

全法労協 だより	2012年 6月1日 No.87	全法労協第26回定期総会のご案内 全法労協は、全国各地の活動の経験を交流するとともに、全法労協が全国の仲間とともにすすめてきた活動の成果や教訓を明らかにし、今後一年間の活動方針を確立するため、第26回定期総会を開催いたします。 ◆ 日時 7月14日(土)14時~15日(日)13時 ◆ 会場 箕面観光ホテル(大阪府箕面市)
	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 ホームページ http://www.hou-kan.com/	

働きがいある職場・業種をめざして

—— 関係魚種団体・省庁に対し要請・申入れ ——

全法労協は5月14日、要求と実態調査アンケートの結果や寄せられた声をもとに、法律・司法関連職場の労働条件・環境の改善向上や業務研修制度の確立・充実などを求めて、日弁連などの関係業種団体や日本司法支援センター(法テラス)、

最高裁判所、厚生労働省に対して要請・申入れを取り組みました。

なお、各団体等に対する要請書は、ホームページ(<http://www.hou-kan.com/>)をご参照ください。

《日本弁護士連合会》

日弁連要請は法全連と共同して行い32名の参加がしました。日弁連からは、大貫裕仁事務次長と音無文樹業務部長らに対応されました。

冒頭、全法労協・吉田議長が要請項目に沿って、趣旨説明を行いました。そして、その要請を受けて、大貫、音無両氏がそれぞれ回答を行いました。

まず、大貫氏より、全法労協からの要請内容は、日弁連会長名で各単位会を通じて個々の弁護士に周知を計っていることが報告されました。そして、今後も引き続き、

①毎年全法労協より要請を受けていること、②労働諸法規の遵守、③経営が苦しくなっても、事務職員の雇用維持を優先的に考えるべきである、というような点を、各単位会を通じて個々の弁護士に要請していくつもりであること、個々の雇用主弁護士に、不況下に於いても雇用と労働条件を出来るだけ維持してもらうためには、日弁連のきめ細かい対応が重要との認識が示されました。

音無氏より、パワハラに関しては、現在、防止規定を作ろうという話はあるが、パワハラの定義が難しく、難航しているとの報告がなされました。

この回答に対して、各地の参加者より、「単位会要請でもパワハラ防止に向けた取り組みを要請しているが、日弁連として不十分でも良いから、何らかの指針を示してもらったほうが、各単位会での検討も進むのではないか」という内容の意見が出され、できるだけ早期に防止規程を策定し、徹底してもらいたいと強く要請しました。

次に身分証明書の問題について、日弁連より各単位会に対して、戸籍・住民票の職務上請求の関係もあるので、早期に作成するよう要請しているとのことでした。一方、身分証明書の実効性について、日





弁連側より弁護士の身分証明書も通用しないことが多々あることなどの実例が報告されました。それに対して、全法労協側より、身分証明書に実効性を持たせるために、関係各省庁との協議を深めて欲しいと要請しました。

参加者より評価証明書の取り寄せ用紙が見つらい、目的欄の記載が実情に合わないなどの点が指摘されました。そして、総務省との協議を含めて、取り寄せ目的欄の改訂などの検討を要請しました。

危機管理に関しては、昨年の全法労協からの要請を受けて、関係委員会に回付して取組みの強化を求めている

とのことでした。全法労協側から、業務妨害だけではなく、自然災害時の対応マニュアルなどの策定も要請しました。

参加者より、こうした諸取組みを検討するに当たって、現場の事務職員の声を聞くなどした方がより良い内容になることを強く訴え、事務職員の活用を訴えました。

各地域からも発言として7名の仲間が、地域の実情に関する問題や、日弁連に対する要望等を発言しました。それらの要望等に対して大貫、音無両氏ともに真摯に対応していただきました。

《日本税理士会連合会》

日税連に対する要請は、先方の都合により5月24日に全法労協から4名が参加して行い、中村一三常務理事（総務部長）が応対されました。

全法労協の要請に対し、おおむね趣旨は理解できるとし、セクハラやパワハラの防止など、連合会として取組みを強化していることなどが述べられました。また、昨年の全法労協の要請を受けて、各税理士会に対し、要請文全文を添付して、会としての取組み強化を求める文書を発したことが原本を示して紹介され、今回も同様の措置をとりたい旨話されました。

さらに、中村氏自身の税理士事務所経営の経験などから、税理士の仕事の魅力や事務職員の待遇への努力が語られ、全法労協側からは、多くの職場にそれらが広がるよう尽力をお願いし、要請を終えました。

《日本司法書士会連合会》

日司連への要請行動は、13時30分から司法書士会館で行われ、安藤信明企画担当常任理事と歌田公範事務局長にご対応頂きました。

はじめに、全法労協幹事の鈴木から、要請の趣旨について説明をさせて頂きました。全法労協の「要求と実態調査アンケート」の取組みについて説明したうえで、司法書士事務所の労働条件や環境について、雇用主の必要な理解や関心さえはらわれていない状況が見うけられ、事務職員から改善にむけた切実な声が寄せられていることを紹介しました。そのうえで、日司連に対しては、各司法書士会とその会員に対して、労働基準法及び労働安全衛生法など労働関係諸法規の遵守の周知徹底、啓発指導を行うよう働きかけて頂きたい旨要請しました。

つづいて、昨年までの懇談での話をふまえて、上記要請の具体化について意見交換が行われました。

社会保険加入等については、現在、新規登録者を対象に新規登録者のための手引きが配布されているところ、この手引きの中で、労働者を雇用する際の社会保険加入手続き等について明記し、周知を図っているとのことでした。また日司連の情報誌として発行されている「月報司法書士」でこれまでに数回、労働や雇用についての特集が組まれているとのことでした。会員が登録するメーリングリストについても引き続き活用の検討を求めました。

セクシャルハラスメントや昨今増加傾向にあるパワーハラスメントに対する防止施策の実施については、日司連ではすでに日司連勤務職員を対象とした「ハラスメント（パワハラ・セクハラ・モラハラ）防止規程」が施行されており、これを各司法書士会及び会員に対して周知し指導・啓発に取り組むとともに防止に向けたガイドラインの策定についても要請しました。

事務職員を対象とした研修会の開催については、アンケートにも多くの声が寄せられていることを伝えたところ、司法書士の業務が広範に多様化してきている点にふれ、その重要性は重々認識しており、各司法書士会の規模などにもよるが、可能な限り、事務職員にも参加してもらえる研修を開催しているとのことでした。

業務妨害や自然災害時の危機管理対策について、弁護士業界で起こった事件やアンケートの声、各地の弁護士会で危機管理に関する研修会が行われていることを紹介し、日司連としても取り組みを強化してもらおうよう要請しました。

司法書士業界をとりまく情勢についてお話しを伺ったところ、近年の傾向として、資格者は増えているが、登記申請の件数は2割減少している（何年との比較わかりませんが、統計を見ますとH18年に1865万件であったのがH22年は1383万件と、5年で26%減となっています。）、資格者が雇用されて業務を行ったり、合格しても登録せずに補助者として雇用されるという形態が増えている（「資格者の補助者化」と言っていました。）、といった状況についてご説明くださいました。

なお、業界の実態については、補助者関連の実態もふくめ、大規模なアンケート調査が行われ、今年6月頃に白書が発行される見通しとなっているとのことでした。今後、当協議会としても、発行された白書を取り寄せ、分析をすすめる必要があります。

以上、懇当協議会からの要請について、要請書を添付して各会に通知し、啓発指導を行うよう要請したところ、前向きに検討するとの回答を頂きました。

最後に、今後の継続的な懇談の開催を申し入れ、懇談を終えました。

《日本弁理士会》

全法労協側は6名で要請を行い、弁理士会側は総務部総務課 長谷川広明主事、総務部総務課 岡田寿則課長、第2事業部会員課 長谷川剛課長の3名が応対されました。今年は特許事務所の組合員も参加したことで、中身のある直接要請を行うことができました。

要請事項の要旨は

- 1 労働基準法及び労働安全衛生法など労働関係諸法規の遵守・周知徹底、啓発指導
 - ①最低賃金月額 18万円
 - ②労働条件の文書による明示
 - ③労働保険（雇用・労災）加入
 - ④社会保険（健康保険・厚生年金）加入
 - ⑤退職金制度を確立・中小企業退職金共済制度の活用など
- 2 弁理士の病気や死亡等による事務職員の雇用不安を最小限度にとどめるための制度
- 3 「事務員雇用の手引き」の作成

これに対して、弁理士会が全会員に送付している会報に要請の全文または趣旨を掲載する方向で検討するとの回答がされました。当方からは、弁理士会各地域支部にも周知・通知をするよう要望し、検討していただくこととなりました。「弁理士の病気や死亡等による事務職員の雇用不安」について尋ねたところ、後継者を入れて事業所の存続を図るべきとの見解が示されました。特許事務所の組合員からは、弁理士は経営者としての側面をもつため、本業のみならず労働法、労使ルールについても学習してほしいという要望を伝え、弁護士会の新人弁護士研修にあるような労働関係の研修も行うよう要望しました。



弁理士会館の前で

最後にこうした懇談の場を継続的に持っていただくことを確認して、要請行動を終えました。

《日本公証人連合会》

全法労協側は6名で要請を行い、澤脇達文事務局長が応対されました。

当方の要請に対し、例年同様「公証人役場は個人事業であり、そうした個人事業者に対して連合会が指導する立場になく、連合会が個々の公証人役場の雇用状況について把握し、かつ個々に対し強制力をもって指導することは現実的に困難」という立場に終始しました。

しかし、昨年7月開催の全国理事会において理事長より全法労協から要請があったこと及び要請の趣旨を口頭で報告したという回答がありました。

できれば各地域宛に文書で報告をしてもらえないかと要請しましたが、全国理事会は全国の各地域(ブロック)から理事が集まるので、文書をだすよりも効果的な方法だと考えているとのことでした。

改めて公証役場で働く労働者の職場環境改善に向け協力をお願いし、要請を終了しました。

《日本司法支援センター（法テラス）》

全法労協からは7名で要請を行いました。日本司法支援センター（法テラス）からは、本部総務部・柴山敏雄副部長、本部総務部人事課・田邊雅史課長、本部総務部人事課・鈴木和男課長補佐、本部総務部人事課・玉山浩課長補佐が応対されました。

全職員の身分を正職員にして欲しいとの要請については、2012年5月1日時点で一般事務約1000名の内、非常勤職員は現在3割強であり、3年を超えると正職員と同じ待遇をしなければならないので、非常勤職員は必ず3年で雇い止めである。任期付き職員は3年を超えて、事務所が閉鎖されるまで契約を更新することができる。また、任期付職員・非常勤職員を正職員にする際の基準は、組織内部のことなので答えられない。正職員は予算の限界までの人数をすでに雇ってしまっているのでこれ以上増やすことはできない。とのことでした。

法テラス奈良の事件があった平成23年3月より以前から、調査範囲を広げながら、法テラス事務所・法テラス法律事務所の事務職員の業務量調査は続けているそうです。超過勤務については、本部は各法律事務所から別類報告受けている。法テラスは独立行政法人なので、全国各地の繁忙度を見ながら、予算を踏まえて、可能な範囲で人員配置していくつもりであるとのことでした。

職員の残業量は必ず本部に報告されるので、残業量は把握しており、残業は1人1時間以内と認識している。立ち上げ当初は、職員が業務に精通していなかつたため残業量も多かったが、4月で6年が経過して、当初の混乱はなくなっている。一部の地域は、業務が集中して残業が発生することもあるが、残業の量は本部が一番多く、業務の拡大によって残業が常態化していることは分かっているが、職員の健康には留意しており、今後は向上と改良には努めていきたいとのことでした。

また、サービス残業はあってはならないこと、と現場の弁護士にも徹底して指導しており、サービス残業はないと認識している。という点は強調していました。

休暇については、1年間に20日、病気休暇、各特別休暇（忌引き・結婚休暇・産前産後休暇等）を有給休暇としており、有給休暇の取得率は実態の把握が難しいが、平均よりも少し上だと思っている。小規模な事務所は休暇を取りにくいかも知れないとは思っている、とのことでした。

正職員の給与は、日額も月給も公務員事務を基準としており、公務員の給与が変動したときはそれに準じて変動する。各地域の他の業種と比べてむしろ高いと認識しているとの回答でした。

中途採用の職員の賃金については、職務経験の程度を考慮している。との回答でした。

事務職員の定期異動は原則4月であり、急な欠員がでたとき以外は、転居を伴う場合は2~3ヶ月前、転居を伴わない場合でも1ヶ月前には配転の告知をしている。異動の激しい職員はいないはずである。配転は、事前に本人の意向を確認はしているが、本人が希望しないから、配転をしないということはない

い。転勤がある職場だということは採用時に確認している。もしかしたら、元扶助協会の職員等は移動がない前提で就職おり、法テラスに採用時に確認もしていないので異論があるかも知れないが、もう慣れたはずである。とのことでした。

法テラスには割り当てられている予算が少ない、とのことでしたので、最後に、司法職員の増員を要請する署名等のように、私達に協力できることがあれば協力したい旨を伝えて要請を終わりました。

《厚生労働省》

今年も10名以上の各地の仲間で厚生労働省に対して要請を行いました。

前半、年金局と保険局それぞれ2名が対応するなか社会保険の強制適用化と任意加入促進について要請をおこないました。

要請の趣旨説明の後、年金局からは「税と社会保障の一体改革」の議論もあるなか、消費税増税を軸とする社会保障制度の確立に務めていきますとの回答がありました。また、保険局からは要望やニーズに応じた国民的な議論を深めながら、パート労働者に対する社会保険適用拡大など、公正性をもった制度づくりをすすめていきますという従来通りの回答が寄せられました。

毎年積み重ねている要請の上に立とうとせず、進展の兆しが見えない回答に対し、参加者からは「国民である私たちの声はどのように反映されるのか」「そもそもこうした要請はどのように処理されるのか」「パート労働者の拡大といっても新たな切り捨てが生まれるだけではないか」との怒りの反論が相次ぎ、「毎年同じ回答ではなく、適用範囲の拡大の基準についてははっきりと示してほしい」という要請をおこないました。

また、消費税増税に対する国民的な反対世論の高まりに背を向けながら、国会において社会保障費を消費税増税に頼ろうとする審議の最中であることも影響してか、「そもそも社会保険の適用範囲については拡大をすすめていく立場なんでしょう？」との質問に対しても、年金制度改革のなかで今後改善していきますというあいまいな回答しかできない状況でした。

あわせて、パート労働者等雇用形態での適用拡大を図るより、業種毎に拡大していくほうがより把握が容易であることを挙げながら、要請の趣旨を省内できちんと議論をし、その結果について責任をもった回答をいただきたいと重ねて要請しました。

これに続く社会保険の任意加入促進の問題については、年金局から日本年金機構のホームページの印刷物が配布され、当協議会の要請に応える形で事業主向け任意適用申請の手続きについての説明文と申請書をホームページ上に掲載したとの回答がありました。こうした前進面については評価しながら、さらに踏み込んで関連する団体への具体的・積極的な宣伝・広報活動を要請しました。

前半の社会保険適用の問題に多くの要請時間を費やしましたが、残された時間で労働基準局の担当者に対し、法律関連業種の職場の実態を説明しながら、関連団体へ労働関係諸法規の遵守に向けた積極的な指導や啓発を行うよう要請しました。

《最高裁判所》

最高裁側は秘書課の丸山審査官ら2名の対応でした。例年、要請の場に担当部局にも出席するよう求めているにも関わらず、今年も秘書課のみの対応でした。

執行官室で働く労働者の労働条件、労働環境の改善・向上のため最高裁から各地方裁判所及び執行官に対して指導を行うこと、執行官室労働者に対して全国一律の研修を実施することを今年のアンケートの声などを紹介しながら要請を行いました。

最高裁からの回答は、例年と同じものでした。つまり、「執行官室労働者の雇用は各執行官が行っているものであり、裁判所が行っているものではないから、最高裁は直接回答する立場にはない。しかし、最高裁としては、種々の機会をとらえて、地方裁判所を通じて一般的指導は行っている」というもので

す。

これに対し、私たちは、執行官室労働者の業務は裁判所と一体となる公務であり、他の裁判所職員と同等のものであることを主張し、公務に従事する労働者としてふさわしい処遇や、研修がなされるべきであると要請しました。また、最高裁は「一般的指導を行っている」と回答しているわけで、指導を行うべき「立場」であるから一般的指導を行っているのです。「回答する立場にない」という回答は矛盾していると指摘しました。ここ数年、労働組合が結成されたり、団体交渉を行っている地方があると聞いている、アンケートの声にも執行官室労働者の不安や不満の声が現れている、こうした状況を最高裁が見過ごしていいのか、と強く訴えました。

私たちの要請に対しては、「秘書課は要請内容を聞き取り担当部局にお伝えする立場であるので回答はできない、担当部局へお伝えする」との受け答えしかありません。これも例年と同様です。当協議会から長年要請を続けているのであり、こうした対応しかなされないのは非常に遺憾であり、担当部局に対して、要請の場に出席されることを強く求めていることを伝えるよう要請しました。

最後に、当協議会から要請があったことを要請文を添付して、各地方裁判所及び執行官に対して通知するよう要請しました。

来年以降の課題ですが、最高裁が行っている「一般的指導」とはどのようなものがなされているのか把握することが必要です。また、当協議会に加盟している執行官室労組からの聞き取りなどを行う必要がありますし、当該労働者に要請の場に出席してもらうことも重要だと思います。また、日本執行官連盟に対して要請するという必要があると思います。

「じむこのなんでも相談会」を開催しました

5月25日(金)に大阪法律関連労組のヒット企画となった「じむこのなんでも相談会」の第3弾を開催しました。

そもそもこの企画は、組合のことがよくわからない人達にまず組合に触れてもらおうということから、肩肘を張らず参加してもらえるようにと、はじめた企画です。他の学習会やレク企画のお知らせのビラには、申込用紙がついていて事前に参加者を把握し準備するのが普通だと思いますが、なんでも相談会のチラシには、そんなものはありません。ほんまに当日に行ってみようかなという思いだけで参加してもらいますので、ふたを開けるまで、なん人も集まってくれるかがわからないという、主催者としては少し怖い企画でもあります。

今回のなんでも相談会では、はじめて、「こんなこともきいてみたいメニュー表」なるものも作成してみました。5月の新歓の季節ということもあり、新人の方が参加された際に、質問しやすくするためにと考えました。割と役立ったのではないかと思いますよ。

さて、当日ですが、18時の開始時間をすぎてすぐに1の方が参加してくれ、話を始めると、あれよあれよという間に、8の方が参加してくれるという大盛況ぶりで、2~3か月の新人さんから、5年くらいのベテランさんまで幅ひろい方々が参加してくれました。

聞きたい内容も様々で、社会保険や雇用保険のことについて教えて欲しいというような労働条件についてのものから、事務所に事務員が1人なので、昼間に話をするのが出来ず、仕事の交流がしたいと参加してくれた方や、他県から引っ越してきて同じ業種についたけど裁判所の書式が違うので、具体的な取扱について教えて欲しいというものまで、まさになんでも相談会となりました。廊下にまで笑い声が聞こえるほど盛り上がり、2時間の予定が3時間近くになりましたが、終了後の懇親会にも5名が参加してくれ、その場で1人が、後で2の方が組合に加入してくれました。他の方も青年部の企画への参加を約束してくれるなど、組合にとって、たいへん実りの大きな企画となりました。

(大阪法律関連労働組合 執行委員長 大島 仁)