

学生・生徒のみなさんへ

はじめての「働く」に寄り添う。



ご家族やご友人など、本人以外の方もご相談可能です。

相談内容の秘密は守ります。

相談員がじっくりお話を伺います！

総合労働相談コーナー

※全国 378 か所で相談を受け付けております
※4月～7月に若者相談コーナーを開設します
※労働条件やハラスメント等のあらゆる疑問やお悩みご相談ください



くらし・はたらきマエストロ
たしかめたん

平日夜間・土日祝日の相談は

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

For concerns & questions about working conditions

Labour Standards Advice Hotline

Mon to Fri 5 ~ 10 p.m. / Sat, Sun, National Holidays 9 a.m. ~ 9 p.m.

※キャンペーン期間に関わらず、いつでもご相談可能です

相談無料 /
0120-811-610

日本語



English



お気軽にご相談ください。

「アルバイト」で働く中での疑問やお悩み

知って
おきたい

8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。

- 雇用契約が結ばれたときに交付される「労働条件通知書（雇用契約書）」には、「始業・終業時刻」や「休日」などが示されています。



労働条件通知書の
モデル様式はこちら！

いつシフトに入るかは、事業主とよく話し合しましょう。

- 試験の準備期間や試験期間中など、シフトに入れない期間がある場合には、そのことを伝えましょう。
- トラブル防止のため、シフト制留意事項を参考に、シフトの作成や変更等のルールを決めておくことも考えられます。



シフト制留意事項

シフト制で働く場合でも、休憩や年次有給休暇を取得できます。

- 働く時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩を勤務時間の途中に取る必要があります。
- 正社員やアルバイトなどといった雇用形態や、働き方を問わず、①6か月間継続して勤務し、②全労働日の8割以上出勤しているという要件を満たす場合には、年次有給休暇を取得できます。



働き方・休み方改善
ポータルサイト | 労働者の方へ

支払われたバイト代を確認しましょう。

- バイト代は、都道府県ごとに定められた最低賃金額以上の金額が支払われます。
- 業務に必要な準備や片付けを行った時間、研修・教育訓練を受講した時間にもバイト代が支払われます。
- 残業をした場合には残業代が支払われます。



地域別最低賃金
の全国一覧

希望していない商品の購入に応じる必要はなく、その代金を一方的にバイト代から差し引くことは禁止されています。



商品の買取強要の問題点

アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません。

- きちんとした理由がなく、社会的に見ても妥当でない解雇は無効になります。
- 会社が解雇をする場合には、30日以上前に予告等の手続きが必要です。

アルバイトでも、仕事上のけがは労災保険が使えます。

困ったときは、各地の総合労働相談コーナーへ



確かめよう、
アルバイトの労働条件



アプリで学ぼう
労働条件 (RJ) パトロール



動画版「これってあり？」
～まんが知って役立つ労働法 Q&A～



「高額収入」「ホワイト案件」…
怪しい求人には応募しないで！

事業主のみなさんへ

Let's Check!

アルバイトを雇うときの
ポイントをチェックしてみよう!

確かめよう!
アルバイトの
労働条件



くらしはたらきマエストロ
たしかめたん

学生・生徒をアルバイトとして雇用する際は次のことをご確認ください。

- 書面で労働条件を明示しましょう。
- 学業とアルバイトの両立に配慮したシフトを組みましょう。
- シフト制のアルバイトに対しても休憩時間や年次有給休暇をきちんと与える必要があります。
- 最低賃金額を遵守し、適切に賃金を支払いましょう。
- 商品を強制的に購入させることはできません。
- 遅刻や欠勤、器物の破損等に対して、一定額の罰金を定める契約はできません。

01 書面で労働条件を明示しましょう。

- トラブル防止のためにも、労働条件通知書（雇用契約書）などの書面を交付し、「始業・終業時刻」や「休日」などを明示する必要があります。
- 労働者が希望した場合には、メール等（印刷できるもの）で明示することもできます。



労働条件通知書の
モデル様式はこちら！

02 学業とアルバイトの両立に配慮したシフトを組みましょう。

- 学生・生徒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。
- 使用者が一方向的にシフトを決めることは望ましくありません。「シフト制留意事項」を参考に、シフトの作成や変更等のルールを定めましょう。



シフト制留意事項

03 シフト制のアルバイトに対しても休憩時間や年次有給休暇をきちんと与える必要があります。

- アルバイトに対しても 45 分または 1 時間の休憩時間を与える必要があります。
 - ・勤務時間が 6 時間を超える場合には少なくとも 45 分
 - ・勤務時間が 8 時間を超える場合には少なくとも 1 時間
- シフト制のアルバイトであっても、①6 か月間継続して勤務し、②全労働日の 8 割以上出勤しているという要件を満たす場合には、年次有給休暇を付与する必要があります。
- 原則として、労働者が請求する時季に年次有給休暇を取得させる必要があります。



働き方・休み方改善
ポータルサイト | 事業主の方へ

04 最低賃金額を遵守し、適切に賃金を支払いましょう。

- アルバイトに対しても、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適切に把握する必要があります。
- 賃金は、都道府県ごとに定められた最低賃金額以上の金額を支払う必要があります。
- 業務に必要な準備や片付けを行った時間、研修・教育訓練を受講した時間に対しても、賃金を支払う必要があります。
- 予定した時間を超えて働いた場合には、残業代などその分の賃金を支払う必要があります。



地域別最低賃金
の全国一覧

05 商品を強制的に購入させることはできません。

- アルバイト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使用者の損害賠償責任が認められる可能性があります。



商品の買取強要の問題点

06 遅刻や欠勤、器物の破損等に対して、一定額の罰金を定める契約はできません。

- 遅刻や欠勤などにあらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。
- 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。

ご不明点は、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

※全国 378 か所で相談を受け付けております
※4月～7月に若者相談コーナーを開設します



こちらで詳しく解説しています！

アルバイトを雇う際に 知っておきたいポイント



平日夜間・土日祝日の相談は

労働条件相談ほっとラインへ！

※キャンペーン期間に関わらず、いつでもご相談可能です

☎ 0120-811-610 **相談無料**

月～金：17時～22時 土・日・祝日：9時～21時

高校生等を使用する事業主の皆さんへ

～ 年少者にも労働基準法等が適用されます！ ～

高校生等の満18歳未満の年少者（以下「年少者」といいます。）を使用する場合にも、労働基準法等を守らなければなりません。

労働基準法では、年少者の健康及び福祉の確保等の観点から、下記のとおり様々な制限を設けて保護を図っています。

このような趣旨を十分にご理解いただき、特段の配慮をお願いします。

【労働基準法における年齢区分と保護規定適用の範囲】

年齢区分 主な保護規定	児童	年少者・未成年者	満18歳以上の者
	満15歳に達した日以降最初の3月31日が終了するまでの者	満18歳に満たない者	
	使用許可時		
①労働条件の明示 労働基準法第15条	↑	↑	↑
②賃金の支払 労働基準法第24条、最低賃金法第4条	↑	↑	↑
③労働時間 労働基準法第32条	↑	↑	↑
④休憩時間 労働基準法第34条	↑	↑	↑
⑤休日 労働基準法第35条	↑	↑	↑
⑥未成年者の労働契約締結の保護 労働基準法第58条	↑	↑	↑
○未成年者の賃金請求権 労働基準法第59条	↑	↑	↑
⑦年齢証明書等の備付け 労働基準法第57条	↑	↑	↑
⑧労働時間・休日の制限 労働基準法第60条	↑	↑	↑
⑨深夜業の制限 労働基準法第61条	↑	↑	↑
⑩危険有害業務の就業制限 労働基準法第62条	↑	↑	↑
⑪坑内労働の禁止 労働基準法第63条	↑	↑	↑
○帰郷旅費 労働基準法第64条	↑	↑	↑

⑫原則使用禁止

労働基準法等の規定の適用範囲

使用する場合には労働基準監督署長の許可が必要

※ ①～⑫は次頁以降の項目番号に対応しています。



厚生労働省

都道府県労働局

労働基準監督署

高校生等の満18歳未満の「年少者」を、アルバイト等

①労働条件の明示

【労働基準法第15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必ず明示しなければなりません。

特に、以下の事項は、原則として書面の交付により明示する必要があります。

- 労働契約の期間及び「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」に関する事項
- 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等に関する事項
- 賃金（退職手当等を除く。）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
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

労働者が希望した場合は次のような方法（一般的に出力して書面を作成できるものに限り）明示することも可能です。

- ① F A X ② W E Bメールサービス（Eメールなど） ③ S N Sメッセージ機能（L I N Eなど）

②賃金の支払

【労働基準法第24条・最低賃金法第4条】

- 賃金は、①毎月1回以上、②一定の期日に、③通貨で、④全額を、⑤直接本人に支払わなければなりません。ただし、本人同意の上で、指定する銀行等の口座に振込みをすることができます。
- 賃金の額は、都道府県ごとに定められた最低賃金を下回ってはなりません。

③④⑤労働時間、休憩時間、休日

【労働基準法第32条・34条・第35条】

- 原則として1週間の労働時間は40時間、1日の労働時間は8時間を超えてはなりません。
- 労働時間が6時間を超えるときは、途中に45分以上の休憩時間を与えなければなりません。
- 原則として休日は毎週1日与えなければなりません。

⑥未成年者の労働契約締結の保護

【労働基準法第58条】

- 労働契約は本人が結ばなければならず、親や後見人が代わって結ぶことはできません。

⑦年齢証明書等の備付け

【労働基準法第57条】

- 事業場には、年少者の年齢を証明する公的な書面を備え付けなければなりません。

⑧労働時間・休日の制限

【労働基準法第60条】

- 次の場合（※）を除き、いわゆる変形労働時間制により労働させることはできません。
- 年少者は、時間外及び休日労働をさせることはできません。

- ※ 満15歳以上で満18歳に満たない者（児童を除く年少者）が、
 - ア 1週40時間を超えない範囲で、1週間のうち1日の労働時間を4時間以内に短縮する場合において、他の日の労働時間を10時間まで延長するする場合
 - イ 1週48時間、1日8時間を超えない範囲内において、1か月又は1年単位の変形労働時間制を適用する場合

使用するときは、以下の規定を守りましょう。

⑨深夜業の制限

【労働基準法第61条】

- 原則として午後10時から翌日午前5時までの深夜時間帯に使用することはできません。

⑩ ⑪危険有害業務の制限・坑内労働の禁止

【労働基準法第62・63条】

- 次のような危険又は有害な業務については、就業が制限又は禁止されています。

- 重量物の取扱いの業務
- 運転中の機械等の掃除、検査、修理等の業務
- ボイラー、クレーン、2トン以上の大型トラック等の運転又は取扱いの業務
- 深さが5メートル以上の地穴又は土砂崩壊のおそれのある場所における業務
- 高さが5メートル以上で墜落のおそれのある場所における業務
- 足場の組立等の業務
- 大型丸のこ盤又は大型帯のこ盤に木材を供給する業務
- 感電の危険性が高い業務
- 有害物又は危険物を取り扱う業務
- 著しくじんあい等を飛散する場所、又は有害物のガス、蒸気若しくは粉じん等を飛散する場所又は有害放射線にさらされる場所における業務
- 著しく高温若しくは低温な場所又は異常気圧の場所における業務
- 酒席に侍する業務
- 特殊の遊興の接客業（バー、キャバレー、クラブ等）における業務
- 坑内における労働 等

⑫使用禁止

【労働基準法第56条】

- 原則として（※）満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの児童（中学生以下の児童）を使用することはできません。。

※ 満13歳以上の児童については、非工業的業種に限り①健康及び福祉に有害でないこと、②労働が軽易であること、③修学時間外に使用すること、④所轄労働基準監督署長の許可を得ること等により使用することができます。

また、満13歳未満の児童については、映画の製作又は演劇の事業に限り、上記の①～④の条件を満たした上で使用することができます。

○雇入れ時の安全衛生教育

【労働安全衛生法第59条】

- 雇入れの際には、仕事に必要な安全衛生教育を行わなければなりません。

○労働災害補償

【労働者災害補償保険法】

- 業務上の事由又は通勤による災害については、アルバイト等であっても労災保険による保険給付が行われることになっています。



労働条件通知書の様式は中面です

確かめよう！アルバイトの労働条件！

事業主のかたも、労働者の皆さんも労働条件等については下記にてご相談、ご確認下さい

労働基準監督署、総合労働相談コーナー

賃金や労働時間などの労働条件や安全衛生の法令に関する問題は労働基準監督署で、退職勧奨、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野については総合労働相談コーナーでご相談をお受けしています。

【全国の労働基準監督署の所在案内】

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

■開庁時間：8時30分～17時15分

【全国の総合労働相談コーナーの所在案内】

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

■開庁時間：9時～17時（一部、開庁時間を延長している総合労働相談コーナーがあります）

労働条件相談ほっとライン（厚生労働省委託事業）

都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や土日・祝日に、違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する問題について、専門知識を持つ相談員が法令・判例などの解説や各関係機関の紹介などを行っています。

【労働条件相談 ほっとライン】 0120-811-610（フリーダイヤル）

■相談対応時間：平日 17時～22時 / 土日・祝日 9時～21時

労働条件について確認できるポータルサイト

確かめよう労働条件 / スタートアップ労働条件（厚生労働省委託事業）

確かめよう労働条件では、労働時間や割増賃金等の労働条件や労務管理に関する情報を広く発信しています。また、労働条件や労務管理に関するQ & Aを労働者や事業主の方向けに分けて掲載しています。

スタートアップ労働条件では、①労務管理や安全衛生管理上のポイントについて、アンケートに回答することにより診断を受けられるWEB診断、②所定労働時間や労働者数等の必要項目を画面入力し印字すれば、署名・押印又は記名するだけで労働基準監督署へ届出が可能となる36協定届作成支援ツール、③WEB上でモデルとなる就業規則を参照しながら、事業場の実情に応じた就業規則を作成することができる就業規則作成支援ツールを設置しています。

【確かめよう労働条件】

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



【スタートアップ労働条件】

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



困ったことがあったら、
最寄りの機関にまず相談！！



労働条件通知書

年 月 日	
殿	事業場名称・所在地 使用者職氏名
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [・自動的に更新する ・更新する場合があります ・契約の更新はしない)] [・その他 ()] 2 契約の更新は次により判断する。 [・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力)] [・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況)] [・その他 ()]
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 日）)] [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 日）)] [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 日）)] (3) その他 [)] ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無（ ）） （有の場合でも法定労働時間を超えて労働させることはありません。）
休日及び勤務簿	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定例日；週・月当たり 日、その他（ ） （勤務日） 毎週（ ）、その他（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

