

## わらい

- 自分の人生をしっかりと考え、求人票と給与明細書の読みとり方がわかる。
- 正社員とフリーターの雇用形態や労働条件、福利厚生等の実態や賃金の違いについて考える。
- 求人票を比較することにより、賃金や働き方がイメージできる。

## 使い方

- (1) 求人票の各項目の読み方についてそれぞれの説明書きをよく読みとる。  
就職相談室で、他社との比較をするために、事前に調査させたり、異なる内容の求人票を数種類持ち込ませ指導したりするとよい。
- (2) 会社の特徴や規模、就業時間や休日、賃金、手当、賞与、賃金形態、職種、雇用期間、作業内容、加入保険やその他の福利厚生など様々な労働条件について知る。
- (3) その2 では、その1 の労働契約によってもらう給与明細書を読むことにより、各項目の金額とその意味を理解する。
- (4) その3 は自分の選択した求人票をもとに記入するが、ない場合は その1 の求人会社（東京労働建設株式会社）で働くと仮定して、求人票と給与明細書を参考に労働条件や金額を記入する。  
年収については下記のように計算する。

定期的に支払われる月給 × 12 ヶ月 + 基本給 × ボーナス月数 で算出する。  
(基本給+定期的に支払われる手当)  
 165,600 円 × 12 ヶ月 + 160,600 円 × 3 ヶ月 = 2,469,000 円

手取り金額や所得税、社会保険料の金額については ワーク5 の その4 「収支の合った楽しい生活」のシミュレーションに記入することができる。

- (5) その4 では 資料12、資料13 を配布して読ませ、それを参考に、フリーターの労働条件や解雇についてのクイズに答える。
- (6) その5 ではフリーターと正社員について年収、労働時間、職種等を比較し考える。
- (7) その6 では経済社会に自分を生かす具体策を考えながら記入する。

## 指導上の留意点

- (1) 求人票は高卒用のものであることを確認する。
- (2) フリーターの定義や社会的背景については本書9ページを参考にする。
- (3) 労働契約をする場合は正社員やパート、アルバイトなどの短時間労働者も労働基準法や社会保障制度の適用を受けることを理解し、その権利と責任について認識させる（資料1～資料5、資料9、資料14）。
- (4) 雇用については労働者側の経済的視点だけでなく雇用者側のニーズを知ること、労働の経済的側面について考えさせる（資料7、資料8）。
- (5) 自分の1年間の手取り収入額は源泉徴収票等から下記のように算出できる（資料6）。  
この収入を元にして、家計の短期計画、長期計画予算等へ応用させる。

手取り収入額 = 支払金額 - 源泉徴収税額 - 社会保険料 - 住民税

## 発展

- (1) 進路室にある各社の求人票を比較することで、求人票の読み方の理解を深めよう。  
またアルバイト情報誌や地域のハローワークなどもグループや個人で調査研究し、お互いに情報を発表しあう。
- (2) 「フリーターは人生を豊かにする」をテーマにディベートを展開し、社会人としての経済生活のあり方を考えよう（資料10～資料14）。
- (3) 大卒の求人票を使って その3 と同じ演習を行い、賃金や働き方について考えよう。

## 参考資料

### 資料1 賃金形態

賃金形態	内 容
日給月給制	毎月の給与の額は決まっているが、有給休暇以外の欠勤が生じた場合、その分を日割りで給与から差し引く方法。 日本の会社の大部分は、この日給月給制を採用している
(完全)月給制	毎月の給与の額が決まっており、欠勤しても全額支払われる
日給制	給与を日額で計算し、働いた日数分だけ給与が支払われる
時間給制	給与を時間額で計算し、働いた時間分だけ給与が支払われる
年俸制	1年間の給与をあらかじめ設定し、その額を12等分以上に分けて(月に1回以上)支払う形態

出所：ハローワーク新宿ガイド、東京ハローワーク「求人票の見方」などから作成

### 資料2 地域別最低賃金(令和5年度)

(単位：円)

地 域	時間額	地 域	時間額
北海道	960	大 阪	1,064
秋 田	897	鳥 取	900
宮 城	923	広 島	970
新 潟	931	高 知	897
長 野	948	福 岡	941
東 京	1,113	宮 崎	897
静 岡	984	沖 縄	896

出所：厚生労働省ホームページ (<https://www.mhlw.go.jp/>)より作成

### 資料3 就業形態

いわゆる正社員	雇用されている労働者のうち雇用期間の定めのない者。ただし、パートタイム労働者や他企業への出向を除く	
いわゆる非正社員	契約社員	特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約されている者
	嘱託社員	定年退職者等を一定期間再雇用する目的の契約に基づいて雇用されている者
	出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない
	派遣労働者	「労働者派遣法」に基づき派遣元事業所から派遣されてきている者
	臨時的雇用者	臨時的にまたは日々雇用されている労働者で、雇用期間が1か月以内の者
	パートタイム労働者	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1か月を超えるか、または定めがない者
	その他	上記以外の労働者で雇用されている者

出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成22年)より作成

### 資料4 労働基準法及び労働に関連する法律

#### 労働基準法

- 15条 (労働条件通知書) 労働時間、賃金、退職等といった労働条件を書面で交付する。パートタイム労働者にも適用する。
- 32条 (労働時間) 1日8時間以下、1週間40時間以下である(映画、保健衛生業等一部の事業を除く)。
- 34条 (休憩時間) 労働時間が6時間を超える場合、少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を与えなければならない。
- 35条 (休日) 毎週最低1日以上、週休制がとれない場合は4週間に4日以上の法定休日となる。休日労働の場合は「休日の振替」を原則的に同一の週の中で行う。「代休」とは一般的に休日労働や長時間労働、深夜労働が行われた場合、その恩恵として他の労働日の労働義務を免除するもので

ある。

- 37条 (時間外労働) 時間外労働と深夜労働の割増賃金率は2割5分以上、休日労働の割増率は3割5分以上となり、2つの要素が重なった場合は加算される。
- 39条 (有給休暇) 労働者が6ヵ月以上働き、かつ労働日の8割以上出勤した時は、6ヵ月経過後に少なくとも10日間の年次有給休暇を与えること。

#### 労働に関連する主な法律

労働組合法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法、労働者災害補償保険法、労働契約法、男女雇用機会均等法、労働者派遣法、健康保険法、高齢者雇用安定法、育児・介護休業法

資料5 求人内容の確認とトラブル例

ここ数年、「求人票」の求人条件について応募した方とのトラブルが増えている。求人者の未確認によるものや、勘違いによるものがあるが、なかには悪質なケースも見受けられる。

1. 賃金について

- ・求人票には『賃金20〜25万円』となっているが、面接では『19万円』と言われた(求人票や広告はあくまで求人に際して示された労働条件なので、面接で個別、具体的に「労働契約」をして書面を発行してもらうこと)。
- ・求人票には『日給月給制』となっているが、面接では『日給制』だった。『日給月給制』は月給制に準じたもので、『日給制』とは全く異なる。運送業や建設業でこのケースが見受けられる。
- ・営業ノルマ(又は目標)を達成できなかつたら、最低賃金を下回った。
- ・早出、残業しても、時間外割増が支払われない。

2. 賞与・昇給について

- ・求人票には具体的な金額が記入されているが、実際はここ数年間支給された実績がなかった。

3. 休日・休暇について

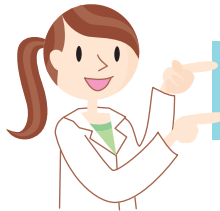
- ・『土曜・祝日が休日』となっているが、実際には土曜・祝日が休めなかった。
- ・有給休暇が法定通り与えられない。

4. その他

- ・正社員と思い面接したら、1年更新の契約社員だった。
- ・『試用期間・無し』となっているが、実際には『試用期間が3カ月』あり、その間賃金は、求人票より大幅に下回っていた。また、その間社会保険に加入してくれない(就業規則や労働条件通知書で確認すること)。
- ・実在しない会社名で求人を申込んだ。
- ・採用を条件に、役員にならないか等と出資をもちかけられた(詐欺行為となったケースもあり)。
- ・不採用になっても、履歴書が返還されない(プライバシー保護の点でも返還してもらうとよい)。

出所：ハローワーク新潟「求人申し込みについて」に加筆

資料6 源泉徴収票の見方について



給与所得の源泉徴収票には、1年間に支払いを受けた給与・賞与の額や各種所得控除の額(内容)及び源泉徴収税額などが記されています。



令和5年分 給与所得の源泉徴収票

支払を受ける者 住所又は居所 〇〇市△△町××××	氏名 甲野 太郎	受給者番号 フリガナ タロウ 甲野
種別 給与・賞与	支払金額 5,000,000	給与所得控除後の金額 3,560,000
		所得控除の額の合計額 2,320,000
		源泉徴収額 63,300
(源泉)控除対象配偶者の有無等 有 無	配偶者(特別)控除の額 380,000	控除対象扶養親族の数(配偶者を除く) 2
		基礎控除 480,000
		社会保険料等の金額 600,000
		生命保険料の控除額 100,000
		地震保険料の控除額
		住宅借入金等特別控除の額
支払者 住所(居所)又は所在地 〇〇市△△町××××	氏名又は名称 〇△株式会社	受給者生年月日 昭和 45 3 10

給与所得控除後の金額

この場合の給与所得控除後の金額は、356万円となります。



給与所得控除後の金額は、「年末調整等のための給与所得控除後の給与等の金額の表」(所得税法別表第五)を使用して算出します。

給与等の収入金額	給与所得控除額	給与所得控除後の金額
300万円	98万円	202万円
500万円	144万円	356万円
700万円	180万円	520万円
1,000万円	195万円	805万円
1,200万円	195万円	1,005万円

(注) 給与の収入金額が850万円を超える場合、給与所得控除額に上限金額(195万円)が設定されています。

所得控除の額の合計額

この場合の所得控除の額の合計額は232万円となります。

基礎控除の額	48万円
配偶者控除の額	38万円
扶養控除の額	76万円
(扶養親族 38万円 × 2)	
社会保険料等の金額	60万円
生命保険料の控除額	10万円
合計	232万円

所得控除の額の合計額とは、配偶者(特別)控除、扶養控除、生命保険料控除などの額の合計額のことです。

源泉徴収税額

課税所得金額に税率を適用し、所得税額を算出します。所得税額は「令和3年分所得税の税額表」で求めます。



甲野太郎さんの課税所得金額は

$$(\text{給与所得の金額}) - (\text{所得控除の金額}) = (\text{課税所得金額})$$

$$356 \text{万円} - 232 \text{万円} = 124 \text{万円}$$

したがって所得税額は

$$(\text{課税所得金額}) \times (\text{税率}) = (\text{所得税額})$$

$$124 \text{万円} \times 0.05 = 6 \text{万}2,000 \text{円}$$

甲野太郎さんの所得税及び復興特別所得税の額は

$$(\text{所得税額}) + (\text{復興特別所得税額}) = (\text{所得税及び復興特別所得税の額})$$

$$6 \text{万}2,000 \text{円} + (6 \text{万}2,000 \text{円} \times 2.1\%) = 6 \text{万}3,300 \text{円}$$

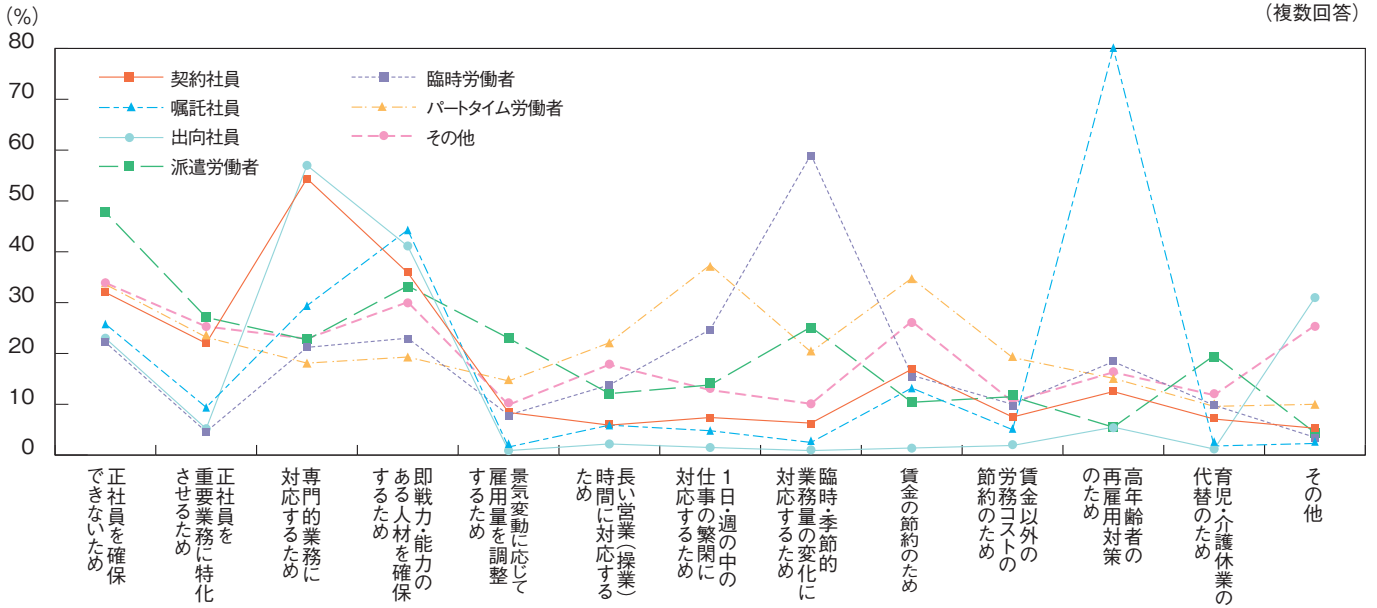
令和5年分所得税の税額表

[求める税額 = A × B - C]

A 課税所得金額	B 税率	C 控除額
1,000円から 1,949,000円まで	5%	0円
1,950,000円から 3,299,000円まで	10%	97,500円
3,300,000円から 6,949,000円まで	20%	427,500円
6,950,000円から 8,999,000円まで	23%	636,000円
9,000,000円から 17,999,000円まで	33%	1,536,000円
18,000,000円から 39,999,000円まで	40%	2,796,000円
40,000,000円以上	45%	4,796,000円

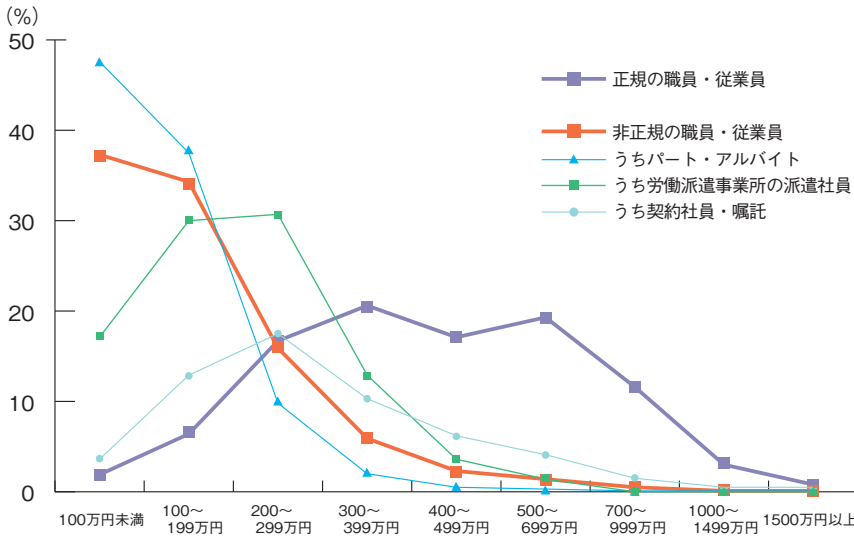
出所：国税庁「暮らしの税情報」(令和5年度版)より作成

資料7 正社員以外の労働者を活用する理由（事業所割合）



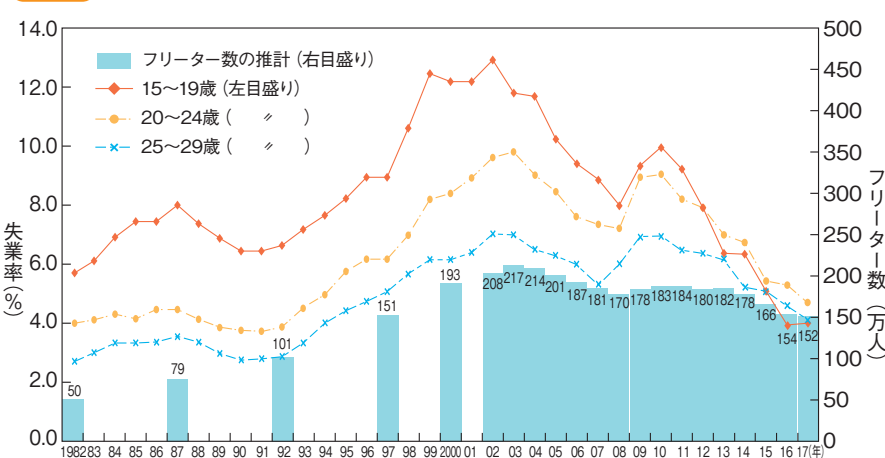
出所：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（令和元年）

資料8 就職形態別の年収の分布（2021年平均）



出所：総務省「労働力調査」（令和3年）

資料10 フリーター数の推計と若年層完全失業率



出所：総務省「労働力調査」（平成29年）など

(注) 1) フリーターは、15～34歳で、男性は卒業生、女性は卒業生で未婚の者のうち、以下の者の合計としている。  
 ・雇用者のうち「パート・アルバイト」の者  
 ・完全失業者のうち探している仕事の形態が「パート・アルバイト」の者  
 ・非労働力人口で、家事も通学もしていない「その他」の者のうち、就業内定しておらず、希望する仕事の形態が「パート・アルバイト」の者  
 2) 若年無業者は、15～34歳の非労働力人口のうち家事も通学もしていない者としている。  
 3) フリーター、若年無業者について、2005年から2011年までの数値は、2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口に代替集計した値であり、2011年の数値は、東日本大震災による補完推計値。

資料9 残業・休日労働の割増賃金

■ 時間外労働と割増賃金の計算例

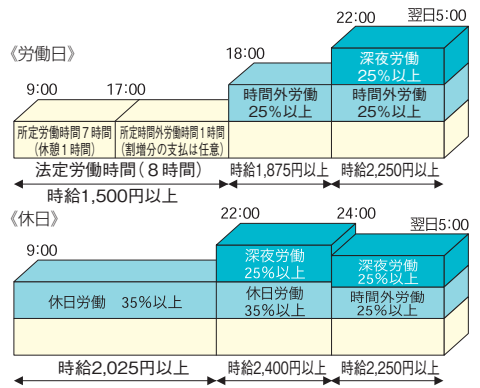
所定労働時間が7時間の労働者に、1時間残業をさせた場合、その1時間は法定労働時間(1日8時間)内の残業(法内残業)であることから、その1時間については通常の賃金(時給1,500円)を支払えばよく、法内残業であっても割増賃金を支払うかどうかは、会社の規定に任される。

法定労働時間を超えて働かせたときには、超えた時間について、使用者は通常の時間単価の2割5分増し(時給1,875円)以上の賃金を支払わなければならない。

また、深夜(午後10時から午前5時まで)に働かせたときには、2割5分増し(時給1,875円)以上、休日(1週1回又は4週4日の法定休日)に働かせたときには3割5分増し(時給2,025円)以上の割増賃金を支払わなければならない。時間外労働と深夜労働、休日労働と深夜労働が重なったときは、以下のモデルのように割り増しされる。

【一般的な時間外労働・休日労働の割増率】

(1日の所定労働時間が7時間、時給1,500円の場合)



出所：東京都産業労働局「ポケット労働法2022」

資料11 正社員として採用する場合の企業のフリーター評価

マイナスに評価する	30.3%
評価にほとんど影響しない	61.9%
プラスに評価する	3.6%
無回答	4.2%

出所：厚生労働省「雇用管理調査」（平成16年）



正社員

安定した生活を送るための待遇を受けられる一般的な働き方。勤め先の会社に直接雇われ、契約期間なども特に定められていません。会社は、正社員に会社の中軸をになう労働者として期待し、長期勤続を前提に各種制度で安定を保障。新卒者にも業務を担当させながら時間をかけて教育し、一人前に育てていきます。また、実力次第で昇給や昇格など、待遇・ポストに夢が持てます。

仕事も遊びも充実、  
社会人生活を満喫している  
M子さん(26歳)

正社員って、毎月収入が安定しているのが魅力!生活の保障があるって、やっぱり安心だし、将来設計だって立てられるし。まとまった収入としてアテにできるボーナスもあるしね。



キャリアアップがイメージできる

正社員だから会社も先輩も早く成長できるような教育してくれる。自分自身も次のステップを考えて、前向きにいろんな知識を吸収。資格取得のバックアップ制度もあるしね。

たまにはローンで贅沢しちゃおう!

ちょっと無理して行ったヨーロッパ旅行の返済に、毎月2万円の支払いがあるけど、1年で返せる予定。

「もしものとき」のための積立貯金

余裕があるうちは、少しでも貯蓄に回す。積立定期なら利率も良いので、預金は口座に貯めておかない主義。私って、しっかり者?

アフター5は趣味と遊びに

残業のない日は友達と飲みに行ったり、カラオケに行ったり。週1回はフットネスクラブで運動不足を解消!

この夏のボーナスでGET!

ボーナスシーズンってやっぱりウキウキしちゃう。まとまった収入があるのはすごく楽しみ。この夏は欲しかったラタンやバンブーなど、アジアンテイストの家具を揃えるつもり。

VS

フリーター

一定の会社に腰をすえて働くのではなく、アルバイトを転々とするケースが多いようです。アルバイトの場合、一般的に短期・長期とも期限付きで雇われる点が特徴。臨時的な補充で採用することが多く、ある程度の自由は約束されますが、雇用面での不安定さは高く、リストラの対象となりやすい。待遇的にもそのほとんどが、社会保険や制度の恩恵は得られず将来が不安です。

雑貨ショップで働くん、  
夜はバンドの練習に明け暮れる  
B夫くん(26歳)

フリーターって自由だけど、怪我とかで働けなくなったら収入はゼロだし、ちょっと心配。今は若いから、その日暮らしていいけど、この先どうしよう。最近自分よりできる人が入ったし。クビになるかも。



自分の立場がやっぱり不満

同じ年の社員の人に僕は使われる立場。ずっとこのままかと思うとはつきり言ってるツライ。

カゼをひいて病院へ行ったら全額実費

アルバイト先は保険がないから。国民健康保険に入るのもめんどろっとなら。で、支払いは全額実費でビックリ。そういえば、市役所から通知が来たよ。

不景気でヤバイかも

働いている雑貨ショップの客入りが悪い。もし、ヒマな日が続いたらオレってクビになるのかなあ。

バンドにお金がかかる

夜はバンドの練習があるからアルバイトできない、貯金もない。でも、新しいギターが買いたい。あー、いつまでもこんなことしてられないかも?

フリーターはキャリアじゃない?

同じくフリーターの後輩が正社員になろうと面接に行かんと、履歴書を見せたら冷たい態度をとられた。長らく勤める気がありませんか? これまで就職しなかった理由は?と聞かれたみたい。フリーターってキャリアとして認められないのかなあ。

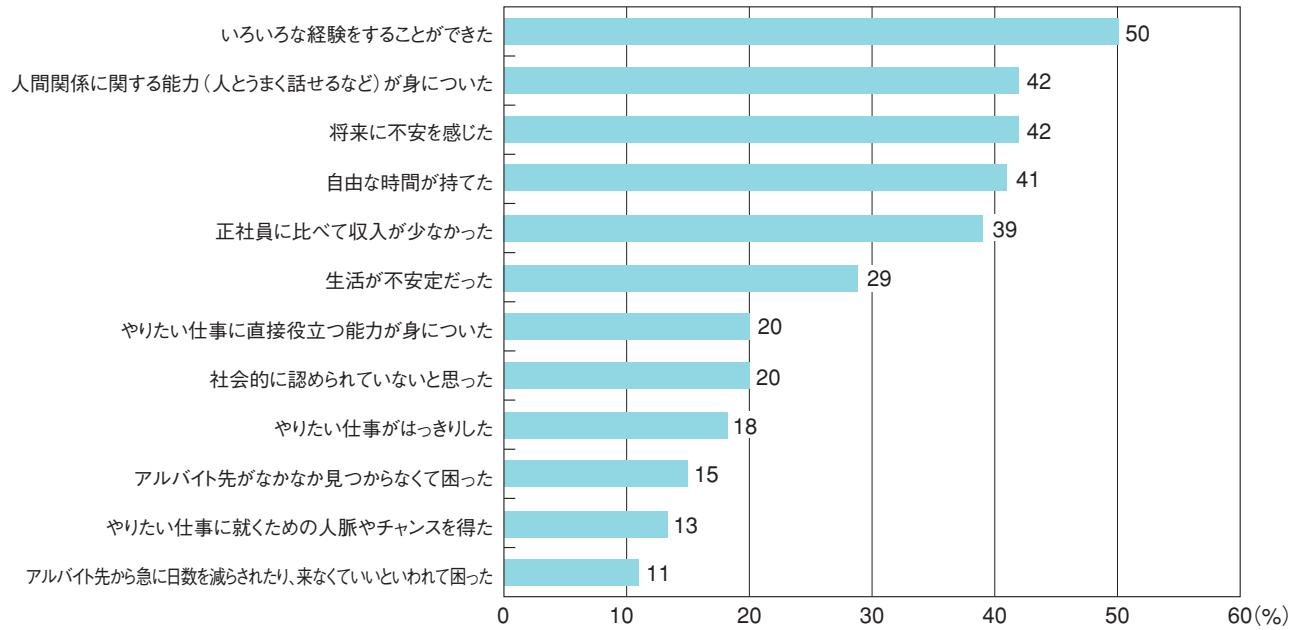
世間的に肩身が狭い

同窓会に行ったら、「まだ遊んでるの?」って言われた。そんなつもりないけど、みんなが結婚や将来のこと話しているのを聞いていたら、肩身が狭かった。

出所：株式会社ディスコ「就職サプライ!」 首都圏版(2003年2月)

資料 13 フリーター経験を通じて感じたこと (複数回答)

(小数点以下四捨五入)



出所：労働政策研究・研修機構「第3回若者のワークスタイル調査」(2011年)

## フリーターになったら ー法律・制度を味方につけようー

社会保険	
労災保険	労働に伴う災害を保険金給付などによって保障する保険。労働者災害補償保険(労災保険)の加入者は雇い主であり、個人商店でも加入義務がある。保険料の全額を雇い主が負担することとなっている(免除されるのは農林水産業のうちのごく一部だけである)。業務中に事故があった場合、治療費はもちろん、休業中の補償もなされる。問題なのは、会社が労災保険料を滞納している場合である。そうすると、「労災隠し」がなされることもある。会社側から、健康保険で治療してほしいと頼まれるのである。それが判明すると、健康保険組合から、治療費の返還をせまられる。本来、労災の申請は当事者の労働者が行うべきもので、会社が代行することがあたりまえでないことも付言しておく。
雇用保険(失業保険)	<p>保険加入者(被保険者)である労働者が、働く意思と能力があるにもかかわらず、失業してしまった場合に保険金給付などを行う保険。保険金給付によって、生活の安定を図り、スムーズに再就職を目指すものである。フリーターでも一定の条件を満たしていれば、被保険者となることができる。その条件とは、①1週間の所定労働時間が20時間以上であり、②1年以上の雇用が見込まれることで、これらを満たしているなら、短時間労働被保険者となる。1週間の所定労働時間が30時間以上の場合には、雇用形態に関係なく、正規従業員と同様に、一般被保険者となる。</p> <p>雇用保険の給付を受ける場合、倒産や解雇などで離職を余儀なくされた特定受給資格者と、定年退職や自己都合で離職した者とは、給付期日が異なってくる。実際には解雇なのに、自己都合で辞めたことしてほしいと頼まれることもあるだろうが、そういった頼みは聞いてはいけない。そうすると給付日数がぐんと減ってしまうからだ。</p>
健康保険	<p>保険加入者と保険加入者の家族の病気やけがなどを、保険金給付などで補償する保険</p> <p>健康保険と厚生年金保険は、法人事業所全部と5人以上の労働者を雇っている個人事業主には加入義務がある。フリーターの場合でも、通常の労働者の4分の3以上の労働時間があれば、加入資格が発生し、加入が義務づけられる。ただ、これらの保険は事業主にも、また労働者側にも負担が及ぶので、双方が負担を嫌がるため、未加入状態にあることもめずらしくない。しかし、強制適用であり、病気、死亡、事故、老後に備えるための保険であるから、加入できる条件を満たしているのであれば加入しておくこと。資格が発生したら、事業主は5日以内に社会保険事務所か健康保険組合に「被保険者資格取得届」を提出しなければならない。</p>
厚生年金保険	<p>保険加入者が、①老齢に達した場合、②障害者となった場合、③死亡した場合に、保険金給付などで補償する保険</p>

出所：東京都消費生活総合センター「21世紀の消費者力を育てる」(2003年3月)

## 解雇と解雇予告

会社が解雇しようとする場合、解雇予告手当30日分以上の平均賃金を支払うか、解雇期日の30日前に解雇予告をしなければならない。あるいは、15日前の解雇予告+15日分の平均賃金の支払いでもかまわない(あわせて30日分になること)。期限が定められた契約(1年を超えることは認められない)を何度も更新している場合は、実質上「雇用期間を決めない契約」だと見なしてかまわない。こうなると、「雇用期間満了で退職だ」と言われたとしても、退職ではなく、解雇となる。正当な理由と解雇予告手続がなされなければならない。1年を超えて雇用されている場合は、30日前の解雇予告あるいは解雇予告手当が必要とされる。

解雇する時にも正当な理由が必要。以下はその正当な理由である。①長期無断欠勤、②勤務先の信用を著しく傷つける行為がある、③能力的に業務遂行が不可能な時、④心身の障害や虚弱のために業務遂行に耐えられないと認定された時、⑤経営不振、事業縮小など、経営上の都合による時の人員整理のための解雇(この場合でも条件がある)。

また、以下のことを理由として解雇はできない。①国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇(労働基準法第3条)、②性別、人種、門地を理由とする解雇(日本国憲法第14条)、③女性であること、結婚、妊娠、出産、産休をとったことを理由とする解雇(男女雇用機会均等法第11条)、④業務上の負傷、病気の療養期間中とその後の30日以内の解雇(労働基準法第19条)、⑤産前産後休暇中とその後の30日以内の解雇(労働基準法第19条)、⑥労働組合活動を理由とする解雇(労働組合法第7条)、⑦労働基準監督署へ申告したことを理由とする解雇(労働基準法第104条第2項)。

勤務先から「辞めてほしいんだけど」「もう来なくていいよ」と言われて、あっさりといきさげると損をする。これは解雇通告ではなく、勧奨であって要請にすぎない。承諾するも拒否するもフリーターの側の自由意思であるから、あわてないこと。素直に受け止めて、次の日から出勤しないでいると、無断欠勤と見なされ、何日間か経つと解雇の正当な理由ができあがってしまう。そうになったら、手続上、懲戒解雇とされたり、退職扱いにされても文句が言えない。解雇予告手当ももらえない。先述のように言われたら、責任者(課長とか店長のように人事・査定に責任を持っている役職者)に対して、解雇する「正当な理由」をきちんと説明してもらうこと。簡単に納得しないこと。こちらから、「それは解雇ということですね」と念押しすることが必要。そこで曖昧な返答をする時は辞めなくてもよい。また、契約期間が残っているのに、期間終了よりも前に解雇される場合、残存期間の補償を請求する権利がある。絶対にしてはならないことは「自己都合で辞めることとしてほしい、形式だから退職願を一筆書いてほしい」と頼まれて、それに応じることだ。

出所：東京都消費生活総合センター「21世紀の消費者力を育てる」(2003年3月)