

全法労協 だより	20163	目 次
	4月10日 No.102	
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/		全法労協関東ブロック交流会開催 ----- 1
		大阪法律関連労働組合一代議員会を開催 ----- 2
		春闘に向けて 意気込み——東海法労 ----- 2
		2015年不利益変更(賃金・退職金大幅切り下げ)の闘い——福岡法律関連労働組合 ----- 3
		2016年アンケート集計結果 ----- 4

全法労協 “関東ブロック交流会” 開催

本年2月20日、神奈川の川崎にて第1回関東ブロック(東京、埼玉、神奈川、千葉、茨城、群馬)交流会が43名の参加者で開催されました。

第1回と銘打ちましたが関東地域の交流会は過去に開かれたことがあるようです。しかし過去の交流会に参加した実行委員はおらず、今後継続する意味を込めて「第1回」となりました。

この交流会は、多摩川をはさんで10年来交流のあった川崎地域・大田区地域の関係が基礎にあったと思います。その基礎のうえに関東という同じ地域、同じ業種で働く労働者として広く知識と情報を共有して統一の基準、統一の運動が起こせるようになる繋がりを作ろう、との想いで実行委員会を立ち上げ企画をしてきました。

当日の企画は、まず午前中に法会労のみなさん中心に模擬団交が行われました。

経営悪化による昇給の停止、一時金の大幅カットの通告を受けたという設定の中、事務職員的生活背景などもリアルに作り込まれ、また、弁護士役の方々も交渉委員を多く手がけただけあって受け答えが真に迫り感情移入でき大変好評でした。

午後は東京・神奈川・千葉から2015年の春闘一時金闘争をもとに現在直面している問題と2016年の課題を報告するパネルディスカッションを行いました。それぞれの地域での苦労や成果など特色を浮き彫りにすることができ、学ぶことが出来たので有意義な討論だったと思います。

私はパネリストとして報告させてもらいましたが、法会労の「交渉力」の育成の取り組みは考えさせられました。厳しい状況の業界で組合が正しく情報を発信し主張していくには不可欠な力です。しかし私には今まで「交渉力」を「磨く」という視点がなかったので大変勉強になりました。

その後、①争議団交、②最低賃金、③組織化、④女性部・青年部活動とテーマを分けた分科会を行い、ここでも活発な議論がなされました。

その後は会場を移し懇親会で大いに盛り上がりました。

懇親会でもざっくばらんな交流ができ地域を越えた繋がりが出来たのではないかと思います。

4月21



日には最後の実行委員会が予定されています。

ここでは交流会の総括が行われる予定ですが、今回できた繋がりをいかに発展していくか、今後を見据えた総括を行いたいと思っています。

全国一般神奈川地本・法律合同分会

第1回関東ブロック交流会実行委員 丸山賢太郎

大阪法律関連労働組合一代議員会を開催

3月10日、代議員会が開催され、26名の代議員の参加で成立をしました。

今年の代議員会のテーマの一つとして、組織拡大がありました。下降傾向にある組合員数を増加させていく為には、組織外の仲間といかにして接点を増やしていくかが大事になってくると思います。代議員会では要求アンケートの職場訪問で繋がりを作って、研修会などに参加してもらった例も報告されました。

分会交流においては、就業規則がなくて困っているのを整備するように求めていくという声も聞かれました。今年は毎年春に行っている労基法学習会に加え、組織内では模擬団交を行う予定にしています。また、平和な暮らしは私たちの生活の基盤であると、組合でも「戦争法廃止を求める2000万人署名」に具体的な目標を持って取り組むことが確認され、その為には私たち自身の学習も大切だという事で、学習会の企画など組合メーリングリストなどを活用して情報を共有していこうという事になりました。最後に「団結頑張ろうー」で代議員会を閉会しました。

全法労協幹事 荒川拓朗

春闘に向けて 意気込み——東海法労

東海法労は、ここ数年、所属組合員の労働争議への対応に多くの力を注いできた関係で、春闘の取り組みが十分にはできていませんでした。しかし、弁護士をはじめ士業者の激増に伴う競争の激化、経営環境の悪化という厳しい現実のもと、各職場で働く組合員の実態は深刻なものになっています。

賃金面では、ボーナスの減少にとどまらず、給与カットも散見されます。時限的なものであったはずの給与カットが常態化している職場(=分会、以下同様)、財政公開のもと給与カット提案を受け入れた職場があります。一方、給与カット提案を受けただけで、組合の奮闘で事務所の財政を一部公開させたり、事務所全体での議論を作り出し、カット幅を大きく減少させた職場や、カットは受け入れざるを得ないとしながらも、何とか前向きの議論をしようと模索している職場もあります。

また、中堅事務職員が相次いで退職した職場(「事務所の将来展望が見えない」というのが根底にあるようです)は、新たな退職希望者を事務所全体の対話で引き止めたり、待望の新入職員を迎えるにあたり、より良い環境づくりにいっそう励んでいこうとの意欲を燃やしたりしています。

合同分会は、各職場の大変さはありながらも、要求アンケートの活動で例年どおり外に打って出ており、活動を地道に維持して力強さを見せています。

困難な中ではありますが、それぞれが決してあきらめることなく、労働諸条件の改善、働く環境の整備、未組織への働きかけに全力で取り組み、労働組合としての役割を果たしていかなければと思っています。

2015年不利益変更(賃金・退職金大幅切り下げ)の闘い

福岡法律関連労働組合

2015年1月に、とある事務所から職員に対し、大幅な不利益変更等(①基本給1割カット②各種手当の廃止または減額で1割カット③勤務歴25年以上の職員の退職金切り下げ④パート時給切り下げ⑤希望退職の募集)の通達がありました。これ以外にも2010年に経営難を理由に業績連動制となって徐々に減らされてきた賞与は、2015年事務所予算案で0円として計上されており、そもそも賞与支給を予定しない前提での不利益変更でした。

上記の不利益変更を許せば、退職金は最高で約670万円減額、賞与もなく1ヶ月の給与手取金額が16万円以下になる者が複数おり、職員の平均手取り額は約260万円になるという厳しいものでした。その一方でこの通達と同時に導入した新しい弁護士報酬配当システムで弁護士全員の報酬を合計すると減るところか増えており、人件費以外の経費削減や経営改善についての具体策はほとんど示されていませんでした。

このように合理的な理由のない不利益変更には私たちは憤慨し、絶対に負けれないという想いで連日のように会議を重ね、団交や意見書で猛反撃しました。

その結果、8月になって、事務所は「労働条件変更に関する新提示」をしてきました。内容は退職金以外の切り下げを全て撤回し、9月末までに希望退職に応じた者3名までの退職金額を3割増しにするというものです。

何としても強固に実行しようとした事務所側からここまで勝ち取ったのは奇跡的なことでしたが、退職金の大幅な切り下げは労働者の将来設計に大きく影響し、弁護士報酬の新システムの前では賞与が全く支給されない可能性も高く、私たちはこの再提案にも納得できませんでした。この間、7月に臨時総会を開いてスト権を確立しおり、打開策としてストに踏み切ることも視野にいれました。

しかし、組合内で再提案についての協議が全く出来ていないうちに、ベテラン事務員2名が退職金3割増しの希望退職に応じ、職場を去る者と残る者の利害が対立する事態となり、組合内に混乱が起きました。

このことで一気に士気が下がり、激しい長期戦の疲れで倦怠感が組合内に漂い始めたため、このまま闘い続けるのは難しいと判断せざるを得ませんでした。

そのため、スト権確立を通告した上で、県労連に仲介に入っていただき、事務所・県労連・組合の三者協議にて決着をつけることになりました。

2015年12月に労働協約締結し、勤務歴25年以上の退職金切り下げに応じる代わりに①すでに25年以上経過した職員の現時点の額は維持 ②2015年冬季賞与(パートも含め一律)30万円支給③賞与の支給日の就業規則への明記(これによって支給するかどうか検討される機会ができた)を勝ち取り、一年にわたる闘いに終止符を打ちました。

この闘いで、私たちは多くのものを勝ち取りましたが、同時に多くのものを失いました。今、自分たちの学習不足、経験不足、団結不足を痛感しています。

ただ、過去を引きずって立ち止まることはできません。ベテラン2名が去った分、残った職員の負担は大きくなり、争議終結後も様々な問題が山積しています。

それらを解決するためにも、二度と思い出したくない辛い体験を一つ一つ振り返り、総括しました。

この辛い経験を活かして組合の団結を強め、職場環境を改善し、当分会内だけでなく、職場環境が異なる他の組合の仲間と団結し、労働者のよりどころとなる組合をつくるために、一步一步前進していきます。

法律・司法関連業種に働く仲間の2016年要求アンケート 全国集計結果(47都道府県1,249名)

「来年結婚予定ですが、育休・産休がとれるか不安です。とりやすいようにならないでしょうか?」「弁護士へ賃金を引き上げてもらえるよう要望したが、具体的な回答をもらえなかった。立場上何度とも言えないため不安だし、不満。7年間1円も給料(基本給)が上がっておらず、税金は年々上がるため手取りが減っていく。モチベーションが保てず、スキルアップのための研修もあまり意味を感じない。」

これらは、2016年アンケートに寄せられた声です。今年も1,249名の方々から回答が寄せられました。安心して働続けることができる職場、働きがいある職場としていくために、あきらめないうで、声を上げていくことが大切です。全法労協はアンケートに示された要求・実態をもとに関係業種団体等への要請・申入れを行う予定です。

■ 改善したいものは何でしょうか。重視しているものから「4つまで」選んで下さい。

	全 体		組合加入		組合未加入	
賃金の引き上げ	710	56.8%	① 196	43.4%	① 508	64.4%
有給休暇の完全取得・増加	353	28.3%	③ 106	23.5%	② 244	30.9%
人員の増加	248	19.9%	② 140	31.0%	107	13.6%
手当の拡充	231	18.5%	④ 78	17.3%	③ 152	19.3%
退職金制度の確立	189	15.1%	39	8.6%	④ 149	18.9%
リフレッシュ休暇の実施	163	13.1%	⑤ 66	14.6%	95	12.0%
社会保険への加入	125	10.0%	10	2.2%	⑤ 114	14.4%
定年後の雇用確保と労働条件の拡充	122	9.8%	57	12.6%	65	8.2%
パワハラ防止	110	8.8%	29	6.4%	80	10.1%
定年の延長	92	7.4%	42	9.3%	49	6.2%
勤務時間の短縮	92	7.4%	38	8.4%	53	6.7%
残業を減らす	92	7.4%	43	9.5%	49	6.2%
メンタルヘルス・ケア	90	7.2%	41	9.1%	49	6.2%
定期健康診断の実施	81	6.5%	13	2.9%	67	8.5%
完全週休2日制の実施	80	6.4%	55	12.2%	25	3.2%
介護休暇制度の確立	77	6.2%	45	10.0%	32	4.1%
業務研修制度の確立	63	5.0%	12	2.7%	51	6.5%
残業代の支払い	59	4.7%	5	1.1%	53	6.7%
育児休業制度の確立	48	3.8%	10	2.2%	38	4.8%
正規職員との賃金・労働条件格差の是正	46	3.7%	20	4.4%	26	3.3%
一時金の支給	42	3.4%	42	9.3%	0	0.0%
産前・産後休暇制度の確立	38	3.0%	7	1.5%	30	3.8%
有給による育児時間制度の確立	35	2.8%	19	4.2%	16	2.0%
生理休暇の確立	35	2.8%	13	2.9%	22	2.8%
正規職員で働きたい	33	2.6%	6	1.3%	27	3.4%
看護休暇制度の確立	31	2.5%	20	4.4%	11	1.4%
セクハラ防止	14	1.1%	7	1.5%	7	0.9%
労働保険への加入	12	1.0%	1	0.2%	11	1.4%
男女差別をなくす	10	0.8%	4	0.9%	6	0.8%
その他	69	5.5%	26	5.8%	43	5.4%

《収入について》

■ 月額賃金（通勤手当を除く総支給額）

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
5万円未満	10	0.2%	3	0.7%	7	0.9%
5万円以上 10万円未満	61	0.4%	5	1.1%	56	7.1%
10万円以上 15万円未満	106	0.6%	7	1.5%	98	12.4%
15万円以上 20万円未満	321	3.8%	48	10.6%	268	34.0%
20万円以上 25万円未満	317	7.6%	95	21.0%	220	27.9%
25万円以上 30万円未満	172	7.0%	88	19.5%	84	10.6%
30万円以上 35万円未満	136	8.2%	103	22.8%	33	4.2%
35万円以上 40万円未満	53	3.4%	42	9.3%	11	1.4%
40万円以上 45万円未満	42	3.2%	40	8.8%	2	0.3%
45万円以上 50万円未満	16	1.0%	12	2.7%	4	0.5%
50万円以上	6	0.4%	5	1.1%	1	0.1%
NA	9	0.3%	4	0.9%	5	0.6%

■ 年収

100万円未満	61	4.9%	5	1.1%	56	7.1%
100万円以上 125万円未満	34	2.7%	1	0.2%	33	4.2%
125万円以上 150万円未満	40	3.2%	3	0.7%	37	4.7%
150万円以上 175万円未満	24	1.9%	2	0.4%	22	2.8%
175万円以上 200万円未満	47	3.8%	3	0.7%	42	5.3%
200万円以上 225万円未満	66	5.3%	11	2.4%	53	6.7%
225万円以上 250万円未満	64	5.1%	18	4.0%	46	5.8%
250万円以上 275万円未満	66	5.3%	15	3.3%	51	6.5%
275万円以上 300万円未満	123	9.8%	26	5.8%	95	12.0%
300万円以上 350万円未満	195	15.6%	43	9.5%	150	19.0%
350万円以上 400万円未満	130	10.4%	52	11.5%	78	9.9%
400万円以上 450万円未満	98	7.8%	48	10.6%	50	6.3%
450万円以上 500万円未満	73	5.8%	52	11.5%	21	2.7%
500万円以上 550万円未満	62	5.0%	46	10.2%	16	2.0%
550万円以上 600万円未満	34	2.7%	31	6.9%	3	0.4%
600万円以上 650万円未満	34	2.7%	27	6.0%	7	0.9%
650万円以上 700万円未満	23	1.8%	23	5.1%	0	0.0%
700万円以上 800万円未満	22	1.8%	18	4.0%	4	0.5%
800万円以上 900万円未満	13	1.0%	12	2.7%	1	0.1%
900万円以上 1000万円未満	7	0.6%	6	1.3%	1	0.1%
1000万円以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
NA	33	2.6%	10	2.2%	23	2.9%

回答者データ（単位：名）

- ★総数 1,249 ★性別：男 161 (15.1%)、女 1,042 (83.4%) ★組合：加入 452 (36.2%)、未加入 789 (63.2%)
- ★年齢：20～25歳 35 (2.8%)、25～30歳 138 (11.0%)、30～35歳 203 (16.3%)、35～40歳 229 (18.3%)、40～45歳 236 (18.9%)、45～50歳 147 (11.8%)、50～55歳 133 (10.6%)、55～60歳 74 (5.9%)、60歳以上 51 (4.1%)
- ★勤続年数：1年未満 89 (7.1%)、1～2年 100 (8.0%)、2～3年 82 (6.6%)、3～5年 156 (12.5%)、5～10年 304 (24.3%)、10～15年 201 (16.1%)、15～20年 108 (8.6%)、20～25年 67 (5.4%)、25年以上 120 (9.6%)
- ★勤務形態：正規職員 1,087 (87.0%)、パート 93 (7.4%)、アルバイト 22 (1.8%)、派遣職員 0 (0.0%)、有期

雇用職員 27(2.2%)、その他 12(1.0%)

■ 2015年の賃上げ額

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
賃下げ	23	2.1%	16	3.8%	7	1.1%
0円	358	32.9%	123	29.4%	234	35.4%
1~2,500円	101	9.3%	38	9.1%	63	9.5%
2,501~5,000円	260	23.9%	90	21.5%	169	25.6%
5,001~7,500円	64	5.9%	45	10.8%	18	2.7%
7,501~10,000円	116	10.7%	54	12.9%	61	9.2%
10,001~15,000円	13	1.2%	9	2.2%	4	0.6%
15,001~20,000円	7	0.6%	3	0.7%	4	0.6%
20,001~30,000円	5	0.5%	1	0.2%	4	0.6%
30,001円~	4	0.4%	0	0.0%	4	0.6%
NA	298	27.4%	73	17.5%	221	33.4%

(時給)

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
賃下げ	2	1.2%	0	0.0%	2	1.6%
0円	48	29.6%	6	17.6%	42	32.8%
1~50円	18	11.1%	1	2.9%	17	13.3%
51~100円	3	1.9%	1	2.9%	2	1.6%
101~200円	1	0.6%	0	0.0%	1	0.8%

■ 今の生活を改善するために必要な賃上げ額（月額）

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
0円	78	6.2%	12	2.7%	66	8.4%
1~10,000円	255	20.4%	93	20.6%	161	20.4%
10,001~20,000円	165	13.2%	59	13.1%	103	13.1%
20,001~30,000円	202	16.2%	94	20.8%	108	13.7%
30,001~40,000円	21	1.7%	6	1.3%	15	1.9%
40,001~50,000円	205	16.4%	92	20.4%	112	14.2%
50,001~60,000円	6	0.5%	0	0.0%	6	0.8%
60,001~70,000円	6	0.5%	1	0.2%	5	0.6%
70,001~80,000円	7	0.6%	4	0.9%	3	0.4%
80,001~90,000円	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
90,001~100,000円	33	2.6%	16	3.5%	17	2.2%
100,001円~	2	0.2%	1	0.2%	1	0.1%
NA	269	21.5%	74	16.4%	192	24.3%

■ 年収は前年と比較して

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
増えた	453	36.3%	139	30.8%	310	39.3%
減った	320	25.6%	166	36.7%	151	19.1%
変わらない	389	31.1%	109	24.1%	279	35.4%
分からない	38	3.0%	12	2.7%	26	3.3%
NA	49	3.9%	26	5.8%	23	2.9%

その理由

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
賃金カット	13	1.0%	8	1.8%	5	0.6%
一時金（賞与）カット	187	15.0%	99	21.9%	86	10.9%
賃金及び一時金（賞与）カット	36	2.9%	20	4.4%	16	2.0%
手当カット	16	1.3%	8	1.8%	8	1.0%
残業代の減少	73	5.8%	44	9.7%	28	3.5%

その他	69	5.5%	34	7.5%	35	4.4%
-----	----	------	----	------	----	------

《生活実感》

■ この1年間の生活実感

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
非常に苦しい	106	8.5%	41	9.1%	64	8.1%
苦しい	460	36.8%	176	38.9%	282	35.7%
まあまあだ	560	44.8%	195	43.1%	360	45.6%
ややゆとりがある	82	6.6%	27	6.0%	55	7.0%
ゆとりがある	28	2.2%	6	1.3%	22	2.8%
NA	13	1.0%	7	1.5%	6	0.8%

■ 毎月の家計収支

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
毎月赤字になっている	162	13.0%	66	14.6%	96	12.2%
時々赤字になっている	268	21.5%	103	22.8%	163	20.7%
赤字にはなっていないが、ぎりぎりの生活だ	470	37.6%	165	36.5%	302	38.3%
まだ余裕がある	274	21.9%	98	21.7%	174	22.1%
わからない	56	4.5%	11	2.4%	45	5.7%
NA	19	1.5%	9	2.0%	9	1.1%

■ 世帯の主たる収入

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
自分の収入	579	46.4%	211	46.7%	366	46.4%
配偶者の収入	198	15.9%	37	8.2%	161	20.4%
自分と配偶者の収入	329	26.3%	159	35.2%	169	21.4%
その他	126	10.1%	36	8.0%	85	10.8%
NA	17	1.4%	9	2.0%	8	1.0%

《職場環境》

■ 労働条件の明示

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
されている	684	54.8%	206	45.6%	471	59.7%
されていない	177	14.2%	19	4.2%	158	20.0%
どちらともいえない・その他	174	13.9%	21	4.6%	152	19.3%
NA	214	17.1%	206	45.6%	8	1.0%

■ メンタルヘルスに対する不安

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	296	23.7%	88	19.5%	207	26.2%
ない	500	40.0%	102	22.6%	392	49.7%
どちらともいえない・その他	240	19.2%	56	12.4%	183	23.2%
NA	213	17.1%	206	45.6%	7	0.9%

■ セクハラ・パワハラ

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ある	154	12.3%	41	9.1%	113	14.3%
ない	697	55.8%	156	34.5%	535	67.8%
どちらともいえない・その他	184	14.7%	48	10.6%	134	17.0%
NA	214	17.1%	207	45.8%	7	0.9%



■ 労働条件の切り下げや雇用の継続に対する不安

	全 体		組合加入		組合未加入	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合
非常にある	401	32.1%	186	41.2%	214	27.1%
多少ある	485	38.8%	178	39.4%	304	38.5%
あまりない	248	19.9%	61	13.5%	185	23.4%
全くない	95	7.6%	14	3.1%	79	10.0%
その他	9	0.7%	7	1.5%	2	0.3%
NA	11	0.9%	6	1.3%	5	0.6%

■ 職場の経理や経営状態の公開

すべてされている	324	25.9%	165	36.5%	157	19.9%
ある程度されている	465	37.2%	162	35.8%	301	38.1%
あまりされていない	249	19.9%	76	16.8%	171	21.7%
全くされていない	175	14.0%	39	8.6%	135	17.1%
その他	22	1.8%	5	1.1%	17	2.2%
NA	14	1.1%	5	1.1%	8	1.0%

■ 収入以外の労働条件

大変よくなっている	15	1.2%	1	0.2%	14	1.8%
よくなっている	82	6.6%	13	2.9%	68	8.6%
変わらない	625	50.0%	117	25.9%	504	63.9%
悪くなっている	200	16.0%	84	18.6%	116	14.7%
大変悪くなっている	43	3.4%	15	3.3%	28	3.5%
分からない	57	4.6%	12	2.7%	43	5.4%
その他	8	0.6%	2	0.4%	6	0.8%
NA	219	17.5%	208	46.0%	10	1.3%

■ 職場の経営改善に向けた提案

大いにしている	51	4.1%	13	2.9%	38	4.8%
多少している	318	25.5%	106	23.5%	207	26.2%
あまりしていない	323	25.9%	83	18.4%	240	30.4%
全くしていない	285	22.8%	33	7.3%	250	31.7%
その他	28	2.2%	3	0.7%	25	3.2%
NA	244	19.5%	214	47.3%	29	3.7%

■ 職場を超えた労働者（事務職員）同士の交流

よくある	201	16.1%	132	29.2%	69	8.7%
多少ある	437	35.0%	197	43.6%	236	29.9%
あまりない	177	14.2%	55	12.2%	122	15.5%
ほとんどない	169	13.5%	37	8.2%	130	16.5%
全くない	235	18.8%	19	4.2%	215	27.2%
その他	7	0.6%	2	0.4%	5	0.6%
NA	23	1.8%	10	2.2%	12	1.5%

■ 業務研修の受講

十分受けている	201	16.1%	89	19.7%	111	14.1%
多少受けている	386	30.9%	154	34.1%	229	29.0%
あまり受けていない	294	23.5%	104	23.0%	188	23.8%
全く受けていない	316	25.3%	78	17.3%	237	30.0%
その他	33	2.6%	18	4.0%	15	1.9%
NA	19	1.5%	9	2.0%	9	1.1%

アンケートに寄せられた声

《法律事務所》

<p>事務所のセキュリティに不安がある。以前、弁護士会で事務員向け研修会が開かれたが、インターフォン導入など設備については弁護士が積極的でないと言いつらい。弁護士向けに意識を高める研修なり案内があるとよい。</p>
<p>勤続20年を超えているのに年間の有休が10日間しかなく、年末年始とお盆で弁護士の都合に合わせてとらなければならない(休みを決められてしまう)。体調不良でお休みをとりづらい。弁護士会できちんと指導してほしい。</p>
<p>個人事務所(小企業)には大企業や中小企業とは違う悩みがある気がしています。小企業ゆえの悩み、小企業ならではのメリットなど、悪い面ばかりでなく、よい面を見つけて雇用者と従業員が良い関係になって働けるとよいと思いました。それとやっぱり小企業の有休完全取得は難しいですね。昨年5日程度とれただけです。</p>
<p>今の職場、弁護士及び環境に何の不満もありません。先生は私達を第一に考えてくれて、今後のことにも目を向けてくれています。そういう弁護士もいることをわかってください。</p>
<p>弁護士会の健康診断の案内が来ても「自費でどうぞ」となる。毎日元気に働いてほしいという気持ちが一切伝わってこない。事務所内では7割家政婦のような仕事をして一日が終わる。</p>
<p>職場に対して不満はありませんが、セキュリティに対する不安はあります。</p>
<p>個人事業主の事務所で弁護士1、事務私1人の2名体制。事務所を空けることはできず、長時間電話番をして、トイレがどうしても我慢できずに行っている間に限って、弁護士より外出先から電話があり、かなり叱責されて以来、トイレも行けない(弁護士が事務所にいても、電話は取らず、昼休み中にトイレに立った間の電話も、「今どこに行っていた」と怒る。)。外回りも役所が混んでいて時間がかかる旨電話しても、「すぐに戻ってこい」とどなる。そして月13万円では今後の生活の見通しもたないし、正直、死にたいと思ったことがある。</p>
<p>弁護士2名、奥さん、事務員2名の事務所で働いています。労働契約書がないため、口頭で交わされた約束がどんどん変わっていく(知らないうちに)。有休についても「休みたい時に休む」と言われ、休みが取りやすいと思っていたが、むしろ休みが取りにくく「子どもの通院のため」早退を申し出たところ「家族は？」と言われた。用があるときは極力休みでなく、早退等で休まないようにしなければならず苦痛。休み早退の申し出がしにくい。</p>
<p>私の事務所は近隣の事務所と比べ(正社員募集要項を見る限り)、給与面で恵まれていると思うが、仕事内容と比べるとまだまだ低くみなされているように感じる。法律事務員全体として地位向上を図る必要がある。</p>
<p>弁護士事務所に勤務して3年が過ぎ、その間にうつ病になってしまった。1対1の事務所なので弁護士の気分で怒られたりする。最初は仕方がないと割り切っていたが、とうとう体に異常が出始め、病院に行ったら「うつ」になっていた。有給休暇制度も弁護士が無知なため、ない状態。何度も辞めようと考えたが、引き継ぎしないと辞められない。今、新しい人が来て教えられる精神状態ではないし、弁護士に怖くて本当の病気を伝えられない。今は薬で何とか仕事やれているが、この先どうなるのか。弁護士が怖くて辞めることもできない。</p>
<p>私が勤めている事務所は弁護士1名事務員2名のため、休みが取りづらい状況にあります。数年前、もう1人の事務員が病気のため数か月休んだのですが、その間私1人ですべての業務をカバーしました。臨時職員を雇わない分、給料増額を期待しましたが、1円ももらえませんでした。頑張っても頑張らなくても同じならば、もう頑張らないとその頃から決めて働いています。昇給もないので、せめて有休くらいは取ってやろうと休みをとっていますが、今度はそのことについても難色を示し、ストレスのたまる日々です。性格も合わないためなおさらです。でも同じような思いをしている方が全国にたくさんいるのだと思いました。負けないうでほしいです!!</p>
<p>健康診断、有休消化、休みを取得しやすいなどと働きやすい環境である。他の事務所のことはわからないが、自分には合っていると思っています。</p>
<p>社会保険への加入を強制してほしい。将来が不安である。</p>
<p>弁護士1事務1の事務所なので有休がとりづらい。今のところ、体調不良と身内の葬式でしか有休を使用できていない。事務員が複数いる事務所や大きな事務所がうらやましい。しかし弁護士は良い人なので文句も言えず・・・堂々と有休を使って休めるくらい、自分が頑張らなければならないかと思っています。</p>

<p>ボス弁は60代後半なので、いつ事務所をたたむか不安。イン弁は仕事が遅く、わからないところを聞いても「僕やったことがないからわからない」と言われたり、その都度言うことが違うので不安。書類を仕上げるに「チェックする」と言ったきり放置、クライアントにも失礼。</p>
<p>この業界は他業種に比べ賃金が低いことを弁護士達は分かっているのでしょうか？個人事業主の所に最近移りましたが、法律家がこんなことでよいのか？労働条件や社保もなし、ギリギリの生活をしている私たちがバカみたいです。誰もが自分が大切なのは分かるが、弁護士の車、家のローン、こどもの教育費のために自分たち事務員基本的な収入をカットされているのかと思うと辛すぎる。せつかく覚えた知識があるが、他の業種に言った方がよいのかもと真剣に悩んでいる。</p>
<p>入所する際、所長に「私は女性だから女性が結婚して子供を産んでも仕事が続けられるようにしたいと思っている。産休も育休も自己申告で好きなだけ取っていい」と言われ、それが決め手となって今の事務所を選んだが、同僚が妊娠した際は育休について「そんなに休むの」と言い、(結局当初の予定よりも短い育休を申請した)、3人の同僚の育休中のフォローをした自分が妊娠したときには、(経営が悪化してきたため)「帰ってくる場所を用意できるかわからない」と笑いながら言った。仕事が忙しいときには労働力不足が、経営が悪化してきたら人件費のことが気になっているだけで、特に悪気はないのは分かっているが、あまりに無神経なのではないかと思う。</p>
<p>手取りから国民健康保険、年金を支払うので、賃金を引き上げてほしい。切実です。事務員一人なので休みはない。体が丈夫で助かる、みたいなことを言われるが、相当気を使っていることに気付かないのでイライラする。ただし、一人ゆえ自由なこともあるので、そこはマイペースにできて助かる。グチになってしまいましたが…皆さんの職場改善を願います。</p>
<p>母子家庭(高校生、中学生の子供あり)の世帯主であることに大変理解してくださり、とても働きやすく、当事務所においてはとても恵まれており感謝しております。</p>
<p>産休・育休より復帰して、現在時短勤務です。このように時短で戻れるのは恵まれていると思いますが、この先続けても給与が上がることはなさそうですし、賞与もなく、身の振り方を考える時がきてるのが悩みます。事務所自体潤ってる気もしません。年令的にも、辞めて、次の職場が見付かるのか不安もあります。</p>
<p>来年結婚予定ですが、育休・産休がとれるか不安です。とりやすいようにならないでしょうか？また、仕事だけではめいってしまうので、スポーツをしたいです。弁護士会などで団体登録をしていただき、大会に参加できるようにしてはもらえないですか？そうすれば、いろいろな方とコミュニケーションが取れる場が広がります。</p>
<p>弁護士1人、事務員1人の職場です。弁護士からは有給休暇は取って良いと言われていますが、年末年始や大型連休明けに出勤すると仕事が山積みになっている現状では、休んだ後のことを考えると休みを取りづらいです。言葉だけでなく、休暇を取得しやすい環境かどうかにも気を配ってほしいです。弁護士の長期的なスケジュールが共有できていないので、作業量が増えるタイミングが読めず、休暇の予定が入れづらいのも理由の一つです。規則の明文化について、弁護士会等からもっと強く言ってほしいです。</p>
<p>社会保険や年金に加入してもらえないし、退職金も不明なので、老後やっていけるのか不安です。(独身です)有休なんて夢です。病気以外では全く休めません。</p>
<p>何を言ってもどこに言っても個人事務所なので、結局は何の改善もない。</p>
<p>岡山で行われた業務改革シンポジウムに参加して、事務員を良きパートナーと思ってくれている弁護士がいることを知り、とてもうれしかったです。そんな弁護士がもっと増えてほしいです。経営が厳しくなる程、事務員にシワよせがきてます。労働事件引下げやパワハラなど。</p>
<p>前年度の要求アンケートを読んで、この業界はほんとうに労働者(事務職員)にとってブラックな世界なんだなと思い、セクハラ・パワハラが多いのは、自分の職場だけではないんだな、と思いました。この資料も、ふだんは私たちの目に止まることなく、今回たまたま目にすることができてよかったです。ありがとうございます。</p>
<p>代表弁護士の気配りがあり、育児休暇明けだが、働きやすく感謝の気持ちでいっぱいです。これからも事務所のために頑張りたい。</p>
<p>弁護士は人間ドックに行くのに、事務員には健康診断を受けさせてもらえない。年齢が40代なので受診したい。でも訴える雰囲気ではない。</p>
<p>事務員の給与が非常に軽んじられている業界であると思います。昔は、いわゆる「腰かけ」的な働き手や、弁護士の家族等が手伝いとして働くことが多かったのですが、今はその傾向は下がっています。従業員の生活にもある程度責任を持って、経営を進めていただきたきと願っております。</p>

<p>個人事務所なのでどのあたりの条件までが普通なのかよくわかりません。具体的に必須と定められている条件など一度聞いてみたいし、それを事務所側へのランクなのか伝えて欲しい。事務員という立場であっても、ある程度の知識を必要とされるため、最低限の必要な知識が把握できるようなマニュアルや月刊誌などを配布していただけたら助かると思います。また、個人事務所などの場合、日々の業務で仕事を覚えるということが普通にされていますが、どのような仕組みでその業務が発生するのか、また担当部署や問い合わせ先等不明のときは、かなりの時間と手間がかかりました。どうかそのような迷子にならないよう助言して下さる方(窓口)を作してほしい。個人事務所の場合、外出することにとっても気がつかず。できれば3カ月に1度くらいで基礎講座等の必須の研修時間を設けて欲しい。堂々と参加できるように。</p>
<p>上司である弁護士との意思疎通がふだんからとれるので、コミュニケーションも円滑で仕事しやすい。有給休暇もこちらの希望通りに取得できるのでありがたい職場だと思う。今年29歳になるので、子供のことも考え始めているが、事務員1人体制の事務所なので、産休や育休がとれるか最近気がかりでいる。こうした状況に直面している他の法律事務所の話などをきいてみたいと思う。</p>
<p>昨年より、昇給は無しと言われた。社会保険料や税金等、給料から控除される金額は少しずつ上がっているのに、昇給がないのであれば、手取額は減る一方。せめて、1000円でも良いので、昇給して欲しい。すべき仕事の難易度や事務所への貢献は上がっているのに、希望がない。しょせん個人経営事務所なのだ、あきらめるしかない。</p>
<p>手取りが少なすぎて毎月カツカツの生活です。周りの同世代は20万円ほどだが、はるかに少ないので自立することもできない。</p>
<p>残業代については申告すれば支払われますが、深夜までの残業、休日出勤が常態化しており、とてもすべて申告できる状態ではありません。弁護士1事務1の事務所のため、弁護士がしないことはすべてこちらに回ってきますが、弁護士が代わりに…というのはほぼありません。現在、物理的に時間が足りていないのにもかかわらず、弁護士は毎夜飲み会や家族サービスで仕事しません。弁護士を経営者として正しく指導するようなどころはないのでしょうか。</p>
<p>事務職員は2人だが、うち1名は週3日のみのパートで少々体調が悪くても休むどころか通院もできない。仕事が終わらなければ残業や休日出勤をするほかなく、当然手当も出ない。何の手当ても退職金制度もなく、給料は一気に月額5万円下げられたまま上がらず、本当に便利に飼育殺的に使われていると思う。いつか労基署に行こうと思いつつ、行けないままになっている。</p>
<p>ずっと昇給はなく、ボーナスも2年前に減額され、以後そのまま。消費税分くらいはせめて増額してほしい。20年以上働いても手取りは18万円程度(通勤手当込)。やりきれない。</p>
<p>弁護士2人に事務員1人です。外回りも書類作りも全て1人で行っています。新事務所たち上げ時、経営がどうなるかわからないからとのことで、時給で働いています。1年経過し契約更新があるのか、労働条件の見直しがあるのか、少し期待しましたが、何も変わらないまま、2年目になります。せめて固定給を希望すると伝えましたが、検討します。3回目更新のときまでに何とかしますとのこと。生活も苦しいので、とても厳しい。現在、正社員での採用をめざして転職活動をしています。正直、法律事務所はもういいかな、と思っています。この業界も今後は債務整理も少なくなって、交通事故と相続、成年後見の仕事の奪い合い？小さい事務所は存続も厳しい。</p>
<p>休暇をとることにNGを出されたことはないが、事務員増員がされないため実際休むことは不可能。「(仕事の様子を見ながら)休んでいいよ。でも私の仕事に支障はきたさないようにしておいてね」では、いつまでたっても休むことができない。あまりに弁護士の収入が激減しているので昇給やボーナスの時期に更なるカットを言い出すのではないかと不安で恐怖。自分の権利ばかりを声高に言うのは報復がこわいし、だまって耐えるしかないので精神的にきつくなっている。</p>
<p>事務職員の研修も必要ですが、それ以前に弁護士の研修を徹底してほしい。弁護士が高齢のため今までのやり方を変えられず研修で教わったことを伝えても「今までのやり方でいい。」と言われ、納得できないまま従わないといけない。その後、結局、書記官から訂正等言われ、やり直すことになるため意味が分からない。高齢の弁護士の認知症チェックを弁護士会でやってもらえませんか。</p>
<p>法律事務所はワンオーナーでパワハラの見本のようなものです。一言でなんでも決められ、賃金の査定なども一切なく、お休みなどもオーナー独断なので、誰にも文句を言うところもなく、賃金もカットばかりで本当にイヤになります。</p>
<p>パワハラを自覚していない弁護士がいる。パワハラ研修を全員必ず受けるようにしてほしい。</p>

転職して1年4か月経過しました。法律事務所での勤務は初めてですが、社会人として10年以上事務経験はあります(正社員として)。これまでの経験が全く賃金に考慮されておらず、新入社員として1からスタートとなりました。畑違いの職種に転職したと言え、これまでの職歴を考慮されたうえで私を採用されたとのこと。少しは賃金面でも考えてもらいたかったです。また賞与が求人票の金額と全く違ったので、そのあたりはきちんと対応してもらいたいです。今後についてはいろいろ不安もありますが、まずは勉強と思い、自分のスキルを上げてから条件のいい事務所への転職も考えていかなければと思っています。

賃金引き上げについて弁護士へ上げてもらえるよう要望したが、具体的な回答をもらえなかった。立場上何度も言うことができないため不安だし、不満。7年間1円も給料(基本給)が上がっておらず、税金は年々上がるため手取り金が減っていく。モチベーションが保てず、スキルアップのための研修もあまり意味を感じない。

司法書士事務所

司法書士の業界では、残業代の不支給があたりまえのようになっている。休日に出勤させられても、賃金が支払われないうえ、代休も与えられない。日司連及び各司法書士会に対しても、警告文などを送付して、注意を促していただきたい。

執行官室

4年前から月給を10%減、20%減、30%減と下げられ、賞与ももちろんなし。秋からは時給、しかも県の最低賃金の給料にまでなり、手取8万円位。30年以上勤務しているのに、みじめでなりません。生活に困窮してしまふ。安心して働くことができなくて、転職を考えています。

執行官室に勤めているが、執行官の高齢化が感じられる。しんどい、ややこしい案件を出来るだけ自分に回ってこないようにしましょう、少しでも楽をしようとする姿が見受けられ、事件の配点をする事務員に文句を言ったりしている。個人差もあるかもしれないが定年間際の人に多くみられる。窓口として受付対応等をし、裁判所の職員とも思われかねないような仕事をしているのに、給料は比べ物にならないくらい少ない。仕事をしていても、むなしい。

ギリギリで事務員の給料を減らし、これ以上無理となった今、ボーナスの減額に踏み切るといふ。事務員にとって働く意欲をなくすやり方ばかり。あと、自分の気分のままに暴言を吐く執行官がいて、パワハラで訴えられてもおかしくないと思う。

公証役場

休み(有休)がとりづらく、公証人の都合に合わせて夏休みもとらなければならないので、休みにならない。大卒であるのに給与が手取り13万円ではやっていけない。売り上げが良くても事務員には全く反映されない。給与が低すぎるのだ。公証人の機嫌に合わせてたりガマンするよりどころがない。あとは何でも人のせいにされる。

弁護士会

弁護士会という法律を守る立場にある職場であるにもかかわらず、法律を守っていない。私はパート(フルタイム)だが、社会保険に加入させてもらえなかったり、正職員と同じ内容の仕事をしているが、給与は正職員の半分以下です。

法テラス

正規職員を新しく採用するのみではなく、現在働いている非常勤雇用の職員を正規雇用にするべきだと思います。もちろん試験は必要だと思うが、三次、四次と試験を受け、空きが無ければ正規として雇用されず、また一から試験を受けないとい受けないというのは、経験が考慮されず、チャレンジする人も少ない。非常勤の方の中でも正規職員以上の働きをされる方が何人も雇い止めで辞めていかれました。どのように評価されているのか不明ですが、人物を見て人事を考えるべきではないかと思います。

