

**2012年  
11月号**

発行日 平成24年11月15日(第54号)  
(月1回/毎月15日発刊)  
発行元 オフィスタ広報・宣伝部  
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

特集1: 『日雇い派遣禁止に伴う人材紹介制度』  
/オフィスタ業務管理部  
特集2: 『年末調整について』/オフィスタ総務部

## オフィスタNEWS 第54号発刊にあたって

11月になり、日に日に寒くなってきました。風邪をひいてしまう方も多く、特に喉が痛くて咳が長引いている方が多いようです。まだインフルエンザの流行という話は聞きませんが、風邪でもひどくなるとつらいので、風邪をもらってしまわないように手洗い・うがい・マスクなどの予防・自己管理は大切です。

まだまだ実感はなかったのですが、今年も残り2ヶ月を切りました。ハロウィーンが終わった途端オレンジ色からクリスマスの赤や緑に雰囲気が変わり、お歳暮、年賀状などのCMを見るとそろそろ考え始めようかなという気になります。特に、12月はしなければいけないことが多く、慌ただしいですね。計画性のある方は12月の忙しさを考えて早めに取りかかるのでしょね。忘年会の予定などもそろそろ立て始めないと予約で一杯になってしまうかもしれませんね。

“はたらくたいという気持ちを大切に “そして” 家庭もお仕事も大切に “

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでくださればと思います。



- オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. [info@offista.com](mailto:info@offista.com)  
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)  
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係  
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>  
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ  
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。



@offista\_twt

(C)2012 OFFISTA

---

## 特集1：『日雇い派遣禁止にともなう人材紹介制度』 / オフィスタ業務管理部

---

10月1日より派遣法が改正され日雇い派遣が原則禁止となりました。先月号でもQ&Aで取り上げましたが、主たる生計を担う者以外であれば（主婦など）、これまでと変わりませんのでママさんハケンのオフィスタでは特段これまでと変わることはありませんが、これまで繁忙期だけハケンを活用していた企業・団体のみなさまや、副業で土日のイベントなど単発のアルバイトにハケンを活用していた独身の方であったりシングルマザーの方にとっては心配のことと思いますので、ハケンを使わずに単発のお仕事をするには、お仕事を依頼するには、どうしたらよいか取り上げてみたいと思います。

日雇い派遣とは30日以下の例えば1～2日とか1週間だけ等のいわゆる短期のスポットでハケンを活用することです。イベントで土日だけハケンを使いたいとか、繁忙期なので1週間だけ手伝って欲しいというようなことができなくなります。そもそもオフィスタはママさんを主としたハケン会社ですので、単発的なお仕事を希望するスタッフさんも多く、また企業側にとってもスポットの1～2日のために人事採用を敢行してというのは不便ですので、そういう意味で双方にニーズがあったのですが、雇用の不安定を招くとのことから禁止となりました。

そもそもは派遣村・派遣切りといった問題が起きた時にクローズアップされた法案のようですが、雇用率を上げるために派遣自由化を叫び派遣切りが起これば安定を叫ぶという、結局は全て男性目線で進められたようなもので、オフィスタのスタッフは女性が大半を占めていることからこの法改正は『迷惑千万でしかない』という声の方が大きいようです。家庭と仕事の両立のため今月10日間だけはたらきたい、来月主人が転勤になり引越すので今月2週間だけハケンではたらきたい、月～金はOLをしているので日曜日だけハケンでアルバイトしたい等、女性のハケン活用の道が狭くなってしまったと言ってもいいでしょう。はたらく女性/育児とお仕事の両立を目指す女性を支援するというコンセプトのオフィスタとしては不満の残る法改正ではありますが、今後どのように対応すればよいか考えてみましょう。

### 【①ハケン期間を31日以上にする】

これが最も単純明快です。30日以下の日雇い派遣が禁止であるならば週2日程度の出勤でもよいので**31日以上**の契約期間を定めることとする。（※31日以上の契約を結んで実際にはそのうち1～2日しか労働させないというのは脱法行為とみなされますのでご注意ください。）

### 【②ママさんハケンのオフィスタが持つ特性を生かす】

今回の派遣法改正は国内の多くの派遣会社に死活問題ともいえる程の影響をもたらしました。特にスポット専門の派遣会社（イベント系など）や日雇い派遣が目的達成のために効率的な分野（製造系など）を専門にしていた派遣会社などは大ダメージだと思います。

しかし日雇い派遣禁止が適用されない者もいます。年齢60歳以上の者、昼間の学生、生業の収入が500万円以上の者、世帯収入が500万円以上の者などは日雇い派遣が許されています。

よって、**オフィスタはママさんハケンが専門ですので、上記条件を満たす方が元々多いこともあり、これまで通り変わらず単発・スポットのお仕事に対応可能です。**そういう意味ではオフィスタの持つ特性が企業・団体さまにとって、スタッフのみなさまにとっても、他の派遣会社よりも有利に活用できるはずですよ。

### 【③紹介制度を活用する】

派遣制度の他に、職業紹介制度（優秀な人材を企業に紹介する、いわゆるハローワークの民間版で人材バンクなどとも呼ばれる）という厚生労働大臣認可の下で行える事業があります。オフィスタは派遣免許の他に職業紹介の免許も持っておりますので、例えばイベントコンパニオンで土日の2日間だけ人材が必要だが、適任のスタッフがたまたま主たる生計を担う独身者であった場合、企業もスタッフも相思相愛にもかかわらずハケンできないというもどかしさが発生します。そんなときにハケンではなくスタッフを**“紹介する”**という制度が活用できます。

紹介の場合、ハケンではありませんので紹介したスタッフは企業側で採用していただきます（直接雇用になります）。多くの派遣会社はその登録者の大多数が日雇い派遣禁止対象者で構成されているため、この手法に切り替えて今回の法改正に対応するものと思われます。

従来のハケン料金は、“労働者に支払う賃金+紹介手数料”という形に変化すると思います。企業の担当者が気になるのは「一体、紹介を受けた場合の紹介手数料（報酬）はどのくらいになるんだ？」というところだと思います。一般的に人材紹介を受けた場合の手数料は年収の25~30%が相場といわれています。相場というのは最初に言った者勝ちで後続はそれに追随することによって知らず知らずのうちに固まってしまうものです。1~2日のスポットの人材を採用するのに何十万円もの費用というのはさすがに現実的ではないので料金自体は下がってくると思いますが、現時点では様子見の段階でしょうか。場合によっては「直接雇用なので給与計算や給与支払といった面倒が発生しますので、“別料金”で請け負いますよ。」等といった紹介会社まで発生する可能性だってあるのです。

オフィスタでも単発の人材紹介を利用する場合について検討中ですが、オフィスタは業界のセオリーに縛られない特異性から、俗に言う相場なるものが出来あがってしまう前にアナウンスしておく必要があると思いますので今回本誌にて特集として組んでみました。

### ●オフィスタで単発の人材紹介を活用した場合

- a) 企業側の費用負担総額は派遣の場合と同等またはそれ以下でなければならない。
- b) 派遣の代替えとして紹介制度を活用するのだから当然、勤怠管理・給与計算・給与支払といった人材管理は無料で行うべきである。

の2点は既に社内で意見が挙がっております。

今はまだ国内相場が定着していませんが、仮に1日だけのスタッフを採用した際の紹介手数料が1~2万円だとしたら高いと思いますか？妥当だと思いますか？もし企業担当者が“高い”と判断したとしたら、もしそれが国内相場になってしまったら、結局はしわ寄せを受けるのは労働者のような気がします。そう考えると紹介手数料は管理費含め概ね数千円程度に設定するのが妥当かと思います。少なくともオフィスタはこのラインで単発・スポットの紹介制度運用を検討しています。単発ではたらいの法改正で禁止になってしまった労働者の雇用を我々が金銭面で妨げることだけはあってはならないと思っています。

最後に派遣会社として提起しておきたいのは、今回の

法改正による日雇い派遣禁止は「労働者の雇用安定」が目的です。派遣がダメなら紹介でというのは、法改正の目的はなんら解決しないということをお忘れにはならないと思います。あくまで法律の抜け穴を通るようなもので、提供する方も利用する方も企業CSRからすれば決してクリーンではないと個人的には考えています。

基本的には30日以下の人材が必要な場合には、極力前述した①②で対処すべきで、③人材紹介制度へ逃げるのはモラル的にもあまり得策とは言えないと思います。人材を扱う派遣会社として“単発派遣の代替えとしての紹介”を主力商品として売ることなどは労働者の立場を考えると出来ればやりたくないというのが本音です。

ハケン会社として、オフィスタとして、やはり企業・団体のみなさまには「31日以上期間を定めた派遣制度の活用」または「法に抵触しない労働者による派遣制度の活用」への深いご理解を頂きたいお願い申し上げます。法施行されたばかりで未確定なことが多いのも事実ですが、ご相談はオフィスタ業務管理部までお気軽にどうぞ。

(参考)

オフィスタ NEWS-第53号 (H24.10月発刊)

Q&A コーナー「主婦は短期ハケンで働けなくなるのか？」

<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1210.pdf>

### ☆☆オフィスタ・ツイッターでお仕事情報発信☆☆

/オフィスタ総務部

就活中の方はオフィスタのツイッター (@offista\_twt) を活用してみてください。お仕事関連の情報を適宜発信 (Daily-1-Tweet) しています。新着のお仕事案件はツイッターを優先的に発信していきますのでフォローいただければお仕事情報を逃すことなくタイムリーにキャッチできますよ。内定への近道は人より早い情報収集から。



オフィスタ・ツイッター  
[http://twitter.com/@offista\\_twt](http://twitter.com/@offista_twt)

### 派遣クイズ

ウォームピズとして不適切なものを選んでください。

- ① 暖房中の室温を21℃になるようエアコン設定した。
- ② 事務所の中で厚着をしたりひざ掛けをした。
- ③ 根菜類や生姜を使った食べ物で体を温めるよう食生活にも気を付けた。
- ④ 通勤中徒歩を増やし、駅では階段を多く使い体を動かす時間を増やした。

(答えは最終ページ)

---

## 特集2：『年末調整について』/オフィスタ総務部 /監修：佐久間会計事務所（オフィスタ税理顧問）

---

今年も年末調整の時期になってきましたので、オフィスタでははじめての方もいらっしゃるかと思いますので年末調整についての手続きも含めて解説しておきます。

給与の支払者（オフィスタ）は、毎月の給与の支払いの際に所定の「源泉徴収税額表」によって所得税の源泉徴収をすることになっていますが（毎月のお給料から引かれているはずですが）、その源泉徴収をした税額の1年間の合計額は、みなさまの年間の給与総額について納めなければならない税額と、実は一致しないのが通常なのです。この一致しない理由は、その人によって異なりますが、主な理由としては、①源泉徴収税額表は、年間を通して毎月の給与額に変動がないものとして作られているが、実際は年の途中で給与額に変動があること、②年の途中で扶養親族に異動があっても、その異動後の支払分から修正するだけで、遡って各月の源泉徴収税額を修正することとされていないこと、③配偶者特別控除や生命保険料、地震保険料の控除などは、年末調整の際に控除することとされていること等が挙げられます。

このような不一致を精算するために、1年間の給与総額が確定する年末にその年に納めるべき税額を正しく計算して、それまでに徴収した税額との過不足を求め、その差額を徴収又は還付することが必要になります。この精算手続きのことを「年末調整」と呼んでいます。

一般に給与所得者は、一つの勤務先から受ける給与以外に所得がない、あるいは給与以外の所得があってもその額が少額であるという人が殆んどです。したがって、このような大部分の人について、勤務先で年末調整により税額の精算が出来るということは、確定申告などの手続きを行う必要がないわけですから、便利であり且つ非常に大切な手続きといえます。

### 年末調整の対象となる人

- ①1年を通じて勤務している人
- ②年の途中で就職し、年末まで勤務している人
- ③年の途中で退職した人の内、a～eに該当する人
  - a.死亡により退職した人
  - b.著しい心身障害のため退職した人でその退職の時期からみて本年中に再就職の見込みがない人

- c.12月中に支給期の到来する給与支払いを受けた後に退職した人
- d.パートタイマーとして働いている人などが退職した場合で、本年中に支払いを受ける給与の総額が103万円以下である人
- e.年の途中で海外の支店へ転勤したことなどの理由により、非居住者となった人

実際にオフィスタの場合ではどのような手続きになるかということ年末調整の対象額は平成24年1月～12月までの収入になります。（実際に支給された給与が対象になりますので、オフィスタでは毎月の給与は翌月支給ですので実際にはH23年12月分給与～H24年11月分給与までが対象になるということです。）

### 【12月の時点でオフィスタで就業されている方】

年末調整についての提出資料をご自宅に郵送いたしますので必要書類を揃えて返送いただきます。なお、本年度中にオフィスタ以外の会社からも給与を受けている人はその会社から源泉徴収票を発行してもらい併せてオフィスタへご提出下さい。

### 【12月の時点でオフィスタで就業されていないが、H24年1月～11月の間にオフィスタから給与支給を受けている方】

源泉徴収票をご自宅に郵送いたしますので、12月時点で勤務されている会社へご提出下さい。なお、12月の時点でどこの会社にも就業されていない方はH25年3月に税務署で確定申告をしてください。

オフィスタで一度でも就業されたことのある関係者のみなさまにおかれましては、現在オフィスタでの就業の有無を問わず、必要に応じてオフィスタ顧問税理士へのご相談も可能です。お問合せはオフィスタ総務部迄。

### プロフィール

佐久間幸夫（さくまゆきお）

佐久間会計事務所代表

大学・大学院を通じ企業の帳簿記載等の実務的観点からの研究を行っており研究論文として「帳簿義務制度に関する考察-青色申告制度を中心として-」を発表。ITS総研において弁護士・公認会計士・税理士・不動産鑑定士・司法書士・ジャーナリスト・大学教授・その他学識経験者で構成される税法研究会にて判例・税制改正・経営分析・資産評価等の研究者として活躍。著書に「ピカイチ先生の税法指南～誰にでもわかる税法の入門の入門～」（発行：静岡学術出版）などがある。平成21年1月よりオフィスタ顧問税理士。

## ☆☆(社)日本雇用環境整備機構からのお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

育児・障がい・エイジレスの雇用促進の研究機関である(社)日本雇用環境整備機構(JEE:東京都新宿区)が平成24年度第2回「雇用環境整備士資格講習会」を開催します。

雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のために、役員・管理職・人事総務部局担当官向けに専門知識を有する管理者の育成・養成・設置を推進することを目的とした資格です。全国の各企業・団体の総務人事担当部局へ最低1名以上の資格者を設置することを同機構が推進している認定資格です。

資格は第I種(育児者雇用)、第II種(障害者雇用)、第III種(エイジレス雇用)のそれぞれの専門知識を有すると認められる場合に交付され、いずれか1種以上を取得している者が「雇用環境整備士」として認定されます。

現在、全国の多くの企業・団体・行政の総務人事担当者が資格者として認定・登録され・設置されています。企業はもはや育児者/障害者/エイジレスを雇用しなければならぬ時代に来ています。適正な雇用環境を整備するために企業の関係各位におかれましては是非受講いただきたくお願い申し上げます。夏の開催同様に関会場満席が予想されますのでお申込みはお早めどうぞ。

- ・開催日時(全会場 13:00~16:50):
- ・会場:文京シビック会議室(定員60名)

講習科目	開催日
第I種(育児者雇用)	2013年1月30日(水)
第II種(障害者雇用)	2013年1月29日(火)
第III種(エイジレス雇用)	2013年1月24日(木)

\*今回資格試験は行いません。

詳細は同機構のホームページを参照又は同機構事務局までお問い合わせください。

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

お問合せ:同機構事務局(TEL.03-3379-5597講習会係)



オフィスタは(社)日本雇用環境整備機構が認定する雇用環境整備士(第I種・第II種)資格者の設置企業です。育児者・障がい者雇用の職場環境整備に努めています。

## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

投稿:R.Mさん 34歳女性

**Q.** 私はハケンではたらいっていますが、勤務先にその会社独自のルールが存在する場合があります。例えば、勤務時間前に毎朝会社の近所周りを社員全員で自発的に掃除をする、ラジオ体操をする等です。もちろん強制ではありませんので勤務にはなりません、社員の方は皆自発的に行っているようですので、自分1人だけ協力しないというのも周囲の目が気になります。このような場合はどのように対応するのが最良なのでしょうか。

**A.** 勤務時間前に毎朝会社の近所周りを社員全員で自発的に掃除をしたり、ラジオ体操をすることを強制されているのであれば、労働時間となり賃金が発生します。社員の方が自発的にやっているのであれば、それを止めさせる権利もありません。但し、あなたがそれに参加しないことを理由に派遣先から嫌がらせのようなことがあれば、パワーハラスメントともなり事実上の強制として賃金が発生する場合がありますが、そうでない場合には周囲の目だけで労働を強制されたということを主張することは難しいです。自分ひとりだけ協力しないということがあっても、派遣社員と派遣先の職員とは立場が違うということで割り切って、周囲の目をそんなに気にする必要はないと思います。

法律論を抜きにすれば、会社の自発的な社会活動等に協力するかどうかは、あなたの生き方にかかわることです。ですのでどうするかは労働者の自由であり明確な指導回答は存在しないと思われます。(大滝)

(参考)

これと似たようなブログ記事がありますので、参考までに併せてお読みください。

オフィスタ・ブログ第221話「勤務先のルール」

<http://ameblo.jp/offista/entry-11393358259.html>

…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>…

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生(神奈川県立産業技術短期大学)と馬場実智代先生(馬場社会保険労務士事務所)がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください!

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### 表参道のブティックでの経理事務のお仕事

表参道のブティックでの経理事務/一般事務のお仕事です。アフターも楽しめる人気エリアで駅チカです。**急募につき**高時給待遇でお迎えさせていただきます。配属は経理部で、まずは経理補助からスタートになります。応募順に書類選考、内定者が出た時点で締め切りとさせていただきます。

勤務形態：派遣（正社員 or 紹介予定派遣も応相談可）  
期間：長期（または社員）

就業開始日：即勤務開始可能な方のみ

勤務地：表参道（メトロ表参道駅より徒歩0分）

勤務体系：月～金 9：30～18：00

※月間残業時間目安は 10 時間/月程度

時給：1,900～2,200 円（別途交通費支給）

スキル・経験：

①経理の実務経験者（企業等の経理部署での実務）

②仕分け・PC 会計ソフト操作

※簿記2級以上取得者は歓迎します。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先的にご紹介しているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付しております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/melmaga.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

MEMO：

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。  
この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

お問い合わせ受付時間/10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

## ☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

風邪が流行っているのが我が家でも気を付けてはいたのですが、下の子から順々に風邪をひいてしまいました。熱が出るほどの風邪ではなかったのですが、子供達は早めに小児科に連れて行きお薬をもらったので、アツという間に治りました。ところが私は大人だし軽い風邪だからと病院に行かずにいたら、声がまったく出なくなるほど悪化。声が元に戻るのに一週間ほどかかってしまいました。大人でも油断大敵ですね。この時期病院は診察とインフルエンザの予防接種で大混雑なので、待ち時間など考えるとつい億劫だし行かなくても大丈夫と思ってしまいますが・・・。

Reiko 記

### オフィスタ NEWS 第 54 号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ総合管理室

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Yakka オフィスタ人事管理部

Nozomi オフィスタ人事管理部

Ricaco オフィスタ総務部

協力 大滝岳光人事労務研究所

馬場実智代社会保険労務士事務所

佐久間会計事務所

社団法人日本雇用環境整備機構事務局

### 派遣クイズの答え：①が不適切

暖房中の室温は21℃ではなく、20℃を目途に適切な調節を努めることとしています。ウォームビズとは一人一人が各部屋で暖房機器を使うのではなく、家族や仲間と一緒に一つの部屋に集まることや、暖房を止めて街に出かけることでエネルギーの節約につながるというもので同時に、みんなで集まることで暖かさだけでなく、楽しさやうれしさもシェアでき、みんなで街に出かけることによってエネルギーの節約以外にも、街の活性化にもつながることを目的としています。（参考：環境省 WARM BIZ 2012）



オフィスタは次世代育成支援  
対策推進法第13条に基づく  
厚生労働大臣認定企業です。