

2020年
3月号

発行日 令和2年3月16日(第142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①: 『法改正: 同一労働同一賃金制度の解説』
/ オフィスタ業務管理部
特集②: 『コロナウイルスとお仕事一問一答』

オフィスタNEWS 第142号発行にあたって

3月に入り異動や卒業シーズンとなりました。桜の開花の期待とは裏腹に、国内や国外ではコロナウイルスの拡大により、学校臨時休校やイベント中止等様々な影響が出ています。臨時休校によりお子様の卒業式が見送りされたり、節目の大切なイベントができない寂しい年となってしまいました。皆様の職場でも何かしら影響や損害が出ているのではないのでしょうか。収束時期が分からず目に見えないウイルスを防ぐにはどんなに予防をしても不安を感じるものですが、必要以上に過剰になり過ぎるのもストレスとして重くのしかかってきますから、手洗い、うがい、マスク、栄養を摂る、適度なスポーツにより免疫力を付けるなど、できることをして極力日々のルーティーン変えずに乗り越えましょう!

年度末はどこ会社さんも繁忙期なので休むに休めない事情もあるでしょう。オフィスタも「経済の安定なくして雇用の安定なし」と考え、極力通常業務の維持に努めております。コロナショックで一層の労働者不足に陥ってしまった日本経済のために私ども人材派遣会社の担う責務は重いと思っています。(本紙編集長)

“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
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。



(C)2020 OFFISTA

特集①：『法改正：同一労働同一賃金制度の解説』

/ オフィスタ業務管理部

同一労働同一賃金制度について TV やニュースで見聞きしている人も多いことでしょう。同じ仕事をしているのだから同じ給料をもらうのは格差解消の観点から当然だという発想から生まれた制度ですが、言うは易し・行うは難しで事はそう簡単にはいきません。この法改正はとても難しい内容で、ここで全てを解説できるほど易しいものではありません。専門家でも解釈困難なもので、よほど高度な知識がないと理解不可能な法律内容です。ここでは本誌をお読みの一般の方や企業担当者の方に向けて、概要だけ極力分かり易くまとめてみます。

インターネットなどで調べると沢山該当する記事が出てくることでしょう。「同一労働同一賃金とは何か?」、「同じ仕事に就いている限り正社員・非正規社員を問わず同じ給料をとるべきである」、「格差解消につながる」といったことがどのサイトにも書かれています。しかし、法の建前や主旨に触れているものは多くても、実際の実務を具体的に首を突っ込んで書かれているサイトは少ないでしょう。当事者(労働者・派遣先企業・派遣会社)が知りたい一番肝心な部分は、意外と触れられていない。誰も答えられないと言った方がいいかもしれません。



同じ仕事なら同じ給料を得る、そんな分かり切ったことを知りたくてネットを調べている人はいないでしょう。決まり一辺倒の分かり切った文言の羅列や、法律切り抜きが多いのは、**要するに誰もこの法改正の正解全てを知らないという事であり、解釈が様々なのは逐一明文化されていないことを意味し、統一見解ができないくらい高度な内容だ**という事が窺い知れることでしょう。そこで、みなさんが一番知りたい肝心の実務の部分を取り上げてみます。本気で解説していったら百ページあっても足りないくらい難しいものですので、おおよそのイメージを掴めるようざっくりとした感覚で実務を説明していきます。

はじめにお断りしておきますが、法律はもっと細かく厳密です。本紙ではあくまでザックリと大まかに書いているという点だけ予めご理解ください。

(1) 同一労働同一賃金の法改正で何が変わる?

まず、同一労働同一賃金とは何かという事から説明します。働き方改革関連法の成立で、「同一労働同一賃金」に関連する「労働契約法」、「パートタイム労働法」、「労働者派遣法」の三つの法律が改正されました。

パートタイム社員が同じ部署の正社員と比較して自分の賃金が低いのはおかしいと思って、会社や裁判所に是正を求めようとしても現在の法制下では何がおかしいのか、何が不合理なのかを判断できる具体的な基準がありません。また、会社にとっても、何がおかしいのか、何が不合理な待遇差なのかわからなければ適正な改善も人事制度も決定することができません。そこで、世の中の流れもあり、どのようなものを具体的に例示して法的な効力を持たせることが必要になったというわけです。

企業も労働者もみなさんが真っ先に気になるのは以下のような点ではないでしょうか?

総務部の正社員(年収 500 万円)の女子と同じ仕事をしている派遣社員の年収は 500 万円になるのか?

週5日勤務の正社員(時給換算 2000 円)の女子と同じ仕事をしている週 1 日だけ出勤の派遣社員の時給は 2000 円になるのか?

正社員にボーナス 3 カ月×夏冬 2 回の賞与を払ったら派遣社員にも同額支払うのか?

正社員に退職金 1 千万円支払うなら派遣社員にも同じ退職金を支払うのか?

正社員は毎年昇給するなら派遣社員も同額昇給させなければいけないのか?

こんな調子で次々と挙げていくと、企業の担当者の方々からは「ふざけるな!」と怒鳴られそうですが、労働者にしてみればこういう世の中になったらいいと思いませんか?これが同一労働同一賃金の基本理念です。

同じ立場で同じ労働をしていれば同じ待遇にする。労働者からしたら素晴らしいことです。が、結論から言うと現実問題として上記のような“同一”にするなんてこ

1,026 円×114%=¥1,170 円

とは到底不可能だということは皆さん自身も、法を作ったお役人さんたちも、可決した政治家さんたちもみな、内心口には出さないけれどわかっていることなのかもしれません。給料が上がるのかなと期待していた読者のみなさんには期待を裏切ってしまうようで申し訳ないのですが、この法律を紐解いてゆくとその辺が見えてきます。法には次のように定められています。

(2) 法改正の知られざる裏道が初めから存在していた。

『同一労働同一賃金については、

(A) 「派遣先均等均衡方式」

(B) 「派遣元労使協定方式」

のどちらかを選択すること。』とされています。

先ほどから述べている、“派遣先の” 正社員と同じ待遇・不合理のない待遇にすることを均等均衡方式といえます。これを、ここでは (A) 方式と呼びます。

一方で、労使協定とは、“派遣会社の” 内部で経営者と労働者が“相談して取り決め (= 労使)” をして待遇を決めることを言います。これを (B) 方式と呼びます。

まず世の中、理想と現実が違うということをご理解いただきたいのですが、(A) 方式は誰がみても机上の空論で現実的にこんなことできるわけがないので、どちらかを選べと言われてこちらを選ぶ会社はまずないでしょう。全国の 99.99% の派遣会社が (B) 方式を選択すると思われま (私の予想ですが)。はじめからこういう筋書きが出来ている法律なのですが、報道メディアには (A) 方式ばかりが取り上げられるので、(B) 方式があることを知らない人も多いことでしょう。

(3) 労使協定方式の解説。

この (A) 方式については解説し始めたらキリがありませんし、選択する企業もないでしょうから紙面を割くだけ無駄だと思い、ここでは (B) 方式についてのみ解説します。こちらはかなり難解なのですが要点だけ簡潔に。

(B) 方式は要するに、**全国平均**で正社員はこのくらいの給料をもらっているからそれに足並みを合わせなさいという考え方です。例えば、一般事務の正社員全国平均時給は ¥1,026 円です (厚生労働省賃金構造基本統計調査・職業安定業務統計を使用。やけに安いと思いますが、国がこの数値を使うように指示しています)。次に、東京都は物価が他県よりも高いので地域係数 114% が適用されます (これも国で定められた数値です)。

時給額 (賞与含む) がこの金額を下回ると、いわゆる同一賃金法違反 (?) とかいうことになるのでしょう。

誰得の法改正なのかわからないと言いたくなりますが、東京都内でフルタイム時給 1,170 円以下の派遣会社などあるでしょうか? 同業者なのでこんなことをハッキリと公開してしまうと大人の世界は色々不具合があるので控えたい所ですが、これが“同一労働同一賃金” と言えるかどうかは、各自でご判断いただきたいと思います。そして、全国の派遣会社も派遣先企業もこの (B) 方式一択で進むことになるであろう事は紛れもない事実です。

(4) 賃金以外の待遇について。

法改正では給与以外にも待遇や福利厚生も同様にしなければならないというものがあります。例えば 10 年くらい前に「ハケンの品格」という TV ドラマの中で「社員食堂は正社員なら 5 百円で食べられるが、派遣社員は千円もする」というようなくだりの場面がありました。もっとも、10 年前ならいざ知らず今どき社員食堂の値段で差別するような会社もないでしょうし、現実的にこのような企業さん自体がレアでしょうから、少なくともオフィスタの取引先企業では心配はしなくてもよいと思います。

ただ、今後はこういう待遇面で差別はしないようにとされています。ロッカーがあるならば派遣社員にも使わせて欲しいとか、休憩室があるならば派遣社員にも利用させて欲しいとか、当たり前のような気もしますがこういう世の中に今後なっていくというのは歓迎できますね。

但し、厳密には (B) 方式を選ぶとそれも変わってくるかもしれません。法にはこう定められています。

『賃金以外の待遇については、派遣元の労働者と比較して不合理な待遇差が生じないようにすること』

お気付きですか? 「派遣元」となっているのです。つまり、派遣会社の社員と同等の待遇ということが書かれていて、派遣先企業の従業員と同等とは書かれていないのです。

例えば、派遣会社が自社の従業員が福利厚生で無料利用できる保養所を持っていたとします。すると、その派遣会社の派遣社員もその保養所を利用する福利厚生が与えられるということです。

派遣先企業の所有している保養所が使えるという訳ではないので注意が必要です。

不合理な差別解消のための法律なのに、派遣先従業員と均等にせずに、派遣会社の従業員と均等にするというのも訳が分からないという人もいますでしょう。

逆に、どうしてこうなったかピンとくる方もいらっしゃるのではないですか？

もし、派遣先の従業員と同一にしようとしたら、派遣先の従業員の給料・賞与・退職金・待遇・福利厚生など社内情報を派遣会社に開示しなければなりませんよね。

『派遣先企業は均等均衡を図るに当たって参考になる自社労働者の待遇等に関する情報を派遣会社に提供しなければならない（義務化）』

とされています。普通に考えてこんな機密情報を企業が派遣会社に開示できると思いますか？下手したら派遣先企業と派遣会社が喧嘩になってしまうかもしれません。

だから(B)方式はここが「派遣元」になっているのです（と私は勘ぐります）。この(B)方式を選べば世間一般の賃金に合わせればいいし、待遇は派遣会社の従業員に合わせればいいので、要は派遣先企業の社員と足並みをそろえる必要がありませんから情報収集自体も不要です。そういう意味では派遣先企業と派遣会社のやり取りを円滑にするうえで(B)方式は上手くできてるなあ…と思いつつ、作り手の意図も見え隠れしてしまう訳です。

(5) 派遣先企業は厳しくなるのか？

ニュースなどで同一労働同一賃金が導入されたら、正社員の給料を下げなくてはやっていけなくなるとか、福利厚生をなくすとか騒がれていますが、何度も言うようにそれは(A)方式を選んだ時のお話だと私は思います。

(B)方式を選ぶと派遣先企業は、足並みをそろえるという部分から半ば解放され、派遣会社お任せに出来る部分が増えるように思います。よって、それほど苦境に追い込まれることはないと推測します。なにぶん法施行すらまだされていないわけですから、今後どうなるのか現時点では未知数ではありますが。

(6) 派遣会社による値上げの風潮は正しいのか？

法改正で派遣料金の値上げが全国的に起きています。

(A)方式をしようとしたら当然派遣料金の値上げは起きるでしょう。

しかし、(B)方式を選ぶのであれば、極論すれば

¥1170円さえクリアしていれば一応派遣料金の値上げをする必要はないと極論できます。勿論、賃金以外にも労働者の待遇改善のために費用が掛かることはあると思いますので、絶対に据え置きでとは思いませんが、それほど大きな上昇はないと考えます。都内であれば、フルタイム勤務なら時給1700円とか1800円とか払っている派遣会社なんていくらでもあるわけですから(B)方式を選ぶならば賃金面は楽々クリアしています。オフィスタは103万円扶養範囲内の労働者メインですが、それでももっと高いです。では、にもかかわらず何故いま派遣料金の値上げが行われているのでしょうか。



一つには、現時点で法施行もされていない中、どこの派遣会社も法改正の中身自体理解し得ないまま、手探りで準備しています。先にも書きましたが法律専門家でも全てを把握できかねるくらい高難度で、通常の派遣会社の営業マンレベルではこの法改正を現時点で完璧に理解することは到底不可能だろうと言われていています。オフィスタ職員の中にも完全に理解している社員は恥ずかしながら誰1人もいません。それくらい複雑で難しい法改正です。

そのため値上げの風潮だけが独り歩きして、誰もわからないののいいことに値上げの理由や根拠や詳細が不透明なまま派遣会社の言うがままに値上げ合戦が行われてしまっているという噂を先々で耳にします。多くは交通費や退職金支給を理由に値上げ交渉をしているそうですが、その根拠が不明瞭だったり、中には「法改正なのでとにかく値上げになります」と説明もしどろもどろのまま、何だかよくわからない内に法改正だからのゴリ押しで派遣料金の値上げを迫られたと溢す担当者も多く見かけました。

年度内に値上げをしなければならないような雰囲気があるようですが（次年度予算取りの絡みもあるのでしょうか）、施行されてもいない現時点でよくわからないまま値上げに応じるのは危険です。正体がはっきりした時点で値上げの必要性があるならそれに応じて派遣先企業と

派遣会社が相談すべきだとオフィスタは考えています。

値上げの必要性がないのに値上げをしたところで、値上げした分は誰の懐に行くのか勘ぐりはしませんが、複雑な法改正に乗じて我も我もと不透明な値上げ合戦に参入するのが気が重たいのです。必要性がないなら値上げする必要はないというのがオフィスタの見解です。

企業から「オフィスタさんは値上げしないの？」とよく聞かれますが、値上げの必要がなければ派遣料金の値上げはしません。その代わり、今後、この法律の正体がハッキリして、そこで本当に値上げの必然性に迫られる状況下になったときは、その明確な理由も添えてご説明しますので、その時には派遣料金の値上げにご協力いただくのがお互いフェアなやり方ではないかと考えています。

(7) オフィスタのお取り引き企業さまへ

私どもオフィスタとお取り引きのある企業さまより今後のスタンスを尋ねられることが増えましたが、我々オフィスタは施行もされていない現時点ではこの法律のことがわかっていません。そのような段階で無責任に意味もわからず値上げはしたくない、不透明な値上げはしたくないと考えますので、法の正体がハッキリするまでは「時期尚早、当面結論保留」を結論とさせていただきます。年度末なので早く決めてよ！という企業さまもいらっしゃると思いますが、見切り発車はしたくありませんのでご迷惑おかけいたしますが、施行後の様子見の上で改めてご相談させて頂くかもしれませんがお許しください。

(8) オフィスタのスタッフ各位へ

今後、法遵守により必要な対応をしていきますが、現時点で法施行前につき不明確な点も多く、経緯や動向を鑑みて待遇の向上を目指し、必要に応じて対応していきたいと思っています。今現在で明確な回答ができませんが、法改正で定められている待遇それ以上の改善をしたく実施に向けての検討を重ねておりますのでお待ちいただきたく申し上げます。

<記事後記>

「おおまか」、「ざっくり」、「要点のみ」簡単に書きました。かなり大雑把に書きましたので、法律にお詳しい人からすれば「それ違うよ」と指摘したい箇所もあるかもしれませんが、大筋を知っていただくために書いたものですのでご理解ください。正確な情報が知りたい

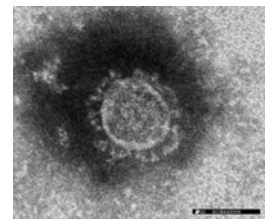
人は『厚生労働省発行のガイドライン』を参照しご確認ください。

最後に個人的な意見ですが、理想と現実異なるのに、リアルの世界にそれを無理やり組み込んだらこうなるといふ悪例で、これは近年稀にみる悪法だと思います。建前はご立派ですが、初めから抜け道が用意されていて実際は誰も得をしない無意味な法改正でしかありません。結局ナンダカンダで派遣先企業は負担が増えます、労働者は常識的に考えて同一賃金になることはあり得ないでしょう、派遣会社は手間暇だけが重くのしかかり負担増となります、本当に誰得なのか全くわからない不愉快な法改正です。よって、こういうものだ、法律だから…で深く考えないで納得してしまうのが最良かと思います。

☆☆行政ニュース☆☆

/オフィスタ総務部

新型コロナウイルス感染症による経済的影響が懸念されているところですが、労働者が新型コロナウイルス感染症に感染したこと等により一定期間の休業を余儀なくされたことや新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等に伴って労働者が休職する必要が生じたこと等に伴い、休業期間中の労働者等に代替する労働者の確保が必要な場合に、労働者派遣事業者(人材派遣会社)も活用するよう厚生労働省職業安定局雇用政策課(民間人材サービス推進室)より日本経団連を通じ各企業に通知されております。オフィスタでは休業期間の労働者に代替する労働者の確保を求める企業からの相談や求人申込に対応することとしております。また、このような事態を受け人材サービスを業とする者として、通常営業の維持に努めております。



●下記サイトに掲載されている派遣会社等へご相談ください(当社は日本プランニングで検索ください)。

<https://jinzai.hellowork.mhlw.go.jp/JinzaiWeb/GICB101010.0.do?action=initDisp&screenId=GICB101010>

●厚生労働省職業安定局需給調整事業課・雇用政策課からの日本経団連への要請文書は下記よりご覧ください。

<http://www.offista.com/data/press/200312b.pdf>

■「新型コロナウイルス感染症による小学校休業対応助成金」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html

特集②：『コロナウイルスとお仕事一問一答』

R2年3月11日付での厚労省発表によるQ&A

Q1. 新型コロナウイルスに感染したため会社を休む場合、休業手当は支払われますか。

A1. 新型コロナウイルスに感染しており、都道府県知事が行う就業制限により労働者が休業する場合は、一般的には「使用者の責に帰すべき事由による休業」に該当しないと考えられますので、休業手当は支払われません。なお、被用者保険に加入されている方であれば、要件を満たせば、各保険者から傷病手当金が支給されます。

Q2. 発熱などの症状があるため自主的に会社を休もうと考えています。休業手当は支払われますか。

A2. 会社を休んでいただくよう呼びかけをさせていただいているところですが、新型コロナウイルスかどうか分からない時点で、発熱などの症状があるため労働者が自主的に休まれる場合は、休業手当の支払いの対象とはなりません。

Q3. 新型コロナウイルスの感染防止のため、テレワークを活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

A3. 会社内でテレワークの制度が整備されている場合には、その制度の範囲内でテレワークを実施することができます。まずは会社の就業規則などの規定を確認し会社と話し合ってみましょう。

Q4. 新型コロナウイルスの感染防止のため時差通勤を活用したいと考えていますが、どうしたらよいのでしょうか。

A4. 労働者及び使用者は、その合意により始業、終業の時刻を変更することができますので、時差通勤の内容について、労使で十分な協議をしていただきたいと思います。

Q5. 労働者が新型コロナウイルス感染症を発症した場合、労災保険給付の対象となりますか。

A5. 業務又は通勤に起因して発症したものであると認められる場合には、労災保険給付の対象となります。詳しくは、事業場を管轄する労働基準監督署にご相談ください。

Q6. (保育)子どもを預けていた保育園が臨時休園となりましたが、どうしたらいいですか。

A6. 児童への感染防止の観点及び地域での感染拡大を防ぐ観点から、勤務先と相談のうえ、お仕事についてはテレワークでの対応や休暇の取得により対応いただけるよう、ご理解をいただきたいと考えております。

Q7. <小学校等>新型コロナウイルス感染症で小学校、特別支援学校等の臨時休業に際して、会社にお勤めの方が子どもの世話をするために休暇を取得する場合、どのような支援があるのでしょうか。

A7. 臨時休業した小学校や特別支援学校、幼稚園、保育所、認定こども園などに通う子どもを世話するために従業員（正規・非正規を問わず）に有給の休暇（法定の年次有給休暇を除く）を取得させた会社に対し、休暇中に支払った賃金全額を助成（1日8,330円が上限）する予定です。

詳しくは厚労省HP「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金」参照。

Q8. 発熱などの風邪の症状があるときについて、会社を休みたいと考えているところですが、使用者が休業を認めてくれません。どのようにしたらよいのでしょうか。

A8. 発熱などの風邪の症状があるときは、会社を休んでいただくよう呼びかけております。そのためには、企業、社会全体における理解が必要であり、従業員の方々が休みやすい環境整備が大切ですので、企業に対してもご協力をお願いしています。

Q9. 新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、労働安全衛生法に基づく健康診断の実施を延期するといった対応は可能でしょうか。

A9. 事業者は労働安全衛生法の規定に基づき、労働者の雇入れの直前又は直後に健康診断を実施することや、1年以内ごとに1回定期に一般健康診断を行うことが義務付けられています。しかしながら、令和2年2月25日に決定された「新型コロナウイルス感染症対策の基本方針」に、閉鎖空間において近距離で多くの人と会話する等の一定の環境下であれば、咳やくしゃみ等がなくても感染を拡大するリスクがあることが示されていること等を

踏まえ、これらの健康診断の実施時期を令和2年5月末までの間、延期することとして差し支えありません。

Q10. 新型コロナウイルスの影響で、やむを得ず休業とする場合等にどのようなことに心がければよいのですか。

A10. 今回の新型コロナウイルス感染症により、事業の休止等を余儀なくされた場合において、労働者を休業させるとき（自宅待機など）には、労使がよく話し合っただけで労働者の不利益を回避するように努力することに努めてください。また、労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当（平均賃金の100分の60以上）を支払わなければならないとされています。

※このことから、派遣社員を自宅待機で休ませる場合にも派遣料金の請求は原則発生します。労働者は派遣先からの要請による自宅待機でも給与支給はされます。という解釈になり、このような事態をご検討の企業様や関係する労働者の方は予めオフィス担当者までご相談ください。

Q11. 職場での嫌がらせなどへの対応はどうすればよいでしょうか。

A11. 新型コロナウイルスへの感染や、新型コロナウイルスに関連して労働者が休暇を取得したこと等新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせが行われることのないようご留意いただき、労働者に周知・啓発する、適切な相談対応を行うなど、必要な対応を徹底していただくようお願いいたします。

本誌掲載のQ&AはR2.3.11現在のもので、状況により回答内容が変わる可能性もありますので、厚生労働省HPにて「新型コロナウイルス感染症について」の項目にて適宜ご確認ください。

派遣クイズ

休暇は法律で定められているものと、そうでないものがあります。次のうち法律で定められている休暇はどれでしょう。

- ①有給休暇
- ②生理休暇
- ③慶弔休暇
- ④夏季休暇



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：A.Yさん 37歳 女性

Q. わたしはハケンで働いています。求人募集を拝見したときに「電話業務はそれ程ありませんが、電話を取ることに抵抗がない方を募集」と記載がありました。そのため、1日にせいぜい4~5本程度だと思って働き始めたのに、実際には7~8本取る日もあります（全く電話が鳴らない日もありますが）。また、駅から「徒歩5分程度」と明記があったのに、実際には6~7分かかります（同僚は4~5分だとのことですが）。

このため、求人募集記事に誤りがあったと派遣会社に苦情の申し立てをしたところ、「それが誤りかどうかは一般常識で判断するレベルではないでしょうか」との回答でした。法的にはどうなのでしょう。また、私は勤務先や派遣会社からクレーマーとして扱われてしまうのでしょうか。

A. 求人募集のとき労働条件と実際の労働条件が違うのではないかとご質問だと思います。まず、①電話の業務について、4~5本と想像していたのに⇒実際は7~8本と取る日もある。なお、全く取らない日もある。そして、②就業場所が駅から徒歩5分程度と聞いていたのに⇒実際は6~7分かかる。そして同僚は4~5分である。

残念ながら①②の程度では、労働基準法第15条の労働条件違反を会社に主張することは難しいと思います。①についても②についても許容量の範囲内で適不適の問題は生ずることはあっても違法の問題は生じないでしょう。この派遣会社の担当者が言うように、社会人であれば一般的な常識で理解できる程度問題だと思いますし、私が会社の担当者であれば、あなたのことをクレーマーと判断するかもしれません。（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。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（日本人材派遣協会アドバイザー）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☆☆

データ入力のアルバイト

データ入力のお仕事です。氏名・住所・電話番号・メールアドレス等をフォーマットへ入力作業。1日完結のスポットのお仕事です。オフィスタへの登録と履歴書のご提出がお済みの身元確認がしっかりされている方のみ採用となります。応募者多数の際は抽選となります。

形態：アルバイト（スポット）
日程：3月28日（土）
場所：オフィスタ内（西新宿）
時間：10：00～17：00
報酬：日給 7,500 円（交通費込、休憩 1 時間有）
※当日現金支給します。

採用人数：4～5 名

スキル：タイピング 15 分で 1000 文字以上

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方におのみお知らせしているお仕事です。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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

コロナウイルス騒ぎの真っ只中に横浜・大阪・名古屋・仙台・広島・福岡でイベント決行しました。オフィスタは『経済の安定なくして雇用の安定もない』という考えの下、“通常勤務の維持”に努めております。メディアは脅かして怖がらせて一大事に仕立て上げるのが得意ですが、一方でウイルス自体それほど生死にかかる恐怖の病原菌ではないという専門家の意見もありますし何が本当に真実なのかわからない状況ですから、周囲に振り回されずに自分の判断で行動するのが最良だと思います。連日の過剰報道もいい加減ウンザリです。こういうときほどポジティブ or ネガティブ性格がはっきり出ると言われますが私は紛れもなく前者です。 makoto 記

オフィスタ NEWS 第 142 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
	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
参考		女性のビジネスマナー（発行：学研）

…<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>

派遣クイズの答え：①と②が法定休暇

休暇には労働基準法で定められた法定休暇と会社が独自に決めた法定外休暇があります。①有給休暇は6カ月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合に取得できると法律で定められている法定休暇です。②生理日の就業が著しく困難な場合に与えられることが法律で定められている法定休暇です。診断書は不要ですが報告は必要です。③結婚などのお祝い事や、お葬式などの不幸の際の休暇で、法律で定められているわけではありません。④お盆や年末年始などの休暇も法律で定められているわけではありません。よって、休暇日数や条件は会社によって異なります。

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）

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。

—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。—