

社会保険労務士事務所

人事労務だより

～今月の特集～

労働法・社会保険

～「アルバイトを始める前に知っておきたい7つのポイント」から～

『労働法』の基本的な内容をあらためて確認しましょう！

今回ご紹介する内容は、アルバイトをはじめの方に対して、厚生労働省ホームページに掲載されているものですが、労働基準法などの要点がまとめられています。労務管理の基本的な内容にもなりますので、あらためてご確認ください。

※参照：厚生労働省ホームページ「確かめよう労働条件」

1. アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう！

アルバイトを探すときには、アルバイト情報誌やウェブサイトなどで、仕事内容、バイト代（給料）、勤務時間などを確認すると思います。仕事内容や労働条件は、アルバイトを選ぶときの重要なポイントだからです。

働き始めてから、「最初に聞いた話と違って」ということにならないように、会社から契約書などの書面をもらい、労働条件をしっかりと確認しましょう。

労働者の賃金や労働時間、休暇などの主な労働条件について、最低限の基準を定めた「労働基準法」は、正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく適用されます。労働基準法では、会社などの「使用者」は、労働契約を結ぶときに、労働者に労働条件をしっかりと示すように義務付けています。特に次の6項目については、「契約書」などの書面を労働者に渡して示すことになっています。

- 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（更新があるかどうか、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）
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職に関すること（解雇を含む））

2. バイト代は、毎月、あらかじめ決められた日に、全額支払われるのが原則！

労働基準法では、バイト代などの賃金について「賃金の支払いの5原則」というルールがあります。

バイト代は、

- ①通貨で、②全額を、③労働者に直接、④毎月1回以上、⑤一定の期日に支払われなければなりません。

会社がバイト代を払ってくれない、支払いが遅れているなどのトラブルがあった場合は、最寄りの労働基準監督署へご相談ください。また、バイト代などの賃金は、使用者（会社）と労働者の間の労働契約によって決まりますが、都道府県単位ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回ることはできません。

労働者が欠勤や遅刻をして働かなかった時間分の賃金が支払われないのは当然ですが、遅刻等を繰り返したりして職場の秩序を乱したり、職場の備品を勝手に私用で持ち出したりするなどの規律違反をしたことを理由に、就業規則に基づいて、制裁として、本来受けるべき賃金の一部が減額されることがあります。これを減給といいます。

では、使用者（会社）は規律違反をした労働者に対して無制限に減給できるかというと、そうではありません。一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。

3. アルバイトでも、残業手当があります

労働基準法では、1日の労働時間は8時間以内、1週間の労働時間は40時間以内と定めています。この労働時間のルールは、当然ながらアルバイトにも適用されます。アルバイトであっても、会社が非常に忙しい時期などには、残業（時間外労働）を会社から頼まれることがあるかもしれません。

労働基準法では、労働者に残業をさせる場合のルールが定められています。具体的には、次のような場合は、割増賃金（残業手当）が支払われることになります。

- ① 1日8時間または週40時間を超えた場合は、通常の賃金の25%以上の割増賃金
- ② 1か月に60時間を超える時間外労働の割増率は50%

また、午後10時から午前5時までに働いた場合は、25%以上の割増賃金（深夜手当）が支払われます。なお、18歳未満の方については、会社は深夜労働も残業（1日8時間を超えて働くこと）もさせることができないことになっています。

4. アルバイトでも、一定の条件を満たせば、有給休暇が取れます

年次有給休暇とは、あらかじめ働くことになっている日に仕事を休んでも、賃金を支払ってもらえることができる休暇のことで、いわゆる「有休」や「年休」のことです。年次有給休暇は、正社員、パート、アルバイトなどの働き方の違いに関係なく、次の条件を満たす場合、取ることができます。

- ・ 週1日以上または年間48日以上勤務する方で、
- ・ 雇われた日から6か月以上継続勤務し、
- ・ 決められた労働日数の8割以上出勤した方

また、毎年、決められた労働日数の8割以上出勤した場合は、取ることができる年次有給休暇は増加します。1年間で使わなかった年次有給休暇は、翌年に繰り越すことができますが、2年で時効になるため、翌々年には繰り越すことができません。年次有給休暇を効果的に使って、心身ともにリフレッシュしましょう

5. アルバイトでも、仕事上のけがは労災保険が使えます

正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく、また、1日だけなど短期間のアルバイトも含めて、労災保険の対象です。仕事の原因で病気やけが、通勤途中の事故で病院に行くときは、健康保険を使えません。病院で受診するときに、窓口で労災保険を使うことを申し出てください。原則として治療費は無料となります。また、仕事の原因のけがなどで仕事を休み、バイト代をもらえない場合は、休業補償制度があります。また、仕事の原因の病気やけがで療養休業中とその後30日間は、労働者を解雇することはできません。

会社が労災保険の加入の手続きをしていない場合でも、労災請求が可能であり、補償を受けられます。労災請求をする際に会社が協力してくれない場合は、労働基準監督署に相談してください。

労災保険は、労働者の業務が原因のけが、病気、障害、死亡（業務災害）、または通勤の途中の事故などの場合（通勤災害）に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。基本的に労働者を1人でも雇用する会社に適用され、保険料は全額会社が負担します。

労災保険は、被害を受けた労働者にとって、補償内容が健康保険よりも手厚くなっています。例えば、労災保険の指定病院にかかれば、治療費は原則として無料になります（指定されていない病院の場合、立替分が後で支払われます。）、仕事を休まなければいけなくなったときには休業補償（休業4日目から、平均賃金に相当する額の8割支給）が受けられます。仕事だけでなく、通勤途中の電車で事故に遭った場合など、通勤中のけがも労災保険の対象です。ただし、通勤途中であればどこであっても対象となるわけではないので、通勤経路から外れて、寄り道をした際に事故に遭った場合などは、通勤途中で起きた事故といえず、労災保険の対象にはなりません。

6. アルバイトでも、会社が自分の都合で自由に解雇することはできません

使用者（会社）からの申し出によって一方的に労働契約を終了させることを「解雇」といいますが、突然「君はこの会社に合わないからもう来なくていいよ」と言われてしまったら、アルバイトであっても非常に困ってしまいます。しかし、アルバイトだからといって、簡単に解雇できるものではありません。

解雇は、使用者がいつでも自由に行えるというのではなく、社会の常識に照らして納得が得られる理由が必要なのです。

また、使用者（会社）は、就業規則（労働者の労働条件など会社内のルールを定めたもの）に労働者を解雇することができる場合を記載しておかなければならないことになっています。そして、合理的な理由があっても、解雇を行うときには、原則として使用者は少なくとも30日前に解雇の予告を労働者に対してする必要があります。解雇の予告を行わない場合には、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。解雇の予告の日数が30日に満たない場合には、その不足日数分の平均賃金を、解雇予告手当として支払う必要があります。例えば、解雇日の10日前に予告した場合は、20日×平均賃金を支払う必要があります。会社から解雇の予告も解雇予告手当の支払いもなく、突然の解雇を告げられて困っている場合は、最寄りの労働基準監督署へご相談ください。

また、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。代わりの人を無理して探す必要はありません。法律では、あらかじめ契約期間が定められていないときは、退職届を出す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ると定められています。ただし、急に辞めると、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。

7. 困ったときには、総合労働相談コーナーに相談を

アルバイトをして、労働条件など労働関係で困った場合は、全国の労働局や労働基準監督署などにある「総合労働相談コーナー」にご相談ください。

総合労働相談コーナーでは、労働条件、募集・採用、いじめなど、労働問題に関するあらゆる分野についての相談を、専門の相談員が、面談あるいは電話で受けています。相談は無料です。

あとがき

「人事労務だより」 発行：

【住所】〒

【電話】

【FAX】

【メール】