

**2022 年
4 月号**

発行日 令和 4 年 4 月 15 日(第 167 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：『うつ病と雇用環境の整備を考える』

/ 齋藤瑞穂 (タレント/スター・モーション所属)

オフィスタ NEWS 第 167 号発刊にあたって

新年度が始まり、バタバタと忙しい反面、新しい生活にワクワクする気持ちも大きいのではないのでしょうか。私の住んでいる地域ではコロナの影響で集団登校がなくなり、一年生は近所の高学年の子と登校します。長女はこの春高学年になり、近所の新一年生と登校することになりました。ちょっと前まで一年生だったのに…と、親としても感慨深い気持ちです。わが家は次女の方が要領が良く、長女は少し不器用なところがあります。長女はそれを欠点のように思っている節がありますが、そんな時は「あなたは言わばパイオニア。最初に生まれて、全てが初めてだからうまくできないのは普通、次女は長女が切り開いてくれた道を進んでいるのだから上手に出来て当たり前なんだよ」と伝えています。

オフィスタも「育児中女性の支援派遣のパイオニア」ですが、最初は上手くいかなかったり、無理だと言われることもありました。しかし、就業弱者とわれてきた育児中の女性の価値を見出しコンセプトに共感していただけた企業も今ではたくさんになりました。しばらくは忙しい日々が続くかと思いますが、頑張りましょう。

“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
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_twt



@日本 プランニング



@offista



@offista_inst

(C)2022 OFFISTA

特集：『うつ病と雇用環境の整備を考える』

/ 齋藤瑞穂（タレント/スチーフ・フォト・スタジオ所属）

コロナ禍の影響で増加している病気の一つに「うつ病」があります。その大半は仕事や労働が原因で発症するというのは皆さんもご存知かと思いますが、世相を反映して今や現代病とさえ言われています。実際うつ病の方が周囲にいたとしたら、上司や部下にいたとしたら、もしくは自身がうつ病になってしまったとしたら、その時どれだけの知識がありますか？

先日「うつと仕事」をテーマにオフィスタ所属のタレントである齋藤瑞穂氏と一緒に精神科医に取材し、お話を伺ってきました。以下は勤務する全ての方に向けて参考になればと思い齋藤氏より寄稿いただいたものです。

定義：『うつ病（鬱病）とは気分障害の一種で、抑うつ気分、意欲・興味・精神活動の低下、焦燥、食欲低下、不眠、持続する悲しみ・不安などを特徴とした精神障害』のことを指します。

一般論からいうと日本では生涯有病率が 6.2%です。だから16人に1人の割合でうつ病にかかる可能性があるということです。ということは国内のほぼ全ての企業にうつ病の従業員が存在していてもおかしくありません。素人が「病気とは言うけれど癌のように命の危機に係わる病気ではないだろう」と軽率に考えるのは意識が甘いのです。うつ病は自殺願望を引き起こすケースがあり、正に生命の危機に瀕する病だと考えべきでしょう。今回お話を伺った医師の第一声は「他人事だと思っていませんか？」という言葉に衝撃を受けました。

- ・現代人であれば誰でも発症する可能性がある
- ・確率的に考えて周囲にうつ病の者がいるはずである
- ・生命にかかわる病である

うつ病ではない者からすると、この辺の意識が非常に低いと医師は嘆く。「あなた自身もいつうつ病になってもおかしくはない」にもかかわらず関心が低すぎるとのこと。

働く労働者として本誌を読んでいるのか、企業の管理職などの立場として今この本誌を読まれているのかわか

りませんが、いずれにしても企業人として組織で働く一員である以上知識と関心はあった方がいいでしょう。医師ではない素人がどこまでできるのか勿論限界はありますが、それでも未然に防ぐ術、早期発見、対応はないものか、ここで少しでもお伝えしたいと思いました。



どのような方がうつ病になりやすいのか。

やはり労働している者が発症する確率が圧倒的に高いのです。ということは原因は仕事・会社であろうことは明白です。30～50代の年代で発症が多いそうです。平成後期～令和にかけてインターネットの発達など科学技術の発展とともに人と人の接触の希薄化、助け合いや思いやり、情念といったものが減少した世の中の風潮が関係します。便利ではあるが人間が生きていくために必要な要素が欠如する生活が増えたといえましょう。テレワークなどはその最たる例です。そのため、うつ病は糖尿病、高血圧、高脂血症、痛風など現代日本人なら誰でもかかる可能性がある生活習慣病と似たような位置づけだといえます。うつ病もこれらの病と同じく掛かったら一生お付き合いしていくことになる病気です。

真面目で几帳面で一生懸命に仕事に取り組む方がなりやすく、女性の方がかかりやすい病だそうです。

一緒に働く会社の従業員がうつ病ではないかと気付くためにはどうしたらよいのか。

周囲からのあれっと思う気付きは外見と業績の低下です。とにかく自分が思ったようには仕事ができなくなるので、仕事の達成が落ちるし期限には間に合わない、割り当てられていた仕事が処理しきれなくなります。

朝出勤することがエベレストに登るような苦痛になるそうで、何をしても非常におっくうになり、不眠で寝付けず、夜中に起きる、吐き気が出て食欲が落ち、疲れやすくなる。このような状況で従来通り勤務できるわけがないので遅刻・欠勤・業績低下が起きます。有休も使い切ってしまうことなのでしょう。この時点で業績低下に

気が付かないとか、有休取得は各自の権利だから干渉しないことを良しとするなんて上司は管理職失格です。

また、服装や外見も雑になり、身だしなみに気を遣えなくなり、ひげを剃らなくなったり、女性だと化粧をしなくなったり髪が乱れたりします。これらは、人と人が毎日接しているからこそ気付けるのですが、テレワークのようにネット回線だけのバーチャルな人付き合い、必要以上に他人に干渉しない人間関係を好む現代では気付くことは難しいでしょう。だから現代病といわれます。

自分自身でうつ病だと気づくことはあるのか。

気分が落ち込み、訳もなく悲しくて涙がでちゃうとか、いつもせかされている気がしてすごく焦ったり、周囲に申し訳ないという罪悪感が出たり、何も考えられなくなり、行動が落ちます。が、自分自身でうつ病だと認めたくないでしょうから、自分でうつ病に掛かったと気づいたときは手遅れになっているかもしれません。早期発見は周囲の上司や同僚の方々の努力によるべきと考えます。

社員がうつ病ではないかと気づいたらどうすべきですか。

「有休を取って休んだら?」、「少し疲れてるのでは?」、「表情が悪いから医者に行って診てもらったらいいんじゃないの?」、「眠れている?」、「ごはんたべている?」などがいいでしょう。

素人である同僚が「それはきつとうつ病だよ!」などと決めつける発言は絶対にしないように。

うつ病ではない者がうつ病の者の気持ちを知るためには。

私たちは誰しも身近な人、大事な人、配偶者なり子供を急に亡くしたとしたら凄く落ち込むでしょう。泣いたり生きる気力がなくなったりして、仕事どころではないし、時には自分も後を追って死にたいと思う事だってあるはず。その時のどん底まで落ち込んだ状態とうつ病は症状からいうとそれほど変わらないのです。その悲しくて落ち込む感情がいつまでも継続的に止むことのない病、それがうつ病です。そう考えればどれくらい辛いことが皆さんにも想像できるのではないのでしょうか。

うつ病の労働者を解雇できるのか。

業務上支障をきたす、欠勤率が高くて困っている、うつ病の社員がいれば会社はそういう状況に陥ります。当然ですがうつ病で解雇や交代をしたらそれは差別にな

りますのでできるわけがありません。皆さんの会社の従業員がうつ病になったら、企業・職場もそんな他人事ではないのです。むしろ原因はその職場にある可能性が高いのですから他人事にするなど無責任極まりないと思います（そういう社風の会社だから従業員が発症すると言ってしまう元も子もないのですが）。

うつ病の社員をださないために会社が取るべき環境整備はなんですか。

（１）無理なく休める環境。有休が取りづらい社風・雰囲気がある場合は、改善した方がいいでしょう。



（２）重要なのは人間関係です。上司を信頼できるかどうかです。うつ病だなんて言ったらクビになるかも、叱られるだけだと思ったら誰にも何も相談しないのです。

上司が誰であるかも大きいです。直属の上司がきつい性格だと日常も辛いです。直属の上司がいい人で優しい、包容力がある人だと多少仕事が辛くても頑張れます。が、攻撃性が高い人と組んでしまい、その攻撃に耐えられない、でも頑張る、このパターンがうつになるきっかけになります。上司を交代させるなど逃がしてあげる配慮が会社側には必要です。大体的場合、組織がその上司を擁護してしまい配慮させてあげられない、だからその上司も自分の非に気が付かないし改善もしない、そういう会社が多いから職場からうつ病がなくなるらない。最悪のケースは上司と合わないからと従業員を解雇したり雇止めをする企業すらある。あの上司とは合わないという従業員の意見は汲んであげる環境を整備することが必要です。

（３）いくら制度をびっしり整えても仏作って魂入れずの制度では意味がないでしょう。手厚い福利厚生をウリにしている会社もあるが表向き立派な制度がいくらあったところで辛い職場環境やキツイ性格の上司がいる、制度はあっても使えないとか使わせない、使いにくいでは

結局意味がないのです。

(4) トラブルの多くは業績が落ちることで周囲にしわ寄せがきて企業が迷惑をこうむることで。欠勤とか勤怠とか仕事が出来ないことが職場全体に波及して業績が落ちていく、ミスが増えるとそれをダブルチェックで他の人がフォローしなければならないから逆に業務量が増えてしまいます。来たり来なかったり中途半端な勤務状況もありえます。

働きやすい職場環境を整備するためには一定数の従業員は病気でダウンすることを企業は予め予測して雇用の配置・充足に努めておくことです。ギリギリの人員で回していると、1人が病気になる組織全体がダウンします。誰でもいつ病気や怪我をするかわかりませんから余裕を持った雇用をすべきでしょう。そのもう一人が雇えないという企業の言い分はわかります。**そのためにハケンという制度を上手く活用してください**と言いたい。ゆとりある雇用がないとこれからの企業はかえって厳しくなります。



(5) 「絶対休むな」とか「根性で頑張れ」といった社風の会社は今時論外でしょう。すでに高い確率でうつ病の従業員が存在していると思った方がいいでしょう。従業員の生命を大事に思うのであれば今すぐ追い込む発言は止めた方がいいです。

テレワークはうつ病を誘発するか。

在宅だと動かないですし、コミュニケーションが限定されます。一人での作業の方が好きという人もいるでしょうが、そうはいつでも人間はある程度、他人と関わることでストレスが解消される本能があります。ずっと部屋にいてではなく、例えば週2〜3回出社するだけでも大きく変わります。ずっと同じ環境でずっとパソコンの画面を見ていると、煮詰まってうつ病になる、または発症してしまった人は一層悪化するケースもあります。

成人病は3人に1人といわれます。コンビニやファミレスといった便利な今の社会システムが変わらない限り高血圧も糖尿病も減らないでしょう。なってからでは遅いのです。それと同じで、現代病であるうつ病を誘発しないためには各自がテレワークについて本気で考え直すことも大事です。くれぐれもなってしまったら遅いのです、なってしまったら一生涯の病ですから大変ですよ。

労働者がうつ病にならないようにするためには。

今本誌を読んでいるあなたもいつか『うつ病』になる可能性は十分ありますから覚悟して仕事してください。そう考えて従業員に対応してくださいと言いたいです。

雇用環境の整備は、自分自身がうつになったときを考えて、その身になって職場を変えていく、変えていこうとすることが大切だと考えています。

それと若い人なら転職しても構わないですが、ある程度年齢を重ねたら長くゆっくり働き続けることが大事だと思います。上を目指すことはわかりますが、高望みしすぎない、完全を目指さない、肩の力を抜いて日々生きることが今の時代とても大切だと思います。

正社員でフルタイム働いて金銭を稼ぐことだけが仕事ではありません。週2〜3日扶養範囲内でパート勤務し、休みの4〜5日は育児や家事に費やすゆとりある両立生活もいいでしょう。女性活躍推進法や一億総活躍促進法など女性の労働活性化が潜在的に強要されている今の時代、フルタイムで正社員にならないければ落ちこぼれるような印象もありますが、パートやアルバイト、ハケンというワークライフバランスな働き方に「こころの充実」と「きもちの余裕」を得られる女性はきょううつ病にはならないのではないかと思います。(筆：齋藤瑞穂)

プロフィール

齋藤 瑞穂 (さいとう みずほ)

フリーアナウンサー。NHK、テレビ北海道、広島ホームテレビにてアナウンサー勤務。報道番組で8年間キャスターを務め記者として市政、経済を担当。取材力を磨きインタビューした著名人は政治家、プロスポーツ選手、芸能人など500人を超える。フリー転向後は経済番組キャスター、司会、ナレーションに取り組み一方、声優等の顔も持つなど活躍。オフィスタ・スタープロモーション所属。



☆☆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. 私は先月まで A 社でハケンスタッフとして働いていましたが、今月からこの会社にパート社員として採用されることになりました。A 社で同じ作業をしているパート社員の方やアルバイトの方は時給 1050 円だそうです。私はハケン期間中 1200 円の時給を貰っていましたが、この会社に雇用された場合、同一労働同一賃金制度により 1050 円に下がるそうなのです。この制度を拒否して従来の時給据え置きを請求できますか、またはハケンに戻れますか。

A. 派遣時の時給が 1200 円であったとしても派遣会社とこの A 社は別会社ですので 1050 円に賃金が下がったとしても**雇用主が違う以上法律上問題とはなりません。**

また、この A 社が派遣元で、派遣社員から内勤の社員に変更になる場合、雇い主が同じであっても別個の契約であることから 1200 円から 1050 円に下がったとしても、その時給の賃金で契約するかどうかはスタッフの自由意思ですから契約した以上は不利益変更の問題にもならないものと考えます。同じ派遣先で働く場合は、同じ業種で責任も同じなら事実上契約は継続するものとして時給の据え置きを請求することはできますが、その条件で契約を結ぶかどうかは雇用主にも採用の自由がありますので拒否されてもやむを得ないでしょう。

なお、一旦内勤社員に雇用されたらその契約中は原則派遣には戻ることはできません。(回答：大滝岳光)

…<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>

☆☆雇用関係助成金の対象事業者のお知らせ☆☆

/オフィスタ総務部

特定の人材を雇用した際には国や行政から**各種助成金**が用意されています。例えば、障害者や高齢者、被災者、そして育児者など就業困難者を支援すれば助成金ができます。但し、これは『ハローワーク』から人材を受け入れた場合だけに限ります。求人誌で募集して採用したとか、派遣会社経由で雇用したとか、知人の紹介で雇用したというケースでは助成金は支給されないのです。

今回、オフィスタは『厚生労働省職業安定局長の定める一定の事項による職業紹介事業所』となりましたので、**オフィスタ経由で人材を雇用するとハローワーク経由で採用した場合と同じとみなされ助成金の対象となります。**

- (1) 雇用給付金…オフィスタから特定の対象者を新たに雇い入れた事業主に対して助成金や奨励金が支給されます
- (2) 再就職給付金…事業縮小などで従業員が退職せざるを得ない状況の際にオフィスタへ退職者を紹介ください。オフィスタが再就職先を見つけた場合、元の事業主に助成金が支給されます。

(注) 対象となる助成金の種類は「雇用給付金」の全種目です。助成金の手続きは各社で行っていただきます。また、申請後に助成金支給の結果については一切責を負いません。誌面の関係上簡単に端折って説明しています。詳しくはオフィスタ人事管理部までお問い合わせ下さい。

派遣クイズ

採用に当たって年齢制限で募集をしてはならないことが法令で定められています。次のうち、法の特例として年齢を制限しての募集が**認められるもの**はどれでしょう。

- ①長い時間をかけて育成し、次世代の者へノウハウを伝授する目的で若者を募集するならば年齢制限しても良い。
- ②役者や芸能・アイドルの募集は年齢制限しても良い。
- ③若者向けのブティックで自社の服を着て仕事をする販売員の募集なら年齢で不採用にしても良い。
- ④東京モーターショーなどのコンパニオン女性を募集する場合は年齢を採否基準にしても良い。



(答えは最終ページ)

☆☆時事ニュース☆☆

「LGBT差別禁止」8割の大企業が明文化

『LGBT など性的少数者の権利を守る取り組みについて国内主要 100 社にアンケートしたところ、「差別禁止の明文化」が 8 割を超えた。大企業で取り組みが進みつつある一方で課題も浮かぶ。性的少数者の苦悩は見えにくくニーズの把握は難しい。法律の整備など国による後押しが足りないとの指摘も多い。「差別禁止の明文化」が最も多い 84 社。「社内研修の実施」が 81 社、「相談窓口の設置」が 75 社だった。「同性パートナーにも配偶者と同じ福利厚生を一部または全て適用」は 51 社だった。

「同性パートナーを配偶者とみなし、配偶者として制度を使えるように、住宅手当、慶弔休暇、介護、育児休業などを見直している」という企業もあった。NEC も「配偶者」の対象に事実婚やパートナー関係にある相手を追加。同性婚を含む事実婚も法的な婚姻関係と等しく扱えるように社内の規定を改めた。また、「国による後押しが足りない」、「国レベルでの差別禁止などの法整備がなく、地方では理解も不足している」と指摘。性的少数者の差別を禁止する法律はない。同性婚は法律上認められていない。性的少数者への理解を増進しようという法案の国会への提出を、自民党は見送った。否定的な意見が党内に根強かった。一方、自治体では同性カップルを公的に認める「パートナーシップ制度」が広がりつつある。導入自治体は約 130 にのぼり 2200 組以上のカップルを公的に認めた。法律上の婚姻とは異なり、子どもの共同親権、所得税や相続税の配偶者控除などは認められない。味の素は「パートナーシップの証明書を発行する自治体としない自治体があり、居住地で不平等が生じる」と指摘する。』— 出典：2021.12.26 朝日新聞—

■履歴書の性別欄にも「男・女・その他」の3つの表記が一般化してきましたが、雇用の世界にも変化は起きつつあることを企業担当者は認識する時代になります。

参考：L レズビアン（女性同性愛者）、G ゲイ（男性同性愛者）、B バイセクシュアル（両性愛者）、T トランスジェンダー（生まれた時に割り当てられた性別と自認する性別が一致しない人）。電通が全国 6 万人を対象に実施した調査では、約 9%が性的少数者に該当すると答えた。

☆☆働かない15歳～39歳が急増しています☆☆

/オフィスタ業務管理部

少子高齢化が進みコロナ感染拡大により先の見えない不安な日々が続いていますが、そんな中で「学校にも行かず、働いてもいない」人々が増加しているといえます。「若年無業者」と呼ぶそうですが、内閣府が令和 3 年 6 月に『子供・若者白書』を発表しています。同調査には、「若年無業者」、そして「若年引きこもり」の実態が調査されています。

若年無業者とは、「家事・通学をせず、且つ就職をしていない人」を指します（いわゆる「ニート」）。15 歳～39 歳の間の若年無業者は全国で 87 万人。当該人口に占める割合は 2.7%となりました。前回平成 27 年調査では 75 万人でしたから、10 万人超増加していることになります。内訳は、男性「53 万人」、女性「34 万人」。

年齢別には、15～19 歳「19 万人」、20～24 歳「18 万人」、25～29 歳「14 万人」、30～34 歳「18 万人」、35～39 歳「18 万人」となっており、男性の無業者が多い一方、年齢間での大きな差は見られません。

若年無業者のなかには、働きたい気持ちはあるものの、求職活動をしていない人々が存在します。なぜ働かないのでしょうか。全年齢で最も多かったのは「病気・けがのため」33.5%。そして「知識・能力に自信がない」11.8%、「急いで仕事につく必要がない」7.3%、「探したが見つからなかった」6.3%、「学校以外で進学や資格取得などの勉強をしている」同 6.3%、「希望する仕事がありそうにない」4.9%と続きます。

病気・けがに次いで、「知識・能力に自信がない」が働かない理由になっている現状。同アンケートの年齢別内訳を見ると、「知識・能力に自信がない」と答えた人の割合は 15～19 歳が 7.9%、20～24 歳が 12.0%、25～29 歳が 13.4%、30～34 歳が 15.8%、35～39 歳が 12.2%です。今の日本は本来働き盛りであるはずの 20～30 代が、自身への信頼を失っているのです。

■身近に仕事や雇用について話し相手を見つけることが大切ですが、お困りの際はオフィスタまでお気軽にご相談ください。

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

助成金手続き事務のお仕事

オフィスタ人事管理部では今後、国からの助成金関係の手続き業務が増えることが予想されます。そこで、助成金関係の事務手続きを専門に扱える人材を育成するために1名募集します。そうそう詳しい方などいらっしゃらないと思いますので、これから勉強してプロフェッショナルを目指したい方を3年後目途に見据えて期待しながら育成。これからイチから一緒に勉強できる方を希望。

雇用形態：社員採用（配属は総務部） 採用人数：1名

勤務地：オフィスタ内（西新宿）

勤務形態：月～金で週2～3日、10:00～17:00

賃金：年間130万円（交通費込み）

作業内容：助成金手続き関連の事務処理

応募資格：エクセル・ワード、扶養範囲内希望者

JR新宿駅まで30分以内で通勤できる方

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先で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

この写真を見て「お！PEN-Fだ」と分かる方はカメラ好きのお方ではないでしょうか。取引先の会社さんを回っていると担当者の中にカメラマニアの方が意外に多くて驚きます。仕事の話そっちのけで話し込んでしまうことも多々ありますが、もしそういう方がいたらオフィスタの営業マンが伺った時にでも是非声かけてください。

お仕事の関係はさておいてカメラ好きな方でみなさん一緒に撮影同好会しませんか。モデルさんはオフィスタで用意します。



個人的な愛機 OLYMPUS-PEN f

Makoto 記

オフィスタ NEWS 第167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 Junko オフィスタ総務部

Mayra 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

寄稿 特集記事執筆：齋藤瑞穂
（オフィスタ・スタートアップセッション所属タレント）

…＜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：①②が年齢制限しても良い

雇用対策安定法では年齢を採否判断基準にしてはならないとされていますが、特定の職業であまりにかけ離れた人材からの応募を防ぐために特例もあります。①人材育成、キャリア形成、技能・ノウハウの継承が目的なら若者の採用に限定しても良い。②役者・芸能は年齢制限しても良い（例えば子役の募集が年齢不問なわけがないですよ）。③④販売も接客も若者でなければできない職業ではないので募集に際して年齢制限をすることはできない。ただ、若さや容姿が業績に繋がるのだから年齢は必然性だとの意見もあり賛否が分かれています。

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。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—



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。