

ステップ4 知っておきたい就職の基礎知識

こんなところに気をつけよう

就職活動のいろいろな局面や、企業でアルバイトなどをしている時には、自分でさまざまな情報を判断し、時には企業との関係で自分自身を守ることも必要になります。自分の置かれている状況を正しく把握し、不当な取り扱いを受けることを防ぐために、働くことに関連する法律や制度などについて一定の基礎知識を持っておきましょう。

求人情報を見るとき

・賃金について

「最低賃金法」によって、都道府県別または産業別の最低賃金が定められており、原則的にこれを下回る賃金で労働者を働かせることは認められていません。最低賃金額は原則として毎年改定され、公示されます。最低賃金額は時間額または日額で決められます。自分に適用される最低賃金額は、労働基準監督署に問い合わせるほか、厚生労働省のホームページで確かめることができます。

また、「労働基準法」により、賃金は、通貨で、直接労働者に、全額を毎月一回以上、一定の期日に支払われなければならないと定められています。また、賃金について、女性であることを理由として、男性と差別的な取扱いをしてはならないこととされています。

・労働時間について

「労働基準法」により、使用者は、休憩を除き、週40時間、1日8時間を超えて働かせてはならないと定められています。これを法定労働時間と言います。したがって、企業は、原則的に自社の所定労働時間をこれより長く設定することはできません。ただし、業種や事業所規模により一部特例も認められており、また、季節的な繁忙などに合わせて一定の範囲で労働時間を弾力的に調整する変形労働時間という制度もあるので、それぞれの企業でどのような労働時間の定め方をしているかは個別に確認が必要です。

法定労働時間を超える残業については、使用者は2割5分以上の割増賃金を支払わなければならないとされています。

・休憩時間、休日について

「労働基準法」により、使用者は、労働時間が6時間を超える場合45分、8時間を超える場合60分の休憩時間を労働者に与えなければならないと定められています。

また、1週間に1回以上または4週を通じて4回以上の休日を与えなければならないとされています。

・募集・採用の機会均等について

「男女雇用機会均等法」により、事業主は、募集・採用に当たって、その対象から女性を排除したり、男性と異なる条件をつける等、女性に対する差別的取扱いをしてはならないこととされています。

・雇用形態について

人材の柔軟な活用を図る企業が増える中で、求人にも、いわゆる正社員（常用雇用）としての採用のほか、有期（臨時）の雇用や、派遣労働（派遣会社に雇用され、派遣された先の会社の指揮命令を受けて働く）、請負により行われる事業における就労（請負事業所に雇用され、他社から請負った業務に従事）など、多様な雇用形態が見られるようになっていきます。中には、雇用契約だと思っていたら実質的に個人で業務を請負う契約となっていたというケースもあります。

雇用形態や雇用期間は、今後の生活設計にも影響してきますので、求人情報を見る際には確認を忘れないようにしましょう。ハローワークの求人票の場合、労働者派遣事業や請負により行われる事業の求人であるときは、「雇用形態」や「仕事の内容」等の欄に、そのことを明記することとなっています。

就職を決めるとき

・労働契約について

「労働基準法」により、使用者（企業側）は、労働契約を締結する時に、労働者に労働条件を明示するよう義務付けられています。特に、労働契約の期間に関する事、就業の場所や従事すべき業務に関する事、始業・終業時間や所定労働時間や休日に関する事、賃金に関する事、退職に関する事については、書面により使用者が労働者に明示しなければならないとされています。就職を決めるときは、これらの労働条件を文書でよく確認するようにしましょう。

・労働保険・社会保険について

雇用保険、健康保険など、労働・社会保険については、雇用期間などにより適用対象となる場合とならない場合があります。求人票や労働契約の書面などにより、よく確認しておきましょう。

働いているとき

・就業規則について

一般に、企業では、従業員を対象とする社内のきまり（規則）が定められています。このうち、従業員10人以上の事業所については、「就業規則」を作成し、掲示することが「労働基準法」により定められています。個々の労働契約に書かれていない社内のきまりについては、就業規則などの社内規則に従うこととなりますので、早い時期に一度確認しておきましょう。

・年次有給休暇について

使用者は、6か月以上継続勤務し、その8割以上出勤した労働者には年間10日、その後継続勤務1年につき1日ずつ、継続勤務3年6か月以降は2日ずつ増加した日数(最高20日)の有給休暇を与えなければならないことが「労働基準法」で定められています。パートタイム労働者の場合も同様に、勤務時間等に応じて有給休暇が与えられることとされています。

・労災保険について

労働者の業務上の事由または通勤による負傷、疾病、障害、死亡に対しては「労災保険」により必要な保険給付が行われます。労災保険は労働者を使用するすべての事業が適用対象となり、勤続日数にかかわらず、また、アルバイトなどの臨時雇用の労働者についても適用されます。

・男女の均等待遇について

「男女雇用機会均等法」により、事業主は、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職及び解雇について、女性に対する差別的取扱いをしてはならないこととされています。

・解雇について

使用者は、労働者を解雇する場合、原則として解雇の日の30日以上前に予告するか、30日以上平均賃金を解雇予告手当として支払うことが「労働基準法」により定められています。

制度を上手に利用しよう

就職活動を応援してくれる制度や施策は、年々充実してきています。利用できる支援策は上手に使いこなして、就職活動の味方にしましょう。

試しに働いてみたい職場があるとき

若年者トライアル雇用事業

・どんな制度?...

ハローワークの紹介で35歳未満の若年者を短期間(原則3か月)雇用し、その間仕事に必要な指導や教育訓練を実施する事業主に対し、奨励金を支給するもの。トライアル雇用終了後の本採用を企業に義務づけるものではありません。

・メリットは...

事業主にとっては、採用候補者の能力を時間をかけて見極められること。

若年者にとっては、実際に賃金を得て働きながら、企業の求める能力・技術を知り、本採用につなげる可能性を広げることができること。

・利用するには...

ハローワークの窓口で相談。

実務に即応できる職業能力を身につけたいとき

日本版デュアルシステム - 働きながら学ぶ、学びながら働く -

・どんな制度?...

企業での実践的実習訓練と専門学校・公共職業訓練施設等における座学（基礎技能の習得を含む）とを組み合わせた養成プログラムを通じ、若年者を一人前の職業人に育てる新たな人材育成システム。平成16年度よりスタート。訓練期間や実施施設などが異なるいくつかのコース類型が設定されています。

例えば・・・ホテル業での就職に向け、週3日は専門学校などで接客マナーなどの講習、残りの週2日は実際にホテルで仕事、という訓練により、実践的職業能力を養成。

・利用できるのは・・・

安定的な職業に向けて訓練を受ける意欲のある若年者ならどなたでも。

・コースの類型・・・

短期コース

専門学校などの民間教育訓練機関で講習を受けながら企業実習を行う標準5か月間のコース（無料。受講できる方は、ハローワークまたはジョブカフェに求職登録している方に限られます。）

申し込み方法、分野、訓練カリキュラムなど詳細の問合せ先

ハローワーク、ジョブカフェ、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター

長期コース

職業能力開発大学の専門課程（独立行政法人雇用・能力開発機構の公共職業訓練施設）で座学（基礎技能の習得を含む）を受けながら企業実習を行う2年間のコース。企業における技術部門と現場を結びつけるマネジメント能力を持った専門家の養成を目的としています。就職に当たっては大学がサポート。

費用、訓練カリキュラムなど詳細の問合せ先

独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター、ジョブカフェ、ハローワークのキャリア形成相談コーナー

職業訓練校・技術専門校（都道府県により名称が異なる）及び職業能力開発促進センターの普通課程（都道府県及び独立行政法人雇用・能力開発機構の公共職業訓練施設）で座学（基礎技能の習得を含む）を受けながら企業実習を行う1年～1年6か月間程度のコース。ものづくりの現場等を担う技術者の養成を目的としています。就職に当たっては訓練校がサポート。

費用、訓練カリキュラムなど詳細の問合せ先

各都道府県能力開発担当部局、独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター、ジョブカフェ、ハローワークのキャリア形成相談コーナー

専門学校などの民間教育訓練機関で座学を受けながら企業実習を行う1～3年間程度のコース

費用、訓練カリキュラムなど詳細の問合せ先

入学を希望する専門学校など

詳しくは「日本版デュアルシステムのホームページ」をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/syokunou/dual/index.html>

困ったときはここに相談してみよう

・ハローワーク（公共職業安定所）

就職活動全般の相談、求人企業の紹介、就職面接会の開催、失業給付金の支給などを行うほか、公共職業訓練の受講もあっせんします。ヤングハローワーク、学生職業総合支援センター、学生職業センター、学生職業相談室などもハローワークの一部です。

・ジョブカフェ（若年者のためのワンストップサービスセンター）

都道府県が設置する若年者向けの雇用関連サービスを提供する施設。地域の実情に応じたサービスを提供するもので、その内容や施設の名称は地域によって異なります。ハローワークを併設し、若年者に対する職業紹介を実施するところもあります。

・総合労働相談コーナー（都道府県労働局総務部）

勤務先で何か問題が起きたとき、専門の相談員がいろいろな相談にのり、問題解決のために援助してくれます。

・労働基準監督署

労働基準法や労働安全衛生法などに基づいて、労働条件や職場の安全の確保など、労働者の保護に関する仕事を行っています。

・雇用均等室（都道府県労働局内）

募集・採用から定年・退職・解雇までの雇用管理において、企業が女性に対して差別的取扱いを行わないよう指導を行うとともに、職場のセクシュアルハラスメント等についても労働者の相談に応じ、企業に対し指導を行っています。

・労政事務所（地域によって名称が異なります）

勤務先とのトラブルがある場合などの相談に応じています。

・勤労青少年ホーム

働く青少年からのいろいろな相談にのるほか、レクリエーションやクラブ活動など余暇活動の手伝いをするサービスを提供しています。

・雇用・能力開発機構 都道府県センター

職業訓練の受講に関する相談や情報提供など職業能力開発のための支援を行い、キャリア形成のためのコンサルティングに応じています。

・女性と仕事の未来館（東京）

女性の能力発揮のためのセミナーや相談、女性起業家支援、女子学生・生徒の適切な職業選択のための情報その他働く女性に関する情報の提供等を行っています。