

担当	滋賀労働局労働基準部 監督課長 嶋田 憲嗣 地方労働基準監察監督官 吉村 賢一 専門監督官 古川 八三 (電話) 077 - 522 - 6649
----	---

学生アルバイトに係る労働基準法などの違反事例を紹介します ～まずは、書面による労働条件の明示とその確認がトラブル回避の第一歩です～

滋賀労働局(局長 大山 剛二)は、このたび、学生アルバイトに係る労働基準法などの主な違反の事例をまとめましたので、紹介します。

学生とアルバイトの結びつきが強まっている中、学生の本分である学業と生活補助のためのアルバイトとの適切な両立が求められています。

滋賀労働局では、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた様々な取組を行い、学生アルバイトの方々が、社会に出てまもなく、過酷な労働環境によりつまずくことがないよう努めています。

今回ご紹介する事例は、滋賀県内の労働基準監督署が、労働基準法などの法令違反を確認し是正・改善を指導した事例のうち、学生アルバイトの方に関するものです。

夏休みを迎え、アルバイトを始めたばかり又はこれから始める予定という学生の方が増加することが予想されますが、労働基準法などの法令違反に関して、学生アルバイトの方は被害者とならないよう、また、使用者の方も気付かないうちに加害者とならないよう、この機会に、労働条件の書面による明示の有無とその内容の確認を行いましょう。

【滋賀県内の学生アルバイトの方が労働基準法などの違反の被害者となった主な事例】

事例1(労働条件の明示:労働基準法第15条違反)

学生アルバイトとの労働契約の締結に際し、賃金額や年次有給休暇を始めとした労働条件を書面で明示していなかったもの。

事例2(賃金の支払:労働基準法第24条違反)

学生アルバイトである塾講師の賃金を、1コマ 円と契約し(いわゆるコマ給)、授業時間外の準備・指導記録作成の時間等に対する賃金を支払っていなかったもの。また、深夜労働に対する割増賃金も支払っていなかったもの。

事例3(賃金の支払:労働基準法第24条違反)

リーダーであった学生アルバイトの賃金を、同僚のミスを理由として、一方的に、30%減額して支払っていたもの。

事例4(最低賃金の効力:最低賃金法第4条違反)

高校生アルバイトの賃金額を、研修期間中であることを理由として、滋賀県最低賃金額を1時間当たり38円下回る、時給750円で支払っていたもの。

いずれの事例も労働基準監督署の指導により、すでに是正されています。

【資料】

- 別紙 学生アルバイトに係る労働基準法などの違反事例等
 参考資料1 アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント
 参考資料2 学生アルバイトのトラブルQ & A

【相談窓口】

相談の仕方	窓口	連絡先	備考
行政機関に相談したい	労働基準監督署 滋賀労働局 総合労働相談コーナー	大津労働基準監督署：077-522-6641 彦根労働基準監督署：0749-22-0654 東近江労働基準監督署：0748-22-0394 滋賀労働局：077-523-1190(マハラ・セハラ) 077-522-6648(その他)	総合労働相談コーナーは労働基準監督署や労働局の中にあります
夜間・休日に相談したい	労働条件相談 ほっとライン	はい！ ろうどう 0120-811-610	月～金 17:00～22:00 土・日 10:00～17:00 (12/29～1/3除く。)
メールで情報提供したい	労働基準関係 情報メール窓口	http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html	

【参考】

- 「『アルバイトの労働条件を確かめよう！』キャンペーンを全国で実施
 ～アルバイトを始める新入生が多い4月から7月まで～」
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000158976.html> (平成29年3月31日公表)

学生アルバイトに係る労働基準法などの違反事例等

1 学生アルバイトに係る労働基準法などの違反事例

滋賀県内における学生アルバイトに係る監督指導事例

滋賀県内の労働基準監督署が、労働基準法などの法令違反を確認し、是正・指導した事例のうち、学生アルバイトを含むパート労働者に関する主なものは、以下のとおり。

表1 滋賀県内における学生アルバイトに係る監督指導事例

主な内容	違反する法令
学生アルバイトとの労働契約に際し、労働条件を書面で明示していなかったもの。また、労働条件を書面で明示していたものの、年次有給休暇の記載を行っていなかったもの。	労働基準法第15条(労働条件の明示)
学生アルバイトに対し、経営難を理由として、2か月分の賃金を支払っていなかったもの。	労働基準法第24条(賃金の支払)
学生アルバイトである塾講師の賃金を、1コマ 円と契約し(いわゆるコマ給)、授業時間外の準備・指導記録作成の時間等に対する賃金を支払っていなかったもの。	労働基準法第24条(賃金の支払)
学生アルバイトに対し、36協定(時間外労働協定)の締結・届出なく、違法な時間外・休日労働を行わせていたもの。また、この時間外・休日労働に対する割増賃金を支払っていなかったもの。	労働基準法第32条(労働時間) 同法第35条(休日) 同法第37条(割増賃金)
必要な休憩時間を与えていなかったもの。	労働基準法第34条(休憩)
18歳未満の学生アルバイトを使用していたが、年齢証明書(住民票記載事項証明書など)を備え付けていなかったもの。	労働基準法第57条(年少者の証明書)
学生アルバイトに対し、健康診断を実施していなかったもの。	労働安全衛生法第66条(健康診断)
高校生の学生アルバイトの賃金額を、研修期間中を理由として、滋賀県最低賃金額を1時間当たり38円下回る、時給750円で支払っていたもの。	最低賃金法第4条(最低賃金の効力)

2 学生アルバイトに係る主な相談事例

学生アルバイトの方からの相談

学生アルバイトやそのご家族から、労働基準監督署や総合労働相談コーナーに対して寄せられた主なご相談の内容は、以下のとおり。

表2 学生アルバイト等からの相談内容

相談内容	主なポイント
アルバイトのリーダーだったため、他のアルバイトが起こした不祥事の責任を取れと言われ、賃金の30%を3か月にわたりカットされました。これは問題がないのでしょうか。	➡ 就業規則で減給の制裁を定める場合、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期の賃金の総額の10分の1を超えてはなりません(超えた減給の場合、労働基準法第91条違反。)。また、権利濫用と認められる懲戒は、無効となります(労働契約法第15条)。
休憩時間をもらえません。もらえても、来客や電話の対応が必要で、外出も禁止されています。	➡ 労働時間が6時間超の場合、少なくとも45分、8時間超の場合、少なくとも60分の休憩を与える必要があります(与えない場合、労働基準法第34条違反。) ➡ 単に作業に従事しないいわゆる手待時間は、休憩時間ではなく、労働時間になります。

<p>店長から LINE で「お店を閉めるため、辞めてください。」と連絡があり、解雇されました。不当解雇でしょうか。</p>	<p>➡ 客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして無効となります（労働契約法第 16 条）。また、労働者を解雇する場合、30 日以上前の予告が必要です（解雇の予告もしくは予告手当の支払いがない場合、労働基準法第 20 条違反。）</p>
<p>学校が忙しくなったので退職したい旨を伝えたところ、退職は許さないと言われました。退職できないのでしょうか。</p>	<p>➡ 有期労働契約でない場合、退職をいつでも申し入れることができます。その場合、退職届を提出するなどにより退職の申入れ後、2 週間が経過すれば辞めることができます（民法の規定）。とはいえ、急に辞めるとアルバイト先も困るでしょうから、よく話し合ってください。</p>

学生アルバイトを使用する会社の方からの相談

学生アルバイトを使用する会社の方から、労働基準監督署や総合労働相談コーナーに寄せられたご相談の内容は、労働基準関係法令の内容や解釈に関する問い合わせが多く、主な具体的な相談例は、以下のとおり。

表 3 学生アルバイトを使用する会社からの相談内容

相談内容	主なポイント
<p>高校生のアルバイトを雇用したところ、4～5日勤務して退職しました。賃金はいらないのですぐに辞めさせてほしいと言われたのですが、本当に支払う必要はないのでしょうか。</p>	<p>➡ すでに労務の提供は受けていますので、労働契約で定めた賃金額を支払う必要があります。</p> <p>➡ なお、労働契約で定めた賃金額は、正社員かアルバイトか、また、社会人か学生かを問わず、滋賀県最低賃金額以上が必要となります（平成 29 年 7 月 日現在、788 円 / 時間）。</p>
<p>高校生を雇用する予定ですが、年齢証明は学生証で構いませんか。</p>	<p>➡ 満 18 才に満たない場合、その年齢の証明書を事業場に備え付ける必要があります（備え付けていない場合、労働基準法第 57 条違反。）。この証明書は、住民票記載事項証明書で足りることとされています。</p>
<p>学生アルバイトも、年次有給休暇は付与しなければなりませんか。</p>	<p>➡ 学生アルバイトでも、一定の条件を満たせば、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）。週 4 日以下かつ週の所定労働時間数が 30 時間未満の勤務の場合、所定労働日数に応じて付与日数が決まっています。</p> <p>➡ 週の所定労働日数が一定でない場合、年間の所定労働日数により付与日数が決まります。この場合、年間 48 日以上勤務をしない方は、対象から外しても構いません。</p>