

令和元年7月23日

一般社団法人 京都経営者協会
会長 小畑 英明 様

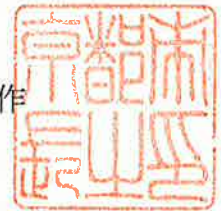
京都労働局長 南保 昌孝



京都府知事 西脇 隆俊



京都市長 門川 大作



学生アルバイト等の適正な労働条件の確保について（要請）

時下、益々御清栄のこととお喜び申し上げます。

日頃は労働行政、府政及び市政の推進に格別の御理解と御協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、京都府内では多数の大学生等が第三次産業を中心にアルバイトとして勤務しておりますが、人手不足が深刻化する中、企業の学生アルバイトに対する期待は大きく、また、アルバイトに従事する学生の割合も増加傾向にあるなど、学生とアルバイトの結びつきは強まっています。

こうした中、京都労働局、京都府及び京都市においては、学生アルバイトの相談窓口を設置しておりますが、相談件数は増加傾向にあり、また、相談内容についても、「アルバイトを辞めさせてもらえない」、「有給休暇の日数が教えてもらえず、取得しにくい」など、学業との両立への支障が懸念されるものや、「賃金が契約どおりに支払われない」など、法律違反のおそれがあるものも認められるところです。

御承知のとおり、労働基準法をはじめとする労働基準関係法令は、労働時間、賃金その他の労働条件の最低基準を定めており、事業主は労働基準関係法令を十分に理解の上、これを遵守し、適正な労働条件を確保する必要があります。

加えて、学生の本分は学業であることにも御配慮いただき、シフト設定上の配慮等、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えていただくとともに、アルバイトの内容についても、将来を見据えた人格形成、キャリアアップを図る場となるよう、努めていただきたいと考えております。

また、働き方改革関連法が順次施行され、個々の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会の実現に向けて、長時間労働の是正や年次有給休暇の確実な取得、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などが求められる中で、働き方改革を推進することは、企業価値を高め、人材確保にもつながるものと考えられます。

京都労働局、京都府及び京都市は、人を大切にする京都ならではの働き方改革の推進を目指し、京都ブラックバイト対策協議会を設置し、高校や大学でのワークルール教育の充実とともに事業主向け労働関係法令セミナーの開催などの労使双方への周知・啓発を行っているところです。

つきましては、貴会におかれましては、下記の点について傘下会員に対する周知・啓発について御協力を賜りますようお願いいたします。

併せて、今後は国の「骨太の方針 2019」に盛り込まれた就職氷河期世代支援プログラムに基づき、就職氷河期世代を対象とした人材育成・就職支援対策についても、重点的に検討・取組を進めてまいりたいと考えておりますので、御理解願います。

記

- 1 労働契約を締結する際には、労働条件を明示すること。
- 2 賃金の適正な支払いを行うこと。
- 3 必要な休憩時間を付与すること。
- 4 その他労働基準関係法令を遵守すること。
- 5 学業との両立のためシフト設定に当たり配慮すること。

事業主の皆さんへ

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャンペーン中です！！

重点事項

Point
1

アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

※労働者が希望した場合には、メール等（プリントできるもの）での明示も可能です。

Point
2

学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

Point
3

アルバイトも労働時間を適正に把握する必要があります！

Point
4

アルバイトに、商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

Point
5

アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

平日夜間・土日の相談は
労働条件相談ほっとラインへ

はい！ ろうどう 月～金：午後5時～午後10時

0120-811-610 土・日・祝日：午前9時～午後9時

※事業主の方からのご相談も受け付けております

確かめよう！
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう！」
キャラクター 「たしかめたん」

詳しくはこちら→
ポータルサイト
「確かめよう 労働条件」






アルバイトを雇うとき、書面による労働条件の明示が必要です！

雇い始めてから、「最初の話と違う」といったトラブルが起こらないように、会社から労働条件通知書などの書面を交付し、労働条件をしっかりと明示する必要があります。特に次の6項目については必ず書面で明示しなければなりません。なお、労働者が希望した場合には、メール、FAX等（印刷できるもの）による明示も可能です。


- ① 契約はいつまでか（労働契約の期間に関すること）
- ② 契約期間の定めがある契約を更新するときのきまり（更新があるか、更新する場合の判断のしかたなど）
- ③ どこでどんな仕事をするのか（仕事をする場所、仕事の内容）
- ④ 勤務時間や休みはどうなっているのか（仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーションなど）
- ⑤ バイト代（賃金）はどのように支払われるのか（バイト代の決め方、計算と支払いの方法、支払日）
※バイト代などの賃金は都道府県ごとに「最低賃金」が定められており、これを下回することはできません。
また、高校生アルバイトや雇入れ後の研修期間中も、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。
- ⑥ 辞めるときのきまり（退職・解雇に関すること）



学業とアルバイトが両立できるような勤務時間のシフトを適切に設定しましょう！

大学生等に対するアルバイトに関する意識調査(平成27年厚生労働省実施)では、大学生等から「試験の準備期間や試験期間中に休めなかったり、授業に出られないほどのシフトを入れられた、または変更された」といった回答がありました。本来、学生は学業が本分であり、学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えるよう配慮する必要があります。

また、採用時に合意したシフトの変更などの労働契約の内容の変更については、労働契約法第8条により労働者と使用者の合意が必要であり、使用者が一方的に急なシフト変更を命じることはできません。



学生アルバイトの労働時間を適切に把握する必要があります！

アルバイトについて、労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録する必要があります。


就業を命じられた業務に必要な準備や片付けの時間、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練を受講していた時間も労働時間となります。

また、原則として労働時間の端数は1分でも切り捨てることはできません。

さらに、アルバイトにも残業手当の支払は必要です。


労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについては厚生労働省ホームページをご確認ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukiun/roudouzikan/070614-2.html



商品を強制的に購入させることはできません。また、一方的にその代金を賃金から控除することもできません。

アルバイトが希望していないのに、商品を強制的に購入させることはできません。また、アルバイト本人が希望して商品を購入した場合でも、賃金から、労使協定なしに一方的に商品代金を差し引くことは、労働基準法に抵触します。



アルバイトの遅刻や欠勤等に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めるところや労働基準法に違反する減給制裁はできません。

アルバイトが遅刻や欠勤などによる労働契約の不履行や不法行為に対して、あらかじめ損害賠償額等を定めることはできません。

遅刻を繰り返すなどにより職場の秩序を乱すなどの規律違反をしたことへの制裁として、就業規則に基づいて、本来受けるべき賃金の一部を減額する場合であっても無制限に減給することはできません。1回の減給金額は平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、複数にわたって規律違反をしたとしても、減給の総額が一賃金支払期における金額（月給制なら月給の金額）の10分の1以下でなくてはなりません。