

—大学1年生用—

アルバイト先でのトラブル





## 1-2 アルバイト先でのトラブル

### 1 これはブラックバイト？



A子さんは大学生です。仕送りだけでは足りないので、レストランでウェイトレスのアルバイトをしています。求人の中には「ホールスタッフ募集、時給1,000円～、未経験者歓迎、交通費支給、シフトは希望優先、アットホームな職場です!」という触れ込みだったので、勉強や友人とのおつき合いを優先できると思っていました。そして、実際に勤め始めるときに、A子さんは店長に希望のシフトを伝え、大学の授業がある時間帯は基本的にシフトを入れず、週3日か4日程度で、午後3時からのシフトとすることで約束してくれました。

ところが勤め始めて1ヶ月後、他のバイト仲間が何人か辞めてしまったため、A子さんのシフトがきつくなりました。店長に頼まれて、授業がない日は午前中からのシフトも入れるようになり、さらに急に他のバイトの子が来られなくなったときには、授業を休んで来てほしいと、毎回A子さんに電話が入るようになりました。

A子さんは、時給も良く、頼りにされているのが嬉しかったのと、大学の授業ではあまり出席をうるさく言われないので、一方的なシフト変更にも従ってきましたが、勉強している時間が削られていったことは否めません。やがて一学期の定期試験がありましたが、

いくつかの授業で単位を落としてしまい、これではまずいと思い始めました。そこで店長に、改めて最初の約束通り、大学の授業の時間はシフトを入れなくてほしいと頼みましたが、もうA子さんが働かないと店が開けられない状況で、他にバイトの子が見つかるまではどうしても午前中から来てほしいと言われ、断りきれませんでした。

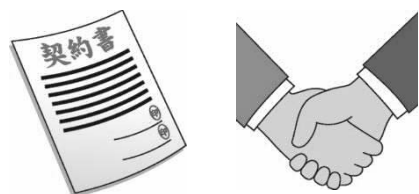
二学期も同じように大学に出席できないことが多く、このままでは留年の恐れもあると思ったA子さんは、ついに店長に辞めたいと申し出ました。すると、店長は「今辞められたら店を閉めなければならない。そうなったら厨房のスタッフなど、みんなの給料も払えない。その賠償を君、できるのか」と言って、さらには、「どうしても辞めるなら、損害賠償金500万円を払ってほしい」と言い出しました。

A子さんは、働き続けたいとならないのでしょうか？

## 2 アルバイトについて

アルバイト関係であっても、働いて給料をもらうことを約束するわけですから、立派な契約です。

法律の世界では、雇い主を使用者といい、雇われて働く人を労働者といいます。アルバイトの契約を結んだ学生は、この意味で労働者と扱われます。そして使用者と労働者の関係は、民法のほか、労働契約法や労働基準法などの法律が規律しています。これらの



労働関係を規律した法律は、労働法と総称されています。

通常、契約というのは、原則として契約当事者の合意で自由に内容を決めることができますが、労働契約の場合は、労働者が弱い立場になりやすいので、労働法が規制をしており、特に労働基準法よりも労働者に不利な条件をつけた契約は、その不利な部分が無効とされています。

A子さんの場合、当初に決められたシフトが次第にきつくなり、学業に支障が出るほどになってしまいました。シフトを最初の約束通りに戻してほしいと頼んでも、店長は聞き入れてくれません。これにはどういう問題があるのでしょうか？

店長にはアルバイトの勤務シフトを決める決定権があるのが普通で、これは使用者の指揮命令権に基づくものです。しかし、A子さんのように大学の授業のない時間に限るといった具体的な約束をしていた場合は、そうした労働条件を使用者が一方的に変更することはできません。一旦結ばれた契約は、合意によってでなければ変更できないのが原則だからです。

もっとも、A子さんの場合、店長に頼まれて、大学の授業に出られなくなるような時間にシフトを入れることを認めてしまっています。これは、労働条件の変更に合意したと考

えることもできそうです。ここは判断が難しいところで、具体的な事情によっては、シフト変更を受け入れたとみなされることもあるかもしれません。しかし、一時的にシフトの変更を受け入れたとしても、A子さんが大学で授業を受け続ける意思があったことには変わりありませんから、労働条件の変更に合意したものではないとみなす方が妥当とも考えられます。

A子さんがついに辞めたいと申し出たのに対して、店長は辞められたら困るとして、辞めることで生じる損害500万円の賠償金を払えと言いました。果たしてA子さんには、500万円を支払う義務が生じるのでしょうか。

まず、労働契約の解消には、民法でいつでも解約の申し入れができること、その申し入れの時から2週間が経過すれば、解約の効力が生じることを定めています。この場合には、辞めることによって使用者側に損害が生じたとしても、労働者がこれを賠償する義務は生じません。もちろんそうはいつでも、アルバイト先が困るのを分かっているながら一方的に辞めるということは、なかなか抵抗があることです。従って、そこには交渉や譲歩の余地はあるかもしれません。しかし、法律の原則は上記の通りですから、「辞めるなら損害を賠償しろ」と言われたとしても、それに従う必要は全くありません。

このように働くときの基本的なルールは、アルバイトをする上で是非知っておく必要があります。次に、最低限知っておくべきルールを確認していきましょう。

### 3 働くときのルールとは

#### (1) 仕事を始めるときのルール

アルバイトといえども一つの契約であることは、既に説明しました。労働契約を締結する場合、使用者は、労働条件を明示しなければならず、特に重要な賃金や労働時間のような項目は、書面を渡して示さなければなりません。通常は、労働条件通知書という名前の書面が使用者から交付され、以下のような項目について労働条件が示されます。

#### 【主な労働条件】

- ① 労働契約の期間
- ② 就業の場所
- ③ 従業すべき業務
- ④ 労働時間、残業、休憩
- ⑤ 休日
- ⑥ 休暇
- ⑦ 賃金



⑧ 退職に関する事項

⑨ その他

【労働条件通知書】

(短時間労働者用；常用、有期雇用型)

### 労働条件通知書

年 月 日 事業場名称・所在地 使用者 氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり( 年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 【自動的に更新する・更新する場合があり得る・契約の更新はない・その他( )】 2 契約の更新は次に更新する。更新する場合は「更新する」欄に「更新する」の旨を記入し、更新する理由を「更新する」欄に記入する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他( )
【有期雇用特別措置法による特別の対象者の届書】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ(年度専門) 日(定年後の高齢者) Ⅱ 特定有期業務の開始から完了までの期間( 年 月 日(上限10年)) Ⅲ 定年後引き続いて雇用されている期間	
就業の場所	
従事すべき業務の内容	【有期雇用特別措置法による特別の対象者(高度専門)の場合】 開始日： 完了日：
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間短縮(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。○を付けたら、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業( 時 分) 終業( 時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (1) 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 ) (2) 変形労働時間制等：( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 ) 終業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 ) (3) フレックスタイム制：始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、(終業) 時 分から 時 分、(休憩) 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制：始業( 時 分) 終業( 時 分) (5) 裁量労働制：始業( 時 分) 終業( 時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間( )分 3 所定時間外労働の有無 (有) (1週 時間、1ヵ月 時間、1年 時間)、(無) 4 休日労働(有) (1ヵ月 日、1年 日)、(無)
休日及び勤務日	・定休日：毎週 曜日、国民の祝日、その他( ) ・不定休日：連 月 日、その他( ) ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日(勤務日) 毎週( )、その他( ) ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 職	1 年次有給休暇 月 日(有) 月 日(有・無) 継続勤務6ヵ月以内の年次有給休暇(有・無) → 月 日経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給( ) 無給( ) ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃 金	1 基本賃金 イ 月給( 円)、ロ 日給( 円) ハ 時間給( 円)、ニ 出来高給(基本単価 円、保証給 円) ホ その他( 円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
2 請手当の額又は計算方法	イ ( 手当 円) / 計算方法： ( ) ロ ( 手当 円) / 計算方法： ( ) ハ ( 手当 円) / 計算方法： ( ) ニ ( 手当 円) / 計算方法： ( )
3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる前増賃金率	イ 所定時間外、法定超 月60時間以内( )% 月60時間超 ( )% 所定超 ( )% ロ 休日 法定休日( )%、法定外休日( )% ハ 深夜( )%
4 賃金締切日( )	毎月 日、( ) 毎月 日
5 賃金支払日( )	毎月 日、( ) 毎月 日
6 賃金の支払方法( )	
7 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無、有( ))	
8 昇給(有(時期、金額等)、無)	
9 賞与(有(時期、金額等)、無)	
10 退職金(有(時期、金額等)、無)	
退職に関する事項	1 定年制(有( 歳)、無) 2 継続雇用制度(有( 歳まで)、無) 3 自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他( )) ・雇用保険の適用(有、無) ・雇用手続の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 (連絡先) 担当者氏名 ・その他( ) ・具体的に適用される就業規則名( )

※ 以上のほかは、当社就業規則による。  
 ※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び短時間労働者の雇用手続の改善等に関する法律第6条に基づく文書の交付を受けるものであること。  
 ※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

厚生労働省ホームページ：労働基準法関係主要様式

[http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki\\_jun/roudou\\_jouken01/index.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/roudou_jouken01/index.html)

現実には、アルバイト経験のある大学生等にアンケートをとっても、58.7%の人が書面交付を受けていないと回答し、口頭でも労働条件について説明を受けていないと回答したものは19.1%にのぼりました。こうした実態がありますから、皆さんがアルバイトをする上で労働条件通知書の交付を受けない、あるいは働くまで具体的な労働条件を知らされないということもあるかもしれません。しかし、それは違法ですので、アルバイトの労働契約を締結する際には、必ず、労働条件を説明してもらって、納得してから契約を締結しましょう。

なお、労働条件は契約により定められるほか、職場の基本的ルールを定めた就業規則や、労働組合と使用者との間で締結される労働協約で定められ、また変更されることもあります。

## (2) 労働者のための最低基準

### ① 労働基準法の保護は合意しても変えられない

労働契約も契約ですから、使用者と労働者が同意さえすれば労働条件を自由に決定できるはずですが、通常は労働者の方が圧倒的に弱い立場にいますので、そのような自由を認めると、過酷な労働を強いられたり、一方的に解雇されたりするおそれがあります。実際、労働者の保護が十分でなかった時代には、非人道的な扱いがまかり通っていました。

そこで、労働基準法という法律が労働条件の最低基準を定めて、それよりも劣悪な条件の労働条件を使用者と労働者が合意しても、その部分は無効とすることにしました。この労働基準法は、アルバイトにも適用されます。

### ② 賃金に関する原則

アルバイトに特に関係があるのは、賃金、あるいは給料、給与という言い方もしますが、要するにアルバイト代です。賃金について労働基準法は、一定の期日を定め、日本円で、全額を直接労働者に支払うことを使用者の義務としています。

これによって、例えば外国の通貨で支払ったり、店で余った商品による現物支給をしたり、仮想通貨などで支払うことはできません。

また、全額払いの原則により、使用者が労働者にお金を貸していたり、あるいは労働者が何かを弁償しなければならなかったり、罰金を払わなければならないようなときでも、それを賃金から控除するということが許されません。

さらに、直接払いの原則から、例えば労働者にではなく親に支払ったりすることもできません。ただし、現在は労働者の同意を得て本人の銀行口座に振り込むことは認められています。

そして、賃金に関しては、労働基準法の他に、最低賃金法によって、地域ごとに賃金の下限額が定められています。この最低賃金を下回る賃金について、例え労働者が同意していたとしても無効です。

### ③ 労働時間

アルバイトのA子さんは、学業との両立が可能な範囲で働く約束でしたが、いつの間にか大学に出席できなくなるほどの時間をアルバイトに費やすことになりました。これ自体は、労働条件の一方的な変更にあたる可能性がありますが、そもそも労働者は、際限なく働かされてよいわけではありません。労働基準法は労働時間を原則とし

て1日8時間以内、1週間に40時間以内に制限しています。また休日も週1回、または4週間に4日以上を与えなければならないとされています。

ただし、この法定労働時間の定めには例外があり、職場の労働者の過半数を代表する労働組合または代表者と使用者とが協定を結んで、法定労働時間を超えて労働すること（残業）を可能としています。この協定は労働基準法36条に規定されているので36協定と呼ばれていて、締結した協定は行政官庁に届け出る必要があります。

この労働時間には、使用者の指揮命令下にある時間が全て含まれますから、始業時間の前に準備と称して仕事をさせられたり、勤務時間が終わってタイムカードに記録した後に残って仕事をさせられたりすれば、これはすべて労働時間に含まれ、労働の対価としての給料を支払われなければなりません。いわゆるサービス残業は違法です。

なお、法定労働時間を超えて労働する残業には25%から50%の割増賃金を支払わなければなりません。

#### ④ 休暇

労働基準法は有給休暇を付与するように定めており、これもアルバイトに適用があります。フルタイムの労働者の場合は、半年以上の勤続で10日、6.5年以上の勤続なら20日、その間は勤続期間に応じて段階的に有給休暇の付与日数が決まっています。これに対してパートやアルバイトのように労働時間が短い場合は、その勤務する日数が週4日で勤続半年であれば7日、6.5年以上の勤続であれば15日と、フルタイムの労働者よりも有給休暇日数は少なくなります。

ただし、有給休暇の取得には職場のルールで事前に申し出ることが定められていたり、使用者が有給休暇の時季を変更できることなどが法律上も認められています。しかし、有給休暇は理由なしに休むことができる権利ですから、冠婚葬祭でやむを得ずといった場合に限らず、遊びに行きたいから、デートに行きたいから、あるいは家でゲームをしていたいからということでも良いわけです。そもそも、そうした理由を述べる必要もありません。

#### ⑤ 労働災害

仕事が原因で病気や怪我をしたという場合、使用者はその補償をすべき義務がありますし、休業補償もしなければなりません。これは労働基準法の定める災害補償ですが、この他に、労働者災害補償保険法という法律により、労災保険の適用があります。

労災保険の適用がある労働災害は、使用者の災害補償の対象よりも広く、例えば、



通勤途上の事故でも労災保険の対象となり得ます。

また、アルバイトであっても当然に適用があります。

### (3) 職場のハラスメント

以上のほか、近年特に問題となっているのが職場のハラスメントです。

ハラスメントには、性的嫌がらせ（セクハラ）が最初に注目されましたが、その後、パワハラも問題となりました。あるいは酒を飲むことを強要するアルハラも、職場に起こりがちなハラスメントです。

使用者には安全配慮義務があり、働きやすい良好な職場環境を維持するよう配慮する職場環境配慮義務もあります。使用者自身がハラスメントを行うことは論外として、従業員同士であっても、ハラスメントによる被害を放置していれば、使用者のこうした義務に違反するものとして賠償義務を負うことに繋がります。

## 4 確認問題

以下の説明で正しいものに○を、間違っているものに×をつけてください。

- (1) アルバイトは正社員ではないので、有給休暇はもらえない。
- (2) アルバイトであっても、仕事中に怪我をすれば、その補償を受けることができる。
- (3) アルバイトの勤務時間は労働条件として定められているが、勤務先の都合で伸ばしたり短縮したりすることができる。
- (4) アルバイトの賃金は直接現金で払われるのが原則だが、銀行振込で支給されることも適法である。
- (5) アルバイトの身分では、正社員から怒鳴られたり、飲み会で裸踊りを強いられたりしても、我慢しなければならない。

## 5 発展問題

- (1) C子さんは、アルバイト先から家まで、いつも自転車で通勤していました。ある日、仕事帰りに友人と、隣町へ映画に行く約束をして、いつものように自転車でアルバイト先を出ました。しかし急いでいたためか、転んでしまい、大怪我をしました。

通勤途中の事故であれば労災保険がおりると聞いていたので、アルバイト先に相談すると、まっすぐ家に帰る道ではなかったからダメだといいます。

果たしてC子さんは事故の治療費を労災保険で払ってもらえるのでしょうか？

- (2) Bくんは、学費の足しにするために週3回、車の販売店で事務補佐の仕事をしています。勤務時間は金、土、日の週末に朝9時から17時までという約束でした。

しかし、営業所長は、Bくん朝1時間ほど早く出社して営業所の内外を掃除するよう命じ、また、営業時間後も最後のお客さんが帰ってから後片付けをしなければならないので、19時から20時くらいまで居残らなければなりません。

それでも賃金は朝9時から17時までに相当する時給で、早出や居残りの時間は時給計算に加えてもらえませんでした。

営業所長は、Bくんの仕事が補佐だから掃除や後片付けは仕方がないのだし、その分、営業時間中はヒマなことが多いのだから、働いた分の給料はきちんと払っているといいます。これは正当でしょうか？

## 6 主な相談先

- (1) 労働条件相談ほっとライン（厚生労働省）

0120-811-610（はい！ろうどう）

月～金 17:00～22:00、土日 10:00～17:00 ※年末年始除く

- (2) 総合労働相談コーナー（厚生労働省）

月～金（土日祝日・年末年始除く） 9:00～16:00

※札幌中央総合労働相談コーナーは 9:30～17:00

- ① 北海道労働局総合労働相談コーナー  
011-707-2700
- ② 札幌 中央総合労働相談コーナー（管轄：中央、北、南、西、手稲区）  
011-737-1195
- ③ 札幌東総合労働相談コーナー（管轄：東、白石、厚別、豊平、清田区）  
011-894-2821

(3) 北海道労働局 雇用環境・均等部 指導課（厚生労働省）

011-709-2715

月～金（土日祝日・年末年始除く） 8：45～17：30

## 7 参考サイト

厚生労働省：知って役立つ労働法 働くときに必要な基礎知識（平成31年4月更新版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000507287.pdf>

厚生労働省：学生アルバイトのQ&A

[http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/pdf/parttime\\_qa.pdf](http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/pdf/parttime_qa.pdf)

厚生労働省：『はたらく』へのトビラ～ワークルール20のモデル授業案～

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/tobira/index.html>