学生アルバイト自書の作り方

2018



川村雅則研究室(北海学園大学) 2018年4月発行





『北海学園大学 学生アルバイト白書』(以下、『白書』)を2011年から毎年作成・発行してきました。

名称はともかくとして、こうした『白書』作り=教育・研究活動が全国各地 に広まって欲しいと思います。そして、学生アルバイト問題に関する全国学習 交流集会などの開催に発展すればと夢を見ています。

そこで、各地の取り組みの参考になればと『白書の作り方』をまとめること にしました。学生だけでも作業ができるよう意識してまとめてみました。

『白書』作りの目的は、次の2点にまとめられると思います。

第一は、学生アルバイトをめぐる問題について明らかにすること、また、そのことを通じて、社会に対して(とりわけ教育関係者に対して)問題を提起すること。

第二は、『白書』作りに参加する学生たちが、ことの問題性や問題が生じる 背景を理解し、かつ、解決策を思考するなどの過程を通じて、エンパワーメン トされること。この点は、「学士力」の育成にも通底する問題意識かと思います。 取り組みが各地で広がることを願っています。

川村雅則(北海学園大学・教授)

















学生アルバイト白書の構成・作業内容(概要)



まず、私たちが作成してきた『白書』の構成と、『白書』を作る上での作業 について、その概要を説明します。

2017年の『白書』の構成は次のとおりです。

- 1. 学生アルバイトに関する「聞き取り調査」の結果
- 2. 学生アルバイトに関する「アンケート調査」の結果
- 3. 学生アルバイトに関する「資料調査」の結果
- 4. 学生アルバイトを素材とした「短歌」

それぞれの内容を簡単に説明します。

第一に、学生アルバイトに関する聞き取り調査は、もちろん、学生が学生に対して行うものです。仕事内容や労働条件を聞き取るというのは、就職・就職活動にも役立つと思います。また、基本的な知識がなければそもそも聞き取り調査はできませんから、この分野の勉強をする動機付けになります。

第二に、アンケート調査は、学生アルバイトの現状を広く把握するのに適しています。ポイントは、何を明らかにしたいのか、そのためにはどんな項目を設定すればよいのかの検討です。この点が重要かつ時間を要する作業です。

もっとも、最初は無理をせずに、過去に使われた調査票を参考にすればよい と思います。調査対象(誰に調査票を配布するのか)や、調査方法(いつ、ど う、調査票を配布するのか)についても検討を要します。

第三に資料調査は、アルバイト先の雇用(労働)契約書や就業規則を読み解 くことを目的としています。

雇用契約書の入手は容易だと思いますが(というよりも、契約書・控えを持っていなければそもそも問題ですが)、就業規則の閲覧は、ハードルが少々高いかもしれません。しかしながら、労働基準法は、就業規則の周知を使用者に義務づけており、少なくとも、閲覧ができなければおかしいのです。例えば、学生たちが知りたいであろう年次有給休暇の規定や昇給の基準などは、雇用契約書ではなく、就業規則に書かれていることが一般的でしょうから、ぜひ確認をさせたいものです。

第四に短歌は、本学人文学部の同僚(田中綾教授)が、ゼミや講義で学生に

作成させた作品を収録させていただいています。 労働者文化活動と言える意義深い取り組みだと 思います。経済学徒の私たちもいつか挑戦してみ たいものです。

なお、以上に加えて、以前は、労働組合との交 流経験も『白書』に収録していました。

具体的には、札幌地域労組の事務所を訪問して、学生たちが調べたアルバイト問題について助言をいただいたり、札幌地域労組の取り組みを聞き取って文書にまとめていました。大部になってきたので、2017年から別にまとめることにしました(『学校で労働法・労働組合を学ぶ2017』)。

労働組合の事務所訪問・学習は、学生アルバイトにおける労働問題の解決策を模索する試みと

学校で労働法・労働組合を学ぶ

札幌地域労組に聞いてみよう 労働組合ってどうすごいんですか? 2017



川村雅則ゼミナール(北海学園大学) 2017年11月

札幌地域労組のご協力で作成した、労働組合を学ぶ教材(『学校で労働法・労働組合を学ぶ2017』)

して有効だと思いますので、挑戦してみてください(こちらから、組合事務所を「訪問する」点がポイントです)。

最後に、『白書』作りのスケジュールは、おおむね次のとおりです。学生の 定期試験の勉強に支障が生じないよう留意する必要があります。

前期(4月~7月)

学生アルバイト問題や労働法に関する基礎的な学習 過去の『白書』を使った学習 聞き取り調査の実施

夏休み(8月~9月)

労働組合の事務所訪問・学習 アンケート調査の準備・実施

後期(10月~翌年1月)

アンケート調査結果の分析

『白書』のまとめ作業

『白書』の刊行にあわせて学習会・シンポジウムを開催



聞き取り調査をしてみよう



聞き取り調査では、話をしっかり聞けて、聞いたことをしっかりまとめられることが大事です。そのためには、何をそもそも聞けばよいのかが理解できていなければなりません。また文章のまとめ方についても、一定程度、練習が必要だと思います(この『白書』作りはそういう訓練にもなります)。

ちなみに、「ルポ(ルタージュ)のように書けばいいですよ」と学生に指示をしても、「ルポって何ですか?」という返答が少なくありません。たしかに、新聞や本をそもそも読まないのが一般的ですから、ルポの記事や本の紹介から始めなければならないかもしれません。

もっとも彼らは、インターネット上で文章を読む機会は少なくないわけです し、SNSで文章を書くことも日常的だと思いますので、参考例を示せば問題 なく進められると思います。

なお、第一に、聞き取りは、職場の「問題」状況を聞くことが目的ではありません。しっかり聞き取ることに主眼があるわけですから、職場の働きやすさの実態やそれを支える条件などが明らかになっても、課題は達成されたことになります。

第二に、上手な(読みやすい)文章を書く上での参考図書として、本多勝一 (2015)『【新版】日本語の作文技術』朝日新聞出版社をお薦めしておきます。

以下には、こんな内容について聞き取ってみよう、と学生に示している例を あげておきます。また、次々項には、『白書2017』から聞き取り結果を一つあ げておきます。

聞き取り参考例

○あなたの仕事の内容を教えて!

まずは、ざっくりと仕事の内容を把握し、次に、勤務時間の流れにそって具体的な仕事(作業)の内容を聞いていこう。話を聞く側は、相手の仕事っぷりがアタマのなかで十分にイメージできるよう聞くこと。

○働き方・勤務のことを教えて!

例えば、勤務シフト=1週間の勤務日数や勤務時間はどうなっているのか (何時から何時まで働いているのか)。残業はあるのかないのか (不払い残業を含む)。毎月/毎週の勤務シフトはいつ、どう決まるのか、などなどを聞く。

○給料(賃金)のことを教えて!

ここはみんなの関心事。多くは時給制だと思うが、賃金の支給形態や具体的な金額を聞いてみよう。売上げに応じて賃金が決まる仕事・職種もあるよ。それから、基本の時給以外で支給される諸手当はあるか、交通費は支給されているか。あわせて、「もらう」のではなく、逆に、「とられる(例えば、仕事上のミスで賃金がひかれる、など)」ことはないかどうかも、尋ねてみて欲しい。

○どうやってこの仕事に就いたか教えて!

仕事を見つけて働き始めた前後のことを聞いてみよう。いつから仕事を 始めたのかを尋ねつつ、どうやってこの仕事を見つけたのか(求人誌、友 達ルートなど)。働き始める際には、どんな「契約」を結んだか、契約書 はもらったか、契約内容はちゃんと把握しているか、などなど。

○職場のことを教えて!

職場のことを聞いてみよう。例えば、最近よく耳にするのは「店が忙しい」「人が足りない」ということだけれども、勤務時間帯の人員体制はどうなっているだろうか。職場の雰囲気はどうだろうか。最大の労働条件とも言われる人間関係は? 働きやすさ/にくさとその背景などを聞いてみよう。

○仕事の楽しさや仕事で得たもの、あるいは、不満や困っていることなど 教えて!

ここまできたら、かなりの情報を聞き取っていると思われるが、さらに話をあれこれと展開していこう。仕事を通じて得られるものは少なくないだろうし、逆に、つらいことや困っていること、不満もあるだろう。そんなことを聞きながら、後者については、その解消・解決策もあわせて聞いてみよう。

聞き取り結果(『白書2017』より)

私は昨年の夏から年末にかけて半年間コンビニでアルバイトをしていました。インターネットで見つけて、自宅から近かったという理由で決めました。契約書は持っておらず、内容は覚えていません。

主な仕事内容はレジですが、商品の陳列や品出しから、簡単な調理、店内の清掃、ゴミ捨てまでコンビニ業務全般をしていました。入った当初はレジがほとんどでしたが、勤務を重ねるにつれて、業務の種類が増えていきました。

私は週に3日~4日、1日に5時間の勤務をしていて、残業はなかったです。固 定シフト制で出勤日が決められているので、急な休み希望は通りませんでした。

賃金は研修期間が終わってからも最低賃金で、支給形態は銀行振込。職場が私の 家から近かったので交通費の支給はありませんでした。

勤務の時間帯は大学の授業との関係もあって、12時~17時と17時~22時がほとんどで、基本的には2人体制で仕事をしていました。昼間の時間帯になると昼食を買うお客さんでレジが混んで業務が追い付かず、ミスをすることもあったのですが、先輩方がカバーしてくれたので安心して働くことができました。一緒になる人はだいたいアルバイトの方で、勤務の時間帯によってはパートの方と一緒になることもあったのですが、わからないところがあればみんな優しく教えてくれて、仲も良かったので職場の雰囲気としてはとても良かったと思います。

しかし、店長がいる前でミスをするとお客さんがいるときに怒鳴られたり、レジを交代させられたりしたのでそれはかなり辛かったです。私は入った当初から、深夜帯の勤務を希望していたのですが、辞めるまで入れてもらえなかったのでそこは不満でした。また、シフトの急な変更などで「今日入ってくれないか」という連絡が頻繁にきてなかなか断れずに行くことも多々あって大変でした。





アンケート調査をしてみよう



アンケート調査の実施にあたっては、次のことがポイントとなります。

- (1) 何を尋ねるのか――アンケート調査票(質問内容・項目)の作成
- (2) 誰に尋ねる(配布する)のか――調査票の配布対象
- (3) いつ、どう配布・回収するのか――調査票の配布と回収方法
- (4) 回収された調査票の入力・集計作業
- (1) アンケート調査票(質問内容・項目)の作成については項をあらためて説明します。
- (2) 調査票の配布対象は、私たちは、本学(北海学園大学)の学生に限定して行ってきましたが、複数の大学で共同で行っても、大学間の比較ができて面白いかもしれません。

業種・職種を限定して調査を行った年もありました。具体的には、2015年 調査はコンビニ勤務者、2016年調査は飲食店勤務者です(いずれも、過去の 勤務経験者を含む)。対象をしぼることで、その業種・職種に特化した内容 を尋ねられる点がメリットですが、ただし、対象をさがすのに苦労します。

調査票は学年を問わず配布してきましたが、経験の浅い1年生は自分の労働条件に問題があるかどうかの判断がついていないという印象を受けます。

なお、調査票を配布する際の注意事項としては、各学部の学生に満遍なく 行き届くようにすることです。

(3) 調査票の配布と回収については、大人数が受講する講義で行うことができると、より多くの調査票を効率的に回収することができます。私自身は、自分の講義で調査票を配布・回収し、調査結果を講義で活用しています。

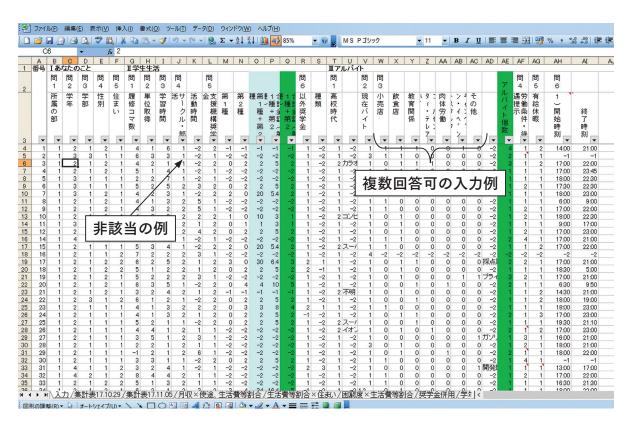
ただしこの場合、作業に時間をあまりとることができないというデメリットがあります。

もう一つの方法は、学生が、ゼミや部活・サークル、アルバイトなどを通じて、友人・知人に直接配布し、回収を行うという方法です。この場合、調査の趣旨を説明したり、調査協力者からの質問に答えたり、あるいは、聞き

取りも並行して行うことによって、調査にあたった学生の力の向上が期待できます。

なお、インターネットを使っての調査は実施したことはありません。

(4) 回収された調査票の入力・集計作業については、基本的には教員である私が行っています。入力作業までは学生に行わせていたこともありますが、ミスが少なからず発生することから、現在は、入力作業も集計作業も私が行っています。本来は、統計の講義の一環として、学生に習得させたい力の一つです。



調査票回収後の作業について簡単に説明をしておきます。

第一に、回収された各調査票に番号を振って(ナンバリング)、回答を入力していきます。入力には、Microsoft 社の Excel ソフトを使い、集計・分析は IBM 社の SPSS ソフトを使っています。上は、入力作業の画像です。

第二に、Excel 上では、原則として、それぞれの設問ごとに入力欄を一つ設けて、回答された結果を数字で入力をします。

複数回答可の設問については、回答選択肢ごとに、入力欄をそれぞれ設けて、 $\begin{bmatrix} 0 \end{bmatrix}$ をあらかじめ入力しておきます。その上で、回答のあった選択肢については $\begin{bmatrix} 0 \end{bmatrix}$ を $\begin{bmatrix} 1 \end{bmatrix}$ に置き換えます。画像中では、 \mathbf{III} の問 $\mathbf{3}$ (これま

でに経験したアルバイトの業種)がそれに該当します。

「-1」は不明・無回答、[-2]」は非該当を意味します(後者の例として、例えば[] の問4における、サークル・部活動の時間数は、サークル・部活動に加入していない回答者にとっては、非該当になります)。

第三に、入力を終えた後には、入力の誤りがないかどうかをそれぞれの「列」 ごとにチェックします。例えば、該当しない回答(数値)が入力されていな いかどうか、などです。

その上で、第四に、SPSS にデータを移して集計・分析作業を行います。 単純集計とクロス集計を行い、その結果を学生に渡して、原稿をまとめるように指示を出します。学生の希望に従い、クロス集計作業を追加で行うこともあります。





調査票(調査内容・項目)をつくってみよう



アンケート調査で尋ねる内容を検討する際に気をつけなければならないのは分量です。

聞きたいことは様々にあるでしょうが、多くても、A 4 用紙で4枚(A 3 用紙表裏印刷で1枚)におさめなければなりません。また、レイアウトやスペースを考えずにあれもこれもと詰め込むと見づらくなってしまうことにも注意しなければなりません。そのことを前提にして、調査内容を検討していきましょう。

アンケート調査内容・項目はまず大きく次の3つに分かれます。

- (1) あなたのことについて
- (2) 学業や奨学金利用状況・経済的な状況について
- (3) アルバイトのこと・労働条件について

メインは言うまでもなくアルバイトに関する質問です。しかしながら、学業に支障が出るほどに働かざるを得ない背景に経済的な事情が存在することなどを考えると、上記(2)の学業や経済事情の把握も重要です。

以下では、過去の調査で使ってきた設問に、簡単なコメントをつけながら解 説をしていきます。

なお、『白書』には調査票を収録していますので、そちらも参考にしてください。

〈あなたのことについて〉

問 性別は ①男性 ②女性

問 所属の部は ①1部 ②2部

問 学部は ①経済学部 ②経営学部 ③法学部 ④人文学部 ⑤工学部

問 学年は ①1年生 ②2年生 ③3年生 ④4年生

問 住まいは ①実家・親元 ②実家・親元以外

「学生」と一口に言っても様々です。

結果の分析を考えると、例えば、男子学生と女子学生とは分けて集計ができ

るようにしたほうがよいのではないか、あるいは、どの学部に所属しているか や実家暮らしかどうかで違いが出るのではないか、などを意識して設問を設定 します。ちなみに本学では、2部(夜間部)に所属する学生は経済的な困難を 抱えている者が多く、また、昼に働き夜に学ぶというスタイルが一般的で労働 時間の長い者が多いので、所属の部を尋ねるのは必須です。

〈学業や奨学金利用状況、経済的な事情について〉

問 今年の前期の1週間の履修コマ数はいくつでしたか。

①5コマ以下

26~8 □ マ **39、10** □ マ **411、12** □ マ

⑤13、14コマ

⑥15、16コマ

⑦17、18コマ

⑧それ以上

問 そのうちどの位の割合で単位を取得できましたか。

①すべて取得できた ② 9 割程度 ③ 7、8 割程度 ④ 5、6 割程度 ⑤ それ以下

問 授業時間を除く1週間の学習時間(予習・復習時間)の合計は

①全くしていない ②30分程度 ③1時間程度 ④1時間超2時間未満

⑤ 2 時間程度 ⑥ 2 時間超 3 時間未満 ⑦ 3 時間以上

授業の履修状況や単位取得状況、あるいは、学生がどの位予習・復習をして いるか(学習時間)は、それ自体で有益な情報ですが、あとでみる、アルバイ トの実施状況との関連(例えば、勤務時間が長い者ほど学習時間が短いなどの 関連)を検討する際にも必要な情報となります。もちろん、成績の優劣や学習 時間の長短は、アルバイトだけに左右されるわけではありませんが。

- 問 奨学金についてお聞きします。日本学生支援機構の奨学金を借りていますか。 またその利用額はいくらですか。
 - ①利用していない
 - ②利用している
 - → 第1種の利用は ①3万円 ②5万4千円 ③6万4千円 第2種の利用は ①3万円 ②5万円 ③8万円 ④10万円 ⑤12万円
- 問 日本学生支援機構以外の奨学金を利用して(給付されて)いますか。
 - ①利用していない
 - ②利用している
 - → ①北海学園奨学金 ②自治体の奨学金 ③その他の民間の奨学金
- 問 暮らしの状況は次のどれにあてはまりますか。

- ①大変ゆとりがある ②ややゆとりがある ③普通 ④やや苦しい ⑤大変苦しい 問 奨学金やアルバイト収入がなかった場合、学費負担者からの支出だけで修学は 可能ですか。
 - ①十分に可能である ②修学は不自由になる ③修学の継続は困難になる

奨学金の利用状況を尋ねています。日本学生支援機構の奨学金は本学では5割弱の学生(2部生に限定すると5割超の学生)が利用しており、また、利用者の3分の1が月8万円(4年間で400万円弱)以上を借りています。それに対して給付型の(つまり、本来の意味での)奨学金を受け取っている者は1割に満たない状況です。

なお、返済が滞るリスクを回避するために、本来は奨学金を利用すべき経済 状況なのに長時間のアルバイトで対応をしている、というケースは少なくない と思います。

〈アルバイトのこと・労働条件について〉

問 高校時代にアルバイトの経験はありますか。 ①ない ②ある → どんな仕事でしたか()

高校時代のアルバイト経験を尋ねています。

高校生のどの位の割合がアルバイトをしているのかは分からないのですが、 私が出前講義でお邪魔する機会の多い定時制高校では、半数以上がアルバイト をしています。また、本学で調査したところ、回答者の4分の1が高校時代に アルバイトを経験していました。ちなみに、短大で調査を行った際には、もっ と多く、高校時代のアルバイト経験者は6、7割に達しました。4大への進学 が困難であるがゆえに短大に進学した、つまり、経済的な困難を抱えている学 生が多いことによるのかもしれません。

いずれにせよ、高校時代のアルバイトの経験や、その背景(あるいはアルバイト代の使途)についてもより詳細に把握する必要性を感じています。

- 問現在、アルバイトはしていますか。
 - ①現在、固定的なアルバイトをしている
 - ②現在、単発的なアルバイトをしている
 - ③現在はしていないが、大学入学以後に、アルバイトの経験がある

④大学入学以後にアルバイトの経験はない → p○の問○へ 問アルバイトの掛け持ちをしていますか。 ①している() ②していない 問 現在行っているアルバイトを教えてください。 問 現在を含めて、大学入学後に経験したアルバイトをお答えください(複数回答 可)。 ①小売店店員 → コンビニ、スーパー、百貨店、専門店、その他小売店 ②飲食店店員 → ファストフード、ファミレス、居酒屋、ビアガーデン、バー、専門店、その他飲食店 ③教育関係 → 塾講師、家庭教師 ④コールセンター・テレアポ ⑤肉体労働 → 引っ越し、製造ライン、イベント設営、その他肉体労働 ⑥キャンペーン・イベントスタッフ ⑦その他() 問 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

アルバイトの実施状況やどんな仕事をしているのか、勤務期間などを尋ねています。

アンケート調査全体にも関わることですが、調査のポイントの第一は、現在のアルバイトのことを把握するか、過去のアルバイトのことまで把握するのか、です。

基本は現在のアルバイトについて尋ねることでよいとは思うのですが、ただし、過去の経験を尋ねることも意義があります。というのは、現在働いている職場よりも過去の職場のほうが、問題経験が多いからです。問題があるから辞めた、という言い方もできるでしょう。

第二に、アルバイトの掛け持ち状況を把握できるようにすることです。アルバイトーつだけに従事している学生が多数であるとは思いますが、例えば、家庭教師と別のアルバイト、という組み合わせは少なくありませんし、自分の都合で勤務日・時間を決められる「派遣」のアルバイトと固定のアルバイトを組み合わせている学生も一定数おります。

なお、掛け持ちをしている回答者に対する労働条件に関する設問では、メイ

ンの仕事について尋ねるのか、両方の仕事について尋ねるのかを決める必要があります。一部の設問(例えば、週の労働時間数、月の収入、職場での経験など)だけ両方について尋ねて、ほかの設問はメインの仕事について回答してもらうという方法で十分かと思います。

第三は、学生が何の仕事をしているかを把握する場合、二通りの方法があり、 どちらを選択するかです。

一つは、自由に記述してもらって、こちらで分類をする方法で、もう一つは、 選択肢を設けて選んでもらう方法です。

前者は、回答のスペースをあまり必要としない一方で、必要な情報をある程度、記載してもらわないと、分類が難しかったり、分類ができない場合があります。例えば、「小売り」という回答の場合、コンビニかもしれないし、スーパーや専門店かもしれません。あるいは、「居酒屋」という回答の場合、キッチンなのかホールなのかはこれだけでは分かりません。どこまでを把握したいかによっては、自由記述にしっかり回答してもらう必要があると思います。

後者の場合には、選択式なので、後の分類の負担が発生しませんが、想定される業種・職種をある程度準備しなければならないので、それなりのスペースをとることになります。

- 問 面接の際、どのように労働条件や待遇を示されましたか。
 - 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

労働基準法第15条(労働条件の明示に関する規定)を念頭において、従来、 上記のように、労働条件がどう提示されたかを質問してきました。

しかし、「書面を使って説明されたけれども、書類をもらった記憶はない」などの学生からの話を聞いていると、今後は、書類(写しを含む)を渡されたかどうかまで尋ねる必要性を感じています。選択肢は、①雇用契約書などの書類で説明され、かつ、書類は渡された、②渡されはしなかったが、雇用契約書などの書類を使って説明された、③書類は示されず口頭で説明された、④とくに何もなかった、⑤覚えていない、となるかと思います。

- 問 アルバイト先で有給休暇を取得したことはありますか。
 - ①取得したことはないし、とくに説明を受けたこともない
 - ②説明を受けたことはあるが、取得したことはない
 - ③実際に取得したことがある

年次有給休暇(以下、有休)。非正規雇用者でも取得できるという法の建て 前と、実際には取得できないという実態との間には大きな乖離があります。こ の有休の取得(使用者からの説明)状況は、ぜひ質問をしてください。その結 果は様々なこと――例えば、有休の取得の具体的な方法を共有したり、有休が 取得できている職場とそうではない職場とでは何が違うのかを考えたり、どう すれば取得が出来るようになるかを考えるのに活用ができます。

問 主な勤務の時間帯は(例 9:00~13:00 17:00~22:00)

問 1か月の勤務日数は

①9日以下 ②10~14日 ③15~19日 ④20~24日 ⑤25日以上

問 1週間の労働時間は

①10時間未満 ②10~15時間未満 315~20時間未満

④20~25時間未満 ⑤25~30時間未満 ⑥30時間以上

問 夏休み中は通常よりアルバイトを増やしましたか(時間数を増やしたりバイト の掛け持ちなど)。

①増やした ②変わらない ③減らした

問 夏休み中の1週間の労働時間は

①10時間未満

②10~15時間未満 ③15~20時間未満

④20~25時間未満

⑤25~30時間未満

⑥30時間以上

勤務・働き方に関連する質問です。

最低限聞くべきことは、勤務の主な時間帯、1か月の勤務日数、1週間の勤 務時間数などです。勤務の時間帯は、平日と土日とで異なるケースもみられま す。ゆえに、勤務時間も、1日単位で尋ねるのではなく、1週間単位で尋ねる とよいと思います。

また、長期休暇期間には勤務時間が長くなる者が多いという実態を踏まえ、 2017年の調査では、「夏休み」と「平時」を分けて尋ねてみました。

問 長期休暇時を含め、これまでに、最高で、何日間の連続勤務をしたことがあり ますか。

()日

問勤務シフトのことについてお聞きします。

1)勤務シフトは誰が組みますか

- ①店長・社員 ②パート・フリーター ③学生バイト 2) 1度に何日分のシフトが組まれますか ①1ヶ月分 ②半月分・2週間分 ③その他 3)休みの希望は通りやすいですか ①まあ通りやすい ②時々通りづらい ③通りづらい 勤務に関するその他の質問として、「休み(休日)がとれない | という嘆きや、 「○○連勤!」と、なんとなく誇らしげでありながらいささか自虐的に競い合 うような学生の会話を受けて、連続勤務日数を尋ねてみました。 また勤務シフトについて、誰が組むのか、1度で決まる日数、休み希望の通 りやすさなどを尋ねてみました。学生アルバイト(リーダー)がシフトを組む 職場もあるそうです。 る場合には、その時給も記入してください。
 - 問 先月(2017年9月)のあなたの時給を教えてください。深夜時間(22時以降) に働いている場合には、その時給も記入してください。また、土日に時給が変わ ①平日の日中は 円 ②深夜は 円 ③土日(日中)は 円 問 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 問 1か月の平均的なアルバイト収入を教えてください(交通費は除きます)。 ①2万円未満 ②2万円台 ③3万円台 ④4万円台 ⑤5万円台 ⑥6万円台 ⑦7万円台 ⑧8万円台 ⑨9万円台 ⑩10万円以上 問 アルバイトをする主な目的はなんですか (複数回答可)。 ア、趣味娯楽、部活やサークルなど、自由に使えるお金を得たい イ、生活費を稼ぐ必要がある ウ、学費や教材費・書籍代を稼ぐ必要がある エ. 通学費を稼ぐ必要がある オ. 就職活動にかかる費用を稼ぐ必要がある カ、社会経験を積みたい キ.その他(問 上記問で、イ~オを選択した人にお聞きします。アルバイト収入のうち、生活 費・学費・教材費・書籍代・通学費などに費やす割合はどの位ですか。 ①1割に満たない程度 ②約1割 ③約2割 ⑤約4割 4)約3割 **⑥約5割** ⑦約6割 ⑧約7割 ⑨約8割 ⑩それ以上

賃金に関する問いです。

第一に時給額について、私たちはアンケート調査を後期(秋頃)に実施しているのですが、10月は改定された最低賃金の発効時期にあたるので、最賃及びその付近の賃金が支給されている学生は、時給額が変わることになります。よって、9月の時給を回答してください、と指定をしています。

労働力確保のためか、土日は時給を上げるというケースも聞くので、時給額を、平日(日中)、平日(深夜)、土日に分けて尋ねています。深夜時間帯しかアルバイトをしていない学生は、平日(日中)の時給額が分からない場合があります。また、日中の時給がやや高めである一方で深夜時間帯(22時以降)も同じ金額を回答している事例があります。23時までとか24時までの勤務で(つまり、深夜時間帯の勤務がそう長くないケースで)多いように思います。最初から時給を少々高めに設定して深夜時間帯もそのままにしている、ということなのかどうかの確認をしたいところです。

第二に、実際の支払い金額だけでなく、それに対する評価も尋ねています。 不満を持っている者が多数派というわけではなく、仕事内容や責任、負担によって、あるいは、勤務年数によって(長く勤めているのに昇給が無いなど)、 違いがあるように感じています。

第三に、アルバイトをする主な目的や、生活費・学費等に費やす割合を尋ねているのは、学生たちの経済的な困窮を念頭においてのことです。アルバイトの主な目的を聞くだけでは、「遊行費」にも「生活費」や「学費」にも回答がつくのにとどまるので(つまり、バイト代をどちらにも使っているという回答にとどまるので)、生活費や学費等に費やす割合を追加で尋ねています。

問に賃金についてお聞きします。時給制	ですかそれとも日給制ですか。1時間/1
日あたりの金額とあわせて、お答えください。	
①時給制 ⇒ 金額は時給()円
②日給制 ⇒ 金額は日給()円
③その他 ⇒ 金額などは()
問で通費は、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	

ところで、先にみた質問は、時給制であることを前提にしていました(実際、 学生の賃金は時給制が多いです)。しかし、日給制もあれば、学習塾のように 1コマいくらという支給形態も、あります。そこをまず尋ねているのが上の質問です。

また賃金に交通費が含まれていて見かけ上高く見えることがありますので、 交通費の支給も尋ねる必要があります。職場が通学路・途中にある=通学定期 券が使える場合には支給されない(長期休暇期間だけ支給される)などの実態 がありますので、選択肢はもう少し工夫する必要があるかもしれません。

- 問 昇給のことについてお聞きします。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 問 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()

昇給の有無について尋ねています。昇給あり、と求人情報誌や雇用契約書に は記載されていたにもかかわらず、どういう条件を満たせば昇給するかがきち んと示されていないことで、不信感を募らせたりトラブルになるケースがあり ます。就業規則も含めて、確認をさせたいものです。

なお、最低賃金額の改定にともなう時給額の変更を昇給と勘違いしないよう、 ことわりを入れておく必要があると思います。

- 問 アルバイト先で、次のような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。あてはまる全てに〇をつけてください。なお、問題がとくにない場合には、最後の「ネ」に〇をつけてください。
 - 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. 交通費が払われずに不満である シ、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 ス. 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 セ、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 ソ、仕事を辞めたいが辞めさせてもらえない タ. 仕事に関する説明が十分でない チ、必要以上に厳しい叱責や罵声、暴力的な行為がある ツ、店長や他のスタッフからの嫌がらせ・セクハラがある テ. 客からの嫌がらせ・セクハラがある ト、客からのクレームへの対応をさせられる ナ、仕事でケガ、やけどなどを経験したことがある 二. 契約になかった仕事までやらされる ヌ、その他() ネ. 以上のようなトラブル・不満はとくにない 上で回答された経験・不満の具体的な内容や、職場の悩みなどをご自由にお書き下 さい。

学生から聞かれるアルバイトに関する様々なトラブル経験や不満の有無を尋ねています。

第一に、トラブル経験や不満が無いのか、それとも、単なる無回答なのか(分量が多いということで回答が忌避される傾向があります)を区別するため、「とくにない」の選択肢を設けておくとよいです(選択肢を全て読んでもらった上で判断をしてもらいたいので、最後に設けています)。

第二に、トラブル経験や不満はあまり細分化すると煩雑になるので、まとめることが可能なものはまとめたほうがよいかと思います。

その上で、具体的な内容を自由記述欄に記述してもらうことが大事です。

ちなみに、最近気になるのは、使用者・上司・社員からのパワハラやセクハラもさることながら、利用者や客からの、嫌がらせやクレーム問題です。折しも、悪質なクレーム・迷惑行為問題に関する調査結果が労働組合によって発表されましたが、学生もまた、接客の最前線に立たされており、とくに居酒屋では酔客にも対応をしなければなりません。なかには、クレーム対応も業務とし

て担当させられている学生もいました。使用者の責任で問題の解決が求められています。

なお、パワハラの背景には、社員(店長)自身が長時間労働・人手不足で追い詰められているという構図があるように感じています。もちろん、だからといって学生へのパワハラが許されるわけでありませんが。

第三に、現在のバイト先・職場のことに限定するのであれば、その旨を記載 する必要があります。

- 問 これまで、アルバイト先で次のような経験はありますか。あてはまる全てに○ をつけてください(複数回答可)。とくにない場合には、シに○をつけてください。
- ア. 急な出勤要請で授業やゼミに出られなかった イ. 定期試験前の休みがとれなかった
- ウ. 定期試験期間中も休みがとれなかった エ. 勉強時間が確保できず単位を落とした
- オ. 普段、予習・復習の学習時間を作れない カ. 普段、希望通りの休みが取得しづらい
- キ. 受けたい授業の履修をあきらめた ク. アルバイトが忙しく睡眠時間が十分に取れない
- ケ. サークルや部活などの課外活動に支障が出た コ. 就職活動に支障が出た
- サ. その他 ()
- シ、とくにない

この問いは、様々なトラブル経験のうち、アルバイトの忙しさが学業・大学 生活に悪影響を与えていないかに焦点をあてた設問です。

定期試験期間前・試験期間中でも休みをとることができない、という学生からの訴えを少なからず聞くので、どの位の学生がそのような経験をしているのか調べようと設定したものです。ちなみに、休みを取らせてもらえない背景には、使用者が人数をぎりぎりにしぼって仕事をまわしていることだけでなく、アルバイトスタッフのほとんど(あるいは全員)が学生であり、定期試験期間が重なってしまうという事情もあるようです。

- 問 あなたのお店では、商品(例えば、クリスマスケーキ、恵方巻き、おでん、ドーナツなど)の販売ノルマを課されることはありますか。また達成できないとき、 自腹での買い取りを求められることはありますか。
 - ①どちらも(ノルマを課されることも未達成時の自腹での買い取りも)ある
 - ②ノルマはあるが、未達成時の買い取りはない
 - ③ノルマも買い取りもない

【具体的には】

問 同じく、仕事上のミスなどに対して弁償を求められたりペナルティを課される
ことはありますか(レジの違算の弁償、破損・汚損した商品の買い取り、遅刻に
対する罰金など)。
①ある ②自分は経験ないが他のスタッフがある ③ない
【具体的には】

これらは、コンビニで働く学生への調査で使った設問です。賞品の販売ノル マの有無と、仕事上のミスに対する弁償・ペナルティの有無を尋ねました。後 者は、自分自身は経験がないけれども一緒に働いているアルバイトスタッフは 経験をしている、という話も聞いていたので、それに対応できる選択肢を設け ました。また、具体的な内容も記載してもらうことで、実態により迫ることが できるようにしました。

- 問 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
- 問労働法・ワークルールについて興味はありますか。
- ①非常に興味がある ②少しは興味がある ③興味はない

最近の調査では尋ねていないのですが、労働法・ワークルールに関する知識 の有無や、興味関心の有無を尋ねる質問です。

労働法の知識があるかどうかをより具体的に把握するのであれば、ワークル ール検定で使われているような問題を出して回答をしてもらうのもよろしいか と思います。



資料調査をしてみよう



資料調査について説明します。資料調査は、ハードルが低い順に次のとおりです。

- (1) アルバイト先の労働(雇用)契約書をチェックする
- (2) 就業規則の閲覧や複写に挑戦する
- (3) 時間外・休日労働に関する労使協定(通称・36協定)書の閲覧や複写 に挑戦する

(1) 労働契約書

第一の労働契約書(写しを含む)は、本来は、学生自身も持っているはずです。しかしながら実際には、もらっていない、あるいは、もらったけれども無くした、という学生が少なくありません。その場合には、使用者にあらためて交付をお願いすることになります。

契約書のチェックポイントは幾つかありますが、学生から寄せられる訴えを考慮すると、一つはやはり、働き方に関する部分でしょうか。2017年調査の結果では、契約書で示された就業場所や就業時間が、幅を持たせた契約になっており、使用者側が学生アルバイトを柔軟に使えるよう記載されている事例が気になりました。

具体的には、主たる勤務場所が、自分の「所属店舗」だけでなく、「近隣各店舗」とされている事例や、勤務シフトについて、基本的なシフトを決めた上で「各店舗の繁閉状況を加味して決定する」と書かれている事例、「業務上必要ある場合には、時間外労働を命じることがあ」ると書かれている事例です。

働き方以外では、雇用更新の条件、つまり、どういう場合に、雇用が更新されないのかという点です。

例えば、「業務遂行能力、勤怠及び勤務態度」、「契約期間満了時の店舗の業務量、または会社の経営状況」が意味するものはどのようなものかなどを、(解雇や雇い止めの実際の判例とあわせて)考えさせるのは有効かと思います。

加えて、時々目にする、仕事のミスに対する弁償(規定)の妥当性も学生に 考えさせたいことの一つです。

(2) 就業規則

就業規則について、閲覧に挑戦する、と書きましたが、本来、就業規則は、 周知が使用者に義務づけられているものであって、アルバイトを含む労働者の 誰でもが閲覧できなければなりません。しかしながら実際には、例えば、鍵付 きのロッカーに収納されているなど、使用者の了解のもとでなければ閲覧する ことができない職場も、私たちの調査ではみられました。

就業規則は、とりわけ年次有給休暇の規定がどうなっているかの確認という 点でチェックをさせたいものです(アンケート調査では、有休については、説明さえされていない学生が大半でした)。

法制度上は学生でも有休が取得できることを知り、かつ、実際に有休を取得している学生をうらやましく思う気持ちと、それでは、自分自身が有休を実際に取得できるかというのは異なる次元の話です。ゆえに、まずは、自分の職場の就業規則では、有休の規定がどうなっているかを知ることが大事であると考えます。

ちなみに、この取り組みをさせた際に、学生へのけん制ゆえか、「就業規則にこうは書いている(取得できる規定になっている)けれども、学生バイトは取得できないよ」という理不尽な説明を受けた者も過去にはおりましたが、それはそれでよいのです。どう説明・反応されるかを体験するのも貴重な経験であり、そこから次のステップを考えればよいのです。

なお、就業規則の閲覧申請(?)にあたって、学生を後押し(勇気づける) 意味もこめて、「これはゼミ・講義の課題であり、閲覧ができないと単位が取 得できない」などの説明を、必要に応じてさせています。もちろん、本来はそ のような説明・理由は不要です。就業規則の閲覧が、学生アルバイトを含めた 働く者の基本的な知識・作法に早くなって欲しいものです。

(3) 36協定書

時間外・休日労働の協定(通称・36協定)書まで閲覧をさせる必要性はもしかしたら感じられないかもしれません。

しかしながら過去には、残業が多くて大学生活に支障が出ていた学生に、36協定書を職場で開示させ、コピーを持参させたこともあります。自分に関わること(時間外労働・長時間残業)を、自らのあずかり知らぬところで決められているというのは、民主主義の観点からも問題ではないでしょうか。

この学生に限らず、学生アルバイトであっても時間外労働を行うことは珍しくありません。しかしながらその時間外労働はどういう仕組みで了承されるか、

つまり、本来は、週の労働時間は40時間、1日の労働時間は8時間と労基法第32条で定められており(時間外労働は禁止されており)、そのルールを解除するのが労基法第36条であること、その際には労使で協定を締結する必要があり、労働者の過半数を代表する者の民主的な選出が必要であることなどを知っている者はほとんどいないと思います。社会人でさえも少ないのではないでしょうか。

だからこそ社会に出る前に、時間外・休日労働に関する協定書の閲覧にも挑戦したいものです。果たして、自分たちの時間外労働に関して、誰が職場を代表する者として使用者と協定を結んでいるのか、その代表者の選出にあなた自身は関わっているのか(代表者を選挙で選んでいるのか、挙手で選んでいるのか、まったくあずかり知らぬところで選ばれているのか)などなどを学生とともに考えてみたいところです。







『白書』そのものではなく、『白書の作り方』をまとめてみましたが、いかがでしたか。

『白書』作りは2011年から継続してきましたが、いつも何らかの課題を残してきたような気がしています。それは、調査・研究上の課題もそうですが、これらの問題を誰がどうやって解決するのか、という実践上の課題もそうです。今回の『白書の作り方』が、全国各地の調査・研究や実践に貢献できれば嬉しく思います。

全国学習交流集会の開催を夢見て。



学生アルバイト白書の作り方

2018

2018年4月発行

連絡先

川村雅則研究室(北海学園大学) Tel 011-841-1161(内2744)

masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp