

伊丹市労政情報

《編集・発行》伊丹市役所 商工労働課 TEL : 072-784-8051

あなたの労働条件を確かめましょう

Point 1 アルバイトを始める前に、労働条件を確認しましょう！
※希望すればメール等で労働条件通知書をもらうことも可能です。



Point 2 バイト代は、毎月、決められた日に、全額支払いが原則！



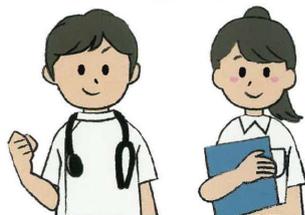
Point 3 アルバイトでも、残業手当があります！



Point 4 アルバイトでも、条件を満たせば、有給休暇が取れます！



Point 5 アルバイトでも、仕事中的けがは労災保険が使えます！



Point 6 アルバイトでも、会社都合の自由な解雇はできません！



Point 7 困ったときは、総合労働相談コーナーに相談を！

※事業主の方からのご相談も受け付けております

平日夜間・土日の相談は労働条件相談ほっとラインへ！

はい！ ろうどう
☎ 0120-811-610

月～金：午後 5 時～午後 10 時
土・日・祝日：午前 9 時～午後 9 時

確かめよう！
労働条件。

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター「たしかめたん」



詳しくはこちら

ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」



【お問い合わせ】 伊丹労働基準監督署 072-772-6224

※詳しくはホームページへ [確かめよう 労働条件](#) 検索

厚生労働省掲載サイトはこちら

仕事のトラブル おかしいと思ったら

ネットで検索&電話で相談

あなたは、こんなときどう考えますか？

問 題	答 え
街でアルバイトの募集広告を見ました。このアルバイトの時給は970円で研修中は930円みたいです。このお店がある県の最低賃金は960円ですが、研修中は色々と教えてもらうんだから時給が低くても仕方がないと思っています。○か×か。	×
店長に言われて開店の準備や片づけをしています。お店と合意した仕事はあくまで「接客」なので、接客以外の業務については、時間も短し、アルバイト代は払わないことになっていると言われました。でも実際にお店のために働いたんだからアルバイト代はもらえますよね。○か×か。	○
仕事中に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から勝手に弁償金を差し引かれてましたが、お皿を割ってしまった自分が悪いので、しょうがないですよね。○か×か。	×
アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち、15分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。短時間でもちゃんと働いていることに違いはないのだから、アルバイト代の計算に入れるべきですよね。○か×か。	○
アルバイト先には「遅刻をしたら罰金3,000円」というルールがあります。遅刻をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり遅刻した自分が悪いので「罰金」も払わなければいけないんですよね。○か×か。	×
仕事中にケガをしてしまいました。会社からは「あなたの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入っているでしょ」と言われました。確かに健康保険があるから治療費はそんなに高くないし、自分のミスだから自分で治療費を払うしかありませんよね。○か×か。	×

『働くこと』と『労働法』（ホームページサイト）
～大学・短大・高専・専門学生等に教えるための手引き～

労働条件相談ホットライン(電話相談) 0120-811-610
月～金：17時～22時 土・日・祝日：9時～21時



ホームページサイト

令和4年度 伊丹市



ろう どう そう だん 労働相談

伊丹市が実施する労働相談です。専門の相談員がいないに相談に応じます。
お気軽にご利用ください。

事前に電話予約を
お願いします。

電話相談
も可能。

場所: スワンホール内 相談室
日時: 第1・3土曜日 13:00～16:00
予約TEL: 072-779-5661

相談員: 社会保険労務士 (年金や社会保険に関する悩み・疑問の他、労働関係全般の相談に応じます。)



労働に関することなら、どんな相談でもOK!!

- ・突然解雇された
- ・セクハラ、パワハラを受けた
- ・職場でのいじめや嫌がらせ
- ・残業代が支払われない
- ・会社が社会保険に加入してくれない
- ・面接を受けるのが不安
- ・自分の年金はどうなるの? など...

**秘密
厳守**

労働者の皆さまへ

「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」より

このリーフレットでは、「シフト制」で働く際に労働者の皆さまに、知っておいていただきたい労働関係法令で定められたルールなどの内容をまとめています。

「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっています。就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる勤務する形態は除きます。

1 応募をする時の留意点 （「留意事項」9頁）

- 会社は、労働者を募集する時、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を、労働者に対して明示しなければなりません（職業安定法第5条の3第1項、第2項）。また、募集時に示された労働条件が、労働契約を結ぶまでに変更される場合も、変更内容の明示が必要です（職業安定法第5条の3第3項）。募集内容等をよく見て、労働条件をしっかりと確認しましょう。

2 採用が決まり労働契約を結ぶ時の留意点

（1）労働条件の明示

（「留意事項」2頁）

- 会社は、労働契約を結ぶ時に、労働者に対して以下の労働条件を必ず書面で明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労基則第5条）。シフト制で働きはじめる時は、自分の労働条件を再度確認しておきましょう。

※労働者が希望すれば、メールなどで送ってもらうこともできます。

- | | |
|------------------|-----------------------|
| ①契約期間 | ②期間の定めがある契約を更新する場合の基準 |
| ③就業場所、従事する業務 | ④始業・終業時刻、休憩、休日など |
| ⑤賃金の決定方法、支払い時期など | ⑥退職(解雇の事由を含む) |

（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項

（「留意事項」3頁）

- 会社と話し合っ、シフトに関する次のようなルールをあらかじめ合意しておくことが考えられますので、必要な場合は会社と相談してみましょう。

- ・会社は、シフト作成時に、事前に労働者の希望を聴くこと
- ・会社が労働者に、決定したシフトを通知する際の期限、通知の方法
（例：毎月〇日までに、電子メール等で通知する）
- ・一旦確定したシフトの労働日や労働時間を、キャンセルしたり変更する場合の期限や手続
※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点にご留意ください。
- ・一定期間中の、目安となる労働日数・労働時間数など
 - ① 最大の労働日数や時間数（例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する）
 - ② 目安の労働日数や時間数（例：1か月〇日程度勤務/1週間あたり平均〇時間勤務）
 - ③ ①②に併せて、最低限の労働日数や時間数
（例：1か月〇日以上勤務/少なくとも毎週月曜日はシフトに入る）



外国人を雇用する事業主の皆さまへ

外国人労働者の雇用保険手続をお忘れなく!

労働基準法等の労働関係法令及び健康保険法等の社会保険関係法令は、国籍を問わず外国人にも適用されます。

以下の要件に該当する労働者は、外国人であっても原則として雇用保険の被保険者となりますので、速やかな届出をお願いします。

雇用保険の適用要件

- ① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 31日以上雇用見込みがあること(注)

(注) ②の適用要件について

31日以上雇用が継続しないことが明確である場合を除き、この要件に該当します。

例えば、次の場合には、雇用契約期間が31日未満であっても、原則として、31日以上雇用が見込まれるものとして、雇用保険が適用されます。

- 雇用契約に更新する旨の規定があり、31日未満での雇止めの明示がないとき
- 雇用契約に更新規定はないが、同様の雇用契約で雇用された労働者が31日以上雇用された実績があるとき

また、雇用対策法第28条により、外国人の雇入れ時と離職時に、氏名・在留資格などをハローワークに届け出ることが義務付けられています*。

雇入れ時の届出は、雇用保険の届出と同時に行うことができます。

届出方法については、裏面をご覧ください。

*届出を怠ると30万円以下の罰金が科されます。

*特別永住者と在留資格が「外交」「公用」の場合は、届出の対象とはなりません。

雇用保険届出時の注意点

- 届出の手続は外国人を雇用する事業主が「雇用保険被保険者資格取得届」を提出して行います。
- 過去に雇用保険の被保険者資格を有していたことが確認された場合には、遡及による手続が可能です。
- 事業主が届出の手続をしていないと思われる場合には、労働者自らハローワークに対し、雇用保険被保険者の資格があるか否かの確認を請求することができます。

