

岐阜労働局発表  
平成31年4月25日(木)

担 当	岐阜労働局雇用環境・均等室
	雇用環境改善・指導推進監理官 筒井 俊幸
	雇用環境改善・指導推進指導官 祝迫 智子 電話 058-245-1550

## 「アルバイトの 労働条件を確かめよう！」 キャンペーンを実施 ～アルバイト等のトラブル防止のために！～

確かめよう！  
労働条件。



「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」

岐阜労働局(局長 畑 俊一)は、大学生等を対象として、特に多くの新入学生がアルバイトを始める4月から7月までの間に、自らの労働条件を確認することで、**アルバイトにおけるトラブルの防止**を目的とした「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを実施します。

### 【岐阜労働局における主な取組】

#### 《「若者相談コーナー」の設置》

キャンペーン期間中、岐阜県内8か所の総合労働相談コーナー(岐阜労働局及び県内7か所の労働基準監督署)に**「若者相談コーナー」を設置**(別紙2相談事例)

#### 《大学等への出張講座等の実施》

大学等へ職員を派遣して、**労働法制に関する出張講座**や出張相談を実施

#### 《事業主等に対する周知・啓発》

事業主団体等へ、学生アルバイトを雇用する際の注意事項について周知・啓発(別紙4)

### 【添付資料】

- 別紙1 平成31年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの概要
- 別紙2 学生アルバイトに関する相談事例
- 別紙3 アルバイトのトラブル こんなことで困っていませんか？
- 別紙4 事業主の皆さんへ「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン中です！！
- 別紙5 ポータルサイト「確かめよう労働条件！」

## 平成31年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの概要

1 実施時期 平成31年4月1日から7月31日まで

(特に多くの新入学生がアルバイトを始める時期)

### 2 重点事項

- ① 労働契約締結の際の学生アルバイトに対する労働条件の明示
- ② 学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトの適切な設定
- ③ 学生アルバイトの労働時間の適正な把握
- ④ 学生アルバイトへの商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
- ⑤ 学生アルバイトの労働契約の不履行等に対して、あらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

### 3 実施事項

(1) 厚生労働本省での実施事項

① 大学等への協力依頼等

ア 全国の大学、短期大学、高等専門学校、専修学校（以下「各大学等」）へリーフレット・ポスターを送付し、新入学時の説明会・ガイダンス等での配布や新入学時に配布する冊子への掲載、これらを活用した説明の実施、各大学等のホームページへの掲載、学内の掲示板への掲示等について依頼する。

イ 下記(2)①の出張相談の実施に際しての相談場所の提供、学生への周知等について依頼する。

ウ 学生に利用してほしい厚生労働省の労働法の普及啓発媒体等の利用勧奨について依頼する。

② 事業主団体への周知依頼

事業主団体や学生アルバイトが多い業界の団体等に周知し、傘下会員への広報を依頼する。

③ 各都道府県及び政令市への協力依頼

キャンペーンの広報、リーフレットの配布について協力を依頼する。

④ 関係団体への協力依頼

大学等団体、日本弁護士連合会、全国社会保険労務士会連合会、日本司法書士会

連合会、日本行政書士会連合会、全国大学生生活協同組合連合会等に対し、キャンペーンの周知等について協力を依頼する。

⑤ 周知・啓発の実施

キャンペーンの趣旨等について、報道発表及び厚生労働省ホームページ等への掲載を行う。

(2) 各都道府県労働局の実施事項

① 大学等への出張相談等

学生数が多い大学等を中心に、都道府県労働局による出張相談を実施する。

② 総合労働相談コーナーへの「若者相談コーナー」の設置

各都道府県労働局及び各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生への相談に重点的に対応する。

③ 周知・啓発の実施

キャンペーンの趣旨等について、報道発表、ホームページへの掲載、地方公共団体・関係機関等の広報誌の活用等により周知を行う。

④ 学生等に対するリーフレットの配付

新たに作成したリーフレット等について、キャンペーン期間中に、大学等への出張相談時や、学生が若者相談コーナーを利用した際などに、学生等に対して配付する。

⑤ 事業主等に対するリーフレットの配付

リーフレット等を署において事業主等に対して集団指導や監督指導等を実施する際に事業主等に配布する。

※ 以上の実施に当たっては、所在地の大学等や地方公共団体等関係団体と連携を図る。

## 学生アルバイトに関する相談事例



今度、学生アルバイトを採用することになったのだけど、賃金等については契約書を一部作成して、学生にも判子をもらえばいいのかなあ。

### 事例 1

労働条件については原則として書面を、労働者に渡す必要があります。そのため、たとえ労働者が押印している契約書を作成していても、もう1部作成するか写を作成して労働者に渡す必要があります。

なお、労働者が希望する場合はファクシミリ又は電子メール(労働者が書面に出力できるものに限る)で文書の交付に変えることが認められます。



オーナーから「1か月はお試し期間なので、時給は800円になるよ。」と言われたけど、本当かなあ。

### 事例 2

試用期間中も、最低賃金の額(平成30年10月1日現在時給825円)を下回る賃金は最低賃金法違反となります。たとえ、労働者が時給800円に同意していたとしてもオーナーは労働者に825円以上の時給を支払う必要があります。

なお、最低賃金の額を下回る賃金で雇用するには、都道府県労働局長から減額特例許可を受ける必要があります。





通常は1日7時間、週4日で働いているのですが、先月は1日7時間で週6日働いた週が2回もあり、通常より14時間多く働いたので時間外の割増賃金が貰えると期待していました。

ところが、アルバイト先からは、「学生アルバイトに割増賃金はないので、いくら働いても通常の時給の額の支払いになるよ。」と、言われました。

本当に、何時間働いても学生アルバイトには割増賃金を支払う必要はないですか。

学生アルバイトも労働基準法の適用がありますので、法定労働時間以上働いた場合は割増賃金を支払わなければなりません。

この場合の、割増賃金は、通常の労働時間を超えた時間に対してではなく法定労働時間を超えた時間に対して支払います。現在の法定労働時間は1日8時間、週40時間で、割増賃金率は25%です。そのため、この場合、時間外労働時間は4時間ですので、4時間分の時給に125%を乗じた額が割増賃金となります。



学生アルバイトの労働契約は、2か月ごとに更新しています。

たとえば、2か月間の契約と契約の間に数日間の空白があれば、年次有給休暇の勤続6か月以上という要件を満たさなくなるので、年次有給休暇を与える必要はありませんよね。

次の契約までに数日間の空白の期間があっても、実態として引き続き勤務していると認められる場合は、勤務の実態が6か月経過したところで、勤続6か月以上の要件を満たすことになるため、事業主には年次有給休暇を与える義務が生じることになります。



学生・生徒の皆さん

気軽に相談してね！

# アルバイトのトラブル

## こんな事で困っていませんか？

イメージキャラクター  
「たしかめたん」



一般の方のご相談も受け付けておりますので、気軽にお電話ください。

お店が忙しくて  
休憩がもらえません



学校のテストがある  
日にもシフトを入れ  
られてしまいます



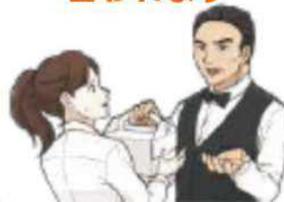
開店の準備や  
片付けの時間の  
時給がもらえません



店長から  
食事に行こうと  
しつこく誘われます



売れ残った商品を  
買い取れて  
言われます



代わりを見つけないと  
バイトを辞めさせて  
もらえません



おかしい！！と思ったら、**若者相談コーナー**へ

名 称	電話番号	名 称	電話番号
岐阜労働局	058-245-8124	★ 多治見若者相談コーナー	0572-22-6381
★ 若者相談コーナー		★ 関若者相談コーナー	0575-22-3251
★ 岐阜若者相談コーナー	058-207-0068	★ 恵那若者相談コーナー	0573-26-2175
★ 大垣若者相談コーナー	0584-78-5184	★ 岐阜八幡若者相談コーナー	0575-65-2101
★ 高山若者相談コーナー	0577-32-1180	労働条件ほっとライン 月～金 17時～22時、土・日10時～17時	0120-811-610 <small>はい！ ろうど</small>

「労働条件ほっとライン」以外の相談コーナーは9時～16時



働くときに、知ってほしい。

『これってあり？  
まんが 知って役立つ労働法Q&A』



『知って役立つ労働法～  
働くときに必要な基礎知識』





## アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう！

働き始めてから、「最初に聞いた話と違っていた」ということにならないように、会社から契約書など書面をもらい、労働条件をしっかりと確認しましょう。特に次の6項目については必ず確認しましょう。

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② 契約期間の定めがある契約を更新するときのきまり（更新があるか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③ どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ④ 勤務時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーションなど）
- ⑤ バイト代（賃金）はどのように支払われるのか（バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日）
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）



## バイト代は、毎月、決められた日に、全額支払われるのが原則！

労働基準法では、バイト代などの賃金について「賃金の支払いの5原則」というルールがあります。バイト代は、

- ① 通貨で、
- ② 全額を、
- ③ 労働者に直接、
- ④ 毎月1回以上、
- ⑤ 一定の期日に

支払われなければなりません。

また、バイト代などの賃金は都道府県単位ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回ることはできません。



## アルバイトでも、残業手当があります

労働基準法では、労働者に残業をさせる場合に、割増賃金（残業手当）を次のように支払うよう定めています。

- ① 1日8時間または週40時間を超えた場合は、通常の賃金の25%以上の割増賃金 ※
- ② 1か月に60時間を超える①の残業の割増率は50%（ただし、中小企業は2023年4月から）

また、午後10時から午前5時までに働いた場合は25%以上の割増賃金（深夜手当）が支払われます。

※ 労働者10人未満の商業、接客娯楽業等は週44時間



## アルバイトでも、条件を満たせば有給休暇が取れます

年次有給休暇とは、あらかじめ働くことになっている日に仕事を休んでも、賃金がもらえる休暇のことで、いわゆる「有休」や「年休」のことです。年次有給休暇は、正社員、パート、アルバイトなどの働き方に関係なく、次の条件を満たす場合、取ることができます。

- ・ 週1日以上または年間48日以上勤務をする方で、
- ・ 雇われた日から6か月以上継続勤務し、
- ・ 決められた労働日数の8割以上出勤した方



## アルバイトでも、仕事中のけがは労災保険が使えます

正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく、また、1日だけの短期のアルバイトも含めて、労災保険の対象です。仕事の原因の病気やけが、通勤途中の事故で病院に行くときは、健康保険を使えません。病院で受診するときに、窓口で労災保険を使うことを申し出てください。原則として治療費は無料となります。また、仕事の原因のけがなどで仕事を休み、バイト代をもらえない場合は、休業補償制度があります。



## アルバイトでも、会社の都合で自由に解雇することはできません

アルバイトだからといって、簡単に解雇できるものではありません。解雇は、会社がいつでも自由に行えるというのではなく、社会の常識に照らして納得が得られる理由が必要なのです。



## 困ったときには、総合労働コーナーに相談を

アルバイトをして労働条件など、労働関係で困った場合は、全国の労働局や労働基準監督署などにある「総合労働相談コーナー」にご相談ください。相談は無料です。

事業主の皆さんへ

# 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」 キャンペーン中です！！

2019年4月から働き方改革関連法が順次施行されます！

## 重点事項

Point

1

アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。

Point

2

学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

Point

3

アルバイトも労働時間を適正に把握する必要があります！

Point

4

アルバイトに、商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

Point

5

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

平日夜間・土日の相談は  
労働条件相談ほっとラインへ

はい！ ろうどう 月～金：午後5時～午後10時

0120-811-610 土・日・祝日：午前9時～午後9時

※事業主の方からのご相談も受け付けております

確かめよう！  
労働条件。



「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」

詳しくはこちら→  
ポータルサイト  
「確かめよう 労働条件」





## アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起こらないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件をしっかりと明示する必要があります。特に次の6項目については必ず書面で明示しなければなりません。なお、労働者が希望した場合には、メール、FAX等（印刷できるもの）による明示も可能です。

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② 契約期間の定めがある契約を更新するときのきまり（更新があるか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③ どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ④ 勤務時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーションなど）
- ⑤ バイト代（賃金）はどのように支払われるのか（バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日）  
※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回することはできません。  
また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）



## 学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

大学生等に対するアルバイトに関する意識調査(平成27年厚生労働省実施)では、大学生等から「試験の準備期間や試験期間中に休めなかったり、授業に出られないほどのシフトを入れられた、または変更された」といった回答がありました。本来、学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。

また、採用時に合意したシフトの変更などの労働契約の内容の変更については、労働契約法第8条により労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方的に急なシフト変更を命じることはできません。



## 学生アルバイトの労働時間を適切に把握する必要があります！

アルバイトについて、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。

就業を命じられた業務に必要な準備や片付けの時間、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。

また、原則として労働時間の端数は1分でも切り捨てることはできません。

さらに、アルバイトにも残業手当の支払は必要です。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについては厚生労働省ホームページをご確認ください。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html)



## 商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。また、アルバイト本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から、労使協定なしに一方的に商品代金を差し引くことは、労働基準法に抵触します。



## アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

アルバイトが遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

遅刻を繰り返すなどにより職場の秩序を乱すなどの規律違反をしたことへの制裁として、就業規則に基づいて、本来受けるべき賃金の一部を減額する場合であっても無制限に減給することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数にわたって規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。

# アプリで

労働条件に関する法律を  
クイズやマンガを通じて  
学習できる！



# 確かめよう、労働条件！

検索



# Webで

働くときのQ&Aや  
アルバイト向け情報で  
労働条件がわかる！



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）

検索



ストーリーを読んでNG発言を指摘！労働条件について楽しく学べます。



**QUIZ**  
クイズで学ぶ



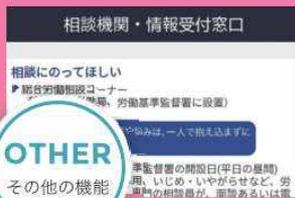
働くときの注意点について、マンガでさらに理解を深められます！



**COMIC**  
マンガで学ぶ



目的別の相談窓口や、クイズのヒントとなる労働関係法令を確認できます。



**OTHER**  
その他の機能



**INSTALL!**  
さっそく始めてみよう！  
右記QRコードよりインストールできます  
(iOS,Android 対応)



「労働条件 (RJ) パトロール！」は、個性豊かなキャラクターと一緒に、現実の労働関係法令の知識をクイズやマンガを通して楽しみながら身につけることができる厚生労働省の公式アプリです。



# アプリで確かめよう Webで確かめよう

労働条件に関する  
総合情報サイト  
  
 確かめよう  
労働条件

「確かめよう労働条件」は、労働条件や労働関係法令に関する情報を掲載した総合情報サイトです。

**Q&A**  
働く時のQ&A



「ブラック企業ってどんな会社？」など、労働条件にまつわるさまざまな疑問にお答えします。

**STUDY**  
学習コンテンツ



働くとき、従業員を雇うときに必要な基礎知識をわかりやすく身につけられます。

**CONSULTATION**  
相談機関



全国の相談機関、相談窓口を紹介しています。

**PART TIME**  
アルバイトの労働条件



アルバイトを始める前に知っておきたいポイントを紹介します。

**OTHER**  
その他



行政の取り組みや裁判例など、さまざまな情報を掲載！

パソコンでもスマホでも  
確認できるよ！



確かめよう労働条件

検索

