

高校生のための 就職活動サポートブック

この冊子は、厚生労働省主催「高校生就職ガイダンス」に参加した皆さんの就職活動をサポートすることを目的として編集されています。

ガイダンスを通じて就職活動への心構えとマナーの基礎を学んだ皆さんに対して、より実践的な情報を提供し、各自が必要な時に知りたい情報を得られるようにまとめられています。

この冊子はガイダンスの時に見るだけでなく、就職先が決まるまで保管して、

わからないことがあった時にすぐ手に取れる場所に置いておいてください。

皆さんにとってはじめての就職活動の最中には、きっとこの冊子が役立つことがあるでしょう。

INDEX

就職活動の流れ..... 02

就職活動攻略セルフチェック

セルフチェック① 履歴書の書き方..... 04

セルフチェック② 身だしなみチェック..... 06

身だしなみだけじゃない 覚えておこう社会人のマナー... 08

セルフチェック③ 求人票の見方..... 10

役に立つサービス ジョブパスポートを活用しよう!..... 14

心理テストで自分の強みをチェック

自分の強みを再発見する50の質問 15

働く前に知っておこう

さまざまな雇用形態..... 24

学校では教えてくれない労働基準法..... 26

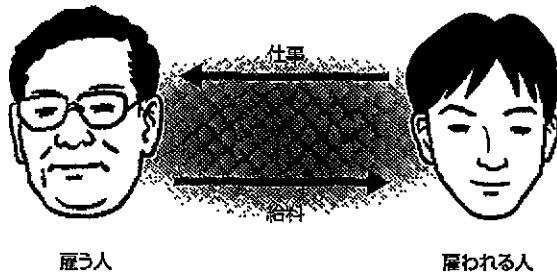
就職が内定したら～卒業までにしておきたい8つの準備～..... 30

困った時の相談窓口..... 32

さまざまな雇用形態

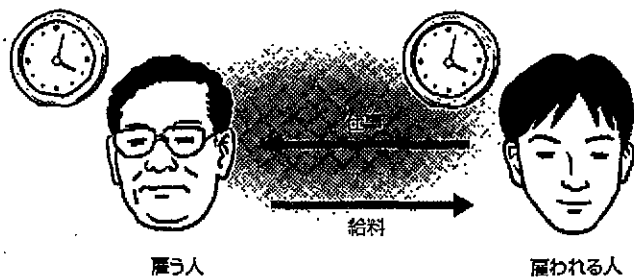
同じ「仕事」でも、働き方(雇用形態)にはいくつかの種類があり、契約期間や給与体系には大きな違いがあります。ここでは雇用形態を大まかに6タイプに分けて、それぞれの特徴を解説します。よく理解した上で就職活動に取り組んでください。

正社員



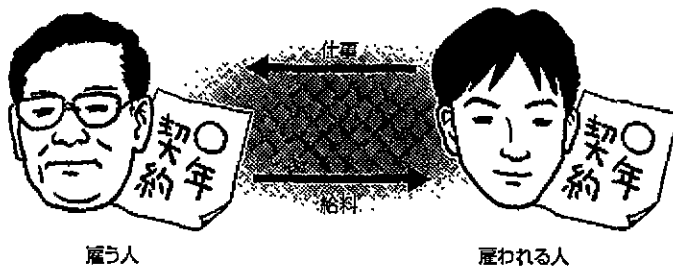
- 勤務先の会社に利益をもたらすよう仕事をし、その対価として給料を得る働き方。一般的に「会社員」という場合は、この正社員を意味します。
- 正社員には原則として「勤務先の会社が存続する限り、不当に解雇されない権利」があり、会社都合による一方的な解雇は法律で禁じられています。
- ただし、採用後に「試用期間」を設けている会社があります。試用期間の日数・給料などが正社員と異なったり、「見習い期間」「研修期間」などと別名称で呼ぶ企業もあるので、十分確認しましょう。

フリーター(アルバイト)



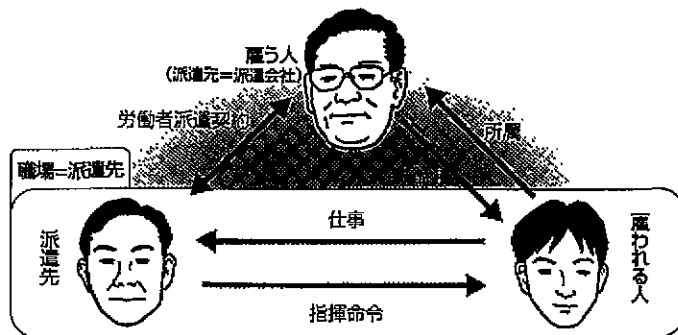
- フリーターとは一般的に、学校卒業後に社員としての就職をせず、アルバイトのみで生計を立てる若年者を指します。
- アルバイトのほとんどは時給制なので、仕事内容を時間で区切りやすい単純作業やアシスタント業務が多いと言えるでしょう。
- 基本的には正社員の指揮命令を受けて働くので、任される仕事には限度があります。そのためアルバイトの経験は正式な「職歴」とは見なされない場合が多く、経験を活かして正社員へステップアップするのはかなり難しいのが現状です。

契約社員



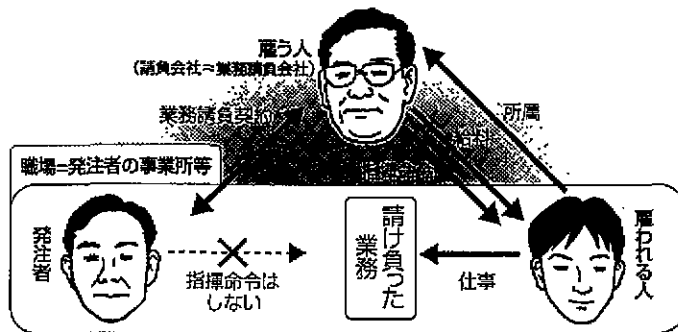
- 期間限定で雇用される社員を、契約社員と呼びます。期間を区切って行われるプロジェクト(事業)や専門性の高い業務を行う際などは、正社員ではなく契約社員として採用を行うケースが多いのです。「○年契約で○○の仕事を担当してもらう」という雇用形態なので、年俸制のプロ野球選手に近い働き方と言えるでしょう。
- 期間ごとに契約をし直すため、場合によっては「契約更新はしません」と会社側から通告される可能性もあります。仕事の成果がシビアに評価される雇用形態なのです。

派遣労働者



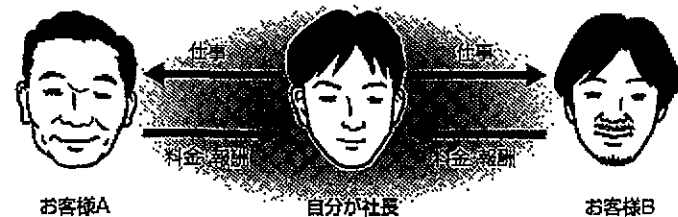
- 派遣元(派遣会社)に所属します。
- 給料は派遣元から支払われますが、仕事上の指揮命令は派遣先から受けます。
- 派遣期間は3年間までで、派遣が禁止されている業種もあるなど、働き方は労働者派遣法で決められています。
- 「紹介予定派遣」という派遣社員として働き始め、一定期間終了後に派遣先での直接雇用に移行することを念頭に行われる制度もあります。

請負労働者



- 請負会社に所属します。
- 業務請負の場合、どんな仕事を行うかは請負会社と発注者との請負契約によって決めます。発注者の社員から仕事上の指揮命令を受けることはありません。ここが派遣労働者と違う点です。
- 近年、製品生産のために多くの工程を必要とする製造業などでは、工程の一部を外部業者に丸ごと担当させるケースが増えています。そのため請負会社も増えつつあり、請負労働者という働き方も今後増加が見込まれています。

フリーランス(自営業)



- 一般的には、フリーランスは会社を設立しない事業主、自営業は会社を設立している事業主を指しますが、どちらも「個人事業主」を意味しますので厳密な違いはありません。
- フリーランスには「フリー」という単語が含まれているため、フリーターに似た雇用形態と思われがちですが、まったく異なるものです。フリーターはあくまで「雇われる人」ですが、フリーランス・自営業は自分が社長という立場で、自分の裁量と責任で仕事を行う人なのです。
- 独立して事業を行うためには、知識・経験・運営資金などが必要となってきます。

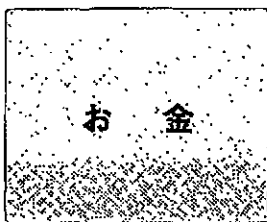
学校では教えてくれない 労働基準法

みなさん、学校で「労働基準法」という法律について学んだことがあると思います。

これまでは「教科書に載っていたことば」という程度の認識しかないかもしれませんが、社会に出て働くようになったら、それは自分を守るためのルールになります。学生時代は、ルールは誰かに任せておけば守ってもらえて当然だったかもしれませんが、社会に出てからは自分のことは自分で守っていく意識が必要です。

責任と権利は表裏一体。

労働という責任を果たしたとき、自分にどんな権利が発生するのか、基本的な知識を頭に入れておきましょう。



働いた分は正当な対価を得る権利がある！

使用者は賃金を、通貨で、直接労働者に、その全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないと労働基準法で定められています。お金で払わずに物を支給したり、契約で決められた全額を支払わずに一部を差し引くなどの行為は違法です。また、最低でも1ヶ月に1回の支払い日(給料日)を決めて、定期的に賃金を支払わなければならないと定められているので、給料がいつ支払われるかわからないというようなことはあってはなりません。

知っておきたい主要なルール

- 書面による明示 ……………使用者(会社)が労働者に労働条件(給料の額など)を示す際は、書面にして明示しなければならないと定められています。□約束だけしかせず、言っていた額と支払われた額が違うというようなことはあってはなりません。
- 最低賃金額 ……………法律で「最低賃金額」(都道府県により異なります)が決められています。それより低い賃金を決めることは違法です。
- 男女同一賃金 ……………性別(その他国籍、信条、社会的身分など)を理由に賃金などの労働条件で差別をすることは違法です。
- 割増賃金 ……………時間外労働に対しては25%増以上、休日労働に対しては35%増以上、深夜業に対しては25%増以上、割増賃金を支払わなければならないと定められています。いわゆる「残業」にあたる時間外労働に対して正当な対価を支払わなければならないというルールです。
- 休業手当 ……………使用者の責任で、労働者が労働できる状態にあるにもかかわらず労働させることが出来ない場合(たとえば仕事が少ないから本来勤務日なのに休みを取らせるなど)、平均賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならないと定められています。
- 減給の制裁 ……………遅刻や無断欠勤などに対して減給(給料の減額)の罰則を受ける場合、その限度額は賃金総額の10%を超えてはならないと法律で定められています。

働かざるもの食うべからず？ ノーワーク・ノーペイの原則

賃金は、労働に対して支払われるものであるため、遅刻・欠勤などにより労働していない分の賃金まで使用者側が支払う義務はありません。労働基準法はあくまでも労働者の権利を守るためのもので、正当な理由なくともに労働しない者を保護するものではありません。働かなければ権利を主張することもできないことは覚えておきましょう。

勤務時間

勤務時間は1日に8時間、週に40時間までが原則！

労働基準法で、勤務時間は休憩時間を除き週40時間、1週間の各日では8時間を超え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いいます。つまり、この法定時間を超えた労働条件を強制することは違法となります。法定時間を超えた分の労働は「時間外労働」として、割増賃金が支払われます。

知っておきたい主要なルール

- 休憩時間 ……………労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分の休憩を、8時間を超える場合は1時間以上の休憩をささまなければならないと定められています。休憩時間とは自由に過ごせる時間のことで、自由が制限される勤務中の待機時間などはこの休憩時間にはあたりません。
- 時間外労働・深夜労働 ……………使用者と労働者の間で時間外労働の長さを取り決める協定を結ばずに、法定労働時間を超えた勤務をさせると使用者は罰せられることとなります。また、時間外労働に対しては25%以上の割増し賃金、深夜時間帯（法律上は22時～翌朝5時）の労働に対してはさらに25%以上の割増し賃金を支払う必要があります。
- 変形労働時間・みなし労働時間 ……………仕事によっては朝9時から夕方5時まで会社で勤務するというような労働時間の設定が難しい場合もあります。その場合、必ずしも1日に8時間、週に40時間までという形式に当てはまらない労働時間の設定をすることもあり得ます。（使用者と労働者の同意の上で取り決められます）

休日

週に1日、4週間に4日の休日が原則！

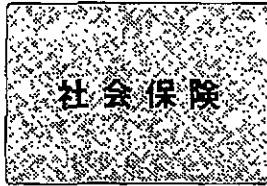
労働基準法では、毎週少なくとも1回の休日、4週間を通じて4日以上の日、どちらかを労働者に与えないと定められています。なお、この「休日」とは日曜日や祝日である必要はありません。仕事の内容によっては日曜日に休むことが出来ない職種もあるため、平日が「休日」と決められることもあります。

知っておきたい主要なルール

- 休日労働 ……………労働基準法では、契約上「休日」と決められた日に労働させた場合は35%以上の割増し賃金を支払わなければならないと定められています。（法律上定められている休日は「最低週に1日」なので、週休2日制の会社で休日のうち1日勤務した場合は、休日労働ではなく時間外労働扱いとなり25%以上の割増し賃金となります）

休んでも給料がもらえる！ 有給休暇って知ってる？

有給休暇とは、その名の通り「給料の有る休暇」。仕事を休んでも、その分給料が減ることはない休暇です。6ヶ月連続勤務し、全労働時間の8割以上出勤した労働者には、年間に10日以上の有給休暇が与えられなければならないと定められています。この制度は正社員だけに限らず、パートタイムの労働者にも適用されます（勤務日数に応じて休暇の日数は変わります）。有給休暇をどのように使うかは労働者の自由であり、家でゆっくりするために使うのも、旅行に行くために使うのも問題ありません（休みを取ると業務に支障がある場合は、希望どおりの日程で休みを取れない場合もあります）。なお、この権利は2年間有効なので「今年休めなかった有給休暇分を来年使う」ということも可能です。



会社は労働者のための保険に加入しなくてはならない!

会社が労働者を雇う際には、必ず加入しなければならない「社会保険」があります。一般的に社会保険と呼ばれているのは、労働者災害保障保険(労災保険)、雇用保険、健康保険、厚生年金保険の4つ。これらの社会保険は雇用形態が正社員であろうとアルバイトであろうと関係なく、全ての労働者が持つ権利であり、会社が負う義務でもあります。

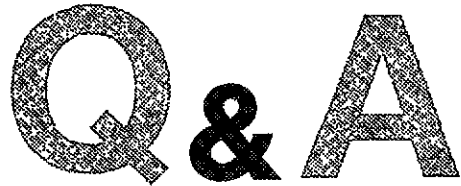
知っておきたい主要なルール

- 労災保険 業務上や通勤途中のケガや病気について、その治療費や、治療のために休んだ分の給料の補償などを目的としています。たとえば仕事中に大きなケガをした場合、その治療費と治療に充てて働けない期間の給料分に当たるお金はこの保険から支払われます。保険料は会社が全額負担すると定められています。
- 雇用保険 別名「失業保険」とも呼ばれるもので、労働者がやむを得ない理由で失業した場合の保険金の給付などを目的としています。たとえば勤めていた会社が倒産して収入がなくなってしまった場合は、一定のお金がこの保険から支払われます。保険料は会社と労働者が負担すると定められています。
- 健康保険 従業員やその家族が病気になったり、ケガをした時の治療費に対する給付を行なうことを目的としています。
- 厚生年金保険 従業員の老齢、障害、死亡に対して保険給付を行ない、従業員とその家族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的としています。

最後に なにことにも「原則」があれば「特例」もあります。

ここまで労働者の権利を守るための法律を簡単に紹介してきましたが、これらはあくまでも「原則」です。簡単に説明するために特殊なケースは除外して説明してきましたが、きちんと許可を得て「特例」を認められている場合は「原則」とおりでないこともあります。入社してから「こんなはずじゃなかった」と後悔しないように、労働条件については入社する前によく確認しておきましょう。もしも、働き始めてから「おかしいな」と思うことがあったら、ひとりで悩まずに専門家に相談しましょう。(→P.32「困った時の相談窓口」参照)

もしものための労働法



Q 求人票に書いてある情報は信用していいのですよね？

A 求職者(仕事を探している人)と求人者(人を採用したい会社など)の間でトラブルになりやすいことの一つに、求人票と実際の労働条件が違うということがあります。意図的に嘘が書いてあるというケースは稀ですが、誤解を生じやすいことが書かれていることはあるかもしれません。求人票の内容でわからないことや不安なことがあったら面接などの機会によく確認しましょう。ちなみに、万一、求人票に虚偽の内容を書いた場合、その会社は法律で罰せられます。

Q 面接で「採用する」と言われましたが、口約束だけで大丈夫でしょうか？

A 「〇月〇日から就職する」という約束を内定と言い、通常は書面で通知が出されます。もしも口約束だけで内定を証明する書面がもらえなかったら、正式な通知を出してもらえないか確認しましょう。まずは学校の進路指導の先生に内定の報告をし、通知についても相談してみるのが良いかもしれません。また、採用が決まって「労働契約」を結ぶ際は、労働条件についての書面による交付(職種・賃金など)が法律で義務付けられています。

Q 入社した後で、突然「辞めてくれ」と言われました。なぜかわからないのですが、辞めなければならないのでしょうか？

A 会社側の都合で社員に辞めてもらうことを解雇と言います。解雇は「客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当である」と認められなければ、法的に無効とされています。また会社側の都合で解雇する場合には、原則30日前に予告するか30日以上平均賃金を支払わないといけないと定められています。万一、一方的に解雇を通知されても辞める必要はありません。もしトラブルが起こったら、「労働局労働基準部」まで相談しましょう。

Q 理由もなく突然「採用取り消し」の通知を受けました。どうすればよいのでしょうか？

A 内定の取り消しは解雇に等しい行為であり、正当な理由もなくそのような行為をすることは許されません。場合によっては損害賠償を請求できます。内定の取り消しを受けた場合は、すぐに学校の進路指導の先生に報告・相談しましょう。

Q 面接で、就職とは全く関係ない質問を受けて不快な気持ちになりました。そういう質問にも答えなければいけないのでしょうか？

A 就職面接に限らず、相手の基本的人権をおかすおそれのある質問はしてはいけません。具体的には、本籍地や居住地に関する質問、家族の収入、住宅事情、資産などに関する質問、思想や支持政党の有無、宗教についてなど。また、男女の差別につながるため、女性に対して「結婚後も続けて勤務できるか?」という事柄を質問してはいけない決まりになっています。

困った時の相談窓口

就職活動で困った時や働き始めてから困った時に、相談すべき場所を知っていますか？学校を卒業した後も問題解決の手伝いをしてくれる機関があるので、いざという時には相談できるように連絡先を調べておきましょう。

就職活動で困った時は…

(1) 学校

在学中の就職活動は学校が必ずサポートしてくれます。困ったことがあったらどんなことでもすぐに学校に相談しましょう。

電話番号

(2) ハローワーク

職業の紹介や失業時のさまざまな支援を行なっています。卒業してからの就職活動に関する問題はハローワークに相談しましょう。公共職業訓練の案内もハローワークが行なっています。また、就職後に会社を辞めたい時などの相談にも応じています。

電話番号

働き始めてから困った時は…

(1) 総合労働相談コーナー(都道府県労働局内)

勤めた会社で何か問題が起きた時に、専門の相談員が問題解決のお手伝いをします。

電話番号

(2) 雇用均等室(都道府県労働局内)

募集・採用で男女の扱いに差別がないように、また、労働条件に男女の差別がないように指導を行なうとともに、労働者からの相談にも応じています。

電話番号

(3) 労働基準監督署

労働者の最低限の労働条件を定めた「労働基準法」や、安全基準を定めた「労働安全衛生法」などに基づいて、労働者を保護するための仕事をしています。

電話番号

(4) 雇用・能力開発機構都道府県センター

職業能力開発のための支援を行なうとともに、将来の職業生活設計のための相談にも応じています。

電話番号

その他、就職・仕事について困った時は…

最寄りの都道府県労働局に電話して、どこに相談したら良いか担当窓口を教えてください。

電話番号