

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 4

WORK no OKITE

2017.4

「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。

特集

ワークルール流「嫌われる勇氣」

厚労省による
若者雇用促進法
解説コラム付!





contents

活躍する9人の先輩たちのストーリー

仕事の原点

世の中には働き手である私たちが知っておきたいルールと果たしたいマナーがある。「嫌われないで大人の話をするのは難しい」、社会にはそんな現実もあるほどだ。だからこそ、紙面に登場する先輩の多様な働き方は、これから社会へ出ていく私たちをより生きやすくするワークの掟になるでしょう。

Pick up!

- 10 18歳から始めるキャリア道
- 11 ワークルール流「嫌われる勇氣」 一迫幸哲也先生
- 15 ブラック回避！新しいコンビニのアルバイト
- 22 労働法コラムー若者雇用促進法で何が変わる？
- 26 ワークルール式求人票チェック

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・考え方があるけれど、誰かに認められたい、

私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、私は「働きたい」。

—

つながりの希薄化も叫ばれる昨今、

今は「働きたい」がスタンダードな時代だ。

私の「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、

私が社会に疲弊するのではなく、生きがいをもって働くために、

今、何を知っていたらいいんだろう？

—

社会のルールとその裏側、できる社会人の常識を学ぶ！

ちょっとした知識で、私の「働きたい」をもっと大事にできる。

「ワークの掟」はこれから働きはじめる人に贈る、ひとつの教科書です。

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://shizuokajidai.or.jp>

伊藤知美さん

松葉畳店 / 伝統文化・イ草クリエイター

足元から来る、日本人の洒落心。
今どきビジュアルな畳は意外なところにも。

Q. 家業を継がれたきっかけは？

松葉畳店はサラリーマンだった父が、畳屋さんだった親戚に触発されて40年前にはじめたんですが、3人姉妹で後継者がいない状況でした。父も継いでほしいとは思っていなかったみたいです。私は3女ですが、「このお店がなくなっちゃうのはいやだな」と思って、2年前に勤めていた会社を辞めて継ぐことにしたんです。昨年からは夫も加わって、父・母・私・夫の4人でを行っています。

Q. イ草を使った小物販売のアイデアはどこから？

創業当時は旧焼津市内に20軒あった畳屋が今は4軒。うち以外は後継者がいないという状況です。畳業界の厳しさも知っていましたから、単に畳を売るのではなく、日本の伝統文化である畳の良さを幅広い人たちに伝えていこうと、ブックカバーや名刺入れ・しめ縄飾りといった小物を販売することにしたんです。家業を継いでから最初に行っ

たのもマルシェへの出展でしたね。今は主人が個人や工務店さんへの営業、私が小物製作をしながら雑貨店や書店への営業を行っています。

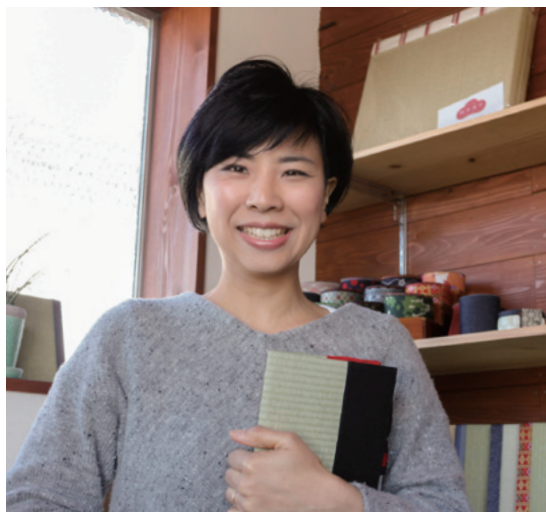
Q. 日本の伝統文化「畳」の魅力とは？

赤ちゃんからお年寄りまで、ゴロゴロしても安心な天然素材のふっくら柔らかいやさしさと、知られざる機能性です。イ草一本一本に綿のような繊維がふかふかクッションの役割をしてくれ、湿気を吸ったり吐いたり、汚れた空気を綺麗にしてくれたり、実は良いことばかりなんです。昔の人はこんなものを作ってしまうんだから凄いと思いますし、こんなにも魅力に溢れている素材が日本家屋からなくなってしまうなんて悲しいです。イ草の香る雑貨は、少しでも多くの方に手に触れてもらうことで畳を身近に感じてもらい、「やっぱり畳っていいね」という声を少しでも増やしていけたらいいなと思って作っています。



松葉畳店

1987年静岡県焼津市にて創業。伝統文化である畳やイ草のどこか懐かしい香りを次世代へつなぐ畳屋さん。



仕事の原点

「思いを受け継ぐ」

仕事の数だけストーリーがある。自分や周囲が求めるものをつくろうと仕事を立ち上げた人、駆け出しの頃に足を運んでくれたお客さん、それを継ぐ人……、どんな仕事もそのはじめりは誰かの思いだったはずだ。

松葉畳店 伊藤知美さん

株式会社佐藤園 堀 利行さん

清水芸妓 小町さん

小町さん

清水芸妓置屋共同組合 / 伝統芸能

清水の人びとに支えられ、清水を支える仕事 何気ない仕草に品格が宿ります

Q 芸妓さんってどんなお仕事？

芸妓さんとは踊りや三味線など、日本の伝統芸能で宴席を盛り上げる、芸を極めたプロフェッショナルの女性たちのことを言います。お座敷では、季節の踊りなど、お座敷に合わせた踊りの披露や、お客様とお話をしながら、お酌をしています。年々増加する観光客の方に向けて、お座敷遊びを体験していただく観光プランもあります。

Q 常葉大学短期大学部では英語英文科に所属していた小町さん。芸妓さんになったきっかけは？

卒業して2～3年は別の仕事をしていました。ずっと、せっかく仕事をするなら好きなことを、自分自身が成長できるようなことを仕事にしたいなと思っていました。ですが、それが自分にとって何なのかわからず、ただなんとなく仕事をする日々でした。少し何か変えたいな……、と思ったんです。そんなときに「芸妓募集」のポスターを

見て、思い切って応募して、芸妓の世界に入りました。私は今年4年目で、まだ未熟者という意味で、派手な格好（舞妓さんの格好）をして皆様からお許しを得ています。一本さん（独り立ちした芸妓）になって、恰好だけではなく、芸事やお座敷での振る舞いも今よりランクアップしていきたいと思っています。

Q 伝統芸能としての仕事が残る理由とは？

新人芸妓は当初3年間は静岡市の伝統芸能振興会から月額20万円の所得補償が受けられ、家賃の一部、お稽古の費用なども負担してくれます。この仕事一本でやっていけるのは、芸妓さんという文化を守っていこうとする、清水の街の人の思いがあってこそなんです。最近は富士山や三保の松原が世界文化遺産に認定されたことで外国人旅行者が増えています、外国の方にも楽しんでいただけるように活動できたらと思います。



清水芸妓 小町さん（▲写真右）

清水港に来航した豪華客船のお出迎えに参加されるなど、観光面でも一翼担う仕事。現在、新人芸妓募集中。



堀 利行さん

株式会社佐藤園 食薬研究所 / 茶や健康食品の開発・販売

美味しくて、身体にやさしいお茶 創業68年の茶園が生み出す「トクホ印」が新しい

Q 食薬研究所のお仕事を教えてください。

佐藤園のはじまりは1軒のお茶農家でした。今でも栽培から製造・販売を一貫して手がけることは佐藤園の大事な柱です。そのなかで食薬研究所というのは、お茶の健康食品や特定保健用食品の開発・品質管理・成分探索を行う部門。例えば、食事と一緒に飲むことで食後の糖分の吸収を抑えるお茶など、今は4種類を展開しています。

Q 大学時代は栄養や食品を学んでいたのですか？

静岡大学農学部で害虫防除の研究をしていました。大学で学んだことを直接活かせることは少ないですが、もともとお茶も好きでし、健康食品にも興味があったので入りやすかったですね。

私の現在の主な業務は特定保健用食品の開発です。お茶に含まれる成分や新たに抽出した成分の機能を調べたり、試作をしたり。商品を買う上では見えてこないデータを蓄積して製品化するので

すが、なかなか地道なんです。特定保健用食品の場合、商品化する上で消費者庁へ申請するのですが、立ち上げから臨床試験をして、論文にまとめるまで1年、その後、審査に3～7年かかります。

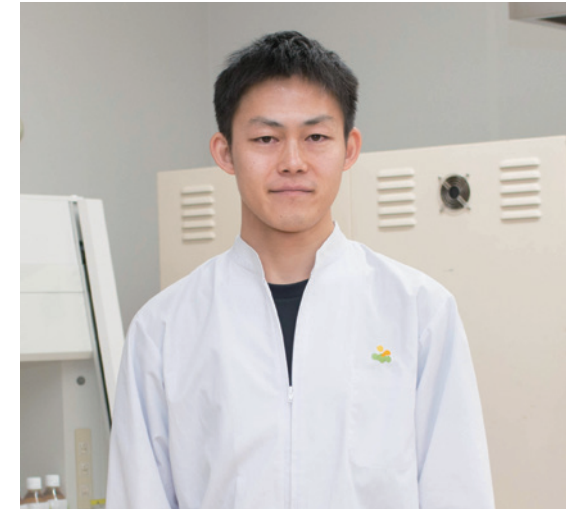
Q トクホへの佐藤園のこだわりは？

世の中に健康食品って色々あると思うんですけども、やはり日本人の食事に馴染んだ形で、健康を訴求する。「お茶の剤型・嗜好性・習慣性を利用して健康になる」ということをコンセプトに味を組み立てています。単純にお茶をつくるだけじゃなくて、機能成分を入れるとその味が出てしまうので、通常の美味しいお茶を作るのとは違うやり方を模索しなくてははいけません。今は国も医療費を抑えたいという傾向にあり、健康食品の市場は伸びつつあります。社内的にも、社会的にも力を入れていきたい分野です。商品の種類を増やして、お茶で社会に貢献できればと思っています。



株式会社佐藤園

創業68年。静岡市本山地区に自社茶園と工場を保有し、栽培から加工、製品化までを一貫して行っている。



風間千裕さん

株式会社しずおかオンライン / 出版・メディア

フリーマガジンの使命は "人を動かす" こと
心だけでなく、行動までも。

Q 雑誌の編集長ってどんなお仕事？

私は今年入社9年目で、2014年秋から女性向けフリーマガジン&サイト『womo（ウーモ）』の編集長を務めています。私の役目は、情報を提供することで "おもしろい" と心を動かすだけでなく、読者のニーズと掲載クライアントの課題をマッチさせ、来店や購入といった "行動" を生み出すこと。そしてwomoが女性にとって、地元で自由に生き生きと暮らすためになくてはならない存在になることを目指しています。

Q 静岡県立大学経営情報学部出身の風間さん。出版業界に興味をもったきっかけは？

もともと自分のアイディアやセンスを活かせるクリエイティブな仕事に憧れがありました。大学でマーケティングを学び、地元企業の商品開発やコンサルティングに携わる中で、県内の「まだ知られていない魅力的な人や財産」を伝えたいと思

うようになりました。

Q 苦労したことや気持ちの変化はありましたか？

はじめはフリーマガジンを "作る" ことばかりにとらわれていました。しかし、読者に "何を実現してもらうか" が起点であり、そのきっかけを最適な方法で届けることが大切だと気がきました。現在はウェブやアプリとマガジンをどう組み合わせるか、イベントをどう運営していくかという広い視点で考えていく必要があるなと感じています。

Q しずおかオンラインの強みは？

地元企業ならではの情報感度とフレキシブルさがありますね。情報を扱う会社はスピードが重要。ニーズが多様化し、早いスピードで変化しているからこそ、素早く目的と仮説を立てて、まずはやりきり、次につなげる。大変ではあるものの、楽しくポジティブに続けられるのは、この会社の風通しがいいからこそだと思いますね。



株式会社しずおかオンライン

『womo』は県内のグルメ・ビューティー情報や、地元で輝く人々の紹介を行う月刊誌。毎号15万部発行。



仕事の原点

「価値を生み出す」

私たちが生まれた頃と20代の今。この20年だけでも世の中の仕事はがらっと変わっている。仕事の自動化により、なくなる仕事と新しく生まれた仕事。固定観念という枠を外すために、もう一度、価値を測ろう。

株式会社しずおかオンライン 風間千裕さん

株式会社コスモワーク 倉橋俊輔さん

株式会社ヤマザキ 天野和佳子さん

天野和佳子さん

株式会社ヤマザキ / 総合惣菜メーカー

世のため、お母さんのため。 「もう一品ほしいな」に応える食卓の提案

Q 127 年続く惣菜メーカーが生み出す商品って？

煮豆や惣菜類の製造を行っていますが、15 年ほど前から「真空パウチ」に入った惣菜に力を入れています。高温殺菌のレトルト食品と違って、私たちが作っている真空パウチの商品は低温殺菌。袋内の酸素を追い出すことで酸化させずに日持ちさせます。賞味期限は 30 日ほどなのでレトルト食品よりも短いですが、低温殺菌である分、野菜の素材感を再現できるんですよ。

Q 素材の味にこだわる原点はどこから？

衣食住のなかで食以外は分業化が当たり前の時代です。共働きも増え、ますます料理をすることが難しくなっていくと思います。ポテトサラダやきんぴらごぼうなど、当社のお惣菜を必要な時に一品追加していただくことで食卓を豊かにするお手伝いができたらと思います。そのために家庭の作りたての味を再現できるように原料や加工法

にこだわっています。例えば、地元の契約農家や、会社で借りた農地で栽培した新鮮な野菜を加工したり、出汁も鰹節や鯖節・昆布などからメニューごとに配合を変えて抽出したり。長期的なスパンでお客様のお役に立てる商品設計をしています。

Q 入社後、天野さん自身の変化はありましたか？

学生時代から実家暮らしで、本当に料理をしなかったんです。でも入社後、「自分が作り方を知らない商品を広められない」と思って料理を作り始めました。作ってみて料理や母の大変さを実感して、だからこそこういう商品が役に立てばいいなと思うようになりました。当時、母に「もう一品シリーズ」のポテトサラダを食べてもらったことがあるんですけど、初めは「美味しいの？」って疑っていたんです。今では「美味しい」って生活の一部に取り入れてられています。お母さんたちが安心して使える味を追求していきたいです。



株式会社 ヤマザキ

明治 23 年創業。「家庭料理の豊富なメニューを再現する」という理念のもと、煮豆や惣菜類の製造を行う。



倉橋俊輔さん

株式会社コスモワーク / 保険代理店

知ることは自分が変わること それが「仕事上のコミュニケーション」のミソ

Q 保険代理店の営業のお仕事って？

損害保険や生命保険の販売や、財務・資産形成のアドバイスなどを行っています。車の買い替えに伴って保険の見直しを考えている個人のお客様や、店舗や工場など当社で保険契約されている法人のお客様のリスクコンサルティングなど、相談は様々です。

Q 今の仕事に就いたきっかけは？

学生時代から起業することが夢で、それが仕事を選ぶ大きな軸になっていました。新卒で入社したのは証券会社。どの商売でも営業は必要ですから、経験を積むために営業職が厳しいような業界を選んだんです。でも、社会人経験を積むにつれて、そういった理屈・合理性よりも重要なことがあると気づいたんです。そんな思いを持ちながら転職活動をしていた所に、もともと交流のあった今の会社の社長に声をかけてもらい入社しました。

Q 合理性よりも重要なこととは？

人から好意を寄せられる人や、他者の利益を優先できる人の方が、仕事や商売はうまくいくんだと思います。僕は母子家庭で、学生生活は大学とバイト先の居酒屋との往復でした。ほぼ毎日、2～4 コマまで大学、17 時から翌 2 時までバイトという生活です。経済的には困りませんでしたけど、時間や気持ち的に余裕はありませんでした。仕事を通して社内外の人と接していく中で、自分も得たご縁を大切にしていってくださる人を幸せにできるようになりたいと思うようになりました。

Q 倉橋さんの今後の目標を教えてください。

学生時代は自分の生き方や仕事に対して、計画的な面がありました。でも、いろんなご縁があって、僕はこの会社で働いています。今の目標は勤めている会社を大きくすることです。最近は朝活など、社外でのネットワークを大事にしています。



株式会社コスモワーク

静岡市駿河区の保険代理店。損害保険や生命保険の販売、個人・法人のリスクコンサルティングを行う。



道幸哲也先生

北海道大学 名誉教授・NPO法人職場の権利教育ネットワーク

Tetsuaki Doka

ワークルール流『嫌われる勇氣』
うまい仮面のかぶり方

文・写真 服部由実（静岡時代）

18 歳からはじめるキャリア道 〔玉川大学 キャリアセンター〕



稲木一恵さん

玉川大学キャリアセンター 係長。
稲木さんが仕事のやりがいを感じる瞬間は、「学生が笑顔で卒業していく姿を見れたとき」だそう。

<http://www.tamagawa.jp/university/>

守ることは選ぶこと

ーどのようなキャリア支援を行っていますか？

本学の就職支援は「FACE to FACE」をモットーに、対面での支援を大切にしている。学生の社会的・職業的自立を支えています。いわゆる就職テクニックに留まらず、学生個々が学生生活を振り返り将来展望する就職活動全般を通じた教育活動と捉えています。そのためスタッフは学部担当制を取り、より細かく就職活動学生の状況把握に努め、個別支援を行っています。その結果、活動を通じた学生の成長も功を奏し自ずと内定実績へと繋がっています。

ーこれまでに労働法などを扱った講座を実施したことはありますか？

毎年、労働法に関する内容は講座として実施していますが、昨年から若者雇用促進法が施行されたことにより、就職活動を行う学生には今までで

上に理解して欲しいと思いました。まず、学生は法律によって守られているということを知って欲しい。それが、固定残業代や離職率、以前は見つけることができにくかった採用情報なども入手可能になったということです。今回はこれら法改正を正しく理解し、就職活動に活かして欲しいと思い、お願いしました。

ーこれから働きはじめる・就活をはじめる学生へ伝えたいことは？

「ブラック企業」という言葉がメディアで取り沙汰されることで社会に出ることを過剰に怖く感じてしまっている学生もいます。気をつけなければならないのは、情報を精査することです。どこから出た情報なのか、を正しく知り、判断することが重要です。肝心なことは“自ら”行動することです。インターネットの情報だけではなく、卒業生から仕事の話を聞く、会社訪問をする事も大切です。

全国の大学などで 101 回実施！
ワークルール講座

一般社団法人ワークルールは静岡県を拠点に、全国の若者に働く上で必要になるワークルールを伝えようという講座の実施やハンドブックの配布を行っています。講座申込・詳細は HP をチェック！



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よっているよう感じます。今の世の中、どんな働き方が理想なの？ 教えて、道幸先生！

「働く」を取り巻いている世の中の現状を教えてください。

今は労働時間の規制を受けないような多様な働き方が増えていると言われているけど、実はそこで欠落しているものがあるんだよ。個人事業主的な生き方が増えていくのはいいと思う。でも、世の中、成功している人ばかりじゃない。何かあったときのリスクをどうするか、その議論もなくては困る。若いうちは能力もあつてできるかもしれないけど、結婚後・中年になつても持続できるかが重要。ワーク・ライフ・バランスの「ライフ」の基礎はお金だからね。セーフティネットをい

トラブルもあればそれを正す文化もある

につくるかという議論が大事だと思うよ。国が進める働き方改革を考える上でも、中間的な社会的集団、つまり職場における役割を考えることがなければ、国の法律と個人の自立性だけでやっていくことはかなり難しい。今回の電通も結局、長時間労働で国の労働基準監督署が指導に入ったよね？ 職場における社会的集団、つまり労働組合が職場の問題をどうチェックするかということへの関心の薄さが浮き彫りになった。

ただ、働き方というのは個人の問題だけではないからね、そのうまい補助線がなかなか見つからないというのも一方である。例えば、

同一労働同一賃金にしても、同じ仕事をしていかどうかの判断は、個人も職場集団もなかなかできない。働き方が多様化するにつれ、純粋な労働法だけではうまく対処できない領域も増えているから一層ね。さらに言うと、個人の職務評価を組合と使用者が対等な立場で議論することはもつと難しい。でも、一定の意見を述べることはできるから、そういう意味では職場の風通しを良くすることはできると思う。

——法律だけでチェックしきれない部分をどうするんですか？

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

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

んだよね。

——どういうことでしょうか？

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

大学でも多様なキャリアを考えるとという授業があるけど、働いている時にうまくいかなかったことに対する対処法はキャリア教育で培っていない能力なんだよ。人生いかに生きるかということが焦点になりがちだからね。日常生活でそういうことを議論する場がなくなってきたら、テレビ番組を見てもわかるように、要は社会全体が「営業トーク」。相手に何かを売り込むためとか、嫌な思いをさせないための技術なんだよね。それとルールの実現というのは実は両立しない。

はつきり言って、嫌われないで大人の話ができるような能力を持つ人は少ないんだよ。そういう社会じゃないところに、ワークルー



ルは根付かない。僕はよく言っているんだけど、嫌われないためには、例えばマツコ・デラックスみたいにうまく仮面をかぶることをしながらものを言うしかない。それは難しいので、表現の仕方が下手でも、権利主張する資質を教える必要があると思うね。

じゃあ、何をどう教えるかというのは、ある種、広いものの考え方が必要になってくるから非常に難しい。大きくは、ブラック企業

嫌われないで「大人の話」はできない
権利主張の仕方は非常に難問です

やブラックバイト的な緊急避難的な世界、契約法やそれを踏まえた労働基準法、権利を實現させる上で必要な労働組合法を教えるという3つのパターンがあるけど、今の日本では最初の2つを教えるというのが主流かな。でも僕は、これからのワークルール教育において、アクティブ・ラーニングが一番いい教材だと思う。例えば、飲食店で1000円のお皿を不注意で割った場合に、会社はその人に損害費用を請求できると思う？

——不注意であればできないと思います。

じゃあ、たくさん割った場合はどうだろう？ 世の中、すごく不注意な人がいて、毎日2枚くらい割ってしまう。でも故意にやっているわけじゃない。会社だったらどうすると思う？

——うーん、……金額じゃないけど、そのうちの2割とか部分的に請求しちゃうそうです。

なかなかいいね。少し事例は違うけど、交通事故の過失で4分の1の請求をしたというケースがある。例えば今回の場合であれば、この人にはお皿を持たせない方がいいんじゃないかと、それでもダメだったら辞めてもらうとか。ストーリーで考えて議論していく。アクティブ・ラーニングが必要なんだと思う。こういった働くことによる損害賠償など、重要な問題について法律がはっきりしていないケースもある。ちゃんとした判断材料がないからこそ、答えを知るといっても一緒に考えていくという土壌がなくてはいけない。職場で日常的に問題になっているものを、ある程度合理的なルールで考えていくというのが、本来のワークルールの基礎だからね。以前、シンポジウムをやった時はね、「権利主張するのは変だ」と学生から言われたんだよ。その人は長時間働きたい、と。でも、「自

自分のためだけにあるわけじゃない 議論ありきでルールを使う

分が働くのはいいいけれど、他人をどうする？」という質問をすると難しいね。ルールというのは自分のためだけにあるわけじゃない。労働時間はなぜ1日8時間・1週40時間と定められているのか。はじめから建前だけを言うのはどこか信頼できないから、まずは本音を言ってもらって、その後、議論していく。今、働く上で必要なのは「議論」なんじゃないかな。



道幸哲也先生

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。

法学入門におすすめ！



『雇用社会と法』（放送大学教育振興会） 道幸哲也 著

2017年4月に出版された道幸先生の最新の書籍。労働組合法やハラスメント、プライバシーなど、入社から退職するまでに知っておきたい労働法に関する知識・事例が15章にわたり展開されている。最終章ではワークルール教育にも触れ、労働契約上の権利・義務の重要性を訴えかける一冊。北海道大学法学部や放送大学の教材としても活用されている。

ブラックバイト回避！ 新しいアルバイトの形

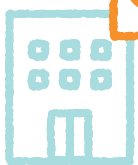
過度なシフトやノルマの強要など、人手不足で悩むコンビニを中心に、学生アルバイトが巻き込まれるトラブルが増えています。

人材サービスを展開する株式会社アウトソーシング（以下OS）が新たに始めたコンビニエンスストア向けの人材サービスは、学生の学業とアルバイトの両立を可能にするものでした。

サービスを運営するのは株式会社アウトソーシングトータルサポート（以下OTS）。派遣先であるコンビニエンスストアと、OTSに会員登録している派遣スタッフをつなぎ、予定に合わせて人材派遣を依頼、お仕事に入ることができます。

全国の政令指定都市へと広がっていくであろう、学生注目のアルバイト情報です！

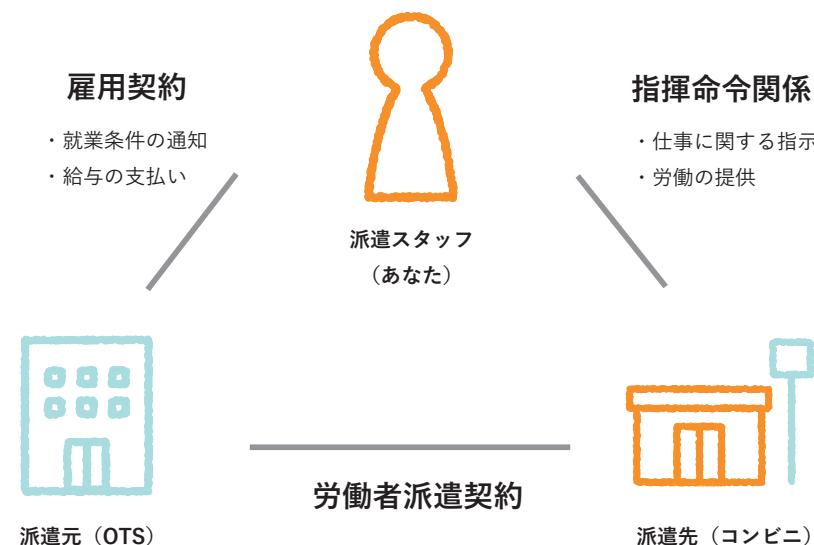
もっと自由に、もっと気軽に。
『すきまアルバイト』のススメ



OTS
Out-Sourcing! Total Support

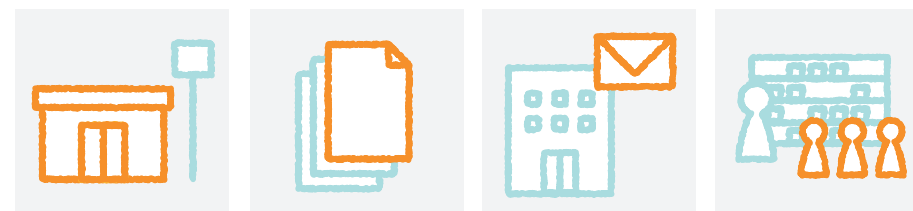


【サービス人物相関図】



【お仕事の流れ4コマレクチャー】

まずはアウトソーシングトータルサポート (OTS) に会員登録！
OTS と雇用契約を結び、派遣スタッフとしてコンビニの店舗へ向かいます。
自分の都合の良い時にお仕事できる、その流れをチェック！



① 8～12 時間の研修
コンビニでのお仕事はレジ業務が中心。事前に研修を行い、安心してお仕事ができるようサポート（研修中のお給料あり）。

② お仕事の予約
メールか専用 WEB サイトでお仕事のできる日を連絡。希望の週の前々週日曜日 17:00 までに送るとスムーズ！

③ お仕事情報の連絡
お仕事が決まると、勤務日 前日 18:00 までに OTS から仕事内容の詳細と、契約内容が記載されたメールが届きます。

④ 勤務当日
コンビニでのお仕事はレジ業務を中心に、品出し・清掃など。事前研修や充実サポートがあるので初勤務でも安心！

コンプライアンス重視
学生が安心して働ける環境を

—— サービスをはじめた背景は？

一つは、社会課題でもあり、サービス業に如実に表れている労働人口の減少です。「人手不足に悩む事業主に人を派遣することによって労働力不足を解消する。労働者にも働きやすい環境を提供することで、事業や社会を伸ばす」。これは OS が常に持ち合わせているマインドです。同時に、三次産業は成長の見込みがある分野ですから、会社としても、ビジネスチャンスになるという思いがありました。

コンビニ向けの人材サービスは、これまでに述べ 6000 人以上が

活用しています。学業の合間を

ぬってアルバイトをしなくてはならない学生や、バンドやスポーツなど他に何か取り組まれている方が就労しているケースが多いです。今、社会問題となっている、いわゆるブラックバイトで働くことは、学業に支障をきたすだけでなく、働くことに対する意欲まで失ってしまい、とてももったいないことだと思っています。

アウトソーシングの強みの一つとして、取引先には一定の取引基準を設けています。顧客の財務状況やコンプライアンス問題の過去歴、反社会勢力とのつながりなどを調査して、仮に問題があれば取引をしません。特にコンプライアンスは重視しています。

バイトばかりで単位が取れない
倫理観をもった働き方の提案

なぜそこまでするのかというと、

我々の事業のメインは労働役務の提供です。求人会社と就労者の間に立って、明るい労働環境を創出することを大切にしています。それが人材の定着にもつながり、また新たなファンを呼ぶことにもなります。それにより技能や技術を蓄積していきける会社になり、総合的にサービスの質が上がります。

また、こうした求人会社のコンプライアンスを重視し、就労者に対してご紹介するお仕事のリスクヘッジを行う一方で、就労者には事前に研修をしていただきます。

今回のサービスも 10 時間の充実した研修があり、安心してお仕事を始めて頂ける環境作りに入れています。

求人会社と就労者双方にとって、弊社を通して就労することで、時間を豊かに過ごしてもらえよう、そういった会社でありたいと思っています。

株式会社アウトソーシング
トータルサポート

コンビニエンスストアやスーパーなどのサービス業界への人材サービスを行う。現在は都内を中心に展開。



株式会社アウトソーシング
執行役員 雇用戦略管掌
佐保秀一さん

佐保執行役員自身、高校卒業後の 2 年間は特にやりたいことが見つからない中、地元の短期大学に進学。学費のため、アルバイトに明け暮れる毎日を過ごすも、「バイトばかりでは学業に専念できない」。2 年目以降は奨学金の支援を得て学生生活を送られたそう。自らの苦い経験から「学生に対して学業と両立可能な働き方を提案できたら」と思いを語られていました。

林 ありささん

興津螺旋株式会社 / ねじ部品の設計・製造・販売

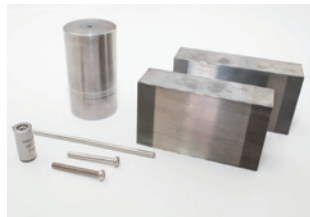
アナログな手間を重ねて生まれる美しさ
品質も現場もまさに「超絶 凄ワザ！」です

Q ねじの製造ってどんなお仕事？

ステンレスなどの素材を金型に押し込んで、ねじの頭・軸の部分を作ったあと（圧造）、軸のギザギザの部分は転がして作ります（転造）。機械化されているので正しくセッティングすればその形になりますが、同じ機械・同じ材料を使っても出来上がりは全く違うのが面白いです。難しいのは金型の調整。コンマ何mmの世界で美しさが変わる、機械化できない繊細な手仕事です。

Q 大学時代は静岡大学人文社会科学部で経済を学んだ林さん。仕事を選んだきっかけは？

もともと私はものづくりに興味があったんです。興津螺旋の会社説明会で、ねじの製造現場で働く女性「ねじガール」の存在を知って、「女性でもものづくりができるんだ」と一層興味が湧きました。初代ねじガールも文系学部出身だったので学部の枠にとらわれることはありませんでした。



興津螺旋株式会社

昭和14年に木ねじ工場として創業したねじメーカー。現在はステンレスねじで国内No.1の生産量を誇る。

Q 入社3年目。働くことを通しての変化は？

1年前、軸の太さ2mm、軸の長さ3mmというとても小さなねじを作ることがありました。爪を使ってようやく持てるような、細く短い、加えて頭は大きい形状で作るのが難しかったです。この仕事は素材の特性や形状によって必要になる技術や知識は変わってきます。「ここまできたら仕事が手に馴染む」というゴールはないのかもしれないですけど、成長を感じることの多い仕事です。

Q これからの林さんの目標を教えてください。

現在、当社が国内トップシェアのステンレスねじに代わるチタン合金の加工に挑戦しています。軽量で強度が高いため、切削加工に頼るところが多い中、圧造加工できる会社は全国的にも珍しく数社しかありません。今は大量生産・大量消費のビジネスはもうできない時代です。技術力や知識を深めて会社や社会に貢献していきたいですね。



仕事の原点

「成長できる場所」

私たちは物心つく頃から学校という一つの「社会」に属していた。仕事というのは、一種の精神安定剤のようなもので、その自分を認めてもらえる場所は、私たちの心に程よいゆとりと向上心をもたらしてくれる。

株式会社興津螺旋 林ありささん

おひさまの森保育園 三輪成美さん

ダイロクキッチン 荒武優希さん

荒武優希さん

ダイロクキッチン / 地域づくり・空き家改修

はじまりは一軒の空き家改修
行き着くところは、やっぱり居心地。

Q ダイロクキッチンはどのような場所ですか？

東伊豆町の使われなくなった消防団器具置場を改修したシェアキッチンで、僕が学生時代に所属していた団体が改修を行いました。卒業後、僕は東伊豆町の地域おこし協力隊に所属しながらダイロクキッチンの管理人を務めています。地元の稲取高校の被服食物部とのカフェや、写真家や落語家を招いたワークショップを行っています。

Q どんな学生時代でしたか？

芝浦工業大学で建築を学んでいました。修士1年の頃に建築の知識を実践で活かそうと「空き家改修プロジェクト」をはじめ、最初に取りかかったのがダイロクの改修です。少子化や人口流出が進む稲取の一つのコミュニティスペースになればいいなと思いながら進めましたが、役場や地元の方たちが自分たちのことを気に入ってくれたんです。それが嬉しくて、「ダイロクを軸に何かでき

ることがあるかもしれない」と思い立ったんです。

Q 現在、課題に感じていることはありますか？

稲取に引っ越してからの1年、後輩が引き継いでくれている空き家改修プロジェクト・ダイロクキッチン・地域おこし協力隊という3つの組織に携わってきました。僕の給料は地域おこし協力隊からいただいているのですが、協力隊には3年という任期があります。あと2年でダイロクをどれだけ地域に根付いた場所にしていけるかが正念場です。

Q コミュニティの力ってどんなもの？

地元の横浜に僕にとって大切な場所があります。「ブランコ公園」って呼んでいたんですけど、そこへ行くとき色んな世代の方がいる。何もないところなんですけど、4個上のお兄さんが工夫して遊びを考えてくれて、そこで起こっていることがとにかく楽しかったんです。今思い返せば、そのお兄さんみたいな人になりたいのかもしれない。



ダイロクキッチン

元消防団器具置場を芝浦工業大学の学生が改修。シェアキッチンとして東伊豆町稲取の多世代交流拠点に。



三輪成美さん

中田おひさまの森保育園 / 保育士

幼い頃からの夢が叶ったこと以上に
「うれしい」と思える瞬間がたくさんあります

Q 保育士ってどんなお仕事？

日によって違いますが、子どもたちが登園してからお迎えが来るまで、お散歩や壁面に貼る絵の制作・感触遊びなど子どもたちの成長にあわせた遊びを行っています。他にも「連絡ノート」というお母さんたちとの交換ノートのようなものがあるので、子どもたちがお昼寝している時間はノートに園での様子を記入したり、家での様子や食べたものをチェックしたりしています。家での様子がわかるとその子の性格も掴みやすくなるんです。

Q 保育士になりたいと思ったのはきっかけは？

小学生の頃に、弟やちやうど生まれたばかりの従姉妹のお世話をしはじめたことがきっかけです。保育学部のある大学へ進学して、実習では子どもたち一人一人の成長を見ていく難しさも感じましたが、子どもが大好きだったので「保育士になりたい」という思いは変わっていませんでした。

Q 小規模保育園を選んだ理由は？

最初は幼稚園よりも預かる時間が長く、より子どもの成長に関われる保育園がいいなと思っていました。でも、就職活動で小規模保育園を見学して、自分のクラスだけでなく園に通ういろいろな年齢の子を見ていけることに魅力を感じたんです。

Q 苦労したことやたまになくうれしい瞬間は？

私は1歳さんを担当していますが、初めは泣いている子への声のかけ方が全然わからなくて……。声をかけてもずっと泣いてしまっている時は、クラスを越えて先生方が一緒に悩んだり案を出したりしてくれて、徐々にその子の特徴を掴めるようになりました。一緒に働いている人たちに支えられていると感じますし、人見知りをしていた子が自分から「おはよう」って抱きついてくれたりすると、本当にうれしい。「早く子どもたちに会いたい、先生方に会いたい」と思える職場です。

※小規模保育園…19人以下で0歳児から2歳児のみを預かりする保育園



おひさまの森保育園

女性の「輝く」を応援する株式会社女性イキイカンパニーが運営する静岡市の小規模認可保育園。



『若者雇用促進法で変わること』 厚生労働省 若年者雇用対策室

就活生も気になる具体的な企業の就労実態に関する情報を提供する仕組みが若者雇用促進法により設けられました。その中身を厚生労働省若年者雇用対策室に聞きました。

§

若者雇用促進法（青少年の雇用の促進等に関する法律）は、若者の適切な職業選択の支援に関する措置、職業能力の開発・向上に関する措置等を総合的に定めた法律です。

これにより、①一定の労働関係法令違反があった事業所の新卒者を対象とした求人ハローワークにおいて受け付けない求人不受理制度、②平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就

労実態等の職場情報を提供する仕組み、③若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度が創設されました。ここでは、②と③について詳しく御紹介します。

まずは、職場情報を提供する仕組みについてです。新卒者等であることを条件とした募集・求人申込みを行う場合に、幅広い職場情報の提供が努力義務となっています。また、その募集・求人への応募を考えている人や応募者は、企業に対して職場情報の提供を求めることができます。応募者が直接求めることもできますし、ハローワークや職業紹介事業者等を通して求めることも可能です。その際、企業は、次の

（ア）（ウ）の3類型それぞれについて1つ以上の情報の提供が義務づけられています。

- （ア）募集・採用に関する状況……過去3年度の新卒採用者数・離職者数など
- （イ）職業能力の開発・向上に関する状況……研修の有無・内容など
- （ウ）雇用管理に関する状況……前年度の所定外労働時間の実績など

企業の職場情報を得ることで、就労実態等の職場環境を理解した上で、応募する企業を選ぶことができるようになります。ハローワークに学卒求人を出している企業については、求人票の中に職場情報が記載されています。また、「若者雇用促進総合サイト」では、若者の採用を検討している企業の情報を検索し、各企業の職場情報を比較することもできます（利用の際の、個人情報登録は不要です）。さらに、このサイトでは就職のための相談窓口も御案内し

ていますので、ぜひ御活用ください。

次に、ユースエール認定制度は、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業（常時雇用する労働者の数が300人以下）を、厚生労働大臣が認定する制度です。平成27年10月1日の制度開始以来、全国で162社が認定されています（平成29年1月末現在）。

若者の採用・育成に積極的で、雇用管理が優れている地元の中小企業は、企業以外にも数多くあります。認定企業は、離職率、労働時間、有給休暇の取得等について一定の基準を満たした優良な中小企業です。

先ほど御紹介した「若者雇用促進総合サイト」では、ユースエール認定企業のPRシートやインタビュー記事も閲覧できますので、どのような企業が認定されているのか検索してみてください。また、都道府県労働局やハローワークではユースエール認定企業を対象とした就職面接会を開催していますので、ぜひ御参加ください。

ユースエール認定
マークに注目！



若者雇用促進総合サイトで
このマークの企業をチェック

若者雇用促進総合サイトでは、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況などが優良な中小企業である「ユースエール認定企業」を紹介しています。インタビュー記事も閲覧できます。ぜひ検索してみてください。登録の際は個人情報を入力不要。お気軽に御活用ください。



〈右サイトの
QRコード〉

厚生労働省

若年者雇用対策室

厚生労働省では次代を担う若者の雇用・生活の安定を図るため、正社員就職を支援しています。

アルバイト、就活、会社に勤めはじめたとき……。いろいろなあれこれ、働く上での労働法やマナーといった「ワークルール」を意識するのは、働きはじめてからという人がほとんどです。

「大事であることはわかっていても、働いてみないと興味が出てこない」。2016年度、ワークルール講座の学内での実施を決めた静岡県立大学キャリア支援室の馬場美康さんは、「法律」のもつ現実的な近寄りたさに悩ましさを感じていたそう。そこで、通常の講義時間の90分ではなく、学生が参加しやすい

【ワークルール講座は全国の大学を巡回中！飛び込み参加も大歓迎です！】

受講者のビフォーアフター！

〈今回のワークルール講座開催場所〉 静岡県立大学



学生生活のヒントが見える！『新卒採用基準 一面接官はここをみている』

『なぜ、普通の学生が新しい試みを実行し、リーダーシップを発揮することができたのでしょうか？（中略）一番大きな成功要因は、本人が「立場をとる」ことを決意し、自主的にPDCAサイクルを回したことに間違いはないのです』 本書（廣瀬泰幸著・東洋経済新報社・2015）より



ワークの名著

Black or White ? バイトの喜劇と悲劇



アルバイトは有給が取れないイメージがあったけど、「がんばってくれてるしお店の繁忙期じゃなければ取ってもいいよ」と店長が言ってくれました。友達と旅行に行けて、バイトも頑張ろうって思えました！（大学4年T・Sさん）



「今すぐバイトを辞めたい」と思ってネットで調べたら、「14日前までに申告すれば法律上は大丈夫」と書いてあったので、期限ギリギリでしたが申告。でも「そんな直前に言うのは非常識」と言われてしまった。（大学3年N・Wさん）

3分で労働法

労働法の専門家・本庄先生の紙面授業！

「労働時間が青天井になる。そんなことが合法的にできてしまうのが問題なんです」



静岡大学人文社会科学部 法学科

本庄淳志先生（一般社団法人ワークルール 代表理事）

神戸大学大学院法学研究科 博士過程修了。専門は労働法で、特に労働契約や非正規雇用を扱う。昨年のゼミでは雇用からみた人口流出対策として地方中小企業と学生のマッチングを研究。

近年、労働時間の長さではなく成果で評価される人が増えてきました。働き方の多様化にあわせ労働時間の規制をはずすという動きが一部でありましたが、そんな中で起きたのが電通社員の自殺事件。ガラッと状況が変わってきました。

日本の労働基準法には1日8時間・1週40時間という労働時間の原則があります。しかし例外があって、「25%以上の割増賃金を支払う」「会社と労働者の代表との間で協定（36協定）を結び、労働基準監督署に届出する」、これらを果たせば時間を超過して働かせることができます。要は「会社が一方的に残業を命じることは理屈上はできない」。……というのが、もともとの法の趣旨でしたがこれがザルでした。

36協定には残業時間の上限が定められていますが、現実には36協定を知らない労働者が多数。さらに、特別条項付き36協定を結ぶと、特別な

事情があれば36協定で定められた労働時間の上限を超えられます。つまり労働時間は青天井になる。今回の電通事件により、労働時間の上限の規制を厳格化しようというのが現在の強い動きです。

労働時間の上限の決め方はどのような労働者をイメージするかによって変わります。自分で労働時間をコントロールして自律的に働ける労働者であれば、上限規制はあまりいらない。他にも、勤務間インターバル規制といって休息時間の確保を徹底する方法もありますが、改正法案としては自律的な労働者の労働時間の規制緩和と並行して、一般労働者の上限規制が加えられるでしょうね。

一番重要なのは、圧倒的多数のサイレントマジョリティー、だけど働くことに疑問をもっている人たちが判断する一つの材料として法的知識を使ってもらうこと。法的なルールはネットの情報や本人の主観とは異なる「客観的な基準」ですから。

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	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 営業手当 32,000 円 合計 236,800 円 (備考: 営業手当は 20 時間の時間外払。超過分は別途支給)		
通勤費	全額支給		
賞与	夏・冬 2 回 (前年実績 4.5 ヶ月 / 年間)	昇給	1 回

補足事項	■ 試用期間…… 3 ヶ月 (本採用と同条件)	
	■ その他……営業部門は 20 ~ 30 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・離職状況は下記の通りです	
	(年度)	採用者数 離職者数
	2014 年度	5 1
	2015 年度	2 1
	2016 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。したがって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。

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必要があります。

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 ヶ月・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。

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。

ワークルール式
求人票チェック本当に役立つ
4 つのポイント

ヒロミ先生

企業からの労務相談の他、学生向けのワークルール講座で講師を務める。

固定残業代の解説 (この場合は「営業手当」です)

「月の労働日数 20 日・1 日の労働時間 8 時間 (9:00 ~ 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

働くわたしの悩みと、ワークルールからの指南書

Q 上司との折り合いが悪く、朝礼で罵倒されたり、度々呼び出されて業務とは関係のない仕事まで押し付けられるなど、嫌がらせを受けています。どうしたらいいですか？

パワハラやセクハラなど、「〇〇ハラ」というのは近年、増加傾向にあります。パワハラというのは、「言葉や態度による暴力や、無理な要求による精神的苦痛」のことです。指導育成や業務上の命令などに隠れて表面化しにくい場合が多いですが、明らかにできないノルマを与え、達成できない場合に精神的に追い詰めたりすることなどが該当します。今回のケースのように、「他の社員の前でわざと怒鳴りつける」といったものもパワハラです。

パワハラをされてしまった場合は、まずは相手に対し、勇気を出して「やめてほしい」というはっきりとした意思表示をしましょう。もちろんそれが難しい場合もありますから、周囲に相談し、客観的な意見を求めましょう。その際に、証拠として、嫌がらせを受けた日時・内容などを記録しておくことも大切です。メモだけでも構いませんので、「そんなことあった？」というむやみにされないよう記録しておきましょう。



【本日の先生】
伊藤弘人先生

伊藤弘人社会保険労務士事務所
(静岡県浜松市)。社労士になる以前は銀行に勤務していたそう。

ワークルールさんの 全国学食めぐり①



一般社団法人ワークルールが講座で訪れた大学で食べたなかでも、特に美味しかったものを一品、紹介します。第一弾は、札幌学院大学の「スープカレー」(550円)。学内にある3つの学食のうち、まるでホテルのようなレストラン「文泉」で提供される人気メニュー。事務局長の由比藤準治さん曰く、「絶妙なスパイスが最高」。「文泉」の営業時間は平日11:15～14:15です。ぜひご賞味ください。

知っておくと役に立つ！社会のルールを学べるネットワーク

連合静岡メイトさん、教えて！ 緩やかなつながりが大切な理由

——アルバイトや入社後、困ったことがあった時に気軽に相談できる場所はありますか？

連合静岡は、働く人の雇用や権利を守るために、主に労働条件や企業の仕組みに関する労働相談、労働組合づくりの支援などを行っています。なかでも、2010年に立ち上げた「連合静岡メイト」は、ぜひ学生のうちから知ってもらいたい取り組みです。

連合静岡メイトは、静岡県内に在住または勤務する人であれば誰でも参加できるコミュニティ。学生や主婦などアルバイトやパート勤務をしている方、労働組合のない会社に勤めている方などを中心に、基礎講

座や会報誌を通して働くことに関する情報提供を行っています。

——どのような特徴がありますか？

労働組合との大きな違いとしては業種や性別問わず「会員ひとりひとりを支え、つながる」ことができることです。例えば、いま連合静岡メイトが力を入れていこうと考えているのはシングルマザーを対象とした支援です。もともと組合は、「性別などによる差別をしない」と法律で定めていいますから、シングルマザーにだけスポットを当てていくことはできないんです。

誰でも自由に使えるコミュニティですから、働くみなさんに身近に感じていただいで、活用いただきたいです。

連合静岡メイト

年会費1,000円で加入できる会員制サービス。会員限定のウェブサイトで、専門家とのメール相談や法律の解説、会員間の交流やセミナーのご案内、情報誌を提供しています。お気軽にお申しください。

☎ 054-291-5400



2017. 4 発行

働く私の静岡時代
『ワークの掟 4』

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://shizuokajidai.or.jp>

デザイン協力

亀澤希美子

企画制作

服部由実 (NPO 法人静岡時代)

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？」
「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。



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いる。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。

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

検索

講座の様子も随時更新中!

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