

平成29年2月スタート!

「e-ラーニングでチェック!」

今日から使える 労働法

~ Let's study labor law ~



高校生や大学生をはじめとする就職予定の方や現在働いている皆さん

こんなことに
お困りではないですか?



有給休暇は
希望した日に
取れないの?

すぐにバイトを辞めたいです。
店長に話したら「辞めるなら、
代わりの者を連れてこい。」
と言われました、私の代わりに
連れてこないと辞められないの?



働くルールを事前に知ることは、気持ちよく働くことや仕事をよりスムーズに進められるだけでなく、自分自身を守ることにもつながります。
このe-ラーニングで、働くルールについて気軽に学習しましょう!

3つのポイントであなたのお悩みの解決をサポートします

POINT1

事例ごとに
マンガと解説で
わかりやすく紹介!



POINT2

好きなところから
始められます!

私の残業多すぎない?

最低賃金はいくら?

就職活動の注意点

POINT3

パソコンや
スマートフォン・
タブレットでいつ
でもどこでも学べます!



検索して、登録しよう!

今日から使える労働法

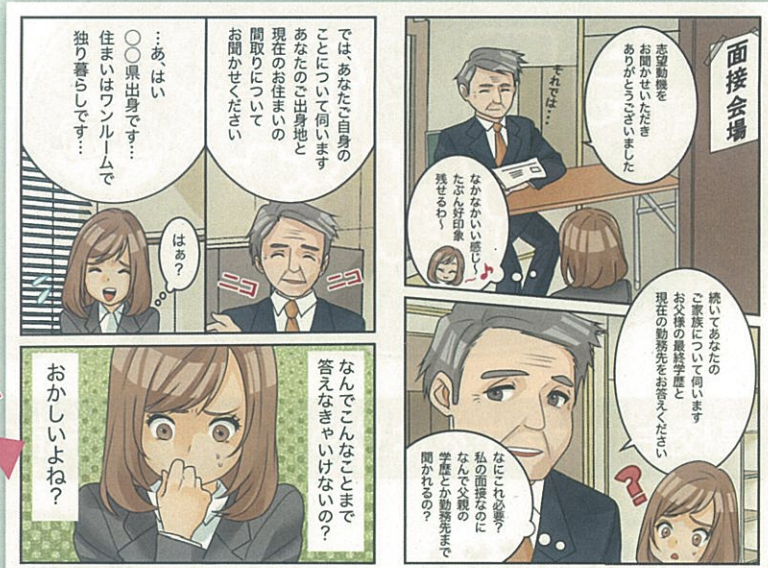
検索



学習の流れ

様々な事例に沿ったマンガがあるよ！ 興味のあるところから受講しよう！

例えば応用編 CASE1「就職面接では会社は何を質問してもいいの？」を選ぶと・・・



わかりやすい解説で、労働法を学ぶことができるよ！ 関連する用語もおぼえられるよ！

読み終わったコンテンツには、
チェックマークがついていくよ！



Question!

応募書類や面接など採用手続きの場面で、仕事の適性や能力とは関係ないと思われる事柄を書かされたり、聞かれたりして、不愉快な思いをしました。採用手続きの場面では、何が許され何が許されていないのでしょうか？

A. 応募者の適性・能力とは関係ない家族状況や生活環境について、応募用紙に記入させたり、面接で質問したりすることはできません。

POINT 採用選考には「公正採用」「就職差別禁止」の原則があります

従業員を採用選考するにあたっては

- ・ 応募者の基本的人権を尊重すること
- ・ 応募者の適性・能力のみを基準として行うこと

応用編からはチェックテストがあるよ！正しく理解できたかな？

間違えても、何度でも挑戦できるよ！
正答率 100%を目指そう！



問1

必須 次の記述のうち、誤った内容のものを選択しましょう。

- 採用選考は、応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力のみを基準として行われるべきである。
- 採用選考では、応募者の適性・能力以外にも家族環境や生活環境も採用の基準として問題ない。

問2

必須 次の記述のうち、正しい内容のものを選択しましょう。

- 採用選考時に、本人に責任のない事柄ではあるが、動意に影響しやすい家族状況を書いてもらったり尋ねることは、動意管理上の必須事項であり、問題ない。
- 採用選考時に家族状況などを尋ねることは本人の適性や能力とは無縁であり、書かせたり尋ねたりしてはならない。