

報道関係者 各位

平成29年4月28日

【照会先】

秋田労働局雇用環境・均等室

室長 鈴木 雅 征

企画調整係長 加藤 泰 弘

(電話)018(862)6684

大学等に対する労働法制周知・啓発の取り組みについて

～「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン実施中～

秋田労働局(局長 松本安彦)では、これから社会に出て働くことになる学生に対し、労働法制の基礎知識を習得してもらうことを目的として、労働法制の普及等セミナーを実施します。(別添1)

このセミナーは、県内の大学等の協力を得て、当局職員を講師として派遣し労働法制に関する講義を行うもので、昨年度は13大学等で延べ13講義797名の学生が受講し、参加者アンケートにおいて、受講した学生の98%が「参考になった」と回答しております。

また、特に多くの新入学生がアルバイトを始める4月から7月までの間、労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施しています。(別添2)

学校関係者の皆さまへ

～ 社会人にとって必要な知識を付与する ～ 労働法制の普及等セミナー（出前講座）の申込受付

- ・大卒等の3割以上が入社3年以内に離職。
- ・就職したものの「ブラック企業」だったと転職。
- ・同僚のいじめ、嫌がらせに耐えられず退職。

このような問題に立ち向かうためには、社会人として必要な知識を身につけることが必要です。



ブラック企業

セクハラ 転職

いじめ・嫌がらせ

早期退職

普通解雇

過重労働

職場のパワハラ



秋田労働局や労働基準監督署、総合労働相談コーナーに寄せられる「解雇や退職勧奨」、「セクハラ」や「職場のいじめ、嫌がらせ」などの労働相談件数は、毎年7千件を超えています。

このようなトラブルに適切に対処するためには、労働関係法令等を知ることがとても重要です。

このため秋田労働局では、各大学等から労働関係法令等の講義要請があった場合に労働局幹部職員を派遣して労働法制の普及等セミナーを行っています。

昨年度行われたセミナーの受講生の98%が「講義が参考になった」と回答しています。また、一部の学生からは「就職後の参考になった」「就活中で貴重な内容だった」という意見も寄せられていますので、是非この機会に、「労働法制の普及等セミナー」をご利用ください。

出前講座のポイント

お給料って
会社ごとに違うけど、
何でも自由に決めて
いいものなの？

毎日残業が多くて、疲れている
のですが、会社を休むこと
は出来ないの？

職場や仕事に関する
トラブルの相談先はどこ？

■労働行政の経験豊富な職員が、働く人を守る法律について、具体的な事例を示しながらわかりやすく解説します。

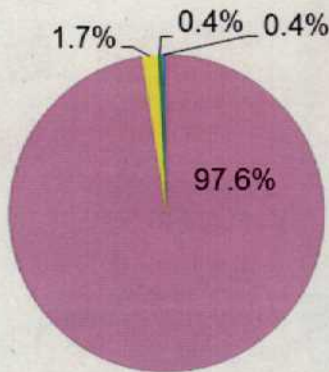
■60分や90分など、ご希望の時間に合わせた講義を開催します。

■教材となる資料は、労働局で準備します。

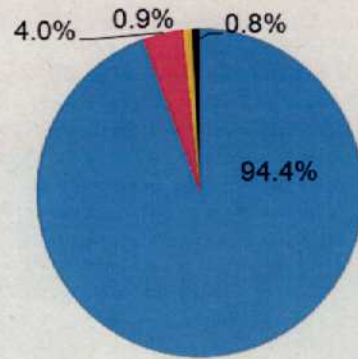
■講師派遣に必要な交通費や礼金などは、一切不要です。



「労働法制の普及等セミナー」アンケート結果



- ①参考になった
- ②参考にならなかった
- ③その他
- ④回答なし



- ①わかりやすかった
- ②わかりにくかった
- ③その他
- ④回答なし

講義が参考になった 97.6%

講義が分かりやすかった 94.4%

※資料出所：秋田労働局実施H28年度セミナー参加者からのアンケート

労働法制の普及等セミナーとは・・・



問題が起きてから
考えればいい・・・
では、遅いのです

大学等を卒業してからの職業人生は、一般に最も長い生活スタイルとなります。もし、入社してから職場内のトラブルに巻き込まれれば、その後の職業人生に大きな痛手となることがあります。「何か問題が起きてから考えればいいや」というのでは、対応が遅れてしまい、取り返しがつかなくなることもあるのです。

若者の使い捨て(いわゆる「ブラック企業」)の問題では、労働法令に関する知識を持たない新卒社員が、コンプライアンス意識の低い企業の被害を受け、突然解雇を迫られたり、長時間労働で体調を崩すといった事例が見受けられます。

このような問題では、労働関係法令を知り、その対処方法を身につけることが、職場でのトラブルの解決や発生防止に役立ちます。

こうしたことから秋田労働局では、幹部職員を各学校に派遣して、労働関係法令(労働基準法、労働契約法、男女雇用均等法、育児・介護休業法、労災保険法、雇用保険法、個別労働紛争解決促進法等)の内容をはじめとして、社会人となって発生するトラブルの具体的事例やその解決方法などについてセミナーを実施しています。

なお、セミナーの開催日時については、ご要望に応じて調整いたします。就職ガイダンスや年度早々の学生への各種説明会などを活用していただいても結構ですので、是非、ご活用をお願いします。

まずは、下記担当までお電話等でご連絡ください。

君のような若者を
採用したかった。



トラブル
発生

パワハラ...



君はうちでは、
使えないな！

【お問い合わせ・申し込み先】

〒010-0951 秋田市山王7-1-3 秋田合同庁舎

秋田労働局雇用環境・均等室

担当：加藤

TEL 018-862-6684

FAX 018-862-4300

E-mail : 05roudou@mhlw.go.jp

「キャンペーン」の概要

1 実施期間

平成29年4月1日から平成29年7月31日

2 取組内容

- (1) 大学等における、労働局職員による出張相談の実施
- (2) 大学等における、労働局職員による労働法制に関するセミナーの実施
- (3) 労働局及び各労働基準監督署内に設置している総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生が相談しやすい環境の整備
- (4) 学生向けリーフレット(別紙1)及び事業主等向けリーフレット(別紙2)の配布による周知・啓発

注) (1)(2)については、大学等からの申込みにより実施するもので、大学等から申込みがあれば、キャンペーン期間終了後においても実施します。

3 平成28年度実績

	実施回数	相談件数
出張相談回数	6回	10人
うち4月～7月	5回	9人

	実施回数	受講者数
セミナー実施回数	13回	797人
うち4月～7月	2回	268人

～就職・アルバイトを始める前に知っておきたい! 労働法クイズ～

○×クイズ

君は何問正解できるか?

アルバイト代関係	① 街でアルバイトの募集広告を見ました。このアルバイトの時給は830円で研修中は820円みたいです。このお店がある県の最低賃金は823円ですが、研修中はいろいろ教えてもらうんだから時給が低くてもしょうがないと思っています。 ○か×か。
	② 店長に言われて開店の準備や片付けをしていますが、お店と合意した仕事はあくまで「接客」なので、接客以外の業務については、時間も短いし、アルバイト代は払わないことになっていると言われました。でも実際にお店のために働いたんだからアルバイト代はもらえますよね。 ○か×か。
	③ 工作中に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から勝手に弁償金を差し引かれてましたが、お皿を割ってしまった自分が悪いので、しょうがないですね。 ○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ね。 ○か×か。
	⑤ アルバイト先には「遅刻をしたら罰金3,000円」というルールがあります。遅刻をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり遅刻した自分が悪いので「罰金」も払わなければいけないんですね。 ○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けど、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。
	⑧ 高校1年生(16歳)です。店長から「今日は忙しいから閉店時間(午後11時)まで働いて欲しい。」と言われました。お店が困っているんだから、働いていいですね。 ○か×か。
退職・解雇関係	⑨ 余りに忙しくて学校の勉強をする時間がとれなくなってきたので、「来月いっぱいアルバイトを辞めたいです。」とお店に伝えたら、店長から「突然辞めると言い出すのは迷惑だ。代替りの人を見付けるまで辞めさせない。」と言われてしまいました。確かに代替りがいないとお店は困るかもしれないので、自分で代替りを見付けてから辞めるしかないですね。 ○か×か。
その他	⑩ 工作中にけが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。

夜間・土日の相談は

労働条件相談 **ほっとライン**へ

は い ! ろ う ど う
☎ **0120-811-610**

月～金：午後5時～午後10時 土・日：午前10時～午後5時

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」

相談準備シート

相談日時：平成 年 月 日 時～

◆相談者	氏名 (歳)
◆相談したい仕事について	勤め先の名称 場所 仕事の内容 給料など 働く時間
◆どんなことが起きたのか？ コツ ・一つの文には書く事柄を一つにしておく ・ここでは「事実」を書く。自分の感情や思い、希望ではない(主観と客観を分ける) ・事実をありのままに(自分に不利なことでも嘘は厳禁)	・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・
◆問題を整理してみる	① 誰が困っているのか ② ①の人がどう困っているのか(例：お金に関する事、働く時間、セクハラ、等) ③ ①の困り事に関係している他の人は誰か ④ ①の人が今回一番困っているのはどの点か(2つあってもよい) ⑤ 結局どうしたいのか(どうしてあげたいか)
◆持参できそうな資料 (相談する相手に理解してもらうために使えそうな情報) ※資料が無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、給料明細、店長が話した音声・メモ、メール・SNSメッセージなど

おもて面 (労働法クイズ)の答え	① ×	② ○	③ ×	④ ○	⑤ ×
	⑥ ×	⑦ ○	⑧ ×	⑨ ×	⑩ ×

ネットで検索 **確かめよう労働条件** 検索 URL : <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

※クイズの解説も掲載しています。

事業主の皆さんへ

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」 キャンペーン中です！！

実施期間：平成29年4月～7月

重点事項

Point
1

アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

Point
2

学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

Point
3

アルバイトも労働時間を適正に把握する必要があります！

Point
4

アルバイトに、商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

Point
5

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ

はい！ ろうどう 月～金：午後5時～午後10時

0120-811-610 土・日：午前10時～午後5時

※事業主の方からのご相談も受け付けております

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」

詳しくはこちら→
ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」





アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起こらないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件をしっかりと明示する必要があります。特に次の6項目については必ず書面で明示しなければなりません。

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② 契約期間の定めがある契約を更新するときのきまり（更新があるか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③ どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ④ 勤務時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーションなど）
- ⑤ バイト代（賃金）はどのように支払われるのか（バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日）
※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回ることはできません。
また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）



学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

大学生等に対するアルバイトに関する意識調査(平成27年厚生労働省実施)では、大学生等から「試験の準備期間や試験期間中に休めなかったり、授業に出られないほどのシフトを入れられた、または変更された」といった回答がありました。本来、学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。

また、採用時に合意したシフトの変更などの労働契約の内容の変更については、労働契約法第8条により労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方的に急なシフト変更を命じることはできません。



学生アルバイトの労働時間を適切に把握する必要があります！

アルバイトについて、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。

就業を命じられた業務に必要な準備や片付けの時間、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。

また、原則として労働時間の端数は1分でも切り捨てることはできません。

さらに、アルバイトにも残業手当の支払は必要です。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについては厚生労働省ホームページをご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/roudouzikan/070614-2.html



商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。また、アルバイト本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から、労使協定なしに一方的に商品代金を差し引くことは、労働基準法に抵触します。



アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

アルバイトが遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

遅刻を繰り返すなどにより職場の秩序を乱すなどの規律違反をしたことへの制裁として、就業規則に基づいて、本来受けるべき賃金の一部を減額する場合であっても無制限に減給することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数にわたって規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。