

地発 0229 第 13 号

基発 0229 第 6 号

平成 28 年 2 月 29 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省大臣官房地方課長

(公 印 省 略)

厚生労働省労働基準局長

(公 印 省 略)

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について

高等教育機関への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る。このため、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る。

こうした中、平成 27 年 6 月に実施した「労働基準局長と大学生の座談会」において、試験前にもかかわらずアルバイトを休みにくいことがあったなどの意見が学生からあり、先の第 189 回通常国会においても、学生アルバイトの実態把握の必要性等についての議論がなされた。

これらのことを受け、学生アルバイトを巡る労働条件や学業への影響等の現状及び課題を把握した上で、より適切な対策を講じるため、平成 27 年 8 月下旬から 9 月にかけて、大学生等を対象にアルバイトに関する意識等調査を実施し、その結果を取りまとめたところである。

厚生労働省では、これまでも学生アルバイトの労働条件の確保のため、関係法令の周知・啓発や監督指導等を実施してきたところであるが、今回の調査結果を踏まえ、学生アルバイトに係る労働条件の確保及び適切な労務管理に向けた取組を、文部科学省等と連携して実施することとしたので、都道府県労働局（以下「局」という。）においても、了知の上、下記によりの確に推進されたい。

記

1 事業主団体等への要請

厚生労働省労働基準局（以下「本省」という。）においては、昨年、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所及び全国中小企業団体中央会に対し、学生アルバイトの労働条件の確保にかかる傘下企業等への周知等について要請したところである。また、同じく昨年、学生アルバイトが多い業界団体（コンビニエンスストア、学習塾（個別指導）、スーパーマーケット、居酒屋関係の各業界団体）に対し、労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定などの課題解決に向け別添1「学生アルバイトの労働条件に関する自主点検表」（以下「自主点検表」という。）を作成し、その実施について文部科学省と連名で要請したところである。

各局においても、管内の事業主団体（経営者協会、商工会議所連合会、中小企業団体中央会等）等に対し、様々な要請の機会をとらえて、学生アルバイトの労働条件の確保に係る要請も併せて実施するよう努めること。

2 周知・啓発など情報発信のさらなる推進

(1) リーフレット・冊子等による周知・啓発

ア 昨年の調査において、「労働条件通知書を交付されていない」と回答した学生の割合が多かったことを踏まえ、本省において別添2のリーフレットに学生用の労働条件通知書の様式を新たに作成・掲載し、また別添3のとおり学生アルバイトに関する具体的な問題事例を盛り込んだリーフレットを新たに作成したところである。

これらリーフレットについては、文部科学省の協力を得て本省から全国の大学等に送付したほか、本省から各局にも送付するので、各局においても相談対応や集団指導等の機会を活用し、学生はもとより事業主への周知・啓発を図ること。

イ 学生アルバイトについては、労働契約の締結の際における労働条件の明示、賃金の適正な支払い、休憩時間の付与等の労働基準関係法令の遵守はもとより、学生の本分は学業であることを事業主が理解し、学業とアルバイトが適切な形で両立されるよう、シフト設定に際して配慮することが重要である。

このため、本省においては、学生アルバイトに関して事業主が留意すべき事項を盛り込んだ広報媒体を作成することとしている。

当該広報媒体については、追って各局あて送付するので、局においては、上記1の自主点検表と併せて事業主への周知を図るとともに、より効果的な周知・啓

発が図られるよう、労働基準協会をはじめとする事業主団体など関係機関等へ周知・啓発について協力を依頼すること。

ウ 労働法制の普及等に関する取組については、平成 27 年 9 月 30 日付け地発 0930 第 6 号、基総発 0930 第 2 号、職総発 0930 第 2 号、雇児雇発 0930 第 2 号、政労働参発 0930 第 2 号「労働法制の普及等に関する取組の更なる強化について」等により、各局では大学等における労働法制の普及等に資するセミナーや講義等に講師派遣を行っていただいているところであるが、当該セミナー等を実施する際には、上記（１）アのリーフレットも併せて配布すること。

（２）その他

労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」により、労働関係法令の基礎知識や相談窓口の情報発信を行っているので、相談等の際など、あらゆる機会を活用し、学生や事業主等に対して周知すること。

また、先の調査結果によると、学生に困ったことが生じた際に「専門の行政機関へ相談した」と回答した実績が低調であったことから、総合労働相談コーナー（以下「コーナー」という。）において、労働問題についてワンストップで相談することが可能である旨を、学生に対して併せて周知すること。

3 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの実施

平成 28 年度は、特に多くの新入学生がアルバイトを始める 4 月から夏休み前の 7 月までを実施期間として「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン（以下「キャンペーン」という。）を全国で実施するので、各局においても以下に記載の事項について、適切に取り組むこと。

（１）本省での実施事項

ア 大学等への協力依頼

各大学等へリーフレット、ポスターを送付し、新入学時の説明会・ガイダンス等での配布や新入学時に配布する冊子への掲載、これらを活用した説明の実施、各大学等のホームページへの掲載、学内の掲示板への掲示等について依頼を行ったところである。

また、下記（２）アの出張相談の実施に関して相談場所の提供、学生への周知、労働に関するトラブル発生時の局の利用勧奨等について依頼することとしている。

イ 各都道府県及び政令市への協力依頼

キャンペーンの実施についての広報について協力依頼を行うほか、キャンペー

ン期間中に別添2、別添3のリーフレットを重点的に配布してもらうよう協力を依頼する。

ウ 関係団体への協力依頼

大学等団体（注）、全国社会保険労務士会連合会、日本行政書士会連合会、全国大学生生活協同組合連合会等に対し、キャンペーンの周知等について協力を依頼する。

（注）大学等団体とは、一般社団法人国立大学協会、一般社団法人公立大学協会、全国公立短期大学協会、日本私立大学協会、一般社団法人日本私立大学連盟、日本私立短期大学協会、全国専修学校各種学校総連合会をいう。

エ 周知・啓発の実施

キャンペーンの趣旨等について、報道発表並びに厚生労働省関係広報誌及び厚生労働省ホームページ等への掲載を行う。

（2）局の実施事項

ア 大学等における出張相談等

学生数が多い大学等を中心に出張し、学生を対象とした相談対応を実施すること。その際、労働に関するトラブルについての相談を受けた場合には、内容に応じて、コーナーや労働基準監督署（以下「署」という。）を案内するとともに、当該相談内容をコーナー又は署に情報提供すること。

また、大学等に対して、学生から労働条件に係る相談がなされた場合には、局又は署のほか、メールで相談したい学生向けとして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）を、夜間や休日に相談したい学生向けとして労働条件相談ほっとライン（0120-811-610）を案内してもらうよう依頼すること。

イ コーナーへの「若者相談コーナー」の設置

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すること。なお、コーナーにおいては、「若者相談コーナー」を設けていることが容易に確認できるよう、見やすい場所に表示を行うなどして、学生が相談しやすい環境を整えること。

ウ 周知・啓発の実施

上記（1）エの取組を踏まえ、キャンペーンの趣旨等について、事業主団体や労働団体が発行する機関紙等、地方公共団体が発行する広報紙・雑誌等又は報道機関を通じた広報やホームページを活用した広報（本省ホームページとのリンクを含む。）等により、国民一般に対する周知を行うこと。

また、集団指導等において、労働契約法についても周知を行うとともに、特に、シフトの変更などの労働契約の内容の変更については、同法第8条により労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方的にシフトを変更することはできないことについても説明を行い、周知・啓発を行うこと。

エ リーフレットの配布

上記2(1)アのリーフレットについて、キャンペーン期間中に、使用者団体、労働組合、地方公共団体、関係機関等に配布の協力を依頼するほか、学生アルバイトを使用する事業主等に対して集団指導、監督指導等の際に配布すること。

4 相談等への的確な対応

(1) 署における対応

学生からの申告・相談への対応については、平成15年4月1日付け基発第0401015号「申告・相談等の対応に当たって留意すべき事項について」等に基づき、学生が置かれている状況に意を払い、懇切丁寧な相談対応に努めるとともに、その処理を求めている事項が労働基準関係法令違反を構成するおそれがあると認められる事案については、申告事案として受理し、優先的かつ迅速的な処理に努めること。

(2) コーナーにおける対応

コーナーの窓口においては、学生からの相談に対し、引き続き懇切丁寧な対応を行うこと。特に、シフトの変更に関する相談があった際は、労働契約の内容の変更について、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、使用者が一方的にシフトを変更することはできない等の民事上のルールについて説明し、必要に応じ、助言・指導、あっせんについて教示すること。

(3) その他

「労働条件相談ほっとライン」により、平日の夜間・休日に、無料で相談を受け付けているので、相談対応や集団指導の際などあらゆる機会を活用し、学生や事業主等に対して周知すること。

5 大学等関係機関との連携の強化

(1) 大学等

ア 本省においては、アルバイトに係る問題への大学等の窓口機能を強化してもらうべく、各大学等の学生支援を担当する教職員向けに参考となる冊子等の作成を行うこととしている。各局においては、当該冊子等を活用した大学等での教職員向けの説明会・研修会等の開催希望がある場合には、可能な限り協力すること。

イ 学生アルバイトを巡る問題について、大学等から署・コーナーへ相談等がなされた場合には、上記４のとおり適切に対応すること。

(２) 大学等団体

本省においては、大学等団体に対して、会員大学・学校への周知、ウェブサイトへの掲載、主催研修での説明機会の提供等について協力を依頼することとしているので、各局においては、大学団体等の都道府県単位の組織から説明機会の提供があれば、可能な限り対応すること。

(３) 各都道府県及び政令市

多くの都道府県及び政令市において、学生アルバイトの労働条件を含む労働法制の普及・啓発に取り組んでいることから、本省において、学生アルバイトの労働条件確保対策の推進に向けた情報交換会を開催したところである。本省においては、収集した各自治体の好事例を各局及び各自治体へ情報提供する予定であるので、各局においては、これらを参考とした上で、必要に応じて自治体と連携のうえ、周知・啓発に取り組むこと。

特に、各局で取り組んでいる労働法制の普及に係る講師派遣については、出前労働講座など大学等への労働法制の普及等に取り組んでいる都道府県・政令市があることから、各局においては、講師派遣に当たって必要に応じ都道府県・政令市と情報共有を図ること。

(４) その他の団体

リーフレット・冊子の配布等により、より多くの学生、事業主等に周知が図られるよう、本省においては、全国社会保険労務士会連合会、日本行政書士会連合会、全国大学生生活協同組合連合会等に対して協力を依頼することとしているので、各局においても関係団体の都道府県単位の組織等と連携を図りながら周知を行うこと。

６ 雇用環境・均等部（室）（仮称）における対応について

局においては、平成２８年４月１日から新たに雇用環境・均等部（室）が設置される場所であるが、本通達で指示した事項のうち、一部の業務については同部（室）へ移管される場所である。今後の各業務の所管については、別紙のとおりとなるので、これを踏まえて適切に対応すること。

また、局幹部においては、本通達で示した業務の一部について、労働基準部から雇用環境・均等部（室）へ円滑な業務の引継が行われるよう必要な指示を行うこと。

7 その他

(1) 高校生向けアンケートの実施による実態把握

本省においては、平成 27 年 12 月から高校生向けアンケートを実施して、実態把握を行い、平成 28 年 4 月末を目途にとりまとめ、今後の対策に繋げることとしているので、別途指示するところにより適切に対応すること。

(2) 高校生に対する労働法教育の充実

本省においては、平成 28 年度中に、労働法について高校の公民等の授業の中で教えやすく生徒も学びやすいような、教材を含む学習プログラムの作成を検討しているので、別途指示するところにより適切に対応すること。

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/roudouzikun/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日分以上の平均賃金（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/roudoukijun/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）。

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、仕事上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」



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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得る・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・繰下げる場合もある。) ※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) _____ か月経過後 _____ 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：) 一毎月 _____ 日、(種類：) 一毎月 _____ 日 5 賃金支払日 (種類：) 一毎月 _____ 日、(種類：) 一毎月 _____ 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。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、开店準備や後片付け、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）や時間を見捨て、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見捨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」

別 紙

時 期 実施事項	平成 28 年 3 月 31 日まで	平成 28 年 4 月 1 日以降
事業主団体等への要請	労働基準部が実施	雇用環境・均等部（室）（仮称）が実施
周知・啓発などの情報発信のさらなる推進	労働基準部が中心となって実施	雇用環境・均等部（室）（仮称）が中心となって実施
「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの実施	4 月からの実施に当たっての準備を労働基準部が中心となって実施	雇用環境・均等部（室）（仮称）が中心となって実施することとし、署（労働基準部も関与）では集団指導を通じた周知やリーフレットの配布を実施
相談等への的確な対応	署（労働基準部）、総合労働相談コーナー（総務部企画室）で実施	署（労働基準部も関与）、総合労働相談コーナー（雇用環境・均等部（室）（仮称））で実施
大学等関係機関との連携の強化	労働基準部が中心になって実施	雇用環境・均等部（室）（仮称）が中心となって実施