

<h1 style="margin: 0;">全法労協 だより</h1>	2015年 4月5日 No.98	<p>「法律・司法関連業種に働く仲間の 2015 年要求アンケート」へのご協力ありがとうございました。</p>
	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 ホームページ http://www.hou-kan.com/	

法律・司法関連業種に働く仲間の 2015 年要求アンケート 全国集計結果 (47 都道府県 1245 名)

2015 年要求アンケートに、今年も全国の仲間から様々な要求が寄せられました。全体の回答数としては昨年を下回っていますが、くらしや雇用を巡る厳しい情勢を反映する切実な声が少なくありません。

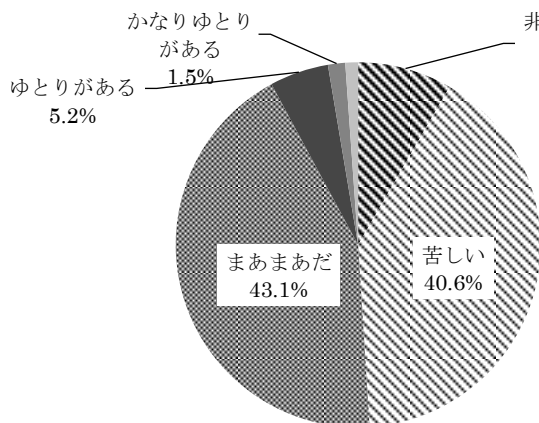
生活実感においては約半数が「(非常に) 苦しい」と感じ、4人中3人は毎月の収支が「ぎりぎりもしくは赤字」状況にあるとの回答です。また、「賃上げがない」が3割、そして、「年収が減った、もしくは変わらない」回答が5割を超えるなか、職場の改善要求については今年も「賃金の引き上げ (68.3%)」がもっとも多くなっています。

さらに、職場環境についての設問を通じて「メンタルヘルスに対する不安がある (28.2%)」「雇主の公私混同がある (26.6%)」「休暇・休憩がとりにくい (18.8%)」「サービス残業がある (18.5%)」など、たとえ法律を扱う職場であっても小規模事務所が多く、労働環境が未整備である職場が少なくない実態が浮き彫りになっています。

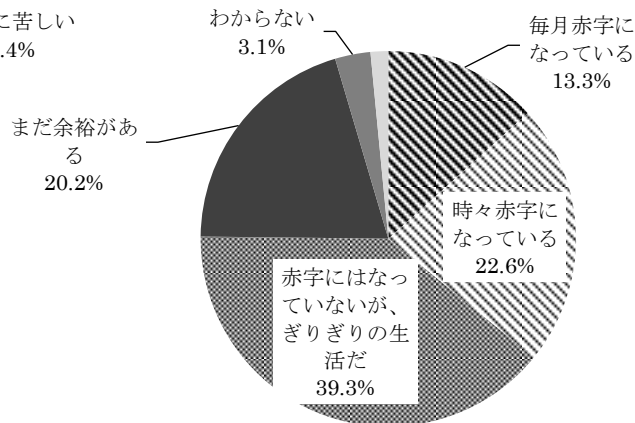
そうしたなか、改善に向けた工夫として「組合としての団結を重視し、人間関係の改善を図りながら粘り強く交渉している」という前向きな声がある一方、未組織職場においては「どうすることもできず、諦めている」という声も見受けられます。

こうしたアンケート結果を通じ、明らかになる私たち法律関連業種の労働組合としての役割を再確認しながら、今後の各団体への要請行動をはじめ、各地域や職場の要求実現運動、そして、未組織労働者の組織化に是非ともつなげていきましょう。

この一年間、あなたの生活実感について最も近いものはどれですか。



あなたの現在の毎月の収支はどうなっていますか。



■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		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	3	0.2%	0	0.0%	3	0.4%
5万円以上 10万円未満	47	3.8%	5	1.1%	42	5.4%
10万円以上 15万円未満	124	10.0%	7	1.5%	117	15.2%
15万円以上 20万円未満	330	26.5%	51	11.0%	276	35.8%
20万円以上 25万円未満	308	24.7%	122	26.2%	184	23.9%
25万円以上 30万円未満	171	13.7%	91	19.6%	78	10.1%
30万円以上 35万円未満	119	9.6%	80	17.2%	39	5.1%
35万円以上 40万円未満	68	5.5%	52	11.2%	15	1.9%
40万円以上 45万円未満	14	1.1%	9	1.9%	5	0.6%
45万円以上 50万円未満	40	3.2%	38	8.2%	2	0.3%
50万円以上	8	0.6%	5	1.1%	3	0.4%
NA	13	1.0%	5	1.1%	7	0.9%

■あなたの2013年の年収はいくらですか(通勤手当を除く総支給額)。

100万円未満	63	5.1%	6	1.3%	57	7.4%
100万円以上 125万円未満	30	2.4%	6	1.3%	24	3.1%
125万円以上 150万円未満	30	2.4%	3	0.6%	27	3.5%
150万円以上 175万円未満	21	1.7%	0	0.0%	21	2.7%
175万円以上 200万円未満	63	5.1%	11	2.4%	51	6.6%
200万円以上 225万円未満	72	5.8%	8	1.7%	64	8.3%
225万円以上 250万円未満	64	5.1%	12	2.6%	52	6.7%
250万円以上 275万円未満	74	5.9%	25	5.4%	49	6.4%
275万円以上 300万円未満	99	8.0%	24	5.2%	74	9.6%
300万円以上 350万円未満	173	13.9%	55	11.8%	115	14.9%
350万円以上 400万円未満	116	9.3%	43	9.2%	73	9.5%
400万円以上 450万円未満	115	9.2%	53	11.4%	61	7.9%
450万円以上 500万円未満	48	3.9%	24	5.2%	23	3.0%
500万円以上 550万円未満	55	4.4%	41	8.8%	14	1.8%
550万円以上 600万円未満	61	4.9%	55	11.8%	5	0.6%
600万円以上 650万円未満	33	2.7%	26	5.6%	7	0.9%
650万円以上 700万円未満	26	2.1%	22	4.7%	4	0.5%
700万円以上 800万円未満	24	1.9%	21	4.5%	3	0.4%
800万円以上 900万円未満	13	1.0%	10	2.2%	3	0.4%
900万円以上 1000万円未満	5	0.4%	5	1.1%	0	0.0%
1000万円以上	2	0.2%	2	0.4%		0.0%
NA	58	4.7%	13	2.8%		0.0%

回答者データ(単位:名)

- ★総数 1,322 ★性別: 男 165 (13.3%)、女 1071 (86.0%) ★組合: 加入 465 (37.3%)、未加入 771 (61.9%)
 ★年齢: 20~25歳 38 (3.1%)、25~30歳 141 (11.3%)、30~35歳 240 (19.3%)、35~40歳 228 (18.3%)、40~45歳 216 (17.3%)、
 45~50歳 133 (10.7%)、50~55歳 132 (10.6%)、55~60歳 66 (5.3%)、60歳以上 46 (3.7%)
 ★勤続年数: 1年未満 87 (7.0%)、1~2年 110 (8.8%)、2~3年 67 (5.4%)、3~5年 152 (12.2%)、5~10年 304 (24.4%)、
 10~15年 196 (15.7%)、15~20年 96 (7.7%)、20~25年 71 (5.7%)、25年以上 117 (9.4%)
 ★勤務形態: 正規職員 1084 (87.1%)、パート 81 (6.5%)、アルバイト 18 (1.4%)、派遣職員 2 (0.2%)、有機雇用職員 23 (1.8%)

■あなたは2014年にいくら賃金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	22	2.0%	13	3.0%	9	1.4%
0円	314	29.0%	94	21.7%	218	33.9%
1~2,500円	90	8.3%	42	9.7%	47	7.3%
2,501~5,000円	245	22.6%	110	25.4%	135	21.0%
5,001~7,500円	76	7.0%	48	11.1%	27	4.2%
7,501~10,000円	128	11.8%	55	12.7%	71	11.0%
10,001~15,000円	13	1.2%	11	2.5%	2	0.3%
15,001~20,000円	11	1.0%	2	0.5%	9	1.4%
20,001~30,000円	4	0.4%	2	0.5%	2	0.3%
30,001円~	1	0.1%	0	0.0%	1	0.2%
NA	180	16.6%	56	12.9%	122	19.0%

(時給)

0円	42	26.1%	8	25.0%	34	26.6%
1~50円	11	6.8%	0	0.0%	11	8.6%
51~100円	7	4.3%	0	0.0%	7	5.5%
101~200円	2	1.2%	0	0.0%	2	1.6%

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

0円	69	5.5%	12	2.6%	56	7.3%
1~10,000円	245	19.7%	77	16.6%	166	21.5%
10,001~20,000円	205	16.5%	88	18.9%	116	15.0%
20,001~30,000円	200	16.1%	91	19.6%	108	14.0%
30,001~40,000円	26	2.1%	6	1.3%	20	2.6%
40,001~50,000円	184	14.8%	82	17.6%	101	13.1%
50,001~60,000円	12	1.0%	6	1.3%	6	0.8%
60,001~70,000円	4	0.3%	3	0.6%	1	0.1%
70,001~80,000円	5	0.4%	3	0.6%	2	0.3%
80,001~90,000円	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
90,001~100,000円	35	2.8%	19	4.1%	16	2.1%
100,001円~	3	0.2%	1	0.2%	2	0.3%
NA	257	20.6%	77	16.6%	177	23.0%

■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	429	34.5%	156	33.5%	269	34.9%
減った	313	25.1%	160	34.4%	152	19.7%
変わらない	374	30.0%	113	24.3%	259	33.6%
分からない	45	3.6%	17	3.7%	28	3.6%
NA	84	6.7%	19	4.1%	63	8.2%

★減った理由（2つまで）

賃金カット	19	1.5%	手当カット	16	1.3%
一時金（賞与）カット	185	14.9%	残業代の減少	71	5.7%
賃金及び一時金（賞与）カット	34	2.7%	その他	52	4.2%

~~~~~職場環境（法令順守度）について~~~~~

①労働条件は明示されていますか。

|               | 全 体 |       | 組合加入 |       | 組合未加入 |       |
|---------------|-----|-------|------|-------|-------|-------|
|               | 人数  | 割合    | 人数   | 割合    | 人数    | 割合    |
| はい            | 874 | 70.2% | 391  | 84.1% | 479   | 62.1% |
| いいえ           | 167 | 13.4% | 22   | 4.7%  | 143   | 18.5% |
| どちらともいえない・その他 | 190 | 15.3% | 46   | 9.9%  | 142   | 18.4% |

②有給休暇・昼休み休憩はとりやすいですか。

|               |     |       |     |       |     |       |
|---------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|
| はい            | 710 | 57.0% | 297 | 63.9% | 408 | 52.9% |
| いいえ           | 234 | 18.8% | 54  | 11.6% | 178 | 23.1% |
| どちらともいえない・その他 | 292 | 23.5% | 110 | 23.7% | 181 | 23.5% |

③サービス残業はありますか。

|               |     |       |     |       |     |       |
|---------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|
| はい            | 230 | 18.5% | 62  | 13.3% | 164 | 21.3% |
| いいえ           | 834 | 67.0% | 325 | 69.9% | 505 | 65.5% |
| どちらともいえない・その他 | 167 | 13.4% | 72  | 15.5% | 95  | 12.3% |

④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            | 351 | 28.2% | 147 | 31.6% | 200 | 25.9% |
| いいえ           | 608 | 48.8% | 202 | 43.4% | 403 | 52.3% |
| どちらともいえない・その他 | 272 | 21.8% | 108 | 23.2% | 163 | 21.1% |

⑤雇用主の公私混同（私事を頼まれる）はありますか。

|               |     |       |     |       |     |       |
|---------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|
| はい            | 331 | 26.6% | 91  | 19.6% | 238 | 30.9% |
| いいえ           | 706 | 56.7% | 278 | 59.8% | 424 | 55.0% |
| どちらともいえない・その他 | 192 | 15.4% | 86  | 18.5% | 105 | 13.6% |

⑥セクハラ・パワハラはありますか。

|               |     |       |     |       |     |       |
|---------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|
| はい            | 164 | 13.2% | 52  | 11.2% | 111 | 14.4% |
| いいえ           | 874 | 70.2% | 317 | 68.2% | 551 | 71.5% |
| どちらともいえない・その他 | 197 | 15.8% | 90  | 19.4% | 106 | 13.7% |

⑦一方的な労働条件の変更はありますか。

|               |     |       |     |       |     |       |
|---------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|
| はい            | 174 | 14.0% | 69  | 14.8% | 102 | 13.2% |
| いいえ           | 889 | 71.4% | 327 | 70.3% | 558 | 72.4% |
| どちらともいえない・その他 | 168 | 13.5% | 62  | 13.3% | 106 | 13.7% |

⑧ことあるごとに解雇をちらつかせることはありますか。

|               |       |       |     |       |     |       |
|---------------|-------|-------|-----|-------|-----|-------|
| はい            | 41    | 3.3%  | 13  | 2.8%  | 27  | 3.5%  |
| いいえ           | 1,085 | 87.1% | 397 | 85.4% | 683 | 88.6% |
| どちらともいえない・その他 | 108   | 8.7%  | 49  | 10.5% | 58  | 7.5%  |

⑨入所後、3年以内にやめる離職率は高いですか。

|               |     |       |     |       |     |       |
|---------------|-----|-------|-----|-------|-----|-------|
| はい            | 121 | 9.7%  | 24  | 5.2%  | 96  | 12.5% |
| いいえ           | 825 | 66.3% | 334 | 71.8% | 485 | 62.9% |
| どちらともいえない・その他 | 256 | 20.6% | 87  | 18.7% | 169 | 21.9% |

①～⑨に関して、改善に向けて工夫していることが等がありましたらお書きください（抜粋）。

- 月に1度全員で事務所会議をし、率直に話をする場を設けている。
- 事務局の意見を弁護士にきちんと伝えるようにしています。
- 事務局で意見をあわせて、雇用主に提案する場を設けている
- 団体交渉で、こつこつ申し入れをしている。
- 民主的な話し合いで信頼関係を築くこと。
- バックに組合がついていることがこちらの強みになっているので（ありがとうございます）時々組合をちらつかせている。労働者同士、意思の統一をはかることが大事。
- 安心して働ける職場を雇用主とともにつくっていくように言ったり、話し合いの場を持つ。
- 小さな要求・希望を小出しにしながら毎年要求していく。1日だけでも有休を使う。要求を伝えないと、本当に要求したいことが出てきた時に、受け入れてもらえる土台が作られないのではと思うので。
- ある時期から弁護士にきちんと言うようになった。「昼休みは1時間きちんと取りたい」とか。
- だいぶコミュニケーションがとれるようになった。
- こちらから質問するようしたら、向こうも決めてくれるようになりました。労働者側にも正しい知識をもって、お互いが不安に思わないように話し合うことは重要かつ必須だと思いました。
- それぞれが有給休暇をとれるような仕事の分担、空気作り。



■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            | 850 | 68.3% | ① 350 | 75.3% | ① 495 | 64.2% |
| 有給休暇の完全取得・増加       | 360 | 28.9% | ③ 127 | 27.3% | ② 232 | 30.1% |
| 人員の増加              | 252 | 20.2% | ② 149 | 32.0% | ⑦ 100 | 13.0% |
| 手当の拡充              | 218 | 17.5% | ④ 93  | 20.0% | ③ 124 | 16.1% |
| リフレッシュ休暇の実施        | 187 | 15.0% | ⑤ 82  | 17.6% | ⑥ 104 | 13.5% |
| 退職金制度の確立           | 157 | 12.6% | ⑩ 43  | 9.2%  | ④ 113 | 14.7% |
| 社会保険への加入           | 119 | 9.6%  | 12    | 2.6%  | ⑤ 106 | 13.7% |
| 介護休暇制度の確立          | 112 | 9.0%  | ⑦ 66  | 14.2% | 46    | 6.0%  |
| 完全週休2日制の実施         | 98  | 7.9%  | ⑥ 74  | 15.9% | 24    | 3.1%  |
| パワハラの防止            | 97  | 7.8%  | 23    | 4.9%  | ⑧ 73  | 9.5%  |
| 勤務時間の短縮            | 93  | 7.5%  | ⑨ 44  | 9.5%  | 48    | 6.2%  |
| 定年後の雇用確保と労働条件の拡充   | 90  | 7.2%  | ⑧ 45  | 9.7%  | 45    | 5.8%  |
| 育児休業制度の確立          | 81  | 6.5%  | 17    | 3.7%  | ⑩ 64  | 8.3%  |
| 定期健康診断の実施          | 80  | 6.4%  | 13    | 2.8%  | ⑨ 66  | 8.6%  |
| メンタルヘルス・ケア         | 77  | 6.2%  | 36    | 7.7%  | 41    | 5.3%  |
| 業務研修制度の確立          | 74  | 5.9%  | 16    | 3.4%  | 57    | 7.4%  |
| 残業を減らす             | 73  | 5.9%  | 33    | 7.1%  | 39    | 5.1%  |
| 定年の延長              | 70  | 5.6%  | 37    | 8.0%  | 32    | 4.2%  |
| 有給による育児時間制度の確立     | 64  | 5.1%  | 36    | 7.7%  | 28    | 3.6%  |
| 残業代の支払い            | 58  | 4.7%  | 6     | 1.3%  | 52    | 6.7%  |
| 産前・産後休暇制度の確立       | 47  | 3.8%  | 9     | 1.9%  | 38    | 4.9%  |
| 正規職員との賃金・労働条件格差の是正 | 46  | 3.7%  | 24    | 5.2%  | 22    | 2.9%  |
| 正規職員で働きたい          | 41  | 3.3%  | 7     | 1.5%  | 34    | 4.4%  |
| 生理休暇の確立            | 38  | 3.1%  | 14    | 3.0%  | 24    | 3.1%  |
| 看護休暇制度の確立          | 35  | 2.8%  | 22    | 4.7%  | 13    | 1.7%  |

|          |    |      |    |      |    |      |
|----------|----|------|----|------|----|------|
| 一時金の支給   | 27 | 2.2% | 25 | 5.4% | 2  | 0.3% |
| セクハラの防止  | 16 | 1.3% | 6  | 1.3% | 10 | 1.3% |
| 労働保険への加入 | 13 | 1.0% | 2  | 0.4% | 11 | 1.4% |
| 男女差別をなくす | 7  | 0.6% | 4  | 0.9% | 3  | 0.4% |
| その他      | 72 | 5.8% | 36 | 7.7% | 35 | 4.5% |

★★★★アンケートに寄せられた声（抜粋）★★★★  
 ≪法律事務所≫

|                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>事務員だけが努力してもなかなか改善しません。個人事業主である弁護士に雇用の仕組みや従業員に配慮といった理解する気持ちがなければ難しい。パワハラなどに厳しい規定を作っていただきたい。周りの事務員の中には召し使のような扱いを受けている人もいる。法律を守る立場の弁護士がこんなことでよいのだろうか。</p>                                                    |
| <p>弁護士ということで労働法規等は割と守られているのは良いところであるが、それは当たり前のものでなくてはならないことでもあり、やはり一個人の事務所ではその弁護士がルールとなるので、人格次第では毎日が相当のストレスとなる。一般社会の常識もここではタブーだったりする。</p>                                                                    |
| <p>社会保険に加入してもらえないか交渉したが断られた。保障がないのが精神的につらい。</p>                                                                                                                                                              |
| <p>雇用保険への加入をしたいのですが、雇用主にとって事務負担が発生するからか、認められない。退職後に失業手当もなく、育休（有給）等もとれず不安。</p>                                                                                                                                |
| <p>数年改善されない問題であるが、今後も何も起きないと思うのでうんざりする。改善を望んで意見を言っても、口出すことではない、こちらで何とかすると言われるだけです。期待することをやめました。生活のためだけに働く感じです。依頼者の方に罪はないのできちんと仕事をするようにしていますが、モチベーションが低いので申し訳なく思う時があります。</p>                                  |
| <p>ひまわり基金のため定期的に弁護士がかわり、収入が安定しない。現在の弁護士は何の説明もなくボーナスを大幅にカット。説明を求めても理解できないような内容で話し合いにならない。前年との差が大きく、税金だけがのしかかる。事務員のことなど何も考えていない。ひまわり基金も弁護士が代わっても、統一した雇用条件にしてほしい。</p>                                           |
| <p>①有給休暇の完全取得希望 労災の依頼者には「有休をとらせない会社はダメだ」とか言っているのが聞かせるが、こちらは有休をとらせてもらえない。 ②防災用品・防災訓練 地震があった時にどうすればいいか聞いたが回答はいまだない（地震から約4年なのに）。一人しかいないし、どうしたらいいかきちんと文書で出してほしい。</p>                                             |
| <p>昇給なし、退職金なし、定年後の再雇用もなしなので、今から老後が不安。税金が上がるだけ給料が上がらないので、自由に使えるお金は減るばかり。副職でもしろってことですか・・・。そうするとまた税金とられるし。できれば長く続けて働きたいですが、給料面での不安は拭えないです。</p>                                                                  |
| <p>雇用主の気分によって八つ当たり等ある。事務所の空気が毎日悪い。有給休暇日数も明確にされてなく休むと嫌な顔をされる。事務員に対して馬鹿にした態度がよくわかり本当に不快。</p>                                                                                                                   |
| <p>同じ仕事をしているのに、正職員との待遇の差がありすぎて不満を感じる。線引きをするか、給与、社会保険の面で同程度にしてほしい。これから出産を考えているが、職場復帰は無理そうで、子育てと仕事探しの両立が上手くいくのか非常に不安。</p>                                                                                      |
| <p>社会保険への加入を強制してもらいたい。また家の用事（私事）を頼まれることもあり、公私混同が見受けられる。イソ弁を雇ったが、仕事が増えただけで賃金はほとんど変わらずにいる。残業については30分以上残業をしないと残業がつかない。帰り際に仕事を頼まれることもあり、通知書の作成等であると30分を超えないため、無休で仕事することとなり、早く帰りたい時は不愉快である。断りづらいことも多い（私事も含め）。</p> |
| <p>長年にわたりひどいセクハラ・パワハラがあり、2度止めてほしい旨を伝えた。2年ほど前から、セクハラはなくなったが、その他については言われたこと自体が気に入らないらしく直らない。とても陰湿で事務所の空気は張り詰めている。事務員ことを人間だと思っていない。虫けらだと思っていると思う。ベテランの弁護士に対して、強制的に倫理研修みたいなのを受けさせてほしい。辞めたくても生活があるので辞められません。</p>  |
| <p>事務所は弁護士はここ最近増えているのに対し、事務局は増えない。今後、負担が多くならないか不安</p>                                                                                                                                                        |

|                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>法務局、市役所などの業務が民間委託されているところも多くなってきている。郵送処理などの時間が多くかかっている場合や、質問してもすぐに答えられないときもあり住民サービスの低下につながっているところがみうけられる。</p>                                                                                                                 |
| <p>本来、人権を守り社会正義を実現するのが責務のはずの弁護士の事務所において、どういうわけかパワーハラスメントやモラルハラスメントが多発しているように思う。特に個人事務所等では「雇われている」という立場の弱さから、何も言えずに堪えに堪えながら働き続けている人が多い。パワハラやモラハラの定義についての教育と防止についての取り組みを徹底して欲しい。</p>                                               |
| <p>ベースアップはあっても増税で手取りは増えません。30代で一番お金が必要なのに、勤続年数が短いという理由だけで薄給です。厳しいと言いながら、毎日のように飲み歩く弁護士に腹が立ちます。おかしい。</p>                                                                                                                           |
| <p>職場のセキュリティに対する考え方に不安を感じています。今は誰でも事務所に入ってこられる状態です。また、示談でもめた相手方や刑事事件で国選弁護人になった元被告人の方などが来所されても、弁護士は一切対応せず、私が対応しています。非常に身に危険を感じています。</p>                                                                                           |
| <p>毎年この書面が来ているのを見たことがありましたが、渡してもらえることはありませんでした。今年は郵便を受け取ったのが自分だったので、投函できますが、労働条件が悪い人ほどこのようなものを提出できる機会を与えられていないと思います。この業界は一般企業で15年ほど勤めてからの転職ですが、ありえない…と思うことが多すぎる業界だと思います。法律家がなぜ、自分たちが法を犯した雇用をするのかびっくりすることが多すぎます。</p>              |
| <p>指示が気分により雑になる。よくわからないが聞ける空気ではないので同僚に相談しながらこなしている。賃金を上げない理由が事務所に貯蓄するため（開業して浅いため）と言い、食事会等で還元される。時給は少し上がったがもともと低賃金。</p>                                                                                                           |
| <p>社会保険に加入してほしい。手取額が少ない。年々求められる仕事のクオリティは上がっていくのに、ここ2年で賃金は5,000円しか上がらなかった。弁護士はパワハラがひどく、無視をしたり、書類を叩きつけてきたり、精神的にまいってしまう。私はいつも泣いている。もう転職を決めています。</p>                                                                                 |
| <p>他事務所との交流がないので、今回のような報知活動やアンケートに助けられます。いつもありがとうございます。</p>                                                                                                                                                                      |
| <p>法曹人口が増えすぎて業界全体が以前に比べ、落ち込んで厳しいと思う。雇い主である弁護士の経営が厳しいと、私たち事務員の待遇も当然厳しくなってくる。今日明日すぐに困ることはないが、5年10年先のことを考えると、この仕事を続けていけるかどうか大変不安である。まあ、経営の厳しい弁護士が増えると、横領が増えたり、仕事の質的内容が低下するのでは？と危惧している。</p>                                          |
| <p>現在の政治が法律や憲法を無視して国民のくらしや命をここまで軽視してることでも今までよりも広く強く労組がまとまるチャンスがあるのでしょうか、人員増がなく定年でベテランが退職し労組自体も苦しくさせられている現状。ふんばりどころです。法律事務所からブラックをなくしていきたいです！組合の大切さなど労組法や労基法、働く私たちにかかわる学習もハデでなくてよいので意識してやっていけたらよいなあと思っています。政治を変えられるパワーつけたいです！</p> |
| <p>事務員研修をもっと増やしてほしい。事務員が一人のため、分からないことがあっても聞ける人がいない。</p>                                                                                                                                                                          |
| <p>税金関係の天引きは少しずつ増加しているのに、基本給は就職時から変化がないので、手取りは減っていく一方です。どこの職場でも言えますが、雇用主の感情の起伏に振り回されて非常に疲れます。</p>                                                                                                                                |
| <p>前任者が労働基準監督署へ何か申出？したようです。給与から控除する金額に誤りがあったり、年金事務所から保険料が納められていないとの連絡が入ってきます。不安です。</p>                                                                                                                                           |
| <p>社会保険料や年金で控除される額が大きすぎて、せっかく給料を上げてもらっても手取りは上がるどころか、1年目の手取の額とほぼかわらない。</p>                                                                                                                                                        |
| <p>業務による収入低下や体力減少による自己理由により、人員整理や賃金カットが突然行われた。自己の保身ばかりを先行し、建設的な話し合いを求めるも、暴言を吐かれた。気軽に相談できる所がない。</p>                                                                                                                               |
| <p>いつになっても収入が増えない。周りの知人よりはるかに低い。狭い空間の中でストレスも多い。</p>                                                                                                                                                                              |
| <p>妊娠6か月になり、上司のその旨も伝えていますが、育休がとれるかまだ全く話がありません。今後の働き方について不安を感じています。賞与も3年以上出ていません。これまで時期になると「出せない」と指示がありましたが、昨年冬期はその報告もなく流されました。なお、就業規則はありますが、全く守られていません。</p>                                                                      |

|                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>休暇が非常にとりにくい。有休には理由が不要なはずだが、何のために必要以上に聞かれる。人によっては他の職員に許可をもらってくださいとか協議してくださいと言われる。不平等な取り扱いだと思う。自宅事務所のため、家の用事を頼まれることが多い。業務に支障がある場合があるが、むやみに断れない場合もあり、残業しても家の用事を手伝う必要があるのか。</p> |
| <p>社会保険の加入は強制にするべきと考えます。合わせて産休、育休の取得も女性の権利であり、共働きが当たり前となっている今の時代に妊娠を機に退職せざるを得ないというのは完全に逆行していると思います。現に今妊娠を望んでいるが、仕事を辞めなければいけないと思うと躊躇してしまう。しかし年齢的なものもあり、焦ってしまいます。</p>            |
| <p>そもそも就業規則を見せてもらったことがない(聞きづらい)。退職金はあるのかないのかとか知りたいことはいろいろある。昨年よりボーナスが夏冬とも減額、説明なし。状況は理解しているが、事務員のボーナスを減らす前に努力できる部分があるのではないかと思われる。</p>                                           |
| <p>就業規則の書面化を必須にしてほしい。就業条件があいまいに感じることが多い。賞与の規定もなければ、退職金、定年に関する規定もないので。弁護士も安定した収入がないので、明確にすることができないのかもしれないが、何かあれば事務員は切り捨てられるのかなあ、と感じる。業務研修は、子供がいるため時間が遅いと参加できない。</p>             |
| <p>口調は優しいが、結局パワハラなんじゃない? という事はあると思う。上下関係が区別つき過ぎているから仕方ないかもしれませんが・・・。メンタルを理由に休職・退職している人は実に多いと思う。こんな業界だと、表に出てこないだけで。</p>                                                         |
| <p>労働条件の明示がない。5年位賃上げもなく、賞与もなくなった。所長弁護士がいなくなったら、更に労働条件もあやふやになるのではないかと不安。とても不安。</p>                                                                                              |
| <p>労働審判などで依頼者(企業側)には、就業規則云々や一方的な不利益変更は認められないなど言っているが、そもそも自分の事務所に就業規則を備えておらず、作る気もない。給与やボーナスもその時の気分で決める。その時の気分で、言うことややることを変えるのやめて欲しい。</p>                                        |
| <p>営業努力せず、経営が苦しくなると事務員に解雇をちらつかせる。もっと営業努力してほしい。</p>                                                                                                                             |

＜＜特許事務所＞＞

|                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>事務員1人の個人事務所なので、有給休暇が取りづらい。熱があっても無理をして出勤することもあります。ほとんど有休は消化できていません。仕事の相談や頼める他の従業員もいないので、精神的に辛いときもあります。</p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

＜＜司法書士事務所＞＞

|                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>前の職場(司法書士事務所)では、正社員でしたが、業績が悪化すると、当時独身女性であった私が真っ先に給与カットされました。その後も、徐々に減らされ、立場の弱さを痛感しました。その後、出産を機に退職しました。とても育児休業がとれるような環境ではありませんでした。現在の職場ではパートとして働いています。女性が正社員のまま働き続けることが難しい業界なのかなと思います。</p> |
| <p>社会保険への加入をお願いしたい。給料は安いのに、そこから年金、国民保険料を支払ったら、手元に残るのはアルバイト並。弱者救済や生活保護者への支援はするのに、自分の従業員には最低限度の生活をさせていることを自覚してほしい。もっと積極的に司法書士会なども「社会保険への加入」や「健康診断の実施」等をするように促してほしい。</p>                        |

＜＜執行官室＞＞

|                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------|
| <p>仕事が減り、手数料収入も3分の1ぐらいに減り、いつリストラされるのかと不安です。職場の条件については恵まれていると感謝しています。</p> |
|--------------------------------------------------------------------------|

＜＜弁護士会＞＞

|                                                              |
|--------------------------------------------------------------|
| <p>単身で生活ができるくらいの給与を保障してほしい。扶助制度の基準を下回っているのはいがかかと思う(単身で)。</p> |
|--------------------------------------------------------------|

＜＜法テラス＞＞

|                         |
|-------------------------|
| <p>雇用期間の定めをなくしてほしい。</p> |
|-------------------------|