

【労務】「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンが全国で実施されます

学生アルバイトのトラブル防止のために、厚生労働省では、全国の大学生を対象として、特に多くの新入学生がアルバイトを始める 4 月から 7 月までの間、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを実施します。今回は、本キャンペーンの概要をご紹介します。

■キャンペーンの概要

1：実施期間

令和 7 年 7 月 31 日まで

2：重点的に呼びかける事項

- (1) 労働条件の明示
- (2) シフト制労働者の適切な雇用管理
- (3) 労働時間の適正な把握
- (4) 商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
- (5) 労働契約の不履行に対してあらかじめ損害賠償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

3：主な取組内容

- (1) 都道府県労働局による大学等への出張相談の実施
- (2) 都道府県労働局及び労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーに「若者相談コーナー」を設置し、学生からの相談に重点的に対応
- (3) 大学等でのリーフレットの配布等による周知・啓発

■事業主のみなさんへ

1：アルバイトを雇う時も、書面による労働条件の明示が必要です。

会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件を明示する必要があります。

特に次の 7 項目については必ず書面で明示しなければなりません。

- ①労働契約の期間について
 - ②更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準などについて ※契約期間が有の場合
 - ③仕事をする場所、仕事の内容、これらの変更の範囲について
 - ④仕事の始業終業時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーションなどについて
 - ⑤バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日について ※バイト代などの賃金も都道府県ごとに「最低賃金」を下回することはできません。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退職時・解雇時のきまりについて
 - ⑦無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件について
※有期労働契約が 5 年を超えて反復更新されたアルバイトの場合
- ※労働者が希望した場合には、メール等（印刷できるもの）による明示も可能です。

2：学業とアルバイトが両立できるようなシフトを適切に設置しましょう。

- ・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必要があります。
- ・採用時に合意したシフトの変更などについては、使用者が一方的に変更を命じることはできません。

3：アルバイトの労働時間も適切に把握することが必要です。

- ・アルバイトも、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適切に記録する必要があります。
- ・業務に必要な準備や片付けの時間、研修・教育訓練を受講した時間も労働時間となります。
- ・アルバイトでも労働時間は 1 分単位で管理の上で残業代の支払いが必要です。

4：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はできません。

- ・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売買契約は公序良俗に反して無効となり、また不法行為として損害賠償責任が認められる可能性があります。

5: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。

- ・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等を定めることはできません。
- ・遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

参照ホームページ [厚生労働省]

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_54645.html