

**2018年
2月号**

発行日 平成30年2月15日(第117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第一ともしビル

特集：『ハケン時給における交通費込みを考える』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第117号発行にあたって

ついこの前、年が明けて新年の挨拶をしたばかりですが、もう2月も中旬です。時が経つのは本当に早いものです。2月4日に立春を迎え、暦の上では春を迎えますが、大雪が降ったり厳しい寒さが続いています。皆さま体調管理はできていますか？今年もインフルエンザが流行し、お子さんのクラスが学級閉鎖になってしまった、ワクチンを打ったのに関わらずかかってしまった、等の声を耳にしました。いくら予防や対策をしても、ウイルスには敵わないのでしょうか？恐ろしい進化力です。

さて、2月は1年で最も短い月ということで『2月逃げる』等ともいわれますが、どのような意味かご存知でしょうか。1月はお正月があり、2月は元々28日迄とどの月よりも短く、3月は年度末なのでやることが多いですよ。1、2、3月はやることが多いのに思うように進まないということを示すのが「1月行く、2月逃げる、3月去る」という表現です。言葉遊びの要素が入っていて、なかなか洒落が効いているものですね。そんな繁忙の1~3月も、あっという間に終わってしまうと思うと寂しいような、嬉しいような… 兎にも角にも気を引き締めて頑張りたいものですね。

“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い
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)2018 OFFISTA

特集：『ハケン時給における交通費込みを考える』

/オフィスタ人事管理部

ハケンは通勤交通費が時給に含まれてしまっているのが一般的だというのはよく知られていること。しかし、これっておかしくないですか？交通費は非課税なのに、時給に含まれると全てがお給料とみなされて課税されてしまうんです。今回はそんな交通費と時給の関係について取り上げてみたいと思います。

『派遣にも通勤手当をリクルート関連会社を提訴。正社員に支払う通勤手当を払わないのは違法だとして、人材派遣会社リクルートスタッフィングの元派遣スタッフの男性（46）が、未払い交通費約72万円を同社に求める訴訟を7日、大阪地裁に起こした。訴状によると、大阪府富田林市の男性は2014年9月～昨年6月、同社の有期契約の派遣スタッフとして輸送会社の府内事業所など5カ所で勤務。時給は1100～1350円で、1日あたりの交通費往復1180～1580円は自己負担だった。男性側は通勤手当で正社員と差をつける合理的な理由はなく労働契約法に違反する、と主張している。同社は「派遣スタッフは通勤費用も勘案して給与額を設定している。訴訟については訴状が届いておらずコメントできない」としている。』（2018. 2. 7付 朝日新聞 原文まま）

先日こんなニュース記事をネットで目にしました。派遣において交通費と時給は密接な関係にある金銭項目です。まずは、交通費が時給に含まれるとどうなるのかを知っておく必要があります。本誌のQ&A欄でもたびたび取り上げられるスタッフさんから質問が多い事項でもありますので、今一度まとめてみましょう。

- ①交通費は非課税ですから税金の対象にはなりません。しかし、交通費込みとして時給が定められている場合、交通費部分と賃金部分を明確に区別することができないため、**賃金全体について所得税がかけられる**ことになってしまいます。つまり、事実上交通費が支給されないのと同じ扱いで、本来払わないでよいはずの税金を勝手に引かれているのと同じだということです。
- ②扶養の範囲において、規定の103万円所得に交通費は含まれません。しかし、交通費込みの時給である場合はその**賃金全てが所得**として計算されてしまいます。

また、130万円の扶養内で働く人は、交通費は社会保険の加入条件の面では含まれますが、所得税負担面では計算の基礎とはなりません。よって、交通費が時給に含まれている場合は、**税金免除の恩恵がない**ということです。つまり、扶養の範囲内で勤務する人は、交通費込みの時給額で働くことに何一つメリットがなく、交通費別途支給の方が断然有利です。

交通費の有無については今に始まったことではなく何十年も前から裁判が行われているため珍しい訴訟ではありませんが、今回の記事は交通費込みが**“違法”**であるという論点なのが関係者注目の興味深いところ。みなさんは「交通費込みで時給1600円」という派遣会社の募集記事を見て何か感じませんか？これって結局「時給1600円で交通費なし」って言っているようなものなんです。つまり「時給1500円+交通費100円=時給1600円」だなんて派遣会社は一言も言っていないところがポイントです（応募者が勝手にそう思っているだけ）。元々1600円の賃金で、本来もらえるはずの交通費はカットしますというのが正確な考え方ですが、この辺が長年にわたる派遣会社の巧みな言葉のマジックとでもいいましょうか、派遣スタッフ自身が麻痺してしまっているのか意外と疑問視する労働者が少ないと思います。この記事の男性はハッキリと**“違法だ”**と主張したことが注目に値するということです。



交通費は込みか別途か…、どちらがお得か考えましょう

実はオフィスタも交通費込みの時給設定というのは創業当時から不公平だと思っていました。違法ではないにしても、いずれ違法と認定される時代がくるだろうということを想定していました。今から12年前のハケンバブル真っ只中に創業したオフィスタですが、当時ハケンの時給は交通費込みが当たり前前の時代でした。**“交通費別途支給”**を掲げてスタートした派遣会社は都内では当時オフィスタくらいしかなかったのです。以来、オフィスタは交通費の別途支給に一貫してこだわり続けています。

とはいえ派遣制度自体がまだ若かった10年以上も前のお話です。今ではまさか交通費が時給に含まれているなんてことはないでしょう…。と思ったら、なんと平成30年の今現在でも8~9割以上の**多くの派遣会社が交通費は時給に含んで支給している**との噂を聞きました。日本で最大規模のリクルートでさえ、この記事から交通費込みの時給で支払っていることが明るみになりました。CMなどで名の知れた大手派遣会社ほど交通費込み時給を実施しているらしく、同業者として「日本の派遣会社もっとしっかりしろよ！」と喝の一つも言いたくなりますが、これが紛れもない業界の暗い現実でもあります。

では、どうして派遣会社は交通費込みの時給設定をしたがるのでしょうか？ オフィスタも派遣会社ですから、同業者の苦しい胸の内はよくわかるのですが、一言でいってしまうと「面倒臭い」ということです。多くの派遣スタッフを抱える派遣会社は、タイムシートを基に給与計算をします。時給額×勤務時間をパソコンに入れば勝手に給与明細を作ってくれるのです。しかし、そこから交通費を別途支払うとなれば余計な手間暇がひとつ増えるのです。1人1人異なる処理をしなければならず、そのスタッフが引っ越しでもして交通手段が変わればまた一手間増えるのです。他にも有給使用で休んだ時の交通費日割り計算は…など、軽く“交通費別途支給”といいますが**派遣会社に見れば恐ろしく面倒**なのです。全員同じ条件でパソコンに入力してポン！が一番楽なのです。これが派遣会社が交通費を時給に含める理由です。でも、派遣会社の手間暇のためにスタッフが犠牲になるというのが当たり前でまかり通っていること自体おかしくないですか？人を雇用するのだから手間暇かかるのは当然だと思うのですが。

今度は逆に、そんなに面倒なのはどうしてオフィスタは交通費別途支給にこだわるの？という疑問が沸くはず。私どもは「面倒でもみなさんのために誠心誠意で」なんてお決まりの奇麗事を言うつもりはありません。オフィスタが交通費別制にこだわる理由は単純明快です。

①オフィスタは**ママさんハケンの会社**であるということ。主婦・ママさんが扶養の範囲内ではたらくためには先にも述べたように交通費が時給に含まれては絶対にいけないのです。独身者のように単に手取りが増えればよいというわけにはいかない人や年間1円10円単位で調整する必要があるスタッフさんを大勢抱え

ているため、交通費が時給に含まれるなんていう賃金形態自体が**ありえない**。同業他社とのコンセプトの違いが生み出した産物が“交通費別途”だったので。

なお、独身で扶養は関係ないという方には、交通費別途か交通費込みかのお好きな方を選択できたり新制度を取り入れながら、ご満足いただける賃金提示をしています。



扶養内ではたらく人にとって交通費はとっても大事な問題！

②派遣ではたらく人は自分の持つスキルに見合った時給が欲しいはず。では質問ですが「住まいはスキルですか？」。勤務先に近いとか遠いとかで手取り額に差異が出るのは不公平ではないですか。オフィスタは創設時に世の中の派遣スタッフのさまざまな声を反映して皆が満足してはたらく新時代の派遣会社を目指して作られた会社です。「**住まいはスキルではないはずだ！**」という不満の声は当時のアンケートでも大変多かったのを覚えています。



住まいとスキルは無関係、手取りが変わったら不公平です！

③一般的な派遣会社では大勢いるスタッフの方の1人1人がどこに住んでいて、どこから通勤しているかなどは把握しませんし、交通費計算でそこまでやっていることはとても労力がかかって出来ないということから交通費込みの時給が常識化しています。そう言われるのもっともらしく思ってしまうがちですが、これっておかしくないですか？一緒に働く従業員がどこに住んでいて、どこから通勤しているか、どのくらい通勤時間がかかっているかなど雇用主である派遣会社が知らなくていいのでしょうか。オフィスタでは**スタッフさん1人1人に専属の担当者がいて職歴やスキル・能力は勿論、家庭環境やお住まい、お子様の年齢など個人データをできるだけ細かく頭の中にインプット**していますので、給与計算が手間暇かかるのは事実ですが、他社より苦になるこ

とはないのです。派遣会社は人間を扱う聖職だと思っています、決して物流業ではありませんから、1人1人をよく知ることが派遣会社の責務であり基本だと思いますので、折角一緒に働いているのに従業員のことも知らずにパソコンに入力してポン！なんてつまらないと思います。オフィスタのように**スタッフ1人1人をよく知っている派遣会社は交通費別途でも作業処理上で苦にならない**はずなのです。



派遣会社が従業員のことをよく知っていれば面倒ではない！

オフィスタ以外にもしっかりと交通費別途の派遣会社も中にはあると思いますので、時給額だけに惑わされずに何が有利か探してみるのが良いかもしれませんね。時給額の高いお仕事の方が年間として手取りが少ないなんていうありえない現象が起こるのは大体交通費が絡んでくる場合ですので、よくわからないときはオフィスタ人事管理部までお気軽にご相談ください。素人だと電卓をはじけば高時給の方がお得な結果が出るのは当たり前で、どちらが本当にお得か真偽はハッキリわからないと思います。**税金や社会保険などは私どものような専門家に正確に計算してもらうこと**をお奨めします。



また、先の提訴記事にも出てきているように、これからは労働基準法よりも“労働契約法”の存在が重要になります。交通費を支給していなかった派遣会社だけでなく、**そういう派遣会社を使っている派遣先企業も裁判の対象になる危険がある**ため（労基法は使用者、契約法は関係者全員）、派遣先企業側もしっかり交通費を支給している派遣会社選びを徹底する必要性が出てくるでしょうね。

参考：オフィスタお仕事Q&A集のQ72、Q65、Q1より
<http://www.offista.com/coffee/qa/qa.htm>

☆☆育児と仕事の両立ワンポイント（その②）☆☆

/オフィスタ人事管理部

前は家事や育児に費やす時間の使い方についてのワンポイントをお話ししました。今回連載第2回目では、お子さんの体調管理についてお伝えしていきたいと思います。毎年秋から冬にかけてインフルエンザが流行し、お子さんが体調を崩すなどで仕事を休まなくてはならなくなることもあるかもしれません。周りに迷惑をかけてしまうのは、お母さんにとっても辛いですね。感染を防ぐために手洗い・うがいや、マスク着用も効果はありますが、やはり日々の体調管理が大切だと思います。

特に、睡眠は十分に取ることをお勧めします。子供は11時間以上の睡眠を、大人も8時間以上の睡眠が望ましいのではないかと思います。私は自慢ではないですが、インフルエンザワクチンを打たなくても、親子共ここ数年インフルエンザなどの感染症にかかっていません。きっと、良質な睡眠が取れていることによると思います。

また、子供には日頃から「バイ菌は至る所に付いていて、物を口にする前には、しっかり手を洗う」ように言い聞かせています。私は料理が得意ではないので、栄養バランスの整った食事をさせてあげられているのか疑問ですが、体力はつけさせるようにしています。お休みの日には、自転車に乗って30分以上かかる公園まで行ってサッカーや鬼ごっこをして走り回って、また自転車で帰ってくる。このような行動がウイルスを寄せ付けない体づくりに繋がっていくのではないかと思います。

参考：育児と仕事の両立ワンポイント（その①）

<http://www.offista.com/data/maimagazine/1801a.pdf>

派遣クイズ

上司やお客さんといった目上の人との会話で、社会人として恥ずかしくないマナーを守った**正しい**受け応えをしているのは次のうちどれでしょう。

- ①上司である部長に「自分の担当する取引先なので、私も一緒にします。」
- ②お客さんに「明日契約を行いますので当社まできていただけますか。」
- ③上司である部長に「例の件、どうしましょうか。」
- ④お客さんからわからないことを聞かれて「不勉強で申し訳ないのですが、わかりません。」



（答えは最終ページ）

☆☆パート平均時給は首都圏で1,073円☆☆

/オフィスタ総合管理室

1/17 付のリクルートジョブズの発表によると、**首都圏のパート平均時給は 1,073 円**で前年同月より 26 円増とのことでした。この数字を見て主婦やママさんといった扶養の範囲内で働いている女性はどう思いましたか。高いと思いましたが？安いと思いましたが？

ハケン会社の担当者として、日々現場を見ている私の感覚からすると“まあこんなもんかな…”という印象でした。但し、オフィスタの職員としての立場で見ると“随分低いなあ…”という印象でした。

都心のハローワークの求人動向や求人サイトの募集を毎日眺めてチェックしている私もからすれば、パートの場合は 900 円台の募集が乱立している印象が強かったので、この記事を見て“へー、平均で千円超えているんだ”というのが率直な感想です。一方で、オフィスタで募集を出している求人は、単発でもなければ、時給が千円かそれ以下ということは通常まずありえない。“景気が良くなったとはいえ、パート労働者にはまだまだ随分厳しいんだな”というのもこれまた率直な感想でした。ハローワークや求人誌で見かけるアルバイト情報や店先のパート募集の貼り紙などとハケンを比べてしまったら、そりゃハケンの方が時給は高いに決まっていますが、それにしても随分開きがあるものなんだなと思いました。

ちなみに前年比では、これでも「販売・サービス系」(+26 円)、「フード系」(+24 円)、「製造・物流・清掃系」(+17 円)、「事務職系」(+6 円)。なお、首都圏 1,073 円は他県を引き離し全国で最も高い額面である。

パートは時間制限での勤務形態がメリットだが時給は低い、ハケンは時給が高いのがメリットだが勤務形態は社員と変わらない、この両方の良い所を組み合わせたものが主婦・ママさんのための「オフィスタのパート派遣」というシステムです。



世の中の平均時給では満足できない人はオフィスタへ

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：H.Yさん 42歳女性

Q. わたしはハケンで働いています。最近「無期雇用」という言葉をよく聞きますが、これは正社員のことでしょか？もし違うのであれば、無期雇用と正社員は何か違うのでしょうか。

A. 「無期雇用」も「正社員」もその定義について労働基準法とか労働契約法とか法律で特に規定されているわけではありません。「無期雇用」については、文字通り期間の定めのない雇用契約のことを云いますが、無期雇用社員イコール正社員とは限らないのです。「正社員」も雇用期間が定まっていないという意味では「無期雇用社員」と同じですが、正社員は筆記試験、数度の面接試験を経て会社のコアの社員として採用されるのが特徴です。

有期雇用が5年を超える労働者が有期労働契約の期間が満了する日までの間に無期雇用の申込をしたときは、使用者は当該労働契約の期間満了の翌日から無期雇用契約の申込を承諾したものとみなされて、労働者はいわゆる「無期雇用」に転換した者とみなされます（労働契約法第18条）。この場合の労働条件（賃金、その他の待遇）は、**無期転換する前の労働条件と同じ**とされており、転換前に賞与・退職金が支給されていなければ、無期転換された後も賞与・退職金は支給されません（労働契約法第18条第1項）。期間の定めが無くなるだけで、転換されたからといって必ずしも諸条件や待遇がよくなるわけではありません。これは無期雇用転換したからといって「正社員」になるわけではないからです。この意味で無期雇用社員と正社員は違うということになります。なお、無期雇用の申込は使用者（＝派遣会社）に対し有効で、**使用者が無期雇用すること**を意味します。（大滝）

…<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！

▼『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 年度後期 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 4,933 名（H29.9 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。今冬は東京・大阪・福岡・仙台の他に名古屋と高松で初開催します。全会場満席が予想されます。追加会場は予定されておりませんので希望者はお早めにお申し込み下さい。

会場	講習科目	開催日
東京	第Ⅲ種(エイジレス雇用)	2018年2月20日(火)
〃	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年2月21日(水)
〃	第Ⅰ種(育児者雇用)	2018年2月22日(木)
東京②	第Ⅱ種(障害者雇用)	2018年3月14日(水)

*今回、資格試験は行いません。

◎発達障害者雇用のための知識者養成講習会

会場	開催日	会場
東京	2018年2月21日(水)	中野サンプラザ

◎H29 年度 個人情報保護法改正の解説講習会

会場	開催日	会場
東京	2018年2月22日(木)	中野サンプラザ

これらの講習会も開催しておりますので、ご興味ある方はご参加ください。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

☆☆講習会のインビテーション（ご招待）☆☆

/オフィスタ総務部

＜高次脳機能障害者雇用のための知識者養成講習会＞

◎発達障害者の中でも専門的と言われる高次脳機能障害しかしこの障害の知識者を社内に設置する事は重要です

一般社団法人日本雇用環境整備機構が主催する管理職や人事担当者向けの知識養成講習会です。

高次脳機能障害とは怪我や病気により、脳に損傷を負うことにより記憶障害、注意障害、遂行機能障害、社会的行動障害等の症状が現れる発達障害の一つです。見た目からは健常者との区別が非常に分かりにくく、採用および職場適応については、上司・同僚・人事部など職場の中に知識者と理解者の設置が必要といえます。

これらの高次脳機能障害のある社員の特徴や対応方法及び雇用管理を総務・人事・管理職の方に向けて解説します。ご家族や親族などの支援者、総務系部署への求職活動中の方なども受講ください。医師や医療従事者へ向けた高次脳機能セミナーは数多くありますが、一般人に向けた雇用関連の高次脳機能障害セミナーは非常に珍しいため、ご興味ある方はこの機会にどうぞ。

会場	開催日	
東京	2018年3月14日(水)	中野サンプラザ

講師：小野寺敦志（国際医療福祉大学大学院准教授）

オフィスタ関係者をご招待します。

無料招待

本誌メルマガの読者で、且つ次のいづ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又は検討中の会社の関係者

◎お申し込み：オフィスタ総務部（info@offista.com）

2/28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。

【キャンセル・ポリシーについて】

座席は予約制となりますので、当選者は当日理由なく欠席などはくれぐれもなさらないようお願いいたします。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

官庁系公益法人での週3日 職員募集

公益法人である日本雇用環境整備機構（所管：内閣府、事務局：オフィスタ）での企画・立案・運営担当者募集。主に、マージンを一切必要としない完全実費の人材派遣業の運用立案に携わっていただきます。営利目的でなく公益事業として、育児・障害・エイジレスの雇用促進に関する事業になります。かなりお堅めの仕事になります。

形態：パート職員採用 採用人数：1名
勤務場所：西新宿（「西新宿五丁目駅」徒歩5分）
勤務形態：月～金で週3日程度 10:00～17:00
給与：時給1200～1250円（交通費別途）
※年齢・能力・スキルにより勘案
応募条件：①エクセル・ワードが中級以上使える事
②筆記試験あり、身元保証人1名必要
※公務員、官公庁、公益法人出身者を優遇

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方のみ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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

オフィスタには創業時から経営陣にずっと守り続けられている金銭四訓というものがあります。「お金を借りてはいけない」、「投資をしてはいけない」、「ギャンブルをしてはいけない」、「儲け話に耳を貸してはいけない」です。創業以来ずっと無借金経営を続けているのはこの訓一があるためです。一切投資をしない訓二も企業としては珍しい。ギャンブル禁止は当然ですが、オフィスタの役員はプライベートであってもパチンコなど一度でも賭事した時は即刻解雇される厳しい訓三の掟があるのです。仮想通貨が世間を賑わせておりますが、訓四によりニュース等に耳を傾けてはいけなかったため、いま何が起きているのかサッパリわからなくなりました。 makoto 記

オフィスタ NEWS 第117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
	Tomomi	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	
	一般社団法人日本雇用環境整備機構	

派遣クイズの答え：④が正しい

①「一緒」というのは対等・同列を意味しますので、目上の人の場合は「お供します」が正しい。②「きて」は命令の物言いなので、「ご足労いただく」とか「お越しいただく」が正しい。③上司に判断を仰ぐときには「いかがいたしましょうか」が基本。上司に「どうしましょうか」と尋ねているようでは社会人として未熟といえる。④知らないことを質問されて「知りません」や「わかりません」と答えるのでは子供と同じ。「不勉強なものですから」と付け加えられてこそ大人としての面目が保てる。但し、毎回毎回コレでは「もっと勉強しろ」と叱られるかもしれません。

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。—