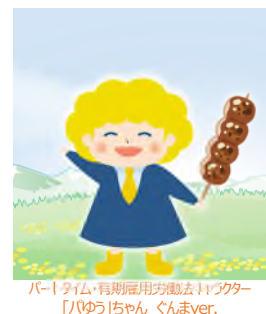




群馬労働局の取組 トピックス (令和6年6月25日配信)

- ① 学生アルバイト労働条件確認
- ② 年次有給休暇取得促進 (夏季)

発信者 雇用環境・均等室



- 群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP (新着情報) にも掲載しています。
- ご不明な点は、雇用環境・均等室までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 学生アルバイト労働条件確認



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

学生のみなさんへ

「おかしい
と思ったなら
まず相談！」

勝手に
シフトが
変わってる！

商品の買取を
強要される！

片付けの時間の
バイト代が
もらえない！

忙しいと
休憩時間が
もらえない！

代わりにバイトする
人を見つけないと
やめられない

面接で聞いた
時給と違う！

ひとりで悩まないで気軽にご相談ください！

お近くの都道府県労働局、労働基準監督署へ
総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

平日夜間・土日祝の相談は
労働条件相談ほっとライン
月～金:17時～22時 土・日・祝日:9時～21時

相談無料 / Toll-free number
0120-811-610

For concerns & questions about working conditions
Labour Standards Advice Hotline
Mon to Fri 17:00-22:00 / Sat, Sun, National Holidays 9:00-21:00



日本語  Multilingual 

©労働基準局広報キャラクター「たしかめたん」



厚生労働省

群馬労働局

知っておきたい7つのポイント

- ☐ アルバイトを始める前に労働条件を確認しましょう。
- ☐ バイト代は、毎月決められた日に、全額払いが原則です。
※希望していない商品の購入に応じる必要はなく、その代金の一方的な賃金控除は禁止されています。
- ☐ アルバイトでも、残業すれば残業手当がでます。
※事業主は労働時間を適正に把握する必要があります。
- ☐ アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます。
- ☐ アルバイトでも、仕事上のけがは労災保険が使えます。
- ☐ アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません。
- ☐ 困った時は、各地の総合労働相談コーナーへ



◀ アプリで学ぼう
労働条件(RJ)パトロール！



◀ 確かめようアルバイトの労働条件
| 厚生労働省



◀ 動画版「これってあり？
～まんがが知って役立つ労働法Q&A～」
| 厚生労働省



【闇バイト】
◀ 怪しい求人には
応募しないで！

アルバイトの労働条件を確かめよう！
キャンペーン実施中

令和7年4月1日～7月31日



厚生労働省

群馬労働局

事業主のみなさんへ アルバイトの 労働条件を確かめよう！



☒ チェックしてみましょう

- ☒ アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？
※労働者が希望した場合は、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。
- ☒ 勤務シフトは適切に設定されていますか？
（学生の場合は、学業と両立できるように配慮していますか？）
- ☒ アルバイトについても労働時間を適正に把握をしていますか？
※条件を満たしたアルバイトに有給休暇を付与していますか？
- ☒ アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？
- ☒ アルバイトの遅刻や欠勤に対してあらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？

1 アルバイトを雇う時も、書面による労働条件の明示が必要です。

■ 会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件を明示する必要があります。
特に次の7項目については必ず書面で明示しなければなりません。

- ① 労働契約の期間について
- ② 更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準などについて ※契約期間が有の場合
- ③ 仕事をする場所、仕事の内容、これらの変更の範囲について
- ④ 仕事の始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーションなどについて
- ⑤ バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日について ※バイト代などの賃金も都道府県ごとに「最低賃金」を下回ることはできません。高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥ 退職時・解雇時のきまりについて
- ⑦ 無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件について
※有期労働契約が5年を超えて反復更新されたアルバイトの場合
※労働者が希望した場合には、メール等（印刷できるもの）による明示も可能です。

2 学業とアルバイトが両立できるようなシフトを適切に設置しましょう

■ 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必要があります。
■ 採用時に合意したシフトの変更などについては、使用者が一方的に変更を命じることはできません。

3 アルバイトの労働時間も適切に把握することが必要です。

■ アルバイトも、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適切に記録する必要があります。
■ 業務に必要な準備や片付けの時間、研修・教育訓練を受講した時間も労働時間となります。
■ アルバイトでも労働時間は1分単位で管理の上で残業代の支払いが必要です。

4 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売買契約は公序良俗に反して無効となり、また不法行為として損害賠償責任が認められる可能性があります。

5 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。

■ バイトの遅刻や欠勤などに対して、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の規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

お近くの都道府県労働局、労働基準監督署へ
総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



平日夜間・土日祝の相談は
労働条件相談ほっとラインへ！
月～金:17時～22時 土・日・祝日:9時～21時

0120-811-610 相談
無料



アルバイトを雇う際に
知っておきたいポイント

アルバイトの労働条件を確かめよう！
キャンペーン実施中

令和7年4月1日～7月31日



厚生労働省

群馬労働局

②年次有給休暇取得促進（夏季）

もっと自分らしい
Refresh!
働き方
休み方

年休にとって
楽しい
夏休みを！

年次有給休暇 を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

- 「年次有給休暇の計画的付与制度」を導入しましょう。
- 年次有給休暇付与計画表による個人別付与方式を活用すれば休暇の分散化にもつながります。

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署

働き方・休み方改善ポータルサイト <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

年次有給休暇取得促進特設サイト

年休取得促進
特設サイト▶



厚生労働省

群馬労働局

もっと自分らしい 働き方 休み方

年次有給休暇を上手に活用し 働き方・休み方を見直しましょう

年次有給休暇の計画的付与制度を導入しましょう。

「年次有給休暇の計画的付与制度」とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。この制度の導入によって、休暇の取得の確実性が高まり、労働者にとっては予定していた活動が行いやすく、事業主にとっては計画的な業務運営に役立ちます。

①日数 付与日数から5日を除いた残りの日数を計画的付与の対象にできます。

例1 年次有給休暇の付与日数が10日の労働者

5日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

例2 年次有給休暇の付与日数が20日の労働者

15日	5日
事業主が計画的に付与できる	労働者が自由に取得できる

◎前年度取得されずに次年度に繰り越された日数がある場合には、繰り越し分を含めた付与日数から5日を引いた日数を計画的付与の対象とすることができます。

②活用方法 企業、事業場の実態に合わせたさまざまな付与の方法があります。

方式	年次有給休暇の付与の方法	適した事業場、活用事例
一斉付与方式	全従業員に対して同一の日に付与	製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場などで活用
交替制付与方式	班・グループ別に交替で付与	流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい企業、事業場などで活用
個人別付与方式	個人別に付与	年次有給休暇付与計画表により各人の年次有給休暇を指定

年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定の例（個人別付与方式の場合）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

- 1 当社の従業員が有する〇〇〇〇年度の年次有給休暇(以下「年休」という。)のうち5日を超える部分については、6日を限度として計画的に付与するものとする。
なお、その有する年休の日数から5日を差し引いた日数が6日に満たないものについては、その不足する日数の限度で特別有給休暇を与える。
- 2 年休の計画的付与の期間及びその日数は、次のとおりとする。
前期=4月～9月の間で3日間 後期=10月～翌年3月の間で3日間
- 3 各個人別の年休付与計画表は、各期の期間が始まる2週間前までに会社が作成し、従業員に周知する。
- 4 各従業員は、年休付与計画の希望表を、所定の様式により、各期の計画付与が始まる1か月前までに、所属課長に提出しなければならない。
- 5 各課長は、前項の希望表に基づき、各従業員の休暇日を調整し、決定する。
- 6 業務遂行上やむを得ない事由のため指定日に出勤を必要とするときは、会社は組合と協議の上、前項に基づき定められた指定日を変更するものとする。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 〇〇〇〇

〇〇労働組合 執行委員長 〇〇〇〇

時間単位の年次有給休暇を活用しましょう。

年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を結べば、年5日の範囲内で、時間単位の取得が可能となります。労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立ちます。

〈労使協定で定める事項〉

① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めてください。一部の者を対象外とする場合には、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られます。

② 時間単位年休の日数

1年5日以内の範囲で定めてください。

③ 時間単位年休1日分の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかを定めてください。1時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてください。(例)所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数

2時間単位など1日の所定労働時間数を上回らない整数の時間単位を定めてください。

●就業規則や労使協定のモデルは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧ください。

労働基準法が改正され、2019年4月から年5日間の年次有給休暇を確実に取得させることが必要となっています。

(注) 時間単位の年次有給休暇の取得分については、確実な取得が必要な5日間から差し引くことはできません。

年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう！

計画的な業務運営や休暇の分散化にも役立つ年次有給休暇の計画的付与制度（※1）や、労働者の様々な事情に応じた柔軟な働き方・休み方に役立つ時間単位の年次有給休暇（※2）を活用して、働き方・休み方を見直しましょう。

群馬働き方改革推進支援センター（TEL：0120-486-450）では、各種休暇制度の導入や就業規則の見直し、助成金の活用等について、無料で支援しています。

（※1）年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

（※2）年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。

・年次有給休暇取得促進特設サイト▶

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>



<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーは
HPを見てね！



厚生労働省

群馬労働局