

神勞発雇均 0425 第 3 号
令和 5 年 4 月 25 日

神奈川県トラック協会 御中

神奈川労働局長

「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン
の実施に係る周知について(依頼)

日頃から労働行政の円滑な推進につきましては、格別の御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、神奈川労働局では、県内の大学生等を対象として、多くの新入学生がアルバイトを始める際に、自らの労働条件の確認を促すことなどを目的としたキャンペーンを展開し、下記の事項を重点的に学生、事業主双方に呼びかけています。

学生アルバイト等の労働に関するトラブル防止のためには、労働関係法令の基礎知識や相談窓口の情報を学生や事業主の皆様幅広く周知する必要があると考えております。

つきましては、貴団体で発行されている会員向け会報誌やホームページがございましたら、別添(原稿例)を参考に記事を掲載いただく等により周知いただけますよう、御協力をお願い申し上げます。

記

- 1 キャンペーン実施期間 令和 5 年 4 月 1 日から 7 月 31 日まで
- 2 重点的に呼びかける事項
 - (1) 労働契約締結の際の学生アルバイトに対する労働条件の明示
 - (2) シフト制労働者の適切な雇用管理
 - (3) 学生アルバイトの労働時間の適正な把握
 - (4) 学生アルバイトへの商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
 - (5) 学生アルバイトの労働契約の不履行に対して、あらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

担当 神奈川労働局 雇用環境・均等部企画課
〒231 - 8434 横浜市中区北仲通 5 - 57
電 話 0 4 5 - 2 1 1 - 7 3 5 7



令和5年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの概要

- 1 実施時期 令和5年4月1日から7月31日まで
(特に多くの新入学生がアルバイトを始める時期)

- 2 重点事項
 - ① 労働契約締結の際の学生アルバイトに対する労働条件の明示
 - ② シフト制労働者の適切な雇用管理
 - ③ 学生アルバイトの労働時間の適正な把握
 - ④ 学生アルバイトへの商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
 - ⑤ 学生アルバイトの労働契約の不履行等に対して、あらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

- 3 実施事項
 - (1) 厚生労働本省での実施事項
 - ① 大学等への協力依頼等
 - ア 全国の大学、短期大学、高等専門学校、専修学校（以下「各大学等」）へリーフレット・ポスターを送付し、新入学時の説明会・ガイダンス等での配布や新入学時に配布する冊子への掲載、これらを活用した説明の実施、各大学等のホームページへの掲載、学内の掲示板への掲示等について依頼する。
 - イ 下記（2）①の出張相談の実施に際しての相談場所の提供、学生への周知等について依頼する。
 - ウ 学生に利用してほしい厚生労働省の労働法の普及啓発媒体等の利用勧奨について依頼する。
 - ② 事業主団体への周知依頼
事業主団体や学生アルバイトが多い業界の団体等に周知し、傘下会員への広報を依頼する。
 - ③ 各都道府県及び政令市への協力依頼
キャンペーンの広報、リーフレットの配布について協力を依頼する。
 - ④ 関係団体への協力依頼
大学等団体、日本弁護士連合会、全国社会保険労務士会連合会、日本司法書士会

アルバイトをする前に 知っておきたい7つのポイント

バイトをはじめる前に、一度確かめてみませんか？ あなたの労働条件



アルバイトを始める
前に、労働条件を
確認しましょう！

※メール等で労働条件通知書を
もらうこともできます

1



バイト代は、毎月決
められた日に、全額
支払いが原則です！

2



アルバイトでも、
残業すれば残業
手当が出ます！

3



アルバイトでも、条
件を満たせば、有給
休暇が取れます！

4



アルバイトでも、仕
事中のけがは労災
保険が使えます！

5



アルバイトでも、
会社都合の自由な
解雇はできません！

6



困ったときは、
各地の総合労働相談
コーナーに相談を！

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
0120-811-610

7



詳しくはこちら！

ポータルサイト
確かめよう 労働条件



広報キャラクター「たしかめたん」

確かめよう！
労働条件。

こんなことで困って
いませんか？

「シフト制」で働くにあたって知っておきたい留意事項

「いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項」より

このリーフレットでは、「シフト制」で働く際に労働者の皆さまに、知っておいていただきたい労働関係法令で定められたルールなどの内容をまとめています。

「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 応募をする時の留意点（「留意事項」9頁）

- 会社は、労働者を募集する時、業務内容・賃金・労働時間等の労働条件を、労働者に対して明示しなければなりません（職業安定法第5条の3第1項、第2項）。また、募集時に示された労働条件が、労働契約を結ぶまでに変更される場合も、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）。募集内容等をよく見て、労働条件をしっかりと確認しましょう。

2 採用が決まり労働契約を結ぶ時の留意点

（1）労働条件の明示

（「留意事項」2頁）

- 会社は、労働契約を結ぶ時に、労働者に対して以下の労働条件を必ず書面で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）。シフト制で働きはじめる時は、自分の労働条件を再度確認しておきましょう。

※労働者が希望すれば、メールなどで送ってもらうこともできます。

- | | |
|-------------------|------------------------|
| ① 契約期間 | ② 期間の定めがある契約を更新する場合の基準 |
| ③ 就業場所、従事する業務 | ④ 始業・終業時刻、休憩、休日など |
| ⑤ 賃金の決定方法、支払い時期など | ⑥ 退職(解雇の事由を含む) |

（2）シフト制労働契約で定めることが考えられる事項

（「留意事項」3頁）

- 会社と話し合っ、シフトに関する次のようなルールをあらかじめ合意しておくことが考えられますので、必要な場合は会社と相談してみましょう。

- ・ 会社は、シフト作成時に、事前に労働者の希望を聴くこと
- ・ 会社が労働者に、決定したシフトを通知する際の期限、通知の方法
(例：毎月〇日までに、電子メール等で通知する)
- ・ 一旦確定したシフトの労働日や労働時間を、キャンセルしたり変更する場合の期限や手続
※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点にご留意ください。
- ・ 一定期間中の、目安となる労働日数・労働時間数など
 - ① 最大の労働日数や時間数（例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する）
 - ② 目安の労働日数や時間数（例：1か月〇日程度勤務/1週間当たり平均〇時間勤務）
 - ③ ①②に併せて、最低限の労働日数や時間数
(例：1か月〇日以上勤務/少なくとも毎週月曜日はシフトに入る)

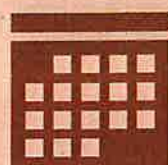
アルバイトの労働条件を確かめよう！ キャンペーン中です

～ 事業主として一度考えてみませんか？ アルバイトのこと～



アルバイトを雇うときに、書面で労働条件を示していますか？

※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



勤務シフトは適切に設定されていますか？
学生の場合は、学業と両立できるよう配慮していますか？



アルバイトについても、労働時間を適正に把握していますか？



アルバイトに、商品を強制的に購入させたりしていませんか？



アルバイトの遅刻や欠勤などに対して、あらかじめ損害賠償額などを定めたりしていませんか？



こちらをご覧ください

ポータルサイト
確かめよう 労働条件



広報キャラクター「たしかめたん」

確かめよう！
労働条件。

詳しくは
「コチラ」