

=法律・司法関連業種に働く仲間の=

2020年 要求と実態調査アンケート 集計結果 《東海法労版》

集計数は144通です。
ご協力ありがとうございました！！



A 勤務先住所地

愛知県	103	71.5%
岐阜県	8	5.6%
三重県	6	4.2%
長野県	16	11.1%
石川県	6	4.2%
富山県	2	1.4%
福井県	3	2.1%
無記入	0	0.0%
144		100.0%

B 労働組合の加入・未加入

加入	37	25.7%
未加入	105	72.9%
空白	2	1.4%
144		100.0%

C 親睦団体の加入・未加入

加入	35	24.3%
未加入	107	74.3%
無記入等	2	1.4%
144		100.0%

D 職場の業種

法律	106	73.6%
会計(税理士)	11	7.6%
司法書士	17	11.8%
執行官室	2	1.4%
公証役場	1	0.7%
公認会計士	0	0.0%
行政書士	0	0.0%
特許	4	2.8%
弁護士会	1	0.7%
税理士会	0	0.0%
司法書士会	0	0.0%
法テラス	1	0.7%
その他	1	0.7%
無記入	0	0.0%
144		100.0%

E 性別

男性	20	13.9%
女性	123	85.4%
その他・無回答	1	0.7%
144		100.0%

F 年齢

20歳未満	0	0.0%
20~25歳未満	3	2.1%
25~30歳未満	17	11.8%
30~35歳未満	16	11.1%
35~40歳未満	22	15.3%
40~45歳未満	21	14.6%
45~50歳未満	26	18.1%
50~55歳未満	15	10.4%
55~60歳未満	14	9.7%
60歳以上	10	6.9%
無記入	0	0.0%
144		100.0%

G 勤続年数

1年未満	12	8.3%
1年以上3年未満	21	14.6%
3年以上5年未満	19	13.2%
5年以上10年未満	26	18.1%
10年以上15年未満	23	16.0%
10年以上20年未満	15	10.4%
20年以上	25	17.4%
無記入	3	2.1%
144		100.0%

H 勤務形態

正職員	119	82.6%
パート	13	9.0%
アルバイト	7	4.9%
派遣社員	1	0.7%
有期雇用職員	2	1.4%
その他	1	0.7%
無記入	1	0.7%
144		100.0%

I 事務所規模 (雇用主人数)

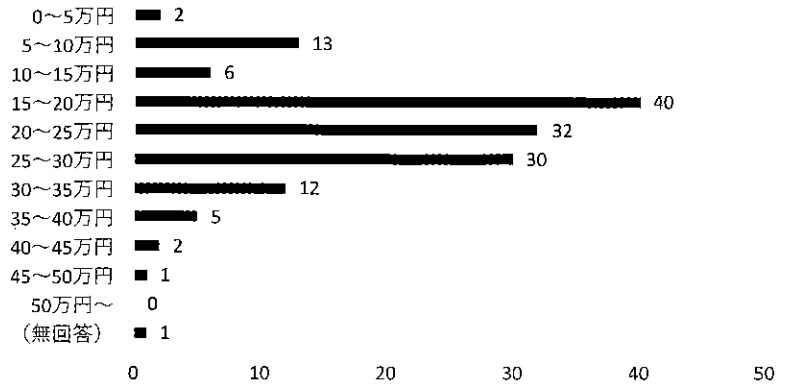
1名	50	34.7%
2~3名	34	23.6%
4~5名	17	11.8%
6~9名	15	10.4%
10~19名	9	6.3%
20名以上	19	13.2%
無記入	0	0.0%
144		100.0%

J 事務所規模 (事務職員人数)

1名	41	28.5%
2~3名	54	37.5%
4~5名	14	9.7%
6~9名	11	7.6%
10~19名	9	6.3%
20名以上	15	10.4%
無記入	0	0.0%
144		100.0%

Q 現在の賃金は月額いくらですか？単位：万円、通勤手当を除く総支給額

0～5万円	2	1.4%
5～10万円	13	9.0%
10～15万円	6	4.2%
15～20万円	40	27.8%
20～25万円	32	22.2%
25～30万円	30	20.8%
30～35万円	12	8.3%
35～40万円	5	3.5%
40～45万円	2	1.4%
45～50万円	1	0.7%
50万円～	0	0.0%
(無回答)	1	0.7%
144		100.0%

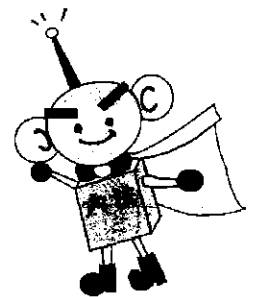


Q 職場の労働条件・環境について、改善したいものは何ですか？「4つ」まで選択。

①賃金の引き上げ	82	BEST1
②手当の拡充	19	
③一時金(賞与)の支給	29	BEST3タイ
④社会保険(健康保険・厚生年金)への加入	7	
⑤労働保険への加入	2	
⑥勤務時間の短縮	10	
⑦完全週休2日制の実施	2	
⑧有給休暇の完全取得・増加	36	BEST2
⑨残業を減らす	7	
⑩残業代の支払い	7	
⑪人員の増加	23	
⑫(退職等による)欠員の補充	9	
⑬リフレッシュ休暇の実施	14	
⑭昼休み休憩の完全取得	15	
⑮退職金制度の確立	29	BEST3タイ
⑯育児休業制度の確立	6	
⑰介護休業制度の確立	1	
⑱看護休暇制度の確立	1	
⑲有給による育児・介護・看護休暇制度の確立	7	
⑳生理休暇の確立	14	
㉑産前産後休暇の確立	5	
㉒男女差別をなくす	3	
㉓セクハラ防止	6	
㉔パワハラ防止	25	BEST5
㉕定期健康診断の実施	1	
㉖業務研修制度の確立	7	
㉗定年の延長	8	
㉘定年後の雇用確保と労働条件の拡充	8	
㉙正規職員で働きたい	8	
㉚正規職員との賃金・労働条件格差の是正	4	
㉛メンタルヘルスケア	9	
㉜退職勧奨などの雇用不安	8	
㉝就業規則の整備・拡充	12	
㉞その他	10	
(無回答)	9	

〔労働条件・環境＝その他の回答〕

- スメルハラスメント→ボスが口臭や加齢臭をごまかすためにきつい香水や柔軟剤をつけるので、ますますくさい。マスクが手ばなせない。
- 賃金がどのように決まっているのかが分からない。お気に入りの人には優遇している。
- 弁護士が講師の区別をきちんとしないので改善してもらいたい。
- 交通費の全額支給。
- 自然災害や感染症等による休業時の出勤リスクがある場合の対応を整備。
- 事業主報酬(青色申告)の実現及び中小企業税制をもっと手厚くしてほしい。
- ない。今のところない。
- 猫手当
- 副業の認可

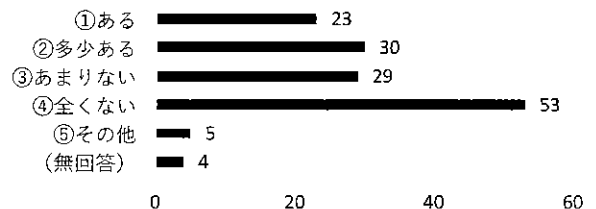


〔職場環境改善＝その他の回答〕

- あっても意味がない(聞き入れられない)。
- イヤなら辞めると。
- ほとんどない。
- 定期的な個別面談(個人対経営者)はあるが、一方的に意見を聞く又は述べるのみで、その後の改善策や対処がない。
- 特に不満はないので話したことがない。

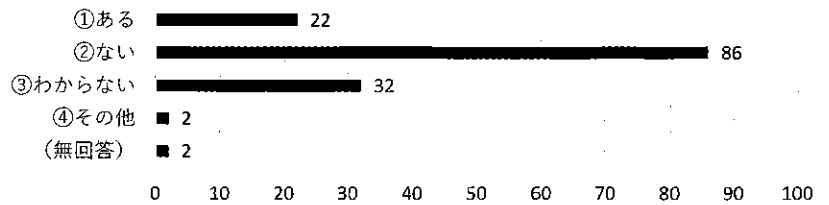
Q 職場環境改善に向けた話し合いや交渉の機会の有無。

①ある	23	16.0%
②多少ある	30	20.8%
③あまりない	29	20.1%
④全くない	53	36.8%
⑤その他	5	3.5%
(無回答)	4	2.8%
144		100.0%



Q 一方的な労働条件変更の有無

①ある	22	15.3%
②ない	86	59.7%
③わからない	32	22.2%
④その他	2	1.4%
(無回答)	2	1.4%
144		100.0%

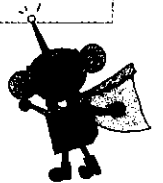


[ある場合、その内容]

- 賞金カット。
- 次年度(2021年度)退職勧奨された。
- 欠員により、勝手に労働時間が長くなる。
- 有休義務化を年末年始のと夏休みに強制的に適用。
- 賞金の1割カット、ボーナスカット。
- 賃下げ

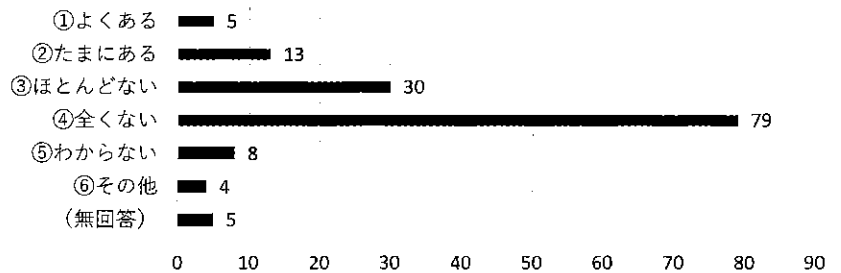
[その他回答]

- 今まではないが、今後は分からない。
- 私自身はないが、一方的に昇進(実質的な残業カット)された社員がいる。⇒断って現状維持した。



Q セクハラを感じることはありますか。

①よくある	5	3.5%
②たまにある	13	9.0%
③ほとんどない	30	20.8%
④全くない	79	54.9%
⑤わからない	8	5.6%
⑥その他	4	2.8%
(無回答)	5	3.5%
144		100.0%



[ある場合、その内容]

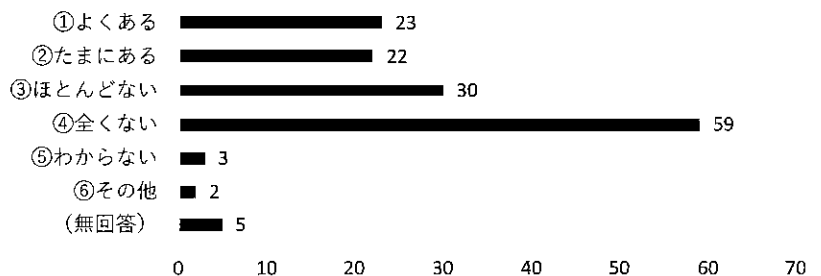
- 服装のチェックなど全身をチェックされる。
- 事務員の前で、依頼人と性的な話をする。そういう案件なので仕方がないのは分かるが、どうにかならないか。

[その他回答]

- 過去にあった。
- 見聞きすることはある。
- 弁護士の妻にセクハラ発言される。

Q パワハラを感じることはありますか。

①よくある	23	16.0%
②たまにある	22	15.3%
③ほとんどない	30	20.8%
④全くない	59	41.0%
⑤わからない	3	2.1%
⑥その他	2	1.4%
(無回答)	5	3.5%
144		100.0%



[ある場合、その内容]

- 威圧的な態度。
- 弁護士の嫁が、事務員の癖にとか、弁護士が一番偉い、事務員ごときがと、何かにつけて、見下し、指図をしてくる。ただ弁護士の嫁というだけで、自分は無資格なのに、自分まで偉くなったつもりでいる。新しい事務員が来たときに、そんなこともできないのかと叱責し、新しい事務員はうつ病になって、辞めていった。弁護士は何が偉いのか?事務員がいないと全く仕事にならないのに、デカイ顔しないで頂きたい。召使いとしてではなく、人として扱って頂きたい。
- 特定の人物のパワハラ。
- 同僚より「あおり運転」に似たパワハラを受けている。例えば、廊下ですれ違いざまに進路を妨害されたり、私の付近で手に持っているものを必要以上に大きな音を立てて破いたりする。挨拶はもちろんないし、最近では私が離席中の電話連絡の内容を報告しない疑いがある。(報告しない点は、現在確認中)
- 弁護士の奥さんの都合や感情に強制的にあわせる。社会常識に欠ける行動を制止するのではなく、弁護士が保護して事務員に強制する。
- 代表者や女性事務職員管理職の独自感覚や感性によるパワハラやモラハラが横行している。
- 年配の事務局が年下の事務局に対して命令口調で部下でもないのに指示をすることがあります。弁護士が他の事務局の前で大声で怒鳴りつけます。
- 経営者が所員のトップを所員の前で威嚇し、謝らせる。所員はそれをみて萎縮する。
- ある事務職員に対して、別の事務職員らがいる前で非難する。

Q 職場や地域での問題や全法労協、労働組合に対するご意見、ご要望等自由にご記入ください。

有休がないから旅行で休みたい場合は給料が減る(1日1万円)	
面接時は「有給取得制度あり」となっていたのに、就職後なかった。給料の内訳が20万(18万給料、2万調整給)となっていて、2万円分手当を支払うかわりに有給を放棄するという内容、でも面接時の額面は20万だったから勝手に内訳されてるだけで手当の実体はない。	
平日休もうとすると「は？なんで？」ときかれる	
給料は上がらないのに欠員補充されなくて仕事量は増える	
上司は大声でキレる、舌打ち多数	
給与明細が渡されない。(渡される月もあるが、ない時がほとんど)。有給休暇がない。休みをいただきたいと言える雰囲気もない(なぜ？と追求される)。休むと調整給という手当で？から1回ごとに1万円引かれる。入社時、就業規則のことを聞いたところ、「そういうものはない。誰にも作ってない」と言われた。	
他の事務所の事務員と交流することを禁じられている。色んな悩みを共有したいのに、労基署に駆け込むレベルのことが日常的にあるが、労基署は弁護士を相手に闘ってくれない。時給が上がらないのに、責任と仕事量が増える。弁護士の収入が増える。弁護士嫁が、もっとお金が欲しくなり、受任案件が増え、事務員が疲弊するという悪循環。助けてほしい。	
私は数ヶ月前に別な(現在の法律事務所)にかかりました。理由はお給料の未払です。お給料は現金で支払われ、だんだん業績悪化で減給、ボーナスの無配、お給料の分割払となり、遅れるようになり、結局、3ヶ月分未払の状況で辞めざるをえなくなりました。ないものは支払えないということでした。弁護士会に相談しても何も対応できないと言われ、労基署に相談に行き、労基署から指導してもらっていますが、支払ってきません。労基署が言うには、分割で支払うと言っていますのでと言うのですが、入金ありません。弁護士はもちろんのこと、弁護士会も腹立たしく思います。私の未払給料3ヶ月分は泣きねいりでしょうか。	
弁護士が就業規則を勝手に変更した。今まであった手当を無くしたり、退職金を半分にするなど、従業員にとって不利な条件を、従業員の意見を無視して勝手に変更。話し合い、説明等は一切無し。従業員側で、反対の意見書なども提出したが、弁護士は、社労士や他の弁護士に手をまわして、労基署へ提出(?)なぜか認められた(?)どこまでどうなっているか不明。そして都合良く変更された就業規則は、事務所に置かれている。)。弁護士は、名ばかりのダミー会社をつくり(裏事情あり)、そこには私達従業員2人分よりも高い『外注費』を毎月支出していた。ダミー会社の従業員は自分の息のかかった人間。仕事は一切していない。会計事務所や税務署に指摘され、なんとかごまかしていた。嘘、ごまかし、不正が多数あり、弁護士としての資質を疑う。自己の利しか考えていない。従業員の生活などどうでもいらいしい。社会保険は、従業員が何度も言って、やっと加入してもらったが、その際も、嘘の情報を主張して、加入をしづつた。そして、「加入してもその分(社会保険料分)は、ボーナスを減らすから。」とまで言った。賞与は、以前いた従業員には、最高3~4ヶ月分だしていたこともあったが、そのことを言うと、以前の記録を隠してしまい、「そんなに払ったことはない。」と嘘をつく始末。そして、結局、1~1.5ヶ月分の賞与しかださなかった。昇給についても、過去には自分は5年連続昇給無し。その後少し改善されたが、あっても1000~2000円のアップ。無い年もあった。すべて弁護士の気分で決めている。気に入った者に対しては高額を支給してきた(今はお気に入りがないので、全体的に渋っている。)。何か交渉をしようとしても、キレられ、話にならない。学歴による差別発言もあり、完全にパワハラ。書ききれないほどのパワハラ発言や、大きな問題になり得る不平等が、実際にいくつもある。過去には、何人も事務員が、弁護士による陰湿な嫌がらせで、事務所を辞めてる。私も、嫌がらせを何度も受けてきた。体調も幾度となく崩してきた。アンケート結果をみると、弁護士の心ない言動などに悩んでいる事務員の方が他にもおられるのだとわかったが、その救いの先がないのが現状ではないだろうか。(今回のアンケート結果の『声』に載っていた、「弁護士から暴力を受けた」はひどすぎると思う。)相手が弁護士だけに、相談できる場所がない。ここに踏み込んでくれる弁護士や組織が必要だと思う。	
弁護士に口頭で「君は普通の企業ではやっていけない」「君くらいの年齢であれば、役職にもつき、後はいもいるが、それだけの仕事ができるのか」(当事務所には、役職も後はいもありません)「君に給与を支払うのがバカバカしい」とまで一気にまくしたてられ、今般退職を決意いたしました。個人事業にも関わらず、下の者には一般企業の人間と同様のことを求めたり、例えたりするのはむじゅんしていますし、ハラメント発言以外の何ものでもありません。二度と就きたくない仕事であり、二度と関わりたくない人種です。わたしの11年をかえてほしいくらいです。	
弁護士は仕事の指示はしますが、指示した事務局の業務量を把握していません。業務処理が間に合わず、業務が滞り、「業務量が多く、予定通りに処理できない」と伝えていますが、弁護士は具体的な対応をしてくれず、そのまま業務は滞留していきます。また、このような状況でも、事務所の売り上げを上げようと事件を受任するのですが、事務局は現状の業務で手一杯であり、労働強化になります。事務所の売り上げは上がり、弁護士の収入は増えますが、事務局の賃金は売り上げに応じて増えることはありません(以前、賃下げされています)。結局、労働強化をして事務所の売り上げを上げて弁護士収入が増えるだけで、我々事務局の賃金は変わりません(年齢給等は上がりますが)。賃上げの意見を出しても、「他の事務所よりも賃金はいいです。」という回答だけで、具体的な根拠は示されません。結局、弁護士は自分の収入を確保できれば良く、事務局の生活については関心を持っていません。これまで、事務局のためと思い頑張ってきましたが、このような現実に直面し、仕事にやりがいを感じられなくなり、逆に仕事がつらくなっていく一方です。このままでは自分は壊れてしまいますので、そうなる前に別の選択肢を選ぼうと考えざるを得ない状況になっています。	

Q 仕事をしていて「良かったこと」「やりがいを感じる時」等、自由にご記入ください。

担当になってくれて良かったと依頼者の方には言ってもらえると、大変だったことも忘れてしまうくらい嬉しくなる。	
弁護士がやさしくて、有休もとりやすくありがたいが、ボーナスが1回も出たことがない。	
お客様にありがとうと言われた時。	ミスなく業務を終えたとき。
困っていた方が笑顔になって帰られると嬉しい。頑張って作った資料等が裁判や会議で役立つとやりがいを感じる。	
自分の知識が広がる。担当している相談者から問題が解決して良かったと、ありがとうと言われた時には、苦労したことが良かったと思う。	
依頼者から感謝された時、「ああこの仕事をしていて本当に良かった」と思います。	
依頼者の方から、弁護士ではなく自分宛てにお礼の手紙をもらった時など、よかったなと思いました。難しい表計算の表を作った時、弁護士から「裁判官から良くできているとお礼を言われたよ」と言われた時は嬉しかった。	
訴訟の準備や執行手続、訴訟以外の手続きなど、比較的困難な手続きが終了したときに、弁護士より労いの言葉をもらったとき	
大きな問題なく1日を過ごせたとき。	事件が終了したとき。
生涯かかわることのない部分に携わることが多いので勉強になる。	
依頼者さんの「ありがとう」が1番励みになります。	
パート事務員ではあるが、可能な範囲で責任ある仕事や顧客対応などを任せてもらえた時に、やりがいを感じる。	