

# 確かめよう！アルバイトの労働条件！

事業主の方も、労働者の皆さんも労働条件等については下記にてご相談、ご確認下さい

## 労働基準監督署、総合労働相談コーナー

賃金や労働時間などの労働条件や安全衛生の法令に関する問題は労働基準監督署で、退職勧奨、いじめ・嫌がらせなど、労働問題に関するあらゆる分野については総合労働相談コーナーでご相談をお受けしています。

### 【全国の労働基準監督署の所在案内】

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/location.html/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html/)

■ 開庁時間：8時30分～17時15分

### 【全国の総合労働相談コーナーの所在案内】

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chiyou/kaiketu/soudan.html>

■ 開庁時間：9時～17時（一部、開庁時間を延長している総合労働相談コーナーがあります）

## 労働条件相談ほっとライン（厚生労働省委託事業）

都道府県労働局や労働基準監督署の閉庁後や土日・祝日に、違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する問題について、専門知識を持つ相談員が法令・判例などの解説や各関係機関の紹介などを行っています。

【労働条件相談 ほっとライン】 0120-811-610（フリーダイヤル）

■ 相談対応時間：平日 17時～22時 / 土日・祝日 9時～21時

## 労働条件について確認できるポータルサイト

### 確かめよう労働条件 / スタートアップ労働条件（厚生労働省委託事業）

確かめよう労働条件では、労働時間や割増賃金等の労働条件や労務管理に関する情報を広く発信しています。また、労働条件や労務管理に関するQ & Aを労働者や事業主の方向けに分けて掲載しています。

スタートアップ労働条件では、①労務管理や安全衛生管理上のポイントについて、アンケートに回答することにより診断を受けられるWEB診断、②所定労働時間や労働者数等の必要項目を画面入力し印字すれば、署名・押印又は記名するだけで労働基準監督署へ届出が可能となる36協定届作成支援ツール、③WEB上でモデルとなる就業規則を参照しながら、事業場の実情に応じた就業規則を作成することができる就業規則作成支援ツールを設置しています。

### 【確かめよう労働条件】

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



### 【スタートアップ労働条件】

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/>



困ったことがあったら、  
最寄りの機関にまず相談！！



# 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！ ～

高校生等の満18歳未満の年少者（以下「年少者」といいます。）を使用する場合にも、労働基準法等を守らなければなりません。

労働基準法では、年少者の健康及び福祉の確保等の観点から、下記のとおり様々な制限を設けて保護を図っています。

このような趣旨を十分にご理解いただき、特段のご配慮をお願いします。

## 【労働基準法における年齢区分と保護規定適用の範囲】

年齢区分 主な保護規定	児童	年少者・未成年者	満18歳以上の者
	満15歳に達した日以後最初の3月31日が終了するまでの者	満18歳に満たない者	
①労働条件の明示 労働基準法第15条	使用許可時		
②賃金の支払 労働基準法第24条、最低賃金法第4条			
③労働時間 労働基準法第32条			
④休憩時間 労働基準法第34条			
⑤休日 労働基準法第35条			
⑥未成年者の労働契約締結の保護 労働基準法第58条			
○未成年の賃金請求権 労働基準法第59条			
⑦年齢証明書等の備付け 労働基準法第57条			
⑧労働時間・休日の制限 労働基準法第60条			
⑨深夜業の制限 労働基準法第61条			
⑩危険有害業務の就業制限 労働基準法第62条			
⑪坑内労働の禁止 労働基準法第63条			
○帰郷旅費 労働基準法第64条			

⑫原則使用禁止  
使用する場合には労働基準監督署長の許可が必要

労働基準法等の規定の適用範囲



たしかめたん

※ ①～⑫は次頁以降の項目番号に対応しています。



# 高校生等の満18歳未満の「年少者」を、アルバイト等に使用するときは、以下の規定を守りましょう。

## ① 労働条件の明示

【労働基準法第15条】

- 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を必ず明示しなければなりません。  
特に、以下の事項は、原則として書面の交付により明示する必要があります。

- 労働契約の期間及び「期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準」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
- 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇等に関する事項
- 賃金（退職手当等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

労働者が希望した場合は次のような方法（一般的に出力して書面を作成できるものに限り）で明示することも可能です。

- ①FAX ②WEBメールサービス（Eメールなど） ③SNSメッセージ機能（LINEなど）

## ② 賃金の支払

【労働基準法第24条・最低賃金法第4条】

- 賃金は、①毎月1回以上、②一定の期日に、③通貨で、④全額を、⑤直接本人に支払わなければならない。ただし、本人同意の上で、指定する銀行等の口座に振込みをすることができます。
- 賃金の額は、都道府県ごとに定められた最低賃金の額を下回ってはなりません。

## ③ ④ ⑤ 労働時間、休憩時間、休日

【労働基準法第32条・第34条・第35条】

- 原則として1週間の労働時間は40時間、1日の労働時間は8時間を超えてはなりません。
- 労働時間が6時間を超えるときは、途中で45分以上の休憩時間を与えなければなりません。
- 原則として休日は毎週1日与えなければなりません。

## ⑥ 未成年者の労働契約締結の保護

【労働基準法第58条】

- 労働契約は本人が結ばなければならず、親や後見人が代わって結ぶことはできません。

## ⑦ 年齢証明書等の備付け

【労働基準法第57条】

- 事業場には、年少者の年齢を証明する公的な書面を備え付けなければなりません。

## ⑧ 労働時間・休日の制限

【労働基準法第60条】

- 次の場合（※）を除き、いわゆる変形労働時間制により労働させることはできません。
- 年少者は、時間外及び休日労働を行わせることはできません。

※ 満15歳以上で満18歳に満たない者（児童を除く年少者）が、  
ア 1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  
イ 1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

## ⑨ 深夜業の制限

【労働基準法第61条】

- 原則として午後10時から翌日午前5時までの深夜時間帯に使用することはできません。

## ⑩ ⑪ 危険有害業務の制限・坑内労働の禁止

【労働基準法第62・63条】

- 次のような危険又は有害な業務については、就業が制限又は禁止されています。

- 重量物の取扱いの業務
- 運転中の機械等の掃除、検査、修理等の業務
- ボイラー、クレーン、2トン以上の大型トラック等の運転又は取扱いの業務
- 深さが5メートル以上の地穴又は土砂崩壊のおそれのある場所における業務
- 高さが5メートル以上で墜落のおそれのある場所における業務
- 足場の組立等の業務
- 大型丸のご盤又は大型帯のご盤に木材を送給する業務
- 感電の危険性が高い業務
- 有害物又は危険物を取り扱う業務
- 著しくじんあい等を飛散する場所、又は有害物のガス、蒸気若しくは粉じん等を飛散する場所又は有害放射線にさらされる場所における業務
- 著しく高温若しくは低温な場所又は異常気圧の場所における業務
- 酒席に侍する業務
- 特殊の遊興的接客業（バー、キャバレー、クラブ等）における業務
- 坑内における労働 等

## ⑫ 使用禁止

【労働基準法第56条】

- 原則として（※）満15歳に達した日以後の最初の3月31日が終了するまでの児童（中学生以下の児童）を使用することはできません。

※ 満13歳以上の児童については、非工業的業種に限り、①健康及び福祉に有害でないこと、②労働が軽易であること、③修学時間外に使用すること、④所轄労働基準監督署長の許可を得ること等により使用することができます。  
また、満13歳未満の児童については、映画の製作又は演劇の事業に限り、上記の①～④の条件を満たした上で使用することができます。

## ○ 雇入れ時の安全衛生教育

【労働安全衛生法第59条】

- 雇入れの際には、仕事に必要な安全衛生教育を行わなければなりません。

## ○ 労働災害補償

【労働者災害補償保険法】

- 業務上の事由又は通勤による災害については、アルバイト等であっても労災保険による保険給付が行われることになっています。



労働条件通知書の様式は中面です

# 労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 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ます ・契約の更新はしない ) ] [ ・その他 ( ) ] 2 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	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (2) 変形労働時間制等； ( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [ 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 ) ] [ 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 ) ] [ 始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 ) ] (3) その他 [ ] ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 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 ) (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。 )
休日及び勤務日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 ( ) ・非定例日；週・月当たり 日、その他 ( ) (勤務日) 毎週 ( )、その他 ( ) ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
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 ) → か月経過で 日 時間単位年休 ( 有・無 ) 2 その他の休暇 有給 ( ) 無給 ( ) ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃金	1 基本賃金 イ 月給 ( 円)、ロ 日給 ( 円) ハ 時間給 ( 円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 ( 円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>
	2 諸手当の額又は計算方法 イ ( 手当 円 /計算方法: ) ロ ( 手当 円 /計算方法: ) ハ ( 手当 円 /計算方法: ) ニ ( 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 所定超 ( ) % ロ 休日 法定外休日 ( ) % ハ 深夜 ( ) % 4 賃金締切日 ( ) -毎月 日、( ) -毎月 日 5 賃金支払日 ( ) -毎月 日、( ) -毎月 日 6 賃金の支払方法 ( ) <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;">         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 )       </div>
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) 3 解雇の事由及び手続 [ ] ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・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 ( ) ) ・雇用保険の適用 ( 有 , 無 ) ・その他 [ ] ・具体的に適用される就業規則名 ( ) <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;">         ※ 以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。           労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。       </div>

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

※ 短時間労働者の場合、本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。