

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 2

WORK no OKITE

2016.03

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、知っておきたい社会のルールやモラル、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」。

特集

勝ちすぎず、負けすぎず。戦略的、苦楽しい仕事のススメ

いまが旬!
"ブラックバイト"
徹底解説付

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、親に恩返しをしたい、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！
ちよっとの知識で、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>

目指すは9勝6敗 弱みを認める希望学

巻頭企画
労働経済学
玄田先生を取材

勝ちすぎず、負けすぎず。 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いるの？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。私の「働きたい」を大事にするための強い戦略は、「負ける」ことから始まった！

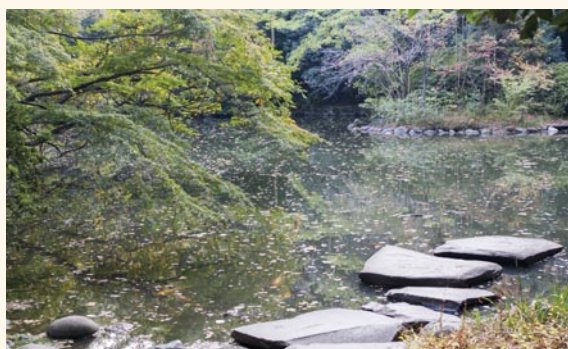
ゆるく生きる。

マイナス思考が鍵？

——今は働き方が多様化していると言われますが、どのように変わってきているのでしょうか？

今は組織をベースにした働き方からプロジェクト（事業計画）をベースにした働き方に変わってきています。最初にプロジェクトがあつて、責任者がいて、プロジェクトを進めていく中で自分や組織の限界を知り、外部や仲間と協力し合っていく。プロジェクトは有期ですから、終わったら打ち上げをして一旦解散。また機会があつたら出会うという流れです。実は有期雇用が増えているというのも、働き方がプロジェクトベースに変わってきているからなんです。ダニエル・ピンクが著書『フリーエージェント社会の到来』で今後はフリーエージェントが増えていくと述べていますが、プロジェクトに生きることの楽しさを求める時代になっていると思いますね。

組織内外でプロジェクトを進めることにも関連しますが、今は働くことそのものに「ウィーク・タイズ」、つまり緩やかなつながりをつくることの重要性が増してきています。



「20代を濃密に生き30代で勝負する。30代が一番の勝負時です」と玄田先生。その名も「Vターン」。UターンやIターンよりもスピード感のある計画。高齢化や人口減少により今ほど地域における若者の希少価値が高まっている時代はない！

異常と変化への対応 大事なのはちゃんと迷えること

——ウィーク・タイズとは？

もともとウィーク・タイズはアメリカの社会学者マーク・グラノヴェダーが提唱した転職についての考え方です。自分と異なる情報を持っている人との緩やかなつながりが、転職を成功させる上で重要と言われています。家族や職場の同僚など日常的に一緒にいる人というのは、案外、自分と同じような情報や判断材料しか持っていないものです。自分と異なる環境にあり、

同時に信頼できる人と話をする事で、自分を見失いそうになった時に何らかの希望的発見があります。

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

この考え方は今後も大事です。今ではAIやロボットが流行言葉ですが、もっと早い段階で出てくると思いますが、つまり、新たな異常が訪れるということです。既存のものに変化が訪れると軋轢が生じたりしますが、世の中、常に異常と変化は続くものです。そうであれば、その時にじたばたできるか、ちゃんと迷うことができるかが大事なんじゃないかな。

——どういうことでしょうか？

キャリアとは「道」です。道は途中で何本も分かれているし、でこぼこもある。引き返そうか進もうか微妙な道もある。僕は本当に迷った時にどうするかという知恵さえあれば十分だと思います。ちなみに岡本太郎は迷っています。『一番危険な道を選ぶ』つて言うんですよ。人間は弱いから、弱っていったら一番安全な道を選ぶ。にも関わらず迷っているということは安全な方へ行きたくないということでしょう？これが岡本太郎の生き方です。

ただ、心配なのは非認知能力を就学



玄田先生の著書『仕事のなかの曖昧な不安 ～揺れる若年の現在』(2005)と『希望のつくり方』(2010)。若年失業が増える今、誰もが憧れる希少価値のある人間になるにはどのような行動を成すべきか。若者のリアルに切り込むヒント満載。必読です。

「強い城にはわざと一カ所弱い部分をつくっておくものだ」

若い人に言いたい事は間違っても15勝0敗なんて目指すなということです。大体どんなに頑張っても8勝7敗、長い目でみても7勝8敗です。早々勝てるものではありません。プロのギャンブラーの法則は「勝ちすぎないけど、負けすぎない」。9勝6敗を続けられ

「楽しい仕事」は誰かやりたくない。じゃあ「楽しい仕事」はどうかというところすぐに飽きてしまう。やはり一番いいのは、「苦しい仕事」です。「しんどい、もう嫌だ、でもたまにめっちゃ楽しい」というのは仕事の醍醐味でもある。

前段階で身につければ、将来正社員になり、賃金もあがるということを世間、特に親が思っていることです。確かに失敗は少なくなるかもしれないけど人生に失敗なんていくらでもあります。早い段階で上手に挫折することも大事です。会社と上手に付き合うためにはある意味会社のことを好きになることも、嫌いなことも大事なことです。

る人がプロのギャンブラーです。これは深いですよ！8勝7敗は勝ち越しが一つだけけど、9勝6敗は勝ち越しが3つある。だから負けてもいいんです。大事なことはマイナスイメージをリアルに想像し避けることです。そのためには知識が必要なんですけど、困ったところへ相談すればいいかという最低限の知識やウィーク・タイズで十分です。

——「負けてもいい」という言葉には救われます。

「七人の侍」って見たことありますか？7人の侍が城をつくり、盗賊から村人を守るという話です。リーダーの勘兵衛は籠城攻めの生き残りなのですが、城をつくっていく中でセカンドリーダーが「ここはどうやって守りきれませんね」と言う場面があります。その時に勘兵衛は「これでいい。強い城にはわざと一カ所弱い部分をつくつてあるんだ。そこに集めて、そこで勝負するんだ。守ろうとするだけでは勝てない」と言うんですよ。

人間は不安になると色々なことを完

玄田 有史先生

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」。

もっと深く掘り下げたいひとへ
玄田有史先生からのオススメ本！

玄田有史『14歳からの仕事道』
株式会社イースト・プレス、2011。



壁にしようとしています。でも、自分の弱いところを認めて、攻められた時にどう勝負するかということに一点気持ちを置いておくと楽に戦えるんです。デイスアドバンテージは誰にでもあります。それは考えるチャンスなんです。よね。苦しい状況だからこそ、そこに希望が生まれるものです。

編集部のひとこと
負けを繰り返せば強くなる。希望学のはじまりは自分の弱みを知ることからでした。



仕事は全てオーダーメイド 考えることから逃げない

静岡大学4年。『静岡時代』38号編集長

度會 由貴さん

私は昔からつくるのが好きで、学生時代も雑誌編集部に所属していました。紙面やウェブで伝えたいことを形にする面白さと難しさを知り、将来もその方面の仕事をしたい、印刷会社に就職することを決めました。

私が就職する印刷会社には、制作ディレクターという仕事があります。印刷物の企画から発送までのスケジュール管理、紙の発注、印刷物の校正など仕事は多岐にわたり、仕事全てを管理する現場監督のような存在です。どの仕事もそうだと思いますが、仕事はお客様一人ひとりに合わせたオーダーメイドです。臨機応変に判断できるようになりたいです。

これは就職支援課の先生の受け売りですが、「社会人は考えることが仕事」。考えることから逃げずに、この言葉を仕事で体現していきたいです。そして会社を盛り上げていける人になりたいです。



印刷

来春就職する業種：印刷 / 働く私のワークの掟：思い立ったら即行動！

人の働く戦略書。

学校の先生にできないこと 「一人」に寄り添える授業

常葉大学4年。学内スピーチコンテスト優勝を目指し、特訓中

永橋 弘太郎さん

私は四月から英会話スクールの講師になります。もともと子どもが好きで、教育関係の職に憧れていました。自分がその道に進む直前である今、改めて思うのは「英語力＝表現力」だということです。英語は言葉のチョイスや抑揚の付け方、ジェスチャーで、聞き手に与える印象が大きく変わります。言語の中でも英語は特にそれが表れますし、だからこそ面白いです。

民間の英会話スクールは公立で教える以上に生徒一人ひとりを重視できます。個々の興味関心に合ったアプローチをしながら、文法だけでなく、豊かな表現をもった「生きた英語」を教えられる講師になりたいですね。

今は自分自身が表現力を高める期間です。海外に行き、自分の目で見て感じる経験を多くしたい。それを教材開発などの糧にしていきたいです。「先生みたいになりたい」と言われるのが夢です。



教育

来春就職する業種：教育 / 働く僕のワークの掟：昨日よりも今日、今日よりも明日

好きなことを仕事にする 夢は山梨県に二号店オープン

静岡県立大学4年。WINE CAFE ROUTE52 店主

山田 瑞己さん

私は大学二年から山梨のワインを扱うワインカフェ「ROUTE 52」を経営しています。出身地である山梨と静岡の架け橋になりたいという思いで始めましたが、経営やマーケティングは専門外でした。他学部の友人や大学の先生、同業者の先輩に教わりながら乗り越えてきましたね。また、「山梨のワイン」という狭くて深い知識を追求していましたが、浅く広く知識を得ることも大事です。その知識が山梨のワインの特徴を的確に伝えることにも活きると思います。

来年から店はある企業の協力を得て、新しい形態へ発展させていきます。昼は静岡の特産品を扱うカフェ、夜は山梨のワインを扱うバーです。山梨と静岡をつなぐコンセプトがより明確になります。「山梨に二号店を出店」、これは開店当時の夢。そのために目の前の仕事を大事に、細々でも長く継続させていきます。



現在の職種：学生・飲食店経営／働く私のワークの掟：継続は力なり

告白！ 大学生四

公務員ってお硬い？ いや、だからこそ「柔軟に生きろ」。

静岡文化芸術大学4年。挨拶とマナーは鉄則！

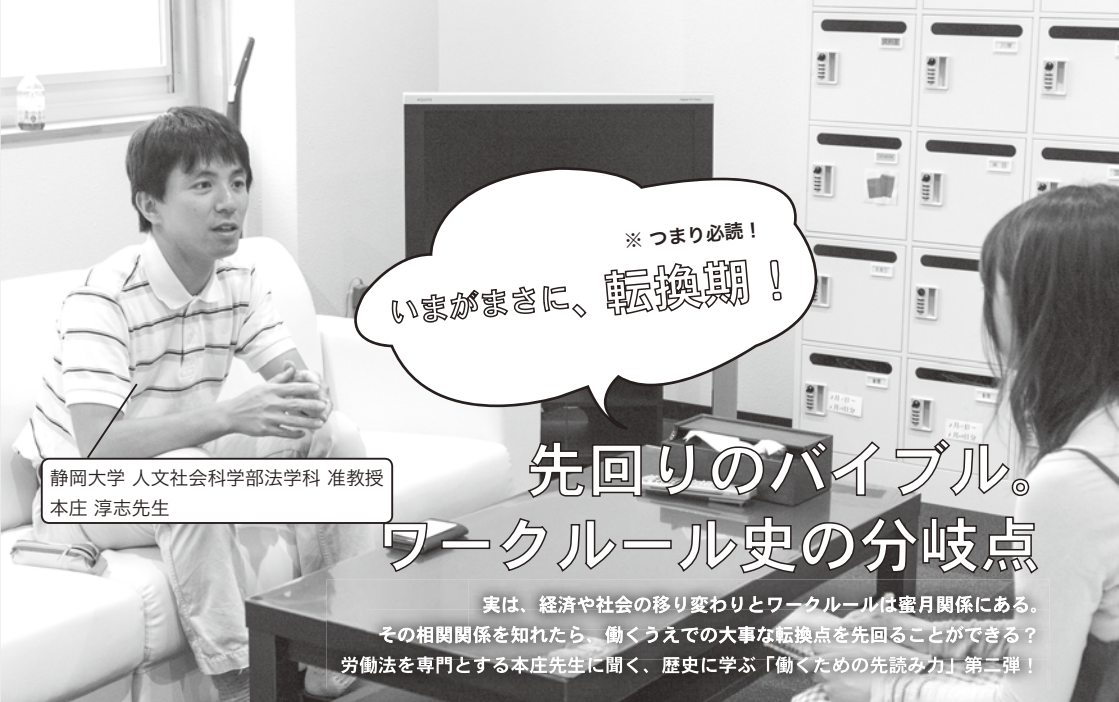
鮎川 真世さん

人の暮らしを支える仕事がしたいと考え公務員を選びました。現時点での心構えとしては、何でも身につけたいというスタンス。その柔軟さとチャレンジ精神をずっと持っていたと思っています。昨年、市役所観光課のインターンシップに参加した際に、市の観光施設の管理だけでなく、地域のイベントの運営など幅広く行っていることを知りました。行政の業務は多岐にわたる為、様々な経験を積んでいく中で、自分の専門性を高めていけたらと思っています。

そのためにまずは仕事の目的を理解し、自分で考え行動できる人になること。人を惹き付けるコミュニケーション能力を培いたいです。そうして成長していく中で、行政にしかできないことに挑戦していきたいです。いち早く地域の方々に信頼される人材となれるよう、誠心誠意業務に取り組んでいきたいと思っています。



来春就職する業種：公務／働く私のワークの掟：努力は人を裏切らない



静岡大学 人文社会科学部法学科 准教授
本庄 淳志先生

先回りのバイブル。 ワークルール史の分岐点

実は、経済や社会の移り変わりとワークルールは蜜月関係にある。
その相關関係を知れたら、働くうえでの大事な転換点を先回ることができる？
労働法を専門とする本庄先生に聞く、歴史に学ぶ「働くための先読み力」第二弾！

取材・文／澤村優妃（静岡大学）

約一三〇年の歴史に学ぶ ルールの突然変異

——ワークルールは経済や社会構造とどのような相關関係がありますか？
ワークルールの歴史を見ても、一八八〇年代の産業革命期から戦中、戦後、高度経済成長期、リーマンショックなど、ワークルールは経済や社会情勢に合わせて大きく変わってきました。国によって産業も置かれている国際状況も異なりますが、日本の場合、特に大きな転換点となったのは一九四六年と一九八〇年代半ばです。
——終戦後と私たちが生まれる少し前ですね。
戦後の大きな転換点とは、会社と労働者の間に派遣会社のような第三者が介入することが禁止されたことです。一九四六年に職業安定法が制定され、国による職業紹介が理想とされました。
しかし、戦後は時代の変化に合わせて、働き方の多様化（正社員以外の働き方）へのニーズが高まり、国による無料の職業紹介も全て国だけで行うことは難しくなりました。一九八〇年代半ばから、ワークルールは再び大きな転換点を迎えることになります。

簡略版 ワークルール史

2008	1990's	高度経済成長期	1940's	1880's
リーマンショック。「派遣切り」が社会問題化し、不安定雇用や低賃金といった派遣問題が広く認識される。	バブル崩壊。賃上げ等を求めるデモが勃発。労働者個人による個別紛争も激増。ルールが重視される時代へ。	日米の貿易摩擦解消のため労働時間の短縮や週休二日制を実施。豊かさゆえに紛争は少ないが、紛争の形態は労働組合中心の集団紛争が一般的。	戦後、疎開工場の閉鎖や中小企業の倒産により失業者が増加。労災保険や職業安定法など失業対策が重要視される。	産業革命により農業社会から工業社会へ。戦争を前提とし、国の競争力を維持するために女性や年少者を保護した。

下がり
意！

・澤村

― 転換点とは？

当時は女性の社会進出はもちろん、国策としても政府はさらなる労働力を求めていました。民間と共に女性と企業のマッチングを図ろうと、男女雇用機会均等法や労働者派遣法が制定されました。それまで国家のみに限定され、民間において禁止されていた職業紹介のほか、派遣のような働き方が一転して認められたわけです。



ただ、働く総人口は増えたものの、

同時に非正

規雇用も増

え、正社員

と非正規労働者の間で

働き方の違

いによる

格差が生じます。現在は約四割が非正規労働者として働いていますが、非正規労働者は企業の自主性に任せていても保護は期待できず、労働組合への加入もハードルが高いです。二〇〇八年のリーマンショック以降、ワーカー

ルはより重要視されるようになりました。

―― 確かに。それは今の大学生の根強い正社員志向にも影響しています。

そういう意味では現在も転換期と言えます。正社員になり、一つの会社で長く働くことは理想かもしれませんが、時代の流れや、個人の結婚や出産といった人生の節目において、働き方は多様化しています。「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稼ぎたい」という人もいますよね。さらに、今後は従来の日本型雇用システムという新卒定期採用の枠は狭まると思います。社員に対する長期待育システムを維持できる企業が減少しているのです。とはいえ、正社員がなくなるわけではありません。従来の汎用的な能力が求められる正社員枠は狭くなり、程度の差はあれ、即戦力として期待される枠として別に採用する企業が増えていくでしょう。ある一面では学生にも即戦力が期待されるのです。

しかし
こうした
仕事は必
ずしも新
卒である
必要はあ
りません
よね。自らのキャリアの継続性や専門性も問われていくことになります。



従来の長期育成システムがあったからこそ、教育界は労働の世界と無関係にアカデミズムに走ることができました。現在、大学に実用性のあるスキル、教育が求められる理由でもあります。

―― 正社員にはなりたけれど、大学のアカデミズムは残ってほしいです。自分の存在意義は自分で示せということですね。

働き方の多様性に対応していくために、重要なのは硬直的な規制の柔軟化です。例えば一日の労働時間は八時間までという規制は、現代において適切なものでしょうか。一部の職種において労働時間の規制を緩和するホワイトカラー・エグゼンプションが議論され、反対の声も聞きますが、この制度が適用されるのは社会において交渉力のある人間です。労働時間ではなく仕事の成果に応じて報酬を決める「成果型」

経済が右肩
の時は要注



静岡時代

2015

ホワイトカラー・エグゼンプションの導入議論など、働き方の多様性に合わせ、ワーカールールも複雑化。

が合っている職業や役職にとつて、規制によってそれが叶わないのは柔軟性に少し欠ける気がします。

ワーカールールは産業革命から現在までの、ここ一三〇年くらいの話です。本当に守らなければならないことは何かを見直していくことが必要です。きちんと学び、自分なりの根拠を持ったうえで、働き方を選択する。働く個人にも同じことが求められています。

編集部の ひとこと

ワーカールールは社会の縮図。常に変わりゆくルールを読み解くヒントは歴史にあった！



(※) ホワイトカラー・エグゼンプション……ホワイトカラー労働者に対する労働法上の規制（日本の場合、労働時間に関する規制）を緩和・適用免除をする制度。

大学がアカデミズムに走れた 理由はワーカールールにあった

静岡県の経済ってどうなってる？ ガスの小売自由化 求められる原点回帰

2017年、電力に続き、ガスの小売自由化が始まります。つまり、お客さまは電気やガスの供給会社を選べるようになるということです。これはエネルギー事業者にとって大きな転換点です。少子高齢化など社会構造の変化によって、人々の生活パターンやエネルギーに対する個々の考え方も移り変わっています。

静岡ガスでは、お客さま一軒一軒を訪問するふれあい巡回を定



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に迫る！

時流を生き抜く術

期的に実施しており、日々の安全安心をお支えるのはもちろんのこと、くらしにまつわるお困りごとを直接お伺いしています。何気ないお客さまとの会話の中から、明日のくらしを彩るサービスを創出できるのはやはり「人」であると考えております。当社が皆さまに選択いただける会社であるためには、社員一人ひとりが課題発見力や提案力に磨きをかけ、お客さまの多様化するニーズに素早くお応えできるようになることが必要です。

時流をサバイブする社長の経営学 エネルギーの地産地消

静岡ガスグループは、2016年4月から電力の販売を開始します。地域の工場の自家発電で余った電力や、太陽光など再生可能エネルギーから生ま

静岡ガス株式会社 戸野谷 宏社長

静岡ガス株式会社 代表取締役社長。
京都大学法学部卒業後、静岡ガス入社。
地域 No.1 ソリューション企業を目指し、地域密着型の事業を展開している。

れた電力等を取りまとめ、これを自社の発電設備（発電時の熱を有効利用するガスコージェネレーションシステム）によりお客さまの需要に合わせて調整した電力を供給します。安定した電力をお届けするとともに、静岡で発電した電力を静岡でお使いいただく地産地消の付加価値を提供していきます。

また当社は東レ建設様と共同で、国内初となる家庭用燃料電池エネファームで発電した電力をマンション内で融通するT-Gridッドシステムを採用した長泉エコライフタウンプロジェクトを進めています。2015年9月には長泉町を加えた三者で環境創造型の街づくりに向け連携協定を締結しました。今後静岡ガスは県内各地で分散型の電源を活用したエネルギー効率の高い、自立的な街づくりに参画することで、静岡県の地域活性化に貢献してまいります。

● 編集部のこと

規模の大きい会社では一軒一軒のお客様との接点を強めることは難しい。静岡ガスが今まで培ってきたお客様との信頼関係がこれからのガスの小売自由化を生き残るための最大の武器になるんですね。

■ 静岡ガス株式会社

1910年創業以来、100年続くガス会社。静岡県中東部を中心にガスの製造、供給および販売などを行う。



静岡県の経済ってどうなってる？

『なんでも美味しい』時代 ターゲットに伝える力

当社は大正13年に創業した老舗ソース屋です。約90年にわたりソースをつくり続けてきましたが、今の食品業界は過渡期です。主なお客さんが酒屋だった創業時から、総合スーパーのような「一つの場所で多様なものを扱うことが良い」とされた時代へ、そして今は再び専門店の世界に似てきています。かつて飲食店と取引するようになつた時、我々も飲食店が扱う調味料に合わせて醤油やお酢などを提供してきましたが、今ではソース屋として、特に家庭用のソースにシフトしています。

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！

の大半がすでに『美味しいもの』になっていることです。今までは売り込む時に「美味しい」という形容詞で済まされてきたものが、通用しなくなってきました。「誰にとつて、どのように良いのか」、消費者の目線で分かりやすく伝える力がメーカーに求められていますね。

時流をサバイブする社長の経営学 トリイソース味の焼きそば 零細企業メーカーの戦略

ソースのはじまりはイギリスのウスターソースです。ですが、いまウスターソースがつくられている会社はイギリスには一軒もありません。海外からすると「ソース」は日本のものなんです。私はこの海外発祥のソースを日本の味の一つとして海外へ発信したいと



思っています。しかし海外には日本のソースを使う文化がまだ

ありません。そこで一つの可能性として考えているのが「トリイソース味の焼きそば」です。実は中華料理にも醤油ベースの焼きそばがあります。世界中のチャイナタウンで焼きそばらしきものは既に食べられているということ。焼きそばは一つのツールとして可能性があると思いますね。

日本には手間をかけた美味しさを持つ零細企業が残っています。「美味しさが当たり前」の時代だからこそ、科学とは別のふりを残し、伝えていくことが大事だと思います。

株式会社鳥居食品

鳥居 大資 社長

株式会社鳥居食品 三代目。食品の国際貿易業務に慣れ、三菱商事株式会社やGE社に勤務。二代目の入院を機に、鳥居食品株式会社へ。夢は海外へ向けてトリイソースの味を送り出すこと。

■ 株式会社鳥居食品

静岡県浜松市にあるソース屋。大正13年創業。日本唯一の製法で行う木桶熟成が売り。ひと手間かける主義。



● 編集部のこと

「なんでも美味しい時代」、確かに。「良いもの」をどう立体的に伝えていくかは食品業界に限らず今後大事な視点になりそうです。企業の戦略から自分が社会に出た時に求められるスキルが見えてきます。



静岡の伝統工芸の一つ、駿河漆器。江戸時代初期には伝統産業として確立し、幕府の保護・奨励も受けました。開国後はバリエーション博覧会に出品され、世界から賞賛されています。

駿河漆器の伝統を守り、加えて現代人の生活にあった新しい取り入れ方を提案しているのが鳥羽漆芸です。初代鳥羽清一氏が発案した「金剛石目塗」は漆器製作に砂を使う独自の技法。最近漆芸とガラスを組み合わせ、漆のワイングラスを製作しています。

伝統革新!

20年先も残る一生ものの仕事 駿河漆器「鳥羽漆芸」に密着!



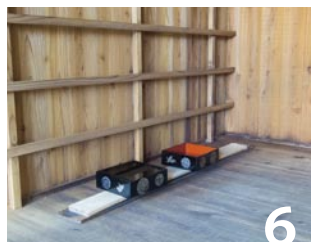
金剛石目塗は漆に川の砂を混ぜることで熱や水に強い下地をつくります。これを型に1ミリ塗り一晩置きます（6回程繰り返す）。



鳥羽漆芸の乾漆花瓶は荒縄を鉄棒に巻きおおよその形を作り、その上に土を塗り型を作ります。縄は最後に取り出し再利用します。



漆の木から採取した生漆です。採取したばかりは乳白色ですが、空気にふれるとすぐに酸化し茶色、こげ茶色と変色していきます。



下地に漆を塗った後、塗った漆は「風呂」で乾かします。ここでは漆の酸化を助長する酵素の最適温度、湿度で管理されています。



素地を木で作った漆器の場合は、漆を塗ってすぐ砂をまき、一晩おいた後また漆を重ねます。その後、砂の層を砥石で研磨します。



漆と砂を混ぜたものを乾かしては、毎回砥石で研磨します。何処も同じ厚さに仕上げるためには砂と漆の割合比率が重要です。



漆は埃を嫌う
作業は個室

8

下地に漆を塗る工程です。手前の電熱器で温め、柔らかくなった漆を濾紙に包んで絞、出てきた漆を使います。



7

下地作業の最終研磨工程。柄をつける場合は下地の凹凸をあえて残すことで自然な柄を浮き出します。無地の場合はつるつるに。



11

漆を重ね研いでいきます。手前が漆の塗り上がり方を研いだもの。奥の研ぐ前の状態に比べ、艶が増えています！



10

柄を出す場合は赤い漆を塗り次に茶色の漆を2回重ねます。これを研ぐと下地で残した凹凸の高い所が先に削れて赤い模様！



9

漆が塗りあがったら研磨炭でさらに研ぎます。研磨炭は「静岡炭」と呼ばれ静岡の産物でした。しかし、現在県内に原木はわずか。



生の金箔！
綺麗……

13

ワイングラスの装飾に使われている金箔。向こう側が見える程薄い！金の含有量が多いと、光に透かした時に緑に見えます。



12

漆器の装飾には貝が使われることが多いです。青や緑の部分のみが使われ、赤い部分はあまり使われないそうです。



和と洋の
美しき融合

14

鳥羽漆芸の『うるしの和紙グラス』は、ガラスと漆で金箔をサンドイッチのように挟みます。ガラスの透明性を最大限に利用し、華やかな柄の和紙が漆器に彩りを添えます。

漆器トリビア

漆芸の中で最も特徴のある道具は刷毛です。漆芸で使われる刷毛は鉛筆のような構造をしていて、ちょうど鉛筆の芯のように刷毛の中に長い毛が入っています。漆器職人は自分の好みの硬さになるように毛の長さや先端の角度を決めて削ります（刷毛は用途にあわせて何十種類を使い分け）。ちなみに刷毛は女性の髪の毛を使用しています（枝毛、切れ毛は除いた選りすぐりの直毛に限る）。主にアジアの女性の毛が使われますが、最近では西洋人のより柔らかな金髪でも作られているそうです。



鳥羽さん、教えて！ 職人と仕事

時代の流れのなかで変わらず
価値を生み続ける古典文化。
手に職つけたい学生、必読！

流行にのる伝統工芸 金剛石目塗の付加価値

——駿河漆器について教えてください

駿河漆器の産業としての発祥は徳川家光の時代に遡ります。久能山東照宮や浅間神社の造設の際に全国から静岡へ職人を集めました。その後、大勢の職人が気候や食に恵まれた静岡に残り、伝統工芸として脈々と受け継がれてきました。パリ万博にも出品され、注文が殺到。しかし徐々に粗悪品もつくられ、信頼を失ってしまいました。その後は、反省し誠実な漆器造りを行い、現在に至っています。

鳥羽漆芸の金剛石目塗は漆と砂を混ぜて下地をつくる独特の技法。祖父が大正時代に舗装されていない道路を漆下駄で歩いた際に、つま先部分にめり込んだ砂粒が硬かった事にヒントを得ま



大事に残される仕事だからこそ 使われるものを届けていく

した。金剛石（ダイヤモンド）のように硬い石目肌の塗り物という意味です。

——鳥羽漆芸さんは漆器をワイングラスに活用されていますが、きっかけは何だったのですか？

15年程前の赤ワインブームに乗って漆のワイングラスを製作しました。それが今では注文も多く、静岡市の逸品にも選ばれています。元々は二代目の父と半分冗談で話したのがきっかけ。

一般に伝統工芸は世の中の流れと関係のないところにありますが、当時ちょうど発売されたブラウン管のMacに便乗して5色展開にしました。喜んで選んでくれる人が多かったですね。

——伝統工芸の職に携わることの魅力を教えてください。

漆芸は産業であり、文化の一部です。静岡県の工業出荷額のうち伝統産業の占める割合は1%を下回ります。こう

人と同じことを
するといつか
値崩れを
起こします



三代目 鳥羽 俊行さん

武蔵野美術大学を卒業後、職人の道へ。大学時代に人と違うことをすることを学んだそう。



鳥羽漆芸

大正13年創業。砂と漆を混ぜ下地をつくる技法「金剛石目塗」は静岡県の無形文化財に指定されている。さらにガラスに金箔や和紙等をはり、その上から漆を塗る「漆のワイングラス」は若年層、外国人など幅広く人気。

●静岡市駿河区大坪町1番3号 ☎054-285-1177

して今も多くの伝統工芸が残されているのは金額では表せない価値を認めてくれているからです。だからこそ、ただ売ればいい訳ではなく、誇れる技術を持つていないと意味がない。さらに今後はそれを現代の生活でも使えるものにしていかなくてはいいけない。

よく伝統工芸は作り手の後継者問題が話題になります。でももう一つ、私は使い手の後継者も途切れているのではないかと思います。漆器が生活必需品で誰もが扱い方を知っていた時代ではなくなりました。だからこそ私たちは消費者のニーズをつくる事を大切にしています。何に塗ったら漆が生きるか、今までにないものが生まれるか、漆芸の幅を広げ現代の生活の中で使ってもらいたいですね。



見学を終えて

(取材・文／森下華葉)

漆器と聞いて想像するものは重箱や箸でした。だから、鳥羽漆芸さんのシヨールームで色鮮やかなグラスに漆器があがわれた作品を見たときは衝撃を受けました。

それまで伝統工芸とは自分の生活とはどこか離れた場所に存在するものと捉えていました。使用者のことを考えた作品の数々に、伝統工芸とは作り手だけでなく使う人がいて初めて守られていくものだと感じました。

金剛石目塗特有の石のザラザラした感じや研ぎ終わったあとのつるつるした感じ、漆器を直接手にしなければ味わうことのできない感触です。毎日の生活に、漆器を取り入れたいです！

全貌公開@ワークルール地図

2005年10月よりスタートした「知っておきたいワークルール基礎講座」今年で10年を迎え、近年では学校側からの開催依頼も増え、開催回数はうなぎ上り。西へ！東へ！全国を巡回する講座が生んだドラマを追いかけてきました。

クラーク博士像



札幌学院大学「キャリア支援課」加藤 祐司さん



講師 鈴木麻祐子さん

対象は大学生・高校生

全国から開催依頼多数
ワークルール講座とは？

大学生や高校生など、若者の労働教育の充実を図ろうと行われる一般社団法人ワークルールの出前講座。平成27年度は、全国の大学・高校で75回開催し、受講した学生数は6600人に上ります（2016年2月末時点）。2005年より行っている本講座の特徴は、労働法に基づいた労働時間制度や給与体系など労働者の「権利」だけでなく、社会人に必要なモラルやマナーなど「義務」の側面も学べることです（学生や大学の先生からも好評）。設立以来、今までに全国36都道府県を訪問し、250回もの数の講座を開催していますが、実はその内容は大学や土地、その時々々の社会問題に合わせ

てカスタマイズしているそうです。例えば、「就活生向け」であればブラック企業の見分け方を、「内定者向け」であれば給与明細の見方や社会保険制度などを具体的に取り上げます。また、最近の傾向としては「ブラックバイト」「オワハラ」が問題視されています。時代背景を捉えた講座であることが、学生や学校側から「もう一度受けたい」「毎年開催したい」と思われる理由であり、魅力なのです。



実は毎年趣向が違
時代を捉えた授業

【ポイント】

労働法に関する知識がなくても、のみこみやすく、また理解するのが楽しくなる内容でした。就活にむけて自分の判断基準をみつけていきたいです。

まとめ知識

【2008 リーマン・ショック以降】内定取消、解雇のトラブルが急増

2008年秋のリーマン・ショック後、2009年には大学生の内定取消が社会問題化。それまでは大企業では新卒採用や長期育成システムが機能しており、労働環境においてそれほど大きなトラブルは見られませんでした。2013年には企業規模と無関係に、社員に過重労働を強いるブラック企業が問題に。

「社会や経済が変われば、ワークルールも変わる」。従来の学校教育では労働法やルールについて知る機会ほとんどありませんでしたが、リーマン・ショック以降、若者へ向けたワークルールの普及が必要とされるようになりました。

地道な情報提供が ワークルール普及の鍵！

労働法の第一人者
大内伸哉先生も注目！

いま、一般社団法人ワークルールのワークルール普及活動が全国へと広がっています。2015年には、労働法だけではなく、働く上でのモラルやマナーを重点的にまとめた『ワークの掟』を新たに発行。高校生や大学生が多方面からワークルールを捉え直す情報提供、機会を創出しています。

『ワークの掟』(2015年5月発行)にて取材させていただいた労働法の第一人者・大内伸哉先生(神戸大学大学院法学研究科教授)からは、こうした取り組みに対して、「地道な情報提供の積み重ねは労働に関する情報の普及に効果的。『ワークの掟』は全国紙にしてもよいのではないだろうか」

【ポイント】
福利厚生や給料などどこまで仕組みを理解しているか。考える土台になるし、本当の意味での企業研究につながると思います。学年問わず受講してほしいですね

労働基準法や給与明細の見方、社会保険の給付など、社会に出て「すぐに」必要になる知識を90分で学べます！



とお墨付きをいただいています。

また2015年度は日本経済新聞全国版でもワークルールの取り組みが大きく取り上げられ、全国から注目を集めています。事務局長の由比藤準治さんは「学生が偏った情報に踊らされないための知識を全国へ広めていきたい」と仰います。ワークルールの世直し行脚に今後目が離せません。

学生にトラブル多し
大学側も警戒中！

【ポイント】
いざという時に守ってくれる法律(権利)だけでなく、会社に貢献することも大事です。本講座を通して、これから社会へ羽ばたく学生に伝えていきたいですね。

講座のテキスト



事務局長
由比藤 準治さん

香川大学ちく玉天うどん

【旬なキーワード】 「オワハラ」「ブラックバイト」

まめ知識

景気回復に伴う求人増で、今の学生の就職戦線は「売り手市場」と言われています。企業も厳選して採用を行っているため、内定者には必ず入ってもらえるよう、過度な囲い込みをするケースが増えています。それが「終われハラスメント」、通称「オワハラ」。

もう一つ、大学から学年問わず要望が高まっているのは「ブラックバイト」に対する知識を身につけることです。これはアルバイトに重い責任や長時間労働、サービス残業を要求するというもの。どちらも人手不足という時代背景が影響しています。(詳しい対策法はp20～21、p24～25をチェック)

【ポイント】
求人票や募集要項の内容を理解し、就活している学生が少ないように感じたので講座をお願いしました。学生には進路決定後に後悔が無いようにしてほしいです。



西南学院大学 キャリアセンター
森政 泰行さん

ワークルールを知っていると会社との見え方もまた違ってみえる。アルバイトにも、企業研究にも役立てられそうです！



静岡県立大学3年
金子 真侑さん

開講！ 誌面授業 長く使える、働く学習計画。



午後6時までは
(所定外)残業 800円
この2時間が(法定外)残業
1000円

百聞は一見にしかず



北海道から九州まで広がる噂の講座に潜入

北は北海道、南は九州まで全国を巡回する「知っておきたいワークルール基礎講座」。「わかりやすい!」「これから社会にでる上で役立つ」など絶賛の声多数の講座ですが、ホントのところはどのような? そこには意外と知らない、社会人共通の暗黙のルールがありました。

学生の実体験に基づいた
ズレのない授業

「静岡県労働局によせられた労働相談で一番多かったのは『解雇』である。〇か×か?」。一般社団法人ワークルール主催の「知っておきたいワークルール基礎講座」は〇×クイズから始まります。ちなみに先ほどの答えは×。平成二十二年までの労働相談は解雇が一位でしたが、現在はセクハラやパワハラ、モラハラなどの差別・いじめが一位です。そうしたトラブルの傾向や、有給休暇取得率、労働法違反のあった事業所の割合など、意外と知らないけれど身近な事実が学生からも驚きの声があります(ちなみに全5問のうち正答率はだいたい五分五分です)。

【ポイント】

労働に関する法律やモラルを教えてもらうのは高校の現代社会以来かも。私は来年社会人になるので、社会人の常識を学べるいいきっかけになりました!



学生

三好景子さん



講師

片山あゆ美さん

【ポイント】
働く上での悩みが解決したり、糧になったりすることを目的に講座を開いています。困った時は独りで抱え込まず、周りの人や私たちに相談してくださいね。

北は北海道、南は九州まで（沖縄は悲願）。

ワークルールの出前講座は全国の高校や大学で行われています。講師は社会保険労務士。講座の開催地で活躍している社会保険労務士が講師を務め、講座の後も気軽に相談できるような機会をつくるのがこだわりです。

北海道の旭川大学で講師を務めた遠藤起予子さんも北海道育ちの道産子です。仕事柄、学生時代の国民年金未納などにより障害年金の受給ができない方を見てきたという遠藤さん。今回の旭川大学の講座では、学生納付特例制度の話を盛り込むなど、働き方にあわせ変化する法律・ルールを分かりやすく解説してくれました。



学生、キャリア支援室の声

授業内容は、ブラック企業や求人票の見方、少し複雑な変形労働時間や残業代など、学生に身近な法律・トラブルを題材とするため、就活生や内定者の受講者が多いです（アルバイトにも役立ちます）。受講した札幌学院大学二年の喜多走さんは、「就職活動はまだ先だけど、身近なアルバイト先で、労働条件や規則を意識するきっかけになった」と話してくれました。

さらに本講座のポイントは、労働者の権利だけでなく、講座の三分の一を「義務（モラル・マナー）」に焦点をあてることです。テキストは、労働基準法などの法律に関するハンドブック『知っておきたいワークルールの基礎知識』や、モラルやマナーなど働く上での義務を学べる『ワークの掟』を使用しています。静岡県立大学キャリア支援室室長の井尾高士さんは、本講座に対して、「現実と実態をふまえた講座だからこそ、机上で終わらない知

識があります」と言います。

例えば、働く上での権利と義務は労働者側と会社側双方に生じます。この権利と義務のバランスが重要になってきます。社会人として「義務を果たした上で権利を主張する」という暗黙のルールを理解していれば、権利だけを主張する「クレーム社員」になっってしまうことは回避できます。法律（権利）だけでなく、義務の果たすことの重要性まで踏み込んで教えてもらえる内容も全国で開催される人気講座の所以です。

【ポイント】
アルバイト、就活生、内定者など時期を問わず学生にとって社会人になる上で大変有用な内容です。講座開催のお話を聞いて即決しました。毎年開催したいです。



旭川大学 キャリア支援課

井上雅夫さん

就活、社会人1年目の強い味方 学校で教えられていない知恵

社会人も参加してる？ 地域講座ゆえの魅力

さらにワークルール基礎講座は学外でも行われています。地域の労働組合（連合静岡メイト）との連携により行われる本講座は学生だけでなく社会人も参加できることが特徴です。

内容はみなし残業や、振り替え休日と代休の制度上の違いなど、日々働いている社会人が気になるポイントに焦点をあてています。受講後には「ケーススタディが大変参考になりました」「今回だけでなく第2回、第3回といったシリーズ化を望みます」という感想も。働く当事者だからこそ直面するリアルな問題やその対処法も知れる一石二鳥な講座です。



ケーススタディによる復習・応用でワークルールを習得（講師 望月洋子さん）



受講後、個別相談をする学生（静岡県立大学）

社会に出るには まずルールを知るべし

全国を巡回する本講座の立役者・一般社団法人ワークルール事務局長の由比藤準治さんは、「ワークルールを知ることで、働く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ことを知ってもらいたい」と言います。

講師を務める社会保険労務士 鯉淵ヒロミさんによると、ルールを知らないまま働いている人たちは多く、労働者や企業から受ける相談には基本的な知識があれば未然に防げたトラブルもあるそうです。

労働時間や規制におかしいと感じた時に、声をあげることで労働環境は変えていけます。組織や社会の環境が良い意味で変えていける人になるにはワークルールは不可欠な知恵でした。

【ポイント】
講座の後半3分の1は労働者の義務や職場のコミュニケーションについて説明します。権利だけでなく義務の側面を学べるのがこの講座最大の魅力ですね。



講師

鯉淵 ヒロミさん

ワークルール講座のご案内



HPより最新情報をご覧ください！

<http://www.workrule.jp/>



君はもう参加した？
長く使える働く授業

静岡県をはじめ全国の大学・高校で実施されるワークルール基礎講座は、働き方にあわせ変化する法律・ルールを分かりやすく解説します。講座のポイントには労働者の権利だけでなく、義務（モラル・マナー）も学べることです。講師は労働法の専門家・社会保険労務士。講座後には個別相談も受け付けています。特に、入社や就活を控える方は、キャリア支援センターからのお知らせをお見逃しなく！

大阪商業大学キャリアサポート室に学ぶ やり手！華麗なるブラック回避術

大阪商業大学では、早期離職者を減らすために卒業生の追跡調査に取り組んでいる。
時に大学が直接企業に事情を聞くことも。キャリア室長の中山さんに聞く、企業を見るポイントとは？

過去の会社ではなく 未来の会社に就職する

P D C A という言葉がありますが、私は「P D (Plan Do)」よりも「C A (Check and)」が大事だと思っています。改善されたものが立案されて行動に移されるわけですから、例えば就活や卒業後、会社で上手くいかなかったら、自分の強みや弱みをまず再評価・改善しなくてはなりません。

大阪商業大学では4年前から卒業生に対して就業状況の追跡調査を行っています。卒業後3年間にわたり往復はがきを送り、「離職したか（または検討しているか）」といった質問をし、該当する卒業生には電話をします。時には大学側が会社に電話、訪問することもあります。あくまで大学は中立の立場です。卒業生を徹底指導する一方で、もし事実確認をした際に会社側に問題があれば後輩はその会社へは行かせません。卒業生には他の会社に就職できるように大学側が斡旋します。

今は卒業後3年以内に離職した人、パワ



「卒業生も死ぬまで指導します」と言う大阪商業大学 キャリアサポート室長の中山さん。最近では42歳の卒業生から相談を受け、斡旋したそうです。

ハラなどの理不尽な理由で辞めざるを得なかった人の7割がフリーター・ニートになると言います。一方で跡継ぎがおらず困っている会社、海外から人を入れざるを得ない会社は多くあります。日本人の国民性や労働力を守らなくてはなりません。よく早期離職者を減らすために「ブラッ

ク企業」が引き合いに出されますが、私は「ブラック企業」の基準を持っています。ブラック企業の基準を決めるのはそこで働いている本人です。大阪商業大学の優良企業の基準は3つあります。会社の歴史が創業30年以上であること、3年以内の離職率

が30%以下であること、帝国バンクの評価が60点以上であることです。

就職活動の根幹は自己理解と仕事理解の二つです。自分の過去、現在、未来を考え、その強みはどんな仕事に活かしているか。学生は過去の会社ではなく、未来の会社に就職します。そのことを忘れず、先見の目を養ってもらいたいですね。

中山 雅靖さん

大阪商業大学 キャリアサポート室長。夢は全国で就活をしている人が適材適所の会社に就職し、早期離職者を減らすこと。現役生、卒業生を問わない徹底したキャリア指導方針は全国から反響を呼んでいます。

■大阪商業大学キャリアサポート室

大商大が始めた卒業生追跡調査は2014年にNHK「おはよう日本」にて特集され、早期離職対策の先進例に！<http://ouc.daishodai.ac.jp/career/>

編集部の ひこと

働く上で自分の強み・弱みの評価、改善を繰り返していくことがキャリアにつながる！



即メモ



はじめてのワークルール

アルバイトの掟

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のような条件で働くのか、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。



求人票は広告。
書面の確認が鉄則！



6時まで
たったはず..



労働時間は基本の「キ」。
覚えて損なし！

アルバイトの掟②

残業と休憩時間是要チェック！

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。



実際にバイトにもある
怖い「弁償の問題」

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「一律〇千円」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。



※「就業規則」……常時10人以上の労働者がいる会社は必ず作成。いつでも誰でも確認できる

7-7の掟

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 1～3 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。

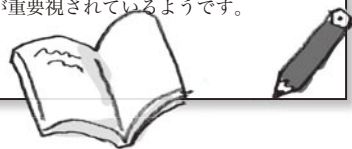
即メモ

アルバイトと有給

バイト最前線
耳より情報！

2015 年に大学や高校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 1 割**の人が有給休暇をとったことがあるという驚きの結果でした。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。少数精鋭化していく日本社会では労使ともに働く上でのルールを知り、守ることが重要視されているようです。

（※ 全国 10 大学の調査で 352 人中 37 人が「有給休暇をとったことがある」と回答）



次頁は
先輩告白ブラックバイト

大学生も巻き込まれる
ブラックバイトの実態



塾バイトで50万円も損する

女子学生 **B** さん

居酒屋バイトで単位を落とす

男子学生 **A** 君

事件

変だと思っても「普通なのかも」って働いちゃうんだよね

労働条件は書面確認が鉄則らしい！

先輩方が集合。仮面座談会を開催。

泣ける「ブラックバイト」の真相激白！

全ては書面から始まる
バイトに生じる自己責任

——最近、ブラック企業ならぬ「ブラックバイト」が流行っていますが、どのようなトラブルに遭ったのですか？

男子学生 **A**（4年・居酒屋）…よく聞くと、飲食業とか、塾のアルバイトです。僕は居酒屋でバイトしていましたが、労働時間も長し、試験期間でも減多に休ませてもらえなくて、辞めようとしたら「代わりを見つけて来い」と言われました。

女子大生 **B**（4年・塾）…労働時間や休日についてバイトを始める時に書面で確認しなかったの？

A…時給の説明を受けたことは覚えてる。「労働条件は書面で確認するのがルール」ということもバイト始めた頃は知らなかったし、結構曖昧かな。

女子大生 **C**（3年・ファストフード店）…バイト先によつては口頭で労働条件を説明するだけだったり、時給の説明だけのところもあるらしいですよ。私は口頭だけでしたが、交通費をもらえるか事前に確認したのに実際に働いてみると一ヶ月に20日以上出勤しないと支給されないと言われました。「書面がない＝トラブルの元」です。

B…労働条件が記載された書面を交付されていてもトラブルはあるよ。私は塾のバイトをしていたけど、授業のコマ単位でバイト代が支給されていたから、授業前後の準備や片付けなど塾から拘束されている時間の給料は支給されなかった。計算してみたら2年間で50万円……。これはかなりショック。

男子学生 **D**（3年・本屋）…それは泣けますね……。僕は本屋でバイトしていますが、店長から「30分前に来い」と言われて、実際の労働条件よりも労働時間が長かったです。

C…二人とも、誰かに相談しなかったんですか？

B…周りの人たちも同じ条件で特に何も言わずに働いていたから、誰にも相談できなかったかな。

D…僕の場合、店長が厳しい人だったので言えませんでした。

C…最近だとセクハラやパワハラも身近にありますよね。私は初めてのアルバイト先で社員やパートさんに蹴られるという経験をしました。明らかに意図的にやっているし、陰口も叩かれてみたいいです。人手不足な上、職場もファストフード店だったので尚更殺氣立っていたのかも知れません。「私の能力不足かな？」って大学1年の頃、

男子学生 **D** さん

女子学生 **C** さん

@バイト

生
賞
白

実はバイト先で
こんなことが……

それって
大丈夫なの？

かつて「ブラックバイト」に勤めたことのある

ワークルール界での流行語大賞？

心折れましたね。

——ちなみに一般社団法人ワークルールの講座アンケートによると「突然解雇された」という学生もいるそうです。

A…悪質ですね。業績の悪化と聞くと仕方ないかなと思つてしまいますが、アルバイトとはいえ、契約期間内は業績悪化だとしても合理的な理由がなければ原則として解雇はできない。

B…学生にだって学費や生活費があるからね。私の友達にも、働いた分の賃金はもらえない上に、物損や遅刻のペナルティで賃金から天引きされた（最終的に解雇された）つていう子がいるよ。突然、「明日から来なくていい」と言われた子もいたみたい。

C…売上金があわなかった時の自己負担は私にもありました。でも、自分が悪いのかなくて思つてしまつて周りに相談できなかつたです。

B…労働時間にしても、ペナルティにしても「おかしい」つて思う感覚が重要ですよ。その時に声をあげられるかどうかで自分を守ることにつながる

し、上手く行けばアルバイト先の労働環境もいい方向へ変わつて、同じように働いている人で救われる人がいるかもしれない。私はそれが出来ないまま辞めちゃつたから、少し後悔してる。

辞められたのはよかったんだけどね。——最後に、アルバイトギナナーの方々へ一言お願いします。

A…バイト先の決め手は信頼できる友達・先輩に聞いて情報収集！

C…全ては書面から。いざとなれば辞められるから大丈夫です。

B…普通だと思つていたことが世で言うブラックの場合もある！

D…困つたら誰かに相談しましょう。

編集部の
ひとこと

恐るべしブラックバイト。「おかしい」と気付けるような物差しが必要です。



未払いの時間外手当が
2年間で50万円になる……

ルールを
学ぶ問答

一問一答

ご教授ください



新聞やテレビ、先輩談で耳にする働くトラブル……。社会人の世界はそんなにも厳しいものなのか。鉄板ネタから学術的なネタまで、そもそもなぜこのような問題が起るのか？ 一般社団法人ワークルールの女性社労士お二人に聞きました。必読。

入社誓約書を書いたら 内定辞退できない？

問一

法的には問題なし
とにかく早めの決断をせよ

内定（入社）誓約書とは、会社により呼び方や有無に違いはありますが、企業と内定者の間で交わす仮の労働契約でもあり、お互いに労使関係を結ぶことの意思表示・確認をする非常に大事なものです。ですからいい加減な気持ちで誓約書を出すべきではありません。では、提出したら内定辞退できないのかと言えそんなことはありません。実は内定誓約書には法的な拘束力は無いのです。ただ、簡単に考えるとトラブルの元となります。内定辞退は「入社日二週間前までの辞退であれば法的に問題ない」と言われますが、考えてみてください。入社式二週間前の急な辞退は、準備を

して待っている会社に多大な迷惑がかかります。無責任な印象に繋がりが、それが自分の大学や後輩にも迷惑をかけることも実際にあります。難しい判断だと思いますが、内定辞退はできるだけ早く報告を。その時のポイントは「明確な意思」と「誠意」です。メールではなく直接会って伝えましょう。売り手市場と言われる今の就活ですが、かつてもそういう時期がありました。ただ以前と違うのは「厳選して採用」する傾向があり、内定者には必ず入ってもらいたいのです。そのため過度な囲い込みや「終われハラスメント（オワハラ）」という言葉も出るほどです。もし辞退するか迷うことがあれば、その不安を会社に相談してみると、会社の対応・態度により、安心して働けるかどうか判断できるかもしれません。

法律とモラルの両方が
問われています

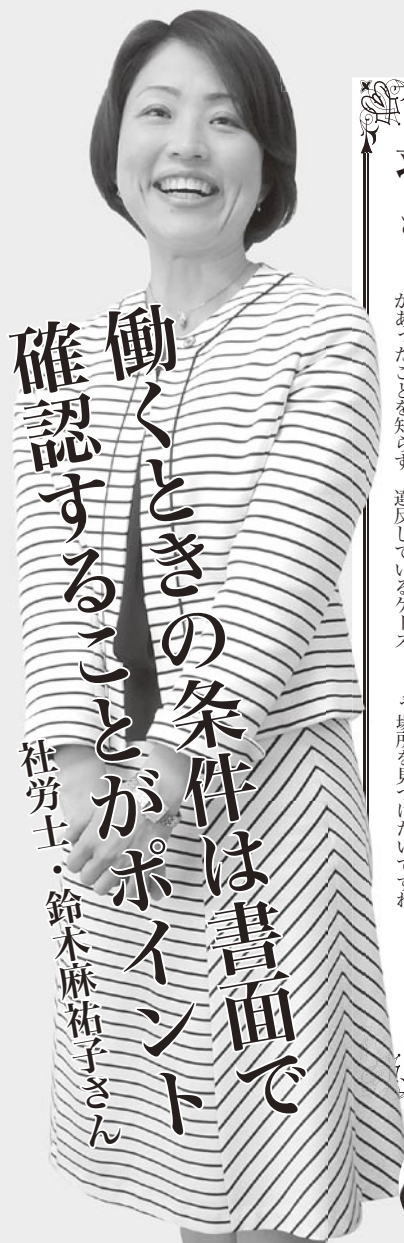
社労士・鯉淵ヒロミさん

■ ワークルール基礎講座

一般社団法人ワークルールでは高校生や大学生を対象に働くうえで必要な基本ルールや法律を学べる出前講座を行っています。詳しい内容は右記QRコードをチェック。



はたらく生存戦略！ ワークルール



働くときの条件は書面で
確認することがポイント

社労士・鈴木麻祐子さん

求人と時給が違う…… もしかしてブラック？

問二

求人票はあくまで「広告」
善悪の判断基準を自分で持つ

コンビニなどに置いてある求人誌に掲載にあたり、審査があるので違法な条件は掲載できませんが、街中の張り紙などには注意が必要です。最低賃金よりも低い賃金で働いているなど明らかな法律違反、または求人票の内容と異なる、契約時の条件と違う給与が支払われているときは、雇用主に確認しましょう。ポイントは契約時に交わす労働条件通知書や求人票を持つということです。契約書と実際の労働形態条件が異なる場合は、即時に契約を解除できます。ただ、時間が経つほど、自分もその労働条件を認めていることになるので注意が必要です。雇用主が最低賃金の変更があったことを知らず、違反しているケース

もありますので違反を全て「ブラック」と決めつけず、まずは確認してみましょう。「ブラックバイト」という言葉が流行っていますが、アルバイトの学生に重い責任やノルマ、長時間労働やサービス残業を要求する、そして学生が学業が優先できない状況に追い込まれる等の例が挙げられます。また、ブラックバイトの働き方に慣れてしまいそのままブラック企業に就職すると、転職を繰り返す可能性があります。その後、安定した就職をしたくても不利になることがあります。私たち社労士は企業の方から「この人を雇っても大丈夫か」と採用の相談を受けます。そのときに見るのは、「一カ所に三年以上勤めたか」と「転職の回数」です。ワークルールの知識を増やし、「ここなら私は働いていける」という場所を見つけないですね。

● 編集部のこと

悩み解決の大きなポイントは、どちらも時間と判断との法律知識。現在の経済事情を把握するだけでなく、一手先の未来を考える想像力も必要な要素になるんですね。



労使が目指す理想論

株式会社アウトソーシング
経営管理本部法務部 部長
山田 大介さん

同法務部 主任
矢吹 淳子さん

ワーカールールを制する者は 自分の仕事を制する



ワーカールールから見る会社の裏側

「人と会社と社会の潤滑油」と言われるワーカールール。
そんなワーカールールの普及活動を支援している株式会社アウトソーシングの法務部を突撃訪問！
数ある部署の中でも特に法律や労務に関わる部署だからこそ分かる、ワーカールールが必要な理由。

**労使間の主張が
衝突することもある**

——会社の法務部ではどのような仕事を
をされているのですか？

法務部部長 山田さん…会社において
法務部は労使間の調整を行う部署で
す。そのため雇用契約書の審査や労働
者派遣法関係の手続きが主な仕事にな
ります。また、現在当社ではお客様の
様々なニーズへ対応すべくM & Aによ
る事業拡大にも注力しています。その
ためM & Aの過程で必要となる「法務
デューデリジェンス（買収先企業の法
務に関する実態調査）」が多いですね。
法務部主任 矢吹さん…雇用契約書や
労使関係については社員からの相談に
も対応しています。社員の声を拾い上
げ、会社に反映させることが、一つの
会社という組織における法務部の大切
な機能なんですよ。

——会社と労働者の間に立つ法務部か
ら見て、ワーカールールの重要性はどの
ような点にあるとお考えですか？

山田さん…これは無い方が望ましいで
すが会社と社員間には法的トラブルが
起きることもあります。その際に法務
部は裁判や労働審判、簡易裁判所の調
停や労働局の斡旋などで、労使間の主



社員の声を拾い上げ、
会社に反映させていく



ルールがあるからこそ
円滑に動ける面もある

張が衝突する場面に立ち会うこともあるのです。例えばそうした場面で、労働者側に法律や労働者の権利に関する知識がないために会社に対するまっとうな主張がでない方を多く見受けますね。会社側は弁護士もつき、会社を守るために理論武装していますが、労働者側はそこまでの準備ができてくいです。どうしても立場による力の格差が生じてしまいがちです。

そういう局面で会社側がめいっばいの主張をしようとして、労働者側を逆に陥れてしまいかねません。これは好ましくありません。会社側も望んではいません。『労使対等』という言葉があります。同じ土俵で意見を出し合い解決していくのが望ましいと思います。極端な例をお話しましたが、そういう状況を防ぐためにも、基本的なワークルールの理解が働く個人にも広まってほしいですね。

矢吹さん…私も法務部に配属されるまでは、会社が表示ルールや雇用に関する書面の意味がよく分かっていた状態

鍵は「労使対等」。同じ土俵で問題を解決するための知恵

態でした。かつての私自身もそうだったように、ワークルールに関する知識がない状態だと、就業上での違和感を感じた際について「会社が悪い」と思ってしまうんですね。でも今は、会社はルールがあるからこそ円滑に動いているということも理解するようになりました。また雇用関係で言えば、契約書に書いてあることが決して完全なものではないんだと、今の会社に入社してから認識するようになりました。雇用契約書を労使間で確認し合い、そこから交渉を重ねる契約に至るケースも実際にあるんです。

——契約書は絶対だと思ってました！

山田さん…私自身、学生時代にあまり意識できていませんでしたが、就職時にワークルールの知識があれば、自分を守ることもできるし、円滑に会社との関係も築けるのだと思います。併せて言えば、学生さんには職業選択をゴールにせず、『自分が働く』ということに関心・興味を持ってもらえたらと思います。ワークルールを知ること

は、賃金のためだけではない、『働く可能性』について前向きにイメージできる一つの機会になると思います。
矢吹さん…そうですね。ワークルールの基本を押さえて、自分の意思を持って就職できる人はきつと働き始めてからも、自分なりの仕事をつくっていく人になれると思います。

山田大介さん、矢吹淳子さん

株式会社アウトソーシング 経営管理本部法務部。山田さんは前職の職場に訪れていた社会保険労務士の仕事に興味を持ち、同資格を取得。資格の勉強を始めてからワークルールの大切さを実感するように。前職が秘書という矢吹さんも働きながら労務全般を勉強中。

■株式会社アウトソーシング

1997年静岡県駿河区に設立。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
ワークルールを押さえておけば、自分で主体的に選択できる仕事の幅が広がります！



かつての私へ

山口奈那子（常葉大学外国語学部4年）

私は春から社会人として働き始める。しかし、正直言うと自分が働いている姿を想像することができない。しつかりと仕事をこなすことができるのか、不器用な性格だし、同じミスを何度も繰り返してしまつて周囲の人に迷惑をかけてしまわないか……など、ネガティブなことばかり考えてしまう。でもそんなネガティブだらけの中にも、楽しみなこともある。

私には高校の頃からずっと帰国子女を支援する仕事に携わりたいという夢がある。それには私のバックグラウンドが大きく影響している。私は中学二年から高校一年までの三年間を父親の仕事の都合によりベルギーで過ごした。ベルギーではインターナショナルスクールに通っていたので、その間は日本の教育を受けていない。しかし、元々父の赴任は三年間と決まっていたので私は高校一年の一月という実に中途半端な時期に日本に帰国した。

帰国に合わせて高校を探さなければいけなかったのだが、地元の静岡県には帰国子女を受け入れてくれる高校がほとんどなかった。編入試験を受けさせて欲しいと連絡をしても返信がこなかったり、帰国子女受験でも一般の生徒と同じ試験内容だと言

われたり、受験するまでに乗り越えなければいけない壁がいくつもあった。両親は色んな高校と連絡をとってくれていたし、編入試験に向けて家庭教師や学校の先生には放課後や休日に時間を割いてもらった。

幸い私は受験できる英語科のある高校を見つけたことができたが、編入後もどこか自分とは後から入ってきた余所者感があり、みんなとの間に壁や孤独を感じた時もあった。そんな悩みをすぐに打ち明けられる友人も近くにいないし、ベルギーの友達と話をするにも時差があつて簡単にはできない。自分の中にモヤモヤが溜まつていった。

その頃から、こんな思いをする私みたいな人を一人でも減らしたいと考えるようになった。どうして地方は帰国子女を受け入れる環境が整っていないのか。帰国子女と学校の間を取り持ってくれる人がいたら学校側も帰国子女側も相談することができる。何より自分の経験を活かすことができると思った。

私は世間が想像するような「エリートな帰国子女」ではなく、「落ちこぼれ帰国子女」だ。現地の学校での悩みや失敗、帰国後の葛藤や辛い経験、それら全てはアドバースと言ったら偉そうだけど、かつての私

と同じように悩んでいる人に贈ることができると同じように悩んでいる人に贈ることができる。

就職活動中に何度も働くことの必要性を考えた。正直なところ「大学を卒業したら働くのが当たり前だから」という答えしか思いつかない。でも、二十二年間いるんなら場面で培ってきた物、誰かから得た物や経験を実践する場面なのかもしれない。働くというのは、今までの自分の経験を誰かに贈ることなのかなと思う。

私は春から教育関係の会社で働き始める。帰国子女の進学支援は業務内容にはない。しかし、どんな会社も自分のやりたいことはきちんとした手筈を踏めば提案できるものだ。自分が本当にやりたい職業に就ける人はほんの一握りだと思うし、自分の仕事が本当にやりたいことかは正直わからない。少し勘違いしている部分もあるかもしれない。そう思うとなんだか不安になるけど、私は高校時代からの夢を少しずつでもいいから現実的なものに、形にしていきたい。「こんなはずじゃなかったではなく、「こんな仕事もできるんだ」と前向きに捉えたい。将来自分のような子供を救える日が来ると信じて、働き始めてからも夢を忘れない社会人になりたい。

学生の自分も、社会人の自分も延長線にある

——本日の座談会は「自分の仕事のつくりかた」という大層な（でも切実な）テーマを掲げていますが、まず「働く」や「仕事」について皆さんはどんなイメージをもっていますか？

静岡大学 古川未帆さん…私は来春社会人になりますが、最初は社会人って「未知の怪物」くらいに思っていました。社会人になるにはものすごいステップアップをしなくてははいけないというイメージが強かったですね。

静岡大学 鈴木隆弘さん…社会人は要求されることやその責任が重くなると思うので、社会に出る時にはある種「覚悟」が求められる気がしますね。

——社会人の先輩陣はいかがですか？
静岡新聞店 小淵将晴さん…どこに就職したとしても、仕事は常に修行だと思っています。私は今年で入社三年目になりますが、働き続ける中で実際にそう感じることは多いです。

江崎新聞店は新聞の配達・集金・営業を行う会社ですが、他企業が「新聞配達」「営業」「集金」をそれぞれ別の部門に分けるのに対し、当社は顧客との信頼関係を築くためにあえ

静岡大学3年。就活生。

鈴木 隆弘さん

株式会社江崎新聞店

小淵 将晴さん

静岡大学4年。来春、新社会人。

古川 未帆さん

NPO 法人静岡時代 代表

鈴木 智子さん

わたしの仕事の
つくりかた

せっかく働くのなら、「自分にしかできない仕事」をしてみたい。20年後、雇用環境も、経済も大学も、私たちを取り巻く世界は大きく変わるだろう。一生ものの仕事をつくるにはどうしたらいい？ 社会人の先輩、今春から社会人になる学生、就活生が集合。それぞれが思い描く社会人像から「仕事」を考える。

てセットで担当します。一人でやる業務が多く、まさに修行です。でもこれは確実に自己成長できるんですよ。「三年で自己成長する」は会社のキャッチコピーで、僕が江崎新聞店に惹かれたきっかけです。実際にやってみると、予想外に大変なことも、予想以上に嬉しいことも多くありますね。



自分が本当に続けたい仕事を考え、転職を決意

NPO法人静岡時代鈴木智子さん…私は今、静岡県の大学の学びを広報するNPO法人で働いています。大学卒業後はアパレル企業に勤めていたのですが、「自分が本当に続けたい仕事は何か」を考え直して転職を決めました。転職直後は、まさに「1から仕事をつくる」ような状況でした。もともとは大学生が好きな雑誌をつくっていた団体ですからね。学生の頃から、活動継続を可能にする明快なコンセプトや環境づくりの重要性を感じていました。私の場合はその実行が「自分の仕事をつくる」ということだったんですよ。

— 今号の巻頭インタビューでも玄田先生が「世の中には苦しい仕事、楽しい仕事、苦楽

新聞配達店のため
自社で価格を決められないので
付加価値をどうPRするかを
よく考えています

株式会社江崎新聞店

小淵 将晴さん

NPO 法人静岡時代 代表

鈴木 智子さん



分になると言われている時代ですが、自分の仕事をどのように作っていきたいとお考えですか？

小淵さん…実は僕は自己分析できなかった人間なので。ただ、自分の仕事をつくる上で、「うなりたい自分」というアイデンティティを目指すことも大事ですが、自然な自分をどう周りに印象づけるかが結果的にオリジナリティにつながるのではないかと思います。

古川さん…確かにそうですね。実は私は就活で志望動機を考える時、自分をつくってしまうことに苦しんでいました。「会社雇ってもらおう」という意識が強かったのかもしれない。でも、社会人の自分も今の自分の延長線上にあるんですよね。内定先の会社と本来の自分の価値観が合っている感触を掴めたのは、会社と個人の関係を考えるうえで転機でした。

鈴木（隆）さん…僕は、常に120%の力を出すことで100%を達成できるように意識しています。そうした中で、互いに助け合える信頼関係を築きたいです。いわゆる上京し

しい仕事の三つしかない。「苦楽しい仕事」が一番いい」と仰っていました。今は二〇年後には今ある仕事が半

現役大学生と社会人が集合 座談会メンバー

社会人の先輩



小淵 将晴さん

株式会社江崎新聞社 総務部所属。
入社3年目。「自分ではだらない
人間で仕事を早く終えたい」とい
う理由から仕事の効率化を徹底。

鈴木 智子さん

NPO 法人静岡時代代表。2010 年
静岡大学卒業後、アパレルへ就職。
その後現職。接客で身につけた度
胸が現職に活きている。

現役大学生



古川 未帆さん

静岡大学4年。多様な人が集い、
対等に議論する場「静大フュー
チャーセンター」を運営。2016
年春から静岡鉄道株式会社勤務。

鈴木 隆弘さん

静岡大学3年。労働法を専門とす
るゼミに所属。現実と法律の規制
とのすり合わせは難しいが、そこ
が面白いのだそう。

自分の仕事に付加価値をつけ 関係者を増やすことで出来ること



総合力を身につけ
ることを意識
してきました。
鈴木（智）さ
ん…江崎新聞社
さんは新聞本来

て社会的成功を得るよりも、対人との間で小
さな幸せを積み上げていきたいですね。
小淵さん…僕も仕事上、顧客との関係を築い
ていく必要があったので、時間管理は徹底し
ました。集金においては正確性を、新聞の営
業では販売店のため自社で価格は決められま
せんから、それ以外の付加価値をどうPRす
るかをよく考えていました。どの仕事もある
程度対応できる



静岡大学3年。就活生。

鈴木 隆弘さん

静岡大学4年。来春、新社会人。

古川 未帆さん

の教育的な価値や、新聞配達により地域に安
心・安全を届ける価値を広めている点が素晴
らしいですね。

私もメディア制作

を通じて行ってい
るのは、大学生発の
「地域づくり」です。
どれだけ良いメデイ
アがつくれても、自
己完結ではいけませ



ん。どの仕事も「誰にとってどんな価値があ
るのか」を考えながら関係者を増やすことも
大切だと思います。だから私は、「会いたい」
と思われる人になりたいです。

古川さん…新しい環境・チャンスに飛び込め
る人、いいですね。「自分の仕事をつくる」
ということは「自分にしかできない仕事」と
いう意味ではなく、自分の強みを活かしつつ、
頼れる人や関係者を増やしていくことなんで
しょうね。

編集部の ひとこと

いまの自分が社会人の自分をつくる！キャリアとは地続きなんですね。



一人のトラブルを全体で解決する働く私にできること

はたらく 処方箋



日本労働組合総連合会 村上陽子さん(左)と本誌編集部員 田中(右)

旬なトラブルの裏事情 人手不足と増える非正規

働くことに関わるトラブルはどのようなものが多いですか？

ここ二、三年で若年層に限らず多い事例は、「辞めさせてもらえない」というトラブルです。早朝や深夜の時間帯にアルバイトを配置している飲食店やコンビニに多いです。人手不足という理由だけではなく、学生は辞められずには困るほど重要な労働力なんです。この場合、期間の定めのない正社員は二週間前に会社に通告すれば契約を解除できます。期間の定めがある場合は、原則としてやむを得ない事情がない限り、途中で契約を解除することはお互いにはなりません。ただし、聞いていた労働条件と異なる場合はすぐに辞めることができます。

その時にポイントとなるのは、相手の承諾を求める退職願ではなく、「退職届」を出すことです。会社や上司の理解を得て、引き継ぎをした上で辞めることが好ましいですが、それでも辞めさせてもらえない場合は、退職届が最終手段です。

——個人の力ではどうにもならない場合はどうすればいいのでしょうか？

職場のトラブルは辞めさせてもらえないトラブルの他に、残業代の未払いやハラスメントなどがありますが、解決法は大きく二つあります。一つは労働基準監督署への申告や総合労働相談コーナーへの相談など行政機関を利用することです。もう一つは労働組合として会社と交渉する方法です。連合には一人でも入れる労働組合があるんですよ。

私たちは、仲間を集め、労働組合をつくることを提案しています。例えば未払い残業代の問題であれば、一人でも支払われていない人がいるということは、同様に支払われていない人がいることが推測されますから。

——組合をつくるのは大変ですか？

実は日本は労働組合をつくりやすい

CASE 1



人手不足や採用・教育コストを理由に辞めさせてもらえない事例が相次ぐ。正社員の場合、二週間前に会社に届出すれば辞めることができる。



CASE 2

授業準備など塾から拘束される時間外手当が支給されないトラブル。労働基準法では会社の指揮命令下にある間は賃金の支払い対象になる。

— 組合がない会社はブラック……？
組合がある企業に入るのは選択肢の一つです。でも、組合がないからと言ってブラック企業とは限りません。会社としてきちんと制度を整えているとこ

国です。「二人以上、組合に賛同する仲間を集める」「規約の作成」「役員の選出」、この三つのハードルをクリアすれば誰でも組合はつくれます。労働組合をつくることは憲法で保障されている権利なので、会社側にも組合の要求に対して誠実に交渉に応じる義務が発生します。中小企業の経営者のみなさんの中には、労働組合に対してよくないイメージを持つ方もいます。ですから、連合では専門家による労働組合のつくり方や交渉のフォローをする体制を整えています。



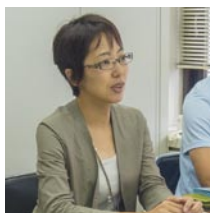
CASE 3

非正規労働者が増え、立場を利用したハラスメントが増加。解決には被害に関する客観的事実と周囲の証言が必要。日頃の人間関係が重要！

問題について、職場を超えて情報が集まります。社内の上層部では挙げていないような情報を、現場から挙げていけるのが組合です。だからこそ、労使のトラブルにおいても現場の声に基づいた交渉ができます。現場の声を集め

ろでも職場のトラブルはあります。そういう時にどう自分の身を守るかが大事です。
労働組合は労使の関係で弱い立場にある労働者が集まり、少しでも対等な関係にしておくためにあります。賃金だけでなく仕事の仕方や職場の環境の問題について、職場を超えて情報が集

労働組合はたとえば生徒会
職場をより風通しのよい場に



るとい
機能を
社の経
者にも
と知っ
頂きた
ですね。

— 職場のトラブルや組合の意識改革をする上で、大切なことは何ですか？

基本的に職場のトラブルは職場の問題です。一人が訴えるようなトラブルでも、そうしたことを許す・防げない職場環境が問題です。個人の問題ではありません。「自分たちで労働組合をつくり、交渉することができる」という労働者の権利を知っておくこと、自分の身だけでなく周囲の人に何かあったときに全体の問題として捉えていく姿勢が大事です。

労働組合の機能は学校の風通しをよくくする、いわば生徒会の役割に似ています。個人だけでなく全体で物事を解決していくきっかけを与え、定着させていきたいと思います。

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。

なんでも労働相談ダイヤル
いこうよ れんこうに
0120-154-052
(平日 10:00 ~ 17:00)

連合キャリアクター
ユニオニオン君



2016.3 発行

働くわたしの静岡時代
『ワークの掟2』

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

〒420-0042

静岡市葵区駒形通1丁目3-4

☎054-260-7271

<http://www.shizuokajidai.net/>

編集

鈴木智子（静岡時代）

服部由実（静岡時代）

梅島千愛（静岡時代）

度會由貴（静岡大学）

澤村優妃（静岡大学）

三好景子（静岡大学）

田中楓（静岡大学）

寺島美夏（静岡大学）

森下華菜（静岡大学）

小池麻友（静岡県立大学）

後藤悠（静岡県立大学）

山口奈那子（常葉大学）

中島梨菜（静岡文化芸術大学）

デザイン協力

亀澤希美子

WEB 相談窓口、はじめました。 ワークルール相談室

いつでもどこでも。PCでも、スマホでも。



「内定承諾書にサインしたら内定辞退できないの？」

「14日前に申し出れば本当にバイトを辞められるの？」

「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。

全国の高校・大学で働く上で必要なルールやモラルを教える

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。

<http://www.workrule.jp/talkmail/>

上記 URL の相談フォームから、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。

主な国の労働相談窓口

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おり、労働条件、募集・採用、いじめなどの労働問題に関すること
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



労働基準監督署

賃金、労働時間、安全衛生についての監督、指導、労災に関すること
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>



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
<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>



行政労働相談窓口（静岡県のケース）

静岡県県民生活センター

（労働条件、雇用、勤労者福祉に関すること等）

東部県民生活センター ▶ ☎ 055-951-9144

中部県民生活センター ▶ ☎ 054-286-3208

西部県民生活センター ▶ ☎ 053-452-0144

共通（フリーアクセス） ▶ ☎ 0120-9-39610

※携帯電話からは各電話番号におかけください

全国にも様々な相談窓口があります。困った時は相談してみましょう。

「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

講座の様子も随時更新中！

<https://www.facebook.com/workrule/>