

# ブラックバイトQ&A

## CONTENTS 目次

Q1. 労働条件を詳しく説明してもらえない.....	1
Q2. 休憩時間がとれない.....	1
Q3. 時間外労働・深夜労働の割増賃金が支払われない.....	2
Q4. 急に辞めたら、給料の支払いを拒否された.....	2
Q5. 頻繁に勤務シフトを変更されてしまう.....	3
Q6. 労働条件を引き下げられる.....	5
Q7. 年次有給休暇が無い.....	4
Q8. レジの不足金を負担させられる.....	4
Q9. お皿を割ったら罰金を徴収される.....	5
Q10. お店の都合で休業させられる.....	5
Q11. 商品の買い取りを強制される.....	6
Q12. 制服代を自己負担させられる.....	6
Q13. 上司から暴力・暴言を受けている.....	7
Q14. 仕事中に怪我をした.....	7
Q15. 退職を認めてもらえない.....	8
Q16. 解雇の手続きをしてもらえない.....	8
・ 年休取得要件、年休付与日数一覧表.....	9
・ 相談先一覧表.....	裏面



## Q1.労働条件を詳しく説明してもらえない

居酒屋の面接を受け、採用が決まりました。明日の夕方からアルバイトが始まるのですが、店長からは口頭で「時給850円」、「勤務時間は午後5時から閉店まで」、「できるだけ多くの日に出勤すること」位しか説明してもらえませんでした。このまま働き始めても大丈夫でしょうか？

### A. 労働条件を記載した書面の明示を求めましょう。

店長は労働条件について十分に説明しているとは言えません。労働基準法は、使用者に対して採用時に労働条件を明示することを求めており、そのうち、必ず書面で明示しなければならない労働条件は以下のとおりです。

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所、従事する業務
- ③ 始業、終業の時刻、残業の有無、休憩時間、休日
- ④ 賃金額、支払方法、賃金締切、支払時期
- ⑤ 退職時のルール

店長に労働条件を記載した書面を求めても応じてもらえない場合は、後々、労働条件のトラブルになる可能性もありますので、労働基準監督署にご相談ください。

## Q2.休憩時間がとれない

午前10時から午後7時までパン屋でアルバイトをしています。休憩時間は1時間と決められているのですが、ひっきりなしにお客さんが来るため、ほとんど取れません。でも、お給料の計算は毎日1時間の休憩を取ったことにされています。これっておかしくありませんか？

### A. 休憩時間を取れるようにするか、その分の給料を支払ってもらうよう申し出ましょう。

休憩時間に待機し、来客対応をしているということですから、その時間は労働時間にあたります。休憩を取ったこととして給料を差し引かれているようですが、労働時間であるため、事業主はその時間分の給料を支払わなければなりません。

また、休憩時間は、労働者が労働から離れ、自由に利用できる時間のことをいい、労働基準法で、労働時間が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時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないことになっています。

休憩がきちんと取れず、その分の給料も払われないのであれば、労働基準監督署にご相談ください。

### Q3.時間外労働・深夜労働の割増賃金が支払われない

食堂で調理補助のアルバイトを始めました。私の勤務時間は、食堂の営業時間と同じ午後5時～午後10時なのですが、オーナーから開店の30分前には出て来いと指示され、閉店後も1時間程度片づけをしています。でも、給料は午後5時～午後10時の分しか支払われません。このようなことは仕方がないのでしょうか？

#### A. オーナーの指示で働いた時間の給料は、支払ってもらえます。

開店前の30分、閉店後の1時間をオーナーの指示により働いているのですから、オーナーは、その分の給料を支払う必要があります。また、午後10時から翌朝の5時までに働いた時間については、労働基準法上の深夜労働となり、25%増しの割増賃金を支払う必要があります。

オーナーが労働時間に応じた給料の支払いをしない場合は、労働基準監督署にご相談ください。

### Q4.急に辞めたら、給料の支払いを拒否された

就活に専念しようと、バイト先の店主に「今日限りで辞めさせてもらいます」と言って退職しました。給料日にアルバイト代が振り込まれなかったため電話したところ、店主から「急に辞められて被害を受けたため、君の給料を払うつもりはない」と言われてしまいました。給料を受け取ることはできないのでしょうか？

#### A. 働いた分のアルバイト代の支払いを求めることはできます。

ただし、民法上、雇用期間の約束がない雇用契約であっても、原則<sup>※1</sup>、労働者が退職を申し出てから2週間を経過して終了することとなっており、即日退職してしまったあなたにも問題があります。店主に社会良識に従った行動(迷惑をかけたことのお詫びなど)を取ったうえで、改めてアルバイト代の支払いを求めた方が良いでしょう。店主があくまでアルバイト代の支払いを拒む場合は、労働基準監督署にご相談ください。

※1 民法627条に雇用契約解除の規定があります。1項に、雇用期間の定めのない契約においては、いつでも契約解約の申し入れができ、2週間経過すると契約が終了する旨、記載されています。

ただし、2項に「期間を以て報酬を定めた場合」、つまり月給などの場合、月の前半に契約解約の申し入れをした場合は、翌月以後に解約できる旨の記載があります。したがって、時給や日給の場合は、2週間前に退職の申し入れをすれば雇用契約は解約できますが、月給の場合は月の前半に退職の申し入れをした場合は、翌月の初日に雇用契約の解約ができ、月の後半に退職の申し入れをした場合は、翌々月の初日に雇用契約の解約ができることとなりますから、月給の場合は、最短で半月、最長で1か月半の期間が必要になります。

## Q5.頻繁に勤務シフトを変更されてしまう

コンビニでアルバイトをしています。オーナーから「繁忙期だから…」とか「今日はバイトが少ないから…」とか言われて、勝手にシフトを入れられます。「勉強に支障が出るので、約束のシフト以外の勤務は無理」と説明しても許してもらえません。何かいい方法はありませんか？

### A. 決められたシフト以外の勤務は断ることができます。

勤める時の約束や労働条件通知書などで決められたシフト以外の勤務は「契約内容と違うので勤務できない」とはっきり断ることができます。断っても無理にシフトを追加して入れられるようであれば、労働局または労働基準監督署の総合労働相談コーナーにご相談ください。

## Q6.労働条件を引き下げられる

学習塾の講師をしています。これまで1時間1,500円の賃金だったのですが、生徒数が減っているという理由で来月から賃金を1時間1,200円に引き下げるとの説明がありました。この賃金引き下げには応じなければならないのですか？

### A. 賃金引き下げ提案を受け入れるか拒否するか意思表示をしましょう。

賃金などの労働条件は、使用者と労働者の合意により成立し、それを変更する場合も労使の合意が必要とされます。したがって、使用者が労働者の意思を無視して、一方的に労働条件を不利益に変更することは許されません。

学習塾からの「賃金の引き下げ」提案をあなたが受け入れるのか、又は拒否するのかについて、塾の責任者に明確に意思表示することが重要です。

拒否しても賃金引き下げが実施されてしまった場合や拒否すると解雇されそうな場合には、労働局で行っている「助言・指導」や「あっせん」といった制度を利用することが可能です。

## Q7.年次有給休暇が無い

2年前から近くのドラッグストアで週4日のアルバイトをしています。社員の人は有給休暇が取れるようなので、私も取れるか店長に聞いてみたところ「パートとアルバイトには有給休暇の制度はない」と言われてしまいました。有給休暇って、正社員にしか認められていないのでしょうか？

### A. 有給休暇はすべての労働者に付与されます。

労働基準法上、使用者はパート、アルバイトにも年次有給休暇を付与する<sup>※2</sup>必要があります。店長に「有給休暇はすべての労働者が対象になっている」ことを話して請求してみてください。それでも拒否される場合は、労働基準監督署にご相談ください。

※2 年次有給休暇の取得要件、付与日数については、9ページを参照

## Q8.レジの不足金を負担させられる

コンビニで働いています。その日の売上金額に不足金が出た場合は、当日出番のバイトが均等割りで負担する決まりがあります。このようなやり方は許されるのですか？

### A. 労働者だけが負担することはありません。

売上金の不足が、レジの打ち間違いなどの通常起こり得る労働者のミスで生じた場合、その損害を労働者だけに負担させることはできません。まして、誰のミスで発生したのかわからない損害を労働者に均等に負担させることはできません。

なお、給料の支払いにあたって、不足金を控除してしまうようなことがあれば、労働基準法に違反することにもなります。

会社に「NO」と言えないときや不足金を給料から控除されてしまった場合は、労働局や労働基準監督署にご相談ください。

## Q9.お皿を割ったら罰金を徴収される

私が働いている中華料理店では、「大皿を割ったら 5,000 円、小皿を割ったら 1,000 円を罰金として徴収する」との貼り紙が掲示されています。お皿は何年も使用しているもので、そんなに高価なものには見えません。大皿を割ってしまったら、ホントに 5,000 円を弁償しなくてはならないのでしょうか？

### A. このようなルールは無効です。

「予め損害賠償額を決める労働契約」は労働基準法で禁止されているので、このようなルールは無効です。ただし、このような社内ルールの有無に関わらず、あまりにひどい過失や故意で会社に損害を与えた場合は、実際の損害額と本人の責任の度合いに応じて、損害を賠償しなければならない場合もあります。しかし、会社が損害賠償を求める権利はかなり制限されており、「損害の全額を払え」ということにはなりません<sup>※3</sup>。

したがって、仮にお店が大皿を実際に 5,000 円で購入していたとしても、このような張り紙で一律に賠償を求めることはできませんし、労働者の過失の程度が大きい場合でも、全額負担は行き過ぎであると考えられます。

もちろん、労働者も会社の決めた作業手順をきちんと守り、上司の指示に従って真摯に作業をすすめ、損害を出さないように努力する必要があります。

※3 裁判では、普通の過失であれば、労働者の負担は実損額の 5%~25%に制限される場合が多いようです。

## Q10.お店の都合で休業させられる

ファミレスでアルバイトをしています。シフト調整の関係で、店長から「今日はバイトが多いので休んでもらう」と連絡が入ります。せっかく出勤するつもりで準備していたのにかかりです。月に 2~3 回はこのようなことがあります。何とかならないのでしょうか？

### A. 休業手当の支払いを要求できます。

使用者の都合で仕事を休ませた場合は、労働基準法上、使用者は労働者に休業手当（平均賃金の 6 割）の支払い義務があります。

まずは、店長に「急にキャンセルされると、あてにしていたバイト代が入らずに困る。キャンセルする場合は、休業手当を支払ってください」と話してみてください。

店長が誠実に対応してくれず、休業手当の支払いもない場合は、労働基準監督署にご相談ください。

## Q11.商品の買い取りを強制される

ケーキ屋でアルバイトをしています。大量にケーキが売れ残ったときには、店長からアルバイト全員にケーキの買い取りを求められます。断りにくく、2,000円を上限に買い取っています。ケーキの代金は、毎月の給料から天引きされています。このようなことが月に何回もあるので困っています。

### A. 買い取りの意思が無いことを伝えましょう。

売れ残りなどの商品の買い取りを強制することはできません。また、断ったことに対して不利益な取り扱いをすることもできません。はっきりと断りの意思を伝えることが必要です。

あなたに買い取る意思がなく断ったにも関わらず、買い取りを強要されたり、不利益な取り扱いを受けた場合は、労働局又は労働基準監督署の「総合労働相談コーナー」にご相談ください。

## Q12.制服代を自己負担させられる

ラーメン屋でアルバイトをしていますが、このお店には制服があります。制服代の9,000円はアルバイトの自己負担ということで、毎月の給料から3,000円ずつ3回分割で引かれています。制服代の自己負担って、おかしくないですか？

### A. 制服代などの負担が、就業規則や労働条件通知書に記載されているか、確認しましょう。

仕事に必要な制服や作業服で、店が指定しているものの着用を義務付けられている場合には、一般的には事業に必要な経費として事業主が負担すべきものと考えられますが、労働者の負担金額やその他の状況によっては断定的に言い切れない場合もあります。

ただし、制服代等の費用を労働者に負担させる場合には、使用者は就業規則でその旨の規定をしておくとともに、「労働条件通知書」においても制服の費用を労働者に負担させることを明示しなければならないこととされています。したがって、制服代等の負担がどのようになっているかをきちんと確認した上で、労働契約を結ぶことが重要です。

あなたが採用された際に、制服代の自己負担を使用者から通知されていない場合や負担そのものが納得できない場合には労働局又は労働基準監督署の「総合労働相談コーナー」にご相談ください。

## Q13.上司から暴力・暴言を受けている

居酒屋でアルバイトをしているのですが、毎日チーフから叱られます。ミスをすると、「死んでしまえ」とか「クズ」などと言われています。時には頭を叩かれたり、足で蹴られたりもします。社長に相談しても「辛抱しろ」と、まともに取り合ってくれません。どうしたらいいのでしょうか？

### A. パワーハラスメントにあたります。

職務上の地位や職場の人間関係での優位を背景に業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えることは、パワハラになります。

暴力はもちろん、「死んでしまえ」、「人間のクズ」等の人格を否定する暴言は、いかに仕事のミスがあっても業務の適正な指導とは言えません。会社はこのような状況を改善して適切な就労環境を確保しなければならず、チーフだけでなく、本人からの訴えを無視している社長の責任も大きいといえます。

労働局で行っている「助言・指導」の制度を利用できますので、労働局や労働基準監督署の総合労働相談コーナーにご相談ください。

## Q14.仕事中に怪我をした

旅館の調理場でアルバイトをしています。先日、同僚の学生アルバイトが、魚をさばいているときに手指を6針縫う怪我をしまいました。支配人は、「アルバイトには労災は適用されない」と言っています。本当なののでしょうか？

### A. 労働災害保険が適用されます。

労災保険は正社員に限らず、アルバイト、パートタイマーなど雇用形態に関係なく、すべての労働者に適用されます。

業務上の事故で負傷した場合、補償が受けられますので、労働基準監督署に手続きをご相談ください。

## Q15.退職を認めてもらえない

学習塾の講師をしています。就活の時期が近づいてきたので、退職を申し出たところ「あなたが教えているクラスの生徒は誰が面倒を見るの？ 自分の後任の講師を連れてこない限り、勝手な退職は認めません」と言われ、3か月も退職できない状態が続いています。どうすればいいのでしょうか？

### A. 退職日を明示した「退職届」を提出しましょう。

期間の定めのない雇用契約は、いつでも退職の申し出をすることができます。また、事業主側が難色を示す場合でも、民法の規定により、原則、退職の申し入れから2週間を経過すれば、雇用契約は終了します。(P2 ※1 参照)

ただし、会社の就業規則や採用時の労働条件通知で、「退職するときは、退職日の30日前までに申し出る」等の約束があるときは、そのルールに沿った手続きをすすめることが賢明です。

申し出てから3か月も退職できないとのことですから、塾の経営者あてに2週間後の退職日を明記した退職届を提出し、退職されればよいでしょう。なお、退職を希望する「退職願」ではなく、「〇年〇月〇日を以て退職します」とはっきり書いた「退職届」とするようにしてください。

## Q16.解雇の手続きをしてもらえない

1年間アルバイトを続けていた小売店が1週間後に閉店するということになりました。他の店舗はありませんので、私はアルバイトを辞めざるを得ません。経営者は「閉店なので、解雇ではない」と言っていますが、この説明は正しいのでしょうか？

### A. 合意していないのであれば、解雇にあたり、解雇予告手当の支払いを受けられます。

労働者を一方的に辞めさせるのは、理由を問わず「解雇」です。「閉店する」というのは、解雇理由の説明にすぎないので、「解雇ではない」というのは誤りです。

解雇しようとする場合には、少なくとも30日前に予告をするか平均賃金30日分以上の解雇予告手当を支払わなければならない、それは経営不振等で閉店する場合でも同じです。

(天災事変等の不可抗力による場合や労働基準監督署の解雇予告除外認定がある場合、試用期間中で14日以内の場合等は除きます)

ただし、事業主から退職を持ちかけられて退職に合意した場合は解雇になりません。

# 年休取得要件、年休付与日数一覧表

**年次有給休暇の付与日数は法律で決まっています**

業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して、年次有給休暇を与えなければなりません（労働基準法第39条）。

## 1 年次有給休暇の付与日数

(1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

(2) 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数*	継続勤務年数						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週以外の期間によって労働日数が定められている場合

## 2 年次有給休暇が付与される要件

年次有給休暇の発生要件



雇入れの日から6か月継続勤務



全労働日の8割以上出勤

○ 継続勤務とは・・・事業場における在籍期間を意味し、勤務の実態に即し実質的に判断されます。例えば、定年退職者を嘱託社員として再雇用した場合などは、継続勤務として扱う必要があります。

○ 出勤率算定に当たっての留意点

- ・ 業務上の怪我や病気で休んでいる期間、法律上の育児休業や介護休業を取得した期間などは、出勤したものとみなして取り扱う必要があります。
- ・ 会社都合の休業期間などは、原則として、全労働日から除外する必要があります。

# 京都労働局管内 労働基準監督署/総合労働相談コーナー 一覧

(労働基準監督署/総合労働相談コーナー:月～金 8:30～17:15)

## 京都労働局総合労働相談コーナー

TEL  
075-241-3214

〒604-0846  
京都市中京区両替町通  
御池上ル金吹町451  
京都労働局1階

月～金 8:30～17:15  
土・日・祝・年末年始閉庁



## 京都上労働基準監督署/京都上総合労働相談コーナー

〒604-8467  
京都市中京区西ノ京  
大炊御門町19番19

TEL  
075-462-5112



## 京都下労働基準監督署/京都下総合労働相談コーナー

〒600-8007  
京都市下京区四条通東洞  
院東入立売西町60番地  
日本生命四条ビル5階

TEL  
075-254-3196



## 京都南労働基準監督署/京都南総合労働相談コーナー

〒612-8108  
京都市伏見区奉行前町6

TEL  
075-601-8322



## 福知山労働基準監督署/福知山総合労働相談コーナー

〒620-0035  
福知山市内記1丁目10-29  
福知山地方合同庁舎4階

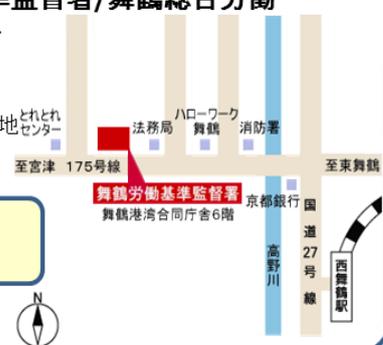
TEL  
0773-22-2181



## 舞鶴労働基準監督署/舞鶴総合労働相談コーナー

〒624-0946  
舞鶴市字下福井901番地  
舞鶴港湾合同庁舎6階

TEL  
0773-75-0680



## 丹後労働基準監督署/丹後総合労働相談コーナー

〒627-0012  
京丹後市峰山町杉谷147-14

TEL  
0772-62-1214



## 園部労働基準監督署/園部総合労働相談コーナー

〒622-0003  
南丹市園部町新町118-13

TEL  
0771-62-0567

