

高校生等のアルバイトに関する 労働基準法等の基礎知識

高校生等がアルバイトを行う場合、労働基準法等の労働基準関係法令が適用されるほか、年少者保護のための特別の規制※が適用されます。ご理解の上、適切なご対応をよろしくお願いします。

※ 義務教育中の児童を使用する場合、本リーフレットで紹介するもの以外にも、さらに特別な規制が適用されます。



労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

1. 労働基準法等の一般的なルール

① 労働条件の明示

労働基準法

労働契約の締結に際し、使用者は、賃金、労働時間その他の労働条件を明示する必要があります。

- 特に重要な次の6項目については、口頭での取り決めだけでなく、原則として書面を交付する必要があります。
- 労働者が希望した場合には、Eメール等(印刷可能なもの)で明示することもできます。



- ・ 契約期間に関すること
- ・ 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関すること
- ・ 就業場所、従事する業務に関すること(変更の範囲を含む)
- ・ 始業・終業時刻、休憩、休日に関すること
- ・ 賃金の決定方法、支払時期などに関すること
- ・ 退職に関すること(解雇の事由を含む)

モデル労働
条件通知書



② 最低賃金額以上の賃金の支払い

最低賃金法

労働基準法

使用者は、都道府県ごとに定められた最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。

- 賃金は、毎月1回以上、一定期日に、通貨で、全額を、直接労働者に支払う必要があります。
- 使用者の指示により制服への着替えなど業務に必要な準備や片付けを行った時間や、参加することが業務上義務づけられている研修を受講した時間にも賃金を支払う必要があります。

地域別
最低賃金



③ 労働時間、休憩時間、休日

労働基準法

原則として1週間の労働時間は40時間、1日の労働時間は8時間までとする必要があります。労働時間が6時間を超えるときは、途中で45分以上の休憩時間を与える必要があります。原則として休日は毎週1日与える必要があります。



④ 休業手当

労働基準法

働くことになっている日に使用者の都合によって労働者を休業させた場合には、休業手当を支払う必要があります。

- 休業手当の金額は、平均賃金（過去3か月分の賃金総額を暦日数で除した金額か、過去3か月間の賃金総額を労働日数で除した金額の6割のいずれか大きい方）の6割以上とする必要があります。

⑤ 年次有給休暇

労働基準法

労働者が、6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤している場合には、所定労働日数、労働時間数に応じて年次有給休暇を付与する必要があります。

年次有給休暇は、原則として労働者の請求する時季に取得させる必要があります。



⑥ 安全衛生教育

労働安全衛生法

労働者を雇い入れた場合には、使用者は、労働者が従事する業務に関する安全衛生教育を行う必要があります。

作業内容を変更した場合にも、使用者は安全衛生教育を行う必要があります。



⑦ 労働条件の変更

労働契約法

労働契約の変更は、労働者と使用者で合意して行うことが原則です。

法令等で定められた手続等によらず、使用者が、一方的に労働者の賃金を引き下げることはできません。



⑧ 労働契約の終了

労働契約法

労働契約に、期間の定めがある場合、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。

労働契約に、期間の定めがない場合、解雇が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場合には無効となります。

⑨ ハラスメント対策

労働施策総合推進法

男女雇用機会均等法

育児・介護休業法

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなどの職場におけるハラスメントを防止するための対策が事業主に義務づけられています。

- 事業主は、ハラスメントに関する方針の明確化や、相談窓口の設置などを行う必要があります。
- カスタマーハラスメントおよび求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するための対策については、令和8年10月1日より義務化されます。



2. 年少者(18歳未満)に特別に適用されるルール

① 時間外・休日労働、深夜労働の制限

労働基準法

時間外・休日労働をさせることはできません(年少者をいわゆる36協定の対象とすることはできません。)

原則として、深夜(午後10時から午前5時まで)に働かせることはできません。



② 危険有害業務の制限

労働基準法

次の業務に就かせることはできません。

- ・ 重量物の取扱いの業務
- ・ 運転中の機械等の掃除、検査、修理等の業務
- ・ ボイラー、クレーン、最大積載量が2トン以上のトラック等の運転又は取扱いの業務
- ・ 深さが5メートル以上の地穴又は土砂崩落のおそれのある場所における業務
- ・ 高さが5メートル以上で墜落のおそれのある場所における業務
- ・ 足場の組立等の業務
- ・ 大型丸のこ盤又は大型帯のこ盤に木材を送給する業務
- ・ 感電の危険性が高い業務
- ・ 有害物又は危険物を取り扱う業務
- ・ 著しくじんあい等を飛散する場所、又は有害物のガス、蒸気若しくは粉じん等を飛散する場所又は有害放射線にさらされる場所における業務
- ・ 著しく高温若しくは低温な場所又は異常気圧の場所における業務
- ・ 焼却、清掃又はと殺の業務(※)
- ・ 酒席に侍する業務
- ・ 特殊の遊興的接客業(バー、キャバレー、クラブ等)における業務
- ・ 坑内における労働 等



※ 一般廃棄物(特別管理一般廃棄物を除く)の運搬等の業務については、機械式ごみ収集車にごみを投入する作業以外の作業であれば、年少者にも行わせることができます。

ごみ収集等の業務に
就かせる場合の留意点



このほかにも、年少者に特別に適用されるルールがあります。詳しくはウェブサイトをご確認ください。

労働基準法の
年齢区分と保護規定



3. 労災保険、雇用保険、社会保険（健康保険・厚生年金保険）

- 働いた日数や働く期間、アルバイトか否かにかかわらず、仕事や通勤が原因で怪我をしたり病気にかかってしまった場合は、労災保険により、治療費や、働けない期間の賃金の補償などが受けられます。
- 昼間学生の場合は、雇用保険の対象とはなりません。
 - ・ 定時制高校の生徒など昼間学生に当たらない場合は、週の所定労働時間が20時間以上（令和10年10月1日から10時間以上に変更）で、31日以上雇用見込みがあれば、雇用保険の対象となり、失業時等に給付を受けられます。
- 適用事業所に使用され、週及び月の所定労働時間がフルタイム労働者の4分の3以上の場合は、健康保険、厚生年金保険の対象となります。
 - ・ 定時制高校の生徒などは、上記の場合に限らず、①週の所定労働時間が20時間以上である、②所定内賃金が月額8.8万円以上である（令和8年10月1日に撤廃）、③勤務先が特定適用事業所等であるとの要件を満たす場合は、健康保険・厚生年金保険の対象となります。

コラム シフト制について



高校生等がアルバイトを行う場合、シフト制が採られることもあります。高校生等は学業が本分であり、使用者には、学業とアルバイトの両立に配慮して勤務シフトを作成することが望まれます。

シフト制で労働者を使用する場合の留意点は、厚生労働省が策定した「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」にまとめています。これを参考に、シフトの作成や変更等のルールを定めるなど、適切な雇用管理をお願いします。

シフト制
留意事項



4. その他参考資料

ポータルサイト
「確かめよう労働条件」



「高額収入」「ホワイト案件」
怪しい求人には応募しないで



お問い合わせ先

- 労働基準関係法令、賃金、年少者（18歳未満）に特別に適用されるルール、労災保険に関するご相談
→ 都道府県労働局労働基準部・労働基準監督署
- 労働契約に関するご相談
→ 総合労働相談コーナー
- ハラスメントに関するご相談
→ 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）、総合労働相談コーナー



労働局・労働基準監督署・総合労働相談コーナー一覧

