

講義コメントに見る愛媛大学生のバイト事情

笹 沼 朋 子

一、はじめに — 「ブラックバイト」とは何か

2016年、バイト学生に劣悪な労働条件を強いる雇用主や労働環境が、「ブラックバイト」と命名されることによって、社会的に注目を浴びるようになった。バイトユニオンが結成されたり、高校生バイトの労使交渉が成功するなどした。そして、「ブラックバイト」問題に関する著書が、続けざまに3冊¹⁾も発行され、新聞等の報道でも話題となった。

こうした研究に即して²⁾、簡単に「ブラックバイト」の背景について紹介するならば、最近のバイト事情にはいくつかの特徴があるとされている。第一に、学生バイトが、事業の基幹的労働者に位置付けられている点である。その特徴は、愛媛大学周辺の事業所でも例外ではなく、塾や飲食店を中心に、学生が事業を支えていることが伺える。第二に、学生バイトは、最低賃金程度で使える安い労働力であるが、そればかりではなく、従順な労働者である。本稿でも検討していくこととなるが、事業主から責任を求められると、何も言えずに、権利の行使もできず、バイトを辞めることさえできない学生が少なくない。従順であると同時に、法規範や権利に関する意識がとても薄い。これは、教育の責任なのだろうかと考えている。第三に、現在のバイト学生は、貧困しているという点である。特に、従前と比べて、大学の学費はとても高額であり、にもかかわらず、家計のほうはここ何年も変わっていない。こうした経済状況にあって、学生の、就労する必要性は非常に高く、そのため、文字通り、雇用主に対して、強く従属している。権利意識が薄い上に、経済的に強く従属しているため、問題があっても、忍従するしかないと思っている学生たちと、その状況を利用する雇用主の関係

1) 今野晴貴『ブラックバイト—学生が危ない』岩波新書(2016年)、大内裕和『ブラックバイトに騙されるな!』集英社クリエイティブ(20126年)、大内裕和、今野晴貴『ブラックバイト』堀之内出版(2015年)。

2) 主に、前掲注1)今野晴貴を参照している。

が、バイトをブラック化しているのである。

愛媛県労働局も、この事態を重く見て、2016年10月から11月にかけて、初めて、学生アルバイトに関する実態調査を行った³⁾。その調査によると、413人の学生アルバイトのうち、57.3%がなんらかの労働条件でのトラブルがあり、うち154人は、賃金不払いを含む労働基準法違反のトラブルを抱えた経験を持つ。

こうしたバイトの問題に関する情報が整理されて公表されていく中で、愛媛大学の学生たちも自分たちのバイトの労働条件について、少し敏感になったように思われる。明らかに、「ブラックバイト」というネーミングが学生たちの意識を引き寄せているようである。そこで、本稿では、ほんの3年間ではあるが、学生から聴こえてくる、バイトに関する声をまとめることとした。

わたしが担当する講義形式の授業では、数年前より、学生に小さなコメント用紙を配布している。講義内容に対する不満や質問を収集する目的ではあるが、自由に記載することにしているため、比較的多くの学生が、自分自身や身の周りで見聞きする労働環境の問題について記載している。コメントは、主に、3・4回生を中心とする『労働法』（受講者250～300名）および『労働法政策』（受講者200～250名）の講義（2015年までは、『労働法1』『労働法2』と称していた）と、1・2回生を中心とする共通教育科目（受講者150名程度の科目が毎年2、3科目）の中で集められたものである。ここで参照しているコメントは、ある程度抽象化して、moodleシステムで学生に公開し、教員の返答をつけたもの限定されている。

二、愛媛大学の学生アルバイト事情

(1) バイトを辞められない

ブラックバイトという名称がつけられるずっと以前から、「バイトを辞められない」という訴えは少なくなかった。「辞めます」と言っても、職場に行かなければよいだけなのだが、20年も前に、学習塾で働いていた学生が「ある日、玄関を出たら、そこに社長がいて、さめざめ泣いていた」と話していた。その後も、スナックで働く女子学生が、就活のためにバイトを辞めようとしたところ、「代わりの女子学生を連れてこないで辞めさせるわけにはいかない」と言われたと話してくれた。このような「バイトを辞めるときに、代わりの学生を連れてこないといけない」と指示する雇用主の存

3) 平成28年12月27日愛媛県労働局発表「県内の大学生に対するアルバイトに関する実態調査結果について—学生アルバイトに係る労働条件等の実態調査を初めて実施—」

<http://ehime-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0110/1448/20161227173252.pdf>

在は、最近でもときどき聞く話である。新しい人員の採用は、本来は雇用主の仕事であり、バイト学生がその要求を間に受ける必要はないと考えられるが、学生たちは、雇用主の言い分を疑いもなく受け入れて、動揺することが多い。

① 学生の未熟な心を利用する

最近では、もっとどうでもよい理由で、バイトを辞めることを躊躇する学生が多いことに気づく。例えば、「セクハラのような行為」を受けて、バイトを辞めたいと感じている学生は、「辞める理由もどう言えばいいかわからないし、すぐに辞めると『ゆとりだから……』と言われるかとも思います」(2016年5月26日共通教育)と述べる。この「ゆとりだから…」という文言は、いわゆる「ゆとり教育」を受けてきた学生たちには、様々な場面で言われているようで、時として、彼／彼女らを非常に傷つけている。しかし、わたしが気になるのは、「ゆとりだから……」と言われてはいけないと考えて、「バイトを辞めない」という選択をするという、その学生の心の弱さである。仕事を辞めずに継続して遂行することは、社会人として当然に必要な強さである。しかし、継続するためのその理由が、他者から「ゆとりだから……」と言われなかったためとは、あまりに弱い心である。

つまり、労働条件や労働環境を客観的に評価して、バイトと大学生活の両立という点から物理的に状況を判断して、仕事を辞めるべきか継続すべきか、客観的な判断をすることができていないのである。その結果、労働条件に問題があっても、不満を持ちながらバイトを継続している例は少なくない。別の学生は、「採用面接のとき短期(3ヶ月)というお話で始めました。しかし、バイト先の人々はそれ以上の期間を望んでいて、辞められる雰囲気ではありません」(2016年5月26日共通教育)とコメントしている。他にも、就活のためにバイトを辞めたいと考えているが、「もし自分が辞めたらどうなるのか、心配になり、辞められませんでした」。また、「人が足りないからわたしが抜けたらお店を継続していくのが厳しいという現状から、辞めたいと言えず、半年が過ぎました」(いずれも、2016年11月15日労働法)。

バイト学生がすぐに仕事を辞めようとする場合に苦言を述べるような雇い主には、若い学生たちに対する教育的心情があるのかもしれないと思い、愛媛大学の教員としては、ありがたいことなのだろうと、率直に感じることも多い。しかし、現在の学生には、そうした教育的配慮による苦言と、仕事に縛りつけようとする悪質な拘束との間の区別がつかないのではないかと、わたしは危惧する。

同じような例は、高校生のバイトでも生じている。愛大学生の妹である高校生がバイトを辞めたいと考えているが、「今どきの若者は自分の意志を貫かず、すぐに辞めると言われ、辞められないと言います」(2016年7月21日共通教育)。この高校生の例は、「アルバイトを始めて3ヶ月なのですが、明らかに過剰労働があり、研修期間と

されて低い賃金をもらって」いると記載されている。この高校生の労働条件を具体的に知ることはできないが、こどもを相手に、不当に不利な条件で就労させている可能性があるようにも感じられる。

② 基幹的労働力としてのバイト学生

このように、「バイトを辞められない」ケースのほとんどは、「社会人としての行為として不適切である」などと評価されることを恐れて、バイト学生自身が退職の意思を表明できずにいるものである。しかし、より深刻な例として、バイト学生を、短時間労働の有期労働契約を締結したはずであるにもかかわらず、基幹的な従業員として使用している場合である。この場合、バイト学生は、バイトであるにもかかわらず、仕事が大学生活よりも優先され、最悪の場合には卒業をすることができないという状態に陥ることになる。注1)に列挙した文献には、こうした例が整理されて記述されているが、愛媛大学でもこうした被害がコメントされている。

「わたしもバイトを辞めるに辞められなかったことがあります。そのバイト先は、カフェなのですが、店長もおらず、何か起こったら全て自分で責任を持つようにと言われ、最初に説明された仕事の内容とも全然違いましたし、本当に大変なバイトでした。それに耐えきれなくなり、もう辞めたいと思っていたバイトの仲間4人で一気に辞めることを決め、その会社の部長や本部長と闘いました。話がなかなかつかず、本当に何度も話し合ったりしましたが、わたしたちが法律の話をしだした途端、辞めることを承諾してくれるようになりました。」(2015年7月10日労働法1) この例では、学生が集団で雇用主と交渉することができ、それが成功したからよかったものの、同じような事例が潜在していて、その要求に黙って従っている学生がいる可能性は低い。

最近では、「わたしの友人は、バイト先の店で、労働時間が1日10時間を超えたり、明らかにブラックで、授業にもほぼ毎日遅れてくる状態で、辞めるよう説得しました。彼も店長に辞めると伝えたそうですが、店長に言いくめられ、辞めることができませんでした。あまりに気の毒なので、シフトのある日に、彼をご飯に連れて行き、バイトには行かせず、次のシフトも行くことはなく辞めさせることができました」(2016年7月21日共通教育)というコメントが寄せられている。

こうした例を見聞きする限り、愛媛大学界隈のバイト職場の中には、不当に学生を拘束するような職場が存在しているということは明らかであり、そうである以上、対策を考えることが必要かと思われる。対策として考えられるのは、労働局などの相談窓口を学生に周知させることであろう。学内の相談窓口の利用も考えられよう。しかし、同時に、学生自身が、自己の現在の生活や将来について、物理的に検討することができるような、客観的なものの捉え方について訓練していくことが不可欠ではない

かと考える。

(2) 労働条件に関する問題

共通教育の講義や労働法関連の講義では、具体的な労働条件の問題について話をするのだが、そのトピックに反応して、多くの学生が自分たちの労働条件に関する不満などをコメントしてくる。その多くは、①賃金、②労働時間、③有給休暇、そして④シフトである。

① 賃金に関する問題

(a) 最低賃金

賃金については、毎年多くの学生が、最低賃金が地域ごとに異なることについて不満を爆発させる。特に、関西や首都圏から愛媛大学に進学している学生もあり、その場合は、実家近くで働いていた時の賃金と現在の賃金の格差があまりに大きいため納得がいかないようである。住宅などの固定費は保護者が負担するであろうことを考えると、学費や教科書など、学生が消費するものは地域によって価格差があまりない。他方で、低い時給で働く学生にとっては学生生活が就労によって侵食されていくことを意味する。地域別最低賃金は、バイト学生にとっては、納得がいかないのだろう。

しかし、バイトに関する問題は、この最低賃金さえも簡単に割ってしまう場合が少なくないことである。というのも、時給計算は分単位で行わず、30分単位で行う職場もあるが、バイトの時給は通常最低賃金かそれに近いので、実労働で時給を計算し直すと、そうした職場では最低賃金を簡単に割ってしまうことになるからである。中には、時間外労働については30分単位で計算をするが、25分だけ残業をさせて、「今日はもう上がっていいよ」と早めに帰すという職場があるらしい（2016年10月21日労働法）。実際の時給がいくらなのか不明だが、契約上の問題も残るだろう。

(b) 個別指導塾

昨年有名になった個別指導塾における問題は、かなり前から愛大学生でも被害にあっていることは分かっているので、講義では必ず取り上げることにしている。そのため、個別指導塾の就労実態に関するコメントは少なくない。例えば、「わたしの塾のアルバイトは、90分で1,200円で、拘束時間120分で1,200円なので、時給にしたら600円です」（2015年5月22日労働法1）。「塾ではよくあることだと思いますが、時給ではなく、1時間（1コマ）につき1,000円になっています。授業以外の時間はどれだけ塾にいても給料になりません。わたしの勤めているところは、1対1で授業をするので、生徒が休むとその授業はなくなり、その分は振替をします（授業前日までに生徒が休むと言ってきた場合のみ）。当日になって休んだ場合は、その授業はしなくてもしたと扱いになり、6割（600円）が支給されます。この600円は何もしなく

でももらえるのですが、ほぼ毎回、代わりの生徒を授業させられます。授業をしても600円、これは最低賃金的に大丈夫なのでしょうか？また、生徒の親との面談もタダ働きです。これは労働基準法違反にはならないのでしょうか？」(2014年5月30日労働法1)。もちろん、これは、「最低賃金的」には大問題であり、のんびりとコメントを書いている場合ではなく、労働基準監督署に訴えるべき問題である。さらに、「塾のアルバイトで、1対2の形で個別指導をしています。生徒が無断欠席をした場合は、生徒の家と連絡がつくか、授業の時間が終わるまでは、ずっと待ちぼうけです。待っている時間の賃金は発生していないので、1時間ずっと待たなければならない状況はとて不満です」(2015年6月5日労働法1)。

個別指導塾は、家庭に配布されている広告チラシをみるだけでも、「一コマいくらで、これ以上経費はかかりません」という謳い文句が散見され、その授業料の金額の低さから、講師の賃金の低さが予想できる。問題が大きく報道されたため、最近では問題となるケースは減るのではないかと予想できそうだが、まだ予断は許さない状況なのである。

(c) 時間外労働手当・深夜業手当の不払い

時間外労働手当や深夜業手当が支払われないという訴えも多い。ただし、バイトなので、法定労働時間を超えた時間外労働に対する手当なのか、所定労働時間を超えた時間について時給が支払われていないだけなのか、いずれのケースも混在している。「わたしが以前勤めていたバイト先は、残業代が出ていませんでした」(2015年5月22日労働法1)。「以前バイトしていたとき、22時以降働いても、時給が同じで、おかしいなと思っていた」(2015年5月22日労働法1)。「バイトをしているとき、10時を超えても時給は全く上がっていませんでしたので、授業を聞いて、すごく驚きました」(2015年5月29日労働法1)。3、4回生になってもなお、深夜業手当について知らずに、「授業を聞いて、すごく驚く」ということに、コメントを読んでいるわたしが驚くではないか。

(d) バイト料不払い

しかし、時間外労働手当どころか、基本的な賃金の不払いさえ、コメントにはあげられている。「友人が、2ヶ月分、バイト料が振り込まれていないという話をしてくれました」(2014年5月16日労働法1)。コメントした学生は、「労基署に言うてみることを提案した際、それは怖い」と言われたと、書いている。

ここまでひどいケースではなくても、基本的な賃金が支払われない場合は、少なくない。というのも、その賃金を計算するための労働時間が明確ではない職場が、思っているよりも多いからである。バイト先には「タイムカードがないので、バイト代を店長の判断で勝手に削って半分しか払わなかった」(2015年7月10日労働法1)。「コ

ンビニでバイトをしています。そのコンビニは夜10時閉店です。閉店したら閉店準備をします。夜11時になったら、店長はみんなのタイムカードを切って、ここで仕事が終わるはずなのに、わたしは30分、50分くらい残業をしなければなりません。カードを切ったら、残業手当はでません」(2015年11月27日労働法2)。「わたしのバイトは、50分延長しても、この延長分の給料がもらえないので、おかしいと感じています」(2015年11月30日共通教育)。「自分もアルバイトをしてきて、サービス残業など当たり前のようにほぼ毎回行っていた」(2014年12月2日労働法2)。

② 労働時間に関する問題

(a) 準備時間

労働時間に関する問題では、講義において、労働時間の定義にかかわる三菱重工業長崎造船所事件最高裁判決(最一小判平成12年3月9日民集54巻3号801頁)を取り上げることもあって、準備や更衣にかかる時間に関するコメントが殺到する。特に、松山市には道後地区に大きな温泉旅館が集中しており、「仲居」の仕事が登録型派遣の仕事としてバイト学生に人気がある。「仲居」の仕事では、基本的に和服を着用するのだが、和服着用の時間が問題となるのである。10年も前には、この和服着用の時間が労働時間に含まれず、多くの学生が不満を記述していた。ところが、今年度に入ってから、少しかだけ様子が異なるようになった。「わたしの働いているお店は、30分前から着物の手当てがつかます。入社したてで着慣れていないときは、30分では厳しいので、1時間前に出勤することもありましたが、いまは30分あれば着れるので、とてもありがたく感じています」(2016年10月21日労働法)。「着付け手当て」とは、今年度になって初めて聞いた例である。また、契約上は更衣時間を労働時間とはみなしていないのだが、労働者の側で「上手く」処理する例が増えてきているように思われる。例えば、「わたしのアルバイト先は、アルバイト時間は自己申告制なので、更衣の時間(着物)や細かい後片付けの時間までアルバイトの時間に入れていきます」(同)。「アルバイトでは、店長がいるときは更衣を勤務時間に含ませてもらえませんが、店長がいないときにはアルバイト全員、更衣を含めています」(同)というちゃっかりしたバイト学生もいる。

しかし、大半のバイトでは、やはり更衣や準備の時間は労働時間とはみなされていないようである。「仲居の仕事をしている友達が着替えのために1時間前に職場に行かなければならないという話を聞いたことがあった」(2016年10月21日労働法)。「ブライダルの派遣のバイトでは、1～1.5時間前に事務所に行き、更衣や髪をセット、化粧を行い、ミーティングもしないといけなかったが、その1～1.5時間分のバイト代は出なかった」(2015年5月29日労働法1)。「わたしのバイト先では着物を着て働きます。自分で着つけます。約20分ですが、その間、時給は発生しません」(2014年

5月30日労働法1)。「わたしのバイト先では、1時間早く来て準備をするのが義務なのですが、その1時間分の給料はできません。これは違法なのでしょうか?」(2015年5月29日労働法1)。「わたしが働いているところでは、三菱重工業長崎造船事件のように、離れたところで着替え、準備をして働き、その時間は給料に含まれていません。就業規則で定められ、働く際にその説明を受けました。ただ、実際働いてみると、労働時間の管理をしているのは、会社側であれ、準備時間を含めると6時間以上働いていても休憩をとった覚えがありません。職場では他の人たちもその形態で働いているため、普通のことだと考えていました」(2014年5月30日労働法1)。この最後の事例では、バイト学生の更衣や準備がどの程度のものなのかが不明なのだが、準備作業を含めると実際の作業が6時間を超え、雇用主の休憩を与える義務に影響を与えるという点でも、大きな問題となるだろう。

それぞれの職場の具体的な事情や契約内容について詳細はわからないため、準備作業を労働時間と見なさなかったとしても、それだけで違法であるなどという評価はできないかもしれない。しかし、バイト学生の賃金は、多くの場合、最低賃金かそれをわずかに超える程度のものである。つまり、無給の準備作業が実質的に使用者の指揮命令に基づいた作業であれば、現実に支払われている賃金は、簡単に最低賃金を割ってしまうのである。それほど低い労働条件で就労するバイト学生に対して、準備作業を無給にするというのは、たとえその作業が軽微なものであったとしても、過酷にすぎると考えるのが常識ではないかと思われる。

(b) 休憩

「休憩を与えない」という記述も多い。「自分の働いているところは、6時間を超える場合には、15分～30分の休憩をとってもよいと言われていました。ということは、労働基準法に違反しているんですね。知らなかったです」(2015年5月29日労働法1)、「前のバイト先では、7時間から10時間、休憩もなしだった」(2014年5月9日労働法1)、「自分のバイト先(派遣会社)では、『8時間以上の労働を休憩なしで』というのが平気でまかり通っているのですが、先日同じバイト同士で、派遣社員の場合、労基法は適用されないという話ができました。実際はどうなのでしょう?」(2014年10月28日労働法2)。休憩時間を取らずに就労すれば、その分だけ給与は増えるのかもしれないが、健康上は問題である。もしかしたら、バイト学生には健康上の問題は起こらないとでも信じられているのだろうか。いずれにしても、法定の休憩時間につき就労させた場合には、時間外労働手当の支払いをする必要がある。

③ 有給休暇

有給休暇の講義は、昔から学生に人気のトピックであった。バイトでも有給休暇の権利が発生するという事実を、初めて知る学生が少なくないからである。10数年前に

は、必ずといってよいほど、「バイト先で有給休暇を請求してみたら、雇用主が考えてくれて、はじめて取得できました！」というコメントが、年に2、3件返ってきたものである。その点、最近では、バイトに対する有給休暇の制度が整備されている職場も増えてきているようである。

松山市内の有名スーパーで就労するバイト学生は、「6ヶ月を過ぎた頃に、有給5日あるから使えと教えてくれた」（2015年6月5日労働法1）という。有給休暇の制度が整備されていても、それを、バイト学生に対して個別に指摘してくれる職場はまだ多くないので、良心的な職場だと言えよう。

残念ながら、制度があっても、運用上問題の多い職場もある。「わたしのバイト先では、有給休暇がもらえません。毎月もらう給与明細には、きちんと『有給休暇残日数』といったように記載されています。けれども、上司に聞いたところ、忙しい土日や年末年始もきちんと出勤していて、就職とかで仕方なくやめなければならないというような人にはあげられると言われました。納得できませんでした。同じところで働く違う部門の人たちは、普通にもらえるのに、ほんとうにおかしいです。アルバイトみんながもらえないなら、それなりに納得もできましたが、もらえる人ももらえない人がいるのはおかしいと思いました」（2014年11月4日労働法2）。「有給休暇について、シフトが完成してから、シフトが入っていないところで取得するように言われたのですが、アルバイトの場合は、そういったふうな取り方がスタンダードなのでしょうか？」（2016年10月25日労働法）。前者は明らかに「おかしい」が、職場の上司ではなく、会社の人事や総務に相談すれば解決するだろう。後者の例だが、確かに、労働基準法上でも、有給休暇の権利を賃金と捉える側面がないわけではない。しかし、それでは、労働者の自由に就労から離れる権利という、有給休暇本来の意義が損なわれていくだろう。第39条5項の計画取得制度が「5日を超える日数」について、計画取得制度を認めている趣旨からいっても、少なくとも5日分の権利は労働者の自由に権利行使を認めていくべきだろう。

また、いまだにアルバイトの有給休暇の権利について理解していない雇用主も少なくない。「友人がバイトで、法律上の要件を満たしていたので、有給休暇を申し出たら、『そんなことをいうなら、やめてもらっていい。他のところでバイトすればいいでしょ』と言われ、そこをやめるのは金銭的に厳しいため、申し出を取り下げたそうです」（2015年10月23日労働法2）。「前に、コンビニで11ヶ月働いていて、有給を取りたいと言ったら、うちにそんなものはないと言われたことがあります」（2016年10月25日労働法）。有給休暇の権利は、労働基準法上の権利である。バイトを雇いたいならば、きちんと理解してほしいところである。

④ シフトに関連する問題

大学生活、特に単位の取得と両立するよう働くバイト学生にとって、シフトの問題は深刻である。そのため、労働契約の締結をする際、学生たちも注意深くシフトについては確認をして就労を始めている。しかし、それにもかかわらず、就労を始めると、当初の約束が守られずに、過労で倒れる学生も出てくるようである。

「わたしは塾講師をしているのですが、公務員講座のため週1にしてくださいと言ったのに、週2にさせられ、辞めたいと言ったら、自分が受け持っている生徒はどうするの?と言われるため、辞めますと言えません。また、理系の人は実験で忙しいからといって、他の人に代わってもらうこともできるのですが、文系は暇だと思っているのか、他の人に代わってもらうことは絶対にできないため、自分の人生や学校の授業をも犠牲にしないとイケなかったんで、ずっとおかしいと思っています」(2016年11月15日労働法)。1週間に1、2回程程度のバイトで、「自分の人生を犠牲にする」ことはないのだが、学生がそこまで悩んでいることを雇用主も知ってほしいと思う。

「わたしのバイト先で、昨日言われたことをあげたいと思います。『学業の妨げになるようなシフトの入れ方は強要しない。でも、テスト勉強をするからといって、休みを取らないでほしい。』要約すると、こんな感じでした。バイトを始めるときに、テスト前の休みはとるなという話は一切聞かされていなかったの、驚きましたし、そこまで人手が足りないならば、もっと講師を雇えばいいと思う」(2016年7月21日共通教育)。「いままで、自分のスキルアップのためと思ってアルバイトをしていました。過酷な環境に身を置いた経験があれば、就職してから楽になるだろうと……前期に食堂で働いていたときに、期末テスト前に休みをもらおうとしました。が、もらえませんでした。契約の面接で、テスト前に休みがとれると確認もしましたし、規約にも記載されていました。で、週5のバイトと講義、レポート・テストで寝ずに1週間すごしたら、倒れました。気がつくと病院のベッドの上というドラマみたいな状況でした。これからは、バイト＝賃金と考え、規約にないことには絶対に従わないと決めました」(2016年10月18日労働法)。

これらの例で特徴的なことは、バイト学生たちは、特に試験期間においては、休みが必要だということである。その点について、学生たちも事前に交渉をして、「テスト前はきちんと休める」と確認をとっているのである。しかし、よく考えてみれば、学生のテスト前というのは、学生が利用する食堂も混雑するし、塾に通う中高生にとってもテスト前だったりする。つまり、学生が休みたい時期こそ、職場が忙しく、繁盛する時期なのである。このようなミスマッチについて、雇用主はどれだけ気づいているのか分からないが、状況を改善する責任は、当然に雇用主のほうにあるはずである。にもかかわらず、すべての調整を、バイト学生に対する業務命令という形で強要して

しまうため、問題が起こっているように考えられる。通常、季節的に労働力が必要となる場合には、一定の時期だけ労働条件を引き上げて、労働力を確保するだろう。学生が倒れる前に、試験前の人手不足解消については、いまいちど、雇用主のほうで工夫をお願いしたいところである。

その点、今年度から、愛媛大学では共通教育と一部の学部でクォーター制を採用し、試験期間の回数が増えた学生もいる。そのため、シフトやテスト前の休みについては、問題が増えていくかもしれないと懸念される。いずれにしても、学業とバイトの両立ができずに、健康を害したり、卒業できなかつたりすれば、当該バイト学生にとって損害が出るばかりではなく、松山市における市民・経済社会そのものにも大きな影響を来すわけなので、学生バイトと雇用主の上手な交渉と調整が必要だろうと考える。

もっとひどい例も存在するので、あげておこう。「以前『1日3時間、週20時間以下』の契約にもかかわらず、実際は1日8時間、週40時間働かされ、契約に従って、社保・有給なしというブラックなバイトをしたことがありました。契約内容の変更を求めたい場合は、労働組合に入るか、労働基準監督署に駆け込むのが良いでしょうか」(2014年5月30日労働法1)。

また、これは研修期間の問題なのだが、シフトと関連するらしいので、ここで取り上げておこう。「バイト先で、3ヶ月で研修期間を終わるという契約で始めたのに、シフトがばらばらで、それでは仕事を覚えられないだろうと言われて、結局、6ヶ月目に入っています。授業と部活、これからは就活の関係でシフトをたくさん入れることはできないため、これからずっと研修期間で終わりそうな気がします。もう指導係もついておらず、他のパートさんたちと同じ仕事をこなしているのに、680円の研修生の時給です。学生だからと甘く見られているのでしょうか」(2015年5月29日労働法1)。おそらく、この学生の場合、シフトを十分に入れることがないために、雇用主から「甘く見られている」のであろう。しかし、採用の手続きの際に、労働時間についてはきちんと合意しているはずだし、アルバイトというものは、本来、学業との両立をはかる程度の就労であるから、6ヶ月もの研修というのは問題だろう。

(3) 損害賠償予約・罰金制度

今年度に入ってからよく聞くのが、レジの損金の補填や罰金の例である。

「わたしのアルバイト先では、おそらく重要な仕事(発注、レジ締め、原価率のチェック)をすべてバイトの人がやります。レジ違算で足りなかったお金は、みんなで割って払いました。これはダメなんですか? あらかじめ契約があったわけではないんですが、ミスしたので当たり前かなと思いました。でも、よく考えたら、1円も払わなくてよかったお金かもしれない」(2016年10月18日労働法)。損金を払わされる学生は少

なくない。実際に、その学生がミスをしたのか、店側にボカよけの対策があったのかなど、支払われた学生の過失が明確ではないにもかかわらず、自動的に損金を支払わせる仕組みも少なくないようである。

また、これもよく聞く例であるが、「わたしのバイト先では、ケーキを売っていて、たとえばケーキを倒してしまって形が崩れると、買い取りになったりします。これは正直倒したこちらが100%悪いのではないかとは思いますが、こういう場合にはどんな対処が適切なものなのですか？」(2016年10月25日労働法)。このケーキ屋では、不器用なバイト学生を雇った方が売り上げも利益も上がるという仕組みを採用しているらしい。たとえば、家電製品等の製造過程で不良品を出してしまったら、製造ラインの労働者はその不良品を買い取るだろうか。しかも、定価での買い取りである。労働者が不良品を定価で買い取れば、それだけで雇用主は利益を上げることになる。まだ就労したことのない学生であっても、そんな馬鹿なことは起こらないということは理解できるのではないだろうか。労働者の作業に、100%完璧さを求めることはできず、そのリスクを計算に入れておくのは経営者として当然のことである。にもかかわらず、学生がアルバイトを始めると、そんな当然のことも分からなくなってしまい、自らを責めてしまう。いかに学生が、冷静な判断ができないか、そして、いかに雇用主がそんな若い学生を利用しているかということである。繰り返すが、学生の賃金は、ほとんど最低賃金と同じなのである。その最低賃金しか支払われていない学生に対して、倒したケーキを買い取らせるというのは、非人道的でさえある。

学生バイトにも、ノルマを課す経営者も少なくない。「コンビニでバイトをしている友人が、ポイントカードの申し込み件数のノルマを達成していなかったという理由で、時給を50円も下げられるから、そのバイトを辞めるつもりでいると話していました」(2014年12月9日労働法2)。他にも、クリスマスケーキのノルマがあって、研究室を回って注文を取る学生も、かつては存在していた。ノルマを課すことがすべて違法だとは考えないが、実際にノルマを達成できなかったために賃金を下げるのは、やはり問題である。

他方で、近年、一部のバイト労働者によって、職場における非常識な行為を自ら行って、それをSNSで公開するという「遊び」がなされており、その「遊び」によって雇用主に多大な損害が生じる事件がいくつも報道された。愛媛大学周辺のバイト職場でも、そのような事件に対応するための経営者の予防措置が報告されている。「バイト先で、ある日突然『個人情報取り扱い及びSNSでの公開禁止』というような新しい契約?約束?をさせられたのです……」(2015年5月8日労働法1)。また、「アルバイト先の誓約書で、『故意または重過失により、損害を生じた場合には、当該労働者によって補填する』旨がありました。これは、労働基準法16条にいう損害賠償予定

の禁止に当たらないのでしょうか」(同)。これは、損害賠償予定に当たる可能性があると考えられるが、しかし、これも学生バイトのSNS投稿等による被害の回避を想定したものと思われる。「故意または重過失」による損害と限定しているし、実際に損害賠償請求の予定というよりも、注意喚起くらいの意味であると解釈すればよいのではないかと考えている。

(4) ハラスメント

講義では、福岡セクシュアル・ハラスメント事件(福岡地判平成4年4月16日労判607号6頁)や京都大学(矢野暢)事件(京都地判平成9年3月27判時1634号110頁)など、比較的ショッキングな例を取り上げるため、講義を聞いて触発されるような形で、自分の被害を訴えるような学生は少ない。しかし、たとえば、「以前やっていたバイト先で、一人の男子が女子たちに『何かカップ?』と聞いたり、忘年会でよっぱらって女子の胸を触ったりしたことがありましたが、別に誰も気にしなくてショックを受けた事を思い出しました」(2015年1月20日労働法2)というような訴えが寄せられた。セクハラ行為を行った「男子」もバイトなのかもしれないし、まだ学生で未熟なため自らの行動を制御できないのかもしれない。しかし、それを放置している使用者の姿勢には大きな問題があり、コメントを出した学生もそのことに憤りを感じている。また、上述したように、「辞めたくても辞められない」ことと関連して、「セクハラのような行為を受けた」と記述する学生がいたりする。

セクシュアルではないハラスメントについても、ときどき事例を見ることがある。特に、雇い主にとってはなんでもないのであるが、バイト学生にとっては不安を呼び起こすような事態になっている場合もあり、ハラスメントについてはもう少し労使で研究を重ねたほうがよいと感じることが少なくない。例えば、ある学生は「実際にアルバイトの面接で家族構成や親の職業について訊かれ、不快に感じたこともありましたが、やはり母子家庭の就職差別は実在しますか?少し不安に思っています」(2016年10月7日労働法)。親の職業を訪ねるといのは、場合によっては、出身地差別や出生差別につながる場合があるので、デリケートな問題を含むだろう。他方で、今どき、母子家庭を差別していたら、採用すべき人材がいなくなると思う。雇用主には、他意はなかったのかもしれないが、当事者にとっては不安材料になるだろう。

また、別の学生で「前のアルバイト先で、太っているからという理由でクビになった経験がありました。わたしのこのことは、やせればよかったのですが、出身など自分ではどうしようもないことで差別を受けると辛いだろうなと思いました」(2016年1月29日労働法2)。「自分ではどうしようもないこと」で差別を受けることは不合理

で違法であるが、「太っている」という理由で解雇することも違法で不合理であろう。ちなみに、この時の講義で、仕事に支障がでるほど肥満した学生の存在は記憶していない。身体的特徴を捉えた違法解雇なので、セクシュアル・ハラスメントと捉えることも可能だろう。

他にも、「前のバイト先で、店長が『気に入らないから』と言って、一人のバイトの子をやめるようしむけたことがありました」(2015年7月10日労働法1)。こうした「店長」の行為によって、辞めさせられたバイト学生だけではなく、その周囲にいる他のバイト学生をも萎縮させ、権利を行使することをためらわせることができるのだろう。

三、学生の労働問題に対する意識

二では、アルバイトに関する学生の声を拾い上げたが、ここでは、就労に立ち向かう学生一般の姿勢について、もう少し取り上げておきたい。というのも、本稿の問題関心は、社会における労働環境の変革ではなく、むしろ、こうした環境にあって、いかに学生たちが生きぬいていくのか、そのためには学生にどんな教育が必要なのかという点にある。一で紹介したように、いくつかの著書で、ブラックバイトの背景にあるのは、学生たちの従順さと、それを利用する企業の姿勢が指摘されていた。そして、わたしたち教員が直接関わっているものは、学生たちの意識である。そうであるならば、学生たちの意識に、どんな働きかけを行えば、事態を少しでもよりよい方向に導くことができるのかは、検討に値する問題であると考えられる。そこで、その働きかけを行うために、学生たちが見ているものを、ここで少しまとめておきたいのである。

学生たちの就労に対する意識の特徴として、ここで注目したいのは2点である。第一に、「ブラック企業」「ブラックバイト」という名称の、この「ブラック」というラベリングに関するものである。「ブラック企業」「ブラックバイト」という名称は、若い労働者を使い捨てにするような企業の総称として、世間に認められ、問題を顕在化させたという点ですぐれた効果をもたらした。しかし、他方で、その企業がブラックであるかどうかの認定が目的となってしまう傾向も生み出してしまふ。例えば、学生のコメントには、次のようなものがある。「自分の周りで飲食店で働く人が多いのですが、アルバイトの人でも、12時間も労働する人がいて、朝9時から夜11時まで同じ職場にいることも耳にしたことがあります。これはブラック企業なのでしょうか？それとも、別に何かしらの制度があるのでしょうか」(2016年10月14日労働法)。ここでの問題は、この企業が「ブラックなのかどうか」ではないだろう。「アルバイトの人でも、12時間も労働する人がいる」ことが問題なのである。たとえ、それを合法にす

る制度があったとしても⁴⁾、長時間労働しているという、その事実が、解決すべき問題のはずである。にもかかわらず、この学生は、この企業が「ブラック」であるかどうかを気にするのである。つまり、自分にとって、あるいは労働者にとって、目の前にある現実の問題なのか、問題だとすれば、何が問題なのかを問い、考える姿勢が育っていないのである。その代わりに、「これは、問題なのだろうか、非難すべきことなのだろうか」という「認定」を行うよう、国家や社会に対して迫っている。

こうした「ブラック」認定を求めるとい問題は、「ブラック」という名称を作った人々の責任ではなく、自ら問題を解決せずに、安易に問題を避けようとする社会一般の人々の姿勢のもたらしたものである。そして、学生たちも、足元の問題を一つずつ解決することを避け、ブラック企業やブラックバイトと認定される企業を避けることに専念する傾向にある。しかし、それでは、「ブラック」ではない企業における労働条件の問題も解決することなどできない。ましてや、ブラック企業とは、いかにして生まれ、いかにして解体されるべきかについて思考し、行為することなど、なおさらである。

第二に注目するのは、学生たちの「異議申し立て」に対する、過剰なまでの不安感である。労働法関連の講義では、労働者が企業を訴え、権利を勝ち取る訴訟や団体交渉を紹介することも多い。そうした例を紹介することによって、労働者の権利や労働法そのものが、労働者の絶え間ない働きかけによって形成されたものであるという、労働法のダイナミズムを知ることができるのである⁵⁾。そしてまた、そうした労働者の営みを学ぶことにより、労働者としての自分自身を勇気付け、企業社会に立ち向かう者としての姿勢を養うことになる。

ところが、特に最近の傾向として、学生の中には、たとえ勝訴した事例であったとしても、それでもなお、不安を払拭できずにいる場合が少なくない。例えば、内定取消しが無効であると判断された大日本印刷事件（最二小判昭和54年7月20日民集33巻5号582頁）について、「現実の問題として、この裁判が終わり、雇ってもらえるようになったとき、ぎすぎすしたりはしないのでしょうか。」「三菱樹脂事件や大日本印刷事件のように、使用者側と労働者側が争議になり、労働者側が勝訴した場合、労働者は本採用後、会社内で不利な立場におかれたりしないのでしょうか？」(2016年10月7日労働法)。客観的に合理的な理由を欠く解雇は権利の濫用であって、無効である

4) 36協定があり、時間外労働手当をきちんと支払っていれば、違法ではない。また、休憩時間が長いということも考えられる。

5) この側面こそ、わたしが学生時代に、当時早稲田大学法学部で教鞭をとっておられた故中山和久教授がダイナミックに語られたところである。

と判断された高知放送事件（最二小判昭和52年1月31日労判268号17頁）に対しては、「裁判で勝って、この人はクビを免れたようだけど、その後、上司や周りの人と上手に付き合っていくことはできたのが、気になります。少なくとも、ちゃんと仕事をしてきた人にとっては、裁判を起こしてクビにならずに済んだ人というのは、あまりよくは思わないのではと思います」（2016年11月16日労働法）。たしかに、裁判に勝訴しても、職場の居心地が悪いかもしれないが、それではいったいどうやって生きていけというのだろうか。こうした種類のコメントはとても多くて、15コマの講義で、10くらいのコメントは現れる。

コメントに現れるこうした学生の心理には、他の人々と同調していないといけなくて、目立ってはいけないという不安を見ることが出来る。それと同時に、自ら行動することを嫌い、ただ、問題が起きたときには、誰か救済機関に助けてもらいたいという依存も存在する。ここには上げないが、公的救済機関はどうしているのか、規制をもっと強化しろというようなコメントも少なくない。しかし、国家機関の権限を強化し、規制を強化するのも、瞬時にできることではない。必要なことは、いま、与えられている状況の中で、自分たちはどうやってこの苦境を乗り越えていくのかを考え、実際にできることを行為することである。厳しい状況の中で生きて行くためには、それしかないのである。目立とうが、同調の静けさを破ろうが、それは仕方のないことである。そうした自明のことをなかなか理解することができない学生が少なくないことこそ、わたしの懸念である。

実は、こうしたわたしの懸念に関連して、最近、ある学生が、現状を憂いて、以下のようなコメントを寄せている。

「日本は主張が足りないのではないと思います。考えることを放棄していて、それにすら気づいていないだけです。わたしたちの世代の義務教育は、非人道的です。全てにおいて、答えだけを押し付けて、考える機会を成熟するまで奪い続けられてきました。何をやるにしても、基礎は大切ですが、応用ができていなければ意味がありません。日本で暮らしているとストレスが絶えません。なので、国民がもっと主張するように、教育を変えていく必要があると思います」。(2016年11月22日労働法)。

まさに、わたし自身を含む教育関係者の責任がここで問われている。わたしたちは、学生たち、子どもたちの、自主的に考え、行動する力を育てているのか、それとも奪っているのか⁶⁾。しかし、わたし自身が問われているにもかかわらず、わたしはこれ

6) この点に関連して、投票年齢の引き下げに伴い、愛媛県の県立高校で政治活動の届け出制を採用したことには、問題が多いと考える。愛媛県教育委員会および各校では、高校生を危険行為から保護するための望ましい措置と考えているようである。しかし、自らが参加している活動が政治活動として適切かどうかを

を書いた学生自身を突き放さなければならない。「教育を変えていくために、あなた自身は何をするのか」と。どんなに法の規制が強化されても、どんなに公的機関が充実しても、労働者の権利は労働者の働きかけなくしては実現できない。まさに、労働法とは、労働者自らが当事者として築き上げていくものなのである。したがって、どんな場合でも、その行為する意味と勇気を伝える努力を惜しんではならないのではないかと考える。

自らが考えていくことも、自立を促す重要な過程ではないのか。そうした過保護な姿勢が、学生たちを「異議申立て」に対して消極的な存在に育てているのではないかと、わたしは懸念する。「校則に政治活動届け出／「自主性阻害 懸念は承知」／県教委 安全確保を強調」2016年3月16日愛媛新聞参照。