



行政の焦点

働き方改革の推進により、副業兼業などを行うアルバイトを採用することもあると思います。今回は、アルバイトを雇う際についておきたいポイントについて説明します。

なお、シフト制労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項については、本機関誌令和4年5月号をご覧ください。

【労働条件の明示】

賃金や労働時間、休暇などの労働条件について、最低限の基準を定めた「労働基準法」は、正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく適用され

ます。労働基準法では、「使用者」は、労働契約を結ぶときに、労働者に労働条件を示すように義務付けています。

【賃金の支払】

労働基準法では、アルバイト代などの賃金の支払いについてルールが定められています。アルバイト代は、

①通貨で（労働者の同意を得た場合は、労働者の指定する銀行その他の金融機関の口座振込等でもよい）

- ②全額を
- ③労働者に直接
- ④毎月1回以上

アルバイトを雇う際には

⑤一定の期日に支払われなければならない。

また、アルバイト代などの賃金は、使用者（会社）と労働者の間の労働契約によって決まりますが、都道府県単位ごとに「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。

【減給の制限】

労働者が欠勤や遅刻をして働かなかつた時間分の賃金が支払われないのは当然ですが、遅刻等を繰り返したりして職場の秩序を乱したり、職場の備品を勝手に私用で持ち出したりするなどの規律違反をしたことを理由に、就業規則に基づいて、制裁として、本来受けるべき賃金の一部が減額されることがあります。これを減給といいます。

では、使用者（会社）

は規律違反をした労働者に対して無制限に減給できるかというと、そうではありません。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1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。

【残業手当】

アルバイトであっても、会社が非常に忙しい時期などには、残業（時間外労働）をさせることがあるかもしれません。次のような場合は、割増賃金（残業手当）を支払わなければなりません。

- ①1日8時間または週40時間（労働者数が10人未満の商業・サービス業

は44時間）を超えた場合は、通常の賃金の25%以上の割増賃金

②1か月に60時間を超える時間外労働の割増率は50%

（中小企業の場合には適用猶予があり、令和5年3月末までは25%となつています）

また、午後10時から午前5時までに働いた場合は、25%以上の割増賃金（深夜手当）を支払わなければなりません。

【年次有給休暇】

正社員、パート、アルバイトなどの働き方の違いに関係なく、条件を満たす労働者から請求があった場合、付与しなければなりません。

また、10日以上の年次有給休暇を有する労働者については、その請求の有無にかかわらず、1年

以內ごとに5日の日数を必ず取得させなければなりません。

【労災保険】

正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく、労災保険の対象です。

仕事の原因で病気やけが、通勤途中の事故で病院に行くときは、健康保険を使えません。病院で受診するときに、窓口で労災保険を使うことを申し出る必要があります。原則として治療費は無料となります。また、仕事の原因のけがなどで仕事を休み、バイト代をもらえない場合は、休業補償制度があります。また、仕事の原因の病気やけがで療養休業中とその後30日間は、労働者を解雇することはできません。

【解雇】

解雇は、使用者がいつでも自由に行えるというものではなく、社会の常識に照らして納得が得られる理由が必要です。合

理的な理由があっても、解雇を行うときには、使用者は少なくとも30日前に解雇の予告を労働者に対してする必要があります。

解雇の予告を行わない場合には、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払わなければなりません。

◇ インターネットでは、アルバイトの労働条件・就労環境のWEB診断を行うことができる『事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト「スタートアップ労働条件」』が掲載されています。アルバイトを雇われている、または雇うことを予定している事業主・労務管理担当の方は、ご活用いただければ幸いです。



【スタートアップ労働条件】
アルバイトを雇う際
に知っておきたいポイント

私も労災保険特別加入者です [12]

有限会社愛三電気通信工事 代表取締役社長 大塚雅之 様

弊社は1988年に大府市にて設立し、電話回線工事から始め34年間、通信工事全般・低圧電気工事・特別高圧電気工事の一部など一般住宅から発変電設備に係るインフラ工事を担っています。私は修行先の電気通信業社から2007年に移籍し、弊社二代目の代表取締役社長に抜擢され、就任いたしました。労災特別加入については先代の頃より当然のように継続加入しています。私は労災特別加入を信用の一つとして捉えており、「社長から取締役といった主軸となる方々が加入していなければ会社として信用できるのか？」と疑問に思います。私は修業期間中に様々な施工会社の施工管理していたため個人事業主や会社代表の加入有無を見てまいりましたが、「労災特別加入は必要だ」と話す会社は、元請様や協力会社様からの信頼が厚く、安心して業務を任されていたように思います。私は事業主パトロールや自社点検等の業務がありますので元請様の信用を得るためにも必須だと確信しています。そのため、まだ加入していない皆様はぜひ、自身、家族、社員の皆様、協力会社様のために加入を検討することをお勧めいたします。



【有限会社愛三電気通信工事 会社案内】

弊社は愛知・岐阜・三重・静岡の東海地区で電気通信工事（主に光ケーブル関連）を主軸としており、戸建てから工場・ビル等の大型案件まで請負工事を担っています。建設業界で横の繋がりを強固にし、建設工事全般で請負えるよう考えています。昨今では若手職人を育成しパートナー企業・協力会社と共に建設業界を盛上げたいと存じます。

特別加入制度とは

労災保険は、労働者として事業主に雇用され賃金を受けている方を対象としています。

そのため、事業主・自営業者・家族従事者・役員等労働者以外の方は労災保険の対象にならず、業務により負傷した場合などでも労災保険給付を受けることはできません。しかし、自営業者はいわゆる一人親方として、労働者を雇わずに自分自身で業務に従事するため、これらの方の業務の実態は労働者と変わらないことから、労働者に準じて保護することができる制度を『労災保険特別加入制度』といいます。

■お問い合わせ・お申込み先 当協会 労働保険部 ☎052-962-0421



『労災保険特別加入制度』
説明動画