



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11月30日

No. 111

第 32 回定期総会のご報告

全法労協第 32 回定期総会は、7 月 21 日から 22 日にかけて、シーパル須磨（兵庫県神戸市）にて開催されました。参加者は 11 都府県から 45 名。会場となった兵庫県を含む西日本で大きな被害を残した西日本豪雨災害や大阪北部地震後まもなくの開催でしたので、被災者の方々へのお見舞いの言葉が相次ぎました。一方で、災害復興には背を向けたまま、働き方改革関連法、参院 6 増法、カジノ法と、次々と悪法を強行採決した安倍政権に対しては、憤りの声が次々と上がりました。総会では、長年取り組んできた土業の社会保険強制適用事業化の運動がついに実を結ぶ展望であることが報告され、成果を上手にアピールすることで組織拡大につなげていくことが確認されました。

総会 1 日目は「第 31 期の活動のまとめと第 32 期の活動方針案」と決算・予算案の提案を受けて全体討論を行いました。

2 日目には分散会での討論を行い、その後の全体会での討論のまとめでは、これまでのアンケート活動等で積み上げが各地の活動に役立てられていることの報告とともに、この声を届けることで全国の仲間と繋がる取り組みをあきらめずにやり続けることが大事だと、2 日間の討論を振り返りました。最後に、議案の採択と、特別決議、総会宣言の採択を行いました。また新役員を選出して閉会しました。



◆ 全体討論 ◆

浅野 洋輔さん（法律会計特許一般労働組合）

労働紛争を 11 件抱え、うち 3 件は裁判にまで発展しているのは近年なかったこと。①大手外資系事務所での解雇事件。当事者はドイツ人労働者で日本語が通じないのがより困難。②団系地域事務所でのベテラン職員の解雇事件。団交で耳貸さず、やむなく提訴。③個人事務所でのセクハラ・パワハラ事件。団交に応じないので、労働委員会→提訴。

鶴飼 哲美さん（東海地域法律関連労組）

特許事務所の所長によるパワハラに端を発した組合員いじめはどんどんエスカレートし、夏季賞与の支給が 1 円、でっち上げの刑事告発までしてくるという異常な事態。県労働委員会に救済命令の申立てを検討中。

中井 孝子さん（福岡法律関連労組）

独立した弁護士についていくことになった事務局の労働条件の交渉。自分で交渉する大変さを実感したが、組合のサポートもあってやりきれた。若手の弁護士ほど、安い給料でめいっぱい働かせようとする傾向がある。

藤井 玲佳さん（兵庫県法律関連労組）

6 年来の労働紛争の報告。内部だけでは埒があかないので、全国一般や県労連などの支援を得て、124 団体の署名入りの要請書を事務所に提出したり、全法労協や全国一般、他府県の組合員メンバーも参加しての団交を実施。使用者側の一部に態度の変化も出てきた。現在 2 回目の話し合いの日程を調整中。

藤吉 明さん（京都法律関連労組）

①某共同事務所で、複数の職員のうち非組合員のひとりにだけ、通常は 1 段階だけのところをプラス 3 段階も昇給した。団交では弁護士はまともな根拠を示せず。文書での理由説明を要求中。②病休後の職場復帰での退職勧奨。数回の団交を重ね、退職金の（かなりの）上積みや再就職先の紹介などを条件に退職。現在求職中。

元田 洋子さん（西武 LU・しんMIK 分会）

使用者からの労働条件切り下げの提案・強行を契機に組合を結成。団交を重ねるも会社側は終始不誠実な対応。本年 12 月末をもって従業員全員を整理解雇すると通知してきた。会社を臓腑解散させて、組合員ではない従業員のみを再雇用する疑い。

大畠 仁さん（大阪法律関連労組）

今年の春闘は、土曜出勤の廃止、有休の時効3年化、パートの無期雇用申入れなど、金銭要求以外の分野も取り組んでいる。特に、「定時に帰れるように電話の受付時間を早めよう！」との提案については、すでに2～3の事務所で成果あり。今後も大々的にキャンペーンを張って、業界全体の当たり前にしようと奮闘中。

竹内 正美さん（奈良法律事務員労組）

今年の春闘では、ワンマン体質の事務所のボス弁が、YES としか言えない要望書を出して全て通った。具体的な内容は、これまでボス弁の気分次第だった給与・一時金の支給日をルール化、これまたボス弁の気分次第だった夏季・年末年始休暇の日程のルール化、健康診断費用の事務所負担など。どんな些細なことでも勇気をもって言うてみるのが大事。

原 知秀さん（神奈川地本・法律合同分会）

Y 合同法律事務所：話し合いを続ける中で使用者側の態度は軟化（というより泣き落とし）。労使の話し合いのパイプが大切。

三澤 裕香さん（大阪法律関連労組）

組織化の取り組みについて。この1年で6件の労働相談があり、一時はその内の5名が組合加入し、3名は今も組合員として活動。未組織向けの企画として、4月に労基法学習会を開催し、未組織2名の参加、内1名が組合に加入。6月には「じむこの何でも交流会」を開催したところ過去最大の7名もの未組織が参加。「じむこ」が浸透していることを実感。

阿部 一弘さん（法律会計特許一般労組）

会計事務所の労働者として、独自の取り組みを展開。経理センター労組と協同して、会社整理の学習、BBQ交流企画を実施。未組織向けストレス発散会は、未組織だけでなく組合員にも好評。

大倉 里香さん（福岡法律関連労組）

中間づくりの取り組みとして、「ちょいカフェふくほろ」を5回開催。未組織も参加。弁護士とのコミュニケーションのとり方について悩みを共有。弁護士会館の移転のため、当面レタケが使えなくなるので、周知方法を模索中。厳しい情勢・暗い話題ばかりなので、せめて楽しい企画をと、ぶどう狩りを計画中。

久保 麻里子さん（東海地域法律関連労組）

ひとり事務員飲み会を発足。会員14名。ラインでつながっている。ラインは色々な企画チラシをなんでも写真にして流せるので便利。飲み会は4～5名が最も話しやすいので、様々な切り口でのグループで実施。

三浦 博志さん（京都法律関連労組）

弁護士会との懇談は、事前に全法労協のアンケート結果を提示した上で、かなり具体的に詳細な要請を出して臨んだ結果、弁護士の心を動かした。会員向け文書に反映され、弁護士会で実施されたセクハラ・パワハラ研修会に事務員をパネリストとして参加するという成果につながった。これをうまく宣伝して、「アンケートに答えてもムダ」という声を寄せてくれた人にも報いたい。

岡田 勉さん（和歌山法律関連労組）

活動報告書に記載していること以外に、月に一度、市内でランチ会を開催しています。また、組合の活動とは別に、「コスモス」という組織を作り、夏のレクリエーションや学習会などの企画を検討しています。過去には何でも相談会を企画しました。未組織の方や、新人さんなどに参加を呼びかけ、ベテランの方とも交流をします。組合員を増やそうとはしていますが、そこから組合に加入してくれるか、と言われると必ずしもそうではない。

新役員あいさつ**藤井 玲佳（兵庫県法律関連労組）**

全法労協との関わりは神戸合同の争議に関わっていただいた、その恩返しになればと思い幹事を引き受けました。自分にできることがあるのか不安ではあるが、一歩ずつ幹事として歩んでいきたいと思います。よろしくお願いします。



★分散会報告①★

第一分散会からの報告

和歌山法律関連労働組合 幹事 岡田 勉

第一分散会は15名の参加でした。

第一のテーマは争議・援助体制についてです。まず、今回定期総会に初めて参加する MIK 分会の I さんの報告を聞き、現在までの経緯を皆で共有しました。米子で争議が行われていることは知っていましたが、I さんからの報告で、「会社組織となっているがペーパーカンパニーで信義則上おかしい契約を続けている」「9月に希望退職を募り12月に解雇といわれているが、希望退職の条件もでていない」など、具体的な報告でさらに輪郭がはっきりしました。各地の争議の経験を紹介してもらいながら、どのようにたたかうか、アイデアを出し合いました。「会社は整理解雇を回避するための努力をしているのか」「金額はこちらから提示せず相手に出させる」「誰のせいで経営難となっているのか責任をはっきりさせる」「相手の土俵に乗らない」「整理解雇は認めない強い態度が必要」「勤務年数×基本給の要求は OK」などの先輩からのアドバイスも出されました。

第二のテーマは友達づくりについてでした。

ジムコを弁護士会のレターケースに入れ新しい組合員が入るきっかけを提供している（大坂）、コスモスという親睦会があり、レクレーションや何でも勉強会を開催している。メロン狩り企画がある。（和歌山）、今まで活用していたレターケースが3月までしか使えなので困っている（名古屋）、レターケースはないのでポスティングで頑張っている（東京）、組合員の連絡は FAX で取り合う（奈良）、労働事件を通じて仲間を増やそうと思っている。事務員会を年2回開いている（米子）、クミクマで新人歓迎会を呼びかけている。鍼灸教室には新人3名参加した（京都）、毎年親睦会を行う（兵庫）、ロシア料理を食べに行ったりして企画は盛り上がっているが、組合費の負担が重く組合離れも起きている（愛知）、等々、様々な企画で仲間づくりを展開している報告が各地からなされました。

最後に、「組合に入るメリットを考えるよりも、入っていないことのデメリットを訴えることが大切。何か起きてから組合に入るのではなく、何も無いときに入るもの。たたかって勝ち取った成功経験が組合の存在感を大きくする。」という大先輩の言葉に、最近全国的に増えてきている争議に立ち向かうためには一人ではなく仲間が必要なんだと、組合の意義や目的についてもっともっと知ってもらうことが重要だと感じました。

★分散会報告②★

今回は、各分科会にテーマがなく、フリートークの場になっていたようですが中身は、どの分科会も、米子の解雇事件・神戸合同の団交・各地のお悩みといった内容でした。

私の参加していた第二分科会では、米子の組合員は、今後当該事務所で働き続けるつもりは無いので、いかに整理解雇の時点で退職金の上澄みを勝ち取るか、という点で、何かいい知恵はないかという質問でした。

団交や争議を経験してきた東京や大阪の方からは、「まだ解雇されていないのだから、早まってこちらから金額提示等する必要はない。あくまでも不当解雇撤回を主張すべき」というアドバイスがありました。

12月には、全員解雇というタイムリミットがある中、どう交渉をしていけば、自分たちの不利益を最小限に食い止められるのか、という熱意がこちらにもひしひしと伝わってくる感じでした。

神戸合同の件に関しては、もういきつくところまでいってしまっているので正直なところ報告を聞くだけに終始してしまうような感じでしたが、ここは今後も事務所で働き続けることを前提としているので、「先生達と一緒に働きやすい職場を作りたいんだ」ということをしっかり分かってもらったうえでどのように改善していけばよいかという希望や提案を伝えることを続けるしかないという意見がありました。

これは私見ですが、鉄は熱いうちに打て、ではないけれども、こういった争議も長引かせれば長引かせるほど、解決が難しくなるのだな、と思いました。組合員の団交等に向かう気力や、協力団体との連携、また相手となっている弁護士との日々のやりとりに疲弊して消耗しているように感じました。

お互いの主張を言い合うだけでなく、受け入れることも重要な解決方法の一つであると、当事者同士がどこでいったい気づくのかな…と外野は呑気に思った次第です。

各地のお悩みについては、様々なお悩みが披露されていました。

事務所のジェネレーションギャップや引き継ぎ問題、若手弁護士の経営者意識のなさ、事務局間のぎくしゃく等々、どこかで聞いたことはあるけど、その時々によって、自分の働く場所で起こる問題は、様々なようです。また、組合員を増やすためにどんなことをしていけば良いか、とか組合企画のイベントをどんな風に進めていくか、といった問題もちろほら出ていていろんな視点からの問題提起について悩みそ動きっぱなしでした。

最近、こういった大会にあまり参加していなかったのもあってか久々に参加すると、大いに刺激を受けて帰ってきました。

余談も含めて色々エピソード満載ですが、また近くで総会があるときは、できるだけたくさんの方に参加してもらえればと思います。いろんな意味でおもしろかったので。

★分散会報告③★

第2分散会は9つの地域から12名が参加して行われました。まずは、それぞれの自己紹介と各地で起っている問題や地域の現状、働いている職場の状況、様々な問題点などを出し合いました。

まず今、争議をかかえている当事者の方から現状の報告と今後の団体交渉をどうしていくのか、少しでもヒントがあれば持ち帰りたいということや、悩みながらも交渉を進めていることなどが語られました。その中で、問題が起こった時に労働者の中で組合をつくった人と、弁護士には逆らえないということで組合に参加しなかった労働者との溝が出来てしまったこと、それを経営者が逆手にとってような対応を見せるといったことや、交渉の中で弁護士間の経費分担について指摘すると、その様なことをすると事務所から弁護士が離れていってしまうと経営者側から言われてしまう、という話がありました。

弁護士が離れていってしまうという事については、他の方からは、事務所分裂・独立等を経験したけれど、後から振り返ってみると、解散というのは経費の問題というよりも、弁護士間の意思疎通が上手くいかなかった事が大きな原因だった様に思う、分裂の際の一番の力になったのは事務局間の団結だった、コミユカが大事で弁護士とのチャンネルも切らない事が大事だった様に思うということでした。

その後、組合に入らない人たちについて話がおよび、他の地域の方から、6～7年定昇がなかったが公然化してから1万円あがった、という報告があった後、地方の法律事務所では辞めた後も別の事務所に就職しようと考えていたら、今の事務所の弁護士との関係を悪くすると、あっせんもしてくれないし顔見知りが多いから組合に入って弁護士にモノを言うという事がなかなか難しいという気持ちになるのかもしれない、という話がありました。また、他の組合に入っていない知り合いの事務員さんは残業はするが残業代がつかないという環境で当たり前の様に働いている。弁護士が事務員の善意を利用している事が許せない、しかし、自分たちの「働くということ」を組合に入っていない人たちにも考えて欲しい、そういう人たちを巻き込んでいくためには、何故おかしいのかを分かってもらう活動が必要だから、ストレス発散カフェなどを利用して気づきの場を提供することが大事、との意見もだされました。

また、はじめの争議の話にも共通をしていて、他の方からも不安の声があった弁護士の高齢化と世代継承について話がすすみました。

一般的には継承後には労働条件が悪くなるという問題から、後継の弁護士を探してと言われたという事例が紹介されたり、事務所がピンチになった時に話がちゃんと出来る環境を整えていることが大事ということや、若い弁護士が不安に思っていることなどを聞いたりだとかのコミュニケーションをとることも必要で、仕事上での信頼関係を土台にしながら言わないといけないことは言っていくという関係が構築できれば良いと思っているという意見もだされました。また、求職している事務員が弁護士会に履歴書等を置いておいて

おけば、弁護士がそれをみて申し込みできるというシステムがあり、弁護士会を活用をして転職された実例の紹介もありました。これまで、法会労などではそういった問題を1人職場で解決するということに限界があるということで、業界内のあるべき水準を作る活動としてのモデル賃金や裁判所前でのビラまきをしていることも紹介しながら、現状はそれでも難しいところもあるが、集団の力でせまっていくことを考えないといけない、といった意見もだされました。

地域によっては問題解決の道筋が違ったり、これをすれば正解だという解決方法がないことが改めて浮き彫りになったと感じましたが、それでも、同じ業界で働くなかま同士の交流には得るものは大きいと思える分散会となりました。

大阪法律関連労働組合 荒川拓朗

★分散会報告④★

第3分散会は11人の参加でした。

大阪からは、弁護士の収入の落ち込みから、賞与の打ち切り・基本給のカット・事務員を正規雇用から非正規雇用への変更・ワークシェアを命じられる等の問題が起こっているとの報告がありました。組合が入って争議をするにも、小規模事務所はどうしても職場復帰は難しく、金銭解決の道を取らざるを得ないところがあるとのことでした。

京都からは、事務所には賃金規定がある中、他の事務員は1段階ずつ規定に従って賃上げしてきたところ、弁護士から突然1人だけ3段階上げると告げられた事案と、精神的な不調により休職していた事務員が退職勧奨される事案が報告されました。前者は、弁護士は「有利変更だから、何も揉めることではない」と言っているそうで、解決は時間がかかりそうです。後者は、精神的な不調の原因が仕事ではないことや、休職や不規則な出勤が長期に渡ること等もあり、退職金の大幅な上積みで解決したそうです。

兵庫は、神戸合同法律事務所の争議とは別に、残業代未払のあった事務所の報告がありました。元々、残業は残業前に弁護士に申告して承認を受け、承認された分だけ残業代が出るという制度でしたが、申告をしないで残業をした場合はサービス残業になっていました。弁護士に、タイムカードがあるのだからタイムカード通りに残業代を出して欲しいと要求したところ、定時より早く帰っても良いので、残業が発生しないようにするよう言われたそうです。

法会労からは、賃金体系の導入をしてほしいと要求しているとのことでした。

東海法労からは司法書士事務所の参加がありました。司法書士事務所からの組合や、今回のような会議等への参加者が少ないことが課題だそうです。

福岡久留米分会からは、組合単位での争議はないものの、弁護士はほぼ顔見知りです。小規模法律事務所が多いため、同業への再就職は難しくなるため、争議のときには刺し違える覚悟で始めなければならないとの、地方の特色が報告されました。

鳥取のM I K 分会でも同じことが懸念されます。

鳥取弁護士会の会員は弁護士全県で68人、米子には29人しかいません。その中でも、争議となっている事務所の弁護士は鳥取でも重鎮であるため、弁護士と対立した場合、同業種への再就職はできなくなるのではないかと心配から、なるべく穏便に、且つ仕事を続けたいと考えていました。しかし、先日組合員の1人が他事務所の就職試験で最終面接まで残りましたが「あの事務所にいた人は…」と落とされたことで、表沙汰にしようがしまいが再就職が難しいのは同じではないかと思うようになったとのこと。また、現在の事務所は一旦事務員全員を解雇しながら、非組合員には新しくつくる事務所への再就職の声を掛けているらしいことや事務所の将来性への不安もあるため、できる限りの良い条件で退職した方が良いのではないかと方向へ舵を切ることになりました。

各地の参加者から、退職金の相場や、社会保険料・年金額等退職に有利な日があることや、事務所の閉所を当初予定より前倒した場合の、肇の弊所予定日までの給与相当額の支払いの要求、再就職先の斡旋があった場合の退職金額の融通、等について助言がありました。偽装請負による解雇なので本件解雇は受け入れられない。裁判も辞さない覚悟である。ということを出し、大阪の弁護士を代理人として、退職に際して有利な条件を引き出していく方針になりそうです。

神戸合同の問題は、膠着状態にあります。現在事務所の中で組合員は3人。他の事務員は非組合員です。継続して報告を受けている参加者からは、神戸合同の問題は、弁護士が事務員を大事にしていないこと、事務員同士の人間関係等が複雑に絡み合ってしまうてきている。そもそも、発生したミスとそれに対する処分に、本人も周りの事務員も納得していないのが問題であって、指示の内容と発生したミスの因果関係を分析するのが、正しい対処であるはずではないのか、といった意見も出ました。ただ、兵法労としては、今回のパワハラをコミュニケーション不足ではないか、ということで終了させたくないという思いがあります。今回協力している、全国一般、全労連、全法労協それぞれ違う立場の切り口の意見を取り入れたい、選択肢を多く持っておきたいという希望もあります。上部団体からの提言があっても、当該が希望しないことはしなくても良いこと、事務員としての適正基準の判断は弁護士の専権事項であると弁護士が言うなら、日弁連の認定試験を受験し客観的な判断基準を提示してみてもどうかとの提案が出て、分散会を終了しました。

奈良法律事務員労働組合 亀井清夏

◆感想①◆

全法労協定期総会参加は多分3年ぶり2回目（@甲子園出場校）です。3年前でもあまりよい話は聞かないなと思っておりましたが、今年はさらによい話は聞けませんでした。

今回はT合同とM分会の争議の話題でもちきりでした。ご本人や同じ事務所の方からの発言や分科会と詳しい経緯を聞きながら、自分の身に起こったら絶対こんなの耐えられない！と思いました。それくらいエグかったです。皆等しく怒りを感じておりました。

しかしながら、当事者の方々も今回全員参加されておられましたが、皆様明るく前向きで、その力はどこから来るのか？と思いました。ご本人の頑張りが大半と思いますが、全法労協の皆で問題を共有し、色々なアドバイスをすることが少しでも心を軽くする手助けになっていればいいなと思いました。

また、仲間づくりの活動として、愛知K様主催のAHJ48（愛知/ひとり/事務員）のご活躍に感服いたしました。わたくしも愛知の事務員でしたら是非飲み会参加したいと思いました。応援しております！

福法労（R. O）

◆感想②◆

神戸はあつかった(・・・・)！ でも、久留米よりは涼しかった…。

大会は他県の皆様の話が聞けて有意義なものになりました。一番ヒットした情報は「1人事務所の事務員さん同士でライングループを作って飲み会等を企画し、英気を養っている」という報告です。先ずはつながることが大事ですね。

事務所の規模、地域性が違うのでなかなか話についていけませんでした。が、「事務職員の労働条件の改善・向上が、より充実した法的サービスを提供することにつながる」よう、もう少し勉強せねばと思いました。

福法労（T. N）



♠ 感想 ③ ♠

「第32回定期総会」に参加して

和歌山法律関連労働組合 高橋 千春

組合員になり約8年目、執行部に入ったのが約2年前ですが、今回が初めての参加でした。

開催場所は兵庫県神戸市、最寄り駅はＪＲ神戸線海浜公園駅になる国民宿舎・シーパル須磨宿舎。宿舎のすぐ目の前が砂浜という、夏に行くには最高のロケーションでした。

ただ、全国各地の皆さんも体感された通り、7月中旬からは異常な猛暑で、この日も暑いという表現が追いつかない気温のまっただ中での開催となりました。

各組合の報告では、自分の職場や普段耳にする状況と共通するところがあり、そのため特に印象に残ったのが、

「（雇用主側に）他人を雇っているという意識が低い」

「必ず受けてくれる要望を伝える」

例えば、夏期・冬期休暇は3カ月前に決定し通知のこと。今までは直前にならないと知らされず、友人との旅行計画も立てられなかったそうです。

これは自分の事務所にも当てはまり、今年の事務所の夏期休暇（8月13日～15日）は1週間前（8月7日）に事務員に通知されました。

賞与支給の日を固定すること。それまでは弁護士の気分で支給時期が1カ月前後することもあったそうです。

そして、ある組合員の解雇を要求されているという報告がありましたが、報告者ご自身のお話ということでしたので、現在同じ立場に立たされている身として、是非お話を伺いと思い、報告会后に声をかけさせて頂きました。

1日目だけの短い参加時間でしたが、全国の事務職員の今の生の声を聞く機会が持てたのは、ひとりきり感を感じることが多い職場にいるので、横のつながりを感じ、励まされました。また、日々忘れそうになってしまう労働者の働く権利を再確認できました。

