



覚えが悪いから ずっと試用期間中の時給でいい？

最近、「ブラックバイト」が問題となっています。背景には深刻な人手不足もあるのでしょうか。本人が希望する以上の時間の勤務を強いられたり、賃金が正しく支払われないなど、裁判に至るケースも出てきています。

学業が本分であり社会経験の少ない学生には、決して好ましい労働環境ではありません。

ここでは、適正なアルバイトの活用を考えていきましょう。

トラブル防止の基本は条件の明示

アルバイトに限らず、労使のトラブルを防止するための基本は、あらかじめ労働条件を明らかにしておくことです。特に職業経験の未熟な学生には、正社員を雇用するとき以上に分かりやすく、本人の理解を確認しながら説明するべきでしょう。

労働基準法では、労働契約を結ぶ際、

労働条件について「賃金」「労働時間」など一定の事項を明示するよう義務付けています。さらに、これらのうち重要な事項については、口頭による説明では足りず、「労働条件通知書」などの文書の交付によっておこなわなければなりません。

アルバイト、パートタイマーなどについては、正社員と異なるケースが多いことから、これら労働基準法に加え一定の事項を文書などで明示することが義務付けられています。

「バイト」だからと労務管理に手を抜くと、トラブルになるかもしれません。

労働基準法の明示事項

+

- 昇給の有無
- 退職手当の有無
- 賞与の有無、など

トラブル事例

試用期間中は時給 950 円、その後は 1,200 円の約束でしたが、試用期間が終わったのに「仕事の覚えが悪い」といって時給を変更してくれません。でも先輩も忙しそうで、ろくに仕事を教えてもらえないんです。



企業にアドバイス

アルバイトだからと言って、一方的に約束を破ることはできません。特に賃金に関する問題は大きくします。

中には覚えが早い優秀な学生アルバイトもいるかもしれませんが、皆がそうとは限りません。条件を切り下げたりするよりも、多くのアルバイトが仕事を覚えやすくなるように、マニュアル作成などの工夫をすることの方が長期的に有効です。

賃金に見合う仕事ができるよう教えることも、使用者の責任なのです。

労働ひとこと

厚生労働省は1月、「転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)」策定に向けた研究会を立ち上げました。

日本では、会社主導の転勤が8割を占めています。しかし、社員にとっていつ転勤があるかわからないという状態では生活設計の見通しが立てにくく、結婚や育児、子供の進学、介護、家の購入などが困難になります。ま

た、企業が転勤をさせる大きな目的は「育成」ですが、研究会では「本当に育成効果があるのか。転勤した

「転勤に関する雇用管理のポイント」策定へ

人としていない人でどれだけ違いがあるのか見ていくべき」といった意見も出ました。

育児介護休業法では転勤について育児や介護に配慮しなければなら

いと定めています。過去には、病気や障害を持つ子供がいることや、親の介護に配慮せずにおこなった転勤命令を無効とした裁判例もあります。

研究会では現在の法制度、裁判例、実態調査の結果などをもとに議論を重ね、3月末までにガイドラインを策定するとしています。なお、ガイドラインは規制を強めるためのものではなく、企業が自主的に転勤のあり方を見直す際に参考になるものを目指すとしています。