

島根県内で就学中の学生に係る労働条件に関する実態調査結果概要

調査目的： 学生がアルバイトをする際、事業主の労働基準法違反等により不利益を被ったり、学業に支障を来したりするなどといった、いわゆる「ブラックバイト問題」が社会的に問題となってきた。

一方、これまで島根県内における学生アルバイトの労働条件に関する実態については、必ずしもその把握が進んでいなかったため、今回、当該現状等を把握し、島根労働局として、今後の適切な対策を講じていくための参考とする。

なお、島根県内の学生を対象とした労働条件に関する実態調査は、今回初めて実施したものである。

調査対象：① 国立大学法人島根大学(以下「島大」という。)の学生
② 公立大学法人島根県立大学短期大学部(以下「県立短大」という。)の学生
③ 独立行政法人国立高等専門学校機構松江工業高等専門学校(以下「松江高専」という。)の学生

調査期間：平成 28 年 6 月

調査概要：① 島大については、島根労働局よりアンケート用紙を島大側へ提供し、島大にて、1 年生～4 年生の学生に対して、講義の中でアンケートを実施していただいた。
島根労働局へ回答があったのは 166 件である。
② 県立短大については、6 月 15 日(水)に開催された「アルバイトトラブル防止講習会(2 年生を対象)」の中で、アンケート用紙を配布して実施させていただいた。
島根労働局へ回答があったのは 176 件である。
③ 松江高専については、島根労働局よりアンケート用紙を松江高専側へ提供し、松江高専にて、5 年生及び専攻科の学生に対して、アンケートを実施していただいた。
島根労働局へ回答があったのは 181 件である。

1 アルバイト経験の有無について<島根労働局独自>

回答のあった523人のうち、354人(67.7%)の学生がアルバイト経験ありであった。

※詳細は、資料3 P1 参照。

2 アルバイト先を知るきっかけについて<島根労働局独自>

回答のあった431件のうち、突出して多かったのは次の2つであった。

○先輩・友人・知人等からの紹介 221件(51.3%)

○折り込み広告(求人チラシ等)やインターネット広告(求人アプリ含む) 125件(29.0%)

※詳細は、資料3 P1 参照。

3 経験した業種・職種について

業種・職種の設定については、厚生労働本省(以下「本省」という。)実施調査の内容に沿ったものとした。

回答のあった351人が経験したアルバイトとしては、「飲食業 211件(60.1%)」「販売業 184件(52.4%)」が突出して多く、実際の業種・職種としては、次の順に多かった。

○スーパーマーケット 67件(19.1%)

○牛丼店、カレー店などのチェーンの飲食店

(但し、居酒屋、ファーストフード、ファミリーレストラン、カフェ、

デリバリー店、寿司屋は除く)

42件(12.0%)

○居酒屋 41件(11.7%)

○学習塾(個別指導、集団指導、個別+集団指導) 39件(11.1%)

○コンビニエンスストア 35件(10.0%)

※詳細は、資料3 P2,3 参照。

【参考】本省実施調査結果(多い順)

○コンビニエンスストア 15.5%

○学習塾(個別指導) 14.5%

○スーパーマーケット 11.4%

○居酒屋 11.3%

4 アルバイトを始めた時期について

島大生及び県立短大生について、アルバイトを始めた時期は次の順に多かった。

○大学・短大等1年生の9月から12月 41人(19.1%)

○高校在学時から 31人(14.4%)

○高校を卒業してすぐの3月 28人(13.0%)

○大学・短大等1年生の5月(GW後) 28人(13.0%)

※詳細は、資料3 P6 参照。

【参考】本省実施調査結果(多い順)

○高校在学時から 20.9%

○大学・専門学校等1年生の4月 14.7%

○大学・専門学校等1年生の9月から12月 11.6%

○高校を卒業してすぐの3月 11.5%

5 労働条件の明示について

回答のあった 344 人について、労働条件を示した書面を交付されていない学生が 57.3%あり、そのうち、働く前に口頭でも具体的な説明がなかったものが全体の 12.8%あった。

※詳細は、資料 3 P7 参照。

（労働基準法第 15 条において、使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件（労働契約の期間に関する事項、就業の場所及び従事すべき業務に関する事項、所定労働時間を超える労働の有無に関する事項など）を書面により明示しなければならないとされている。）

【参考】本省実施調査結果（件数ベース）

労働条件を示した書面を交付されていないのは 58.7%、そのうち働く前に口頭でも具体的な説明がなかったものが全体の 19.1%あった。

6 明示された労働条件について

労働基準法第 15 条で明示が求められている労働条件のうち、書面や口頭で明示された割合が低いものは以下のとおりであった（低い順）。

- 年次有給休暇の日数(有無を含む) 41.4%
- 退職に関する事項(自己都合退職の手続き、解雇事由等)48.9%
- 所定時間を超える労働(残業)の有無 58.1%

一方で、賃金に関する以下の事項については、明示されていると回答のあった割合は以下のとおり高かったが、それでも一部は、必要な明示がなされていなかった。

- 賃金の締日及び支払日 79.6% ……20.4%が明示されていない。
- 賃金の支払方法(振込か現金払いなど) 88.2% ……11.8%が明示されていない。
- 賃金額(アルバイト代の単価) 93.5% ……6.5%が明示されていない。

なお、「すべて明示された」のは 66 人、「一部のみ明示された」のは 120 人であった。

※詳細は、資料 3 P8 参照。

【参考】本省実施調査結果（件数ベース）

書面や口頭で明示された割合が低い順。

- 年次有給休暇の日数(有無を含む) 17.1%
- 退職に関する事項(自己都合退職の手続き、解雇事由等) 26.6%
- 所定時間を超える労働(残業)の有無 37.4%

7 普段、実際に働いている労働時間について

実際に働いている曜日については、土曜日(245 人)・日曜日(203 人)の順に回答が多かった。

平日でも、110 人台～130 人台の学生から“働いている”との回答があり、中には 8 時間以上働いている学生も数名認められた。

また、深夜時間帯(22 時～5 時)の勤務については、33.9%の学生が「勤務あり」であった。

(本省実施調査結果では、深夜時間帯の「勤務あり」の学生は 40.3%)

※詳細は、資料 3 P9 参照。

8 労働条件などに関するトラブルについて

回答のあった 260 人について、41.2%の学生で“何らかの労働条件などのトラブルがあった”としている。

これを、労働基準関係法令違反のおそれがあるものと、その他労使間のトラブルと考えられるものに分け、それぞれの主なものを挙げると以下のとおりであった。

※詳細は、資料 3 P10 参照。

【労働基準関係法令違反のおそれがあるもの】

- | | |
|--|-----------|
| ○1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった | 23人(8.8%) |
| ○準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった | 20人(7.7%) |
| ○実際に働いた時間の管理がされていない
(例えばタイムカードに打刻した後に働かされたなど) | 13人(5.0%) |
| ○時間外労働や休日労働、深夜労働について、割増賃金が支払われなかった | 12人(4.6%) |
| ○賃金が支払われなかった(残業分) | 5人(1.9%) |

【その他労使間のトラブルと考えられるもの】

- | | |
|------------------------|------------|
| ○採用時に合意した以上のシフトを入れられた | 34人(13.1%) |
| ○一方的に急なシフト変更を命じられた | 22人(8.5%) |
| ○一方的にシフトを削られた | 18人(6.9%) |
| ○給与明細書がもらえなかった | 17人(6.5%) |
| ○採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた | 16人(6.2%) |

【参考】本省実施調査結果

- 1 何らかの労働条件などのトラブルがあった学生の割合は 60.5%。
- 2 労働条件などのトラブルについて、労働基準関係法令違反のおそれがあるものと、その他労使間のトラブルと考えられるものに分類(多い順。件数ベース)

【労働基準関係法令違反のおそれがあるもの】

- | | |
|--|-------|
| ○準備や片付けの時間に賃金が支払われなかった | 13.6% |
| ○1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかった | 8.8% |
| ○実際に働いた時間の管理がされていない(例えばタイムカードに打刻した後に働かされたなど) | 7.6% |
| ○時間外労働や休日労働、深夜労働について、割増賃金が支払われなかった | 5.4% |
| ○賃金が支払われなかった(残業分) | 5.3% |

【その他労使間のトラブルと考えられるもの】

- | | |
|------------------------|-------|
| ○採用時に合意した以上のシフトを入れられた | 14.8% |
| ○一方的に急なシフト変更を命じられた | 14.6% |
| ○採用時に合意した仕事以外の仕事をさせられた | 13.4% |
| ○一方的にシフトを削られた | 11.8% |
| ○給与明細書がもらえなかった | 8.3% |

9 アルバイトによる学業への支障について

回答のあった 339 人について、11.2%の学生で“アルバイトにより学業に支障が出た経験がある”としている(本省実施調査結果では、同割合は 17.8%)。

※詳細は、資料 3 P11 参照。

主な意見は次のとおりであった(自由記述)。

- テスト期間中でもシフトを入れられる。
- 休む場合、自分で代わりの人を探す必要があった。シフト管理までさせられる覚えはない。
人手不足でテスト前に休みを受けてもらえなかったことがある。
- テスト期間だから休みがほしいと言っても、とらせてもらえなかった。
- テスト前にシフトを強制的に入れられた。

なお、自由記述のため、使用者側に起因するものかは明らかでないが、以下のような意見もあった。

- 疲れて授業中眠くなる。
- 授業を休みがちになった。
- 課題をするような体力的・精神的余裕がなかった。
- 朝の授業が眠くて辛い。
- 勉強時間が少なくなる、アルバイトしないと生活費が・・・

10 困った時の相談先について

回答のあった 304 人について、アルバイトで困ったことがあった時の相談先は次の順に多かった。

- 知人・友人に相談した 168 人(55.3%)
- 家族に相談した 136 人(44.7%)
- 学校や職場の先輩に相談した 44 人(14.5%)
- 学校に相談した 28 人(9.2%)
- インターネットで調べた 27 人(8.9%)

他方、「そのアルバイトを辞めた(18.4%)」、「何もしなかった(16.1%)」との回答も認められた。行政機関等の専門の相談窓口相談した割合は 1.3%であった。

※詳細は、資料 3 P11 参照。

【参考】本省実施調査結果（相談先として多い順）

○知人・友人に相談した	32.0%
○家族に相談した	23.6%
○インターネットで調べた	10.1%
○学校や職場の先輩に相談した	9.6%
~~~~~	
○そのアルバイトを辞めた	10.7%
○何もしなかった	10.1%
~~~~~	
○行政機関等の専門の相談窓口相談した	1.6%

11 法定労働条件等の認識について

回答のあった 321 人について、法定労働条件等で認識が高かったものは次のとおりであった(高い順)。

- 都道府県単位ごとに「最低賃金」が定められており、アルバイト代はその額を下回ることはできない 235 人(73.2%)
- アルバイトでも、1 日の労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分、8 時間を超える場合は 60 分の休憩時間を与える必要がある 166 人(51.7%)
- アルバイト代は、全額を労働者に直接、毎月決まった日に支払われなければならない 161 人(50.2%)
- 事業主は、アルバイトを雇い入れる際、業務内容、労働時間、賃金などについて、書面で明示する必要がある 160 人(49.8%)

逆に、法定労働条件等で認識が低かったものは次のとおりであった(低い順)。

- アルバイトに時間外労働をさせる場合であっても、事業主はあらかじめ、労働者の代表等と労使協定(「36 協定」)を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない 11 人(3.4%)
- 事業主は、労働者を解雇する場合は、その労働者に 30 日以上前に予告するか、解雇予告手当(平均賃金の 30 日以上)を払わなければならない 33 人(10.3%)
- アルバイトでも、労働条件に関して労働基準監督署等に相談することができる 50 人(15.6%)
- 事業主は規律違反やミスをした労働者に対して無制限に減給することはできない 60 人(18.7%)

※詳細は、資料 3 P12 参照。

【参考】本省実施調査結果

1 法定労働条件等で認識が高かったもの(多い順)

- 都道府県単位ごとに「最低賃金」が定められており、アルバイト代はその額を下回ることはできない 64.1%
- アルバイトでも、1 日の労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分、8 時間を超える場合は 60 分の休憩時間を与える必要がある 56.5%
- 事業主は、アルバイトを雇い入れる際、業務内容、労働時間、賃金などについて、書面で明示する必要がある 47.5%
- アルバイト代は、全額を労働者に直接、毎月決まった日に支払われなければならない 43.5%

2 法定労働条件等で認識が低かったもの(低い順)

- アルバイトに時間外労働をさせる場合であっても、事業主はあらかじめ、労働者の代表等と労使協定(「36 協定」)を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない 12.8%
- 事業主は、労働者を解雇する場合は、その労働者に 30 日以上前に予告するか、解雇予告手当(平均賃金の 30 日以上)を払わなければならない 21.4%
- 事業主は規律違反やミスをした労働者に対して無制限に減給することはできない 22.2%
- アルバイト代を事業主が一方的に引き下げることはできない 24.8%

12 学生が効果的だと考えた労働関係法令の周知方法について

主な意見は次のとおりであった(自由記述)。

- SNS による拡散
- 学校で講演する
- わかりやすいパンフレットを作成して学校を通して配る
- アニメとコラボ。講義で考える時間を設ける
- ネット広告、学校での指導
- テレビ CM
- ポスター掲示

13 アルバイトと学業との両立についての学生からの意見について

主な意見は次のとおりであった(自由記述)。

【使用者に関する意見】

- テスト期間など理解してほしい
- 学業に関するシフト変更は柔軟に対応してほしい
- テスト期間でも休ませてくれない。1 ヶ月前から伝えているのに休ませてもらえない。1 ヶ月前なら代わりの人も探せるはずではないのか

【学生自身に関する意見】

- 断る勇気が大切
- シフトを無理して入れ過ぎない
- 学業が大切
- あまり多くのバイトをすべきではないと思う。しかし、経済的な理由がある場合難しいと思う

【その他の意見】

- 学生のアルバイトは、基本週 3 日以上で土日は入るという考えが当たり前になっているように思うので、それがなくなればいいと思う
- アルバイトのために授業を休む子がいる
- 正社員を基本とした組織になり、アルバイトは補助という形にならなければ両立はありえない
- テスト期間にシフトを入れられると困るが、学生ばかりのバイトの時があった
- 理解ある店長ならすぐに休ませてもらえると思うので、時給も大切だが店長の人柄で仕事場を選んだ方が良く

以上