

要請書

2012年5月

東京弁護士会
会長 殿

全労連・全国一般東京地方本部
法律会計特許一般労働組合
執行委員長

基本的人権の擁護、社会正義の実現に向けた貴会の日頃のご奮闘に心より敬意を表明します。

さて、当組合は、1960年の組合結成以来、法律事務職員の業務能力の向上、業界の近代的・民主的発展のために活動してきました。

そうした立場から、貴会に対し、下記の事項について要請する次第です。

要請事項

- 1 日本弁護士連合会の「事務職員能力認定制度規則」並びに「事務職員能力認定制度規則細則」に基づき実施されている研修・試験について
 - (1) 研修・試験の運用に当たって、引続き貴会の積極的なご協力をお願いするとともに、研修・試験の実施内容につき、貴会会員並びに貴会会員の雇用する事務職員に対し、周知・徹底してください。
 - (2) 法律事務職員の業務能力を一定水準以上に統一的に引き上げる、また研修に参加する機会を拡充する、との観点から、日本弁護士連合会が実施している研修内容に準拠した独自の研修を実施してください。
 - (3) 受講対象者である法律事務職員の声を研修内容や運用方法に反映させる機会を設けてください。
- 2 法律事務所に雇用される事務職員の労働条件の改善について
 - (1) 労働基準法等の労働関連法規の遵守と労働条件の改善のために、別紙「法律事務所に働く事務職員の労働条件に関する要請事項」を貴会会員に周知・徹底するとともに、貴会会員に対し啓発活動を行ってください。
 - (2) 事務職員の職責に相応しい処遇と働く意欲の向上を図るため、当組合が掲げる「モデル賃金」(資料)を貴会会員に周知徹底するとともに、「モデル賃金」を指標とした賃金体系を導入するよう啓発活動を行ってください。
 - (3) 職場におけるパワーハラスメント・セクシャルハラスメントを防止するため、貴会会員に対し啓発活動を行ってください。また、貴会会員が雇用する労働者が安心して相談できる窓口を設けてください。

要請の理由

- 1 日本弁護士連合会主催の事務職員能力認定制度が運用開始から2年目を迎えています。

かねてより、事務職員の研修を求めてきましたが、この制度は全国の事務職員に広く研修の場を保障するものとして重要です。現に今年だけでも1,000人、昨年からの通算では3,000人を超える全国の事務職員がこの研修会に参加していることから、この制度に対する事務職員の期待が見てとれます。

そもそも法律事務職員は、弁護士と依頼者をつなぐ窓口のような役割を担っています。そうした事務職員が単なる「顔つなぎ」とどまらず、法的知識・技能を身につけ弁護士の指揮と監督のもと依頼者との接点を密にすることは、弁護士業務の効率化を図る上で欠かせないものと言えます。また、事務職員が弁護士のアシスタントとして機能することは、市民に対する司法サービスという観点からも重要です。さらに、多様化する依頼者のニーズに応えるには、弁護士と事務職員との協働が今まで以上に必要になります。そうした観点からも、事務職員の能力を引き上げていくことが、今後の司法サービスの下支えになることは間違いありません。

また近年では、法律事務職員という仕事が社会的に認知され始めています。様々なメディアの影響もありますが、法律事務職員という仕事を一生の仕事と考える人が確実に増えつつあります。民間の予備校などでも法律事務職員の養成講座が開かれています。そうした影響も相まって、事務職員として就職を希望される人が近年殊に増え始めています。全国一律の研修制度を拡充することは、ひとえに市民のニーズに応えるのみならず、この業界で生き活きと働く事務職員の声に応えることにもなります。

貴弁護士会においても、事務職員向けの研修を独自に運営されています。しかし、事務職員の業務能力を一定水準以上に統一的に引き上げる手立てとして、ほぼ同一水準のテキスト等を利用することが必要だと思われます。日弁連『事務職員能力認定制度』に足並みを揃えた研修をすることは、研修を受ける機会を増やすことになるだけでなく、統一的な能力向上に役立つこととなります。事務職員のさらなる能力向上の実現のために『事務職員能力認定制度』と足並みを揃えた研修の拡充を要請します。

- 2 先に述べたとおり、今や法律業界に於いて事務職員の存在は欠かせません。

しかし、一方で、事務職員の労働条件は十分とは言えない状況が残されています。私たちが取り組んでいる事務職員へのアンケートにも、「昼休みがとれない」、「残業代が支給されない」などの声が寄せられています。なかには生理休暇や有給休暇さえも認められない事務所もあります。法律事務所は小

規模個人経営の事務所も多く、日々の仕事に追われ有給休暇が取得しづらいという条件も重なり、有給休暇制度が確立されていない事務所が未だに残されています。

この他にも、介護休暇や育児休暇など様々な制度に立ち後れがみられます。日弁連の研修制度の参加者を見ても、法律事務所で働く事務職員の大多数が女性で占められています。生理休暇の取得や育児休暇の創設は女性の保護の観点からも急務の課題となっています。

基本的人権の擁護、社会正義の実現を目指す法律業界にあつて、こうした諸制度の立ち遅れや労働基準法に抵触するような労働条件を野放しにするわけにはいきません。貴弁護士会においては、労働基準法等の労働法規に定められた労働条件の遵守とともに、その他労働条件の整備を各会員弁護士に啓蒙することを要請します。

私たちが毎年実施している事務職員向けのアンケートの回答には「10年間働いていますが、一度も賃上げがありません」という声も多く寄せられます。また、賃金体系が存在する事務所にあつても、定期昇給凍結の危険性が増しています。「毎年100円の賃上げしかないが、今年からはそれすらもなくなった」という声が、私たち組合に寄せられています。夏・冬に支給される一時金については既に減額が始まっています。

これは単に一部の事務所の話ではなく、法律事務所に働く事務職員の全体が低賃金に据え置かれている実態の反映です。先にも申し上げたとおり、事務所の経営規模が小規模ということもあり、きちんとした賃金体系が存在しない事務所が多数を占めます。長年働き経験をつみ、名実ともに弁護士のパートナーとして働いている事務職員の賃金が、一度の賃上げもなく低賃金の状態で放置されれば、労働意欲の減退にもつながります。そうした中では、将来に希望を持たずにこの業界を去る事務職員も増えていきかねません。

全国規模の研修制度がスタートし、事務職員の能力の向上が図られても、この業界で働いて生きていける展望が持てなければ、せっかく育てた人材を自らが捨て去ることにもなり、市民に対する司法サービスの拡充に逆行することにもなりかねません。質のよいサービスを提供するためには質のよい労働条件を築くことが欠かせないのではないのでしょうか。経済的に困窮し、将来に希望が持てない人ほど他者にたいする思いやりが持てなくなるものです。ギリギリの生活レベルに押さえつけられた事務職員では、司法サービスの一翼を担うことは出来ません。

そこで、私たちは、①この業界に働く労働者の生活の安定と業界の健全な発展、②市民の権利・財産の守り手である弁護士の補助者という職責に相応しい処遇、③「同じ仕事には、同じ賃金を」(同一労働同一賃金)＝均等待遇、これらの考えの下に、法律事務所で働く事務職員の賃金の指標となる「モデル賃金」(資料)を提唱しています。

昨今、貧困が日本社会に広がる中で労働者の賃金格差が社会問題として浮上していますが、法律業界で働く労働者も例外ではありません。こうした状況から事務職員の生活を守り、事務所の別なく、同じ仕事、同じ経験、同じ年齢ならば当然支給されうるべき賃金のモデルとして提唱しているものです。「モデル賃金」を指標とした賃金体系を導入されることを会員弁護士に啓蒙することを要請します。