|  |  |
| --- | --- |
| 就活の手引‐求人情報の見分け方‐ | |
| ねらい：募集要項等から悪質な企業を見分ける力を付け、被害を予防する | |
| 授業スタイル | グループでの話合い＋説明 |
| 配当時間数 | ５０分 |
| この授業で身につけて欲しい力 | 入手可能な資料・情報をもとに、悪質な企業を見分ける力 |
| この授業で理解させたいこと、気づかせたいこと、身につけて欲しい知識等 | ・労働時間規制や残業代制度の存在意義  ・募集要項などの労働条件を仔細に検討することの必要性、重要性 |
| 授業概要 | ①導入とテーマの提示  ②説明：時間外割増賃金制度  ③検討：募集要項の固定残業代の是非について  ④発表：グループごとに検討結果の発表  ⑤説明：固定残業手当と若者使い捨て企業  ⑥検討：募集要項の様々な条件について  ⑦発表：グループごとに検討結果の発表  ⑧説明：職種、昇給の仕方及び裁量労働制  ⑨振り返り |
| 使用する教材 | 添付の「募集要項」 |
| 協働する外部人材 | 労働法や若者使い捨て企業の実態に詳しい者 |
| 協働の際のこの授業案に特徴的な留意点 | 悪質な企業の実態（使い捨ての手段や被害状況等）について、実例を話してもらうとよい |
| 学習の評価の方法の例 | ワークシートによる |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 授業の流れ | | | |
| 時間 | 進行 | 内容 | 指導上の留意点 |
| 0：00  （3分） | 導入とテーマの提示 | ○授業者から生徒に問いかけ  ①どのような会社に就職したいか？　就職する会社を選択するにあたり、何を重視するか？  ②まずは、募集要項の「初任給」の欄を見てみましょう。 | ・賃金や労働時間に関する意見が出るように誘導し、募集要項の「初任給」に関する議論につなげる |
| 0：03  （3分） | 説明 | 残業代に関する概略を、添付の説明資料［１］を用いて説明する | 法律によって残業代の支払が義務付けられていること、それが残業の抑制を目的としていることに触れる |
| 0：06  （8分） | 検討（「募集要項」についてのグループでの話合い） | ○添付の「募集要項」の「初任給」欄を見て、どちらが良い労働条件と言えるかを検討させる  ・前述の時間外割増賃金制度を踏まえて検討すること  ・どのような問題が懸念されるかを検討すること | ・別添「募集要項」を配布  ・実際に自分が残業した場合を想定して検討すること |
| 0：14  （10分） | 発表 | 上記検討結果をグループごとに発表してもらう |  |
| 0：24  （5分） | 説明 | 授業者から生徒に対し、添付の説明資料［２］を用いて、曖昧な表現による固定残業手当が、長時間労働の温床となっていることを説明する | 外部人材等がいる場合には、実例を紹介してもらうとよい |
| 0：29  （7分） | 検討 | ○添付の「募集要項」について、固定残業手当以外についても問題となり得る点がないか、どちらの企業に就職したいかなどをグループごとに自由に議論させる。 |  |
| 0：36  （8分） | 発表・討論 | 上記検討結果をグループごとに発表してもらう |  |
| 0：44  （3分） | 説明 | 別添「募集要項」のうち、初任給以外の項目について、添付の説明資料［３］を参考に説明する。 | 悪質な企業を見分けるため、入手可能な様々な情報から検討する必要性に触れる |
| 0：47  （3分） | 振り返り | 振り返りシートを用いて生徒に行わせる | 各自記述して提出 |

別紙　募集要項

■企業Ａ

|  |  |
| --- | --- |
| 募集職種 | 店舗運営スタッフ |
| 初任給 | 大卒　200.000円 |
| 諸手当 | 通勤手当、住宅手当、扶養手当など |
| 昇給 | 年１回（４月） |
| 賞与 | 年２回（６月、１２月） |
| 勤務時間 | 9：00～17：45（実働８時間） |
| 休日 | 完全週休２日制（土曜・日曜）、祝日 |
| 休暇 | 年末年始休暇、有給休暇など |

■企業Ｂ

|  |  |
| --- | --- |
| 募集職種 | 店舗運営スタッフ（店長候補：３ヶ月後から） |
| 初任給 | 大卒　250.000円  （残業手当を含む） |
| 諸手当 | 残業手当、扶養手当など |
| 昇給 | ３ヶ月後に昇給チャンスあり |
| 賞与 | 本人の業績により大幅な増額可能 |
| 勤務時間 | 裁量労働制（１日８時間） |
| 休日 | 個別に定める勤務シフトによる |
| 休暇 | 個別に定める勤務シフトによる |

裁量労働制とは、実際の労働時間とは関係なく、予め定めた時間（労使協定や労使委員会の決議で定めた時間）を労働時間としてみなす制度です。

**説明資料**

**［１］残業代とは**

労働基準法は、１日あたり８時間、１週間あたり４０時間を、法定労働時間として定めています。法定労働時間は、働く人に「人間らしい生活」を保障することが目的です。

そして、法定労働時間を超える労働に対しては、通常の労働時間の賃金に２５％以上の割増しをした賃金を支払わねばなりません。また、深夜労働（午後10時～午前5時）に対しても、同じく通常の労働時間の賃金に２５％以上の割増しをした賃金を支払わなければなりません。

このように、法定労働時間を超えた労働や深夜労働に対して支払われる割増の賃金が、残業代です。

残業代制度は、法定労働時間を超える労働や深夜労働について、企業に通常の労働時間に割増した賃金の支払を義務づけるという制裁を加えることによって、法定労働時間を超える時間外労働時間や深夜労働を抑制しようとの趣旨に基づいています。

長時間労働や深夜労働は、労働者の心身に与える負荷が大きいため、それを抑制して、労働者の生命、健康を保護するという、非常に重要な役割を有しています。

**［２］固定残業代とは**

（１）予め一定額を残業代として支払うことを言います。

固定残業代には、①基本給に組み込んで支払う場合と、②基本給とは区別して支払う場合があります。

（２）①基本給に組み込んで支払うケースでは、基本給との区別がなされいないことがあります。基本給との区別がなされていない場合には、残業代の支払として認められません。残業代としていくら支払ったのかが分からず、労働基準法に定められた残業代を適正に支払ったか否かを判断できないからです。

企業Ｂの募集要項は、まさに①のケースであり、適正な残業代の支払とは認められません。この場合、企業Ｂは、「250.000万円」を算定基礎として計算された残業代を別途支払う義務が生じます。

②基本給とは区別して支払う場合には、それがそもそも残業代の趣旨で支払われたとは言えない場合（特に営業手当や管理職手当など別名目で支払われている場合）があります。裁判所では、就業規則の定め方、給与明細上の記載、実際の運用等の事情から、残業代の趣旨かどうかが判断されています。

（３）上記①及び②のいずれの場合も、実際の労働時間に基づいて算出された残業代よりも、固定残業代が少額であれば、労働者は、その差額を請求する権利があり、使用者は、差額の精算をする義務があります。

しかし、使用者が、固定残業代を採用する主な理由は、毎月の残業代計算の手間を回避する点にありますから、実際には、差額の精算がなされないないことが多々あります。

また、固定残業代は、いわゆるブラック企業と言われるような、労働者を低賃金で長時間働かせようとする企業にとっては、労働基準法で定められた適正な残業代の支払を免れるための常套手段となっています。適正な残業代の支払を免れるまために固定残業代を採用しているのですから、当然のことながら、この場合に差額の精算はなされません。

このように、固定残業代が採用されている企業では、往々にして適正な残業代が支払われておらず、残業代不払いの温床となっているのです。

募集要項に固定残業代が記載されている場合には、適正な残業代の支払がないまま長時間働かされる危険がないかどうか、慎重な判断が求められます。

**［３］初任給以外の労働条件について**

**○募集職種、昇給**

採用後、すぐに重要な役職を与えることを予定する内容である場合は、要注意と言えます。

仕事に対する十分な知識や経験がないままに、大きな責任と困難な仕事を任されるのは、心身に大きなストレスとなります。

また、採用して間もない社員に重要な仕事を任せる企業は、社員の入れ替わりが激しく、人手不足に陥っている可能性もあります。

企業Ｂの募集要項では、採用３ヶ月後から店長になることが予定されており、仕事に不慣れなまま責任のある仕事を任される恐れがあります。

昇給の記載に釣られて、安易に応募しないよう注意する必要があります。

**○勤務時間（裁量労働制）**

裁量労働制とは、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるものについて、実際の労働時間とは関係なく、予め定めた時間（労使協定や労使委員会の決議で定めた時間）を労働時間としてみなす制度です。裁量労働制は、企業が、労働者に対して、仕事の遂行の手段や時間配分の決定等について具体的な指示をすることが困難な業務を想定して、そのような具体的な指示がなくとも適切に業務を遂行できる知識と経験を有する労働者を対象として設けられた制度です。

一定時間により労働時間をみなす制度ですから、労働者が実際にどれだけ働こうと、予めみなされた一定時間分の残業代しか支払われません。

裁量労働制には、専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制の種類があり、それぞれ、厳格な要件と手続きの下で認められる制度です。

適正な残業代の支払を免れようと考える悪質な企業は、この裁量労働制を悪用し、制度導入に必要な要件や手続きが整わないまま、労働者に裁量労働制を適用することがあります。

企業Ｂの募集要項について言えば、「店舗運営スタッフ」という職種からして業務の遂行方法を労働者に大幅にゆだねる必要があるとは言えませんし、高校や大学を卒業したばかりの新入社員が、「専門業務」とか、「企画業務」に従事することは一般的に考えられませんので、裁量労働制を導入するのに必要な要件は満たしていないものと考えられます。

よって、適正な残業代の支払を免れるために裁量労働制を適用している可能性が高く、入社は避けるのが無難と言えます。

【ワークシートの回答】

ⓐ　労働条件

ⓑ　予め明確に定まっている

ⓒ　法定労働時間

ⓓ　生命や身体

ⓔ　固定残業代

ⓕ　高く

ⓖ　高い

ⓗ　ある

ⓘ　ある

**ワークシート**

1. 働き始めるときは？
2. 会社を選ぶときは、求人票などの募集要項に記載された労働時間や給料などの【 ⓐ 】をしっかりチェックしよう。
3. 労働時間や給料などの【 ⓐ 】は、【 ⓑ 予め明確に定まっているor不明確となっている】ほうが安心できる。
4. 労働時間・給料のポイント
5. 【 ⓒ 】は、働かされる時間を制限し、働く人に「人間らしい生活」を保障するために存在する。
6. 残業代制度があるのは、残業を抑制して、労働者の【 ⓓ 】を守るためである。
7. 予め定めた一定金額を残業代として支払う制度を、【 ⓔ 】という。
8. 【 ⓔ 】の記載があると、もらえる賃金が【 ⓕ 高くor 低く】見えがちだが、実際には、いくら長い時間働いても、それ以上の残業代が支払われないという危険がある。
9. その他の条件について
10. 企業Ｂでは、採用後３か月という短期間で店長となることが予定されており、十分な知識や経験もないまま責任ある仕事を任される危険が【 ⓖ 高いor 低い】。
11. 裁量労働制は、長時間労働につながる危険が【 ⓗ あるor ない】。
12. 新卒社員など知識や経験の乏しい人に裁量労働制を適用することに、問題は 【 ⓘ ないor ある】。

**振り返りシート**

１．今日の授業で、実際に募集要項を比較検討してみて、思ったことや考えたことを書いてください。

|  |
| --- |
|  |

２．今日の授業の中で、自分が初めて知ったことや気づいたことはどういうことですか？

|  |
| --- |
|  |

３．今後は、どのような勉強をしていく必要があると思いますか？

|  |
| --- |
|  |

４．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：

**今後の学習の手がかり**

本日の授業で考えたこと・知ったことを踏まえて、皆さんは今後の就職活動に備えて各自でさらに学習を深めていくことが必要となります。

今後の学習の手がかりとなる資料をご紹介しますので、参考にしてください。

◆**「ブラック企業対策プロジェクト」のホームページ（**[**http://bktp.org/**](http://bktp.org/)**）**

弁護士、大学教授、労働組合員が、募集要項の見方や若者使い捨て企業の見分け方などを詳しく解説しています。

無料でダウンロードできる冊子として例えば以下のようなものが用意されています。

・リーフレット「就活に絶対役立つ無料ＰＤＦガイド」

・資料「高卒求人を見る際の注意ポイント」

・無料冊子第１弾「ブラック企業に就職するのが怖いけど、どうやって見分ければいいの？」

・無料冊子第２弾「企業の募集要項、見ていますか？－こんな記載には要注意！」

・無料冊子第３弾「知っておきたい　内定・入社前後のトラブルと対処法」

◆　**書籍：石田眞・浅倉むつ子・上西充子著「大学生のためのアルバイト・就活トラブルＱ＆Ａ」（2017/3）旬報社**

インターンシップ→就職活動→内定→入社後と段階ごとに分けて記載されており、自分にとって必要な情報が探しやすくなっています。

問題のある企業の見分け方、募集要項の見方、契約社員と正社員の違い、残業代込みの月給の問題点など、就職活動において気をつけるべきポイントも詳しく丁寧に書いてあります。

◆　**書籍：上西充子監修「こんなときこそワークルール！就活・就職編（10代からのワークルール）」（2019/2）旬報社**

高校生や大学生の就職活動と社会人となった後を想定して、直面しやすい労働問題を取り上げています。固定残業代や裁量労働制についても、高校生に分かりやすく対話形式で記載されていますので、今回の授業のおさらいとして読むのもおすすめです。

◆　**書籍：道幸哲也・浅野高宏・ＮＰＯ法人職場の権利教育ネットワーク編「学生のためのワークルール入門－アルバイト・インターンシップ・就活でトラブルにならないために－」（2018/3）旬報社**

就職活動については、面接時の質問事項、内定取消し、オワハラ（就活終われハラスメント）について記載がなされています。

そのほか、いじめ・嫌がらせ、仕事中のけがなど、働き始めた後の問題に関する解説も充実していますので、ワークルールを全般的に学びたい方におすすめです。