

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 7

WORK no OKITE 2019.5

「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

これからの働き方を考える



大きく世界が変わるいま
知っておきたいことって？

高度経済成長モデルは歴史的に見て例外的な時期かも

7-7の掟
教室
1 限目



「働く」という長い旅路。必要なのは知的欲求でした わたしが「働きたい」と思う理由

「働く」には、自己欲求・社会欲求・生存欲求といわれる人間の三大欲求が集約されている
もともと人は働きたい生き物なの？
労働法の第一人者 大内伸哉先生に聞いた、人と労働の関係性

1 限目の先生



大内伸哉先生

神戸大学大学院 法学研究科 教授。東京大学法学部卒業、同大学院法学政治学研究所博士課程修了。法学博士。主な研究テーマは労働契約論、労働者代表法制。

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

まず「正社員とはなにか」を考えてみましょう。特徴としては、「終身雇用」と呼ばれる長期雇用が保障されます。入社当時はさしたる技能がなくても、五、一〇年かけて企業が育てあげ、一人前の戦力にしていきます。企業は正社員を育成するために、最初に投資するわけです。そのため、長く働いて会社へ貢献してもらうために、終身雇用や年功序列型賃金というシステムをつくり出します。これらは正社員の引き止め策なんです。しかし近年、企業にとって、正社員として長くつなぎとめたいと考えなくなるような人材がどれほどいるのかが問われはじめています。

少し前までの日本では、大学を出れば正社員になるのが一般的でした。企業も、

のかもしれない。高度経済成長モデルで出てくる終身雇用や年功序列型賃金は、特別なことだという意識を持たなくてはなりません。本来にいまの若者が幸せになるために必要なことはなんだろう、という問題定義をしてほしいですね。企業や社会がどんなスキルや技術をニーズしているかを見越して見極めることが大事で、そしてそのニーズは今後変わっていくのです。

—どのように変化を捉えていけばよいのでしょうか？

産業社会がどう変わっていくかを意識することでしょう。今は技術の進展がすさまじいですよね。アメリカの論文によると、技術革新やIT、人工知能の発達により、二〇三五年には今ある仕事は半分になると言われています。自動運転車が増えるとタクシー運転手は失業するなど、人間の仕事はロボットに代替されてしまう時代がくるわけです。つまり企業

個々の労働者にどれほどの能力があるのかという指標を、学歴という外形的な基準を頼りにしていました。しかし大学全入時代を迎えた今、大卒という学歴は一部の一流大学でしか通用しなくなっています。これまでは難しくなるという事です。大卒という学歴が指標とならなくなり、加えて、現代はグローバル化により企業間の国際競争も激化しています。企業は長期的なスパンで物事を考えられなくなるかもしれない。即戦力が求められる時代なのです。となると、正社員とは名ばかりで、「安泰」といえるほど保護が十分ではない正社員が増え、従来型の正社員は減っていくでしょう。正社員になることは悪くないんだけど、そのなかでどうやってた生き延びていけるのかというのが問題です。

からしてみたら、一〇年かけて育て上げた一人前の技能が使えなくなるかもしれないということ。企業は人を育て上げるよりも、いまま程度貢献できる人を市場から連れてくる志向が変わるでしょう。

他方で、技術革新は技術やITを使った新しい仕事が出てくるということも意味しています。技術を扱うのは人間なので、倫理はますます大事になってくるでしょうね。今までは大切だと言いがらも役に立たないと言われてきたものが、実は今後は大事になる。価値がどんどん変わっていくのです。仕事が変わっていくので、仕事の数自体が全く減るわけではないでしょうけど、従来型の仕事は減るでしょうね。これはかなり確実なことです。それがいまの大学生だと、現役バリバリのときに起こるわけです。IT社会のなかで自分がどんな仕事ができるかが鍵になります。

—生き延びるためのポイントとは？

—でも学生の間では「正社員になる」という風潮がまだ根強いです。

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

た仕事の結果に対して報酬が支払われます。自由だけど自己責任の世界です。従属しているけれど、終身雇用や労働法による保護など安定している雇用の方がいいと考えられても不思議ではありません。しかし、会社が突然倒産したり、業績が悪くなってしまったりしたらどうするのか。今の時代、三〇年後もいまの企業が存続していると思うのは相当楽観的です。高度経済成長期のような何もしなくても、流れにのっておけば幸せになれるという時代はあったけれど、それは歴史的に見てみるとごく例外的な時期だった



先四十年を見据えたときに 企業や社会が人に何を求めるか



自分と異なる環境にいて
信頼できる人を見つけよう

目指すは9勝6敗！弱みを認める希望学

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



将来のニーズを見極め
自分の適性をすりあわせる

としても、他企業で評価されなくては「転職力」は高まりません。さらに、誰でもやれるような仕事であれば、プロにはなれない。需要と供給の話で、働く側の供給が多ければ、よほど多くの需要がないかぎり、競争は激しいわけですから。
将来どういう仕事にニーズがあるかということを見極めて、自分の適性とすりあわせて、自分なりのライフプランをたてていくことが重要です。いま現在、需要のある仕事をみているだけでは不十分で、今後40年くらい先のことでまで考えておく必要があります。実際、難しいんだけど、戦略として「自分はどういう職種で、プロとしてやっていくのか」という意識をもたなくてはなりません。人生の目標を正社員になるところにしなさい。そこから長い先があるんです。

こうした雇用社会やIT社会のなかで生き延びていくには、「プロ」になることです。特定の職種で専門性を磨くことで、企業において不可欠な人材になり、他社からヘッドハンティングされるような労働者になることです。いわば「転職力」ですね。
そのために大事なのは、産業界が求める汎用的なスキルを身につけることです。ある企業でどんなに高く評価されていた

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

「自分で何かやる」というのは、人間やはり楽しいものです。そういった知的な喜びは人間本来が持っているものだと思います。ただ、雇用における過酷な労働のなかで、なかなか自分の持っているものを発揮するというのは容易ではありません。だからこそ、「いい人に会う」というのが大切です。三〇年、四〇年の世界で、自分の力だけで何かできるということはまずないんです。じゃあ、どうやったら会えるのか。それは運もありますけども、マイナスオーラを出さないことです。腐っている人間には、腐っている人間しか寄ってこない。自分がなにかいいオーラを出していると、いい人が気付けてくれるはずですよ。

自分で何かをする楽しさ。知的な喜びは人間本来が持つもの

2 限目の先生



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」。

——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へ変わってきています。最初にプロジェクトがあって、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。また機会があったら出会うという流れです。実は有期雇用が増えてきているというの、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つてきていると思いますね。

——ウィーク・タイズとは？

——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。
——もともとウィーク・タイズはアメリカの社会学者マーク・グラノヴェーダーが提唱した転職についての考え方で、自分と異なる情報を持っている人と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、意外と、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ことで自分を見失いそうになつ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

「2 限目」を深掘りする
先生おすすめの一冊はコレ！



『君の働き方に未来はあるか？ 労働法の限界と、これからの雇用社会』大内伸哉・著（光文社新書）

正社員・終身雇用などの考え方が過去のものとなりつつある今、雇われて働くとはどういうことか。これからの働き方に迷う君へ、必読本。



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こ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。

続くものです。そうであれば、その時にしたばたできるか、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？

この考え方は今後も大事です。今は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。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

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たら「一番危険な道を選べ」と言うんですよ。人間は弱いから、弱ってい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

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。

若い人に言いたい事は、間違っても一五勝〇敗なんて目指すなということ。大体どんなに頑張っても八勝七敗、長い目でみても七勝八敗です。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」。九勝六敗を続けられる人が

プロのギャンブラーです。これは深いですよ！ 八勝七敗は勝ち越しが一つだけ、九勝六敗は勝ち越しが三つある。だから負けてもいいんです。大事なことはマイナスマ自分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だけど、困ったらどこ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。

会社のことを好きになることも嫌いになることも大事



— 「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？ 七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、城をつくっていい中でセカンドリーダーが「ここはどうぞやっても守りきれませんね」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ってあるんだ。そこに集めて、そこで勝負するんだ。守るうとすただけでは勝てない」と言う

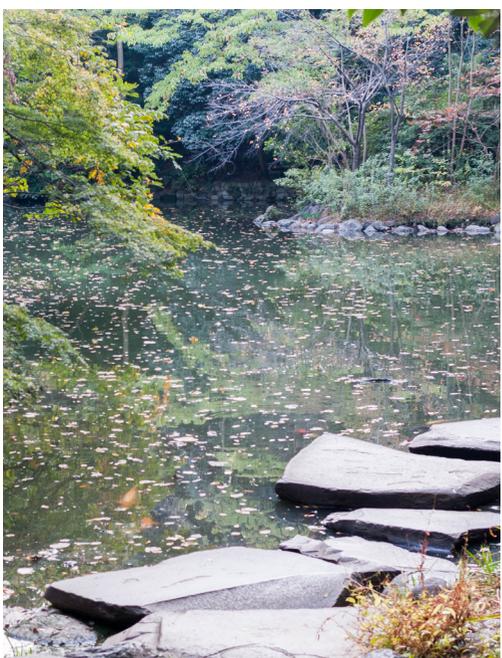
異常と変化への対応 大事なのはちゃんと迷えること

とは安全な方へ行きたくないということでしょうか？ 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。会社と上手く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、嫌いになることも大事なんです。

遠藤周作さんも言っていました。仕事は三種類しかありません。「苦しい仕事」は誰もやりたくない。じゃあ「楽しい仕事」はどうかというときにすぐに飽きてしまう。やはり一番いいのは、「苦楽



「二限目」を深掘りする先生おすすめの一冊はコレ！

『希望のつくり方』
玄田有史・著（岩波新書）

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。



人間は不安になると色々なことを完璧にしようとしてしまいます。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ところに一点気持を置いておくとかと戦えるんです。ディスプレイモニターは誰にでもあります。それは考えるチャンスなんですよ。苦しい状況だからこそ、そこに希望が生まれるものです。

「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」



マツコ・デラックスみたい
にうまく仮面をかぶる



7-7の掟
教室
3 限目

ワークライフバランスの
「ライフ」の基礎はお金

ワークルール流『嫌われる勇氣』 うまい仮面のかぶり方

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だ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！

3 限目の先生



道幸哲也先生

「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、成功している人はかなりじゃない。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ってできるかもしれないけど、結婚後・中年になっ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か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

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。

ことはかなり難しい。電通の件も結局、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、同じ仕事をしているかどうかの判断は、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、というのはいくつかの比較的解释しやすさだけ、何をどう、誰が教えるかが難しいんだよね。

— と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よ」ということ。まあ本音だろうと思うけど、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いう授業があるけど、働いている時にうまく

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りして、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、権利を実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

トラブルもあれば それを正す文化もある



良い職場って一律に決められるものじゃない

人の言うことは当てにならない 自分の人生は自分で選ぼう

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のでしょうか。「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

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、給料が高いう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ます。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るように感じます。どういう社会人生を送りたいかという観

— 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。

4 限目の先生



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。

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。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せんか？

嫌われずに「大人の話し」はできない 権利主張の仕方は非常に難問

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

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、毎日二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？

なかなかいいね。少し事例は違うけど、交通事故の過失で四分の一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か、それでもダメだったら辞めてもらうとか。ストーリー



いま働くうえで必要なのは「議論」じゃないかな

なかなかいいね。少し事例は違うけど、交通事故の過失で四分の一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か、それでもダメだったら辞めてもらうとか。ストーリー

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こうというのが、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、「自分が働くのはいいけれど、他人をどうする？」という質問をするのが難しいね。ルールというのは自分のためだけにあるわけじゃない。労働時間はなぜ一日八時間・一週四〇時間と定められているのか。はじめから建前だけ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。



『雇用社会と法』道幸哲也・著
(放送大学教育振興会)

二〇一七年四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、ブライバシーなど、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・事例が一五章にわたり展開されている。最終章ではワークルールの教育にも触れ、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。

「三限目」を深掘りする
先生おすすめの1冊はコレ！



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えます。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、ある程度の基準を把握できるはず

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、いなか、その乖離の程度を見るのが客観的な判断指標になると言えるでしょう。ですから大学生も、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ふ狙いもあります。そのためには、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、廻ると産業革命後

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は、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。全国的な統計でも、年功賃金を支持し、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つ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だ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」への認識から改めて

安定ってそもそも何だろうということ、それ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」だと言われている。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、もともといた会社がなくなったとしても転々と働き

自分が本当に納得できる職場を考えよう

の工場労働を念頭にスタートしているのが、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、労働時間の管理にまじまないような働き方も話題になっていますよね。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「職場の雰囲気が良いそうだった」「採用担当者の雰囲気良かった」と言う学生がいます。その考えや判断が間違いないとは言わないですが、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はないはず。実際



続けていけるということ。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ので。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って、民間企業は五二〇〇万人以上の労働者を抱えています。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。

視野を狭めなければ選択肢は無数にあるんですよ



「キャリアの安定」をどう築くか。会社頼みの「安定」保証されぬ時代

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してワークルール講座を実施してきました。二〇一八年度は全国で一三六回の講座を実施。二〇一九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。ワークルール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、若年層の受講生に労働法の基

本的事項を理解してもらったため「わかりやすさ」を大切にしています。社会人だけでなく、学生アル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、学校現場で学生の相談を受けるキャリアアセンタ―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。



講座の規模も大人数～数名と様々。講座終了後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等を伝える「ブラックバイト対策講座」、④学生からの質問に応える立場の方向けの「キャリアアセンタ―向け講座」、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職員の方からは、「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」という声が寄せられています。若い世代にとって、今や必修とも言える講座なのです。

「働く」ことへの不安を減らし
前向きに社会へ羽ばたいてほしい



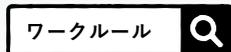
2018年度講座開催実績



受講者全員に豊富なテキストの提供も。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。



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 業務手当 32,000 円 合計 236,800 円 (備考:業務手当は 20 時間の時間外払。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 |
| | 2016 年度 | 5 1 |
| | 2017 年度 | 2 1 |
| | 2018 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。

求人票チェック

本当に役立つ
4 つのポイント

固定残業代の解説 (この場合は「業務手当」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

$$(1 年 365 日 - 年間休日 125 日) \div 12 月 = 20 日 (1 ヶ月平均労働日数)$$

② 時給に換算

$$204,800 \div 20 日 \div 8 h = 1,280 円$$

③ 残業単価を計算

$$1,280 円 \times 1.25 (時間外割増率) = 1,600 円$$

④ 固定残業代を計算

$$1,600 円 \times 20 h = 32,000 円$$

* 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

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。



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4月から2018年12月まで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%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。



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。

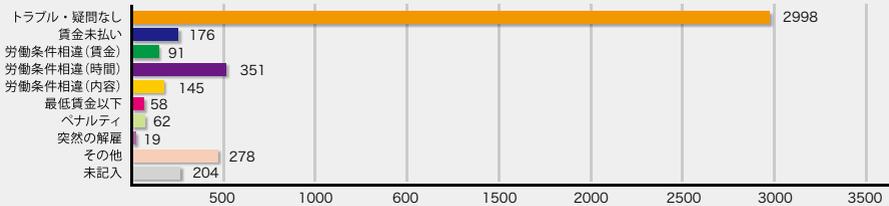


実際にバイトにもある
怖い「弁償の問題」

※「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

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22%。聞いていた労働時間と違うというトラブルが最も多く(351人)、続いて賃金未払い(176人)、聞いていた仕事内容と違う(145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

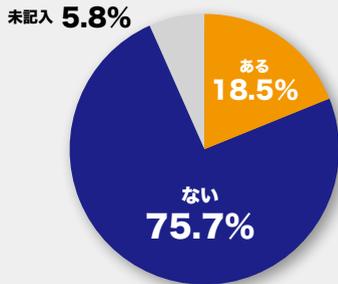
遠藤 起予子さん (社会保険労務士)

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909人のうち、約76%は誰にも相談していないという結果に。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。



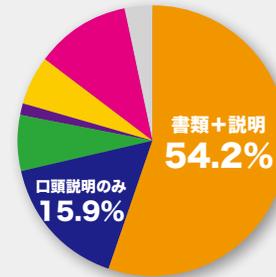
高校生向けテキスト (A6・28ページ)

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! とんりの学生のアルバイト

2017年4月から2018年12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5人に1人がトラブルに遭遇!(55大学4521人に調査)

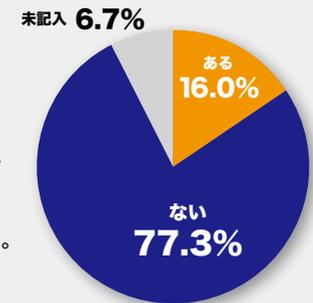
1. アルバイトを始める前に労働条件の説明を受けましたか？



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。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も驚いたのは有給休暇の取得率。本調査ではアルバイト経験者のうち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配布中
3種類から選べます。

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。合否に関わるのかが気になり、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。

【相談員】

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」よう求めている、不適切な情報の例として「本籍・出生地に関する事(戸籍謄本(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生コメント)



Q 複数社から内定をもらっています。一部企業から「内定承諾書」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。「内定承諾書・入社誓約書」の提出を求めるのは、会社に対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(効力発生期の始期の特定)」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、「二年間は退職を認めない」などの

条件を付することはできません。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、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」

【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いました。会社の人には伝えづらいことなので逃げたくてしまいますが、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。(ワークルール講座受講生コメント)



2019.5 発行

●『ワークの掟』

発行

一般社団法人ワークルール

〒 420-0042

静岡市葵区駒形通 1 丁目 3-4

☎ 054-253-0966

http://www.workrule.jp/

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?」

「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/>