

よくある質問

退職したいのになかなか辞めさせてもらえません。どうすれば退職できますか？

期限を決めずに雇われている場合、雇い主の許可なく退職できます。期限がある場合は、それに従う必要がありますが、やむを得ない事情がある場合はこの限りではありません。

バイト先でミスしたため、時給からペナルティ代を引かれてしまいます。

正しい働き方をしていれば、一方的にペナルティを課されることはありません(1回のペナルティの上限は平均賃金1日分の半分)。また、ひと月の間に何度もペナルティを課されたとしても、1か月の合計が月給の10%を超えて減給することはできません。

バイト先でケガしたため、出勤できず治療費も出さず困っています。

労災保険が適用される場合があります。これは、労働者の生活を保護するための補償制度で、雇い主は労働者のために加入する義務があります。原則、職場への行き帰りも対象に含まれます。

年少者(満18歳未満の者)、未成年者(〃)の留意点 ※2022年4月1日から、成年年齢が20歳から18歳に変わりました。

①【児童】(満15歳到達の年度末(3月31日)を迎えるまでの者) ⇒ 原則、働かせることはできません。

(例外) 満13歳以上なら可→非工業的業種 / 満13歳未満でも可→映画の製作、演劇の事業

②【年少者】 ⇒ 従事可能な仕事に一部制限があります。

(禁止業務) 一定以上の重量物を取り扱う業務、危険な業務、安全・衛生上有害な業務、福祉上有害な業務、深夜業務(22時～翌朝5時) など

③【未成年者】

- ・本人が労働契約を結びます。親権者や後見人が、未成年者に代わって労働契約を締結することはできません。
- ・労働契約が未成年者にとって不利なものである場合、親権者、後見人、又は労働基準監督署長が解除できます。
- ・賃金は本人が受け取ります。親権者や後見人が、未成年者に代わって受け取ることはできません。

困ったときの相談窓口 ～ひとりで悩まず、まず相談～

職場での悩みや、労働条件・労働環境など、働くうえでのさまざまな問題については、横浜市が設けている以下の窓口で相談できます(無料)。

横浜市 労働情報・相談コーナー「働く人の相談室」

横浜市技能文化会館 3階 ☎ 045-681-6553

○開設時間 9時～17時(休館日:日曜日、祝日、第2水曜日、12月29日～1月3日)

○交通アクセス JR根岸線 関内駅 南口 徒歩5分、横浜市営地下鉄 伊勢佐木長者町駅 出口2から 徒歩3分



「働く人の相談室」HP

もっと詳しく知りたい場合は、こちら↓

『ワーキングガイド 2023-2024～知っておきたい！働く人の基礎知識～』

横浜市ホームページからダウンロードできます

横浜市ワーキングガイド



アルバイトをするときに これだけは知っておきたいこと

～働く人のルール&困ったときは～

労働契約や雇い主が決める就業のルールは、法令等に則っている必要があります。

働くときは、労働契約等が法令等に違反していないか確認しましょう。



(編集・発行) 令和5年10月

横浜市経済局雇用労働課 横浜市中区本町6丁目50番地の10

TEL:045-671-2341 FAX:045-664-9188

E-mail: ke-koyo@city.yokohama.jp

働く前に労働契約の内容をチェックしましょう

雇い主は、以下の項目について、書面(文書)の交付等(※)で明示しなければいけないと、法律で決まっています。
文書をもらいましょう。(※)昇給に関するものを除く。

*トラブルを避けるためにも、アルバイトも「労働契約」は書面(文書)で結びましょう。

アルバイトの中には「労働契約」でないもの(請負契約など)もありますので、契約内容を確認してください。

*なるべく、労働契約書・就業規則・労働条件通知書の交付を受けましょう。

必ずチェック!

項目	左の簡単な説明	チェック
①労働契約の期間	働くこと約束した契約期間はいつまでか?	
②就業場所及び従事する業務	どこで仕事をするのか(働く場所)? どんな仕事の内容か?	
③始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇、交替制勤務の方法	始まる・終わる時間は? 残業は、あるの?ないの? 休憩時間や休日はいつ? 休暇は?	
④賃金の決定、計算、支払の方法、締日、支給日、昇給	アルバイト代(賃金)はいくら? 計算方法は? 時給は最低賃金を下回っていないか? 支払われる方法は? 給料日はいつ? など	
⑤退職、解雇に関する事	辞めるときのきまりは?	

●労働契約で明示された賃金や労働条件が事実と異なるときは、「雇われる側」は、直ちに、その労働契約を解除できます。

●労働条件が就業規則より悪い内容ならば、就業規則の内容まで労働条件は引き上げられます。

●他にも、定めがあれば明示する必要がある項目があります。

就業ルールNG例 <必ずしも従う必要はありません>

×給与の代わりに、現物支給されること

×職場の備品を壊したときに弁償しなければならないこと

×バイト先のユニフォームに着替えてから後、タイムカードを押さなければならない、あるいは、
退勤のタイムカードを押した後、後片付けや着替えをしなければならない・・・等々

最低賃金について

都道府県ごとに定められており アルバイトも対象です。

※最低賃金には、都道府県ごとの「地域別最低賃金」と、特定の業種が対象の「特定最低賃金(産業別)最低賃金」があります。神奈川県は、後者が7種類ありますが、現在、前者の方が高いため、前者が適用されます。

神奈川県の最低賃金

時給 1,112円 (令和5年10月1日現在)
毎年金額は変わります

賃金支払いの五原則
①通貨払いの原則
②直接払いの原則
③全額払いの原則
④毎月1回以上払いの原則
⑤定期日払いの原則

賃金支払いのルール

賃金は必ず「現金」で、「本人」に、「全額」を、「毎月1回以上」、「一定の期日(毎月同じ日、週払いの場合同じ曜日)」に支払われる必要があります。

ただし、「現金」は、労働者の同意があれば、労働者の指定する預貯金口座へ振り込むことができます。また、令和5年4月からデジタルマネーでの給与の払込が解禁されましたが、これについても労働者の同意が必要です。

休憩時間のルール

休憩時間についても、法律のルールがあります。

- * 休憩時間は、働いている時間の途中にまとめて与えられますが、分割も可能です。
- * 準備時間、待機時間、後片付け時間は、休憩ではありません。
- * ただし、休憩時間は労働時間ではない以上、賃金は支払われません。

労働時間が 6時間 を超える場合 → 少なくとも、45分
労働時間が 8時間 を超える場合 → 少なくとも、60分

有給休暇のルール ~アルバイトも「雇う側」に請求すれば取れます~

「雇う側」は、毎週少なくとも1日の休日を与えることが法律で決まっています。ただし、この休日は「無給休暇(給料なし)」となります。その他に、「有給休暇(給料あり)」という制度があり、これは、心と体の疲労を癒すための休暇です。

● 次の条件を満たしていれば、「アルバイト」でも、「有給休暇」が取れます。

(条件) 6か月継続して勤務し、あらかじめ決められた出勤日の80%以上出勤した時/ 未使用分は翌年度まで繰り越し可能/ 時効は2年間

注意: 週4日以下でも、所定労働時間が週30時間以上の場合は、週5日以上と同じ日数が与えられます。

・ 有給休暇の請求に対し、雇い主は断れませんが、場合により、時季を変えて取ってもらうようにする権利があります。

・ 雇い主は、有給休暇が10日以上付与されている人に対し、年5日の有給休暇を取得させることが義務付けられています。

※「所定労働日数」とは、「就業規則などで決められている働く日数」のことです。

所定労働日数※	勤務年数				
		0.5年	1.5年	2.5年	~
週 5日以上	217日以上	10	11	12	~
4日	169~216日	7	8	9	~
3日	121~168日	5	6		~
2日	73~120日	3	4		~
1日	48~72日	1	2		~

残業手当のルール ~アルバイトにも残業手当が出ます~

「雇う側」は、次の場合、法律で割増賃金の支払いが義務付けられています。

● 時間外労働:

②法律で決められた時間(原則、1日8時間が1週40時間)を超える労働 →【割増】賃金の25%

④法律で決められた時間外(原則、1日8時間が1週40時間以上)の勤務が、1か月60時間を超える労働

→【割増】賃金の50%の割増

● 休日労働: 法定休日(毎週少なくとも1日の休日)に、労働した場合 →【割増】賃金の35%

● 深夜労働: 午後10時から午前5時までの時間帯に労働した場合 →【割増】賃金の25%

【平日】時間外労働と深夜労働が重複した場合 →【割増】賃金の50%

【休日】休日労働と深夜労働が重複した場合 →【割増】賃金の60%

辞めるとき・解雇のときのルール

●退職(辞めます)

・原則、契約した期間が決まっている時には、その期間は守りましょう。

・辞めたい場合には、雇い主に、決められた日までに、「辞めること、いつ辞めるか など」を伝えましょう。

・決められた日がない場合は、法律で決められた期日(2週間前まで※)に伝えなければなりません。

※辞めた後の募集・教育やシフトの調整などを考え、遅くとも1か月前には伝えることが望ましいです。

●解雇(いわゆる、クビ)

・雇い主は、少なくとも30日前までに、解雇の予告をする必要があります。

解雇が正当なものであるためには、解雇の予告や解雇予告手当の支払いのほかに、解雇を必要とする合理的な理由等も必要です。

・30日前までに予告しない場合、雇い主は、30日に足りない日数分の解雇予告手当を支払う必要があります。