

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/>

2019年8月31日

No. 113

★ 目次 ★

2 ページ	旭川公証人合同役場セクハラ訴訟支援のお願い
3～11 ページ	2019年統一要請行動報告



旭川公証人合同役場セクハラ訴訟支援のお願い

旭川地方法律関連労働組合

執行委員長 平山 沙織

日頃の皆様の活動に心より敬意を表します。

さて、本年5月、旭川地方法律関連労働組合に所属する女性の組合員が、旭川公証人合同役場において、男性の公証人からセクシュアルハラスメント行為及び退職勧奨を受け、当該公証人に対し慰謝料等を求める訴訟を旭川地方裁判所に提起しました。

原告の女性組合員は、2018年7月に旭川公証人合同役場に赴任した公証人からのセクハラ等の行為により、PTSD、不眠症などを発症しています。

ご承知のとおり、公証人とは、「国家公務員法上の公務員ではないが、公証人法の規定により、判事、検事、法務事務官などを長く勤めた法律実務の経験豊かな者の中から任命され、法務大臣の監督を受け（法務省のホームページより）」、遺言などの公正証書を作成する業務を担っています。このような国民の一人一人の人生における大切な書類を作成する立場の者が、こういった行為をすることは、原告に対する人権侵害はもちろんのこと、公証業務全体の信用を害する可能性があると考えております。

旭労連及び旭川地方法律関連労組は、2018年12月に団体交渉の申入れを行い、これまでに、5回の団体交渉を行ってきました。団体交渉において、当該公証人は、セクハラ行為や退職勧奨を認めず、また、第1回口頭弁論期日で陳述した答弁書においても全面的に争う姿勢をみせています。

皆様におかれましては、本件訴訟及び被害者である原告の権利回復の支援として、カンパをお願いいたします（原告本人は、4月から給料の支払いを受けておらず、労災申請中ですが、結果が判明するまでに時間を要することから、傷病手当金を請求し生活しており、さらに、裁判費用を負担しています）。

カンパの振込先 名義人：旭川地方法律関連労働組合

ゆうちょ銀行 通常貯金 記号：19740、番号：13278381
(他金融機関からは ゆうちょ銀行 九七八支店(普通) 1327838)

【連絡先】 〒070-0034 北海道旭川市4条通10丁目2234-2 アルファ旭川ビル5階
あかつき法律事務所気付
旭川地方法律関連労働組合 執行委員長 平山沙織
Tel. 0166-21-5200 Fax. 0166-21-5201

2019年 統一要請行動報告

全法労協は6月10日、2019年アンケート集計結果や多くの仲間から寄せられた「声」をもとに、私たちが安心して働き続けられ、働きがいのある職場となるよう、関係業種団体や厚生労働省、最高裁判所、自由法曹団に対して要請・申し入れを行いました。毎年恒例となったこの要請に対し、各業種の個々の職場の実態について衝撃を持って受け止められたことで、少しずつ待遇や職場環境改善に向けた動きが広がっています。



◆日本弁護士連合会◆

日弁連からは、事務次長・柳楽久司氏と業務第1課長・伊藤彰記氏の2名が対応されました。

近年、統計的にも法律事務所の経営は厳しくなっており、弁護士が始めに切り詰めようとするのはやはり人件費であるとのことから、法律事務所で働く労働者からも雇用不安・生活不安をなくして欲しいという要求が増えている。安易な賃下げや解雇をしないよう日弁連からも指導されたいと要請しました。全法労協が実施するアンケートの結果からも、意図的に労働法を遵守しない弁護士がいるという実態がうかがわれます。労働法違反で弁護士の懲戒請求した際の罰則についての質問が出ましたが、これまで労働法を遵守せずに懲戒を受けた弁護士の事案は見当たらない。該当するとすれば日弁連からは弁護士法56条に当たる可能性があるとの回答でした。全法労協からは、これから日弁連が発行する予定の、弁護士が事務員を雇用する際の手続をまとめた「雇用の手引き」に、労働法違反懲戒の可能性を載せることの検討をお願いしました。「雇用の手引き」作成の際には、アンケートに記載されている具体的な「声」も実例として是非載せていただきたい旨強く訴えました。

また、この統一行動後に日弁連から各単位会へ配布されているお願い文書とアンケートの回答欄に記載された「声」のダイジェスト版を各会員へ周知されるよう指導して欲しいということも申し入れています。

事件や災害が相次ぎ、事務所のセキュリティー対策、災害時の出退勤について等、事務員の安全を守る対策ができていないことについての弁護士の認識の甘さを指摘されるところ、早急な対策マニュアルの作成・指針の発表など日弁連での議論、指導を要請しました。日弁連としては、事務所の仕様にもよるので物理的に完全に実施とはいえないが、事務所のドアを可能な限り施錠するように等指導はしているとのことでした。イーコートの情報ガイドラインなど情報セキュリティーについては、弁護士の年代や個人差があり、一律には危機管理の大切さが伝わりにくい面もあるが、様々な側面から周知していきたいとのことでした。

昨年より社会保険の強制適用業種の拡大の可能性については大いに期待されるところです。すでに、全法労協・日弁連に厚生労働省よりヒアリングが実施されており、今後、日弁連としても法律関連業種を強制適用業種とすることに反対されないよう日弁連からとしても協力されたいと要望しています。

事務職員研修については、初級研修の義務化や実施業況の調査の要請と、日弁連能力認定制度試験の合格者名簿の活用の検討をお願いしました。日弁連としては、これまで熱意を持って制度を率いてきた弁護士が高齢となり、切実な人員不足で進展させるに至っていないとのことでした。

アンケートにも各地の組合からも報告されている、弁護士の問題のある事件処理・顧客対応についての対応をお願いしたところ、2017年10月より、会員本人・会員の親族・会員の所属事務所職員が業務に関して生じた各種の問題についての相談窓口を設けている。案内が、日弁連ホームページの会員専用窓口にしか載っていなかったが、日弁連の代表番号へ電話してもらえば、担当部署へ案内するとの情報を得ることができました。

最後に、日弁連ホームページにも事務員専用ページを設けることが可能であると確認し、要請を終了しました。



◆日本司法書士連合会◆

司法書士事務所に働く労働者の労働条件（主に下記の6項目）について申し入れを行いました。

（対応は樋口威作夫常務理事）

- ①補助者の研修制度の充実
- ②待遇・給与面の改善（20代単身者の場合、最低生計費23万円のところ、業界実態では約6割の人が最低生計費以下か同水準に留まっている。）
- ③有給休暇が取りにくい環境の改善
- ④各種ハラスメント防止
- ⑤司法書士の公私混同問題
- ⑥退職金制度の導入

連合会としては、①研修制度の充実については、補助者等の使用責任という会則基準第101条第4項に「会員は本会等が行う補助者研修会に補助者を出席させるように努めなければならな

い」という規定があるが、あくまで努力義務となっているので、判断は個々の使用者に任せられており、労働者が期待するほどの現状には至っていないのが実情であろうとのお話でした。

また、司法書士が最低限押えなければならない法改正等については、eラーニング、Q&A等があり、補助者も一定はそれを利用していると考えているが、補助者向けの研修会となると各会によって濃淡があるため、業界全体として研修の機会が保障されているとは言えない現状であるということでした。ただ、東北地方では、女性や小さな子どもを持つ司法書士や補助者が研修に出席しやすい環境を作るなどの努力をしている地域もあるそうです。

②の待遇・給与面での改善については、当初の司法制度改革の予想に反して、都市集中が顕著となっている（司法書士の登録数2万2000名のうち、東京に4000人）こともあり、地方での家族経営的な事務所と司法書士法人等の形態の事務所との待遇等の違いが出てきていることや、司法書士自身の収入も減少しているという現状があり、問題が一元的ではないことが大きいと捉えているとのことでした。全法労協としては、司法書士自身も厳しい状況にあると思うが、事務員も同じかそれ以上に苦しい状況にあることを強く訴えました。

③有給休暇が取得しにくい環境の改善については、連合会として有休の時季指定取得についての規則を改定したこと、関連して、個々の書士会では育休制度等については対応してきた経緯があり、昨今の情勢からして、小さな事業所でも有休取得を促進する流れになっていると思うということでした。しかし、全国から寄せられたアンケートでは、有休取りにくい実態があること、法改正で有休取得しやすくなるという労働者の期待に反して、有休を夏休み・年末年始休暇に振り替えるなどの違法行為を行う使用者も出てくるという懸念があり、そういう時に声を上げられる窓口が必要となることを伝えました。

④各種ハラスメント対策については連合会としても外部業者に委託し相談受け入れ態勢を構築していること、各書士会にも補助者の利用ができるよう窓口が設置されているとの報告がありました。

以上の4項目に加え、⑤司法書士の公私混同問題、⑥退職金制度の導入についても、今回の要請を連合会から各書士会へ周知するということですが、全法労協としては、各会で各司法書士にきちんと届くかという点が重要と捉えているので、引き続き注視していきたいと考えている旨を伝えました。



◆日本税理士連合会◆

日本税理士会連合会からは、総務2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「有給休暇の取得が出来ない」「パワハラ等の問題があり働きづらい」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。また大阪の職場などで「固定残業代しか支払われない」「残業代の未払いがある」「労働条件が明示されていない」など、働きづらい職場環境があるといった声も紹介しました。

これら要請に対する回答としては「日税連には各単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進まない」「昨年の要請も役員のところまで止まっていると思う」という事でした。

更に、2019年4月より「年5日間の年次有給休暇の取得が義務付けられた」ことも紹介し「夏休みなどを労働日へ変え、それを有休取得とする」など「有給休暇の取得促進を目的とした法改正の趣旨に沿わない方法を取らない」よう重ねて要請しました。

これについては「厚労省よりの周知」にとどまっているとの事でした。

ハラスメントなど倫理規程については、各単位税理士会などの事務職員には適用されるが、会員の職員には及ばず、相談窓口もないとの事でした。また各単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、倫理研修なども入れたいのだが時間的にも現状は難しいと思うとの事でした。いずれにしても各単位税理士会に動いて貰うしかなく、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いう事でした。

私たちからは、司法書士会で「倫理研修をアウトソーシングしている」事なども紹介し、少しの時間でも良いのでハラスメントなど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。

更に、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などもあるのでは、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。なお、業務実態調査は会員限定で、5年おきに行っているとの事でした。

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。

「日税連には各単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」事から、毎年の要請に意義が薄れつつある気がします。今後は、各単位税理士会などへの要請も検討する必要があります。

◆日本弁理士会◆

日本弁理士会からは市倉寛之（総務課長）氏、瀬合国彦氏、鈴木周氏（総務課主査）、ら3名の方が対応されました。

全法労協が実施したアンケートに寄せられた全国の声なども紹介しつつ、弁理士会として①勤務弁理士や事務員向けの労働関係諸法規の研修、②「事務員雇用の手引」などの作成、③労働者に対する事業主の責任と義務の徹底を図るための研修、④ホームページへ事務職員のためのページ開設などを申し入れました。

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、事務職員数やその労働条件は把握していない。日本弁理士会として必須の法令研修（コンプライアンス・倫理・労働契約など）を座学にて実施している。今回の要請についても、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、会員研修において、ハラスメントの防止、コンプライアンス遵守の項目を必修としており、それらを通して周知していきたい。また、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）もあり、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は明示されている。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。また、座学でも実務研修を中心として一部ではあるものの、事務職員も受けられるようにし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の都合などで、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、土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」に向けて動き出していることなども紹介しつつ、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。

◆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が対応されました。

冒頭、西潟事務局長側からの旭川公証人役場の千葉和信公証人によるセクハラの事案の報告から始まりました。日公連からも千葉公証人に電話でヒアリングを行ったところ、本人は「行動の事実はあるが前提が違う」と述べているとのこと。更に、親しい人へのヒアリングの結果も「彼はそんな人ではない」との回答だったとのこと。千葉公証人は書記のことを勘違いしてしまったのではないかという見解でした。5月22日に行われた全国の公証人会での挨拶で、今回の事案について報告し、注意喚起を行ったとのこと。

公証人役場で働く事務職員の労働条件の向上については毎年訴えているところですが、公証人が交代する度に新任の公証人の求めに応じて労働条件が更新されることや、有給休暇の日数や退職金の算出の際の勤務年数がリセットされることがないよう問題提起されたいと要請しました。公証人同士は、公証人役場で働く事務職員の労働条件については情報交換しないので、実態が分からない。家族を事務職員としている公証人役場の実態も調査をしたいと思っているが実現してはいないそうです。

公証人の書記の給与が低く抑えられていることについての回答は毎年同様で、公証人は兼業禁止なうえ、定められた固定出費（家賃・電子処理の回線費用・公共料金等）も自身で出費しなければならない。そのため、比較的事件の少ない地方では公証人のなり手も少なく、そのような公証人役場では書記を置くことも難しい。ベテランの正職員の書記を置くに越したことはないが、経済的な理由でパートや家族を書記としておかなければならないこともある。その場合の給与はどうしても低くなってしまう。とのことでした。

書記に対する事務研修については、日公連として書記に対して研修は行っていないが、新人の書記がいれば隣接する公証人役場で実習をさせてもらうなどの措置を各公証人が独自で行っているところもあるらしい、との回答でした。公証人向けの研修は行っており、その研修に書記が参加するのは妨げられず、直近の東京での研修でも、所属する公証人約100名の内約80名の公証人が参加し、書記も約30名の参加がみられたとのこと。

公証人役場で働く事務職員の待遇改善については、公証人という制度を運営していく在り方から変えていかねばならない面もあると思われませんが、有給休暇の取得や研修の充実等、公証人個人の金銭面に限らない部分では対応が可能な面もあると鑑み、要請を続けていきます。



◆最高裁判所◆

執行官室で働く労働者の労働条件改善に向け、最高裁判所へ4名で要請を行い、秘書課2名（小池さん、西谷さん）が応対されました。

要請内容を踏まえ、毎年同じで恐縮ですがということで「執行官室に勤務する事務員の雇用を裁判所が行っているわけではないので、直接回答はできない」「地方裁判所に対しては、種々の機会を通じて一般的指導をおこなっている」との回答を述べられました。

そして、補足的な要請事項があればとの話を受け、参加者からアンケートに寄せられた声を紹介しながら、「トラブルがあったときの相談窓口」の必要性や「年休5日取得の義務化に対する対応」、「雇用の安定化」等についての対応を求めました。

そのなかで、「執行官室の労働者も裁判所の職員ですので、相談窓口としての役割が裁判所にある」との話とあわせ、「最高裁判所として各執行官が雇用する労働者についてはその都度、労働条件を含めた届出を受け、承認をしている」との運用についてのお話をいただきました。

秘書課という立場上、執行官室に働く労働者の具体的な人数やその実態等、それ以上の答弁はいただけませんでした。従来、こうした裁判所としての役割や実態把握についても否定的な回答が続いていましたので、執行官室に働く労働者の雇用について、労働諸法規の遵守や相談窓口についての周知等、執行官を管理監督する立場である最高裁判所としての積極的な役割発揮をあらためてお願いしました。



◆厚生労働省◆

年金課、保険課、労働基準監督課の方に対応いただきました。

長年要請してきた「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」について、全法労協・日弁連双方に厚生労働省からヒアリングがあったことも踏まえて進捗状況について、ぜひ、確約が欲しいところでしたが、厚生労働省として、ホームページで随時議事録を更新しており、それ以上の回答はできないとのことでした。社会保険の強制適用については、社会保険年金部会と健康保険部会2つの部局にまたがる審議・検討が必要であり、時間がかかることを理解して欲しいとのこと。適用に向けての課程は、一般的な回答しかできないが、厚労省懇談会→内部検討→法委員会→国会を経て健保法年金法の改正を以て実現します。厚労省懇談会では、全法労協からの要請文書等を審議に直接使ってはいないということでしたが、全法労協としては、利用して欲しいと思っている旨を伝えました。

労働関係諸法規を遵守しない法律事務所等をどのように指導していくかについては、またセクハラ・パワハラのみでなく、マタハラについても雇用機会均等法の改正によって防止措置が義務

化されたことも受けて、モラハラ等も併せて問題が生じたときには労働基準監督署に申告・相談して欲しいとのことです。相談は管轄外の労働基準監督署でも、匿名でもかまわないとのことです。ただ、法改正があったばかりであるのと、小さな事業所は事業主一人一人への周知は難しいことから、周知していく方法を模索しているところであるとのことでした。

最後に米子のM I C分会の組合員が提出した、職業安定法での是正申立の申告書に対して、鳥取労働局から行われた、雇用している弁護士に対する是正指導の結果を開示しないのは厚生労働省としての方針なのか、と申告者本人に対して結果を開示しなかったことに抗議をしましたが、個別の事案を各労働局が判断したものである、これ以上の回答はできない。との一般的な回答で終わりました。



◆自由法曹団◆

自由法曹団（対応は森孝博事務局長）に対し、団員が所属する事務所で働く労働者の実態を伝えるとともに、労働条件の改善を訴えました。

もちろん、自由法曹団は運動体であり、各法律事務所に対して指導的な立場にあるわけではありませんが、社会的に意義のある活動を行っている団員が、自分の労働者に対しては誠実さを欠いた対応をしていることについて、団員としてのあり方を問うてほしいと要望しました。

要請の経緯として、全国的に団員の事務所での信頼関係・コミュニケーション構築に大きな問題を抱えていることを原因とした争議が年々増えており、その内容も深刻さを増していることから、今回で3回目の要請行動となりました。

具体的には、ささいな業務上のミスを理由に個別の事務員に対して差別的な取り扱いをしたり、その延長線上に退職を余儀なくされるような環境を作るといった、およそ団員の行為とは思えない現実があります。

団員の事務所で働く労働者は、その活動姿勢に共感し、共に働けることに誇りを持っています。しかし一方で、賃金が低く抑えられていたり、新人が採用されないことで業務・活動とも負担が分散されずに疲弊し続ける現状があり、働き続けたくても生活が維持できないという理由での離職も深刻な問題です。

今年の自由法曹団の5月集会で、アンケートの声が配布されましたが、目を通した弁護士の中には、自分の事務所ではありえない・他人事といった感覚で発言する姿勢がまま見られ、当事者意識の低さが浮き彫りとなっています。

この点についても、団員の活動を支え、事務所を共に盛り立てていく存在である労働者に対し、団本部として団員に誠意ある対応を促すよう強く訴えました。

私たちの要請に対し、団本部としてもアンケートは非常に生々しく感じており、将来問題と捉えて法曹を目指す人や若手団員の確保、それを支える事務局の存在とをセットで対応を考えていきたいとの発言を得ることができました。



以上、2019年統一要請行動の報告でした。

