

北海学園大学

学生アルバイト白書

2016



川村雅則ゼミナール

2016年12月

はじめに

今年で6冊目になる『白書』の構成は以下のとおりです（例年とほぼ同じ構成です）。

第1章 聞き取り調査によるアルバイト事例

毎年の講義（労働経済論）では、グループをつくって、アルバイトの聞き取り調査を受講生にさせています。仕事に関する聞き取りの練習を兼ねているので、聞き取りの対象は、問題のあるアルバイトにとくには限定してはいません。1部と2部をあわせて100超の事例が集まりました。その中から、10余りをピックアップしました（事例1～11）。

あわせてゼミでも、20件ほど集めさせてそのうち9件（事例12～20）を掲載しました（合計20事例）。

第2章 鈴木さんに聞いてみよう、労働組合ってどうすごいですか？（2016編）

学生バイトにみられた諸問題を労働組合ならどう解決するか。講義（「団結剣」講座）でもお世話になっている札幌地域労組を訪問し、副委員長の鈴木一さんから学びました（2016年8月）。その記録です。

第3章 飲食店アルバイト アンケート調査の結果

今年は、飲食店で働く学生、あるいは、過去に飲食店で働いていた学生を対象にアンケート調査を行いました。

第4章 創作論2016——「労働基準法」「アルバイト」で短歌を詠む

昨年に続き、人文学部の田中綾先生（綾センセ）とのコラボ企画。綾センセの講義受講者が労働基準法の条文やアルバイトを歌に詠みました。

まとめに代えて

資料 飲食店アルバイト調査の調査票と結果一覧

学生アルバイトをめぐる問題が社会でひろく認識され、教育機関の取り組みも少しずつではありますが、ひろがってきているように思います。

政府も、若者に対する労働教育の必要性を主張しています（例えば、厚生労働省「過労死等の防止のための対策に関する大綱」）。労働条件の整備は教育だけでなんとかなるものではない（法制度による規制が必要である）ことを確認した上で、各地の取り組みに貢献したいと思います。

なお、今年から、調査の対象は北海学園生に限らないことにしました。結果的には今年も北海学園生が中心となってしまいましたが、今後は、多くの大学に取り組みをひろげていきたいと思います。

川村雅則（北海学園大学教授）

第1章 聞き取り調査によるアルバイト事例

事例1

僕は以前パン屋のバイトをしていました。スーパーに貼ってあった募集チラシがきっかけです。

時給は最低賃金と書いてありました。作業内容はレジ打ちのみ。勤務時間は、17時から22時までの5時間で、シフトは週2回～3回ほどで、シフトの希望は月の中旬までに提出することと書いていました。

契約書はしっかりと把握し保管しています。面接のときに疑問だったのが、時給の具体的な金額が説明されなかったことです。ですが、お金のことに関して聞くのも凶々しいかなと思い、口には出さなかったです。

実際に働くようになると、労働条件が守られていませんでした。その日に焼いたパンはその日のうちに売らないといけませんが、どうしても売れ残ってしまう時があります。そういう時はいくつかのパンを袋詰めにして値段を下げて売るので、売り切れるまで帰れないという変な規則がありました。この規則のせいで、勤務時間は22時まではずなのに売れ残っていると残業をさせられていました。しかも残業した分の給料が全く払われていませんでした。

他にも不満に思った点は幾つかあって、まず一つが17時から店員の入替わりの際に年配の人が細かい文句などを言うことです。

二つ目に、18時～19時頃は客が混む時間帯であったため、レジ打ちが大変だったことです。一人体制なので客を待たせてしまったことが何回もありました。中には、列がなかなか減らないためにクレームを入れてくる人達もいました。

忍耐が必要で2ヶ月ほどで辞めてしまいました。このバイトは絶対誰にも薦めません。

事例2

私は以前にお寿司屋でアルバイトをしていました。このバイトを始めたきっかけは、時給が良いことと、自宅から近いからでした。時給は22時までが765円でそれ以降は920円まで上がります。シフトは週3～5日程度で、月末になると、入れない日をシフト希望の紙に記入して提出。社員が翌月のシフトを決めていました。

業務内容は、サイドメニューの提供で、勤務時間は複数あり、17～23時、20～23時、11～21時（3～10時間ほど）でした。6時間を超える場合は1回の休憩が、10時間の時は2回の休憩が与えられるという内容でした。

職場は平日だと2～3人、休日になると3～4人で仕事を回していました。繁忙期には最大5人体制になります。

問題が幾つかあり、一つは、当初、説明されていたのは23時までの勤務のはずが、実際に勤めてみると0時を超えることが多々あり、更に、アルバイトの自分たちは清掃をしているのに、社員の方たちは事務所で談笑しながらくつろいでいるという現状がありました。

また、職場では業務用の洗剤を使ったり、高温の油を扱うことがメインなのでエプロンや長靴が必須になるのですが、社員の方に何度言っても代わりのものを用意してくれませんでした。

そして、休憩に関しても、休日はおろか平日ですら、入るのは難しく、さらには、お盆やきたえーるでのイベントなど

にも影響を受け、一か月間、勤務中に1度も休憩に入れないこともありました。

勤めて一年を過ぎた頃、アルバイト側から、営業終了後の清掃のことや休憩のことなど様々な不満を社員の方に少し強めに伝えたところ、どうやら他のお店でも同じような意見が上がっていたらしく、上の方で会議になっている、とのことでした。

結果、お店ののれんを下げる時間の徹底や社員の方たちがしっかり清掃を手伝うこと、必要な道具などアルバイトからの要望には早く応えること、休憩はしっかりとらせることなどが決定しました。

もともと、三か月ほどはそれらが守られていたのですが、店長や副店長の配置換えでまた守られなくなったのでその時にこのアルバイトを辞めました。

事例3

私は大学1年の3月からパン屋で働いています。仕事の内容は主にレジ打ちですが、5つあるレジのうちどこにつくかによって、袋の補充やパンのスライス、量り売りのパンの販売など、ほかの仕事も割り当てられます。また、閉店までのシフトの日は掃除や洗濯もします。

勤務は、だいたい週3日から4日、時間は、大学の講義がある日は17～21時、講義がない日は11～18時か12～21時が勤務時間です。シフトは2週間ごとに希望を出して決定します。働けないといった日や時間は必ず守ってくれるし、急用で休みが欲しいときもできるだけ対応してくれます。

研修期間はなく時給は最初から800円です。交通費は、定期券がないとき（長期休暇期間）だけ出ます。制服は無料の貸し出しですが、やめる際のクリーニング代は自腹と聞いています。また、普段はそれぞれが持ち帰って自分の家で洗濯

をします。

以前は家庭教師のバイトをしていましたが、教え子の卒業を機に、別の仕事をしようとインターネットで今のバイト先を見つけました。

時給が800円以上で、大学から通いやすくて、バイトの終了が21時と早かったので選びました。面接のときに契約内容の説明があり、契約書と誓約書をもらいました。

職場は優しい人がほとんどです。ただ、人によって掃除の仕方やパンの包み方などが違い、その人がいるときにはこうしないといけないということがあり、そこは少し面倒です。自分のやり方に固執している人が何人かいて、それぞれのやり方に合わせないと怒られます。

他に不満なことは、契約書や募集情報、シフトにも21時までの勤務と書いてあるのに、実際は、21時半近くなるのがほとんどであることと、退勤前にゴミを捨てるに行くのですが、この時間は時給に含まれないことです。

事例4

登録制のイベントスタッフのアルバイトをしています。友人から誘われて始めたもので、2年ほど続けています。契約書は貰っていません。

シフトは基本、申請制で、仕事の募集のメールや電話がきて、自分に都合の良い日があれば、返信することでその現場の仕事ができる、という仕組みになっています。イベントやコンサートの都合上、募集内容が土日に集中しています。

時給は、現場によって変わりますが、基本800～850円となっています。また、現場によっては交通費が支給される場合もあります。給料日は月2回に分かれており、1～15日までの給料が同月の25日、16～末日までの給料が翌月10日に

振り込まれます。以前、3日分働いたのに2日分の給料しか振り込まれていなかったことがありました（連絡すると振り込んでくれましたが）。

仕事内容は、イベントやコンサートの運営・設営が中心です。

具体的には、設營業務であれば、ステージの組み立てや椅子の設置、フェンス運び、物販用テント組み立てといった肉体的労働的なものから、ポスター張りや、パンフレット配布などの軽作業もあります。どの仕事をするかは当日になるまでわかりません。運營業務であれば、会場の案内やチケット・持ち物検査、待機列の整列、さらに、コンサート業務では、ステージ転換の補助をすることもあります。

労働時間も現場によって変わってきますが、コンサートであれば10～12時間くらいです。基本、休憩は1～2時間ほどあるのですが、休憩が全くないこともありました。

不満といえば、深夜労働の割増賃金が適応されていないことと、バイトの終わる時間が明確ではなく、予定よりも長い時間の勤務を強いられる場合があります。

事例5

私は、家の近くにあるという理由でコンビニでアルバイトをすることに決めた。

仕事のおおまかな内容は、レジ業務や商品前陳、掃除、品出し、検品などです。シフトは自分が入りたい時間帯を一週間ごとに記入します。テスト休みや旅行休暇は比較的とりやすかったです。

時給は最低賃金で、求人情報には昇給ありと記載されていましたが、一年たっても変化はしませんでした。契約書はもらいました。

初日からカウンターに立たされ、仕事

を教わりながら働きましたが、仕事が遅くごちない状態でした。当初は覚えることがたくさんあって慣れるまでは大変でしたが、働き始めて3か月ほどたった頃には余裕が出てきました。

新人のときは、商品を落としたり頼まれていない飲み物を作ったりと失敗が多く、お店に損失を与えてしまいました。発生した損失はすべて自分で賄う、つまり、買い取りを行わなければならなかった。店長にそう言われたときにはもちろん不満だったけれども、新人で反論もできず頷くしかなかった。

働いていたころは当たり前感じていたが、辞めた今となっては、不可思議に感じることは他にもあります。それはサービス残業です。勤務時間が過ぎたらペットボトルや缶ジュースなど飲み物を補充しなければならないのですが、その分の時給は発生しませんでした。これは労働法に反するのではないのでしょうか。

また、5時間以上の連続勤務のときは最低15分の休憩時間が与えられることになっていたのですが、店が混んでいたら、休憩がとれなかったり、休憩中でも店に出て働かなければなりませんでした。

ただ、働いている人たちは皆優しい人で、仕事を教えてくれるときも丁寧で、楽しく働くことはできました。

事例6

私は居酒屋のホールスタッフとして働いています。時給800円で深夜割増、超過勤務による時間外手当などの制度はしっかりしています。勤務は週2日で1日6時間程度の勤務です。一ヶ月ごとに休みの希望を提出し、希望通りになることが多いです。金土に入らなければならないという規定もありません。

仕事内容は大皿の料理や飲み物を運んだり、お客さんの席への案内、会計です。

仕事は単純なのですが、一人に多くのことを要求され、すごく忙しいです。しかも、人間関係が悪くバイトの人の出入りが多くなっています。

私はまだこのバイトを始めて1年も経っていないのですが、自分より下に9人もバイトがいます。月に平均2人は辞めていっている状態です。そのため、仕事を理解している人が少なく、しわ寄せが私にきているということです。加えて、休憩時間をもらうことができなくて、6時間ずっと立ちっぱなしで仕事をするのが当たり前です。

この原因は、主に店長が気分屋で、すぐ機嫌が悪くなることです。新人にも容赦なく怒鳴りつけて、たくさんの仕事を振っていきます。私も初めの頃に体験しましたが、気持ちの良いものではありませんし大変でした。これが、バイトが定着しない大きな要因だと思います。

反面、バイト同士では仲が良く、フォローし合っています。わからないことやミスをしても助けてくれます。それでも辞めていく人は後を絶ちません。

人間関係も不満ですが、一番不満なのは、地下鉄で通っているのに終電で帰してくれない日のあることです。タクシーチケットを配布してくれるわけでもないのに帰ることができなくなり、友人の家に泊めてもらうこともありました。

そこまでいなくても、忙しいときは本当に終電ギリギリまで働かされるので、毎回ヒヤヒヤしながら仕事をしている状態です。次の日に影響があるのでこれはすぐにでも改善すべきです。

事例7

飲食店の厨房でアルバイトをしています。友人の紹介で働き始めて現在3か月経ちました。

私の仕事内容は、厨房での調理や清掃

です。社長やマネージャー以外の従業員はアルバイトやパートのみです。バイト先の雰囲気はよく、バイトの人たちで飲み会が開催されるほど、仲もとても良いです。さまざまな年代の人との関わり方や、言葉遣いなど、コミュニケーションを学んでいます。

勤務は週3～4日で、勤務時間は17時～22時の5時間です。残業もあります。残業代はしっかり支払われています。

時給は研修時が765円で、現在は780円です。昇給が不定期なのが不満です。1日200円の交通費が支給され、月の勤務時間が80時間を超えると5000円が支給されます。

シフトは半月ごとに発表されます。ただ、休み希望を出しているのに、出勤が強制されることがありました。また、シフトの発表されるのが前日なので、予定を立てられないこともあります。さらに、契約では週3日の勤務で土日は休みでしたが、現在では多いときは週5日の勤務で、土日も働くことがあります。

初心者にも働きやすい店だと思いますが、問題が幾つかあります。髪の毛を派手に染めると連帯責任でバイト全員の時給が下がることや、厨房の人員不足です。現在、厨房専属が私一人のみで、厨房の仕事ができるのは二人しかいません。そのためシフトが増えてしまいます。

一刻も早く人員を確保し、シフトを減らしてほしいと思います。

事例8

ラーメン屋でアルバイトをしています。アルバイト情報誌で見つけました。働き始めて2年半が経ちました。

仕事内容は主に洗い場、ホール、盛り付けです。職場の雰囲気はよく、働きやすい環境です。

時給は、バイトを始めたころは当時の

最低賃金720円から始まり、半年ごとの昇給でした。現在では930円になりました。しっかりと実力に合わせて昇給してもらえるので、とても良いと思います。

シフトは月ごとに出されます。休み希望は必ず通るので、問題ありません。週3日が基本で、私はかけもちでバイトをしているので、土日の昼11時～15時の4時間がほとんどです。

2年半の勤務で得たものは、言葉遣いや、周りの状況を判断する能力です。洗い場をしながらホールにも意識しなければならぬので、周りを自然とみる力が付いたと思います。

とても良いバイトなのですが、1つだけ問題があります。食器を壊してしまうと、壊した本人が弁償をしないとイケない点です。どんぶりは1個約1200円、コップなど小物は約200円と、高額なものもあります。アルバイトにここまでさせる必要はあるのかと感じています。

事例9

コンビニで働いています。仕事内容はレジと納品される商品の品出しが主になります。

勤務日数は週3から4日、勤務時間は22時から翌朝の7時までです。2店舗経営のコンビニで、駅前のA店、住宅街の中にあるB店のどちらかに出勤します。A店勤務だった場合は残業を覚悟することになります。残業代は出ません。

勤務シフトは一週間ごとに出されますが、店長のサボリ具合によっては、明日のシフトがわからないことも多々あります。また、出勤する曜日が固定されていないこともあって、一週間の予定が非常に立てにくい職場です。休み希望はほぼ聞き入れられることはなく、休みが欲しい場合は、従業員同士で話し合ってシフトの交代をしなければなりません。

賃金は、22時から5時にかけては深夜労働手当がつき、5時から7時は最低賃金です。交通費は、上限がありますが、出ます。この仕事はフリーペーパーの求人誌で見つけました。契約書と呼べるようなものは見たことがありません。

勤務時間帯の人員体制は2人です。深夜帯の従業員のほとんどが学生ということもあり、従業員同士の人間関係は良好といえます。

しかし、職場は慢性的な人員不足が続いています。というのもベテランや新人を問わず、従業員が「飛ぶ」からです。

「飛ぶ」とは、無断欠勤のことですが、飛んでしまった従業員のほとんどは、それ以降、職場に現れることはありません。

A店は納品される物や客が多く、労働密度が非常に濃い職場です。以前は夕方の時間帯に納品されていた雑貨や弁当などが深夜帯に納品されるようになったことにもよります。朝の7時までに全ての業務を終わらせることができる従業員は、ほとんどおらず、2時間前後のサービス残業は当たり前でした。加えて、出勤前には「働くための準備」というものがあり、出勤30分前には職場に入り、レジの現金チェックなど無賃労働をします。

このような労働環境で人が定着するわけもなく、多くの従業員は早い段階で辞めるか「飛ぶ」ことになり、2ヶ月もすれば新人教育を担当し、半年もすればベテラン扱いです。

労働環境の改善について店長と話し合いをしたこともありますが、「昔の従業員はみんな仕事を時間内に終わらせていた」といって改善されることはありませんでした。

事例10

私は、高校生のときからコンビニで働いていました。働いていた期間は2年3

か月で、時給は最低賃金でした。日によって昼間・夜とシフトは変わっていましたが、大体、週に12時間程度働いていました。アルバイトを始めた理由は学費を稼ぐためです。求人誌で見つけました。

主な仕事内容はレジ打ち・品出し・店内清掃などです。店内の業務は全般的に行うので、アルバイトとパートで仕事内容の違いなどはありません。

残業は無し、という内容で雇用契約を結びましたが、実際は、お店が混んでいるときに自分だけ先に帰るということはできません。これは高校生でも同じで、法律違反とされている22時を過ぎても、残業をすることは多々ありました。

タイムカードは本社が管理しているはずなので、法律違反なのはすぐばれるのではないか、と思っていましたが、実態はさらに最悪で、残業発生時でも22時になったら退勤登録をさせられるのです。退勤登録をしたら、再び仕事に戻ります。もちろん、退勤登録をしてしまっているので、システム上に残業の記録は残らず、サービス残業となります。これが法律違反だということは知っていましたが、クビになるのが怖くて言い出せませんでした。

職場の人間関係は悪く、オーナーや店長などは、長く勤めているパートには甘く、逆に学生のアルバイトには厳しかったです。昼間勤務のパートがやり残した仕事が夜間シフトの学生アルバイトに回され、終わるまで残業という悪循環が続いていました。

根本的な原因は人手不足で、アルバイトを雇ってもすぐに辞める人が多かったです。昼間に働くパートの人数を増やせば夜の勤務に持ち越される仕事が減り、アルバイトの残業も減らせるのに、と思いました。

事例11

私は某焼肉チェーン店でホールスタッフとして働いています。食品の配膳や接客が主な業務内容で、勤務時間は23時～翌5時までになります。

23時～1時くらいまでは忙しく、配膳や接客業務にあたります。1時ごろになると客足も途絶え、店も落ち着くため、清掃を始めます。フォークや食器をふいたり、調味料を回収していきます（パントリー業務）。3時頃になるとまた客足が増えるため、配膳、接客業務にあたり、その後は、またパントリー業務を行い、その後、締め（ピッチャーなどを清掃して保管すること）をして1日の業務が終了となります。

社内での業務連絡は、マイクとイヤホンがセットになったインカムで行います。

現在週に4日の勤務となり（休み希望は通ります）、6時間勤務ですが、休憩はあいだに10分×2回しかありません。22時～翌5時までの勤務の人は、30分の休憩があるようです。時給は1013円と、夜中なので割と高いほうだと思います。それ以外に交通費が支給されています（上限あり）。全部で毎月10万円位はもらえています。

残業代は支給されていません。毎回5時半くらいまで残っていますが、30分間の賃金は発生していません。

この仕事には友人の紹介で入りました。契約書は一度もらって読んだ後に、サイン、ハンコを押して返却しました。コピーなどはありません。

夜中の職場の人員は、夕方の半分で6人体制です。社員が2人、他はアルバイトになります。最低でも6人いないと回りません。ピークは2回あり、23時～1時頃、2時半～3時ごろです。

職場の人たちはみんな明るくやさしいです。わからないことがあったときはす

ぐに助けてくれます。みんな仲がいいのでとても働きやすいです。学生が多いのも働きやすさの1つです。

ただ不満なのは、夜中の人員不足です。7～8人は必要ですが現在6人で回しているの、かなり厳しいです。ほかには、インカムが古くて効かないことがあり、「聞こえてんの？」と高圧的な態度をとられることやインカムをつけている人全員に内容が聞こえてしまうため、怒られると内容が全員に知られるため精神的ダメージが大きいです。またキッチン作業のミスなのにホールスタッフが怒られることも不満です。

事例12

私は高校生の時、居酒屋で働いていました。もともと、高校から近かった系列店（ラーメン屋）で働きたかったのですが、居酒屋で働くことになりました。

ホール担当だったので、主な仕事は、お客さんから注文を受けるのと食事の提供、朝のホール清掃、キッチンの仕事でした。

シフトは基本的には週3日の希望で出していたのですが、人手不足で週5日になることが多かったです。シフトの決定は3、4日前に決まります。場合によっては前日に決まることもあります。1日当たりの勤務時間帯は、平日は午後5時から午後8時、土日は午前9時から午後8時までが基本です。休憩はありません。しかもお客さんが多くてお店が忙しいときには、残業させられることもあります。

給料は時給780円で交通費は出ません。高校生なのに、22時を過ぎることがありました。しかも、深夜割増、残業代は出ず時給780円のままでした。

面接は、口頭での説明で契約書はもらえませんでした。そもそもラーメン屋で働きたいといったのですが、一方的に店

を決められました。

人員は、基本、アルバイトが2人、時々昼間にパートが何人か出てきます。しかし、もう1人のアルバイトは勤務日数が少なく、実質1人で仕事をしていました。忙しいとお客様のクレームも多く、上司の機嫌も悪くなり、椅子を蹴ってくることもありました。他にも、本来は休日なのに宴会で人が増えた際には、店長から「出勤しろ」と言われたことがありました。

結局、このアルバイトは8か月で辞めてしまいました。このバイトで得たことは、多少のつらいバイトにも耐えられるようになったことです。

事例13

僕は今焼肉屋のホールスタッフで働いています。主な仕事内容は、お客様からのオーダー、注文とレジです。このバイトは家から近く、求人サイトから見つけました。

契約書は書面でもらっています。時給は求人広告には900円と記載されていますが、実際は850円でした〔面接で説明された？〕。交通費は、上限500円で支給されます。

勤務シフトは、1か月を前半と後半の2回に分けて、希望シフトを提出して決定されます。僕の勤務は、週3～4日で、時間は平均5～6時間です、時間帯は17時～23時の間が多いです。

お店の特徴としては、お客さんが多く忙しいです。人間関係は良好でコミュニケーションはとれています。

ただ、忙しいため仕事でミスした際はアルバイトの責任が大きいです。またお客様からクレームがあった際、人手不足のせいか、上司がアルバイトに怒鳴ることもあります。

他に不満としてあげられるのは、社員

さんがよく変わることです。結局、社員さんの管理が悪くて、給料が低いからです。そのため社員さんが辞めやすい環境にあると考えられます。

事例14

僕は居酒屋のホールスタッフとして働いていました。求人雑誌で見つけました。

仕事内容は、ホール、皿洗い、キャッチなどです。勤務は週5日で、勤務時間は、忙しくない日は、5時間で、忙しい日は7時間ぐらいで働いていました。忙しくない日は休憩をもらえますが、忙しい日は12時間働いても休憩をもらうことができませんでした。また週末には強制的にシフトが入れられていて、断ることはできませんでした。シフトは、月に2回に分けて希望を提出し、決めていました。

賃金は、最初の試用期間（勤務時間100時間未満）は780円、試用期間が終わったら850円となっていたのですが、100時間以上働いても昇給することはなかったし、深夜割増も支給されませんでした。交通費の支給もありませんでした。

職場の雰囲気は非常に悪く、忙しくなった時は社員同士の喧嘩が多かったです。

事例15

僕は、先輩の紹介で、居酒屋のホールスタッフとして働いています。仕事内容は、食べ物を運んだり注文を聞いたりすることです。

勤務は、週2,3回程度で、時間は、基本5,6時間ですが、忙しい日や人が足りていない日は、上がらせてくださいと自分から言わないと上がらせてもらえません。休憩はありません。

時給は830円で、交通費はありません。深夜の時間帯になっても深夜割増される

ことなく、何時間働いても830円のままで変わりません。さらに、タイムカードを切らされてから1時間近くサービス残業を強いられています。

職場の雰囲気は、いつも忙しいのでスタッフ同士がピリピリしながら働いていてとても息苦しいです。

事例16

私は、塾の講師をしています。生徒として通っていた塾から誘われてこのバイトを始めました。主に中学生、高校生を教えています。教科は決まっていません。

1コマ90分で、週に最低でも2コマは授業しています。その週ごとにコマ数が異なります。

賃金はコマ制で、研修期間にあたる24コマは800円で、それ以降は1コマ1000円です。昇給制度があり、最高で1500円もらえることになっています。

仕事環境は悪くなく、上司もいい人ばかりなのですが、困るのは、言うことを聞かない生徒とのコミュニケーションです。また、授業の準備時間には給料が発生しないことと、風邪をひいたときや用事が出来て急遽休みたいときは、代わりのバイトを見つけなければならないのは不満です。

事例17

私は中華料理屋さんのホールとして働いています。お店の店長が知り合いで、声をかけられました。

主な仕事はお客様に料理や飲み物を運んだり、接客、お会計です。

時給は最低賃金以下の750円で、勤務は週に3~5日、勤務時間は18時から24時までです。

シフトは一ヶ月ごとに自分の希望を提出します。基本的には、希望していない

日に入れられることはありません。このお店は有名なお店で、週末に関係なく忙しいです。ただ、ホールスタッフや店長さんがとても優しいので、働きやすいです。

不満があるとしたら、時給が最低賃金以下であるのと、22時以降は深夜割増がつくはずなのですが、それがついていないことです。よく聞く賄いも出ません。従業員さんはみんないい人たちなので辞めるつもりはないですが、欲を言うなら、もうちょっと時給を上げて欲しいです。

事例18

私は焼肉店でアルバイトをしていました。主な仕事内容は、肉野菜を切ったり、オーダーが入ったらそれを作ったり、次の日の仕込みをしたり、皿洗いをしたりして最後に調理場をきれいにするというものでした。友達の紹介で2015年の9月から働いていましたがもう辞めました。契約書は確かもらっていません。

勤務については、ほとんど週4日から5日で、時間は、17時から始まって（授業で遅くなる日は18時）、早く上がれるときは22時か23時で、遅いときは24時の設定でした。ただし、金曜と土曜の週末は閉店も遅くなり1時すぎまで残業で働いていました。

給与は時給830円で、試用期間はありませんでした。深夜割り増しや残業代は出ていました。昇給は、店長に申請して認められれば20円ずつ上げてもらえるらしいのですが、1年以上勤務しないと無理だそうです。交通費は支給されませんでした。仕事上のミスで賃金が引かれることはなかったです。

職場の人間関係はキッチンとホール両方ともよかったです。ただ店長が人として最低でした。色々と厳しくて、よく怒ったりしてました。あと、アルバイトの

休み希望があまり通らなかったことです。

仕事は辛かったけどお金をたくさん稼げたり他の大学の人と仲良くなれたのは良かったです。

事例19

去年の9月ごろから家の近くのコンビニでアルバイトをしています。主な仕事の内容は、レジ打ち、品出し、発注などのコンビニ業務全般です。

求人募集をみて応募しました。契約書は契約時にもらっています。基本の勤務時間は5時間ですが、長いときは12時間働くこともあります。給料は最低賃金ですが、深夜割増は支給されます。8時間以上働いたときの残業代も出ます。

店長や他のアルバイトの人が優しく、人間関係には困っていません。

ただ不満は、やはり給料の低さ、ミスをした場合は支払いをさせられること（自腹制度）、オーナーの態度が悪いなどがあげられます。休みの希望に関しては、事前に報告をしたら通りますが、テスト期間の休み希望は通りません。これらは、改善をして欲しいと思います。

事例20

私は今年の6月ごろから3カ月ほど大型店直営の花屋でアルバイトをしていました。

アルバイトを始めたのは、生活費を全て自分で賄う必要があったからです。勤務は週に4～5日で、授業を優先したシフトにしてもらってました。勤務時間は曜日によって異なりますが、基本は3時間勤務です。ただ、人が足りないときは6時間にも変わることもあり、休みの希望を出しても却下されることが多かったです。面接の時に、火曜日は休みにして欲しいと伝えましたが、それも却下され

てしまいました。

時給は764円の最低賃金です。

辞めた理由は、まず、シフトの融通が全くと言ってよいほど利かないことです。その他には、制服が自腹だったり、給料と仕事の量が釣り合っていないなど辞めたいと思った理由はいくつもありました。

契約書ももらっていませんでした。仕事の内容は、レジ、花の点検・品出し・お客さんの注文通りに花を作るなどがありました。他には来店者数を数えたり、全部の仕事がその日に終わらずに残業す

ることもありました。二人で営業が基本だったのですが、人手不足で大変でした。

また、具合が悪く出勤が難しいと判断し、休みの報告をしたのに、次の日に、別の社員さんに「なんで報告しないんだ」と怒られたこともありました。その社員はいつも怒っていて、お客さんがいるときでも従業員に大声で怒鳴るため、お店の雰囲気が悪くなるが多かったです。

唯一接客の仕事が楽しかったですが、正直今では辞めてよかったと思っています。



第2章 鈴木さんに聞いてみよう、労働組合ってどう すごいですか？（2016編）



労働組合事務所にて終日学習会。右端が講師の鈴木一さん

労働基準法

（労働条件の決定）第二条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

労働契約法

（労働契約の原則）第三条 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

労働条件は労使が対等の立場で決めるべきものであり、労働法はそのことを要請している。

もっとも、そうは言われても実際にはその実現は難しい。無理（絶対無理）です！と答える学生がほとんどだと思ふ。それが職場の現実、労使関係の現実だ。

だからこそ、労使が対等で労働条件を決めている職場もあることをリアルに見せることが必要である。今年もそれを札幌地域労組の鈴木一さんをお願いした。

今年は、あいだに昼食会をはさんで、午前中から夕方までびっちり勉強をした。ここに掲載したのはこちらで編集した要約版である。また鈴木さんのお話のうち、過去の白書に掲載されている事例も割愛した。あわせて参照されたい。

〔川村〕

◆はじめに

○働く人たちの無知



働く人たちが自らの権利を知らない悲しい現実

私は、労働組合で様々な内容の労働相談に乗っていますが、働く人たちの多くは、自分たちの権利を全く知りません。だから、権利を侵害されているにもかかわらず、「これは仕方がないだろうな」とあきらめていたり、もしくは、我慢ができなければ辞めてしまう事例が多いです。

そして、会社を辞めてから相談してくるケースが多い。会社を辞めると心が自由な状態になるんでしょうね。でもそのときはもうほとんどは手遅れです。助けてあげることが難しいです。どうしてもっと早くに相談してくれなかったのかと残念です。

大学の法学部を出ているような人たちでさえ、多くは権利を守る術を知らないのが現状です。それは、皆さんたち学生アルバイトにも言えることだと思います。

そもそも皆さんは、学生アルバイトと社会人としての就職を分けて考えているかもしれませんが、労働法では、どちらも労働者です。

例えば、有給休暇制度は聞いたことがあるかと思いますが、6か月以上勤務した場合に、10日間の有給休暇が取得できます。アルバイトのように少ない勤務時間の場合には、その分だけ日数は少なくなります。それでも、6か月以上働い

ていれば、嘱託職員とかアルバイト・パートなど、どんな名称で呼ばれていようが、関係ありません。有給休暇を取得する権利が得られます。でも学生で有給休暇を取得したことがある人はたぶん多くはありませんよね。

○労働条件の決定は労使対等で

最初におさえてもらいたいのは、労使は対等であるということ。

労働条件は、使用者が一方的に決めるものではありません。みなさんもそこに関わることができるのです。労働条件の決定における労使対等原則と言います。もちろん、実際のどこが対等なんだ！と思うでしょう。対等にする方法はこれから教えます。

それから、職場でどんな辛い目にあっても、泣き寝入りしないことです。世の中はもう、程度の差はあっても、ブラック企業だらけです。ブラック企業じゃないところに就職したいという皆さんの思いはわかりますが、でも、名の知れた会社や街のオフィス街にあるおしゃれな会社であっても、色々問題があります。

毎日楽しく働けるのが理想ですが、なかなかそうはいきません。だけれども、職場で起きる様々なトラブルに対処する方法を知っていれば何とかできます。

◆俺たちは奴隷じゃないっ！——立ち上がった若者たち

具体例を使ってお話しをします。消防車を製造している田井自動車という会社で酷使されていた若者たちが、「俺たちは奴隷じゃない」と立ち上がった事例です。この会社では、製造した消防車のほぼ100%を役所に納めています。でも実態は、とんでもないブラック企業でした。労働法も労働組合も知らなかった若者たちがそういう会社で立ち上がったの



田井自動車支部の経験はこちらの報告書を参照

です〔この事例は、「学校で労働法・労働組合を学ぶ（高校編）」に内容が詳しいので参照〕。

○求人票とは異なる給与辞令

この会社は職業安定所（ハローワーク）に求人を出しています。仕事を希望する人は、求人票に記載されている労働条件をみて、応募するわけです。

田井自動車の求人票にはこう書かれていた。まず給料は、基本給が18万から25万。月の平均労働日数は21.7日。

そして、ある労働者が実際に結んだ契約書にはこう書かれている。賃金が月額で18万9千円。先ほどの求人票はクリアしているから問題ありませんよね。ただ気になるのが、基本給とはどこにも書いていないことです。

さて、この条件で就職して実際に働き始めて、最初の給料日にもらった給与がトータルで19万1500円でした。

ところがその内訳をみると、基本給が7万1000円となっている。ハローワークから受け取った求人票には基本給は18万円以上となっていたのに、手渡された給



求人票とは異なる給与辞令が働き始めてから渡される
与辞令では、7万1000円となっている。10万円以上低いです。ただ、トータルの金額は19万なにかしです。おかしいと思うのだけれども、金額的にはクリアしているからまあいいかな、と自分に言い聞かせるわけです。

そもそもやっと正社員で就職できたことを考えると、職場で何か疑問に思うことがあっても、それを言うのは難しいですよ。

とくに就職して数ヶ月のあいだ——多くは、3カ月とか6カ月ですが、「試用期間」を置かれるのが基本です。試用期間中は解雇が原則として自由です。本来は、会社の解雇権は法的には厳しく制約されているのですが、試用期間中はかなりそこが緩いです。求人票と違うのはおかしいのではないかと会社に言えば、「君はうちが求めている人材ではない」と辞めさせられるおそれがあります。そこを知っていて、こうした労働条件の通知をしていくのが会社のずるいところです。

○長時間残業と、違法な固定残業制度

さて、給与辞令には、基本給に、職能給とか調整給などのほか、残業手当が6万3000円と書かれています。ここが重要なポイントです。

会社は「残業手当は残業しなくても付きます」と説明します。というのも、この会社は、繁忙期と閑散期があり、消防車の製造はとくに年度末が忙しいのです。なので、会社からそう説明されると、「残業をしなくても残業代が出るなら得なのかな」と思うわけです。

ところが問題は繁忙期の労働時間です。11月ごろから3月にかけて大変な忙しさになります。

ある社員の3月のタイムレコーダーから起こした数字を紹介すると、仕事の開始は、朝8時半です。ところが退社の時間は、連日夜中です。25時、つまり深夜の1時です。次の日は24時、その次の日も24時、さらに次の日は26時、つまり深夜の2時です。

ちなみに深夜の2時に仕事が終わっても、翌日はまた8時半から勤務です。一体何時間寝られるのでしょうか。家に帰って急いで飯を食べて、すぐに布団に入ったとしても、せいぜい2、3時間とか3、4時間でしょう。こんな働き方がずっと続きます。しかも問題は、こんな働き方でも残業手当が一銭も増えないことなんです。

ちなみに、フルタイムに働いて残業がなければ、月の労働時間は大体170時間くらいです。ところが彼のある月の時間外労働は186時間でした。つまり、1か月で2か月分を働くことになります。1日に置き換えると1日16時間労働です。それを連続して行うのです。ところが「残業手当は固定なので」と18万円の給料しか支給されないのです。

本来であれば、残業手当として2割5分増以上、加えて22時から朝5時までの

深夜割増が支給されるはずですが、なのにゼロ。ひどいですよね。

こういう過酷な労働を背景に、彼らの間で、組合を作ろうという動きが出てくるわけです。

○不当労働行為など事前の学習が大事

問題は どうやって組合を結成するかです。理論上は、自分たちだけで組合結成することは可能です。そのぐらい日本の労働組合は、結成要件のハードルは低いのです。でもそれは非常に危険なことです。間違いなく会社につぶされます。私たちのような経験者に相談して欲しいと思います。

田井自動車のケースでも、幸い、彼らは私のところにたどりつきました。

彼らの相談に乗りながら私は彼らに2つのことを教えました。これはいつもそうなのですが、1つ目は労働者の権利。2つ目は「組合弾圧」への対策です。

「組合弾圧」と聞けば、怖い響きですよ。でも、実際、組合を作ればいろんな意味で妨害が発生するのです。労働組合法にも禁止事項として書かれているのですが、まず1つ目は、不利益な取り扱いです。組合を作ったことを理由に解雇したり、仕事を取り上げたり、給料をカットするなどです。

2つ目は、後で説明する団体交渉の拒否で、3つ目は支配介入と言って、組合の活動に使用者が口を出すことです。

大切なのは、こうして、労働組合に対する嫌がらせが制度で禁じられているのを知ること、それでも会社は悪さをしてくるので心の準備をしておくこと、です。「うちの社長は良い人だから労働組合を認めてくれるはず」などと安易な考えだとやられてしまう。残念ながらそれは事実なのです。

ただ、その妨害をあらかじめ想定し、どう乗り越えるかを事前に考えておけば

クリアできるのも事実なのです。だから私は、不当労働行為の学習をしっかりと行います。

○労使対等を実現する団結権

順序が逆になりましたが、1つ目の労働者の権利について順番に話をしましょう。

賃金や労働条件は使用者と労働者が対等な立場で決定するとなっています。

ただ問題は、労使対等となっているけれども、では、一人で会社にモノを言えるかということです。例えば、サービス残業とか給与の不払いは法的には犯罪です。皆さんも、1000円のランチを食べて800円しか払わなかったら犯罪になりますよね。それと同じ理屈なのですが、でもそれを社長に向かって、「社長それは犯罪ですよ」「刑事罰に処されますよ」と言えるでしょうか。現実には労使対等ではありません。一人一人は弱いのです。だからみんなで一つにまとまる。これが団結権です。

○みんなで要求、みんなで交渉——団体交渉権

団結権をクリアしたら、こんどは、団体交渉です。会社に対して改善を求めたいことなどあるでしょう。それを要求としてまとめ、団体交渉を使用者に求めることとなります。

ここで大事なポイントは、使用者はこ



労働組合の結成——団結権

れを拒否出来ないことです。必ず応じなければなりません。それが制度で保障されているのです。ここが、労働者が個人で使用者にモノを言うのとは異なる点です。

もちろん、使用者が要求に応じるかどうかは別の問題です。月額1万円の賃上げを皆さんが仮に求めたとしても、それに対して、1千円の回答でも、あるいは、一銭も出せないという回答でも構わないのです。

だったら意味がないのでは、と思うかもしれませんが、そうではありません。この場合、なぜ1千円の回答なのか、なぜゼロ回答なのかを働く側が納得のいくように説明する義務が使用者に課されるのです。「今年の売り上げはこんなに落ち込んでいて、もう赤字なんだ」とか、資料を使うなどして、経営状況を説明することが必要になります。誠実に交渉する義務が使用者に課されるのです。

そういう意味では、繰り返しになりますが、団体交渉権を活用するというのは、個人のお願いとは全く次元の異なる話なのです。

○団体行動権とは

3つ目の権利である、団体行動する権利とは、団体で行動して使用者にプレッシャーをかけるというものです。これは争議行為、ストライキなどとも言います。

例えば、団体交渉をしても誠実に対応



はじめての交渉に臨む——団体交渉権



俺たちは奴隷じゃない！——団体行動権

せずに全くちががあかないといった場合、経営者の自宅前に皆で押しかけて、「理事長は辞めろ！」「残業手当を払え！」などと抗議することも可能です。一般市民がこんなことを行えばもちろん犯罪となります。威力業務妨害、強要罪、不退去罪など、刑事罰の法律に触れて逮捕されることもあるでしょう。

しかし、労働者が団体行動として行う場合には、それは正当な権利行使であるとみなされるので、刑事免責となります。

○団交が開始されるが、悪徳弁護士によって不誠実な団交に

一通り説明した後で、田井自動車の経験に話を戻しましょう。

まず、団体交渉を求めたところ、社長はびびってしまいました。今まで散々、皆の残業手当を誤魔化してきた男に、集団でプレッシャーをかけていくわけですから、これは当たり前のことでしょう。

実際の団交でも、社長は逃げてしまい、代わりに下っ端の管理職や社会保険労務士が出てきましたので、彼らに様々な質問を浴びせたり、出退勤の記録など大事な書類の提出を求めました。不誠実な団交となりますので、向こうもこれには応じなければなりません。

これでしっかり証拠保全——先ほど述べたような、労働者の過酷な労働時間の具体的な記録が2年分、証拠として確保できたわけです。この証拠にもとづいて、残業代を支払うよう交渉を始めました。

ところが、我々の要求に真摯に対応してくれていた弁護士が急遽、とんでもない弁護士に途中から代わりました。

この弁護士は、こちらが質問していることに真面目に答えません。しかも、彼は「団体交渉に解決能力はない」と言い放ちました。団体交渉には誠実に応じなければならないとなっているのに、解決能力がないと発言したんです。完全な不規則発言です。こういう弁護士もいることを皆さんも知っておいたほうがよいです。ちなみに、裁判になった時に備えて、これらの発言は全て録音をしています。

結局彼は、残業未払いを団交ではなく裁判で決着をつけると言ってきたのです。我々は団結権を行使して組合を作り、団体交渉権を行使して団体交渉を行い、着地点をなんとか見つけようとしているのに、これはもう不当労働行為以外の何物でもありません。実際、彼の行為は、不当労働行為として労働委員会で認定をされ、誠実な団体交渉をしなさいという命令が出されます。

○粘り強く最後まで闘って得た成果

団交にまともに応じないことに対しては、団体行動権も行使しました。ストライキです。

工場に組合の旗を掲げ、会社の前で集会をしましたし、その後も、団結と書かれた腕章を巻いて、働いていたりなどをしていました。

もっとも、ストを打たれたからといって残業代を全て払うから許してください、とはなりません。逆に、組合員にだけボーナスを払わない、などの意地悪もされました。さらには、会社の不誠実な対応で、残業未払問題は裁判にステージを移します。長い闘いでした。

それでも最終的には、こちらが完全勝利をしました。

まず、2年間分の残業代が支払われることになりました。それだけではありません。固定残業制が廃止され、給与がきちんと払われるようになりました。さらに、経営陣が一新され、創業者一族は退陣しました。今の田井自動車は本当に働きやすい職場になりました。

思い出して欲しいのは、もともとは、過労死が起きてもおかしくないというか、労働者がもし倒れたら、間違いなく過労死と認定されるような働かされ方でした。それが、労働法も労働組合も知らなかった若者が、私たちとつながることによって、時間はかかったけれども、違法を一掃し、働きやすい職場をつくりあげることができた。ブラック企業をホワイト企業に転換するのに成功したのです。

最初に話したように、どこの会社も多少はブラック企業なんです。

大切なのは、泣き寝入りしてはいけないということ。それから今回のケースでもそうですが、求人票や雇用契約書、給与明細などは捨てないこと。後に裁判になったときに、資料があるかないかで結果は全く異なります。

あとは、私たちのようなところに電話してみようといったほんのちょっとしたの勇気があれば助かるんです。諦めずに早くに相談をしてくれれば道は開けることを知っておいてください。

◆労働組合は福祉職場にも必要——悪徳経営者と闘った15年間

○福祉職場でも労働組合は当然つくれる

次は、福祉職場の労働組合のお話しをします。皆さんは、福祉職場に労働組合と聞いて意外に思うかもしれませんが、当然、どんな職場でも労働組合は結成できますし、福祉職場は労働問題が意外に多いのです。

これからお話しするのは、悪徳理事長



介護職場の闘いを説明

を15年かけて退陣させた、大友恵愛園という特別養護老人ホームでの闘いです。

この施設では、組合を結成する前は不祥事が相次いでいました。老人ホームなのに用途不明金が出たり入所者から預かっているお金を施設長が着服していたのです。

組合への最初の相談は、介護スタッフの人数の不足でした。

この施設には老人が200人は入居していました。スタッフが足りなくなれば当然お世話ができなくなり、どこかで手を抜かなければならなくなります。そこでスタッフをちゃんと補充して欲しいとお願いをしたのだけれども、現在の人数で対応できると理事長に言われてしまい、どうすればよいかと組合に相談にきたというのが経過です。

○労働組合には加入しないという誓約書

ところが、ここの施設では、労働組合に加入させない手を事前に打っていたのですね。

つまり、私は組合に入った場合解雇されても構いませんという内容の誓約書に、入社時にサインさせられていた。だから、みんな、相談にはきたものの、自分が労働組合に加入できないと思い込んでいる。みんなで組合を作って交渉しようとして私が提案しても、「うちは絶対無理です」「うちは組合を作っちゃいけないことになっていますから」と言うのです。

皆さんも、こういうのには騙されてはダメですよ。労使間の契約が重要だとはいえ、違法な契約はそもそも無効です。例えば、私は残業代は不要ですとか、最低賃金を下回る賃金で構いませんとか、そんな契約は無効です。

この事例でも、労働組合を作るのは憲法が保障する権利ですから、こんな契約にサインしようが無効です。そもそも日本の法律上、組合を作れない職業は警察官とか自衛官などに限られていて、民間で組合を作れないというのは100%ない。

ところが、従業員にそう思い込ませるために経営者はこういうことをするのです。あくどい経営者はそのことを良く分かっています。

そんなわけで、私が何回も彼らを説得してようやく組合を作ったのが1994年のことです。

○介護スタッフの増員を実現するが、ワンマン経営が猛威をふるう

組合を結成した後は、介護スタッフの増員を要求しました。でも、施設側はマジメに対応しなかったので、ストライキを通告しました。そうしたら新聞にも掲載されて、使用者側も驚いて、結果、ストライキをせずとも、要求を受け入れさせました。

本格的な紛争になったのは、2001年ごろです。介護保険制度が2000年4月に始まったのですが、理事長は、職員の給与を一方的に切り下げてきたのです。

施設が赤字経営だったわけではありませんよ。むしろ、この施設は、日本一儲かっている、毎年1億円くらいの黒字を出していました。賃金を下げる理由などないのです。それでも賃下げをしてきたので、こちらもストライキを通告しました。

同時に組合は、理事長に辞任を要求しました。彼はほんとに超ワンマンな経営

者で、組合と真摯に交渉しようとはしませんでしたから。おまけに、お金の使い方もひどかった。自分のことをたたえるような碑文付の高額の納骨堂を作ったり。

もっとも、さすがにこれは札幌市が是正指導しました。もしこれが株式会社であれば、経営者の勝手だとなるかもしれませんが、施設の運営主体が社会福祉法人ですから、適切な運営がされてなければ、札幌市からの指導が入るわけです。社会福祉法の趣旨に照らしてもそんな2000万円もの墓を作るのは不適正ではないかと指導するわけです。

当然、私たちも、労働者の賃金を下げたおいて、何が2000万円の墓だと抗議しましたし、このときはストライキも実際に行いました。割と大きなニュースにもなったのですが、それでも理事長は私たちの要求にまともに応じませんでしたね。

○労働委員会からの救済命令を勝ち取る

こうした不誠実な対応に対して、私たちは労働委員会に救済を申し立て、不当労働行為だという認定を勝ち取ります。それが2007年です。

と一言で言いましたが、救済命令が出されるまでは、証人尋問を行ったり、書類をいっぱい作って提出したり、色々な苦勞がありました。

それでも、なんとか救済命令が出され、理事長は真面目に対応しなさい、そして、謝罪文を書いて掲示しなさい、と命令が



不当労働行為を謝罪する文書が掲示

出ました。悪いことをしました、申しわけありませんと使用者に言わせる制度です。

普通の経営者であれば、こんなことをやらされるのは恥ずかしいですね。恥をかかせることで不当労働行為をやめさせようという仕組みなのです。

もっとも、そんなの恥とも思わないような経営者もいるのです。この理事長もそうでした。謝罪文だかなんだか知らないが、10日間、貼っておけばいいんだろと開き直って、相変わらず団交には応じようとしなかった。

こうなるともう手詰まりのように思いますか？ いえ、そんなことはないのです。

今度は、裁判所による過料制裁が理事長に課されます。過料、つまり罰金のようなものですが、これが100万円です。ものすごくけちな理事長でしたから、100万円は痛い。しかもこの制裁は、彼が団体交渉を拒否し続けるのなら何回でも出されます。そういう仕組みなのです。

全国でも、過料制裁に至るケースはそんなにないのです。つまり、労働委員会にも裁判所にもダメだと烙印をおされた、ある意味すごいケースなわけです。

○団体行動で理事長を追いつめる

にも関わらず、彼は、今度はボーナスまで勝手に削減してきました。私たちのこの間の行為には公的機関にもお墨付きをいただいているわけですから、もうこうなったら徹底抗戦です。

例えば、不当労働行為の命令が出たのを機に、施設の玄関の底に「大友理事長は労働委員会の命令を守れ」「大友理事長は辞めろ、退陣せよ」と看板を貼りました。普段はこういうことはしません。施設管理権にも関わることです。ただこのときは、労働委員会からの命令も出ましたし、抗議の意思表示として行い



理事長は労働委員会の命令を守れ！



理事長宅へのデモ行動。世論も味方に

ました。これも団体行動権です。

それから理事長の自宅に抗議に押しかけました。さきほど話したように、こうしたことが合法的にできるのも組合だからです。警察にもちゃんと申請をしていますが、警察は交通整理でついでにいます。合法的なデモです。

ストライキもしました。ストライキは結局、2001年に最初のストを行って、最後が2010年くらいです。都合3回ほど行いました。

労働組合のこうした果敢な団体行動で、理事長はついに退陣をしたのです。そこまでに15年がかかりました。

○労使関係が正常化し、全国でも画期的な腰痛休暇を制度化

理事長が退陣して労使関係が正常化してからは、労働条件の改善も進んでいます。

例えば、腰痛休暇を制度化しました。これは全国でも初めての制度だと思いま



労使関係が正常化してからの団体交渉

す。介護現場は仕事柄、どうしても腰痛が発生しがちです。でも、ぎっくり腰と違って、慢性的な腰痛は、労災として認定させるのが難しいのです。

労災が使えないとなれば、結局、仕事が原因であるのは間違いないのに、有給休暇で対応することになります。そして有休を使い切ったら、今度は欠勤扱いになってしまうのです。

そこをなんとか救おうと、まずは労災の申請をすること、次に労災の申請が却下された場合は二週間の特別休暇を保障することを制度化したのです。ちなみに、本当は1か月の休暇を要求したのですが、最初からそこまではさすがに無理でしたね。

それにしても、おそらく全国で初めての画期的な制度を労使で実現しました。もちろん、正職員だけじゃなくて臨時職員やパートの人たちにも適用します。

理事長とガンガンもめて裁判にもなっていたような職場でも、時間はかかりましたが、粘り強く頑張っただけでここまでできるのです。

◆個人加盟でもこれだけの対応ができます

田井自動車や大友敬愛園の事例は、職場で団結をして問題を解決した事例でした。そうではなく、地域労組に個人で加入してもらうことで問題を解決することもできます。

もちろん理想は、職場のみんなで組合に入り、みんなで労働条件の改善を求めていくことです。職場を1人で改善していくのは難しいですから。でも、緊急事態の際に「駆け込み寺」的に組合を活用してもらうのはよいことですし、しかも、かなりのことができるのです。その話をしましょう。

○事例1：仕事上で発生した損害に弁償を求められた！

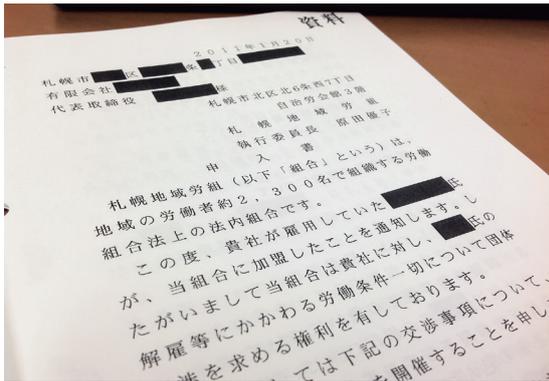
1件目は、仕事で自動車を大破させて損害賠償を求められたけれども、逆に、給与未払いを支払わせた事例です〔『アルバイト白書2011』に詳しいので参照〕。

ここ10年ぐらいの傾向で、仕事上のミス理由に使用者から損害賠償を請求されたという相談が増えています。皆さんも、アルバイトで経験しているようですね。

まず確認したいのは、通常要請されるような注意、義務を尽くしているのにミスをしてしまった場合、損害賠償義務は生じないという理解です。そういうリスクは、商売をするにあたって使用者が負うべきものだと解釈されるのです。

さてこの事例は、介護スタッフとして送迎の業務に従事していた若い男性が、運悪く冬道のスリップ事故で、車を大破させてしまいました。始末書を書かされ車両代を弁償すると書いてしまった後に、組合に相談に来ました。その後、彼は解雇されてしまうのですが、こちらは団体交渉の要求をします。

というのも、この損害賠償の請求がそもそも理不尽で、解雇は解雇権の濫用であること、さらには、彼は残業代をちゃんと支払われていなかったり、労働時間の管理がされていなかったり、あるいは、事故でケガをしているのに労災を使わせてもらえなかったことなどが、彼の相談に乗っている中で分かってきたのです。



貴社の行為は許されない、団体交渉に応じよ

これらはもう明らかに違法です。そこで団体交渉の申し入れ書を送りつけました。

このときに大事なものは、交渉窓口は労働組合であって、彼と直接の交渉はするな、と使用者側に念を押している点です。彼の場合、事故で社長から怒られて「弁償します」という念書まで取られていることもあって、一人で社長と対峙するなんてできないですよ。そこで私たちが彼をがっちり守るわけです。勝手に交渉するなよ、と。

ここまで釘をさしておけば、会社のほうもおかしなことはしてきません。自分たちがいっぱい悪いことをしている分、余計に。

会社側が雇った弁護士もあいだに入って、最終的にこの事例は和解になりました。

まず、残業代の支払いを認めさせて、逆に、事故の弁償は求めないことを約束させました。それから、解雇の撤回をさせて退職というかたちをとらせて、彼をいじめたり残業代を支払っていなかったことへのペナルティとして解決金を支払わせました。

どうですか？ 100%本人過失の事故で数十万円の弁償を求められていたのが、組合の力で、プラスマイナスを逆転させて、ほぼそれと同額の金額を支払わせたのです。

○書類には安易にサインしない

ところで、この事例で一つつけたしておきたいのは、書類に安易にサインをしない、ということです。

今回の事例では、本人の気が動転しているときに損害賠償を弁償することへの同意書をとられてしまったわけですが、皆さんだって、就職したときに書類を何枚も渡されて、中身を読む時間が与えられずにサインを求められることがあるかもしれない。

気をつけなければならないのは、たとえよく読まずにサインしたとしても、裁判になったら、「あなたが納得してサインした」と解釈されてしまうことです。裁判官はやはり書類になったもので判断せざるを得ないのです。もちろん、大勢に取り囲まれてサインを強いられたなどの特殊な状況下であれば別ですが。

ともあれ、サインをするなり印鑑を押すのは、自分で納得した上で行うことです。賠償を求められた場合も、その内容や損害額を具体的に聞くこと。即断即決は絶対にしないで、私たち労働組合にまずは相談をしてください。



安易なサインは禁物。将来役立つ話を聴講中

○事例2：セクハラ、パワハラは立証できるかどうか勝負

セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの相談も結構来ます。

パワハラは判断が難しいです。というのも、部下を指導したり注意するのは職場にとっては必要なことですから。「上

司に怒られた。これはパワハラではないのか」という相談をよく受けますが、そうとは一概には言えません。一線を越えるというか、そこまで叱責する必要はないだろうとか、普段の人間関係はどうなのかとか、こちら側もきちんと聞き取りをして判断することになります。

セクハラやパワハラの相談で大事なポイントは、第三者に証明できるかどうかです。セクハラを受けた、パワハラを受けたと言われても、証拠がなければ対応は難しいんですよ。相談を受けて会社と交渉をしても、ほぼ間違いなく、会社は全面否定してきますから。「そんなことは言っていないよ。この人の作り話ではないですか」というところから交渉は始まります。

そこで、録音とか、メールなどの物的証拠が大事になってくるのです。

ちなみに、これも辞めてしまってから相談が多いのですが、辞めてしまってからでは対応がほぼ100%できません。そのことを覚えておいてください。

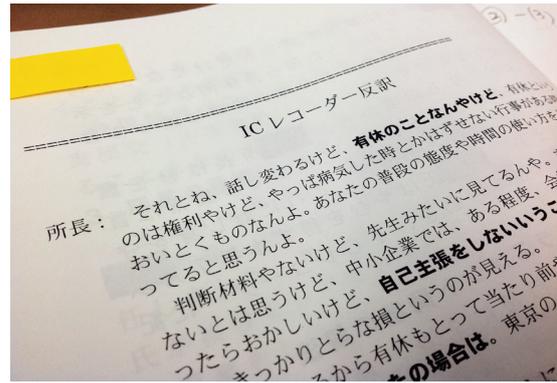
○レコーダでパワハラの証拠をおさえる

紹介する事例は、東京にある食品卸売会社の北海道支店に勤務する女性からの相談です〔この事例は『アルバイト白書2015』に詳しいので参照〕。

支店といっても従業員は多くありません。問題は所長です。彼女が所長に挨拶をしても無視をする。仕事上のお願いをしても返事をしない。これが毎日続くのです。さらに、毎日1時間ぐらい説教をする、しかも2人だけになった時に。

結局本人は精神的にまいってしまい、市内の心療内科に行ったら、あなたが体調を崩したのは所長のせいなので、即会社を休むように医師から言われた。その段階で彼女は私たちに労働相談にきたわけです。

さてどうするか。本来はすぐに休ませ



ICレコーダでパワハラの証拠をおさえる

るべきでしょう。でも、パワハラだと会社に認めさせるには物的証拠が必要だった。そこで私は心を鬼にして、もう1日だけ出社して、ICレコーダーで上司の発言を録音するよう、彼女に伝えました。

録音はうまくいきました。案の定、2人きりになった時に、彼女が有給休暇を取ったことや昼休みを時間通りとっていることに対して、上司がねちねちとくだらんことを言い始めるわけです。彼女にしてみれば、この上司といるのが苦痛だからお昼休みの時間ぐらいい外へ逃げるわけですが、彼はそれを快く思っていないからねちねちといびる。そこをきっちり録音したわけです。

○辞める前の相談だったから助かった

そして本社の専務と団交を行うわけですが、案の定、彼はこう言うわけです。「この女性はちょっとおかしいというか、嘘つきなんです。鈴木さんはだまされているんですよ」と。そして、本人が書いたメモを持ちだして、「彼女こそ問題の女なんだ、会社は何も悪くない」と主張する。

そこで、「そこまで言うならこれをご覧ください」と言って、録音した記録を示すわけです。これでも謝罪に応じなければ、裁判沙汰になるがそれでもいいのか、もちろんその場合、社会的にも公表することになるが、とたたみかけるわけです。向こうもまさかこんな証拠がある

とは思っていないから、急に態度を変えて、最終的には和解に至りました。

和解内容は、まず、雇用終了は、自主退職ではなく合意解約であること。離職票には事業主による退職勧奨とさせた。これで雇用保険の不利を回避できるわけです。自主退職だと、保険の支給開始まであいだが空くのと、金額も低くなりますのでね。

退職金も会社都合によるケースを適用させて、減額はさせなかった。さらに慰謝料も支給させました。これだけ彼女を追いつめたわけですから。

この事例もよくよく考えてください。こんな上司に耐えられないと辞めていけばそれまでです。それが、辞める前に相談にきたおかげで、一年分の収入に相当するぐらいの保障を得ました。泣き寝入りするのか権利を主張するのかの違いがこれです。

さらに言えば、権利を主張するといっても本人が前に出て闘ったわけではない。ただ、あきらめないで相談に来たというだけです。それだけでもこんなに違いがあることを皆さんには知って欲しいです。

○事例3：職場の組合が役に立たないと きにも、地域労組は闘って成 果をあげる

職場で組合結成が難しいときだけでなく、職場に組合があるのに守ってくれないとか、役に立たないというときも、私たち地域労組は活用できます。そのことも強調しておきたい。

3件目は、全国でも有名な大型小売店での、降格人事に伴う賃下げをされた管理職の事例です。

具体的には、経営が厳しいからと彼の600万円の年収が2割カットされたのです。ですから480万円ですね。

ちなみに2割カットって皆さんはどう

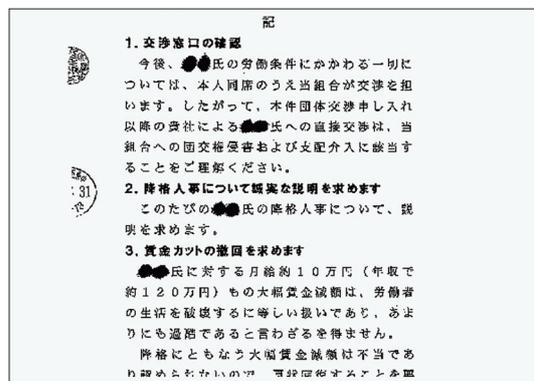
思いますか？ 2割ぐらいなんとかなるのではとか思いますか？ でも、皆さんも大学に通うのに年間100万円を払ってもらっているわけですよね。他にも住宅ローンや車のローンなどあるでしょう。よほどの年収なら別ですが、2割カットとは、こうしたお金の工面ができなくなることを意味するわけです。

いや、会社が苦しいなどみんなで我慢しなければならないときは確かにありますよ。でも私が腹が立ったのは、当時この会社で行われていたリストラ内容を見ると、社長の給与カットは1割なんです。2000万円の報酬の1割カットですから1800万円はもらえるわけです。中間管理職のほうが引き下げ割合が大きいわけです。その上に降格人事ですから、お前はもう要らないと言われているような事例だったんですね。

そして、大手企業ですから組合は当然あるのですが、ところが、彼は何も対応してもらえなくて、そこで、私のところに相談にきたわけです。

これはどうしたかと言えば、本人の同意なき給与減額は違法ですから、一発で撤回させました。むこうの会社の弁護士がまともだったことも功を奏しました。

繰り返しになりますが、こうした、何千人、何万人もの組合員を抱える労働組合で対応してくれなかったのを、たった一人で私たちの組合に個人加盟したことで、会社に団交に応じさせて、労働条件



職場の組合が見放した一方的な労働条件切り下げも撤回

の切り下げを撤回させられるのです。たった一人で、ですよ。それが可能なんです。ここが、日本の労働組合法の優れている点です。

○最後に

労働条件が劣悪な職場を放置しておいたら、真っ当な労働条件で経営している企業にとっても脅威になります。企業間

の公正な競争が保障されなくなりますから。その意味では、よりよい職場を作るのは、もちろん自分自身のためであるのは言うまでもありませんが、業界や社会全体のためでもあるのです。

経験をしなければなかなか分かりづらいかもかもしれませんが、今日の交流で、労働組合のすごさが少しでも皆さんに伝わったら嬉しいです。



学生の皆さん、どうだったでしょうか。団結権、団体交渉権まではまだしも、団体行動権を理解するのは容易ではなかったかもしれませんね。

ただ、よく考えて欲しいのは、第一に、労働条件決定における労使対等原則というのは、労働組合がなければ画に描いた餅であるということ。そして、憲法や労働法は、皆さんにそのこと、つまり、労使対等の立場での労働条件の決定を要請していることです。

第二に、今回は団体行動権を駆使した事例まで教わりましたが、働く人たちがなぜそこまでの行動に踏み切ったのかを、職場のひどい働かされ方や、労働者の扱われ方との関連で考えて欲しい。

雇用情勢の改善が言われているけれども、それは「質」の改善は必ずしも意味していません。皆さんが就職する職場も、少なからぬ問題を抱えているかもしれない。しかしながら、そういった職場でも、こうして労働三権を使って改善できるのです。覚えておいてくださいね。

〔川村〕

第3章 飲食店アルバイト アンケート調査の結果

◆問題意識と調査の概要

今年度は、飲食店のアルバイトを対象に調査を行いました。

第一に、飲食店は、昨年度に調査したコンビニと並んで学生が多く働く場所です。また、人手不足で休憩がとれない、お店が忙しいとあがらせてもらえない、などの問題もよく聞かれます。以上が飲食店を対象に選んだ理由です。

第二に、具体的な対象は、現在飲食店で働く学生、あるいは、過去に飲食店で働いたことがある学生です。

過去に働いていた学生も対象にしたのは、トラブルなど経験して仕事を辞めている学生もいるのではないかと（言い換えると、現在飲食店で働いている学生よりも、問題を経験した者が多いのではないかと）思われることによります。実際にそうであったことは、今回の調査結果に示されていました。

第三に、調査方法はアンケート調査です。

ゼミ生が友人・知人に調査票を配布したほか、1年生の多くが受講する講義で調査票を配布させていただきました（いずれの場合も、回収はその場で実施）。合計で95件の調査票が集まりました。調査の実施時期は2016年10月です。

第四に調査の内容（主な調査項目）は、以下の通りです。

○属性：在籍校、性別、学年など

○労働条件、勤務関連：バイト先／勤務期間／契約内容の提示方法／勤務時間や働き方／賃金や収入（時給、昇給制度、1ヶ月の収入や使い道）など

○職場での悩みや困ったこと、トラブル経験の有無など

第五に、紙幅の都合で、結果の全ては本文中で紹介できませんでした。代わりに、資料（調査結果一覧表）として以下をまとめているので参考にしてください。

○回答者全体の結果

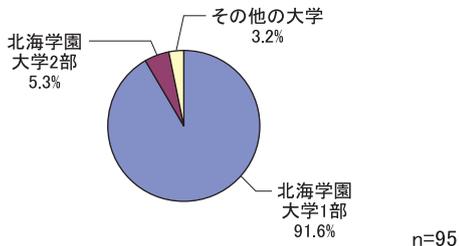
○クロス集計① 就業状態別（飲食店で「現在」働いている／「過去」に働いていた）の結果

○クロス集計② 深夜勤務の有無別（深夜時間帯以外の勤務／深夜時間帯にも勤務）の結果 ※対象は「現在」働いている者に限定

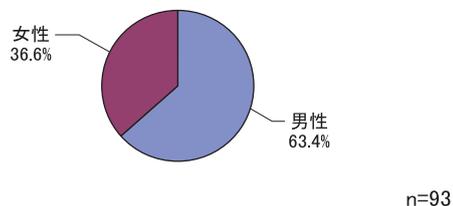
◆調査の結果

1. 回答者の属性

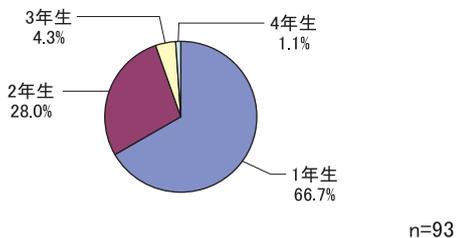
図表 1-1 在籍



図表 1-2 性別



図表 1-3 学年

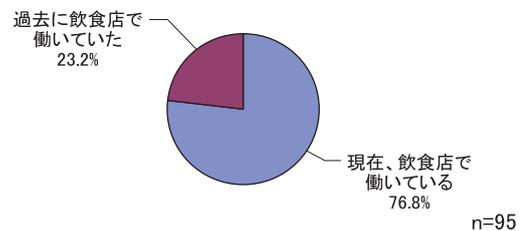


回答者は95人である。

第一に、在籍する大学は(図表1-1)、ほぼ全員が北海学園大学で、その多くが1部に所属する学生である。

第二に、性別は6割強が男性で(図表1-2)、第三に学年は、1年生が全体の3分の2を占める(図表1-3)。つまり、調査票の多くは講義で回収されたものである。

図表 1-4 就業状態



第四に就業状態をみると(図表1-4)、飲食店で「現在」働いている者(以下、「現在」群と呼ぶ)が全体の4分の3を占めている。残りが過去に飲食店で働いた経験のある者(以下、「過去」群と呼ぶ)である。

以下の勤務条件(労働条件)は、「現在」群の結果を中心にみていく。断りがない限り、図表も「現在」群の調査結果から作成したものである。

結論から言えば、回答者の多くを1年生、つまり経験の短い者が占めるということもあり、予測していたほどには問題はみられなかった。

2. 勤務先、勤続期間など

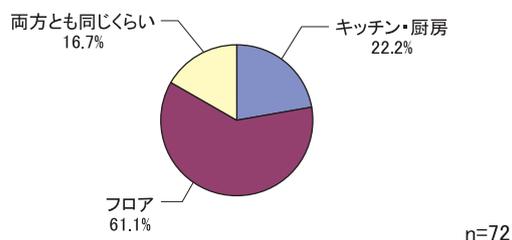
図表 2-1 バイト先

	単位：人、%					
	全体		現在群		過去群	
	94	100.0	72	100.0	22	100.0
食堂、レストラン	16	17.0	9	12.5	7	31.8
ファストフード	11	11.7	8	11.1	3	13.6
居酒屋	29	30.9	23	31.9	6	27.3
ビアホール	3	3.2	1	1.4	2	9.1
バー	2	2.1	2	2.8		
喫茶店	4	4.3	3	4.2	1	4.5
専門料理店	19	20.2	17	23.6	2	9.1
持帰商品販売(弁当・ピザ等)	4	4.3	3	4.2	1	4.5
その他	6	6.4	6	8.3		

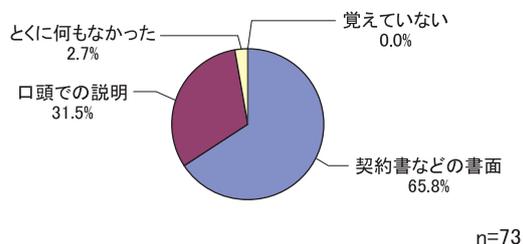
第一に、「現在」群が働いている店は(図表2-1)、「居酒屋」(31.9%)、「専門料理店」(23.6%)などが多い。他は、「食堂、レストラン」「ファストフード」が

それぞれ1割程度を占める。なお、図表は示していないが、深夜時間帯にも働いている者の半数は「居酒屋」がバイト先である。

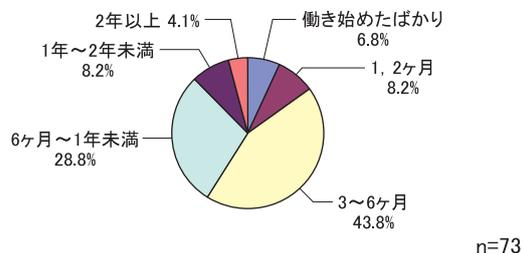
図表2-2 主な仕事場



図表2-3 労働条件の提示方法



図表2-4 勤務期間



第二に、主な仕事場は6割が「フロア」で、残りは、「キッチン・厨房」(22.2%)、「両方とも同じくらい」(16.7%)である。

第三に、面接の際に労働条件はどう提示されたらどうか。

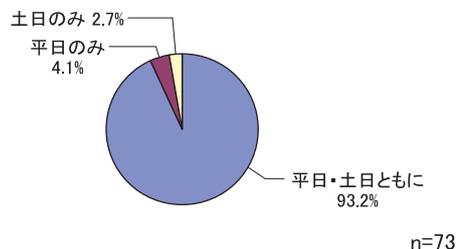
結果は(図表2-3)、契約書などの書面は3分の2にとどまる。

第四に勤務期間は(図表2-4)、1年生が回答者に多いという事情を反映し、全体として短い。半数強が6ヶ月以内におさまる。

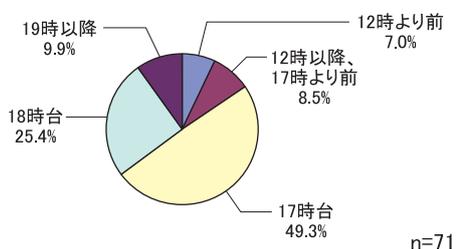
3. 働き方、勤務時間

働き方や勤務時間に関する調査結果をみていく。

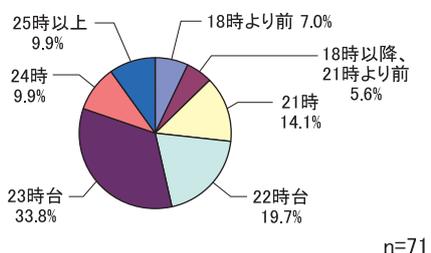
図表3-1 勤務の曜日



図表3-2 勤務の開始時刻



図表3-3 勤務終了時刻



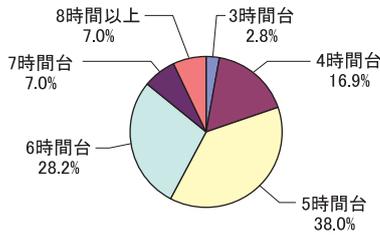
第一に、回答者が勤務している曜日は「平日・土日ともに」が9割以上を占める(図表3-1)。

第二に、勤務の開始時刻は(図表3-2)、「17時台」が半数を占め(そのうち1人を除く全員が17時)、終了時刻は(図表3-3)、「23時台」が全体の3割を占める。

なお、22時を超えて働いている者(22時で終了する者は除く)は、「現在」群の54.9%を占めている。以下、22時を超えて深夜時間帯にも働いている者を「深夜勤務」群、それ以外を「非深夜勤務」

群と呼ぶ。

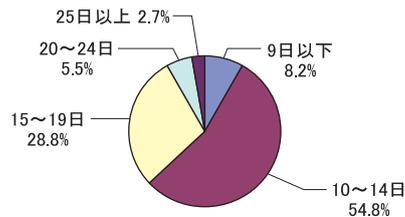
図表3-4 1回の勤務時間



n=71

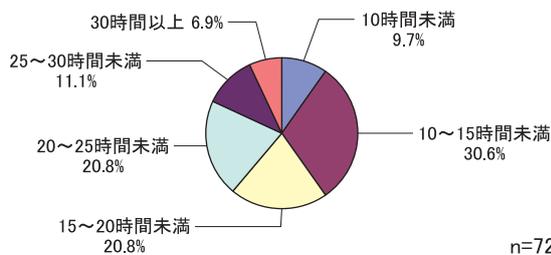
第三に、開始時刻から終了時刻までの時間をみると（以下、1回の勤務時間）、5時間台が4割を占める。なお、「深夜勤務」群において、長時間バイトがより多い。

図表3-5 1ヶ月あたりの勤務日数



n=73

図表3-6 1週間あたりの労働時間

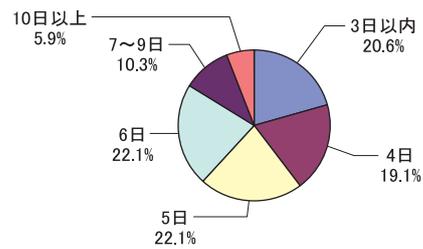


n=72

第四に、1ヶ月当たりの勤務日数は（図表3-5）、「10~14日」が半数強を占め、1週間当たりの労働時間は（図表3-6）、15時間以上が全体の6割を占める。週15時間とは、年間40単位を取得するのに必要な授業時間数である。

なお、「深夜勤務」群では、8割が週15時間以上働いている。

図表3-7 最高連続勤務日数

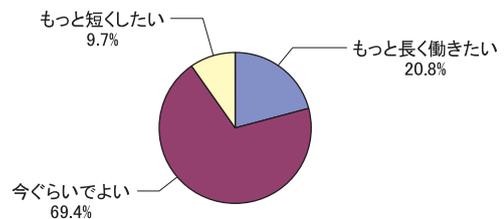


n=68

第五に、長期休暇時を除く最高連続勤務日数を尋ねた（図表3-7）。

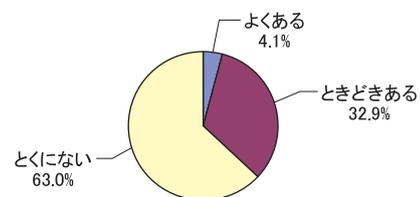
結果は、「3日以内」「4日」「5日」がそれぞれ2割前後を占めているが、7日以上も16.2%を占めている。やはり「深夜勤務」群でその割合は大きい。

図表3-8 勤務量に対する評価



n=72

図表3-9 学業への支障の有無

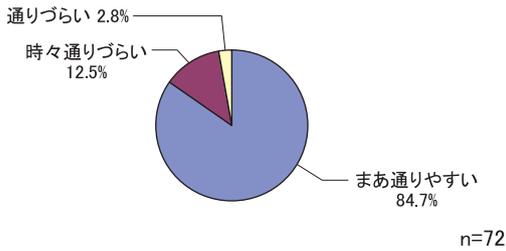


n=73

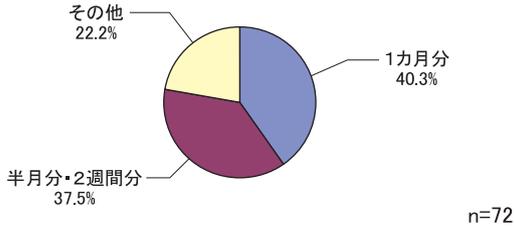
第六に、勤務時間（量）に対する評価を尋ねたところ（図表3-8）、「今ぐらいでよい」が全体の7割を占める。

あわせて、学業への支障については（図表3-9）、「とくにない」が6割強を占める。

図表3-10 休み希望の通やすさ

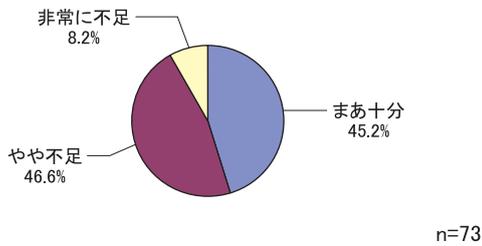


図表3-11 1度に組まれるシフト量

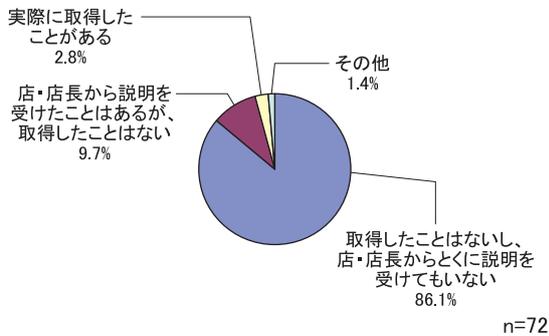


第七に休み希望も通やすいようだ。84.7%が「まあ通やすい」と回答している（図表3-10）。ちなみにこうした勤務シフトは、1ヶ月ごとに組まれるという回答が全体の4割を占めている（図表3-11）。

図表3-12 職場の人手不足状況



図表3-13 有給休暇の取得状況



第八に、とはいえ、職場で人手が足り

ているかを問えば、「まあ十分」というのは45.2%にとどまる（図表3-12）。

最後に、有給休暇の取得について尋ねたところ（図表3-13）、そもそも「取得したことはないし、店・店長からとくに説明を受けてもない」のが86.1%と多くを占める。

4. 賃金、収入について

図表4-1 時給（日中時間帯）

単位：人、%

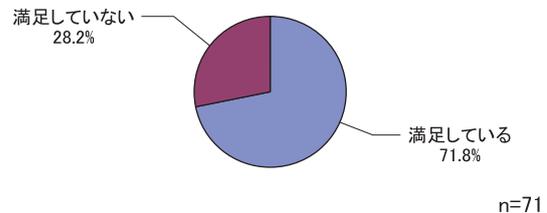
	現在群 全体		非深夜勤務群		深夜勤務群	
	65	100.0	28	100.0	35	100.0
763円以下	2	3.1	2	7.1		
764円～799円	4	6.2	3	10.7	1	2.9
800～849円	34	52.3	17	60.7	15	42.9
850～899円	14	21.5	2	7.1	12	34.3
900円	7	10.8	2	7.1	5	14.3
901円以上	4	6.2	2	7.1	2	5.7
平均値(単位:円)	836		821		850	
標準偏差(単位:円)	60		54		62	

賃金、収入についてみていく。

第一に時給は、本調査では、日中時間帯と深夜時間帯とに分けて尋ねた。図表4-1は、前者をまとめたものだが、平均で836円である。

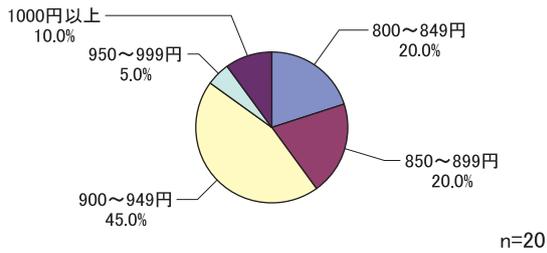
なお、「深夜勤務」群は「非深夜勤務」群に比べて、日中時間帯の時給もやや高い。

図表4-2 現在の時給額に対する満足度



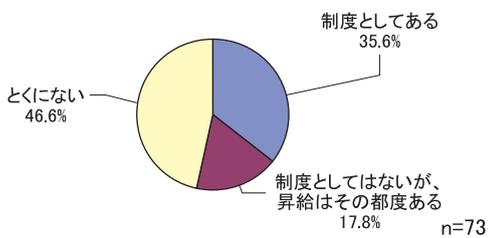
第二に、現在の時給の満足度を尋ねたところ、7割が満足している（図表4-2）。

図表4-3 妥当だと思う金額

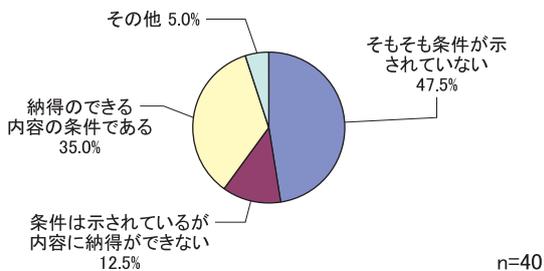


ちなみに、「満足していない」という残り3割弱の回答者（20人）に妥当な金額を尋ねた結果が図表4-3である。妥当だと考えられている金額は、平均で885円である。

図表4-4 昇給制度の有無



図表4-5 昇給の条件に対する評価

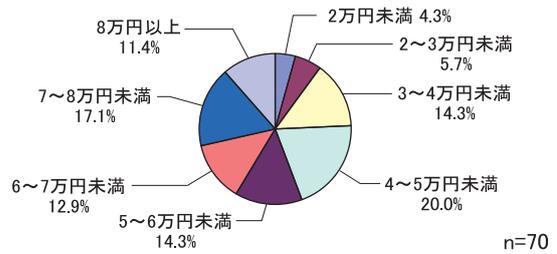


第三に、アルバイト先での昇給制度の有無を尋ねた(最賃の引き上げは除く)。結果は(図表4-4)、「制度としてある」は、全体の3分の1強にとどまる。「その都度ある」まで含めると全体の半数強を占めるが、「とくにない」が46.6%である。

ところで、制度があるという回答者に限定して、その条件や評価を尋ねてみた(図表4-5)。結果は、「そもそも条件

が示されていない」が半数を占めた。求人票などに「昇給有り」と記載されていたにも関わらず、なかなか昇給がないという不満が学生から聞かれるが、どのような条件で昇給が行われるのかの把握が大事である。

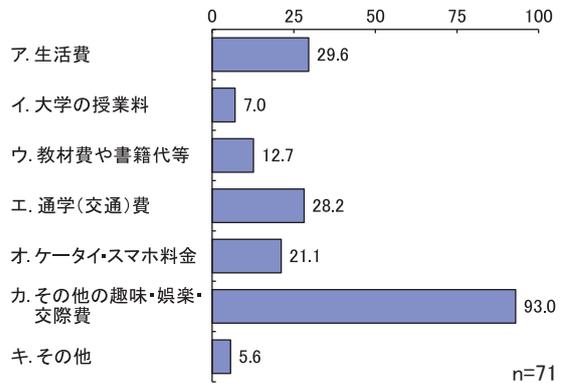
図表4-6 1ヶ月あたりの平均的な収入



第四に、1か月当たりの平均的な収入を1万円刻みでみたところ(図表4-6)、「4~5万円未満」が2割で最多である。

なお、回答者全体の半数は月に5万円以上を得ている。とくに「深夜勤務」群に限ると、その割合は7割強を占める。

図表4-7 アルバイト収入の使い道(複数回答可)



最後に、アルバイトの収入の使い道を尋ねた(図表4-7。複数回答可)。圧倒的に多くの回答者があげているのが、「カ. その他の趣味・娯楽・交際費」である(93.0%)。

但し、「ア. 生活費」(29.6%)、「エ. 通学(交通)費」(28.2%)が3割に及ぶほか、割合こそ1割前後だが、「イ.

大学の授業料」(7.0%)、「ウ. 教材費や書籍代」(12.7%)をあげる者もいることはおさえておきたい。

5. 仕事上の悩み・不満、トラブル経験

最後に、仕事上の悩み・不満やトラブル経験、そして、それへの対応を考える上で質問を行った。

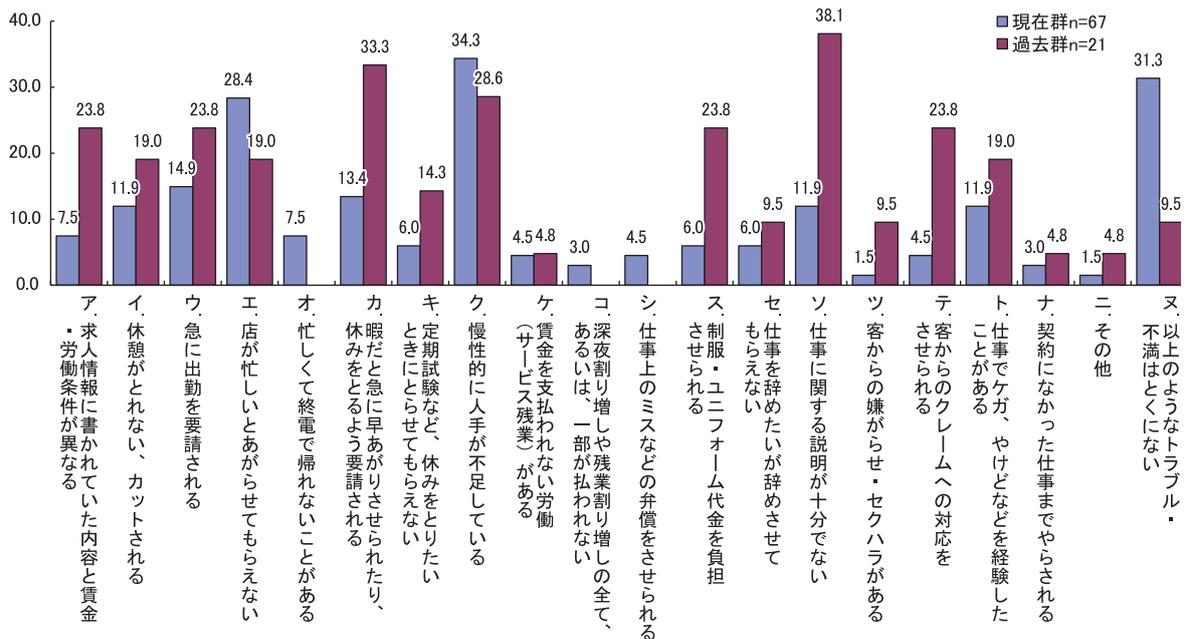
第一に、悩み・不満やトラブル経験を尋ねた(図表5-1)。「現在」群についてみると、そういうのは特にないという回答が全体の3割を占めた。言い換えれば残りの7割は悩み・不満やトラブル経験があることを意味する。

では、その内容で多かったのは何か。「ク. 慢性的に人手が不足している」(34.3%)、「エ. 店が忙しいとあがらせてもらえない」(28.4%)などが3割前後に及ぶ。

ギリギリのスタッフで回していることを示唆するものとして、他にも、「ウ. 急に出勤を要請される」(14.9%)、「イ. 休憩がとれない、カットされる」(11.9%)があげられる。

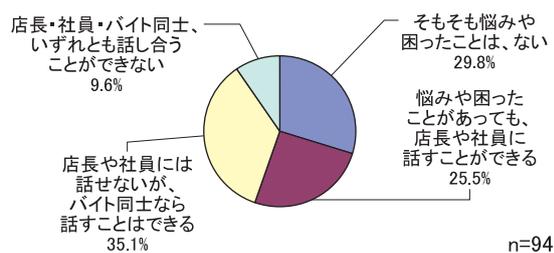
なお、人数こそ少ないが、「過去」群において問題状況は様々にみられる。そもそも不満やトラブルがとくにない(なかった)のは9.5%にとどまる。離職の背景に何らかの問題の存在が推測される。次ページの自由記述も参照されたい。

図表5-1 仕事上の悩み・不満、トラブル経験



注：回答のなかった選択肢は省略した(資料を参照)。

図表5-2 相談のしやすさ



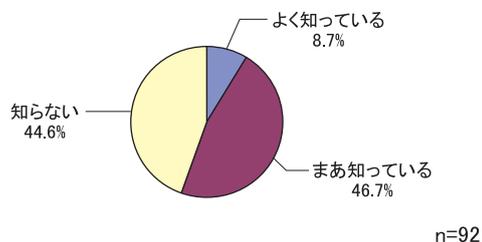
さて、第二に、仕事上の悩みや困ったことを職場で話したり相談できるかを尋ねた。

結果は(図表5-2)、「そもそも悩みや困ったことはない」のが全体の3割を占めたほか、「店長や社員に話すことができる」も4分の1を占める。

但し、「いずれとも話し合うことがで

きない」が1割を占めることと、「バイト同士なら」という回答が全体の3分の1を占める点は気になる。

図表5-3 労働法の認知状況



最後に、労働法を知っているか尋ねたところ(図表5-3)、「よく知っている」が1割弱で、「まあ知っている」まで含めれば半数は超えるものの、44.6%が「知らない」で働き始めている。

まとめに代えて

飲食店にはもっと問題がみられるかと思ったが、予想よりは少なかった。回答者の多くがまだ働き始めたばかりの1年生であったことも関係していると思われる(加えて、何が法に反したことなのかを分かっている学生は必ずしも多くはないのではないか)。

とはいえ、結構な時間数を働いていることや、悩み・不満やトラブル経験がないわけではない(あくまでも、予想よりは少なかったという印象である)。

飲食店アルバイトの調査は、またあらためて行いたい。



資料 悩み・不満やトラブルに関する自由記述

- バイト先での社員の人が軽く仕事を押しつけてくる。
- バイトに求めるものが正社員と同じということに疑問を感じる。
- 料理をひっくり返したときにあとで弁償する。
- 深夜まで働いた際の帰りの交通費が出ない。
- 毎度毎度シフトの数がバラバラで賃金に差があるため予定が組みにくい。バイトがどこまで責任をとるべきなのか詳しい説明がない。／1日何時間労働という決まりがあまり守られていない。最高12時間労働で時給も変わらぬまま。
- 人手不足で常にシフトが入っていることが多く、パート内での不満が高い。／経営者が自分本位で、ほぼ顔を出さなくせに売上げに文句ばかり言うてくる。
- 1日12時間以上働いているとき〔でも〕何も手当が出ない。
- バイトの上の人としょっちゅうもめたこと。
- 過去の塾のバイトでは、説明も不十分、給料未払いで、連絡をしても悪びれず、むしろ文句を言われるなど最悪だった。今のバイトはおおむね満足であるが、昇給条件がはっきりしない。
- 人手が足りない。
- 店長がバイトや社員の人権？などを考えずに、店の利益になるような経営をしている（客に対する従業員の数が少なく、店がまわっていないのに人を増やさずに、バイトの力不足のせいにされる）点が店長に対する1番の不満でした。
- 〔店を〕あがれないのは、自分の働いている場所（洗い場）をきれいにするまでだから。このバイトは始めたばかりなので洗い物を早く整理ができず定時にあがれない。／自分の友達が有休を取得しようとしたら個人面談が行われた。有休に関する法律の資料を持って行ってようやく有休が認められた。一連の流れに疑問を持ちました。
- お店が忙しいとあがれない雰囲気があり、店長もあがりだと分かっているが何も言わず、残業せざるを得ない状況がある。だが、その分の給料は支払われているので、不満に思ってもなかなか口に出すことができない。他には、シフトに入る前やあがった後にテーブルをふいたりゴミを捨てるルールがあると説明された。実際に行っている人と、行っていない人やシフト時間内に行っている人がいるため、差ができてしまっていることが問題だと思います。
- 暇な日は早上がりをさせられるので、給料が少なくなってしまい、生活に苦しんだときが何度かある。
- 更衣室などのスペースが汚れている。業務とは関係のない質問をお客さんからされる。先輩からの言葉が辛い(舌打ち、暴言など)。／以前、お花屋さんで働いていたとき、9時間労働の9連勤だったときは、法的に大丈夫なのかな？と感じました。
- 試験休みがとれないのは本当に辛いです。
- アルバイトがシフト希望を集めて全員分を集計してオーナーに提出していたが、休み希望の理由（例えば部活とか）までが記載されているものを、アルバイト1人が集計するのはどうなのかと思っていた。同じ職場（某アイスクリームチェーン店）で、アイスの発注や資材の発注はアルバイトが行っていたが、その責任の重さの割に時給が安くて不満だった。

第4章 創作論2016 「労働基準法」

「アルバイト」で短歌を詠む

人文学部専門科目「日本文学特論II／日本文学史IV」1部・2部
労働／アルバイト
担当教員・田中綾

【課題・1 次の労働基準法の条文を、短歌形式に「翻訳」してみよう】

- ① 労働基準法第二条（労働条件の決定）労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。
- 2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

《例》 御社の就業規則はなんてシューカツのタブー質問
かな、でもね、だけど

・わたしたち生きたい！金よという者にゃ

対等でしようが罰当たり言えない!! N・H

・対等だ そううたわれているのだが…

現実世界はそうはいかない S・R

・対等の立場だなんて知らなかった

雇って頂いてると思ってた I・H

・店長よ あなたと私差はあるが、

立場は対等人間だもの K・T

・面接を受けたその日に働けと

アレおかしいな、契約書どこ？ K・H

・ブラックにだけは避けたい就活で

就業規則聞くに聞けず N・A

・労働者を「会社の家畜」というのなら

雇う者もまた人でなし Y・T

・使用者の手に握られし 首掻き刀

私の盾は脆く儂く S・R

・きまりごと字面整えつらつらと

見栄えばかりで機能さぼりや M・T

・面接で言ったが最後「いつでも出ます」

店長こわくて断りきれず M・M

・就業規則入る前だと全てが見えず

「みんなでもろうかいしゃのきまり」 U・A

・人は言う「体が資本」と他人が言う

だから会社は詰め替えを望む M・Y

・歯車が己が規則も知らぬまま

軋む機構に幸はあるのか M・Y

② 労働基準法第三四条（休憩） 使用者は、労働時間が六時間を超える場合においては少くとも四五分、八時間を超える場合においては少くとも一時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

2 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。

3 使用者は、第一項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

《例》 店長さあん円形脱毛同情しちゃうけどありえないでしょ十時間シフト
「ヒセイキは組合にすら入れない」都市伝説を聴けば たそがれ

・あらかじめ週3希望伝えても

気づいたときには5連勤、だな T・F

・アルバイト朝から晩まで働いて

短すぎるよ、休憩1時間 T・K

・工場の作業機械は休み無く

回り続ける私もその一部 M・W

・7・5時間息つく時間は4かけ5分

今は昔とラーメンずるずる A・R

・「やっと休憩……」「仕事戻る」つぶやき2つ

「いってらっしゃい」送るリプライ U・R

・「休憩の時間は自由」と禁煙の

バックヤードで煙草吸う先輩 K・R

・oh弁当片手にペンの時間外

朝からなんにも食べてないのに！ T・H

・食事時たまには外に行きたくて

だけど疲れて今日も弁当 M・H

・ワンマンでコンビニ深夜8時間

休憩時間影分身にや。 H・S

・「十時間連続シフトだったんだ」

自慢気に話す先輩に首輪 S・N

- ・店長に「外出します」と一声を
礼儀だけれど義務じゃない N・Y
- ・休憩中やることないし暇すぎる
どうせならもう時給ください I・S
- ・休憩の時間はお金が出ないそう
そこにいるのに帰れないのに。 S・K
- ・予想外週末満席終電に乗れずまとも
店長に言えず F・Y
- ・シフト見て2時間休憩3時間
ホワイトすぎる私のバイト H・M
- ・待つてよと残業少したのまれた
でもね店長給料下さい。 K・K
- ・授業外でも聞いてくる生徒たち楽しいけどね
残りは5分… I・Y
- ・休憩はありがたいけど、でもね
早くわが家に帰りたい… T・R
- ・分針は十二回転したけれど
深夜シフトは今日も回らず T・S
- ・リーダーよ忙しいのはわかるけど
お腹すいたよあゝ12時休… H・J
- ・休憩中「休んでるのか」「いそがしい」「人手が足りない」
店長の視線 N・T
- ・1時間？数えてみたら10時間
私の休憩誰が食べたの Y・S
- ・休憩中何度もレジを手伝わされ
無視して自由を手に入れたい I・S
- ・守るべき規則はあまり守られず
上司は定時 我残業 K・E
- ・店長労働時間守ろうね守らなければ
処分いたす N・M
- ・親分も自分もはかない身分なり
つたない芝居 就業規則作り T・M
- ・おいおいオイッ休憩もシフトどーゆーコト？
お前が決めたらご飯も食べられない H・R
- ・休憩時間カットするから休んでね
一人シフトで休んでいいの？ H・R

接客で笑顔ふりまき顔ケイレン

休憩なしのノンストップ^{（八時間）} M・S

休憩中もしも自由でないならば

いっさい心は休憩できず S・Y

休み時間することねえぞ飯もねえ

60分間金にさせろ Y・A

ああヨイシヨ 時は金なり言うけども

金を使える時間がないとは Y・K

一時間休憩もらい「疲れたの？」

これだけ働き30分だけ？ S・T

パートさん見たことないよ休憩の

時間なんてなかったかのよう S・T

気づいてます 六時間超え気づかないフリか

I・H

トラブルは気を抜く瞬間狙ってる

常在不断休まぬ心 M・Y

雪が降りタイヤ交換始まった

忙しいけど飯は食わして M・Y

休憩は 書面で存在 してるけど

本当は全然 もらっていない K・Y

繁忙期皆の様子を見てみると

「休憩入ります」絶対言えない Y・K

【課題・2

現在か、過去に体験したアルバイトについて、感じたことを、短歌にしてみよう（「ブラックバイト」を意識しなくても可！）

アルバイト時間と金の大切さ

大変さを初めて知った T・F

〔ラーメン屋／現在〕

朝7時それから夜の0時まで

ケンタッキークリスマスイブ T・K

〔ケンタッキー店員／現在〕

学生の心身削り肥えていく

「7」のコンビニ天下の市場 M・W

〔コンビニ／過去〕

メールには「30分で他教室へ行って

「1時間半くれ」私服で駆けゆく A・R

〔塾講師／現在〕

・無連絡2時間経ったねコンセント

貴方にホコリをぐぐぎいぎゅうぎゅう A・R

〔塾講師／現在〕

・〈バイトをしていない学生〉だと自称しながら雑談す

「職業・学生」マルで困って U・R

〔デザイン／過去〕

・お前の寿命を売ったのだからほら

払ってもらえと熱弁す友 U・R

〔デザイン／過去〕

・テスト前の塾生殺す気かよ塾長

インフルエンザ感染者に出勤強要 K・R

〔塾講師／過去〕

・いらっしやいハハハハはははハハハハ

俺は神をも怒らせたのか T・H

〔ラーメン店／過去〕

・サークルの花見当日残業で

ドリ裏に凍え欠席連絡 H・S

〔コンビニ深夜／過去*この日は22

翌10の12時間勤務になりました〕

・私が働いていた職場にも押し寄せて来るか

時代の流れ S・S

〔国家公務員（非常勤職員・国税局）／過去〕

・風邪をひき休みに休んで2週間

クビ宣告は未だに來ぬまま S・R

〔スーパーレジ／現在〕

・春休み長期休暇遊べない

休みをください 二十連勤 I・S

〔営業（書籍販売）／過去〕

・赤マルでえっ何ですか？マルポロだ

いや知らねーよタバコ吸わねえし。 S・K

〔コンビニ（セブンイレブン）／過去〕

・来年も来いよと言ってくれた正職員

いつかはああいう人になりたい S・S

〔国家公務員（非常勤職員・国税局）／過去〕

・週1でいいって言ってた入った頃

出るたび増やせと言われる今 I・H

〔テレアポ／現在〕

・人見知るオープニングの顔合わせ

時よ戻れと送別会で F・Y

〔飲食店／現在〕

・手みやげをいつもくれるおじいちゃん

でもね、ごめんねトマトはいらない H・M

〔カフェ／現在〕

・カラオケ屋失礼しますドリンクです

俺なら続けるその歌を K・T

〔カラオケ／現在〕

・今現在職場恋愛しています

元カノもいてここは戦場。 K・K

〔カラオケ／現在〕

・微笑みと魔法の言葉がある日だけ

850(時給)円は忘れるよ「ありがとう」 K・H

〔接客業／現在〕

・分かった！とうなずいてはいるものの

明日になったら同じ説明 I・Y

〔塾講師／現在〕

・リズムよくカタカタ動くシャープペン

当時の私はこうだったかな…？ I・Y

〔塾講師／現在〕

・金曜・土曜時夜に途切れぬ列をながめては

恋眠すぎる時しく思う平日の朝 T・R

〔接客業（カラオケ）／現在〕

・睡眠の時間を削りアルバイト

ときどき思う「なにやってんだか…」 T・R

〔接客業（カラオケ）／現在〕

・除夜の鐘今年も君とともに聞く

コンビニのはし落書きの顔 T・S

〔コンビニ／現在〕

・「これあげる」歩道の子から葉をもらう

安い給料おもわぬボーナス Y・T

〔北海道神宮祭の神輿渡御のスタッフ／過去〕

・僕達が付き合ってから3ヶ月

余計に燃える恋愛禁止 H・J

〔カラオケ／過去〕

・ピッツアまん読めなかったおばさんの

ピーナッツまんには思わず吹いた I・S

〔コンビニ／現在〕

・教え子のテストにむける真剣な

意思を感じてひきしまる僕 N・T

〔家庭教師／過去〕

・働いて分かったことはただ一つ

私はマトモな方の人間 S・R

〔スーパーの店員／現在〕

・「休めない？」シーバーもってかけまわる

私の職業、学生だよね？ Y・S

〔派遣／現在〕

・朝6時重い臉を擦りつつ

向かう先にはまともな職場 K・E

〔スーパー（まいばすけっと）のパート／現在〕

・バイトにはストレス溜まり楽しさも

感じないからうつになりそう N・M

〔ロッセリア／現在〕

・年の瀬に何を思っていたのやら食パン在庫に山のよう
店長年越しパン、何斤？ちなみに俺は6連勤。 M・T

〔コンビニ（サンクス）／過去〕

・おばあちゃん、話を聞いて！耳遠い？

大きな声で「足りません」 M・M

〔レジ／現在〕

・「学生だから」と交通費なしの通告から約2年

うずまく疑問今さら言えず U・A

〔スーパー（品出し）／現在〕

・大丈夫、僕暇なので替われます。

あれ夏休みいったいどこいった？ H・R

〔コンビニ／現在〕

・まだ二日、バイト始めてまだ初心者

どうしてオレに店を任せる？ M・S

〔ラーメン屋／過去〕

・今さっきクイズに挑戦

労基法有給ナニソレオイシイノ？ S・Y

〔接客・販売／現在〕

・魚切りシャリをにぎれば蟲がわき

無意識に過ぐ時は金なり Y・A

〔東光ストア1Fすしの一心／過去〕

・友人と話していても言いそうな

「そしたら一緒に考えようか？」 Y・A

〔塾講師／現在〕

・引き上げる 船より汲み上げ昆布川

磯船フェリーは今日も満員 Y・K

〔漁業（昆布漁）／過去〕

・アルバイト月日は流れ6カ月

労基法にて有給取得 K・K

〔とんかつ店／過去〕

・シラを切るバイトの店長有給休暇

「労基法」で鶴の一声 K・K

〔とんかつ店／過去〕

・バイトだから…といつも言うけど本当か？

私も人間あなたも人間 S・T

〔喫茶店／現在〕

・名ばかりの責任者だねいつも思う

あなたの本性みんな知ってる S・R

〔喫茶店／現在〕

・時給より働きやすさで選ぶが吉か

I・H

〔飲食店／現在〕

・アルバイト手当て休日全部アリ

それらの補填は社員の時間^{いのち} M・Y

〔書店員／過去〕

・客が来た給油済ませてお帰りだ

ただ見てるだけセルフスタンド M・Y

〔ガソリンスタンド／現在〕

・外国人 日本にお金 落とすけど

部屋にはゴミを 落としていくよ K・Y

〔ホテルの客室清掃員／現在〕

・アルバイト 部屋の清掃 してるけど

家の清掃 したくなくなる K・Y

〔ホテルの客室清掃員／現在〕

・給油するお出かけ前のお客さん

俺も一緒に乗せていってくれ!! Y・K

〔ガソリンスタンド／現在〕

まとめに代えて

以上の調査（聞き取り、アンケート）活動や札幌地域労組から学んだことを踏まえて、アルバイト問題の解決策を学生に考えさせました。

とはいえこの点は、昨年の『アルバイト白書2015』でかなりまとめあげているので、今回は感想レベルにとどめました（同じ内容で書いても意味がありませんので）。あとは実践あるのみ、でしょうか？

〔川村〕

1. 調査結果にみる学生アルバイト問題

今日、アルバイトは、大学生にとって欠かせない。よい社会経験という一面もある。

ただ、中にはいわゆるブラックバイトと思われるようなケースも少なくない。決して遠い世界の話ではなく、私たちの身の回りあるいは私たち自身にも起きている問題だと感じた。

あらためて、今回の調査（聞き取り、アンケート）にみる問題点などを整理する。

第一に、働き方／働かされ方にみる問題である。

労働基準法第32条では、1日の労働時間は8時間以内、1週間では40時間以内とされているのに、それを超えるような労働時間があった。また、休憩については、労働基準法第34条で、1日の労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上を与えることとなっているのに、休憩が全くないというケースもあった。

もちろん、労使で協定を結べば残業は可能である。でもそもそもそういう仕組みや自分がどういう内容の協定を結んでいるのか働いている学生がほとんどではないだろうか。

学生の本分は学業なのに、テスト前に休みを希望したけれども断られたというケースもあった。これでは単位の取得、

ひいては、卒業も難しくなるおそれがある。

どうしてこういうことが起こるのか。一つは人手不足である。ぎりぎりの要員で店を回せば、1人当たりの仕事量は多くなる。もう一つは、学生アルバイトの扱いやすさにあるのではないか。労働法など知識が乏しく、コスト面でも安い学生は、会社からすれば扱いやすい存在になっているのではないだろうか。

第二に、賃金にみる問題である。

例えば、そもそも、仕事をした場合には、1分単位で賃金が支給されることになっているが、現実には、15分単位で支給されるという話が聞き取りではよく聞かれた。ちなみに塾講師では、支払はコマ給で準備時間には給与は支払われない、というのが基本のようだ。

また、本来であれば22時以降は深夜割増25%以上が支払われなければならないのだが、22時以降でも日中の時給と変わらないというケースもあった。

賃金の支給どころか、逆に、天引きのケースもあった。すなわち、皿などを割って給料から天引きされるとか、ノルマを達成できずに給料から天引きされるなどだ。

本人の同意無き天引きは法で禁止されている。また仕事上のミスも、アルバイトが本来責任を負うべきものだろうか。疑問が残る。

でも学生バイトは、労働法の知識など

詳しく知らないので、例えば残業代の支給が1分単位であることも、天引きが違反であることも知らずに働く者も少なくないのではないか。

第三に、その他で気になったのが、契約書を書面でもらっていないというケースだ。労働基準法第15条では、会社は、労働条件を書面で明示しなければならない、とされている。

働き始めるということは、労働者、使用者のお互いが契約内容に同意することだ。なのに、契約書が渡されないというのはおかしい。働く側も、契約を結ぶのだという意識をもつ必要がある。

2. 学生が個々人で気をつけるべきこと

学生バイト個々人には何ができるだろうか。

第一に、働き始める前の労働条件チェックである。

例えば、常にアルバイトの募集をかけているような会社は、辞める人が多い、あるいは、常に人手不足で仕事量が多いおそれがある。

労働条件が曖昧な企業も、情報が隠されているおそれがあるので注意が必要だ。疑問があれば面接時に尋ねたほうがよい。難しいかもしれないが、働き始めてから後悔するよりよいのではないか。直接会社に聞けない場合には、友人・知人のつてを使って、そこで働いているバイト学生から話を聞くのもよいと思う。

二つ目は、アルバイトを始める際には必ず使用者から契約書を書面でもらうことだ。

アルバイトを探すときにみる求人情報と、実際の労働条件が違うことがたびたびある。そんなときのためにも契約書はちゃんと書面でもらっておくことが必要だ。求人情報も捨てないこと。あるいは、面接でどう話されたかも必要に応じて記

録しておけば役に立つ。アルバイト先からもらった契約書や給与明細などの書類は捨てないことが大事だ。

第三に学ぶことである。

そもそも、アルバイトを初めて経験する人は、職場の何が問題なのか、どういうポイントを見たらよいのか分からないのではないだろうか。

今はインターネットでも簡単に知識が得られる。また、労働問題などの講演会に参加することで知識が得られる。大学生らしく、学ぶことの重要性を強調しておく。

ちなみに、学校の先生は必ずしも労働法の知識を持っているとは限らないので、注意が必要である。

第四に、万が一のために、どこにどういう相談先があるのかを知っておくことである。これは、将来のためにも役立つ。

例えば私たちは地域の労働組合を訪問し、こうした相談先があることを知った。他にも、労働基準監督署などの相談機関が存在する。

こうした相談先をちゃんと把握しておくことだ。学生バイトである私たちも労働者であることを自覚する必要がある。

第五に、セクハラやパワハラなど不幸にしてひどい目にあったときには、その状況を記録・録音などすることだ。残業代を払ってもらえない場合も、自分で残業時間を記録しておけば、あとあと役に立つ。記憶はあいまいになるので、忘れないうちにきちんとメモをとること。

もちろん、被害がひどくなる前に労働組合や行政機関に相談するのが必要なのは言うまでもない。

3. みんなで問題解決を目指す

以上のように書いてきたが、そうは言っても一人でできることには限界がある。そもそも職場で疑問や不満を感じて

も正直、言い出せないのが現実だ。我慢して働いている人が同じ職場にいればなおのこと言いづらい。

やはり問題にはみんなで取り組むことが必要である。とくに労働組合の力を借りることが必要ではないか。私たち自身も、今回、多くのことを労働組合から学んだ。

私たちアルバイトにも団結権、団体交渉権、団体行動権が与えられている。

団結権は使用者より立場の弱い人たちがみんなで集まって問題を解決しようという権利である。

団体交渉権はみんなで会社と交渉する権利だ。交渉を求められた会社側はこれを断ることができないと今回学んだ。不誠実な対応も許されない。それらは不当労働行為として罰せられる仕組みになっている。

札幌地域労組のように、一人でも加盟できる労働組合が地域にはある。そういうところで学びながら、問題の解決を目指す必要があるのではないか。

私たちもまだまだ色々な経験を積む必要があると思った。



資料1 飲食店アルバイト調査・調査票

I. はじめに、あなたのことについてお聞きします。

- 問1 所属は ①北海学園大学1部 ②北海学園大学2部 ③その他の大学
問2 学年は ①1年生 ②2年生 ③3年生 ④4年生
問3 性別は ①男性 ②女性

II. 飲食店での仕事のことについてお聞きします。

問1 まず最初に確認の質問です。あなたは現在、飲食店で働いていますか。

- ①現在、飲食店で働いている ②過去に飲食店で働いていた

→ 以下の設問では、当時の
ことにお答えください

問2 あなたの働いている飲食店の業態は

- ①食堂、レストラン ②ファストフード ③居酒屋 ④ビアホール ⑤バー
⑥喫茶店 ⑦専門料理店() ⑧弁当・ピザ等持ち帰り商品販売
⑨その他()

問3 仕事場は主にどちらですか

- ①キッチン・厨房 ②フロア ③両方とも同じくらい

問4 勤続・勤務期間はどのくらいになりますか？

- ①働き始めたばかり ②1、2ヶ月 ③3ヶ月～6ヶ月未満
④6ヶ月～1年未満 ⑤1年～2年未満 ⑥2年～3年未満
⑦3年以上

問5 面談の際、労働条件・待遇はどのような形で示されましたか？

- ①契約書などの書面 ②口頭での説明 ③とくに何もなかった
④覚えていない

問6 働き始める際、仕事内容はきちんと教わりましたか

- ①きちんと教わる事ができた
②きちんと教わらぬまま働き始めたが、対応はできた
③きちんと教わらぬまま働き始めて苦労した

問7 働き方についてお聞きします。平時の状況（「長期休暇時」以外の状況）を教えてください。

- 1) 勤務の曜日は ①平日・土日ともに ②平日のみ ③土日のみ

問11 賃金（給与）のことなどをお聞きします。

問1で「過去に飲食店で働いていた」を選択した方は、辞める前の月のことをお答えください。

1) 先月＝2016年9月の時給はいくらですか。深夜時間帯に働いている場合はその時給もお答えください。

日中時間帯の時給は（ ）円、

深夜時間帯の時給は（ ）円

2) 交通費は、賃金とは別に支給されていますか？

①そもそも交通費がかからない ②全額支給されている

③一部だけ支給

④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

3) 昇給のことについてお聞きします

a) 最低賃金の引き上げとは別に、「昇給制度」はあなたの職場にありますか

①制度としてある ②制度としてはないが、昇給はその都度ある

③とくにない

b) 昇給のための条件は納得ができる内容ですか

①そもそも条件が示されていない

②条件は示されているが内容に納得ができない

③納得のできる内容の条件である

④その他（ ）

4) 仕事の内容や責任・負担から考えると、現在の時給額は妥当だと思いますか（満足ですか）？ 満足していない場合には、どのくらいの時給額が妥当だと思いますか。

①満足している

②満足していない ⇒ 本来は、時給（ ）円ぐらいが妥当

5) 一ヶ月あたりの平均的な収入（税込み。交通費は除く）はどのくらいですか？

※先月＝夏期休暇中ではなく、平時の状況をお答えください。

①2万円未満 ②2～3万円未満 ③3～4万円未満

④4～5万円未満 ⑤5～6万円未満 ⑥6～7万円未満

⑦7～8万円未満 ⑧8万円以上

6) アルバイトの収入は、主にどのようなことに使いますか？ 〈あてはまる全てに○を〉

ア. 生活費

イ. 大学の授業料

ウ. 教材費や書籍費等

エ. 通学（交通）費

オ. ケータイ・スマホ料金

カ. その他の趣味・娯楽・交際費

キ. その他（ ）

Ⅲ. バイト先(飲食店)でのトラブル・困った体験や、不満などについてお聞きします。

問1 次にあげたトラブルを経験したり悩み・不満を感じたことはありますか? (あてはまる全てに○を) ※問題がとくにない場合には、最後の「ヌ」に○をつけてください。

- ア. 求人情報に書かれていた内容と賃金・労働条件が異なる
- イ. 休憩がとれない、カットされる
- ウ. 急に出勤を要請される
- エ. 店が忙しいとあがらせてもらえない
- オ. 忙しくて終電で帰れないことがある
- カ. 暇だと急に早あがりさせられたり、休みをとるよう(欠勤を)要請される
- キ. 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
- ク. 慢性的に人手が不足している
- ケ. 賃金を支払われない労働(サービス残業)がある
- コ. 深夜割り増しや残業割り増しの全て、あるいは、一部が払われない
- サ. 販売ノルマを課されたり買い取りをさせられることがある
- シ. 仕事上のミス(レジミス、注文ミス、商品等の破損)などの弁償をさせられる
- ス. 制服・ユニフォーム代金(クリーニング代金を含む)を負担させられる
- セ. 仕事を辞めたいが辞めさせてもらえない
- ソ. 仕事に関する説明が十分でない
- タ. 必要以上に厳しい叱責や罵声、暴力的な行為がある
- チ. 店長や他のスタッフからの嫌がらせ・セクハラがある
- ツ. 客からの嫌がらせ・セクハラがある
- テ. 客からのクレームへの対応をさせられる
- ト. 仕事でケガ、やけどなどを体験したことがある
- ナ. 契約になかった仕事までやらされる
- ニ. その他 ()
- ヌ. 以上のようなトラブル・不満はとくにない

【トラブル、悩み・不満など具体的に】

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

問2 仕事上の悩みや困ったことを、職場で話し合ったり相談することはできますか。

- ①そもそも悩みや困ったことは、ない
- ②悩みや困ったことがあっても、店長や社員に話すことができる
- ③店長や社員には話せないが、バイト同士なら話すことはできる
- ④店長・社員・バイト同士、いずれとも話し合うことができない

問3 労働法・ワークルール（働く上でのルール）について知っていますか？

- ①よく知っている
- ②まあ知っている
- ③知らない

最後に、これまでのバイトでの経験・トラブルや疑問など、ご自由にお書きください。

.....

.....

.....

.....

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

資料2 飲食店アルバイト調査・結果一覧

単位：人、%

	全体	就業状態				深夜勤務の有無(現在群)			
		現在群		過去群		非深夜勤務群		深夜勤務群	
	95 100.0	73 100.0	22 100.0	32 100.0	39 100.0				
所属									
	北海学園大学1部	87 91.6	67 91.8	20 90.9	27 84.4	38 97.4			
	北海学園大学2部	5 5.3	4 5.5	1 4.5	4 12.5				
	その他の大学	3 3.2	2 2.7	1 4.5	1 3.1	1 2.6			
学年		93 100.0	71 100.0	22 100.0	31 100.0	38 100.0			
	1年生	62 66.7	48 67.6	14 63.6	20 64.5	26 68.4			
	2年生	26 28.0	19 26.8	7 31.8	8 25.8	11 28.9			
	3年生	4 4.3	3 4.2	1 4.5	3 9.7				
	4年生	1 1.1	1 1.4			1 2.6			
性別		93 100.0	71 100.0	22 100.0	31 100.0	38 100.0			
	男性	59 63.4	44 62.0	15 68.2	15 48.4	29 76.3			
	女性	34 36.6	27 38.0	7 31.8	16 51.6	9 23.7			
就業状態		95 100.0			32 100.0	39 100.0			
	現在、飲食店で働いている	73 76.8			32 100.0	39 100.0			
	過去に飲食店で働いていた	22 23.2							
勤め先(飲食店)の種類		94 100.0	72 100.0	22 100.0	32 100.0	38 100.0			
	食堂、レストラン	16 17.0	9 12.5	7 31.8	5 15.6	3 7.9			
	ファストフード	11 11.7	8 11.1	3 13.6	5 15.6	3 7.9			
	居酒屋	29 30.9	23 31.9	6 27.3	4 12.5	19 50.0			
	ビアホール	3 3.2	1 1.4	2 9.1	1 3.1				
	バー	2 2.1	2 2.8			2 5.3			
	喫茶店	4 4.3	3 4.2	1 4.5	1 3.1	2 5.3			
	専門料理店	19 20.2	17 23.6	2 9.1	9 28.1	7 18.4			
	弁当・ピザなど持ち帰り商品販売	4 4.3	3 4.2	1 4.5	2 6.3	1 2.6			
	その他	6 6.4	6 8.3		5 15.6	1 2.6			
主な仕事場		93 100.0	72 100.0	21 100.0	32 100.0	38 100.0			
	キッチン・厨房	25 26.9	16 22.2	9 42.9	8 25.0	8 21.1			
	フロア	52 55.9	44 61.1	8 38.1	18 56.3	25 65.8			
	両方とも同じくらい	16 17.2	12 16.7	4 19.0	6 18.8	5 13.2			
勤務期間		95 100.0	73 100.0	22 100.0	32 100.0	39 100.0			
	働き始めたばかり	5 5.3	5 6.8		1 3.1	4 10.3			
	1、2ヶ月	15 15.8	6 8.2	9 40.9	4 12.5	2 5.1			
	3～6ヶ月	37 38.9	32 43.8	5 22.7	14 43.8	18 46.2			
	6ヶ月～1年未満	26 27.4	21 28.8	5 22.7	8 25.0	11 28.2			
	1年～2年未満	8 8.4	6 8.2	2 9.1	4 12.5	2 5.1			
	2年～3年未満	2 2.1	1 1.4	1 4.5	1 3.1				
	3年以上	2 2.1	2 2.7			2 5.1			

単位：人、%

	全体		就業状態				深夜勤務の有無(現在群)				
			現在群		過去群		非深夜勤務群		深夜勤務群		
	95	100.0	73	100.0	22	100.0	32	100.0	39	100.0	
面接の際の労働条件の提示方法	契約書などの書面	59	62.1	48	65.8	11	50.0	18	56.3	29	74.4
	口頭での説明	31	32.6	23	31.5	8	36.4	14	43.8	9	23.1
	とくに何もなかった	3	3.2	2	2.7	1	4.5			1	2.6
	覚えていない	2	2.1			2	9.1				
	95	100.0	73	100.0	22	100.0	32	100.0	39	100.0	
働き始める際、仕事内容をきちんと教わったか	きちんと教わることができた	77	81.1	64	87.7	13	59.1	26	81.3	37	94.9
	きちんと教わらぬまま働き始めたが、対応はできた	16	16.8	8	11.0	8	36.4	6	18.8	1	2.6
	きちんと教わらぬまま働き始めて苦労した	2	2.1	1	1.4	1	4.5			1	2.6
	94	100.0	73	100.0	21	100.0	32	100.0	39	100.0	
勤務の曜日	平日・土日ともに	88	93.6	68	93.2	20	95.2	29	90.6	37	94.9
	平日のみ	4	4.3	3	4.1	1	4.8	1	3.1	2	5.1
	土日のみ	2	2.1	2	2.7			2	6.3		
	92	100.0	71	100.0	21	100.0	32	100.0	39	100.0	
勤務の開始時刻	12時より前	7	7.6	5	7.0	2	9.5	5	15.6		
	12時以降、17時より前	7	7.6	6	8.5	1	4.8	5	15.6	1	2.6
	17時台(1人を除く全員が17時)	46	50.0	35	49.3	11	52.4	20	62.5	15	38.5
	18時台(1人を除く全員が18時)	24	26.1	18	25.4	6	28.6	2	6.3	16	41.0
	19時以降	8	8.7	7	9.9	1	4.8			7	17.9
	92	100.0	71	100.0	21	100.0	32	100.0	39	100.0	
勤務終了時刻	18時より前	6	6.5	5	7.0	1	4.8	5	15.6		
	18時以降、21時より前	5	5.4	4	5.6	1	4.8	4	12.5		
	21時	14	15.2	10	14.1	4	19.0	10	31.3		
	22時台(2人を除く全員が22時)	22	23.9	14	19.7	8	38.1	13	40.6	1	2.6
	23時台(2人を除く全員が23時)	28	30.4	24	33.8	4	19.0			24	61.5
	24時	7	7.6	7	9.9					7	17.9
	25、26時	5	5.4	3	4.2	2	9.5			3	7.7
	27、28時	5	5.4	4	5.6	1	4.8			4	10.3
	92	100.0	71	100.0	21	100.0	32	100.0	39	100.0	
1回の勤務時間(開始時刻から終了時刻まで)	3時間台	3	3.3	2	2.8	1	4.8	2	6.3		
	4時間台	18	19.6	12	16.9	6	28.6	9	28.1	3	7.7
	5時間台	35	38.0	27	38.0	8	38.1	13	40.6	14	35.9
	6時間台	22	23.9	20	28.2	2	9.5	6	18.8	14	35.9
	7時間台	5	5.4	5	7.0			1	3.1	4	10.3
	8時間以上	9	9.8	5	7.0	4	19.0	1	3.1	4	10.3
	92	100.0	71	100.0	21	100.0					
深夜時間帯の勤務の有無	深夜時間帯ではない	45	48.9	32	45.1	13	61.9				
	深夜時間帯にも勤務	47	51.1	39	54.9	8	38.1				

単位：人、%

	全体		就業状態				深夜勤務の有無(現在群)				
			現在群		過去群		非深夜勤務群		深夜勤務群		
	95	100.0	73	100.0	22	100.0	32	100.0	39	100.0	
1ヶ月当たりの勤務日数											
9日以下	10	10.5	6	8.2	4	18.2	4	12.5	2	5.1	
10～14日	49	51.6	40	54.8	9	40.9	20	62.5	19	48.7	
15～19日	26	27.4	21	28.8	5	22.7	6	18.8	15	38.5	
20～24日	8	8.4	4	5.5	4	18.2	1	3.1	2	5.1	
25日以上	2	2.1	2	2.7			1	3.1	1	2.6	
	94	100.0	72	100.0	22	100.0	31	100.0	39	100.0	
1週間当たりの労働時間(残業を含む)											
10時間未満	10	10.6	7	9.7	3	13.6	5	16.1	2	5.1	
10～15時間未満	28	29.8	22	30.6	6	27.3	15	48.4	6	15.4	
15～20時間未満	20	21.3	15	20.8	5	22.7	5	16.1	10	25.6	
20～25時間未満	18	19.1	15	20.8	3	13.6	4	12.9	11	28.2	
25～30時間未満	10	10.6	8	11.1	2	9.1	2	6.5	5	12.8	
30時間以上	8	8.5	5	6.9	3	13.6			5	12.8	
(再掲) 15時間以上		59.6		59.7		59.1		35.5		79.5	
	93	100.0	72	100.0	21	100.0	32	100.0	38	100.0	
勤務量に対する評価											
もっと長く働きたい	21	22.6	15	20.8	6	28.6	9	28.1	6	15.8	
今ぐらいでよい	61	65.6	50	69.4	11	52.4	20	62.5	28	73.7	
もっと短くしたい	11	11.8	7	9.7	4	19.0	3	9.4	4	10.5	
	95	100.0	73	100.0	22	100.0	32	100.0	39	100.0	
学業への支障の有無											
よくある	5	5.3	3	4.1	2	9.1			3	7.7	
ときどきある	34	35.8	24	32.9	10	45.5	9	28.1	14	35.9	
とくにない	56	58.9	46	63.0	10	45.5	23	71.9	22	56.4	
	94	100.0	72	100.0	22	100.0	32	100.0	38	100.0	
有給休暇の取得状況											
取得したことはないし、店・店長からとくに説明を受けてもない	80	85.1	62	86.1	18	81.8	27	84.4	33	86.8	
店・店長から説明を受けたことはあるが、取得したことはない	9	9.6	7	9.7	2	9.1	4	12.5	3	7.9	
実際に取得したことがある	3	3.2	2	2.8	1	4.5			2	5.3	
その他	2	2.1	1	1.4	1	4.5	1	3.1			
	89	100.0	68	100.0	21	100.0	28	100.0	38	100.0	
最高の連続勤務日数											
3日以内	22	24.7	14	20.6	8	38.1	6	21.4	7	18.4	
4日	18	20.2	13	19.1	5	23.8	6	21.4	7	18.4	
5日	15	16.9	15	22.1			4	14.3	11	28.9	
6日	20	22.5	15	22.1	5	23.8	9	32.1	6	15.8	
7～9日	9	10.1	7	10.3	2	9.5	3	10.7	3	7.9	
10日以上	5	5.6	4	5.9	1	4.8			4	10.5	

単位：人、%

	全体		就業状態				深夜勤務の有無(現在群)				
			現在群		過去群		非深夜勤務群		深夜勤務群		
	94	100.0	73	100.0	21	100.0	32	100.0	39	100.0	
シフト組みの担当者	店長・社員	88	93.6	70	95.9	18	85.7	32	100.0	36	92.3
	パート・フリーター	2	2.1			2	9.5				
	学生バイト	4	4.3	3	4.1	1	4.8			3	7.7
	92	100.0	72	100.0	20	100.0	32	100.0	38	100.0	
1度に組まれるシフトの日数	1カ月分	38	41.3	29	40.3	9	45.0	17	53.1	12	31.6
	半月分・2週間分	35	38.0	27	37.5	8	40.0	10	31.3	16	42.1
	その他	19	20.7	16	22.2	3	15.0	5	15.6	10	26.3
	92	100.0	72	100.0	20	100.0	32	100.0	38	100.0	
休み希望の通りやすさ	まあ通りやすい	76	82.6	61	84.7	15	75.0	26	81.3	33	86.8
	時々通りづらい	13	14.1	9	12.5	4	20.0	5	15.6	4	10.5
	通りづらい	3	3.3	2	2.8	1	5.0	1	3.1	1	2.6
	94	100.0	73	100.0	21	100.0	32	100.0	39	100.0	
職場の人手不足状況	まあ十分	39	41.5	33	45.2	6	28.6	14	43.8	18	46.2
	やや不足	45	47.9	34	46.6	11	52.4	16	50.0	17	43.6
	非常に不足	10	10.6	6	8.2	4	19.0	2	6.3	4	10.3
	91	100.0	70	100.0	21	100.0	30	100.0	38	100.0	
職場の責任体制	とくに問題はない	75	82.4	56	80.0	19	90.5	26	86.7	29	76.3
	やや問題がある	14	15.4	12	17.1	2	9.5	4	13.3	8	21.1
	非常に問題がある	2	2.2	2	2.9					1	2.6
			65	100.0			28	100.0	35	100.0	
時給(日中時間帯)	764円以下			2	3.1			2	7.1		
	764円～799円			4	6.2			3	10.7	1	2.9
	800円			23	35.4			13	46.4	9	25.7
	801円～849円			11	16.9			4	14.3	6	17.1
	850円			11	16.9			2	7.1	9	25.7
	851～899円			3	4.6					3	8.6
	900円			7	10.8			2	7.1	5	14.3
	901円以上			4	6.2			2	7.1	2	5.7
	平均値(単位：円)				836				821		850
標準偏差(単位：円)				60				54		62	
	94	100.0	72	100.0	22	100.0	31	100.0	39	100.0	
交通費の支給状況	そもそも交通費がかからない	33	35.1	22	30.6	11	50.0	13	41.9	9	23.1
	全額支給されている	22	23.4	18	25.0	4	18.2	8	25.8	10	25.6
	一部だけ支給	25	26.6	20	27.8	5	22.7	3	9.7	15	38.5
	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	14	14.9	12	16.7	2	9.1	7	22.6	5	12.8

単位：人、%

	全体	就業状態				深夜勤務の有無(現在群)			
		現在群		過去群		非深夜勤務群		深夜勤務群	
	95 100.0	73 100.0	22 100.0	32 100.0	39 100.0				
最賃とは別の昇給制度の有無	制度としてある	38 40.0	26 35.6	12 54.5	8 25.0	16 41.0			
	制度としてはないが、昇給はその都度ある	16 16.8	13 17.8	3 13.6	5 15.6	8 20.5			
	とくにない	41 43.2	34 46.6	7 31.8	19 59.4	15 38.5			
	54 100.0	40 100.0	14 100.0	13 100.0	25 100.0				
昇給の条件に対する評価	そもそも条件が示されていない	26 48.1	19 47.5	7 50.0	6 46.2	11 44.0			
	条件は示されているが内容に納得ができない	6 11.1	5 12.5	1 7.1	2 15.4	3 12.0			
	納得のできる内容の条件である	20 37.0	14 35.0	6 42.9	5 38.5	9 36.0			
	その他	2 3.7	2 5.0			2 8.0			
	93 100.0	71 100.0	22 100.0	31 100.0	38 100.0				
現在の時給額に対する満足度	満足している	66 71.0	51 71.8	15 68.2	23 74.2	27 71.1			
	満足していない	27 29.0	20 28.2	7 31.8	8 25.8	11 28.9			
		20 100.0		8 100.0	11 100.0				
妥当な金額	800～849円		4 20.0		4 50.0				
	850～899円		4 20.0		1 12.5	2 18.2			
	900～949円		9 45.0		2 25.0	7 63.6			
	950～999円		1 5.0		1 12.5				
	1000円以上		2 10.0			2 18.2			
	平均値 (単位：円)		885		851	912			
		標準偏差 (単位：円)	59		59	49			
	91 100.0	70 100.0	21 100.0	30 100.0	38 100.0				
1ヶ月当たりの平均的な収入(税込み、交通費は除く)	2万円未満	5 5.5	3 4.3	2 9.5	2 6.7	1 2.6			
	2～3万円未満	6 6.6	4 5.7	2 9.5	4 13.3				
	3～4万円未満	17 18.7	10 14.3	7 33.3	9 30.0	1 2.6			
	4～5万円未満	16 17.6	14 20.0	2 9.5	6 20.0	8 21.1			
	5～6万円未満	12 13.2	10 14.3	2 9.5	3 10.0	6 15.8			
	6～7万円未満	11 12.1	9 12.9	2 9.5	2 6.7	7 18.4			
	7～8万円未満	15 16.5	12 17.1	3 14.3	2 6.7	10 26.3			
	8万円以上	9 9.9	8 11.4	1 4.8	2 6.7	5 13.2			
	(再掲) 5万円以上	51.6	55.7	38.1	30.0	73.7			
	93 100.0	71 100.0	22 100.0	31 100.0	38 100.0				
アルバイト収入の用途(複数回答可)	ア. 生活費	29 31.2	21 29.6	8 36.4	9 29.0	12 31.6			
	イ. 大学の授業料	6 6.5	5 7.0	1 4.5	2 6.5	3 7.9			
	ウ. 教材費や書籍代等	11 11.8	9 12.7	2 9.1	6 19.4	3 7.9			
	エ. 通学(交通)費	24 25.8	20 28.2	4 18.2	9 29.0	11 28.9			
	オ. ケータイ・スマホ料金	20 21.5	15 21.1	5 22.7	8 25.8	7 18.4			
	カ. その他の趣味・娯楽・交際費	84 90.3	66 93.0	18 81.8	30 96.8	34 89.5			
	キ. その他	4 4.3	4 5.6		1 3.2	3 7.9			

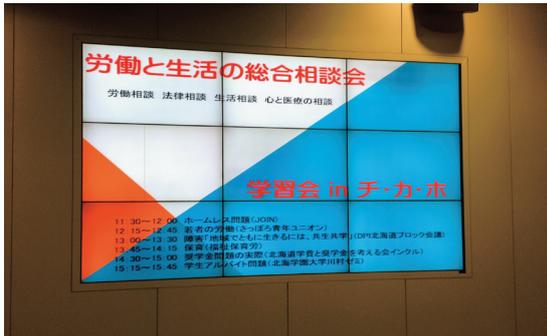
単位：人、%

	全体		就業状態				深夜勤務の有無(現在群)			
			現在群		過去群		非深夜勤務群		深夜勤務群	
	88	100.0	67	100.0	21	100.0	30	100.0	35	100.0
トラブル経験、悩み・不満の有無（複数回答可）										
ア. 求人情報に書かれていた内容と賃金・労働条件が異なる	10	11.4	5	7.5	5	23.8	2	6.7	3	8.6
イ. 休憩がとれない、カットされる	12	13.6	8	11.9	4	19.0	2	6.7	5	14.3
ウ. 急に出勤を要請される	15	17.0	10	14.9	5	23.8	2	6.7	7	20.0
エ. 店が忙しいとあがらせてもらえない	23	26.1	19	28.4	4	19.0	7	23.3	11	31.4
オ. 忙しくて終電で帰れないことがある	5	5.7	5	7.5			1	3.3	4	11.4
カ. 暇だと急に早あがりさせられたり、休みをとるよう(欠勤を)要請される	16	18.2	9	13.4	7	33.3	6	20.0	2	5.7
キ. 定期試験など、休みをとりたいたときにとらせてもらえない	7	8.0	4	6.0	3	14.3	1	3.3	3	8.6
ク. 慢性的に人手が不足している	29	33.0	23	34.3	6	28.6	8	26.7	14	40.0
ケ. 賃金を支払われない労働(サービス残業)がある	4	4.5	3	4.5	1	4.8	2	6.7	1	2.9
コ. 深夜割り増しや残業割り増しの全て、あるいは、一部が払われない	2	2.3	2	3.0					2	5.7
サ. 販売ノルマを課されたり買い取りをさせられることがある										
シ. 仕事上のミス(レジミス、注文ミス、商品等の破損)などの弁償をさせられる	3	3.4	3	4.5			1	3.3	2	5.7
ス. 制服・ユニフォーム代金(クリーニング代金を含む)を負担させられる	9	10.2	4	6.0	5	23.8	2	6.7	2	5.7
セ. 仕事を辞めたいが辞めさせてもらえない	6	6.8	4	6.0	2	9.5	2	6.7	2	5.7
ソ. 仕事に関する説明が十分でない	16	18.2	8	11.9	8	38.1	2	6.7	6	17.1
タ. 必要以上に厳しい叱責や罵声、暴力的な行為がある	2	2.3			2	9.5				
チ. 店長や他のスタッフからの嫌がらせ・セクハラがある	2	2.3			2	9.5				
ツ. 客からの嫌がらせ・セクハラがある	3	3.4	1	1.5	2	9.5			1	2.9
テ. 客からのクレームへの対応をさせられる	8	9.1	3	4.5	5	23.8	1	3.3	2	5.7
ト. 仕事でケガ、やけどなどを経験したことがある	12	13.6	8	11.9	4	19.0	2	6.7	5	14.3
ナ. 契約になかった仕事までやらされる	3	3.4	2	3.0	1	4.8	2	6.7		
ニ. その他	2	2.3	1	1.5	1	4.8	1	3.3		
ヌ. 以上のようなトラブル・不満はとくにない	23	26.4	21	31.3	2	9.5	11	36.7	10	28.6

単位：人、%

	全体		就業状態				深夜勤務の有無(現在群)				
			現在群		過去群		非深夜勤務群		深夜勤務群		
	94	100.0	72	100.0	22	100.0	31	100.0	39	100.0	
仕事上の悩みや困ったことを職場で話したり相談できるか	そもそも悩みや困ったことはない	28	29.8	21	29.2	7	31.8	8	25.8	13	33.3
	悩みや困ったことがあっても、店長や社員に話すことができる	24	25.5	22	30.6	2	9.1	10	32.3	11	28.2
	店長や社員には話せないが、バイト同士なら話すことはできる	33	35.1	24	33.3	9	40.9	11	35.5	12	30.8
	店長・社員・バイト同士、いずれとも話し合うことができない	9	9.6	5	6.9	4	18.2	2	6.5	3	7.7
	92	100.0	71	100.0	21	100.0	31	100.0	38	100.0	
労働法の認知状況	よく知っている	8	8.7	8	11.3			2	6.5	6	15.8
	まあ知っている	43	46.7	32	45.1	11	52.4	16	51.6	15	39.5
	知らない	41	44.6	31	43.7	10	47.6	13	41.9	17	44.7

編集後記



白書の作成は、今年も「突貫工事」になりました。来年こそやり方を工夫したいと思います。

写真は、地下歩行空間で開催された反貧困ネット北海道主催の相談会・学習会（2016年9月4日）で「学生アルバイト問題」を報告するゼミ生たちです。今年もあちこちでの活躍、お疲れさまでした。

〔川村〕

ゼミⅠ 高橋大樹／山川貴大／大木康嗣／畠山健太郎／中村優太
中山凌／志村宥哉／坂田剛至／土谷雅俊／北山なつみ

ゼミⅡ 佐藤彩加／株田智章／藤岡宣裕／有山慧／伊藤紗瑛／松永拓／平林宏樹

北海学園大学 学生アルバイト白書 2016

2016年12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