

【高校等の教員の方へ向け】

生徒への労働法の教え方 動画講義①

はじめに



「『働くこと』と『労働法』」は、**大学生等**（大学・短大・高専・専門学校生等）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するために、**大学等の教職員の方々にご活用頂く、労働法教育の手引き**です。

就職などで社会に出る前に理解してほしい 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**できるように作成しました。

また、働く上でのトラブル等で困った時の対処法や、気づきなどを会得することが大切であるとの観点から
「8つの多様な働く場面に応じたテーマ」を設定しています。

大学等教職員の皆様におかれましては、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の一助**として本書をご活用ください。



「『働くこと』と『労働法』」は、各校での説明内容、時間の都合に合わせて、テーマの内容を取捨選択したり必要に応じて 資料を組み合わせたりして使えるよう、**スライドをパワーポイントで作成しWeb上に公開**しています。

例えば新入生の入学ガイダンスの際に、テーマ8の資料をそのまま使用していただければ、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。また説明を担当される教職員の方におかれましては、**現場の状況に応じ事例を追加するなど、パワーポイントを自由に使用**することも可能です。なお、**厚生労働省のオリジナル原稿**については、PDFで同ページに掲載していますので、併せてご参照ください。

(<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoyou/>)



<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoyou/>

わが国では、政府全体で「働き方改革」に力を入れて取り組んでいます、労働に関する課題は、人々の「働き方・生き方」とも密接な関連があり、その法制度のみならず、「働き方」や「ワーク・ライフ・バランス」、「男女の雇用機会均等」や、「過労死」など、**労働に関する社会問題についても、高等教育時に生徒によく考えてもらうことが望ましい**と考えています。

一方、高校教員の方々の中には、**ご自身が労働法に詳しくない場合もある**かもしれません。

本書「『はたらく』へのトビラ」は、教員の方々が**高校生等に労働法教育を行うにあたり、取り扱い易い「モデル授業案」を用意した**ものです。「20のモデル授業案」を含む本資料は、**全国の高等学校等で活用され、教育現場での労働法教育がさらに普及**することを願い作成されました。「**教員と生徒とで一緒に学ぶ**」というスタンスで、ぜひ取り組んでいただきたいと思います。



「『はたらく』へのトビラ」の電子データは、厚生労働省「『**確かめよう労働条件**』ポータルサイト」に掲載しています。

なお「20のモデル授業案」は、かならずしもそのまま実践しなければならないものではありません。**学校の実態や生徒の特性等に応じ変更**して使っていただけます。

また本資料は、目的・ニーズや、各学校の実態等に合わせテーマを取捨選択したり、必要に応じ書き込み、編集できるよう、ワードデータ化するなどの工夫を図っています。興味関心のある部分からでも目を通し、**必要な部分を活用**ください。

(<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/tobira/>)



<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/tobira/>

高校・大学の教職員等指導者向け労働法教育動画

1. 閲覧方法

WEBでいつでも視聴することができます。

2. 動画の概要



【講義①】

労働法教育の必要性と指導者が
しておくべき労働基準法の基礎

【講義②】

安心して働けるために指導者が抑えて
おくべき労働法のポイント

【講義③】

現代社会における働き方の多様化に対応
するための重要なトピックについての解説

テーマ

「『働くこと』と『労働法』」、
「『はたらく』へのトビウ」とは

なぜ、高校生・大学生に向けた労働
法教育が必要なのか

トラブル防止のために必要な対策

労働契約について

就業規則について

労働時間について

休日・休憩、年次有給休暇について

テーマ

「『働くこと』と『労働法』」、
「『はたらく』へのトビウ」とは

賃金の支払いについて：5つの原則

最低賃金の決定／最低賃金について

賠償予定の禁止・制裁規定の制限・
解雇について

休日・休憩、年次有給休暇について

働きやすい職場環境を形成しよう

労働法教育の実践

テーマ

「『働くこと』と『労働法』」、
「『はたらく』へのトビウ」とは

社会保険について

働き方の多様化

副業・兼業

フリーランス保護法

インターンシップ・採用内定

ジョブ型雇用・多様な正社員

1. 若年層の労働トラブルの増加

高校生や大学生は、アルバイトやインターンシップを通じて働く機会が増加していますが、労働法に関する知識不足により、未払い賃金や過度な労働時間といったトラブルに巻き込まれることが多くなっています。

2. 早期の労働法知識が予防策に

こうしたトラブルを未然に防ぐためには、若年層に対して早い段階で基本的な労働法を教育し、権利と義務を理解させることが重要です。これにより、働く上でのリスクに対応できる力を養います。

3. 社会に出る準備としての教育

労働法は、社会に出た後も必要となる知識です。高校生や大学生のうちに学ぶことで、就職後の適応力が向上し、安心して働くことができるようになります。

1. 背景と重要性

学生のアルバイトやインターンシップの増加に伴い、働く際に知っておくべき基本的な労働法の知識が必要不可欠です。学生アルバイトのトラブルは多く、労働法を理解していない学生が多いことが指摘されています。特に高校生や大学生は、労働契約や権利・義務についての知識が不十分で、トラブルに直面することがあります。労働法教育を通じて、生徒が労働環境における問題に対して適切な対応ができるようにすることが目標です。

2. 指導者の役割

学校や大学で労働法に詳しい教員が少ないため、動画を通じて基本的な知識を提供し、生徒に実践的な内容を教えられるようになりましょう。労働法教育の拡充により、生徒が働く現場でのリスクを減らし、働きがいや安心を支える社会を作ることが狙いです。

3. 目的

学校現場で労働法教育が普及することを目指し、指導者向けの動画を作成し、容易に理解・実践できる教材を提供することで、生徒が「働く」際に、トラブルを未然に防ぎ、必要な知識を身につけるための教育を支援することが目的です。

1. 労働条件の明示不足

学生アルバイトが最も直面する問題の一つは、契約時に労働条件が明確に示されないことです。労働基準法では、労働条件を明示することが義務付けられていますが、高校生や大学生の約4分の1しかその義務を認識していません。

2. 賃金未払い・不当な減額

アルバイト終了後に賃金が支払われない、または事前に合意していない不当な減額が行われることがあります。学生は労働契約や賃金に関する知識が不足しており、こうした状況に対応するための手段を持たないことが多いです。

3. 長時間労働・過重労働

定められた勤務時間を超える長時間労働を強要され、過重労働が原因で学業や健康に悪影響を与える事例も多いです。労働基準法における労働時間の規定を理解していないケースが多く、過労に陥ることもあります。

4. 不当な解雇や雇い止め

学生アルバイトが突然解雇される、または期間満了後に不当な理由で雇用が継続されないケースがあります。契約に基づかない解雇や雇い止めは法的に問題があるが、学生は適切に対処する方法を知らないことが多いです。

5. ハラスメントや不当な扱い

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、差別的な扱いを受ける学生も少なくありません。問題に直面しても、どこに相談すればよいか分からないことが多いです。

1. 就職状況の現状

新規学卒者の就職率は高いものの、離職率も同様に高いです。厚生労働省の調査によれば、新卒者の約3割が就職後3年以内に離職しています。早期離職の原因には、ミスマッチや労働条件に対する不満が挙げられます。

2. 賃金や待遇のトラブル

新卒者は、初めての就職活動で適切な給与や待遇条件を把握していないことが多いです。実際の給与が面接時に説明されたものと異なる、残業代が支払われないなどの問題が頻繁に発生しています。

3. 職場環境の問題

職場でのハラスメントや、過剰なノルマの強制などが、新卒者の離職理由として報告されています。特に、入社直後に厳しいノルマや長時間労働を強要され、精神的な負担が大きいことが問題となっています。

4. 不当な労働契約・解雇

新卒者が契約内容を十分に理解しないままサインすることで、契約条件に基づかない不当な労働契約や解雇のリスクが高まっています。有期契約の更新や正社員登用の約束が反故にされるといった事例も報告されています。

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

学生1,000人が経験したアルバイト延べ1,961件のうち 58.7%が、労働条件通知書等を交付されていないと回答した。労働条件について、学生が口頭でも具体的な説明を受けた記憶がないアルバイトが19.1%であった。

学生1,000人が経験したアルバイト延べ1,961件のうち48.2%（人ベースでは60.5%）が労働条件等で何らかのトラブルがあったと回答した。トラブルの中では、シフトに関するものが最も多いが、中には、賃金の不払いがあった、労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかったなどといった法律違反のおそれがあるものもあった。

調査結果概要



資料編



厚生労働省「新規学卒者の離職状況」

新規学卒就
職者の在職
期間別離職
率の推移



文部科学省「学校基本調査」

学校基本調
査－令和5
年度 結果
の概要－



学生の段階で労働契約や労働法に関する基礎的な知識を習得することが重要です。労働条件の確認や職場環境のリサーチを徹底し、トラブルを未然に防ぐための対策が求められています。

労働トラブルの種類と対策

トラブルの種類	対策
賃金不払いなどの労働基準法違反	労働基準監督署に相談
ハラスメント・職場のいやがらせ関係	人事部門や外部相談窓口の利用
不当解雇などの民事問題	労働組合や弁護士に相談



どこに相談してよいかわからないときは？

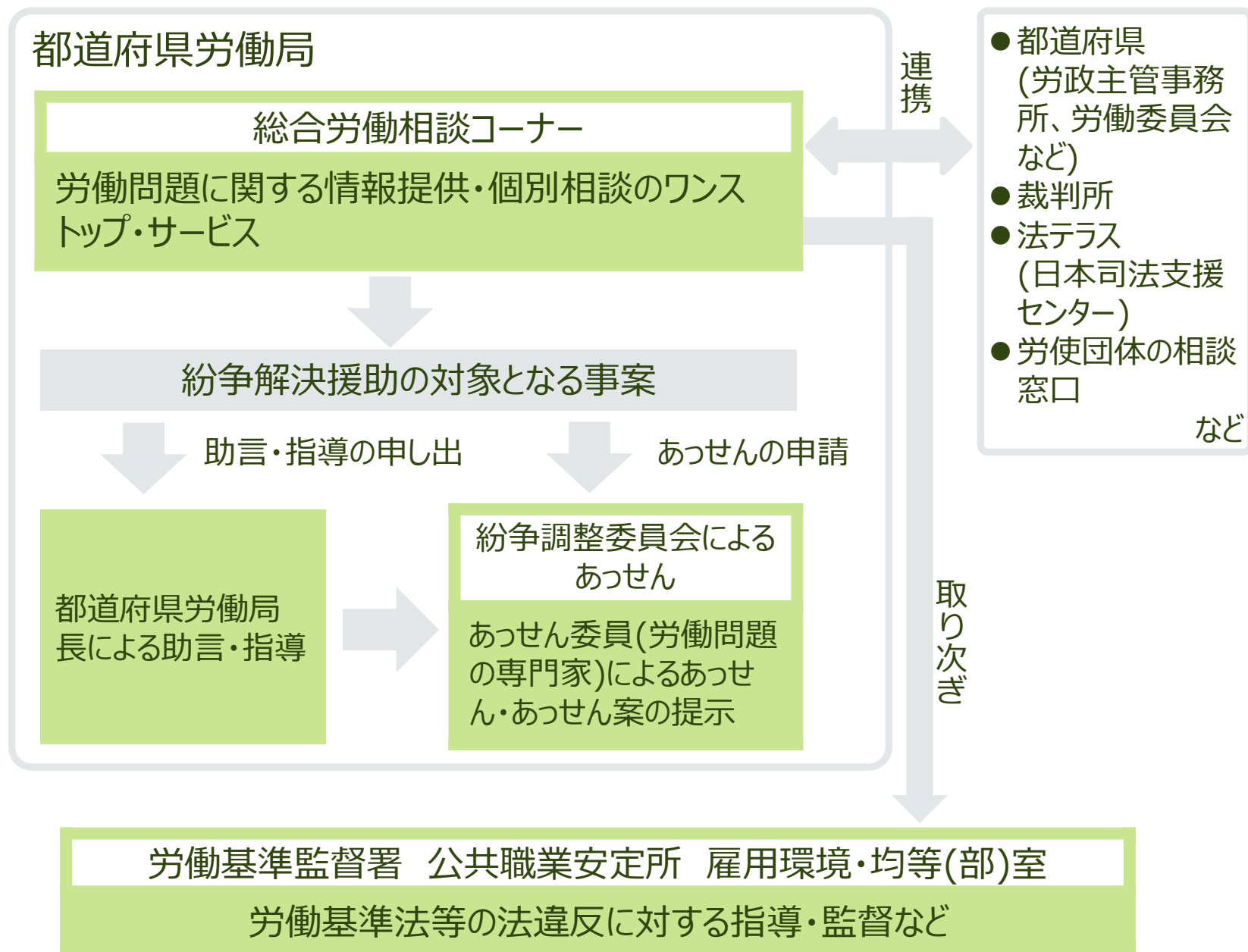
総合労働相談窓口は、労働者や事業主が抱える労働問題に関する相談を受け付ける公的な窓口です。解雇、雇止め、賃金の引下げ、いじめ・嫌がらせ、パワハラなど、幅広い労働問題に対応しています。相談は無料で、各都道府県の労働局や労働基準監督署内に設置されており、専門の相談員が対応します。労働者だけでなく、学生や就活生からの相談も受け付けています。

3つの紛争解決制度について（簡易・迅速・無料・秘密厳守）

都道府県労働局ではこれら3つの紛争解決援助制度をご用意しています。ご利用は無料です。

- 紛争解決援助制度のご利用は、**労働者、事業主どちらからでも可能**です。
- 制度に関するお問い合わせ、お申込みは**総合労働相談コーナー**でお受けしております。
- 労働者がこれらの制度を利用したことを理由として、**事業主が労働者に対して不利益な取扱いをすることは法律で禁止**されています。

15 個別労働紛争解決制度（労働相談、助言・指導、あっせん）



講義①



本講義では、

1. 労働契約
 2. 就業規則
 3. 労働時間
 4. 休日・休憩、年次有給休暇
- に関する内容について解説します。

これらの内容を理解することで、働き方に関する基礎知識を深め、より良い労働環境を築くために役立ちます。

1. 労働契約

- **定義：**労働者と使用者の間に結ばれる合意
- **重要性：**
 - ・ 労働条件の明確化
 - ・ 労使間の権利と義務の確立
 - ・ 公正な労働関係の基盤

2. 就業規則

- **定義：**職場の規律や労働条件を定めた規則
- **重要性：**
 - ・ 職場秩序の維持
 - ・ 労働条件の統一的な管理
 - ・ 労使間のトラブル防止

3. 労働時間

- **定義:** 労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間
- **重要性:**
 - ・ 労働者の健康と生活の質の保護
 - ・ 時間外労働の要件と過重労働の防止
 - ・ 適切な賃金支払いの基準

4. 休日・休憩、年次有給休暇

- **定義:**
 - ・ 休日: 労働義務のない日
 - ・ 休憩: 労働時間中の休息時間
 - ・ 年次有給休暇: 賃金の支払いを受けながら取得できる休暇
- **重要性:**
 - ・ 労働者の心身の健康維持
 - ・ ワーク・ライフ・バランスの実現
 - ・ 労働生産性の向上

労働契約法第3条（労働契約の原則）

- 1 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。
- 2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
- 4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。
- 5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

労働契約法第6条（労働契約の成立）

労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、**労働者及び使用者が合意することによって成立**する。

労働契約法第7条

労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が**合理的な労働条件が定められている就業規則**を労働者に**周知させていた場合**には、労働契約の内容は、その就業規則で定める労働条件によるものとする。（略）

労働契約法第4条第2項（労働契約の内容の理解の促進）

労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、**できる限り書面により確認**するものとする。

働く前に、労働契約書や次に説明する労働条件通知書をしっかり確認し、納得してからサインをしましょう！



労働基準法に定める労働条件明示事項

雇い入れる時は、以下の事項を記載した労働条件通知書を交付しなければいけません。その方法は、書面の他、メール等による通知も可能です。

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に明示しなければならない事項
<u>書面の交付などによらなければならない事項</u> ① 労働契約の期間 ② 期間の定めのある契約を更新する場合の基準（通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む） ③ 就業の場所・従事すべき業務（就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む） ④ 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩、休日、交替制などの事項 ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関すること ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む） ⑦ 昇給	⑧ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払の方法及び支払時期 ⑨ 臨時に支払われる賃金、賞与等及び最低賃金額に関する事項 ⑩ 労働者に負担させる食費、作業用品などに関する事項 ⑪ 安全・衛生 ⑫ 職業訓練 ⑬ 災害補償、業務外の傷病扶助 ⑭ 表彰、制裁 ⑮ 休職

よくあるトラブル

・労働条件を明示してもらえない

働き始める前に、書面や口頭で労働条件が説明されないケースです。具体的な仕事内容や給料、労働時間が不明確だと、後でトラブルが発生する可能性があります。

・事前に聞いていた条件と違う

実際に働き始めてみると、当初説明された条件（賃金や勤務時間）が異なっている場合です。このような場合は、早めに対応が必要です。

労働基準法第15条

- 1 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。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。
- 2 前項の規定によって明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。（以下略）

就業規則は、会社で働く人たちが守るべきルールや、労働条件をまとめた決まりごとです。例えば、勤務時間や休憩時間、給与の支払い方法、懲戒処分の基準などが書かれています。これにより、会社と従業員の間でトラブルが起こらないようにする役割を果たします。

就業規則の作成義務要件

常時10人以上の労働者がいる企業には、就業規則を作成して、労働基準監督署に提出する義務があります。そのため、大きな会社には必ず就業規則があり、従業員はそのルールに従って働くことになります。

就業規則をいつでも見れる権利

- 働く人には、**いつでも就業規則を確認する権利**があります。
- 職場の掲示板やイントラネットで公開されている場合が多いですが、求めれば見せてもらうことができます。
- 労働条件や職場のルールを把握するためにも、就業規則をしっかり確認しましょう。



就業規則は働く上での大切なルールブック！
自分の権利や義務を理解し、安心して働くために、しっかり確認しよう！

よくあるトラブル

・就業規則を見せてもらえない!

アルバイト先や就職先で、就業規則を見せてほしいと頼んでも拒否されたり、どこにあるのかわからないと言われるケースです。会社には、就業規則を周知する義務があり、働く人には、就業規則を確認する権利があるので、これは問題です。

・就業規則と実際の働き方が違う!

就業規則に書かれている労働時間や休憩時間と、実際の勤務状況が異なる場合です。このような場合も、改善を求める必要があります。

労働基準法第106条（法令等の周知義務）の要約

使用者は、労働基準法及びこれに基づく命令の要旨、就業規則、労使協定、労使委員会の決議を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならない。



就業規則は、職場でのルールを知るための大切なもの。を見せてもらえない、ルールが守られていない場合は、すぐに相談しましょう！

必ず定め、必ず記載しなければならない事項	定めた場合には必ず記載しなければならない事項
①始業・終業の時刻	①退職手当に関する事項
②休憩時間	②臨時の賃金等（退職手当を除く）・最低賃金額
③休日	③労働者の負担（食費・作業用品・社宅費・共済組合費等）
④休暇	④職場の安全・衛生に関すること
⑤交替制勤務に関すること	⑤職業訓練に関すること
⑥賃金の決定・計算の方法	⑥災害補償・業務外の傷病扶助に関すること
⑦賃金の支払いの方法	⑦表彰・制裁に関すること（種類と程度など）
⑧賃金の締切り・支払いの時期	⑧その他全員に適用されるものに関すること（旅費・休職・福利厚生など）
⑨昇給に関する事項	定めるか否か・記載するか否かともに自由な事項
⑩退職の事由とその手続き	
⑪解雇の事由等	就業規則の制定趣旨、社是・経営理念など

法定労働時間とは？

- 法律で定められた1日の労働時間の上限は8時間です。
- 1週間の労働時間の上限は40時間。これ以上働かせる場合、36協定の締結・届出を行い、残業代（割増賃金）などの追加支払いが必要です。

法定休日とは？

- 労働基準法では、1週間に1回以上の休日を与えることが義務付けられています。
- この休日は「法定休日」と呼ばれ、通常の休日と異なり、労働者に必ず与えなければならないものです。

休憩について

- 労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を取ることが法律で定められています。

※：この休憩時間は、労働者が自由に使える時間でなければなりません。



労働時間や休日、休憩は、法律でしっかり守られています。アルバイトでも正社員でも同じルールが適用されるので、自分の働き方が法に則っているか確認しましょう！

労働時間とは？

労働時間とは、**使用者の指揮命令下に置かれている時間のこと**をいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、**労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること**。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、**労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等**から、個別具体的に判断されるものであること。

- ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間



例えば、昼休憩中の電話番が、業務命令による当番制で決まっており、電話対応が義務付けられているような場合は、その時間は労働時間と判断される可能性があります。

36協定とは？

- 36協定（サブロク協定）は、労働基準法第36条に基づき、法定労働時間を超えて労働させる場合に、労働者と使用者の間で締結される協定です。この協定がなければ、時間外労働や休日労働は原則として違法になります。

時間外労働の上限

- 36協定によって定められた時間外労働の上限は、原則として**1か月45時間**、**1年360時間**です。労使の話し合いにより特別条項を設けない限り、この時間を超えて働かせることはできません。ただし、特別条項を設けた場合であっても、時間外労働は**1か月100時間未満**、**1年間で720時間以内**にしなければなりません。

労働者の健康を配慮した実労働時間の規制

- 上記の上限時間は、36協定に定める時間外労働に係るものですが、実労働時間に関しても上限時間が設けられており、この場合は、**休日労働を含めて**計算します。その場合の上限時間は、**1か月100時間未満**、**2～6か月平均で80時間以内**です。

労働者の健康を配慮した実労働時間の規制

- 時間外・休日労働に対しては、通常の賃金に加え、会社には割増賃金を支払う義務があります。詳細は講義②で説明します。

年次有給休暇（年休）とは？

- **年休とは、仕事を休んでも賃金がもらえる休暇**のことです。労働者の**当然の権利**として法律で守られており、理由を問わずに取得できます。

年休は労働者の権利！

- 正社員だけでなく、アルバイトやパートでも条件を満たせば、有給休暇を取得する権利があります。会社や上司に「申し訳ない」と感じる必要はありません。必要なときにしっかり活用しましょう。

アルバイトでも有給休暇が取れる

- アルバイトでも**比例付与**という形で有休が与えられます。例えば、週に1～2日働いている場合でも、勤務日数や勤務時間に応じて有給休暇がもらえる仕組みです。

年休の取得条件

- 雇われてから**6か月**以上が経過し、かつその期間に**8割以上の出勤**がある場合、最初の有休が付与されます。勤務日数に応じた日数が付与されるので、どのくらい休暇が取れるのか確認しましょう。



年休はすべての労働者の権利です。
アルバイトでもしっかりと取得して、バランスの取れた働き方を心がけましょう！

年次有給休暇の時季指定権・時季変更権

原則:年次有給休暇の取得時季については、労働者に**時季指定権**があります。

例外:指定時季が「**事業の正常な運営が妨げられる**」場合は、使用者に休暇日を変更する権利(**時季変更権**)が認められています。

※「事業の正常な運営が妨げられる」とは・・・

- ① 年末などの業務多忙期、休暇の取得が競合した場合などが考えられますが、単に「忙しい」「人手が足りない」というだけでは、理由が認められない場合が多いと考えられます。
- ② 当該事業場の規模・業態、担当している作業内容・性質、業務の繁閑、代行者の確保の難しさ、労働慣行等諸般の事情を考慮して判断されます。

使用者による時季指定義務

- 会社は、当該年度の年休付与日数が10日以上労働者については、年5日間については時季を指定して、当該労働者に年休を取得させる義務があります。

8割出勤で10日付与。有効期限は2年。

- 所定労働日数と付与すべき年次有給休暇の日数

	所定労働日数		継続勤務年月数						
週の所定労働時間	週	年	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か月以上
30時間以上	-	-	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	6日 5日	217日～							
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※1:所定労働日数が週で定められている場合は「週」、所定労働日数が週によって異なる場合は「年」が該当する欄の年休日数となります。

※2:下4段は比例付与部分。年次有給休暇が与えられるべき日(基準日)における労働条件で比例付与の対象者であるかどうかを判断します。なお、「1日8時間・週4日勤務」は、週所定労働時間が30時間を超えていることから、「1日2時間・週5日勤務」は、短時間であっても週所定労働日数が5日であることから、いずれも比例付与ではなく通常の日数となります。

よくあるトラブル

アルバイトに年休はないと言われた

- アルバイトで働いているが、上司から「アルバイトには年休は適用されない」と言われ、休暇を取れないケースです。
- 労働基準法では、パートタイムやアルバイトの労働者も条件を満たせば有給休暇を取得する権利があります（6ヶ月以上勤務し、かつ8割以上出勤した場合）

会社の先輩から「うちは年休取れないよ」と言われた

- 職場の先輩から「この会社では年休を取る人はいないし、取れない」と言われ、実際に休暇を申請する雰囲気がないというケースです。
- 会社には従業員が有給休暇を取る権利を妨害したり、取得を拒否する権限はありません。もしそのような状況がある場合は、不当な扱いとなります。

労働基準法に基づき、年休を正当に請求する権利があることを理解しておき、労働条件通知書や就業規則の年次有給休暇の記載を確認しておきましょう！

上司や人事部門に有給休暇の申請方法や手続きを確認しましょう！



34 過労死等の防止のための対策に関する大綱

- 過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

現大綱(令和6年8月2日閣議決定)	最新の数値
1 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10年まで) 特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。	8.4% (令和5年)
2 勤務間インターバル制度※(令和10年まで) ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。 ※(編注)：勤務間インターバル制度とは、勤務終了後から次の勤務開始までに一定の休息時間を確保する制度です。国は労働者の過重労働防止と健康維持を目的に、11時間以上のインターバルを推奨しています。	① 19.2% ② 6.0% (令和5年)
3 年次有給休暇の取得率を70%以上(令和10年まで)	62.1% (令和4年)
4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(令和9年まで)	63.4% (令和4年)
5 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上(令和9年まで)	32.3% (令和4年)
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満(令和9年まで) なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。	82.2% (令和4年) 相談先がある 労働者割合 79.8% (令和4年)

モデル授業案

クイズ アルバイト・就職後のサバイバル力アップ！

～“知ってて欲しい！”労働法クイズA・B～

- ❶ イケテル働き方って何？
- ❷ 契約を結ぶってどういうこと？
- ❸ 契約の中身で注意することは？
- ❹ 働くときの契約に必要なこととは？
- ❺ 労働組合って何？
- ❻ 困った時は、誰にどう相談しますか？
- ❼ 働く環境を適切に選ぶには？
- ❽ 安心を支える制度とは？
- ❾ 働く上での幸せ・不幸せって何？
- ❿ 働くトラブルを回避するには？
～レッツ ロールプレイ(Let's role-play)～
- ⓫ 約束しないで大丈夫？
- ⓬ 救う法律は何？
- ⓭ それってパワハラじゃない？
～悪気が無ければ良いの？～
- ⓮ こんなこと聞かれたらどうする？
- ⓯ 誰もが一緒に働ける社会とは？
～障害のある人々と共に働く社会～
- ⓰ 「働きやすい」ってどういうこと？
- ⓱ 男女の「働く」ってどこまで平等ですか？
～雇用機会均等のケーススタディ～
- ⓲ なんでこういう法律があるの？
- ⓳ 最低賃金って何？
- ⓴ 生命を大切にする働き方は？

【モデル授業案2: 契約を結ぶってどういうこと？】

■ねらい

「働くこと」が契約に基づくものであることや、契約自由の原則はあるが、「働くこと」の契約には労働者を保護する規定があることを理解させる。また、その意義を考えさせる。

■授業の展開①

時間	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○授業者が生徒に問いかけ、クラスで意見を出し合わせる。 ・「アルバイトをしてのプラス面・マイナス面」について考える。	・生徒をグループに分けておく。 ・ワークシートを配布する。
0:05 (5分) テーマの提示と 前提の説明	○アルバイトも労働契約に基づくものだということを理解させる。 ・契約とはそもそもどういうことか、日常の契約から考える。 ・お互いが何かをするということの約束。 例：売買契約、賃貸借契約等での例示	

ワークシートの解答例

年 月 日 年 組 名前：

“アルバイト”をしてのプラス面とマイナス面

プラス面

アルバイトをしてよかったこと、いいところなど

- ・ お金がもらえる
 - ・ いろんな人と知り合える
 - ・ 大人の仲間になった気がする
- など

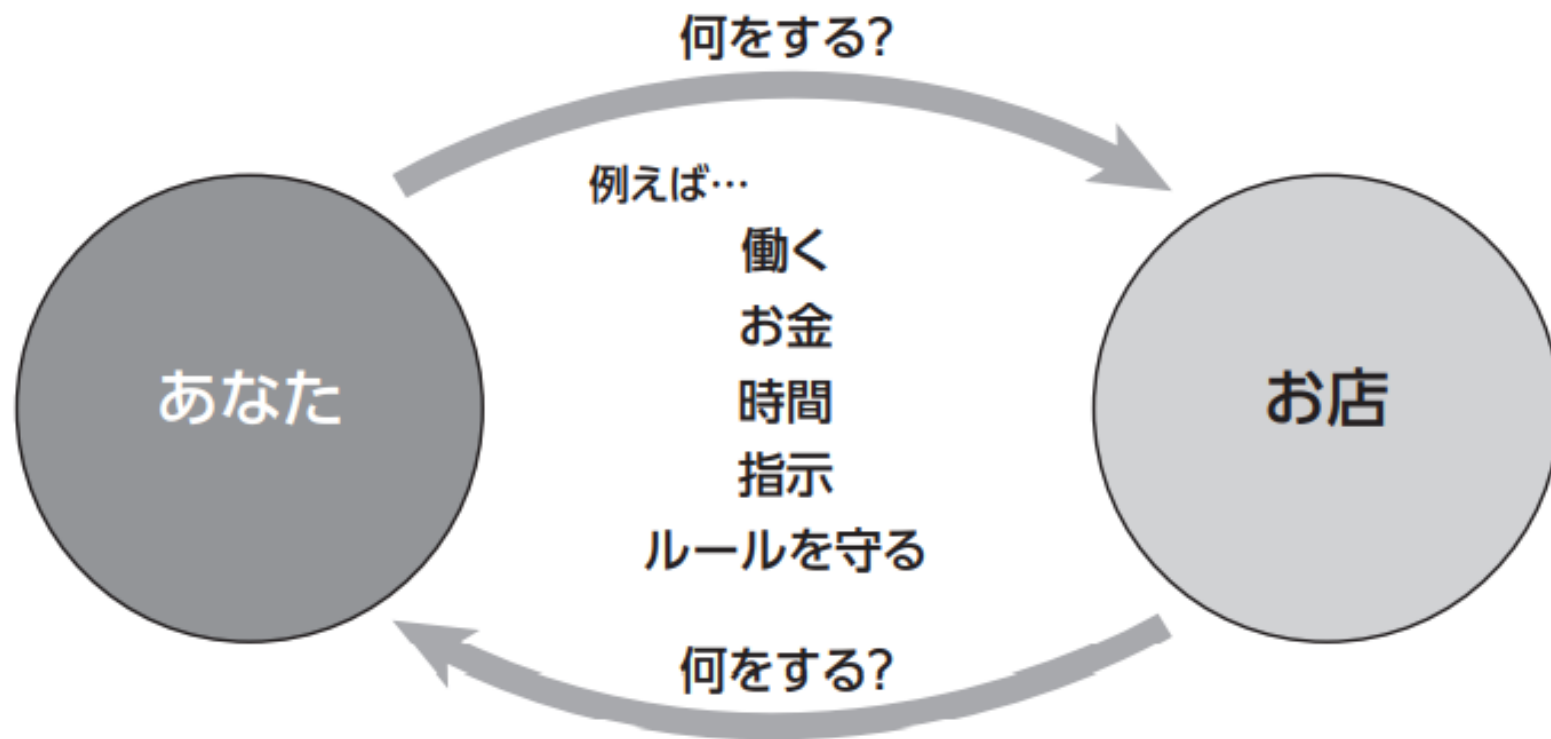
マイナス面

アルバイトをしてよくなかったこと、いやなことなど

- ・ 時間が拘束される
 - ・ 遊ぶ時間、勉強の時間が減った
 - ・ 疲れる
- など

■授業の展開②

時間	内容	留意点・備考
0:10 (5分) 説明	○契約の原則とアルバイトについて理解させる。 ・売買契約における物やサービスとお金の交換から、契約における権利義務(契約の双務性:お互いに何かすることを約束すること)を理解させる。 ・契約自由の原則(基本的にはお互いに合意すれば契約が成立すること)について理解させる。 ・アルバイトにあてはめて考えさせる。 ＊ 労務の提供とアルバイト代との関係 ＝「お金が稼げることと、労力や時間を提供すること」	・ワークシートの図を使って説明する。



■授業の展開③

時間	内容	留意点・備考
0:15 (15分) 話し合い	○グループで話し合わせる。 ・生徒への問い「アルバイトする側がなくてはならないことと、雇う側(社長、店長、上司など)がアルバイトする人に対してしなければならないことは何だろう？」 ・契約当事者はお互いに守らなければならない契約上のルールがあることを、具体的に考えさせる。 ○必要に応じ、授業者から生徒に、話し合いのための視点と例を提示する。 →アルバイト側:お金をもらう代わりにしなければならないことは？ (例)決めたとおりの時間に求められた仕事をきちんとすること、職場のルールを守ること、礼儀やマナー、等 →雇う側:働く側が困らないようにすること (例)アルバイト代をきちんと払うこと、働かせすぎないこと、職場を清潔・安全に保つこと、学業への配慮、等	・話し合いの内容をワークシートに記入させる。

Q. 働く側(アルバイト)と雇う側(社長、店長、上司など)が、相手方に対してしなければならないことは何だろう?(上の図も参考に)

働く側：決めたとおりの時間に来ること
求められた仕事をきちんとすること
職場のルールを守ること
お客や働く仲間に対する礼儀やマナー など

雇う側：アルバイト代をきちんと払うこと
働かせすぎないこと、学業への配慮
職場を清潔・安全に保つことなど、働く側が困らないようにすること

■授業の展開④

時間	内容	留意点・備考
0:30 (15分) 確認、 発展的学習と説明	○実際の働く「契約」はどうなっているかについて確認させる。 ・『知って役立つ労働法』の「就業規則を知っていますか」の項、または厚生労働省作成リーフレット内のモデル労働条件通知書で確認。 ○契約自由の原則を前提に、労働者保護の必要性について考えさせる。 ・問い「なぜ国は税金をかけてわざわざこのようなリーフレットなどを作成・配布しているのだろうか？」 ・想定する答え…「契約を守らない使用者がいるから」「ひどい契約をしようとする使用者がいるから」 ・契約自由の原則の一方で、労働者を保護する法律と制度がある意味を簡単に説明する。 ○労働基準監督官と労働基準監督署に関する動画を見せる。	・『知って役立つ労働法』や「アルバイト用モデル労働条件通知書」等を用意する。 ・P.132以降の「労働法説明資料A・B」を用いるとよい。 ・ネット環境を用意。 ※動画についてはP.6を参照のこと。

高校生の皆さんへ

アルバイトをする前に 知っておきたい7つのポイント

- Point 1** アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう！
- Point 2** バイト代は、毎月、決められた日に、全額支払いが原則！
- Point 3** アルバイトでも、残業手当があります
- Point 4** アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます
- Point 5** アルバイトでも、仕事上のけがは労災保険が使えます
- Point 6** アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません
- Point 7** 困ったときは、総合労働相談コーナーに相談を

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・火・木・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」

詳しくはこちら→
ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」



(高校生アルバイト用)

アルバイトを始める際に、会社から労働条件を示してもらいましょう！
また、通知書は大切に保管しましょう！！



労働条件通知書

※シフトの設定（始業・終業の時刻、休日、勤務日など）に当たって、**学業とアルバイトの両立に配慮してください。**

般 _____ 年 _____ 月 _____ 日 会社等の名称と所在地 _____ 使用者の職名と氏名 _____	
契約期間	1 期間の定めなし 期間の定めあり（2～4は「期間の定めあり」の場合に記入） 2 契約期間（年 月 日～年 月 日） 3 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（ ）] 4 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（ ）]
就業の場所	
従事する業務	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、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 始業（時 分） 終業（時 分） 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無（ ）） （有の場合でも法定時間を超えて労働させることはありません。） ※1 勤務シフトによる場合は、上記1を基本としつつ、勤務シフト表により定められた始業・終業時刻による。（なお、始業・終業時間を繰上げ・繰下げる場合もある。） ※2 変形労働時間制や交代制の採用の有無（有・無） 有の場合、詳細は別途定める。
休日及び勤務日	1 勤務日：毎週 _____ 曜日、その他（ ） （週毎に勤務日が定められていない場合は）週・月当たり _____ 日、その他（ ） 2 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 _____ 日 3 休日：毎週 _____ 曜日、国民の祝日、その他（ ）
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 その他の休暇 有給（種類： _____）、無給（種類： _____）
賃 金	1 基本賃金 イ 月給（円）、ロ 日給（円） ハ 時間給（円）、ニ その他（円） 2 諸手当の額又は計算方法（ ） 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、所定超（ ）% ロ 休日 法定外休日（ ）% ハ 深夜（ ）% 4 賃金締切日（種類： _____）一毎月 _____ 日、（種類： _____）一毎月 _____ 日 5 賃金支払日（種類： _____）一毎月 _____ 日、（種類： _____）一毎月 _____ 日 6 賃金の支払方法（ ） 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（ ））
退職に関する事項	1 自己都合退職の手続（退職する _____ 日以上前に届け出ること） 2 解雇の事由及び手続（ ）
その他	1 社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） 2 雇用保険の適用（有・無） 3 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 _____）

なぜ労働法があるのか？

～働く人が安心して働けるよう
権利を守るための法律と制度があります～

労働契約と労働法とは？

- 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

- 労働契約を完全に当事者同士で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ことが多い。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

- 働く人を守るために、国家として一定のルールを設定
⇒国による最低基準の法定
(憲法第27条 労働基準の法定と履行確保により劣悪な労働条件を防ぐ)
⇒働く人の交渉力の向上
(憲法第28条 労働者が労働組合を結成し、団体交渉することなどの権利を保障)

働く上での条件（労働契約：給料・時間など）はこうしましょう！

雇います！

働きます！

会社

働く人

労働契約の締結

⇒「会社」と「働く人」で合意して決める

<不適切な例>

「会社」と「働く人」の労働契約を完全に自由にしてしまうと、
こんなことが起きるかも・・・(働く会社を決めるとき)

会社の業績が良くないから、
時給500円で働いてね。

会社

働く人

(どこの会社も雇ってくれないし、
しょうがないか)
わかりました。

■授業の展開⑤

時間	内容	留意点・備考
0:45 (5分) まとめと 振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる。 ・今日の授業で学んだことや感想	・各自記述して提出。

【モデル授業案3: 契約の中身で注意することは？】

■ねらい

労働条件は、働き始める前に、文字で書かれたもので確認しなければならないということを、理由もあわせて理解させる。

■授業の展開①

時間	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○授業者から生徒に問いかける。 ・「皆さん、確認をしっかりとしないで失敗したことはありますか？」 →まずペアで話し合わせ、その後クラス全員で少し話し合わせる。	・必要があれば生徒をグループに分けておく。
0:05 (10分) ケーススタディ (グループでの話し合い)	○ワークシート(通勤手当はどうなる?)で、問いについて考えさせる。 ○グループまたはペアで話し合わせ、意見を交換させる。	・ワークシートを配布する。
0:15 (10分) 意見の発表 (全体での共有)	○生徒を何人か指名して、意見を発表させる。 また、理由についても発表させる。	

<ワークシート> 通勤手当はどうか？

次のケースについて考えてみよう！

山田花子さんは、今春△△建設に入社しました。働く時の条件は、次の通りでした。

月給	174,000円
勤務時間	9時から18時（休憩1時間）
休日	土曜日、日曜日
残業手当	法律通り支給
ボーナス	毎年2ヶ月分支給（6月と12月に分けて）
住居手当	アパート・マンションを借りる場合は月1万円支給

花子さんは、就職活動でその会社が自分にとっても合うと思い、ちょっと遠いのですが入社を決めました。自宅から最寄り駅まで自転車で行き、そこから30分電車に乗って会社の近くの駅に行きます。毎月の定期代がだいたい1万円かかります。

4月末の最初のお給料日に給与明細を見たところ、通勤手当が入っていません。花子さんは驚いて人事課長に聞きました。「通勤手当が入っていないのですが」「あー、うちの会社ね、通勤手当はないんだよ。近い人ばかりだし、一昨年廃止されたんだ。だから面接の時に『山田さんは自宅から会社が遠いけど、通勤は大丈夫？』って聞いたでしょ？」

花子さんは、それは「遠いけど頑張って通えるか？」という意味だと思ってましたし、そもそも会社に来るためには電車に乗らなければならないのですから、もらえないのはおかしいと思ってます。花子さんは本当に通勤手当をもらえないのでしょうか？

問 花子さんは通勤手当が…

もらえる

・

もらえない

→あなたがそう考えた理由はどのようなものですか？

■授業の展開②

時間	内容	留意点・備考
0:25 (15分) 説明	○授業者のリードで答え合わせをする。 ・答え:もらえない ・理由:就職活動や採用の時に交通費の支給の有無について確認しておらず、会社からも交通費が出るとは言われていないから。 ○授業者が、以下の点について説明する。 ・契約とは双方の合意であって、一旦合意したら、お互いにやめる・変更すると決めない限り、有効であること。 ・ただし、働く条件(雇用契約)を決めるとき、労働者が弱い立場に立ちやすいため、法律で最低条件(最低賃金、1日8時間労働、週1日の休日など)が決められていること。 ・働く条件について、思い込みで判断してはいけないことと、必ず書面で確認することが大事であること。	・P.132以降の「労働法説明資料A・B」を用いてもよい。

■授業の展開③

時間	内容	留意点・備考
0:40 (5分) 発展	○授業者から生徒に問いかける。 ・「他人と一緒に働く」という観点から、ルール以外で大事なことは何だろうか？ →解答例 ・多くの人と一緒に働くので、協調性やお互いの助け合いが必要であること。 ・「おかしい」と思ったことは、相談したり主張したりするほうがよいこと。	・授業者は生徒の意見を聞きつつ、必要に応じて補足するとよい。
0:45 (5分) まとめと振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる。	・各自記述して提出。

◎労働条件をしっかりと確認すべきなのはどうしてでしょうか？授業で学んだこともふまえて、あなたなりに考えを書いてみてください。

- ・自分の希望や期待と会社が考えていることが同じとは限らないから。
- ・会社には様々な規則があるのに対して、自分の労働条件をしっかりと確認しておかないと不利になってしまうから。

◎今日の授業の感想を自由に書いてください。

年 月 日 年 組 名前：
