

2023年春闘 要求アンケート結果

このアンケートは法会労が東京・埼玉を中心に独自に行ったアンケートです。今回は155件の回答をいただきました。ありがとうございました。

あなたの年収は、前年と比較してどう変化しましたか	回答数	割合
1 増えた	78	50.3%
2 減った	35	22.6%
3 変わらない	32	20.6%
4 分からない	3	1.9%
未回答	7	4.5%

「減った」と回答された方にお聞きます。その内容を「2つまで」選んでください。	回答数	割合
一時金（賞与）カット	17	48.6%
残業代の減少	7	20.0%
雇用形態の変更	2	5.7%
賃金および一時金（賞与）カット	2	5.7%
賃金表に基づく賃下げ	1	2.9%
前年度は予算以上に冬の賞与が支払われた	1	2.9%
前年はコロナの中での勤務を評価されたが、この年は特になし	1	2.9%
賞与4ヶ月→3ヶ月	1	2.9%
週4日勤務に変更の為	1	2.9%
自己都合休暇による減給	1	2.9%
育児休業取得のため	1	2.9%
正職員から嘱託職員への雇用形態の変更	1	2.9%
勤務形態の変更	1	2.9%

あなたの生活実感についてもっとも近いものはどれですか。	回答数	割合
1 非常に苦しい	8	5.2%
2 苦しい	60	38.7%
3 まあまあだ	62	40.0%
4 ややゆとりがある	19	12.3%
5 ゆとりがある	4	2.6%
未回答	2	1.3%

あなたの現在の毎月の家計収支はどうなっていますか。	回答数	割合
1 非常に苦しい	8	5.2%
2 苦しい	60	38.7%

3 まあまあだ	62	40.0%
4 ややゆとりがある	19	12.3%
5 ゆとりがある	4	2.6%
未回答	2	1.3%

あなたは、いまの生活を改善するためにいくらの賃金引き上げが必要だと感じていますか。月額での引き上げ額を記入して下さい。（単位：円）	回答数	割合
¥0	3	1.9%
¥1,000	2	1.3%
¥3,000	1	0.6%
¥5,000	3	1.9%
¥10,000	16	10.3%
¥13,000	1	0.6%
¥15,000	2	1.3%
¥17,000	1	0.6%
¥20,000	17	11.0%
¥25,000	1	0.6%
¥30,000	27	17.4%
¥40,000	6	3.9%
¥50,000	40	25.8%
¥70,000	1	0.6%
¥80,000	1	0.6%
¥100,000	5	3.2%
¥150,000	1	0.6%
未回答	27	17.4%

家計支出で充実させたいものは何でしょうか。「3つまで」選んで下さい。	回答数	割合
1 食費	40	25.8%
2 衣料品	8	5.2%
3 住まいの充実	49	31.6%
4 老後の備え	95	61.3%
5 文化・教養・スポーツ・レジャー	54	34.8%
6 耐久消費財	21	13.5%
7 自分や家族の小遣い	8	5.2%
8 こどもの教育費	38	24.5%
9 貯蓄	92	59.4%
10 家族の介護	16	10.3%
帰省費用	1	0.6%
未回答	2	1.3%

あなたの職場では、労働条件が就業規則などによって文書化されていますか。	回答数	割合
1 はい	127	81.9%
2 いいえ	18	11.6%
3 わからない	5	3.2%
労使で合意されたもののみ	1	0.6%
未回答	4	2.6%

次に掲げる労働条件のうち、文書にて明示されているものをすべてお答え下さい。	回答数	割合
1 就業および休憩時間	129	83.2%
2 休日	128	82.6%
3 年次有給休暇	128	82.6%
4 賃金支給	123	79.4%
5 昇給	73	47.1%
6 一時金（賞与）	79	51.0%
7 残業手当	109	70.3%
8 退職金	113	72.9%
9 健康診断	88	56.8%
未回答	23	14.8%

次に掲げる労働条件のうち、文書はないが、慣例となっているものをすべてお答え下さい。	回答数	割合
1 就業および休憩時間	23	14.8%
2 休日	23	14.8%
3 年次有給休暇	17	11.0%
4 賃金支給	23	14.8%
5 昇給	34	21.9%
6 一時金（賞与）	45	29.0%
7 残業手当	25	16.1%
8 退職金	16	10.3%
9 健康診断	48	31.0%
未回答	68	43.9%

次に掲げる労働条件のうち、見直しや変更の対象となっているものがあれば、「3つまで」挙げてください。	回答数	割合
1 就業および休憩時間	7	4.5%
2 休日	2	1.3%
3 年次有給休暇	7	4.5%
4 賃金支給	11	7.1%
5 昇給	21	13.5%
6 一時金（賞与）	28	18.1%
7 残業手当	2	1.3%

8 退職金	6	3.9%
9 健康診断	1	0.6%
未回答	103	66.5%

完全週休 2 日制ですか。	回答数	割合
1 はい	93	60.0%
2 いいえ	56	36.1%
未回答	6	3.9%

年次有給休暇はきちんととれていますか。	回答数	割合
1 はい	101	65.2%
2 不十分にしかとれない	39	25.2%
3 いいえ	9	5.8%
未回答	6	3.9%

前年度の年次有給休暇の取得日数はどのくらいでしたか。	回答数	割合
1. 0日	2	1.3%
2. 1～2日	4	2.6%
3. 3～4日	7	4.5%
4. 5～7日	20	12.9%
5. 8～10日	26	16.8%
6. 11～15日	28	18.1%
7. 16日～20日	41	26.5%
8. 20日以上	11	7.1%
9. わからない	8	5.2%
未回答	8	5.2%

昼休み休憩はきちんととれていますか。	回答数	割合
1 はい	98	63.2%
2 時々とれない	42	27.1%
3 いいえ	9	5.8%
未回答	6	3.9%

育児休業・介護休業規定はありますか。	回答数	割合
1 両方ある	87	56.1%
2 育児のみある	20	12.9%
3 介護のみある	0	0.0%
4 両方ない	28	18.1%
5 わからない	17	11.0%
未回答	3	1.9%

残業（時間外労働）が「ある」場合1ヶ月平均何時間くらいですか。	回答数	割合
1. 0～5時間	43	27.9%
2. 5～10時間	42	27.3%
3. 11～20時間	22	14.3%
4. 21～30時間	8	5.2%
5. 31～40時間	1	0.6%
6. 41～50時間	1	0.6%
未回答	37	24.0%

残業（時間外労働）をした場合、残業手当は払われていますか。	回答数	割合
1. 実際の残業時間分払われる	122	78.7%
2. 決められた額（時間）を超える分は払われない	3	1.9%
3. 全く払われない	3	1.9%
未回答	16	10.3%
（その他）		
15分程度の残業だと申告しにくい	1	0.6%
1分単位ではなく10分単位での支払い	1	0.6%
タイムカードが無いので自己申告（少な目）	1	0.6%
残業届けを出し、弁護士の承認があれば30分単位で出る。	1	0.6%
支払われるが残業計算する同僚が時給1500円で計算するため、実際より低い金額になっている。	1	0.6%
申告した残業時間分支払われる	1	0.6%
早出残業は無給、通常残業は全額支給。	1	0.6%
払われないが時間分代休に代替。	1	0.6%
弁護士が認めた場合のみ支払われる	1	0.6%
明らかに指示されて残業した分のみ請求でき、支給される。	1	0.6%
役職がある	1	0.6%

あなたの事業所では、過去1年間に健康診断を受診させましたか。	回答数	割合
1. はい	134	86.5%
2. いいえ	16	10.3%
未回答	5	3.2%

健康診断受診時の費用負担はどうなっていますか。	回答数	割合
1. 全額雇用主負担	117	75.5%
2. 全額自己負担	5	3.2%
3. 一部自己負担	11	7.1%
未回答	8	5.2%
（その他）		
15000円まで雇用主負担、超過分は自己負担	1	0.6%
4万円上限に雇用主負担	1	0.6%

オプションは自己負担	1	0.6%
基本は雇用主負担。オプションは自己負担。	1	0.6%
基本健康診断は雇用主負担、オプションは自己負担	1	0.6%
協定に基づく	1	0.6%
協定を結んでいる一般・乳がん・子宮がん健診については全額雇用主負担	1	0.6%
限度額（4万円）を超えた分は自己負担	1	0.6%
事務所に請求すれば出してもらえる	1	0.6%
上限15000円	1	0.6%
上限15000円まで雇用主負担、超えた分は自己負担。	1	0.6%
上限1万円	1	0.6%
上限があるが雇用主負担	1	0.6%
全額雇用主負担だが上限あり	1	0.6%

労働（雇用・労災）保険に加入していますか。	回答数	割合
1. はい	148	95.5%
2. いいえ	1	0.6%
未回答	6	3.9%

加入している医療保険はどれですか。	回答数	割合
1. 健康保険（協会けんぽ、健保組合）	126	81.3%
2. 国民健康保険（弁護士国保、税理士国保を含む）	22	14.2%
3. 未加入	1	0.6%
未回答	6	3.9%

加入している年金保険はどれですか。	回答数	割合
1. 厚生年金	136	87.7%
2. 国民年金	13	8.4%
3. 未加入	2	1.3%
未回答	4	2.6%

土業における社会保険の強制適用化による変化や影響はありましたか。	回答数	割合
1. すでに社会保険に加入していた	123	79.4%
2. 社会保険加入となった	1	0.6%
3. （5人以上の）対象職場だけど変化なし	4	2.6%
未回答	17	11.0%
（その他）		
社会保険適用除外事業所のため国保継続	1	0.6%
出ない出ない	1	0.6%
対象ではないとのこと	1	0.6%
対象外で変化なし	1	0.6%
対象職場でない。	1	0.6%

対象職場ではない	1	0.6%
対象職場ではないらしい	1	0.6%
年金は国民年金のままで、全額自分負担。	1	0.6%
弁護士の保険見直し。事務局は変わらず①	1	0.6%
弁護士国保（全額事務所負担）、厚生年金（労使折半）の従前どおりで適応除外認定を受けた。	1	0.6%

定年制度はありますか。	回答数	割合
1. ある	108	69.7%
2. ない	23	14.8%
3. わからない	17	11.0%
4.現在検討中	2	1.3%
未回答	5	3.2%

ある場合は何歳までですか。	回答数	割合
60歳	93	87.7%
62歳	4	3.8%
65歳	9	8.5%

定年後の再雇用制度はありますか。	回答数	割合
1. ある	96	61.9%
2. ない	13	8.4%
3. わからない	31	20.0%
4. 現在検討中	4	2.6%
未回答	11	7.1%

ある場合は何歳までですか。	回答数	割合
65歳	84	93.3%
70歳	5	5.6%
1年ごとの更新で上限はない	1	1.1%

定年後の再雇用がある場合、労働条件の変更はありますか。 あてはまるものすべてお答えください。	回答数	割合
1. ない	1	0.6%
2. 賃金	79	51.0%
3. 労働時間	51	32.9%
4. 社会保険	3	1.9%
5. 現在検討中	6	3.9%
6. わからない	30	19.4%
未回答	37	23.9%

(その他)		
だいふ昔に作成された簡易的な規程があるのみで、実際に再雇用された人はおらず、具体的にどうなるのか定かでない。	1	0.5%
再雇用希望者と協議する	1	0.5%
有休	1	0.5%
労働形態は自分の希望も反映する	1	0.5%
労働条件は、交渉によって決まる	1	0.5%
労働条件は交渉で決まるので本人が希望すれば労働時間が変わる場合もある	1	0.5%
あった	1	0.5%
個別に労働契約を結ぶのでケースバイケース	1	0.5%

変更があればその変更内容をお書きください。		
賃金カット（多数回答あり）		
基本給6割、月に2日間有給とは別に休みがある		
給与1／2		
給与3割カット		
給与は月給制だが切り下げになる（金額は交渉で決まる）		
月給25万円		
月給は定年直前の本給の50％。ただし20万円を下回る場合は20万円。早番・遅番の勤務はない。一時金は正規職員の額に0.5を乗じた額。土曜日は休日。		
月給も一時金も大幅に引き下げられる		
月給制から時給制に変更		
個別にその都度、決定しているので規則ではないが。賃金は60歳時と比較して70％弱。労働時間は一時間の時短。これらが現時点での再雇用労働者の労働条件の特徴。		
社会保険の脱退		
嘱託は時給制になる。時給1500円		
嘱託職員の賃金は、60歳定年退職時の賃金の60％を下限として、労使協議の上決定する（労働協約）		
身分の変更 月給制から時給制へ		
制度はないが単年度契約で働き続けることはできる。その場合、月額賃金が25万円に減額されるほか、労働条件に変更はない。		
退職時の基本給の80％		
賃金50％、一時金は正規職員の50％、土曜当番と早番遅番がなし		
賃金65～60％までダウン、土曜日の出勤は免除。		
賃金が7割		
賃金が7割弱になり、9:00から10:00出勤になった。		
賃金カット4割、労働時間月～金のみ		
賃金下がる。所定勤務時間が減る。		
賃金が定年前の7割、労働時間が週38.5時間から週35.5時間		
賃金の減額、土曜出勤の免除、就業時間の短縮などだが、基本的には個別に決める。		
賃金の切下げ、一時金の不支給		
賃金は切り下げられる傾向にある		

賃金は半分だが、半分にした際20万円に満たない場合は20万。つまり最低でも20万円。 また、土曜出勤からは外れ、通常業務の負担も減る。
賃金減額、1時間の労働時間短縮
賃金低下と労働時間の短縮
賃金定年時の7割
毎月25万円の定額、夏冬各25万円。一年ごとの契約更新、65歳まで。
労働時間・賃金・有給休暇の日数

産前産後休暇・育児時間規定はありますか。	回答数	割合
1. 両方ある	109	70.3%
2. 産前産後休暇のみ	7	4.5%
3. 育児時間のみ	0	0.0%
4. 両方ない	19	12.3%
5. わからない	16	10.3%
未回答	4	2.6%

生理休暇をとっていますか。(該当者のみ回答ください)	回答数	割合
1. とっている	28	18.1%
2. とっていない	46	29.7%
3. とれない	9	5.8%
未回答	72	46.5%

生理休暇をとった時の賃金は保障されていますか。	回答数	割合
1. 全額保障されている	62	40.0%
2. 一部保障されている	4	2.6%
3. 全く保障されていない	17	11.0%
未回答	72	46.5%

職場の労働条件のうち改善したいものを、「4つまで」選んでください。	回答数	割合
1 賃金の引き上げ	117	75.5%
2 手当の拡充	18	11.6%
3 一時金（賞与）の支給	55	35.5%
4 社会保険（健康保険・厚生年金）への加入	6	3.9%
5 労働保険への加入	0	0.0%
6 勤務時間の短縮	11	7.1%
7 完全週休2日制の実施	40	25.8%
8 有給休暇の完全取得・増加	23	14.8%
9 残業を減らす	13	8.4%
10 残業代の支払い	2	1.3%
11 人員の増加	54	34.8%
12 （退職等による）欠員の補充	12	7.7%

13 リフレッシュ休暇の実施	15	9.7%
14 昼休み休憩の完全取得	6	3.9%
15 退職金制度の確立	5	3.2%
16 育児休業制度の確立	1	0.6%
17 介護休暇制度の確立	4	2.6%
18 看護休暇制度の確立	1	0.6%
19 有給による育児・介護・看護休暇制度の確立	10	6.5%
20 生理休暇の確立	3	1.9%
21 産前・産後休暇の確立	0	0.0%
22 男女差別をなくす	2	1.3%
23 セクハラ防止	4	2.6%
24 パワハラ防止	11	7.1%
25 定期健康診断の実施	2	1.3%
26 業務研修制度の確立	4	2.6%
27 定年の延長	17	11.0%
28 定年後の雇用確保と労働条件の拡充	28	18.1%
29 正規職員で働きたい	1	0.6%
30 正規職員との賃金・労働条件格差の是正	2	1.3%
31 メンタルヘルスケア	7	4.5%
32 退職勧奨などの雇用不安	5	3.2%
33 就業規則の整備・拡充	8	5.2%
34 感染症対策・拡充	5	3.2%
未回答	9	5.8%
(その他)		
4つまでは少ないので選べる項目を増やしてほしい。なぜ4つまでなのか。	1	0.6%
事務員同士の仕事量の差の改善	1	0.6%
職場環境の整備	1	0.6%
有給による育児時短制度	1	0.6%
リモートワーク	1	0.6%

職場で感じるハラスメントはありますか。	回答数	割合
1 ない	85	54.8%
2 セクハラ	6	3.9%
3 パワハラ	27	17.4%
4 マタハラ	0	0.0%
5 わからない	22	14.2%
未回答	11	7.1%
(その他)		
パワハラにあたるだろうか。個々の従業員への対応が違うので差別というか、従業員同士の中に生まれる分断を感じる	1	0.6%
パワハラはないが、人間関係がいまいちな時がある	1	0.6%

モラハラ	1	0.6%
上記分類にはないが、ハラスメントは存在すると思う	1	0.6%

ある場合は具体的にお書き下さい。		
とくに高齢の弁護士が、事務局や若手弁護士に理不尽に怒鳴ることがある。		
パートナー弁護士によるパワハラ。		
プライベートについての深堀		
ボディタッチやお誘いなど		
威圧的な言動		
一部の弁護士の高圧的なものの言い方		
一部弁護士による暴言、八つ当たり		
嫌味を言う、挨拶をしても無視する等		
資格者のうちの一部による下の期の弁護士への圧力（業務の押し付けなど。）		
事務員間であるが、弁護士がそれを止めさせない。		
事務局から若手弁護士へのパワハラ		
常に上から命令してくる。質問があっても聞くと怒られる。		
先輩同僚が自分の好きな楽な仕事しかせず、その仕事をやりたいと表明しても絶対に教えてくれない。立ち回りがうまく弁護士がそれに気づかない。事務員は2人きりのため下手に喧嘩したくないしどうしたらいいかわからなく、ストレスがたまる。そういう意味ではパワハラに該当するかも。		
電話口で依頼者や相手方等に大声を出す。事務員に対しても大声を出すことがある。本人的には自制しているようではある（大声の程度が依頼者や相手方ほどでないの）。		
同僚に対して上下関係で物を言う		
品人は自覚ないが、言葉のとらえ方の違いなのか、パワハラとを感じることもある。		
弁護士がアルバイトの方に暴言を吐いていた。気心知れた仲でも言い過ぎだと感じるレベルだった。		
弁護士が放ったセクハラは発言を私含め、女性弁護士、女性事務局で指摘したところ、私だけ名指して非難された。		
弁護士の気分によって、嫌な態度を取られることがある。		
無意識的に、力仕事は男（特に若手）。実際の力の有無はほぼ考慮されず。		
無視		
労働者にとって苦痛なことでも、1対弁護士相手の雇用環境を変えることができない中では、どうしようもないことがたくさんあると常々思う。この苦痛がハラスメントによるものなのかもわからない。ただの不機嫌かもしれない。（疲れるのでたかう気力が年々失われていく）		

ハラスメントを感じる事が「ある」方にお聞きます。 その際、誰かに相談しましたか(3つまで)。	回答数	割合
1 同僚に相談	16	27.1%
2 知人・友人・家族に相談	4	6.8%
3 職場の相談窓口相談	4	6.8%
4 当事者に直接相談	1	1.7%
5 関係団体の相談窓口相談	2	3.4%
6 労働組合に相談	3	5.1%

7 法律家に相談	1	1.7%
8 労働基準監督署等に相談	0	0.0%
9 誰にも相談していない	11	18.6%
(その他)		
自身はなんとか対応しているが他の女性にもあるようなので若手の同僚など心配。	1	1.7%
組合内での愚痴程度	1	1.7%
同僚間で愚痴を言って終わる程度。今のところ、実害が発生していないし、昔に比べて頻発しないので。	1	1.7%
その場で指摘	1	1.7%
掲示板	1	1.7%
分会やブロックの会議で愚痴として聴いてもらう	1	1.7%
弁護士との個別面談時に報告した	1	1.7%

相談しなかった、できなかった場合はその理由をお書き下さい。
2人しかいない事務員のため直接本人（同僚）に仕事のやり方について意見しても無視される。弁護士は長年勤めているその人に信頼をおいているので相談しにくい。
狭い職場なので言えない
少人数職場で相談出来る人がいない
上司（弁護士）に相談しても、弁護士は弁護士同士をかばいあうので。
真に理解されるとは思わない。
相手も組合員だから
二度とこの業界で働けないようになると言われている
弁護士業界は狭いため。誰かに相談しても意味がない。

「相談した」方にお聞きます。相談した結果、状況に変化はありましたか。	回答数	割合
1 改善した	2	9.5%
2 やや改善した	4	19.0%
3 改善しなかった	9	42.9%
4 かえって悪化した（不利益な扱いを受けた）	0	0.0%
(その他)		
こちらも特に行動を起こしていないので。ただ、年齢のせい、幾分落ち着いてきているのである意味「改善」したとも言える	1	4.8%
経過観察中	1	4.8%
現在対応方法を検討中	1	4.8%
私は当事者ではないが、事務局長や組合に話している	1	4.8%
謝罪を受けた。	1	4.8%
状況は変わらないが、気持ちが楽になった	1	4.8%

活用しているWEBサービスをすべてお答えください。	回答数	割合
1 e 内容証明	140	90.3%
2 登記情報提供サービス	142	91.6%

3 ネットバンキング	119	76.8%
4 スケジュール管理アプリ	112	72.3%
5 チャットワーク	29	18.7%
6 ビデオ会議	105	67.7%
7 ファイル共有	98	63.2%
(その他)		
FAXのデータ受信と、PCから直接送信	1	0.6%
リモートデスクトップ、インターネットFAX、弥生会計、Microsoft Teams、	1	0.6%
電話メモ（サイボウズ）、登記ねっと、判例検索（D1-LAW）、	1	0.6%

その他、仕事上の変化や努力・工夫している点がある場合は具体的にお書き下さい
IT技能を高めても給料には1円も反映されないので必要以上に努力する気はない
PDF編集ソフトの活用。殆どの書類データ化することにより、ファイリング作業を無くした。ただ、PDF化の作業は一定の労力と人手が必要。
ペーパーレス化、登記オンライン申請
記録の電子化、PDFファイルの編集機能を活用、提出物のマーキングやナンバリングなど。
事務員の人数が少ないので、VBAを学んで仕事に取り入れている。
事務所の風通しの良さと、効率化
伝言・スケジュールをLINEWorksに変更。事務所間のやり取りのFax代やコピー用紙代が減った。
独自で仕事のフローチャート化をしている。
無料セミナー等、利用できるものを利用してスキルアップに努めている

関連業種団体（日弁連・弁護士会・日税連・税理士会・日司連・司法書士会・執行官連盟など）に対する要請で期待することは何ですか。「3つまで」選んでください。	回答数	割合
1 職場環境整備の周知徹底	90	58.1%
2 ハラスメント防止の周知徹底	62	40.0%
3 防犯管理の周知徹底	22	14.2%
4 社会保険加入促進	28	18.1%
5 事務職員向け研修の充実	50	32.3%
6 事務職員向けホームページの充実	47	30.3%
7 相談窓口の設置・改善	25	16.1%
(その他)		
インボイス制度導入やめてほしい	1	0.6%
弁護士会からの求人案内なので事務員の最低賃金の保障して欲しい。	1	0.6%
法律事務員の労働条件の基準を作って欲しい	1	0.6%
23条照会等申請方法書式など統一してほしい	1	0.6%
事務員証で公的身分証明にかわるようにしてほしい。	1	0.6%

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、ご要望などを自由にお書きください。
・給料が低いので将来が不安。昇給も5000円程度でモチベーションが上がらない。賞与も1年で3か月分しか出ない（貰えるだけマシかもしれないが）。せめて4か月分は欲しい。 ・人数が少ないので就業規則がなく、特別休暇や住宅手当などの制度があるのかどうか分からない（おそらく無い）。 ・所長が機械に疎いため、在宅勤務を検討しようと思わない。
・事務員の求人をいつも見ているが、賃金が安すぎると思う。 ・裁判所他役所のHPについて、事務的なことについて事務員が分かるように、代理人として行う場合の手続きなどについて分かりやすく記してほしい（都度電話で問い合わせなくてよいように）、また、書式などできるだけ統一してほしい。
一度業界を去った場合、弁護士に気に入られなければ二度とこの業界で働けない（噂を流されたりする）という慣習をやめてほしい。
一般企業に勤めていたこともあり、当時は労組に加入する人の方が多かったのに法律事務所に転職して会社の労組がないことに驚きました。春闘の時期に物価上昇などもある中ベア交渉はどのようにするのだろうと疑問に思い法律事務所の労組について検索していたらこちらの組織のことを知りました。新卒から法律事務所勤務の方はもしかしたら交渉できることを知らないかもしれません。私が勤務しているところは比較的大きな事務所で制度も整っていると思うのですが、それでも交渉の余地はあると思うので、加入が当たり前になるといいのになと思います。しかし事務所の大多数がとうしているのかわからないということもあり、加入に踏み切るのも勇気が要ります。
額面上は少しずつ昇給はされていても、その昇給分は社会保険等で綺麗さっぱり引かれて手取りは同じかマイナスなのだという事実が周知されるといいな…と思います。
戸籍の附票に本籍地を載せないのはやめてほしい。
雇用主の高齢化で、まだ50代なのに退職、再雇用の流れになりました。合意のうえですが、本当は、年金支給年齢まで働き続けたかったです。時短相当の賃金カットということですが、将来の年金の額に影響ありますし、カット後の月額賃金額では賄えない毎月の赤字を退職金から少しずつ切り崩してしまうと、本来の定年のころには、老後の資金が枯渇してしまいます。ダブルワークの許可は得たので、時短の部分で、アルバイトを探しています。
裁判所・法テラス、昼休み（12時から13時）に電話をかけてこないでください。（たいして急ぎでもないのに）小為替を廃止してほしい。弁護士会・法テラスの事務員のレベルが低い。
裁判所への要求も取り上げて欲しい(予納郵券は全て電子納付にして欲しいなど)
市町村役場に対し、郵便小為替以外の使用を認めてもらえるよう要望をお願いします。
就業規則には昇給の文言があり、毎年検討となっているのに、もうすぐ7年目に突入するが一度も上がったことはなく、何度かお願いしたが何かと理由をつけて現状維持のまま。
住民票の手数料を全国統一してほしい。裁判所、特に破産申し立て書式はせめて、東京、さいたま、横浜、千葉の1都3県は統一してほしい。裁判所のHPで検索できるようにしてほしい。（弁護士会のHPで探さなくてもいいように）事件受付票の発行もするかしないか統一してほしい。

初任給が20年ぐらい上がっていないようなので、何とか底上げしたい。新しい賃金形態？も検討中なので若い人が長く働き続けられるものにしていきたい。業界としては大変なことも多いので、全国最低賃金1500円の運動をすすめていきたい。個人的には定年後の働き方や労働条件について意見交換などしたい。年金の支給年齢が引き上げられている中で再雇用で賃金カットされるのはしんどいが、正規職員としてガッツリ働いていけるか自信もない。人によって要求も違うだろうが、よりよいものにしていきたい。
全体で見れば、そこまで悪くない労働環境だとは思いますが。ただ、昇給の規定はあっても具体的な内容は定められていません。一昨年に昇給がありましたが、こちらからお願いしたら昇給してもらえたという形なので、将来の給与の見通しが立ちません。努力が評価される機会も無く、モチベーションの維持が難しくなってきました。弁護士会等に、事務員の給与モデルや評価システムの参考を作ってもらえれば、雇用主の意識も少しは変わるのではないかと考えています。
全法労協の労働組合に法テラスの職員が入ってもよいのかわからず、入れずにいます。過疎地域には法律事務所が限られており、情報共有等ができる場が少ないです。事件処理に関わる見積もり等（産廃処分、不動産、買い取り）の取得に困ることが多いです。
待遇は悪くないですが、労働時間が長く36協定を超える分はチャージできないというのが、業界全体（所謂BIG4監査法人）の作業レベルの現状です。そのため、正確な労働時間は把握できず、一部常軌を逸した長時間労働が常態化しています。しかし、経営層はこのことにあまり気づいていないのではないかと思います。身近に自死した方もおり、改善が必要と感じています。亡くなった先輩は非常に長時間労働をされていましたが、会社は家庭の事情として説明すらしてくれませんかし、パートナーに確認しても、会社の責任を示すような事象は今のところ出ていないと言っており、なにも変わっていません。公認会計士協会や各監査法人にひとまず現状を知っていただきたいと思っています。
入りたくても生活の費のこと考えると金額が高くては入れません。入ったところで加入費用に対する効果も期待できない（春闘の結果等が事務所に影響しない）。
弁護士がツイッターをしており何を言われるかわからないところ。
弁護士会：裁判のIT化に関する弁護士への注意喚起(事務員まかせにしないよう) 市町村役場：戸籍等申請の小為替の廃止（手数料1枚¥200は負担強）
法テラスからの報酬が増えないので給料が増えません
法テラスの報酬基準を上げて欲しい。公的資金を使う等の検討をして欲しい。
法律を守らないザルの弁護士がいる。明らかに刑事罰に触れておりそのような弁護士には厳しい対応をしてほしい。→日弁連へ。
民主的法律事務所、労働者の権利向上を対外的に主張している事務所だが、事務局労働者に対しても真にそれが徹底されているわけではない。
様々な研修や呼びかけの情報が、どうしても弁護士止まり（最終的に紙ベースだと破棄、廃棄されて）事務まで直接届かない事態が多いようです。より広い情報共有の方法の周知徹底を希望します。
労働組合が（法会労が）もっと薄くてもひろく大きくなって欲しい。組合費を下げるとかお試し加入のお誘いとか・・・？良いのか悪いのか。
労働組合に対しては、具体的な交渉方法など、実践に生かせるような取り組みが充実すれば良いと感じる。 弁護士会には、事務局に様々な書式にアクセスできるようなシステムを作してほしい。高齢の弁護士はそもそも対応できず、若手弁護士に頼む等負担になっている。