

初めての
アルバイト

安心して働くための
10のポイント
～ Q & A ～

はじめに

このガイドブックは、高校生の皆さんがアルバイトをする際に、また、将来就職する際に備えて、労働時間や賃金などについて、知っておくべきこと、注意しなければいけないことを分かりやすく説明したものです。このガイドブックをよく読み、トラブル防止に役立てましょう。

目次

Q 1	何歳から働けるの？	1
Q 2	労働条件がわからなくて不安です	2
Q 3	アルバイトの賃金はどうやって決まるの？	5
Q 4	給料はどのようにして支払われるの？	6
Q 5	労働時間、休日の決まりってあるの？	7
Q 6	アルバイト中に休憩は取れるの？	9
Q 7	残業、深夜に働くことってできるの？	10
Q 8	年次有給休暇ってなに？	12
Q 9	解雇されたけどどうしよう？	13
Q 10	その他	14

【このガイドブックで用いている用語について】

労働基準法 ... 労働者の賃金、労働時間、休日などの労働条件について、最低限の基準を定めた法律です。

使用者 ... いわゆる社長や店長、代表者のことです。ただし、アルバイト店長などもありますので役職名で判断するのではなく、実態で判断します。労働基準法では「事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者の事項について、事業主のために行為をするすべての者」と定められています。

労働者 ... 正社員やアルバイトとして雇用されている者のことです。労働基準法では「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定められています。

Q1 何歳から働けるの？

Q. 今年の4月に高校に入学しました。授業が終わった後、時間があるのでアルバイトをしようと考えていますが、法律上、何歳から働くことができますか？

【ポイント】

労働基準法では、18歳未満の者については年齢により、労働の禁止、または労働時間等の制限をしています。

A. 労働基準法では、15歳になってから最初の3月31日が終了するまでの児童を労働させることを原則、禁止しています(労働基準法第56条)。言い換えると、15歳になっていても、4月1日まではアルバイトをすることはできないということです。

また、18歳未満の方(=労働基準法では「**年少者**」と呼びます)は、労働時間等について制限があります。この制限については、Q5(7～8ページ)で説明します。

高校に入学すれば法律上、アルバイトをすることは可能ですが、学校でアルバイトを禁止している場合もありますから、学校のルールを守ってアルバイトをするようにしてください。

児童 (15歳になった日以後の最初の3月31日が終了していない者)



原則、労働禁止

年少者(18歳未満の者)



労働時間等に制限あり

注意

アルバイト先の経営者との間で、思わぬトラブルに巻き込まれることもあります。アルバイトを始めるときには、**親権者の同意**を得るようにしましょう。

注意

アルバイト先の経営者は、18歳未満の労働者を雇用した場合に、年齢を証明する書類を備え付ける必要があります。経営者から年齢を証明する書類の提出を求められたら、「**住民票記載事項証明書**」(交付窓口は市役所)を提出しましょう。

Q2 労働条件がわからなくて不安です

Q. 面接の際に、店長から「給料は時給800円です」と口頭で説明を受けましたが、約束どおり支払ってもらえるか不安です。金額を書いた文書がほしいと店長に話すことはできますか？

【ポイント】

労働基準法では賃金額について、労働契約締結時に書面での明示を義務付けています。

A. 労働基準法では使用者に対し、労働者と労働契約を結んだ際に、労働条件の明示を義務付けています。

労働条件の中でも、

契約期間 (いつからいつまで働くのか)

始業・終業の時間 (何時から何時まで働くのか)

賃金 (時給額はいくらなのか、給料日はいつなのか など)

等については、**文書**で労働者に渡すことが必要であり、この文書は「**労働条件通知書**」といいます (労働基準法第15条)。

なぜ、このような決まりがあるかというと、募集広告や面接などで聞いていた労働条件と、実際に仕事をした際の労働条件が違っていたというトラブルが多いため、このような決まりが作られました。

労働条件通知書をもっていないならば、3～4ページに示した用紙を渡して、店長などの責任者の人に交付するよう話してみてもいいかがでしょうか。

労働条件通知書(モデル様式:簡易版)

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、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 始業(時 分) 終業(時 分) 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 , 無)
休日	・定休日;毎週 曜日、国民の祝日、その他() 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	・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) 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
賃金	1 基本賃金 日給(円)、時間給(円)、 2 諸手当の額又は計算方法 (手当 円 / 計算方法:) (手当 円 / 計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 時間外労働 法定超()%、所定超 ()% 休日労働 法定休日()%、法定外休日()% 深夜労働()% 4 賃金締切日() - 毎月 日、() - 毎月 日 5 賃金支払日() - 毎月 日、() - 毎月 日 6 賃金の支払方法(現金支払い・銀行振込) 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無 , 有()) 8 昇給(有(時期、金額等) , 無) 9 賞与(有(時期、金額等) , 無) 10 退職金(有(時期、金額等) , 無)

退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度(有(歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 () 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他()) ・雇用保険の適用(有 , 無) ・その他 () 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に開始するもの)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。

以上のほかは、当社就業規則による。

破線内及び二重線内の事項以外の事項は、文書の交付により明示することが労働基準法で義務付けられています。その他、記載要領の詳細は以下のURLを参考にしてください。

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/dl/tp0605-11.pdf>

労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

就業規則とは、会社のルールを定めたものです。

Q3 アルバイトの賃金はどうやって決まるの？

Q. アルバイトの賃金に何か決まりはあるのですか？

【ポイント】

賃金の額は労使の話し合いで決められるものですが、最低賃金額が定められており、その額を上回る額でなければなりません。

A. **最低賃金**という制度があり、支払う賃金の最低基準は都道府県ごとに定められています。現在の**三重県最低賃金**は、時間額**737円**(平成25年10月19日以降、地域別最低賃金)となっています。

この最低賃金は、**正社員・パート・アルバイト等の雇用形態にかかわらず**、原則として**全ての労働者とその使用者に適用**されます。仮に、最低賃金額より低い賃金を当事者が合意したとしても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同様の定めをしたものとされます。

最低賃金には、「地域別最低賃金」と、「特定(産業別)最低賃金」の2種類があります。

地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、県内の会社、お店で働く**全ての労働者とその使用者に対して適用**されます。

一方、特定(産業別)最低賃金は、特定地域内の特定の産業について、地域別最低賃金より高い最低賃金額が定められています。三重県内では、一般機械器具製造業などがこれに当たります。

なお最低賃金は、最低賃金審議会の調査審議を経て、毎年、決定されています。毎年金額が変わるので注意してください。

Q4 給料はどのようにして支払われるの？

Q. 給料の支払方法には、現金で支払われる場合、金融機関への振込の場合がありますが、本人が希望すればどちらでも可能なのですか？

【ポイント】

給料の支払いは原則手渡しですが、労働者の同意等があった場合、本人の指定する銀行口座に振り込むことができます。

A. 賃金の支払方法について、労働基準法では、**通貨**で、**全額**を、**直接本人に**、**毎月1回以上**、**一定の期日を定めて**支払わなければならない(労働基準法第24条:労働条件通知書の)。つまり賃金は、現金で支払うことを原則としています。

しかしながら、労働者の同意等を要件に、本人の指定する銀行口座への振込による支払いも認められています。

なお、飲食店等で働いている場合、食事を提供され、その食事代を賃金から差し引かれる場合があると思います。先に説明したとおり、賃金は全額支払う必要があり、原則として、賃金から食事代を差し引くことはできませんが、あらかじめ協定を結んでいれば賃金から差し引くことができます。

賃金支払の
5原則



通貨払

全額払

直接払

毎月1回以上払

一定期日払

Q5 労働時間、休日の決まりってあるの？

Q. 1日に働くことができる時間に決まりはありますか。
週末は高校の友人と遊びに行きたいのですが、仕事を休みにしてもらうことはできますか？

【ポイント】

労働時間は原則として **1週40時間以内**、**1日8時間以内**にする必要があり、休日は原則として **毎週1日**もしくは**4週で4日以上**を労働者に与える必要があります。

A. 「労働時間」という言葉をよく耳にするとと思います。労働時間とは、始業時間(仕事を始めた時間)から終業時間(仕事を終えた時間)までの時間から、休憩時間を除いた時間をいいます。例えば、始業時間が9時、終業時間が18時、休憩時間が12時～13時であれば、労働時間は8時間になります。



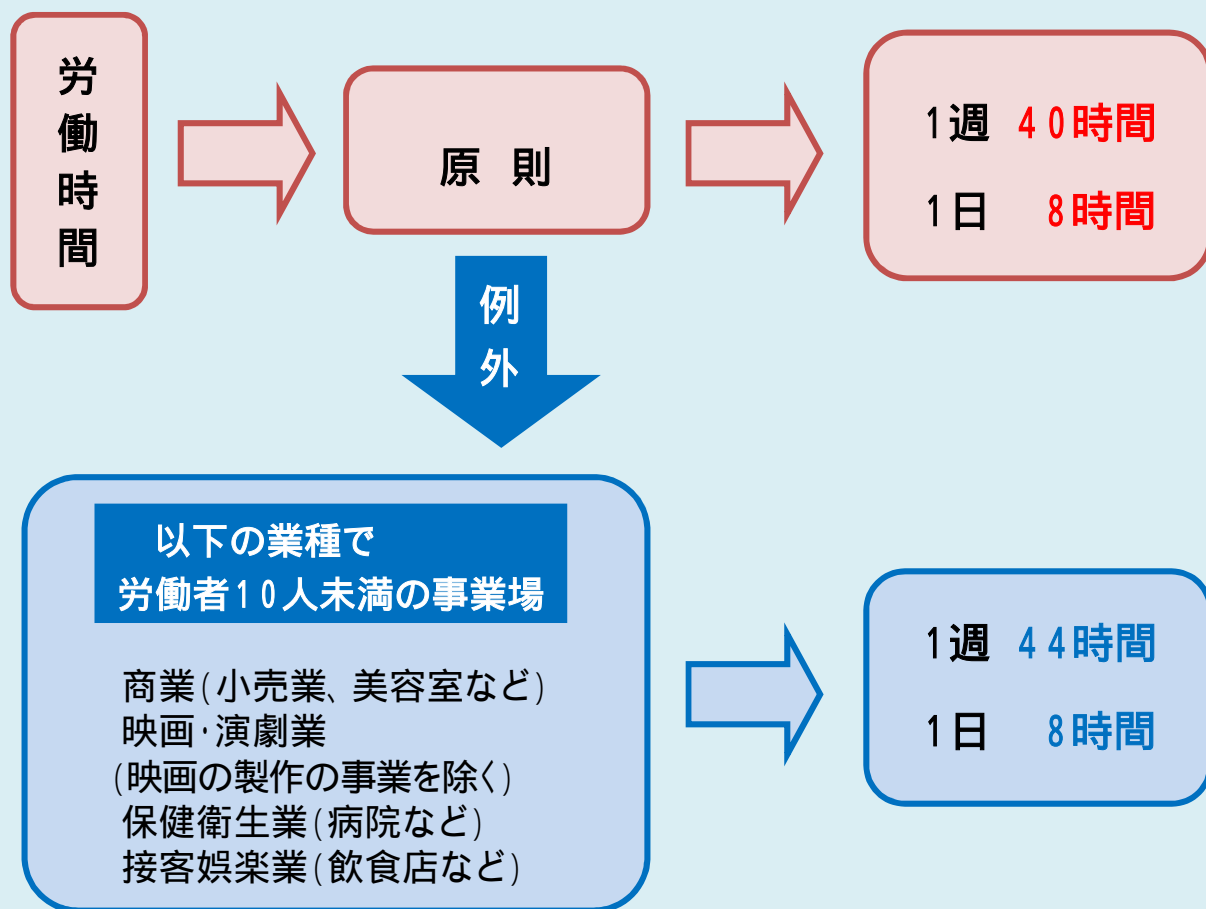
休憩時間についてはQ6へ(9ページ)

労働基準法では、労働時間は1週間**40時間**以内(労働者10人未満の商業など(8ページ)は特例として、1週間**44時間**以内)、1日**8時間**以内とするよう決められており、これを「**法定労働時間**」と呼びます(労働基準法第32条)。

また、「休日」とは労働契約の中で労働義務がない日、つまり、休みの日ですが、労働基準法では、**毎週1日**、もしくは**4週で4日**以上の休日を労働者に与える必要があり、これを「**法定休日**」と一般的に呼んでいます(労働基準法第35条)。

さて質問に戻りますが、質問については、年少者である高校生が1日に働くことができる時間は、原則として、法定労働時間である1日8時間以内、週40時間以内となります。ただし、Q7(10～11ページ)で説明しますが、使用者は労働者の代表者と協定を結んだ場合、1日8時間を超えて労働者に残業させることができます(18歳未満の年少者には制限があります)。

質問については、法律上、毎週1日もしくは4週4日以上
の休日を労働者に与える必要がありますが、この休日は通常、学校が休みである土・日曜日である必要はありません。実際には勤務シフトで労働日を決めるところが多いと思いますが、結論としては、週末に休みが取れるかどうかは、労働条件通知書の内容や責任者との話し合い次第となります。



Q6 アルバイト中に休憩は取れるの？

Q. アルバイトしているお店では休憩時間がありません。ずっと立ったままの仕事では疲れますが、休憩を取るとはできますか？

A. 「休憩時間」とは、始業時間から終業時間までの間で仕事から離れることができる時間になります。学校における休み時間と同様に「自由に利用できるもの」と考えてよいでしょう。労働基準法では、労働時間が

① **6時間**を超える場合は少なくとも**45分**

② **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るよう定められています(労働基準法第34条)。具体的な休憩時間は労働条件通知書の記載によりますが、休憩時間は「30分と15分」というように、分割して与えることも可能です。



Q7 残業、深夜に働くことってできるの？

Q. 店長から残業を指示されることがあります。残業した場合、賃金の額はどうなりますか？

A. 労働基準法では、Q5で説明した法定労働時間を超えて労働する場合を**時間外労働**(いわゆる**残業**)、法定休日に労働する場合を**休日労働**と呼んでいます。

労働者を時間外や休日に労働させる場合には、**協定**を結ぶ必要があります(労働基準法第36条)。この協定は、簡単にいうと、1日の残業は何時間までとするか、1か月で何回休日出勤するかなどについて、使用者と労働者の約束事を決めた書面になります。

使用者は、時間外労働させた場合は**25%**以上()、休日労働させた場合は**35%**以上の率で計算した割増賃金(残業代など)を支払う必要があります(労働基準法第37条)。働いた時間数が法定労働時間内であれば、残業させたとしても割増賃金の支払いは必要ありません。

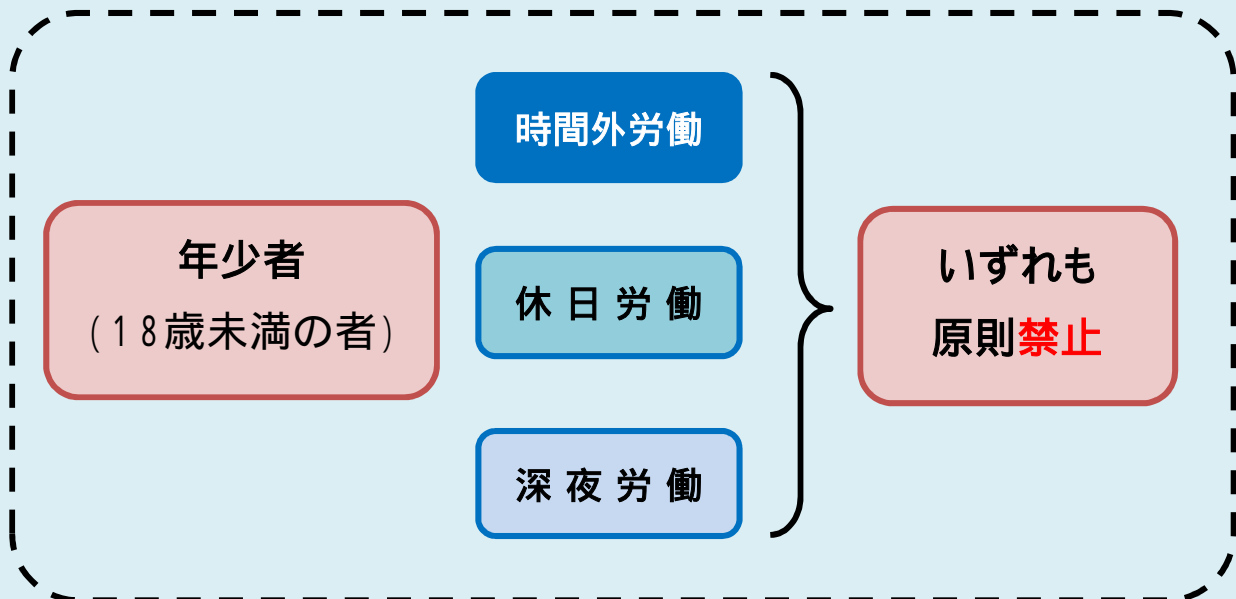
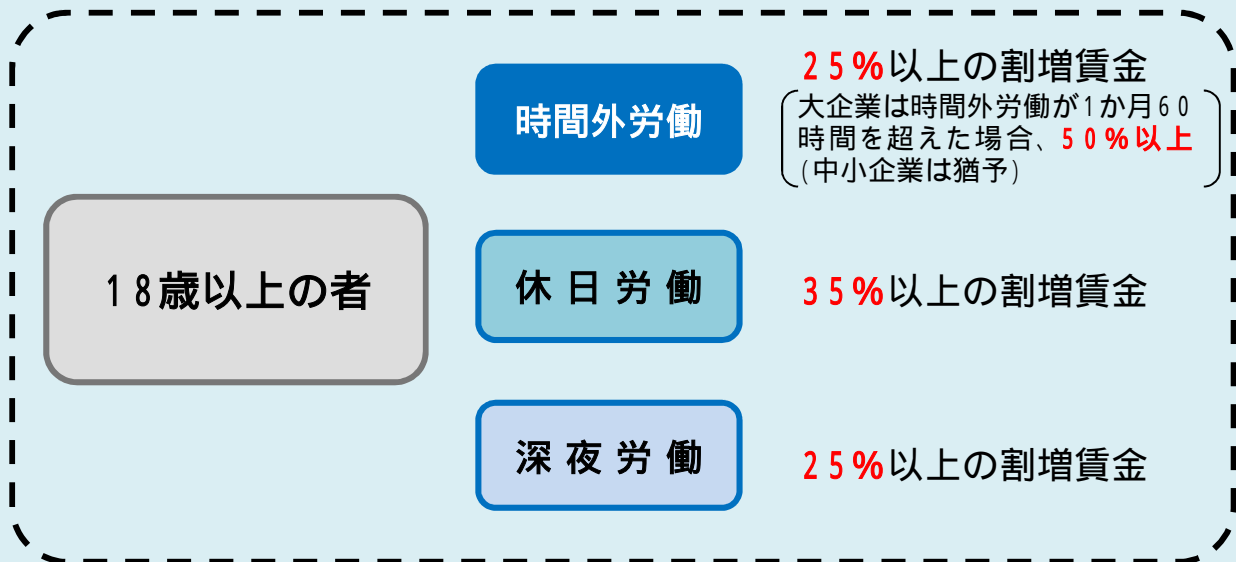
例えば、時給800円で働いている方が時間外労働した場合は時給1,000円(時給800円×1.25)、休日労働した場合は時給1,080円(時給800円×1.35)になります。

()大企業は、時間外労働が1か月60時間を超えた場合、**50%以上の割増賃金が必要**(中小企業は猶予)

また労働基準法では、午後10時から午前5時までを**深夜労働**としており、この時間帯に働いた場合、使用者に対し、**25%**以上の率で計算した割増賃金(深夜手当)の支払いを義務付けています(労働基準法第37条)。

個々の契約におけるこれらの割増賃金率は、労働条件通知書の に記載されています。

なお、**18歳未満の年少者を時間外・休日労働させること、深夜に労働させることは、原則、禁止**されています(労働基準法第60、61条)。



Q8 年次有給休暇ってなに？

Q. 年次有給休暇(年休、有休ともいう)はどのくらいの期間働けば取ることができますか？また、アルバイトでも取ることができるものですか？

A. 「年次有給休暇」とは、労働日に対して休暇を取得しても欠勤扱いとならず、賃金が支払われる制度です。

労働基準法では、**6か月継続勤務**し、その間に全労働日に対して**80%以上出勤**した労働者に対し**10日**、それ以後は表 の日数の年次有給休暇を与えると定められています(労働基準法第39条)。

また、週の所定労働時間が短い労働者の方は、表 の日数を与えると定められています。

なお、年次有給休暇を取得した日については、通常の賃金または平均賃金などを支払う必要があります。

週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者

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

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

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

Q9 解雇されたけどどうしよう？

Q. 3か月契約でアルバイトを始めましたが、1か月過ぎた時点で、店長から「今日で解雇するので、明日から来なくていい」と言われました。3か月分の給料を貯めて、欲しい物を買おうと思っていたのに、急に解雇と言われて困っています。店長に補償を求めることはできますか？

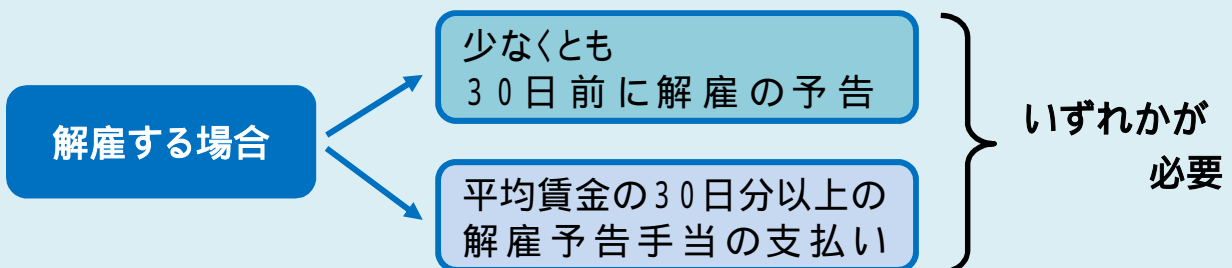
A. 労働基準法では労働者を解雇する場合、少なくとも**30日前に解雇の予告**をするか、予告を行わない場合には**平均賃金**（ ）の**30日以上**の**解雇予告手当の支払い**を義務付けています（労働基準法第20条）。

質問のケースは、解雇の予告を行わない場合に該当しますので、店側は平均賃金の30日以上解雇予告手当の支払いが必要となります。

（ ）**平均賃金** ... 原則として、直前の給料日から遡る3か月間に支払われた賃金の総額を、その間の総日数で除した(割った)金額

一方、夏休みの間(例えば8月31日まで)だけのアルバイトの場合、8月31日が訪れれば契約期間満了による退職となります。

解雇は契約期間の途中で使用者が契約を一方的に解除するものですので、この点が異なります。



Q10 その他

(1)年少者の危険有害業務の就業制限 (2)労災補償 (3)いじめ・嫌がらせ

(1)年少者の危険有害業務の就業制限

Q. 現在、高校2年の17歳です。高校生でも足場の上など、危険な場所で働くことはできますか？

A. 労働基準法では、18歳未満の年少者を「危険な業務・福祉に有害な場所における業務」に就かせることを禁止しています(労働基準法第62、63条)。具体的には以下のとおりです。

重量物の取扱いの業務(16歳以上満18歳未満の場合)

断続作業:男30kg以上、女25kg以上

継続作業:男20kg以上、女15kg以上

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送給する業務

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

特殊の遊興的接客業(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 など

(2) 労災補償

Q. 集荷・配送作業のアルバイトをしています。先日、倉庫内でフォークリフトに接触して右足を骨折してしまいました。治療費は自己負担しなければならないのでしょうか？

A. アルバイトであっても、工作中や通勤の途中などでケガをした場合には、労災保険による治療費や休業中の補償などを受けることができます(労働者災害補償保険法)。

(3) いじめ・嫌がらせ

Q. 職場で店長から嫌がらせを受けて困っています。間に入って話してもらえるところがありますか？

A. 使用者と労働者のトラブルの最終的な解決手段として裁判制度がありますが、これには多くの時間と費用がかかってしまいます。

三重労働局では、総務部企画室及び県内6か所の労働基準監督署内に「**総合労働相談コーナー**」を設置しており、個別労働紛争の解決や未然防止に向けた情報提供、相談の受付を行っていますのでご相談ください。

なお、職場での**セクシュアルハラスメント**に関する相談は、**三重労働局雇用均等室** で受け付けていますので、ご相談ください。

三重県で働くすべての方へ。

確認しましょう！最低賃金

時間額 737円

【発効日】平成25年10月19日

パートやアルバイトなどにも適用されます！

三重労働局内各課・室一覧(抜粋)

三重労働局 〒510-852 津市島崎町 327-2 津第二地方合同庁舎		
労働基準部 監督課	津第二地方合同庁舎 4F TEL 059-226-2106 FAX 059-226-2117	解雇の手続き、賃金不払い、年次有給休暇、労働時間などの相談 など
総務部 企画室	津第二地方合同庁舎 3F TEL 059-226-2110 FAX 059-228-5937	不当解雇、雇止め、賃金の引き下げなどの労働条件のほか、いじめ・嫌がらせに関する相談 など
雇用均等室	津第二地方合同庁舎 2F TEL 059-226-2318 FAX 059-228-2785	職場での男女均等取扱・セクハラ・母性健康管理、育児・介護休業法、パートタイム労働法に関する相談 など

県下の労働基準監督署一覧

名 称	所在地・電話番号	管轄区域
四日市労働基準監督署	〒510-0064 四日市市新正 2-5-23 TEL 059-351-1661 FAX 059-351-1660	四日市市、桑名市、いなべ市、桑名郡、員弁郡、三重郡
松阪労働基準監督署	〒515-0011 松阪市高町 493-6 松阪合同庁舎 3F TEL 0598-51-0015 FAX 0598-51-9988	松阪市、多気郡
津労働基準監督署	〒514-0002 津市島崎町 327-2 津第二地方合同庁舎 1F TEL 059-227-1282 FAX 059-227-1283	津市、鈴鹿市、亀山市
伊勢労働基準監督署	〒516-0008 伊勢市船江 1-12-16 TEL 0596-28-2164 FAX 0596-28-2166	伊勢市、鳥羽市、志摩市、度会郡
伊賀労働基準監督署	〒518-0836 伊賀市緑ヶ丘本町 1507-3 伊賀上野地方合同庁舎 1F TEL 0595-21-0802 FAX 0595-21-2640	伊賀市、名張市
熊野労働基準監督署	〒519-4324 熊野市井戸町 672-3 TEL 0597-85-2277 FAX 0597-85-2422	熊野市、尾鷲市、北牟婁郡、南牟婁郡