

また、宮古署管内の主要産業の一つである製糖業も、令和6年4月から時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2箇月乃至6箇月の平均で80時間以内とする規制が適用されていますが、引き続き繁忙期である製糖期間に当該規制に沿った労務管理を行ってもらえるよう関係機関と連携を図り、これらの事業場に対する周知及び支援等に取り組んでいきます。

最後になりますが、貴協会並びに会員の皆様方の益々のご発展とご健勝を祈念申し上げて着任の挨拶とさせていただきます。



八重山労働基準監督署

署長
津田 憲志



一般社団法人沖縄県労働基準協会並びに会員の皆様におかれましては、日頃より労働基準行政の推進に多大なご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

この度、4月1日付けで八重山労働基準監督署長を拝命しました津田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

前任地は大阪労働局労働基準部監督課で、任官以来、ほぼ監督関係の業務に従事してまいりました。私の両親は長崎県出身ですが、父親の転勤の関係で、私が生まれた時は東京に住んでいました。その後、小学生時代の一時期、高知県に住んでいたことがありますが、学生時代のほとんどは東京で過ごしてきました。その後、労働基準監督官に任官し、3年間

は大阪局で勤務しましたが、次に異動を命じられたのが北海道局稚内署でした。稚内署と言えば日本最北端の監督署です。それから20数年が経ち、最南端である八重山署勤務となりました。監督署職員は全国に多数おりますが、両署勤務経験のある職員は珍しいのではないかと自負しております。

稚内署の管内にはホタテの一大産地である猿払村もあり、管内は水産加工業が盛んで、大阪の監督署に比べると、来客も少なく、ややのんびりとした雰囲気でした。しかし、そんな稚内署でしたが、残念ながら死亡災害が数件発生していました。長年の関係者の取組の結果、死亡災害は年々減少してはいますが、いまだに1年間に全国で数百名の方が労働災害で亡くなっています。生きる糧を稼ぐために働きに出た現場で不幸にも亡くなるという事態がいまだに発生していることはとても残念なことです。幸い八重山署管内では、ここ数年死亡災害は発生しておりません。この状況を今後も続けていけるよう精一杯取り組んで参ります。

また、過重労働の防止、長時間労働の抑制についても大きなテーマであると考えております。私自身、長時間労働が原因により自死された方のご遺族からお話を聞く機会が何度かありました。ご家族の哀しみは計り知れないものであり、このようなことが繰り返されないよう、会員の皆様のご理解、ご協力をいただきながら、職員一丸となって取り組んでいきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

最後になりますが、貴協会並びに会員の皆様方の益々のご発展とご健勝を祈念いたしまして、着任の挨拶とさせていただきます。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

事業主のみなさんへ

アルバイトの労働条件を確かめよう！

チェックしてみましょう

- ☒ アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？
※労働者が希望した場合は、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。
- ☒ 勤務シフトは適切に設定されていますか？
（学生の場合は、学業と両立できるように配慮していますか？）
- ☒ アルバイトについても労働時間を適正に把握をしていますか？
※条件を満たしたアルバイトに有給休暇を付与していますか？
- ☒ アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？
- ☒ アルバイトの遅刻や欠勤に対してあらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？

1 アルバイトを雇う時も、書面による労働条件の明示が必要です。

■ 会社から労働条件通知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 労働契約の期間について
② 更新の有無、更新上限、更新する場合の判断基準などについて ※契約期間が有の場合
③ 仕事を任せる場所、仕事の内容、これらの変更の範囲について
④ 仕事の始業終業時刻、就業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替のローテーションなどについて
⑤ パイオ代の決め方、計算と支払いの方法、支払日について ※パイオ代などの資金も都道府県ごとに「賠償金」を下回ることはできません。高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金以上の資金を支払う必要があります。

⑥ 退職時・解雇時のきまりについて
⑦ 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について
※有期労働契約から有期を繰り上げて無期転換したアルバイトの場合
※労働者が希望した場合は、メール等（印刷できるもの）による明示も可能です。

2 学業とアルバイトが両立できるようなシフトを適切に設置しましょう

■ 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必要があります。
■ 採用時に合意したシフトの変更などについては、使用者が一方的に変更を命じることはできません。

3 アルバイトの労働時間も適切に把握することが必要です。

■ アルバイトも、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適切に記録する必要があります。
■ 業務に必要な準備や片付けの時間、研修・教育訓練を受講した時間も労働時間となります。
■ アルバイトでも労働時間は1分単位で管理の上で残業代の支払いが必要です。

4 商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を資金から控除することもできません。

■ 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売買契約は公序良俗に反して無効となり、また不法行為として損害賠償責任が認められる可能性があります。

5 遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

■ パイオの遅刻や欠勤などに対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。
■ 遅刻を繰り返すなどの規律違反行為への制裁として、無制限に減給することはできません。

お近くの都道府県労働局、労働基準監督署へ
総合労働相談コーナー ※4月～7月に首長相談コーナーを設席
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

平日9時～18時 土曜日の相談は
労働条件相談ホットラインへ！
※11～17時 土・日・祝日 9時～21時
0120-811-610 相談無料

アルバイトを雇う際に
知っておきたいポイント

アルバイトの労働条件を確かめよう！
キャンペーン実施中
令和7年4月1日～7月31日