＝法律・司法関連業種に働く仲間の＝

2021年
要求と実態調査アンケート

集計結果　≪東海法労版≫

今年の集計数は１４８通です。
ご協力ありがとうございました！！

F　年齢

20歳未満	0	0.0%
20～25歳未満	4	2.7%
25～30歳未満	11	7.4%
30～35歳未満	17	11.5%
35～40歳未満	22	14.9%
40～45歳未満	25	16.9%
45～50歳未満	19	12.8%
50～55歳未満	26	17.6%
55～60歳未満	10	6.8%
60歳以上	12	8.1%
無記入	2	1.4%
	148	100.0%

G　勤続年数

1年未満	6	4.1%
1年以上3年未満	24	16.2%
3年以上5年未満	27	18.2%
5年以上10年未満	26	17.6%
10年以上15年未満	22	14.9%
10年以上20年未満	20	13.5%
20年以上	19	12.8%
無記入	4	2.7%
	148	100.0%

H　勤務形態

正職員	120	81.1%
パート	19	12.8%
アルバイト	4	2.7%
派遣社員	1	0.7%
有期雇用職員	3	2.0%
その他	1	0.7%
無記入	0	0.0%
	148	100.0%

I　事務所規模（雇用主人数）

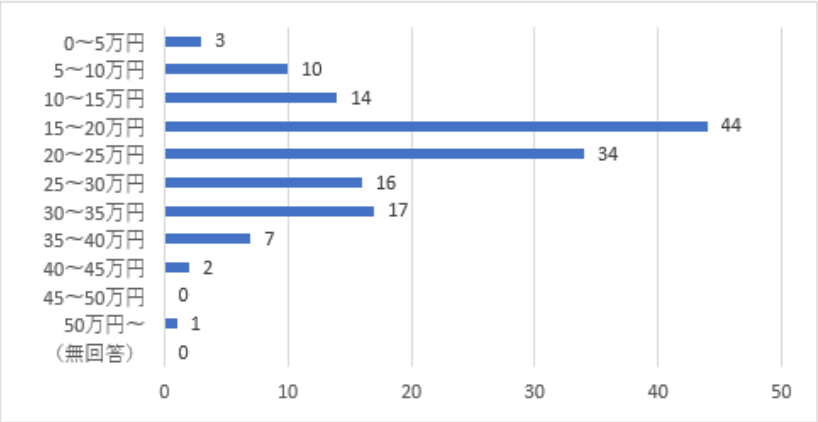
1名	46	31.1%
2～3名	36	24.3%
4～5名	21	14.2%
6～9名	15	10.1%
10～19名	12	8.1%
20名以上	18	12.2%
無記入	0	0.0%
	148	100.0%

J　事務所規模（事務職員人数）

1名	41	27.7%
2～3名	49	33.1%
4～5名	15	10.1%
6～9名	16	10.8%
10～19名	11	7.4%
20名以上	16	10.8%
無記入	0	0.0%
	148	100.0%

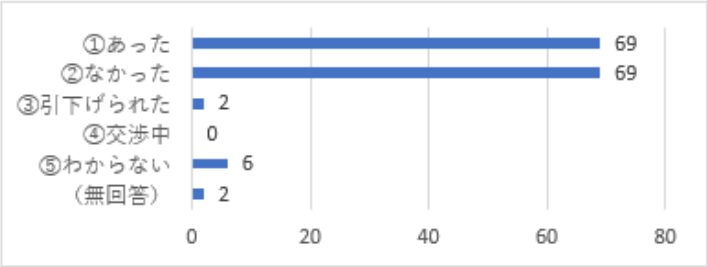
Q　現在の賃金は月額いくらですか？（単位：万円、通勤手当を除く総支給額）

0～5万円	3	2.0%
5～10万円	10	6.8%
10～15万円	14	9.5%
15～20万円	44	29.7%
20～25万円	34	23.0%
25～30万円	16	10.8%
30～35万円	17	11.5%
35～40万円	7	4.7%
40～45万円	2	1.4%
45～50万円	0	0.0%
50万円～	1	0.7%
（無回答）	0	0.0%
	148	100.0%



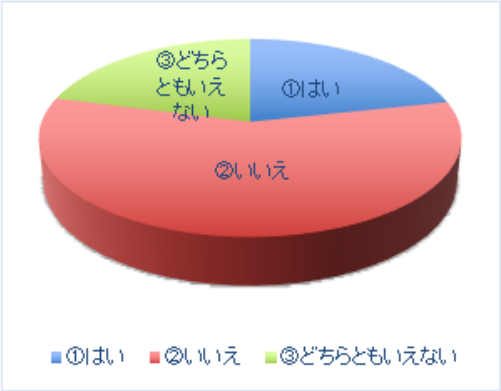
Q　２０２０年に賃金の引き上げがありましたか？

①あった	69	46.6%
②なかった	69	46.6%
③引下げられた	2	1.4%
④交渉中	0	0.0%
⑤わからない	6	4.1%
（無回答）	2	1.4%
	148	100.0%



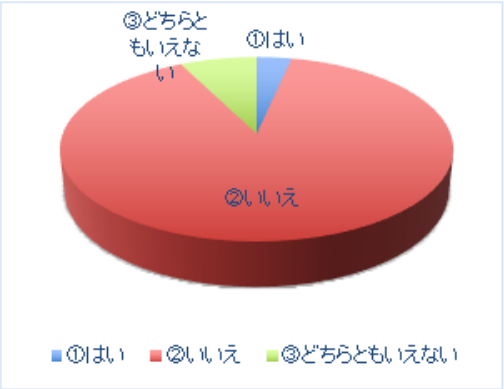
Q　メンタルヘルス（精神的疾患に対する不安はありますか？

①はい	32	21.6%
②いいえ	85	57.4%
③どちらともいえない	31	20.9%
	148	100.0%



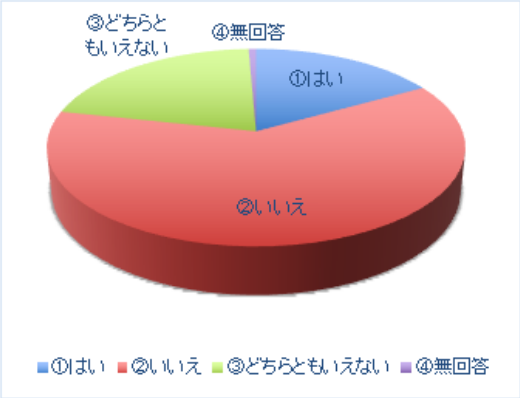
Q　セクハラ（セクシャルハラスメント）はありますか？

①はい	5	3.4%
②いいえ	132	89.2%
③どちらともいえない	11	7.4%
	148	100.0%



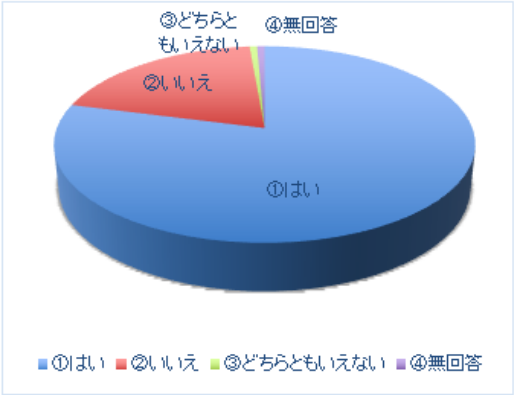
Q　パワーハラスメントはありますか？

①はい	25	16.9%
②いいえ	91	61.5%
③どちらともいえない	31	20.9%
④無回答	1	0.7%
	148	100.0%



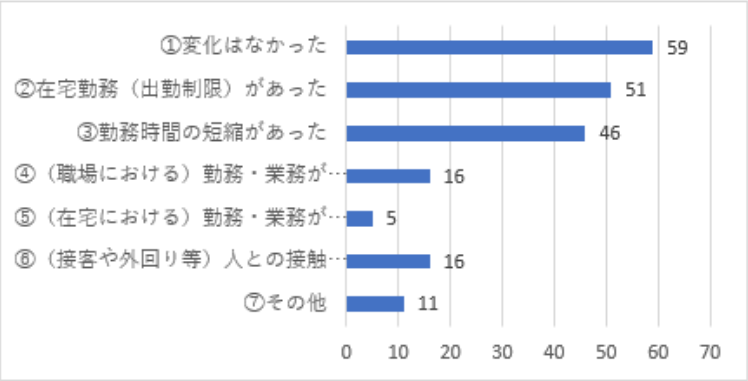
Q　社会保険（厚生年金保険・健康保険）に加入していますか？

①はい	117	79.1%
②いいえ	29	19.6%
③どちらともいえない	1	0.7%
④無回答	1	0.7%
	148	100.0%



Q　新型コロナウイルスの影響で、この間、一時的にでも働き方（労働条件）に変化はありましたか？（４つまで選択）

①変化はなかった	59
②在宅勤務（出勤制限）があった	51
③勤務時間の短縮があった	46
④（職場における）勤務・業務が増えた	16
⑤（在宅における）勤務・業務が増えた	5
⑥（接客や外回り等）人との接触制限があった	16
⑦その他	11



〔その他回答〕
●時短勤務を申し出た。　●感染者が出たので、3日間事務所閉鎖。　●休業　●形だけの感染対策　●勤務時間のシフト
●上司との打合せ不足による業務内容・業務時間の無駄が増えた。　●除菌作業が増えた。　●自動車での顧客への訪問。
●休校時に臨機応変に対応してもらえた。

Q　上記におけるご意見や職場における感染対策等、ご自由にお書きください。

在宅勤務になっても、こなせる業務の範囲に限界がある。記録やデータを自宅へ持ち出すことが、個人情報の塊なので不安。また、企業相手の業務ならまた違うのかも知れないが、個人の顧客相手だと全ての業務をリモートやペーパレスで対応するのは難しいと感じた。
休日や勤務時間外に繁華街はもちろんのこと、ショッピングモールでさえ、人が居ない時間帯以外、外出しないよう、厳しく上司から言われる。
コロナ禍でも職場の旅行や会食が行われていて、労いの意味でしてくれていることだとは思うが、断りづらく(断っているが)、事務所の信頼問題にもつながると思うので、常識的に中止にする判断をしてほしい。・・・が、それは言いづらい雰囲気がある。
消毒用品をぜひ職場で用意してほしい。現在使用しているものは私物なので。
在宅勤務を取り入れたはみたものの、セキュリティ面やパソコンの機能面での制約があり、事務員が自宅でできる業務はかなり限られ、時間を有効に使おうとはしたものの、戸惑うことも多かった。また、自宅の空間は業務に適していないとも感じた。妻の勤務先が計画休業となった日は、在宅勤務をしづらかった。ある同僚は、自宅のパソコンがすぐにフリーズするため仕事にならなかったと言っていた。時短勤務を導入した時期もあった。いずれにおいても、弁護士の業務料が減ることはなかったため、事務処理が溜まりがちになり、職場に出勤した日の労働が過密になった。事務職員が感じるストレスも大きかった。まさに「緊急事態」だったとしても、感染リスクを低減させながら安心して働き続け、生活していくためには、職場の体制づくりと、それを可能にする大きな枠組みも必要ではないかと感じた。出勤制限が導入されたときは、職場で給与保障をどうするのかという議論を迫られ、雇用調整助成金でカバーできる割合の低さを痛感した(その後に拡充されたが)。
消毒、ペーパータオルのゴミ捨てなどの雑務が増えた。緊急事態宣言に伴う休校等の際に、子供がいる同僚は助成金の対象となり収入が減ることと無く休めたが、一方、感染リスクにおびえつつ同僚の仕事も回ってくるため、仕事が増え、やりきれない気持ちになった。
弁護士は外ではマスクをしているようだが、事務所内ではマスクを外します。お客様を目の前にしてもマスクをせず、大声で話し、ツバを飛ばしまくっている。いまだに、指をなめて書類をめくる(お客様の持ち物でもやります)ので、それが一番気持ち悪く、とにかくやめてほしい。
本来、事務所全体で取り組む課題であるのに、トップ(弁護士)が決断できずに個々の自主性・判断に任せていた。これでは効果は半減するし、労働者間で無用な感情トラブルが生まれた。ウチは大規模な合同事務所だが、有事(ピンチ)に弱いことが露呈した。
一時期(初めて緊急事態宣言が出たとき)のみ時短営業になったが、必ず事務員2名のうち1名は事務所に居てほしいと言われた。結果的に2週間のみ時短営業、その期間内は休業手当がついたが、その期間を除いては、休業手当は出せないと言われたため、時短勤務は2週間で終了。そのままテレワークも何もしていない。この業界のテレワークは無理だと悟った。そもそも弁護士にその気がない.
フェイスシールドの配布や飛沫防止フィルターの設置がある一方で、マスクをしないまま会話をされたり、トイレのあとに手洗いをしないなど、衛生観念の低い代表者の元で労働しなければならないことに不安を感じる。

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	92	No.1
②　手当の拡充	28	No.4
③　一時金(賞与)の支給	33	No.2
④　社会保険(健康保険・厚生年金)への加入	12	
⑤　労働保険への加入	4	
⑥　勤務時間の短縮	7	
⑦　完全週休2日制の実施	2	
⑧　有給休暇の完全取得・増加	30	No.3
⑨　残業を減らす	7	
⑩　残業代の支払い	3	
⑪　人員の増加	17	
⑫　(退職等による)欠員の補充	5	
⑬　リフレッシュ休暇の実施	10	
⑭　退職金制度の確立	23	No.5
⑮　育児休業制度の確立	6	
⑯　有給による育児時間制度の確立	2	
⑰　介護休暇制度の確立	4	
⑱　看護休暇制度の確立	4	
⑲　生理休暇の確立	6	
⑳　産前・産後休暇制度の確立	4	
㉑　男女差別をなくす	1	
㉒　セクハラの防止	2	
㉓　パワハラの防止	11	
㉔　定期健康診断の実施	2	
㉕　業務研修制度の確立	9	
㉖　定年の延長	16	
㉗　定年後の雇用確保と労働条件の拡充	14	
㉘　正規職員で働きたい	3	
㉙　正規職員との賃金・労働条件格差の是正	4	
㉚　メンタルヘルス・ケア	9	
㉛　退職勧奨などの雇用不安	10	
㉜　就業規則の整備・拡充	5	
㉝　感染症対策・拡充	16	
㉞　その他	11	

〔労働条件・環境＝その他の回答〕
●弁護士の好みによって仕事のふりわけや態度などが違い、苦痛でしかない。ろくに仕事ももらえず、教育もないので、どう仕事をすすめて良いかも分からず、仕事が朝からない日が続く。
●セキュリティ強化
●記念日休暇の導入
●事務所の防犯対策　モニター付インターフォンの設置
●事務所内で、全く対策をしていない。自分は罹患しないと思い込んでいて、外出先から帰ってきても手の消毒はしない。打合せ時の場所にアクリル板等の設置もせず、向い合って打合せをしている。特に顔なじみの依頼者のときなどはマスクもせず(R3/2/4の打合せ時)
●所長やパートナー弁護士への不満はありませんが、イソ弁が大して能力が高いわけでもないのに、休みがない(少ない)、報酬(給料)が安いと文句を言っているのが気になります。あと自分(イソ弁)への気使いが足りないとか…社会人1年目のくせに"お客様"扱いして欲しいと言う様な心がまえで"仕事"が出来るのか不安です。
●職場でのコミュニケーションを円滑にしたい
●比較的楽な仕事で給料をもらえているので無い
●副業を認める
●弁護士の妹を経理として雇用しているが、全く出勤していない。そんな働かない妹への優遇
●歩合制で不安定。保証されていない事を改善してほしい。
●防犯体制の強化

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。

“みなし残業”を含む給与形態にすごく不満があります。今の職場に限らず、今回転職活動をした際にいくつも見つけた状況（条件）でした。事務職で、外出も出張もないのに？？
1人事務なので休みを言い出しにくい。（理由も聞かれる）趣味カンケイの休みの時は特に言いにくい。自分程度の能力でやとってもらってるので不満はあまりないが、いつクビになるかとビクビクしている。ちなみにこのアンケートもゴミにすてられてました。
委任事件において、公文書や私文書を偽造する弁護士の元で働くことに疑問と不安を感じる。精神的に非常にストレスが溜まる。弁護士のパワハラについて意見を述べたところ、事務員全員を解雇する考えがあると言われ、事務員一命に対するパワハラに異議を唱えると、事務員全員が連来して異議を唱えたものとして扱われることに恐怖を感じる。また、このような場面に居合わせる別の弁護士は見て見ぬふりをするので、失望を覚える。
法律事務所で働くまで民間企業で働いていたが、この業界のパワハラ、モラハラ、セクハラに対する認識の甘さにはビックリしている。「人前での大声での叱責」、「人格を否定するような発言」、「未婚であることを、その人の許可なしに外部の人間に言い、この人、未婚だけど（付き合うのは）どう？」と平気で聞く。「子供の予定はいつか？」と聞く。全て、民間企業でやったらアウトなことなのにも関わらず、民間企業で云う、人事、法務部がないことを良いことに、好き勝手に弁護士はしている。だいたい、毎回このアンケートを見ていて思うのは、刑事事件や裁判になりうるような事案ばかりが取り上げられすぎ、そこまでいかないと、誰も動かないのか、基準がおかしいし、ブラックな業界だと思う。だから離職率が高いのだと思う。
以前に東海法労に相談させていただき、とても親身に相談に乗っていただきましてとても心強く頭の下がる思いでした。みなさんもお忙しいのに本当にありがたいことです。
今いる司法書士事務所は、一方的に勤務時間の短縮や長期休暇を取らせる、全てメモ用紙に書いて机の上に置いてあるので、従わざるを得ない。長年働いているのに最低賃金しか支払われない。 メモ用紙に雇用契約満了の通知が書いてあり、退職せざるを得なくなった。 司法書士の都合ばかり押し付けて、話し合いをしようというのが全くない。 人を思いやる気持ち、感謝の気持ちが全くない。 相談に見えた人を、お金がとれそうか、とれなさそうかで対応を分けている。
事務員の無知と弱い立場につけこみ，何も言わなければ法律を守らなくても，安く便利に事務員を使えばいいと考えている弁護士が多い。弁護士会が，せめて法律は守るように研修したり，指導するべきだと思う。又，改善がみられない場合は，事務所名の公表をして，その事務所に就職して新たな被害者になる人が出ないようにして欲しい。事務員がいなくなれば少しは待遇を改めようとするでしょう。
賃金について不安があり、将来転職を考えています。現在29才で、給与は月16万円支給されています（正社員）。現在は実家暮らしのため、生活できていますが、この先、結婚、出産となると生活にとても不安を感じます。16万円の給与から、年金、国民健康保険料を引くと手元に残るのは12万円程で、法律事務所の事務員の給与は皆さんこのようなものなのかが知りたいです。大学を卒業した正社員であれば20万円は支給されてもよいのではないかと思います。社会保険の加入もありませんし、給与も仕事量・仕事内容の割には低く、将来が大変不安なため、転職を検討していると現状です。
福利厚生がない。将来に対する不安はあります。事務員のコミュニティがあればいいと思います。
弁護士の機嫌を伺いながら過ごすことに疲れました。辞めていった事務員は13人目…。先生そろそろ気づいてほしいです。
弁護士会から1年に1度、職員を雇用する際は、契約書を交わすこと、有給休暇をとらせること、定期健康診断を受けさせること等書かれたFAXが送られてくるが、弁護士は読みもせず、ゴミ箱行き。弁護士が実施しているかどうか、弁護士会に報告する制度があればよいと思う。また、契約書のひながたや健診を受けるにはどこに連絡すればよいかの一覧表など、面倒臭がりの弁護士が手をつけてくれるように、弁護士会が作ってくれると助かる。事務的な質問、他事務所はどうしているのか聞きたいので、パラリーガル同士の交流がほしい。
有給を完全に使い切りたいが、妻に代わりに来てもらうなどと言い、妻の都合が悪いから、、、と、たびたび有給を取ることを拒否されます。

≪東海法労は労働者一人ひとりのためにたたかいます！≫

～2015 年までに3件、2021 年は1件の労働争議が解決しました～

ここ数年、労働争議が多く起こっています。私たち東海法労は一人ひとりのため、解決に向けてたたかいます。

＊＊＊アンケートに寄せられた声にできる限り応えていきます！＊＊＊

東海法労は毎年全法労協の統一要請行動に参加しており、日弁連や厚生労働省などへアンケートに寄せられた声を届けています。また、適宜チラシを作成し、啓発活動を行っています。

＊＊＊ひとりで悩まず、まずはご相談ください！＊＊＊

もしお困りのことがあれば、ひとりで悩まず、ご相談ください。同じ法律・司法関連の職場だからこそアドバイス・協力できることがあるはずです。話すことでお悩みが和らぐこともあります。仕方ないとあきらめてしまう前に、ぜひ声を聞かせてください！
当組合のホームページ（https://tokai-horo.jimdo.com/）からもお問い合わせが可能です。

← 詳しくはこちらをご覧下さい。
東海法労　検索　クチッ

【発行】 東海地域法律関連労働組合（名古屋市中区丸の内 3-5-2-5 階　愛知国公気付　TEL:052-963-9008）