

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 6

WORK no OKITE 2018.5

「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

「良い職場」を考える。

全国求人情報協会
リーフレット付き



本庄淳志先生

人の言うことは当てにならない
自分の人生は自分で選ぶ

文・写真 鈴木智千

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

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

私は働く人が「その職場で働くことにきちんと納得できている」というのが何よりのポイントだと思っています。どんな点をもって良い職場だと納得するかは人によって相当違ってくる。例えば、非常にシビアな仕事であっても、給料が高いから納得できるという人もいれば、給料は低くてもいいから、なるべく楽な仕事をしたいという人もいるでしょ

う。このようにその人にとって良い職場かそうでないかは一律に決められるものではないんだという前提があります。

今の学生たちもそれぞれに入社後の仕事内容や勤務地等の条件にある程度明確な希望を持っていてるように感じます。どういう社会人生活を送りたいかという観点では、趣味との両立を優先したいから休みが取りやすい会社が良いと言う学生もいれば、バリバリ働きたいという学生もいます。これってどちらの価値が高いという話ではなく、人それぞれの価値基準にのっとった話ですよ。前者は例えば仕事を六割の力でやって、残りは趣味に全

力投球するという考えで、全然悪いことではないですし、後者について言えば、もしかしたら趣味がないから仕事に没頭するという人もいるかもしれない。いずれにしても両者とも全く問題ではない。ですからある職場が客観的に良いか悪いかという基準を決めるのはそもそも無理だと私は思っています。

――どういう社会人生活を送りたいか考えることが大事ですね。より納得できる判断を行うためのポイントは他にありますか？

人が何かを判断する時には、やはりある程度何らかの基準にもとづいて判断することが必要だと思います。その基準となる一つのツールが法と言えます。また一般社団法人ワークルールで普及啓発をおこなっている「ワークルール」も、働く人に関わるルールや心構えを扱いますから、ある程度の基準が把握できるはずです。求職者側であれば、会社がこれらの基準をどの程度満たしているか、いないのか、その乖離の程度を見ることが客観的な判断指標になると言えるでしょう。で

自分が本当に納得できる職場を考えよう

働く人のルール理解は職場選択に活きる

すから大学生も、働く人に関する基準やルールにはどういふものがあるのか、基本的なことを知っておいて損はないですよ。また働く人たちが基本的な知識を身につけていくことで、会社側の労働環境に対する意識を高めるという狙いもあります。そのためにも、私はワークルール教育は学校教育で広く行われることも必要だと思っています。

ここまでお話したことは今後の国の政策の方向性とももちろん関係していて、今は国でも、一つの価値観を押し付けるのではなくて、多様な働き方を想定したルールづくりに取り組もうとしています。皆が皆、同じような価値観で同じような働き方をしている時代だったらルールもひとつでいいんです。そもそも労働法の先祖というのは、遡ると産業革命後の工場労働を念頭にスタートしているので、現代のように働き方が多様化してくると、一律にルールを定めることの限界が出てきます。最近だと裁量労働制のように、労働時間の管

理になじまないような働き方も話題になっていきますよね。ただし多様なものをルールで縛るといふのはなかなか矛盾した概念なので、まずは働く人それぞれが自律的に判断できるように、国として背中を押してあげるような政策も重要になってきます。

——学生の就活や企業選びを見ていて、先
生が気になることはありますか？

本当に多いと思うんですが、会社の志望理由を聞くと「職場の雰囲気良さそうだった」「採用担当者の雰囲気よかった」と言う学生がいます。その考えや判断が間違っている言わないですが、会社説明会で採用担当者の愛想が良いのは当たり前です。他の会社の採用担当者もきつと雰囲気は悪くないはずですが、実際に半年ほど働いた実感なら良いのですが、就活時の限られた時間で決めるにしても、それだけでは不十分ではないでしょうか。

あとは「安定」を判断基準にした公務員志望というケースも根強いですよ。全国的な統計でも、年功的賃金を支持し、終身雇用が良いと感じる学生の割合が高まっているようですが、近年その実現可能性はどんどん低下している。公務員はいつまで安定的な職業なのかと疑問を持っていた方が良いでしょう。

少なくとも税収が増えないのは目に見えているわけで、だとしたらそこで働く人の処遇が上がっていくわけがありません。よく考えたり調べたりせずに「公務員＝安定的」で「民間＝不安定」ということを鵜呑みにして公務員が良いという発想は、色々な可能性を狭めている気がします。私は決して大企業志向でもないですが、ちゃんとした大企業は先を見据えてどんどん手を打っています。そうした会社もたくさんあるということは踏まえておいた方が良いでしょう。

——「安定」への認識から改めたいです

安定ってそもそも何だろうということですが、それともきつと人によって希望するものが異なる

でしょう。いま専門家の間では、これからは「キャリアの安定」だと言われています。これはその人の仕事の経験を一貫させることを指します。たとえば、リクルートという会社で経験を積んで他社の人事に行くとか、同業他社に行くとかがイメージしやすいかもしれませんが、言い換えれば、もともといた会社になくなったとしても転々と働き続けていくということ。これって安定的ですよ。

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



——自分の意志、本心とじっくり向き合っ
ておく必要性を感じます。

一例ですが、今の学生は親世代の安定志向に影響を受けていることも珍しくない。私が大学のオープンキャンパスに出た時の話ですが「（自分の子が）市役所に就職するにはどうしたらいいですか？」と聞く親御さんがいました。親の希望が強く、高校生頃から刷り

込まれている学生も見かけます。でもそういう学生って、就活時期になって「本当にやりたいことは何だったのか」と悩むのではないのでしょうか。今、日本には事業所数で四〇〇万位働く場所があつて、民間企業は五二〇〇万人以上の労働者を抱えます。他方で公務員は三五〇万人というごく一部の世界です。視野を狭めなければ選択肢は無数にあるんですよ。いずれにしても、他人の話に基づく判断より、自分で納得いくように考えたうえで選択していった方が良いでしょう。そのためにも様々な判断軸を持つておきたいものです。

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。日本以外に、オランダの労働法についても詳しい。近年は、地方の人口減少・人口流出対策として地方中小企業と学生のマッチングの研究も行う。

会社頼みの「安定」が保証されない時代
「キャリアの安定」を自らどう築くか。

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、前身のNPO法人時代に活動をスタートし、二〇一四年からは現組織となりワークルール講座を実施してきました。二〇一七年度は全国で一五回の講座を実施。二〇一八年度も既に多くの講座依頼が入っており、今後も継続的な需要の高まりが伺えます。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きます。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。昨年度は学生向け講座以外にも、学校現場で学生からの相談を受けるキャリアセンタ―職員向けの講座も実施しました。学校ごとの希望に合わせて、講座の仕様・内容は全てカスタマイズ可能です。



東北
宮城にて計 5 講座実施。

関東
東京・神奈川・群馬にて計 8 講座実施。

2017 年度講座開催実績

近畿

京都・奈良・兵庫にて計 4 講座実施。

中部
静岡を中心に 5 県で計 73 講座実施。

中国
岡山・広島・島根にて計 3 講座実施。

四国

高知・香川にて計 3 講座実施。

九州

福岡・長崎にて計 5 講座実施。



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アセンタ―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、給与明細の見方を扱

う「内定者向け講座」、③バイトをする際の注意点を伝える「ブラックバイト対策講座」、④求人票に関する疑問や、学生からの質問に答えるための「キャリアアセンタ―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アセンタ―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、いづ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。

学生のいまを知るからこそ、働くことをもっと楽しく前向きに考えられる

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



受講者全員に豊富なテキストの提供も。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

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
	2014 年度	5
	2015 年度	2
	2016 年度	5
	離職者数	1
		1
		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、業務の都合や季節の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

労働組合の取り組みも身近なところに

学生向けもアリ！ 連合の教育事業とは？

様々な産業ごとの労働組合が集う連合（日本労働組合総連合会）は、広く一般の方を対象としたワークルールの普及活動を行っています。連合の地方組織のひとつ、連合静岡では学生向けの事業も展開中！ 詳しい内容について、連合静岡の内山千穂さんに聞きました。

労働組合Ⅱ先輩社会人の集まり。
講座は社会人の生の声を聴く機会にも。

組合員との交流では組合の活動だけでなく
社会人生活のリアルもわかる！

——いま「働き方」について注目が集まっていますが、連合静岡の取り組みについて紹介してください。

連合静岡は組合員だけでなく学生を含めた一般の方にもワークルールを知ってもらうための活動を行っています。例えば、組合のない企業で働く方やパート・アルバイトの方向けに、働くうえでの基礎知識を身につけるための講座を開いたり、個別の労働相談を通じてワークルール普及のための取り組みをしています。働くうえで知っておくべき基本的なことの中には、法律だけでなく、職場のルールや社会人としてのマナーも含まれます。連合では、二〇一六年に教育指針を掲げ、その中に「働く人へのワークルール

の普及」を掲げました。HPにワークルールを楽しく学ぶツール『れんこう学園』を開設し、小学生から大学生までの児童や学生を対象としたワークルールの普及活動も進めています。

——学生世代に対して具体的にどんな取り組みを予定していますか？

今年、連合静岡では、学生団体と連携し、ワークルールの基礎を学ぶ「知っとくゼミナール」を開催します。また静岡大学のゼミ生とのコラボ企画として「静ジョブ先輩ゼミ」を開催する予定です。「知っとくゼミナール」はこれまで一般の方を対象に展開してきた講座をリニューアルし、今年度新たに学生を対象として開講するもので、就活を前に働く現場の実態に目を向け、働き始める前の予備知識としても活用してほしいと考えています。実際にアルバイト等で働いて



いる学生の皆さんにも聴いていただきたい内容です。

「静ジョブ先輩ゼミ」は、学生と社会人となつて二三年の若い組合員が一同に介し、法律だけでなく《職場あるある》や労働組合についてもさくばらんに語り合います。働くうえでの理想と現実のギャップを埋められたり、社会人となる直前の不安が解消できればと考えています。社会人としては先輩である組合員がどんなハードな質問にも真剣に答えてくれますよー（笑）

学生の皆さんが普段接する大人といえ、学校の先生と親御さんくらいではないでしょうか。いろいろな職場で働く《先輩》との出会いを通して、将来自分の働く姿を想像し、就きたい仕事のイメージを膨らませてほしいと思います。

——先日開催されたワークルール検定



について教えてください。

二〇二一年から始まった「ワークルール検定」は、ワークルールの基礎知識が学べることもあり、連合は積極的に受検を勧めています。二〇二〇年にはすべての都道府県で春秋の年二回開催される予定です。連合静岡は年間一五〇〇件もの労働相談に対応していますが、実際には基礎的なワークルールの知識があれば防げる職場のトラブルも多いので、労働者側だけでなく使用者側の立場にとっても

役立つはず。全国的には厚生労働省と日本生産性本部が、静岡県では経営者協会や中小企業団体中央会の後援をもらって、労使双方に知識をつけていくという機運もあります。

実はその背景には、みんながより幸せに働けるようにという想いが強くあります。「働く」ということは、自分の生活、人生を豊かにすることだと思っています。連合は、学生さんからすると先輩社会人の集まりですから、私たちとしてもこれから社会人となるみなさんの何かが力になればと考えています。単にワークルールを知るためだけでなく、多様な業種で働く先輩と接して情報収集する機会としても地方連合会が主催するセミナーやイベントを活用してみたいかがでしょうか。

内山千穂さん

連合静岡広報・教育局長、男女共同参画局長。静岡県浜松市にある連合静岡西部事務所を拠点に、気軽に受講できる学生・女性向けのワークルール講座や、異業種交流の機会創出に取り組む。

ワークルール検定で労使とも必要な知識を体系的に理解してみては？

社内研修の最新ツールはレゴだった！

将来は職場でうまく振る舞えるだろうかと不安な学生もいるのでは？
今回は社内研修でも話題の手法「レゴ® シリアスプレイ®」に注目。円滑に働くためのポイントも必読。



LSPではブロックでつくった作品の説明を手で示しながら行うのがルール。



一般社団法人ワークルールの事務所でも大学生が集まりLSPを実際に体験。開始直後はカラフルで形も様々な大量のブロックにはしゃいでいたが、時間の経過とともに夢中になり無言に。

ブロックを介することでチームのコミュニケーションが開く

「参加者全員が楽しんでできる研修がしたい」「立場や所属の垣根なく自由な発想を引き出したかった」。会社や団体のこうした気持ちに応える手法として、今注目が高まっているのがレゴ®シリアスプレイ®（以下LSP）だ。全国にまだ三〇〇人程しかいないLSPのファシリテーターであり国家資格キャリアコンサルタントでもある坂部典子さんに、LSPの魅力と職場のコミュニケーションについて伺った。

「LSPは参加者同士のコミュニケーションや互いのアイデアを深めるために役立つメソッドです。専門のトレーニングを受けたLSPのファシリテーターが質問を重ね、参加者はその答えをレゴで見える形に表現します。参加者はそれぞれの作品について内観を語り、他の参加者はストーリーを聞いた上での質問をします。この過程を重ねることで自分や他者への理解が深まります」

LSPのメソッドには外せないポイントがある。①作ることで内省を掘り下げ想像力を引き出す。②形は喩えとして、論理にとらわ

れず自由な発言をする。③作品に正誤や上下はないという前提と参加者同士の関係性は平等とし、安全で公平な自己開示ができる場にする。④人ではなく作品と思考に注目し議論する、の四つだ。作品は直感でつくり、作品説明ではとにかく言葉にすることが重要だという。後付けこじつけも歓迎だ。

その場のコミュニケーションを活性化させるLSPのメソッド、より良い社会人生活を送るために何か通じる点はあるのだろうか。「職場でも、まず自分を知ること、そして相手を変えようとするのではなく理解し、それに添って自分から行動することが大切です。また入社時にはつい取り繕ってしま

坂部典子さん

株式会社フジEAPセンター取締役。レゴ®シリアスプレイ®メソッドと教材活用トレーニング修了認定ファシリテーター、国家資格キャリアコンサルタント。多様な研修ワークショップの場を運営する。



お話を聞いたのはこの人

いがちですが、自分の長所短所はなるべく周囲に知ってもらっていた方が良いでしょう。その方が仕事にもより柔軟に取り組めるのではないのでしょうか。そうしたコミュニケーションを図る入り口としてもLSPは役立つと思います」

柔軟なコミュニケーションが
居心地良い職場をつくる



Connect with

あらゆる多様性をつなぐことで、『はたらく』を創造します。

知らないと損をする ～誰も教えてくれない会社の話～

- ①求人票の裏を読む
- ②ブラック企業のボーダーラインとは
- ③ブラック企業の末路とは

マーケティング思考での就職活動 (自己理解編)

- ① SWOT 分析で自分の強み・弱みを知る
- ② SWOT 分析で自分の機会・脅威を知る
- ③ ①②を踏まえて、適職を知る

理系としての生き方とは

- ①理系の特徴を知る
- ②理系を選んで得たことは何か、を知る
- ③理系で活躍している人材
- ④理系としての生き方とは

上記以外の IOD のセミナー (一例)

マーケティング思考での就職活動 (仕事理解編)
わかりやすい時事～世間でそうだったのか、短期
集中型就活セミナー、人事採用担当者が教える・
採用担当者が求めていること (面接編)

IOD セミナー紹介

I…Integrity (誠実)

O…Originality (独創性)

D…Diversity (多様性)

90 分で自分を知る! パーソナリティ タイプカードで天職発見セミナー

- ①自身の特性を知る
- ②自身の志向性を知る
- ③ ①②を踏まえて、適職を知る

90 分で完成させる! 履歴書作成講座

- ①自分の PR するエピソードをピックアップする
- ②ストーリーの組立 ③伝え方のコツを知る
- ④誰が聞いてもわかる話か、を確認する。



東京都渋谷区渋谷三丁目 28 番
15 号 渋谷 S. 野口 Bldg. 9 階
TEL 03-5468-2026
FAX 03-6450-6388
<https://www.iod-career.co.jp/>

株式会社 IOD キャリア

私たちは、機械・電気・化学・IT 業界に特化した採用支援から教育研修行い、機械・電気・化学・IT 等の技術領域における有料職業紹介事業を実施。

関東・中部・関西と主要都市を中心に、機械・電気・IT・建築・医療業界のトップ企業へのサービスを提供しております。

履歴書・職務経歴書の作成や選考・面接対策、入社前・入社後のサポート、初めての社会人デビューや働くことへ不安を感じている方など、ぜひご相談ください

- プロによる就職支援・キャリアコンサルティング希望の企業選択、的確なキャリアプラン、志望動機、面接対策
 - 履歴書・職務経歴書・キャリアシート診断書類の作成からアドバイスや事前のキャリア診断
 - 徹底サポートココが違う! ビジネスマナー研修・技術研修
- 一般的な面談や求人の紹介だけではなく、社会人に必要なマナー研修をはじめ、必要な技術研修を“無料”で提供しております。

■ キャリアコンサルタント



村上智寿
Tomohisa Murakami

転職エージェント歴 14 年。大手自動車メーカーのエンジニアを経て、人

材ビジネスに携わる。開発設計・生産技術に関する機械・電気系の職種から IT 系まで精通。



平野知子
Tomoko Hirano

転職エージェント歴 3 年 IT サポート部門での情報システム業務を経験後、

採用担当を経て転職エージェントに。主に IT 系の若手人材のコーディネートを担当。

● 就職・転職のご相談 (担当 / 佐藤)

フリーダイヤル 0120-632-100 (※受付時間平日 9:00-18:00) / iod-info@iod-career.co.jp

学生のバイトも「労働契約を結んで働く」という認識で

より良いバイト生活を迎えるために

バイトも就職も「始める前」が肝心！

バイトを始めた時に起きがちトラブル、その傾向と対策は？ 求人情報を扱う(株)アルバイトタイムスで広告審査や読者相談を担当する渥美晴さんと芦川竜亮さんに聞きました。

最終的な労働条件は「求人広告」ではなく「労働条件通知書」で確認しよう

——(株)アルバイトタイムスでは求職者からの読者相談にも力を入れています、学生からの相談はあるのでしょうか。

渥美 当社の読者相談窓口では、学生さん向けの専用窓口も開設しています。しかし正直なところ、現状では学生さんから直接の相談はあまり来ていない。実は親御さんからご相談いただくケースが目立っています。自分から外部に相談するということがハードルを感じられるのかもしれないね。

——学生が関係する相談内容にはどのようなものが多いですか？

芦川 学生さんだけでなく、社会人の

相談内容にも共通していることですが、相談者が見た求人広告の労働条件と、面接時もしくは働いてから当てはめられた条件が違ったという相談が多いです。

渥美 一例ですが、求人広告に載っていない条件を理由に不採用になるケースや、働き始めてから求人広告に書かれていた時給と違うことに気づくという非常に困ったケースもあります。

前者は、募集主が不採用にしたい際の言い訳として、とっさに記載のない条件でもって断ってしまったということがありました。ですがそれは求人広告の信頼性を損ないかねないので、その点は当社からも注意してもらうように伝えています。また後者のパターンは、採用時に労働条件通知書で雇う側と働く側で明確な条件確認ができていれば



わかることでした。

最近国は国の動きもあって、今年一月一日施行の職業安定法の一部改正でも、労働者募集は原則として労働条件の明示を行うよう明記されるようになりました。バイトであっても、働き始める前に、きちんとした労働条件の確認を行うことが非常に大切です。

——バイトをする学生側にも「労働は契約」という意識が必要なんですね。

芦川 そうですね。冒頭の読者相談窓口で親御さんからの相談が目立つという話がありましたが、実際にバイトで働くのは学生さん自身ですよ。ですから問題の当事者は親御さんではなくその学生さんのはずです。親御さんが一番前に出てきてしまうと、当事者本人の情報が正確に得られないこともあ

り、相談窓口も募集主も対応に困ってしまうんです。バイトでも「働くのは自分」という認識を改めて持っていた

べきだと思いますね。

渥美 親御さんが心配な気持ちもよくわかるんです。ですが関係者が増えていくことで、トラブルが無用に大きくなってしまふことがあるという点も知っていただきたいですね。繰り返しになりますが、労働契約を結ぶのは働くご本人なんです。

——最後に、より良いバイト生活を送るためのポイントを教えてください。

芦川 最終的にはやはり職場の人間関係でしょうか。なるべく楽しく働けてお金が稼げたなら、それに越したことはないですよ。実際の求人広告でも、現場の空気が伝わるものの方が若い人の反応も良いように感じます。

渥美さん・芦川さん（お話）

株式会社アルバイトタイムス内部監査室広告審査担当。
求人広告が自主規制や法律に則った適正なものかチェックを行っている。

【おしらせ】

(株)アルバイトタイムスでは学生の皆さん専用の相談窓口があります。メールでご相談ください。
gakusei-soudan@atimes.co.jp

求人広告も読者目線に日々進化
自分が働く決め手はどんな条件？

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いるケースが多く、その内容が合理的であれば従う必要があります。また、契約期間が定められている時は契約期間の満了前に退職することは原則として



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



アルバイトも有給はアリ！ あなたの周りは……？



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



アルバイトの掟

はじめてのワークルール

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。



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。



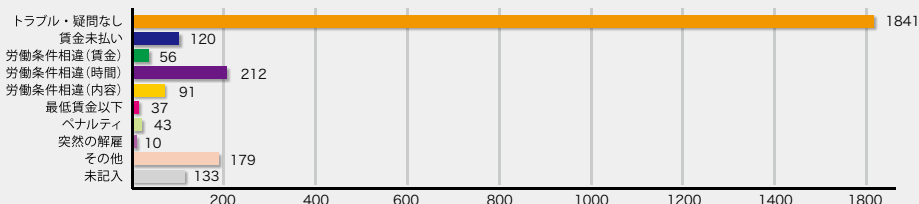
アルバイトの掟③ ペナルティそのものを疑え！

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。



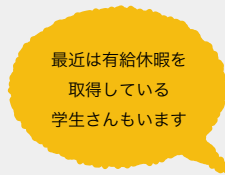
3. アルバイトをしていてトラブルに遭ったことはありますか？

本調査による学生のトラブル遭遇率は約 25%。聞いていた労働時間と違うというトラブルが最も多く(212 人)、続いて賃金未払い(120 人)、聞いていた仕事内容と違う(91 人)というトラブルが上位に挙げられました。なかには、物損やレジの収支があわなかった際にペナルティとして損害を負担させられた人や突然解雇された人もいて、トラブルの多様性が浮きぼりになりました。



学生も
貴重な戦力
ですからね

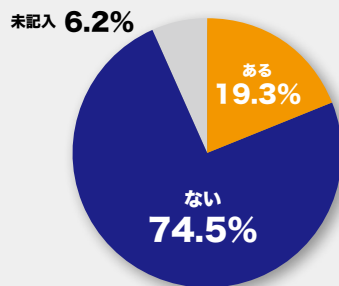
遠藤 起予子さん(社会保険労務士)



最近是有給休暇を
取得している
学生さんもいます

坂下 裕子さん(社会保険労務士)

4. トラブルに遭った時、または疑問について誰かに相談しましたか？



トラブルや疑問が生じたと回答した 591 人のうち、約 75% の人は誰にも相談しなかったそうです。一方、相談したと回答した人の主な相談先は、アルバイト先の社員や同僚・家族・友人が挙げられます。アルバイトで困ったことや疑問は国や行政の専門機関でも相談できます。一人で悩まず、まずは相談してみましょう(主な労働相談窓口の詳細は裏表紙をチェック！)。



キャリアセンター向け テキスト (A4・56 ページ)

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



大学生向けテキスト (A6・52 ページ)

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



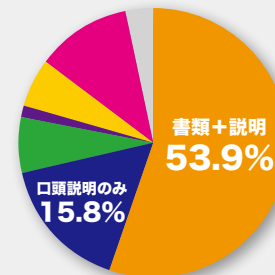
高校生向けテキスト (A6・28 ページ)

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

ワークルールが調査！ 最新！ となりの学生のアルバイト

2017 年 4 月から 2018 年 3 月までに行われたワークルール講座の参加者を対象に学生のアルバイト実態調査を実施。結果は 4 人に 1 人がトラブルに遭遇！(39 大学 2841 人に調査)

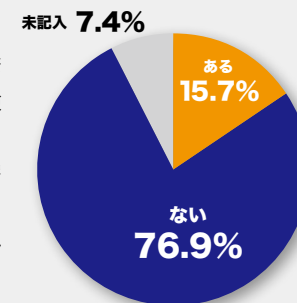
1. アルバイトを始める前に労働条件の説明を受けましたか？



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

2. アルバイトをしていて有給休暇を取得したことはありますか？

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



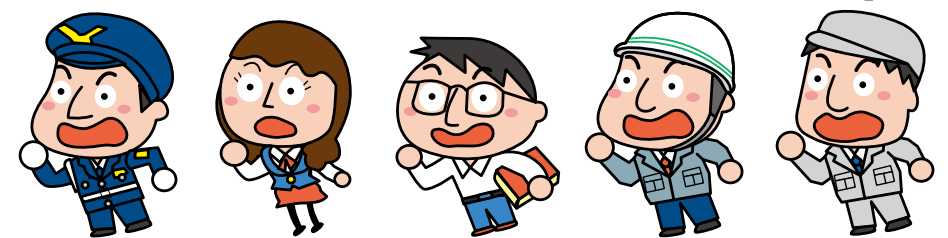
**働くあなたに必携！
「知っておきたいワークルールの
基礎知識」**

講座テキストとして無料配布中
3 種類から選べます。

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てください。

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。



『キャリアのみかた〜図で見る110のポイント〜』(有斐閣) 阿部正浩・松繁寿和 編

就職や仕事に関わる統計データを網羅的に取り上げ、その見方もわかりやすく解説している。本誌の「良い職場」を考えるインタビューと併せて、自分が何を重視して仕事を選び働くかを考える際に参考として手に取ってみては。



『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。

< 厚労省発！ 大学生・キャリアセンター向けの最新 NEWS >

『『働くこと』と『労働法』～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～』

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoku/index.html>

アルバイト の ジョーシキ

**Q 今日バイトの面接。
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なら、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、その期間を守る事が前提となります。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きにもお詫びをし、出社後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る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います。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。

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て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)	
就業場所	就業の場所	
従事すべき業務の内容	就業の時間・休憩時間 1 就業・就業の時刻等 就業 (時 分) 就業 (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	1 定休日・毎週 曜日、国民の休日、その他 () 2 休日労働 (有 (1カ月 日、1年 日)、無) 3 労働日 (週・月当たり 日、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カ月連続勤務した場合→ 日 2 その他の休暇 有給 (有・無) → 日 ※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)、口 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) 2 雇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 所定時間外労働 法定超 () %、法定超 () %、ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () %、ハ 深夜 () % 4 賞与 月給 (円)、口 日給 (円)、ハ 時間給 (円)、ニ 出来高給 (円)、ホ その他 (円) 5 賞与支給日 () 毎月 日、() 毎月 日 6 労働協定に基づく賃金支払時の関係 (有・無) 7 賞与 (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) 3 自己都合退職の手続 (退職する 日前以上に届け出る) 4 解雇の事由及び手続 () ※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) 担当職員氏名 (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/roudousyouken01/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び、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。

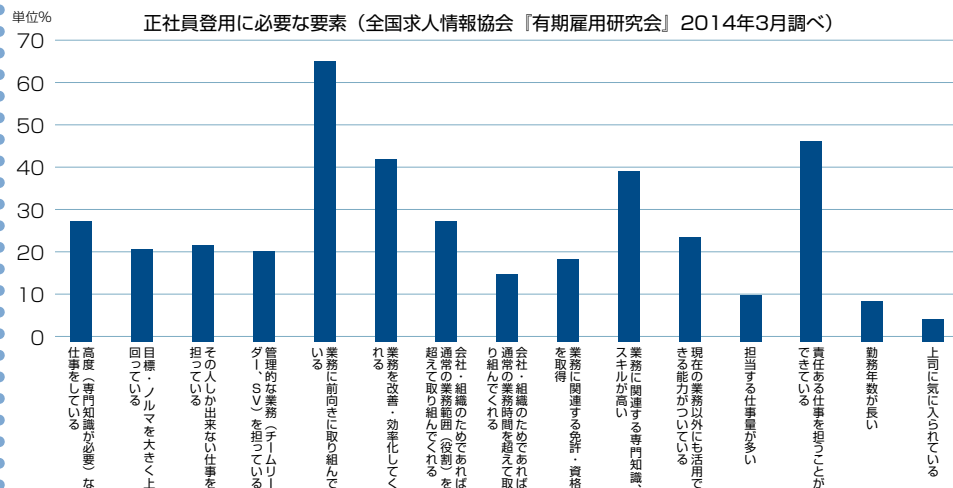


アルバイト・パートから正社員への転換を希望する人は、求人広告の人事評価制度や育成支援制度の記載に注目して活動してみましょう。

- 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。



バイト探して 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	移动通信サービス
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	移动通信サービス
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、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

有給



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
- 「〇日以上可」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



- 労働条件相談ホットライン
- 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



バイト探して 気をつけたい ポイント

2

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。



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。

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※特別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。





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。

大学生のワークルールに関する悩みに答えます！

Q 面接試験で家族構成や家族の職業、宗教について聞かれました。合否に関わるのが気になり、答えに困ってしまいました。こうした質問にはどのように答えればよいでしょうか。

【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。

採用選考に際し、個人的な事情（家族や信条等）を基準とすべきでない点は、憲法の理念（勤労権・平等権の保証など）に照らしても当然です。行政による指導徹底により企業担当者の理解も深まりつつあり、選考用の履歴書フォーム等も、一昔前と比べると記載事項がずいぶんと簡略化されています。

職業安定法では「求人者等は、業務の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報収集する」という求めている、不適切な情報の例として「本籍・出生地に関する事（戸籍謄（抄）本の提出など）・家族の職業・収入・人生観、支持政党、購読新聞、愛読書」等を挙げています。

一方で、企業には採用の自由（自社の経済活動にとって役立つ人を選ぶ権利）があり、「特定の信条を有するゆえをもって雇入れを拒んでも、当然に違法とはできない」とする最高裁判例も存在します。（三菱樹脂採用拒否事件 昭和四八・十二・二十二）

採用面接の場で、家族などについて質問されたときは、「話の潤滑剤」的な意味合いなのか、それとも担当者「選別の意図がある」のかを見極める必要があります。機微に触れるような内容でも、①話しても構わないことは話す（本人の同意に基づく個人情報提供）②どうしても答えづらいときは、「個人情報に係る

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



「質問の意図を見極めた対応を」

【大学生のひとこと】

企業側に学生と良い関係を築いていこうとする姿勢が感じられ、許容できる質問なら答えても良いですが、あまりに唐突でプライベートな質問なら学生側も冷静に対応する心構えが大事ですね。（ワークルール講座受講学生コメント）



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／高井・岡芹法律事務所 所長弁護士 岡芹健夫



2018.5 発行

●『ワークの掟6』

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/>

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>



ワークルール検定のおしらせ

働く際に関わる法律や決まりについて包括的に学べる「ワークルール検定」を受検してみませんか? 一般社団法人日本ワークルール検定協会のHP(右記QRコード)で、検定の詳細情報や公式テキストについては是非チェックしてください!



一般社団法人日本ワークルール検定協会

電話 03-3254-0545

E-mail jimukyoku@workrule-kentei.jp

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.workrule.jp/>