

「仕事の自動化により、今の大学生世代が働き盛りである 20年後には、現在ある仕事の数が半分になると言われている。時代や社会が求める働く上でのニーズが変わろうとしている今だからこそ、「働く」とは何かをもう一度知りたい。先輩の働き方や社会のルール、これ一冊で私の「働きたい」をもっと大事にできる。



これからの働き方を考える



SUSTAINABLE GALS

前向きに社会へ 「働く」 の不安を減らし 羽ばたい てほ

ヤ クル IJ アセンター御用達 ル講座は全国の

声が寄せられています。若い世代にとって ④学生からの質問に応える立場の方向けの 等を伝える「ブラックバイ 者向け講座」、 あった時の行動に差が出ると思う」という ているのと知らないのでは、 基本的な法律やル 大学職員の方からは、「労働者が関係する の講座を実施しています。講座を依頼する 「キャリアセンター向け講座」、主に四種類 労働環境、給与明細の見方等を扱う「内定 を扱う「就活生向け講座」、②労働時間や の動きや各学校から寄せられる要望に合わ や必修とも言える講座を行っています。 在 ①求人票の見方や内定に関する内容 ③バイトをする際の注意点 ルを学生のうちに知っ -ルでは、 ト対策講座」、 いつか何か



講座の規模も数名~数百名単位と様々。講座終了後 には受講生から個別相談を受けることも多いです。



受講者全員に提供する小さなハンドブックは社会人 になっても必携アイテム。学校名入れも可能です

一般社団法人ワークルール

『社会へ羽ばたく若者にワークルー ルの大切さを伝えていく』をミッ ションに、全国の大学、高校等で、 働く人を取り巻く法律やマナーに関 する講座を行っている。

ワークルール



SDGsって何?

「Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標)」 の略称で、2030年までに達成すべき国際社会共通の17 の目標が2015年9月国連で採択されました。政府、自治 体、民間企業の取組だけではなく 2020 年以降、小学校か ら順次 SDGs が授業で取り上げられ、大学での取組も進 んでいます。

ワークルール講座、 全国開催中

一般社団法人ワークルールでは全国の大学・高校等で

「働く人を取り巻くルールとマナー」の講座を実施中。講座の特徴やポイントをお伝えします!

以外にも、 けています。各校の希望に合わせ、 さんの「働く」を応援・サポートしています。 令等の情報も取り入れた講座で、 依頼も増えています。最新のニュースや法 若年層の受講生に労働法の基本的事項を理 今後も継続的な需要の高まりが伺えます。 年度も既に多くの講座依頼が入っており、 は全国で一三二回の講座を実施。二〇二〇 二〇一四年からは現組織としてワ となる昨今は、ブラックバイト対策講座の にしています。 解してもらうため「わかりやすさ」を大切 務士が担当し、専門家の視点を持ちつつも、 ル講座を実施してきました。二〇一九年度 NPO法人時代に活動をスター アルバイトに関する様々な問題も話題 般社団法人ワークル 学校現場で学生の相談を受ける ル講座は連携する社会保険労 就活生向けの講座だけでな の職員向け講座も受け付 は、二〇〇五年、 では学生向け講座 学生の皆 クルー トし、





ワークルール は「SDGs宣言」!

社会人になる前に働くル

を知って不安をなくそう!

一般社団法人ワークルールは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。



働きがいのある職業につながる知識を身につける機会を提供する ため、若者向けのワークルール冊子制作・講座を実施します。



ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)を促進す るために労働者の権利と義務を伝える活動を行います。



不平等を是正し、差別なく働くことができるために必要なワーク ルール普及活動を推進します。



平和で包括的な社会を推進するため、ワークルールを理解して守る 行動をするための機会を提供します。



ワークルール普及活動を持続可能な活動としていくためのパート ナーシップを活性化させます。

5 つ 9 「持続可能なゴ が目指す

求 人 票

社名	株式会社ワーク出版	代表者名	労働 太郎
本社所在地	静岡県静岡市葵区駒形通 1-3-4	設立	2005 年 4 月
事業内容	高校生・大学生向けワークルール冊子の制作・販売	資本金	3000 万円
従業員数	男性 30 名 / 女性 20 名 合計 50 名		

	職務内容	ワークルール冊子の販売	雇用形態	正社員
	勤務時間	9:00 ~ 18:00(休憩 60 分) 一ヶ月単位の変形労働時間制(※①)	勤務予定地	静岡県
	社会保険	健康保険・厚生年金保険・雇用保険・労災保険	職種	営業
	休日・休暇	完全週休 2 日・年間休日 125 日 夏期冬期休暇、育児休暇制度あり		

初任給	基本給 204,800 円 業務手当 32,000 円 合計 236,800 円 (備考:業務手当は 20 時間の時間外込。	超過分は別途支給)	(*2)	
通勤費	全額支給			
賞与	夏・冬2回(前年実績 4.5 ヶ月 / 年間)	(%3)	昇給	1 🛛

■ 試用期間……3ヶ月(本採用と同条件) (※④)

■ その他……営業部門は $20\sim30$ 代の社員が中心なので、嬉しいこと、辛いことなど何でも言い合える環境です。

■ 採用・離職状況け下記の通りです

補足事

■ 採用・離職状況は下記の通りです				
項	(年度)	採用者数	離職者数	
	2017 年度	5	1	
	2018 年度	2	1	
	2019 年度	5	0	

(簡易的な求人票例です)

③ 賞与

労働基準法でいうところの賃金ではありますが、毎月の給料のように必ず支給が義務付けられているわけではありません。毎月の給料は、労働者が生活していく上で欠かせないものとみなされていますが、賞与は違います。したがっな賞与の支払いについて、金額などの具体的な定めが就業規則などで決められていなければ、賞与はもらえない場合もあります。

① 変形労働時間制

労働時間の原則は「1日8時間以内・1週40時間以内」となっていますが、業務の都合や季節的繁忙期などで労働時間が不規則になるケースがあります。この場合、仮に1日10時間働いたとしても1週40時間(または1 τ 月1年の期間を平均して週40時間)になれば法律で認められる制度です。

ック

票ル

本当に役立つ 4 つのポイント

④ 試用期間

長期雇用を前提として採用する場合、人材の適性を確かめるために設けられる制度です。法律上、期間に制限はありませんが、就業規則などに明記する必要があります。一般的な期間としては、3~6ヶ月が妥当です。試用期間中は賃金、労働時間などの労働条件が本採用時と異なるケースもありますので確認することが必要です。

② 固定残業代

固定残業代を賃金に含める場合は「若者雇用促進法」に基づく指針により、求人票に以下の項目をすべて明記しなければなりません。「固定残業代を除いた基本給の額」「固定残業代に関する労働時間数と金額の計算方法」「固定残業時間を超過した分に対して割増賃金を追加で支払う旨」、この3つのポイントをしっかり確認するようにしましょう。

固定残業代の解説 (この場合は「業務手当」です)

「月の労働日数 20 日・1日の労働時間 8 時間 (9:00 \sim 18:00 休憩 1 時間)」の場合、固定残業代はどうやって算出されるの?

① 月の労働日数を計算

(1年365日-年間休日125日) ÷ 12月 = 20日 (1ヶ月平均労働日数)

② 時給に換算 204.800 ÷ 20 日 ÷ 8 h = 1.280 円

③ 残業単価を計算 1,280 円× 1,25(時間外割増率) = 1,600 円

④ 固定残業代を計算 1,600 円× 20h = 32,000 円

※ 残業時間が 20 時間を超える場合は別途割増賃金が別途支給されることになります

大学生の ワー ク ル ル に関する悩みに答えます

うに答えればよい えに困って て聞かれま 接試験で家族構成や家族 した。 しまい ・まー 合否に関わる て した。 ょうか こう 0) 0 した質問に かが気になり 宗教 にはどの に つ 答

べると記載事項がずいぶんと簡略化 の履歴書フォーム等も、 者の理解も深まりつつあり、 行政による指導徹底により企業担当 の保証など)に照らしても当然です。 職業安定法では「求人者等は、 採用選考に際し、個人的な事情(家 憲法の理念(勤労権・平等権 を基準とすべきでない 一昔前と比 選考用

愛読書」等を挙げています。 務の達成に必要な範囲内で求職者等 収入、人生観、支持政党、購読新聞、 (抄)本の提出など)・家族の職業 籍・出生地に関すること(戸籍謄 の個人情報を収集する」よう求めて 不適切な情報の例として「本

> んでも、 四八十二十二) す。(三菱樹脂採用拒否事件 い」とする最高裁判例も存在しま を有するゆえをもって雇入れを拒 社の経済活動にとって役立つ人を 当然に違法とはできな 企業には採用の自由 「特定の信条

えづらいときは、 ないことは話す るような内容でも、 極める必要があります。 者に「選別の意図がある」のかを見 的な意味合いなのか、 て質問されたときは、 採用面接の場で、 (本人の同意に基づ 「個人情報に係る

> 就職先なのか再考するのが賢明かも あれば、求職者側にとって望ましい れでも同種の質問を繰り返す会社で 促すような方法も考えられます。そ 内容なのでお答えしなくても良いで しょうか?」などと相手方に注意を

【相談員】 長谷川央(ひろし)さん

「質問の意図を見極めた対応を」

【大学生のひとこと】

社会保険労務士。「労働新聞 実 務相談室室長」を30年務める。 現在、相談役。



「一年間は退職を認めない」などの 辞退は一切認められないのでしょう 約)です。契約が成立すれば、権利 始期の特定)」という約束(労働契 か。通常の労働契約を結ぶ場合も、 す。それでは、誓約書を提出した後、 を主張できると同時に義務も負いま 期の特定)」または「来年四月から 「来年四月から働きます(就労の始 れば自然な自己防衛策です。内定は、 の提出を求めるのは、 他社からもっと良いオファー 実に入社するのは半年先の話です. 会社が内定を出しても、学生が現 その間に辞退するおそれがあ 「内定応諾書・入社誓約書」 ルに従います(効力発生の 会社にしてみ -を受け の会社に迷惑を及ぼすと、

の場合、 信義則に反するやり方をして、 という意味ではありません。 切れ同様に反故(ほご)にしてよい もちろん、自ら提出した誓約書を紙 労働契約も、 だ労務の提供が開始されていない) (民法六二七条一項)。内定段階の(ま 期間を置けば自由に解約」できます られません。期間の定めのない契約 (違約金を求める) 等の契約は認め 内に辞めたらペナルティーを科す 規定しています。たとえば、 法でも強制労働や賠償予定の禁止を 者には職業選択の自由があり、 条件を付すことはできません。 基本的には「二週間の予告 道理は同じです。 一年以 労基 労働

損害賠償

められるということです。 約当事者として「誠実な」対応が求 す。学生サイドも会社サイドも、 相手の会社も納得してくれるはずで を請求される余地も残ります。社会 真摯に説明をすれば、

「辞退は可能。ただし真摯に誠実に」

【大学生のひとこと】

複数内定の友人も、内定辞退する会社への対応に 悩んでしました。会社の人には伝えづらいことな ので逃げたくなってしまいますが、誠実に伝える ことで理解を得る学生の姿勢が大事ですね。 (ワークルール講座受講生コメント)



書類提出後に内定辞退することは問題な ら「内定応諾書」の提出を求められているの

て

複数社から内定をもらっ

て

ます。

一部企業か

ですが、

企業側に学生と良い関係を築いていこうとする姿 学生側も冷静に対応する心構えが大事ですね。 (ワークルール講座受講学生コメント)



アルバイトの掟④ 「できない」なら意思表示!

ブラックバイトで最も多いケースが「シフトを勝手に入れられる」という内容です。会社やお店の繁忙期に人手が欲しいときは多少の融通も必要ですが、「できない」と思ったらはっきり断る姿勢が大事です。一方的にシフトを入れられた結果、大学の単位を落としてしまったというケースもあり、対応策として労働時間などの記録を残す、内容によっては行政機関などに相談することも必要です。責任感を



もって働くことは大切ですが社会人に なれば「きちんと断る」能力も重要な スキル。今から訓練です。





アルバイトの掟⑤ 立つ鳥跡を濁さず。

契約期間が定められていなければ原則 14 日前までに退職を申し出れば辞められます(例外もあるので注意)。しかし、使用者は退職の申し出後に求人を出しても採用までには時間もかかるため、通常は就業規則で2週間から1ヶ月前に申し出るよう定めてあるケースが多く、その内容が合理的であれば従う必要があります。また、契約期間が定められている時は契約期間の満了前に退職することは原則として



できません。労働者には辞める権利が あると同時に守らなくてはならないマ ナーもあることを覚えておきましょう。

アルバイトも有給はアリ! あなたの周りは……?



2017年4月から2018年12月までに大学で行われたワークルール講座のアンケートによると、アルバイト経験者のうち16%もの人が有給休暇をとったことがあるという回答でした。人手不足の時代、使用者側も、「《ブラック》というレッテルを貼られることでアルバイトですら採用できなくなる」「更なる人手不足により業績も赤字になる」という背景もあり、有給休暇の取得や時給などが雇用形態に限らずアルバイトも優遇されている面があるようです。労働人口が確実に減ると言われる時代、労使共に働く上でのルールを知り、守ることが重要視されると言えます。

意外と失敗する



最近流行りの「ブラックバイト」。アルバイトをやるからには知っておきたいことって? 一般社団法人ワークルールの由比藤準治さんに聞きました。これがブラック回避5か条だ!

アルバイトの掟① 労働条件通知書を確認する

働き始める時に労働者に交付しなければならないと 法律で定められている労働条件通知書。口頭の約束 だけではなく自分はどういう条件で働くのか、契約 期間、労働時間、給料、退職に関する事など、必ず 書面で確認しましょう。求人広告と実際の条件が違



うというトラブルはよくあります。受け取った書面はトラブルを防ぐ働く時のお守り代わりになります。





アルバイトの掟② 残業と休憩時間は要チェック!

法律では労働時間は1日8時間・1週間40時間以内が原則ですが、この時間を超えて働くと25%以上の割増賃金(残業手当)が支払われます。また、1日の労働時間が6時間を超えると45分以上、8時間を超えると60分以上の休憩時間が与えられ、自由に利用



することができます。ただし、変形労働時間制を採用しているケースもありますので就業規則(※)を要チェック。

アルバイトの掟③ ペナルティそのものを疑え!

ブラックバイトの典型的な例として物損やレジの収 支が合わなかった場合にその損益をペナルティとし て負担させることがあります。労働者の不注意によ る場合は、その過失の程度に応じて、賠償すること になりますが、重大な過失がなければ全額賠償まで する必要はありません。また、あらかじめ損害賠償



額を「一律○千円」というように、金額を定めておくことは法律で禁止されています。



7

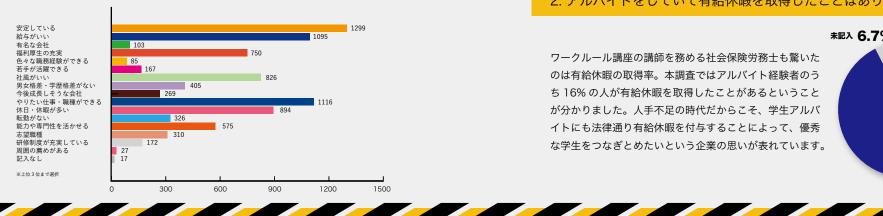
3. トラブルに遭った時、または疑問について誰かに相談しましたか?



トラブルや疑問が生じたと回答した 909 人のうち、約 76% は誰にも相談していないという結果に。一方、相談したと回 答した人の主な相談先は、アルバイト先の社員や同僚・家 族・友人が挙げられます。アルバイトで困ったことや疑問は 国や行政の専門機関でも相談できます。一人で悩まず、まず は相談してみましょう(主な労働相談窓口の詳細は裏表紙を チェック!)。

4. 企業選びで重視するポイントは何ですか?

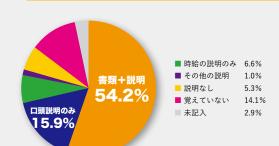
学生の企業選びでもっとも重視する項目は安定(1299人)。続いて、やりたい仕事・職種ができ る(1116人)が給与がいい(1095人)、社風がいい(826)、福利厚生の充実(750)など安心 した生活の中で、ディーセント・ワーク、つまり働きがいのある人間らしい仕事を求める傾向はま すます強まっているようです。有名な会社(103人)や周囲の薦めがある(27人)などの項目が 少ないことも特徴。みなさん、自分の仕事は自分の尺度で選びたいと考えているようです。



ワークルールが調査! 学生のアルバイト・就活事情

ワークルール講座受講学生を対象に、アルバイト実態調査(2017年4月~2018年12月、計4521人) と企業選びに関する調査(2018 年 12 月~ 2020 年 2 月、計 2774 人)を実施しました

1. アルバイトを始める前に労働条件の説明を受けましたか?



働き始める時に労働者に交付しなければならな いと法律で定められている労働条件通知書。口 頭で説明を受けるだけでなく、契約期間や労働 時間・給料など書面で確認することが大切です が、書面でも口頭でも説明を受けたという人 は全体の約54%、口頭説明のみという人が約 16%でした。受け取った書面は保管しておく ことでトラブルや疑問がうまれた時に確認する ことができます。大切に保管しておきましょう。

2. アルバイトをしていて有給休暇を取得したことはありますか?

ワークルール講座の講師を務める社会保険労務士も驚いた のは有給休暇の取得率。本調査ではアルバイト経験者のう ち 16% の人が有給休暇を取得したことがあるということ が分かりました。人手不足の時代だからこそ、学生アルバ イトにも法律通り有給休暇を付与することによって、優秀 な学生をつなぎとめたいという企業の思いが表れています。





キャリアセンター向け テキスト (A4・60 ページ)

賃金・解雇等に関する法令、会社の労 働契約・就業規則、社会人としての心 得・挨拶などをわかりやすく紹介。同 時に、学生への指導を想定した「ポイ ント」や「ねらい」も記載しています。



大学生向けテキスト

(A6・52 ページ)

労働基準法、社会保険制度などを中心 に、働く上で必要なルールや知識をイ ラスト・図解を取り入れながら紹介。 学校名等の名入れ・デザインの変更も 可能。お気軽にお問い合わせください。



高校生向けテキスト (A6・28 ページ)

労働時間や残業、社会保険など働く上 での基本的なルールをコンパクトにわ かりやすく紹介。制作には労働法を学 ぶ大学生も協力。持ち運びや保存しや すい薄さながら中身は充実!

働くあなたに必携! 「知っておきたいワークルールの 基礎知識」

講座テキストとして配布中 3種類から選べます。



高度経済成長モデルは歴史 的に見て例外的な時期かも

わたしが「働きたい」と思う理由

「働く」には、自己欲求・社会欲求・生存欲求といわれる人間の三大欲求が集約されている

もともと人は働きたい生き物なの?

労働法の第一人者 大内伸哉先生に聞いた、人と労働の関係性

「働く」という長い旅路。必要なのは知的欲求でした

まず「正社員とはなにか」を考えてみ

部の一流大学でしか通用しなくなってい

入時代を迎えた今、

大卒という学歴は

ます。これまでや今も、

大学生やその親

特徴としては、「終身雇用」

戦力にしていきます。

企業は正社員を育

社当時はさしたる技能がなくても、 と呼ばれる長期雇用が保障されます。

Ŧi.

すが、これからは難しくなるということ たちは、正社員になることを考えていま

一○年かけて企業が育てあげ、一人前の

年、企業にとって、正社員として長くつ 正社員の引き止め策なんです。しかし近 というシステムをつくります。これらは らうために、終身雇用や年功序列型賃金 そのため、長く働いて会社へ貢献しても 成するために、最初に投資するわけです。

企業は長期的なスパンで物事を考えられ

り企業間の国際競争も激化しています。

加えて、現代はグローバル化によ 大卒という学歴が指標とならなく

なくなるかもしれない。即戦力が求めら

がどれほどいるのかが問われはじめてい

正社員になるのが一般的でした。企業も、

少し前までの日本では、大学を出れば

のなかでどうやったら生き延びていける になることは悪くないんだけれども、そ の正社員は減っていくでしょう。正社員 護が十分ではない正社員が増え、従来型 は名ばかりで、「安泰」といえるほど保 れる時代なのです。となると、正社員と

が終わりつつあると言われるのには、

ど

かという指標を、学歴という外形的な基個々の労働者にどれほどの能力があるの

準を頼りにしていました。しかし大学全

「正社員であれば安泰」という時代

のような背景がありますか?

わっていくのです いう問題定義をしてほしいですね。

のでしょうか? どのように変化を捉えていけばよい

なれば長期雇用ですから、

て報酬が支払われることです。正社員と

もそも雇用の本質とは、自らの労働力を

その指揮命令に従って働

す。高度経済成長期のような何もしなく が存続していると思うのは相当楽観的で のか。今の時代、三〇年後もいまの企業 が悪くなってしまったりしたらどうする

流れにのっておけば幸せになれる

いと価値観が転換していきました。そ

でした。それが徐々に雇用で働くことは 自営として独立で働くほうが普通の時代

昔はサラリーマンとして働くよりも

という風潮がまだ根強いです。

す。自由だけど自己責任の世界です。従

でも学生の間では「正社員になる」

ど、人間の仕事はロボットに代替されて が増えるとタクシー運転手は失業するな 分になると言われています。自動運転車 により、二〇三五年には今ある仕事は半 ると、技術革新やIT、人工知能の発達 さまじいですよね。アメリカの論文によ することでしょう。今は技術の進展がす しまう時代がくるわけです。つまり企業 産業社会がどう変わっていくかを意識 大事で、そしてそのニーズは今後も変 ているかを先を見越して見極めることが や社会がどんなスキルや技能をニーズし なるために必要なことはなんだろう、 なりません。本当にいまの若者が幸せに 特別なことだという意識を持たなくては 出来ている終身雇用や年功序列型賃金は、 のかもしれない。高度経済成長モデルで

いと考えられても不思議ではありません。 よる保護など安定している雇用の方がい

しかし、会社が突然倒産したり、

を市場から連れてくる志向に変わる ないということです。企業は人を育て た一人前の技能が使えなくなるかもし からしてみたら、一○年かけて育て上げ も、いまある程度貢献できる

のかが鍵になります。 社会のなかで自分がどんな仕事ができる リバリのときに起こるわけですよ。 です。それがいまの大学生だと、現役バ るでしょうね。これはかなり確実なこと はないでしょうけど、従来型の仕事は減 変わっていくのです。仕事が変わって 実は今後は大事になる。 で、倫理はますます大事になってくるで 味しています。技術を扱うのは人間なの た新しい仕事が出てくるということも意 も役に立たないと言われてきたものが しょうね。今までは大切だと言いながら 仕事の数自体が全く減るわけ 技術革新は技術やITを使 価値がどんどん

生き延びるためのポイントとは?

1限目の先生



神戸大学大学院 法学研究科 教 授。東京大学法学部卒業、同大学 院法学政治学研究科博士課程修 了。法学博士。主な研究テーマは 労働契約論、労働者代表法制。

先四十年を見据えたときに 企業や社会が人に何を求めるか

12



る汎用的なスキルを身につけることです ような労働者になることです。いわば「転 り、他社からヘッドハンティングされる で、企業において不可欠な人材になった とです。特定の職種で専門性を磨くこと 生き延びていくには、「プロ」になるこ そのために大事なのは、産業界が求め

こうした雇用社会やIT社会のなかで

ある企業でどんなに高く評価されていた

るけど、

そうではない。「自分はこれが

ます。専門性を獲得しているように見え

自分で何かをする楽しみ。

知的な喜びは人間本来が持つもの

会社に入ると、職種も業種も決まり

それを持てたら心強いです。

できる」というのを持つことが大事で、

かぎり、 ば、 にはなれない。需要と供給の るような仕事であれば、 なくては「転職力」は高まり としても、 よほど多くの需要がない 働く側の供給が多け 競争は激しいわけで 他企業で評価され 誰でも

将来のニーズを見極め

自分の適性をすりあわせる

い。そこから長い先があるんです。 目標を正社員になるというところにしな 意識をもたなくてはなりません。人生の で、プロとしてやっていくのか」という 戦略として「自分はどういう職種 ます。実際、難しいんだけれ で、今後四○年くらい先のこ 事をみているだけでは不十 とまで考えておく必要があり をたてていくことが重要で 自分なりのライフプラン いま現在、需要のある仕

があるかということを見極め 将来どういう仕事にニーズ 自分の適性とすりあわせ 働のなかで、 うことはまずないんです。 「自分で何かやる」という だからこそ、「い

とです。腐っている人間には、腐ってい 世界で、自分の力だけで何かできるとい る人間しか寄ってこない。自分がなにか やったら会えるのか。それは運もありま ものを発揮するというのは容易ではあり な喜びは人間本来が持っているものだと いいオーラを出していると、いい人が気 いうのが大切です。三○年、四○年の マイナスオーラを出さないこ ただ、雇用における過酷な労 なかなか自分の持っている ものです。そういった知的 じゃあ、どう い人に会う」

付いてくれるはずです。 迷う君へ、必読本。 はどういうことか。これからの働き方に

2限目の先生

東京大学社会科学研究所 教授。 専門は労働経済学。島根県出身。 東京大学経済学部卒業後、学習院 大学教授を経て、現職。2005年 から希望学プロジェクトに携わ る。好きなオノマトペは「うろう ろ」「じたばた」。

目指すは9勝6敗!弱みを認める希望学

戦略的、 苦楽しい仕事のススメ

今の学生世代が働き盛りである20年後には、今ある仕事が半分になると言われている 時代はどんなスキルを求めてるの?

労働経済学と若年雇用の専門家 玄田有史先生に聞きました

来』で今後はフリーエージェントが増え 働き方がプロジェクトベースに変わって 実は有期雇用が増えているというのも、 終わったら打ち上げをして一旦解散。ま の限界を知り、外部や仲間と協力し合っ 働き方に変わってきています。最初にプ なっていると思いますね。 ていくと述べていますが、 クが著書『フリーエージェント社会の到 きているからなんです。ダニエル・ピン た機会があったら出会うという流れです。 ていく。プロジェクトは有期ですから、 ロジェクトを進めていく中で自分や組織 ロジェクトがあって、責任者がいて、プ

れますが、どのように変わってきている 今は働き方が多様化していると言わ

ロジェクト(事業計画)をベースにした 今は組織をベースにした働き方からプ

ウィーク・タイズとは?

かなつながりをつくることの重要性が増 のに「ウィーク・タイズ」、つまり緩や にも関連しますが、今は働くことそのも

組織内外でプロジェクトを進めること

時に何らかの希望的発見があります。 をすることで自分を見失いそうになっ る環境にあり、 要と言われています。家族や職場の同僚 唱した転職についての考え方です。 しか持っていないものです。 など日常的に一緒にいる人というのは、 なつながりが、転職を成功させる上で重 と異なる情報を持っている人との緩やか の社会学者マー もともとウィーク・タイズはアメリカ 自分と同じような情報や判断材料 同時に信頼できる人と話 ク・グラノヴェダーが提 自分と異な 自分

先生おすすめの一冊はコレ 「一限目」を深掘りする

「生き方」に送っている人のための一種

労働法の限界と、これからの雇 用社会』大内伸哉・著(光文社 『君の働き方に未来はあるか?

ものとなりつつある今、雇われて働くと 正社員・終身雇用などの考え方が過去の

13



今があるのです。 たちで考えて対応力を高めたことにより 知識を持つ人はいませんでした。そうし ど、当時は技術進歩が起こる一方で専門 理できる人がいない、英語が読めないな 常と変化への対応」という言葉で表して 経済成長期の日本の競争力の源泉を「異 た現状に対し、働く現場の人たちが自分 います。機械を修理するにも輸入車を修

存のものに変化が訪れると軋轢が生じた 新たな異常が訪れるということです。既 早い段階で出てくると思います。 ーやロボットが流行言葉ですが、 しますが、世の中、常に異常と変化は もっと つまり、

この考え方は今後も大事です。

今 は A

続くものです。そうであれば、その時に できるかが大事なんじゃないかな。 じたばたできるか、ちゃんと迷うことが

どういうことでしょうか?

選ぶ。 弱いから、弱っていたら一番安全な道を な道を選べ」って言うんですよ。人間は 知恵さえあれば十分だと思います。ちな 僕は本当に迷った時にどうするかという みに岡本太郎は迷っていたら「一番危険 引き返そうか進もうか微妙な道もある。 何本も分かれているし、でこぼこもある ャリアとは「道」です。道は途中で にも関わらず迷っているというこ

異常と変化への対応 大事なのはちゃ んと迷えること

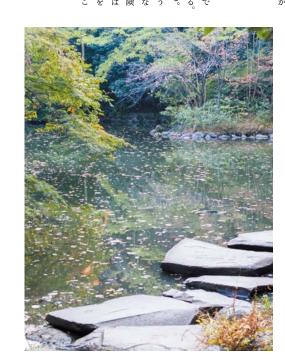
15

でしょう? これが岡本太郎の生き方で とは安全な方へ行きたくないということ

が思っていることです。確かに失敗は少 賃金もあがるということを世間、 段階で身につければ、将来正社員になり、 んていくらでもあります。早い段階で上 なくなるかもしれないけど人生に失敗な ただ、心配なのは非認知能力を就学前 特に親

> も大事なんです。 とを好きになることも、嫌いになること 手く付き合うためにはある意味会社のこ 手に挫折することも 会社と・

事」は誰もやりたくない。じゃあ「楽し 事は三種類しかありません。 てしまう。やはり一番いいのは、「苦楽 い仕事」はどうかというとすぐに飽き 遠藤周作さんも言っていましたが、 「苦しい仕



仕事の醍醐味でもある。 でもたまにめっちゃ楽しい」というのは しい仕事」です。「しんどい、 もう嫌だ、

すぎない」。 ラーの法則は「勝ちすぎないけど、負け るものではありません。プロのギャンブ 長い目でみても七勝八敗です。早々勝て 一五勝○敗なんて目指すなということで 若い人に言いたい事は、 大体どんなに頑張っても八勝七敗、 九勝六敗を続けられる人が 間違っても

> だけど、 ズで十分です。 かという最低限の知識やウィーク・タイ ことです。そのためには知識が必要なん マイナスな自分をリアルに想像し避ける から負けてもいいんです。大事なことは すよ! 八勝七敗は勝ち越しが一つだけ プロのギャンブラー 九勝六敗は勝ち越しが三つある。だ 困ったらどこへ相談すればいい です。これは深いで

言葉には救われます。 「負けてもいい」という

んですよ。

るだけでは勝てない」と言う 『七人の侍』って見たこと

会社のことを好きになるこ

とも嫌いになることも大事

先生おすすめの一冊はコレ! 「二限目」を深掘りする



玄田有史・著(岩波新書) 『希望のつくり方』

するかということに一点気持ちを置いて

ころを認めて、攻められた時にどう勝負

にしようとします。でも、自分の弱いと

人間は不安になると色々なことを完璧

動を成すべきか。若者のリアルに切り込 価値のある人間になるにはどのような行 むヒント満載。必読です。 若年失業が増える今、誰もが憧れる希少

で勝負するんだ。守ろうとす るんだ。そこに集めて、そこ れでいい。強い城にはわざと ります。その時に勘兵衛は「こ れませんね」と言う場面があ 「ここはどうやっても守りき なのですが、城をつくってい 勘兵衛は篭城攻めの生き残り るという話です。リーダーの をつくり、盗賊から村人を守 ありますか? 七人の侍が城 一カ所弱い部分をつくってあ く中でセカンドリーダーが

です。

だからこそ、

そこに希望が生まれるもの

えるチャンスなんですよね。苦しい状況

ンテージは誰にでもあります。それは考 おくと楽に戦えるんです。ディスアドバ

部分をつくっておくものだ」 強 い城にはわざと一 カ所弱





どういうことでしょうか?

必要なんだと思う。 的確に相手に伝える資質」、 相手に主張するという資質」と「うまく レベルでは、「ルールを知って、 音だろうなと思うけど、 方も教えてほしい」ということ。まあ本 利を教えるのはいいけど、権利主張の仕 理解ある使用者が言うことはね、「権 人間的な資質の この2つが それを

大学でも多様なキャリアを考えるとい

それを正す文化もある

・ラブ

もあれば

法律だけでチェックしきれない部分

んだよね。 困る。だからワークルール教育が必要な のではなくて、みんなが知っていないと 的な約束です。 使用者を含んだ一つの社会 一人が知っていればい

何をどう・誰が教えるかが難しいんだよ いうのは比較的説明しやす だ、ワークルールをなぜ教えるのか、と 教育へのニーズが近年高まっている。た ね。だから、学校におけるワー 会社も労働力としてみなしているから 生活のために働いている学生もいるし、 近年では学生アルバイトも同じ。 いんだけど、 クル

を教えてあげる必要があると思うね。 現の仕方が下手でも、権利主張する資質 言っているんだけど、嫌われないために を言うしかない。それは難しいので、表 は、例えばマツコ・デラックスみたいに んだよ。そういう社会じゃないところに、 うまく仮面をかぶることをしながらもの じゃあ、何をどう教えるかというのは、 ークルールは根付かない。僕はよく

広いものの考え方が必要になっ

人生いかに生きるかということが焦 テレビ番組を見てもわかるよう

おける役割を考えることがなければ、国

の基礎はお金だからね。セーフティネッ

ーク・ライフ・バランスの「ライフ」

トをいかにつくるかという議論が大事だ

国が進める働き方改革を考える上で

中間的な社会的集団、つまり職場に

そういう意味では職場の風通しを良くす

場で議論することはもっと難しい。でも、 人の職務評価を組合と使用者が対等な立 えているから一層ね。さらに言うと、個 法だけではうまく対処できない領域も増 働き方が多様化するにつれ、純粋な労働 は、個人も職場集団もなかなかできない。

一定の意見を述べることはできるから、

後・中年になっても持続できるかが重要。

の議論もなくては困る。若いうちは能力 かあったときのリスクをどうするか、そ

も、同じ仕事をしているかどうかの判断

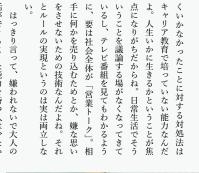
例えば、同一労働同一賃金にして

もあってできるかもしれないけど、結婚

話ができるような能力を持つ人は少ない

一番いい教材だと思う。例えば、飲食店育において、アクティブ・ラーニングが を教えるというのが主流かな。 ンがあるけど、今の日本では最初の2つ 労働組合法を教えるという3つのパター 働基準法、権利を実現させる上で必要な 難的な世界、 ラック企業やブラックバイト的な緊急避 てくるから非常に難しい。大きくは、 でも僕は、これからのワークルー 契約法やそれを踏まえた労 ル教







ワークルール流『嫌われる勇気』

まい仮面のかぶり方

電通社員が長時間労働やパワハラにより自殺してしまった件以来、雇う側にも雇われる側にも どこか緊張感がただよっているよう感じます

えていくのはいいと思う。

でも、

世の

けではないからね、そのうまい補助線が

ただ、働き方というのは個人の問題だ

なかなか見つからないというのも一方で

成功している人ばかりじゃない。何

あるんだよ。個人事業主的な生き方が増

多様な働き方が増えていると言われてい

チェックするかということへの関心の薄

に入ったよね? 職場における社会的集 長時間労働で国の労働基準監督署が指導

つまり労働組合が職場の問題をどう

さが浮き彫りになった。

今は労働時間の規制を受けないような

るけど、実はそこで欠落しているものが

今の世の中、どんな働き方が理想なの? 教えて、道幸先生!

現状を教えてください。

「働く」を取り巻いている世の中の

ことはかなり難しい。

電通の件も結局



北海道生まれ。北海道大学 名誉 教授。専門は労働法。平成19年 よりNPO法人 職場の権利教育 ネットワーク 代表理事。主な著 書に『15歳のワークルール』『ワー クルール検定』など、まさにワー クルールの生みの親。

3限目の先生



人の言うことは当てにならない

自分の人生は自分で選ぼう

最近の就活は「学生有利の売り手市場」。果たして学生はそれぞれが心から納得する就職を実現 できているでしょうか。「良い職場」をどう考え見つけたら良いのか 労働法が専門の本庄淳志先生に聞きました

事内容や勤務地等の条件にある程度明確 な希望を持っているように感じます。ど 今の学生たちもそれぞれに入社後の仕

ですがより良い職場で働きたいと考えま な点から判断したらよいのでしょうか。 仕事に就こうとした時に、当たり前 そもそも「良い職場」とは一体どん

点では、趣味との両立を優先したいから

事をしたいという人もいるでしょう。こ 料は低くてもいいから、なるべく楽な仕 常にシビアな仕事であっても、給料が高 でないかは一律に決められるものではな のようにその人にとって良い職場かそう な点をもって良い職場だと納得するかは いから納得できるという人もいれば、給 人によって相当違ってくる。例えば、非 よりのポイントだと思っています。どん きちんと納得できている」というのが何 私は働く人が「その職場で働くことに んだという前提があります。

すか? 判断を行うためのポイントは他にありま えることが大事ですね。より納得できる 無理だと私は思っています。 悪いかという基準を決めるのはそもそも 没頭するという人もいるかもしれない。 ば、もしかしたら趣味がないから仕事に ことではないですし、後者について言え に全力投球するという考えで、全然悪い ば仕事を六割の力でやって、残りは趣味 準にのっとった話ですよね。前者は例え という話ではなく、人それぞれの価値基 もいます。これってどちらの価値が高い もいれば、バリバリ働きたいという学生 休みが取りやすい会社が良いと言う学生 い。ですからある職場が客観的に良いか いずれにしても両者とも全く問題ではな どういう社会人生活を送りたいか考

4限目の先生



静岡大学人文社会科学部法学科准 教授。専門は労働法で、特に非正 規雇用、労働契約を扱う。日本以 外に、オランダの労働法について も詳しい。近年は、地方の人口減 少・人口流出対策として地方中小 企業と学生のマッチングの研究も



本庄淳志先生

ラーニングが必要なんだと思う。

合に、会社はその人

を不注意で割った場

のお皿

きると思う? に損害費用を請求で

できないと思いま

たくさん

いま働くうえで必要なのは 「議論」じゃないかな

不注意であれば

来のワ なルールで考えていこうというのが、 題になっているものを、ある程度合理的 がなくてはいけない。職場で日常的に問 判断材料がないからこそ、 していないケースもある。 いうよりも一緒に考えていくという土壌 重要な問題について法律がはっきり いった働くことによる損害賠償な クルールの基礎だからね。 答えを知ると ちゃんとした

音を言ってもらって、その後、議論して のはどこか信頼できないから、 ているのか。はじめから建前だけを言う ぜ一日八時間・一週四〇時間と定められ だけにあるわけじゃない。労働時間はな 難しいね。ルールというのは自分のため 他人をどうする?」という質問をすると と。でも、「自分が働くのはいいけれど、 われたんだよ。その人は長時間働きたい、 いく。今、働く上で必要なのは「議論」

で考えて議論していくアクティブ・

「三限目」を深掘りする

先生おすすめの一冊はコレー

「権利主張するのは変だ」と学生から言 以前、シンポジウムをやった時はね、

雇用社会と法

(放送大学教育振興会) 『雇用社会と法』道幸哲也 著

法学部や放送大学の教材としても活用さ の重要性を訴えかける一冊。北海道大学 教育にも触れ、労働契約上の権利・義務 開されている。最終章ではワークルー に関する知識・事例が一五章にわたり展 ラスメント、 二〇一七年四月に出版。 ら退職するまでに知っておきたい労働法 プライバシーなど、入社か 労働組合法やハ

のうちの2割とか部分的に請求しちゃい

であれば、この人にはお皿を持たせない というケースがある。例えば今回の場合 交通事故の過失で四分の一の請求をした

なかなかいいね。少し事例は違うけど、

メだったら辞めてもらうとか。 方がいいんじゃないかとか、それでもダ うーん、……全額じゃないけど、そ

権利主張の仕方は非常に難問

嫌われずに

「大人の話」

はできない

けじゃない。会社だったらどうすると思

故意にやっているわ 割ってしまう。でも て、毎日二枚くらい ごく不注意な人がい ろう? 世の中、 割った場合はどうだ



観的な判断指標になると言えるでしょう。 基本的なことを知っておいて損はないで やルールにはどういうものがあるのか、 ですから大学生も、働く人に関する基準 の基準をどの程度満たしているか、いな です。求職者側であれば、会社がこれら おこなっている「ワークルール」も、働 なる一つのツールが法と言えます。また ることが必要だと思います。その基準と いのか、その乖離の程度を見ることが客 く人に関わるルールや心構えを扱います 一般社団法人ワー る程度何らかの基準にもとづいて判断す 人が何かを判断する時には、やはりあ ある程度の基準が把握できるはず クルールで普及啓発を

> を要だと思っています。 必要だと思っています。 必要だと思っています。

まの先祖というのは、遡ると産業革命後 法の先祖というのは、遡ると産業革命後 法の先祖というのは、遡ると産業革命後 が皆、同じような価値観で同じよ す。皆が皆、同じような価値観で同じよ す。皆が皆、同じような価値観で同じよ がもかられている時代だったらルールがくりに取り組もうとしていま する働き方をしている時代だったらルールもひとつでいいんです。そもそも労働

職場を考えよう自分が本当に納得できる

の工場労働を念頭にスタートしているのの工場労働を念頭にスタートしているので、現代のように働き方が多様化してくると、一律にルールを定めることの限界が出てきます。最近だと裁量労働制のように、労働時間の管理になじまないような働き方も話題になっていますよね。ただし多様なものをルールで縛るというのはなかなか矛盾した概念なので、まずは働く人ぞれぞれが自律的に判断できるように、国として背中を押してあげるような政策も重要になってきます。

先生が気になることはありますか?――学生の就活や企業選びを見ていて

本当に多いなと思うんですが、会社の本当に多いなと思うんですが、会社のたった」「採用担当者の雰囲気が良さかった」と言う学生がいます。その考えかった」と言う学生がいます。その考えかった」と言う学生がいます。その考えかった」と言う学生がいます。その考えかった」と言う学生がいます。その雰囲気がよかった」と言う学生がいるが思いない。



に半年ほど働いた実感なら良いのですが、 それだけでは不十分ではないでしょうか。 それだけでは不十分ではないでしょうか。 をとは「安定」を判断基準にした公務 方とは「安定」を判断基準にした公務 真志望というケースも根強いですよね。 員志望というケースも根強いですよね。 全国的な統計でも、年功的賃金を支持し、 条身雇用が良いと感じる学生の割合が高 まっているようですが、近年その実現可 能性はどんどん低下している。公務員は いつまで安定的な職業なのかと疑問を いつまで安定的な職業なのかと疑問を いつまで安定的な職業なのかと疑問を いつまで安定的な職業なのかと疑問を いつまで安定的な職業なのかと疑問を いつまで安定的な職業なのかと疑問を いつまで安定的な職業なのかと疑問を

けで、だとしたらそこで働く人の処遇が えたり調べたりせずに「公務員=安定的」 えたり調べたりせずに「公務員=安定的」 で「民間=不安定」ということを鵜呑み にして公務員が良いという発想は、色々 な可能性を狭めている気がします。私は 決して大企業は先を見据えてどんどん とした大企業は先を見据えてどんどん さんあるということは踏まえておいた方 が良いでしょう。

めたいです ― 「安定」への認識から改

れば、もともといた会社がな いかもしれません。言い換え に行くとかがイメージしやす の人事に行くとか、 す。たとえば、リクルー 験を一貫させることを指しま す。これはその人の仕事の経 アの安定」だと言われていま 間では、これからは「キャリ なるでしょう。いま専門家の ということで、それもきっと くなったとしても転々と働き 人によって希望するものが異 いう会社で経験を積んで他社 安定ってそもそも何だろう 同業他社

視野を狭めなければ選択肢

は無数にあるんですよ

的ですよね。

環境で働きたかった彼女には、 は後者だった。最大手は規模も大きく仕 前者の最大手でしたが、彼女が選んだの 大手と、地方にある大手の会社の二社か ですが、 的な視点で就活をした学生がいました。 きな決め手でした。 う仕事をしてきた」と言えるようになる れる場は多いですから、「自分はこうい いたようです。人事という仕事が求めら な仕事をしてほしい」と具体的に示して 方の大手は、入社後の方向性を「人事的 事が見えづらかったようです。 一方で地 ら内定が出ました。待遇が良いのは当然 彼女は物流業界に注力して就活をしたの 私の元ゼミ生でも「キャリアの安定」 世界中にネットワークのある最

合っておく必要性を感じます。――自分の意志、本心とじっくり向き

一例ですが、今の学生は親世代の安定

自分で納得いくように考えたうえで選択 にしても、 選択肢は無数にあるんですよね。いず く一部の世界です。視野を狭めなければ す。他方で公務員は三五○万人というご 業は五二○○万人以上の労働者を抱えま で四○○万位働く場所があって、 ないでしょうか。今、 たいことは何だったのか」と悩むのでは 生って、就活時期になって「本当にやり 希望が強く、高校生頃から刷り込まれて か?」と聞く親御さんがいました。親 所に就職するにはどうしたら 出た時の話ですが「(自分の子 志向に影響を受けていることも珍しく な判断軸を持っておきたいものです。 していった方が良い。そのためにも様々 いる学生も見かけます。でもそういう学 私が大学のオープンキャンパス 他人の話に基づく判断より、 日本には事業所数 民間企

「キャリアの安定」をどう築くか。会社頼みの「安定」保証されぬ時代

3 企業にとって

社員が共通の法的知識をもつことに よって、コンプライアンスを推進し、 無用な紛争を回避することができ、事 業を円滑に進めることができます。

社会にとって

ワークルールが社会全体に浸透すれば、 過剰なサービスや低価格などを追求す るのではなく働く者の立場も尊重する 社会や文化の構築にプラスとなります。

現状です。

このような状況のなかで、

7

-クルー

してい

について相談する機会もあまりないのが

が大事だということも伝えたいと思いま いくためには、働く人が声を上げること

ルについて話し合ったり、

ルー

ルの適用

がなされず、

また、職場でもワー

クル

あげられます。高校や大学で適切な教育

が大事だと思います。

より良いワ

ールを創って

たちがいることを、

しっかり伝えること

ークルールを知る機会が少ないことが 知識が欠如している原因としては、

ちます。 ライアンスを守り、

引き下げから自分や仲間を守るために、 をつくるためにはワ がっています。リストラや労働条件の ルを知りたいというニーズは確実に広 それら知識の獲得を応援・支援するの また、 ルの基礎知識はとても役に立 企業にとっても、 働きやす ル -ルの知識は,い職場環境



村木厚子 (元厚生労働事務次官)

1 働く者一人ひとりにとって

自分を守り、働きやすい職場を実現す るために実際に役立つ法律知識を身に つけることができます。

2 労働組合にとって

効果的なワークルール教育が可能とな り、職場の問題点も見えてくるので、 組織化の契機としたり、要求を結集し やすくなります。

「ワークルール」とは、 ま求められる

めです。 用者にもワ しているにもかかわらず、 の規制緩和、働き方の多様化などが進行 い場面が多くなってきています。 要な法律や決まりのことです。 ル化による企業間競争の激化や労働法 職場でワークルールが守られな ークルー ルの知識が乏しいた 働くときに必 労働者にも使 グロー

働く場には法律で決められた 原因のようです。 ています。「ブラック企業」や ます。今の学生は、 てくれる人たちや相談に乗ってくれる人 ール」があること、違反を取り締まっ

といった報道がたくさんあることがその くことについてとても大きな不安を抱え やキャリア開発について授業を持ってい 社会に出ることや働 社会課題の解決 「過労死」

知っていますか?

な法律や決まりを身につけられる検定制

働くときに必要

を知って不安をなくそう! 社会人になる前に働くル

23

<u>フルール検定。</u> 働きやすい職場をつくるためのルール

ワークルール検定のすすめ



度です。 つくるために、この検定制度を大いに生 だれもが安心して働き続けられる職場を 推進や人材の確保に役立ちます。 とによって自分や仲間を守ることができ 働く人にとっては、知識を身につけるこ ることもたくさんあります。 を未然に防止できたり、解決できたりす でも、ワー な問題が起こっています。 多様になって、 会社にとっては、コンプライアンスの ま、職場の環境が変わり、 クルールを知っていれば問題 身近なところでいろいろ 働き方も

「ワークルール検定」5つの特徴

1 いつでも誰でもチャレンジできる

正社員はもちろん、学生、パート、アルバイト、派遣社員、そして管理職など、 誰でも受検できる自由な検定制度です。

自分の知識レベルを客観的に評価できる

一人で学習するだけでなく、検定を受けることで知識の程度や欠点もわかり、 自分なりの目標設定ができます。

知識レベルを効果的に深められる

初級から中級への進級、また、講習会を受講することで、知識を効果的に得ることができ、 さらに知識レベルを深めることができます。

職場や家庭で気楽に話題にできる

働くときに必要ですぐに役立つさまざまな問題を取り上げるので、堅苦しくならずに、 職場や家庭で気軽に話題にできます。

資格と連動できる

知識や能力を客観化・外部化する検定は、組合や企業、 社会の資格と連動させることができます。

ワークルール検定の概要

〈初級〉年2回(6月ごろ・11月)

初級は、職場で問題になりやすいワークルールに関する初歩の知識の習得を目指します。受験 資格は特ぬありません。どなたでも受験出来ます。検定に先立ち60分間の労働法の基礎的仕 組みを解説する「ワークルール講習」を実施します。初級検定の受験・合格には、この「ワー クルール講習」の受講が必須条件となります。

- *講習60分+検定45分(マークシート方式20問)
- *検定料 2900 円

〈中級〉年2回(6月ごろ・11月)

中級は実際に直面するとお見割れる具体的事例を設問とし、社会保険関連分野の問題も取り入 れ、ワークルールのほぼ全体を網羅して、その基本を理解できるようにすることを目的として います。

- * 受験資格:プレ検定または初級検定合格者
- *検定80分(マークシート方式30問)
- *検定料 4900 円 (検定のみ)
- *事前講習会+検定 9900 円

2020年11月23日(月・祝)全国47都道府県で実施予定!

申し込み方法

検定の詳細、申込み方法は ワークルール検定協会公式サイトをご覧ください。



ワークルール検定公式サイト

http://workrule-kentei.jp



日本ワークルール検定公式協会編公式テキスト+問題集(旬報社刊)

一般社団法人ワークルール検定協会 代表理事・道幸哲也 (会長)

〒 101-0062

東京都千代田区神田駿河台 3-2-11

電話番号:03-3254-0545

E-mail:iimukvoku@workrule-kentei.ip



ワークルール検定「例題」

採用内定について、正しいものをひとつ 選びなさい。

- 内定は、文書でもらわないと効果がない。
- 2 内定が出れば、直ちに働きはじめなければならない。
- 3 内定が出れば、労働契約が成立したこととなる。
- 4 働きはじめる前に内定が取り消された場合、労働者はこれ に従わなければならない。

時間外労働について、正しいものをひとつ 選びなさい。

- 使用者は、労働者の過半数を代表する者と協定を結ばなけ れば、労働者に時間外労働をさせることができない。
- 1日7時間勤務の労働者を8時間働かせた場合、1時間分 は割増賃金を支払わなければならない。
- 3 使用者は、1か月に60時間以上時間外労働した労働者の 割増賃金の割合を下げることができる。
- 割増賃金の割合は、使用者が自由に決められる。

問1こたえ「正解は3」

1については、内定は要式を問わず、口頭でも成立します。2については、内定を受けて も、就労開始が将来の特定日であれば、直ちに働きはじめる必要はありません。4について は、内定取消にあたっては、客観的に合理的と認められ社会通念上相当な事由が必要ですの で、当該事由がなければ内定取消は無効となります。

問2こたえ「正解は1|

使用者が労働者を1日8時間・週40時間以上働かせるためには、労基法36条に定める協 定を労使間で結ぶ必要があります。割増賃金は、労基法に定める時間以上働いた際に発生す るものですので、労働契約よりは長いが労基法の上限(1日8時間)に満たない時間の「残 業」では、割増賃金は発生しません。

ワークの 掟

●『ワークの掟』8 2020.4 発行

発行

一般社団法人ワークルール 〒 420-0042 静岡市葵区駒形通 1 丁目 3-4

☎ 054-253-0966 http://www.workrule.ip/

いつでもどこでも。PCでも、スマホでも。

ワークルール相談室

「内定承諾書にサインしたら内定辞退できないの?」 「授業もあるのになかなかバイトを休ませてくれない」

就職活動やアルバイトで困ったことや疑問に思ったことはありませんか? そんな時はお気軽にご相談ください。

全国の大学・高校等で働く上で必要なルールやマナーを教える 一般社団法人ワークルールの講師陣(社会保険労務士)がお答えします。

右記 QR コードから、お名前、メールアドレス、ご相談内容を ご記入ください。相談フォームでのお問い合わせは 5日以内(土日祝日・年末年始を除く)にご返信いたします。



国の主な労働相談窓口

厚生労働省 確かめよう労働条件 労働条件に関する総合情報サイト

- 労働条件ほっとライン 労働条件について、平日夜間、土日・祝日に 無料相談できる電話相談窓口 ☎0120-811-610
- 都道府県労働局・労働基準監督署及び総合労働相談コーナー各都道府県労働局や各労働基準監督署などに設置されている



ハローワーク

雇用保険に関すること・就職活動に関すること 「ハローワーク求人ホットライン」 ☎03-6858-8609



就活情報

若者雇用促進総合サイト

企業概要、雇用管理の状況、企業からのメッセージなど 企業情報・採用情報の公表



女性の活躍推進企業データベース

採用、育休取得率、平均残業時間、年次有給休暇取得率など 企業情報の公表



一般社団法人ワークルール



一般社団法人ワークルールは、大学生などの若者を対象に社会で働く際に 必要となる基本的なワークルール (権利・義務)の普及活動を行っています。

ワークルール



講座の様子も随時更新中!

https://www.workrule.ip/