



全法労協だより

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/>

2018年3月31日

No. 109

—目次—

ちょいカフェ・ふくほろ開店しました！ …P1

アンケート訪問活動報告 …P2～3

アンケート集計結果報告 …P4～23

編集後記 …P24



ちょいカフェ・ふくほろ開店！（福岡法律関連労組 藤岡恵美子）

2018年2月26日18:00～六本松総合法律事務所の会議室をお借りして、9名の事務員さんと県労連から小川さんも参加して第1回ちょいカフェ・ふくほろの開催です！カフェなので、お茶とお菓子もあるのです。福法労OB上村保さんによる「有期労働者の無期転換」講座の後は、職場にいるパートさんは5年以上働いているけど、いつから申込できるのか？という具体的な話や、生活保護基準と納税の関係、結婚できない、一人暮らしできないのは非正規と低賃金が理由であること、若い世代に労働者の権利を伝える難しさなど、次から次に話が広がり、久しぶりに顔を合わせた仲間たちと有意義なひとときを過ごしたのでした。職場には事務員1人で身近に相談する人もいないな～という事務員さんが気軽に話にこられるように、これから毎月20日に開店します！是非遊びに来て下さいね～♪



アンケート訪問活動に参加して

東海地域法律関連労働組合
西北分会 伊藤桂子

東海法労は、毎年法律関連事務所で働く労働者の方に、雇用の実態をアンケート用紙にご記入いただき集計しています。今年も沢山の方にアンケート用紙を手にとっていただけるようにと、丸の内1丁目・2丁目の法律関連事務所を訪問しました。

2月21日(水)、まだコートが手放せない寒さの中、組合仲間の第一法律事務所の中島さんと2人で訪問活動を行いました。他事務所を訪問するのは、ただでさえドキドキしますが、丸の内の事務所訪問は私にとって初めてでしたので、一緒に回っていた中島さんの対応を手本に、ドキドキしすぎて挙動不審にならないよう明るくさわやかを目指して、事務所の玄関をノックしました。訪問先の対応は様々で、「今年もお疲れ様」とか「あー、弁護士会のボックスに入っていたアンケートですね、書きます!」と対応して下さり組合を受け止めてくれる事務所がある中で、玄関のインターホーン越しに雇用主であると思われる方が「労働組合がなんの用? アンケートは義務じゃないよね、じゃあ要りません」と門前払いの事務所などもありました。そんな雇用主に雇われている労働者のために、私達は訪問活動をしているんだと逆境をバネにして事務所の玄関をノックし続けました。

丸の内は法律関連事務所が沢山ある中で、2人で15棟のオフィスビルを歩いて回り、約50件以上訪問できたのではないかと思います(回る事に必死で数えていませんでした)。中には玄関にはインターホーンも無く、鍵も掛けられていない、玄関を入ったらすぐにカウンターがあり、カウンター越しに手を伸ばせば捕まえられる位置に事務員さんがいらっしゃいました。アンケートを渡すと「私は最近雇われて分からないのですが、このアンケートは弁護士の先生に渡すのですか? 私が勝手に書いていいんですか」といろいろな事がまだ分かってみえない様子でした。そんな事務員さんが心細く対応される姿を見て、危機管理も取られていない事務所にこちらも不安になりました。初めてお会いする方でしたが思わず「組合に入りませんか」と口に出たのですが、丁度その時に電話がなり出しました。事務員一人事務所なので電話に出ないわけにもいかず、話が出来ませんでした。また機会があれば訪問したいと思いました。

沢山の法律関連事務所に訪問させていただき、いろいろな事務員さんに出会う機会をいただき、改めて組合活動の大切さを感じることが出来る貴重な体験でした。

アンケート活動報告

大阪法律関連労働組合 荒川拓朗

大阪のアンケート活動は、弁護士会のレターケースの利用、税理士事務所・司法書士事務所・遠隔地域にある法律事務所などへの郵送、そして、一番回収率が高い職場訪問活動です。

職場訪問は執行委員会と各分会ごとに行なっています。分会ではお昼休みを利用して訪問をする事もあります。執行委員会では主に裁判所近辺の法律事務所へ訪問をしています。ベテランの組合員は一人で知り合いのいる法律事務所へ回ってお願いをしてくれたりしています。

職場訪問の反応は様々です。大阪のゆるキャラ「じむこ」のイラストが入った組合の名刺をアンケートと一緒に渡すと、「ああ～組合ね」といった感じで受け取ってくれたりもします。中にはいつもお世話になっています、と言って笑顔で受け取ってくれる方もいます。そうかと思えば、インターフォン越しに「結構です」と、そっけなく対応される事もあります。職場の雰囲気明るく、事務員さんも感じよく対応されると、この事務所は上手くいってそうだな、とかその逆の場合は大変そうだな、と他の職場の空気を少し肌で感じる事が出来るのも職場訪問の良いところだと思っています。明るく対応してくれる事務員さんと話すと、なんだか元気をもらえる様な気がします。また、自分はある風に対応出来ているだろうか、思ったりもします。組合の先輩には、訪問先の事務所で何か良いところを探して褒めると相手も気持ちが良いもんだし、会話もはずむよ、と教えてもらって実践を試みたりもしていますが、なかなか上手くはいきません。

職場訪問活動は、アンケートを渡すのと同時に組合員の顔が直接見える、組合の活動を知ってもらえる良い機会になっていると思います。また、今期は春闘統一要望書とセットでアンケート結果を基にした啓発ビラを弁護士会のレターケースへ配布する活動も行ないます。

アンケート訪問活動

千葉県法律関連労働組合 小島 秀也

今年も独自のチラシを準備しながら、千葉地裁周辺（約80件）のアンケート訪問を継続させています。毎年継続の成果もあり、「いつものアンケートですね、お疲れ様です。」と協力的な事務職員さんが少なくありません。

そんななか、弁護士会との交渉において友好的な関係を築いている弁護士さんが「お世話になっています」ということで事務員さんが席を外しているときに預かり対応してくれたケースもあります。

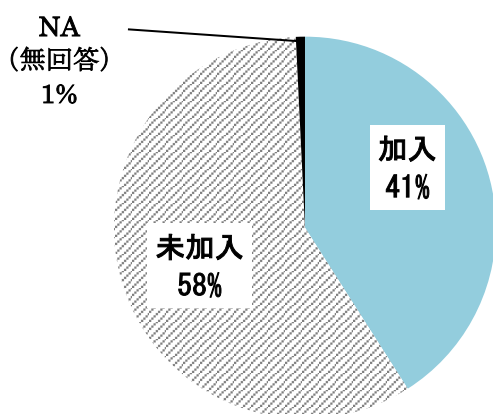
一方、誰かに伝えておきたいということで切実な訴えが書き込まれ、その出所をあらためて訪問してもすでに退職されてしまっていたということも度々あり、気軽に相談してもらえるような存在になりきれていないことへの力不足を感じることもあります。

このように未組織向けの訪問・対話活動を通じて労働組合の役割を実感する機会ともなっていますので、寄せられた声を生かせるよう活動をすすめていきます。

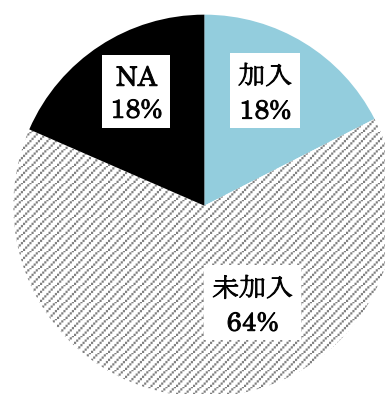
2018 年要求と実態調査アンケート 全国集計結果報告（1,040 名分）

2018 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。
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。
組合に加入しているか否かに関わらず、業界全体のブラック化が加速していることが
懸念されます。
この状態をこれ以上悪化させないために、アンケート結果をもとに自分には何ができる
のかを一人一人が考え、行動を起こす時なのではないでしょうか。

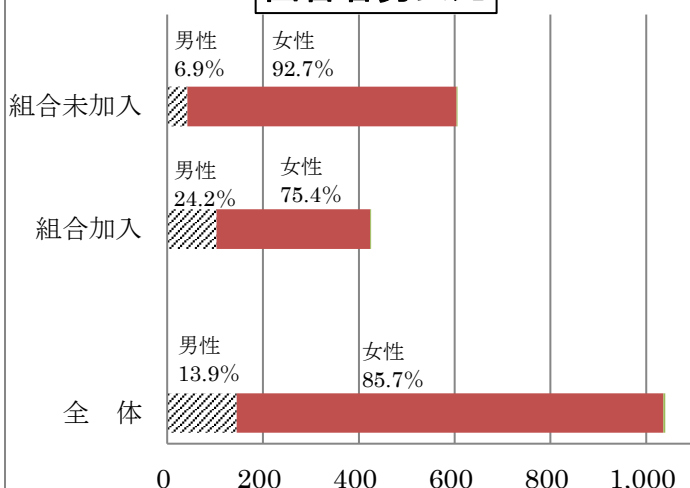
労働組合加入の有無



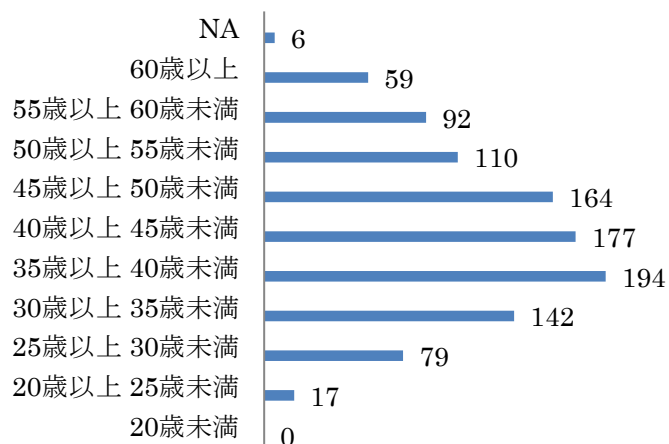
親睦会（事務員会）加入の有無



回答者男女比



回答者の年齢



* 組合の加入・未加入について無回答の人がいるため、その合計数は全体の数と一致しない場合があります。

■ 勤続年数

	全 体		組合加入		組合未加入	
1 年未満	61	5.9%	12	2.8%	48	7.9%
1 年以上 2 年未満	60	5.8%	18	4.2%	39	6.4%
2 年以上 3 年未満	77	7.4%	18	4.2%	59	9.7%
3 年以上 5 年未満	113	10.9%	15	3.5%	97	16.0%
5 年以上 10 年未満	211	20.3%	73	17.1%	137	22.6%
10 年以上 15 年未満	191	18.4%	79	18.5%	112	18.5%
15 年以上 20 年未満	114	11.0%	69	16.2%	45	7.4%
20 年以上 25 年未満	61	5.9%	32	7.5%	28	4.6%
25 年以上	133	12.8%	99	23.2%	34	5.6%
NA	19	1.8%	11	2.6%	7	1.2%

■ 勤務形態

正規職員	878	84.4%	384	90.1%	489	80.7%
パート	100	9.6%	17	4.0%	82	13.5%
アルバイト	13	1.3%	2	0.5%	10	1.7%
派遣職員	1	0.1%	0	0.0%	1	0.2%
有期雇用職員	18	1.7%	9	2.1%	8	1.3%
その他	23	2.2%	12	2.8%	11	1.8%
NA	7	0.7%	2	0.5%	5	0.8%

問 1 あなたの収入についてお聞きます。

(1) 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)。

	全 体	
5 万円未満	8	0.8%
5 万円以上 10 万円未満	53	5.1%
10 万円以上 15 万円未満	88	8.5%
15 万円以上 20 万円未満	248	23.8%
20 万円以上 25 万円未満	235	22.6%
25 万円以上 30 万円未満	176	16.9%
30 万円以上 35 万円未満	103	9.9%
35 万円以上 40 万円未満	58	5.6%
40 万円以上 45 万円未満	36	3.5%
45 万円以上 50 万円未満	9	0.9%
50 万円以上	8	0.8%
NA	18	1.7%

組合加入		組合未加入	
3	0.7%	5	0.8%
7	1.6%	45	7.4%
8	1.9%	76	12.5%
35	8.2%	211	34.8%
81	19.0%	153	25.2%
105	24.6%	71	11.7%
81	19.0%	22	3.6%
49	11.5%	9	1.5%
36	8.5%	0	0.0%
8	1.9%	1	0.2%
4	0.9%	4	0.7%
9	2.1%	9	1.5%

(2) あなたの昨年の年収はいくらでしたか(通勤手当を除く総支給額)。

100 万円未満	47	4.5%
100 万円以上 125 万円未満	28	2.7%
125 万円以上 150 万円未満	33	3.2%
150 万円以上 175 万円未満	20	1.9%
175 万円以上 200 万円未満	41	3.9%
200 万円以上 225 万円未満	56	5.4%
225 万円以上 250 万円未満	66	6.3%
250 万円以上 275 万円未満	44	4.2%
275 万円以上 300 万円未満	86	8.3%
300 万円以上 350 万円未満	154	14.8%
350 万円以上 400 万円未満	110	10.6%

11	2.6%	36	5.9%
2	0.5%	24	4.0%
5	1.2%	28	4.6%
2	0.5%	16	2.6%
8	1.9%	32	5.3%
12	2.8%	44	7.3%
8	1.9%	56	9.2%
7	1.6%	37	6.1%
20	4.7%	66	10.9%
51	12.0%	102	16.8%
43	10.1%	67	11.1%

400 万円以上 450 万円未満	96	9.2%
	全 体	
450 万円以上 500 万円未満	60	5.8%
500 万円以上 550 万円未満	57	5.5%
550 万円以上 600 万円未満	30	2.9%
600 万円以上 650 万円未満	26	2.5%
650 万円以上 700 万円未満	13	1.3%
700 万円以上 800 万円未満	20	1.9%
800 万円以上 900 万円未満	12	1.2%
900 万円以上 1000 万円未満	4	0.4%
NA	37	3.6%

60	14.1%	36	5.9%
組合加入		組合未加入	
41	9.6%	19	3.1%
46	10.8%	11	1.8%
27	6.3%	3	0.5%
23	5.4%	3	0.5%
13	3.1%	0	0.0%
17	4.0%	3	0.5%
8	1.9%	4	0.7%
4	0.9%	0	0.0%
18	4.2%	19	3.1%

(3) あなたは 2017 年に賃金の上げがありましたか。

あった	548	52.7%
なかった	407	39.1%
引き下げられた	32	3.1%
交渉中	10	1.0%
わからない	21	2.0%
NA	22	2.1%

258	60.6%	288	47.5%
128	30.0%	274	45.2%
19	4.5%	13	2.1%
9	2.1%	1	0.2%
5	1.2%	15	2.5%
7	1.6%	15	2.5%

引き上げられた金額

1～2,500 円	78	8.9%
2,501～5,000 円	200	22.8%
5,001～7,500 円	56	6.4%
7,501～10,000 円	106	12.1%
10,001～15,000 円	10	1.1%
15,001～20,000 円	15	1.7%
20,001～30,000 円	3	0.3%
30,001 円～	11	1.3%

32	8.3%	46	9.4%
87	22.7%	112	22.9%
45	11.7%	11	2.2%
50	13.0%	56	11.5%
8	2.1%	2	0.4%
4	1.0%	11	2.2%
1	0.3%	2	0.4%
4	1.0%	7	1.4%

(時給)

1～50 円	17	10.5%
51～100 円	8	4.9%
101～200 円	1	0.6%

1	2.4%	15	12.8%
2	4.8%	6	5.1%
0	0.0%	1	0.9%

(4) 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	407	39.1%
減った	224	21.5%
変わらない	326	31.3%
わからない	46	4.4%
NA	37	3.6%

166	39.0%	239	39.4%
126	29.6%	97	16.0%
99	23.2%	225	37.1%
18	4.2%	27	4.5%
17	4.0%	18	3.0%

問 2

(1) 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	117	11.3%
時々赤字になっている	212	20.4%
赤字にはなっていないがぎりぎりの生活だ	417	40.1%
まだ余裕がある	239	23.0%
わからない	49	4.7%
NA	6	0.6%

59	13.8%	58	9.6%
90	21.1%	121	20.0%
171	40.1%	243	40.1%
92	21.6%	146	24.1%
11	2.6%	36	5.9%
3	0.7%	2	0.3%

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

	全 体	
0 円	32	3.1%
1～10,000 円	173	16.6%
10,001～20,000 円	154	14.8%
20,001～30,000 円	198	19.0%
30,001～40,000 円	20	1.9%
40,001～50,000 円	213	20.5%
50,001～60,000 円	6	0.6%
60,001～70,000 円	3	0.3%
70,001～80,000 円	12	1.2%
80,001～90,000 円	0	0.0%
90,001～100,000 円	38	3.7%
100,001 円～	3	0.3%
NA	188	18.1%

組合加入		組合未加入	
11	2.6%	21	3.5%
75	17.6%	97	16.0%
65	15.3%	88	14.5%
88	20.7%	109	18.0%
8	1.9%	12	2.0%
88	20.7%	123	20.3%
4	0.9%	2	0.3%
1	0.2%	2	0.3%
6	1.4%	6	1.0%
0	0.0%	0	0.0%
25	5.9%	13	2.1%
1	0.2%	2	0.3%
54	12.7%	131	21.6%

問 3

- (1) 労働条件は明示されていますか。

はい	763	73.4%
いいえ	152	14.6%
どちらともいえない・その他	120	11.5%
NA	5	0.5%

356	83.6%	401	66.2%
27	6.3%	125	20.6%
43	10.1%	75	12.4%
0	0.0%	5	0.8%

- (2) 有給休暇は取りやすいですか。

はい	623	59.9%
いいえ	180	17.3%
どちらともいえない・その他	230	22.1%
NA	7	0.7%

272	63.8%	346	57.1%
65	15.3%	113	18.6%
86	20.2%	143	23.6%
3	0.7%	4	0.7%

- (3) 昼休み休憩はとりやすいですか。

はい	778	74.8%
いいえ	108	10.4%
どちらともいえない・その他	150	14.4%
NA	4	0.4%

337	79.1%	437	72.1%
30	7.0%	76	12.5%
58	13.6%	90	14.9%
1	0.2%	3	0.5%

- (4) サービス残業（不払い残業）はありますか。

はい	134	12.9%
いいえ	785	75.5%
どちらともいえない・その他	117	11.3%
NA	4	0.4%

43	10.1%	90	14.9%
333	78.2%	446	73.6%
48	11.3%	68	11.2%
2	0.5%	2	0.3%

- (5) 健康診断を定期受診していますか。

はい	835	80.3%
いいえ	143	13.8%
どちらともいえない・その他	56	5.4%
NA	6	0.6%

373	87.6%	457	75.4%
34	8.0%	108	17.8%
17	4.0%	37	6.1%
2	0.5%	4	0.7%

- (6) メンタルヘルス（精神的疾患）に対する不安はありますか。

はい	272	26.2%
いいえ	555	53.4%
どちらともいえない・その他	208	20.0%
NA	5	0.5%

117	27.5%	153	25.2%
209	49.1%	342	56.4%
98	23.0%	108	17.8%
2	0.5%	3	0.5%

		全 体		組合加入		組合未加入		
(7)	雇用主の公私混同 （私事を頼まれ る）はありませ るか。	はい	284	27.3%	93	21.8%	190	31.4%
		いいえ	583	56.1%	256	60.1%	323	53.3%
		どちらともいえない・その他	170	16.3%	76	17.8%	91	15.0%
		NA	3	0.3%	1	0.2%	2	0.3%
(8)	セクシャルハラス メントはありませ るか。	はい	48	4.6%	20	4.7%	27	4.5%
		いいえ	885	85.1%	354	83.1%	525	86.6%
		どちらともいえない・その他	105	10.1%	52	12.2%	52	8.6%
		NA	2	0.2%	0	0.0%	2	0.3%
(9)	パワーハラスメン トはありますか。	はい	160	15.4%	59	13.8%	101	16.7%
		いいえ	679	65.3%	261	61.3%	412	68.0%
		どちらともいえない・その他	196	18.8%	104	24.4%	90	14.9%
		NA	5	0.5%	2	0.5%	3	0.5%
(10)	一方的な労働条件 の変更はありませ るか。	はい	137	13.2%	59	13.8%	78	12.9%
		いいえ	748	71.9%	302	70.9%	439	72.4%
		どちらともいえない・その他	152	14.6%	65	15.3%	86	14.2%
		NA	3	0.3%	0	0.0%	3	0.5%
(11)	ことあるごとに解 雇をちらつかせる ことはありませ るか。	はい	42	4.0%	14	3.3%	28	4.6%
		いいえ	927	89.1%	377	88.5%	542	89.4%
		どちらともいえない・その他	67	6.4%	34	8.0%	33	5.4%
		NA	4	0.4%	1	0.2%	3	0.5%
(12)	入所後、3年以内 にやめる離職率は 高いですか。	はい	120	11.5%	47	11.0%	73	12.0%
		いいえ	648	62.3%	270	63.4%	375	61.9%
		どちらともいえない・その他	259	24.9%	106	24.9%	150	24.8%
		NA	13	1.3%	3	0.7%	8	1.3%
(13)	労働条件の引き下 げに対する不安は ありますか。	はい	506	48.7%	259	60.8%	244	40.3%
		いいえ	281	27.0%	67	15.7%	212	35.0%
		どちらともいえない・その他	246	23.7%	99	23.2%	145	23.9%
		NA	7	0.7%	1	0.2%	5	0.8%
(14)	雇用の継続に対す る不安はありませ るか。	はい	441	42.4%	194	45.5%	245	40.4%
		いいえ	333	32.0%	123	28.9%	208	34.3%
		どちらともいえない・その他	254	24.4%	104	24.4%	147	24.3%
		NA	12	1.2%	5	1.2%	6	1.0%

問4 職場の労働条件・環境についてお答え下さい。

問 4		職場の労働条件・環境についてお答え下さい。		全 体		組合加入		組合未加入	
(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	677	65.1%	286	67.1%	391	64.5%	
		一時金の支給	338	32.5%	191	44.8%	147	24.3%	
		有給休暇の完全取得・増加	217	20.9%	83	19.5%	134	22.1%	
		人員の増加	195	18.8%	108	25.4%	87	14.4%	
		手当の拡充	168	16.2%	60	14.1%	108	17.8%	

	全 体		組合加入		組合未加入	
退職金制度の確立	140	13.5%	35	8.2%	105	17.3%
リフレッシュ休暇の実施	123	11.8%	54	12.7%	69	11.4%
定年後の雇用確保と 労働条件の拡充	111	10.7%	67	15.7%	44	7.3%
完全週休 2 日制の実施	101	9.7%	83	19.5%	18	3.0%
社会保険への加入	90	8.7%	11	2.6%	79	13.0%
定年の延長	85	8.2%	45	10.6%	40	6.6%
パワハラの防止	76	7.3%	26	6.1%	50	8.3%
勤務時間の短縮	74	7.1%	43	10.1%	31	5.1%
就業規則の整備・拡充	70	6.7%	26	6.1%	44	7.3%
メンタルヘルスケア	67	6.4%	29	6.8%	38	6.3%
欠員の補充	62	6.0%	45	10.6%	17	2.8%
残業を減らす	56	5.4%	31	7.3%	25	4.1%
介護休業制度の確立	54	5.2%	32	7.5%	22	3.6%
定期健康診断の実施	49	4.7%	8	1.9%	41	6.8%
退職勧奨などの雇用不安	39	3.8%	16	3.8%	23	3.8%
業務研修制度の確立	37	3.6%	8	1.9%	29	4.8%
残業代の支払い	31	3.0%	8	1.9%	23	3.8%
育児休業制度の確立	31	3.0%	6	1.4%	25	4.1%
看護休暇制度の確立	28	2.7%	14	3.3%	14	2.3%
正規職員で働きたい	28	2.7%	4	0.9%	24	4.0%
産前・産後休暇の確立	24	2.3%	3	0.7%	21	3.5%
生理休暇の確立	22	2.1%	8	1.9%	14	2.3%
育児時間制度の確立	20	1.9%	11	2.6%	9	1.5%
正規職員との賃金・労働条件格 差の是正	19	1.8%	10	2.3%	9	1.5%
セクハラの防止	13	1.3%	3	0.7%	10	1.7%
労働保険への加入	11	1.1%	2	0.5%	9	1.5%
男女差別をなくす	5	0.5%	1	0.2%	4	0.7%
その他	36	3.5%	15	3.5%	21	3.5%

アンケートに寄せられた声

法律	義務を果たさないで権利ばかり主張する同僚は迷惑
	法律を駆使したパワハラ(無視、仕事を与えないという形で追い込む)のはやめてほしいです。本人は「能力の低い奴に当然のことだからパワハラではない」と言っています。
	雇用主である弁護士に対する苦情処理機関を弁護士会単位で設置してほしい。労働問題に関する相談をしたくても、国やの設置する既存の機関や委員会には弁護士が何かしらの形で選任されていて相談しにくい。弁護士会の中に専門に苦情処理や対応してくれる部署がほしい。勤務先の雇用主の弁護士は、業務は全て事務局任せで、何か気に入らないことがあると当り散らす。昨日言ったことが今日覆ることは日常で、指摘すると怒るので事務局は耐えるしかない。事務局任せにした結果、抱えきれなくなった事務局が刑事罰を受け、雇用主の弁護士も懲戒処分を受けたのに、自分は悪くないという態度で全く反省せず、職場環境は増々悪化している。懲戒を受けてから余計に批判されることに腹を立て、まともに話ができない。俺は悪くないという態度。賃金も低く、業務が辛い、この地域では正社員で仕事を探すことが難しいため、事務局は仕方なく我慢するしかない。
	1人事務員ですが、雇用主からこの上ない待遇で毎日充実した労働環境で仕事をさせて頂いております。忙しさはありますが、雇用主に応えられるようしっかりサポートしていきたいと思っております。

法律	社会経験もないのに、経営者になって事務員の指導もできない。上に立つ者としての資質、才覚がまったくない。業務は付箋に記入もしくはプリントアウト。一度も弁護士と世間話などしたことはない。基本「しゃべりたくない」のだと思う。「人と会話する」というよりも「情報伝達」することとしてコミュニケーションが形成されているのだと思う。良い人間関係の構築には相手のことを思いやり、会話することが一番だと感じています。
	法律の知識以外は小学生並。弁護士（平成 24 年開業、弁護士歴 7 年くらい、40 歳）としての信頼、信用皆無です。指導する機関はないのか？
	“弁護士”としては資格を有しているのかもしれないが、一般常識やモラル・相談者などへの話し方（表現方法）などが一般から著しく離れている。相談者が何を聞きたいのかまったく想像することが出来ていない。相談者は、もちろん法律的な助言を求めて相談されるが、多くは法律的な言い回し表現より心情的な助言を求めて相談にいらっしゃる場合が多いと感じる。そこに弁護士との温度差があり、よくわからない法律用語を並べられ委縮してしまい、詳しく聞くことが出来ずに帰って行く場合がとて多い。相談者が本当に話したかった事や聞きたかった相談ができないと感じる。法律に精通しているのは当然だが、一般常識や心理相談のスキルも身につけるべきではないのか。仕事に関しても疑問がある。よその事務所の事務方はどうなのか不明であるが、簡単な答弁書の類はすべて事務方に投げられる（先日は控訴伏の作成も事務方に於いて行った。）。それでも指示があればまだましな方で、指示すら出さずにやってないと咎められる。最悪譲ったとしても、「作成して送付するように」との指示を出すべきである。事務方は弁護士からの指示でのみ仕事を進められるのではないのか。勝手に事務方が判断して行うような軽い仕事では無いはずである。独立してしまうと、弁護士本人を監督指導する人がいなくなってしまう、「自分が事務所運営や自己管理が世間からすると変！」とまったく気づかない。弁護士会には、もっと法律相談のノウハウや一般常識、事務所運営のノウハウについて指導・アドバイス・監督をお願いしたい。
	弁護士からのパワハラが辛い。休みも取得しにくければ、お昼時間の自由度も低く完全に休めている感覚があまりない。仕事でも監視されているような中での作業は非常に疲れる。上司であり、雇い主である弁護士の機嫌一つですべてが変わってくるのでどうしてよいかわからない。弁護士に対する研修などで事務所運営やパワハラなど勉強してもらい、意識を変えるようにしてもらいたい。
	当方公設事務所で、任期ごとに弁護士が変わるのですが、年々質の低下が進んでいるように思います。去年は手当等を、一気に 5 万ほど減らされたので、生活も厳しいです。弁護士も若さのせい、ちょっとついていけない部分もあります。
	折り返しの電話を依頼しても、くれないので困る。
	ここ数年ベアなし。賞与も売上げないからと支給されず、将来の不安しかない。今は親の年金と合わせて生活ができていますが、独身実家暮らしだから何とかなっているだけ。親の介護問題など、これから更にお金がかかるのに、弁護士達は経営努力をしてくれない。弁護士自身給料もらっていないんだから、を理由に賞与を当然のごとく払わず。職場のストレスもあり、ゆっくり温泉に、と思っても先立つものが無い。売上げアップのためにいろいろ提案は出すものの、弁護士は革新的なことは好まず、現状維持を続けている。
	経営者たる弁護士には、労働者として事務職員を雇ったからには責任と自営を持って経営に取り組んでいただきたい。一方的に、何ら説明もなく一時金をカットすることは、事務職員の生活設計を大きく崩すことであり、また、モチベーション低下により事務所全体に悪影響を及ぼしていることを自覚していただきたい。
	法律事務所でパートとして働いており、月給 10 万円程です。現在は実家暮らしなので生活が成り立っていますが、本当は一人暮らしをして自立したいと思っています。ですが今の給与では一人暮らしは無理です。将来的に正社員雇用を検討して下さると雇用主から話がありましたが、具体的にいつ頃、どのような条件でなのかは不明です。経済的に自立できる程度の給与は頂きたいです。法律事務所は全体的に給与が低い業界だと感じています。業務内容として守秘義務等が求められますが、そのわりに給与が低いと思います。今のままの給与では転職も考えざるをえません。
	弁護士の増員により、どんどん仕事が減っていつている。当然事務所の売り上げも減っている。当方弁護士がいつ「辞める」というか分からず、びくびくしている。数年前にこのようなことを言われ、個人事業主なので仕方ないのかな、とも思うが、自分は 50 代後半であるので、次の就職先もなかなかないと思うので、不安である。
	毎年書いているものの、弁護士がこのアンケート内容を知っているようには思えません。弁護士に職員はこんなに悩んでいるのだと届けて下さい。「売上げがないものは出せない」という理由で、売上げを出す努力もせず、年収に変動があり不安でいっぱい。退職金制度にも入れてもらえず、何の保障もありません。そんな中、労働事件を扱われると、私達にも得る権利はあるのではないかと、担当事件を放棄したくなります。昇給 1,000 円なんて、子供のおこづかいにもなりません。
	何年働いても給与が同じ…昇給しないって普通なんですか？ 弁護士の売り上げによっては給与orボーナス上げてほしい。退職金もないですしね… 日々の生活で精一杯なのに、将来のための貯蓄なんてできませんよ。ま、そうになったら生活保護でも受ければって感じですかね。せいぜい在職中は破産しないように頑張ります。裁判所の人に笑われたくないので。転職しようかな!!!

法律

- 弁護士が病気(インフルエンザ、風邪等)の子供を連れてきて、事務員に面倒をみさせる。労働条件にそのような業務は明記されていないうえ、感染症がうつるのが怖い。どこに相談したらよいかわからず、我慢するか、自分が有給休暇を使って休むしかない。実際には休めないで、我慢している。
- このアンケートは結果をどのように雇用主たちへ伝えているのか、毎年疑問です。雇用主たちは、アンケートを見ているのでしょうか。
- 同封されていた昨年のアンケート結果を見て愕然としました。アンケートを取るだけでなく、そのようなひどい弁護士もいることを弁護士達にも周知させるべきだと思います。
- 難しい試験に合格し、立派な職業に就いているからと言って、根本的にその他の職種の人々を見下すのは間違っていると思う。勉強ができた＝(イコール)人格者ではない。
- 雇用主・弁護士会・日弁連に皆の意見が届き、反映、改善されますように。
- 有休日数の管理がなされないため、毎年消滅していると思われる。また、退職時の有休消化ができないのではないかと不安である。
- 雇用主の公私混同が多すぎる!!雇用主の母親の世話をさせられたり、雇用主の私用を頼まれたり、仕事以外のことをさせられることが多々ある。雇用主の機嫌が悪いと事務員につらく当たる。休暇がほしいと申し出れば、なぜ休むのか、休んでどこに行くのかなど、事細かくプライベートのことを聞いてくるので休みが取りづらい。事務員のプライベートなことに首を突っ込むのはやめてほしい!!
- 山形地方裁判所鶴岡支部で控訴状の訂正を求められて提出したものの、仙台高裁秋田支部に記録が届くと、提出した訂正書とは別のものを求められる。これが2度あった。地裁職員の独断で決めずに、高裁に確認して正しいことを教えてもらいたい。使えない書記官は切るべきだと思います。
- 本業で生計を立てることは諦めている。副業は認められているのでそれで何とかすることにしている。
- 依頼者と弁護士の板ばさみになり、弁護士が対応したくない人の対応をさせられたりすることがとても苦痛。前回言っていたことと、今回言っている事が全く違うのは困る。新人弁護士の指導を丸投げにする。事務局では教えることの責任もとれないので困る。弁護士それぞれのやり方をおすので、事務局はその度に対応を変えなくてははいけない。自分のやり方を変える考え方、すり合わせる意識も持って欲しい。
- まれに居る、士業という立場を振りかざして高圧的な態度を事務局にとる方は、自らの対応をもう少し考えてほしい。
- 将来不安や年齢による昇給ストップ、一時金カットを許さない闘いを
- 依頼者から何度か電話があってもかわらない(居留守)。折り返しかけなおしてくれないので、依頼者から、ちゃんと弁護士に伝えているのか、と怒られることが多々あり、事務員には非がないのに責められて、嫌な気分になる。
- 就業規則の導入により条件改悪にならないか不安
- 弁1事務1の個人事務所で働いています。日弁連の研修や、事務職員向けの書籍、官公庁のHPの充実により、事件に関する手続きについては、1人でもなんとか勉強することができています。しかし、事件以外にも、来客対応や電話対応のマナー、事務所の清掃、外回り、期日等の管理、個人情報の管理と扱い方、古い記録の管理、お金の管理等、やることが非常に多いです。また、言われたことをやっているだけでは駄目な場合もあれば、言われたこと以上のことをやってはいけない場合もあり、本に書いていない実務があったり、かなり神経を使っています。人間なのでミスはつきものですが、ミスをしたら取返しがつかないことが多く、定期的な注意喚起が非常に重要だと、ひしひしと感じています。7年目になり、自分がどういう状態でミスをするのか、どんな種類のミスが多いのか、分かってきたつもりでしたが、先日、依頼者の連絡先を記載し間違えて、弁護士と依頼者が連絡を取れなくなっていたということがありました。(弁護士が、こっちからかけてもつながらないんですよ～と言っていたのを聞いて、もしやと思うすぐに記録の中身を確認し、依頼者本人が記入した相談票の連絡先を見て、発覚しました…。)注意しているはずなのに、こういった失敗は時々起きてしまいます。失敗があるのとことん落ち込み、次はどんな失敗をしてしまうのか、不安でいっぱいになります。事務職員の失敗談をまとめたものを、日弁連で発行してもらえないでしょうか。事務職員は、どんなミスをしているのか、なぜ発覚したのか、ミスへの対応、ミスしないための工夫、ミスを早く発見するための工夫など、特集してもらえると、非常にありがたいです。新人事務員のミス予防にもなり、長く勤める事務員にも、よい情報になると思います。
- 最低限の雇用ルールを弁護士会で整えて弁護士に啓蒙、周知してほしい。
- 人件費予算を軽く考えているように感じる。「限られた予算の中で分配するだけ」というような意味のことをハッキリ言われた。「自分たち(弁護士)は貯蓄を切り崩しているのだから、あとは、そちらがやることだ。」とも。このまま働いていくことも不安になる話し合いだった。経営者と労働者、同じ立場で考えている弁護士がいることに、とても驚いた。

法律	主に個人事務所における労務管理の整備を希望します。弁護士、公私混同やパワハラ等に対する意識改革と、経営者としての勉強が必要だと感じます。
	法律事務所の経営問題。 人権課題にとりくみつつ、いかに経営を安定させるか。経営者の責任において行われるべき問題について、可能な限り事務局も含め深い議論（マーケティングなどについて）することが重要と思います。
	パラリーガルは、専門知識を要求される割に「事務員」という言葉のせいで、給与や待遇を軽視されがち。はっきり言って、要求される仕事のレベルと給与が合わなさすぎる。また、事務所によっては、コピー、お茶くみだけの場合もあれば、細かな書面・資料の作成とレベルのばらつきがひどい。下に合わせて、「事務員っていうのは、事務するだけの存在」だから給与は安くても仕方ないみたいな考え方をするのは、やめてほしい。
	勤続5年を過ぎても賃金の引き上げ、昇給もなにもなく、いいかげん頭にきたので「転職を考える」と言ったら少しい賃金を上げてくれた。弁護士（特にボス弁）は社会経験なしに現在の仕事をしているため、ハッキリ言うべきことを言わないと何も変えられないことが分かったので、これからは色々意見を出そうと決意した。
	8月に前事務所から引き抜きを受け、今の事務所に移りました。前事務所では先輩事務員との労働に対する考え方が違い、ストレスに感じていました（自らすすでのサービス早出、残業、昼休み中の仕事、有休の消化率の悪さ、育児している事務員に対し不満をあらわにする等）。弁護士もそれを見て見ぬふりで労働環境が改善されることはありませんでした。今の事務所はそれらの問題が解消され、とても働きやすいです。
	高齢者が増加する近い将来への取り組み
	完全週休二日実施が一番の望み。 ようやく賃金協定が結べたものの、家賃値上げなどで、また、一時金支給をしる口実になりそうで警戒しています。そのような動きに反論していけるよう、学んで連帯していきたいです。
	裁判所のHPにある書式を参考にすることが多く、一番効率的に手続準備ができるのですが、東京地裁、家裁は書式ひな形が少ない（偏りがある）ように思うので、もう少し拡充していただきたいです。
	弁護士会発行の事務職員身分証明書が、公的機関等で認められるようになると良いと思います。
	介護離職ゼロを目指す日本のはずなのに、介護休暇の取得は、非常に困難な状況にあると思います。 各種団体において現実的な介護休暇の取得、時短への取組みを強くなされるよう要望します。
	職場内だけでは要求実現ができない。 特に小規模職場では限界がある。弁護士の経済状況が悪化している中、労働者の状態が良くなる筈がない。
	雇用主が皆70を超えたので、いよいよ雇用不安が高まってきました。個々まで続けられてきたことには感謝しかありませんが…いえ昇給は10年以上ないのでそこは不満。（10年以上小急がないかわりに続けてくれたようなところもあるのかなと思ったりもしていますが）しかたないですが。 事務所のたたみ方講座があったら受講したいです。よりよいたたみ方を学ぶところがあれば…切ない。
	日弁連の事務職員研修について、日弁連の事務職員に対する施策をいうだけでも重大な意味を持つが、さらに一部であっても無料化が実現すれば日弁連が事務職員のために“金を出す”わけなので、たいへんな進歩だと思う。これを益々発展させ、初級研修、上級研修と制度を充実させていくためには、組織労働者の最低でも過半数は現行試験に合格し、圧倒的な勢力として直接の声を日弁連に届けるべきであろう。
	公務員職員の人員の増加、非正規をやめて正規職員を増加。各部署の業務、研修等の確立。住民の立場に立った自分たちの仕事のあり方を自由に話し合える場と時間を確保する。
	年金制度の改悪、そして切り下げに対して本当にいかりを感じます。どんな人でも憲法に保障された最低限の生活をできるのが当たり前の日本にしたい！それにしても、ますます壊す自公政権に断罪！！
	厚生年金と中退共に加入してもらえません。東京弁護士会から、「任意ではあるものの厚生年金に加入するように」というFAXが来ていましたが無視してゴミ箱に捨てられていました。
	裁判所書記官のうち、大変不快な対応をされる人がいます。泣かされたこともあります。
	社会保険に加入して欲しい 昇級の条件を明確にして欲しい
	業界として、賃金の引上げをお願いしたいです。
	私の知識が乏しいだけかもしれませんが、法律業務は何かとアナログな部分が多い気がします。もっとデジタル化を進めていただければ、弁護士だけでなく事務員の仕事も効率よく回るのではないかなと思います。

法律

事務局部長より、パワハラ発言があり、それが波及し、事務員全員で代表弁護士に SOS の嘆願書を提出したのですが、何も改善されず、うやむやにされています。それだけではなく、まるで事務員全員が加害者かのような扱いをします。監視がさらに強まったり、弁護士の都合に合わせた規定が追加され、労働環境はますます悪くなっています。事務員みな、精神的にも肉体的にも疲れ果て体調を崩す者が多く出ています。このままこの事務所はますます労働環境が悪化するのではないかという不安から、記載いたしました。

弁護士という職業では仕方がないことなのかもしれないが、常に事務員の方がキャリア等の有無に拘わらず立場が下であり、事務員の労働環境改善のための意見が無価値化、もしくは価値の希薄化がされていることに疑問を感じる。立場・意見の水平化のため、司法修習の際に、法曹関係者以外の講習等を取り入れ、一社会人として、事務員をはじめとした人間との接し方を学んでいただきたい。

法律事務をもう 10 年以上やっているが、昇給が望めない。これ以上続けても増えるのは弁護士から丸投げされる雑務ばかり。最近は各所へのクレーム対応ばかりしているので、嫌気がさしてきた。弁護士も 1 日中機嫌が悪く横柄な態度なのでコミュニケーションをとる気になれない。他職種への転職を考えている。

パートナー弁護士の高齢化に伴い、今後何年事務所が継続できるのか不安

年収額が 500 万円を超えたため、賃上げが止まりました。
しかしながら、子どももおり、今後の養育及び教育について費用が不足です。また、間もなく 80 代になる高齢の両親（同居ではないが近所に住まい）がおり、介護など発生した場合、援助したくても預貯金がなく、自分たちの老後の蓄えを考えると不安です。事務所側の説明では、他の事務所も同じくらいだと云われましたが、疑問に思います。
月平均 230 時間、残業代もなく社会保険料や住民税なども毎年増額し、収入は減っています。業界全体の改善を求めます。

日弁連の事務職員能力検定の認知度を上げて欲しい。知らない弁護士達が多い。とっとも評価されない。

退職金制度を何とか導入して欲しいと切に願っていますが、「アソシエイトは個人事業」との考えもあり、事務一人（二人）だけのために制度を作ってくれとは言い出せない空気がある。

弁護士 1 名、事務局 1 名のため意見等を言いにくい。給料は今後も増えないと思う。入った時からあまり変わらない。これは入る時には分からなかった。弁護士の子どもが事務所によく来る。その帰りに弁護士と子どもで夕食を食べた飲食代が経費となる。接待交際費の飲食代は、ほぼ友人家族との飲食。接待することはない。

①職場での信頼関係が組合活動での基礎となると思うが、職場の信頼関係を強めるには仕事の仕方、スキル等クオリティを上げていき、リーダーシップを取ることでと思う。権利を叫ぶだけでなく、強く大きな組織を作るために、スキルアップの重要性について検討が必要ではないか。②自由法曹団系の事務所に対応の悪さが神奈川でも聞こえてきている。民主的を謳っている弁護士がこれではまずいのではないかと、主に団系の事務所情報共有等できないだろうか。

裁判所や法務局の方とやり取りすることが多いのですが、対応してくれる方によって対応や知識などにかなり差が出てきたと最近感じます。円滑な方サービスを提供するため、研修など、それぞれどのように実施されているか、意見交換したいです。

事務所の存続についての方向性を示してほしい。

社会にこれだけ非正規雇用が広がると、労働者の分断が明確に格差になって現れます。各職場の声を大きく集めて、ひとつの大きな運動にしたいと思います。

生活が苦しい。業界が厳しいと言いながら、毎年家族旅行で贅沢しているのを見ると、経済的に子どもも持てない私の人生って一体なんなんだろう、何のために仕事をしているのか、悲しくなる。そもそもこのアンケートを本人たちが見ていないのがとても腹立つ。いつか爆発して弁護士に対して手が出そうで自分がこわい。

労働組合が何をしているのか分からない。

時給が低すぎ、モチベーションが上がらない。の最低賃金が毎年更新される際、やっと上がる状態。せめて 1,000 円以上は欲しい。

弁護士会で、給与基準を作って欲しい。例えば、最低月額給与とか、勤続 5 年で最低でも 20,000 円のベースアップされるとか。（初任給から、20,000 円の UP ということで）

給与よりも、全ての法律事務所の事務員が社会保険適用となるよう交渉して欲しい。弁護士国保や国民年金の事務所がある（アンケートより）のようですが、ここを改善してからの賃上げではないでしょうか？ペースが違うのに、月収・年収・ペースアップはバラバラの集計です。労働組合は、まず、入っていない法律事務所へ入るよう話をすべきだと思います。自分たちでやれというなら、アンケートの意味もないし、統計的に考えているのではなくただ数字を並べているだけです。弁護士に対し、もう少し、社会保険に対する考えや意識の持ちようを伝えるべきだと思います。

他事務所との交流が系列事務所以外になく、何が普通なのか分からないことが多い。

法律	弁護士が高齢になり、私の給料が高くなり払えないと言われ、数年前から賞与もなく、年収は半額以下になった。収入が少ないと言いながら、自分(弁護士)は多額の貯蓄がある。収入が多いときにも事務員の給与は抑え、収入が減ると事務員の給与は下げ、自分たちの暮らし向きは変わらない。弁護士が清貧などというのは幻想だし、高潔な人々でもないと言長年勤めていて判りました。
	事務員が1人辞めた後、2人→1人になり、その後6年間昇給なし(現在も継続中)。身に危険を感じる案件を受任し、ストレスから体調を崩し、緊急入院、手術で1カ月休んだ後、職場復帰。山積みの仕事を何とかこなすも、「あなた(事務員)が休んだ間、大変だったから、自分(弁護士)にボーナスを出したい」との理由で賞与なし。当然休んだ間の給与もなし。ありえない。日々受任件数がキャパオーバー状態で、ストレスを感じている。人員の増加を希望している。
	事務員のスキルアップ研修がもっとあってもよいのではないかと。各のものの増やしてほしい。外のものだと日帰りで行けない。仕事に支障をきたすから。専従者も労働保険や社会保険の加入を認めてほしい。ペーパーキンムではなく、きちんと働いている人もあることを知ってほしい。(証明するものがあれば、加入できる制度を作してほしい)もしも仕事にケガをしても保障されないということだ。
	子供を生みたいと思うが、事務員が1人しかいない為、産休・育休と考えるとムリ！と思う。今の職場をどうしても辞めたくない。でももし子供をうむとなると弁護士に迷惑かかる…と考えてしまい、子供もほしい・でも仕事も生活していく上でとても大事…と思うとやはり子供はうめないかな…。
	お昼休みも結局電話対応や窓口業務等で、落ち着いて昼食もとれない毎日です。何度か改善策を上司に提案しましたが、話をすりかえられて進みません。 上司がパソコンでいかがわしい動画をみているようです。不快です。これもセクハラなのではないでしょうか。しかし、他の人には言えず、いやな思いをしています。
	前任者の事務員(若く有能)には希望通りの昇給が見込まれなくなったため辞めてもらい、長い間専業主婦をした後に夫が1人で従事している法律事務所に半日出勤から始めて終日出勤5年です。昨今、良心的法律事務所の経営は非常に厳しく、家族だから何とか事務員を雇えるというのが現状だと思います。若く有能な法律知識の豊富な人材を事務員にしたいが、給与等の保障が心もとなく雇うことができません。このようなことは今後増えるのではないのでしょうか。
	弁護士として労働問題をあつかっているにもかかわらず、就業規則もないし、社会保険にも未加入。3年後には加入すると言ったのに3年経過、4年経過、あげくには、今さら加入しても仕方がないでしょ、と言われた。忙しくて時間がないと言いわけされた。弁護士が3人おり、フルに受任しているが、事務員は2人。処理できないのに新採用なしである。給与もここ数年昇給なし。なのに、弁護士自身は節税対策ばかりしている。弁護士会の役員もしているのに、自分の事務職員に対しての福利厚生が雑すぎる。
	月額2,000円の賃上げはあるが、社会保険料の改定があるので、実質手取りはあまり変わらない。→今年は昨年に比べ年14,000円アップのみであった。働きに対しての評価や課題(良いところ悪いところ含めて)を与えられると励みになるのでしてほしいと思う時がある。
	いろいろと融通の利く、ありがたい環境で働いています。市内の法律事務所の事務員の会もあり、交流する機会もあるので、孤立することもなく、情報交換や勉強会も行われており、恵まれていると感じています。
	仕事とプライベートが混同、仕事中でも携帯でゲームをしたり、電話をしたり(仕事の電話ではなく女性等とライン等の連絡するなどしている。事務員が分からないことがあって聞いても応えが”そうじゃないの?”等Qで返答。何もこたえになっておらず、そのことについて問うと起こりだすので、モラハラ状態である。事務所にいるときの受けこたえと外の受けこたえにちがいがあらず、一度そのことについて話しをした際言われた言葉が、”慣れ”だからいいだろ！というありさま。私も言葉が悪くつかえる時もありますが事業主がその態度では事務所の雰囲気もいいわけありません。又、既婚者にもかかわらず、相談者に声をかけ恋仲になったりと女性に関してもだらしない方です。
	弁護士は社会経験がない為か、非常識な面が多々みられる。弁護士のミスおよび、未着手による余計な仕事が増え、事務局がとにかく振り回される。きちんと教育する場を設けないと、弁護士本人にとっても不幸である。
	交通事故案件で「賃せ」「賃せ」と言っているのに、事務員に対してそれなりのお給料を払わないのはなぜ?と思う。(「賃せ」の金額からは程遠い、安月給)
	私は重篤な病気のため1年間の休職をしました。復職はさせていただいたので雇用主には感謝していますが、社会保険に加入していないため傷病手当もなく1年間、治療費と生活費を貯蓄でなんとか賄いました。1年間、収入が全くないのはとても不安でした。現在も社会保険に加入していないため保険料が高く、お給料を頂いても保険料のことを考えるとかなり薄給な気がします。社会保険に加入してもらえんことを切に願います。
	短期間に弁護士が複数やめていく、経営方針がなく、給料を払えるのか、事務所を存続できるのか不安。

法律	先ず、週19h以上働けない。雇用保険に加入したくないとの理由(弁護士側)。私は加入して欲しい。お金の管理、雑。誤字脱字で、勝手に書面を郵送、提出。→後日、事務宛に苦情。
	(弁護士会へ)弁護士の皆さんは、法律の勉強をたくさんなさって、立派な仕事をしていると思いますが、もし弁護士会が、弁護士向けの一般的なビジネスマナー研修などを実施してくだされば、もっと社会的に通用するすてきな弁護士が増えると思います。事務職員は頭が悪いと決めつけて見下すような方も減ると思います。よろしくお願いします。
	6月に所長弁護士が外車の新車を購入、その後の7月の賞与が半月ほど遅れたうえ(12月の賞与も半月ほど遅れた)、5万円も減額された。減額理由は経営状況が良くないためとのことだが、外車新車購入後に言われても全く納得できない。個人経営、家族経営のため、所長や一族のお金の使い方は経営に全く関係ないと言えない。上記外車以外にも、普段の食事も贅沢、切り詰めた結果のやむを得ない減額なら仕方ないが、そうでない。他にももっと節約できる場面が多々あるが、それらは改善せず、最終手段と思う減給を先にやることに怒りを感じる。ただ、経営状況は確かに良くないのか、私の怪我の保険金(4万2000円)を会計処理がうまくできないとか、お見舞金規則がないからとかで(そもそも就業規則がない)、私に1円もくれず、全て事務所の収入にされてしまった。そんなに厳しいなら、友達のノリで入れてしまったものの全く働いていない元裁判官の老人弁護士を引退してもらえばいいのに…。理不尽。
	実家暮らしなので自由なお金がありますが、今の給料では一人暮らしなんてできません。賃金の引き上げは、本当に改善してほしいです。また、社会保険加入は義務化希望です。年金なんてもらえないのに、アホみたいです。
	弁護士1名、事務員1名の事務所ですが、子供の学校行事等、快く休暇を下さいます。依頼者の方にも私に対しても高圧的な態度をとったことは一度もなく、快適な環境で仕事できています。
	アンケートの声をみると「あるある」もあれば、「それよりはまだまだしか〜」と思う。個人経営の事務所は零細企業と同じと割り切るしかない。弁護士倫理教育の中に事務員の雇用についても入れてほしい。転職しても同じ業界にはずっといたいので、あまりアクションをおこせない。がまん。
	売上が悪いと理由で賞与をカットされ、3年になる。しかし、弁奥が経費でブランド物を購入しているのに、社員への給与が払えないと言われるのは納得いかない。
	雇用保険の加入手続、自分の給料計算など、全て面倒事はやらされる。また、自宅も兼ねた事務所のため、公私混同で業務とは全く関係ない家事までやらされる。(食器洗い、回覧板を回すこと、弁護士の孫のための絵本のネット注文など)半分家政婦のようになっているので、公私をきっちりと分け、弁護士の私事は弁護士自身でかたづけるようにしてほしい。法律に関する知識はすごいが、誰でも知っている一般常識に欠ける。あまりにもひどいのでそれとなく注意しても聞く耳持たず、まともなコミュニケーションができず、ストレスたまります。
	有休があるのかないのかすら言われず、休みは無給。体調不良で数日休むともう生活していけないので、出ざるをえない。有給くださいと言うとクビになりそうで怖い。
	今年に入って何度か解雇をちらつかされています。とても不安。メンタル面で不安から眠れなくなり、慢性的な睡眠不足が続いています。特にひどくなったのが、どなったり、しつこくしかられることが多くなり、弁護士の機嫌に合わせて仕事も左右されたりします。つらいです。知人には、ボイスレコーダーを買えとすすめられています。しかし辞めて次があるかとまた不安になります。
	事務所の経営が悪くなり、突如賞与をカットされた。退職金規定があるわけではないので、このまま解雇されたら退職金が支給されるか不安だ。15年近く働いて退職金が1円もでなかったら、今後の生活がとても不安。
	弁護士とともに事務所を起ち上げて、2年が経ちますが、現在も正社員としてではなく業務委託のまま。年収も増えるわけでもなく、交通費なども自費で捻出。起ち上げ当初は、資金もないため、やむを得ないと思ったが、ある程度軌道にのってきているのに、何も変わらない。仕事は忙しくはないが、将来のことを考えると長くは働けない。現在、転職活動中です。
	仕事量に対して人員が不足しているということはないのですが、弁護士の仕事のサイクルと事務員の勤務体制があっていないので、結果的にほぼ毎日残業です。(弁護士は朝来るのが遅く、夕方に書類提出などが出てくるので定時に帰れない)就業規則もなく、残業代の制度もないので、サービス残業です。残業代はいらないので、定時に帰れるように体制を考えてもらいたいです。
	アンケートの声を読み、自分の職場が(まだ)恵まれていることに気がつきました。すべて皆さんが働きやすい職場になりますように。
	60才代の雇用主の弁護士が1名なので、事務所がいつまであるのかが不安です。

法律	開所して1年の事務所のため、経営が安定するまでコストカットされていると感じる(他の事務所を寄せ集めて作った事務所のため、弁護士、事務とも経歴は長い)。事務員5名に対して弁は10人以上いるため、負担が大きい。その割には私の賃金は低いと思う。ボーナス等はきちんと出ているので、仕事内容を正に評価してもらい、賃金をきちんと引き上げてほしい。将来的には、事務局も事務所の運営にかかわれるようにしたいと思っている。
	お昼休みがきちんと欲しい。休み時間内でも tel 対応は必ず、気が休まる時がない。休憩時間内に仕事を頼まれる。(まだ数分残っているのに、「いいですか」と前置きは一応あるが断れるわけがない。)来客などあり、まともにお昼休憩がとれなかった時でも時給なので、休憩時間分は引かれている。1人でこなす量にはかなりキツイ時がある。それでも950円しかもらえず、毎月ほぼ赤字。以前勤めていた会社での貯金をきりくずしながら生活している。(バイトもしている)本当に苦しい。去年10月くらいにストレス性の胃炎になった。せめて給与だけでも上がれば報われるのに、何もない。
	弁護士が高齢のため、弁護士に何かあれば失業は覚悟しています。
	私の勘違いかもしれないが、仕事の内容と賃金が見あっていないように思う。訳あってアルバイトで、有期雇用なのである程度仕方ないが、正社員の賃金も私とほぼ同じとのことである。少しの間だけ働くという条件じゃなければ、やっていない。
	法律やそれに付随する社会システムがとても複雑に作られているので、法律事務をしています、難しすぎて大変です。これは社会の仕組みが変わらないとどうしようもないあいつも仕事をしながら思います。色んな依頼者の人が尋ねて来ますが、問題があって深刻です。それぞれ、好きで問題を作っているんだなあと思うとドラマティックな人生を送りたいのだと感じます。失礼な感想ですいません。
	弁護士が社会性、社交性がなく困惑することが多い。うそをつく事務員をひいきし、事件がとどこおる。また情報流出をしても隠蔽。依頼者が希望していないのに控訴して、訴訟委任状を無理やり出させようとしている。事件放置でクレーム、期日とばし、自分のミスを事務のせいにする、等代表弁護士所長自らこういった状態で、正そうとする人がいない。
	育児時間(時短)を取れず、育休も「必ず、1年で。」と、公立に入れなくても復帰をせまられ、高い認可外保育所にあずけて、復職をせざるを得なかった。ボス弁の奥さんがいるのが、しんどい。奥さんふくめて、いそ弁2人、事務局3人で5人いるはずなのに、社保にいていない。社保加入をもっと伝えてほしい。社保がなかった為、産前産後は手当ないし、ケガしても休めない。
	日常業務に支障はないが、基礎的な概念を、きちんと覚えようとする姿勢がみられない。困難な仕事を非正規労働者に押しつけても良いが、そこから学ぼうとする姿勢のある職員が少ない。1人の経験を共有することで全体のレベルを上げる。という姿勢がみられない。
	慢性的な人員不足だが、人員は増加しないため、負担感がある。採用を抑えてきたツケで、事務職員が”高齢化”してきている。
	おつかれさまです。今の事務所は、忙しいのに、皆様、本当に優しくて、こんなに、色々、きちんとした職場があることに、驚きました。
	毎年書いていますが、個人事務所で正職一人のため、きりがいい位、色々なことがあります。昼休みはとれない時も多い。有休もなかなか取りづらい等。ただ、一人なので自由な面もあります。事務所自体の収入が少なくなっているため、賃上げなどは難しいですが、研修などの参加費用や、ほしい書籍や文具などの購入などは、やってくれます。自分が個人事務所なので、もっと他の個人事務所の事務員さんと知り合うことができたらいいなと思っています。個人事務所ならではの悩みなどを共有できたらいいかなと。
	毎度使用者は事務所の経営が厳しいと言っているが、自分たちの収入は非公開。使用者に対して事務員は疑心暗鬼の状況が続いており、事務所の雰囲気はあまりよくない。事務局長(使用者)が事務局全体の状況を把握していない(しようとしていない)ため、事務局長から弁護士に対して事務局の現状について報告がなされず、弁護士は事務局の状況を知ることはない。この状況では、事務局が事務所のために意見を出しても、弁護士は知るよしもない。
	弁護士は一般の企業などで仕事をした経験が少なく、(おそらくバイトの経験も)雇われて働くこと、ということは分からないと思います。一生懸命やっても時給は上がらず、正社員にもなれない。認められていないのではと思っていることなど分からないでしょう。人を雇うことの勉強をしてほしい(少しでも時給アップしたり、賞与があればそれがモチベーションにつながることを)。また、人への言葉づかいも知らない、一般的な常識も知らないと思うことが多々あります。弁護士としての専門をみがくのも大切ですが、人としての基本的マナー、社会通念などを弁護士会で研修されてはいいかですかと日弁連や各弁護士会に伝えてほしいです。私はきつと、ここで長く働くことはないと思いはじめています。
	現在の法律事務所の勤務歴は2年ですが、それまでに20年以上、正規職員での法律事務経験者です。今も正社員です。にもかかわらず、最近入った新入正社員まったく法律事務未経験の人より給料が安い。学歴も同じ大卒、性別も同じなのに、この扱いにはどうしても納得がいけないです。

法律

給料の未払・遅れが何度もあった。入社の際に話していた昇給・賞与・労働環境に関する条件が、すべて一方的に変更され、変更後に同意を求められた。有給は、弁護士から弁護士の都合にあわせて休む日を指定されて、取得している。「給料も休みも十分与えてやっているじゃないか」と横柄な態度で接してくるのがつらい。相手方のことを「死ね」「殺してやる」と平気で言う。人格に問題あり。事件放置は当たり前で、口癖は「おれは悪くない」。アンケートを読む限り、どこの事務所に行っても状況は同じなんだろうなあ・・・。

このアンケートをしたところで、何一つ変わっていないし、変わることもない。先生や奥さんも見ているとは思えないし、今後も変わることもないと思う。個人経営事務所なので、先生や奥さんの意思ひとつですべてが決まる。最低賃金くらいしか給料がないのに、すごく多くの賃金を払っていると思っているので、1,000 円昇給すらケチって上げてもらえなかった。自分たちはすごい額の月給にしているのに、悲しすぎる。今まで事務員が全員 3 年以内に辞めている理由がよくわかる。続けたくても生活ができなければ意味がない。

個人経営の事務所なので、代表弁護士や奥さんの気分で待遇が決まります。昨年度は事務所の売り上げが悪いからといって、当初毎年 3,000 円引き上げるといわれていた賃金が 2000 円しか上げてもらえませんでした。一方で、代表弁護士を含む 2 名の弁護士の昼食代いや奥さんが自宅に持って帰るヤクルト代はずっと事務所の会計から出されています。また、私事を頼まれることもあり、毎年、代表弁護士の家族の年賀状等、事務所と全く関係のないものを作られています。

2 名いた事務員の内、リストラで 1 名が退職しました。自分もリストラ対象だったので、転職活動しましたが面接にすらたどり着けず、今後の生活に不安を抱えました。幸い雇用は継続されましたが、業務量の減少は続いており、リストラの不安はなくなることがありません。

弁護士に対してですが、一般人との意識がかけ離れている自覚がなく、着の身着のまま自宅へ帰宅できなくなった依頼人に向かって在来線(JR)新快速と並行して走っている新幹線で毎日実家からの通勤を平気ですすめたり、困惑している依頼人のことを考えられない、理解できない。その点を指摘すると、逆ギレされたりする。挙句には賃金が安いという、生活保護の申請に行ったら受給できるかもよなどと事務員に言い放つ始末。

事務所の将来不安、労働に関する考え方の変更を理由に、賞与について一方的に変更をされています。賞与は月額基準ではなく使用者が勝手に決められると強圧的で

経営状態が悪いと言えば文句なしに労働条件の切り下げの理由になるような感じとなっている。から t おいってこれまで好調の時アップしてもらったことはないように思います。経営悪化について客観的な資料の提示を求めたい

理不尽な退職勧奨、賞与引き下げ、事務所の弁護士は増えているのに事務員は減るばかりで、仕事は増えているのに残業はするな。は無理があります。自分達ばかりいたい思いをせず、事務員をコマだと思っているような扱いをされ、今まで頑張ってきたことが認められずかなしいです。自分の価値をわかってくれるところへの転職を考えています。

退職金や賞与等をきっちり確立してもらいたい。今後について不安が募る。

社会保険義務化を強く要望します。

数年前に定年退職した事務局の代わりに、新しい人が入所されました。事務所の雰囲気ガラッと変わってしまい、フォローしあえる関係ではなくなってしまった事がしんどいです。

就業規則を整備しなければ、弁護士会からペナルティを負わすようにしてほしい。

人が増えず、仕事が密でしんどい。人材を育てないと危機感がある。

職場に対して、仕事もないのに土曜日出勤があります。することはお掃除とシュレッダー。他の人が聞くと「はあ?」と言われます。他の法律事務所に聞いても、仕事もないのに土曜日出勤? ?と言われます。他の弁護士先生数名(法テラス相談)に聞いても、就活面接の弁護士先生に聞いても、土曜日は休みですと回答。トップの弁護士の考え方が古く改善されない。弁護士会での研修:行く必要がないと弁護士先生に言われて研修参加ができない。

三度目の転職先で4年目です。今春から5年目になりますが、一度も昇給なし、賞与もまったく当初と条件がちがいで、年間1ヶ月です。これまでの事務所では年に1回の昇給、賞与は2回で4か月分いただいてました。勤務年数がちがうとはいえ、ちょっとやるせないです。

事務所の代表者が 70 歳代→40 歳に変更し、勤務評価を上げて頂きました。感謝の気持ちで一杯です。益々頑張りたいと思います。(以前は昇給 3,000 円、年1回でした。)

社会経験が少ないせいか、依頼者、事務員問わず、露骨に態度に出る時がある(負の感情)。受任件数がキャパオーバーで、破産事件は債権者から訴訟提起されてやっとな腰を上げるパターンが多い。弁護士会でマナー研修を若手に限らず必修としてほしい。

法律	・このアンケートの結果を弁護士会の研修等で発表する等してください。法律事務所を今迄 4 件わたり歩いてきましたが、どこもブラックすぎます。残業代、本当に出ないです。なのに賞与も退職金もないとか本当ありえない。 ・笑い話のようですが、うちの事務所の弁護士が外出中、指示メールをPCメールの方に送ってくるのですが、それを数分以内に気付いて反応しないと「ちゃんとメールチェックしろ!!」と、一日中どころか、数日しつこく怒ってきます。弁護士外出中でも資料づくりや入力等の他の仕事をしているのに、本当むちゃな話です。これで月 18 万円でボーナス・退職金なしとかありえない...という業務内容なのですが、今迄のところよりマシか...とガマンしてます。 ・前の事務所では弁護士の奥様は本当ひどかったです。結婚してない&子ども産んでない人間は半人前とか毎日のように人格否定されました。弁護士も見てみぬフリです。本当最低な事務所でした。
	召使いの様な用事を平気で頼んでくる。事務所内で頼めば私的なことも全て業務になると思い込んでいる。
	【残業代を払う→NG 支払いたくない。 サービス残業→して当然。昔は皆そうしていた。】というような考えをボス弁含めた所属弁護士の多くが持っているようなので、根本を変えることは難しいのかなあと感じています。
	賃金が低すぎる。生活保護の人より下である。きちんと収益があるのに、賞与を入社時に聞いていた2か月分が支払われない。元々の給与が低いので賞与くらいはきちんと出して欲しい。
	私の職場はかなり弁護士が配慮してくれて良い状況であるが、これがあたり前であってもらいたいと思う。若手弁護士は腰も低く、仕事しやすいが、バブル期にもうけた世代はクセはつよい。(強引であったり、事務へのあたりがきつい。)事務員は労働者であることをもっと弁護士会で強制的に指導してもらいたい。上からのイケンだとしたがうので。また、冬期のとき、賞与3ヶ月にするよう大弁から催告あったが、これは「年間で3ヶ月」なのか「冬期のみで3ヶ月」なのかはっきり明示してほしい。弁護士によっては「これは年間3ヶ月」だからといいのがれをするので困る。口がなまじ立つ相手なので文言はきちっとつめるとよいと思う。
	私個人としては今の職場や仕事に何ら不満はありません。現在お世話になっている法律事務所には大変よくして頂いています。給料面について、たくさん頂いていないのかもしれませんが、仕事量とみあっていますしとても満足しています。アンケートの結果を読み、それぞれの職場の雇用問題、環境問題等について、「こんなことになっているのか」と驚きました。特に、弁護士会や、法テラスはこんなことで組織として成立しているのかかなり疑問です。雇用形態がよくないから仕事へのモチベーションが保てず、会の受付、電話対応が改善しない(正直言葉を失うことがあります)のは仕方がないのですね、というのが感想です。モラハラ・パワハラ問題は個人の人間性の問題が大きいので、なくしてもらいたいと願うのみです。遭遇している方々には声をあげること、逃げる勇氣を持ってもらいたいです。ところで、金銭面で大変な事務員の方が副業に就かれている割合はどれくらいなのか気になります。アンケートに加えてもらいたいです。
	出会いの場を下さい。
	大阪弁護士会の総務課(6F)の方々の多くが不親切で、特に 23 条照会は、愛想も悪いし口調もキツイのが気になる。カウンターの前に立っても顔も上げず、声をかける事もしてくれない方が多いです。こちらとしては、どの窓口か迷っていたり、離席中の場合、誰に声をかけて良いかわからない場合がある。
	所内に 3 年以上勤務している派遣社員は、正規雇用してほしい。
	事務員無しで独立する弁護士が増え、危機感を覚える。おそらく私の年代は大丈夫かと思われるが、20 代 30 代の事務員が定年まで勤められるかどうか分からない。事務員の存在意義を高められる様な環境作りが必要だと思う。
	ボス弁が年老いてきて集中力が続きません。事務所がいつまで続くか。その先の雇用が心配です。
	経営は悪化しているが、対策を考えない弁護士に正直イラッとする。弁護士は自分に使う(業務外)出費を減らそうとしない。
	弁護士が吸うたばこの煙がしんどいです。たばこは大丈夫かと聞かれたことはあるが、実際、雇い主でもある弁護士に嫌と言えません。嫌ならやめろということでしょうか? 帰宅すると、私自身は全く吸わないのに家族にヘビースモーカーのようにおいがする等言われるくらい匂いが染みついているようです。副流煙でこちらが病気にならないか心配です。せめて窓を開けるかしてほしい。また、昼休憩をきちんととらせて欲しいです。
	雇用主の高齢化に伴い、いつまで事務所が続くのか不安がある。雇用主が本気で事務所の経営について取り組まないの、事務員の私たちが館得させられている状態が長く続いていてとても不安でやりがいもなくなっている。
	事務所がいくらお給料を上げてくれても、その分税金も上がるから、何も変わらない。
	子どもが欲しいが、産休・育休をとれるか不安。事務員が一人だけなので。
	支店閉鎖の話があり、今後の雇用が心配。他支店への転勤を打診されたが、子供がいるので保育園に入れる確約がなければ転居できず退職せざるを得ない。

法律	依頼者へ連絡をしないので、長期化している案件が増えていく一方である。
	弁護士が好きか手に物事を決めていくせいで、事務局が振り回される。
	事務員によって仕事量のかたよりのある。弁護士として「出来る」事務員に仕事を任せたい気持ちは理解できるが、勤続年数だけがあって能力の低い事務員がヒマそうにしている、仕事量が多い私は先輩を見るとイライラする。業務量を公平にするか、弁護士が先輩事務員を指導してほしい。
	毎日楽しく働けるのでとても良い職場です。先輩の事務員さんに教わりながら少しずつ出来ることが増えてうれしいです。できることならずっと今の事務所で定年まで働きたいです。
	このアンケートは誰が見るのでしょうか？対応しないといけない弁護士は見ないと思います。日弁連から研修や抜き打ちの監査（監査院は弁護士以外）等チェック体制がない限りこの問題が解決することはないと思います。事務員で集団訴訟を起こすという方法もありますが、自分たちの生活があるのでできないのが現実です。マスコミは取り上げてくれるでしょうけどね。
	収入が減ったので、賞与が出ないのはしかたがないと思いますが、出るといいなと思います。事務員をやとえない事務所もあり、親睦会の参加費も出ない事務所が増えました。せちがらいですね。
	（当事務所の）弁護士は全員とてもリベラルな人たちなので、パワハラ、セクハラは一切ありません。年長の弁護士とは高校の同級生という関係なので言いたいことを言って仕事をさせてもらって楽しんでいます。
	「アンケートに寄せられた声」を読み、他の事務所はそんなにひどいのかと驚きました。和気あいあいとした職場で、弁護士と事務員が軽口を言いながら働ける環境に感謝です。お給料は安いですが、最初から承知の上で副業も許してもらっているので、不満はありません。
	所長の気分にムラがあり、怒鳴り散らすことが多くある。時間が経てばおさまるが、常に顔色を伺いながら働いている状態である。また、売り上げが良い時でも私用にお金を使い、もう事務員に支払う賞与はないと言い、こちらから交渉をしても、「金、金うるさい。嫌なら辞めて頂いて結構。1カ月以内に進退を決めなさい。引き継ぎ期間としなさい。」と言われ、それ以来、恐くなりまともに話ができないし、こちらも諦めている。
	公私混同がとてもひどく、仕事があるのに子どものお迎えや家からの呼び出しで、平気で家に帰ったりする。（依頼者の方を待たせていることもある。）弁護士がイライラしているときは八つ当たりされ、また時々事務所に来る嫁には嫌がらせをされる。（事務所で必要な物品を購入するなどと言って来たり、余りもののお菓子を無理に食べさせようとしたり、無視したり、結婚していないことや子供がいらないことをバカにされたりする。）どれだけ仕事を頑張っても、昇給もなく、管財などで入った報酬も全て弁護士が取り、お金がないからと言って賞与もない。この先、不安…。
	社会保険が強制適用になるようになってほしいです。
	事務所（弁護士）の法人化を進めてほしい。社会保険の加入も義務付けにしてほしい。
	先生1人と私（事務員）1人の事務所ですので、何かあった時には休みづらいです。先生は神経質で短気なので、気疲れします。辞めたいと思っていますが言いだせない状況です。
	公私混同・セクハラ・パワハラについて、本当に辛いです。男性弁護士1名と私の2人の小さな事務所ですので、相談できる人がおらず、困っています。
	現在、弁護士の奥様が育児休業中で、自分一人で事務所を回さなければならないので、残業する必要がある、体力的につらい。残業代が出ているだけマシなのかもしれませんが…。ミスをすると私のせいになされ、つらい。ミスしたことをいつまでも覚えていて、何かの折りの時に思い出して指摘する。自分が指示したことや言ったことを覚えておらず、思っていたことと違うことをしていたら、事務局のミスになる。自分は悪くないというスタンス。
	一人事務員だと有休が取りにくい。というか、むしろ休めない。インフルエンザでも事務所が空になるので出勤せざるを得なかったし、個人的な（子どもの都合）や病気のことも言いにくい環境なので言えずに我慢して働くしかない。

今の職場に勤める前は、弁護士4名、事務員5名程度の事務所に勤めていた。その頃は「アンケートに寄せられた声」の内容がほぼ全部あてはまるような状況だった。今は、弁護士1名、事務員1名の事務所ですっきりとしているが、人員増を考慮したとき、次は自分たちが悪い職場環境を作る側になってしまうのではないかと危惧もある。

私には2歳になる息子がいます。よく熱を出し、その度に病院へ勤務時間中にも抜けさせて頂いたり、とてもご配慮頂いています。まだ、1年にはなりません、働かせて頂けることに感謝しています。

ずっと給料は上がっていない。消費税が5%から8%になった時も。今度は10%になるので、賃上げしてほしいが分からない。引かれるものと消費税アップによる出費は増えているので、実質減額である。特定の弁護士に対する苦情の対応が苦痛である。伝えても逆ギレされる。もしくは無視。

法律	裁判所の支部ごとに書式や添付書類の有無の条件等が違うので、全国一律にしてみたい。弁護士から裁判所や駅などに車で送迎するよう依頼があるが、運転手としては勤めていないので止めてほしい。タクシーなどを利用してほしい。又、仕事時間外での自家用車での送迎を依頼されるのも断れず嫌なので止めてほしい。仕事以外での携帯メールを送ってくるのを止めてほしい。
	うちは残業をしない事務所だからというこだわりがあるようですが、残業を全くしないと仕事がさばききれず、毎日日中必死です。残業全くなしたら業務量を減らしてもらいたいです。
	弁護士の出勤時間が定まっていないため、夕方に出勤してきた時には、その時間から5～6時間職場に拘束されるため、残業を余儀なくされる状況である。仕事であると割り切ろうとも思うが、弁護士の勝手な都合やわがままで長時間労働を強いられている状況である。ストレスによるうつ病等の心配を抱えている。昨年の勤務時間は1日平均で13～14時間。
	弁護士が事務所に戻ってきたり、朝来た時も挨拶をしません。いつ来られたか分からない時もあります。お昼に外出されたり、仕事の関係で短時間いない時なども、一言も声かけはありません。事務的な仕事の依頼も簡単なメモで、何のためにこの仕事をするのか一切説明もありませんので、こちらから尋ねたり、推測するしかありません。「お願いします」とか「ありがとう」とか、一切聞いた事はありません。(自分で全てするので事務員はいらないと言われました。現在は、会計処理、破産の申立チェックをしています。訴状提出など他の事は全て弁護士がされています。)チェックをされないで提出される事が多いので、間違いがあります。事務的な事は尋ねても良いのではと思いますが、一切聞かれませんし、チェックの依頼もありません。相談者の方への対応に個人差がある。小さな事ですが、封筒の宛名の間違いがあったら、訂正の線引きをしたものを出されたり、切手の不足があったり、のりが充分にされてなくて半分開いていたり、切手が貼ってなかったりしています。弁護士になられた時の研修では、日常の常識的な事はなされていないのかなと感じました。(弁護士は女性、40代。悪口になっているかもしれません。年代の差で考え方が違うのかもしれません)
	・毎回アンケートに回答していますが、弁護士は要望書を開封もせず、読む事ありません。・収入は手取り13万円にもなりません。要望書にある「手取り16万円」には、はるか及びません。現在、親と同居のため、生活費の負担が抑えられていますが、ひとりになれば生活は火の車になります。・内親王の婚約者の収入が高くないことがメディアに取り上げられ、同じ業界に身を置く者として、社会的立場のなさに心が締めつけられます。・フルタイム正規職員で、生活が赤字になりそうだなって、将来は不安でなりません。・弁護士1人の事務所で、業績の上下もあり、リストラされる恐怖もあります。弁護士がケガや病気をした場合、突然職を失う恐怖もあります。
	・周囲にいい顔をして困難案件を積極的に引き受け、面倒なことは事務員に丸投げする。・弁護士同士や関係各所との飲み会が多すぎる。クライアントを待たせているので、回数を減らして仕事をしてほしい。クライアントからの苦情や不平不満の窓口は事務員で、かなりの時間を取られている。・自分の宴会費用は経費として惜しまず処理し、事務所で必要な事務用品の節約を事務員に強いる。・弁護士が精通していない方面の案件でも、知ったかぶりをして、大雑破な指示のみで困惑する。・「弱者の味方」と公言しているわりに、一番身近な弱者をないがしろにしているが、気に留める様子は全くない。
	・事務員の業務範囲について疑問に思う事が多くあります。例えば、破産の申立では、資料収集や申立書の作成など事務員が行っている事務所が多いと思いますが、報告書などのオーダーメイドの書面まで事務員が作成するものなのでしょうか？ 私の事務所では、私の力不足もあり、報告書の作成まではしていませんが、弁護士は丸投げしたいようです。そこまでふみ込んだ事をできて勉強しがいがあると思う一方で、果たして事務員がここまでしていいのだろうかという思いもあります。どなたに聞いても、事務所や弁護士による。という回答です。非弁ではないのでしょうか？ ・毎日2時間程度の残業が日常化しています。弁護士も残業ありきで仕事をふってくるため困っています。定時を過ぎてから、「今日中をお願いします」など。定時で帰っている事務所も多くあると聞きますが、事務所できちんと取り組んでいること等あるのでしょうか？是非知りたいです。・産休・育休、退職、休職などの規定が一切ないため、病気になった時や子供ができた時に働き続けることができるかどうか心配です。今のままの勤務形態では、子育てしながら働くのは厳しいので、子供ができるまでかなと考えています。・色々、疑問や不満を書きましたが、弁護士から事務員への慰労(声かけや飲み会)もあるので、感謝しながら頑張っています。
	・先輩が仕事外出や雑用等何もしない。一言を言いたいけど、パートとはいえ、年数が長いので何も言えず、私の負担が大きい。・弁護士から私用を頼まれる。クリーニングとか薬の受取りなど。家族に頼んでほしい。・先輩(パート)は、基本、正社員の私が仕事をして、手が足りなくなったら仕事をすればいいと思っているので、仕事自体を押しつけられる事がほとんど。自分の仕事で手一杯なのに、他のものも全て処理できない。・熱中症(仕事外出による)になってから、色々考えるようになった。組合等で事務員に対する負担等を伝えてほしい。特に先輩のわがままに振り回されて辛い。・弁護士が何でも仕事を引き受けるので、就業時間内に全て終わらせるのがきつい。できなければサービス残業になるので困る。・8月以外にも年休を取りたい。インフルエンザなどにならない限り、8月以外休めない。
	給料が安すぎる。
	・セクハラに当たるものかは分かりませんが、夜、事務所でAVを観るのをやめてほしいです。さすがに私が帰宅してから観ているようですが、気色が悪いです。やたら胸のあたりを見ているので、本当に気持ち悪いです。弁護士の個人事務所なので、ある程度他の会社と違い自由なのかもしれませんが、公私混同が激しすぎる点を直して頂きたいです。

法律

・法務局では、事務職員身分証を出しても認められず、自分の住所を書かされる。弁護士でもないのに業務で自宅を書くのは嫌な気分だ。身分証が認められるようにしてほしい。・弁護士がどこに行っていていつ戻るのか、予定がわからないことが多く、依頼者等からの電話対応にとっても困る。言っても改善されない。自分の行動が周りにどう影響を与えるのかの想像力が足りない。修習生・新人の時に、受付・電話対応も体験させた方がいいのではないか。・挨拶しても返事がない。仕事の話でもほぼ無反応なので、こちらの話が伝わったのか不安になる。指示も不親切でとても仕事がいやになる。・市民感覚と余りにもズレた判決にガッカリする。裁判官になる際には、アルバイトでもいいので、必ず社会人経験をさせるべきでは。

弁1、事1の環境では、なかなか言いづらいことがあります。もともと派遣から正規雇用になったが、正規の契約の際に、いずれは社会保険に加入するという話になっていた。しかし、4年経っても国保、国民年金のまま。弁護士は日々の仕事に追われ、その話を切り出しづらい。

・賞与は保証となっているが、業績悪化を理由に支払いがなされない。カットされることがある。弁護士個人の経費は全く変わらない。年々事務員の負担が大きくなっているの、モチベーションが上がらない。・福法労や研修に興味はあるが、育児中のため、時間の制約があり参加ができず、残念に思います。

・上司が高齢なため、裁判所の引っ越しの機会に事務所を閉めるのでは？と不安がある。小さな事務所なので、ボスが辞めるといえば即解散してしまう。年収も減っているの、ランニングコストを考えると今のままでは赤字が続くので厳しい状況である。・法テラスの頻繁な書式変更は非常に迷惑だ。

今後も継続して欲しいです。

・事務所に長年勤務している女性事務員が一人いるが、その人だけ特別扱いをされている。(勤務時間は短く賃金は他の事務員の倍以上。育児中で1時間早く上がる事務員は賃金カットされているのに)弁護士に指摘すると「長年の功労がある」と言う。長年働けば早く帰れるようになるのかと問うと「それはない」との回答。・体調が悪いときもお構いなしに重たいものを持たせたり運ばせたりする。弁護士は一切しないので抗議すると逆ギレし「私は弁護士だ」という意味のことを言う。・手取り12万円くらいの賃金で食べていけないので昇給して欲しいという事務員に「他の道を探してくれてもいいよ」と解雇をチラつかせる。・弁護士に直訴しても個室に呼び出され、的外れな言い分をされる。・昨年のボーナス支給日をスルーされた。出せないなら事前通知すべきだと思うと事務員3人で抗議すると、「ボーナスはあてにするものではない」と言われる。あてにせずとも生活できる賃金を払ってくれと言いたい。とにかく賃金を減らすことばかり考えているようだ。・イヤな事、面倒な事は後回しか逃げるか、事務員にさせる。

労働条件を下げないと事務所解散と言われる。経営難を理由に退職金制度が引き下げられた。団交で事ある毎に経営が維持できないため労働条件を引き下げられる提案や雇用できなくなるかもしれない旨の発言がある。一種のパワハラだと思う。

問3(10)～社員に告げることなく知らないうちに就業規則を改悪される。

・ベテラン社員にのみ必要以上に気をつけている。他の人は17:30であるのに、ベテラン社員の方だけ17:00に終業する。その分給料が安いという訳ではなく、むしろ高い(私の倍程)。弁護士に「なぜ一人だけ終業時間が違うのか、私たちも17:00に帰りたい」と訴えたところ「ダメです」の一言のみ。理由すら教えてもらえなかった。ベテラン社員の方が帰る事によって、こちらにしわよせがくる。17:00以降その方の仕事を弁護士がこちらに持ってくる。そのせいで残業になることもしばしばある。

問3(9)～忙しい時は、一番弱い立場の私にストレスをぶつける。問3(14)高年齢でパートなので、辞めさせられても仕方ない。

受任や相談は減っている一方で事案の複雑化(管財事案の増加など)や法テラス利用による単価の低下、手続きが煩雑になっており、多忙なわりには売上が上がらない実感。しかし、その不足分を労働条件の切り下げで凌ごうとしており、やる気が出ない。団交なども行っているが、疲弊してきた。兵糧攻めにあっている状況。何とか打開策を模索したい。

ウチの所長(ボス弁)は事務員を鼻クソか虫ケラぐらいにしか思っていない。しかし、「アンケートに寄せられた声」というものを拝読しますと、ウチよりもっとひどいところがたくさんあることに気づかされます。

赤字だからと一方的に賞与が支給されなくなった。また、賃金の引き上げもなくなった。しかし広告化には人件費の5倍以上額費消していて、本当に赤字なのかどうか全くわからない。ただ何の説明もないだけに、本当時赤字かわからないことがストレスである。

ここに書いても弁護士が変わるわけがなく、すでに辞めたい。私たちの前に働いていた人も、3年足らずで体調を崩し辞めていった。弁護士とは人を助ける仕事ではないのだろうか。自分のことしか考えていない。給料も経費も馬鹿みたいに使い、事務員のせいにして仕事をしないくせに売上があがるとは無理な話か。事務所に定期的に弁護士会から検査でもするべき。ほっとかれてる案件が多すぎる。

法律	①日弁連や弁護士会には、定期的に職場環境のアンケート(社保の有無や平均賃金など)を行って実態把握をして欲しい。 ②社保を強制適用にしてほしい。 ③初めて法律事務所の事務員となり、しかも弁1事1だと、仕事や労働環境についてどこに相談してよいのか分からない。弁護士会に相談窓口を設けて欲しい。 アンケート結果による他事務所の状況を見ると、当事務所は働きやすい環境下にあると思うが、結婚し、家族を養っていかなければならないという将来的なことを考えると、男性事務員の給与は、会社員と比較すると少額なのではないかと思う。あと、弁護士であるから労基法に精通していると思うが、自分自身の事務所において、それを実行しようとなると、事業主という立場から整備が疎かになっている。そこで、今後新規設立事務所を中心に、実務的な労基法、労契法等の研修を徹底して行うべきと思う。 弁護士や税理士等、士業間での交流はあるようだが、事務局等の職員間の交流の機会があれば、情報交換したい。 アンケート結果を雇用主にふれるようにしてほしい。各弁護士会への配布は不可能か。 人件費削減で、事務員は親族にしようと考えているらしく、時おりその話をしてくるので精神的につらい。正社員といっても就業規則もないので、ずっと不安をかかえている。どうにもならないだろうと思いつつアンケートに記入しました…知り合いの事務所は平日で週2日休みが増えたとの事、大幅収入減だそうです。 忙しいからかもしれないが、最近の裁判所書記官の態度が高圧的で対応が悪いので改善してほしい。 弁護士の身内が事務員にいますが、仕事が雑で態度が悪く、注意をすると身内の弁護士から注意したほうが不条理に怒鳴られるのが不満。
会計 (税理士)	最近このアンケートの存在を知りました。毎日の仕事がとても辛く、手取りも少ないため、近々退職予定ですが、自分以外にも辛い気持ちで過ごす方達がいるのだと思うと、やるせない気持ちになります。士業の世界は、閉じられているように感じます。他事務所の事務員さんと、もっと話ができる機会があればいいと思います。 仕事で車が必要なため、自分が所有している車を使っている。交通費の手当でもなく、車の保険の支払いを自身で行っている。以前働いていた弁護士の身内の事務員は経費で落としていた。また、健康診断もなく、健康診断を受けたいが、自身では余裕がないため受けられない。入社する際に、入社のメリットを言われたが、何も実現されていない(手当、ボーナスなど)。弁護士や弁護士の身内は仕事が忙しくなれば自分たちの給料を万単位で上げているにもかかわらず、私や他の事務員は年1,000円の昇給があるだけだ。10年勤めても1万円しか給料が上がらないため、早めの転職を考えている。仕事に関しても自分に甘く、他人に厳しい。
司法書士	給料日や賞与の直前になると毎回売上げが悪いと言ってきて、支給額を減額してくる。売上げが多い時は上げないのに…。入社して6年目だが年々年収が減ってるのが現実です。 正社員なのに、事業主かの風邪をうつされ(マスクせず咳をする)、欠勤したら、時給換算して給料から引かれた。週3のパートさんがいるが、暇で本を読んでいるのに、私にはどんどん仕事を押しつける。最初の相談は司法書士がやるが、その後は全てスタッフ(私)に丸投げである。開業2年目で、家を新築するらしいが、私の手取りは約13万円しかありません。時給にすると約920円。パートさんと20円しか変わりません。 大変恵まれた環境で働かせていただき、所長には日頃感謝の思いでいっぱいです。それと同時に、この業界全体は、他業種に比べて(主に賃金や福利厚生ですが)、かなり劣悪だと感じます。当所の経営方針や努力になんの不満もありませんが、パラリーガル全体の生活面を考慮した労働環境の向上は、見直されて然るべきだと思います。職場も仕事も楽しく充実しておりますが、お給料日に感じる劣等感は精神的にも落ち込みます。 ・男女差別がひどい。・有給がとれない。・雇用主の妻は働いていないが事務所で働いていると税務署等に申告して給料を支払い、従業員の給与は引き下げるばかりである。・とにかく公私混同が激しい。雇用主の個人的な固定資産税の支払、車の税金・ゴルフ会員権の会費の支払い…本当に辞めてほしい。・仕事数は減っていないのに「もうからない」と言って賃金を下げ、自分の投資用のマンションを建築し、売上をローンの返済にまわしている。 ・士業全般として、定期健康診断の補助や、退職金制度は絶対に制度化すべきであると思う。 業界そのものに対する将来性不安が大きい。コンプライアンスを強調するなら事務員に対する研修も確立すべき。会員に対する懲戒を強化するだけでは解決できないと思う。パイロットと同じように一定周期で水準を満たしているかどうかの検査を有資格者にも実施して欲しい。そのうえで水準以下の有資格者へのフォローをして欲しい。国民の権利と財産を守るというなら、むしろ当然ではないでしょうか。

司法書士	・問 3(9)～事ある毎に自分の気分で対応が変わる。イライラしている時には八つ当たりは当たり前。怒鳴るし、物にあたる。人間だからイライラするのは仕方ないし、私も物にあたるけど、職場で、赤の他人にはそんな姿は見せたくないという理性が働き、人前ではそういう事はしないものだから、うちの司法書士はおかまいなし。・問 3(10)～自分の収入が減ったといって、勝手に給料を下げられた。一方的に下げるのはマズイと思ったのか、下げる代わりに(毎週)半休をもらえる事に。しかし、半休も自分の好きな時ではなく、曜日で固定。6～7年前にそれを決められ、月曜が半休となりましたが、生活状況の変化(子供がその後2人生まれた)にともない、曜日を変えたいと言ってもムリでした。・今一番困っているのは、仕事がやりにくいという事。ムリだと思ふ案件を引き受け、人に押しつけて自分は何もしない。信頼関係のなくなった依頼も辞任しない。停滞する仕事が増えて困る。説明が下手なのか、手続の内容を理解していないのか、依頼人に説明する事ができない。嘘ばかり説明し、相手と意思疎通がとれていない事がほとんど。言葉のキャッチボールが全くできない。依頼を受けていないのに、勝手に手続を進めていることも。ちゃんと「受任しました」という事を言わないので困る。
執行官室	人数が少ないので有給休暇が取れない。仕事もローテーションをしてくれない。仕事の内容を変更するとき、今の上司は何も伝えてくれない。書類もくれないです。忙しい時でも上司は電話をとってくれない。お昼休みに仕事をしていても電話をとってくれません。今の上司になってから仕事のストレスが増えました。自分のミスと事務員のミスのように証拠を隠滅したことが数回ある。毎日誰かの悪口を言ったり、他の人のミスを楽しそうに話す。精神的に苦痛の毎日です。 職場環境は良く、改善要求の欄はほとんど満たされている。賃金について飲み増額を求めるが、多少とも賃金アップがあるため現状に強い不満はない。こういった労働条件は雇用主の意識により年々改善されてきたが、私たち従業員もできる範囲で誠実に勤めており、相互の意識改革、日々の努力の積み重ねが大切であると実感する。 外出が多い仕事とはいえ、雇用主として事務局の仕事を把握しているか不明。特に歴が浅い方には、こちらが質問をするのをためらってしまうほどだ。現場での仕事以外事務的なことももう少し理解しもらえるような研修などを受けてもらいたい。 入社年度によって給料の差があるので全体的に見直してほしい。ボーナス時の査定がなくなり、一律になったとのことであったが、一部の事務員にのみ＋αがつけられている差別をなくしてほしい。形だけの主任制度を作り、かんちがいした事務員が「主任」という立場から発言し、精神的にしんどい時期が何年も続いた。くだらない制度をつくるなら、給料を上げてほしい。
公認会計士	士業やお役所の人は一般社会との常識が著しくかけ離れていると思うことが多い。特権意識なのか”自らが法律”と思っている人がいる。自分が法律なので何を言っても無駄である。自分さえ良ければ良いという言葉動の人がいて辟易する。又、多い。雇用されている立場の者が何を言っても、例えば、一般社会の中で”正しい”と言われることでも、その業界では”非常識な考え”となる。”××士業界・公務員業界の常識は世間の非常識”であると心に留めてほしい。毎年のアンケートは、本当に活かされているのか…と疑問に毎年思う。
行政書士	大企業のみから見ず、中小企業が目線でものごとを見てほしい。
特許	今の職場・労働環境には非常に満足しています。 5年以上勤務し、事務以外の事も全て一人でこなしてきました。ハローワークの応募で採用された当初は、正社員への登用ありとあったのですが、今だに正社員にしてもらえません。何度も交渉しても聞いてもらえません。給料も全く上がりません。民間企業とちがい特殊性を感じます。
弁護士会	私は昨年からの仕事に就いています。直雇用のパートです。私の仕事の80～90%は謄写です。日々依頼のあった謄写を行い依頼者へ発送する。聞くだけだと「何だ、簡単な仕事ではないか！」と思われると思いますが(実際、私もそう思っていました)、実際はとても過酷な肉体労働。場合によっては、5時間以上コピーを取っています。ファイルから書類を外せない為、一枚一枚めくってはひっくり返しコピーを取るという作業。完全に身体を傷めてしまいました。肩、腰、腕、に荷重がかかり焼けるような痛みと痺れとの戦いで謄写をしています。勿論、強烈な光も浴びるので目も傷つきます。(今はサングラス等で保護していますが)このような状態では当然体のメンテナンスが必要です。ギリギリの給料の中でメンテナンスも家計を圧迫します。全国的に見ても謄写料はまちまち。私は謄写官という肩書きなしの一介のパートなので、単価も低いです。仕事自体嫌いではないし、職場環境は言うことなしです。でも、謄写は身体を傷めるぐらいの肉体労働だという認識を持ってもらいたいです。そして、それに似合った対価が欲しいです。単純作業＝低い給料という考え方はやめて欲しいです。せめて、地方公務員嘱託員ぐらいの報酬は頂きたいものです。
その他 法律・特許	事務員の人数が少ないため、ある程度は仕方ないとは思いますが、休憩時間中にも仕事を振ってきたり、電話や来客対応をしなければならないという暗黙のルールのようなものがある。落ちついて昼食を食べたい…。 ・給与が多少増えても社会保険料も上がっているため、給与はあまり変わりません。ボーナスが固定額なので、年々支給額が下がっているのが現実です。・個人事務所うえの、失業の不安があります。

★ 編集後記 ★

全法労協がアンケート活動を始めて 30 年が過ぎました。毎年いろんな声が寄せられます。全法労協では皆さんの声をもとに法律関連の職場の上部団体、日弁連をはじめ、司法書士会、最高裁、厚生労働省、税理士会、弁理士会、公証人連合会などに職場改善の要望書を作って届けています。また、各地でも、弁護士会との懇談会に、このアンケート結果は生かされています。少しずつではありますが、こうした地道な活動によって私達の労働条件は改善されてきました。

でも、毎年変わらず届けられる声があります。「アンケートをどのように雇用主に伝えているのか疑問。伝わってないんじゃないか。」「アンケートをとるだけでなく、雇用主に周知して欲しい」「アンケートをしたところで何もかわらない」

そんな声に接すると、皆さんの要望に応えきれていないことに無力感を覚えます。

自分の職場改善は自分でやる。一人じゃ難しいから仲間を作る。たくさん仲間を増やして大きな力となる。これが組合です。

組合は数が力です。このアンケートに声を寄せて下さった仲間が、一人一人が、私達全法労協の仲間になって、よりよい職場作りのために一緒にたたかってくれれば、もっと大きな力になるし、よい知恵も出てくるかもしれない。私達全法労協の力はまだまだ小さいのです。

誰かが職場を改善してくれると思っているのなら、それは、遠い未来のことです。でも、自らが動けば、それは、断然早くやってきます。

もし、あなたがまだ組合に入っていないのであれば、あなたのお住まいの地域もしくは近隣の都道府県にある労働組合に加入してください。もし、組合員であれば、職場で悩んでいる近くの事務員さんに、声をかけてみて下さい。今年、職場改善に向かって、スピードアップを目指しませんか。組合員一同、お待ちしております。

あなたの最寄りの労働組合をご案内します。

ご連絡・お問い合わせは以下まで。お気軽にどうぞ！

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/>

