事　務　連　絡
平成 28 年 7 月 21 日

各都道府県教育委員会高等学校主管課長
各都道府県教育委員会専修学校主管課長
各政令指定都市教育委員会高等学校主管課長
各都道府県私立学校主管課長　殿
附属学校を置く各国立大学法人附属学校事務主管課長
構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の認定を
受けた地方公共団体学校教育事務主管課長

厚生労働省労働基準局労働条件政策課長
厚生労働省労働基準局監督課長
文部科学省初等中等教育局児童生徒課長
文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課長

高校生に対するアルバイトに関する意識等調査結果及び高校生等アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の周知について（依頼）

日頃より労働基準行政並びに初等中等教育及び専修学校教育行政の推進に御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、従来大学生、高校生及び専修学校生のアルバイトの労働条件確保について、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、高校生の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適切な対策を講じるための参考に資するため、昨年 12 月から本年２月にかけて、高校生を対象にアルバイトに関する意識等調査を実施し、その結果等につき本年５月に公表しました（別添１）。

調査結果によると、就労にあたって労働条件通知書を交付されていないとの回答が６割に上ったほか、賃金不払や必要な休憩時間が付与されていない、満 18 歳未満に禁止されている深夜業や休日労働をさせられたなどの労働基準関係法令違反のおそれがある回答も見受けられました。また、労働基準関係法令に違反するものではないものの、採用時に合意した以上のシフトを入れられた、一方的に急なシフト変更を命じられたといっ

た回答もありました。特に試験期間やその準備期間には、休ませて欲しい、もう少しシフトを柔軟に考えて欲しいなどの意見も示されたところです。

このため、厚生労働省では文部科学省と連携しながら、事業主団体や高校生アルバイトが多数就労している業界団体に対して、労働条件の確保やシフト設定に際しての配慮等に係る要請を本年６月から７月にかけて実施しました（別添２）。

このほか、今回の調査結果を踏まえ、引き続き厚生労働省と文部科学省とで連携を図りながら、高校生等アルバイトの労働条件の確保に向けた以下の取組を実施することとしています（詳しくは別添１の別紙２を参照）。

・若い方々向けに作成した「これってあり？～まんが知って役立つ労働法 Q&A～」や新たに作成したチラシ（別添３、４）を活用した労働法制の周知・啓発
・インターネット上で労働関係法令の基礎を学べるプログラムの開発
・PTA を通じた高校生の保護者への労働法制等の周知・啓発
・高校生等（高等専修学校生を含む。以下同じ。）向けの労働法教育のさらなる充実
・高校等（高等専修学校を含む。）への労働法制の普及にかかる講師派遣やセミナー等の実施
・高校生等が相談しやすい環境整備等を通じた相談体制の充実

つきましては、貴職におかれましても、高校生等アルバイトの労働条件の確保に向けた取組について御理解いただくとともに、高校生に対するアルバイトに関する意識等調査結果等を域内の高等学校を設置する市町村教育委員会、所管又は所轄の高等学校、学校法人及び高等専修学校に対して、御周知いただくよう、特段の御配慮をお願いします。

【照会先】

厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室
（代表電話）０３－５２５３－１１１１　（内線）５５４５、５５３４

別添１

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

**Press Release**

平成 28 年５月 18 日
【照会先】
労働基準局労働条件政策課
労働条件確保改善対策室長　水畑　順作
室長補佐　巻幡　由里
(代表電話) 03(5253)1111(内線)5534、5545
(直通電話)03(3502)1599

報道関係者　各位

# 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

厚生労働省は、高校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、適切な対策を講じる参考とするため、平成 27 年 12 月から平成 28 年２月にかけて、高校生に対し、アルバイトに関する意識等調査を行いました。その結果を取りまとめましたので、公表します。（別紙１参照）

昨年は、大学生等を対象とした同様の調査を実施しましたが、その結果を踏まえ、大学生等の労働条件の確保のため、事業主団体への要請、大学生等への周知・啓発等を実施しました。

今後、今回の高校生に対する調査結果を踏まえ、事業主団体等への要請、高校生及び高等学校関係者に対する周知・啓発の強化を行うなど、高校生アルバイトの労働条件の確保に向けて取り組んでいきます。（別紙２参照）

調査結果のポイント

１　アルバイトを行った経験を有する高校生に、アルバイトに関する意識等調査を実施し、1,854 人から回答を得た。

２．対象者 1,854 人が経験したアルバイトの業種等は、スーパーマーケット（22.6%）、コンビニエンスストア（14.8%）、チェーンの飲食店（牛丼店・カレーショップなど）（6.7%）、その他販売（※回答が多いのは、ホームセンターやドラッグストアなど）（5.9%）の順であった。

３　60.0%の高校生が、労働条件通知書等を交付されていないと回答した。労働条件について、口頭でも具体的な説明を受けた記憶がない学生が 18.0%であった。

４　32.6%の高校生が、労働条件等で何らかのトラブルがあったと回答した。トラブルの中では、シフトに関するものが最も多いが、中には、賃金の不払いがあった、満 18 歳未満に禁止されている深夜業や休日労働をさせられたなどといった法律違反のおそれがあるものもあった。なお、未回答も 32.7%あった。

別紙1

# 高校生へのアルバイトに関する意識等調査結果概要

調査目的：高校生がアルバイトをする際、事業主の労働基準法違反等により不利益を被ったり、学業に支障を来したりといったことがあることから、高校生のアルバイトの現状や課題等を把握し、厚生労働省として適切な対策を講じるための参考とする。

調査対象：アルバイト経験のある高校生・・・1,854 人

調査方法：高校生を対象とした労働法セミナー（※）の参加者へのアンケート調査

※平成 27 年度に厚生労働省が委託事業において開催したセミナーで、高校生に対し労働基準関係法令等の知識の周知・啓発を図ることにより、就職活動の一助にするとともに、就職後、自己の法定労働条件の確保の有無や、疑問がある場合の対応方法等についての知識を身につけることを目的とするもの。

調査期間：平成 27 年 12 月から平成 28 年2月まで

調査概要：上記労働法セミナーに参加した 4,016 人のうち、アルバイト経験が有ると回答した 1,854 人について集計、分析した。

## 1　業種等（アンケート項目の中から1つ回答）

業種等については、高校生になじみのある求人情報誌等で使われている業種等から代表的なものを選定した（※）。対象者 1,854 人が経験したアルバイトにおいては、次の業種が多かった。（詳細は資料3、11～12 頁参照）

※　選択肢には業種や職種が混在しているが、高校生が回答しやすいように、求人情報誌等から代表的なものを選定したもの。

| | |
|---|---|
| スーパーマーケット | 22.6% |
| コンビニエンスストア | 14.8% |
| チェーンの飲食店（牛丼、カレーショップなど） | 6.7% |
| その他販売　（※回答が多いのは、ホームセンターやドラッグストアなど） | 5.9% |

## 2　アルバイトを始めた時期

対象者 1,854 人のうち、高校1年生の夏休みまでと回答したものが、38.1%あった。（詳細は資料3、13 頁参照）

3 労働条件の明示(アンケート項目の中から該当するもの1つ回答)

対象者 1,854 人のうち、労働条件を示した書面を交付されていないものが 60.0%あり、そのうち働く前に口頭ですら具体的な説明がなかったものが全体の 18.0%あった。(詳細は資料3、14～16 頁参照)

※ 労働基準法第 15 条において、使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件(労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、所定労働時間を超える労働の有無に関する事項など)を書面により明示しなければならないとされているもの。

4 明示された労働条件(アンケート項目の中から該当するもの全て回答)

明示された労働条件の内容を覚えていないと回答したものは、44.9%であった。労働基準法第 15 条で明示が求められている労働条件のうち、書面や口頭で明示された割合が低いものは、年次有給休暇の日数 15.5%、退職に関する事項 18.3%、早出・残業の有無 18.8%であった。

さらに、賃金に関する次の事項について明示されていたものは、約 40%であった。(詳細は資料3、17～18 頁参照)

- アルバイト代の支払日 39.2%
- アルバイト代の支払方法(振込か現金払いなど) 40.7%
- アルバイト代の金額(時給・日給・月給など) 41.0%

5 労働条件に関するトラブル(アンケート項目の中から該当するもの全て回答)

対象者 1,854 人のうち 32.6%で何らかの労働条件上のトラブルがあったとしている。これを労働基準関係法令違反のおそれがあるものと、その他労使間のトラブルと考えられるものに分け、それぞれの主なものをあげると以下のとおり。(詳細は資料3、19～20 頁参照)

＜労働基準関係法令違反のおそれがあるもの＞

- 1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった 4.8%
- 働いた時間分の全てがアルバイト代として計算されていない 3.8%
- 準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった 3.8%
- 1日8時間、1週 40 時間を超える労働について、割増賃金が支払われなかった 3.4%
- 本来禁止されている深夜労働・休日労働をさせられた 2.2%

＜その他労使間のトラブルと考えられるもの＞

- 採用時に合意した以上のシフトを入れられた　11.2%
- 採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた　8.8%
- 一方的に勤務シフトの変更を命じられた　7.0%
- 一方的にシフトを削られた　5.8%
- 給与明細書がもらえなかった　5.0%

※なお、回答者の 32.7%は、本調査項目に対しては回答がなかった。

上記調査結果は、未回答を含めた 1,854 人における割合を示す。

6 勉強への支障（自由記載）

主な意見は次のとおり。

- 試験の準備期間や試験期間に休みがもらえなかったり、シフトを入れられたり、変更されたりして、勉強のための時間が取れなかった
- 睡眠不足になった

7 困ったときの相談先（アンケート項目の中から該当するもの全て回答）

対象者 1,854 人が、アルバイトで困ったことがあったときの相談先は、家族に相談した場合が最も多く（30.7%）、次いで知人・友人（26.1%）、職場の上司（8.7%）、上司以外の職場の人（4.3%）であった。

他方、アルバイトを辞めた（5.2%）、何もしなかった（5.1%）との回答も認められた。

なお、行政機関等の専門の相談窓口に相談した割合は計 0.7%であった。（詳細は資料3、21 頁参照）

8 法定労働条件等の認識（アンケート項目の中から該当するもの全て回答）

対象者 1,854 人のうち、法定労働条件等で認識が低かったものは、いわゆる 36 協定の締結・届出（5.8%）で、労働基準監督署に相談が可能であること（7.9%）、解雇予告（10.1%）、減給制裁の制限（15.2%）となっている。

一方、認識が高かったのは、年少者の時間外労働や深夜労働の禁止（45.5%）、最低賃金の支払い（42.1%）、休憩時間の付与（36.8 %）、賃金の支払い（34.2%）となっている。（詳細は資料3、22 頁参照）

9　高校生が効果的だと考えた労働関係法令の周知方法（自由記載）

主な意見

- パンフレットや冊子の配布、ポスターの掲示など
- 高校の授業で教える
- 専門家による講演やセミナーの開催
- スマホのアプリやネット上での情報提供
- トラブルの経験者から直接話を聞く
- 動画による説明
- 具体例を使ったり簡単な言葉で分かりやすく説明する

10　アルバイトと勉強の両立についての高校生の意見（自由記載）

主な意見

- 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
- 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

以上

別紙２

# 高校生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組の強化について

## １　事業主団体への要請等

○事業主団体等への要請（再度）

高校生アンケート調査の結果を踏まえ、高校生のアルバイトについても大学生等のアルバイトと同様、労働基準関係法令違反のみならず、様々なトラブルが見受けられることから、昨年の学生アルバイト調査の結果を受けた要請に重ね、事業主団体や学生アルバイトが多い業界の団体等に対する文書要請を行う。

○都道府県労働局長による助言・指導等の実施

アルバイトのシフトの設定を巡るトラブルなど民事上の個別労働紛争について、都道府県労働局長による助言・指導等を実施する。

## ２　周知・啓発など情報発信のさらなる推進

○「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Ｑ＆Ａ～」の増刷と配布（新規）

特に若い人々向けに、働く上で最低限知っておいて欲しいルールを紹介している「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Ｑ＆Ａ～」【別添１】を増刷し、あらためて全国の高等学校に配布する（厚生労働省ＨＰにも掲載している）。

○インターネット上で労働関係法令の基礎を学べるプログラムの開発（新規）

特に若い人々向けに、インターネット上で、労働関係法令の基礎を学べるプログラムを開発する。

○ＰＴＡを通じた高校生の保護者への周知・啓発（新規）

文部科学省と（一社）全国高等学校ＰＴＡ連合会の協力の下、全国の高校生の保護者に、リーフレット等を活用し労働法制等に関する周知・啓発を図る。

○高校生に対する労働法教育の充実（今年度新規実施中）

労働法や関連する情報について、全国の高等学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学習プログラムを、文部科学省や高校教員、専門家等の協力も得て開発する。

○チラシ等の作成による周知・啓発（昨年度末から新規実施中）

昨年度作成した、①表面にアルバイトをする前に知って欲しい７つのポイント、裏面に労働条件明示のモデル様式を掲載したリーフレット及び②学生アルバイトに関する具体的な問題事例とそれらへの対応についてＱ＆Ａ形式で示したリーフレット【別添２、３】を活用し、労働法制等に関する周知・啓発を図る。

また、高校生の労働条件の確保を図るため、集団指導、監督指導等の際に、事業主に対し「高校生等を使用する事業主の皆さんへ～年少者にも労働基準法等が適用されます！～」【別添４】を配布して周知・啓発するとともに、関係団体を通じた周知を行う。

○高校への労働法制の普及にかかる講師派遣やセミナー等の実施

高校において実施するセミナーや講義等を通じ労働法制の周知を図る。

また、アルバイトに係る問題への対応の参考となる教職員向けの冊子等の配布を行う。

○キャリア教育を担当する教職員への周知（新規）

全国のキャリア教育を担当する教職員が参加する文部科学省の会議において、リーフレット等を配付するなど、周知を図る。

３　相談への的確な対応

○労働基準監督署、総合労働相談コーナー等における相談対応（今年度新規実施中）

労働基準監督署、総合労働相談コーナー（各労働局及び各労働基準監督署に設置）において懇切丁寧な相談対応を行う。本年４月から７月の間に実施するアルバイトキャンペーン期間中には、総合労働相談コーナーに若者相談コーナーを常設する。また、夜間・休日は、無料の電話相談ダイヤル「労働条件相談ほっとライン」で相談対応を行う。

○申告・相談がなされた事業場に対する優先的な監督指導の実施

高校生のアルバイトの方がいつでもメールで相談できる「労働基準関係情報メール窓口」に寄せられた相談を含め、労働基準関係法令違反の申告・相談がなされた事業場に対して、労働基準監督署において優先的に監督指導を実施し、法令違反が認められた場合には、その是正を図るよう指導を実施する。

（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html）

別添２

基発 0603 第４号
平成 28 年６月３日

一般社団法人日本経済団体連合会　殿

厚生労働省労働基準局長

高校生アルバイトの労働条件の確保について（要請）

学生アルバイトの労働条件につきましては、昨年、大学生等を対象とした調査を踏まえ、貴会に対して労働基準関係法令の遵守及び学業とアルバイトが両立できる環境整備について、要請いたしました。

その後、高校生に対しても調査を実施し、今般、その結果をとりまとめたところです。

調査結果を見ますと、労働条件の明示が適切になされていないとする回答が 60.0％に上るほか、賃金不払や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ものがありました。

このほか、労働基準関係法令に違反するものではないものの、採用時に合意した以上のシフトを入れられた、一方的に急なシフト変更を命じられたといった回答もありました。さらに、特に試験期間やその準備期間には、休ませて欲しい、もう少しシフトを柔軟に考えて欲しいなどの意見も示されたところです。

高校生アルバイトについては、年少者に対する保護の観点も踏まえつつ、労働基準関係法令を遵守していただくとともに、高校生が学業にしっかりと取り組めるよう、シフト設定上の配慮等をしていただくことも重要です。

事業主の皆様におかれましては、高校生アルバイトについて、満 18 歳未満の労働者に対する深夜業や休日労働の禁止、労働契約を締結する際の労働条件の明示、賃金の適正な支払い、休憩時間の付与等、労働基準関係法令を遵守していただくとともに、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の御配慮等をいただきたいと考えております。

つきましては、貴会におかれては、高校生アルバイトについても、以上の点について周知・啓発に御協力をいただきますよう重ねてお願いいたします。

なお、厚生労働省におきましては、労働時間、賃金その他の労働条件や労務管理に関する事項について、労働者、事業主や企業の労務管理を担当している方々に御理解いた

だくため、労働条件ポータルサイト「確かめよう　労働条件」（http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/）による情報発信を行っているほか、労働者や事業主の方々から無料で御相談をお受けする「労働条件相談ほっとライン」（0120-811-610）を開設しておりますので、これらにつきましても引き続き周知をお願いいたします。

基発 0603 第 5 号
平成 28 年 6 月 3 日

日本商工会議所会頭　殿

厚生労働省労働基準局長

高校生アルバイトの労働条件の確保について（要請）

学生アルバイトの労働条件につきましては、昨年、大学生等を対象とした調査を踏まえ、貴所に対して労働基準関係法令の遵守及び学業とアルバイトが両立できる環境整備について、要請いたしました。

その後、高校生に対しても調査を実施し、今般、その結果をとりまとめたところです。

調査結果を見ますと、労働条件の明示が適切になされていないとする回答が 60.0%に上るほか、賃金不払や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ものがありました。

このほか、労働基準関係法令に違反するものではないものの、採用時に合意した以上のシフトを入れられた、一方的に急なシフト変更を命じられたといった回答もありました。さらに、特に試験期間やその準備期間には、休ませて欲しい、もう少しシフトを柔軟に考えて欲しいなどの意見も示されたところです。

高校生アルバイトについては、年少者に対する保護の観点も踏まえつつ、労働基準関係法令を遵守していただくとともに、高校生が学業にしっかりと取り組めるよう、シフト設定上の配慮等をしていただくことも重要です。

事業主の皆様におかれましては、高校生アルバイトについて、満 18 歳未満の労働者に対する深夜業や休日労働の禁止、労働契約を締結する際の労働条件の明示、賃金の適正な支払い、休憩時間の付与等、労働基準関係法令を遵守していただくとともに、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の御配慮等をいただきたいと考えております。

つきましては、貴所におかれては、高校生アルバイトについても、以上の点について周知・啓発に御協力をいただきますよう重ねてお願いいたします。

なお、厚生労働省におきましては、労働時間、賃金その他の労働条件や労務管理に関する事項について、労働者、事業主や企業の労務管理を担当している方々に御理解いた

だくため、労働条件ポータルサイト「確かめよう　労働条件」
（http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/）による情報発信を行っているほか、労働者や事業主の方々から無料で御相談をお受けする「労働条件相談ほっとライン」
（0120-811-610）を開設しておりますので、これらにつきましても引き続き周知をお願いいたします。

基発 0603 第 6 号
平成 28 年 6 月 3 日

全国中小企業団体中央会会長　殿

厚生労働省労働基準局長

# 高校生アルバイトの労働条件の確保について（要請）

学生アルバイトの労働条件につきましては、昨年、大学生等を対象とした調査を踏まえ、貴会に対して労働基準関係法令の遵守及び学業とアルバイトが両立できる環境整備について、要請いたしました。

その後、高校生に対しても調査を実施し、今般、その結果をとりまとめたところです。

調査結果を見ますと、労働条件の明示が適切になされていないとする回答が 60.0%に上るほか、賃金不払や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ものがありました。

このほか、労働基準関係法令に違反するものではないものの、採用時に合意した以上のシフトを入れられた、一方的に急なシフト変更を命じられたといった回答もありました。さらに、特に試験期間やその準備期間には、休ませて欲しい、もう少しシフトを柔軟に考えて欲しいなどの意見も示されたところです。

高校生アルバイトについては、年少者に対する保護の観点も踏まえつつ、労働基準関係法令を遵守していただくとともに、高校生が学業にしっかりと取り組めるよう、シフト設定上の配慮等をしていただくことも重要です。

事業主の皆様におかれましては、高校生アルバイトについて、満 18 歳未満の労働者に対する深夜業や休日労働の禁止、労働契約を締結する際の労働条件の明示、賃金の適正な支払い、休憩時間の付与等、労働基準関係法令を遵守していただくとともに、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の御配慮等をいただきたいと考えております。

つきましては、貴会におかれては、高校生アルバイトについても、以上の点について周知・啓発に御協力をいただきますよう重ねてお願いいたします。

なお、厚生労働省におきましては、労働時間、賃金その他の労働条件や労務管理に関する事項について、労働者、事業主や企業の労務管理を担当している方々に御理解いた

だくため、労働条件ポータルサイト「確かめよう　労働条件」（http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/）による情報発信を行っているほか、労働者や事業主の方々から無料で御相談をお受けする「労働条件相談ほっとライン」（0120-811-610）を開設しておりますので、これらにつきましても引き続き周知をお願いいたします。

各団体の長　殿

厚生労働省労働基準局長

文部科学省初等中等教育局長

文部科学省生涯学習政策局長

高校生等のアルバイトの労働条件の確保について（要請）

学生アルバイトの労働条件につきましては、昨年、大学生等を対象とした調査を踏まえ、貴会に対して労働基準関係法令の遵守及び学業とアルバイトが両立できる環境整備について、要請いたしました。

その後、高校生に対しても調査を実施し、今般、その結果をとりまとめたところです。

その調査結果によると、労働条件の明示が適切になされていないとする回答が60.0%に上るほか、賃金不払や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ものがありました。

このほか、労働基準関係法令に違反するものではないものの、採用時に合意した以上のシフトを入れられた、一方的に急なシフト変更を命じられたといった回答もありました。さらに、特に試験期間やその準備期間には、休ませて欲しい、もう少しシフトを柔軟に考えて欲しいなどの意見も示されたところです。

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、事業主は、深夜業や休日労働等の禁止といった年少者に対する特別の保護規定があるこ

とを認識した上で、労働契約を締結する際の労働条件の明示、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を遵守する必要があります。加えて、その他の関係法令等も踏まえ、高校生等の本分は学業であることにも御配慮いただき、高校生等をアルバイトで雇用する場合であっても、シフト設定上の配慮等学業に支障を来すことなく、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えていただくことも重要です。

このたび、高校生等のアルバイトについて、深夜業や休日労働等の禁止等の労働基準関係法令の遵守や、シフト設定の課題等について今一度自ら御確認いただけるよう、「高校生等のアルバイトの労働条件に関する自主点検表」を別添のとおり作成しましたので、当該点検表の貴会員への周知及び活用の勧奨への御配慮をいただきますようお願いいたします。

なお、厚生労働省におきましては、労働時間、賃金その他の労働条件や労務管理に関する事項について、労働者、事業主や企業の労務管理を担当している方々に御理解いただくため、労働条件ポータルサイト「確かめよう　労働条件」（http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/）による情報発信を行っているほか、労働者や事業主の方々から無料で御相談をお受けする「労働条件相談ほっとライン」（0120-811-610）を開設しておりますので、これらにつきましても引き続き周知をお願いいたします。

別添

# 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歳未満の年少者もおり、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。

**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、労働時間の途中に与えていますか。

□5　少なくとも週１日もしくは４週に４日以上の休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/roudoukijun/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/roudoukijun/roudouzikan/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日以上の休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日以上の休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。

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

*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）。

**もう一歩進んで** ≪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。

**もう一歩進んで** ≪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/roudoukijun/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。**

**①1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**

**②1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/roudoukijun/roudouzikan/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

*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、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）。

*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）。

別添３

## 高校生の皆さんへ

# 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」

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

（高校生アルバイト用）

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<br>会社等の名称と所在地＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿<br>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）<br>2　契約期間（　年　月　日～　年　月　日）<br>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（　　）]<br>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<br>始業（　時　分）　終業（　時　分）<br>2　休憩時間（　）分<br>3　所定時間外労働の有無<br>（　有　（１週　時間、１か月　時間、１年　時間），無　）<br>（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。）<br>※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。）<br>※２　変形労働時間制や交代制の採用の有無（　有　・　無　）<br>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（　）<br>（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（　）<br>2　１年単位の変形労働時間制の場合－年間＿＿＿日<br>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<br>継続勤務６か月以内の年次有給休暇（有・無）－＿か月経過で＿日<br>時間単位年休（有　・　無）<br>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）<br>ハ　時間給（　円）、ニ　その他（　円）<br>2　諸手当の額又は計算方法<br>（　手当　円　／計算方法：　）<br>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<br>イ　所定時間外、所定超　（　）％<br>ロ　休日　法定外休日（　）％　ハ　深夜（　）％<br>4　賃金締切日（種類：　）－毎月＿日、（種類：　）－毎月＿日<br>5　賃金支払日（種類：　）－毎月＿日、（種類：　）－毎月＿日<br>6　賃金の支払方法（　）<br>7　労使協定に基づく賃金支払時の控除（無　，有（　））<br>8　昇給（　有（時期、金額等　），　無　）<br>9　賞与（　有（時期、金額等　），　無　）<br>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）<br>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（　））<br>2　雇用保険の適用（　有　・　無　）<br>3　雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口<br>部署名＿＿＿＿＿＿担当者職氏名＿＿＿＿＿＿（連絡先　） |

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

別添4

# 高校生の皆さんへ

# 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」としか言われないのですが？！**

**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。
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られるのですが、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。

## Q8 18歳未満ですが、午後10時を超えても仕事をさせられます。

**A**

法律上、原則として満18歳未満の方に深夜労働（午後10時から翌日午前５時まで）をさせることはできません。また、原則として時間外・休日労働をさせることもできません。

ポータルサイトのＨＰはこちら↓

### 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
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」

#### 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。

(H28.5)