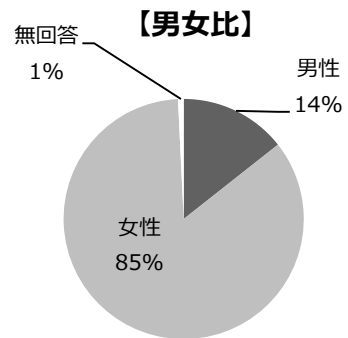


# 2015 春闘アンケート結果報告

今年は、1月末までに全国より 661 名の方からご回答をいただきました（全国の最終集計は5月前後になります）。

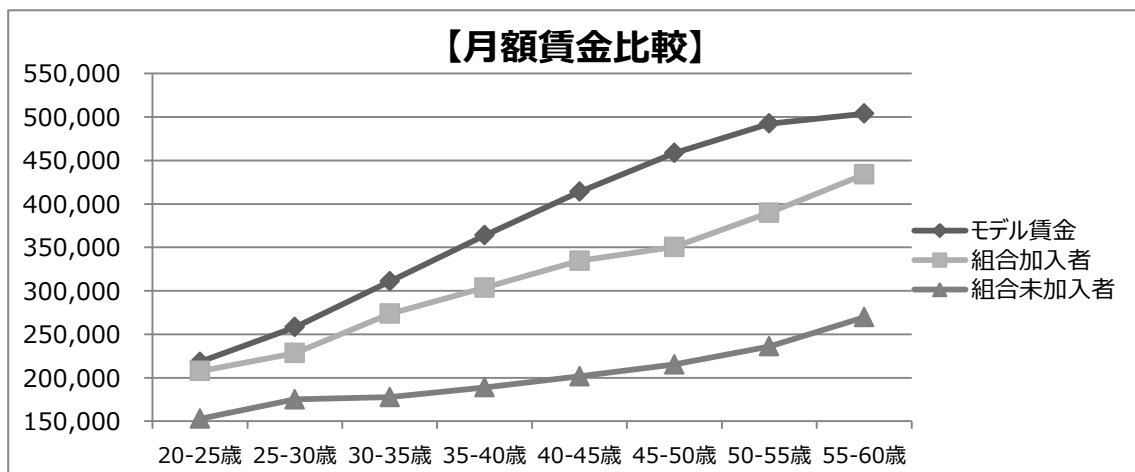
ご協力ありがとうございました！

私たち法律会計特許一般労働組合（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 賃金について

組合未加入者の賃金は 60 歳になっても 30 万円に届いていません。それ以前の世代の賃金も、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 30.6% 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 45% 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、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法会労がめざす「モデル賃金」を軸に要求活動をおこなっています。

今回のアンケートの結果、2014 年の月額賃上げ平均額は、4145 円でした。

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。

### 【別刷り付録】 「あなたの職場は大丈夫?! ブラック度チェック」

「賃金も低いし休みも取れない…私の職場の労働環境って、普通なんだろうか？」そんな不安をお持ちの方は、同封の「ブラック度チェック」を今すぐやってみましょう。

### 【春闘アンケート全国データ】 全国法律関連労組連絡協議会（全法労協）のページへGO！

全法労協のサイトでは、全国から集まった1300名以上のアンケート集計結果を毎年掲載しています。

ぜひこちらもお覧下さい！！

## 2 職場の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	有給休暇の完全取得・増加
4位	完全週休2日制の実施
5位	一時金の支給

組合加入者・未加入者ともに「賃金の引上げ」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。

組合未加入者の2位は、3位に大きく差をつけて「有給休暇の完全取得・増加」となりました。有給が思うように取れないなど、未加入者の職場の労働環境が非常に厳しいことがうかがえます。

「社会保険への加入」が未加入者の5位になりました。組合加入者の職場では、これまでの要求や交渉の積み重ねの結果、退職金制度や社会保険への加入者の増加など、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。

【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	手当の拡充
5位	社会保険への加入

今回のアンケートでは、労働条件の明示の有無、有給・昼休みの取得状況、サービス残業の有無、パワハラ・セクハラの有無などについてもお聞きしました。

【労働条件の明示があるか】

はい	70.3%
いいえ	11.5%
どちらともいえない・その他	17.5%

【有給・昼休みが取れているか】

はい	57.9%
いいえ	18.0%
どちらともいえない・その他	23.4%

【一方的な労働条件の変更があるか】

はい	13.6%
いいえ	71.4%
どちらともいえない・その他	14.1%

「就労時間が同意なしに変更された」「気がついたら変わっていた」などの声がありましたが、使用者の一方的な都合で変更することは原則できません。

【サービス残業があるか】

はい	17.4%
いいえ	69.3%
どちらともいえない・その他	12.6%

サービス残業はもちろん違法です。職場の規模に関わらず、労基法37条で明確に義務として規定されています。

【セクハラ・パワハラがあるか】

はい	13.0%
いいえ	67.8%
どちらともいえない・その他	18.3%

【解雇をちらつかせることがあるか】

はい	3.3%
いいえ	86.5%
どちらともいえない・その他	9.2%

職場において相手の意思に反して言った（行った）性的な言動は、無意識であったとしてもセクハラにあたります。また、使用者や上司から人前で執拗に罵倒や暴言を受けたり、「いつでもクビに出来るんだぞ！」など、使用者がその立場を利用して圧力をかけることもパワハラにあたる可能性があります。アンケートの声では年々セクハラ・パワハラで悩む方の声が増えています。この業種特有の職場の規模が小さく人間関係が密接なことに加えて、昨今の業界の経営状況の厳しさからその矛先が労働者に向かっているとと言えます。

### 3 アンケートに寄せられた声をご紹介



「とにかく有休をちゃんととらせてほしい。事務員が1人だから休ませるつもりはないとハッキリ言われた。」「休んでもよいかどうか尋ねるとダメだと言われます。」

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。

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か月以下の懲役又は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！



「30分以上残業をしないと残業がつかない。」「時間外労働に対する手当は全くない。」

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か月以下の懲役又は30万円以下の罰金を受けます。



「社会保険の加入を願っています。弁護士会から社会保険加入するよう通知があっても、書類は破棄されてしまいます。」「国民年金や国民健康保険の支払いの負担が大きくて、苦しいです。」

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、退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。



何はともあれ…

## 労基法違反は犯罪です!!

労基法に違反していなかったとしても、労働条件の不利益変更は許しませんっ!! 私たちは、経営者に労基法を遵守させ（当然です!）、さらには、労働条件の改善を求めて声をあげていきます!





## (正式名称)全労連・全国一般東京地方本部・法律会計特許一般労働組合

私たちの労働組合は、東京、埼玉にある法律事務所や会計事務所など法律関連職場で働く職員（労働者）で構成しています。法律関連職場は事務所の規模が小さく、その職場の人間関係、経営者によって職場環境が大きく左右されます。法会労はいろんな職場の人が集まり（個人加盟組合）、職場横断的につながり、労働条件の改善、仕事のスキルアップ、事務職員の地位向上に取り組んでいます。

### もしも…

**「最近売上が落ちてきたから来月から給料下げるね…。それとパートで来てもらうってことでいい？」なんて言われたら…**

法律関連業種では、灯台下暗しといわんばかりに労働基準法を守らない職場が、しばしば見受けられます。

「労働者の合意のない一方的な労働条件の切り下げは無効」と労働契約法3条1項、同法8条で規定されています。ですが、労働者の立場は弱い…、とても言いづらい…でも納得いかない…、ものです。

では、そんなとき労働組合は何ができるでしょう。

#### 1 まずは法会労に相談

メールでも電話でもOK。まずは組合事務所に連絡を。

#### 2 労働条件の切り下げに対して対策をたてる

今回の問題は賃金の切り下げ、パートへの地位変更という大きな不利益変更であり、生活の根幹にかかわることです。「売り上げの減少」とは、いったいどれくらい減少したのかなど、きちんと説明がなされたのでしょうか。切り下げの程度や経営状況、説明状況など検討しながら対策を立てます。

#### 3 法会労に加入して、経営者と交渉しよう

交渉のやり方はいろいろあります。「組合に入りました！」宣言して団体交渉を行うのもひとつ。組合の知恵を生かして、自分で交渉するのもひとつです。職場の規模や状況に応じて行います。

労使対等に交渉できるのが労働組合です。

### 労働組合の権利

—憲法と労働組合法で保障されています

#### ◆ 団体交渉権

どんな経営者（弁護士でも税理士でも）とも対等に交渉できる労使対等の原則。経営側はこれを拒否することはできません。

#### ◆ 労働協約の締結

労使で交渉したあらゆる事項について労働協約を締結できます。

#### ◆ 団体行動権

団結する権利、ストライキ権などが保障されています。

### 法会労の運営

#### ポイント1

組合事務所があります。

そして専従者がいます。

#### ポイント2

組合員の組合費で運営しています。

組合費は（給料-税金）の2% です。  
（但し、非正規は1%）

#### ポイント3

充実保障の各種労働共済に加入できます。

詳しくは法会労のホームページを  
チェックしてみてください♪

### 組合の日常…

#### ♪春には賃上げを、夏と年末には一時金を要求

春闘！ 多くの職場でいっせいに賃上げ交渉を行います。法会労はこの業種で働く労働者ならだれでも、同じくらいの経験と年齢ならば同じ賃金をもらって当然であるとして「モデル賃金」をつくり、賃金交渉を行っています。また夏季、年末には、各職場で一時金（ボーナス）要求をしています。

#### ♪労働者の権利、要求を掲げて

裁判所前での宣伝行動、労働法制改悪反対、社会保障切り下げ反対、憲法改悪反対など、職場だけでは解決できない労働者の権利を守るため、対政府交渉など国民共同でとりくみます。

#### ♪業務研修・交流企画も満載

組合員は必ずどこかの分会に所属します。またその他に青年部、女性部などをつくっています。そして、各地で、業務研修会やお花見、茶話会、自立整体教室、お仕事なんでも交流、スポーツなど、気軽に参加できる企画をたくさん開催しています。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。

ぜひ一度参加してみてください。

#### ♪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・申入れを行い、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。