



# 社労士 NEWS>>>

>>> 2024.4 Vol.161

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>  
〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階  
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail [info@waku-wakujinji.com](mailto:info@waku-wakujinji.com)

CONTENTS >>>

1. 人材育成 > アルバイトの戦力化のために
2. 労働時間 > 時間外労働の上限規制と労働時間の概況

## 1. 人材育成

### アルバイトの戦力化のために

4月から夏休み前の7月までの間、多くの新入学生がアルバイトを始めることから、厚生労働省では同期間に『アルバイトの労働条件を確かめよう!』キャンペーンを実施しています。

本稿では、キャンペーンの重点項目を記載するとともに、アルバイトの戦力化について一例をご紹介します。

#### 1. キャンペーンの重点項目について

厚生労働省では、重点的に呼びかける事項を各種学

校や事業主団体等に協力依頼をして周知・啓蒙に努めています。その内容は以下の通りとなります。

#### 書面による労働条件の明示

雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起これないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件を明示する必要があります。特に次の7項目については必ず書面で明示しなければなりません。

- ①契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ②契約期間の定めがある契約を更新する際のきまり（更新の有無、更新上限、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容、これらの変更の範囲）
- ④勤務時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交代制勤務のローテーションなど）
- ⑤バイト代（賃金）はどのように支払われるのか（バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日）  
※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回することはできません。  
また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）
- ⑦その契約期間内に労働者が労働契約法第18条第1項の無期転換申込みをすることができることとなる有期労働契約の締結の場合においては、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件

#### シフト制労働者の適切な雇用管理

学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。使用者が一方向的に急なシフト変更を命じることはできません

#### 労働時間の適正な把握

アルバイトも、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。

#### 商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止

アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。

#### 信頼関係の維持・向上等

アルバイトの遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

## 2. アルバイトの戦力化について

前述の記載は基本的に法律に則ったルールですが、法律を守っているだけでは、アルバイトが戦力として機能するわけではありません。

特に働いたことのない新入学生が立派に働けるようになるには、それなりに受け入れ側の対応が必要となってきます。以下にいくつか効果的な施策の例を記載いたします。

### ウェルカムオリエンテーションの実施

新入学生をアルバイトとして採用した際に、ウェルカムオリエンテーションを実施することも一案です。このオリエンテーションでは、企業文化の紹介、職場のルール、働く上での期待値の共有などを行い、新入学生がスムーズに職場に溶け込めるようサポートします。また、仕事の基本的な流れや、安全に関する重要な指示もこの機会に伝えると良いでしょう。

### メンター制度の導入

新入学生に経験豊富なアルバイトスタッフや正社員をメンターとして割り当て、仕事のコツや職場での振る舞い方など、実務に必要な知識やスキルを伝授します。メンターが、新入学生の不安や疑問に耳を傾け、個々の成長をサポートすることで、新入学生は早期から自信を持って業務に取り組むことができるようになるでしょう。

### 成功体験の積極的な提供

新入学生がアルバイトを通じて早期に成功体験を得られるよう、小さな成果でも積極的に評価すると良いでしょう。また、優れたアイデアを提案した新入学生をミーティングで評価するなど、努力と成果を公に認めることも大切です。このような経験は、新入学生の自信を高め、長期的に職場へのコミットメントを促す効果があります。また、他のアルバイトスタッフとの良好な競争と協力を促し、全体のモチベーション向上にも寄与します。

## 3. さいごに

このような施策を通じて、新入学生がその職場を気に入ったなら、学校の友人をアルバイト先として紹介してくれるかもしれません。そうなれば、採用コスト

の削減や労働力不足の改善、職場コミュニケーションの向上にもつながるかもしれません。法定の対応を行うことは当然として、次のステップとして法定外の施策を検討し、実施してみたいはいかがでしょうか？

## 2. 労働時間

### 時間外労働の上限規制と労働時間の概況

働き方改革関連法による「時間外労働の上限規制」は、2019年4月から大企業が対象となり、その1年後の2020年4月からは中小企業も対象となりました。建設業・自動車運転業務・医師等については、業務の特性や取引慣行の課題などにより、その適用が5年間猶予されてきましたが、その猶予期間も、2024年3月末をもって終了します。この事は、巷でも「2024年問題」として取り上げられ、話題となっています。

本稿では、改めて時間外労働の上限規制の概要、また労働時間の実態について、見ていきたいと思います。

### 1. 時間外労働の上限規制

#### 【労働時間に関する原則】

法定労働時間は、原則、1日の勤務は8時間、1週間で40時間以内と決まっています。これを超える場合には「時間外・休日労働に関する協定」(36協定)を締結して、所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

また、36協定の範囲内の時間外労働の上限は、原則、月45時間・年360時間までとなっています。

#### 【時間外労働の特別条項における上限】

臨時的な特別の事情があり、労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。

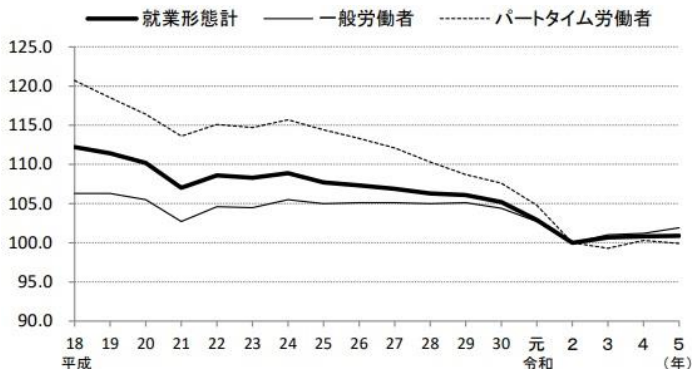
- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均～6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

## 2. 労働時間の実態

厚生労働省の毎月勤労統計調査によると、総労働時間、所定外労働時間ともに、時間外労働の上限規制が

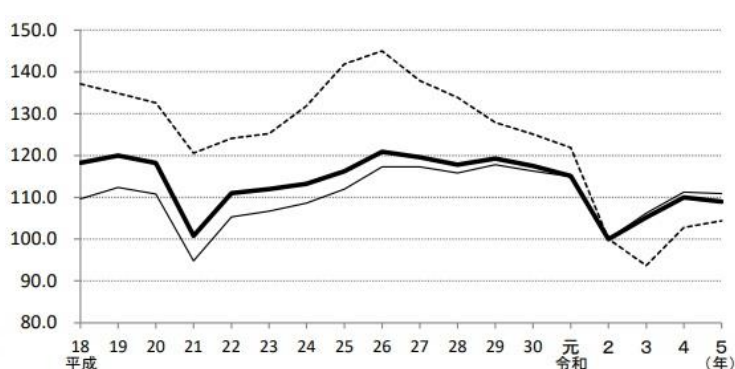
始まった2019～2020年（令和元年～2年）は減少しましたが、その後はコロナ禍が一段落したこともあり、増加もしくは横ばいになっています。

### ■ 総実労働時間指数（事業所規模5人以上）



※指数：両図ともに令和2年を100とした数値

### ■ 所定外労働時間指数（事業所規模5人以上）



※厚生労働省「毎月勤労統計調査—令和5年分結果確報」

## 3. さいごに

法律により長時間労働が規制されたものの、慢性的な人材不足、アフターコロナやインバウンドによる人流回帰からの業務過多といった、長時間労働の原因となる要素は、今もなお存在しています。

しかしながら、2024年からはすべての企業が長時間労働に対策を取らなければなりません。

労働時間等設定改善法では、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短期納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮を求めています。

自社のみならず取引先との慣行なども含めて、社会全体として長時間労働の解消に向かっていくことが求められている時代のなか、今一度、長時間労働対策について見つめなおしてみたいはいかがでしょうか。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「時間外労働の上限規制と労働時間の概況」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

限度時間を超えて労働させることができる「臨時的な特別の事情がある場合」とはどのような場合を指しますか。

A.

通常予見することのできない業務量の大幅な増加などの場合を指します。これは、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。厚生労働省の資料では、以下の通り記載されています。

### ■ 「特別の事情」は、「臨時的なもの」に限られます。

「臨時的なもの」とは、一時的または突発的に、時間外労働を行わせる必要のあるものばかりです。全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものを指します。限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情は、限度時間以内の時間外労働をさせる必要のある具体的事由よりも限定的である必要があります。

### ■ 「特別の事情」の例

臨時的と認められるもの	臨時的と認められないもの
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 予算、決算業務</li> <li>・ ボーナス商戦に伴う業務の繁忙</li> <li>・ 納期のひっ迫</li> <li>・ 大規模なクレームへの対応</li> <li>・ 機械のトラブルへの対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ (特に事由を限定せず) 業務の都合上必要な時</li> <li>・ (特に事由を限定せず) 業務上やむを得ない時</li> <li>・ (特に事由を限定せず) 業務繁忙な時</li> <li>・ 使用者が必要と認める時</li> <li>・ 年間を通じて適用されることが明らかな事由</li> </ul>

※厚生労働省「時間外労働の限度に関する基準」