

全紹協広報

# マネキン

2020・新春号 No.107



公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会

## 目次

新年のご挨拶	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 会長	黒田 孝二	1
令和二年の年頭に当たって	厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課長	松原 哲也	2
年頭挨拶	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長	倉永 圭介	3
年頭のごあいさつ	公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会 会長	紀陸 孝	4
新年を迎えて	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 理事 公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 理事	小野 俊一 小林 克巳	5
人事異動			6
[厚労省ニュース] パートタイム・有機雇用労働法が施行されます			7
[厚労省ニュース] すべての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申されました			14
令和元年度 従事者研修会 実施報告	有限会社 石丸 中島 大輔 株式会社 太陽アネックス 牧野 伸男		15
令和元年度 販売技術促進講座 実施報告	株式会社 インテリジェントトーカイ 村手 伸吾 株式会社 ミツワ 近藤 美抄子 株式会社 太陽アネックス 牧野 伸男 パーソナル札幌 株式会社 平野 理佳子 東商 株式会社 水上 真美 株式会社 モナミ 入口 豊		16 17
令和元年度意見交換会の実施報告	公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 専務理事	牧野 伸男	18
意見交換会に参加して	株式会社 太陽 牧野 孝司 株式会社 西日本キャロット 吉田 果枝 有限会社 シナジーワーク鹿児島 堀 龍一郎 有限会社 南九州マネキン紹介所 山内 多美子 cabic株式会社 岡野 泰也 有限会社 福岡マネキン紹介所 前谷 雅司		19 20
接客・販売ワンポイントアドバイス	有限会社 レックス 代表	藤永 幸一	21
マネキン紹介事業に役立つQ&A			22
令和2年度定時社員総会および懇親会のご案内			23
事務局だより			24

# 新年のご挨拶

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 会長 黒田 孝二



新年を迎え謹んでお喜び申し上げます。

会員の皆様には日頃より全紹協の事業に理解とご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

昨年は15号、19号と二度の台風に、東海地方から東北地方にかけて甚大な被害をもたらしました。自然の中で生きていくことを実感して自然災害はどこでもいつでも起こりうる事を感じます。

中国とアメリカの貿易摩擦が世界経済全体に影響を及ぼし世界の動向を注視しながら日本の経済を考えなければいけません。更に、石油関連については世界的な規模で問題があり、中国と東南アジアについては、各国とも中国と日本企業で受注競争をしております。昨年、消費税が10%となり少なからず個人消費に影響があり、特に百貨店、スーパーの売上が気になるところです。今年はおリンピックイヤーで、日本には多くの外国人が訪れ、4,000万人以上のインバウンドの売上が期待できると考えられます。

私どもの業界に限らず全職業で人材不足が慢性化し、倒産に追い込まれている状況にあります。さらに労働人口減少に対応するために、スキルのある高齢者を労働力として売り込み、働きたい人は70歳を過ぎても使ってもらえる様に、百貨店、スーパーをお願いしてまいります。行政には定年延長や継続雇用を推進し、70歳を過ぎても働く意識のある人は大いに働ける環境を整えていただきたいと希望します。また、若い人にもプロの販売

員として大いにスキルアップして販売の楽しさを分かって働いていただきたいと思います。

今年の4月から「働き方改革」「同一労働、同一賃金」が施行され、紹介や派遣で働く中小企業も対象となり、きめ細かい仕事となるでしょう。昨年の消費税アップも、年が変わったので心理的には消費税も当たり前の様に理解をしている様に見えます。「老後の資金が2,000万必要」の発言により購買欲に影響しているところが見られます。

全紹協が毎年実施している「意見交換会」も昨年は「福岡」で実施し、有意義な会となりました。その折に出た意見も取り入れながら今年も例年同様「従事者研修会」「販売技術促進講座」を実施します。今年はお地区別に各地の意見を生かすために各県での実施も考えております。また、各連絡会を開催時には本部執行部の会員を参加させご意見・ご要望を聞き取る機会を作ります。それらを本部に持ち帰り検討して活かしてまいります。

求人サイト事業もより成果を上げるべく運営し、ホームページを通じて情報の共有を図ります。全紹協も「公益社団法人」として認められている事を、会員自身も誇りと自信をもっていただき、そのメリットを皆様も感じてもらう様に努力してまいります。

最後に本年も皆様の変わらぬご支援ご協力をお願いして新年の挨拶とさせていただきます。

# 令和二年の年頭に当たって

厚生労働省 職業安定局 需給調整事業課長 松原 哲也



公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会の  
会員の皆様、新年明けましておめでとうございます。令和になって初めての新年となりますが、本年もどうぞよろしく願いいたします。また、全  
紹協並びに協会会員の皆様におかれましては、日頃より厚生労働行政の運営に当たり、格別のご理解  
とご協力を賜っておりますことを、厚く御礼申  
し上げます。

本年は、昨年行われた様々な職業紹介制度の施  
行が行われる年となりますので、この場をかりま  
して、いくつかお伝えさせていただこうと思いま  
す。

まず、本年3月30日より施行される、職業安定  
法の改正に基づく求人への不受理についてです。就  
職後のトラブルの未然防止を図るため、ハロー  
ワークや職業紹介事業者においては、一定の労働  
関係法令違反の求人者による求人を受理しないこ  
とが可能となります。「一定の労働関係法令」に  
つきましては、労働基準法、最低賃金法、男女雇  
用機会均等法等の対象条項となっており、詳しく  
は、政令、厚生労働省令等で定められております  
ので、ご確認いただき、施行にご協力をいただ  
ければ幸いです。

次に、本年4月1日より、求人申込み等の際に  
明示する労働条件として、「就業の場所における  
受動喫煙を防止するための措置に関する事項」が  
追加されます。これは、求職者の望まない受動喫  
煙を防止することを目的とした、改正健康増進法

の施行にあわせた対応であり、具体的には、就業  
の場所が禁煙なのか、喫煙室があるのか、喫煙可  
能なのか等を明示することとなります。内容をご  
確認いただき、求人者に対する周知等についてご  
協力をお願いいたします。

最後に既に施行されている内容となりますが、  
職業紹介事業の実績、手数料表、返戻金制度の有  
無等について、人材サービス総合サイトで情報提  
供いただくこととなっております。これは求人者、  
求職者が職業紹介事業者を比較できるようにし、  
優良な事業者が選択されることを促進すること  
はもとより、ひいては雇用の安定を図るための  
ものです。皆様におかれましては、本内容を今一  
度確認いただき、適正な事業運営を行っていただ  
きますよう、お願いいたします。

人手不足が続く中、人材ビジネスに向けられる  
期待はますます大きくなっており、一方で、人材  
確保にかかるコストにも注目が集まっており、  
人材ビジネスを行うに当たって、しっかりと  
した説明が大切となっております。関係法令を  
遵守し、労働者の就業継続、求人者の人材確保  
に貢献するなど、労働市場の需給調整機能の一  
翼を担い、今後とも社会の発展に寄与されるこ  
とを期待しております。

最後に、全紹協並びに協会会員の皆様のご  
発展とご健勝をお祈り申し上げるとともに、引  
き続き厚生労働行政へのご理解、ご協力を賜  
りますようお願い申し上げます。新年のご挨拶  
といたします。

# 年頭挨拶

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長 倉永 圭介



新年を迎え、謹んでお喜びを申し上げます。

貴協会及び会員の皆様におかれましては、日頃より働き方改革関連法の施行をはじめ厚生労働行政の推進にご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

昨年7月9日付け民間人材サービス推進室長を拝命しました倉永でございます。少し前にはシルバー人材センター事業を担当し、派遣事業を推進するなど、多様な人材の活躍促進に取り組んでまいりました。

着任5か月が経過しましたが、貴協会役員の皆様をはじめ様々な方から第一線の動きなどを教えていただいているところであり、これからもマネキン職業紹介事業における労働力需給の適正な調整、雇用の安定等について多くのことを教えていただければと思っております。

我が国の雇用情勢は改善が進む中、求人が求職を大幅に上回って推移しており人手不足が深刻化しています。貴協会では「全紹協求人サイト」の運営をはじめ成果をあげておられるところですが、ハローワークの利用方法変更についてご紹介させていただきます。

1月6日から、ハローワークインターネットサービスの機能を充実するなど、ご利用の皆様のニーズにより応じたサービスを提供します。例えば求

人票を一新し、掲載情報量を増やします。豊富な情報を元に、充実した職業相談・紹介を行い、的確なマッチングを支援するなどハローワークのサービス向上に取り組んでまいります。

少子高齢化や人口減少が進む我が国においては、生産性の向上も大きな課題の一つです。当室において、中小企業等経営強化法に基づく「経営力向上計画」の認定業務を行っております。「経営力向上計画」は、人材育成、コスト管理等のマネジメントの向上や設備投資など、自社の経営力を向上するために実施する計画で、認定された事業者は、税制や金融の支援等を受けることができます。同じく当室が実施している「中小事業者に対するIT活用等支援事業」のなかでも経営力向上計画を活用した設備投資等の好事例を収集し、貴協会へ提供してまいります。

派遣労働者については、いわゆる同一労働同一賃金の制度が4月1日から施行されます。当室は本年も、厚生労働行政に関するお問い合わせやご要望を承っておりますので、何卒よろしくお願い申し上げます。

最後になりますが、本年が皆様にとりまして実り多い年でありますよう御祈念申し上げ、新年の挨拶とさせていただきます。

# 年頭のごあいさつ

公益社団法人 全国民営職業紹介事業協会 会長 紀陸 孝



新年あけましておめでとうございます。全紹協会員の皆様におかれましては、令和の時代になって初めての新年を健やかに迎えになられたこととお喜び申し上げます。

さて、近年は“少子高齢化”と“人手不足”への対応が大きな課題となっています。ご存じのとおり、総人口や15歳以上人口はそれぞれ減少局面に入っていますが、実は労働力人口（15歳以上で、労働する能力と意思を有する人の数）が近年連続して増加していることは見過ごしてはならないことでもあります。具体的には、この6年間に、2013～15年は各年20万人程度、2016～17年は各年50万人程度、そして2018年は110万人も増加しているのです。

労働力人口の増加は女性や高齢者等の労働への参加が進んできたことによるわけですが、私は、その背景に企業や職業紹介事業者などの取組みが大きいと考えています。賃金等の「労働条件の向上」のほか、次のようなことが挙げられます。

まず、最近では短い勤務時間や少ない勤務日で受入れを図るケース、経験や資格のない人でもできる仕事を切り出すケースも増えてきています。こうした「働きやすい職場づくり」の取組が育児等の空いた時間に働きたい女性、仕事から遠ざかっていた主婦及び健康に自信のない高齢者や障害者の労働への参加の促進を実現しています。

また、仕事探しが“紙媒体”から“スマホ”に転換していることも重要です。これまでは仕事探

しの主導権は企業側にありましたが、今やその主導権が求職者側に移っています。求職者は、豊富な仕事情報の中から、勤務場所、職種、雇用形態、そして自分自身のこだわりたい項目を検索し比較しながら、自由な選択を志向するようになっており、最近ではこのような「求職者の選職志向への対応」がとても大切になっています。

労働力調査によりますと、非労働力人口のうち、就業を希望しながら求職をしない人（約330万人）を理由別に見ると、男性では「適当な仕事がありそうにない」が約3分の1、女性では「適当な仕事がありそうにない」と「出産・育児のため」の合計が約3分の2を占めているということであり、こうした方々を求職者として労働に参加してもらうためにも、「働きやすい職場づくり」や「求職者の選職志向への対応」その他の様々な取組を進めていくことが必要です。

2020年は、オリンピック・パラリンピックの開催とこれに併せた国際化の動きが加速することが予想されます。販売分野の求人・求職の動きも一層多様になると考えられますが、いろいろな対策を、知恵を集め力を合わせて、進めていかなければなりません。そのために、民紹協としても、引き続き全紹協とその会員の皆様と一体になって取り組んでいく所存です。

最後に、本年も全紹協とその会員の皆様が益々のご発展されることを祈念申し上げ、新年のご挨拶とさせていただきます。

# 新年を迎えて

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 理事 小野 俊一



全紹協会員の皆様、新年明けましておめでとうございます。

今年は夏に東京オリンピックが開催され、日本が世界中から注目される年になると思います。日本が誇るおもてなしの心で伝統文化や習慣、先端技術、事業そして様々な優秀な商品を全世界に知ってもらい広げていく絶好の機会であり、日本の真価が問われる年になると思います。

一方、今年はこれから日本が乗り越えていかなければならない多くの課題に「とりあえず」ではなく「日本の将来を見据えて」取り組んでいかなければならない年でもあります。日中韓を軸とした外交政策の基本方針や経済の持続的成長の基本方針、世界に冠たる科学技術開発の為の基本方針、幸福を実感できる働き方の方向性等、大きな推進骨子を議論し政策化していく年であろうかと思

ます。

内田由紀子京都大学教授は、国連が行っている「国別世界幸福度ランキング」調査で日本が58位とこれまでで最悪となったことを捉え、幸福とは何かは個人の心の問題だと思われるが、生活している国民の様々な意思決定に「幸福」という概念が重要な役割を持って居ること、日本の市町村は住民の「幸福度」を様々な角度で調査しそれを行政の施策に生かしている時代を迎えている、と提言しています。国民一人一人が生きがいの実感できる国を目指して「幸福度」を切り口に政策を立案・実践していくべきとの内田教授の主張は人材ビジネス事業を担う我が協会にとって極めて示唆に富んだ提言だと思います。

この一年、多くの協会員が幸福を実感できるような協会事業を推進しましょう。

# 新年を迎えて

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会 理事 小林 克巳



新春を迎え、謹んでお慶び申し上げます。

昭和の時代に「社団法人」として創立した当協会は、平成25年4月に「公益社団法人」として新たにスタートし、ここに令和の時代を迎えるに至りました。その永い歴史のなかにあって、当協会は時流の要請に応じて、着実な足跡を残して来たと実感いたします。特に、黒田会長を始め執行部の皆様のご尽力には、いつもながら頭が下がる思いがいたします。

さて、企業は人なりといえます。「人財」を必要としない企業はありません。昨今、働き方改革が重要なキーワードとなり、また、人手不足も相まって、人材ビジネスを取り巻く環境は、ますます重要性を帯びてきたと言えます。また、法令改正や行政政策も目まぐるしく変化しておりますので、人材ビジネスに関わる当協会の活動は、益々重要な意義を有するようになったと言えます。

このような状況のなか、当協会では収益事業として「求人サイト」の運営を行うことで、毎期安定的な収益を得ることが可能となり、協会の財務状況の健全化が図られ、本来の公益目的の事業をより積極的に行う素地が整ってまいりました。

そもそも公益法人とは「公益目的事業を行うことを主たる目的とする」ものであり、換言すると「不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するもの」ということとなります。

会員数の状況により、限られた会費収入の制約はありますが、収益事業により財政基盤が改善されてきております。オリンピックイヤーを迎え、会長を始め執行部の皆様のご尽力により、当協会活動がマネキンさんを始めとする、販売事業に携わる方々を通じて、消費者利益への貢献と、職業紹介事業の大いなる発展に繋がるよう、ご祈念申し上げます。



## 人事異動

### 厚生労働省

令和元年7月9日付

職業安定局 需給調整事業課長

まつばら てつや  
松原 哲也

職業安定局 需給調整事業課 派遣・請負労働企画官

ほり やすお  
堀 泰雄

令和元年10月1日付

職業安定局 需給調整事業課 職業紹介事業係長

とみおか もみえ  
富岡 紅衣

職業安定局 需給調整事業課 職業紹介事業係

たにずみ たいき  
谷住 太基

令和元年11月25日付

職業安定局 雇用政策課 民間人材サービス推進室 室長補佐

やの かずき  
矢野 誇須樹

(敬称略)



# 厚労省ニュース

事業主の皆さま、パートタイム労働者・有期雇用労働者の皆さま

## パートタイム・有期雇用労働法が 施行されます 正社員と非正規社員の間 の不合理的待遇差が禁止されます！

2020年4月1日施行

(中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、2021年4月1日)

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理的待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることができるよう、パートタイム・有期雇用労働法<sup>※1</sup>や施行規則、同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理的待遇の禁止等に関する指針）、パートタイム・有期雇用労働指針が施行されます。

※1 パートタイム労働者だけでなく、有期雇用労働者も法の対象に含まれることになりました。

法律の名称も、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」から「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（いわゆる「パートタイム・有期雇用労働法」）に変わります。

### 改正のポイント

非正規社員（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者<sup>※2</sup>）について、以下の1～3を統一的に整備します。

#### 1 不合理的待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理的待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

#### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

#### 3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続(行政ADR)<sup>※3</sup>の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

※2 派遣労働者についても、改正後の労働者派遣法により、上記1～3が整備されます。

※3 事業主と労働者との間の紛争を、裁判をせずに解決する手続きのことをいいます。



厚生労働省・都道府県労働局

# 1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、**基本給や賞与などあらゆる待遇**について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

**均衡待遇規定〈法第8条〉**  
**〈不合理な待遇差の禁止〉**

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの

**均等待遇規定〈法第9条〉**  
**〈差別的取扱いの禁止〉**

①職務内容※4、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの

※4 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

① 均衡待遇規定について、個々の待遇※5ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。〈法第8条〉

※5 基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定について、新たに有期雇用労働者も対象とする。〈法第9条〉

③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、ガイドライン（指針）を策定。〈法第15条〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：配慮規定 ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○+労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○+労使協定
ガイドライン（指針）	× → ○	× → ○	× → ○

# 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、**正社員との待遇差の内容や理由**などについて、**事業主に対して説明を**求めることができるようになります。

① 有期雇用労働者に対する、**雇用管理上の措置の内容及び待遇決定に際しての考慮事項**に関する**説明義務**を創設。〈法第14条第1項、第2項〉

② パートタイム労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の**待遇差の内容・理由等を説明する義務**を創設。〈法第14条第2項〉

③ 説明を求めた労働者に対する**不利益取扱い禁止規定**を創設。〈法第14条第3項〉

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし

	パート	有期	派遣
雇用管理上の措置の内容※6の説明義務（雇入れ時）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項の説明義務（求めがあった場合）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由の説明義務（求めがあった場合）	× → ○	× → ○	× → ○
不利益取扱いの禁止	× → ○	× → ○	× → ○

※6 賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用など

# 「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

(詳しくはこちら) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



## 給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

### 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。

### 役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就くパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当（同一の危険度又は作業環境の場合）  
特殊勤務手当（同一の勤務形態の場合）  
精皆手当（同一の業務内容の場合） 等

### 通勤手当等

パートタイム労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当（同一の支給要件を満たす場合）等

### 賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献であるパートタイム労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

### 家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれる。

### 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行ったパートタイム労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

### 3 行政による事業主への助言・指導等や 裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

行政による助言・指導等や行政ADRの規定を整備します。  
都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。

- ① 有期雇用労働者についても、行政による助言・指導等の根拠となる規定を整備します。  
＜法第18条＞
- ② 「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。  
＜法第24条、第25条、第26条＞

【改正前→改正後】 ○：規定あり △：部分的に規定あり（均衡待遇は対象外） ×：規定なし

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○ ①	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○ ②	× → ○

パートタイム・有期雇用労働法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

	電話番号		電話番号		電話番号		電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-3212	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7167
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

QRコード

パートタイム・有期雇用労働法への対応に向けた取組手順書や業種別マニュアルなど、  
取組の参考となる情報は、厚生労働省ホームページへ  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



労働者派遣法の改正に関するお問い合わせは、都道府県労働局需給調整事業部（課・室）へ  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/haken-shoukai14/index.html)



具体的な労務管理の手法に関するお問い合わせは、各都道府県働き方改革推進支援センターへ  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>




ポータルサイトでも、パートタイム・有期雇用労働法について情報を提供しています。  
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>



平成31年1月作成 リフレットNo.1

※この他にも、よくあるご質問をHPに掲載しています。

検索ワード  働き方改革 厚労省 Q&A

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)



※個別の事案についてのご質問は、所轄の労働基準監督署または都道府県労働局にお問い合わせください。(P.23参照)

### Question 1

施行前（大企業は2019年3月31日まで、中小企業は2020年3月31日まで）と施行後（同年4月1日以後）にまたがる期間の36協定を締結している場合には、4月1日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。

- 改正法の施行に当たっては、P.6のとおり経過措置が設けられています。この経過措置によって、施行前と施行後に跨がる期間の36協定を締結している場合には、その協定の初日から1年間に限っては、その協定は有効となります。
- したがって、4月1日開始の協定を締結し直す必要はなく、その協定の初日から1年経過後に新たに定める協定から、上限規制に対応していただくこととなります。

### Question 2

中小企業は上限規制の適用が1年間猶予されますが、その間の36協定届は従来の様式で届け出てもよいのでしょうか。

- 適用が猶予される1年間については、従来の様式での届出でかまいません。なお、上限規制を遵守する内容で36協定を締結する場合には、新様式で届け出ていただいてもかまいません。

### Question 3

上限規制の適用が1年間猶予される中小企業の範囲について、以下の場合はどのように判断されるのでしょうか。

#### ①「常時使用する労働者」の数はどのように判断するのですか。

臨時的に雇い入れた労働者を除いた労働者数で判断します。なお、休業などの臨時的な欠員の人数については算入する必要があります。

パート・アルバイトであっても、臨時的に雇い入れられた場合でなければ、常時使用する労働者数に算入する必要があります。

#### ②「常時使用する労働者数」を算定する際、出向労働者や派遣労働者はどのように取り扱えばよいですか。

労働契約関係のある労使間に算入します。在籍出向者の場合は出向元・出向先双方の労働者数に算入され、移籍出向者の場合は出向先のみ労働者数に算入されます。派遣労働者の場合は、労働契約関係は派遣元との間にありますので、派遣元の労働者数に算入します。

#### ③中小企業に当たるか否かを判断する際に、個人事業主や、出資持分のない医療法人など、資本金や出資金の概念がない場合はどうすればよいですか。

資本金や出資金の概念がない場合は、労働者数のみで判断することとなります。このため、例えば、出資持分のある医療法人は出資金と労働者数の双方を確認して、それ以外の医療法人は労働者数のみで判断します。

#### ④中小企業に当たるか否かを判断する際に、グループ企業については、グループ単位で判断するのですか。

企業単位で判断します。

**Question 4** 中小企業や、上限規制の適用猶予事業・業務へ労働者を派遣する場合は、上限規制の適用はどのようになりますか。

- 労働者派遣法の規定により、派遣労働者に関する36協定は派遣元企業が締結・届出を行いますが、36協定で定めた上限を超えて労働させた場合には派遣先企業が法違反となります。
- そのため、派遣先が大企業であれば2019年4月以降、派遣先が中小企業であれば2020年4月以降、派遣先の事業・業務が適用猶予事業・業務であれば2024年4月以降に、上限規制が適用されます。（派遣元が中小企業であっても、派遣先が大企業であれば、2019年4月以降に上限規制が適用されます。）

**Question 5** 「休日労働を含んで」というのはどういった意味でしょうか。休日労働は時間外労働とは別のものなのでしょうか。

- 労働基準法においては、時間外労働と休日労働は別個のものとして取り扱います。
  - ✓時間外労働・・・法定労働時間（1日8時間・1週40時間）を超えて労働した時間
  - ✓休日労働・・・法定休日（1週1日又は4週4日）に労働した時間今回の改正によって設けられた限度時間（月45時間・年360時間）はあくまで時間外労働の限度時間であり、休日労働の時間は含まれません。
- 一方で、今回の改正による、1か月の上限（月100時間未満）、2～6か月の上限（平均80時間以内）については、時間外労働と休日労働を合計した実際の労働時間に対する上限であり、休日労働も含めた管理をする必要があります。

**Question 6** 時間外労働と休日労働の合計が、2～6か月間のいずれの平均でも月80時間以内とされていますが、この2～6か月は、36協定の対象期間となる1年間についてのみ計算すればよいのでしょうか。

- 時間外労働と休日労働の合計時間について2～6か月の平均で80時間以内とする規制については、36協定の対象期間にかかわらず計算する必要があります。（P.17参照）
- なお、上限規制が適用される前の36協定の対象期間については計算する必要はありません。

**Question 7** 長時間労働者に対する医師の面接指導が法律で定められていますが、その対象者の要件と、今回の時間外労働の上限規制とは計算方法が異なるのでしょうか。

- 時間外労働の上限規制は、労働基準法に定める法定労働時間を超える時間について上限を設けるものです。法定労働時間は、原則として1日8時間・1週40時間と決められていますが、変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合には、原則とは異なる計算をすることとなります。
- 一方、労働安全衛生法に定める医師による面接指導の要件は、労働時間の状況が1週間当たり40時間を超える時間が80時間を超えた労働者で本人の申出があった場合となっており、これは変形労働時間制やフレックスタイム制を導入した場合でも変わりません。  
（※研究開発業務に従事する労働者については、1週間当たり40時間を超える時間が100時間を超えた場合に、本人の申出の有無にかかわらず、医師の面接指導を受けさせる必要があります。）

どのような場合に、法律に違反してしまうのでしょうか。

- P.3のとおり、労働基準法においては、時間外労働を行わせるためには、36協定の締結・届出が必要です。
- したがって、36協定を締結せずに時間外労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、労働基準法第32条違反となります。（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）
- 今回の法改正では、この36協定で定める時間数について、上限が設けられました。また、36協定で定めた時間数にかかわらず、
  - ✓時間外労働と休日労働の合計時間が月100時間以上となった場合
  - ✓時間外労働と休日労働の合計時間について、2～6か月の平均のいずれかが80時間を超えた場合
 には、労働基準法第36条第6項違反となります。（6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）

### 法違反となるケースの例

- 時間外労働が月45時間を超えた回数が、年間で7回以上となった場合

時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6回以内であり、以下の例は法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働	46	10	46	10	46	10	46	10	46	10	46	46

45時間を7回超えてしまっており、法違反

- 単月で時間外労働+休日労働の合計が100時間以上となった場合

以下の例のように、1か月でも100時間以上となれば法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働+休日労働	10	10	100	10	10	10	10	10	10	10	10	10

100時間以上となっており、法違反

- 時間外労働+休日労働の合計の2～6か月平均のいずれかが80時間を超えた場合

以下の例のように、2か月平均では問題がなくても、3か月平均で超える場合などは法違反となります。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
時間外労働+休日労働	10	10	10	10	10	10	10	10	85	70	90	10

3か月平均が80時間を超えてしまっており、法違反

- その他、36協定で定めた時間を超えた場合にも法違反となります。

# 厚労省ニュース

## 令和元年度 地域別最低賃金時間額答申状況

すべての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申されました

都道府県名	最低賃金時間額(円)		発効年月日
北海道	861	835	令和元年10月3日
青森	790	762	令和元年10月4日
岩手	790	762	令和元年10月4日
宮城	824	798	令和元年10月1日
秋田	790	762	令和元年10月3日
山形	790	763	令和元年10月1日
福島	798	772	令和元年10月1日
茨城	849	822	令和元年10月1日
栃木	853	826	令和元年10月1日
群馬	835	809	令和元年10月6日
埼玉	926	898	令和元年10月1日
千葉	923	895	令和元年10月1日
東京	1,013	985	令和元年10月1日
神奈川	1,011	983	令和元年10月1日
新潟	830	803	令和元年10月6日
富山	848	821	令和元年10月1日
石川	832	806	令和元年10月2日
福井	829	803	令和元年10月4日
山梨	837	810	令和元年10月1日
長野	848	821	令和元年10月4日
岐阜	851	825	令和元年10月1日
静岡	885	858	令和元年10月4日
愛知	926	898	令和元年10月1日
三重	873	846	令和元年10月1日
滋賀	866	839	令和元年10月3日
京都	909	882	令和元年10月1日
大阪	964	936	令和元年10月1日
兵庫	899	871	令和元年10月1日
奈良	837	811	令和元年10月5日
和歌山	830	803	令和元年10月1日
鳥取	790	762	令和元年10月5日
島根	790	764	令和元年10月1日
岡山	833	807	令和元年10月2日
広島	871	844	令和元年10月1日
山口	829	802	令和元年10月5日
徳島	793	766	令和元年10月1日
香川	818	792	令和元年10月1日
愛媛	790	764	令和元年10月1日
高知	790	762	令和元年10月5日
福岡	841	814	令和元年10月1日
佐賀	790	762	令和元年10月4日
長崎	790	762	令和元年10月3日
熊本	790	762	令和元年10月1日
大分	790	762	令和元年10月1日
宮崎	790	762	令和元年10月4日
鹿児島	790	761	令和元年10月3日
沖縄	790	762	令和元年10月3日
全国加重平均額	901	874	—

※最低賃金時間額右側は平成30年度地域別最低賃金



# 令和元年度 従事者研修会 実施報告

九州連絡会  
有限会社 石丸 中島 大輔

9月21日に九州連絡会の従事者研修会を受講いたしました。

まず、適正な事業運営について、労働局より最近の指導事例に基づいたお話をいただきました。自社の業務が正しく運営されているかを再確認するのに大変役に立つ内容で、仕事に臨む気持ちが引き締まりました。

後半はアンガーマネジメントの研修でした。腹が立ったときに一呼吸置き、怒らなくてよいことは怒らず、怒りたい許せない点があっても、怒るのではなく相手の意見も聞きながら改善を図って行けば、より良好な関係が築けると気付かされました。私の周りの全ての人がこの研修を受講したら、どんなに生き易い世の中になるだろうと夢想しました。



関西連絡会  
株式会社 太陽アネックス 牧野 伸男

今年度の関西での従事者研修会は、11月20日（水）、エルおおさかにて19名の受講者を集め実施致しました。

1 講義目は、大阪労働局の北口需給調整指導官より「適正な事業運営について」というテーマのもと、職業安定法改正後の具体的な指導事例や、帳簿類の追加内容の説明等があり、特に労働条件の明示についての詳しい説明はとてもわかりやすく勉強になりました。

2 講義目は、アンガーマネジメントコンサルタントの福成 二三代 氏を講師に迎え、アンガーマネジメントの目的である、怒る必要のあることは上手に怒れ、怒る必要のないことは怒らないようになることを目指したテクニックの初歩を学びました。

アンガーマネジメントの3つの暗号

- 1 衝動のコントロール
- 2 思考のコントロール
- 3 行動のコントロール

を軸とした具体的で受講者の興味を引く素晴らしい内容でした。

また今回は受講者にWEBでアンガーマネジメント事前診断を受けていただき、受講者それぞれの怒りに関する結果を持つての受講となったため、より充実した研修であったと思います。



# 令和元年度 販売技術促進講座 実施報告

東海連絡会

株式会社 インテリジェントトーカイ 村手 伸吾

販売員16名出席で行われた令和元年度 販売技術促進講座は吉備理事の開講挨拶で始まり、その後、有限会社レックス・藤永代表の研修。〈なぜ人はペプシよりコークが好きになったのか〉という内容が特に印象的でした。また藤永代表の話が面白く2時間あっという間でした。



その後はNPO法人ココロのバリアフリー計画・池田理事長の研修。串カツ田中の例をもとに私たちの心遣いで車いすの方にとってバリアフリーを超えるお店になるということ、また池田理事長の明るさ、前向きさが印象に残りました。研修を終え是非また次回もたくさんの方に参加していただきたいと思います。

東海連絡会

株式会社 ミツワ 近藤 美抄子

販売経験が長くなりますと、行き詰ることも増えてきます。お客様のニーズの変化、ネット通販による店頭販売の伸び悩みなどもあり、売りづらくなったと実感しております。

年々、学ぶ気持ちが薄れていく中、販売技術促進講座に参加し、多くの気づきと発見がありました。レックスの藤永代表の講義は具体的で分かりやすく、とても楽しくてあっという間に時間が過ぎました。販売員の仕事は、商品を通してお客様をより素敵にするアドバイスをすることであると、改めて教えていただきました。マネキンにとって、「レックスタッチ」のキラートークは宝箱です。ワンパターンの接客に陥りがちですので、新しい仕事のときはいつも参考にしております。盛りだくさんでまだ読破しておりませんが、悩んだ時のバイブルと思っております。貴重な経験をありがとうございました。

関西連絡会

株式会社 太陽アネックス 牧野 伸男

令和元年度の関西での販売技術促進講座は、10月2日（水）に大阪市のエルおおさかにて、20名の受講者が参加しての実施となりました。



1 講義目はレックスの藤永代表、マネージャー野口氏を迎え、明日からすぐに使えるという実践型「お客様の心を掴む会話術」というテーマのもと、マネキンさんの取り扱う商品ごとのとても具体的な内容でした。

講義数日後、受講者のおひとりから、「藤永講師の講義で学んだことを一つずつ実践してみたところ、驚くほどの効果があり、とても楽しくお仕事ができました」という嬉しいお手紙を頂戴しました。

また2 講義目は、本年の当協会の総会後に講演していただき、参加会員から「接客に携わる全国のマネキンさんに聞いてもらいたい」とのリクエストで呼びました、NPO法人ココロのバリアフリー計画の池田理事長を講師に迎え、「ココロのバリアフリーとは」というテーマのもと映像も駆使した講義をしていただきました。

私を含めほとんどの人が気付かない点を沢山教えていただき、学ぶことが多いのはもちろん、受講者の心が豊かになる講義で、大変好評でした。

去る10月16日北海道地区の販売技術促進講座が行われました。販売員のキャリア形成支援の一環として弊社スタッフ9名と一緒に参加しました。

有限会社レックス代表 藤永幸一氏を講師に迎えた「お客様の心を掴む会話術」7つの実践スキルでは、声掛け時のイントネーションや表情で、いかにお客様の心を掴み商品に関心を持っていただくかに始まり、印象に残るお見送り（クロージング）の仕方まで、講座のタイトル通り明日から接客販売で実践できる内容でした。

NPO法人ココロのバリアフリー計画理事長 池田君江氏による「ココロのバリアフリーとは」では、お客様側からのサービスとは何かを考えるよい機会となりました。

どちらの講座とも、日頃、接客というサービス業に就いている一人ひとりが自分の仕事を客観的に考え見つけ直すことが出来る時間となり、視野が広がる大変良い経験となりました。

販売技術促進講座を受講させて頂き、ありがとうございました。

第1部RECS藤永代表の話はとても聞きやすく、販売について関心する事ばかりでした。特にお客様の心を掴む着眼点は前職のとき自分がお客様に行っていた事で、久しぶりに販売が楽しかった気持ちを思い出させて頂きました。どんなに商品が良くても販売員の対応が良くないと購入に繋がらず、満足も得られない。その商品の価値を上げるも下げるも販売員次第だと思っています。お客様は百貨店で働いている人間は社員orメーカー販売員で知識も豊富、包装もプロだと思ってらっしゃる方が多いかもしれません。自分の持っている知識、販売技術、包装など自社スタッフに役立てる事が出来たらと思いました。



第2部のNPO法人ココロのバリアフリー計画 池田理事長の講義では、私も記憶に残る大事故にあわれ、それでも明るく活動されているお姿に涙がこぼれそうになり、我慢をすることが大変でした。

「困っている人の目線に立つ事」、この言葉はわかっているにもかかわらずなかなか実際に行動に移すことができないのが正直な気持ちです。

私もまずは会社・スタッフ・お取引先様に今の自分に出来ることから始めてみようと思わせて頂いた研修でした。

一講目は「仕事に生かす声と話し方」について藤重知子さんよりお話がありました。

これまで接客用語やマナーに関する講習は幾度か受講した経験がありましたが、表情と声の関係性や理論に基づいた話し方についての説明は実に興味深く、勉強になりました。特に表情を具体的にスマホのカメラで自撮りして、表情の変化を理解させるワークは新鮮でした。また、顔の表情筋が笑顔を作り出し、良い声につながることや伝え方についての理論はとて興味深く、みなさん一生懸命に耳を傾ける姿勢が印象的でした。



二講目は事故で下半身の自由を奪われた池田君江さんのお話でした。障害者専用の設備や用具など普段何気なく目にしているものがいかに障害を持つ方々にとって実用性がなく、障害者側の視線を無視して作られたものであったかを知ることができました。また、お店の玄関や通路など健常者にとっては意識しない場所が障害になっているということも話を聞いて気づかされました。ちょっとした声掛け、気遣いが彼女たちをもっと外の世界へ足を進める力になり、ひとりひとりが相手のことを『ほんの少し』でも意識して行動できる世界になればもっと変われる可能性を感じた、そんな素敵なお話でした。

令和元年度

# 意見交換会 福岡

## の実施報告

公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会  
専務理事 牧野 伸男

当協会の年間スケジュールの中でも毎年恒例となりました令和元年度の意見交換会を、福岡県福岡市にて、10月24日（木）に開催いたしました。

通算で八回目を迎えた今回は、全国より20名の会員が参加して、小金井副会長の司会・進行のもと、活発な意見交換がスタートしました。

この意見交換会は、全国の会員事業所各社が抱えている課題、問題や各社の強み、弱みを、まさに本音で語る会として定着しており、参加者がひとりずつテーマに沿って順番に意見の交換をしていく形をとっています。

マネキン紹介事業所の唯一の公益社団法人の全国組織ですので、紹介事業をメインとしている会員事業所が多いのですが、多様化している現在の人材ビジネスでは、派遣、請負事業をされている事業所も多く、様々な形態のお話は大変参考になりました。

また全国各地域でのマネキンスタッフの日給、時給の違いは勉強になりましたし、スタッフの就労先につきましても、百貨店、スーパー、量販店の他に、スタジアムでの売り子のお仕事など多岐にわたる事業所もあり、新しいお話を聞くことが出来て刺激を受けた会員の方々も多かったと思います。

そして求職者保護とトラブル防止のため、求人先との契約書作成、求人先からの労働条件の確認、聞き取り、求職者への労働条件の明示の徹底を再確認することも出来ました。

各社の共通課題である新規登録者の獲得に向けて、また昔と比べて複雑化しているマネキンスタッフの仕事内容にみあった賃金になるように、賃金アップも必要不可欠であるという意見も多数を占めました。

働き方改革、同一労働同一賃金につきましても、ある求人先の取り組み事例を具体的に聞かせていただき、様々な意見が交わされました。

参加会員からは、この意見交換会では、自社に持ち帰って、事業運営に役立つ情報も多く、大変参考になりましたという意見の他、同じ悩みを持つたくさんの同業者と話すだけでも意義があるというありがたい意見も頂戴しました。

協会としましては引き続き今後も意見交換会を開催して、情報交換並びに、会員の親睦を図って参りますので、これからもより多くの方々のご参加をお願い申し上げます。

最後に今回の会場のセッティング等、準備をして頂きました九州連絡会の皆様には厚く御礼を申し上げたいと思います。



# 意見交換会に参加して

株式会社 太陽 牧野 孝司

令和元年10月24日（木）、意見交換会（福岡市博多区）を終えました。

今回の新テーマは、「全国最低賃金1000円時代・働き方改革・同一労働同一賃金」でした。厚生労働省の許可のもと運営している私たちの紹介所にとっては熟知せねばならない事項だと思います。

6年ほど前から意見交換会は発足していったように思えます。総会及び懇親旅行の出席者が激減（会員も激減ではあるが総会員数に対する出席率）、ついには懇親旅行は中止になり総会出席者数もさみしい限りです。そして紆余曲折を経てこの意見交換会がメイン行事として恒例化していきました。参加者は限定的ではありますが、いろいろな地域で行われるため該当地区の紹介所の方はほぼ全員参加されるので、懐かしい顔を見ることができました。とにかくいろいろな意見が出て、参考になるならないは別にして、皆さん動いていることを実感しました。成功の反対は失敗ではなく動かないことであると感じた次第です。

最後に、意見交換会会場・宴席・中州探索・翌日ゴルフ等々を手配いただきました九州連絡会と執行部の皆様に感謝感激です。

株式会社 西日本キャロット 吉田 果枝

今回は、私の地元・福岡での開催ということで、もちろん参加させて頂きました。

「本音で語ろう！の会」ということで、派遣と紹介の違いや、契約書、求職者の賃金アップなど、どこの紹介所も切実に感じている議題ばかりで、かなり活発な意見が出て、私もとても勉強になりました。土日手当をつけていたり、契約書の重要性も改めて痛感しました。黒田会長からもお話が出ていました、求職者の賃金については、ここ20～30年上がっていないということで、この件は、自社に戻ってさっそく、早急に手を打たねば、と思いました。

このような意見交換会は、もっと開いて頂きたいと思ったこと、もっと協会の魅力をアピールして、協会に加入する紹介所を増やし、行政にも意見できる協会になればと、気の引き締まる思いでした。

できる限り機会をとらえて、参加していきたいと思いました。ありがとうございました。

有限会社 シナジーワーク鹿児島 堀 龍一郎

今回、福岡で開催された意見交換会に初めて参加させていただき、全国各地の方々とお会いすることができ、とても光栄に思えました。私自身、入社2年目になったばかりでまだまだ理解が乏しい事が数多くあるため、このような会はとても意義のある時間となりました。また同一労働同一賃金につきましても、これから先、重要になっていく中、理解を深める事が出来ました。

弊社の現状、悩みをお伝えし他の方々も同じ悩み、苦労があることもわかり、またアドバイスも沢山いただけて感謝しております。今回の素晴らしい会議に参加させていただき、ありがとうございました。

# 意見交換会に参加して

有限会社 南九州マネキン紹介所 **山内 多美子**

久しぶりに意見交換会に参加させていただき新たな刺激を受けて帰りました。

今すぐにでも取り組まなければならない事など具体的な勉強ができ、とても有意義な時間となりました。他社の意見も、本音を交えながらお話ししていただき「あるある」と思い、足りないところは知恵を授かり、今後に活用していきたいと思います。

自社に戻り、ただちに契約書の見直しと雇用関係の確認など話し合いました。来年は働き方改革、同一労働同一賃金などが施行されます。色々な問題が山積みですが、皆様のお知恵をお貸りして乗り越えて行きたいと思います。

最後に、懇親会では美味しい海の幸をいただきありがとうございました。

cabic株式会社 **岡野 泰也**

福岡で8回目の意見交換会に参加させて頂き、多くの学びを得ました。全国から集まった会社様が、胸襟を開き、業界・経営の課題について意見交換する機会というのは、本当に貴重であります。百貨店の衰退・人手不足・派遣会社との競争激化・同一労働同一賃金など、市場環境が厳しい中、それぞれの創意工夫と努力で経営されている姿勢をお聞きし、勇気を頂きました。

協会として見解・方向性をまとめて、発信すべきというような課題も上がりました。理事会で議論を行い、皆様の経営にプラスになるような協会運営を行えるよう、尽力させて頂きたいと思います。

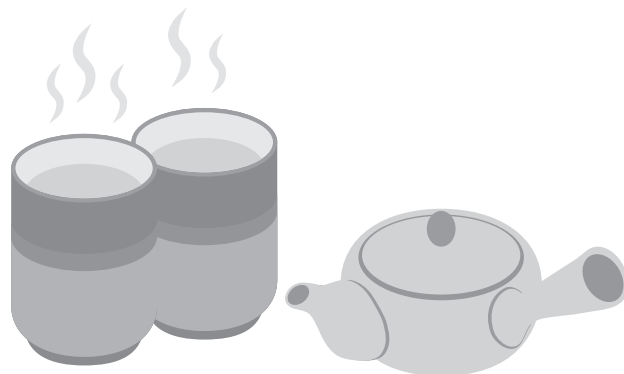
有限会社 福岡マネキン紹介所 **前谷 雅司**

貴重なご助言が拝聴出来るという意見交換会に初めて参加致しました。前評判通り、大変有意義な時間を過ごさせていただきました事に感謝申し上げます。

私が最も印象に残った点は、同一労働同一賃金のマネキン紹介業への影響でした。この問題をチャンスに変える方法を弊社内で思慮すべきであると感じました。

しかし、各紹介所レベルでは限界があります。このような諸問題を連絡会で協議を行い、共通認識化する事が協会運営の発展に繋がると思いますし、現代社会の変化に置いていかれぬ為に、一致団結の必要性を感じています。

結びに、伝統あるマネキン紹介業永続の為に精進する所存です。今後ともご指導ご鞭撻の程、宜しくお願い申し上げます。



# 接客・販売ワンポイントアドバイス

## 【買物を支配している心理！】

有限会社 レックス 代表 藤永幸一

スーパーの買物カゴが、なぜ大きいのか考えたことはありますか？あのカゴに牛乳パック一本では落ち着かない。周りを見ると、カゴ一杯のお客様。あら、なにか買い忘れないかしらと立ち止まる。新鮮な野菜から始まって、生鮮食品、惣菜とぐるりと回るうちに気付けば一杯になる。

このように、買物にはいろいろな心理が働いています。令和元年の「販売技術促進講座」では、お客様心理を誘導する会話のテクニックについてお話をしました。

- ・商品売らずに、お客様に語りかける
- ・お客様の目線が上がる工夫をする
- ・お客様の横に並んで話をする

など、ちょっとした知恵の応用です。売り手は、売上を考えて商品売ろうとします。

でも、今の時代、お客様は、すでに自分に必要な情報を得た状態で店にやってきます。なぜ、わざわざ？

- ・「お客様」という優越感を味わいたい
- ・十分にサービスを提供してほしい
- ・ストレスを発散したい
- ・自分を認めてほしい
- ・話をしたい

いろいろな理由の中でも、注目すべきは、「話をしたい」というものです。会計のキャッシュレス化も含めて、「買物」をするときの売り手との「会話」が無くなっています。それが便利ではあっても、実は、「物足りなく思う」人がとても多いのです。

だからこそ、スタッフは、お客様が、「今日は良い買物ができた＝楽しかった」と感じる「会話」、「相槌」を学ぶべきです。もちろん、「販売」が仕事ですから、ただ世間話につきあっても意味がない。お客様が買物をしたくなるように誘導できるか、どうか？

親しみのあるアイコンタクトで迎え、横に並んで話をする。記憶に残るフレーズを使う。商品はできるだけ目線より高く！そんなシーンを演出すれば、「このスタッフは親切だ」と印象に残る。次の買物時にも、それに応えようと声をかけてくれる。

短い時間で、一瞬で、目の前のお客様の「記憶」に残る働きかけをする。それが、「接客」です。売り手のあなたが、「楽しそうな表情、仕草」を見せることが、何より大切ということです。

### \*参照

「レックスタッチ」

→ログイン：会員番号16番

パスワード：recs.zsk

「知識のサプリメント」

25・26・29・30・31・37・38・47



# マネキン紹介事業に役立つ Q&A

公益社団法人全国民営職業紹介事業協会発行の機関誌「ひと」に掲載されたQ&Aから、マネキン紹介事業にも役立つようなQ&Aを抜粋し、紹介させていただきます。事業運営に是非ご活用ください。

**Q** : 当紹介所では、求人申込みの有効期間を6ヵ月と定めており、6ヵ月以内に就職できていない場合は自動更新にしています。このような場合、求人管理簿にはどのように記載すればよいのでしょうか。

**A** : 求人申込みの確認のない自動更新（黙示の申込み）ということはありません。電話などによって求人申込み継続の求人者の意思を確認すれば、正当な求人申し込みがあったと看做されますので、6ヵ月経過時に改めてこの確認をした上で求人管理簿に記載することが必要です。なお、この場合、備考欄に求人者の意思を確認した日時と担当者名を記入するのが望ましいやり方です。

(公益財団法人全国民営職業紹介事業協会 より提供)

**C** : 求人申込みは求人者から一度いただければ良いという認識を持ちがちですが、上記の回答にあるように、求人申込みの有効期限が過ぎた場合の求人継続の場合も、また常用雇用の雇用契約期間が満了してさらに雇用を継続する場合も、新たな求人申込みを受付けて、求人管理簿に記載する必要があります。また雇用期間の更新に関しては、求職者の求職受付も新たに行い、求職管理簿に記載する必要がありますので、十分にご注意ください。



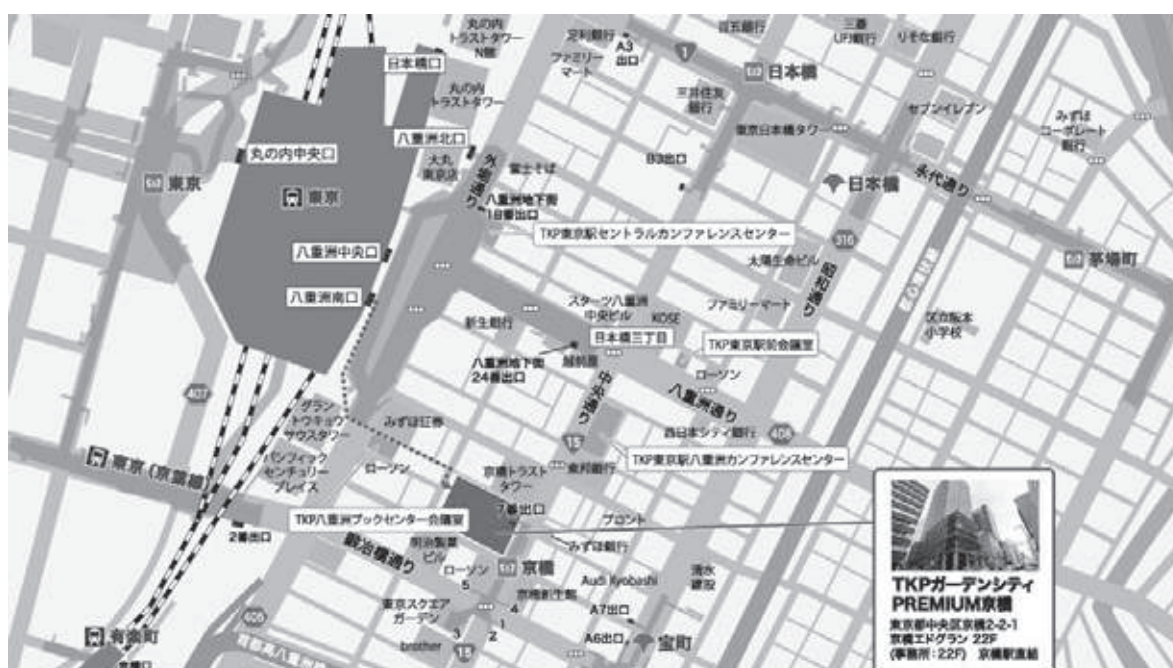
# 令和2年度定時社員総会および 懇親会のご案内

日時：令和2年6月10日(水) (開始時間は決まり次第、ご案内させていただきます)

場所：東京都中央区京橋2-2-1 京橋エドグラン22F

TKPガーデンシティ PREMIUM京橋 カンファレンスルーム22F (定時社員総会)

TKPガーデンシティ PREMIUM京橋 ホール22D (懇親のタベ)



- ・ 東京メトロ銀座線「京橋駅」7番／8番出口 直結
- ・ 都営浅草線「宝町駅」A5／A6出口 徒歩3分
- ・ JR・東京メトロ丸の内線「東京駅」八重洲南口 徒歩5分



- ・ 2016年11月オープン、ロケーションも抜群の、東京を一望できる会議室です。

## 事務局だより

令和元年台風19号により、  
被災された皆さまに心よりお見舞い申し上げます。

### 電話問合せ件数と対応について

#### 1. 協会会員からの問合せ（抜粋）

求人サイト、手帳カレンダーの頒布についての問合せがありました。10月の消費税率引き上げに伴う手数料の変更についての問合せが多数あり、この件については協会HPの「お知らせ」にてご案内を掲載いたしました。

#### 2. 求人者からの問い合わせ

紹介所の所在地、連絡先等の他に協会会員と同様、手数料の変更についての問合せがありました。

#### 3. 求職者からの問合せ

マネキン紹介所の所在・連絡先・登録のしかたの問合せが多数を占めました。希望に添えると思われる紹介所をご案内しました。

#### 4. その他

	R元.7月	8月	9月	10月	11月	合計
協会会員	3	4	4	4	3	18
求人者	1		2	4		7
求職者	1		3	2		6
その他			1	1		2
合計	5	4	10	11	3	33

### 編集後記

2019年は、新しい時代「令和」の様々な国民行事・皇室行事が心に刻まれた佳い一年となりました。また、全国で百貨店約10店舗が閉店し、4月に施行される同一労働同一賃金への対策にも追われた一年でもありました。マネキン紹介の業界は進むべき新しい方向を検討し続けなければいけないですね。色々な事はありますが、健康のためにもまずは楽しく日々を過ごす事を心掛けていこうと思っています。

#### 表紙の写真について

関西が誇る日本三景の一つ『天橋立』。

「天に昇る龍」とも「天につながる梯子」とも言われる縁起の良い名勝です。

# 全紹協求人サイト

マネキン・販売スタッフの求人なら全紹協求人サイト!!



全紹協求人サイトは、  
公益社団法人全日本マネキン紹介事業協会が  
運営する求人サイトです。

- \* 1社あたり100件の求人情報を掲載可能
- \* リーズナブルな年間掲載料金
- \* 1か月平均応募者数110人の実績

## 公益社団法人 全日本マネキン紹介事業協会

〒101-0041 東京都千代田区神田須田町1-7-1ウィン神田807号室  
電話03-3253-5775 FAX03-3253-5776 mail : info@zensyokyo.org

### ■ 全紹協求人サイト料金表

	関東	関西	東海	北海道・東北	甲信越・北陸	中国・四国	九州・沖縄
正規料金 (税別)	¥500,000	¥450,000	¥400,000	¥350,000	¥350,000	¥350,000	¥350,000
会員料金 (税別)	¥300,000	¥270,000	¥240,000	¥210,000	¥210,000	¥210,000	¥210,000

期間：1年間（令和元年11月1日～令和2年10月31日）中途申込みもできます。

求人件数：1社あたり100枠

求人範囲：地域ブロック毎（関東、関西etc.）



# 「人材紹介システム」を まるごとマネージメント

2020年1月発行(No.107)  
定価500円(税込)

編集・発行 公益社団法人 全日本マナキ紹介事業協会 広報部 <http://zensyokyo.org/>  
〒101-0041 東京都千代田区神田須田町1-7-17 マナキ神田807号室 TEL. 03-3253-5775(代) FAX. 03-3253-5776

分析

安心  
サポート

解決

導入  
実績

## システムは運用後のサポートで 評価がきまります。

株式会社 ハマ・ソフトウェア  
tel:044-221-9007 / fax:044-244-4991

