

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。

- 1 働く前に具体的な説明はなかった(求人情報のみを含む)
- 2 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)
- 3 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たが持ち帰ることはできなかった)
- 4 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
- その他 ()
- 労働条件上の不当な扱いはなかった

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。

- ない
- ある

()

(裏面に続きます)

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)

- 知人・友人、家族に相談した
- 学校や職場の先輩に相談した
- 同僚に相談した
- 専門の相談窓口相談した
(労働基準監督署等 自治体 その他 ())
- インターネットで調べた
- 自分で会社との話し合いの機会を持った
- そのアルバイトを辞めた
- 何もしなかった
- その他 ()

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)

- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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ることはできない
- 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。
- 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
- 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
- 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日以上)を支払わなければならない
- 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
- 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
- 何も知らない

ご協力ありがとうございました。

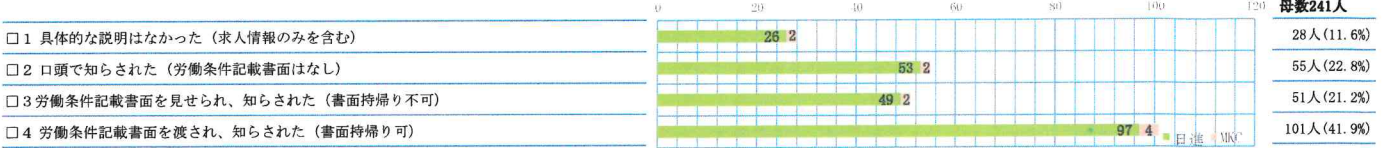
アルバイトアンケート集計結果

回答者数：日進キャンパス 231名 名城公園キャンパス 10名
実施日：2017.09.27～10.04 交通安全講習会

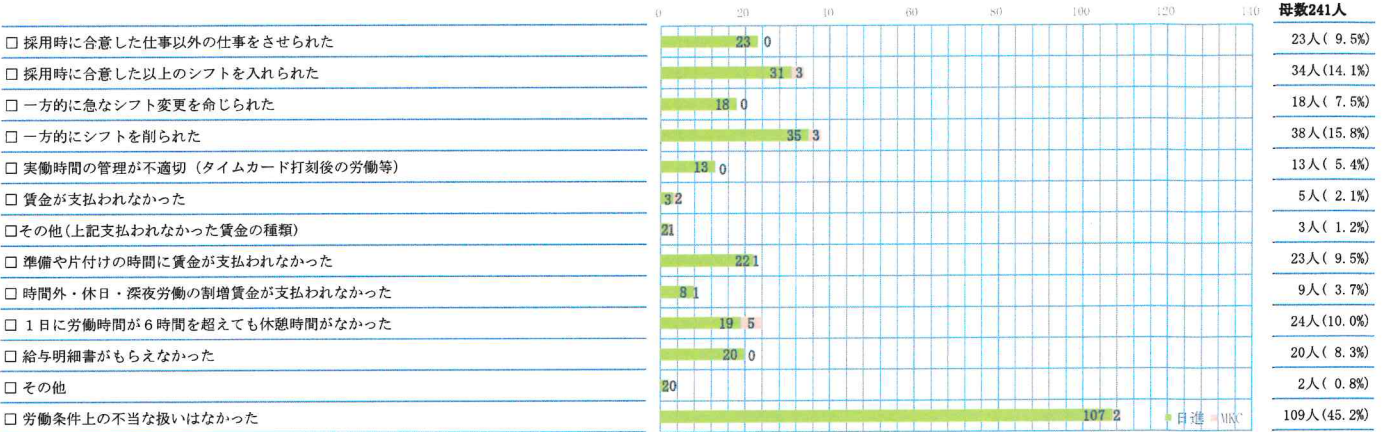
問1 あなたが経験したアルバイトの業種は何ですか。(例：コンビニ、居酒屋、学習塾、スーパー…、複数経験の場合は1つだけ書いてください。)

飲食店、ドラッグストア、スーパー、居酒屋、ケーキ屋、しゃぶしゃぶ屋、物流、カフェ、ラーメン店、遊園地、学習塾、コンビニ、カラオケ、薬局、雑貨屋、回転寿司、肉鍋屋、試験監督、スイミングスクール、銭湯、郵便局、焼肉屋、レンタカー、結婚式場、社員食堂、吉野家、ラーメン屋、ファーストフード、ガソリンスタンド、工場、レストラン、派遣会社、ファミレス、サービス、ハードオフ、レンタルビデオ、バー、お好み焼き屋、採点、パン屋、調剤薬局、アパレル、ホテル、パチンコ、電気屋、ボウリング場、接客業、スポーツジム、ゲームセンター、総菜屋、掃除、テーマパーク、スケートリンク、運送業、イベント、弁当屋、定食屋、接骨院、仕分け、フィットネス、喫茶店、百貨店、ショッピングセンター (回答者の中にはアルバイト経験のない者含む)

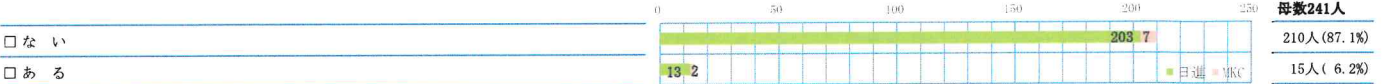
問2 労働基準法では、「使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」とされていますが、あなたがアルバイトをする際、労働条件はどのように知りましたか。



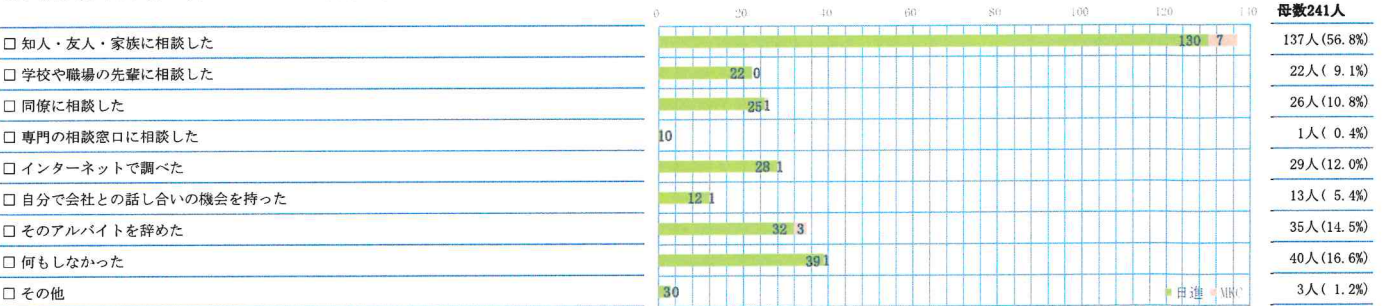
問3 アルバイトをしていて、労働条件などに関して次のようなことはありましたか。(複数回答可)



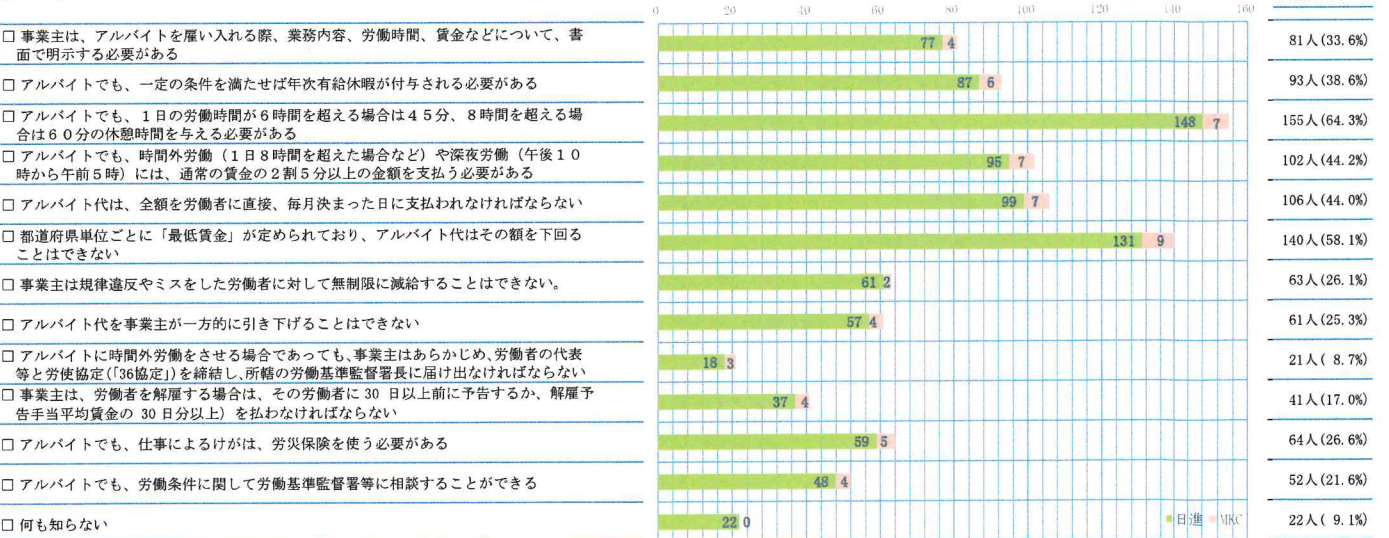
問4 アルバイトによって、学業に支障が出た経験がありますか。ある場合は、具体的に状況を記載してください。



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）

（2017年9月27日～10月4日交通安全講習会参加者への実施分：集計数241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 241
<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)	28(11.6)
<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)	55(22.8)
<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)	51(21.2)
<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)	101(41.9)
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 241
<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)	23(9.5)
<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)	34(14.1)
<input type="checkbox"/> 一方的に急なシフト変更を命じられた	287(14.6)	18(7.5)
<input type="checkbox"/> 一方的にシフトを削られた	231(11.8)	38(15.8)
<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)	13(5.4)
<input type="checkbox"/> 賃金が支払われなかった	27(1.4)	5(2.1)
<input type="checkbox"/> その他		3(1.2)
<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)	23(9.5)
<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)	9(3.7)
<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)	24(10.0)
<input type="checkbox"/> 給与明細書がもらえなかった	163(8.3)	20(8.3)
<input type="checkbox"/> その他		2(0.8)
<input type="checkbox"/> 労働条件上の不当な扱いはなかった	1015(51.8)	109(45.2)
問4 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 241
<input type="checkbox"/> ない	822(82.2)	210(87.1)
<input type="checkbox"/> ある	178(17.8)	15(6.2)
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 241
<input type="checkbox"/> 知人・友人、家族に相談した	556(55.6)	137(56.8)
<input type="checkbox"/> 学校や職場の先輩に相談した	96(9.6)	22(9.1)
<input type="checkbox"/> 同僚に相談した	57(5.7)	26(10.8)
<input type="checkbox"/> 専門の相談窓口相談した	16(1.6)	1(0.4)
<input type="checkbox"/> インターネットで調べた	101(10.1)	29(12.0)
<input type="checkbox"/> 自分で会社との話し合いの機会を持った	28(2.8)	13(5.4)
<input type="checkbox"/> そのアルバイトを辞めた	107(10.7)	35(14.5)
<input type="checkbox"/> 何もしなかった	101(10.1)	40(16.6)
<input type="checkbox"/> その他		3(1.2)

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 241
<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)	81(33.6)
<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)	93(38.6)
<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)	155(64.3)
<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)	102(44.2)
<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)	106(44.0)
<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ることはいできない	641(64.1)	140(58.1)
<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)	63(26.1)
<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はいできない	248(24.8)	61(25.3)
<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)	21(25.3)
<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)	41(17.0)
<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)	64(26.6)
<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)	52(21.6)
<input type="checkbox"/> 何も知らない	129(12.9)	22(9.1)

アルバイトアンケートから見える本学の特徴

1 労働条件の明示

労働条件通知書を交付されていない者が55.6%いた。厚生労働省の平成27年の調査とほぼ同じ傾向である。

その中でも全体の11.6%は、具体的な説明がなかったというものであった。また、口頭で知らされただけの者が22.8%いる。これらの者は十分な労働条件を知らされていない可能性が高い。

説明がなかったという回答をしたアルバイトは居酒屋、飲食店、コンビニ、スーパー、パチンコ店、電気店、学習塾、接骨院、レンタルビデオ店、スイミングスクールなど多様であった。

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45.2%と過半数に満たず、54.8%の者が何らかの不当な扱いを受けたと回答している。厚生労働省の調査よりは少ないが、多くの問題が起こっている。

最も多いのが「一方的にシフトを削られた」の15.8%であり、2番目に多いのが「採用時に合意した以上のシフトを入れられた」の14.1%、3番目に多いのが「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10%であった。

実働時間の管理が不適切(タイムカード打刻後の労働等)5.4%、準備や片付けの時間に賃金が払われなかった9.5%など、多い人数ではないが不当な例があった。

労働基準法を守らない不当な労働実態が相当あることが分かる。

3 学業への支障状況

支障が生じたと回答する者は6.2%と少ないが存在し、深刻に受け止める必要がある。

深夜勤務による遅刻、欠席(居酒屋)、深夜のアルバイトで体調を崩した(コンビニ)、テスト前に休めない(飲食店)、模試の前日に入れられた(ケーキ屋)などの具体的な例があった。深夜のアルバイトで体調を崩したという体調に関わる訴えもあることは特に考える必要がある事例である。

4 困ったときの相談先

「知人・友人・家族」が56.8%と最も多く、その次に多かったのは「何もしなかった」の16.6%、次いで、「アルバイトを辞めた」が14.5%であった。

なお、「専門の相談窓口相談した」は0.4%であった。

1人で抱え込まずに身近な者に相談したり、アルバイトを辞めるなど、適切な行動をとられているが、専門の相談窓口相談する数はもっと増えても良いと考えられる。相談しやすい窓口の設置と啓発が求められる。

5 法定労働条件の認識

法定労働条件の認識が低かったのは36協定の締結・届け出8.7%で、解雇予告17%、アルバイト代の引き下げ禁止25.3%、減給制裁の禁止26.1%である。

認識が高かったのは、休憩時間の付与64.3%、最低賃金58.1%、賃金の全額支払い44%である。

平成27年の厚生労働省の調査と同様の傾向であるが、若干認識が高いと評価できる。

解雇予告、アルバイト代の引き下げ、減給制裁などはよく相談される事項であり、問題をはらんでいる。これらの内容を特に啓発する必要性が高いことが分かる。