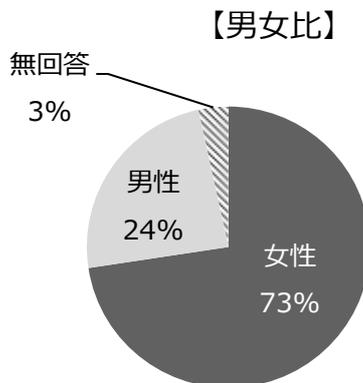


2014 春闘アンケート結果報告

今年の春闘アンケートでは、263名の方からのご回答をいただきました。みなさま、ご協力ありがとうございました。

私たち法律会計特許一般労働組合（通称：法会労）では、アンケートに寄せられた声をもとに、日弁連や税理士会等に要請を行っています。この要請を受けて、各会が事務職員の労働条件等の法令遵守について文書を出すなどの成果にもつながっています。



1 改善したい労働条件について

【組合加入者】

1位	賃金の引上げ
2位	人員の増加
3位	完全週休2日制の実施
4位	有給休暇の完全取得・増加
5位	リフレッシュ休暇の実施

組合加入者・未加入者ともに「賃金の引き上げ」がダントツの第1位です。全体の7割が改善したいと回答しています。生活に直結している賃金は、やはり重大な課題です。

1位と2位はそれぞれ例年と同じですが、昨年は加入者・未加入者ともに上位にランクインしていた「手当の拡充」が6位につけ、加入者では「完全週休2日制の実施」が3位となりました。未加入者では昨年3位だった「社会保険への加入」も6位でした。

【組合未加入者】

1位	賃金の引上げ
2位	有給休暇の完全取得・増加
3位	退職金制度の確立
4位	人員の増加
	定期健康診断の実施

組合に加入している職場では、これまでの要求や交渉の積み重ねの結果、退職金制度や定期健康診断の実施を確立しているところが多く、未加入者との回答に差が出ています。この業界の労働条件整備の遅れが見てとれます。

全労連・全国一般労働組合・東京地方本部

法律会計特許一般労働組合

東京都千代田区鍛冶町2-9-1 協和ビル4階

電話 03-3255-9280 fax03-3255-9281

メール hokairou@mve.biglobe.ne.jp

URL <http://www5a.biglobe.ne.jp/~hokairo/>

仕事のお役立ち情報や

豆知識が満載!

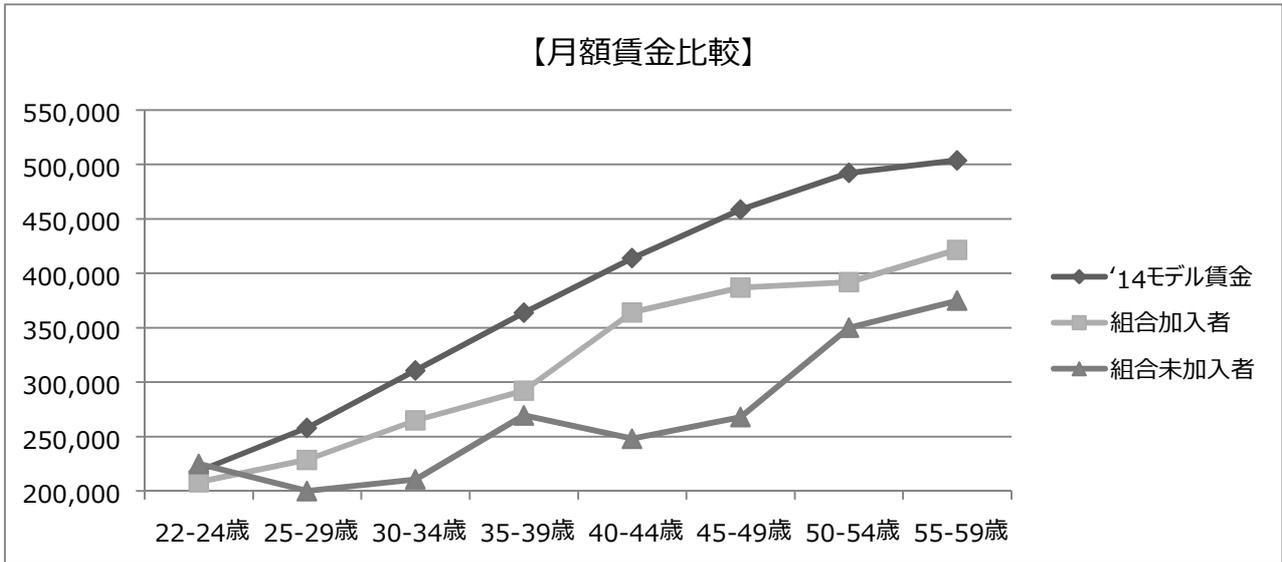
メルマガが毎週発行中!

詳しくはHPへ。



2 賃金について

賃金実態調査を世代別に行い、その世代ごとの平均を出したものが下のグラフです。組合加入者と組合未加入者で賃金分布を比較しました。



組合未加入者の賃金は50歳～54歳以降でやっと30万円を超えています。それ以前の世代の賃金はさらに低く抑えられていることがわかります。

今回のアンケートでは、年収が前年よりも減ったと回答した人は全体の33.1%いました。減った理由を見てみると、「一時金カット」が全体の43.3%を占めていました。法会労では、「一時金（賞与）は賃金の後払い」と位置付けて、毎年要求しています。

同時に、職場間格差を無くし、業種内賃金を確立するために組合で世代別世帯別の生計費調査や公的資料（東京都産業労働局の中小企業賃金実態調査）をふまえて作成した「モデル賃金」を軸に要求活動をおこなっています。

本年4月から、消費税が5%から8%に増税されます。大和総研の試算によれば、消費税が1%上がると物価は0.72%上がるとしています。消費税が8%になることで物価は2.16%上昇すると見込まれます。家計への負担は、下記表のとおりであり、負担は重くのしかかります。

表：消費税増税による家計負担

世帯構成	世帯収入	生活費負担増の額	
		2013年→2014年	2013年→2016年
片働き4人世帯	300万	2.78万円	10.67万円
	500万	5.48万円	16.78万円
	1000万	12.96万円	29.17万円
共働き4人世帯	1000万	12.23万円	31.96万円
単身者	500万	6.95万円	15.67万円

(大和総研試算 平成26年税制大綱をふまえて 2013.12.24発表)

表を見てもわかるとおり、少なくとも、現在の賃金から3%以上賃上げがされなければ、実質賃下げと同じであり、生活を改善していくことはできません。

法会労では「モデル賃金」を軸に毎年要求を重ね、賃上げを勝ち取ってきています。現在の生活はもちろん、将来の生活や家族のことを考え、毎年賃上げを積み重ねることが重要です。

【充実させたい家計の支出】

貯蓄	66.9%
老後のそなえ	56.7%
文化・教養・スポーツ・レジャー	40.7%
住まいの充実	31.6%
食費	19.0%
こどもの教育費	17.9%
衣料費	13.3%
自分や家族の小遣い	10.6%
耐久消費財	10.3%
家族の介護	10.3%
その他	3.8%



「充実させたい家計の支出」について、全世代を通じての回答を出してみました。

どの世代を見ても「貯蓄」が1位、次いで「老後のそなえ」となっています。

賃金の部分で紹介しましたが、年収が前年よりも減ったと回答した人、その理由が一時金カットなど、法律関連業種で働く労働者の賃金が減らされることからわかるように、多くの人が将来不安を感じているようです。また、消費税増税や社会保障費の削減なども不安を増大させる要因となっています。職場への賃上げ要求と合わせて、これ以上の負担増にストップをかけ社会保障制度を充実させるべく、政治に対しても声を上げていきましょう。

3 年次有給休暇について

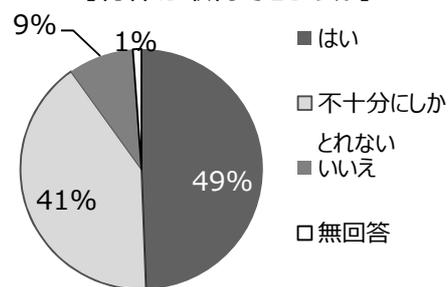
年次有給休暇は労基法（39条）で定められた休暇であり、使用者は、雇入れの日から6か月が経過し、その期間の全労働日の8割以上出勤した労働者には必ず付与しなければならないのです。条件は違いますが、パート労働者に関しても同様に与えなければならないものです。

しかしながら、有休をきちんと取れている人は50%もいません。取れていないと答えた方の中には、「有休の設定がない」と言われている方や、「有休は有って無いようなもの。

小さい事務所だからそうなんだ」と言われた方がいました。これは大きな間違いです！

有休を付与しない場合は労基法違反になります。労基法は強制的法規なので労基署の取り締まりの対象になります（6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）。所内規定がなくとも、有休は取得できるものなのです。

【有休は取得できますか】

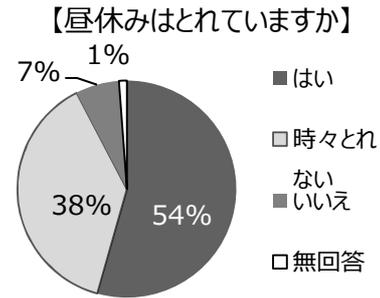


4 お昼休みについて

「休み」とついている通り、お昼休みは労働者が自由に過ごしていい休憩時間です。職場内で過ごす必要はなく、外へ出て食事をしたり、読書などをしたり、好きなことをして過ごす時間です。

しかし、事務員1名の職場などでは、お昼休みでも事務所にいて接客や電話対応をしなければいけないと言われている方もいます。

右の図のように取れていると答えた方は54%と低く、きちんと取れていないのが実情です。



5 残業代の支給について

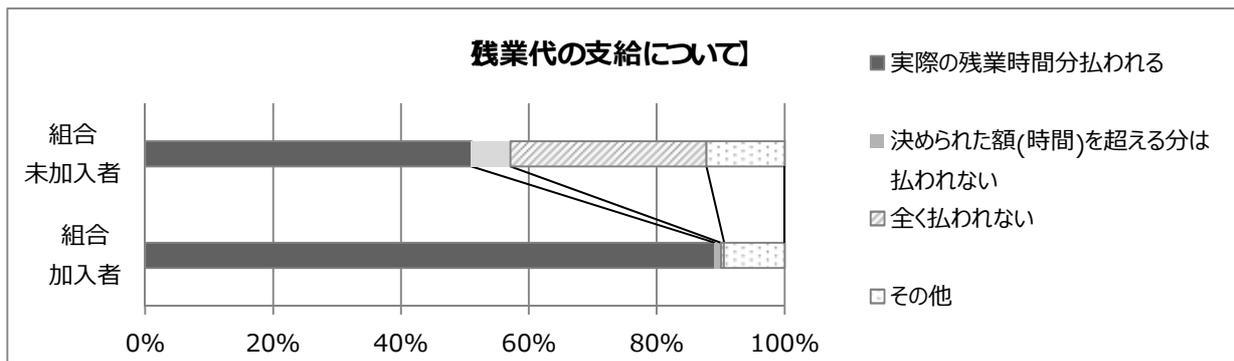
できることなら残業しないで早く帰りたいと考える方がほとんどではないでしょうか。

ただ、仕事が終わらず仕方なく残業されている方もいると思います。ですから残業した分はきちんと残業代を支給してほしいと考えるかと思えます。

残業代の不支給に関しては年次有給休暇と同様に罰則があり、使用者は6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金を受けます。

組合未加入者は約50%の方しか実際の残業時間分が支給されておらず、組合加入者と未加入者では残業代の支給状況に大きな隔たりがあります。

アンケートでは「使用者の裁量で支払われる場合がある」という回答が複数あり、労働者から請求しにくい実態が分かりました。



6 退職金制度（退職手当・退職一時金）について

「退職金」は賃金の後払いです。長年勤め続けたことへの功労報償でもあり、特に老後の生活費としての役割は大きいといえます。また、中途退職した場合には、再就職するまでの重要な生活費となります。

しかし、退職金は当然に支払われるものではありません。法的に保護され、請求できる

「賃金」となるには、「労働協約」「就業規則」「労働契約」などで支払い基準が定められていることが必要です。(労基法 11 条、24 条)(通達・昭和 22 年 9 月 13 日発基第 17 号)

アンケート結果によると、組合未加入者で 52%、組合加入者では 93%の方が「職場に退職金制度がある」と回答しています。

法会労では、退職金制度の確立と改善を求め続けており、現在は多くの職場で整備が進められています。

7 再雇用制度について

公的年金(厚生年金の報酬比例部分)の支給開始年齢が順次引き上げられます。その「無年金」期間の再雇用を義務化するために、60歳を下回る定年設定の禁止、65歳までの雇用確保措置導入を定めた「高年齢者雇用安定法」が施行されました。雇用確保措置として、事業主に①「定年制の廃止」、②「定年の65歳以上への引き上げ」、③「65歳までの継続雇用制度の導入」のいずれかを選択させて、60歳以降も働けるよう整備させるものです。



また、2013年4月1日施行された改正高年齢者雇用安定法では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めるしくみが廃止され、希望者全員を雇用することになりました。



アンケート結果では、組合未加入者で 0.4%、組合加入者では 56%の職場に再雇用制度があると回答されています。

全ての労働者が「安心して働き続けられる職場」であるためには、賃金やその他の労働条件が整備されていることが不可欠です。

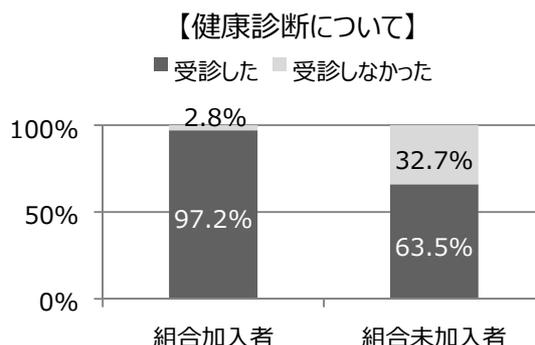
法会労では、継続雇用制度を導入するときは中高年齢労働者に相応しい処遇にするよう求めています。定年制がある場合は、その廃止若しくは雇用の延長をするときは、職務内容に変更がない場合は現行の労働条件を維持すること。労働条件を変更する場合には、事前に労働組合及び本人と協議し、同意を得ることも求めています。

8 健康診断について

組合加入者では 97%の人が健康診断を受診していますが、組合未加入者では健康診断を受診した人は 60%にとどまっています。

また、組合未加入者では、「健康診断の費用は自己負担」と答えた方が、「一部自己負担」と合わせて 30%近くとなっています。

さらに、今回のアンケート結果では、「定期健康

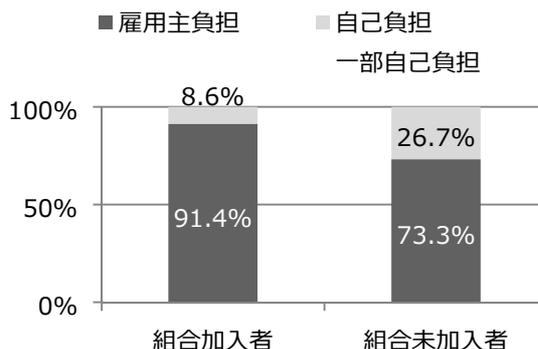


診断の実施」が改善したい労働条件の4位となったほか、「昨年と比べて切り下げられたもの」に「定期健康診断の実施」と答えた人もいるなど、組合未加入者の職場では十分な健康診断が受けられていない実態があります。

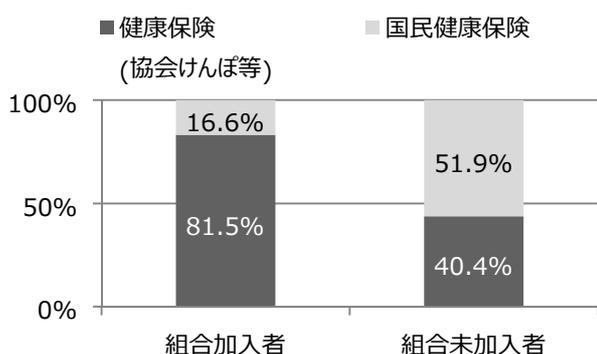
私たちにとって『健康』でいることはもっとも重要です。労働安全衛生法第66条、同法規則第44条では、雇用主は労働者に年1回以上健康診断を受診させなければならない、としています。

法会労では、独自に年2回、組合主催の健康診断を実施しています。どなたでも受けられますので、ぜひお申し込みください。

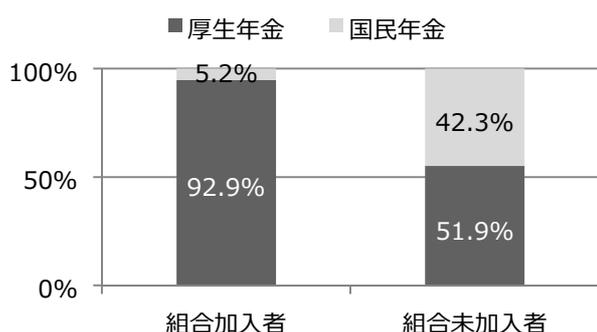
【健診費用は】



【加入している医療保険】



【加入している年金】



9 保険・年金について

組合加入者では、80%以上がいわゆる「社保完備」の健康保険・厚生年金に入っていますが、組合未加入者では40~50%にとどまっています。アンケートでは、「入社した際、検討と言われていた厚生年金にまだ加入出来ていない」という声もありました。

健康保険（協会けんぽ等）・厚生年金は、年々保険料の増額など改悪が続いているものの、休職時の傷病手当金や産前産後出産手当金などの給料保障があるなど、国民健康保険よりは有利なところがあります。また、健康保険（協会けんぽ等）の保険料は原則として労使折半ですが、国民健康保険は原則全額自己負担です。

法律関連職場の多くは、健康保険が強制適用ではありませんが、任意に加入することは可能です。私たち法会労は、毎年全国の仲間とともに社会保険の任意加入の促進と強制適用化を求めて運動しています。

10 女性の権利について

女性の事務職員が多い法律関連業界。女性が働きやすい職場であることは、そこで働く女性だけに影響がある、というわけではありません。職場で女性の身体・母性保護を確立することは、男女を問わず労働者全体の権利の向上につながります。

●生理休暇

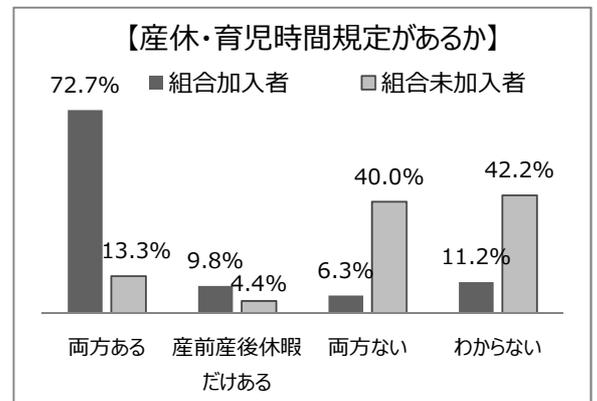
「生理休暇が取れている」と答えた人は、組合加入者で34.6%のところ、組合未加入者では4.5%にとどまっています。なお、生理休暇の有給保障については、全額保障・一部保障を合わせると、組合加入者・未加入者ともに、約90%が何らかの有給保障をされていると答えています。



生理休暇は、労働基準法68条で定められている立派な母性保護の権利です。正職員・契約社員・パートの区別なく、誰もが休む権利があり、職場に請求できるのです。自分の将来の身体を守るためにも、積極的に活用していきたいですね。

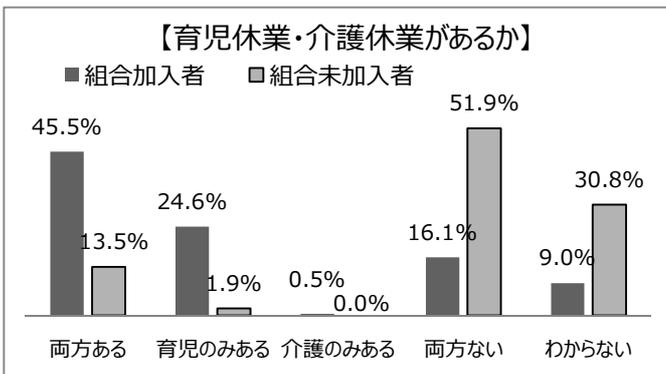
●産前産後休暇・育児時間・育児休業・介護休業

働く女性にとって、自分の職場に産前産後休暇や育児休業の制度があるかどうかは、とても重要なポイントですね。組合加入者の職場では、①産休・育児時間規定について72.7%、②育児・介護休業については45.5%が「職場に両方ある」と回答しているのに対し、組合未加入者では、①②ともに、両方あるとの回答は約13%にとどまり、「両方ない」「わからない」を合わせるといずれも80%超を占めるという結果が出ました。

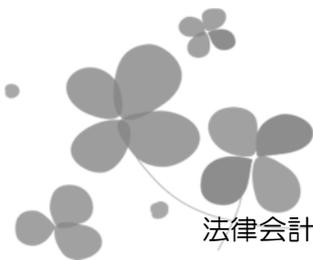


労働基準法では、母性保護のため、出産予定日の6週前（多胎妊娠の場合は14週）から産後8週までは就業させてはならない、また、生後1年に達しない子を育てる女性には、1日2回各最低30分を育児時間として、就業させてはならないと定めています。

また、育児・介護休業法では、1歳（事情によっては1歳6ヶ月）未満の子を育てる場合、男女を問わず育児休業を申請できると定めています。これは、正職員だけが対象ではありません。また、要介護状態の家族1名につき1回の介護休業をとることができることも定めています。



なお、各法では、これらの休暇取得を理由に解雇等の不利益な処分をすることを禁じています。ためらわず自信を持って休暇を求めていきたいところですが、制度や意義を理解していても、実際に職場で声に出すのは難しいものですね。そんなときは、遠慮なく私たち法会労にご相談ください！



労働組合だからこそ、声を上げて、変えていける

法律会計特許一般労働組合（通称：法会労(ほうかいろう)）は、法律関連職場で働く職員でつくる労働組合です。この業界、事務所の単位が小さく、「労基法…わかっちゃいるけれど、うちの事務所では無理…」というのが本音かもしれません。しかし、「法律を扱う職場なのに経営者が法律を守らないなんて！ おかしい！！」というのも本音だと思います。ひとつひとつの職場は小さいけれど、いろんな職場の労働者が集まって、働く環境を良くするため声を上げていくのが私たち法会労です。

賃上げ・労働条件改善 ～労使対等に交渉～

賃上げといえば春闘！ 法会労では、モデル賃金を統一要求として各経営者に要求書を提出し、賃上げや労働条件改善の交渉を行っています。

業界の状況が厳しい昨今、経営者のひと声で、賃金がカットされたり、解雇されたり…ということもあちらこちらから聞こえてきます。でも泣き寝入りする必要はありません。労働者には団体交渉権があり、使用者は労働組合の団体交渉を拒否することはできません。1人では解決しにくいことも、組合として要求することで労使対等に話し合いをすることができます。個人事務所でも団体交渉を行っているところがあります。

業務研修・交流企画も満載 ～事務員目線ならでは～

分会や青年部、女性部、会計分野ごとに自分たちが学びたいテーマで、各地で、業務研修会を行なっています。事務員目線の業研だからこそ、かゆいところにも手が届く、本当に知りたいことが学べると好評です。

また、お花見、茶話会、自立整体教室、お仕事なんでも交流、スポーツ大会など気軽に参加できる企画もたくさんやっています。職場の悩みを出し合いながら、明日もがんばろう！ と思える楽しい企画が満載。ぜひ一度のぞいてみて下さい。

要請行動 ～業界団体に直接声を届ける～

日弁連、単位会、日本税理士会、厚労省などと毎年5月に懇談を行い、労働者の『声』を届け、労働条件改善のために要請活動を行っています。みなさんから寄せられたアンケート結果を届けています。

組合に入って声を上げよう

組合が大きくなればなるほど労働条件改善の大きな力になります。組合に入って私たちと一緒にとりくみませんか。

法会労は組合員の組合費で運営しています。組合費は月収の2%、但しパート・アルバイトの方は月収の1%です。

詳しくはホームページをチェックしてみてください！
だれでも登録できる法会労メールマガジンも大好評です！

