

全法労協 だより

2016年
6月10日
No.103

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
<http://www.hou-kan.com/>

目次

全法労協 2016年統一行動	1
縁故は解雇自由?～税理士法人における解雇闘争～	8
震災から一ヶ月と少しの熊本	9
熊本地震義援金のお願い	9
ワタシの1票だけじゃない! アナタの1票も大きなチカラに!	10

安心して働き続けられる業種・職場を!!

全法労協は5月16日、全国から9都府県29名が参加して、日弁連や日税連などの関係業種団体、厚生労働省、最高裁判所に対し、全国1300名余りのアンケート集約結果に基づき、法律関連職場で働く労働者の労働条件向上などを求め要請・申入れを行いました。

これは、2016年アンケートにたくさんの厳しい法律・司法関連職場の実態が報告されるもとの、安心して働き続けることができる業種・職場とするために、業種団体の積極的な取り組みを求めて取り組んだものです。

《日本弁護士連合会》

要請では日弁連から、吉岡毅事務次長と業務部業務第一課・岡田智一課長の2人が対応され、当協議会の吉田議長から要請内容の趣旨説明を行ったあと、吉岡事務次長から個々の要請項目に対する回答がありました。

「安心して働き続けられる職場に」という要請では、業種内最低賃金制など法律事務所働く労働者の賃金の下支えを日弁連が本気になって取り組むべきだと訴えました。また、パワハラやメンタルヘルスの問題が深刻化している問題を日弁連として対策強化するようを求めました。

吉岡事務次長からは、労働法規など法令を遵守していくことは法律家の団体として当然であり、各単位会に対し、今回の要請について周知していくとの回答がありました。

「職場環境改善等と雇用の手引き」に関しては、昨年の回答では「雇用の手引き」の独自の作成は難しいので、「独立開業マニュアル」などに独立した項目を立てる方向で検討しているとのことだったが、要請書にあるとおり理事会に諮ったところ、作成について検討すべきとの声が上がリ、現在補助職制度推進小委員会で事務職員の方の協力も得て、作成に向けて作業を進めていただいている。との回答があり、当協議会からは完成後は、早期に会員への普及と周知を徹底していただくよう重ねて申し入れしました。

さらに、メンタルヘルスについては日弁連として規定をもっていないため、担当の委員会で今後検討していく。との回答に対し、参加者からは近年こうしたメンタルヘルスに対する相談や訴えが急増しており、早急に対応をお願いしたいとの発言がありました。

ハラスメント防止の取組については、2009年(平成21年)4月14日付け「弁護士会セクシャル・ハラスメント防止に関する規定の参考送付について」(日弁連2第8号)等において各単位会にハラスメント防止と対応の取組についてより一層推進してほしい旨の依頼を行ってきた。また2012年からはセクハラのみならずパワハラについて





でも同様の依頼を行っている。さらに今般、職場におけるパワー・ハラスメント（パワハラ）が社会的な問題となり、それへの対応が求められていることから、セクハラだけでなく、パワハラを含めたハラスメント全般について防止するための新たな規則を制定した。新規則では、相談員に外部カウンセラーを加えること、「性別による差別的取扱い等の防止に関

する規則」との整合性を図る点でも改正を行っている。新規則の制定にあわせて、会員や職員が認識すべき事項をまとめた「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する指針」を改正するとともに、パワハラになり得る言動や会員が認識すべき事項をまとめた「パワー・ハラスメントの防止に関する指針」を新たに整備した。規則および各指針は、日弁連ホームページに掲載しているのでご覧いただきたい。とのことでした。

「承継の問題では」弁護士自体が雇用保険に頼らざるをえないような状態であり、業務の引継ぎについては重要な課題であることは承知しており、日弁連として専門の相談員を配置して対応している。公設事務所の問題ではあまりにも不合理な待遇の変更等があれば、公設事務所支援委員会でもヒアリングするなどして対応していきたいとの回答がありました。

「法律事務職員の研修」問題に関しては、認定制度における受講者受験者が減少していることについて正副会長会議でも話されている。具体的な対応については補助職制度推進小委員会で検討していただいているが、今期の理事は研修に対して積極的なので今後は予算措置も含めて検討していきたい。各単位会に対しては、単位会主催の事務職員研修を積極的に推進していただきたい旨の要請は行っている。

社会保険の加入については、小規模事業所も多く、強制適用事業所とするのは難しいが、任意で加入が出来ることをさらに周知していきたいとの回答でした。健康診断に関しては日弁連として、引き続き各単位会に対し実施するよう求めていくとの回答がありました。

「危機管理」については、近年業務妨害事件が増えていることもあり、対策は急務であると認識している。弁護士業務妨害対策委員会を中心にマニュアルを作成するなどして対応していきたい。

また身分証明書については、現在51の単位会に何らかの制度がある。未発行の単位会に対しては今後も働きを強めていきたいが、登録制度についてはその根拠が乏しく現在のところ考えていない点をご理解いただきたいとのことでした。

最後に、事務員問題に対応する委員会設置に関しては、昨年同様非常に難しいとの回答でした。

参加者からは、アンケートでは、組合未加入者の54%が月額20万円未満の賃金におかれ、年収で見れば、全体の16.5%が年収200万円未満のワーキングプアの状況であることが明らかになっている。また年収300万円未満は全体の41%であり、法律事務労働者は、他業種に比べて低い賃金水準に置かれている。さらに、昨今の業界の不況も影響し、一方的な賃金の切り下げや雇い止めにあっているとの声も多く寄せられ、また、パワハラ被害にあっているという声や弁護士倫理の問題についての声も増加している。低い賃金、経営者のワンマン体質など“ブラック”とも言われかねない現状が広がりつつある。このような問題に対して日弁連としてより、実効性のある対策を講じてほしい等の発言があり、「改めて各弁護士会にも伝えたい」との回答がありました。

また、事務職員の倫理研修の義務化の問題や、戸籍の取り寄せに関して弁護士対象の研修を強化し、昨今問題となっている戸籍の不正請求や横領事件などの対策が必要ではないかなど意見交流もされ、要請を終えました。

要請後、日弁連から、今期の「要請書」及び「アンケートの声」全文のデータがほしい旨の連絡があり、前記文書が、日弁連理事者会及び業務改革委員会においてに配付され、各単位会会長宛の「法律事務所事務職員の労働条件等について」の依頼文の検討が行われたようです。

《日本税理士会連合会》

川岸亨 総務二課・国際課長が応対されました。全法労協からはまずアンケート結果から、男女間の給与格差、有給休暇がとれない、残業代が出ないといった声を特に紹介。こうしたことは税理士事務所も法律事務所も共通する問題であり、雇用主との関係悪化をおそれて声を上げにくい実態があります。連合会でも指導を強化して頂きたいことを申し入れ。税理士会としては、各事務所業務については強制はできないので、要請・周知をすることでした。

その後各項目について要請を行いました。当方からの要請事項の概要は以下の通りです。

- 1 労働関係諸法規の遵守。残業代の支払い。当たり前のことであり、多くの職場ではできているが、できていないところもある。
- 2 労働条件の明示、労働保険の加入は当然のことながら、社会保険への加入促進も促して頂きたい。
- 3 退職金制度の確立、健康診断の実施。
- 4 昼休みの保障、母性保護の規定の徹底。
- 5 セクハラ・パワハラ規定の策定。昨年各单位会へ作成を要請することでしたが、その後の経過。セクハラ・パワハラの相談窓口は？
- 6 事務職員の研修体制の確立

これに対し要旨以下のような回答がありました。

- 1～3 諸法規の遵守、検診等は当たり前のこと。顕著な事例は労基署に入ってもらるのが早い。各税理士会にも通知を徹底した。
- 4 女性事務員は（全事務員の）半数以上はいると思われる。趣旨は承知している。
- 5 その後の各单位会からの集約はしていない。会報で周知はしている。セクハラ・パワハラ対応窓口は女性税理士中心に具体化の動きがある。
- 6 研修の努力義務規定はできている。会員向けであるが、職員が来るのもOK。職員の参加に対する数値統計はもっているわけではない。インターネット、ビデオ型研修もしている。これは職員も見ることができる。研修の場は様々な形で提供していると思っている。税法は毎年変わっているので、国民納税者に対する責任という意味でも常日頃やっているし、これをなくしては不信感をもたれるだろう。会としても緊張感をもってやっている。研修を誰が何時間、何%受けているか等を集約・公表する仕組みも検討中。シビアになってきている。

当方からは研修については、事務職員が受けてもわかるレベルかどうかについても質問。これに対し税理士会側からは、事務員が実務に精通している場合もあり、税理士は常時事務所にいるわけではないし顧問先回りが多い、事務職員も（税理士試験の）何科目か試験合格している人も多く、かなり日頃の仕事にも有効な研修になっていると思っているとのことでした。

なお各要請は税理士事務所事務職員に加え、税理士会職員についても同様をお願いしたい旨伝えました。

最後に、今後も当協議会との懇談の場を設けていただくこと、当要請の内容を税理士会各单位会へ通知していただくことを今年もお願いしました。税理士会側も昨年来と同様に行うことにしている、とのことでした。

《日本司法書士会連合会》

日本司法書士会連合会への要請では末廣専務理事が対応されました。こちらの要請に対する回答としては、ハラスメントの防止策として業者と契約してセクハラ、パワハラの相談窓口を設置した。日本司法書士会連合会で働く事務労働者に対するパワハラを未然に防ぐために研修会を行っている（ちょうど要請に行った5月16日に開催されたそうです）。労働環境については十分に気をつける、配慮するよう注意喚起する文書を月報に載せることをしている。アンケートの声にあった社会保険

に加入していない司法書士がいるのは大問題だと思っているので、そういうことに集中して文書を出すことはできるし、いろいろ対処したい、という前向きな回答がありました。

ただ他の団体でも同じことを言われるのですが、日本司法書士会連合会は個々の事務所の経営のあり方に介入できないので、要望があったのでこうして下さい、良くして下さい、とアナウンスはできるが具体的な指導まではなかなか難しいということを言われました。しかしこれらの回答の中にも、各地の単位会ならもう少し具体的な取り組みができるかもしれないので単位会へ行った方がいいかも、というお話や司法書士の意識を変えていく必要はあると思っている、今まではこういうことを考えてこなかったが、今後は考えて可能なことの取り組みを進めていきたい、という回答もあり、例年以上に前進した要請になったのではないかと考えています。

《日本弁理士会》

日本弁理士会への要請は当協議会からは5名で行いました。日本弁理士会からは3名の方に対応して頂きました。

まず始めに、要請の趣旨を説明しました。それに対しては、要請事項を役員に回して、日本弁理士会の会員専用のサイトにおいても要請のあった事を載せていて、当協議会の要請部分についても多数のアクセスがあるとの事でした。

また、当協議には特許事務所で働いている組合員は決して多く無いが、毎年切実な要望が寄せられていることを紹介しました。今回の統一行動では特許事務所で働いている仲間も一緒に要請行動を行い、弁理士の経験不足からくる事務職員へのしわ寄せの具体例など特許事務所で働く労働者の現状を紹介しました。

法規違反等の実態把握については、調査等はしていないが、弁理士業務標準マニュアルを発行し、その中に雇用に関する注意事項やセクハラ・パワハラに対する注意事項があるとのことでした。要請時にマニュアルの冊子を見せて頂きました。パワハラの注意事項などは充実したものでしたので、当協議会の要請とともに啓発活動を促進して下さいと伝えました。弁理士の引退に伴う業務の引き継ぎがどの様に行われているかについては、5年前からあるマッチングシステムを昨年リニューアルしているが、場を提供している形で、両者の間に深くは入り込める訳ではないということ、事務職員の引き継ぎについても、あるだろうという、推測の域を出ない回答でした。当協議会としては、引退に伴うような場合においても、やはり労働者の生活を守る策を日本弁理士会としても考えて頂きたいと伝えました。最後に、士業職場の社会保険の加入状況は一般企業のような加入状態ではないという実態を伝え、弁理士会にもぜひ力を貸していただきたいと伝え要請を終えました。

《日本公証人連合会》

日本公証人連合会への要請では昨年同様、酒井教夫事務局長が対応されました。

全法労協側からは5名が参加し、今期のアンケート結果に基づいて、公証人役場で働く労働者の労働条件の維持改善、セクハラやパワハラの防止、業務研修の実施等を中心に要請を行いました。

回答としては、

公証人は、定年が70歳とされている。近年健康を害して会長が任期途中で亡くなったといったこともあり、健康には留意しており、健康診断も実施している。

公証人役場では事務職員（つまり公務員の補助者として法務省の認可をもらって働いてもらっている書記さん）の活躍する場は多く、公証人も書記をたよりにしている。優秀な書記には長く働いてほしいので、気持ちよく働ける職場環境を整えるということに腐心している。またそうでないと仕事が回らない。そういった意味からもパワハラやセクハラはおきにくい職場であると考えている。

しかし、公証人役場は収入が不安定で、地域によって格差もある。連合会という立場上、個々の職場に介入することは自ずと限界が有る。もし、公証人役場で看過できないような問題が存在し、

それが客観的事実があれば、私の方で善処させていただきます。

業務研修については、例えば、全国の公証人 300 人を集めて、法務省の監督の下、障害者の差別解消に向けた具体的な取組を含めた講習会も行われており、書記の方も参加していただいている。ただ平日に公証役場を閉めることができないので、代理公証人として相互に援助しながら行っている。

これらの回答を受け、全法労協側より、ぜひ今回の要請内容を各公証人に伝えてもらい、よりよい職場環境となるよう努めてほしい旨伝え、酒井事務局長からは、「どのような形になるかは約束できないが、7月に行われる全国理事者会で必ずお伝えする。」との発言を受け要請を終えました。

公証人連合会への要請は、アンケートの回答数が少なく、労働者の実態をつかみきれていないため、要請内容に具体性を欠き、毎年同様の回答の繰り返しになりがちです。

しかし、要請行動を行うことによって全国の理事者に何らかの形で要請内容が伝わり、少しでも職場環境の改善に貢献できるよう、今後も継続した取組を行う中で、公証人役場に働く労働者との繋がりをより強めていくことが求められています。

《最高裁判所》

最高裁判所に対し、10名の仲間で執行官室労働者の労働条件の要請を行い、秘書課の方2名に対応いただきました。

私たちは、アンケートに寄せられた「30年勤務しているのに給与を下げられ手取り8万円」「裁判所職員と同じような仕事をしているのに給料はくらべものにならない」「気分のままに暴言を吐く執行官がいて明らかにパワハラ」といった執行官室事務員の労働実態を伝え、執行官に雇用主としての研修を行って欲しい、裁判所や国の信頼を落とさないよう最高裁も執行官室の労働環境について把握して欲しい、執行制度は国が保証する制度であって、制度を維持するために執行官の所得の安定を図ることは最高裁にも責任があり、少なくとも執行官の安定なくして執行官室労働者の労働条件改善への期待は薄く、そのためにも執行官室の状況について調査やデータ収集も行うべきではないか、等々執行官室事務員の労働環境改善に向けて最高裁が力を発揮してほしい旨要請しました。それに対し、「毎年代わり映えない回答で申し訳ありませんが、皆さんのこれらの要請はすべて担当部署である事務総局民事局に申し伝えます。秘書課としては申し伝える以外に為す術がなく、また、執行官室事務員は執行官の事務量、難易、その他必要に応じて執行官が直接雇用しており、執行官事務員の労働環境につき監督指導する部署が最高裁判所にはないのです。」ただ、「地方裁判所を通じて種々の機会をとらえ、一般的な指導を行っています」と例年通りの回答でした。直接雇用関係になくても他の団体ではセクハラ・パワハラ相談窓口を設置したり、私たちの要請にも応じていただいたりして、少しずつ職場環境が改善されてきている事を考えると、最高裁と直接雇用関係にない執行官事務員の労働環境を改善することは最高裁としてさらに果たすべき役割があるのではないかと、私たちの思いを伝えました。

《厚生労働省》

年金課から関森氏、勤労者生活課から梅村氏、労働基準監督課から基安氏、保険課から平塚氏、外3人の方に対応いただきました。

全法労協からは、例年「法律・司法関連業種を社会保険の強制適用業種とすること」が最たる要請であるが、当面は、任意包括適用業種であるとしても、「法律・司法関連業種を社会保険の加入促進を図る際のターゲットとすること」を求めています。

2015年10月に総務省の日本標準産業分類が改定され、法律事務所・特許事務所・公証人役場・司法書士事務所・公認会計士事務所・税理士事務所等は(中分類)専門サービス業に分類されることとなったのを受け、サービス業全体が強制適用から外されていたのを改め、サービス業の中で(中

分類) 専門サービス業を別途強制適用業種に指定されたい、と訴えました。専門サービス業は、各中央団体に事業所と事業主の登録が義務づけられているため事業所の把握が容易で、省としても指導がしやすいことや、どの事業所も比較的小規模で従業員の人数からは強制適用事業所に当たらないことなど、省側・労働者双方の都合の折り合いがついている状態なのではないかと、説得を試みました。



しかし、省側の回答としては、社会保険料は労使折半であることから雇用主側の理解が必要であることと、個別特定の業種を社会保険加入促進のターゲットとすることはできない、との回答でした。日本年金機構のホームページに社会保険任意加入の項目がすでにあり、これ以上の広報については日本年金機構とも相談しなければならない、また、健康保険(協会けんぽ)の加入者が増えることは、保険料も増えるが給付も増え保険者の財産を侵害するため、保険料の半分を納付する雇用主の納得無しに社会保険加入をすすめるのは慎重にならざるを得ないとの説明でした。

社会保険強制適用に反対意見のない業種については、適用しても構わないのではないかと、との一歩突っ込んだ問いには、中小企業団体連絡会から社会保険料の負担が重いと言った陳述は過去にあったが、土業の団体から何らかの意見があった様子はないようです。

2001年の交渉で、年金事務所の窓口で①弁護士会等の事務所の証明書、②従業員(被保険者)の賃金台帳があれば、社会保険への加入手続きが可能であるとの確認を得ていました。既存の事業所が新たに社会保険に加入手続きを行う際は問題ないのですが、新規の事業所が加入手続きを行う際には、①支払っていない従業員の賃金台帳や②出勤していない出勤簿を提出し、まず、事業所が社会保険適用の認可を受けなければならないこと、その認可日が申請日ではなく、申請を受けて年金事務所が認可をした日であること、そして、認可日以降でなければ被保険者の資格取得届を提出できないことが問題でした。新規の法律事務所に初日から勤務した事務員は、前職場の社会保険が切れてから、新職場の社会保険適用事業所の認可が下りるまでの間、社会保険が遡って適用されないため、国民健康保険と国民年金に加入する手続きを行わなければなりません。また、新規事業所の申請手続きが煩雑であると、事業主が認可されるまで何度も申請することをわずらわしく思うのではないかと懸念されます。今回の要請では、これらの申請手続の簡略化と、社会保険の加入日を認可日ではなく、遡って事業所設立日か、せめて申請日にされたいと要望しました。

本来、社会保険の制度自体、雇用主側の承諾があって始めたものではなく、強制適用にも法律上、使用者の承諾は必要ないはずである。毎年同じ内容で要請を続けているが、一向に前進がないことから、強制適用業種に指定すべく前向きな姿勢を見せて欲しい。と強く訴えて要請を終了しました。



「全法労協統一行動」参加して



5月16日に初めて統一行動に参加しました。全法労協の定期総会でよく見る方もスーツでビシッと決めておられ、緊張する中、まずは参加する全員で打ち合わせでした。

日弁連では要請書の項目ごとに回答があり、他を知らない私は誠実な印象を受けました。弁護士の独立・引退時の事務職員の処遇を考えるよう要請したところ、前向きな返答がありました。弁護士の人数が増え、高齢の弁護士も増えつつあり、特に合同事務所ですと、この問題は今後大きな問題になる可能性もあります。

午後は厚労省からはじまりました。職員が7人もいて、そのうち主に3人しか話さないという異様な陣容です。威圧するにしても全員が若い職員でしたので、その目的は果たせていません。議事録がお役目の職員もいたかもしれませんが、私の目の前にいた職員は終始暇そうで、人件費の無駄と見て見えていました。

最高裁の対応はもっとひどく、秘書課の方が文書を読むだけで、こちらの口頭の要望はすべて「伝えます」のみ。執行官室の労働者の待遇改善が要請の目的ですが、担当部署を理解するだけで頭を使ってしまい、本来の目的を忘れそうになってしまいました。最高裁は組織形態ばかりを意識しているので、もう少し柔軟に対応してもらいたいと思いました。

昨年からアンケートの集計に、今年からは発送作業にも関わるようになり、アンケートの声がどのように反映させるのか興味を持ち、初めて統一要請行動に参加しました。この要請行動はアンケートの声を届けるための重要な活動だと認識を新たにいたしました。また、来年はより多くの声を拾えるよう、アンケートの作業に力を入れるつもりです。

東海地域法律関連労働組合 S. Y

* * * * *

今回統一行動に参加させていただき有り難うございました。

統一行動を通じて感じたことは、長期的活動の重要性と行動結果を得る難しさです。

全国の声を集め、実態の把握から、雇用環境の改善に向けての草の根の活動が実を結ぶにはまだまだ道のりは長いようです。



というのも、要請先の一つである最高裁での要請行動では話が平行線のまま前進する糸口があまり見えなかったことが残念でした。今年はアンケートの集計も一部関わらせていただきましたが、このアンケート作成・配布・回収・集計・内容の絞込みなど時間や労力をかけて作り上げた要請書の内容が要請先によっては『関係部署に伝えます』とだけ代理の方に言われることに、何とも言いがたいもどかしさを感じました。

他の要請先では前向きな回答も幾分あり、社会保険の強制加入については、変えるには法改正しかないのでは、といった意見も示されましたので、成果はあったのではないかと思います。パワハラ・セクハラ研修を今後行うことや、危機管理体制について委員会でマニュアル作成に取り組まれているなど前進している部分もありましたのでこういった成果をさらなる活動への糧としたいと思います。

福法労 H. T

* * * * *

全法労協の統一行動に初めて参加しました。

日弁連に申し入れて、いったいどんなふうなんだろうかと、興味津々、自分が何か役割を担うわけでもないのだからかなり気楽に参加させていただきました。

要請書を手渡して、「ではお預かりします」で終了くらいのイメージをしていたので、要請事項に対し、日弁連の考え方を踏まえコメントする事務次長さんをみて、こういうやり取りをきちんと毎年続けていけるというのはすごいことだとびっくりしました。

仕事の関係で午前中しか参加できませんでしたが、あとで午後の様子などを聞き、最高裁や厚労省も行って見たかったなと思いました。

自分の職場だけに限らず、広く法律関連の職場の労働環境や労働条件が少しずつでも改善されていくことで、業界全体の底上げによる、自分たちの環境改善や職の確立に繋がっていく、そういう運動がこれからも大切なんだと感じた貴重な時間になりました。

神奈川・法律合同分会

縁故は解雇自由？

～税理士法人における解雇闘争～

当該のOさんは、2015年2月に弁護士への法律相談を介して、組合に退職勧奨の相談をされました。

Oさんは、以前から職場の他の事務員からのパワハラで悩んでおり、自分で何とかしようとする他の事務員に相談したり、パワハラの手話を録音したりしてなんとか頑張っていました。それを法人の税理士に相談したところ、「問題があるのはOさんの方、縁故採用やし辞めて欲しい」といだし、Oさんは当面の自宅待機を命じられました。

そこで組合に加入して交渉準備をしていると、税理士法人から解雇予告通知書が届き、すぐに団体交渉の申入を行いました。税理士は、よほどOさんのことに感心がなかったのか、解雇予告通知書の名前を間違えるというミスまでおかしていました。

団体交渉でのOさんの要求は、まずはこのような対応をしたことに対する謝罪、職場でのパワハラの手話をきちんと調査した上でパワハラをした事務員からの謝罪、そして職場復帰でした。

団体交渉で組合は、解雇の不当性を訴えましたが、税理士法人は、Oさんのミスあげつらい、Oさんがいかに協調性に欠けるのかを主張し、あげくには団体交渉の場でも縁故採用なのだから辞めてくれという主張をはじめ、解雇理由が存在しないことを全く理解しませんでした。2度目の団体交渉には、Oさんに「この本を読んで考えてくれ」と本を持ってくる始末でした。

2度の団体交渉でも交渉に進展が得られず、その後、何度か文書でのやりとりも行いましたが、謝罪の意思さえ見られなかったことから、昨年6月、提訴することを決断しました。幸いOさんの実家にご商売をされていることもあって、勝利するまで闘うことをそのときに決意出来たことが、裁判闘争を決意する上で大きかったです。

訴訟では、税理士法人に対して地位確認と未払賃金及び将来の賃金・賞与の支払いだけでなく、税理士法人と代表税理士2名に対して100万円の不法行為に基づく損害賠償を求めました。

当初、被告らは本人訴訟だったため難航するかに見えましたが、被告らの理解に不安を感じたのか裁判所からも代理人をつけるように意見がされ、第2回期日から代理人が就任しました。その後、組合としては弁論期日に数人ですが傍聴者を送り、原告を励ましながら裁判を支えました。

弁論が進む中で、被告らの代理人から和解に向けた話合の場を持ちたいということで提案があり、それを受けて当方で和解するならばこの条件を飲めという強気の和解案を作成して、被告に提案しました。結果、何度かやりとりをし、金銭的には若干譲歩しましたが、和解条項上での謝罪内容も含め、ほぼ要求通りの内容で、本年5月に勝利和解を勝ち取ることが出来ました。

縁故やから解雇してもいいというのは、間違っていることを証明出来たことは当然ですが、こういう当たり前の事が理解できない相手には、交渉を重ねても時間を取られるだけなので、当該の条件があるならば訴訟提起をしていく方が早期に解決出来るのではないかと組合では総括しています。

パワハラの手労働相談は、なかなか訴訟にしても立証が難しいのではと今までいろいろ考えていましたが、大阪法律関連労組としてもいい経験が出来ました。実際のところ勝利和解を勝ち取れて、ほっとしています。

全労連・全国一般大阪府本 大阪法律関連労組
執行委員長 大畠 仁

震災から一ヶ月と少しの熊本

震災から1ヶ月以上たち、(被災者の心は見えませんが)甚大な被害を受けた町村、職場等の傷は大きいものの、随分と日常が戻っているように感じます。

前震の被害はそれほどでもなかった私の勤務先も、本震では本棚が大きくずれて、本や資料が散乱し、断水、ガスの不通などから業務が行えない状態でした。裁判所建物も被災したため、本震後の1週間は全ての事件が取消扱いになりました。その他、建物の被害が大きく、退居を余儀なくされた事務所もいくつかあります。それらの事務所は、片付け、移転先物件探し、引っ越し、損壊した備品の買い直しなどに追われ、敷金や引っ越し費用など予定外の出費がかさむ一方で、4月5月は通常の業務ができないため、事務所経営には相当の痛手です。また、これほどの被害がないにしても、ロッカーやキャビネットの買い直し、トイレや壁の修繕を迫られる等はどこの事務所でも起きています。これらのしわ寄せが、事務局の待遇や賃金に向けられないか心配しているところですが、自宅が被災して、避難所から職場に通っていた事務職員もいました。私の家も、本棚や棚が倒れ、家中のあらゆる物が床にあふれ、割れた食器や鏡が飛び散り、爆撃を受けたような状況で、しばらくは家の中でも靴を履いていました。

とはいえ、2つの地震が夜間に起きたため、地震の大きさに比して犠牲者が少なかったこと。暑くも寒くもない季節だったこと。断水やガスの不通を経験することで、当たり前と感じている日常が、どんなにありがたいものであるか痛感したこと。そして何より、私達被災者を、たくさんの方達が支援し気遣ってくださる。そういう人の温かさをあちこちで実感できたことは、本当に感謝でした。

今後、震災関連の相談も多くなると思います。より一層謙虚に仕事をしていきたいと思えます。

建交労熊本県本部熊本合同支部法律分会 有木 紀子

熊本地震義援金のお願い

熊本地震に被災された皆様に心よりお見舞いを申し上げます。

法律関連で働く全国の仲間の皆様、今年4月に熊本地震が発生し、大きな被害が発生していることは、ご存じのとおりです。熊本にも全法労協の仲間がいます。

仲間の危機に何か力になりたい！

とうことで、全法労協の本部で熊本地震に対する義援金を集め、今なお余震の中で暮らしている熊本の仲間へ届けることにしました。経営難で給与やボーナスが減らされ日々の生活もままならないという全国の仲間の声も数多く聞いておりますが、ここに、労働組合の助け合いの精神を大いに発揮して頂ければ幸いです。

【送金先】 ゆうちょ銀行 振替口座
記号番号 00100-9-766992
加入者名 全国法律関連労組連絡協議会

【第一次集約締め切り】 2016年7月20日

*個人でのお届けは煩雑になりますので、各労組で取りまとめて頂きますようお願い致します。

全国法律関連労組連絡協議会
議長 吉田光範

ワタシの1票だけじゃない！ アタタの1票も大きなチカラに！

～参議院選挙学習会を終えて～

6月9日、参議院選挙学習会「そうだ！ センキョに行こう～ワタシの1票、大きいかも～」を行いました。選挙を正面に掲げた学習会は法会労としても初の試みでしたが、東京地本の組合員も含め総勢60名が参加しました。

講師には「安保法制に反対するママの会」で活動している弁護士の長尾先生、全労連の井上事務局長をお迎えし、長尾先生からは「ママの会など市民の動きがどのように広がっているのか」、井上さんからは「なぜ、労働組合が選挙にとりくむのか」をメインテーマにそれぞれの問題意識をお話し頂きました。

市民の動きという点では、やはり北海道五区補欠選挙が印象的でした。投票日、投票率をあげるために、選挙区に隣接する札幌駅で「選挙に行こうよ」と駅頭宣伝をしたそうです。札幌で遊んだ人が地元の選挙区に戻ってから投票に行くようにと考えたそうです。政党や地域・民主団体、労働組合などを敷き布団と言うそうですが、敷き布団にはできない面白い発想だと思いました。

最後に、「ワタシの1票、大きいかも」と言ってる場合じゃないと激励されました。いま、敷き布団が掛け布団に、掛け布団が敷き布団になるとチグハグな動きが起き始めている。敷き布団には敷き布団の、掛け布団には敷き布団の得意分野がある。得意分野でそれぞれが力を発揮して運動を大きくする事が大事。その過程で互いの良さを尊重し、しなやかに

強くなろうと締めくくりました。

全労連の井上さんは、組合員の切実な要求の実現には政治が深く関わっていると、要求実現のために政治にしっかりかかわることが労組に求められていると指摘。当然、組合員の思想信条・政党支持の自由をまもるのはあたりまえだとも。「政治にかかわる＝政党支持の強要」のような印象を持つ人がいるかもしれないし、事実ある組合は、参議院選挙に向けて独自候補を立て、組合員にカンパなど(実質上)強制しているが、このようなやり方はおかしい。そもそも要求実現のために政治に働きかけることと、組合員個々人がどこの政党を支持するのかは別の話、と組合と政治・政党との関係を整理してくれました。

全労連は、参院選にむけて3つの判断基準(①米国と一緒に海外で戦争する国か、憲法を守り活かす平和・民主国家か、②雇用・社会保障破壊の継続か、賃金の底上げ・格差是正への政策転換か、③大企業の利益に偏重したグローバル競争国家づくりか、地域活性化・暮らし第一の安全・安心社会への転換か)を提案しています。この基準に基づいて投票先を判断しよう、とりわけ「統一候補」が実現している選挙区では統一候補の押し上げに全力を尽くそうと呼びかけられました。

投票率を上げれば、政治の転換は視野に入ってきます。参院選まで残り一ヶ月を切りました。組合員とともによく学び、投票率の引き上げに私たちも一役買いたいと思います。

全労連・全国一般東京地本 法律会計特許一般労働組合
憲法改悪阻止闘争本部長 伊藤次彦

全法労協第30回定期総会のご案内

全法労協は第30回定期総会を下記の日程で開催します。総会は各加盟組合の活動の交流とともに今後の活動方針を確立する場です。全国各地からの参加を呼びかけます。

- 日時 9月24日(土)14時～25日(日)13時
- 会場 天神チクモビル(福岡市中央区)