

令和4年8月3日

公益社団法人 京都労働基準協会  
会長 坂本 隆司 様

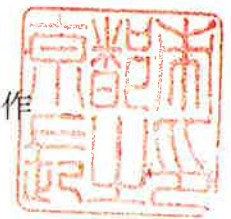
京都労働局長 赤松 俊彦



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就労環境の確保について（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、京都府は、都道府県人口に占める大学生等の割合が全国で最も高く、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就業しています。また、近年、就職を目指す学生の多くがインターンシップに参加するなど、早くから就労について学ぶ必要性が高まってきております。さらに、少子高齢化が進む中、ポストコロナ社会においても企業の人手不足はますます深刻化することが予測され、京都産業の持続的な発展に向けた人材確保の面からも学生アルバイト等の果たす役割は大きくなっております。

本年4月には改正労働施策総合推進法が中小企業にも適用となり、パワーハラスメント防止についての措置を講じることが義務づけられました。同法に基づく指針において、職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない旨の方針を示す際には、自ら雇用する労働者以外の「インターンシップを行っている者」や「就職活動中の学生等の求職者」等に対する言動に関しても同様の方針を示すことが望ましいとされています。

# 「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

このリーフレットは、いわゆる「シフト制」で労働者を就労させる際に、使用者に留意していただきたい内容をまとめています。労働者も納得した上でルールを定め、労働関係法令を守り、トラブルを予防しましょう。

## 「シフト制」とは

この留意事項での「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1か月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっています。就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる形態は除きます。

## 1 シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

### （1）労働条件の明示

（「留意事項」2頁）

- 労働契約の締結時には、労働者に対して以下の労働条件を明示しなければなりません（労基法第15条第1項、労基則第5条）。

必ず明示しなければならない事項	定めをした場合に明示しなければならない事項
<b>書面※で交付しなければならない事項</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 契約期間</li> <li>● 期間の定めがある契約を更新する場合の基準</li> <li>● 就業場所、従事する業務</li> <li>● 始業・終業時刻、休憩、休日など</li> <li>● 賃金の決定方法、支払い時期など</li> <li>● 退職(解雇の事由を含む)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 退職手当</li> <li>● 賞与など</li> <li>● 食費、作業用品などの負担</li> <li>● 安全衛生</li> <li>● 職業訓練</li> <li>● 災害補償など</li> <li>● 表彰や制裁</li> <li>● 休職</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 昇給</li> </ul>	

※労働者が希望した場合は、電子的な方法で明示することができます。

- 特にシフト制労働契約では、以下の点に留意しましょう。

### 「始業・終業時刻」

労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

### 「休日」

具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要があります。

### (3) 休業手当

(「留意事項」 6頁)

- シフト制労働者を、使用者の責に帰すべき事由で休業させた場合は、平均賃金の60%以上の休業手当の支払いが必要です(労基法第26条)。  
※なお、使用者自身の故意、過失等により労働者を休業させることになった場合は、賃金の全額を支払う必要があります(民法第536条第2項)。

### (4) 安全、健康確保

(「留意事項」 5頁)

- 労働安全衛生法に基づく安全衛生教育(安衛法第59条)や健康診断の実施(安衛法第66条)などの義務は、シフト制労働者に対しても同様に適用されます。

## 3 シフト制労働者の解雇や雇止め

### (1) 解雇

(「留意事項」 7頁)

- シフト制労働者と「期間の定めがある労働契約」(有期労働契約)を締結している場合、期間中はやむを得ない事由がなければ解雇できません。また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません(労契法第17条第1項、第16条)。
- なお、解雇する場合、①30日以上前の予告、②解雇予告手当の支払い(平均賃金の30日以上)のどちらかが必要です(労基法第20条第1項)。

### (2) 雇止め

(「留意事項」 8頁)

- 一定の場合には、雇止め(労働者からの有期労働契約の更新等の申込みを使用者が拒否すること)ができなくなります(労契法第19条)。
- 契約が3回以上更新されているか、労働者が雇入れ日から1年を超えて継続勤務している場合、雇止めには契約満了日の30日前の予告が必要です(有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準第1条)。

## 4 その他(募集・採用、待遇、保険関係など)

### (1) 募集

(「留意事項」 9頁)

- ・ 労働者を募集する際には、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を明示することが必要です(職業安定法第5条の3第1項、第2項)。なお、募集時に示した労働条件を、労働契約締結までに変更する場合、変更内容の明示が必要です(職業安定法第5条の3第3項)。

### (2) 均衡待遇

(「留意事項」 8頁)

- ・ シフト制労働者がパートタイム労働者や有期労働契約の労働者である場合には、通勤手当の支給やシフト減に伴う手当の支払いなどで、正社員と比べて不合理な待遇にしないよう留意してください(パートタイム・有期雇用労働法第8条)。

※その際、正社員の待遇を労使合意なく引き下げることは望ましくないことに留意してください。

### (3) 社会保険・労働保険

(「留意事項」 9頁)

- ・ シフト制労働者も労災保険の適用、給付の対象です。また労働時間などの要件を満たせば、雇用保険や健康保険・厚生年金保険の被保険者にもなります。

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**

勤務シフトの設定を適切にしましょう！

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」



## 京都ブラックバイト対策協議会 設置要綱

### 1 目的

学生アルバイト等を法定労働条件に満たない劣悪な労働環境で勤務させる等のいわゆる「ブラックバイト」を根絶し、その就労環境を適正なものにするとともに、学生アルバイトに過度な責任を負わせる等により学業に支障が生じることがないように、関係行政機関が連携して京都府内の学生、事業主等に対し周知・啓発等の取組を実施することを目的とする。

2 名称 京都ブラックバイト対策協議会

3 構成機関 京都労働局、京都府、京都市

### 4 実施事項

#### (1) 学生等に対する取組

- ・労働法制に関する周知・啓発に関する事業
- ・個別の労働トラブルへの対応に関する事業
- ・その他の周知啓発に関する事業

#### (2) 事業主等に対する取組

- ・事業主団体等への要請に関する事業
- ・個別の事業主等への対応等に関する事業

#### (3) 学校等（大学、高校、専門学校等）に対する取組

- ・各行政機関の実施する取組についての学生への周知に関する事業

### 5 「ワークルール等教育充実会議」における施策の検討

「ワークルール等教育充実会議」（※）において、「4 実施事項」の具体的方策の調査検討を行う。

### 6 協議会の開催

構成機関相互の情報共有及び連携した取組の促進のため、必要に応じて協議会を開催する。

### 7 事務局

本協議会の事務局を京都労働局に置く。

### 8 協議会の設置日

平成 28 年 3 月 18 日

（一部改正）

平成 31 年 1 月 31 日

#### ※「ワークルール等教育充実会議」

実効あるワークルール等教育の充実・実践を図るため「京都キャリア教育推進協議会」の部会として設置。

## 令和4年度京都ブラックバイト対策協議会の取組

対象	取組事項	令和4年度取組	担当
学生等に対する取組	労働法制に関する授業・講義の実施	・京都府社会保険労務士会、(公社)京都勤労者学園等の労働関係法令の専門家を講師として、高校、大学等で出前授業を実施	京都府
		・(公社)京都勤労者学園と共催し、京都労働学校において労働法や労働保険の基礎知識を学び、自らを守る力を付ける講義(京都労働学校 労働法入門講座(全9回開催))を実施	京都市
		・京都労働局長等の労働局幹部職員が講師となり、大学等で出前講義を実施	京都労働局
	学生の労働トラブルへの対応	・京都府労働相談所での相談(ブラックバイト相談窓口等) ※WEBによる相談可 (月～金曜日:9:00～21:00、土曜日:9:00～17:00)	京都府
		・弁護士による特別相談(第3木曜)	
		・京都府労働委員会での個別労働紛争のあっせん	
		・「京都市わかもの就職支援センター」での相談(火～土曜)	京都市
	その他の周知・啓発	・京都市わかもの就職支援センター主催のインターンシップ紹介セミナー内にて「働くルールを知るセミナー」の実施	
		・総合労働相談コーナー(府内9ヶ所)での相談対応	
		・個別労働関係紛争解決制度(労働局長の助言指導又は紛争調整委員会によるあっせん)を活用した紛争解決援助	
・大学等での出張相談の実施			
・労働基準関係情報メール窓口(メールによる企業の情報の受付)		京都労働局	
・労働条件相談ほっとラインによる相談対応(夜間、土日)			
使用者団体等に対する取組	・労働条件に関する総合情報サイト(RJ/パトロール!クイズアプリ含む)による周知啓発		
	・学生向けスマートフォンアプリ「KYO-DENT」による、ハラスメント防止月間の周知		
	・4～7月を「アルバイトの労働条件を確かめよう!」キャンペーン期間として周知・広報を実施	京都労働局 京都市	
	・キャンペーンに連動した相談窓口発信強化(学生課や地下鉄に府内の相談窓口がわかる独自ポスター掲示)		
	・大学コンソーシアム京都と連携して、インターンシップ説明会等でリーフレット配布		
	・学生等と協働し、ワークルールの周知・啓発コンテンツの作成・配布		
事業主に対する取組	・京都ジョブパークと連携し、ジョブフェアをはじめとした就活イベントでの社労士によるワークルール周知セミナーの開催		
	・「これだけは知っておいてほしいワークルール動画」の周知	京都府	
	・学生向けスマートフォンアプリ「KYO-DENT」による、ワークルールリーフレットの周知		
	・京都ジョブパーク「京都インターンシップナビHP」のトップページにワークルールの動画・パンフレット(厚労省)を掲載		
	・京都府労働相談所の窓口HPにつながる「まゆまるバナー」を大学へ提供		
	・府民だより、HP、Twitter、メルマガ、リーフレット等による、相談窓口の周知		
個別の事業主への対応	・学生との協働による周知・啓発(「きょうと動画情報館」掲載)		
	・学生向けスマートフォンアプリ「KYO-DENT」による窓口周知	京都市	
	・京都市広報板での相談窓口やセミナーの周知		
	・府内の主要な使用者団体に対し、学生アルバイトの労働条件の確保にかかる傘下企業等への周知等を文書で要請	京都労働局 京都府 京都市	
	・中小企業人材確保機構の構成団体との連携による企業等への労働法制の周知・徹底		
	・京都府テレワーク推進センターと連携し、働き方改革に関するセミナーの実施		
大学等に対する取組	・京都府生涯現役クリエイティブセンターオンラインセミナーにおいて、管理職向けのワークルールに関するコンテンツを掲載		
	・京都ジョブパーク学生就職センターと連携し、ジョブ博出展企業等に対するワークルールの周知	京都府	
	・学生アルバイトが多い業界等に対するワークルールの周知		
	・京都府労働委員会での個別労働紛争のあっせん		
	・京都府テレワーク推進センターと連携し中小企業等に社会保険労務士を派遣することで、就労環境改善のためのアドバイスと助成措置の実施		
	・京都経営者協会による中小企業経営者向けセミナーの実施	京都市	
個別の事業主への対応	・CSR講座(ダイバーシティ経営に関するセミナー)の開催		
	・総合労働相談コーナー(府内9ヶ所)での相談対応		
	・個別労働関係紛争解決制度(労働局長の助言指導又は紛争調整委員会によるあっせん)を活用した紛争解決援助		
	・労働基準関係法令違反が疑われる事案についての監督指導の実施	京都労働局	
大学等に対する取組	・労働法に基づく報告請求の実施(ハラスメント防止措置に係る企業指導の実施)		
	・京都働き方改革推進支援センターによる働き方改革に関するセミナーの実施		
大学等に対する取組	・3団体の取組状況を取りまとめるとともに、大学等に対して取組状況の調査を行い、ワークルール教育の未実施校に対しては個別訪問する等、教育の促進を図る	京都労働局 京都府 京都市	
	・アルバイトでの労働トラブル時の相談窓口や各行政機関の取組を大学へ周知		