

学生への対応
アルバイト紹介
と
アルバイト研修会

弘前大学生生活協同組合

専務補佐 小野美穂子

2016.11.24

弘前大学



所在地 : 青森県 弘前市

弘前市 : 人口 約18万

お城と桜とりんごの町



春
冬

夏
秋



弘前大学

5学部からなる総合大学

医学部

教育学部



人文社会
科学部

農学生命
科学部

理工学部

学生数約 6,100人

弘前大学生生活協同組合

組合員数9,500人

(学生&院生6,500人 教職員他3,000人)

9店舗

食堂・購買書籍・コンビニ・
旅行・不動産等の店舗

アルバイト紹介

- 2004年6月 ホームページでの紹介開始

以前は大学が実施(掲示板)

生協が携わることで、
学生に提供できるメリットはないか？

⇒ アルバイト基本研修会

弘前大学生協 > アルバイト紹介 > アルバイト求人一覧

“アルバイト求人一覧”

<弘大生協からの大切なお知らせ>

(1)家庭教師の求人も、随時更新しています。家庭教師のアルバイトをしたい場合は、弘大生協本部にて登録が必要です。求人についてはこちらのページをご覧ください。

(2)働くために必要な心がまえやマナーを学べる「アルバイト研修会」を毎月開催しています。アルバイトを希望する方は、必ず受講をしてください。詳しくはこちらのページをご覧ください。

ご注意！面接や勤務の際は、無断で遅刻・欠勤のないようし、やむを得ない事情の場合は直ちにアルバイト先へ連絡を必ずして下さい。

2016.11.07	スーパーでのレジ業務、商品出し他 長期 時給740円(20時以降プラス100円) 弘前市高田 7人
2016.11.07	スーパーでの商品出し、清掃他 長期 時給740円(20時以降プラス100円) 弘前市神田 8人
2016.11.07	飲食店のホールなどの業務 長期 時給750円～ 弘前市新郷台町 3人
2016.11.04	日本そば店でのホール担当 長期 時給780円～ 弘前市茂森新町 1～2人
2016.11.04	飲食店でのオーダー取り、提供他 長期 時給750～900円 弘前市鑑台町 4人
2016.11.04	お菓子の販売、レジ業務他 長期 時給740円 弘前市内 2人
2016.11.02	インターネットオークション業務 長期 時給780円～ 弘前市城西 2人
2016.11.01	スカイプを使用しての在宅個人指導 長期 時給800～1500円 在宅勤務 10人
2016.11.01	学習塾での指導 長期 [個別指導]時給1050円～[一斉指導]時給1800円～ 弘前市田園 3人
2016.11.01	そば屋でのホール、調理補助他 長期 時給800円 弘前市鑑台町 2人
2016.11.01	居酒屋でのホール接客、提供他 長期(11/1～) 時給750円～ 弘前市桶屋町 3人
2016.11.01	飲食店でキッチン、ホールスタッフ 長期 時給800円 弘前市城東 1人

弘前大学生協携帯サイト



求人情報が携帯からも見られるようになりました！！

求人一覧

- ▶ アルバイト求人一覧
- ▶ 家庭教師求人一覧



最近の求人

- ▶ スーパーでのレジ業務、商品出し他 長期 時給740円(20時以降プラス100円) 弘前市高田 7人
- ▶ スーパーでの商品出し、清掃他 長期 時給740円(20時以降プラス100円) 弘前市神田 8人
- ▶ 飲食店のホールなどの業務 長期 時給750円～ 弘前市新郷台町 3人
- ▶ 日本そば店でのホール担当 長期 時給780円～ 弘前市茂森新町 1～2人
- ▶ 飲食店でのオーダー取り、提供他 長期 時給750～900円 弘前市鑑台町 4人

アルバイト紹介トップへ戻る

開催日

★年度

- 4月 場
- 5月 場
- 6月 場
- 7月 場

相談事例〈企業側から〉

- ① 学生が面接の予定をしていたのに来ない！
連絡もない！どうなっているんだ！！

対応：該当の学生と連絡をとって事情を聞取り。
近くまで行ったが、会場に入れず、携帯電話の充電も切れて連絡できなかった。

学生のコミュニケーション力・対応力に原因していることが多い。

相談事例〈学生から〉

- ① 賃金不払い。
- ② タイムカードがない。
- ③ 辞めたいが、辞めさせてもらえない。
- ④ 罵倒された。怖くてもう行けない。
- ⑤ 求人掲載内容と異なる労働条件
⇒ 生協職員から本人と状況確認
生協職員から企業へ事実確認
是正の依頼と今後の掲載について

アルバイト研修会

アルバイト 研修会テキスト

アルバイトは収入を得る手段です。しかし単にその目的だけで時間を消費するのは大変もったいないと思いませんか？

一般的に、大学時代は興味を覚えたことに自由な立場でトライできる最後の時期だと思います。アルバイトも積極的に興味の対象として考え、自分が体験・成長するための機会としてぜひ活かして下さい。

楽しく充実したアルバイト体験は、自らの努力も大事ですが、就業先の職員や仕事を通して接する人達とのコミュニケーションを良好にできることも重要なポイントになります。そのために必要な知識やマナーをこの研修会で学習していただきます。

組織や業務の基本的なことを身につければ、就業先でも大きくまごつくことがありません。この研修内容と就業先の実務の教育を身につけ、スキルアップはもちろん、人間的にも成長していただきたいと願っています。

弘前大学生協

募集： ホームページでの告知
申込： メールで申込み → メールで連絡

内容： ①自己紹介
②アルバイトを通して得られるコトモノ
(何を期待しているか?)
③就業者の基本ルール
④接客5原則
⑤労働基準法の知識
⑥個人情報保護法
⑦アンケート

アルバイト研修会



学生にとってのアルバイト

- 大学生の大切な経験の場所
- 幅広い年代の人たちとの出会いの場所
 - 弘大生協で働く学生メンバー対象
「学生スタッフ研修会」年2回開催
働きやすく、効率アップのためのアイデア出し など

**弘前大学生協では
今後も学生の成長支援も続けて、
参ります。**

ありがとうございました。



アルバイト 研修会テキスト

<抜粋>

アルバイトは収入を得る手段です。しかし単にその目的だけで時間を消費するのは大変もったいないと思いませんか？

一般的に、大学時代は興味を覚えたことに自由な立場でトライできる最後の時期だと思います。アルバイトも積極的に興味の対象として考え、自分が体験・成長するための機会としてぜひ活かして下さい。

楽しく充実したアルバイト体験は、自らの努力も大事ですが、就業先の職員や仕事を通して接する人達とのコミュニケーションを良好にできることも重要なポイントになります。そのために必要な知識やマナーをこの研修会で学習していただきます。

組織や業務の基本的なことを身につければ、就業先でも大きくまごつくことがありません。この研修内容と就業先の実務の教育を身につけ、スキルアップはもちろん、人間的にも成長していただきたいと願っています。

弘前大学生協

就業人として基本的な心構え

1 職場のルールとマナー

(1) 職場のルール

小売・サービス業はお客様に商品やサービスを提供することによって成り立っています。別な見方をすると、商品やサービスを職員みんなの協力で仕入れたり、工夫してより良いものにしていくことが、お客様の満足につながりお店も繁盛するということです。

そのように仕事をすすめていくためには職場のチームワークを損なう行動をとってはなりません。

具体的には次のような行動です。

① 勤務態度

- ・ 無断欠勤
- ・ 遅刻
- ・ 所属長や同僚に対する理由不明の反抗

② 通知義務違反など

- ・ 虚偽の身分等の申請
- ・ 指示された職場やお客様についての守秘に関する事項の広言など

(2) ビジネスマナー

「あいさつができない」

「電話の対応ができない」

「笑顔がなく冷たい感じ」

「態度がなっていない」

以上は就業先やそのお客様から一般的に出される学生アルバイトへの苦情です。仕事の知識や能力以前の問題ですが、商品やサービスを介しても結局は人と人との関係が皆さんの従事する仕事にとって最重要である点をよく理解してほしいと思います。

「ビジネスマナー」の習得と自然に発揮できる力が身につけば、職員やお客様から好かれる就業人になることができます。

ビジネスマナーの習得については別冊資料の「フレンドリーサービス」を学習します。

2 仕事の進め方

(1) 整理整頓

職場や身の回りの状態を見ればその人の仕事ぶりがわかります。どんなに立派なことを言っているも机上が乱雑だったり、書類が散乱している状態で仕事をしている人は一般的には評価されないものです。

仕事が終了した時点で仕事前と同じように整理整頓して帰ることが大事です。

(2) ホウレンソウ

就業先には既に一定の秩序が組立てられています。新しく入った人もその秩序の中で仕事をするようになりますが、最初はいろいろ戸惑うことも多いと思います。

その時には「ホウレンソウ」という言葉を思い出して仕事を進めて下さい。詳しくは別冊の「ベストサービス」に書いてありますのでそれをよく読んで理解して欲しいのですが、要するには周囲との良好なコミュニケーションを大切に育てていきたいと思います。

コミュニケーションが良い状態で仕事をすると楽しく、学べる仕事ができます。

3 健康管理と安全管理

(1) 健康管理

自分の健康は自分で責任を持つことが基本です。就業の際は特に生活態度も含め、気を引き締めて管理して下さい。風邪を引いて大学の講義を休む場合は自身の学習スピードが鈍るだけですが、就業時は沢山の方に迷惑をかける場合が多いことをあらかじめ自覚しておいてください。また、食堂など特別な衛生管理をしている部署もありますので上司の指示に従って管理事項を遵守して下さい。

(2) 安全管理

業種によっては腰痛などの病気や火傷などの事故に遭う危険性もあります。また、就業先までの通勤事故等も考えられます。これらも万が一の場合は就業先に迷惑をかけるケースも発生しますので十分に注意して下さい。また、事故による経済的な負担を軽減できるよう、保険や共済の加入状況についてあらかじめ確認しておくことも大切です。

別冊学習資料

(1) 「フレンドリーサービスの実践」

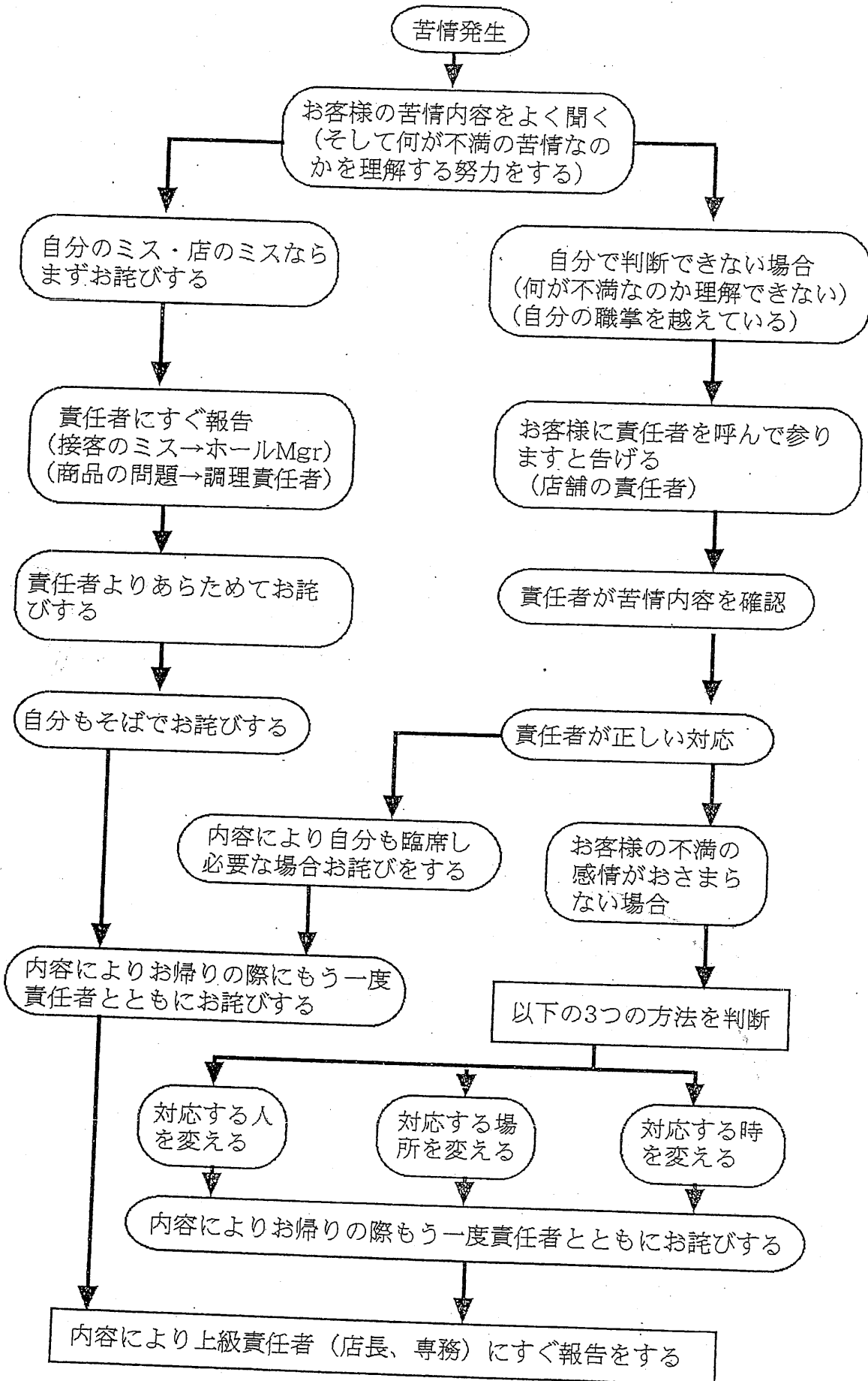
- ①挨拶
- ②身だしなみ
- ③言葉遣い
- ④笑顔
- ⑤接客態度

(2) 実務知識

- ①苦情応対
- ②ホウレンソウ
- ③金銭の扱い方

(3) 労働基本法で知っておくこと

苦情処理の基本的対応マニュアル



アルバイトと労働基準法

項目	内容	備考
労働基準法とは？	<p>労働基本法とは、労働条件に関する基本的法規で、社会的経済的にみて雇用者に対し、弱い立場にある労働者を保護することを目的として、労働条件の最低基準を定め、基準の遵守を強制している法律です。(保護の対象は労働者です)</p> <p>従って、違反した場合は罰則が適応される規定もあります。</p>	<p>労働基準法は昭和 22 年に規定された法律です。規定当時と比べ、現在は労働者の立場も強くなっていますが、当時は、使用者は強い立場、労働者は弱い立場であったようです。雇用者は必ず守らなければならない法律です。</p>
アルバイトと労働基準法	<p>アルバイトにも労働基準法は適用されます。</p> <p>ちなみに、以下の法律も適用対象です。</p> <p>最低賃金法 労働安全衛生法 労災保険法</p>	<p>賃金の不払い、就労条件が違う等トラブルが生じた場合、アルバイト就労にも労働基準法が適用されますので、雇用者の住所を管轄する労働基準監督署に相談することができます。</p>
就業規則	<p>常時 10 人以上の従業員を雇っている事業所は、就業規則を作っていないければなりません。正社員、アルバイト、パートの区分は関係ありません。アルバイトばかり 10 人でも就業規則の作成義務が雇用者にはあります。</p>	<p>就業規則がない場合でも以下は確認してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 就業場所、従事する仕事に関すること。 ・ 始業・終業時間、休憩時間、休日などに関すること。 ・ 賃金の決定・計算および支払方法、締切および支払時期に関すること。 ・ 労働者(従事者)が負担する経費(交通費・食費・作業用品)に関すること。 ・ 安全および衛生に関すること。 ・ 賃金の決定・計算および支払方法、賃金の締切および支払時期に関しては、書面で確認すること。 ・ その他わからないこと、気になる事は必ず契約時に確認すること。
賃金について	<p>最低賃金法に基づいて、産業別、地域別に日額と時間額について最低賃金が決められており、毎年見直しが行われています。パート・アルバイトの賃金はこれを下回ってはいけません。</p> <p>賃金は①毎月 1 回以上、②定期的に、③通貨で、④全額を、⑤直接本人に支払うことになっています。ただし、雇用者も労働者も同意の上でなら、銀行等に振込みも出来ます。</p> <p>アルバイトの場合でも、賃金があまりにも低いと思ったら、念のため【最低賃金】の額を確認してください。</p>	<p>青森の最低賃金は 1 時間 716 円(平成 28 年 10 月 20 日から)</p> <p>産業別最低賃金(1 時間あたり)は以下の通り</p> <p>鉄鋼業:816 円</p> <p>電気機械器具/情報通信機械器具:750 円</p> <p>各種商品小売業:743 円</p> <p>自動車小売業:782 円</p>
労働契約(雇用契約)について	<p>労働契約は、その締結についてなんらの方式を要しない諾成契約です。つまり雇用者と労働者の合意で契約が成立するので、別に誓約書を作る必要はありません。つまり、口頭で「採用して下さい」、「採用します」という意思の合致があれば成立します。</p> <p>一般的には労働者の採用に当たって労働契約書が取り交わされていないケースが多いのが実情です。</p>	<p>労働契約を期間の面を見た場合、以下の二つに分けることが出来ます。</p> <p>① 「期間の定めのないもの」:最大定年年齢までの雇用を想定しながらも、労働者にはいつでも解約する事由が保証されている契約です。</p> <p>② 「期間の定めのあるもの」</p> <p>「労働契約の期間に関する事項」は書面交付が義務付けられています。</p>

退職について	<p>アルバイトでも正社員でも、それが期間の定めのない労働契約だった場合、勤務者側から労働契約の解除が成立するのは、退職の申し出をして、その意思が相手に到達した日の翌日から2週間以上経ったときになります。それは雇用者がダメだといっても有効になります。(民法の第627条)</p> <p>これは、雇用契約書を交わしている・かわしていないは関係ありません。つまり、口約束だけでも契約(諾成契約)は成立してしまうからです。</p>	<p>退職連絡をする前の期間は、会社側が了解しない限り原則として退職することはできません。</p> <p>「解雇」の場合、引継ぎ等は必要ありませんが、自分から退職することを言い出した場合に、雇用者が必要と判断した引継ぎ等は実施する必要があります。これをせずに、雇用者に損害を与えた場合、損害賠償を請求されることもあり得ます。</p> <p>労働基準法では、損害賠償の額を予定する労働契約は禁止されていますが、実際に折った損害までもそれは禁止している規定ではありません。</p>
解雇・解雇予告手当について	<p>「解雇」とは契約期間中に何らかの理由で雇用を止めることを指します。契約期間満了の場合は「雇い止め」となり、解雇ではありません。</p> <p>就業規則にある解雇事由に基づく解雇は可能です。ただし解雇する場合(労基法20条によると)雇用者は、①30日以上前に解雇の予告をしなければなりません。それが出来ない場合には、②30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません。(30日分以上の平均賃金を一般的に解雇予告手当といいます。)</p> <p>但し、解雇する8日前に解雇の予告をした場合には、$30-8=22$日分以上の平均賃金を支払えば構いません。</p>	<p>解雇予告手当について</p> <p>1日契約の雇用や2ヶ月以内の短期雇用、14日以内の試用期間中(試用期間の定めは雇用者によって異なります。弘前大学生協ではパートタイマー試用期間は3ヶ月間です)の人などには原則として適用されません。従業員側に責任がある場合や、天災などやむを得ない事由で事業の継続が出来なくなった場合も、労働基準監督署長の認定があれば対象外となります。</p>
時間外労働について	<p>労働基準法は、1週間40時間、1日8時間(ともに休憩時間を除く)を「超えて労働させてはならない」と労働時間の上限規制をしています。(これを「法定労働時間」という)。また、「少なくとも1週間に1日」の休日を与えなければなりません(ただし、4週間に4日の休日を与える場合にはこの限りではない)と、休日についても規制しています(これを「法定休日」という)。</p>	<p>所定労働時間を1日6時間、所定労働日数を1週4日とするアルバイトを、ある日に8時間、ある週に6日間働かせた場合にも、その週の労働時間が40時間を限り、割増賃金の支払いは不要です。しかし、1日の所定労働時間を8時間、1週の所定労働日数を5日とする学生アルバイトを、ある日に8時間を越えて働かせたとき、あるいは、ある週に6日間働かせたときは、いずれも1日または1週間の法定労働時間を越えますので、超えた時間について25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。</p> <p>また、労働時間が深夜(午後10時～午前5時)にかかった場合は1時間あたりの給与に25%以上(深夜の時間外については50%以上)、休日に働いた場合は35%以上(休日の深夜労働は60%以上、ただし休日の時間外については35%以上)。</p>
有給休暇について	<p>アルバイトも所定の勤務実態があれば、有給休暇を取得することができます。</p>	<p>下表 参照</p>

アルバイトの有給休暇

1週間の所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れかの日から起算した継続勤務期間						
		6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月
4日	169～216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

アルバイト求人トラブルについての報告

2016年10月

弘大生協本部 芹田美穂子

【Case1】アルバイト求人掲載の時給よりも安い賃金での労働、職場での暴言等

○内容

- ・「研修期間」と称して、何か月（長い時は数年）も本来の時給よりも安い時給で勤務をさせられる。（求人には「研修期間」の時給は明記されているが、期間明記がない）
- ・「仕事が出来ない」ということを理由に、女性バイトには暴言、男性バイトには蹴るなど暴力がある。店長の機嫌によっても対応が違う。
- ・給料を払ってもらえない（店側の主張は「取りに来ていない」）。
- ・とても嫌な思いをした。同じ思いを他の学生にしてほしくないので、生協のアルバイト求人掲載には、掲載をしないで欲しい。

○生協での対応

- ・以前にも、似たような話があった店だったので、電話にて店長に状況を伝え、今後の求人掲載をすることが出来ないということを伝えた。

【Case2】アルバイトの退職を希望した学生への引き留め、予定以外での勤務依頼

○内容

- ・バイトのシフトが入っていない時に、急に（直前）電話でシフトに入ってもらいたいと連絡がくる。「勉強などでシフトに入れない。」と断ると、「どうして学校が終わった後の時間なのにシフトに入れないんだ。」と怒られる。
- ・接客になかなか慣れず、上記のシフトの件もあり、アルバイトを辞めたいと話をしたところ、「今まで接客が出来ないのを、出来るように育ててやっていたのに、辞めるとはどういうことだ」と辞めることを認めてもらえない。

○生協での対応

- ・店側に話を聞くため電話をしたが、出てもらえず。その後求人依頼なし。（本人がその後、退職の旨手紙にて伝えた。）

【Case3】アルバイト求人と別の場所での勤務、通勤方法でのトラブル

○内容

- 求人に出ていた店と違う系列店で勤務をすることになり、遠方だったので親の車で通勤していたところ（店の先輩には話していた）、店の物品が倒れ親の車に傷がついたことでトラブルになった。（賠償請求について）
- 仕事に慣れたら希望の店舗に移すといわれたが、移れる気配がないので上記のトラブルもあり、辞めたいと伝えた所、給料は振込出来ないで店まで取りに来るように言われ困っている。（父親が生協に来店し、状況を説明）

○生協での対応

- アルバイト求人の掲載料も不払いがあったため、それも含め店の責任者に連絡をとった。勤務する場所と実際に働く場所が違うというのは問題があるという話をした。掲載料が長期払われていないので、今後の掲載は出来ない旨伝えた。

弘前大学生のみなさんへ

アルバイトをする前に知っておきたいポイント

① アルバイトを始める前に、必ず労働条件を確認しましょう

働き始めてから「聞いた話と違う」というトラブルにならないように、賃金の額、働く場所、働く期間や時間、賃金の支払いについてなどを、求人票や契約書で必ず確認をしましょう。

② アルバイト中にケガをしたら

アルバイト中にケガをした場合、「労災保険」の適用になります。通院の際に、窓口で「労災保険」を使うことを伝えましょう。原則として治療費は無料となります。(学生総合共済など自身で加入している保障についても確認をしましょう。)

③ アルバイトの残業手当

労働基準法では、1日8時間または週40時間(※)を超えた場合は、超えた分について、通常の賃金の25%以上の割増賃金(残業手当)を支払うよう定めています。

※ 労働者10人未満の商業、接客娯楽業等は週44時間

④ アルバイト紹介ページのこと

弘前大学生を対象としたアルバイトは、弘前大学生協で紹介をしています。
(弘前大学が委託)
募集中の求人はすべて弘前大学生協のホームページに掲載されています。

求人紹介ページはコチラ →



○●○●アルバイト研修会のお知らせ●○●○

アルバイトを始めるにあたって、「働く」前の心がまえ、職場でのマナーなどの研修会を月1回のペースで弘前大学生協で行っています。

これは、学生の方も各企業の方も気持ちよく仕事をしていただくための事前学習です。アルバイトをする方は受講してください。



○平成28年度9月以降の研修会の日程(※事前に参加申込が必要です)

9月27日(火)、10月19日(水)、11月16日(水)
12月21日(水)、1月18日(水)

※開催時間：18:00~20:00

※開催場所：文京食堂 Horest 内多目的スペース

※詳しくは、<http://blog.hirosaki.u-coop.or.jp/arbeit/>をご覧ください。



弘前大学キャリアセンター