**学生アルバイトのみなさんへ**

**知っておくべき7つのポイント**

**Point①　アルバイトを始める前には、自分の労働条件を確認しましょう！**

**アルバイトを探すときには、アルバイト情報誌やウェブサイトなどで、仕事内容、バイト代（給料）、勤務時間などを確認すると思います。仕事内容や労働条件は、アルバイトを選ぶときの重要なポイントだからです。**

**しかし、アルバイト情報誌などでは、掲載される情報に限りがあるため、採用する側の会社と皆さんとの間で、労働条件に対する認識が違ってしまうことがあります。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の書面をもらい、労働条件をしっかり確認しましょう。**

**Point②　バイト代は、毎月、あらかじめ決められた日に、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。**

**会社がバイト代を払ってくれない、支払いが遅れているなどのトラブルがあった場合は、**[**最寄りの労働基準監督署**](http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/index.html)**へご相談ください。**

**また、バイト代などの賃金は、使用者（会社）と労働者の間の労働契約によって決まりますが、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。  
　都道府県ごとの最低賃金は**[**こちら[外部リンク](http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/040324-3_1.pdf)**](http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/040324-3_1.pdf)**をご覧ください。**

**【減給の制限】**

**労働者が欠勤や遅刻をして働かなかった時間分の賃金が支払われないのは当然ですが、遅刻等を繰り返したりして職場の秩序を乱したり、職場の備品を勝手に私用で持ち出したりするなどの規律違反をしたことを理由に、就業規則に基づいて、制裁として、本来受けるべき賃金の一部が減額されることがあります。これを減給といいます。  
　では、使用者（会社）は規律違反をした労働者に対して無制限に減給できるかというと、そうではありません。一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。**

**Point③ アルバイトでも、残業手当があります**

**労働基準法では、１日の労働時間は８時間以内、１週間の労働時間は40時間以内と定めています。この労働時間のルールは、当然ながらアルバイトにも適用されます。  
　アルバイトであっても、会社が非常に忙しい時期などには、残業（時間外労働）を会社から頼まれることがあるかもしれません。  
　労働基準法では、労働者に残業をさせる場合のルールが定められています。具体的には、次のような場合は、割増賃金（残業手当）が支払われることになります。  
　①1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  
　②1か月に60時間を超える時間外労働の割増率は50％  
　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。  
　なお、18歳未満の方については、会社は深夜労働も残業（1日8時間を超えて働くこと）もさせることができないことになっています。**

**Point④ アルバイトでも、一定の条件を満たせば、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、賃金を支払ってもらうことができる休暇のことで、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の違いに関係なく、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日以上の勤務する方で、  
　　・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  
　また、毎年、決められた労働日数の８割以上出勤した場合は、取ることができる年次有給休暇は増加します。  
　１年間で使わなかった年次有給休暇は、翌年に繰り越すことができますが、2年で時効になるため、翌々年には繰り越すことができません。  
　年次有給休暇を効果的に使って、心身ともにリフレッシュしましょう。**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **【年次有給休暇の日数 （週5日以上又は週の所定労働時間数が30時間以上の勤務の場合）】** | | | | | | | |
| **勤続年数** | **6ヶ月** | **1年 6ヶ月** | **2年 6ヶ月** | **3年 6ヶ月** | **4年 6ヶ月** | **5年 6ヶ月** | **6年 6ヶ月以上** |
| **付与日数** | **10日** | **11日** | **12日** | **14日** | **16日** | **18日** | **20日** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **【年次有給休暇の日数 （週４日以下かつ週の所定労働時間数が30時間未満の勤務の場合）】** | | | | | | | | |
| **週の所定 労働日数** | **年間所定 労働日数** | **勤続年数** | | | | | | |
| **6ヶ月** | **1年 6ヶ月** | **2年 6ヶ月** | **3年 6ヶ月** | **4年 6ヶ月** | **5年 6ヶ月** | **6年 6ヶ月以上** |
| **4日** | **169～216日** | **7日** | **8日** | **9日** | **10日** | **12日** | **13日** | **15日** |
| **3日** | **121～168日** | **5日** | **6日** | **6日** | **8日** | **9日** | **10日** | **11日** |
| **2日** | **73～120日** | **3日** | **4日** | **4日** | **5日** | **6日** | **6日** | **7日** |
| **1日** | **48～72日** | **1日** | **2日** | **2日** | **2日** | **3日** | **3日** | **3日** |

**Point⑤ 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日だけなど短期間のアルバイトも含めて、労災保険の対象です。  
　仕事が原因で病気やけが、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、仕事が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[外部リンク](http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-13-02.pdf)**](http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-13-02.pdf)**があります。また、仕事が原因の病気やけがで療養休業中とその後３０日間は、労働者を解雇することはできません。  
　会社が労災保険の加入の手続きをしていない場合でも、労災請求が可能であり、補償を受けられます。  
労災請求をする際に会社が協力してくれない場合は、労働基準監督署に相談してください。**

**【労災保険とは】**

**労災保険は、労働者の業務が原因のけが、病気、障害、死亡（業務災害）、または通勤の途中の事故などの場合（通動災害）に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。基本的に労働者を１人でも雇用する会社に適用され、保険料は全額会社が負担します。  
　労災保険は、被害を受けた労働者にとって、補償内容が健康保険よりも手厚くなっています。例えば、労災保険の指定病院にかかれば、治療費は原則として無料になりますし（指定されていない病院の場合、立替分が後で支払われます。）、仕事を休まなければいけなくなったときには休業補償（休業４日目から、平均賃金に相当する額の８割支給）が受けられます。  
　仕事中だけでなく、通勤途中の電車で事故に遭った場合など、通勤中のけがも労災保険の対象です。ただし、通勤途中であればどこであっても対象となるわけではないので、通勤経路から外れて、寄り道をした際に事故に遭った場合などは、通勤途中で起きた事故といえず、労災保険の対象にはなりません。**

**Point⑥ アルバイトでも、会社が自分の都合で自由に解雇することはできません**

**使用者（会社）からの申し出によって一方的に労働契約を終了させることを「解雇」といいますが、突然「君はこの会社に合わないからもう来なくていいよ」と言われてしまったら、アルバイトであっても非常に困ってしまいます。しかし、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、使用者がいつでも自由に行えるというものではなく、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。  
　また、使用者（会社）は、就業規則（労働者の労働条件など会社内のルールを定めたもの）に労働者を解雇することができる場合を記載しておかなければならないことになっています。そして、合理的な理由があっても、解雇を行うときには、使用者は少なくとも３０日前に解雇の予告を労働者に対してする必要があります。  
　解雇の予告を行わない場合には、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。解雇の予告の日数が３０日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を、解雇予告手当として支払う必要があります。例えば、解雇日の１０日前に予告した場合は、２０日×平均賃金を支払う必要があります。  
　会社から解雇の予告も解雇予告手当の支払いもなく、突然の解雇を告げられて困っている場合は、**[**最寄りの労働基準監督署**](http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/index.html)**へご相談ください。**

**Point⑦ 困ったときには、総合労働相談コーナーに相談を**

**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。  
　総合労働相談コーナーでは、労働条件、募集・採用、いじめなど、労働問題に関するあらゆる分野についての相談を、専門の相談員が、面談あるいは電話で受けています。相談は無料です。  
　労働関係で困ったことがあったら、ぜひご相談ください。全国の総合労働相談コーナーの所在地や連絡先については、**[**こちら**](http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/index.html)**をご覧ください。**