもらって、周知方法の強化をしてもらうよう要望しました。なお、弁理士会側によると、今紙媒体として「JPジャーナル」という雑誌を発行しているが、現在は電子フォーラムが会員周知のメインとなっているとのことでした。さらに、セクハラ・パワハラについてもより一層の取り組みの強化を求めました。これらの要望に対して、対応された事務局の方は、役員会の決議にかける旨を表明されました。

最後に、全法労協側より書く要望について取り組み強化をお願いして、懇談は終了しました。

## ◆日本公証人連合会

全法労協側は4名で要請を行い、日本公証人連合会から澤脇達文事務局長が対応されました。

当方から労働諸法規の遵守及び労働条件の充実について啓発・指導の強化、セクハラ・パワハラ防止、業務研修の実施等について要請しました。

公証人の収入は手数料収入のみであり、全国の公証人役場のうち3分の2は公証人が1人の役場であるため、そのような役場では収入の確保が困難であり、労働条件の充実等の指導は困難であるとのこと例年言われているところです。しかし、そのような中でも中退金(中小企業退職金共済)

の加入がかなり普及してきているとのことでした。経営が不安定な職場で働いているからこそ、万が一の際に生活を支えられるためにも退職金制度は必要不可欠です。この流れが労働条件拡充の一步になれば、と感じました。

セクハラ・パワハラについては、実態を把握していないため、研修等の対策をとる予定はないとのことでした。

なお、当方からの要請については、全国理事会において報告され、都道府県の単位会に周知されているとのことでした。

改めて公証役場で働く労働者の職場環境改善に向け協力をお願いし、要請を終了しました。

## ◆最高裁判所

最高裁判所は、秘書課の宮澤審査官ら2名に対応頂きました。

例年どおりの秘書課による対応であったため、対応は「要請内容を聞き担当部局に伝える」だけに止まり、残念ながら今年も、私たちが一方的に訴えを伝えるだけとなりました。

私たちからは、執行官室で働く労働者の労働条件、労働環境の改善・向上のため最高裁から各地方裁判所及び執行官に対して指導を行うよう、今年のアナウンスの声などを紹介しながら訴えました。

これまで、最高裁からの回答は、一貫して、「執行官室労働者の雇用は各執行官が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、最高裁は直接回答する立場にはない。しかし、最高裁としては、種々の機会をとらえて、地方裁判所を通じて一般的指導を行っている。」というものでした。

こうしたこれまでの回答をふまえ、私たちは、執行官室労働者の業務は裁判所と一体となる公務であり、他の裁判所職員と同等のものであることを主張し、公務に従事する労働者としてふさわしい処遇がなされるべきであることを訴えました。

また、要請先のひとつとして予定していた日本執行官連盟から「回答する立場にない」として面会を拒否された件について、今後この様に不誠実な対応をすることのないよう最高裁から指導するよう訴えました。

私たちの要請に対しては、「担当部局」から書面もしくは口頭で回答すること、また、来年こそは担当部局が面会に応じるよう訴え、要請行動を終えました。

## ◆厚生労働省

厚生労働省への要請は、全法労協からは8人の参加で行いました。

厚生労働省側からは、保険局の浅野氏・岡元氏、年金局の高橋氏、労働基準局の中井氏が回答者として、その他に、年金局の最上氏・労働基準局の神子沢氏の6人に対応をいただきました。

まず、法律・司法関連業種を社会保険の強制適用業種の除外から外すことが一番の目的なのですが、強制適用業種とできないのであれば、任意包括適用による加入促進を積極的に働きかけて欲しいことを重点的に要請しました。私達は、社会保険の強制適用を長年要請しており、働きかけ先である全事業所の名簿の把握も容易です。例えば、加入を促す文書を日弁連に持ち込む等の簡単なことでもかなりの効果が期待できるので、法律関連業種をターゲットとして加入促進を働きかけて欲しい

とも求めました。

しかし、厚生労働省側からの回答は、「特定業種のみを差別的に扱うことはできない。」という立場を強く言うのみでした。厚生労働省として、社会保険の加入を促進したい気持ちはあるそうですが、強制加入適用の業種すら加入を徹底できておらず、また、保険料の事業主負担があるので、事業主の意向も無視できないとのこと。日本年金機構のホームページに任意包括適用の仕組みや申請方法を説明するコーナーをつくり、制度の周知を図ることで精一杯らしいです。今後も、日本年金機構と相談して、パンフレットを作るなど、あくまでも任意加入の制度を全体に対して周知していくという方法以外はとれないとの回答でした。

社会保険の加入促進を図りたいのであれば、今年はこの業種の加入促進に力を入れる、という方針を打ち出すことや、加入を促す文書1枚を出すくらいのが、できないのか。他に強制適用や任意包括適用の促進を求めている団体があるわけでもないのに、どこの団体と差別的な扱いになるというのか。そもそも、なぜ全ての業種が強制適用ではないのか。と重ねて質問をしましたが、他に適用業種ではない業種から強制適用にするようにとの要請があるかどうかは不明であるが、特定の業種に対して、任意包括適用の促進をするだけでも差別的扱いになり、強制適用業種の除外から外すよりも、任意包括適用の制度を利用して加入して欲しい。強制適用の範囲については、昭和28年以降、業種拡大しておらず、立法趣旨調べないと分からないということで、質問前の回答より進歩はありませんでした。

次に、法律・司法関連職場は小規模な事業所が圧倒的に多く、小規模な事業所の方が労働条件・環境は守られにくい。労働諸法規を遵守し、良好な職場環境が確立されるよう小規模事業所に特化した指導をして欲しい。労働者の権利が害された後ではなく、予防的な意味合いでの啓発・宣伝をしてもらえないか。例えば（厚生労働省作成の啓發文書があれば、雇用主に対して指導しやすいのだが、宣伝物等を作って、日弁連に持ち込みをしていただきたいことを要請しました。

労働基準監督署は、事業所に立入を行う、是正勧告をする等の指導をしており、大きな法改正があれば、その都度該当業種に啓発し、企業別に適用する労基法の改正に対してはパンフレットやリーフレットを配っている。特定業種に向けての配布物を作成するのは難しいが、全業種向けのものを作っているのを利用して欲しい。という、私達の要請に答えてくれるのか、くれないのか、よく分からない回答でしたので、ぜひとも、日弁連にその配布物を持ち込んで、働きかけをしていただきたいと、重ねて要請しました。

最後に、従業員に定期的な健康診断を実施をしないと罰則付きの処分がある、ことを教えられ、前向きに言うと、ひとつ新しい武器を手に入れて、厚生労働省の要請を終了しました。

厚生労働省は若い担当者6名と、組合や親睦会の仲間8名との1時間の協議の場でした。社会保険に入りたいという全国のアンケートの声をもとに「加入促進を広げ、併せて法律関連業種を強制適用業種にすること」を20年来要請し続けていますが、「特定業種に促進することは出来ない。」「持ち帰って検討する」と繰り返すばかりでした。

表向きは加入促進と言っても、政府の社会保障制度改革の最大の目的が公費削減。社会保障の給付を押さえ、公費を縮小する方針です。社会保障改悪を許さない運動への取り組みの重要性を実感しました。

福岡法律関連労組 小西 浩子