

厚生労働省和歌山労働局発表
令和5年4月28日

担 当	厚生労働省和歌山労働局
	雇用環境・均等室
	室長補佐 平井 裕弥
	労働紛争調整官 大島 欣久
	電話 073 (488) 1170
	F A X 073 (475) 0114

令和5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

～学生アルバイト等のトラブル防止のために～

和歌山労働局（局長 松浦 直行）では、多くの新入学生がアルバイトを始める4月から7月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施します。

なお、本キャンペーンは平成27年度から実施しており、同様に全国でも実施しています。

キャンペーン期間中、アルバイトを始める前に知っておいてほしいポイントをまとめたリーフレットの配布や、大学等での出張相談などを実施します。

【キャンペーンの概要】

1 実施期間 令和5年4月1日から7月31日まで

2 重点的に呼びかける事項

- (1) 労働条件の明示
- (2) シフト制労働者の適切な雇用管理
- (3) 労働時間の適正な把握
- (4) 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) 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) 和歌山労働局による大学等への出張相談の実施
- (2) 大学等でのリーフレットの配布等による周知・啓発
- (3) 和歌山労働局及び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、学生からの相談に重点的に対応



「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」

別添1 学生のみなさんへ アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント

別添2 「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項

別添3 事業主のみなさんへ「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

アルバイトをする前に 知っておきたい7つのポイント

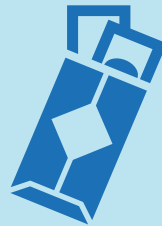
バイトをはじめる前に、一度確かめてみませんか？ あなたの労働条件



アルバイトを始める
前に、労働条件を
確認しましょう！

※メール等で労働条件通知書を
もらうこともできます

1



バイト代は、毎月決
められた日に、全額
支払いが原則です！

2



アルバイトでも、
残業すれば残業
手当が出ます！

3



アルバイトでも、条
件を満たせば、有給
休暇が取れます！

4



アルバイトでも、仕
事中のけがは労災
保険が使えます！

5



アルバイトでも、
会社都合の自由な
解雇はできません！

6



困ったときは、
各地の総合労働相談
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
0120-811-610

7



詳しくはこちら！

ポータルサイト
確かめよう 労働条件



確かめよう！
労働条件。

広報キャラクター「たしかめたん」

こんなことで困って
いませんか？

アルバイトのトラブル

こんなことで困っていませんか？

時給が面接で聞いたときの金額と違います…

代わりを見つけないと辞めさせてもらえません…

売れ残りを買い取れって言われます…

一方的にシフトを変えられてしまいます…

開店準備や片付けの時間の給料がもらえません…

お店が忙しくて休憩がもらえません…

おかしい！と思ったら、すぐに相談を

お近くの都道府県労働局、労働基準監督署へ

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

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



平日夜間・土日祝の相談は…

労働条件相談ほっとライン

月～金:午後5時～午後10時 土・日・祝日:午前9時～午後9時

フリーダイヤル



はい！ ろうどう

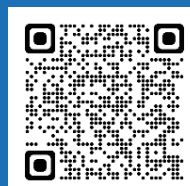
0120-811-610

For concerns & questions about working conditions

Labour Standards Advice Hotline

Mon to Fri 17:00-22:00 / Sat, Sun, National Holidays 9:00-21:00

Multilingual



日本語



「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」より

このリーフレットでは、「シフト制」で働く際に労働者の皆さまに、知っておいていただきたい労働関係法令で定められたルールなどの内容をまとめています。

「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっています。就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる形態は除きます。

1 応募をする時の留意点（「留意事項」9頁）

- 会社は、労働者を募集する時、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を、労働者に対して明示しなければなりません（職業安定法第5条の3第1項、第2項）。また、募集時に示された労働条件が、労働契約を結ぶまでに変更される場合も、変更内容の明示が必要です（職業安定法第5条の3第3項）。募集内容等をよく見て、労働条件をしっかりと確認しましょう。

2 採用が決まり労働契約を結ぶ時の留意点

（1）労働条件の明示

（「留意事項」2頁）

- 会社は、労働契約を結ぶ時に、労働者に対して以下の労働条件を必ず書面で明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労基則第5条）。シフト制で働きはじめる時は、自分の労働条件を再度確認しておきましょう。

※労働者が希望すれば、メールなどで送ってもらうこともできます。

- | | |
|-------------------|------------------------|
| ① 契約期間 | ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準 |
| ③ 就業場所、従事する業務 | ④ 始業・終業時刻、休憩、休日など |
| ⑤ 賃金の決定方法、支払い時期など | ⑥ 退職(解雇の事由を含む) |

（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項

（「留意事項」3頁）

- 会社と話し合っ、シフトに関する次のようなルールをあらかじめ合意しておくことが考えられますので、必要な場合は会社と相談してみましょう。

- ・ 会社は、シフト作成時に、事前に労働者の希望を聴くこと
- ・ 会社が労働者に、決定したシフトを通知する際の期限、通知の方法
（例：毎月〇日までに、電子メール等で通知する）
- ・ 一旦確定したシフトの労働日や労働時間を、キャンセルしたり変更する場合の期限や手続
※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点にご留意ください。
- ・ 一定期間中の、目安となる労働日数・労働時間数など
 - ① 最大の労働日数や時間数（例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する）
 - ② 目安の労働日数や時間数（例：1か月〇日程度勤務/1週間あたり平均〇時間勤務）
 - ③ ①②に併せて、最低限の労働日数や時間数
（例：1か月〇日以上勤務/少なくとも毎週月曜日はシフトに入る）

3 実際に働くときの主な留意点

(1) 労働時間、休憩 (「留意事項」5頁)

- 労働時間の上限は原則1日8時間、1週40時間です。この上限を超えて働いた場合は、原則として時間外労働となります(変形労働時間制などの場合はこの限りではありません)。
- 会社は、労働者の1日の労働時間が6時間を超える場合は合計45分以上、8時間を超える場合は合計1時間以上の休憩を勤務の途中で与えなければなりません(労基法第34条第1項)。

(2) 年次有給休暇 (「留意事項」6頁)

- 所定労働日数、労働時間数に応じて年次有給休暇を取得することができます(労基法第39条第3項、労基則第24条の3)。会社は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません(労基法第39条第5項)。

(3) 休業手当 (「留意事項」6頁)

- 会社の責に帰すべき事由により、労働者を休業させた場合、会社は、平均賃金の60%以上の休業手当を労働者に支払う必要があります(労基法第26条)。
※会社の故意、過失等による休業の場合、会社は、賃金全額の支払いが必要になります(民法第536条第2項)。

(4) 安全、健康確保 (「留意事項」5頁)

- 会社は必要に応じて、シフト制労働者に対しても、労働安全衛生法に基づく安全衛生教育(安衛法第59条)や健康診断(安衛法第66条)などを行わなければなりません。

(5) 労働契約の終了 (「留意事項」7頁)

- 期間の定めがある労働契約(有期労働契約)の場合、会社はやむを得ない事由がなければ、契約期間の途中で労働者を解雇できません。また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません(労契法第17条第1項、第16条)。
- 有期労働契約の契約期間が満了した際、一定の要件を満たすと、会社は、労働者からの契約更新の申込みを拒否できない場合があります(労契法第19条)。

(6) 社会保険・労働保険 (「留意事項」9頁)

- シフト制で働く場合でも、労災保険の給付の対象となります。また、労働時間などの要件を満たせば、雇用保険や健康保険・厚生年金の被保険者となります。

4 参考リンク・お問い合わせ先

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」

(URL) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22954.html



お問合せ先

シフト制の労働契約、労働条件全般	総合労働相談コーナー(都道府県労働局、労働基準監督署等に設置)※
労基法、安衛法、労災	労働基準監督署
募集・採用、雇用保険	公共職業安定所
職業安定法	都道府県労働局
社会保険	年金事務所(健康保険の場合はご加入の健康保険組合)

※お困りのことがあれば、いつでもお気軽に総合労働相談コーナーをご利用ください。

ご利用の方法や、所在地などはこちら。

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



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

～ 事業主として一度考えてみませんか？ アルバイトのこと ～



アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？

※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



勤務シフトは適切に設定されていますか？
学生の場合は、学業と両立できるよう配慮していますか？



アルバイトについても、労働時間を適正に把握していますか？



アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？



アルバイトの遅刻や欠勤などに対して、あらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？



こちらをご覧ください

ポータルサイト
確かめよう 労働条件



確かめよう！
労働条件。

広報キャラクター「たしかめたん」

詳しくは
コチラ



アルバイトを雇うときも、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、これを下回るとはできません。
 - 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いは必要です。
- 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。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/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！

- アルバイトの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。



平日夜間・土日の相談は
労働条件相談ホットラインへ！

はい！ ろうどう
0120-811-610

月～金:午後5時～午後10時
土・日・祝日:午前9時～午後9時

