

働く人たちの声



(医療関連)

今の時代、働き方は多様。会社の中だけで働く場所じゃない。就社ではなく就職を。



(IT)

3年間で5カ所、職場を変わって、落ち着くことができませんでした。我慢せずに今を大事に。



(馬術クラブ)

自分を信じて、安く売らないこと。いざというときの逃げ場を確保しておくこと。



(フリーランス)

辛いときはひとりで悩むな。相談できる人は必ずいる。自分を生かせる場所は必ずある。



(造園業)

仕事も人生も出会い。僕は師匠(メンター)に出会うことができ、充実の毎日です。



(出版)

転職や会社を辞めることは恥じゃない。自分を諦めないでほしい。



(塾講師)

誰かに働かされている、という感覚がなければ、幸せです。毎日、自分と話してみて。



(金融)

ガミガミ上司にも一理あり。話を聞いてみると、意外なヒントを発見できるものです。

考えよう! 自分らしい ワークスタイル

「入社後、3年は頑張れ」と言われています。でも、なぜ3年?

私のやりがいには誰にも渡したくないんです。

社会に出ると、やはり人間関係で悩むものではないでしょうか?

「就職ギャップ」という言葉に少しおびえています。



なんのために働く? 誰のために働く? 大切なのは、自分が自分でいられる働き方です。仕事や会社についてどう考え、どう選べば、自分らしい働き方を確立できるか、特集します。

2015年、非正規雇用が4割に

2005年頃—就職氷河期—1991年頃

図表1

「働く」にまつわるトピック年表

1986年

男女雇用機会均等法施行

1990年頃〜1993年頃
バブル崩壊

1996年

「就職協定」の廃止により、就職活動の早期化・長期化に拍車がかかる

2003年

製造業での派遣労働解禁

2008年 9月15日

リーマンショック

2008年 12月31日

2009年 1月5日

年越し派遣村開設
複数のNPOと労働組合が東京都千代田区の日比谷公園に避難所を開設。約500人の失業者が集まった。

2015年

9月、改正労働派遣法施行
部署を変えれば3年を超えて派遣労働が可能に

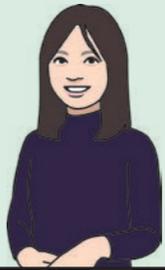
10月、青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)が改正施行

2016年

4月、改正障害者雇用促進法施行(一部は2018年施行)

今、働くことのリアルを知ろう 「自分らしいワークスタイル」の見つけ方

バブル期、売り手市場、就職氷河期、内定バブル……、その時代時代のYELL世代が直面した状況を表した言葉です。現在のYELL世代を取り巻く「働く」のリアルを先輩の声から探ります。



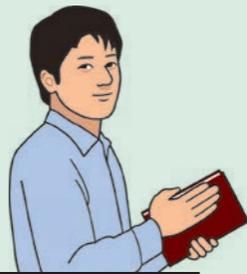
施設管理会社勤務
東日本大震災直後の厳しい環境なかで就職活動。今、地域を中心とする商業施設をめざして奮闘中。

生活と仕事への興味の バランスを考え、転職

大学時代に「よさこい」のサークル活動で地方に行く機会が多く、「まちづくり」に関心を持つようになりました。デパートや駅ビルが地域の要になっていることに気づいて、商業施設からまちづくりを考えることのできる会社への就職を考えました。

最初に入社したのは鉄道会社です。駅は地域の中心的存在で、必ず商業施設が併設されていますから。泊まりの勤務があり、休みも不定期だったので、この先、結婚して子どもが生まれる

たときに続けていけるか考えました。他の仕事をしてみたいという気持ちもあり、5年目に転職しました。今は商業施設を管理する会社で働いています。担当のショッピングモールに常駐して、販売促進のキャンペーンにも携われば、テナントの売り上げの確認もするという、まさに運営の現場です。忙しい毎日ですが、生活とのバランスを取りながら、希望していた仕事に就くことができていると満足しています。



聾学校教員
聾学校赴任後、手話を学ぶ。「来年も先生が担任だったら」と言われるのがうれしい。1児の父。

障がいについて自分から 働きかけることが重要

3歳のときに感音性難聴と診断されました。近くの人の声は聞き取りやすいですが、離れていたり周囲が騒がしいと聞き取りにくいのです。仕事るときは固定電話では音量が小さいため、自分の携帯電話からかけています。

子どもの頃から弟に勉強を教えるのが好きで、「将来は先生かな」と漠然と考えていました。聾学校ではなく地域の学校から大学の教育学部に進みました。教育実習の算数の時間に小学生たちが「わかった！」と目を輝かせてく

れて。それで決意を新たにし、専門性を高めようと大学院に進みました。職場では障がいについて自分から周囲に働きかけ理解してもらうことが大切です。「耳が聞こえにくいので、口元が見えるよう顔を向け、ゆっくり話してください」など具体的に伝えます。聾学校では、聴覚障がいの先生は子どもたちから「10、20年後の自分」という視線で見られます。自分を取り組む姿を見てもらえればと思います。

フリーランスは とにかくめげないこと

大学は経済学部で、イラストレーターという仕事とは関係ありません。出版社や広告代理店などマスコミ系の会社に関心があつて就職活動をしていました。当時、日本舞踊の道具を扱う店で販売のアルバイトをしていたのですが、ある日突然「描けるでしょ」と言われて、笠やうちわに絵を付ける仕事をされるようになったんです。イラストレーターになった直接のきっかけといえば、この経験になると思います。大学卒業前から、つてを頼って売り

込みを始めました。イラストレーターにとつて最初にやるべきことは、好きな雑誌やデザイナーに手当たり次第、売り込むことだと思っていたからです。最初のうちは断られたり、見てももらってもすぐに仕事につながらなかつたりして、めげることも多かつたです。それでも沢山の人と会ううちに、徐々に依頼が来るようになりました。今は子どもが小さいので、育児や家事とバランスを取って描いています。



イラストレーター
絵がうまく描けないという子どもには観察の大切さを教える。新聞紙上でルポを連載。2児の母。

採用担当者はこう考える

50年後を考えて仕事、会社選びを

ツルハホールディングス人材採用部 小野寺智さん

就職は一生のことです。じっくり考えてください。5年後、10年後ではなく、もっと先、50年後を考えてみてください。

少子高齢化、人口減、また年金の問題など、日本社会の将来については様々な課題が指摘されています。50年後は70代も働くことが普通になっているかもしれません。そのときに、今、進もうとしている会社は存在しているでしょうか？



「伸び代」なんです。「入社後、この人はどれだけ成長できるだろうか」という視点です。学生さんは女性のほうが元気ですね。男性はどこかうつむき加減です。もっと元気を出してください。

か？ さらに言うと、業界そのものが残っていない可能性だってあります。そんなふうに見えることも必要だと思います。面接する側が見ているのは「伸び代」なんです。「入社後、この人はどれだけ成長できるだろうか」という視点です。学生さんは女性のほうが元気ですね。男性はどこかうつむき加減です。もっと元気を出してください。

いざ入社しても、「合わない」と思うことだってあります。でも、はじめは合わなくて当然なんです。そのとき、自分が思っていることを言えるかどうか。

会社も先輩もじつは若い人の意見を待っているものです。若い意見が会社の中に浸透すれば、会社もよくなっていきます。会社に思いを伝える方法として注目したいのが労働組合です。

組合を通せば、個々人の思いを大きな声にして、具体的な制度にすることもできます。就職活動の段階で組合の有無を確認してみてください。

会社は多様な人材を求めています。ツルハホールディングスでは、障がいのある社員も活躍しています。自分を知り、それを発信すれば、必ずマッチする仕事や会社が見えてきます。

特集 考えよう! 自分らしいワークスタイル

「働く」ことで 自分を生かすための Q&A集

給料、休暇、残業、転職、組合、非正規…、
自分らしく働くために知っておきたい
質問にお答えします。

ひとりで
悩むな!

未来が見える?



「毎日、毎日、朝早くから夜遅くまで働いて、休日も出勤し、疲れきっています。労働時間に制限はないのでしょうか?」

労働時間の上限は一部業種を除いて、労働基準法によって、原則「1日8時間、週40時間(法定労働時間)」が決められています。

会社(使用者)がこの上限を超えて勤務を命じる場合には、会社(使用者)は労働者の過半数で組織される労働組合(ない場合は労働者の過半数を代表する者)と書面による協定を結び、労働基準監督署に届け出ることが義務付けられています。

A — Q

「毎日、毎日、朝早くから夜遅くまで働いて、休日も出勤し、疲れきっています。労働時間に制限はないのでしょうか?」

労働時間の上限は一部業種を除いて、労働基準法によって、原則「1日8時間、週40時間(法定労働時間)」が決められています。

会社(使用者)がこの上限を超えて勤務を命じる場合には、会社(使用者)は労働者の過半数で組織される労働組合(ない場合は労働者の過半数を代表する者)と書面による協定を結び、労働基準監督署に届け出ることが義務付けられています。

A — Q

求人広告には「時給1000円」と書いてあったのですが、実際にもらった給料は時給900円で計算されたものでした。ルール違反だと思うのですが。

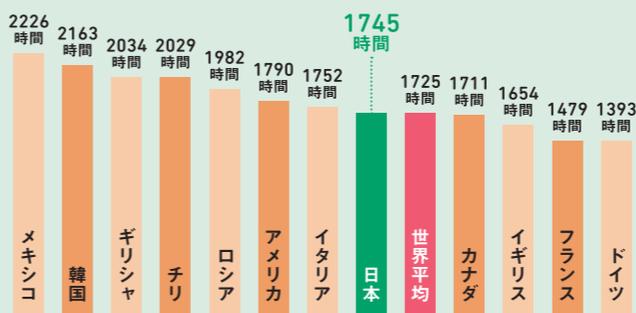
求人広告に記載されている労働条件は、あくまでも募集のためのものなので、異なる条件で労働契約を結ぶことは違法ではありません。しかし、採用前に会社(使用者)から労働条件についての説明がなかった場合は求人広告に記載されていた条件が労働契約の条件になると考えられます。労働契約は口約束でも成立しますが、労働基準法では書面で労働条件を明示することが義務付けられています。

ワークルールを
知っておこう



データ1 平均年間労働時間 国別ランキング(2012年)

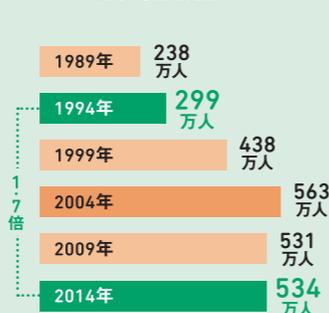
出典: 経済協力開発機構(OECD)



日本人の年間平均労働時間は1745時間。ヨーロッパ、特にフランスやドイツに比べると約300時間長い。世界平均の1725時間とほぼ同等。アメリカよりも数十時間短い。

データ2 15~34歳の若者の非正規労働は 20年で約1.7倍に増加

出典: 厚生労働省



YELL世代を含む若年層の非正規労働が急激に増加している。1994年から2014年の20年間で約1.7倍増え、非正規雇用者の約30%を占めるまでに。

A — Q

退職を申し出たところ、そんな勝手は許さないと、言われ、辞めさせてもらえませんか。会社が認めないと退職はできないものなのではないでしょうか?

まず、労働者には「退職の自由」があります。期間が定められていない労働者は退職の意思を表示してから2週間が経過すると会社との雇用関係が終了します。辞めたいときは「退職届」を会社に提出し、退職の意思を示しましょう。一方、期間が定められている雇用の場合は病気などの「やむを得ない事由があるとき」以外は原則として「途中解約(=退職)」はできません。

A — Q

上司が「指導」や「教育」を理由にしてミスを大声で激しく叱責し、物を投げつけてくることもあります。これってパワハラではないのでしょうか?

職場のパワハラとは「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の優位性を背景にして業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させる行為」をさします。叩く、蹴るの暴力に限らず、たとえ指導や教育の一環であったとしても人格を否定するような発言など精神的苦痛を与える行為はパワハラに相当します。判断の難しいケースもありますが、「職場内の優位性」やその行為が「業務の適正な範囲」かどうかひとつの目安になります。



A — Q

入社2カ月前に突然、内定取り消しの連絡が。納得できませんが、受け入れられないのでしょうか?

内定を取り消すには、社会通念上やむを得ないと認められる事由が必要になります。たとえば、学校を卒業できなかったり、履歴書に重大な虚偽の記載があったりする場合などには取り消しが認められることがあります。たとえば、業績の悪化が理由だとしても、経営努力をせずに内定を取り消すことは認められません。なぜ内定取り消しになるのか、説明を求めましょう。

A — Q

採用が決まったのですが、細かい労働条件がわかりません。どうすればいいですか?

採用が決まれば、労働契約が成立したことになります。労働契約は口約束でも成立しますが、労働契約を結ぶときに会社は労働者に労働条件を記載した書面を交付する義務があります。トラブルを回避するために、採用が決まったら労働条件の書面による交付を求め、きちんと確認しましょう。

「働く」に関する キーワード集

Work-life balance
ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」のこと。一人ひとりがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たしながら、家庭や地域生活などにおいても多様な生き方が選択・実現できることをさす。

三六協定

労働基準法では、所定労働時間は「1日8時間・1週間40時間」が原則。ただし、同法36条に基づいて、時間外・休日労働に関する労使協定(三六協定)を締結し、労働基準監督署に提出すれば、会社は労働者を法定労働時間以上、働かせることができる。長時間労働の原因の一つとも言われる。

勤務間インターバル

長時間・過重労働対策として、終業時間から翌日の始業時間まで一定の時間(インターバル)を設けることを義務付けようとする動きがある。すでに導入しているEUではインターバルを11時間以上と定めている。

ハラスメント

職場における嫌がらせのこと。性的嫌がらせであるセクシュアル・ハラスメント(セクハラ)、上下関係を利用し精神的・身体的苦痛を与えるパワー・ハラ(パワハラ)、男性の育児参加機会を侵害するバタニティ・ハラスメント(バタハラ)、妊娠や出産を機に退職や降格を迫るマタニティ・ハラスメント(マタハラ)などがあげられる。

労働組合

労働者が自分たちの手で、労働者の権利を守り、労働条件や職場環境を改善するための組織。

若者雇用促進法(青少年の雇用の促進等に関する法律)

青少年の雇用促進のため、若者が適切に職業選択を行い安定的に働くことができるよう、企業に労働条件などを明示するよう定めた法律。応募者は、採用や就労実態などの職場情報の提供を企業に求めることができる。

障害者雇用促進法(障害者の雇用の促進等に関する法律)

障がいのある無にかかわらず、職場において均等な機会や待遇を確保するために定めた法律。障がい者に対する差別的禁止、合理的な配慮の提供などが義務付けられている。

