

2012年12月3日

大阪弁護士会
会長 藪野 恒明 殿

全労連・全国一般大阪府本部
大阪法律関連労働組合
執行委員長 大 島 仁

法律事務職員にかかわる諸問題についての申入書

貴会益々ご発展のこととお慶び申し上げます。

私たち大阪法律関連労働組合は結成以来31年間、安心して働くことができる職場作りを目指して活動をつづけております。

その一環として、毎年、貴会に対しても、法律事務所および弁護士会に働く事務労働者の労働条件の改善・向上や業務研修制度の確立・充実等に関する要請を行い、協議・懇談していただいております。

この間、貴会が、当組合の申し入れに応え各弁護士への啓発の取り組みや施策の検討をされていることに対し、感謝しております。

ご承知のとおり私たちが働く法律・司法関連の職場の多くは、経営基盤の弱い個人を単位とした小規模零細事業所であるため、職場の労働条件等を個々の職場単位だけで充実させることには困難な側面があり、貴会の果たすべき役割がたいへん大きいと考えます。

他方、市民に身近で利用しやすい法律事務所をつくりあげていく上で、私たちは、事務労働者が果たすべき役割は決して小さくないと考えます。このことは、日弁連が「法律事務職員能力認定制度」を実施されていることから明らかです。

そこで、当組合は私たち法律事務職員にかかわる下記諸問題について、今年度もぜひ貴会と懇談・協議の機会を設けていただきますよう申し入れいたします。

記

1. 今年度も、貴会より貴会所属の会員に対し、労働条件の明示、有給休暇、時間外労働等の割増賃金、休憩、生理休暇、産前産後休暇、育児時間、育児休業など法律で定められている事項について、労働基準法ほか関連諸法規を正規職員、非正規職員の区別無く遵守されるよう、文書を配布いただきますようお願い致します。

私たちが毎年行っているアンケート結果によれば、40%近い方が、労働条件を知らされないまま働かされているという結果が出ています。労働条件の明示は、労基法及び労働契約法4条に定められているとおりですので、労働者への労働条件の明示を周知して下さい。

前述のアンケートには、特に他業種から転職された方から、法律事務職員の地位の低さ、評価の低さをなげく声が毎年のように寄せられています。このことは、非常に残念なことだと考えます。当たり前のことが当たり前に守られる職場にしてください。

あわせて前述のアンケートには、職場での煙草の被害を訴える声も少なくありません。職場における分煙については、平成22年6月18日に閣議決裁された新成長戦略の成長戦略実行計画において、2020年までに「受動喫煙のない職場の実現」が目標として掲げられていますので、引き続き、弁護士への啓発活動をお願いします。

(回答)

弁護士会には指導、監督権はあるが強いものではない。個別の事務所運営には入っていくことができない。弁護士会として啓発はしている。組合からの申し入れに基づいて会員に対し要請もしている。大半が一人事務所であり、そういったところはなかなか実現しにくいようだが今後も弁護士会として努力はしていく。

たばこ被害については、厚労省の要請に基づいて改印に対し要請している。分

煙できない事務所には外や屋上で喫煙するよう要請する努力をする。

2. 今日、多くの業種では政府管掌健康保険・厚生年金（通称：社会保険）は強制適用となっています。労働基準法で義務付けられている産前産後休暇に伴う休業補償、傷病による休業補償など国民健康保険・国民年金と比較して弁護士・事務員双方にとってメリットがあり、また年金も福利厚生の実質につながるものです。しかし法人化されていない法律事務所においては現在任意適用のため、加入についてその都度認可を受ける必要があります。貴会からも日本年金機構や厚生労働省、日弁連へ強制適用事業所となるよう働きかけていただくようお願いします。

（回答）

強制はできない。事務員から要求するように努力もしてほしい。弁護士会としても加入が広がるよう協同組合を通じて広めていきたい。

3. 平成22年3月改正された「セクシュアル・ハラスメント防止に関する規則」の内容及び、その後の会員への啓発、リーフレットを作成しても周知徹底、相談ホットラインの開設など、貴会のセクハラに関する行動は、当組合の要望にも添うものであり、敬意を表しております。

引き続き、このような活動を継続して頂きますようお願いいたします。あわせて、可能であれば、この活動を通しての成果などを紹介して頂ければと考えます。

一方、同じ、職場における労働環境の問題には、パワーハラスメントという問題があります。厚生労働省も、ことの重大性を理解し、平成24年3月に、初めて「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言取りまとめ」を発表しました。その中には、概念と行為類型も示されるところとなり、社会的にも大きく認知されるところとなっています。

私たちのアンケートにも、頻度はいろいろありますが、30%近い方が、パワハラがあるという回答をよせています。この問題については、貴会として今後どのように対応される予定なのかご教示ください。

当組合としては、パワハラについても、貴会がセクハラ同様、規則を整備され、相談窓口を設置することを切に要望します。

（回答）

セクハラについては現在調査委員会を立ち上げ、調査をしている。公になりにくい面もあるが、会員の意識が問題かなと考えている。

パワハラについては何がパワハラにあたるのか調査をしている。結果をふまえて何らかの苦情窓口を用意する予定にしている。できるだけ早くガイドライン等を公表できるように努力していく。

4. 日弁連の「事務職員能力認定制度」も5年目をむかえ、全国で既に3000名を超す合格者がうまれています。そして、貴会のパラリーガルPTの努力もあり、大阪ではより充実した研修が行われています。しかし、せっかく出来た制度を知らない、研修があっても参加できない、弁護士から参加の許可がでないという声が少なくない事務職員から寄せられていますので、引き続き、啓発をお願いします。

また、当組合の要望を反映して頂き、貴会のWEBサイトの会員ページに、事務職員研修のレジメを掲載して頂き、ありがとうございます。ただ、事務職員の中には、会員ページにアクセスできない方もおられますので、継続の要望にはなりますが、「事務職員能力認定制度」を周知し、また、広く市民に対してアピールする意味も含め、WEBサイトのトップページに、事務職員用のWEBページを設けて頂けるよう、御検討ください（愛知県弁護士会参照）。

また、弁護士向けの研修への参加を希望する声が少なからずあります。座席の確保が難しいなどの理由はあるかと思いますが、可能な限り事務職員の参加も御検討くだ

さい。

(回答)

受験者数の減少については事務員のモチベーションを上げられるよう努力していく。

WEB サイトの事務職員用ページについては会員のパスワードでアクセスをしてもらいたい。弁護士は大阪で弁護士をしている限り一生会員であるが、事務職員は退職することもあり、パスワード管理が難しい。

弁護士向け研修の事務職員の参加については、検討はしたいが会員の増加もあり現状では難しい。

5. 危機管理についてですが、前述のアンケート結果を見ていると、小さなトラブルは増加傾向にあるのではと感じます。大きなトラブルになる前に、横浜や秋田の事件を風化させず、教訓として生かしていくためにも、引き続き防犯に対する啓発活動をしてください。

多くの職場では、何らかの対策がとられたように感じますが、一方で、何らの対策も講じられない職場を残しています。私たちは、この問題では、会員の命を守るためにも、弁護士会が、率先して全ての職場の現状を把握し、防犯についての啓発をするべきだと考えます。については、アンケートなど、何らかの形で、調査して頂けるようお願いいたします。

(回答)

現在調査をしている。会員に対して最低限の準備をするよう啓発していく予定にしている。

電話による相手方等からの言葉の暴力（暴言）に対して、そういったことが起こり得ることなんだという危機意識が重要だ。対応マニュアルのようなものを作ってもらえるといいが…

6. 弁護士会のレターケースの部屋に掲示板が設置されて少し経ちますが、これまで同様、事務職員からの掲示物についても掲示させて頂けるようお願い致します。

(回答)

スペース不足で難しい。

以上、ご多忙のこととは存じますが、ご検討の程よろしくお願い申し上げます。

なお、懇談の日時につきましては下記までご連絡頂ければ幸いです。よろしくお願いいたします。

(その他)

ホームページがわかりにくい、利用しにくいとの声は会員からもある。更新できれば良いが予算が…

セクハラアンケートの公表について