

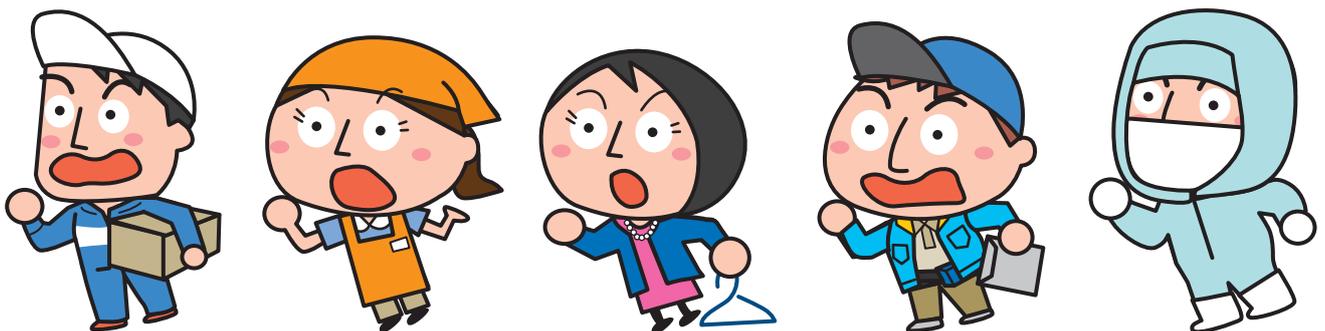
は じ め て



ア ル バ イ ト



す る と き は



若い方々がアルバイトを行う時に、長時間労働を強制されたり、残業手当が支払われなかったり、退職を申し出てもなかなかやめさせてくれないなど、トラブルがクローズアップされています。

一方、アルバイトは、大切なお金を稼ぐ手段であるだけでなく、今後の人生で仕事を続けて行くうえで必要となるチームワークや、コミュニケーション力、マナーなどを学び、身に付けるチャンスでもあるのです。

はじめてアルバイトをするとき、このリーフレットを役立ててください。

働くということは契約すること

アルバイトやパートタイマーは、正社員と同じように会社や店舗で雇用される（労働を提供する対価として給料をもらう）働き方です。個人事業主や経営者と違って、雇用される場合は労働基準法や最低賃金法といった法律によって一定の条件で守られながら、労働契約を結びます。正社員などと比べて比較的、気軽に働き始められますが、契約である以上、雇う側（会社や事業所）も雇われる側（アルバイト・パートタイマー）も、一定の責任が生じます。



労働条件通知書を確認しよう

厚生労働省が、アルバイト経験のある学生に対し2015年8月に実施した意識調査によると、「口頭でも具体的な労働条件の説明を受けた記憶がない」という回答が19.1%、「労働条件通知書等を交付されていない」という回答は58.7%にも上りました。雇う側は、人を採用する時点で書面等によって労働条件を明示することが法律で義務付けられているのに、実態は厳しい状況です。

実際の労働条件はアルバイトに応募する際に見た求人広告ではなく正式採用される時に交わされる内容で契約したことになりますので、労働条件はあいまいにせず、採用時には必ず、書面にて労働条件を明示してもらい保管しておきましょう。（書面提示がない場合は求人広告通りで間違いがないか確認しておきましょう）

※労働条件通知書の見本は右記の厚生労働省のページより



- ① 働くときは責任をもつ
- ② 仕事内容と勤務条件を確認しよう
- ③ 労働条件通知書をもらおう

▼労働条件通知書の見本

労働条件通知書（例）		○年 ○月 ○日
（労働者名） 殿		
事業場名称・所在地		使用者職名
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（年 月 日 ～ 年 月 日）	
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、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 所定時間外労働時間（有（1週 時間、1カ月 時間、1年 時間）、無） 4 休日労働（有（1カ月 日、1年 日）、無） ※詳細は、就業規則第○条～第○条、第○条～第○条、第○条～第○条	
休日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；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カ月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6カ月以内の年次有給休暇（有・無）→ 月経過後 日 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	
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（ ） 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 所定時間外労働 法定超（ ）%、法定超（ ）%、ロ 休日 法定休日（ ）%、 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 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無・有（ ）） 7 昇給（時期等） 8 賞与（有（時期、金額等）、無） 9 退職金（有（時期、金額等）、無）	
退職に関する事項	1 定年制（有（ 歳）、無） 2 継続雇用制度（有（ 歳まで）、無） 2 自己都合退職の手続（退職する 日前以上に届け出ること） 3 解雇の事由及び手続き（ ） ※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） ・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 ） ・その他（ ） ・具体的に適用される就業規則名（ ）	

労働条件通知書は厚生労働省の主要様式ダウンロードコーナーから入手できます <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>

アルバイト の ジョーシキ

**Q 今日バイトの面接。
でもどうしても
行けなくなっちゃった、
どうすればいい？**



A 会社（面接担当者）は、忙しい仕事の時間を調整して面接の時間をつくっています。面接の予約をしながら行けなくなかったというのは、どんな事情があったにせよ、面接予定の会社からみれば「約束を破られた」ことには変わりはありません。行けない事情ができたなら、とにかく一刻も早く会社に連絡を入れ、お詫びと行けなくなった事情を説明しましょう。それでも、強制的にアルバイトをさせられることはありません。

**Q 辞めたいのに
辞めさせてもらえません。**



A 憲法第22条では「職業選択の自由」を定めています。特別な事情がない限り、退職の自由は保証されています。また、民法では、「期間の定めのない雇用契約については、退職を申し入れた日から2週間を経過したときは雇用契約は解除される」と定められています。もっともアルバイトの場合、雇用期間をあらかじめ定めてあることが多いと思いますが、その場合は働く側も雇う側も、その期間を守ることが前提となります。会社には「辞めさせない」権利はありません。雇用期間が満了しているのに辞めさせてもらえない場合は、まずは上司とよく話し合ってみてください。それでも退職させてくれない場合、退職届を出して2週間経てば労働契約は終了と考えていいでしょう。

**Q やばい、
バイトに遅刻しそう。**



A まずは早急に状況連絡しましょう。遅刻しそうなのか、欠勤せざるを得ないのか。業務に支障を与えることを自覚し、遅刻や欠勤の理由を伝えるとともにお詫びをし、入社後には周囲の仲間たちにも配慮を。

**Q 今日で退職したいんだけど、
メールで
伝えたらいいんでしょう？**



A 雇用期間をあらかじめ定めてあれば、会社もアルバイトの方もお互いにその期間を守ることが前提ですので、一方的に今日で辞めると伝えるだけではトラブルのもとです。まずは、辞める意思を直属の上司に伝え、退職予定日の合意をとりましょう。事情があることは理解しますが、仕事の繁忙や引き継ぎなどの状況を相談し、円満退社を心がけましょう。

**Q 明日から
来なくていいと、
突然、解雇されちゃった。**



A 労働基準法第20条では、労働者を解雇する場合、「少なくとも30日前」にその予告をしなければならないこと、事前の予告をせずに解雇する場合は、30日以上平均賃金を解雇予告手当として支払わなければならないと定めています。また「客観的に合理性を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、その権利を濫用したものとして、無効とする」（労働契約法第16条）とありますので、解雇を告げられたら、その理由を確認しましょう。納得できない場合、トラブルになりそうな場合は、働いている店や会社の所在地を管轄する労働基準監督署や総合労働相談コーナーに相談してください。

バイト探しで 気をつけたい ポイント



被害者が加害者になる悪質商法

消費者庁や国民生活センターが注意を呼び掛けている詐欺的な悪質商法。

高い時給や短時間勤務など、一般的な労働水準から比べて、驚くほどの好条件で募集することが多く、そこには働く者にとって、大きな落とし穴が潜んでいるケースも…。

■ 相談件数が多い商品・サービス上位10(全体)

順位	商品・役務等
1	アダルト情報サイト
2	デジタルコンテンツその他
3	健康食品
4	商品一般
5	サラ金・フリーローン
6	賃貸アパート・マンション
7	インターネット接続回線
8	移動通信サービス
9	相談その他
10	ファンド型投資商品

上記は、2013年4月から2014年3月に、全国の消費者センターに寄せられた苦情や相談件数が多かった商品やサービスの一覧です。相談内容の特徴としては、アダルト情報サイトに関する相談件数が増加し、2011年度以降3年連続で第1位となっています（『消費生活年報』より）。

また、インターネット関連では、インターネット通販で注文した様々な商品に関するトラブルや、プロバイダや光回線の電話勧誘の相談が増加。高齢者宅に注文した覚えのない健康食品が送付されてくる、実態不明のファンド等の金融商品や権利等を電話で勧誘するといったものもあります。

■ 相談件数が多い商品・サービス上位10(20歳代:)

順位	商品・役務等
1	アダルト情報サイト
2	賃貸アパート・マンション
3	デジタルコンテンツその他
4	エステティックサービス
5	サラ金・フリーローン
6	移動通信サービス
7	出会い系サイト
8	四輪自動車
9	商品一般
10	インターネット接続回線

20歳代に絞ると、相談案件の上位が入り替わり、デジタルコンテンツやインターネット、結婚式関連サービスやエステティックサービスの相談が多くなります。アポイントメントセールスや、デート商法によるトラブルや、大学生を中心に広がる投資用DVDのマルチ商法によるトラブルが目立ちます。

消費者トラブルの多い詐欺的な商法と知らずに応募し、従事することは、自身が被害者のみならず、知らず知らずのうちに加害者となってしまう可能性もありますので、応募の際は事業内容や扱う商品・サービス、その販売・提供方法を十分に確認するようにしましょう。

アルバイト・パートから**正社員**へのみち

アルバイト・パートタイマーなど、期間を定めて雇用契約を結び、いわゆる非正規雇用の割合は年々増え続け、その数は全就業者の4割にのぼっています。

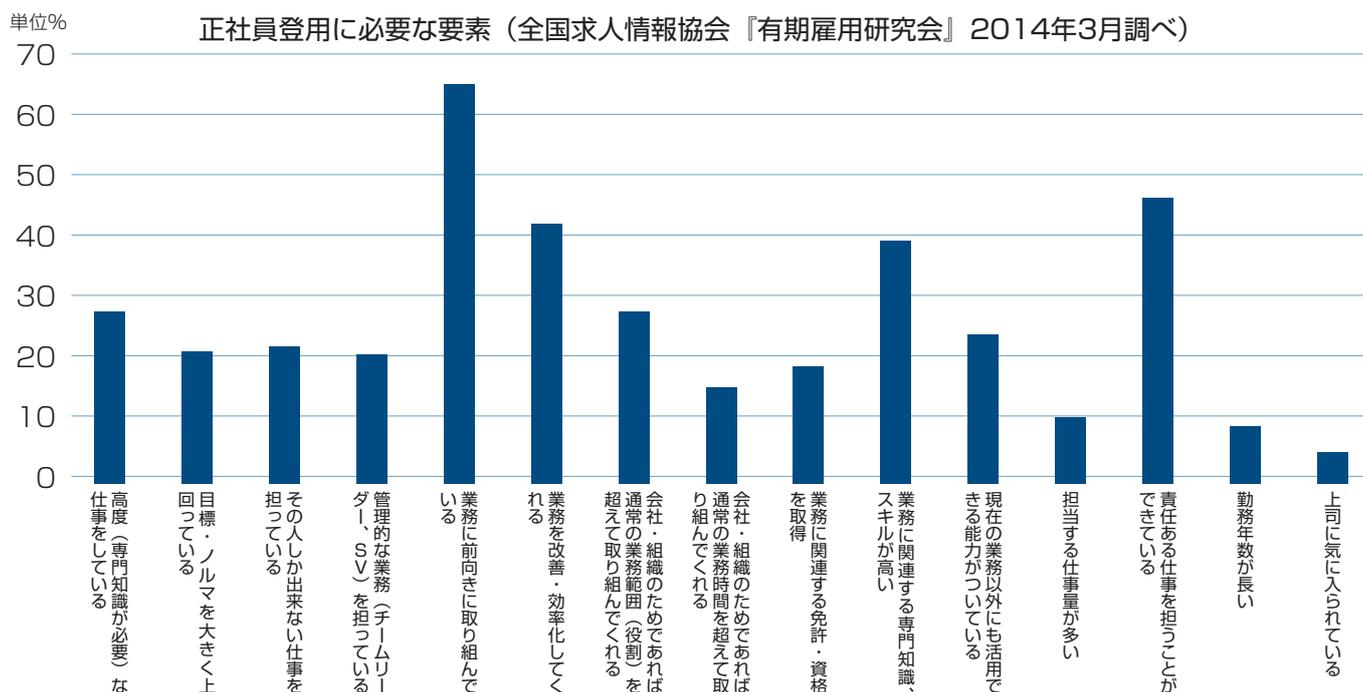


アルバイト・パートから正社員への転換を希望する人は、求人広告の人事評価制度や育成支援制度の記載に注目して活動してみましょう。

- 業務に関係のある資格取得支援制度や勉強会・外部講習を活用する
- 正社員登用制度のある会社で働く
- 正社員募集、並びに正社員登用制度のある会社へ転職する
- なるべく早い段階から自らのキャリアステップをしっかりと描く

※求人メディアでは、関連するインデックスやアイコン、特集などを企画しています。

下記グラフは正社員登用に必要と思っている要素として雇用主が思う割合です。前向きに責任感を持って取り組むことはもちろんですが、働く側にとっては意外にも、自らの業務を改善することや、いざという時、普段の役割を超えて取り組んでくれることを高く評価しています。正社員転換のためには、自分から発信をし、行動するようにしましょう。



バイト探して 気をつけたい ポイント

2

働くときの法律を理解しよう！

いざ働き始めてみると、「あれ？ これって変じゃない？」と
感じるが出てくるかも知れません。
労働者は、アルバイトやパートタイマーであっても
法律で守られています。

最低賃金が法律で決まっています

アルバイトやパートタイマーであっても『最低賃金法』によって定められた最低金額より低い賃金は許されません。最低賃金は年齢に関係なく、高校生や外国人などが働く場合にも適用されます。

※最低賃金の詳細は



労働時間について知ろう

労働基準法では、1日の法定労働時間は休憩時間を除き8時間(週では40時間)と定められています。この労働時間には、原則として準備や後片付け、お客様待ちや材料の納品待ちなどの時間も含まれます。それを超える労働は、時間外労働(残業)となります。また、午後10時から午前5時までの間の勤務の深夜業は、労働基準法第61条によって、満18歳に満たない場合は原則として就労が禁止されています。



残業代について知ろう

労働時間が次の①～③に当たる場合、割増賃金が支給されることが労働基準法で定められています。

- ①時間外労働(25%以上)：法定労働時間(1日8時間又は週40時間※特例措置対象事業場は週44時間)を超えて働かせた場合※ただし、1ヵ月60時間を超える場合は50%以上(中小企業を除く)
- ②深夜労働(25%以上)：午後10時から翌午前5時の時間帯に働かせた場合
- ③休日労働(35%以上)：法定休日(週1日または4週4日の休日)に働かせた場合

※①と②に該当する場合は50%以上(時間外労働が60時間を超える場合は75%)、②と③に該当する場合は60%以上となります。



休憩時間にもきちんと規定があります

労働基準法において、休憩時間は『使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を、労働時間の途中に与えなければならない。』としています。

※ただし、1日の実労働時間が6時間までの場合には、休憩時間を与えなくても労基法には違反しません。



有給



有給休暇も付与されます

正社員だけでなくアルバイト・パートタイマーも入社後6カ月勤務し、その間の所定労働日数の8割以上を出勤したときは、その所定労働日数に比例した日数の有給休暇がもらえます。(具体的な日数は下記のホームページを参照して下さい) ※なお週の所定労働時間が30 時間以上の者・週5日以上勤務のアルバイト・パートタイマーは、正社員と同じ扱いになります。



社会保険にも加入できます

「社会保険」とは、一般的に「労災保険」「雇用保険」「健康保険」「介護保険」「厚生年金保険」を指します。社会保険への加入は、労働時間や所定労働日数により加入が義務付けられていますので、アルバイト・パートタイマーも、一定の条件を満たしていれば加入することになります。労災保険は、仕事中や通勤中のケガなどを補償するもので保険料は全額会社負担であり、労働者であれば雇用形態に関係なくすべての人に適用されます。雇用保険は昼間学生の場合は対象となりません。



勤務形態の柔軟性は、ここを見よう！

アルバイトやパートタイム勤務において気になるのが、時間や休み、シフトの柔軟性です。求人広告や面接で確認し、「思ったように働けない」とならないようにしてください。

- 「相談に応ず」は希望が100%実現するわけではない
- 「〇日以上可」は勤務できる日数が多いほど歓迎される傾向がある
- 予定外のシフトは試験などの外せないときは断れるし断ろう



賃金を払ってくれない、職場でのいじめ、パワハラなど、困ったときの相談先

そんなときは一人で悩まないで、専門機関に相談しましょう。専任のスタッフが、的確なアドバイスや解決への道筋を示してくれます。

- 各都道府県の労働基準監督署
- 総合労働相談コーナー



- 労働条件相談ほっとライン
- 弁護士会の法律相談センター



- 法テラス



- 求人広告の内容についての苦情や相談
 - 各求人メディアの読者相談窓口
- 下記から検索してください



- 公益社団法人全国求人情報協会 読者相談室
- 電話：03-3288-0886 FAX：03-3288-0850
メールでも受け付けています





公益社団法人 **全国求人情報協会** とは

求人広告・求人情報を自主規制することにより求人メディアの信頼性を高めることを目的に、昭和60年（1985年）設立された公益法人です。全国の主要な求人サイト、求人情報誌、折込求人紙を運営・発行する65社が、その趣旨に賛同し、求人広告・求人情報の適正化に努めています。

2016年1月発行

編集・発行／公益社団法人全国求人情報協会 監修／高井・岡芹法律事務所 所長弁護士 岡芹健夫



公益社団法人 **全国求人情報協会**

〒102-0071 東京都千代田区富士見2-6-9 雄山閣ビル3階 TEL.03-3288-0881 FAX.03-3288-0850
<http://www.zenkyukyo.or.jp/> 本書の一部または全部について、無断で複製(コピー、磁気媒体への入力)することを禁じます