

アルバイトについてのアンケート

愛知学院大学学生課・法務支援センター

問1 あなたが経験したアルバイトの業種は何ですか。(例：コンビニ、居酒屋、学習塾、スーパー…、複数経験の場合は1つだけ書いてください。)

()

問2 労働基準法では、「使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とされていますが、あなたがアルバイトをする際、労働条件はどのように知りましたか。

- 働く前に具体的な説明はなかった(求人情報のみを含む)
- 働く前に口頭で知らされた(労働条件が記載された書面はなかった)
- 働く前に会社から労働条件が記載された書面を見せられ、知らされた(書面は見せてもらえなかった)
- 働く前に会社から労働条件が記載された書面を渡され、知らされた(書面を持ち帰ることができた)

問3 アルバイトをしていて、労働条件などに関して次のようなことはありましたか。(複数回答可)

- 採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた
- 採用時に合意した以上のシフトを入れられた
- 一方的に急なシフト変更を命じられた
- 一方的にシフトを削られた
- 実際に働いた時間の管理がされていない(例えばタイムカードに打刻した後に働かされたなど)
- 賃金が支払われなかった(全額 残業分 その他 ())
- 準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった
- 時間外労働や休日労働、深夜労働について、割増賃金が支払われなかった
- 1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった
- 給与明細書がもらえなかった
- 労働条件上の不当な扱いはなかった
- その他 ())

問3-2 アルバイトをしていて、新型コロナウイルス感染拡大の影響で次のようなことがありましたか。(複数回答可)

- アルバイト先からの解雇等によりアルバイト先をなくした
- アルバイトの時間が減った
- アルバイトの収入が減った
- アルバイト先で新型コロナウイルスの感染の危険があった
- アルバイトをしたいが、アルバイト先が見つからない
- その他 ())

問4 アルバイトによって、授業に出席できないことがありましたか。

- ない
- ある

問4-2 アルバイトによって、授業中、疲れて集中できないことがありましたか。

- ない
- ある

(裏面に続きます)

アルバイトアンケート集計結果

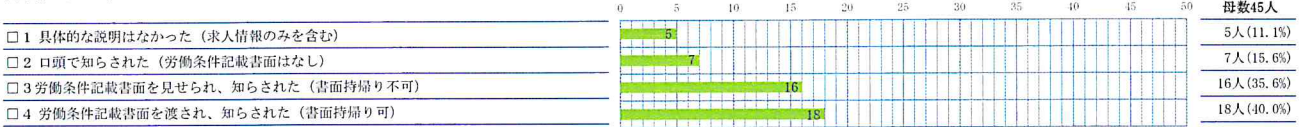
回答者数：日進・名城公園キャンパス 45名

実施日：2022.10~11

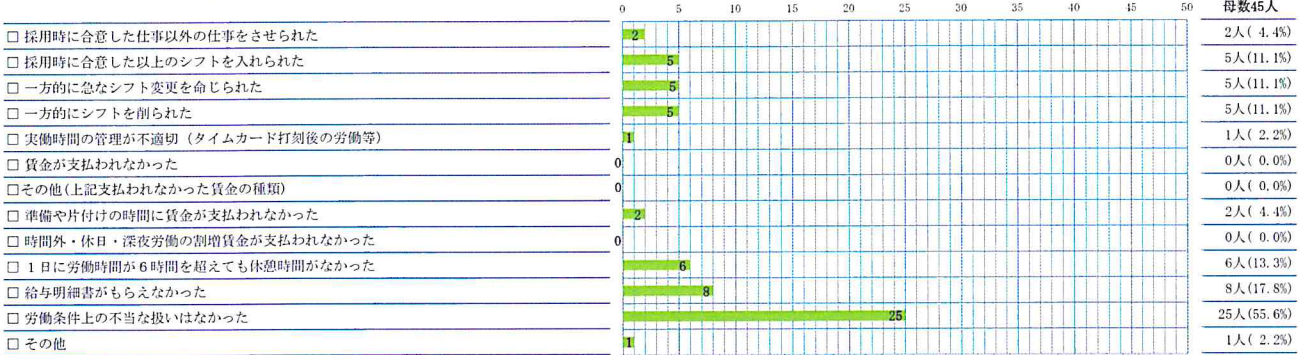
問1 あなたが経験したアルバイトの業種は何ですか。(例：コンビニ、居酒屋、学習塾、スーパー…、複数経験の場合は1つだけ書いてください。)

大学S.A、居酒屋、コンビニ、文具屋、フードコート、ドンキホーテ、ケーキ屋、スーパー、学習塾、弁当販売、喫茶店、サブフィールドスタッフ、ガソリンスタンド、料亭、日雇い、カラオケ店、ドラッグストア、飲食店、スポーツクラブ、レストラン、ラーメン屋、ファーストフード、焼肉店、ファミレス、和菓子屋、派遣、校閲、投票所、パン屋、巫女、薬局、サービス業、接客、中華料理店、デリバリー、販売店、アパレル

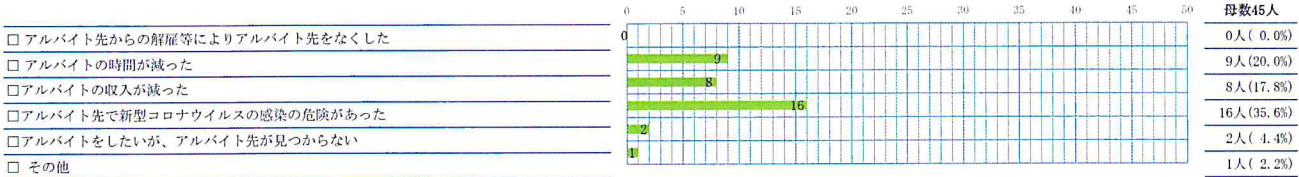
問2 労働基準法では、「使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とされていますが、あなたがアルバイトをする際、労働条件はどのように知りましたか。



問3 アルバイトをしていて、労働条件などに関して次のようなことはありましたか。(複数回答可)



問3-2 アルバイトをしていて、新型コロナウイルス感染拡大の影響で次のようなことがありましたか。(複数回答可)



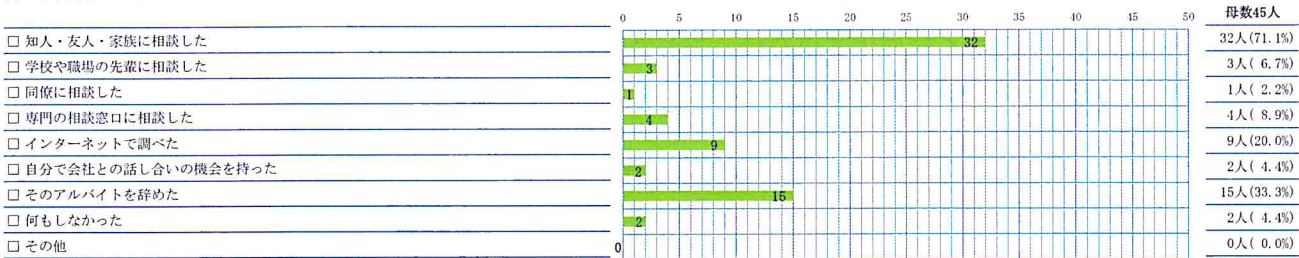
問4 アルバイトによって、学業に支障が出た経験がありますか。ある場合は、具体的に状況を記載してください。



問4-2 アルバイトによって、授業中、疲れて集中できないことがありましたか。



問5 労働条件などに関して困ったことがあった場合、どうしましたか。(どうしますか。)(複数回答可)



問6 法律で決められている労働条件に関して、知っていることは何ですか。(複数回答可)



アルバイト・アンケートの集計結果（2015 年度厚労省調査との比較）

（2022 年 10 月～11 月授業受講者への実施分：集計数 45 名）

愛知学院大学学生課・法務支援センター

	厚労省	愛知学院
問2 アルバイトをする際、労働条件をどのように知ったか。	母数 1961	母数 45
<input type="checkbox"/> 1 具体的な説明はなかった（求人情報のみを含む）	374(19.1)	5(11.1)
<input type="checkbox"/> 2 口頭で知らされた（労働条件記載書面はなし）	432(22.0)	7(15.6)
<input type="checkbox"/> 3 労働条件記載書面を見せられ、知らされた（書面持帰り不可）	346(17.8)	16(35.6)
<input type="checkbox"/> 4 労働条件記載書面を渡され、知らされた（書面持帰り可）	809(41.3)	18(40.0)
問3 アルバイトで次のようなことがあったか。（複数回答可）	母数 1961	母数 45
<input type="checkbox"/> 採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた	263(13.4)	2(4.4)
<input type="checkbox"/> 採用時に合意した以上のシフトを入れられた	291(14.8)	5(11.1)
<input type="checkbox"/> 一方的に急なシフト変更を命じられた	287(14.6)	5(11.1)
<input type="checkbox"/> 一方的にシフトを削られた	231(11.8)	5(11.1)
<input type="checkbox"/> 実働時間の管理が不適切（タイムカード打刻後の労働等）	150(7.6)	1(2.2)
<input type="checkbox"/> 賃金が支払われなかった	27(1.4)	0(0.0)
<input type="checkbox"/> その他		0(0.0)
<input type="checkbox"/> 準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった	266(13.6)	2(4.4)
<input type="checkbox"/> 時間外・休日・深夜労働の割増賃金が支払われなかった	105(5.4)	0(0.0)
<input type="checkbox"/> 1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった	173(8.8)	6(13.3)
<input type="checkbox"/> 給与明細書がもらえなかった	163(8.3)	8(17.8)
<input type="checkbox"/> 労働条件上の不当な扱いはなかった	1015(51.8)	25(55.6)
<input type="checkbox"/> その他		1(2.2)
問4-1 アルバイトによって、学業に支障が出た経験があるか。	母数 1000	母数 45
<input type="checkbox"/> ない	822(82.2)	42(93.3)
<input type="checkbox"/> ある	178(17.8)	3(6.7)
問4-2 アルバイトによって、授業中、疲れて集中できないことがありましたか。		母数 45
<input type="checkbox"/> ない		30(66.7)
<input type="checkbox"/> ある		15(33.3)
問5 困ったことがあった場合、どうしたか。（複数回答可）	母数 1000	母数 45
<input type="checkbox"/> 知人・友人、家族に相談した	556(55.6)	32(71.1)
<input type="checkbox"/> 学校や職場の先輩に相談した	96(9.6)	3(6.7)
<input type="checkbox"/> 同僚に相談した	57(5.7)	1(2.2)
<input type="checkbox"/> 専門の相談窓口で相談した	16(1.6)	4(8.9)
<input type="checkbox"/> インターネットで調べた	101(10.1)	9(20.0)
<input type="checkbox"/> 自分で会社との話し合いの機会を持った	28(2.8)	2(4.4)
<input type="checkbox"/> そのアルバイトを辞めた	107(10.7)	15(33.3)
<input type="checkbox"/> 何もしなかった	101(10.1)	2(4.4)
<input type="checkbox"/> その他		0(0.0)

問6 労働条件に関して、知っていることは何か。(複数回答可)	母数 1000	母数 45
<input type="checkbox"/> 事業主は、アルバイトを雇い入れる際、業務内容、労働時間、賃金などについて、書面で明示する必要がある	475(47.5)	14(31.1)
<input type="checkbox"/> アルバイトでも、一定の条件を満たせば年次有給休暇が付与される必要がある	414(41.4)	18(40.0)
<input type="checkbox"/> アルバイトでも、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は60分の休憩時間を与える必要がある	565(56.5)	36(80.0)
<input type="checkbox"/> アルバイトでも、時間外労働(1日8時間を超えた場合など)や深夜労働(午後10時から午前5時)には、通常の賃金の2割5分以上の金額を支払う必要がある	427(42.7)	23(51.1)
<input type="checkbox"/> アルバイト代は、全額を労働者に直接、毎月決まった日に支払われなければならない	435(43.5)	26(57.8)
<input type="checkbox"/> 都道府県単位ごとに「最低賃金」が定められており、アルバイト代はその額を下回することはできない	641(64.1)	34(75.6)
<input type="checkbox"/> 事業主は規律違反やミスをした労働者に対して無制限に減給することはできない。	222(22.2)	13(28.9)
<input type="checkbox"/> アルバイト代を事業主が一方的に引き下げることができない	248(24.8)	11(24.4)
<input type="checkbox"/> アルバイトに時間外労働をさせる場合であっても、事業主はあらかじめ、労働者の代表等と労使協定(「36(さぶろく)協定」)を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない	128(12.8)	4(8.9)
<input type="checkbox"/> 事業主は、労働者を解雇する場合は、その労働者に30日以上前に予告するか、解雇予告手当(平均賃金の30日分以上)を払わなければならない	214(21.4)	9(20.0)
<input type="checkbox"/> アルバイトでも、仕事によるけがは労災保険を使う必要がある	323(32.3)	12(26.7)
<input type="checkbox"/> アルバイトでも、労働条件に関して労働基準監督署等に相談することができる	264(26.4)	10(22.2)
<input type="checkbox"/> 何も知らない	129(12.9)	0(0.0)

1 労働条件の明示

労働条件通知書を交付されている者は全体の40.0%であった。

具体的な説明がなかったという者は11.1%であり、昨年より増加した。口頭で知らされただけの者は15.6%で、昨年より増加している。労働基準法等の法令が守られていない実体は続いている。昨年は若干改善傾向にあると評価したが、今年の結果をみると、状況はあまり変わっていない。

2 労働条件について

不当な扱いがなかったと答えている者は55.6%であり、昨年より6.3%増加した。2015年の厚生労働省の調査では51.8%が不当な扱いはなかったと答えている。それよりも少ないが、同じ程度であるから、少し厚労省の調査に近づき、改善傾向にあるといえる。

最も多かったのは、「給与明細がもらえなかった」の17.8%である。次に「1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった。」の13.3%である。それに近いのは「採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた」、「採用時に合意した以上のシフトを入れられた」の11.1%であった。これらは従前から指摘が多かった問題である。従前からシフトについての不満が多く指摘されていたが、今年も同様の傾向があった。

3 新型コロナウイルス感染拡大の影響

2022年も、2020、2021年同様、新型コロナウイルス感染拡大の影響について質問をした。

アルバイトの時間が減ったと回答した者が20.0%、アルバイトの収入が減ったと回答した者が17.8%あった。アルバイト先で新型コロナウイルスの感染の危険があったとする回答も35.6%であった。この項目は、昨年の倍以上の割合になっている。また、昨年同様今年も、アルバイト先をなくしたとの解答はなかったが、アルバイトが見つからないとの回答が4.4%あった。感染の危険があったとする回答の割合が昨年よりも増加したのは、昨年よりもさらに感染者が増加した今年の感染状況を反映しているように思われる。

4 アルバイトによって、授業に出席できない

支障が生じたと回答する者は1.5%と昨年より減少した。支障が生じたと回答する者の割合は年々増加していたが、今年は少なかった。新型コロナウイルス感染拡大の影響で、アルバイトの時間や収入が減ったことの裏返しの減少と考えられる。

5 アルバイトによって、授業中、疲れて集中できない

アルバイトによって、授業中疲れて集中できないことがあったと回答した者は33.3%であり、昨年よりも増加している。新型コロナウイルスの感染拡大のために、アルバイトの時間や収入が減少していることとは違う傾向が現れている。3割以上の学生が授業中、

疲れて集中できないと回答していることは深刻に捉える必要がある。

6 困ったときの相談先

「知人・友人、家族」が71%と最も多く、その次に多かった項目について、昨年は、「インターネットで調べた」が次に多かったのだが、今年は、「そのアルバイトを辞めた」が33.3%であった。昨年は、「職場の先輩に相談した」や「同僚に相談した」がそれぞれ9.0%、であったが、今年は、「同僚に相談した」が2.2%であり、コロナにより人員の削減等厳し労働環境の中、同僚との関係性が持てなくなっているのであれば大きな問題といえる。

なお、「専門の相談窓口相談した」は、昨年は今年より若干増加し、6.7%いた。

1人で抱え込まずに身近な者に相談したり、インターネットで調べたり、アルバイトを辞めるなど、適切な行動をとられている。専門の相談窓口相談する者もいて安心したが、もっと増えても良い。相談しやすい窓口の設置と啓発が求められる。

7 法定労働条件の認識

法定労働条件の認識として低かったのは36協定の締結・届け出(8.9%)で、解雇予告(20.0%)、アルバイトでも労働基準監督署等に相談できること(22.2%)、アルバイト代の引き下げ禁止(24.4%)等が続いた。これらの傾向は、昨年と同様である。

認識が高かったのは、休憩時間の付与(80.0%)、最低賃金(75.6%)、である。昨年は、最低賃金の認識が高かった。全般的に認識しているものが増えたと評価したが、いまだ、多くの項目について、正確に理解していない状況のまま就労していることがわかる。

引き続き啓発が必要である。

8 まとめ

昨年は、比較的、厚生労働省の2015年の調査の結果とも同じような状況により一層近づいたともいえる。労働条件について、アルバイトに雇用契約書を交付しているケースが40%前後で推移しているが、昨年よりも少し状況が悪くなっており、改善の傾向がないのは大変、残念である。

新型コロナウイルス感染拡大について、アルバイト時間が減少するなどの影響が続いていることも問題であるが、何より、自身が感染の危険を感じながらアルバイトをしなければならない、という状況は心理的に大きな負担となっていると思われる。それが、勉学に集中できない学生の増加に繋がっている可能性も考えられる。