

# 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/roudouzikun/070614-2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/roudouzikun/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



# アルバイトをする前に 知っておきたい7つのポイント

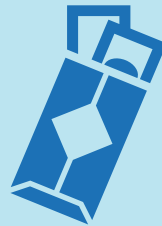
バイトをはじめる前に、一度確かめてみませんか？ あなたの労働条件



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…

売れ残りを買収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

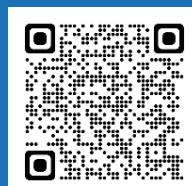
**0120-811-610**

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

