

令和7年7月28日

一般社団法人京都経営者協会
会長 前川 重信 様

京都労働局長 角 南 巖

京都府知事 西 脇 隆 俊

京 都 市 長 松 井 孝 治



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。そして、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。少子高齢化や人口減少が進む中、企業の人手不足はますます深刻化しており、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。

また、働く時間や日数を調整するいわゆる「年収の壁」や短時間・単発で就労するいわゆる「スポットワーク」や「ギグワーク」等、働き方が多様化していることから、学生を含めた労働者と使用者双方に、各種の法律、制度を正しく理解していただき、労働者が安心して働ける環境を整備することが、ますます重要になっております。

このため、京都労働局、京都府及び京都市で構成する京都学生就労環境等適正化協議会では、出前授業やセミナー、動画などにより学生へ労働関係法令の周知・啓発活動を行うなど、学生等の就労環境の改善に努めているところです。

一方で、同協議会が府内大学生等に対して実施した「令和5年度学生アルバイト等に関するアンケート」では、アルバイト経験者のうち約4割がアルバイトでトラブルを経験したと回答しております。

また、同協議会が設置している労働相談窓口に寄せられる学生からの相談にも「労働時間が1分単位で管理されておらずアルバイト代に反映されていない部分がある」「労働条件通知書等の書面がない」といった不適切な雇用管理などの法令違反のおそれがあるもののみならず、「上司から嫌みや罵声を浴びせられる」「インターンシップを辞めさせてもらえない」といったハラスメントやインターンシップに関する相談など、毎年100件を超える相談が寄

せられており、企業には適正な就労環境確保への理解が一層求められています。

府内でアルバイトとして働く学生の労働条件、就労環境の整備を行うことは、京都企業に対する信頼を高め、就職先としての選択や京都で学んだ学生等が将来再び京都へ戻って働くことにもつながります。

事業主の皆様におかれては、労働基準法をはじめとする労働関係法令を十分に理解の上、社内におけるワークルール教育の充実を図り、これを遵守し、学生アルバイト等の労働条件を適切に確保するとともに、学業とアルバイト・就職活動の両立への御配慮、学生がハラスメント被害を受けることのない環境等の整備、就職活動における公正な採用選考に取り組んでいただく必要があります。

つきましては、貴会におかれましては、下記の点について府内の事業所に対する周知・啓発の御協力を賜りますようお願いいたします。

記

1. 労働基準法をはじめとする労働関係法令を遵守し、「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」を踏まえ、労働時間、賃金、その他適正な労働条件を確保し、学生が安心してアルバイトを出来る就労・職場環境を確保すること。特に学生のアルバイトが多い業種（飲食店、塾講師等、コンビニエンスストア・スーパーマーケット等）においては、経営者や各店舗責任者に至るまで対応が徹底されるよう周知強化を図ること

加えて、制度改正により昨年4月から労働条件明示事項に就業場所・業務の変更の範囲等が追加されたことに留意するとともに、全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時には、アルバイトをはじめとする労働者に対して、労働条件通知書を確実に交付すること

2. 労働施策総合推進法等に定められた労働者に対するハラスメント防止措置を適正に講ずるとともに、インターンシップや就職活動においても、学生にハラスメントと受け取られないことがないよう、言動等に十分に注意すること

特に、本年6月に同法等が改正され、企業にカスタマーハラスメント対策が義務化されるとともに、インターンシップ生や就職活動中の学生に対するセクシャルハラスメント対策も義務化されることから、改正法施行に先んじて悪質なクレームから学生を守るための対策及びセクシャルハラスメント防止対策の徹底を進めること

3. 「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たった基本的考え方」を踏まえて、学生が混乱なく学業と就職活動に取り組めるよう、インターンシップで企業が得た学生情報の、広報活動・採用選考活動の実施時期に応じた取扱いには十分留意すること

4. 職業安定法第5条の5や職業安定法に関する指針（平成11年労働省告示第141号）を遵守し、特別な場合を除き、採用活動において、応募者のSNS投稿の調査などにより、社会的差別の原因となるおそれがある事項や思想及び信条等の適性・能力以外に関する個人情報の収集を行わないよう徹底すること