



「龍谷大学生のアルバイトと就職活動に関する調査」

報 告 書

2019（平成 31）年 3 月 31 日

龍谷大学 人権問題研究委員会

「龍谷大学生のアルバイトと就職活動に関する調査」報告書

目 次

0 調査概要と調査結果の概要	1
1 対象者の概要	4
2 大学入学後のアルバイト	4
2-1 大学入学後のアルバイト経験	4
2-2 通算のアルバイト期間	5
2-3 主なアルバイトの期間	7
2-4 主なアルバイトの業種	9
2-5 主なアルバイトの労働日数と労働時間	10
2-6 主なアルバイトの月収	12
2-7 アルバイトにおける経験	14
2-8 アルバイトが学業にもたらす影響	16
2-9 労働に関する法律的知識の有無	21
2-10 アルバイトでトラブルがあった場合の対応	24
2-11 アルバイトに関わる気になることや不満（自由記述）	24
3 就職活動について	30
3-1 就職活動の経験	30
3-2 就職活動における経験	31
3-3 就職活動における「違反質問」経験	35
3-4 「違反質問」についての認識	39
3-5 「違反質問」があった場合の対応	45
3-6 就職活動に関わる気になることや不満（自由記述）	50
4 調査票	54

0 調査概要と調査結果の概要

調査概要

本調査は龍谷大学の学生のアルバイト・就職活動の実態と意識を把握することを目的として、龍谷大学の学生を対象として人権問題研究委員会が主体となり実施した。回答期間は、2018年12月20日～2019年1月31日であり、その間に龍谷大学のポータルサイトにおいて、回答の呼びかけを計3回おこなった。結果、1,095票回収し、無効票9票を除く有効票1,087票を得た。

対象者の学年は、1回生33.5%、2回生17.6%、3回生23.6%、4回生以上25.3%と、やや1回生が多く、2回生が少なくなっている。性別は、男性47.7%、女性51.8%、その他0.5%であった。

アルバイト

○ 大学生活と切り離せないアルバイト

対象者の85.5%は現在アルバイトをしており、95.1%は大学入学後アルバイトをしたことがある。大学入学後のアルバイト経験率は1回生90.7%、2回生95.8%、3回生98.8%、4回生以上97.1%と学年が上がると高まる。また、大学入学後の通算アルバイト期間は1回生6.2ヶ月、2回生15.5ヶ月、3回生24.5ヶ月、4回生以上33.3ヶ月となっており、大部分の対象者が大学生である期間の7割程度を学生アルバイトして過ごしている。大学生活がアルバイトと共ににあることが分かる。

○ 学生アルバイトの概要——平均週3.1日×平均1日5.6時間のアルバイト

大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイト、主なアルバイト先は、スーパーやコンビニエンスストアなどの販売33.3%、居酒屋やファストフード店などの飲食35.8%、塾10.9%などが目立つ。週平均3.1日、1日平均5.6時間、週平均17.9時間働き、平均5.6万円の月収を得ている。1日平均アルバイト時間は5.6時間であるが、1日7時間以上働く者が22.8%おり、法定労働時間1日8時間を超えて働く者も7.5%いる。週平均労働日数は3.1日であるが、週5日以上働く対象者も9.8%いる。1週間の労働時間は、平均17.9時間だった。また、42.4%は深夜時間帯(22時～翌朝5時)に働いた経験があり、47.9%は一日に8時間を超えて働いた経験がある。

○ 問題のある働き方／働くかされ方——86%は「問題のある働くかされ方」を経験

3人に一人が労働条件を明示されずに働いている……アルバイトを雇い入れる際、使用者は労働者に賃金や労働時間などの労働条件を記載した書面で通知しなければならないと労働基準法で定められているが、29.7%は労働条件を通知されずに働いている。

5人に一人が賃金の不払いを経験……7人に一人(14.8%)は、タイムカードを切ってからの仕事などタダ働きを経験している。5人に一人(21.1%)は、8時間を超えて働いても時間外労働の割増賃金が支払われなかつた経験がある。7.9%は、深夜労働に従事しても深夜割増を支払われなかつた経験がある。5人に一人(22.3%)が「タダ働き」「時間外労働割増不払い」「深夜割増不払い」という賃金の不払いを経験している。

1割程度が採用時の約束と異なる働くかされ方を経験……採用時に約束した以上の長時間労働をさせられた、約束した以外の仕事をさせられた、約束した以上のシフトを入れられた——これらをそれぞれ1割程度が経験している。

8人に一人は休憩なしの6時間超労働を経験……8人に一人（13.0%）は、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経験があり、休憩時間中に呼び出されて仕事をした経験がある者も8.3%いた。

7人に一人しか年次有給休暇を取得していない……年次有給休暇が付与されていると考えられる対象者中、有給休暇の取得経験があるのは7人に一人（14.1%）だけだった。

85.9%は「問題のある働くかされ方」を経験……上述のアルバイトにおけるさまざまな問題的な働き方（年次有給休暇の未取得は除く）以外にも、「暴力や嫌がらせを受けた」（4.7%）、「退職を申し出ても辞めさせてもらえなかった」（同3.7%）、「物損やレジミスなどを弁償させられた」（2.2%）、「会社の都合で一方的に解雇された」（1.0%）なども見られた。アルバイト経験者の85.9%は、アルバイトにおいてこうした問題的な働くかされ方を経験している。

○ アルバイトが学業へもたらすマイナスの影響

5～6割がアルバイトの忙しさや疲労などによって、勉強時間がなかったり、授業中に居眠りをしたり、授業に遅刻・早退・欠席することを経験しており、5割程度が「アルバイトによって学業に支障が出た」と認識している。こうした学業へのマイナスの影響は、週労働時間が長いほど、顕著に大きくなっている。

○ 十分に知られていない労働に関する法律的知識

解雇予告や解雇予告手当については、全調査対象者中55.8%が知らない。「事業主は規律違反やミスをした労働者に対して無制限に減給することはできない」ことを48.2%が知らず、アルバイトでも年次有給休暇が付与されることを38.1%が知らず、アルバイトでも時間外労働や深夜労働に25%以上の賃金割増があることも28.1%が知らない。さらに、25.8%は、労働条件が書面（雇入通知書、就業規則等）で明示されなければならないことを知らず、都道府県ごとの最低賃金について知らない者も7.1%いる。また、こうした労働に関する法律的知識のある割合は、有給休暇についての知識を除くと、学年が上がっても高くなっておらず、大学生活を通して身に付くものとはなっていない。

○ アルバイトでトラブルがあった場合の対応

アルバイトをしていて、サービス残業（ただ働き）があつたり休憩時間がないなど、労働条件に関するトラブルがあつた場合、どのように対応するかを複数選択で尋ねた。結果、「労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する」「自分で会社や職場の社員と話をする」と、トラブルの解決のために自ら具体的に対応すると回答したのは29.7%、3人に一人程度であった。一方で、「そのアルバイトを辞める」が47.4%とおよそ半数を占め、中でもトラブル解決のための具体的な対応なしに「そのアルバイトを辞める」が32.7%と全体の3人に一人程度を占めた。

76.1%は誰かに相談すると回答しているが、相談相手としては、友人・知人51.4%、家族49.3%、職場の同僚30.9%となっており、大学（学生部など）7.5%、大学教員5.2%の存在感は大きくない。

就職活動

○ 就職活動経験

4回生以上人275中252人（91.6%）は就職活動を経験している。3回生では257人中80人（31.1%）が就職活動を経験している。

○ 「説明会と称した選考会」「サイレントお祈り」「オワハラ」などの経験

4回生以上の就活生は、「説明会・セミナーと称した選考会」を55.8%、6割近くが経験している。

また、およそ半数（47.0%）は、不採用だった会社から一切連絡が来ない「サイレントお祈り」を経験し、5人に一人（21.9%）はリクルーターからの執拗な連絡を経験している。また7人に一人（14.3%）が、内定・内々定を出した企業から就職活動をやめるよう働きかけられる「オワハラ」を経験している。また、5人に一人（19.5%）は、学歴（大学名）による水面下でのふるいわけ、「学歴フィルター」を感じている。さらに、3人に一人（36.3%）は、採用担当者の態度が不快だった経験をしている。

○ 就活生（4回生）の7割弱が「違反質問」を経験

就職活動経験のある4回生の66.9%は、採用選考時、就職差別につながるおそれがあるとして厚生労働省等が注意を促している不適切な質問を経験している。「家族に関すること」を尋ねられた割合が29.7%と最も高く、「尊敬する人物に関すること」25.8%、「本籍・出生地に関するこ」24.2%なども4人に一人程度が尋ねられている。「生活環境・家庭環境などに関するこ」22.0%、「人生観、生活信条に関するこ」18.2%が2割前後で、以下、「結婚・出産後の就業意向」13.6%、「購読している新聞・雑誌、愛読書に関するこ」9.7%、「交際関係、結婚予定の有無」7.6%、「住宅状況に関するこ」6.4%、「宗教に関するこ」3.4%、「容姿に関するこ」0.8%、「性自認や性的指向に関するこ」0.4%となっている。

こうした違反質問の経験は男性よりも女性で多く、たとえば「結婚・出産後の就業意向」については、男性1.7%に対して女性では25.2%が質問されている。

○ 「違反質問」認識の低さ

厚生労働省が事業主に対してその把握は就職差別につながるおそれがあると注意を促している項目について、採用選考時の質問として不適切だとは認識していない者が少なくない。

「本来自由であるべき事項」「思想信条にかかわること」について、調査対象者の5~9割は採用選考時の質問として不適切だとは認識していない。本籍・出生地や生活環境・家庭環境など、「本人に責任のない事項」についても、1~2割程度は不適切だとは認識していない。また、「結婚・出産後の就業意向」は51.9%、「交際関係、結婚予定の有無」も29.8%は不適切だと認識していない。その他、「容姿に関するこ（例：スリーサイズなど）」15.6%、「性自認や性的指向に関するこ」14.5%についても、1割以上が不適切だと認識していない。

こうした、「違反質問」についての認識に学年による違いは見られず、就職差別につながるおそれがあるとされる質問について不適切だと認識する力は、学年が上がるにつれて、また就職活動が近づき、実際に就職活動を経験することを通して身に付いていない。

○ 「違反質問」への対応——4割は「違反質問」でも答える

調査対象者全員に「就職活動の面接時に、面接官から不適切な質問・発言があったとします。あなたはどうしますか？」と複数選択可で尋ねた。その場で不適切な質問・発言であると指摘するが11.4%、話をはぐらかすが38.7%おり、およそ半数は不適切な質問には答えないと回答している。一方で、39.9%は不適切な質問だと思っても、質問に答えると回答している。不適切な質問であることの認識の低さを考えると、不適切であることの認識のないまま不適切質問に回答する／回答してしまう割合は4割を大きく超えると予想される。

27.1%が、不適切な発言・質問をおこなった採用担当者やその会社に、面接の場もしくは面接後のいずれか、あるいは両方で直接伝えると回答している。残り7割は、面接の場でも、面接後にも直接伝えることをしないと回答している。面接後に大学（キャリアセンターなど）に相談するという回答は、28.8%、大学の教員に相談するは14.6%であった。

学年別に見ると、就職活動経験者が多数を占める4回生では、他の学年と比べて、採用選考時に不適切な発言・質問があっても対応しない傾向が見られる。

1 対象者の概要

調査対象者 1,087 人の概要についてみていく。

対象者の年齢構成（表 1-1）は、18 歳 6.9%、19 歳 25.1%、20 歳 20.9%、21 歳 22.8%、22 歳 19.0%、23 歳 3.5%、24 歳以上 1.7% となっている。なお、平均年齢は 20.4 歳だった。

学年（表 1-2）は、1 回生が 364 人（33.5%）と最も多く、2 回生 191 人（17.6%）、3 回生 257 人（23.6%）、4 回生以上 275 人（25.3%）となっている。

性別（表 1-3）は、男性 519 人（47.7%）、女性 563 人（51.8%）、その他 5 人（0.5%）となっている。

表 1-1 年齢

	人数	%
18 歳	75	6.9%
19 歳	273	25.1%
20 歳	227	20.9%
21 歳	248	22.8%
22 歳	207	19.0%
23 歳	38	3.5%
24 歳以上	19	1.7%
合計	1087	100.0%

表 1-2 学年

	人数	%
1 回生	364	33.5%
2 回生	191	17.6%
3 回生	257	23.6%
4 回生以上	275	25.3%
合計	1087	100.0%

表 1-3 性別

	人数	%
男性	519	47.7%
女性	563	51.8%
その他	5	0.5%
合計	1087	100.0%

表 1-4 所属学部

	人数	%
文学部	222	20.4%
経済学部	80	7.4%
経営学部	130	12.0%
法学部	180	16.6%
政策学部	97	8.9%
国際学部	109	10.0%
理工学部	79	7.3%
社会学部	89	8.2%
農学部	87	8.0%
短期大学部	14	1.3%
合計	1087	100.0%

所属学部（表 1-4）は、文学部が 222 人（20.4%）と最も多く、以下、法学部 180 人（16.6%）、経営学部 130 人（12.0%）、国際学部 109 人（10.0%）、政策学部 97 人（8.9%）、社会学部 89 人（8.2%）、農学部 87 人（8.0%）、経済学部 80 人（7.4%）、理工学部 79 人（7.3%）、短期大学部 14 人（1.3%）となっている。

2 大学入学後のアルバイト

2-1 大学入学後のアルバイト経験

表 2-1-1 アルバイト経験

	人数	%
現在している	929	85.5%
現在はしていないが以前したことがある	105	9.7%
したことがない	53	4.9%
合計	1087	100.0%

表 2-1-1 は、「あなたは大学入学後にアルバイトをしたことがありますか？」と尋ねた結果である。

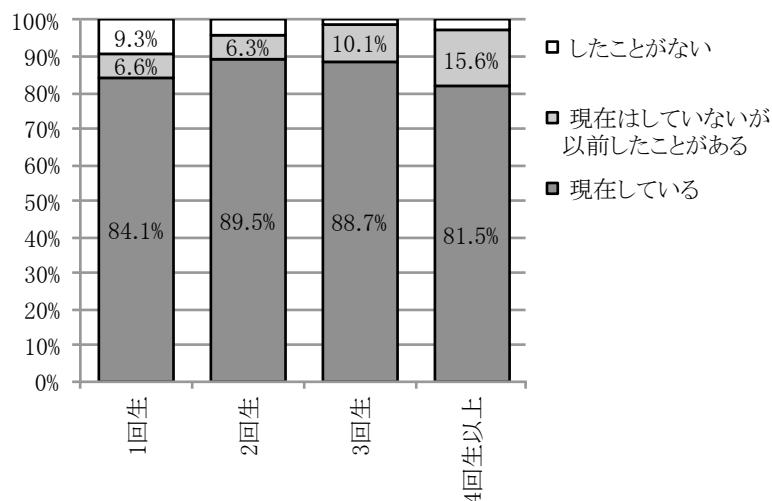
「現在している」が 929 人、85.5% を占め、「現在はしていないが以前したことがある」105 人（9.7%）を加えると、95.1% が大学入学後にアルバイトをした経験を有している。大学入学後にアルバイトをしたことがないのは、53 人（4.9%）だけである。

学年と大学入学後のアルバイト経験との関係をみると（表 2-1-2、図 2-1-1）、大学入学後にアルバイト経験がある割合は、1回生 90.7%、2回生 95.8%、3回生 98.8%、4回生以上 97.1%となっており、概ね学年が上がると経験率が高くなることが分かる。「現在している」割合は、1回生 84.1%、2回生 89.5%、3回生 88.7%、4回生以上 81.5%となっており、2・3回生で9割近くに達し、4回生になると8割強とやや低くなっている。

表 2-1-2 学年とアルバイト経験

	現在している	現在はしていないが以前したことがある	したことがない	合計
1回生	84.1%	6.6%	9.3%	364
2回生	89.5%	6.3%	4.2%	191
3回生	88.7%	10.1%	1.2%	257
4回生以上	81.5%	15.6%	2.9%	275
合計	85.5%	9.7%	4.9%	1087

図 2-1-1 学年とアルバイト経験



性別と大学入学後のアルバイト経験との関係をみると（表 2-1-3）、大学入学後にアルバイト経験がある割合は、男性 94.8%、女性 95.3%となっており大きな差は見られない。現在アルバイトをしている割合は、男性 82.9%、女性 87.7%と女性でやや高くなっている。

表 2-1-3 性別とアルバイト経験

	現在している	現在はしていないが以前したことがある	したことがない	合計
男性	82.9%	11.9%	5.2%	519
女性	87.7%	7.6%	4.6%	563
その他	100.0%	0.0%	0.0%	5
合計	85.5%	9.7%	4.9%	1087

2-2 通算のアルバイト期間

表 2-2-1 は、大学入学後にアルバイトをしたことがある 1,034 人に、大学入学後の通算アルバイト期間を尋ねた結果である。無回答を除く有効回答者に占める比率(有効%)をみると、1ヶ月未満 2.0%、1～3ヶ月未満 3.2%、3～6ヶ月未満 8.7%、6ヶ月～1年未満 22.9%、1～2年未満 21.8%、2～3年未

満 20.3%、3 年以上 21.0% となっている。

表 2-2-1 大学入学後の通算アルバイト期間

	人数	%	有効%
1ヶ月未満	21	2.0%	2.0%
1～3ヶ月未満	33	3.2%	3.2%
3～6ヶ月未満	90	8.7%	8.7%
6ヶ月～1年未満	250	24.2%	24.2%
1～2年未満	236	22.8%	22.9%
2～3年未満	231	22.3%	22.4%
3年以上	171	16.5%	16.6%
有効回答者数	1032	99.8%	100.0%
無回答・不明	2	0.2%	
合計	1034	100.0%	

大学入学後の期間は当然ながら学年によって異なる。表 2-2-2、図 2-2-1 は、学年と大学入学後の通算アルバイト期間の関係を表している。本調査の回答期間は 2018 年 12 月 20 日～2019 年 1 月 31 日であった。基準日を 12 月 31 日とすると、1 回生の在学期間は 9 ヶ月、2 回生は 1 年 9 ヶ月、3 回生は 2 年 9 ヶ月、4 回生は 3 年 9 ヶ月となる。在学期間 9 ヶ月の 1 回生では、通算アルバイト期間 6 ヶ月～1 年未満が 67.4% を占める。在学期間 1 年 9 ヶ月の 2 回生では、通算アルバイト期間 1～2 年未満が 89.6% を占める。在学期間 2 年 9 ヶ月の 3 回生では、通算アルバイト期間 2～3 年未満が 72.0% を占める。在学期間 3 年 9 ヶ月程度である 4 回生以上では、通算アルバイト期間 3 年以上が 64.0% を占める。

表 2-2-2 学年と大学入学後の通算アルバイト期間

	1ヶ月未満	1～3ヶ月未満	3～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年以上	合計
1回生	3.7%	7.6%	21.3%	67.4%	-	-	-	328
2回生	0.0%	1.1%	2.7%	6.6%	89.6%	-	-	183
3回生	1.6%	1.2%	2.0%	3.5%	19.7%	72.0%	-	254
4回生以上	1.9%	1.1%	3.7%	3.0%	8.2%	18.0%	64.0%	267
合計	2.0%	3.2%	8.7%	24.2%	22.9%	22.4%	16.6%	1032

図 2-2-1 学年と通算アルバイト期間

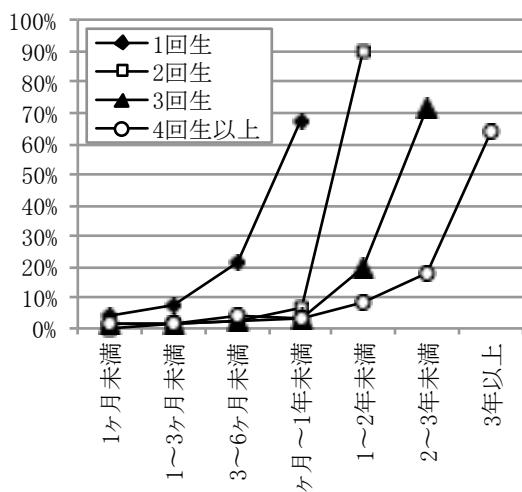


図 2-2-2 学年と平均通算

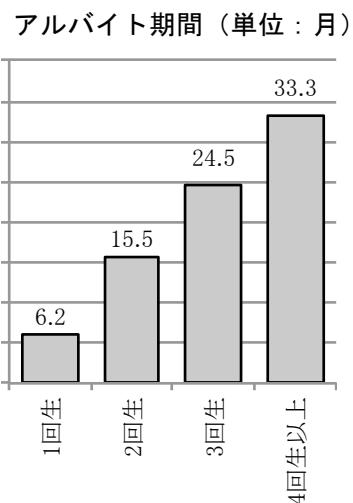


図2-2-2は、学年別に平均アルバイト期間¹を集計した結果である。在学期間9ヶ月の1回生では通算アルバイト期間は平均6.2ヶ月であり、この期間は在学期間の68.7%を占める。在学期間21ヶ月の2回生では平均15.5ヶ月（同73.9%）、在学期間33ヶ月の3回生では平均24.5ヶ月（同74.3%）、在学期間45ヶ月の4回生では平均33.3ヶ月（同73.9%）となる。

前項でみたように、調査対象者の95.1%が大学入学後にアルバイトを経験しているが、その期間は在学期間と同程度に及ぶ者が6～9割と多数を占めている。平均アルバイト期間をみても、大学生活がアルバイトと共ににあることが分かる。

2-3 主なアルバイトの期間

表2-3-1は、大学入学後にアルバイトをしたことがある1,034人に、大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイト（主なアルバイト）の期間を尋ねた結果である。

無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、1ヶ月未満2.4%、1～3ヶ月未満4.4%、3～6ヶ月未満10.3%、6ヶ月～1年未満25.9%、1～2年未満27.6%、2～3年未満18.1%、3年以上10.9%となっている。

表2-3-1 主なアルバイトの期間

	人数	%	有効%
1ヶ月未満	25	2.4%	2.4%
1～3ヶ月未満	45	4.4%	4.4%
3～6ヶ月未満	106	10.3%	10.3%
6ヶ月～1年未満	268	25.9%	26.0%
1～2年未満	285	27.6%	27.7%
2～3年未満	187	18.1%	18.2%
3年以上	113	10.9%	11.0%
有効回答者数	1029	99.5%	100.0%
無回答・不明	5	0.5%	
合計	1034	100.0%	

表2-3-2は、大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイト（主なアルバイト）の期間と学年との関係を表している。

無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、在学期間9ヶ月の1回生では、アルバイト期間6ヶ月～1年未満が62.1%を占める。在学期間1年9ヶ月の2回生では、アルバイト期間1～2年未満が77.6%を占める。在学期間2年9ヶ月の3回生では、アルバイト期間2～3年未満が47.6%を占める。在学期間3年9ヶ月程度である4回生以上では、アルバイト期間3年以上が42.3%を占める。

表2-3-2 学年と主なアルバイトの期間

	1ヶ月未満	1～3ヶ月未満	3～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1～2年未満	2～3年未満	3年以上	合計
1回生	4.3%	8.9%	24.8%	62.1%	—	—	—	327
2回生	0.5%	2.7%	3.8%	15.3%	77.6%	—	—	183
3回生	1.6%	1.6%	4.4%	7.1%	37.7%	47.6%	—	252
4回生以上	2.2%	2.6%	2.6%	7.1%	18.0%	25.1%	42.3%	267
合計	2.4%	4.4%	10.3%	26.0%	27.7%	18.2%	11.0%	1029

¹ 平均アルバイト期間は、通算アルバイト期間の各カテゴリーを中央の値（1ヶ月未満=0.5ヶ月、1～3ヶ月未満=2ヶ月…）で数値化して求めた。なお、在学期間を考慮し、1回生については、「6ヶ月以上1年未満」は、6ヶ月以上9ヶ月未満=7.5ヶ月とした。同様に、2回生については、「1～2年未満」=16.5ヶ月、3回生については、「2～3年未満」=28.5ヶ月、4回生以上については、「3年以上」=40.5ヶ月とした。

図 2-3-1 学年と主なアルバイトの期間

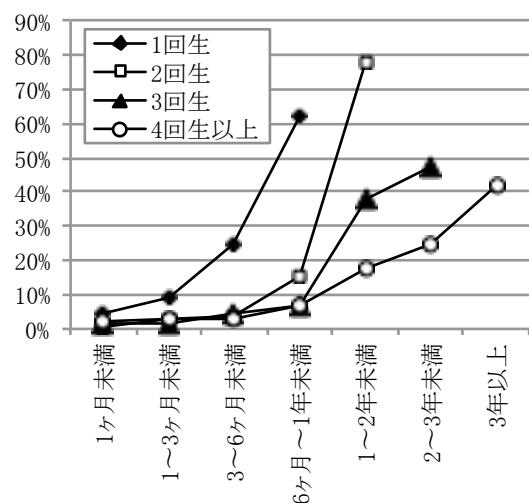


図 2-3-2 学年と主なアルバイトの平均アルバイト期間（単位：月）

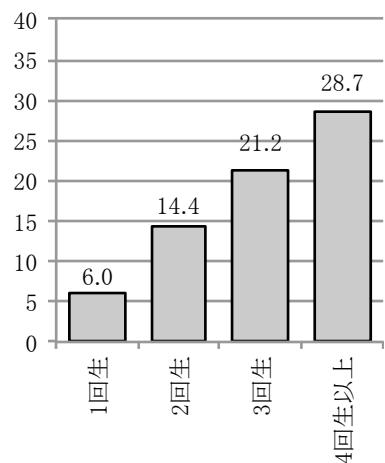


図 2-3-2 は、大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイト（主なアルバイト）について、学年別に平均アルバイト期間²を集計した結果である。在学期間 9 ヶ月の 1 回生ではアルバイト期間は平均 6.0 ヶ月であり、この期間は在学期間の 66.4% を占める。在学期間 21 ヶ月の 2 回生では平均 14.4 ヶ月（同 68.6%）、在学期間 33 ヶ月の 3 回生では平均 21.2 ヶ月（同 64.3%）、在学期間 45 ヶ月の 4 回生では平均 28.7 ヶ月（同 63.8%）となる。

² 平均アルバイト期間は、通算アルバイト期間の各カテゴリーを中央の値（1ヶ月未満=0.5ヶ月、1~3ヶ月未満=2ヶ月…）で数値化して求めた。なお、在学期間を考慮し、1回生については、「6ヶ月以上1年未満」は、6ヶ月以上9ヶ月未満=7.5ヶ月とした。同様に、2回生については、「1~2年未満」=16.5ヶ月、3回生については、「2~3年未満」=28.5ヶ月、4回生以上については、「3年以上」=40.5ヶ月とした。

2-4 主なアルバイトの業種

表 2-4-1 は、大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイトについて、その業種を尋ねた結果である³。

無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、コンビニエンスストア 6.7%、スーパーマーケット 8.0%、その他の販売店 18.6%など、販売店が 33.3%と、3 分の 1 程度を占めている。居酒屋 5.9%、ファーストフード店 4.7%、ファミリーレストラン 2.7%、その他の飲食店 22.5%など、飲食店でのアルバイトが 35.8%と、これも 3 分の 1 程度を占めている。これら飲食店と販売店で、調査対象者の主なアルバイトの 3 分の 2 程度を占めている。その他の業種としては、学習塾（個別・集団）が 10.9%と高い割合を占めており、家庭教師 0.6%、大学・専門学校等の教育機関 4.1%、その他教育・学習支援業 1.1%を含めると、16.7%となる。

表 2-4-1 主なアルバイトの業種

	人数	%	有効%
販売店	340	32.9%	33.3%
コンビニエンスストア	68	6.6%	6.7%
スーパーマーケット	82	7.9%	8.0%
その他の販売店	190	18.4%	18.6%
ホテル・旅館	37	3.6%	3.6%
飲食店	365	35.3%	35.8%
居酒屋	60	5.8%	5.9%
ファーストフード店	48	4.6%	4.7%
ファミリーレストラン	28	2.7%	2.7%
その他の飲食店	229	22.1%	22.5%
教育・学習支援業	170	16.4%	16.7%
学習塾個別・集団	111	10.7%	10.9%
家庭教師	6	0.6%	0.6%
大学・専門学校等の教育機関	42	4.1%	4.1%
その他教育・学習支援業	11	1.1%	1.1%
医療機関(福祉施設を含む)	23	2.2%	2.3%
金融業	4	0.4%	0.4%
製造業	4	0.4%	0.4%
運送業	14	1.4%	1.4%
その他サービス業	39	3.8%	3.8%
うちイベント会社	15	1.5%	1.5%
官公署国・自治体の機関	2	0.2%	0.2%
寺社関係	11	1.1%	1.1%
その他	11	1.1%	1.1%
有効回答者数	1020	98.6%	100.0%
無回答・不明	14	1.4%	
合計	1034	100.0%	

³ 「その他」を選択し、記述があったものについてはアフターコーディングを行い、(1) 既存カテゴリーに割り振ることができるものには割り振る、(2) 比較的回答が多い業種はカテゴリーを新たに設けた。例えば、「スイミングスクールのコーチ」「英会話教室の事務」は、「その他教育・学修支援業」、「郵便局」「金融機関」は「金融業」、「パチンコ店」「ブライダル」「カラオケ」「スポーツジム」「映画館」は「その他サービス業」の業種カテゴリーを新たに設けた。

2-5 主なアルバイトの労働日数と労働時間

表 2-5-1 は、大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイトについて、1 週間の勤務日数を尋ねた結果を表している。シフト勤務の場合は平均日数を尋ねた。図 2-5-1 は、無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）について、図として表したものである。

無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、週 1 日が 5.8%、週 2 日 20.5%、週 3 日 42.0%、週 4 日 21.8%、週 5 日 7.4%、週 6 日 1.9%、週 7 日 0.5% となっており、週 3 日をピークとする山型の分布となっている。週アルバイト日数の平均値は 3.1 日、中央値は 3.0 日だった。また、週 5 日以上働いている者が 101 人、9.8% いた。

表 2-5-1 主なアルバイトの週労働日数

	人数	%	有効%
週 1 日	60	5.8%	5.8%
週 2 日	211	20.4%	20.5%
週 3 日	431	41.7%	42.0%
週 4 日	224	21.7%	21.8%
週 5 日	76	7.4%	7.4%
週 6 日	20	1.9%	1.9%
週 7 日	5	0.5%	0.5%
有効回答者数	1027	99.3%	100.0%
無回答・不明	7	0.7%	
合計	1034	100.0%	

図 2-5-1 主なアルバイトの週労働日数

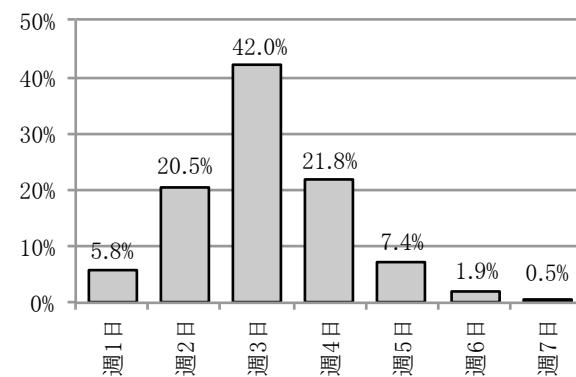
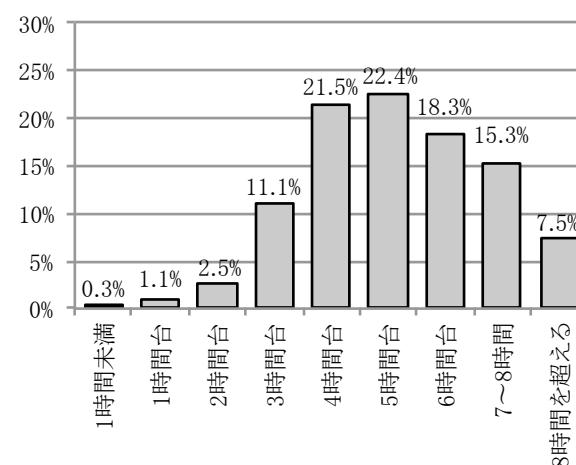


表 2-5-2 は、大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイトについて、1 日のアルバイト時間を尋ねた結果である。シフト勤務の場合は 1 日あたりの平均時間を尋ねた。図 2-5-2 は、無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）について、図として表したものである。

表 2-5-2 主なアルバイトの 1 日の労働時間

	人数	%	有効%
1 時間未満	3	0.3%	0.3%
1 時間台	11	1.1%	1.1%
2 時間台	26	2.5%	2.5%
3 時間台	114	11.0%	11.1%
4 時間台	222	21.5%	21.5%
5 時間台	231	22.3%	22.4%
6 時間台	189	18.3%	18.3%
7~8 時間	158	15.3%	15.3%
8 時間を超える	77	7.4%	7.5%
有効回答者数	1031	99.7%	100.0%
無回答・不明	3	0.3%	
合計	1034	100.0%	

図 2-5-2 主なアルバイトの 1 日の労働時間



無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、1 時間未満 0.3%、1 時間台 1.1%、2 時間台 2.5%、3 時間台 11.1%、4 時間台 21.5%、5 時間台 22.4%、6 時間台 18.3%、7~8 時間 15.3%、8 時間を超える 7.5% となっており、1 日 4 時間台、5 時間台をピークとする山型の分布となっている。

1日のアルバイト労働時間の平均値は1日5.6時間、中央値は5.5日だった⁴。また、1日のアルバイト時間が1日の法定労働8時間を超える者が77人、7.5%いた。

週労働日数と1日の労働時間を掛け合わせると、1週間の労働時間を求めることができる。表2-5-3、図2-5-3は、週労働時間を5時間刻みでカテゴリー化して表したものである（1日の労働時間、週労働日数のいずれか、あるいは両方が無回答・不明である者を除く）。週労働時間15時間以上20時間未満の28.3%をピークとする山型の分布となっている。3人に一人（31.7%）は、週20時間以上アルバイトをしており、10人に一人（10.7%）は週30時間以上アルバイトをしている。また、平均週労働時間求めると17.9時間となる。

表2-5-3 主なアルバイトの週労働時間

	人数	%
5時間未満	33	3.2%
5～10時間未満	134	13.1%
10～15時間未満	242	23.6%
15～20時間未満	290	28.3%
20～25時間未満	136	13.3%
25～30時間未満	79	7.7%
30～35時間未満	72	7.0%
35時間以上	38	3.7%
合計	1024	100.0%

図2-5-3 主なアルバイトの1日の労働時間

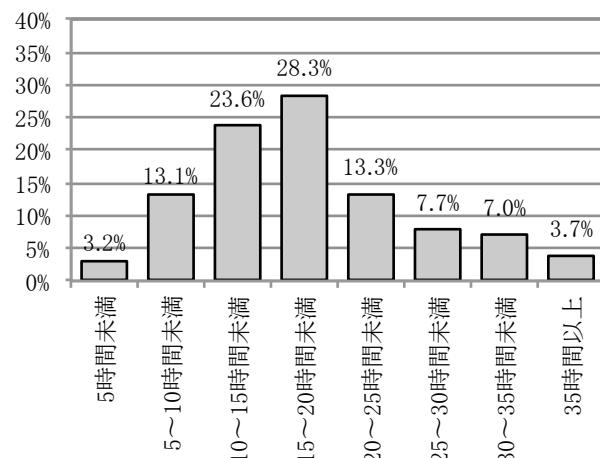


表2-5-3は、学年と主なアルバイトの週労働日数の関係を表している。表2-5-4は、学年と主なアルバイトの1日の労働時間の関係を表している。

表2-5-4 学年と主なアルバイトの週労働日数

	週1日	週2日	週3日	週4日	週5日	週6日	週7日	合計
1回生	5.2%	21.5%	41.4%	24.2%	5.8%	1.2%	0.6%	326
2回生	4.9%	23.1%	43.4%	22.5%	3.8%	2.2%	0.0%	182
3回生	4.3%	23.3%	45.1%	17.0%	8.7%	1.6%	0.0%	253
4回生以上	8.6%	15.0%	38.7%	22.9%	10.5%	3.0%	1.1%	266
合計	5.8%	20.5%	42.0%	21.8%	7.4%	1.9%	0.5%	1027

表2-5-5 学年と主なアルバイトの1日の労働時間

	1時間未満	1時間台	2時間台	3時間台	4時間台	5時間台	6時間台	7～8時間	8時間を超える	合計
1回生	0.0%	1.2%	2.1%	12.8%	23.5%	25.6%	17.7%	12.2%	4.9%	328
2回生	1.1%	0.5%	0.5%	14.3%	24.7%	19.8%	13.7%	18.1%	7.1%	182
3回生	0.4%	1.2%	3.5%	7.1%	20.1%	23.6%	17.7%	16.5%	9.8%	254
4回生以上	0.0%	1.1%	3.4%	10.5%	18.4%	19.1%	22.8%	16.1%	8.6%	267
合計	0.3%	1.1%	2.5%	11.1%	21.5%	22.4%	18.3%	15.3%	7.5%	1031

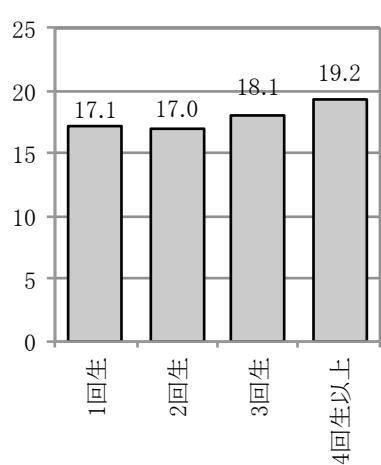
⁴ 平均アルバイト時間は、アルバイト時間の各カテゴリーを中心の値（1時間未満=0.5時間、1時間台=1.5時間、2時間台=2.5時間……8時間を超える=8.5時間）で数値化して求めた。

表 2-5-6 は、性別・学年別に平均週労働時間を求めた結果である。性別その他については、ケース数が少ないため、合計には含まれるが、独立したカテゴリーとしては示していない。

表 2-5-6 学年と主なアルバイトの平均週労働時間

	男性			女性			合計		
	平均値	人数	標準偏差	平均値	人数	標準偏差	平均値	人数	標準偏差
1回生	17.4	172	7.9	16.9	151	8.9	17.1	324	8.4
2回生	18.7	66	9.4	16.0	115	7.1	17.0	181	8.1
3回生	18.5	113	8.9	17.8	138	8.9	18.1	253	8.9
4回生以上	19.6	135	10.1	18.8	129	10.0	19.2	266	10.0
合計	18.4	486	9.0	17.4	533	8.9	17.9	1024	8.9

図 2-5-4 学年別、平均週労働時間



性別に平均週労働時間を見ると、男性では週 18.4 時間、女性では週 17.4 時間と、男性が 1 時間長くなっている。学年別では、1 回生 17.1 時間、2 回生 17.0 時間、3 回生 18.1 時間、4 回生 19.2 時間と、1・2 回生では違いはないが、概ね学年が上がるにつれて週労働時間が長くなる傾向が見られる（図 2-5-4）。

2-6 主なアルバイトの月収

表 2-6-1 は、大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイトについて、1 ヶ月のおおよその収入を尋ねた結果である。図 2-6-1 は、無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）について、図として表したものである。

無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、1 万円程度 4.1%、2 万円程度 6.0%、3 万円程度 11.2%、4 万円程度 14.5%、5 万円程度 16.4%、6 万円程度 13.4%、7 万円程度 11.0%、8 万円程度 12.5%、9 万円程度 3.5%、10 万円程度 4.5%、11 万円程度 0.7%、12 万円程度 0.9%、13 万円程度 0.6%、14 万円程度 0.1%、15 万円以上 0.9% となっており、おおむね 5 万円程度をピークとする山型の分布となっている。

表 2-6-1 主なアルバイトの月収

	人数	%	有効%
1万円程度	42	4.1%	4.1%
2万円程度	62	6.0%	6.0%
3万円程度	115	11.1%	11.2%
4万円程度	149	14.4%	14.5%
5万円程度	169	16.3%	16.4%
6万円程度	138	13.3%	13.4%
7万円程度	113	10.9%	11.0%
8万円程度	129	12.5%	12.5%
9万円程度	36	3.5%	3.5%
10万円程度	46	4.4%	4.5%
11万円程度	7	0.7%	0.7%
12万円程度	9	0.9%	0.9%
13万円程度	6	0.6%	0.6%
14万円程度	1	0.1%	0.1%
15万円以上	9	0.9%	0.9%
有効回答者数	1031	99.7%	100.0%
無回答・不明	3	0.3%	
合計	1034	100.0%	

図 2-6-1 主なアルバイトの月収

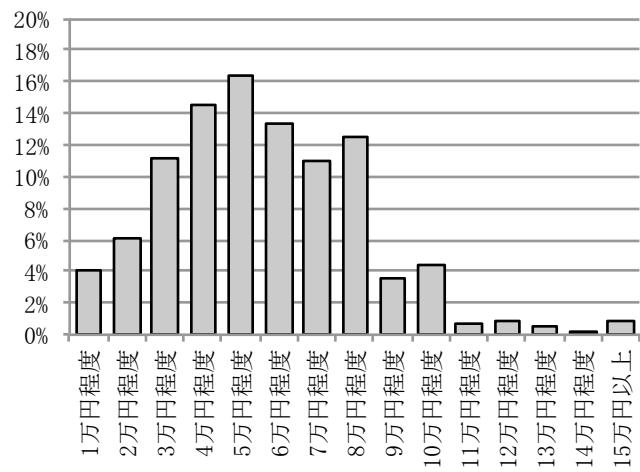


表 2-6-2 は、学年・性別に主なアルバイトの平均月収を求めたものである。性別その他については、ケース数が少ないので、合計には含まれるが、独立したカテゴリーとしては示していない。

全体では、平均アルバイト月収は 5.6 万円だった（表には表していないが、中央値は 5.0 万円）。性別に見ると、男性 6.1 万円、女性 5.2 万円と、男性が 9,000 円程度高くなっている。学年では、1 回生 5.4 万円、2 回生 5.6 万円、3 回生 5.5 万円、4 回生 6.1 万円となっており、1~3 回生では大きな差は見られない。

表 2-6-2 学年・性別と主なアルバイトの平均月収（万円）

	男性			女性			合計		
	平均値	人数	標準偏差	平均値	人数	標準偏差	平均値	人数	標準偏差
1回生	5.8	176	2.5	5.0	152	2.4	5.4	329	2.5
2回生	6.5	66	2.6	5.2	117	2.3	5.6	183	2.5
3回生	6.0	113	2.5	5.0	139	2.2	5.5	254	2.4
4回生以上	6.4	136	3.2	5.7	127	2.8	6.1	265	3.0
合計	6.1	491	2.7	5.2	535	2.4	5.6	1031	2.6

週アルバイト時間との関係を見るとどうだろうか。1 週間の平均アルバイト労働時間により、概ね 4 等分になるようにカテゴリー分けした労働時間カテゴリーを変数として見ていくことにする。なお、表 2-6-3 は労働時間カテゴリー毎に平均週労働時間を求めた結果である。

表 2-6-3 労働時間カテゴリーと平均週労働時間

	人数	%	平均値	標準偏差
カテゴリー1(週 13.0 時間以下)	277	27.1%	8.6	3.0
カテゴリー2(週 16.5 時間以下)	274	26.8%	14.9	1.4
カテゴリー3(週 22.5 時間以下)	284	27.7%	20.4	2.0
カテゴリー4(週 16.5 時間超)	189	18.5%	32.1	7.8
合計	1024	100.0%	17.9	8.9

表2-6-4は、労働時間カテゴリー・性別に主なアルバイトの平均月収を求めたものである。性別その他については、ケース数が少ないため、合計には含まれるが、独立したカテゴリーとしては示していない。

表2-6-4 労働時間カテゴリーと平均月収（万円）

	男性			女性			合計		
	平均値	人数	標準偏差	平均値	人数	標準偏差	平均値	人数	標準偏差
カテゴリー1	3.3	113	1.5	3.0	163	1.3	3.1	276	1.4
カテゴリー2	5.6	132	1.7	4.8	138	1.5	5.2	273	1.6
カテゴリー3	7.0	142	1.7	6.5	141	1.6	6.7	284	1.7
カテゴリー4	8.9	98	2.7	7.8	89	2.5	8.4	188	2.6
合計	6.1	485	2.7	5.2	531	2.4	5.6	1021	2.6

図2-6-2 労働時間カテゴリーと平均月収（万円）

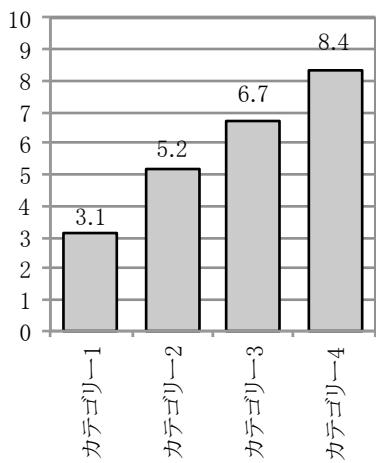


図2-6-2は、労働時間カテゴリー別に平均月収を求めた結果を図として表したものである。労働時間が最も短いカテゴリー1では月3.1万円、カテゴリー2では月5.2万円、カテゴリー3では6.7万円、労働時間が最も長いカテゴリー4では8.4万円となっており、労働時間の長さが月収と強く結びついていることが分かる。

2-7 アルバイトにおける経験

表2-7-1は、「大学入学後、アルバイトで次のようなことはありましたか？」と複数選択可で尋ねた結果を表している。ひとまず、さまざまな経験として調査票に並べた項目を全て示している。

無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、47.9%は法定労働時間である一日8時間を超えて働いた経験があり、42.4%は深夜時間帯(22時～翌朝5時)のアルバイトを経験している。

また、ここからは労働基準法に違反する働くかされた方をしている対象者の姿が見えてくる。

3人に一人が労働条件を明示されずに働いている

アルバイトを雇い入れる際、使用者は労働者に賃金や労働時間などの労働条件を記載した書面で通知しなければならないと労働基準法で定められているが、「バイト先から賃金や労働時間などの条件が記載された書面(雇入通知書、就業規則等)を渡された」は70.3%であり、29.7%は労働条件を通知されずに働いている。

5人に一人が賃金の不払いを経験

賃金に関する経験についてみると、タイムカードを切ってからの仕事など、「タダ働き(サービス残業)をすることがある」は151人、14.8%が選択している。およそ7人に一人がタダ働きを経験している。また、「8時間を超えて働いても割増賃金が支払われなかつた」は10.1%いた。8時間を超えて働

いた経験のある 487 人中ではその割合は 21.1% となる。5 人に一人が、労働基準法の定める時間外労働の割増賃金を払われなかった経験がある。「深夜時間帯(22 時～翌朝 5 時)に働いても割増賃金が支払われなかった」は 3.3% いた。深夜労働に従事した経験がある 431 人中では 7.9% が労働基準法の定める深夜割増を支払われなかった経験がある。

これら「タダ働き」「時間外労働割増不払い」「深夜割増不払い」のいずれかを経験している人数を集計すると 227 人となる。アルバイト経験のある有効回答者 1,017 人中 22.3%、およそ 5 人に一人がこれら労働基準法に反する賃金の不払いを経験していることになる。

表 2-7-1 アルバイトで経験したこと

	人数	%	有効%
バイト先から賃金や労働時間などの条件が記載された書面(雇入通知書、就業規則等)を渡された	715	69.1%	70.3%
深夜時間帯(22 時～翌朝 5 時)に働くことがあった	431	41.7%	42.4%
1日に 8 時間を超えて働くことがあった	487	47.1%	47.9%
年次有給休暇を取得した	120	11.6%	11.8%
採用時に約束した以外の仕事をさせられた	110	10.6%	10.8%
採用時に約束した以上の長時間労働をさせられた	112	10.8%	11.0%
採用時に約束した以上のシフトを入れられた	106	10.3%	10.4%
採用時に約束した賃金額(時給単価など)より実際に支払われた額が低かった	38	3.7%	3.7%
一方的に急なシフト変更を命じられた	144	13.9%	14.2%
8 時間を超えて働いても割増賃金が支払われなかった	103	10.0%	10.1%
深夜時間帯(22 時～翌朝 5 時)に働いても割増賃金が支払われなかった	34	3.3%	3.3%
タダ働き(サービス残業)をすることがある(タイムカードを切ってからの仕事など)	151	14.6%	14.8%
1 日に労働時間が 6 時間を超えてても休憩時間がなかった	132	12.8%	13.0%
休憩時間中に呼び出されて仕事をした	84	8.1%	8.3%
物損やレジミスなどを弁償させられた(賃金から天引きされた)	22	2.1%	2.2%
暴力や嫌がらせを受けた	48	4.6%	4.7%
退職を申し出ても(勤務先の都合を理由に)辞めさせてもらえなかった	38	3.7%	3.7%
会社の都合で一方的に解雇された	10	1.0%	1.0%
上記にあてはまるものはない	102	9.9%	10.0%
有効回答者数	1017	98.4%	100.0%
無回答・不明	17	1.6%	
合計	1034	100.0%	

1 割程度が採用時の約束と異なる働かされ方を経験

採用時に約束した働き方とは異なる働かされ方をした経験についてみると、「採用時に約束した以上の長時間労働をさせられた」は 11.0%、「採用時に約束した以外の仕事をさせられた」 10.8%、「採用時に約束した以上のシフトを入れられた」 10.4% と、それぞれ 1 割程度が経験している。また、「採用時に約束した賃金額(時給単価など)より実際に支払われた額が低かった」も 3.7% いた。

7 人に一人しか年次有給休暇を取得していない

「年次有給休暇を取得した」経験があるのは 120 人、アルバイト経験のある有効回答者 1,017 人中 11.8% であった。労働基準法により、年次有給休暇は、雇入れ日から 6 ヶ月間継続勤務し、全所定労働日の 8 割以上出勤した労働者に付与されることになっており、学生アルバイトもその対象である。年時有給休暇が付与されていると考えられる、主なアルバイトの継続期間が 6 ヶ月以上である 853 人についてみると、取得率は 853 人中 120 人、14.1% と極めて低い割合となっている。

8 人に一人は休憩なしの 6 時間超労働を経験

労働基準法で、使用者は、1 日の労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分以上の休憩を勤務途中に与

えなければならないと定められている。「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」経験があるのは132人、アルバイト経験のある有効回答者1,017人中13.0%であった。具体的な人数は不明であるが、6時間を超えて働いた経験がない者もいると考えられるため、6時間を超えて働いた経験がある者に占める割合は13.0%より高くなるだろう。

また、「休憩時間中に呼び出されて仕事をした」経験がある者が84人いた。アルバイト経験のある有効回答者1,017人中8.3%であった。労働基準法では、休憩時間は自由に利用させなければならぬとされており、呼び出されて仕事をしなければならない状況にある「休憩時間」は労働基準法の定める休憩時間とはならない。

85.9%は「問題のある働くかされ方」を経験

上述以外にも、「一方的に急なシフト変更を命じられた」経験があると144人が回答しており、アルバイト経験のある有効回答者1,017人中14.2%を占める。また、「暴力や嫌がらせを受けた」48人(同4.7%)、「退職を申し出ても(勤務先の都合を理由に)辞めさせてもらえないかった」38人(同3.7%)、「物損やレジミスなどを弁償させられた(賃金から天引きされた)」22人(同2.2%)、「会社の都合で一方的に解雇された」10人(同1.0%)など、問題的な働くかされ方の経験があるとの回答が寄せられた。

これらを含めたアルバイトにおけるさまざまな問題的な働き方⁵について、すべてないと回答した人数を集計すると143人、アルバイト経験のある有効回答者1,017人中14.1%となる。アルバイト経験のある有効回答者1,017人中874人、85.9%はアルバイトにおいて何らかの問題的な働くかされ方を経験している。

2-8 アルバイトが学業にもたらす影響

表2-8-1～5は、アルバイト経験のある有効回答者1,034人に、「大学入学後、アルバイトをしていることで、次のような経験をしたことはありますか?」と5つの事柄について「しばしばある」「時々ある」「たまにある」「ない」の4件で尋ねた結果である。

表2-8-1 アルバイトが学業にもたらす影響

「アルバイトによって学業に支障が出た」

	人数	%	有効%
しばしばある	92	8.9%	8.9%
時々ある	138	13.3%	13.4%
たまにある	294	28.4%	28.5%
ない	506	48.9%	49.1%
有効回答者数	1030	99.6%	100.0%
無回答・不明	4	0.4%	
合計	1034	100.0%	

表2-8-1は、「アルバイトによって学業に支障が出た」について尋ねた結果を表している。無回答を除く有効回答者に占める比率(有効%)をみると、「しばしばある」8.9%、「時々ある」13.4%、「たまにある」28.5%、「ない」49.1%となっている。「しばしば」「時々」「たまに」を合わせると、50.9%が「アルバイトによって学業に支障が出た」ことがあると回答している。

⁵ 具体的には、表2-7-1の18項目中、「深夜時間帯(22時～翌朝5時)に働くことがあった」「一日に8時間を超えて働くことがあった」「年次有給休暇を取得した」以外の15項目を「問題のある働くかされ方」として集計した。なお、「バイト先から賃金や労働時間などの条件が記載された書面(雇入通知書、就業規則等)を渡された」については、渡されていない者について集計した。

表 2-8-2 アルバイトが学業にもたらす影響

「アルバイトによる寝不足や疲労で、
授業を遅刻・早退・欠席した」

	人数	%	有効%
しばしばある	106	10.3%	10.3%
時々ある	151	14.6%	14.7%
たまにある	244	23.6%	23.7%
ない	528	51.1%	51.3%
有効回答者数	1029	99.5%	100.0%
無回答・不明	5	0.5%	
合計	1034	100.0%	

表 2-8-3 アルバイトが学業にもたらす影響

「アルバイトによる寝不足や疲労で、
授業中に居眠りをした」

	人数	%	有効%
しばしばある	162	15.7%	15.8%
時々ある	204	19.7%	19.8%
たまにある	278	26.9%	27.0%
ない	384	37.1%	37.4%
有効回答者数	1028	99.4%	100.0%
無回答・不明	6	0.6%	
合計	1034	100.0%	

表 2-8-4 アルバイトが学業にもたらす影響
「アルバイトが忙しく、大学の勉強（課題、試験、
レポートなど）をする時間がなかった」

	人数	%	有効%
しばしばある	85	8.2%	8.3%
時々ある	123	11.9%	12.0%
たまにある	286	27.7%	27.8%
ない	534	51.6%	51.9%
有効回答者数	1028	99.4%	100.0%
無回答・不明	6	0.6%	
合計	1034	100.0%	

表 2-8-2 は、「アルバイトによる寝不足や疲労で、授業を遅刻・早退・欠席した」について尋ねた結果を表している。無回答を除く有効回答者に占める比率(有効%)をみると、「しばしばある」10.3%、「時々ある」14.7%、「たまにある」23.7%、「ない」51.3%となっている。「しばしば」「時々」「たまに」を合わせると、48.7%が「アルバイトによる寝不足や疲労で、授業を遅刻・早退・欠席した」ことがあると回答している。

表 2-8-3 は、「アルバイトによる寝不足や疲労で、授業中に居眠りをした」について尋ねた結果を表している。無回答を除く有効回答者に占める比率(有効%)をみると、「しばしばある」15.8%、「時々ある」19.8%、「たまにある」27.0%、「ない」37.4%となっている。「しばしば」「時々」「たまに」を合わせると、62.6%が「アルバイトによる寝不足や疲労で、授業中に居眠りをした」ことがあると回答している。

表 2-8-4 は、「アルバイトが忙しく、大学の勉強（課題、試験、レポートなど）をする時間がなかった」について尋ねた結果を表している。無回答を除く有効回答者に占める比率(有効%)をみると、「しばしばある」8.3%、「時々ある」12.0%、「たまにある」27.8%、「ない」51.9%となっている。「しばしば」「時々」「たまに」を合わせると、48.1%が「アルバイトが忙しく、大学の勉強（課題、試験、レポートなど）をする時間がなかった」ことがあると回答している。

表 2-8-5 アルバイトが学業にもたらす影響
「アルバイトがあるため
授業を遅刻・早退・欠席した」

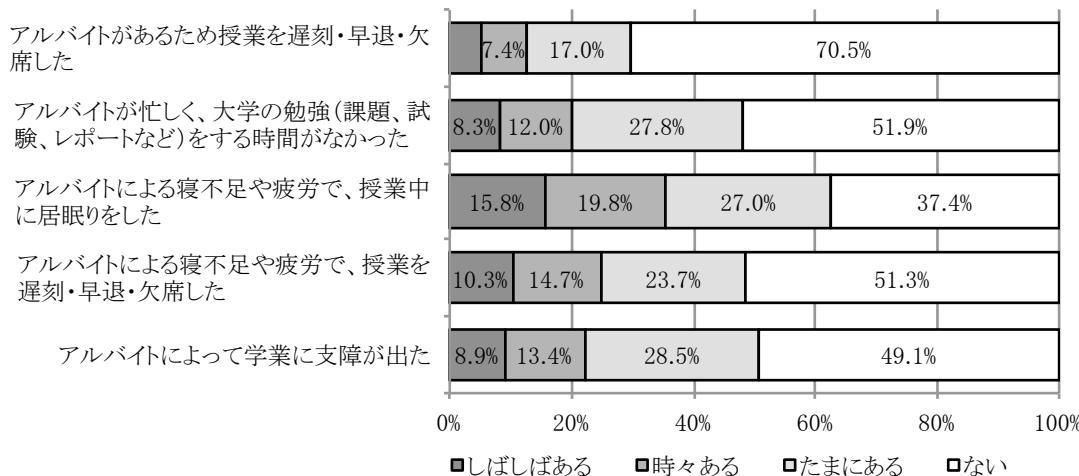
	人数	%	有効%
しばしばある	53	5.1%	5.1%
時々ある	76	7.4%	7.4%
たまにある	175	16.9%	17.0%
ない	726	70.2%	70.5%
有効回答者数	1030	99.6%	100.0%
無回答・不明	4	0.4%	
合計	1034	100.0%	

表 2-8-5 は、「アルバイトがあるため授業を遅刻・早退・欠席した」について尋ねた結果を表している。この項目は、アルバイトの労働時間との重複などのため、授業を遅刻・早退・欠席したことを意味している。授業よりもアルバイトを優先した／優先せざるをえなかった経験について尋ねた結果である。無回答を除く有効回答者に占める比率(有効%)をみると、「しばしばある」5.1%、「時々ある」7.4%、「たまにある」17.0%、「ない」70.5%となっている。「しばしば」「時々」「たまに」を合わせると、29.5%が「アルバイトがあるため授業を遅刻・早退・欠席した」とあると回答している。

無回答を除く有効回答者に占める比率(有効%)について、図として表した図 2-8-1 を参照しつつ、まとめると、大学入学後にアルバイト経験がある者のうち 6 割程度はアルバイトによる寝不足や疲労で、半数程度授業中に居眠りをしたと回答している。また、およそ 5 割が「アルバイトによって学業に支障が出た」「アルバイトによる寝不足や疲労で、授業を遅刻・早退・欠席した」「アルバイトが忙しく、大学の勉強（課題、試験、レポートなど）をする時間がなかった」と回答している。さらに、3 割程度が「アルバイトがあるため授業を遅刻・早退・欠席した」と回答している。

5~6 割がアルバイトの忙しさや疲労などによって、勉強時間がなかったり、授業中に居眠りをしたり、授業に遅刻・早退・欠席することを経験しており、5 割程度が「アルバイトによって学業に支障が出た」と認識している。アルバイトと学業との両立が容易ではない状況が浮かび上がる。

図 2-8-1 アルバイトが学業にもたらす影響



アルバイトが学業にもたらす影響は、アルバイトの働き方によるところが大きいと考えられる。表 2-8-6~10、図 2-8-2~6 は、労働時間の長短（労働時間カテゴリー）が、学業にもたらす影響を見たものである。なお、再度示すと、労働時間カテゴリー1 が平均週労働時間 8.6 時間で最も労働時間が短く、カテゴリー2 は平均週 14.9 時間、カテゴリー3 は平均週 20.4 時間、カテゴリー4 は平均週 32.1 時間で最も労働時間が長い。

一つひとつの結果は図表に示される通りである。全体として、労働時間が長いことが、学業に支障をもたらしていることは明らかである。長時間労働は、「アルバイトによって学業に支障が出た」経験、「アルバイトによる寝不足や疲労で、授業を遅刻・早退・欠席した」経験、「アルバイトによる寝不足

や疲労で、授業中に居眠りをした」経験、「アルバイトが忙しく、大学の勉強（課題、試験、レポートなど）をする時間がなかった」経験、「アルバイトがあるため授業を遅刻・早退・欠席した」経験、これらの頻度を高めている。

表 2-8-6 労働時間カテゴリーと「アルバイトによって学業に支障が出た」

	しばしばある	時々ある	たまにある	ない	合計
カテゴリー1	5.8%	8.4%	24.7%	61.1%	275
カテゴリー2	7.0%	13.9%	27.5%	51.6%	273
カテゴリー3	13.1%	15.2%	32.5%	39.2%	283
カテゴリー4	10.6%	17.5%	28.6%	43.4%	189
合計	9.0%	13.4%	28.3%	49.2%	1020

図 2-8-2 労働時間カテゴリーと「アルバイトによって学業に支障が出た」

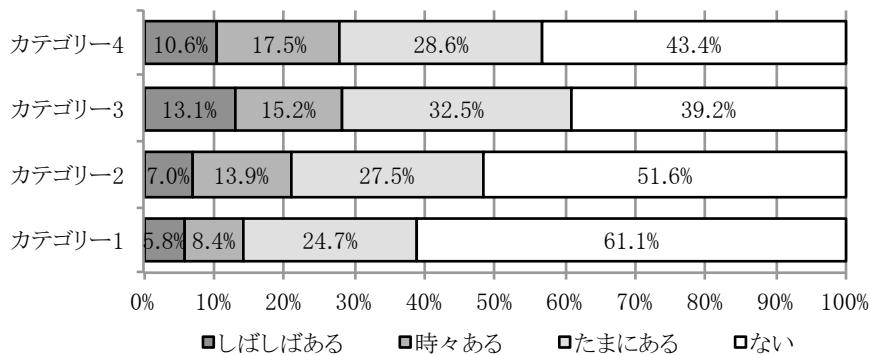


表 2-8-7 労働時間カテゴリーと「アルバイトによる寝不足や疲労で、授業を遅刻・早退・欠席した」

	しばしばある	時々ある	たまにある	ない	合計
カテゴリー1	6.2%	10.9%	18.5%	64.4%	275
カテゴリー2	9.9%	10.3%	22.4%	57.4%	272
カテゴリー3	12.4%	17.3%	30.4%	39.9%	283
カテゴリー4	14.3%	21.7%	23.8%	40.2%	189
合計	10.4%	14.5%	23.8%	51.2%	1019

図 2-8-3 労働時間カテゴリーと「アルバイトによる寝不足や疲労で、授業を遅刻・早退・欠席した」

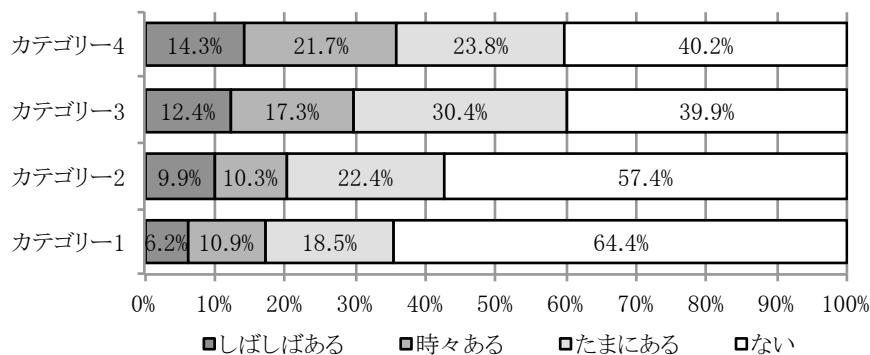


表 2-8-8 労働時間カテゴリーと「アルバイトによる寝不足や疲労で、授業中に居眠りをした」

	しばしば ある	時々ある	たまにある	ない	合計
カテゴリー1	11.3%	14.6%	21.9%	52.2%	274
カテゴリー2	13.2%	17.2%	28.6%	41.0%	273
カテゴリー3	17.7%	24.4%	32.5%	25.4%	283
カテゴリー4	22.9%	25.0%	23.9%	28.2%	188
合計	15.7%	19.9%	27.0%	37.3%	1018

図 2-8-4 労働時間カテゴリーと「アルバイトによる寝不足や疲労で、授業中に居眠りをした」

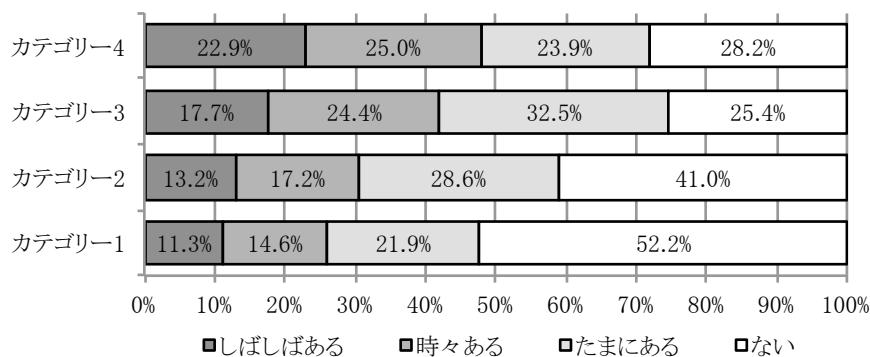


表 2-8-9 労働時間カテゴリーと「アルバイトが忙しく、大学の勉強をする時間がなかった」

	しばしば ある	時々ある	たまにある	ない	合計
カテゴリー1	4.0%	9.1%	20.7%	66.3%	276
カテゴリー2	6.2%	10.6%	31.5%	51.6%	273
カテゴリー3	13.5%	10.6%	32.6%	43.3%	282
カテゴリー4	10.2%	20.3%	25.7%	43.9%	187
合計	8.3%	12.0%	27.8%	51.9%	1018

図 2-8-5 労働時間カテゴリーと「アルバイトが忙しく、大学の勉強をする時間がなかった」

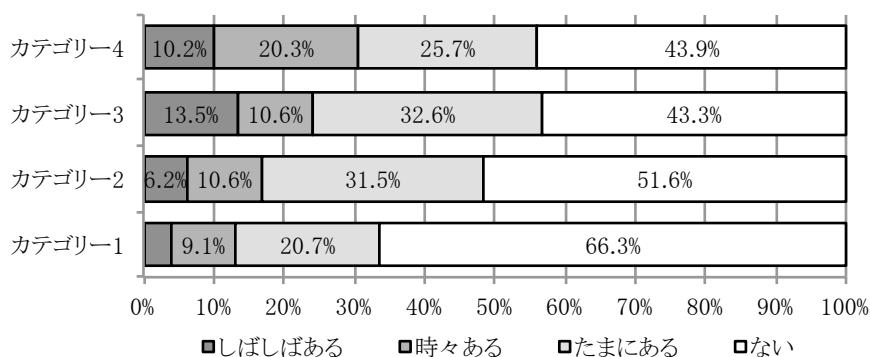
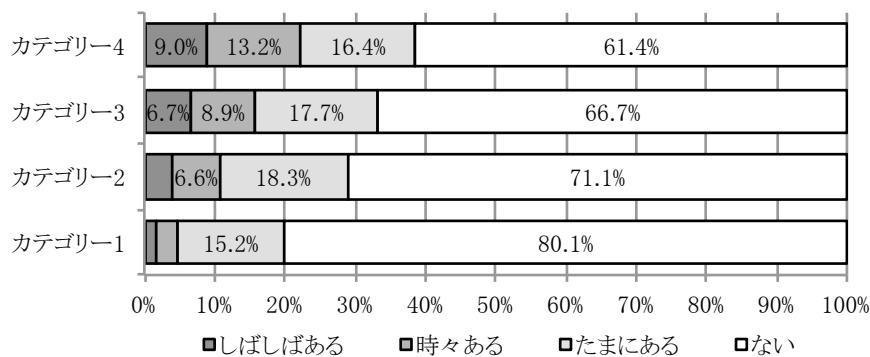


表 2-8-10 労働時間カテゴリーと「アルバイトがあるため授業を遅刻・早退・欠席した」

	しばしば ある	時々ある	たまにある	ない	合計
カテゴリー1	1.8%	2.9%	15.2%	80.1%	276
カテゴリー2	4.0%	6.6%	18.3%	71.1%	273
カテゴリー3	6.7%	8.9%	17.7%	66.7%	282
カテゴリー4	9.0%	13.2%	16.4%	61.4%	189
合計	5.1%	7.5%	17.0%	70.5%	1020

図 2-8-6 労働時間カテゴリーと「アルバイトがあるため授業を遅刻・早退・欠席した」



2-9 労働に関する法律的知識の有無

表 2-9-1 は、調査対象者全員に、「法律で決められているアルバイトの労働条件として知っていることは何ですか?」と 6 項目について複数選択可で尋ねた結果を表している。

無回答を除く有効回答者に占める比率(有効%)についてみると、知っている割合が最も高いのは、「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」の 92.9%であり、以下、「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(雇入通知書、就業規則等)で明示する必要がある」74.2%、「アルバイトでも、時間外労働(1 日 8 時間を超えた場合など)や深夜労働(22 時～翌 5 時)には、通常の賃金の 25%増以上の金額を支払う必要がある」71.9%、「アルバイトでも、一定の条件を満たせば年次有給休暇が付与される」61.9%、「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」51.8%、「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 日分以上)を払わなければならない」44.2%となっている。

表 2-9-1 労働に関する法律的知識(知っているもの)(複数選択可)

	人数	%	有効%
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	1001	92.1%	92.9%
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(雇入通知書、就業規則等)で明示する必要がある	800	73.6%	74.2%
アルバイトでも、時間外労働(1 日 8 時間を超えた場合など)や深夜労働(22 時～翌 5 時)には、通常の賃金の 25%増以上の金額を支払う必要がある	775	71.3%	71.9%
アルバイトでも、一定の条件を満たせば年次有給休暇が付与される	667	61.4%	61.9%
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	558	51.3%	51.8%
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 日分以上)を払わなければならない	477	43.9%	44.2%
上記のなかに知っていることはない	25	2.3%	2.3%
有効回答者数	1078	99.2%	100.0%
無回答・不明	9	0.8%	
合計	1087	100.0%	

この結果を裏返すと、解雇予告や解雇予告手当については 55.8%が知らないことになる。図 2-9-1 は、より理解しやすくするために、各項目について、「知らない」「知っている」の割合を図として表したものである。また、「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」ことを 48.2%が知らず、アルバイトでも年次有給休暇が付与されることを 38.1%が知らず、アルバイトでも時間外労働や深夜労働に 25%以上の賃金割増があることも 28.1%が知らない。さらに、

25.8%が労働条件が書面(雇入通知書、就業規則等)で明示されなければならないことを知らず、都道府県ごとの最低賃金について知らないものも7.1%いる。

図2-9-1 労働に関する法律的知識の有無

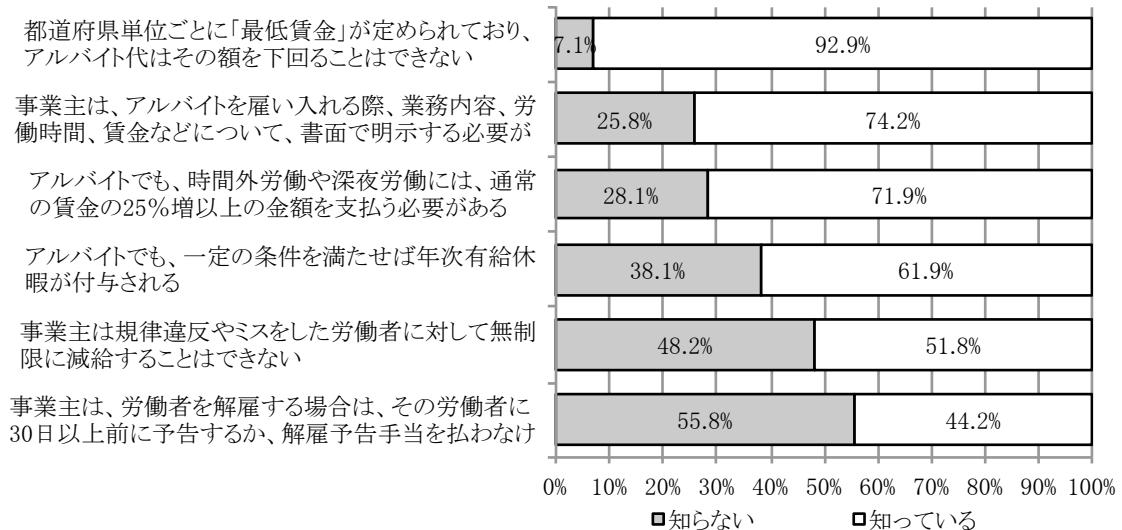


表2-9-2、図2-9-2(1)～(7)は、学年と労働に関する法律的知識との関係を表している。

学年による顕著な違いが見られるのは、「アルバイトでも、一定の条件を満たせば年次有給休暇が付与される」だけである。これについて知っている割合は、1回生47.6%、2回生63.7%、3回生68.0%、4回生73.6%と、学年が上がるほど高くなっている。しかし、それ以外の法律的知識については、学年との間に顕著な傾向は見いだせない。

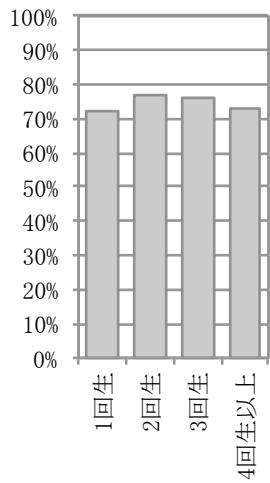
有給休暇についての知識を除いて、労働に関する法律的知識は、学年が上がっても身に付いているとは言えない。それら労働に関する法律的知識を身につける上で、4年間の大学生活がもたらした影響は見出し難い。

表2-9-2 学年と労働に関する法律的知識（知っている割合）

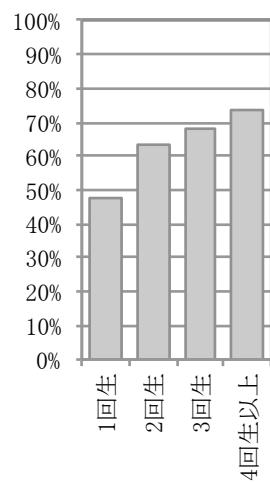
	1回生		2回生		3回生		4回生以上	
	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%
事業主は、アルバイトを雇い入れる際、業務内容、労働時間、賃金などについて、書面で明示する必要がある	260	72.4%	146	76.8%	195	76.2%	199	72.9%
アルバイトでも、一定の条件を満たせば年次有給休暇が付与される	171	47.6%	121	63.7%	174	68.0%	201	73.6%
アルバイトでも、時間外労働や深夜労働には、通常の賃金の25%増以上の金額を支払う必要がある	254	70.8%	134	70.5%	189	73.8%	198	72.5%
都道府県単位ごとに「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	330	91.9%	182	95.8%	238	93.0%	251	91.9%
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	171	47.6%	99	52.1%	142	55.5%	146	53.5%
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、解雇予告手当を払わなければならぬ	154	42.9%	85	44.7%	114	44.5%	124	45.4%
上記のなかに知っていることはない	11	3.1%	4	2.1%	2	0.8%	8	2.9%
合計	359	100.0%	190	100.0%	256	100.0%	273	100.0%

図 2-9-2 学年と労働に関する法律的知識（知っているもの）

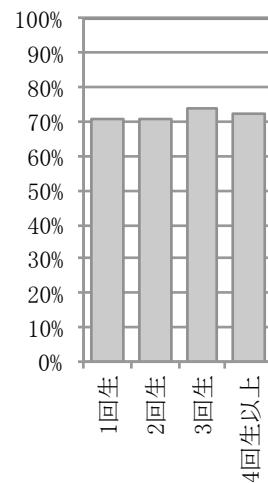
(1) 事業主は、アルバイトを雇い入れる際、業務内容、労働時間、賃金などについて、書面で明示する必要がある



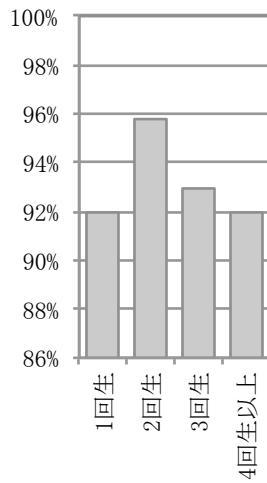
(2) アルバイトでも、一定の条件を満たせば年次有給休暇が付与される



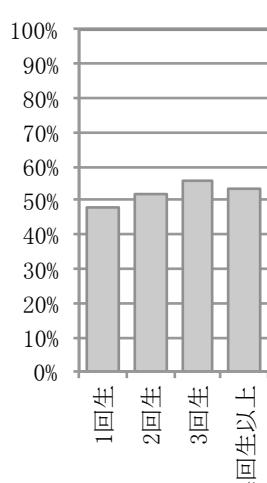
(3) アルバイトでも、時間外労働や深夜労働には、通常の賃金の 25% 増以上の金額を支払う必要がある



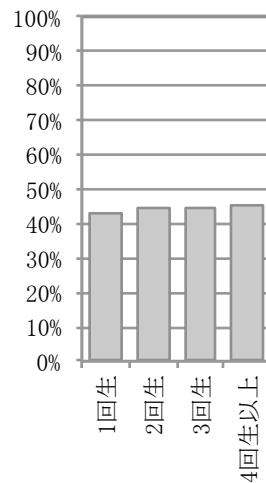
(4) 都道府県単位ごとに「最低賃金」が定められており、アルバイト代はその額を下回ることはできない



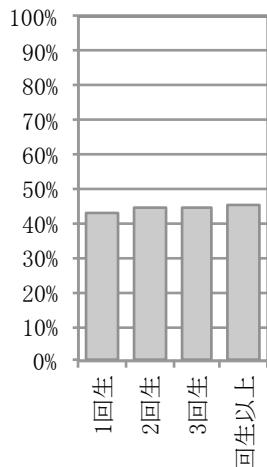
(5) 事業主は規律違反やミスをした労働者に対して無制限に減給することはできない



(6) 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、解雇予告手当を払わなければならない



(7) 上記のなかに知っていることはない



2-10 アルバイトでトラブルがあった場合の対応

表 2-9-1 は、調査対象者全員に、「アルバイトをしていて、サービス残業(ただ働き)があつたり休憩時間がないなど、労働条件に関するトラブルがあつた場合、どうしますか?」と複数選択可で尋ねた結果を表している。

無回答を除く有効回答者に占める比率(有効%)についてみると、「何もしない」は 4.7%であり、95.3%は何らかの対応を試みると回答している。対応して多くが選択しているのが、友人・知人、家族、職場の同僚、大学・教員への相談であり、76.1%はこれらに相談をすると回答している。具体的には、「友人や知人に相談する」51.4%、「家族に相談する」49.3%、「職場の同僚に相談する」30.9%、「大学(学生部など)に相談する」7.5%、「大学の教員に相談する」5.2%となっている。相談相手として大学(学生部など)、大学の教員が選択される割合は 1 割を下回っており、相談相手としての存在感は大きくない。

こうした相談とはややその性質を異にするものとして「労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する」を選択している者が 12.9%いた。「自分で会社や職場の社員と話をする」は 20.3%であった。これらは、トラブルの解決のための具体的な対応と考えられるが、それらのいずれか、あるいは両方を選択しているのは 320 人(29.7%)と 3 人に一人程度であった。一方で、「そのアルバイトを辞める」が 47.4%とおよそ半数いた。そのうち 352 人はトラブル解決のための具体的な対応なしに「そのアルバイトを辞める」としており、有効回答者の 32.7%と 3 人に一人程度を占めた。

表 2-10-1 アルバイトでトラブルがあつた場合の対応

	人数	%	有効%
相談する	819	75.3%	76.1%
友人や知人に相談する	553	50.9%	51.4%
家族に相談する	530	48.8%	49.3%
職場の同僚に相談する	332	30.5%	30.9%
大学(学生部など)に相談する	81	7.5%	7.5%
大学の教員に相談する	56	5.2%	5.2%
労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する	139	12.8%	12.9%
自分で会社や職場の社員と話をする	218	20.1%	20.3%
そのアルバイトを辞める	510	46.9%	47.4%
その他	4	0.4%	0.4%
何もしない	51	4.7%	4.7%
有効回答者数	1076	99.0%	100.0%
無回答・不明	11	1.0%	
合計	1087	100.0%	

2-11 アルバイトに関わる気になることや不満(自由記述)

次の表は、調査対象者全員に、「アルバイトに関わって、気になることや不満に思っていることなどがあれば、自由にお書き下さい」と自由記述式で尋ねた結果を表している。

No	記述内容	学年	性別
1	不満しかない。	1回生	女性
2	アルバイトをしていて、お客様から一方的に文句を言われる。	1回生	女性
3	賃金が発生しない仕事はやめてほしい。その日の仕事がすべて終わるまでがバイトだと思うのでサービス労働とかそういうのはよくないと思う。	1回生	男性
4	交通費全支給と書いてあるのに、定期を持っていると支給されない。	1回生	男性
5	京都***の***は超ブラック	1回生	男性
6	給料が1分単位で支払われるお店があまりにも少なく非常に不満に感じている。酷いところは30分単位でしか給料が支払われず、結果的にサービス残業することになっている。	4回生以上	女性
7	一応深夜時間手当というものが給料明細に記載されているが、少なく感じる。計算しようにも見方がよく分からない。	1回生	女性
8	より良い人間関係の形成の困難さ。	1回生	男性
9	忙しい	1回生	女性
10	年末年始の強制出勤	4回生以上	男性
11	回答に要する時間は2分と聞き回答しましたが、余裕で2分超えました。	3回生	男性
12	退勤時間が決まっていないので予定が立てにくい	3回生	女性
13	BARのバイトはブラックやから辞めるべき	2回生	男性
14	塾講師をしていた際は、カリキュラムや面談もアルバイト講師が担当しており、正社員は教室に1人だけだった。「生徒のために」「受からなかつたら責任取れるの?」と言われ続けていた。無駄な会議でよく出勤していた。	3回生	女性
15	交通費が全額支給ではない	1回生	男性
16	家庭教師の労働環境はめちゃくちゃ。いつでもネットで調べてみてください。そこに書いてあることはだいたい本当です。	2回生	男性
17	シフト希望を出しても、確定したシフトを見ると自分の希望よりも長く入れられてることがざらにある。一言の相談も無しに入れられるのでとても迷惑している。また、タバコを吸わない人と吸う人で休憩の回数が異なるのに同じような休憩時間でカウントされているのがとても許せない。	3回生	女性
18	半年にわたり給料が支払われないバイトもあった。	3回生	男性
19	休みの日でもメールが来るため気が休まらない	3回生	男性
20	深夜時間帯の労働でも通常と賃金が変わらないこと	3回生	女性
21	シフトの希望をLINEで提出することになっているが、提出したにもかかわらず次長(シフト製作者)の不備で記入漏れが多くあることがストレスになっている。また、いわゆる研修期間がなく、いきなり業務に入ることになった。	3回生	女性
22	滋賀県の最低賃金が安いことに不満です	2回生	男性
23	アルバイトの仕事内容を超えていると感じことがある	3回生	女性
24	髪色の規定はそんなに重要か	1回生	女性
25	とても良い人の元で働かせて頂いてます。私のような人もいることを忘れないでほしいなと思います。	4回生以上	女性
26	アルバイトをやめさせてもらはず、休職扱いにされた。	4回生以上	女性
27	バイトを優先しそうにしている学生が比較的多い気がする	4回生以上	男性
28	シフトを変更しただけで責任がないと言われ3週間もシフトを削られた。	2回生	男性
29	長く働いている自分より、新人のほうが時給が高い時があり不満だった	2回生	女性
30	見込みでつけられるので、どうしてもサービス残業が5分くらい発生するのが残念。	3回生	男性
31	1日でもシフトに入れないと渋い顔をされたりする。	1回生	女性
32	客観的に見てブラックなバイトが多い	1回生	男性
33	人手が足りず、キャバオーバーの仕事がある	2回生	女性

34	自分の能力を過大評価していて、それを押し付けること。	1回生	女性
35	むりやりシフトを入れてくる	1回生	男性
36	お客様の態度の悪さ、オーナーの機嫌を伺いながら仕事をしなければならない、店長のお気に入りでなければ強く当たられる	3回生	女性
37	人手が足りている時には終業時間前に帰るように促され人手不足の時にその埋め合わせで残業させられる、人手不足の日がなければそのまま早く切上げた分の給料がカットされるがどうやら担当部門の人間はこれをコストカットの賢いやり方だと思っているらしい	1回生	男性
38	人間関係	3回生	女性
39	お客様に過剰なサービスを求められ、応えられないとクレームを入れられること。	4回生以上	女性
40	理不尽なことを言われる	2回生	女性
41	大学が提携しているバイト紹介サイトでも、ブラックバイトはある。人によってはそうじゃないと感じるかもしれないが、高い給料には裏があるものだと知った。	1回生	男性
42	アルバイトと学業のどちらが大切なのかわからなくなる時がある。	3回生	男性
43	給料が安い	3回生	男性
44	モラハラが酷い	4回生以上	女性
45	年下が多くて孤立する	3回生	男性
46	好きな職場なら進んでサビ残や業務改善に務めますが、特に人間関係が悪いとすべてが嫌になります。	4回生以上	その他
47	15分ごとにしか、給料が出ないこと。1分ごとに出で欲しい	2回生	女性
48	授業と開店時間の兼ね合いでなかなか働けない。	2回生	女性
49	人手が慢性的に足りていない。シフトを提出する際、休み希望の理由が必要である。	1回生	女性
50	最低賃金で最高のパフォーマンスを求められるのが不満	3回生	男性
51	もっと働きたいのに扶養の壁がある	3回生	男性
52	やる気がない人が多い	3回生	男性
53	朝礼が勤務時間に入らない	2回生	男性
54	有給制度についてなにも知らされてない	2回生	女性
55	交通費の上限いっぱいにもらっても、片道分の交通費にしかならず、結局、時給から差し引くと時期が600円ほどになってしまう。	3回生	女性
56	15分ごとの打刻で1分ごとに給与が出ないこと。休憩時間は時間の拘束であるのに給与が出ないこと。	2回生	女性
57	昇給率が他と比べ、低すぎる	4回生以上	男性
58	最低賃金が低すぎる。	4回生以上	男性
59	教え方が下手でわからない	1回生	男性
60	新しいアルバイトさんが来なくて、アルバイトをやめにくい	3回生	女性
61	希望のシフトが通らない	3回生	男性
62	現場の環境は店長による。	2回生	男性
63	前の店長が言葉も暴力的で、扉を蹴ったりと、ちょっとやばい人だなと思ったことはあった。	3回生	女性
64	飲食店でアルバイトをしているが、人手不足でシフトを増やせないか何度も連絡がくる。異物混入などの有事があれば、時間が伸びることもしばしば。タイムカードがなく、以前は1日1時間以上タダ働きの時もあった。	4回生以上	男性
65	今のところ、ないです。	1回生	女性
66	店に社員がいない。店長も社員ではなくパートさんがやっているためクレームが来たときなどアルバイトでも対応をしなければならない。	4回生以上	女性
67	飲食で働いているが、有給などを申請できない。	3回生	男性

68	アルバイトをし始めた頃に、時給など条件について苦情を言おうにも、まだまだ素人の自分の意見を言うことに気が引けて言えないことがあった。どんな人でも言えるような環境を作るべきである。	3回生	男性
69	通常の労働量を超えて労働させられることがあるが、それは法で間えないのか。	1回生	男性
70	忙しさと時給が見合ってないように感じることがある。	3回生	女性
71	交通費が出ない	3回生	男性
72	休みの融通のききやすさ	1回生	男性
73	学校内のアルバイトだとしても、法律を守っていないところもあります。	3回生	女性
74	コマ給外労働とシフトが当日送られてくるまで分からぬこと。	2回生	女性
75	テストやレポートのため勤務時刻を減らしたいと言いにくいし、学生だから学業を優先するのは当たり前なのに仕事を舐めているなどと言われる。	3回生	女性
76	八時間以上(12時間)働いたが、給料が割り増しされなく、店長に確認するうちの会社はでないとと言われた。労働後に言われたので長時間入ったことを後悔している。	2回生	女性
77	大手スーパーでお世話になっていたので、比較的良い環境で働かせてもらうことができた。レストランや飲み屋などで働いていた友人からは賃金やシフトでトラブルの話を聞いていたので、私はそのような事態にならず幸運だったと感じている。ただ、そのスーパーにおいても正社員はかなりブラックな労働環境であったことは良く覚えている。サービス残業、休日出勤、自爆営業、等が行われていた。アルバイトの扱いに気を遣う一方、身内の扱いは酷いという社内の状況が奇妙だった。	4回生以上	男性
78	大学生がいなければ店舗が回らない状況に不満を感じる。学生ありき。非正規雇用に頼りすぎていると思う。	4回生以上	男性
79	失敗した時に異常に叱られる	1回生	女性
80	アルバイトの時給を、急に前年度の半額にすることは許されるのでしょうか？その収入で生計を立てていた人は見捨てるということでしょうか？	4回生以上	男性
81	①部署によって残業代が出る所と出ない所があった。②スーパーでバイトをしていた時、品だしの部署にいたが、ヘルプで毎回のようにレジを行っていた。レジの方がバイト代が高いが、ヘルプで行つてもレジの給料が適用されることはなかった。③基本的にどの部署も一人でも休むと回らないような人員しか配属されていなかった。	4回生以上	女性
82	週1~2程度で自分のペースでちょっとずつ働くことが難しいような気がします。アルバイトの求人の多くは週3または週4で働くのが最低ラインとして掲載されていることが多く、週に入れる日数が融通が利くとされる職場でも少ない日数でシフトを組もうすると煙たがれることがありました。ある職場では「あんまりシフトに入らないのなら辞めたら？」と他の従業員に言われたこともあります。また、飲食のキッチンで仕事をしていたときに高温のものに触れてしまいやけどをしたにも拘らず、応急処置や手当てをする時間がもらえずやけどを放置せざるを得なかつたために何年もその傷跡が残ってしまったこともあります。	4回生以上	男性
83	始め方が分からない。学校と両立と両立できるか不安。	1回生	男性
84	一部上司の人間性を疑うところがある	4回生以上	男性
85	もう少し休日の全休が欲しいと感じる。	1回生	男性
86	店長からのパワハラ	4回生以上	男性
87	やめたいといふのに勇気がいるそして人手不足	2回生	女性
88	人員不足	3回生	その他
89	賃金安すぎる、昔より仕事量が増えているのにがんばりを認めてももらえない	4回生以上	女性
90	仕事量が準社員と変わらない	3回生	女性
91	高校生でも8時間働かれていたりするので、人手不足は大きな問題だと考える	1回生	女性
92	ない。けど、家族経営とかのどこに行くと、面倒くさい笑笑	2回生	女性
93	時給が記載と異なっている	1回生	男性
94	賃金が低い、安く時間を売っている感覚がある。	4回生以上	男性
95	世間の人間の人間性の低さに愕然とした。	1回生	男性

96	制服に着替える時間も労働時間に含まれると法律で決まっているが、制服を着てからスキャンしなきといけない点。	4回生以上	女性
97	時給が1分単位でなく15分単位である。明らかにおかしいと思う。	4回生以上	男性
98	アパレルは店舗によってはかなりブラックである。	1回生	その他
99	採用面接時にすると言っていた仕事と現在の仕事内容が異なっていた	4回生以上	男性
100	知り合いの店だったので、労働基準について意見し辛かった	4回生以上	男性
101	1:1の授業給と1:2の授業給が同じと言うことが不満	4回生以上	男性
102	客からの暴言	2回生	女性
103	辞めるときに次の人を見つからないと辞められなかつたこと。	4回生以上	女性
104	人手不足で休み希望がなかなか出せない	4回生以上	男性
105	社員との給料の差	2回生	男性
106	各都道府県の最低賃金	3回生	男性
107	有給休暇がもらえるはずなのに、店長に指摘しても「うちはそんな制度ないから」とだけ言われ、うやむやにされた。タイムカードが15分単位のため、10時14分まで働いても10時の時間につけられてしまったり、いろいろおかしいなと思うことがあって指摘してもそういうシステムだから仕方がないといわれる。チェーン店の系列店すべてがそうだといわれても納得できないしおかしいと思うが自分ではどうしようとしないとあきらめるしかないのが悔しい。	4回生以上	女性
108	人手不足のため、やめたいといつてもやめられなかつた	3回生	女性
109	定時ちょうどに上がらせてもらえないことが多い	1回生	女性
110	これからアルバイトをしたいと思っていますが、学業との両立が心配です。雇い主が考慮してシフトを組むようにお願いできませんか？	1回生	男性
111	有給の説明を一切されないこと	3回生	男性
112	買い物する場所とか遊びに行く場所は同じなのに地域によって最低賃金が異なるのが気に入らない	1回生	女性
113	次の日が早ければ早上がりさせてほしい	1回生	女性
114	口で賃金を上げると言われて半年経つが上げてもらえないのはどうすればいいのかずっとわからないです。	2回生	女性
115	人手が足りないために一人で行わなければならぬ仕事が増えている。	2回生	男性
116	週2の固定制だったのに向こうの都合で週1に減らされた。	1回生	女性
117	過重労働をしている友達がいるので心配です	1回生	男性
118	有給休暇がもらえない。	2回生	女性
119	職場の男女比	1回生	男性
120	レジをしていて常に1人になることが多い。	1回生	女性
121	タダ働きが多く、辞められない	2回生	女性
122	人間の醜さ	1回生	男性
123	固定制を廃止してほしい	1回生	男性
124	休憩がもう少しほしい	1回生	男性
125	忙しい割に時給が最低賃金。朝と夜を比べると朝はずっと働いているが、夜はずっと立ってぼーっとする時間があるほど暇で、それでも同じ給料なのは本当に正しいのか？	1回生	女性
126	飲食だが不衛生	1回生	女性
127	アルバイトの期間が長くなっていくと、週5で入るのが当たり前みたいな感じになる。	1回生	男性
128	社員と仕事内容があまり変わらないがアルバイトの賃金は安い。体調不良で休みみたい時代わりを見つけないと休めない雰囲気がある。	4回生以上	女性
129	授業大変スギ	1回生	男性

130	お客様の態度に苛立つ時がある	2回生	女性
131	従業員の人間関係	4回生以上	女性
132	22時以降も割り増し賃金がなかつたり、タイムカードを勝手に操作されやむを得ず仕事から上がれなくともシフト時間外は給与が発生しないと明言されたこと、有給申請をしたら非常識だといわれたこと、社員が常に不機嫌で働きづらいこと、教育システムが崩壊してきておりしづ寄せがきていること	3回生	女性
133	休憩時間が短い。	4回生以上	女性
134	挨拶をしても無視される	4回生以上	女性
135	塾講では、授業準備が給与に反映されない。授業後の報告書記入時間も給与に反映されない。拘束時間が多い割にコマ給で支払われる。	4回生以上	男性
136	大学生はなぜアルバイトをほぼ強制される構造になっているのか。	2回生	男性
137	自分のミスで責められたことがありました。後日、自分のミスではなかったかもしまれないという話を耳にしました。アルバイトの先輩方はいい人が多いですが、謝罪もなく真相がわからないまま終わっているので、辞めるかどうか迷っています。	1回生	女性
138	これを言うと個人を特定されるかもしれないが、京都市***の焼き肉屋「***」に是非調査に入って潰してほしい	1回生	男性
139	労働法は目標ではなく最低限のルールだということを理解していない使用者が多くすぎる。	2回生	男性
140	ポータルサイトにバイトの斡旋が欲しい	4回生以上	男性
141	シフトの急な変更、提出した以上のシフトを入れられる、仕事をしていくても勝手にタイムカードをきられることがある	3回生	女性
142	今までに努めた全てのバイト先で程度は違えどセクシャルハラスメントにあっています。(体を触られる、性的なからかい、性的な誘い)。あまりにありすぎて最近では諦め気味です	2回生	女性
143	時給が低い。衛生面があまり良くない。	1回生	男性
144	出来ればやりたくない	2回生	男性
145	僕は塾で働いていて、時給ではなく授業のコマ数に対して給与が与えられるシステムです。しかし、授業が終わってから授業記録を書く時間や、授業外の時間に自習している生徒からの質問に答えたりしている時間の給与は全くなく、タダ働きとなっています。また、掃除の給与として月何円と決められた給与があるのですが、1ヶ月間で掃除した時間から時給を概算すると、明らかに最低賃金を下回っています。これらの問題は法律的にはどうなのでしょうか?	1回生	男性
146	あんまり女がない職場だからってセクハラするのは違う気がする。	1回生	女性
147	アルバイトの仕事内容は、社員の仕事内容とほぼ同じでも、それは当たり前のことなのかな?疑問に思いました。企業によっては、アルバイトの仕事内容は社員より簡単な所もあれば、同じ所もあるようなので。	4回生以上	女性
148	上司との相性が悪い。	4回生以上	女性
149	前にいたブライダルのバイトがめちゃくちゃブラックでした。***と言います(会社は***?)。あそこだけはバイト以前に社員としてもお勧めしない。シフト通り帰ろうとしたら女上司に逆ギレされた。サービス残業に関しては、バイトは無かった。	4回生以上	男性
150	休む時に、理由をしつこく聞かれる。(何時から何時まで、どこで、何をするか)	3回生	女性
151	突然補講や授業が長引いた時にバイトを休むとなった際に代わりの人を見つけないといけないが、そもそも働いている人が少ないので代わりに入ってくれる人がいるなくて、事前に言ってくれと文句を言われることが多いこと。	2回生	女性
152	制服に着替えている時間等も仕事の時間として含まれるはずなのに含まれない	2回生	女性
153	アルバイトをして学費を稼ぐという事に周囲の親に学費を支払ってもらってる人達と比べて格差を感じる	2回生	男性
154	店内の掃除が行き届いていない	3回生	女性
155	やりがい榨取などころがある	1回生	女性
156	有給がとれるとわかっていてもとりにくい	4回生以上	女性
157	着がえる時間が労働時間に入らないこと。	1回生	男性

158	シフト追加をお願いする電話が何度もかかつてきつたことがある。	2回生	女性
159	友人の話ですが、京阪国道沿いの個人経営の焼肉店でバイトしており、遅刻などした場合は月の給与から数パーセントが減給されたりしている。	3回生	男性
160	店長の掛け持ち店舗が多くすぎて、連絡を取りたい時にすぐ取れなかつたり、店長の印鑑が必要な時にすぐ対応してもらえないことが多く不便なこと。	4回生以上	女性
161	繁忙期に入ってほしいとよく言われ断れたが、長期休暇や連休が来る度に、毎回億劫になつていていた。	4回生以上	女性
162	有給休暇がもらえないこと。ほしいと言つたらうちは「そういうのないから」と言われた。株式会社***は最悪です。店長も月1, 2日ほどしか休んでいないし、人手が常に足りていない状態。急に熱を出し休みたいと申し出ても、「人がいないから」と断られてことも何度かあるし、休めたとしても店長からはずる休みだらうとほかの従業員を通じて言われた。次に出勤するときも不機嫌な態度を取られる。飲食店なのに体調が悪い従業員が働いていることはしばしばあり怖い。最低賃金が上がった時に、今まで頑張って昇給した30円分を無碍にされ、新人と同様に最低賃金にされた。やめたいといつても今は人手不足だからとやめさせてもらえないなかつた。	4回生以上	女性
163	長期休暇などのときにアルバイトで長期間の休みが取りにくい。長期の休みを取つても大丈夫だけれども小言を言われたり短縮できないか交渉されたりするので精神的に休みにくくなる。アルバイトが生活の中心になるのは避けたいのにシフトを出すのも早いしいつのまにかバイトを中心に生活が回つているのがつらい。	2回生	女性
164	塾バイトの時間外労働	2回生	女性
165	そもそもアルバイトすることに不満。学生は勉強に集中すべき	4回生以上	男性
166	休憩が少し短い	3回生	女性
167	衛生環境が最悪とまでは言わないが、良いとも言えない	1回生	女性
168	人員不足を改善すべき	1回生	女性
169	どの会社がブラックか入つてみないとわからないから怖い	1回生	女性

※ 「特にない」「ない」などは除外した。

※ 具体的なアルバイト先の店名や会社名は伏せ字（***）とした。

3 就職活動について

大学卒業後の就職に向けた就職活動について、その経験について、また就職活動における「違反質問」についての認識についてみていく。

3-1 就職活動の経験

表 3-1-1 は、調査対象者全員に、大学卒業後の就職に向けた就職活動をしたことがあるか尋ねた結果を表している。就職活動経験あるが 332 人、30.5%、ないが 755 人、69.5% であった。

学年との関係をみると（表 3-1-2）、1回生 0.0%、2回生 0.0%、3回生 31.1%、4回生 91.6% となつていて。

表 3-1-1 就職活動の経験

	人数	%
ある	332	30.5%
ない	755	69.5%
合計	1087	100.0%

表 3-1-2 学年と就職活動の経験

	ある	ない	合計
1回生	0.0%	100.0%	364
2回生	0.0%	100.0%	191
3回生	31.1%	68.9%	257
4回生以上	91.6%	8.4%	275
合計	30.5%	69.5%	1087

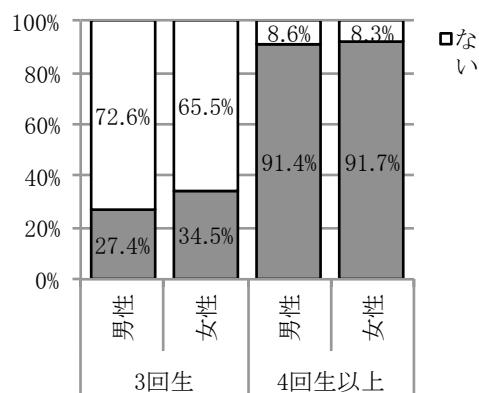
表3-1-3、図3-1-1は、3回生以上について、学年・性別との関係をみたものである。性別その他は人数が各学年2人ずつと少ないため、図としては表していない。

4回生では就職活動経験ありの割合は、男性91.4%、女性91.7%と差は見られない。3回生では、男性27.4%に対して女性では34.5%と、男性より女性が7ポイント程度高くなっている。

表3-1-3 学年と就職活動の経験

		ある	ない	合計
3回生	男性	27.4%	72.6%	113
	女性	34.5%	65.5%	142
	その他	0.0%	100.0%	2
	合計	31.1%	68.9%	257
4回生以上	男性	91.4%	8.6%	140
	女性	91.7%	8.3%	133
	その他	100.0%	0.0%	2
	合計	91.6%	8.4%	275

図3-1-1 学年と就職活動の経験



3-2 就職活動における経験

表3-2-1は、大学卒業後の就職に向けた就職活動をしたことがある332人に、「就職活動中、どのような経験をしたことがありますか？」と複数選択で尋ねた結果を表している。

無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、「説明会・セミナーと称した選考会があった」が48.6%でおよそ半数が経験している。以下、「不採用だった会社から一切連絡が来なかつた（サイレントお祈り）」37.7%、「採用担当者の態度が不快だった」30.1%、「リクルーターから執拗な連絡があった」21.0%、「学歴（大学名）による水面下でのふるいわけがあった（学歴フィルター）」19.5%、「内定・内々定を出した企業から、就職活動をやめるよう働きかけがあった（オワハラ）」11.6%となっている。これらいずれの経験もないのは26.4%だった。

表3-2-1 就職活動における経験

	人数	%	有効%
説明会・セミナーと称した選考会があつた	160	48.2%	48.6%
不採用だった会社から一切連絡が来なかつた（サイレントお祈り）	124	37.3%	37.7%
採用担当者の態度が不快だった	99	29.8%	30.1%
リクルーターから執拗な連絡があつた	69	20.8%	21.0%
学歴（大学名）による水面下でのふるいわけがあつた（学歴フィルター）	64	19.3%	19.5%
内定・内々定を出した企業から、就職活動をやめるよう働きかけがあつた（オワハラ）	38	11.4%	11.6%
上記の経験はない	87	26.2%	26.4%
その他	1	0.3%	0.3%
有効回答者数	329	99.1%	100.0%
無回答・不明	3	0.9%	
合計	332	100.0%	

上記の結果には3回生が含まれているが、こうした経験は就職活動が本格化する4回生以上で、より経験されやすいのかもしれない。表3-2-2、図3-2-1は、学年別に就職活動における経験をしたものである。

無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、「説明会・セミナーと称した選考会があつた」割合は、3回生で25.6%、4回生で55.8%であった。4回生では6割近くが経験しているが、3

回生でも4人に一人は経験している。「不採用だった会社から一切連絡が来なかった（サイレントお祈り）」は、3回生7.7%、4回生47.0%と、4回生では半数程度が経験している。「採用担当者の態度が不快だった」は、3回生10.3%、4回生36.3%と、4回生では3人に一人程度が経験している。「リクルーターから執拗な連絡があった」は、学年による大きな違いはなく、3回生17.9%、4回生21.9%といずれも5人に一人程度が経験している。「学歴（大学名）による水面下でのふるいわけがあった（学歴フィルター）」も学年による大きな違いはなく、3回生19.2%、4回生19.5%と、いずれも5人に一人程度が経験している。「内定・内々定を出した企業から、就職活動をやめるよう働きかけがあった（オワハラ）」は、3回生2.6%、4回生14.3%となっている。

表3-2-2 学年と就職活動における経験

	3回生		4回生以上		合計	
	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%
説明会・セミナーと称した選考会があった 不採用だった会社から一切連絡が来なかった（サイレントお祈り）	20	25.6%	140	55.8%	160	48.6%
採用担当者の態度が不快だった	6	7.7%	118	47.0%	124	37.7%
リクルーターから執拗な連絡があった	8	10.3%	91	36.3%	99	30.1%
学歴（大学名）による水面下でのふるいわけがあった（学歴フィルター）	14	17.9%	55	21.9%	69	21.0%
内定・内々定を出した企業から、就職活動をやめるよう働きかけがあった（オワハラ）	15	19.2%	49	19.5%	64	19.5%
上記の経験はない	2	2.6%	36	14.3%	38	11.6%
その他	41	52.6%	46	18.3%	87	26.4%
合計	78	100.0%	251	100.0%	329	100.0%

図3-2-1 学年と就職活動における経験

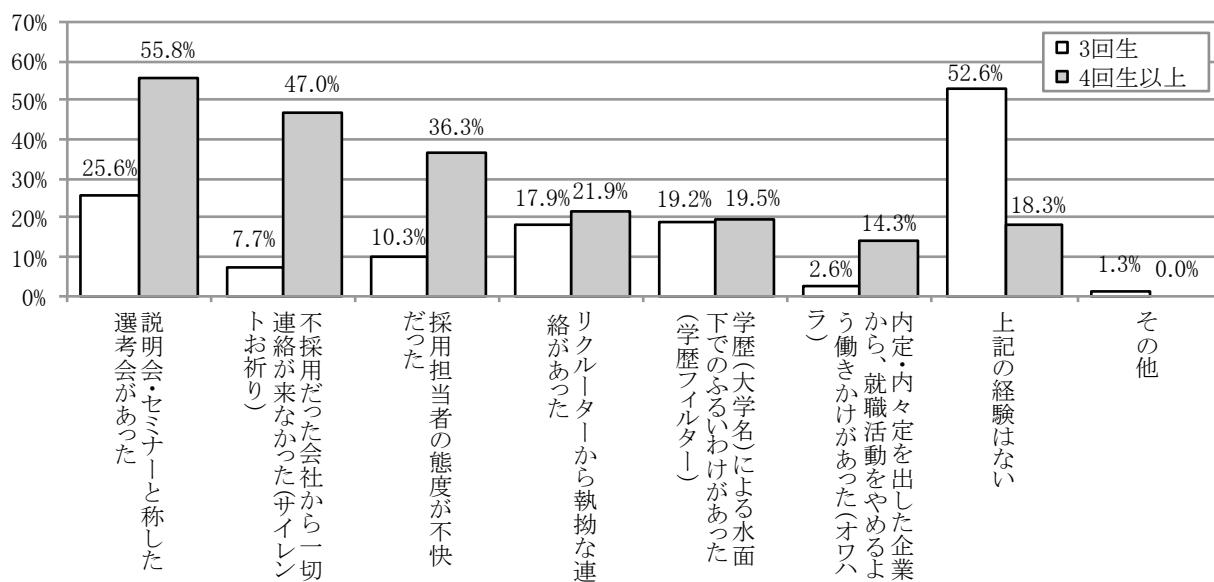


表3-2-3、図3-2-3は、就職活動経験のある4回生以上251人を取り出し、性別と就職活動における経験との関係をしたものである。

「サイレントお祈り」経験は、男性43.3%に対して女性では51.6%と、8ポイント程度高くなっている。「採用担当者の態度が不快だった」経験も、男性32.3%に対して女性では40.2%と、8ポイント程度高くなっている。

表 3-2-3 性別と就職活動における経験（4回生以上）

	男性		女性		その他		合計	
	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%
説明会・セミナーと称した選考会があった	68	53.5%	71	58.2%	1	50.0%	140	55.8%
不採用だった会社から一切連絡が来なかつた(サイレントお祈り)	55	43.3%	63	51.6%	0	0.0%	118	47.0%
採用担当者の態度が不快だった	41	32.3%	49	40.2%	1	50.0%	91	36.3%
リクルーターから執拗な連絡があつた	26	20.5%	29	23.8%	0	0.0%	55	21.9%
学歴(大学名)による水面下でのふるいわけがあつた(学歴フィルター)	24	18.9%	25	20.5%	0	0.0%	49	19.5%
内定・内々定を出した企業から、就職活動をやめるよう働きかけがあつた(オワハラ)	20	15.7%	16	13.1%	0	0.0%	36	14.3%
上記の経験はない	26	20.5%	19	15.6%	1	50.0%	46	18.3%
その他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合計	127	100.0%	122	100.0%	2	100.0%	251	100.0%

図 3-2-2 性別と就職活動における経験（4回生以上）

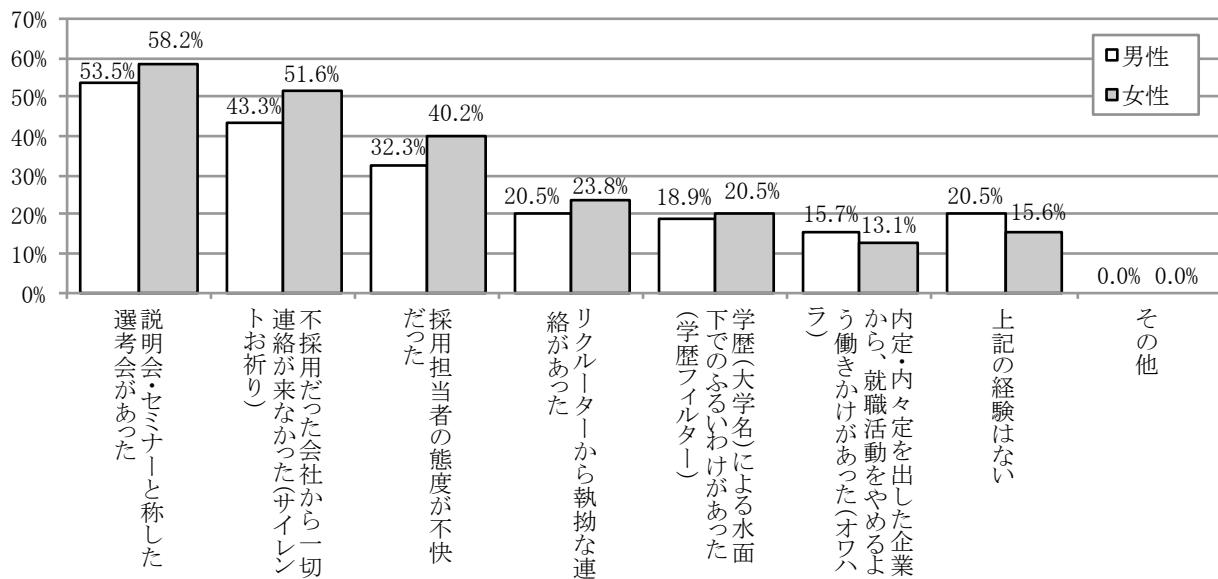


表 3-2-4、図 3-2-3 は、就職活動経験のある 3 回生 78 人について、性別と就職活動における経験との関係をみたものである。ケース数が少ないため、参考として図表を示すにとどめる。

表 3-2-4 性別と就職活動における経験（3回生）

	男性		女性		その他		合計	
	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%
説明会・セミナーと称した選考会があつた	6	20.7%	14	28.6%	0	0.0%	20	25.6%
不採用だった会社から一切連絡が来なかつた(サイレントお祈り)	1	3.4%	5	10.2%	0	0.0%	6	7.7%
採用担当者の態度が不快だった	2	6.9%	6	12.2%	0	0.0%	8	10.3%
リクルーターから執拗な連絡があつた	5	17.2%	9	18.4%	0	0.0%	14	17.9%
学歴(大学名)による水面下でのふるいわけがあつた(学歴フィルター)	4	13.8%	11	22.4%	0	0.0%	15	19.2%
内定・内々定を出した企業から、就職活動をやめるよう働きかけがあつた(オワハラ)	1	3.4%	1	2.0%	0	0.0%	2	2.6%
上記の経験はない	15	51.7%	26	53.1%	0	0.0%	41	52.6%
その他	0	0.0%	1	2.0%	0	0.0%	1	1.3%
合計	29	100.0%	49	100.0%	0	0.0%	78	100.0%

図 3-2-3 性別と就職活動における経験（3回生）

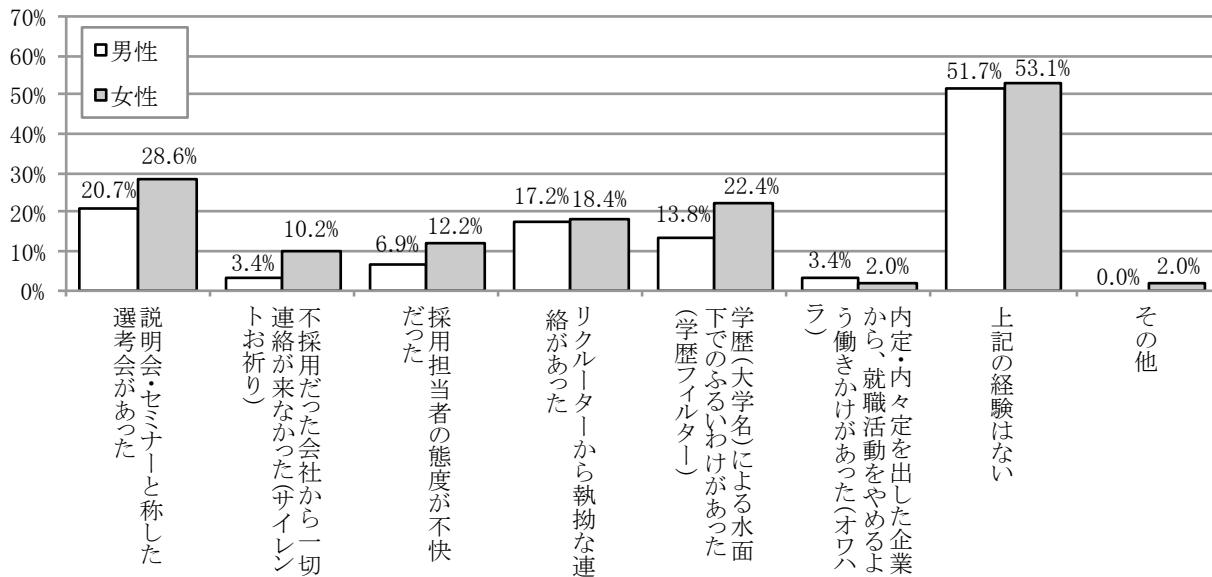


表 3-2-5 は、就職活動における経験で、「採用担当者の態度が不快だった」と回答した 99 人に、採用担当者のどのような態度で不快な思いをしたのかを複数選択で尋ねた結果を表している。

無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、「高圧的な態度だった」が 60.2% と最も高い割合を占め、以下、「やる気のない態度だった」 49.0%、「仕事に関係のない話ばかりされた」 42.9%、「ため息をつかれた」 30.6% と続く。「セクハラをされた」も 2 人（2.0%）いた。「いいかげんな受け応えをされた」はいなかつた。また、その他が 10.2% いた⁶。

表 3-2-5 不快だった採用担当者の態度の中身

	人数	%	有効%
高圧的な態度だった	59	59.6%	60.2%
やる気のない態度だった	48	48.5%	49.0%
仕事に関係のない話ばかりされた	42	42.4%	42.9%
ため息をつかれた	30	30.3%	30.6%
セクハラをされた	2	2.0%	2.0%
いいかげんな受け応えをされた	0	0.0%	0.0%
その他	10	10.1%	10.2%
有効回答者数	98	99.0%	100.0%
無回答・不明	1	1.0%	
合計	99	100.0%	

表 3-2-6、図 3-2-4 は、性別と不快だった採用担当者の態度の中身との関係を表している。

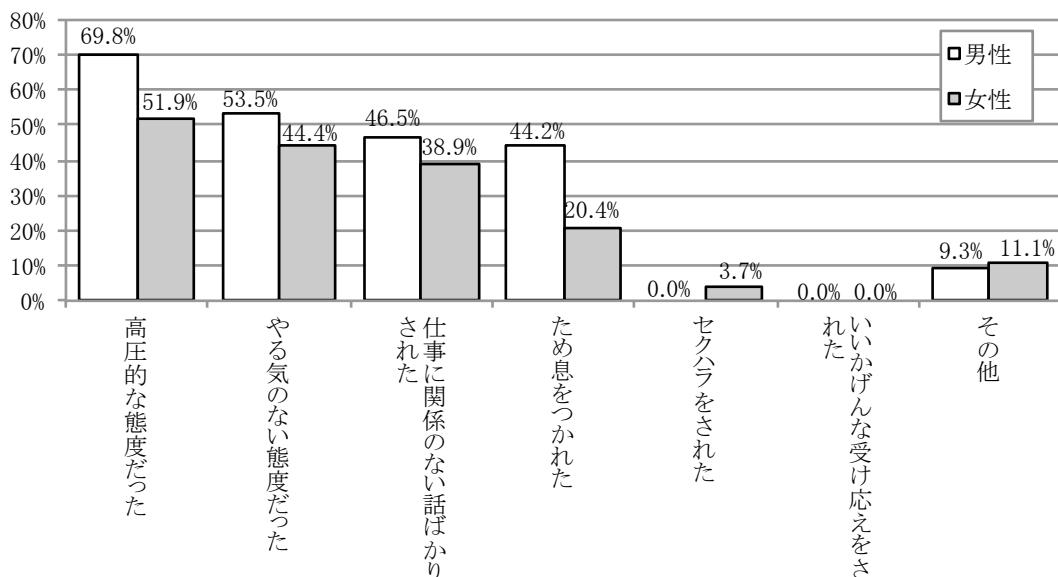
「ため息をつかれた」を選択した割合は、男性 44.2%、女性 20.4% と、男性で 24 ポイント程度高く、「高圧的な態度だった」も、男性 69.8%、女性 51.9% と、男性で 18 ポイント程度高くなっている。

⁶ 「その他」の具体的記述としては、「こちらを軽く見ているような態度」「パリピ大学生のようなテンションで、社会人としての自覚が無いよ」「自社を上げるために他社を下げる発言を非常に多く不快に感じた」「自分の欠点ばかりを聞かれ批判を受けた」「就職活動中の学生全体を見下すような態度が見られた」「女の子のほうばかり向いてずっと女の子にしゃべりかけてた」「少し軽薄な態度」「大学名によって態度を変える」「面接時間に遅れたにもかかわらず、謝罪は一切なし」などがあった。

表 3-2-6 性別と不快だった採用担当者の態度の中身

	男性		女性		その他		合計	
	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%
高压的な態度だった	30	69.8%	28	51.9%	1	100.0%	59	60.2%
やる気のない態度だった	23	53.5%	24	44.4%	1	100.0%	48	49.0%
仕事に関係のない話ばかりされた	20	46.5%	21	38.9%	1	100.0%	42	42.9%
ため息をつかれた	19	44.2%	11	20.4%	0	0.0%	30	30.6%
セクハラをされた	0	0.0%	2	3.7%	0	0.0%	2	2.0%
いいかげんな受け応えをされた	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
その他	4	9.3%	6	11.1%	0	0.0%	10	10.2%
合計	43	100.0%	54	100.0%	1	100.0%	98	100.0%

図 3-2-4 性別と不快だった採用担当者の態度の中身



3-3 就職活動における「違反質問」経験

表 3-3-1 は、大学卒業後の就職に向けた就職活動をしたことがある 332 人に、「採用選考時、企業から以下のようなことを聞かれましたか？ 面接時に聞かれただけでなく、エントリーシート・応募用紙への記載を求められた場合や、作文を課された場合などもふくめてお答え下さい」と複数選択で尋ねた結果を表している。

これらの項目は、いずれも、応募用紙等に記載させたり面接で尋ねて把握すると、就職差別につながるおそれがあるとして、厚生労働省等が注意を促している不適切な質問である⁷。

無回答を除く有効回答者に占める比率(有効%)をみると、「家族に関すること(家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)」が 24.7%と最も高く、4 人に一人が聞かれている。「尊敬する人物に関すること(例:尊敬する人物は誰ですか?など)」22.6%、「本籍・出生地に関するここと」20.9%、「生活環境・家庭環境などに関するここと」18.9%も、それぞれ 2 割程度が聞かれている。以下、「人生観、生活信条に関するここと(例:あなたの信条としている言葉は何ですか?など)」16.9%、「結婚・出産後の就業意向」12.5%、「購読している新聞・雑誌、愛読書に関するここと」8.1%、「交際関係、結婚

⁷ たとえば、厚生労働省「公正な採用選考をめざして（平成 30 年度版）」

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/topics/saiyo/dl/saiyo-01.pdf>)、鳥取県同和問題等雇用連絡協議会・鳥取労働局・鳥取県・鳥取県教育委員会「公正採用選考ハンドブック（面接質問事例集）」

(<https://www.pref.tottori.lg.jp/secure/326371/kouseisaiyouhandbook.pdf>)、大阪府下大学等就職問題連絡協議会「公正な採用選考を受けるために」(平成 28 年 10 月) (<http://kousei-jinken.or.jp/wedit/wp-content/uploads/2017/05/daishuren-leaflet.pdf>)などを参照。

予定の有無」6.4%、「住宅状況に関するここと(間取り、部屋数、戸建てかマンションなど住宅の種類、近郊の施設など)」5.4%、「宗教に関するここと」3.0%、「容姿に関するここと(例:スリーサイズなど)」0.7%、「性自認や性的指向に関するここと」0.3%と続く。「支持政党に関するここと」「労働組合・学生運動など社会運動に関するここと(例:労働組合をどう思いますか?など)」について聞かれた者はいなかった。

これら「違反質問」がなかったとする割合は40.9%(121人)であり、就職活動経験者の6割は、採用選考時に何らかの「違反質問」を受けている。何らかの「違反質問」があった175人についてみると、選択している項目数は平均2.4項目だった。就職活動経験者の6割は採用選考時に何らかの「違反質問」を受けており、その項目数は平均2.4項目である。

表3-3-1 採用選考時にあった「違反質問」

	人数	%	有効%
本籍・出生地に関するここと	62	18.7%	20.9%
家族に関するここと(家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)	73	22.0%	24.7%
住宅状況に関するここと(間取り、部屋数、戸建てかマンションなど住宅の種類、近郊の施設など)	16	4.8%	5.4%
生活環境・家庭環境などに関するここと	56	16.9%	18.9%
宗教に関するここと	9	2.7%	3.0%
支持政党に関するここと	0	0.0%	0.0%
人生観、生活信条に関するここと(例:あなたの信条としている言葉は何ですか?など)	50	15.1%	16.9%
尊敬する人物に関するここと(例:尊敬する人物は誰ですか?など)	67	20.2%	22.6%
労働組合・学生運動など社会運動に関するここと(例:労働組合をどう思いますか?など)	0	0.0%	0.0%
購読している新聞・雑誌、愛読書に関するここと	24	7.2%	8.1%
交際関係、結婚予定の有無	19	5.7%	6.4%
結婚・出産後の就業意向	37	11.1%	12.5%
容姿に関するここと(例:スリーサイズなど)	2	0.6%	0.7%
性自認や性的指向に関するここと	1	0.3%	0.3%
上記にあてはまるものはない	121	36.4%	40.9%
その他	1	0.3%	0.3%
有効回答者数	296	89.2%	100.0%
無回答・不明	36	10.8%	
合計	332	100.0%	

表3-3-2、図3-3-1は、学年別に、就職活動時における「違反質問」経験について表している。

「上記にあてはまるものはない」、つまり「違反質問」がなかったと回答している割合は、3回生71.7%、4回生33.1%であった。裏返すと、就職活動経験のある3回生では28.3%が「違反質問」経験があり、4回生ではその割合は66.9%となる。

就職活動経験のある4回生236人についてみると、「家族に関するここと」を尋ねられた割合が29.7%と最も高く、「尊敬する人物に関するここと」25.8%、「本籍・出生地に関するここと」24.2%なども4人に一人程度が尋ねられている。「生活環境・家庭環境などに関するここと」22.0%、「人生観、生活信条に関するここと」18.2%が2割前後で、以下、「結婚・出産後の就業意向」13.6%、「購読している新聞・雑誌、愛読書に関するここと」9.7%、「交際関係、結婚予定の有無」7.6%、「住宅状況に関するここと」6.4%、「宗教に関するここと」3.4%、「容姿に関するここと」0.8%、「性自認や性的指向に関するここと」0.4%と続く。「労働組合・学生運動など社会運動に関するここと」「支持政党に関するここと」について尋ねられた者はいなかった。

また、「違反質問」経験がある者の「違反質問」項目数の平均は、3回生2.0項目に対して4回生では2.4項目であった。

表 3-3-2 学年と採用選考時にあった「違反質問」

	3回生		4回生以上	
	人数	有効%	人数	有効%
本籍・出生地に関すること	5	8.3%	57	24.2%
家族に関すること(家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)	3	5.0%	70	29.7%
住宅状況に関すること(間取り、部屋数、戸建てかマンションなど住宅の種類、近郊の施設など)	1	1.7%	15	6.4%
生活環境・家庭環境などに関すること	4	6.7%	52	22.0%
宗教に関すること	1	1.7%	8	3.4%
支持政党に関すること	0	0.0%	0	0.0%
人生観、生活信条に関すること(例:あなたの信条としている言葉は何ですか?など)	7	11.7%	43	18.2%
尊敬する人物に関すること(例:尊敬する人物は誰ですか?など)	6	10.0%	61	25.8%
労働組合・学生運動など社会運動に関すること(例:労働組合をどう思いますか?など)	0	0.0%	0	0.0%
購読している新聞・雑誌、愛読書に関すること	1	1.7%	23	9.7%
交際関係、結婚予定の有無	1	1.7%	18	7.6%
結婚・出産後の就業意向	5	8.3%	32	13.6%
容姿に関すること(例:スリーサイズなど)	0	0.0%	2	0.8%
性自認や性的指向に関すること	0	0.0%	1	0.4%
上記にあてはまるものはない	43	71.7%	78	33.1%
その他	0	0.0%	1	0.4%
合計	60	100.0%	236	100.0%

図 3-3-1 学年と採用選考時にあった「違反質問」

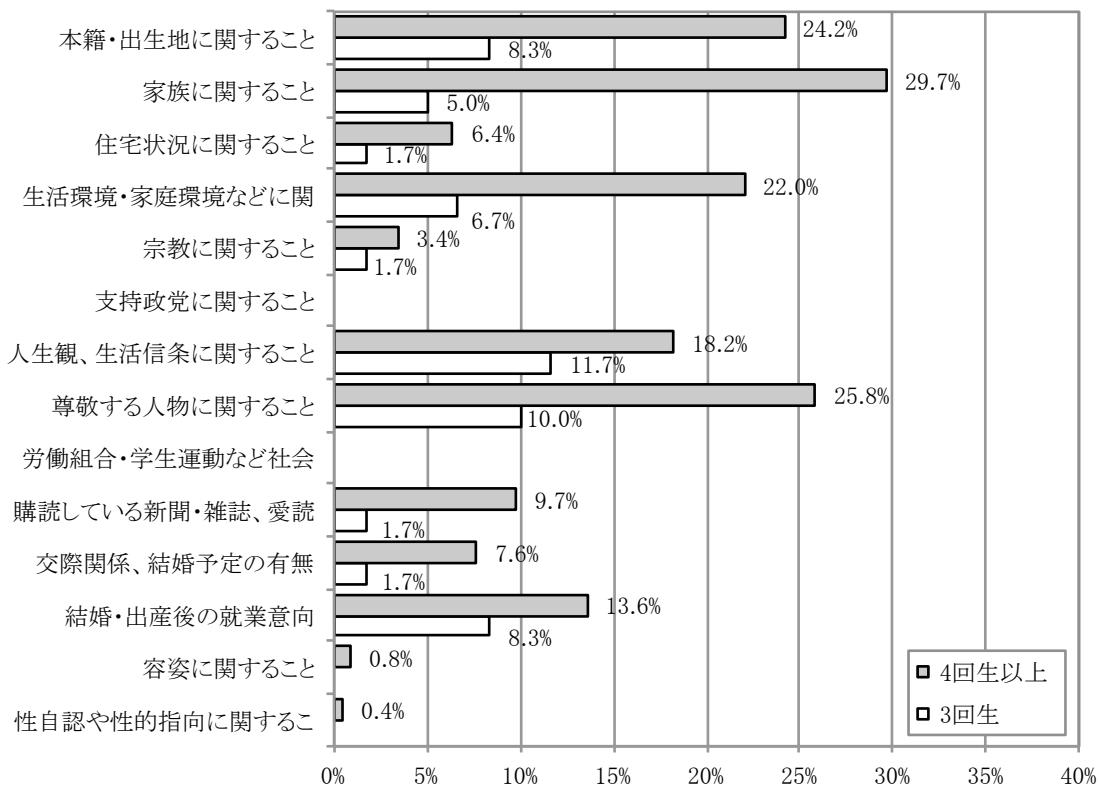


表 3-3-3、図 3-3-1 は、就職活動経験のある 4 回生以上を取り出し、性別と就職活動における「違反質問」経験の関係について表している。

いくつかの項目では、性別による大きな違いが見られる。「結婚・出産後の就業意向」について尋ねられた経験は男性 1.7%に対して女性では 25.2%と、男性に比べて 24 ポイント高く、就職活動経験のある 4 回生女性の 4 人に一人は、「結婚・出産後の就業意向」について尋ねられている。また、「交

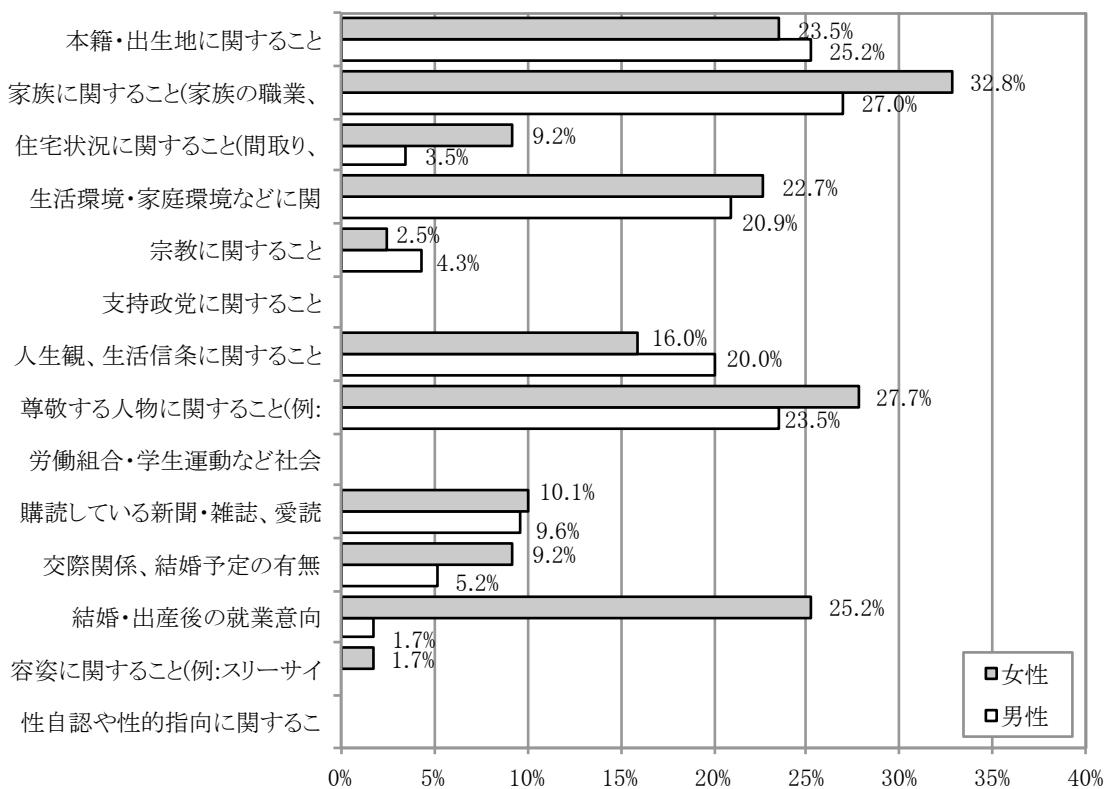
際関係、結婚予定の有無」も、男性 5.2%に対して女性では 9.2%と 4 ポイント程度高くなっている。

これらの項目も影響し、「上記にあてはまるものはない」、つまり「違反質問」がなかった割合は男性 35.7%に対して女性では 31.1%とやや低くなっている。裏返すと、就職活動経験のある 4 回生以上では、男性 64.3%に対して女性ではやや高い 68.9%が「違反質問」経験があるということになる。また、「違反質問」経験がある者の「違反質問」項目数の平均は、男性 2.2 項目に対して女性では 2.6 項目であった。

表 3-3-3 性別と採用選考時にあった「違反質問」(4回生以上)

	男性		女性		その他	
	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%
本籍・出生地に関すること	29	25.2%	28	23.5%	0	0.0%
家族に関すること	31	27.0%	39	32.8%	0	0.0%
住宅状況に関すること	4	3.5%	11	9.2%	0	0.0%
生活環境・家庭環境などに関すること	24	20.9%	27	22.7%	1	50.0%
宗教に関すること	5	4.3%	3	2.5%	0	0.0%
支持政党に関すること	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
人生観、生活信条に関すること	23	20.0%	19	16.0%	1	50.0%
尊敬する人物に関すること	27	23.5%	33	27.7%	1	50.0%
労働組合・学生運動など社会運動に関すること	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
購読している新聞・雑誌、愛読書に関すること	11	9.6%	12	10.1%	0	0.0%
交際関係、結婚予定の有無	6	5.2%	11	9.2%	1	50.0%
結婚・出産後の就業意向	2	1.7%	30	25.2%	0	0.0%
容姿に関すること(例:スリーサイズなど)	0	0.0%	2	1.7%	0	0.0%
性自認や性的指向に関すること	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%
上記にあてはまるものはない	41	35.7%	37	31.1%	0	0.0%
その他	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%
合計	115	100.0%	119	100.0%	2	100.0%

図 3-3-2 性別と採用選考時にあった「違反質問」(4回生以上)



3-4 「違反質問」についての認識

表 3-4-1 は、調査対象者全員に「就職活動の面接時に、面接官から次のような質問があったとします。あなたが採用選考の場面で不適切だと考える項目をすべて選んで下さい」と複数選択可で尋ねた結果を表している。

不適切だとする割合が高い順に、無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）をみると、「住宅状況に関すること(間取り、部屋数、戸建てかマンションなど住宅の種類、近郊の施設など)」89.4%、「生活環境・家庭環境などに関すること」88.6%、「性自認や性的指向に関すること」85.5%、「容姿に関すること(例:スリーサイズなど)」84.4%、「支持政党に関すること」80.7%が 8 割を超えており、「家族に関すること(家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)」77.9%、「本籍・出生地に関すること」77.2%、「宗教に関すること」77.1%、「交際関係、結婚予定の有無」70.2%が 7 割台が不適切だと認識している。「結婚・出産後の就業意向」48.1%、「労働組合・学生運動など社会運動に関すること(例:労働組合をどう思いますか?など)」45.7%は不適切だと認識する割合が 5 割を切り、「購読している新聞・雑誌、愛読書に関すること」27.6%、「人生観、生活信条に関するこ(例:あなたの信条としている言葉は何ですか?など)」25.6%は 3 割を切る。「尊敬する人物に関するこ(例:尊敬する人物は誰ですか?など)」は 12.8%と 1 割程度となっている。また、これらのいずれも不適切ではないと認識する者も 2.9%いた。

表 3-4-1 採用選考時の質問として不適切だと考える質問

	人数	%	有効%
本籍・出生地に関すること	807	74.2%	77.2%
家族に関するこ(家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)	814	74.9%	77.9%
住宅状況に関するこ(間取り、部屋数、戸建てかマンションなど住宅の種類、近郊の施設など)	934	85.9%	89.4%
生活環境・家庭環境などに関するこ	926	85.2%	88.6%
宗教に関するこ	806	74.1%	77.1%
支持政党に関するこ	843	77.6%	80.7%
人生観、生活信条に関するこ(例:あなたの信条としている言葉は何ですか?など)	268	24.7%	25.6%
尊敬する人物に関するこ(例:尊敬する人物は誰ですか?など)	134	12.3%	12.8%
労働組合・学生運動など社会運動に関するこ(例:労働組合をどう思いますか?など)	478	44.0%	45.7%
購読している新聞・雑誌、愛読書に関するこ	288	26.5%	27.6%
交際関係、結婚予定の有無	734	67.5%	70.2%
結婚・出産後の就業意向	503	46.3%	48.1%
容姿に関するこ(例:スリーサイズなど)	882	81.1%	84.4%
性自認や性的指向に関するこ	893	82.2%	85.5%
上記に不適切な項目はない	30	2.8%	2.9%
有効回答者数	1045	96.1%	100.0%
無回答・不明	42	3.9%	
合計	1087	100.0%	

同じデータを裏返して、不適切ではないと認識する割合を表した方が課題が見えやすいかもしれない。図 3-4-1 は、表 3-4-1 の結果を裏返して表したものである。たとえば「本籍地・出生地に関するこ」については 77.2%が採用選考時の質問としては不適切だと認識しているが、裏返せば、22.8%は不適切だとは認識していないことになる。図 3-4-1 は、不適切だと認識していない割合を表している。

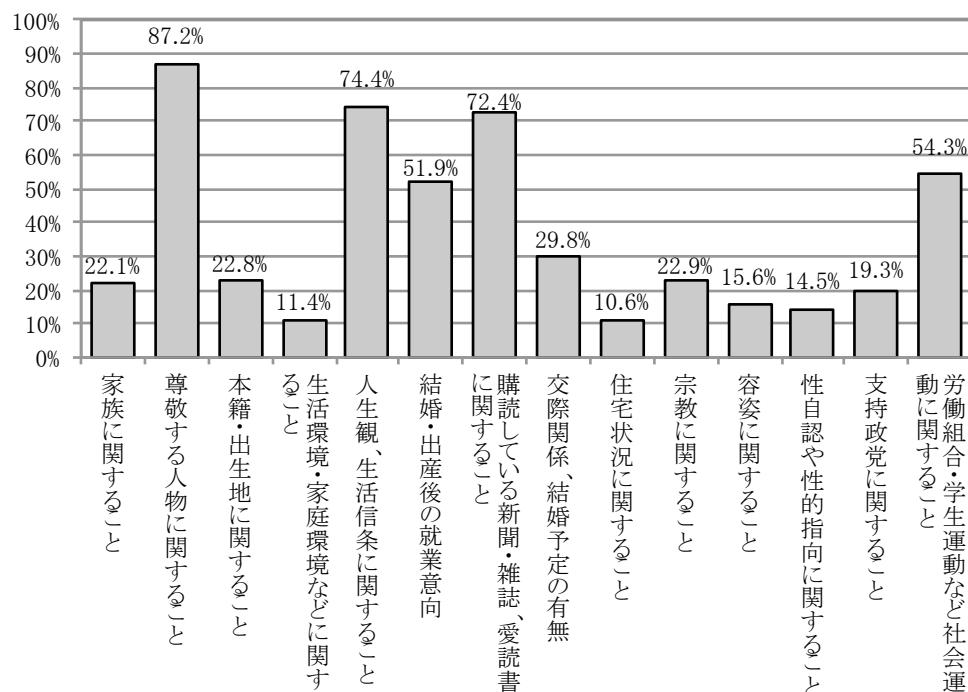
「尊敬する人物に関するこ」は 87.2%が不適切だと認識しておらず、「人生観、生活信条に関するこ」は 74.4%、「購読している新聞・雑誌、愛読書に関するこ」は 72.4%、「労働組合・学生運動など社会運動に関するこ」は 54.3%が不適切だと認識していない。これらは、「本来自由であるべき事項」「思想信条にかかわること」の把握であり、例えば厚生労働省が事業主に対してその把握は

就職差別につながるおそれがあると注意を促している項目であるが、調査対象者の5~9割は不適切だとは認識していない。思想・信条に関わる項目の中では、「宗教に関すること」22.9%、「支持政党に関するこ」19.3%については、不適切ではないと認識している割合は低いが、それでも2割程度は不適切ではないと認識している。

思想・信条に比べると、本籍・出生地や生活環境・家庭環境など、「本人に責任のない事項」については、不適切ではないと認識する割合は総じて低くなっている。とはいって、「本籍・出生地に関するこ」22.8%、「家族に関するこ」22.1%、「生活環境・家庭環境などに関するこ」11.4%、「住宅状況に関するこ」10.6%など、1~2割程度は不適切ではないと認識している。

また、「結婚・出産後の就業意向」については51.9%、およそ半数が不適切ではないと認識している。また、「交際関係、結婚予定の有無」も29.8%は不適切だと認識していない。その他、「容姿に関するこ(例:スリーサイズなど)」15.6%、「性自認や性的指向に関するこ」14.5%についても、1割以上が不適切だと認識していない。

図3-4-1 採用選考時の質問として「不適切ではない」と認識する割合



採用選考時の質問として不適切だと考える割合に性別による違いは見られるだろうか。表3-4-2は、性別との関係を表している。図3-4-2は、先ほどと同様、裏返した結果、つまり「不適切ではない」とする割合を男女別に表したものである。性別その他については、ケース数が少ないので、図としては表していない。

「尊敬する人物に関するこ」を不適切ではないとする割合は、男性83.9%に対して女性90.1%と、女性で6ポイント程度高くなっている。「購読している新聞・雑誌、愛読書に関するこ」についても、男性69.5%に対して女性75.4%と、女性で6ポイント程度高くなっている。これらの項目では不適切ではないとする割合が女性でより高くなっているが、その他の多くの項目では男性で不適切ではないとする割合が高くなっている。

違いが大きいものとしては、たとえば「住宅状況に関するこ」を不適切ではないとする割合は、男性では15.9%と、女性5.8%よりも10ポイント程度高く、3倍近い高さである。「容姿に関するこ」が不適切ではないとする割合についても、男性では21.3%と、女性10.4%と比べて11ポイント

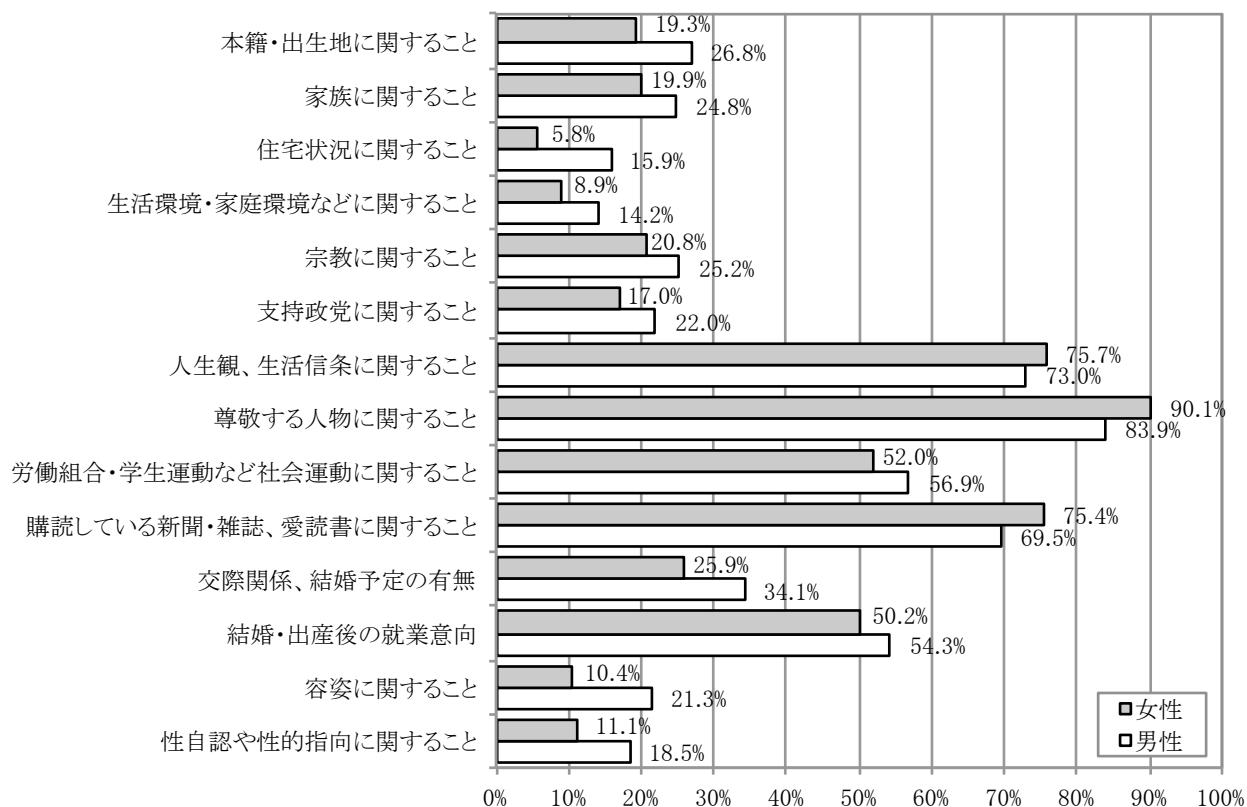
程度高く、およそ 2 倍の高さである。また、「性自認や性的指向に関するこ」を不適切でないとする割合は男性では 18.5%と、女性 11.1%と比べ 7 ポイント程度高く、「交際関係、結婚予定の有無」を不適切でないとする割合も男性では 34.1%と、女性 25.9 と比べて 8 ポイント程度高くなっている。

不適切でないとする項目数を数えると、男性では平均 5.4 項目、女性では平均 4.8 項目を不適切ではないと回答している。

表 3-4-2 性別と採用選考時の質問として不適切だと考える質問

	男性		女性		その他	
	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%
本籍・出生地に関するこ	360	73.2%	442	80.7%	5	100.0%
家族に関するこ	370	75.2%	439	80.1%	5	100.0%
住宅状況に関するこ	414	84.1%	516	94.2%	4	80.0%
生活環境・家庭環境などに関するこ	422	85.8%	499	91.1%	5	100.0%
宗教に関するこ	368	74.8%	434	79.2%	4	80.0%
支持政党に関するこ	384	78.0%	455	83.0%	4	80.0%
人生観、生活信条に関するこ	133	27.0%	133	24.3%	2	40.0%
尊敬する人物に関するこ	79	16.1%	54	9.9%	1	20.0%
労働組合・学生運動など社会運動に関するこ	212	43.1%	263	48.0%	3	60.0%
購読している新聞・雑誌、愛読書に関するこ	150	30.5%	135	24.6%	3	60.0%
交際関係、結婚予定の有無	324	65.9%	406	74.1%	4	80.0%
結婚・出産後の就業意向	225	45.7%	273	49.8%	5	100.0%
容姿に関するこ	387	78.7%	491	89.6%	4	80.0%
性自認や性的指向に関するこ	401	81.5%	487	88.9%	5	100.0%
上記に不適切な項目はない	22	4.5%	8	1.5%	0	0.0%
合計	492	100.0%	548	100.0%	5	100.0%

図 3-4-2 性別と採用選考時の質問として「不適切ではない」と認識する割合



採用選考時の質問として不適切だと考える割合に学年による違いは見られるだろうか。表3-4-3は、学年との関係を表している。図3-4-3(1)～(14)は、先ほどと同様、裏返した結果、つまり「不適切ではない」とする割合を、学年別に表したものである。

表3-4-3 学年と採用選考時の質問として不適切だと考える質問

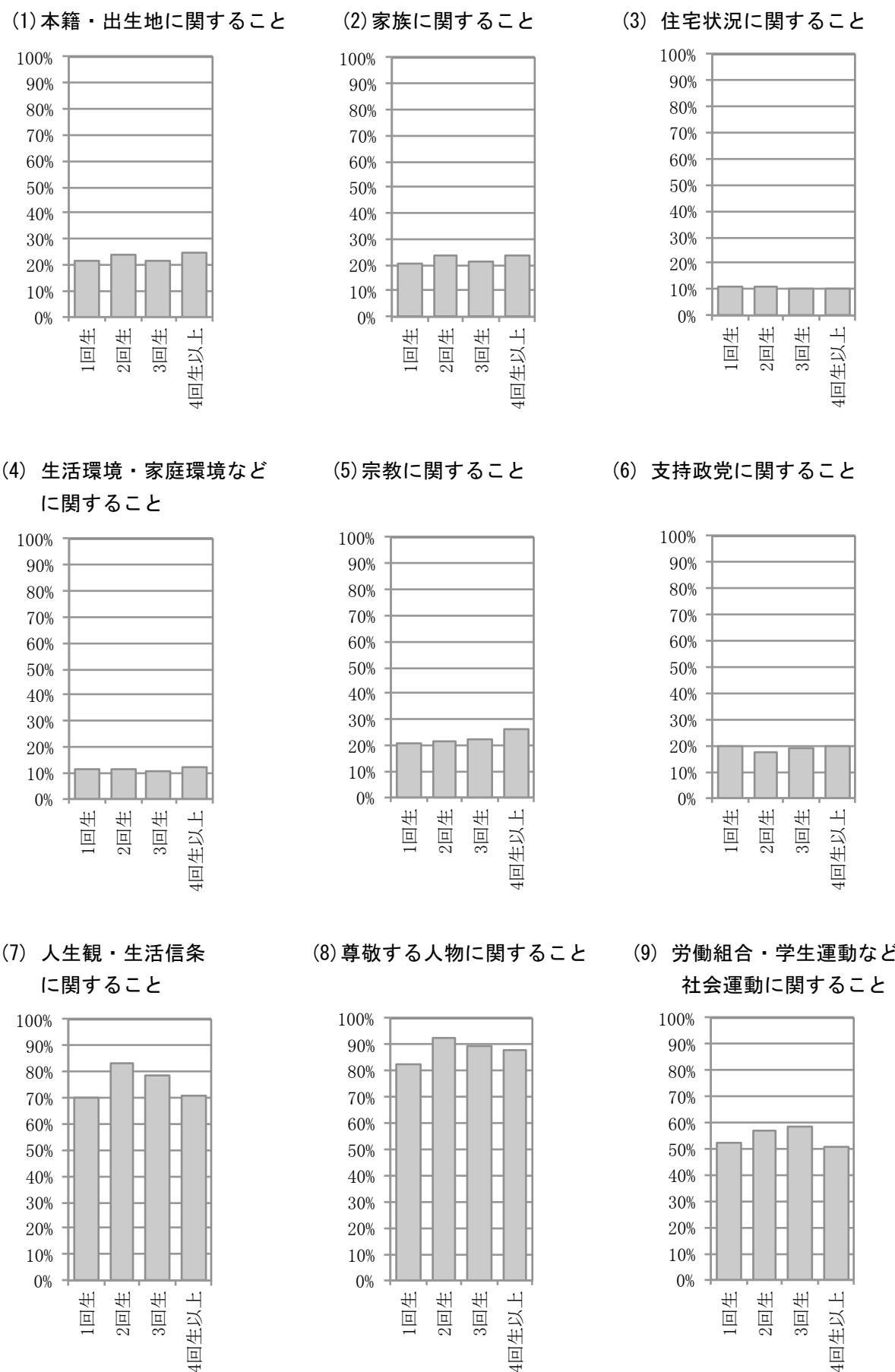
	1回生		2回生		3回生		4回生以上	
	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%
本籍・出生地に関すること	276	78.6%	137	75.7%	194	78.5%	200	75.2%
家族に関すること	278	79.2%	138	76.2%	194	78.5%	204	76.7%
住宅状況に関すること	313	89.2%	161	89.0%	222	89.9%	238	89.5%
生活環境・家庭環境などに関すること	312	88.9%	160	88.4%	220	89.1%	234	88.0%
宗教に関すること	277	78.9%	142	78.5%	191	77.3%	196	73.7%
支持政党に関すること	280	79.8%	149	82.3%	200	81.0%	214	80.5%
人生観、生活信条に関すること	106	30.2%	31	17.1%	53	21.5%	78	29.3%
尊敬する人物に関すること	62	17.7%	14	7.7%	26	10.5%	32	12.0%
労働組合・学生運動など社会運動に関すること	168	47.9%	78	43.1%	102	41.3%	130	48.9%
購読している新聞・雑誌、愛読書に関すること	109	31.1%	45	24.9%	62	25.1%	72	27.1%
交際関係、結婚予定の有無	249	70.9%	128	70.7%	170	68.8%	187	70.3%
結婚・出産後の就業意向	160	45.6%	94	51.9%	104	42.1%	145	54.5%
容姿に関すること	292	83.2%	156	86.2%	208	84.2%	226	85.0%
性自認や性的指向に関すること	300	85.5%	153	84.5%	211	85.4%	229	86.1%
上記に不適切な項目はない	11	3.1%	4	2.2%	3	1.2%	12	4.5%
合計	351	100.0%	181	100.0%	247	100.0%	266	100.0%

学年による違いが見られる項目もある。たとえば、「人生観、生活信条に関するこ」は不適切ではないと認識している割合は、1回生 69.8%、2回生 82.9%、3回生 78.5%、4回生以上 70.7%と、2・3回生でその割合が高い傾向が見られる。「尊敬する人物に関するこ」は不適切ではないと認識している割合は、1回生 82.3%、2回生 92.3%、3回生 89.5%、4回生以上 88.0%と、2回生以上でやや高い傾向が見られる。「結婚・出産後の就業意向」は不適切ではないと認識している割合は、1回生 54.4%、2回生 48.1%、3回生 57.9%、4回生以上 45.5%と、1・3回生でやや高い傾向が見られる。このように、学年による認識の違いもいくつかの項目で見られるものの、学年との間に一貫した傾向を見出すことは難しい⁸。

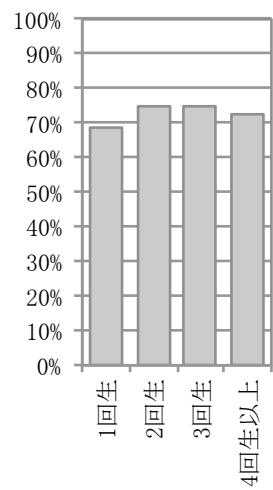
むしろ、全体として言えるのは、学年による認識の違いがはっきりとは見られないということである。つまり、就職差別につながるおそれがあるとされる質問について不適切だと認識する力は、学年が上がるにつれて、また就職活動が近づき、実際に就職活動を経験することを通して身に付いているとは言えない。それらを認識する力を身につける上で、大学の4年間はほとんど何の影響も与えていないようである。

⁸ なお、紙幅の都合で図表は略すが、上述した学年による違いは、概ね女性に見られる傾向であり、男性ではほとんどの項目で学年によるはっきりした違いは見られなかった。

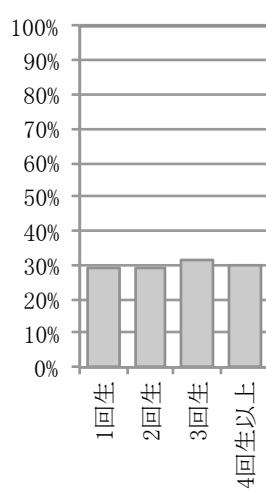
図 3-4-3 学年と採用選考時の質問として「不適切ではない」と認識する割合



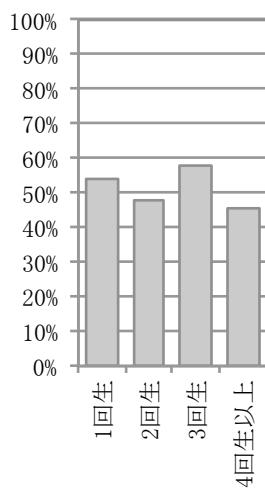
(10) 購読している新聞・雑誌、
愛読書に関すること



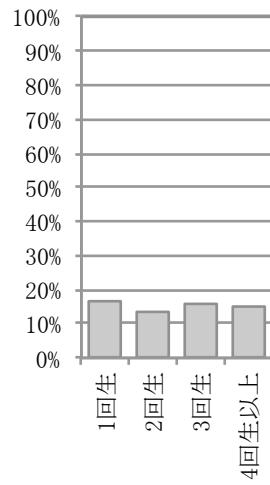
(11) 交際関係、結婚予定の有無
に関すること



(12) 結婚・出産後の就業意向



(13) 容姿に関すること



(14) 性自認や性的指向に関すること

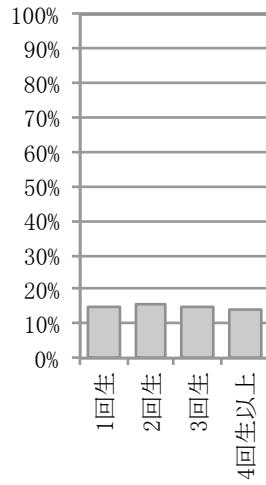


表 3-4-4 は、就職活動経験のある 4 回生以上のものを取り出し、実際に就職活動の採用選考時に「違反質問」を経験した者のうち、どの程度がその「違反質問」を「不適切」と認識しているのかをしたものである（無回答・不明は除く）。一例として「本籍・出生地に関すること」について見ると、採用選考時にこの質問を経験した者が 56 人おり、そのうちこの質問を「不適切」と認識する者が 38 人（67.9%）おり、「不適切」と認識しない者が 18 人（32.1%）いるということである。表には、「違反質問」経験者中の「不適切」認識率が高いものから順に並べている。

最も「不適切」認識率が高いのは、「住宅状況に関すること」であり、経験者 14 人全員が不適切だと認識している。「性自認や性的指向に関すること」も経験者 1 人中 1 人が不適切だと認識している。以下、「生活環境・家庭環境などに関すること」88.0%（50 人中）、「交際関係、結婚予定の有無」72.2%（18 人中）、「家族に関すること」68.1%（69 人中）、「本籍・出生地に関すること」67.9%（56 人中）、「宗教に関すること」62.5%（8 人中）、「結婚・出産後の就業意向」28.1%（32 人中）、「人生観、生活信条に関すること」23.3%（43 人中）、「購読している新聞・雑誌、愛読書に関すること」13.0%（23 人中）、「尊敬する人物に関すること」6.6%（61 人中）、「容姿に関すること」0.0%（1 人中）となっている。「支持政党に関すること」「労働組合・学生運動など社会運動に関すること」については、経験者がいなかった。

項目によるばらつきが大きいが、「違反質問」を経験していても、それを「不適切」な質問だと認識されないことが少なくないことが分かる。

表 3-4-4 「違反質問」経験者の「不適切」認識（4回生以上）

	「不適切」認識なし		「不適切」認識あり		合計	
	人数	%	人数	%	人数	%
住宅状況に関すること	0	0.0%	14	100.0%	14	100.0%
性自認や性的指向に関すること	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
生活環境・家庭環境などに関すること	6	12.0%	44	88.0%	50	100.0%
交際関係・結婚予定の有無	5	27.8%	13	72.2%	18	100.0%
家族に関すること	22	31.9%	47	68.1%	69	100.0%
本籍・出生地に関すること	18	32.1%	38	67.9%	56	100.0%
宗教に関すること	3	37.5%	5	62.5%	8	100.0%
結婚・出産後の就業意向	23	71.9%	9	28.1%	32	100.0%
人生観・生活信条に関すること	33	76.7%	10	23.3%	43	100.0%
購読している新聞・雑誌・愛読書に関すること	20	87.0%	3	13.0%	23	100.0%
尊敬する人物に関すること	57	93.4%	4	6.6%	61	100.0%
容姿に関すること	1	100.0%	0	0.0%	1	100.0%
支持政党に関すること	0	-	0	-	0	-
労働組合・学生運動など社会運動に関すること	0	-	0	-	0	-

3-5 「違反質問」があった場合の対応

表 3-5-1 は、調査対象者全員に「就職活動の面接時に、面接官から不適切な質問・発言があったとします。あなたはどうしますか？」と複数選択可で尋ねた結果を表している。

無回答を除く有効回答者に占める比率（有効%）を見ていく。面接の場での対応としては、「その場で不適切な質問・発言であると指摘する」が 11.4% であり、「不適切な質問であると指摘はしないが、不適切な質問には答えない（話をはぐらかす）」も 38.7% いる。これらいずれか、あるいは両方を選択している割合は 48.2% であり、およそ半数は不適切な質問には答ないと回答している。一方で、「不適切な質問だと思っても、質問に答える」も 39.9% いる。

面接後の対応として、「面接後に不適切な質問・発言があったことをその会社に伝える」も 19.0% が選択している。「その場で不適切な発言・質問であると指摘する」「面接後に不適切な質問・発言があったことをその会社に伝える」の組み合わせを見ると（図表は略す）、その両方を選択している、つまり面接の場でも指摘し、面接後にも当該の会社に伝える者が 3.4% いた。面接の場でのみ指摘するのは 8.1%、面接後にのみ会社に伝えるのは 15.6% だった。これらを合わせた 27.1% が、不適切な発言・質問をおこなった採用担当者やその会社に、面接の場もしくは面接後のいずれか、あるいは両方で直接伝えると回答している。残り 7 割は、面接の場でも、面接後にも直接伝えることをしないと回答している。

直接伝える以外の面接後の対応としては、「面接後に家族に相談する」 37.6%、「面接後に友人や知人に相談する」 36.8% がそれぞれ 4 割程度を占める。「面接後に大学（キャリアセンターなど）に相談する」が 28.8% とおよそ 3 割いた。また、「面接後に労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する」が 17.2%、「面接後に大学の教員に相談する」が 14.6% いた。一方で、「面接後、誰にも相談しない（何もしない）」も 7.3% いた。

違反質問があった場合という仮定の上で対応を尋ねたが、既に見たように、厚生労働省などが不適切であるとしている項目についても、不適切ではないと認識している回答者がかなり存在していることには注意が必要である。たとえば、「不適切な質問だと思っても、質問に答える」とする割合は 39.9% であったが、不適切な質問であることの認識のないまま不適切質問に回答する者を含めれば、不適切質問に回答する／回答してしまう割合は 4 割を大きく超えると予想される。相談等についても同様である。不適切な発言・質問についての相談は、その発言・質問が不適切であると認識されなければな

されることはない。

表 3-5-1 採用選考時に不適切な発言・質問があった場合の対応

	人数	%	有効%
その場で不適切な質問・発言であると指摘する	118	10.9%	11.4%
不適切な質問であると指摘はしないが、不適切な質問には答えない(話をはぐらかす)	399	36.7%	38.7%
不適切な質問だと思っても、質問に答える	411	37.8%	39.9%
面接後に不適切な質問・発言があったことをその会社に伝える	196	18.0%	19.0%
面接後に労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する	177	16.3%	17.2%
面接後に家族に相談する	388	35.7%	37.6%
面接後に友人や知人に相談する	379	34.9%	36.8%
面接後に大学の教員に相談する	151	13.9%	14.6%
面接後に大学(キャリアセンターなど)に相談する	297	27.3%	28.8%
面接後、誰にも相談しない(何もしない)	75	6.9%	7.3%
その他	11	1.0%	1.1%
有効回答者数	1031	94.8%	100.0%
無回答・不明	56	5.2%	
合計	1087	100.0%	

表 3-5-2、図 3-5-1 は、性別と採用選考時に不適切な発言・質問があった場合の対応との関係を表している。

面接の場での対応としては、「不適切な質問だと思っても、質間に答える」は、男性 39.0%、女性 40.4%と差は見られない。「不適切な質問であると指摘はしないが、不適切な質問には答えない(話をはぐらかす)」は、男性 35.7%、女性 41.3%と、女性が 6 ポイント程度高くなっている。「その場で不適切な質問・発言であると指摘する」は、男性 14.5%、女性 8.7%と、男性が 6 ポイント程度高くなっている。「面接後に不適切な質問・発言があったことをその会社に伝える」は、男性 20.9%、女性 17.3%となっている。これら、不適切な発言・質問をおこなった採用担当者やその会社に、面接の場もしくは面接後のいずれか、あるいは両方で直接伝えると回答している割合を見ると、男性 32.0%に対して女性では 22.5%と、男性で 10 ポイント程度高くなっている。

また、「面接後に労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する」割合は、男性では 22.7%と、女性 12.2%と比べて 11 ポイント程度高くなっている。

「面接後に友人や知人に相談する」割合は、男性 29.1%に対して女性では 43.2%、「面接後に家族に相談する」割合も、男性 30.4%に対して女性では 43.9%と、それぞれ 14 ポイント程度高くなっている。「面接後に大学(キャリアセンターなど)に相談する」割合も、男性 25.6%に対して女性では 31.9%と 6 ポイント程度高くなっている。家族、友人・知人、キャリアセンターなどへの相談は、女性でより高い傾向が見られる。

なお、「面接後、誰にも相談しない(何もしない)」割合は、男性 8.3%、女性 6.3%であった。

表 3-5-2 性別と採用選考時に不適切な発言・質問があった場合の対応

	男性		女性		その他	
	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%
その場で不適切な質問・発言であると指摘する	70	14.5%	47	8.7%	1	20.0%
不適切な質問であると指摘はしないが、不適切な質問には答えない	173	35.7%	224	41.3%	2	40.0%
不適切な質問だと思っても、質間に答える	189	39.0%	219	40.4%	3	60.0%
面接後に不適切な質問・発言があったことをその会社に伝える	101	20.9%	94	17.3%	1	20.0%
面接後に労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する	110	22.7%	66	12.2%	1	20.0%
面接後に家族に相談する	147	30.4%	238	43.9%	3	60.0%
面接後に友人や知人に相談する	141	29.1%	234	43.2%	4	80.0%
面接後に大学の教員に相談する	66	13.6%	83	15.3%	2	40.0%
面接後に大学(キャリアセンターなど)に相談する	124	25.6%	173	31.9%	0	0.0%
面接後、誰にも相談しない(何もしない)	40	8.3%	34	6.3%	1	20.0%
合計	484	100.0%	542	100.0%	5	100.0%

図 3-5-1 性別と採用選考時に不適切な発言・質問があった場合の対応

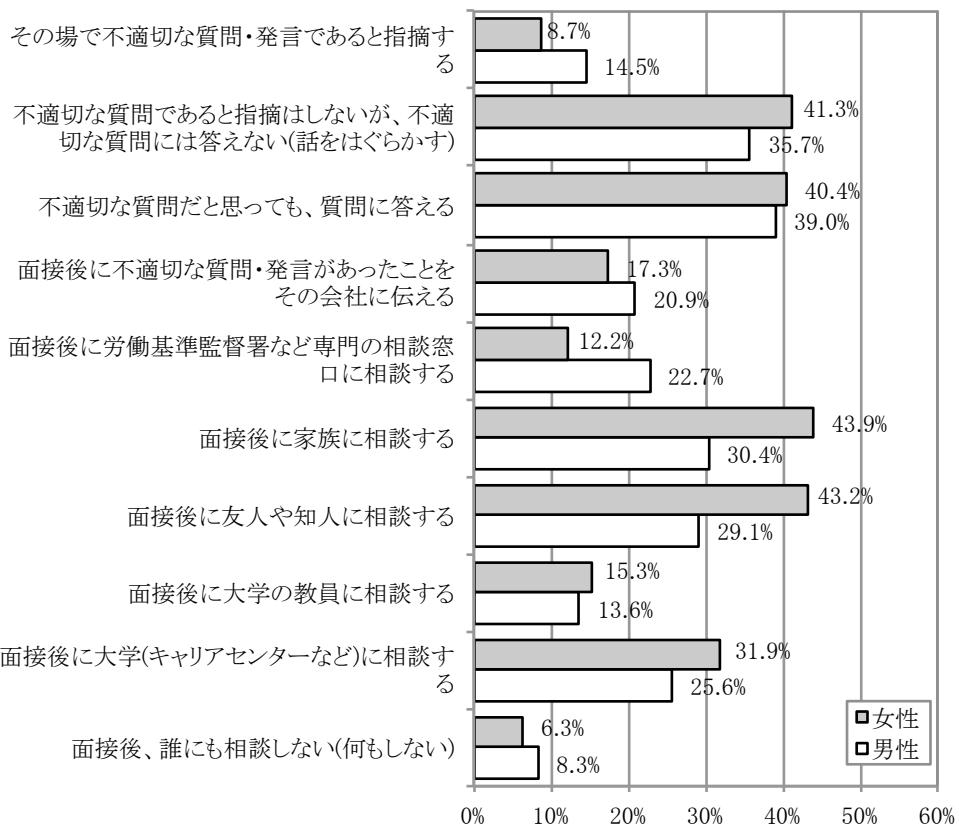


表 3-5-3、図 3-5-2(1)～(10)は、学年と採用選考時に不適切な発言・質問があった場合の対応との関係を表している。

学年による顕著な違いが見られる項目に、「面接後に不適切な質問・発言があったことをその会社に伝える」がある。面接後に会社に直接伝えるという割合は、1回生 24.3%、2回生 20.9%、3回生 20.7%、4回生 9.4%と、1～3回生では2割を超えているが、4回生ではおよそ半分程度、1割弱にまで低くなっている。

「面接後に労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する」も同様であり、1回生 22.9%、2回生 17.5%、3回生 18.2%、4回生 8.6%と、学年が上がるとその割合が低くなる傾向が見られ、とりわけ

4回生ではその割合は1～3回生の2分の1から3分の1程度と、その低さが顕著である。

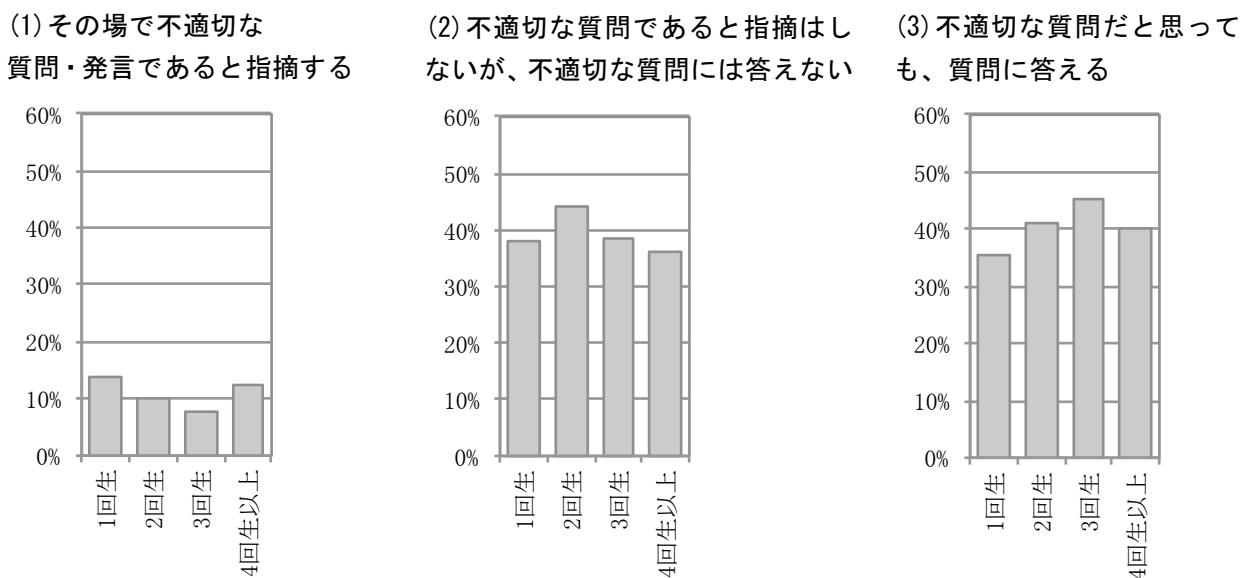
「面接後に大学の教員に相談する」割合は、1回生13.9%、2回生16.4%、3回生21.5%と学年が上がると高くなる傾向が見られるが、4回生になると8.2%とその割合は大きく下がっている。こうした傾向は、「面接後に大学(キャリアセンターなど)に相談する」割合でも同様に見られる。クリアセンターなどに相談するという割合は、1回生24.6%、2回生30.5%、3回生38.0%と学年が上がると高くなっているが、4回生では24.7%と大きく下がっている。

また、「面接後、誰にも相談しない(何もしない)」割合は、1回生4.6%、2回生7.9%、3回生7.9%、4回生9.7%と、学年が上がるとやや高くなる傾向が見られる。また、その場で不適切な質問・発言であると指摘したり、不適切な質問・発言があったことをその会社に伝えたり、誰かに相談するといった対応(はぐらかしたり、不適切な質問に答えたり、誰にも相談しないを除く対応)について、その選択している項目数の平均を求める、1回生1.8項目、2回生1.7項目、3回生1.9項目、4回生1.3項目となっている。ここからも、4回生が他の学年と比べて、採用選考時に不適切な発言・質問があつても対応しない傾向が見られることがわかる。

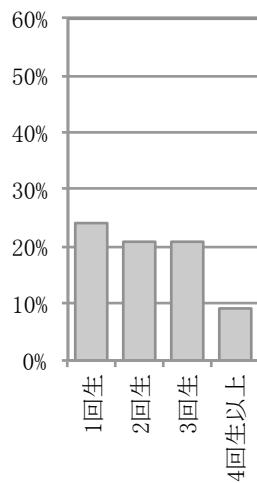
表3-5-3 学年と採用選考時に不適切な発言・質問があつた場合の対応

	1回生		2回生		3回生		4回生以上	
	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%	人数	有効%
その場で不適切な質問・発言であると指摘する 不適切な質問であると指摘はしないが、不適切な質問には答えない(話をはぐらかす)	48	13.9%	18	10.2%	19	7.9%	33	12.4%
不適切な質問だと思つても、質問に答える	131	38.0%	78	44.1%	93	38.4%	97	36.3%
面接後に不適切な質問・発言があつたことをその会社に伝える	122	35.4%	73	41.2%	109	45.0%	107	40.1%
面接後に不適切な質問・発言があつたことをその会社に伝える	84	24.3%	37	20.9%	50	20.7%	25	9.4%
面接後に労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する	79	22.9%	31	17.5%	44	18.2%	23	8.6%
面接後に家族に相談する	139	40.3%	63	35.6%	100	41.3%	86	32.2%
面接後に友人や知人に相談する	128	37.1%	66	37.3%	98	40.5%	87	32.6%
面接後に大学の教員に相談する	48	13.9%	29	16.4%	52	21.5%	22	8.2%
面接後に大学(キャリアセンターなど)に相談する	85	24.6%	54	30.5%	92	38.0%	66	24.7%
面接後、誰にも相談しない(何もしない)	16	4.6%	14	7.9%	19	7.9%	26	9.7%
合計	345	100.0%	177	100.0%	242	100.0%	267	100.0%

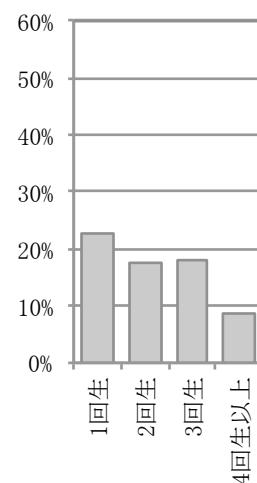
図3-5-2 学年と採用選考時に不適切な発言・質問があつた場合の対応



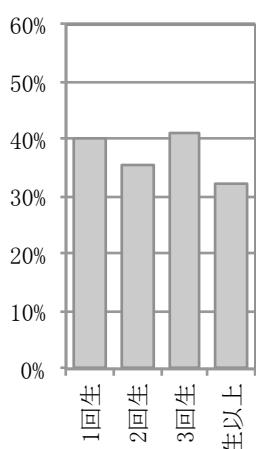
(4)面接後に不適切な質問・発言があったことをその会社に伝える



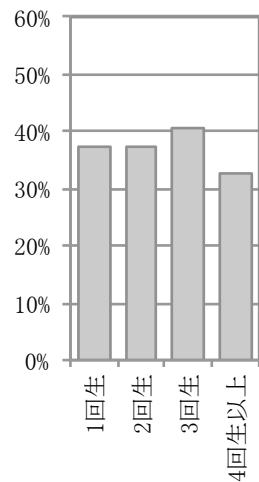
(5)面接後に労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する



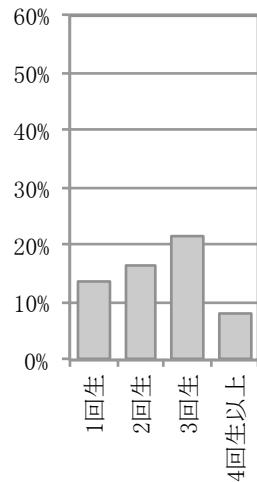
(6)面接後に家族に相談する



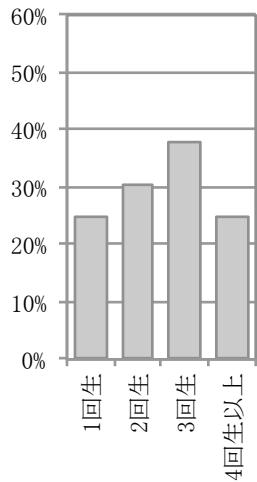
(7)面接後に友人や知人に相談する



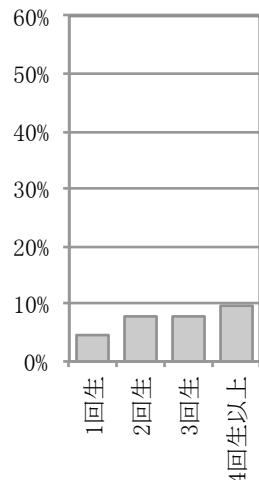
(8)面接後に大学の教員に相談する



(9)面接後に大学(キャリアセンターなど)に相談する



(10)面接後、誰にも相談しない(何もしない)



3-6 就職活動に関わることや不満（自由記述）

次の表は、調査対象者全員に、「就職活動に関わって、気になることや不満に思っていることなどがあれば、自由にお書き下さい」と自由記述式で尋ねた結果を表している。

No	記述内容	学年	性別
1	内定者懇親会に必ず参加しなきゃいけないこと。	4回生以上	女性
2	手書きがしんどい	4回生以上	男性
3	志望動機とか将来なりたい姿とかまだわからない。落ちる度に自分がダメ人間みたいに感じてきて就活が人生で一番しんどかった。	4回生以上	女性
4	どういう基準で選考を行っているのか不透明な企業が多いイメージがあった。	4回生以上	男性
5	履歴書は手書きを指定/結果通知の日時を伝えない、落選の場合選考結果を通知しない/説明会や配布資料、採用サイトなどの情報が異なっている/選考中の企業の具体名を聞き出そうとする	4回生以上	女性
6	給料について説明会の段階で手当などについても詳細を知れたらいいと思う。企業を受ける側としてお金について選考で聞くのは的外れと感じるし、説明会で聞くにも、お金ばかり気にしてると思われるのが嫌なので結局内定が出るまで聞けないと思う。	4回生以上	女性
7	不採用までの時間がかかりすぎる。1週間以内に合格通知が来なければと案内されたので、不採用と認識していたら3ヶ月後に不採用通知が来たのは、正直いるないと感じたし、そこまで期間を延ばすのであれば理由を教えてほしいと思った。	4回生以上	女性
8	不採用通知ばかりうけて、自己嫌悪になる暇があったら改善点をさがすべき	4回生以上	男性
9	このアンケートにて、性的「指向」が「志向」になっています。意図的なものだとしても、「志している」かのような誤解を与えててしまうため、最もメジャーな「指向」に揃えるべきと感じます。（アンケート趣旨と直接関係のないコメントで申し訳ありません）	4回生以上	その他
10	私は障害学生支援室を利用する精神障害のある学生で、障害があることを話した途端、担当者の態度が変わり選考に落ちまくった。試しに障害があることを話さなかつた会社にしか内定をもらえなかつたので、入社するか迷っている。ちゃんと治療して寛解しているから就職活動をしているのに障害学生に対する偏見が強すぎる。	4回生以上	女性
11	男の欠員がないと言われて不採用にさせられたのは、不快であった。	4回生以上	男性
12	大学という高等教育の場に在籍しているにも関わらず、大学側が1回生や2回生の段階で就職活動を意識させたり、セミナーへの参加を半ば矯正させるのはおかしい。4回生に至っては、人によっては1年を就活に振り回されたりと、今の日本の大学は、学びの場としてふさわしい環境ではない。	4回生以上	男性
13	お祈りメールもせず、サイレンを行う企業をやめて欲しい。企業さんにも事情があり、忙しいのも理解できるが、就職が自分の人生を大きく左右するかもしれない時であることを理解して欲しい。	4回生以上	男性
14	求人情報に偽りがある企業が数社あった。	4回生以上	女性
15	4回生以上であるということを何度も聞かれたが、人工知能の品質検査をされているよう、どんどん混乱してしまう。就職活動がうまくいかないと、卒業論文も進められないという悪循環に陥ってしまった。	4回生以上	女性
16	自分のことではないが、友人が化粧のことなどを男性の面接官に色々指摘されたと聞いて嫌な気持ちになった。	4回生以上	女性
17	6月から面接を始めるとしているにも関わらず、実際には多くの企業がその協定を破っている。留学に行っており帰国するのが遅い学生などが不利益を被る。企業がルールを守れなくてどうすると不満に感じた。	4回生以上	男性
18	大学の履歴書から、性別欄を無くして欲しい	4回生以上	その他

19	無個性で性別によって決まった画一的な服装を実質的に強制されることは不満に思います。男性の場合ですが、黒髪短髪が基本でありそれ以外は認められないことが多く、当人がステレオタイプな男性像から離れたスタイルが自分にとって自然であると感じている場合、就職活動で自分らしくない自分を強制されるのを苦痛に感じることもあるのではないかと思う。	4回生以上	男性
20	学生の間に就職活動をしなくてはいけないこと、四年生になると単位が取りやすくなることなど全て含めて、大卒に注目する割に大学で学んだこと、勉強することを重視していないことは不自然に思います。/そんなん笑 どうでもいいか笑笑	4回生以上	男性
21	サイレントお祈りは不快でした。今の日本の就職活動で改善すべき点は多くあると思います。	4回生以上	女性
22	初任給も大事だが、昇給率、年代別平均年収といった情報が転職サイトでも開かないことが出来ない。ナビサイトではわからない。初任給が高くてそこからなかなか上がりにくいことも多い。リーマンショック以降内部留保の傾向に走る気持ちもわかるが、給料やボーナスといった形で社員に還元してほしい。/あとは有給消化率が低い。有意義な休暇を使ってこそその働き甲斐であり生き甲斐であると思う。/子育てがしづらい環境も考え方。子育ては女性がするものという考えではなく、男女協力できる環境を企業から整えていく、そんな会社が増えてほしい。/そしてこういった社員の働きやすい環境を知れる情報も就職活動の段階で知りたい。探したが欧米諸国に比べるとまだ低い水準であると感じた。就職活動を通じて将来的に出くわすであろう不満をすでに感じた。/反対にこういった環境が整った、社員にとって働きやすい企業は、きっと良い成果を発揮しているのではないかと思う。/そんな企業がたくさんあるほど世の中甘くないと思うが。でも、増えてほしい。	4回生以上	男性
23	内定承諾後、まだ学生の身にも関わらず、宿泊を伴うなどの時間に拘束される研修があり、大学の講義を休まないといけないことがあり、不思議に思った。	4回生以上	女性
24	人事の人もピンキリだと思った。	4回生以上	男性
25	学歴社会であることを実感した	4回生以上	男性
26	何をすればいいのかわからない	4回生以上	男性
27	女性の社会進出だと言うが、結局女性は不利。	4回生以上	女性
28	面接時、「なぜ地元に戻らないの？」や、「地元って田舎だけど仕事あるの？」という質問を何回かされたことがあった。面接官は純粋な疑問として聞いていたのだろうが、少しバカにされたような気分になって不愉快だった。「この日までに合否を連絡する」と言ったにもかかわらず連絡をしてこない企業もいくつかあった。サイレントお祈り自体も不愉快だが、連絡すると言ったにもかかわらずそれを守らないのは社会人としてもどうなのかと思った。/合同説明会は、ゆっくり自分で選んでブースに行きたいのに強引に自分のブースに連れ込む企業もいくつかあって少し恐怖を感じた。「うちの新聞を取らないか」と勧誘を受けたこともあります、就職活動に關係のない勧誘はやめてほしいと思った。断るとあからさまに嫌な顔をされ、気分を害した。/就活セミナーなどは役立つこともあるが、今思い返すと洗脳に近いことを受けている気がする。無料と称してあとから有料のセミナーに誘導するところもあるようなので気をつけなければいけないと思った。	4回生以上	女性
29	私は就職活動をしていて、採用担当者から不適切な対応を受けるといった厳しい状況にぶつかることはなかったのですが、ここではこの会社にとって従順な人物が求められているのだなと感じた面接がありました。/もちろん主觀であることには変わらないのですが、その会社から不採用の通知が届いた時は、自分の目的とその会社の目指すところは違ったのだと思って心を落ち着けました。/後輩たちには、たくさんの会社を受けてたくさんの不採用通知をもらうより、自分の目的に合った会社を「選ぶ」くらいの心算で就職活動を頑張ってもらえたらしいと思います。	4回生以上	女性
30	政府が決めている就職活動期間なんて関係なかった。就活解禁なども意味がない。	4回生以上	女性
31	内々定後に頻繁に連絡が来て、他社の選考状況を聞かれたり、内々定者でのご飯会などを設定され、内定辞退しにくかった。	4回生以上	女性
32	多くの時間とお金がかかる/卒業後に行いたいもっと取りたい講義があった)/旧態依然な作法が多くて面倒(履歴書は手書きのものを提出する等)/企業毎の採用担当者の態度の差が激しい	4回生以上	男性
33	インターンシップに参加していた人としていなかつた人とで、会社の方の対応が違っていたこと。	4回生以上	女性

34	就活時の身だしなみやマナーが縛られすぎて不快	4回生以上	男性
35	不採用の通知までに2ヶ月かかったこと。2週間ほどで連絡すると伝えられていて連絡がなかったので不採用だと思っていたら2ヶ月後突然不採用の連絡が来た。不採用の理由よりも、なぜ通知にそこまでかかったのか理由を知りたくなった。	4回生以上	女性
36	各企業の採用説明会に行くと、なんとなく目線が怖くて「来てほしい」と言うよりは、人手不足なのか「他には行かせない」といった威圧感があった。それが怖くて、迷っていた福祉施設に希望に絞った。	4回生以上	女性
37	古めかしい就活がなくなることを願う	4回生以上	男性
38	面接時間に遅れたにもかかわらず、謝罪の言葉はなし。	4回生以上	男性
39	どうやってブラック企業じゃないかを見極めること	3回生	女性
40	上司に働き方の改善などを要求すると出世できなくなるのではないかと不安に思う。	3回生	男性
41	全員が一斉に就職活動をするのは異常だと思う	3回生	男性
42	女性に対して、結婚や出産を希望しているかによって採用するかしないかが左右されるかもしれないこと。	3回生	女性
43	スーツを着ること。性格や物事に対する考え方は常に一定ではないのにもかかわらず性格などのテストで曖昧な選択しかなく、する意味が分からん。エントリーシートに内容を盛って書くのは少しいやです。	3回生	女性
44	学歴が昔と違い情報が溢れている中でどれ程重視されているのか。面接の意味があるのかどうか。能力が本当に分かるのかが気になる。又、就職内定後の飲み会などによる昇給の速さなども気になります。	3回生	男性
45	インターンシップで、失敗するのが怖い	3回生	男性
46	やりたいことや就きたい職がまだ決まってないので、この状態で就職活動をしても内定をもらうことが出来ないのではないかという不安がある。	3回生	女性
47	当然のように三回生から就活が始まっていること	3回生	男性
48	説明会などに学歴フィルターで参加できないことは不平等だと思う	3回生	女性
49	面接は録音してもいいのか	3回生	男性
50	交通費がばかにならない	3回生	女性
51	キャリアーセンターの説明会に意味があるのかわからないです。業界がどうとかの説明が欲しい。	3回生	男性
52	面倒	3回生	男性
53	エントリーシートの書き方と面接が不安です。	3回生	女性
54	就職活動全体を通して、自分が価値ある人間だと思えないことが多い、雇ってもらえるかが心配になることが多い	3回生	女性
55	公務員試験との両立が上手くできません。	3回生	女性
56	就活のセミナーなどで必要以上に不安をあおってくる人がいる。	3回生	女性
57	学歴フィルターの有無	3回生	男性
58	時々容姿(美人かそうでないか)で物事を言われることがある。	3回生	女性
59	どのように就職活動すれば良いのか不安	2回生	女性
60	どのような所に就職したいのかがまだ決まっていないので不安がある。	2回生	男性
61	就職活動でいつにどのような事をすればよいかまだあまり分からない。	2回生	女性
62	したくない。どうして、周りに合わせてやらないと評価されないのかがよくわからない	2回生	男性
63	就活をどうして大学にいるあいだでしないといけないのかがわからない。大学は学問をする場であると思う。	2回生	男性
64	就活開始時期が定まってないので、早く将来を決めないといけない事が不安です。その決めた将来が確かなものかどうかも不明確であるのに…	2回生	男性
65	まだ分からない	1回生	男性
66	就職できるのか	1回生	男性
67	自分達(現1回)の就職率はどうなりそうかしんぱいです。	1回生	男性
68	最終学歴がどの程度まで就職に関わるのかが心配。上位の大学ではないので、資格を取るように努めているが、影響するのか分からない。	1回生	男性
69	まだ関わったことがないのでとても不安な気持ちが大きいです。	1回生	男性
70	いつから始めればいいのか分からない(3年の夏?4年から?)	1回生	女性

71	インターンと称して、アルバイトの選考を行い、無給で長期間研修を行うことはどうなつか。また、その後、求めているレベルに達していないため、今回は雇うことが出来ないというのは、違法ではないのか。	1回生	男性
72	就活について何も考えてない自分がいて不安。	1回生	男性
73	就活の情報をどう手に入れたらよいかわからない。	1回生	男性
74	就活解禁がなくなるとどうなるかが気になる	1回生	女性
75	就職活動とは具体的に何をすればいいのかがあまり分かっていない	1回生	男性
76	圧迫面接があることを恐れている	1回生	男性
77	圧迫面接を恐れている。	1回生	男性
78	もうすぐ就職活動をはじめないといけないので不安です。	1回生	女性
79	上記の質問で面接官に対して不満があったら、なにか対策できるのか。不満の意を示すと適当な理由をつけて落とされるだけなのか。	1回生	男性
80	「質問はありませんか」の間に何て答えるべきかわからない。「ありません」とも言えない。「理解できないから、質問が思い浮かばないのかな」と自己嫌悪になる。	1回生	女性

※ 「特にない」「ない」などは除外した。

4 調査票

「アルバイトと就職活動に関する調査」(調査票)

この調査は龍谷大学の学生のアルバイト・就職活動の実態と意識を把握することを目的として、龍谷大学の学生を対象として人権問題研究委員会が実施しています。回答に要する時間は2分から数分程度です。回答結果は統計的に処理し、個人が特定されることはありませんので、安心して率直にご回答下さい。

回答期間 2018年12月20日(木)～2019年1月31日(木)

【F_1】あなたは何歳ですか？(あてはまるもの一つ選択)

- ① 18歳 ② 19歳 ③ 20歳 ④ 21歳 ⑤ 22歳 ⑥ 23歳 ⑦ 24歳以上

【F_2】あなたは何回生ですか？(あてはまるもの一つ選択)

- ① 1回生 ② 2回生 ③ 3回生 ④ 4回生以上

【F_3】あなたの性別はどれですか？(あてはまるもの一つ選択)

- ① 男性 ② 女性 ③ その他

【F_4】あなたの所属学部はどれですか？(あてはまるもの一つ選択)

- | | | | | |
|--------|--------|--------|-------|---------|
| ① 文学部 | ② 経済学部 | ③ 経営学部 | ④ 法学部 | ⑤ 政策学部 |
| ⑥ 国際学部 | ⑦ 理工学部 | ⑧ 社会学部 | ⑨ 農学部 | ⑩ 短期大学部 |

I 大学入学後のアルバイトについて

【I_1】あなたは大学入学後にアルバイトをしたことがありますか？(あてはまるもの一つ選択)

- ① 現在している ② 現在はしていないが以前したことがある ③ したことがない

アルバイトをしたことがある人にお尋ねします。

【I_2】大学入学後のアルバイトの経験期間は通算でどのくらいですか？

(あてはまるもの一つ選択)

- | | | |
|------------|-----------|-----------|
| ① 1ヶ月未満 | ② 1～3ヶ月未満 | ③ 3～6ヶ月未満 |
| ④ 6ヶ月～1年未満 | ⑤ 1～2年未満 | ⑥ 2～3年未満 |
| ⑦ 3年以上 | | |

大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイトについてお尋ねします。

【I_3】アルバイト期間はどのくらいですか。大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイトについてお答え下さい。(あてはまるもの一つ選択)

- | | | |
|------------|-----------|-----------|
| ① 1ヶ月未満 | ② 1～3ヶ月未満 | ③ 3～6ヶ月未満 |
| ④ 6ヶ月～1年未満 | ⑤ 1～2年未満 | ⑥ 2～3年未満 |
| ⑦ 3年以上 | | |

【I_4】アルバイトの業種は何ですか？大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイトについてお答え下さい(あてはまるもの一つ選択)

- | | | |
|-----------------|-----------------|---------------|
| ① コンビニエンスストア | ② スーパーマーケット | ③ その他の販売店 |
| ④ ホテル・旅館 | ⑤ 居酒屋 | ⑥ ファーストフード店 |
| ⑦ ファミリーレストラン | ⑧ その他の飲食店 | ⑨ 学習塾（個別・集団） |
| ⑩ 家庭教師 | ⑪ 医療機関（福祉施設を含む） | ⑫ 製造業 |
| ⑬ 運送業 | ⑭ イベント会社 | ⑮ 官公署国・自治体の機関 |
| ⑯ 大学・専門学校等の教育機関 | | ⑰ 寺社関係 |
| ⑰ その他（具体的に： ） | | |

【I_5】バイト時間は1日何時間くらいですか？大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイトについてお答え下さい。シフト勤務の場合は平均時間をお答え下さい。

(あてはまるもの一つ選択)

- | | | | | |
|---------|--------|---------|-----------|--------|
| ① 1時間未満 | ② 1時間台 | ③ 2時間台 | ④ 3時間台 | ⑤ 4時間台 |
| ⑥ 5時間台 | ⑦ 6時間台 | ⑧ 7～8時間 | ⑨ 8時間を超える | |

【I_6】1週間の勤務日数は何日ですか？大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイトについてお答え下さい。シフト勤務の場合は平均日数をお答え下さい。(あてはまるもの一つ選択)

- | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|
| ① 週1日 | ② 週2日 | ③ 週3日 | ④ 週4日 | ⑤ 週5日 |
| ⑥ 週6日 | ⑦ 週7日 | | | |

【I_7】アルバイトの収入は1ヶ月でおおよそいくらですか？大学入学後、もっとも長い期間働いたアルバイトについてお答え下さい。(あてはまるもの一つ選択)

- | | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| ① 1万円程度 | ② 2万円程度 | ③ 3万円程度 | ④ 4万円程度 | ⑤ 5万円程度 |
| ⑥ 6万円程度 | ⑦ 7万円程度 | ⑧ 8万円程度 | ⑨ 9万円程度 | ⑩ 10万円程度 |
| ⑪ 11万円程度 | ⑫ 12万円程度 | ⑬ 13万円程度 | ⑭ 14万円程度 | ⑮ 15万円以上 |

【I_8】大学入学後、アルバイトで次のようなことはありましたか？(あてはまるものすべてを選択)

- ① バイト先から賃金や労働時間などの条件が記載された書面(雇入通知書、就業規則等)を渡された
- ② 深夜時間帯(22時～翌朝5時)に働くことがあった
- ③ 一日に8時間を超えて働くことがあった
- ④ 採用時に約束した以外の仕事をさせられた
- ⑤ 採用時に約束した以上の長時間労働をさせられた
- ⑥ 採用時に約束した以上のシフトを入れられた
- ⑦ 一方的に急なシフト変更を命じられた
- ⑧ 採用時に約束した賃金額(時給単価など)より実際に支払われた額が低かった
- ⑨ 8時間を超えて働いても割増賃金が支払われなかつた
- ⑩ 深夜時間帯(22時～翌朝5時)に働いても割増賃金が支払われなかつた
- ⑪ タダ働き(サービス残業)をすることがある(タイムカードを切ってからの仕事など)
- ⑫ 1日に労働時間が6時間を超えても休憩時間がなかつた
- ⑬ 休憩時間中に呼び出されて仕事をした
- ⑭ 物損やレジミスなどを弁償させられた(賃金から天引きされた)
- ⑮ 暴力や嫌がらせを受けた
- ⑯ 年次有給休暇を取得した
- ⑰ 退職を申し出ても(勤務先の都合を理由に)辞めさせてもらえなかつた
- ⑱ 会社の都合で一方的に解雇された
- ⑲ 上記にあてはまるものはない

【I_9】大学入学後、アルバイトをしていることで、次のような経験をしたことはありますか？
それぞれの項目について、あてはまるものを選択してください。

	しばしばある	時々ある	たまにある	ない
(1) アルバイトによって学業に支障が出た	①	④	④	④
(2) アルバイトによる寝不足や疲労で、授業を遅刻・早退・欠席した	①	④	④	④
(3) アルバイトによる寝不足や疲労で、授業中に居眠りをした	①	④	④	④
(4) アルバイトが忙しく、大学の勉強(課題、試験、レポートなど)をする時間がなかつた	①	④	④	④
(5) アルバイトがあるため授業を遅刻・早退・欠席した	①	②	④	④

【I_10】全員にお尋ねします。法律で決められているアルバイトの労働条件として知っていることは何ですか？ 知っているものをすべて選択してください。

- ① 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(雇入通知書、就業規則等)で明示する必要がある
- ② アルバイトでも、一定の条件を満たせば年次有給休暇が付与される
- ③ アルバイトでも、時間外労働(1日8時間を超えた場合など)や深夜労働(22時～翌5時)には、通常の賃金の25%増以上の金額を支払う必要がある
- ④ 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
- ⑤ 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
- ⑥ 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、解雇预告手当(平均賃金の30日分以上)を払わなければならない
- ⑦ 上記のなかに知っていることはない

【I_11】全員にお尋ねします。アルバイトをしていて、サービス残業(ただ働き)があつたり休憩時間ががないなど、労働条件に関するトラブルがあった場合、どうしますか？ あてはまるものをすべて選択してください。

- ① 友人や知人に相談する
- ② 職場の同僚に相談する
- ③ 家族に相談する
- ④ 大学の教員に相談する
- ⑤ 大学(学生部など)に相談する
- ⑥ 労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する
- ⑦ 自分で会社や職場の社員と話をする
- ⑧ そのアルバイトを辞める
- ⑨ 何もしない
- ⑩ その他（具体的に：）

【I_12】全員にお尋ねします。アルバイトに関わって、気になることや不満に思っていることなどがあれば、自由にお書き下さい。

II 就職活動について

大学卒業後の就職に向けた就職活動についてお尋ねします。

【II_1】全員にお尋ねします。就職活動をしたことがありますか？（あてはまるもの一つ選択）

- ① ある
- ② ない

就職活動をしたことがある方にお尋ねします。

【II_2】就職活動中、次のような経験をしたことがありますか？大学卒業後の就職に向けた就職活動についてお尋ねします。（あてはまるもの一つ選択）

- ① 採用担当者の態度が不快だった
- ② 不採用だった会社から一切連絡が来なかつた（サイレントお祈り）
- ③ 説明会・セミナーと称した選考会があつた
- ④ 学歴（大学名）による水面下でのふるいわけがあつた（学歴フィルター）
- ⑤ リクルーターから執拗な連絡があつた
- ⑥ 内定・内々定を出した企業から、就職活動をやめるよう働きかけがあつた（オワハラ）
- ⑦ 上記の経験はない
- ⑧ その他（具体的に：）

【II_3】上記質問で「(1)採用担当者の態度が不快だった」と回答した方にお尋ねします。

どのような態度で不快な思いをしましたか？大学卒業後の就職に向けた就職活動についてお尋ねします。（あてはまるものをすべて選択）

- ① 高圧的な態度だった
- ② やる気のない態度だった
- ③ いいかげんな受け応えをされた
- ④ 仕事に関係のない話ばかりされた
- ⑤ ため息をつかれた
- ⑥ セクハラをされた
- ⑦ その他（具体的に：）

【II_4】採用選考時、企業から以下のようなことを聞かれましたか？面接時に聞かれただけでなく、エントリーシート・応募用紙への記載を求められた場合や、作文を課された場合などもふくめてお答え下さい。（あてはまるものをすべて選択）

- ① 本籍・出生地に関すること
- ② 家族に関すること（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- ③ 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、戸建てかマンションなど住宅の種類、近郊の施設など）
- ④ 生活環境・家庭環境などに関すること
- ⑤ 宗教に関すること
- ⑥ 支持政党に関すること
- ⑦ 人生観、生活信条に関すること（例：あなたの信条としている言葉は何ですか？など）
- ⑧ 尊敬する人物に関すること（例：尊敬する人物は誰ですか？など）
- ⑨ 労働組合・学生運動など社会運動に関すること（例：労働組合をどう思いますか？など）
- ⑩ 購読している新聞・雑誌、愛読書に関すること
- ⑪ 交際関係、結婚予定の有無
- ⑫ 結婚・出産後の就業意向
- ⑬ 容姿に関すること（例：スリーサイズなど）
- ⑭ 性自認や性的指向に関すること
- ⑮ 上記にあてはまるものはない
- ⑯ その他（具体的に：）

全員にお尋ねします

【II_5】就職活動の面接時に、面接官から次のような質問があったとします。

あなたが採用選考の場面で不適切だと考える項目をすべて選んで下さい。

(当てはまるものをすべて選択)

- ① 本籍・出生地に関すること
- ② 家族に関すること(家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- ③ 住宅状況に関すること(間取り、部屋数、戸建てかマンションなど住宅の種類、近郊の施設など)
- ④ 生活環境・家庭環境などに関すること
- ⑤ 宗教に関すること
- ⑥ 支持政党に関すること
- ⑦ 人生観、生活信条に関する事(例:あなたの信条としている言葉は何ですか?など)
- ⑧ 尊敬する人物に関する事(例:尊敬する人物は誰ですか?など)
- ⑨ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事(例:労働組合をどう思いますか?など)
- ⑩ 購読している新聞・雑誌、愛読書に関する事
- ⑪ 交際関係、結婚予定の有無
- ⑫ 結婚・出産後の就業意向
- ⑬ 容姿に関する事(例:スリーサイズなど)
- ⑭ 性自認や性的指向に関する事
- ⑮ 上記に不適切な項目はない

【II_6】就職活動の面接時に、面接官から不適切な質問・発言があったとします。

あなたはどうしますか? (当てはまるものをすべて選択)

- ① その場で不適切な質問・発言であると指摘する
- ② 不適切な質問であると指摘はしないが、不適切な質問には答えない(話をはぐらかす)
- ③ 不適切な質問だと思っても、質問に答える
- ④ 面接後に不適切な質問・発言があったことをその会社に伝える
- ⑤ 面接後に労働基準監督署など専門の相談窓口に相談する
- ⑥ 面接後に家族に相談する
- ⑦ 面接後に友人や知人に相談する
- ⑧ 面接後に大学の教員に相談する
- ⑨ 面接後に大学(キャリアセンターなど)に相談する
- ⑩ 面接後、誰にも相談しない(何もしない)
- ⑪ その他 (具体的に:)

【II_7】全員にお尋ねします。就職活動に関わって、気になることや不満に思っていることなどがあれば、自由にお書き下さい。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。最後に「送信」ボタンを押して下さい。

「龍谷大学生のアルバイトと就職活動に関する調査」報告書

2019年3月31日発行

龍谷大学人権問題研究委員会

道元徹心／妻木進吾／高田文英／吉田哲／斎藤司／吉本圭佑／荒田寛
／久松英二／佐藤龍子／川崎昭博（プロジェクト担当：妻木進吾）

事務局 龍谷大学宗教部（深草学舎顕真館）

〒612-8577 京都市伏見区深草塚本町 67

電話 075-642-1111（代表）