

北海学園大学

学生アルバイト白書

2012



川村雅則ゼミナール

2012年10月

はじめに

私たちのゼミでは、昨年、主に聞き取り調査を通じて、本学の学生アルバイトの実態を調べました。また、その結果をもとに労働組合の事務所を訪問していろいろとお話を聞き、『北海学園大学 学生アルバイト白書2011』（以下、『白書2011』）としてまとめました。白書は以下からダウンロードできます。

<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/11.12labour>

昨年の調査では、「残業代が支払われない」「勤務シフトを急に変えられる」「人手不足で休憩もとれない」「ミスした商品を買い取らされる」など、学生がさまざまな経験をしていることがわかりました。また仕事内容も、「学生バイト」という言葉の響きから連想されるような楽なものでは必ずしもありませんでした。

今年も同じテーマで調査を行いましたが、今回はアンケート調査を行ってみました（対象は昨年同様に本学の学生です）。その結果を取りまとめたものがこの『学生アルバイト白書2012』（以下、『白書2012』）です。

ただ、アンケートだけでは不十分な感じがあったので、今回も、昨年同様に聞き取り調査も行い、「アルバイト体験談」としてまとめています。そこにはゼミ生たちの体験も含まれています。

『白書2011』に書いた繰り返しになりますが、アルバイトは学生にいろいろな効果をもたらします。適度なアルバイトは、学生の成長にもつながるでしょう。なので、アルバイト自体を否定しているわけではありません。また、少なからぬ産業は、彼らの労働力なくしては成立しないでしょう。

しかしながら彼らがその役割にふさわしい待遇を受けていないばかりか、問題状況も少なからず確認されるのは上に書いたとおりで、働くことの意義が強調されるのならなおのこと、こうした状況は是正されなければならないと考えます。

あわせて、学生アルバイトもまた、言うまでもなく社会をつくる「労働者」であって、労働法が適用される存在であることを意識させる取り組みが必要ではないか、とくに労働組合や労使関係を教えることが、彼らの主体性という観点からも重要ではないか、などとあらためて感じているところです。難しい課題ではありますが、幸い、地域の労働組合のご協力も得て実績を少しずつ積み上げてきているところもあります。

学生のみなさんには、働くことやワークルールについて興味を持ってもらえれば幸いです。

川村雅則（北海学園大学・准教授）

目 次

| | |
|-----------------------------|----|
| アンケート調査の概要 | 3 |
| 調査の結果 | 3 |
| 1. 回答者の属性等 | 3 |
| 2. アルバイトとして働き始めるまで | 4 |
| ◆ボクの／ワタシのアルバイト体験談 | 6 |
| 『コラム』労働契約 | 8 |
| 3. 学生はどんな仕事をしているか | 8 |
| 4. 賃金はどうなっているか | 10 |
| ◆ボクの／ワタシのアルバイト体験談 | 14 |
| 『コラム』最低賃金——学生バイトにも大きな影響アリ | 15 |
| 5. 働き方はどうなっているか | 16 |
| ◆ボクの／ワタシのアルバイト体験談 | 20 |
| 『コラム』有給休暇——学生バイトはとることができるの？ | 21 |
| 『コラム』長時間労働とサブロー協定 | 22 |
| 6. トラブル経験や不満、労働法の知識や関心等 | 23 |
| ◆ボクの／ワタシのアルバイト体験談 | 30 |
| 『コラム』困ったときは専門機関に相談を | 31 |
| 調査を通じて感じたあれこれ | 33 |
| 1. 教育費問題を考える | 33 |
| 2. 労働法や労働組合が身近になるには | 34 |
| 資料 集計結果一覧表 | 37 |

アンケート調査の概要

今回のアンケートは、本学の学生のうち、「大学に入ってからアルバイトを経験したことのあるもの」を対象に行いました。いま現在アルバイトをしているかどうかは問いません。

2012年6月の上旬から同月中旬にかけてアンケート調査用紙を配布し、下旬までに回収されたものを分析の対象としま

した。

アンケート調査票は600枚を配布し、347枚が回収されました。すべてが有効回答です。

無回答は除いて計算を行っているので、各設問における母数は必ずしも一致しません。

調査の結果

1. 回答者の属性等

まず、アンケート調査に回答してくれた学生（回答者）の属性は次のとおりです。

- ・所属
 - 1部・昼間部 292人 (84.1%)
 - 2部・夜間部 55人 (15.9%)
- ・学年
 - 1年生 96人 (27.7%)
 - 2年生 100人 (28.8%)
 - 3年生 102人 (29.4%)
 - 4年生 49人 (14.1%)
- ・通学形態
 - 自宅(実家)から 263人 (76.0%)
 - 自宅外から 83人 (24.0%)
- ・いま現在アルバイトを行っているか行っている 296人 (85.3%)
行っていない 51人 (14.7%)

第一に、本学では昼間部（1部）、夜間部（2部）が設置されています。2部学生には社会人も在籍しています。

今回の調査では、主に昼間にアンケート調査票を配布したため、回答者には1部生が多いです（292人）。

第二に学年は、1年生～3年生はそれぞれ100人前後で、4年生だけ49人でした。また、性別は「男性」が205人、「女性」が142人と男性が多かったです。

第三に、実家から通学しているか、自宅外（そのほとんどが「一人暮らし」）から通学しているかを尋ねたところ、自宅外から通学しているのは83人です。

ちなみに彼ら自宅外生のうち、「仕送りがある」と答えた学生は59人(72.0%)、「仕送りがない」のは23人(28.0%)でした（ほかに、記載のなかったものが1人）。

最後に、いま現在アルバイトをしているかどうかは、「している(行っている)」

が296人（85.3%）です。

以下では、この296人についての回答をみていきます。

2. アルバイトとして働き始めるまで

○雇用形態――

職場ではなんと呼ばれているか

図表1：「雇用形態（職場での呼称）」

| | 単位：人 | % |
|-------|------|-------|
| アルバイト | 295 | 100.0 |
| パート | 276 | 93.6 |
| 契約社員 | 6 | 2.0 |
| 派遣 | 1 | 0.3 |
| 日雇い | 2 | 0.7 |
| その他 | 4 | 1.4 |
| ※複数選択 | 3 | 1.0 |

【図表1】のとおり、「アルバイト」という呼称で働く学生が276人（93.6%）と圧倒的に多く、他の雇用形態はわずかでした。

ところで「アルバイト」とはどういう雇われ方・働かされ方でしょうか。

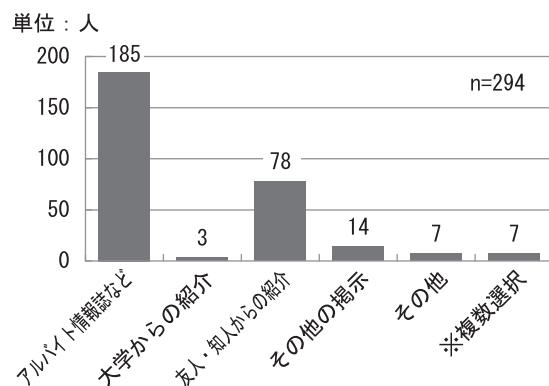
日本では、「パートタイム労働法」に準じた短時間労働者（パートタイム労働者）のことを指すのが一般的で、雇用は、期間を定めて雇われる有期雇用が多いの

ではないでしょうか¹。

ちなみに、職場でなんと呼ばれて働いていようが、労働基準法や労働契約法、パートタイム労働法といった法律が適用される存在なのだということがまずおさえておくべきポイントだと思います。

○アルバイトの探し方と、いまの仕事を選んだ理由（複数回答可）

図表2：「アルバイトの入職経路」



図表3：「現在の仕事を選んだ理由（複数回答可）」

| | 単位：人 | % |
|--------------------|------|-------|
| ア. 給与（時給／日給）がよい | 295 | 100.0 |
| イ. 働く時間の都合がよい | 98 | 33.2 |
| ウ. 通うのに都合がよい、通いやすい | 132 | 44.7 |
| エ. 職種・仕事内容を重視した | 163 | 55.3 |
| オ. 友人・知人がすでに働いていた | 63 | 21.4 |
| カ. その他 | 52 | 17.6 |
| カ. その他 | 7 | 2.4 |

学生は、どのような経路でアルバイトを探すのでしょうか（【図表2】）。

¹ 厚生労働省では次のとおり説明しています（詳しくは「パートタイム労働者の雇用管理の改善のために」を参照）。パートタイム労働法（「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」）の対象である「短時間労働者（パートタイム労働者）」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

「アルバイト情報誌など（インターネットも含む）」と答えた学生は185人（62.9%）で、最も多くなりました。次いで、「友人・知人からの紹介」と答えたのは78人（26.5%）でした。

学生がアルバイトを探す際には、多くが、アルバイト情報誌や手軽なインターネットを利用していているようです。友人や知人を介してアルバイトを始めるのに比べると、十分な情報が得られない点には注意が必要です。

また、いまの仕事を選んだ理由（複数回答可）については、【図表3】のとおり、「通うのに都合がよい、通いやすい」が半数を超えており（55.3%）、次に「働く時間の都合がよい」（44.7%）となっています。「給与がよい」が33.2%と思ったほどに多くないのは、そもそも、給与条件のよいアルバイトが必ずしも多くないからでしょうか。

○労働契約²—— 賃金・労働条件はどう提示されて いるか

回答者はどう契約を結んで働き始めて

いるでしょうか。

結果は（【図表4】）、全体の6割の学生が契約時に、「契約書などの書面」で条件を提示されている一方で、「口頭だけの説明」や「特に何もなかった」も4割近くみられ、後々のトラブルになることも考えられます（実際に多いのは、言った言わないのケースです）。

こういった事態を避けるためにも、これは「契約」なのだと意識をしっかりと、契約書で確認する、写しを受け取るなどの備えが大事です。ここでは「労働条件通知書」を例として紹介しておきますので、参考にしてみてください³。

あわせて、職場のルールブックともいえる「就業規則」⁴についても確認してみてください⁵。

図表4：「労働契約時に条件はどのように提示されたか」

| | 単位：人、% | |
|-----------|--------|-------|
| | 293 | 100.0 |
| 契約書などの書面 | 171 | 58.4 |
| 口頭での説明 | 91 | 31.1 |
| とくに何もなかった | 18 | 6.1 |
| 覚えていない | 13 | 4.4 |

² 法制度については、厚生労働省の「知って役立つ労働法」や北海道の「働く若者ルールブック」のほか、 笹山直人（2009）『労働法はぼくらの味方！』岩波書店（ジュニア新書）、水町勇一郎（2011）『労働法入門』岩波書店（新書）、萬井隆令（2003）『バイト・フリーター110番』かもがわ出版などに学びました。

³ 北海道労働局「労働条件通知書」を参照。<http://hokkaido-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/tokyo-roudoukyoku/standard/relation/20080828001.pdf>

⁴ 就業規則とは、労働者10人以上の職場において必ず定めなければならない職場のルールブックで、賃金、労働時間、解雇など働くうえで必要なルールが定められています（労働基準法第89条）。労働者に周知する必要もあり、いつでも誰でも見られるように休憩室の壁などに張っておくなどの工夫が必要です。ただ、労働組合によれば、労働相談で訪れる人たちの多くは就業規則のことを知らなかったりするそうです。

⁵ 厚生労働省「モデル就業規則」を参照。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki/jun/model/>

では、関連した体験談を紹介しましょう。

ボクの／ワタシの アルバイト体験談

【コンビニ編】

いつの間にか夜勤に／ちょっとルーズなオーナーのお店

アルバイトしようとしたきっかけは、お金が欲しかったからです。地元のアルバイト情報誌を見て応募しました。

面接を受けると採用がすぐその場で決まり、契約書や就業規則を渡されました。ちなみにこの店には“店長”はおらず、“オーナー”が先頭に立って店を経営しているということを面接時に知りました。

◇◇◇

それは出勤3日目のことでした。夏休み期間に入っていた私は、夏休みが終わるまで深夜の勤務（21時～3時）に入つてもらうからとオーナーから一方的に言われました。私は面接時に、“学校があるので夕方（17時～21時）にバイトしたい”という旨を伝えていました。

ただ、バイトを始めたばかりで断りづらいし、夏休みでしかも時給も上がるのでもあいいかと自分を納得させました。また、オーナーは「深夜の人たちにしっかり伝えておくから」と言ってくれたので、安心して深夜勤務の初日を迎えました。

しかし、いざ深夜勤務に入ってみると、

「君、誰？」と言われる始末。オーナーは何も伝えていなかったようです。

なのでその日は自己紹介から始まり、業務内容を教えてもらいながら勤務を終えました。帰り際、「また明日も来てね。今度は違う業務教えるから。」と言われたので、翌日また出勤すると、昨日とは別のバイトがいて、再び「君は、誰？」と、その日も自己紹介から仕事が始まりました。

さらに次の日に出勤してみると、すでにシフト表の深夜勤務の箇所に私の名前が書いてあります。「来週から2人でやるから、それまでに仕事を覚えてね」と言われ、私の知らないところでどんどん話は進んでいるようでした。

そんなこんなで、結局私は深夜の時間帯に働くことになりました。

いまもこのコンビニで働いています。バイトは良い人が多いのですが、オーナーがだらしなく、連絡が取れないことが多いです。

先輩の話によれば、なにかと不都合を感じながらもみなさん試行錯誤を繰り返してなんとかやっているようです。

【警備会社編】

不十分な研修内容で叱責を受けるはめに／研修中の給与はどこへ？

遊ぶお金と生活費を稼ごうと、この警備のアルバイトを受けました。

面接を受けた時、「今人手が足りないから、学生は大歓迎なんだ。だから即採用だよ」と面接官に言われ、これまでバ

イトの面接で何度も落ち続けていた私は、ようやく仕事ができると喜んだのを覚えています。

◇◇◇

初めは、まず警備に関する知識を覚えるための研修を4日間（座学3日＋実技1日）受けなくてはなりません。

ところが、なんだかよくわからないことに、教育係の人に「お金早く稼ぎたいでしょう？ なら余計な知識は教育しないから」と言われたのです。本来なら会社は、警備に関する教育を行わなければならないはずです。

しかしかなら結局、13時から17時までと最初の3日間は非常に短い時間で研修は終わりました。

そして4日目いよいよ最後の実技の研修です。実技研修は、ある花火大会の会場で行われ、時間も長かった（11時～22時）です。

少し緊張しつつも、やる気を持って仕事にかかりましたが、実技の研修が始まつてわずか20分後に、現場の監督（“隊長”）にいきなり雷を落とされました。理由は、警備に使う誘導棒の使い方について私が知らなかつたことによるものでした。

隊長曰く、それは座学の際に必ず教わられるものとのことでしたが、私は教わっていません。さらにその後も、罵声を浴びせられたり、身に覚えのない叱責をされたりしながらなんとか仕事を終え、その日はもうへとへとになりながら家に帰りました。

◇◇◇

その後、大学で定期試験がはじまつた

ためバイトは休みをもらいました。

その休み中に給料が振り込まれると聞いていたのですが、未だに振り込まれていません。しかも、提示されている金額もおかしく、研修期間の4日分（座学期間13時～17時、実技の日11時～22時）の合計がわずかに5,800円なのです。

ほかにも、契約の際に印鑑を預かられるなど腑に落ちないことが多くあったことなどから、このバイトは続けていけないと思い退職願いを出しました。

最初のケースでは、本人は夕方を希望しているのにもかかわらず、一方的に深夜にシフトを変えられています（もちろんそこで、学生側が断らなかったという見方もできますが、学生が実際に断ることは難しいのではないでしょうか）。

今回のケースでは、「まあいいかと自分を納得」させていますが、本来的には、労働者と使用者とで話し合った上で、お互いの合意が必要です。

2番目のケースでは、教育をきちんと受けられずに現場に出されるなどいろいろな問題があったようですが、とくに賃金が問題です。

どう説明されていたのか詳細はわかりませんが、どうも研修期間の賃金が支払われていないのではないかでしょうか。

当然、使用者側は賃金に関して説明をしておく義務がありますが、いいかげんなところも少なくありません。よって、まず賃金がいくら支払われるのかきちんと確認しておくことです。学生バイトであっても、賃金不払いにあうことは少な

くありません。

なお、契約内容を確認しておくのはもちろんのこと、実際に働き始めた後、何かおかしい？と思った場合には、きちんとメモをしておきましょう。いざというときに役立ちます。

《コラム》労働契約

労働契約は、労働者が使用者に使われて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、両者が合意することによって成立します（労働契約法第6条）⁶。

ここでの契約内容は、労働契約の期間、仕事の内容・場所、始業開始時刻・終了時刻、残業の有無、休憩時間・休日・休暇、賃金の決定、支払や計算方法、締切と支払の時期、退職に関することなど非常に多岐にわたります。

またその契約は、次の原則にもとづき決められています（同法第3条）。

- (1)労使の対等の立場によること。
- (2)就業の実態に応じて、均衡を考慮すること。
- (3)仕事と生活の調和に配慮すること。
- (4)信義に従い誠実に行動しなければならず、権利を濫用してはならないこと。

なかでも重要なのは、労使対等の立場によること、という原則です。そもそも労働者と使用者は対等ではありません。両者の力は差があります。のために、この労働契約の際にその働き方を互いの合意のもとで結ぶことが大切なのです。

また労働契約の内容についても労働者と使用者はできる限り書面で確認する必要があるとされています（労働契約法第4条）。

3. 学生はどんな仕事をしているか

肝心の仕事内容（業種、職種）をみておきます。

【図表5】の左側は、学生が大学に入ってから現在までに経験したアルバイトの内容を、右側は、いま現在行っているアルバイトの内容です（「メインの仕事」としているのは、後でみるとおり、「掛け持ち」をしているケースがあるからです）。

結果は、まず現在までの経験では、「飲食店のホールスタッフ」37.5%、「飲食店のキッチンスタッフ」18.4%を合計すると全体の半数以上が飲食店での勤務を経験しており、次いで「コンビニ店員」が19.3%と続いています。

現在行っているアルバイトでも、やはり「飲食店のホールスタッフ」(28.7%)、

⁶ 厚生労働省の「労働契約（契約の締結、労働条件の変更、解雇等）」を参照。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/keiyaku/index.html

図表5：「大学に入ってから現在まで経験した仕事と現在の仕事（メインの仕事）」

単位：人、%

| | これまで経験した アルバイト | | 現在のアルバイト | |
|----------------------|-------------------|-------|----------|------|
| | 347 | 100.0 | 296 | 100 |
| ア. コンビニ店員 | 67 | 19.3 | 47 | 15.9 |
| イ. スーパー店員 | 24 | 6.9 | 15 | 5.1 |
| ウ. カラオケ店員 | 11 | 3.2 | 6 | 2.0 |
| エ. ファストフード店員 | 31 | 8.9 | 18 | 6.1 |
| オ. CD・ビデオ・本屋等の店員 | 12 | 3.5 | 9 | 3.0 |
| カ. 飲食店のホールスタッフ | 130 | 37.5 | 85 | 28.7 |
| キ. 飲食店のキッチンスタッフ | 64 | 18.4 | 27 | 9.1 |
| ク. デリバリースタッフ | 3 | 0.9 | | |
| ケ. 販売スタッフ | 36 | 10.4 | 14 | 4.7 |
| コ. 家庭教師・塾講師 | 47 | 13.5 | 20 | 6.8 |
| サ. 試験の採点・試験監督 | 9 | 2.6 | | |
| シ. ホテルのフロント・清掃 | 10 | 2.9 | 2 | 0.7 |
| ス. 引越し業務 | 10 | 2.9 | | |
| セ. 配送・配送補助 | 7 | 2.0 | 2 | 0.7 |
| ソ. 工場での製造業務 | 9 | 2.6 | 1 | 0.3 |
| タ. キャンペーン・イベントスタッフ | 50 | 14.4 | 8 | 2.7 |
| チ. ガソリンスタンド | 5 | 1.4 | 1 | 0.3 |
| ツ. 警備員 | 7 | 2.0 | 2 | 0.7 |
| テ. 清掃業務 | 3 | 0.9 | | |
| ト. チラシ・ティッシュ配布 | 9 | 2.6 | | |
| ナ. データ入力業務 | 8 | 2.3 | | |
| ニ. 各種インストラクター | 2 | 0.6 | 1 | 0.3 |
| ヌ. 郵便業務（配達、仕分け） | 14 | 4.0 | 1 | 0.3 |
| ネ. コールセンター・テレアポ・受信業務 | 29 | 8.4 | 11 | 3.7 |
| ノ. 遊園地・テーマパーク等のスタッフ | 13 | 3.7 | 3 | 1.0 |
| ハ. 事務・経理 | 7 | 2.0 | 2 | 0.7 |
| ヒ. その他 | 42 | 12.1 | 21 | 7.1 |

注1：左は大学入学以降に経験したアルバイト、右は現在のアルバイト（メインの仕事）。

注2：現在のアルバイトの「その他」には「ホールとキッチン」5人、「キッチンとデリバリー」1人を含む。

「飲食店のキッチンスタッフ」(9.1%)を合計すると全体のおよそ4割を占めます。そして「コンビニ店員」、「家庭教師・塾講師」が次いでいます。

次に【図表6】は、掛け持ちでアルバイトを行っている学生の仕事の中身です。

掛け持ちするバイトとしては「家庭教師・塾講師」が最も多く、次いで「キャ

ンペーン・イベントスタッフ」が続きます。「家庭教師・塾講師」が選ばれるのは、短時間で時間の都合がつけやすいといった理由が考えられます。また「キャンペーン・イベントスタッフ」は、登録さえしておけば、好きな時間帯に働く自由さによるものではないかと思われます。

なお、働き始めてからの期間は（【図

図表6：「現在の仕事(掛け持ちの仕事)」

| | 単位：人 | % |
|-------------------|------|-------|
| コンビニ店員 | 34 | 100.0 |
| ファストフード店員 | 1 | 2.9 |
| 飲食店のホールスタッフ | 2 | 5.9 |
| デリバリースタッフ | 1 | 2.9 |
| 販売スタッフ | 5 | 14.7 |
| 家庭教師・塾講師 | 8 | 23.5 |
| 試験の採点・試験監督 | 1 | 2.9 |
| 引越し業務 | 1 | 2.9 |
| キャンペーン・イベントスタッフ | 7 | 20.6 |
| チラシ・ティッシュ | 2 | 5.9 |
| コールセンター・テレアポ・受信業務 | 1 | 2.9 |
| 遊園地・テーマパーク等のスタッフ | 2 | 5.9 |
| その他 | 2 | 5.9 |

注：「その他」には「ホールとキッチン」1人を含む。

図表7：「現在のアルバイトの勤務期間」

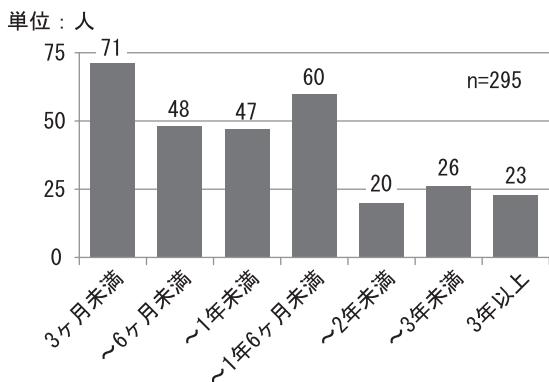


表7】、1年以上働いているの（「1年以上1年6ヶ月未満」から「3年以上」まで）は合計で129人と全体の4割強を占めます。一方で、入学後間もない学生

からの回答も多いためか、「3か月未満」も71人（24.1%）です。

4. 賃金はどうなっているか

アルバイトをする際、学生の最も関心が高いことの一つといえる賃金⁷についてみていきましょう。

なお賃金については、賃金支払いの5原則⁸というものが存在します。賃金に関するトラブルは少なくないので、必ず確認しておいてください。

○時給額はいくらか

時給の金額を紹介する前に、まず支払形態をみておくと、その支払い形態は98.6%が「時給制」、1.4%の学生が「日給制」でした。

では、回答のほとんどを占めた「時給制」では、どのくらいの金額が支給されているでしょうか。

【図表8】の上段は回答者全体の時給額で、下段は家庭教師や塾講師を除いた値です（時給ではなく、1コマあたりの賃金額が回答されたと思われるケースが多いため彼らを除きました。以下ではこちらをみていきます）。

⁷ 労働基準法第11条によれば「賃金とは、賃金、給与、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の代償として使用者が労働者に支払うすべてのもの」を言います。

⁸ 賃金については、労働基準法第24条において、（1）通貨で、（2）直接労働者に、（3）全額を、（4）毎月1回以上、（5）一定の期日を定めて支払わなければならないと規定されています（賃金支払いの五原則）以上は、厚生労働省の「賃金の支払方法に関する法律上の定めについて教えて下さい。」を参照。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki/jun/faq_kijyungyosei05.html

なお（3）に関連して、例えば仕事上のミスがあったからといって、会社は、賃金から勝手に一部を徴収することなどはできないのです。また（4）に関連して、給与の「締め日」や「支払日」は職場によって異なるので、きちんとチェックしておく必要があります。

時給額は「710円未満」、「710～750円未満」「750～800円未満」がそれぞれ23, 24%となっています。合計で約7割です（回答者のミスなのか、最低賃金を下回る時給が書かれたケースがありました）が、もし事実なら最賃法違反です）。

ところで、時間給になおしても、塾講師や家庭教師は比較的高い金額が支払われています。しかしながら、授業のための事前学習の時間などはそこには含まれていないことに注意が必要です。

ここで、調査結果との比較という意味で、手元にあったアルバイト情報誌に掲載されている求人の賃金情報をまとめてみました。全部は大変だったので、ここでは、学生の多くがバイト先として選んでいる飲食店（ホールスタッフ、キッチンスタッフ）55件とコンビニ25件をまとめました（【図表9】）。

結果は、アルバイト情報誌でも、750円未満の賃金での求人が多いです。一定の金額を稼ごうとすれば、長時間働くか、あるいは、深夜時間帯に割増賃金⁹をもらって働くしかなく、学業への支障が心配されます（この問題については後でみます）。

図表8：「時給額」

| | | 単位：件、% | |
|------------------|----------|--------|-------|
| 時給額 | 710円未満 | 64 | 22.8 |
| | ～750円未満 | 64 | 22.8 |
| | ～800円未満 | 62 | 22.1 |
| | ～900円未満 | 55 | 19.6 |
| | ～1000円未満 | 15 | 5.3 |
| | 1000円以上 | 21 | 7.5 |
| | | 200 | 100.0 |
| 時給額（家庭教師・塾講師を除く） | 710円未満 | 62 | 23.7 |
| | ～750円未満 | 64 | 24.4 |
| | ～800円未満 | 62 | 23.7 |
| | ～900円未満 | 54 | 20.6 |
| | ～1000円未満 | 15 | 5.7 |
| | 1000円以上 | 5 | 1.9 |
| | | | |

注：下段は、家庭教師・塾講師を除いた値。時給ではなく1コマ当たりの賃金が回答されていると思われるケースが多いため。

図表9：「アルバイト情報誌による飲食店スタッフとコンビニスタッフの時給額」

| | 単位：件、% | |
|----------|-----------------------|--------|
| | 飲食店スタッフ (ホール・キッチン) | コンビニ店員 |
| | 55 | 100.0 |
| 710円未満 | 7 | 12.7 |
| ～750円未満 | 22 | 40.0 |
| ～800円未満 | 17 | 30.9 |
| ～900円未満 | 5 | 9.1 |
| ～1000円未満 | 4 | 7.3 |
| 1000円以上 | 0 | 0.0 |

注：アルバイト情報誌から作成。

⁹ 割増賃金とは、労働者に法定時間外をはじめとする労働をする場合に支払われる割増金のことをいい、その額は以下のようになります。

- (1) 法定の労働時間を超えて労働する（時間外労働）場合：25%以上
 - (2) 22時～5時の時間帯に働く（深夜労働）場合：25%以上
 - (3) 法定の休日に労働をする（休日労働）場合：35%以上
- なお、時間外労働に加え深夜労働の場合は、50%以上増しとなります。

○時給額への満足状況と、妥当だと
思われる時給額

図表10：「全体及び時給額別にみた現在の時給額（日給額）への満足状況」

| | 全体 | 時給額別 | | | | | | | | | | 単位：件、% | |
|---------|----|--------|-------|---------|-------|---------|-------|---------|-------|----------|-------|---------|-------|
| | | 710円未満 | | ～750円未満 | | ～800円未満 | | ～900円未満 | | ～1000円未満 | | 1000円以上 | |
| | | 289 | 100.0 | 61 | 100.0 | 62 | 100.0 | 60 | 100.0 | 54 | 100.0 | 15 | 100.0 |
| 満足している | | 174 | 60.2 | 25 | 41.0 | 33 | 53.2 | 41 | 68.3 | 38 | 70.4 | 11 | 73.3 |
| 満足していない | | 115 | 39.8 | 36 | 59.0 | 29 | 46.8 | 19 | 31.7 | 16 | 29.6 | 4 | 26.7 |

注：時給額別にみた箇所は、家庭教師・塾講師は除く値。

図表11：「現在の時給と、妥当だと考え
る時給額」

| | 現在の時給額 | | 妥当な時給額 | | 単位：件、% |
|------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | 105 | 100.0 | 105 | 100.0 | |
| 710円未満 | 36 | 34.3 | | | |
| ～750円未満 | 29 | 27.6 | 9 | 8.6 | |
| ～800円未満 | 19 | 18.1 | 31 | 29.5 | |
| ～900円未満 | 16 | 15.2 | 41 | 39.0 | |
| ～1000円未満 | 4 | 3.8 | 12 | 11.4 | |
| 1000円以上 | 1 | 1.0 | 12 | 11.4 | |
| 平均値（単位：円） | | 748.0 | | 824.6 | |
| 標準偏差（単位：円） | | 60.8 | | 95.1 | |

注：図表10と同じ。

アンケートに戻りましょう。

「現在の時給額（日給額）についての満足状況」を尋ねたところ（【図表10】）、「満足していない」が39.8%という結果になりました。

これを時給額別にみてみると、時給額の低いほど「満足していない」の割合が高くなっています。「710円未満」では約6割がそう回答しています。

次に、満足していないというものに限定して、どのくらいが妥当な時給額だと思うかを尋ね、現在の時給額とあわせて

図表12：「現在の時給額と妥当だと考え
る時給額との差」

| | 103 | 100.0 | 単位：件、% |
|---------|-----|-------|--------|
| 25円未満 | 10 | 9.7 | |
| ～50円未満 | 34 | 33.0 | |
| ～75円未満 | 21 | 20.4 | |
| ～100円未満 | 13 | 12.6 | |
| ～150円未満 | 14 | 13.6 | |
| 150円以上 | 11 | 10.7 | |

【図表11】にまとめました。

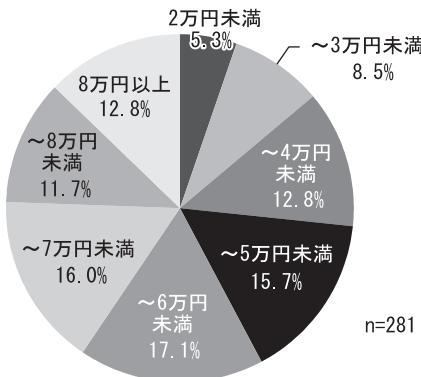
平均値で824.6円で、現在の時給額の平均値である748.0円と比べて76.6円ほど高くなっています。差額でみると（【図表12】）、「25～50円未満」が全体の3分の1を占めて最も多くなっています。

ところでなぜ、賃金に満足できないのか。自分たちの経験もふまえて考えてみると、「仕事の内容に比べて賃金水準が低い」「慣れてきたら仕事を増やされるが賃金は上がらない」など、仕事内容と必ずしも見合っていない、経験などが反

映されないことが考えられますが、この点は今後の調査課題です¹⁰。

○1 ヶ月の賃金収入、交通費の支給状況

図表13：「月のアルバイト収入」



図表14：「交通費の支給状況」

| | 単位：人、% | |
|---------------------------------|--------|-------|
| | 291 | 100.0 |
| 全額支給 | 53 | 18.2 |
| 一部支給 | 43 | 14.8 |
| 支給されていないあるいは契約書に「賃金に含む」と説明されている | 59 | 20.3 |
| 交通費はかかるない | 136 | 46.7 |

学生は月に総額でどのくらいの賃金（給与）を得ているのでしょうか（【図表13】）。

最も多いのは「5～6万円未満」で17.1%です。次いで「～7万円未満」16.0%、「～5万円未満」15.7%となっています。「8万円以上」も12.8%います。

ちなみに8万円の収入を得ようすると、仮に時給705円の場合にはおよそ113時間の労働が必要です。

ところでアルバイトを選ぶ際、交通費が出るのか出ないのかというのも重要なポイントの一つです。というのも、一見、時給が高くて、交通費が出なければその分だけ実際の手取りは低くなるからです。

【図表14】のとおり、交通費は「全額支給」が18.2%、「一部支給」14.8%「支給されていない、あるいは、契約書に「賃金に含む」と説明されている」20.3%となっています。

なおときどき誤解がみられます、交通費は必ず支給されるものではありません。契約を結ぶ際、交通費の支払いはどうなっているのかきちんと確認することが必要です。

○アルバイト収入の使い道

図表15：「アルバイト収入の使途(複数回答可)」

| | 単位：人、% | |
|--------------|--------|-------|
| | 290 | 100.0 |
| ア. 生活費 | 113 | 39.0 |
| イ. 大学の授業料 | 36 | 12.4 |
| ウ. 教材費や書籍代等 | 75 | 25.9 |
| エ. 通学（交通）費 | 97 | 33.4 |
| オ. 趣味・娯楽・交際費 | 251 | 86.6 |
| カ. その他 | 18 | 6.2 |

¹⁰ 逆に、使用者がアルバイトを雇うのはどのような理由でしょうか。対象はパートですが、厚生労働省による調査（「パートタイム労働者総合実態調査（平成23年）」によれば、パートを雇用する理由は、「人件費が割安なため（労務コストの効率化）」が48.6%で最多で、次いで「仕事内容が簡単なため」36.5%、「1日の忙しい時間帯に対処するため」35.4%の順になっています。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/11/>

図表16：「Yさんの2012年7月の収入と支出」

| | | 単位：万円 | |
|---------|------|------------------|-----|
| アルバイト収入 | 4.7 | 水道費（2か月分）、光熱費 | 1.2 |
| 奨学金（月額） | 0.0 | 家賃 | 3.5 |
| 親からの仕送り | 6.6 | 食費 | 2.5 |
| | | インターネット使用料(諸費含む) | 0.5 |
| | | 趣味・娯楽費 | 0.6 |
| | | 大学での本・書籍代 | 0.3 |
| 収入合計 | 11.3 | 支出合計 | 8.6 |

収入－支出 = 2万7千円

アルバイト収入の使い道を尋ねてみました（複数回答可）。

【図表15】のとおり、「趣味・娯楽・交際費」が86.6%となっています。

一方で、「生活費」39.0%、「大学の授業料」12.4%、「教材費や書籍代等」25.9%、「通学（交通）費」33.4%など、生活費や学業関連も少なくありません。

大学生になると、勉強やゼミ、サークル・部活動など様々な活動でお金が必要になります。親に頼らず自分で負担することも多くなるでしょう。

とくに一人暮らしをしている学生は、自らのアルバイトの収入、もしくは親の仕送りや奨学金などを利用して生活していく必要があるのではないでしょうか。事例として聞き取りの結果をまとめたものを示します（【図表16】）。

Yさん（3年生）は、時給800円、週3～4日働いています。収入の合計（「アルバイトの収入」と「親からの仕送り」を足したもの）は11.3万円で、支出の合計は8.6万円です（大学の近くに住んでいるので交通費はかかりません）。

もしYさんがアルバイトをやめてしまった場合、「アルバイト収入」の4.7万円がなくなります（親からの仕送りを増や

すという方法もあるかもしれません）。

詳細は今後の研究課題ですが、仕送りなど親からの援助や奨学金がなければ、アルバイトをしなければならない学生の姿が浮かび上がってきます。

ボクの／ワタシの アルバイト体験談

【コンビニ編】

朝早い勤務／時給の低さだけが悩みだけれども働きやすい職場

コンビニで働き始めて10か月になります。

作業内容は主に、レジ打ち・商品を棚に並べる作業・店内の掃除の3つです。

最初は、水曜日の17時～21時（時給705円）に働くだけでした。しかし7か月前に、水曜日に加えて月・火・金曜日の朝6時～9時（時給740円）にも働き始めました。人手不足を理由に店長から提案されたからです。水曜日より時給額が高いこと也有って引き受けました。

朝早い時間帯に働いていますが、学業

への支障を感じることはありません。逆に早寝早起きの生活リズムで規則正しく生活できています。

早朝にアルバイトがあるときは、どんなに遅くても前日は夜9時には寝て、朝の4時半に起きます。早朝はそれほどお客様さんが多くないので、2人体制です。

初めは何度か寝坊をしましたが、生活リズムが体に慣れてくると寝坊することは無くなりました。

「時給が800円くらいだったら」「一生懸命に働いているのだから、昇給制度があつたらいいのに」といった賃金に関する悩みはあります。

ただ、よく聞くような深刻なトラブルは職場ではありません。人間関係は良く、会話が楽しいです。「家の近くにこのコンビニがあったから」それだけの理由で始めたのですが、良いアルバイトにめぐりあえたと思っています。

【ファストフード店編】

悩みは人手不足とキッチンの暑さ、でも人間関係は良好

僕は、飲食店で働いています。仕事は接客・製造です。働き始めて約8か月になります。初めてのアルバイトです。アルバイト情報誌でこの店を見つけました。

現在は750円の時給で働いています。昇給は年に2回あり、最大で30円時給が上がるシステムになっていますが、その評価基準はよくわかりません。給料の他にお店の半額券や飲み物半額券がもらえます。

給料は、主に定期代や昼食代などに使うことが多いです。残った金額は貯金します。

交通費は支払われませんが、親から車を借りて勤務先に通っています。またユニフォームは、会社から支給されます。勤務は、4~8時間の週4~5日勤務で、残業もなく試験休みも取りやすい職場です。

急な早上がりや急な出勤がよくありますが、急な出勤の場合は、一日前には連絡が来るので何とか対応はできています。アルバイト・社員の人数は、合わせて25人程度です。20代の人が多く、アルバイト・社員同士仲が良いです。

また、接客の仕事では、お客さんに説明できるように新商品を購入する必要があります。そのため店で働く人によってはポイントカードにかなりポイントがたまっているということもあります。

お店の衛生管理システムは厳しく、手洗いは1時間に1回は行います。

不満といえば、人件費削減のためか人が少なく忙しいことです。お店は随時募集をかけていますが、なかなか人員は増えません。安売りキャンペーンの時は普段の倍ほど忙しい状態になります。

また、普段からキッチンの暑さが辛いです。現在節電のために冷房の節約が行われていて、30℃以上のキッチンで働いています。

こうした辛さはありますが、やりがいのあるバイトです。

『コラム』最低賃金——学生バイト

にも大きな影響アリ

最低賃金¹¹には、地域別最低賃金と産業別最低賃金の2つがあります。

地域別最低賃金は学生アルバイトにも身近な、各都道府県内の事業所で働く全ての労働者とその使用者に対して適用される最低賃金のことです。また産業別最低賃金とは、特定の産業に設定されている最低賃金のことです。

さて、この白書を執筆時点の北海道の地域別最低賃金は705円です。

今年（2012年）も、最低賃金の改正が行われ、14円の引き上げ（719円）が決まりました。この新しい最低賃金は10月18日から適用される見通しです。

ところで、そもそも、最低賃金はどのように決められるのでしょうか。

まず毎年政府機関である中央最低賃金審議会が専門家などの意見を交えながら協議し、地方最低賃金審議会に対して最低賃金引上げ額のだいたいの目安額を提示します。

次に各都道府県にある地方最低賃金審議会では、その目安を参考にしながら、地域の実情や地域の労使及び専門家などの意見をもとに決められることになります。

このように最低賃金は決定されるわけですが、今回の改定でも北海道を含む6都道府県で生活保護水準を上回ることが出来ませんでした。

わが国では「ワーキングプア（働く貧困層）」問題が深刻です。問題の背景には低すぎる最低賃金があります。従来から労働組合は最低賃金1000円以上を求めていますが、実現には至っていません。

学生もこの問題についてもっと関心をもって、これでは生活できない！という声を発信していくことが必要ではないでしょうか。

なお、言うまでもなく最低賃金を下回る賃金は法律違反で無効で、最低賃金額との差額が支払われることになります。

5. 働き方はどうなっているか

学生はどのぐらいの時間を働いているのでしょうか。

その前に、そもそも「労働時間」とはどういう時間をさすのか、確認しておきましょう。

全国社会保険労務士会連合会『社会保険労務ハンドブック』によれば、「労働時間とは、休憩時間を除いた実働時間をさし、休憩時間をも含めた拘束時間と異なる。また、実働時間とは、労働者が現実に労働に従事している時間だけでなく、労働者の労働力がなんらかの形で使用者の指揮命令下におかれている時間をいい、したがっていわゆる手待時間（たとえば販売店の従業員が買物客のくるのを店内で待っている時間 [略]）は、労

¹¹ 厚生労働省の「必ずチェック 最低賃金！使用者も労働者も」を参照。<http://pc.saiteichingin.info/>

働時間に含まれる。」と書かれています。

つまり、作業前後の準備・片づけのほか、着替えや店内での待機時間なども労働時間に含まれるのであります。みなさんの職場ではどうでしょうか。

○働く曜日、労働時間、時間帯

まず、学生は、どの曜日に働いているのでしょうか（【図表17】）。

「平日・土日祝日ともに」が82.7%で、どの曜日にも関係なく働いている学生が多いということがわかります。

残りは、「平日のみ」が11.1%、「土日祝日のみ」が3.5%です。

次に労働時間をみていきましょう。

第一に、月の労働日数をみると（【図表18】）、「10～14日」が35.7%、「15～19日」が35.4%で、あわせると全体の7割を超えました。

第二に、週の労働時間をみてみると（【図表19】）、「10～20時間未満」が49.2%で最多です。

第三に、一日の労働時間は（【図表20】）、「5, 6時間」が50.2%と半数を占めます。

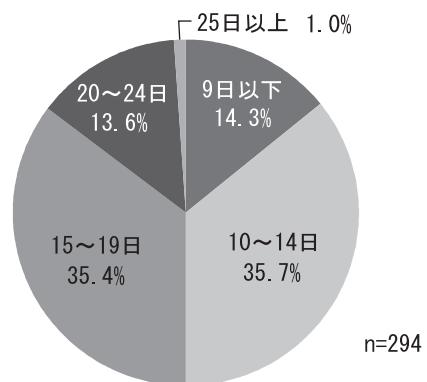
ところで、以上の結果を見て、気になるのは働き過ぎと思われる学生の存在です。

例えば月に「20～24日」働くケースが13.6%みられます（「25日以上」も1.0%）。週に30時間以上働く学生もおよそ1割みられました。平日は全てアルバイトとか休みが週に1回取れるかどうかという事態も想定されます。

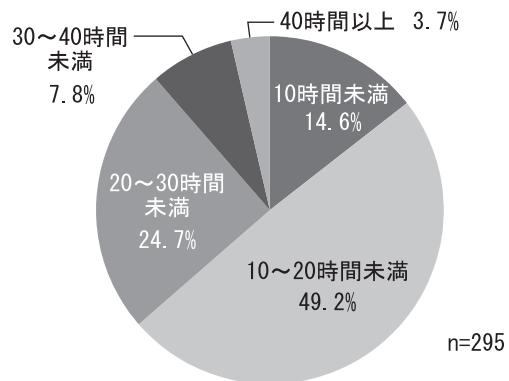
図表17：「アルバイト実施曜日」

| | 単位：人、% |
|------------|----------|
| 289 | 100.0 |
| 平日・土日祝日ともに | 239 82.7 |
| 平日のみ | 32 11.1 |
| 土日祝日のみ | 10 3.5 |
| 日雇い仕事をたまに | 8 2.8 |

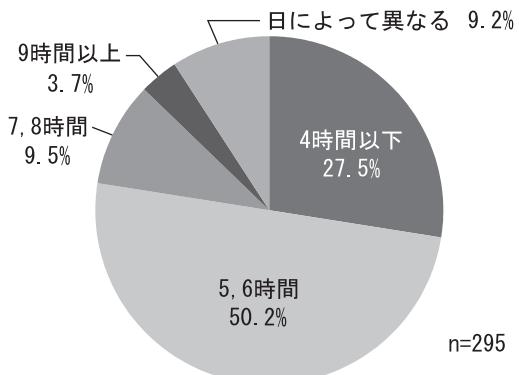
図表18：「月の労働日数」



図表19：「週の労働時間」



図表20：「一日の労働時間」



図表21：「働いている時間帯（複数回答可）」

| | 単位：人、% | |
|------------|--------|-------|
| | 295 | 100.0 |
| 早朝 | 31 | 10.5 |
| 早朝を除く午前中 | 32 | 10.8 |
| 昼から夕方ぐらいまで | 57 | 19.3 |
| 夕方から夜にかけて | 207 | 70.2 |
| 22時以降24時まで | 44 | 14.9 |
| 24時以降 | 33 | 11.2 |
| 日によって異なる | 33 | 11.2 |

最後に、働いている時間帯（複数回答可）をみてみましょう（【図表21】）。

70.2%の学生が「夕方から夜にかけて」の時間帯に働いています。回答者の8割超が1部の学生だったということが反映していると思われます。

次いで「昼から夕方ぐらいまで」と「22時以降24時まで」の割合がそれぞれ19.3%、14.9%です。

なお、約2割の学生が「早朝」あるいは「24時以降」に働いています。

「早朝」に働く31人中15人が、「24時以降」に働く33人中20人が、「コンビニ店員」でした。

○労働時間の評価、学業への支障

学生は、自分のアルバイトの時間（の長さ）についてどう考えているのでしょうか（【図表22】）。

全体の75.9%が「いまぐらいでよい」と回答しており、労働時間に対する不満はあまりないことがわかります。

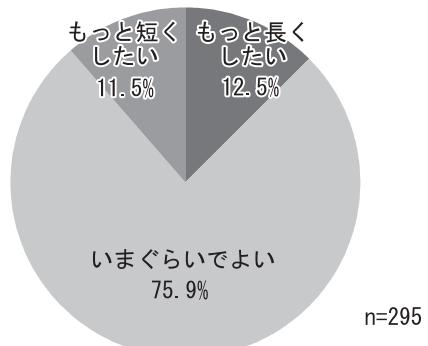
残りは、「もっと長くしたい」12.5%、「もっと短くしたい」11.5%です。

ところで、アルバイトにともなう学業

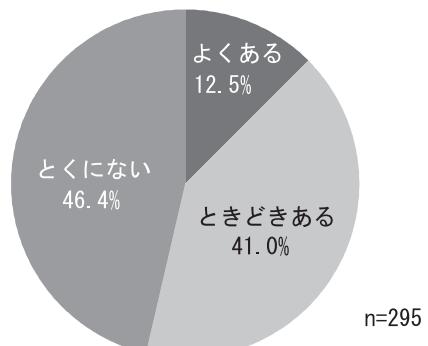
への支障はないのでしょうか。

この点を尋ねてみたところ（【図表23】）。ただしあくまでも回答者の主観）、46.4%の学生は「とくにない」と回答していたものの、一方で、「よくある」12.5%と「ときどきある」41.0%とを合わせると半数を超えます。

図表22：「現在の労働時間に対する評価」



図表23：「学業への支障」



労働時間や働いている時間帯と、学業への支障との間には何か関連があるでしょうか。

結果は、まず労働時間が長いほど支障を感じています（【図表24】）。「30～40時間未満」「40時間以上」では「よくある」だけで4分の1強です。

また時間帯との関連では、とりわけ「24時以降」に働く学生で高い値が示されています（【図表25】）。

なお、アンケート調査とは別に、一週間のタイムスケジュールも聞き取って、
【図表26】にまとめました。これらの働き方（労働時間や時間帯）が学業や生活

図表24：「週の労働時間別にみた学業への支障」

| | 単位：人、% | | | | | | | | | |
|--------|--------|-------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|--------|-------|
| | 10時間未満 | | 10～20時間未満 | | 20～30時間未満 | | 30～40時間未満 | | 40時間以上 | |
| | 43 | 100.0 | 145 | 100.0 | 73 | 100.0 | 23 | 100.0 | 11 | 100.0 |
| よくある | 1 | 2.3 | 16 | 11.0 | 11 | 15.1 | 6 | 26.1 | 3 | 27.3 |
| ときどきある | 14 | 32.6 | 59 | 40.7 | 31 | 42.5 | 13 | 56.5 | 4 | 36.4 |
| とくにない | 28 | 65.1 | 70 | 48.3 | 31 | 42.5 | 4 | 17.4 | 4 | 36.4 |

図表25：「働いている時間帯別にみた学業への支障」

| | 単位：人、% | | | | | | | | | | | |
|--------|--------|-------|----------|-------|------------|-------|-----------|-------|------------|-------|-------|-------|
| | 早朝 | | 早朝を除く午前中 | | 昼から夕方ぐらいまで | | 夕方から夜にかけて | | 22時以降24時まで | | 24時以降 | |
| | 31 | 100.0 | 32 | 100.0 | 57 | 100.0 | 207 | 100.0 | 44 | 100.0 | 33 | 100.0 |
| よくある | 6 | 19.4 | 5 | 15.6 | 7 | 12.3 | 21 | 10.1 | 8 | 18.2 | 9 | 27.3 |
| ときどきある | 13 | 41.9 | 14 | 43.8 | 25 | 43.9 | 85 | 41.1 | 17 | 38.6 | 17 | 51.5 |
| とくにない | 12 | 38.7 | 13 | 40.6 | 25 | 43.9 | 101 | 48.8 | 19 | 43.2 | 7 | 21.2 |

図表26：「一週間のアルバイト状況（聞き取り）」

| | Yさん（飲食店） | | | Zさん（コンビニ） | | | Kさん（ファストフード店） | | | Cさん（飲食店） | | | 単位：時分／時間 |
|------|----------|-------|------|-----------|-------|------|---------------|-------|------|----------|-------|------|----------|
| | 開始 | 終了 | 時間 | 開始 | 終了 | 時間 | 開始 | 終了 | 時間 | 開始 | 終了 | 時間 | |
| 日曜日 | | | | | | | 12:00 | 17:00 | 5.0 | 17:00 | 22:00 | 5.0 | |
| 月曜日 | 18:00 | 22:00 | 4.0 | 6:00 | 9:00 | 3.0 | | | | | | | |
| 火曜日 | | | | 6:00 | 9:00 | 3.0 | 21:00 | 0:00 | 3.0 | | | | |
| 水曜日 | 18:00 | 22:00 | 4.0 | 17:00 | 21:00 | 4.0 | 0:00 | 1:00 | 1.0 | 10:00 | 18:00 | 8.0 | |
| 木曜日 | 18:00 | 20:30 | 2.5 | | | | 21:00 | 0:00 | 3.0 | 10:00 | 18:00 | 8.0 | |
| 金曜日 | 18:00 | 22:00 | 4.0 | 6:00 | 9:00 | 3.0 | 0:00 | 1:00 | 1.0 | 10:00 | 18:00 | 8.0 | |
| 土曜日 | 18:00 | 22:00 | 4.0 | | | | 14:00 | 20:00 | 6.0 | 13:00 | 23:30 | 10.5 | |
| 合計時間 | | | 18.5 | | | 13.0 | | | 19.0 | | | 39.5 | |

注：休憩時間を含む。

ボクの／ワタシの アルバイト体験談

【ファストフード店編】

人手不足な職場／休憩がとれないこととも

ファストフード店で働き始めてから1年3ヶ月ほど経ちます。

シフトは日によって異なります。週2日で入ることもあれば、週6日で入ることもあります。学校のある平日は5時間くらい、土・日・祝日は7時間くらい働いています。私は従業員の中でも数少ない、レジ締めができる人間なので閉店まで働くことが多いです。

平日は17時からの勤務が多く、大学の講義が終わったらすぐに職場に向かわないと間に合わないので、結構大変です。

土・日・祝日は毎回ほぼ確実にシフトが入ります。7時間労働でも休憩時間は15～30分くらいで、取れないときもあります。自分から言えば取れることにはなっていますが、お店が混んでいたりするとなかなかそうもいきません。

人員体制は、平日の夕方は3人、夜は2人です。土・日・祝日は昼から夕方にかけて4、5人くらいです。

時給は給与明細に載っていないので正確にはわかりません。

試用期間の頃よりは確実に上がっているので、715円くらいだと思います。仕事内容としてはこのくらいの時給で妥当だと思います。もっと時給の高いアルバ

イトをしたいとは思っていますが、人間関係も良いので、新しくアルバイトを探しているわけではありません。

毎月の収入は貯金と趣味・交際費とに半分ずつ充てています。学業とアルバイトの両立はできています。テスト休みが欲しければ、その週にはシフトを入れなければ良いので、とくに困ったこともありません。

今は仕事にも慣れてきて、「単純作業」と化しているので、とくにやりがいを感じることはなく、新商品の入荷が楽しみなくらいです。

職場の人間関係は良いのですが、店長にはもっとしっかりしてもらいたいです。なかなかシフトが出なかったり、明らかに人手不足なのに人を雇わなかったり、他にも色々と不満があります。他の従業員も呆れているくらいです。

何かと疑問や不満もありますが、色々な経験ができるのでアルバイトはやっておいた方が良いと思います。

【ファストフード店編】

やりがいを感じています！！

友人の紹介でファストフード店で働き始めて、かれこれ1年くらい経ちます。

シフトは日によって異なりますが、学校がある平日はだいたい週3日で18時から22時まで働いています。土・日・祝日や長期休暇中は1日8時間働くこともあります。8時間労働の日はしっかり1時間の休憩時間もあります。

曜日や時間帯にもよりますが、仕事は

だいたい2～4人で回しているので、たまに人手不足を感じることもあります。

時給は720円です。詳細はまだ聞いていませんが、働き始めて1年経つので交通費も支給されるようになります。

アルバイトの収入は交際費や趣味・娯楽費に充てています。私はサークルにも所属していて、何かとお金が必要となるので、今の収入でも結構ギリギリです。

もっと時給の高いところで働くのも良いなとは思いますが、時間の確保が難しいことや職場の人間関係が良いこと、シフトの融通が利くこともあって、新しくアルバイトを探そうとは思っていません。なによりも、効率の良さとスピードが求められることから学ぶことは多いです。

やりがいや自分自身の成長を感じられるのでこの職場で働くことに満足しています。

ファストフードで働く2件をみてきました。両者ともに職場の人間関係はよく、後者では「やりがい」という言葉もよく聞かれました。自分の成長を実感できる、こういう働き方が増えていくといいですね。

もっとも、時給700円台で（やりがいをもって）働き続けられるのも、学生だからこそ、という点は指摘しておきたいと思います。

さて、人手不足の1件目では、例えば休憩のルールが守られていないようです。労働基準法第34条では、休憩時間につい

て「6時間を超える労働時間に対しては最低45分間、8時間を超える労働時間に対しては最低1時間、の休憩を労働者に与えること」と定められています。

休憩時間中は何をしようと、どこへ行こうと自由です。ここで注意しておきたいのは、休憩中にお客さんが来たときに対応したり、ちょっと業務を手伝ったりするという場合、それは“手待ち時間”と言われるものであり、本来の意味である休憩時間ではないということです。

ところで、自分の時給を把握していない点はちょっと問題ではないでしょうか、、、

《コラム》有給休暇——学生バイトはとることができます？

有給休暇¹²は、正社員だけではなく、アルバイトやパートでも取得できるということを知っているでしょうか。

労働者は次の2つの要件を満たすことができれば、有給休暇を取得できます。その要件とは、①その職場で半年以上働いていること、②全労働日（労働の義務のある日）の8割以上出勤していることです。ただし、就業規則等で定められた週の労働時間や労働日数によって有給休暇の日数は異なります。

有給休暇は、労働基準法39条にお

¹² 詳しくは厚生労働省の「年次有給休暇とはどのような制度ですか。パートタイム労働者でも有給があると聞きましたが、本当ですか。」などを参照。

http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki/jun/faq_kijyungyosei06.html

いて定められた労働者の権利です。会社の運営の都合によっては時期を変更させられる場合もありますが、どのような理由で休暇をとってもかまいません。例えば、学生であれば、試験勉強のためにアルバイトを休みたいこともあるでしょう。そういう理由でも取れるのです。

ただ、現在の日本では、有給休暇の取得率が低いのもまた事実¹³であり、有給休暇を取得しやすい環境を作っていく必要があります。

* * *

とはいってもみなさんがイメージするのはなかなか難しいでしょう。そこで、「有給休暇を実際に取りました！」というケースを紹介します。

Mさん（4年生）は、派遣という雇用形態でテレフォンアポイントメントの仕事を行っています（時給900円で3時間×週3，4日）。

以前に定期試験が近付いてきたときに、たくさん勉強しようと有給休暇を取ることにしました。

有給休暇を取るには派遣会社と勤務先（派遣先）に「有給休暇を使います（取ります）」と申請して許可を得るのが本来の流れのようですが、實際には、派遣会社への報告は有給休暇取得後、勤務先にはシフトの休みの際に願い出るようになっています。

有給休暇取得時の賃金は、時給

900円の3時間分で一日2700円が支給されます。

有給休暇を取り始めたのは最近のこと、年間で16日もたまっていたこともあって、自分の趣味・娯楽やサークルの合宿など、いまでは積極的に使っています。

* * *

みなさんもまずは、アルバイト先で有給休暇について質問してみるとからはじめてみてはどうでしょうか。

《コラム》長時間労働とサブロク協定

働き方をめぐる問題は学生でも少なくありませんが、就職した後には、多くが長時間労働という事態に直面すると思います。そこでこの問題について少しふれておきます。

労働基準法第32条では「使用者は、労働者に、休憩時間を除いて一週40時間を超えて労働させてはならず、かつ一日について8時間を超えて、労働させてはならない」となっています。

また労働基準法第35条では、使用者は労働者に、毎週少なくとも1回、あるいは4週間を通じて4回以上の休日を与えるなければならない、と定

¹³ 厚生労働省「平成23年 就業条件総合調査」によれば、企業が1年間に付与した有給休暇日数は、労働者1人平均17.9日となっているものの、そのうち労働者が取得したのは8.6日で、取得率は48.1%にとどまります。<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/11/index.html>

められています。

さらにいえば、使用者は、労働者の生活と仕事の調和¹⁴にも配慮し労働契約を締結しなければならない、となっています。

しかしながら実際には、上記の時間以上の労働はむろんのこと、過労死、過労自殺という悲劇が起きているのが日本の職場です。

法律で上限が定められているのにどうして？と思うかもしれません。背景には、「サブロク協定」という制度の問題があります。

「サブロク協定」とは、法定労働時間や休日の原則を超える労働を可能とするために、使用者と労働者(の代表)が結ぶ協定です。労働基準法第36条に規定されていることからこの名前が付いています。

この協定を締結し、労働基準監督署に書面を届ければ、時間外の労働が可能になります。

当然ですが、労働者側の同意が必要になることですし、労働者のいのちや健康にも関わることであって、長時間労働が無条件に許されるわけではありません。働く側がこうした仕組みを理解することが大事です。

みなさんも、アルバイト先のサブロク協定まずはみせてもらうことからはじめてはどうでしょうか。

6. ラブル経験や不満、労働法の知識や関心等

○アルバイトでのラブル経験や不満の内容

アルバイト先で学生がどういうラブルに遭遇したりどういう不満を抱えているかを【図表27】にまとめました。回答者自身が経験したラブルに限定しました（同僚などの分も含めると非常に多くなることが予測されたからです）。

左側は現在のアルバイトでの、右側は過去のアルバイトでの経験です。

なお、コンビニで働いているのと飲食店で働いている回答者が多いので、その分だけでもまとめています。

現在のアルバイト先での訴えをみてきましょう。多いのは、「人手が不足している」(28.7%)、「急に出勤を要請される」(22.0%)です。

次いで、「ケガ・やけどなどを経験」「休憩がとれない、カットされる」「仕事に関する説明が十分でない」などが続きます。

気をつけたほうがよい項目について、関連する法律なども紹介しながらもう少し詳しくみていくたいと思います（『白書2011』も参照してください）。

なお象徴的だと思われた回答者の自由記述なども以下にちょっと紹介しておきましょう。

¹⁴ 2007年2月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が定めされました。行動指針では、所定労働時間の削減、年次有給休暇の取得推進などが企業に求められています。詳しくは厚生労働省の「仕事と生活の調和（労働者生活の向上）」を参照。http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shigoto/index.html

図表27：「いま現在及び過去のアルバイトで、自らが経験したトラブルや不満など(複数回答可)」

| | 単位：人、% | | | | | | | |
|-------------------------------|--------|-------|------|-------|-----|-------|--------|-------|
| | 現在のバイト | | | | | | 過去のバイト | |
| | 全体 | | コンビニ | | 飲食店 | | | |
| | 296 | 100.0 | 47 | 100.0 | 118 | 100.0 | 347 | 100.0 |
| ア. 求人情報と賃金・労働条件が異なる | 23 | 7.8 | 4 | 8.5 | 9 | 7.6 | 21 | 6.1 |
| イ. 休憩がとれない、カットされる | 39 | 13.2 | 7 | 14.9 | 14 | 11.9 | 21 | 6.1 |
| ウ. 急に早あがりさせられる | 30 | 10.1 | 1 | 2.1 | 19 | 16.1 | 21 | 6.1 |
| エ. 急に出勤を要請される | 65 | 22.0 | 10 | 21.3 | 25 | 21.2 | 30 | 8.6 |
| オ. 急に休みをとるよう（欠勤を）要請される | 8 | 2.7 | 2 | 4.3 | 4 | 3.4 | 5 | 1.4 |
| カ. 定期試験など休みをとりたいときにとらせもらえない | 33 | 11.1 | 8 | 17.0 | 12 | 10.2 | 22 | 6.3 |
| キ. 残業を強いられる | 31 | 10.5 | 3 | 6.4 | 18 | 15.3 | 19 | 5.5 |
| ク. 賃金を支払われない労働（サービス残業）がある | 35 | 11.8 | 8 | 17.0 | 10 | 8.5 | 13 | 3.7 |
| ケ. 賃金が減額されたり遅配があった | 2 | 0.7 | 0 | 0.0 | 1 | 0.8 | 8 | 2.3 |
| コ. 交通費が減額されたり支払われなかつた | 5 | 1.7 | 0 | 0.0 | 2 | 1.7 | 6 | 1.7 |
| サ. 突然の雇い止め・解雇（※過去の経験） | | | - | - | - | - | 6 | 1.7 |
| シ. 辞めたいが辞めさせてもらえない | 17 | 5.7 | 4 | 8.5 | 8 | 6.8 | 16 | 4.6 |
| ス. 仕事のミス等に対して弁償などペナルティがある | 20 | 6.8 | 8 | 17.0 | 7 | 5.9 | 9 | 2.6 |
| セ. 必要以上に厳しい叱責や罵声、暴力的な行為がある | 11 | 3.7 | 4 | 8.5 | 3 | 2.5 | 23 | 6.6 |
| ソ. 従業員や他のアルバイトからの嫌がらせ・セクハラがある | 7 | 2.4 | 1 | 2.1 | 3 | 2.5 | 10 | 2.9 |
| タ. 客からの嫌がらせ・セクハラがある | 15 | 5.1 | 3 | 6.4 | 2 | 1.7 | 8 | 2.3 |
| チ. ケガ・やけどなどを経験 | 40 | 13.5 | 6 | 12.8 | 23 | 19.5 | 25 | 7.2 |
| ツ. 仕事に関する説明が十分でない | 38 | 12.8 | 8 | 17.0 | 16 | 13.6 | 28 | 8.1 |
| テ. 契約になかった仕事までやらされる | 8 | 2.7 | 2 | 4.3 | 2 | 1.7 | 8 | 2.3 |
| ト. 人手が不足している | 85 | 28.7 | 13 | 27.7 | 34 | 28.8 | 39 | 11.2 |
| ナ. 仕事の備品等を自費で購入させられる | 9 | 3.0 | 4 | 8.5 | 3 | 2.5 | 6 | 1.7 |
| 二. その他 | 10 | 3.4 | 2 | 4.3 | 3 | 2.5 | 2 | 0.6 |
| ※ヌ. 以上のようなトラブル・不満はとくにない | 98 | 33.1 | 15 | 31.9 | 37 | 31.4 | | |

注1：現在のアルバイトでのトラブルの「ヌ」には、1つも○のなかった32人が含まれる。

注2：過去のアルバイトでのトラブルについて、1つも○のなかったのは223人（過去バイト自体の経験がないのかトラブル経験がないのかは不明）

【017】 1時以降に、勝手にタイムカードを切られ、残業（タダ働き）させられる。レジの過不足をバイトに支払わせる（5,000円などの大きい金額）。バイトへの暴力、まだ働いているのにタイムカードを切る。

【079】 20分くらい片付けの時間があるが、時給は出ない。

【103】 北海道の最低賃金の低さ。学生で、アルバイトだからなのか、扱いが難。代わりは他にたくさんいると思われているというのが伝わってくる。

【124】 大学で宿題やレポートが多くあっても休みはもらえません。学業を優先するはずが、アルバイト優先になっています。

【139】 仕事がどんどん増える。ある程度まで覚えたら、そこから新しい仕事を覚えても時給が上がらない。

【148】 アルバイトに多くを求めすぎだと思う。

【159】 サークルで休みがほしいと言ったら、嫌な顔されたりしたり、学生のあつかいが良くないときがある。また、人手が不足しているため、休み希望を出していても入ったりしないといけないのが不満である。

【335】 学生アルバイトだからといって、採用する側が軽視することがある。一回採用が決まったバイトで、しばらくしても連絡が来ず、こちらから連絡したら「やっぱりいらないです」と言われたことがあった。ものすごく腹が立った。

【353】 昔のアルバイトのことだが、退勤のタイムカードを通した後に作業がある。1時間くらいかかる作業もあり、残業代は請求できないのだろうか。正社員が当たり前にやっているので言いにくい。

◆「ア. 求人情報と賃金・労働条件が異なる」7.8%

文中にも書きましたが、トラブルを避けるためにも労働契約の際にできるだけのことは確認しておきましょう。

契約書をもらうのはもちろんのこと、話をメモしておくことも大事です。

◆「イ. 休憩がとれない、カットされる」13.2%、「ウ. 急に早あがりさせられる」10.1%、「エ. 急に出勤を要請される」22.0%、「オ. 定期試験など休みをとりたいときにとらせてもらえない」11.1%

休憩については「体験談」の箇所で書きましたので省略します。

急なシフト変更や休みがとれない背景には、人件費削減などの問題があると思います。「体験談」でも、この問題が聞かれました。

まず契約時にどのような条件で契約を結んだかが重要です（何時から何時まで、週の労働時間はどのくらい、試験期間中は休みが欲しいなど）。

ちなみに早上がりについては、賃金が減ることになってしましますし、アルバイトのための時間を確保して働きに出てきているわけですから、もし嫌ならばそう伝えましょう。

そもそも働く時間が会社の都合で減らされる場合には休業扱いになり、その分は平均賃金の6割以上を会社が負担する必要があるのではないかでしょうか（労働基準法第26条）。

◆「ク. 賃金を支払われない労働（サービス残業）がある」11.8%

この問題は、コンビニでは17.0%です。賃金不払いについて重要なのは、1分でも不払いは不払いであると言うことです。

仮に1日10～15分の不払いがあったとして、10日で100～150分です。毎日のちょっとした残業も合算すればそれなりの金額になります。

賃金不払いは、2年前までならさかのぼって請求することができます（労働基準法第115条）。その際に出勤時間と退勤時間の記録があると確実です。タイムカードのコピーでもいいですし、手帳などに書いてあるメモや、出退勤の時間を写真に残しておくことなども有効です。

◆「サ. 突然の雇い止め・解雇（過去の経験）」1.7%、「シ. 辞めたいが辞めさせてもらえない」5.7%

みなさんは、もし、ある日突然「クビだ！！」と言われたらどうしますか。

まず、学生アルバイトだからと言って、簡単に解雇¹⁵は出来ません。客観的で合理的な理由がない場合や社会通念上相当であると認められない場合の解雇は無効とされています（労働契約法第16条）。

業績悪化による解雇（いわゆるリストラ）でも「整理解雇の4要件」である、①整理解雇の必要性、②整理解雇回避の努力、③選定基準の客観的合理性、④手続きの妥当性を満たしていないければ、その解雇は無効になります。

また、正当な理由があったとしても解雇する場合は、雇い主は少なくとも30日前に解雇を予告するか、そうでない場合は30日分以上の平均賃金を解雇予告手当てとして支払わなければなりません。（労働基準法第20条）

なお、解雇理由を労働者側が知りたい場合、会社は解雇理由を明示した文章を交付しなければなりません。

ところで逆に、「辞めたいが辞めさせてもらえない」場合はどうでしょうか。

そもそも労働者には、原則として退職の自由があります。

そのため、期間の定められていない雇

¹⁵ 解雇には幾つかの種類があります。

- (1) 普通解雇：けがや交通事故などによって職務遂行能力を欠いているとされるもの。
- (2) 懲戒解雇：労働者の重大な職務規律違反や会社を裏切る背徳行為などで解雇されるもの。
- (3) 整理解雇：いわゆるリストラ。労働者に問題はないが、会社の経営の都合で行われる解雇。

用契約であれば2週間前に使用者の側に伝えれば辞められるのが、原則なのです。

◆「ス. 仕事のミス等に対して弁償などのペナルティがある」6.8%

これは問題です（コンビニでは17.0%とやや高い割合でみられます）。

こういった体験はしばしば聞かれます。今回アンケートを配布しているときにも、商品を誤って破損してしまったら売値の半額で買い取りをさせられたという話もきました。

そもそも使用者は、労働者側が仕事上でミス（例えば、皿を割る、レジがあわない）をしてしまうというリスクをもつて労働者を雇っています。

さらに、法律では「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、損害賠償額を予定する契約をしてはならない（労働基準法第16条）」とされています。

またそのミスを賃金から天引き、となつた場合には「賃金支払いの5原則」の「全額支払いの原則」にも違反します。

「ミスをしたのは自分だから」という発想についてなつて支払いもやむを得ないと思いがちですが、そうではないというのは知つておいてもらいたいことです。

◆「チ. ケガ・やけどなどを経験」
13.5%

この問題は飲食店で19.5%です。

こうした業務上のケガ、やけど、病気などには労働者災害補償保険（いわゆる労災保険）が適用され、労働補償が全額受けられることとなっています。通勤途中の事故も適用されます。

学生アルバイトであっても対象者です¹⁶。

◆「ツ. 仕事に関する説明が十分でない」12.8%、「ト. 人手が不足している」28.7%

これらの問題は、先ほどみた、勤務シフトの急な変更にも関わってくる問題であり、職場のゆとりのなさを示しているのではないでしょうか。

アルバイトの管理を行う「社員さん」や店長もまた、職場に非正規雇用が増え、正規雇用あるいは人手が不足する中で、自らに余裕を失っているように感じます（コンビニ店長や飲食店の「社員さん」などの働き方は本当に大変そうです）¹⁷。

いかがでしょうか？

「体験談」にも示されていますが、今

¹⁶ 労災保険制度については「財団法人 労災保険情報センター」などを参考にしてください。
<http://www.rousai-ric.or.jp/>

¹⁷ 関連して、「名ばかり管理職（管理監督者）」問題があげられます。管理監督者には①経営者と一体的な立場、②出退勤時間の制限なし、③待遇が地位にふさわしい、の3つの要件が本来必要ですが、実際には、多くの労働者が管理監督者とは「名ばかり」で、厳しい働く方を余儀なくされています。

日の学生アルバイトの担う業務は従来の“簡単な業務”では必ずしもありません。

営業時間帯の責任者を任せられたりシフトを組み立てるなどといった、お金や経営に関わる部分まで担うケースが象徴ですが、業務内容も責任も高度化しています。

しかも、「体験談」にもありましたが、クレーマーや迷惑行為も増えており、トラブルに巻き込まれることもあります。

学生がなくてはならない労働力であるならば、それにふさわしい扱い、少なくともこうしたトラブルは改善が必要でしょう。

使用者側はもちろんのこと、学生側も労働法やワークルールをしっかり学んでおくことが必要なわけです。その点をみてきましょう。

○労働法やワークルールの知識、興味・関心

図表28：「バイトでのトラブルや不満を相談できる相手（複数回答可）」

| | 単位：人、% | |
|-----------------|--------|------|
| ア. バイト先の上司 | 89 | 26.6 |
| イ. バイト先のスタッフ | 147 | 43.9 |
| ウ. その他の友人・知人・先輩 | 225 | 67.2 |
| エ. 親 | 125 | 37.3 |
| オ. 大学の先生 | 9 | 2.7 |
| カ. その他 | 4 | 1.2 |
| キ. とくにいない | 32 | 9.6 |

図表29：「労働法・ワークルールに関する知識の有無や、知らなくて困った経験の有無」

| 単位：人、% | | | |
|--------------------|--|-----|-------|
| 労働法・ワークルールの知識の有無 | | 344 | 100.0 |
| よく知っている | | 22 | 6.4 |
| まあ知っている | | 154 | 44.8 |
| 知らない | | 168 | 48.8 |
| | | 336 | 100.0 |
| 労働法等を知らなくて困った経験の有無 | | ある | 22 |
| | | ない | 314 |
| | | | 93.5 |

ここからは、いま現在アルバイトをしているかどうかに問わらず回答してもらいました。

まず、アルバイト先でのトラブルや不満を相談できる相手がいるかどうかを尋ねたところ（【図表28】／複数回答可）、

「とくにいない」はわずか9.6%でした。最多は、バイト先以外での「友人・知人・先輩」(67.2%)です。「バイト先のスタッフ」も43.9%です。

次に、労働法・ワークルール（以下、労働法等）についての知識はどのくらいあるか、また労働法等を知らずに困った経験があるかを聞きました（【図表29】）

前者については、「よく知っている」6.4%、「まあ知っている」44.8%と回答されており、合計すると約半数になります。ただしこれは言い換えれば、「知らない」という回答もまた約半数(48.8%)を占めたことになります。

加えていえば、「まあ知っている」という多くは、中学校や高校の授業で学んだという程度ではないでしょうか。私たちの経験でも、権利を深く認識するというよりは、試験のための暗記程度だったと思います。

そんな中で、労働法等を知らなくて困った経験が「ある」と答えた学生も、数は少ないながらも6.5%みられました（【図表29】の下段）。自由記述を抜き出してみました。

【031】職務内容が最初に説明された内容と異なっており、パートナーのミスが自分のミス扱いとなっていて給料の減額がひどかった。

【054】友人の突如のクビ。

【074】いつ辞めるか、暴力行為についてなど、対処できなかった。学生のアルバイトは立場が低く暴言とかを受けても、どう対処していいか分からぬし、時給の問題など色々気になります。

【092】レジの差額を払わされる。私は2千円。先輩は1万円。

【101】時給が発生する30分前には働いていないといけない店のルールは違法ではないか。

【182】店との賃金不払いに関してのトラブル。

【216】着替えの時間が労働時間に入ることを知らなかつたこと。

いのでしょうか。

困っている／困った経験が日常化してしまっていること、そもそもそうしたトラブルが労働法の違反にあたるかどうかわからないなどが可能性として考えられるのではないかでしょうか。例えば、【017】

「労働環境で疑問に思ったことなどがわからない」、【107】「ルール的にはまちがっているのかもしれないけど、自ら進んで行っていることもあるので、困っていないです」、【181】「おかしいと思ったとき根拠がなく[わからず]言いにくい」などのケースです。

図表30：「労働法等に対する興味・関心の有無」

| | 単位：人、% | |
|----------|--------|-------|
| | 344 | 100.0 |
| 非常に興味がある | 42 | 12.2 |
| 少しは興味がある | 204 | 59.3 |
| 興味はない | 98 | 28.5 |

最後に、労働法等に対する興味・関心の有無についての結果を見てみると（【図表30】）、「非常に興味がある」12.2%、「興味がある」59.3%を合わせると約7割となり、多くの学生がこういった労働法・ワークルールの知識を、機会さえあれば身に着けたいと思っているようなのは救いでしょうか。

ところで、少々疑問に思うのは、先にみてきたとおり、アルバイトでのトラブル経験や不満では、全体の約3分の2がなにがしかを訴えていました。ところがいまみたとおり、困った経験がないという回答が多数なのです。

こうした両者の差は、どう考えればよ

ボクの／ワタシの アルバイト体験談

【カラオケ店編】

長時間労働／迷惑客への対応でアブナイ時間帯

僕はこのカラオケ店で働き始めて約1年になります。

お店は24時間営業で、勤務時間は朝番（7～15時）、中番（15～23時）、遅番（23～7時）にわかっています。僕は2部学生なので、基本的に朝番を担当しています。

仕事内容はドリンクサーバーの清掃、まな板や包丁の殺菌から始まり、床掃除や仕込み、フロント業務などを行っています。

常に人手不足なので、週5、6日くらい出勤させられています。学生アルバイトとは言いつつも、ほぼパートかフリーターのようなものです。まあ稼ぎたいから別によいのですが、、、ただ正直なところ、学業にはかなり支障をきたしていて、単位もギリギリというところです。

新人のうちはフードの作り方を間違えてしまうこと（製造ミス）が多発するのですが、その場合、基本的にすべて買い取らなければなりません。これが違法だという意識は従業員の中に皆無で当たり前のようになってしまっていると思います。

またこの店には会員カードがあります。ポイントがつくほかに、不審な行為

や室内で何か迷惑行為をした場合などはカードに記録するシステムになっています。あまりにもひどいことをした場合にはブラックリストに登録され、店側がその後の来店を拒否することもできます。

怖いのは、社員やまだ店長が出勤していない時間帯にブラックリストに載るレベルの悪質なお客さんが来ることです。とくに、女の子（のバイト）しかいない時間帯に不審なお客さんが来ると、対処に困るというか、危険だと思います。

不測の事態に対処できるように、社員一人は必ずどの時間帯にもいるべきで、アルバイトが責任者になってしまう時間帯があるのはおかしいと思います。

【スーパー編】

名ばかりの「研修」／ほんろうされるアルバイト

応募の電話をすると、そく面接そく採用となりました。

指示された日に出勤すると、契約書と就業規則と接客マニュアルとレジマニュアルを渡されました。契約書に一通り目を通しサインと印鑑を押して担当者に渡しました。これが悪夢の始まりです。

まず店長と顔を合わせて言われた一言が「辞めるなら15日前でね」でした。まさに辞めてもらうことを前提に言っているように私には聞こえました。その後、指導担当の方と顔を合わせ、そこからお昼過ぎまで接客用語やレジの打ち方、商品の入れ方等を教わりました（研修期間は9：45～17：15でした）。

1時間ほど休憩を取ったのち、次はお客様を相手にしてやってみるよと言わ
れ、必死に頑張りました。

しかし、「研修中」と書いた札を立て
ていても「かご入れが遅い。」「もっと早
くできないの?」などと苦情を言われる
ほか、「かごに入れないのでっていつも言
っているでしょ!!」と言われたり、「俺
がいつも吸ってるの(たばこ)頂戴。」
と言われたり、支払いで小銭を投げるよ
うに渡されたりと癖のあるお客様が多く、対応には正直困りました。

それでも何とか初日を終えると、「明
日もこの時間から出勤だからよろしく。」
と店長から一言。翌日・出勤2日目は何
とかこなしましたが、イロイロと疲れが
溜まり、3日目はどうとう欠勤してしま
いました。

休みを挟んで、本来の夜のシフト(17:
30～22:00)で働くことになりました。

ところが、夜勤初出勤にも関わらず、
いきなり「夜勤は夜勤のやり方があるん
だよ(笑)」と言われ混乱(時間帯で対
応が違う?)。ほかにも「お前まだそん
なことも習っていないの?」「お前それち
ゃんと箱にバーコードついているべ。よ
く見ろやバカ。」「何やってんのよ、お前。」
などと暴言をはかれる始末。

ちなみに後日聞いた話ですが、私が入
る前にアルバイトで採用された3人は1
週間で「蒸発」したそうです。

そんなこんなありながらも、ある程度
夜勤に慣れてきた頃、社員さんがなんの
ミスもしていない私を、勘違いからいき
なり叱り出しました。事情を説明し、事
なきを得たのですが、謝りもせずに立ち

去って行き、ショックや驚きを通り越して怒りがわきました。

今までのこと也有って、もうやってら
れないと退職を願い出ましたが、「保留
で」と言われ(かなりの人手不足である
ことも関係していると思います)、その後、店長とも話し合い「社員さんたちにはちゃんと指導をしたから」と言われ働き続けることにしたものの、態度が改善されたのはいつときだけで、結局またしても身に覚えのない叱責を受け、もう限
界だと思いこの店を辞めることにしました。

《コラム》困ったときは専門機関に相談を

アルバイトで困ったときには、専
門機関に相談してみると有効です。ハードルが高く思われるかも
りませんが、誰かに相談するとい
うのは就職してからも大事な力で
すし、困ったときのためにこそ専門
機関はあるのです。

相談先としては、例えば、北海道
労働局の相談窓口、日本司法支援セ
ンター(法テラス)、そして地域の
労働組合などがあげられます。

労働組合といえば、会社単位で組
織された労働組合がイメージされる
かもしれません、労働相談の窓口
を設けている組合が地域には少なく
ありません。ちなみに私たちが日ご
ろお世話になっている労働組合の一
つが、札幌地域労組(<http://www>.

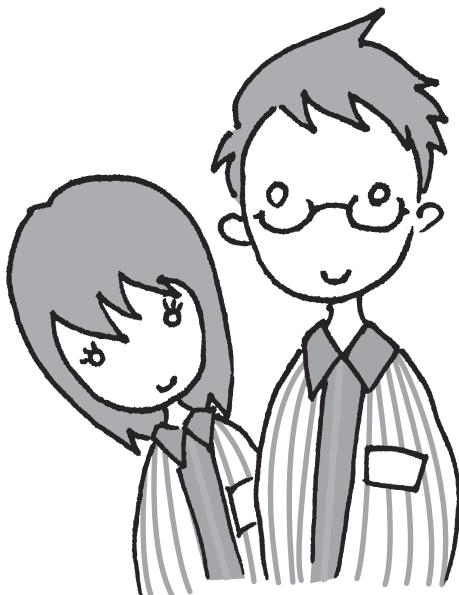
infosnow.ne.jp/~sgu/ です。

困った労働者の「駆け込み寺」的な存在でもある札幌地域労組では、「解雇された」「給料未払い」「退職を要求されている」「嫌がらせを受けている」、「派遣で働いているが将来的に不安がある」などの様々な問題に対応するほか、組合づくりにも力となってくれます。

* * *

大学を卒業して仕事に就いてからもいろいろなトラブルが待ち受けている。もしいま現在何か困っていることがあるならば、将来の「予行演習」という意味も含め、相談してみるのはどうでしょうか。

その際、事実経過や何に困っているのか、どうしたいのかをメモにでもまとめておくと話もスムーズに進みます。



調査を通じて感じたあれこれ

今回の調査を通じてあれこれ考えてみました¹⁸。

ただし、労働法を駆使した対応策についてはすでに『白書2011』にまとめているし、政策的な課題をまとめるのは能力不足という事情もあり、私たちの関心事である教育費問題と、労働組合についてもう少し考えてみました。

1. 教育費問題を考える

わが国では教育費が非常に高いです。現在大学生の初年度納付金は国立では80万超¹⁹、私立では130万円超²⁰にも及びます。

たしかに、学生が大学に通うことを金銭的に補助してくれる「奨学金制度」というものがあります。

しかしながら、日本の奨学金制度は、借りた分だけ返すという「貸与型」の仕組みになっており、しかも、無利子だけでなく有利子タイプが増えています。平成10年度には50万人だった奨学金利用者

は平成24年度（見込み）には134万人²¹となっています。またその内訳も、無利子が38万人、有利子が96万人と有利子の比率がかなり高くなっています。

有利子で最大額を借りた場合には次の金額になります。

入学時別増額 50万円 + 1ヶ月12万円 × 4年間 (48ヶ月) = 総額626万円

こうした多額の借金（奨学金）を返すことができないという問題がいまひろがっています²²。

正規雇用での就職率が低下し、非正規雇用での就職が増えていることなどが背景にあるようです。

このような中で、日本学生支援機構は、奨学金の返還を3か月以上延滞した場合、個人情報機関に通報することを発表しました。もし通報されるとクレジットローンが発行されなかつたり利用が止められたり、ローンが組めなくなったりし

¹⁸ その際、橋木俊詔（2006）『格差社会 何が問題なのか』岩波書店（新書）、濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会』岩波書店（新書）、湯浅誠ら（2009）『若者と貧困 いま、ここからの希望を』明石書店などに学びました。

¹⁹ 文部科学省「平成22年度 国立大学の授業料、入学期料及び検定料の調査結果」によれば、授業料535,800円、入学期料282,000円、検定料17,000円である。http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/houjin/1293385.htm

²⁰ 文部科学省「私立大学の平成23年度 入学者に係る学生納付金調査」によれば、授業料857,763円、入学期料69,481円、施設整備費187,007円である。
http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shinkou/07021403/1318332.htm

²¹ 日本学生支援機構（<http://www.jasso.go.jp/>）を参照。

²² 『朝日新聞』連載（奨学金という名のローン）2012年7月6,13,20日朝刊を参照。日本学生支援機構の調査によると奨学金を返せなくなった理由は「収入が減った」が61.1%、「支出が増えた」が15.1%となっており、また返還が6ヶ月以上滞っている人の約9割が、年収300万円未満であるという結果になっています。返還猶予など対策も設けられているとはいえ、不十分だと思います。

ます。さらにその情報は5年間消えないようになっています。

日本は政府が教育にかけるお金が少ない国だといわれています。

高等教育に関しての公財政支出割合は33.3%、私費負担割合は66.7%で、OECD（経済開発協力機構）の平均である68.9%、31.1%に比べ、日本は家庭に負担させる教育費が非常に高くなっています²³。

このような事態に対して、教育費負担を軽減していくことが求められるわけですが、奨学金の「給付型」への転換や学費免除の拡大は急ぐべきではないでしょうか。

のことによって家庭の経済的事情によって大学進学（あるいは高校進学）を諦める必要が無くなります。また、アルバイトに追われることなく、学生が自らの本分に時間を使う客観的な条件が整うのではないでしょうか。

2. 労働法や労働組合が身近になるには

アルバイト先でのいろいろなトラブルなどをみてきました。

教科書的にいえば、こうした場合、職場のみんなで話し合い、労働組合を結成し、労働法を駆使しながら、少しでも良い職場になるように使用者に働きかけていくという方法があることは参考文献などから学びました。

しかしながら、そうは言っても、そういう権利を主張するのは難しいと思います。「どうせいつか辞めるのだから」「みんなが頑張っている中、自分だけ権利を言うのは」「自分が我慢すればいいだけ」「波風立てたくない」「働かせてもらっているのだから」「そういうの面倒だし」「権利を主張したら職場に居づらくなるのではないか」「クビになつたら困るし」などなどの理由から、権利行使しようと思わない／思えないという意見が（いろいろ勉強してきた私たちを含め）学生の大半だと思います。

どうせ一生続ける仕事ではないと思っていることも背景にあると思います。

今回、自分たちで職場を変えていくというイメージがなかなかわからず、どうすればよいのか思うような回答が得られませんでした。ここでは、労働組合について教科書的にまとめ、今後の課題したいと思います²⁴。

労働者に認められている権利

日本国憲法第28条「勤労者の団結する権利および団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する」にあるように、労働者には3つの基本的な権利が保障されています。

1つ目は「団結権」という労働者が労働組合を結成して運営する権利。

²³ 文部科学省「教育指標の国際比較（平成23年版）」より。

http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/data/kokusai/1302640.htm

²⁴ 『白書2011』では札幌地域労組の書記長の鈴木さんから様々な話を聞いています。あわせて参照してください。

2つ目は「団体交渉権」という労働組合が経営者と交渉する権利。労働組合が会社に対して交渉を申し入れたとき、会社はこれを拒否することはできません。この交渉に応じなかった場合は「不当労働行為」として会社は処分されます。

3つ目は「団体行動権(争議権)」です。団体交渉しても会社の経営者（使用者）が応じてくれなかつた場合などにストライキなどの争議をおこなう権利のことです。

ここで、労働組合の根拠となっているのが、1つ目にあげた「団結権」です。しかし、なぜ労働者に団結する権利が認められているのでしょうか。

労働組合の必要性と役割

労働者側から考えれば、低賃金や悪い労働条件など気に入らない会社に無理して就職する必要もないし、逆に使用者側からすれば、雇いたくない労働者を雇う必要ないというように、労働者と使用者は対等であるといわれます。しかし、実際はどうでしょうか。

労働者側からすると、どんなに労働条件が悪くても、働いて賃金を得なければ、生活することができないわけです。これでは労使対等とは言えません。

だからこそ、立場の弱い労働者は団結して数の力で大きくなり、使用者と対等になる権利が保障されているのです。労働組合の必要性はそこにあります。

また労使が対等になるということは、会社にとってもメリットがあります。使

用者と対等になることで、労働者は会社の不正などに対して意見を言うことができるようになるわけです。また労働者が働きやすい環境は、人材の確保という点でも会社にとってもプラスに働くでしょう。

ひとりひとりではできないことを、労働組合を結成することで実現する。働くものの雇用と生活を守る、これが労働組合のもっとも大切な役割であり、労働者に団結する権利が認められている理由です。

労働組合は、意思さえあれば誰でもつくることができます。また結成が無理なら、誰でも加入できる地域労組・ユニオンもあります。

ただし、労働組合という手段にたどりつく前に、まず私たちが、職場で起きている問題に対しておかしいと思う感覚やさまざまな知識が必要なのではないでしょうか。

あわせていえば、労働組合を結成したからと言って、すべての要求がすぐに実現されるわけではありません（もちろん法律違反など、ケースにもよりますが）。会社とねばり強く交渉を重ね、緊張感をもった労使関係を築いていく地道な取り組みが必要になってきます。

シュウカツやキャリア教育の中に労働法や労働組合を学ぶ機会を

そうはいっても、私たち学生が知識を得る機会は少ない（もっといえば、ないか、ごくわずかである）のが現実です。

いろいろな機会で、とりわけ私たちに関わる「場所」でいえば、キャリア教育が行われている「大学」で、この問題が扱われる必要があるのではないかでしょうか。

現状でのキャリア教育は、就職するまでの支援に重点が置かれ、こうした知識を得るには不十分です。先日報道された大学生の進路状況にも示されるとおり、若者の雇用は非常に厳しく、そもそも仕事に就けなかったり、仕事に就いても非正規が少なくありません(文部科学省「学校基本調査(平成24年度・速報)」)。

こうした状況を考えても、社会に出る一歩手前の大学で、労働者としての権利を学ぶ機会を設ける必要があるのではないかでしょうか。強くそう思います。

大学側が行うのはもちろんのこと、実際働いているOBの方との交流、あるいは、労働組合の方を呼んで学生との交流を積極的に図ることが考えられるのではないでしょうか。字面だけの知識にとどめず、「生」の声、「現場」の声で教えていくことが大事だと思います。

ただし労働組合の活動が、若者に知られていないのも現実です。私たちも、ゼミの活動を通じてその存在や活動を初めて知りました。

私たちも自ら、いまの社会や労働現場はどうなっているのか、どうすれば問題を解決できるのか積極的に考え、行動することが大事だと今回の白書の作成を通じてあらためて感じました。



資料 労働組合の方々をお招きしての合宿の風景

資料 集計結果一覧表

単位：人、%

| | | | |
|------------|------------------|------|-------|
| 所属 | 1部 | 347 | 100.0 |
| | 2部 | 292 | 84.1 |
| | | 55 | 15.9 |
| 学年 | 1年 | 347 | 100.0 |
| | 2年 | 96 | 27.7 |
| | 3年 | 100 | 28.8 |
| | 4年 | 102 | 29.4 |
| 性別 | 49 | 14.1 | |
| | 男性 | 347 | 100.0 |
| | 女性 | 205 | 59.1 |
| 通学形態 | | 142 | 40.9 |
| | 自宅（実家）から | 346 | 100.0 |
| | 自宅外 | 263 | 76.0 |
| 仕送りの有無 | | 83 | 24.0 |
| | はい | 82 | 100.0 |
| | いいえ | 59 | 72.0 |
| 現在のバイト実施状況 | | 23 | 28.0 |
| | 行っている | 347 | 100.0 |
| | 行っていない | 296 | 85.3 |
| バイト実施曜日 | | 51 | 14.7 |
| | 平日・土日祝日ともに | 289 | 100.0 |
| | 平日のみ | 239 | 82.7 |
| | 土日祝日のみ | 32 | 11.1 |
| 勤務期間 | 日雇い仕事をたまに | 10 | 3.5 |
| | | 8 | 2.8 |
| | 3ヶ月未満 | 295 | 100.0 |
| | ～6ヶ月未満 | 71 | 24.1 |
| 入職の経路 | ～1年未満 | 48 | 16.3 |
| | ～1年6ヶ月未満 | 47 | 15.9 |
| | ～2年未満 | 60 | 20.3 |
| | ～3年未満 | 20 | 6.8 |
| | 3年以上 | 26 | 8.8 |
| | | 23 | 7.8 |
| | ※複数選択 | 294 | 100.0 |
| | アルバイト情報誌やインターネット | 185 | 62.9 |
| | 大学からの紹介 | 3 | 1.0 |
| | 友人・知人からの紹介 | 78 | 26.5 |
| | その他の掲示 | 14 | 4.8 |
| | その他 | 7 | 2.4 |
| | | 7 | 2.4 |

| | | | |
|--------------------|--|---|--|
| | | 295 | 100.0 |
| 現在の仕事を選んだ理由（複数回答可） | ア. 給与（時給／日給）がよい イ. 働く時間の都合がよい ウ. 通うのに都合がよい、通いやすい エ. 職種・仕事内容を重視した オ. 友人・知人がすでに働いていた カ. その他 | 98 132 163 63 52 7 | 33.2 44.7 55.3 21.4 17.6 2.4 |
| 雇用形態（職場での呼称） | アルバイト パート 契約社員 派遣 日雇い その他 ※複数選択 | 276 6 1 2 4 3 3 | 93.6 2.0 .3 .7 1.4 1.0 1.0 |
| 賃金・労働条件の示され方 | 契約書などの書面 口頭での説明 とくに何もなかった 覚えていない | 171 91 18 13 | 58.4 31.1 6.1 4.4 |
| 月の労働日数 | 9日以下 10～14日 15～19日 20～24日 25日以上 | 42 105 104 40 3 | 14.3 35.7 35.4 13.6 1.0 |
| 週の労働時間 | 10時間未満 10～20時間未満 20～30時間未満 30～40時間未満 40時間以上 | 43 145 73 23 11 | 14.6 49.2 24.7 7.8 3.7 |
| 一日の労働時間 | 4時間以下 5, 6時間 7, 8時間 それ以上 日によって異なる | 81 148 28 11 27 | 27.5 50.2 9.5 3.7 9.2 |
| 働いている時間帯（複数回答可） | 早朝 早朝を除く午前中 昼から夕方ぐらいまで 夕方から夜にかけて 22時以降24時まで 24時以降 日によって異なる | 31 32 57 207 44 33 33 | 10.5 10.8 19.3 70.2 14.9 11.2 11.2 |

| | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|-----|-------|
| | | 295 | 100.0 |
| 現在の労働時間に対する評価 | もっと長くしたい | 37 | 12.5 |
| | いまぐらいでよい | 224 | 75.9 |
| | もっと短くしたい | 34 | 11.5 |
| バイトにともなう学業への支障の有無 | よくある | 295 | 100.0 |
| | ときどきある | 37 | 12.5 |
| | とくにない | 121 | 41.0 |
| | | 137 | 46.4 |
| 賃金の支給形態 | 時給制 | 295 | 100.0 |
| | 日給制 | 291 | 98.6 |
| | | 4 | 1.4 |
| 時給額 | 710円未満 | 281 | 100.0 |
| | ～750円未満 | 64 | 22.8 |
| | ～800円未満 | 64 | 22.8 |
| | ～900円未満 | 62 | 22.1 |
| | ～1000円未満 | 55 | 19.6 |
| | 1000円以上 | 15 | 5.3 |
| | | 21 | 7.5 |
| 時給額（「家庭教師・塾講師」を除く） | 710円未満 | 262 | 100.0 |
| | ～750円未満 | 62 | 23.7 |
| | ～800円未満 | 64 | 24.4 |
| | ～900円未満 | 62 | 23.7 |
| | ～1000円未満 | 54 | 20.6 |
| | 1000円以上 | 15 | 5.7 |
| | | 5 | 1.9 |
| 交通費の支給形態 | 全額支給されている | 291 | 100.0 |
| | 一部だけ支給されている | 53 | 18.2 |
| | 支給されていない、あるいは、「賃金に含む」と説明されている | 43 | 14.8 |
| | 交通費はかかるない | 59 | 20.3 |
| | | 136 | 46.7 |
| 現在の時給額（日給額）への満足状況 | 満足している | 289 | 100.0 |
| | 満足していない | 174 | 60.2 |
| | | 115 | 39.8 |
| 妥当だと考える時給額（「家庭教師・塾講師」を除く） | 710円未満 | 105 | 100.0 |
| | ～750円未満 | 9 | 8.6 |
| | ～800円未満 | 31 | 29.5 |
| | ～900円未満 | 41 | 39.0 |
| | ～1000円未満 | 12 | 11.4 |
| | 1000円以上 | 12 | 11.4 |
| 現在の時給額と、妥当だと考える時給額との差（「家庭教師・塾講師」を除く） | 25円未満 | 103 | 100.0 |
| | ～50円未満 | 10 | 9.7 |
| | ～75円未満 | 34 | 33.0 |
| | ～100円未満 | 21 | 20.4 |
| | ～150円未満 | 13 | 12.6 |
| | 150円以上 | 14 | 13.6 |
| | | 11 | 10.7 |

| | | | |
|-------------------------------|-----------------|-----|-------|
| | | 281 | 100.0 |
| 月の平均的なアルバイト収入 (税込み、交通費は除く) | 2万円未満 | 15 | 5.3 |
| | ～3万円未満 | 24 | 8.5 |
| | ～4万円未満 | 36 | 12.8 |
| | ～5万円未満 | 44 | 15.7 |
| | ～6万円未満 | 48 | 17.1 |
| | ～7万円未満 | 45 | 16.0 |
| | ～8万円未満 | 33 | 11.7 |
| | 8万円以上 | 36 | 12.8 |
| | | 290 | 100.0 |
| アルバイト収入の使途（複数回答可） | ア. 生活費 | 113 | 39.0 |
| | イ. 大学の授業料 | 36 | 12.4 |
| | ウ. 教材費や書籍代等 | 75 | 25.9 |
| | エ. 通学（交通）費 | 97 | 33.4 |
| | オ. 趣味・娯楽・交際費 | 251 | 86.6 |
| | カ. その他 | 18 | 6.2 |
| | | 335 | 100.0 |
| バイトでのトラブルや不満を相談できるひと（複数回答可） | ア. バイト先の上司 | 89 | 26.6 |
| | イ. バイト先のスタッフ | 147 | 43.9 |
| | ウ. その他の友人・知人・先輩 | 225 | 67.2 |
| | エ. 親 | 125 | 37.3 |
| | オ. 大学の先生 | 9 | 2.7 |
| | カ. その他 | 4 | 1.2 |
| | キ. とくにいない | 32 | 9.6 |
| | | 344 | 100.0 |
| 労働法・ワークルールの知識の有無 | よく知っている | 22 | 6.4 |
| | まあ知っている | 154 | 44.8 |
| | 知らない | 168 | 48.8 |
| | | 336 | 100.0 |
| 労働法等を知らなくて困った経験の有無 | ある | 22 | 6.5 |
| | ない | 314 | 93.5 |
| | | 344 | 100.0 |
| 労働法等に対する興味関心の有無 | 非常に興味がある | 42 | 12.2 |
| | 少しある | 204 | 59.3 |
| | 興味はない | 98 | 28.5 |

『学生アルバイト白書2012』を作成して

この白書は、ゼミ I とゼミ II そして大学院生の合同作業で作成しました。

ゼミ I の学生にとっては初めての作業であり、全てが大変でした。ゼミ II の学生も、作業こそある程度はできたものの、まだまだ勉強不足であることを痛感しました。

学生の感覚としても、アルバイトの意義を否定するものではありません。

ただ、高い学費の問題もあって、学業に支障が生じるような事態が生じていたり、あるいは、アルバイト先で様々な問題が発生しているのはなんとかしなければならないと思いました。

もっとも、アルバイトでも権利がある、といつても、私たちがそれらを行使するのはとても困難です。

知識として労働法やワーカルールについて学んでおくことは非常に重要です。同時に、それを実効性あるものにするためにも、労働三権や労働組合について、より具体的に学ぶ必要があると思いました。

最後に、アンケートと聞き取り調査にご協力していただいた北海学園大学の学生のみなさん、そして労働組合のみなさんに、お礼を申し上げます。

ゼミ I：池津 菜々、橋本 大輔、千葉 雅己、石橋 飛鳥、八木橋 涼、
角丸維央利

ゼミ II：上野 拓哉、松倉 寛、佐藤 優、塚田 州彦、柴田 知郁
大学院生：澤田まりや

北海学園大学

学生アルバイト白書 2012

2012年10月発行

川村雅則ゼミナール

連絡先

TEL 011-841-1161(内2744)
masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp