



厚生労働省

島根労働局

Press Release

島根労働局発表

平成31年3月28日（木）

担

島根労働局雇用環境・均等室

室長 河嶋 小百合  
監理官 沖田 博司

当

Tel 0852-20-7007

## 平成31年度「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します

島根労働局（局長 <sup>たむら</sup>田村 <sup>かずみ</sup>和美）では、島根県内の大学生等を対象に、学生アルバイトの労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組を目的としたキャンペーンを実施します。

### 1 キャンペーン期間

平成31年4月1日から7月31日まで

### 2 重点事項

学生アルバイトの労働条件を確保する上で、使用者及び学生アルバイト等に対し、重点的に呼びかける事項を以下のとおりとします。

- ① 労働契約締結の際の学生アルバイトに対する労働条件の明示
- ② 学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトの適切な設定
- ③ 学生アルバイトの労働時間の適正な把握
- ④ 学生アルバイトへの商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
- ⑤ 学生アルバイトの労働契約の不履行に対して、あらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

### 3 主な取組内容

#### （1）リーフレットの配布

リーフレットを、大学等のほか、使用者団体、労働組合、地方公共団体、関係機関等へ配布するほか、監督指導の際に適宜事業主等へ配布します。

なお、松江市内の小規模飲食店に対しては、労働局から直接、リーフレットを送付します。

#### （2）周知・啓発の実施

キャンペーンの趣旨について、地方公共団体や関係機関等の各種広報誌の活用、ホームページ掲載等を通じて周知を行います。

#### （3）大学等への出張相談等

県内の大学等を中心に、労働局による学生向けの出張相談会を実施します。  
また、大学等からの依頼により労働法制に関する講師派遣等を行います。

#### (4) 総合労働相談コーナーへの「若者相談コーナー」の設置

労働局及び各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生への相談に重点的に対応します。

#### 参 考

1 学生がアルバイトをする際、事業主の労働基準法違反などにより、さまざまなトラブルに巻き込まれることがあります。島根労働局では、学生アルバイトの労働条件確保のため、関係法令の周知・啓発や監督指導等に取り組んでいますが、これらのトラブルの中には、学生が必要な知識を持ってさえいれば避けられるものも少なくありません。そこで、特に多くの新入学生がアルバイトを始めるこの時期に平成 28 年度から全国の労働局においてキャンペーンを実施しています。

#### 2 島根県内の総合労働相談コーナー

- 島根労働局総合労働相談コーナー TEL 0852-20-7009
- 松江総合労働相談コーナー（松江労働基準監督署内）TEL 0852-31-1116
- 出雲総合労働相談コーナー（出雲労働基準監督署内）TEL 0853-21-1240
- 浜田総合労働相談コーナー（浜田労働基準監督署内）TEL 0855-22-1840
- 益田総合労働相談コーナー（松江労働基準監督署内）TEL 0856-22-2351

#### 3 添付資料（リーフレット）

##### 別添1【学生】

- ・仕事（アルバイト）のトラブル こんなことで困っていませんか？

##### 別添2【学生】

- ・アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント

##### 別添3【事業主】

- ・「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン中です！！

2019年4月から働き方改革関連法が順次施行されます！

## 仕事(アルバイト)のトラブル

## こんな事で困っていませんか？

お店が忙しくて  
休憩がもらえません



学校のテストがある日も  
シフトを入れられて  
しまいます



開店の準備や  
片付けの時間の  
給料がもらえません



店長から  
食事に行こうと  
しつこく誘われます



売れ残った商品を  
買い取れって言われます



代わりを見つけないと  
バイトを辞めさせて  
もらえません



## おかしい!!と思ったら、ネットで検索 &amp; 電話で相談

ネットで検索 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  
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/parttime/>



電話で相談 総合労働相談コーナー ※4月～7月に若者相談コーナーを設置予定  
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



労働条件相談ホットライン(電話での相談は…)

月～金:午後5時～午後10時 土・日・祝日:午前9時～午後9時



はい！ いろいろ  
**0120-811-610**

8つのテーマに、役立つ情報が満載

「働くこと」と「労働法」～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryou/index.html>



# 君は何問正解できるか?

クイズのヒントは『「働くこと」と「労働法」～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～』の  
**テーマ1～8の中にあります**



アルバイト代関係	①街でアルバイトの募集広告を見ました。このアルバイトの時給は830円で研修中は820円みたいです。このお店がある県の最低賃金は823円ですが、研修中はいろいろ教えてもらうんだから時給が低くてしょうがないと思っています。 ○か×か。	⇒ <b>テーマ2</b> <b>テーマ8</b>
	②店長に言われて開店の準備や片付けをしていますが、お店と合意した仕事はあくまで「接客」なので、接客以外の業務については、時間も短いし、アルバイト代は払わないことになっていると言われました。でも実際にお店のために働いたんだからアルバイト代はもらえますよね。 ○か×か。	⇒ <b>テーマ2</b>
	③仕事中に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から勝手に弁償金を差し引かれてましたが、お皿を割ってしまった自分が悪いので、しょうがないですね。 ○か×か。	⇒ <b>テーマ8</b>
	④アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち、15分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。短時間でもちゃんと働いていることに違いはないのだから、アルバイト代の計算に入れるべきですよね。 ○か×か。	⇒ <b>テーマ2</b>
	⑤アルバイト先には「遅刻をしたら罰金3,000円」というルールがあります。遅刻をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり遅刻した自分が悪いので「罰金」も払わなければいけないですね。 ○か×か。	⇒ <b>テーマ2</b>
時間関係	⑥週末に1日に7時間働いています。いつも忙しくて、休憩が15分くらいしか取れていません。お店のみんなも忙しくて休憩を取れていないので、私も休憩が取れなくても仕方ないですね。 ○か×か。	⇒ <b>テーマ2</b> <b>テーマ7</b>
	⑦「アルバイトの人が足りないんだから、店が困らないように協力するのは当たり前だ。」とお店から言われました。その日はもともとシフトに入らないことになっている曜日なんですが、テストがあって絶対に休めないのに無理矢理シフトを入れられて困っています。お店は大変だろうけど、私もテストを受けないと進級できなくなっちゃうかもしれないし、テストを休んでまでアルバイトに行くのはおかしいですね。 ○か×か。	⇒ <b>テーマ3</b> <b>テーマ8</b>
退職・解雇関係	⑧余りに忙しくて学校の勉強をする時間がとれなくなってきたので、「来月いっぱいアルバイトを辞めたいです。」とお店に伝えたら、店長から「突然辞めると言い出すのは迷惑だ。代替わりの人を見付けるまで辞めさせない。」と言われてしまいました。確かに代替わりがないとお店は困るかもしれないので、自分で代替わりを見付けてから辞めるしかないですね。 ○か×か。	⇒ <b>テーマ2</b> <b>テーマ8</b>
その他	⑨仕事中にけがをしてしまいました。会社からは「キミの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入ってるでしょ」と言われました。確かに健康保険があるから治療費はそんなに高くないし、自分のミスだから自分で治療費払うしかないですね。 ○か×か。	⇒ <b>テーマ2</b> <b>テーマ8</b>

クイズの解説も『「働くこと」と「労働法」』に載っています。



## 「働くこと」と「労働法」

～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/daigakumukeshiryoku/index.html>

【クイズの答え】 ①× ②○ ③× ④○ ⑤× ⑥× ⑦○ ⑧× ⑨×



「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」



2019年4月から働き方改革関連法が順次施行されます！

## 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！  
※希望すればメール等で労働条件通知書をもらうことも可能です。

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！

平日夜間・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 月～金：午後5時～午後10時  
0120-811-610 土・日・祝日：午前9時～午後9時

※事業主の方からのご相談も受け付けております

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 ) (有の場合でも法定時間を超えて労働させることはありません。) ※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。	
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) _____ 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、所定超 ( ) % ロ 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 (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 ( ) ) 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 )	

事業主の皆さんへ

# 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」 キャンペーン中です！！

2019年4月から働き方改革関連法が順次施行されます！

## 重点事項

Point

1

アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。

Point

2

学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

Point

3

アルバイトも労働時間を適正に把握する必要があります！

Point

4

アルバイトに、商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

Point

5

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

平日夜間・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 月～金：午後5時～午後10時

**0120-811-610** 土・日・祝日：午前9時～午後9時

※事業主の方からのご相談も受け付けております

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」







## アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起こらないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件をしっかりと明示する必要があります。特に次の6項目については必ず書面で明示しなければなりません。なお、労働者が希望した場合には、メール、FAX等（印刷できるもの）による明示も可能です。

- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② 契約期間の定めがある契約を更新するときのきまり（更新があるか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③ どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ④ 勤務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など）
- ⑤ バイト代（賃金）はどのように支払われるのか（バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日）  
※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回することはできません。  
また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）



## 学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

大学生等に対するアルバイトに関する意識調査（平成27年厚生労働省実施）では、大学生等から「試験の準備期間や試験期間中に休めなかったり、授業に出られないほどのシフトを入れられた、または変更された」といった回答がありました。本来、学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。

また、採用時に合意したシフトの変更などの労働契約の内容の変更については、労働契約法第8条により労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方的に急なシフト変更を命じることはできません。



## 学生アルバイトの労働時間を適切に把握する必要があります！

アルバイトについて、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。

就業を命じられた業務に必要な準備や片付けの時間、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。

また、原則として労働時間の端数は1分でも切り捨てることはできません。

さらに、アルバイトにも残業手当の支払は必要です。

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ガイドラインについては厚生労働省ホームページをご確認ください。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html)



## 商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。また、アルバイト本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から、労使協定なしに一方的に商品代金を差し引くことは、労働基準法に抵触します。



## アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

アルバイトが遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

遅刻を繰り返すなどにより職場の秩序を乱すなどの規律違反をしたことへの制裁として、就業規則に基づいて、本来受けるべき賃金の一部を減額する場合であっても無制限に減給することはできません。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。