

<h1 style="margin: 0;">全法労協 だより</h1>	2013 年 10 月 30 日 No.90	<h2 style="margin: 0;">全法労協第 27 回定期総会特集</h2>
	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/	全体会での発言 ----- 2 分散会討論 ----- 4 第 27 期役員 ----- 9 退任挨拶・全法労協総会に参加して ----- 10

いま、労働組合が求められている！

——全法労協第 27 回定期総会（2013.9.28～29 さいたま市）——

全法労協は 9 月 28～29 日、さいたま市内で 10 都道府県 93 名が参加して第 27 回定期総会を開催しました。

幹事会を代表して挨拶に立った吉田光範議長は、昨年 12 月に発足した安倍自公政権が進めようとしている政治は、憲法「改正」問題、消費税増税、社会保障削減、TPP 秘密交渉参加など、どれをとっても国民の願い・要望を踏みにじるものであり、矛盾



幹事会を代表して挨拶する吉田光範議長



が深まっていることを明らかにするとともに、法律・司法関連業種では法曹人口の増加や弁護士を取り巻く環境の変化について言及し、経営不安・困難に陥っている職場などもあり賃金や労働条件をめぐる状況も厳しくなっているもとで、労働組合が果たすべき役割は大きいと強調しました。

総会では、議案の報告・提案をうけて、2

日間で 16 名が発言しました。また、2 日目には約 3 時間にわたり、5 つの分散会に分かれて討論を行いました。

総会は議案を全体の拍手で採択するとともに、第 27 期役員を選出しました。最後に、総会宣言を採択し、閉会しました。

なお、6 名の来賓が総会に臨席され、それぞれ激励と連帯の挨拶をいただくとともに、4 団体からメッセージが寄せられました。

- ◆◆◆◆ ご挨拶をいただいたご来賓 ◆◆◆◆
- 池本 誠司 様 (埼玉弁護士会 会長)
 - 柳 重雄 様 (自由法曹団 埼玉支部長)
 - 青池 香子 様 (全労連・全国一般労働組合 書記長)
 - 新居崎 俊之 様 (法律事務職員全国研修センター 筆頭理事)
 - 金川 陽子 様 (法律事務員全国連絡会 代表幹事)
 - 塩川 鉄也 様 (日本共産党 衆議院議員)
- ◆◆◆ メッセージをお寄せいただいた団体 ◆◆◆
- 全国労働組合総連合 様、全司法労働組合 様、日本国民救援会中央本部 様、日本弁護士連合会 様 (順不同)



全体会での発言



(発言順)

渡辺 昌富^{さん} (神奈川・法律合同分会)

神奈川で取り組んだ活動——なんでも相談会は2回行った。相談者はいなかったが、来年もやる予定。春闘、各職場経営が厳しいが、代表者会議などを開いて対応を強化している。弁護士会との懇談では業務妨害対策、セクハラ・パワハラなどが議題になった。

森田 めぐみ^{さん} (法律会計特許一般労組)

法会労は「組織化を日常的に」をスローガンに積極的に未組織の組織化に取り組んでいる。今春には四谷地域の130職場を一斉訪問。業研などの企画に合計で380名の未組織が参加した。昨年からメールマガジンを毎週発行し多くの未組織が登録している。リニューアルしたホームページも活用している。

鈴木 敦子^{さん} (奈労連一般労組法テラス支部)

同一価値労働同一賃金の原則を主張して正規と非常勤職員の賃金差額を請求する裁判をたたかっている。法テラスは予算が決まっているからと3年で雇い止めとなる非常勤職員を置いている。経験ある人を雇い止めし新しい人を入れることは、利用者にも不利益だ。

馬場 浩^{さん} (法律会計特許一般労組)

全体で100名の会計事務所、組織率が落ちていて、内部を固めるのが精一杯。入社する人に組合の意義を知らせることが重要。顧問先を直接担当して業務を行っているが、その要望に応えるために一部にはサービス残業などの問題も起こっている。

小島 秀也^{さん} (千葉県法律関連労組)

結成30周年を迎えた。アンケートは2人1組で訪問活動をしているが、職場の変化や実態が見えてくる。賃上げがままならないなど職場の状況は厳しいが労働組合の役割を見直す機会であり、当たり前の活動をしてこそ職場も発展する。

大内 美紀^{さん} (法律会計特許一般労組)

13春闘平均賃上げ額6192円、生計費調査や要求を文章して粘り強くたたかったことで前年実績に踏みとどまった。一時金も引下げ・不支給の職場がある。基本給カットや定昇ストップには団交を行っている。職場だけのたたかいにせず組合全体のたたかいにしていけることが重要。

藤吉 明^{さん} (京都法律関連労組)

会計事務所は規模が小さいので、顧問先の事業縮小や顧問料の減額要求などによって、経営の展望が見えず不安が大きい。職場を守ることは社会をつながること。横のつながりが大切だ。職場の外を見て、視野を広げていかなければならない。

緑川 順子^{さん} (法律会計特許一般労組)

法会労の青年部は、業務研修会やスポーツ・レクレーション、お仕事学習会、官邸前行動の学習会な

どに取り組んできた。新入組合員の歓迎会ではグループディスカッションで交流を深めたり、バーベキューには未組織3名が参加した。

東倉 理香^{さん} (神奈川・法律合同分会)

組合の学習部で独自に職場内の人間関係に関するアンケートを実施し、劣悪な環境で苦勞している姿が見えてきた。臨床心理士を招いてメンタルヘルスに関する学習会を開催し、ストレスとの付き合い方について学んだ。

原 弘枝^{さん} (旭川地方法律関連労組)

法律事務所職員のメンタルヘルスについてアンケートを実施しているのでご協力をお願いしたい。

亀井 清夏^{さん} (奈良法律事務員労組)

この間、「お仕事シリーズ」として、執行官、家裁調査官、労働基準監督署の元署長、社会保険労務士の話聞くきく企画を行ってきた。組織化の一環と位置づけ、組織外にも呼びかけている。参加者のうちは半数は未組織。

矢部 雄久^{さん} (福岡法律関連労組)

13春闘は組合全体では賃上げ実績がマイナスになってしまった。基本給を下げても手当で補填「する職場」、賃金規定を改悪する職場、結論だけを押し付けてくる職場がでてきている。不利益変更にはたたかっているが受け入れてしまっている状況もある。経営を把握して弁護士と意思疎通をはかる必要がある。

伊藤 宏明^{さん} (東海地域法律関連労組)

有限会社リーガルコーポレーションに雇用され、司法書士法人杉山事務所名古屋事務所に出向し、勤務していた喜久山アコさんは、病気休職の後、復職を申し出たところ、不当にも復職を拒否。その後、大阪本社への転勤を命じられるなか、地位確認などを求めて名古屋地裁でたたかっている。ご支援を！

山口 佐知子^{さん} (大阪法律関連労組)

年間4か月の一時金が3年前から0になり、昨年からは基本給も一律8%カットという状況。経営がガラス張り、弁護士が苦勞していることも分かる。事務局のリストラも提案され、どうたたかいていくか悩んでいる。

前屋敷 幸子^{さん} (福岡法律関連労組)

組合と親睦会で作っている実務PTで、10回の研修会を実施した。弁護士の不祥事が相次いで起こったため、弁護士職務基本規定の学習を行った。懲戒事案が思った以上に多いことを知った。預り金規定もできている。

橋本 浩^{さん} (大阪法律関連労組)

弁護士との共同について——弁護士会主催の研修は初級6回、中級16回と充実し、組合員が講師を務めている。弁護士協同組合発行の事務員向け「法律事務の手引き」の執筆にも弁護士とともに組合員が参加している。



分散会討論



第1分散会 労働組合の活動と運営

(座長：土井寛憲・末 尚美、参加：7地域14名)

第1分散会は、主に日頃の活動や仲間作りの工夫等について話し合いました。

各地で組合が担っている役割は多様であるので、組合がもっと飛躍するためには組合員数の増加は欠かせません。組合員が増えれば今以上にいろんな活動を繰り広げることが出来ます。そこで、仲間作りの工夫等について各地の実情を披露しあいました。

実情としては、組合員数が減少している地域が殆どのもので、各地とも危機感が感じ取れました。争議を抱えている地域では争議の対応で手一杯で、それ以外の活動までなかなか手が回らないこともあること、役員として活動できる人が限られていることなど、抱えている問題点も語られました。

どの地域も、メルマガやホームページの活用や、組織外の人も参加しやすいイベントを企画するなど工夫を重ねているようです。組合と親睦団体が共存している地域では、実務研修等を親睦団体と共催で開催してアプローチをしていますが、未組織者は親睦団体に加入するケースが多く、組合に加入する人は殆どいないという悩みがあるようです。心理的、経済的（親睦団体の方が会費が安い）に親睦団体の方が加入する際のハードルが低いと感じられることが理由のようですが、それでもあえて組合に加入してもらうには、「組合でなければ出来ないこと」をアピールしていく必要があるのではないかと意見も出されました。「要求を具体化し、団体交渉をすること」は組合でなければ出来ないことです。事務所内での争議をきっかけに組合の必要性を実感し、所内の事務員全員で加入したという横浜の経験も披露されました。

未組織者との接点として、テーマを特化せずに語り合う「なんでも相談会」を開催しているところも増えています。組合員加入に繋がっている地域もある一方で、開催しても人が集まらないという悩みをもつところもあります。大阪の「じむこのなんでも相談会」は着実に成果を挙げているようですが、多数の組合員に対して、未組織者1人だけということも多々あるとのことでした。それでも、継続していくことが大事だと感じているということでした。

組合員が増えなければ組織の中心で活動できる人も増えません。役員を引き受けてくれる人がなかなかいないという悩みも各地共通でした。どの地域でも団系の事務所の組合員が役員を引き受けることが多いようですが、地域によっては個人事務所では組合加入を公然化していない人が多く役員になってもらうことが難しいこともあるようです。そのうえ団系の事務所ですら定期的に採用をしなくなっているため、ますます役員を引き受けてくれる人がいない状況です。負担が集中しないためにはどうすればよいか。また、どのように次世代に活動を引き継いでいくか。それぞれ試行錯誤をしている状態のようです。

世代交代は自動的に起こらないのでバックアップする体制を作りつつ活動のノウハウを伝えていくことが大切ではという意見や、活動の基本として分会があり分会の中で他の組合員と繋がりを作り組合員としての意識をもてるように活動していくことが重要では、という意見もいただきました。

「学ぶこと」の大切さを、執行委員だけでなく、分会内でも学習することが大事で、テーマを持ち寄って学習しているところもあるようです。

学習の材料として「学習の友」は各地で有効に活用されており、読み合わせの材料として活用されているようです。分会内でテーマを持ち寄って学習しているところもあるようです。

「学ぶこと」を継続し組合員としての意識を高めることによって自信をもって組合加入を勧めることが出来るようになり、結果的には組合員の増加につながるのでは、ということが実感できる分散会となりました。

第2分散会 経営難による労働条件切り下げにどう立ち向かうか

(座長：吉田光範・吉田真平、参加：9地域18名)

この分科会では、近時法律司法関連職場は、法曹人口増加や規制緩和、同業種間の競争の激化、長引く不況などの影響でかつてないほど厳しい状況にある中、そこに働く労働者の労働条件はどうか、また労働条件等の切り下げに対して労働組合はどう闘ったらよいかという問題意識のもと開催されました。

◇分科会に参加した動機

まず、座長から当分科会に参加した動機を自己紹介をかねて発言していただきました。

発言の多くは、事務所の業績悪化が表面化してきた。どうしたら経営が安定するか悩んでいる。一昨年から一時金が削減され、去年は基本給の切り下げ提案がされ、現在団交をしながら何とか食い止めているが、将来が不安。財政がオープンにされていて、経営が苦しいことは分かるが、そうなるとかえって要求しにくい。事務所の経営が苦しいと言うことで、基本給2割カット提案に対し、苦しいときだけで、また経営が安定したら元に戻してくれるだろうという気持ちで同意したが、それ以降、賃金を元に戻してほしいという要求を何度出しても、既成事実だからと拒否され続けている。いったん提案をのんで引き下がると元に戻らない。退職勧奨もあり、今年2名の事務員が退職することになった。お金が亡くなるとギスギスしてきて、事務員同士のコミュニケーションとれなくなっている。等々も厳しい現状が報告されました。

◇なぜ、経営難に（なぜ売上が伸びないのか）

またなぜ、経営難になるのか、といった点では、弁護士になったら飯が食えるという時代ではない。若手弁護士が育っていない、仕事ができない。事件が回転せず滞留しがちなので、いつも事務員が気をつけている。事件の処理方針が立てられず、中にはおどおどしながら事務員に仕事頼む若手弁護士もいる。もっとひどいのは、事務員にすら声をかけられず固まっている弁護士がおり、事務員が飲み会などで弁護士を励ましている。反対にできる弁護士はどんどん稼いで、一定年数が経つと独立してしまう。弁護士間の格差が広がっている。弁護士のスキルについて弁護士同士助け合ったり、カバーし合うという姿勢があまり見られない。おまけに社会常識がなく、時間管理ができていない。等若手弁護士の問題が多く発言されました。

◇経営難になると

経営が苦しくなるとどうなるのかという点では、独立する弁護士が出てくる、人が出て行くとお金がなくなり、人件費を削るという方向になる。優しい気持ちが持てる余裕がなくなる。弱いところに矛盾が集中するようになる。そういった険悪な雰囲気にならないよう事務員側も空気を読みながら働いている。お金がないと負のスパイラルに陥ってしまう。

事務員の数もだんだん減らされ、かつては弁護士より事務員数が多かったがそれが逆転してきている(主に関西)。東京では弁護士数の半分が事務員数と聞いているが、仕事の中味をみないで、それで事務所がまわるならと事務員数を減らす方向に流れている。

◇克服する方策は

経営難を克服するための方策としては、事務所でどう稼ぐのか経営会議をしている。顧客ターゲット

を絞ってパンフを郵送している。ホームページでも専門性を強調する方向に軸足を置いている。宣伝費はかけた分だけリターンもあるという報告も紹介されました。また、事務員全員が分担して顧問先に事務所ニュースを持って訪問している。人同士の繋がりができて有効だった。会議やセミナーでは名刺を配りまわっている等の報告がありました。

◇事務局ができることは

事務局ができること、という点では、この10年近くは過払いバブルで簡単に稼げていたが、今はそうではなくなっている。春闘討論集会などではこの業界が2極化していると感じる。稼ぎ、力量に大きく差が出て格差が広がっているようだ。組合としては、そうした問題を個々の職場の問題とせず、共同で考えようと、法律事務所懇談会を今年3回開催した。事務員側が遅刻が多い、パソコンも使えない、仕事もできない、それでは、弁護士も事務員のことを戦力としてみられないし、要求もできないのは当然。まずちゃんとした労働者になることが大切。遅刻すればカットも当然あります。この業界はぬるま湯みたいところがある、それをちゃんとした普通の会社のようにしたい、ちゃんと仕事してちゃんと給料をもらおう。という発言もありました。

◇経営悪化を理由に労働条件切り下げさせない闘い

労働条件切り下げ提案があったとき、当然事務員間の温度差は当然ある。経理公開されてる場合など、どこまで闘うかものすごく悩む。闘わず、言わなくてすむなら誰でも言いたくない闘いたくないというのは当たり前、だけど自分たちだけのことではないという点を思い出すべき。それを許して譲歩すると、本当に困ったときはがんばれない。丁寧に回数を重ねて話し合いを続けた。それで、団結をして提案をはね返したという経験も報告されました。また、「収入がないから事務所は解散するしかない誰か辞めて」と言われたこともあったが、その時は事務員同士、死ぬほど会議を積み重ねたるうちに本根が見えて来た。昼ご飯の弁当を食べながらも会議をした。そんなとき、まず組合員だけでなく、事務局はどうしたいか決めようと非組合員も入れ、また上部団体からの支援も受けながらねばり強く会議を重ねた。特効薬はないが諦めたら終わり、一致したところから進める。話し合いは時間もかかるし、しんどい、明日事務所に行きたくないと何度も思ったが頑張った。仕事や職場を守るとはそう言うことではないかと思う。その結果今では提案を撤回させて業務は普通に続けられるようになった。他の事務所でも同じような話し合いを持ったが、無理に絞り出すように意見を求めたことで、退職してしまった人がおり、もっと丁寧に接するべきだった等の発言もありました。

このような発言が相継ぎ時間不足となり、討論のまとめをすることはできませんでしたが、一人ひとりが労働者として、労働組合としてどう困難に立ち向かったのか、また立ち向かえなかったのかという反省もあり、非常に熱心で有意義な時間を共有することができました。そして、ひとりの問題はみんなの問題、みんなの問題はみんな議論してみんな解決していくことの大切さを改めて確認することができたと思います。

第3分散会 賃金、労働条件・環境や職場のさまざまな問題／初心者向け

(座長 参加：大畠 仁・伊藤 宏明・田辺 作次、参加：5地域12名)

参加者は12名で、経験年数は2～8年でした。事務所の規模は、弁護士1人事務職員1人という小規模事務所から弁護士30人という大規模事務所までという構成でした。

最初に、自己紹介を兼ねて、職場での悩みや仕事のやりがいなどを発言してもらいました。事務職員を2人増員しても忙しい状況がある、一つ一つの事件単価が低くなり、仕事量は多くても財政は良くならないという、ここ数年多くの事務所で見られるような悩みが挙げられました。一方で、弁護士1人事

務職員1人という事務所だが、自分のペースで仕事ができる、弁護士との気が合うので精神的な負担もない、という小規模職場においても良好な環境で仕事をしている方ができていたという発言がありました。やはり、使用者の労働者や労働環境・条件に向き合う姿勢によって大きく異なってくるのだと思いました。

その後は、参加者それぞれが直面している問題や悩み、疑問に思うこと、などを挙げてもらい、その他の参加者の事務所の状況などを挙げてもらい、意見交換を行いました。

職場内の組織率はどうなっているかという質問があり、参加者のほとんどの事務所は100%で、入所すると新人に説明して加入してもらうようにしているという方法が多いようでした。組織全体としては、青年部が組織化に力を入れており研修やレクを企画しているが、企画参加後の組織化にはなかなか結びつかないという声や、親睦会には加入するが組合には加入してくれない方が多いという声もありました。大阪での「じむこ」というキャラクターを用いて敷居を低くする、柔らかいイメージを持ってもらう、という取り組みを行っていることなどを紹介してもらいました。

また、事務所の規模が大きくなり、所員の予定確認や所在確認の方法で苦労、工夫している点で意見交換を行いました。グループウェアを活用している事務所が多く、様々なサービスがある中で、それぞれが利用しているサービスを紹介し合いました。

各地で取り組みがなされている防犯の問題について、弁護士事務局1人の事務所であるのに、防犯体制が整っておらず、呼び鈴があるだけで1人で事務所にいるときでも来客者があるとドアを開けなければならないことが不安という声がありました。警備会社のサービスを利用していたり、防犯ブザーを設置したりと、各事務所の防犯体制について紹介し合いました。

最後に、弁護士や事務局間でのコミュニケーション、交流といった点で意見交換を行いました。各事務所とも、忘年会・花見・暑気払いや事務所旅行、月1回の事務所会議後に食事会を行う、などが行われているようですが、飲み会がなくなってお互いが何を考えているかわからなくなった、経営が悪化して機会が少なくなっている、という声も聞かれました。事務所運営を円滑に行っていく上で、会議での議論も重要ですが、こうした平場の所員間のコミュニケーションも重要であると思います。経営が悪化して風通しが悪くなりつつある中では、なおさらではないかと思いました。

この分散会は特定のテーマを設けず、初心者向けという対象だけを限定しました。初心者向けということになると、発言のきっかけがなかなか出にくいという傾向があります。座長、運営側で「賃金、労働条件・環境」の中でもいくつかの特定のテーマや発言しやすい内容を用意していった方がよかったのではないかと反省しました。参加者の方が、翌日からの仕事や組合活動に役立つヒントを少しでも持ち帰っていただければいいなと思いました。

第4分散会 賃金、労働条件・環境や職場のさまざまな問題／経験者向け

(座長：小島 秀也・鈴木 亮平・亀井 清夏 参加：7地域13名)

ベテラン労働者ならではの苦労や悩み、それぞれの職場での組合への結集、人間関係づくりや後輩育成における取り組みや工夫などについての意見交換や検討を目的としました。

参加者の職場は、いずれも集合事務所で事務労働者も複数いる職場となっており、参加者の多くが事務員歴10年、20年を越える中堅・ベテラン層でした。また半数近くが現在事務局長ということでした。参加者の職場に限ったことではありませんが、職場の労働者全員が組合に加盟している訳ではありません。その理由も様々ですが、組合にメリットを感じないという声は多いようで、中には人間関係が原因ということもあるようです。最近では、経営難から所内の懇親会や職員旅行などが縮小されたことで所

員同士の懇親・交流の機会が減少し、くわえて賃上げ、一時金支給の状況が要求と乖離する状況が続いていることなどから、所員同士がギクシャクするような状況も広がっているようです。

こうした状況で、どのように所員同士がコミュニケーションを図り、組合への結集を強めるのか、ベテラン労働者、事務局長などの視点から、それぞれの職場での取り組みや悩みなどについて経験交流しました。

各参加者の自己紹介後、はじめにいくつかの職場から、所員が組合に結集して経営側による一方的な労働条件切り下げの強行を許さなかった事例が紹介されました。

いずれの事例でも、はじめから所員が皆同じ考えや気持ちではないところからのスタートでありながら、様々な角度からくり返し丁寧に議論を重ね、お互いの気持ちや考えを確認し合いながら闘いの方針、要求を作り上げ、団結を強めていった経過が共通していました。また、職場だけでは議論が煮詰まった時、いざという時には組合の執行部、本部に相談することで、組合の真剣な姿と心強さにふれ、さらに職場の団結が強まったそうです。いずれの場合にも、ベテラン層や事務局長などは組合活動に中心的にかかわっており、職場内での議論をリードするばかりでなく、個々人への心配りにも気をつけているようです。

この他に、組合の直接的な課題ではないのかもしれませんが、所員同士のコミュニケーションを深めるにあたり、担当制・グループ制・分業制などの業務体制や事務局長のマネジメントスキルなどについても発言がありました。事務局体制については、それぞれの制度に一長一短がありますが、その制度の枠組みの中で、労働者を孤立させない、助け合えるような運用、改善要求に取り組んできた職場の事例が紹介されました。こうした場面でもベテラン労働者が議論をリードする場面が多いようです。

「職場の雰囲気、人間関係がギクシャクしてきた」という声が広がっていますが、こうした状況の打開にむけて、働きやすい職場づくりを目指して労働環境の整備を求めていくことは労働組合の課題となるでしょうし、またその期待も高まっています。

この分散会のテーマ設定は今年はじめでの試みだったこともあり、議論の整理と進行に課題も残りましたが、それぞれの職場や立場でベテランなりの苦労がありながらも改善のための努力や工夫が交流されたことは意義があったと思います。また来年も様々な職場での取り組みや成果が持ち寄られ、分散会を持てることを期待したいと思います。

第5分散会 税理士（会計）事務所交流会

（座長 松田龍治、参加：11名）

分散会には、会計事務所から2地域、2事務所の5名と法律事務所から6名が参加されました。分散会のタイトルは「会計事務所交流会」となっていますが、税理士（会計）の業種に働く仲間の組織化に向けた意見交換や検討を目的としました。

2つの会計事務所はいずれも法人化されていますが、事業規模は、税理士10名余と所員100名余の事務所、税理士3名と所員6名の事務所となっています。このため、経営スタイルはそれぞれ異なる一方で、両事務所の労働者が置かれている現状を見たときに、事務所間で共通する、さらには、この業種に共通するであろう問題が指摘されました。

まず、この業種には、有資格者である税理士が業務に責任を持つことは勿論ですが、実務にあたっては労働者の役割が極めて大きいという特徴があるということです。事務所の経営は、より多くの顧問先を持ち、毎年行われる決算・税務申告の業務、また、日々の会計管理や経営相談などの業務で回っています。各労働者は、これら顧問先を担当者として受け持ち、最初から完了までの業務全般にあたること

になります。顧問先の決算期や申告期などによって繁忙期の山や谷があったり、また、担当する顧問先の数や規模など、労働者によっては、業務量や内容に差違が生じることになりますが、事務所内でこれの平準化を図ることがなかなか難しいとしています。

労働時間では、特に繁忙期のピークには過大な残業が生じることになりますが、担当者として一部始終対応にあたるのが顧問先へのサービス提供と信頼関係の構築となることで、現実の残業代を申告しにくい、支払われないという事態が起こっています。また、顧問先との信頼関係が深まるほど、担当者の判断や助言が顧客から求められることになりますが、これには業務に関する知識と実務能力が必要となります。

労働基準法などの法令遵守や労働者のための業務研修の充実など、これまで組合が要求してきたことは、この業種全般の要求となりうるということが確認されました。

また、業種の事情として、資格取得を目的に事務所に入ってくる労働者が大半であるということです。このため、事務所での労働条件の整備・改善を望むよりも、早期の資格取得に向けた意欲が先に立つ傾向は否めないという現状です。これまで組合は、労働者が組合への結集や活動に積極的になれない理由のひとつとして、こうした事情を仕方のない現実として受けとめてきた感がありました。

しかし、資格の取得も労働者、組合員の要求である以上、これを後押しする要求を掲げることは、組合の立場に反するものではないとの意見になりました。資格取得を目指す労働者にとっては、受験勉強の時間を確保したいとの要求があり、この要求を実現させるには、残業時間の削減や代休保証、有給休暇の取得促進など、労働環境の整備要求が深く関わってきます。組合が、こうした労働者の要求に根ざした労働条件の改善と整備を前面に掲げていくことで、全ての労働者の要求として一致する運動が展開できます。また、将来、資格者となり、労働者・組合に理解ある経営者へとこのほのかな期待も寄せられました。

全法労協で、また、各単組で、税理士（会計）の業種に働く仲間に向けて、この業種の特徴にあわせた要求を掲げながら、組織の強化と拡大の運動へと展望することに期待する分散会となりました。

☆☆☆ 第27期役員 ☆☆☆

第27回定期総会で選出された役員は次のとおりです。

議 長	吉 田 光 範	全労連・全国一般大阪府本 大阪法律関連労組	再
副 議 長	松 田 龍 治	全労連・全国一般埼玉地本 法律会計特許一般労組 埼玉支部	再
事 務 局 長	田 辺 作 次	全労連・全国一般東京地本 法律会計特許一般労組	再
事務局次長	小 島 秀 也	千葉県法律関連労組	再
事務局次長	伊 藤 宏 明	東海地域法律関連労組	再
幹 事	浅 野 洋 輔	全労連・全国一般東京地本 法律会計特許一般労組	新
幹 事	鈴 木 亮 平	全労連・全国一般神奈川地本 法律合同分会	再
幹 事	吉 田 真 平	全労連・全国一般京都地本 京都法律関連労組	再
幹 事	大 畠 仁	全労連・全国一般大阪府本 大阪法律関連労組	再
幹 事	亀 井 清 夏	奈良法律事務員労組	再
幹 事	織 部 利 幸	和歌山法律関連労組	再
幹 事	末 尚 美	福岡法律関連労組	再
会 計 監 査	大 本 愛 奈	千葉県法律関連労組	新

退 任 挨拶

先日の全法労協第 27 回定期総会にて退任しました。

私が全法労協幹事になったのは、全法労協 20 周年の前年の総会でしたので、7 年ほど幹事を務めた計算になります。この間に全法労協は 20 周年を迎え、仙台、茨城、高知など、幾つかの県で全法労協加盟組合が増えるという喜ばしいことが多々ありました。こうした前進に幹事として立ち会えたことは、非常に光栄な事でした。

今職場の闘いは厳しさを増している状況にあります。今後とも、仲間を増やし、闘いを勝利させるために、全法労協の役割は増大していくでしょう。私も、微力ながら一東京地方でその一翼を担っていかうと思います。共に頑張りましょう。

前幹事 土井 寛 憲

全法労協総会に参加して

今年初めて、全法労協定期総会に出席しました。

全法労協、だけでなく、全国からたくさんの方が集まる会に出席したのが初めてでした。

1 日目の皆さんの発言を聞いて、地元にいるだけではわからなかった、全国各地でそれぞれの問題に取り組み闘う仲間がいることに改めて気付いて、皆さんの活動に勇気づけられました。

「職場に閉じこもったままではダメ、交流しよう」という言葉が、皆さんの発言を聞いて、ずっと自分の中に入ってきました。

それから、「変な前例を残すと、他事務所にも派生すると思う」という言葉も、当たり前のことなのですが自分の感覚から薄れていたことでした。

組合は相談を受ける場であるので、このことも、しっかり胸に留めておかななくてはいけない、と思いました。

今回私も、福岡での研修について発言させていただきました。

福岡県弁護士会で起こった預り金に関する不祥事について、事務員としても知っておくべきだと企画された研修でした。

発言の後、研修や不祥事について質問を受け、関心を持っていただけて、発言してよかったです。

懇親会は、芸達者な方が多くて楽しい時間でした。

2 日目は、初心者向けの賃金・労働条件等の問題を話す分散会に参加し、日々の業務で困っていることへの対策や、こうしたら業務を進めやすい、など、たくさんのアイデアをいただきました。

「職場に閉じこもったままではダメ、交流しよう」

この言葉そのままに、参加をすると、きっと、仕事の情報だったり勇気だったり、何かを持って帰ることが出来ると思います。

日々の業務や日常生活の中で時間を取るのは難しいと思いますが、これからもたくさんの方が参加して下さるといいな、と思いました。

福岡法律関連労組 前屋敷 幸子さん