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

5

2017.11

「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 ワークルールと仕事のマッチング

公益社団法人
全国求人情報協会
リーフレット付!

WORK RULE

気持ちよく働くためのポイントを伝授

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高校、大学、専門学校等で「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！

社会人になる前に働くルー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、二〇〇五年から全国の様々な学校でワークルール講座を実施してきました。若年層向け労働教育の先駆けとして、二〇一六年度は全国で一〇一回の講座を実施。二〇一七年度においては十月末時点で、講座予定数がすでに百回を超えており、需要の更なる高まりが伺えます。講座は連携する社会保険労務士が担当し、専門家の視点を持ちつつも、若い受講生の皆さんに労働法の基本的事項を理解してもらうために、「わかりやすさ」も大切にしています。社会人だけでなく、学生バイトの様々な問題がニュースになる昨今は、就活生向けの講座のみならず、ブラックバイト対策講座の依頼も増えています。最新のニュース、法令等の情報も取り入れた講座で、学生の皆さんの「働く」を応援・サポートしています。

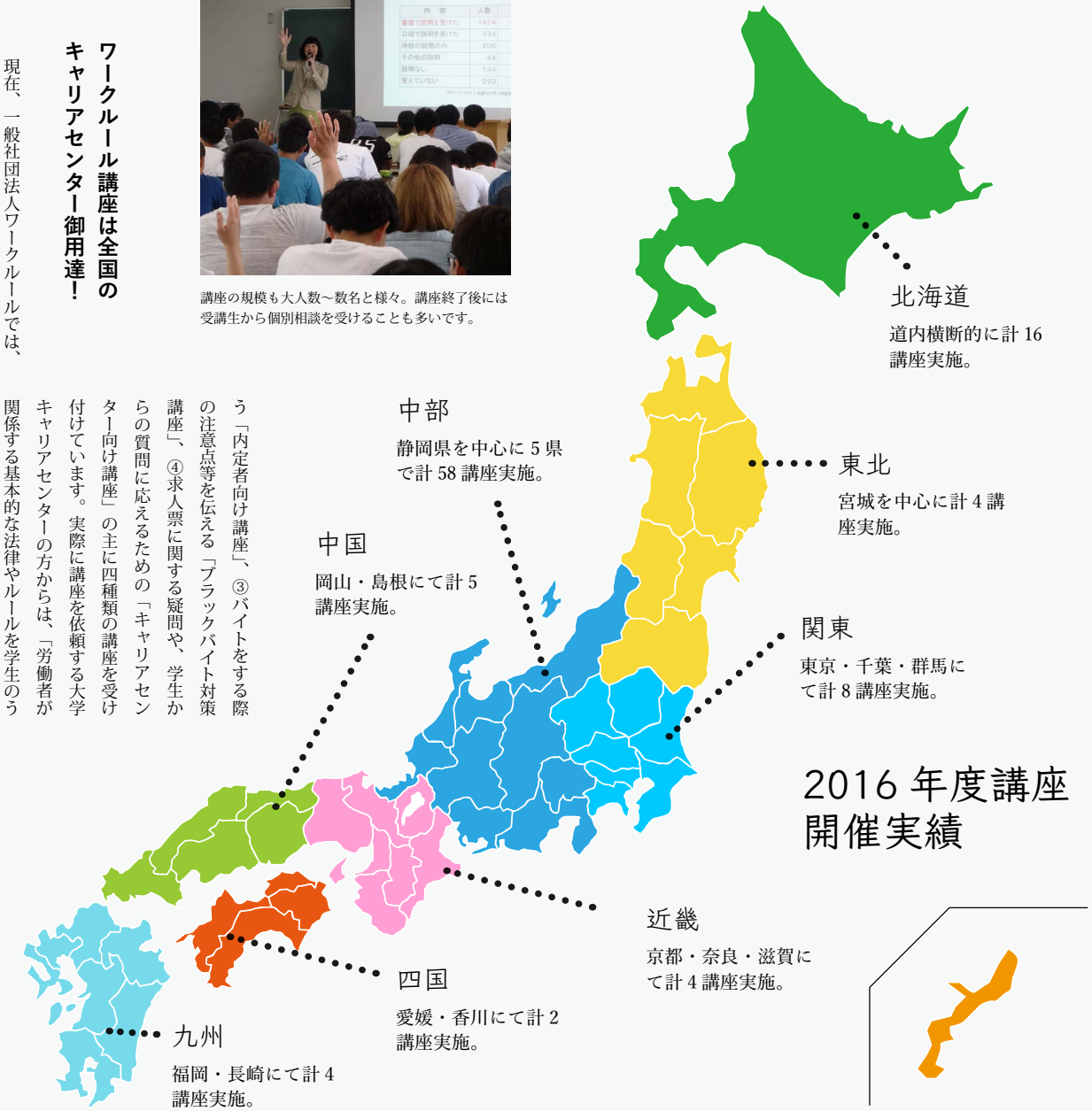
最近は学生向け講座のみならず、学校現場で学生からの相談を直接受けるキャリアセンターの職員向けにも講座を実施しました。学校ごとの希望に合わせ、講座の仕様・内容は全てカスタマイズ可能なのです。

講座の規模も大人数～数名と様々。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。

ワークルール講座は全国のキャリアセンター御用達！

現在、一般社団法人ワークルールでは、社会の動き、全国の学校から寄せられる要望に合わせて、①求人票の見方や内定に関する内容を扱う「就活生向け講座」、②労働時間や労働環境、給与明細の見方等を扱う「内定者向け講座」、③バイトをする際の注意点等を伝える「ブラックバイト対策講座」、④求人票に関する疑問や、学生からの質問に応えるための「キャリアセンター向け講座」の主に四種類の講座を受け付けています。実際に講座を依頼する大学キャリアセンターの方からは、「労働者が関係する基本的な法律やルールを学生のうちに知っているのと知らないのでは、いつか何かあった時の行動に差が出ると思う」という声が上がっています。若い世代にとって、今や必修とも言える講座なのです。

学生のいま知るからこそ、働くことをもっと楽しく前向きに考えられる



2016 年度講座開催実績

受講者全員に豊富なテキストの提供も。青い小さなハンドブックは社会人になっても必携アイテムです

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

職業・業界を選ぶその前に！

仕事のマッチングとワークルールの関係

仕事のマッチングにおいて、１番最初に必要なのは、実は働く人を取り巻くルール（＝ワークルール）を知ることだった！？ 労働法の専門家・本庄淳志先生に聞きました。

働きたいと思える会社を、業界や職種だけで選んでない？

自分にとって本当に良い会社、見極められますか？

――ワークルールは、就活生にとってなぜ大切なのでしょうか。

マッチングというのは勝手にされるものではなくて、まず自分の希望がないとマッチングできないですよね。その際に、まず企業を選ぶ学生側が、求人情報を「正しく」読めるというのが、ミスマッチを生じさせないための真の第一歩だと思います。就活に際してワークルールを教わる人が限られているのが現状ですが、知っておくことがまず大切です。最近は法改正もあり、求人票や求人誌の情報がかなり丁寧に示されるようになりましたので、ワークルールの知識があれば、得られる情報量において損はないはずです。

――求人票を正しく読む、具体的にどんな点を注意したら良いでしょうか？

学生によく言うのは、「固定残業代」についてです。おそらく多くの学生が求人情報で注目するのは、給料と勤務地と福利厚生だと思います。その中で給料の欄を見たときに、やたら基本給が高いところがあります。通常だと相場は十八～二〇万円だけど、例えば二七万円の会社があったとしましょう。一見、とても魅力的ですが、どこかに小さい字で「時間外労働五〇時間分を含む」というような書き方がされていたりします。こういう求人票が実は意外とあるんです。残業をして、はじめて二七万円がもらえる。この場合、求人票に関する知識がないと選ぶ側として不利ですし、就職後に「思っていたのと違う」ということになりかねません。これがバイトだったら、「辞める」という選択を考えやすいのですが、就活となると別物です。せっかく新卒で就職したのに、労働条件のミスマッチが原因で退職したら非常にもったいない。企業にとってもそれは損失ですから、最近は企業側も求人情報を正しく示そうとする傾向があります。そうした企業側の良い流れがある一方で、学生側も、自らのより良いマッチングのために、求人票の見方や知識を身につける努力が必要だと思います。

――知識を得ようと能動的に情報を集める姿勢が求められますね。

例えば内定が複数もらえたとして、学生はすぐに決断しようと焦ってしまいがちです。でもその一人が内定を断ったところで、会社はそこまで困らないでしょう。採用してから辞められるよりよっぽど良いですし、内定辞退で困るようならそれは人事のミスです。就活生の時点では、会社の利益より自分の人生を考えることが大切ですから、情報収集に励んでほしいですね。そこで注意してほしいのは、ネットの情報に頼りすぎないこと。一面的な情報にしか辿り着けない可能性があります。複数の人と直接のやりとりで情報交換することも大切でしょう。

内定前は労働条件をしっかり把握。内定後は会社の本音に触れてみよう

また内定が決まったら、ぜひ内定先の社員と労働条件の話をしてみてほしいです。内定をもらうまでは話題にしづらいと思いますが、内定をもらって、例えば複数から内定が出ている場合、就活生側の方が選ぶ側で強い立場にありますから、多少つっこんだ話を聞いてみた方が良いと思いますね。内定者懇親会などで会社の人と関わりを持って粘って考えてみることも大事です。ミスマッチは事前に防ぐのが最善ですし、そのための法・制度をもっと整えていく必要もあります。でも一方で、繰り返しになりますけど、ミスマッチを防ぐ上では、学生の皆さんの「自ら知ろう」とする努力・姿勢も欠かせないものなのです。

本庄淳志先生
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。現在は、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行う。

厚労省NOW

アルバイトのトラブルその前に「労働条件を確かめよう！」

バイトでも就職でも「ブラック」な会社や職場のニュースがよく耳に入る昨今、そうした課題に対して国（担当である厚労省）はどのような取り組みを行っているのか、最新状況を厚生労働省労働基準局労働条件確保改善対策室に聞きました。

§

二〇一五年頃から「ブラックバイト」の報道、指摘が多くなってきました。これを受けて労働条件確保改善対策室では、当時の労働基準局長と大学生の懇談会を行うなど、大学生等のバイトに関する実態調査を行いました。調査は二〇一五年八～九月にかけて行い、十一月に結果を公表しましたが、その時に初めて、大学生バイトの約半数に労働条件等で何らかのトラブルがあったと言う結果が明らかになりました。なかには学業に支障が出ているという声もあり、そこから学生のバイト問題に関する対策を本格的に始動させました。

二〇一六年の四月から、全国の大学・専門学校・高校を中心とする若い世代向けに「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを展開しています。学校などでポスターやチラシを見かけた方もいるかもしれません。働き始めには何よりも「労働条件を確かめる」ことが第一です。労働条件の確認をしていないために、あとでトラブルになることも多く、「言った言わない」の話で解決が難しいケースが多いのです。ですから若い世代の皆さんには「労働条件通知書」の確認を欠かさないようにしてほしいですね。バイトに限らず、社会人として働き始める上でも大事なことなんです。日本人は契約の概念が薄いと言われることがありますが、例えを言うと、バイトを部活動のように「お願いして入れてもらうもの」だと考える学生さんが多いのです。しかし労働契約はお互いに約束するものという性質があります。使用者側は雇用環境と安全を確保し、働く側は労力と時間を提供する、働く内容やルールを守るのは労使双方なのです。学生さんであれば「学生」という自分の立場を使用者に理解してもらうことも、労働条件通知と同じくらい大事だと思ってもらいたいですね。一方、企業側にも当然気をつけてもらいたいことですから、厚労省としても、若い人のアルバイトが多い塾、スーパー、コンビニなどチェーンストアのいくつかの団体に対しては、シフト設定上の配慮等、学業に支障を来たすことのないように要請もしています。

もう一つ重要な取組としては、労働条件の確認の呼びかけに併せて、「何かおかしい」と思った時にすぐに相談をしてくださいという呼びかけも行っています。最近、労働局の職員が大学や専門学校などに出張相談に行っています。相談受付はもちろん重要ですが、相談機会拡大に併せて、労働局や労働基準監督署といった労働問題を取り扱う機関があること、そして、そこで相談にのってもらえることを知ってもらうのも目的です。また近年、厚労省が設置する相談窓口の受付時間も拡充させました。平日昼間は都道府県の労働局や労働基準監督署の相談窓口があり、平日夜間と土日昼間には電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」が利用できます。相談は迷惑なのではと思う人が多いのですが、トラブルを未然に防いだり、同じ悩みの誰かを救うきっかけになるかもしれない大事なことなんです。気になることがあれば遠慮なく相談してください。

厚労省の特設ページで労働条件を確認！

労働条件に関する総合情報サイト

全ての働く人に向けて、労働条件に関するQ&Aコーナーや、労働条件学習アプリの提供、また全国の労働に関する相談窓口の紹介などが掲載されている。自分以外の人の相談事例を知れたり、労働にまつわる最新の情報もチェックできます。学生向けコンテンツも多数！

「アルバイトの条件を確かめよう！」キャラクター『たしかめたん』

学生向けに労働条件の確認を呼びかけ中。ポスター等で見かけたら、自分の労働条件のこと思い出してね！

厚生労働省労働基準局労働条件確保改善対策室

労働条件の確保や改善、労働者の保護に関する政策の企画を行う。現在、若年層向け啓発事業を推進中！

就活のヒントに知りたい！

人材派遣会社のお仕事

「人材派遣会社」で実際に働く人の話を聞いたことはありますか？ 様々な会社と繋がりある業界で働く醍醐味を、株式会社アウトソーシング入社２年目の深澤侑里也さんに聞きました。

業界横断的なネットワークの中で働けるのは派遣会社の醍醐味

派遣会社に対する印象、「中の人」の声も聞いて見直してみませんか？

――深澤さんの入社の動機やきっかけは何でしたか？

就活を始めた当初は、実はメーカー希望だったんです。また商社もメーカーとの関わりが多いので、一つの選択肢として見ていました。でも、就活を進める中で、違う業界にも視野が広がったんです。派遣業界の弊社に入ろうと思ったきっかけは、会社説明会でした。想像すればすぐわかるのですが、人の派遣元であるということは、当然メーカーとの関わりも多いんですね。もともと志望していたメーカーに入ったら、その一社しか関われないのですが、今の会社はあらゆるメーカーと繋がっています。また日本のものづくりの現場で働く人を支える仕事ができるという点にも魅力を感じたんです。また私は出身は神奈川県ですが、東京の大学に通っていたこともあり、勤務地は東京がいいなという条件的な希望もありました。現在勤めているアウトソーシングの本社は、見事に東京駅すぐですね（笑）。

――現在は具体的にどんな仕事をされているのですか？

本社の事業企画部門で、経営分析を担当しています。各営業所の利益等、数字の管理ですね。昨年と比べて会社の状況はどうか、またそこには所属社員数や社員の年代、属性などの管理・分析も含みます。私は2年目から会社の重要な数字に関わる仕事に携わらせてもらっていて、若干キャリアコースとしてはイレギュラーなのですが、だからこそ早く経営分析の仕事では一人前になりたいと思っています。会社としてもまだまだ成長を続けている段階で、若い社員も手を挙げればチャレンジできる風土です。だからこそ、私も今後の自分のキャリアをどうしていきたいかと、ものすごく考えますね。

――入社前と今の会社や業界に対する感じ方の変化はありましたか？

最初はやはり、派遣業界ってブラックなのかなという印象が強かったんです。「モノ」より「人」がメインに関わってくる難しさやもどかしさもあるのかなと思いがちでした。でも入社後に、私も製造現場に半年ほど入ってみてわかったのは、私たち会社が派遣する先の現場の仕事が好きだから、向いているから、そこで働くことを希望する人がいるんだということでした。だとしたら、そうした製造現場で働きたい人の希望を叶えるお手伝いがしたいと思うようになったんです。誰かのための仕事になんだと確信が持てたことで、漠然と持っていた派遣業界へのブラックなイメージは「違うな」と思うようになりました。でも入社前の私のような印象を持たれる方もまだまだ多いと思うんです。実際に派遣会社で働く立場としては、やっぱりもっと業界や会社の魅力を知ってもらいたいです。私も今の仕事を頑張って、もっと胸を張って「ここで働いているんです！」と言えるようになりたいですし、会社自体の今後の成長にも期待しています。

「適材適所」を叶える仕事が、日本の経済を支えている

――今はご自身が会社説明会に社員として参加されているそうですね。

そうなんです。就活生に向けて話す時には、やっぱり夢のある話をしたいなと思っています。「入りたい」と思ってもらえるヒントが伝えるように心がけています。学生が会社の人に会える数は限られているので、その中で「この会社いいな」と思ってもらえるきっかけに自分がなれたらいいなと思っています。

深澤侑里也さん

株式会社アウトソーシング製造・サービス統括本部。入社二年目。神奈川県出身。「ベンチャー気質な会社の雰囲気は、自ら仕事を組み立て、つくり出したいと思う学生にはオススメです！」

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。

求人票は広告
書面の確認が鉄則！

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。

実際にバイトにもある
怖〜い「弁償の問題」

※「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

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。

強制的なシフト
パワハラには
「NO」！

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。

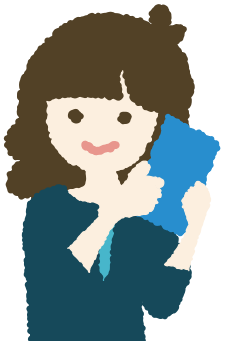
意外と失敗する
辞める時のマナー

アルバイトも有給はアリ！
あなたの周りは……？

2017 年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 13% 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。

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。

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。

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ことが必要です。

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÷ 8h ＝ 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

ワークの回覧板

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 **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回
補足事項	■ **試用期間……3ヶ月（本採用と同条件）**　（※④） ■ 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）

はじめてアルバイトするときは

若い方々がアルバイトを行う時に、長時間労働を強制されたり、残業手当が支払われなかったり、退職を申し出てもなかなかやめさせてくれないなど、トラブルがクローズアップされています。

一方、アルバイトは、大切なお金を稼ぐ手段であるだけでなく、今後の人生で仕事を続けて行くうえで必要となるチームワークや、コミュニケーション力、マナーなどを学び、身に付けるチャンスでもあるのです。

はじめてアルバイトをするとき、このリーフレットを役立てください。

公益社団法人 全国求人情報協会

就活に効く３冊！

就活生必携ブックガイド

「就活」や「働くこと」をもっとじっくり考えたい人に向けた、（一社）ワークルールの推薦図書を紹介。あなたの仕事観がぐっと変わるかも！？

『労働法で人事に新風を』（商事法務）
大内伸也　著

架空の中堅商社・豊夢商事を舞台に、社会保険労務士資格を有する新入社員である主人公と人情派の社長や、大手での経験豊富な人事部長との人事、労務に関するやりとりをストーリー仕立てでまとめている。社員の幸せ重視で曖昧になっていた会社のルールをいかに見直すか、IT 化や近年の採用事情など幅広い話題を会社視点から考えられる１冊。

『仕事のなかの曖昧な不安』（岩波新書）
玄田有史　著

東京大学で労働経済学を専門に研究する著者は、仕事は「苦しい」だけでも「楽しい」だけでもダメで、一番良いのは「苦楽しい」仕事をすることだと説く。若年失業が話題になったり、働くことへの不安を抱える人が多い今、希望を持って希少価値ある人間になるためにはどう行動すべきかというヒントを与えてくれる。

『雇用社会と法』（放送大学教育振興会）
道幸哲也　著

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 章にわたって展開されている。最終章ではワークルール教育にも触れ、労働契約城の権利・義務の重要性を訴えている１冊。実際に、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。

＜就活生におすすめ！働くことや企業について知る WEB サイト＞

「女性の活躍推進企業データベース」positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/

「若者雇用促進総合サイト」wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.actio

働くということは契約すること

アルバイトやパートタイマーは、正社員と同じように会社や店舗で雇用される（労働を提供する対価として給料をもらう）働き方です。個人事業主や経営者と違って、雇用される場合は労働基準法や最低賃金法といった法律によって一定の条件で守られながら、労働契約を結びます。正社員などと比べて比較的、気軽に働き始められますが、契約である以上、雇う側（会社や事業所）も雇われる側（アルバイト・パートタイマー）も、一定の責任が生じます。

労働条件通知書を確認しよう

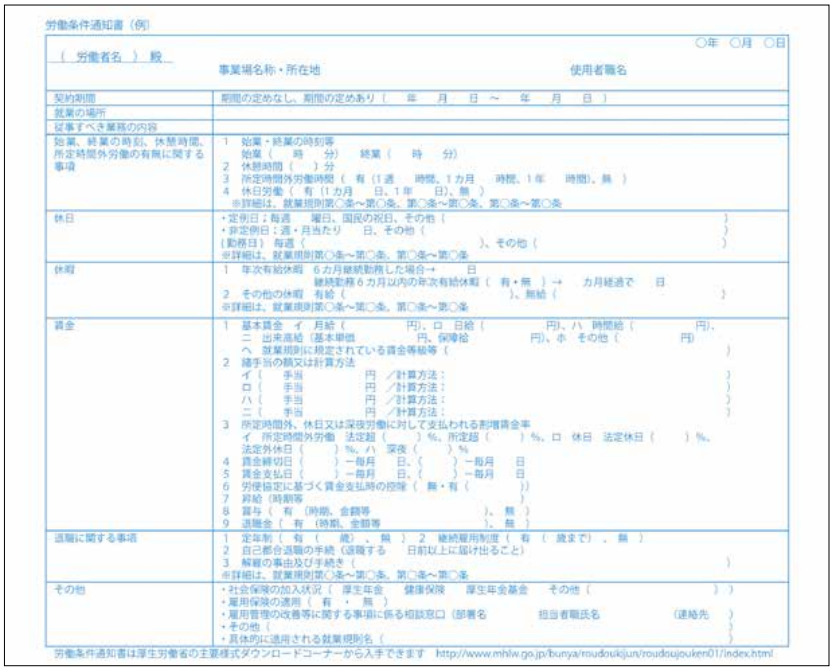
厚生労働省が、アルバイト経験のある学生に対し2015年8月に実施した意識調査によると、「口頭でも具体的な労働条件の説明を受けた記憶がない」という回答が19.1%、「労働条件通知書等を交付されていない」という回答は58.7%にも上りました。雇う側は、人を採用する時点で書面等によって労働条件を明示することが法律で義務付けられているのに、実態は厳しい状況です。

実際の労働条件はアルバイトに応募する際に見た求人広告ではなく正式採用される時に交わされる内容で契約したことになりますので、労働条件はあいまいにせず、採用時には必ず、書面にて労働条件を明示してもらい保管しておきましょう。（書面提示がない場合は求人広告通りで間違いがないか確認しておきましょう）

※労働条件通知書の見本は右記の厚生労働省のページより

①働くときは責任をもつ
②仕事内容と勤務条件を確認しよう
③労働条件通知書をもらおう

▼労働条件通知書の見本



労働条件通知書（例）

○年　○月　○日

（　労働者名　）殿

事業場名称・所在地　　使用者職名

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（　年　月　日 ～　年　月　日）
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項	1　始業・終業の時刻等 始業（　時　分）　終業（　時　分） 2　休憩時間（　）分 3　所定時間外労働時間（ 有（1週　時間、1カ月　時間、1年　時間）、無 ） 4　休日労働（ 有（1カ月　日、1年　日）、無 ） ※詳細は、就業規則第○条～第○条、第○条～第○条、第○条～第○条
休日	・定例日：毎週　曜日、国民の祝日、その他（　） ・非定例日：週・月当たり　日、その他（　） （勤務日）毎週（　）、その他（　） ※詳細は、就業規則第○条～第○条、第○条～第○条
休暇	1　年次有給休暇　6カ月継続勤務した場合→　日 継続勤務6カ月以内の年次有給休暇（ 有・無 ）→　カ月経過で　日 2　その他の休暇　有給（　）、無給（　） ※詳細は、就業規則第○条～第○条、第○条～第○条
賃金	1　基本賃金　イ　月給（　円）、ロ　日給（　円）、ハ　時間給（　円）、 ニ　出来高給（基本単価　円、保障給　円）、ホ　その他（　円） ヘ　就業規則に規定されている賃金等級等（　） 2　諸手当の額又は計算方法 イ（　手当　円　/計算方法：　） ロ（　手当　円　/計算方法：　） ハ（　手当　円　/計算方法：　） ニ（　手当　円　/計算方法：　） 3　所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ　所定時間外労働　法定超（　）%、所定超（　）%、ロ　休日　法定休日（　）%、 法定外休日（　）%、ハ　深夜（　）% 4　賃金締切日（　）－毎月　日、（　）－毎月　日 5　賃金支払日（　）－毎月　日、（　）－毎月　日 6　労使協定に基づく賃金支払時の控除（ 無・有（　）） 7　昇給（時期等　） 8　賞与（ 有（時期、金額等　）、無 ） 9　退職金（ 有（時期、金額等　）、無 ）
退職に関する事項	1　定年制（ 有（　歳）、無 ）　2　継続雇用制度（ 有（　歳まで）、無 ） 2　自己都合退職の手続（退職する　日前以上に届け出ること） 3　解雇の事由及び手続き（　） ※詳細は、就業規則第○条～第○条、第○条～第○条
その他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金　健康保険　厚生年金基金　その他（　）） ・雇用保険の適用（ 有 ・ 無 ） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口（部署名　担当者職氏名　（連絡先　） ・その他（　） ・具体的に適用される就業規則名（　）

労働条件通知書は厚生労働省の主要様式ダウンロードコーナーから入手できます　http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html

アルバイト の ジョーシキ

Q 今日はバイトの面接。でもどうしても行けなくなっちゃった、どうすればいい？

A 会社（面接担当者）は、忙しい仕事の時間を調整して面接の時間をつくっています。面接の予約をしながら行けなくなったというのは、どんな事情があったにせよ、面接予定の会社からみれば「約束を破られた」ことに変わりはありません。
行けない事情ができたら、とにかく一刻も早く会社に連絡を入れ、お詫びと行けなくなった事情を説明しましょう。それでも、強制的にアルバイトをさせられることはありません。

Q 辞めたいのに辞めさせてもらえません。

A 憲法第22条では「職業選択の自由」を定めています。特別な事情がない限り、退職の自由は保証されています。また、民法では、「期間の定めのない雇用契約については、退職を申入れた日から2週間を経過したときは雇用契約は解除される」と定められています。もっともアルバイトの場合、雇用期間をあらかじめ定めてあることが多いと思いますが、その場合は働く側も雇う側も、その期間を守ることが前提となります。
会社には「辞めさせない」権利はありません。
雇用期間が満了しているのに辞めさせてもらえない場合は、まずは上司とよく話し合ってみてください。それでも退職させてくれない場合、退職届を出して2週間経てば労働契約は終了と考えていいでしょう。

Q やばい、バイトに遅刻しそう。

A まずは早急に状況連絡しましょう。遅刻しそうなのか、欠勤せざるを得ないのか。業務に支障を与えることを自覚し、遅刻や欠勤の理由を伝えるとともにお詫びをし、出社後には周囲の仲間たちにも配慮を。

Q 今日で退職したいんだけど、メールで伝えたらいいんでしょう？

A 雇用期間をあらかじめ定めてあれば、会社もアルバイトの方もお互いにその期間を守ることが前提ですので、一方的に今日で辞めますと伝えるだけではトラブルのもとです。まずは、辞める意思を直属の上司に伝え、退職予定日の合意をとりましょう。事情があることは理解しますが、仕事の繁忙や引き継ぎなどの状況を相談し、円満退社を心がけましょう。

Q 明日から来なくていいと、突然、解雇されちゃった。

A 労働基準法第20条では、労働者を解雇する場合、「少なくとも30日前」にその予告をしなければならないこと、事前の予告をせずに解雇する場合は、30日以上の平均賃金を解雇予告手当として支払わなければならないと定めてあります。また「客観的に合理性を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、その権利を濫用したものとして、無効とする」（労働契約法第16条）とありますので、解雇を告げられたら、その理由を確認しましょう。納得できない場合、トラブルになりそうな場合は、働いている店や会社の所在地を管轄する労働基準監督署や総合労働相談コーナーに相談してください。

バイト探しで
気をつけたい
ポイント
1

被害者が加害者になる悪質商法

消費者庁や国民生活センターが注意を呼び掛けている
詐欺的な悪質商法。
高い時給や短時間勤務など、一般的な労働水準から比べて、
驚くほどの好条件で募集することが多く、
そこには働く者にとって、
大きな落とし穴が潜んでいるケースも…。

相談件数が多い商品・サービス上位10(全体)

順位	商品・役務等
1	アダルト情報サイト
2	デジタルコンテンツその他
3	健康食品
4	商品一般
5	サラ金・フリーローン
6	賃貸アパート・マンション
7	インターネット接続回線
8	移動通信サービス
9	相談その他
10	ファンド型投資商品

上記は、2013年4月から2014年3月に、全国の消費者センターに寄せられた苦情や相談件数が多かった商品やサービスの一覧です。相談内容の特徴としては、アダルト情報サイトに関する相談件数が増加し、2011年度以降3年連続で第1位となっています（『消費生活年報』より）。

また、インターネット関連では、インターネット通販で注文した様々な商品に関するトラブルや、プロバイダや光回線の電話勧誘の相談が増加。高齢者宅に注文した覚えのない健康食品が送付されてくる、実態不明のファンド等の金融商品や権利等を電話で勧誘するといったものもあります。

相談件数が多い商品・サービス上位10(20歳代:)

順位	商品・役務等
1	アダルト情報サイト
2	賃貸アパート・マンション
3	デジタルコンテンツその他
4	エステティックサービス
5	サラ金・フリーローン
6	移動通信サービス
7	出会い系サイト
8	四輪自動車
9	商品一般
10	インターネット接続回線

20歳代に絞ると、相談案件の上位が入れ替わり、デジタルコンテンツやインターネット、結婚式関連サービスやエステティックサービスの相談が多くなります。アポイントメントセールスや、デート商法によるトラブルや、大学生を中心に広がる投資用DVDのマルチ商法によるトラブルが目立ちます。

消費者トラブルの多い詐欺的な商法と知らずに応募し、従事することは、自身が被害者のみならず、知らず知らずのうちに加害者となってしまう可能性もありますので、応募の際は事業内容や扱う商品・サービス、その販売・提供方法を十分に確認するようにしましょう。

気をつけよう！アダルトビデオ出演強要やいわゆる「JK（女子高校生）ビジネス」

「モデル・アイドルになりませんか」と声をかけられ、同意していない、性的な行為等の「写真」や「動画」の撮影をされた等の被害を受ける問題が発生しています。
アダルトビデオ出演強要やいわゆる「JKビジネス」に係る相談窓口と被害防止の動画（内閣府HP）
http://www.gender.go.jp/policy/no_violence/avjk/index.html

アルバイト・パートから正社員へのみち

アルバイト・パートタイマーなど、期間を定めて雇用契約を結ぶ
いわゆる非正規雇用の割合は年々増え続け、その数は全就業者の4割にのぼっています。

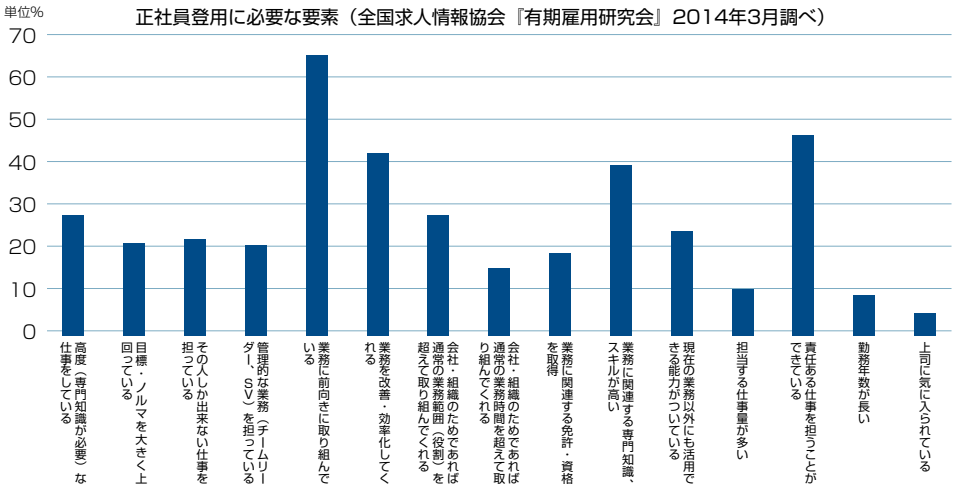
アルバイト・パートから正社員への転換を希望する人は、求人広告の人事評価制度や育成支援制度の記載に注目して活動してみましょう。

- **業務に関係のある資格取得支援制度や勉強会・外部講習を活用する**
- **正社員登用制度のある会社で働く**
- **正社員募集、並びに正社員登用制度のある会社へ転職する**
- **なるべく早い段階から自らのキャリアステップをしっかりと描く**

※求人メディアでは、関連するインデックスやアイコン、特集などを企画しています。

下記グラフは正社員登用に必要と思っている要素として雇用主が思う割合です。前向きに責任感を持って取り組むことはもちろんですが、働く側にとっては意外にも、自らの業務を改善することや、いざという時、普段の役割を超えて取り組んでくれることを高く評価しています。正社員転換のためには、自分から発信をし、行動するようにしましょう。

正社員登用に必要な要素（全国求人情報協会『有期雇用研究会』2014年3月調べ）



バイト探しで
気をつけたい
ポイント
2

働くときの法律を理解しよう！

いざ働き始めてみると、
「あれ？　これって変じゃない？」と
感じることが出てくるかも知れません。
労働者は、アルバイトやパートタイマーであっても
法律で守られています。

最低賃金が法律で決まっています

アルバイトやパートタイマーであっても『最低賃金法』によって定められた最低金額より低い賃金は許されません。最低賃金は年齢に関係なく、高校生や外国人などが働く場合にも適用されます。

※最低賃金の詳細は

労働時間について知ろう

労働基準法では、1日の法定労働時間は休憩時間を除き8時間(週では40時間)と定められています。この労働時間には、原則として準備や後片付け、お客様待ちや材料の納品待ちなどの時間も含まれます。それを超える労働は、時間外労働（残業）となります。また、午後10時から午前5時までの間の勤務の深夜業は、労働基準法第61条によって、満18歳に満たない場合は原則として就労が禁止されています。

残業代について知ろう

労働時間が次の①～③に当たる場合、割増賃金が支給されることが労働基準法で定められています。

①時間外労働（25%以上）：法定労働時間（1日8時間又は週40時間※特例措置対象事業場は週44時間）を超えて働かせた場合※ただし、1ヵ月60時間を超える場合は50%以上（中小企業を除く）

②深夜労働（25%以上）：午後10時から翌午前5時の時間帯に働かせた場合

③休日労働（35%以上）：法定休日（週1日または4週4日の休日）に働かせた場合

※①と②に該当する場合は50%以上(時間外労働が60時間を超える場合は75%)、②と③に該当する場合は60%以上となります。

休憩時間にもきちんと規定があります

労働基準法において、休憩時間は『使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければならない。』としています。

※ただし、1日の実労働時間が6時間までの場合には、休憩時間を与えなくても労基法には違反しません。

有給休暇も付与されます

正社員だけでなくアルバイト･パートタイマーも入社後6カ月勤務し、その間の所定労働日数の8割以上を出勤したときは、その所定労働日数に比例した日数の有給休暇がもらえます。（具体的な日数は下記のホームページを参照して下さい）※なお週の所定労働時間が30 時間以上の者・週5日以上勤務のアルバイト・パートタイマーは、正社員と同じ扱いになります。

社会保険にも加入できます

「社会保険」とは、一般的に「労災保険」「雇用保険」「健康保険」「介護保険」「厚生年金保険」を指します。社会保険への加入は、労働時間や所定労働日数により加入が義務付けられていますので、アルバイト・パートタイマーも、一定の条件を満たしていれば加入することになります。労災保険は、仕事中や通勤中のケガなどを補償するもので保険料は全額会社負担であり、労働者であれば雇用形態に関係なくすべての人に適用されます。雇用保険は昼間学生の場合は対象となりません。

勤務形態の柔軟性は、ここを見よう！

アルバイトやパートタイム勤務において気になるのが、時間や休み、シフトの柔軟性です。求人広告や面接で確認し、「思ったように働けない」とならないようにしてください。

- **「相談に応ず」は希望が100%実現するわけではない**
- **「○日以上可」は勤務できる日数が多いほど歓迎される傾向がある**
- **予定外のシフトは試験などの外せないときは断れるし断ろう**

賃金を払ってくれない、職場でのいじめ、パワハラなど、困ったときの相談先

そんなときは一人で悩まないで、専門機関に相談しましょう。専任のスタッフが、的確なアドバイスや解決への道筋を示してくれます。

●各都道府県の労働基準監督署

●総合労働相談コーナー

●労働条件相談ほっとライン

●弁護士会の法律相談センター

●法テラス

■求人広告の内容についての苦情や相談
●各求人メディアの読者相談窓口
下記から検索してください

●公益社団法人全国求人情報協会　読者相談室
電話：03-3288-0886　　FAX：03-3288-0850
メールでも受け付けています

大学生のワークルールに関する悩みに答えます！

Q 複数社から内定をもらっています。一部企業から「内定応諾書」の提出を求められているのですが、書類提出後に内定辞退することは問題ないでしょうか？

会社が内定を出しても、学生が現実に入社するのは半年先の話です。他社からもっと良いオファーを受ければ、その間に辞退するおそれがあります。「内定応諾書・入社誓約書」の提出を求めるのは、会社にしてみれば自然な自己防衛策です。内定は、「来年四月から働きます（就労の始期の特定）」または「来年四月から契約ルールに従います（効力発生の始期の特定）」という約束（労働契約）です。契約が成立すれば、権利を主張できると同時に義務も負います。それでは、誓約書を提出した後、辞退は一切認められないのでしょうか。通常の労働契約を結ぶ場合も、「一年間は退職を認めない」などの条件を付すことはできません。労働者には職業選択の自由があり、労基法でも強制労働や賠償予定の禁止を規定しています。たとえば、一年以内に辞めたらペナルティーを科す（違約金を求める）等の契約は認められません。期間の定めのない契約の場合、基本的には「二週間の予告期間を置けば自由に解約」できます（民法六二七条一項）。内定段階の（まだ労務の提供が開始されていない）労働契約も、道理は同じです。もちろん、自ら提出した誓約書を紙切れ同様に反故（ほご）にしてよいという意味ではありません。著しく信義則に反するやり方をして、相手の会社に迷惑を及ぼすと、損害賠償を請求される余地も残ります。社会常識に則り、真摯に説明をすれば、相手の会社も納得してくれるはずです。学生サイドも会社サイドも、契約当事者として「誠実な」対応が求められるということです。

「辞退は可能。ただし真摯に誠実に」

【本日の先生】
長谷川央（ひろし）さん

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。

【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。
（ワークルール講座大学生コメント）

公益社団法人 全国求人情報協会とは

求人広告・求人情報を自主規制することにより求人メディアの信頼性を高めることを目的に、昭和60年（1985年）設立された公益法人です。全国の主要な求人サイト、求人情報誌、折込求人紙を運営・発行する65社が、その趣旨に賛同し、求人広告・求人情報の適正化に努めています。

2016年1月発行
編集・発行／公益社団法人全国求人情報協会　　監修／髙井・岡芹法律事務所　所長弁護士　岡芹健夫

公益社団法人 全国求人情報協会　〒102-0071 東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル3階　TEL.03-3288-0881 FAX.03-3288-0850
http://www.zenkyukyo.or.jp/
本書の一部または全部について、無断で複製（コピー、磁気媒体への入力）することを禁じます

ワークの掟
WORK no OKITE

2017.11 発行

『ワークの掟 5』

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
（一社）静岡県大学出版会
〒 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

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

WORK RULE

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.workrule.jp