



KANAGAWA

神奈川県
労働部雇用労政課

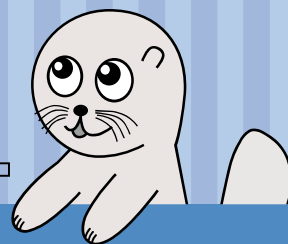
アルバイトで

— 知っておこう! —

働くときのルール

アルバイトをするときに
知らないと
ソンするヨ!

はたラッコ



CONTENTS

# 求人広告と時給が違う	1	# 割増賃金	6
# 働くときのルール	4	# 有給休暇	7
# 急にシフトに入れられた	5	# 工作中的のケガ	8
# 決まった日に給料が支払われない	5	# ハラスメント	8
# 弁償代	5	# 辞めろと言われた	9
# 残業代がもらえない	6	# 辞めさせてもらえない	9

※高校生にとって本分は学業です。

アルバイトをする場合は、学校のルールを確認し、学業と両立できる範囲で行いましょう。

働き始める前に

求人広告と時給が違う

Q1 面接のときに、時給が求人広告よりも低い額だとわかりました。

求人広告の時給どおりに契約しなくても、よいのでしょうか。

A1 労働条件の確認が必要

時給など働くうえでの条件(労働条件)は、募集の時と違うこともあり、求人広告の内容=労働条件とは限りません。

労働条件は労働契約を結ぶときに決まります。よく話を聞いて、その会社で働くかどうかを決めましょう。

また、時給や働く日など重要な労働条件は、**会社が働く人に書面で渡す**ように法律で決められています。

会社から書面をもらい、**法律で決められた働くときのルール(P4)が守られているか、自分にとって無理のないものか、内容をチェック**しましょう。

納得のいく労働条件で約束したら、責任を持って働き、事前に連絡なく辞めることのないようにしましょう。

🌀 労働契約とは

会社(使用者)と働く人(労働者)が相互に「賃金を支払うこと」「働くこと」を約束することです。口約束でも労働契約は成立しますが、重要な労働条件については、会社は、「労働契約書」「労働条件通知書」などの書面交付や、働く人が希望した場合にはEメール、SNSなどにより明示する義務があります。また、労働条件は、労働基準法などの労働法で定められたルールを下回ることはできません。法律に定められた基準に達しない労働条件は無効となり、法律の基準が適用されます。

🌀 労働条件はお互いに守るもの

約束した労働条件は働く人、会社がお互いに守るものです。働く人も、勤務時間などの約束した労働条件を守り、遅刻などしないよう注意して働き、やむを得ず休んだり、遅刻したりする場合には事前に連絡しましょう。ただし、テストや学校行事の際に休ませてもらえないなど、困った時には、家族や先生、労働センター等の相談窓口にご相談しましょう。

🌀 18歳で成年になります

令和4年4月以降、成年年齢が18歳となりました。成年になると、労働契約を結ぶかどうかを決めるのも、その労働契約に対して責任を負うのも自分自身になります。

🌀 スポットワークについて

空いた時間に働ける「スポットワーク」は時間を有効に使えることなどから便利であり、最近利用者が急増しています。トラブルにならないように、事前に労働条件や誰と労働契約を結んでいるのか確認しましょう。



働き始める前に

 アルバイトでも**労働条件チェック！これだけは**
(書面で渡す義務のある労働条件)

<労働契約書の例>

労働（雇用）契約書 兼 労働（雇用）条件通知書
〇〇株式会社（甲）被用者山田太郎（乙）
は次のとおり労働契約を締結する。

雇用期間	期間の定めなし 期間の定めあり (〇年〇月〇日から×年×月×日まで) ※以下は、「期間の定めあり」とした場合に記載されている 1 契約の更新の有無 〔更新する場合がある・更新しない・その他（ ）〕 2 契約の更新は次により判断する ・契約満了時の業務量 ・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（ ） 3 更新上限の有無（無・有(更新 回まで)）
就業場所	(雇入れ直後) (変更の範囲) 〇〇店 なし
仕事の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲) 販売 製造・販売
就業時間	平 日 16:00~20:00 土曜日 9:00~17:00
休憩時間	平 日 なし 土曜日 60分
所定時間外労働の有無	有
休日	毎週日曜日・祝日 会社創立記念日
休暇	別に定める当社就業規則に基づき付与するものとする

1 働く期間

- ・契約はいつまで？
- ・更新されることはある？

2 働く場所と仕事の内容

- ・どこで、どのような仕事をするの？

3 働く時間・休日

- ・いつ、何時から何時まで働くの？
- ・残業はあるの？
- ・休憩はある？
- ・休日はいつ？

(次ページへ続く)

働き始める前に

賃金	基本賃金 時給〇〇〇〇円
	手 当 家族手当 配偶者〇〇〇〇〇円
	配偶者以外の扶養親族1人 〇〇〇〇円
	通勤手当 実費を支給
賃金の支払	毎月20日締切、25日払
昇給	毎年1回4月1日に行う
退職	満〇歳をもって定年とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする なお、自己都合退職の場合には、14日前までに届け出ること
解雇事由	別に定める当社就業規則に基づき解雇するものとする
退職手当 賞与	別に定める当社就業規則に基づき支払うものとする
社会保険 雇用保険	社会保険の加入状況 〔厚生年金 健康保険 その他（ ）〕 雇用保険の適用〔有 無〕
その他	雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 （連絡先 ） 上記以外の労働条件は、別に定める当社就業規則によるものである。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

4 給料（賃金）

- ・時給は最低賃金以上になっている？
- ・給料の計算方法は？
- ・いつ、どのように支払われるの？

5 退職に関すること

- ・辞めるときはどのような手続きが必要？
- ・どのようなときに辞めさせられるの？

〇〇年〇月〇日

甲 〇〇株式会社
代表取締役社長 田中 一郎

乙 現住所 〇〇市〇〇町〇〇番地
氏 名 山田 太郎

🌀 労働条件明示のルールが変わりました

令和6年4月以降、労働契約を結ぶときに明示しなければならない事項が追加されました。
詳しくは厚生労働省リーフレットをご確認ください。



働くときにはルールがあります！

働くときのルール

■ 仕事の内容のルール

- 18歳未満はボイラーの溶接、クレーンの運転など危険・有害な仕事やお酒を出すお店での接待などの仕事はできません。(単にお酒を運ぶだけの仕事は接待にはあたりません。)

■ 働く時間のルール

- **1日8時間、1週間40時間まで**と法律で決められています。
18歳未満に禁止されていること
 - × 午後10時～午前5時の深夜に働く
 - × 1日8時間、週40時間を超えて働く
 - × 週1回の法律で定められた休日に働く

■ 休憩時間のルール

- 1日に
6時間を超えて働くときは**45分**以上、
8時間を超えて働くときは**1時間**以上の休憩が勤務の途中に必要です。

■ 休日のルール

- 少なくとも**1週間に1日**、または**4週間に4日**は休日としなくてはなりません。

■ 給料(賃金)のルール

- 給料(賃金)は
 - ・ **通貨**で (×物での支払い)
 - ・ **本人に直接** (×保護者への支払い)
 - ・ **全額**を (×弁償代の天引き)
 - ・ **毎月1回以上、決まった日**に (×毎月下旬に支払い)支払わなくてはなりません。
(例外 税金、社会保険料、雇用保険料は差引くことが可能です。)
※銀行口座への振り込みの他に、令和5年4月以降は指定を受けた資金移動業者(●●Payなど)によるデジタル払いも可能になりました。詳しくは厚生労働省リーフレットをご確認ください。



■ 最低賃金とは

- 神奈川県の最低賃金は
時給 1,225 円(令和 7 年 10 月 4 日～)
都道府県ごとに国が決めるもので、毎年、金額が変わります。
時給は最低賃金以上でなくてはなりません。

働いているとき

急にシフトに入れられた

Q2 明日は文化祭があるのに急に店長からシフトに入ってくれと言われました。言われたとおりにしなくてはいけないのでしょうか。

決まった日に給料が支払われない

Q3 アルバイト代が決まった日に支払われません。スマホの使用料を期日に払えず困っています。

弁償代

Q4 アルバイト中に、不注意で食器を割ってしまい、その費用を給料から差し引かれました。しかたがないのでしょうか。

A2 変更にはお互いの合意が必要

働く日にちなどの労働条件を変えるときは、働く人と会社が合意しなくてはなりません。

変更内容を確認したうえで、変えなければ、断ることができます。

A3 労働条件の確認が必要

給料は毎月1回以上、決まった日に支払わなくてはなりません。

労働条件を通知した書面や契約書に書いてある毎月決まった日に支払ってもらうよう会社に話しましょう。

A4 弁償不要のケースが多い

仕事のミスによって会社に損害を与えた場合でも、食器を割るなど、会社として当然予想できる程度のミスでの損害であれば、原則として弁償はしなくてよいと考えられています。

仮に弁償しなくてはならない場合でも、給料は全額支払うことが原則ですので、会社が給料から勝手に差し引くことはできません。

🍻 労働条件の変更には合意が必要

はじめに約束した労働条件を、働く人・会社のどちらかが一方的に変更することはできません。

(例)・働く時間・日数などを増やす、減らす

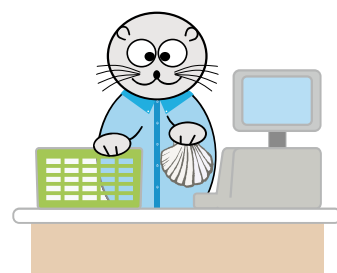
- ・仕事内容を変更する
- ・時給を下げる

🍻 アルバイトの待遇にもバランスが求められる

アルバイトの給料や通勤手当、ボーナスなどの待遇は、正社員の待遇と比べたときに、仕事の内容や責任の違いに応じた、バランスのとれた内容でなくてはなりません。

🍻 シフト制労働契約の始業・終業時刻

書面で渡された労働条件に、単に「シフトによる」と記載するのでは足りず、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を基本としつつ、勤務シフト表を交付するなどの対応が必要です。



働いているとき

18歳未満は深夜労働、時間外労働、休日労働が原則認められていませんが、18歳になった場合や、18歳未満であっても、例外的に時間外労働等が生じた場合はどうしたらよいか、知っておきましょう。

残業代がもらえない

Q5 残業をしても、残業代がもらえません。
アルバイトには残業代は支給されないのでしょうか。

A5 アルバイトにも残業代あり

アルバイトでも、会社の指示のもと、**残業した時間に対しては給料(残業代)が支払われなければならない**です。

残業した時間は記録しておき、会社が記録している働いた時間との違いを確認しましょう。会社が働いた時間として認めてくれないときは、労働センター等の相談窓口にご相談しましょう。

割増賃金

Q6 働いた時間が1日8時間を超えたときは、時給はどのように計算するのですか。

A6 超えた部分は25%以上割増

1日8時間を超えたときは、その超えた時間については、法律で時給の**25%以上の割増賃金**(通常の時給額×1.25以上)を支払うことになっています。賃金が支払われたら、内容を確認しましょう。

🍷 残業に含まれる時間

タイムカードを押す前や後でも、仕事に必要な準備や後片付けなどの時間は働いた時間となります。働いた時間は、1分単位で計算しなければいけません。反対に、遅刻などで働かなかった時間に対しては給料は支払われません。

🍷 割増賃金いろいろ

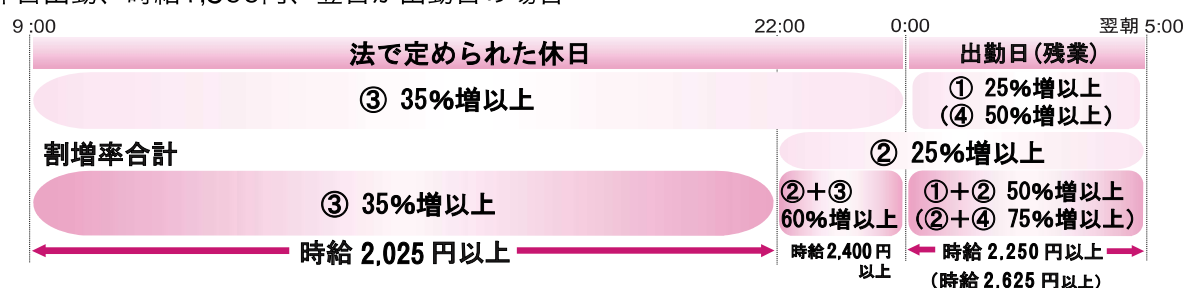
1日8時間を超えたときの割増賃金の他に、次の割増賃金があります。

- | | |
|------------------------|-------|
| ① 1週間に働いた時間が40時間を超えたとき | 25%以上 |
| ② 午後10時～午前5時の深夜に働いたとき | 25%以上 |
| ③ 週1回の法律で定められた休日に働いたとき | 35%以上 |
| ④ 1か月の残業が60時間を超えたとき | 50%以上 |

◆勤務時間8時間、時給1,500円、翌日が出勤日の場合



◆休日出勤、時給1,500円、翌日が出勤日の場合



働いているとき

有給休暇

Q7 アルバイトには、有給休暇はないと言われました。有給休暇は正社員にしかないものですか。

A7 アルバイトにも有給休暇あり

アルバイトを含め、働く人はすべて、働き始めて6か月たって、出勤日の8割以上出勤していれば、有給休暇を取ることができます。

🌸 年次有給休暇（有休、年休）はアルバイトにもある

有給休暇とは、あらかじめ働くことになっている日（出勤日）に仕事を休んでも賃金がもらえる休暇のことです。

働く時間、日数に応じて、もらえる休暇日数が決まります。

週5日以上勤務で、出勤日の8割を出勤している人

働き始めてから経過した年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
もらえる休暇日数	10	11	12	14	16	18	20

週4日以下の勤務で、出勤日の8割を出勤している人

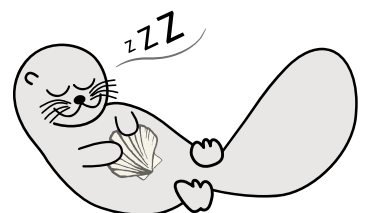
週の出勤日数	1年間の出勤日数	働き始めてから経過した年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

例) 8月1日にアルバイトを始めた場合で、1年7か月継続して週2日勤務をしている場合は、上表の「週の出勤日数2日」と「働き始めてから経過した年数1.5」が交差する年4日の年次有給休暇が与えられます。

休む理由は自由ですが、事前にいつ休むかを会社に申し出なくてははいけません。

また、会社は有給休暇を取らせないことはできませんが、同じ日に何人も休暇を申し出たために仕事が回らないなど、場合によっては、休む日を変えることはできます。

なお、年10日以上の有給休暇が付与される人には、時季を使用者が指定するなどして、年5日の有給休暇を確実に取得させなければなりません（表の赤枠部分）。



働いているとき

工作中的ケガ

Q8 アルバイトで調理中に手を切ったり、火傷を負ってしまいました。治療費は自己負担になるのでしょうか。

A8 工作中的ケガは労災保険であれば、**アルバイトでも、治療費は労災保険から支払われます。**

会社で労災の手続きをしてもらえない時は労働センター等の相談窓口にご相談しましょう。

ハラスメント

Q9 アルバイト先の店長に「恋人や好きな人はいるの？」など、しつこく聞かれ困っています。仕事も進みません。また、達成することが難しいノルマを与えられ、達成できないと叱られます。どうしたらよいのでしょうか。

A9 不快なことは記録し早く相談

受け手が不快と感じ、働く環境が害されるなどの職場での性的な言動はセクシュアルハラスメント(セクハラ)にあたります。

また、通常の仕事の範囲を超えたノルマの強要はパワーハラスメント(パワハラ)にあたる可能性があります。

会社に困っている状況を伝えましょう。

また、**相手の言動や日時などを記録し、家族や友人など信頼できる人や会社の専門相談窓口、労働センター等の相談窓口にご相談しましょう。**

労災保険(労働者災害補償保険)

労災保険とは、1人でも働く人を雇うときに、会社が入らなくてはならない保険です。

働く人が仕事によりケガをしたり、病気にかかったとき、労災保険から治療費や休んだときの給料の一部が支払われます。

工作中的のほか、通勤中の事故によるケガや病気も労災保険の対象となります。

セクシュアルハラスメント(セクハラ、性的嫌がらせ)

職場で、相手が望まない、不快と感じる性的な言動に対して、拒否したり、抵抗したことで、辞めさせるなどの不利益を受けたり、相手が望まない性的な言動で働く環境を悪化させることはセクハラにあたります。

セクハラは、個人の問題ではありません。会社はセクハラを防止するための対策をとり、セクハラについて相談にのるなどの対応をしなければいけません。

パワーハラスメント(パワハラ)

パワハラとは、同じ職場で働く人に対して、地位や人間関係などの職場内での優越性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えたり、または職場環境を悪化させたりする行為をいいます。

会社はパワハラを防止するための対策をとり、パワハラについて相談にのるなどの対応をしなければいけません。なお、業務の適正な範囲で教育や指導などが行われている場合は、パワハラにはあたりません。

カスタマーハラスメント(カスハラ)

顧客などからの暴行、脅迫、暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為であるカスハラは、働く人の心身に影響を及ぼし、顧客サービスの低下を招くことにつながります。会社はマニュアルの整備、研修の実施、相談体制の整備などを行うことが求められます。

辞めるとき

辞めろと言われた

Q10 店長から、突然「明日からもう来るな」と言われました。理由が思い当たりませんが、このままアルバイトを辞めるしかないのでしょうか。

辞めさせてもらえない

Q11 アルバイトを辞めたいのですが、「人手が足りないから」となかなか辞めさせてもらえません。

A10 理由なく解雇^{かいこ}はできない

アルバイトでも、**社会の常識からみて、「もっともだ」と言える理由がないのに、一方的に辞めさせること(解雇)はできません。**

また、働く期間が決まっているアルバイトの場合、その期間中に解雇することは原則としてできません。

まずは会社「もう来るな」という言葉が解雇という意味なのか、確認し、解雇の場合は、その理由をよく聞いてみましょう。

A11 原則、退職の自由がある

原則として会社を退職することができます。会社から「人手が足りない」「代わりを連れてこい」などと言われても、**無理して代わりを探す必要はありません。**法律では、あらかじめ契約期間が定められていないときは、**会社へ退職届を提出してから2週間経てば、辞めることができると定められています。**

ただし、急に辞めてしまうと、アルバイト先が困ることがあるでしょうから、アルバイト先とよく話し合ってください。

解雇と退職の違い

会社を辞める際は、大きく分けて次の2つに分けられます。

解雇：会社の意思で辞めさせられる場合

退職：自分の意思で辞める場合

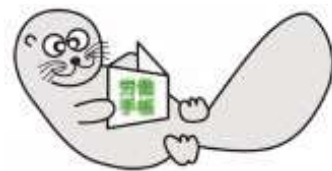
店長から「今日でクビだ」と言われても、アルバイト先は、あなたを理由なく解雇することはできません。

アルバイト先があなたを本当に解雇したのか確認せず、自分の判断でアルバイトに行かなかったりすると、アルバイト先からは、自分の意思で辞めたものと扱われてしまうかもしれません。

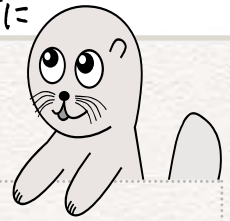
解雇する場合には予告が必要

解雇する場合、突然解雇することはできず、少なくとも解雇する日の30日前までに、会社は働く人に予告しなくてはなりません。

予告期間が30日に足りない場合は、足りない日数分の手当を、会社は働く人に支払わなくてはなりません。



アルバイトをするときに
記入してね!



働くときのルール チェックリスト ☒

■働き始める前に —労働条件の確認—

働く期間

☐ 定めなし ☐ 定めあり
月 日 から 月 日まで
契約の更新 ☐ あり ☐ なし

更新する場合の基準 ()

更新の上限 ☐ なし ☐ あり
(更新 回まで / 通算契約期間 年まで)

働く場所 (雇入れ直後 変更の範囲)

仕事の内容 (雇入れ直後 変更の範囲)

働く時間・休日

- ・ 始業 (時 分)
- ・ 終業 (時 分)
- ・ 休憩時間 ☐ あり (分) ☐ なし
- ・ 残業 ☐ あり (時間) ☐ なし
- ・ 休日および勤務日 ()

賃金 金額 (円)
(☐ 時給 ☐ 日給 ☐ 週給 ☐ 月給 ☐ その他)
☐ 最低賃金※以上である
(※神奈川県最低賃金 時給1,225円 令和7年10月4日～、毎年変わります。)
支払日 ()

退職に関すること

- ・ 自分から辞めるときの手続き
(辞める日の 日前までに届け出る)
- ・ 解雇されるときの理由・手続き
()

■働いているとき

- ☐ はじめに結んだ労働契約の働く条件が守られている。
- ☐ 6時間を超えて働くときには、45分以上の休憩を取っている。(8時間を超えて働くときには1時間以上)

■働いているとき

・給料の支払いについて

- ☐ 全額支払われている。
- ☐ 毎月1回以上、決まった日に支払われている。

・残業をおこなった場合

- ☐ 残業時間に対して給料が支払われている。

・年次有給休暇 (有休、年休)

- ☐ 取ることができる日数を知っている。

■辞めるとき

- ☐ 辞めるときの手続きを確認し、会社で決められている手続きをした。

■いざというときに備えて

- 次の書類を保管している。
- ☐ 求人広告、求人チラシ、ホームページ出力画面など募集のときの条件がわかるもの
- ☐ 労働契約書
(雇用契約書、労働条件通知書など)
- ☐ 給料明細
- ☐ 就業規則
(雇っている会社、事業所などの決まりが記載されているもの。一人一人に渡されない場合もありますが、会社は、働く人がいつでも見ることができるようにしておかなければなりません。)

■困ったとき

・残業代が支払われないとき

- ☐ 働いた日・時間の記録をとっている。

・もめたり、嫌がらせにあうなどしたとき

- ☐ 日時、場所、相手の氏名、内容などのメモをとっている。
- ☐ 家族、友人、先生など周りの人に相談した。
- ☐ 相談窓口相談した。

相談窓口 かながわ労働センター

電話、来所、メール、オンラインで受付利用は無料

月～金 9:00～12:00、13:00～17:00(祝・休日、年末年始休み)

- <本 所> 045-662-6110 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ2階
<川崎支所> 044-833-3141 川崎市高津区溝口1-6-12 リンクス溝の口1階
<県央支所> 046-296-7311 厚木市水引2-3-1 県厚木合同庁舎3号館2階
<湘南支所> 0463-45-3150(代) 平塚市中里 50-1 県平塚合同庁舎(仮庁舎)本館 1 階
<メール労働相談> 「かながわ労働センター メール労働相談」で検索
<オンライン労働相談> 「かながわ労働センター オンライン労働相談」で検索

このほか、出張労働相談(県内4か所)

夜間労働相談(本所：火曜日19:30まで 川崎(予約制)：第3木曜日19:30まで、電話・来所)

日曜労働相談(本所：9:00～12:00、13:00～17:00)を実施しています。

かながわ労働センター

検索



労働相談
うけたまわります



神奈川県ホームページ
「かながわ労働センターの
労働相談」



神奈川県

産業労働局労働部雇用労政課 電話(045)210-5739(直通)
横浜市中区日本大通1 〒231-8588

令和8年7月