

**2020年  
8月号**

発行日 令和2年8月17日(第147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：『パワハラ防止法施行の解説』  
/オフィスタ総合管理室  
/監修：馬場実智代（オフィスタ顧問社労士）

## オフィスタNEWS 第147号発行にあたって

残暑お見舞い申し上げます。蝉のなき声と共に猛暑が続いております。今年は梅雨明けが例年より遅かったのですが、もしかしたら暑い日も少ないのではと思っていましたが、30℃以上の真夏日が当たり前の日々。熱帯夜で寝る時もエアコンのタイマーが切れたら寝苦しくてまた付けての繰り返しで疲れが取り切れない方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

今年はコロナウィルスの影響により、夏休みの帰省を自粛したり旅行の計画も立てられなかったりでお子様がいいらっしゃるご家庭は特に残念な気持ちになっておられるかと思えます。そんな時こそ発想を変えて家でそうめん流しをしたり、スイカを使ったスイーツを作ったりして簡単にできる事で夏を楽しんでみてはいかがでしょうか。スマホやインターネットも普及しているので、オンラインで普段会えない人とやりとりするのも良いですね。ある意味“特別な夏”になりそうです。

今年の夏はコロナ、猛暑、ゲリラ雷雨と心配な日々が続きますが、室内での換気も忘れずに毎日栄養を摂りながら心も体も元気に乗り越えましょう。

“はたらか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。



## 特集：『パワハラ防止法施行の解説』

/ オフィスタ総合管理室

/ 監修：馬場実智代（オフィスタ顧問社労士）

2020年（令和2年）6月1日より、職場におけるハラスメント防止対策を企業に義務付ける「改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）」が施行されました。スポーツ界のパワハラ事件はよく耳にするところです。最近では大相撲の親方が弟子に対するパワハラで、相撲部屋が廃止される事件が報道されました。では、働く現場のハラスメントはどのような現状なのでしょうか。今回のパワハラ防止法のポイントと求められる取り組み等を解説してみます。

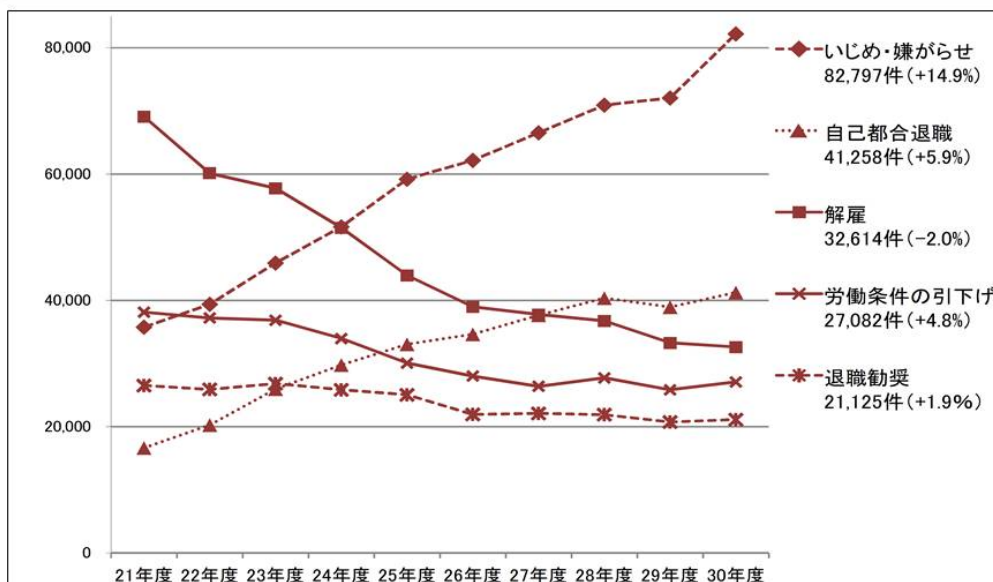
企業の中でもパワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」が増え続けています（図①参照）。厚生労働省が公表した「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」（令和元年6月26日）では、2018年度に各都道府県労働局などに寄せられた民事上の労働相談のうち、パワハラを含む「いじめ・嫌がらせ」は8万2,797件となり、相談内容では2012年以来、7年連続で最多でした。このような状況下で、パワハラ防止法は2019年5月に成立し、大企業は先行して2020年6月から、中小企業は2022年4月から相談窓口の設置や社内規定の整備などのパワハラ防止策を講じることが義務づけられます（事業規模については図②参照）。

この法律には労働基準法のような刑事罰はありませんが、企業が適切な措置を取らなかった場合、管轄の労働局が指導・勧告をすることができ、改善が見られなかった場合は企業名を公表できる制度です。

この法律の成立の背景には、パワハラが深刻な社会問題となっている現状があります。たとえば、トヨタ自動車の男性社員（当時28歳）が休職から職場復帰した後の2017年に自殺したのは、上司のパワーハラスメント（パワハラ）が原因だったとして、豊田労働基準監督署（愛知県豊田市）が2019年9月11日付で労災認定していたことがわかりました。弁護士によると、男性は東京大学大学院を修了して、15年4月に入社。1年間の研修期間を経て、16年3月に同市の本社に配属されたそうです。上司から翌月以降、繰り返し「バカ、アホ」、「こんな説明ができないなら死んだ方がいい」などと言われたほか、個室に呼び出されて「録音してないだろうな！携帯電話を出せ」などと詰め寄られたこともあったといいます。（朝日デジタル2019年11月20日より）

また、「パナソニックの完全子会社」で、就職が内定している企業の人事課長からパワーハラスメントを受け、大学4年の男子学生（当時22歳）が入社2カ月前に自ら命を絶ったとして、遺族の代理人弁護士らが2020年4月9日記者会見しました。人事課長は、入社時の配属への決定権をちらつかせながら、内定者でつくるSNS交流サイトに毎日書き込むよう強要していたといいます。

図① 民事上の個別労働紛争・主な相談内容別の件数推移（10年間）



※（ ）内は対前年度比。

出典：厚生労働省「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

図②

中小事業主とは①又は②のいずれかを満たすものを指します。

業 種	①資本金の額又は 出資の総額	②常時使用する 従業員の数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業 (サービス業、医療・ 福祉等)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種 (製造業、建設業、運 輸業等上記以外全て)	3億円以下	300人以下

会社側も取材に「行き過ぎた行為があった」と認めたということです。(朝日デジタル 2020年4月9日より)

有名な大企業ですら、このような事件が起こっています。若くて優秀な将来が期待される人材がこのような痛ましい結果になることは到底許されることではありませんし、このような事件を未然に防ぐために、企業はパワハラ防止措置を速やかに実施しなければなりません。



ところで、パワハラ、パワハラとよく言われますが、具体的に、「パワハラ」とはどのような状態をいうのでしょうか。パワハラ防止法では、職場における「パワーハラスメント」について、次の3つの要素をすべて満たすものと定義しています。

①優越的な関係を背景とした言動

- 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対し抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの

②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動

- 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの

③労働者の就業環境が害される

- 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること
- この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については該当しませんが、職場のパワーハラスメントを防止することが事業主の義務となりましたので、事業主は図③にある措置を必ず講じなければならないということです。

また、事業主は、労働者が職場におけるパワーハラスメントについての相談を行ったことや雇用管理上の措置に協力して事実を述べたことを理由とする解雇その他不利益な取り扱いをすることは法律上禁止されています。

### 図③

## 職場におけるパワーハラスメントの防止のために講ずべき措置

#### ◆ 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
- ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

#### ◆ 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること

#### ◆ 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと（注1）
- ⑦ 事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと（注1）
- ⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること（注2）

（注1）事実確認ができた場合 （注2）事実確認ができなかった場合も同様

#### ◆ そのほか併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシー（注3）を保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること  
（注3）性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含む
- ⑩ 相談したことを理由として、解雇その他不利益取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

「パワーハラスメント」を受けていることを相談しても、相談内容の事実確認に協力しても、不利益な取り扱いを受けることがない旨を、従業員に明確に周知することが必要です。

職場におけるパワーハラスメントを防止するための望ましい取り組みとしては「セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等」と一元的に相談に応じることのできる体制の整備をしていくことが必要です。具体的には、職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取り組みや、必要に応じて労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努めることとなります。

実際に相談を受けた場合の対応にあたっては、パワーハラスメントを受けた相談者とこれを行った行為者の双方の人格やプライバシーの問題に配慮しながら、慎重に対応する必要があります。さらに、パワーハラスメントは心の健康の悪化にもつながるものですから、産業保健スタッフをはじめとする担当者に対してパワーハラスメント対策の取り組み内容を周知し健康相談の窓口のパワーハラスメントが疑われる相談が持ち込まれた場合には、

相談者の意向を尊重しつつ、パワーハラスメントの相談窓口を紹介するなど、連携を図ることが望まれます。

自らの雇用する労働者以外の者に対する言動に関し行うことが望ましい取り組みとして、職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主が雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、労働者以外の者、個人事業主などのフリーランス、インターンシップを行う者、教育実習生等に対しても同様の方針を併せて示し、雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努めることが必要です。

特に就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメント等については、正式な採用活動のみならず、OB・OG 訪問等の場においても問題化しています。企業としての責任を自覚し、OB・OG 訪問等の際も含めてセクシュアルハラスメント等は行ってはならないものであり厳正な対応を行う旨などを研修等の実施により、社員に対して周知徹底すること、OB・OG 訪問等を含めて学生と接する際のルールをあらかじめ定めること等により、未然の防止に努めましょう。

また、他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取り組み（雇用管理上の配慮として行うことが望ましい取り組みの例）としては、相談に応じ適切

に対応するために必要な体制の整備や、被害者への配慮のための取り組み（メンタルヘルス不調への相談対応。行為者に対して1人で対応させない等）を実施し、被害防止のための取り組み（マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取り組み）等が望まれます。

下記は、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告（平成24年1月30日）より抜粋した文書です。皆様と共有したいと思います。

「職場のパワーハラスメントをなくすためには、職場の一人ひとりが、この問題について自覚し、考え、対処することが重要であるが、そのような行動の基となるのは、職場の仲間の人格を互いに尊重する意識であることを、わかりやすい言葉で社会に訴えかけてはどうか。当WGにおいてこの問題に取り組む企業にヒアリングを行った際、次のような人事担当役員の言葉が紹介されたので、参考として報告する。」

——全ての社員が家に帰れば自慢の娘であり、息子であり、尊敬されるべきお父さんであり、お母さんだ。そんな人たちを職場のハラスメントなんかでうつに至らしめたり苦しめたりしていいわけがないだろう。——

#### （参考資料・出典）

厚生労働省ホームページ「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）パンフレット」、「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告」

#### プロフィール

馬場実智代（ばば みちよ）

大手電機メーカー研究所を退所後、二児の子育てをしながら企業の総務担当として勤務。社会保険労務士資格を取得後、大学人事部にて企業・大学の給与計算、社会保険の手続き、育児者の諸手続き、制度の説明などを担当。現在は独立して馬場社会保険労務士事務所長として活躍中。2007年よりオフィスタ顧問社労士、2012年より、一般社団法人日本雇用環境整備機構の雇用環境整備士資格の育児者雇用担当講師。



（パワハラ参考）オフィスタの「ハケン質疑応答Q&A集」

<http://www.offista.com/coffee/qa/qa.htm>

Q146. パワハラ防止法とはどのような法律ですか？

Q145. パワハラで裁判・訴訟という事例は現実にあるのか？労働者にそれをするメリットはあるのか？

## ☆☆スタープロモーションのご紹介☆☆

/オフィスタ・メディア事業部

オフィスタは女性の事務職ハケンの会社ですが、その中の一部署であるメディア事業部は8月1日より母体から独立し『オフィスタ・スタープロモーション』（OSP：芸能プロダクション）を運営します。



つきましては当事務所に所属して頂けるタレントを募集します。15歳～45歳くらいまで・女性のみ・素人歓迎・現在芸能事務所に所属していない方のみ。経験有無問いません。女優・タレント・モデル・司会・アナウンサー・イベコン・受付などをやってみたい方。芸名での所属登録もできますので守秘厳守。費用負担なし。入所審査は随時行っており、どなたでもオーディションに参加できますので興味があればお気軽にお申し付けください。

\*たぶん今国内で最も所属しやすい（入所しやすい）芸能事務所だと思いますので、費用をかけずに事務所に籍を置きたい（置いてみたい）方はお待ちしております。

なお、スタープロは私ども本業である人材紹介事業とそのノウハウを生かし設立された新時代の芸能プロダクションです。所属タレントにはスポンサー企業を紹介して、芸能活動を望むタレントに**仕事が来やすい状況を生み出すための支援**が目的です。そのため、従来の芸能事務所のようにタレントのマネジメントはいたしません。

芸能事務所に所属しているがお仕事は回ってこないとお嘆きの方は、事務所へ頼るのではなく発想を変えて、自身のスポンサーになってくれる企業と一緒に探してみませんか。



#### ■オフィスタ・スタープロモーション所属タレント

齋藤瑞穂（アナウンサー/司会/ナレーター）のスポンサー企業を先着十社募集中です。1口1万円で1口から受付中。芸能人・タレントを使うのが初めての一般中小企業さまを歓迎します。ご相談はメディア事業部までお気軽に。

## ☆☆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

本機構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の専門知識者資格です。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）・Ⅳ種（学生雇用）の4種の専門知識者を養成しています。例年夏季・冬季で年2回全国各地にて開催している資格講習会ですが、今夏はコロナウイルスの感染拡大防止の観点から、自宅学習（e-ラーニング方式）での開催が決定しました。特殊な事情によるもので、このような試みは初めてになりますが、育児・障害・エイジレス（高齢者）の雇用促進における知識習得を目指す志ある方々の想いを無にしないためにも新たな方式を導入させていただきました。お申込みはインターネット先行で現在受付中です。

科目	講師	収録時間
1種（育児者雇用）	馬場実智代	約3時間
2種（障害者雇用）	石井 京子	約3時間
3種（エイジレス雇用）	大滝 岳光	約3時間

### ■この夏は自宅学習方式で資格取得ができます

講習会風景を撮影した配信動画を見ながら学習できます。ご自宅で最初から最後まで視聴していただいた方は勿論、雇用環境整備士として認定いたします。これなら

北海道から沖縄までどこにお住まいの方でも受講でき、時間の都合の良いときにコツコツ学習できます。パソコンでもスマホでも視聴できパソコンが苦手という方でも操作はとっても簡単です。

受講料は¥10,000円（税込）で事前にお振込みいただくパスワードが届きます。

※参考：昨年度冬季一般受講料¥12,000円

### ＜＜宣伝：メディア事業部より＞＞

この講習会の予告編はWEBにて公開しています。

e-ラーニングがどのようなものか知りたいという方は、オフィスタ・メディア

事業部が齋藤瑞穂アナ出演で自主制作したこちらの動画をご覧ください。↓↓↓

<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>



このレベルの動画をタレントギャラ含めて7~9万円で制作します（世間相場60万円）。人材派遣・職業紹介・芸能事務所・受託事業の全ての顔を持つオフィスタだからこそ実現可能な制作オールインパックです。この金額でどの程度のものが作れるのか疑問もあると思いますので、そのひとつのサンプルとして参考にさせていただきたく取り上げました。これで7万円なら安いと思うか、高いと思うか、各社お考えのレベルもあるでしょうから判断材料にしてみてください。動画を作ってHPでPRしたいなど、ご質問はメディア事業部までお気軽にどうぞ。

## 令和二年度 夏季開催 雇用環境整備士 資格講習会

パソコン・スマートフォンで受講できる

### 在宅学習方式

2020年7月～順次受付・開催予定



## ☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

**Q.** わたしはハケンで働いています。現在、採用においては法律が厳しくなり、年齢で合否を決めてはいけないとか、容姿や体形で合否を決めてはいけないなど、外見的なことで差別がないよう誰にでも平等の雇用機会が与えられていますが、芸能界やモデル業界では容姿だったりスタイルだったり年齢で公然と採用合否が決められています。これは法律に抵触しないのでしょうか？

**A.** まず、会社には、採用の自由が認められていますが、応募者には採用請求権が認められておりません。例外的に採用の自由が制限されるのは、年齢とか性別とか障害者であるとかを理由にして採用差別する場合です。その他、被差別部落出身とか外国人とかを理由にして採用差別することは人権侵害として禁止されています。ただし、形式的に違法と見える場合であっても職業によって合理的な理由があれば、会社の採用の自由が優先され違法とはされません。通常の事務職の募集なら男女とか容姿を理由に採用差別をしたら合理的な理由がないものとして違法と解されるでしょうが、例えば、建築現場の作業員（障害者であれば危険な作業はできないでしょう）とか、映画撮影のために子役の採用（年齢）とか、**芸能・モデル等の仕事の特殊性から容姿・スタイルで採用を決めても違法とはされません。** ただしずれにしても、会社が従業員を採用するに当たって合否の理由を応募者に明らかにする義務は法律上ないことから、応募者は合否の理由を明らかにせよと会社を訴えることができないため実質的に裁判上問題になるということはありません。（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>

## ☆☆長寿と仕事の関連性はあるか？☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部

『2019年の日本人の平均寿命は男性81歳、女性87歳で、いずれも過去最高を更新したことが厚生労働省の調査で分かった。過去最高の更新は男性が8年連続、女性が7年連続となった。厚労省の担当者は、健康意識の高まりや、三大死因（がん・心疾患・脳血管疾患）による死亡率低下が平均寿命の伸びに貢献していると分析している。』（2020. 7. 31 時事通信社）

日本は世界でも有数の長寿国家です。医療の発達とか、食文化とか言われていますが、それを言ったら他国でも同等水準の国はあるはず。何故日本人だけ突出しているのか？わたしの持論ですが、日本は世界でも類を見ないほど勤勉な国民性です。子供を預けてでも働きたい、60歳どころか70～80歳を過ぎて働きたいという願望は男女共通で多くの人が持っているのです。こんなに仕事大好きな国民は世界的にも珍しいのです。

何が言いたいかというと、仕事大好きといいつつ**仕事とは実は苦痛**です。満員電車・ノルマ・出世競争・社内人間関係・接待…息抜きの休暇が待ち遠しいのはサラリーマン・OLなら皆同じ。しかし、人間というのは苦しみがあるからこそ生きていけるのです。仕事人間だった人が退職して隠居した途端にボケてしまったなんて聞きませんか？苦しみがあるから生きる刺激になり長寿なのです。令和の時代はこの仕事の苦みを悪とみなす風潮の様ですから、長寿国家ももう頭打ちかもしれませんね。24時間働けますかなんてキャッチコピーがあった昭和～平成は長寿世界1位でしたが、令和元年は3位です。

### 派遣クイズ

お仕事をするため派遣会社に登録する際の心構えや対応として、**不適切なもの**は次のうちどれでしょう。

- ①求人サイトであちこち応募しているので何の仕事に応募したのか、それがどこの派遣会社の扱っている仕事なのかいちいち覚えていない。
- ②履歴書や職務経歴書を提出するのは面倒である。
- ③登録会（または面接会）に行くのは面倒である。
- ④派遣会社にとって労働者はお客様であるので三顧の礼をもって扱われるべきだと思う。

（答えは最終ページ）

## ☆☆お仕事情報コーナー☆☆

### 女流カメラマン募集

オフィスタ・スタープロモーションのタレントを撮影していただける女流カメラマンを募集します。プロ・アマ・セミプロ問いませんが、人物撮影・ポートレートが得意（または専門）の方。今後、定期的に仕事依頼出します。

形態：アルバイトまたは個人業務委託（長期）  
ギャラ：時給 2,000 円～3,000 円  
撮影時間：打ち合わせ含め 2～3 時間が一般的  
撮影日程：都合の良い日を選んで現場に来て頂きます  
スキル：カメラ女子で日頃一眼撮影し知識・技術のある方（受賞歴や作品群があれば拝見したい）  
その他：デジタル一眼で 1600 万画素以上の機種であれば愛機使用 OK。又は PentaxK1Mark II か NikonD7000 をお貸しします。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先に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

今月からメディア事業部の担当になり少しはのんびりできるかなと考えていたのですが思いのほか盛況で嬉しい誤算。芸能界やモデルの世界に興味をお持ちの素人さんは大勢いるが踏み出す一歩の機会に恵まれなかったでしょう。オフィスタに応募した理由として①一般人にはよくわからない世界なのでオフィスタの看板で運営しているなら少なくとも安心だろうと思った、②芸能事務所のオーディションに受かるためには倍率が高すぎるが設立したばかりのオフィスタなら容易に所属できると思った、③本格的に芸能界でやるつもりはなく現職とWワークで両立できる緩い関係性が魅力…などが大半でした。私どもも色々勉強させてもらっています。 M.K 記

### オフィスタ NEWS 第 147 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
	M.K	オフィスタ・メディア事業部
協力	大滝馬場人事労務研究所	
	一般社団法人日本雇用環境整備機構	
	齋藤瑞穂（タレント/オフィスタ・スタープロモーション所属）	

…<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：全て不適切

答えを書くまでもなく、①労働に従事する以前の問題で論外です。②③履歴書や職歴書不要だったり登録会不要の派遣会社もあるようですが、それで採用され働ける勤務先があるとしたらそんな職場で働くの怖くないですかと逆に聞きたい。日々の労働はもっと面倒で厳しいことばかりだと思いますのでそれを試されていると思ってください。④労働者派遣法では労働者とは労使の関係（従業員）でありお客様ではない。派遣先とはビジネス関係ですがスタッフとはビジネス関係にはありません。少なくともオフィスタでは、①～④のような方へお仕事が紹介されることはないでしょう。

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。—