

DV・デートDV・ストーカー被害の相談機関

長岡市では、DV、デートDV（交際相手からの暴力）、ストーカー被害など暴力根絶予防啓発に向けて、さまざまな取組みをしています。

身に危険が迫り、安全を確保してほしい時は...

- ・緊急時は110番通報
- ・相談は、最寄りの警察署 生活安全課へ 長岡警察署 ☎0258-38-0110

DV相談 配偶者、交際相手の他、親、家族、友人などからの暴力で悩んでいる方も、ご相談ください。

長岡市配偶者暴力相談支援センター ☎0258-33-1233

受付時間 月～土曜日 10:00～16:30 水曜日は10:00～19:00

（日祝、12/29～1/3を除く）

「恥ずかしい」「大げさにしたくない」とひとりで我慢しないで！まずは、相談してください。



ウィルながおか相談室のご案内

「ウィルながおか相談室」では、さまざまな悩みについてのご相談を受け、一緒に解決の方法を考えていきます。相談料は無料、秘密は厳守します。安心してご利用ください。

ウィルながおか相談室

専用番号 ☎0258-39-9357

一般相談

（面接、電話ともに予約優先となります）

相談日 月～土曜日（日祝、12/29～1/3を除く）

相談時間 10:00～17:00（16:30まで受付）

相談内容 自分の生き方、家族のことなど

仕事・職場の悩み専門相談

（面接、電話ともに予約優先となります）

相談日 第1、第3火曜日（祝日、12/29～1/3を除く）

相談時間 18:00～20:00（19:30まで受付）

相談内容 職場の人間関係、再就職など

からだの悩み専門相談

（面接、電話ともに予約優先となります）

相談日 第2、第4土曜日（祝日、12/29～1/3を除く）

相談時間 13:00～15:00（14:30まで受付）

相談内容 思春期～更年期のからだの変化など

「あぜりあ」は、公募による市民ボランティアの編集委員が企画・編集しています

【編集後記】

私自身この「あぜりあ」で働くことを調べていくうちに、学生時代に知っていたのと思うことが多々ありました。「知っている」と「知らない」のでは、さまざまなことが大きく違うと思いました。この「あぜりあ」を読んだ人が、何かひとつでも知らなかったことを知ってもらえれば幸いです。（厚東佳樹）

この時代を、共に生きていくにはどうしたらいいのか。一步を踏み出す勇気を与えられたら、嬉しいです。（宮下いずみ）

仕事選びは「内容」「環境」「実力」等が複雑に絡み、難しいです。何度もやり直した私としては、おすすめしづらい...。じっくりしっかり確認しましょう。（金安 薫）

働く上でのルールや正しい知識を身につけて、自分の仕事を楽しめる若者が増えていくことを願っています。（柳沼 茜）

働くことの意義や意味を学ぶことで人生をより彩ることができます。（佐藤静子）

【あぜりあ編集委員会】 厚東佳樹・宮下いずみ・金安 薫・柳沼 茜・佐藤静子

【表紙デザイン・挿絵イラスト】 神林有子

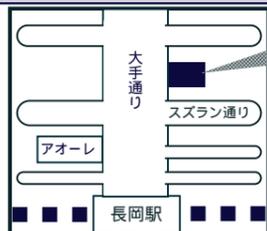
働く若者に向けた内容なので、若者がいきいきと働く姿を描きたいと思いました。



長岡市男女平等推進センター
ウィルながおか

業務時間 月～土曜日 9:00～17:00
（日祝・12/29～1/3は休業）

〒940-0062 新潟県長岡市大手通2-2-6（ながおか市民センター2階）
TEL(0258)39-2746 / FAX(0258)39-2747 / E-mail:will@city.nagaoka.lg.jp
URL:http://www.city.nagaoka.niigata.jp/kurashi/cate14/will/



ながおか市民センター2階
ウィルながおか

あぜりあ

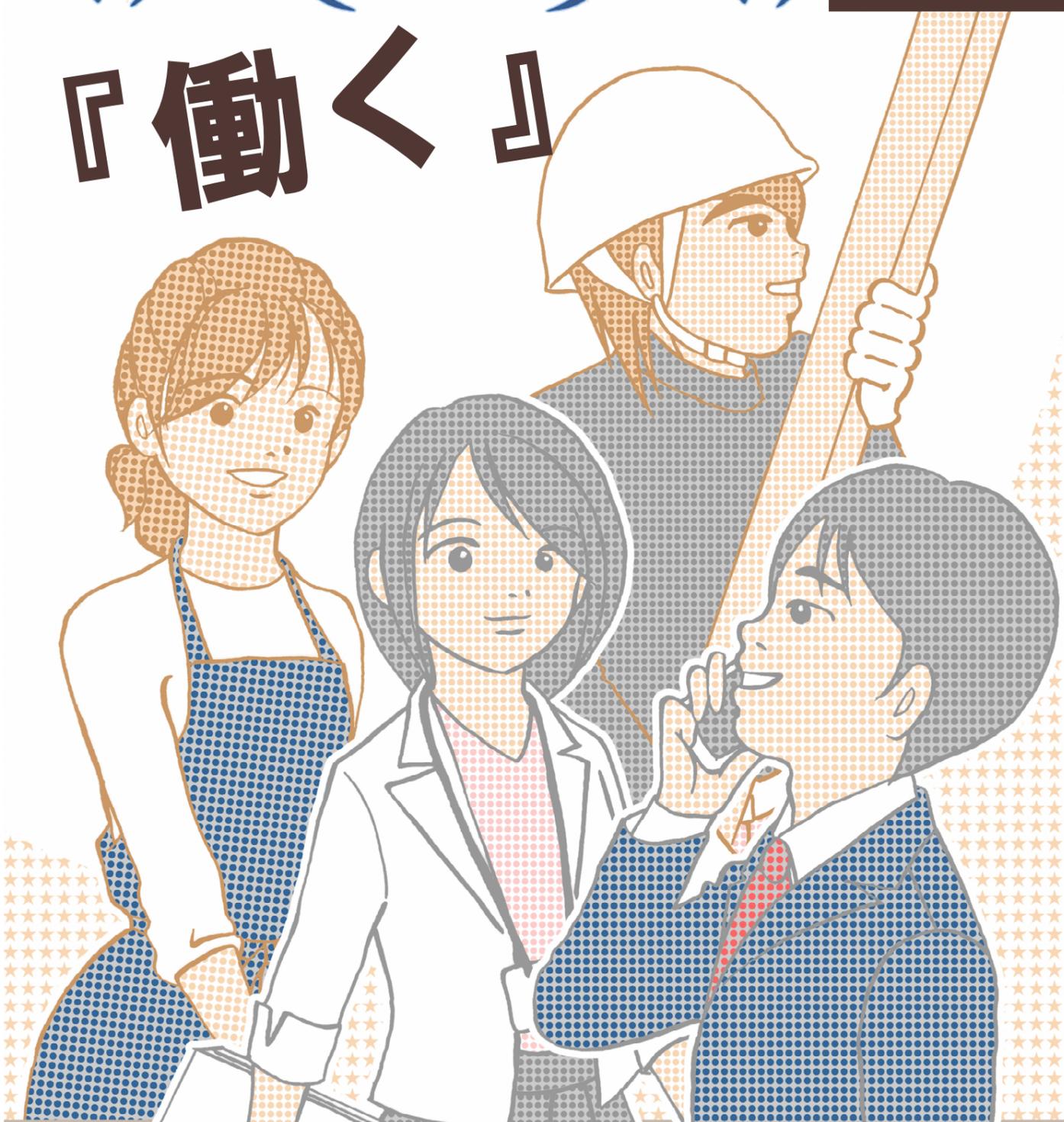
2018.3

No.33

編/長岡市男女平等推進センター
ウィルながおか あぜりあ編集委員会

情報誌「あぜりあ」 33 平成30年3月発行 編集/あぜりあ編集委員会 発行/長岡市男女平等推進センター ウィルながおか

『働く』



いざという時に役に立つ 労働をめぐるルールや制度

あぜりあとは

公募のボランティアが集まり、1年間かけて学んだことをまとめた情報誌です。市内の公共施設に設置し、無料で配布をしています。

今年度のテーマは『働く』です。誰もが、社会を構成する大切な一員として、社会貢献のために働いています。ところが、近年は長時間労働による過労死、学生がアルバイト先で搾取されるなど真面目に働く若者が被害に遭うケースが増え、社会問題になっています。

これから、希望を持って社会に出る方たちが、安心して働くために、知っておきたい情報は何か。自分らしく働くためにはどうしたら良いか。あぜりあ編集委員会で考えてみました。

『働く』って、どういうこと？

『働く』目的は、生活のため・夢のため・誰かのためなど、その人の生き方で違いがありますが、自立して生きていくためには必要なことです。

そして、ひとことで『働く』と言っても「有償労働」や「無償労働」といった違いや、企業などに雇われる働き方と、特定の企業などに属さないフリーランスなどの働き方、雇用形態も正社員・契約社員・派遣社員・パート・アルバイトなど、さまざまです。

有償労働：市場で労働力を提供して、対価を得ること

無償労働：家事・介護・看護・育児やボランティア活動など

「働き方」で、どんな違いがあるの？

ここでは、企業などに雇われる働き方「正規雇用」と「非正規雇用」について考えてみます。「収入面」「福利厚生」「有給休暇」という視点で、その違いを調べてみました。

働き方による違い「収入面」

2016年 年間給与の平均
(1年を通じて勤務した給与と所得者)

正規雇用(正社員)	487万円	
非正規雇用(アルバイトなど)	172万円	315万円の差

(国税庁「平成28年分 民間給与実態統計調査」を基に作成)

正規雇用：正社員など、期間の定めなくフルタイムで勤務する労働者

非正規雇用：パート・アルバイト・契約社員など、有期の雇用形態で働いている労働者

働き方による違い「福利厚生」

会社から支給される給与以外の報酬やサービスのことで

「法定福利」の社会保険(健康保険・介護保険・年金保険・雇用保険・労災保険)は、病気・ケガ・出産・失業・高齢になるなど、働けなくなったとき、生活に必要な給付を受けられる「働く人の生活を守るための保険制度」です。

労災保険は雇用形態に関わらず適用されます。(公務員は労災保険の適用外、災害補償法が適用)

その他の保険(健康保険・介護保険・年金保険・雇用保険)は、正規雇用は全て適用され、非正規雇用は一定の条件を満たせば適用となります。

「法定外福利」は、

- ・交通費の支給
- ・住宅手当
- ・社員食堂
- ・賞与(ボーナス)
- ・退職金制度 など

社員のために企業が独自に設けている福利厚生のことです。

働き方による違い「有給休暇」

正規雇用は、6か月間継続して働き、全労働日の8割以上出勤すると10日間(以降1年ごとに取れる日数は増える)の有給休暇が取得できます。

非正規雇用は、一定の条件を満たすと所定労働日数に応じた日数の有給休暇が取得できます。

詳しく知りたい方は、こちらを検索

厚労省 確かめよう労働条件

有給休暇の取得理由は、休養のためでもレジャーのためでもOK。利用目的は問われることなく取得できます。

“もしも”ハラスメントに あったら...

はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは状況は改善されません。「やめてください」「私はイヤです」と、あなたの意思を伝えましょう。

どんなことをされたのか記録してください

ハラスメントを受けた日時は？

どこで？

何を(言われた、されたこと)？

誰に？

目撃者は？

詳細にメモしておきましょう

可能であれば、ボイスレコーダーなどで録音するなど、証拠を残しておくことが大切です。

身体的暴力を受けてケガをしたときは、すぐに病院を受診後、なるべく早く相談窓口へ相談をしてください。

パワハラ対策については を検索

厚労省 あかるい職場

マタハラに悩んでいる方は を検索

妊娠したから解雇

セクハラに悩んでいる方は を検索

職場でのセクシュアルハラスメント

ひとりで悩まずに相談してください

あなたのせいではありません。

すぐに会社の相談窓口担当者や信頼できる上司に相談し、会社としての対応を求めようようにしましょう。改善されない場合や、悪質な場合は法的な責任を問える場合もありますので、公的な専門の窓口にご相談してください。

内容	相談機関	電話	相談日・時間
労働についてのご相談 長時間労働 パワハラ、セクハラ マタハラ、バタハラなど ハラスメント全般 賃金の不払い 等	長岡総合労働相談コーナー (長岡労働基準監督署内)	0258-33-8711	月～金曜日 8:30～17:15
	長岡労働相談所	0258-37-6110	月～金曜日 8:30～17:15
	連合なんでも労働相談ダイヤル	0258-24-0515 0120-154-052	月～金曜日 9:00～16:30
	ながおかライフサポートセンター	0258-24-0535	月～金曜日 9:00～16:30
働く上でのさまざまな悩みのご相談 職場の人間関係 家族のこと 将来設計 等	日本産業カウンセラー協会 働く人の悩みホットライン	03-5772-2183	月～土曜日 15:00～20:00
	長岡市男女平等推進センター ウィルながおか相談室 (仕事・職場の悩み専門相談)	0258-39-9357	毎月第1・3火曜日 18:00～20:00

加害者・被害者にならないために 何がハラスメントになるのか知っておきたい

「職場のハラスメント」とは、職場での「イジメ」や「嫌がらせ」のことです

職場でのあらゆるハラスメントは許されません!!

「パワー・ハラスメント」 (パワハラ)

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為のこと。

身体的な攻撃
暴行・傷害

精神的な攻撃
脅迫・名誉棄損・侮辱・暴言

人間関係からの切り離し
隔離・仲間外し・無視

過大な要求
業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害

過小な要求
業務上の合理性がなく能力や経験とかけ離れた、程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

個の侵害
私的なことに過度に立ち入ること

上記のような行為がパワー・ハラスメントとして挙げられますが、あくまでも一部です。

「妊娠・育児・介護休業等を理由とするハラスメント」 (マタハラ・パタハラ)

妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等に関して、上司や同僚が就業環境を害する言動を行うこと。

妊娠・出産、産前産後の休業や育児・介護休業の申し出・取得などを理由とする以下のような不利益な取扱いは法律で禁じられています。

- ・退職強要・解雇・降格
- ・契約の更新拒否(雇止め)等

女性の妊娠、出産、育児に関するハラスメントのことを「マタハラ」(マタニティ・ハラスメント) 男性の育児休業などに対するハラスメントを「パタハラ」(パタニティ・ハラスメント)と呼ばれることもあります。

性別に関わらず、「加害者」にも 「被害者」にも、なり得る問題

異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。セクシュアル・マイノリティの方へ対する差別発言も、セクシュアル・ハラスメントに該当します。

「セクシュアル・ハラスメント」 (セクハラ)

職場において、性的な冗談や「からかい」、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなること。

事業主にはセクシュアル・ハラスメントを防止するための措置を講じることが義務付けられています。

性的な内容の発言

性的な関心、欲求に基づくもの
例) 身体的特徴を話題にすることや体調が悪そうな女性に「生理中か」、「更年期か」等と発言すること。

性別により差別しようとする意識等に基づくもの
例) 「男のくせに根性がない」「女には仕事を任せられない」「女性は職場の花で良い」等と発言すること。

性的な行動関係

性的な関心、欲求に基づくもの
例) 身体を執拗に眺め回すこと。身体に不用意に接触すること。

性別により差別しようとする意識等に基づくもの
例) 女性であるというだけで職場のお茶くみ、掃除、私用等を強要すること。

上記のような行為がセクシュアル・ハラスメントとして挙げられますが、あくまでも一部です。

自分らしい働き方は、どんな形だろう？

正社員など
正規雇用
の特徴

安定した働き方ができるので「ライフプラン」が立てやすい

一般的に、契約期間がなく社会保険、賞与(ボーナス)や退職金など福利厚生が充実。
6か月間継続して働き全労働日の8割以上出勤すると10日間の有給休暇が取得できる。

アルバイトなど
非正規雇用
の特徴

曜日や時間帯など「ライフスタイル」に合わせた働き方がしやすい

契約期間が決められていることが多い。一定の条件を満たせば、社会保険に加入することができる。
一定の条件を満たせば有給休暇が取得できる。

ご存知ですか? 「無期転換ルール」

平成25年4月から1年ごとに更新されている有期社員は、平成30年4月から「無期転換申込権」が発生します。

無期転換サイト

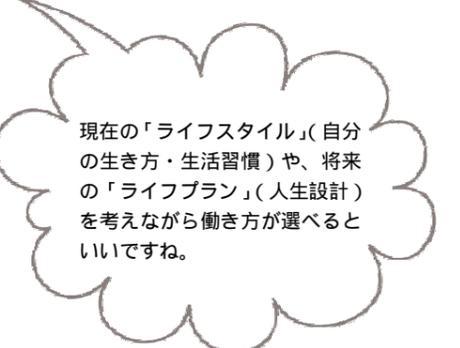
詳しい情報は を検索

「無期転換」ルールとは

有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルール。

対象となる方は

雇用されている方のうち、原則として契約期間に定めがある有期労働契約が通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなど雇用形態は問いません。



働き方を選んだら、仕事を探す前に知っておきたいこと

自分の働く条件は、労働契約を結ぶ前に、しっかり確認してください

雇用期間はいつまで?

期間の定めがない場合もある
労働契約の期間は?

期間の定めがある契約の更新についてのきまりは?

更新はある?
更新をする判断基準は?

どこでどんな仕事をするの?

仕事をする場所は?
仕事の内容は?

仕事の時間や休みは?

始業と終業の時間
残業の有無
休憩時間・休日など

賃金はどのように支払われるの?

計算と支払いの方法
締切日と支払日

辞めるときのきまり

退職に関すること
(解雇を含む)

参考: 厚生労働省 労働基準局 監督課「知っておきたい働くときのルールについて」

正社員もアルバイトも、「労働条件を明示した書面」をもらい保管しよう

正規、非正規などの雇用形態に関わらず、上記6項目について会社は労働者に書面で交付しなければならない、労働基準法(第15条)で定められています。これら以外の労働契約の内容についても、できる限り書面で確認することが必要です。

もうひとつチェックしたい「就業規則」

賃金、労働時間、職場の規律などについて、労働者の意見を聞いた上で会社が定めるルールです。

ただし、「労働条件」も「就業規則」も労働に関する法律を下回るものは、無効です

詳しく知りたい方はこちらを検索 →

厚労省
確かめよう労働条件

まめ知識①

「総支給額」だけではなく「基本給」を確認しましょう

賞与(ボーナス)や退職金は「基本給」を基に算出される場合があります。「固定残業代」を採用している場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法について確認をしましょう。

まめ知識②

もしも、「不景気」などを理由に突然、給料を下げたら...

引き下げられた給料を、黙って受け取っていると「給料を下げてもいい」という同意があったとみなされてしまうおそれがあるので、注意が必要です。気になることがあったら、会社に問い合わせましょう。

まめ知識③

もしも、社員旅行の積み立てを強制されたら...

社員旅行費など労働者の福祉のためでも、積み立ての理由は関係なく強制的に積み立てさせることは禁止されています。ただし、労働者の意思に基づいた社内預金制度などは、一定の要件のもとで許されています。

安心して働ける職場の目安になるものは

さまざまな取り組みをしている職場について調べることができるサイトです

若者雇用促進総合サイト

若者の採用・育成に積極的に、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が、「ユースエール認定企業」として認定しています。企業が求める人材の円滑な採用を支援し求職中の若者とのマッチング向上を図るためのサイトです。

働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト

労働生産性の向上と雇用確保、雇用環境の改善を両立させる企業・職場を厚生労働省が表彰(厚生労働大臣賞)しています。どのような取り組みをしている企業が働きやすいのか、さまざまな事例が紹介されているので参考になりそうなサイトです。

厚生労働省 職場情報総合サイト

企業が2018年9月末に公開予定の企業外の労働時間や有給休暇所得率、平均年齢などの職場情報を比較・検討できるサイトです。就職や転職を考えている方に職場情報の検索や比較が出来るサービスを提供する予定です。

各省庁や県が発行、または認定などしているマークも目安になります



新潟県登録制度 男女共同参画推進企業 「ハッピーパートナー」

新潟県では、男女がともに働きやすく、仕事と家庭生活等の両立ができるよう職場環境を整え、女性労働者の育成・登用などに積極的に取り組む企業等を「ハッピーパートナー企業(新潟県男女共同参画推進企業)」として登録し、その取組を支援しています。ハッピーパートナー企業906社のうち市内企業は99社登録されています。(平成30年4月30日現在)



厚生労働大臣認定 女性活躍推進企業 「えるぼし」

女性活躍推進法に基づき認定を受けた企業は、認定マークを商品や広告、名刺、求人票などに使用することで、女性活躍推進事業主であることをPRできます。採用・継続就業・労働時間などの働き方・管理職比率・多様なキャリアコースの5つの評価項目を満たす項目数に応じて3段階で色分けされています。[女性の活躍推進企業データベース]で検索できます。



厚生労働大臣認定 子育てサポート企業 「くるみん」「プラチナくるみん」

次世代育成対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の条件を満たした企業は申請することで厚生労働大臣の認定を受けます。「子育てサポート企業」として認定を受けた証です。「くるみん」マークを取得後、さらに取組が進んだ企業が「プラチナくるみん」。



厚生労働省発行 仕事と介護を両立できる企業 「トモニン」

親や家族の介護のために、やむを得ず仕事を辞める「介護離職」が増加しています。「介護離職」を防ぐために「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進に取り組んでいる企業が使用できるシンボルマークです。詳細は厚生労働省のホームページをご覧ください。



経済産業省選定 多様な人材の能力を活かす企業 「新・ダイバーシティ経営企業100選」

経済産業省は、ダイバーシティ推進を経営成果に結びつけている企業の先進的な取組を広く紹介し、取り組む企業のすそ野拡大を目指し、「新・ダイバーシティ経営企業100選」として、経済産業大臣表彰を実施しています。平成29年度からは「ダイバーシティ2.0行動ガイドライン」をもとに、より中長期的に取り組む企業を「100選プライム」として選定。



経済産業省/東京証券取引所 共同選定 女性活躍推進に優れた上場企業 「なでしこ銘柄」

経済産業省は、東京証券取引所と共同で、2012年度より女性活躍推進に優れた上場企業を「なでしこ銘柄」として選定し、発表しています。「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取組を加速化していくことを狙っています。

20~30代の会社員のみなさんに聞きました

「仕事や職場でストレスを感じるのは、どんなときですか？」

ストレスを解消するためには、どんな考え方をすれば良いのか、経営コンサルタントの丸山結香さんに、アドバイスをいただきました！

残業をさせるのは、決まって独身の人たち。子育て中で大変なのはわかっているが...
当たり前にも思われている感じが正直...イヤです。 30代女性

面と向かって常務から「事務員は営業と違って金を稼いでくるわけじゃないから」と、言われたのがショックでした..... 30代女性



丸山 結香 (まるやま ゆか) さん
肩 兼 MAX・ZEN performance consultants
代表取締役・経営コンサルタント

アメリカ留学後、現地法人の商社、コンサルタント会社の勤務を経て、経営コンサルタントとして独立。帰国後は中小企業を専門に、「コーチング」と「パフォーマンス・マネジメント」の手法を取り入れた企業改革と企業経営のコンサルティングを行っている。

職場にあなたと同じ考えの人は？ 一緒に「提案」をしてみませんか

子育て中の人たちは、仕事との両立を抱えて確かに大変です。じゃあ、独身は時間が余っていると思われたらとんでもない！みんな、何か事情を持っているものです。不満をそのまま口に出すと、「子育てに理解がない人と悪く思われたら...」と躊躇しますよね。でも、我慢をしないで、お互い(会社)にとっても良くないことです。

「何を言っても許される」という 甘えがあるタイプの上司ですね

事務などの間接部門を、お金を生まないと考えるのは間違っています。事務処理作業をして初めて仕事が現金化できるのです。みんな、それぞれの仕事繋がって成果になるのです。ストレスに感じるのであれば、少し仕事を休んでリフレッシュするのも手です。そんな上司のせいで、あなたが体調を崩したらもったいないですから。

上司が執拗に飲みに行こうと誘ってくる。断れずに辛い。 20代女性

上司が自分のミスは人のミス 部下の失敗にも知らん顔。

20代男性

今は自分育ての絶好のチャンスだ と思ひましょ

上司の責任を教わってこなかった可哀そうな人ですね。もう、上司はあてにせず、失敗をしたときに自分でどう対処するか常に考えておくことです。これがあなたの力になります。気が利く上司の下では、部下の力はつきません。(先回りしてくれるから)

セクハラとパワハラの 混合型「ハラスメント」です

上司なので、はっきりとした態度がとれないのは理解できます。しかし、黙っている、または作り笑いをしているなど、きちんと拒まなければ上司は自分の都合の良いようにとります。はっきりと「嫌な顔」をして、明確に不愉快な思いをしていることを意思表示した方が良いと思います。それでも、繰り返しエスカレートする場合は信頼し相談できる別の上司はいますか？内部通報制度があれば活用し、経営者に相談することも考えましょう。それが難しいのであれば、しかるべき相談窓口に行きましょう。

人によって仕事の仕方と指示が
違うので、誰の言うことが正解
なのか、わからないのがツライ... 20代男性

こちらが相手の指示を 「コントロール」しましょう

人が変わると指示が変わるのは困りますよね。仕事上、ロスが増えるし、人が育ちにくくなります。理想は、誰がしても同じ指示が出せることですが、そのためには一番良いやり方を標準化し統一することです。そこに着手できていない行き当たりばったり経営はまだ多い。なので、指示を受けるのではなく、指示を引き出すことを考えましょう。この仕事を完了するには、何がわかればいいのか？(目的、対象、納期、コスト、出来栄等)を考えて、それぞれを質問して必要な情報を引き出す。つまり、こちらが相手の指示をコントロールするのです。

年配の女性社員から
「お母さんから何教わったの」
「馬鹿じゃねえの？」など.....
理不尽な怒られ方をするとき。 20代女性

それは、パワハラです

男性の専売特許と思われるかもしれませんが、実は女性社員から後輩や派遣、パートさんに対する言葉のハラスメントが非常に多いです。そういう人を放置しているのは、管理職や経営者が把握していない、または知識がないからでしょうか。まずは、上司に辛い思いをきちんと伝え対応をお願いしましょう。

ストレスとは、こころが感じる
プレッシャーのことです。
何とかうまくやっていこうとする
気持ちがあるからこそ、
私たちはストレスを感じます。

こころが疲れたときは 検索

厚労省 こころの耳

ハラスメントについては
次のページへ

トラブルに巻き込まれないために知っておきたいことは？

労働にまつわる法律や制度を知り、いざという時に「使える」ようになることが大切



「ブラックバイト」に気をつけて！

学生のアルバイトをめぐるトラブルが大きな社会問題になっています。

「ブラックバイト」とは

- ×採用時に合意した以上の、シフトを入れる
- ×一方的に、急なシフトを入れる
- ×試験の準備期間や、試験期間にシフトを入れる
- ×「人手が足りない」という理由で、学生を休ませない
- ×退職を申し出た学生に対し、「ノルマ」や「罰金」を理由に辞めさせない（厚生労働省「確かめよう労働条件」を基に作成）

背景にあるもの

経済的な理由で、アルバイトをしなければ学生生活を続けられない若者が増えています。生活のために働く学生たちはおかしいと思ってもアルバイトを辞められず、本来の学業に支障が出てしまう事態が起きています。

何を、気をつけたい？

アルバイトをはじめる前に

働く条件を書面でもらいよく確認してください。

最低賃金以上か確認してください。
「高校生だから」「試用期間だから」などの理由で最低賃金以下で働かせることは法律違反です。

アルバイトをはじめたら

自分が働いた時間は毎回記録し、給料明細書の確認をしましょう。

商品やサービスの買い取り、いわゆる「自爆営業」などを強要されても断りましょう。
違法な業務命令です。

「おかしいな」と思ったら、最寄りの労働相談窓口へ相談を。



「その契約、大丈夫？」 ~ 知っていますか？ AV出演強要問題 ~ 「そのアルバイト、大丈夫？」 ~ 知っていますか？ 「JKビジネス」問題 ~

モデルやアイドルのスカウト、高収入アルバイトへの応募をきっかけに、聞いていない・同意していない性的な行為等の「写真」や「動画」の撮影をされたり、性暴力やストーカー等の被害を受ける事例が発生しています。

スカウトをされたときに、登録に必要ななどの理由で学生証など、「身分証明書のコピーをとらせて」「書類（登録書・契約書など）にサインして」と、言われたら……

「単なる登録だから」と言われるままサインをしたら、実はアダルトビデオへの出演契約書だったという事例があります。また、「親や学校にばらすぞ」等と脅される可能性もあるので、素性が分からない相手に住所・氏名・電話番号・メールアドレス・SNSのアカウント等の個人情報を教えたり、身分証明書を渡したりするのは**大変危険な行為**です。絶対にやめましょう。

学校の友達から、高収入アルバイトを紹介されて……

怪しい思いながらも友達を信用して面接に行くと、性的な仕事内容だった。または、JK（女子高校生）向けの派遣型のアルバイトで客とカラオケ店に行った際、ドリンクを飲んだ後に気分が悪くなり、そこへ複数人の男性が入ってきて性的な被害にあったという事例も発生しています。たとえ友達に誘われても、**不安に感じたなら断りましょう**。あなたが嫌がることを強要する人と、無理して付き合う必要はありません。**断る勇気を持ちましょう**。

AV出演強要に関する各種トラブル/法的トラブル 性犯罪・性暴力被害
性的画像などのインターネット上の問題 JKビジネスに関する各種トラブル
ストーカー行為等の被害・その他（女性・子どもの問題、労働関係の問題など）



相談窓口の一覧はこちら【内閣府ホームページ】

「聴きにくい」「大げさにしたくない」とひとりで我慢しないで！ まずは、相談してください。

働くときに、知っておきたいルールは？

1

働くみなさんが守る基本的なルール

- 遅刻をしないようにすること
- 勤務時間中に無断で職場を離れないこと
- 勤務時間内は上司に従って誠実に職務を遂行しなければならないこと
- 会社の備品を無断で持ち出さないこと
- 会社の秘密を外部に漏らさないこと

参考：厚生労働省「平成29年6月更新版 知って役立つ労働法 働くときに必要な基礎知識」



働くみなさんも、一定のルールを守らなくてはなりません。正当な理由がないのに、ルールを守らず、会社の秩序を乱すような行為をした場合には、就業規則の定めにより、減給、懲戒解雇などの罰を受けることがあります。

懲戒には社会の常識にかなう納得のできる理由が必要です。

働くときに、知っておきたいルールは？

2

正社員、アルバイトなどの雇用形態を問わず全ての労働者の方に適用されるルール

国家公務員等の一部を除いて、日本国内のすべての労働者に原則適用されます



働くときに、知っておきたいルールは？ 3

正社員、アルバイトなどの雇用形態を問わず全ての労働者の方に適用されるルール

最低賃金

毎年、都道府県ごとに賃金の**最低額**が定められており、**それより低い額は認められません。**
(最低賃金法)
最新の最低賃金は↓を検索
[最低賃金特設サイト](#)

これだけは知っておきたい
「賃金に関する法律」
のこと

割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせた場合には、**割増賃金を支払わなければなりません。**
(労働基準法第 37 条)

パートも学生アルバイトも正社員も新潟県で働く人たちの最低賃金

時間額 778円

上記は平成 29 年 10 月 1 日からのもの(毎年、確認してください)
業種別に特定最低賃金もあります。

割増賃金のルール (雇用形態に関わらず全ての労働者に適用されます)

法定労働時間を超えて働く「 時間外労働 」	25%以上 の割増賃金
1 か月 60 時間を超える「 時間外労働 」	50%以上 の割増賃金 <small>中小企業については平成 31 年 4 月まで猶予。現在、25%以上の割増賃金。</small>
法定休日に働く「 休日労働 」	35%以上 の割増賃金
午後 10 時～午前 5 時の間に働く「 深夜労働 」	25%以上 の割増賃金
「 時間外労働 」+「 深夜労働 」	50%以上 の割増賃金

参考：厚生労働省「知って役立つ労働法(平成 29 年 6 月更新版)」「最低賃金制度」

サービス残業は労働基準法違反です

割増賃金(または賃金)が支払われない早出や残業、休日出勤することを一般に「サービス残業」と呼んでいますが、これは労働基準法に違反する、違法なものです。「サービス残業」という言い方では、違法であることが意識されにくいことから、厚生労働省ではこれらの行為を「賃金不払残業」という言い方をしています。参考：厚生労働省「しっかり学ぼう！働くときの基礎知識」

1 日の労働時間は 1 分単位で計算しなければなりません。端数を切り上げることは問題ありませんが、切り捨てることはできません。
(給与計算上特例あり) 参考：厚生労働省「しっかり学ぼう！働くときの基礎知識」

...会社に確認しても支払ってもらえない場合は...
労働基準監督署に相談してみましょう。
残業代の請求には時効があります。
(平成 30 年 3 月現在の時効は、基本的に 2 年です)

まめ知識④

例えば、「経営が苦しいので来月から給料を引き下げる」など、会社が勝手に労働者と交わした約束(労働契約)を、**労働者の同意なく不利益に変更することは原則としてできません。**

参考：厚生労働省「これってあり？まんが知って役立つ労働法 Q&A」

こちらに掲載したのはほんの一部です。詳しく知りたい方はこちらを [検索](#)

厚生労働省
知って役立つ労働法

アルバイトをする学生が知っておきたいことは？

親の扶養に入っている学生の、年間のアルバイト代「103 万円の壁」について

Q **なぜ、103万円?**

A **2つの理由があるんです!!**

103 万円以下なら「親(扶養者)が支払う税金が減る」
給与所得控除と基礎控除により「自分が支払う所得税が 0 円」

まめ知識⑤

例えば、19~22 歳の学生がアルバイトをして、扶養から外れてしまうと...

19~22 歳の学生の親(扶養者)は、特定扶養控除により所得税控除額 63 万円、住民税控除額 45 万円となります。親(扶養者)の収入によって税率は変わりますが、所得税 10%、住民税 10%と簡単に計算しても約 10 万円も親(扶養者)が支払う税金が増えることとなります。

親(扶養者)に相談をして世帯収入として考えられるといいですね。

まめ知識⑥

「**勤労学生控除**」とは?
つぎの ~ の全て当てはまる方が受けられる控除です。
給与所得などの勤労による所得があること
合計所得金額が 65 万円以下で①以外の所得が 10 万円以下
合計所得金額 65 万円 = 給与収入 - 給与所得控除(65 万円)

つまり、**給与収入が 130 万円以下の方**
個人で家庭教師など直接契約している場合は事業所得となるので、給与所得控除は適用外です

学校教育法などに規定する学校の学生であること。高校、大学、専修学校、職業訓練校も対象となり得るので通っている学校が条件を満たすのか学校窓口で確認してください。
年齢制限はありません。
控除額は、所得税 27 万円、住民税 26 万円です。

Q **103万円ってどこを、見るの?**

A **総支給額 - 交通費(非課税支給)の金額を見てください**

時給に交通費が含まれる場合は引くことができません。

Q **学生でも税金払うの?**

A **学生のアルバイトでも、一定の収入を超えると税金がかかります**

()内の金額は長岡市の場合です。お住まいの市町村によって違いますのでご注意ください!!

未成年は、(204 万 4 千円)未満なら「住民税の均等割と所得割」は非課税ですが、「所得税」はかかります。

成人は、(96 万 5 千円)を超えると「住民税の均等割」(100 万円)を超えると「住民税の均等割 + 所得割」103 万円を超えると「住民税の均等割 + 所得割」と「所得税」がかかります。

Q **でも...稼がないと学費が払えないよ**

A **ひとりで抱え込まずに通っている学校の相談窓口へ相談してみましょう**

学生の学業継続を支援するさまざまな制度があります。

まめ知識⑦

高校生は、**国公立を問わず「高等学校等就学支援金制度」非課税世帯対象の「高校生等奨学金給付金制度」**など他にも、民間の給付型奨学金・貸与型奨学金などさまざまな制度があります。

大学・大学院・短期大学・専修学校(専門学校等)の学生は、**日本学生支援機構の奨学金には予約・在学採用する給付型・貸与型の他に、事情が急変したときいつでも申し込める緊急採用・応急採用があります。**各自自治体ごとの奨学金
学校独自の「授業料の免除」「分納」「延納」など他にも、民間の給付型奨学金・貸与型奨学金などさまざまな制度があります。



! 103 万円を超えてしまうと親の扶養から外れてしまうので、勉強の時間も確保しやすい「103 万円」の範囲内をここでは、おすすめします。