

学生アルバイトの労働条件に関する自主点検表

厚生労働省が実施した大学生等を対象としたアルバイトに関する意識等調査において、労働条件の明示が適切になされていない、準備や片付けの時間に賃金が支払われていないなどの労働基準関係法令違反のおそれがある回答が見られたところです。

学生アルバイトの労働条件の確保のため、以下の事項について自主点検を行いましょう。

労働基準関係法令に違反する事項

労働条件の明示

1 アルバイトを雇い入れる際、賃金や労働時間などの労働条件を記載した書面を交付していますか。

就業規則

2 アルバイトを含め、常時 10 人以上の労働者を使用する場合、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出ていますか。

3 就業規則をアルバイトに周知していますか。

労働時間

4 所定の労働時間は、週 40 時間※、1 日 8 時間以内となっていますか。

※ 商業や接客娯楽業などの業種のうち、常時 10 人未満の労働者を使用する事業場は週 44 時間

5 アルバイトに法定労働時間を超えて労働をさせる場合、時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる 36 協定）を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出ていますか。

休憩・休日、年次有給休暇

6 1 日の労働時間が 6 時間を超える場合には少なくとも 45 分、8 時間を超える場合には少なくとも 1 時間以上の休憩を、労働時間の途中に与えていますか。

7 少なくとも週 1 日もしくは 4 週に 4 日以上の日を与えていますか。

8 アルバイトに、勤務日数に応じて年次有給休暇を付与していますか。

賃金

9 賃金は、毎月、決まった支払日に、その全額を支払っていますか。

10 都道府県ごとに定められている最低賃金額以上の額を支払っていますか。

11 規律違反やミスをしたことを理由に、就業規則に記載なく罰金等を課していませんか。

割増賃金

12 週 40 時間、1 日 8 時間を超えた時間外労働については、通常の賃金の 25% 以上、休日労働については、通常の賃金の 35% 以上の割増賃金を支払っていますか。

13 午後 10 時から午前 5 時までの深夜労働については、通常の賃金の 25% 以上の割増賃金を支払っていますか。

解雇、退職

14 解雇する場合、少なくとも 30 日前に予告するか、30 日分以上の平均賃金（いわゆる解雇予告手当）を支払っていますか。



厚生労働省



文部科学省

労働基準関係法令に違反するおそれがある事項

労働時間

- 15 タイムカード等の客観的な記録から確認するなどにより、実際に働いた時間を適正に把握していますか。
- 16 準備や片付けの時間（学習塾等の場合、授業以外に行う質問対応、報告書の作成等に要した時間）を労働時間としていますか。

賃金

- 17 賃金を一方的に引き下げていませんか。

健康診断

- 18 1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を実施していますか。

※ 高等教育機関進学率が趨勢的に上昇し、長期休暇中と授業期間中の両方ともアルバイトで働く学生の割合が増加傾向にあり、また実態として学生のアルバイト時間も増加傾向にあるなど、学生とアルバイトとの結びつきは強まってきています。

このため、以下の事項について、学生の本分である学業とアルバイトの両立のために特に御配慮いただく必要があります。

学業とアルバイトの両立のために特に配慮が必要な事項

解雇、退職

- 19 アルバイトが退職を申し入れているにもかかわらず、人手不足等を理由に、継続して働くことを強要していませんか。

シフト

- 20 相手の同意を得ることなく、一方的にシフトの決定・変更を行っていませんか。
- 21 試験の準備期間や試験期間中などに、学生の希望に反してシフトを入れていませんか。

労働基準関係法令に違反する事項

労働条件の明示

1 アルバイトを雇い入れる際、賃金や労働時間などの労働条件を記載した書面を交付していますか。

⇒ アルバイトを雇い入れる場合、労働契約締結時に、賃金、労働時間などの労働条件を必ず明示する必要があります。更に、特に重要な次の6項目については、書面を交付する必要があります（労働基準法第15条）。

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② 期間の定めがある契約の更新についてのきまり（更新の有無、更新する場合の判断基準など）
- ③ どこでどんな仕事をするのか（就業の場所、従事する業務）
- ④ 仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーション等）
- ⑤ 賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定、計算と支払方法、締切と支払の時期）
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職に関すること（解雇事由を含む））

これら以外の労働契約の内容についても、使用者と労働者はできる限り書面で確認する必要があると定められています（労働契約法第4条第2項）。

〈労働条件通知書のモデル様式はこちら〉

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/keiyaku/kaisei/dl/youshiki_02.pdf

就業規則

2 アルバイトを含め、常時10人以上の労働者を使用する場合、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出ますか。

⇒ アルバイトを含め、常時10人以上の労働者を使用する場合は、就業規則を作成し、労働者代表※の意見書を添えて所轄の労働基準監督署長へ届け出る必要があります（労働基準法第89条、第90条）。

なお、常時10人未満の事業場においても、トラブルを防ぐため、就業規則を作成することが望まれます。

※ 「労働者代表」とは、①事業場にアルバイトを含む全労働者の過半数で組織する労働組合がある場合には、その労働組合、②そのような労働組合がない場合には、アルバイトを含む全労働者の過半数を代表する者とされています。

〈就業規則に必ず記載する必要がある事項〉

- ・ 仕事の時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーション等）
- ・ 賃金はどのように支払われるのか（賃金の決定、計算と支払方法、締切と支払の時期）
- ・ 辞めるときのきまり（退職に関すること（解雇事由を含む））

就業規則の内容は、法令や労働協約に反してはなりません（労働基準法第92条、労働契約法第13条）。

〈モデル就業規則はこちら〉

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/model/

3 就業規則をアルバイトに周知していますか。

⇒ 就業規則は、作業場の見やすい場所に常時掲示するか備え付ける、労働者に配付するなどの方法により、アルバイトを含む労働者に周知する必要があります（労働基準法第106条）。

労働時間

4 所定の労働時間は、週40時間※、1日8時間以内となっていますか。

※ 商業や接客娯楽業などの業種のうち、常時10人未満の労働者を使用する事業場は週44時間

⇒ 法定労働時間の原則は、週40時間、1日8時間以内と定められており、所定の労働時間（シフト時間）は、法定労働時間以内に設定する必要があります（労働基準法第32条）。

もう一步進んで <年少者の深夜労働>

満18歳に満たない労働者は、原則午後10時から午前5時までの労働が禁止されています（労働基準法第61条）。

5 アルバイトに法定労働時間を超えて労働をさせる場合、時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出ていますか。

⇒ アルバイトに法定労働時間を超えて労働（時間外労働）させる場合や法定休日に労働させる場合には、労働者代表との間で、あらかじめ時間外労働・休日労働に関する協定（いわゆる36協定）を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります（労働基準法第36条）。

36協定により延長することができる労働時間は、厚生労働大臣が定める「時間外労働の限度に関する基準」において示される延長時間の限度を超えないようにしなければなりません（原則月45時間、年360時間）。

<<36協定について詳しくはこちら>>

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/roudouzikan/040324-4.html

休憩・休日、年次有給休暇

6 1日の労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間以上の休憩を、労働時間の途中に与えていますか。

⇒ 1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を、労働時間の途中に与える必要があります（労働基準法第34条）。また、原則として、労働時間の途中で一斉に与え、かつ自由に利用させる必要があります（ただし、労働者代表との間で、協定を締結することにより、この一斉付与の原則が適用除外となります）。

労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間とみなされることがあります。

7 少なくとも週1日もしくは4週に4日以上の日を休ませて与えていますか。

⇒ 毎週少なくとも1日、あるいは4週間を通じて4日以上の日を休ませて与える必要があります（法定休日、労働基準法第35条）。なお、休日は、原則として、午前0時から午後12時までの継続24時間の暦日で与える必要があります。

8 アルバイトに、勤務日数に応じて年次有給休暇を付与していますか。

⇒ 雇入れの日から6か月間継続勤務し、その間の全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、最低10日の年次有給休暇を付与する必要があります（労働基準法第39条）。その後は、継続勤務年数1年ごとに一定日数を加算した日数を付与する必要があります。

※ アルバイトであっても、

- ・ 週の所定労働日が5日以上、もしくは週の所定労働時間が30時間以上の場合は、一般の労働者と同じ日数
- ・ 週の所定労働時間が30時間未満の場合には、その所定労働日数に応じた日数の年次有給休暇を付与する必要があります。

賃金

9 賃金は、毎月、決まった支払日に、その全額を支払っていますか。

⇒ 賃金は、①通貨で、②直接労働者に、③全額を、④毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。
なお、労働者の同意など一定の条件を満たせば、銀行口座等への振込による支払も可能です（労働基準法第24条）。

もう一步進んで <所得税法における給与明細書の交付義務>

給与を支払う者は、給与の支払を受ける者に支払明細書を交付する必要があります（所得税法第231条）。

10 都道府県ごとに定められている最低賃金額以上の額を支払っていますか。

⇒ 最低賃金法によって、賃金の最低限度額が定められています（最低賃金法第4条）。

最低賃金は都道府県ごとに定められています。労働者と同意して最低賃金より低い賃金額で契約したとしても、その契約は法律によって無効となり、最低賃金額で契約したことになります。

11 規律違反やミスをしたことを理由に、就業規則に記載なく罰金等を課していませんか。

⇒ 労働者が規律違反をしたことを理由に、制裁として、賃金の一部を減額する（減給）場合には、あらかじめ就業規則で定めておく必要があります。また、1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、複数回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（月給なら月給の金額）の10分の1以下とする必要があります（労働基準法第91条）。

もう一步進んで <損害賠償等の予定について>

労働者が規律違反などをした場合に、損害額に関わらず、一定額の違約金や損害賠償を支払うことをあらかじめ定めておくことは、禁止されています（労働基準法第16条）。

例えば、使用者が労働者に対し、「会社の備品を壊したら1万円」などとあらかじめ定めておいたとしても、無効となります。

割増賃金

12 週40時間 1日8時間を超えた時間外労働については、通常の賃金の25%以上、休日労働については、通常の賃金の35%以上の割増賃金を支払っていますか。

13 午後10時から午前5時までの深夜労働については、通常の賃金の25%以上の割増賃金を支払っていますか。

⇒ アルバイトも含め、1日8時間または週40時間を超えて労働させた場合や、深夜（午後10時～午前5時）に労働させた場合には25%以上、法定休日に労働させた場合には35%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

なお、時間外労働が1か月について60時間を超えた場合には、その超えた時間について50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。（ただし、中小企業について当分の間適用が猶予されています。）

もう一步進んで <割増賃金の計算における労働時間数>

1日ごとの労働時間数は分単位で把握・確定しなければならず、割増賃金の計算の際にも、その時間を基に計算する必要があります。なお、1か月における時間外労働、休日労働及び深夜労働の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げるという端数処理は例外的に認められています。

解雇、退職

14 解雇する場合、少なくとも30日前に予告するか、30日以上平均賃金（いわゆる解雇予告手当）を支払っていますか。

⇒ 労働者を解雇する場合には、原則として少なくとも30日以上前に予告する必要があります。予告しない場合は、30日以上平均賃金（いわゆる解雇予告手当）を支払わなければなりません（労働基準法第20条）。また、解雇事由については就業規則に記載しておく必要があります（労働基準法第89条）。

なお、業務上災害のための療養中の期間とその後の30日間や、産前産後による休業期間とその後の30日間の場合等一定の場合については、法令により、解雇が明示的に禁止されています（労働基準法第19条）。また、これに該当しない場合であっても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、権利を濫用したものとして無効となります。（労働契約法第16条）

労働基準関係法令に違反するおそれがある事項

労働時間

15 タイムカード等の客観的な記録から確認するなどにより、実際に働いた時間を適正に把握していますか。

⇒ 使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。

確認・記録の方法としては、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」により、原則として、次のいずれかの方法によるものとされています。

- ・ 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
- ・ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

※ 労働時間を確認するに当たっては、1日ごとの労働時間数を、分単位で把握・確認する必要があります。

≪「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」について詳しくはこちら≫

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/roudouzikan/070614-2.html

16 準備や片付けの時間（学習塾等の場合、授業以外に行う質問対応、報告書の作成等に要した時間）を労働時間として扱っていますか。

⇒ 始業時刻前に行う準備や終業時刻後の後始末、掃除等は、使用者の明示又は黙示の指揮命令下に行われている場合には、労働時間となります。

例えば、以下のような時間は、労働時間となる可能性があります。

- ・ 学習塾等の講師が、授業以外に行う質問対応、報告書の作成等に要した時間
- ・ 制服・作業服の着用を事業所内で行うことを義務付けている場合、その更衣等に要した時間
- ・ 会社が出席を強制している教育、研修に参加する時間

賃金

17 賃金を一方的に引き下げていませんか。

⇒ 労働契約において定められている賃金などの労働条件について、それを一方的に引き下げるなど、労働者の同意なく、労働者の不利益となる内容に労働条件を変更することはできません（労働契約法第9条）。

このため、賃金を一方的に引き下げて支払った場合には、賃金の一部不払い（労働基準法第24条違反）になる可能性があります。

健康診断

18 1年以内ごとに1回、定期に健康診断を実施していますか。

⇒ アルバイトでも、以下の要件のいずれにも該当する場合は、1年以内ごとに1回、定期に健康診断を実施する必要があります（労働安全衛生法第66条）。

① 期間の定めのない契約により使用される者（1年以上継続勤務が見込まれる者を含む）

② 1週間の所定労働時間が、同じ事業場において同種の業務に従事する通常の労働者の4分の3以上の者

※ 深夜業等の業務に常時従事する場合は、6か月以内ごとに1回、定期に健康診断を実施する必要があります。

学業とアルバイトの両立のために特に配慮が必要な事項

解雇、退職

19 アルバイトが退職を申し入れているにもかかわらず、人手不足等を理由に、継続して働くことを強要していませんか。

⇒ 労働者は、原則として会社を退職することをいつでも申し入れることができます。

あらかじめ契約期間が定められていないときは、民法の規定では、労働者は退職届を提出するなど退職の申入れをすれば、2週間経てば辞めることができます（民法第627条第1項）。

3か月間などあらかじめ契約期間の定めがあるとき（有期労働契約）は、契約期間満了とともに労働契約が終了します。使用者が労働者に継続して働いてもらう場合は、新たに労働契約を締結する必要があります（労働者の同意が必要）。

シフト

20 相手の同意を得ることなく、一方的にシフトの決定・変更を行っていませんか。

⇒ 勤務日や勤務時間については、労働条件通知書等によりあらかじめ労働者に通知する必要があります。

また、シフト勤務等（勤務割表により勤務日・勤務時間が特定されたもの）による場合には、あらかじめ勤務割表の作成手順及びその周知方法を定めておき、それに従って通知する必要があります。

採用時に合意した以上のシフトを入れる場合など、労働条件を変更する場合には、事前に労働者の同意が必要です。

なお、シフトを一方的に削るなど、勤務時間を労働者に示し、勤務時間を特定した後に、会社側の都合で労働時間の全部又は一部を休業させた場合には、使用者は平均賃金の6割以上の休業手当を支払わなければなりません（労働基準法第26条）。

21 試験の準備期間や試験期間中などに、学生の希望に反してシフトを入れていませんか。

⇒ 試験の準備期間や試験期間中など、学生が学業に時間を割く必要がある際は、本人の意向を確認の上、できるだけシフト設定に当たり配慮することが必要です。

アルバイトに関する各種保険制度の適用

○労災保険

正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく、また、1日だけといった短期のアルバイトも含めて、労災保険の対象です。なお、仕事が原因の病気やけが、通勤途中の事故で病院に行く場合は、健康保険は使えません（健康保険法第55条）。

○雇用保険

①週所定労働時間が20時間以上かつ②31日以上雇用見込みがあれば、正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく、雇用保険の対象です。ただし、昼間学生の場合は、雇用保険の対象になりません（雇用保険法第6条）。

○健康保険・厚生年金保険

アルバイトやパートタイマーでも、常用的な使用関係がある場合は、健康保険・厚生年金保険の対象です。

常用的な使用関係にあるかどうかの判断は、同じ事業所で同様の業務に従事している一般社員の労働日数、労働時間等を基準に、それぞれがおおむね4分の3以上であるかどうかを目安に、就労形態等を考慮し、総合的に判断されます。

パートタイム労働法の概要

パートタイム労働者（※）を雇用する事業主は、パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）に基づき、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保や、雇用管理の改善措置の内容（賃金制度の内容等）のパートタイム労働者に対する説明など、同法に定める雇用管理の改善等に関する措置を講ずる必要があります。

※ パートタイム労働法の対象となる「パートタイム労働者」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。したがって、アルバイトでも、その名称にかかわらず、上記の条件に当てはまる労働者は、同法における「パートタイム労働者」に該当します。

アルバイトの労働条件の確保に当たっては、特に、以下の規定に留意してください。

- ・ アルバイトを雇い入れたときは、労働基準法で明示が義務付けられた労働条件に加え、昇給、退職手当、賞与の有無及び相談窓口について、文書の交付等により明示する必要があります（パートタイム労働法第6条1項）。
- ・ アルバイトからの相談に対応するための体制（相談窓口）を整備する必要があります（パートタイム労働法第16条）。