



一般社団法人

-情報交流制度加盟員専用-

日本雇用環境整備機構

2021年 4月号

発行日 令和3年4月25日(第25号)
(月1回/毎月25日発行)
発行元 日本雇用環境整備機構事務局
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともえビル

特集：『学生の雇用を取り巻く現状と課題、
学生を雇用する際に雇用主が知っておくべき知識』
/藤原優希（ゆき社会保険労務士事務所長）

JEEニュース第25号発刊にあたって

情報交流制度加盟員の皆様に様々な雇用に関わる情報をお届けする JEE ニュース（定期発行メルマガ）、第25号の特集は『学生の雇用を取り巻く現状と課題、学生を雇用する際に雇用主が知っておくべき知識』です。

新型コロナウイルスの影響が長引き、多くの企業が事業の縮小を余儀なくされています。

ホテルや外食産業が大打撃を受けている一方で、生活必需品を販売するスーパーマーケット等は人手を必要としていますので、仕事が激減している業種と人手不足になっている業種があります。アルバイトをしている大学生のうち、アルバイトの目的が生活費のためである学生も少なくありません。業種によっては親の収入も同時に減少していることも考えられますので、

アルバイト収入が減ったことで退学を考える学生も一定数いるのではないかと思います。学生をアルバイト雇用する際の留意点について、この特集で再確認していただければと思います。

本機構は引き続き全国の企業・団体等で活躍する雇用環境整備士の皆様の知識向上の一助となりますよう、最新情報をお伝えしてまいります。まだご加盟されていない方は是非ご検討をお願いします。今後とも宜しくお願い申し上げます。 ー理事長 石井京子ー

本機構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？WEB上でも色々な情報、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.jee.or.jp>



若者・若がい・エイジレス雇用の国内推進を目的として、受け入れる企業等に適正な雇用環境の整備を行っています。

一般社団法人
日本雇用環境整備機構
Japan Employment Environment Improvement Organization

03-3379-5597 受付時間 11:00-17:00 お問い合わせ

機構概要 | 情報交流制度(加盟員) | 雇用環境整備士 | 雇用環境整備認定制度 | 図書館内 | 講演会・研修会

雇用環境整備の専門知識者養成と適正な雇用環境整備事業者の認定で若者・若がい・エイジレスの雇用環境の整備ができる知識者育成と就業支援の理解ある職場づくりを公益的に推進しています。

育児とお仕事 ChildCare | 障がい者就職 Challenged | エイジレス転職 AgeLess

育児と仕事の両立 | 障がい者雇用問題 | エイジレス(35歳以上)採用

近年、育児と仕事の両立を両立する女性が増えています。相応のスキル・キャリアを

障がい者雇用促進法に基づき、法人は一定比率の障がい者を雇用する義務があります。

高度なスキルと経験を有する35歳以上の雇用機会を促進させることは日本の社会経済の

お問合せ先 : Mail. info@jee.or.jp
TEL.03-3379-5597
FAX.03-3379-5596

編集 日本雇用環境整備機構 事務局（メルマガ担当係）
発行 日本雇用環境整備機構 <http://www.jee.or.jp>
本機構は育児・障害・エイジレス雇用促進団体です（所管：内閣府）
※公式ホームページからバックナンバーも閲覧できます。



@jee_twt



@日本雇用環境整備機構

(C)2021 JEE Org

特集

『学生の雇用を取り巻く現状と課題、学生を雇用する際に雇用主が知っておくべき知識』

ゆき社会保険労務士事務所長 藤原 優希

はじめに

今年も、厚生労働省による「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンが実施されています。このキャンペーンは、毎年4月～7月、多くの新入学生がアルバイトを始める時期に合わせて行われているものです。

このキャンペーンは、学生アルバイトに関するトラブルを防止する目的で実施されますが、学生アルバイトも労働基準法上は労働者であり、正社員として働いている労働者と同じように、労働基準法の保護を受けます。

ご存知のとおり、学生アルバイトであっても、残業代の支払いや年次有給休暇の付与は必要です。また、仕事中や通勤途中のケガであれば労災保険の対象になるのはもちろん、会社がそれを隠すことは「労災隠し」として罰せられますので、学生アルバイトだからといって何らほかの労働者と異なることはありません。さらに、一定以下の年齢であれば、働く労働者の年齢に応じて更なる配慮をしなければならない事柄もあります。

今回は、学生をアルバイト雇用する場合に雇用主が知っておくべき知識と、労務管理の注意点についてあらためて解説します。

■学生とは

学校教育法によると、『学生』とは、高等教育を受けている者のほか、学校などの教育施設に在籍する者を総称して「学生」と呼ぶことがあります。この場合、学生の話に大学・高等専門学校の研究生などを含め、さらに中等教育を受けている就学者（中学校・高等学校などに在

籍している「生徒」）も広義の「学生」と呼ぶことがあります。

ここでは、学生雇用の『学生』を高等教育を受けているものに限定せず、高校生、中学生、小学生のケースも含めて広い範囲で学生と取り扱いたいと思います。

■学生アルバイトの近年の動向について

近年の動きとして、少子高齢化による人出不足の影響により、会社の人材確保が難しいことから、これまでは高校生などの満18歳未満の年少者（以下、「高校生」といいます）を雇用していなかった会社でも、夏季休暇や年末年始の長期休暇、土曜日・日曜日などに高校生を雇用することを検討しているケースが増えています。高校生を雇用するときには、会社における労務管理上の注意点がありますので、その内容を確認しておきます。

■学生が保護されている基本的な労働条件について

学生アルバイトの中でも、特に高校生（満18歳未満の年少者）の採用にあたっては、いくつか注意しておかなければならない点がありますので、ここでは高校生に焦点を当ててみていきたいと思います。

1. 高校生等の満18歳未満の年少者に対する保護規定

労働基準法は高校生にも当然に適用されます。会社と労働者との雇用契約は親権者ではなく高校生本人と行い、給与も高校生本人に支払います。ただし、働く労働者の年齢に応じて取扱いが異なるものがあり、高校生を雇用

するにあたっては、特に次の3項目について注意が必要です。

①年齢証明書等の備付が必要です

会社に、高校生の年齢を証明する公的な書面（戸籍証明書や住民票記載事項証明書など）を備え付ける必要があります。

②労働時間・休日の制限があります

労働基準法のルールとして、1週40時間、1日8時間

を超え

変形労働

として

1) 1

の

他

2) 1

で

場

③労働

原則

時間帯

は例外

1) 交

2) 農

証

3) 災

時

2.その

会社

なりま

を伝えてあるかを確認し、学生の本分である勉強がおろそかにならないような配慮が必要です。

また、上記にも記載のとおり、高校生であっても労災保険の対象となります。そのため、業務中にケガをしたり通勤途中で事故にあった場合は、労災保険が適用されます。会社としては、このような場合には自身の健康保険証が使えないことを事前に伝えておくといった細かな配慮もしたいものです。

また、学生アルバイトであっても、入社後6ヶ月以上働き、出勤率が全労働日の8割以上であれば、年次有給休暇を与えなければなりません。週1日勤務の学生アルバイトの場合でも、週または年間の所定労働日数に応じた年次有給休暇が発生しますので、その点も注意が必要です。

■厚生労働省が初めてのブラックバイトの実態調査で6割がトラブルを経験

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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

労働条件などで何らかのトラブルがあったと回答したのは、調査延べベースで48.2%（人ベースでは60.5%）となりました。下表は、その中から主なトラブル内容の割合をまとめたものになります。

全体的には、勤務シフトに関するものの割合が高くなっています。またアルバイトの種類別に見てみると、コンビニエンスストアとファミリーレストランではシフトに関するもの、洋菓子店と居酒屋では仕事内容に関するもの、個別指導の学習塾では賃金不払いに関するものの割合が高くなっています。

大学生らがアルバイトで経験した主なトラブル（複数回答）

労働基準関係法令違反の恐れがある

準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった

13.6%

1日の労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった

8.8%

実際に働いた時間の管理がされていなかった

7.6%

時間外労働や深夜労働の割増賃金が支払われなかった

5.4%

残業

その他

採用時

一方

採用時

一方

給与

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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

■「ア
ンに
冒頭
ペー
ンが
多い
いま

1.労働
アル

必要です！

※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。

2. 学業とアルバイトが両立できるよう適切な勤務シフトの設定

学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

5. 労働契約の不履行に対してあらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。



ありま
らの控
はでき
するこ

こんな事で困っていませんか?

お店が忙しくて
休憩がもらえません

一方的に急に
シフトを変更させられて
しまいます

開店の準備や
片付けの時間の
給料がもらえません

この特集を読むには、本機構の情報交流制度にご加盟をお願い致します。

法人・個人どなたでも加盟できます。

全文を読むためにはパスワードが必要です。

ご加盟されている方には隠部を解除するためのパスワードを毎月お届けしております。

情報交流制度加盟の詳細は下記ご覧ください。

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

また取
を大学
おり、
題が記
1.街で
トの時

店がある県の最低賃金は 885 円ですが、研修中はいろいろ教えてもらうんだから時給が低くてもしょうがないと思っています。

2.アルバイト先には「遅刻をしたら罰金 3,000 円」というルールがあります。遅刻をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり遅刻した自分が悪いので「罰金」も払わなければいけないんですね。

くて、
みんな
取れな
なくなっ
たいで
言い出

すのは迷惑だ。代わりの人を見付けるまで辞めさせない。」と言われてしまいました。確かに代わりがいなくてお店は困るかもしれないので、自分で代わりを見付けてから辞めるしかないですね。

上記 4 つの問題の答えはすべて×になります。会社としてもこの機会にアルバイトをはじめとした労働者の労働条件をもう一度確認しておきましょう。

■最後に

ひとたび学生から「ブラックバイト」だと評価されてしまうと、この先新しい学生アルバイトを募集したいと思っても苦勞することになりかねません。

アルバイト先を探す際には、多くの学生がインターネットからの情報を参考にします。そこで悪い評判がたつていけば、そのような会社で働こうとは考えないでしょう。学生アルバイトも、大切な労働者であり会社にとって大事な戦力です。正社員、アルバイトなどの雇用形態に関わらず、適切な労務管理を行いましょう。

■講習会予告

本機構が認定する雇用環境整備士は、育児・障害・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)に加え、**第Ⅳ種(学生雇用)の専門知識者養成講座**が今季はeラーニング方式で初開催します。



講習会講師は本記事執筆者の藤原優希氏を迎え、本誌を更に深く詳しく解説する動画ネット配信となりますので、本記事にご興味を持たれました方や、学生を雇用する企業担当者は受講ください。

- 雇用環境整備士資格講習会についてはHP参照ください。
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

プロフィール

藤原 優希 (ふじわら ゆき)

兵庫県姫路市出身。建築メーカーや建築確認検査機関勤務等を経て、2018年にゆき社会保険労務士事務所設立、同所所長に就任。働き方改革推進支援センターの働き方改革相談員として、企業の相談に応じた働き方改革への対応のサポートを専門に活動。従業員の採用、人材活用、メンタル不調、退職および解雇などの労務管理に関する様々な相談に応ずるほか、パワハラ相談会の開催等活躍。



☆☆発達障害のある方と働くための教科書☆☆

～最終販売となります～

どこから『配慮』が必要で、どこまでが『我儘』なのか？

発達障害に関する知識、コミュニケーションと雇用管理のポイントを解説しています。発達障害の診断や労務管理に関しては、主治医、産業医、社会保険労務士の方々による専門家の視点で解説し、職場での悩みや困り事の事例はQ&A形式で、発達障害のある方への適切な対応方法を紹介しています。発達障害のある方の不安や行動の背景を知り、いち早く対応ができることで良好な職場環境を構築することができますので、職場で発達障害のある方の指導・管理に携わる方々に役立つことは間違いありません。



著者：石井京子、池嶋貫二、大滝岳光、馬場実智代、他
出版：日本法令 発行：2018年3月 規格：A5判 232頁
頒 価：2160円(情報交流制度加盟員は2050円) + 税

*本書は在庫管理のため、本寄稿での販売が最終となります。希望者は本機構図書係までお問い合わせ下さい。

雇用環境整備士クイズ

Q. 妊娠している従業員に対する会社の対応として、次のうち法律で**禁止事項とされているもの**はどれでしょう。整備士第Ⅰ種資格者の方は挑戦してみてください。

- ①妊娠労働者より夜勤を控えたい旨の申し出があったため、他の従業員との不公平にならぬよう出産までの期間だけパート形態に変更した。
- ②母体に負担がかかる業務のため、出産後に戻ってくることが出来るという条件付きであれば一旦解雇できる。
- ③妊娠労働者より軽度の作業への転換希望があったため、受け入れる代わりに業務内容も軽度になったのだからとその者だけ例外で給与を減額した。
- ④肉体労働、力作業しか業務がない職場のため妊娠労働者ではどうしても勤務不可能であるため、やむなく解雇する以外に方法がなかった。

(答えは最終ページ)

☆☆求職者へ：マッチングWEBサイト紹介☆☆

～本当に年齢不問の企業を探せます～

コロナ禍で一層厳しさを増した国内のお仕事探し事情ですが、年齢の壁は依然大きな障害となって立ちほだかっています。履歴書を送っても年齢で落とされる、面接まで辿り着けないという嘆きも聞きます。年齢不問なんて所詮建前ではないかと叫びたくもなることでしょう。

企業側としては若者と高齢者のどちらを採用したいかと言われれば若者が欲しいのは本音です。そこで、ここではエイジレス（年齢不問）が欲しいという企業と



のマッチングをしてみたいはかがでしょうか。

社での一般
予約
都 - 品川区

運営：一般社団法人日本雇用環境整備機構

お仕事をお探しの方はこちら

初めてご利用の方はまずは登録
お仕事求人募集を閲覧する
求職者ログイン

登録はココから

どなたでも登録可（無料） <https://www.jee-job.com/>

本音と建前があるので一見して判別はできませんが、若者が欲しいと内心思っている企業に応募したところで、若者と内定を競って勝ち目があるとは思えません。それならば最初から、若者よりも**エイジレスが欲しい！**という企業に応募すればよいだけのことではないでしょうか。問題なのはそれを見つけれないからご苦労されているのだと思います。実は世の中にはエイジレスが欲しいという“本当に年齢不問”で採用している会社はたくさんあります。このサイトはそういう企業しか利用できませんから、登録しておく年齢不問の企業からお誘いのメールがくるかもしれませんので活用してみたいはかがでしょう。45代～60代の求職者を支援するのが目的のサイトなので一度お試しください（無料でお使いいただけます）。

☆☆企業様へ：マッチングWEBサイト紹介☆☆

～人材獲得が出来るようになりました～

育児者・障害者・エイジレス（満35歳以上の者）を差別なく採用し働きやすい職場環境を整備している企業様は本機構のマッチングWEBのご利用をお願いしております。法人格をお持ちの組織・団体であれば企業登録できます（無料）。企業登録をすると、

- ①求人募集記事を無料で10件まで何度も掲載することができます。
- ②プロフィール閲覧ができ、良い人材がいたら声を掛けることができるスカウト機能搭載。



費用負担はありませんので、まずは登録してください。

年
水
の
留
米
後
市

お仕事をお探しの方はこちら

初めてご利用の方はまずは登録
お仕事求人募集を閲覧する
求職者ログイン

人材をお探しの企業はこちら

初めてご利用の企業はまずは登録
登録している求職者を閲覧する
企業様ログイン

登録はココから

どなたでも登録可（無料） <https://www.jee-job.com/>

育児者・障害者・エイジレスの求職者の履歴・職歴・学歴・最寄駅・年齢帯・性別・希望給与・希望職種など約40項目にわたる情報で現在約千五名程公開しております。もし良い人材がいましたらメールで直接勧誘いただけますので、是非貴社の求人募集の一助にさせていただきます。なお、本機構は公益事業として行っておりますので、採用による紹介料や斡旋料など成否に関わらず**費用負担は一切発生いたしません**のでご安心ください。

求人採用の一助に、また人材派遣会社のようにスタッフ獲得の一助にご活用いただければと思います。ご興味がありましたら、まずはIDとパスワードだけでも取得してお試しください。登録は上記WEBサイトから。

☆☆ソーシャルファーム認証の記事を読んで☆☆

/本機構理事長 石井京子

2021年3月15日付「日本経済新聞」に次のような記事がありました。「東京都は障害者など就労が難しい人を積極的に雇う社会的企業「ソーシャルファーム」に都内企業などが運営する3事業所を認証した。2019年12月のソーシャルファーム条例施行後、初の認証となる。

認証したのはリサイクル店などの企業組合あうん（荒川区）、名刺製作の有限会社まるみ（杉並区）、型枠製作の美紘建興（町田市）の各事業所。このほか、半年以内に基準を満たす予定の25社・団体の各事業所に予備認証を付与した。

ソーシャルファームは企業活動をしながらか障害者や児童養護施設の退所者、ひとり親などの就労支援に取り組む企業を指す。従業員全体のうち就労困難者の割合20%以上などが条件となる。認証されると、事業所のバリアフリー改修費や家賃の補助などの支援がある。」（2021年3月15日「日本経済新聞」）

ソーシャルファームとは、「自律的な経済活動を行いながら、就労に困難を抱える方が、必要なサポートを受け、他の従業員と共に働いている社会的企業」のことです。ドイツ、イギリス、フランスなど、ヨーロッパ全体で約10,000社存在するそうです。東京都は2019年12月にソーシャルファームに関する条例を制定し、2020年6月に「東京都ソーシャルファームの認証及び支援に関する指針」が公表され、今回3事業所が認証されたものです。就労困難な方とは、障がいのある方に限らず、ひとり親の方、ひきこもりを経験された方などを含みますが、東京都認証ソーシャルファームは就労に困難を抱える方を全従業員の20%以上雇用する社会的企業です。障害者雇用では法定雇用率の達成が大きな目的であるため、障害者手帳を所持している方だけが対象ですが、手帳を所有しない障がいのある方、ひとり親の方、ひきこもりを経験された方など就労に困難を抱える方々は少なくないでしょう。働きにくさを抱えるさまざまな方々の就労の機会が広がることを願います。（石井京子 記）

（参考）東京都ソーシャルファームの認証及び支援に関する指針の概要
[shishingaiyou.pdf \(tokyo.lg.jp\)](#)

☆☆令和2年度雇用環境整備士資格講習結果☆☆

/本機構事務局 講習会係

令和2年度の雇用環境整備士資格講習会はコロナ禍でイベント開催が困難であったため、自宅に居ながら学習できるe-ラーニング方式で開催しました。初の試みだったのですが、PCカスマホがあれば全国どこにお住まいでも好きな時に受講できるということで受講者からは好評でした。

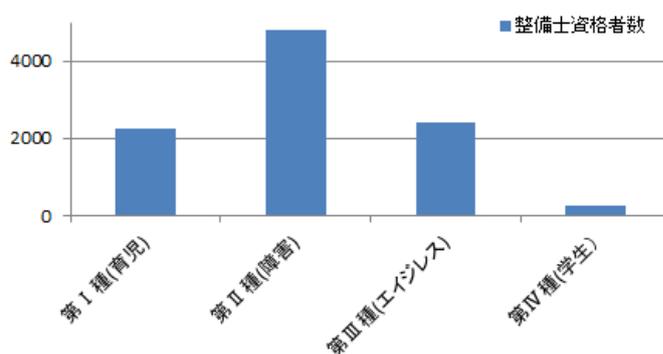
第I種（育児者雇用）・・・333名

第II種（障害者雇用）・・・571名

第III種（エイジレス雇用）・・・373名

受講者総計で1,277名の整備士資格者を養成いたしました。皆さまが各々の会社で職場環境の整備に努められていることと思います。

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種目の専門知識者を養成しており、現在全国に9,730名の整備士資格者を養成してきました。



今季は**新たに第IV種（学生雇用）もe-ラーニング化**でお目見えする予定ですので、雇用環境の整備にご興味がある方は要チェックです。開催はGW明けくらいから決定次第公式HPにて配信される予定です。

開催が決定した際に案内通知を希望される方は下記よりお申込みしておいてください。

■開催が決まった際に講習案内を希望される方
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

Q1. 障害者雇用に関する質問

私は、障がい福祉サービス事業である就労移行支援事業のサービス管理責任者で十数年障がいの者の就労支援に携わっています。現在まで平均で、毎年約3名は一般企業への就労実績があります。

主に知的障がいと、精神障がいになります。発達障がいの方の実績はありますが、ADHDをお持ちの方の就労支援に関しては特に苦戦しています。また、私の住む地域は公共交通機関が不便です。就労支援をする際、いつも悩んでいます。

もし雇用好事例がありましたら教えて欲しいです。

(質問：就労支援事業所職員)



A1. 個々に得手不得手も状況も異なると思いますので、一概にどのような職種が向くとは言えませんが、ADHDのタイプの方の中にはIT系やWebデザインを志望する方がかなりの数見受けられます。障害者雇用でのいくつかの事例をご紹介しますと、一日中パソコンの画面を見ながら作業をするよりも、動きのある作業を好む方の場合、メール室業務（郵便物や宅配便の仕分け、配達、発送等）、店舗での在庫管理業務、人と接することが好きな方は接客・販売等の仕事に就いている人が多いようです。

(但し、レジ業務については配慮してもらっている場合が多いようです。)パソコンを使用することが苦でなければ、最近はテレワーク（在宅勤務）の求人も増えてきています。ひとり一人の得意な事、苦手な事を訊きだし、個々の特性に合わせて、様々な業務を検討してみただければと思います。

Q2. エイジレス雇用に関する質問

60歳の方を新規採用後、その方が給料に加え、年金支給を除いていることが分かり、本人が年金事務所には働いている金額をうそをついて提示していることを職場で知り得た際、雇用環境整備士としてはだまってみすごすのか、指摘をすべきなのか？どちらになりますでしょうか。また、指摘をするのは企業側にでしょうか？それとも個人側になりますでしょうか？

①最終的には企業側が業務日数、時間を減らして給料を下げ働き方に変えるのか？

②年金支給金額を下げる様手続きを取らせるのか？
どちらの方向に話を持っていくのが良いのでしょうか？
(質問：団体人事担当者)

A2. 法律上の要請ではありませんが、企業側にしろ個人側にしろ雇用環境整備士としては指摘すべきです。気になるのは、その労働者の情報（個人の秘密、プライバシーにあたります。）がどういう立場で知りえたかということです。立場によっては労働者の個人情報を不当に漏洩したとしてプライバシー侵害として訴えられるおそれがあります。

労働者に不正を指摘した上で、企業が労働者の賃金についてどのような決定をくださるかは企業次第です。労働者が年金を全額もらいたいとの要望があれば給料を下げるしかありません。



…<そのほかの気になるお仕事の疑問募集中>……

▼あなたの会社の悩み受け付け中。総務人事担当者、役員、管理職の方で育児・障害・エイジレスの雇用に関してお困りの際は質問お寄せください！また、当事者からの職場や仕事での悩みやご質問も受け付けています。雇用環境整備士講習会の講師が回答いたします。

▼過去の講習会で寄せられたQ&Aバックナンバーは本機構ホームページから無料ダウンロードできます。

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

☆☆新着お知らせ☆☆

/本機構事務局より

(1) 雇用環境整備士名簿の公開

雇用環境整備士資格者の名簿を本機構ホームページに掲載しております（但し、非掲載を希望されている方は除く）。

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

(2) 雇用環境整備士登録票の提出について

登録票のご提出がまだお済みでない資格者の方はお早めにご提出ください。整備士資格者が登録票を提出すると整備士になります（なお、提出は強制ではございません）。登録票の提出の有無は整備士名簿で各自ご確認ください。

■未提出で登録票を失くされた資格者の方

<http://www.jee.or.jp/public/data/entry.doc>

■登録内容の変更をしたい資格者の方

<http://www.jee.or.jp/public/data/modify.doc>

(3) 本機構の運営する人材派遣制度について

本機構では試験的に人材派遣制度の運用・活用しております。人材をお探しの企業・団体様はお申し付けください。*民間人材派遣会社とは一部異なる点があります。

<http://www.jee.or.jp/work/worker-info.html>

……<日本雇用環境整備機構 NEWS について>……

●特集記事はパスワードを所有する情報交流制度の加盟員しか読むことができません。

●メールアドレス変更&配信停止

<http://www.jee.or.jp/mailmagazineout.htm>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます。パスワードは事務局より受け取ってください。

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

★本誌は毎月1回、本機構の情報交流制度に加盟している方に無料で配信しています。加盟するには以下から。

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

無料
Take Free!
メールマガ
Mail Magazine
毎月発行
学識者の小論文を毎月掲載しています。最新号を読む

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

新たな年度となりましたがコロナ禍から経済が回復するには暫く時間がかかりそうです。就業弱者である育児者・障害者・エイジレスといった方々の雇用に対する不安も大きいことでしょう。企業が積極的な雇用に踏み出すのは勿論ですが、これら求職者への差別ない採用基準と職場環境の整備が必要です。コロナ対策・経済・雇用・求職者・企業・環境整備といった関連が一つの輪と結ばれることが急がれます。

——本誌編集長——

次号 5月号の特集は

『高齢者を雇用して働きやすい職場の環境整備、
高齢労働者にとって理想の雇用環境整備とは』
取材インタビューレポート

/堀田 力（高齢社会 NGO 連携協議会代表）

-----5/25 日発刊メール配信予定-----

*執筆者等の都合により内容変更になる場合がございます。

日本雇用環境整備機構ニュース第 25 号作成委員

編集長 日本雇用環境整備機構事務局長

編集 日本雇用環境整備機構事務局/総務部

監修 日本雇用環境整備機構事務局/広報部

執筆 藤原優希（執筆）/石井京子/池嶋貫二/小松誠

協力 ゆき社会保険労務士事務所

雇用環境整備士クイズの答え：全て禁止事項です

①労働契約の変更を強要する不利益取り扱いとみなされ禁止です。②妊娠を理由とした解雇は禁止されています。たとえ出産後に復帰が確約されているとしても雇用の継続が原則です。なお退職すると妊婦は国からの補助金が全てもらえなくなってしまいます。③妊娠に端を発する理由での減額とみなされ不利益な取扱いです。部署替えて給与が変わるのであれば事前に社規等に定め周知しておく必要があります。④母体に負担が大きい業務で、他に転換すべき業務がどうしても無い場合は、産前休業に入るまで無給の休業となる場合はあり得ますが、解雇や退職強要は禁止です。

このメールは情報交流制度加盟員及び本機構関係者へのみ配信している会員加盟員限定のサービスです。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/本機構事務局：03-3379-5597

お問い合わせ受付時間/10:00~17:00（土・日曜日、祝日を除く）

・9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。