

# 学生のみなさんへ



伝授!

アルバイトをする前に  
知っておきたい ポイント

その1

働く前に文書で労働条件の確認を!!口約束での労働契約はトラブルのもと!!

使用者は、次の労働条件を文書で示さなければなりません。ただし、労働者が希望すればメール等でも可能です。

- ・ 契約期間、仕事内容、労働時間・休暇、賃金等
- ・ アルバイトの昇給や退職手当・賞与等



その2

急にシフトを取り消された!!こんなこと、あってもいいの!!?

使用者は、労働者の合意なく、勝手にシフトを変更できません。

また、使用者は「使用者の都合で」休業させた場合、平均賃金の6割以上の手当を支払わなければなりません。なお、新型コロナウイルス感染症を理由とした休業については、個別具体的な判断が求められます。

その3

突然「明日から来なくていい」と言われた!!これって許されるの!!?

「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当である」と認められない解雇は、権利の濫用として無効になります。

「あっせん」とは

トラブルを解決できない時のために・・・  
労働委員会の「あっせん」制度!!!

伝授!

労働者と事業主との間で、労働条件に関するトラブルが発生し、当事者間で解決を図ることが困難な場合に、労働問題の専門家で経験豊富な労働委員が、話し合いによる円満解決をサポートする制度です。

## ○ あっせんでは、「譲り合いの精神」が大切です。

あっせん委員は、双方の主張を聞いて歩み寄りを図りますが、合意を強制するものではありません。あっせんの場合、お互いに誠意を持って話し合いを進め、譲るべきは譲るという姿勢で臨んでください。なお、一方の当事者があっせんに参加しない場合は、あっせんは行いません。

## ○ あっせんは、非公開で行います。

あっせんは、当事者の個人情報の保護等に配慮し、非公開で行います。また、あっせんにおける発言や提出された資料など、秘密は固く守ります。

## ○ 紛争解決時には、あっせん委員立会のもと協定書を取り交わします。

お互いの譲歩により合意に至ったときは、合意の証として、あっせん委員が立会して協定書を締結し、これを当事者双方と、労働委員会において、一通ずつ保管します。

双方の主張に隔たりが大きく、解決の見込みが全くない場合には、あっせんは打ち切りとなります。

(注) 裁判で争われている紛争や、他の機関での指導・あっせん等の手続が進行中の紛争などは、あっせんの対象外です。