

基発0330第01号

2文科高第1331号

令和3年3月30日

一般社団法人日本経済団体連合会 会長 殿

厚生労働省労働基準局長

文部科学省総合教育政策局長

文部科学省初等中等教育局長

文部科学省高等教育局長

学生等アルバイトの労働条件の確保について（協力依頼）

学生・生徒（以下「学生等」という。）のアルバイトの労働条件の確保については、これまでも厚生労働省及び文部科学省から要請を行わせて頂いているところですが、貴職におかれましては、積極的にお取り組みいただいておりますことに感謝申し上げます。

さて、厚生労働省及び文部科学省としては、これまでも学生等アルバイトの労働条件の確保のため、関係法令の周知・啓発等を実施してまいりましたが、本年も多くの新入生がアルバイトを始める4月から7月までを「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの実施期間とし、アルバイト問題に関する重点的な周知・啓発のほか、若者への相談対応の充実等を図ってまいりますので、貴会を始めとする事業主団体・業界団体におかれましても、下記事項について、傘下団体や会員企業への周知・啓発に御協力いただけますようお願いいたします。

また、キャンペーンを推進するために、別添リーフレット（別添1）を作成いたしましたので、併せて周知いただけますようお願いいたします。

今後とも、厚生労働省と文部科学省が連携して、アルバイトの労働条件の確保にかかる周知・啓発、学生等向けの労働関係法令の理解促進、学生等が相談しやすい環境整備等を通じた相談体制の拡充等、各種の取組を実施していく方針でございますので、引き続き、御理解、御協力いただけますようお願いいたします。

記

1 学生アルバイトの労働条件の確保について

各事業主においても、引き続き、学生アルバイトについて、

- ・ 労働契約の締結の際の労働条件の明示
- ・ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（別添2）に基づく労働時間の適正な把握
- ・ 労働契約の不履行に対して、あらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

等の労働関係法令等の遵守はもとより、

- ・ 学生の本分は学業であることを御理解いただき、学業とアルバイトとの適切な形での両立のため、シフト設定に際しての御配慮
- ・ 売れ残り商品の買い取り強要の抑止

等にご留意いただきたいこと。

2 フランチャイズ形態における加盟店への指導について

フランチャイズ形態で事業展開を行っている企業におかれては、本部において各加盟店が労働関係法令違反を行わないよう、適切な御指導をいただきたいこと。

3 労働条件の確保に向けた取組の周知について

厚生労働省においては、労働時間、賃金その他の労働条件や労務管理に関する事項について、労働者、事業主や企業の労務管理を担当している方々に理解いただくため、労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」(※1)による情報発信を行っているほか、労働者や事業主の方々から無料で御相談をお受けする「労働条件相談ほっとライン」(※2)を開設しておりますので、これらについても周知に御協力をいただきたいこと。

※1：労働条件ポータルサイト <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

※2：労働条件相談ほっとライン 0120-811-610

事業主の皆さんへ

「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！！

～重点事項～

Point
1

アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。

Point
2

学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

Point
3

アルバイトも労働時間を適正に把握する必要があります！

Point
4

アルバイトに、商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

Point
5

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

平日夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ

はい！ ろうどう 月～金：午後5時～午後10時

0120-811-610 土・日・祝日：午前9時～午後9時

※事業主の方からのご相談も受け付けております

確かめよう！
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」

詳しくはこちら→
ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」





アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起こらないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件をしっかりと明示する必要があります。特に次の6項目については必ず書面で明示しなければなりません。なお、労働者が希望した場合には、メール、FAX等（印刷できるもの）による明示も可能です。

- 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、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）
※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「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。
また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）



学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

本来、学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。

採用時に合意したシフトの変更などの労働契約の内容の変更については、労働契約法第8条により労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方向的に急なシフト変更を命じることはできません。



学生アルバイトの労働時間を適切に把握する必要があります！

アルバイトについて、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。

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づけられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。

また、原則として労働時間の端数は1分でも切り捨てることはできません。

さらに、アルバイトにも残業手当の支払は必要です。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについては厚生労働省ホームページをご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/070614-2.html



商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。また、アルバイト本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から、労使協定なしに一方向的に商品代金を差し引くことは、労働基準法に抵触します。



アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めるとや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

アルバイトが遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

遅刻を繰り返すなどにより職場の秩序を乱すなどの規律違反をしたことへの制裁として、就業規則に基づいて、本来受けるべき賃金の一部を減額する場合であっても無制限に減給することはできません。1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。