

私のバイトは
ブラックかも!?

バイトでも有給は
あります!

テスト前なのに
休めない

学生 アルバイト のための お悩み解決 BOOK

白鷗大学 法学部

労働法ゼミナール

「学生アルバイトのためのお悩み解決BOOK」刊行に寄せて

この冊子は、私が担当する白鷗大学法学部「専門ゼミナールⅠ（労働法）」に所属する学生たちが作成しました。これまでゼミと講義で学んできた労働法の知識を使って人の役に立つにはどのような方法があるのかを模索した結果です。

私は、労働法の担当教員である立場上、学生からアルバイトにおける疑問や悩みについて相談を受ける機会が多いです。ゼミの中でもアルバイトにおける法的問題について議論をしてきました。こうした経緯から、同じ学生の立場で、アルバイトにおける様々な悩みを抱えている学生たちに役立つ法的知識をまとめた冊子を作成する運びとなりました。

学問とはそれ自体が尊いものですが、特に法律学は人のためにある学問であり、人のためにする学問であると私は考えています。今回、ゼミ生たちが自分たちと同じくアルバイトで様々な悩みや疑問を抱えながらも懸命に働いている学生たちの役に立ちたいと思い、実行したことにゼミ担当教員として大変嬉しく思うとともにこれまでの頑張りに敬意を表します。この冊子を手に取ってくださった方々にも感謝いたします。

どうか、あなたのお役に立てますように！！

2024年 吉日
白鷗大学 畑中祥子

ゼミ長 あいさつ

初めまして、白鷗大学法学部「専門ゼミナールⅠ（労働法）」のゼミ長を務める管野純と申します。まずはこちらのハンドブックを手にとってくださり、ありがとうございます。このハンドブックは労働法の知恵を広く発信できないかと思ひ、学生の皆様にとって馴染みのあるアルバイトと繋げ、製作したものになっています。ハンドブック製作にあたって、学生の皆様にはアルバイトのお悩みや不満、疑問を調査するためにアンケートという形でご協力いただきました。また、ゼミで話を重ねてどう仕上げるかを模索しつつ、畑中先生に製作および内容の監修をしていただき、完成の形にもっていくことができました。学生の皆様、畑中先生やアンケート調査の際にご協力いただいた先生方を含む皆様にはこの場を借りて感謝申し上げます。

さて、本冊子は労働法分野に関する知っていただきたい法制度についてまとめ上げるとともに、アンケートで募ったアルバイトの悩みや不満、疑問から私たちが答えを示すことが可能なものを抜粋させていただき、Q & Aという形で載せています。今回、このような学問で得た知を発信する取り組みは初めての試みになります。そのため、まだまだ改善の余地があるかもしれませんがよろしくお願いします。

本冊子を読んでも学年や所属学部によって学ぶことが異なるため、何かなにやらとお思ひの方もいらっしゃるかと思います。また、社会経験やこれまでの学習の積み重ねから、既にご存じの内容が含まれているかと思いますが、労働に関する法律や制度の仕組みについて触れ、学問的に見つめ直していただくことで、思いがけない新たな発見があるかもしれません。これをきっかけに労働法という学問への興味、あるいは働くことへの関心をもつきっかけになれば幸いです。

白鷗大学法学部3年 管野純

目次

アンケート集計	3
求人・採用・退職・解雇	4
求人・作用・退職・解雇 Q & A	6
賃金	8
賃金 Q & A	10
労働時間	12
労働時間 Q & A	14
差別・ハラスメント	16
差別・ハラスメント Q & A	18
労働災害	20
労働災害 Q & A	22
年収 1 0 3 万円の壁とは	24
労働相談窓口	25
執筆者紹介	26

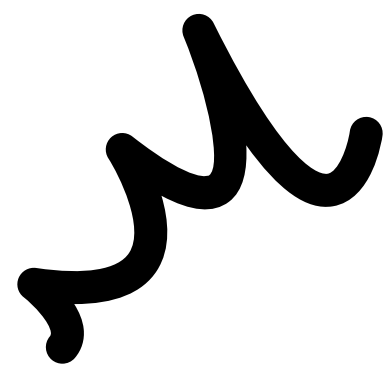
凡例

【法令】

労基法	労働基準法
労契法	労働契約法
最賃法	最低賃金法
均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）
パート・有期法	短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）
憲法	日本国憲法
労災保険法	労働者災害補償保険法
労働施策総合推進法	労働政策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

【行政機関】

厚労省	厚生労働省
労基署	労働基準監督署
ハローワーク	公共職業安定所



アンケート集計



令和5年10月26日～11月10日の期間に実施したアンケート結果を集計しました。

アンケートの質問項目

- アルバイト経験がありますか？
- どんな職種、内容ですか？
- 賃金への不満はありますか？
- 労働時間への不満はありますか？
- 職場の人間関係に関する不満はありますか？
- その他のアルバイトに関する疑問や悩みはありますか？
- 辞めたきっかけや原因は何ですか？
- 将来働くことへの不安や悩み、知っておきたいことはありますか？

様々な回答を集めることができました！
ありがとうございました！

アルバイト学生から 多く寄せられたお悩み

労働時間・シフト

『休むときには代わりを見つけて
からでないと受け付けないと
言われてた』

賃金

『時給が低い』『昇給はないのか』

人間関係

『しつこくデートに誘われる』

業種ランキング



飲食業

(241票)



小売業

(192票)

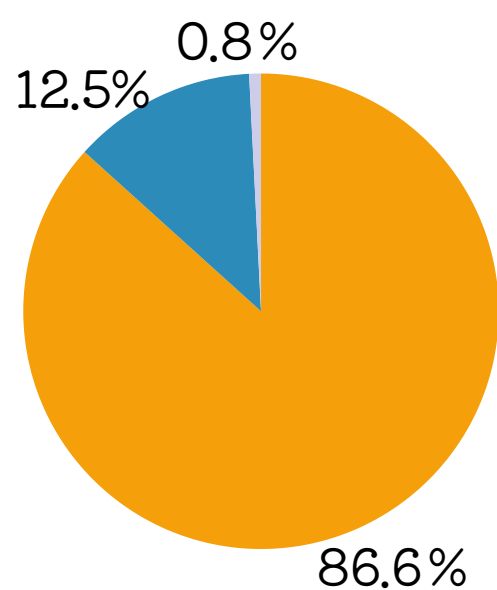


教育支援

(28票)

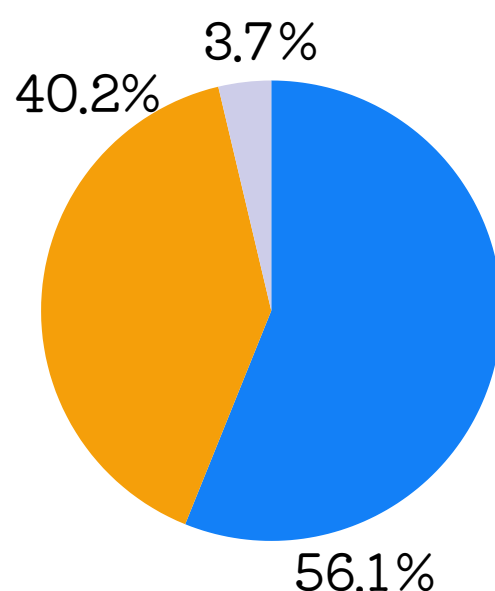
1位の飲食業では居酒屋やチェーン店
2位の小売業では、コンビニ、
スーパー、薬局が
多い結果となりました。
3位の教育支援では塾講師が圧倒的な多
さでした。

アルバイト経験の有無



- あり 537票
- なし 78票
- 無回答 5票

男女比率



- 男性 348票
- 女性 249票
- 無回答 23票

求人・採用、退職・解雇

求人・採用

採用段階では、求人者には、応募者から誰を採用するか、選考方法や基準を定める自由が認められています(採用の自由)。

求人票に示される労働条件は、「標準的な条件」が示されるのが通例です。
そのため、個別の条件は面接の際などに内容を確認しましょう。



労働契約

合意の原則により、労働者と雇い主が対等な立場の合意に基づき締結されます(労契法3条)。

労働契約により労働者と雇い主に労働関係が成立し、契約に基づく権利義務が発生します。



労働条件の明示

雇い主は、採用時に労働者に対して労働条件の明示が義務付けられています。

就業場所、業務、労働時間、賃金、退職についての事項を

原則として書面により交付しなければなりません。

労働条件が事実と違う場合、労働者は即時に労働契約を解除できます(労基法15条)。

パートやアルバイトの労働者を雇い入れたときは、上記に加えて、

「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書の交付などにより明示しなければなりません(パート・有期法6条)。

就業規則

基本的な労働条件は就業規則に定めることが義務付けられています（労基法89条）。

ただし、パート・アルバイトの労働条件を定める就業規則の作成は努力義務であるため、正社員向けの就業規則のみの会社も多いようです。

就業規則がない場合でも、雇い主には労働契約の内容についてできる限り労働者に書面により確認することが求められています（労契法4条）。



退職

労働者の一方的な意思表示により労働契約を解除することを一般的に「退職」と言います。

法律上、労働者には、退職の自由があり、無期労働契約場合、2週間前に退職の意思表示（予告）をすることで退職の効果が発生します(民法627条1項)。

2週間という期間は、代替要員の確保や仕事の引継ぎのための期間という趣旨です。

例えば、就業規則等で、「退職届は1ヶ月前までに届出すること」と定められている場合でも、上述の2週間予告で退職することができます。

しかし、無用な争いを避けるためにも、ある程度時間の余裕をもって退職の意思表示をしましょう。

一方、有期労働契約の場合は、退職について原則として「やむを得ない事由」（労働者自身の怪我や病気、家族の看病等）が必要となります（民法628条）。



解雇

雇い主から一方的に労働契約を解除することを「解雇」と言います。

雇い主は、解雇の30日前までに労働者へ解雇の予告をするか、30日分の賃金相当額（解雇予告手当）を支払うことで解雇することができます（労基法20条）。

しかし、上記の手続上の要件を満たしても解雇が有効になるとは限りません。

解雇は「客観的な合理性」と「社会通念上の相当性」がなければ解雇権の濫用として無効となります。



求人・採用、退職・解雇

Q

求人サイトに他店舗の内容が載っていたと後から知りました。想定していた労働条件と違う場合にどうしたらいいの？

A

まずは雇い主に面接の時と仕事内容が違うことを伝えましょう。著しく異なる状況が改善されない場合は労働契約を解除することが出来ます(労基法15条2項)。

また、雇い主が虚偽の労働条件を示して求人を行うことは、法律で禁止されています(職安法65条)。

Q

インターネット上で募集しているアルバイトは危険でしょうか？

A

必ずしも危険であるとは言い切れませんが、X(旧Twitter)等のSNSで募集している求人はいわゆる「闇バイト」である可能性があり、「バイトのつもりが犯罪者」となるケースがあります。

例えば、採用担当者や企業の連絡先が記載されていない場合や給与が一般的な金額よりも極端に高い場合などには注意しましょう。

アルバイトに応募する際は、業務内容・就業場所・賃金・募集者の氏名又は名称、その他連絡先が明記されているかを確認するようにしましょう。

Q

採用面接で家族のことを聞かれて答えたくない場合どうしたらいいの？

A

労働者のプライバシー保護の観点から、厚労省「労働者の個人情報保護に関する行動指針」において、雇い主は以下の情報を収集してはならないとされています。

- ①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地
- ②思想、信条、信仰
- ③労働組合への加入、組合に関する個人情報
- ④医療上の個人情報

指針に違反した雇い主に罰則の適用はありませんが、これらのプライバシーにかかわる情報を調査・収集したり、それを理由に採用拒否をした場合は損害賠償責任を負うケースもあります。

Q

アルバイトを辞めたいが、人手が足りずに辞めさせてもらえないです。

A

制度解説で説明したように、労働者には、辞める自由があります。この退職の自由は、たとえ雇い主が退職に同意しない場合であっても、退職する旨を伝えてから2週間経過することにより、退職の効果が発生するといふものです。しかし、後日の紛争を避けるためにも、退職届や、メール等の証拠は残しておきましょう。

Q

大きなミスをしたら解雇されても仕方がないのでしょうか？

A

ミスが原因であっても、ただちに解雇が有効であるとは限りません（労契法16条）。

労働者は人間ですからミスをすることもあるでしょう。ミスの原因が会社の教育不足や防止対策の不備であった場合は、労働者のみならず会社にも責任があります。ミスをしてしまった場合は、速やかに雇い主に報告し、ミスをした原因の究明や防止対策について検討するように求めましょう。

しかし、労働者が長期の無断欠勤、横領等の不正行為など著しい非違行為を行った場合には懲役解雇となる場合があります（労契法15条）。

労働契約も契約である以上、信頼関係を維持できるよう誠実な言動を心がけましょう（労契法3条4項）。

COLUMN

「退職代行」のメリットとデメリット

退職代行とは、労働者本人に代わって退職手続を代行するサービスのことで、職場に顔を出さなくても済むことから、労働者にとって気まずい退職手続を行わなくてもよい点はメリットといえます。一方でデメリットとしては、弁護士ではない民間業者に頼むことで思いがけないトラブルにつながりかねないことです。退職代行の利用を認めない会社が退職の手続きをしてくれない、退職金や有休消化などの請求や交渉ができない等のリスクもあります。退職代行サービスを利用することは労働者が置かれた状況次第では有益だと思いますが、できれば弁護士が行う退職代行サービスを利用することをお勧めします。ただし、退職代行サービスには、民間業者では1万円から5万円程度、弁護士では5万円から10万円程度の費用がかかるようです。円満退社が一番ですね…

中山

賃金



賃金とは？

賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として雇い主が労働者に支払うすべてのものをいいます（労基法11条）。

賃金支払いの五原則

労基法24条

- ①通貨で ②直接労働者に ③全額を
④毎月一回以上 ⑤一定の期日を決めて
支払わなければなりません。

通貨支払いの原則

給料の代わりにお店の商品を渡すなどの現物支給は違法です。
(労働協約があれば可能)



直接支払いの原則

賃金は労働者に直接支払われなければなりません
Ex 学生アルバイトの親が代わりに賃金を受け取るのは違法です。
(直接払いに例外なし！)



賃金全額支払いの原則

賃金は全額残らず支払われなければなりません。



毎月一回以上支払いの原則

年俸〇〇万円という賃金であっても、一括ではなく毎月に分けて支払わなければなりません。

定期日支払いの原則

第3金曜日など、月によってばらつく期日の支給はだめです。
月末支給、毎月〇日支給などであればOKです。



最低賃金

雇い主は、最低賃金以上の賃金を労働者に支払わなければなりません。



←ここから各都道府県の
最低賃金をチェックできます！



休業手当

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の百分の六十以上の手当を支払わなければなりません（労基法26条）。

休業手当が貰える例

全額：不当解雇の無効判決を受けたケース
（民法536条2項）

60%：機材の故障により店の営業ができなくなったケース

貰えない：台風によってイベントが中止になったケース



平均賃金

平均賃金を算定すべき事由の発生した日以前三箇月間に
その労働者に対し支払われた賃金の総額を、
その期間の総日数で除した金額をいいます（労基法12条）

計算方法

平均賃金 = 3か月間に支払われた賃金総額 ÷ 3か月間の総労働日数

男女同一賃金の原則（労基法4条）

労働者が女性（男性）であることを理由にする賃金の
差別的取り扱いを禁止しています。
（性別を理由に優遇することも禁止）





賃金

Q 時給が15分毎にしか出ないのですが違法ではありませんか？

A 違法です。賃金は1分単位で支払われなければなりません。（労基法24条2号 全額支払いの原則）

Q いつまでも研修給で働かされています。どうしたら基本給まで上がりますか？

A 採用時にいつから基本給に昇給する、という約束はしましたか？
研修給が最低賃金を下回っていなければただちに違法にはなりませんが、まずは当初の労働契約がどのようなになっているか確認してみましょう。

Q 高校生の時給が安いのはなぜですか？

A 高校生と大学生、社会人の知識や経験の違いで時給に差をつけることはただちに違法ではありません。また、仕事内容、責任の程度が社会人、大学生と違うのであれば、ただちに違法にはなりません。

Q 平日よりも忙しい土日、祝日の給料UPがありません。なんらかの割増賃金はないのでしょうか？

A 4週4休日について守っていれば、土日祝日の労働に割増賃金を支払う義務はありません。
割増賃金については労基法37条を確認してみましょう。また、労働時間パートの12ページで割増賃金を詳細に取り上げています。

Q 土日祝日は最低賃金を上回る時給ですが、その代わりに平日は最低賃金を下回る時給しかもらえません。これは違法ですか？

A 違法です。最低賃金は時間額で定められています。（最低賃金法3条）
土日祝日に最低賃金以上の時給であっても、平日の時給が最低賃金を下回って良いわけではありません。

Q

昇給があってもそのことを教えてくれないし、昇給の基準も教えてくれません。どうすれば良いのでしょうか？

A

雇い主には、労働者に労働契約内容についての理解を促進するように求められています（労契法4条）。

労働条件について気になることがあれば雇い主に確認しましょう。それは労働者の当然の権利です。

Q

長く勤めている自分の時給が現在出されている求人の時給よりも低いです。また、自分が仕事を教えている新人の時給が自分と同じ、もしくは自分より高い人もいて納得できません。法的に問題ないのでしょうか？

A

最低賃金を守っていればただちには違法ではありません。昇給を雇い主に義務付ける法律はないのです。しかし、「同一労働同一賃金の原則」の考えからは、適切な労働条件とは言えません。仕事の内容や知識・経験・成果・勤続年数などを考慮して均衡の取れた処遇をしなければなりません（パート・有期法8条参照）。ちなみに、筆者は上司に相談して賃金を上げてもらったことがあるので、勇気を出して時給を上げてほしいと主張してみましょう。

→同一労働同一賃金については16ページを参照してください。

column

昇給の基準

賃金で最も多かった質問は、時給の低さに関するもので、明確な昇給の基準がなく、最低賃金上昇に伴う時給upしかないという人は多いのではないのでしょうか。

私は、アルバイトの中では1番長く働いているにも関わらず、後輩や求人掲載の時給よりも自身の時給が低いことを理由に賃上げ交渉をしたことがあります。しかし、このような手段をとれる方は少ないでしょうし、私もできることならやりたくはなかったです。明確な昇給の基準が示されていないからこそ、長く働いているのに、あの人よりも仕事ができるのになぜこんな時給なのだ、などという不満が生じます。

そこで、時給1500円で話題になったコストコでは、1000時間毎に20～64円の幅で昇給があることをご存じですか？明確な基準をもって昇給を目指せるというのは、労働意欲を高めることにも繋がるのではないのでしょうか。

多くの職場で、契約時に明確な昇給の基準が示されるようになれば良いと私は考えますが、みなさんはどうでしょうか。

木村

労働時間

労働時間

労働時間とは、労働者が雇い主の指揮命令下に置かれている時間のことを指します。指揮命令下にあるか否かの判断にあたっては、労働者の行為が、雇い主から義務付けられたか、または、明確な指示はないものの業務遂行上余儀なくされたか行為であったかで判断します

（三菱重工長崎造船所事件 最高裁判決）。



法定労働時間（労基法32条）

- ・ 1日の労働時間は8時間以内
- ・ 1週間の労働時間は40時間

例外：商業（小売など）、映画・演劇（映画館など）、保健衛生（病院など）、接客娯楽（旅館、飲食店など）は、常時10人未満の労働者を使用する小規模なものであれば週の法定労働時間は44時間です。



時間外労働・休日労働【36協定】

法定労働時間を超える時間外労働（残業）や休日労働を可能にするためには、必ず事前に「労使協定」を結ばなければなりません。労基法36条に基づく労使協定なので、「36協定」と呼ばれています。

しかし、36協定があっても、時間外労働の上限は原則月45時間、年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。



割増賃金

- ・ 1日8時間または週40時間を超えた場合は、通常の賃金の25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。
- ・ 1か月に60時間を超える時間外労働の割増率は50% また、午後10時から午前5時までの時間帯に働いた場合は、25%以上の割増賃金（深夜手当）が支払われます。
- ・ 休日労働の場合は、35%の賃金が払われます。

休憩

働く時間が6時間を超え、8時間以下の場合には少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩が必要です（労基法34条）。

6時間ちょうどの場合には法律上は休憩を与えることは義務とはされていません。

休憩時間は事業場ごとに一斉に与えなければならないとされており、原則として、交代で休憩時間を与えることは認められていません。



休日

休日は「4 周 4 休日」の原則が定められています（労基法 3 5 条）。すなわち、毎週 1 日を休日とするか、4 週間で 4 日以上を休日と付与しなければなりません。



年次有給休暇

採用されてから 6 か月以上の継続勤務をし、決められた労働日数の 8 割以上を出勤した場合に有給休暇の権利が付与されます（労基法 3 9 条）。

継続勤務年数	6か月	1年半	2年半	3年半	4年半	5年半	6年半以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日



パート・アルバイトでも有給休暇の権利が発生する場合があります。

所定労働時間が週 3 0 時間未満かつ週の所定労働日数が 4 日以下、年の所定労働日数が 2 1 6 日以下である場合は以下の表のように有給休暇の権利が付与されます。

週所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務年数						
		6か月	1年半	2年半	3年半	4年半	5年半	6年半以上
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

有給休暇取得を理由とした不利益取り扱いの禁止

雇い主は有給休暇を取得した労働者に対し、賃金の減額等の不利益な取り扱いをしないようにしなければなりませんと規定しています（労基法 1 3 6 条）。

有給休暇の権利は労働者が行使しなければ 2 年で時効消滅してしまいます（労基法 1 1 5 条）。

遠慮する必要はありません！
有給休暇の権利を行使しましょう！



労働時間

Q

バイト休むならば、代わりにシフトに入れるバイトを探せと言われたが探さなければ休めないのか？

A

代わりを探す必要はありません。人材確保は会社の責任ですから労働者がその責任を負うことはありません。代わりを探すことを強制された場合には労働基準監督署などに相談してみることをお勧めします。

Q

制服着用が義務付けられている職場で、着替えなどの準備時間の賃金はもらえないのでしょうか？

A

着替えに限らず開店前の準備時間など、業務を行うために必要な時間、雇い主の指揮命令下にある時間は労働時間に該当するため、賃金が発生します。これらの時間について賃金が支払われない場合は労基法違反です（労基法24条）。

Q

休みたいと言わないと土日が全て出勤になってしまうのですが違法ですか？

A

「4週4休日」という労基法の最低基準に抵触しなければ、一般に休日とされる土日に仕事を命じられても違法にはなりません。休みたい日がある場合には、事前に雇い主に伝えておきましょう。

Q

シフトを勝手に変更されてしまうのは違法ですか？

A

労働者の同意なくシフトを含めた労働条件を一方的に変更することは違法です（労契法8条）。したがって、労働者の同意なく勤務時間をカットすることも認められません。



5時間の連続勤務でも休憩がもらえないのですが違法ではありませんか？



労働時間が6時間を超えて時間以下なら少なくとも45分、8時間を超える場合は最低1時間以上の休憩が必要になります。労働時間が6時間以下の場合、休憩は必須ではありません。



閑散期になったとたんシフトを入れてもらえなくなり、収入が激減しました。違法ではないですか？



採用時の契約によります。あらかじめ閑散期のシフトの減少について合意があった場合は違法にはなりません。
業種によっては閑散期、繁忙期がある場合もあるので、採用時の面接の際に閑散期にどのくらいの収入が見込めるのか確認しておきましょう。

column

有給を取得する際のポイント

毎年10月に全国の最低賃金が改正されます。最低賃金改定とともに時給がUPするアルバイト先では、最低賃金に変更される10月以降のタイミングで利用すると少しお得に有給休暇が取得できます。

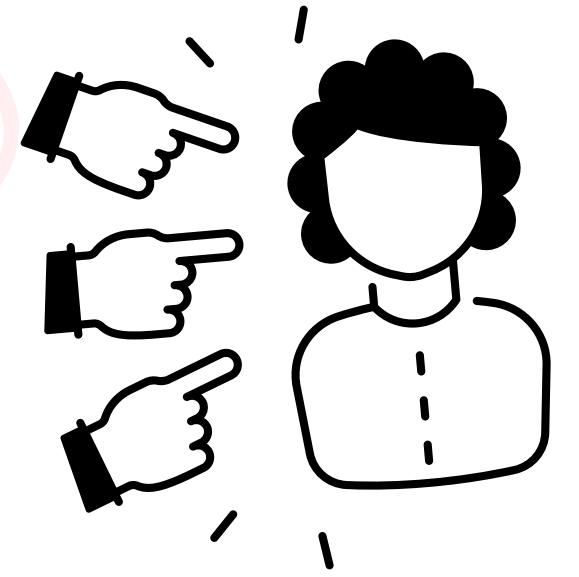
また、直前3カ月間の給与を元に有給休暇の金額が算出されるため、直近3ヶ月の出勤時間が多かったときに取得することもオススメです。1人暮らしをしている方は、帰省の際に取得をすると給与の減少を抑えることもできます。

ちなみに私は有給休暇は全部取得しています。アルバイトでも条件を満たせば有給休暇を取得できるため、積極的に利用しましょう！

差別・ハラスメント

均等待遇（労基法3条）

雇い主は国籍、信条、社会的身分を理由として賃金、労働時間その他労働条件についての差別的取り扱いをしてはならないとされています。違反した場合6ヵ月以下の懲役もしくは30万円以下の罰金に科されることがあります。（労基法119条）



同一労働同一賃金の原則

同一労働同一賃金は、同一企業内での不合理な待遇差を解消するための制度です。この原則は賃金、教育、福利厚生などの待遇全てに適用されます（パート・有期法8条・9条）。

待遇差が不合理かどうかは次の3点について判断されます。

- 1.職務の内容（職務の内容と業務に伴う責任の程度のこと）
- 2.職務の内容や配置の変更の範囲（配置転換や転勤の有無等）
- 3.その他の事情

現行法では、同一労働同一賃金の原則は、主に正社員と非正規労働者との間の不合理な待遇格差を是正するものです。



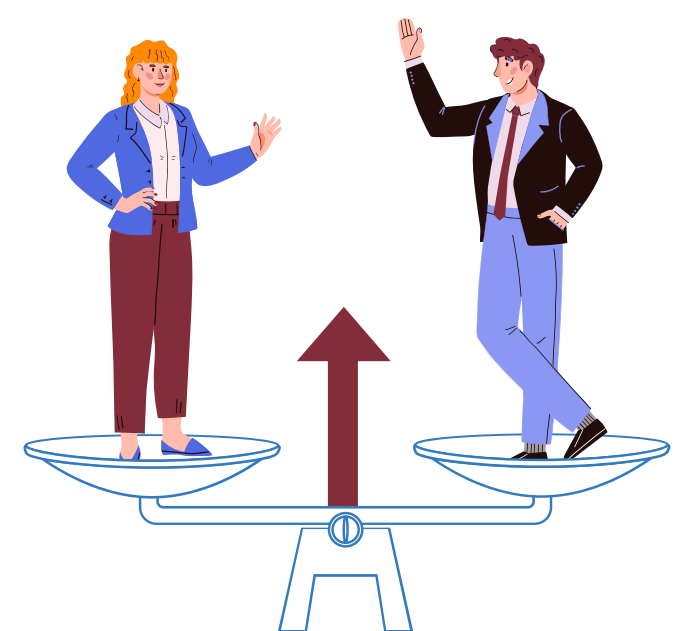
同一労働同一賃金の原則についてさらに詳しく乗っています！

ハラスメント

相手の意に反する言動によって相手を不快にさせたり、不利益を与えたりすることです。相手の意に反する言動のため、受け手がハラスメントだと思ったらハラスメントになります。

雇い主に防止対策義務が課せられているハラスメントには、

- ① セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）：相手の意に反する性的言動（2類型）
- ② パワー・ハラスメント（パワハラ）：職務上の優位性（地位・権限・人間関係上の優位性）を背景とし、業務の適正な範囲を超えて身体的・精神的苦痛を与え、または、就業環境が害される（6類型）



セクハラについて

【2つの類型】

- ① 対価型ハラスメント 性的言動に対する拒否への報復（対価）として労働条件上の不利益取扱い（解雇・降格・減給・不利益な配置転換など）を受けること
- ② 環境型ハラスメント 性的な言動により労働者の能力発揮に重大な悪影響を及ぼし、職場環境を悪化させること



パワハラについて

【6つの類型】

- ① 身体的な攻撃：暴行・傷害など
- ② 精神的な攻撃：暴言・脅迫など
- ③ 人間関係からの切り離し：無視・仲間外れなど
- ④ 過大な要求：達成困難なノルマを課すなど
- ⑤ 過小な要求：仕事を全く与えないなど
- ⑥ 個の侵害：緊急性や必要性がないのに休日や夜に電話をするなど

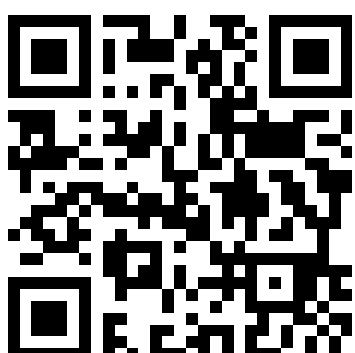


雇い主が負うセクハラ・パワハラの防止措置義務

雇い主は男女雇用機会均等法（11条）によってセクハラ防止措置義務を、また、労働施策総合推進法（30条の2第1項）によりパワハラ防止措置義務を負い、指針により、以下の「雇用管理上必要な措置」を義務付けられています。

1. セクハラ・パワハラに関する方針を明確化し従業員に対し周知啓発を図ること
2. 相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備を図ること
3. セクハラ・パワハラが発生した場合に適切な対応をとること
4. 1～3と併せて、プライバシーの保護、不利益取扱いの禁止

また、パワハラ防止対策の一環として、雇い主には顧客の理不尽な要求やクレームの言動である「カスタマー・ハラスメント（カスハラ）」から労働者を保護することも求められています。



←カスハラの対策について
企業マニュアルの詳細を確認できます！



差別・ハラスメント

Q

何度も断っているのにも関わらず職場の人にデートに誘われており、プライベートに踏み込まれたくない。

A

断っているにも関わらず誘ってくる場合はセクハラに該当します。雇い主は前述のようにセクハラ防止措置義務を負っており、場合によっては損害賠償責任が生じることもあります。

性的な言動の例としては、性的な冗談や容姿をからかう、下ネタを言う、性的な内容の噂を流す など

Q

店長に「君は社会で生きていけない」と言われて傷ついた。

A

人格を否定する発言であるため、パワハラ6類型の中の「精神的な攻撃」に該当します。雇い主は前述のようにパワハラ防止措置義務を負っており、場合によっては損害賠償責任が生じることもあります。

過去に違法とされたパワハラ（精神的な攻撃）の例

- ・「何をやらしてもアカン」
- ・「寄生虫」
- ・「馬鹿野郎」「会社を辞めろ」「給料泥棒」など他の従業員がいる前で言った

Q

お客さんからの要求を断ったら暴言を言われた

A

厚生労働省の「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」によると、顧客が従業員に対してする暴言は、「要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当な言動」に該当するためカスハラに該当します。

その他、カスハラの例としては、土下座の強要や声を荒らげるなどの威圧的な言動があります。顧客からの不快な言動や暴言・暴力があった場合は、雇い主に報告し適切に対応してもらいましょう。

Q

日本人アルバイトと同じ業務をしているのに外国人留学生だから時給が50円安かった

A

均等待遇の原則（労基法3条）から国籍差別は許されません。したがって日本人のアルバイトと職務内容が同じであるならば同額の時給が払われるべきです。

Q

アルバイト先の服装規定が厳しくて茶髪やピアス・タトゥー（刺青）が許されないのが不満です。

A

髪型や髪色、アクセサリー、タトゥーなどを決定する自由は憲法13条に基づく自己決定権として保障されますが、その一方で、企業にも企業秩序を維持するためにルールを設定する権利があります。しかし、企業による服装等への制限は、顧客に不快感を与えるなど、業務遂行に著しい支障きたす場合に限定されるとした裁判例があります。あらかじめ服装規定があり、服装等を制限することに合理的な理由がある場合は、労働者はそれに従う義務があります。

服装制限に合理的な理由がある場合の具体例としては、①髪やタトゥーがお店のイメージに合っていない、②飲食店でバイトをしていて食品にピアス等の装飾品が混入する恐れがある、などです。

服装の制限に疑問を感じたら制限の理由や必要性について雇い主に説明を求めることをお勧めします。

column

多様性を受け入れ始めている社会

最近、ドン・キホーテやスシローなど髪色の自由を認めるアルバイト先が増えています。背景としては、多様な価値観を認めていくべきとの社会の変化もありますが、より大きな理由は人手不足解消にあると思います。髪色の規制を無くしたことによって、アルバイトの応募も増えたそうです。

今後はバイト先が人手不足解消のため、髪色の規制を無くす動きが強まっていくと思います。飲食業や小売業だけでなく、堅いイメージのある金融業も自由な服装で働ける会社も出てきました（りそなグループなど）。髪色や服装が自由であるという点が就活の際の会社選びの新たな決め手にもなりそうです。かく言う私は、服装が自由といわれても、どうしていいか分からず、ある程度服装にルールを設けてくれたほうが嬉しいと思う派です。みなさんはどうでしょうか？

富田



アルバイトと労災

労災保険とは？

仕事の原因でケガや病気になり、多額の治療費がかかる場合や長期間働けなくなってしまう労働者を広く保護し、労働者の社会復帰を目指すための法制度です。

労災保険は雇い主が負担する保険料によって賄われています。また、アルバイトやパートタイマーでも関係なく、労災保険の適用を受けることができます。



業務災害・通勤災害の認定

労災保険で給付を受けるには業務上の災害といえるかが判断のポイントです。具体的にはケガや病気に「業務遂行性（仕事中か？）」「業務起因性（仕事の原因か？）」がある場合に労災認定されます。また、通勤時にあった交通事故等も通勤災害として労災保険からの給付を受けることができます。ただし、自然災害や他者の犯罪行為などの外部の要因があった場合には業務災害・通勤災害ならないケースもあります。



過労死・過労自殺とは？

過労死…長時間労働による疲労の蓄積が原因で脳や心臓の疾患を発症し、およびそれに起因した死亡のケースです。

過労自殺…業務から受ける強いストレスが原因でうつ病等の精神疾患にかかり、自殺に至るケースです。

- 業務災害にはどんな例があるの？
- ・建設業で工事に建物から転落して大怪我を負った。
- ・飲食店の室内換気が不十分で一酸化炭素中毒になり救急車で搬送された。
- その他、仕事の原因である大小様々なケガ・病気・死亡が該当します。

電通事件（2015年）

高橋さんは入社して1年目で長時間労働によりうつ病を発症して過労自殺で亡くなりました。遺族弁護士の推計によると入社後9か月目で、1か月の時間外労働（残業）が130時間に達していたとされ、過労死ラインと呼ばれる80時間を大幅に越えるものでした。1か月の残業時間が80時間を超えるにはひと月に20日出勤するとして、1日で12時間（8時間+残業4時間）働くことになります。

昨今、ブラック企業に対する取締り強化や社会的な監視の目が厳しくなった影響でこのような事例が減っているとはいえ、なくなったわけではありません。仮に自身が同じような状況に置かれるとしたらあなたは身を守る行動が取れるでしょうか。



脳・心疾患に係る労災認定基準（過労死ライン）

- ・おおむね月45時間を越える残業→徐々に業務と発症の関連性が強まる
- ・ひと月100時間の残業または発症前の2～6か月間にわたってひと月当たり80時間以上の残業→業務と発症の関連性が強い

※上記の時間は残業時間のみの表記です。これに加えて1日8時間（週40時間）の労働時間を合わせて計算することで合計の労働時間が計算できます。

労災保険の給付の種類は…

①療養（補償）給付

傷病が治癒するまで無料で療養を受けられます。

療養の療養の給付の範囲は治療費、入院費用、看護料、移送費が含まれています。既に自ら費用を負担した場合、手続きを行うことによって後からその費用の払い戻しを受けることができます。

②休業（補償）給付

療養のために仕事を休んでいる期間は働けないため、賃金を受けることができません。これに対し、賃金を受けない日の4日目以降から支給され、1日につき平均賃金80%（60%+特別支援金20%）の額が補償されます。労災による傷病の療養のために休業している全期間が支給対象です。

③傷病（補償）年金

療養を開始してから1年6か月経過しても治らない場合、休業給付に代わって給付されるものです。

④障害（補償）給付

障害が残った場合は療養給付14段階の障害等級に応じた年金もしくは一時金が給付されます。

⑤介護（補償）給付

一定の障害が残り、介護を受けている場合に受けることができます。

⑥遺族（補償）給付・葬祭料

被災者が死亡した場合、遺族を対象に一時金あるいは年金が給付される。また、葬祭を行った際の費用について一定額が給付される。
(労災保険法12条の8以下参照)



← 障害（補償）給付の額を算定するための
障害等級表を確認できます！

労災保険の手続きはどのようにすればいいの？

①療養（補償）給付

労災保険指定医療機関に行き、療養の給付請求書を提出してください。労災指定病院以外の病院では療養費はいったん自己負担になります。しかし、後日労働基準監督署に申請することで負担した費用の払い戻しを受けることができます。

労災保険指定医療機関でもそうでなくても保険給付を受けられますが、二度手間になるのを防ぐために、お住まいの地域の労災保険指定医療機関を確認しておくことをお勧めします。

②その他の保険給付

会社の所在地を管轄する労働基準監督署に行き、請求書を提出してください。

療養（補償）給付は原則として、医師の診療を受ける「医療の現物給付」です。



← お住まいの地域にある労災保険指定医療機関が
検索できるサイトにアクセスできます。



アルバイトと労災

Q

自分のミスが原因でケガをした場合も労災になりますか？

A

労働者に過失がある場合でも労災保険からの給付を受けることができます。

また、過失だからといって給付額が減額されることはありません。

しかし、過失ではなく故意にケガの原因となる事故を引き起こした場合には保険給付を受けられなくなります（労災保険法12条の2の2）。

Q

労災申請の手続きを職場で断られました。雇い主は手続きに応じる義務はないのですか？

A

雇い主は手続きに応じる義務があります。応じない場合、「労災かくし」といわれる違法な行為には労働安全衛生法120条に基づいて罰則の適用があります。

Q

パートの人は労災申請が認められたのに自分はアルバイトだからと断られました。

A

労災保険は正社員、パート、アルバイトといった雇用形態に関係なく会社に雇われて労働している労働者であれば適用を受けられます。アルバイトであることを理由に労災申請を拒否することは許されていません。労災の手続きを拒否された場合は会社の所在地を管轄する労働基準監督署に相談しましょう。会社の協力が得られない旨を伝えることで労災申請を受理してもらい、労災保険の給付を受けることができるようになります。

Q

退職したり、会社が倒産してしまった場合でも、労災補償を受けることができるのでしょうか。

A

労災保険からの保険給付を受ける権利は、労働者の退職によって変更されることはありません（労災保険法12条の5）。退職後も引き続き労災保険からの給付を受けられます。

Q 仕事で病気や怪我を負ったとき、自宅近くのかかりつけの病院で診てもらってもいいのですか？

A 労災にあったときや労災が疑われるときは、労災指定医療機関で受診しましょう。労災指定医療機関以外の病院で受診した場合、健康保険等の保険証は使えないので、治療費をいったん全額自己負担しなければなりません。この場合は、後日申請することで治療費の還付を受けることができます。

column

労災保険の「メリット制」と「労災かくし」問題

労災保険では、事業の種類別に労災が発生するリスクに応じた保険料率が設定されています（メリット制）。たとえば、林業や建設業は労災発生リスクが高い業種であるため最大6.2%の保険料率が定められています。しかし、その他の一般的な業種では0.3%前後の保険料率が多いようです。このように事業の種類別に保険料率が定められており、事業主は保険料率をもとに算出した保険料額を納めなければなりません。この保険料率は、事業場ごとの労災発生状況を考慮して3年ごとに見直されます。つまり、労災が発生すると会社が納付する労災保険料が上がる可能性があるため、これを阻止したい会社は労災が発生しても認めない、「労災かくし」を行うことがあります。会社から労災申請を妨害されたり、口止めされた場合は、事業主の証明が得られず労災申請することを諦め、泣き寝入りするケースがみられますが、労災申請は事業主を通さず直接労基署に申請する方法もありますので、まずは勇気を出して労基署に相談してみましょう。

管野



← 事業の種類別の保険料率の最新版が確認できます！
(平成30年から改正はありません)

年収103万円の壁とは

Q&Aの要望から
お答えします！

Q&Aで疑問や悩みで回答が多かった103万の壁について説明します。
「103万円の壁」とは、103万円を超えると税金に影響する収入を指す言葉です。
超えてしまうと自分への影響と親への影響の2つの影響があります。

自分への影響

私たちは収入が103万円を超えると所得税を支払わないといけません。
なぜ103万円という金額なのかは控除が関係しています。控除とは税金を払う
際に一定の額を差し引き、その部分の税金を支払わなくてもよい制度です。

アルバイトに適用される控除として給与所得控除の55万円（所得税法28
条）と基礎控除が48万円（所得税法86条）があるので、給与所得控除の55万
円と基礎控除48万円を足して103万円までは所得税が発生しないことになるの
です。

しかし、大学生は一定の条件を満たすことによって勤労学生控除（所得税法
82条）を利用することができ、27万円が控除されるため130万円までは所得税
の支払いが発生しません。



基礎控除 55万円	給与所得控除 48万	勤労学生控除 27万
--------------	---------------	---------------

親への影響

103万を超えてしまうと自分の負担だけでなく、親の負担も増える可能性があります。
親御さんは16歳以上の子供がいる場合、扶養控除（所得税法84条）によっ
て税金を優遇してもらえる制度があります。子供が自立していないためお金がかかる
ことから税金を優遇してもらう制度です。被扶養者の収入が103万円以下なら養っ
ているとものとして優遇を受けることができます。しかし、被扶養者の収入が103
万円を超えると養っているとはいえない金額のため、扶養から外れることになり親
が納めなければいけない税金が増えることになります。

※勤労学生控除をしていても親の扶養に入っていたら、親の税金は上がります。

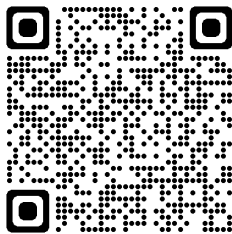
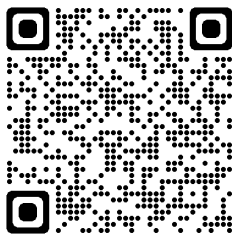
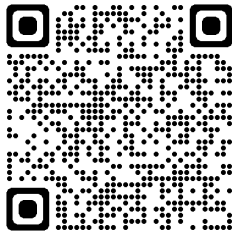
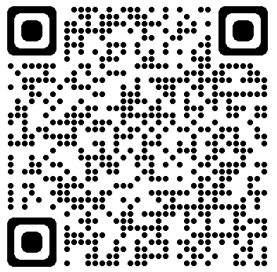
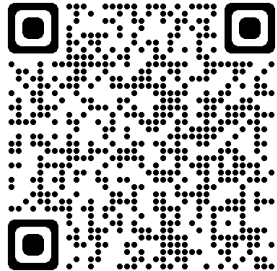


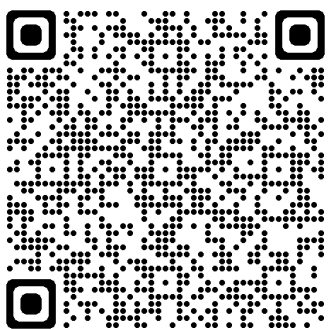
親御さんと話し合って、自分はいくらまで稼げるのかを確認しましょう！！



労働相談窓口



名称	相談できること	相談時間	連絡先 (窓口のウェブサイト)
労働基準監督署	(1) 労働時間、賃金、解雇等の労働条件に関する事 (2) 職場の安全や衛生に関する事 (3) 労災保険に関することについて	月～金（祝祭日、年末年始除く） 8:30～17:15	
総合労働相談コーナー	あらゆる労働問題に関する相談	連絡先を参照	
外国人労働者相談コーナー	外国語で、労働条件などについての相談	連絡先を参照	
労働条件相談 ほっとライン	平日夜間、土日・祝日に労働基準法などに関して無料の電話相談	月～金 17:00～22:00 土日・祝日 9:00～21:00 ※年末年始（12月29日～1月3日まで）は除く。	 0120－811－610
こころほっとライン	労働者等からのメンタルヘルスや過重労働による健康障害に関する電話相談	月、火 17:00～22:00 土、日 10:00～16:00 （祝日、年末年始を除く）	0120－565－455
労働局雇用環境・均等部（室）	ハラスメント関係、パートタイム・有期雇用労働についての相談	月～金（祝祭日、年末年始除く） 8:30～17:15	
法テラス	労働問題だけでなく、生活問題の総合相談窓口	平日9時～21時 土曜9時～17時	0570－078374



←ここからその他厚労省による
相談窓口をチェックできます

法学部 3年 管野純
担当パート
『労災とアルバイト』

ここまで一読していただいたみなさんの中には労働者として働くのは苦勞することだと感じた人もいるかと思います。もちろん、苦勞や我慢をすることが労働であるとは思いますが、就職への不安をもつ方にはこのハンドブックをきっかけに、自身の思い描く働くイメージを持ち、それを叶えるために励んでほしいと考えています。

改めて、最後までご一読いただき
ありがとうございました！

法学部 3年 木村萌未
担当パート
『賃金』

労働法は学んでみると、意外と労働者に寄り添った内容であると思いましたが、雇い主だけでなく、労働者も労働法を遵守しようという意味が希薄に感じました。法律を知ってそれを主張する、というのは簡単なことではありませんが、皆さんも私たちも不満をもって働くことがなくなると良いですね。

来年には栃木県の最低賃金が1000円
を超えますように！

執筆者紹介

法学部 3年 富田悠斗
担当パート
『差別・ハラスメント』
『103万円の壁とは』

きっと労働者一人一人がハラスメントに理解があれば、バイト先の雰囲気は今より良くなるはずです。

103万円の壁については税金の分野なので、ゼミとは関係なく掲載しない予定だったのですが、学生のアルバイトの悩みを解決するためには、切っても切り離せない内容だと思ったので、掲載させてもらいました。

読者のみなさんのアルバイトの悩みが少しでも、解決できたのなら幸いです。
アルバイトをしてる読者のみなさんが
イキイキ働けますように！

法学部 3年 中山大輔
担当パート
『労働時間』

大学生になりアルバイトを始めたのはいいものの、分からないことや不安なことがたくさんあるという方は多いのではないのでしょうか？そんな方の支えになればと思いこのハンドブックを作成しました。

私が担当した労働時間については、気になる方もたくさんいると思うので、是非読んでいただいてご自身のアルバイトに少しでも役立てていただければと思います。

法学部 3年 目黒美月
担当パート
『求人・採用、退職・解雇』

このハンドブックは、アルバイト中はもちろん、就職してから役立つ内容となっています。

アンケート調査での、アルバイトに関する悩みでは、共感できるものも多くありました。

一方で、業種によって様々な悩みを抱えていることがわかりました。

アンケートにご協力していただいた皆様、

ありがとうございました！

ハンドブックをきっかけに、
アルバイトに関するお悩みを
解決できれば嬉しく思います。