

担当	滋賀労働局労働基準部 監督課長 嶋田 憲嗣 地方労働基準監察監督官 吉村 賢一 専門監督官 倉橋 隆成 (電話) 077-522-6649
----	---

学生アルバイトに係る労働基準法などの違反事例を紹介します ～まずは、書面による労働条件の明示とその確認がトラブル回避の第一歩です～

滋賀労働局（局長 大山 剛二）は、このたび、学生アルバイトに係る、労働基準法などの主な違反の事例をまとめましたので、紹介します。

学生とアルバイトの結びつきが強まってきている中、学生の本分である学業と生活補助のためのアルバイトとの適切な両立が求められています。厚生労働省では、学生を対象に実施した意識調査の結果を踏まえ、昨年11月、経済団体に対し、労働基準関係法令の遵守やシフト設定などの課題への配慮を要請しました。また、滋賀労働局でも、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた様々な取組を行っています。

今回の事例は、滋賀県内の労働基準監督署が、労働基準法などの法令違反を確認し是正・改善を指導した事例のうち、学生アルバイトの方に関するものです。

夏休みを迎え、アルバイトを始めたばかり又はこれから始める予定という学生の方が増加することが予想されますが、労働基準法などの法令違反に関して、学生アルバイトの方は被害者とならないよう、また、使用者の方も気付かないうちに加害者とならないよう、この機会に、労働条件の書面による明示の有無とその内容の確認を行いましょう。

【滋賀県内の学生アルバイトの方が労働基準法などの違反の被害者となった主な事例】

○ 事例1（労働条件の明示：労働基準法第15条違反）

労働契約の締結に際し、労働条件を書面で明示していなかったもの。また、書面で明示されていたが、その明示された条件に漏れがあったもの。

○ 事例2（賃金の支払：労働基準法第24条違反）

作業にミスがあったことを理由に、学生アルバイトの反省を促すためとして、賃金の一部を支払日に支払わず、留め置いていたもの。

○ 事例3（年少者の証明書：労働基準法第57条違反）

18歳未満の高校生アルバイトを使用しているにもかかわらず、年齢証明書（住民票記載事項証明書など）を備え付けていなかったもの。

○ 事例4（最低賃金の効力：最低賃金法第4条違反）

高校生アルバイトのみ、滋賀県最低賃金額を下回る賃金を支払っていたもの。

※ いずれの事例も労働基準監督署の指導により、すでに是正されています。

【資料】

別紙 学生アルバイトに係る労働基準法などの違反事例等

● 学生アルバイトの方向け

参考資料1 アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント

参考資料2 学生アルバイトのトラブルQ&A

● 学生アルバイトを使用される事業主の方向け

参考資料3 高校生等のアルバイトの労働条件に関する自主点検表

参考資料4 学生アルバイトの労働条件に関する自主点検表

● 学生アルバイトの方、学生アルバイトを使用される事業主の方の双方向け

参考資料5 労働条件を確かめてみませんか？

参考資料6 労働条件相談ほっとライン

【相談窓口】

相談の仕方	窓口	連絡先	備考
行政機関に相談したい	労働基準監督署 総合労働相談コーナー	大津労働基準監督署：077-522-6641 彦根労働基準監督署：0749-22-0654 東近江労働基準監督署：0748-22-0394 滋賀労働局：077-523-1190(マタハラ・セクハラ) 077-522-6648(その他)	総合労働相談コーナーは労働基準監督署や労働局の中にあります
夜間・休日に相談したい	労働条件相談 ほっとライン	はい！ ろうどう 0120-811-610	月・火・木・金 17:00～22:00 土・日 10:00～22:00 (12/29～1/3 除く。)
メールで情報提供したい	労働基準関係 情報メール窓口	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html	

※ 学生アルバイトの労働条件の確保に係る取組等は、以下の URL から参照できます。

■ 「高校生等のアルバイトの労働条件の確保について要請しました

～厚生労働省と文部科学省が連携し、高校生アルバイトの多い業界団体に要請～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000130155.html> (平成 28 年 7 月 20 日公表)

■ 「高校生に対するアルバイトに関する意識等調査結果について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000124502.html> (平成 28 年 5 月 18 日公表)

■ 「『アルバイトの労働条件を確かめよう！』キャンペーンを実施

～アルバイトを始める新入生が多い4月から7月まで～ (滋賀労働局)

<http://shiga-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0119/1059/2016323123216.pdf> (平成 28 年 3 月 23 日公表)

■ 「『アルバイトの労働条件を確かめよう！』キャンペーンを全国で実施

～アルバイトを始める新入生が多い4月から7月まで～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000116758.html> (平成 28 年 3 月 18 日公表)

■ 「学生アルバイトの労働条件の確保について要請しました

～厚生労働省と文部科学省が連携し、学生アルバイトの多い業界団体に要請～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000108174.html> (平成 27 年 12 月 25 日公表)

■ 「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果について」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000103577.html> (平成 27 年 11 月 9 日公表)

学生アルバイトに係る労働基準法などの違反事例等

1 学生アルバイトに係る労働基準法などの違反事例

○ 滋賀県内における学生アルバイトに係る監督指導事例

滋賀県内の労働基準監督署が、労働基準法などの法令違反を確認し是正・指導した事例のうち、学生アルバイトの方を含むパート労働者に関する主なものは、以下のとおり。

表1 滋賀県内における学生アルバイトに係る監督指導事例

主な内容	違反する法令
学生アルバイトとの労働契約に際し、労働条件を書面で明示していなかったもの。また、同様に、労働条件を書面で明示していたものの、有期労働契約を更新する場合の基準が漏れていたもの。	労働基準法第15条（労働条件の明示）
退職に当たり、貸与された制服の保証金として預けた金銭の返還を求めていたが、7日以内に返還されなかったもの。	労働基準法第23条（金品の返還）
作業にミスがあったことを理由に、学生アルバイトの反省を促すため、賃金の一部を支払日に支払わず、留め置いていたもの。	労働基準法第24条（賃金の支払）
突然退職したことを理由に、賃金を支払っていないかったもの。	労働基準法第24条（賃金の支払） 最低賃金法第4条（最低賃金の効力）
36協定（時間外労働協定）の締結・届出がなかったが、違法な時間外労働を行わせていたもの。また、同様に休日労働を行わせ、かつ、その休日労働に対し割増賃金を支払っていないかったもの。	労働基準法第32条（労働時間） 同法第35条（休日） 同法第37条（割増賃金）
必要な休憩時間を与えていなかったもの。	労働基準法第34条（休憩）
18歳未満の学生アルバイトを使用していたが、年齢証明書（住民票記載事項証明書など）を備え付けていなかったもの。	労働基準法第57条（年少者の証明書）
18歳未満の学生アルバイトに深夜労働をさせていたもの。また、その深夜労働に対し割増賃金を支払っていないかったもの。	労働基準法第61条（深夜業） 同法第37条（割増賃金）
定期健康診断を実施せず、また、深夜業に従事している者に対して特定健康診断を実施していないかったもの。	労働安全衛生法第66条（健康診断）
高校生の学生アルバイトのみ、滋賀県最低賃金額を下回る賃金を支払っていたもの。	最低賃金法第4条（最低賃金の効力）

○ 全国の学生アルバイトに係る監督指導事例

全国の労働基準監督署が、労働基準法などの法令違反を確認し是正・指導した事例のうち、学生アルバイトの方に関する主なものは、以下のとおり（昨年12月に厚生労働本省が行った学生アルバイトの多い業界団体に対する要請からの抜粋し簡略化したもの。）。

表2 全国の学生アルバイトに係る監督指導事例

主な内容	違反する法令
労働契約の締結に際して、労働条件を書面により明示せず、口頭での説明のみとしていたもの。また、常時使用するアルバイトに、1年以内ごとに1回（午後10時以降の深夜業を含む業務に常時従事するアルバイトについては、6か月以内ごとに1回）、定期に医師による健康診断を行っていないかったもの。	労働基準法第15条（労働条件の明示） 労働安全衛生法第66条（健康診断）
突然退職したことを理由に、賃金の一部が支払われていなかったもの。アルバイトは、学業のためにシフトを入れないと伝えていた期間にシフトを入れようとしたため退職したが、事業主は、突然の退職で新たな募集をしなければならないので「迷惑料」を賃金から差し引くと主張していた。	労働基準法第24条（賃金の支払）

無断欠勤を理由とした「罰金」等が、一方的に退職後に支払われた賃金から控除されて支払われていたもの（数日間の欠勤の後、退職をしていたもの。）。	労働基準法第 24 条 （賃金の支払）
学習塾業界のアルバイト講師について、授業終了後の質問対応を行った時間や授業記録を作成した時間を、労働時間として取り扱わず、当該時間分の賃金の支払が不足していたもの。また、36 協定（時間外労働協定）の締結・届出なく時間外労働を行わせ、さらに、労働契約の締結に際して、書面による明示しなければならない「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」が、交付された労働条件通知書に記載されていなかったもの。	労働基準法第 24 条 （賃金の支払） 同法第 32 条 （労働時間） 同法第 15 条 （労働条件の明示）

2 学生アルバイトに係る主な相談事例（滋賀労働局）

○ 学生アルバイトの方からの相談

学生アルバイトやそのご家族の方から、労働基準監督署や総合労働相談コーナーに寄せられた主なご相談の内容は、以下のとおり。

表 3 学生アルバイト等からの相談内容

相談内容	主なポイント
滋賀県最低賃金額が 1 時間当たり 764 円に改訂された後も、賃金額が 1 時間当たり 764 円未満のままなのですが、問題ないのでしょうか。	<p>➡ 使用者は、滋賀県最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません（支払わない場合、最低賃金法第 4 条違反。）。</p> <p>➡ 滋賀県最低賃金額は毎年夏頃に見直しの議論が行われ、見直される場合、例年 10 月上旬から新しい最低賃金額が適用されます。</p>
オーダーミスをすると自腹で代金を支払わされたり、事務処理のミスを理由に損害金を払うように言われるのですが、支払う必要はあるのでしょうか。	<p>➡ 法律上、オーダーミス分や売れ残りを買う義務はありません。同意なく一方的に天引きすることもできません。</p> <p>➡ 例えば、お店のものを壊したときは、弁償しなければならない場合もありますが、本来の値段以上を罰金として支払う必要はありません。なお、個々に民事的に判断されます。</p>
働いた分のアルバイト代が支払われません。会社に何度聞いても明確な説明がされないの、学生アルバイトだからと軽くあしらわれていると思います。	<p>➡ 働かせた分の賃金は支払わなければなりません（支払わない場合、労働基準法第 24 条・最低賃金法第 4 条違反。）。</p> <p>➡ 労働者であれば、アルバイトとして働いたか否かは関係ありません。</p>
重い責任の業務をさせられるので退職しようとしたところ、初めて自分の契約期間がどのくらいかを聞かされました。労働条件を書面で明示されたこともなかったのですが、問題ありませんか。	<p>➡ 労働契約を締結する際には、必要な労働条件を書面で明示しなければなりません（書面での明示がない場合、労働基準法第 15 条違反。）。</p> <p>➡ 書面での明示が必要な事項は、契約期間のほか、賃金、労働時間、就業の場所、従事する業務などがあります。</p>
学校が忙しくなったことから退職したい旨を伝えたところ、退職は許さないと言われました。本当に退職できないのでしょうか。	<p>➡ 原則として退職することをいつでも申し入れることができます。また、あらかじめ契約期間が定められていないときは、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（民法の規定）。</p> <p>➡ ただし、急に辞めてしまうとアルバイト先も困るでしょうから、アルバイト先とよく話し合ってください。</p>
高校 2 年生が 23 時頃に働いているのですが、問題ないのでしょうか。	<p>➡ 満 18 才に満たない場合、深夜の時間帯（22 時から翌 5 時まで）は働かせてはいけません（働かせた場合は、労働基準法第 61 条違反。）。</p>
インターンシップなのですが、休憩も取れなければ、勤務時間も長く困っています。	<p>➡ インターンシップであっても労働者（※）である場合、使用者は労働時間や休憩時間などの労働基準関係法令を守らなければなりません。</p>

	<p>※直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられます（この判断は個々の実態に即して行う必要あり。）。</p>
--	--

○ 学生アルバイトを使用する会社の方からの相談

学生アルバイトを使用する会社の方から、労働基準監督署や総合労働相談コーナーに寄せられたご相談の内容は、労働基準関係法令の内容や解釈についての問い合わせが多く、主な具体的な相談例は、以下のとおり。

表 4 学生アルバイトを使用する会社からの相談内容

相談内容	主なポイント
<p>高校生をアルバイトとして雇用したいが、滋賀県最低賃金の額はいくらでしょうか。</p>	<p>➡ 正社員かアルバイトかを問わず、また、いわゆる社会人か学生かを問わず、滋賀県最低賃金は全ての労働者が対象となり、平成 28 年 8 月 3 日現在、1 時間当たり 764 円です。なお、特定の産業が対象の「特定最低賃金」もあります。</p>
<p>高校生を雇用する予定ですが、年齢証明は学生証で構いませんか。</p>	<p>➡ 満 18 才に満たない場合、その年齢の証明書を事業場に備え付ける必要があります（備え付けていない場合、労働基準法第 57 条違反。）。この証明書は、住民票記載事項証明書で足りることとされています。</p>
<p>学生アルバイトを雇用しているのですが、シフト表に基づいて出勤日を定めているので、1 週当たりの所定労働日数が一定ではありません。年次有給休暇の対象から外しても構いませんか。</p>	<p>➡ 学生アルバイトでも、一定の条件を満たせば、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）。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、所定労働日数に応じて付与日数が決まっています。</p> <p>➡ 週の所定労働日数が一定でない場合、年間の所定労働日数により付与日数が決まります。この場合、年間 48 日以上勤務をしない方は、対象から外しても構いません。</p>

【参考（アルバイトと学業の両立についての大学生等及び高校生の意見）】

厚生労働省「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果」（昨年 11 月 9 日発表）・「高校生へのアルバイトに関する意識等調査結果」（本年 5 月 18 日発表）より、抜粋。

使用者に係るもの	大学生等	<ul style="list-style-type: none"> ・シフトをもっと柔軟にするなどシフト上の配慮をしてほしい（特にテスト期間） ・使用者が学生の学業優先に対する理解を持ってほしい ・代替人材の確保や十分な数のバイトを確保してほしい ・使用者に対する取締を強化してほしい／事業者側が労働条件の明示等のルールをもっと知って守ってほしい／バイトに無理をさせないでほしい
	高校生	<ul style="list-style-type: none"> ・テストの準備期間やテスト期間には休ませて欲しい ・もう少しシフトの設定を柔軟にして欲しい
学生自身に係るもの	大学生等	<ul style="list-style-type: none"> ・学生自身の自覚や意識、計画性をもつべき ・学生側が自分の条件をはっきりと主張し、時には断るべき ・自分でバイトの労働条件をよく調べ、自分の生活にあった仕事を見つけるべき
	高校生	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件の確かなアルバイトを選んだり、自分で計画的にシフトを希望したりして働き過ぎないようにすべき ・あらかじめテスト期間やシフトの希望を使用者側にハッキリと伝える

学生の皆さんへ

アルバイトをする前に 知っておきたい7つのポイント

- Point 1** アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう！
- Point 2** バイト代は、毎月、決められた日に、全額支払いが原則！
- Point 3** アルバイトでも、残業手当があります
- Point 4** アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます
- Point 5** アルバイトでも、仕事中のけがは労災保険が使えます
- Point 6** アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません
- Point 7** 困ったときは、総合労働相談コーナーに相談を

夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ

はい！ ろうどう
0120-811-610 月・火・木・金：午後5時～午後10時
土・日：午前10時～午後5時

確かめよう！
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター 「たしかめたん」

詳しくはこちら→
ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」



アルバイトを始める際に、会社から労働条件を示してもらいましょう！
また、通知書は大切に保管しましょう！！



労働条件通知書

※シフトの設定 (始業・終業の時刻、休日、勤務日など) に当たって、学業とアルバイトの両立に配慮してください。

殿		年 月 日
会社等の名称と所在地 _____ 使用者の職名と氏名 _____		
契約期間	1 期間の定めなし 期間の定めあり (2~4は「期間の定めあり」の場合に記入) 2 契約期間 (年 月 日 ~ 年 月 日) 3 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 ()] 4 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		
従事する業務		
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、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) 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) 4 休日労働 (有 (1か月 日、1年 日) , 無) ※1 勤務シフトによる場合は、上記1を基本としつつ、勤務シフト表により定められた始業・終業時刻による。(なお、始業・終業時間を繰上げ・繰下げの場合もある。) ※2 変形労働時間制や交代制の採用の有無 (有 ・ 無) 有の場合、詳細は別途定める。 ※3 フレックス制などが労働者に適用される場合は別途定める。	
休日及び勤務日	1 勤務日：毎週 _____ 曜日、その他 () (週毎に勤務日が定められていない場合は) 週・月当たり _____ 日、その他 () 2 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 _____ 日 3 休日：毎週 _____ 曜日、国民の祝日、その他 ()	
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 (種類：)、無給 (種類：)	
賃 金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、ニ その他 (円) 2 諸手当の額又は計算方法 (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 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () %、月60時間超 () %、 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 (種類：) - 毎月 ____ 日、(種類：) - 毎月 ____ 日 5 賃金支払日 (種類：) - 毎月 ____ 日、(種類：) - 毎月 ____ 日 6 賃金の支払方法 () 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 自己都合退職の手続き (退職する ____ 日以上前に届け出ること) 2 解雇の事由及び手続 ()	
その他	1 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 ()) 2 雇用保険の適用 (有 ・ 無) 3 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 _____ 担当者職氏名 _____ (連絡先 _____)	

学生の皆さんへ

学生アルバイトのトラブル Q & A (知っておきたい働くときのポイント)

Q1

アルバイトを始めることになりましたが、時給や勤務時間（働く時間）などの働く条件について「募集広告に書いてあるとおりだよ」としか言われませんが？！

A



働く条件を書いた書面を必ずもらってください！

後で「最初に聞いた話と実際の時給や働く時間などが違う」と困らないように、アルバイト先から書面をもらって保存しておきましょう。法律上も、①アルバイトをする期間、②仕事の内容や働く場所、③働く時間や休日、④時給など重要なことは、雇う側が働く人に、働く条件を示した書面を渡すこととなっています。

Q2

1回に6～8時間働くアルバイトをしていますが、休憩が15分くらいしか取れない日が多いのですが？！

A



法律で、アルバイトに対しても、働く時間が①6時間を超え8時間以下の場合には少なくとも45分、②8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩を、与えなければならないことになっています！

Q3

決められた時間の前後に、オーナーや店長の指示で、開店準備や後片付け、次の勤務の準備をさせられているのですが、その分の時給がもらえません！

A



法律上、あなたを雇っている人（オーナーなど）や上司（店長など）の指示などに従って行う仕事については、その分の時給がちゃんと支払われなければなりません。例えば塾講師の場合で、授業時間外にオーナーや教室長に言われて仕事をしている場合にも、時給は発生します。

ちなみに、「毎回15分未満は切り捨て」というようなことは原則法律違反です！

Q4

店長に「アルバイトに残業代なんか出ない」って言われたのですが、本当ですか？あと、アルバイトでも有休が取れるって本当ですか？

A



アルバイトでも、法律上、1日8時間、1週40時間を超えて働いたら、残業代は出ます！また、法律上、アルバイトでも有休がとれる場合があります。

（詳しくは、厚生労働省ホームページの「労働条件に関する総合情報サイト 確かめよう労働条件」にある『アルバイトを雇う際、始める前に知っておきたいポイント』のポイント3、4を見てください。）

Q5

アルバイトを始めるときに決めた曜日（回数）や時間を無視して、授業の日でもシフトを入れられてしまいます。テストの日に休みたいと言っても休ませてもらえません。

A



シフトを変更するには、事前に働く人と雇う人の合意が必要です（労働契約法の規定）。決められた曜日や時間を無視して無理矢理シフトに入れられるなど、一方的にシフトを変更されて困る時は、はっきりと断りましょう！また、決められた曜日や時間に急に学校の行事などが入ってしまった時でも、諦めずにオーナーや店長などによく相談しましょう。

Q6

クリスマスケーキなど季節の商品に販売ノルマがあって売れ残りを買わされます。あと、食器や商品を壊したりするといちいち弁償されるのですが、これってしょうがないんですか？

A



法律上、売れ残りを買う義務はありません！基本的にバイト代から自動的に天引きすることもできません。
また、お店のものや商品を壊したときは、弁償しなければならない場合もありますが、少なくとも、本来の値段以上を罰金として支払う必要はありません。

Q7

アルバイトを辞めさせてもらえません。「辞めるなら代わりのアルバイトを連れてこい」と言われます。

A



アルバイトを含む労働者は、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、法律では、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（民法の規定）。
ただし、急に辞めてしまうと、アルバイト先が困ることもあるでしょうから、アルバイト先とよく話し合ってください。

これらの問題を含め
アルバイトのトラブルで困ったときは

フリーダイヤルで相談したいとき

「労働条件相談ほっとライン」にご連絡ください。

はい！ ろうどう 月・火・木・金：午後5時～午後10時
0120-811-610 土・日：午前10時～午後5時

行政機関に相談したいとき

お近くの労働基準監督署や「総合労働相談コーナー」（労働局や労働基準監督署の中にあります）にご連絡ください。（平日午前8時30分～午後5時15分）

労働基準監督署

検索

総合労働相談コーナー

検索

厚生労働省ホームページにお近くの労働基準監督署や総合労働相談コーナーの場所が掲載されています。



ポータルサイトのHPはこちら↓



確かめよう！
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター 「たしかめたん」

高校生等の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「高校生に対するアルバイトに関する意識等調査結果」において、労働条件の明示が適切になされていない、必要な休憩時間が与えられていない、満18歳未満に対して禁止されている深夜労働や休日労働をさせられている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。

高校生及び高等専修学校生（以下「高校生等」という。）のアルバイトについては、18歳未満の年少者もあり、年少者については労働基準法に特別の保護規定が設けられています。

高校生等の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。

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。

労働時間

2 所定の労働時間は、週40時間以内※、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時間以内

3 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

4 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、労働時間の途中で与えていますか。

5 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。

年次有給休暇

6 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

7 賃金は、本人に、毎月、決まった支払日に、その全額を支払っていますか。

8 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。

9 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減給の制裁等を課していませんか。

割増賃金

10 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。

11 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。

就業規則

12 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。

13 就業規則をアルバイトに周知していますか。

(次頁に続く)

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。

労働基準関係法令に違反する事項

（満18歳未満のアルバイトに関する事項）

満18歳未満のアルバイトを雇用している方は確認をお願いします。

労働時間

- 15 満18歳未満のアルバイトに時間外労働及び午後10時から午前5時までの深夜労働を行わせていませんか。

休日

- 16 満18歳未満のアルバイトに休日労働を行わせていませんか。

年齢証明

- 17 満18歳未満のアルバイトについて、事業場に年齢を証明する書面を備え付けていますか。

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

- 18 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。
- 19 準備や片付けの時間を労働時間としていますか。

賃金

- 20 賃金を一方的に引き下げていませんか。

健康診断

- 21 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。

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

- 22 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

- 23 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。
- 24 試験の準備期間や試験期間中などに、本人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

労働時間

2 所定の労働時間は、週40時間以内※、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時間以内

⇒ 法定労働時間の原則は、週40時間以内、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）。

3 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）。

※ 「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。

〈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/roudouzikon/040324-4.html

休憩・休日

4 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ていますか。

⇒ 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。

5 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。

年次有給休暇

6 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、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

7 賃金は、本人に、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）。

もう一歩進んで 《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）。

8 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。

9 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減給の制裁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

10 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。

11 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。

また、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）。

なお、時間外労働が深夜に及んだ場合には通常の賃金の50%以上（時間外労働が1か月について60時間を超えており、その超えた時間の労働が深夜に及んだ場合には通常の賃金の75%以上）、休日労働が深夜に及んだ場合には通常の賃金の60%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

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。

就業規則

12 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。

⇒ 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。

<<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/

13 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）。

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事項 (18 歳未満のアルバイトに関する事項)

労働時間

15 満 18 歳未満のアルバイトに時間外労働及び午後 10 時から午前 5 時までの深夜労働を行わせていませんか。

⇒ 満 18 歳に満たない労働者については、36 協定を結んだとしても、原則として※ 1 週 40 時間、1 日 8 時間を超えて働かせてはいけません。また、午後 10 時から午前 5 時までの深夜労働も禁止されています（労働基準法第 60 条）。

※ 満 18 歳に満たない労働者については、時間外労働をさせることはできませんが、以下のいわゆる変形労働時間制の場合に限り、1 日 8 時間又は 1 週 40 時間を超えて働かせることができます。

① 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 時間まで延長する場合

② 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

休日

16 満 18 歳未満のアルバイトに休日労働を行わせていませんか。

⇒ 満 18 歳に満たない労働者については、36 協定を結んだとしても、休日労働をさせることは禁止されています（労働基準法第 60 条）。

年齢証明

(満 18 歳未満のアルバイトに関する事項)

17 満 18 歳未満のアルバイトについて、事業場に年齢を証明する書面を備え付けていますか。

⇒ 満 18 歳未満の労働者については、年齢を証明する住民票記載事項の証明書等を、事業場に備え付ける必要があります（労働基準法第 57 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

18 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。そのため、日々管理する労働時間について、例えば実労働時間の15分に満たない部分を切り捨てて賃金を計算するといった取扱いは、賃金の支払の観点から労働基準法違反となります。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。

≪「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/roudouzikon/070614-2.html

19 準備や片付けの時間を労働時間としていますか。

⇒ 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。

- ・ 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

20 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

21 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。

⇒ 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、定期的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、定期的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

22 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し入れをすれば、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

23 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）。

24 試験の準備期間や試験期間中などに、本人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してください。

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日以上の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、昼間生徒の場合は、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通常の就労者の1日または1週間の所定労働時間及び1月の所定労働日数を基準に、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)。

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。

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。



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ていますか。

⇒ 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、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）を支払っていませんか。

⇒ 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/roudouzikon/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）を労働時間としていませんか。

⇒ 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し入れをすれば、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、労働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日以上の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）。



労働条件を 確かめてみませんか？

休日出勤ばかり。

労働条件
「たしかめよう！」

毎日残業。

労働条件
「たしかめよう！」



アルバイトの
労働条件を確かめよう！
キャラクター
〈たしかめたん〉

来週からアルバイト。

労働条件
「たしかめよう！」



確かめよう 労働条件 検索

さあ、検索！



労働条件を 確かめてみませんか？

このようなお悩みはありませんか

毎日残業しているのに残業代が少ない。計算方法は正しいの？



給料が一方的に引き下げられました。

労働条件を確かめてみよう！



有給を取りたいと言ったら、そんなものはないと断られた。



求人情報に書いてあったのと実際の労働条件が違う。



アルバイトを始める前に労働条件を確かめたい。

！ あなたの労働条件を専用サイトで、「たしかめよう！」

労働条件に関する疑問にお答えします。

Q & A >

労働基準などの基礎知識を得られます。

法令・制度のご紹介 >

労働条件に関するご相談はこちらの窓口でどうぞ

相談機関のご紹介 >

アルバイトの労働条件を確かめよう！

アルバイトをする前に知っておきたいポイント >

採用内定の取消、解雇、辞職など重要な裁判例を紹介します。

裁判例 >

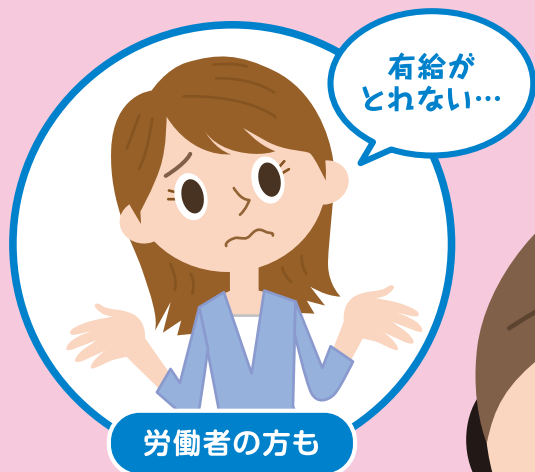


確かめよう 労働条件 検索



労働条件相談ほっとライン

労働条件でお悩みの方! お電話ください!!



はい! ろうどう



0120-811-610

夜間・土日^{*}に無料でご相談をお受けしています。

相談時間

月・火・木・金：午後5時～午後10時 土・日：午前10時～午後5時
(12月29日～1月3日は除く) ※法令設備点検の実施等により相談受付を一時停止することがあります。

労働条件に関する問題解決の第一歩!

夜間・土・日に無料でご相談をお受けしています

労働条件に関する様々な「疑問」「悩み」 お電話でご相談ください

労働者の方

- ▶ 有給休暇を使いたいけど…?
- ▶ アルバイトでも残業代は払ってもらえるの?
- ▶ 労働条件について書面でもらうことはできないの?
- ▶ 忙しくて休憩時間が取れません!

事業主の方

- ▶ 就業規則はどうやって作ればいいのか?
- ▶ 正しく残業代の計算ができているかな?
- ▶ パートの産休ってどうすればいいのか?
- ▶ 労働条件通知書に書かなければいけない項目って?

厚生労働省委託事業

労働条件相談ほっとライン

は い ! ろ う ど う
☎ 0120-811-610

月・火・木・金：午後5時～午後10時
土・日：午前10時～午後5時
(12月29日～1月3日は除く)

※法令設備点検の実施等により相談受付を一時停止することがあります。