

# 2018 春闘アンケート結果報告

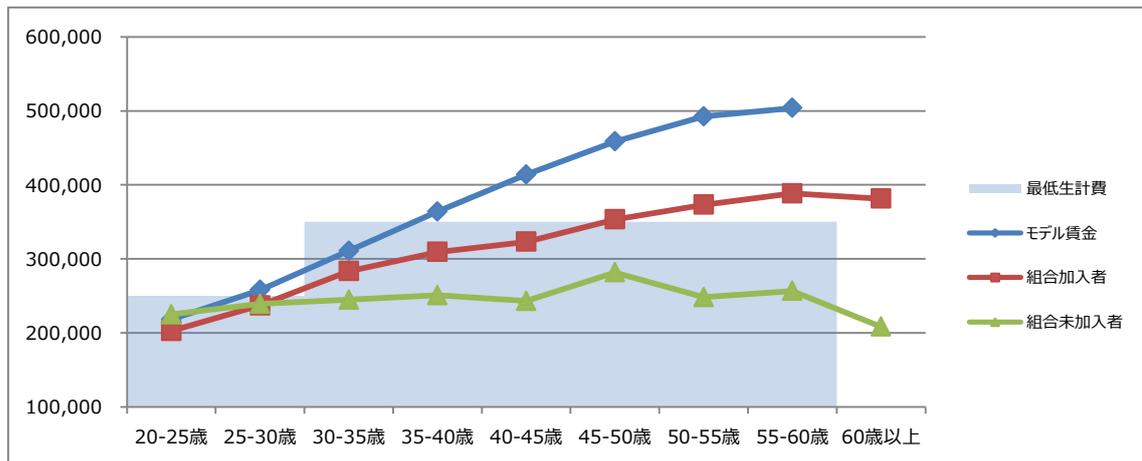
今年の春闘アンケートには、222名の方からご回答をいただきました（東京・埼玉）。ご協力ありがとうございます。

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、弁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順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。

なお、全国から寄せられたアンケート結果については、全国法律関連労組連絡協議会（通称：全法労協）のサイトにて紹介されますので、そちらもご覧ください。

## 賃金について

法会労では、東京都の中小企業賃金実態調査をベースに作成した「モデル賃金」と、全労連試算の「最低生計費（後段参照）」を基に、毎年経営者に対して賃上げ要求をしています。このモデル賃金と最低生計費、そして今回いただいたアンケートの回答のうち、月額賃金について各世代の平均を算出し併せてグラフにしたところ、下のようになりました。



正規職員と比較すると、組合加入者はゆるやかながら賃金カーブを描いていますが、組合未加入者の月額賃金平均は20万円を超えたあたりで横ばいです。

アンケートで「昨年賃上げがあった」と答えた人は、組合加入者が65%に対して、組合未加入者は32%にとどまっています。「**弁護士と1対1なので意見が言えず今後も賃上げはされないと思う**」という記載もありました。

最低生計費とは・・・全労連は、持ち物調査を行い、7割を超える人が保有している物の最安値を基に、「健康で化的最低限度の生活ができる絶対的基準」＝「最低生計費」を試算しました。その結果、どの地域でも25歳単身者では月額23万円、年収270万円は必要であることが明らかになりました。しかし、組合未加入者の40%近くがこの「年収270万円」に達しておらず、どの世代でも最低生計費を下回ってしまっています。

私たちの業界の水準を上げるために、法会労は各職場だけでなく、弁護士会などへの要請でも奮闘しています。

## 年次有給休暇について

有休は法律で定められた休暇であり、事務所に規定がなくても取得することができます。また、取得する際に理由を伝える必要もありません。日本は世界的に見ても有休取得率が低いですが、健康に働き続けるためにも、ライフワークバランスからも、有休の取得は大切です。

今回、「有休はとりやすいですか」という質問に対し「はい」と回答した方は全体の64%となり、昨年の51%より、やや上昇していました。しかし、事務員が複数いる職場でも、「パート事務員が就業できる日でないのとれない」、「人が減ってとりにくい」などの声が寄せられており、人員不足により有休がとりにくくなっている状況が見て取れます。

「改善したい労働条件について」でも、人員の増加を求める回答が組合加入者、未加入者ともに上位にあがっています。また、欠員補充を求める声も多く寄せられており、各職場で人員不足が生じていることがわかります。相応な人員を配置することは有休取得だけでなく、仕事の効率化・残業の減少にもつながりますが、昨今の経営困難な状況から、人員増加・欠員補充の難しい職場が多い現状となっています。

事務員1名の職場でも、6割以上で「有休がとりやすい」との回答がありました。しかし、依然として全く有休がとれないという職場も存在します。法会労には、厳しい職場環境にありながらも有給休暇を要求しながら働く小規模事務所の仲間も多くおり、様々な工夫など情報共有する機会を設けています。

組合加入者		組合未加入者	
1位	賃金の引上げ	1位	賃金の引上げ
2位	一時金の支給	2位	社会保険への加入
3位	完全週休2日制の実施	3位	人員の増加
4位	人員の増加	4位	退職金制度の確立
5位	有給休暇の完全取得・増加	5位	有給休暇の完全取得・増加



## 健康診断・メンタルヘルス

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。アンケートで「健康診断は定期的に行っているか」との設問で「はい」と回答したのは、組合加入者90%、組合未加入者80%でした。健康で長く働くためにも、定期的な受診を使用者に求めていきましょう。

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、ぜひお申込ください。

また、労働安全衛生法の改正により、2015年12月からストレスチェックの義務化（ただし、常時50名以上の事業場、50名未満の事業場は努力義務）が始まりました。アンケートでも、メンタルヘルスの不安の設問に対し、「はい」と「どちらとも言えない」に回答したのは、組合加入者46%、組合未加入者70%と高い割合でメンタルヘルスの不安があることがわかりました。

ストレスチェックの受診を職場に要求することはなかなかハードルが高いですが、厚生労働省が「5分でできる職場のストレスセルフチェック」というサイトを開設しているので、まずは自己診断をしてみましょう。右のQRコードからも入れます（所要時間約5分）。

厚生労働省  
ストレスセルフチェック



なお、法会券では、4月13日（金）@浦和と7月13日（金）@蒲田  
周辺で「ストレス発散会」を予定しています。ちょっとストレス感じている  
なあ、愚痴聞いてほしいなあという方は、ぜひご参加ください！  
どなたでも参加できます。



## セクハラ・パワハラについて

セクハラがあるかという質問に対する回答のうち、「はい」が6%、「いいえ」が80%、  
「どちらとも言えない」が14%でした。また、パワハラがあるかという質問に対する回  
答では、「はい」が11%、「いいえ」が61%、「どちらとも言えない」が26%という結  
果になりました。

またアンケートの結果、「雇用主が1名」という職場が全体の45%、「事務員が1～3  
名」という職場が全体の65%にのぼり、「雇用主1人対、事務員1人～3人」という職場  
が多いことも分かりました。

このような小規模職場で起こるセクハラ・パワハラは、雇用主や上司による職務上の地  
位や職場内の優位性を背景に受けるものが多く、実際にセクハラやパワハラの被害にあっ  
ても声を上げることができずに、嫌な思いをしながらも泣き寝入りしてしまっているとい  
う問題があります。アンケートでも、「一日中弁護士の機嫌が悪く横柄な態度なのでコミュ  
ニケーションをとる気になれない」「無視や仕事を与えないといった態度を取られるが、能  
力の低い奴への当然の態度だからパワハラではないなどと言われる」という声が挙げられ  
ました。

私たちはこのような声を伝え、業種で働く労働者の地位向上や労働条件の改善を計るた  
め、毎年日弁連や弁護士会等へ要請活動を行っています。これまでも、東京弁護士会の両  
性の平等委員会とセクハラ対策についての懇談会を行うなど、業界内で起こるハラスメン  
トの実情を伝え、予防のための会員への啓蒙活動や対策を求めてきました。

ストレスや心の傷は深くなればなるほど、回復するまで時間がかかるもので  
す。一人で悩んで傷つけられ続ける必要なんてありません。セクハラやパワハ  
ラを受けている方は、すぐに私たち法会券に相談してください。ハラスメント  
だと確信できなかつたり、すぐに動くことが難しいような場合でも、何かあった  
ときのために録音や写真などで証拠を残しておくといいでしょう。

それ以外にも、厚生労働省がパワハラ対策サイトを作っているのです、そちらも  
ぜひ参考にしてください。

厚生労働省  
パワハラ対策サイト  
あかるい職場応援団



## 労働条件切下げ・雇用不安について

「労働条件の引き下げに対する不安がある」との回答が、組合加入者・未加  
入者ともに約60%ありました。また、「雇用継続に対する不安がある」との  
回答は、組合加入者で35%、未加入者で62.5%となっています。労働条  
件引き下げや解雇が行われる前と後では、当然対応が変わります。問題が表面  
化する前であっても「何かおかしいかな?」と感じたら、ぜひご相談ください。



## お悩みあるある・法律ではどうなってるの？

**問** 雇用主にいくら言っても手続が面倒と言って労働保険に入ってくれません。これって問題ないのでしょうか？

**答** 労働保険（労災保険・雇用保険）への加入は使用者の義務です。パート・アルバイト、正社員の区別なく 1 人でも労働者を雇用すれば強制加入となります。（**労災法 1,3・雇保法 1,5**）加入しないと罰則があるので、その旨を伝えてみてはどうでしょうか。

**問** 何かあったときに不安なので社会保険に加入して欲しいと思っていますが、なかなか言い出せません。強制適用にはならないのでしょうか？

**答** 社会保険（健康保健・厚生年金保険）への加入は常時5名以上の従業員がいる事業所、または法人の事業所に関しては強制加入となります。それ以外の事業所（任意適用事業所）に関しても加入することはできます。（**健保法 3・厚年法 6**）不安な気持ちを率直に雇用主に伝えてみましょう。なお法会労は関連団体と一緒に弁護士会に対しては加入促進を要請するとともに、厚労省に対しては1人でも労働者を雇えば強制適用とするよう申入れを行っています。

**問** 生理中は体調がすぐれないので休みたいのですが全く休めません。法的な規定はあるのでしょうか？

**答** 法律により「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。」と規定されています。（**労基法 68**）また、母性保護の観点からも取得すべき休暇であると考えられます。男性には言いづらいと思いますが、身体の為にも率直に話してみましょう。

**問** 残業が多いのですが、残業代に関して 30 分単位でしか支給がありません。残業した分の賃金を支払って欲しいのですが。

**答** 労基法では「労働時間は原則として 1 日 8 時間、1 週 40 時間を超えてはならない」と定められています。残業はその例外としてあるものです。そのため残業代には割増賃金が付加されます（**労基法 32,37**）。また、労働時間は実労働時間で算定する事となっています。ですので、1 日の残業代に関しても実労働時間で算定することになります。労働契約や就業規則に「残業代の算定は 30 分単位」と定められていた場合は違法であり、30 分未満の残業代を切り捨てる（カットする）ことは許されません。（1 ヶ月の累積時間について 30 分未満を切り捨て 30 分以上は切り上げることは可能）なお、残業代の未払いには罰則規定もあります。



上記の問答はよくあるご相談の一部を記載したものです。答えについては一般的な答えを記載しましたが、職場の状況により伝え方も変わってきます。困ったこと、何か気になることがあったらお気軽に法会労までご相談ください！



〒101-0044 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働組合（法会労）

電話 03-3255-9280

メール：[hokairou@mve.biglobe.ne.jp](mailto:hokairou@mve.biglobe.ne.jp)

<http://www5a.biglobe.ne.jp/~houkairo/>

