

北海学園大学

学生アルバイト白書

(心構え編)



川村雅則研究室

2015年10月

発行にあたって

数年前から、学生アルバイトの実態を調べて、『アルバイト白書』というかたちでまとめてきました。

学生時代に働くことは何も悪いことではありません。働くことを通じた社会参加や交友関係の広がりがあるあなたが成長させてくれることにもなるでしょう。

ただ、アルバイトでトラブルを経験するケースが少ないのです。いや、むしろ、そういう機会が増えているとって間違いないでしょう。学生アルバイトの実態調査を私たちが始めたのもそれが主な理由なのです。

というわけで、これからアルバイトをする人にも、もうすでにアルバイトをしている人にも、こんなことを知って欲しいなと思ったことをこのパンフレット（『白書〔心構え編〕』）にまとめてみました。

といっても、私たちは労働法の専門家ではありませんから、これは労働法の詳細な解説本ではありません（あとで紹介するとおり、その手のお役立ち情報は、最近はわりと入手しやすくなってきました）。

そうではなく、このパンフレットには、アルバイトをする際の「心構え」のようなものや、「研究課題」などをまとめてみました。

働くことについての知識や「力」が増すと思うので、課題にはぜひチャレンジしてみてください。

学校の先生方にはこのパンフレットを労働教育の教材として活用してもらえると嬉しく思います。

川村雅則（北海学園大学）

1. 労働条件は労使で決めるもの。 アルバイトで働くきみたちにも 憲法や法律はそのことを要請している。

働いたのにその分の給料がもらえない、勤務シフトに勝手に入れられる、高い時給（賃金）をもらっているわけでもないのに責任だけはやたらと重い、あるいは、ミスに対するペナルティや新商品の販売ノルマを課されたり、などなど。

アルバイトで働き始めた後にこうした様々なトラブルに遭遇する学生が増えています。

しかも、辞めるなら代わりのアルバイトをみつけてこい、辞めるなら違約金を払え、と言われて辞めるに辞められないといった相談を受けることもあります。

こうした相談事例の多くは、明らかに法律に違反しています。

さて、ここで問題です。こうした問題状況は誰が解決するのでしょうか。

そりゃー法律違反なのだから世間が許しておかないでしょ？ そんな経営をしている会社は淘汰されていくのでは？ 専門の機関——それこそテレビでみた「ダン◆リン」が働く人たちを助けてくれるんじゃないの？ ……

もちろん上の考えは間違いではないけれども、そうは問屋が卸さない。

厳しい言い方に聞こえるかもしれませんが、これらの問題はあなたが——もう少し正確に言うと、あなたを雇った会社とあなた（働く人）たちで、つまり「労使」で解決していかなければならないのです。

もちろん第一に、問題の解決主体はあなたである、というのは、働く人の「自己責任」だといった類の主張とは異なります。それから、今は意味がよくわかりませんが、ポイントは、あなたではなく、あなた「たち」（＝職場で働くみんな）です。

また第二に、あなたはじつは無力ではない。働く人には様々な権利が保障されているのです（それは働く人たちが頑張って獲得してきた成果なのです）。

ただ、そのことを知らなければ、「無力」です。勉強しよう！



◆こんなルールがあるよ

(労働条件の決定) 労働基準法第二条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

(労働契約の原則) 労働契約法第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

◆調べてみよう

- 仕事の世界では、最近、どんなトラブルが発生しているだろうか。また、問題解決に向けたどんな取り組みが働く人たちによって実施されているだろうか。新聞記事を中心に情報を集めてみよう。
- あなたの身のまわりでアルバイトで困っている人はいないだろうか。きっといると思う。仕事のことなどお互いに聞き取りをしてみよう。どんなことを聞き取ればよいかって？ こんな感じでどうでしょう。

• あなたの仕事の内容を教えて！

まずは、ざっくりと仕事の内容を把握し、次に、勤務時間の流れにそって具体的な仕事（作業）の内容を聞いていく。話を聞く側は、相手の仕事っぷりがアタマのなかで十分にイメージできるよう聞くべし。

• 働き方・勤務のことを教えて！

例えば、勤務シフト＝1週間の勤務日数や勤務時間はどうなっているのか（何時から何時まで働いているのか）。残業はあるのかないのか（不払い残業を含む）。毎月／毎週の勤務シフトはいつ、どう決まるのか、などなど。

• 給料（賃金）のことを教えて！

ここはみんなの関心事。多くは時給制だと思うが、賃金の支給形態や具体的な金額を聞いてみよう。売上げに応じて賃金が決まる仕事・職種もあるよ。それから、基本の時給以外で支給される諸手当はあるか、交通費は支給されているか。あわせて、「もらう」のではなく、逆に、「とられる（例えば、仕事上のミスで賃金がひかれる、など）」ことはないかどうか、尋ねてみて欲しい。

• どうやってこの仕事に就いたの？

仕事を見つけて働き始めた前後のことを聞いてみよう。いつから仕事を始めたのかを尋ねつつ、どうやってこの仕事を見つけたのか（求人誌、友達ルートなど）。働き始める際には、どんな「契約」を結んだか、契約書はもらったか、契約内容はちゃんと把握しているか、などなど。

• 職場のことを教えて！

職場のことを聞いてみよう。例えば、最近よく聞くのは「店が忙しい」「人が足りない」ということだけでも、職場の人員体制はどうなっているだろうか。職場の雰囲気はどうだろうか。最大の労働条件とも言われる人間関係は？ 働きやすさ／にくさとその背景などを聞いてみよう。

・仕事の楽しさや仕事で得たもの、あるいは、不満や困っていることなど教えて！

ここまできたらだいぶ聞き取っているだろうが、さらに話をあれこれと展開していこう。仕事を通じて得られるものは少ないだろうし、逆に、つらいことや困っていること、不満もあるだろう。そんなことを聞きながら、後者については、その解消・解決方法もあわせて聞いてみよう。

2. 働き始めるときは 「これから私は契約を結んで働くのだ」 という認識が必要。

ケータイの契約を電話会社と結ぶ際に、月々の通話時間や料金をどうするか、ちゃんとジブンで考えますよね？ 電話会社任せにして内容を確認しない人はいませんか？

それと同じように、自分はどこで（どこの店舗・事業所で）、どんな条件で（例えば、勤務日数や時間、時間当たりの賃金など）、いつからいつまでの期間を働くのかなどについて、アルバイト先に任せっぱなしで（ちゃんと確認もせずに）働き始めるのは、本来ありえないことです。

にもかかわらず、実際には、契約内容を把握せずに働き始め、トラブルになる

ケースが少なくありません。例えば、こんな例です。

- ・週2、3回の勤務のつもりだったのに（5回も6回もシフトに入れられる！）
- ・昇給があると聞いたのに（1年以上勤めているのに昇給がない！）
- ・時給850円と求人誌に書かれていたのに（研修中だからと780円！）
- ・自宅に近い場所だからこの仕事を選んだのに（人手が足りないからと遠い店舗に派遣されている！）

働く際には、「労使」で「契約」を結んで働き始めるのです。契約の内容をちゃんと確認しましょう。



◆こんなルールがあるよ

(労働条件の明示) 労働基準法第十五条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

(労働契約の内容の理解の促進) 労働契約法第四条 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

2 労働者及び使用者は、労働契約の内容（期間の定めのある労働契約に関する事項を含む。）について、できる限り書面により確認するものとする。

(労働契約の内容の変更) 労働契約法第八条 労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

◆調べてみよう

- ・働き始める際、そもそもどんなことを契約し、かつ、使用者はそれを示さなければならない、と法律でうたわれているだろうか。ジブンの「雇用（労働）契約書」を見ながら調べてみよう（なければ、会社からもらうこと）。また、例えば厚生労働省のウェブサイト（「主要様式ダウンロードコーナー」）には、雇用契約書のひな形が掲載されているので、確認してみよう。

- ・ところで、契約は、「締結」のときだけでなく、「変更」に際してもルールがある。とくに問題になるのは、「時給900円から850円に下げられる」、「勤務回数を3回から6回に増やされる」など、働く側に不利な条件で変更になるときだ。契約変更時にはどのようなルールがあるのか、具体的な事例とセットで調べてみよう。

3. 契約は大事。但しその契約内容は労働法で定められた以上の水準でなければならない。

契約は大事だと説明したけれども、労働法に反した内容の契約は無効です。どんな契約でも有効になるわけではありません。

ということは、労働法を知らなければならぬ、という理屈になりますね。知らなければ、今ジブンはじつは違法な契約の下で働いているのかどうかの判断がつかないことになるわけですから。

実際にあった例をあげれば、深夜割増として100円が時給にプラスされて喜んでいたある学生は、労働法で定められた割増が基礎賃金の25%以上であることを知らずに働いていたことになります。

その意味で、基本的な労働法はちゃんと知っておく必要があります。

といっても、あらゆる労働法を網羅し、条文の一字一句を暗記しておく必要が何

もあるわけではない。仕事の世界にも当然のことながらルールがあるのだ（社長がルールではないのだ）という認識をしっかり持って、よくあるトラブルのQ & Aをある程度アタマに入れておけば十分。あとは、必要に応じて調べる癖を身につけましょう。

会社（雇う・使う）側に比べると、働く側は立場が圧倒的に不利。そこを是正するために、働く人たちの努力でルールが設けられてきたことを忘れずに。

余談ですが、最近では、「ミスをしたら弁償します」「遅刻をしたら罰金を払います」「〇〇年間は辞めません（辞めるときは違約金を払います）」などといった、あやしげな「念書」「誓約書」を契約時に書かせて、働く側にモノを言わせないといったケースがみられます。

多くは無効にはなるものの、書けば面倒なことになるのも事実。オカシナ書類にはサインをしないこと。

◆調べてみよう

- ・冒頭の課題とも重複するが、雇用（契約）、働き方・勤務時間、賃金など、それぞれの「領域」では、どういうトラブルがよくあるのか、またそれに労働法はどう対応しているのだろうか。関心ある領域を調べてみよう。
- ・その際、『朝日新聞』で連載されている「働く人の法律相談」には事例が豊富だ。図書館で契約している朝日新聞社のデータベースを使って調べてみよう。また、厚生労働省や労働局あるいは自治体もパンフレットなど作成して労働法の周知に取り組んでいる。厚生労働省の「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q & A～」や「知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～」が個人的にはおすすめ。
- ・各種の労働法がどう形成されてきたか、その歴史をひもといて欲しいけれども、最近の事例でも構わない。例えば派遣労働や労働時間など、労働法制をめぐる最近の慌ただしい動きは、みんなもインターネットニュースで見聞きしたことぐらひはあるだろう（それぐらひなきや困る）。でも、その内容——そもそもどういう理由で、現行法制度がどう変わろうとしているのかまではちゃんと把握していないのでは？ 調べてジブンの考えを言えるようになろう。

◆余談：働くルールは大事だよ

大学生のみんなは、自動車学校に通っている人も多いでしょう。

クルマを運転するには、道交法などを学んで、試験に合格して、免許を取得する必要がありますよね。必要最低限のことを学んだり身につけずに公道を走るのは危険です（というか犯罪です）。

働くということもそれに似ています。本来は、会社の側もみんなも（労使ともども）、ルールをきちんと学んだ上で、働かせる／働く必要があると思います。お互いにルールを知らなければ、いったいどういう基準にもとづいて職場は運営されていくことになるのでしょうか。

もちろん、公道を走るのとは次元が違うと思われるかもしれませんが、でも、とくに最近では、ルールを守らずに／知らずに人を使う会社とそこで理不尽な目にあう学生が増えていると感じます。

考えてみたら、アルバイト時代を含めると40年超もの長きにわたって働くのに、そのルールを知らないなんてオカシなことだと思いませんか。

しかも、雇われて働く場合、会社に対して、働く側は圧倒的に不利な状況にある。そのことを見越してせっかく設けられたルールも、知らなければ宝の持ち腐れ。いろいろ学んでみましょう。



4. 就業規則、それは職場のルールブック。 そこで挑戦！ アルバイト先から 就業規則をもらってみよう。

ここで、ちょっと大きめの課題に挑戦。「雇用契約書」とあわせて、職場には、「職場のルールブック」といえる「就業規則」というものがあります。一定の条

件を満たす職場では、その作成と労働基準監督署への届け出が義務づけられています。どんなことが書かれているのかというと、労働基準法では以下のとおり。

(作成及び届出の義務) 第八十九条 常時十人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

- 一 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- 二 賃金（臨時の賃金等を除く。以下この号において同じ。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 三 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

三の二 退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項

四 臨時の賃金等（退職手当を除く。）及び最低賃金額の定めをする場合においては、これに関する事項

五 労働者に食費、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合においては、これに関する事項

六 安全及び衛生に関する定めをする場合においては、これに関する事項

七 職業訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項

八 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合においては、これに関する事項

九 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項

十 前各号に掲げるもののほか、当該事業場の労働者のすべてに適用される定めをする場合においては、これに関する事項

どうですか、この盛りだくさんぶり。初めて見る言葉もあるのではないのでしょうか。

さて、ここでの課題は、これらの内容を暗記することではありません。上に書いたとおり、就業規則をアルバイト先からもらってみることが課題です。

誤解しないで欲しいのは、使用者には就業規則を労働者に周知させる義務があるのであって(労働基準法第106条1項)、みんなに何かヤバイことをさせようとしているわけではないのです。もらうことはできなくても、最低限、みんなはこの就業規則を見ることができなければオカシイのです。

「アレ、このことについてはウチの職場ではどうなっているんだ？ 知りたいゾ」といった具合に、就業規則を見たくない場面は、就職したらフツーにあると思います。

というわけで、その練習として、就業規則をもらう（見せてもらう）ことをアルバイト時代に経験しておきましょう。

繰り返すとおり、見せてもらえないというのは本来あり得ないことなのです。

さらにもう一つ課題をあげるならば、みんな（＝アルバイト）の年次有給休暇の規定が就業規則ではどうなっているかを調べてみましょう。

ちなみに年次有給休暇とは、6ヶ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に与えられる有給の休暇です（労働基準法第39条）。日数は少なくなりますが、勤務日数・時間の少ないアルバイトにも与えられます。え？知りませんか？ではまずこの制度を調べることから始めてみましょう。

その上で、職場の規定がどうなっているか調べてみましょう（「取得」ではないので、そんなに高いハードルではないはず）。



5. 働く人が権利を主張するから職場はおかしくなった？ それとも逆に権利を主張しないからおかしくなった？

冒頭書いたとおり、このパンフレットは労働法の詳細を説明するものではありません。

以下に、よくある相談事例を示しておきますので、対応する法（条文）を調べながら、問題をどう解決したらよいか考えてみましょう。

但し、状況設定はあまり細かく行っていませんので、ジブンや友達の体験などをまず「発掘」して、そこから解決の道筋を具体的に考えてみてください。

（1）働いたのに給料が払われない！

食堂でご飯を食べてお金を払わずに店を出る人はいないでしょう。お金を払わずに書店で本を持ち帰る人もいないでしょう。それと同じように、働いたのに（残業や深夜労働に対する割増賃金もここには含みます）給料が払われないのは本来あり得ないはずなのですが、この相談は結構多いです。さて、どうしましょう。

（2）勤務を増やされたり、逆に、減らされたり

人手が少ないからと当初の契約以上に勤務シフトに入れられたり、逆に、客がいない暇なときには、休憩をいつも以上にとらされたり（その間は無給）早くにあがらされるといった相談。どちらも人件費削減を追求した結果といえるでしょうが、さてこの問題にはどう対応しましょうか。

（3）仕事を辞めさせてもらえない

社会人の労働相談で多い一つは、解雇・雇い止めですが、学生からの相談で意外に多いのは、逆に、辞めさせてもらえない、というケースです。例えば、「今辞められると困る。辞めたいなら代わりを見つけてくるように」「キミの教育・訓練にいくらお金がかかっていると思うんだ。費用を回収するまで辞めさせない。それでも辞めたいと言うなら損害賠償を請求する」などなど。さてこうした相談にどう助言しますか。

（4）仕事をミスしたら支払いを命じられた

これも多い相談の一つです。例えば、レジの計算があわなかったり飲料缶など商品を破損させて弁償（コンビニ）、食器を割ったり注文を間違ったり料理を作り損ねたら弁償（飲食店）などなど。さてこれらは、働く側のミスだからと弁償しなければならぬのかどうか。答えを言うと、弁償しなくてよい、と働く側の立場からは助言できるのですが、会社側はそれとは異なる主張をしてくる、やや複雑な相談事例なのです。そのへんも含めて調べてみましょう。

（5）ノルマを達成できなければ自腹で買わなきゃいけないのか

これもまたよく聞く話です。とりわけコンビニで多く、私が聞いた商品では、クリスマスケーキ、年賀状、恵方巻き、お

でん、鰻重(鰻弁当?)、そして最近では、コンビニでも販売されるようになったドーナツなどなど。これらに販売ノルマがあって、達成しなければ自腹で購入。そんなのオカシイとみんな思うでしょう

が、実際には「空気」を読まなきゃならぬ世知辛さ。さてどうしたらよいか。これも具体例をまず「発掘」するところから始めてみましょう。

6. なんだかオカシイと思ったらそのままにしない。即断、即答もしない。自分で調べてみたり、誰かに相談するクセを。

素直で従順でおまけに労働法も知らないだろうからと、どうも、学生は安価で使い勝手のよい労働力として扱われているような気が最近はしてなりません(そんな会社ばかりではもちろんありませんが)。

働いているみんなも、あれ?なんかオカシイぞ、これって法律違反では? となんとなく気づいているケースもじつは少なくないのだと思います(マツタク気づいていない学生もいますが)。

そういうときは、あいまいなままに放置しないこと。インターネットでも簡単に情報収集ができる時代なのですから。

それから、労働条件の変更などに関わる大事なことは即断、即答はしない。ちょっと考えさせてください、と返事をして、帰宅後にでもちゃんと調べたり誰かに相談をしてから回答すること。

その際に大事なものは、誰に相談するか、ということ。

パッと思いつくのは、親兄弟とか学校の先生ですが、ただ残念ながら、的確な助言を受けられるかどうかは定かではな

い(場合によっては、「我慢しなさい」なんて逆の助言をされちゃったり)。

弁護士や労働基準監督署など専門機関は、頼りにはなるだろうけども、学生には敷居が高い。さて困った。

そこで紹介するのが、あなたの住むマチで、日々たくさんの労働相談を受けてその問題解決に取り組んでいる「ロードクミアイ(労働組合)」。ムカシ、中学・高校で習いましたよね? その労働組合をおすすめします(後述)。



7. 資料はきちんと保管しておくこと。 とりわけトラブルにあったときに それらは役立つ。

ところでその前に（労働組合に相談する前に）、もう一つ大事なことを。それは、資料はきちんと保管しておくということ。

例えば、働き始めるときに結ぶ「雇用（労働）契約書」。職場のルールブックである「就業規則」。毎月の給与や労働時間などが記載された「給与明細書」、そして、「求人情報誌」をみて仕事を始めた人はそれも。

そもそも、冒頭に述べたとおり、労働条件は労使で決定していくのですから、「働く」に関連したこれらの資料が重要なのは言うまでもないこと。とりわけトラブルにあった際にはこれらが「命綱」となります。例えば、こんなケース。

時給850円だと求人誌でみて仕事を始めて、いざ給料をもらう段になって、時給800円で計算されていたことを知り、オカシイと思って店長に言ったけれども、そこで渡された契約書には時給800円と記載されていた、、、といった場合、最初にみた求人誌の情報が役立つのですが、おうおうにして捨ててしまっているでしょう（このケースの場合、そもそも、面接のときに契約の内容をちゃんと確認する必要があるのですが）。

だから覚えておいてください。これらの資料は捨てちゃだめ。それは将来就職したときも同様です。



8. 一歩踏み出すことが重要だけれども 一人では実際には難しい。 だから労働組合がある。

ここまで、脱線しながら、アルバイトを始める前にこれだけは知っておいて欲

しいという「心構え」や、知識・力を身につけるための研究課題をあれこれ提示

してきました。

でも、実際にトラブルにあった際にどう対応したらよいのかなんてなかなかわからないものでしょうし、法律上の正解がわかったとしても、店長や社員さんに言うなど、いざ一歩を踏み出すのは難しいことです。

そこで労働組合。餅は餅屋で、労働問題解決のプロに相談することを先ほどおすすめてきました。

みんなの住んでいるマチには、いろいろな労働相談にのってくれる労働組合というものがあり、ここ札幌にも、例えば、以下で紹介する「札幌地域労組」、「ローカルユニオン「結」」といった労働組合があります。

私自身も、学生からの難しい労働相談に助言をいただいたり、学生あるいは卒業生からの労働相談を実際に解決してもらったこともあります。

なので、みんなのアタマの中ではまだ「ロードークミアイ？」かもしれませんが、じつは、そんなに遠い存在ではないのですよ、これが（もっと言えば、誰でも労働組合を作ったりもできるのですが、その話はまた今度）。

というわけで、もし困った事態に遭遇したら労働組合に気軽に相談してみましょう。その際には、トラブルの内容や、ジブンは問題をどう解決したいのか、そして必要な資料など整理しておくと話がスムーズにいきます。

ちなみに、相談した後にはどういう道を選択するかはあなた次第。あなたの判断が尊重されます。

繰り返しになりますが、労働条件は労使で決めるのであって、あなたを抜きに決めることはありえないのです。その点をお忘れなく。



資料 私のマチの労働組合

以下は、私たちがゼミや授業でお世話になっている労働組合です。あなたの住むマチにはどんな労働組合があるか調べてみよう。

・札幌地域労組

<http://www.infosnow.ne.jp/~sgu/>

所在地：〒060-0806 札幌市北区北6条西7丁目自治労会館3F

T E L : 011-756-7790

e-mail : sgu@s-union.gr.jp



**ブラック企業に立ち向かうには団結剣（団結権）が必要です。
鈴木一さん（札幌地域労組副委員長）**

札幌地域労組は、現在、札幌近郊の約100職場に単組・支部を置き、約2000名の組合員が加盟しています。

私たちは、あらゆる職種、階層の労働者に門戸を開いています。みなさんたち学生アルバイトだけでなくパートタイマー・臨職・嘱託・契約社員などいわゆる非正規雇用と呼ばれる人たちも、法的には正社員と同等の権利を持っていますが、そのことが必ずしも知られていません。私たちは、こうした不安定な雇用を余儀なくされた人たちの組合加入も積極的に進めています。

新たな組合結成や不当解雇などの権利侵害と闘うテクニックは、どこの組合にも負けないノウハウを持っていると自負しています。気軽に相談してください。

・ローカルユニオン「結」

http://www.geocities.jp/union_yui/

所在地：〒003-0805 札幌市白石区菊水5条1丁目4-5 第6尾崎ビル1階

TEL：011-815-4700

e-mail：union_yui@yahoo.co.jp



ブラック企業の撲滅や最低賃金の引き上げ。
じつは労働組合はみなさんの身近なテーマで活動しています。
木村俊二さん（ローカルユニオン「結」書記長、写真左端）

「ローカルユニオン結」は、ひとりでもだれでも入れる新しいタイプの労働組合です。とくに、アルバイトとして働くみなさんや、臨時・パート・契約・派遣で働く人たちにピッタリの労働組合です。

結成は2005年4月で、当時わずか24人だった組合員は、現在では約400人にまで増えています。

私たちは、ひとりひとりの悩みにしっかり寄り添い、みんなで問題解決と要求の実現を図ります。首切りやパワハラなど深刻な問題に対しても、労働者の味方に徹する弁護士、社会保険労務士、専門の相談員が知恵を出し合って、敏速に対応します。強力な体制です。困ったときは一人で悩まずに気軽に連絡をください。

発行 川村雅則研究室(北海学園大学)

TEL 011-841-1161(内2744)

masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp