



「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～

- ① 多様な働き方
- ② 契約と労働条件
- ③ 働きすぎと心身の健康
- ④ 働き続けやすさとは
- ⑤ インターンシップを行うにあたって
- ⑥ 就職活動の際の留意点
- ⑦ 働き始めておかしいな、と気付いたら
- ⑧ アルバイトを始める前の注意点



「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～

- ① 多様な働き方
- ② 契約と労働条件
- ③ 働きすぎと心身の健康
- ④ 働き続けやすさとは
- ⑤ インターンシップを行うにあたって
- ⑥ 就職活動の際の留意点
- ⑦ 働き始めておかしいな、と気付いたら
- ⑧ アルバイトを始める前の注意点

本資料の電子データは、厚生労働省の「『確かめよう労働条件』ポータルサイト」に掲載しています。各テーマのダウンロード(パワーポイント)に、ぜひご活用ください。
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoku/index.html>

はじめに

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日閣議決定）において、「『働き方』は『暮らし方』そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。」とされ、「改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す。」という基本的考え方が示されました。この中で、同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善や、長時間労働の是正などの目標が掲げられ、平成29年度には必要な法律や制度の改正に向けた動きがありました。

こうした社会情勢にあって、これから社会に出る学生の皆さんは、就職を希望する企業に関心はあっても、働き方に関する法律や制度についての興味や知識を持っている方は必ずしも多くはないかもしれません。雇用されるか否かに関わらず、学生の皆さんの多くは大学や短期大学、高等専門学校、専修学校専門課程などを卒業した後、人生における相当の期間を、何かしらの仕事をしながら生活していくこととなります。仕事をする上では、様々な契約関係を結ぶこととなります。学生の皆さんの多くは企業に就職し、雇われる労働者の立場になる方だと思いますが、中には卒業後間もなく起業し、誰かを雇う使用者の立場になる方もいると思います。いずれの場合にも、契約の相手方と労働契約を締結することとなりますが、労働契約の締結にあたっては一定のルールがあります。

しかしながら、この契約の締結にあたってのルールを労使双方が知らないばかりに、残念ながら労使間のトラブルにつながる事例が散見されます。現に、平成27年度に行った厚生労働省の調査では、アルバイト中に何らかのトラブルに巻き込まれたという方も少なくありませんでした。また、都道府県労働局や労働基準監督署に設けられた総合労働相談コーナーに対して、年間100万件を超える相談が寄せられています。

このように、労使間のトラブルが多く発生している状況に鑑み、学生の皆さんが在学中の様々な機会に労働法や制度に関する知識を習得し、未然に労使間のトラブルを回避できるよう、教職員の方々が学生を指導する際の手引きとして本書を作成しました。学生の皆さんが、アルバイトやインターンシップ、就職活動を始める前など、社会と接する前の学内における様々な機会をとらえて、労働法や制度について学習し、将来の働き方を考え、働く上でのトラブル等で困ったときの対処法や気づきなどを会得することが大切であるとの観点から、本書では多様な場面に応じた8テーマを設定しています。

教職員の皆さまにおかれましては、学生の皆さんが働くことに関する法律や制度について学び、適切な知識を身につけ、主体的に考えることができるよう、授業やオリエンテーション等の一助として本書をご活用頂ければ幸いです。さらに、本書を通じて、学生の皆さんと関わる機会の多い教職員の方々や弁護士、社会保険労務士、司法書士を始めとして、多くの社会人の方々にも労働法教育への関心が高まり、その意義や必要性が広く周知されることを願っています。

平成30年3月

目次

※ 電子媒体は厚労省HPに掲載しています。

はじめに	1
目次	3
第1章 本資料の特色と使い方	4
第2章 若者への労働法や制度に関する教育の必要性	7
(1) 『今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書』での指摘(抜粋)	7
(2) 大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果	8
(3) 個別労働紛争について	9
(4) 若者が社会に出た後の実態について	9
第3章 モデル授業案	11
テーマ① 「多様な働き方」	12
テーマ② 「契約と労働条件」	38
テーマ③ 「働きすぎと心身の健康」	60
テーマ④ 「働き続けやすさとは」	88
テーマ⑤ 「インターンシップを行うにあたって」	108
テーマ⑥ 「就職活動の際の留意点」	124
テーマ⑦ 「働き始めておかしいな、と気付いたら」	142
テーマ⑧ 「アルバイトを始める前の注意点」	180
資料編	204
コラム「労働法教育にも役立つピアサポート活動」	204
「アルバイト・就職後のサバイバルカアップ! “知ってほしい!” 労働法クイズ」問題	208
「アルバイト・就職後のサバイバルカアップ! “知ってほしい!” 労働法クイズ」解答	209
労働条件通知書(表面)	210
労働条件通知書(裏面)	211
ハローワーク求人票(大卒等)(表面)	212
ハローワーク求人票(大卒等)(裏面)	213
ハローワーク求人票(青少年雇用情報)	214
相談準備シート(テーマ⑦で使用)	215
第4章 外部人材との協働と相談先について	216
第5章 「相談」についての補足的説明	224
第6章 学校での発展的学習や家庭等での個別学習等に役立つ 厚生労働省作成のオンライン教材等について	226
逆引きリスト	232

※ 目次以外に、キーワードでも検索できるよう、巻末に逆引きリストを掲載しています。
例えば「最低賃金」「パワーハラスメント」など、学生の状況等を考える上で気になるキーワードからも、内容を検索してみてください。

本資料は、大学や短期大学、高等専門学校、専修学校専門課程などに在学している学生に対して、就職などで社会に出る前に理解しておいて欲しい、働く上でのルールについて教えるにあたり、必ずしも労働法の専門家ではない教員や職員の方でも、学生に対して分かりやすく説明できるよう作成したものです。

学生が社会と接触することとなる局面を想定し、各校での説明内容や時間の都合に合わせてテーマの内容を取捨選択したり、必要に応じて資料を組み合わせたりして使えるよう、スライドをパワーポイントで作成し、Web上に公開しています。

例えば、新入生の入学ガイダンスの際に、テーマ8の資料をそのまま使用して説明して頂ければ、学生に対して在学中のアルバイトに関する注意喚起を行えますし、説明を担当される教職員の方におかれましては、現場の状況に応じて事例を追加する等、パワーポイントを自由に加除して使用することも可能です。なお、厚生労働省のオリジナルの原稿については、PDFでホームページに掲載しますので、併せてご参照下さい。

※掲載ページ

「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>

各テーマの概要は以下のとおりです。

	テーマ名	概要
テーマ 1	多様な働き方	様々な働き方について触れ、それぞれの働き方について、どのように労働関係法令が関係してくるのかを説明。
テーマ 2	契約と労働条件	労働契約の締結にあたって、その契約の最低基準となる法律について詳しく説明するとともに、○×クイズ形式を入れ事例を解説。
テーマ 3	働きすぎと心身の健康	近年社会問題となっている過労死等を取り扱うテーマとし、自身が就職した会社にそのような兆候が見られた場合の対処方法等を説明。
テーマ 4	働き続けやすさとは	働いている間に起こる様々なライフイベントについて、それぞれのライフイベントに関係する法律や施策について解説し、働き続けるためにどのような施策を利用できるのか解説。
テーマ 5	インターンシップを行うにあたって	インターンシップの意義や、事例等を交え、インターンシップに参加するにあたって留意すべき法律や、相談先について解説。
テーマ 6	就職活動の際の留意点	就職活動において、注意すべき点や、就職活動で起こりがちなトラブルや、その対処法について解説。
テーマ 7	働き始めておかしいな、と気付いたら	実際に働き始めた際に「ここがおかしい」という気付きを得るために、具体的な事例を交えて、その対処法について解説。
テーマ 8	アルバイトを始める前の留意点	学生が実際にアルバイトを経験するにあたって、注意すべき事項や、アルバイトで実際に起こりがちな具体的な事例について説明。さらに、外国人留学生のアルバイトについての留意点も収録。
コラム	労働法教育にも役立つピアサポート活動	一部の大学で行われている、学生同士の学び合いであるピアサポートの事例について、実施にあたってのポイントも併せて説明。

第1章：本資料の特色と使い方

本資料を活用し、以上のテーマを学生に説明するにあたっては、例えば、以下のタイミングが考えられます。

実施のタイミング	内容例
新入学時のガイダンス ▶	テーマ8（アルバイトを始める前の注意点）
キャリア教育時 ▶	テーマ1（多様な働き方） テーマ2（契約と労働条件） テーマ3（働きすぎと心身の健康） テーマ4（働き続けやすさとは）
インターンシップ開始時 ▶	テーマ5（インターンシップを行うにあたって）
就職活動開始前後 ▶	テーマ4（働き続けやすさとは） テーマ6（就職活動の際の留意点）
基礎・教養時 ▶	テーマ2（契約と労働条件） テーマ3（働きすぎと心身の健康）
就職が決まってから、卒業するまでの間 ▶	テーマ7（働き始めておかしいな、と気付いたら）

以上の他にも、各大学や短期大学、高等専門学校、専修学校専門課程等のカリキュラム等に応じて、本資料を臨機応変に活用していただければ幸いです。

現在、高校生の約8割が、大学や短期大学、高等専門学校、専修学校専門課程などの高等教育機関へ進学しています(文部科学省学校基本調査)。進学後は、多くの学生の皆さんがアルバイトを経験し(大学生のアルバイト就労率7割超:全国大学生生活協同組合連合会 第53回大学生生活実態調査)、その収入により自らの生活の一部を支えています。

学生生活の中心は学業ですから、アルバイトをする場合は、極力学業に支障のないように配慮すべきですが、いろいろな理由からアルバイトを行うことがあります。アルバイトは、社会の一端を担いながら自身の成長に繋げていく契機にもなるでしょうが、実社会と接するということは、何らかのトラブルの当事者になる可能性もあるということです。実際に、平成27年度に厚生労働省が行った調査でも明らかになったように、学生1,000人が経験したアルバイト延べ1,961件のうちの約6割が労働条件通知書を雇い入れ時に渡されておらず、また約5割が何らかのトラブルに巻き込まれたと回答されています。

私たちの人生にとって、働くことは、生活のための収入を得るとともに、「生きがい」や「人生の充実」をもたらす、実り豊かな人生を送ることができる一方、働くなかでトラブルの当事者になった場合には、働くことを消極的に捉えてしまうかもしれません。社会に出て、多くの人々と接すると様子は違って、様々なトラブルに遭遇するかもしれません。そのような時、知識を持っていれば、トラブルを避けられたり、適切に対処できる可能性が高まります。

本書は、学生の皆さんが、アルバイトを始める前やインターンシップを始める前、就職活動を始める前など、社会と接する前の学内における様々な機会において、労働法や制度に関する知識を習得することが大切であると考え作成したものであり、多様な場面に応じた8テーマを設定しました。本書を活用することによって適切な知識を身につけ、将来、学生の皆さんが、不当な職場環境に置かれた場合に、少しでも「おかしい」と気づけるように、そして「おかしい」と気づいた場合には、適切な所に相談するなどの対処ができるようになれば望ましいと考えています。

(1) 『今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書』での指摘(抜粋)

厚生労働省では、平成21年2月に『今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書』をとりまとめているが、そこでは主に以下の点が指摘されています。

- ・ 正規雇用の場合に比べ非正規雇用の方が、労働関係法制度に関する基礎的な知識について労使ともに正確な理解がされていない傾向がある。
- ・ 労働条件が明確にされていないことに起因するトラブルが見られる。
- ・ 労使ともに基礎的な知識について正確に理解されていない場合や、基礎的な知識の不足から生じたと思われるトラブルも見られる。
- ・ 労働関係とは「契約」に基づく相互関係であり、互いに権利と義務を負っているという認識が乏しいと思われる事例が見られる。
- ・ 社会生活のルールを遵守しない結果、本来であれば円満に解決されるべき問題が悪化、あるいは労働紛争に発展してしまう場合が見られる。
- ・ そもそもトラブルにあった際の的確な相談先を知らない者が多い。

この報告書以降、厚生労働省でも労働法や制度に関して様々な学習媒体を作成・配付してきましたが、現在でも、なお以下のような様々な課題があります。

(2) 大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果

① 厚生労働省調査(平成27年度)の結果(抜粋)

平成27年8月下旬から9月にかけて、大学生、大学院生、短大生、専門学校生に対し、アルバイトに関する意識調査を行いました。回答者1,000人が経験したアルバイト延べ1,961件の結果は以下のようになっています。これらの大学生の多くがアルバイトでトラブルにあっていること、労働法や制度の理解が十分でないことや、行政機関等の専門の相談機関に相談した人がほとんどいなかったことが分かりました。

- ・ 労働条件確保にとって重要となる「労働条件通知書」等が交付されていない。
 - 58.7%が労働条件通知書等を交付されていないと回答。
 - 労働条件について、口頭でも具体的な説明を受けた記憶がないとの回答が19.1%。
- ・ 学生が経験したアルバイト1,961件のうち、48.2%が労働条件等で何らかのトラブルがあったと回答。
 - 労働基準関係法令違反のおそれがあるトラブルとしては、多いものから、「準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった」、「1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった」、「実際に働いた時間の管理がされていない(例えばタイムカードに打刻した後に働かされたなど)」といったものが挙げられる。
 - その他労使間のトラブルと考えられるものとしては、「採用時に合意した以上のシフトを入れられた」、「一方的に急なシフト変更を命じられた」、「採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた」といったものが挙げられる。
- ・ 相談の問題
 - アルバイトで困ったことがあった時の相談先は、知人・友人に相談した場合が最も多く(32.0%)、次いで家族(23.6%)、インターネットで調べた(10.1%)、学校や職場の先輩に相談した(9.6%)であった。
 - 他方、アルバイトを辞めた(10.7%)、何もなかった(10.1%)との回答も認められた。
 - 行政機関等の専門の相談窓口相談した割合は1.6%であった。

※ より詳しくは、以下のリンク先の情報へ

厚生労働省ホームページ「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果について(平成27年11月9日)」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000103577.html>

② 学生等のアルバイトに関する問題に対する対応

厚生労働省では、平成28年度から、4月から7月にかけて、全国の大学等と連携し「『アルバイトの労働条件を確かめよう!』キャンペーン」を全国で実施していますが、その中で大学生等からあった主な相談内容は以下のようなものです。

- アルバイト先で、店長から指示されてタイムカードを打刻した後も働かされ、その分の賃金を支払ってもらえない。
- アルバイト先を辞めようとしたところ「代わりを連れてこないと損害賠償を求める」と言われ、退職をさせてもらえない。
- 8時間以上働いても休憩時間が20分も取れない。

(3) 個別労働紛争について

労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争を「個別労働紛争」と言います。

具体的には、解雇、雇止め、賃金の引き下げ、配置転換などの労働条件や、いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関するものです。

厚生労働省では、これら個別労働紛争を未然に防止し、早期に解決を図るために、「総合労働相談(※1)」や、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」を行っています。

- ・ 総合労働相談件数 1,130,741件(平成28年度)
→ うち民事上の個別労働紛争相談件数(※2) 255,460件(平成28年度)
- ・ 総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が70,917件(平成28年度)と、5年連続で最多。

※1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など380か所(平成29年4月1日現在)に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応。

※2 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争(労働基準法等の違反に係るものを除く)。

※ より詳しくは以下のリンク先へ

厚生労働省ホームページ「個別労働紛争解決制度(労働相談、助言・指導、あっせん)」
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/>

(4) 若者が社会に出た後の実態について

平成29年3月の大学学部卒業者で見ると、卒業後、大半は正規の職員等(雇用期間の定めのない会社員など)として就職をしていますが、正規の職員等でない者(フルタイムの契約社員や派遣社員)や一時的な仕事に就いた者(パート、アルバイトなど)、進学も就職もしていない者も約15%近くになっています。

また、平成26年3月卒の若者のうち、高卒で40.8%、短大卒で41.3%、大卒で32.2%が卒業後3年以内に離職しています。

① 若者の雇用形態や働き方の実態

大学学部卒業者(平成29年3月)について見ると、正規の職員・従業員、自営業主となった者は72.9%であるが、正規の職員等でない者が3.2%、一時的な仕事に就いた者が1.6%、また進学も就職もしていない者が7.8%となっています。

※ より詳しくは以下のリンク先へ

文部科学省ホームページ「学校基本調査ー平成29年度結果の概要ー」

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1388914.htm

② 若者の離職状況(新規学卒就職者の在職期間別離職率)

学歴別卒業後3年以内離職率(平成26年3月卒)は以下のとおりです。

- 高 卒(1年目：19.5%、2年目：12.0%、3年目：9.3%)
- 短大卒(1年目：18.3%、2年目：12.0%、3年目：11.0%)
- 大 卒(1年目：12.3%、2年目：10.6%、3年目：9.4%)

※ より詳しくは以下のリンク先へ

厚生労働省ホームページ「新規学卒者の離職状況」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

第3章

モデル授業案



- テーマ① 多様な働き方
- テーマ② 契約と労働条件
- テーマ③ 働きすぎと心身の健康
- テーマ④ 働き続けやすさとは
- テーマ⑤ インターンシップを行うにあたって
- テーマ⑥ 就職活動の際の留意点
- テーマ⑦ 働き始めておかしいな、と気付いたら
- テーマ⑧ アルバイトを始める前の注意点

資料編

- ・ コラム「労働法教育にも役立つピアサポート活動」
- ・ アルバイト・就職後のサバイバルカアップ！ “知ってほしい！”労働法クイズ
- ・ 労働条件通知書
- ・ ハローワーク求人票
- ・ 相談準備シート(テーマ⑦で使用)

テーマ① 多様な働き方

日本の労働市場の現状と課題

ケーススタディ (1) 育児への対応

ケーススタディ (2) 介護への対応

ケーススタディ (3) 長時間労働

ケーススタディ (4) 非正規雇用

ケーススタディ (5) 雇用関係によらない働き方



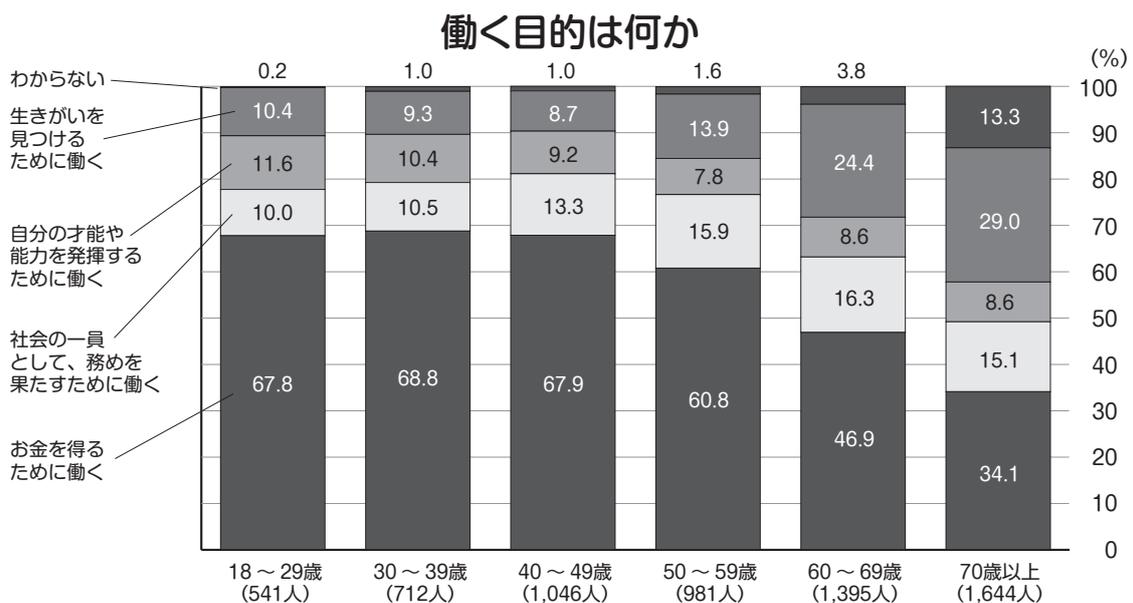
「アルバイトの労働条件を確かめよう!!」
キャラクター「たしかめたん」

【本資料のスライド番号表記例】

「PPT1-3」とは「パワーポイント資料テーマ①(多様な働き方) 3枚目のスライド」の意

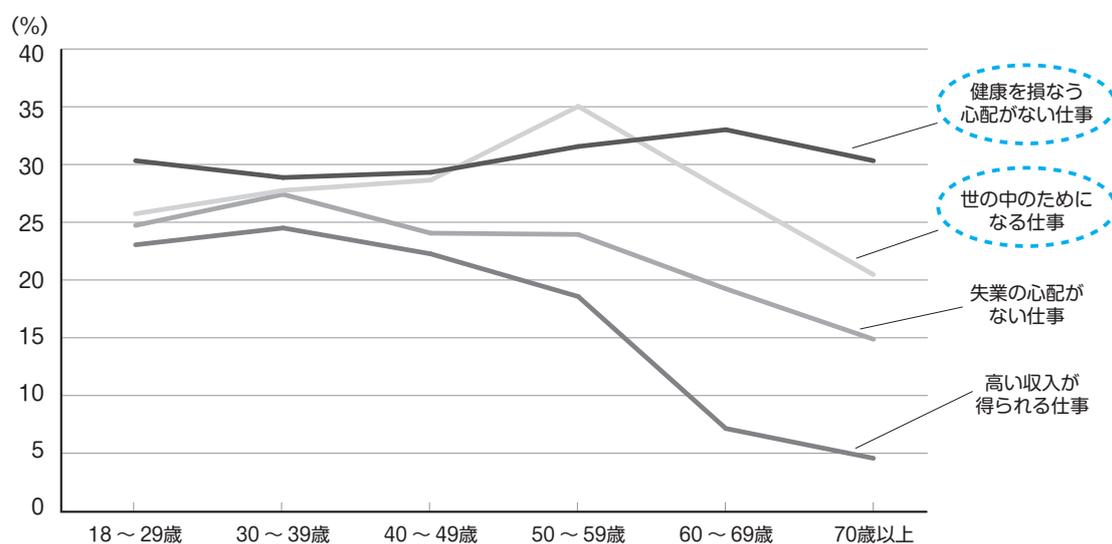
▶ PPT1-2

年齢別の『働く目的』の意識調査



出典：内閣府『平成29年度 国民生活に関する世論調査』に基づき作成
<https://survey.gov-online.go.jp/h29/h29-life/zh/z24-1.html>

年齢別『どのような仕事が理想的だと思うか』意識調査

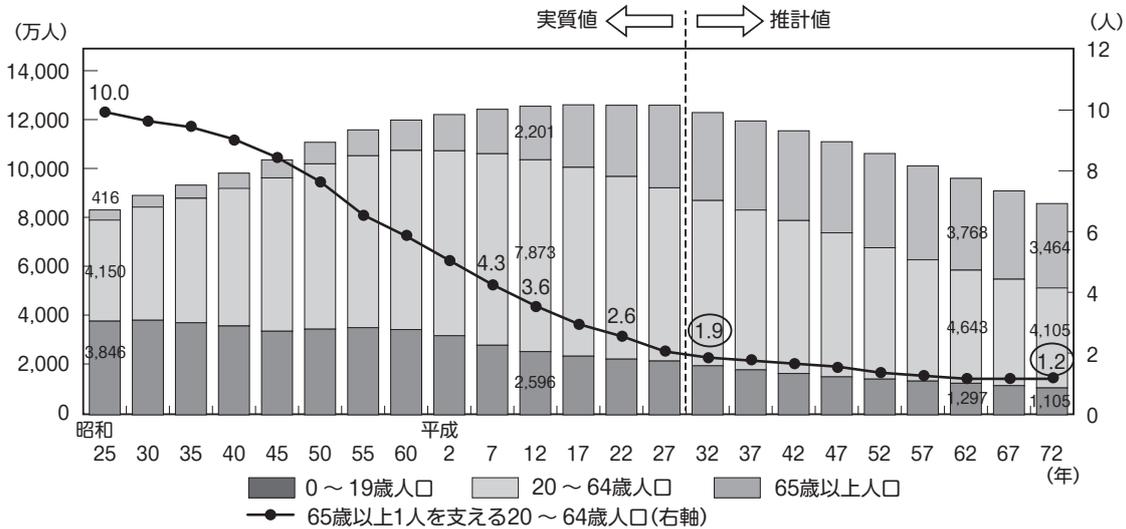


出典：内閣府『平成29年度 国民生活に関する世論調査』表25- 1に基づき作成
<https://survey.gov-online.go.jp/h29/h29-life/2-3.html>

日本の労働市場の課題

日本では、今後も少子化・高齢化が進み
 働く人の減少「**生産年齢人口の減少**」
 という構造的課題があります。

現役世代の人数の推移（1人の高齢者を支える現役世代の人数の推移）



(備考) 1. 平成22年までは総務省「国勢調査」、27年は総務省「人口推計」、32年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」(出生中位(死亡中位)推計)より作成。
 2. 各年10月1日現在。
 3. 昭和25年～45年は沖縄県を含まない。

出典：内閣府『男女共同参画白書 平成28年版』

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-01.html

ワーク・ライフ・バランス (WLB)

仕事と生活の調和 !!

「仕事専念型」であった時代には、ワーク・ライフ・バランスの実現を求める声はありませんでした。

しかし、働く女性や共稼ぎ世帯の増加、働く人や、夫婦のあり方が変化し、仕事以外にも「やりたいこと、やらなければならない事がある」層がふえてきました。

働く人も、企業も、より豊かな「仕事と生活の調和」を目指す取り組みが近年の傾向です。

ワーク・ライフ・バランス (WLB)

いい仕事しよう!! いい人生しよう!! (仕事と生活の調和)

仕事と生活の軸足の置き方は、働く人によって、またライフステージ(青年期・子育て中・中高年期)によって違います。

個々人にとって望ましいワーク・ライフ・バランスのあり方は多様です。

「ライフ」の内容も、家庭生活だけでなく、地域活動、学習、ボランティア、趣味、などさまざまなものがあります。

〈柔軟な働き方、多様な働き方のバリエーションが必要〉

多様化に向かう働き方を考える

- ① 「女性活躍推進」「男女共同参画」
- ② 長時間の労働の解消
- ③ 正規・非正規の処遇差などの課題
- ④ 障害者 ⑤外国人 ⑥高齢者 等の働き方



上記①～⑥までの、働き方のうち、①～③の課題を本テーマでとりあげます。

④～⑥は、テーマ(4)「働き続けやすさとは」を、ご参照ください。

ケーススタディ (1) 育児への対応

大学の先輩R君(27歳)は、最近ある事で悩んでいます。
結婚3年目で待望の赤ちゃんが生まれてくる予定です。
…が悩みがあります。

- ・ 奥さんが、IT関係の会社に正社員で勤務し、SE職をしています。経済的な事情や、スキルの向上維持、夫婦の趣味等々あり会社を辞めたくない。妊娠・出産・育児をしつつ「仕事を続けたい」希望です。
- ・ 続けるためには、どんな働き方があるか、又、法律や制度はどんなものがあるでしょうか…？

Q 1 「どんな働き方があるか」調べてみましょう

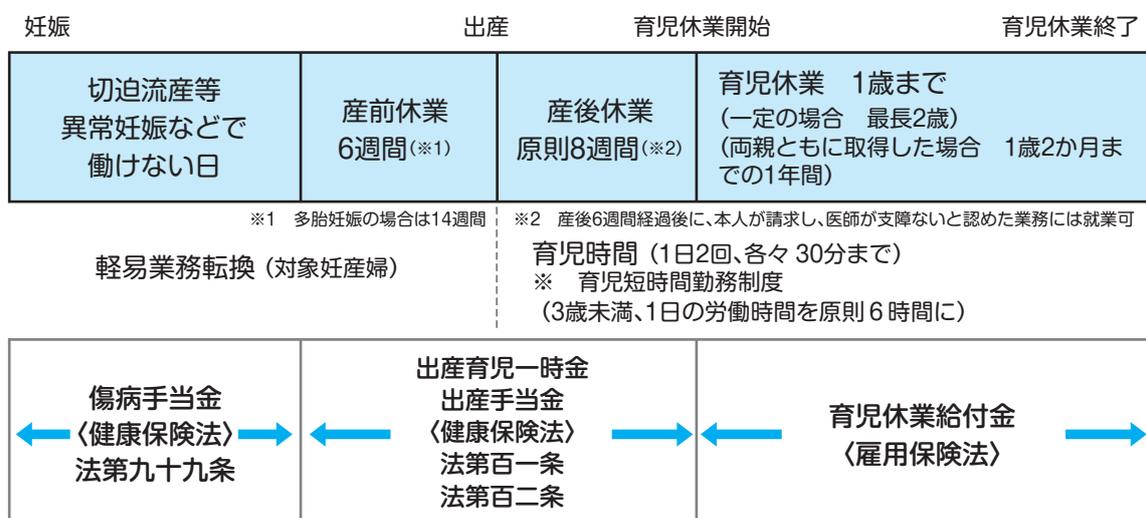
- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)

Q 2 「どんな法律や制度があるか」調べてみましょう

- 1) 産前休業(出産前6週間) * 労働基準法第65条第1項
※ 多胎妊娠の場合は14週間
- 2) 軽易業務転換(妊産婦対象) * 労働基準法第65条第3項
- 3) 産後休業(原則産後8週間) * 労働基準法第65条第2項
※ 産後6週間経過後に、本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務には就業可
- 4) 育児時間(1日2回、各少なくとも30分) * 労働基準法第67条第1項
- 5) 育児休業(原則:子が1歳に達するまで) * 育児・介護休業法第5条
- 6) 育児短時間勤務制度(原則:6時間とする) * 育児・介護休業法第23条第1項

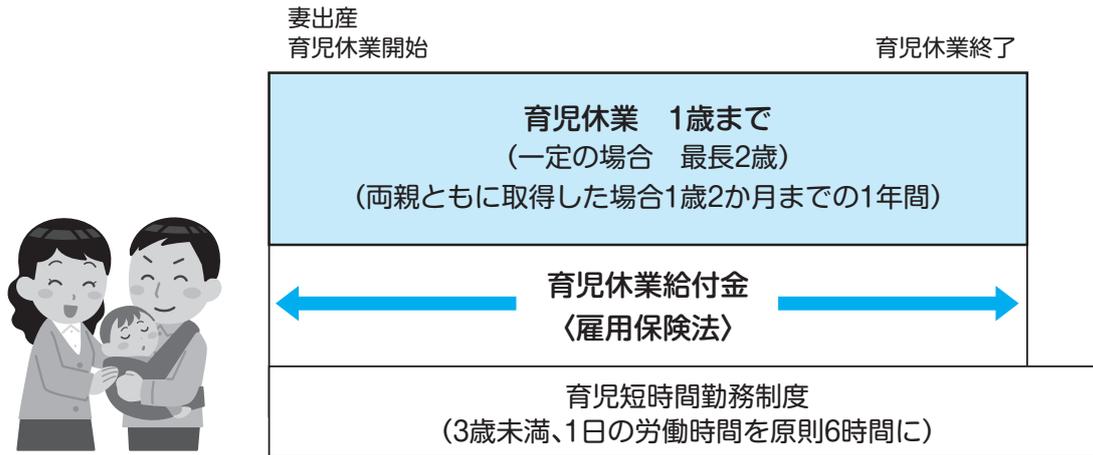
妊娠・出産・育児 に関する制度

妻 (労働基準法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法)



妊娠・出産・育児 に関する制度

夫（育児・介護休業法）



妊娠・出産・育児 に関する制度

新しく、女性の活躍推進法が制定されるなど、女性が働き、活躍する社会の推進が求められています。そのため、現在、さまざまな法律で、女性が妊娠、出産、育児をしながら働き続けられるための規定を設けています。

例えば、妊娠・出産・育児に関し、労働基準法や育児・介護休業法では、休業する権利を保障し、健康保険法、雇用保険法では、休業中の賃金を補てんするために現金給付の規定を設けています。

また男女雇用機会均等法や育児・介護休業法では、婚姻、妊娠、出産、育児休業等を理由にした不利益な取り扱いを禁止しています。



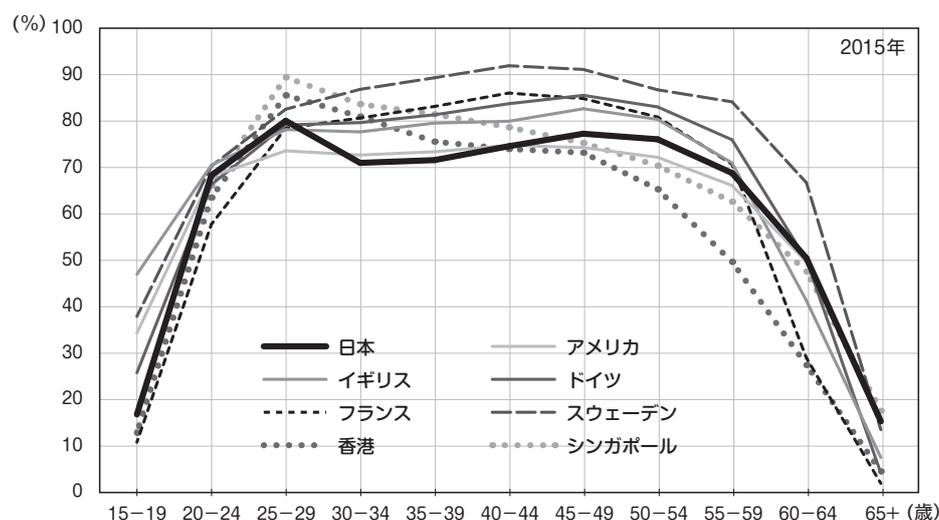
「女性活躍推進」「男女共同参画」 — 多様な働き方による「女性活躍」—

日本における30歳代の女性の、労働力率は諸外国とくらべ低いが、夫は外で働き、妻は主婦業に専念するという考え方にも近年変化がみられる。

子育て期に入っても継続的に就業できるような制度・環境を整えることが課題である。

「年齢階級別女性労働力率」 国際比較

日本では20歳代後半から30歳代にかけて比率が落ち込むいわゆるM字カーブを描いていることが特徴的

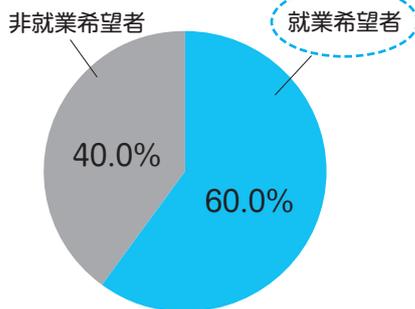


出典：労働政策研究・研修機構(JILPT)『データブック国際労働比較2017』53ページに基づき作成
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/documents/Databook2017.pdf>

育児をしている女性の就業希望

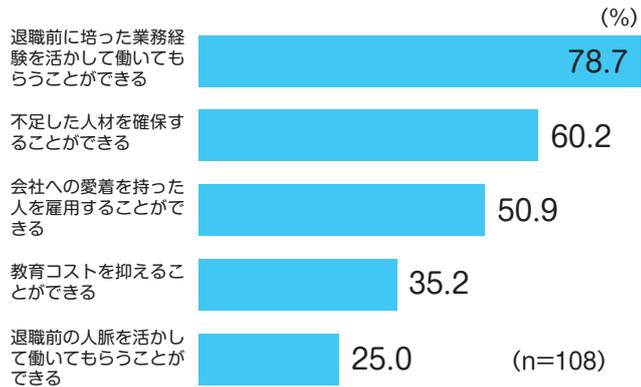
育児中の女性の60%が就職を希望／企業側も再雇用にメリットや効果

育児をしている
女性無業者(25～49歳)
の就業希望の状況



(資料)総務省「平成24年就業構造基本調査」

再雇用制度のメリットや効果：複数回答



(n=108)

※「その他」「特にない、わからない」「無回答」は省略

出典：厚生労働省 『女性の再就職・再雇用』

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h26-03_itakuchousa01.pdf

これらのマーク、見たことがありますか？ いずれも厚生労働大臣が認定した企業にのみ与えられるものです。このマークが女性の働きやすい企業選びの参考になります。



「えるぼし」マーク



くるみんマーク





～「えるぼし」マークとは～

「えるぼし」マークは、女性活躍推進の取組に積極的な企業が取得できる認定マークです。

行動計画を策定し、**女性の活躍推進**に関する状況等が優良(平均勤続年数において、男女差が少ないことや、女性管理職割合が一定以上であること等)な場合に厚生労働大臣の認定を受けられるものです。

詳しくは



厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法への取組状況 「えるぼし」認定企業一覧」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>



～くるみんマークとは～



くるみんマークは、子育て支援に積極的に取り組む企業などへの認定マークです。

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に「**子育てサポート企業**」として厚生労働省の認定を受けられるものです。

さらに積極的な企業の証！

くるみん認定を既に受け、両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を認定するマークとして「**プラチナくるみん**」があります。

～くるみん認定基準～

- 1) 雇用環境の整備について、適切な行動計画を策定したこと。
- 2) 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 3) 行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。
- 4) 男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。
- 5) 女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること。



等々

認定基準等の詳細はこちら



厚生労働省ホームページ「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000172296.pdf>

「女性活躍推進」「男女共同参画」

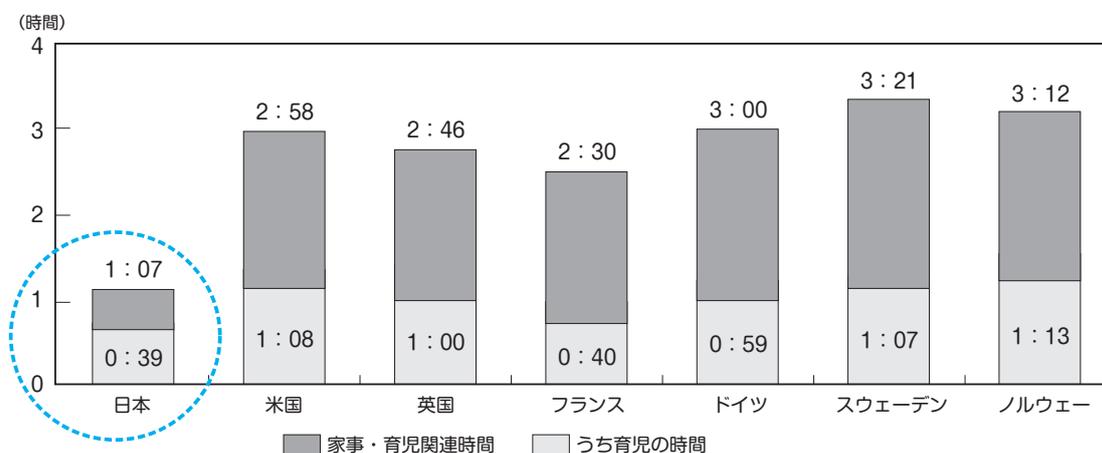
—男性も育児「育休・有給休暇取得」—

女性だけに育児が集中する環境は、女性の能力発揮の**阻害要因の一つ**となっています。女性の活躍を進めようとするれば、女性の両立支援だけでなく、夫婦で子育てできる働き方が必要になります。

さらに、**育児に参加する男性が増え**、その働き方が変われば、「育児は女性のもの」という風土も変わり、男女を問わず、仕事と育児を両立する働きやすい職場になります。

6歳未満の子供をもつ夫の家事・育児関連時間（1日当たり、国際比較）

日本の男子の、家事・育児の参加率は、先進諸国と比べ相当低い



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成23年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2014) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。

出典：内閣府『男女共同参画白書 平成28年版』

http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-07.html

「育児・介護休業法」活用と多様な働き方

仕事と育児の両立

子育てしながら働く労働者のため、育児休業制度があります。女性の活躍を後押しするため、男性の育児休業取得の促進にも力を入れています。

育児休業は、子が1歳(一定の場合は、最長で2歳)に達するまで、両親が育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間、取得できます(パパ・ママ育休プラス)。

また、男性が産後8週間以内の期間に育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても再度の育児休業取得が可能です(パパ休暇)。他にも、「イクメン」を進める取組も行っています。

詳しくは ⇒ 厚生労働省ホームページ「育児・介護休業法について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

厚生労働省ホームページ「イクメンプロジェクト」

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/project/about/>

ケーススタディ (2) 介護への対応

大学の先輩R君(27歳)は、奥さんの子育てとあわせ、父親が体調を崩し寝込んでおります。状況により介護の必要なケースも考えられます。

先輩R君が父親の介護をしながら仕事を続けるには、どんな制度があるのでしょうか…。

「育児・介護休業法」活用と多様な働き方

仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐ～

介護が必要となる期間や介護の方法も様々なことから、仕事と介護の両立が困難になることも。介護に直面しても、仕事が続けられるよう、仕事と介護を両立するための制度があります。

介護休業中は、要介護状態の同一対象家族について、93日を限度に3回までに限り賃金月額67%※の介護休業給付金が支給されます。

※ 原則40%のところ、当分の間の暫定措置として給付率を引上げ

詳しくは



厚生労働省ホームページ「仕事と介護の両立～介護離職を防ぐために～」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html

厚生労働省ホームページ「育児・介護休業法について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

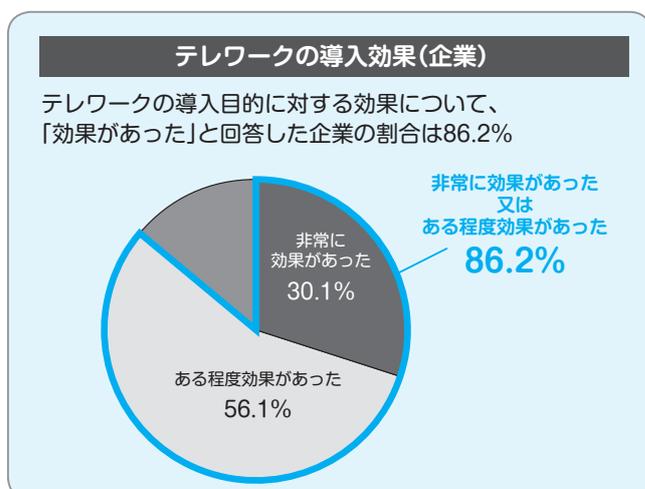
多様な働き方支援と、テレワーク

ICT（情報通信技術）の発達により、在宅勤務等、時間や場所を有効に活用できる働き方であるテレワークの活用が期待されています。

テレワークは育児や介護、など様々な事情により、就業に当たって時間や場所に制約を受ける人にとって有効な働き方です。

テレワークを導入した企業の効果と好事例

テレワーク導入で、非常に効果があった又はある程度効果があったで86.2%



出典：総務省「平成28年通信利用動向調査の結果」12ページ
http://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/170608_1.pdf

厚生労働省ホームページ「平成28年度テレワーク活用の好事例集」
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyouukintoujidoukateikyoku/0000152036.pdf>

ケーススタディ (3) 長時間労働

Kさんは、大学を卒業し、あこがれの企画会社に入社して3年目です。仕事にもなれ、クライアントも増え、業務も多忙となってきたり残業が恒常化しています。

- ・ 今は、20歳代で、仕事もまあまあ面白く、楽しみも多いのですが、30歳代になり、結婚し子供もでき今より若干体力もおちると思うと少し不安です。又、過重労働や、過労死の話題も気になります。
- ・ 今のうちに、過度な残業の事などを考えてみたいと思っています。どんな法律や制度があるのか勉強中です。

Q 1 「どんな法律や制度があるか」調べてみましょう

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

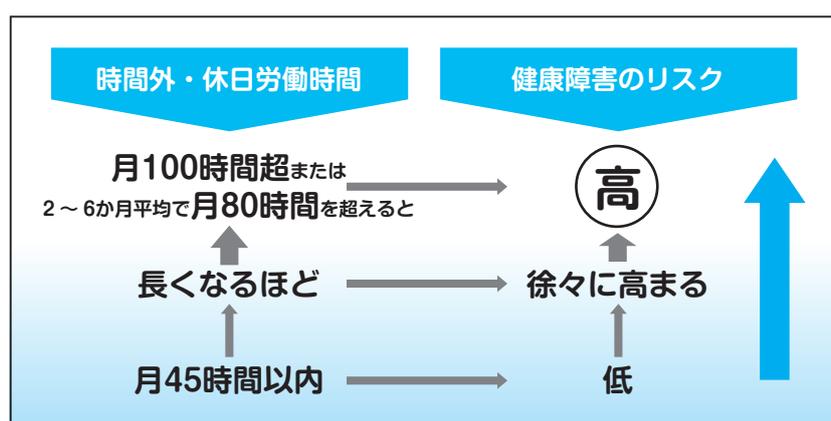
長時間の労働の解消

— 長時間労働の解消課題 —

長時間労働は、「働く人の健康の確保」だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にしています。

少子化や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因の一つにもなっています。

時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係

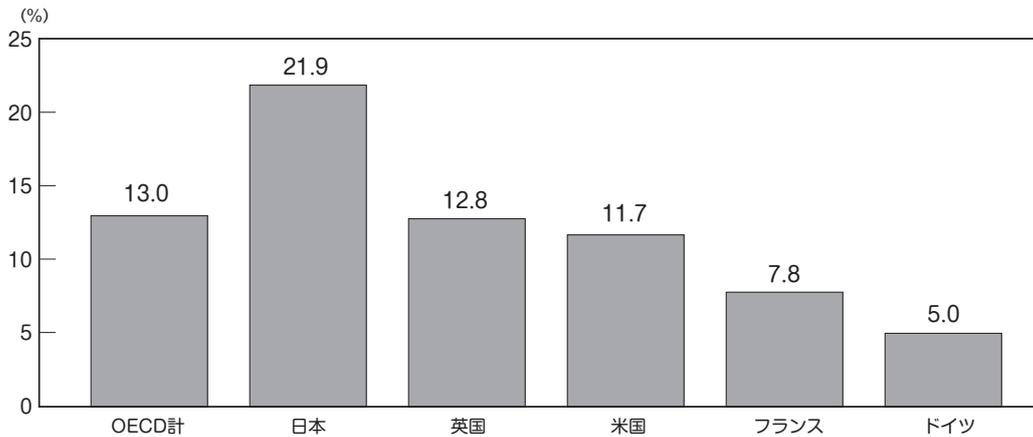


- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

出典：厚生労働省パンフレット『STOP! 過労死』 1ページ
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyoku-Kantokuka/0000138040_1.pdf

『週50時間以上働いている雇用者割合（国際比較）』

○ 我が国の週50時間以上働いている雇用者の割合は、主要国と比較して大きい。

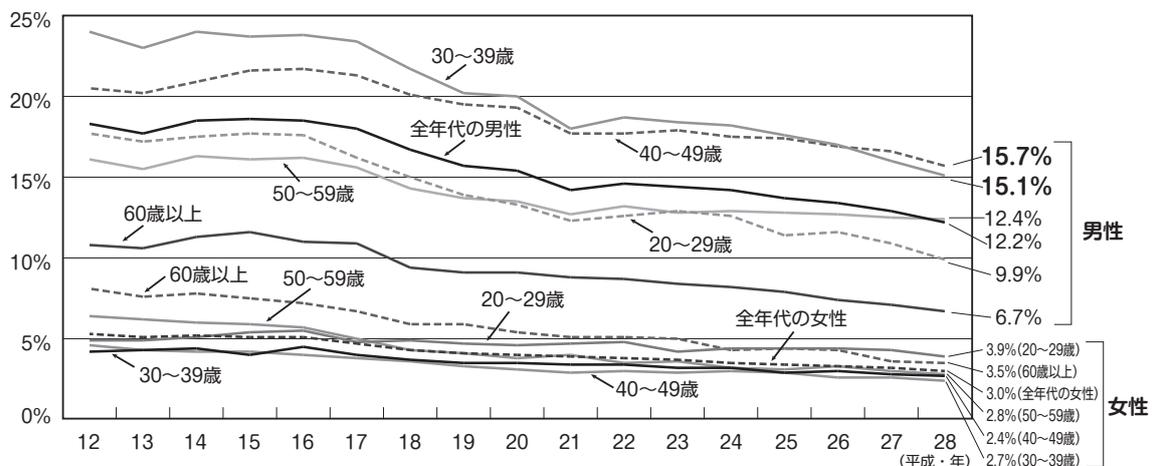


資料出所 OECD, Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 2014年の数値。

出典：厚生労働省『平成29年版 労働経済の分析
—イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題—』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/17/backdata/fu3-1-01.html>

『月末1週間の就業時間が60時間以上(※)の就業者の割合(性・年齢層別)』

30歳代・40歳代男性の層に長時間労働が多い



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)
(注) 非農林業就業者数について作成したもの

※ 「1週間の就業時間が60時間以上」とは1か月当たり80時間以上の残業(時間外・休日労働)をしていることを意味します。

出典：厚生労働省『平成29年度版過労死等防止対策白書』5ページ
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/17/dl/17-1-1.pdf>

長時間の労働の解消 —長時間労働と「労働基準法」①—

□ 働く時間（法定労働時間）のルール

1日 8時間
1週間 40時間
(労働基準法第32条)

□ 仕事中の休憩のルール

6時間を超える場合 45分以上
8時間を超える場合 60分以上
(労働基準法第34条)

長時間の労働の解消 —長時間労働と「労働基準法」②—

□ 休日のルール（法定休日）

1週間 1日
4週間 4日
(労働基準法第35条)

□ 有給休暇のルール（年次有給休暇）

① 入社6か月以上勤務
② 8割以上出勤
⇒有給休暇発生 10日
(労働基準法第39条)

なぜ法律で決まっている時間を超えて残業できるのか

法律で1日や1週間の働く時間が決まっていますが、それを超えて働くことを完全禁止にすると、業務を遂行する上でやむを得ない事情が生じることがあります。そのため、我が国では労使間の一定の手続きのうえで行う残業を認めるようにしています。

36協定（一般に『サブロク協定』と称されます）

- ・ 法定労働時間を超え、または法定休日に労働をさせるためには、あらかじめ延長できる時間数や、休日労働させることができる回数について「**時間外労働・休日労働に関する労使協定**」を締結しておく必要があります。（労働基準法第36条）
- ・ 上限（限度）時間の範囲内で協定を結ぶ必要があります。
- ・ 労使協定で定めた範囲を超える時間外、休日労働は違法です。
- ・ 法定労働時間を超え、または法定休日に労働させたとき、又は深夜に労働させたときは、その時間の**通常の賃金に加え、割増賃金を支払う（残業代）**必要があります。

なぜ法律で決まっている時間を超えて残業できるのか

一般の労働者の場合

36協定で定める延長時間は、原則として最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとする基準が示されています。

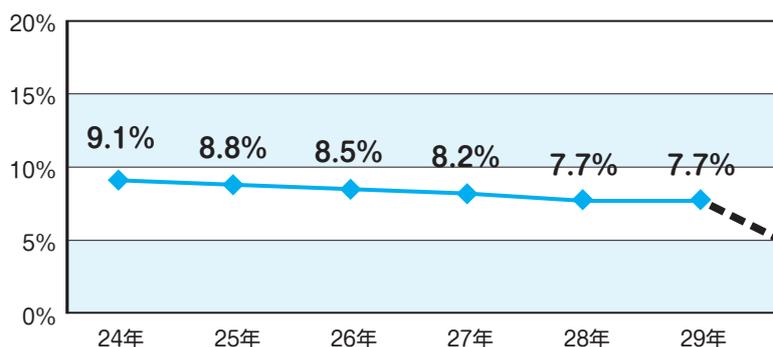
期 間	限度時間
1 週 間	15時間
2 週 間	27時間
4 週 間	43時間
1 か 月	45時間
2 か 月	81時間
3 か 月	120時間
1 年 間	360時間

週60時間以上の雇用者比率の抑制

2020年までに、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にすることを目標にしています。

※ 平成22年6月18日付け「新成長戦略」（閣議決定）

■ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移



※ 資料出所：総務省「労働力調査」

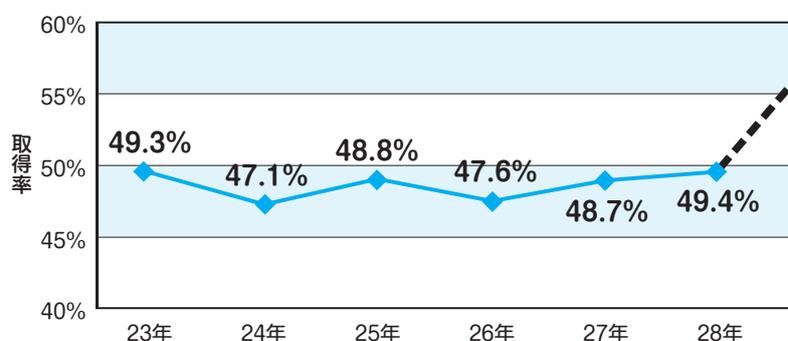


年次有給休暇って活用されているの…？

2020年までに、年次有給休暇取得率を70%以上にするを目標にしています。

※ 平成22年6月18日付け「新成長戦略」（閣議決定）

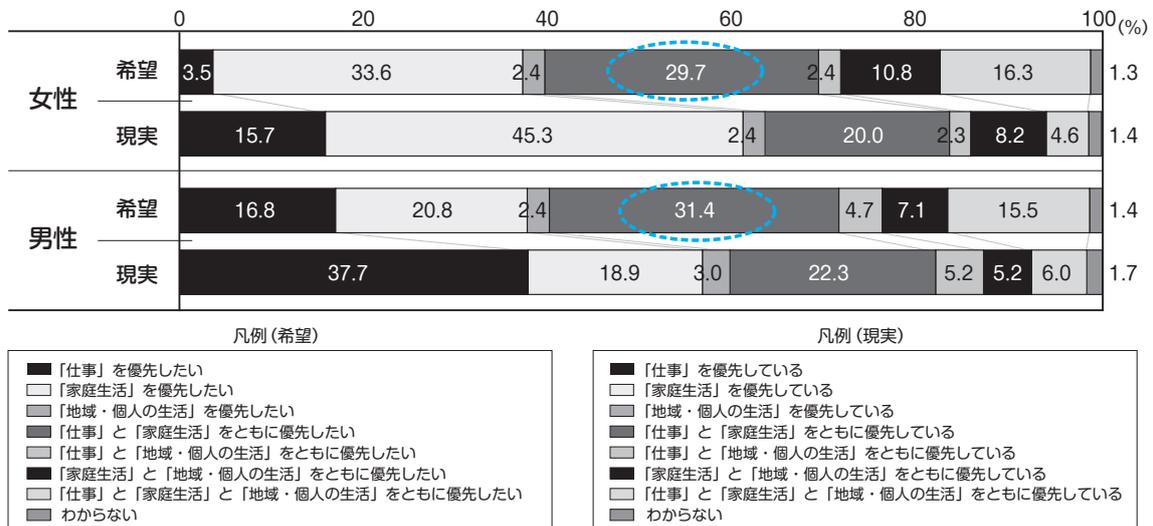
■ 年次有給休暇の取得率の推移



※ 資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」



働き方・暮らし方の希望と現実



(備考) 1. 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成24年10月調査)より作成。
 2. 集計対象者数は、女性1,601人、男性1,432人。
 3. 希望と現実に最も近いものをそれぞれ1つ回答。

出典：内閣府『男女共同参画白書 平成28年版』
http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-14.html

ケーススタディ (4) 非正規雇用

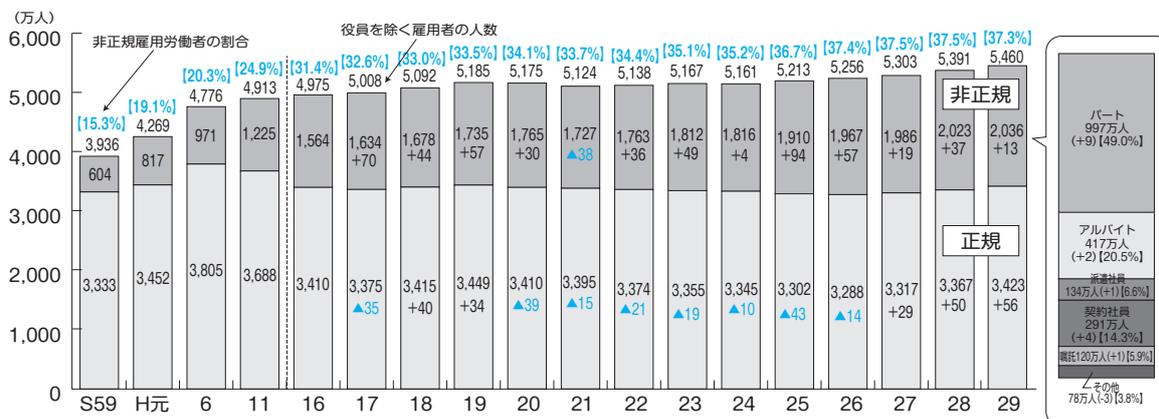
R君の奥さんの職場には、パートタイマー、契約社員、派遣社員の人も多く、パートタイマーや契約社員の中には正社員並みに働く能力を持った人も多いようです。

「改正労働契約法」や、「パートタイム労働法」を勉強しましょう。

- 1) 改正労働契約法 (PPT1-47参照)
- 2) パートタイム労働法 (PPT1-48参照)

『正規社員、非正規社員の人数推移』の調査

非正規の内訳は、パート49%、アルバイト20.5%、契約社員14.3%、派遣社員6.6%

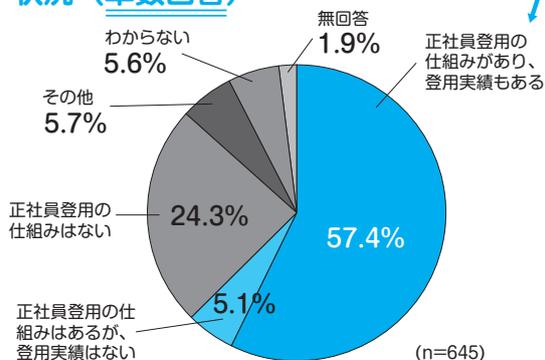


(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10
 (注) 1) 平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遊及集計した数値(割合は除く)。
 2) 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遊及集計した数値(割合は除く)。
 3) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補充推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。
 4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 5) 正規雇用労働者:勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 6) 非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 7) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

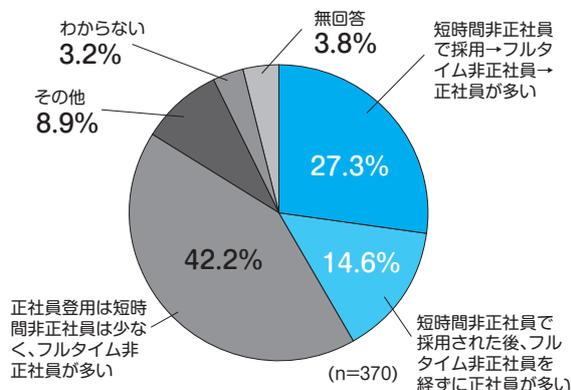
『非正規社員から正規社員の登用の状況』の調査

57.4%の企業が正社員登用の仕組みがあり、登用実績もあるとの回答

非正規社員から正社員への登用制度の状況 (単数回答)



正社員登用までのステップ (単数回答)



出典：厚生労働省 『女性の再就職・再雇用』

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/dl/h26-03_itakuchousa01.pdf

正規・非正規の処遇差など ①

政府の取り組みについて

非正規雇用については、正規雇用と比べ、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が少ないといった課題があります。

非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に押し進めていくことが重要です。その結果、雇用の質が高まり、生産性の向上が期待できるため、これからの日本の経済成長にとって、これは不可欠であると認識。

厚生労働省において、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進するため、厚生労働大臣を本部長とする「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置。

詳しくは→厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11651000-Shokugyouanteikyokuha-kenyukiroudoutaisakubu-Kikakuka/0000110909.pdf>

正規・非正規の処遇差など ②

政府の取り組み具体的項目について

(1) 正社員転換等について

- ① 不本意非正規雇用労働者の正社員転換等
- ② 対象者別の正社員転換等
 - ア 若者等に係る取組
 - イ 派遣労働者に係る取組
 - ウ 有期契約労働者に係る取組
 - エ 短時間労働者に係る取組
 - オ 地域における正社員転換等の取組

注) 本プランに掲げている非正規雇用対策の推進に当たっては、特に、不本意ながらも非正規雇用労働者として働く方(以下「不本意非正規雇用労働者」という。)

詳しくは→厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11651000-Shokugyouanteikyokuha-kenyukiroudoutaisakubu-Kikakuka/0000110909.pdf>

正規・非正規の処遇差など ③

改正労働契約法のポイント

I. 無期労働契約への転換

契約が繰り返し更新等されて通算5年を超えたときは、労働者の申し出により、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。

II. 「雇止め法理」の法定化

最高裁判例で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルールです。

III. 正社員への転換の促進

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めのあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

II.平成24年8月10日（公布日）、IとIII.平成25年4月1日

正規・非正規の処遇差など ④

「パートタイム労働法」とは

パートタイム労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る法律です。

パートタイム労働法のポイント

I. 労働条件の文書交付・説明義務

パートタイム労働者を雇い入れた時等には、昇給・退職手当・賞与の有無や相談窓口の文書交付などによる明示、雇用管理の改善措置の内容についての説明を、事業主に義務付けています。

II. 均等・均衡待遇の確保の促進

広く全てのパートタイム労働者を対象として、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じ場合には、正社員との差別的取扱いが禁止されています。

III. 通常の労働者への転換の推進

正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付けています。

IV. 苦情処理・紛争解決援助

V. 実効性の確保

詳しくは ⇒ パート労働ポータルサイト
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

ケーススタディ (5) 雇用関係によらない働き方

A君たちは、大学のサークルでLINEやFB、YouTube、でコミュニケーションを図っています。

人気の職業の YouTuberになりたい仲間もあり、卒業後は雇われずに働くという希望者もいます。

雇用されずに働く人や、職業も最近は多くなっています。

- ① どんな職業があるのか
- ② そのメリットは何か
- ③ デメリットは何か、を調べてみましょう

Q 1 「雇用されていない人や職業は、どんなものがあるか」

- ① YouTuber
- ② 社長・役員
- ③ 漫画家
- ④ プロ野球選手
- ⑤ 声優
- ⑥ トレーダー
- ⑦
- ⑧
- ⑨

Q 2 「それらのメリット、デメリット」を調べてみましょう**主なメリット**

- ① 自分の思うとおりに仕事を進められる、やりがいがあります。
- ② 定年がないため、仕事を辞める時期を自分で決められます。
- ③

主なデメリット

〈仕事上のデメリット〉

- ① やりがいが大きい反面、全ての責任を自分で負わなければなりません。

〈法律面・制度面〉

- ② 労災保険、雇用保険に入れない等、仕事ができない時の保障がありません。
- ③ 収入が不安定になるケースがあります。
- ④

テーマ② 契約と労働条件

1. 労働契約の基本

労働契約とは／仕事を探すとき／労働契約を結ぶとき／
勤め先に就業規則があるとき

2. 最低限知っておきたい!働くことに関する法律

最低基準が法律で決まっている／労働時間・休憩・休日／
年次有給休暇／時間外労働・休日労働と割増賃金／賃金（給与）／
最低賃金／給与明細を確認しよう／就業規則に記載されていること／
健康確保／仕事を辞めさせてもらえない、辞めさせられた

3. 労働保険・社会保険

労災保険／雇用保険／健康保険／厚生年金保険

【本資料のスライド番号表記例】

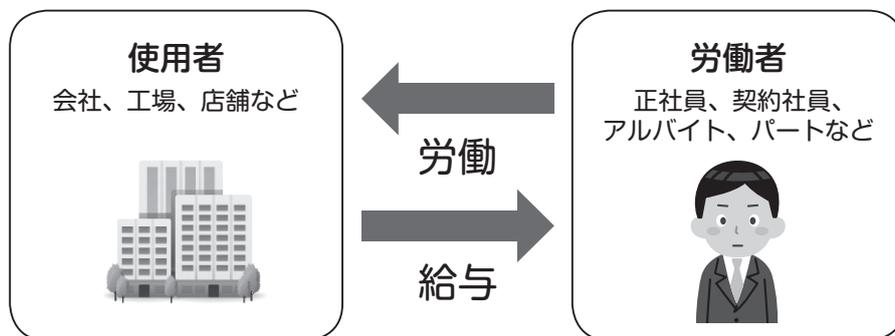
「PPT2-3」とは「パワーポイント資料テーマ②(契約と労働条件) 3枚目のスライド」の意

労働契約の基本

▶ PPT2-2

(1) 労働契約とは

労働契約とは、労働者が労働する(働く)ことと、使用者がその労働に対して報酬(給与)を支払うことをお互い合意して約束することです。



- ・ 労働契約は口頭でも成立しますが、できる限りその内容を書面で確認しましょう。
- ・ 給与や働く時間など一定の労働条件については、使用者は労働者に対して書面で明らかにしなくてはならないことになっています(PPT2-4参照)。
- ・ 契約で定められていない仕事については、無理に従う必要はありません。

労働契約の基本

▶ PPT2-3

(2) 仕事を探すとき

企業等の事業者は、ハローワークに求人票の申込をする場合や、ホームページ等で労働者の募集を行う場合は、**求人票や募集要項等において、一定の労働条件を明示する義務**があります。「求人票」などで労働条件をしっかりと確認しましょう。

さらに、面接などでも実際の契約条件を再度確認しましょう。

The image shows a detailed Japanese job application form (求人票) with various sections. Circled numbers 1 through 9 highlight specific areas: 1. Job title and location; 2. Job duties; 3. Salary and benefits; 4. Company information; 5. Working hours; 6. Employment type; 7. Social insurance; 8. Applicant information; 9. Other conditions.

求人の際に明示しなければならない労働条件

- ① 業務内容
- ② 契約期間
- ③ 試用期間
- ④ 就業場所
- ⑤ 就業時間（始業・終業時刻）／
休憩・休日／時間外労働の有無
- ⑥ 賃金（給与）
- ⑦ 加入する社会保険（健康保険、厚生年金保険、
労災保険、雇用保険）
- ⑧ 募集者（企業等）の氏名又は名称
- ⑨ 雇用形態が派遣労働者であること
（派遣労働者を雇用しようとする場合）

労働契約の基本

▶ PPT2-4

(3) 労働契約を結ぶとき

労働契約は口頭でも成立しますが、内容はできる限り書面で確認します。契約期間や、就業する時間、賃金（給与）の計算方法・支払い方法など、特定の重要な労働条件については、使用者は労働者に書面にして知らせなければならないことになっています。（労働基準法第15条）
（求人票と実際の労働条件が異なる場合があります。必ず確認しましょう。）

この労働条件で
雇います

労働条件通知書

1. 契約期間
2. 就業の場所
3. 業務の内容
4. 始業・終業
●●時～●●時
5. 休憩 ●時～●時
6. 賃金 時給1,000円
通勤手当 定期代費支給
締め日 毎月末日
支払日 翌月10日
7. 休日 毎週土曜日、日曜日
8. 年次有給休暇
6か月経過後 10日
9. 退職に関する事項
1か月前までに申し出る

はい、確認
しました！

補足①▶

労働契約の基本

▶ PPT2-5

(補足①) 労働条件通知書に記載しなければならない事項

【必ず書面で明示する事項】

- ①契約期間、②就業の場所、③業務の内容、④始業・終業の時刻、⑤休憩時間、交替制勤務の場合の交替期日・交替順序、所定の時間を超える労働(時間外労働)の有無、⑥休日、⑦休暇(年次有給休暇など)、⑧賃金(給与)の決定・計算・支払方法、締切日、支払の時期、昇給、⑨退職に関する事項(解雇の事由含む)
(労働基準法第15条)

【定めをする場合は明示する必要がある事項】

- ①退職手当、②臨時に支払われる賃金・賞与等、③労働者に負担させる食費や作業用品等、④安全・衛生、⑤職業訓練、⑥災害補償、業務外の傷病への対応、⑦表彰、制裁、⑧休職

労働契約の基本

▶ PPT2-6

(4) 勤め先に就業規則があるとき

就業規則(※1)は会社の労働条件や、決まり事を細かく定めたルールブックです。職場で合理的な内容が定められている就業規則が作られ、労働者に周知されているときは、労働契約の内容は基本的にその就業規則に定める労働条件となります。(※2) (労働契約法第7条、労働契約法第12条)

労働条件通知書

1. 契約期間・・・
2. 就業の場所・・・
3. 業務の内容・・・
4. 始業・終業
●●時～●●時
5. 休憩●時～●時
6. 賃金 時給1,000円
通勤手当 定期代実費を支給
詳細は就業規則●条参照
- 締め日 毎月末日 支払日 翌月10日
7. 休日 毎週土曜日、日曜日
8. 年次有給休暇 6か月経過後 10日
その他の休暇の詳細は就業規則●条、●条参照
9. 退職に関する事項
自己都合退職は1か月前までに申し出る
解雇の事由と手続き 就業規則●●条～●●条参照

このように、労働条件の細かい事項は「就業規則による」としている場合があります。内容を確認しておきましょう。



補足②▶

(補足②) 就業規則について

※ 1 就業規則(PPT2-6参照)

常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。(労働基準法第89条)

※ 2 就業規則に定める労働条件と異なる場合

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。労働契約と就業規則との関係については、労働契約法(平成十九年法律第百二十八号)第12条の定めるところによる。

(労働基準法第93条、労働契約法第12条)

会社の次のような対応が○か×か、グループで話し合ってみよう

- ① 1日だけのアルバイトに労働条件は通知していないよ、と言われました。
- ② うちの会社の就業規則は、社長の机の引き出しの中に入っているんです。見たいといえども見せてもらえるのですが、正直言いたしにくいです。
- ③ ちょっと店の売りが落ちたから、この間採用のときに言った時給を下げると言われました。
- ④ 労働時間が9時間、休憩時間が15分の設定になっています。法律に違反すると思うのですが、「あなたもこの条件で印鑑押したのだから、合意があったということだよ。合意があればその条件が有効なんだよ」と言われました。そうなのでしょうか。

労働契約の基本

▶ PPT2-9

会社の次のような対応が○か×か、グループで話し合ってみよう【解答】

- ① 正解【×】
 - ・ 1日だけの労働であっても、労働条件については、使用者は労働者に書面にして知らせなければいけません。(PPT2-4参照)
- ② 正解【×】
 - ・ 就業規則は見やすいところに掲示する等、労働者に周知する義務があります。(PPT2-24参照)
- ③ 正解【×】
 - ・ 労働条件を結ぶときは、使用者と労働者双方の合意が必要です。(PPT2-2参照)
 - ・ 労働条件を変更するときも、双方の合意が必要です。(労働契約法第8条)
 - ・ 変更した時給額が最低賃金を下回ってはいけません。(PPT2-19参照)
- ④ 正解【×】
 - ・ 休憩時間は1日6時間を超えて働かせる場合には少なくとも45分、1日8時間を超えて働かせる場合には少なくとも1時間の休憩時間を勤務時間の途中に与えなければなりません。(労働基準法第34条)
 - ・ 法律に違反する(法律の基準を下回る)労働契約を締結しても、その部分は無効となり、法律の基準まで引き上げられます。(PPT2-10参照)

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-10

(1) 最低基準が法律で決まっている

働くことに関しては、**労働基準法**、**最低賃金法**、**労働安全衛生法**等の法律により、労働条件の最低限の基準が決まっています。その法律に違反する(法律の基準を下回る)労働契約を締結しても、その部分は無効となり、法律の基準まで引き上げられます。

労働基準法

- ・ 労働時間、休日、休憩、休暇、賃金、解雇など、労働全般に関する最低限の基準を定めた法律

最低賃金法

- ・ 会社が支払わなければならない賃金の最低額を保障する法律

労働安全衛生法

- ・ 労働災害防止のために使用者がとるべき措置や、職場における労働者の安全と健康確保、快適な職場環境のために、労働者に対する健康診断等を義務付けている法律

今日は忙しいから
休みなしで!



労働基準法違反!
無効です!



(2) 労働時間・休憩・休日

- ・ 労働基準法では、原則として1日8時間、1週間で40時間(法定労働時間)を超える労働をさせることはできません。(時間外に労働させるには、特別の条件(36協定の締結)を満たす必要があります)
- ・ 労働時間が6時間を超える場合においては45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩時間を労働者に与えることが義務付けられています。
- ・ 休日は、少なくとも週に1日の休日(法定休日)を与えなければなりません。

法定労働時間

- ・ 使用者は、原則として1日8時間、週40時間を超えて労働者を労働させることはできない。(※3)(労働基準法第32条)

休憩

- ・ 休憩時間は、「労働時間の途中に」与えることが必要。(早退・遅出は休憩時間とならない)(労働基準法第34条)
- ・ 休憩時間は自由に利用できる時間。(※4)

法定休日

- ・ 週に1日の休日がどうしても難しい場合は、特例として4週間に4日の休日を与えることも認められています。
- ・ 休日は日曜日でなくてもかまいません。
- ・ 「週休2日」は法定ではありません。(労働基準法第35条)

補足③▶

(補足③)

※3 いろいろな労働時間制度

1日8時間、週40時間と定めた基本の労働時間制度のほかに、労働基準法では、いくつか特殊な労働時間制度があります。これらの労働時間制度を採用している会社の場合は、必ずしも決まった時刻に勤務するとは限らず、また、1日8時間、週40時間の労働時間を超えることもあります。

● 変形労働時間制

1か月、1年など、ある一定の期間のなかで平均して法定労働時間内であれば、特定の日に1日8時間または週40時間を超えて労働させることができる制度。業務に忙しい時期と閑散期がある場合に向いています。(労働基準法第32条の2、第32条の4)

● フレックスタイム制

一定期間の総労働時間の枠のなかで、各労働者が自由に出勤・退社してよい制度。労働時間の効率化が期待できます。(労働基準法第32条の3)

● 裁量労働制(専門業務型/企画業務型)

仕事の内容が専門的であるなど、業務遂行を大幅に本人に委ねる必要があるとき、労使で定めた時間働いたものとみなす制度。(労働基準法第38条の3、第38条の4)

※4 休憩時間

電話番号をしていたり、仕事をしていなくても来客があればすぐに対応しなければならないような場合は、休憩時間となりません。

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-13

(3) 年次有給休暇

6か月間雇用され、その間のすべての労働日(労働義務のある日)の8割以上を出勤した場合は、**10日間の年次有給休暇(※5)**を得られます。以後1年ごとに、その間の労働日の8割以上出勤した場合は、毎年、勤続年数に応じた年次有給休暇を得ることができます。(労働基準法第39条)

【年次有給休暇の付与日数】

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【労働時間が短い者(週30時間未満)の付与日数】

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

補足④▶

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-14

(補足④)

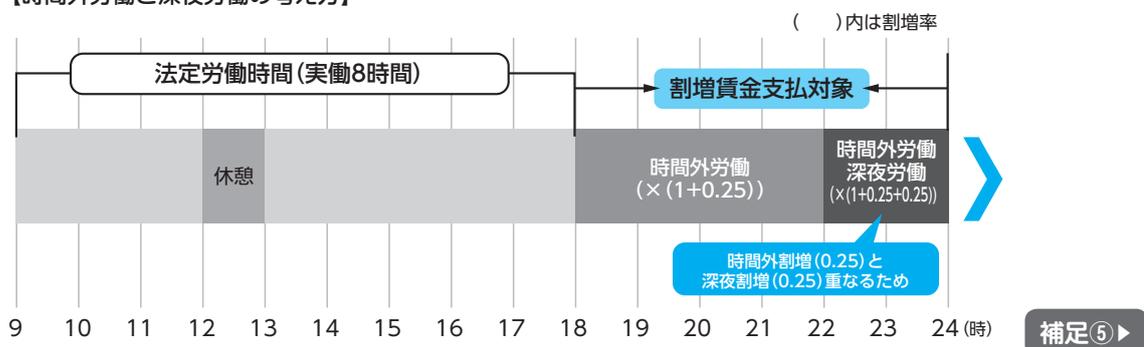
※5 年次有給休暇

- ・ 年次有給休暇は、休んでもその日の給与が支払われる有給の休暇です。
- ・ 正社員、パート、アルバイト、契約社員等、雇用形態にかかわらず、要件を満たせば年次有給休暇は発生します。
- ・ 1週間の労働日数が少なくても、有給休暇は比例付与されます。
- ・ 年次有給休暇は取りたい時期に取得することができます。ただし、当日に取得を申し出るなど代替要員の都合がつかないような場合は、取得時期を変更する権利が使用者にはありません。また、取得理由は問いませんので、理由によって取得できたりできなかったりということはありません。
- ・ 年次有給休暇は付与された日から2年間有効です。
(労働基準法第39条)

(4) 時間外労働・休日労働と割増賃金

- 法定労働時間を超え、または法定休日に労働をさせるためには、あらかじめ延長できる時間数や、休日労働させることができる回数について「**時間外労働・休日労働に関する労使協定**」(36協定)※6」を締結しておく必要があります。(労働基準法第36条)
(注意)労使協定で定めた範囲を超える時間外、休日労働は違法です。
- 法定労働時間を超え、または法定休日に労働させたとき、又は深夜に労働させたときは、その時間の**通常の賃金に加え、割増賃金**(※7)を支払う(残業代)必要があります。

【時間外労働と深夜労働の考え方】



(補足⑤)

※6 時間外労働・休日労働に関する労使協定(36協定)

- 会社と、労働者の過半数が加入する労働組合(そのような労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する労働者)との間で、協議の上、取り決めること。取り決めた内容は書面にします。これを「労使協定」と言います。
この労使協定がなければ、災害など一定の特殊な場合を除き、原則として時間外労働、休日労働をさせることはできません。(労働基準法第36条)

※7 賃金の割増率

- 時間外労働に対しては、時給換算の賃金に加え2割5分増(×0.25)、深夜時間帯(22時～5時)は2割5分増(×0.25)、法定休日は3割5分増(×0.35)の割増率で計算された賃金を支払う。
大企業は月60時間超の時間外労働に対しては×1.5で計算しなければなりません。(労働基準法第37条)

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-17

(5) 賃金（給与）

賃金（給与）の支払いには①通貨払、②直接払、③全額払、④毎月一定期日払のルールがあります。（労働基準法第24条）

通貨払

- ・ 使用者は、毎月の賃金（給与）は、**現金**で支払わなければなりません。
- ・ 労働者が希望すれば、**銀行振込**などでも構いません。
- ・ 会社の商品など、現物で支払うことはできません。

直接払

- ・ 賃金は直接本人に支払わなければなりません。
- ・ たとえ未成年者であっても親が受け取ったりすることはできません。

全額払

- ・ 会社は賃金を全額支払わなければなりません。そのため、法律で定める社会保険料や所得税のほかは、**「積立金」や「共済費」といった名目で給与から天引きすることは、基本的にできません。**
- ・ 給与から控除することについて、労使協定（PPT2-16参照）で定めたもので、かつ事理明白なものについてのみ、控除が可能です。

一定期日払

- ・ 賃金は毎月1回以上、**期日を定めて支払わなければなりません。**「毎月25日～末日までの間」や、「毎月第4金曜日」、など支払期日を変更するような定めはできません。

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-18

(6)－① 最低賃金

使用者は、最低賃金法に基づいて決められた「最低賃金額」以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。（最低賃金法第4条）

地域別最低賃金と特定最低賃金があります

最低賃金には、産業や職種に関係なく全ての労働者とその使用者に適用される「**地域別最低賃金**」と特定地域内の特定の産業に設定されている「**特定最低賃金**」の2種類があります。

両方の最低賃金が適用される従業員に対しては、高い方の賃金額を支払う必要があります。

派遣労働者は派遣先の事業場の地域の最低賃金が適用されます。

(6)ー② 最低賃金

使用者は、最低賃金法に基づいて決められた「最低賃金額」以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。(最低賃金法第4条)

最低賃金を下回る契約は無効となります

最低賃金より低い賃金を定める労働契約は、その部分については無効となり、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。

最低賃金は毎年改定されます。長期間同じ賃金で働いている場合は、働いている地域の最低賃金を確認しましょう!

※ [最新の地域ごとの最低賃金はこちらでチェック↓](#)

厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

厚生労働省「必ずチェック 最低賃金 使用者も、労働者も。」
<https://pc.saiteichingin.info/>

(6)ー③ 最低賃金

使用者は、最低賃金法に基づいて決められた「最低賃金額」以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。(最低賃金法第4条)

最低賃金を下回っていないかチェックする

最低賃金は時間当たりの額で定められています。時給制の場合はそのまま、賃金額が月給制、日給制等の場合は、時間当たりの賃金に換算して、最低賃金を下回っていないか確認します。

● 最低賃金と比較する額

- ① 時給制/時間給
- ② 日給制/日給÷1日の平均所定労働時間数
- ③ 月給制/月給÷1か月の平均所定労働時間数

※ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外労働等の手当、臨時に支払われる賃金、賞与等は除きます。

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-21

(6)ー④ 最低賃金

使用者は、最低賃金法に基づいて決められた「最低賃金額」以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。(最低賃金法第4条)

パート、アルバイト等全ての労働者に適用されます

最低賃金は、正社員だけでなく、パート、アルバイト等、働き方の違いにかかわらず、全ての労働者に適用されます。

軽易な業務に就く人、試用期間中の人、精神または身体の障害により著しく労働能力が低い人といった一定の場合は、都道府県労働局長の許可を受け、最低賃金の減額が認められている場合があります。

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-22

(7) 給与明細を確認しよう

給与明細書は賃金(給与)の内容や控除額が記載されている非常に重要なもの。所得税法第231条により、労働者に対する発行が義務付けられています。必ず内容を確認しましょう。

勤 怠		支 給		控 除	
出勤日数	20	基本給	180,000	健康保険	9,414
労働時間	160:00	役職手当		厚生年金	17,385
残業時間	2:00	家族手当		雇用保険	568
休日出勤		時間外手当	2,812		
有給休暇	10			所得税	3,200
欠勤日数				住民税	
遅刻早退		通勤手当	6,500		
		課税支給額	182,812		
		非課税支給額	6,500	控除合計	30,567
		総支給額	189,312	差引支給額	158,745

【勤怠欄】

出勤日数や労働時間、残業時間、有給休暇など、給与計算の根拠となる勤怠状況です。

【支給欄】

- ・ 基本給や手当、残業をした場合はその手当額などが記載されています。自身の労働条件通知書とあっているか、勤怠状況に応じた割増賃金(時間外手当)などが支給されているか確認しましょう。最低賃金のチェック(PPT2-19)も忘れずに。
- ・ 通勤手当は、法律で支払が義務付けられているものではありません。通勤手当が支払われるかどうかは、労働契約を結ぶときに確認しましょう。

【控除欄】

健康保険、厚生年金保険、雇用保険など社会保険の控除や、支給額に応じた所得税などが引かれています。加入すべき保険の保険料が引かれているか確認するとともに、不要な控除などがないか確認しましょう(健保、厚生は控除は入社翌月です。住民税は2年目からの控除です)。

(8)ー① 就業規則に記載されていること

就業規則は労働条件や、働く上での決まりなどが記されている会社のルールブックです。職場に就業規則があれば、必ず確認しましょう。

1. 就業規則を作らなければならない会社

常時10人以上の労働者を使用する職場、店舗、工場などは就業規則を作成しなければなりません。(労働基準法第89条)

2. 就業規則に記載されていること

【必ず記載する事項】(労働基準法第89条第1号～3号)

①始業・終業の時刻、休憩、休日、休暇、交替制の場合は交替日や交替時期②賃金の決定、計算、支払いの方法、賃金の締切り・支払の時期、昇給に関する事項、③退職に関する事項

【定めをする場合は記載する事項】(労働基準法第89条第3号の2～10号)

①退職手当に関する事項、②臨時の賃金(賞与)、最低賃金額に関する事項、③食費、作業用品などの負担に関する事項、④安全衛生に関する事項、⑤職業訓練に関する事項、⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項、⑦表彰、制裁に関する事項、⑧その他労働者に関する事項

(8)ー② 就業規則に記載されていること

就業規則は労働条件や、働く上での決まりなどが記されている会社のルールブックです。職場に就業規則があれば、必ず確認しましょう。

3. 就業規則は法律に違反する定めはできません

- ・ 就業規則は法律に違反する定めはできません。(※8)
- ・ 就業規則で定める基準に達しない労働契約は、その部分は無効です。(労働基準法第92条) (PPT2-6参照)

4. 就業規則は労働者に周知する義務があります

- ・ 就業規則は見やすいところに掲示する、書面で交付するなどして、従業員に周知しなければなりません。(労働基準法第106条) (PPT2-6参照)

※8 法律に違反する定めとは(例)

「3回遅刻したら罰金5,000円を給料から引く」という定めをすることは

- ・ 賃金の全額払(PPT2-17参照)
- ・ 賠償額をあらかじめ予定することを禁止(労働基準法第16条)に、違反するためできません。

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-25

(9) 健康確保

労働安全衛生法では、労働者の健康確保のために、健康診断などさまざまな措置をとることを使用者に義務付けています。(労働安全衛生法第66条)

- ① 雇入れ時の健康診断
常時使用する労働者(※9)を雇用する際に、使用者には労働者の健康診断を実施する義務があります。
- ② 定期健康診断
常時使用する労働者に対して1年以内に1回の定期健康診断を実施する義務があります。



そのほかにも・・・

【「医師による面接指導」を行います】(※10)
(労働安全衛生法第66条の8、第1項)

【ストレスチェック】
(労働安全衛生法第66条の10、第1項)
定期的にストレスに関する質問票に記入し、自分のストレスの状態を知る(50人以上の労働者がいる企業が対象)

補足⑥▶

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-26

(補足⑥)

※9 常時使用する労働者

- (1) 期間の定めのない契約により使用される労働者。なお、期間の定めのある契約により使用される者の場合は、1年以上使用されることが予定されている者、及び更新により1年以上使用されている労働者。
- (2) その者の1週間の労働時間数が当該事業場において正社員の1週間の所定労働時間数の4分の3以上であること。

※10 医師による面接指導

月100時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる労働者が面接指導を受けたい旨を申し出たとき(義務)。

月80時間超の時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積が認められる労働者が申し出たとき(努力義務)。

(10)–① 仕事を辞めさせてもらえない、辞めさせられた!

退職にも法律の定めがあります。

【辞めたいが辞めさせてもらえない】(退職)

契約期間の定めのない労働契約の場合、2週間前(※)までに退職の申し出をすれば法律上は退職することができます(民法第627条)。

(※) 今日限りで辞めたいということは、認められません。

契約期間の定めがある場合は、やむを得ない事情があれば、即時に退職できます(民法第628条)。

もっとも、特別の事情がある場合以外は、引継ぎ等の必要な手続きをしてから退職するのが望ましいでしょう。

一般的に就業規則等に「退職する場合は退職予定日の1か月前までに申し出ること」というように定めている会社も多いので、就業規則で退職手続がどうなっているか調べることも必要です。

退職や解雇により失業した場合、要件を満たせば、雇用保険の失業手当がもらえる場合があります。(PPT2-33参照)



(10)–② 仕事を辞めさせてもらえない、辞めさせられた!

解雇(会社が一方的に労働者を辞めさせること)にも法律の定めがあります。

【ある日突然やめさせられた!】(解雇)

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効です。(労働契約法第16条)(※11)。

期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することはできません。(労働契約法第17条)

ささいなことで突然やめさせられた場合は、最寄りの労働基準監督署などに相談してみましょう。

ええッ!



明日から来なくていい!



たとえ解雇が有効な場合でも30日前の予告または30日分の解雇予告手当の支給が必要です。(労働基準法第20条)

補足⑦▶

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-29

(補足⑦)

※11 特に次のような期間または理由では解雇できません。

- ① 業務上災害のため療養中の期間とその後30日間の解雇
- ② 産前産後の休業期間とその後30日間
- ③ 労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇
- ④ 労働組合の組合員であることをなどを理由とする解雇
- ⑤ 労働者の性別を理由とする解雇
- ⑥ 結婚、妊娠、出産をしたこと、育児休業、介護休業を申し出たこと、取得したこと等を理由とする解雇
(労働基準法第19条)

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT2-30

会社の次のような対応が○か×か、グループで話し合ってみよう

- ① 一人前になるまでは時給500円ね!といわれたけど。最低賃金より低い額ですが…。
- ② アルバイトで遅刻してしまいました。この間、「3回目の遅刻だから罰金5,000円今度の給与から引いておく」と言われました。
- ③ 初めて出た給料で、交通費が支給されていませんでした。上司に聞くと、交通費は支給されないのだそうです。交通費は必ず支給しなければならないものではないのですか?
- ④ この間、アルバイト先のお店が忙しかったので残業しました。でも特に残業代をもらっていません。店長に聞くと、「時給にある程度含まれている」というのですが、残業代は払ってもらえないのでしょうか。
- ⑤ 毎回アルバイトでは7時間働いていますが、休憩は5分ほどしかとれません。忙しいからしょうがないのですよね。
- ⑥ アルバイト先の残業は15分単位でつけることになっています。15分未満の残業は切り捨てです。
- ⑦ 有給(年次有給休暇)は社員にしかないと言われました。

会社の次のような対応が○か×か、グループで話し合ってみよう【解答】

- ① 正解【×】
 - ・ 最低賃金額を下回る金額で労働契約を結んだ場合、その部分については無効となります。(PPT2-21参照)
- ② 正解【×】
 - ・ 賠償額の予定はできません。また賃金の全額払の原則に違反します。(PPT2-17、PPT2-24参照)
 - ・ 就業規則は法律に違反する定めはできません。(PPT2-24参照)
- ③ 正解【○】
 - ・ 交通費は法律で支払が義務付けられているものではありません。交通費の有無は、労働契約を結ぶときに確認しましょう。(PPT2-2、PPT2-22参照)
- ④ 正解【×】
 - ・ 会社の指示で働いた場合には、賃金が支払われなければなりません。
 - ・ 「時給に含まれる。」かは、労働条件通知書を確認してみましょう。(PPT2-4参照)
- ⑤ 正解【×】
 - ・ 6時間を超える労働については45分以上の休憩を与えなければなりません。(PPT2-11参照)
- ⑥ 正解【×】
 - ・ 日々の労働時間を1分でも切り捨てることは、賃金の全額払の原則に違反します。(PPT2-17参照)
- ⑦ 正解【×】
 - ・ 有給休暇はアルバイトでも一定の条件を満たせば取得できます。(PPT2-13、PPT2-14参照)

(1) 労災保険

労働者が仕事や通勤が原因でケガや病気をした場合は、労災保険により、ケガや病気の治療や、働けない期間の休業補償給付が受けられます。(労働者災害補償保険法第7条)

【仕事中・通勤途中にケガや病気をしてしまったら】次のような給付が受けられます

保険給付(一部抜粋)	給付の内容
療養(補償)給付	必要な治療が受けられる(自己負担なし)
休業(補償)給付	ケガや病気で休業し、賃金を受けられない場合、休業4日目から概ね休業前の賃金の8割相当額(特別支給金も含む)
障害(補償)給付	傷病が治癒したあとになお障害等級に該当する障害が残るとき。 1級～7級 年金の支給 / 8級～14級 一時金の支給

- ・ アルバイト、日雇い、パートなど身分にかかわらず、労働者すべてが対象です。
- ・ 保険料の自己負担はありません(事業主全額負担)
- ・ 詳しくは・厚生労働省『労災保険給付の概要』
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-12.html>



労働保険・社会保険

▶ PPT2-33

(2)ー① 雇用保険

労働者が失業をして、働く意思と能力があるのに職に就けない間、雇用保険から失業中の生活を支える手当がもらえる場合があります。(雇用保険法第10条等)

【雇用保険の失業手当がもらえる場合】

- ・ 失業しており、求職中であること
- ・ 在職中に雇用保険に加入していたこと
- ・ 離職前2年間に、賃金支払いの基礎となった日数が11日以上ある月が、12か月(解雇等による失業の場合は6か月)以上あること

【失業手当の給付日数】 解雇等やむを得ない理由による離職者

区分	被保険者であった期間	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
30歳未満	90日		90日	120日	180日	—
30歳以上35歳未満			120日(90日) ^(※12)	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満			150日(90日) ^(※12)		240日	270日
45歳以上60歳未満			180日	240日	270日	330日
60歳以上65歳未満			150日	180日	210日	240日

(※12) 受給資格に係る離職日数が、平成29年3月31日以前の場合の日数

労働保険・社会保険

▶ PPT2-34

(2)ー② 雇用保険

労働者が失業をして、働く意思と能力があるのに職に就けない間、雇用保険から失業中の生活を支える手当がもらえる場合があります。

解雇等やむを得ない理由による離職以外の離職者(自己都合等)

区分	被保険者であった期間	1年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
全年齢		90日	120日	150日

就職困難者

区分	被保険者であった期間	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上20年未満	20年以上
45歳未満	150日			300日		
45歳以上65歳未満				360日		

- ・ 週所定労働時間が20時間以上の人雇用保険の加入対象です(ただし昼間学生は加入できません)。
- ・ 退職時に「離職票」を会社に発行してもらい、案内記載の必要書類と一緒に最寄りのハローワークに手続きに行きましょう。



(2)―③ 雇用保険（再就職手当）

雇用保険は失業中の手当ではありません。早期に就職が決まった場合に再就職手当を受け取れる場合があります。（雇用保険法第56条の3）

【早期に就職が決まった場合（再就職手当支給要件（の一部））】

1. 就職日の前日までの失業の認定を受けた後の基本手当の支給残日数が、所定給付日数の3分の1以上あること。
 2. 1年を超えて勤務することが確実であると認められること。
 3. 待期満了後の就職であること。
- （他にも支給要件があります。詳しくは最寄りのハローワークに相談しましょう）

支給例（ご自分の支給額は最寄りのハローワークに必ず確認してください）

基本手当の支給残日数が所定給付日数の3分の2（3分の1）以上の方
→基本手当日額×所定給付日数の残日数×70%（60%）

再就職手当を受給できれば、雇用保険の基本手当をすべて受け取ってから就職するより、収入が多くなる可能性がありますよ。



(2)―④ 雇用保険（教育訓練給付）

雇用保険は失業中の手当ではありません。
キャリアアップのための勉強をする際、受け取れる手当があります。

【勉強したい場合（教育訓練給付）】（雇用保険法第60条の2）

- ・ 一定の要件（受講開始日現在で雇用保険の支給要件期間が3年以上、など）を満たす雇用保険の被保険者（在職者）又は被保険者であった方（離職者）が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に教育訓練経費の20%に相当する額を支給。
- ・ 教育訓練給付対象講座は下のリンクで調べることができます。
厚生労働省「教育訓練給付制度 厚生労働大臣指定訓練講座 検索システム」
<http://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/SCM/SCM101Scr02X/SCM101Scr02XInit.form>
- ・ このほかに「専門実践教育訓練給付金」という制度があります。一定の要件を満たす雇用保険の被保険者、または被保険者であった方が厚生労働省の指定する専門実践教育訓練を受講、終了した場合、教育訓練経費の一定の割合額（最大70%）が支給されます。

- ・ 詳しいことは最寄りのハローワークに相談しましょう。
 - ・ 雇用保険はほんの少しの負担※でいろいろな手当があります。
- ※ 雇用保険料の自己負担率・・・給料の0.03～0.04%（平成29年度）



労働保険・社会保険

▶ PPT2-37

(3) 健康保険

仕事以外のケガや病気にかかった場合は、加入している健康保険の給付を受けることができます。(健康保険法第52条)

【健康保険の給付】

保険給付(一部抜粋)	給付の内容
療養の給付	必要な治療が受けられる。(原則として自己負担3割)
傷病手当金	業務外のケガや病気で賃金を受けられない場合、休業4日目から概ね休業前の賃金の67%相当額を支給。
出産手当金	産前産後の休暇(原則として産前42週産後56週)中に賃金を受けられない場合、その間、休業前の賃金概ね67%相当額を支給。
高額療養費	1か月の医療費が高額となったとき、一定の自己負担限度額(収入によって異なる)を超えた額が支給される。

補足⑧▶

労働保険・社会保険

▶ PPT2-38

(補足⑧)

- 健康保険の給付は数多くありますが、そのうちのほんの一部のみご紹介しました。健康保険の給付はケガや病気で困ったときの頼みの綱です。
普段からどのような給付があるか、健康保険のパンフレットなどで確認しておきましょう。
- 健康保険は、勤務時間について、①1週の所定労働時間が正社員の3/4以上、勤務日数について②1月の所定労働日数が正社員の3/4以上の人が加入の対象です(大企業の場合は①週の所定労働時間が20時間以上、②雇用期間が1年以上見込まれる、③賃金の月額が8.8万円以上、④学生でない人が対象です)。

(4) 厚生年金保険

将来の老齢、障害、死亡(遺族)に対して年金が支給されます。

【年金制度の仕組み】

20歳以上60歳未満の人は全員国民年金に加入します。会社勤めのサラリーマン、公務員等はさらに厚生年金にも加入します。

厚生年金
サラリーマン、公務員が加入

国民年金(基礎年金)
全員加入

【年金の種類】

年金には老齢、障害、死亡(遺族)の3種類がある。国民年金のみに加入している人が受け取る「基礎年金」に上乗せする形で「厚生年金」を受け取ります。(ただし、支給要件に該当する場合)

老齢厚生年金

障害厚生年金

遺族厚生年金

+

+

+

老齢基礎年金

障害基礎年金

遺族基礎年金

- 年金は老齢だけでなく、障害や遺族に関するものもあります。保険料を納めないでいると、万が一のときにそれらの給付が受けられなくなることがあります。現在国民年金加入中の人は、免除制度や納付猶予制度を活用するなどして、未納にならないようにしましょう。
- 厚生年金の加入要件は、健康保険と同じです。なお、会社で厚生年金に入ると、会社が給与から天引きしますので、自分で保険料を納める必要はありません。



会社の次のような対応が○か×か、グループで話し合ってみよう

- 引越業者でのアルバイト中、荷物を運んでいたところ転んでしまい、骨折しましたが、「労災の対象にはならないから健康保険で病院にかかって」と言われました。
- 社員と同じぐらいの時間働いているので、社会保険に入るように言われたのですが、保険料が高くて手取りが低くなるし、正直入りたくありません。本人が希望しないなら、と社会保険は入らないことになりました。
- 雇用保険は学生だから入れないよと言われましたが、本当にそうなのですか。
- 通勤途中にケガをしました。病院に寄り、健康保険証を提出して病院を受診するように会社に言われました。

会社の次のような対応が○か×か、グループで話し合ってみよう【解答】

- ① 正解【×】
 - ・ 職場において、仕事が原因でケガをしたときは、労災保険の給付が受けられます。
(PPT2-32参照)
- ② 正解【×】
 - ・ 社会保険は、要件を満たせば本人の希望の有無に関わらず加入しなければなりません。
(健康保険はPPT2-37参照)
(国民年金、厚生年金保険はPPT2-39参照)
- ③ 正解【○】
 - ・ 雇用保険は、昼間学生は加入できません。
(PPT2-34参照)
 - ・ 夜間、通信教育、定時制の学生は加入できます。また、昼間学生でも内定した会社に卒業前から勤務を始める場合は、要件を満たせば加入できます。
(雇用保険法第6条)
- ④ 正解【×】
 - ・ 合理的な経路及び方法で通勤している途中にケガをしたときは、労災保険の給付が受けられます。
(PPT2-32参照)

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

テーマ③

働きすぎと心身の健康

働きすぎと心身、生活を守ってくれる労働法

1. 『働く目的』の意識調査／労働時間の現状
2. 過労死等について
3. 労働関係法令について
4. 業務における過重な負荷やハラスメント
5. 自分でおかしいなと少しでも気づいたら
(労災保険／健康保険／相談先)
6. 労働問題で悩まないために／
スムーズに対処するヒント



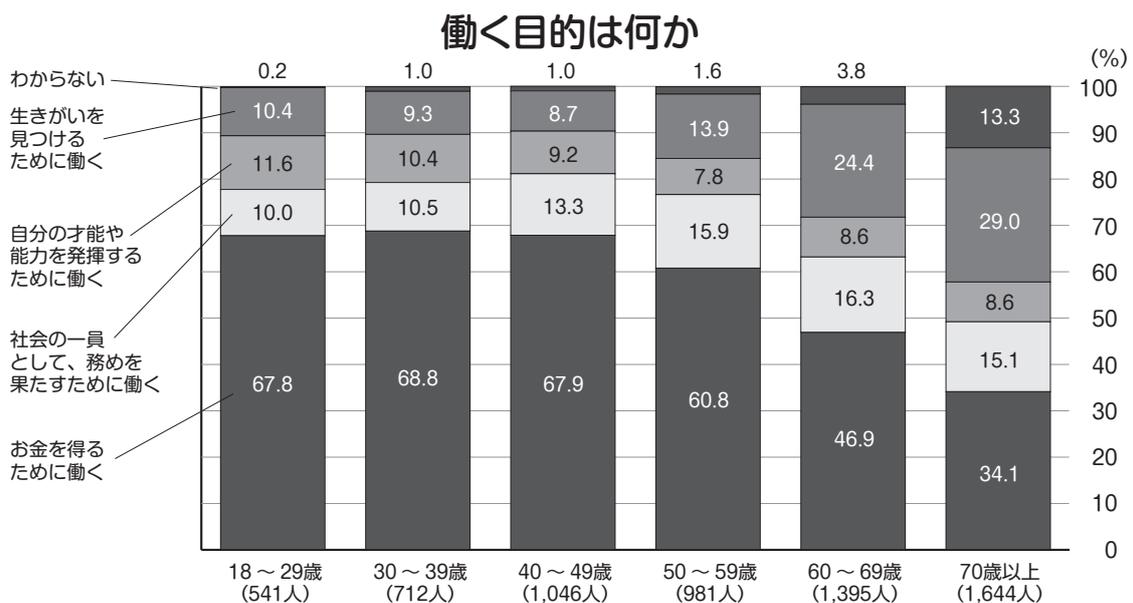
「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

【本資料のスライド番号表記例】

「PPT3-3」とは「パワーポイント資料テーマ③(働きすぎと心身の健康) 3枚目のスライド」の意

▶ PPT3-2

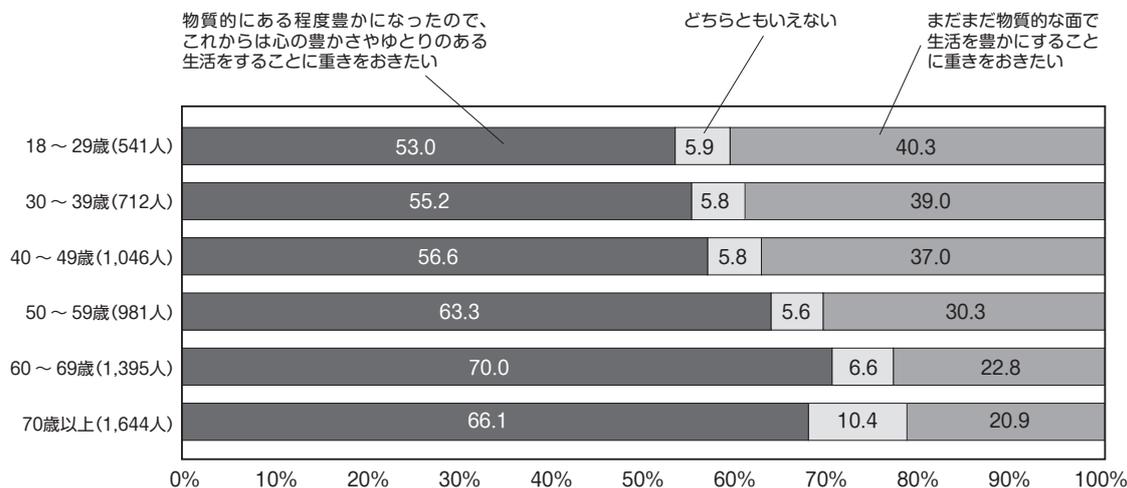
年齢別の『働く目的』の意識調査



出典：内閣府『平成29年度 国民生活に関する世論調査』に基づき作成
<https://survey.gov-online.go.jp/h29/h29-life/zh/z24-1.html>

『心の豊かさか、物の豊かさか』の意識調査

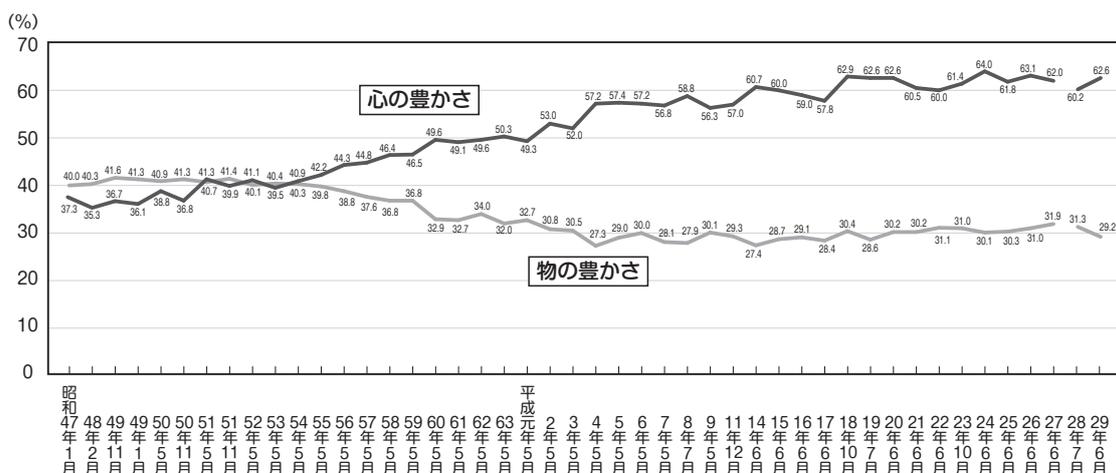
これからは心の豊かさか、物の豊かさか



出典：内閣府『平成29年度 国民生活に関する世論調査』に基づき作成
<https://survey.gov-online.go.jp/h29/h29-life/zh/z21-1.html>

『心の豊かさか、物の豊かさか』の意識調査

これからは心の豊かさか、物の豊かさか (時系列)



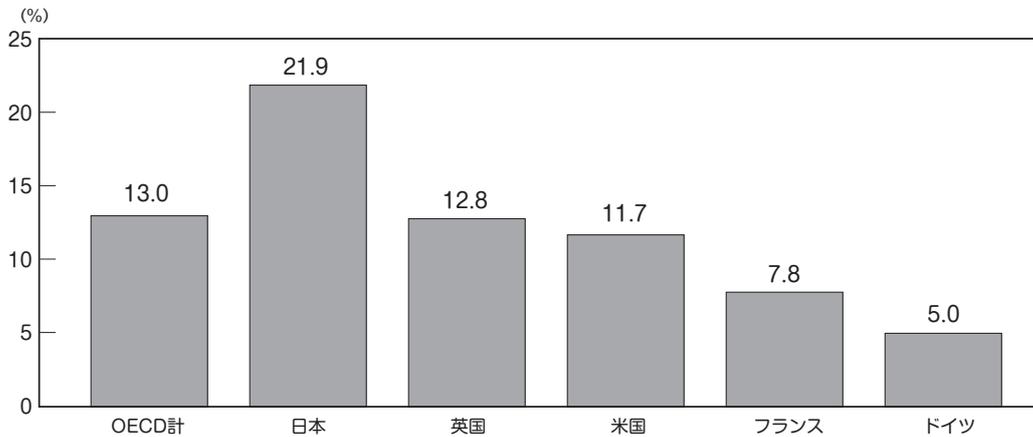
(注1) 心の豊かさ→「物質的にある程度豊かになったので、これからは心の豊かさやゆとりのある生活をするに重きをおきたい」
 物の豊かさ→「まだ物質的な面で生活を豊かにすることに重きをおきたい」
 (注2) 平成27年6月調査までは、20歳以上の者を対象として実施。平成28年7月調査から18歳以上の者を対象として実施。

出典：内閣府『平成29年度 国民生活に関する世論調査』
<https://survey.gov-online.go.jp/h29/h29-life/zh/z21-2.html>

▶ PPT3-5

『週50時間以上働いている雇用者割合（国際比較）』

- 我が国の週50時間以上働いている雇用者の割合は、主要国と比較して高い。

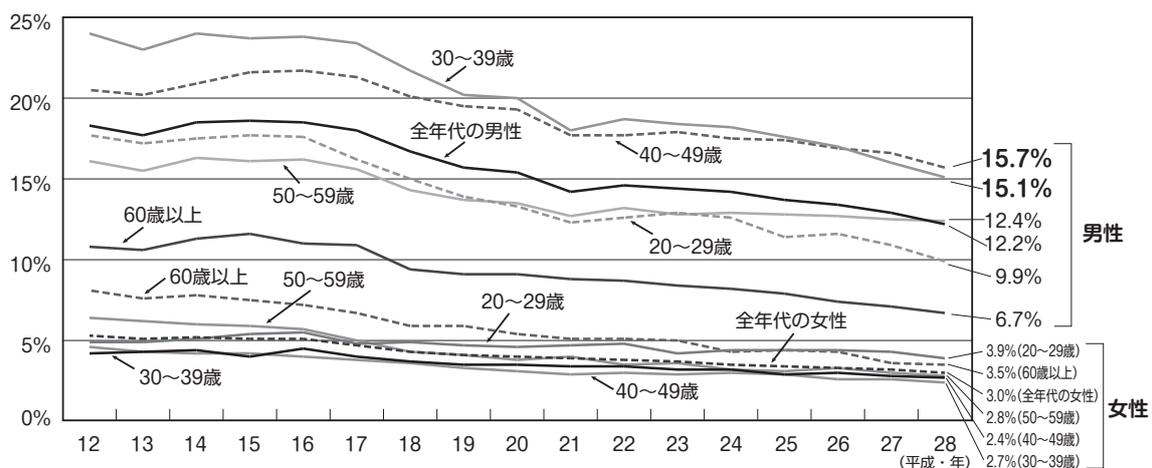


資料出所 OECD, Stat をもとに厚生労働省労働政策担当参事官室にて作成
(注) 2014年の数値。

出典：厚生労働省『平成29年版 労働経済の分析
—イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題—』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/17/backdata/fu3-1-01.html>

▶ PPT3-6

『月末1週間の就業時間が60時間以上(※)の就業者の割合(性・年齢層別)』



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)
(注) 非農林業就業者数について作成したもの

※ 「1週間の就業時間が60時間以上」とは1か月当たり80時間以上の残業(時間外・休日労働)をしていることを意味します。

出典：厚生労働省『平成29年度版過労死等防止対策白書』5ページ
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/17/dl/17-1-1.pdf>

過労死等について

長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。また、業務における強い心理的負荷による精神障害により、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があると考えられています。

このような認識の下、過労死等防止対策推進法には過労死等の定義が以下のとおり規定されています。

- ・ 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ・ 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ・ 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

若者の過労死事例 ケース1（脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡）

○ ケース1（心筋梗塞）

労働者Aさん（20代）は11月下旬の朝方、自宅の寝室で亡くなっているのを家族に発見された。発見された日の前夜に心筋梗塞を発症したことが原因で死亡したと推定された。

【就労の状況】

労働者Aさんは、食品販売会社に中途入社し、営業業務に従事していた。担当する地区が遠隔地であったため出張が多いこともあり、入社直後から1か月当たり90～100時間の時間外労働が続き、心筋梗塞発症1か月前の時間外労働時間は140時間に及んでいた。

会社では毎年1回の健康診断が実施されていたが、高血圧などの異常所見は認められていなかった。

▶ PPT3-9

若者の過労死事例 ケース2（精神疾患を原因とする自殺による死亡）

○ ケース2（うつ病）

労働者Bさん（20代）は、社員寮の自室内で自殺しているところを発見された。家族などの証言からAさんは、自殺以前から不眠、体重減少などの変化が認められていたことから、うつ病を発症していたものと判断された。

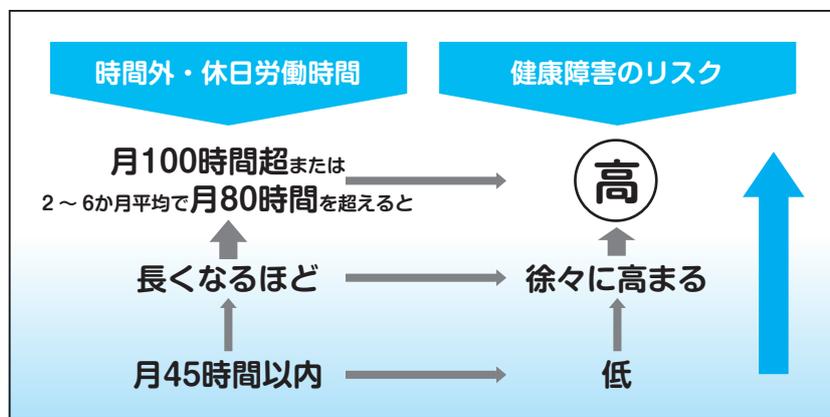
【就労の状況】

労働者Bさんは、大学を卒業後、金融機関に入社したが、入社3年目になって、担当する仕事量が急激に増えたために、業務がうまく進まなくなった。その状況の中、直属の上司からは「早くしろ馬鹿」「死んでしまえ」など業務指導の範囲を超えたパワハラ発言を繰り返し受けようになったため、不眠などの体調不良を訴えていた。

▶ PPT3-10



時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



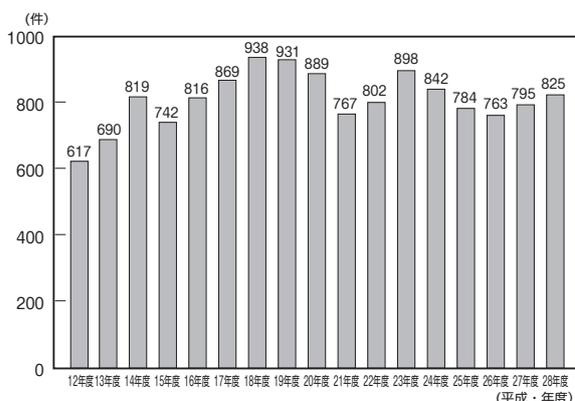
- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
- ③ 「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1時間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

出典：厚生労働省パンフレット『STOP! 過労死』1ページ
http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkkyoku-Kantokuka/0000138040_1.pdf

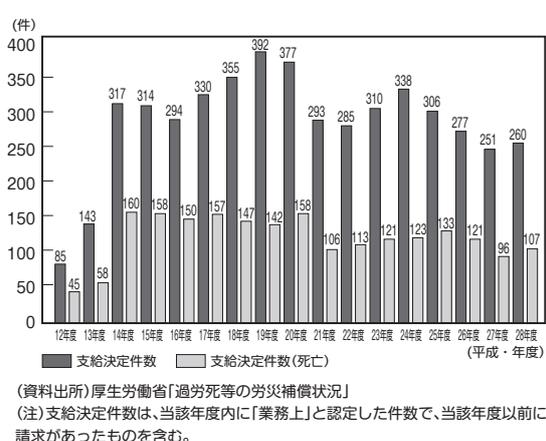
過労死等の労災補償状況

脳・心臓疾患に係る支給決定（認定）件数は、平成14年度以降、200件台後半～300件台で推移。

【脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移】



【脳・心臓疾患に係る支給決定（認定）件数の推移】

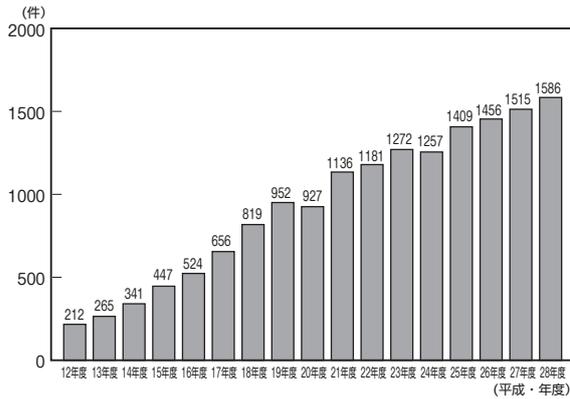


出典：厚生労働省『平成29年版過労死等防止対策白書』27ページ
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/17/dl/17-2-1.pdf>

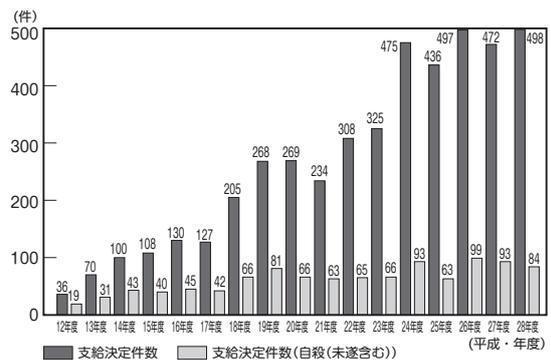
過労死等の労災補償状況

精神障害に係る支給決定（認定）件数は、増勢にあり、平成24年度以降400件台で推移。

【精神障害に係る労災請求件数の推移】



【精神障害に係る支給決定（認定）件数の推移】

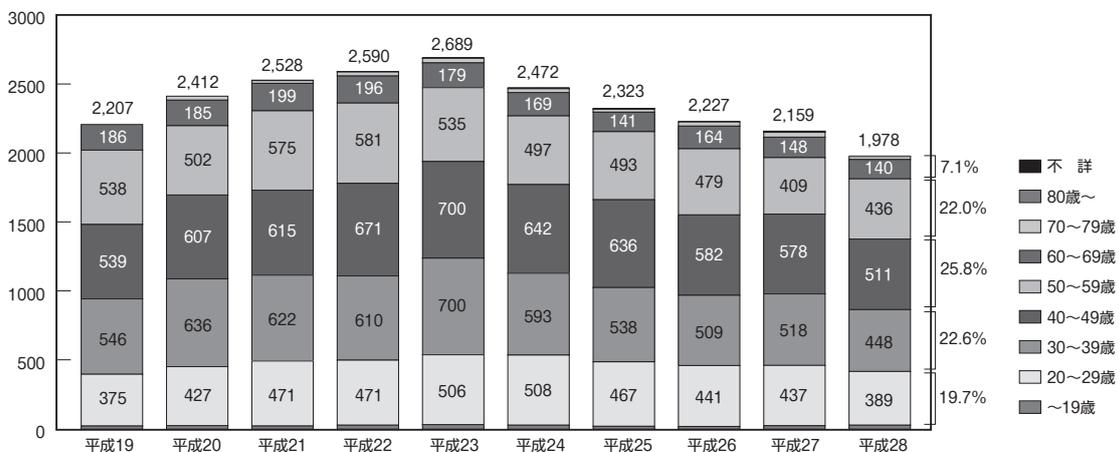


(資料出所)厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
 (注)支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

出典：厚生労働省『平成29年版過労死等防止対策白書』34ページ
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/17/dl/17-2-1.pdf>

勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数の推移（年齢層別）

勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数の推移を年齢層別にみると、おおむね、40～49歳、30～39歳、50～59歳、20～29歳の順に多く、これらの階層はいずれも、おおむね全体の4分の1から5分の1を占めている。



(資料出所)警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成
 (注)平成19年は、60～69歳の区分に60歳以上の全ての人数が含まれている。

出典：厚生労働省『平成29年版過労死等防止対策白書』24ページ
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/17/dl/17-1-3.pdf>

憲法第27条において、国民の勤労の権利と義務が規定され、その具体的な中身については、労働基準法をはじめとした労働法において定められている。

日本ではどのくらいの時間を働くことを認めているのかな？

労働基準法という法律で労働時間や休憩・休日などについてのきまりを定めています。

■ 働く時間のきまり (法定労働時間)

- 1日につき**8時間**以内
- 1週間につき**40時間**以内

■ 休憩時間のきまり

- 1日の労働時間が**6時間**を超える場合 **45分以上**
- 1日の労働時間が**8時間**を超える場合 **60分以上**

■ 休日のきまり (法定休日)

- 1週間に**1日**以上
- 4週間に**4日**以上

なぜ法律で決まっている時間を超えて残業できるの？

法律で1日や1週間の働く時間が決まっていますが、それを超えて働くことを完全に禁止すると、業務を遂行するうえでやむを得ない事情が生じることがあります。そのため、我が国では労使間の一定の手続きの上でおこなう残業を認めるようにしています。

36協定 (一般に『サブロク協定』と称されます)

- ・ 法定労働時間を超え、または法定休日に労働をさせるためには、あらかじめ延長できる時間数や、休日労働させることができる回数について「**時間外労働・休日労働に関する労使協定**」を締結しておく必要があります。(労働基準法第36条)
- ・ 上限(限度)時間の範囲内で協定を結ぶ必要があります。
- ・ 労使協定で定めた範囲を超える時間外、休日労働は違法です。
- ・ 法定労働時間を超え、または法定休日に労働させたとき、又は深夜に労働させたときは、その時間の**通常の賃金に加え、割増賃金(残業代)を支払う必要**があります。

なぜ法律で決まっている時間を超えて残業できるの？

(1) 一般の労働者の場合

36協定で定める延長時間は、原則として最も長い場合でも右の表の限度時間を超えないものとする基準が示されています。

期 間	限度時間
1 週 間	15時間
2 週 間	27時間
4 週 間	43時間
1 か 月	45時間
2 か 月	81時間
3 か 月	120時間
1 年 間	360時間

(2) 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合

対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働するものについての延長時間は、上記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければいけません。

期 間	限度時間
1 週 間	14時間
2 週 間	25時間
4 週 間	40時間
1 か 月	42時間
2 か 月	75時間
3 か 月	110時間
1 年 間	320時間

Q なぜ1か月45時間までしか時間外労働ができないのに、労災認定では1か月100時間や、2～6か月平均で80時間といった時間外労働の基準がでてくるのですか？

A 36協定において、特別条項が締結されている場合があるためです。

【特別条項とは】

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない**特別の事情**(※)が予想される場合には、「**特別条項付き36協定**」を締結することにより、限度時間を超える時間を延長時間とすることができる制度。

(※) 特別の事情はできるだけ具体的に定めること、臨時的なもの(一時的または突発的であること。全体として1年の半分を超えないことが見込まれること)が必要です。

参考：長時間労働の是正に向けた法改正の動き(平成30年2月現在)
長時間労働の是正のため、働き方改革関連法案の提出が検討されています。

- ① 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
- ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し
→ 月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(法施行の3年後に実施)
- ③ 一定日数の有給休暇の確実な取得
→ 使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

心身リフレッシュのための休暇ルールってどうなっているの？

仕事を「休む」ことで心身がリフレッシュされる効果は知られています。そのため休暇はとても大事です。「労働基準法」では働く人が給与を支払われる休みを取れる権利を保障しています。

□ 年次有給休暇

一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために、休んでも給与が付与(有給)する休暇のこと。

□ 年次有給休暇の権利を取得できる条件

年次有給休暇が付与される要件は次の2つです。

- (1) 雇入れの日から、6か月経過していること
- (2) その期間の全労働日の8割以上出勤したこと

雇入れの日から 起算した勤続期間	付与される 休暇の日数
6か月	10労働日
1年6か月	11労働日
2年6か月	12労働日
3年6か月	14労働日
4年6か月	16労働日
5年6か月	18労働日
6年6か月以上	20労働日

健康的に働くために会社が行うべき義務

労働安全衛生法では、労働者の健康確保のために、さまざまな措置をとることを使用者に義務付けています。

○ 健康診断

事業者は、労働者に対して、医師による健康診断を行わなければなりません。また、労働者は、事業者が行う健康診断を受けなければなりません。

健康診断の種類	対象となる労働者	実施時期
雇入時の健康診断(安衛則第43条)	常時使用する労働者	雇入の際
定期健康診断(安衛則第44条)	常時使用する労働者(次項の特定業務従事者を除く)	1年以内ごとに1回

また、使用者は有害な業務に常時従事する労働者等に対し、それぞれ特別の健康診断を実施しなければなりません。

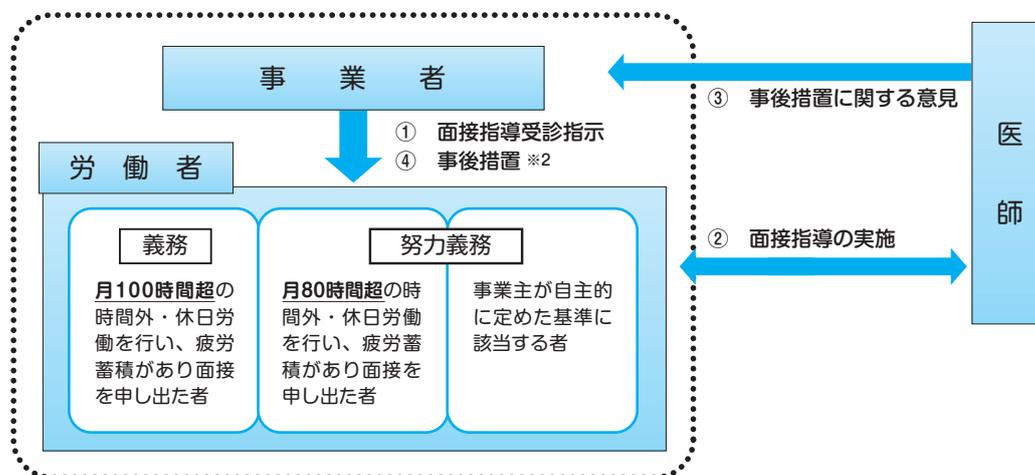
特殊健康診断	対象となる労働者
<ul style="list-style-type: none"> ・ 屋内作業場等における有機溶剤業務に常時従事する労働者(有機則第29条) ・ 鉛業務に常時従事する労働者(鉛則第53条) ・ 四アルキル鉛等業務に常時従事する労働者(四アルキル鉛則第22条) ・ 特定化学物質を製造し、又は取り扱う業務に常時従事する労働者及び過去に従事した者(一部の物質に係る業務に限る)(特化則第39条) ・ 高圧室内業務又は潜水業務に常時従事する労働者(高圧則第38条) ・ 放射線業務に常時従事する労働者で管理区域に立ち入る者(電離則第56条) ・ 除染等業務に常時従事する除染等業務従事者(除染則第20条) ・ 石綿等の取扱い等に伴い石綿の粉じんを発生する場所における業務に常時従事する労働者及び過去に従事したことのある者(石綿則第40条) 	

健康診断の結果に基づき、健康診断の項目に異常の所見のある労働者について、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師(歯科医師による健康診断については歯科医師)の意見を聞かなければなりません。また、その意見を勧奨し必要があると認めるときは、作業の転換、労働時間の短縮等の適切な措置を講じなければなりません。

健康的に働くために会社が行うべき義務

○ 長時間労働者の面接指導

過重労働による脳・心臓疾患等の健康障害の発症を予防するため、長時間の時間外・休日労働※1をしている労働者から申出があった場合には、事業者は労働者に対して、医師による面接指導を行わなければなりません。



※1 時間外・休日労働：休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその労働。

※2 事業者は、面接指導の結果を踏まえて、労働時間の短縮、作業の転換等の必要な事後措置を行う。

健康的に働くために会社が行うべき義務

○ ストレスチェック制度

事業者は、労働者に対して、医師、保健師等により心理的な負担の程度を把握するためにストレスチェックを行わなければなりません。（労働者数50人未満の事業場は当分の間努力義務）

質問票のイメージ

	そ う だ	そ ま う だ	ち や が う	そ う だ
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 非常にたくさん仕事をしなければならない	1	2	3	4
2. 時間内に仕事を処理しきれない	1	2	3	4
⋮				
最近1か月のあなたの状態についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。				
1. 活気がわいてくる	1	2	3	4
2. 元気がいっぱいだ	1	2	3	4
⋮				
あなたの周りの方々にについてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。 次の人たちはどのくらい気軽に話ができますか？				
1. 上司	1	2	3	4
2. 職場の同僚	1	2	3	4
⋮				

ストレスチェックの結果を踏まえ、

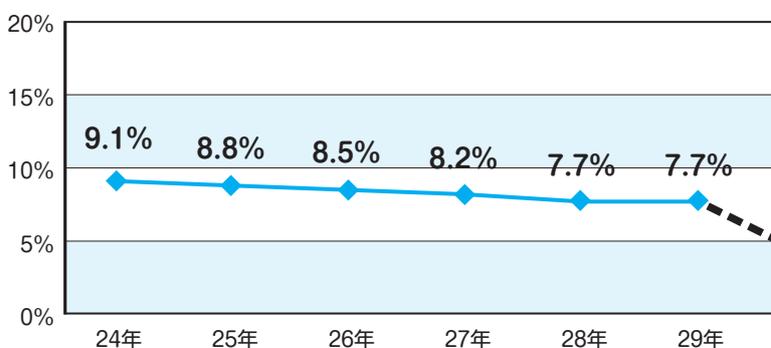
- ・ 一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施すること
- ・ 集団分析等から、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることも事業者の義務です。

週60時間以上の雇用者比率の抑制

2020年までに、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下にすることを目標にしています。

※ 平成22年6月18日付け「新成長戦略」（閣議決定）

■ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移

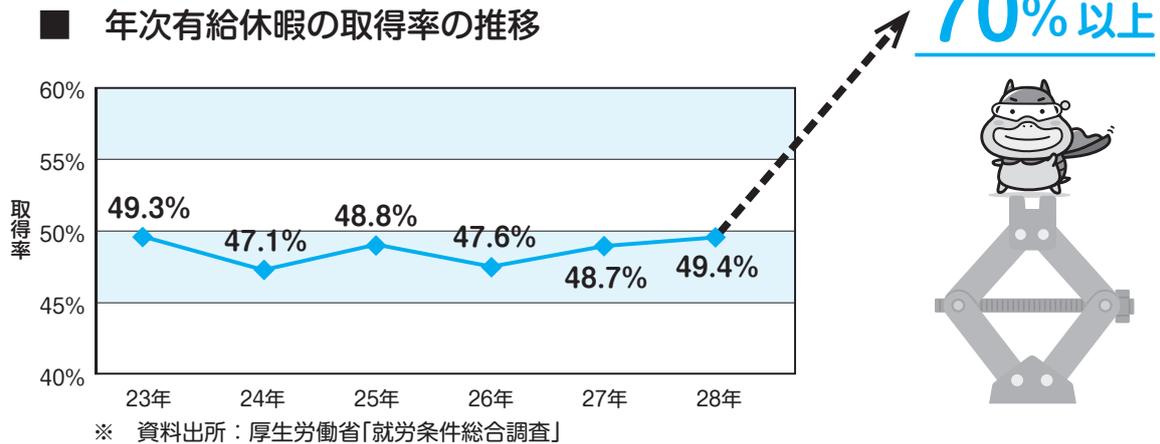


※ 資料出所：総務省「労働力調査」

年次有給休暇の取得促進

2020年までに、年次有給休暇取得率を70%以上にすることを目標にしています。

※ 平成22年6月18日付け「新成長戦略」（閣議決定）



業務における過重な負荷やハラスメント

業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常の認識、行為選択能力や自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があるとされています。

〇〇ハラスメントが心身の健康を損なう元凶になる

最近「〇〇ハラスメント」という言葉が働く場で聞かれることが多くなってきました。

※「Harassment（ハラスメント）」とは「悩ますこと、嫌がらせ」という意味

○ セクシュアルハラスメント

職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したり抵抗したりすることによって解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に重大な悪影響が生じることをいいます。

○ パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。

パワハラ対策についての総合情報サイト 厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」
<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

セクハラってどんなことを指すの？

男女雇用機会均等法では、セクシュアルハラスメントの形態を定義しています。

- ハラスメント2形態
- 対価型セクシュアルハラスメント
 - 環境型セクシュアルハラスメント

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

男女雇用機会均等法では、
職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、

それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること

職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること

を「職場におけるセクシュアルハラスメント」といいます。

職場とは、〈例えば…〉

- ▶ 普段働いている場所で…
- ▶ 出張先で…
- ▶ 取引先の事務所で…
- ▶ 顧客の自宅で…
- ▶ 取材先で…
- ▶ 業務で使用する車中で
- ▶ アフターファイブの宴会も（業務の延長と考えられるもの）…

【対価型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 出張中の車内で、上司が女性の部下の腰や胸にさわったが、抵抗されたため、その部下に不利益な配置転換をした。
- 事務所で、社長が日頃から社員の性的な話題を公然と発言していたが、抗議されたため、その社員を解雇した。

【環境型セクシュアルハラスメント】

〈例えば…〉

- 勤務先の廊下やエレベーター内などで、上司が女性の部下の腰などにたびたびさわるので、部下が苦痛に感じて、就業欲が低下している。
- 同僚が社内や取引先などに対して性的な内容の噂を流したため、仕事が手につかない。

どんなことがパワハラになるの？



精神的な攻撃をする



過大な要求をする



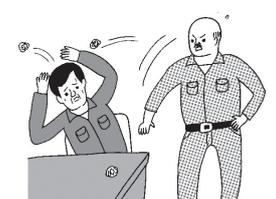
過小な要求と評価



人間関係からの切離し



プライバシーの侵害



身体的な攻撃をする

詳しくは…厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

もし自分がハラスメントをやってしまったら？《行為者責任》

あなたがハラスメントをやった立場になった場合、どのような責任が生じるでしょうか。パワーハラスメントを例で見てください。

【民事責任】

損害賠償を請求される可能性があります。

- あなた：不法行為責任に基づく損害賠償請求（民法第709条）
- 会社：債務不履行責任（安全配慮義務違反）に基づく損害賠償請求（民法第415条）

【その他の影響】

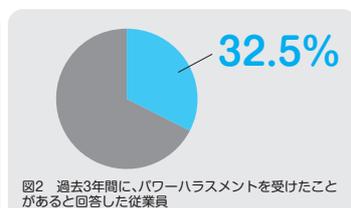
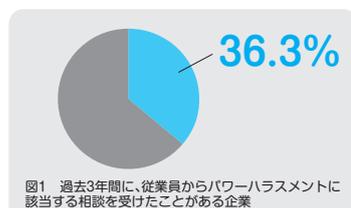
上記責任以外でも次のような影響が出る可能性があります。

- 職場内の信用の喪失、地位の失墜
- 家庭の崩壊などのプライベートへの波及

パワハラの実態ってどうなっているの？

□ パワハラ被害調査

平成28年度に厚生労働省が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、過去3年以内にパワーハラスメントを受けたことがあると回答した者は32.5%であり、この問題が依然として社会的な問題であることが明確に示されました。



「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省 平成28年度)

表1 精神障害の労災補償状況

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
精神障害の労災補償の支給決定件数全体	325件	475件	436件	497件	472件	498件
(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	40件	55件	55件	69件	60件	74件
上司とのトラブルがあった	16件	35件	17件	21件	21件	24件
同僚とのトラブルがあった	2件	2件	3件	2件	2件	0件
部下とのトラブルがあった	2件	4件	3件	0件	1件	1件

「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」(厚生労働省)

□ 精神障害の労災補償状況

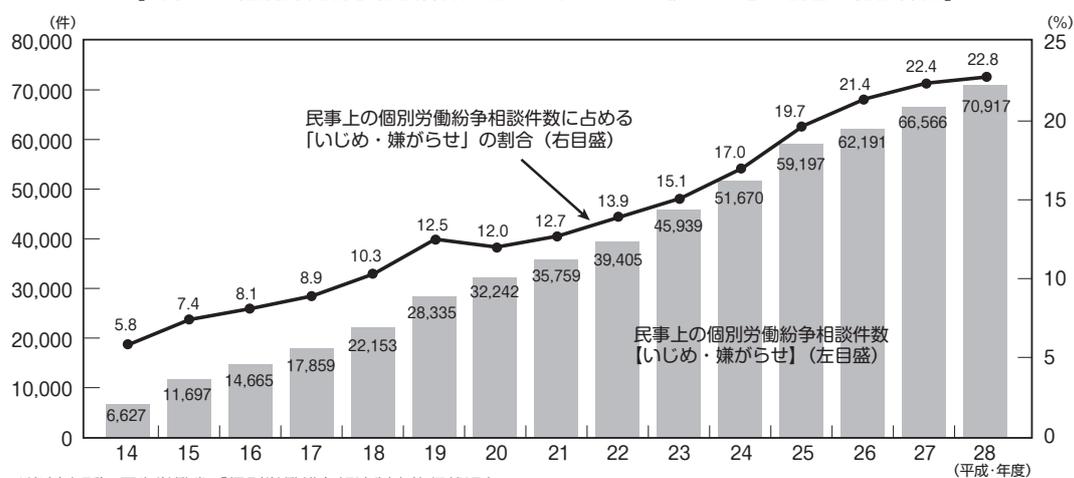
ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険の支給決定件数が高水準で推移しています。

出典：厚生労働省『パワーハラスメント対策導入マニュアル』2- 3 ページ
https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2017_manual.pdf

パワハラの実態ってどうなっているの？

個別労働紛争の相談では、平成14年以降の調査と比較すると相談件数は10倍以上、割合では約4倍。相談件数と相談割合の両方とも増えており、近年はより問題の深刻化へとつながっています。

【民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合と相談件数】



(資料出所) 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」

出典：厚生労働省『平成29年版過労死等防止対策白書』21ページ
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/17/dl/17-1-2.pdf>

自分でおかしいなと少しでも気づいたら

自分で兆しを感じたり、おかしいなと少しでも気づいたら、先輩や友人に相談または、インターネットを活用し、似たような例や解決方法がないか調べてみましょう。

また日頃から記録（出退勤時刻、休憩時間、働いた時間、何かあったらその内容も）をメモしておきましょう。

心身を壊して会社を長期に休まなくてはいけなくなった場合

労災保険

労働者が仕事や通勤が原因でケガや病気をした場合は、労災保険により、ケガや病気の治療や、働けない期間の休業補償などが受けられます。（労働者災害補償保険法第7条）

【工作中・通勤途中にケガや病気をしてしまったら】次のような給付が受けられます

保険給付（一部抜粋）	給付の内容
療養（補償）給付	必要な治療が受けられる（自己負担なし）
休業（補償）給付	ケガや病気で賃金を受けられない場合、休業4日目から概ね休業前の賃金の8割相当額（特別支給金も含む）
障害（補償）給付	傷病が治癒したあとになお障害等級に該当する障害が残るとき 1級～7級 年金の支給 / 8級～14級 一時金の支給

- ・ アルバイト、パートタイマーなど身分にかかわらず、労働者すべてが対象です。
- ・ 保険料の自己負担はありません。（事業主全額負担）
- ・ 手続き方法は会社の担当者に尋ねましょう。手続きしてもらえないときは労働基準監督署に相談に行きましょう。

心身を壊して会社を長期に休まなくてはいけなくなった場合

健康保険

仕事以外のケガや病気にかかった場合は、加入している健康保険の給付を受けることができます。(健康保険法第52条)

【健康保険の給付】

保険給付(一部抜粋)	給付の内容
療養の給付	必要な治療が受けられる(原則として自己負担3割)
傷病手当金	業務外のケガや病気で賃金を受けられない場合、休業4日目から概ね休業前の賃金の67%相当額を支給
出産手当金	産前産後の休暇(原則として産前42週産後56週)中に賃金を受けられない場合、その間、休業前の賃金概ね67%相当額を支給
高額療養費	1か月の医療費が高額となったとき、一定の自己負担限度額(収入によって異なる)を超えた額が支給される

心身を壊して会社を長期に休まなくてはいけなくなった場合

心身を壊した原因が仕事や職場であるならば、労災保険で休業補償給付が受けられます。それ以外の場合でも、健康保険の傷病手当金の保障があります。

□ 傷病手当金が支給される条件

傷病手当金は、次の(1)から(4)の条件をすべて満たしたときに支給されます。

(1) 業務外の事由による病気やケガの療養のための休業であること

健康保険給付として受ける療養に限らず、自費で診療を受けた場合でも、仕事に就くことができないことについての証明があるときは支給対象となります。また、自宅療養の期間についても支給対象となります。ただし、業務上・通勤災害によるもの(労災保険の給付対象)や病気と見なされないもの(美容整形など)は支給対象外です。



心身を壊して会社を長期に休まなくてはいけなくなった場合

(2) 仕事に就くことができないこと

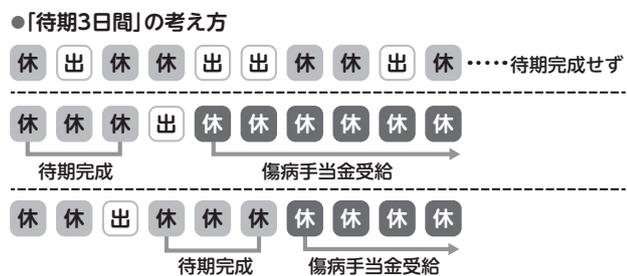
仕事に就くことができない状態の判定は、療養担当者の意見等を基に、被保険者の仕事の内容を考慮して判断されます。

(3) 連続する3日間を含み4日以上仕事に就けなかったこと

業務外の事由による病気やケガの療養のため仕事を休んだ日から連続して3日間（待期）の後、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。待期には、有給休暇、土日・祝日等の公休日も含まれるため、給与の支払いがあったかどうかは関係ありません。また、就労時間中に業務外の事由で発生した病気やケガについて仕事に就くことができない状態となった場合には、その日を待期の初日として起算されます。

「待期3日間」の考え方

待期3日間の考え方は会社を休んだ日が連続して3日間なければ成立しません。連続して2日間会社を休んだ後、3日目に仕事を行った場合には、「待期3日間」は成立しません。



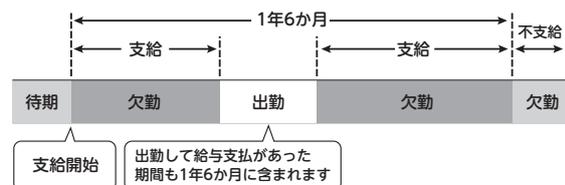
心身を壊して会社を長期に休まなくてはいけなくなった場合

(4) 休業した期間について給与の支払いがないこと

業務外の事由による病気やケガで休業している期間について生活保障を行う制度のため、給与が支払われている間は、傷病手当金は支給されません。ただし、給与の支払いがあっても、傷病手当金の額よりも少ない場合は、その差額が支給されます。

□ 傷病手当金が支給される期間

傷病手当金が支給される期間は、支給開始した日から最長1年6か月です。これは、1年6か月分支給されるということではなく、1年6か月の間に仕事に復帰した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も1年6か月に算入されます。支給開始後1年6か月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。



□ 傷病手当金の支給される額

概ね休業前の賃金の67%相当額を支給

支給される傷病手当金の額

$$\frac{\text{1日あたりの金額} \times \left[\text{支給開始日} \times \text{以前の継続した12か月間の各月の標準報酬月額を平均した額} \right]}{\div 30日 \times \frac{2}{3}}$$

※ 支給開始日とは、一番最初に給付が支給された日のことです

労働に関する相談先を押さえよう(1)

- 労働に関する悩みは独りで抱え込まずに、身近な人や専門家に積極的に相談しよう。

相談窓口	
総合労働相談コーナー (都道府県労働局、 労働基準監督署等に設置)	労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付 (解雇、雇止めなどの労働条件、いじめ、嫌がらせなど)
都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	性別を理由とする差別、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働などについての相談の受付等
労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての相談の受付、監督、指導などの事務
労働条件相談ほっとライン	労働条件に関する電話相談 0120-811-610 平日(月～金) 17～22時 土日 9～21時

労働に関する相談先を押さえよう(2)

- 労働に関する悩みは独りで抱え込まずに、身近な人や専門家に積極的に相談しよう。

相談窓口	
弁護士会、 各法律事務所	解雇、残業代、パワハラやセクハラなど、雇用関係や職場環境に関する相談
社会保険労務士会、 各社労士事務所	解雇、退職、未払い残業代等職場のトラブル全般についての相談
司法書士会、 各司法書士事務所	司法書士による相談会を全国各地の司法書士会で実施
行政書士会、 各行政書士事務所	クーリングオフなどの相談及び外国人留学生の進学・就職・アルバイトなどの労働契約の相談
都道府県庁・ 政令指定都市役所	労働相談への対応
労働組合	労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体 ※ 電話相談をしている労働組合(連合団体、地域労組、ユニオン)もあります

相談をするために
準備をしておこう

- メモを取ろう・メモを残そう
出勤・退勤・休憩時間・働いた日、
誰にいつ何を言われた・・・など
- 記録をとっておこう
給与明細、労働条件通知書、メールなど

厚生労働省ホームページ「確かめよう労働条件」
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/> 見てね!



▶ PPT3-41

労働問題で悩まないためにスムーズに対処するヒント

Q&A

▶ PPT3-42

無理なシフトに入れられてしまったら？

【問題】

大学生の佐藤くんは飲食店でアルバイトをしています。しかし、授業やサークル活動が大事なのでアルバイトは1週間に2日ほどです。

ところが、最近はシフト希望も出していないのに店長が勝手に1週間に4日もシフトを組んできているため、佐藤くんは悩んでいます。あなたならどうしますか。

無理なシフトに入れられてしまったら？

1) 【あなたの考えた対処法を書いてください】理由も書いてみましょう。

※ 店長の性格等は考慮しなくて結構です。

2) 【皆でグループワークをしてみましょう!!】
良いアイデアがあったらその対処法とその理由も書きましょう。

無理なシフトに入れられてしまったら？

【学生アルバイトのトラブルトップ5】

アルバイトのトラブルとして、もっともよく見られるのが、シフトをめぐるトラブルです。厚生労働省が行った調査(※)では、大学生らが経験したアルバイトの労使間のトラブルと考えられるもので、回答の多かったものは、次のとおりとなります。

- 1位 「採用時に合意した以上のシフトに入れられた」
- 2位 「一方的に急なシフト変更を命じられた」
- 3位 「準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった」
- 4位 「採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた」
- 5位 「一方的にシフトを削られた」

上位5つのうち、3つにシフト問題が出てきます。

(※) 出典：厚生労働省『大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果について』
(2015年11月9日) <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000103577.html>

無理なシフトに入れられてしまったら？

合意していた以上のシフト入りを求められても、それに従う義務はありません。労働条件は合意に基づいて決まるため、労働契約で決められた曜日・時間以外に追加で働くかどうかは、あなたの自由な選択に委ねられます。

【対処のヒントと対処例】

皆さんは次のような理由で「断りにくい」と考えてしまっていないですか。

- (1) アルバイトという立場上、逆らえない
- (2) 断ると、お店が回らなくなって同僚や店長に迷惑をかけるかもしれない
- (3) 断ると、職場の人間関係や雰囲気が悪くしてしまうかもしれない
- (4) 断ると、その後のシフトの希望が通りにくくなったり、居づらくなるかもしれない

この理由をひとつずつ確認していきます。

皆さんの働き方（働く権利）や働く義務を考えるきっかけにしてください。

無理なシフトに入れられてしまったら？

考えるポイント1：意思決定の主体としての自分

(1) アルバイトという立場上、逆らえない

日々の業務において指揮命令に従うことと労働条件の変更とを分けて考えてみましょう。日々の仕事で職場の上司の指揮命令に従うことは必要です。他方で、いつ働くか（労働時間）は、使用者が勝手に指示できるものではありません。

なぜなら、働く条件は指揮命令ではなく、労働契約において合意して決められるものだからです。

「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきもの」（労働契約法第3条）としており、労働契約の締結における両者の関係は対等です。使用者が上でアルバイトの自分は下、という関係ではありません。

無理なシフトに入れられてしまったら？

考えるポイント2：お店を回すのは誰の責任か

(2) 断ると、お店が回らなくなって同僚や店長に迷惑をかけるかもしれない

人員不足を埋める責任は、本来は店長や、さらにその上の立場の人が担うべきものです。今いる従業員が現状以上のシフト入りを望んでいないならば、その従業員に無理にシフトに入ってもらうのではなく、人員を増やすか業務量を減らすか、なにかしらの対策を取るべきです。皆さんが引き受ける責任は、合意した労働条件の範囲で適切に業務を行うことであり、合意していない追加のシフトを引き受けることまでは含まれません。

その点は、自分の中で意識的に線引きを試みましょう。

無理なシフトに入れられてしまったら？

考えるポイント3：本当に職場の人間関係が悪くなるのか

(3) 断ると、職場の人間関係や雰囲気が悪くしてしまうかもしれない

自分が断ることによって誰かに負担を押し付けてしまうなら、確かに職場の人間関係が悪くなってしまいかも知れません。けれども、その理由で自分で負担をかぶることは、自分の我慢によって職場の人間関係や雰囲気を維持することになり、あなた自身が長く、気持ちよく働ける職場でしょうか。そうやって職場の人間関係を維持するのではなく、自分も職場の他の従業員も負担をかぶらずに済む対策を、他の従業員と共に考えていくことが大切です。

【ヒントとなる対応例】

ある学生は、急で一方的なシフト変更が何度かあったあと、店長にはっきり「シフト変更は困る」旨を伝えて、それ以降のシフト変更を断ったそうです。その後、別の学生も同じことをされていたため、その学生は自分の経験を生かしてアドバイスしました。

このように、自分が免れた負担を別の人に負わせないように、という配慮をしました。その結果、みんなが急なシフト変更を引き受けなくなったため、店長は別の方策を考えるようになりました。

無理なシフトに入れられてしまったら？

考えるポイント4：自分に不利益が跳ね返ってくることを防ぐ

(4) 断ると、その後のシフトの希望が通りにくくなったり、居づらくなるかもしれない

労使（労働者と使用者）は労働契約の上では対等であるとはいえ、一人ひとりの労働者は使用者に比べ、現実には弱い立場です。

希望があってもシフトに入れない、といった権限を店長（使用者）がもっている以上、そこでコントロールされてしまう懸念はあります。

それを防ぐためには、一人で対処するのではなく、他の人とも様々な方策を探してみましよう。実際に対処行動をとって結果を出している場合には、職場の仲間と問題を共有してみんなで問題を指摘する、パートさんにも問題に共に対処してもらおう、店長より上の立場のエリアマネジャーや本社に連絡するなど、周りを巻き込んで問題解決を図っている様子がみられます。

また、[公的な労働相談窓口](#)など、専門の相談機関に相談してみれば、適切な対処方法のアドバイスももらえるので、場合に応じて活用してみましよう。

仕事を辞めたら損害賠償を請求されるの？

【問題】

大学生の鈴木くんは出版社でアルバイトをしています。しかし、大学3年になりゼミや就活が忙しくなってきたため、アルバイトを辞めることを会社の上司に伝えました。

その上司は、「この忙しい時期に辞められたら困る。突然辞めるなら損害賠償を請求するよ。労働契約書にもそのことが書いてあるからね。」と伝えてきました。労働契約書を見てみると、確かに30万円の損害賠償のことが書かれています。

鈴木くんは、アルバイトを辞められずに困って夜も寝られなくなってしまうました。もし、あなたならどう対処しますか。

仕事を辞めたら損害賠償を請求されるの？

【自分の考えの方に○をつけてください。】

1. 鈴木くんは、上司の承認がなくても辞めることができる。
2. 鈴木くんは、会社の上司が承認するまで辞めることができない。

【問題文の中のおかしい箇所を指摘してください。】その理由も書きましょう。

仕事を辞めたら損害賠償を請求されるの？

解答：1. 鈴木くんは、上司の承認がなくても辞めることができる。

次の法律により鈴木くんは会社を辞めることが可能です。

《根拠となりうる法令等》

憲法第22条：「職業選択の自由」を保障

憲法第18条：「何人も奴隷的拘束を受けない」「意に反する苦役に服させられない」ことを保障

労働基準法第5条：「強制労働」を禁止

民法第627条：「解約の申入れの日から二週間を経過することによる労働契約の終了」を規定

※ ただし、民法第627条の第2項、第3項で報酬についての契約内容によっては、申し入れから契約終了までの期間が異なる。しかし、いずれも終了が可能である

労働基準法第16条：「賠償額予定」を禁止

労働基準法第13条：労働基準法に違反する労働契約は、その部分については無効

【解説】鈴木君は、

- ・ 2週間前にアルバイトをやめることを申し出れば退職が可能である（民法第627条）
- ・ 労働契約書に記載された「辞める場合は30万円の損害賠償」は、「賠償額予定」を禁止した労働基準法第16条に違反しているため無効（労働基準法第13条）になり、損害賠償の支払は不要

▶ PPT3-53

仕事を辞めたら損害賠償を請求されるの？

【対処のヒント】

注意点： 期間を定めた雇用契約の場合

理由： 期間を定めた労働契約の場合は、会社側も期間内に労働者を辞めさせることが出来ないのと同様、労働者側もやむを得ない事由なしに辞めることができません。

やむを得ない事由には、妊娠・出産や病気などの個人的事情、介護などの家庭事情、パワハラやセクハラなどの職場環境が該当すると考えられます。

しかし、単にもっと良い転職先が見つかった、などの自己都合である場合はやむを得ない事由にはならないと判断される可能性が高いため、注意が必要です。

そのようなやむを得ない事由が労働者の過失によって生じた場合、損害賠償請求が認められる可能性があります。

▶ PPT3-54

仕事を辞めたら損害賠償を請求されるの？

辞めるまで責任を持った行動をしよう

【損害賠償を請求されるかもしれないケース例】

留意点： 無責任な辞め方は損害賠償請求の対象になる可能性があります

ケース： 一切引き継ぎをしないで退職、または、引き継ぎが不十分で退職

理由： 引き継ぎについて、その程度や態様があまりに悪質な場合は損害賠償を請求される可能性があります。

ただし、それなりの理由がある限りは損害賠償請求は認められにくいといえます。特に「引き継ぎが不十分」の場合などは次のような事情が考慮されるからです。

1. 一応、引き継ぎは行われている。
2. 「不十分」の定義が不明確である。
3. 不十分な場合は、使用者が退職日を先延ばしして依頼するなど、本人に何らかの提示をしたり、対策を講じる余地がある。

会社を辞めるときの手順

【会社を辞めるときの基本手順】

手順1：会社のルールを確認しましょう。

- ① 一般的に就業規則等に「退職する場合は退職予定日の1か月前までに申し出ること」というように定めている会社も多いので、就業規則で退職手続がどうなっているか調べることも必要です。

(参考：就業規則は、法律に違反する定めはできません。労働者に有利な場合に限り、法律より就業規則の内容が優先されます。)

- ② 10人未満で就業規則がない勤務先の場合、労働契約書に詳細な記載がない場合には、人事の担当者、同僚や先輩、上司など相談しやすい人に確認をしましょう。

手順2：退職届または退職願の提出

退職届のほか、退職前に必要な書類などを提出しましょう。

手順3：辞める日まで責任もって仕事をしましょう。

辞める当日までは、従業員の立場です。引継ぎをする必要があれば、引継書を作成するなどして次の人にバトンタッチをしましょう。

手順4：辞める当日

会社に借りていたものは返却します。

辞めた後に必要な手続きがあれば、その確認をします。

テーマ④ 働き続けやすさとは (ライフコースとワーク・ライフ・バランス)

1. 男女雇用機会均等
2. 女性活躍推進
3. 若者雇用促進
4. CSR「企業の社会的責任」
5. 地域共生社会「障害者雇用」
6. とともに働く外国人
7. 高齢者の雇用促進



【本資料のスライド番号表記例】

「PPT4-3」とは「パワーポイント資料テーマ④(働き続けやすさとは) 3枚目のスライド」の意

▶ PPT4-2

「誰もが幸せに働き続けられる人生を送りたいもの」

「でももしできないとしたら、そこにはどんな理由があるの？」

「働き続けられる環境」!!

「働き続けられる条件」ってなんだろう!!



身近で見る「働き続けられる」とは

全ての働く人が、
性別、年齢や国籍、心身の障害の有無などの
多様性を理解し、思いやり
仕事と生活の調和をはかりながら働く
ということ…



女性会社員 A美さんの例
付き合っているB介さんからプロポーズされた!

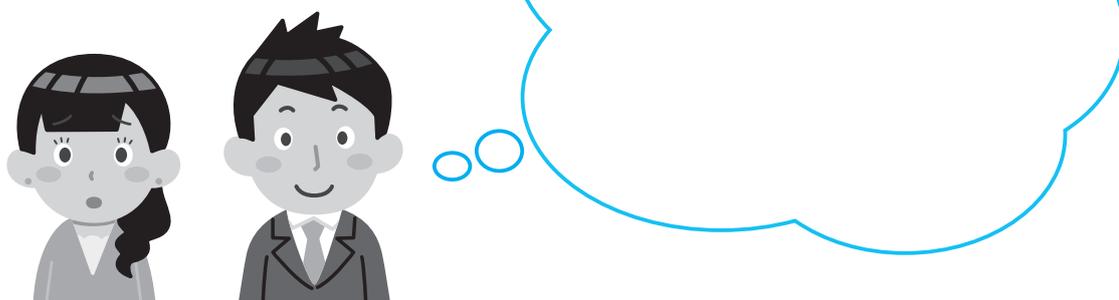
で、仕事はどうする?

結婚しよう。



▶ PPT4-5

「結婚したら仕事はどうする？」
このセリフ何を意味しているの？
考えてみましょう。



▶ PPT4-6

今迄、女性の社員は結婚を機に辞めてるよ。
もしくは 妊娠・出産・育児 が理由かな。



え？働き続けられないの？信じられない



帰宅後…

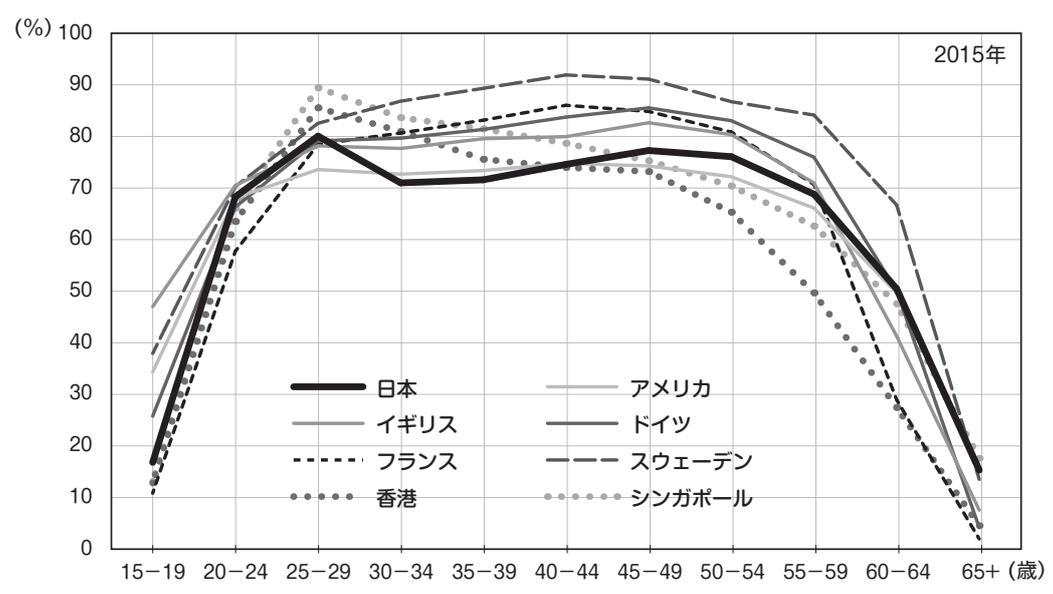
お母さん、
結婚したら仕事辞めるものなの？

寿退職が当たり前の時代があったのよね。
他にも、親の介護をするために退職することもあったのよ。



A美、
エム字カーブって知ってる？

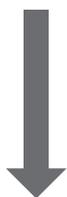
「年齢階級別女性労働力率」 国際比較



<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2017/documents/Databook2017.pdf>
 出典：労働政策研究・研修機構 (JILPT) 『データブック国際労働比較2017』 53ページ

▶ PPT4-9

海外は男女の差がない台形
日本だけエム字カーブ、なぜ？



「性別役割分担意識」について考えてみよう

「無意識のバイアス、(Unconscious Bias)」も調べてみましょう！

男女共同参画学協会連絡会「無意識のバイアス を知っていますか？」

→ http://djrenrakukai.org/doc_pdf/2017/UnconsciousBias_leaflet.pdf

▶ PPT4-10

性別役割分担意識とは？

(問いかけ)

身近に性別役割分担意識の例はありませんか？

※記入してもらおう

性別役割分担意識をなくそう

実は、国はいろいろな施策を考えているのよ。



男女雇用機会均等法

男女雇用機会均等法では、事業主に対し、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、**男性・女性のどちらに対しても、性別を理由とする差別的取扱いを禁止**しています。

また、**妊娠・出産等を理由とする解雇や退職強要などの不利益取扱いを行うことも禁止**しています。

さらに、**セクシュアルハラスメント**や妊娠・出産等に関するハラスメントについても、事業主に防止のための措置を講じるよう義務付けています。

育児・介護休業法

仕事と育児の両立

子育てしながら働く労働者のため、育児休業制度があります。女性の活躍を後押しするため、男性の育児休業取得の促進にも力を入れています。

育児休業は、子が1歳(一定の場合は、最長で2歳)に達するまで、男性も育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間、取得できます(パパ・ママ育休プラス)。

また、男性が産後8週間以内の期間に育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても再度の育児休業取得が可能です(パパ休暇)。他にも、「イクメン」を進める取組も行っています。

詳しくは ⇒ 厚生労働省「イクメンプロジェクト」
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/project/about/>



育児・介護休業法

仕事と介護の両立 ～介護離職を防ぐ～

介護が必要となる期間や介護の方法も様々なことから、仕事と介護の両立が困難になることも。介護に直面しても、仕事が続けられるよう、介護休業など仕事と介護を両立するための制度があります。

介護休業中は、要介護状態の同一対象家族について、93日を限度に3回までに限り賃金月額の67%※の介護休業給付金が支給されます。

※ 原則40%のところ、当分の間の暫定措置として給付率を引上げ

詳しくは



厚生労働省「仕事と介護の両立～介護離職を防ぐために～」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/index.html



これらのマーク、見たことがありますか？いずれも厚生労働大臣が認定した企業にのみに与えられるものです。このマークが女性の働きやすい企業選びの参考になります。



「えるぼし」マーク



くるみんマーク



「女性活躍推進法」 （「えるぼし」マークとは）

「えるぼし」マークは、女性活躍推進の取組に積極的な企業が取得できる認定マークです。

行動計画を策定し、**女性の活躍推進**に関する状況等が優良（平均勤続年数において、男女差が少ないことや、女性管理職割合が一定以上であること等）な場合に厚生労働大臣の認定を受けられるものです。



厚生労働省『「えるぼし」認定企業一覧』

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>

▶ PPT4-17



「子育てサポート企業」 (くるみん・プラチナくるみんマークとは)

くるみんマークは、従業員の子育て支援に積極的に取り組む企業などへの認定マークです。

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に「子育てサポート企業」として厚生労働省の認定を受けられるものです。

さらに積極的な企業の証！

くるみん認定を既に受け、両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を認定するマークとして「プラチナくるみん」があります。

▶ PPT4-18



「子育てサポート企業」 (くるみん認定基準)

- 1) 雇用環境の整備について、適切な行動計画を策定したこと。
- 2) 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 3) 行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。
- 4) 男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。
- 5) 女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること。

等々

↓
[認定基準等の詳細はこちら](#)

厚生労働省『次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!』

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000172296.pdf>

後日…

みて！みて！わたしの名刺！



A美さんの名刺には、「えるぼし」マーク、くるみんマーク、ユースエール、安全衛生優良企業等

なるほど！
だからA美の会社は
働き続けやすいんだな



家事分担しよう
赤ちゃんが生まれたら
おれもパパになるんだもん。
一緒にがんばろうね…



働きやすいとは…

「結婚」や「育児」という理由だけではない
女性だけとは限らない

(問いかけ)

他にどんなケースが考えられる？



「若者雇用促進法」 (ユースエール認定企業マークとは)



ユースエール認定企業は、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用推進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

ユースエール認定された中小企業(300人以下)へ与えられる認定マークです。
次ページの認定基準を満たした場合に、厚生労働省の認定を受けられるものです。

「若者雇用促進法」 (ユースエール認定企業マークとは)



〈認定基準の一部〉

- 1) **離職率が20%以下** (新卒者などの直近三事業年度)
- 2) **所定外労働時間が20時間以下** (前事業年度の正社員の月平均)
かつ**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ**
- 3) **正社員の有給休暇年平均の取得日数が年10日以上**
または年平均取得率 70%以上 (*付与日数に占める取得日数平均)



* 詳細については下記サイトに

厚生労働省『ユースエール認定企業とは』

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000123441.pdf>

安全衛生優良企業公表制度



安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。

この認定を受けるためには、過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、**労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理**など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められます。



厚生労働省『安全衛生優良企業公表制度について』

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000075611.html>

企業の社会的責任とは

最近大きな企業も含め、過重労働、働かせすぎ等の問題も大きくマスコミを賑わしているよね、なかには、それで大きく信用を失い業績が悪化した企業もたくさんあるよね…！

A美の会社のCSR (企業の社会的責任) はどう！



～ CSR「企業の社会的責任」 (Corporate Social Responsibility) ～

CSRとは「企業の社会的責任」と訳されています

- ・ 経済を中心にグローバル化が進み、企業が及ぼす影響や、責任の範囲が拡大したり、企業の不祥事が続発することによって、企業が責任ある行動を取る事や企業とつながりをもつものに対して説明責任を果たす事が求められるようになり、CSRを求める動きが大きな潮流になっています。
- ・ CSRは企業が、従業員・顧客・株主・地域社会などに対して配慮を行うことをいいます。



労働の観点から企業のCSRをみると、単に業績だけでなく、法令順守を前提として、社会的公正や、従業員の多様性を尊重し、安心して快適に働ける職場づくり推進を、CSR活動として取り組む企業も増加しております。

～労働の観点からのCSR「企業の社会的責任」～

「労働の観点からのCSRとは…」

- ・ 企業とつながりをもつものに対して責任ある行動をとる事、説明責任を果たすこと、の中には企業で働く人(従業員)も含まれます。

企業の具体的な取組みには…



- ① 人材育成、キャリア形成支援が積極的に行われ、能力の向上等を図っている
- ② 個人それぞれの生き方、働き方に応じて働くことができる環境が整備される
- ③ 全ての個人について能力発揮の機会が与えられること／男女雇用機会均等法等等々
- ④ 安心して働く環境が整備される／安全衛生・過重労働・労災事故、従業員の健康
- ⑤ 仕事と生活の調和や従業員の社会貢献／各企業様々な取組がなされています

～地域共生社会の実現「障害者雇用」～

障害者が、希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指す必要があります。

このような共生社会の実現に向けて、全ての企業には、**雇用する労働者の2.2%に相当する障害者を雇用**することが義務付けられています。

※ 従業員45.5人以上の企業が対象です。

※ 平成30年4月から3年を経過する日より前に、法定雇用率は、2.3%に引き上げられます。

現在の**全国の障害者雇用率は1.97%、法定雇用率を達成している企業は、全体の50.0%**です(平成29年6月1日現在)。

障害者雇用対策は、障害のある方の思いを実現するとともに、次世代の働き方を生み出す重要な船頭でもあります。

障害者の就職支援

■ 就職に向けての支援メニューと支援機関をご紹介します。

① 就職に向けての相談

就労に関する様々な相談支援

ニーズや課題に応じて、職業準備訓練や職場実習のあっせん、求職活動への同行、生活面の支援など様々な相談に応じます。

障害者就業・生活支援センター

職業紹介・職業相談

求職登録を行い、具体的な就職活動の方法などの相談や指導を行います。専門的な支援が必要な方には、地域障害者職業センターを紹介します。

ハローワーク

障害者相談支援事業

地域の障害者等からの相談に応じ、福祉サービスの利用援助、社会資源を活用するための支援、社会生活力を高めるための支援、ピアカウンセリング、権利擁護のために必要な援助、専門機関の紹介等を行います。

市区町村、指定特定相談支援事業者
または指定一般相談支援事業者

職業カウンセリング、職業評価

仕事の種類や働き方などについて、希望や障害特性、課題を踏まえながら、相談・助言、職業評価、情報提供等を行います。
必要に応じて、センターにおける専門的な支援を行います。

地域障害者職業センター

障害者の就職支援

■ 就職に向けての支援メニューと支援機関をご紹介します。

② 就職に向けての準備、訓練

地域障害者職業センターにおける職業準備支援

作業支援、職業準備講習カリキュラム、職業上の課題の把握、作業遂行力、職場体験実習等の支援、職場等に向かう次の段階への移行を支援します。

地域障害者職業センター

就労移行支援

一般就労等への移行にむけて、就労移行支援事業所内での訓練や、企業による実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援を実施。

就労移行支援事業者

公共職業訓練

障害者職業能力開発校のほか、一般の公共職業能力開発校において、専門の訓練コースの設置やバリアフリー化を推進することにより、公共職業訓練をおこないます。

障害者職業能力開発校
職業能力開発校
ハローワーク

障害者の態様に応じた多様な委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して就職に必要な知識・技能を習得するための公共職業訓練を実施。(標準3か月間訓練)

障害者職業能力開発校
職業能力開発校
ハローワーク

職場適応訓練

事業所において実際の業務を行い、その作業環境に適応するための訓練です。(訓練期間：6か月以内(中小企業と重度障害者は1年以内))

都道府県
ハローワーク

厚生労働省『障害者の方への施策 どこへ相談すればいいかわからない方へ』

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000146181.pdf>

グローバル化の時代に向け

グローバル化の時代になって、外国人の働く人も、職場で多く見かけるようになったよね！

これからは共に働くのがあたりまえだね。N君は海外で働いているしね…



ともに働く外国人

日本で働く外国人の方々は、平成28年時点で初めて100万人を突破し、増加傾向にあります。さらに、企業においても、グローバル化が進展する経済社会に対応するため、優秀な外国人を確保することは、経営戦略上も重要な視点となっています。

政府としては、経済社会の活性化の観点から、専門的な知識や高度な技術を有する外国人の方々の就業を積極的に推進しており、このような外国人になり得る外国人留学生の方々についても、日本国内での就職を積極的に推進しています。

また、厚生労働省としては、外国人雇用サービスセンター等において、外国人求職者や外国人を雇用する事業主の方々の支援を実施しており、平成29年3月からは、外国人に対する母国語による職業相談業務等へのニーズが高まっている事を踏まえ、全国のハローワークにおいて10か国語による電話通訳が可能な「[多言語コンタクトセンター](#)」を設置し多言語対応力の強化を図っています。

ともに働く外国人

以下の在留資格の外国人の方は、日本で働けます

- ① 「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」
職種・業種を問わず働けます。転職も自由です。
- ② 「留学」「文化活動」「家族滞在」
資格外活動の許可を得れば働くことができます。
- ③ 一定範囲内での職種、業種、勤務内容に限って働けます。
「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号」「高度専門職2号」
「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」
「企業内転勤」「興行」「技能」「特定活動」

※ 不法就労をすると、入管法上の不法就労活動に該当し、退去強制又は刑事罰の対象となります。

もしもケガや病気をしてしまったら

みんなが働き続けるために、いろいろな制度があることがわかったね。

その他には、どんな制度があるのかな。

近所の〇〇さんは、最近病気が見つかったそうだよ。

これからどうするか、心配していたな……



もしもケガや病気をしてしまったら【労災保険】

労働者が仕事が原因でケガや病気をした場合は、労災保険により、ケガや病気の治療や、働けない期間の休業補償給付が受けられます。(労働者災害補償保険法第7条)

【仕事中・通勤途中にケガや病気をしてしまったら】次のような給付が受けられます

保険給付(一部抜粋)	給付の内容
療養(補償)給付	必要な治療が受けられる(自己負担なし)
休業(補償)給付	ケガや病気で休業し、賃金を受けられない場合、休業4日目から概ね休業前の賃金の8割相当額(特別支給金も含む)
障害(補償)給付	傷病が治癒したあとになおも障害等級に該当する障害が残るとき。1級～7級 年金の支給 / 8級～14級 一時金の支給

- ・ アルバイト、日雇い、パートタイマーなど身分にかかわらず、労働者すべてが対象です。
- ・ 保険料の自己負担はありません(事業主全額負担)

詳しくは・厚生労働省『労災保険給付の概要』

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-12.html>

もしもケガや病気をしてしまったら【健康保険】

仕事以外のケガや病気にかかった場合は、加入している健康保険の給付を受けることができます。(健康保険法第52条)

【健康保険の給付】

保険給付(一部抜粋)	給付の内容
療養の給付	必要な治療が受けられる(原則として自己負担3割)
傷病手当金	業務外のケガや病気で賃金を受けられない場合、休業4日目から概ね休業前の賃金の67%相当額を支給
出産手当金	産前産後の休暇(原則として産前42週産後56週)中に賃金を受けられない場合、その間、休業前の賃金概ね67%相当額を支給
高額療養費	1か月の医療費が高額となったとき、一定の自己負担限度額(収入によって異なる)を超えた額が支給される。

ところで俺のおやじは、定年退職後は、営業の経験を活かしてマンション管理をやるか、学生のころの夢だった学童指導員をやるかを、考えているよ。

会社の仲間は、70歳迄の定年延長で会社にのこる人、ボランティア活動や、地域活動、趣味等と、ワーク・ライフ・バランスもさまざまなんだね…。



高齢者の雇用促進 ①

政府の【具体的な施策】

〈継続雇用延長等に向けた環境整備〉

65歳を超える継続雇用や65歳までの定年引上げ等を支援する助成措置を強化。

〈マッチングによるキャリアチェンジの促進〉

ハローワークにおいて、65歳以上が就業可能な短時間の求人開拓を強化する。

〈雇用ではない働き方の促進〉

高齢者による起業時の雇用助成措置を強化するとともに、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業機会を創る取り組みの中で、起業の促進を図る。

高齢者の雇用促進 ②

- 65歳を超えても働きたい高齢者：65.9%（2013年）
- 65歳以上の就業率：22.3%（2016年）
- 高齢者の希望する働き方「非正規雇用」が7～8割。希望する月収は「10万円未満」が過半。
- 「起業した者」のうち「60歳以上」の高齢者の割合は大幅に増大。
「60歳以上の起業した者」の割合の推移 8%（1982年）
→ 14%（1992年）→ 25%（2002年）→ 32%（2012年）

出典：首相官邸 ホームページ内サイト「働き方改革の実現」働き方改革実行計画（工程表）60ページ
<https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/02.pdf>

好事例1：内閣府 ホームページ「平成28年度社会参加活動事例」
<http://www8.cao.go.jp/kourei/kou-kei/h28ageless/jirei.html>

好事例2：厚生労働省『少子高齢社会の日本モデル（参考事例集）』
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/10-3/dl/sankojirei.pdf>

ワーク・ライフ・バランス(WLB)

いい仕事しよう !! いい人生しよう !!
 （仕事と生活の調和）

仕事と生活の軸足の置き方は、働く人によって、またライフステージ（青年期・子育て中・中高年期・定年退職後）等によって違います。

個々人にとって望ましいワーク・ライフ・バランスのあり方は多様です。

「ライフ」の内容も、家庭生活だけでなく、地域活動、学習、ボランティア、趣味、健康、などさまざまなものがあります。

〈柔軟な働き方、多様な働き方のバリエーションが必要〉

テーマ⑤ インターンシップを行うにあたって

1. インターンシップの意義
2. インターンシップ活用事例
3. インターンシップ参加企業の選び方
4. 知っておきたい法律の知識
労働基準法／最低賃金法／労働者災害補償法
5. トラブル事例と相談先



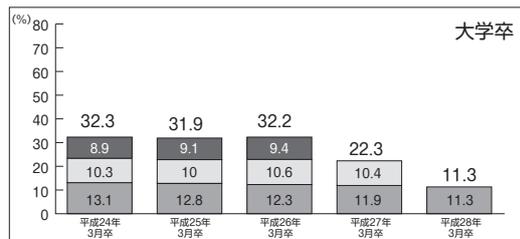
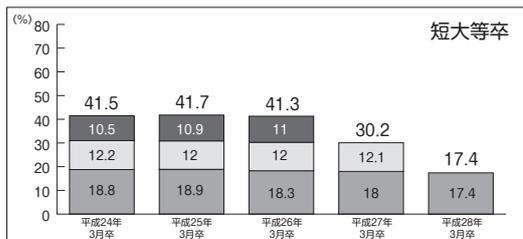
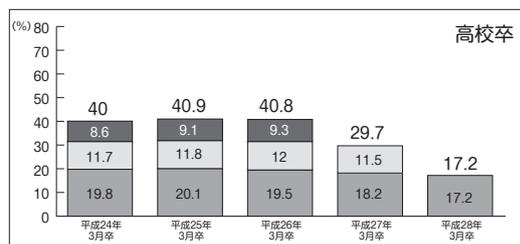
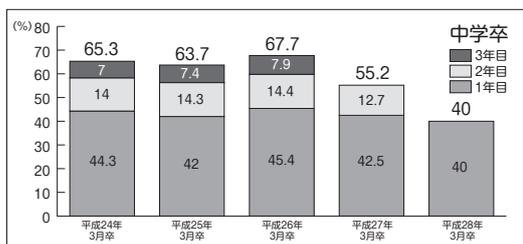
【本資料のスライド番号表記例】

「PPT5-3」とは「パワーポイント資料テーマ⑤(インターンシップを行うにあたって) 3枚目のスライド」の意

▶ PPT5-2

新規学卒就職者の学歴別就職3年以内離職率の推移

新規学卒者の3年以内の離職率をとりまとめたところ、新規中卒就職者の約7割、新規高卒就職者の約4割、新規大卒就職者の約3割が、就職後3年以内に離職していることが分かりました。



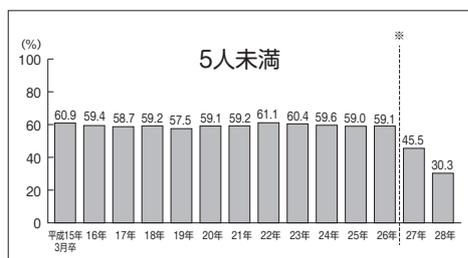
(注) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学卒者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

出典：厚生労働省『新規学卒者の離職状況』に基づき作成

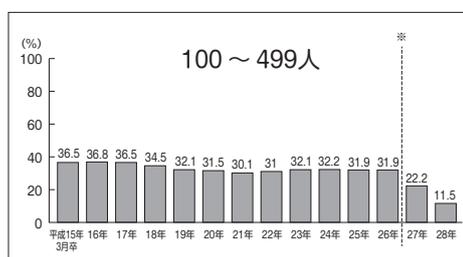
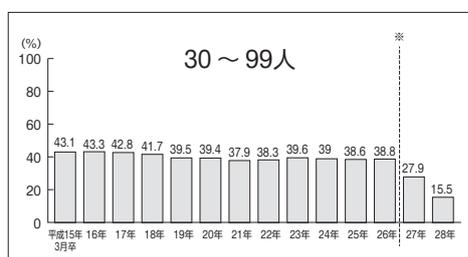
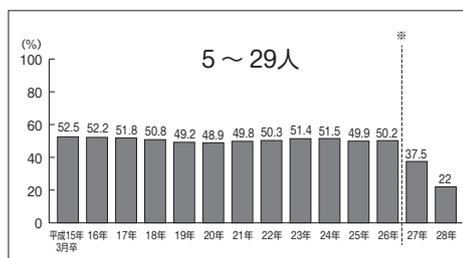
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

新規大卒就職者の事業所規模別就職3年後※の離職率の推移

※：平成27年度3月卒については就職2年後、平成28年度3月卒については就職1年後の離職率を記載している。

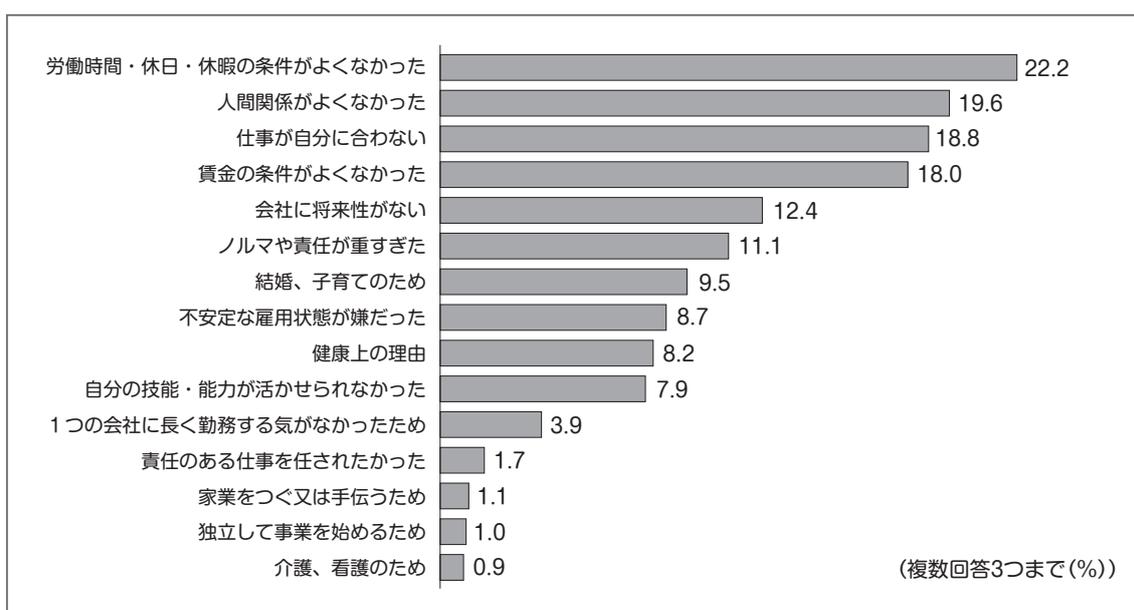


中小企業では3年以内の離職が4～6割に上る



出典：厚生労働省『新規学卒者の離職状況 新規学卒者の事業所規模別・産業別離職状況 大学』
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

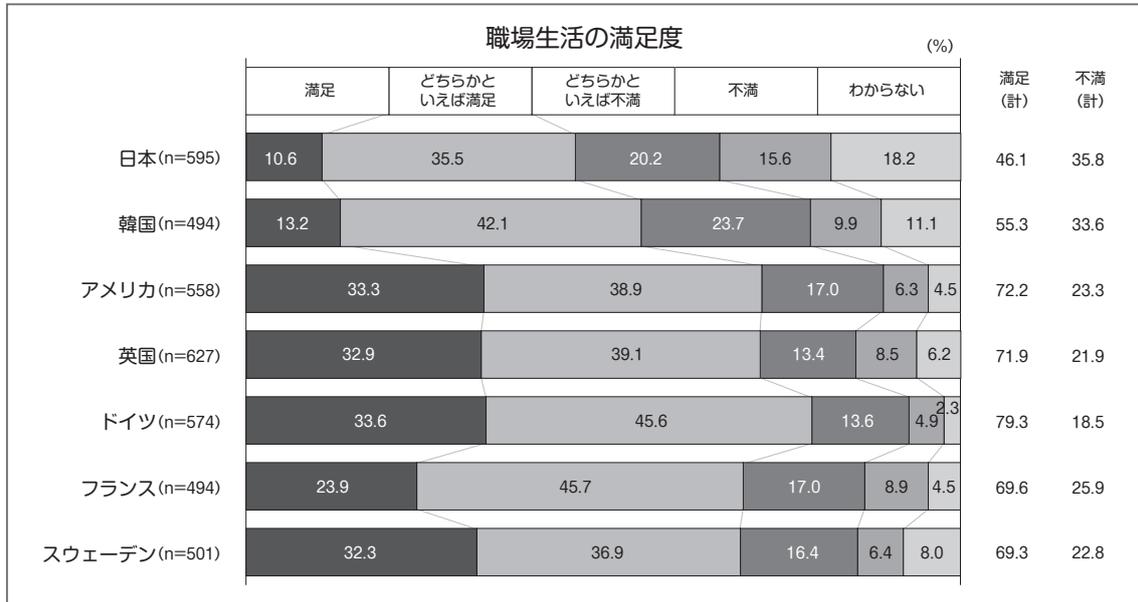
若年者が初めて勤務した会社を辞めた主な理由



出典：厚生労働省『平成25年若年者雇用実態調査の概況』21ページに基づき作成
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkyou-h25_gaikyou.pdf

▶ PPT5-5

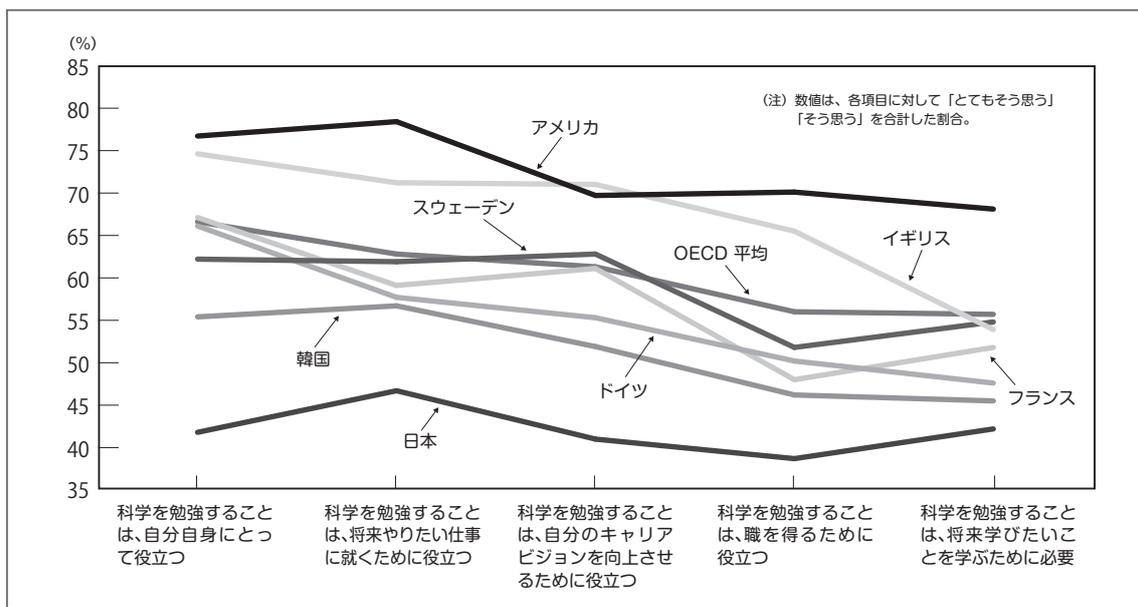
世界の若者の職場生活に対する満足度調査



出典：内閣府『平成25年度 我が国と諸外国の若者の意識に関する調査』 87ページ
http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/thinking/h25/pdf/b2_3.pdf

▶ PPT5-6

学習と仕事を関連づけて考える者の割合／資料：OECD『PISA2006』



出典：厚生労働省『平成20年版 労働経済の分析－働く人の意識と雇用管理の動向』 100ページ
http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/dl/02_0001.pdf

社会に出る前の人材育成としてのインターンシップ

大学等における学修と社会での経験を結びつけることで、学生の大学等における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながるるとともに、学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる有益な取組です。

また、体系化された知識を理解し学修する能力だけでなく、仕事を通じて暗黙知から学修する能力を身に付けることで、就職後も成長し続けられる人材の育成につながります。

インターンシップの意義 (学生・大学・企業)

学生にとっての意義

- ① 業種理解・仕事理解の促進
- ② 職業意識の育成・向上
- ③ 学習意欲の喚起
- ④ 専門性の深化・向上
- ⑤ 自身のスキル(社会人基礎力・基礎的汎用的能力)の見極め向上
- ⑥ 企業の事業内容の理解促進
- ⑦ 就職後の定着率の向上 等

大学にとっての意義

- ① 企業が求める人材の素養の把握(キャリア教育・職業教育、専門教育の一層の推進)
- ② アカデミックな教育と社会での実地の体験を結びつけることによる教育内容や教育方法の改善・充実
- ③ 大学等の教育活動に対する企業の理解促進
- ④ 企業との共同教育や、共同研究への発展 等

企業にとっての意義

- ① 大学や学生など外部の視点を取り入れることによる自社に対する理解の促進・魅力の発信、課題解決
- ② 自社の若手社員の研修・育成の機会
- ③ 自社も含めた業界・業種内容の理解の促進
- ④ 就業希望の促進
- ⑤ 学生視点の企業活動への活用
- ⑥ 人材育成に対する社会貢献
- ⑦ 産業界のニーズの大学教育への反映 等

学生、大学、受入企業、それぞれにとって有意義なものなのです。

インターンシップ参加のメリット

自分が志望する仕事を
実体験できる

業界研究・企業研究が深まる

現時点での自分の力を
把握する事ができる

企業の社風を体感できる

入社後のミスマッチを防げる

人脈が広がる

インターンシップの事例紹介（5事例）

■ インターンシップの、主な5事例を紹介いたします。

インターンシップは、学修と社会での経験を結びつけることで、学生の大学等における学修の深化や新たな学習意欲の喚起につながります。また、自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、学生にとって、主体的な職業選択や高い職業意識の育成を図ることができます。

■ 大手企業、海外インターンシップ、体験型好事例は下記アドレス ご参照。

文部科学省ホームページ「インターンシップ好事例集－教育効果を高める工夫17選－」
http://www.mext.go.jp/component/b_menu/other/_icsFiles/afieldfile/2016/10/07/1355719_001_1.pdf

経済産業省ホームページ「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド 基本編」
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-kihon.pdf>

新潟県新潟市 従業員10名 インターンシップ期間 7か月
事業内容 農産物の生産・仕入れ・加工・販売・小売

1

学生の突進力と積極性で、新規事業の壁を突破

県内の農家から野菜を仕入れる流通会社。新規事業としてスタートした八百屋プロジェクトで、学生インターンシップが大きな役割を果たした。

インターンシップのK君は、学生のフットワークを活かしてお客さんに会いに行った。1000件を超える個別訪問をし、商品カタログを渡し、サービスの説明をした。

K君との会話が楽しいという高齢者がいること。お客さんも増えて売上も大きくアップ。また、K君の積極的な姿勢は、若者スタッフたちを巻き込んで、社内の人材育成や、組織の活性化にもつながっていった。

経済産業省ホームページ「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド 基本編」
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-kihon.pdf>

千葉県成田市 従業員25名 インターンシップ期間 8か月
事業内容 日本伝統工芸品の製造・販売等

2

「日本の魅力を世界に伝えるのは、若い私たちの役割」

インターンシップ先会社は、成田空港内でも外国人向けにショップを展開するなど、日本の伝統技術を海外にも発信し続ける会社である。

インターンシップのNさんは、新製品の開発と販売を実現し、過去最高の販売売上を記録するという成果をのこした。Nさんの役割は、職人さんと一緒に新製品を作り、売ること。成田空港内店舗での接客仕入れ業務からスタート。

企画会議では、アイデアだけでなく、原価、実現可能性も含めて100個の商品化を提案。こうした中でNさんが新製品のために協働することにしたのがオルゴール職人。一流の職人さんのところに何度も通い、Nさんの本気が職人の魂に火をつけた。新商品は、年商1億円超の売上、店舗のトップ5に…

経済産業省ホームページ「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド 基本編」
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-kihon.pdf>

▶ PPT5-13

北海道札幌市 従業員23名 インターンシップ期間 8か月
事業内容 プラスティック加工・製造

3

新提案が480件の新規受注獲得 !!

プラスチック加工技術を使って、多種多様なオリジナル商品を作っている北海道のモノづくり会社。40年以上の歴史に裏打ちされた高い技術を持ちつつBtoBの企業としては外への発信力が弱いという課題も抱えていた。

K君は、デザインを学んでいる大学生。まず工場勤務から始めることとなり、デザインが実際の形になる現場で「モノづくり」の具体的な像がみえてきた。

次に営業の仕事を担当する。ある日、営業先の受付でちらばっているケーブルが目についた。これを整理できる製品を新提案、デザインを起こし商品化する。K君の積極的な活動は、社内の人材育成や、社内の空気も変えた。

経済産業省ホームページ「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド 基本編」
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-kihon.pdf>

▶ PPT5-14

石川県七尾市 従業員25名 インターンシップ期間 4か月
事業内容 和ろうそく製造販売

4

社長がやりたかったこと、を 「週末×長期」インターンシップ生が実現した

日本でも数社しかない、和ろうそく製造・販売の会社。全国の小売店に商品を卸しているが、マンパワー不足もあり、卸先へのフォローが足りないことが課題。

これまでずっとやりたくて、でもできていなかった「小売店のスタッフ向けの和ろうそくの商品マニュアル作り」をインターンシップのBさんが担当することになった。

最初1ヶ月はろうそく製造、続いて店頭での接客、次に営業同行し知識を深める。マニュアル作りでは、外の視点から、アルバイトでも社員でもない、インターンシップという存在でしかもてない視点、言えない事、担えない役割で会社への価値をもたらした。作ったマニュアルは、卸先にも大変好評で、現在も利用されている。

経済産業省ホームページ「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド 基本編」
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-kihon.pdf>

熊本県熊本市 従業員283名 インターンシップ期間 60日
 事業内容 求人情報誌出版、行政就職支援受託事業など

5

2か月間の調査プロジェクトに、学生チームが挑戦

地域密着の求人情報誌を発行している会社へ、学生3人が2か月間の短期インターンシップ参加。商品の1つである求人誌が、学生読者数の伸び悩みという課題を抱えていた。

求人に関する学生のニーズ、企業の抱えている課題を把握することで、地域に雇用を創出したい考えの社長は、雑誌コンテンツのためのリサーチをインターンシップ生に託した。当初は企業から思うように回答をもらえなかったインターンシップ生たちだが、最終的に502人の学生アンケートと153社からの企業アンケートを集めた。

調査結果は、求人情報誌のコンテンツとして役に立っただけでなく、学生インターンシップの熱意に賛同した企業から、多くの求人広告を得ることができ、事業としても成果を残し、お客様との関係性もより深まった。

経済産業省ホームページ「成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド 基本編」
<http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-kihon.pdf>

インターンシップには有給のものと無給のものがあります

有給インターンシップの特徴は以下のようなものです

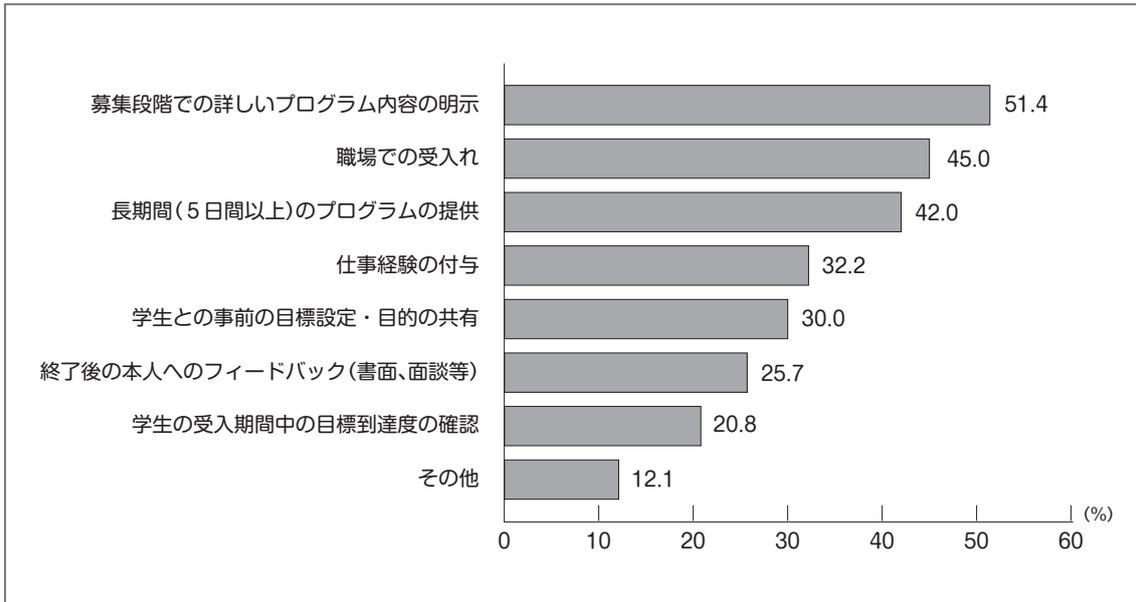
有給インターンシップは、長期インターンシップであることが多いです。内容的には、実務を任されることが多く、単なる仕事体験にはとどまりません。

社内の戦力の一人として仕事に取り組むことになるので、それに伴い給与が発生します。

給与の支払方法としては、時給や日給、月給等があります。

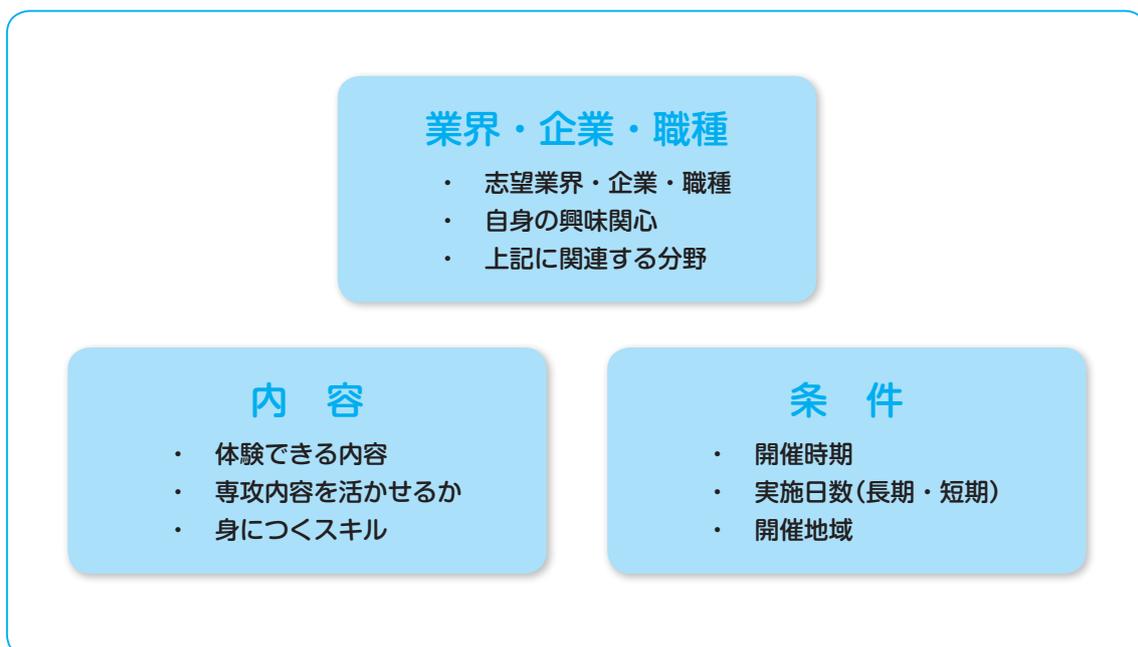


インターンシップの教育的効果を高める取組み（複数回答）



出典：日本経済団体連合会 『2017年度 新卒採用に関するアンケート調査結果』5ページ
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/096.pdf>

インターンシップ参加企業の選び方



インターンシップを選ぶ際の注意点

全てのインターンシップで、イメージ通りの就業体験ができるわけではありません。日数が短いものでは、業務説明、グループワーク、社員との懇談会等の有無を確認しましょう。

実際の体験よりも講義を聞く、というスタイルが多くギャップを感じるかもしれません。

また、業種によっては機密情報の関係等で学生を実際の現場に入れることが難しくセミナー形式をとっているということもあります。

実際の現場体験ができるインターンシップへ参加するために、日ごろからキャリアセンターやインターネット、書籍等の情報に対してアンテナを高く張っておきましょう。



～ CSR 「企業の社会的責任」 ～

CSRとは「企業の社会的責任」と訳されています (Corporate Social Responsibility)

- ・ 経済を中心にグローバル化が進み、企業が及ぼす影響や、責任の範囲が拡大したり、企業の不祥事が続発することによって、企業が責任ある行動を取る事や企業とつながりをもつものに対して説明責任を果たす事が求められるようになり、CSRを求める動きが**大きな潮流**になっています。
- ・ CSRは企業が、従業員・顧客・株主・地域社会などに対して配慮を行うことをいいます。



労働の観点から企業のCSRをみると、単に業績だけでなく、法令順守を前提として、社会的公正や、従業員の多様性を尊重し、安心して快適に働ける職場づくり推進を、CSR活動として取り組む企業も増加しております。

～労働の観点からの CSR 「企業の社会的責任」～

「労働の観点からのCSRとは…」

- ・ 企業とつながりをもつものに対して責任ある行動をとること、説明責任を果たすこと、の中には企業で働く人(従業員)も含まれます。

企業の具体的な取組みには…

- ① 人材育成、キャリア形成支援が積極的に行われ、能力の向上等を図っている
- ② 個人それぞれの生き方、働き方に応じて働くことができる環境が整備される
- ③ 全ての個人について能力発揮の機会が与えられること／男女雇用機会均等法等等
- ④ 安心して働く環境が整備される／安全衛生・過重労働・労災事故、従業員の健康
- ⑤ 仕事と生活の調和や従業員の社会貢献／各企業様々な取組がなされています

～企業研究と、厚生労働省認定マーク～

下記マークは、いずれも厚生労働省が認定し企業に付与されるものです。
「働きやすい企業選び」の参考になります。



安全衛生優良企業マーク



ユースエールマーク



「えるぼし」マーク



くるみんマーク

問い：インターンシップをするにあたってどんな基準で企業を選ぶかを皆で話し合みましょう。

- ①
- ②
- ③

インターンシップに参加して「社会人基礎力」を上げよう

「社会人基礎力」とは

平成18年2月、経済産業省では産学の有識者による委員会(座長:諏訪康雄法政大学大学院教授)にて「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を下記3つの能力(12の能力要素)から成る「社会人基礎力」として定義づけ。

〈3つの能力/12の要素〉

前に踏み出す力(アクション)

～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～



- | | |
|-------|----------------|
| 主体性 | 物事に進んで取り組む力 |
| 働きかけ力 | 他人に働きかけ巻き込む力 |
| 実行力 | 目的を設定し確実に行動する力 |

考え抜く力(シンキング)

～疑問を持ち、考え抜く力～



- | | |
|-------|--------------------------|
| 課題発見力 | 現状を分析し目的や課題を明らかにする力 |
| 計画力 | 課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 |
| 創造力 | 新しい価値を生み出す力 |

チームで働く力(チームワーク)

～多様な人々とともに、目標に向けて協力する力～



- | | |
|-------------|------------------------|
| 発信力 | 自分の意見をわかりやすく伝える力 |
| 傾聴力 | 相手の意見を丁寧に聴く力 |
| 柔軟性 | 意見の違いや立場の違いを理解する力 |
| 状況把握力 | 自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 |
| 規律性 | 社会のルールや人との約束を守る力 |
| ストレスコントロール力 | ストレスの発生源に対応する力 |

経済産業省ホームページ「社会人基礎力」 <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>

インターンシップに臨む姿勢

インターンシップは参加して終わり、ではなく、準備段階から自分のキャリアを考え、目的意識を持って取り組むことが重要です。インターンシップの準備段階から終了後までどのようなことを意識するとよいか、以下で説明します。

インターンシップ 開始前	<ol style="list-style-type: none"> ① 自己分析を行う ② 業界・企業・職種研究を行う ③ インターンシップ参加の目的や目標を定める ④ 参加したいインターンシップと自分がこれまで学んできたことの関連性を考える
インターンシップ 期間中	<ol style="list-style-type: none"> ① 受け身ではなく、周りに働きかけて自分の仕事を探す ② 補助的な業務であっても嫌がらず、周りの人と連携して積極的に取り組む ③ 仕事内容に関わらず、途中で投げ出さずに最後まで取り組む
インターンシップ 終了後	<ol style="list-style-type: none"> ① インターンシップで学んだ専門的知識やスキルを振り返り、ゼミの学習や卒業研究に活用する ② インターンシップ中に担当者から指摘された注意事項などをまとめておき、自分の強みや弱みなどを整理する ③ インターンシップの経験を就職先の選択に活かす

▶ PPT5-25

インターンシップの学びをどう活かすか ～業種・企業理解と自己理解～

インターンシップが終わったら、以下についてしっかりまとめ、人に話せるようにしておきましょう。

業種について

- ・ その業種のトレンド
- ・ 将来性
- ・ どんな社会貢献をしている業種か

企業について

- ・ 業種内での立ち位置
- ・ 将来性
- ・ 主力のサービス
- ・ 強みと弱み
- ・ 社風

自分について

- ・ 自分の強みと弱み
- ・ どんな気づきがあったか
- ・ インターンシップ中の気づきをどの様に役立てたいか

インターンシップは
ただ参加するだけじゃもったいない!!



▶ PPT5-26

インターンシップ参加にあたり知っておきたい法律の知識 ～労働基準法～

インターンシップと銘打った活動であっても、その実態に労働者性が認められ、雇用関係にあると認められる場合には、労働基準法などの労働法令がインターンシップの学生にも適用されます。

労働者性とは

労働者であるか否かは、基本的に、事業に「使用される」者であるか否か、その対象として「賃金」が払われるか否か等の諸要素を勘案し、総合的に判断します。

「指揮監督下の労働」に関する判断	諾否の自由の有無	使用者の具体的な仕事の依頼等に対して諾否の自由があるか。
	指揮監督の有無	業務の内容及び遂行方法について、使用者の具体的な指揮命令を受けているか。
	拘束性の有無	勤務場所及び勤務時間が指定され、管理されているか。
	代替性の有無 ～指揮監督関係の判断の補強要素～	本人に代わって他の者が労務を提供することが認められているか。
報酬の労務対償性の有無に関する判断	報酬の性格が使用者の指揮監督のもとに一定時間労務を提供していることに対する対価と判断されるか否か。	

インターンシップにおける学生の労働者性について

一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり、使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第9条に規定されてる労働者には該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ、また、この判断は、個々の実態に即して行う必要がある。(平成9年9月18日付け基発第636号)

インターンシップ参加にあたり知っておきたい法律の知識 ～労働基準法～

インターンシップ中の実態が労働基準法上の「労働者」にあたる場合にはこれから説明する【労働基準法】や【最低賃金法】【労働者災害補償保険法(労災保険法)】が適用となります。それぞれ知っておくべきルールを簡単にご説明します。

労働基準法という法律で労働時間や休憩・休日、割増賃金などについての決まりを定めています。知っておくべき代表的なものを確認しておきましょう。

労働時間のきまり

〈働く時間の長さ〉

1日の労働時間 8時間以内
1週間の労働時間 40時間以内

※ 会社が上記の法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ労働者の過半数で組織する労働組合または過半数を代表する者との間に「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」を締結し、労働基準監督署に届出ている必要があります。

割増賃金(残業代)のきまり

〈割増率〉

- ① 法定労働時間を超えて働く場合【時間外労働】
→25%以上の割増賃金
- ② 法定休日に働く場合【休日労働】
→35%以上の割増賃金
- ③ 午後10時から午前5時までの深夜に働く場合【深夜労働】
→25%以上の割増賃金

休憩時間のきまり

- ① 1日の労働時間が6時間を超える場合→45分以上
- ② 1日の労働時間が8時間を超える場合→1時間以上

インターンシップ参加にあたり知っておきたい法律の知識 ～最低賃金法～

「最低賃金法」という法律の手続きに基づき、会社が支払わなければならない賃金の最低額が定められています。

最低賃金は、毎年、都道府県ごとに決められます。

仮に最低賃金未満の金額で労働者と使用者が合意しても、最低賃金より低い賃金での契約は認められません。

インターンシップ中の実態が労働者と認められる場合にはこのルールが適用になります。

※ 最新の地域ごとの最低賃金はこちらでチェック↓

厚生労働省ホームページ「地域別最低賃金の全国一覧」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

※ 厚生労働省ホームページ「必ずチェック最低賃金 使用者も、労働者も。」

<https://pc.saiteichingin.info/>

インターンシップ参加にあたり知っておきたい法律の知識 ～労働者災害補償保険法～

「労災」という言葉を聞いたことはありますか？労災保険とは「労働者災害補償保険法」に基づく制度で、工作中や通勤の際のケガや病気に対して国が保険給付を行う制度です。インターンシップ中の実態が労働者と認められる場合にはこの労災保険が適用になる場合があります。

〈労災保険にはどんな保険の給付があるのか見てみましょう〉

- ① 療養補償給付(治療にかかったお金)
- ② 休業補償給付(休業している間の給与分)
- ③ 傷病補償年金(長期間治らない大きなケガへの給付)
- ④ 介護補償給付(介護の費用)
- ⑤ 障害補償給付・障害補償一時金(後遺障害への給付)
- ⑥ 遺族補償給付・遺族補償一時金(遺族への給付)
- ⑦ 葬祭料(葬儀の費用)

労災保険の保険料について、労働者負担は一切ありません。



相談事例 1

最初に聞いていた内容と違い、社員の方達と同じ仕事をさせられ、自分が会社で活動する時間が厳密に管理され、任された仕事が終わってないからと残業までさせられました。

無給のインターンシップなのですが、これはおかしくないですか？

当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、通常の労働者と変わらず、インターンシップ生も使用者の指揮監督下にある場合には、インターンシップ生は労働者に該当するものと考えられます。

労働者である場合には、上の事例では賃金の不払いが発生しています。

このような場合には、大学のキャリアセンター又はインターンシップ先の地域の労働基準監督署に相談しましょう。

相談事例2

私のインターンシップ先では、朝9時から午後5時と言われ、仕事の内容は上司の雑用ばかりです。インターンシップ先からは、無給ではかわいそうだからと1日あたり2,000円はもらっていますが、実態はアルバイトと変わらずおかしいと思います。でも、このインターンシップは大学を通して探したわけでもないのですが、どこに相談したら良いですか。

相談事例1と同様に、当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、通常の労働者と変わらず、インターンシップ生も使用者の指揮監督下にある場合には、インターンシップ生は労働者に該当するものと考えられます。

労働者に該当する場合、賃金不払いとなりますので、大学を通していない場合でも、自身の所属する大学のキャリアセンターに相談するか、インターンシップ先の地域の労働基準監督署に相談してください。

テーマ⑥

就職活動の際の留意点

～知っておきたい労働法の基礎～

1. 自己分析の必要性
2. 知っておきたい法律の知識
労働基準法／最低賃金法／男女雇用機会均等法
3. 企業研究
4. 求人情報の探し方
5. 選考の際の注意点
6. 内定
7. いろいろな支援

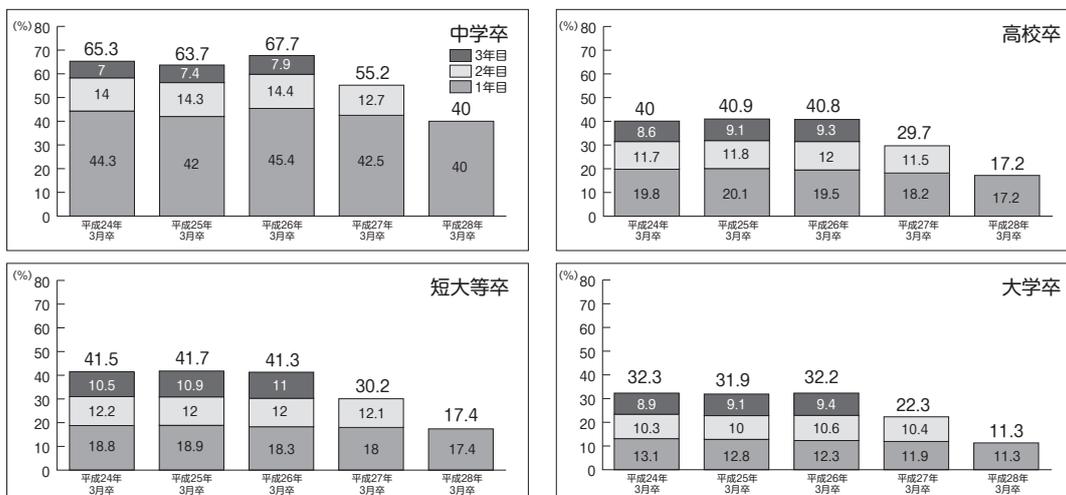
【本資料のスライド番号表記例】

「PPT6-3」とは「パワーポイント資料テーマ⑥(就職活動の際の留意点) 3枚目のスライド」の意

▶ PPT6-2

新規学卒就職者の学歴別就職3年以内離職率の推移

新規学卒者の3年以内の離職率をとりまとめたところ、新規中卒就職者の約7割、新規高卒就職者の約4割、新規大卒就職者の約3割が、就職後3年以内に離職していることが分かりました。



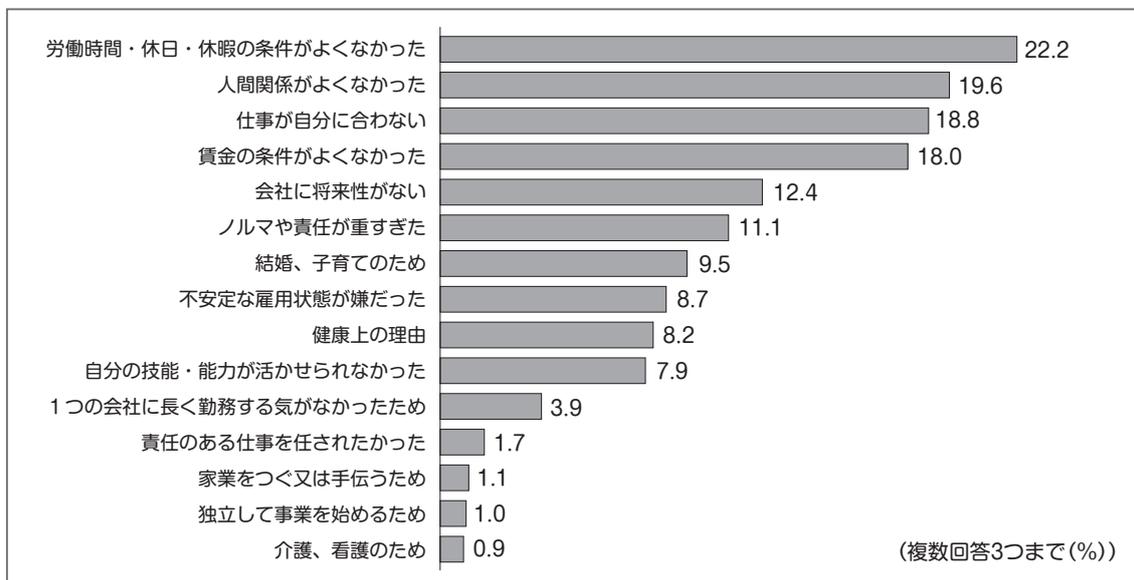
(注) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学卒者と推定される就職者数を算出し、更にもその離職日から離職者数・離職率を算出している。3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

出典：厚生労働省『新規学卒者の離職状況』に基づき作成

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

自己分析の必要性 ～なぜ早期に離職してしまうのか？～

若年者が初めて勤務した会社を辞めた主な理由（複数回答3つまで(%)）



出典：厚生労働省『平成25年若年者雇用実態調査の概況』21ページの結果を分析し作成
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkyou-h25_gaikyou.pdf

いろいろな働き方 ～多様な時代をむかえ下の枠を超え変化中です～

働き方には、正社員、有期契約社員、派遣労働者、アルバイト、フリーランスなどいろいろな形があります。

労働者 (雇用される人)	正規雇用	正社員	基本的にはフルタイムが多い
	非正規雇用	有期契約社員	契約期間を定めて勤務する社員 (* 契約期間：原則3年以内)
		派遣社員	派遣会社と労働契約を結び、 派遣先に派遣されて働く雇用形態
	パートタイマー・ アルバイト	正社員に比べて、1日の労働時間が 短い場合や、労働日数が少ない場合が多い	
雇用されない人	フリーランスなど業務委託(請負)契約で働く人、会社社長、役員、 芸能人、プロ野球選手、個人事業主、YouTuberなど		

▶ PPT6-5

労働法とは

「労働法」とは、労働基準法 や 最低賃金法をはじめ、労働契約法、男女雇用機会均等法、労働組合法など、働くことに関するたくさんの法律を、ひとまとめにして「労働法」と呼んでいます。

▶ PPT6-6

「労働法」と「労働契約」について

労働契約の内容は、原則、会社と働く人の合意で自由に決められる
(契約自由の原則)

しかし…

労働契約を当事者同士で完全に自由に決定できるようにしてしまうと、会社より弱い立場にある事が多い働く人(個人)にとって不利な労働条件になってしまいがち。

そこで…

働く人を保護するために、国として一定のルールを規定

⇒国による最低基準の法定

(憲法第27条・賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律で定める)

⇒働く人の交渉力の向上

(憲法第28条・勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利が保障されている)

等々があります

「労働法」と「労働契約」について

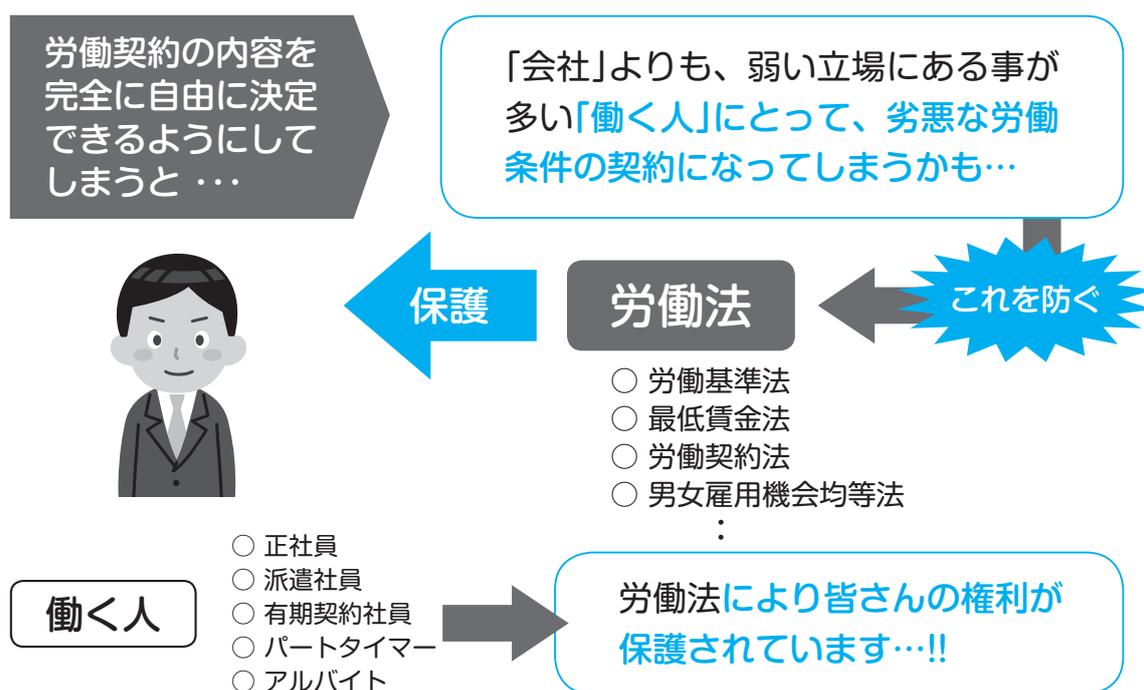
「労働契約」働く上での条件はこうしましょう
雇用期間・勤務地・業務内容・時間・給料などの労働条件



* 労働条件明示の義務

「労働契約」の締結
⇒ 働く人と会社で **合意して** 決める

「労働法」と「労働契約」について



「労働基準法」とは…

- **労働基準法とは、**
 1. 労働条件の最低の基準を定めた法律であり、
 2. 労働基準法で定めた基準に達しない労働条件は無効と定められており、
 3. 違反すると刑罰も科される法律です。

- **労働基準法は、**月給制で働く正社員と呼ばれている人たちはもちろん、アルバイトやパートタイマーなどと呼ばれている人たちにも同じように適用されます。

知っておきたい法律の知識 ～労働基準法～

労働基準法という法律で労働時間や休憩・休日、割増賃金などについての決まりを定めています。知っておくべき代表的なものを確認しておきましょう。

労働時間のきまり

<働く時間の長さ>

1日の労働時間 8時間以内

1週間の労働時間 40時間以内

※ 会社が上記の法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ労働者の過半数で組織する労働組合または過半数を代表する者との間に「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」を締結し、労働基準監督署に届け出ている必要があります。

割増賃金(残業代)のきまり

<割増率>

- ① 法定労働時間を超えて働く場合【時間外労働】
→25%以上の割増賃金
- ② 法定休日に働く場合【休日労働】
→35%以上の割増賃金
- ③ 午後10時から午前5時までの深夜に働く場合【深夜労働】
→25%以上の割増賃金

休憩時間のきまり

- ① 1日の労働時間が6時間を超える場合→45分以上
- ② 1日の労働時間が8時間を超える場合→1時間以上

知っておきたい法律の知識 ～最低賃金法～

最低賃金法という法律の手続きに基づき、会社が支払わなければならない賃金の最低額が定められています。

最低賃金は、毎年、都道府県ごとに決められます。

仮に最低賃金未満の金額で労働者と使用者が合意しても、最低賃金より低い賃金での契約は認められません。

最低賃金には、全ての労働者とその使用者に適用される「地域別最低賃金」と特定の産業に従事する労働者と使用者に適用される「特定最低賃金」の2種類があります。

最新の地域ごとの最低賃金はこちらでチェック

厚生労働省ホームページ「地域別最低賃金の全国一覧」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

※ 厚生労働省ホームページ「必ずチェック最低賃金 使用者も、労働者も。」

<https://pc.saiteichingin.info>

知っておきたい法律の知識 ～男女雇用機会均等法～

男女雇用機会均等法では、事業主に対し、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、**男性・女性のどちらに対しても、性別を理由とする差別的取扱いを禁止**しています。

また、**妊娠・出産等を理由とする解雇や退職強要などの不利益取扱いを行うことも禁止**しています。

さらに、**セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントについても、事業主に防止のための措置を講じるよう義務**付けています。

企業研究 ～働きやすい企業とは～

「働きやすく、自分の能力を発揮して活躍できる企業で働きたい」そんな風に思われる方は多いと思います。ここではそんな企業を見つけるヒントをお伝えします。

これらのマーク、見たことがありますか？ いずれも厚生労働大臣が認定した企業に与えられるものです。このマークが働きやすい企業選びの参考になります。



「えるぼし」マーク



くるみんマーク



ユースエール
認定企業



安全衛生優良企業
公表制度

企業研究 ～「えるぼし」マークとは～



「えるぼし」マークは、女性活躍推進の取組に積極的な企業が取得できる認定マークです。

行動計画を策定し、女性の活躍推進に関する状況等が優良(平均勤続年数において、男女差が少ないことや、女性管理職割合が一定以上であること等)な場合に厚生労働大臣の認定を受けられるものです。



厚生労働省ホームページ「女性活躍推進法への取組状況 「えるぼし」認定企業一覧」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>

企業研究 ～「えるぼし」マークとは～

5つの評価基準：「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」

1段階目



5つの基準のうち1つまたは2つの基準をみます

2段階目



5つの基準のうち3つまたは4つの基準をみます

3段階目



5つの基準のうち、すべての基準をみます


[厚生労働省ホームページ](#)
[女性活躍推進法特集ページ](#)


で検索！

企業研究 ～くるみんマークとは～

くるみんマークは、従業員の子育て支援に積極的に取り組む企業などへの認定マークです。

行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合に「子育てサポート企業」として厚生労働省の認定を受けられるものです。



さらに積極的な企業の証！

くるみん認定を既に受け、両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を認定するマークとして「プラチナくるみん」があります。

▶ PPT6-17

企業研究 ～くるみん認定基準～

- 1) 雇用環境の整備について、適切な行動計画を策定したこと。
- 2) 行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。
- 3) 行動計画を公表し、労働者への周知を適切に行っていること。
- 4) 男性労働者の育児休業等取得率が7%以上であること。
- 5) 女性労働者の育児休業等取得率が75%以上であること。



等々



[認定基準等の詳細はこちら](#)

厚生労働省ホームページ「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、くるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000172296.pdf>

▶ PPT6-18

企業研究 ～ユースエール認定企業マークとは～



ユースエール認定企業は、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用推進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

ユースエール認定された中小企業(300人以下)へ与えられる認定マークです。

別紙の認定基準を満たした場合に、厚生労働省の認定を受けられるものです。

企業研究 ～ユースエール認定企業マークとは～

〈認定基準の一部〉

- 1) **離職率が20%以下**（新卒者などの直近三事業年度）
- 2) **所定外労働時間が20時間以下**（前事業年度の正社員の月平均）
かつ**月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員ゼロ**
- 3) **正社員の有給休暇年平均の取得日数が年10日以上**
または**年平均取得率70%以上**（* 付与日数に占める取得日数平均）



* **詳細については下記サイトに**

厚生労働省『ユースエール認定企業とは』

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000123441.pdf>

企業研究 ～安全衛生優良企業公表制度とは～

安全衛生優良企業とは、労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善しているとして、厚生労働省から認定を受けた企業のことです。

この認定を受けるためには、**過去3年間労働安全衛生関連の重大な法違反がない**などの基本事項に加え、**労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理**など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められます。



厚生労働省ホームページ「安全衛生優良企業公表制度について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000075611.html>

求人情報の探し方 ～新卒応援ハローワーク～

ハローワークって、仕事を辞めた人が行くところと思っていませんか？
 新卒応援ハローワークは、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、卒業後未就職の方、卒業後概ね3年未満の方の就職を支援する専門のハローワークです。

全国各地の求人情報(仕事情報・企業情報)が検索できます。利用は、すべて無料!!
 仕事探しに関する相談を随時受付!
 臨床心理士による心理的サポートも実施!
 就職フェアや各種セミナー開催!
 既卒者の就職を支援する各種制度も揃っています。

さらに、新卒応援ハローワークでは、学生の就職支援の専門職「ジョブサポーター」を学校に派遣し、学校のご要望に応じて就職相談を実施したり、各種セミナーなどを無料で開催しています。

厚生労働省ホームページ「新卒応援ハローワーク」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html>

求人情報の探し方 ～エントリーする企業の働く条件を事前にしっかり確認しましょう～

(表面)

(裏面)

【ハローワーク求人票の場合】

- ①雇用形態
- ②職種・仕事の内容
- ③就業場所
- ④主な勤務先・その他勤務先
- ⑤就業時間
- ⑥時間外
- ⑦賃金形態
- ⑧手当
- ⑨賃金合計(税込)
- ⑩通勤手当
- ⑪賞与・昇給
- ⑫休日等
- ⑬有給休暇
- ⑭加入保険等
- ⑮入居可能住宅
- ⑯選考日
- ⑰試用期間
- ⑱採用・離職状況
- ⑲補足事項・求人条件に係る特記事項

※ 求人票は雇用契約書ではありませんので、採用時には書面で労働条件の明示を受けて、内容をよく確認しましょう。
 ※ 「固定残業代」(名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働等に対して定額で支払われる割増賃金)を採用している場合は、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業代に相当する残業時間や金額、当該残業時間を超えて残業した場合に超過分を支払う旨記載することとしています。そのことについて記載があるかなどを確認しましょう。

求人情報の探し方 ～より詳しい企業情報を確認することもできます～

新規学校卒業段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法では、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も併せて提供することとなっています。

(ア) 募集・採用に関する状況	過去3年間の新卒採用者数・離職者数
	過去3年間の新卒採用者数の男女別人数
	平均勤続年数
(ア)の参考値として、可能であれば平均年齢についても情報提供してください。	
(イ) 職業能力の開発・向上に関する状況	研修の有無及び内容
	自己啓発支援の有無及び内容 ※ 教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度がある場合はその情報を含む。
	メンター制度の有無
	キャリアコンサルティング制度の有無及び内容 ※ セルフ・キャリアドック(定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組み)がある場合はその情報を含む。
(ウ) 企業における雇用管理に関する状況	社内検定等の制度の有無及び内容
	前年度の月平均所定外労働時間の実績
	前年度の有給休暇の平均取得日数
	前年度の育児休業取得対象者数・取得者数(男女別)
	役員に占める女性の割合及び管理的地位にある者に占める女性の割合



*** 情報提供の求めを行う場合には、以下の事項を企業に対して伝える必要があります。**

①氏名②連絡先(住所又はメールアドレス)③所属学校名、在学年又は卒業年月④青少年雇用情報提供希望旨

※ 新卒者等の募集を行う企業に対しては、幅広い職場情報の提供が努力義務とされています。

※ 応募者等や、求人申込みをしたハローワーク、特定地方公共団体や職業紹介事業者(職業紹介事業者としての学校を含む)または求人を紹介を受けた者等から求めがあった場合は、上記の表の(ア)～(ウ)の3類型それぞれについて1つ以上の情報提供が、企業に義務づけられています。

選考の際の注意点 ～採用面接でのNG～

【ワークショップ】

企業等が採用面接において就職希望者に聞いてはいけないことがあります。

以下の質問の中で、採用面接での不適切な質問だと思われるものに×印をつけてください。そして、なぜこのように聞いてはいけない質問があるのかについても考えてみてください。

- ・「あなたの生まれ育った街について詳しく説明してください。」
- ・「あなたのご家族のお仕事について教えてください。」
- ・「あなたやご家族は新年には神社に行かれますか？お寺に行かれますか？他のところに行かれますか？」
- ・「あなたの好きな政党と、その理由となった一番評価している政策も教えてください。」
- ・「あなたはこのあいだの〇〇選挙に行きましたか？」
- ・「大学生が政治活動に参加することについてどう思いますか？」
- ・「歴史上の人物でああなたの最も尊敬する人を教えてください。」
- ・「あなたは新聞をとっていますか？どの新聞ですか？」
- ・「あなたは何度もよく読む本がありますか？あれば教えてください。」



選考の際の注意点 ～採用面接でのNG～

前のページの質問はなぜしてはいけないのか？

それは、次のaやbのような適性と能力に関係がないことを応募用紙に書かせたり面接で尋ねることや、cを実施することは、就職差別につながるおそれがあるからです。

<a. 本人に責任のない事項の把握>

- ・ 本籍・出生地に関する事（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します）
- ・ 家族に関する事（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）（注：家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します）
- ・ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）
- ・ 生活環境・家庭環境などに関する事

<b. 本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握>

- ・ 宗教に関する事
- ・ 支持政党に関する事
- ・ 人生観、生活信条に関する事
- ・ 尊敬する人物に関する事
- ・ 思想に関する事
- ・ 労働組合に関する情報（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関する事
- ・ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

厚生労働省ホームページ「公正な採用選考の基本」
<http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm>

<c. 採用選考の方法>

- ・ 身元調査などの実施（注：「現住所の略図」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります）
- ・ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施



内定 ～採用内定の法律的な性格～

採用内定の法的な性格については、採用内定通知が労働契約締結についての承諾の意思表示と見られる場合には、「始期付解約権留保付労働契約」が成立したとする考え方が過去の裁判により確立しています。

〔大日本印刷事件一最二小判昭54・7・20民集33巻5号582頁〕

言葉の意味をみてみよう！



始期付→労働契約が成立しているといっても、実際に仕事をするのは卒業後の4月からなので「始期」がついてるのです。

解約権留保付→学校を卒業できなかった場合、やむを得ない場合等には内定を取り消すことがある旨内定通知で示されることが多いですが、このように内定を取り消す権利を留保しているのが「解約権留保付」というのです。

内定 ～内定取消トラブル～

採用内定により、労働契約がすでに成立していると認められる場合、社会通念上相当な理由がなければ契約の解約＝解雇は無効です。

→内定取消は、会社の業績悪化を理由とするものであっても、無効となることがあります。

内定取消を告げられたら・・・

お近くの総合労働相談コーナー（都道府県労働局雇用環境・均等部や雇用環境・均等室、労働基準監督署に設置）やハローワークにご相談ください。

しかし、注意してください！

以下のような理由がある場合には内定取消が正当と判断されることもあります。

内定取消になる可能性があるケース
・ 学校を卒業できなかった場合
・ 経歴や学歴の重要な部分に重大な嘘があった場合
・ 病気やケガにより正常な勤務ができなくなった場合
・ 必要な免許や資格が取れなかった場合
・ 会社の経営状況等、内定取消を行うための客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当と認められる場合



内定 ～いわゆる「オワハラ」という言葉を知っていますか～

企業が学生に対して就職活動を終わらせることを強要することは、学生の公平・公正な就職機会の確保を妨げることになるため、大学等では、このような行為を行わないよう求めています。

メディア等では、「就活終われハラスメント」を略して、「オワハラ」と呼ぶ場合もあります。

具体的には、「他社を断ったら内定を出す」、「今ここで就職活動を終わらせる意思を示せ」などと発言することをいいます。

他社を断ったら
内定を出すぞ！

もう他社の面接は
受けるな！



今ここで
就職活動を終わらせる
意思を示せ！

この間の内定者
懇親会でご馳走した
のにまさか
辞退しないよな！

このような行為を受けた場合には、一人で抱え込まずに学校のキャリアセンターなどへ相談しましょう。

いろいろな支援 ～働くことに悩んだら～

～働くことに悩んだら、サポステを利用しましょう～

地域若者サポートステーション（サポステ）という機関をご存知ですか。

サポステでは、仕事に就いておらず、家事も通学もしていない15歳～39歳までの若者及び保護者に対し、就職に向けた様々なサポートを行っています。サポステは全国に設置されていますので、ご自宅から近い施設を利用することができます。



厚生労働省ホームページ「サポステ 地域若者サポートステーション」
<http://saposute-net.mhlw.go.jp/>

こんな悩みを抱えた方をサポート

- 働きたいけどどうしたらいいのかわからない・・・
- ブランクがあって就職活動が不安・・・
- コミュニケーションが苦手・・・
- 応募しているけどなかなかうまくいかない・・・

主なサポート内容

- 相談支援** 一人一人に応じた専門的な相談、支援計画の作成
各種プログラム コミュニケーション訓練など就労に向け踏み出すプログラム
職場見学体験 多様な現場での見学や体験、振り返りなどフォローも実施
就職後の相談 職場への定着やより安定した就労形態へのステップアップ支援



いろいろな支援 ～障害者の就職支援～

① 就職に向けての相談

■ 就職に向けての支援メニューと支援機関をご紹介します。

就労に関する様々な相談支援

ニーズや課題に応じて、職業準備訓練や職場実習のあっせん求職活動への同行、生活面の支援など様々な相談に応じます。

障害者就業・生活支援センター

職業紹介・職業相談

求職登録を行い、具体的な就職活動の方法などの相談や指導を行います。専門的な支援が必要な方には、地域障害者職業センターを紹介します。

ハローワーク

障害者相談支援事業

地域の障害者等からの相談に応じ、福祉サービスの利用援助、社会資源を活用するための支援、社会生活力を高めるための支援、ピアカウンセリング、権利擁護のために必要な援助、専門機関の紹介等を行います。

市区町村、指定特定相談支援事業者
又は指定一般相談支援事業者

職業カウンセリング、職業評価

仕事の種類や働き方などについて、希望や障害特性、課題を踏まえながら、相談・助言、職業評価、情報提供等を行います。

必要に応じて、センターにおける専門的な支援を行います。

地域障害者職業センター

いろいろな支援 ～障害者の就職支援～

② 就職に向けての準備、訓練 ■ 就職に向けての支援メニューと支援機関をご紹介します。

地域障害者職業センターにおける職業準備支援

作業支援、職業準備講習カリキュラム、職業上の課題の把握、作業遂行力、職場体験実習等の支援、職場等に向かう次の段階への移行を支援します。

地域障害者
職業センター

就労移行支援

一般就労等への移行にむけて、就労移行支援事業所内での訓練や、企業による実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援をおこないます。

就労移行支援事業者

公共職業訓練

障害者職業能力開発校のほか、一般の公共職業能力開発校において、専門の訓練コースの設置やバリアフリー化を推進することにより、公共職業訓練を実施。

障害者職業能力開発校
職業能力開発校
ハローワーク

障害者の態様に応じた多様な委託訓練

企業、社会福祉法人、NPO法人、民間教育訓練機関等に委託して就職に必要な知識・技能を習得するための公共職業訓練を実施。(標準3か月間訓練)

障害者職業能力開発校
職業能力開発校
ハローワーク

職場適応訓練

事業所において実際の業務を行い、その作業環境に適応するための訓練です。(訓練期間：6か月以内(中小企業と重度障害者は1年以内))

都道府県
ハローワーク

厚生労働省ホームページ「障害者の方への施策 どこへ相談すればいいかわからない方へ」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/shougaisha/

困ったときの…相談先はここ① ～ひとりで悩まないで、相談しましょう～

就職活動で困ったり、悩みがある方は、大学等のキャリアセンターや就職支援担当部署で相談を行っています。学外でも以下のような相談機関があります。

相談窓口	
総合労働相談コーナー (都道府県労働局、 労働基準監督署等に設置)	労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付 (解雇、雇止めなどの労働条件、いじめ、嫌がらせなど)
都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	性別を理由とする差別、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働などについての相談の受付等
労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての相談の受付、監督、指導などの事務
労働条件相談ほっとライン	労働条件に関する電話相談 0120-811-610 平日(月～金) 17～22時 土日 9～21時
新卒応援ハローワーク等	就職活動の進め方や応募企業の選定等に由る相談、応募書類の添削、面接練習などの支援、内定取消等の相談

困ったときの…相談先はここ② ～ひとりで悩まないで、相談しましょう～

相談窓口	
弁護士会、 各法律事務所	解雇、残業代、パワハラやセクハラなど、雇用関係や職場環境に関する相談
社会保険労務士会、 各社労士事務所	解雇、退職、未払い残業代等職場のトラブル全般についての相談
司法書士会、 各司法書士事務所	司法書士による相談会を全国各地の司法書士会で実施
行政書士会、 各行政書士事務所	クーリングオフなどの相談及び外国人留学生の進学・就職・アルバイトなどの労働契約の相談
都道府県庁・ 政令指定都市役所	労働相談への対応
労働組合	労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体 ※ 電話相談をしている労働組合（連合団体、地域労組、ユニオン）もあります

相談をするために
準備をしておこう

- ・ **メモを取ろう・メモを残そう**
出勤・退勤・休憩時間・働いた日、
誰にいつ何を言われた・・・など
- ・ **記録をとっておこう**
給与明細、労働条件通知書、メールなど

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

厚生労働省ホームページ「確かめよう労働条件」
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/> 見てね！



確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

テーマ⑦ 働き始めておかしいな、 と気付いたら

1. 労働法とは
2. 働き始めるとき
3. トラブル事例と法律
4. 相談のポイントと相談先



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

【本資料のスライド番号表記例】

「PPT7-3」とは「パワーポイント資料テーマ⑦働き始めておかしいな、と気付いたら」3枚目のスライド」の意

▶ PPT7-2

働き始めたら・・・？

希望を持って働き始めたけれど、

- 採用前に聞いてた仕事と違う
- 勤務時間が長い
- 休みが取れない
- 賃金の仕組みがわからない
- 仕事を教えてくれない
- 辞めたい・・・、etc

労働条件を
確認しましたか？

働く前に労働条件を確認しましょう！

労働条件って？

⇒雇用期間・勤務地・業務内容・時間・給料などを予め定めたもの

労働条件が、働く人に不利にならないよう、「労働法」があります。

労働法とは

「労働法」とは、労働基準法 や 最低賃金法をはじめ、労働契約法、男女雇用機会均等法、労働組合法など、働くことに関するたくさんの法律を、ひとまとめにして「労働法」と呼んでいます。

「労働法」と「労働契約」について

労働契約の内容は、原則、会社と働く人の合意で自由に決められる
(契約自由の原則)

しかし…

労働契約を当事者同士で完全に自由に決定できるようにしてしまうと、会社より弱い立場にある事が多い働く人(個人)にとって不利な労働条件になってしまいがち

そこで…

働く人を保護するために、国として一定のルールを規定

⇒国による最低基準の法定

(憲法第27条。賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律で定める。)

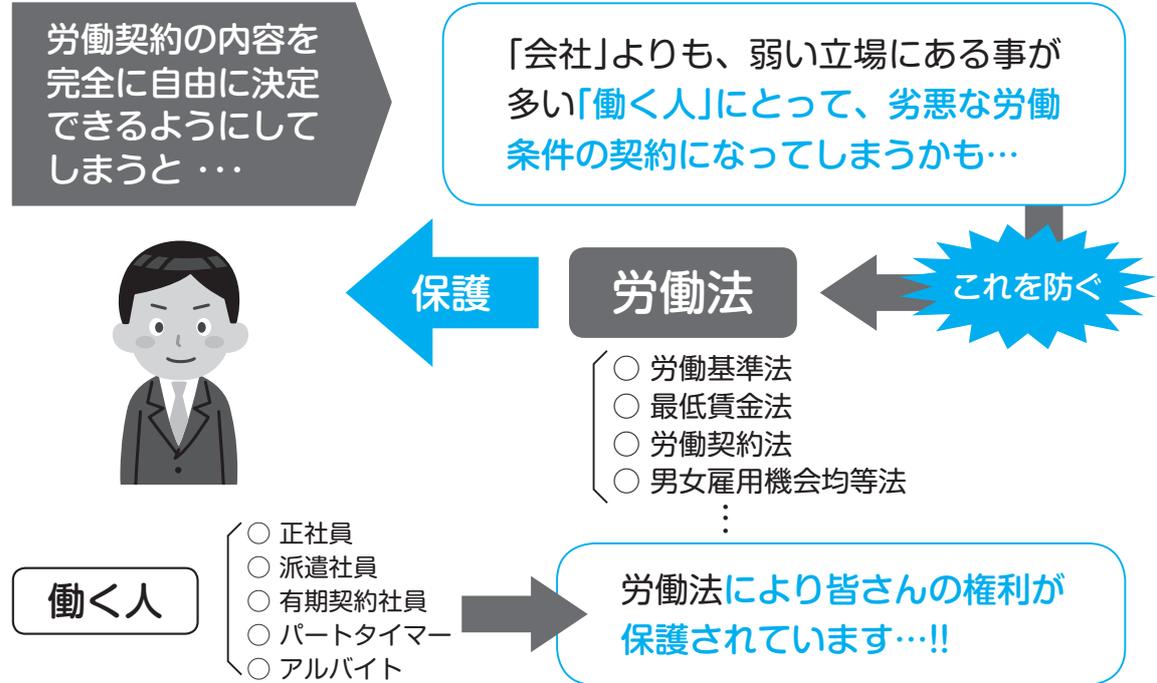
⇒働く人の交渉力の向上

(憲法第28条。勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利が保障されている。)

等々があります。

▶ PPT7-5

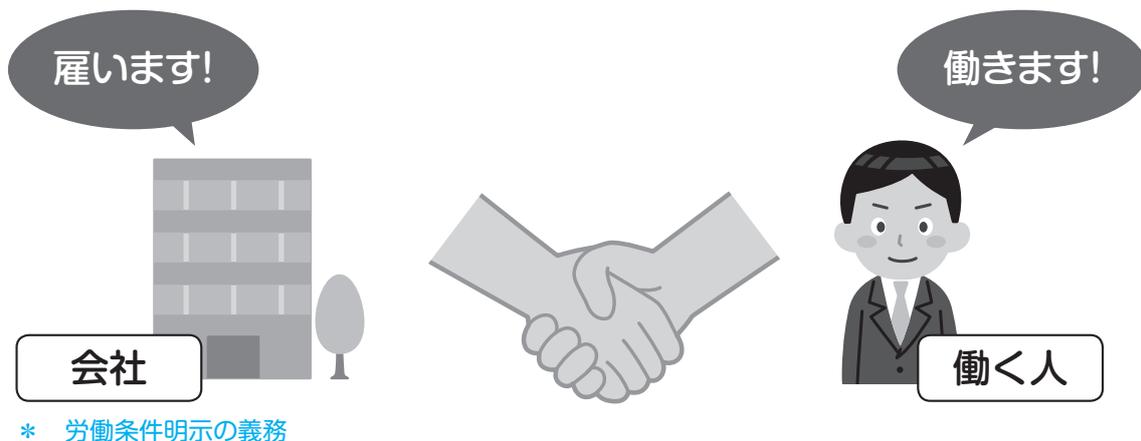
「労働法」と「労働契約」について



▶ PPT7-6

「労働契約」働く上での条件はこうしましょう

雇用期間・勤務地・業務内容・時間・給料などの労働条件



「労働契約」の締結
⇒ 働く人と会社で **合意して** 決める

〈不適切な例〉

会社と働く人の「労働契約」を完全に自由に決定できるようにしてしまうと、こんなことが起きるかも…（会社を決めるとき）



※ 最低賃金額を下回る金額で労働契約を結んでも、その部分については無効となります！

「労働基準法」とは…

- **労働基準法とは**
 1. 労働条件の最低の基準を定めた法律であり、
 2. 労働基準法で定めた基準に達しない労働条件は無効と定められており、
 3. 違反すると刑罰も科される法律 です。
- **労働基準法は**、月給制で働く正社員はもちろん、アルバイトやパートタイマーで働く人々にも同じように適用されます。

▶ PPT7-9

「労働契約法」とは…

働き方が多様化し、個別の労働トラブルが増加



使用者と労働者にとって、法によって示された民事的なルールに沿った合理的な行動をとることができるように



労働契約の締結・変更・継続・終了等について基本的なルールができました。

労働者とは・・・ 使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けている場合には「労働者」として労働契約法の対象になります。アルバイト、パートも「労働者」です。

▶ PPT7-10

働き始めるとき

労働条件通知書を受け取りましょう。
就業規則を確認しましょう。

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。

(労働基準法第15条(抜粋))

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。(労働基準法第89条)



あなたを守るものです！ アルバイトの人も受け取れます

(参考：労働条件通知書とは・・・)

- ① 雇用期間・いつからいつまで
- ② 勤務地等・どこではたらくか
- ③ 業務内容・どんな仕事内容か
- ④ 勤務時間・シフト等の時間は
- ⑤ 休日休憩・何日か・何分か
- ⑥ 給料計算・時給・月給・交通費等
- ⑦ 支払時期・賃金の支払い日は
- ⑧ 退職解雇・辞める時の手続き



労働条件通知書ダウンロードURL

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_01a.pdf

(参考：就業規則とは)

会社の労働条件や、
決まり事を細かく定めた**ルールブック**です。

職場で合理的な内容が定められている就業規則が作られ、労働者に周知されているときは、労働契約の内容は基本的にその就業規則に定める労働条件となります。

多くの会社(※1)には、**就業規則**があり、
労働者に**周知**する(※2)ことが義務付けられています。

(※1 常時10人以上の労働者を使用する事業場)

(※2 労働基準法第106条)

就業規則の例：厚生労働省ホームページ「モデル就業規則について」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html

働いていると…

いろいろなことがあります。

どんなことがあるのか、
どうしたらいいのか考えていきましょう。

【このあとよくでる用語…使用者とは】

事業主・法人の経営担当者・部長課長など、その事業の労働者に関する事項について事業主のために行為をする全ての者。
(単に上司の命令を伝えるのみの人を除く)

Q) 試用期間で本採用拒否?

Q あなたはとある会社に就職し、
一生懸命働いています。ですが
新しい仕事が覚えられず失敗をしてしまいました。
上司から
「このまま失敗が続くようなら
試用期間(※)でクビ(本採用拒否)ね」と
言われました。

※ 試用期間とは、
採用後に従業員としての適格性を観察・評価
するために会社が設けた期間で2週間～半年程
度の期間を定めている場合が多い。



Q) 試用期間で本採用拒否?

A 試用期間中の本採用拒否(解雇)は「客観的合理性」と「社会通念上相当」の理由が必要です。

試用期間中の契約は、「解約権留保付労働契約」といい、やみくもな解雇はできません。
(最大判昭48.12.12 三菱樹脂事件)

会社側は労働者に対する
指導、教育が必要!

解約権留保付労働契約とは

「客観的合理性」と「社会通念上相当性」がある理由(例: 度重なる無断欠勤)があれば契約の解約(=解雇)する権利を保持しているが、労働契約は成立している状態。



Q) 罰金?時給300円?

Q あなたは、仕事で失敗をしてしまいました。

上司から

「ミスしたら罰金1000円だから、給料から引くね」

「ミスが続くようなら

時給換算で300円にするよ」

と言われました。



Q) 罰金?時給300円?

A 「罰金1000円」は、「賠償額の予定」にあたり、また賃金の「全額払」にあたりないので、認められません。ただ、「賠償額の予定」を禁止しているのであり、現実に損害が発生した(例：会社の備品を壊した)場合に、労働者に実際の賠償額を請求すること自体は禁止していません。

また、勤務態度に問題がある等で減給の制裁を定める場合でも、制裁額には限度があります。

使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、または賠償予定額を予定する契約をしてはならない。

(労働基準法第16条)

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

(労働基準法第24条)

就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。

(労働基準法第91条)



(参考：賃金の全額払の例外)

(原則)

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。(労働基準法第24条)

(例外)

全額払が原則ですが、控除が認められているもの

税金	社会保険	労使協定
<ul style="list-style-type: none">・ 地方税・ 所得税など	<ul style="list-style-type: none">・ 雇用保険・ 健康保険・ 年金など	<ul style="list-style-type: none">・ 社宅費・ 組合費など



(参考：仕事の失敗って誰の責任?)

最高裁の考えでは

『使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる』
 というのが基本方針です。
 (最一小判昭51.7.8 茨城石炭商事事件)

- ・ アルバイト・スタッフだけに一方的に責任を押し付けることはできません。
- ・ 業務で起こり得る損害を、従業員にだけ押し付けるのは不公平です。



Q) 罰金?時給300円?

A 時給300円(※)は、
 法で決まっている最低賃金より少ないです。

※ 月給制の場合は、労働時間で割った時給換算分で算出

使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。
 (最低賃金法第4条)

最低賃金額は
 地域別最低賃金(産業や職種に関係なく全ての労働者とその使用者に適用)と
 特定(産業別)最低賃金(特定地域内の特定の産業に設定されている)の
 2種類があり、毎年改定されます。

地域別と特定(産業別)の両方の最低賃金が同時に適用される労働者には高いほうが適用されます。

- ※ 最新の地域ごとの最低賃金はこちらでチェック!
 厚生労働省ホームページ「地域別最低賃金の全国一覧」
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/
- ※ 厚生労働省ホームページ「必ずチェック最低賃金 使用者も、労働者も。」
<https://pc.saiteichingin.info/>



▶ PPT7-21

Q) 働く時間、長すぎない？

Q あなたは、仕事にも慣れてきました。
任される仕事も多く、忙しくなり…

最近残業が続いているな。
昨日は8時間働いたのに休憩がなかった。
そういえば、最後に休んだのは
いつだったかな？



▶ PPT7-22

Q) 働く時間、長すぎない？

A (労働時間) 働く時間には、制限があります。

使用者は、労働者に、**休憩時間を除き1週間について40時間**を超えて、労働させてはならない。

使用者は、1週間の各日については、労働者に、**休憩時間を除き1日について8時間**を超えて、労働させてはならない。
(労働基準法第32条)

例外：その他の労働時間制度

- ・ フレックスタイム制
- ・ 裁量労働制(専門型／企画業務型)
- ・ 変形労働時間制
- ・ 特例措置対象事業場(週44時間)など

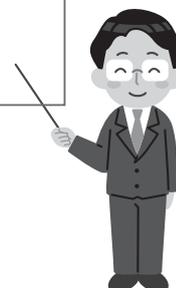


Q) 働く時間、長すぎない?

(労働時間) 残業をするには規定が必要

使用者は、労働者の過半数で組織する労働組合もしくは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。
(労働基準法第36条(抜粋))

一般に36協定『サブロク協定』と称されます



(参考：労働時間)

(36協定を結んだら、無制限に残業を命じることができるわけではありません)

厚生労働大臣は、労働時間の延長の限度、基準を定めることができる。
(労働基準法第36条第2項(抜粋))

第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。
(労働基準法第36条第3項)



Q) 働く時間、長すぎない？

A (休憩) 1日6時間を超えて働く場合は、
休憩をとらないといけません。

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。
(労働基準法第34条第1項)



(参考：休憩時間)

「休憩時間は電話番ね」は、認められません。

使用者は、第1項の休憩時間を自由に利用させなければならない。
(労働基準法第34条第3項)



Q) 働く時間、長すぎない？

A (休日)原則、週に1日はお休みです。

使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の
休日を与えなければならない。

(労働基準法第35条第1項)

前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日を
与える使用者については適用しない。

(労働基準法第35条第2項)



これを「法定休日」といいます
「法定休日」は土日休み、週休2日である必要はありません

Q) 給料は、残業代は？

Q 今日初めての給料日です。

給与明細がもらえませんでした。

上司に聞いたら

「うちはそういうことになってるから」
と言われました。

そういえば、いっぱい残業したのに
給料があまり多くない…？



Q) 給料は、残業代は？

A (給料)給与明細は
交付が義務付けられています。

居住者に対し国内において給与等、退職手当等又は公的年金等の支払をする者は、財務省令で定めるところにより、その給与等、退職手当等又は公的年金等の金額その他必要な事項を記載した**支払明細書**を、その**支払を受ける者に交付**しなければならない。
(所得税法第231条)



(参考：給与明細)

勤 怠		支 給		控 除	
出勤日数	20	基本給	180,000	健康保険	9,414
労働時間	160 : 00	役職手当		厚生年金	17,385
残業時間	2 : 00	家族手当		雇用保険	568
休日出勤		時間外手当	2,812		
有給休暇	10			所得税	3,200
欠勤日数				住民税	
遅刻早退		通勤手当	6,500		
		課税支給額	182,812		
		非課税支給額	6,500	控除合計	30,567
		総支給額	189,312	差引支給額	158,745

時間外労働に対する割増賃金が支払われているか、必要な控除(保険、年金、税金)がされているか、確認しましょう。

Q) 給料は、残業代は？

A (残業代)法定労働時間をこえて働かせたら、割増賃金(=残業代)を支払う必要があります。

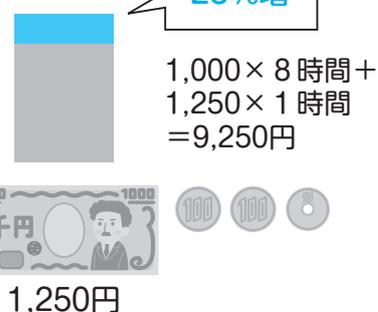
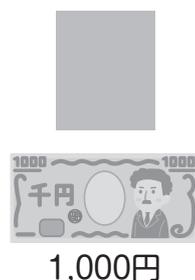
使用者が、労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
(労働基準法第37条(抜粋))



(参考：割増賃金 解説①)

法定労働時間(1日8時間または週40時間)を超えた場合は、通常の賃金の**25%以上の割増賃金**となります。

例えば、
時給1,000円で
9時間労働したら



例えば、職場の1日の所定労働時間が7時間の場合は、1時間の残業分は通常賃金でよく、割増賃金は必要ありません。
(7時間+1時間=8時間(法定労働時間))

(参考：割増賃金 解説②)

深夜、休日労働の場合の割増率は

深夜(午後10時から午前5時) …25%

休日…35%

(質問) 職場の所定労働時間が8時間で、
土日休み(法定休日は日曜)の場合、
土曜日に出勤したら割増率は？



週の法定労働時間40時間を超えるので時間外労働(割増25%)にはなりますが、法定休日ではないため休日労働にはなりません。(法定休日は週1日のため)

Q) 給料は、残業代は？

A (残業代)法定労働時間を超えた労働が
60時間を超えた場合は更に割増が必要(*)です
(大企業のみ)。

当該延長して労働させた時間が1箇月について
60時間を超えた場合においては、その超えた時間
の労働については、通常の労働時間の賃金の計算
額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わな
ければならない。

(労働基準法第37条(抜粋))

※ 労使協定を締結すれば、割増賃金の支払に代えて、有給の代替休暇
を与えることも可能です。(労働基準法第37条第3項)



(参考：割増賃金 まとめ)

割増賃金の種類	割増率	
時間外労働	時間外月60時間以下	25%以上
	時間外月60時間超(※)	50%以上
休日労働		35%以上
深夜業		25%以上
時間外+深夜	時間外月60時間以下	50%以上
	時間外月60時間超(※)	75%以上
休日労働+深夜		60%以上

※ 当面、以下のような中小企業は適用が猶予されます
 小売業：資本金1000万以下または従業員数50人以下
 サービス業：資本金1000万以下または従業員100人以下
 卸売業：資本金1億円以下または従業員数100人以下
 その他：資本金3億円以下または従業員数300人以下

※ 大企業のみ

Q) 有休とりたいな

Q あなたは入社から半年たち、
 仕事にも慣れてきました。
 そんな折、友達から旅行に誘われました。

上司に相談したら
 「有休は入社1年後でないと
 取れない決まりだから」
 「そもそもその日忙しいし、
 そんな理由で有休とれると思ってるの」
 と言われました。



Q) 有休とりたいな

A 有給休暇は、条件を満たせば誰でも取得できます。

使用者は、その雇入れの日から起算して**6箇月**間継続勤務し**全労働日の8割以上**出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した**10労働日**の有給休暇を与えなければならない。
(労働基準法第39条)

誰でも取得→学生アルバイトもOK
(労働時間が短い場合は比例付与)



Q) 有休とりたいな

有給休暇の日数

通常の労働時間で働く人

勤続年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

労働時間が短い者(週30時間未満)の付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

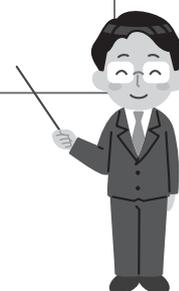
Q) 有休とりたいな

A 会社の決まり(就業規則)は法律に違反する場合は、無効になります。

就業規則は、**法令又は**当該事業場について適用される**労働協約に反してはならない。**

行政官庁は、法令又は労働協約に抵触する就業規則の変更を命ずることができる。
(労働基準法第92条)

92条は就業規則の有給休暇の規定だけではなく、全ての規定に効果を及ぼします。



Q) 有休とりたいな

A 有給休暇は、原則は^(※)希望する時に取得することができます。

使用者は、前各項の規定による有給休暇を**労働者の請求する時季**に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。
(労働基準法第39条第5項)

※ 希望する時に取得できない場合もあります。
(条文の「ただし、請求された～」参照)



▶ PPT7-41

Q) 有休とりたいな

A 有給休暇の取得理由で
休暇を認めるかを決めることはできません。

労働基準法第39条に基づく年次有給休暇の利用目的は同条の関知しないところであり、労働者の自由である。
(最二小判昭48.3.2、白石宮林署事件)



▶ PPT7-42

Q) 自腹買いとり?

Q もうすぐ決算月です。
会社は売上が目標に届いていないようです。

上司から
「売上目標が達成できてないから
うちの製品買ってよ」
と言われました。



Q) 自腹買いとり?

A 自社製品の合意なき強制買い取りは違法。
 給与からの協定なき控除も違法。
 法律上、売れ残りを買う義務はありません。

賃金は、通貨で、直接労働者に、その**全額**を支
 払わなければならない。
 (労働基準法第24条)



Q) 妊娠したらパートに? 妊婦は迷惑?

Q 同僚の女性が妊娠しているのですが、
 先日社長から
 「**妊娠したならパート**になってもらおう」
 と言われたそうです。

さらに別の同僚から
 「**妊婦だから残業無しなんて迷惑だ**」
 と言われていて…



▶ PPT7-45

Q) 妊娠したらパートに？ 妊婦は迷惑？

A 妊娠、出産、育児休業、介護休業などを理由にした
「不利益取扱い」はできません。

事業主は、女性労働者が婚姻し、妊娠し、又は出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない。

(男女雇用機会均等法第9条第3項)

事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(育児・介護休業法第10条)



「不利益取扱い」とは、
解雇、降格、減給、契約更新しない、など

▶ PPT7-46

Q) 妊娠したらパートに？ 妊婦は迷惑？

A 会社は、労働者が妊娠、出産、育児休業、介護休業したことを理由に、上司や同僚から
「ハラスメント」を受けないように
しなければなりません。

事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。(男女雇用機会均等法第11条の2(抄))

事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。(育児・介護休業法第25条)



「ハラスメント」とは妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと

(セクシュアルハラスメント①)

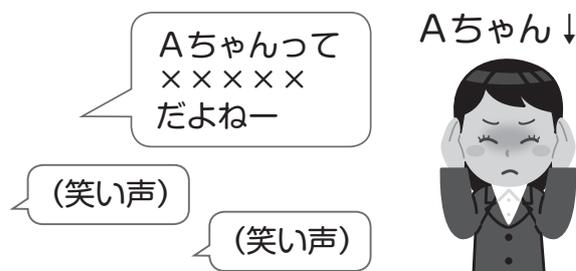
職場において
労働者の意に反する**性的な言動**が行われ、
それを拒否したことで解雇、降格、減給などの**不利益取扱い**
をうけること。



「対価型セクシュアルハラスメント」といいます

(セクシュアルハラスメント②)

職場において
労働者の意に反する**性的な言動**が行われることで、
職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の
発揮に**重大な悪影響**が生じること。



「環境型セクシュアルハラスメント」といいます

(セクシュアルハラスメントまとめ)

職場において

- ・ 社内、取引先、出張先、業務の延長としての宴会、など

労働者の意に反する

- ・ 対女性のみならず、対男性、同性間も該当
- ・ 就業形態(正社員、パートなど)を問わない

性的な言動により就業環境が害され、就業に支障が出ること

- ・ 判断は労働者の主観を重視しつつ、一定の客観性が必要
- ・ 被害者が女性の場合は「平均的な女性の感じ方」、男性の場合は「平均的な男性の感じ方」を基準にすることが適当

性的な言動の拒否により、不利益取扱いを受けること

- ・ 不利益取扱いとは、解雇、降格、減給、契約更新しない、など

(パワーハラスメント)

同じ職場で働くものに対し、職務上の地位や人間関係などの職場の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。



精神的な攻撃をする



過大な要求をする



過小な要求と評価



人間関係からの切離し



プライバシーの侵害



身体的な攻撃をする

詳しくは…厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」 <http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

(参考：事業主の義務)

事業主は職場でハラスメントが起こらないよう、配慮する義務があります。

事業主は、職場において行われる性的な言動に対するその雇用する労働者の対応により当該労働者がその労働条件につき不利益を受け、又は当該性的な言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。
(男女雇用機会均等法第11条)

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。
(労働契約法第5条)



Q) 働く条件の変更

Q みんなでがんばりましたが、残念ながら売上目標が達成できず、会社の業績が厳しいようです。

社長から
「今期は給料20%カットする」
と通達がありました。聞いてない…



Q) 働く条件の変更

A 労働条件の変更は、原則として労働者、使用者両方の同意が必要です。

労働者及び使用者は、その**合意により**、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。
(労働契約法第8条)

使用者は、**労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない**。ただし、次条の場合は、この限りではない。(労働契約法第9条)

使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、**変更後の就業規則を労働者に周知させ**、かつ、**就業規則の変更が**、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして**合理的なものであるときは**、労働契約の内容である労働条件は、**当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする**。ただし、労働契約において、労働者及び使用者が就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分については、第十二条に該当する場合を除き、この限りでない。
(労働契約法第10条)



Q) 働く時間の短縮

Q あなたには弟がいるのですが、「給料が出るだけいいよ。僕のアルバイト先なんか、昨日、客が少ないから帰るよう言われたよ。今週は2万稼ぐ予定だったのに…」と、言っていました。



Q) 働く時間の短縮

A やむをえない事情がなければ、一方的にシフトを短縮することはできません。

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の60/100以上の手当を支払わなければならない。
(労働基準法第26条)

債権者の責めに帰すべき事由によって債務を履行することができなくなったときは、債務者は、反対給付を受ける権利を失わない。
(民法第536条第2項)



(参考：シフトを勝手に入れられる)

当初の決められた曜日(回数)や時間を無視して、一方的にシフトを変更されて困るときは、断ることができます。

(労働契約法第8条(PPT7-53参照))



「当初の決められた曜日(回数)や時間」をはっきりしておくためには…

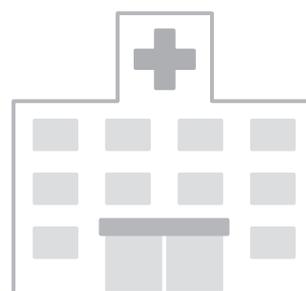


- ・ 働き始めたときに**労働条件通知書**を受け取りましょう。
- ・ **就業規則**を確認しましょう。

▶ PPT7-57

Q) 仕事中にケガ？

Q あなたの同僚が、仕事中にケガをしてしまいました。治療費って、どうなるのでしょうか…



▶ PPT7-58

Q) 仕事中にケガ？

A 労働者が仕事が原因でケガや病気をしたときは、労災保険により、ケガや病気の治療や、働けない期間の休業補償などが受けられます。
(労働基準監督署長の認定が必要) (通勤の場合も認められる)

保険給付(一部抜粋)	給付の内容
療養(補償)給付	必要な治療が受けられる(自己負担なし)
休業(補償)給付	ケガや病気で休業し、賃金を受けられない場合、休業4日目から概ね休業前の賃金の8割相当額(特別支給金も含む)
障害(補償)給付	傷病が治癒したあとになお障害等級に該当する障害が残るとき。 1級～7級 年金の支給 / 8級～14級 一時金の支給

自分の健康保険証で治療代を払った後でも、手続きをすればお金が戻ってきます。

Q) 退職しようかな

Q あなたは別の会社で自分の力を試してみたくなりました。
 上司に相談したら
 「今忙しいから**半年後**にして」
 「やめるなら**他の人を探してきて**」
 と言われました…



Q) 退職しようかな

A 期間の定めのない場合は、**2週間前**(※)までに退職の申し出をすれば、法律上は退職することができます。

当事者が**雇用の期間を定めなかった**ときは、各当事者は、**いつでも解約の申入れ**をすることができる。この場合において、雇用は、**解約の申入れの日から2週間**を経過することによって終了する。
 (民法第627条)

※ 今日限りで辞めたいということは、認められません。
 一般的に就業規則等に「退職する場合は退職予定日の1か月前までに申し出ること」というように定めている会社も多いので、就業規則で退職手続がどうなっているか調べることも必要です。



(参考：期間の定めのある契約の退職)

A 期間の定めがある場合は、原則として期間内の退職は出来ませんが、やむを得ない場合は、退職できます。

期間によって報酬を定めた場合には、**解約の申入れは、次期以後**についてすることができる。

(民法第627条第2項)

当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、**やむを得ない事由があるときは**、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。

(民法第628条抜粋)

※ やむを得ない事由：病気、介護、会社の法令違反など
期間の定めがない場合も、やむを得ない場合は退職できます。



(参考：法律と就業規則の関係)

ただし、特別の事情がなければ、引継ぎ等の必要な手続きをしっかりと行ってから退職した方がいいでしょう。

※ 労働契約、就業規則は、法令等に反してはなりません。

お世話になりました



がんばってね

Q) アルバイトをクビ!?

Q 家に帰ると弟が泣いています。
アルバイト先の店長から
「君、明日から来なくていいから」
と言われたそうです…

君明日から
来なくていい
から…



Q) アルバイトをクビ!?

A アルバイトだからといって、簡単に解雇
できるわけではありません。

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念
上相当であると認められない場合は、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)

使用者は、期間の定めのある労働契約(以下この
章において「有期労働契約」という。)について、やむ
を得ない事由がある場合でなければ、その契約期間
が満了するまでの間において、労働者を解雇するこ
とができない。

(労働契約法第17条)



(参考：解雇のルール)

解雇が有効な場合であっても、解雇を行う場合は、ルールがあります。

使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、**少なくとも30日前にその予告をしなければなら**ない。**30日前に予告をしない使用者は、30日分以上の平均賃金を支払わなければなら**ない。

(労働基準法第20条(抜粋))

前項の予告の日数は、**1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮**することができる。(労働基準法第20条第2項)

予告もしくは手当(お金)が必要！



(参考：解雇できない人)

解雇してはいけない人がいます。



使用者は、**労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間及びその後30日間**は、**解雇してはなら**ない。ただし、使用者が、第81条の規定によって打切補償を支払う場合又は天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合においては、この限りでない。

(労働基準法第19条)



「雇止め法理」の概要

- 「雇止め法理」とは、過去の最高裁判例により確立された、雇止めについて一定の場合にこれを無効とする判例上のルールを、その内容や適用範囲を変更することなく、労働契約法第19条に条文化されたものをいう。(労働契約法第19条：公布日(平成24年8月10日)施行)
 ※ 「雇止め」…有期労働契約において、使用者が更新を拒否したときに契約期間の満了により雇用が終了すること。

対象となる有期労働契約	<ul style="list-style-type: none"> ● 次の①、②のいずれかに該当する有期労働契約が対象。 ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの ② 労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由(※)があると認められるもの <p>(※) 1. 合理的な理由の有無については、最初の有期労働契約の締結時から雇止めされた有期労働契約の満了時までの間におけるあらゆる事情が総合的に勘案される。 2. いったん、労働者が雇用継続への合理的な期待を抱いていたにもかかわらず、契約期間の満了前に更新年数や更新回数上限などを使用者が一方的に宣言したとしても、そのことのみをもって直ちに合理的な理由の存在が否定されることにはならない。</p>
要件と効果	<ul style="list-style-type: none"> ● 上記の①、②のいずれかに該当する場合に、使用者が雇止めをすることが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないとき」は、雇止めが認められない。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新される。

(参考：雇用保険)

退職(または解雇等)後、条件を満たしていれば、雇用保険から失業手当がもらえます。
 (雇用保険法第10条等)

雇用保険の失業手当がもらえる場合

- ・ 失業しており、求職中であること
- ・ 在職中に雇用保険に加入していたこと
- ・ 離職前2年間に、賃金支払の基礎となった日数が11日以上ある月が、12か月以上あること
 (解雇等による失業の場合は6か月)



詳しくは近くのハローワークで

さてどうする？

これまでいろいろな例を見てきました。

(参考)

ポータルサイト「確かめよう 労働条件」
「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
をチェックしましょう。

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/>



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

周りの人に聞いてみよう

家族、友人、
職場の人(同僚・上司)
会社の相談窓口、
公の相談機関など…



相談できないまま、
事態が悪化する
場合もあります

1人で悩まないで、誰かに相談しましょう

いろいろな解決方法

会社の問題があった場合

- ・ 会社に対して是正を求める
- ・ 損害賠償(慰謝料)を請求する
- ・ 残業代を請求する
- ・ 刑事告訴ができることがあります。



解決方法は…

上司、組合、会社の専用窓口への相談

会社側との話し合い

被害届の提出

裁判、労働審判、ADR（裁判外紛争解決手続き）

解決に向けた相談の準備①

証拠を保存しましょう

- ・ メモ、メール、SNS、写真、会話の録音など
- ・ 出勤時刻、退勤時刻、労働時間
- ・ 誰にいつ何を言われた、などがわかるように

書類を保存しておきましょう

- ・ 労働条件通知書
- ・ 給与明細
- ・ 就業規則(あれば)
- ・ 解雇通知書(あれば)

証拠・書類があると相談時に役立ちます！

解決に向けた相談の準備②

相談したいことをまとめましょう

- ・ 別紙(相談準備シート ※)をご活用ください。

相談の準備で気をつけたいこと

- ・ 不安がある場合には、専門家と相談しましょう。
- ・ まず、別紙(相談準備シート)を記載し、関係機関と相談しましょう。
- ・ 問題が解決する前に、会社側との間で安易に署名・押印をしないようにしましょう。同意があったとみなされる恐れがあります。

(※ 別紙(相談準備シート)は第3章・資料 本冊子215ページ)

困ったときの…相談先はここ① ～ひとりでも悩まないで、相談しましょう～

相談窓口	
総合労働相談コーナー (都道府県労働局、 労働基準監督署等に設置)	労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付 (解雇、雇止めなどの労働条件、いじめ、嫌がらせなど)
都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	性別を理由とする差別、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働などについての相談の受付等
労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての相談の受付、監督、指導などの事務
労働条件相談ホットライン	労働条件に関する電話相談 0120-811-610 平日(月～金) 17～22時 土日 9～21時

困ったときの…相談先はここ② ～ひとりで悩まないで、相談しましょう～

相談窓口	
弁護士会、 各法律事務所	解雇、残業代、パワハラやセクハラなど、雇用関係や職場環境に関する相談
社会保険労務士会、 各社労士事務所	解雇、退職、未払い残業代等職場のトラブル全般についての相談
司法書士会、 各司法書士事務所	司法書士による相談会を全国各地の司法書士会で実施
行政書士会、 各行政書士事務所	クーリングオフなどの相談及び外国人留学生の進学・就職・アルバイトなどの労働契約の相談
都道府県庁・ 政令指定都市役所	労働相談への対応
労働組合	労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体 ※ 電話相談をしている労働組合(連合団体、地域労組、ユニオン)もあります

相談をするために
準備をしておこう

- ・ **メモを取ろう・メモを残そう**
出勤・退勤・休憩時間・働いた日、
誰にいつ何を言われた・・・など
- ・ **記録をとっておこう**
給与明細、労働条件通知書、メールなど

「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

厚生労働省ホームページ「確かめよう労働条件」
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/> 見てね!



テーマ⑧ アルバイトを始める前の注意点 ～ 仕事上での困ったことを解決する労働法 ～

1. 学業とアルバイト
2. 労働法 と労働契約
3. 働くときの「ルールとマナー」
4. アルバイトのトラブル Q&A
5. 外国人留学生の就業
6. 困ったときの相談先



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

【本資料のスライド番号表記例】

「PPT8-3」とは「パワーポイント資料テーマ⑧(アルバイトを始める前の注意点) 3枚目のスライド」の意

ワークシート

▶ PPT8-2

君は、何のためにアルバイトをするの？

プラス面

アルバイトしてよかったこと、
いいところなど

マイナス面

アルバイトをしてよくなかったこと、
いやなことなど

やらない／学業に専念・サークル・海外経験・ボランティアなど…

学業とアルバイト

学生の本分は学業！

- ・ 履修した授業に影響が出ない時間帯のアルバイトを探すようにしましょう。
- ・ 月々の必要経費と奨学金や仕送り等の収支を計算して、無理なアルバイトをしないようにしましょう。

学生が陥りやすいリスク(例)

アルバイトの影響で、授業に出られなくなる
 ↓
 単位が取れない
 ↓
 留年(奨学金が休止される)
 ↓
 アルバイトを増やす ➡ 大学から遠ざかる ➡ 退学



学業とアルバイトの両立・困った時の対処

(厚生労働省「平成27年大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」より)

Q) アルバイトによって、学業に支障が出た経験がありますか。

項目	人数	%
全体	1,000	100.0
ない	822	82.2
ある	178	17.8

Q) 労働条件などに困ったことがあった場合、どうしましたか。

項目	人数	%
知人・友人に相談	320	32.0
家族に相談した	236	23.6
そのアルバイトを辞めた	107	10.7
何もしなかった	101	10.1

- 一人で悩まず、まず相談！ 友人・先輩・家族・大学・労働条件相談ほっとラインなどに…

▶ PPT8-5

学生が経験したアルバイトの約50%で何らかのトラブル経験

大学生らがアルバイトで経験した主なトラブル(複数回答)

■ ①～⑩項は、労働基準関係法令違反の恐れがあります	
① 準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった	13.6%
② 1日の労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった	8.8%
③ 実際に働いた時間の管理がされていなかった	7.6%
④ 時間外労働や休日労働などについて割増賃金が支払われなかった	5.4%
⑤ 残業分の賃金が支払われなかった	5.3%
⑥ 採用時に合意した以上のシフトを入れられた	14.8%
⑦ 一方的なシフト変更を命じられた	14.6%
⑧ 採用時に合意した以外の仕事をさせられた	13.4%
⑨ 一方的にシフトを削られた	11.8%
⑩ 給与明細書がもらえなかった	8.3%

(厚生労働省「平成27年大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」より)

▶ PPT8-6

アルバイトも労働者

学生アルバイトも労働者！

「労働者」であれば、「労働法」が適用されます。
働く人を保護するための法律と制度があります。

「労働法」とは、労働基準法 や 最低賃金法をはじめ、労働契約法、男女雇用機会均等法、労働組合法など、働くことに関するたくさんの法律を、ひとまとめにして「労働法」と呼んでいます。



「労働契約」働く上での条件はこうしましょう

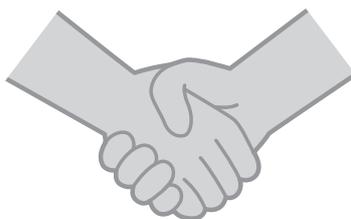
雇用期間・勤務地・業務内容・時間・給料などの労働条件

雇います!



事業主

*労働条件明示の義務



働きます!



働く人

「労働契約」の締結

⇒ 働く人と事業主で **合意して** 決める

(1) 「労働基準法」とは・・・

- **労働基準法**とは、
 1. 労働条件の最低の基準を定めた法律であり、
 2. 労働基準法で定めた基準に達しない労働条件は無効と定められており、
 3. 違反すると刑罰も科される法律です。
- **労働基準法**は、月給制で働く正社員と呼ばれている人たちはもちろん、アルバイトやパートタイマーなどと呼ばれている人たちにも同じように適用されます。

(1) 「労働基準法」 ① 労働時間

● 法定労働時間

労働時間は、1週間に40時間
1日について8時間を超えてはな
りません



法定労働時間は
1日8時間

労働基準法第32条(労働時間)

- ① 使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
 - ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。
- * 特例措置：商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち10人未満の労働者を使用するものは週44時間とされる。

(1) 「労働基準法」 ② 休日

使用者(企業)は労働者に、毎週少なくとも
1回の休日を与えなければなりません。
(労働基準法第35条第1項)

休日とは、労働者が労働義務を負わな
い日をいいます。※土日祝日とは限りま
せん。

休日を与える単位となる「週」とは日曜
から土曜の一週間(暦週)に限らず、継続
した7日間であれば足ります。



土日が休めるとは
限らない

(1) 「労働基準法」 ③ 休憩 その1

企業は労働者に対して、労働時間が
6時間を超える場合 **45分以上**
8時間を超える場合 **60分以上**
を労働時間の途中に与えなければなりません
 (労働基準法第34条第1項)

休憩なしの場合もあります

- ・ 3時間勤務、5時間勤務など6時間未満の労働時間の場合、休憩なしでも違法ではありません！

注) 法律違反：今日は暇だから3時間休憩してね!今日は暇だから早帰り等の、雇用側の勝手な事情での対応は法律違反となります。

(1) 「労働基準法」 ③ 休憩 その2

休憩時間は

途中付与

労働時間の途中で付与
 しなければなりません
 (労働基準法第34条第1項)

一斉付与

一斉に与えなければ
 なりません
 (労働基準法第34条第2項)

自由利用

自由に利用させなければ
 なりません
 (労働基準法第34条第3項)



休憩時間中
MG
 アルバイトは
 電話番ね

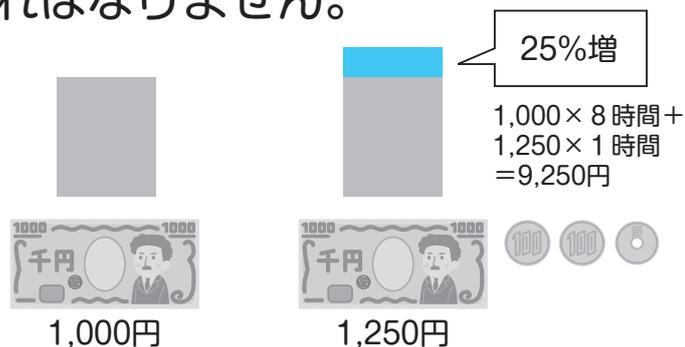
これは「労働基準法」の
 第34条第3項に違反します

(1) 「労働基準法」④ 割増賃金

- 労働基準法では、残業に対しては、割増賃金を次のように支払うよう定めています。
- ・ 使用者が、1日8時間または週40時間を超えて労働させた場合には、通常の賃金の25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

* 労働基準法第37条

例えば、時給1,000円
のアルバイトが1日8時
間労働を超えたら



- ※ 深夜(午後10時～翌日午前5時)労働に対する割増賃金は25%以上となります。時間外労働が深夜労働に及んだ場合、合わせて50%以上の割増賃金となります。

(2) 「最低賃金法」とは…

- ・ 最低賃金法とは、国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする法律です。
- ・ 仮に最低賃金未満の金額で労働者と使用者が合意しても、最低賃金より低い賃金での契約は認められません。

最低賃金には、産業や職種に関係なく全ての労働者とその使用者に適用される「地域別最低賃金」と特定地域内の特定の産業に設定されている「特定最低賃金」の2種類があります。

(2) 「最低賃金法」 Q&A

▼最低賃金は都道府県ごとに決められています(H29年)

958円 ってどこ…
⋮
737円 ってどこ…

最低賃金は、毎年改訂されます。
長期間同じ賃金で働いている場合は、働いている地域の最低賃金を確認しましょう！

最新の地域ごとの最低賃金はこちらでチェック↓

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

必ずチェック最低賃金 使用者も、労働者も。 <https://pc.saiteichingin.info/>

(3) 「男女雇用機会均等法」

- ・ 男女雇用機会均等法とは、事業主に対し、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、労働者の性別を理由とする差別的取扱いを禁止する法律です。
- ・ 今日の男女雇用機会均等法は、男性・女性のどちらに対しても、性別を理由とする差別的取扱いを禁止しています。

応募する際に確認すべきこと



求人票や求人広告に、以上のような労働条件が書かれていますか??

企業などが働く人の募集をする時には、これから応募しようとしている人がわかるように、業務の内容、賃金、労働時間などの労働条件を、求人票や求人広告に記載しなければいけません(職業安定法第5条の3第1項)。

求人に応募する場合は、求人票や求人広告をみて、以上のような労働条件について事前にしっかり確認しましょう。

労働条件通知書等を受け取る

(厚生労働省：「平成27年大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」より)

約60%

が「労働条件通知書」を渡されていません…!

- * 労働基準法「第15条」で明示を義務づけられています。
- * 労働契約締結時に受け取りましょう。
- * 一部の学生は「給与明細」も渡されていません。
- * 後々予期しない係争やシフトなどの相談時、不利になるケースがあります。

労働条件通知書と確認項目・・・

* 労働基準法「第15条」で明示を義務付けられています。

- ① 雇用期間・いつからいつまで
- ② 勤務地等・どこではたらくか
- ③ 業務内容・どんな仕事内容か
- ④ 勤務時間・シフト等の時間は
- ⑤ 休日休憩・何日か・何分か
- ⑥ 給料計算・時給・月給・交通費等
- ⑦ 支払時期・賃金の支払い日は
- ⑧ 退職解雇・辞める時の手続き



主に8つの項目を確認!



労働条件通知書ダウンロードURL

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_01a.pdf

給与明細を受け取る／確認しよう!

* 時給1,000円／1日4時間／1か月15日間／交通費1日500円の場合

勤 怠		支 給		控 除	
出勤日数	15日	支給額	60,000	健康保険	0
労働時間	60:00			厚生年金	0
残業時間	0:00			雇用保険	0
休日出勤	0:00	時間外手当	0		
有給休暇	5			所得税	0
欠勤日数	0			住民税	0
遅刻早退	0	通勤手当	7,500		
時間給	1,000	課税支給額	60,000		
往復交通費(1日あたり)	500	非課税支給額	7,500	控除合計	0
		総支給額	67,500	差引支給額	67,500

* 所得税法第231条により、労働者に対する発行が義務付けられています。

働くときの「ルールとマナー」

学生のアバイトも労働者！

働く時のルール：権利・義務

権利を保護するための法律と制度があります。
きちんと義務をはたし、権利を主張しましょう。

職務専念義務：仕事以外の事をしない！

守秘義務：SNSの取扱い注意！

(業務上知り得た秘密は保持しなければいけません)

コンプライアンス(法令遵守)が重要！

* 最近の事例を皆で考えてみましょう!!

働くときの「ルールとマナー」

やってはいけない(例)

- ① ホテルやレストランを訪れた有名人のことをSNSにUP
※ プライバシーの侵害、名誉棄損等
- ② 飲食店や食料品店の冷蔵庫に寝ころんだ写真をSNSにUP
※ 業務妨害、損害賠償等
- ③ 飲食店などで、友人に料理を無料で提供
※ 無銭飲食、業務妨害等

アルバイトを辞めるとき

あらかじめ契約期間が定められていないときは、法律では、労働者は退職届を提出するなど退職の申し入れをすれば、2週間たてば辞めることができます（民法第627条）。

但し、急に辞めてしまうと困ることもあるので、早めにアルバイト先に連絡をしたほうが良いでしょう（※）。

（※） やむを得ない理由（病気など）がない限り、今日限りで辞めたいということは、認められません。

労働条件通知書や就業規則に記載された「退職に関する事項」も確認しましょう

アルバイト先と良好なコミュニケーションを持ちましょう

労働条件通知書や就業規則に「辞める場合は30万円の損害賠償」とされていても、「賠償額予定」を禁止した労働基準法第16条に違反しているため無効（労働基準法第13条）になり、損害賠償の支払は不要。

今日限りで辞めたいんですけど



アルバイトのトラブル

Q&A

▶ PPT8-25

Q) 「無茶なシフト」組まれてしまった…!!

● 勝手にシフトを組まれる

某居酒屋チェーンでアルバイトをしているC君。最近、人手不足だからという理由で、採用時に手渡された「労働条件通知書」に明示された勤務の曜日や時間を無視して、店長が勝手にシフトを組んでくるので、困っています。これって断れないのですか？



▶ PPT8-26

A) 合意なしのシフト変更は「できません」

- ・ シフトを変更するには、労働者(雇われる人)と使用者(雇う人)の間で合意が必要です。
- ・ 当初の決められた曜日(回数)や時間を無視して、一方的にシフトを変更されて困るときは、きっぱりと断ることができます。

労働契約法「第8条」に抵触

労働条件通知書ここでも重要！

労働基準法「第15条」明示の義務



Q&A) アルバイトの勤務時間を短縮されるけど？

- アルバイト先で「今日は暇だから早く帰っていいよ」と言われたけど、賃金が出ません。
- ・ 使用者の都合で、一方的に勤務時間を短縮することはできません。
強制的に帰された場合、休業手当の支払いを受けられる可能性があります。
(労働基準法第26条) (民法第536条第2項)

労働条件通知書ここでも重要!

労働基準法「第15条」明示の義務

Q) アルバイト先から「突然の解雇の通達」



Q アルバイト先から、突然「明日から来なくていいよ」と通告されました。こんな場合は、辞めるしかないですか…？

A) 会社の都合だけでは解雇はできない

アルバイトだからといって、簡単に解雇できるわけではありません。

※ 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効です。(労働契約法第16条)

※ 期間の定めのある労働契約(有期労働契約)について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまで、労働者を解雇することができない。(労働契約法第17条)

例えば、1回の遅刻をしただけでの解雇は、社会通念上相当ということは難しいです



解雇は無効

● 解雇予告と予告手当

解雇が有効な場合であっても、解雇を行う場合は、少なくとも30日前の予告か、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければなりません。* 労働基準法第20条

Q&A) アルバイトでも年休・有休とれる?

● 年次有給休暇とは？

- ・ 仕事を休んでも、賃金が与えられる休暇。
- ・ 一般に「有休」「年休」と呼ばれています。
- ・ アルバイト・パートでも、以下の条件を満たす場合は有給休暇を取得できます。
 - ① 雇われた日から6か月以上継続勤務
 - ② 全労働日の8割以上出勤した場合1週間の労働日数が少なくても、有給休暇は比例付与されます。

* 労働基準法第39条

Q&A) アルバイトでも労災は使えるの？

- ・ 正社員、アルバイト・パートなどの働き方に関係なく、労災保険の対象となります。
- ・ 仕事が原因のケガ、通勤途中の事故で病院に行くときは、健康保険は使いません。
- ・ 労災認定の場合原則として治療費などは**無料**です。

* 労働者災害補償保険法第7条

仕事中のケガの治療費は無料



Q) アルバイトを「辞めさせてくれない」

Q 「来月いっぱいまでアルバイトを辞めたい」と伝えたら、「代わりが見つかるまで辞めさせない」と言われました。こんな場合は、辞められないのですか…？

辞めるなら
代わりの人を
探してきてよ



A) 労働者には退職の自由がある

原則として、労働者は会社などを退職することをいつでも申し入れることができ、法律上、これを引き留める方法はありません。

期間の定めのない雇用の場合、退職の申し入れをしてから、2週間を経過すれば辞めることができます。(民法第627条)

期間の定めのある雇用の場合でも、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができます。(民法第628条)



民法では退職日の2週間前までに伝えればOKとなっているが、労働条件通知書や就業規則の退職に関する事項の欄に30日前迄となっていた場合、もしそれを守れない場合などは、誠意を持って会社と話し合いましょう。

Q) 「レジの差額弁償」をさせられる?

● レジの差額精算

某コンビニ店でアルバイトをしているA君。働き始めてから3か月经ち、最近レジを任されるようになりました。ある日の勤務終了後にレジの現金を精算したところ、900円の不足が発生しました。

店側は、その時間帯に勤務していたA君、B君、C君に割勘で差額分を払うように要求し、A君も給与から300円を引かれてしまいました。

A) 全額弁償という事は、まずありえない

● 最高裁の考えでは

『使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる』

というのが基本方針です

* 最高裁判所の判例：茨城石炭商事事件(S51.7. 8 最一小判)

- アルバイト・スタッフだけに一方的に責任を押し付けることはできません。
- 業務で起こり得る損害を、従業員にだけ押し付けるのは不公平です。



Q) アルバイトに販売ノルマをかせられる？

● 販売ノルマ

某ケーキ店でアルバイトをしているB子さん。クリスマスシーズン前になると、店側から販売ノルマが課せられます。

ノルマを達成できない場合は、未達成分を**給与から引かれました**。ノルマが達成できなかったので、これは仕方ないでしょうか…。



A) 一方的な給与天引きは「労基法違反」

- ・ 自社製品の強制買い取り(いわゆる自爆営業)は違法です。
- ・ 天引き(給与からの控除)も違法です。
- ・ 法律上、売れ残りを買う義務はありません。
- ・ お皿を割った、レジの金額が合わないという理由であったとしても、一方的に給与から天引きする事はできません。

労働基準法24条は

「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と定めています(賃金の全額払の原則)。

Q) これってもしかしてセクハラ・・・？

● これってセクハラ

某ファミリーレストランでアルバイトをしているD子さん。最近、店長がしきりに肩や髪に触ってくるようになりました。

こうした行為が段々エスカレートして胸やお尻を触られないか不安です。



A) 強要や嫌がらせはセクハラの場合も

セクハラとは、「性的な嫌がらせ」や「本人の意思に反する性的な行動全般」を意味します。

セクハラの判断基準となるのは、被害を受けた方が「不快に感じるかどうか」です。

肩や髪に触っただけでも、相手が「迷惑だ」と感じたら、それはセクハラに該当します。

類例：執拗な食事などの誘い、強要なども同様です。

男女雇用機会均等法「第11条」に抵触

<関連条文>

労働契約法「第5条」
(労働者の安全への配慮)

Q&A) アルバイトも、パワハラには要注意!!

都道府県労働局などに設置された総合労働相談コーナーにおける相談では、いじめ・嫌がらせに関する相談が多くなっています。



精神的な攻撃をする



過大な要求をする



過小な要求と評価



人間関係からの切離し



プライバシーの侵害



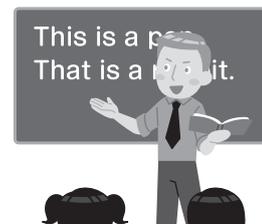
身体的な攻撃をする

詳しくは・・・厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

日本で働ける外国人

以下の在留資格の外国人の方は、日本で働けます

- ① 「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」
職種・業種を問わず働けます。転職も自由です。
- ② 「留学」「文化活動」「家族滞在」
資格外活動の許可を得れば働くことができます。
- ③ 一定範囲内での職種、業種、勤務内容に限って働けます。
「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号」「高度専門職2号」
「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」
「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」「特定活動」



※ 不法就労をすると、入管法上の不法就労活動に該当し、退去強制又は刑事罰の対象となります

外国人留学生の就業

就学や留学の在留資格で在留する外国人は、日本で就労することは許されていません(入管法第19条第1項)。ただし、法務大臣が相当と認めた場合には、定められた期間の中で、**資格外活動**として就労が認められることがあります。

アルバイトをするには、
就労資格証明書が必要



外国人の申請に基づき、法務大臣は**就労資格証明書**を交付することができます。(入管法第19条第2項)

■ 申請先は、住所地を管轄する地方入国管理官署 <手数料は無料>

外国人留学生のアルバイト

● 業種・時間の制限に注意しましょう

▶ 労働時間の制限

- ・ 1週間の労働時間が、合計「28時間以内」であること
- ・ 在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間にあるときは、1日について「8時間以内」

▶ アルバイトが禁止されている業種

パチンコ店、麻雀店、ゲームセンター、キャバレー、スナックなどの風俗関連の業種



働けない業種があります

※ 違反をすると、不法就労活動に該当します。

外国人留学生のアルバイト

● 外国人留学生も労働法の適用対象です

- ▶ ルールを守って就労しているのに不当な扱い（トラブルQ & A参照）を受けたら、相談しましょう。
- ▶ 雇用主による不当就労の強要があったら、相談しましょう。
- ▶ 相談機関は次のページにあります。

▶ PPT8-45

困ったときの…相談先はここ① ～ひとりで悩まないで、相談しましょう～

相談窓口	
総合労働相談コーナー (都道府県労働局、 労働基準監督署等に設置)	労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付 (解雇、雇止めなどの労働条件、いじめ、嫌がらせなど)
都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	性別を理由とする差別、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働などについての相談の受付等
労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての相談の受付、監督、指導などの事務
労働条件相談ホットライン	労働条件に関する電話相談 0120-811-610 平日(月～金) 17～22時 土日 9～21時

▶ PPT8-46

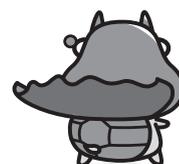
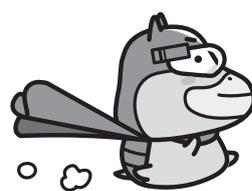
困ったときの…相談先はここ② ～ひとりで悩まないで、相談しましょう～

相談窓口	
弁護士会、 各法律事務所	解雇、残業代、パワハラやセクハラなど、雇用関係や職場環境に関する相談
社会保険労務士会、 各社労士事務所	解雇、退職、未払い残業代等職場のトラブル全般についての相談
司法書士会、 各司法書士事務所	司法書士による相談会を全国各地の司法書士会で実施
行政書士会、 各行政書士事務所	クーリングオフなどの相談及び外国人留学生の進学・就職・アルバイトなどの労働契約の相談
都道府県庁・ 政令指定都市役所	労働相談への対応
労働組合	労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体 ※ 電話相談をしている労働組合(連合団体、地域労組、ユニオン)もあります

相談をするために
準備をしておこう

- ・ **メモを取ろう・メモを残そう**
出勤・退勤・休憩時間・働いた日、誰にいつ何を言われた・・・など
- ・ **記録をとっておこう**
給与明細、労働条件通知書、メールなど

ポータルサイト「確かめよう労働条件」
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/> 見てね!



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」



厚生労働省ポータルサイト／[確かめよう労働条件](http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/)

コラム

労働法教育にも役立つピアサポート活動

■ ピアサポートとは？

仲間 (Peer) による支援 (Support) や相互の支え合いの活動のこと。例えば、大学生による高校生へのサポート活動。上級生による下級生へのサポート活動等。

■ ピアサポートの意義・効果

1. 同じ立場の者、あるいは、少しだけ先に活動を経験した立場の者による支援であるため、サポートを受ける側に支援が届きやすい。
2. 支援の活動を通じて、サポートをする側の成長を促すことができる。

大学生向けの労働法教育とピアサポート活動

- 労働法教育を直接的な目的としたピアサポート活動の事例は、現状ではそれほど多くは存在していないと想定される。
- 大学としての日常的な学生支援や授業等の場面で行われているピアサポート活動が、部分的には労働法教育としても効果を持つといった事例は、一定程度存在していると考えられる。
- 例えば、アルバイト先で困っていることについて、先輩が後輩の相談にのるといった場合のように、大学生活の日常の中には、労働法教育にもかかわるピアサポート的な活動が埋め込まれているとも考えられる。

事例1：自主的な学習活動の場で

■ P大学では、ピアサポート活動の一環として、学生スタッフが企画・立案・運営する学習プログラムがさまざまに提供されている。その中で、今年度は、学内の教員をアドバイザーとする「アルバイトのトラブル対処法」講座や、いわゆる「ブラックバイト」等について学生たちが議論しあう「労働問題を考える」プログラムが開催された。

■ ポイント

1. ピアサポート活動の支援体制が整っている大学等であれば、学生の関心も高いテーマでもあり、同様のことを実施できる可能性は高いと思われる。
2. 学生の目線に立ったプログラム設計であるため、授業等を通じて学習するよりも、学生には身近な、自分ごととして伝わる可能性も高い。

事例2：キャリア・就職支援の場で

■ Q大学のキャリアセンターでは、すでに内定を得た4年生が学生サポーターとして、3年生以下のキャリア・就職支援（具体的には、講座の運営補助やブースに待機して行う個別相談の活動）に従事する仕組みが整えられている。

■ 学生サポーターには、ピアサポート活動に当たっての研修が課せられるが、研修内容には労働法に関する事項も含まれている。

■ ポイント

1. 個別相談では、話題が、労働条件にかかわる情報収集の仕方や求人情報の見方などに及ぶことも少なくない。
2. Q大学と同様の4年生による3年生以下へのキャリア・就職支援の制度を運営している大学は少なくないと想定される。大学側の取りくみ次第では、そこにピアサポートによる労働法教育的な意味を持たせることも可能であろう。

事例3：ゼミ活動の延長でOB・OGとの交流

- R大学A学部では、各ゼミがOB・OGを招いて、学生とともに「働くこと」や「働き方」について懇談する場を定期的に設定しており、懇談の場への参加をゼミ生以外の学部の学生にも開いている。
- 学生の関心は、主として業界や会社情報、志望の絞り方等集まるが、労働時間や残業、出産・育児・介護等の休暇制度等の労働法関連の事項に話題が及ぶことも少なくない。
- **ポイント**
 1. 身近な先輩からの話であるがゆえに、学生は現実感を持って内容を理解できることが多い。
 2. 教員の働きかけしだいで、労働法教育に資する内容を強めることも可能であろう。

事例4：大学・高校連携の取りくみの場で

- S大学B学部のCゼミでは、大学・高校連携に日常的に取り組み、放課後の学習支援や相談活動に従事している。そうしたピアサポート活動の延長上で、今年度は、高校の「現代社会」における労働法の授業を学生が担当することになった。
- **ポイント**
 1. 高校生に労働法の基本的な内容を理解させるだけでなく、身近に感じてもらい、その意義をつかんでもらうための教材研究や授業準備は、かなり大変である。
 2. しかし、苦勞を重ねた授業実施の結果、高校生のみならず、大学生の労働法についての理解が本質的に深められたことがうかがえる。

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

アルバイト・就職後のサバイバルカアップ! “知ってて欲しい!” 労働法クイズ

※以下のクイズは、一度に全て実施すべきということではなく、授業の中の使える時間に応じて、いくつか取捨選択して使っていただくことを想定しています。

○×クイズ アルバイト(しようと)している学生の考えが合っている(○)か間違っている(×)かを考えましょう。

アルバイト代関係	①街でアルバイトの募集広告を見ました。このアルバイトの時給は830円で研修中は820円みたいです。このお店がある県の最低賃金は823円ですが、研修中はいろいろ教えてもらうんだから時給が低くてもしょうがないと思っています。 ○か×か。
	②店長に言われて開店の準備や片付けをしていますが、お店と合意した仕事はあくまで「接客」なので、接客以外の業務については、時間も短いし、アルバイト代は払わないことになっていると言われました。でも実際にお店のために働いたんだからアルバイト代はもらえますよね。 ○か×か。
	③工作中に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から勝手に弁償金を差し引かれてましたが、お皿を割ってしまった自分が悪いので、しょうがないですよね。 ○か×か。
	④アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち、15分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。短時間でもちゃんと働いていることに違いはないのだから、アルバイト代の計算に入れるべきですよね。 ○か×か。
	⑤アルバイト先には「遅刻をしたら罰金3,000円」というルールがあります。遅刻をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり遅刻した自分が悪いので「罰金」も払わなければいけないんですよね。 ○か×か。
時間関係	⑥週末に1日に7時間働いています。いつも忙しくて、休憩が15分くらいしか取れていません。お店のみんなも忙しくて休憩を取れていないので、私も休憩が取れなくても仕方ないですよね。 ○か×か。
	⑦「アルバイトの人が足りないんだから、店が困らないように協力するのは当たり前だ。」とお店から言われました。その日はもともとシフトに入らないことになっている曜日なんですが、テストがあって絶対に休めないのに無理矢理シフトを入れられて困っています。お店は大変だろうけど、私もテストを受けないと進級できなくなっちゃうかもしれないし、テストを休んでまでアルバイトに行くのはおかしいですよね。 ○か×か。
退職・解雇関係	⑧余りに忙しくて学校の勉強をする時間がとれなくなってきたので、「来月いっぱいアルバイトを辞めたいです。」とお店に伝えたら、店長から「突然辞めると言い出すのは迷惑だ。代替りの人を見付けるまで辞めさせない。」と言われてしまいました。確かに代替りがいないとお店は困るかもしれないので、自分で代替りを見付けてから辞めるしかないですよね。 ○か×か。
その他	⑨工作中にケガをしてしまいました。会社からは「キミの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入ってるでしょ。」と言われました。確かに健康保険があるから治療費はそんなに高くないし、自分のミスだから自分で治療費払うしかないですよね。 ○か×か。

クイズの答え

アルバイト代関係	×	①たとえ研修中であっても、会社などに雇われて働く場合は、最低賃金を下回って働かせることはできません。この場合、最低賃金(クイズにおいては823円)が支払われることとなります。なお、「学生であること」を理由に最低賃金を下回ることもできません。(参考:最低賃金法第4条)
	○	②採用時に会社などと合意した以外の仕事(クイズにおいては、開店の準備や片付け)であっても、会社の指示で働いた分は、当然に賃金(アルバイト代)が支払われなければなりません。この分が支払われないのは、労働基準法違反です。(参考:労働基準法第24条)
	×	③お店のものや商品を壊したときは、弁償しなければならない場合もありますが、法律上は、少なくともアルバイト代から弁償金を差し引くことはできません。また、本来の値段以上を罰金として支払う必要もありません。(参考:労働基準法第24条)
	○	④労働時間は1分単位で把握する必要があり、会社などは把握した時間に基づいてアルバイト代を支払う必要があります。その際、日々の労働時間を1分でも切り捨てることは、労働基準法違反です。(参考:労働基準法第24条)
	×	⑤遅刻をしたらその分だけアルバイト代が支払われないことは違法ではありませんが、遅刻をしたことによる損害が発生したかしていないかを問わず、一律に違約金(罰金)を定めることは、労働基準法違反です。(参考:労働基準法第16条)
時間関係	×	⑥お店の忙しさと休憩時間の取得は関係ありません。お店が忙しくても、6時間を超える労働に対しては45分以上の休憩時間、8時間を超える労働に対しては1時間以上の休憩時間を働く人に与えなければなりません。(参考:労働基準法第34条)
	○	⑦シフトを変更するには、法律上、事前に働く人とお店との間の合意が必要です(労働契約法や民法)。決められた曜日や時間を無視して無理矢理シフトに入れられるなど、一方的にシフトを変更されて困るときは、はっきりと断りましょう。また、決められたアルバイトの曜日や時間に急に学校の行事などが入ってしまった時でも、あきらめずに店長や上司などに相談しましょう。(参考:労働契約法第8条)
退職・解雇関係	×	⑧アルバイトを含む労働者は、原則として会社などを退職することをいつでも申し入れることができます。あらかじめ契約期間が定められていないときは、法律では、働く人は退職の申し入れをすれば、2週間経てば辞めることができます(民法の規定)。ただし、急に辞めてしまうと、アルバイト先も困るでしょうから、辞めたいという意思を早めに伝えることや、アルバイト先とよく話し合うことが重要です。少なくとも、代わりを見付けてこないアルバイトを辞めることができない、ということはありません。(参考:民法第627条)
その他	×	⑨基本的に、ケガが働く人のミスによるものであっても、仕事が原因のケガであれば「労災保険」から給付を受けることができます。また、正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく、1日だけのアルバイトも含めて、労災保険の対象です。仕事が原因の病気やケガ、通勤途中の事故で治療を受けるときは、健康保険を使えません。病院で受診するときに、窓口で労災保険を使うことを申し出てください。原則として治療は無料で受けることができます。また、仕事が原因のケガなどで仕事を休み、アルバイト代をもらえない場合は、その期間中、給料の約8割に相当する補償を受けることができます。(参考:労働者災害補償保険法)

第3章：資料編・労働条件通知書

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力) (・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況) (・その他（ ）)
【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I (高度専門)・II (定年後の高齢者) I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月 (上限10年)) II 定年後引き続き雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、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 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (適用日) [始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (適用日) [始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (適用日) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○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か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過後 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 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

(次頁に続く)

第3章：資料編・ハローワーク求人票

求人番号



受付年月日

求人票（大卒等）

事業所番号



1 会社の情報

大学院 大学 短大 高専 専修学校 能開校

留学生※
※留学生採用実績、外国人雇用状況届提出実績あり

(1/3)

事業所名	従業員数		企業全体	就業場所		(うち男性)	(うち女性)
	人		人	人	人	人	人
所在地	設立	資本金	年商				
	電話	F A X					
	Eメール						
	ホームページ						
代表者名	法人番号						
事業内容	会社の特長						

2 仕事の情報

雇用形態	職種			求人数	人
仕事の 内容				学歴 (履修科目)	
				必要な免許・資格	
雇用期間の定め					
就業 場所	転勤の可能性	(1) 〒			
	主な勤務先 その他勤務先	(2)	(3)	(4)	
就業時間	(1)	～	その他特定曜日	曜日	時間外
	(2)	～			月平均
	(3)	～			時間
				休憩時間	分

3 労働条件等

賃金 (税 込)							
賃金締切日	その他		賃金支払日	その他			

求人番号



受付年月日

求人票 (大卒等)

事業所番号



3 労働条件等 (つづき)

(2/3)

通勤手当	マイカー通勤		賞与 昇給	(新規学卒者の前年度実績)		就業規則
	月額	円まで		日額	円まで	
休日等	休日		有給休暇	(新規学卒者のベースアップ込みの前年度実績)		就業規則
	週 休 二日制	休日、週休二日制のその他の場合		年 回 円/月 又は %		
福利厚生等	加入保険等	雇用 労災 公災 健康 厚生 財形 入居 可能住宅	単身用 世帯用	労働組合	定 年 制	
	退職金制度	退職金共済			再 雇 用	勤 務 延 長

4 選考

受付期間	~	受付方法	郵送 電話 FAX Eメール ホームページ その他 []
説明会	日時・場所		
選考方法	面接 適性検査 筆記試験 (専門 常識 英語 作文 その他 []) その他 []		
書類提出先	応募書類等	履歴書 ショップ・カード 卒業見込証明書 成績証明書	その他選考時持ち物 []
		応募書類の返戻	既卒者の応募 []
選考日	選考場所	試用期間	既卒者の入社日 []
担当者	課係名 役職名	採用・離職状況	採用者数
	氏 名		年度 人 人
	電話番号		年度 人 人
	F A X		年度 人 人
	Eメール		年度 人 人

5 補足事項・特記事項

補足事項	求人条件にかかる特記事項
------	--------------

インターネットによる求人情報の公開

産業分類 [] 就業場所住所 []

職業分類 []

求人条件に関する注意事項 ハローワークより：求人票は雇用契約書ではありません。採用時には必ず、書面により労働条件の明示を受けてください。

第3章：資料編・ハローワーク求人票／相談準備シート

求人番号



受付年月日

求人票（青少年雇用情報）

事業所番号



事業所名

海外支店等に勤務している労働者については除外した情報となります。

1 募集・採用に関する情報

(3/3)

		企業全体の情報						
		年度	年度	年度	年度	年度	年度	
(1)	直近3事業年度の新卒者等の採用者数	人	人	人	人	人	人	
	直近3事業年度の新卒者等の離職者数	人	人	人	人	人	人	
(2)	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（男性）	人	人	人	人	人	人	
	直近3事業年度の新卒者等の採用者数（女性）	人	人	人	人	人	人	
(3)	平均継続勤務年数				年			
従業員の平均年齢（参考値）					歳			

2 職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況

(1)	研修の有無及びその内容	
(2)	自己啓発支援の有無及びその内容	
(3)	メンター制度の有無	
(4)	キャリアコンサルティング制度の有無及びその内容	
(5)	社内検定等の制度の有無及びその内容	

3 職場への定着の促進に関する取組の実施状況

		企業全体の情報								
		時間			日					
(1)	前事業年度の月平均所定外労働時間				時間					
(2)	前事業年度の有給休暇の平均取得日数				日					
(3)	前事業年度の 育児休業取得者数／出産者数	取得者数	女性	人	男性	人	女性	人	男性	人
		出産者数	女性	人	男性	人	女性	人	男性	人
(4)	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合	役員	%	管理職	%					

(3) については、男性は配偶者の出産者数を示しています。

(4) については、雇用形態に関わらず企業全体における割合を示しています。

相談準備シート

相談したい仕事について	勤務先名称..... 勤務先住所..... 勤務先電話番号..... 仕事の内容..... 給料など..... 勤務時間..... 雇用形態 正社員・契約社員・派遣・パート・アルバイト..... 他(.....)
労働トラブルの経緯	<ul style="list-style-type: none"> •
問題の整理	① 今困っていること (例：残業代、シフト、ハラスメント、退職、解雇) ② ①に関係している他の人は誰か (例：上司、同僚、取引先) ③ 今回1番困っているのはどの点か (2つ以上あってもよい) ④ どう解決したいのか
持参できそうな資料 ※資料がなくても 相談することは可能です	(例：タイムカードのコピー、シフト表、給与明細、就業規則、労働条件通知書、メモ、メール、SNS、録音 など)

○ 関係機関からのメッセージと連絡先

◆ 日本弁護士連合会

最近よく聞く、労働問題。長時間労働やサービス残業、賃金の問題もあれば、セクハラ、パワハラなど…そういったニュースを聞かない日がないくらいです。しかし、本来、〈働く〉ことは、実りある人生を送るにあたって必要なこと。このまま放っておくわけにはいきません。

では、どうしたら良いのでしょうか。もちろん、労働法など、労働者が働くにあたって、そもそもどのような権利が保障されているか、ワークルールを知識として持つておくことは重要です。しかし、そうした権利をどのように行使するか、問題をどのように解決してゆくのかを学ぶこともまた、大切なことではないかと、私たちは考えています。さらに進んで、相手の立場や価値観を慮って行動したり、話し合いによってお互いの立場を理解し合えるようになれば、使用者も労働者も互いに幸せになれるような社会を築くことができるのではないのでしょうか。

ワークルールの分野に限らず、そうした視点を育む「法教育」の普及・発展は非常に大切だと考えています。

私たち弁護士は、異なる立場であるがゆえに対立し、主張し合う両者のそれぞれの立場を考慮して、どのような形で解決するか考えることを職務としており、このような問題に日々向き合っています。全国の弁護士会では、こうした私たちの得意分野・役割を踏まえ、弁護士を講師とした出前授業を行っています。単なる知識ではなく、どのように問題を解決するかという手段やスキルについても、お伝えできると思います。是非、一度、弁護士による出前授業を受けてみませんか！御希望がございましたら、各都道府県の弁護士会又は日本弁護士連合会までお問い合わせ下さい。

※ 全国の弁護士会の連絡先については、後掲の連絡先一覧をご参照下さい。

◆ 日本司法書士会連合会

労働に関するトラブルは実に様々ですが、雇用や労働条件に関する問題は、生活がかかっているだけに深刻です。

給料や残業代の未払い、不当解雇、職場における様々なハラスメント、過重労働等の問題が挙げられますが、これら労働に関するトラブルは、労働者が一人で使用者に立ち向かい解決することが困難であることから、結果として泣き寝入りとなってしまうケースも少なくありません。

全国の司法書士会および日本司法書士会連合会では、トラブルに対する相談だけではなく、子どもたちが成長し、やがては社会の一員となっていくことから、「法教育」を積極的に推進し活動しています。具体的には、全国の司法書士会における主要な活動として、学校や市民団体等へ出向き、出張法律講座等を行っております。

昨今では、労働に関する正しい知識や権利感覚を身に付けて労働トラブルを未然に防ぎ、トラブルにあっても早期に「これは何かおかしいのではないか」と気づき相談することができるようにと、労働に関する法律教室の依頼が増加傾向にあります。

当該講座をご希望される場合は、全国の司法書士会又は日本司法書士会連合会へご連絡ください。

○ 連絡先

日本司法書士会連合会

〒160-0003 東京都新宿区四谷本塩町4番37号

電話番号 03-3359-4171

※ 全国の司法書士会の連絡先については、後掲の連絡先一覧をご参照下さい。

◆ 日本行政書士会連合会

日本行政書士会連合会は、各都道府県の行政書士会を通して、行政書士による教育機関・市民向け法教育事業を推進しています。

○ 「契約」等の生活に身近なテーマを中心とした「法教育」を実施

学校等に法教育の出前講座を実施している各都道府県行政書士会を通して、身近な生活に関連したテーマで「法教育」講義等を実施することで、児童・生徒・学生への周知・啓発を図っています。

<参考：日本行政書士会連合会ホームページ>

- ・ 「日行連の活動 法教育」

<https://www.gyosei.or.jp/activity/legal-education/>

- ・ 「各都道府県の行政書士会」

<https://www.gyosei.or.jp/members-search/prefectural.html>

※ 全国の行政書士会の連絡先については、後掲の連絡先一覧をご参照下さい。

◆ 全国社会保険労務士会連合会

会社員として働くことを前提として考えた場合、社会に出て働く期間は約40年あります。一生の半分にもあたるこの期間をいきいきと前向きに働くことができるかということが、充実した人生を送れるかどうかの大きなポイントとなります。近年、非正規雇用労働者の増加、違法な長時間労働、職場のメンタルヘルス不調者の増加等、労働者を取り巻く環境が厳しくなっています。このような状況の中、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現、仕事と育児・介護等の両立、テレワークの推進等、新たな課題が発生しています。

私たち社会保険労務士は、人事労務管理に関する国家資格者として、「多くの人に、いきいきと職場で働いてもらいたい、幸せな人生を送ってもらいたい」という思いから、学校教育の場に伺い、社会に出るまでに知ってもらいたい労働及び社会保険に関する基礎知識を伝えるための出前講義等を実施しています。

本資料の労働法教育に関して、外部協力講師として社会保険労務士に講義等を希望される学校関係者の方は、各都道府県社会保険労務士会までお問い合わせください。

※ 各都道府県社会保険労務士会の連絡先については、後掲の連絡先一覧をご参照下さい。

第4章：外部人材との協働と相談先について

◆ 厚生労働省(都道府県労働局)

将来、学生の皆さんが、不当な職場環境に置かれた場合に、少しでも「おかしい」と気づけるように、そして「おかしい」と気づいた場合には、適切な所に相談するなどの対処ができるようになるため、本書の資料を活用し、学生の皆さんには労働法や制度に関する知識を習得していただきたいと思います。

さらに、学校関係者の皆様におかれましては、学生から労働環境について相談がなされた場合に、的確な相談対応を行っていただくとともに、適切な相談先を学生に案内していただければと思います。また、都道府県労働局では依頼をいただいた大学に対して職員を派遣し、労働基準法などの労働法令に関するセミナーを開催しています。

都道府県労働局職員の学校への講師派遣をご希望の場合は、各都道府県労働局の連絡先をお願いいたします。

※ 各都道府県労働局の連絡先については、後掲の連絡先一覧をご参照下さい。

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

弁護士会の連絡先一覧

名称	所在地	電話番号
札幌弁護士会	〒060-0001 札幌市中央区北一条西10丁目 札幌弁護士会館7F	011-281-2428
函館弁護士会	〒040-0031 函館市上新川町1-3	0138-41-0232
旭川弁護士会	〒070-0901 旭川市花咲町4丁目	0166-51-9527
釧路弁護士会	〒085-0824 釧路市柏木町4番3号	0154-41-0214
仙台弁護士会	〒980-0811 仙台市青葉区一番町2-9-18	022-223-1001
福島県弁護士会	〒960-8115 福島市山下町4-24	024-534-2334
山形県弁護士会	〒990-0042 山形市七日町2-7-10 NANA BEANS 8階	023-622-2234
岩手弁護士会	〒020-0022 盛岡市大通1-2-1 岩手県産業会館本館(サンビル) 2階	019-651-5095
秋田弁護士会	〒010-0951 秋田市山王6-2-7	018-862-3770
青森県弁護士会	〒030-0861 青森市長島1丁目3番1号 日赤ビル5階	017-777-7285
東京弁護士会	〒100-0013 千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館6階 東京弁護士会広報課内法教育総合センター	03-3581-2251
第一東京弁護士会	〒100-0013 千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館11階	03-3595-8582
第二東京弁護士会	〒100-0013 千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館9階 法教育の普及・推進に関する委員会	03-3581-2869
神奈川県弁護士会	〒231-0021 横浜市中区日本大通9番地	045-211-7711
埼玉弁護士会	〒330-0063 さいたま市浦和区高砂4-7-20	048-863-5255
千葉県弁護士会	〒260-0013 千葉市中央区中央4-13-9	043-227-8431
茨城県弁護士会	〒310-0062 水戸市大町2-2-75	029-221-3501
栃木県弁護士会	〒320-0845 宇都宮市明保野町1番6号	028-689-9000
群馬弁護士会	〒371-0026 前橋市大手町3-6-6	027-233-4804
静岡県弁護士会	〒420-0853 静岡市葵区追手町10-80 静岡地方裁判所構内	054-252-0008
山梨県弁護士会	〒400-0032 甲府市中央1-8-7	055-235-7202
長野県弁護士会	〒380-0872 長野市妻科432	026-232-2104
新潟県弁護士会	〒951-8126 新潟市中央区学校町通一番町1 新潟地方裁判所構内	025-222-5533
愛知県弁護士会	〒460-0001 名古屋市中区三の丸1-4-2	052-203-1651
三重弁護士会	〒514-0032 津市中央3-23	059-228-2232
岐阜県弁護士会	〒500-8811 岐阜市端詰町22	058-265-0020
福井弁護士会	〒910-0004 福井市宝永4-3-1 三井生命ビル7階	0776-23-5255
金沢弁護士会	〒920-0937 金沢市丸の内7番36号	076-221-0242
富山県弁護士会	〒930-0076 富山市長柄町3-4-1	076-421-4811
大阪弁護士会	〒530-0047 大阪市北区西天満1-12-5	06-6364-1681
京都弁護士会	〒604-0971 京都市中京区富小路通丸太町下ル	075-231-2378
兵庫県弁護士会	〒650-0016 神戸市中央区橋通1-4-3	078-341-7061
奈良弁護士会	〒630-8237 奈良市中筋町22番地の1	0742-22-2035
滋賀弁護士会	〒520-0051 大津市梅林1-3-3	077-522-2013
和歌山弁護士会	〒640-8144 和歌山市四番丁5番地	073-422-4580
広島県弁護士会	〒730-0012 広島市中区上八丁堀2番73号	082-228-0230
山口県弁護士会	〒753-0045 山口市黄金町2-15	083-922-0087
岡山弁護士会	〒700-0807 岡山市北区南方1丁目8番29号	086-223-4401
鳥取県弁護士会	〒680-0011 鳥取市東町2丁目221番地	0857-22-3912
島根県弁護士会	〒690-0886 松江市母衣町55番地4 松江商工会議所ビル7階	0852-21-3225
香川県弁護士会	〒760-0033 高松市丸の内2-22	087-822-3693
徳島県弁護士会	〒770-0855 徳島市新蔵町1-31	088-652-5768
高知県弁護士会	〒780-0928 高知市越前町1-5-7	088-872-0324
愛媛県弁護士会	〒790-0003 愛媛県松山市三番町4-8-8	089-941-6279
福岡県弁護士会	〒810-0043 福岡市中央区城内1-1 裁判所合同庁舎構内	092-741-6416
佐賀県弁護士会	〒840-0833 佐賀市中の小路7-19	0952-24-3411
長崎県弁護士会	〒850-0875 長崎市栄町1-25 長崎MSビル4階	095-824-3903
大分県弁護士会	〒870-0047 大分市中島西1-3-14	097-536-1458
熊本県弁護士会	〒860-0078 熊本市中央区京町1-13-11	096-325-0913
鹿児島県弁護士会	〒892-0815 鹿児島市易居町2-3	099-226-3765
宮崎県弁護士会	〒880-0803 宮崎市旭1-8-45	0985-22-2466
沖縄弁護士会	〒900-0014 那覇市松尾2-2-26-6	098-865-3737
日本弁護士連合会	〒100-0013 千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館15階	03-3580-9841

第4章：外部人材との協働と相談先について

全国司法書士会の連絡先一覧

★各都道府県等の司法書士会の連絡先一覧

名称	所在地	電話番号
札幌司法書士会	〒060-0042 札幌市中央区大通西13-4	011-281-3505
函館司法書士会	〒040-0033 函館市千歳町21-13 桐朋会館内	0138-27-0726
旭川司法書士会	〒070-0901 旭川市花咲町4	0166-51-9058
釧路司法書士会	〒085-0833 釧路市宮本1-2-4	0154-41-8332
宮城県司法書士会	〒980-0821 仙台市青葉区春日町8-1	022-263-6755
福島県司法書士会	〒960-8022 福島市新浜町6-28	024-534-7502
山形県司法書士会	〒990-0021 山形市小白川町1-16-26	023-623-7054
岩手県司法書士会	〒020-0015 盛岡市本町通2-12-18	019-622-3372
秋田県司法書士会	〒010-0951 秋田市山王6-3-4	018-824-0187
青森県司法書士会	〒030-0861 青森市長島3-5-16	017-776-8398
東京司法書士会	〒160-0003 新宿区四谷本塩町4-37 司法書士会館2F	03-3353-9191
神奈川県司法書士会	〒231-0024 横浜市中区吉浜町1	045-641-1372
埼玉司法書士会	〒330-0063 さいたま市浦和区高砂3-16-58	048-863-7861
千葉司法書士会	〒261-0001 千葉市美浜区幸町2-2-1	043-246-2666
茨城司法書士会	〒310-0063 水戸市五軒町1-3-16	029-225-0111
栃木県司法書士会	〒320-0848 宇都宮市幸町1-4	028-614-1122
群馬司法書士会	〒371-0023 前橋市本町1-5-4	027-224-7763
静岡県司法書士会	〒422-8062 静岡市駿河区稲川1-1-1	054-289-3700
山梨県司法書士会	〒400-0024 甲府市北口1-6-7	055-253-6900
長野県司法書士会	〒380-0872 長野市妻科399	026-232-7492
新潟県司法書士会	〒950-0911 新潟市中央区笹口1丁目11番地15	025-244-5121
愛知県司法書士会	〒456-0018 名古屋市熱田区新尾頭1-12-3	052-683-6683
三重県司法書士会	〒514-0036 津市丸之内養正町17-17	059-224-5171
岐阜県司法書士会	〒500-8114 岐阜市金竜町5-10-1	058-246-1568
福井県司法書士会	〒918-8112 福井市下馬二丁目314番地 司調合同会館	0776-43-0601
石川県司法書士会	〒921-8013 金沢市新神田4-10-18	076-291-7070
富山県司法書士会	〒930-0008 富山市神通本町1-3-16 エスポワール神通3F	076-431-9332
大阪司法書士会	〒540-0019 大阪市中央区和泉町1-1-6	06-6941-5351
京都司法書士会	〒604-0973 京都市中京区柳馬場通夷川上ル5-232-1	075-241-2666
兵庫司法書士会	〒650-0017 神戸市中央区楠町2-2-3	078-341-6554
奈良県司法書士会	〒630-8325 奈良市西木辻町320-5	0742-22-6677
滋賀県司法書士会	〒520-0056 大津市末広町7-5 滋賀県司調会館2F	077-525-1093
和歌山県司法書士会	〒640-8145 和歌山市岡山丁24番地	073-422-0568
広島司法書士会	〒730-0012 広島市中区上八丁堀6-69	082-221-5345
山口県司法書士会	〒753-0048 山口市駅通り2-9-15	083-924-5220
岡山県司法書士会	〒700-0023 岡山市北区駅前町2-2-12	086-226-0470
鳥取県司法書士会	〒680-0022 鳥取市西町1-314-1	0857-24-7013
島根県司法書士会	〒690-0884 松江市南田町26	0852-24-1402
香川県司法書士会	〒760-0022 高松市西内町10-17	087-821-5701
徳島県司法書士会	〒770-0808 徳島市南前川町4-41	088-622-1865
高知県司法書士会	〒780-0928 高知市越前町2-6-25	088-825-3131
愛媛県司法書士会	〒790-0062 松山市南江戸1-4-14	089-941-8065
福岡県司法書士会	〒810-0073 福岡市中央区舞鶴3-2-23	092-714-3721
佐賀県司法書士会	〒840-0843 佐賀市川原町2-36	0952-29-0626
長崎県司法書士会	〒850-0032 長崎市興善町4-1 興善ビル8F	095-823-4777
大分県司法書士会	〒870-0045 大分市城崎町2-3-10	097-532-7579
熊本県司法書士会	〒862-0971 熊本市中央区大江4-4-34	096-364-2889
鹿児島県司法書士会	〒890-0064 鹿児島市鴨池新町1-3 司調センタービル3F	099-256-0335
宮崎県司法書士会	〒880-0803 宮崎市旭1-8-39-1	0985-28-8538
沖縄県司法書士会	〒900-0006 那覇市おもろまち4-16-33	098-867-3526

各都道府県行政書士会の連絡先一覧

単位会名	所在地	電話番号
北海道行政書士会	〒060-0001 北海道札幌市中央区北1条西10-1-6 北海道行政書士会館	011-221-1221
秋田県行政書士会	〒010-0951 秋田県秋田市山王4-4-14 秋田県教育会館3F	018-864-3098
岩手県行政書士会	〒020-0024 岩手県盛岡市菜園1-3-6 農林会館5F	019-623-1555
青森県行政書士会	〒030-0966 青森県青森市花園1-7-16	017-742-1128
福島県行政書士会	〒963-8811 福島県郡山市方八町2-13-9 光建ビル5F	024-942-2001
宮城県行政書士会	〒980-0803 宮城県仙台市青葉区国分町3-3-5	022-261-6768
山形県行政書士会	〒990-2432 山形県山形市荒楯町1-7-8 山形県行政書士会館	023-642-5487
東京都行政書士会	〒153-0042 東京都目黒区青葉台3-1-6 行政書士会館1F	03-3477-2881
神奈川県行政書士会	〒231-0023 神奈川県横浜市中区山下町2 産業貿易センタービル7F	045-641-0739
千葉県行政書士会	〒260-0013 千葉県千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館4F	043-227-8009
茨城県行政書士会	〒310-0852 茨城県水戸市笠原町978-25 茨城県開発公社ビル5F	029-305-3731
栃木県行政書士会	〒320-0046 栃木県宇都宮市西一の沢町1-22 栃木県行政書士会館	028-635-1411
埼玉県行政書士会	〒330-0062 埼玉県さいたま市浦和区仲町3-11-11 埼玉県行政書士会会館	048-833-0900
群馬県行政書士会	〒371-0017 群馬県前橋市日吉町1-8-1 前橋商工会議所4F	027-234-3677
長野県行政書士会	〒380-0836 長野県長野市南県町1009-3 長野県行政書士会館	026-224-1300
山梨県行政書士会	〒400-0031 山梨県甲府市丸の内3-27-5 山梨県行政書士会館	055-237-2601
静岡県行政書士会	〒420-0856 静岡県静岡市葵区駿府町2-113 静岡県行政書士会館	054-254-3003
新潟県行政書士会	〒950-0911 新潟県新潟市中央区笹口3-4-8 新潟県行政書士会館	025-255-5225
愛知県行政書士会	〒461-0004 愛知県名古屋市中区東区葵1-15-30 愛知県行政書士会館	052-931-4068
岐阜県行政書士会	〒500-8113 岐阜県岐阜市金園町1-16 NCリンクビル3F	058-263-6580
三重県行政書士会	〒514-0006 三重県津市広明町328番地 津ビル2階	059-226-3137
福井県行政書士会	〒910-0005 福井県福井市大手3-7-1 福井県協ビル6F-604	0776-27-7165
石川県行政書士会	〒920-8203 石川県金沢市鞍月2-2 石川県繊維会館3F	076-268-9555
富山県行政書士会	〒930-0085 富山県富山市丸の内1-8-15 余川ビル2F	076-431-1526
滋賀県行政書士会	〒520-0056 滋賀県大津市末広町2-1 滋賀県行政書士会館	077-525-0360
大阪府行政書士会	〒540-0024 大阪府大阪市中央区南新町1-3-7	06-6943-7501
京都府行政書士会	〒601-8034 京都府京都市南区東九条南河辺町85-3	075-692-2500
奈良県行政書士会	〒630-8241 奈良県奈良市高天町10-1 (株) T.T.ビル3F	0742-95-5400
和歌山県行政書士会	〒640-8155 和歌山県和歌山市九番丁1 中谷ビル2F	073-432-9775
兵庫県行政書士会	〒650-0044 兵庫県神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー 13階	078-371-6361
鳥取県行政書士会	〒680-0845 鳥取県鳥取市富安2-159 久本ビル5F	0857-24-2744
島根県行政書士会	〒690-0888 島根県松江市北堀町15番地 島根県北堀町団体ビル2F	0852-21-0670
岡山県行政書士会	〒700-0822 岡山県岡山市北区表町3-22-22 岡山県行政書士会館	086-222-9111
広島県行政書士会	〒730-0037 広島県広島市中区中町8-18 広島クリスタルプラザ10F	082-249-2480
山口県行政書士会	〒753-0042 山口県山口市惣太夫町2番2号 山口県土地家屋調査士会館 3F	083-924-5059
香川県行政書士会	〒761-0301 香川県高松市林町2217-15 香川産業頭脳化センター 4F 407号	087-866-1121
徳島県行政書士会	〒770-0873 徳島県徳島市東沖洲2-1-8 (マリンピア沖洲内)	088-679-4440
高知県行政書士会	〒780-0935 高知県高知市旭町2-59-1 アサヒプラザ2F	088-802-2343
愛媛県行政書士会	〒790-0877 愛媛県松山市錦町98-1 愛媛県行政書士会館	089-946-1444
福岡県行政書士会	〒812-0045 福岡県福岡市博多区東公園2-31 福岡県行政書士会館	092-641-2501
佐賀県行政書士会	〒849-0937 佐賀県佐賀市鍋島3-15-23 佐賀県行政書士会館	0952-36-6051
長崎県行政書士会	〒850-0031 長崎県長崎市桜町3-12 中尾ビル5F	095-826-5452
熊本県行政書士会	〒862-0956 熊本県熊本市中央区水前寺公園13-36	096-385-7300
大分県行政書士会	〒870-0045 大分県大分市城崎町1-2-3 大分県住宅供給公社ビル3F	097-537-7089
宮崎県行政書士会	〒880-0013 宮崎県宮崎市松橋1丁目2-18 新井ビル2F	0985-24-4356
鹿児島県行政書士会	〒890-0062 鹿児島県鹿児島市与次郎2-4-35 KSC鴨池ビル202号	099-253-6500
沖縄県行政書士会	〒901-2132 沖縄県浦添市伊祖4-6-2 沖縄県行政書士会館	098-870-1488

第4章：外部人材との協働と相談先について

各都道府県社会保険労務士会の連絡先一覧

※「学校教育担当者」宛てにご連絡ください

	都道府県会	所在地	電話番号
1	北海道社会保険労務士会	〒064-0804 札幌市中央区南4条西11丁目 サニー南四条ビル2F	011-520-1951
2	青森県社会保険労務士会	〒030-0802 青森市本町5-5-6	017-773-5179
3	岩手県社会保険労務士会	〒020-0821 盛岡市山王町1-1	019-651-2373
4	宮城県社会保険労務士会	〒980-0014 仙台市青葉区本町1-9-5 五城ビル4F	022-223-0573
5	秋田県社会保険労務士会	〒010-0921 秋田市大町3-2-44 大町ビル3F	018-863-1777
6	山形県社会保険労務士会	〒990-0039 山形市香澄町3-2-1 山交ビル8F	023-631-2959
7	福島県社会保険労務士会	〒960-8252 福島市御山字三本松19-3 第2信夫プラザ2F	024-535-4430
8	茨城県社会保険労務士会	〒311-4152 水戸市河和田1-2470-2	029-350-4864
9	栃木県社会保険労務士会	〒320-0851 宇都宮市鶴田町3492-46	028-647-2028
10	群馬県社会保険労務士会	〒371-0846 前橋市元総社町528-9	027-253-5621
11	埼玉県社会保険労務士会	〒330-0063 さいたま市浦和区高砂1-1-1 朝日生命浦和ビル7F	048-826-4864
12	千葉県社会保険労務士会	〒260-0015 千葉市中央区富士見2-7-5 富士見ハイネスビル7F	043-223-6002
13	東京都社会保険労務士会	〒101-0062 千代田区神田駿河台4-6 御茶ノ水ソラシティ アカデミア4F	03-5289-0751
14	神奈川県社会保険労務士会	〒231-0016 横浜市中区真砂町4-43 木下商事ビル4F	045-640-0245
15	新潟県社会保険労務士会	〒950-0087 新潟市中央区東大通2-3-26 プレイス新潟1F	025-250-7759
16	富山県社会保険労務士会	〒930-0018 富山市千歳町1-6-18 河口ビル2F	076-441-0432
17	石川県社会保険労務士会	〒921-8002 金沢市玉鉾2-502 エーブル金沢ビル2F	076-291-5411
18	福井県社会保険労務士会	〒910-0005 福井市大手3-7-1 織協ビル3F	0776-21-8157
19	山梨県社会保険労務士会	〒400-0805 甲府市酒折1-1-11 日星ビル2F	055-244-6064
20	長野県社会保険労務士会	〒380-0935 長野市中御所1丁目16-11 鈴正ビル3F	026-223-0811
21	岐阜県社会保険労務士会	〒500-8382 岐阜市藪田東2-11-11	058-272-2470
22	静岡県社会保険労務士会	〒420-0833 静岡市葵区東鷹匠町9-2	054-249-1100
23	愛知県社会保険労務士会	〒456-0032 名古屋市熱田区三本松町3-1	052-889-2800
24	三重県社会保険労務士会	〒514-0002 津市島崎町255	059-228-4994
25	滋賀県社会保険労務士会	〒520-0806 大津市打出浜2-1 「コラボしが21」6F	077-526-3760
26	京都府社会保険労務士会	〒602-0939 京都市上京区今出川通新町西入并財天町332	075-417-1881
27	大阪府社会保険労務士会	〒530-0043 大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館	06-4800-8188
28	兵庫県社会保険労務士会	〒650-0011 神戸市中央区下山手通7-10-4 兵庫県社会保険労務士会館	078-360-4864
29	奈良県社会保険労務士会	〒630-8325 奈良市西木辻町343-1 奈良県社会保険労務士会館	0742-23-6070
30	和歌山県社会保険労務士会	〒640-8317 和歌山市北出島1-5-46 和歌山県労働センター 1F	073-425-6584
31	鳥取県社会保険労務士会	〒680-0845 鳥取市富安1-152 田中ビル1号館4F	0857-26-0835
32	島根県社会保険労務士会	〒690-0886 松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル6F	0852-26-0402
33	岡山県社会保険労務士会	〒700-0815 岡山市北区野田屋町2-11-13 旧岡山あおば生命ビル7F	086-226-0164
34	広島県社会保険労務士会	〒730-0015 広島市中区橋本町10-10 広島インテスビル5F	082-212-4481
35	山口県社会保険労務士会	〒753-0074 山口市中央4-5-16 山口県商工会館2F	083-923-1720
36	徳島県社会保険労務士会	〒770-0865 徳島市南末広町5-8-8 徳島経済産業会館(KIZUNAプラザ) 2F	088-654-7777
37	香川県社会保険労務士会	〒760-0006 高松市亀岡町1-60 エスアールビル4F	087-862-1040
38	愛媛県社会保険労務士会	〒790-0813 松山市萱町4-6-3	089-907-4864
39	高知県社会保険労務士会	〒780-8010 高知市棧橋通2-8-20 モリタビル2F	088-833-1151
40	福岡県社会保険労務士会	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-5-28 博多偕成ビル3F301号	092-414-8775
41	佐賀県社会保険労務士会	〒840-0843 佐賀市川原町8-27 平和会館内	0952-26-3946
42	長崎県社会保険労務士会	〒850-0027 長崎市桶屋町50-1 杉本ビル3FB	095-821-4454
43	熊本県社会保険労務士会	〒860-0801 熊本市中央区安政町8-16 村瀬海運ビル7F	096-324-1124
44	大分県社会保険労務士会	〒870-0021 大分市府内町1-6-21 山王ファーストビル4F	097-536-5437
45	宮崎県社会保険労務士会	〒880-0878 宮崎市大和町83-2 鮫島ビル1F	0985-20-8160
46	鹿児島県社会保険労務士会	〒890-0056 鹿児島市下荒田3-44-18 のせビル2F	099-257-4827
47	沖縄県社会保険労務士会	〒900-0016 那覇市前島2-12-12 セントラルコーポ兼陽205号室	098-863-3180
	全国社会保険労務士会連合会	〒103-8346 中央区日本橋本石町3-2-12 社会保険労務士会館	03-6225-4864

○都道府県労働局(雇用環境・均等部(室))一覧

★各都道府県労働局の本体に関する連絡先一覧

※北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡のみ「雇用環境・均等部」、その他の府県の労働局は「雇用環境・均等室」

	労働局	所在地	電話番号	総合労働相談コーナー電話番号
1	北海道労働局	〒060-8566 札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階	011-709-2715	011-707-2700
2	青森労働局	〒030-8558 青森市新町2-4-25 青森合同庁舎2階	017-734-4211	017-734-4211
3	岩手労働局	〒020-8522 盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3010	019-604-3002
4	宮城労働局	〒983-8585 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8844	022-299-8834
5	秋田労働局	〒010-0951 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階	018-862-6684	018-862-6684
6	山形労働局	〒990-8567 山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8226
7	福島労働局	〒960-8021 福島市霞町1-46 福島合同庁舎5階	024-536-4609	024-536-4600
8	茨城労働局	〒310-8511 水戸市宮町1丁目8-31 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295	029-277-8295
9	栃木労働局	〒320-0845 宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795	028-634-9112
10	群馬労働局	〒371-8567 前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4739	027-896-4677
11	埼玉労働局	〒330-6016 さいたま市中央区新都心11番地2 ランド・アクシス・タワー 16階	048-600-6210	048-600-6262
12	千葉労働局	〒260-8612 千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎2階	043-306-1860	043-221-2303
13	東京労働局	〒102-8305 千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎14階	03-6867-0211	03-3512-1608
14	神奈川労働局	〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7358
15	新潟労働局	〒950-8625 新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3527	025-288-3501
16	富山労働局	〒930-8509 富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎5階	076-432-2740	076-432-2740
17	石川労働局	〒920-0024 金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-265-4432
18	福井労働局	〒910-8559 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947	0776-22-3363
19	山梨労働局	〒400-8577 甲府市丸の内1-1-11 4階	055-225-2851	055-225-2851
20	長野労働局	〒380-8572 長野市中御所1丁目22-1 2階	026-223-0560	026-223-0551
21	岐阜労働局	〒500-8723 岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階	058-245-1550	058-245-8124
22	静岡労働局	〒420-8639 静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-1212
23	愛知労働局	〒460-8507 名古屋市中区三の丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館2階	052-857-0312	052-972-0266
24	三重労働局	〒514-8524 津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎	059-226-2110	059-226-2110
25	滋賀労働局	〒520-0806 大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階	077-523-1190	077-522-6648
26	京都労働局	〒604-0846 京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3212	075-241-3221
27	大阪労働局	〒540-8527 大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6941-8940	06-7660-0072
28	兵庫労働局	〒650-0044 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階	078-367-0820	078-367-0850
29	奈良労働局	〒630-8570 奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0210	0742-32-0202
30	和歌山労働局	〒640-8581 和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170	073-488-1020
31	鳥取労働局	〒680-8522 鳥取市富安2丁目89-9	0857-29-1709	0857-22-7000
32	島根労働局	〒690-0841 松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎5階	0852-20-7007	0852-20-7009
33	岡山労働局	〒700-8611 岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017	086-225-2017
34	広島労働局	〒730-8538 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9247	082-221-9296
35	山口労働局	〒753-8510 山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0390	083-995-0398
36	徳島労働局	〒770-0851 徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-9142
37	香川労働局	〒760-0019 高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎2階	087-811-8924	087-811-8924
38	愛媛労働局	〒790-8538 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5222	089-935-5208
39	高知労働局	〒780-8548 高知市南金田1番39号	088-885-6041	088-885-6027
40	福岡労働局	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4894	092-411-4764
41	佐賀労働局	〒840-0801 佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3階	0952-32-6205	0952-32-7167
42	長崎労働局	〒850-0033 長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階	095-801-0050	095-801-0023
43	熊本労働局	〒860-8514 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865	096-352-3865
44	大分労働局	〒870-0037 大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-532-4025	097-536-0110
45	宮崎労働局	〒880-0805 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821	0985-38-8821
46	鹿児島労働局	〒892-8535 鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239	099-223-8239
47	沖縄労働局	〒900-0006 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4380	098-868-6060

① 「相談」に関する誤解

学生はアルバイトでトラブルにあっても、多くはごく身近な人への相談で済ませてしまい、行政機関等専門の窓口にはほとんど相談をせず、中には全く相談しないで諦めてしまっている人も少なくないという現状があります。全ての場合がそうではないですが、若い人々の中には、身近でない人に相談することは、他人に負担や迷惑をかけることだと思っている人もいます。

しかし、相談することは決して他人に迷惑をかけることではなく、特に労働に関する問題の場合、

- ・ 行政などの専門機関や専門家は、「相談される(頼られる)」ために存在するということ、
- ・ 「相談する・しない」は、「自分だけの問題ではない」こと。誰も相談しないとその問題はずっと解決しない可能性があり、他方、誰かが相談して問題が解決すると、職場の仲間などの同じ境遇にあった人々も同様に助かる場合があるように、「みんなの問題」となること、
- ・ さらに言えば、そこから社会全体の問題として明らかになり、社会問題が解決する可能性もあること、などを、学生に理解してもらうことも必要でしょう。

② 相談先について

「労働」に関する相談先には多種多様なものがありますが、それぞれに特徴があるため、できれば相談内容に応じた相談先を選ぶことが望ましいです。

それが難しい場合は、国として総合的に相談を伺う「総合労働相談コーナー」や、平日夜間と休日に労働条件について電話で相談できる「労働条件相談ほっとライン(フリーダイヤル)」を設けていますので、まずはそれをご利用ください。

③ 相談する際に気を付けるべき事(よく起こる問題や相談される側が困ること)

相談先には、行政の窓口など無料で相談できる窓口が多いですが、費用がかかる場合もあります。相談を受ける側として、相談する側に気を付けてほしいことなどもあります。

相談に関しては、以下のようなこともなるべく学生に理解してもらうほうがよいでしょう。

- ・ 費用がかかる場合もあるため、自分の支払い能力との兼ね合いで相談先をよく確認すること(行政の相談窓口等は基本的に無料)
- ・ 通常は相談に費用の発生する専門家であっても、行政の設けている窓口等において無料で相談を受けられる場合があるので、お金がなくても諦めずにそのような窓口等を利用すること
- ・ 感情が先に立って相談をしても、受け手側は何をどうして良いのか困るので、その点に注意が必要であり、自分が何に困っているのか、誰が関わっているのか、「自分はどのような解決を望んでいるのか」などについて、よく考えて、説明できるようにしておくほうがよいこと(身近な人と情報の整理などをしてから行くと相談がスムーズ)

※ 他方これは、情報の整理がなされていないと相談できないということではありませんので、学生の指導の際にはご留意下さい。

- ・ 相談する側に不利な事実などがあっても包み隠さずに話すこと(後で分かると逆に相談者が不利になる可能性もある)

働くことに関する相談窓口

厚生労働省関係	労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての相談の受付、監督、指導などの事務
	都道府県労働局 (雇用環境・均等部(室))	性別を理由とする差別、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働などについての相談の受付 等
	ハローワーク (公共職業安定所)	職業相談・職業紹介、職業訓練への受講あっせん、雇用保険の給付(仕事探し、失業給付、職業訓練など)
	総合労働相談コーナー (厚生労働省関係)	労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付(解雇、雇止めなどの労働条件、いじめ、嫌がらせなど)
	労働条件相談ほっとライン	第6章で説明
日本司法支援センター	労働問題に関する法的トラブル解決の支援	
都道府県庁・政令指定都市役所	労働相談への対応	
都道府県労働委員会	労働組合と使用者(会社)との間の争議の調整、使用者の不当労働行為があったときの審査や救済命令、労働者と会社との間の個別トラブル(解雇、退職強要、ハラスメントなど)の解決の支援	
労働組合	労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体 ※ 無料電話相談をしている、労働組合(連合団体、地域労組、ユニオンなど)もあります	
日本弁護士連合会	解雇、残業代、パワハラやセクハラなど、雇用関係や職場環境に関する相談 https://www.nichibenren.or.jp/	
司法書士会 (司法書士総合相談センター)	司法書士による相談会を、全国各地の司法書士会で実施 http://www.shiho-shoshi.or.jp/activity/center_list.html	
行政書士会	クーリングオフなどの相談及び外国人留学生の進学・就職・アルバイトなどの労働契約の相談	
社会保険労務士会 (総合労働相談所)	解雇、退職、未払い残業代等職場のトラブル全般についての相談 https://www.shakaihokenroumushi.jp/consult/tabid/214/Default.aspx	

④ 相談とその前の確認

労働に関するトラブルは、労働が「契約(双方が合意して行うもの)」であることから、働いていて「おかしいな?」と思ったら、まずは勤め先(経営者、店長、上司など)に確認してみることが大切です。他方、例えば使用者に突然「あなたは▲▲法第××条違反だと思われるから改めなさい」と主張したり、いきなり労働基準監督署に申告(労働基準法等に基づいて権利の救済を求めること)したり、裁判を起こしたりすると、本来なくてもよかったトラブルを引き起こす場合があります(問題が非常に深刻であったり、誰の目から見ても明らかに問題であったりする悪質な場合は、別ですが)。

例えば、仮に使用者側の行動が誤解やミスだった場合は(もちろんそれだからと言って許されるわけではありませんが)、言い方によってはスムーズに解決できたかもしれないものが、大きくこじれる可能性もあります。

そのような意味でも、勤め先への「確認」や、相談窓口等で問題を明確にするような相談をすることも重要です。

① 「e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法 ～Let's study labor law～」

若者雇用促進法においては、若者に対して労働に関する法令に関する知識を付与することが求められています(第26条)。このため厚生労働省では、大学等において職業教育や就職活動の支援に活用できるよう、パソコンやスマートフォンなど、e-ラーニングで労働法制の基礎を学べるWEBサイトを開設しています。

このe-ラーニングでは、学生が就職前に知っておくべき労働法の内容を紹介しており、就職先を選択するときや働くにあたって疑問を持ったときに参考にすることが出来ます。また、現に働いている若者が仕事上で抱えるトラブルにも参考となるような事例や相談先などを紹介しています。

事例の紹介にあたっては、まんがを用いているため、労働法を知らなくても気軽に学ぶことができます。また、事例は入門編と応用編で構成されており、応用編はチェックテストで学習の理解度が確認できるようになっています。

<http://laborlaw.mhlw.go.jp/>

② スマートフォンアプリ『労働条件 (RJ) パトロール!』

学生などの若者向けに、労働条件に関する法律の知識について、クイズを通して学習ができるスマートフォンアプリ『労働条件(RJ)パトロール!』を作成しました。App Store (iPhone)及びPlayストア (Android)にて提供しています。

クイズ機能では、個性豊かなキャラクターと一緒に労働環境に問題のある架空の会社をパトロールし、労働法令の違反に該当する台詞を見つけだします。全6章の会話形式のストーリーを楽しみながら、労働関係法令を学ぶことができます。

確かめよう 労働条件

マンガで学ぶ労働条件

しっかり学ぼう!働くときの基礎知識

アルバイトも確かめよう!

労働条件 Q&A

クイズアプリが新しく登場!

確かめよう労働条件 検索 さあ、検索!

労働条件を確かめてみませんか?

しっかり学ぼう!働くときの基礎知識。

あなたの労働条件を専用サイトで、「たしかめよう!」

労働条件に関する疑問にお答えします。

労働基準などの基礎知識を得られます。

労働条件に関する相談はこちらの窓口でどうぞ。

アルバイトの労働条件を確かめよう!

採用内定の取消、解雇、辞職など重要な裁判例を紹介しませう。

Q & A

法令・制度のご紹介

相談機関のご紹介

アルバイトをする前に知っておきたいポイント

裁判例

クイズアプリで!

新登場のクイズアプリは、学生や就労経験の浅い方向けに、アルバイトや就労している生活の中で労働法に関する問題をゲームしながら疑似的に体験し、気軽に労働関係法令等を学習するスマートフォンアプリです。

●クイズ機能

登場人物の問題発言(労働条件(RJ)アウト)が見つければ、画面をタップ

アプリをダウンロードしよう!

iPhone/Android

●他にも、相談機関・窓口紹介や関係法令一覧も掲載。

確かめよう労働条件 検索

第6章：学校での発展的学習や家庭等での個別学習等に役立つ 厚生労働省作成のオンライン教材等について

③ まんが知って役立つ労働法Q & A

厚生労働省では、就職を控えた学生などが、働き始める前やアルバイトをするときに、最低限知っておいてほしいルールをまとめたハンドブック「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q & A～」を作成しています。

労働法について分かりやすく解説している内容になっていますので、これから働き始める前の参考資料としてご活用下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>

④ 知って役立つ労働法

厚生労働省では、就職を控えた学生や企業の人事労務担当者などに向けて、給料や有給休暇などの労働法に関する基本的な知識を分かりやすくまとめたハンドブック「知って役立つ労働法」を作成し、どなたでも自由にダウンロードして使える形で提供しています。

このハンドブックは著作権フリーですので、学習や研修などでご活用下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/



⑤ あかるい職場応援団サイト

本サイトは、都道府県労働局や労働基準監督署への「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加の一途をたどるなど、社会的な問題として顕在化してきている職場のパワーハラスメント問題について、予防・解決に向けた様々な情報発信を行なっていくため開設されました。

是非ご利用ください。

「パワーハラ基本情報」 パワーハラの6類型

あなたの周りにありませんか？こんなパワーハラ。

- ①身体的な攻撃**
叩く、殴るなどの暴行を受ける。先めたポスターで頭を叩く。
- ②精神的な攻撃**
同僚の目の前で叱責される。他の職員を宛先を含めてメールで罵倒される。必要以上に長時間にわたり、繰り返し執拗に叱る。
- ③人間関係からの切り離し**
1人だけ別室に座をうつされる。強制的に自宅待機を命じられる。送別会に出席させない。
- ④過大な要求**
新人で仕事のやり方もわからないのに、他の仕事の仕事まで押しつけられて、同僚は、皆先に帰ってしまった。
- ⑤過小な要求**
運転手なのに営業所の草むしりだけを命じられる。事務職なのに倉庫業務だけを命じられる。
- ⑥個の侵害**
交際相手について執拗に問われる。妻に対する罵詈雑言を受ける。

何が業務の適正な範囲を超えているかについては、業種や企業文化の影響を受けるため、各企業・職場で認識をそろえ、その範囲を明確にすることが大事です。

*①～⑥は、パワーハラに当たりうる全てを網羅したものではなく、これら以外は問題ないということではありません。

<https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>

⑥ 確かめよう労働条件ポータルサイト

労働条件相談ほっとライン（厚生労働省委託事業）

平日夜間・土日に、無料で労働条件に関する電話相談を受け付けています。

【フリーダイヤル】

0120-811-610（はい！ ろうどう）

平日 17時～22時

土・日 9時～21時

※ 年末・年始(12月29日～1月3日まで)は除く。



労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」

- 労働時間や割増賃金等の労働条件や労務管理に関する情報を掲載しているポータルサイトです。
- アルバイトを始める前に知っておきたいポイントや、働くときの基礎知識について、マンガや動画でも学習することができます。

【ホームページはこちら】

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



確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

逆引きリスト

第3章で言及されている用語を掲載

テーマ①	多様な働き方	テーマ⑤	インターンシップを行うにあたって
テーマ②	契約と労働条件	テーマ⑥	就職活動の際の留意点
テーマ③	働きすぎと心身の健康	テーマ⑦	働き始めておかしいな、と気付いたら
テーマ④	働き続けやすさとは	テーマ⑧	アルバイトを始める前の注意点

※ 各項目の数字は、各テーマの掲載スライド番号に対応しています。

	項 目	第 3 章							
		テーマ ①	テーマ ②	テーマ ③	テーマ ④	テーマ ⑤	テーマ ⑥	テーマ ⑦	テーマ ⑧
(あ行)	安全衛生優良企業公表制度	—	—	—	24	22	13,20	—	—
	育児・介護休業法(概要)	11-14, 24-26	—	—	—	—	—	—	—
	育児休業	11-14	—	—	13	—	—	—	—
	イクメン	24	—	—	13	—	—	—	—
	一方的な(急な)労働時間の変更	—	—	—	—	—	—	55	26-27
	インターンシップ	—	—	—	—	10-15	—	—	—
	請負(雇用されずにはたらく)	49-51	—	—	—	—	4	—	—
	M字カーブ	16	—	—	8	—	—	—	—
	「えるぼし」マーク	18,19	—	—	15-16	22	13-15	—	—
(か行)	解雇	—	28-29	—	—	—	—	64-66	29
	介護休業	26	—	—	14	—	—	—	—
	外国人留学生	—	—	—	32-33	—	—	—	41-44
	外国人労働者	—	—	—	32-33	—	—	—	41
	過重労働	31,32	—	11	—	—	—	—	—
	過労死	—	—	7-14	—	—	—	—	—
	休憩	35	11-12	16	—	27	10	25-26	11-12
	休日	36-37	11	16	—	—	—	27	10
	休日労働	37-38	15-16	17-19	—	27	10	23-24, 31-35	—
	急な(一方的な)労働時間の変更	—	—	—	—	—	—	55	26-27
	給与明細	—	22	—	—	—	—	29-30	20
	給料(賃金)	—	17	—	—	26	—	17-18, 43	37
	くるみんマーク	18,20,21	—	—	15, 17-18	22	13, 16-17	—	—
	契約社員(有期・無期)	47	—	—	—	—	4	—	—
健康診断	—	25-26	21	—	—	—	—	—	

第3章で言及されている用語を掲載

テーマ①	多様な働き方	テーマ⑤	インターンシップを行うにあたって
テーマ②	契約と労働条件	テーマ⑥	就職活動の際の留意点
テーマ③	働きすぎと心身の健康	テーマ⑦	働き始めておかしいな、と気付いたら
テーマ④	働き続けやすさとは	テーマ⑧	アルバイトを始める前の注意点

※ 各項目の数字は、各テーマの掲載スライド番号に対応しています。

	項 目	第 3 章							
		テーマ ①	テーマ ②	テーマ ③	テーマ ④	テーマ ⑤	テーマ ⑥	テーマ ⑦	テーマ ⑧
(か行)	健康保険	12,14	37	35-38	36	—	—	—	—
	厚生年金保険	—	39	—	—	—	—	—	—
	高齢者	—	—	—	38-39	—	—	—	—
	国民年金保険	—	39	—	—	—	—	—	—
	雇用されずに働く(請負)	49-51	—	—	—	—	4	—	—
	雇用保険	12-14	33-36	—	—	—	—	68	—
(さ行)	最低賃金	—	18-21	—	—	28	11	20	14-15
	残業時間(時間外・休日・深夜労働)	37-38	15-16	17-19	—	—	10	23-24, 31-35	13
	残業代(割増賃金)	37	15-16	17,19	—	27	10	31-35	13
	産前産後休業	11-12	—	—	—	—	—	—	—
	時間外労働	37-38	15-16	17-19	—	27	10	23-24, 31-35	13
	自腹(ノルマ)	—	—	—	—	—	—	42-43	37
	シフト	—	—	42-49	—	—	—	55-56	25-26
	就業規則	—	6-7, 23-24	—	—	—	—	12,39	—
	障害者	—	—	—	28-30	—	30-31	—	—
	試用期間	—	—	—	—	—	—	14-15	—
	深夜労働	37-38	15-16	17-19	—	27	10	23-24, 31-35	13
	セクシュアルハラスメント(セクハラ)	—	—	27-28	—	—	—	47-49	38-39
	相談先	—	—	39-40	—	30-31	32-33	74-75	45-46
	損害賠償	—	—	50-54	—	—	—	17	—
	(た行)	退職	—	27	52-55	—	—	—	60-62
男女雇用機会均等法		14	—	—	12	—	12	—	16
賃金(給料)		—	17	—	—	26	—	17-18, 43	37
(な行)	内定	—	—	—	—	—	26-28	—	—

逆引きリスト

第3章で言及されている用語を掲載

テーマ①	多様な働き方	テーマ⑤	インターンシップを行うにあたって
テーマ②	契約と労働条件	テーマ⑥	就職活動の際の留意点
テーマ③	働きすぎと心身の健康	テーマ⑦	働き始めておかしいな、と気付いたら
テーマ④	働き続けやすさとは	テーマ⑧	アルバイトを始める前の注意点

※ 各項目の数字は、各テーマの掲載スライド番号に対応しています。

	項 目	第 3 章							
		テーマ ①	テーマ ②	テーマ ③	テーマ ④	テーマ ⑤	テーマ ⑥	テーマ ⑦	テーマ ⑧
(な行)	ノルマ(自腹)	—	—	—	—	—	—	42-43	37
(は行)	パートタイム	48	—	—	—	—	4	—	—
	罰金	—	24	—	—	—	—	17	—
	ハラスメント	—	—	27-32	—	—	28	46-51	38-40
	ハローワーク	—	3	—	—	—	21-22	—	—
	パワーハラスメント(パワハラ)	—	—	27, 29-32	—	—	—	50	40
	不利益取扱い	26	—	—	—	—	—	45,47	—
	弁償	—	—	—	—	—	—	—	35
(ま行)	面接	—	—	—	—	—	24-25	—	—
(や行)	雇止め法理	47	—	—	—	—	—	67	—
	有給休暇	36	13-14	20	—	—	—	36-41	30
	ユースエール認定制度	—	—	—	22-23	22	13, 18-19	—	—
(ら行)	労災保険	—	32	34	35	29	—	58	31
	労働基準法(概要)	—	10	—	—	—	9-10	8	8
	労働契約	—	2	—	—	—	6-8	4-7, 9,53	7
	労働契約法(概要)	—	—	—	—	—	—	9	—
	労働時間	35,37	11-12	16-18	—	27	—	22	9
	労働者災害補償保険法(概要)	—	32	—	—	29	—	58	31
	労働者性	—	—	—	—	26	—	—	—
	労働条件	—	3-7	—	—	—	—	2,53	17-19
	労働条件通知書	—	4-6	—	—	—	—	10-11	18-19
(わ行)	ワーク・ライフ・バランス	6-7	—	—	40	—	—	—	—
	若者雇用促進法(概要)	—	—	—	—	—	23	—	—
	割増賃金(残業代)	37	15-16	17,19	—	27	10	31-35	13

◎ 「平成29年度労働法教育に関する支援対策事業」協力者一覧(五十音順)

秋元 由江	東京家政大学学生支援センター次長
浅野 昭人	立命館大学教学部事務部長
江川 加津雄	船橋情報ビジネス専門学校就職指導室室長
苅宿 俊文	青山学院大学社会情報学部教授
河野 美奈	佐賀大学学務部学生生活課課長
黒沢 一樹	特定非営利活動法人若者就職支援協会理事長
児美川 孝一郎	法政大学キャリアデザイン学部教授
佐藤 大和	レイ法律事務所代表弁護士、日本弁護士連合会市民のための法教育委員会
眞田 隆裕	全国大学生生活協同組合連合会企画室室長
高橋 陽介	日本電子専門学校キャリアセンターセンター長
波津 博明	大妻女子大学家政学部教授
細川 良	独立行政法人労働政策研究・研修機構研究員
本庄 淳志	静岡大学人文社会科学部法学科准教授、一般社団法人ワークルール代表理事
水島 久光	東海大学キャリア就職センター所長
森田 浩一	上智大学キャリアセンターセンター長

[オブザーバー]

独立行政法人日本学生支援機構学生生活部
全国社会保険労務士会連合会業務部
厚生労働省人材開発統括官付若年者・キャリア形成支援担当参事官室
文部科学省高等教育局学生・留学生課
文部科学省高等教育局大学振興課大学改革推進室

[事務局]

厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室
室長 関 百合子
室長補佐 粟村 勝行
労働条件改善係長 安武 寿和
株式会社東京リーガルマインド

○制作・著作：厚生労働省

※本件についての問い合わせ先：厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室

Tel. 03-5253-1111(代表)



「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～



ひと、暮らし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health Labour and Welfare

平成29年度 厚生労働省委託事業(受託：(株)東京リーガルマインド)