

アルバイトを選ぶ前に・・・

今、アルバイトを
している方にも

これだけは、知っておきたい10のこと

- 具体例「よくある質問」
- 働く前に必ず、契約内容をチェック
- 「相談窓口」があるってこと
- 「最低賃金」があること
- 「賃金」の支払ルールがあること
- 「休憩時間」のこと
- 「有給休暇」のこと
- 「残業手当」のこと
- 辞める・解雇されるときのこと
- 年齢により、禁止されていること



働く人を守るルールや法律があります。
「知っている」と「知らない」とでは、全く違います。
さあ、基礎的な知識を身に付けましょう。
ただし、『権利』を主張するには、『責任』も伴います。
イタズラ気分で不適切な写真等をSNSへ投稿、遅刻や
不真面目な態度は、よくありません。「雇われる側」も
責任ある行動を心がけましょう。

（発行・編集） 令和2年11月

横浜市経済局雇用労働課 横浜市中区本町6丁目50番地の10

TEL：045-671-2341 FAX：045-664-9188 ke-koyo@city.yokohama.jp

知らないと
損をする?!

そのルール、間違っていない?!

「雇う側」は「雇われる側」を、職場のルールに従わせます。

これは、『職場を円滑に運営するため』、『効率よく仕事をするため』、『ルールをつくることで、混乱せずに仕事を行うため』、『トラブルを避けるため』などのために決められています。ただし、「雇う側」が決めたどんなルールにも、全て従わなければいけないわけではありません。 例えば…

- 急だけど、明日から時給は半額にします。
- 1分でも遅刻したら、今日、働いた分の給料は払わない。
- 日曜日は朝から夜まで、休憩なしで働くこと!イヤなら、辞めてね。
- 今退職したいなら、違約金を取るから。
- お皿を割ったら、給料から天引きするよ。
- 制服を着ないといけないよ。だけど、着替え終わってからタイムカードを押すように。もちろん、その準備時間の給料は払わないよ。
- ミーティングには必ず出席。でも、この時間の給料は払わないよ。

ダメ!



こんなルールは、必ずしも、従う必要はありません。

□ 知っていると得する『よくある質問』

①退職したいのに、社長がなかなか許してくれません。どうしたら退職できますか?

- 期間を決めずに雇われている場合
「雇われる側」には「退職の自由」があるため、「雇う側」の許可なく、退職することが可能です。
- 期間を決めて雇われている場合
原則は、その期間を守る必要があります。ただし、やむを得ない事情があれば、退職が可能です。(7ページ参照)



②バイト中にけがをしてしまいました。出勤もできず、治療費もかかり困っています。

労災保険の適用になる可能性があります。労災保険とは、職場への行き帰りを含め、仕事中にけがをした場合などに、生活を保護するために支払われる補償制度で、「雇う側」には「雇われる側」のために、労災保険に加入する義務があります。

③バイトに出勤していても、お客さんが少ないとき、無理矢理、休憩を取らされます。その分の時給は出ないのですが…

「雇う側」の都合で休憩を取らされたとき、「雇われる側」は、その分の賃金(一部の場合あり)をもらえる場合があります。

④バイト先に到着したら、まずユニフォームに着替え、準備を終えてから、タイムカードに出勤を打刻します。タイムカードに退勤を打刻した後に、後片付けや着替えを行うのですが…

着替えや準備・後片付けは、労働時間に含まれます。そのため、タイムカードは出勤した時に打刻することになります。



⑤バイト先でミスをしてしまい、時給から、色々とペナルティ代として引かれてしまいます。今月は、給料の半分は、ペナルティとして引かれてしまいます。

「雇われる側」が、正しい働き方をしていれば、一方的にペナルティを課されることはありません。また、ひと月の間に、何度もペナルティを課すようなことがあったとしても、月給の10%を超えて減給することはできません。

⑥バイト先の業績が悪く、来月から時給が下がることとなりました。納得がいきません。

労働条件の切り下げは、「雇う側」が一方的に定めることはできません。「雇われる側」の同意が必要です。納得できない場合には、同意する前に、「横浜しごと支援センター(4ページ)」へ相談しましょう。

□ 働く前に必ず、契約内容をチェック！

*トラブルを避けるためにも、アルバイトも「労働契約」は書面（文書）で結びましょう。
*なるべく、労働契約書・就業規則・労働条件通知書の交付を受けましょう。

「雇う側」は、必ず、下の項目について、書面（文書）で「雇われる側」に、明示しなければいけないと、法律で決まっています。

※明示とは、本来、書面を見せるだけでも構いませんが、トラブルを避けるためにも、文書をもらいましょう。



必ず、チェックしましょう！

	項目	左の簡単な説明	チェック
必ず明示	①労働契約の期間	働くとき約束した契約期間は、いつまでか？	
	②就業場所及び従事する業務	どこで仕事をするか（働く場所）？ どんな仕事の内容か？	
	③始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇、交替勤務の方法	始まる・終わる時間は？ 残業は、あるの？ないの？ 休憩時間や休日はいつ？ 休暇は？	
	④賃金の決定、計算、支払の方法、締日・支給日、昇給	アルバイト代（賃金）は、いくら？ 計算方法は？ 支払われる方法は？ 給料日はいつ？ など	
	⑤退職、解雇に関すること	辞めるときのきまりは？	

- 労働契約で明示された賃金や労働条件が事実と異なるときは、「雇われる側」は、直ちに、その労働契約を解除できます。
- 労働条件が就業規則より悪い内容ならば、就業規則の内容まで労働条件は引き上げられます。
- 他にも、定めがあれば明示する必要がある項目があります。

参考) 厚生労働省のホームページで、上の項目がまとまった様式をダウンロードできます。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/keiyaku/meiji/index.html

困ったときは、 ひとりで悩まず、まず相談！

働くうえでの困りごとなど、さまざまな労働相談に応じています。
横浜市では、相談の窓口を設置しています。

無料 横浜しごと支援センター

ここでは、解雇、賃金未払い、過重労働、セクハラ・パワハラなどのさまざまな労働問題について、専門の相談員が個別に相談に応じ、内容によっては、専門機関の紹介を行っています。電話でも窓口でも、どちらでも受け付けています。
もちろん、無料です。匿名での相談も可能です。



〒231-8575

横浜市中区万代町2-4-7

横浜市技能文化会館 3階

(関内駅徒歩5分・伊勢佐木長者町駅徒歩3分)

開館時間：月～土曜日 9:00-17:00

(月・木曜日は20:00まで)

休館日：日曜日、祝日、年末年始

TEL：045-681-6512

FAX：045-641-9775

もっと詳しく知りたい場合は、こちら↓

『ワーキングガイド 2020-2021
～知っておきたい！働く人の基礎知識～』

横浜市のホームページからダウンロードできます。

<http://www.city.yokohama.lg.jp/keizai/koyo/kinshi/wg/20151224100222.html>



□ 「最低賃金」って知っている？

国が「最低賃金」の制度を定めています。

これは、正社員・契約社員・パート・嘱託・アルバイトといった雇用形態や呼び名にかかわらず、基本的には全ての労働者が対象となる制度です。

最低賃金には、都道府県ごとの「地域別最低賃金」と、特定の業種が対象の「特定最低賃金（産業別最低賃金）」があります。「特定最低賃金（産業別最低賃金）」は神奈川県に7種類ありますが、改正されなかったため、「地域別最低賃金」が適用されます。

神奈川県の「最低賃金」
知っていますか？



神奈川県の最低賃金

時給 1,012 円 (令和2年10月1日～)

ポイント



賃金が最低賃金以上になっていますか？

- ▼厚生労働省ホームページアドレス
<https://www.mhlw.go.jp/index.html>
- ▼最低賃金に関する特設サイト
<https://pc.saiteichingin.info/>

最低賃金制度



□ 「賃金」支払いの5つのルール



○ 通貨払いの原則

賃金は必ず「現金」で支払うこと。小切手や現物での支払は認められていません。
ただし、労働者の同意があれば、労働者の指定する預貯金口座へ振り込むことができます。

- 例えば… ・給料の代わりに、お店の売り物を支給された。
- ・今日は食材が余ったから、持って帰っていいよ。後日、給料から天引き。



○ 直接払いの原則

賃金は必ず「本人」に支払うこと。
未成年者であっても、その保護者に支払うことは認められていません。

○ 全額払いの原則

賃金は必ず「全額」を支払うこと。ただし、税金などが引かれる場合もあります。

○ 毎月1回以上払いの原則

賃金は必ず「毎月1回以上」支払うこと。

○ 一定期日払いの原則

賃金は必ず「毎月同じ日（週払いの場合は同じ曜日）」に支払うこと。
例えば、「雇う側」が「毎月第3木曜日」のように決めて、月によって「支払日」が変動することは認められていません。支払日が休日の場合は、その前後の日を支払われます。

□ 「休憩時間」のルール

休憩する時間も、「法律」で決まっています。

労働時間が 6時間 を超える場合	→	少なくとも、45分
労働時間が 8時間 を超える場合	→	少なくとも、60分

- * 休憩時間は、働いている時間の途中にまとめて与えられますが、分割も可能です。
- * 準備時間、待機時間、後片付け時間は、休憩ではありません。
- * ただし、休憩時間は労働時間ではない以上、賃金は支払われません。



休憩はアルバイトも、もちろん取れます。取れていますか？

□ 「有給休暇」って、取れるの？

前提として、「雇う側」は、毎週少なくとも1日の休日を与えることが法律で決まっています。ただし、この休日は「無給休暇（給料なし）」となります。

その他に、「有給休暇（給料あり）」という制度があり、これは、心と体の疲労を癒すための休暇です。

● 次の条件を満たしていれば、「アルバイト」でも、「有給休暇」が取れます。

（有給休暇が取れる条件）

- 6か月継続して勤務し、あらかじめ決められた出勤日の80%以上出勤した時 /
- 未使用分は翌年度まで繰り越し可能 /
- 時効は2年間

※下の表にある「所定労働日数」とは、「就業規則などで決められている働く日数」のことです。

所定労働日数 ※		勤続年数			
週	年間	0.5年	1.5年	2.5年	～
5日以上	217日以上	10	11	12	～
4日	169～216日	7	8	9	～
3日	121～168日	5	6	6	～
2日	73～120日	3	4	4	～
1日	48～72日	1	2	2	～

注意：週4日以下でも、所定労働時間で週30時間以上働く時は、週5日以上と同じ日数が与えられます。

- 有給休暇は、「取りたい！」と「雇う側」に請求しないと使えません。
- 有給休暇の請求に対し、「雇う側」は断れませんが、場合により、時季を変えて取ってもらうようにする権利があります。
- 「雇う側」は、有給休暇が10日以上付与されている人に対し、年5日の有給休暇を取得させることが義務付けられています。



「有給休暇」を取れていますか？

⇒社内規定はなくても、法律で決まっています。確認してみましょう。

「今まで、アルバイトで有給休暇を使った人がいない」なんて、関係ありません。

□ 「残業手当」って、出るの？

「雇う側」は、次の場合、法律で割増賃金の支払いが義務付けられています。

● 時間外労働：

②法律で決められた時間（原則、1日8時間か1週40時間）を超える労働には、賃金の25%の割増 [1.25倍]

①法律で決められた時間外（原則、1日8時間か1週40時間以上）の勤務が、1か月60時間を超える労働には、賃金の50%の割増 [1.50倍]

（①の場合のみ、中小企業は適用猶予あり。）

● 休日労働：

法律で決められた休日に、労働した場合には、賃金の35%の割増 [1.35倍]

● 深夜労働：

午後10時から午前5時までの時間帯に労働した場合には、賃金の25%の割増 [1.25倍]

【平日】 時間外労働と深夜労働が重複した場合→賃金の50%の割増 [1.50倍]

【休日】 休日労働と深夜労働が重複した場合→賃金の60%の割増 [1.60倍]

ポイント



残業手当はもらえていますか？ アルバイトにも、残業手当は出ます。

□ 「辞めるときや解雇されるとき」のルール

●退職（辞めます）

- 原則、契約した期間が決まっている時には、その期間は守りましょう。
- 辞めたい場合には、「雇う側」に決められた日までに、「辞めること、いつ辞めるか など」を伝えましょう。
- 決められた日がない場合は、法律で決められた期日（14日前までに伝えること）を守りましょう。

●解雇（いわゆる、クビ）

- 30日前までに、「雇う側」は「雇われる側」へ解雇の予告が必要です。
- 30日前までに予告がない場合は、「雇う側」は、解雇予告手当が必要です。

ポイント



通常、損害賠償金（違約金）は発生しません。ただし、「雇われる側」が、故意や重大な過失により、会社へ損害を与えた場合などは例外的に、損害賠償金を請求される場合があります。

□「年齢により、禁止されていること」があります

▼年齢により、働くことについて、決められていることがあります。

対象年齢	対象部分
満 15 歳に達してから最初の 3 月 31 日が終了するまでの者	①【児童】へ
①【児童】を除く、満 18 歳未満の者	②【年少者】へ
満 18 歳以上で未成年の者	③【未成年者】へ

①【児童】… 満 15 歳に達してから、最初の 3 月 31 日が終了するまでの者 ⇒ 原則、働かせることはできません。

(*例外)

- ・映画の製作、演劇の事業に限り、満13歳に満たない児童が働けます。
- ・非工業的業種に限り、満13歳以上の児童が働くことができます。

*例外についても、雇い主は、次の条件や決まりを**全て満たす必要**があります。

- ・健康・福祉に有害でないこと / ・軽易な労働であること / ・修学時間外に働くこと
- ・労働基準監督署長の許可を受けること / ・修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書、親権者又は後見人の同意書、住民票等年齢を証明する書面を備え付けること

②【年少者】… ①【児童】を除く、満 18 歳未満の者

- ・一定以上の重量物を取り扱う業務、危険な業務、安全・衛生上有害な業務、福祉上有害な業務で働かせてはいけません。
- ・深夜に働くことはできませんが、交替制勤務であれば、労働基準監督署の許可を受けて、16歳以上の男性を深夜に働かせることができます。
- ・「雇う側」は、住民票等年齢を証明する書面を備え付けなければなりません。
- ・解雇された日から14日以内に、実家等へ帰る（戻る）場合は、「雇う側」は必要な旅費を負担し、支払わなければなりません。

③【未成年者】… 満 18 歳以上で未成年の者

- ・未成年者でも、本人が労働契約を結びます。親権者や後見人が、未成年者に代わって労働契約を締結することはできません。
- ・労働契約が未成年者にとって不利なものである場合、親権者、後見人、又は労働基準監督署長が解除できます。
- ・未成年者でも、賃金は本人が受け取ります。親権者や後見人が、未成年者に代わって受け取ることはできません。

主な区分	児童	年少者	一般 (未成年者を含む)
1日の最長労働時間	修学時間と合わせ7時間	8時間	残業が可能
1週的最長労働時間	修学時間と合わせ40時間	40時間	残業が可能
深夜労働	× (22時～翌5時)	△ (22時～翌5時)	○