

2018年
5月号

発行日 平成30年5月15日(第120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：『派遣法改正に関するポイント解説』

/オフィスタ業務管理部

オフィスタNEWS 第120号発行にあたって

ゴールデンウィークも終わり普通の生活が再びスタートしましたね。皆さん連休でリフレッシュできましたか？大型連休にされた方は元の生活に戻るまで体が慣れない方もいらっしゃるかと思います。休み中リラックスしていると副交感神経が優位になることでだるさが出るとも言われています。副交感神経は体の疲れやダメージを回復させて心もリラックスさせる自律神経のはたらきのひとつですが、休み明けのだるさは体がまだ活発に活動できない状態が続いているからかもしれません。朝の軽いジョギングやウォーキングで交感神経をオンにして体の調子を整えると快適な一日がスタートできそうです。

さて、5月13日は母の日でしたが、何か贈り物等されましたか？お子さんからのお花のプレゼントや似顔絵付きメッセージで癒された方も多そうです。お小遣いを握りしめ、お花屋さんでお母さんのためにお花を選んでいる姿を見るのも微笑ましくて素敵な光景です。そんな素敵な記念日がある5月ですが、五月病で会社を辞めてしまったなんて人もいらっしゃるりで…。

五月もすでに半ばになりましたが、心も体も健やかに頑張ってはたらいていきましょう。

“はたらく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
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：『派遣法改正に関するポイント解説』

/ オフィスタ業務管理部

派遣法が改正されて、本誌でも改正点などを取り上げてきましたが、今年の9月で改正から3年を迎えます。その時期になると、おそらくニュースなどで不安を煽るような報道が流されるかと思いますが、法改正の中身をよく把握していれば派遣先企業もスタッフさんもそんなに心配することはないはずなので、今回は法改正概要について取り上げてみます。

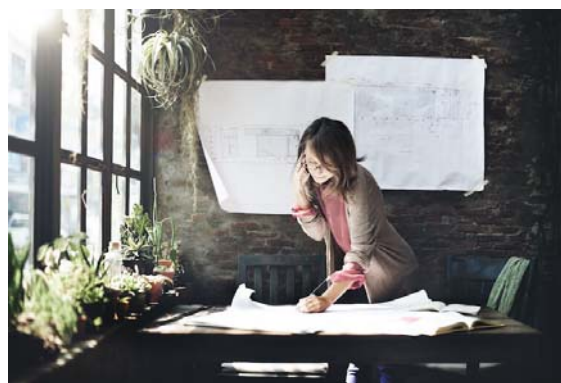
法改正がされたのは平成27年の9月です。今年の9月で3年を迎えるわけですが、何故3年という数字をここで持ち出すかということ、法改正で派遣は3年までしか働けないという誤った情報だけが独り歩きしたことに由来します。オフィスタに登録に来る人は「長期で働きたいのですが、派遣は3年までしかいられないんですよね？」という質問が非常に多いです。何故、派遣は3年までしか居られないという話題が出回ったのか分かりませんが、正確には「同一勤務先の同一部署に3年までしか勤務できない」というのが正しい情報です。もっと細かく言うと、上司（派遣でいう指揮命令者）が異なる部署に異動するなどして3年以上継続勤務は勿論できます。

例えば、第1営業部で上司Aさんの下で3年働いたとします。3年を超えて第1営業部で上司Aさんの下で勤務することはできません。しかし第2営業部で上司Bさんの下で勤務する事は可能です。更に言えば第1営業部で別課の上司Cさんの下なら勤務は可能です。派遣は3年までしか居られないというのは半分正解で、半分間違いということです。組織単位は「課」です。例えば第1営業部総務課から同第1営業部庶務課への異動でも問題ないわけです（第1営業部総務課総務係から同第1営業部総務課庶務係への異動ではだめだということです）。総務課長と庶務課長が別人であることが継続できるどうか重要なポイントともいえそうです。

また、クーリングというものがあります。例えば、第1営業部で上司Aさんの下で3年働いたとします。3年を超えて第1営業部で上司Aさんの下で勤務することはできませんので、この勤務先を退いたとします。そのまま3カ月が過ぎた時に、やっぱり第1営業部の上司Aさんの下で働きたいと思えば勤務は可能です。3年を超え

て継続勤務は出来ませんが、3カ月間+1日の空白があればクーリングされるということ覚えておきましょう。別の課に異動したが、3カ月経過してやはり元の部署の方がお互いにやりやすい等の理由で元の課に戻ったとしても勿論クーリングは適用になります。

今年の9月で同一企業の同一部署で3年経過しようとしている人は、派遣会社の担当者と相談してみることをお奨めします。どの派遣会社も法改正に対処すべく準備はしているでしょうから、すぐ対応してくれるはずですよ。住み慣れた部課を離れるのは感慨深いものですが、これは1つの作業だけを繰り返し継続するのではなく、新たな業務を経験することによって、みなさんの将来のためのキャリアアップが今回の法改正の目的だからです。



長年慣れ親しんだ部署と離れるのもキャリアアップのため！

派遣法改正で目玉とされるもう1点の改正点が、スタッフの教育訓練が義務付けられたということです。1年を超えたスタッフさんは将来のキャリアアップのために、派遣会社の用意する研修訓練を受講しなければならないのです。定期健康診断も雇用主の義務ですが、受診したくないという者に無理やり受けさせることまではしません。しかし、教育訓練はスタッフが受けたくないと言ったとしても受講させなければならない強制的なものとして位置付けられています。オフィスタでも1年を経過するスタッフさんには担当から連絡がいきますので、指示があった人は来社して訓練を受けてください。訓練の所要時間は週40時間勤務の人が8時間です。よって、例えば週20時間勤務の人なら4時間というように比例で決まります。なお、教育訓練をした日の給与は支給されます。



みなさんの将来の為にキャリアアップ研修を受けてください

教育カリキュラムは、各人の従事している職種によって変わります。事務系の人であればエクセルスキル向上プログラムとか、販売系の人であれば礼儀作法向上プログラムなど、スキルアップしたい項目は人それぞれだと思いますので、派遣会社の担当者と相談して決めてください。オフィスタでは何を勉強したいのか意見を聞いたうえで一緒に勉強カリキュラムを決めるようにしています。

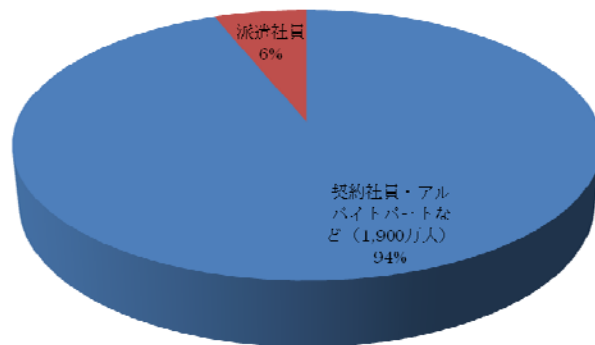
派遣法改正で他にニュースなど盛んに取り上げられているのは同一労働同一賃金制度でしょうか。これは、例えば第1営業部で働く正社員Aさんが年収300万円なら、同じ第1営業部で働く派遣社員Bさんも給与は300万円になるというものです。但し、仕事内容が全く同一のときに限ります（同一労働）ので、例えば正社員Aさんは電話が鳴ったら取らなければいけないが、Bさんは電話を取らないでよいというケースなどは同一労働にはなりません。派遣先は自社の正社員がいくらの給料をもらっているのかを派遣会社に教えるとも思えませんし、派遣社員の方が高額な給与を取っている場合はどうするのか（スーパーなど最低賃金で社員採用している企業の場合、派遣社員の方が給与がはるかに高いというケースはよくある）など問題も多く、同一労働同一賃金が適用されているケースはまだ聞いたことがありません。いずれにしても努力義務ですので、皆さん容易にご想像できるかとは思いますが今のところ所詮絵に描いた餅だと思います。



育児と両立や扶養内など女性は賃金が全てとは限りません

そのほか、派遣法改正ではありませんが「5年勤務すると正社員になれるんですね」という質問も多いです。これは労働契約法の改正で、派遣法とは直接関係ありません。どちらかというと契約社員を念頭に制定された法律です。ここでいう非正規社員というのは「契約社員」

の意味と考えてよいでしょう。契約社員があまりにも増えたため、5年を超えて雇う場合は雇用しなさいという改正です。育児や家事と両立をしたいと考えるハクンスタッフと契約社員はその目的が根本的に異なります。契約社員で働く人の中には男性であったり、独身者であったりという人が多いので、5年以上勤務するのであれば無期雇用しなさいというものです。「5年経ったら正社員になれるんですね」というのは間違いで、「5年経ったら無期雇用に転換できる」というのが正解です。



非正規の94%は契約社員等で、非正規＝派遣というイメージは誤り

また、派遣スタッフから「5年経ったら派遣先の正社員になれるんですね」という質問もよく聞きますが、「5年経ったら派遣会社に無期雇用されることができる」というのが正解です。「無期雇用」転換に際しては労働条件（賃金、その他の待遇）は、転換前の条件と同じとされ、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）。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、この無期転換が契約社員問題を前提に作られた法律なので、この期間だけ働けるというシステムこそが最大の特徴である派遣と問題点がそもそも異なっており、契約社員の最も大きな壁である“期間”を失くす為だけに制定されたものだからです。

企業の担当者からもこれらの事項はよく聞かれます。やはり一番多い質問は「良い人材とのご縁があっても3年までしか居られないのですか？」という質問です。3年までしか絶対に居られないなどはどこにも書いてありませんよと説明していますが、情報の一部分だけが独り歩きしてしまった典型的な例だと思います。情報というのは全体像(特に補足など)も見るのが大事ですね。

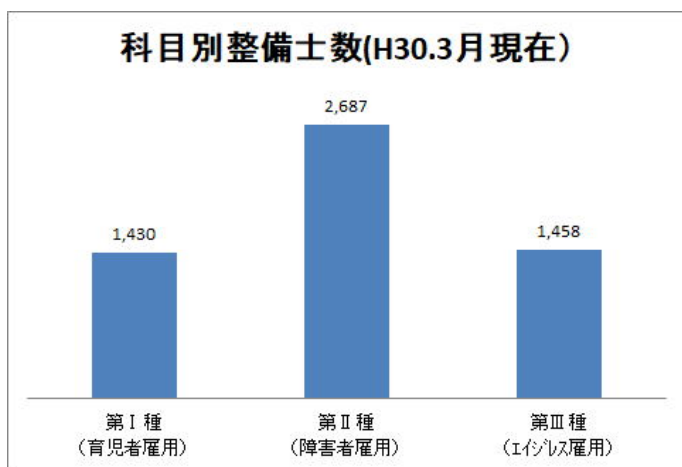
※ページ数の関係で詳細割愛し大まかに解説した部分もございますので、詳細部分はオフィスタ人事管理部までご確認下さい。特例や本誌記事が適用されないケースもございます。

☆☆雇用環境整備士を設置しましょう☆☆

/オフィスタ総務部

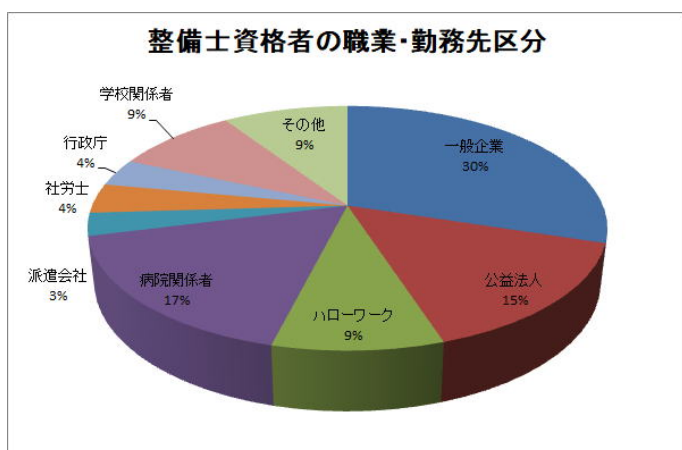
雇用環境整備士とは育児者・障害者・エイジレスの対象者を雇用するときに、それらの従業員が働きやすい職場環境を整備するための専門知識者のことです。現在、資格者は全国に**5,575名**（H30.3月末）、各々所属する企業内に設置され雇用環境の整備に活躍されています。

資格は育児者雇用の専門・障害者雇用の専門・エイジレス（高齢者）雇用の専門と3種に分かれていますので、各社で需要に合わせた専門知識者を設置できます。



人材不足で雇用環境整備士の必要性は全国的に高まっている

少子高齢化で人材不足の現在、育児・障害・エイジレスといったいわゆる就業弱者といわれる人達を雇って活用していかなければならない時代になりました。しかし、これらの人達を雇ったはいいけれど、どう活躍させるのか、どういう問題があって会社側としてどんな配慮が必要なのか、専門知識者が社内にいなければそう簡単に整備できないでしょう。社規や就業規則の中にこういった従業員に配慮した環境整備は済んでいますでしょうか。



行政庁担当官や社労士も積極的に資格の取得を目指している

本資格は一般社団法人日本雇用環境整備機構（所管：内閣府）が養成・認定しておりますので、社内にまだ知識者を置いていないという企業は検討してみてもいいですか。雇用環境整備士は同団体が開催する資格試験（または講習会）を受験することでなることができます。年2回（夏・冬）で開催しておりますので、詳しくは主催団体へお問い合わせください（*）。

なお、オフィスタは育児者（第Ⅰ種）・障害者（第Ⅱ種）・エイジレス（第Ⅲ種）の全ての資格者が社内設置されています。よって、育児・障害・エイジレスの全ての人働きやすい差別のない職場環境の整備を資格者を中心に日々努めています。

（*）次回資格講習会は夏（7～9月）に全国各地で開催予定

本資格の取得は日本雇用環境整備機構へお問い合わせ下さい。詳しくは同機構公式ホームページ参照。
<http://www.jee.or.jp/eei/eei.html>

☆☆休日にアルバイトしませんか☆☆

オフィスタ業務管理部

今年も例年通りGWを出勤して過ごしてしまいました。休む習慣がないので夏休みや年末年始といった長期休暇の使い方がわかりません。仕事が嫌いではないので苦にはなりません、会社の役員になるとサラリーマン時代に感じていた「明日は休みだ～」という喜びは消えます。「人間、重職に就けば就くほど働くようになる」とよく言われますが、なって初めてその通りだとわかりました。しかし、日本は祝日が多いですね。ざっと数えてみても祝日は年間15日ほど存在します。これに週休2日制で有給休暇10日で年末年始やお盆休みがあれば、**365日のうち150～160日以上はお休み**ということになりますか。週5日勤務とはいっても年間でもなれば、実は毎週4日弱程度しか出勤していないことになるわけです。う～ん、これでは仕事好きには物足りないはずですよ。お休みも無駄にせず働いて稼ぎたいという人も大勢いるはず。現にGWは誰かしらアルバイト希望者がオフィスタに出入りしていました。最近は何んだか、できるだけ働くな・残業するな・休めという風潮が蔓延っていますが、自発的に働くことは美德だと思いますし世間が言うほど悪いことではないはず。休日も有効活用したい人はオフィスタ人事管理部までお気軽にどうぞ。

☆☆育児休業給付金を2年間受給する方法？☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

『保育園の利用を申請して、落ちた場合に育児休業期間と育休給付金受給を延長できる国の制度を巡り、横浜市と川崎市が、保育利用の申請をしなくても延長できるようにするよう政府に求めている。育休延長のために形式的に保育の利用申請をする人が一定数いて、本当の待機児童数が見えにくくなっているためだ。川崎市の昨年4月入園に向けた申請では、育休中の保護者約300人のうち約120人が「絶対に入れない保育園に申し込みたい」と望んだ。横浜市でも昨年10月時点で、申し込んだのに入れなかった「保留児童」5917人のうち、482人の児童の保護者は、育休中で復職する意思がなかった。いずれも、保育園に入れなかったことを見越して申請し「保留通知」を受け取って育休を延長するための申請と両市はみている。』
(2018.3.19 朝日新聞)

要約するとこういう事です。育児・介護休業法で、育休は子どもが満1歳に達する日までとされています。育休期間中は、雇用保険の**育休給付金**として給料の一定額が国から支給されるのです。しかし、昨今の待機児童問題もあり保育園に預けることができず働かなくても働けないママさんが増大したため“保育園に申し込んだが入れなかった場合に限り、育休は満2歳まで延長することが認められ給付金も受給し続けることができる”という救済措置ができたのです。そのため「子供と一緒にいたい」、「働きたくない」、「2年間働かなくても給付金がもらえるなら育休続けたい」と、そもそも復帰する意思がなく、わざと落選を狙って**育休延長＝給付金取得**を目論むために高倍率の所に応募する人がいますという記事内容です。

この現象どこかで記憶があるなと思って考えてみたら、失業保険給付金に似ているなと思いました。失業保険とは皆さまご存知の通り、会社を辞めたときに次の仕事が決まるまでの生活費を補償してくれる国の制度です。あくまでも目的は“お仕事を探しているが見つからない期間”の保険金なのです。次のお仕事が決まれば失業保険は当然ストップします。そのため、給付金を満額貰えるまでは本気で職探しをしない求職者がいるのです。求職活動していない者は労働の意思がないとみなされてこれまたストップしてしまいます。そこで、最も簡単な方法

は“絶対に落ちるであろう会社に応募すること”がセオリーです。「頑張ってどここの会社に応募したけど内定が取れませんでした」という活動実績を表向きハローワークに提出すれば毎月保険金がもらえるという仕組みです。ハローワークから応募してくる求職者は内定後の辞退率が非常に高いのはこのためです。就活をしているという実績作りのためだけに応募している訳ですから、本当に内定が出てしまっただけでは困る人達というわけです。



失業保険を受けるためには応募して落ちたという実績が必要

国の給付金はもらえるものなら満額もらいたいと思うのは誰しも同じですよ。ましてや働かなくてもお金がもらえるなんて嬉しい限りではないでしょうか。一方で勤労国民から徴収した税金で本来困っている人を救うための制度なのに、物は言いようの手法で頂戴するのは心苦しさもあるのではないかと考えます。本気で保育園に預けたいのに落ちてしまった人、本気で就職したいと思っているのに内定が取れない人、こういう人達を横目に**「わざと落ちるために応募している」、それで給付金を貰い続ける**という行為自体が当事者はどう考えているのでしょうか。ルール上何が問題なのかと開き直れば誰も文句は言えないことです。テクニックだと言ってしまうとそれまでのことかもしれません。個々人のモラルの問題ですが同じ育児者として…これでいいの？と思います。

日本という国は給付金や助成金・補助金がとても多い国です。そのどれもが困っている人を助けるための行政支援なのですが、本来の目的外的意思でも**テクニックさえあればこのように受給はできてしまう**のです。税金の無駄遣いを止めろと政治家を責める国民がこれでは本末転倒だと思います。こういう人のせいで折角の良い制度が廃止になったら…など色々考えさせられる記事でした。こういう受給者がいる以上、育休延長は無くなりそう…。

参考：本誌第82号『求人における年齢不問は本当か!?』
<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1503.pdf>

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：S.Fさん 32歳女性

Q. わたしはハケンで働いています。業務に関する悩みというか、困ったことがあったので苦情申し出者に相談をしました。派遣先の苦情申し出者に相談すると解決策を提示してもらえました。派遣会社の苦情申し出者からも同じく解決策を提示してもらえました。しかしながら、派遣先の苦情申し出者の回答と派遣会社の苦情申し出者の回答が全く真逆の解決策だった場合、どちらの意見を優先して従えばいいのでしょうか。苦情申し出者は派遣先と派遣元に選任されていますが、優先順位というかどちらが上位とか下位とかの関係はあるのでしょうか。また、一方の苦情申し出者からの意見は、もう一方の苦情申し出者にも報告しておいた方がいいのでしょうか。

A. 業務に関する悩みについて、派遣先の苦情の申出を受ける者の回答と派遣元（派遣会社）の苦情の申出を受ける者の回答が真逆の解決策だった場合、派遣先の回答が優先するか派遣会社の回答が優先するかは法律上規定はありません。派遣法では、派遣先がスタッフから苦情の申し出を受けたときは、当該苦情の内容を派遣元事業主（派遣会社）に通知するとともに、**当該派遣元事業主との密接な連携の下に、誠意をもって遅滞なく、当該苦情の適切かつ迅速な処理を図らなければならない**と規定（派遣法第40条第1項）されていますので、法律上は派遣元の解決策と派遣先の解決策が真逆になることは考えられません。派遣先の苦情の申し出を受ける者が、スタッフから苦情の申し出を受けたにもかかわらず、派遣元に連絡しないで解決策を示した場合には、それだけで派遣法違反ということになります。つまり、あなたがこういう相談をしたともう一方に報告しなくても情報は共有されているはずで、

仮に派遣元の解決策と派遣先の解決策が真逆であったとします。あなたの悩みが法律上の問題（パワハラ・労基法・派遣法違反）に関係する場合は法律の趣旨に則った解決策が何よりも優先されるべきです。以外の悩みの場合は派遣会社の担当者と派遣先の担当者のどちらが優先されるかという決まりはないので、連携して解決策の調整をしてもらえないと思います。なぜなら派遣元の解決策が正しかったとしても、派遣先が納得しなければその提案を受け入れてもらえないからです。（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>

☆☆育児と仕事の両立ワンポイント（その⑤）☆☆

/オフィスタ人事管理部

今回はそれぞれのライフステージに合った働き方について考えたいと思います。近年、育児や子育てを大切にしたい、未経験の職種に挑戦したい、希望の勤務地で働きたいなどの働き方に関する意識の多様化に伴いワークライフバランスを重視した形態を希望する人が増えていきます。派遣は雇用期間と責任が限定的であり柔軟な働き方ができるので魅力を感じる人も多いでしょう。

法律で育児短時間制度が義務化されました。これは3歳に満たない子供を養育する労働者が利用できる時短制度（6h/日）です。条件が合えば誰でも利用できる制度で、会社側は申し出があれば許可しなければなりません。こういった法律や支援制度を積極的に利用しましょうというのが⑤つ目のコツです。育児と仕事を両立するためには周囲を働きやすい環境に変えるということも手段です。3歳までと言わずに満12歳まで門戸を拡大したのがオフィスタですが、こういう特殊な会社や独自制度を利用して子育て期間を乗り切るのもいいかもしれません。

派遣クイズ

女性の従業員が、同職場の男性部下（または後輩）に対して発言した場合、ハラスメントに**該当する恐れがある**ものは次のうちどれでしょう。

- ①「いつも残業大変そうだね。肩でも揉んであげようか」
- ②「〇〇君はお酒飲めないんだよね。だったら好きな料理どんどん頼んで。ほら、もっと食べて食べて！」
- ③「お子さん可愛いね。特に目元なんか〇〇君そっくりで父親似だね」
- ④「少し運動しないと〇〇君最近太ったわよ。外回りの営業でもやってみない？」



（答えは最終ページ）

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

データ・スキニングのお仕事

資料というのはファイリングして保管していると溜まってしまいます。置き場所もなくなってきたので、紙資料をスキャンしてデータ化していただくお仕事です。はじめは研修があります（研修時間は5～6分。それで全員問題なく作業遂行出来ていますので簡単なお仕事です）。

形態：アルバイト 募集人数：各日1名
勤務場所：オフィスタ内（西新宿）
勤務日：5月中旬～6月下旬までの土曜・日曜
※出勤できる希望日を挙げてください
勤務時間：10:00～16:00（途中昼休憩あり）
日給：¥6,000円（交通費込み、当日現金払い）
応募条件：①1日からでも応募OKです。応募者多数の場合は抽選になります。
②現在無職で求職活動中の方のみ

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

「ひまわりの種を植えたのでどうぞ」とご近所の方に鉢ごとお裾分け頂き、もうすぐそこまで夏が来ていることを感じ嬉しく思いました。普段は、家の中を少し華やかにするために切り花を花瓶に生けたりはしていますが、鉢で植物を育てるのは小学生の頃にアサガオを育てて以来のことかもしれません。近所の方は共働きで子育て奮闘中にも関わらず、毎年ひまわりを育ててはその苗を玄関先に並べて“ご自由にお持ちください”と皆さんにお裾分けして喜んでもらっているそうです。お花を育てる心のゆとりも見習いたいところですが、こんなお裾分けて素敵だと思いませんか？お裾分けを毎年楽しみにしている方もいるかもしれませんね。 Tomomi記

オフィスタ NEWS 第 120 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：全てハラスメントになりうる

昨今ハラスメント事件が増えています。女性による男性へのハラスメントも増加してきています。①接触を求める発言は勿論セクハラです。②酒を迫るのは飲みハラと言われ食事の強要も含まれます。③家族親族への発言は誉め言葉でも不快に感じる人もいます。特に血筋に関する話題は職場内会話として不適切。④容姿に関する発言は当然セクハラ、容姿を理由に配置替え等はパワハラです。相手が不快に思えば＝ハラスメントです。男性被害はあまり表沙汰にならない為、意識は女性の方が低いと言われ、今後男性による MeToo も主流になるかも。男性が女性に発言したらどうなるかを考えれば簡単なのです、逆もまた同じなのですから。

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。—