

2001年5月28日

日本弁護士連合会

会長 久保井 一 匡 殿

全国法律関連労組連絡協議会

議長 戸 田 直 志

東京都新宿区百人町1-23-22

寿宝汪ビル505

法律会計特許一般労組気付

TEL 03-3363-4095 FAX 03-3363-8146

法律事務所および弁護士会に働く事務労働者の労働条件等に関する要請書

貴連合会並びに各弁護士会、会員の皆様のご健勝を心からお慶び申し上げます。

当協議会(1987年7月結成)は、法律、会計(税理士)、特許、司法書士や執行官室など、全国法律・司法関連職場に働く労働者で組織された労働組合の共闘組織として、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して活動を続けています。その一環として、毎年、貴連合会に対しても、法律事務所および弁護士会に働く事務労働者の労働条件の改善・向上や業務研修制度の確立・充実等に関する要請を行い、協議・懇談していただいております。この間、貴連合会が、当協議会の要請に応え各弁護士会への啓発・指導の取り組みや施策の検討をされていることに対し感謝いたします。

ご承知のとおり私たちが働く法律・司法関連の職場は、経営基盤の弱い個人を単位とした小規模零細事業所であるため、職場の労働条件等を個々の職場単位だけで充実させることには困難な側面があり、貴連合会や各弁護士会の果たすべき役割がたいへん大きいと考えます。

他方、身近で利用しやすい法律事務所をつくりあげていく上で、事務労働者が果たすべき役割は決して小さくないと考えます。

そこで、当協議会は貴連合会に対し、以下の要請をいたしますので、ご検討のほど、よろしくお願いたします。

記

1. 法律事務所に働く事務労働者の労働条件等を改善・向上させるため、別紙の「法律事務所に働く事務労働者の労働条件等に関する要請事項」を各弁護士会に周知徹底するとともに、各会員にたいしても啓発宣伝を行ってください。
2. 1999年4月1日より、男女雇用機会均等法により職場における女性労働者に対するセクシャルハラスメントの防止が事業主の雇用管理上の配慮義務とされていますので、各弁護士会及び各会員に対し、適切な対応をとるよう周知徹底してください。

- 3．法律・司法関連業種が社会保険（健康保険・厚生年金）の強制適用事業所となるよう、厚生労働省などの関係行政機関や国会に働きかけてください。また、法律事務所において現行の任意包括適用のもとでの社会保険加入促進のための施策を具体化してください。
- 4．弁護士の病気や死亡で事務所閉鎖を余儀なくされ、それにともない弁護士が雇用している労働者も退職を余儀なくされることが少なくありません。そのようなとき、その労働者の雇用や生活などを保障するための制度を検討してください。
- 5．貴連合会において、全国統一のカリキュラムとテキストによる事務職員の研修制度を実施してください。当面、すべての弁護士会で、系統的、継続的な研修会が実施されるよう、未実施地域、とりわけ小規模弁護士会に対する援助を具体化してください。
- 6．『今日から弁護士秘書』（1997年発行）のような小冊子を引き続き内容を充実させ、発行するとともに、各地で活用されるようにしてください。また、東京弁護士会が1998年に発行した『事務職員雇用の手引き』のような小冊子を貴連合会でも発行してください。
- 7．弁護士会に働く事務労働者についても、労働関係諸法規の遵守、社会保険、福利厚生等の整備、賃金・労働条件の充実等の施策が図られるよう、関係労働組合とも協議の上、啓発・指導を強めてください。
- 8．公設事務所への弁護士派遣や裁判官への弁護士任官、ロースクールの教官への転職、さらには将来の法曹一元にむけて、当該弁護士にその雇用している労働者と事前に協議を行い、同意を得るために最大限の努力を払うことを義務付けるなど、解雇などの雇用問題を発生させないためにガイドラインを策定してください。

弁護士が公設事務所へ赴任するなどのため、弁護士が雇用している労働者が退職を余儀なくされる場合、貴連合会と弁護士が所属する弁護士会と共同で、その労働者の生活保障、再就職先の斡旋など、必要な措置を講じてください。
- 9．貴連合会・業務改革委員会等における司法改革・業務改革の論議の進捗状況を広く公開するとともに、法律事務労働者の声を聞くような機会を設けてください。

また法律事務所に働く事務労働者の労働条件・職場環境の改善・向上や業務研修制度の充実発展のため、当協議会との定期的な協議・懇談の場を設けていただくとともに、法律事務職員の問題に関する委員会を設けてください。

法律事務所に働く事務労働者の労働条件等に関する要請事項

1 賃金・一時金について

健康で文化的な生活を営む権利を保障し、労働者の働く意欲の向上を図るため、最低賃金を月額 18 万円(日額、時間額もこれを基準に算定)とし、これ以下の金額では労働者を雇用しないで下さい。

2 労働条件の明示について

労働者を雇用するにあたっては、就業時間、賃金、賞与、社会保険、休暇等の労働関係諸法規によって定められている労働条件について、文書により明示して下さい。

3 労働条件の改善・向上について

- (1) 労働保険(雇用・労災)は法令により加入が義務づけられていますので、未加入の職場は速やかに加入手続をとって下さい。
- (2) 福利厚生充実のため、社会保険(厚生年金・健康保険)についても、未加入の職場は加入をして下さい。
- (3) 退職金制度を確立し、その内容を明示して下さい。雇用主の負担軽減と原資確保のため、中小企業退職金共済制度などを活用して下さい。
- (4) 定期的な健康診断の実施は、労働安全衛生法により義務づけられていますので、雇用主の費用負担により受診させて下さい。
- (5) パソコン・ワープロ等のVDT作業については、作業基準を確立して、職業病の発生を予防して下さい。
- (6) 法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働をさせる場合は、時間外・休日労働に関する労使協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出て下さい(労働基準法第36条)。時間外・休日労働については、労働基準法の規定を下回らない割増賃金を支給して下さい。
- (7) 昼休み等の休憩時間を確実に保障し、自由利用の原則を守って下さい。
- (8) 全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、下記の日数を下回らない年次有給休暇を付与して下さい(労働基準法第39条)。完全取得のために対策を講じて下さい。

雇い入れた日から起算した継続勤務期間	6か月	1年	2年	3年	4年	5年	6年
年次有給休暇付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
<small>所定労働日数の少ないパートタイム労働者等(週所定労働時間が30時間未満)に対しても週所定労働日数に比例して付与されなければなりません(週所定労働時間が30時間以上の場合は上記と同じです)</small>							

- (9) 母性保護に関する休暇等(生理休暇、つわり休暇、産前産後休暇、妊婦の検診休暇、育児時間)を保障して下さい。
 - (10) 育児休業・介護休業制度についても、法律により、定めがあります。その取得を保障する条件を整備して下さい。
- ## 4 業務研修の充実について
- 労働者の働く能力と意欲の向上と、業務の適正、円滑な遂行を図られるよう、定期的、系統的な業務研修の機会を保障して下さい。
- ## 5 事務労働者の賃金・労働条件等に関する事項の決定にあたっては、労使間で十分に協議の上、行なって下さい。