

テーマ⑧

アルバイトを始める前の注意点

～ 仕事上での困ったことを解決する労働法 ～

1. 学業とアルバイト
2. 労働法 と労働契約
3. 働くときの「ルールとマナー」
4. アルバイトのトラブル Q&A
5. 外国人留学生の就業
6. 困ったときの相談先



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター 「たしかめたん」

【本資料のスライド番号表記例】

「PPT8-3」とは「パワーポイント資料テーマ⑧（アルバイトを始める前の注意点）3枚目のスライド」の意

ワークシート

▶ PPT8-2

君は、何のためにアルバイトをするの？

プラス面

アルバイトしてよかったこと、
いいところなど

マイナス面

アルバイトをしてよくなかったこと、
いやなことなど

やらない／学業に専念・サークル・海外経験・ボランティアなど…

学業とアルバイト

学生の本分は学業！

- ・ 履修した授業に影響が出ない時間帯のアルバイトを探すようにしましょう。
- ・ 月々の必要経費と奨学金や仕送り等の収支を計算して、無理なアルバイトをしないようにしましょう。

学生が陥りやすいリスク(例)

アルバイトの影響で、授業に出られなくなる
 ↓
 単位が取れない
 ↓
 留年(奨学金が休止される)
 ↓
 アルバイトを増やす ➡ 大学から遠ざかる ➡ 退学



学業とアルバイトの両立・困った時の対処

(厚生労働省「平成27年大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」より)

Q) アルバイトによって、学業に支障が出た経験がありますか。

項目	人数	%
全体	1,000	100.0
ない	822	82.2
ある	178	17.8

Q) 労働条件などに困ったことがあった場合、どうしましたか。

項目	人数	%
知人・友人に相談	320	32.0
家族に相談した	236	23.6
そのアルバイトを辞めた	107	10.7
何もしなかった	101	10.1

■ 一人で悩まず、まず相談！ 友人・先輩・家族・大学・労働条件相談ホットラインなどに…

▶ PPT8-5

学生が経験したアルバイトの約50%で何らかのトラブル経験

大学生らがアルバイトで経験した主なトラブル(複数回答)

■ ①～⑤項は、労働基準関係法令違反の恐れがあります	
① 準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった	13.6%
② 1日の労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった	8.8%
③ 実際に働いた時間の管理がされていなかった	7.6%
④ 時間外労働や休日労働などについて割増賃金が支払われなかった	5.4%
⑤ 残業分の賃金が支払われなかった	5.3%
⑥ 採用時に合意した以上のシフトを入れられた	14.8%
⑦ 一方的なシフト変更を命じられた	14.6%
⑧ 採用時に合意した以外の仕事をさせられた	13.4%
⑨ 一方的にシフトを削られた	11.8%
⑩ 給与明細書がもらえなかった	8.3%

(厚生労働省「平成27年大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」より)

▶ PPT8-6

アルバイトも労働者

学生アルバイトも労働者！

「労働者」であれば、「労働法」が適用されます。
働く人を保護するための法律と制度があります。

「労働法」とは、労働基準法 や 最低賃金法をはじめ、労働契約法、男女雇用機会均等法、労働組合法など、働くことに関するたくさんの法律を、ひとまとめにして「労働法」と呼んでいます。



「労働契約」働く上での条件はこうしましょう

雇用期間・勤務地・業務内容・時間・給料などの労働条件

雇います!



事業主

* 労働条件明示の義務



働きます!



働く人

「労働契約」の締結

⇒ 働く人と事業主で 合意して 決める

(1) 「労働基準法」とは・・・

- **労働基準法とは、**
 1. 労働条件の最低の基準を定めた法律であり、
 2. 労働基準法で定めた基準に達しない労働条件は無効と定められており、
 3. 違反すると刑罰も科される法律です。
- **労働基準法は、**月給制で働く正社員と呼ばれている人たちはもちろん、アルバイトやパートタイマーなどと呼ばれている人たちにも同じように適用されます。

▶ PPT8-9

(1) 「労働基準法」 ① 労働時間

● 法定労働時間

労働時間は、1週間に40時間
1日について8時間を超えてはな
りません



法定労働時間は
1日8時間

労働基準法第32条(労働時間)

- ① 使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
 - ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。
- * 特例措置：商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち10人未満の労働者を使用するものは週44時間とされる。

▶ PPT8-10

(1) 「労働基準法」 ② 休日

使用者(企業)は労働者に、毎週少なくとも
1回の休日を与えなければなりません。
(労働基準法第35条第1項)

休日とは、労働者が労働義務を負わな
い日をいいます。※土日祝日とは限りま
せん。

休日を与える単位となる「週」とは日曜
から土曜の一週間(暦週)に限らず、継続
した7日間であれば足ります。



土日が休めるとは
限らない

(1) 「労働基準法」 ③ 休憩 その1

企業は労働者に対して、労働時間が
6時間を超える場合 **45分以上**
8時間を超える場合 **60分以上**
を労働時間の途中に与えなければなりません
 (労働基準法第34条第1項)

休憩なしの場合もあります

- ・ 3時間勤務、5時間勤務など6時間未満の労働時間の場合、休憩なしでも違法ではありません！

注) 法律違反：今日は暇だから3時間休憩してね！今日は暇だから早帰り等の、雇用側の勝手な事情での対応は法律違反となります。

(1) 「労働基準法」 ③ 休憩 その2

休憩時間は

途中付与

労働時間の途中で付与
しなければなりません
(労働基準法第34条第1項)

一斉付与

一斉に与えなければ
なりません
(労働基準法第34条第2項)

自由利用

自由に利用させなければ
なりません
(労働基準法第34条第3項)



休憩時間中
アルバイトは
電話番ね

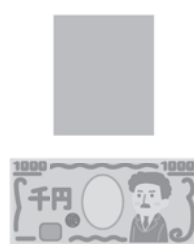
これは「労働基準法」の
第34条第3項に違反します

(1) 「労働基準法」④ 割増賃金

- 労働基準法では、残業に対しては、割増賃金を次のように支払うよう定めています。
- ・ 使用者が、1日8時間または週40時間を超えて労働させた場合には、通常の賃金の25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

* 労働基準法第37条

例えば、時給1,000円
のアルバイトが1日8時
間労働を超えたら



1,000円



25%増

$1,000 \times 8 \text{ 時間} +$
 $1,250 \times 1 \text{ 時間}$
 $= 9,250 \text{ 円}$



1,250円

※ 深夜(午後10時～翌日午前5時)労働に対する割増賃金は25%以上となります。
時間外労働が深夜労働に及んだ場合、合わせて50%以上の割増賃金となります。

(2) 「最低賃金法」とは…

- ・ 最低賃金法とは、国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする法律です。
- ・ 仮に最低賃金未満の金額で労働者と使用者が合意しても、最低賃金より低い賃金での契約は認められません。

最低賃金には、産業や職種に関係なく全ての労働者とその使用者に適用される「地域別最低賃金」と特定地域内の特定の産業に設定されている「特定最低賃金」の2種類があります。

(2) 「最低賃金法」 Q&A

▼最低賃金は都道府県ごとに決められています (H29年)

958円 ってどこ…
:
737円 ってどこ…

最低賃金は、毎年改訂されます。

長期間同じ賃金で働いている場合は、働いている地域の最低賃金を確認しましょう！

最新の地域ごとの最低賃金はこちらでチェック↓

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

必ずチェック最低賃金 使用者も、労働者も。 <https://pc.saiteichingin.info/>

(3) 「男女雇用機会均等法」

- ・ 男女雇用機会均等法とは、事業主に対し、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、**労働者の性別を理由とする差別的取扱いを禁止する法律**です。
- ・ 今日の男女雇用機会均等法は、**男性・女性のどちらに対しても、性別を理由とする差別的取扱いを禁止**しています。

▶ PPT8-17

応募する際に確認すべきこと



求人票や求人広告に、以上のような労働条件が書かれていますか??

企業などが働く人の募集をする時には、これから応募しようとしている人がわかるように、業務の内容、賃金、労働時間などの労働条件を、求人票や求人広告に記載しなければいけません(職業安定法第5条の3第1項)。

求人に応募する場合は、求人票や求人広告をみて、以上のような労働条件について事前にしっかり確認しましょう。

▶ PPT8-18

労働条件通知書等を受け取る

(厚生労働省：「平成27年大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」より)

約60%

が「労働条件通知書」を渡されていません…!

- * 労働基準法「第15条」で明示を義務づけられています。
- * 労働契約締結時に受け取りましょう。
- * 一部の学生は「給与明細」も渡されていません。
- * 後々予期しない係争やシフトなどの相談時、不利になるケースがあります。

労働条件通知書と確認項目・・・

＊ 労働基準法「第15条」で明示を義務付けられています。

- ① 雇用期間・いつからいつまで
- ② 勤務地等・どこではたらくか
- ③ 業務内容・どんな仕事内容か
- ④ 勤務時間・シフト等の時間は
- ⑤ 休日休憩・何日か・何分か
- ⑥ 給料計算・時給・月給・交通費等
- ⑦ 支払時期・賃金の支払い日は
- ⑧ 退職解雇・辞める時の手続き

主に8つの
項目を確認！



労働条件通知書ダウンロードURL

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_01a.pdf

給与明細を受け取る／確認しよう！

＊ 時給1,000円／1日4時間／1か月15日間／交通費1日500円の場合

勤 怠		支 給		控 除	
出勤日数	15日	支給額	60,000	健康保険	0
労働時間	60:00			厚生年金	0
残業時間	0:00			雇用保険	0
休日出勤	0:00	時間外手当	0		
有給休暇	5			所得税	0
欠勤日数	0			住民税	0
遅刻早退	0	通勤手当	7,500		
時間給	1,000	課税支給額	60,000		
往復交通費(1日あたり)	500	非課税支給額	7,500	控除合計	0
		総支給額	67,500	差引支給額	67,500

＊ 所得税法第231条により、労働者に対する発行が義務付けられています。

▶ PPT8-21

働くときの「ルールとマナー」

学生のアバイトも労働者！

働く時のルール：権利・義務

権利を保護するための法律と制度があります。
きちんと義務をはたし、権利を主張しましょう。

職務専念義務：仕事以外の事をしない！

守 秘 義 務：SNSの取扱い注意！

(業務上知り得た秘密は保持しなければいけません)

コンプライアンス(法令遵守)が重要！

* 最近の事例を皆で考えてみましょう!!

▶ PPT8-22

働くときの「ルールとマナー」

やってはいけない(例)

- ① ホテルやレストランを訪れた有名人のことをSNSにUP
※ プライバシーの侵害、名誉棄損等
- ② 飲食店や食料品店の冷蔵庫に寝ころんだ写真をSNSにUP
※ 業務妨害、損害賠償等
- ③ 飲食店などで、友人に料理を無料で提供
※ 無銭飲食、業務妨害等

アルバイトを辞めるとき

あらかじめ契約期間が定められていないときは、**法律では**、労働者は退職届を提出するなど退職の申し入れをすれば、**2週間**たてば辞めることができます（**民法第627条**）。

但し、急に辞めてしまうと困ることもあるので、早めにアルバイト先に連絡をしたほうが良いでしょう（※）。

（※） やむを得ない理由（病気など）がない限り、今日限りで辞めたいということは、認められません。

労働条件通知書や就業規則に記載された「退職に関する事項」も確認しましょう

アルバイト先と良好なコミュニケーションを持ちましょう

労働条件通知書や就業規則に「辞める場合は30万円の損害賠償」とされていても、「賠償額予定」を禁止した労働基準法第16条に違反しているため無効（労働基準法第13条）になり、損害賠償の支払は不要。

今日限りで
辞めたいの
ですけど



アルバイトのトラブル

Q&A

▶ PPT8-25

Q)「無茶なシフト」組まれてしまった…!!

● 勝手にシフトを組まれる

某居酒屋チェーンでアルバイトをしているC君。最近、人手不足だからという理由で、採用時に手渡された「労働条件通知書」に明示された勤務の曜日や時間を無視して、店長が勝手にシフトを組んでくるので、困っています。これって断れないのですか？



▶ PPT8-26

A) 合意なしのシフト変更は「できません」

- ・ シフトを変更するには、労働者(雇われる人)と使用者(雇う人)の間で合意が必要です。
- ・ 当初の決められた曜日(回数)や時間を無視して、一方的にシフトを変更されて困るときは、きっぱりと断ることができます。

労働契約法「第8条」に抵触

労働条件通知書ここでも重要！

労働基準法「第15条」明示の義務



Q&A) アルバイトの勤務時間を短縮されるけど？

- アルバイト先で「今日は暇だから早く帰っていいよ」と言われたけど、賃金が出ません。
- ・ 使用者の都合で、一方的に勤務時間を短縮することはできません。
強制的に帰された場合、休業手当の支払いを受けられる可能性があります。
(労働基準法第26条) (民法第536条第2項)

労働条件通知書ここでも重要!

労働基準法「第15条」明示の義務

Q) アルバイト先から「突然の解雇の通達」



Q アルバイト先から、突然「明日から来なくていいよ」と通告されました。
こんな場合は、辞めるしかないですか…？

A) 会社の都合だけでは解雇はできない

アルバイトだからといって、簡単に解雇できるわけではありません。

※ 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は無効です。(労働契約法第16条)

※ 期間の定めのある労働契約(有期労働契約)について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまで、労働者を解雇することができない。(労働契約法第17条)

例えば、1回の遅刻をしただけでの解雇は、社会通念上相当ということは難しいです



解雇は無効

● 解雇予告と予告手当

解雇が有効な場合であっても、解雇を行う場合は、少なくとも30日前の予告か、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払わなければなりません。* 労働基準法第20条

Q&A) アルバイトでも年休・有休とれる？

● 年次有給休暇とは？

- ・ 仕事を休んでも、賃金が与えられる休暇。
- ・ 一般に「有休」「年休」と呼ばれています。
- ・ アルバイト・パートでも、以下の条件を満たす場合は有給休暇を取得できます。
 - ① 雇われた日から6か月以上継続勤務
 - ② 全労働日の8割以上出勤した場合1週間の労働日数が少なくても、有給休暇は比例付与されます。

* 労働基準法第39条

Q&A) アルバイトでも労災は使えるの？

- ・ 正社員、アルバイト・パートなどの働き方に関係なく、労災保険の対象となります。
- ・ 仕事が原因のケガ、通勤途中の事故で病院に行くときは、健康保険は使いません。
- ・ 労災認定の場合原則として治療費などは**無料**です。

* 労働者災害補償保険法第7条

仕事中のケガの治療費は無料



Q) アルバイトを「辞めさせてくれない」

Q 「来月いっぱいまでアルバイトを辞めたい」と伝えたら、「**代わりが見つかるまで辞めさせない**」と言われました。
こんな場合は、辞められないのですか…？

辞めるなら
代わりの人を
探してきてよ



▶ PPT8-33

A) 労働者には退職の自由がある

原則として、労働者は会社などを退職することをいつでも申し入れることができ、法律上、これを引き留める方法はありません。

期間の定めのない雇用の場合、退職の申し入れをしてから、2週間を経過すれば辞めることができます。(民法第627条)

期間の定めのある雇用の場合でも、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができます。(民法第628条)



民法では退職日の2週間前までに伝えればOKとなっているが、労働条件通知書や就業規則の退職に関する事項の欄に30日前迄となっていた場合、もしそれを守れない場合などは、誠意を持って会社と話し合いましょう。

▶ PPT8-34

Q) 「レジの差額弁償」をさせられる？

● レジの差額精算

某コンビニ店でアルバイトをしているA君。働き始めてから3か月经ち、最近レジを任されるようになりました。ある日の勤務終了後にレジの現金を精算したところ、900円の不足が発生しました。

店側は、その時間帯に勤務していたA君、B君、C君に割勘で差額分を払うように要求し、A君も給与から300円を引かれてしまいました。

A) 全額弁償という事は、まずありえない

・ 最高裁の考えでは

『使用者は、その事業の性格、規模、施設の状況、被用者の業務の内容、労働条件、勤務態度、加害行為の態様、加害行為の予防若しくは損失の分散についての使用者の配慮の程度その他諸般の事情に照らし、損害の公平な分担という見地から信義則上相当と認められる限度において、被用者に対し右損害の賠償又は求償の請求をすることができる』

というのが基本方針です

* 最高裁判所の判例：茨城石炭商事事件(S51.7. 8 最一小判)

- ・ アルバイト・スタッフだけに一方的に責任を押し付けることはできません。
- ・ 業務で起こり得る損害を、従業員にだけ押し付けるのは不公平です。



Q) アルバイトに販売ノルマをかせられる？

● 販売ノルマ

某ケーキ店でアルバイトをしているB子さん。
クリスマスシーズン前になると、店側から販売ノルマが課せられます。

ノルマを達成できない場合は、未達成分を**給与から引かれました**。ノルマが達成できなかったの
で、これは仕方ないでしょうか…。



▶ PPT8-37

A) 一方的な給与天引きは「労基法違反」

- ・ 自社製品の強制買い取り(いわゆる自爆営業)は違法です。
- ・ 天引き(給与からの控除)も違法です。
- ・ 法律上、売れ残りを買う義務はありません。
- ・ お皿を割った、レジの金額が合わないという理由であったとしても、一方的に給与から天引きする事はできません。

労働基準法24条は

「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」と定めています(賃金の全額払の原則)。

▶ PPT8-38

Q) これってもしかしてセクハラ…？

● これってセクハラ

某ファミリーレストランでアルバイトをしているD子さん。最近、店長がしきりに肩や髪に触ってくるようになりました。

こうした行為が段々エスカレートして胸やお尻を触られないか不安です。



A) 強要や嫌がらせはセクハラの場合も

セクハラとは、「性的な嫌がらせ」や「本人の意思に反する性的な行動全般」を意味します。

セクハラの判断基準となるのは、被害を受けた方が「不快に感じるかどうか」です。

肩や髪に触っただけでも、相手が「迷惑だ」と感じたら、それはセクハラに該当します。

類例：執拗な食事などの誘い、強要なども同様です。

男女雇用機会均等法「第11条」に抵触

<関連条文>

労働契約法「第5条」
(労働者の安全への配慮)

Q&A) アルバイトも、パワハラには要注意!!

都道府県労働局などに設置された総合労働相談コーナーにおける相談では、いじめ・嫌がらせに関する相談が多くなっています。



精神的な攻撃をする



過大な要求をする



過小な要求と評価



人間関係からの切離し



プライバシーの侵害



身体的な攻撃をする

詳しくは…厚生労働省ホームページ「あかるい職場応援団」
<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>

▶ PPT8-41

日本で働ける外国人

以下の在留資格の外国人の方は、日本で働けます

- ① 「永住者」「日本人の配偶者等」「永住者の配偶者等」「定住者」
職種・業種を問わず働けます。転職も自由です。

- ② 「留学」「文化活動」「家族滞在」
資格外活動の許可を得れば働くことができます。



- ③ 一定範囲内での職種、業種、勤務内容に限って働けます。
「教授」「芸術」「宗教」「報道」「高度専門職1号」「高度専門職2号」
「経営・管理」「法律・会計業務」「医療」「研究」「教育」
「技術・人文知識・国際業務」「企業内転勤」「興行」「技能」「特定活動」

※ 不法就労をすると、入管法上の不法就労活動に該当し、退去強制又は刑事罰の対象となります

▶ PPT8-42

外国人留学生の就業

就学や留学の在留資格で在留する外国人は、日本で就労することは許されていません(入管法第19条第1項)。ただし、法務大臣が相当と認めた場合には、定められた期間の中で、**資格外活動**として就労が認められることがあります。

アルバイトをするには、
就労資格証明書が必要



外国人の申請に基づき、法務大臣は**就労資格証明書**を交付することができます。(入管法第19条第2項)

■ 申請先は、住所地を管轄する地方入国管理官署 <手数料は無料>

外国人留学生のアルバイト

● 業種・時間の制限に注意しましょう

▶ 労働時間の制限

- ・ 1週間の労働時間が、合計「28時間以内」であること
- ・ 在籍する教育機関が学則で定める長期休業期間にあるときは、1日について「8時間以内」

▶ アルバイトが禁止されている業種

パチンコ店、麻雀店、ゲームセンター、キャバレー、スナックなどの風俗関連の業種



働けない業種があります

※ 違反をすると、不法就労活動に該当します。

外国人留学生のアルバイト

● 外国人留学生も労働法の適用対象です

- ▶ ルールを守って就労しているのに不当な扱い（トラブルQ & A 参照）を受けたら、相談しましょう。
- ▶ 雇用主による不当就労の強要があったら、相談しましょう。
- ▶ 相談機関は次のページにあります。

▶ PPT8-45

困ったときの…相談先はここ① ～ひとりで悩まないで、相談しましょう～

相談窓口	
総合労働相談コーナー (都道府県労働局、 労働基準監督署等に設置)	労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付 (解雇、雇止めなどの労働条件、いじめ、嫌がらせなど)
都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)	性別を理由とする差別、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメント、育児・介護休業、パートタイム労働などについての相談の受付等
労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての相談の受付、監督、指導などの事務
労働条件相談ほっとライン	労働条件に関する電話相談 0120-811-610 平日(月～金) 17～22時 土日 9～21時

▶ PPT8-46

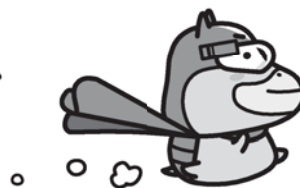
困ったときの…相談先はここ② ～ひとりで悩まないで、相談しましょう～

相談窓口	
弁護士会、 各法律事務所	解雇、残業代、パワハラやセクハラなど、雇用関係や職場環境に関する相談
社会保険労務士会、 各社労士事務所	解雇、退職、未払い残業代等職場のトラブル全般についての相談
司法書士会、 各司法書士事務所	司法書士による相談会を全国各地の司法書士会で実施
行政書士会、 各行政書士事務所	クーリングオフなどの相談及び外国人留学生の進学・就職・アルバイトなどの労働契約の相談
都道府県庁・ 政令指定都市役所	労働相談への対応
労働組合	労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体 ※ 電話相談をしている労働組合(連合団体、地域労組、ユニオン)もあります

相談をするために
準備をしておこう

- ・ **メモを取ろう・メモを残そう**
出勤・退勤・休憩時間・働いた日、誰にいつ何を言われた・・・など
- ・ **記録をとっておこう**
給与明細、労働条件通知書、メールなど

ポータルサイト「確かめよう労働条件」
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/> 見てね!



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
 キャラクター「たしかめたん」



厚生労働省ポータルサイト／[確かめよう労働条件](http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/)

コラム

労働法教育にも役立つピアサポート活動

■ ピアサポートとは？

仲間 (Peer) による支援 (Support) や相互の支え合いの活動のこと。例えば、大学生による高校生へのサポート活動。上級生による下級生へのサポート活動等。

■ ピアサポートの意義・効果

1. 同じ立場の者、あるいは、少しだけ先に活動を経験した立場の者による支援であるため、サポートを受ける側に支援が届きやすい。
2. 支援の活動を通じて、サポートをする側の成長を促すことができる。

大学生向けの労働法教育とピアサポート活動

- 労働法教育を直接的な目的としたピアサポート活動の事例は、現状ではそれほど多くは存在していないと想定される。
- 大学としての日常的な学生支援や授業等の場面で行われているピアサポート活動が、部分的には労働法教育としても効果を持つといった事例は、一定程度存在していると考えられる。
- 例えば、アルバイト先で困っていることについて、先輩が後輩の相談にのるといった場合のように、大学生活の日常の中には、労働法教育にもかかわるピアサポート的な活動が埋め込まれているとも考えられる。