

事業主のみなさんへ

Let's Check!

アルバイトを雇うときの
ポイントをチェックしてみよう!

確かめよう!
アルバイトの
労働条件



くらしはたらきマエストロ
たしかめたん

学生・生徒をアルバイトとして雇用する際は次のことをご確認ください。

- 書面で労働条件を明示しましょう。
- 学業とアルバイトの両立に配慮したシフトを組みましょう。
- シフト制のアルバイトに対しても休憩時間や年次有給休暇をきちんと与える必要があります。
- 最低賃金額を遵守し、適切に賃金を支払いましょう。
- 商品を強制的に購入させることはできません。
- 遅刻や欠勤、器物の破損等に対して、一定額の罰金を定める契約はできません。

01 書面で労働条件を明示しましょう。

- トラブル防止のためにも、労働条件通知書（雇用契約書）などの書面を交付し、「始業・終業時刻」や「休日」などを明示する必要があります。
- 労働者が希望した場合には、メール等（印刷できるもの）で明示することもできます。



労働条件通知書の
モデル様式はこちら！

02 学業とアルバイトの両立に配慮したシフトを組みましょう。

- 学生・生徒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必要があります。
- 使用者が一方向的にシフトを決めることは望ましくありません。「シフト制留意事項」を参考に、シフトの作成や変更等のルールを定めましょう。



シフト制留意事項

03 シフト制のアルバイトに対しても休憩時間や年次有給休暇をきちんと与える必要があります。

- アルバイトに対しても45分または1時間の休憩時間を与える必要があります。
 - ・勤務時間が6時間を超える場合には少なくとも45分
 - ・勤務時間が8時間を超える場合には少なくとも1時間
- シフト制のアルバイトであっても、①6か月間継続して勤務し、②全労働日の8割以上出勤しているという要件を満たす場合には、年次有給休暇を付与する必要があります。
- 原則として、労働者が請求する時季に年次有給休暇を取得させる必要があります。



働き方・休み方改善
ポータルサイト | 事業主の方へ

04 最低賃金額を遵守し、適切に賃金を支払いましょう。

- アルバイトに対しても、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適切に把握する必要があります。
- 賃金は、都道府県ごとに定められた最低賃金額以上の金額を支払う必要があります。
- 業務に必要な準備や片付けを行った時間、研修・教育訓練を受講した時間に対しても、賃金を支払う必要があります。
- 予定した時間を超えて働いた場合には、残業代などその分の賃金を支払う必要があります。



地域別最低賃金
の全国一覧

05 商品を強制的に購入させることはできません。

- アルバイトに商品を強制的に購入させる売買契約は、公序良俗に反して無効となり、また不法行為として使用者の損害賠償責任が認められる可能性があります。



商品の買取強要の問題点

06 遅刻や欠勤、器物の破損等に対して、一定額の罰金を定める契約はできません。

- 遅刻や欠勤などにあらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。
- 規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

ご不明点は、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

※全国378か所で相談を受け付けております
※4月～7月に若者相談コーナーを開設します



こちらで詳しく解説しています！

アルバイトを雇う際に 知っておきたいポイント



平日夜間・土日祝日の相談は

労働条件相談ほっとラインへ！

※キャンペーン期間に関わらず、いつでもご相談可能です

☎ 0120-811-610 相談無料

月～金：17時～22時 土・日・祝日：9時～21時

「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>



(広報用例文1) ※使用者向け

4月～7月は

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間です！！

兵庫労働局 雇用環境・均等部

厚生労働省では、学生アルバイトの労働条件の確保のため、多くの学生がアルバイトを始める4月から7月に、使用者や学生を対象に標記キャンペーンを実施しています。使用者の皆さまにおかれては、アルバイトを雇用する際に、下記の重点事項に留意をお願いいたします。

重点事項

- 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！
労働条件通知書などの書面を交付し労働条件を明示する必要があります。特に、①契約の期間
②契約を更新するときのきまり ③仕事をする場所、仕事の内容 ④勤務時間や休み ⑤賃金や賃金の支払い方法等 ⑥退職・解雇に関する事等は必ず書面※で明示してください。
※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。
- 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！
学生は学業が本分であることから、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してください。シフトの変更など労働契約の内容の変更については、労働者と使用者の合意が必要で、使用者が一方的にシフト変更を命じることはできません。
- 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！
準備や片付けの時間、参加が業務上義務付けられている研修を受講する時間も労働時間になります。また、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御確認ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html
- 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。
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。
- 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。
遅刻を繰り返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日分の半分以上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。
- ⑥ アルバイト先でのセクハラ、パワハラについては事業主に防止措置を講じることが義務づけられています。
アルバイトを含むすべての労働者から各種ハラスメントについて相談しやすい現場づくりを行うことが重要です。

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

電話 078-367-0820

平日夜間・土日祝の相談は

労働条件相談ほっとラインへ

0120-811-610

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」

(広報用例文2) ※使用者向け

4月～7月は「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間です！！

兵庫労働局 雇用環境・均等部

厚生労働省では、学生アルバイトの労働条件の確保のため、多くの学生がアルバイトを始める4月から7月に、キャンペーンを実施しています。使用者の皆さまにおかれては、アルバイトを雇用する際に、下記の重点事項に留意をお願いいたします。

重点事項

- 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！
- ② 学業とアルバイトが両立できるよう、勤務時間のシフトは適切に設定しましょう！
- ③ アルバイトにも休憩時間や年次有給休暇を付与する必要があります！
- ④ アルバイトの労働時間も適正に把握し、適切な賃金を支払いましょう！
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。

(お問合せ先) 兵庫労働局雇用環境・均等部指導課 (電話 078-367-0820)
平日夜間・土日祝の相談は労働条件相談ほっとラインへ (0120-811-610)

(広報用例文3)

4月～7月は「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン期間です！！

兵庫労働局 雇用環境・均等部

厚生労働省では、学生アルバイトの労働条件の確保のため、多くの学生がアルバイトを始める4月から7月に、キャンペーンを実施しています。アルバイトを雇うとき、またはアルバイトとして働くとき、次の点に気をつけましょう。

- 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！
アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう！
- ② 学業とアルバイトが両立できるよう、勤務時間のシフトは適切に設定しましょう！
- ③ アルバイトの労働時間も適正に把握する必要があります！
アルバイトでも、残業手当があります！
- 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！
- ⑤ アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます！
- ⑥ アルバイトでも、仕事中のけがは労災保険が使えます！
- ⑦ アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません！

困ったときは、総合労働相談コーナー (078-367-0850) に相談を！

平日夜間・土日祝の相談は労働条件相談ほっとラインへ (0120-811-610)