

アルバイト講師に係る監督指導事例

事例 1	
<p>労働契約の締結に際して、賃金、労働時間、その他労働条件を書面により明示しなければならないにもかかわらず、口頭での説明のみとしていたもの。(※1)</p> <p>また、常時使用するアルバイトについては、1年以内ごとに1回、定期に医師による健康診断を行わなければならないが、これを行っていなかったもの。(※2)</p>	
認められた法令違反	<p>※1 労働基準法第15条（労働条件の明示）違反</p> <p>※2 労働安全衛生法第66条（健康診断）違反</p>
事例 2	
<p>授業終了後の質問対応を行った時間や授業記録を作成した時間を、労働時間として取り扱わず、当該時間分の賃金の支払が不足していたもの。(※1)</p> <p>また、時間外・休日労働協定の締結・届出なく時間外労働を行わせていたもの。(※2)</p> <p>さらに、労働契約の締結に際して、書面により明示しなければならない「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事項」が、交付された労働条件通知書に記載されていなかったもの。(※3)</p>	
認められた法令違反	<p>※1 労働基準法第24条（賃金の支払）違反</p> <p>※2 労働基準法第32条（労働時間）違反</p> <p>※3 労働基準法第15条（労働条件の明示）違反</p>
事例 3	
<p>アルバイト講師を含めて常時10人以上の労働者を使用しているにもかかわらず、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出ていなかったもの。(※)</p> <p>なお、労働者は、教室長を除き、すべてアルバイト講師であった。</p>	
認められた法令違反	※ 労働基準法第89条（就業規則）違反