わたしの「働きたい」を最大化する大学生必読本

ワークの掟

WORK no OKITE

「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。人はみんな拠り所がほしいのかもしれない。つながりの希薄化も叫ばれる昨今、いまは「働きたい」がスタンダードな時代だ。わたしの「働きたい」という気持ちを、よりうまく社会へ循環させるために、いま知っておきたい社会のルール、デキる社会人の常識や嗜み、後輩への助言（警告）、愛され社会人になるメソッドを大収録。これ一冊で、わたしの「働きたい」をもっと大事にできる。就活生、社会人にも使える「はたらくバイブル」。

WORK RULE × 働くわたしの静岡時代 SHIZUOKA JIDAI

神戸大学 法学研究科。労働法の専門家
大内 伸哉先生

「働く」という長い旅路 必要なのは知的欲求でした

巻頭企画
労働法第一人者
大内先生を取材

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。
今まさにルールが変ろうとしているその前に押さえたい、はたらく生存戦略！

人生における生存戦略 鍵は「プロ」になること

――「正社員であれば安泰」という時代が終わりつつあると言われるのには、どのような背景がありますか？

まず「正社員とはなにか」を考えてみましょう。特徴としては、「終身雇用」と呼ばれる長期雇用が保障されます。入社当時はさしたる技能がなくても、五～十年かけて企業が育てあげ、一人前の戦力にしていきます。企業は正社員を育成するために、最初に投資するわけです。そのため、長く働いて会社へ貢献してもらうために、終身雇用や年功序列型賃金というシステムをつくります。これらは正社員の引き止め策なんです。しかし近年、企業にとって、正社員として長くつなぎとめたいと考えたくなるような人材がどれほどいるのかが問われはじめています。

ポイント

少し前までの日本では、大学を出れば正社員になるのが一般的でした。企業も、個々の労働者にどれほどの能力があるのかという指標を、学歴という外形的な基準を頼りにしていました。しかし大学全入時代を迎えた今、大卒という学歴は一部の一流大学でしか通用しなくなっています。これまでや今

ワークの掟

WORK no OKITE

「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。
今の自分よりももっと成長したい、夢を叶えたい、
社会の役に立ちたい、親に恩返しがしたい、むしろ家から出たい、
大学を卒業したら就職するのが当然だ、生きていくために……。

――

いろんな人・考え方があるけど、誰かに認められたい、
わたしは何者であるのか知りたい（あるいは決めてほしい）、
人はみんな拠り所がほしいのだと思う。だから、わたしは「働きたい」。

――

つながりの希薄化も叫ばれる昨今、
いまは「働きたい」がスタンダードな時代だ。
わたしの「働きたい」という気持ちを、
より〝うまく〟社会へ循環させるために、誰かを傷つけることなく、
喜んでもらうために、わたしが社会に疲弊するのではなく、
生きがいをもってはたらくために、いま何を知っていたらいいんだろう？

――

いまはまだ知らない、社会のルール、デキる社会人の常識・嗜み・後輩への
助言（警告含む）を先取りで学ぶ！
静岡県の社長（ドン）や憧れの先輩も大集合！
ちょっとの知識で、わたしの「働きたい」をもっと大事にできる。
静岡時代と一般社団法人ワークルールが新社会人、就活生へ贈る。
誰も教えてくれない「はたらくバイブル」！

企画・制作：静岡時代

「静岡県の大学生メディア」づくりを起点に、県内大学生のネットワークを構築し、
大学の専門知を集めて地域の社会課題に取り組む学生発の NPO 法人。
（第 27 回静岡県地域文化活動奨励賞受賞 / 全国の学生情報誌の祭典 SFF2014 最多評価）
http://www.shizuokajidai.net

著書『君の働き方に未来はあるか？ 労働法の限界と、これからの雇用社会』では、正社員安泰説に警鐘をならし、未来ある働き方の指針を示す

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

いのでしょうか？

産業社会がどう変わっていくかを意識することでしょう。今は技術の進展がすさまじいですよね。アメリカの論文によると、技術革新やＩＴ、人工知能の発達により、二〇三五年には今ある仕事は半分になると言われています。自動運転車が増えるとタクシー運転手は失業するなど、人間の仕事はロボットに代替されてしまう時代がくるわけです。つまり企業からしてみたら、十年かけて育て上げた一人前の技能が使えなくなるかもしれないということです。企業は人を育て上げるよりも、いまある程度貢献できる人を市場から連れてくる志向に変わるでしょう。

ポイント

他方で、技術革新は技術やＩＴを使った新しい仕事が出てくるということも意味しています。技術を扱うのは人間なので、倫理はますます大事になってくるでしょうね。今までは大切だと言いながらも役に立たないと言われてきたものが、実は今後は大事になる。価値がどんどん変わっていくので

けど自己責任の世界です。従属しているけれど、終身雇用や労働法による保護など安定している雇用の方がいいと考えられても不思議ではありません。

しかし、会社が突然倒産したり、業績が悪くなってしまったりしたらどうするのか。今の時代、三十年後もいまの企業が存続していると思うのは相当楽観的です。高度経済成長期のような何もしなくても、流れにのっておけば幸せになれるという時代はあったけれど、それは歴史的に見てみるとごく例外的な時期だったのかもしれない。高度経済成長モデルで出来ている終身雇用や年功序列型賃金は、特別なことだという意識を持たなくてはなりません。本当にいまの若者が幸せになるために必要なことはなんだろう、という問題定義をしてほしいですね。企業や社会がどんなスキルや技能をニーズしているかを先を見越して見極めることが大事で、そしてそのニーズは今後も変わっていくのです。

ポイント

――どのように変化を捉えていけばよ

も、大学生やその親たちは、正社員になることを考えていますが、これからは難しくなるということです。大卒という学歴が指標とならなくなり、加えて、現代はグローバル化により企業間の国際競争も激化しています。企業は長期的なスパンで物事を考えられなくなるかもしれない。即戦力が求められる時代なのです。となると、正社員とは名ばかりで、「安泰」といえるほど保護が十分ではない正社員が増え、従来型の正社員は減っていくでしょう。正社員になることは悪くないんだけれども、そのなかでどうやったら生き延びていけるのかというのが問題です。

――でも学生の間では「正社員になる」という風潮がまだ根強いです。

昔はサラリーマンとして働くよりも、自営として独立で働くほうが普通の時代でした。それが徐々に雇用で働くことはいいと価値観が転換していきました。そもそも雇用の本質とは、自らの労働力を企業にゆだね、その指揮命令に従って働くこと、そして、その働いた時間に対して報酬が支払われることです。正社員となれば長期雇用ですから、企業もしっかりと育成をします。一方で、請負は働いた仕事の結果に対して報酬が支払われます。自由だ

ほど多くの需要がないかぎり、競争は激しいわけです。

将来どういう仕事にニーズがあるかということを見極めて、自分の適性とすりあわせて、自分なりのライフプランをたてていくことが重要です。いま現在、需要のある仕事をみているだけでは不十分で、今後四十年くらい先のことまで考えておく必要があります。実際、難しいんだけれども、戦略として「自分はどういう職種で、プロとしてやっていくのか」という意識をもたなくてはなりません。人生の目標を正社員になるというところにしない。そこから長い先があるんです。

「大事なのは転職力。雇用社会のルールが突然変わったときに、対応できる力を身につけることです」と大内先生。

ポイント

――会社に入ると、職種も業種も決まります。専門性を獲得しているように見えるけど、そうではない。「自分はこれができる」というのを持つことが大事で、それを持てたら心強いです。

「自分で何かやる」というのは、人間やはり楽しいものです。そういった知的な喜びは人間本来が持っているものだと思います。ただ、雇用における過酷な労働のなかで、なかなか自分の持っているものを発揮するというのは容易ではありません。だからこそ、「いい人に会う」というのが大切です。三十年、四十年の世界で、自分の力だ

自分で何かをする楽しみ。知的な喜びは人間本来が持っている

す。仕事が変わっていくので、仕事の数自体が全く減るわけではないでしょうけど、従来型の仕事は減るでしょうね。これはかなり確実なことです。それがいまの大学生だと、現役バリバリのときに起こるわけですよ。ＩＴ社会のなかで自分がどんな仕事ができるのかが鍵になります。

ポイント

――生き延びるためのポイントとは？

こうした雇用社会やＩＴ社会のなかで生き延びていくには、「プロ」になることです。特定の職種で専門性を磨くことで、企業において不可欠な人材になったり、他社からヘッドハンティングされるような労働者になることです。いわば「転職力」ですね。

そのために大事なのは、産業界が求める汎用的なスキルを身につけることです。ある企業でどんなに高く評価されていたとしても、他企業で評価されなくては「転職力」は高まりません。さらに、誰でもやれるような仕事であれば、プロにはなれない。需要と供給の話で、働く側の供給が多ければ、よ

編集部のひとこと

社会における自分の市場価値をどう高めるか。その意識が明るい働き方につながる！

大内 伸哉 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。◉「アモーレと労働法」大内先生による労働法をめぐる雑感　http://souchi.cocolog-nifty.com/

■このお話をもっと深く掘り下げたいひとへ
大内伸哉先生からのオススメ本！
大内伸哉．『君の働き方に未来はあるか？ 労働法の限界と、これからの雇用社会』．光文社新書．2014.

けで何かできるということはまずないんです。じゃあ、どうやったら会えるのか。それは運もありますけども、マイナスオーラを出さないことです。腐っている人間には、腐っている人間しか寄ってこない。自分がなにかいいオーラを出していると、いい人が気付いてくれるはずです。

大学生が知りたい1年間の
ワークルールの動向をピックアップ！

2014 → 2015
ワークルール三大ニュース

1【速報】いま、ワークルールってどうなってるの？

ワークルールとは、働くうえでの基本的なルールのことです。働く人と企業・自治体との間では、仕事の内容や時間、給料に関する約束があり、そこから様々な権利や義務が生じます。

ルールを知らないばかりに自分が損をしたり、上司や同僚を困らせてしまったりすることもあります。時には、会社側もワークルールを知らないという場合もあります。ただ、これまでは、長期雇用慣行のなか、ルールを知らずとも「阿吽の呼吸」で何とかなってきました。いまは、その前提が揺らいでいるのです。

若者の労働教育の充実を図ろうと、一般社団法人ワークルールは、大学生や専門・専修学校生、高校生などを対象に、ワークルールの普及活動を行っています。主な活動としては、全国の大学や高校での出前講座、働くうえでの基礎知識をまとめたハンドブックの無料配布です。

その背景には、昨今「ブラック企業」に代表されるように、働くことに関わるトラブルが顕在化しつつある事情があります。正社員だから安心なわけでもないのです。

一般社団法人ワークルールの代表理事 本庄淳志先生（静岡大学人文社会科学部法学科 准教授）は、「知識不足から生じる不幸なトラブルを防止するためにも、労使双方ともにワークルールの基礎を理解することが重要になる」とおっしゃいます。

今は働き方が多様化している時代です。働き方が違えばワークルールも異なり、複雑になります。効率・機能を求める働き方に意識が向きがちですが、まず働くうえで前提となるルールやモラルを身につけることが必要です。ルールが複雑化している今だからこそ、常に捉え直す意識が自分を守る術になるのです。

静岡大学 本庄 淳志 先生

一般社団法人ワークルール 代表理事。静岡大学人文社会科学部法学科 准教授。専門は労働法。神戸大学法学研究科の大内伸哉先生（本誌p3-5に登場）とは、師弟の間柄。

2【朗報】全国展開中の講座 静岡県外での反響・出会い

一般社団法人ワークルールの労働教育は、静岡県だけではなく、全国にも裾野を拡げています。現在、出前講座の開講回数は73回。8都道府県で展開しています。講座では、実際に起きた労働トラブルを事例に挙げながら、その対処法・解決へのヒントを講師の先生が丁寧に解説してくれます。また同時に、働くことの意味や自分が社会に対してどんな可能性をもっているか話してもらえることも人気のひとつです。講師を勤めている鯉渕ヒロミさんは「参加者の反応は県内外関係がないように思います。ただ、全国展開することでワークルールの認識、意識が徐々に高まっている」と出前講座での手応えを話してくれました。皆さんの暮らすまちで出前講座が開かれていたら、ぜひ足を運んでみてください。就活や働くことへの不安が薄まり、確実な、社会への一歩に繋がります。

社会保険労務士 鯉渕 ヒロミさん

これまでに、およそ1万名の学生に講座を実施してきました。鯉渕さん自身は「人前で話すのが苦手」と言いますが、参加者からはわかりやすい解説だと好評です。

3【真相】噂の「青い本」（社会人バイブル）の中身

一般社団法人ワークルールが企画・編集・発行している労働法読本、『知っておきたい ワークルールの基礎知識』。通称「青い本」。労働と直結する法律が、わかりやすく解説されています。現在は全国版と静岡県版の2冊が制作され、発行部数は両版合わせて10万部。キャリア支援関係者や大学・高校生などの間で好評を得ています。内定から就職するまでの疑問やトラブルを解消するため、一般社団法人ワークルールと静岡大学人文社会科学部法学科の学生（本庄ゼミ生）が連携して制作。社会保険制度や労働基準法など複雑な制度や法律も、学生目線の解釈がなされ、私たちの身近に感じられる事例が紹介されています。労働に関する知識をもつことは、自分の身をトラブルから防ぐことに繋がります。「青い本」は社会人になる私たちの心強いパートナーとなるはずです。

講座参加学生：愛知みずほ大学
加藤大幸さん（左）、佐藤真奈さん（右）

『ワークルールの基礎知識』

労働基準法、社会保険制度など、基礎的な法律の解説をイラスト付きで掲載。下記URLよりお問い合わせを！
http://www.workrule.jp/about/pocketbook/

三好 景子
（静岡大学 教育学部 美術専修３年）

本庄 淳志先生（静岡大学 人文社会科学部 法学科 准教授）

2014 年現在／日本／働き方が多様化している時代、ワークルールも複雑化

ワークルールや労働法は
いわば「大人の世界」。
政治や社会、産業構造で
変わるルールとモラルを知る

もしも経済が右肩上がりだったら？ ワークルール史の分岐点を探せ！

◉ 本日の先生
本庄 淳志先生（静岡大学）

「経済が○○になると、ワークルールは△△になる」。経済や社会の移り変わりにより、ワークルールはどう変わってきた？ 歴史に学ぶ「はたらくための先読み力」。一般社団法人ワークルール代表理事であり、労働法を専門とする本庄先生に聞いた！

ワークルールのはじまりは産業革命にあり。

――ワークルールの発祥は？

一般的には一八〇年代の産業革命以来と言われています。農業社会から工業社会へと社会構造が変化したことにより、資産や土地を持たず、都市部に出て働く人が大量に出てきた時期です。はじめは女性や年少者を対象に始まりました。当時は戦争を前提としていましたから、国の競争力を下げることが問題とされたんです。例えば女性が働きすぎて身体を壊してしまうと次の世代が産まれません。戦後、一般の労働者へ拡大していきました。今でこそ男女同じ基準でワークルールが整備されていますが、当初は女性は特別に保護するものでした。工業社会からサービス社会へと変わり、深夜に働いても長時間働いてもそれほど大変ではない・女性の社会進出という働き方や社会構造が変わるにつれて、男女同じ基準であることが重要視されるようになりました。産業構造の変化もワークルールの変化に関係しているんです。

――経済や社会の移り変わりによってワークルールはどのように変わってきたのでしょう？

分岐点として大きいのは政権交代です。でもそれだけではなく、例えば少子高齢化の問題はどこの政党が与党になろうとも避けられないものですよね。今後少なくとも二〇年は想定されている問題です。長期的なスパンの問題を想定し、どのようなワークルールが必要とされるかを考えます。また現在、短期的なことで問題とされているのは労働時間です。働き方が多様化し、美術家など高度の専門知識や経験がある人に関しては時間の規制はあまり意味がないのではないかと。そうした人を対象に労働時間の規制を外していくことも議論になります。ワークルールの変わる背景はその時々のニーズによっても違いますので一概には言えません。政治的な事情で変わることもありますし、長らく懸案されているような問題もある。さらに今は「賃金が少なくても良いから短時間で働きたい」という人もいれば、「長時間でも構わないからたくさん稼ぎたい」という人もいるように、働き方が多様化している時代です。常にワークルールもアップデートされ、非常に複雑になっています。同時に基本ルールを知らないままに紛争が増えてきている傾向もあるので、それは問題ですよね。

ポイント

Q．もしも経済が右肩下がりだったら？

「賃金を上げろ！」労働者の大合唱。

1990 年代／日本／バブル崩壊。ワークルールをより重要視

Q．ワークルール史の原点は？

時は明治時代。女性と年少者から

1880 年代／日本／明治の産業革命。「戦争」が大前提。

政治、経済、働き方の変化と共にワークルールも常にアップデート

このお話をもっと深く学びたい人へこの授業！「労働法ゼミ」（静岡大学 人文社会科学部 専門科目／本庄淳志先生）

――どういうことでしょうか？

ある意味いまは豊かなんですよ。これまで右肩上がりの時代で、会社も無茶はしませんし給料が下がることはありませんから、それほど紛争は起きない。ルールを知らなくとも問題はなかったわけです。ただ今のように経済が右肩上がりでなくなった場合、あるいは下がる時も想定しなくてはなりません。給料が下がる、場合によっては失業者も増えるでしょう。そうなった時、一番困るのは働いている人です。少なくとも、雇用の社会に出て行く人が知っておく必要があります。近年は比較的早い段階で転職や離職をする方が増えているので、尚更ワークルールの知識が必要です。

――知らずに損するのは私達ですね。今後のワークルールのあり方とは？

本来、労働教育は学校教育で一律に勉強することが望ましいです。海外では学生の間に一定の職業訓練を受けるなど学校教育と職業教育が密接にリンクしています。しかし、日本ではこれまでワークルールに関する教育はほぼ行われてきませんでした。情報が氾濫している今、自分の働き方におけるワークルールの基準を押さえることが重要です。昔は職場の皆が同じ労働条件で働いていたので、情報共有も比較的しやすかったのですが、今は職場でのルールの共有が難しいこともあります。働き方が多様化しているということを前提にワークルールを準備していく、同時に広く浸透させていくシステムも必要です。また、ワークルールや労働法は「大人の世界」です。理屈はもちろん重要ですが、結果の妥当性やモラルの問題などバランスを見ていくことが大事。理屈で割り切れないところがワークルールの難しいところでもあり、面白いところ。越えてはいけない一線があり、その判断の基準は法治国家の日本の場合は法です。ただ仮に守っていなかったとしても、どの程度の乖離があるのかが重要です。守っているか・いないかの二択ではなく、その乖離を知るために、このラインは知っておく必要があるでしょう。

まとめ

（取材・文・イラスト／三好景子）

編集部のひとこと

社会の荒波を生きるヒントは歴史に。ワークルールを自分で考えられるようになるね！

ワークルールから、学べるお知らせ

◉ 実は静岡県が労働教育のモデルケースになりうる？
静岡県はワークルールが県民に比較的浸透している県。大学・高校でワークルールの講座を「全国」展開！ このノウハウの蓄積がいつか静岡発のモデルを生む!?

次頁は「社長に聞く、静岡県の経済事情」
経済のいまからワークルールを逆算せよ！

ワークルールのあり方は、経済や社会と結びついている。
時流をサバイブしていくための社長の経営学、ワークルールの捉え方に迫る！

時流を生き抜く術

静岡県の経済ってどうなってる？

ピンチをチャンスに 地方創生モデルをつくる

喫緊の課題は、若者を惹き付けるような地域の雇用マッチングです。静岡県は全国的にみても人口減少率が高く、年齢別人口も若者比率が著しく低く、とりわけ若い女性の転出が目立ちます。直近のデータでは、県外大学への進学率70％、Uターン就職率45％と他県の大学に進学した若者の戻り率も厳しい状況です。

元々、静岡県は全国的にも仕事が多い地域でしたが、

リーマンショック以降は有効求人倍率は全国平均以下が続きました。最近は求人数が膨らんできましたが、若者を惹き付けるような魅力的な企業、仕事の創出と情報の交流が重要です。地方創生モデルとなる若者の雇用確保に向けて「一歩先へ進む」というのが、今の地域の動きですね。

時流をサバイブする社長の経営学

オール静岡で取り組む 地域密着の経営論

私たちが地域を元気にする会社を目指して地域と向き合った形で仕事をする上で、必要な条件は3つあると思います。地域になくてはならないトップサービスを持つこと、地域の課題に取り組むこと、地域を軸に縁を拡げることです。

私たちが取組むべき地域課題は、地域へ若者が戻ってくるような労働市場を求職側と求人側を情報でつなぐコミュニケーションビジネスでつくることです。東京や名古屋の事業拠点と静岡をつなげることもできると思います。実はリーマンショックの時、当時の取引の7割が落ちました。この厳しいときに創業地の静岡が応援してくれたんですよ。地域の役に立ちたいのは今も昔も同じです。

今はオール静岡で頑張っていく時期です。様々な立場や組織や経緯があっても地域をよくしようという思いは同じです。経営は同じ事業を同じようにやっていたら停滞します。変化に応じ新たなサービスや事業に挑戦し拡げることが経営の基本です。オール静岡で各リソースを重ね、地域雇用を拡げていく循環を生み出していきたいですね。

株式会社アルバイトタイムス
垣内 康晴社長

1986年に株式会社アルバイトタイムスに入社。2007年に代表取締役社長に就任。新入社員に必ず伝える言葉は「自分で限界を決めずに、素直に笑顔で汗をかいてやってみる」。

■ 株式会社アルバイトタイムス
静岡県発の人材関連会社。求人情報誌『DOMO』の発行や求人情報サイト『DOMO NET』の運営を行う。

◉ 本庄 淳志先生（静岡大学）のひとこと
今後は優秀な人材確保も死活問題となるでしょう。他県を上回る人口流出のなか、ワークルールを遵守した良好な雇用創出とマッチング支援、個人では自分の軸をもった意識的な行動（プロを目指すこと）が重要です。

ところで、静岡の経済事情ってどうなってるの？

静岡の社長直伝！（ドン）

静岡県の経済ってどうなってる？

人口減、企業の海外進出 雇用創出の鍵は「プロ」

今の日本は人口減少の時代で、加えて静岡県は人口転出者数が全国ワースト2位です。企業の海外進出はそれに伴う一つの時流です。製造業の工場移転に限った話ではなく、僕らIT業界も同じです。もともと日本はIT業界のステータスがあまり高くなく、IT系の人材はゲーム会社に流れてしまう傾向があります。結構、採用が難しいんです。となると、自分たちの仕事のボリュームを落とさないために、海外とパートナーシップを組むことも考えねばなりません。クラウド化も進む今後より一層増えていくでしょうね。

また、働き方も変わってきています。昔は働けば働くほど、生産量もあがり、それに応じて経済も成長していくと考えられていました。しかし、今は時間の量と生産量は比例しない時代です。そうした仕事は人員を必要とするため、海外へ出てしまっています。国内に雇用をどう生み出すか。企画力や発想力が求められる時代なのです。

時流に適合する社長の経営学

レイバーからワーク、 ワークからプレイの時代へ

弊社はハノイのIT企業と提携しています。企画プランニングやお客様への提供を弊社が、プログラムやWEBサイト制作などの生産をハノイの企業が行っています。実はベトナムは人気職種のナンバーワンがIT企業なんです。さらに、国策により優秀な学生は国費で日本に留学できます。日本の大学で勉強し、日本の企業に就職し、日本の商習慣を勉強し、そうして自国に帰り起業している人が多いわけです。仕事がやりやすいですし、何よりワクワク感があります。

昔の労働は「レイバー」と言い、肉体労働が主流でした。それが知識や技能を導入して仕事をする「ワーク」になりました。これからは「プレイ」です。よりクリエイティブな働き方が求められ、そういう仕事が高い付加価値を生んでいくと言われています。僕はその考え方が凄く好きなんです。自分にしかできないプロフェッショナルになれたら最高なんじゃないかな。

株式会社サンロフト
松田 敏孝社長

1982年に株式会社東芝に入社。1992年に静岡県焼津市で株式会社サンロフトを設立。IT業界に30年以上携わる。趣味は読書と旅行とゴルフ。社内には「松田文庫」と呼ばれる書棚がある。

■ 株式会社サンロフト
静岡県焼津市のIT企業。Webサイト制作、システム開発、幼稚園・保育園のIT化支援を行う。

◉ 編集部のひとこと
ITや人工知能の発達により、仕事の自動化が進む時代だからこそ、自分にしかできない仕事を見つけることが必要なんですね。そんな働き方を見つけることができたら、仕事が楽しくなること間違いなし！

静岡時代だけの特別開講！ 大学生のための「働く力」強化塾

ウソだろ？ 先輩も驚いた・・・ワークルールってなめられない

実は波瀾万丈人生

◉ 本日の先生
由比藤 準治さん

労働法令に関わる仕事に25年勤めた一般社団法人ワークルールの由比藤さんに聞くルールから見た「はたらく論」。大切なのは、(ちょっとの) 法律の知識とモラルだった。

T. M（静岡大学出身）
業種：公務 / 職種：地方公務員

C. Y（常葉大学出身）
業種：サービス業 / 職種：WEB デザイナー

R. Y（静岡県立大学出身）
業種：銀行・保険業 / 職種：営業

T. S（静岡大学出身）
業種：運送業 / 職種：運送作業者

「おかしいな」と気づけることの大切さ

――働くうえで必要とされるワークルール。なぜ今、大切なのでしょうか？

そもそもワークルールとは、働くうえで必要な労働法などの法律だけではなく、社会人として必要なマナーやモラル、会社の規則を一通りまとめたもの、社会で働く上でのルールのことを言います。

ルールの中には義務と権利（法律）という関係がありますが、法律だけでは足りないんです。自分の権利を行使するには、まずは自分に与えられた義務を果たさなくてはなりません。しかし、時代の流れからか社会人としてのマナーやモラルが欠けているという人は少なくありません。最近は権利だけを主張するという人も増えています。義務を果たしてこそ、権利を主張することができるということを念頭に置いてもらいたいですね。

――義務と権利のバランスの取り方が大切なんですね。もっと早く知っておきたかったです！

学校教育の現場では、働くうえで必要なワークルールについて学ぶ機会があまりないのが現状です。今は社会全体に人を育てる余裕がないのかもしれません。知識がないまま社会に出て、損をしてしまう人も多くいます。社会に出てから「知らなかった」では済まないということもあるんです。自分自身を守るためにも、「おかしいな」と気づけることが大切です。

――実は、私もアルバイトを辞める時に揉めてしまったことがあって。「今すぐにでも辞めたい！」と思った時にネットで調べたんです。そうしたら「14日前までに申し出れば法律上は大丈夫」と書いてあったので、期限ギリギリではあったけれど辞めたいということを申し出ました。でも、相手には「そんな直前で辞めさせてくれと言うのは非常識だ」と言われてしまったんです。法律上ではよしと思っても、社会ではNGとなってしまうことを痛感して、今も後悔しています。

そうですね、ネットで調べた知識だけでOKだと思っても、社会のルールとしては「どうなの？」と言われてしまうケースもあります。なので、一般社団法人ワークルールとしても、社会に出る前の学生が、法律だけではなく様々なルールを学ぶことの出来る場を全国的に広げることを目指しています。今年は県内外の100の大学や高校で講座を開催する予定ですよ。ワークルールについて知ることで、働くことに対する不安が少しでも解消でき、いざという時に守ってくれる法律があるということを知ってもらいたいですね。

――全国的に注目されているんですね。さっそく今から学生に心がけてほしいことはありますか？

自分がどのような労働条件で働くかということを理解して働いてほしいです。ただ給与が良いからという理由だけで会社を決めてしまうと、自分の予想に反することも多くあります。アルバイトを選ぶ際も同じです。条件を確認する癖をつけておくと社会に出たときに役立つと思いますよ。あとはやはり、自分の義務をしっかり果たす人になること。義務を果たしてこそ、権利を主張できます。そうしたらきっといい方向へ向かっていくはずです。

（取材・文／渡邉なみほ）

義務を果たす人に。働くことそのものが、いい方向へ向かっていく

編集部のひとこと

アルバイトも社会経験！ ワークルールは大学生にとって、想像以上に身近で必要なものでした。

一般社団法人ワークルール HP　http://www.workrule.jp/

次頁は「先輩社会人に聞くワークルール活用法」
憧れの先輩直伝！ 使えるものは上手く使え！

先輩教えて！
社会人の鑑、登場！

デキる社会人は知っている

ワークルール四段活用！

普段、働いているときに実感する社会人のルールやモラルってど
んなもの？ 先輩の仕事術に学ぶ、ワークルールの「義務」の側面。
株式会社静鉄ストアの看板社員 長嶋友唯さんに密着取材！

長嶋 友唯さん

常に仕事を先見しておくこと時に早出残業になることも

私が所属するサービス部門の場合、朝の仕事の一つに売価チェックがあります。チラシに載っている商品を集めて、レジに実際に通し、金額がチラシと合っているかを確認します。一部商品を除いて、非冷蔵品を中心に全て行います。一人で行うので大変ですが、お客様や自分たちのためにも大事なことです。どこまでやっておいたら開店に間に合うのか、自分でその日の仕事と自分の力量をきちんと計算・予測して動くことを心がけています。

勇気をもって希望休をとる「平等」が共通ルール

私はシフト制勤務で毎月八～九日の休日があります。そのうち最大で三日分は自分の休みたい日を希望休として提出できます。でも入社当時は「社員が希望休をだすなんてダメ」「社員だからこそ、土日など忙しい日には必ず出勤しなくてはいけない」と思っていました。でも半年たった頃にパートさんが気にかけてくれたんです。それにチーフである私が取らないと、パートさんも気を遣って取りません。自分から取ることも周りのために大切だと教えてもらいました。

◉ 由比藤準治さんのひとこと
始業時間までに業務をスタートできるよう、準備を整えておきましょう。

◉ 由比藤準治さんのひとこと
休日をしっかり取ることは、ワーク・ライフ・バランスの実現にもつながります。

新入社員に求めるNO1がコミュニケーションである理由

社会人になって身にしみたことは人付き合いの大切さです。この店舗だけでも従業員数は百人を超えます。なかでもサービス部門は青果や鮮魚など他部門のことも知らなくては仕事がうまく回りません。お客様は全てサービスに聞きますから。何がどこにあって、誰がどの担当であるのか、どの人に頼ったらいいかを自分から聞くようにしています。周りに助けてもらうことは大切ですし、自分も周りを助けることは基本です。そのためのコミュニケーションです。

「しずてつ大好き」とお客様に思ってもらいたい

週二日くらいは一時間ほど残業します。なかには残業しないと分からなかった仕事もあります。お客様から声をかけられても、「定時だから」と帰ってしまったら、もうそのことは解決できません。会社からは勤務時間内に業務を終えることを求められるので難しいところですが、社員はきちんと見届けてから帰らないといけないとも思っています。あまり残業をせず、労働時間内に仕事をきちんと終えることで、お客様に喜んでいただけるよう心がけていますね。

◉ 由比藤準治さんのひとこと
多くの人とコミュニケーションを図ることで、働きやすい職場になっていきます。

◉ 由比藤準治さんのひとこと
時間内に業務をこなせるよう努力し、残業する場合は会社の指示に従って行いましょう。

真似したい仕事術

by 社会人の鑑

しずてつストア千代田店の看板社員・長嶋友唯さんに聞いた！
コミュニケーションと失敗の秘訣

愛嬌のある人は愛される 笑顔と挨拶で居場所はつくれる

職場環境を自分のものにしていく方法

しずてつストアには、青果、鮮魚、精肉、惣菜、ベーカリー、日配、サービスなど、様々な部門があります。私はサービス部門に所属していて、主にレジ業務やサービスカウンターでのお客様対応を行っています。レジ業務とサービスカウンター業務を両立させるには、周りへの気配りが欠かせません。それらの業務を一人でできるようになるまでに約一年かかりましたね。とはいえ、やはり社員はアルバイトさんやパートさんとは役割が違います。両立できるようになったから一人前というわけではなくて、それをやりながらマネジメントや人を指揮するということをやっていかなくてはなりません。

そういう意味でもコミュニケーションは非常に大切です。休憩室で他部門の人と接する機会がある時は、自分から話しかけて、どんな仕事をしているのかを聞くようにしています。同じ職場で働いていても、自分から話しかけないと分からないことは意外とあるんです。それが原因で仕事につまずくこともあります。

実は、私は社会人になる前、「社会って怖い」と思っていました。職場にいじめがあるんじゃないか、うまくやっていけるのかと不安なことばかりでした。でも実際に働いていみると、本当にいい人ばかりです。いまの職場環境が恵まれているからかもしれませんが、自分からコミュニケーションをとっていけば一人になることはありません。

もちろん仕事をしていると、くじけそうになることもあります。私も入社一年目はたくさん失敗もしてきました。でも、当時の上司が、「一年目は失敗するし、失敗しても許される年。失敗したとしても、きちんと反省して二回目しなければいい。初めての失敗は何度でもしていい」と言ってくれたんです。それに、私のことを覚えてお店に来てくれるお客様もいらっしゃるんですよ。話しかけてくれたり、いくらレジが混んでいたとしても私のレジに並んでくれたり。職場の方にも、お客様にも支えられましたね。

いつどの店舗に異動になるかもわかりませんが、どこに配属されたとしても、まずは人間関係をつくることは大切にしたいです。自分から積極的に話をして、人間関係をつくって、仕事しやすい環境に持っていく。そうして、自分の場所にしていきたいですね。

編集部のひとこと

自分から聞かなければ分からないことも大いにアリ！疑問や不安には敏感でいよう。

長嶋 友唯さん

静岡県出身。常葉学園大学 2014 年卒業後、株式会社静鉄ストアへ入社。しずてつストア千代田店のサービス部門で働いている。ある先輩が言っていた「給料明細をとっておくことで、自分の成長がみえる」という言葉から、今までの給料明細は残しているそうだ。

■株式会社静鉄ストア

1999 年設立。事業内容はスーパーマーケットの運営。「安心・安全・健康・美味しい・楽しい」をモットーに静岡県中部エリアを中心に計 33 店舗を展開。

ブラックを回避せよ！

ワークルールで見抜く社会の仕組み

求人票の見方や会社を調べるうえでの法的事実や社会人経験に基づいた三つのポイント。
上辺だけじゃない、会社の「仕組み」を見抜く！ 分かる！

由比藤さん教えて！！

由比藤 準治さん

労働法令に関わる仕事を約 25 年経験
（※ 過去 7 回の転職経験有）

3つあります

一、労働条件は書面で確認せよ！

自分がどういう労働条件で働くのかを事前に確認することが大切です。ちなみに、求人票に書かれている給料には、残業時間の 30 ～ 40 時間分が既に入っていることがあります。お金にかかわることなどトラブルになりやすい内容は書面（就業規則や労働条件通知書など）で確認するようにしましょう。

二、離職状況、定着率、社員構成を確認せよ！

離職率には自己都合で辞めている場合もあり内容まで把握できません。「毎年５人入社して５人が辞める」など離職者数や離職状況を把握する方が現実的。大卒向けのハローワーク関連の求人には離職者数も明記されていますので要チェックです。また、年齢が異常に若い会社は人の定着率が悪い可能性もあり！ 社員構成も要確認。

会社に貢献することも大事です

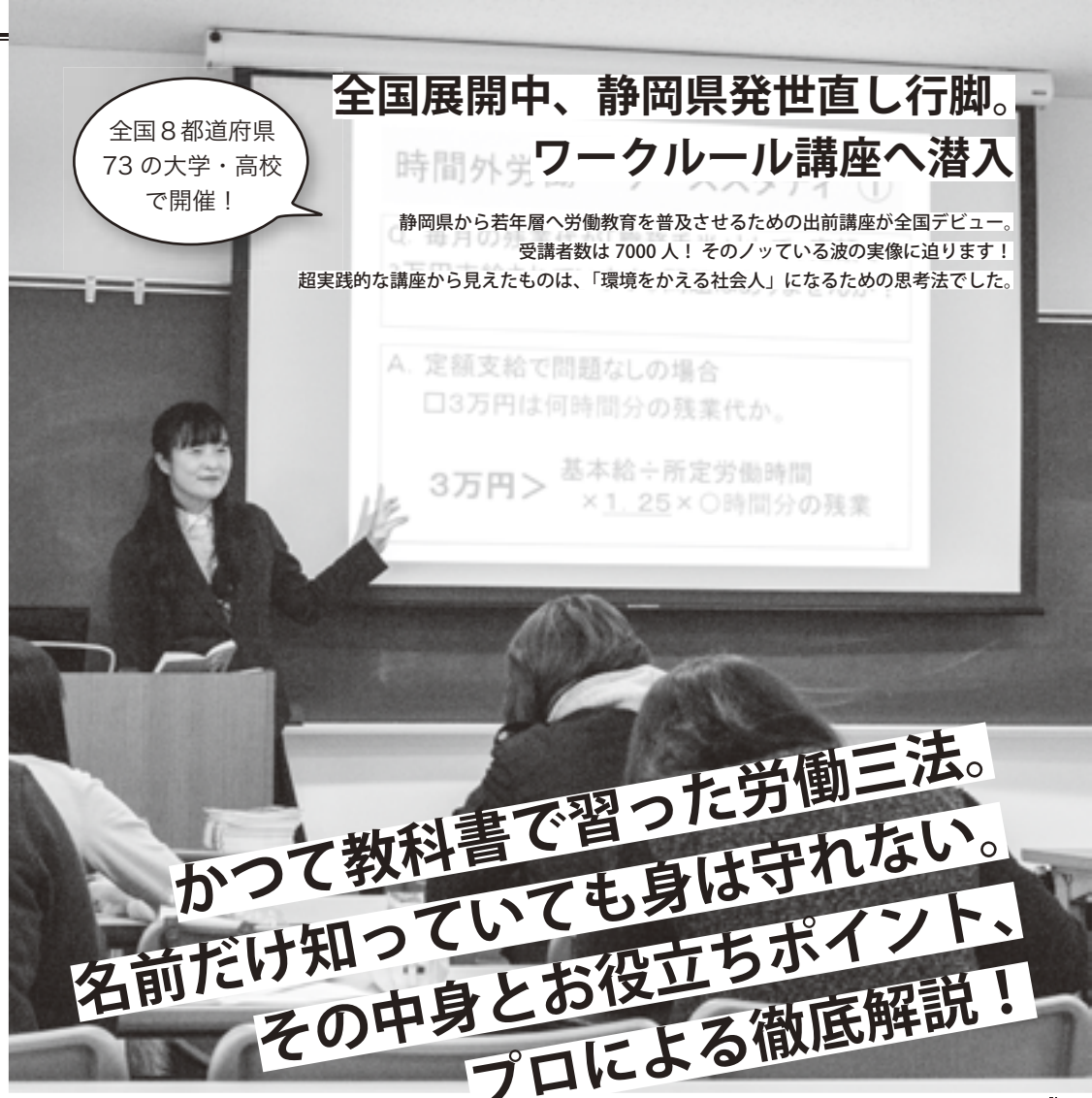
早朝の犬の散歩が日課

三、一人で悩まず相談できる場をもつ！

友人やOB・OG、会社の先輩など相談できる場をもっておくことです。キャリアセンター・行政機関など社会経験のある人に聞くと、解決も早いでしょう。職場の環境を知るには、本音で語り合える場が一番です。学生のうちから縦と横のネットワークをつくることが、就活においても、社会に出てからも強みになるはずですよ。

編集部のひとこと

企業研究をするのにワークルールは役立つんですね。しっかりと丁寧にやらなきゃ！



全国展開中、静岡県発世直し行脚。
ワークルール講座へ潜入

静岡県から若年層へ労働教育を普及させるための出前講座が全国デビュー。
受講者数は 7000 人！ そのノッている波の実像に迫ります！
超実践的な講座から見えたものは、「環境をかえる社会人」になるための思考法でした。

かつて教科書で習った労働三法。名前だけ知っていても身は守れない。その中身とお役立ちポイント、プロによる徹底解説！

ワークルール講座ってどんなことするの？

一般社団法人ワークルールでは、大学生や高校生など、若者の労働教育の充実を図ろうと出前講座を行っています。平成26年度は、静岡県をはじめ全国の73もの大学・高校で開催し、受講した学生数は７０００人に上ります。

内容は、労働法に基づいた労働時間制度や労働条件の解説、社会人に必要なマナーやモラルなど、実践的で役立つものばかりです。

学生や学校から大好評！ いま話題の講座の実像とは？ 県内大学・高校、他府県の大学の３校に密着取材！

その1 親子で考える講座【東海大学短期大学部】

東海大学短期大学部では、昨年度から大学1年生とその親を対象に、ワークルールの講座を行っています。今回は学生50人、親80人程が参加しました。

短大生は高校卒業後1年足らずで就活を始めます。社会経験が比較的浅いからこそ、親のサポートが不可欠です。本講座の最大の特徴「親子で学ぶ」は、親世代が今の労働事情を知ったり、親子で就活について話し合ったりするきっかけとして効果大なものでした。

「お母さんの会社はどう?」情報戦を勝ち抜く一歩

講座では、「お母さんの会社ではどう？ 私のバイト先では……」と、自分たちに置き換えて、受講されている方々が多くみられました。

講座に参加した親御さんは、「社会人の頃、困った時に誰に相談したらいいのか分からなかった」「就業規則は貰ったかどうかうろ覚え。貰っていてもちゃんと読んだ事はなかった」など当時を振り返ります。

一方、相談できる専門機関があることや働くうえでの基本的な知識を、我が子が社会に出る前に学べたことに安心もできたそうです。

「毎日、就活について話し合う」という親子。社会の先輩でもある親との会話は、不安を和らげてくれます。

情報社会となった今、就活も情報戦です。より多くの情報を集めるには、学生一人では限界があります。就活だけでなく、社会人になった後、何に気をつけたらよいのか。より鮮明にイメージして行動するために、親をはじめ周囲との会話は必須です。

その2 内定者向けの講座【愛知みずほ大学】

昨年度のワークルール講座は静岡県のほか全国の13の大学で開催されました。愛知県にある愛知みずほ大学では、内定者を対象に講座が行われ、約20名の学生が参加しました。

講座の冒頭は○×クイズから。「愛知労働局の調査によると、労働法違反のあった県内の事業所は50％以下であった」などの質問を5問出題。講師の鯉渕ヒロミさんが「センスがいい」と仰るほどの正答率でした。ちなみに先の質問の正解は×。平成25年度の調査によると、労働法違反のあった事業所は7割に上ります（静岡県は6割）。

また講座全体のポイントは、権利だけでなく、義務も学べるところです。労働契約により、会社と労働者の間には互いに義務が生じます。主に会社は賃金の支払い、労働者は労務の提供です。例えば、給料を22万円で労働契約を結んだとします。手取り額は19万円です。では、19万円相当の働きをすればいいかというと違います。会社も労働者の社会保険料を負担していますから、26万円の金額を負担していることになります。会社は、この差額分の働きも期待していて、同時に働いてもらわないと元手がとれません。この差が会社と労働者の心の差と言われます。

受講した加藤大幸さんは、「会社がどういう方向で仕事をしているか、再確認していきたい」と言います。会社とコミュニケーションをとって働いていく姿勢が重要なんですね。

会社と労働者の「心の差」約7万の差額に気付くかどうか

中島 和成さん
愛知みずほ大学 キャリア指導室

内定者向けの講座は今回が初めてです。愛知みずほ大学は、大学も短大も法律に関する授業がありません。これから社会人になる学生にとっても身近ですし、最低限知っておく必要のある知識であることから、開催を決めました。

今はどこの大学でも「生きる力」として社会人基礎学力や学習力を重要視しています。いかに自分が生きていくかには、働くこと全てが関わってきますから、それらを知ることは大切です。今後は、労働組合のない会社への就職が多くなるでしょう。だからこそ、自分で知識をつけていくことが大切です。学生には自分の働く環境を真剣に見つめてほしいと思いますね。

この春、就職予定の静岡県の大学生９人に聞いた
「わたしが働くうえで大事にしたいこと」
社会へ出るその前に考えたい、わたしの所信表明。

はたらくわたしと ワークの掟
WORK no OKITE

いい会社であれば立派に勤めあげ、そうでなければ上手く辞める

講座では、静岡県の大学生がつくる雑誌『静岡時代』に掲載されたワークルールの気になる中身をテキストとして紹介！

その３ 高校最後の特別授業【静岡県立科学技術高等学校】

では、高校生にはワークルールはどのように求められるのでしょうか？

静岡県立科学技術高等学校では、３年生を対象に、高校生活最後の登校日に講座を開催！ 社会に出る直前の緊迫感から、ワークルールを自分事として意識できることがポイントです。

進路課長の小澤健一さんによると、「いい会社にもブラックの要素はある」とのこと。卒業生のなかには、先輩社員の嫌がらせを理由に「会社を辞めたい」と相談に来る人もいるそうです。その卒業生は労働基準監督署に相談した結果、その問題を解決することができたそうです。会社や自分の働く環境をいい方向へ動かすことができたのです。卒業生がワークルールを上手く活用し、社会で活躍することは、後輩にいい影響を与えます。逆もまた然り。これは大学と高校の共通項です。

環境を変えていける人に

講座で講師を務める社会保険労務士の鯉渕ヒロミさんは、「実際問題、いま社会で働いている人たちはルールを知らないまま働いている人が多い」と言います。つまり、労働時間や規則におかしいことがあったとしても、誰も気づかず、労働環境は何も変わらないということです。

これから社会へ出る大学生や高校生が、労働法や働くうえでの義務と権利など基本的なルールを知ったうえで社会へ出る。そうすることで、だんだん会社をよくしていけるような働き方につながります。一人ひとりの働き方で、会社を悪くすることも、よくすることもできるわけです。社会人になるとはどういうことか。組織の一員であること、社会の一員であることの意味を改めて気づかされる講座でした。

講座を始めてから 10 年目！ 社会保険労務士の鯉渕ヒロミさん

編集部のひとこと

会社も社会も人とその理念の集合体。いい方向へ変えていける人・世代になろう！

株式会社アウトソーシング
土井 春彦社長

人と会社と社会の潤滑油 ワークルールのすゝめ

ワークルールを知っておきたい３つの理由

大学生や高校生への労働教育普及を支援する株式会社アウトソーシングの土井社長を突撃訪問！
社会や会社がワークルールを学生へ広めることの意図と期待とは？
実はワークルールは社会と会社と働くわたしをつなぐ良循環の起爆剤であり、新たな強みでした。

幸運を呼ぶのは青い鳥だけにあらず

――ワークルールを知ることで、会社や社会、働き手にとってどんないいことがあるのでしょうか？

いつの時代も、特に学生世代は自分のやりたいことや夢を持っていますよね。就職すると、その夢と現実のギャップのようなものが発生するのですが、ひと時代前はどちらかというと会社や家族のために労働そのものを優先する時代でした。

しかし今では、自分のやりたいことを優先する時代に変わってきています。元々の雇用における既成概念が崩れてきたんです。となると、日本は法治国家ですから、働き手がルールをきちんと把握して、理解していくことが一層大事になってきます。ルールを知らないばかりに働き手のエゴになってしまっては、求職側も求人側もお互い不幸ですからね。

また、働き手や会社がワークルールを身につけることで、働き手や会社、社会の三者にとって良いスパイラルが生まれます。まず会社というのは、人を採用していかないと成長していきませんよね。人間はとった年は戻りませんが、会社は新しい人が入ることによってどんどん若返るんです。会社の持続性、発展につながる人たちが、働くことに対して良い理解のもとで入社するということは非常に重要なことです。雇用のミスマッチを減らせる可能性もありますからね。これは会社のパフォーマンスの向上につながる話です。最終的には、それらのイコールが社会貢献なんです。求職側も求人側もワークルールを知ることで、人が育ち、会社が育ち、社会がよくなっていくんです。

しかし、本来であれば会社が教えていかなくてはなりませんが、個々の会社は時間的な問題もあり出来ていないのが現状です。就職ガイダンスなど、自分たちの会社や仕事の内容を伝える場はあっても、もっとトータル的に労働法を含めた働く人の権利や義務、ルール、社会に出て働くとはどういうものかを伝える場はないわけです。

――企業側でなかなか労働法が守られていない実情もありますよね。ついつい会社任せになってしまいますと、会社も全部を知っているわけではないということが、働き手や会社にとってのこれからの課題だと思います。

そうですね。時代に伴い、雇用における考え方も労働法も変わります。さらに昔と違って、変化のサイクルも早いです。たった四、五年でも全く違います。そもそもブラック企業という言葉もなかったですから。

社会人になってからだと日々の業務に追われて生活のなかで埋没してしまう可能性がありますから、学生のうちにワークルールを身につけておくことが大切なんです。しかし、学生（求職側）はもちろん、企業側もなかなかその変化を把握することができません。だからこそ、一般社団法人ワークルールさんのような日々学生に接している人たちが、時代の流れに沿ったワークルールを広めていただくことを非常に期待しています。

――ワークルールを考えるうえで「権利を主張しすぎたら会社に嫌われるのでは」という不安もあります。会社のトップたる社長はワークルールをどう捉えていますか？

働くうえで権利を主張する前に義務を果たすというのは、企業側も全く同じことが言えます。例えば、企業側の従業員に対する義務は、労働法を遵守し、従業員が安心して働ける環境をつくることです。企業側は従業員に対して、生産性の向上など、仕事において最高のパフォーマンスを求めたいものです。ですが、そうであれば、まずは企業の義務を従業員に対して全うしなくてはなりません。

加えて、今の日本は少子化が進んでいます。企業の数が減っていかない限りは、企業は年々新卒者をとりにくくなります。今後は企業側もワークルールを守り、教えることが、少子化における採用活動の一つのアドバンテージになると思います。企業価値やブランドを上げる可能性をワークルールは持っているんですよ。そしてその会社の発展が会社のある地域の発展へつながるわけです。それをどう活用するかは、働き手と会社次第なんです。

働き手も会社も条件は同じ ワークルールは「強み」になる

土井 春彦さん

株式会社アウトソーシング 代表取締役会長兼社長。2014年4月から若年層への労働教育普及を目的に一般社団法人ワークルールへCSR活動を行う。土井社長曰く、「ワークルールさんの良い所は求職側と求人側の両方の観点から講座を行うところ」。お酒が好き。

■株式会社アウトソーシング
1997年静岡市駿河区に設立。生産アウトソーシング事業を行い、生産の効率向上、ものづくり日本の発展を目指す。http://www.outsourcing.co.jp/

編集部のひとこと
ワークルールは働くわたしと会社と社会の万能薬！働くお供にぴったりですね。

愛され社会人のマスト。働くバランス感覚って？

静岡県内で活躍する社会人２名と、今春、新社会人となる大学４年生による座談会。
私の「働きたい」という気持ちを社会にうまく循環させたい。“愛され社会人”になるメソッド大結集！

下を見てもキリなし 一人でも生きていける力を

尾上：社会人になると人間関係が広がりますし、ノルマもあって、うまくやっていけるか不安です。皆さんは学生時代、「働くこと」をどのように考えていましたか？

菅原：きっと人間的な拘束と時間的な拘束が強くなりますよね。アルバイトなら期間が満了すれば逃げられるけど、日本の正社員では転職もなかなか難しいので、悪く言えば逃げ場がないという印象です。

内藤：学生の皆さんは悲観的に捉えているんですね。僕は今の会社、上司、一緒に働く仲間がすごく好きなので、もっと長く働きたいと思うけど、働き始める前は「嫌になったら転職すればいい」と思っていました。一人でも生きていける力をつけていけばいいんじゃないかな。

藤浪：私もそこまで思い詰めなくていいと思います。私は高校卒業後、結婚式場で三年働いていて、長時間労働が当たり前でした。当時は、「社会人は有期契約というわけではないし、一生続けていくのかな？」とマイナスのことばかり考えていました。しかし辞めて

も自分次第で広がる可能性、交流も多くなりますし、他の業種に目を向けることで更に成長できると思います。今の会社に勤めて三年ですが、結局は臨機応変に生きていけるように、自分を成長させていくしかないんですよね。

内藤：実際、社会に出てみると、これまで大学、サークル、アルバイト……と頑張っていたものが仕事に一本化されます。可能性も広がりますし、それはそれで楽しいですよ。

菅原：そう思えることが羨ましいです。僕は正直まだ「働かずに食べていけたらな」という気持ちがあります。

藤浪：一生働かなくても生きていけるのであれば働きたくないけど、じゃあ働かなかったら何をするのか、とも思います。働くことで苦しいこともあるけど、その分、人に感謝すること、感謝されることを覚えていくし、それが生きていくうえで大切ですから。

尾上：確かに「働かなくていい」と言われたら困ってしまいます。今は「○○大学の○○です」という所属がある

世の中の正解がないことに対して、自分なりの正解を持つこと

けど、それがなくなったら自分は何者なんだろうと不安に思えてしまう。仕事によりどころを求める部分もありますよね。そう考えると、なんだかんだで人は「働きたい」のかもしれません。どうせ働くのなら、自分の「働く」という行動が会社や社会、周囲の人にいい影響を与えられる人になりたいです。働くうえで大切にしていることはありますか？

内藤：僕は、日頃心掛けていることが三つあります。「時間を大切にすること」「満足しないこと」「正解がなくても事実と向き合うこと」です。社会人はみんな忙しいなかで各自の業務をこなしています。そのため、会議や商談の事前準備を行うこと、相手が興味を持たない話はやめるなど、できるだけ短い時間で高い生産性を上げるよう意識しています。個人的には、残業も自分の成長や仕事が楽しくて熱中してやるのであればいいと思っていますね。要は、どういう時間感覚で物事を進めていくかです。

また、社会に出ると正解がないけど向き合わなければいけないことが増えます。例えば、「誰かを喜ばせたい」ということには正解や終わりがないですよね。情報をとりまく環境もどんどん変わっていくので、何が正しいのか分からないこともあります。明解な正解がない事実に対して、自分なりの仮説を立て、真摯に向き合うようにしています。ダメだったら次どうするかということの繰り返しです。

藤浪：バランスが大事ですよね。自分や会社にとってマイナスにならないようにすることは社会人の義務だと思います。我慢して長時間働いても、自分の体を壊したり、外で会社の悪口を言っていたら意味がないです。働くうえで守ってくれる制度や権利もあるけど、例えば有休も心の中では「絶対に

内藤さん（写真右から２人目）と藤浪さん（写真右から３人目）は、静岡県内の企業・団体で活躍し、社内外から信頼される。まさに「愛され社会人」

嫌いな人の話は聞かなくていい 外的要因に囚われず楽しむこと

取る！」と決めていても、上司に「相談」という形で伝えていくという気遣いが必要です。

菅原：権利を主張する前に義務を果たす、その義務を果たすためにまず認められなくてはならない。そのためには多少労働時間が延びることもあるのでしょうね。僕は来春、労働基準監督官になるので、企業が法律を守っているか取りしまる側です。労使のバランスを両者で探ることが大事なんですね。

内藤：そう。仕事が好きだから、残業もそんなに苦痛ではないんです。でもそう思えるのは、働く環境がとても恵まれているからだと思います。給与とか年間休日ではなく、何をどのようにするかという what や how の部分を大切にすることで、仕事は楽しめると思います。給与のような外的要因に囚われすぎると、もしかしたら楽しめないかもしれない。

藤浪：外的要因に囚われていても会社ごとの大差はないですよね。また、外的な話で言えば、周囲にいらいらしたり、嫌だと思うこともあるけど、現状を飲み込むしかないんですよ。相手を変えることは難しいから、自分を少し抑えて受け流すことがコツかなと思います。

内藤：自分の成長を感じられることが一番幸福ですね。新規契約や目標達成も嬉しいけど、前にできなかったことができたとか、こういう言い方で人に伝えられるようになったとか。勉強や仕事が嫌いな人はいるかもしれないけど、「成長したくない」人はいないじゃないですか。「成長したい」という欲求は誰もが持っているのだと思います。

尾上：今まで自分が何をやりたいかを中心に考えてきたけど、仕事を楽しむには会社で保障された環境以外にも、自分で心地よく働ける環境をつくることが大切なんですね。

座談会メンバー

現役大学生と社会人が集合

内藤 貴皓さん
株式会社しずおかオンライン勤務。静岡大学人文学部卒。入社三年目。多くの人に影響を与えるメディアに魅力を感じ入社。

藤浪 悠里江さん
公益財団法人静岡市まちづくり公社勤務。高校卒業後、式場勤務を経て現職。夢であるウェディングプランナーの仕事も行う。

菅原 秀行さん
静岡大学人文社会科学部法学科四年。大学では労働法を学ぶ。大学での学びを形で表したいと、この春、労働基準監督官になる。

尾上 彩佳さん
静岡大学大学院理学研究科二年。静岡時代編集部。生活や産業を支えるエネルギーに興味をもち、今春、静岡県内の企業へ就職。

編集部のひとこと

「仕事＝成長」という考え方が素敵です。私も愛され社会人になれるよう頑張ります！

日本労働組合総連合会を突撃！「はたらく」の未来は明るいか？

働くうえでの基本ルールを押さえても、実際に働いてみないとわからない……。就職後、「こんなはずじゃなかった」と困った時、悩んだ時の対処法・解決策を日本労働組合総連合会 非正規労働センターの村上陽子さんに聞きました！

連合は、はたらく人たちの心強い味方です

日本労働組合総連合会（通称・連合）は「働く事を軸とする安心社会」を理想とし、日本の労働組合をまとめる中央労働団体です。全国の労働組合から挙がった課題をまとめ、国などに提言しています。１９８９年に設立しました。現在、組合に入っている雇用労働者の比率は17・５%。特に中小企業での組織率が高くありません。そのため、組合に参加することの大事さを訴えながら、全国で組合づくりに取り組んできています。

日本の労働組合は、同じ企業で働く人たちで組合をつくることが一般的です（企業別組合）。組合に参加するメリットとしては、労働条件に関する議論に参加・関与できることです。たとえば、賃金制度の改正や交渉などです。それにより、組合員と会社がお互いに納得した上で、自社の目的達成に向けた働く環境づくりができるのです。組合に入っていれば、会社でいま何が起こっているのかを把握することもできるんですね。

また連合では、就職の前でも後でも何らかの労働トラブルに巻き込まれた場合に、フリーダイヤルで相談できる体制を整えています。年間でおよそ1万6千件ほどの相談が寄せられています。

ただ、若い人たちの中には、誰かに相談するということを知らない人が多いのではないのかと感じています。おそらく、「誰に相談したら良いのかわからない」「これは相談すべきことなのか」などの疑問や躊躇が要因になっているのではないでしょうか。労働・就職にたいする不安があれば、一人で悩まずにまずは相談しましょう。みなさんの相談一つひとつが労働環境の改善につながります。みなさんが意欲的に働けるような労働環境をひとつでも多くつくっていくことが、私たちの目標でもあるのです。

労働に関する相談窓口

電話での相談を受け付けています。就活や職場で感じる不安、困ったことなど、労働に関する相談なら何でもOK！お近くの連合につながります。

連合キャラクター ユニオニオン君▶

なんでも労働相談ダイヤル

いこうよ れんごうに

0120-154-052

（平日 10:00 ～ 17:00）

上記以外の連合労働相談窓口

●連合本部（労働相談専用）TEL 0120-154-905　●連合静岡　TEL 054-283-0105

連合 HP では全国の組合リストが確認できます！

連合　検索

静岡県の大学生がつくる情報誌
ワークの掟
WORK no OKITE

2015 年発行

働くわたしの静岡時代
特別号『ワークの掟』

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.jp/

企画制作
特定非営利活動法人 静岡時代
〒 420-0029
静岡市葵区研屋町 25
第二金座ビル ボタニカ 406
☎ 054-260-7271
http://www.shizuokajidai.net/

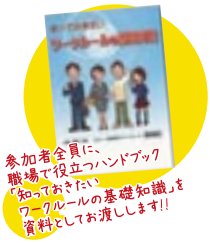
編集
尾上彩佳（静岡大学大学院）
鈴木智子（静岡大学大学院）
澤村優妃（静岡大学）
鈴木理那（静岡大学）
野村和輝（静岡大学）
三好景子（静岡大学）
度會由貴（静岡大学）
渡邉なみほ（静岡大学）
山口奈那子（常葉大学）
漆畑友紀（静岡英和学院大学）

デザイン協力
亀澤希美子

働く人の 知っとく ゼミナール

ワークルール基礎講座

「働く人の知っとくゼミナール ワークルール基礎講座」は…



ワークルールって難しそうと敬遠しがち、でも知らないと損をするワークルールを楽しく学習できる講座です。今、働き方も多様化している中で、知識不足から生じる不幸なトラブルを防止する為にも、まずはワークルールの基礎を理解することが重要になってきます。労使双方が法律だけでなく、一定のモラルを守ることも、良好な職場環境を築く上では不可欠です。既に働いている人も、これから働く人も、ワークルールの基礎を身につけて幸せな職業生活を送りましょう！

個別相談も受付けます

講師のご案内

講師：一般社団法人ワークルール
http://www.workrule.jp/
●高校・大学の出前講座の内容による特別講義。誰でもわかる内容です。

【資料代】一般の方・・・300円（当日受付にてお支払い下さい）　連合静岡メイト会員・学生・・・無料（学生の方は学生証の提示をお願いします）
【定　員】20名（定員になり次第締め切らせていただきます）

開催日程・会場

中部／ 5月16日(土) ALWFロッキーセンター 会議室
静岡市葵区黒金町5-1　静岡県勤労者総合会館3階

西部／ 5月23日(土) アクトシティ浜松 研修交流センター 402会議室
浜松市中区板屋町111-1

東部／ 5月30日(土) プラザヴェルデ 403会議室
沼津市大手町1-1-4

開催時間 14:00~16:30
（中部・西部・東部）（セミナー・質疑応答・個別相談）

※いずれの会場にも駐車場がありません。公共交通機関をご利用いただくか、最寄りの民間駐車場をご利用下さい。

お申し込み・お問い合わせは、連合静岡メイト 事務局まで！
http://rengo-shizuoka.jp/mate/

「はたらく」の専門家 一般社団法人ワークルール

WORK RULE

社会へ羽ばたくすべての若者へ

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　検索

優良企業の紹介も！