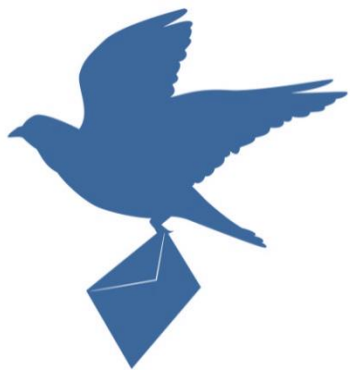




全法労協だより

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/>

2018年6月 日

No. 110

もくじ

- ・2018 全法労協 統一行動 … 1～8 頁
- ・鳥取県労連 西部ローカルユニオン・しん M I K 分会の報告 … 9～10 頁

- ・第 32 回定期大会のご案内 … 11 頁

2018 全法労協 統一行動報告

◆ 日本弁護士連合会

日弁連への要請は、全法労協から23名全員、日弁連は高崎玄太郎事務次長大塚智一業務部部長（業務第一課長兼任）ら2名が対応されました。まず吉田議長から要請の趣旨を説明。これに対し、日弁連からは要旨以下のような回答でした。

1 【安心して働き続けられる職場】

各種法令の遵守が基本。コンプライアンスとしては当然のことが要請の内容となっている。会員への周知を図るようにしていく。2017年10月より会員サポート窓口を設置しているので、弁護士職務基本規定に抵触するような問題とかメンタルヘルスに関する問題等についてもこの窓口で対応している。

2 【労働法規遵守および「雇用の手引き」】

上記1の通り。ストレスチェックについては、助成金制度について弁護士会を通じて周知をはかりたい。「雇用の手引き」は、業務改革委員会補助職制度小委員会で検討を進めている。現在、情報収集をしている。こういったテーマを盛り込んでいくかについては、小委員会で今後検討される。

3 【女性労働者の権利保護】

法規遵守について周知を図っていききたい。セクハラや性別による差別的取扱いについて、専門の相談員を設けてこの問題に取り組んでいる。相談があれば対応チームを作り、調査と弁護士に対する正式な助言を行う。ケースとしては複数の相談が寄せられている。

4 【公設事務所事務員、弁護士会職員の労働環境】

労働組合のある会については、労使協議が行われているという認識。具体的問題があれば対応していきたい。公設事務所の労働問題については、公設事務所支援委員会等を通じて対応を検討していくことになっている。これまでもヒアリング等をしている。公設事務所事務員から訴えがあれば、支援委員会に申し出てくれるよう周知願いたい。



関係者から事実関係を聴取して、解決に向けた相手弁護士への助言・勧告を行う。謝罪等の斡旋も行われる。52会中47会でセクハラ防止・性差別取扱い禁止の規定が定められている。日弁連でもモデル規則を送付して、各会に取組みを促している。パワハラについては、2015年にハラスメントの防止規則が定められた（「ハラスメントの防止に関する規則」平成27年2月20日規則第169号）。この問題の社会的要請が高まっているため、日弁連も適宜各会に要請していきたい。

6【法律事務員の研修】

ライブ実務研修の第3回を企画中。できるだけ多くの事務員の参加を得られるよう周知を図ってきたい。9月より研修受講料の無料化が決まっておりますすでに予算化されている。認定試験合格者への施策、管理体制等については、上記小委員会で見聞交換を進めている。

7【社会保険強制適用について】

厚労省で4人以下の事業所についても検討されている。その意見について日弁連でも回答を検討する。その段階になったら、各単位会でも意見集約する。

8【健康診断の実施】

事業者は検診を受診させる義務がある。約半数の単位会は会員・事務職員対象の診断を実施していると聞き及んでいる。弁護士会にも検討を求めている。

9【法律事務所の危機管理】

業務妨害対策委員会で対策マニュアルを作成して、各会を通じて徹底を呼びかけている。具体的には、施錠をした上で依頼者を確認してお通しするという体制を構築して頂きたい。「開かれた法律事務所」ということで難しいとのお声もあるのですが…。感情のこじれがある場合等、そういった措置も必要ということも周知していきたい。各単位会で、業務妨害対策の委員会が設置されている。事務員の安全を含めて引き続き周知していく。

10【事務職員問題に対応する委員会設置】

昨年来ご期待に添えなくて申し訳ないが、新たな委員会の純増は避けるという方針。日弁連職員の労働条件等諸事情がある。これをもし認めると、あと10個ぐらい委員会を作らないといけなくなる。上記小委員会内で適切な対応ができるようにしていきたい。

これに対し私たちは、本要請を元にした「お願い文」が、各会員の所ではまったく見られず捨てられている実態を指摘し、何とか届けてほしいということを要請。また、単位会によっては事務職員をパートナーとして、戦力として条件を補償すべきという強く踏み込んだものもあり、そういった工夫も凝らしてほしいと申し入れました。

またセクハラの日弁連専門窓口について、単位会の同趣旨の窓口を飛び越えて日弁連窓口相談してもよいのかを尋ねたところ、構わないとのことでした。パワハラの問題では、ストレスのはけ口として事務員にしわよせが来るのだと思われるが、弁護士が抱えているストレスについて、ストレスチェックなどを進めてみてはどうかという提言も行いました。

日弁連からは、昨年10月から日弁連簡易サポート窓口を設置したことの紹介がありました。事務所内の軋轢だとか弁護士職務基本規定に関する利益相反の問題など、事件処理以外でも内部で困っていることについて、相談窓口で対応している。経営のストレスというのは、お金が足りないこともそうだが、他にもいろいろあり、この窓口で対応する体制も整いつつあるとのことでした。



また、個人事務所で経験の浅い事務職員が、わからないことを弁護士に聞いても不機嫌にされて困っているという実態も紹介しました。雇用してその人を育てていくという立場で対応してほしいと。日弁連からは、ご指摘は当然のこととの回答で、事務職員ができるようにならないといつまで経っても弁護士も楽にならない。特に最初は一緒にやるぐらいの気持ちでやらないと職員が育たない、周知文書に盛り込めないか検討したいとのことでした。

「雇用の手引き」については、簡易版のような、これだけは押さえておくべき項目をホームページに掲載するなどしてほしいと要請しました。これについても、もっともな意見だとの回答で、暫定的な措置がとれないか委員会に伝えるということでした。

事務職員問題に対応する委員会設置についても、新たな委員会設置は無理でも現在の日弁連弁護士補助職認定制度推進小委員会の格上げを是非検討してほしい旨、再度要望しました。雇用保険について、未加入の実態があるということも指摘しました。日弁連からは、そうだとすると周知はしなければならないが、そのレベルではない。法令違反にあたり、社会保険事務所等にご一報頂くべき事態、もちろん会としても、法令に定められている雇用保険加入遵守について周知していきたいとの回答でした。

なお、雇用保険について、役所窓口がマイナンバーを出さないと受け付けないかのような対応を取りだしている点も説明し、マイナンバー出さないと不利益にならないよう配慮してほしい、厚労省のいうとおりマイナンバー出せという指導ではなく、是非闘ってほしいという要請もしました。

また社会保険の強制適用拡大について、安心して働き続ける職場のために、社保完備は不可欠ということ強く申し入れました。日弁連からは、承りましたとのこと、ただ、任意という建前がある中で、強制適用していけという要請を日弁連としてできるか難しい部分もある、厚労省で検討が進められていくテーマであり、その中で日弁連として意見集約をしていく、ある程度体制を整えないといい人が採れないという実態もあるし、その辺りをふまえての検討になるとの回答でした。この問題では、厚生労働省から日弁連に照会がされている模様で、ぜひとも前向きな検討をして頂きたいことを重ねてお伝えし、要請行動を終えました。

◆ 日本司法書士連合会

日本司法書士連合会への要請には5名が参加し、樋口威作夫常務理事が応対されました。

冒頭、山谷副議長がアンケート結果や司法書士事務所に働いている仲間の声を紹介しながら要請書の趣旨を説明しました。樋口氏は着任間もないため、昨年までの全法労協の要請について詳細は承知していないとして、要請項目について一点一点確認しながら、「どれも当たり前のこと」と述べられました。参加者からは要請書に述べているのは労働諸法規の遵守と言った当然のことを求めているに過ぎないが、そうならない現実があるので、日司連として積極的な取り組みを要請しました。

さらに、賃金については、最近行われた福岡県での最低生計費調査の成果を紹介し、全国どこでも月額23万円位の賃金が必要であることを強調しました。

また、昨年の中での要請の中でハラスメントに対する相談窓口が会員向けになっているものを直接事務職員（補助者）向けに情報発信ができる手立てをとることとはできないか検討を求めていましたが、進展は見られないとのことでした。

なお、日司連は5月21日、各司法書士会長に対し、全法労協の要請書全文を添付して、労働関係諸法規の遵守の周知徹底、啓発指導について対応を求められた旨の通知を発しました。



◆ 日本税理士会連合会

日本税理士会連合会からは、総務二課・国際課の樋口課長が対応されました。

まず、私たちから今期のアンケート結果より「健康診断が受けられない」「有給休暇が取得出来ない」などの声を紹介し労働関係諸法規の周知・徹底をお願いしました。また、「社会保険料が上がっていて手取りが増えた実感がない」「個人事務所ゆえ、雇用不安がある」など、働きづらい職場環境であるといった声を紹介しました。これら要請に対する回答としては、アンケートなどの実態を役員が聞くと

「ヒドイ所があるな」といった感想は聞かれるが、日税連には各单位税理士会や個々の税理士事務所に対する指導権限がないので、そこからなかなか先に繋がらない。「役員の事務所では待遇が良い所も多くピンときていない、ということもあるかと思う」という事でした。私たちからは、育休から復帰すると「もうあなたの席はないです」と簡単に言うってしまう税理士が存在するという最近の争議事例も紹介し、労働関係諸法規遵守を税理士会全体の問題として捉えて欲しいと重ねて要請しました。

また、最近では税理士事務所です務職員の募集をしても人がなかなか集まらないといった声も出てきていて、労働条件について考える機会にはなっているとの事でした。私たちからも「子育て世代でも働きたい方はたくさんいると思うので、子どもを育てつつ尚且つ働きやすい職場かどうかなどが大事だと思う」と伝えました。

パワハラについては、相談窓口はないとの事でした。役員に対する規定はあるが、個々の税理士に対しては指導できる立場にないので悩ましいと思うが現状は難しいという回答でした。また各单位税理士会のコンプライアンス研修の中では機密保持等の研修のウェイトが高く、倫理研修などはしていないと思うとの事でした。税理士登録直後の研修では、ハラスメントも含めた雇用関連の講義を行っているとの事で、昨年の要請を受け止めて頂いた成果と意義を感じました。私たちからは、研修の場などで、少しの時間でも良いのでハラスメントについて触れるところから始めて欲しいと要請し、日弁連や各地の弁護士会でパワハラ規定等が出来てきている動きも紹介しました。

問題がある税理士等に対して日税連としてこういった対応が出来るのかという事については、業務停止等の権限は財務大臣にあるので、日税連として出来る事は多くはない、周知を図っていく事をしていきたい、という事でした。私たちからは、税理士会全体の品位低下の問題という視点からも捉えて頂きたいという事や、役員の方以外にどう周知を図れるか、実際の事例を集めた冊子を作る方法もあるのでは、という事も伝えました。それに対しては、各税理士に周知する方法としては会報や支部での会議の場ということになるとの事でした。私たちからは、人を雇っている以上、最低限守らなければならない労働関係諸法規の啓蒙活動をお願いし、要請を終えました。今回の要請については役員に要請趣旨を説明し、要請文を各支部レベルにどう伝えるか相談しながら対応していきたい、という事でした。



◆ 日本弁理士会

日本弁理士会からは長谷川剛（総務課課長）氏、瀬川国彦氏、鈴木周氏（総務部主査）、ら3名の方が対応されました。

全法労協側からは、最近、特許事務所の組合加入者が増えている、と同時に愛知や神奈川では労働争議も起こっている現状を紹介し、弁理士会として①労働関係諸法規の遵守・啓発・指導、②雇用や生活不安をなくすための制度の検討、③「雇用の手引」作成等事業主の責任と義務の徹底、④職員問題に対応する委員会の設置と全法労協との継続的な協議の場の設置等を申し入れました。

まず冒頭、弁理士会としては各事務所の経営まで立ち入る職務権限がない。近年、会員は増えているものの、会として事業所数は把握していない。各会員（事業所宛ではなく）に対しては、税理士会員専用のジャーナル(会報)や電子フォーラムで情報提供している。今回の要請については、例年通り電子

フォーラムに掲載し、周知していく。具体的な要請内容については各担当役員に伝えるとのことでした。

セクハラ・パワハラに対する対策については、相談窓口などは設置していないが、弁理士会には「弁理士業務標準」というマニュアル（電子フォーラムにも掲載）があり、弁理士として業務を遂行していく上で最低限守らなければならない事項が明示されている。その中に、職員を採用する際の注意点や、パワハラ・セクハラ防止の項目を設けている。また、会員研修では、ハラスメントの防止、コンプライアンスの遵守の項目があり、それらを通して周知していきたいとのことでした。

事務員向けの研修は、協同組合と連携してテキストを配布するという形で行っており、初期研修と技術職事務職員の研修を中心にスキルアップをはかっているとのことでした。

事務職員の労働条件については、全法労協側から、日弁連が各単位会を通じ全国の会員弁護士に対し「お願い」文書などを配布し啓発を行っている事例などを紹介し、弁理士が事務所の経営や事務職員の雇用に無頓着で、経営が苦しいからといって、事務職員の労働条件を簡単に変更したり、給与を一方向的に切り下げたりすることのないよう、さらに、ハラスメント防止策と同様、日本弁理士会としての啓発が重要である旨申し入れました。

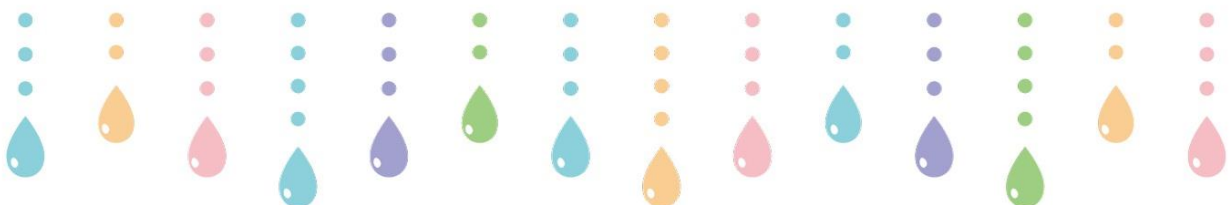
最後に、士業職場は小規模な事業所が多く、社会保険の加入状況が低い中、最近厚生労働省が「被用者保険の適用事業所拡大」に向けてヒアリングを開始しているようだが、そうした動きは把握しているか、との問に対し、現時点ではそうした動きは耳にしていないとのことでした。しかし各種保険制度への加入に関しては毎年のアンケート調査でも極めて関心の高い事項でもあるので、引き続き加入促進に向けてご協力いただきたい旨を申し入れ懇談を終了しました。

◆ 最高裁判所

最高裁判所への要請では、秘書課の小池審議官と白倉庶務第二係長が対応されました。こちらの執行官室で働く労働者の労働条件等に関する要請に対しては、例年通り「本日要請があったことについては関係各課に伝え、文書を渡す。執行官室で働く事務労働者については、執行官がその事務量、難易度、その他必要に応じて採用をしており、裁判所が直接回答すべきことにはない。よってこちらから改めて回答をすることもしない。」という回答でした。

その後少し質疑応答を行い、こちらからは「執行官制度は国民の権利実現に対し重要な役割を果たしている一方で、執行官の取り扱う事件数は激減している。アンケートでも処遇改善を求める様々な声が上がっていて、給与の引き下げの話が出ている、労働条件を上げてほしい、執行官の減員に伴い休みが取りづらくなっている、特に支部では事務労働者が1名しかいなかったり、事務労働者が各支部を巡回して仕事をしているところもあり、休みが取れない。」といった意見を述べ、それらに対し最高裁側は「関係各課にお伝えします。事務労働者については適切な配置を考慮して配置しているが、事務作業が回らないことは申し伝えます。」という回答がされました。

毎年、本来の要請担当であろう民事局が出てこずに秘書課のみの対応、しかも回答はゼロ回答でそれも秘書課を通じての回答と、全く評価できない要請ではありますが、来年は民事局の方が対応される方が、具体的な話もできてすんなりと話ができると思うので、そのように要請への対応をお願いしたい、と伝えて要請を終えました。



◆ 日本公証人連合会

日本公証人連合会からは西潟英策事務局長に対応いただき、全法労協からは6名が参加しました。

今期アンケート結果に基づき、労働条件の明示と改善・向上、セクハラ・パワハラの防止、業務研修の実施、雇用の安定等を求めて要請を行いました。

はじめに、日本公証人連合会では公証人役場で働く労働者の実態を把握してない。公証人1人の公証役場が多い過疎地では、事務員（書記）を置いてない場合や、配偶者や子等家族を書記として登録している場合も多く、公証人が多くて8人ほど在籍している大都市の公証役場と一律に考えることは難しいと考えているため、調査もしていないとのことでした。

公証人の交代時の、書記の雇用の継続と条件の維持は最大の懸案事項です。公証人は、法曹有資格者と法務大臣の認めた人（法務局局长・検察庁の事務官・裁判所の書記官等）から、公募を経て選ばれますが、前者は主に都市部に配置され、仕事量も多いため書記も多く、公証人の任期（定年70歳）と無関係に継続して雇用することが可能ですが、後者は主に地方に配置され、仕事量が少ないため、機器のリース・事務所の賃料の支払のために書記を置けない場合も多いそうです。書記の雇用は各公証人の個人任せとなっており、公証人の交代時に、前任者が雇っていた書記をそのまま継続雇用とする場合が多いものの、一旦退職させて新規に雇用するのか、条件や勤務年数をそのまま継続して雇用するのか、後者が望ましいものの、両方の場合があるとのことでした。

公証人は公務員ですが、機器のリース・事務所の賃料は各公証人が支払っており、仕事の少ない地域の公証人のために、公証人役場の維持費程度ですが、共済制度を始めたそうです。

全国理事会では「いやしくも公証人が労働契約を結んで雇うからには労基法違反・争議には成らない様に」との通達が出されているそうです。東京においては、労働者は全員健康診断受けており、残業も通常ないはずだとのことでした。

全法労協で実施しているアンケートは告発等が目的なわけではなく実態調査なので、各地の労働者の手に渡る様、ご協力お願いしたところ、西潟英策事務局長からは、公証人役場は正規職員ではない書記も多いので、扶養家族や専従者であるかどうかを問う項目があっても良いのではないかという提案がありました。この点については、労働者側から社会保険に加入したくない、収入が増えると困るとの訴えが多いとの西潟英策事務局長の発言と合わせて、公証人役場の書記の雇用形態と、業務の範囲や危険性も鑑みて、これからの要請を考えていかなければなりません。

最後に、ごく一般的な内容でもあることなので、今回の要請事項を各地の個々の公証人一人一人に伝わるようお願いし、その希望は理事会に伝えるとの答えを得て要請を終わりました。



◆ 厚生労働省

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」、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」、「労働諸法規を遵守し、良好な職場環境を確立するよう指導すること」、「セクハラ・パワハラ等の防止について、指導・啓蒙をすること」を求めています。

法律・司法関連業種を社会保険の強制適用業種にすることについては、省側の回答は例年通り、社会保険料は労使折半であることから雇用主側の負担も無視できないこと、小規模で労働者の出入りが激しい事業所は実態把握が難しいこと、等の理由から任意適用の制度を利用して欲しい、また、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。任意適用の迅速な認可、また、認可後申請日に遡って発効して欲しいとの要望には、どうしても認可後に発効するものであり、認可にも数日はかかるとのことでした。

平成 24 年成立の「年金機能強化法」では短時間労働者の社会保険適用条件の拡大について、平成 31 年 9 月までに『検討を加え、必要な措置を講じる』こととなっており、現在、短時間労働者に限らず適用者の拡大を図るべく実態把握のためヒアリング中であるものの

まだ情報収集の段階であり、どの業種にヒアリングを行っているか等は答えられないとのことです。

セクハラ・パワハラ共に、都道府県に匿名でも相談可能な窓口を設けているという紹介がありました。始めに、事業主がセクハラ防止策を講じることは義務であると労働局で指導しているが、行為者を罰するという立て付けではないという説明があり、セクハラとは起きない方が良くいことであるので、人事労務担当者を集めて、大企業は訪問指導、中小事業所は集団指導を行い「うちではセクハラをしません」という方針の周知・明確化を打ち出すよう求めているとのことでした。

2006 年 10 月 30 日付で厚生労働省から日弁連などに対して出された「労働保険の末手続事業一掃対策へのご協力について（依頼）」と題する通達を再度出して欲しいこと、労働保険加入の集団指導を土業で実施して欲しいこと、を求めて要請を終えました。



◆ 自由法曹団

統一行動の最後は、23名の仲間と自由法曹団への要請行動を行いました。

全法労協の仲間のほとんどの事務所は自由法曹団加入事務所です。私達の多くはこの自由法曹団の目的である「基本的人権をまもり民主主義をつよめ、平和で独立した民主日本の実現に寄与し、あらゆる悪法とたたかい、人民の権利が侵害される場合には、その信条・政派の如何にかかわらず、ひろく人民と団結して権利擁護のためにたたかう」弁護士に育てられ、共に仕事ができることに喜びと、やりがいを感じてきました。

しかし、自由法曹団加盟事務所で、昨今、私達の仲間の労働争議が多く聞かれるようになりました。この日、労働争議を抱えている兵法労からは、組合員だけ他の職員と違う不当な労働条件を強いられている状況が何年も続いていること、京法労からは、組合外の職員1名だけが例外的に昇給されたことにより職場秩序に問題が生じている状況、全法労協吉田議長からは、自由法曹団所属の事務所の多くは全労連、

全国一般等と憲法改悪阻止を始めとする地域の民主的取組や運動、労働裁判等において協力共闘関係にあるが、団所属の事務所で争議が起きた場合、上部団体が自由法曹団の弁護士に遠慮し、労働委員会や裁判所などの第三者機関を利用した解決に消極的になるなど、きちんとした問題解決を図ることが出来な

い、という現状が伝えられ、「労働者の味方」である自由法曹団の事務所で労働争議が起こっていることの重大性を訴えました。

要請行動に対応して下さった自由法曹団幹事長の加藤健次先生は、「自由法曹団がこれまで解決してきた社会的な事件の多くは、事務員さんとともに頑張ってきた経緯があり、これからも同じようによい関係を保っていきたいと思っている。しかし、本日訴えられたような状況になっている原因には、団を設立した弁護士が退職し若い弁護士が増えてきたこと、団の仕事を事務局が支えていることの理解不足で、事務員の給与と自分の収入を比べる弁護士が増えてきたこと等、団スピリッツの低下にある。弁護士自身の収入も減っている中で、なぜ労使関係がうまくいっていないのか、団員とも、事務員とも、より一層のコミュニケーションを図り、問題意識を持って解決にあたっていきたい。」との回答を得ました。

事務所の経営難を理由に事務員の給与をカットすることは、一時的に人件費が下がるだけで魅力ある団事務所経営には繋がらない、一刻も早く労働争議解決を図りたいことを訴え、要請行動を終了しました。



以上、統一行動の報告でした。



★ 全法労協への加盟・加入について ★

法律・司法関連職場に働く方々で、私たち全法労協に加盟したいとお考えの方は大歓迎です。ぜひご連絡ください。

全法労協は、労働組合の協議会ですので加盟は原則としては労働組合単位になります。

みなさんがもしすでに労働組合を結成されている場合には労組としての加盟をご検討いただければと思います。

しかし、ほとんどのみなさんはまだ労働組合に加盟していらないでしょうから、お近く加盟労組があればまずそこにご相談してみてください。

「なんだ私の地域には加盟労組がないじゃない」という場合でももちろん大丈夫です。

その場合は直接ご連絡ください。

全国法律関連労組連絡協議会（全法労協）

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

E-mail: zenhorokyo@hou-kan.com



雇用契約の不利益変更（降給）から偽装解散？へ

鳥取県労連 西部ローカルユニオン・しん M I K 分会

——（１）——

鳥取県労連 西部ローカルユニオン・しん M I K 分会の現状についてご報告いたします。

- ・私たちは、法律事務・受託契約の法律事務所のトップが（代表権を持たない）事実上のオーナーで、しかも同族（家族）会社という極めて異色な会社の法律部門で、他の４人の職員と一緒に法律事務の仕事をしています。

——（２）——

- ・2016年2月、取締役（主力弁護士の妻）から「会社の経営状況が厳しくなり、これまで通りの賃金と賞与の支払いが困難となったので、一部の方の基本給引き下げを含む基本給の見直しをすることになった。」という説明とともに、新しい雇用契約書を渡されました。
- ・その雇用契約書の「賃金」欄の中に、これまではなかった「昇給及び降給は、・・・」と、「降給」という文言が記載されていました。（以前の雇用契約書の「賃金」欄には、原則として月給制とし、基本給〇〇円を支給する。という記載だけで、その下の「昇給」欄には、「当面は原則として年5%（但し50歳以降は3%）」と書かれていました）
- ・「降給」がどのような場合に、どのような基準で実施されるのか具体的な説明がない中で、このままズルズル行けば、会社提案に合意したことになってしまうのではないかと不安になり、職員5人のうち3人で西部労働相談センターを訪れ、「どう対応したらよいのか」という相談をしました。
- ・そこで、一人でも入れる「L U ・しん」という労働組合があり、団体交渉で問題解決するのがいい」という話を聞き相談した結果、後日3人で「L U ・しん」に加入し、団体交渉による解決をめざすことになりました。
- ・7月の第1回団体交渉の説明では、法律部門の赤字は約300万円であること、赤字解消と、職員5人の賃金格差の解消を図るために上位額2人の賃金を3%削り、それを下位額2人に回すというものでした。その説明を受け組合は、300万円の赤字は社員旅行や新年会や忘年会を取りやめることなどで捻出でき、降給は行わなくても、下位額2人の1%昇給も可能だと提案しました。
- ・しかし、3回目の交渉で会社は、会社役員および主力弁護士からの多額の借入金があることを明らかにし、多少の経費削減をしても焼け石に水だ、会社案がベストだ、例え紛争になっても会社案を敢行する、と組合敵視の主張にエスカレートしていきました。
- ・会社のこれまでと異なる説明に納得できない組合はさらなる説明を求めましたが、会社は自からの案を撤回せず「2017年1月分から実行する、組合が反対するので就業規則を変更し、「労働条件通知書」でいくと宣言し、交渉を一方的に打ち切り、労働契約法10条を根拠に賃金規定を改定して労働条件の不利益変更（降給）を行いました。
- ・2017年夏季一時金交渉で、組合は従来通り基本給の1.5ヶ月分を要求しましたが、会社は従業員5人の基本給を合計した金額・約125万円を賞与の原資とし、その額を5人で割って、一律25万円という前代未聞の回答をしました。その基準・根拠を問い質しましたが、「支払原資がない中で各弁護士にお願いして支払ってもらった」と言うのみで、納得のいく理由は一切示ませんでした。
また、組合員の一人に対しては遅刻が多いことを理由に査定し（今回は、月平均10回以上）20%の減額支給を行いました。しかし、遅刻についての査定は就業規則に定めておらず、加えて従来は全く問



題にしてこなかったことからして、労働組合加入への制裁ではないかと思われます。

組合は、就業規則に定めることなく査定が行われることはおかしいと指摘しましたが、会社は査定の基準は作らない、というだけでした。さらに、冬季一時金においても、夏季と同様、25 万円の一律支給と、遅刻回数を大幅に減らした組合員に対する査定・20%減額・は同じでした。その理由は「今回については、遅刻は原則として 1 回でも許されない」に変わっていました。明確な基準のないまま査定が行われており、組合敵視以外の何物でもないと言わざるを得ません。

また、夏季・冬季一時金団交における会社の対応は、いずれも回答先にありきで十分な議論もしないまま、1 回で打ち切り早々に退場してしまいました。

- ・結果的に、このような交渉を繰り返してきた反省も含め、法的手段を念頭に置いた闘争方針への転換が必要となりました。2017 年冬季一時金団交後に組合は、3 年分の会社の決算書の開示を求めました。会社はしぶしぶ応じ、コピーはできなかったもののほぼ書き写すことができ、早速経営分析に取り掛かりました。

— (3) —

- ・決算書の分析の結果、当初、会社が賃金改定の必要な理由としていた年間 300 万円の赤字は、会社全体の決算では存在しておらず、賃金の改定の提案があった 2016 年の決算期では、黒字であることがわかりました。
- ・決算書の内容について組合が質問をすると、会社は法律部門のみで収支バランスをとる必要があるとして、法律部門の赤字は、年間 300 万円にとどまらず、主力弁護士個人からの経費負担金を加えると約 1000 万円にもものぼると、再び変化しました。

会社がまず最初にとるべきことは、赤字解消策である収益を上げる努力をすべきなのにそれはせず、更に役員報酬や取締役等家族に関する経費の削減も行わず、ただ従業員の賃金を減額することだけに集中しています。

以上の決算状況から、2017 年 1 月会社が強行実施した就業規則の改定は、労働契約法 10 条が求める 4 要件をいずれも満たさず、不当であると考え、組合員各人が会社と結んでいる従前の労働契約に基づき、未払い賃金を会社に請求するに至りました。

- ・2018 春闘要求は、決算書の分析結果を基に、(1) 2016 年 4 月から 2018 年 2 月までの賃金と一時金の未払い分の支払い (2) 基本給は従来通りの昇給率で昇給したものとした金額にすること (3) 2018 夏季一時金は、(2) 項の金額の 1.5 ヶ月分を支給すること の春闘要求とは異例ともいえる要求にして、団体交渉に臨みました。
- ・これに対し会社は、未払い賃金は発生していない 基本給の増額、夏季一時金 のいずれの要求にも応じられないと、ゼロ回答でした。
それにとどまらず突然解雇の話が出てきました。その内容は、今年の 12 月末で従業員 5 人との労働契約を解消する。その理由は、Y 弁護士が会社からの法律事務委託契約を 2018 年の年末で解消するためであり、他の 2 名の弁護士も Y 弁護士に便乗して会社への委託契約を解消する。そして、2019 年からは弁護士 3 名で民法上の組合を作り、2 名ないし 3 名の事務職員を雇用して、法律事務所を続けるという説明が行われました。そのため、一旦従業員 5 名全員を整理解雇せざるを得ない、全員の再雇用は難しいと、偽装解散ともとれる通告をしてきました。5 名全員を再雇用しないことは組合員をはずして、非組合員のみを再雇用しようとしている思惑が窺われ、さらに再雇用後の労働条件は、現在よりも下がることと予想されます。

また、日々の業務上も、組合員に対する主力弁護士からのパワハラ発言がされており、およそ弁護士事務所が行うこととは思えない組合敵視の状況が日に日に強まっています。

- ・このような不当な攻撃に屈してならない、組合として新たな対応をしていかなければなりません。皆様のご支援とご協力をお願いします。



第 32 回定期大会 のご案内

日時：7月21日（土）14:00～7月22日（日）13:00

会場：シーパル須磨

〒654-0055 神戸市須磨区須磨浦通 1-1-1

TEL 078-731-6815

★アクセス★

JR神戸線ご利用で

JR「須磨」駅から徒歩 12 分

JR「海浜公園」駅から徒歩 8 分

山陽電車ご利用で

山陽電車「須磨」駅から徒歩 12 分

山陽電車「月見山」駅および「須磨寺」駅から徒歩 15 分

山陽新幹線ご利用で

新幹線「新神戸」駅から地下鉄「新長田」駅下車タクシー 8 分

お車で（地下駐車場：普通車 44 台収容）

（東方面から）三宮・新大阪から阪神高速若宮 I.C 西へ 2 分浜側

（西方面から）姫路・加古川から第 2 神明須磨 I.C 南へ 6 分

