

**2015 年
3 月号**

発行日 平成 27 年 3 月 16 日 (第 82 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 第一とえビル

特集 1 : 『コンパニオンは年齢不問!?』

特集 2 : 『求人における年齢不問は本当か!?』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタ NEWS 第 82 号発行にあたって

日中は気温が上がり、ぽかぽかとした陽気に、春の訪れを感じる季節となりました。四月には年度が変わり、進学・就職・異動等、新生活をスタートさせる方も多いのではないのでしょうか。

さて、春といえば「桜」を思い浮かべますよね。先日、日本気象協会が発表した開花予想によりますと、今年は平年並みか、平年よりも少し早めの開花が見込まれています。今月末には関東各所で開花が始まり、東京では四月の第一週が見ごろになるとのこと。最近では“hanami (花見)”をするために、桜の時期に海外から日本を訪れる観光客も多いようです。三月末から四月にかけてなにかと忙しくなる時期ではありますが、仲間や家族とお花見をして美味しいものを食べ、日々の疲れをリフレッシュするのも良いですね。また、北日本では四月後半から五月に開花が始まります。休日は桜を見に、遠方へ足を伸ばすというのも良いのではないのでしょうか。適度な休息をとり春を楽しみつつ、お仕事に励んでいきましょう！

“はたらき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)2015 OFFISTA

特集1：『コンパニオンは年齢不問 !?』

/ オフィスタ人事管理部

春から夏にかけて各地で新製品・新商品などイベントや展示会が増える季節です。それに伴って商品説明や接客とコンパニオンの需要も全国各地で多くなってきました。ひとくくりに“コンパニオン”といっても皆さんはどのようなイメージをお持ちでしょうか。若者しか応募できないのではないかという意見もありますので、今回はコンパニオンの採用・応募について考えてみました。

コンパニオンというとみなさんは展示会などでのイベントコンパニオンを想像すると思います。露出度の高いコスチューム化について米国では女性蔑視であるとか風紀を乱すという論争も出ていますが、そもそもコンパニオンとは展示会などで商品の横に立って説明をしたり接客をするのが仕事で、日本では1970年の大阪万博が始まりと言われています。国内初の万国博覧会ということもあり語学力や高度の接客マナーが求められていたため良家の女子大生が従事したと云われています。



(大阪万博当時のコンパニオン)

その後、宴席等と呼ばれる女性がコンパニオンと呼ばれる時代もありましたが、1980年代にバブル期が到来すれば物が売れる時代になりイベントが各地で急増、女子大生ブームと相まってアルバイト化し、今のようなイベントコンパニオンが誕生しました(「イベントコンパニオン」は和製英語)。モーターショー等を機にコスチュームの露出が多くなり、後にキャンペーガールやレースクイーンへと様々な形態へ派生していきます。携帯電話が爆発的に普及し電話会社各社がこぞって競争していた頃はキャンペーガール(キャンギャル)なしには立ち行かないという位のコンパニオンが働いていまし

た。元々コンパニオンというのは**高度な接客能力を武器に商品の良さを伝えるのが本来の姿**ですが、最近は若くて綺麗な子に露出の多いコスチュームを着せているだけではないかとの声が多く、ヘソ出し・脚出しが当たり前で、男性客を魅き付けられれば語学力や接客能力はもはや二の次です。来場者を引き付ける魅力的な女性を起用することに主眼を置くことの是非が今、世界中で問われています。確かに高度な語学力と接客力があればコンパニオンの仕事は誰でもできるはずですが、現在の状況ではスキルを持っていたとしても高齢の方にイベントコンパニオンが務まるかどうかは疑問です。高齢の女性にヘソ出しの露出の多いコスチュームを着させたらそれこそセクハラ問題にもなりかねないでしょう。



時代の移り変わりの中で進化を遂げたコンパニオンという職業(*正確にはコンパニオンのジャンルは多岐に分類されますがここではイベント系列を取り上げて指します)。では何故露出が多いのか、何故若くて綺麗な女性なのか、これは**幾多のライバル企業が居並ぶ展示会で集客目的**に他ならない。まずは来場者に足を運んでもらわなければならないし、露出の多い若い女性がいるブースに男性客が集まるのも紛れもない事実です。接客よりもカメラを片手に持った来場者に写真を撮られるのが主となる場合もあり、もはやコンパニオンとはモデルであり芸能界への登竜門の一面もあり、自身を売り込むための手段と捉えているアルバイトも大勢います。

一方で同性の女性からすれば「はしたない」、「女性蔑視」という感覚も植えつけてしまった(芸能界でもモデルでもそうだが、本人の意であったとしても女性の露出に対してクレームを出すのは大概同性者だが・・・)。



コンパニオンの仕事とは「接客」なのか「集客」なのか、その目的が過去と現在では異なっているだけのことで、コンパニオンの定義が「接客」というのは確かに本来の意味はそうかもしれないが時代的に感性が古いのであって、**コンパニオンの定義を「モデルとかアイドル」に近い位置づけ**とすれば、「接客業なのに若い子しか出来ないのはおかしい」とか「接客業なのに露出の多いコスチュームを着なければならぬのはおかしい」、「露出過多なのは女性蔑視だ」などという議論も少しは減るような気がします。

なお、コンパニオンの定義は基本接客となっているためハローワーク等で求人募集を出す際や募集広告においても原則年齢不問が義務付けられます（注：一定の条件を満たして且つ適正なコンパニオン業と見なされた一部特例は除く（風俗接客など一部コンパニオンとは見なされない職種もあるため））。単に“コンパニオン”というだけでは原則法律により年齢で採否を判断してはならないとされますが、露出の多いコスチュームがあることを謳ってある求人募集に高齢の方が応募されて、接客スキルを有していれば企業側も年齢を理由に可否を決められない、このような方を採用してコスチュームを着させるのはどうなのだろうか。確かに法律には適合しているのだろうが、人権侵害などその他の問題が色々あるのではないかと常々思っています。その一方で**“芸能”としての求人募集は法律上年齢制限を設けても良いこととされている**。現在のコンパニオンはこちらの意味合いが強いのですが、「コンパニオン」はあくまで接客と定義されているので年齢制限は掛けられないというのが現状です。法律が今の世の中の現実に追いついていない一例のようにも見えます。



ちなみに、コンパニオンのお仕事は給料（アルバイト料）がよくて華やかな仕事に見られがちですが実際には常時笑顔や長時間の起立を強いられるなど体力の消耗が非常に激しく過酷な仕事であるため、芸能人・アイドルと同じく決して傍から見るほど楽なお仕事ではないということも補足しておきますのでご興味がある方はご参考まで。

特集2 ☆★求人における年齢不問は本当か!?★★

/ オフィスタ人事管理部

2007年に雇用対策法が制定されました。景気の低迷・倒産リストラ等による失業者の増大を背景に、これらに対応するため就業弱者である年齢が高い者も採用されやすいように定められました。募集・採用における年齢制限が禁止となり、この制限により「中高年」を受け入れたくない企業も年齢で採否を決める求人募集ができなくなりました。この当時の背景は、まだ求人に年齢制限を記載できたため「～34歳まで」という募集が大半を占めていた反面、リストラ等で困窮を極める失業者は45歳を超える者が多かった。この解決策となるのかどうか期待が寄せられた法整備でした。あれから8年、では実際に年齢不問で採用される世の中になったのでしょうか？その答えは求職者も求人企業もご存じのとおり。



（厚生労働省・労働局発行パンフレット）

残念ながら現実的には「年齢不問」などの募集は無いと思ったほうが無難です。企業側にはどんな仕事でも希望する対象年齢は有るはずですから、求職者が「年齢不問」の幻想に希望を託してみたところで絶望しかありません。ハローワークには様々な求人がありますが、その全てが年齢不問と明記されています（*一部若年者支援事業や芸能業などの特例案件は除く）。実際は企業が希望する求人年齢以上の求人には応募の段階でお断りの返事がその企業から返答されるのが現実です。一方で求人情報誌や求人サイトのお仕事には年齢不問という記載が少ないことにお気づきでしょうか。ハローワークという所は無料で求人を掲載してくれるので常時求人載せておいても企業側には費用負担はないのです。つまり、実際には求人をしていなくても、ひょっこりと掘り出し物の人間が応募してきたときには本気で採用を考えるという寸法なのです（いわゆるカウ求人と呼ばれるもの）。

しかし、求人情報誌や求人サイトは有料です。1週間掲載して何万円～何十万円もの広告費用が発生します。企業側としてはなんとかしてでも求める人材を掲載期間内に獲得したいと急いでいます。希望する求人年齢以上の方からの応募は望んでいないため、わざわざ「年齢不問」という明記をする必要性がないというわけです。年齢不問とか対象年齢20～55歳と仮に書いてあっても採用されるのは若年層というのが一般的ですので年齢不問の会社に書類を郵送しても面接まで辿り着けないという経験をした方は多いのではないのでしょうか。企業側としてはやはりハローワークよりも有料の求人広告の方に本気で力を入れる傾向にあります。費用を掛けずに無料で良い人材を獲得しようなどという虫の良いご都合主義の会社さんはあまりいないと思いますし、だからこそ世の中にはハケン会社然り、求人誌や求人サイトが無数にあり、企業は高い費用を掛けてまで依頼を出しているのです。では何故企業はハローワークを本気で使わないのでしょうか、お客様からよく聞く話として一例を挙げてみます。

①若者は求人サイトを使う傾向にあり、今やスマホを使ってお買い物感覚で仕事に応募するのが主流になっているため。これはこれで若者の仕事への希薄化が加速するという問題点もあり深刻な悪影響だとオフィスタは考えているのですが、少なくともPCやスマホを使えない世代がハローワークを利用しているのではないかというイメージが企業側にはあるようです。

②若者（企業が欲しがらる層）はどんなときにハローワークに足を運ぶと思いますか？一番はやはり失業保険をもらうときだと思います。失業給付金をもらう時ばかりはスマホでというわけにはいきませんので面倒でも足を運ぶはず。この給付金をもらうには“お仕事を探しているが見つからない”という条件が必要です。つまり、就活をしているという実績の提示が必要になります。そのため給付金を満額貰うまでは就業の意思はないが、窓口でハローワーク求人にとりあえず何でもよいので形だけ応募する求職者（いわゆるカラ応募と呼ばれるもの）が多いということです。長年人事をしている担当者や人材業界の関係者ならよく知っている事で、ハローワーク経由で応募してきてくる若者に内定を出しても「今回は辞退したい」と返されるケースが多いそうです（そもそもがカラ応募なので当たり前なのですが）。

こうしたことから良い人材を獲得したいという企業は、費用を掛けてでも求人誌・求人サイト・ハケン会社

を利用するのが主流になっています。しかも、ハローワークと違い有料広告は文章をある程度自由に記載できる点があります。年齢制限を記載できないのは同じですが、企業も広告代理店もあの手この手で広告を作っていますので、よく知られているところでは『20代～30代活躍中！』という表現を目にした方は多いはずです。20代が欲しいとは書けなくても20代活躍中とは書けますので、企業側も求職者も暗黙の了解としてよく知られている募集広告です。他には「社会人経験5年以上」などの表現。経理経験5年以上というようなスキル面ではなく“社会人”と書いてあることに注意。18歳～23歳までの新卒が社会人経験5年積んだとすれば、23～28歳です。その年代の方が欲しいという遠まわしの意味が込められています。（もちろん掲載主の企業に「年齢制限はありますか？」と問い合わせても「いいえ、年齢不問です」と返ってくると思いますが・・・）

では年齢不問で本当に採用されるためにはどうしたら良いのでしょうか。オフィスタでは20～30代はもちろん、40代・50代・60代も就業して活躍しています。「年齢不問なんて建前だ」とお嘆きの方も多いでしょうが、年齢不問で採用されるにはスキルと人柄と条件を磨くことが大事です。

◎年齢を問わずスキルに対してのみ採用を行う企業も勿論多い。他の追随を許さない高度なスキル保有者（決算までできる経理スキル・プログラミングまでできるPCスキル・通訳翻訳できる英語力など）や資格所持者（税理士資格・社労士資格・TOEIC850点以上・シフトドミストレーターなど）は比較的就職には困らないでしょう。



◎明確な志望理由と熱意をもって挑戦する。人事担当者の心を動かすには就業熱意だと思います。仮に企業側に希望する年齢制限があったとしても、それを覆すだけの志望理由が欲しいところです。単に家から近いからとか、給料がいいからとか、前職と仕事内容が同じだからとか程度では正直弱いと思われます。履歴書の志望動機欄をいかに活用するかがカギになりそうです。

◎年齢が気になる方は、できるだけ若者とかわち合わない案件に応募してはどうでしょう。同じ事務職でも土日出勤があったりするだけで若者の応募倍率は急激に下がります。ちょっとした条件の差で内定確率は上げられます。◎その他、オフィスタのように育児中女性を支援するハケン会社とそれに賛同する取引先で適正なマッチングを依頼して年齢以外の部分をアピールしてもらうとか、職場の年齢バランスで同スキルであれば高齢の方が欲しいという企業の発掘を依頼するなど有効かと思います。

同スキルであれば若者が採用されてしまう現状かもしれませんが、基本スキル武装していれば実力で内定を勝ち取れる環境であるのも事実です。「年齢不問」とは決してスキルのない者を年齢不問で採用せよとする規定ではありません、『スキルさえあれば年齢不問で採用せよ』とする規定です。その環境整備のための法改正だったのですから、はたらく機会を諦めずに頑張っていきましょう。

☆☆オフィスタからのお知らせ☆☆

/オフィスタ総務部

新着お仕事情報発信を中心に雇用関連をつぶやく1Day1Tweetです。よかったらフォローしてください。



https://twitter.com/offista_twt

派遣クイズ

職場での上司との会話で、次のうち敬語の柔軟な使い方として適切なものはどれでしょう。

- ①上司に名前を呼ばれて→「はい、今行きます」
- ②初めての仕事で自信がなかったので→「やったことないのでわかりません。教えてください」
- ③トラブルを起こしてしまい責任を問われて→「すみません。でもこの件は私のせいではありません」
- ④お茶でも入れようかと聞かれて→「要りません」

(答えは最終ページ)

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：Y.Hさん 39歳女性

Q. わたしは週3日ハケンではたらくしています。上司からも「長く居て欲しい」と期待を寄せられていましたが、このたび第二子の出産のため休暇をいただくことになりました。この派遣先が気に入っているのですが、派遣先の上司から「あなたが出産するから代わりに別のハケンの人が来ることになったので、もう戻ってくることは無理だよ。当社への復帰は諦めてください。出産がなければ問題なかったんだけどね、残念だけど。」と言われてしまいました。出産を理由に更新を拒まれたり、産休を取るともう戻ることはできないのでしょうか？

A. 男女雇用機会均等法第9条第3項は、「事業主は、女性の労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条による産前産後休暇を請求し、その他の妊娠または出産に関する事由を理由として、当該女性労働者に対して不利益な取り扱いをしてはならない」とされています。この規定は、労働者派遣法第47条第2項によって、**事業主ではない派遣先にも適用されます**。よって、派遣先の上司の“もう戻ってくることは無理、当社への復帰は諦めてください”といった発言は、男女雇用機会均等法の「不利益な取り扱い」に該当し違法です。派遣先が派遣スタッフの妊娠を理由に更新を拒むことはできませんし、あなたが当該派遣先へ復帰できるのは当然の権利です。従ってスタッフ個人として上記の発言をした派遣先の上司に対しては男女雇用機会均等法違反として民事上の損害賠償として慰謝料請求をすることができたり、派遣先は育児休業を取ったあなたの代わりにスタッフを派遣元に求めることができるわけですから、所属する派遣会社にあなたの休業期間だけの代替派遣とするように協力を求めることが可能となります。（大滝）

…＜そのほかの気になるお仕事疑問募集中＞……

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>

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

カスタマーセンターでの電話のお仕事

大手企業各社でのカスタマーセンター内でのお仕事です。電話の受信または発信のいずれかが選べます。勤務地は都内各所・横浜エリア各所ですので希望の勤務地をお申し付けください。大量募集で年間通して募集しています。経験の有無は問いません。基本お取引のある方々との対応なので、クレーム処理やテレアポなどのお電話ではありませんので未経験の方もご安心ください。

勤務形態：派遣または社員 就業開始日：応相談のうえ
期 間：長期または短期
勤務地：新宿・品川・多摩・調布・横浜など各所
勤務日：月～金または週 2～3 日程度
勤務時間：基本 9：00～18：00（応相談可）
時 給：1,200～1,400 円（別途交通費支給）
スキル・経験：不問
※コールセンターなどの経験者は優遇しますが、未経験でも研修が有りますのでどなたでも応募可。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先に、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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

先日、世界遺産に登録されている富岡製糸場に行ってきました。明治 5 年から 115 年もの間一部の進化を遂げながらも操業し続けた製糸機が今もそのまま置いてありました。フランスからの技術の導入により質の高い絹糸の生産で日本の高度成長に貢献した歴史やフランスレンガと日本の瓦で造られた美しく巨大な建物に感動しました。都心の高層ビル街で毎日とはらいているとこうした古き良き建造物の良さを感じます。また、当時の工場内では 10 代～20 代の女性が工女として多く働いていたようですが、いつの時代も女性のパワーが経済を支えているんだなとしみじみ感じながら観光してきました。

Hiroko 記

オフィスタ NEWS 第 82 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
	Ayana	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 一般社団法人日本雇用環境整備機構	
参 考	厚生労働省・東京労働局パンフレット	

…＜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>

派遣クイズの答え：全て不適切

敬語の柔軟な使い方としての模範解答一例として、

- ①「はい、ただ今参ります。」
 - ②「不慣れですので、是非ご指導をお願いいたします。」
 - ③「申し訳ありません。以後気をつけます。チーム全体で改善策を考えます。」
 - ④「ありがとうございます、申し訳ありませんが今は結構です。」
- 敬語には丁寧語、尊敬語、謙譲語とありますが、状況に応じて使い分け円滑なコミュニケーションを図っていただければと思います。社会ではたらくにあたって必要な必須スキルです。

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）



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。

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。

— オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。 —