

全法労協 だより	2017年 3月31日 No.106	目次
	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/	仙台訪問記 ----- 1 2017 要求と実態調査アンケート集計結果 --- 2

仙台訪問記

寒さが残る3月5日、全法労協幹事4名（吉田議長、浅野、亀井、小島）で未組織地域の仙台を訪問。全労連・全国一般宮城一般労働組合委員長の鈴木さんと副委員長の遠藤さん、および7名の仙台事務員会の方々と懇談を行いました。

仙台一般労働組合に加入されている法律事務所の組合員（3名）の方々は都合がつかず欠席されましたが、上記参加者にて全法労協およびそれぞれの活動紹介を行いながら、今日的な法律関連職場の労働環境など、ざっくばらんな交流を行いました。

そして、宮城の全国一般労組の活動内容をともに学ぶなかで、労働組合の必要性については仙台事務員会の方々からも語られるものの、事務員会の運営や職場や地域の活動に追われるなか、組合結成については二の足を踏む状況であるお話も出されました。

また、全法労協結成当時は組合を組織し、全法労協への加盟を働きかけられてきた経過はありますが、仙台における50年以上の事務員会活動において、弁護士会を巻き込んで労働条件向上に向けた働きかけなど、労働組合的な役割を果たしてきた独自の歴史と役割があったことなども紹介されました。

今回、その場で組合に結集し、全法労協に加盟という話にはならなかったものの、仙台においても近年、法律関連職場の労働者の切実な実態を目の当たりにするなか、労働組合の今日的な役割や必要性といったものへの認識が深まっていると感じました。また、事務員会との性格の違いや組合との共存および発展的な運動の方向性などの課題もみえてくるなか、今回の懇談を通じてそれぞれ認識を深めることができ、大変有意義な交流ができました。

翌月曜日（6日）は、裁判所周辺の法律事務所を訪問しながら「要求と実態調査アンケート」



への協力依頼を実施（160通を配布）。仙台事務員会が毎年協力してくれていることもあり、アンケートの存在は少なからず認知され、毎年書いていますとの反応も寄せられました。また、宮城一般加盟の組合員がいる事務所へも訪問し、全法労協加盟への直接の呼びかけも実施しました。

今回の訪問を機に、全法労協加盟へとつながるよう、さらに交流を深めながら協力共同を進めていきたいと思っております。

（事務局次長 小島 秀也）

法律司法関連業種に働く仲間の 2017 年要求と実態調査アンケート 全国集計結果 (1,213 名分)

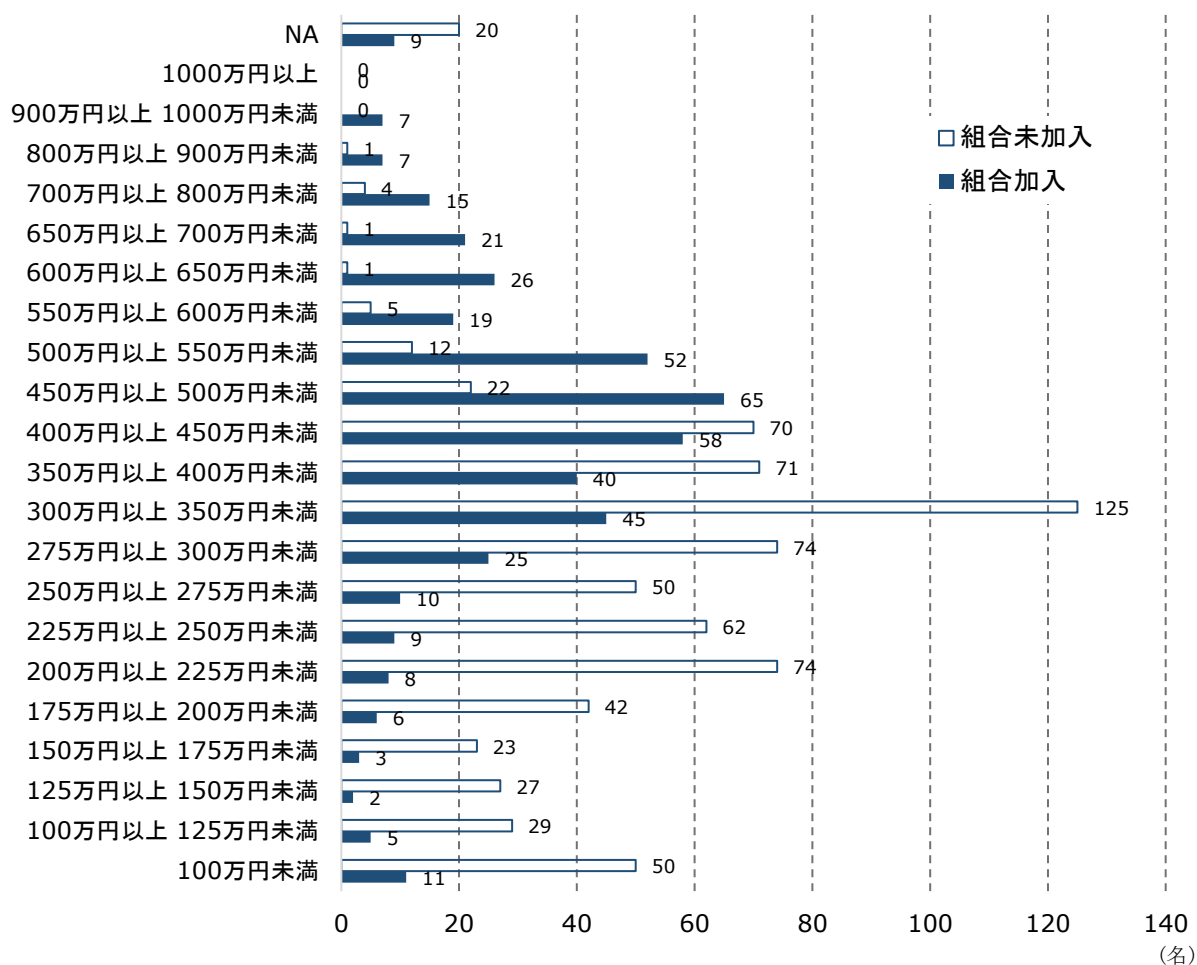
2017 年「要求と実態調査アンケート」対話運動へのご協力ありがとうございました。
 昨年の回答数に及ばないものの、不安定化が進む雇用情勢のなか、今年も私たち法律関連職場の実情を反映した切実な声が数多く寄せられました。

職場の改善要求については「賃上げ」にとどまらず、組合員からは一時金支給の要求、また、未組織労働者からは、労働条件の明示や休暇の取得等、安心して働き続けられる職場環境を求める要求が多く寄せられています。

さらに、具体的な各種ハラスメント被害の声も寄せられるなど、ブラック化する職場に対し、やりがいや将来性を見いだせず、孤立を深めている実態も少なくありません。その一方で「泣き寝入りして退職せざるを得ないという声に対応してくれる窓口が欲しい」また、「組合に入るにはどうしたらいいか」という打開策を模索する声や、「結果を参考にして職場の改善をしてきた」との前向きな声も寄せられています。

法律関連職場の労働環境の悪化は国民的な司法に対する信頼を揺るがしかねない問題です。今年寄せられた数々のこうした願いや要求、実態の告発にこたえる労働組合の役割について問い直しながら、職場や地域での組合活動強化、そして、5月の統一行動へ結実させていきましょう。

◎あなたの2016年の年収（通勤手当を除く）はいくらでしたか。



◎あなたは2016年にいくらの賃金引上げがありましたか。

	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	20	2.0%	11	2.7%	9	1.5%
0円	180	17.6%	94	23.2%	86	14.0%
1～2,500円	88	8.6%	36	8.9%	52	8.4%
2,501～5,000円	255	24.9%	89	22.0%	165	26.8%
5,001～7,500円	78	7.6%	58	14.3%	20	3.2%
7,501～10,000円	121	11.8%	50	12.3%	70	11.4%
10,001～15,000円	9	0.9%	6	1.5%	3	0.5%
15,001～20,000円	11	1.1%	4	1.0%	7	1.1%
20,001～30,000円	4	0.4%	1	0.2%	3	0.5%
30,001円～	4	0.4%	0	0.0%	4	0.6%

(時給)

賃下げ	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
0円	71	37.6%	14	36.8%	57	38.8%
1～50円	24	12.7%	3	7.9%	21	14.3%
51～100円	4	2.1%	0	0.0%	4	2.7%
101～200円	5	2.6%	0	0.0%	5	3.4%

◎あなたの現在の賃金(給料)は月額いくらですか(通勤手当を除く総支給額)。

5万円未満	10	0.2%	3	0.7%	7	0.9%
5万円以上 10万円未満	71	0.7%	8	1.8%	62	8.1%
10万円以上 15万円未満	102	0.6%	7	1.6%	94	12.3%
15万円以上 20万円未満	299	3.5%	42	9.5%	254	33.3%
20万円以上 25万円未満	293	7.3%	89	20.1%	203	26.6%
25万円以上 30万円未満	169	7.1%	86	19.4%	83	10.9%
30万円以上 35万円未満	123	7.9%	96	21.7%	27	3.5%
35万円以上 40万円未満	61	4.2%	51	11.5%	10	1.3%
40万円以上 45万円未満	47	3.4%	41	9.3%	6	0.8%
45万円以上 50万円未満	6	0.5%	6	1.4%	0	0.0%
50万円以上	8	0.4%	5	1.1%	3	0.4%
NA	24	0.7%	9	2.0%	14	1.8%

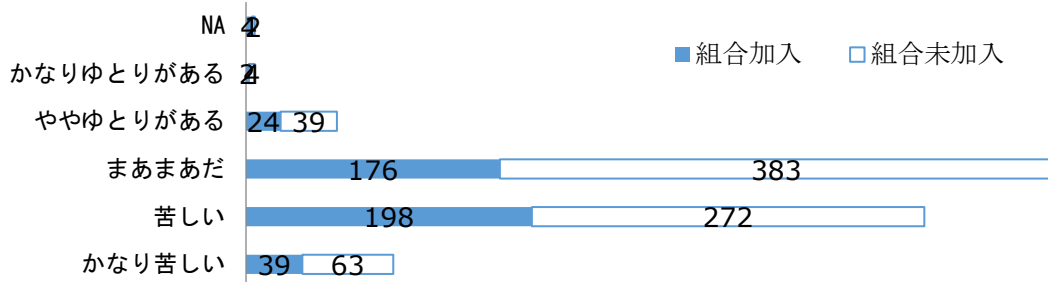
◎あなたの年収は、前年と比較してどう変化しましたか。

増えた	479	39.5%	167	37.7%	309	40.5%
減った	272	22.4%	130	29.3%	142	18.6%
変わらない	392	32.3%	117	26.4%	273	35.8%
わからない	48	4.0%	20	4.5%	27	3.5%
NA	22	1.8%	9	2.0%	12	1.6%

→◎「減った」理由

賃金カット	14	1.2%	6	1.4%	8	1.0%
一時金(賞与)カット	145	12.0%	80	18.1%	65	8.5%
賃金及び一時金(賞与)カット	25	2.1%	8	1.8%	17	2.2%
手当カット	8	0.7%	3	0.7%	5	0.7%
残業代の減少	47	3.9%	28	6.3%	19	2.5%
その他	74	6.1%	31	7.0%	43	5.6%

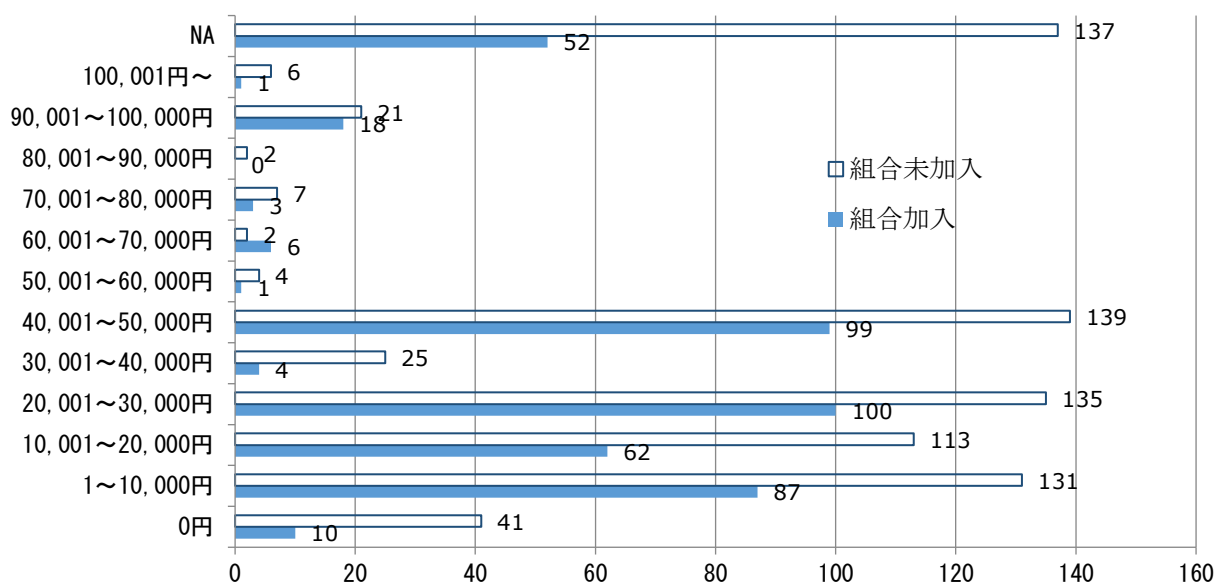
◎あなたの生活実感は、次のどれに該当しますか。



◎あなたの現在の毎月の家計収支はどうなっていますか。最も近いものを選んでください。

毎月赤字になっている	148	12.2%	54	12.2%	94	12.3%
時々赤字になっている	307	25.3%	132	29.8%	172	22.5%
赤字にはなっていないがぎりぎりの生活だ	435	35.9%	153	34.5%	281	36.8%
まだ余裕がある	269	22.2%	92	20.8%	177	23.2%
わからない	43	3.5%	9	2.0%	33	4.3%
NA	11	0.9%	3	0.7%	6	0.8%

◎あなたは、いまの生活を改善するためにいくらの賃金引上げが必要と感じていますか(月額)。



◎家計支出で充実させたいものは何でしょうか。(重視しているものから3つまで)

食費	255	21.0%	79	17.8%	175	22.9%
衣料品	126	10.4%	51	11.5%	75	9.8%
住まいの充実	327	27.0%	134	30.2%	191	25.0%
老後のそなえ	807	66.5%	295	66.6%	508	66.6%
文化・教養・スポーツ・レジャー	393	32.4%	166	37.5%	227	29.8%
耐久消費財	81	6.7%	47	10.6%	33	4.3%
自分や家族の小遣い	156	12.9%	42	9.5%	112	14.7%
こどもの教育費	323	26.6%	118	26.6%	204	26.7%
貯蓄	794	65.5%	276	62.3%	513	67.2%
家族の介護	87	7.2%	39	8.8%	47	6.2%
その他	14	1.2%	7	1.6%	7	0.9%

◎あなたの職場では、労働条件が就業規則などによって文書化されていますか。

はい	777	64.1%	345	77.9%	427	56.0%
いいえ	320	26.4%	73	16.5%	247	32.4%
わからない	101	8.3%	18	4.1%	81	10.6%
NA	15	1.2%	7	1.6%	8	1.0%

◎文書にて明示されているものをすべてお答えください。

就業及び休憩時間	813	67.0%	345	77.9%	463	60.7%
休日	803	66.2%	348	78.6%	450	59.0%
年次有給休暇	733	60.4%	343	77.4%	385	50.5%
賃金支給	703	58.0%	307	69.3%	391	51.2%
昇給	480	39.6%	230	51.9%	246	32.2%
一時金（賞与）	522	43.0%	236	53.3%	283	37.1%
残業手当	597	49.2%	309	69.8%	285	37.4%
退職金	545	44.9%	303	68.4%	240	31.5%
健康診断	365	30.1%	212	47.9%	151	19.8%

◎見直しや変更の対象となっているものがあれば、3つまでお答えください。

就業及び休憩時間	26	2.1%	16	3.6%	10	1.3%
休日	26	2.1%	16	3.6%	10	1.3%
年次有給休暇	31	2.6%	14	3.2%	17	2.2%
賃金支給	47	3.9%	27	6.1%	20	2.6%
昇給	90	7.4%	44	9.9%	46	6.0%
一時金（賞与）	115	9.5%	73	16.5%	41	5.4%
残業手当	25	2.1%	14	3.2%	11	1.4%
退職金	43	3.5%	25	5.6%	18	2.4%
健康診断	15	1.2%	5	1.1%	10	1.3%

◎完全週休2日制ですか。

はい	1,007	83.0%	308	69.5%	693	90.8%
いいえ	193	15.9%	130	29.3%	62	8.1%
NA	13	1.1%	5	1.1%	8	1.0%

◎年次有給休暇はきちんととれていますか。

はい	606	50.0%	230	51.9%	371	48.6%
不十分にしかとれない	390	32.2%	174	39.3%	216	28.3%
いいえ	184	15.2%	30	6.8%	154	20.2%
NA	33	2.7%	9	2.0%	22	2.9%

◎昼休み休憩はきちんととれていますか。

はい	753	62.1%	289	65.2%	459	60.2%
時々とれない	346	28.5%	130	29.3%	215	28.2%
いいえ	99	8.2%	19	4.3%	80	10.5%
NA	15	1.2%	5	1.1%	9	1.2%

◎育児休業・介護休業規定はありますか。

両方ある	360	29.7%	206	46.5%	154	20.2%
育児のみある	177	14.6%	103	23.3%	73	9.6%
介護のみある	4	0.3%	3	0.7%	1	0.1%
両方ない	343	28.3%	67	15.1%	276	36.2%
わからない	306	25.2%	57	12.9%	243	31.8%
NA	23	1.9%	7	1.6%	16	2.1%

◎残業（時間外労働）はありますか。

毎日ある	194	16.0%	80	18.1%	113	14.8%
たまにある	488	40.2%	227	51.2%	261	34.2%
ほとんどない	344	28.4%	95	21.4%	245	32.1%
全くない	177	14.6%	36	8.1%	139	18.2%
NA	10	0.8%	5	1.1%	5	0.7%

◎残業（時間外労働）は1か月平均どのくらいですか。

ない	311	25.6%	66	14.9%	241	31.6%
～10時間	589	48.6%	231	52.1%	357	46.8%
11～20時間	165	13.6%	93	21.0%	72	9.4%
21～30時間	62	5.1%	28	6.3%	34	4.5%
31～40時間	26	2.1%	7	1.6%	19	2.5%
41～50時間	10	0.8%	1	0.2%	8	1.0%
51～80時間	6	0.5%	2	0.5%	4	0.5%
81時間以上	3	0.2%	1	0.2%	2	0.3%
わからない	14	1.2%	5	1.1%	9	1.2%
NA	27	2.2%	9	2.0%	17	2.2%

◎残業（時間外労働）をした場合、残業手当は払われていますか。

実際の残業時間分払われる	849	70.0%	362	81.7%	482	63.2%
決められた額（時間）を越える分は払われない	40	3.3%	12	2.7%	28	3.7%
全く払われない	137	11.3%	16	3.6%	121	15.9%
その他	107	8.8%	36	8.1%	71	9.3%
NA	80	6.6%	17	3.8%	61	8.0%

◎あなたの事業所では、過去1年間に健康診断を受診させましたか。

はい	963	79.4%	401	90.5%	557	73.0%
いいえ	218	18.0%	31	7.0%	186	24.4%
NA	32	2.6%	11	2.5%	20	2.6%

◎受診時の費用負担はどうなっていますか。

全額雇用主負担	800	66.0%	352	79.5%	443	58.1%
全額自己負担	29	2.4%	5	1.1%	24	3.1%
一部自己負担	110	9.1%	31	7.0%	79	10.4%
その他	17	1.4%	9	2.0%	7	0.9%
NA	22	1.8%	8	1.8%	14	1.8%

◎労働（雇用・労災）保険に加入していますか。

はい	1,115	91.9%	426	96.2%	683	89.5%
いいえ	70	5.8%	5	1.1%	65	8.5%
NA	28	2.3%	12	2.7%	15	2.0%

◎加入している医療保険はどれですか。

健康保険（協会けんぽ、健保組合）	930	76.7%	379	85.6%	548	71.8%
国民健康保険	213	17.6%	49	11.1%	162	21.2%
未加入	39	3.2%	1	0.2%	38	5.0%
NA	31	2.6%	14	3.2%	15	2.0%

◎加入している年金保険はどれですか。

厚生年金	962	79.3%	404	91.2%	555	72.7%
国民年金	180	14.8%	23	5.2%	156	20.4%
未加入	38	3.1%	2	0.5%	36	4.7%
NA	33	2.7%	14	3.2%	16	2.1%

◎定年制度はありますか。

ある	598	49.3%	323	72.9%	273	35.8%
ない	152	12.5%	35	7.9%	116	15.2%
わからない	416	34.3%	59	13.3%	353	46.3%
現在検討中	32	2.6%	18	4.1%	14	1.8%
NA	15	1.2%	8	1.8%	7	0.9%

◎生理休暇をきちんととっていますか。

とっている	96	9.0%	73	21.6%	23	3.2%
とっていない	634	59.6%	189	55.9%	442	61.5%
とれない	242	22.8%	32	9.5%	209	29.1%
NA	91	8.6%	44	13.0%	45	6.3%

◎産前産後休暇・育児時間規定はありますか。

両方ある	372	35.0%	205	60.7%	166	23.1%
産前産後休暇のみある	75	7.1%	29	8.6%	46	6.4%
育児時間のみある	8	0.8%	2	0.6%	6	0.8%
両方ない	217	20.4%	21	6.2%	196	27.3%
わからない	317	29.8%	54	16.0%	259	36.0%
NA	74	7.0%	27	8.0%	46	6.4%

◎職場環境改善に向けた話し合いや交渉の機会はありますか。

ある	315	26.0%	193	43.6%	121	15.9%
多少ある	262	21.6%	119	26.9%	142	18.6%
あまりない	251	20.7%	79	17.8%	168	22.0%
全くない	332	27.4%	32	7.2%	300	39.3%
その他	25	2.1%	9	2.0%	16	2.1%
NA	28	2.3%	11	2.5%	16	2.1%

◎一方的な労働条件の変更はありますか。

ある	167	13.8%	68	15.3%	98	12.8%
ない	722	59.5%	287	64.8%	430	56.4%
わからない	263	21.7%	55	12.4%	207	27.1%
その他	19	1.6%	11	2.5%	8	1.0%
NA	42	3.5%	22	5.0%	20	2.6%

◎職場の経営状況があなたの労働条件に直接影響を及ぼしていると感じますか。

非常に感じる	357	29.4%	206	46.5%	150	19.7%
感じる	356	29.3%	147	33.2%	208	27.3%
あまり感じない	250	20.6%	55	12.4%	195	25.6%
全く感じない	136	11.2%	12	2.7%	120	15.7%
わからない	79	6.5%	13	2.9%	66	8.7%
その他	2	0.2%	0	0.0%	2	0.3%
NA	33	2.7%	10	2.3%	22	2.9%

◎セクハラやパワハラを感じることはありますか。

よくある	76	6.3%	19	4.3%	57	7.5%
たまにある	250	20.6%	116	26.2%	132	17.3%
ほとんどない	313	25.8%	147	33.2%	166	21.8%
全くない	466	38.4%	119	26.9%	342	44.8%
わからない	63	5.2%	18	4.1%	45	5.9%
その他	10	0.8%	5	1.1%	5	0.7%
NA	35	2.9%	19	4.3%	16	2.1%

◎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。

賃金の引上げ	808	66.6%	① 324	73.1%	① 480	62.9%
一時金の支給	377	31.1%	② 186	42.0%	③ 190	24.9%
有給休暇の完全取得・増加	295	24.3%	④ 83	18.7%	② 211	27.7%
手当の拡充	224	18.5%	⑤ 75	16.9%	④ 149	19.5%
人員の増加	221	18.2%	③ 134	30.2%	86	11.3%
リフレッシュ休暇の実施	185	15.3%	63	14.2%	122	16.0%
退職金制度の確立	174	14.3%	43	9.7%	⑤ 131	17.2%
社会保険への加入	122	10.1%	8	1.8%	114	14.9%
有給による育児・介護・看護休暇制度の確立	86	7.1%	55	12.4%	31	4.1%
完全週休2日制の実施	83	6.8%	62	14.0%	20	2.6%
パワハラ防止	81	6.7%	24	5.4%	57	7.5%
残業を減らす	76	6.3%	36	8.1%	40	5.2%
定年後の雇用確保と労働条件の拡充	72	5.9%	49	11.1%	23	3.0%
定期健康診断の実施	68	5.6%	11	2.5%	56	7.3%
欠員の補充	67	5.5%	42	9.5%	25	3.3%
介護休業制度の確立	67	5.5%	37	8.4%	30	3.9%
定年の延長	66	5.4%	32	7.2%	34	4.5%
就業規則の整備・拡充	64	5.3%	26	5.9%	37	4.8%
勤務時間の短縮	64	5.3%	37	8.4%	27	3.5%
業務研修制度の確立	55	4.5%	7	1.6%	48	6.3%
育児休業制度の確立	51	4.2%	6	1.4%	45	5.9%
メンタルヘルスケア	43	3.5%	24	5.4%	19	2.5%
その他	40	3.3%	14	3.2%	26	3.4%
残業代の支払い	39	3.2%	11	2.5%	28	3.7%
産前・産後休暇の確立	39	3.2%	5	1.1%	34	4.5%
生理休暇の確立	35	2.9%	6	1.4%	29	3.8%
退職勧奨などの雇用不安	32	2.6%	18	4.1%	14	1.8%
正規職員で働きたい	26	2.1%	6	1.4%	17	2.2%
正規職員との賃金・労働条件格差の是正	24	2.0%	11	2.5%	13	1.7%
看護休暇制度の確立	15	1.2%	6	1.4%	9	1.2%
セクハラ防止	15	1.2%	2	0.5%	13	1.7%
労働保険への加入	11	0.9%	2	0.5%	9	1.2%
男女差別をなくす	7	0.6%	3	0.7%	4	0.5%

2017アンケート回答者データ

- ★組合：加入 443名(36.5%)，未加入 763名(62.93%) ★性別：男性 149名(12.3%)，女性 1063名(87.6%)
- ★年齢：～20歳 2名(0.2%)，20～25歳 15名(1.2%)，25～30歳 111名(9.2%)，30～35歳 171名(14.1%)，35～40歳 235名(19.4%)，40～45歳 211名(17.4%)，45～50歳 187名(15.4%)，50～55歳 152名(12.5%)，55～60歳 68名(5.6%)，60歳～59名(4.9%)，
- ★勤続年数：～1年 55名(4.5%)，～2年 98名(8.1%)，2～3年 68名(5.6%) 3～4年 157名(12.9%)，5～9年 264名(21.8%)，10～14年 197名(16.2%)，15～19年 135名(11.1%)，20～24年 62名(5.1%)，25年～135名(11.1%)
- ★勤務形態：正規職員 1024名(84.4%)，パート 130名(10.7%)・アルバイト 12名(1.0%)，派遣職員 3名(0.2%)，有期雇用職員 20名(1.6%)，その他 18名(1.5%)

※無回答の方がいるため、それぞれの合計は100%にはなりません。

アンケートに寄せられた声

■法律事務所

事務所の収入がないと弁奥に数年前から言われ続け、厳しい、お金がないという言葉だけで年1回の昇給も6年以上なく、ボーナスも何の説明もなくカット、カット、カット…と続きついに不支給。確かに破産・再生・過払ブームが過ぎ、増え続ける一方の弁護士で暇なのはわかりますが、弁護士は相変わらず仕事を選び、弁奥の給与は高いまま、正味3時間程度の仕事でフルの正社員よりも給料が良いままで、説得力なし。

ついに、事務所負担の保険料も払えない、給料も払うのにも厳しいと弁奥が言い始めたため、いつでリストラでしょうか、と聞くと、何もやめろとは言っていない、給料上げるどころか現状も難しいから、旧両下げるからそれで続けて欲しい、と凶々しく身勝手な主張をしてくる始末。

いつからいくら下げるのかを確認すると、わからない、決まっていない、の繰り返し。

決めてもらわなければ困ると答えれば逆ギレされ、弁護士に直接交渉しろといわれて話し合いにもならず。

弁護士に確認したところ、給料を58,000円下げるが、休日を1日増やすから、どうだ、とのこと。15年勤務しましたが、これ以上身勝手な弁護士、弁奥につきあっていられません。退職することに決めました。

もともと低い給料からさらに下げられては、普通の生活もできません。年収200万円にも届かない、ワーキングプアもいいところです。

弁護士1、事務員1の事務所なので、有休を取ることが困難である。また、圧力も感じる。事務員向けの研修の開催もないため、独学で勉強しているが、なかなか難しい。事務員向けの研修にも力を入れてほしい。

雇用契約書があっても弁護士に有利なように作成されている。退職金制度を設けてくれない。このアンケート結果が弁護士に届いているように思えない。弁護士は悪い条件の事務所と比較して「マシ」という考えが多いので、環境のよい事務所と比較するよう促してほしい。この業界全体が世間の平均収入を下回りすぎているのに仕事は専門性を求められている。

基本的に1:1なので休みづらいが、良い環境だと思う。但し、ボーナスの年間ほとんどをカットされ、生活資金だったため、対応できず苦慮している。

賞与についてはここ数年まともに出たことはないし、昇給も2年間停止している。昨年度は業績もよく、賞与も余裕で払える額を稼いだにもかかわらず、将来の業績悪化を危惧して、払える金があるのに払おうとしない。職場の事務員がほぼ同時期に2人産休・育休で不在のときがあったが、経営者としては「少ない人数でも仕事まわるじゃないか」位にしか思っておらず、ねぎらうという気持ちが全くない。そのくせ人をこき使うことにはためらいもなく、昼休み中や勤務時間外（早朝出勤含）、休日なのに携帯に電話をかけてよこしたり、自分の仕事を優先して連絡をよこすので、気が休まらないし落ちつかない。ストレスで胃の症状も悪化し、転職を真剣に考えている。まさか弁護士がいる法律事務所がブラック企業だとは入所当時は思いもしなかった。今、ここでブラック企業弁護団会議を行っているが、よく人の相談にのってられるなどと思う。弁護士会の委員会活動に、パワハラ、セクハラ、労働問題対策委員会を設けて、身近なところで苦しんでいる人達がいることを知るべき。

法律事務所で働いて、もうすぐ5年になります（弁1、事1）はじめの数年は、どんなに暴言や理不尽なことをされてもそれに耐えて頑張っていました。昨年春、急に体調が悪くなり（めまい）耳鼻科に言ってみたところ、「どこも悪くない」と言われ診療内科をすすめられました。もうその時にはすでに「うつ病」を発症してしまっていたようです。担当の先生には、休職を強くすすめられましたが、事務が私ひとりしかいない、（本当の病名を言ったら）弁護

<p>士に怒られると思い、病名を隠し、投薬しながら働いています。弁護士は以前「うつ病」について、甘えだ！と強く言っていたのを聞いていたので、とても怖くて話せません。毎日この場から逃げたい気持ちでいっぱいです。すぐに辞められるはずもなく（引きつぎに1ヶ月程度）、辞めると、弁護士に話すのも怖くて、毎日いっぱいいっぱいの状況です。パワハラがすごいと思います。（人を人として思わないような発言、何かなくなったら事務のせい、体調悪くても休ませてくれない）誰かに助けてもらいたいです。</p>
<p>事務員の給料がまったく上がらない。交通費も支給されない。完全週休2日制でもなければ有休もない。定時で帰ろうとするといやな顔をされたり、帰る準備をしている時に仕事を押し付けてくることが多々ある。事業主や事業主の家族の私用で仕事長にふりまわされ、まともに仕事ができず、残業するが、残業代は一切支給されない。休暇願いを出すと嫌味を言われ、休む理由を事細かく聞かれるため、怖くて休暇願いを出せない。もっと事務員が働きやすい環境づくりをしてほしい。仕事とプライベートの区別をはっきり分けてほしい。給料を全く上げないという考えを改善してもらいたい。</p>
<p>一般の会社に比べて、かなり仕事の責任が重すぎる。そして、その割には給料が安く、他の事務員も求人ではよい会社があればすぐにでもそちらに就職したいと考えている状況。マニュアルもなく、教えてくれる人もいないので、初めての事件等は手探りでしている。事務職員の研修の充実と、賃金アップをして欲しい。</p>
<p>新人弁護士のマナー研修を実施してほしい。30代近い弁護士に、事務員が接客マナーを教えることは困難（プライドや言い訳など）コミュニケーション能力など、一度、カウンセリングも含め、マナー講師に教育してもらう必要がある。</p>
<p>一番希望するのは、退職金制度は是非導入していただきたいです。老後が不安です。退職金がない職場で働き続けることが良いのか考えることが多いです。</p>
<p>以前、弁護士（男性）1人と事務員1人体制だった時は、セクハラと思える言動が多く感じられましたが、弁護士2人（男性）になってからは、ほとんどなくなりました。仕事量は増えましたが、環境が変わったので、仕事はしやすくなったと思っています。</p>
<p>辞めたら次が見つからないと思うので我慢するしかありません。</p>
<p>事務員をただの使い走り、使い捨てという意識での対応を感じる</p>
<p>先輩事務員もいなく、仕事での不明点を協力できる人がいない。助けてもらえない。事務1名に対しての仕事量が多すぎる。セクハラ、刑事事件などのときに「こんな男と付き合ったりしちゃダメだぞ」「付き合っているのはこんな人じゃないよね」などプライベートに関係することもボソボソ言ってくる。パワハラ、とにかく八つ当たり。イライラをすべてぶつけてくる。「1回で話したことを覚えろ」と怒鳴る。</p>
<p>弁護士増員に伴い、相談、受任件数が減少しています。それでも給与の値上げをしてくださったり、かなり優遇されているとは思いますが、弁護士の年齢的なものを考えると、廃業や業務縮小がいつあってもおかしくない状況です。退職金制度もありますが、年金支給までにはかなりあり、再就職も厳しい年齢になってしまいましたので、不安はあります。日曜の求人広告にも目を通すようになりました。</p>
<p>残業代は出たくない。仕事のクオリティを上げろというプレッシャーは相当なもので、クリアするのは無理です。外をいくらクリーンにしても中身はブラックだと思う。</p>
<p>入所時より基本給が全く上がらないため、保険など引かれた後の手取り額が減ってきている時もある。基本給が上がらないと賞与も増えず困る。事務局の仕事の価値をもう少し評価してもらいたいと思う。</p>
<p>近くの事務所の弁護士から言葉のセクハラを受ける。本人はセクハラをしているつもりはないようだが、本当に気持ち悪い。法律を業としているのに、そんなことも分からないのだろうか。</p>

<p>就職した際、厚生年金の加入も3年以降働いたら考えると言っていました、まだ加入していません。私も一人親なので、先が心配です。また、有休も子どもの学校の行事のみ（半休が基本）しぶしぶOKで、リフレッシュなどの一日休みは一度もないです。事務員を増やしてほしい等たのみでしたが受け入れてもらえず、(給料がなくなるぞ…など)学校の役員も休みがちでうまくいきません。弁護士活動で仕事が減った時は、3年間給与があがりませんでした。</p>
<p>一方的に一時金を減らされるので生活に支障が出る。昇給も3回ほど数千円上がっただけ。いつまで経っても生活は楽にはならないし、一方的な一時金の引き下げはパワハラそのものと感じる。雇用が保障されているわけではないので、いつも無言の圧力を感じ、息苦しい思いで働いている…働いているというよりも、働かせていただいている…という感じがする。頑張っても給与や一時金に反映されることが全くないので、仕事への意欲が全く湧かない。意欲が湧かなければ、仕事の生産性も落ちる。経営者には、人を雇うことの責任というものをどのように考えておられるのか聞いてほしい。</p>
<p>賃上げが5年にわたり少額でその後も1万以上の賃上げが期待できず、生活設計ができない。さらに、業績事由で一時金がカットされているのに、増益でも上乘せがみこめず生活の赤字の補てんが難しい。・従業員に対し、名前を呼ばず「おい」というのは不愉快。・就業時間に仕事を指示されるのに残業があると減らせと言われて困る。・高圧的な態度で指示をし、自分の思いどおりにならないと更に「なぜできないのか」と怒り出すのは困る。事務の職域と弁護士業務をコミュニケーションをとりながら円滑に仕事を進めたい。</p>
<p>一昨年「売上げが悪かった」と言って、4月の給料日に突然昇給を4,000円から2,000円に引き下げる旨伝えられた。(昇給4,000円については、弁護士が口頭で毎年4,000円ずつ昇給しますと言っていた)翌年には全く説明がなく、昇給が2,000円にされた。売上げが悪かったのであれば、どのような経営努力をし、売上目標がいくらかを掲げ、事務員に伝えるべきではないかと思う。それをきちんと伝えないのは、不誠実であると思う。</p>
<p>待遇面では不満は少ないが経営環境の変化から、ここ数年昇給がないこと、2,3年前より年収額も減少に転じている点、改善されることに期待している。</p>
<p>7年以上昇給0円だが、若干の弁護士並みの仕事を言いつけられる。文句も言わずにやっているのに昇給の時期になると「年齢的に使いづらい。能力が落ちている。」などと罵られ、それが過ぎるとまたなにくぬぬで量・質ともに大変な仕事をおしつけられる。これってパワハラですよ。</p>
<p>社会保険加を必ず、としてほしい。(業界全体として) イソ弁が増え、仕事量が増え、売上がかなりアップしているのに、給料はあがらない、ボーナスも増えない。自分の将来が不安です。年金は少ない(国民年金だけ)し、貯蓄も出できない。</p>
<p>経営状況が悪いのに事件処理を速やかにしなかったり、営業をする等の改善策を何も講じない。給与支払が4回程遅れたが、自分のプライベートの旅行、ゴルフ、様々な会への出席は減らない。賞与の支払も遅れたが、遅れる理由や説明もなかった。その後、賞与は支給自体廃止され、その理由も、その余裕がない、の一言でいきなり支給がゼロとなった。こういった一連の対応がパワハラだと感じている。事務員一人で弁の立つ弁護士に立ち向かうのは難しく、受け入れざるを得ない状況だ。</p>
<p>弁護士が「将来不安」を事務局の前で堂々と口にすると、経営者としては好ましくない行動だと思う。</p>
<p>経営状況の悪化に伴い、当然のように賞与をカットされた。赤字になってもいいのに先々のことを考えると払えないという回答なのに、最終的な余剰金は弁護士で分配している。感情のまま事務員を扱う。自分の意に沿わないことを少しでも言う顔つきまで変わり、どなりちらす。</p>

事務員一人では有給も取りづらく、親の介護の問題もあって、今年中には退職せざるを得ない状況です。過去3年以上勤務した人でも退職金の支給実績はありませんし、雇用契約書はもちろん退職金規程もありませんので、退職金はもらえないです。労働基準法上問題ないことは理解していますが、10年以上働いて1円ももらえないのは今後の生活に影響し本当に辛いです。小さな事務所では就業規則がないのが当たり前となっていて労働条件もはっきりしないし、弁護士相手では権利の主張も難しいです。せめて、就業時に労働条件(退職金含)をはっきりさせる等業界全体での整備が必要だと思います。

今回はこのようなアンケートをしていただきありがとうございます。私の回答をご覧いただいて“そんなに待遇ひどくないじゃん”と思われるかもしれませんが、私もこれが回答する事項にはいるのかとびっくりしました。一般企業においては当然されていることが、この業界ではできていないのです。健康保険、有休、残業etc.雇用主の妻が言いました“健康保険・年金はいつまであげてる”と。そんな業界なのですね。さすがに私に(年令的に)セクハラはありませんが(笑)、パワハラ・モラハラは普通です。弁護士はたしかにむずかしい司法試験に合格されたのですから、とてもえらいのかもしれませんが、社会性は全くなく、又、事務員など人ともおもっていないようです。(ちなみに先生方は事務を“しもじも”とおよびだそうです。)先生のことはがまんします。でもその妻にはがまんの限界を感じます。税金対策のために専従者給与をアップしているんだと思いますが、重役出勤したかと思えば、銀行に行くとおっしゃり、買物ざんまい、なのに専従者給与として私の3倍以上、イソベンさんより給与が多いです。仕事もしてない、できないのにえらそうなものいい、モチベーションあがるわけがありません。乱筆乱文申しわけありません。ぐちでした。“やめるにやめられない下々より”

個人事務所のため、昼休みが取れなかったり、予定が入っていても急な残業になることが、時々あります。2日以上連続した休み(土日含まず)を取ったのは、この10年で一度だけです。弁護士本人がほとんど休みをとらない人間なので、どうしても言いづらい面があります。ただ最近は、それではいけないと思い、せめて有休はできる限り消化しようと思い、一日とれなくても半日ずつとかで、何とか取るようにしています。(それでも1週間以上残ってしまいますけど…)昇給もこの5年間全くありませんが、経営状態がみえてしまうので、仕方ないと思っています。正職が一人のため、何となく要求しづらく、あきらめてしまうところが、どうしてもあります。個人事務所の場合、弁護士との関係にどう折り合いを付けていくかが、問題だと思います。

賞与については、以前は5ヶ月だったが、現状は2.5ヶ月である点。

意欲的に働いていると思うし、また、長く働き続ける意思もあるので、早く正社員として働かせてほしいです。正社員登用の基準をある程度明らかにしてほしいです。

企業のように雇用に関する契約書がないため、労働条件や賃金の支払等があいまい。弁護士事務所なら事務所の規模にかかわらず雇用契約は必要である。正社員でも業績によって支給される賃金扱いでは生活がなりたたない。雇用問題があっても証拠がないためハローワークでも取扱いしにくいという回答がだったので、グレーな部分をもっと世間的に統一してほしい。仕事をしない事務員(弁身内)に対しての賃金が私自身より多いのは納得できない。仕事の処理をどんなにがんばっても身内優先なら働いても仕方ないと思ってしまうことがある。仕事がないわけではないので、きちんと公私を分けて働いてほしい。

私が初めての従業員なので、社会保険の加入や税務署への申告など、全て手探りの状態で対応してくれています。忙しい業務の中で申し訳ない気持ちもありますが、社保の加入も結局就職してから約2ヶ月後でした。今は7ヶ月経ったので、有休の取得についてお願いしているものの、まだ返答はありません。労働基準法を読むと取得できているのですが…。事務所の経営が軌道にのったら雇用形態も正社員になれる可能性もあるようです(面接時にそのように聞いています)。就業規則など文書化されたものは今もなく、気にはなりますが、

<p>毎日の忙しさを見ているとなかなか言い出せない状況が続いています。また、雑務を頼まれるとき、自家用車で市内、隣市まで出かけます。もし、これで何かが起きたら、どのように責任を取ってもらえるのか？とても心配です。通勤の交通費は支給されますが、仕事中の車移動は反映されていません。事故したときの対応や公用で使っている分の交通費の交通費の補償もしてもらいたいです。もともと法律事務の知識がゼロの状態でも雇ってもらえたのはとてもありがたいのですが、働くうえでの条件はしっかり示してもらって、気持ちよく仕事したいと思っています。</p>
<p>雇用主に時々ババアなどと言われる。正社員 9:00～17:00 労働月給 13 万円残業代・賞与支給なし、手取額 10 万円強くらい。安いかなと思います。</p>
<p>社会保険についてはあきらめました。退職金があるかもわからず、国民保険で老後どう生活していくのか不安です。有給も取れず、弁護士は仕事一筋の人なので有給の必要性を理解していません。事務所の収入が減ったと言って一方的にボーナスをカットされ、昇給も見送られそうになり、なんとか生活の事情を話して昇給だけは認めてもらいましたが、今後が不安です。事務所の収入が減ったといっても、かなり潤ってます。不可解です。</p>
<p>一昨年末、年配の事務員が退職し、事務員が自分 1 人になり、当然仕事量が増えたのだが、お給料は一切変わらない。それどころか、仕事量が増えたことにより、就業時間内に終わらない日もあり、残業や休日出勤せざるを得なくなることもあるのだが、その分の手当が支払われることもない。</p>
<p>将来の経営不安により、人員が減っても、弁護士増えても、事務局が増えることがない。</p>
<p>職場で自分だけパワハラに合っているので、周りの人はなかなか理解してもらえない。孤独を感じることも。他の弁護士も私に対してあたりがキツイと思っても、直接パワハラする弁護士に注意してはくれない。</p>
<p>ボーナスカット。事務所での積立金はありません。弁護士の売上げが少ないと、そのままボーナスをカットされます。年収がぐっと減ってしまうので、生活設計をたてることが出来ません。毎月、少額でもよいので、積立して欲しい。</p>
<p>就職してから、有給休暇は 1 日しかとれていません。この業界は取得しにくいとよく聞きます。申請自体しにくいのが現状です。何かあっせん等してもらえるとありがたいです。</p>
<p>・机で昼食をとるので、何かと F A X やコピーの他、「昼おわってからでいいから」と言って用事を言いつけてくるが、それをメモするのに、結局お昼を中断することになる。・退職金制度ほしいです。貯金もできないので仕事が無くなったらどうやって生きていけるか、先が全く読めません。優秀な人がたくさんこの仕事から辞めていくのを見してきました。みんな給与が安いと言います。・昇給は過去に一度だけだった。前職も法律事務所で 4 年働いていました。転職の時、基本給は前職のものをそのまま採用してもらえましたが、前職では毎年 1 回定期昇給 5,000 円あったけど、今は昇給は 1 回あったきりです。だから、社会保険や税金が年々少しずつ負担が増えているのに、給料支給の増加が全くおいついていません。結局、働き始めた当初と変わらない。手取り的にはマイナス感が強いです。消費税もあがったため、手取りに占める食品や家賃の額が大きすぎて、毎月ギリギリすぎます。生活保護とあまり変わらない...もしかしたら低いかも。母子家庭で子ども 2 人います。手取り 18 万円。ボーナスでなんとかしのいでいますが、ボーナスは全て生活費にまわります。前職はボーナス 2 ヶ月を年 2 回。今は 1～1.5 ヶ月を年 2 回。せめて 1 回 2 ヶ月はほしい。前職はお給料はそれなりに暮れていたが、弁護士のパワハラがひどくて辞めました。今の職場はとても快適で毎日楽しく仕事できています。弁護士とのコミュニケーションも良好です。精神的に安定していて良いです。給与をとるか、環境をとるか...どっちもいいところが欲しいというのはぜいたくなのかも知れませんが、法律事務員全体の底上げを切に願っています。仕事はやりがいがあるのに、給与が安すぎだと思います。看護師のような専門職の待遇をのぞめるような職業に</p>

<p>なってほしいです。</p>
<p>有休を半日しかとらせてもらえない。一日休みたければアルバイトに来てくれる人を探す様に言われた。有休を事前に申し出しても(日程は事務所の予定に影響のない日を選んで)、 「どこかへ行くのか?何をするのか?」等、執拗に聞いてくる。業務には全く関係のない個人の旅行の手配や買い物などの用事をさせられたり、ボスの言うことは絶対なので、ボスが白だと言えば黒い物でも白だ!などと平然と言う。</p>
<p>日弁連、弁護士会は弁護士の社会人としてもマナー等の教育をしてほしいです。マナーを知らないまま、独自のルールとプライドで仕事をしています。かといって事務員が注意など出来る訳がありません。</p>
<p>事務所の経営状況が非常に悪化し、労働条件の不利益変更が行われた。事務所がいつ閉まるかと不安で仕方ない。</p>
<p>社会保険については、入社時に完備するという話だったが、実際には今だに未加入となっている。理由も書類を集める時間がないとのことであつたが、見ている限り、時間がないことはなさそうであり、そもそも面倒だということのように感じる。法律事務所であり、入社時の話を信用していたが、とてもルーズ。弁護士会や日弁連からの問合せには熱心に対応しているので、社会保険への加入についても任意ではなく必須にしてもらいたい。 また、自分のミスであっても、事務方に対して、自分がミスしないようにはどうすれば良いかを考え、改善するよう求められる。伝言ノートの内容を別途口頭及び付箋にて報告するといった2度手間、3度手間となる改善を求めるなどされると、仕事にも支障がでる。弁護士会・日弁連にて弁護士の教育(一般社会人としての常識的な態度)をしてもらいたい。</p>
<p>個人的なことを頼まれるが、断ることができない。</p>
<p>先生にとってもよくして頂いており、毎日楽しく働かせてもらっています。</p>
<p>弁護士のパワハラがあまりに酷く、何を書いていいのかわかりません。毎日心身ともに疲弊してしまい、病院に通うことになったので(体調悪化のため)1年以内に退職するつもりです。長い間法律事務員として働いてきましたが、今ついている先生は発言も下品な上、依頼者や役所の方などに暴言を吐くなど聞くに耐えられません。</p>
<p>事務員が可能な限り事件に関わるので責任やプレッシャー、ストレスと賃金がもう少し見合うとうれしいと思いますが、弁護士のお給料が高いので経営がかなりうまくいっていないと難しいかもしれません。別の業界からの転職なので独特な世界だなと思うこともあります。</p>
<p>ボーナスがほぼなくなり、生活が苦しくなりました。手取り額が大きいわけではなく、貯蓄のことや将来のことを考えると不安しかありません。</p>
<p>有休が8月しか取れないので、年間でできるだけ取得したい。パートの先輩が外出などをほとんどしない。事務所の雑務も。負担が自分に全てきて、きつい。仕事に余裕がないので、前もって仕事ができる環境にしたい。</p>
<p>①とにかく給与が安いので、何もできませんし、何の楽しみもありません。将来がとても不安です。情けなくて絶望的になります。②弁護士だからと特権階級的な発言をされることがある。肉体労働(重い荷物を運んだりは一切せずに全て事務員にさせる一度「先生は運ばないんですか?」と言ったところ「私は弁護士だ、弁護士しかできない仕事をしている」と怒られ、「仕事をきちんとしろ」と一方的に言われた。</p>
<p>〈お昼休憩について〉・昼食は、外で食べることはできず、事務所ですらなければならぬ。休憩中も関係なく休憩室に入ってきて仕事の指示を出し、ゆっくり休憩できない。・休憩室にいても、弁護士の声が聞こえてきて精神的に休憩できない。〈有給休暇〉そもそも、有給休暇の概念がなく、病気の時以外は休めない。〈給料日〉毎月給料は手渡しのため、御礼を言うように強要されたことがあった。・給料日当日に事務所、給料袋に一人分ずつお金を準備しているが、その時は機嫌が悪く、従業員に当たる時がある。労働の対価として給料をもらっ</p>

ているのに、なぜ当たられなければならないのか、とても理不尽な気持ちになる。〈仕事〉・感情的になることがよくあり、仕事のことで質問しているだけなのに怒られたり、指示通りにしているのに怒られることがあり、どうしていいかわからない。・年功序列な考え方からか、職歴が一番浅い事務員さんをよく使い、少しミスがあると怒鳴り散らす。その結果事務所の空気が悪くなり、事務所に居るだけでストレスが溜まる。〈その他〉・事務所の食事会は、基本的に強制参加。欠席の理由を聞かれたり、食事会に参加させるために予定を変えるように言ってくる。・食事会の二次会に連れて行かれ、カラオケを歌うように言われた。断ると怒りだし、事務員さんを怒鳴って店を出て行ったことがあった。・育児休暇に入る前まで、経理を担当していた(手当等なし)。しかし、育児休暇の間に他の事務員さんが経理をしていた時は、手当がついていた。復職後も経理は引き継ぎしなくて良いと言われ、経理を担当していた期間分の手当ももらっていない。・所長の機嫌の良し悪しが激しく、いつも事務所内は、張りつめた空気で居るだけで疲れる。・結婚はまだか、子供はまだかと当然のように聞いてくる。セクハラ認識は全くない様子。

10年以上ある法律事務所に勤務した。給料はよかったが、有休はあるといいつつ、実際にとったら陰で文句を言われていた。ロースクール出身の新人事務員が有休をとると、「あの子は権利ばかり主張する」と言われていたらしい。ちなみに、私は10年以上働いて、私用で有給をとったことはありません。「新人事務員には私が仕事を教えるんだ!」と言いはり、私に事務の仕事の仕事を新人に教えずにいいといたので、教えずに「先生に聞くように」と指導した。後日、「(先輩事務から)仕事を教えてもらってないから新人事務は仕事がわかっていない!」と事務長男性に言っていた。意味がわからない。

今は、縁あって別の法律事務所に勤務し、前の事務所が異常だったとわかった。現在の仕事で悩んでいる人には、そこだけが職場だと思わないでほしい。すばらしい職場はあります。

■ 会計(税理士)事務所

事務員が1人のため、有給休暇を取りづらく、2016年は1日も取っていません。その分、手当などで、支給してほしいと思います。健康診断を受診していません。年に1回は受診したいです。社会保険に未加入です。退職金も支給されません。個人経営の事務所は、他の事務所との交流もなく、事務員も1人のため、閉塞感があります。

勤続20年以上になりますが、入社してきた未経験の男性(年下)に2ヶ月で給与を追い越されました。先のことはわかりませんが、現時点では自分の方が会社に貢献していると思います。又同じ勤続年数の男性とは2倍近くの賃金差があり、しかも2倍給与をもらっている男性は毎日定時で帰宅、私は毎日残業しています。男女差別のひどい職場でモチベーションが下がります。

雇用主は、高年齢者雇用安定法の趣旨を理解して、それに沿った経営をするべきところ、安易に雇い止めに等しい無理な嘱託の契約条件を提示されている。

■ 特許事務所

有給休暇が取りづらい。ほとんど取れない。何か理由(病気など)がない限り休めないの、リフレッシュしたい時なども取りたいのですが、取れずにいます。

経営悪化に従い、基本給を個人の売上に基づいて増減する旨が先日伝えられた。4月以降の賃金に反映されるので、実際にどの様になるのか不明な点が多く不安である。基本給の決定については、今後、個人面談があると伝えられている。

■ 司法書士事務所

事務員の賃金が上がることがない。10年以上勤めているが、入って2,3年目に一度上がっただけでそれ以降は変わらないまま。何年勤めてもずっとこの低賃金のままかと思うと気が滅入る。年金、健康保険等、支払う金額が増えているのに、賃金が変わらないので実質的には減っている。気づいて欲しい。

他県の司法書士事務所で4年程勤務しておりましたが、転居に伴い現在の司法書士事務所に就職しました。面接の際には、経験者である点を踏まえて、賃金はそれなりのものと言われておりましたが、実際に支払われた賃金は最低賃金レベルのものでした。事務員は私一人で、会計から雑務、書面作成、スケジュール管理等資格者でなければできない業務（決済の立会い等）以外はすべて行っています。「あなたの勉強のため」という言葉でめちゃくちゃな労働環境が正当化されるような空気が、業界全体に漂っているような気がします。嫌なら辞めればいいと言われるかもしれませんが、資格取得を目指している都合上、転職活動等にかかる時間も、社会に評価されるような能力もないのが現状です。高所得とまでは言いませんが、せめて最低限の文化的な生活ができる環境（賃金の上昇、人員の増加）を整えたいなと思っています。事務員の安心や満足は、事務所を発展させ、ひいては業界全体の発展につながると思います。具体的な案があるわけではありませんが、事務員の生活レベルが上がるような活動が行われるといいなと思っています。

■ 執行官室

執行官自体の人数が多く、暇を持て余している。執行官は事務員の仕事を把握していない人がほとんどなので、事務員の人数削減はすぐには起こらないだろうが、将来的に執行官の人数が減れば事務員の削減にもつながりそうで不安。手取りも少ないし、退職金つみたても少なく、不安がつる。

執行官室の運営状態の割にはよくしていただいており、感謝しています。ただ、一年後もやっていただけるかが心配です。執行官の仕事が増えたらいいなと思います。

■ 公認会計士事務所

年末年始の休暇が1日減りました。就業規則を作成する際、殆ど該当しない者が代表となり話し合いの結果作成された。実際対象となる所員(1人)に従来の雇用形態賃金形態等殆ど問いあわせることはなく、又退職金の記載がなく、問い合わせた所「後日…」とされ8年近く経過してもそれには触れられていない。経営者側に不満や改善要求又は相談など言える状況でなく、感情的にしか受け取らない担当者に何の通知もなしに賞与を支給されなかったことがある。又、残業代の未払いもあるが担当者の落度によるもののため請求すれば「何をされるかわからない」という不安があり、未払いのままである。

■ 公証役場

パワハラがひどい。賃金が低すぎる。賃金は生活保護並みで、十分と考えている。自分たちは2000~3000万もらっていて、全くひどい。

パワハラ・セクハラ以外にも、不正経理が行われていることに対して改善を申し出ても何の反応もなく、むしろパワハラがはなはだしくなった。

■ 弁護士会

上司からのパワハラや同僚からのいじめに悩んでいます。相談にのって頂ける場所はあるのでしょうか？

■ 法テラス

間もなく有期雇用の5年の期限をむかえ、雇止めになります。仕事を憶え、組織の仕組みを理解出来た頃に雇止めです。国が設立し、経済的困窮者へ支援の手を差しのべる組織として、「これでよいのだろうか」という疑問はないのか不思議に思います。職員が極めて不安定な雇用であることについて、どのような考えがあるのか知りたいとは思っています。

