

し ん ろ

進路だより

けんりつむかい おかこうぎょうこうとうがっこう ていじせいそうごうがっか
県立 向の岡工業高等学校 定時制総合学科
がくしゅうしえん へいせい ねん がつ にちはっこう だい ごう
学習支援グループ 平成30年4月27日発行（第75号）

ぜんねんじむ
【全年次向け】

「アルバイト」をしようと考えている皆さんへ 第2回

アルバイトの労働条件を確認しましょう

アルバイトを雇い入れる場合、労働契約締結時に、賃金、労働時間などの労働条件を必ず明示する必要があります。しっかりとその内容を確認しましょう。

(1) 「労働条件の明示」で特に重要な6項目について

次に挙げる労働条件は書面で交付することが義務付けられています。(労働基準法第15条)

契約はいつまでか(労働契約の期間に関すること)

期間の定めがある契約の更新についてのきまり

どこでどんな仕事をするのか(就業の場所、従事する業務)

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、交代制勤務など

賃金について(賃金の決定、計算と支払方法、締切と支払の時期)

辞めるときのきまり(退職に関すること(解雇事由を含む))

(2) 法で定められた最低賃金は守られていますか?

神奈川県かながわけんの最低賃金さいていちんぎんは時間額じかんがく **¥956** です。(平成29年10月1日改正)へいせい ねん がついつちがいせい

アルバイトをしている皆さんはこの金額を下回った

賃金ちんぎんで働はたらいていませんか?

過去かこに、最低賃金さいていちんぎんを下回る金額したまわ きんがくで働はたらいていた高校生こうこうせいが

いました。アルバイト先で、最低賃金さいていちんぎんの改正かいせいに気が付かず、

昔むかしの最低賃金さいていちんぎんをもとに計算けいさんをしていたとので、働はたらい

ている皆さん自身みなが計算けいさんをして確かめる必要があります。

なお、最低賃金さいていちんぎんに精・皆勤手当せい かいきんてあて、通勤手当つうきんてあて、臨時に支払りんじ しはら

われる賃金ちんぎん等は含まれません。

さいていちんぎん 最低賃金	
かながわけん 神奈川県	¥956
とうきょうと 東京都	¥958
さいたまけん 埼玉県	¥871
ちばけん 千葉県	¥868

(3) アルバイトでも「有給休暇」があります

有給休暇とは使用者から賃金が支払われながら休むことができる休暇日のことをいいます。雇入れの日から6か月間継続勤務し、その間の全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、最低10日の年次有給休暇を付与する必要があります(労働基準法第39条)。その後は、継続勤務年数1年ごとに一定日数を加算した日数を付与する必要があります。

	付与されなければならない有給休暇
正社員並みに働いている場合 (労働日が週5日以上もしくは週30時間以上)	一般の労働者と同じ日数の有給休暇
上記を下回る労働時間の場合	所定労働日数に応じた日数の年次有給休暇

「きみはアルバイトだから有給休暇は無いよ」と言われることがあるそうです。しかし、決してそんなことはありません。

たとえ労働日数が少なくても、その労働日数に応じた有給休暇を付与

する必要があります。右の

表は、アルバイトの有給休暇を労働

日数ごとにあらわした早見表ですので

参考にしてください。

所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れ日から起算した継続勤務期間(単位:年)							
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	
4日	169日~216日	7	8	9	10	12	13	15	
3日	121日~168日	5	6	6	8	9	10	11	
2日	73日~120日	3	4	4	5	6	6	7	
1日	48日~72日	1	2	2	2	3	3	3	

(出典:労働基準局監督課)

有給休暇を「いつ取るか」「なぜ取るのか」は、労働者の自由とされている

有給休暇は「いつ取るか」「どのように利用するか」は労働者の自由で、理由を聞かれても答える必要はありません。しかし、使用者側には「時季変更権」があり、「事業

の正常な運営を妨げる場合において」は、これを行行使することができます。

[引用・出典] 経営ハッカーより <https://keiei.freee.co.jp/>

厚生労働省webサイトより

両面とも同じ内容です