



「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～

(令和6年度改訂版)

- ① 「働くこと」を考えよう
- ② アルバイトを始める前の注意点
- ③ 働き始めておかしいな、と気付いたら
- ④ インターンシップを行うにあたって
- ⑤ 就職活動の際の留意点
- ⑥ 契約と労働条件
- ⑦ 働きすぎと心身の健康
- ⑧ 多様な働き方
- ⑨ 働き続けやすさとは



「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～

(令和6年度改訂版)

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

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](https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoku/index.html)」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。
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoku/index.html>

はじめに

「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」であり、働く方が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革です。一方、日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

そして、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指すことが「働き方改革」の基本的な考え方であります。

この考え方を実現するため、平成30（2018）年に成立した「働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律」により、「時間外労働の上限規制」や「年5日の年次有給休暇の確実な取得」といった労働基準法の改正や、雇用形態の相違による不合理な待遇差を禁止する短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）の改正など、大きな制度の変革が行われ、ほぼ全面施行されているところです。

こうした激変する社会情勢にあって、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認められ、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いらっしゃると思います。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は、年間120万件を超える労働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時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。

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	7
(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 「働くこと」を考えよう	12
テーマ① 「アルバイトを始める前の注意点」	16
テーマ② 「働き始めておかしいな、と気付いたら」	40
テーマ③ 「インターンシップを行うにあたって」	78
テーマ④ 「就職活動の際の留意点」	94
テーマ⑤ 「契約と労働条件」	114
テーマ⑥ 「働きすぎと心身の健康」	136
テーマ⑦ 「多様な働き方」	156
テーマ⑧ 「働き続けやすさとは」	182
資料編	200
コラム「労働法教育にも役立つピアサポート活動」	200
「アルバイト・就職後のサバイバルカアップ! “知って欲しい!” 労働法クイズ」問題	204
「アルバイト・就職後のサバイバルカアップ! “知って欲しい!” 労働法クイズ」解答	205
労働条件通知書(表面)	206
労働条件通知書(裏面)	207
ハローワーク求人票(大卒等)(表面)	208
ハローワーク求人票(大卒等)(裏面)	209
ハローワーク求人票(青少年雇用情報)	210
相談準備シート(テーマ②で使用)	211
第4章 外部人材との協働と相談先について	212
第5章 「相談」についての補足的説明	220
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	222
逆引きリスト	228

※ 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1の資料をそのまま使用して説明していただければ、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～

<https://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0	「働くこと」を考えよう	「働くこと」をポジティブに捉えるために、人はなぜ働くのかを考えさせる。そして働くことと法がどのように関わっているかを説明。
テーマ1	アルバイトを始める前の注意点	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事例について説明。さらに、外国留学生のアルバイトについての留意点も収録。
テーマ2	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説明。
テーマ3	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4	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5	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6	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法等を説明。
テーマ7	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8	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。
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0（「働くこと」を考えよう） テーマ1（アルバイトを始める前の注意点）
基礎・教養時 ▶	テーマ0（「働くこと」を考えよう） テーマ5（契約と労働条件） テーマ6（働きすぎと心身の健康）
キャリア教育時 ▶	テーマ5（契約と労働条件） テーマ6（働きすぎと心身の健康） テーマ7（多様な働き方） テーマ8（働き続けやすさとは）
インターンシップ開始時 ▶	テーマ3（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（就職活動の際の留意点） テーマ8（働き続けやすさとは）
就職が決まってから、卒業するまでの間 ▶	テーマ2（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頂ければ幸いです。

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約8割:全国大学生生活協同組合連合会 第55回学生生活実態調査)、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」をもたらし、実り豊かな人生を送ることができる一方、働く中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」と気付けるように、そして「おかしい」と気付いた場合には、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) 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。

第2章：若者への労働法や制度に関する教育の必要性

- ・ 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%）、何もしなかった（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）」
<https://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（特に多くの新入学生がアルバイトを始める時期）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。

（2）長時間労働が疑われる事業場について

厚生労働省では、各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対し、労働基準監督署による監督指導を行っています。

令和3年度においては、32,025事業場に対して監督指導を実施し、34.3%に当たる10,986事業場に対して、違法な時間外労働について、是正・改善に向けた指導を行いました。

※長時間労働が疑われる事業場に対する令和3年度の監督指導結果

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27109.html

(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」といいます。

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 1,210,412件(令和5年度、前年度比3.0%減)

→うち民事上の個別労働紛争(※2)相談件数 266,162件(令和5年度、前年度比2.2%減)

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、60,125件と12年連続最多

※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379か所(令和6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

※より詳しくは以下のリンク先へ

「個別労働紛争解決制度(労働相談、助言・指導、あっせん)」

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00132.html

(4) 若者が社会に出た後の実態について

令和5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。雇用期間が1年未満の有期雇用労働者(パート、アルバイトなど)、臨時労働者、進学も就職もしていない者も約11%になっています。

また、厚生労働省の調査によれば、平成31年3月卒の若者のうち、高卒で35.9%、短大等卒で41.9%、大卒で31.5%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(令和5年3月)について見ると、就職者(無期雇用労働者、自営業主等)となった者は75.9%ですが、一時的な仕事に就いた者(1か月以上1年未満の有期雇用労働者及び臨時労働者)が、1.6%、また進学も就職もしていない者が8.2%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－令和5年度結果の概要－」

https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousaO1/kihon/kekka/k_detail/2023.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)

学歴別就職後3年以内離職率(平成31年3月卒)は以下のとおりです。

- 高 卒 35.9% (1年目：16.3%、2年目：10.1%、3年目：9.6%)
- 短大等卒 41.9% (1年目：17.8%、2年目：11.8%、3年目：12.3%)
- 大 卒 31.5% (1年目：11.8%、2年目：9.7%、3年目：10.0%)

※ 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」

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

第3章

モデル授業案



- テーマ① 「働くこと」を考えよう
- テーマ② アルバイトを始める前の注意点
- テーマ③ 働き始めておかしいな、と気付いたら
- テーマ④ インターンシップを行うにあたって
- テーマ⑤ 就職活動の際の留意点
- テーマ⑥ 契約と労働条件
- テーマ⑦ 働きすぎと心身の健康
- テーマ⑧ 多様な働き方
- テーマ⑨ 働き続けやすさとは

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力アップ！ “知って欲しい！”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②で使用)

テーマ① 「働くこと」を考えよう（働く意味と法意識）

概 略

人間はなぜ働くのか、働くことの意味を考える。
そして「法」とは何か、「働くこと」と「労働法」の関係を考える。

アウトライン

□解説スライド ●ケーススタディ・スライド ◆データ・スライド

★★★★…「労働法」等に関連する絶対知っておくべき重要なスライド

★★…知っておくとさらに良いデータや「労働法」等の補足的なスライド

★……データやクイズ、その他参考となる「労働法」等のスライド

1. 「働くこと」は人間らしく「生きること」である。 PPT0-2

□「なぜ働くのか」について考える

2. 「法」とは、共に生きるための「約束ごと」である。 PPT0-5

□法律について考える

3. 「働くこと」と「労働法」の関係 PPT0-6

□「働く」ための約束ごと＝「労働法」

□安心して「働く」ための知識＝「労働法」を学ぶ

【本資料のスライド番号表記例】

[PPT0-3とは「パワーポイント資料テーマ0（「働くこと」を考えよう）3枚目のスライド」の意]

▶ PPT0-2 ★★★★★

「なぜ働くのか」について考える

あなたは「働く」ということに対して、どんなイメージを持っていますか？

「働かなくてはいけない」から働くのですか？

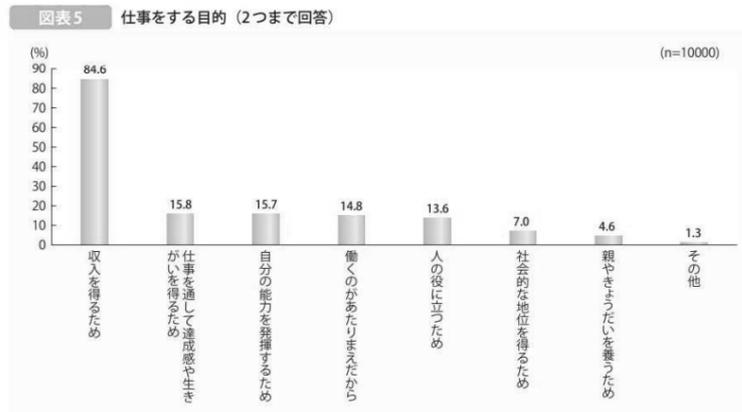
「きつい」「自由がない」など、ネガティブなイメージを持っていますか？

できれば「働きたくない」と思っていないですか？



「なぜ働くのか」について考える

「働く」のは収入を得るため…それはそうかもしれませんが
しかし それだけでしょうか？



(注) 「あなたは、主として、何のために仕事をするのですか。(就業していない方は、あなたの仕事に対する考え方をお答えください。)」の問いに対する回答(2つまで回答)。

あなただったら、どう答えますか？ 考えてみましょう

出典：内閣府「平成30年版 子供・若者白書（概要版）」図表5

https://warpcandl.go.jp/info/indljp/pid/12927443/www8.caogo.jp/youth/whitepaper/h30gaiyou/pdf_indexg.html

「なぜ働くのか」について考える

「人間はひとりでは生きていけない動物」

そんな言葉を聞いたことはありませんか？

「なぜ、こんなにも
いろいろな種類の仕事があるんだろう」
と考えたこともあるでしょう。

社会をささえる様々な「役割」
それを分け合っているのが「仕事」

「共生」「協働」
というイメージを、描いてみましょう。

すべての仕事が、どこかで結びついているのです。



▶ PPT0-5 ★★★

「法律」について考える

逆にいえば…
様々な人と「共に生きる」関係の総体
それが「社会」です。

…とするなら
その関係をできるだけ
うまく運ぶために
何らかの「約束ごと」
が必要になってきます。

その「約束ごと」を
より広く共有するために
「書かれたもの」

それが「法律」です。



…法律について
「守らないと罰せられるもの」
「縛られるもの」
という受け身のイメージを
抱いてませんか？

私たちの民主主義社会では
法律は私たちがつくる
私たちのものです。

もう少し踏み込んで言えば
何かあった時に
私たちを守ってくれるもの

それが「法律」です。

▶ PPT0-6 ★★★

「働く」ための約束ごと＝「労働法」

働きがいのある人間らしい仕事(ディーセントワーク)は
私たちの大切な権利(人権)のひとつであり
また、健康に暮らしたり、幸福を追求できたり
という他のさまざまな権利とも結びついています。



働く場を提供する者とそこで働く者の関係は
対等な契約関係で結ばれています
むしろその場を提供する側には
しっかりと条件を整える強い義務が課されています。

働く権利は性別・年齢・国籍といった
個人の属性によって差ができてはいけませんし
健康状態やライフステージの変化があっても
それを理由に妨げられてはいけません。

働く人をトラブルから守ってくれる「約束ごと」
それが「労働法」なのです。

安心して「働く」ための知識＝「労働法」を学ぶ



「働いて、共に生きる」基本的な人権を保障する「労働法」の考え方は、いわゆる正社員として雇用された者だけでなく、アルバイトやインターンなどの場合にも適用されるものです。

大学・短大・高専・専門学校に通うみなさんにとっては、その意味では、就職活動に臨むときにはもちろん、日常生活を「安心しておくる」ためにも、学ぶべき大切な知識なのです。

テーマ① アルバイトを始める前の注意点

概 略

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。

アウトライン

- 解説スライド ●ケーススタディ・スライド ◆データ・スライド
- ★☆☆…「労働法」等に関連する絶対知っておくべき重要なスライド
- ★★…知っておくとさらに良いデータや「労働法」等の補足的なスライド
- ★…データやクイズ、その他参考となる「労働法」等のスライド

1. 学業とアルバイト PPT1-3
 - 君は、何のためにアルバイトをするの？
 - 学業とアルバイト
 - ◆学業とアルバイトの両立・困ったときの対処
 - ◆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
2. 労働法と労働契約 PPT1-7
 - アルバイトも労働者
 - 「労働契約」働く上での条件はこうしましょう
 - ①「労働基準法」とは…
 - ①労働時間
 - ②休日
 - ③休憩
 - ④割増賃金
 - ②「最低賃金法」とは…
 - ③「男女雇用機会均等法」とは…
 - 応募する際に確認すべきこと
 - 労働条件通知書を受け取る
 - 労働条件通知書と確認項目…
 - 給与明細を受け取る／確認しよう！
3. 働くときの「ルールとマナー」 PPT1-22
 - 働くときの「ルールとマナー」
 - アルバイトを辞めるとき
4. アルバイトのトラブルQ&A PPT1-25
 - Q) 一方的に「労働日」「労働時間」を変更させられた…!!
 - A) 合意なしの「労働日」「労働時間」の変更は「できません」
 - シフト制で働くときに知っておきたい留意点
 - Q&A) アルバイトの勤務時間を一方的に休業扱いされるけど？
 - Q) アルバイト先から「突然の解雇の通達」
 - A) 会社の都合だけでは解雇はできない
 - Q&A) アルバイトでも年休・有休とれる？
 - Q&A) アルバイトでも労災は使えるの？
 - Q) アルバイトを「辞めさせてくれない」
 - A) 労働者には退職の自由がある
 - Q) 「レジの差額弁償」や「販売ノルマ」を求められる？
 - A) 一方的な給与天引きは「労基法違反」
 - Q) これってもしかしてセクハラ…？
 - A) 強要や嫌がらせはセクハラのケースも
 - アルバイトも、パワハラには要注意!!
5. 外国人留学生の就業 PPT1-42
 - 日本で働ける外国人
 - 外国人留学生の就業
 - 外国人留学生のアルバイト
6. 困ったときの相談先 PPT1-46
 - 困ったときの…相談先はここ
 - ポータルサイト「確かめよう労働条件」

【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(アルバイトを始める前の注意点) 3枚目のスライド」の意】

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



▶ PPT1-5 ★★

学業とアルバイトの両立・困ったときの対処

(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

■ ひとりで悩まず、まず相談！ 友人・先輩・家族・大学・労働条件相談ホットラインなどに…

▶ PPT1-6 ★★

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)

■ ①～⑤項は、労働基準関係法令違反のおそれがあります	
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)

アルバイトも労働者

学生アルバイトも労働者！

「労働者」を保護する法律として「労働法」があります。
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・勤務時間・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
ただし、最低労働基準を定める労働法に従う義務有り

(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
ありません



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(映画の製作の事業を除く)、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、**連続した7日間**であれば足够了。



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
を労働時間の途中で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時間以内の労働時間の場合は、休憩なしでも違法ではありません。

▶ PPT1-13 ★★★

(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
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

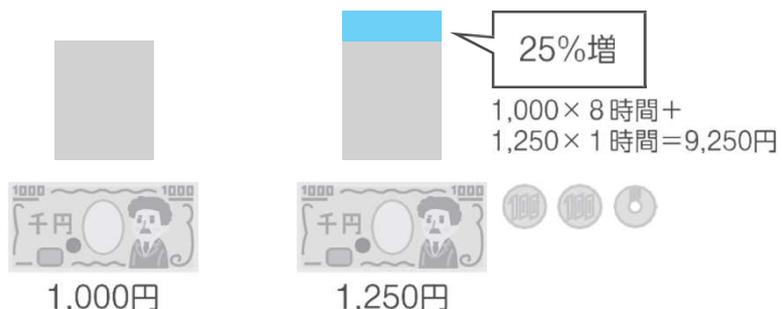
▶ PPT1-14 ★★★

(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。
また、1か月60時間を超える時間外労働に対しては、通常の賃金の50%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。時間外労働が深夜に及んだ場合、合わせて50%以上(1か月60時間を超える時間外労働が深夜に及んだ場合は75%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。

➡地域別最低賃金は、各都道府県の実情に即した「生計費」「類似の労働者の賃金」「企業の支払能力」等を踏まえて審議されるため、都道府県ごとの最低賃金額が異なります。

(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(R5年10月)

1,113円 ってどこ…

893円 ってどこ…

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↓

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/index.html
必ずチェック最低賃金 使用者も、労働者も。 <https://saiteichingin.mhlw.go.jp/>

▶ PPT1-17 ★★★

(3) 「男女雇用機会均等法」とは・・・

- ・ 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。
- ・ 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。

▶ PPT1-18 ★★★

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??

企業などが働く人を募集する時には、これから応募しようとしている人が分かるように、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項及び第2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」で明示を義務付けられています。
- * 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。
- * 原則、書面での交付。ただし、労働者の同意があればメール等、電子媒体での交付も可。

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・どこで働くか
- 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

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001161403.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日当たり)	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！

働くときのルール：権利・義務

権利を保護するための法律と制度があります。
きちんと義務を果たし、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

明示された労働条件が事実と相違している場合、即時に労働契約を解約することができます。

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**、労働者は退職届を提出するなど退職の申入れをすれば、**2週間**たてば辞めることができます(**民法第627条**)。

ただし、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よいでしょう(※)。

(※) 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、損害賠償の支払いは不要。

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

Q) 一方的に「労働日」「労働時間」を変更させられた…!!

● 勝手に「労働日」「労働時間」を変更された

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、店長が勝手に変更してくるので、困っています。これって断れないのですか？



A) 合意なしの「労働日」「労働時間」の変更は「できません」

シフト制

労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間(1週間、1か月など)ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態。

- ・ 「労働日」「労働時間」(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

労働条件通知書がここでも重要！

労働基準法「第15条」明示の義務



(参考) 「シフト制」で働くときに知っておきたい留意点①

「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項もチェックしておきましょう。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000870907.pdf>

- ・ 求人に応募するときは、募集内容をよく見て、労働条件(業務内容・賃金・労働時間等)をしっかりと確認しましょう。

※会社は、労働者を募集する時、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を、労働者に対して明示しなければなりません(職業安定法第5条の3第1項、第2項)。また、募集時に示された労働条件が、労働契約を結ぶまでに変更される場合も、変更内容の明示が必要です(職業安定法第5条の3第3項)。

- ・ シフト制で働き始める時は、自分の労働条件を再度確認しておきましょう。

※会社は、労働契約を結ぶ時に、労働者に対して業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を必ず書面で(*)明示しなければなりません(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条第1項、第3項、第4項)。

(*)労働者からの希望があれば、メールなどで送ってもらうこともできます。

(参考) 「シフト制」で働くときに知っておきたい留意点②

- ・ 会社と話し合っ、シフトに関するルールをあらかじめ合意しておくことが考えられます。必要な場合は会社と相談してみましょう。

シフト制で働く場合に労働契約で定めることが考えられる事項

- ◆ 会社は、シフト作成時に、事前に労働者の希望を聴くこと
- ◆ 会社が労働者に、決定したシフトを通知する際の期限、通知の方法
(例：毎月○日までに、電子メール等で通知する)
- ◆ 一旦確定したシフトの労働日や労働時間を、キャンセルしたり変更する場合の期限や手続
※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点にご留意ください。
- ◆ 一定期間中の、目安となる労働日数・労働時間数など
 - ① 最大の労働日数や時間数(例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する)
 - ② 目安の労働日数や時間数(例：1か月○日程度勤務/1週間当たり平均○時間勤務)
 - ③ ①②に併せて、最低限の労働日数や時間数
(例：1か月○日以上勤務/少なくとも毎週月曜日はシフトに入る)

Q&A) アルバイトの勤務時間を一方的に休業扱いされるけど？

Q) アルバイト先で「今日は暇だから休業とするので帰って」と言われたけど、賃金が出ません。

これって納得しないといけないんですか？

A) 使用者の都合で、一方的に休業とし、無給扱いとすることはできません。

一方的、強制的に帰された場合、休業期間中当該労働者は、その平均賃金の60 / 100以上の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)

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

▶ PPT1-33 ★★★

Q&A) アルバイトでも年休・有休とれる？

Q) アルバイトでも年次有給休暇が取れると聞いたのですが、本当ですか？

A) 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。

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「年休」「有休」と呼ばれています。

* 労働基準法第39条

▶ PPT1-34 ★★★

Q&A) アルバイトでも労災は使えるの？

Q) 某居酒屋の厨房で調理中、やけどをしてしまいました。労災が使えるはずだと聞いたのですが？

A) 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。

・ 仕事が原因のケガなど(業務災害)、通勤途中の事故によるケガなど(通勤災害)で病院に行くときは、健康保険は使えません。

・ 労働災害(業務災害、通勤災害)のための治療費については、労働者の負担はありません。

* 労働者災害補償保険法第7条

工作中的ケガなどの治療費は原則として無料



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となっていますが、退職を巡って会社とトラブルが起らないよう、退職の意向を早めに連絡するなど誠意を持って会社に対応しましょう。

▶ PPT1-37 ★★★

Q) 「レジの差額弁償」や「販売ノルマ」を求められる？

● 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。
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支払うように要求し、A君も給与から300円を引かれてしまいました。



● 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、これは仕方ないのでしょうか…。



▶ PPT1-38 ★★★

A) 一方的な給与天引きは「労基法違反」

- ・ 労使協定のない天引き(給与からの控除)は違法です。
- ・ 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ことはできません。

労働基準法第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(賃金の全額払いの原則)。

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は、原則として会社が負担します。

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

職場におけるセクハラとは、職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることです。

例えば、

- ・ 性的な事実関係を尋ねること
- ・ 執拗な食事やデートへの誘い
- ・ 性的な関係の強要
- ・ 必要なく身体に触ること

などはセクハラに当たる可能性があります。

男女雇用機会均等法第11条

<関連条文>

労働契約法第5条(労働者の安全への配慮)

▶ PPT1-41 ★★★

アルバイトも、パワハラには要注意 !!

職場におけるパワーハラスメントとは、①優越的な関係を背景とした言動であつて、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

以下の言動は、パワハラに当たる可能性があります(労働施策総合推進法第30条の2)。

①身体的な攻撃



②精神的な攻撃



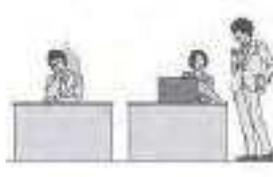
③人間関係からの切り離し



④過大な要求



⑤過小な要求



⑥個の侵害



▶ PPT1-42 ★★★

日本で働ける外国人

以下の在留資格の外国人は、日本で働くことができます

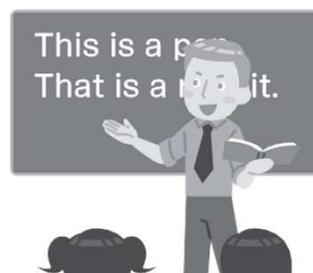
- ① 「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」
在留中の活動に制限がないため、職種・業種を問わず働くことができます。転職も自由です。
- ② 「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「介護」「興行」「技能」「特定活動(ただし就労活動が指定されている必要がある)」
一定範囲内での職種、業種、勤務内容に限って働くことができます。
- ③ 「特定技能1号」「特定技能2号」
次の12分野(特定産業分野)において、分野ごとに定められた技能試験等に合格し、法令上の条件を満たせば、当該分野での就労が認められます。
「介護」「ビルクリーニング」「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」「建設業」「造船・船用工業」「自動車整備業」「宿泊業」「航空業」「農業」「漁業」「飲食品製造業」「外食業」
(注1) 在留資格「特定技能1号・2号」は、入管法改正により2019年より新設されました。「1号」は相当程度の知識や経験が必要な技能を持つ人に、より高度な試験に合格して熟練した技能を身に付けた人には「2号」の資格が与えられます。
(注2) 特定技能2号の対象は介護を除く11分野です
- ④ 「技能実習」
在留資格「技能実習」は、国際貢献のため、開発途上等の外国人を一定期間(最長5年間)に限り受入れ、技能実習計画に基づくOJTを通じて技能を移転することを目的としており、対象職種に係る就労が認められます。
※ 下記の在留資格の外国人は、原則就労活動が認められていませんが、資格外活動許可を受けている場合、就労が可能です。
- ⑤ 「文化活動」「留学」「研修」「家族滞在」
(注3) 在留カード【表面】の記載は「就労不可」ですが、【裏面】に「資格外活動許可」の記載があれば制限付きで就労は可能です(記載例：原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く)。
(注4) 資格外活動許可の範囲を超えて不法就労をすると、不法就労活動に該当します。
※ 不法就労をすると、入管法上の不法就労活動に該当し、退去強制または刑事罰の対象となります。

外国人留学生の就業

前項に該当する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認められていません(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、定められた時間等の条件の範囲内で、**資格外活動**として就労が認められます。

アルバイトをするには、
資格外活動許可が必要



外国人の申請に基づき、法務大臣は資格外活動許可を認めることができます。(入管法第19条第2項)

- 申請先は、住所地を管轄する地方出入国在留管理官署 <手数料は無料>

外国人留学生のアルバイト

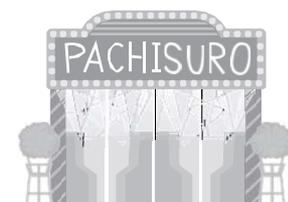
● 業種・時間の制限に注意しましょう

▶ 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。

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時～22時 土日・祝日 9時～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

ポータルサイト「確かめよう労働条件」
<https://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](https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/)

テーマ② 働き始めておかしいな、と気付いたら

概 略

実際に働き始めた際に「ここがおかしい」という気づきを得るために、具体的に事例を交えて、その対処法について解説。

アウトライン

- 解説スライド ●ケーススタディ・スライド ◆データ・スライド
- ★☆☆…「労働法」等に関連する絶対知っておくべき重要なスライド
- ★★…知っておくとさらに良いデータや「労働法」等の補足的なスライド
- ★…データやクイズ、その他参考となる「労働法」等のスライド

1. 労働法とは PPT2-3
 - 働き始めたら…？
 - 労働法とは
 - 「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／不適切な例
 - 「労働基準法」とは…
 - 「労働契約法」とは…
2. 働き始めるとき PPT2-11
 - 働き始めるとき
 - 労働条件通知書とは
 - 就業規則とは
3. トラブル事例と法律 PPT2-14
 - 働いていると…
 - Q&A) 試用期間で本採用拒否？
 - Q&A) 罰金？ 時給300円？
 - 賃金の全額払いの例外
 - 仕事の失敗って誰の責任？
 - Q&A) 働く時間、長すぎない？
 - 労働時間／休憩時間／休日
 - Q&A) 給料は、残業代は？
 - 給与明細
 - 割増賃金
 - Q&A) 有休とりたいな
 - Q&A) 自腹買取り？
 - Q&A) 妊娠したらパートに？ 妊婦は迷惑？
 - セクシュアルハラスメント
 - パワーハラスメント
 - 事業主の義務
 - Q&A) 働く条件の変更
 - Q&A) 働く時間の短縮
 - 「労働日」「労働時間」の一方的な変更
 - Q&A) 仕事中にケガ？
 - Q&A) 退職しようかな
 - 期間の定めのある契約の退職
 - 法律と就業規則の関係
 - (Q&A) アルバイトをクビ!?
 - 解雇のルール
 - 解雇できない人
 - 「雇止め法理」の概要
 - 雇用保険
4. 相談のポイントと相談先 PPT2-70
 - さてどうする？／周りの人に聞いてみよう
 - いろいろな解決方法
 - 解決に向けた相談の準備
 - 困ったときの…相談先はここ

【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(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]

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
- 賃金の仕組みが分からない
- 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・勤務時間・給料などをあらかじめ
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。

▶ PPT2-5 ★★

「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。

▶ PPT2-6 ★★

「労働法」と「労働契約」について

労働契約の内容を完全に自由に決定できるようにしてしまうと…

「会社」よりも、弱い立場にある事が多い「働く人」にとって、劣悪な労働条件の契約になってしまうかも…



働く人

- 正社員
- 派遣社員
- 有期契約社員
- パートタイマー
- アルバイト

保護

労働法

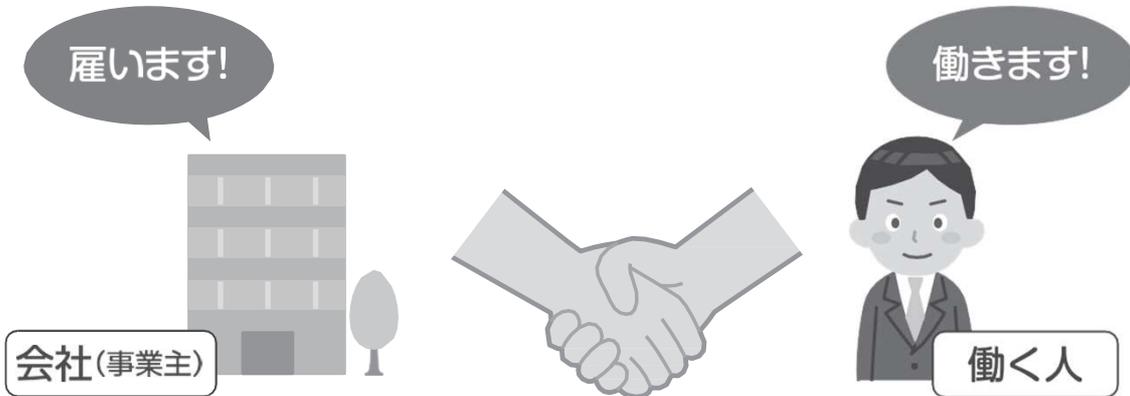
これを防ぐ

- 労働基準法
- 最低賃金法
- 労働契約法
- 男女雇用機会均等法
- ⋮

労働法により皆さんの権利が保護されています…!!

「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・勤務時間・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

⇒ 働く人と事業主で **合意して** 決める
 ただし、最低労働基準を定める労働法に従う義務有り

〈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!

▶ PPT2-9 ★★★

「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. 違反すると使用者に刑罰も科せられる法律です。
- **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。

▶ PPT2-10 ★★★

「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。

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・どこで働くか
- 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

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001161403.pdf>

▶ PPT2-13 ★★★

(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」

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

▶ PPT2-14 ★★

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。

【このあとよく出る用語…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は除く)

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)があれば契約を解除(=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。



▶ PPT2-17 ★★

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。



▶ PPT2-18 ★★

Q) 罰金？ 時給300円？

A 「罰金1000円」は、「賠償額の予定」に当たり、また賃金の「全額払い」に当たらないので、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、1回の額が平均賃金の1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10分の1を超えてはならない。
(労働基準法第91条)



(参考) 賃金の全額払いの例外

(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)

全額払いが原則ですが、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 ・ 厚生年金保険など 	<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は、原則として会社が負担します。



▶ PPT2-21 ★★

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、一箇月平均所定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」
https://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/>



▶ PPT2-22 ★★★

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？



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

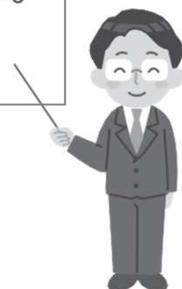


Q) 働く時間、長すぎない？

(労働時間) 使用者の残業命令には協定が必要

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でなければ、使用者は、**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**させることができない。
(労働基準法第36条)

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協定でも、無制限に延長時間を定められるわけではありません)

労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

(労働基準法第36条第3項(抜粋))

前項の限度時間は、1箇月について45時間及び1年について360時間(第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1箇月について42時間及び1年について320時間)とする。

(労働基準法第36条第4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。

休憩時間とは、単に作業に従事しないいわゆる手待ち時間は含まず、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間をいう。

**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

▶ PPT2-29 ★★★

Q) 給料は、残業代は？

Q 今日は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。
給与明細はもらえないの
でしょうか…？



▶ PPT2-30 ★★★

Q) 給料は、残業代は？

A 労働法に規定はありませんが、所得税法で（給料）給与明細の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)法定労働時間を超えて働かせたら、
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))

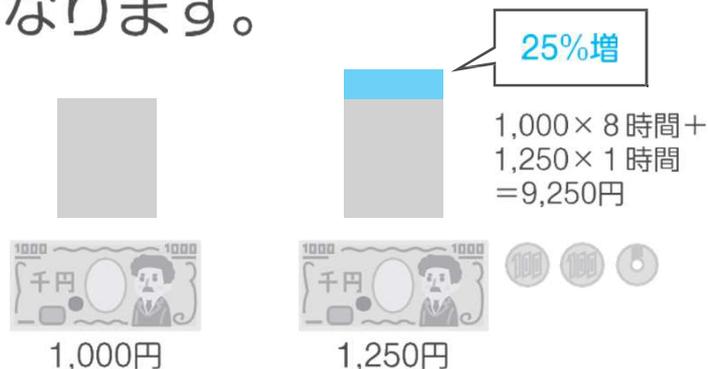


▶ PPT2-33 ★★★

(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))

▶ PPT2-34 ★★★

(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月60時間を超えた場合はさらに割増が必要です。

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、割増賃金の支払いに代えて、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

▶ PPT2-37 ★★★

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。



▶ PPT2-38 ★★★

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
(所定労働日数が少なく、所定労働時間が短
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)が法律に違反する場合は、その部分につき、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なく、全ての規定に効果を及ぼします。



▶ PPT2-41 ★★

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)



▶ PPT2-42 ★

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)



Q) 自腹買取り?

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) 自腹買取り?

A 給与からの協定なき控除は違法。
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)



▶ PPT2-45 ★★★

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…



▶ PPT2-46 ★★★

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、妊娠し、又は出産したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(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

Q) 妊娠したらパートに？ 妊婦は迷惑？

A 会社は、妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントについて防止措置を講じ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3(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)



「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」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。

僕の彼女になってよ

それなら次の
契約更新は
ナシね



ごめんなさい

JOB

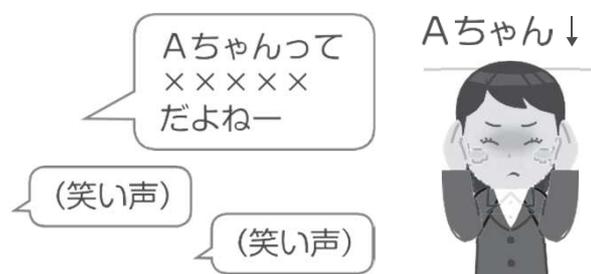
えっ?!



「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**が生じるなど、その労働者が就業する上で
看過できない程度の支障が生じること。



「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

- ・ 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)

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

①身体的な攻撃



②精神的な攻撃



③人間関係からの切り離し



④過大な要求



⑤過小な要求



⑥個々の侵害



詳しくは・・・「あかるい職場応援団」 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

(参考) 事業主の義務

事業主は職場におけるハラスメントについて防止措置を講じなければなりません。

例) 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)

※男女雇用機会均等法第11条の3、労働施策総合推進法第30条の2、育児・介護休業法第25条についても同様です。

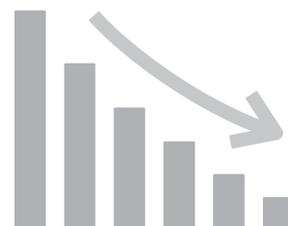


▶ PPT2-53 ★★★

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…



▶ PPT2-54 ★★★

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(不利益変更)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12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。

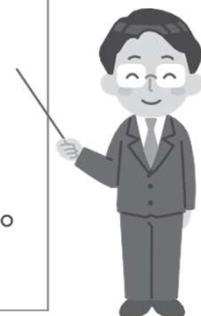


Q) 働く時間の短縮

A やむを得ない事情がなければ、一方的に
無給での休業扱いを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(休業手当)。
(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、債権者は、反対給付の履行を拒むことができない。
(民法第536条第2項)



▶ PPT2-57 ★★

(参考) 「労働日」「労働時間」の一方的な変更

当初の決められた曜日(回数)や時間を無視して、一方的に労働日・労働時間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(PPT2-54参照))



「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。

▶ PPT2-58 ★★★

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…



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、労働基準監督署長の認定を受け、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(業務災害)。
(通勤中も認められる場合があります(通勤災害)。)

保険給付(一部抜粋)	給付の内容
療養(補償)等給付	必要な療養が受けられる(原則として自己負担なし)
休業(補償)等給付	ケガや病気で休業し、賃金を受けられない場合、休業4日目から平均賃金に相当する8割(特別支給金も含む)
障害(補償)等給付	傷病が治癒した後にもなお障害等級に該当する障害が残ったとき。 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」
「辞めるなら**他の人を探してきて**」
と言われました…



▶ PPT2-61 ★★★

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きがどうなっているか調べることも必要です。



▶ PPT2-62 ★

(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できませんが、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ほうがいいでしょう。

※ 労働契約、就業規則は、法令等に反してはなりません。



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…



▶ PPT2-65 ★★★

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)



▶ PPT2-66 ★★

(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産前産後休業をとる期間及びその後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)



(参考) 「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)

※ 「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の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。

※ 有期労働契約の締結、更新、雇止め等に関する基準について <https://www.mhlw.go.jp/content/001249464.pdf>

▶ PPT2-69 ★★

(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、賃金支払いの基礎となった日数が11日以上または賃金支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある月が、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

▶ PPT2-70 ★★

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。

<https://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

会社に問題があった場合

- 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
- 刑事告訴をする

ことができる場合があります。



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)

▶ PPT2-73 ★★★

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、などが分かるように

書類を保存しておきましょう

- ・ 労働条件通知書
- ・ 給与明細書
- ・ 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！

▶ PPT2-74 ★★★

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。

相談の準備で気を付けたいこと

- ・ 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おそれがあります。

(※ 別紙(相談準備シート)は第3章・資料 本冊子211ページ)

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時～22時 土日・祝日 9時～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」
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/> 見てね!



テーマ③ インターンシップを行うにあたって

概 略

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。

アウトライン

□解説スライド ●ケーススタディ・スライド ◆データ・スライド

★★★…「労働法」等に関連する絶対知っておくべき重要なスライド

★★……知っておくとさらに良いデータや「労働法」等の補足的なスライド

★……データやクイズ、その他参考となる「労働法」等のスライド

1. インターンシップの意義 PPT3-3

- ◆新規学卒就職者の学歴別就職3年以内離職率の推移
- ◆新規大卒就職者の事業者規模別就職3年後の離職率の推移
- ◆若年者が初めて勤務した会社を辞めた主な理由
- ◆世界の若者の職場生活に対する満足度調査
- ◆学習と仕事を関連付けて考える者の割合
- 社会に出る前の人材育成としてのインターンシップ
- インターンシップの意義(学生・大学・企業)
- インターンシップ参加のメリット

2. インターンシップ活用事例 PPT3-11

- インターンシップの事例紹介
- 有給と無給のインターンシップ
- ◆インターンシップの教育的効果を高める取組み

3. インターンシップ参加企業の選び方 PPT3-19

- 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
- CSR「企業の社会的責任」
- 労働の観点からのCSR「企業の社会的責任」
- 企業研究と厚生労働省認定マーク
- インターンシップに参加して「社会人基礎力」を上げよう
- インターンシップに臨む姿勢
- インターンシップの学びをどう活かすか

4. 知っておきたい法律の知識(労働基準法/最低賃金法/労働者災害補償保険法) PPT3-27

- 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
- インターンシップ参加にあたり知っておきたい法律の知識～最低賃金法
- 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

5. トラブル事例と相談先 PPT3-31

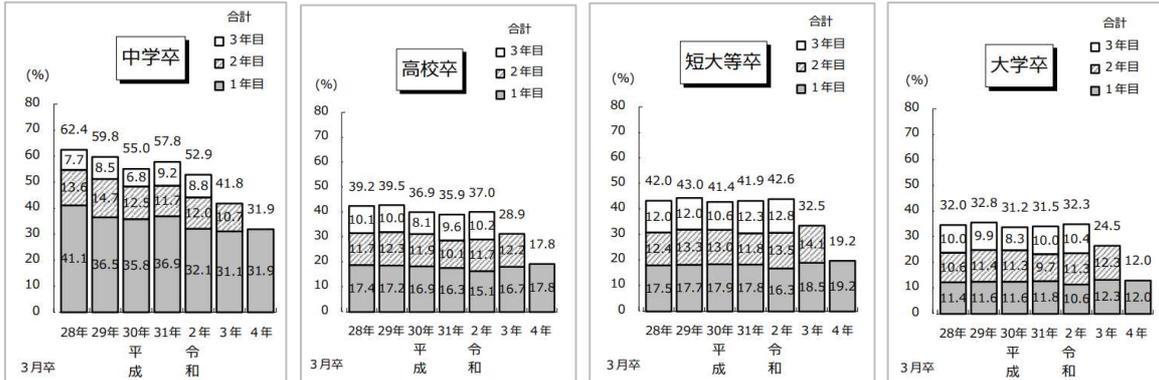
- 相談事例

【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(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]

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6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わかりました。

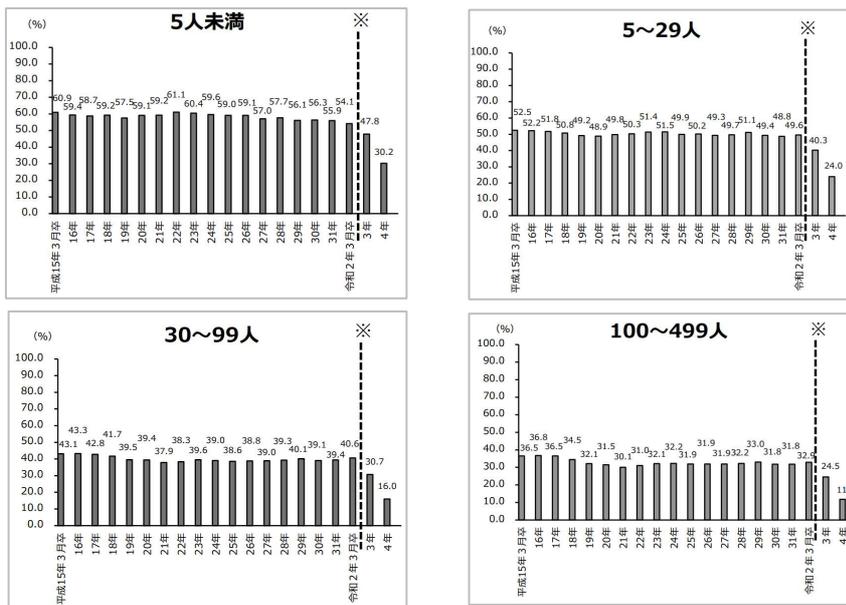


(注) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学卒者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

出典：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」に基づき作成
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00006.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

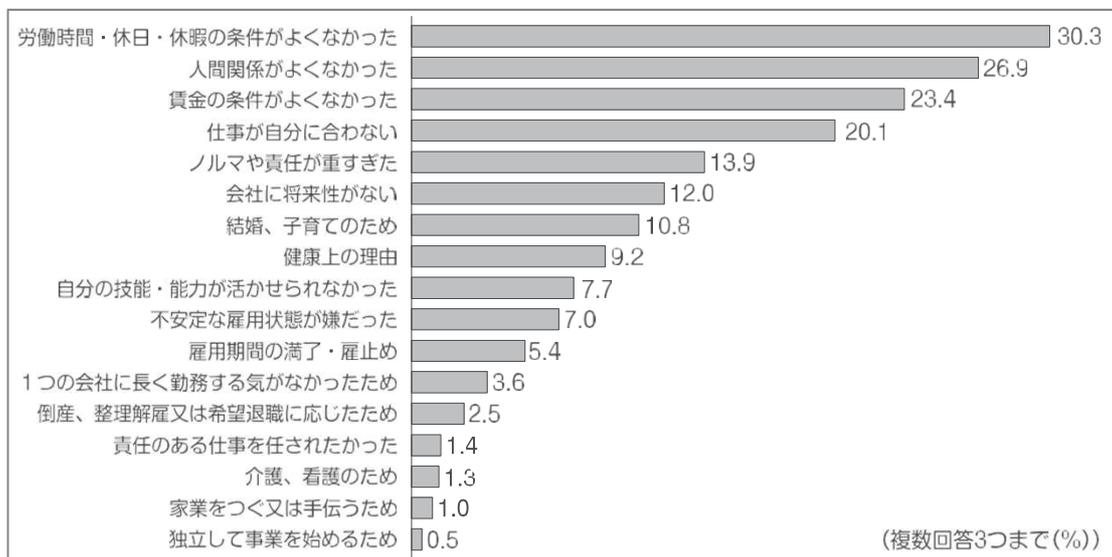
※：令和3年3月卒については就職2年後、令和4年3月卒については就職1年後の離職率を記載している。



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

▶ PPT3-5 ★★★

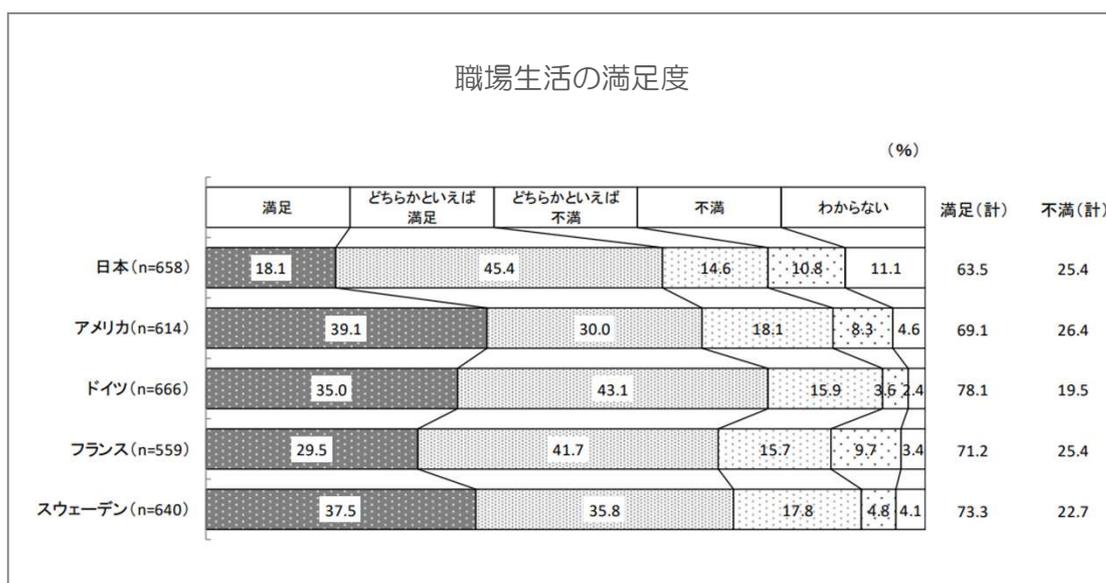
若年者が初めて勤務した会社を辞めた主な理由



出典：厚生労働省『平成30年若年者雇用実態調査の概況』21ページに基づき作成
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkoyou-h30_gaikyou.pdf

▶ PPT3-6 ★★

世界の若者の職場生活に対する満足度調査



出典：こども家庭庁「我が国と諸外国のこどもと若者の意識に関する調査（令和5年度）」 80ページ
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/d0d674d3-bf0a-4552-847c-e9af2c596d4e/3b48b9f7/20240620_policies_kodomo-research_02.pdf

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付けることで、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ください。

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－」
https://www.mext.go.jp/content/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」
<https://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

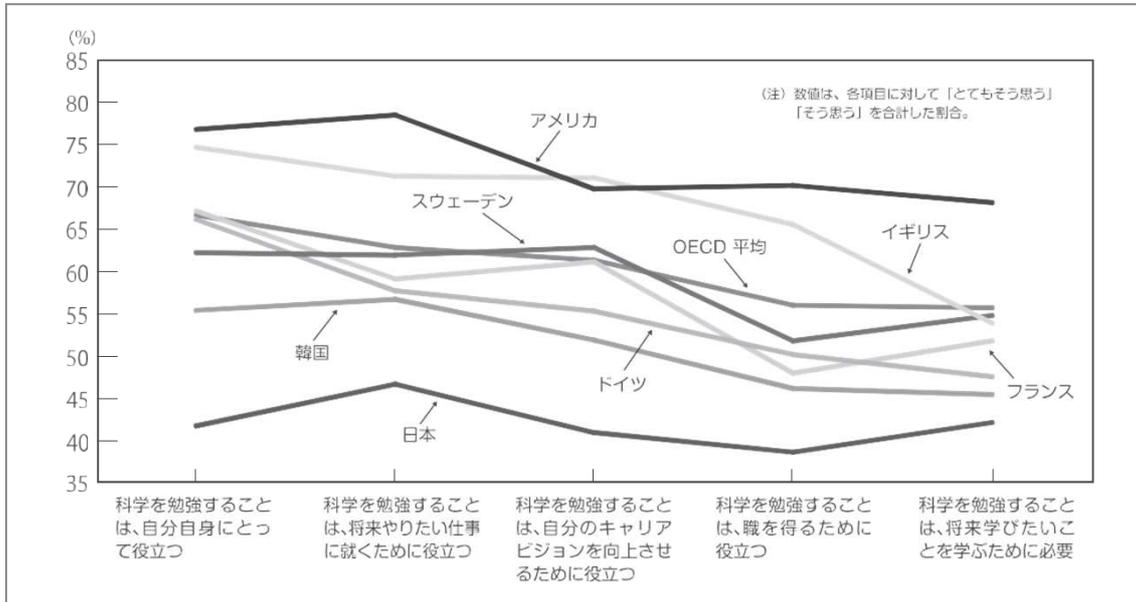
県内の農家から野菜を仕入れる流通会社。新規事業としてスタートした八百屋プロジェクトで、学生インターンシップが大きな役割を果たした。

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」
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-kihon.pdf>

学習と仕事を関連付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
https://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付けることで、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つけることで、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付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

▶ PPT3-13 ★★

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」
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-kihon.pdf>

▶ PPT3-14 ★★

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」
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-kihon.pdf>

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**という存在でしか持てない視点、**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」
<https://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」
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-kihon.pdf>

インターンシップ

有給インターンシップの特徴は以下のようなものです

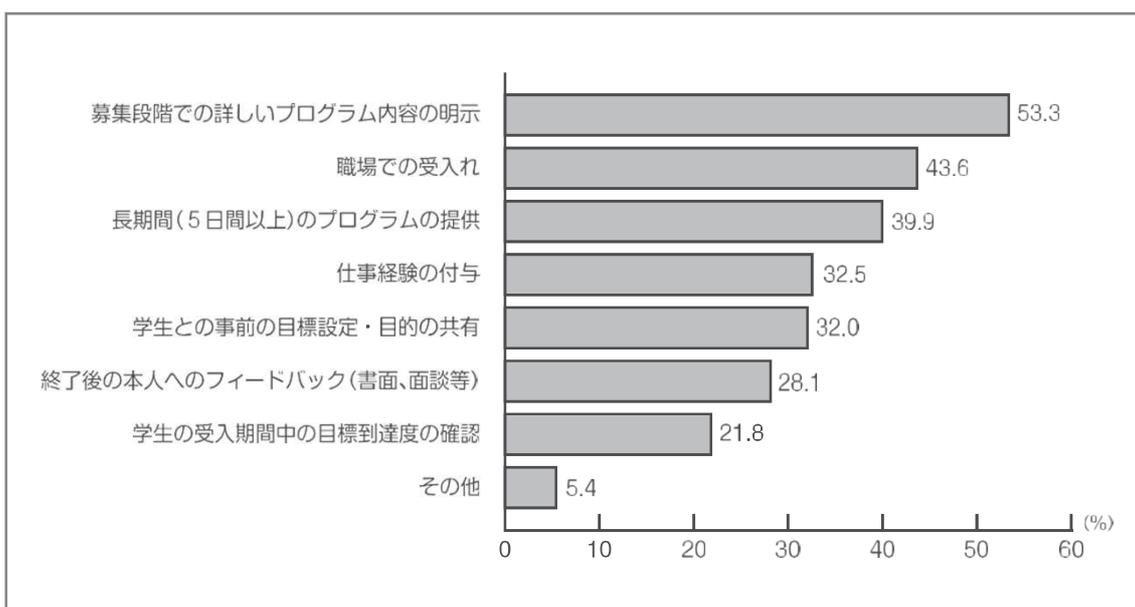
有給インターンシップは、長期インターンシップであることが多いです。内容的には、実務を任されることが多く、単なる仕事体験にはとどまりません。

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 『2018年度 新卒採用に関するアンケート調査結果』5ページ
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2018/110.pdf>

インターンシップ参加企業の選び方

業界・企業・職種

- ・ 志望業界・企業・職種
- ・ 自身の興味関心
- ・ 上記に関連する分野

内容

- ・ 体験できる内容
- ・ 専攻内容を活かせるか
- ・ 身につくスキル

条件

- ・ 開催時期
- ・ 実施日数(長期・短期)
- ・ 開催地域

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、イメージどお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。



▶ PPT3-21 ★★★

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持つものに対して説明責任を果たすこと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。

▶ PPT3-22 ★★

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…」

- ・ 企業とつながりを持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
- 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



もにすマーク



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(当時))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」として定義付け。

〈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」 <https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>

▶ PPT3-25 ★★★

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

▶ PPT3-26 ★★★

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!!



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条に規定されてい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」に当たる場合には、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)】が適用されます。

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。

労働時間の決まり

〈働く時間の長さ〉

1週間の労働時間 40時間以内

1日の労働時間 8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、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

割増賃金(残業代)の決まり

〈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
(時間外労働が月60時間を超える場合は50%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

休日の決まり

〈原則〉毎週少なくとも1日の休日を与える

〈例外〉4週間を通じて4日以上与える

休憩時間の決まり

- 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→60分以上

▶ PPT3-29 ★★

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、都道府県ごとに異なり「地域別最低賃金」の他に、特定産業に適用される「特定最低賃金」があります。

仮に最低賃金額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」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumchiran/

※ 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/>

▶ PPT3-30 ★★

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(業務災害)や通勤(通勤災害)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)等給付(必要な療養の給付)
- ② 休業(補償)等給付(休業4日目からの給付)
- ③ 傷病(補償)等年金(療養開始後、一定期間治らないケガなどへの給付)
- ④ 介護(補償)等給付(介護の費用の給付)
- ⑤ 障害(補償)等給付・障害(補償)等一時金(後遺障害への給付)
- ⑥ 遺族(補償)等給付・遺族(補償)等一時金(遺族への給付)
- ⑦ 葬祭料等(葬儀の費用の給付)

労災保険の保険料について、労働者負担はありません。



相談事例

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日当たり2,000円はもらえていますが、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、どこに相談したらよいですか。

労働基準法の「労働者」とは、事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいいます。「インターンシップ生」の名称であっても、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、使用者の指揮監督下において、報酬が支払われている場合には、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④ 就職活動の際の留意点

概 略

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。

アウトライン

解説スライド ●ケーススタディ・スライド ◆データ・スライド

★★★…「労働法」等に関連する絶対知っておくべき重要なスライド

★★……知っておくとさらに良いデータや「労働法」等の補足的なスライド

★……データやクイズ、その他参考となる「労働法」等のスライド

1. 自己分析の必要性 PPT4-3

◆新規学卒就職者の学歴別就職3年以内離職率の推移

◆自己分析の必要性～なぜ早期に離職してしまうのか～

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～

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) PPT4-6

労働法とは

「労働法」と「労働契約」について

「労働基準法」とは…

知っておきたい法律の知識～労働基準法～

知っておきたい法律の知識～最低賃金法～

知っておきたい法律の知識～男女雇用機会均等法～

職場におけるハラスメントに関する法律(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

3. 企業研究 PPT4-15

企業研究～働きやすい企業とは～

企業研究～えるぼしマークとは～

企業研究～くるみんマークとは～/～くるみん認定基準～

企業研究～ユースエール認定企業マークとは～

企業研究～もにすマークとは～

企業研究～安全衛生優良企業公表制度とは～

4. 求人情報の探し方 PPT4-25

求人情報の探し方～新卒応援ハローワーク～

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～

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～

5. 選考の際の注意点 PPT4-28

採用面接でのNG

6. 内定 PPT4-30

採用内定の法律的な性格

内定取消トラブル

内定と内々定の違い

いわゆる「オワハラ」という言葉を知っていますか

内定の辞退～トラブル防止のために～

7. いろいろな支援 PPT4-35

働くことに悩んだら～サポステ～

障害者の就職支援

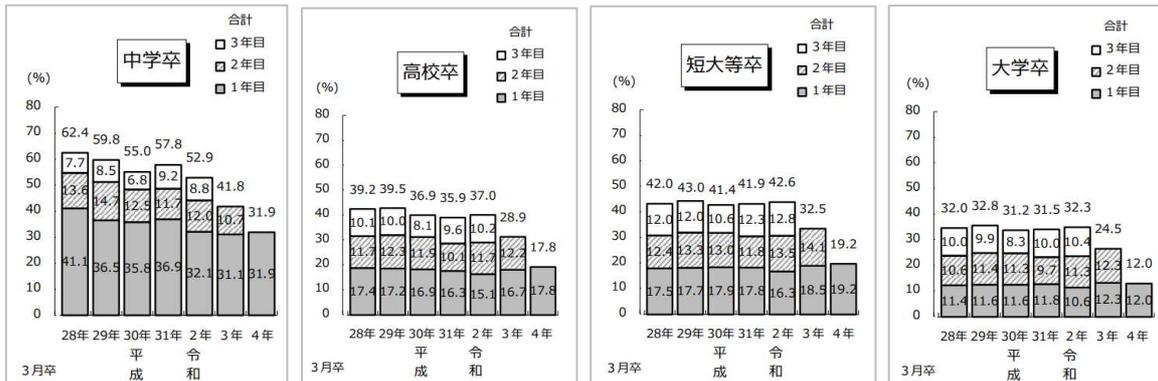
困ったときの…相談先はここ

【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(就職活動の際の留意点) 3枚目のスライド」の意]

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6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。

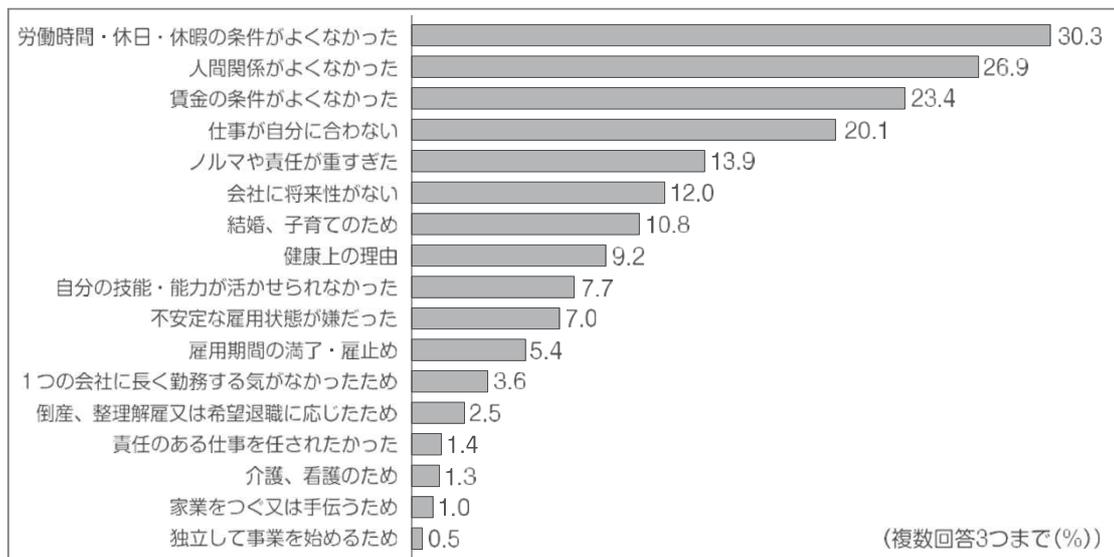


(注) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学卒者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。3年目までの離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

出典：厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況」に基づき作成
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00006.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30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
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkoyou-h30_gaikyou.pdf

▶ PPT4-5 ★★★

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、有期雇用労働者、派遣社員、パートタイム労働者、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	有期雇用労働者	事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者 (* 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
		パートタイム労働者(*)	1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者
雇用されない人	個人事業主やフリーランスなど業務委託(請負)契約で働く人など 使用者(会社社長など)		

(※)パートタイム・有期雇用労働法におけるパートタイム労働者は、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者

▶ PPT4-6 ★★★

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

「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・勤務時間・給料などの労働条件

雇います!



会社(事業主)



働きます!



働く人

* 労働条件明示の義務

「労働契約」の締結

⇒働く人と事業主で **合意して** 決める
ただし、最低労働基準を定める労働法に従う義務有り

「労働法」と「労働契約」について

労働契約の内容を完全に自由に決定できるようにしてしまうと…

「会社」よりも、弱い立場にあることが多い「働く人」にとって、劣悪な労働条件の契約になってしまうかも…



保護

労働法

これを防ぐ

- 労働基準法
- 最低賃金法
- 労働契約法
- 男女雇用機会均等法
- ：

働く人

- 正社員
- 派遣社員
- 有期雇用労働者
- パートタイム労働者

労働法により皆さんの権利が保護されています…!!

「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、**月給制など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。

労働時間の決まり

<働く時間の長さ>

1週間の労働時間 40時間以内

1日の労働時間 8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、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

割増賃金(残業代)の決まり

<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
(時間外労働が月60時間を超える場合は50%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

休日の決まり

<原則> 毎週少なくとも1日の休日を与える

<例外> 4週間を通じて4日以上与える

休憩時間の決まり

- 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→60分以上

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。

仮に最低賃金額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。

※ 両者に該当する場合は、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」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/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/>

▶ PPT4-13 ★★★

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。

▶ PPT4-14 ★★★

職場におけるハラスメントに関する法律（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント(以下、「職場におけるハラスメント」)に関する防止措置を講ずることは事業主の義務です。

また、**事業主に職場におけるハラスメントに関して相談した労働者に対して、事業主が不利益な取扱いを行うことは禁止**されています。

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



もにす
マーク



安全衛生優良企業
公表制度

企業研究 ～えるぼし・プラチナ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。

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する状況が優良（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）な企業が、厚生労働大臣の認定を受けられるものです。



認定企業を調べるには「女性の活躍推進企業データベース」で！
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



さらに積極的な企業の証！

女性活躍推進法が改正され、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定（えるぼし認定）よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されました（2020年6月1日施行）。



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つの基準をみたす

2段階目



5つの基準のうち3つまたは4つの基準をみたす

3段階目



5つの基準のうち、全ての基準をみたす



認定基準等の詳細はこちら

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、トライくるみんマークは、従業員の子育て支援に積極的に取り組む「子育てサポート企業」であることを示す認定マークです。

一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認定を受けた企業だけが利用できるマークであり、求人広告に掲載するなどにより子育てサポート企業であることをPRできます。



さらに積極的な企業の証！

くるみん認定やトライ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。

さらに、これらそれぞれのくるみん認定に加え、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業は「プラス認定」を受けることができます。



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(2年以上5年以内)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(一般事業主行動計画公表サイト：両立支援のひろば等)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10%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!!!」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/999zentai.pdf>

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促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、厚生労働大臣の認定を受けられるものです。

▶ PPT4-21 ★★

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) **新卒者などの直近三事業年度の離職率が20%以下**
(ただし、採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下)
- 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)
(*有給休暇に準ずる休暇として人材開発統括官が定めるものを含む。
また、その日数は労働者1人当たり5日が上限)



↓
* 詳細については下記サイトに

厚生労働省ホームページ「ユースエール認定制度」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

▶ PPT4-22 ★★

企業研究 ～もにすマークとは～

もにす認定制度(障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度)とは、障害者の雇用の促進や安定に関する取組が優良な中小企業を、障害者雇用促進法に基づき、厚生労働大臣が「**もにす認定企業**」として認定する制度です。



この認定制度を通じて、認定を受けた企業が地域の身近な障害者雇用のロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取組が一層推進されることが期待されます。

もにすマークは、認定基準を満たした中小企業(300人以下)のみが表示できる厚生労働省認定のマークです。

企業研究 ～もにすマークとは～

〈認定基準〉

- 1) 障害者雇用への取組、取組の成果、それらの情報開示の3項目について、評価基準に基づき、それぞれ合格最低点に達し、合計で50点中20点以上を獲得していること
- 2) 法定雇用障害者数以上雇用していること
- 3) 過去に認定を取り消された場合、取消の日から起算して3年以上経過していること
- 4) 障害者雇用促進法その他の関係法令に違反する重大な事実がないこと



* 詳細についてはこちら

厚生労働省ホームページ「障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/monisu.html>

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」
<https://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・生徒や、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・生徒の就職支援の専門職「ナビゲーター」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」

<https://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オンライン自主応募受付可否
- ②雇用形態
- ③就業形態
- ④職種・仕事の内容
- ⑤就業場所・転勤の可能性
- ⑥試用期間
- ⑦受動喫煙対策
- ⑧賃金形態等
- ⑨手当
- ⑩'計(税込) (a+b+c)
- ⑪賞与・昇給
- ⑫通勤手当
- ⑬加入保険等
- ⑭就業時間
- ⑮通勤外
- ⑯入居可能住宅
- ⑰休日等
- ⑱有給休暇
- ⑲週休二日制
- ⑳選考方法
- ㉑補足事項・求人条件に係る特記事項
- ㉒募集・採用に関する情報
- ㉓職業能力の開発及び向上に関する取組の実施状況
- ㉔職場への定着の促進に関する取組の実施状況

※ 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。

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 ※ 教育訓練休職制度・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られる機会を設定する仕組み)がある場合はその情報を含む。
	社内検定等の制度の有無及び内容
(ウ)企業における職場定着に関する状況	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(住所またはメールアドレス)③所属学校名、在学年または卒業年月④青少年雇用情報提供希望の旨

※ 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、企業に義務付けられています。

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？」
- ・「歴史上の人物であなたの最も尊敬する人を教えてください。」
- ・「学校外(学外)で参加している団体はありますか？ あれば教えてください。」
- ・「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。」



選考の際の留意点 ～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、生活信条などに関する事
- ・ 尊敬する人物に関する事
- ・ 思想に関する事
- ・ 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの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」
<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm>

<c. 採用選考の方法>

- ・ 身元調査などの実施（注：「現住所の略図等」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）
- ・ 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- ・ 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



！就活セクハラについて

もし、採用面接等で、企業の採用担当者等から強引なプライベートへの誘いなどセクシュアルハラスメント等を受けた場合、大学の就職担当者に相談することができるほか、都道府県労働局等の総合労働相談コーナーでも、丁寧かつプライバシーに配慮した相談対応をしてもらえます。

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＝解雇は無効となることがあります。

→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（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



内定と内々定の違い

企業が正式な内定よりも前に、いわゆる内々定を出すことも少なくありません。内定と内々定とは、法的にみて何が異なるのでしょうか？

- ・ 内々定の段階では、一般的には学生は引き続き就職活動を続けており、企業側としても当該学生が実際に就職するということに確信が持てないことが多いでしょう。このような場合、お互いの「意思表示の合致」がないために労働契約は成立しておらず、したがって内々定の取消は原則として自由ということになります。
- ・ ただし、
 - (1) 内定や内々定の性質は個々の状況により異なりますので、たとえ正式な内定が出る以前でも、お互いの意思表示の合致があったと認められる事情があれば、労働契約が成立したといえる場合もあります（学生が内々定により就職活動を終え、内々定を出した企業もそれを知っている場合など）。
 - (2) 内々定の段階で労働契約が成立したとはいえない場合にも、内々定の取消の態様によっては、信義則違反として企業の損害賠償責任が認められることがあります。
詳しくは、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（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。

▶ PPT4-33 ★★

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、「他社を断らないと内定を出さない」、「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。

他社を断らないと
内定を出さないぞ！

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、ひとり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。

▶ PPT4-34 ★★★

内定の辞退 ～トラブル防止のために～

一般的には採用内定により労働契約が成立したといえることが多く、この場合に企業が内定を一方的に取り消すことは解雇の問題となります。

一方、労働契約が成立しても、労働者(学生)の側からの退職の自由は広く認められており、2週間の予告をすれば理由に関わらず退職(内定の辞退)をすることができます。

もっとも、新卒採用をする計画がある中で、就職の直前に内定を辞退すると、企業には代わりとなる人員確保など多大な負担がかかります。内定先に就職する意思がないことがはっきりした場合には、早めに、誠意を持って辞退の意思を伝えることも、無用なトラブルを回避する上で重要です。



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若者及びその家族に対し、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」
<https://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分からない・・・
- 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
または指定一般相談支援事業者

職業リハビリテーション、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

▶ PPT4-37 ★★

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向けて、就労移行支援事業所内での訓練や、企業における実習、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

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

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。(原則3月以内・月100時間の標準)

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」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000429416.pdf>

▶ PPT4-38 ★★★

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時～22時 土日・祝日 9時～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関する相談、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」
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/> 見てね!



テーマ⑤ 契約と労働条件

概 略

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。

アウトライン

□解説スライド ●ケーススタディ・スライド ◆データ・スライド

★★★…「労働法」等に関連する絶対知っておくべき重要なスライド

★★……知っておくとさらに良いデータや「労働法」等の補足的なスライド

★……データやクイズ、その他参考となる「労働法」等のスライド

1. 労働契約の基本 PPT5-3

- (1) 労働契約とは
- (2) 仕事を探すとき
- (3) 労働契約を結ぶとき
- 労働条件通知書に記載しなければならない事項
- (4) 勤め先に就業規則があるとき
- 就業規則について
- 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

2. 最低限知っておきたい！ 働くことに関する法律 PPT5-11

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

3. 労働保険・社会保険 PPT5-33

- (1) 労災保険
- (2) 雇用保険
- (3) 健康保険
- (4) 厚生年金保険
- 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

4. 労働組合 PPT5-43

- 労働組合とは？
- 不当労働行為とは？

【本資料のスライド番号表記例】

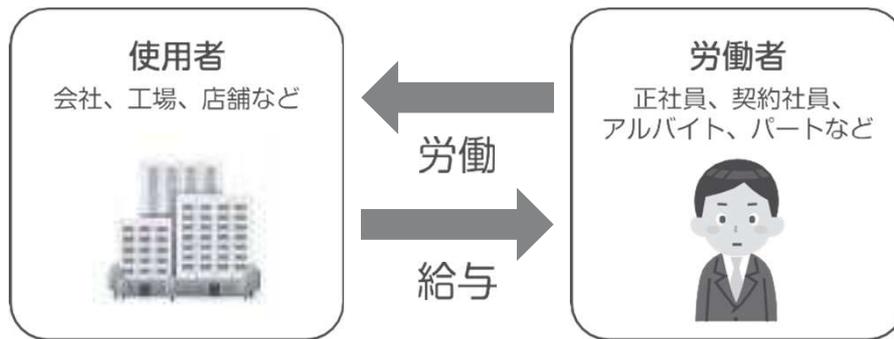
[PPT5-3とは「パワーポイント資料テーマ⑤(契約と労働条件) 3枚目のスライド」の意]

労働契約の基本

▶ PPT5-3 ★★★

(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(PPT5-5参照)。

労働契約の基本

▶ PPT5-4 ★★★

(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の申込みをする場合や、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。

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)の氏名または名称
- 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)
- ⑩受動喫煙を防止するための措置

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩

⑤ ⑦ ⑧

労働契約の基本

▶ PPT5-5 ★★★

(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(労働者の希望がある場合には、電子メール・SNS等でも可)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1,200円
通勤手当 定期代実費支給
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
10. 従事すべき業務の変更の範囲
11. 就業場所の変更の範囲
12. 有期労働契約を更新する場合の基準

はい、確認しました!

補足①▶

労働契約の基本

▶ PPT5-6 ★★

(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有期労働契約の更新の基準、③就業の場所、④業務の内容、⑤始業・終業の時刻、⑥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、⑦休日、⑧休暇(年次有給休暇など)、⑨賃金(給与)の決定・計算・支払方法、締切日、支払いの時期、昇給、⑩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

パートタイム・有期雇用労働法では、これらに加えて、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」の4つの事項についても、文書の交付など(パートタイム労働者・有期雇用労働者が希望した場合は電子メール等やFAXでも可)により、速やかに、パートタイム労働者・有期雇用労働者に明示することが義務付けられています。

(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1,200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(PPT5-7参照)

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)

※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19年法律第128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)

労働契約の基本

▶ PPT5-9



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

- 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。見たいといえれば見せてもらえるのですが、正直言い出しにくいです。
- 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

▶ PPT5-10



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(労働者の希望がある場合には、電子メール・SNS等でも可)にして知らせなければいけません。(PPT5-5参照)
- 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。(PPT5-25参照)
- 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。(PPT5-3参照)
 - ・ 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)
- 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。(PPT5-11参照)

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-11 ★★★

(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

今月は忙しいから
休みなして!



労働基準法違反!
無効です!



最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-12 ★★★

(2) 労働時間・休憩・休日

- 労働基準法**では、原則として**1週間で40時間**、**1日8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**の休憩時間を労働時間の途中で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、原則として週40時間、1日8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、「労働時間の途中で」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」は法定義務ではありません。(労働基準法第35条)

補足③▶

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-13 ★★

(補足③)

※3 いろいろな労働時間制度

週40時間、1日8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、週40時間、1日8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、特定の日に週40時間または1日8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

3か月以内の一定期間(清算期間)の総労働時間をあらかじめ決めておき、その枠の中で、各労働者が自由に出勤・退社してよい制度。労働時間の効率化と短縮が期待できます。(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

▶ PPT5-14 ★★★

(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)が付与されます。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、勤続年数に応じて下表の日数が付与されます。(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

※週4日労働する場合であっても、1日8時間働く場合は、週労働時間が30時間以上となる為、上表が適用される。

補足④▶

(補足④)

※5 年次有給休暇

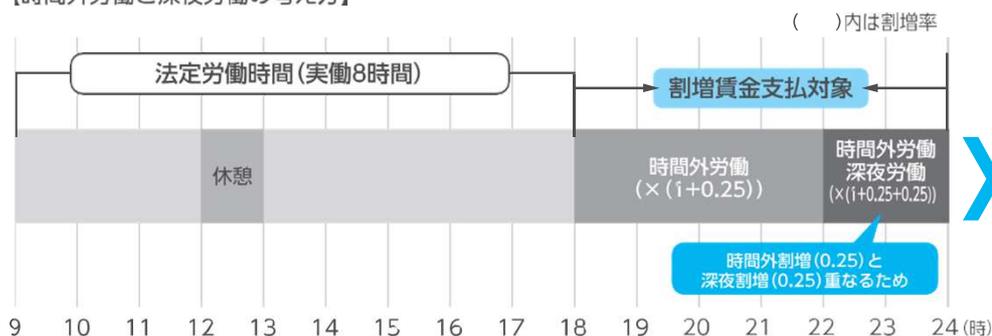
- ・ 年次有給休暇は、年間の一定の日数の休暇を有給で付与する制度です。
- ・ 正社員、パート、アルバイト、契約社員等、雇用形態にかかわらず、要件を満たせば年次有給休暇は発生します。
- ・ 1週間の労働日数が少なくても、年次有給休暇は比例付与されます。(労働基準法第39条第3項)
- ・ 年次有給休暇は取りたい時期に取得することができます。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合には、取得時期を変更する権利が使用者にはあります。また、どのような目的で使用するかは労働者の自由です。(労働基準法第39条第5項)
- ・ 使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、その日数のうち5日については、付与された日から1年以内に使用者が時季を指定して取得させなければなりません。(労働基準法第39条第7項)

【参考】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115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」を締結しておくことが必要です。(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、また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▶

最低限知っておきたい！ 働くことに関する法律

▶ PPT5-17 ★★

(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、時間外・休日に労働させる範囲を取り決めること。取り決めた内容は書面にします。これを「労使協定」といいます。

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）

* 時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。（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。

月60時間超準法の時間外労働に対しては5割増(×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

▶ PPT5-18 ★★★

(5) 賃金（給与）

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

通貨払い

- 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。
- 労働者が希望すれば、銀行振込またはデジタル払いも可能です。

直接払い

- 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。

全額払い

- 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(PPT5-17参照)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。

一定期日払い

- 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。

(6)ー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、都道府県ごとに産業や職種に関係なく全ての労働者と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、高い方の賃金額で支払う必要があります。

派遣労働者は派遣先の事業場の「地域別最低賃金」が適用されます。

(6)ー② 最低賃金

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」

https://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/>

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-21 ★★★

(6)－③ 最低賃金

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。

厚生労働省「最低賃金額以上かどうかを確認する方法」

<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/seido/kijunkyoku/minimum/minimum-13.htm>

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-22 ★★★

(6)－④ 最低賃金

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

▶ PPT5-23 ★★★

(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(PPT2-21)も忘れずに。
- 通勤手当は、法律で支払い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、厚年は控除は入社の翌月です。住民税は2年目からの控除です)。

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-24 ★★★

(8) 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使用者(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・支払いの時期、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

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-25 ★★★

(8)ー② 就業規則に記載されていること

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93条、労働契約法第12条) (PPT5-7参照)

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) (PPT5-7参照)

※8 法律に違反する定めとは(例)

- ・ 1日8時間労働(休憩無し)
- ・ 時間外割増賃金(10%増) など

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-26 ★★★

(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、66条の8の2、
66条の8の4) (※10、11、12)

【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▶

(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、期間の定めのある契約により使用される者であって、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雇用される正社員の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医師による面接指導を受けたい旨を申し出たとき(義務)。
月80時間以下の時間外・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や事業場で定める基準に該当する(努力義務)。

※11 研究開発業務従事者に対する医師による面接指導

研究開発業務従事者に対しては、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた場合には、※10に加えて、申出がなくても医師による面接指導を行わなければなりません。

※12 高度プロフェッショナル制度対象労働者に対する面接指導

高度プロフェッショナル制度対象労働者に対しては、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合、その超えた時間が1月当たり100時間を超えて行った者には、申出がなくても医師による面接指導を行わなければなりません。

(10)ー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、適法とはいえません。

契約期間の定めがある場合は、やむを得ない事情がなければ、即時に退職することは難しいといえます(民法第628条)。

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き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ます。
(PPT5-34参照)



最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-29 ★★★

(10)ー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、辞めさせられた!】(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)(※13)。

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辞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。



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

▶ PPT5-30 ★★

(補足⑦)

※13 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

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-31



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!と言われたけど。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」と言うのですが、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 有休(年次有給休暇)は社員にしかないと言われました。

最低限知っておきたい! 働くことに関する法律

▶ PPT5-32



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。(PPT5-22参照)
- ② 正解【×】
 - ・ 賠償額の予定はできません。また賃金の全額払いの原則に違反します。(PPT5-18参照)
 - ・ 就業規則は法律に違反する定めはできません。(PPT5-25参照)
- ③ 正解【○】
 - ・ 交通費は法律で支払い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。(PPT5-3、PPT5-23参照)
 - ・ 「アルバイトだから」という理由だけで支払われない場合には、違法とされる場合があります。(PPT7-15参照)
- ④ 正解【×】
 - ・ 会社の指示で働いた場合には、正規の賃金が支払われなければなりません。
 - ・ 労働条件通知書を確認してみましょう。(PPT5-5参照)
- ⑤ 正解【×】
 - ・ 6時間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。(PPT5-12参照)
- ⑥ 正解【×】
 - ・ 日々の労働時間を1分でも切り捨てることは、賃金の全額払いの原則に違反します。(PPT5-18参照)
- 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。(PPT5-14、PPT5-15参照)

労働保険・社会保険

▶ PPT5-33 ★★★

(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などが受けられます。(労働者災害補償保険法第7条)

【仕事中(業務災害)・通勤途中(通勤災害)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)等給付	必要な療養が受けられる(原則として自己負担なし)
休業(補償)等給付	ケガや病気で休業し、賃金を受けられない場合、休業4日目から平均賃金に相当する8割(特別支給金も含む)
障害(補償)等給付	傷病が治癒した後にもなお障害等級に該当する障害が残ったとき。 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』
<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/040325-12.html>



労働保険・社会保険

▶ PPT5-34 ★★★

(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日以上または賃金支払いの基礎となった時間数が80時間以上ある月が、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	180日	210日	240日
35歳以上45歳未満			150日		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

(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(障害者など)

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		

- ・ 31日以上雇用される見込みがあり、週所定労働時間が20時間以上の人が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)ー③ 雇用保険 (再就職手当)

雇用保険は失業中の手当だけではありません。早期に就職が決まった場合または事業を開始し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こと。
3. 待期間(7日間)満了後の就職または事業を開始したこと。
(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%)

再就職手当は早期に再就職するほど金額がUPしますよ。



労働保険・社会保険

▶ PPT5-37 ★★★

(2)ー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(被保険者)期間が3年以上(初回は1年以上)など)を満たす雇用保険の被保険者(在職者)また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一般教育訓練給付金として教育訓練経費の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」
<https://www.kyufu.mhlw.go.jp/kensaku/SCM/SCM101Scr02X/SCM101Scr02XInit.form>
- ・ このほかに「特定一般教育訓練給付金(訓練経費の40%相当額を支給)」「専門実践教育訓練給付金(訓練経費の50%(最大70%)相当額を支給)」という制度があります。

- ・ 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0.05～0.06% (令和4年10月～)



労働保険・社会保険

▶ PPT5-38 ★★★

(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3分の2相当額を支給開始日から通算して1年6か月支給(令和4年1月1日改正)。
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、休業前の賃金の3分の2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(年齢や収入によって異なる)を超えた額が支給される。

補足⑧▶

(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、1週の所定労働時間及び1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上の人が入りの対象です。上記に該当しない場合でも、次のいずれにも該当する場合は加入の対象となります。
 - ①週の所定労働時間が20時間以上
 - ②賃金の月額が8.8万円以上
 - ③(昼間の)学生でないこと
 - ④従業員数が101(令和6年10月から51)人以上の会社で働いている人であること
 - ⑤2ヵ月を超える雇用の見込みがある

(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種類があります。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。



労働保険・社会保険

▶ PPT5-41



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 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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会社に言われました。

労働保険・社会保険

▶ PPT5-42



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。
(PPT5-33参照)
- 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PPT5-39参照)
(国民年金、厚生年金保険はPPT5-40参照)
- ③ 正解【△】
 - ・ 雇用保険は、昼間学生は加入できません。
(PPT5-35参照)
 - ・ 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、通勤災害として労災保険の給付が受けられます。
(PPT5-33参照)

労働組合とは？

労働組合とは、「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」のことです。

- ① 労働者が労働組合を結成する権利(団結権)
- ② 労働者が使用者(会社)と団体交渉する権利(団体交渉権)
- ③ 労働者が要求実現のために団体で行動する権利(団体行動権(争議権))

労働組合は労働者が複数人集えば自由に結成することが可能

※ 労働組合の結成については、都道府県の労政主管部局や一部の労働組合(連合団体、地域労組、ユニオン)で相談できます。



不当労働行為とは？

労働組合法は、使用者が以下の行為を行うことを禁止しています。

- ① 労働組合への加入や正当な労働組合活動などを理由に解雇や降格など不利益な取扱いをすること。
- ② 正当な理由なく団体交渉を拒否すること。
- ③ 労働組合の結成や運営に対して支配・介入したり、組合運営経費を援助すること。
- ④ 労働者が労働委員会に救済を申し立てたり、労働委員会での発言や証拠提出をしたことを理由に不利益な取扱いをすること。

労働者や労働組合は労働委員会に救済を求めることができる。



テーマ⑥ 働きすぎと心身の健康

概 略

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。

アウトライン

□解説スライド ●ケーススタディ・スライド ◆データ・スライド

★★★★…「労働法」等に関連する絶対知っておくべき重要なスライド

★★★…知っておくとさらに良いデータや「労働法」等の補足的なスライド

★……データやクイズ、その他参考となる「労働法」等のスライド

1. 「働く目的」の意識調査／労働時間の現状 PPT6-3

◆年齢別の「働く目的」の意識調査

◆「心の豊かさか、物の豊かさか」の意識調査

◆週50時間以上働いている雇用者割合(国際比較)

◆月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合(週間就業時間40時間以上の就業者に占める割合)

2. 過労死等について PPT6-8

□過労死の定義

□若者の過労死等事例 ケース1 (脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡)

□若者の過労死等事例 ケース2 (精神疾患を原因とする自殺による死亡)

□時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係

◆過労死等の労災補償状況

◆勤務問題を原因・動機の1つとする自殺者数の推移(年齢層別)

3. 労働関係法令について PPT6-16

□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？

□なぜ法律で決まっている時間を超えて残業できるの？

●(Q&A)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出てくるのですか？

□時間外労働の上限規則

□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？

□健康的に働くために会社が行うべき義務

◆週60時間以上の雇用者比率の抑制

◆年次有給休暇の取得促進

4. 業務における心理的負荷による精神障害と自殺 PPT6-27

□○○ハラスメントが心身の健康を損なう元凶になる

□セクハラってどんなことを指すの？

□どんなことがパワハラになるの？

□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》

◆パワハラの実態ってどうなっているの？

5. 自分でおかしいなと少しでも気付いたら PPT6-33

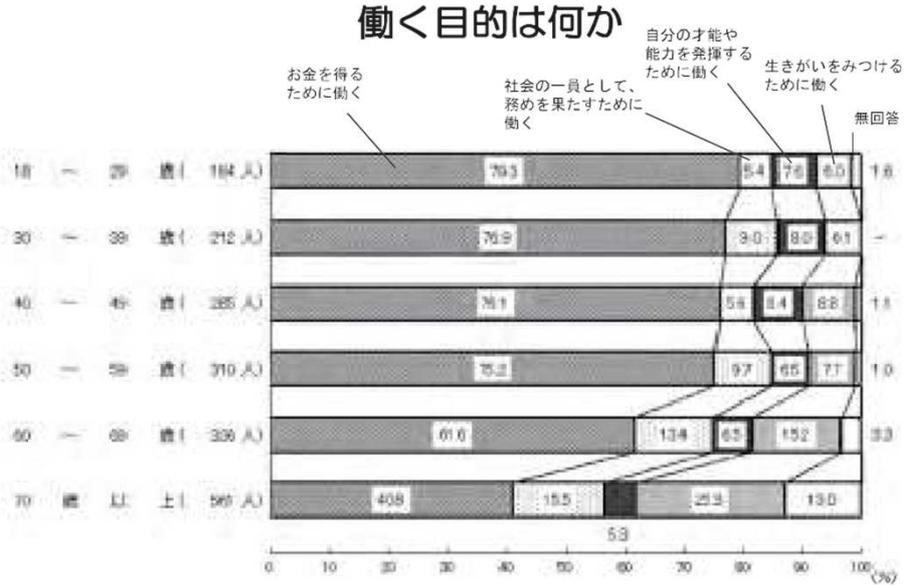
□心身を壊して会社を長期に休まなくてはいけなくなった場合

□労働に関する相談先を押さえよう

【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(働きすぎと心身の健康) 3枚目のスライド」の意]

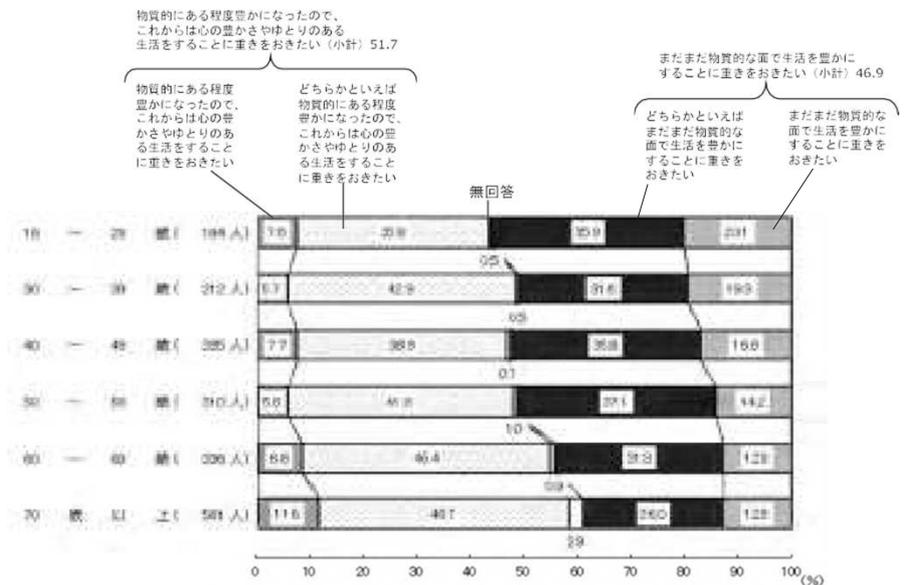
年齢別の『働く目的』の意識調査



出典：内閣府「令和4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/r04/r04-life/2.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、まだ物の豊かさか

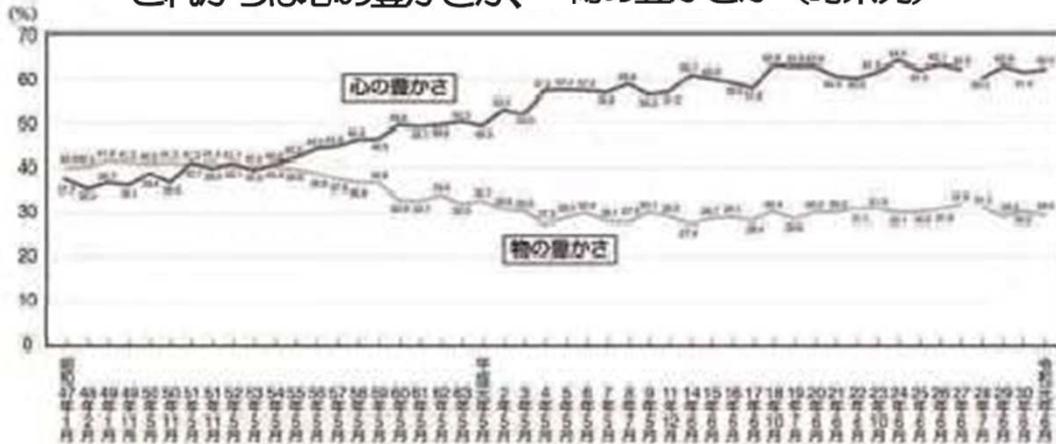


出典：内閣府「令和4年度 国民生活に関する世論調査」に基づき作成
<https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-life/2.html>

▶ PPT6-5 ★★

『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ことに重きをおきたい」
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。
(注3)令和元年6月調査までは、調査員による個別面接聴取法で実施しているため、令和3年9月以降の調査との単純比較は行わない。
(注4)令和2年度は調査を中止している。

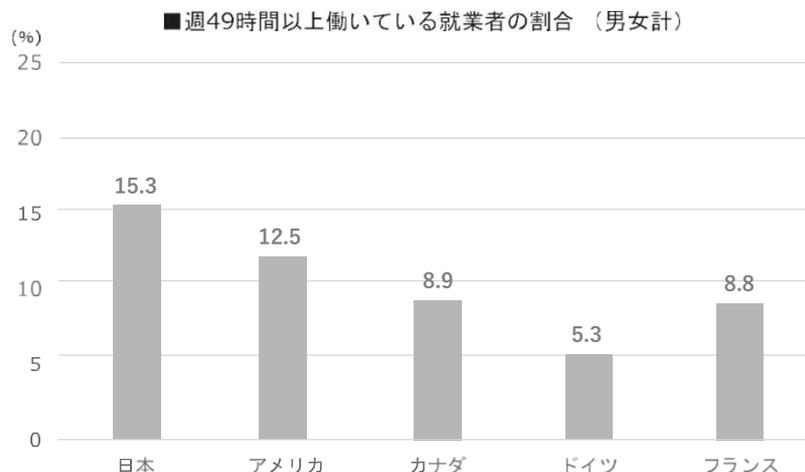
出典：内閣府「令和4年度 国民生活に関する世論調査」に基づき作成
<https://survey.gov-online.go.jp/r04/r04-life/2.html#midashi21>

(参考) 令和3年9月 / 令和4年10月
心の豊かさ：53.4% / 51.7%
物の豊かさ：45.1% / 46.9%

▶ PPT6-6 ★★

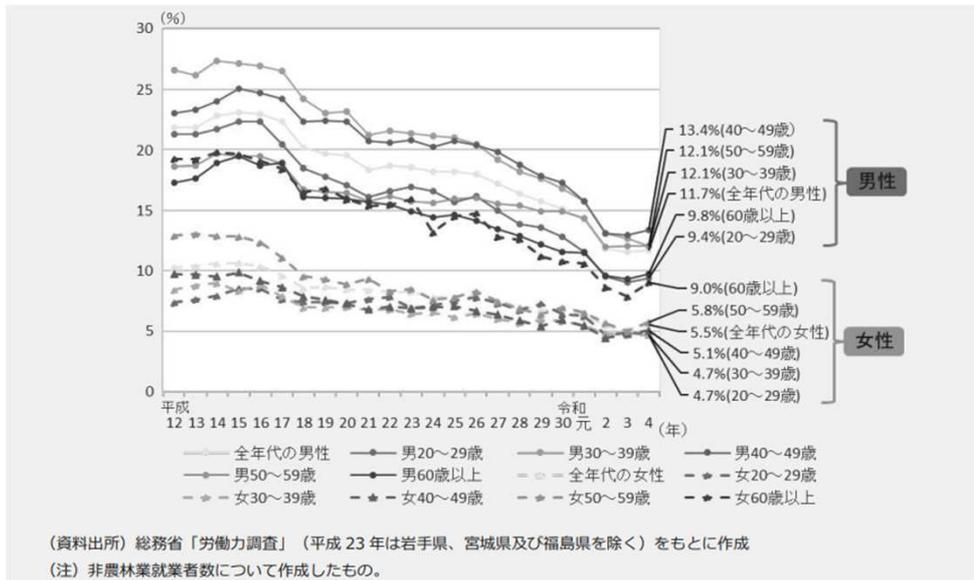
『週49時間以上働いている就業者割合 (国際比較)』

○ 我が国の週49時間以上働いている就業者の割合は、主要国と比較して高い。



出典：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2024』第6-3表
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2024/documents/Databook2024.pdf>

『月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（週間就業時間40時間以上の就業者に占める割合）』



大綱に基づく目標数値 ▶ 週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）

出典：厚生労働省「令和5年版 過労死等防止対策白書」9ページ
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.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の一つと考えられ、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（過度の長時間労働やハラスメントなど）によって精神障害を発症した人は、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

▶ PPT6-9 ★★

若者の過労死等事例 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回の健康診断を実施していたが、高血圧などの異常所見は認められておらず、喫煙習慣等もなかった。

▶ PPT6-10 ★★

若者の過労死等事例 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）

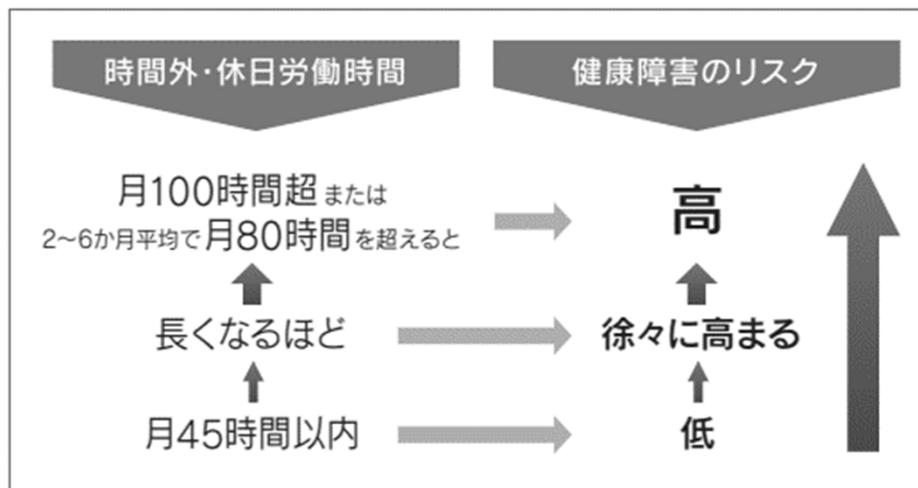
労働者Bさん（20代）は、社員寮の自室内で自殺しているところを発見された。家族などの証言からAさんは、自殺以前から不眠、体重減少などの変化が認められていたことから、うつ病を発症していたものと判断された。

【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」など業務指導とは無縁の人格否定の発言を繰り返し受けるようになったため、不眠などの体調不良を訴えていた。



時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



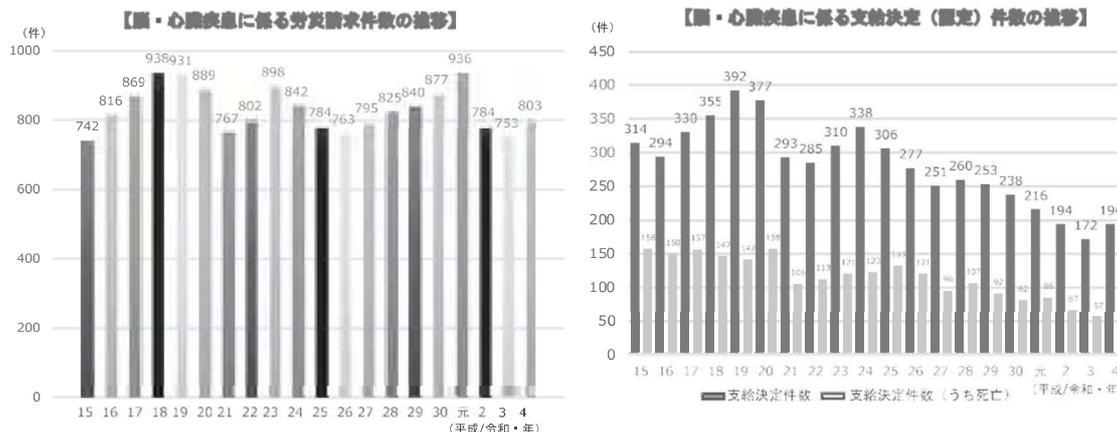
- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方に基づいた医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されます。
- ③ 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④ 2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均で時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

出典：厚生労働省『11月は「過労死等防止啓発月間」です』
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35661.html

▶ PPT6-13 ★★

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年度に300件を超え、平成19年度に392件に至ったが、近年は減少傾向。



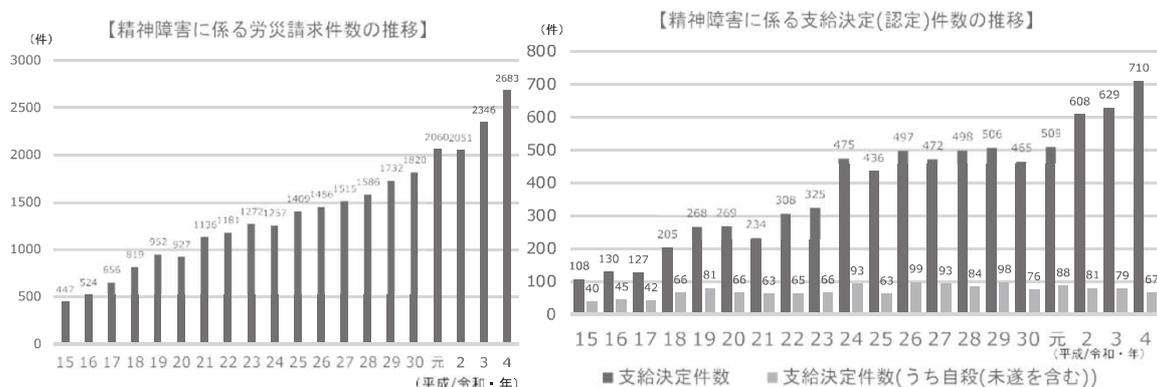
(注)労災支給決定(認定)件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

▶ PPT6-14 ★★

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、平成24年度以降500件前後で推移していたが、令和2年度に600件を超え増加している。

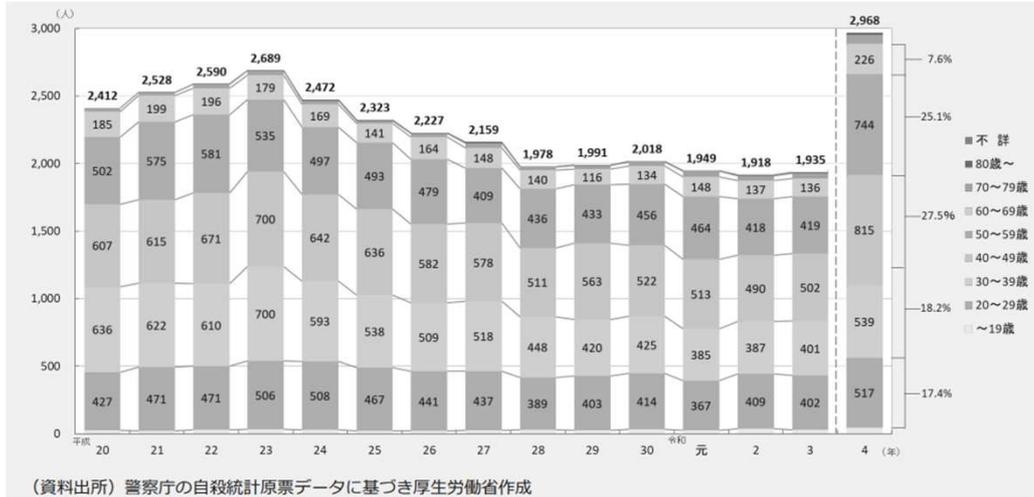


(注)労災支給決定(認定)件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

勤務問題を原因・動機の1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1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、50～59歳、30～39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。



出典：厚生労働省『令和5年版 過労死等防止対策白書』38ページ
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.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。

▶ PPT6-17 ★★★

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決まりを定めています。

■ 働く時間の決まり（法定労働時間）

- 1週間につき**40時間**以内
- 1日につき**8時間**以内

■ 休憩時間の決まり

- 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 **1時間以上**

■ 休日の決まり（法定休日）

- 1週間に**1日**以上 または 4週間に**4日**以上

▶ PPT6-18 ★★★

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週間や1日の働く時間が決まっていますが、業務を遂行する上でやむを得ず法定労働時間・休日を超えて働かなければなら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残業を行うことを認めています。

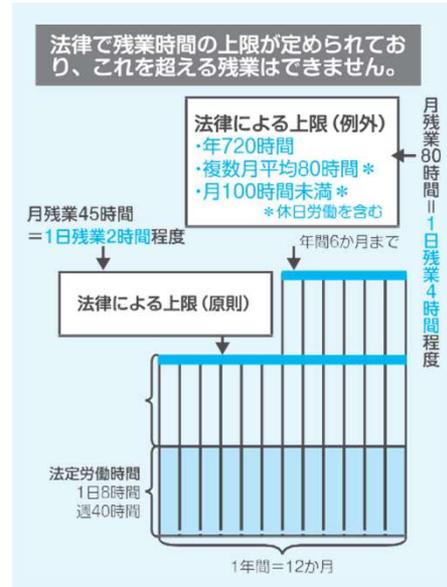
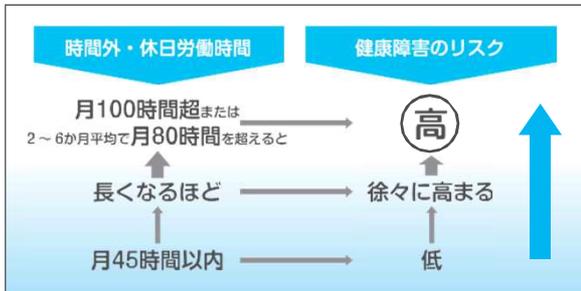
36協定（一般に『サブロク協定』と称されます）

- ・ 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）
- ・ 延長できる時間数は、原則、限度時間（月45時間・年360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、また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。

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出てくるのですか？

A 確かに、時間外労働の上限時間は定められていますが、この上限時間が適用されない業種や職種の労働者もいますし、そもそも労働時間規制の対象とならない労働者もいます。また、現実的には、36協定を超える違法な長時間労働が生じている場合もあります。したがって、現行のような労災認定基準が設けられています。

《過労死等の労災認定基準による労働時間の目安》



(参考) 時間外労働の上限規制

【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(例えば、予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、機械のトラブル対応等)。

■「時間外労働の上限規制」に関する注意すべきポイント

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、臨時的な特別の事情があり労使が合意している場合でも、年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、限度時間(月45時間)を超えて労働させることができる月数は年6か月(6回)以内、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て80時間以内(休日労働含む)を限度に設定する必要があります。

▶ PPT6-21 ★★★

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」では働く人が有給で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8割以上出勤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付与される一定日数の有給の休暇のこと。

□ 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

□ 年5日の年次有給休暇の確実な取得

使用者は、年10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年5日については時季を指定して取得させなければなりません。

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

▶ PPT6-22 ★★★

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、様々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	雇入れの際
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。

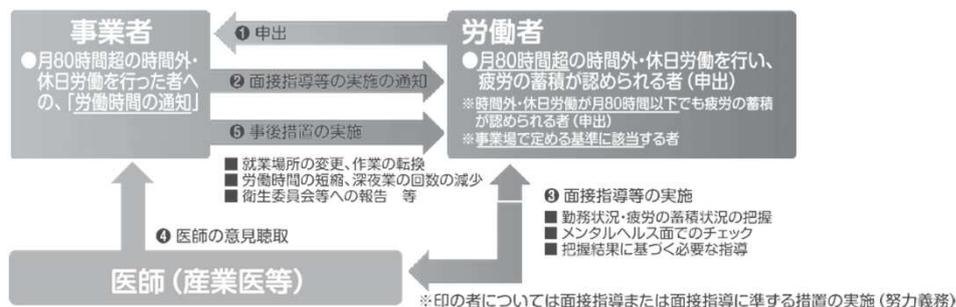
特殊健康診断	対象となる労働者
<ul style="list-style-type: none"> ・ 屋内作業場等における有機溶剤業務に常時従事する労働者(有機則第29条) ・ 鉛業務に常時従事する労働者(鉛則第53条) ・ 四アルキル鉛等業務に常時従事する労働者(四アルキル鉛則第22条) ・ 特定化学物質を製造し、または取り扱う業務に常時従事する労働者及び過去に従事した者(一部の物質に係る業務に限る)(特化則第39条) ・ 高圧室内業務または潜水業務に常時従事する労働者(高圧則第38条) ・ 放射線業務に常時従事する労働者で管理区域に立ち入る者(電離則第56条) ・ 除染等業務に常時従事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在籍労働者(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、その意見を勘案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。



労働安全衛生法「面接指導」に関する注意すべきポイント

- ① 事業者は時間外・休日労働時間が月80時間を超え面接指導の申出をした労働者に対し、医師による面接指導を実施しなければなりません。
- ② 時間外・休日労働時間が月80時間以下であっても面接指導の申出を行ったものや、事業場で定める基準に該当する者に対して、面接指導を実施することに努めなければなりません。
- ③ 研究開発業務従事者に対しては、時間外・休日労働時間が1月当たり100時間を超えた場合には、①に加えて、申出がなくても医師による面接指導を行わなければなりません。
- ④ 高度プロフェSSIONAL制度対象労働者に対しては、1週間当たりの健康管理時間が40時間を超えた場合、その超えた時間が1月当たり100時間を超えて行った者には、申出がなくても医師による面接指導を行わ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

○ 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 あ 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. 時間内に仕事が処理しきれない-----	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、

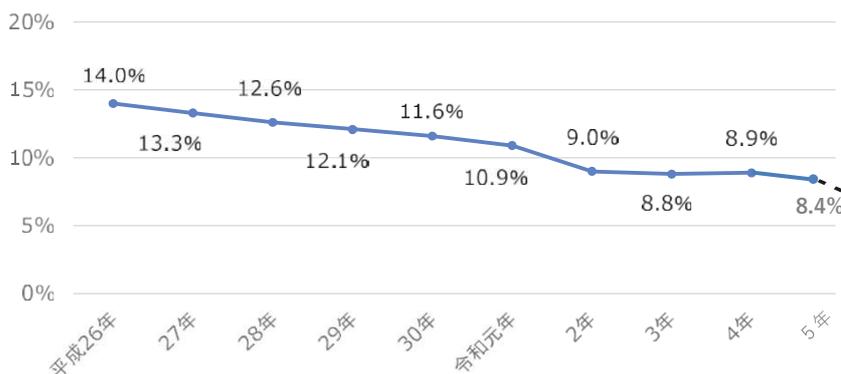
- ・ 一定の要件に該当する労働者から申出があった場合、医師による面接指導を実施すること
- ・ 集団分析等から、ストレスの原因となる職場環境の改善につなげることも事業者の義務です。

▶ PPT6-25 ★★

週60時間以上の雇用者比率の抑制

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月閣議決定）では、2025（令和7）年までに、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、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。

■ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移
（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）



資料出所：総務省「労働力調査」



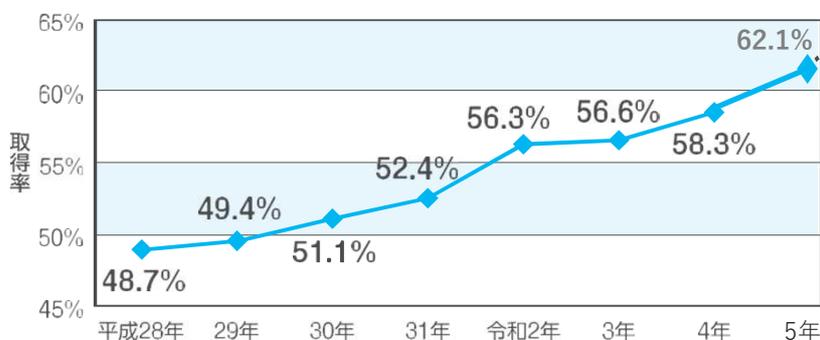
5%以下

▶ PPT6-26 ★★

年次有給休暇の取得促進

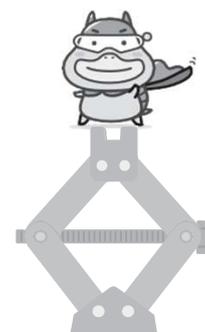
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月閣議決定）では、2025（令和7）年までに、年次有給休暇取得率を70%以上にすることを目標にしています。

■ 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」

70%以上



※2019年4月1日から「改正労働基準法」が施行されています。

全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました（労働基準法第39条）。

業務における心理的負荷による 精神障害と自殺

業務における強い心理的負荷（過度の長時間労働やハラスメント等）によって精神障害を発病した人は、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。この場合、その死亡は原則として労災認定されます。

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

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすものをいいます。

ハラスメント対策についての総合情報サイト 「あかるい職場応援団」
<https://www.no-harassment.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…
- ▶ 顧客の自宅で…
- ▶ 取材先で…
- ▶ 業務で使用する車中で…
- ▶ 取引先と打合わせするための飲食店(接待の席も含む) …

【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、就業意欲が低下している。
- 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？

①身体的な攻撃



②精神的な攻撃



③人間関係からの切り離し



④過大な要求



⑤過小な要求



⑥個の侵害



詳しくは…ハラスメント対策についての総合情報サイト「あかるい職場応援団」
<https://www.no-harassment.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の行為者側になった場合、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してみましょう。

【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

パワーハラスメント防止対策の法制化

- ① 2019年5月29日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が成立し、同年6月5日に公布されました。
- ② 本法律では、女性活躍推進法の改正とともに、ハラスメント対策の強化を内容とする「労働施策総合推進法」の改正により、パワーハラスメント防止対策の法制化がなされました。
- ③ パワーハラスメントの防止措置は、2022年4月1日から、中小企業についても義務となりました。

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

令和2年度に厚生労働省が実施した「職場の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31.4%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。



「職場のハラスメントに関する実態調査」(厚生労働省 令和2年度)

表 精神障害の労災補償状況

(件)

	27年度	28年度	29年度	30年度	令和元年度	2年度	3年度	4年度
精神障害の労災補償の支給決定件数全体	472	498	506	465	509	608	629	710
上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた	—	—	—	—	—	99	125	147
(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	60	74	88	69	79	71	61	73
対人関係								
上司とのトラブルがあった	21	24	22	18	21	14	17	23
同僚とのトラブルがあった	2	0	1	2	5	7	6	1
部下とのトラブルがあった	1	1	0	3	1	2	1	4

(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

注：「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は、令和2年5月より新規に追加された項目である。

▶ PPT6-33 ★★★

自分でおかしいなと少しでも気付いたら

心身の不調について、自分で兆しを感じたり、おかしいなと少しでも気付いたら、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。

▶ PPT6-34 ★★★

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)

【仕事中(業務災害)・通勤途中(通勤災害)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)等給付	必要な治療が受けられる(自己負担なし)
休業(補償)等給付	ケガや病気で休業し、賃金を受けられない場合、休業4日目から平均の賃金に相当する額の8割(特別支給金も含む)
障害(補償)等給付	傷病が治癒した後もなお障害等級に該当する障害が残ったとき 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、原則として全ての労働者が対象です。
- ・ 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

仕事以外でケガをしたり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3分の2相当額を支給開始日から通算して1年6か月支給(令和4年1月1日施行)
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、概ね休業前の賃金の3分の2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(年齢や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業務であるならば、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)の条件を全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。



▶ PPT6-37 ★★★

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。

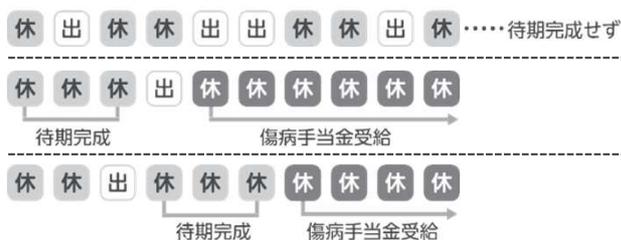
(3) 連続する3日間を含み4日以上仕事に就けなかったこと

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(支給開始日から通算して1年6か月に達する日まで)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。

●「待期3日間」の考え方



▶ PPT6-38 ★★★

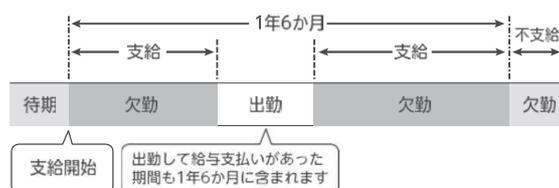
心身を壊して会社を長期に休まなくてはいけなくなった場合

(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、支給開始日から通算して1年6か月に達する日までが対象となります。支給期間中に途中で就労するなど傷病手当金が支給されない期間がある場合には、当該支給期間の日数分について支給期間は減少しません。この改正は、令和4年1月1日から施行されています(なお、実質的には令和2年7月2日以降に支給開始された傷病手当金が対象です)。



□ 傷病手当金の支給される額

概ね休業前の賃金の3分の2相当額を支給

支給される傷病手当金の額

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

※ 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ひとりで抱え込まずに、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)	性別による差別、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時～22時 土日・祝日 9時～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ひとりで抱え込まずに、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
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

- メモを取るう・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」
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp> 見てね!



テーマ⑦ 多様な働き方

概 略

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。

アウトライン

解説スライド ●ケーススタディ・スライド ◆データ・スライド

★★★…「労働法」等に関連する絶対知っておくべき重要なスライド

★★…知っておくとさらに良いデータや「労働法」等の補足的なスライド

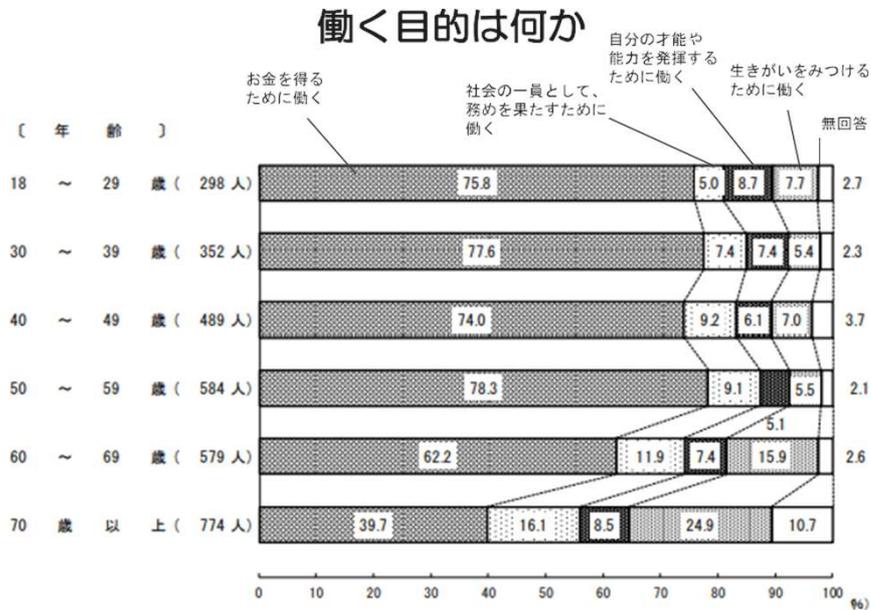
★……データやクイズ、その他参考となる「労働法」等のスライド

1. 日本の労働市場の現状と課題 PPT7-3
 - ◆年齢別の「働く目的」の意識調査
 - ◆年齢別「どのような仕事が理想的だと思うか」意識調査
 - 日本の労働市場の課題
 - ◆現役世代の人数の推移
 - ワーク・ライフ・バランス(WLB)
 - 多様化に向かう働き方を考える
2. 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止 PPT7-10
 - 非正規雇用労働者
 - ◆「正社員、非正規雇用労働者の人数推移」の調査
 - 非正規雇用労働者への支援
3. 長時間労働の解消 PPT7-16
 - 長時間労働
 - 長時間の労働の解消 –長時間労働の解消課題–
 - 時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係
 - ◆「週50時間以上働いている雇用者割合(国際比較)」
 - ◆「月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合(週間就業時間40時間以上の就業者に占める割合)」
 - 長時間の労働の解消 –長時間労働と「労働基準法」–
 - なぜ法律で決まっている時間を超えて残業できるの？
 - 時間外労働の上限規制
 - ◆週60時間以上の雇用者比率の抑制
 - ◆年次有給休暇の取得促進
 - ◆働き方・暮らし方の希望と現実
4. 「女性活躍推進」「男女共同参画」 PPT7-30
 - 育児への対応
 - 妊娠・出産・育児等に関する制度
 - 「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」–
 - ◆「年齢階級別女性労働力率」国際比較
 - ◆育児をしている女性の就業希望
 - えるぼしマーク・くるみんマーク
 - 「女性活躍推進」「男女共同参画」 –男性も育児「育児休業取得」–
 - ◆6歳未満の子供を持つ夫の家事・育児関連時間
 - 「育児・介護休業法」活用と多様な働き方 仕事と育児の両立
 - 介護への対応
 - 「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～
 - 多様な働き方支援と、テレワーク
 - テレワークを導入した企業の効果と好事例

【本資料のスライド番号表記例】

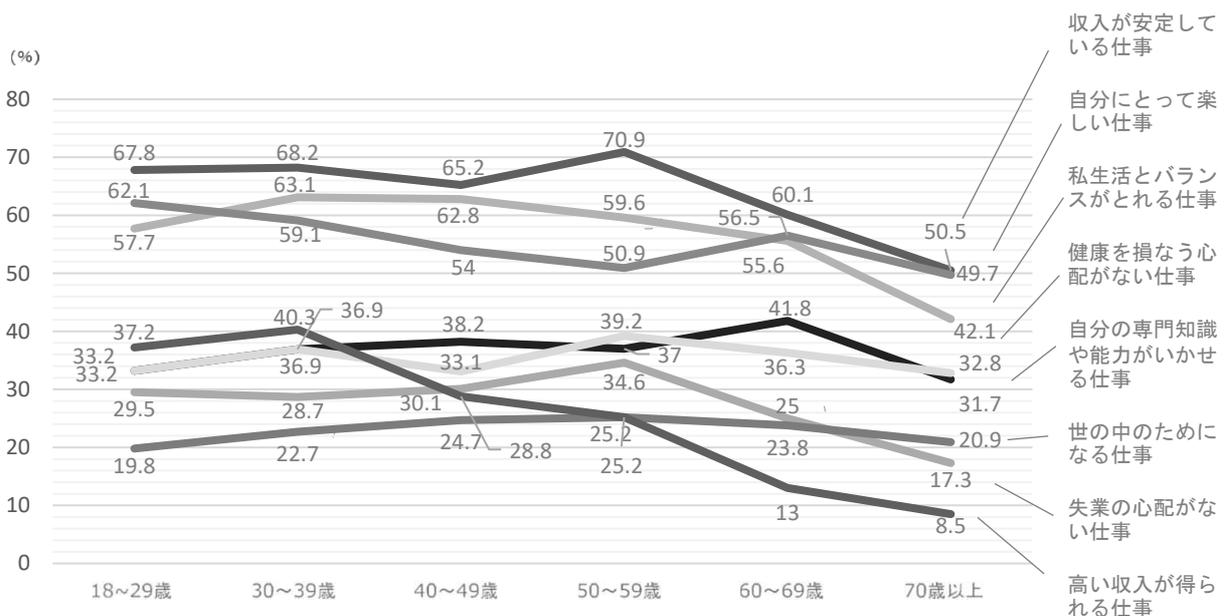
[PPT7-3とは「パワーポイント資料テーマ⑦(多様な働き方) 3枚目のスライド」の意]

年齢別の『働く目的』の意識調査



出典:内閣府「令和5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/r05/r05-life/>

年齢別『どのような仕事が理想的だと思うか』意識調査

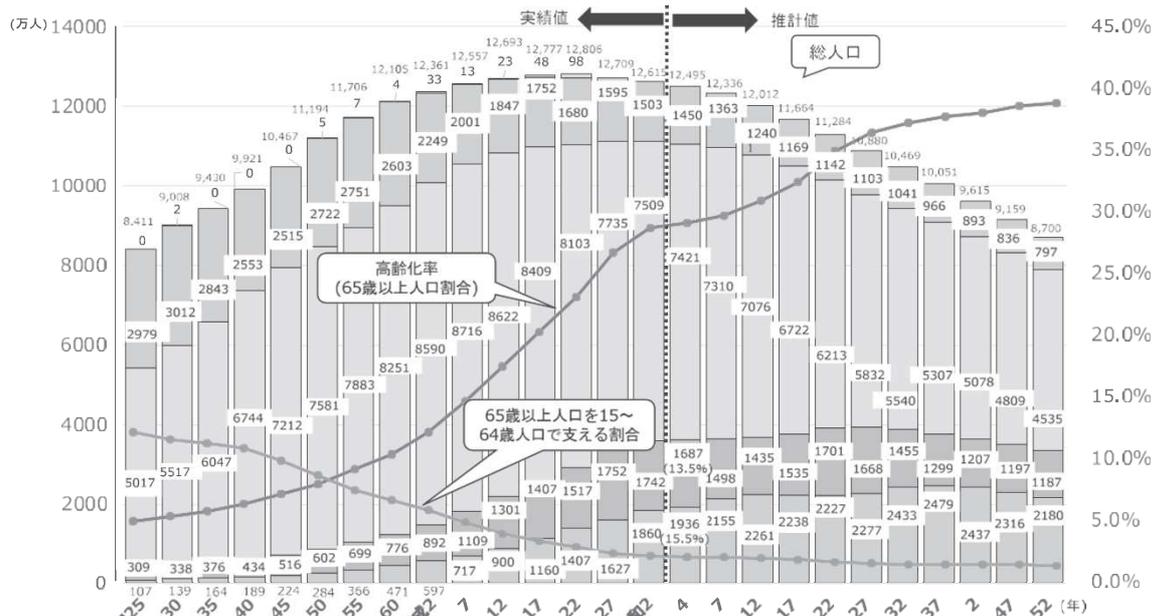


出典:内閣府「令和5年度国民生活に関する世論調査」に基づき作成
<https://survey.gov-online.go.jp/r05/r05-life/>

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）



資料：棒グラフと実線の高齢化率については、2020年までは総務省「国勢調査」（2015年及び2020年是不詳補完値による。）、2021年は総務省「人口推計」（令和3年10月1日現在（令和2年国勢調査を基準とする推計値））、2025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29年推計）」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果。
出典：内閣府『令和5年版 高齢社会白書』<https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2023/gaiyou/pdf/1s1s.pdf>

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」層が増えてきました。

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

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、など様々なものがあります。

〈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 正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の禁止
- ② 長時間の労働の解消
- ③ 「女性活躍推進」「男女共同参画」
- 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取り上げます。

④～⑥は、テーマ(8) 「働き続けやすさとは」を、ご参照ください。

ケーススタディ 非正規雇用労働者

R君の妻の職場には、パートタイム労働者、契約社員、派遣社員の人も多く、パートタイム労働者や契約社員の中には正社員並みに働く意欲と能力を持った人も多いようです。

「労働契約法」や、「パートタイム・有期雇用労働法」を勉強しましょう。

- 1) 労働契約法(PPT7-14参照)
- 2) パートタイム・有期雇用労働法(PPT7-15参照)

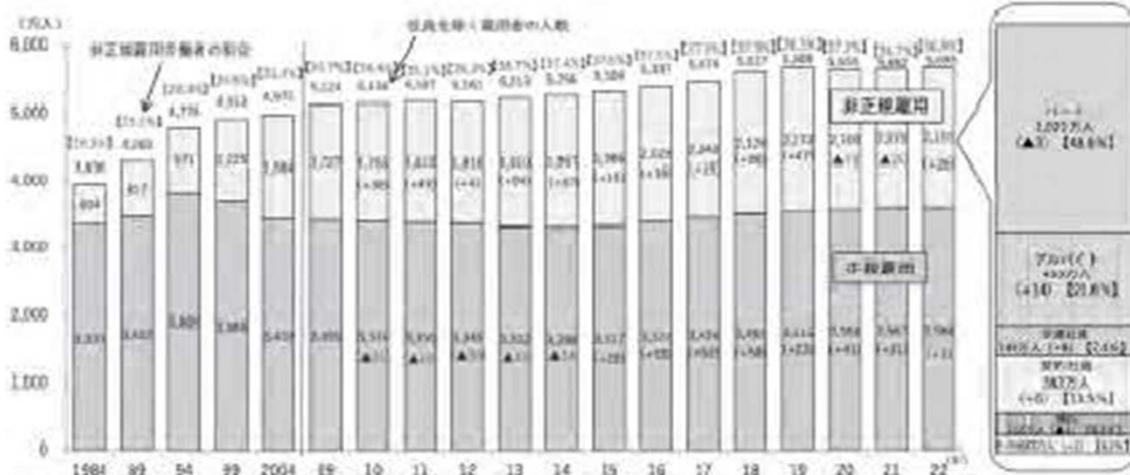
同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

詳しくは→厚生労働省「同一労働同一賃金特集ページ」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

『正社員、非正規雇用労働者の人数推移』の調査

非正規雇用労働者の内訳は、パート48.6%、アルバイト21.6%、契約社員13.5%、派遣社員7.1%



(資料出所)1999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、2004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)2009年の数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2)2010年から2014年までの数値は、2015年国勢調査の確定人口に基づく推計人口への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3)2015年から2021年までの数値は、2020年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)への切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 4)2011年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(2015年国勢調査基準)。
 5)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 6)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。
 7)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。
 8)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。

非正規雇用労働者への支援 ①

政府の取組について

非正規雇用労働者については、正社員と比べ、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、これは不可欠です。

平成27年9月、厚生労働省は、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**」を設置し、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推進してきました。

詳しくは→厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000473152.pdf>

非正規雇用労働者への支援 ②

政府の取組の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 有期雇用労働者に係る取組
 - 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あたっては、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。)の正社員転換を進めること及び非正規労働者の希望や意欲・能力に応じた雇用形態、待遇の実現が重要としています。

詳しくは→厚生労働省「正社員転換・待遇改善実現プラン」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000473152.pdf>

非正規雇用労働者への支援 ③

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. 不合理な労働条件の禁止

有期雇用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。

⇒ このルールを定めていた労働契約法第20条の規定は現在、パートタイム・有期雇用労働法第8条に移行しています。

非正規雇用労働者への支援 ④

「パートタイム・有期雇用労働法」とは

パートタイム労働者・有期雇用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・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、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・有期雇用労働法のポイント

I. 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されます。ガイドライン（指針）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。

II. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができるようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。

III. 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続きを行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、行政ADRの対象となります。

詳しくは ⇒ [多様な働き方の実現応援サイト](https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/)
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

ケーススタディ 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、今より若干体力も落ちると思うと少し不安です。また、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 「どんな法律や制度があるか」調べてみましょう

1)

2)

3)

4)

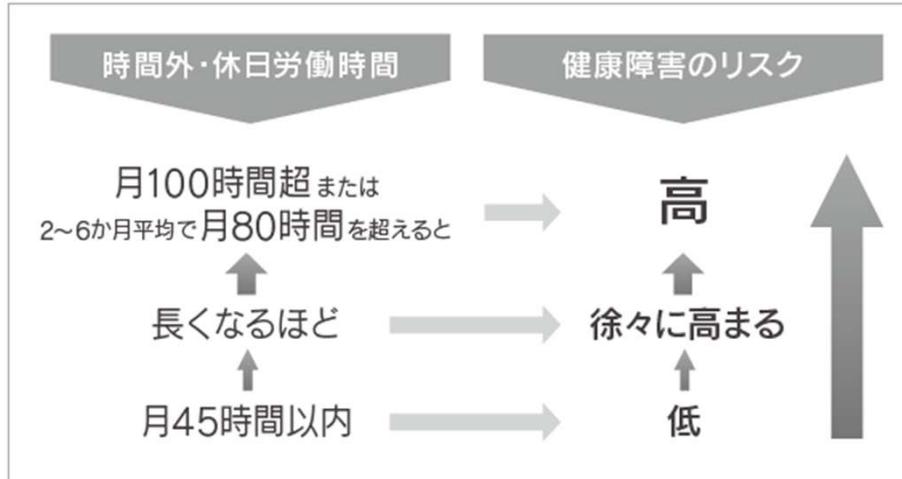
長時間の労働の解消

— 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

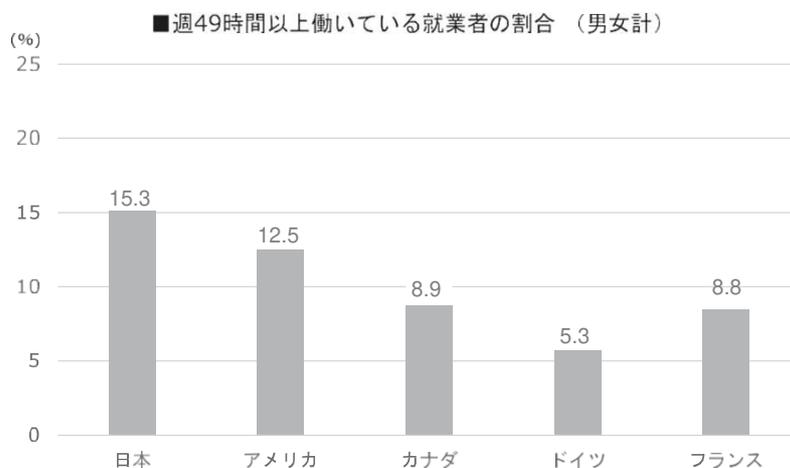


- ① 上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
- ② 業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されます。
- ③ 「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
- ④ 2～6か月平均で80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均で時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

出典：厚生労働省『11月は「過労死等防止啓発月間」です』
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35661.html

『週49時間以上働いている就業者割合（国際比較）』

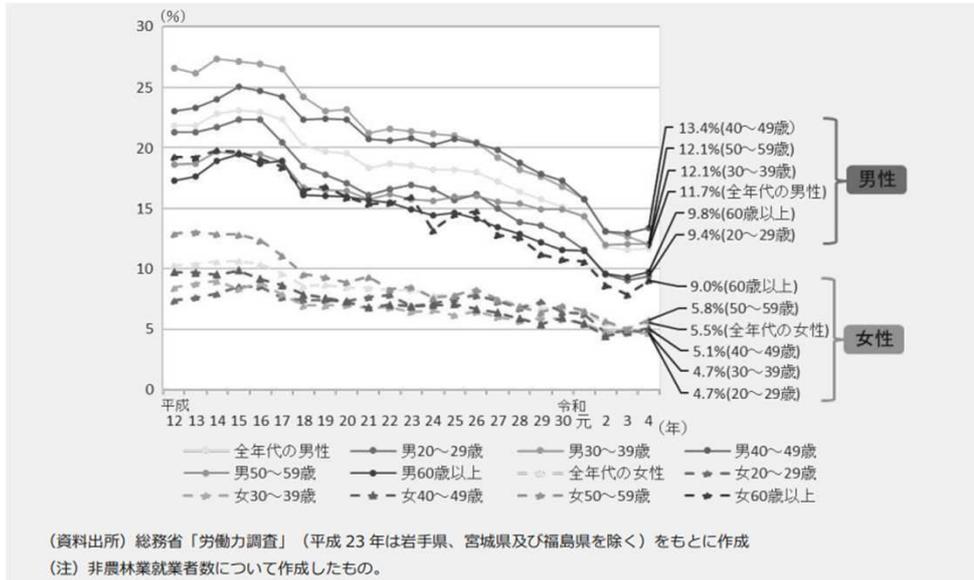
○ 我が国の週49時間以上働いている就業者の割合は、主要国と比較して高い。



出典：労働政策研究・研修機構『データブック国際労働比較2024』第6-3表
<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2024/documents/Databook2024.pdf>

▶ PPT7-21 ★★

『月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（週間就業時間40時間以上の就業者に占める割合）』



大綱に基づく目標数値 ▶ 週労働時間40時間以上の雇用者のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）

出典：厚生労働省「令和5年版 過労死等防止対策白書」9ページ
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156170.pdf>

▶ PPT7-22 ★★★

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週間 40時間
1日 8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 1時間以上
(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
 または 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？

法律で1週間や1日の働く時間が決まっていますが、業務を遂行する上でやむを得ず法定労働時間・休日を超えて働かなければなら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残業を行うことを認めています。

36協定 (一般に『サブロク協定』と称されます)

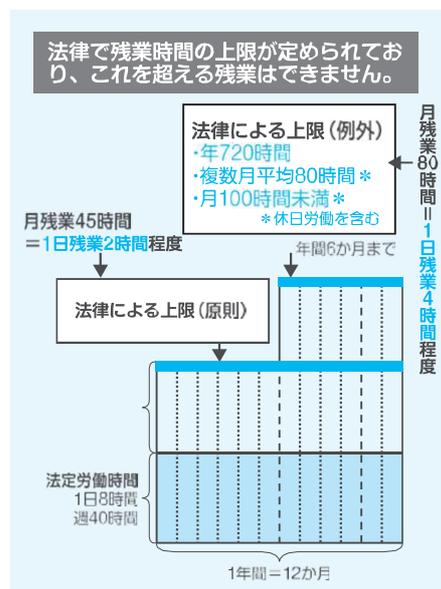
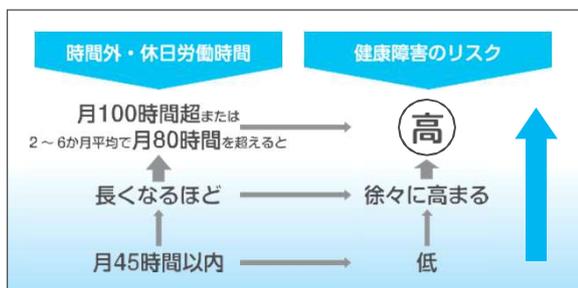
- ・ 法定労働時間を超え、または法定休日に労働をさせるためには、あらかじめ延長できる時間数や、休日労働させることができる回数について「**時間外労働・休日労働に関する労使協定**」を締結しておく必要があります。(労働基準法第36条)
- ・ 延長できる時間数は、原則、限度時間(月45時間・年360時間)の範囲内で協定を結ぶ必要があります。
- ・ 労使協定で定めた範囲を超える時間外、休日労働は違法です。
- ・ 法定労働時間を超え、または法定休日に労働させたとき、または深夜に労働させたときは、その時間の**通常の賃金に加え、割増賃金(残業代)を支払う必要**があります。

▶ PPT7-25 ★★★

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出てくるのですか？

A 確かに、時間外労働の上限時間は定められていますが、この上限時間が適用されない業種や職種の労働者もいますし、そもそも労働時間規制の対象とならない労働者もいます。また、現実的には、36協定を超える違法な長時間労働が生じている場合もあります。したがって、現行のような労災認定基準が設けられています。

《過労死等の労災認定基準による労働時間の目安》



▶ PPT7-26 ★★★

(参考) 時間外労働の上限規制

【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(例えば、予算・決算業務、ボーナス商戦に伴う業務の繁忙、納期のひっ迫、機械のトラブル対応等)。

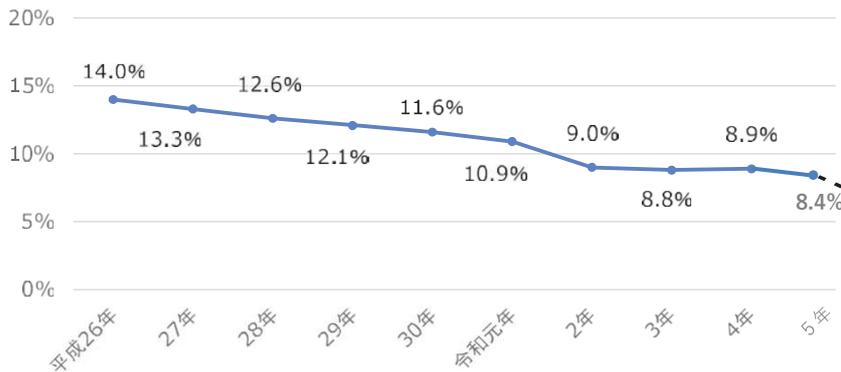
■ 「時間外労働の上限規制」に関する注意すべきポイント

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、臨時的な特別の事情があり労使が合意している場合でも、年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、限度時間(月45時間)を超えて労働させることができる月数は年6か月(6回)以内、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て80時間以内(休日労働含む)を限度に設定する必要があります。

週60時間以上の雇用者比率の抑制

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月閣議決定）では、2025（令和7）年までに、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、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。

■ 週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移
（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）



資料出所：総務省「労働力調査」



5%以下

年次有給休暇の取得促進

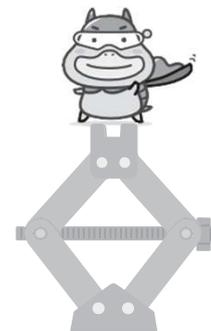
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3年7月閣議決定）では、2025（令和7）年までに、年次有給休暇取得率を70%以上にすることを目標にしています。

■ 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」

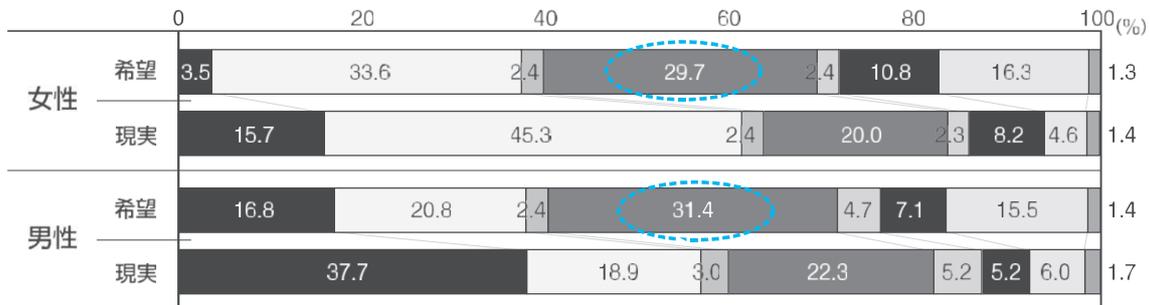
70%以上



※2019年4月1日から「改正労働基準法」が施行されています。

全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました（労働基準法第39条）。

働き方・暮らし方の希望と現実



凡例(希望)

凡例(現実)

- 「仕事」を優先したい
- 「家庭生活」を優先したい
- 「地域・個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい
- わからない

- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「地域・個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している
- 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している
- わからない

(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」

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h28/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-00-14.html

ケーススタディ 育児への対応

大学の先輩R君(27歳)は、最近あることで悩んでいます。
 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。

- ・ 妻が、IT関係の会社に正社員で勤務し、SE職をしています。夫婦ともに、育児をしつつ、今の仕事で働き続けることを希望しています。
- ・ 続けるためには、どんな働き方があるか、また、法律や制度はどんなものがあるのでしょうか…？

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)

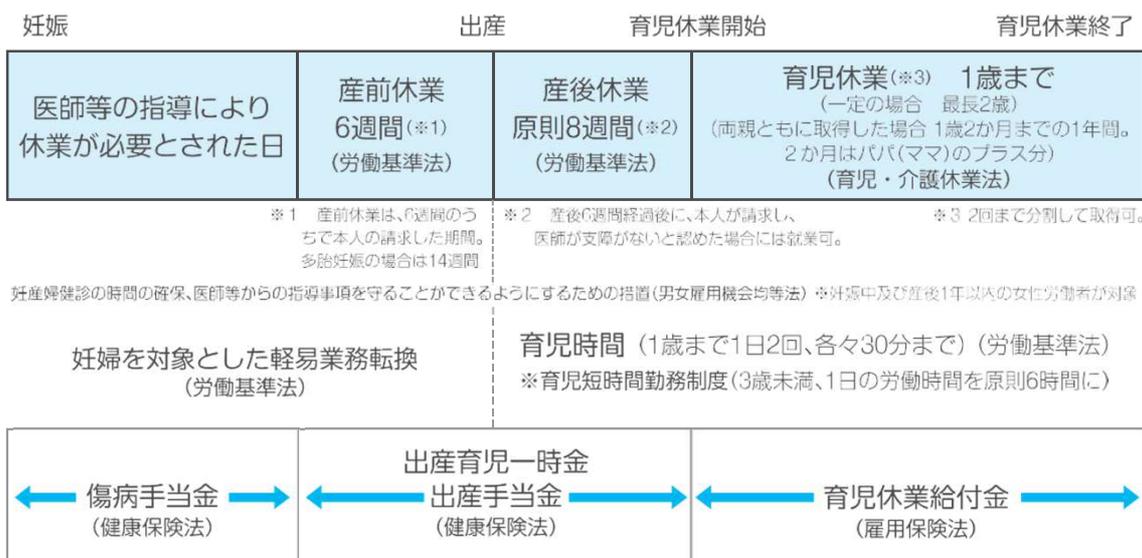
Q 2 「どんな法律や制度があるか」調べてみましょう

制 度	根 拠 法	期間、対象など
産前休業	労働基準法第65条第1項	出産前6週間 (多胎妊娠の場合は14週間)
軽易業務転換	労働基準法第65条第3項	妊婦対象
産後休業	労働基準法第65条第2項	原則産後8週間 (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)
育児休業、 出生時育児休業 (産後パパ育休)	育児・介護休業法 第5条、第9条の2	育休：出産後原則1年 産後パパ育休：出産後8週以内
介護休業	育児・介護休業法第11条	対象家族1人につき通算93日まで、 上限3回
子の看護休暇 介護休暇	育児・介護休業法 第16条の2～第16条の7	1年に5日まで (当該子・対象家族が2人以上の場合は10日まで)
育児短時間勤務制度	育児・介護休業法第23条第1項	短時間勤務制度は原則6時間とする
母性健康管理措置	男女雇用機会均等法第13条	妊産婦対象

▶ PPT7-33 ★★★

妊娠・出産・育児等に関する制度

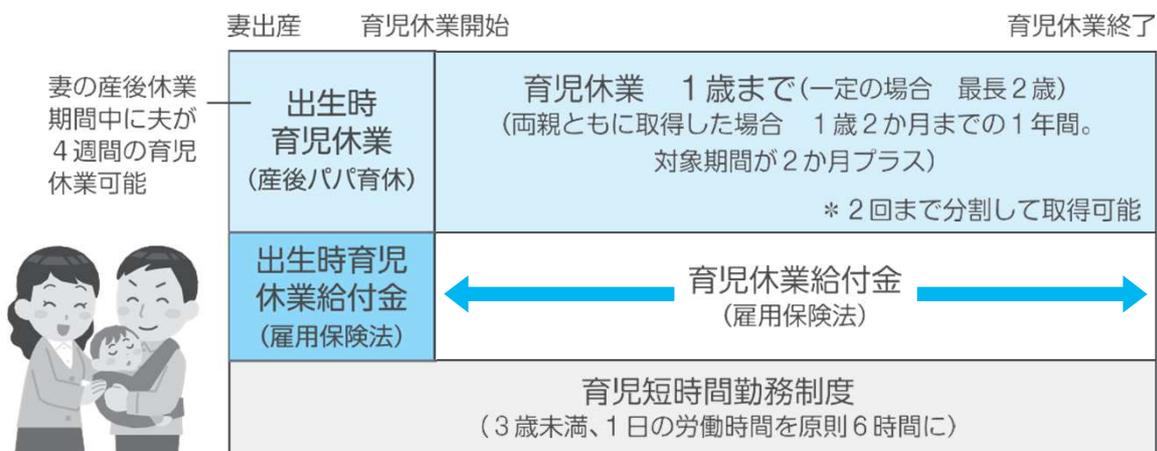
妻（労働基準法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法）



▶ PPT7-34 ★★★

妊娠・出産・育児等に関する制度

夫（育児・介護休業法）



妊娠・出産・育児等に関する制度

日本では職場において女性の力が十分に発揮できていない状況にあり、企業等が女性活躍の推進に取り組む必要があります。「採用に当たり女性の採用基準を厳しくする」や「女性だから重要な仕事を任せない」等は法違反です。

また、仕事か家庭の二者択一ではなく、男女ともに、仕事と育児等との両立ができる社会の実現が求められています。

そのため、現在、様々な法律で、妊娠、出産、育児等をしてしながら働き続け、能力を発揮でき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。

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、育児休業等を理由とした解雇等の不利益な取扱いを禁止しています。「妊娠を理由として契約を更新しない」や「産休を理由としてパートに身分変更をする」等は法違反です。

また、育児休業等の制度は男性も利用できます。「男性医師の育児休業は認めない」等も法違反です。

さらに、女性活躍推進法では、企業に自社の女性の活躍に向けた行動計画の策定や自社の女性の活躍の状況に関する情報公表を求めています。



「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ます。

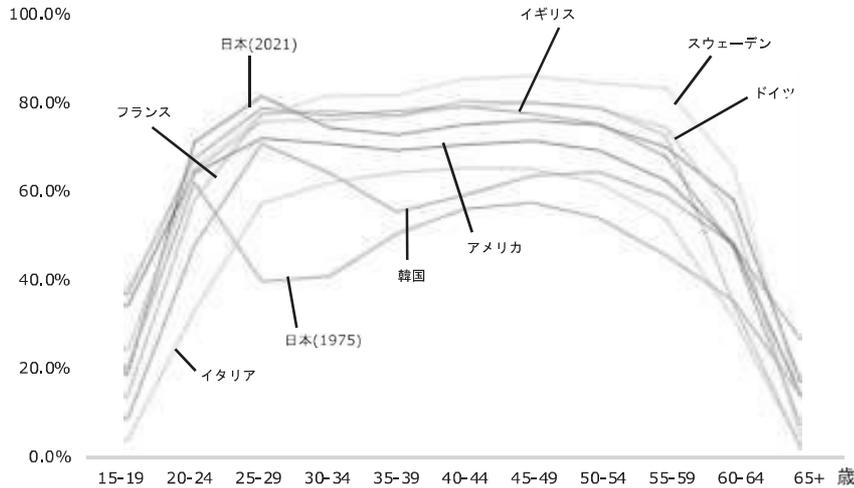
子育て期に入っても継続的に就業できるような制度・環境を整えることが課題であると考えられます。

▶ PPT7-37 ★★

「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

(2021年)



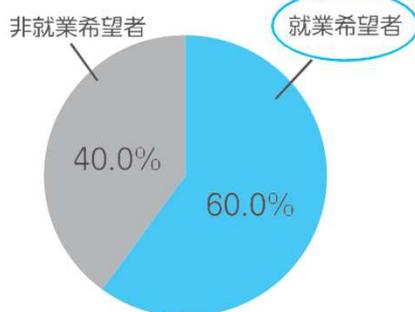
出典：労働政策研究・研修機構(JILPT)『データブック国際労働比較2023』53ページ
https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2023/02/d2023_2G-4.pdf

▶ PPT7-38 ★★

育児をしている女性の就業希望

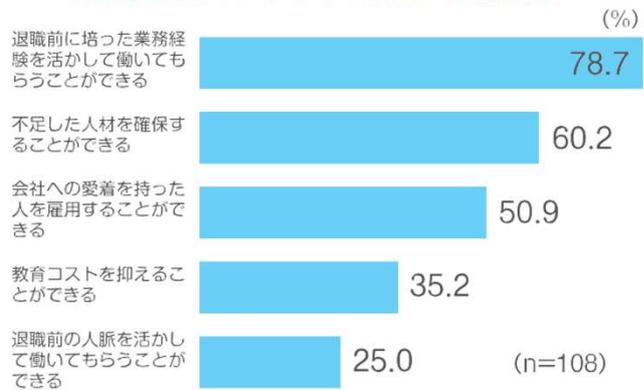
育児中の女性の60%が就職を希望／企業側も再雇用にメリットや効果

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



※「その他」「特にない、わからない」「無回答」は省略 (n=108)

出典：厚生労働省「女性の再就職・再雇用」
https://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、認定基準を満たしている項目数に応じて3段階で厚生労働大臣の認定を受けられるものです。

また、「えるぼし認定」のいずれかを受けた上で、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である場合には「プラチナえるぼし認定」を受けることができます。

詳しくは



厚生労働省 女性活躍推進法特集ページ

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



▶ PPT7-41 ★★



～くるみんマークとは～



くるみんマーク、トライくるみんマークは、従業員の子育て支援に積極的に取り組む「子育てサポート企業」であることを示す認定マークです。

一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認定を受けた企業だけが利用できるマークであり、求人広告に掲載するなどにより子育てサポート企業であることをPRできます。

さらに積極的な企業の証！

くるみん認定やトライ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。



さらに、これらそれぞれのくるみん認定に加え、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業は「**プラス認定**」を受けることができます。



▶ PPT7-42 ★★

～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(2年以上5年以内)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(一般事業主行動計画公表サイト：両立支援のひろば等)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10%以上または男性の育児休業等・育児目的休暇取得率が20%以上であること。(令和4年4月1日改正)
- 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・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html

「女性活躍推進」「男女共同参画」

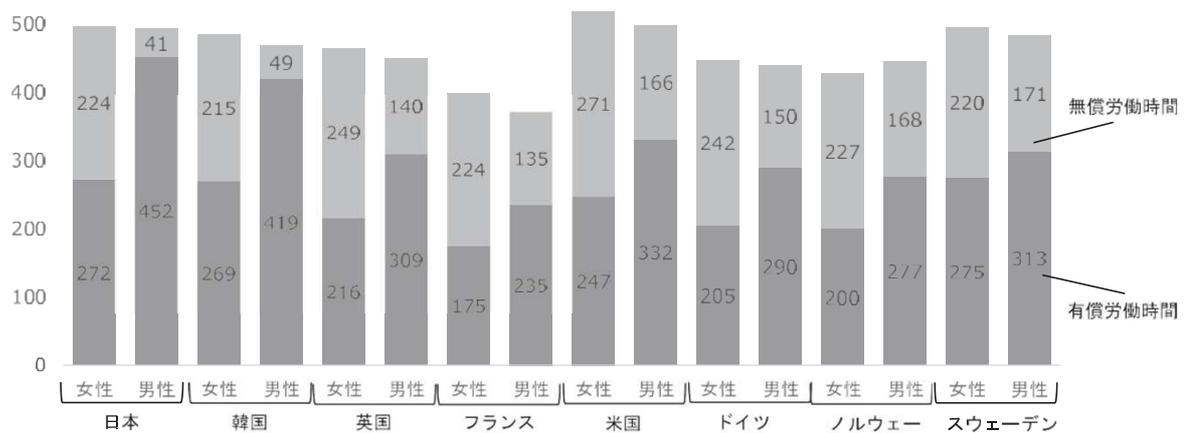
—男性も育児「育児休業取得」—

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。

男女別に見た生活習慣(1日当たり、国際比較)

(分)600 日本の男性の、家事・育児の参加率は、先進諸国と比べて相当低い



(備考) 1.OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure(2021)」より作成。
 2.有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3.「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・巻頭」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連活動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 4.日本は平成28(2016)年、韓国は平成26(2014)年、英国は平成26(2014)年、フランスは平成21(2009)年、米国は令和元(2019)年、ドイツは平成24(2012)年、ノルウェーは平成22(2010)年、スウェーデンは平成22(2010)年の数値。

出典：内閣府『男女共同参画白書 令和5年版』

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdf/r05_print.pdf

▶ PPT7-45 ★★★

「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、分割して2回取得でき(令和4年10月1日から)、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(2か月プラス)、取得できます(パパ・ママ育休プラス)。

また、出生時育児休業制度がスタートし(令和4年10月1日)、子の出生後8週間以内の期間に4週間まで分割して2回取得可能となりました(産後パパ育休)。

他にも、「イクメン」を進める取組として、短時間勤務等の措置、子の看護休暇、時間外労働の制限、転勤についての配慮等を行っています。

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」

<https://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/>



▶ PPT7-46 ★

ケーススタディ 介護への対応

大学の先輩R君(27歳)は、父親が体調を崩し寝込んでいます。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回までに限り作業開始時賃金月額額の67%の介護休業給付金が支給されます。

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～」
https://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」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

多様な働き方支援と、テレワーク

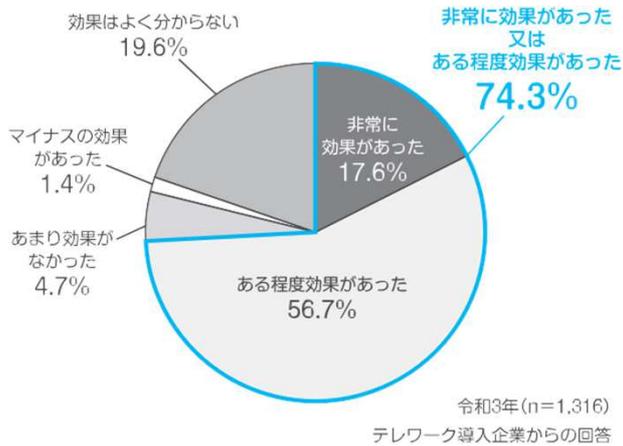
ICT（情報通信技術）の発達により、在宅勤務等、時間や場所を有効に活用できる働き方であるテレワークの活用が期待されています。

テレワークは育児や介護など様々な事情により、就業にあ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74.3%

テレワークの効果(令和3年)



テレワーク総合ポータルサイト

出典：総務省「令和3年通信利用動向調査の結果」
https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/220527_1.pdf

テレワーク総合ポータルサイト「輝くテレワーク賞事例集(令和5年度)」
https://telework.mhlw.go.jp/example/pdf/R5_kagayakuterework_jirei.pdf

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⑧ 働き続けやすさとは

概 略

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

アウトライン

□解説スライド ●ケーススタディ・スライド ◆データ・スライド

★★★…「労働法」等に関連する絶対知っておくべき重要なスライド

★★…知っておくとさらに良いデータや「労働法」等の補足的なスライド

★……データやクイズ、その他参考となる「労働法」等のスライド

1. 男女雇用機会均等 PPT8-3

□「働き続けられる環境」「働き続けられる条件」

●結婚と仕事の継続

□男女雇用機会均等法

□育児・介護休業法

2. 女性活躍推進と子育て支援 PPT8-10

□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)

□子育てサポート企業

□職場におけるハラスメントに関する法律(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

●「働きやすい」とは？

3. 若者雇用促進 PPT8-16

□若者雇用促進法／ユースエール認定制度

□安全衛生優良企業公表制度

4. 地域共生社会「障害者雇用」 PPT8-19

□地域共生社会「障害者雇用」

□障害者の就職支援

5. LGBT PPT8-22

□LGBT

6. ダイバーシティ&インクルージョン PPT8-24

□ダイバーシティ&インクルージョン

7. もしもケガや病気をしてしまったら PPT8-27

□労災保険

□健康保険

8. 高齢者の雇用促進 PPT8-30

□65歳までの雇用確保(義務)と70歳までの就業確保(努力義務)

◆高齢者の就業状況

9. ワーク・ライフ・バランス PPT8-33

□ワーク・ライフ・バランス

10. CSRとは～「企業の社会的責任」 PPT8-34

□CSRとは～「企業の社会的責任」

□労働の観点からのCSR「企業の社会的責任」とは

【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(働き続けやすさとは) 3枚目のスライド」の意】

「働き続けられる環境」「働き続けられる条件」

「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図りながら働く
 ということ…



結婚と仕事の継続

会社員A男さんとB美さんの例

A男さんとB美さんが結婚を決めました。
 このセリフが何を意味しているかを考えましょう。

仕事はどうしよう…。

仕事と家庭の両立のための
 の制度を調べてみよう!!



▶ PPT8-5



結婚と仕事の継続

今まで、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



▶ PPT8-6



結婚と仕事の継続

帰宅後…

お母さん、
結婚したら仕事辞めるものなの？

A美は、どういうライフプランを考えて
いるのかな？
様々な制度も調べて考えてみたらどう？



「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、分割して2回取得でき(令和4年10月1日から)、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(2か月プラス)、取得できます(パパ・ママ育休プラス)。

また、出生時育児休業制度がスタートし(令和4年10月1日)、子の出生後8週間以内の期間に4週間まで分割して2回取得可能となりました(産後パパ育休)。

他にも、「イクメン」を進める取組として、短時間勤務等の措置、子の看護休暇、時間外労働の制限、転勤についての配慮等を行っています。

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」

<https://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/>



「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回までに限り休業開始時賃金月額67%の介護休業給付金が支給されます。

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～」
https://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」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



えるぼしマーク、くるみんマーク

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

～えるぼし・プラチナえるぼしマークとは～



えるぼしマーク・プラチナ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。

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する状況が優良(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)な企業が、厚生労働大臣の認定を受けられるものです。

認定企業を調べるには「女性の活躍推進企業データベース」で！
<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

女性の活躍推進企業
データベース



さらに積極的な企業の証！

女性活躍推進法が改正されます！

女性活躍推進法が改正され、女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定が創設されました(2020年6月1日施行)。



「子育てサポート企業」



「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、トライくるみんマークは、従業員の子育て支援に積極的に取り組む「子育てサポート企業」であることを示す認定マークです。

一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認定を受けた企業だけが利用できるマークであり、求人広告に掲載するなどにより子育てサポート企業であることをPRできます。

さらに積極的な企業の証！

くるみん認定やトライ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。

さらに、これらそれぞれのくるみん認定に加え、不妊治療と仕事との両立に取り組む企業は「**プラス認定**」を受けることができます。



「子育てサポート企業」

「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(2年以上5年以内)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(一般事業主行動計画公表サイト：両立支援のひろば等)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10%以上または男性の育児休業等・育児目的休暇取得率が20%以上であること。(令和4年4月1日改正)
- 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・トライくるみん認定・プラチナくるみん認定を目指しましょう!!!」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/pamphlet/26.html

職場におけるハラスメントに関する法律 (男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント(以下、「職場におけるハラスメント」)に関する防止措置を講ずることは事業主の義務です。

また、事業主に職場におけるハラスメントに関して相談した労働者に対して、事業主が不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

「働きやすい」とは？

「結婚」や「育児」に関することだけではない
…女性だけの問題とは限らない

(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」

新規学校卒業者の募集・求人申込みを行う事業主は、応募者や求人申込みをしたハローワーク、職業紹介事業者などからの求めに応じ、平均勤続年数や研修の有無・内容といった就労実態等の職場情報を提供しなければなりません。

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(常時使用する労働者が300人以下)を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

▶ PPT8-17 ★★★

「ユースエール認定制度」

労働者数が300人以下の中小企業が次のような認定基準を満たした場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定企業は、ユースエール認定企業マークを使用することが認められます。



〈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 または年間付与日数に対する取得率の平均70%以上 (前事業年度)
- 4) 男性労働者の育児休業等取得者が1人以上または女性労働者の育児休業等取得率が75%以上 (直近三事業年度)



詳細については下記サイトに

厚生労働省ホームページ「ユースエール認定制度」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html>

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

▶ PPT8-18 ★★

「安全衛生優良企業公表制度」

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。



厚生労働省ホームページ「安全衛生優良企業公表制度について」

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

地域共生社会「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、すべての企業には、令和6年4月時点で、**雇用する労働者の2.5%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40.0人以上の企業が対象です。

令和5年6月1日現在での**全国の障害者雇用率は2.3%、法定雇用率を達成している企業は、全体の50.1%**です。

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
または指定一般相談支援事業者

職業リハビリテーション、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

▶ PPT8-21 ★★★

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向けて、就労移行支援事業所内での訓練や、企業における実習、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

障害者の多様なニーズに対応した委託訓練

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。(原則3月以内・月100時間の標準)

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(中小企業と重度心身障害者は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』
<https://www.mhlw.go.jp/content/000429416.pdf>

▶ PPT8-22 ★★★

LGBT

LGBTとは、レズビアン(同性を好きになる女性)、ゲイ(同性を好きになる男性)、バイセクシュアル(両性を好きになる人)、トランスジェンダー(体・戸籍の性別と性自認が一致しない人)の頭文字をとったもので、上記4つのあり方に限らない性的少数者(性的マイノリティ)の総称として用いることが一般的です。

性的マイノリティの方は、職場における理解不足等により、性的指向(恋愛または性愛においていずれの性別を対象とするか)や性自認(自己の性別についての認識)をめぐって、採用選考における差別的取扱いや職場におけるハラスメントの問題、個別労使間の紛争などの労働問題に直面することがあります。

採用選考においては、性的マイノリティの方など特定の人を排除しないよう、適性・能力のみによる採用基準や採用方法に基づいた適正な採用活動を事業主に求めています。また、求職者が採用面接などで不適切な質問などを受けた場合は、ハローワークに相談することができます。

LGBT

相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含む、人格を否定するような言動を行うことや、労働者の性的指向・性自認等の機微な個人情報を当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること(アウティング)は、パワーハラスメント(PPT2-51)に該当する場合があります。また、職場におけるセクシュアルハラスメントには、相手の性的指向または性自認にかかわらず、該当する場合もあります。

こうしたセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントについて、事業主は雇用管理上の措置義務を講じる必要があります。

性的指向・性自認に関連するものも含め、あらゆる労働問題に関する相談は、都道府県労働局や労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーにおいて受け付けています。

ダイバーシティ&インクルージョン

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当たり前だね。N君は海外で働いているしね…



▶ PPT8-25 ★★★

ダイバーシティ&インクルージョン

日本で働く外国人の方々は、令和5年10月末時点で204.9万人と過去最高となり、増加傾向にあります。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。

厚生労働省では、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ことを踏まえ、全国のハローワークにおいて13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（英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、インドネシア語、タイ語、カンボジア語、ミャンマー語、モンゴル語）**」を設置し多言語対応力の強化を図っています。

▶ PPT8-26 ★★★

ダイバーシティ&インクルージョン

以下の在留資格の外国人は、日本で働くことができます

- ① 「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」
在留中の活動に制限がないため、職種・業種を問わず働くことができます。転職も自由です。
- ② 「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職」「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」「介護」「興行」「技能」「特定活動（ただし就労活動が指定されている必要がある）」
一定範囲内での職種、業種、勤務内容に限って働くことができます。
- ③ 「特定技能1号」「特定技能2号」
次の12分野（特定産業分野）において、
野での就労が認められます。
「介護」「ビルクリーニング」「素形材・産業機械・電気電子情報関連製造業」「建設業」「造船・船用工業」「自動車整備業」「宿泊業」「航空業」「農業」「漁業」「飲食品製造業」「外食業」
（注1）在留資格「特定技能1号・2号」は、入管法改正により2019年より新設されました。「1号」は相当程度の知識や経験が必要な技能を持つ人に、より高度な試験に合格して熟練した技能を身に付けた人には「2号」の資格が与えられます。
（注2）特定技能2号の対象は介護を除く11分野です
- ④ 「技能実習」
在留資格「技能実習」は、国際貢献のため、開発途上国等の外国人を一定期間（最長5年間）に限り受入れ、技能実習計画に基づくOJTを通じて技能を移転することを目的としており、対象職種に係る就労が認められます。
※ 下記の在留資格の外国人は、原則就労活動が認められていませんが、資格外活動許可を受けている場合、就労が可能です。
- ⑤ 「文化活動」「留学」「研修」「家族滞在」
（注3）在留カード【表面】の記載は「就労不可」ですが、【裏面】に「資格外活動許可」の記載があれば制限付きで就労は可能です（記載例：原則週28時間以内・風俗営業等の従事を除く）。
（注4）資格外活動許可の範囲を超えて不法就労をすると、不法就労活動に該当します。
※ 不法就労をすると、入管法上の不法就労活動に該当し、退去強制また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分かったね。

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…



「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が受けられます。(労働者災害補償保険法第7条)

【仕事中(業務災害)・通勤途中(通勤災害)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)等給付	必要な療養が受けられる(原則として自己負担なし)
休業(補償)等給付	ケガや病気で休業し、賃金を受けられない場合、休業4日目から平均賃金に相当する8割(特別支給金も含む)
障害(補償)等給付	傷病が治癒した後にもなお障害等級に該当する障害が残ったとき 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、原則として全ての労働者が対象です。
- ・ 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』

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

「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3分の2相当額を支給開始日から通算して1年6か月支給(令和4年1月1日施行)
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、概ね休業前の賃金の3分の2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(年齢や収入によって異なる)を超えた額が支給される。

高齢者の雇用促進

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歳までの定年延長で会社に残る人、ボランティア活動や、地域活動、趣味等と、ワーク・ライフ・バランスも様々なんだね…。



65歳までの雇用確保（義務）と70歳までの就業確保（努力義務）

65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、以下のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を講ずる努力義務が新設されました。（令和3年4月1日施行）

- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

高齢者の就業状況

- 65歳以上の就業率：25.2%（2022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）

① 労働力調査（基本集計）平均結果の概要

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>

② 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/Q2.pdf>

③ 中小企業白書2014

https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/PDF/07Hakusyo_part3_chap2_web.pdf

④ 好事例1：内閣府 ホームページ「社会参加活動事例」「エイジレス・ライフ実践事例」及び「社会参加活動事例」の募集と紹介
https://www8.cao.go.jp/kourei/kou-kei/age_list_all.htm

⑤ 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）』

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/10-3/dl/sankojirei.pdf>

ワーク・ライフ・バランス

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、様々なものがあります。

〈柔軟な働き方、多様な働き方のバリエーションが必要〉

CSRとは～「企業の社会的責任」

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、中には、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とは～「企業の社会的責任」

CSR (Corporate Social Responsibility) 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持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います。

労働の観点からの CSR 「企業の社会的責任」とは

- ・ 企業とつながりを持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

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様々に提供されている。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、既に内定を得た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あ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、志望の絞り方等に集まるが、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・高校連携の取組の場で

- 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、苦労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法律に照らして正しい(○)か正しくない(×)か考えましょう。

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920円で研修中は900円みたいです。このお店がある静岡県の最低賃金は984円(令和5年10月改正)ですが、研修中はいろいろ教えてもらった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、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いましたが、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ですね。 ○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。代替りの人を見つ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、自分で代替りを見つけてから辞めるしかないですね。 ○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ね。 ○か×か。

クイズの答え

アルバイト関係	×	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984円)以上を支払わなければなりません。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故意または重大なミスでお皿を割ったときは、弁償しなければならない場合もありますが、この場合で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はありません。(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できません。(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) また、罰金が制裁処分として行われる場合には、「1回の額が平均賃金の半額を超えることができない」等の法令上の制限があります。(参考:労働基準法第91条)
時間関係	×	⑥お店の忙しさや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労働時間の途中に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、代わりを見つ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」から各種の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、賃金を受けられない場合、その4日目からは給料の約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)

(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（ ） ） 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用へ転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【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	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【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） → か月経過で 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)

賃金	<p>1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div></p> <p>2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 /計算方法:) ロ (手当 円 /計算方法:) ハ (手当 円 /計算方法:) ニ (手当 円 /計算方法:)</p> <p>3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () %</p> <p>4 賃金締切日 () -毎月 日、() -毎月 日 賃金支払日 () -毎月 日、() -毎月 日</p> <p>5 賃金の支払方法 ()</p> <p>7 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 8 昇給 (有 (時期、金額等) , 無) 9 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 10 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)</p>
退職に関する事項	<p>1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 創業支援等措置 (有 (歳まで業務委託・社会貢献事業) , 無) 4 自己都合退職の手続 (退職する 日以上前に届け出ること) 5 解雇の事由及び手続 ()</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険の加入状況 (厚生年金 健康保険 その他 ()) ・雇用保険の適用 (有 , 無) ・中小企業退職金共済制度 (加入している , 加入していない) (※中小企業の場合) ・企業年金制度 (有 (制度名) , 無) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・その他 () <p style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。 </p>

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法 ()

- ※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。
- ※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

1・2章
3章 ①
3章 ①
3章 ②
3章 ③
3章 ④
3章 ⑤
3章 ⑥
3章 ⑦
3章 ⑧
3章 資料編
4・6章

第3章：資料編・ハローワーク求人票

求人番号



発行年月日
支店所在地

単体応募号



求人票（大卒等）

印刷申請

1 会社の情報

大卒等 大卒 短大 高専 専門学校 短大等 短大等

(1/2)

事業内容	従業員数	大	中	小	その他
	業種	業	業	業	業
所在地	事業内容 会社の特徴				
代表者名					
法人番号	ホームページ				

2 仕事の情報

職種	職種	職種	職種
仕事の内容	職務科目	職務科目	職務科目
	免許・資格	免許・資格	免許・資格
就業場所	就業場所	就業場所	就業場所
	就業場所	就業場所	就業場所

3 労働条件等

項目	区分	大卒等	短大	高専	専門学校	短大等
賃金	基本給	円	円	円	円	円
	手当	円	円	円	円	円
	賞与	円	円	円	円	円
	退職金	円	円	円	円	円
	その他	円	円	円	円	円
福利厚生	健康保険	有	有	有	有	有
	厚生年金	有	有	有	有	有
就業条件	就業条件	有	有	有	有	有
	就業条件	有	有	有	有	有
その他	その他	有	有	有	有	有
	その他	有	有	有	有	有

求人番号



受付年月日
受付安定所

求人票 (大卒等)

事業所番号



事業所名

4 選考

(2/2)

受付期間	説明会	日時	選考	選考日
選考方法	書類選考 筆記試験	面接 一般常識	適性検査 英語	その他 作文 専門 その他
応募書類の返戻	書類提出先	応募書類等	既卒応募 の会社	既卒応募 の会社
選考場所	〒	〒	〒	その他 []
担当者	課長名 役職名	氏名	FAX	
	電話番号	内線 []		
	Eメール			

5 補足事項・特記事項

補足事項	かかる特記事項
------	---------

青少年雇用情報

1 募集・採用に関する情報

	年度	企業全体の情報							
		前卒等採用者数	(うち男性)	(うち女性)	新卒等採用者数	前卒等採用者数	(うち男性)	(うち女性)	新卒等採用者数
(1)	年度	人	人	人	人	人	人	人	人
	年度	人	人	人	人	人	人	人	人
	年度	人	人	人	人	人	人	人	人
(2)	平均継続勤務年数	従業員の平均年齢(参考値)		年	歳	年		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)	社内規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

	前事業年度の月平均所定外労働時間/有給休暇の平均取得日数	企業全体の情報							
		時間	日	時間	日				
(1)	取得者数	女性	人	男性	人	女性	人	男性	人
(2)	出産者数	女性	人	男性	人	女性	人	男性	人
(3)	役員及び管理的地位にある者に占める女性の割合 ※2	役員	%	管理職	%				

※1については、男性は配偶者の出産者数を示しています。 ※2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。

産業分類 就業場所住所

職業分類 業別欄

求人条件に関する注記欄外 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。

1・2章

3章①

3章①

3章②

3章③

3章④

3章⑤

3章⑥

3章⑦

3章⑧

3章資料編

4・6章

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	年	
従業員の平均年齢（参考値）					歳	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								
		女性		男性		女性		男性		
(1)	前事業年度の月平均所定外労働時間					時間	時間			
(2)	前事業年度の有給休暇の平均取得日数					日	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、どうしたらよいのでしょうか。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または日本弁護士連合会までお問い合わせください。

※ 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ください。

◆ 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、労働者がひとり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。

全国の司法書士会及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、子供たちが成長し、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います。

昨今では、労働に関する正しい知識や権利感覚を身につ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」と気付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、全国の司法書士会また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ください。

◆ 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ください。

◆ 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。しかし、現実には、正規・非正規労働者の格差、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。このような状況を受け、いま、国をあげて「働き方改革」への取組が進められています。「働き方改革」とは、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、多様な働き方を選択できる社会を目指す取組です。

私たち社会保険労務士は、この「働き方改革」を進める上で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ください。

◆ 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」と気付けるように、そして「おかしい」と気付いた場合には、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、本書を活用し、労働法や各種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ください。

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

弁護士会名	〒	所在地	電話番号
札幌	060-0001	札幌市中央区北1条西10丁目 札幌弁護士会館7階	011-281-2428
函館	040-0031	函館市上新川町1-3	0138-41-0232
旭川	070-0901	旭川市花咲町4	0166-51-9527
釧路	085-0824	釧路市柏木町4-3	0154-41-0214
仙台	980-0811	仙台市青葉区一番町2-9-18	022-223-1001
福島県	960-8115	福島市山下町4-24	024-534-2334
山形県	990-0042	山形市七日町2-7-10 NANA BEANS 8階	023-622-2234
岩手	020-0022	盛岡市大通1-2-1 岩手県産業会館本館2階	019-651-5095
秋田	010-0951	秋田市山王6-2-7	018-862-3770
青森県	030-0861	青森市長島1-3-1 日赤ビル5階	017-777-7285
東京	100-0013	千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館6階	03-3581-2201
第一東京	100-0013	千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館11階	03-3595-8585
第二東京	100-0013	千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館9階	03-3581-2255
神奈川県	231-0021	横浜市中区日本大通9	045-201-1881
埼玉	330-0063	さいたま市浦和区高砂4-7-20	048-863-5255
千葉県	260-0013	千葉市中央区中央4-13-9	043-227-8431
茨城県	310-0062	水戸市大町2-2-75	029-221-3501
栃木県	320-0845	宇都宮市明保野町1番6	028-689-9000
群馬	371-0026	前橋市大手町3-6-6	027-233-4804
静岡県	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	400-0032	甲府市中央1-8-7	055-235-7202
長野県	380-0872	長野市妻科432	026-232-2104
新潟県	951-8126	新潟市中央区学校町通1番町1番地 新潟地方裁判所構内	025-222-5533
愛知県	460-0001	名古屋市中区三の丸1-4-2	052-203-1651
三重	514-0036	津市丸之内養正町1-1	059-228-2232
岐阜県	500-8811	岐阜市端詰町22	058-265-0020
福井	910-0004	福井市宝永4丁目3番1号 サクラNビル7階	0776-23-5255
金沢	920-0937	金沢市丸の内7-36	076-221-0242
富山県	930-0076	富山市長柄町3-4-1	076-421-4811
大阪	530-0047	大阪市北区西天満1-12-5	0570-783-748
京都	604-0971	京都市中京区富小路通丸太町下ル	075-231-2378
兵庫県	650-0016	神戸市中央区橋通1-4-3	078-341-7061
奈良	630-8237	奈良市中筋町22番地の1	0742-22-2035
滋賀	520-0051	大津市梅林1-3-3	077-522-2013
和歌山	640-8144	和歌山市四番丁5	073-422-4580
広島	730-0012	広島市中区上八丁堀2-73	082-228-0230
山口県	753-0045	山口市黄金町2-15	083-922-0087
岡山	700-0807	岡山市北区南方1-8-29	086-223-4401
鳥取県	680-0011	鳥取市東町2丁目221番地	0857-22-3912
島根県	690-0886	松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル7階	0852-21-3225
香川県	760-0033	高松市丸の内2-22	087-822-3693
徳島	770-0855	徳島市新蔵町1-31	088-652-5768
高知	780-0928	高知市越前町1-5-7	088-872-0324
愛媛	790-0003	松山市三番町4-8-8	089-941-6279
福岡県	810-0044	福岡市中央区六本松4丁目2番5号	092-741-6416
佐賀県	840-0833	佐賀市中の小路7-19 佐賀県弁護士会館	0952-24-3411
長崎県	850-0875	長崎市栄町1-25 長崎MSビル4階	095-824-3903
大分県	870-0047	大分市中島西1-3-14	097-536-1458
熊本県	860-0844	熊本市中央区水道町9-8	096-325-0913
鹿児島県	892-0815	鹿児島市易居町2-3	099-226-3765
宮崎県	880-0803	宮崎市旭1-8-45	0985-22-2466
沖縄	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

会名	〒	所在地	電話番号
札幌会	060-0042	札幌市中央区大通西13-4	011-281-3505
函館会	040-0033	函館市千歳町21-13 桐朋会館	0138-27-0726
旭川会	070-0901	旭川市花咲町4	0166-51-9058
釧路会	085-0833	釧路市宮本1-2-4	0151-41-8332
宮城県会	980-0821	仙台市青葉区春日町8-1	022-263-6755
福島県会	960-8022	福島市新浜町6-28	024-534-7502
山形県会	990-0021	山形県山形市小白川町1-16-26	023-623-7054
岩手県会	020-0015	盛岡市本町通2-12-18	019-622-3372
秋田県会	010-0951	秋田市山王6-3-4	018-824-0187
青森県会	030-0861	青森市長島3-5-16	017-776-8398
東京会	160-0003	新宿区四谷本塩町4-37 司法書士会館2F	03-3353-9191
神奈川県会	231-0024	横浜市中区吉浜町1番地	045-641-1372
埼玉会	330-0063	さいたま市浦和区高砂3-16-58	048-863-7861
千葉会	261-0001	千葉市美浜区幸町2-2-1	043-246-2666
茨城会	310-0063	水戸市五軒町1-3-16	029-225-0111
栃木県会	320-0848	宇都宮市幸町1-4	028-614-1122
群馬会	371-0023	前橋市本町1-5-4	027-224-7763
静岡県会	422-8062	静岡市駿河区稲川1-1-1	054-289-3700
山梨県会	400-0024	甲府市北口1-6-7	055-253-6900
長野県会	380-0872	長野市妻科399	026-232-7492
新潟県会	950-0911	新潟市中央区笹口1丁目11番地15	025-244-5121
愛知県会	456-0018	名古屋市熱田区新尾頭1-12-3	052-683-6683
三重県会	514-0036	津市丸之内養正町17-17	059-224-5171
岐阜県会	500-8114	岐阜市金竜町5-10-1	058-246-1568
福井県会	918-8112	福井市下馬2-314 司調合同会館	0776-43-0601
石川県会	921-8013	金沢市新神田4-10-18	076-291-7070
富山県会	930-0008	富山市神通本町1-3-16 エスポワール神通3F	076-431-9332
大阪会	540-0019	大阪市中央区和泉町1-1-6	06-6941-5351
京都会	604-0973	京都市中京区柳馬場通夷川上ル5-232-1	075-241-2666
兵庫県会	650-0017	神戸市中央区楠町2-2-3	078-341-6554
奈良県会	630-8325	奈良市西木辻町320-5	0742-22-6677
滋賀県会	520-0056	大津市末広町7-5 滋賀県司調会館2F	077-525-1093
和歌山県会	640-8145	和歌山市岡山丁24番地	073-422-0568
広島会	730-0012	広島市中区上八丁堀6-69	082-221-5345
山口県会	753-0064	山口市神田町5-11 山口神田ビル3階	083-924-5220
岡山県会	700-0023	岡山市北区駅前町2-2-12	086-226-0470
鳥取県会	680-0022	鳥取市西町1-314 -1	0857-24-7013
島根県会	690-0887	松江市殿町383番地 山陰中央ビル5F	0852-24-1402
香川県会	760-0022	高松市西内町10-17	087-821-5701
徳島県会	770-0808	徳島市南前川町4-1	088-622-1865
高知県会	780-0928	高知市越前町2-6-25	088-825-3131
愛媛県会	790-0062	松山市南江戸1-4-14	089-941-8065
福岡県会	810-0073	福岡市中央区舞鶴3-2-23	092-714-3721
佐賀県会	840-0843	佐賀市川原町2-36	0952-29-0626
長崎県会	850-0874	長崎市魚の町3-33 長崎県建設総合会館本館6F	095-823-4777
大分県会	870-0045	大分市城崎町2-3-10	097-532-7579
熊本県会	862-0971	熊本市中央区大江4-4-34	096-364-2889
鹿児島県会	892-0823	鹿児島市住吉町13番1号 ハーバーフロントビル4階	099-248-8270
宮崎県会	880-0803	宮崎市旭1-8-39-1	0985-28-8538
沖縄県会	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	963-8877	福島県郡山市堂前町10-10	024-973-7161
宮城県行政書士会	983-0852	宮城県仙台市宮城野区榴岡4-5-22 宮城野センタービル4階 401	022-353-7213
山形県行政書士会	990-2432	山形県山形市荒橋町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 東京都行政書士会館2F	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	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 前橋商工会議所会館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 N C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 津ビル2F	059-226-3137
福井県行政書士会	910-0005	福井県福井市大手3-4-1 福井放送会館3階K室	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 13F	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	690-0873	島根県松江市内中原町14番地 島根県行政書士会	0852-21-0670
岡山県行政書士会	700-0822	岡山県岡山市北区表町3-11-50 501 ハレミライ千日前5階	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2-2 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	長崎県長崎市馬町48-1 長崎県町村会館馬町別館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 熊本県行政書士会館	096-385-7300
大分県行政書士会	870-0044	大分県大分市舞鶴町1-3-28 ネクスト舞鶴ビル2F	097-537-7089
宮崎県行政書士会	880-0812	宮崎県宮崎市高千穂通1-5-35 グラン高千穂1F	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ynes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 TRUSTY BUILDING 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7F	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1-16-11 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 「コロボしが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弁財天町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 SGビル4F	0857-26-0835
32	島根県社会保険労務士会	690-0886	松江市母衣町55-2 島根県教育会館3F	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	781-8010	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	840-0826	佐賀市白山2-1-12 佐賀商工ビル4F	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3F B	095-821-4454
43	熊本県社会保険労務士会	860-0041	熊本市中央区細工町4-30-1 扇寿ビル5F	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3F	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	890-0064	鹿児島市鴨池新町6番6号 鴨池南国ビル11階	099-257-4827
47	沖縄県社会保険労務士会	900-0016	沖縄市前島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件に関する連絡先一覧

※北海道、埼玉、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丁目4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211	017-734-4211
3	岩手労働局	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 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3-2-1 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8226
7	福島労働局	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階	024-536-2777	024-536-4600
8	茨城労働局	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8294	029-277-8295
9	栃木労働局	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795	028-633-2795
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11-2 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4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階	043-221-2307	043-221-2303
13	東京労働局	102-8305	千代田区九段南1-2-1 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	025-288-3511	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4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6階	076-265-4429	076-265-4432
18	福井労働局	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947	0776-22-3363
19	山梨労働局	400-8577	甲府市丸の内一丁目1-11 4階	055-225-2851	055-225-2851
20	長野労働局	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-227-0125	026-223-0551
21	岐阜労働局	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜地方合同庁舎4階	058-245-1550	058-245-8124
22	静岡労働局	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-1212
23	愛知労働局	460-0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8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2階	059-226-2318	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池地上ル金吹町451 1階	075-241-3212	075-241-3221
27	大阪労働局	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 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1-1-3 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番地 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 2階	0857-29-1709	0857-22-7000
32	島根労働局	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-20-7009
33	岡山労働局	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-224-7639	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	山口市中河原町6-16 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北館2階	087-811-8924	087-811-8916
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	781-9548	高知市南金田1番39号 4階	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5階	0952-32-7218	0952-32-7218
42	長崎労働局	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM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	096-312-3877
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2-1-1 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よいのか困るので、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注意ください。

- ・ 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(失業給付など)
	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 https://www.shiho-shoshi.or.jp/activity/consultation/center_list/	
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できます。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。



<https://laborlaw.mhlw.go.jp/index.html>

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!

労働条件に関する法律をクイズを通して学習することができる

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」

確かめよう労働条件 検索

携帯電話 スマホでも

労働条件を確かめてみませんか?

しっかり学ぼう! 働く時の基礎知識。

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答えます。
- 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窓口や労働局の窓口を調べられます。
- アルバイトの労働条件を確かめたい時。
- 採用内容の取決、転職、転職など必要な書類を届ける時。

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真似的に体験し、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

登場人物の台詞発言(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

相談機関 窓口紹介

●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

1・2章

3章 ①

3章 ①

3章 ②

3章 ③

3章 ④

3章 ⑤

3章 ⑥

3章 ⑦

3章 ⑧

3章 資料編

4・6章

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。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou.html>

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。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html



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。令和元年度にはパワーハラスメントだけでなく、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを含めた総合的なハラスメント情報サイトにリニューアルしました。

是非ご活用ください。

「ハラスメント基本情報」 ハラスメントの類型と種類

あなたの周りにありませんか？こんなパワーハラ。

<p>① 身体的な攻撃</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 殴打、足蹴りを行う ● 相手に物を投げつける 	<p>② 精神的な攻撃</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 人格を否定するような言動を行う ● 長時間にわたって、業務に関する厳しい叱責を繰り返す 	<p>③ 人間関係からの切り離し</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 一人の労働者に対して同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる
<p>④ 過大な要求</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労働者に業務とは関係のない私的な雑用の処理を強制的に行わせる 	<p>⑤ 過小な要求</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 管理職でもある労働者を退職させるため、誰でも実行可能な業務を行わせる 	<p>⑥ 個の侵害</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 労働者を職場外で継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の類型としては、上記6つの類型があります。

<https://www.no-harassment.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・祝日に、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・祝日：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】

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

※ 各項目の数字は、上段は各スライドの掲載スライド番号、下段はページ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	—	—	—	23	15,24	—	—	—	18
		—	—	—	P89	P101,105	—	—	—	P190
	育児・介護休業法（概要）	—	—	—	—	14	—	—	32-35,45-47	8-9,14
		—	—	—	—	P100	—	—	P171-173,178-179	P185-186,188
	育児休業	—	—	—	—	19	—	—	32-35,45	8
		—	—	—	—	P103	—	—	P171-173,178	P185
	イクメン	—	—	—	—	—	—	—	45	8
		—	—	—	—	—	—	—	P178	P185
	一方的な（急な）労働時間の変更	—	26-27	57	—	—	—	—	—	—
		—	P28-29	P68	—	—	—	—	—	—
	インターンシップ（概要）	—	—	—	8-10,17-20,24-28	—	—	—	—	—
		—	—	—	P81-82,86-87,89,90	—	—	—	—	—
	インターンシップ（事例）	—	—	—	11-16	—	—	—	—	—
	—	—	—	P83-85	—	—	—	—	—	
請負（雇用されずにはたらく）	—	—	—	—	5	—	—	—	—	
	—	—	—	—	P96	—	—	—	—	
M字カーブ	—	—	—	—	—	—	—	37	—	
	—	—	—	—	—	—	—	P174	—	
LGBT	—	—	—	—	—	—	—	—	22-23	
	—	—	—	—	—	—	—	—	P192-193	
えるぼしマーク	—	—	—	23	15-17	—	—	39-40	10-11	
	—	—	—	P89	P101-102	—	—	P175	P186-187	
(か行)	解雇	—	32	65-67	—	—	29-30	—	—	—
		—	P31	P72-73	—	—	P128	—	—	—
	介護休業	—	—	—	—	—	—	—	32,47	9
		—	—	—	—	—	—	—	P171,179	P186
	外国人留学生	—	42-45	—	—	—	—	—	—	25-26
		—	P36-38	—	—	—	—	—	—	P194
	外国人労働者	—	42	—	—	—	—	—	—	25-26
		—	P36	—	—	—	—	—	—	P194
	過重労働	—	—	—	—	—	—	12	19	—
		—	—	—	—	—	—	P141	P165	—
	過労死	—	—	—	—	—	—	8-15	—	—
		—	—	—	—	—	—	P139-143	—	—
	休業手当	—	30	56	—	—	—	—	—	—
	—	P30	P67	—	—	—	—	—	—	
休憩	—	12-13	26-27	28	11	12-13	17	22	—	
	—	P21-22	P52-53	P91	P99	P119-120	P144	P166	—	
休日	—	11	28	28	11	12	17	23	—	
	—	P21	P53	P91	P99	P119	P144	P167	—	
休日労働	—	—	24-25,32-36	28	11	16-17	18-20	24-26	—	
	—	—	P51-52,55-57	P91	P99	P121-122	P144-145	P167-168	—	

※ 各項目の数字は、上段は各スライドの掲載スライド番号、下段はページ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)	給与明細	—	21	29-31	—	—	23	—	—	—
		—	P26	P54-55	—	—	P125	—	—	—
	給料（賃金）	—	—	18-19,44	31	—	18	—	—	—
		—	—	P48-49,61	P93	—	P122	—	—	—
	業務災害	—	34	59	30	—	33	34	—	28
		—	P32	P69	P92	—	P130	P152	—	P195
	くろみんマーク（プラチナくろみんマーク）	—	—	—	23	15,18-19	—	—	39,41-42	10,12-13
		—	—	—	P89	P101,P102-103	—	—	P175-176	P186,187-188
	契約社員（有期 無期）	—	—	—	—	5	—	—	14	—
		—	—	—	—	P96	—	—	P162	—
	健康診断	—	—	—	—	—	26-27	22	—	—
		—	—	—	—	—	P126-127	P146	—	—
	健康保険	—	—	—	—	—	38-39	35-38	33	29
		—	—	—	—	—	P132-133	P153-154	P172	P196
厚生年金保険	—	—	—	—	—	40	—	—	—	
	—	—	—	—	—	P133	—	—	—	
高齢者	—	—	—	—	—	—	—	—	30-32	
	—	—	—	—	—	—	—	—	P196-197	
国民年金保険	—	—	—	—	—	40	—	—	—	
	—	—	—	—	—	P133	—	—	—	
雇用されずに働く（請負）	—	—	—	—	5	—	—	—	—	
	—	—	—	—	P96	—	—	—	—	
雇用保険	—	—	69	—	—	34-37	—	33-34	—	
	—	—	P74	—	—	P130-132	—	P172	—	
(さ行)	最低賃金	—	15-16	21	29	12	19-22	—	—	—
		—	P23	P50	P92	P99	P123-124	—	—	—
	36（サブロク）協定	—	—	24-25	28	11	16-17	18-20	24-26	—
		—	—	P51-52	P91	P99	P121-122	P144-145	P167-168	—
	CSR（社会的責任）	—	—	—	21-22	—	—	—	—	34-36
		—	—	—	P88	—	—	—	—	P198-199
	社会人基礎力	—	—	—	24	—	—	—	—	—
		—	—	—	P89	—	—	—	—	—
	残業時間（時間外・休日・深夜労働）	—	14	24-25,32-36	28	11	16-17	18-20,23	24-26	—
		—	P22	P51-52,55-57	P91	P99	P121-122	P144-145,147	P167-168	—
	残業代（割増賃金）	—	14	32-36	28	11	16-17	18	24	—
		—	P22	P55-57	P91	P99	P121-122	P144	P167	—
	産前産後休業	—	—	—	—	—	—	—	32-33	—
		—	—	—	—	—	—	—	P171-172	—
時間外労働	—	14	24-25,32-36	28	11	16-17	18-20,23	24-26	—	
	—	P22	P51-52,55-57	P91	P99	P121-122	P144-145,147	P167-168	—	
自腹（ノルマ）	—	37-38	43-44	—	—	—	—	—	—	
	—	P34	P61	—	—	—	—	—	—	
シフト制	—	27-29	57	—	—	—	—	—	—	
	—	P29-30	P68	—	—	—	—	—	—	
就業規則	—	—	13,40	—	—	7-8,24-25	—	—	—	
	—	—	P46,59	—	—	P117,125-126	—	—	—	
障害者	—	—	—	—	22-23,36-37	—	—	—	19-21	
	—	—	—	—	P104-105,111-112	—	—	—	P191-192	
試用期間	—	—	15-16	—	—	—	—	—	—	
	—	—	P47	—	—	—	—	—	—	

逆引きリスト

※ 各項目の数字は、上段は各スライドの掲載スライド番号、下段はページ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	テーマ ⑨
(さ行)	女性活躍推進法	—	—	—	—	16	—	—	35	11
		—	—	—	—	P101	—	—	P173	P187
	深夜労働	—	14	34,36	28	11	16-17	18	24	—
		—	P22	P56,57	P91	P99	P121-122	P144	P167	—
	ストレスチェック制度	—	—	—	—	—	26	24	—	—
		—	—	—	—	—	P126	P147	—	—
	セクシュアルハラスメント(セクハラ)	—	39-40	48-50	—	14,29	—	28-29	—	7,14
		—	P35	P63-64	—	P100,108	—	P149-150	—	P185,188
総合労働相談コーナー(相談先)	—	46	75	—	38	—	39	—	—	
	—	P38	P77	—	P112	—	P155	—	—	
相談先(一覧)	—	46-47	75-76	—	38-39	—	39-40	—	—	
	—	P38-39	P77	—	P112-113	—	P155	—	—	
損害賠償	—	37-38	18	—	—	—	31	—	—	
	—	P34	P48	—	—	—	P151	—	—	
(た行)	退職	—	24,36	61-63	—	—	28	—	—	—
		—	P27,33	P70-71	—	—	P127	—	—	—
	ダイバーシティ&インクルージョン	—	—	—	—	—	—	—	—	25-26
		—	—	—	—	—	—	—	—	P194
	男女雇用機会均等法	—	17	—	—	13-14	—	29	35	7,14
		—	P24	—	—	P100	—	P150	P173	P185,188
	地域若者サポートステーション(サボステ)	—	—	—	—	35	—	—	—	—
		—	—	—	—	P111	—	—	—	—
賃金(給料)	—	38	18-19,44	27,31	—	18	—	—	—	
	—	P34	P48-49,61	P91,93	—	P122	—	—	—	
通勤災害	—	34	59	30	—	33	34	—	28	
	—	P32	P69	P92	—	P130	P152	—	P195	
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)(相談先)	—	46	75	—	38	—	39	—	—	
	—	P38	P77	—	P112	—	P155	—	—	
(な行)	内定	—	—	—	—	30-34	—	—	—	—
		—	—	—	—	P108-110	—	—	—	—
	妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント	—	—	47	—	14	—	—	—	7,14
ノルマ(自腹)	—	—	P63	—	P100	—	—	—	P185,188	
	—	37	43-44	—	—	—	—	—	—	
—	P34	P61	—	—	—	—	—	—	—	
(は行)	パートタイム	—	—	—	—	5	—	—	10,15	—
		—	—	—	—	P96	—	—	P160,163	—
	パートタイム・雇用労働法(パートタイム労働法)	—	—	—	—	—	6	—	10,15	—
		—	—	—	—	—	P116	—	P160,163	—
	罰金	—	—	17-18	—	—	—	—	—	—
		—	—	P48	—	—	—	—	—	—
	働く条件の変更(不利益変更)	—	—	53-54	—	—	—	—	—	—
		—	—	P66	—	—	—	—	—	—
	ハラスメント	—	39-41	47-52	—	14,29	—	28-32	—	7,14
		—	P35-36	P63-65	—	P100,108	—	P149-151	—	P185,188
ハローワーク	—	—	—	—	25	4,35-37	—	—	—	
	—	—	—	—	P106	P115,131-132	—	—	—	
パワーハラスメント(パワハラ)	—	41	51	—	14	—	28,30-32	—	—	
	—	P36	P65	—	P100	—	P149,150-151	—	—	
不利益取扱い	—	—	46,48	—	13-14	—	28-29	35	7,14	
	—	—	P62,63	—	P100	—	P149-150	P173	P185,188	

※ 各項目の数字は、上段は各スライドの掲載スライド番号、下段はページ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	テーマ ⑨
(は行)	フレックスタイム制	—	—	23	—	—	13	—	—	—
		—	—	P51	—	—	P120	—	—	—
	弁償	—	37	—	—	—	—	—	—	—
		—	P34	—	—	—	—	—	—	—
	変形労働時間制	—	—	23	—	—	13	—	—	—
		—	—	P51	—	—	P120	—	—	—
(ま行)	無期労働契約への転換	—	—	—	—	—	—	—	14	—
		—	—	—	—	—	—	—	P162	—
	面接	—	—	—	—	28-29	—	—	—	—
		—	—	—	—	P107-108	—	—	—	—
	面接指導	—	—	—	—	—	27	23	—	—
		—	—	—	—	—	P127	P147	—	—
もにすマーク	—	—	—	23	15,22-23	—	—	—	—	
	—	—	—	P89	P101,104-105	—	—	—	—	
(や行)	雇止め法理	—	—	68	—	—	—	—	14	—
		—	—	P73	—	—	—	—	P162	—
	有給休暇	—	33	37-42	—	—	14-15	21	23	—
		—	P32	P58-60	—	—	P120-121	P146	P167	—
	ユースエール認定制度	—	—	—	23	15,20-21	—	—	—	16-17
		—	—	—	P89	P101,103-104	—	—	—	P189-190
(ら行)	労災保険	—	34	59	30	—	33	34	—	28
		—	P32	P69	P92	—	P130	P152	—	P195
	労働基準法（概要）	—	9	9	—	10-11	11	—	—	—
		—	P20	P44	—	P98-99	P119	—	—	—
	労働基準監督署（相談先）	—	46	75	31	38	—	39	—	—
		—	P38	P77	P93	P112	—	P155	—	—
	労働組合	—	47	76	—	39	43-44	40	—	—
		—	P39	P77	—	P113	P135	P155	—	—
	労働契約	—	8	5-8,10,54	—	7-9	3-10	—	—	—
		—	P19	P42-43,44,66	—	P97-98	P115-118	—	—	—
	労働契約法（概要）	—	—	10	—	—	—	—	—	—
		—	—	P44	—	—	—	—	—	—
	労働時間	—	10	23	28	11	12-13	17-20	22,24-26	—
		—	P20	P51	P91	P99	P119-120	P144-145	P166,167-168	—
	労働災害補償保険法（概要）	—	34	—	30	—	33	34	—	28
		—	P32	—	P92	—	P130	P152	—	P195
	労働者性	—	—	—	27	—	—	—	—	—
		—	—	—	P91	—	—	—	—	—
労働条件	—	18-20	3,54	—	—	4-8	—	—	—	
	—	P24-25	P41,66	—	—	P115-117	—	—	—	
労働条件通知書	—	19-20	11-12	—	—	5-7	—	—	—	
	—	P25	P45	—	—	P116-117	—	—	—	
労働法	6-7	7	4-6	—	6-9	—	—	—	—	
	P14-15	P19	P41-42	—	P96-98	—	—	—	—	
(わ行)	ワーク・ライフ バランス	—	—	—	—	—	—	7-8	33	
		—	—	—	—	—	—	P159	P198	
	若者雇用促進法（概要）	—	—	—	—	20	—	—	—	16
		—	—	—	—	P103	—	—	—	P189
	割増賃金（残業代）	—	14	32-36	28	11	16-17	18	24	—
		—	P22	P55-57	P91	P99	P121-122	P144	P167	—

「労働法教育に関する支援対策事業」協力者一覧(五十音順)

※令和4年度改訂版作成時の協力者一覧

上村 俊一	特定社会保険労務士
河合 智則	社会保険労務士
北岡 大介	東洋大学法学部准教授、特定社会保険労務士
鯉淵 ヒロミ	社会保険労務士、一般社団法人ワークルール理事
末廣 啓子	目白大学経営学部経営学科教授
田原 さえ子	特定社会保険労務士、労働衛生コンサルタント
外井 浩志	弁護士
中辻 めぐみ	特定社会保険労務士
引地 睦夫	生命保険会社顧問(人事勤労分野担当)
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
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
森井 博子	特定社会保険労務士
由比藤 準治	一般社団法人ワークルール事務局長

【事務局】

厚生労働省労働基準局労働条件政策課
労働条件企画専門官 長澤 篤
企画調整第一係長 佐藤 健一
企画調整第二係長 上野畑 遼
公益社団法人 全国労働基準関係団体連合会

※令和6年11月に一部の資料について時点更新等を実施

○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

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～

(令和6年度改訂版)



令和4年度 厚生労働省委託事業 (受託: 公益社団法人 全国労働基準関係団体連合会)