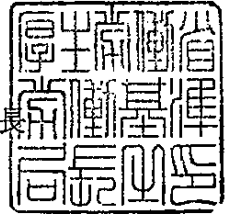


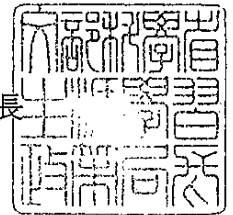
基発0331第66号  
28文科高第1237号  
平成29年3月31日

全国中小企業団体中央会会長 殿

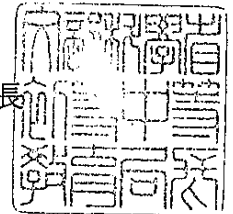
厚生労働省労働基準局長



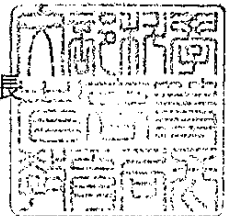
文部科学省生涯学習政策局長



文部科学省初等中等教育局長



文部科学省高等教育局長



高校生・大学生等アルバイトの労働条件の確保について（再要請）

高校生・大学生等（高等専門学校、短期大学、専修学校、各種学校の学生を含む。以下同じ。）のアルバイトの労働条件の確保については、厚生労働省から貴会に対して、平成27年11月に学生アルバイトの労働条件の確保、平成28年6月に高校生等のアルバイトの労働条件の確保についてそれぞれ要請を行い、貴会におかれましては、積極的にお取り組みをいただいているところと存じます。

しかしながら、昨今、高校生・大学生等のアルバイトをめぐるトラブルが各種報道で大きく取り上げられ、中には労働基準法違反が疑われる事案が存在するなど、引き続き、社会的に大きな問題となっているところです。

これらのトラブルの中には、労働条件の明示や賃金の支払いといった基本的な事項が守られていない事例のほか、高校生・大学生等アルバイトに対して売れ残りの商品の買

い取りを強要したり、退職や欠勤時の欠員の補充を求め、補充をしないことに対し、労働基準法に違反する罰金を徴収したりするなど、高校生・大学生等アルバイトの法令に対する知識が不足していることにつけいるような事例も散見されるようです。

高校生・大学生等にとって、最初の就業経験が、アルバイトであることが少なくありませんが、そのアルバイトでトラブルに巻き込まれてしまうとその後の職業生活に影響を及ぼすおそれもあるため、適切な労働条件の確保を図ることが重要です。

このため、厚生労働省及び文部科学省としては、これまでも高校生・大学生等アルバイトの労働条件の確保のため、関係法令の周知・啓発や監督指導を実施してまいりましたが、本年も4月～7月を「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンとし、アルバイト問題に関する重点的な周知・啓発のほか、若者への相談対応の充実等を図ってまいりますので、貴会をはじめとする事業主団体・業界団体におかれましても、下記事項について、傘下団体や会員企業への周知・啓発に御協力をいただきたく要請いたします。

また、今後とも、厚生労働省と文部科学省で連携して、新たに作成した高校生・大学生等や事業主向けのチラシ等による周知・啓発、高校生・大学生等向けの労働法教育のさらなる充実、高校生・大学生等が相談しやすい環境整備等を通じた相談体制の充実等、各種の取組を実施していく方針ですので、引き続き、御協力をお願いします。

## 記

### 1 高校生・大学生等アルバイトの労働条件の確保について

各事業主においても、引き続き、高校生・大学生等アルバイトについて、

- ・労働契約の締結の際の労働条件の明示
- ・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(別添)に基づく労働時間の適正な把握
- ・労働契約の不履行に対して、あらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

等の労働基準関係法令等の遵守はもとより、

- ・学生の本分は学業であることを御理解いただき、学業とアルバイトとの適切な形での両立のため、シフト設定に際しての御配慮
- ・売れ残り商品の買い取り強要の抑止

等に留意いただきたいこと。

## 2 フランチャイズ形態における加盟店への指導について

フランチャイズ形態で事業展開を行っている企業におかれては、本部において各加盟店が労働関係法令違反を行わないよう、適切な御指導をいただきたいこと。

## 3 労働条件の確保に向けた取組の周知について

厚生労働省においては、労働時間、賃金その他の労働条件や労務管理に関する事項について、労働者、事業主や企業の労務管理を担当している方々に御理解いただくため、労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」

(<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>) による情報発信を行っているほか、労働者や事業主の方々から無料で御相談をお受けする「労働条件相談ほっとライン」

(0120-811-610) を開設しているので、これらについても周知に御協力をいただきたいこと。

以上

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

### 1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

### 2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

### 3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定め  
のいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価す  
ることができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使  
用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用  
者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別  
具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付  
けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃  
等)を事業場内において行った時間

イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、  
労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手  
待時間」)

ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の  
指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

#### 4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

##### (1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終  
業時刻を確認し、これを記録すること。

##### (2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のい  
ずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎  
として確認し、適正に記録すること。

##### (3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、  
使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

(4)賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

(5)労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3年間保存しなければならないこと。

(6)労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

(7)労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。