

**2017年
10月号**

発行日 平成29年10月16日(第113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第一とちえビル

特集：『日雇い派遣制度は善か悪か』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第113号発行にあたって

10月になり涼しくなったなと思ったら夏のような暑い日もあり、毎日天気予報と気温をチェックしながらの服選びで大変ですが、今月の大イベントといえばやはりハロウィン。日本では仮装パレードやコンテスト等があり、子供から大人まで個性豊かな仮装を楽しんでいる様子が毎年うかがえます。なぜハロウィンで仮装をするのか調べてみたら、ハロウィンになると先祖の霊と一緒に悪霊もやってきて人間に悪運をもたらしたり、いたずらをするため、魔女、ゴースト、ゾンビ、ドラキュラ、ガイコツ、黒猫、狼男、フランケンシュタインといった恐ろしいものに仮装し、悪霊を怖がらせて追い払うのが習わしになっているそうです。また悪霊と同化することによって、悪霊がもたらす災いを遠ざけるという意味もあるようで、もともとハロウィンは古代ケルト民族のドルイド教で行われていた宗教的な意味合いが強い儀式が起源と言われています。今は宗教的な要素が薄れすっかり世界的に広がり定着し、日本では何故か大人が中心になって参加するという珍しいイベントに発展しましたね。夏も終わり一気に涼しい季節になりますが楽しいイベントで息抜きをしながら、今月もお仕事頑張りましょう！

“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



@offista

(C)2017 OFFISTA

特集：『日雇い派遣制度は善か悪か』

/オフィスタ人事管理部

日雇い派遣というのは1日単位でお仕事をする形態の派遣システムを指し、世間一般ではあまり良いイメージを持たれない言葉のように思います。一方で主婦やママさんにとっては、空いている時間の有効活用であったり、学生さんにとっては土日だけイベントのスポット仕事でお小遣い稼ぎであったりと、これまた無くてはならないシステムの一つでもあるのです。そもそも日雇い派遣とは何なのか、人によって捉え方は善にもなり悪にもなるこの制度の実態は何なのか、メリットとデメリットは何なのかを今回取り上げてみようと思います。

日雇い派遣とは、日々雇用もしくは30日以内の雇用期間を定めた労働者の派遣のことを言います。単発・スポット・ワンコールワークなど呼び名は様々ですが、原則1日単位で仕事の割り振りがなされる形態を総称して指します。元々は2004年の派遣法改正により自由化業務の拡大がなされ専門業務以外の仕事でも派遣できるようになったこと、そして景気の悪化でハローワークの雇用率は1.0倍を下回り世に失業者があふれた時代であったこと、併せて個人携帯電話普及率が爆発的に増えた時代であったこと…これらを背景に日雇い派遣というのは短期間の間に急速に拡大していったのです。



現在は上記に該当する人しか法律で日雇い派遣はできません

ワンコールワークと言われるように、労働者は電話やFAX・メールなどで派遣元からの指示を受けて、指定された派遣先へ出向いて就労するのが一般的です。これはこれで派遣法上は何の問題もないのですが、取沙汰されたのは“待遇”でした。今でもそうですが、ワンコールワーカーに与えられる仕事は簡単な倉庫・工場内作業など、特別な熟練を要しない単純労働（ブルーカラー）が多く、事務系（ホワイトカラー）の職種はほとんどありませんでした。交通量調査のように体力は使わないけれど戸外の作業であったりと条件面が悪い仕事が多かったのです（雨天でも中止できないため天候により条件の良

し悪しが変わる等）。求人誌から“力仕事”という言葉が消え、多少の肉体労働であったとしても“軽作業”と呼ばれるようになったのもこの頃からです。特別なスキルを要しないので、コールセンターやスーパーのレジ打ちなど30分～1時間程度の研修後すぐに勤務開始できるなど、誰でも手軽に勤務ができるのが日雇い派遣人気の秘密でした。また、賃金を日払いや週払いなど速やかに受け取れるため、生活費に枯涸困窮している労働者にとってはライフラインとして重宝されました。



もうお分かりのように、不景気でスキルが無い就職困難者が溢れ且つ日々の生活費に枯涸している貧困者を対象とすれば“待遇”が悪くなるのが残念ながらビジネス理論であり、この時期甘い蜜を吸った派遣会社が多数居たことも否定できないでしょう。ここに当時の人材派遣会社の闇があったと推察されます。軽作業の日雇い派遣で急成長したグッドウィル事件然り、港湾荷さばきの日雇い派遣で労働局より事業停止を受けたフルキャスト事件など、大手中小を問わず人材派遣業界の急成長に比例し“ひずみ”も生じていたというわけです。世間では“ネットカフェ難民”や“ワーキングプア”という言葉が生まれ、その元凶は日雇い派遣だとまで言われました。

結局、2012年の民主党政権下で日雇い派遣は禁止されましたが、自民政権下ではすぐに日雇い派遣の解禁

の動きがあり、復活を望む声は今も高まっているといいますがそれは何故か？一体、日雇い派遣とは善なのか悪なのか？

その答えを出す前に、日雇い派遣のメリット・デメリットをまずはまとめてみたいと思います。



日雇い派遣のメリットとデメリットまとめ

◎勤務する日や日数を自分で選択できる自由な労働形態なので主婦や学生など生活に余裕がある人にとっては歓迎されている。働きたいときだけ働けるというのはワークライフバランスの基本だが、反面、他に働き口や最低限の生活費を確保する手段がない者にとっては派遣会社からの連絡がまさに生活の生命線であることから、ネット上では「日雇い派遣は人材派遣会社の奴隷」などとも揶揄されている。



ワークライフバランス

◎別の会社で働いている者が給料だけでは生活していけない場合や、将来のためにできるだけ貯金しようという目的で副業として数日間だけ就労できるなどのメリットがある。しかも速やかに給与を受け取れるため、生きるために最低限必要な食費や光熱費に枯渇していて、前借り・借金ローンができない者にとっては生きていく上で大きなメリットといえる。但し、賃金の支払いが手渡しの場合もあるため、仕事が終わった後に派遣会社の支店まで取りに行かなければならず、取りに行くために別途交通費がかかる苦労もある。



日払い・週払いが可能

◎主婦や学生のお小遣い稼ぎの定番として、派遣会社に登録さえしておけば、自分で仕事を探して手続きするなどの手間暇が省けるため、時間の有効活用面でメリットも多く、日雇い派遣の手軽さは歓迎活用されている。



登録するだけの手軽さ

◎日雇い派遣労働は特別な技能を必要としない単純労働が殆どであるため、スキルのない者やブランクのある主婦層が社会復帰を目指す足掛かりとしても活用されている。学生が社会勉強のために夏休み中だけ就労するのも当たり前の光景である。



社会復帰したい

◎派遣先の正社員労働者との賃金格差がよく取沙汰されるが、日雇い派遣の場合はスキルを要しない単純労働が殆どのため、これは当然と言えば当然と言える。単純労働作業なので高給になることは常識的に考えてあり得ないが、その会社が直接雇用している単発・スポットのアルバイトなどに比べれば、日雇い派遣だからといって極端に低いという事はない。むしろ派遣会社を通しての方が高額になるケースさえある（例えばハローワークに950円で募集を出したが人が集まらなくて困ったため派遣会社に依頼を出すケースはあるが、この仕事なら1100円以上の金額でなければ人は集まらないなど相場的なことは人材のプロなら知っているため派遣会社が間に入った方が適正な金額をはじいてくれるため）。但し、交通費が支給されるケースは殆どなく、派遣会社によっては派遣手数料なるものが存在し、労働者の賃金から差し引かれる場合もあるという。



適正な相場給与が多い

◎労働者に対する仕事の内容が直前まで不明または曖昧なままで正確に説明されないことも多く、特に単純労働の場合は仕事内容の十分な説明がなされなかったり契約が口頭のケースが多いのが問題視されている。



条件などは確認する事

◎安定した収入が確保できない。時期によって仕事量が変わるため、仕事がないときには数か月間就労できない場合もある。日雇い派遣が主な収入源である人にとっては、死活問題とも言える。



仕事量が不定期である

◎会社の社会保険や雇用保険が適用されない（法規定で加入資格は「31日以上雇用契約を結んでいる者」のため）。扶養に入っている主婦や学生といったお小遣い稼ぎの場合は問題ないが、主収入を日雇い派遣に頼っている者は生活保障が不十分（独身の日雇い派遣労働者の年金未加入者率は高い）。



将来の保障が不安定

◎単純労働の日雇い派遣を主な就労とする場合、職業経験が身に付かない。職務経歴書などで職歴とみなされることはなく（または評価は著しく低い）、どんなに長期間働いたとしてもアルバイト経験程度にしか評価されないため、**転職や身元保証審査の際に障壁**となる。パートや一時的な副業として利用するのは良いが、本業にしてしまうのは将来的に悪影響を及ぼすので、長期の派遣契約のお仕事を探すことをお勧めする。

「日雇い」だと審査に落ちるため、日雇いで申告してはダメ。



日雇い労働(派遣含)の就業形態は、定職ではないので、職業欄に「日雇い」という就業形態を書くと、ほぼ確実に審査に落ちます。

◎事前に就労内容を(意図的に)説明しないこともある。「業務内容による」という表記で賃金すら明確でない募集まである。また、仕事の選択権または拒否権が存在せず、労働者たちの**人権に抵触**するケースが多い(断ったら次から仕事が回ってこない)。かつて繁栄を極めた日雇い派遣の巨人と言われた某人材派遣会社のウリ文句は、「ご依頼いただければ **信頼できる派遣会社と** 1時間以内に人材を派遣します」でした。今でもたまにこのようなDMチラシを目にしますが、私もこの業界で長年仕事をしてきているのでハッキリ言っておきたいのですが、ピザ屋ではあるまいし1時間以内に人を派遣するなどという事は実現不可能だと思います。「こういう仕事があるけどやってみませんか？」などの連絡もあれば雇用に関する契約関係だってある、依頼主からは仕事の内容も聞き取りする必要がある、勤務先の情報調査や取り決め条件等もある。**TVや冷蔵庫の納品ならともかく「人間」をそんなに簡単に派遣することは無理**だと考えます。労働者本人の意思確認も必要ない、契約も必要ない、あれも不要これも不要だというなら話は別ですが、**人間が在庫扱いモノ扱いになるよ**

うでは世も末だと思います。これでは「日雇いワーカーは人材派遣会社の奴隷」と糾弾されても文句は言えないでしょう。同業者として、まさかこんな派遣会社はないと信じたい、きっと1時間以内にこれら全てを適正にこなせるシステムを持っていて私が未熟なのでそれを知らないだけなのだろうと心底思いたい。

◎見た目だけを理由にその日の仕事を断るケースがあったり(髭を生やしているからとか、金髪だからとか当日になって現地で断られるケースがある)、仕事がこなせないと業務を途中で止めさせ退勤を命じることがあり当然の如く給料が一部しかもらえないなど、労働者側にも社会人としての努力不足はあると思うが、日雇い派遣では何かとトラブルは多い。派遣会社が面接などを省いたり、または労働者が面接に行くのを面倒くさがり省いた等、結局は携帯電話やメールでしか**お互いの事を知らない関係性**だからこそそのトラブルといえる。 **何かとトラブルは多い**



◎決められたタイミング(出発時、集合場所への到着、現場への到着、退勤時など)で頻りに連絡し、存在の確認を取らなければならず、これをうっかり忘れてと場合によっては無断欠勤とみなされ減給等の厳しい処分が下るなど、携帯電話がやり取りの主であるため、労働者の**通話料負担**が大きい。特にフリーダイヤルを設けていない(またはスタッフには使わせない)派遣元・勤務先も多く高額料金を余儀なくされるケースがある。 **電話で管理される!?**



日雇い派遣は善なのか悪なのか、なぜ今の時代復活論があるのかはこれから考察してお分りの通りだと思います。紙面の都合もあり細かいところを省きますが、極論すれば**主婦・ママさんや学生など副業的に利用する人には善で、日雇い派遣自体を主な収入源の定職にする人(希望しないがそうってしまった人)にとっては悪**のような気がします。**女性活躍推進やワークライフバランス**を掲げる政府の観点から言えば当然必要な制度だと言えるでしょう。ご利用は計画的にといった所でしょうか。
(注) オフィスタではスポット(単発)のアルバイトは行っていますが、**日雇い派遣は原則行っておりません。**

☆☆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。遅刻・欠勤など勤怠不良の場合や、派遣会社の信頼や品位を貶める言動をした場合には減俸または懲戒解雇になる旨を入社の際に注意事項として言い渡され誓約しています。派遣会社の担当者からは「遅刻1~2回で即減俸にするようなことはしませんよ」と言われていますが、どの程度の遅刻・欠勤の数が減俸の目安なのでしょうか。また、減俸や懲戒解雇になる信頼や品位を貶める言動とはどのようなレベルのことを指すのでしょうか。

A. 減俸とは、労働基準法の規定による減給の制裁（労基法第91条）にあたるものです。労働基準法上は1回の減給の制裁につき平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における総額の10分の1を超えてはならない（月給制の場合、何回懲戒を受けても月給の10分の1まで）とされています。

どの程度の遅刻・欠勤が減俸の目安になるかについては、一般的には1~2回では即減俸とはなりません、1回でも遅刻や欠勤をした際に嚴重注意された場合は2回目の遅刻で即減給の制裁を受けることがあります。業務によってはスタッフの遅刻・欠勤によって派遣先の業務に大きく支障が生じた場合や、1回でも遅刻・欠勤すれば減給する旨の予告を受けていたのに遅刻・欠勤した場合など、**1回の遅刻・欠勤で減給の制裁はあり得ます。**

なお、減俸と懲戒解雇は重さが違います。懲戒解雇になる信頼や品位を貶める言動とは、何度注意されてもその不良勤怠等を**改善せず繰り返して**、もはや会社が労働者を信用することができず、信頼関係が崩れ修復不可能になったような場合が考えられます。（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！

▼『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2話）☆☆

/オフィスタ総合管理室

先月号で日本は祝祭日の日数が世界で一番多い国だということを取り上げました。日本人は休日が多過ぎて休み過ぎではないか…ということを書きました。

【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

今月は実際に国民がどのくらい年間休日を取得しているかを取り上げてみましょう。以下の表を見てみると、アレアレ?という感じではないでしょうか。祝祭日数が年間9日間しかない国の人が一番休暇を取得している?

【世界各国の年間休暇 日数表】

1	フランス	39日
1	スペイン	39日
3	ブラジル	38日
4	オーストリア	35日
5	イタリア	28日
6	日本	27日
6	香港	27日
8	シンガポール	25日
9	米国	24日
10	インド	21日

カラクリはもうお分かりですね、フランスとスペインは祝祭日が少ないですけど有給休暇付与日数がとても多く、日本の有休が10~20日間なのに対し、これら諸国は有休が30日以上付与されるのです。しかも**有給休暇消化率100%を誇る**ためこの結果なのです（日本は50%）。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。

●バックナンバー（『日本は祝祭日が多すぎる!?』第1話）

<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1709a.pdf>

☆☆オフィスタ・ブログまとめ読み500話☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

《ハケン会社の視点で発信しているお仕事関連ブログ》

2008年10月14日にスタートしたこの「オフィスタ・ブログ」も週1本ペースで書き続けてやっと500話になりました。よくこんなに書くことがあったなと感慨深いものですが、改めて読み返すと色々な記事があって自分たちで書いておきながら「へー」と感心の記事があったりと驚きます。派遣会社は国内に多々あるけれど、一般の人からすればその内側は秘密のベールに包まれていると思われているようですから、派遣会社で実際に働く私たちが育児・仕事・就職等について（その他雑談含む）ブログを活用して書いてみようというのが発端でした。派遣会社の人はこういう事を考えて、業界ならではのこういう裏話があって、またはオフィスタのような考え方の派遣会社もあるのか…等が伝わればいいかなという程度で書いているものです（業界内暴露が目的ではない!）。担当者も自由に書いている部分がありますので、『派遣会社がそれを言ってしまっただめだろう…』なんてツッコミいられそうな本音が漏れているときもあり、そういう意味では世にも珍しい一風変わった派遣業界告白ブログかもしれませんが、よかったら『読者募集中』です。



◎オフィスタ・ウィークリーブログ <https://ameblo.jp/offista/>

なお、一挙まとめて読めるようにPDFファイルでも公開しておりますので、お時間がありましたら読んでみてください。スマホでも読めますので通勤途中の読み物としても半年位は暇潰しツールになるのではと思います。

◎オフィスタ・ブログまとめ読み

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

◎500話全てのブログ記事の目次をみるにはこちら

<http://www.offista.com/coffee/blog/blogmokuji.pdf>

☆☆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 第2回（冬）の資格講習案内の予約》

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。



今夏の開催が終わり全国で延べ6,200名（H29.9月末現在）の整備士が認定・登録され各企業に設置され活躍しています。次回の資格講習会は今冬（H30.1～2月）を予定しておりますが、開催が決まった際に案内の送付を予約しておきたい方は以下よりお申し込みください。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

- この講習会についてのお問い合わせ・詳細・申込は一般社団法人日本雇用環境整備機構 事務局まで。（TEL.03-3379-5597 <http://www.jee.or.jp>）

派遣クイズ

職場の上司に高級寿司屋での接待に同席するように言われました。この際一般的にマナーに反しているものは次のうちどれでしょう。

- ①寿司を取るときは、箸で取って食べても手で取って食べても、どちらでも構わない。
- ②醤油はシャリではなくネタの方につけるのがマナーだが、軍艦巻きなどネタに醤油がつけにくいものはガリに醤油を浸して垂らす。



- ③携帯電話やスマホといった機械類をカウンターの上に置くのは高級寿司屋ではマナー違反とみなされる。
- ④たとえ禁煙と書いていなくても、「喫煙可」とハッキリ掲示してある店内でしかタバコは吸うべきではない。

（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

在宅勤務の専属フリーライター募集

オフィスタ広報・宣伝部では企画・立案・取材・構成・執筆・撮影ができるフリーライターを募集しています。あるテーマを提示しますので、そのテーマに沿ってコラムを執筆してください。分量や締切日などもその都度提示しますので、各自のセンスで行っていただきたいと思っています。物書き志望の方を募集します。

形態：専属契約 採用人数：何人でも採用します
場所：在宅勤務 採用基準：文章力を審査して可否
勤務日数：自由 勤務時間：自由

報酬：原稿 1 件につき報酬制

応募条件：日頃、ブログなどを頻繁に更新しているなど文章を書くことに慣れ親しんでいる人が好ましい。随時依頼しますのでご都合に合わせて可能な時に引き受けていただければ結構です。過去実績あればご提出下さい。

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>

●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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

先日 10/9 は道具の日で合羽橋商店街の道具祭りに行ってきました。この商店街は浅草と上野の間にあり、南北約 800m に伸びる日本一の道具街で調理器具や食器類や食品サンプルを見ながらショッピング。三連休だったこともありとても賑わっていて、多くの外国人も見かけました。和食器を大量に買って配送をお願いしている方もいて、日本の伝統的な陶器に興味を持ってもらえ嬉しい気持ちになりました。同じような商品でもお店により値段やディスプレイの仕方が違い、売るための工夫は大事だなと思いました。便利なキッチングッズや器を眺めながらどのように使おうか想像しながら気あふれる問屋街でリフレッシュした休日でした。 Hiroko 記

オフィスタ NEWS 第 113 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「日雇い派遣」
プレジデント Online (2017.5.15 付)

派遣クイズの答え：④がマナー違反

社会人なら一度は「回転」ではない寿司屋に行って一流の職人が握った味を楽しんでみたいものですが、そういった高級店は金額もさることながら、独特の雰囲気やマナーがあって足を踏み入れにくくなっています。しかし、一流の店ほど客には敬意を払ってくれますし、最低限のマナーさえ守っていれば心配は不要です。

①②③はマナーとして間違っていないですが、④はマナー違反です。

高級寿司屋では禁煙か喫煙可の如何を問わずタバコは吸わないのがマナー。ましてや接待でお客さんと一緒なら尚更注意したいところです。吸いたいときは店外で吸うのが今や常識といえます。

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。—