

事業主のみさんへ

厚生労働省

### アルバイトの労働条件を確かめよう！

キャンペーン中です

～事業主として一度考えてみませんか？アルバイトのこと～

- アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？  
※労働者の希望した場合には、メール（プリントできるもの）での郵送も可能です
- 勤務シフトは適切に設定されていますか？  
学生の場合は、学業と両立できるように配慮していますか？
- アルバイトについても、労働時間を適正に把握していますか？
- アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？
- アルバイトの遅刻や欠勤などに対して、あらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？

こちらをご覧ください

ポータルサイト  
確かめよう 労働条件

アルバイト  
シフト

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001079650.pdf>



## 監督署の窓

### アルバイトを雇用するにあたって

7月になって、夏休み中の学生をアルバイトで雇用する企業も増えてく

る時期だと思えます。学生などのアルバイトを雇うときの注意点を

規制があります。まず、労働基準監督署長の個別の許可を受けな

い、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（中学生以下の者）は働かせることができません。まず、アルバイトだからと言って、特別に労働基準法の適用が除外されるわけはありません。未滿18歳の者の雇用には、一般の労働者の規制に追加した

### 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	保護規定
年少者・未成年者	労働基準法第18条（労働時間の制限） 労働基準法第19条（労働時間の短縮） 労働基準法第20条（労働時間の短縮） 労働基準法第21条（労働時間の短縮） 労働基準法第22条（労働時間の短縮） 労働基準法第23条（労働時間の短縮） 労働基準法第24条（労働時間の短縮） 労働基準法第25条（労働時間の短縮） 労働基準法第26条（労働時間の短縮） 労働基準法第27条（労働時間の短縮） 労働基準法第28条（労働時間の短縮） 労働基準法第29条（労働時間の短縮） 労働基準法第30条（労働時間の短縮） 労働基準法第31条（労働時間の短縮） 労働基準法第32条（労働時間の短縮） 労働基準法第33条（労働時間の短縮） 労働基準法第34条（労働時間の短縮） 労働基準法第35条（労働時間の短縮） 労働基準法第36条（労働時間の短縮） 労働基準法第37条（労働時間の短縮） 労働基準法第38条（労働時間の短縮） 労働基準法第39条（労働時間の短縮） 労働基準法第40条（労働時間の短縮） 労働基準法第41条（労働時間の短縮） 労働基準法第42条（労働時間の短縮） 労働基準法第43条（労働時間の短縮） 労働基準法第44条（労働時間の短縮） 労働基準法第45条（労働時間の短縮） 労働基準法第46条（労働時間の短縮） 労働基準法第47条（労働時間の短縮） 労働基準法第48条（労働時間の短縮） 労働基準法第49条（労働時間の短縮） 労働基準法第50条（労働時間の短縮） 労働基準法第51条（労働時間の短縮） 労働基準法第52条（労働時間の短縮） 労働基準法第53条（労働時間の短縮） 労働基準法第54条（労働時間の短縮） 労働基準法第55条（労働時間の短縮） 労働基準法第56条（労働時間の短縮） 労働基準法第57条（労働時間の短縮） 労働基準法第58条（労働時間の短縮） 労働基準法第59条（労働時間の短縮） 労働基準法第60条（労働時間の短縮） 労働基準法第61条（労働時間の短縮） 労働基準法第62条（労働時間の短縮） 労働基準法第63条（労働時間の短縮） 労働基準法第64条（労働時間の短縮） 労働基準法第65条（労働時間の短縮） 労働基準法第66条（労働時間の短縮） 労働基準法第67条（労働時間の短縮） 労働基準法第68条（労働時間の短縮） 労働基準法第69条（労働時間の短縮） 労働基準法第70条（労働時間の短縮） 労働基準法第71条（労働時間の短縮） 労働基準法第72条（労働時間の短縮） 労働基準法第73条（労働時間の短縮） 労働基準法第74条（労働時間の短縮） 労働基準法第75条（労働時間の短縮） 労働基準法第76条（労働時間の短縮） 労働基準法第77条（労働時間の短縮） 労働基準法第78条（労働時間の短縮） 労働基準法第79条（労働時間の短縮） 労働基準法第80条（労働時間の短縮） 労働基準法第81条（労働時間の短縮） 労働基準法第82条（労働時間の短縮） 労働基準法第83条（労働時間の短縮） 労働基準法第84条（労働時間の短縮） 労働基準法第85条（労働時間の短縮） 労働基準法第86条（労働時間の短縮） 労働基準法第87条（労働時間の短縮） 労働基準法第88条（労働時間の短縮） 労働基準法第89条（労働時間の短縮） 労働基準法第90条（労働時間の短縮） 労働基準法第91条（労働時間の短縮） 労働基準法第92条（労働時間の短縮） 労働基準法第93条（労働時間の短縮） 労働基準法第94条（労働時間の短縮） 労働基準法第95条（労働時間の短縮） 労働基準法第96条（労働時間の短縮） 労働基準法第97条（労働時間の短縮） 労働基準法第98条（労働時間の短縮） 労働基準法第99条（労働時間の短縮） 労働基準法第100条（労働時間の短縮）
18歳以上の者	労働基準法第18条（労働時間の制限） 労働基準法第19条（労働時間の短縮） 労働基準法第20条（労働時間の短縮） 労働基準法第21条（労働時間の短縮） 労働基準法第22条（労働時間の短縮） 労働基準法第23条（労働時間の短縮） 労働基準法第24条（労働時間の短縮） 労働基準法第25条（労働時間の短縮） 労働基準法第26条（労働時間の短縮） 労働基準法第27条（労働時間の短縮） 労働基準法第28条（労働時間の短縮） 労働基準法第29条（労働時間の短縮） 労働基準法第30条（労働時間の短縮） 労働基準法第31条（労働時間の短縮） 労働基準法第32条（労働時間の短縮） 労働基準法第33条（労働時間の短縮） 労働基準法第34条（労働時間の短縮） 労働基準法第35条（労働時間の短縮） 労働基準法第36条（労働時間の短縮） 労働基準法第37条（労働時間の短縮） 労働基準法第38条（労働時間の短縮） 労働基準法第39条（労働時間の短縮） 労働基準法第40条（労働時間の短縮） 労働基準法第41条（労働時間の短縮） 労働基準法第42条（労働時間の短縮） 労働基準法第43条（労働時間の短縮） 労働基準法第44条（労働時間の短縮） 労働基準法第45条（労働時間の短縮） 労働基準法第46条（労働時間の短縮） 労働基準法第47条（労働時間の短縮） 労働基準法第48条（労働時間の短縮） 労働基準法第49条（労働時間の短縮） 労働基準法第50条（労働時間の短縮） 労働基準法第51条（労働時間の短縮） 労働基準法第52条（労働時間の短縮） 労働基準法第53条（労働時間の短縮） 労働基準法第54条（労働時間の短縮） 労働基準法第55条（労働時間の短縮） 労働基準法第56条（労働時間の短縮） 労働基準法第57条（労働時間の短縮） 労働基準法第58条（労働時間の短縮） 労働基準法第59条（労働時間の短縮） 労働基準法第60条（労働時間の短縮） 労働基準法第61条（労働時間の短縮） 労働基準法第62条（労働時間の短縮） 労働基準法第63条（労働時間の短縮） 労働基準法第64条（労働時間の短縮） 労働基準法第65条（労働時間の短縮） 労働基準法第66条（労働時間の短縮） 労働基準法第67条（労働時間の短縮） 労働基準法第68条（労働時間の短縮） 労働基準法第69条（労働時間の短縮） 労働基準法第70条（労働時間の短縮） 労働基準法第71条（労働時間の短縮） 労働基準法第72条（労働時間の短縮） 労働基準法第73条（労働時間の短縮） 労働基準法第74条（労働時間の短縮） 労働基準法第75条（労働時間の短縮） 労働基準法第76条（労働時間の短縮） 労働基準法第77条（労働時間の短縮） 労働基準法第78条（労働時間の短縮） 労働基準法第79条（労働時間の短縮） 労働基準法第80条（労働時間の短縮） 労働基準法第81条（労働時間の短縮） 労働基準法第82条（労働時間の短縮） 労働基準法第83条（労働時間の短縮） 労働基準法第84条（労働時間の短縮） 労働基準法第85条（労働時間の短縮） 労働基準法第86条（労働時間の短縮） 労働基準法第87条（労働時間の短縮） 労働基準法第88条（労働時間の短縮） 労働基準法第89条（労働時間の短縮） 労働基準法第90条（労働時間の短縮） 労働基準法第91条（労働時間の短縮） 労働基準法第92条（労働時間の短縮） 労働基準法第93条（労働時間の短縮） 労働基準法第94条（労働時間の短縮） 労働基準法第95条（労働時間の短縮） 労働基準法第96条（労働時間の短縮） 労働基準法第97条（労働時間の短縮） 労働基準法第98条（労働時間の短縮） 労働基準法第99条（労働時間の短縮） 労働基準法第100条（労働時間の短縮）

厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/040330-8a.pdf>



は、書面でなくメールや

労働者が希望した場合に

「住民票記載事項証明書（等）を備え付けなければなりません。」

また、一般の労働者と同じように、雇い入れの際には「労働条件通知書」の書面の交付が必要になります。（ただし、労働者が希望した場合に、書面でなくメールや

FAXによる明示も可能です）

労働条件通知書の明示は、労働契約の基本ですので、アルバイトにも確実に明示をお願いいたします。

学生アルバイトの労働時間の設定においては、一般労働者と同様の労働時間の規制の範囲（1日8時間、1週40時間（10人未滿の飲食店などの特例措置対象事業場では1週44時間））で設定するとともに、学生の身分である学業とアルバイトが両立できるように配慮していただきたいと思えます。

採用時に合意したシフトなどの労働時間の変更については、労働契約法第8条によりアルバイトと使用者の合意が必要であり、使用者が一方的に労働時間の変更をすることはできません。

満18歳未滿の者については、原則として法定外の時間外労働及び法定の

休日労働を行わせることはできません（例えば、所定労働時間が5時間の者に1時間の所定外時間外労働をさせるなどの法定内の時間外労働は可能です）。加えて、原則として深夜（午後10時から午前5時）に働かせることはできません。

アルバイトについても労働時間は適切に把握しなければなりません。就業を命じられた業務に必要な準備や片付けの時間、参加することが業務上義務付けられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。労働時間の端数は1分でも切り捨てることはできません。

アルバイトに起こる問題として、アルバイトが希望していないのに、商品を購入させられることがあると聞きますが、商品を購入を強制的に購入させることはできません。アルバイト本人が希望して購

入した場合でも、給料から「賃金控除に関する協定」の作成なしに、商品代金を給料から控除することは労働基準法に抵触します。

アルバイトの遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や制服を返さないで退職したなどの不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。また、アルバイトの不法行為に民事的に損害を請求することができる場合は少ないと思いますが、この場合でも、アルバイトが損害への支払いに応じなかった場合でも、給料を所定期日に全額を支払わないことは労働基準法に抵触します。

アルバイトは未成年であっても独立して賃金を請求することができ、親や後見人に未成年者の賃金を支払ってはいけません。

令和5年7月現在、愛

知県の最低賃金は時間給で986円ですので、アルバイトであっても、それ以上の時間額から計算した給料を支払わなくてはなりません。

詳しくは、名古屋北労働基準監督署（平日午前9時～午後5時）、平日夜間・土日の場合は「労働条件相談ほっとライン」☎0120-811-610（月～金 午後

5時～午後10時、土日・祝日 午前9時～午後9時）までお問い合わせください。

イラスト・木村武司

事業主の皆さまへ

公表はお済みですか？


令和5年3月末に事業年度末を迎えた企業の公表期限の目安は6月末です。

愛知労働局雇用環境・均等部指導課

その1・・・従業員が300人※を超える企業は男女の賃金差異の情報公表が必要です

令和4（2022）年7月8日以降、女性活躍推進法により、従業員が300人を超える企業の事業主は、男女の賃金差異を年1回公表することが義務付けられました。

公表内容・方法の詳細はこちらから☞



その2・・・従業員が1,000人※を超える企業は男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です

令和5（2023）年4月から、育児・介護休業法により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられました。

公表内容・方法の詳細はこちらから☞

※従業員数は、以下に該当する「常時雇用する労働者」の数となります。

常時雇用する労働者

- ・期間の定めなく雇用されている者
- ・一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。
- すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

お問い合わせ先 愛知労働局 雇用環境・均等部指導課  
TEL 052-857-0312