

**2018年**  
**4月号**

発行日 平成30年4月16日(第119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：『再雇用制度と高齢者の雇用を考える』

/オフィスタ業務管理部

### オフィスタNEWS 第119号発刊にあたって

春の訪れとともに、満開の桜が咲き誇り、その美しさは多くの人の目を楽しませてくれました。桜が咲く公園や遊歩道は観光客やお花見客で溢れ、私たちに喜びや幸福感を与えてくれたように思います。お花見スポットとして有名な上野恩賜公園の桜まつりは毎年数万人が訪れます。夜には約1,200本の桜並木にぼんぼりを灯してライトアップされ幻想的な世界が創りだされます。期間中、平日を狙ってお花見に上野駅に降り立ちましたが公園口改札から大混雑で入場規制がかかっていました。子連れでしたが、なんとかレジャーシートを敷き場所を確保しました。他公園に比べ規模が大きいということもあり、屋台の出店数も数百と出ていて、お腹も心も満たされました。帰り際に見た大道芸人によるショーは大人も子供も楽しめ、遠路遙々きて良かったなぁと感じましたよ。

そんな桜も葉桜へと変わり、季節は次のステージへと移行しているようです。桜のような華やかさはありませんが、個人的には葉桜も自然のエネルギーを感じられるようで大好きです。私のように葉桜が好きな方にとってはこれからがまさにお花見シーズンですね。もう少しでGWです、今月も頑張っていきましょう！

“はたらきたいという気持ちを大切に”

“育児も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/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでいただければと思います。



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](mailto: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：『再雇用制度と高齢者の雇用を考える(774)』 / オフィスタ業務管理部

---

『定年後の再雇用契約を巡り、賃金の75%カットを提示され退職した元従業員の女性が、勤めていた食品会社に損害賠償を求めた訴訟で、定年後の極端な労働条件悪化は、65歳までの継続雇用を義務付けた高年齢者雇用安定法の趣旨に反するとして、会社に慰謝料100万円を支払うよう命じた。再雇用後の賃金引き下げを不法行為とする判決が確定するのは初めてとみられる。食品会社で正社員として働いていた女性で、60歳で定年を迎えた際、パート勤務で定年前の賃金の約25%とする労働条件を提示された。フルタイム勤務を希望したため再雇用契約は合意に至らず、退職を余儀なくされた。収入が75%も減る労働条件の提示は「継続雇用制度の導入の趣旨に反し、違法性がある」と判断した。一方、従業員としての地位確認については、1審、2審とも「再雇用に至っていないので契約上の権利を有していない」として退けた。高年齢者雇用安定法は労働条件の取り決めに具体的な決まりがない。不当に賃金を引き下げれば訴訟で負けるといふ例となり社会的影響は少なくない。』

(2018. 3. 30 付 毎日新聞)

先日ニュースでこんな記事を見つけました。興味のない人にとっては気にもならないことかもしれませんが、雇用・労働関係者には大変興味深い記事でした。雇用環境整備士資格者（特に第三種：エイジレス雇用の専門知識者）なら再雇用制度については十分知っていることと思います。私自身も雇用環境整備士であるため、日頃からエイジレス雇用の情報にはアンテナを立てていますが、上記のようなことについても既に十分把握しているつもりでしたが状況は変化しているのだなと感じました。今回はこの問題をもう少し別の観点から考えてみたいと思います。高齢者なんて自分には関係ないと思わずに、誰しもいずれは60歳、70歳、80歳になる日は訪れるのですから、他人事と思わないでエイジレス雇用を考えることは自身の将来のためにも大切なことです。

※エイジレスの定義：満35歳以上の者すべてを包括する呼称

少子高齢化の世の中とされていますが、実際ピンとくる人は少ないと思います。わかりやすく言うと、現在日本の人口の12%は子供(15歳以下の者をいう)です。

そして人口の27%が高齢者(65歳以上の者をいう)です。我が国は概ね1割の子供と3割の高齢者で構成されている国家ということになります。これが少子高齢化で出生率が下がり続け、平均寿命が90歳を超えると予想されていますので、いずれ1割未満の子供と5~6割の高齢者が世を占める時代が来るのではとされています。そうすると現役の労働者は3割程しかなくなります。今でさえどこも人材不足で求人募集を出しても若者が集まらないとお嘆きの企業も多いようですが、それもそのはず…そもそも20代の労働者人口、ましてや求職者ともなれば1割どころかわずか数パーセントしか居ないのです。人材不足で困っているならば、**高齢者を活用**していくのはこれからの企業が生き残る道ではないでしょうか。しかも、高齢者自身が「我々はまだまだ働きたい」という意欲があるわけですから、若者ニートのように働きたくないという者を無理やり引っ張り出すよりも労働力確保の観点で現実的ではないでしょうか。今後、現役の労働人口で高齢者を背負っていくことはもう難しく、年金の支給年齢を引き上げて定年後も企業に雇用してもらわなければ高齢者は生活困窮を招いてしまう状況になりつつあります。それが日本の再雇用制度の背景です。



高齢者の活用をしなければ人材不足は物理的に解消できない

高齢者を活用するにあたって、会社も労働者も“気持ちよく一緒に働く”ためにはというテーマは重要です。基本的には65歳以上の方は年金支給がありますので、そんなに高額な給料を得る必要はないのです(年金が減額されるだけなので意味がない)。かつ、統計によれば高齢者が働く理由として「最低限の生活費保証」と「社会との接点を持っていたい」の2つが圧倒的上位を占めます。日本人の性かもしれませんが、労働意欲は年齢が高まろうと衰えることはないようです。つまり、年金が減額されない程度に会社側は支給さえすれば賃金面は納得できるのに、何故今回このような事件が起きたのか。いや、この問題は再雇用制度が主流化すれば遅かれ早かれいずれは噴出する問題だと予感していましたので、起こるべくして起きたというべきでしょうか…。

おそらくこの会社には雇用環境整備士が設置されていなかったと思われます。設置されていれば両者の妥協点を見いだせたはずだからです。再雇用に際しては給料が減るのは当然のことであり、高齢者本人も再雇用で減額されるのは異論ないはずですが、さすがに **75%減額はやりすぎ**たのかなという感じがします（おそらく正社員だった労働者を、通常のパート社員と同じく時給900円程度で再雇用を提案したのだと推察します）。年金をもらっている65歳以上なら問題なかったかもしれませんが、65歳未満の労働者だったため金銭が取沙汰されてしまったのだと思います（またはプライドが著しく傷付けられたか）。ただ、パートでの条件提示をしたということは、会社側はこの労働者の再雇用を決して歓迎していたとは到底思えません。再雇用するかどうかは会社の意思ですから、会社が「あなたを再雇用したくない」と言えば労働者には「自分を雇え！」という権利はないのです。この辺も雇用環境整備士の方なら当然ご存知のところですが、この訴えられた会社さんは雇用の有無も明確さに欠き中途半端な感じに取れます。再雇用したくないなら「雇わない！」とハッキリ言うべきだったし、雇うなら雇うで恨みつらみのない妥当な賃金計算ができたのではないかと思います。中途半端な温情は両者にとってメリットはないという例ですね。この記事を読んでいて、雇用環境整備士さえ置いていれば…とか、九州の会社さんらしいけど福岡でも整備士養成講習を開催するのにどうして総務人事担当の従業員を受けさせなかったのか…など記事を読んでいて惜しいなと思いました。



整備士は（一社）日本雇用環境整備機構が認定しています

- ただ、この裁判でハッキリわかったことは以下の3つ。
- ①再雇用制度は年金支給**までの**生活の安定こそが趣旨だと裁判所は認識しているという事
  - ②75%減額すれば会社側は敗訴する**判例ができた事**
  - ③会社が雇うと言わない限り地位権利は**認められない事**

また、心配なことが1点あります。それは今回の事件で高齢者が会社を訴えたことで、今後定年後の人が雇ってもらえるのかどうかだと思います。高年齢者雇用安定法の趣旨はわかりませんが、現実リアルの世界は法律通りの綺麗ごとでは行きません。再雇用してもらおう立場の高齢者が、会社に文句を言うということが、世の会社の意識を悪い方に向けさせた可能性もあります。ましてや給料減額したら会社側が敗訴するなどという前例を作ってしまった以上、再雇用促進に歯止めを掛ける事態もあります。この会社さんもパートでなら雇ってもいいという申し出だったようですから、大方長年の功績に恩情を利かせたつもりだったのでしょうか、本音は出てもらいたかったのではないのでしょうか、記事を読んでいてそんな風に思いました。会社の可能な限りの温情が労働者の心に届かずだったことは残念なことです。高齢者は再雇用してくれればありがたいという感謝の気持ちを忘れずに、再雇用してくれた会社に対して条件がどうのこうのと文句を言うのはまだ時期尚早だったような気がします。今の日本企業はまだまだ高齢者にそれほど理解があるわけではないからです。減給したら敗訴確定？定年後も現職時の給与同額が欲しい？こんなことであれば企業が高齢者を再雇用なんて絶対にするわけがないのです。そういう意味でこの事件に注視したわけです。

アンタッチャブルではありますが今の日本企業はまだまだ高齢者にそれほど理解があるわけではないという根拠の一つに「採用時の年齢制限」というものがあります。求人募集に際して法律で年齢不問が原則となっていますので、20代が欲しいとか年齢縛りを広告に書けません。しかし、どこの企業も年齢制限は当然あり「年齢不問」に夢や希望を抱いても幻滅しかありません。ならば応募者に期待を持たせるよりも初めからそれを伝えてあげた方が親切だとも考えられます。でも年齢制限を書けないのです…。法に抵触しないギリギリの表現で求人票を書く「20代活躍中」とか「35歳位が周囲とバランスがよい」といった書き方になります（遠回しに意味を察して下さいという表現方法）。いっそのこと50代以上の高齢者が是非欲しいというエイジレス専門の求人サイトを利用してはどうかと思います。例えば以下のサイトは、高齢者大歓迎という年齢不問の求人案件「しか」掲載されていません。建前で年齢不問を謳っているだけの求人ではじめから採用意思のない企業では応募しても無意味です、それよりも**その年代が敢えて欲しい**と熱望し

ている企業に応募した方が内定確率が高まるのは当然です。ただ、そういう専門サイトが世の中になく困っているわけで、これから増えていただければと思います。以下はそんな専門的なサイトの代表格となっているマッチングWEBです。



●このサイトは内閣府所管団体のJEEが運営しています。  
<http://www.jee-job.com/>

オフィスタはママさんハケンの会社なので高齢者は専門分野ではありませんが、高齢者を専門にしている派遣会社もあるそうです。要は各人が自分にとって一番適している人材会社を発掘できると求職活動では心強い味方となってくれることでしょう。その分野だけ専門的に突出している会社というのは総合的な会社よりも経験も実績も情報も持っているので、**特定の人**にとっては使いやすいものです。雇用主の理解が高まればおのずと育児・障害・エイジレスの雇用は促進されます。オフィスタも企業側から「ママさん見直しました！」という嬉しい言葉をいただく機会が多いので、高齢者雇用も制度で雇用の義務付けをするのではなく、会社が高齢者を活用することのメリットを見出して自発的に再雇用ありきの社会にしなければダメだと思われま。育児者雇用も障害者雇用もエイジレス雇用もすべて根っこは共通なのです。



若者向けの店舗でシルバー活躍は今や珍しい光景ではない

## ☆☆行政ニュース☆☆

/オフィスタ総務部

### ●認可保育施設1次、4人に1人落選 主要自治体で6万人

『今年4月の入園に向けて認可保育施設に申し込んで1次選考に落選した子どもが、57自治体で計6万人を超えた。申込者に占める落選者の割合（落選率）は約26%で4人に1人が落ちた計算になる（東京23区に限ると31%）。前年より改善した自治体は多いが、都市部を中心になお「狭き門」になっている。認可保育施設への入園は保護者が自治体を通じて申し込む。4月入園分は1～2月に行われる1次選考で大半の枠が埋まる。落選率は昨年と比較して全国的に下がったが、これは施設整備が進んだことに加え、申込者数が減ったことも理由とみられる。待機児童が昨年まで全国最多の世田谷区では、2005年以降初めて減少に転じ、昨年より約7%減った。落選者が多い背景には、需要が集中する駅前などの人気エリアで用地不足などから施設整備が追いつかないというミスマッチがある。最終的に入園できない子どもの数は2次選考以降の調整で確定。厚生労働省が4月1日時点の状況を集計し、秋頃に待機児童数を公表する。ただ、自治体が補助する認可外施設に入った場合などは待機児童に含まれない。』（2018.4.1付 朝日新聞）

共働き家庭の増加とともに認可保育園への入園を希望する家庭も増えており、4月の認可保育施設の入園を前に保育園を探す「保活」が今年も厳しさを増していました。

“保育園に入るために認可外保育園に預けて、入りやすくした”といった話を耳にしますが、保育園ではどのような選考が行われるのか気になりますよね。今回は、保育園の入園選考の点数(指数)について調べてみました。保育の必要性を判定する指数の詳細は自治体によって異なりますが、一般的には**基準指数と調整指数の合計**した点数が高い家庭から優先的に保育園に入園できるようで。基準指数とは、保護者の就労状況や保育を必要とする理由など、各家庭の状況を数値化したものです。調整指数とは、基準指数では表しきれない家庭の事情を点数化したものです。例えば、一人親世帯や生活保護世帯、第2子を第3子と同じ保育園に入れることを希望した場合などには、調整指数が大きく加点されるケースが多いそうです。保活を有利に進めるためには、まずは家庭の指数を把握しておくことが重要なのですね。

☆☆GWはどこに行きましょうか in 2018☆☆  
/オフィスタ広報・宣伝部

もうすぐゴールデンウィークに突入しますが、皆さんどこに行く計画は立てておられますか？今年も5/1～2をお休みにしたら4/28（土）～5/6（日）までの最大9連休！！考えるだけでワクワクします。ちなみに2018年GW人気国内エリアランキングと人気アクティビティランキングは下記のとおりです。

| 人気エリア  | 人気アクティビティ          |
|--------|--------------------|
| 1位 沖縄  | 1位 シュノーケリング        |
| 2位 鹿児島 | 2位 スタンド・アップ・パドルボード |
| 3位 北海道 | 3位 カヌー・カヤック        |
| 4位 東京  | 4位 パラグライダー         |
| 5位 岐阜  | 5位 パラセーリング         |
| 6位 京都  | 6位 体験ダイビング         |
| 7位 高知  | 7位 バンジージャンプ        |
| 8位 鳥取  | 8位 フィッシング          |
| 9位 兵庫  | 9位 ラフティング          |
| 10位 愛媛 | 10位 クルージング         |

暖かい沖縄や鹿児島旅行の人気が影響し、マリンスポーツが上位を独占していますね。その中でも第2位に最近世界中で人気の通称SUP。どんなスポーツか知っていますか。ボードに立ってバランスを取りながらパドルで水を漕ぐものです。このボードはサーフボードよりも浮力が高いため、安定性が抜群で乗るのはサーフィンより簡単といわれています。性別・年齢に関係なく初めての方でも楽しむことができ、ボードの上でバランスを取ることで、インナーマッスルが鍛えられるとフィットネス効果が注目されています。ボードに乗ってヨガの様々なポーズをするサップヨガも世界的に流行しているようです。一緒に愛犬も乗せて楽しむのも◎。風や波が強いとバランスを取るのが難しそうですが、海・川・湖などの様々なシチュエーションで遊べるようなので、機会があればチャレンジしてみるのも良いですね！（参考：ACTIVITY JAPAN）



☆☆入社式に親同伴!? 背景に企業戦略☆☆  
/オフィスタ人事管理部

『新年度が始まった今月1日、京都の菓子メーカーが開いた入社式にはスーツ姿の新入社員に交じり、母親や祖母が参加した。役員と新入社員に続いて保護者代表も玉串を奉納した。娘の晴れ姿を見守った女性は「娘がどんな人たちと働くのかよく分かり、とても良かった」と喜んだ。このように、保護者も参加できる入社式は徐々に増えている。新卒採用の内定後には親に手紙も郵送し、会社や職場の姿を伝えるように努めているという。中華料理チェーン「餃子の王将」を展開する王将フードサービスは、出席した保護者にラーメンなどの自社商品を手渡す。会社を身近に感じてもらう狙いで、新入社員をしっかり育てるという思いを伝える目的もあるという。』

(2018.4.7付 京都新聞)



この背景には、「何か力になりたい」という親心が最近では思いが強すぎるのか過干渉となってしまう就活に口を出す「毒親」が増えているためではないかと思います。または、入社しても数か月ですぐに辞めてしまう若者を辞めさせないようにする企業側の戦略かもしれません。本人が希望した企業から内定をもらったにもかかわらず、親の介入により内定辞退も頻繁にあるようですが、子どもの将来を考えて大企業に入って欲しいという親の気持ちは分からないでもありませんが、たとえ大企業に入ったとしても将来安泰です！と言い切れるような時代ではありませんから、子どもの選択を見守る姿勢も大事だと思います。また、先日電車の中で「入社して1週間働いたけどなんか違うのでもう辞めたい」とぼやいている新入社員達がありました。今の新入社員は辞表も出さずにバックれる若者が多いそうですから、親族とパイプを結んでおくのは確かに5月病対策など企業と親ぐるみで説得した方が離職の防止策にはなりそうで、企業側にはメリットがありそうですね。これも時代ですかね…。

## ☆☆育児と仕事の両立ワンポイント（その④）☆☆

/オフィスタ人事管理部

シリーズ①では家事・育児に費やす時間の使い方について、②では家族の健康について、③では優先順位の付け方について書きました。今回はパパや祖父母との協力体制についてワンポイント④を取り上げてみます。

育児と仕事の両立生活は、圧倒的にママさんの時間が制約されます。独身時代は、仕事が終わらなければいくらでも残業できたし、家に帰っても自分のことだけしていればよかったけれど、子どもは「お腹が空いた～、眠い～」と待ってはくれません。特に共働き家庭ではパパや祖父母の援助は重要です。緊急でどうしてもすぐに仕事を抜けられないときのお迎えや、子どものお休みが長引いたときなどにお世話を頼む人が多いようです。私の場合、祖父母は近距離に住んでいないので、無理なお願いで何かと負担をかけてしまっているため、お礼の気持ちはもちろんですが時には謝礼も渡すようにしています。気持ちよく引き受けてもらえるように祖父母の協力のおかげで仕事と育児を両立させられているのだということをきちんと言葉や態度に表すことは大切です。任せる時も、自分のやり方は押しつけずに祖父母のやり方を尊重することも大事です。祖父母の応援は本当に心強いものです。また、実際働いてみて夫が“予想以上に子育てや家事に非協力的”と嘆くママさんも多いので、できれば社会復帰する前に具体的にどのくらい協力できそうか、役割をどう分担すれば上手く家庭が回るのかをじっくりご主人と話しあっておくといいですね。

### 派遣クイズ

職場内や上司・同僚のトラブルに偶然遭遇してしまいました。このとき臨機応変な対応として次のうち正しいものはどれでしょう。

- ①給湯室でイジメを目撃。関わらないよう目をそらして見ていないフリをした。
- ②同僚が会社の備品を自宅に持ち帰ろうとしている現場に遭遇。目をそらして見ていないフリをした。
- ③内緒で付き合っている同僚とデート中に上司とバッタリ。気付かれたが目をそらして他人のフリをした。
- ④上司と同僚の不倫現場に遭遇。こちらに気付いたが、目をそらして見て見ぬフリをした。



(答えは最終ページ)

## ☆☆お事Q&Aコーナー☆☆

質問者：M.Hさん 35歳女性

**Q.** わたしはハケンで働いています。郵便局まで切手を買に行くお遣いを頼まれて、上司から1万円を預かりました。郵便局に到着して気付いたのですが、途中の道すがら預かった1万円を落としてしまったようです。とりあえず自分の財布から1万円立て替えて切手を買って帰りましたが、この立て替えた1万円は上司に請求してもよろしいのでしょうか。

**A.** 工作中、1万円を預かっていて落とした場合は、落とした**あなたの過失**によって1万を紛失したのですから、民事上その責任はあなたが負わなければなりません（民法第709条）。あなたに1万円預けたのは派遣先なのだから派遣先が責任を負うべきだとするのは派遣先に過失があった場合の話です。例えば、派遣先が10歳の子供に1万円を預けたのであれば派遣先にも過失があるといえるでしょうが、大人のあなたに切手を買ってくるように1万円を預けたことに対して、“派遣先に過失”があると認められることはまずないと思います。

あなたが1万円を落とした時点で派遣先に対し1万円の損害賠償義務が発生し、あなたが1万円を立て替えて支払ったことは、ただちに損害賠償義務を果たしたということになります。従って、立て替えた1万円を上司に請求することはできません。（大滝）

（補足）業務上でお金を扱う場面もあると思いますが、あまりに高額な金銭・物品を扱うときは派遣会社の担当に一報入れましょう。かといって、神経質になりすぎて「私は1円たりともお金は預かれませんが！」なんて言い張っているのは上司も仕事が頼みづらくなってしまいますから常識内（事故があっても弁償できる程度の額）なら対応してよいと考えます。（オフィスタ人事管理部）

…<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！

▼『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>

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### エコライフ・フェアのイベントお仕事

毎年代々木公園で開かれるエコライフ・フェアでのアルバイト。ブース内で来客対応。イベントや受付のお仕事未経験の方でも歓迎です。主催が環境省なので、当日は環境大臣をはじめ芸能人も多数来場。ライブイベントなども休憩時間にしっかり堪能できて楽しいお仕事。

形態：アルバイト 募集人数：各日2名  
勤務場所：代々木公園内（JR原宿駅から徒歩5分）  
勤務日：6/2（土）と6/3（日）の2日間  
※どちらか1日間だけでもよい  
勤務時間：10:00～17:00（途中休憩あり）  
日給：¥7,000円（交通費込み、当日現地払い）  
応募条件：本メルマガに記念で顔写真の掲載が可能な方

#### ■↓↓昨年のエコライフ・フェアの様様子↓↓■

<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1707a.pdf>

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

今年は仲間とのお花見を4/8に設定していたため、当日は桜の”さ”の字もないほどでした。急遽「新緑を楽しむ会」という名目に変更して、持ち寄った手作り料理と美味しいお酒を片手に近くの公園で鳥のさえずりを聞きながら和やかに過ごしました。女性の参加者が多かったため、インスタ映えしそうな華やかなお料理が並び、私もパーティー料理をパパッと作れるようになりたいなと刺激を受けました。お子さんがいらっしゃる方はキャラ弁を作る方もおられますが、食べ物は見た目で引きつけたもの勝ちだなと思いました！これから更に暖かくなるので、たまにはピクニックをして綺麗な空気の中お食事を楽しむのもいいですね♪

Hiroko 記

### オフィスタ NEWS 第119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：①と④が正しい

①自分が攻撃対象にならないように見て見ぬふりをするのは自己防衛として正解。但し、正義感があるのであれば信用できる上司に相談するとか、匿名で公的機関に相談するなど対策を講じることも同僚として大事な行為。②横領は背任行為なので発見したら注意して止めさせるのが組織の一員として当然の行為。③見つかってしまった場合、「プライベートなので内密にしていただけますか」と正直にお願いするのが良い。④見て見ぬフリをするのが最善。相手がこちらに気付いたとしても無視して立ち去るのが良い。他人のプライバシーに首を突っ込むのはトラブルの元となる。

### 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。—