

2013年
9月号

発行日 平成25年9月14日(第64号)
(月1回/毎月15日発行)
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：『時給の設定はどうしたらできる？』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第64号発刊にあたって

猛暑も落ち着き、少しずつ涼しくなりやっと秋の気配を感じますが、皆さま体調の方はいかがですか。夏の疲れがどっと出ていないと良いですね。

先日オリンピック・パラリンピック2020年が東京で開催することが決定しました。前回の招致活動の時はさほど盛り上がっていませんでしたが、今回は招致委員会をはじめ日本全体的に歓迎ムードになっていたように感じました。昨年行われたロンドンオリンピックで日本は史上最多の38個のメダルを獲得し、スポーツを通しての大きな感動から、特に東北の被災地の方や子ども達に勇気や希望を与えてくれました。この感動を7年後に日本で味わえるとなると今からワクワクします。経済効果も?兆円と期待も高まり、これからより発展していく日本が楽しみであるとともに、雇用の機会も一層増えることを願っています。日本人の持つ“おもてなし”の心を大切に、相手の気持ちを考えながら生活できたらいいですね。

“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
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



@offista_twt

(C)2013 OFFISTA

特集：『時給の設定はどうしたらできる?』

/オフィスタ人事管理部

景気のよし悪しはまだまだ見通しがつきませんが、企業の経営者にとっては“雇用問題”は深刻だと思います。もちろん求職中の方も同様だと思いますが、先が見えない状況とはいえマンパワーはどここの会社も足りていないのが現実です。いまやハケンなしには会社は回らないと言われていますが、原因の1つには自社でハローワークに求人募集を出しても良い人材が集まらないという担当者の声の中に隠れているような気がします。そこで今月は企業の役員・担当者の方に向けて給料の設定について取り上げてみました。

昨今ハローワークなどでは時給 890 円とか 900 円のお仕事情報を良く見かけます。中小企業で多くみられる現象ですが、お仕事内容と時給のバランスまで考えて明確な根拠の上で設定されている時給なのかどうか疑問に思う時があります。ある学者の言葉を借りれば「売上や利益から人件費を設定しているようでは経営者は失格。借金してでも従業員に見合った給与を用意する気構えも経営者の資質」だそうです。確かに“失業者が多いので時給 900 円程度でも応募者は来るだろう”と気楽に考えている経営者もいると思いますが、マッチする人材はまず来ないと思った方がいいでしょう。地域にもよりますが都内では実際難しいと思います。なぜなら仕事がないので失業しているのではなくて、自分に良い仕事がないので失業している方が多いのであって、決して仕事そのものがないわけではないからです。自分に良い仕事とは収入も満足できるという意味なので、最低賃金さえクリアしていればいだろうとやみくもに安い時給額で募集を出しても応募者は寄りつかないでしょう。比較的安い時給でも応募が来る場合の傾向としては、以下の3つに大分されそうです。

- ①時給・給与ではなく、自分がどうしてもその仕事をやりたい、金銭は二の次である。
- ②親や親戚などのコネ入社や自営の手伝いのケース。
- ③とりあえず時給が安くても良いので就業したい。

①はまさに企業にとっては理想の人材だと思いますが、

通勤圏内にこのような者が存在する確率は当然低いと思います。よほど人を惹きつける魅力的な業界・業種・企業ブランドがない限り難しい・・・②もレアケースなのでここでは話の筋道が違いそうなので論外として除いておきます。

よって応募者の大多数は③に該当すると思います。企業側も割り切れるのであれば時給が安くても応募者自体は獲得することが可能です。年金で暮らす 75 歳以上の方などは典型的な例で 900 円なら喜んで応募は集まります。また、もっと良い時給の仕事が見つかるまでとりあえず 900 円でもいいから腰掛でやってみようと思募する者もいるでしょう。しかし、“とりあえず”で働く労働者である以上はスキル・愛社精神であったり真剣さ・定着率は望むべくもなく、企業側がそれを割り切れないからミスマッチなだけの事なのです。「若くて、性格が良くて、仕事が出来て、学歴があって、通勤が近くて、愛社精神を持って真面目に会社の事を考えて、文句を言わずに、長く定着して会社に利益をもたらしてくれる」ような人材を 900 円で本気で獲得できると考えている企業がある事にも驚きですが、企業側にとっていわゆる“虫の良い話し”を並べても労働者は物ではなく人間である以上、そう都合よくは動かない。同時に自身のスキルに見合った時給はどのくらいかを分からずに相場は〇〇〇円だからとか、△△さんはいくらもらっているから等の理由で高時給を要望する労働者も増えているのも事実です。つまり、**現在の失業率は労働者も企業もお互いに“ない物ねだりが過ぎている”、“分をわきまえていない”結果生まれているのです。**

時給額の設定とは一般的に考えて労働内容と賃金が釣り合っているかどうかです。相場がいくらだからといって同様に設定するものではありません。最近は都内のコンビニなどからもご相談を受けることも多くなってきていますが、900~1,000 円位の時給が店側の一般的な希望のようです。オーナーや店長に話を聞くと応募者が居なくて困っているとのこと。年中ハローワークに募集を出したり、張り紙を貼っているが一向に応募者が来ない。入ってもすぐに辞めてしまうの繰り返しなのだそう。わたしも仕事内容を何う限り、学生ならとにかく正直 900 円では成人を過ぎた労働者のやる気・モチベーションは起きないのではないかと感じてしまいます（労働と時給が釣り合っていない気がした）。

労働者の年代別に“コンビニで働くとしたら希望時給はどのくらいか？”と試しに複数人に調査したところ900円/hでやっても良いという者は学生と75歳以上の者を除いては皆無で、「2,500円/hでも受けるかどうか疑問」との厳しい声も……。使用者と労働者の意識というのはこれ程かけ離れているということです。これは単に高給にすれば人が集まるわけではなく、要は働く側が納得できる対価かどうかによるということです。

使用者にすれば「このご時世に900円ももらえれば贅沢だ！」と言うでしょう。一方で労働者は「900円で朝から晩までレジやら品出しやらWC掃除やらやられるか!」、「この仕事は2,500円でも割合わない!」というところでしょうか。企業も不景気で高時給を用意するのは難しいかもしれない、しかし互いに歩み寄らないこの平行線が良い人材が集まらないという採用におけるデフレスパイラルなのです。コンビニに限らず全ての企業に共通することでもあります。



安い時給で来るか来ないかわからない良い人材を待つよりも、無理してでも高時給で良い人材を獲得して利益を倍増した方がよほどメリットがある

と考えるのも一考ですが、ここが経営者の腕の見せ所ということでしょうか。ツイッターでコンビニ等の社員達の悪ふざけが問題になっていますが、安い時給額で雇用した結果の事故だと私は思います。騒動で閉店・倒産に陥った店舗もあると聞きますので、経営者に見ればまさに“小銭惜しんで大銭失い”の典型的な事例です。逆を言えば、労働者が納得できる時給額を設定すれば企業は成長できるという事でもあるのかなあとも考えてしまいます。時給が高い安いではなく労働と釣り合っているかが重要だという事です。

最後に、労働に見合った時給とはどのくらいなのかを知る物差し・目安はどうすれば分かるのでしょうか？ある会社の社長がこんなことを言っていました。「企業

側はできるだけ安い人件費で働いて欲しいと思っている。売上や利益から人件費を算出しているが、応募する労働者にしてみれば会社の経営状況など知った事ではないだろう。だから、労働者にしてみれば不満足な時給設定になりがちだ。人材は900円でも集まるが、人財はそれでは集まらない。そこで、うちでは役員や人事部長には、『お前たちの可愛い娘さんやお孫さんが働くときに、この労働をするのならば、この位の時給を会社に請求しろよ』とか『そんな時給でこき使われる仕事なんか辞めておけ』と忠告するだろう。そう考えれば会社が用意すべき適正な時給額は誰でもわかるものである。」とのこと……。ちなみにこの会社、社員のモチベーションが高く、離職率が低いのが特徴で毎年右肩上がり増収増益だそうです。みなさんの会社に自分の娘さんが働くとしたら親としてみた場合どの位の時給が適正だと思いますか？そしてその金額で募集をかけた労働者に賃金として支払われていますか？

どこの会社も給与設定は手探りかもしれませんが、明確な根拠なく設定されている現状に疑問をもつ企業・労働者が少ないようなので、企業と労働者の両者を知る立場から少々取り上げてみました。昭和世代のサラリーマンの方には現代の労働者のワークスタイルや意識の多様化に戸惑うかもしれませんが“雇用と給与設定”というものの自体が変わってきているのかもしれない。

今こそ企業は真剣に、人材が欲しいのか、人財が欲しいのかを考えてみる時代に来ているのかもしれないと、最近のハローワーク求人募集を見ていて感じました。

参考：オフィスタ・ブログ 第267「時給の設定」より
<http://ameblo.jp/offista/entry-11598980616.html>

☆☆本当に簡単！！手軽なサイドメニュー☆☆

/オフィスタ総務部

あと一品で困った時のお手軽メニューをご紹介します。



<材料はたったの3つ>

- ・アボカド 1個
- ・鰹節 適量
- ・しょうゆ 適量

アボカドを半分切り、種をとり一旦全部くり

抜きます。食べやすいように6等分に切り、実を戻してあとは鰹節と醤油をかけるだけ！難しいのは食べ頃のアボカドを見極めることくらい。少しわさびをつけても大人の味になり美味ですよ。忙しいママさんレシピ☆

☆☆フランス発「容姿は採用基準になるか」☆☆

/オフィスタ総合管理室

米カジュアルウエアブランド「アバクロンビー&フィッチ (Abercrombie & Fitch)」が、外見や容姿を基準に店舗の販売スタッフを採用しており雇用差別に当たる可能性があるとして、フランスの人権団体が調査を開始すると発表した。上半身裸の「モデル」がずらりと並ぶアバクロンビー&フィッチは高級店が軒を並べる仏パリのシャンゼリゼ通りにも店を持ち、10代を中心に高い人気を誇るが、美形の男性販売員がしばしば上半身をさらけ出した状態で店舗内を歩き回ったり、店舗前で客を案内することで知られている。仏国民の人権と自由の保護団体は、この企業の雇用方針が「特に見た目を重視した差別的な基準に従っているように思える」と指摘。この企業の採用情報を見ると、アバクロンビーは彼らを「モデル」の名称で募集しているにもかかわらず、採用された「モデル」は「実際にはモデルと販売員を兼任する職種とみられる」ということで物議を醸している。「モデルの募集ならば、容姿を考慮することも専門的に不可欠・決定的な採用条件として正当化され得るが、販売員となると話は違う」と説く団体側に対して、企業側は「美しい人々は、美しい人々を引き寄せる」と語り同社の雇用基準を正当化したともとれるコメント。なお、同社は、「我々はクールで見た目の良い人々に服を売りたい。それ以外の人々には売りたいくない。」とも語っているという。

(出典：2013. 7. 26 付 AFPBB NEWS より)

これはフランスでの話ですが、日本国内でも似たような事例はあるものです。年齢・性別・容姿などで採用基準を設けてはいけないというのは法律で定められているのはご存知の方も多いと思いますが、そうは言っても職種から必要性があると判断する企業もいることでしょう。イベント・コンパニオンも法的には年齢不問で採用しなければならないことになってはいますが、実際 70 歳の女性にミニスカートを履かせてセクハラや精神的苦痛を強いられたと訴えられても困るというのが現実です。法律と現実世界のギャップがあるから世の中は難しい。本紙をお読みの企業の担当者はどうお考えですか？

このような質問はオフィスタでもよく耳にしますので、似たような質問を専門家に尋ねてみましたので、詳しくは「お仕事 Q&A コーナー」をご覧ください。

☆☆男性がセクハラを受ける事件が急増☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

女性上司からの「セクハラ」に悩む男性が急増しているという。2012 年度、全国から厚生労働省に寄せられたセクハラ相談件数は、女性が 5,838 件だった一方で、男性からも 549 件の相談があった。女性からの相談が 10~60 代まで幅広いのに対し、**男性は 20 代が圧倒的に多い**という。男女雇用機会均等法の改正で、女性への性的嫌がらせについて、企業側に「雇用管理上の配慮」が求められたのは 1997 年のことですが、この 16 年で時代は大きく様変わりしたようです。労働問題に詳しい弁護士は 2011 年に 22~39 才の男性 2,500 人にアンケート調査を実施した結果、「職場で女性の上司や先輩から不快な思いをさせられたと感じたことはあるか」との質問に「ある」と答えたのは全体の 25%。「実に **4 人に 1 人の男性がセクハラ被害の経験があった**ことがわかった。しかも、『女性からセクハラを受けていることを公に言える社会環境だと思うか?』という質問には、75%が NO という答えでした。つまり“男性へのセクハラもありうる”という認識が、まだ社会全体に浸透していない。被害を受けたという男性の被害内容を見ると、「卑猥な内容の話が聞かされた」、「食事、デート、旅行、酒席などにしつこく誘われた」、「性的関係を強要された、また誘いを受けた」等だった。かつてセクハラという言葉が出回り始めたころの男性陣は「え!? こんなのがハラズメントになるの?」と戸惑いや不満もあったでしょうが、それと同様の事態が今度は女性にも降り注ぐ時代になったという事でしょう。

参考:女性セブン「約 25%の男性が職場でセクハラ被害」

派遣クイズ

職場の各部署により労働時間と休憩時間が異なりますが、以下のうち**誤っている(違法)**のはどれでしょう。

- ① 技術部は労働時間 10:00~18:00 で 30 分休憩
- ② 経理部は労働時間 9:30~17:00 で 45 分休憩
- ③ 総務部は労働時間 10:00~16:30 で 30 分休憩
- ④ 営業部は労働時間 8:30~17:30 で 60 分休憩



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

投稿：O.Aさん 38歳女性

Q. わたしはあるブティックではたらかたいと思って応募してみましたが不採用でした。販売経験はあり接客も自信があったのですが、10代~20代をターゲットにした自社ブランドを身にまとっての接客とのことで容姿が重要な比率を占めているので今回は残念ながらと言われてしまいました。募集要項をよくみると販売員を「モデル/マネキン」の名称で募集していましたので、この店ではモデル兼販売員のようです。販売員でもモデルの募集ならば、容姿を考慮することも採用条件として認められるのでしょうか。

A. 男女雇用機会均等法施行規則第2条では、販売員の仕事の「募集・採用について労働者の身長・体重・体力」を要件とすることは、実質的に性別を理由とする間接差別につながる恐れがあるものとして許されないものとされています。しかし、業務の内容によっては、たとえばモデルなどの仕事の場合は、身長・体重等、一定の条件をつけても法律違反にはなりません。10代、20代の自社ブランドを身にまとっての仕事は、モデルの仕事と同様、容姿も能力の一条件として違法とまではいえないかと思えます。具体的な事案によって結論は異なりますが、モデル兼販売員の募集というのは微妙です。違法とまではいえないかと思えますが逆に言えば明らかに適法とも言えませんので、企業側も労働者から弁護士を通じて訴えられる危険性もありますので注意が必要です。(大滝)

(補足)

本紙4頁の『フランス発「容姿は採用基準になるか』という記事とリンクする内容ですが、オフィスタでも同様のご質問はよくいただいております。そこで、フランスはともかく日本ではどうなのかと専門家に尋ねてみよう今回Q&Aに挙げてみました。ケースバイケースだと思いますが、専門家でも明確に適法・違法かの判断は難しいようです。このような身近なご質問ありましたらオフィスタ広報・宣伝部までご応募ください。

…<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長)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>

☆☆(社)日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

(社)日本雇用環境整備機構(JEE:東京都新宿区、理事長 石井京子)では7~8月に『雇用環境整備士資格講習会』を開催しました。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・人事総務部局の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同機構の認定資格で、Ⅰ種(育児者雇用)・Ⅱ種(障害者雇用)・Ⅲ種(エイジレス・高齢者雇用)の3種に分かれており1種目以上を履修している者を雇用環境整備士として登録しています。雇用環境整備士は各企業・団体にて専任知識者として設置され延べ1,280名の整備士が全国の企業・団体に職場環境の整備に向けて活躍しています。次回開催は冬季を予定していますので、人事・総務に携わる担当者は是非受講ください。



雇用環境整備士になるには下記ホームページをご覧ください。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

問い合わせ先:(社)日本雇用環境整備機構事務
TEL.03-3379-5597 講習係宛

☆☆オフィスタからのお知らせ☆☆

/オフィスタ総務部

オフィスタにご登録しているスタッフのみなさまに、新着のお仕事が入ってきた際に優先的にメールでお知らせするサービスを開始いたしました。公開前のお仕事と非公開のお仕事をいち早く逃さずキャッチできますのでご活用ください。

現在試験期間につき、このサービスを受けられるのは本紙メルマガを愛読している読者のみに限らせていただいております。指定のメールアドレスはPCでも携帯でも可能です。

●新着お仕事お届けメール便

<http://www.offista.com/jobmail.htm>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

経済産業省系の公益法人での経理事務

経済産業省系の財団法人での経理事務のお仕事です。伝票仕分け・会計ソフト入力・将来的には決算など。はじめは経理補助として覚えていただき、徐々にステップアップしていただきたいと思います。経理スキルを手に職にして今後も長く経理のお仕事ではたらかいたいと思っている方を歓迎します。

勤務形態：派遣 採用人数：1～2名
就業開始日：10月上旬予定（応相談可）
勤務地：新宿（JR新宿駅より徒歩5分）
勤務体系：月～金 9：00～18：00

※週3日希望は場合により応相談可
時給：1,300～1,350円（別途交通費支給）
スキル・経験：

- ①経理（または経理補助）の実務経験3年以上
- ②簿記2級以上の知識があると尚良し

※一般公募は終了しています。本メルマガ読者のみ
9/25（水）AMまでエントリー可能となります。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優遇して、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けております。（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

今年の夏も暑かったですね。7年後の夏もやはり暑いのでしょうか？ 2020年夏季オリンピック・パラリンピック開催が東京に決まりましたね。IOC ログ会長のTokyo との発表に涙が潤んだのもつかの間、開会閉会式や観戦チケットの入手方法や価格など、早くも情報が飛び交っています。せっかくだから観戦したいものの、世界中から競技場を目指して集まる大会、チケット入手は相当困難なはず。そこで、思い切って選手を目指すのはいかがでしょうか!?それとも運営スタッフやボランティアで参加しちゃいましょうかね！ Junco 記

オフィスタ NEWS 第64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

Junco 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

（社）日本雇用環境整備機構事務局

参考 AFPBB ニュース/女性セブン/

オフィスタ・ブログ（H25.8.24 記事）

派遣クイズの答え：①7.5時間労働で30分休憩は違法

労働基準法によると、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。

①は労働時間が7時間30分なので少なくとも45分の休憩が必要となるので30分の休憩では誤り（違法）となります。

②は労働時間6時間45分なので休憩45分以上で問題ありません。

③は労働時間6時間ですので、6時間を超えていないため30分でも問題ありません。

④は労働時間8時間ですので、8時間を超えていないため45分以上の休憩時間であれば適切です。



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。