

退職したいのになかなか辞めさせてもらえません。どうすれば退職できますか？

期限を決めずに雇われている場合、2週間前に予告して退職の手続きをとれば雇い主の許可なく退職できます。期限がある場合は、それに従う必要がありますが、やむを得ない事情がある場合はこの限りではありません。

バイト先でミスしたため、時給からペナルティ代を引かれてしまいます。

正しい働き方をしていれば、一方的にペナルティを課されることはありません(1回のペナルティの上限は平均賃金1日分の半分)。また、ひと月の間に何度もペナルティを課されたとしても、1か月の合計が月給の10%を超えて減給することはできません。

バイト先でケガしたため、出勤できず治療費も出ず困っています。

原則、業務中のケガであれば、労災保険が適用されます。これは、労働者の生活を保護するための補償制度で、雇い主は労働者のために加入する義務があります。原則、職場への行き帰りも対象に含みます。

未成年者(児童又は年少者)の留意点

①【未成年者(児童又は年少者)】

- ・本人が労働契約を結びます。親権者や後見人が、未成年者に代わって労働契約を締結することはできません。
- ・労働契約が未成年者にとって不利なものである場合、親権者、後見人、又は労働基準監督署長が解除できます。
- ・賃金は本人が受け取ります。親権者や後見人が、未成年者に代わって受け取ることはできません。

②【児童】(満15歳到達の年度末(3月31日)を迎えるまでの者) ⇒ 原則、働かせることはできません。

(例外) 満13歳以上なら可→非工業的業種 / 満13歳未満でも可→映画の製作、演劇の事業

③【年少者】(児童を除く18歳未満の者)⇒ 従事可能な仕事に一部制限があります。

(禁止業務) 一定以上の重量物を取り扱う業務、危険な業務、安全・衛生上有害な業務、福祉上有害な業務、深夜業務(22時～翌朝5時) など

困ったときの相談窓口 ～ひとりで悩まず、まず相談～

職場での悩みや、労働条件・労働環境など、働くうえでのさまざまな問題については、横浜市が設けている以下の窓口で相談できます(無料)。

横浜市 労働情報・相談コーナー「働く人の相談室」

横浜市技能文化会館 3階 ☎ **045-681-6553**

○開設時間 9時～17時(受付は16:30迄)(休館日:日曜日、祝日、第2水曜日、12月29日～1月3日)

○交通アクセス JR根岸線 関内駅 南口 徒歩5分、横浜市営地下鉄 伊勢佐木長者町駅 出口2から 徒歩3分



「働く人の相談室」HP

もっと詳しく知りたい場合は、こちら↓

『ワーキングガイド 2025-2026～知っておきたい！働く人の基礎知識～』

横浜市ホームページからダウンロードできます

横浜市ワーキングガイド



アルバイトをするときに これだけは知っておきたいこと ～働く人のルール＆困ったときは～

労働契約や雇い主が決める就業のルールは、法令等に則っている必要があります。
働くときは、労働契約等が法令等に違反していないか確認しましょう。



(編集・発行) 令和7年10月

横浜市経済局雇用労働課 横浜市中区本町6丁目50番地の10

TEL:045-671-2341 FAX:045-664-9188

E-mail: ke-koyo@city.yokohama.lg.jp

働く前に労働契約の内容をチェックしましょう

雇い主は、以下の項目について、書面(文書)の交付等(※)で明示しなければいけないと、法律で決まっています。
文書をもらいましょう。 (※)昇給に関することを除く。

＊トラブルを避けるためにも、アルバイトも「労働契約」は書面(文書)で結びましょう。

アルバイトの中には「労働契約」でないもの(請負契約など)もありますので、契約内容を確認してください。

＊労働条件通知書は必ず交付を受けましょう。就業規則についても、交付を受けておくと安心です。

必ずチェック！

項 目		左 の 簡 単 な 説 明	チェック
必ず明示	①労働契約の期間	働くこと約束した契約期間はいつまでか？ 通算契約期間または更新回数の上限は？	
	②就業場所、業務の内容及び変更の範囲	どこで、どのような仕事をするのか？(場所、内容) 変更の範囲は？	
	③始業・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇、交替制勤務の方法	始まる・終わる時間は？ 残業は、あるの？ないの？ 休憩時間や休日はいつ？ 休暇は？	
	④賃金の決定、計算、支払の方法、締日、支給日、昇給	アルバイト代(賃金)はいくら？ 計算方法は？ 時給は最低賃金を下回っていないか？ 支払われる方法は？ 給料日はいつ？賞与は？昇給は？ など	
	⑤退職、解雇に関すること	辞めるときのきまりは？退職手当は？ など	

- 労働契約で明示された賃金や労働条件が事実と異なるときは、「雇われる側」は、直ちに、その労働契約を解除できます。
- 労働条件が就業規則より悪い内容ならば、就業規則の内容まで労働条件は引き上げられます。
- 他にも、定めがあれば明示する必要がある項目があります。

就業ルールNG例 <必ずしも従う必要はありません>

×給与の代わりに、現物支給されること

×職場の備品を壊したときに弁償しなければならないこと

×バイト先のユニフォームに着替えた後、タイムカードを押さなければならない、あるいは、退勤のタイムカードを押した後、後片付けや着替えをしなければならない・・・等々

最低賃金について

都道府県ごとに定められており アルバイトも対象です。

※最低賃金には、都道府県ごとの「地域別最低賃金」と、特定の業種が対象の「特定最低賃金(産業別)最低賃金」があります。
※神奈川県は、後者が7種類ありますが、現在、前者の方が高いため、前者が適用されます。

賃金支払いのルール

賃金は必ず「現金」で、「本人」に、「全額」を、「毎月1回以上」、「一定の期日(毎月同じ日、週払いの場合同じ曜日)」に支払われる必要があります。

ただし、「現金」は、労働者の同意があれば、労働者の指定する預貯金口座へ振り込むことができます(令和5年4月からデジタルマネーでの給与の払込が解禁されましたが、これについても労働者の同意が必要です)。

神奈川県の最低賃金

時給 1,225円 (令和7年10月4日現在)
毎年金額は変わります

賃金支払いの五原則
①通貨払いの原則
②直接払いの原則
③全額払いの原則
④毎月1回以上払いの原則
⑤一定期日払いの原則

休憩時間のルール

休憩時間についても、法律のルールがあります。

- ＊休憩時間は、働いている時間の途中にまとめて与えられますが、分割も可能です。
- ＊準備時間、待機時間、後片付け時間は、休憩ではありません。
- ＊なお、休憩時間は労働時間ではないので、賃金は支払われないのが原則です。

有給休暇のルール ～アルバイトも「雇う側」に請求すれば取れます～

「雇う側」は、毎週少なくとも1日の休日を与えることが法律で決まっています。ただし、この休日は「無給休日(給料なし)」となります。その他に、「有給休暇(給料あり)」という制度があり、これは、心と体の疲労を癒すための休暇です。

●次の条件を満たしていれば、アルバイトでも「年次有給休暇」が取れます。

(条件) 6か月継続して勤務し、あらかじめ決められた出勤日の80%以上
出勤した時/ 未使用分は翌年度まで繰り越し可能/ 時効は2年間

注意: 週4日以下でも、所定労働時間が週30時間以上の場合は、週5日以上と同じ日数が与えられます。

- ・有給休暇の請求に対し、雇い主は断れませんが、場合により、時季を変えて取ってもらうようにする権利があります。
- ・雇い主は、有給休暇が10日以上付与されている人に対し、年5日の有給休暇を取得させることが義務付けられています。

※「所定労働日数」とは、「就業規則などで決められている働く日数」のことです。

残業手当のルール ～アルバイトにも残業手当が出ます～

「雇う側」は、次の場合、法律で割増賃金の支払いが義務付けられています。

● 時間外労働:

⑦法律で決められた時間(原則、1日8時間か1週40時間)を超える労働が、1か月60時間以下の労働

→【割増】賃金の25%

①法律で決められた時間(原則、1日8時間か1週40時間)を超える労働が、1か月60時間を超える労働

→【割増】賃金の50%の割増

● 休日労働: 法定休日(毎週少なくとも1日の休日)に、労働した場合

→【割増】賃金の35%

● 深夜労働: 午後10時から午前5時までの時間帯に労働した場合

→【割増】賃金の25%

【平日】時間外労働と深夜労働が重複した場合

→【割増】賃金の50%

辞めるとき・解雇のときのルール

●退職(辞めます)

・原則、契約した期間が決まっている時には、その期間は守りましょう。

・辞めたい場合には、雇い主に、決められた日までに、「辞めること、いつ辞めるか など」を伝えましょう。

・決められた日がない場合は、法律で決められた期日(2週間前まで※)に伝えなければなりません。

※辞めた後の募集・教育やシフトの調整などを考え、遅くとも1か月前には伝えることが望ましいです。

●解雇(いわゆる、クビ)

・雇い主は、少なくとも30日前までに、解雇の予告をする必要があります。

・30日前までに予告しない場合、雇い主は、30日に足りない日数分の解雇予告手当を支払う必要があります。

労働時間が 6時間 を超える場合 → 少なくとも、45分
労働時間が 8時間 を超える場合 → 少なくとも、60分

辞めることについて、通常、損害賠償金(違約金)は発生しません。ただし、故意や重大な過失により、雇い主に損害を与えた場合などは、例外的に、損害賠償金を請求される場合があります。

解雇が正当なものであるためには、解雇の予告や解雇予告手当の支払いのほかに、解雇を必要とする合理的な理由等も必要です。