

**2017年
9月号**

発行日 平成29年9月15日(第112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：『感情労働の職場ではたらくためには』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第112号発行にあたって

9月に入り涼しくなってきましたが皆さまいかがお過ごしでしょうか。今年の夏も暑かったので夏の疲れが出ている方もいらっしゃるかと思いますが、体調を崩されたりしていませんか。9月は各地でお祭りが多いようですが、オフィスタの近くにも歴史的で由緒のある熊野神社があります。お祭りの日はお神輿が新宿周囲を賑やかに歩き、高層ビル街での伝統的な秋祭りの風景はなかなか趣があります。忙しい毎日の中にもたまに非日常的な感覚の体験ができるとリフレッシュできそうですね。

最近お店ではハロウィングッズが出始めました。ハロウィンは10月末のイベントですが、かわいいウォールステッカー等グッズは早く売り切れてしまうように思います。という訳で我が家も少しずつハロウィングッズを買い飾り付けを始めてみました。少し早いかなんて思っているけど月日が経つのも早く感じるので、何でも早め早めに準備をするよう心がけています。仕事においても適切な時期に準備をすることが大事だと思っています。忙しくてつい後回しにしてしまいがちなことも少し早めにやっておけば心にゆとりが持てそうですね。今月も元気にお仕事頑張ってくださいませ！

“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



@offista

(C)2017 OFFISTA

特集：『感情労働の職場ではたらくためには』

/オフィスタ人事管理部

世の中にはありとあらゆるお仕事が存在します。事務職であったり、販売職であったり、開発・企画・秘書・営業・清掃・役員重役・プロスポーツ選手…色々な職業や職種があります。ところが世の中の全ての“労働”というのは「肉体労働」と「頭脳労働」の二分類に大別されます。頭脳労働 100%の場合もあれば肉体労働 60%と頭脳労働 40%の組み合わせのお仕事など、比重の差異こそあれ、労働形態というのは肉体労働 or 頭脳労働の2つにしか分類されないのです。この頭脳労働の中の1ジャンルが「感情労働」といわれるものなのですが、これがどういうものなのかを知ることで職業選択・定着・継続といったヒントが見えてくるかもしれませんので、是非、知識として知っておいてはどうかと思います。

みなさんは感情労働という用語を聞いたことがあるでしょうか。肉体労働・頭脳労働という言葉は耳にしたことはあっても、雇用や労働の専門家でもなければ「感情労働」という言葉はあまり聞きなれないかもしれませんね。労働というのは肉体か頭脳を使わなければ発生しませんから、どんなお仕事でも必ずこのいずれか（または両方）に分類され、肉体と頭脳のどちらも使用しない作業は“労働”とは定義されていません。“感情労働”というのは頭脳労働の中の一部と捉えられています（感情労働は頭脳労働の一部ではなく肉体労働・頭脳労働に次ぐ第三の独立した労働形態であると説く学者もいます）。

具体的には職務の遂行のために“感情”を駆使する必要性がある仕事（労働）のことを指します。感情のコントロール・抑制・忍耐などを必須スキルとして要する仕事のことです。感情も思考の一部という考えから大別では頭脳労働のカテゴリーに含まれていますが、連日の日常業務として携わった場合、自身の感情をコントロールしなければならぬため頭脳労働よりもはるかに負荷が大きくストレスが溜まりやすい、終業後も疲労感が抜けない、達成感や充足感が得られにくいといった症状が顕著に表れるのが感情労働従事者の特徴です。

最もわかりやすい例はホスト・ホステス・コンパニオンといった職業の方ではないでしょうか。感情労働に従事する者は、客の一方的な誤解や相手側に非があった場

合でも、無礼非礼、むしゃくしゃした腹いせ、嫌がらせなど理不尽な要求・主張があった場合でも、自分の感情を押し殺して表面には出さず、常に礼儀正しく明朗快活に振る舞い、相手の言い分を聞き、的確な対応・処理・サービスを提供することに努めなければなりません。つまり、相手に**尊厳の無償の明け渡し**を半ば強制される健全とは言い難い精神的な主従関係がそこにはあり、これは「隷属関係の強要である」と言われています。

要するに相手側の“気分次第”で当人の生活が左右されてしまう関係性の職種が感情労働と言うわけです。相手の気分が良ければ評価され出世や金銭的報酬を得ることができたり、反対に相手が気分を害せば評価が下がり減俸やクビになることもあるなど、自身の感情をいかにコントロールできるかが労働の中心を担っていると考えられます。「そんなのサラリーマンもOLも上司と部下の間では日常的な風景であって、社会人なら誰でも同じではないのか？」と思われる人もいるかもしれませんが、日々の中でそういう事象があるという次元の話ではなく、**そういう事象自体が直接金銭を発生させる職業の**ことを感情労働と言います（例：仕事でミスをして上司に叱られる行為は、ミスさえしなければ叱られていなかったわけだからこれは感情労働ではない。上司の愚痴を聞き怒鳴られてなだめるためだけに、それを目的に雇われた秘書や苦情センターなどは感情労働と言える）。



欧米と違い日本では昔から年功序列制度が根付いていて、時代は変わってきたとはいえ、現代でもまだまだ多くの企業では年功序列制は生きています。能力を評価されるのはもちろんですが、上役に気に入られてこそ出世できる人間関係（いわゆるゴマすり）は戦国武将の時代から現代まで変わらぬ**日本の主従関係**ではないでしょうか。また、「お客様は神様です」という言葉があるように日本人にとって客と店員の間には**不文律の隷属関係**が常

識的に備わっています。この2つの点から感情労働が日本に当たり前のように根付き、無くなることのない理由と思われる。ただ、自身の感情を押し殺して隷属的な主従関係を労働の名のもとに強制されるのは雇用環境の観点から容認できるものではありません。日本が抱える解決すべき職場の環境整備の一つだと思います。



苦情処理センターなど

短時間または数日間のことであれば常識人なら人間の感情は押し殺されても忍耐に服することもできるでしょう。社会人であれば誰も多かれ少なかれ仕事に叱られたり忍耐を要求され、むしろストレスが溜まっていない仕事人など居ないと思います。しかし、**そのみを労働目的とした日常業務として連日**しかも1日の大半を費やし続けた場合、最悪の事態はストレスによる感情の崩壊・仕事に達成感や満足感を得られない・ノイローゼ・一定以上の忍耐に耐えかねて怒りが爆発したときの復讐・報復・怨念・遺恨といった事件性さえ含む一大事になりかねないので。

かつては感情労働の代表格と言えば「旅客機の客室乗務員」が典型でした(今でもそうなのかもしれませんが)。昭和の時代はまだスチュワーデスと呼ばれていて、百貨店のエレベーターガールや受付嬢と並び、過酷な感情労働の代名詞でした。一方で過酷な内容とは裏腹に、自身の感情を押し殺してでも相手の気分を損ねないように礼儀正しく振舞う様は古の日本女性を彷彿とさせ世の男性を虜にしました。芸能人やスポーツ選手の結婚相手としてスチュワーデスが定番化し、過酷な職業にもかかわらず女性にも非常に人気の憧れの職業だったのです。

現代では感情労働の代表格と言えば看護師・介護士・コールセンター苦情班・苦情処理センター・ホテルマン・銀行案内係・セールステレアポ・秘書・受付係・ホスト/ホステスやキャバクラ嬢・アナウンサー・派遣会社コーディネーター・イベントコンパニオン等が挙げられます。

これら職業も昔からあったはずですが、平成に入ってから感情労働の比重が高くなりました。原因の一つは競

争社会になってきたのが原因。顧客満足度(CS)をウリにする風潮になって、客が満足すれば購買意欲が上がるという考え方でとにかく**客を気分良くさせる過剰なまでのサービス**が増えました。店側から至れり尽くせりのサービス提供を受ければ客はそれに麻痺します。最近ではコンビニの顧客獲得合戦が顕著ですが、案の定“客が店員のミスに対して土下座して謝罪させる”というとんでもない輩まで生み出しました。一般常識から言ってコンビニの店員と客の間柄にここまでの隷属的な関係性はありません。ましてや客と店員の間に雇用関係もないので主従関係すらないはず。にもかかわらずこのようなことが起きる原因として考えられるのは2つ。店員が土下座して謝罪しなければ身の危険を感じた、又は“お客様は神様です”の精神が働いたかのいずれかではないでしょうか。後者だったとするならこのような感情労働を日常的に続けていたら精神崩壊の危険もあります。



(店員に土下座させる事件が全国的に増加しているという)

コールセンターにおけるモンスタークレマーの出現も然りで、要は過剰な感情労働業務がいたるところで増加したため、それに伴い主従関係を取り違えた者が生まれているということです。昭和の時代からクレマーは勿論居たでしょうが、モンスタークラスの理不尽さを兼ね備える者が昨今出現した背景には、**過剰なサービスをした方にも責任がある**と思います。何をしても許され過ぎたお客さま絶対上位の取引環境が勘違いする者を生んだのだと思います(例が悪いかもかもしれませんが、キャバクラでは何をしても許されると客に思わせないために背後に怖いお兄さんが居るという暗黙の構図が、客に勘違いを起こさせないように歯止めを掛けているように思います。それこそホステスに土下座謝罪の強要などしようものなら…という一応の労働者保護の環境整備がこれはこれでなされているといえるのかもしれない?)。

客が気持ちよくなってくれるサービスの提供することに満足・陶醉しているオーナークラスの人達は良いか

もしれませんが、現場で労働に従事させられる感情労働当事者はサービスがエスカレートすればするほどたまったものではありません。雇用環境の整備が必要でしょう。

海外では店員と客の間に一定の礼儀はあるものの、人としての立場は対等という考え方のためクレマー客は少ないようで、店員が客を怒鳴り叱ることも珍しい光景ではないようです。日本にも頑固親父の店をウリにして客を罵倒している店主の店があります。先日、都内の有名な頑固おやじが話題だという餃子店に行ってみました。ビールを注文すると「そこにあるからテメエで取れよ!」と言われました。「モタモタ食ってんじゃねえよ!」とか散々言われましたが、いくら味が絶品でもこれはヒドイと思いましたね。だが、驚くことに店主の方が立場が上位だと押し付けられると客がクレマーになることはないようです(それどころか服従する客が多いらしい)。周囲の客誰一人として親父に文句を言う客は居ませんでした。これがデパート・ホテル・コンビニだったらそれぞれ大騒ぎする客がいるのに、この店では皆静かにこの親父の癪癪に従っている。見た所、常連客というわけでもなさそうです。店主が**サービスを放棄すれば主従関係は入れ替わる**という典型例を見た気がしました。しかもこの店は繁盛している有名店だということからなんとも驚きです。この店の従業員はある意味で飲食店でありながら感情労働とは無縁の世界で、これはこれで雇用環境の整備がされているとみるべきなのではないでしょうか…。

話を戻しますが、一般的に先に挙げた感情労働の職業というのは人材が足りない職業ランキングの常連でもあります(女性アナとキャバクラ嬢は超人気職業なので別格ですが…)。何故不人気な職業なのか、それは感情労働だからだと結論づけられます。1日中立ちっぱなしの肉体労働でも耐えられる、1日中計算ばっかりの業務でも耐えられる、でも感情を押し殺して相手の機嫌取りをするだけの仕事は耐えられそうにない、そう思われている職業だということです。介護士などは肉体的にも重労働だと聞きますが、体力的に限界だったという人よりも精神的に疲れたという理由で離職する人が多いのは感情労働だからではないでしょうか。これら人手不足の産業に人材を呼び込むために給料の底上げアップが叫ばれていますが、感情は金銭で解決できるものではないので、リフレッシュなど**労働環境の整備が一番重要**なのではないでしょうか。これから感情労働の職に就く方はどうしたら長く勤務できるのか、そのためには日頃ストレスを

溜めないように何をすべきかをよく考えて健康に注意して勤務していただければと思います。

【感情労働に従事する人が日頃注意しておくこと】

- ①休暇はしっかりとって心身のリフレッシュを怠らない。



- ②公私の混同を絶対にしない。仕事のことはプライベートでは考えない・持ち込まない。



- ③それが仕事なのだという割り切りは必要かもしれない。精神的に抱えすぎない・負荷を掛け過ぎない。



- ④該当する職業の雇用主は労働者の負荷軽減のための整備をしてください。労働者は環境整備が不十分だなと感じたら上長、または**雇用環境整備士**が設置されている場合には相談してみるといいでしょう。



☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：A.Eさん 35歳女性

Q. わたしはハケンで働いています。勤務先は外資系企業（フランス）で日本人スタッフもフランス人スタッフも居る大人数の組織です。派遣会社の募集要項には「土日祝は休み」と書いてあったのですが、フランスの祝日で休みという意味でした。その旨の説明は事前に受けていたのですが、後に日本よりフランスの方が祝日が少ないことを知りました。私は時給制なのでむしろ休みが多すぎない方がいいのでフランス暦で満足していますが、月給制の人にしてみれば日本の祝日で休みを取得できた方がお得感があるような気がします。外資系企業の場合、祝日休みという契約条件下なら「日本の祝日」で休むことができるようになるのでしょうか（またはどちらか好きな方を選択できるのでしょうか）？

A. 外資系企業であっても、日本国内に事業所があるのであれば日本の法律が適用されます（法律適用の属地主義）。従って労働条件通知書兼就業条件明示書に「土日祝は休み」と規定しているのであれば、フランスではなく日本の祝日が休みということになります。もし、フランスの休日の意味であったならば、労働条件通知書兼就業条件明示書に具体的な日時を記載していなければ無効ということになります。従ってフランスの休日だから休めと言われた場合には、労働基準法上及び派遣法上は就業日ということになりますので、労基法第26条により労働者は休業手当の請求ができることになります。（大滝）

（補足）

外資系企業に勤務する場合でも本国の法律や条件が適用されることは稀です。が、文化や考え方など入社後に、規則や法律以外の部分で戸惑うこともありますので、就業時には必ず確認しましょう。（オフィス人事管理部）

…＜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！

▼『ハケン質疑応答Q&A集 実践100問』（無料ダウンロード）
<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼過去のQ&Aバックナンバーは[オフィスタ・ホームページ](http://www.offista.com/home/)からダウンロードできます。

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

☆☆日本は祝祭日が多すぎる!?（第1話）☆☆

/オフィスタ総合管理室

日々、労働を管理・監督する管理職の方にとっては、出勤シフト管理は悩ましいことだと思います。わたしも部下の出勤管理・出勤調整をしていますので、まず感じるのは「なんでこんなに祝日が多いんだろう」ということ。殆ど毎月と言っていいほど日本は祝日祭日があるという世界でも珍しい国です。諸外国からすれば「休み過ぎ」とか「もっと働けよ」と言われそうですね。

【世界各国の年間祝祭日 日数表】

1	日本	17日
2	香港	13日
3	シンガポール	11日
4	オーストリア	10日
4	米国	10日
4	韓国	10日
7	フランス	9日
7	スペイン	9日
9	ブラジル	8日
10	イタリア	7日
10	メキシコ	7日

上記表を見れば一目瞭然、日本は世界でも圧倒的な祝日数を誇ります。しかも日本は週休2日制を導入している企業が大半です。昔と違い祝日が月曜日に集中することもあり土日と重なる機会も減りました。365日のうち、**実質 250 日程度の労働に準じる国民が殆ど**なのです。ハッピーマンデーは経済消費を促す効果があるとの政策で導入されましたが、ここにきて問題も噴出しています。例えば、祝日というのは本来その日に祝ってこそのものであって経済効果のために都合よく移動させるのは祝日本来の意味を損なう、連休が増えたことにより病院に通えなくなる患者が出た、学校の月曜日の授業だけが消化できないためクラスによって特定の科目において学力に差が出た、出勤しない日が増えたため月給制の基本賃金が上昇し難くなった、休日が多過ぎて業務が追いつかず祝日は定休日としない企業が増えてきた、など色々あります。みなさんは過剰な祝日大国である日本をどう思いますか？世界的に見た「祝日と休暇の関係性」は労働を考察するうえで奥が深いので、詳しくはまたの機会に。

☆☆講習会のインビテーション（ご招待）☆☆
/オフィスタ総務部

＜＜発達障害の人の採用・雇用管理のために大学関係者、
人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会＞＞

◎発達障害者雇用のための知識者の重要性は

今後ますます増大します。

一般社団法人日本雇用環境整備機構が主催する人事担当者向けの知識養成講習会です。発達障害には自閉症・アスペルガー症候群や ADHD(注意欠陥多動性障害)、LD(学習障害)等があることが知られており、知的に遅れはなく、学校の成績も優秀だけれども、大学のキャンパスライフでの困難と就職活動での苦手さの事例を取りあげ、大学関係者・人事担当者・支援者が知っておくべき発達障害の特性と雇用管理についての解説及び採用のために知っておくべき必要な知識と対応を解説します。平成30年度に予定される精神障害者の雇用義務化に備え、精神障害者・発達障害者の採用・雇用管理の準備等にも役立ちます。ご家族・ご親族をはじめとする支援者のみならず、障害者雇用に関わる役職員・管理者・総務人事担当者、発達障害に関わる医療関係者、大学職員や就労支援機関などの支援者に向けた知識者養成にも対応した講習会です。

開催日時：9月22日（金）10：00～12：15

開催場所：中野サンプラザ

講師：本機構理事長 石井京子

受講料：¥6,000円（税込）→

無料招待

オフィスタ関係者をご招待

本誌メルマガの読者で、且つ次のいずれかに該当する方は上記講習会に、受講料無料でご招待させていただきます。先着10名様限定。

条件1: オフィスタにスタッフ登録している方

条件2: オフィスタから派遣スタッフを受け入れたことがある会社の関係者の方

◎お申し込み：オフィスタ総務部（info@offista.com）

9/20までに氏名・連絡先を明記のうえメールにてご応募ください。後に担当者から連絡と受講票が届きます。

（注）テキスト代は含まれておりません。PPT主体ですが必要な場合は当日会場にてご購入下さい（¥1,850円）。

☆☆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

＜＜H29年度 雇用環境整備士資格講習会開催＞＞

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長 石井京子、事務局：オフィスタ）が認定する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、専門知識を有する管理者の育成・養成・社内設置を推進することを目的とした資格で、Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）の3種に分かれており1種目以上を履修した者を雇用環境整備士と認定しています。



全国に延べ5,592名（H29.3月末現在）の整備士が認定・登録され各企業で活躍しています。

9月22日（金）中野サンプラザ 13：00～17：00にて開催いたします。

◎定員空きありますので受講希望者は以下よりお申し込み下さい。同日開催される『発達障害の人の採用・雇用管理のために大学関係者、人事担当者及び支援者が知っておくべき知識講習会』と併せて受講することもできます。

●この講習会についての詳細は下記HP参照。

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

お問合せ先：一般社団法人日本雇用環境整備機構事務局

派遣クイズ

職場で遅刻・欠勤・早退・直行直帰の際の以下事柄として、一般的に間違っているものは次のうちどれでしょう。

- ①遅刻しそうなときは電話よりもメールを活用するのが現代のマナー。
- ②遅刻の時は始業時間前に連絡する。
- ③遅刻の理由が電車遅延だとしても給与は支給されない。
- ④遅刻で出社が遅れそうな時に取引先に直行することもありえるが、そのためには上司の許可がいる。



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

専属のWEBデザイナー募集

オフィスタ広報・宣伝部ではWEBデザインとHP作成ができるクリエイターを募集しています。原稿執筆やおおまかなイメージはお伝えしますので、ラフ案おこしから製作まで出来る方を求めています。出勤日数は自由で、勤務時間も自由で構いません。オフィスタ内で勤務なのでお子様同伴でも構いません。実績がある方のみ。

形態：専属契約 採用人数：1名

勤務場所：オフィスタ内(西新宿五丁目駅から徒歩5分)

勤務日数：その都度適宜相談で自由

勤務時間：その都度適宜相談で自由

報酬：WEB1頁作成当たりの報酬制 or 年間契約報酬制

応募条件：

- ・WEBデザインの仕事実績がある人
 - ・WEB作成の知識と技術を持っている人
- ※過去のWEB制作の実績を提出していただきます。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方にお知らせしている非公開のお仕事です。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>

●本誌定期愛読を希望(無料)

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

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.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

今月の特集絡みですが派遣会社のコーディネーターもご多分に漏れず感情労働職と言われます。人と接する仕事ですから、我々はスタッフさんの召使いなのだという気持ちで日々業務に当たっています。それが派遣コーディネーターという職業です。とは言うものの何千人もの人を日々お相手していれば中には凄すぎて困惑する事も。先日も感情押し殺せずつい本音が出てしまいトラブルしてしまいました(コレ→)。

まだまだ人間出来ていないと実感し反省。 Makoto 記



オフィスタ NEWS 第112号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ経営企画部

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Yakka オフィスタ総合管理室

Nozomi オフィスタ人事管理部

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

出典 Wikipedia 検索キーワード「感情労働」

プレジデント Online (2017.5.15付)

派遣クイズの答え：①が不適切

遅刻の連絡方法は規則やルールとして会社で定められていない限り、“電話で直接言う”が基本です。メールで済ませようとする事(たとえ具合が悪かったとしても)である、酷なようですがそれが社会のマナーです。当然、始業時間前に連絡をしなければ意味がありません。理由の如何を問わず労働していない以上、法的に賃金は発生しません(*オフィスタでは電車遅延で遅刻したスタッフにはその分の給与を保証する制度があるが、あくまで給与ではなく補填です)。遅刻時は冷静な判断を欠いている場合が多々あるため、上司と相談して適切な判断のもとで行動すべきでしょう。



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。