

<h1>全法労協 だより</h1>	2015年 6月5日 No.99	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	各地でがんばる仲間たち⑧ ----- 1 奈良法律事務員労働組合

各地でがんばる仲間たち⑧

奈良法律事務員労働組合

私たち奈良法律事務員労働組合(通称：奈法労)は、組合員12名で活動しています。
なにせ人数が少ないため、催し事は微力な総力を挙げて、取り組んでいます。

執行官や家庭裁判所調査官など、仕事の中で接する一部分しか知らなかったその役割の全容をうかがう「研修～私のお仕事シリーズ」は好評で、10年以上前にも単発で開催したことはあったのですが、2012年からは、不定期ながら開催も5回を数えました。実務研修ではないところが目新しかったのか、毎回、組合員外の参加者が半分近くを占めています。

5月1日のメーデーには、デモの際に持って練り歩くデコレーションを作成して参加しています。毎年コンテストに入賞し、賞金は嬉しい臨時収入としていただいています。

その他にも、春には、小さな舟を貸し切って、大阪中之島付近を川下りしながらお花見をしたり、奈良弁護士協同組合の職員さんを講師に迎えて、自分でブレンドするアロマ教室を開いたり、明治の末期に建築された奈良少年刑務所の中を見学できる奈良矯正展に行ったり、と遊びにも勤しんでいます。

奈法労は、法テラス非常勤職員の鈴木敦子さんが2011年に提訴した法テラスを被告とする非常勤職員賃金差額請求訴訟を応援しています。鈴木さんは法テラス法律事務所で、非常勤職員 → 任期付常勤職員 → 非常勤職員と雇用形態が変わっただけで、同じ仕事内容でありながら、非常勤職員であったときの賃金が、任期付常勤職員であったときの賃金の7割以下でした。同じ仕事内容であれば、パートや契約社員など非正規労働者だったとしても、時給換算した際に同じ賃金を支払うべきでしょうか？と、日本の社会のこれまでの非正規雇用労働者に対する態度に風穴を開けるべく、「同一価値労働同一賃金」を求める裁判の先陣を切りました。2014年7月29日に地裁判決、2015年5月28日に高裁判決がありました。いずれの裁判官も、この「同一価値労働同一賃金」の判断に踏み込むことを避けました。これまでの皆様の応援ありがとうございました。最高裁判所へ上告するかはこれから相談ですが、この裁判に勝ったときのために温存していた「歴史はいつも奈良から始まる」のキャッチフレーズを印刷したチラシを皆様にお配りできる日を目指して、これからも鈴木敦子さんの応援を続けていきますので、ご協力をお願いいたします。

全法労協第29回定期総会のご案内

全法労協は、下記のとおり、第29回定期総会を開催します。各地からの積極的な参加を呼びかけます。

日時 7月18日(土)14時～19日(日)13時
会場 幕張国際研修センター
千葉県美浜区ひび野1-1

全法労協2015年統一行動

全法労協は5月11日、8都府県22名が参加して、昨秋から取り組んできた2015年アンケートの集計結果や寄せられた声などをもとに日弁連や日税連などの関係業種団体や最高裁判所、厚生労働省に対して要請、申し入れを行いました。

■ 日本弁護士連合会

全法労協、法全連から合計20名が参加し、日弁連への要請を行ないました。日弁連側から吉岡毅事務次長と大塚智一業務部業務第一課長の2人が対応されました。

全法労協の吉田議長から要請内容の趣旨説明を行った後、吉岡事務次長から要請項目に対してそれぞれ回答がありました。まず、「安心して働き続けられる職場」という要請については単位弁護士会に対しては周知をしてゆくが、「雇用の手引」については独自の作成には難しい現状があり、「独立開業マニュアル」等に独立した項目を作ることを検討する旨の回答がありました。

法律事務所の承継問題について、弁護士の高齢化が進んでいる一方、弁護士は「自営業」であり、引退時期は難しい面があるが、弁護士側からも「どう円満に引退・承継してゆくか」という声は出ている。“事務所の継続性”をテーマに日弁連として考えてゆきたいとの回答がありました。この点については参加者から各地での弁護士会での対応が紹介され、「承継等が遅れれば弁護過誤に至る可能性もある」との指摘には「ごもつともであり、日弁連でもどう円滑に進めればいいのか検討しているが、誰がどうやるかが難しい」との回答でした。

公設事務所問題については、問題があれば委員会等でヒアリングをしてゆく旨の回答があり、この点について具体的に委員会ではどう対応するのかという質問に対して、「一般論」としながらも「あまりに不合理な待遇の変更があれば指摘や助言はあり得る」との回答がありました。

セクハラ・パワハラ問題については、パワハラについては日弁連では防止に関する規則を設けている、今後は各弁護士会等へ広めてゆきたい旨の回答がありあした。研修問題については、研修について配慮をするように伝えている、研修DVDの本数を増やす等のことを進めたいとの回答があり、出席者から貸すのではなく希望者に交付するようにしたらどうか、また、会員専用ページ利用を利用してはどうかという意見が出されましたが、交付の場合だと弁護士の場合でも実際に視聴する率が下がる、また、専用ページ利用については、非弁の問題から難しいが検討課題ではあるとの回答でした。試験制度の広報については研修受講者には個別に案内を行っているが、さらなる周知広報については検討をしたいとの回答でした。なお、2015年10



月業務改革シンポジウムでは事務職員能力認定について取り上げることになっている旨の紹介がありました。

社会保険については、加入に関する周知はするようにするが、強制加入については検討中であるとの回答で、健康診断の実施については、半数程度の単位会が健康診断を実施していること

は把握しているとのことでした。

事務所の危機管理体制については、平成 19 年、22 年等で事件が発生しており、対策を弁護士業務妨害対策委員会で検討している。事件数は増加しており、対策は急務だと考えている、マニュアル等を作成して徹底はしてゆくとの回答でした。

身分証明証について出来る限り推進したい、現在、46 単位弁護士会で制度があると聞いている。制度のない単位会に聞くと「会員から具体的な要望が出ていない」等の回答があるとのことでした。未発行の単位会への働きかけは、との質問に対し、弁護士業務の円滑化という視点で改めて働きかけを行ないたいとの回答がありました。事務員問題の委員会設置について前回も同様の要望を頂いているが、日弁連では現在、「何か委員会を作るときには何か委員会をつぶすこと」を徹底しており、現状では難しいとの回答でした。

この他、参加者からは法律事務所職員の環境は厳しく、賃下げや協議が尽くされない不利益変更があり、声を上げると解雇やパワハラになる恐怖がある、強制加入の雇用保険すら入ってもらえないなど、ブラック企業といわれても仕方がない状態にある、との意見に対しては、「改めて各弁護士会を通じて伝える」との回答がありました。この他にも法テラスでの報酬増額や、就業規則の弁護士会への届出制などに関する意見が参加者から出され、要請を終えました。

■ 日本税理士会連合会

日税連への要請は 4 名で行ない、日税連から池谷達郎常務理事が応対しました。

まず、日税連の 15 単位会にセクハラなど、ハラスメントに関する規定を作成するよう指示したとのことでした。大阪の税理士法人で起きている問題など具体的な事例を紹介し、ハラスメントに対知る認識を高めるよう周知して欲しいと要請しました。

また、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改めて訴えました。

昨年は 10 年に 1 度、日税連が実施する税理士の実態調査の年でしたが、その調査の中で税理士事務所の事務員についての質問事項は実施されておらず、実情が把握できていないと言いが、事務員の全体数が増えているのは間違いないとの認識でした。

また来年から利用が開始されるマイナンバー制度への対応のためガイドブックを作成したが、その中に税理士事務所における個人番号を含む個人情報の適正な管理体制の整備を図るために、就業規則モデルを掲載していることが紹介されました。

今回も総務部長会議（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たとのことでした。

税理士（会計）事務所における労働条件の改善及び労働者の労働条件等の遵守について各単位会への取組を強化してもらおうよう重ねて要望しました。

■ 日本司法書士会連合会

日司連への要請は 5 名で行い、加藤政也常務理事・里村美喜夫副会長にお願いいただきました。要請内容としては大きく①労働条件の明示・改善・向上に取り組んでほしいこと、②ハラスメントへの対応、③事務職員に対する業務研修の実施の 3 つの点について要請しました。

①について、昨年労使関係に関する記事が掲載された月報を送っていただいたお礼を述べ、本年も同様の啓蒙記事が載るかどうか尋ねたところ「月報担当の委員会が取り仕切っているので現段階では把握していない、必要があればそのように働きかけをすることも可能」との回答をいただきました。

月報以外での労働者に対する啓蒙は行っているか尋ねたところ、それ以上のことはしていないという回答がありました。今後も継続的な会報での啓蒙活動や、学習会の開催を提案しまし

たが、「そういった学習会にくる会員はそもそも使用者側としての意識が高く問題を抱えていない、問題がある会員は参加をしない、広報活動に実効性や効果があるかは疑問。また、個人事業主の集まりという性質上、日司連からの働きかけには限界がある」との発言がありました。

同様の性質をもつ弁護士会では全法労協の要請文を送ってもらっており、継続的な広報活動は一定の効果を得られていることをお伝えしました。要請文の送付、要請があったことのお知らせは会員に流すことは可能だと思うとお話をいただき、今後も繰り返しの宣伝・広報活動をお願いする旨伝えました。

②については、司法書士階の職員に対するハラスメント窓口を連合会に設置する予定であるとの回答がありました。現在各地の単位会との意見の擦り合わせをしている段階で、具体的な始動・各職場の事務職員の対応については未定のようでした。

③について、事務職員に対しての研修会の開催はないけれど、会員の研修については基本的に事務職員も参加可能となっているとのことでした。但し、司法書士事務所に就職した新人の司法書士が新人研修すら受け入れられていないという現状があり、事務職員となるとさらに研修の受講は厳しい現状のようです。

また、近年では登記関係の業務は微増していること、事務所がそれぞれ大規模化していること、各事務所・司法書士によって貧富の差が拡大していること、そして新人司法書士も基本的には大型事務所に就職することが多くなっていることが報告されました。

大規模事務所では司法書士・事務職員の使い捨てが横行していることは日司連でも把握しているが、各事務所内の実態はなかなか見えてこないため会の中でも大きな課題になっているとのことでした。

「今後も社労士等の協力を得て労働条件やハラスメントの啓蒙活動を続けていきたい、なにかいい案があればぜひご助言ください」とのお話をいただき、要請は終了しました。

■ 日本弁理士会

日本弁理士会への要請は4名で行い、日本弁理士会からは3名に対応していただきました。

当協議会への特許事務所の事務職員の組織率は決して多くはないが、実際にアンケートに回答も寄せられていることを伝え、労働条件の明示や改善などについて要請を行いました。要請事項全体については、役員会へ要請事項を説明し対応していきますということでした。また要請の趣旨は日本弁理士会の会員専用サイトである「電子フォーラム」において見るができるようにしているとのことでした。

労働条件の明示や改善については弁理士業務マニュアルを作成し労務管理やセクハラ・パワハラ問題についても載せており全会員に配布しているとのことでした。また労務管理の研修会も実施をしているという報告がありました。弁理士の病気や死亡により事務所が閉鎖になってしまう問題については日本弁理士会としても問題意識を持っており、業務の引き継ぎの観点からセミナーなどで周知を図ってはいるが小規模事業所が多い弁理士業界にあっては恒常的にある問題で一朝一夕にはいかないが、引き続き周知を図っていくということでした。当協議会としては業務の引き継ぎにとどまらず、事務所で働いている労働者の引き継ぎも重要であることを伝えました。それについては、そこまではまだ踏み込めていないが検討していくとの回答でした。

特許事務所の業態へ話は移り、弁理士1名の事務所で事務職員が10名雇用している事業所を知っているが業界の標準的な割合なのかとの質問に対しては事務所における事務職員の人数の統計は取っておらず把握はしていないが仕事の性質上そのような傾向はあるように思うとのことでした。社会全体の景気は近頃良くなってきつつある様だが業界の景気は良いという話は聞こえてこない、弁理士が1万人を超えてきているが出願数は減ってきているということでした。

最後に、小規模事業所では特に労働者は声を上げにくい現状があることを伝え重ねて労働条

件の改善に向けた取り組みを強化して欲しいとお願いをしました。

なお、今回の全法労協の要請書については5月22日付で「電子フォーラム」に掲載されました。

■ 日本公証人連合会

日本公証人連合会への要請では、酒井教夫事務局長が対応されました。要請に対する回答としては、パワーハラスメント防止について、年に数回全国から理事が集まる理事会が開催され、その中で執行部に対し口頭でパワハラ防止の徹底を周知している。公証人には定年があり、後任の公証人と交代する際に職場環境が変わるので、新任の公証人に対する研修会の中で、事務労働者に対する労働関係諸法規の遵守を繰り返しコメントして啓発する。などという前向きな回答があった反面、公証人は全国各地に満遍なくいなければいけないのに、それぞれが独立採算でやっているため、業務量に大きな差があり、仕事が少ない地域の公証人は運営が厳しいのでなかなか事務員の労働条件まで手が回らないし、そもそも事務員が雇えないような所もある。事務員が産休に入ると復職する際に戻ってこられるようにするためには、どうしても期限付きの事務員を雇うしかない。全国の理事会は様々なことを検討しなければいけないし、そもそも公証人連合会は各公証人に指示命令するような会ではないので、事務員の処遇改善等に関して文書で啓発することはなかなか難しい。といった後ろ向きの回答も目立ちました。また、セクハラについては、各職場での実情の調査・把握も全くされておらず、現時点では何ら対応を考えていないとのことでした。

■ 最高裁判所

今年は6名の仲間で、最高裁判所に対し、執行官室にて働く労働者の労働条件に関する要請行動を実施しました。担当課の出席を求めてはいましたが、今年も秘書課の宮澤審査官他1名の対応となりました。

アンケートに寄せられる「事件の減少もあるなか、賃金が上がらないどころか賞与も含めカットされる」「欠員の補充もなく支部との兼務による過密労働」等の執行官室労働者の厳しい労働実態を伝えながら、あらためて要請の趣旨説明を行いました。

それに対して、民事局の回答を承っていますということで「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、直接回答する立場にはない。しかし、最高裁としては、統括執行官を監督する立場にある地方裁判所を通じて一般的指導を行っている。」という例年と変わらない内容を読み上げる対応でした。

あわせて、「執行官室の財政的な安定・平準化のための一部プール・再分配の実施や、統括執行官を配置している現状は、執行官に対する指導監督の拡大強化を意図されるものであろうし、当然そこに雇用される労働者の労働条件や環境について影響を及ぼす問題であることから、雇用問題は何ら関与しないというのはいかがであるか」という責任追及を行いました。

それに対しては、「不動産売却費用の2分の1は全国で、残りの2分の1は地方裁判所毎にプールし、再分配を実施している」という事実説明はあったものの「統括執行官の具体的な立場や役割は分かりかねる」との回答で、それ以上は要請として承りますという回答しかありませんでした。

その他、執行官室に働く労働者の数は認識しているものの、その労働環境の認識の問題や、こうした要請の趣旨はどのような形で指導がなされるか等の質問に対しても、すべて担当の民事局に伝えますという回答に終始しました。

繰り返し要請の趣旨を伝え、指導をいただくようお願いをして要請を終了しました。

■ 厚生労働省

各地から11名の仲間で厚生労働省に対して要請を行いました。省側は、保険局、年金局、労働基準局から5名が対応しました。

この要請で当会は省側に対し、「社会保険の強制適用業種から除外されている法律・司法関連業種について、同業種の関係団体を利用して、任意包括適用による社会保険の加入を促すため、加入手続についての啓発・宣伝を積極的に行うこと」、「法律・司法関連業種を社会保険強制適用業種とするための法改正を行うこと」、また、「労働諸法規の遵守などの指導を、法律・司法関連業種などの小規模事業所で構成する業種の業種団体を通して定期的・継続的に行うこと」を求めました。

省側からは、任意包括適用の啓発・宣伝のため、日本年金機構のホームページに事業主向けに申請手続のための説明と申請書式を掲載したり、パンフレットを載せて普及を図るための宣伝をしている旨が紹介されました。

また、業種の強制適用には、負担が生じる事業者の理解を要し、さらに、協会けんぽの財政状況から保険料率が今後も高止まりのままとなることを考慮する必要もあることで、慎重な検討を要する旨の回答がされました。

労働諸法規の遵守などの指導は、特定業種を対象にして行うことはないが、集団指導は実施しており、「労働条件相談ほっとライン」を開設して問題に対応している。また、予算をつけてセミナーを開催し違反発生の予防をしており、労基法違反のデータを公表している。問題のある個別の事例については監督署へ相談してほしい旨の回答がありました。

これに対し当会は、法律・司法関連業種の登録有資格者が27万人に及んでおり、その下に働く従業員は相当程度いる。そもそも省が、強制適用から除外されたサービス業種での社会保険加入の実態を把握しているのか、任意包括適用を受けている事業所・労働者に関する統計を持っているのか、まずは明らかにすることを求めました。

また、強制適用の拡大では、パート労働者への拡大だけでこの動きと法的根拠が異なる業種での拡大は予定していない、さらに、特定の業種だけを拡大対象とすることはできず、大きくサービス業全体を拡大対象とするときは、業種によって雇用関係の実態把握が困難で実現はできないとする省側の姿勢に対し、他の業種から適用に向けた希望が全くない中で、適用を望む特定の業種があればこれを実現させてはいけない理由がないこと。法律・司法関連業種では、国家資格を有する事業者が、各資格者で構成する団体に登録し事業所を経営しているのであり、事業所での雇用関係の把握は容易であるうえ、最近では「サービス業」の分類が変更されて、同業種を拡大対象として絞り込むことに説得力を持つグループに再編成されていることから、適用業種の拡大に向けた環境は整っており、省が積極的に取り組むよう求めました。

省による労働関係諸法規の遵守に向けた積極的な指導や啓発については、業種団体を通じての働きかけが合理的であり、事後的な指導に止まらない予防的な措置を通じてこそより効果が期待できることを説明しました。また、小規模事業所で労働諸法規が遵守される環境整備のために助成金を活用するなど、効果的で積極的な取り組みを求めました。

→ 5・27スト・統一行動に立ちあがった法会
労の組合員（8ページ参照）



◇◆◇◆◇ 「全法労協統一行動」に初めて参加して ◇◆◇◆◇

初めて統一行動に参加しました。3班に分かれて行われましたが、私は日弁連一厚生労働省一最高裁の班でした。

日弁連は、事務員の待遇改善の要望にまじめに対応していただいたと思います。その背景として、ハローワークで「法律事務所はブラックだからお勧めできない」と言われたとか、修習生が「噂通りブラックだから一般企業に行くことにした」とかいう話があり、弁護士の社会的地位の低下に日弁連も神経質にならざるを得ない現実があるためと思われます。

厚生労働省も、法律関連業種の社会保険・厚生年金強制適用化の要望にまじめに対応していただいたと思います。しかし残念ながら権限も責任もない若い職員でしたので、彼らは大変まじめでしたが、「伺っておきます」以上の回答はできなくて、大組織の末端の無力さを感じさせるものでした。「サービス業に厚生年金の強制はそぐわない」という厚生労働省の方針は、将来、無年金者すなわち生活保護者を増加させるおそれが大きく非常に疑問です。サービス業が資力に乏しいという先入観があるのかも知れませんが、先入観は現実を見誤らせます。

最高裁では、執行官室の事務員の待遇改善を要請しました。例年のことだそうですが、これも権限も責任もない職員が丁寧に、しかし実効なく応対してくれました。初めて知りましたが、執行官は強制執行事件の手数料が収入になるそうです。従って強制執行がなければ収入はないとのことです。自身がそのような不安定な経済状態に置かれていては、執行官に雇用された事務員の経済状態が安定するはずがないと思いました。

初めて知った予想もできない事実が沢山あり、個人的には得るところが多かったです。しかし実現は容易ではないという感触を得ました。ところが、要望は中規模以上の企業では半世紀前に実現しており、今どきこのようなことを問題にしたら物笑いになります。いまだにこのような要望が毎年繰り返えされているようでは、法曹業界の地位はすでに大きく低下していると思わざるを得ません。

京都法律関連労働組合 滋賀特許分会 M. N

5月11日、五月晴れの中、統一行動に参加をしてきました。昨年の総会で幹事になりましたが、これまでは地元大阪弁護士会への要請は何度か参加をしてきましたが、日弁連をはじめとした全国の取り組みは初めての参加です。

はじめに全国の皆さんと打ち合わせをし、日弁連へ。午後は3つのコースに分かれていた中で、日本弁理士会と日本税理士連合会への要請コースに参加しました。日弁連では法律事務所の中には最低限の労働法規すら守られていないブラック化してきている所もあるとの声があることを協議会の方から紹介をし、実際のアンケートや労働相談の声が切実なものであること、小規模事業所ではなかなか労働者が声を上げにくい現状があることを全国のなかまが伝えてくれました。

農林水産省の食堂でお昼ご飯を食べ、省内でのお茶のイベントを横目で見つつ次の要請先へ。その後、最後の日本税理士連合会への要請まで時間があつたので急遽、東京合同法律事務所に事務所訪問させていただきました。統一行動におまけが一つ増えて得をした気分になりました。

大阪では弁護士会への要請行動を続ける中で、弁護士会で事務職員の健康診断が受けられる様になったという話やセクハラ防止に関しては積極的に取り組んでくれるようになったということを知っています。各会の回答は、決してこちらが望む回答を多くしてくれている訳ではない様に思いましたが、午後のコースの中で各会の担当の方が他の幹事の方に、昨年もお会いしましたね、と言って挨拶されている場面もありました。やはり続けていくことが大切なのだと感じました。

大阪法律関連労働組合 荒川 拓朗

5.27 スト・統一行動に 115 名が参加

～ 法律会計特許一般労働組合 ～

法会労は 15 春闘において、要求実現のために統一ストライキをうつ、という方針でたたかってきました。職場の賃上げ、その他労使紛争の早期解決はもちろんですが、法律業界の不況の元凶ともいえる、依頼者層の貧困化や国内産業の低迷など政治の責任を追及するためにも派遣法、残業代ゼロの労働法制改悪、最低賃金大幅アップ、戦争法制阻止などの要求も掲げ、5月27日にストライキを含む統一行動を実施しました。

春闘の職場やブロック・支部の議論では、ストライキって何だ？ どんなイメージでやるかわからない等々たくさんの疑問や意見も出されました。そうした声に応え、労働組合の権利としてのストライキの学習会も行い、また 5.27 を見すえて職場要請行動や労使交渉も活発に行いました。

そうしてむかえた 5月27日。ストライキに入った職場は 3 職場、ほか多くの組合員が有休を取得して行動に参加、法会労でのべ 115 名が行動に参加し、かつてない熱い取り組みとなりました。また当日職場に残った組合員で、経営側の理解を得て、「ストップ戦争立法」のバッジをつけて業務を行うなど、連帯した行動も行われました。

当日の様子はこんな感じです。↓



日比谷野音での集会

【午前】

職場要請行動

労働協約の一部不実施の職場と、勤続 15 年でたった 9300 円しか賃上げのない職場、この 2 職場に対し、誠実な対応を求め要請しました。

東京労働局要請

東京地本の仲間とともに要請。主に最低賃金の審議会に対し、最賃の引き上げと審議会委員の公正な人選を求めました。

【午後】

盗聴法・司法取引導入反対法律家デモ（弁護士会館前→国会）

昼休みに事務所を閉めて全員参加という職場もあり、弁護士、組合員が多く参加しました。

日比谷野外音楽堂～国会請願デモ

全国の労働組合で総勢 1000 名が参加。派遣法改悪案が国会で審議入りする中、各単組から熱い訴えがありました。

厚生労働省・EY分会の要請

世界最大の国際会計事務所 EY 税理士法人では、36 協定をはるかに超える慢性的な残業が横行、心身に不調をきたす従業員が続出しており、法会労ではすでに中央労基署に違反申告、さらには刑事告発も行っていますがいっこうに労基署は動きません。今回は労基署を監督する厚労省に指導強化、告発受理を迅速に行うよう要請しました。

国会議員要請

5 チームにわかれ、全部で 10 名の国会議員（自民・維新）に、安保法制、労働法制、最低賃金について要請を行いました。なかには門前払いで有権者に対しありえない対応というところもありましたが、応接室でお茶までいただき長々と話をすることができたところもありました。自民党といっても様々、個々への要請はとても重要だと改めて実感しました。

（法律会計特許一般労働組合 書記長 大内 美紀）