

北海学園大学

学生アルバイト白書

2011



川村雅則ゼミナール I

2011年12月

はじめに

大学生にとって、アルバイトは欠かすことができない重要な生活の一部になっているようです。「アルバイト>学業」という比重になっている学生も少なくありません。

もちろん、適度なアルバイト経験は、ほどよいスパイスのように、大学生活をより充実したものとし、また自分自身を成長させてくれるものだと思います。なのでアルバイト自体を否定しているわけではありません。

私自身も、大学時代には、いろいろなアルバイトを経験しました。トラックの助手、引越し、お歳暮の仕分け作業、コンビニのレジ、家庭教師、居酒屋などなど。一ヶ月に20万を稼ぐほど働いたこともありました。その意味では、学生のアルバイトをどうのこうの言えた立場にはないのかもしれませんが。

ただ、処遇等はそれなりによかったし、この「白書」でみていくような、トラブルはとくに経験しなかったと記憶しています（正確に言えば、引越し仕事で、拘束時間が長かったり重労働だったり、威張り散らすあんちゃんに指示されたりなどのことはあったので、まったく経験しなかったわけではありませんが）。

*** *** ***

それが教員になってみて、学生のアルバイト体験をいろいろ見聞きしていると気になることが結構あります。「ミーティング時間は賃金支給の対象外」「深夜割増が支払われていない」「閉店と同時に夕

イムカードが勝手におされるが、掃除仕事で居残り」「レジの勘定があわないと弁償させられる」「食器を割ったら弁償」等々。しかも、これらのことについて、学生自身が法的に問題があると理解していたり批判的であるとは、必ずしも限られません。深夜時間帯に「100円が上乗せされる」と喜んでいたり（ほんとは25%割増なのに！）、「ミスは弁償は仕方ないんですよね」とあきらめていたり。

*** *** ***

この「白書」は、そういったトラブルも含めて、学生はアルバイト先でどんなふうにいるんだ？どんなことを経験しているんだ？ということ明らかにし、そして、学生のアルバイト経験がよりよいものになるためにはどうすればよいのだ？ということ当事者である学生自身と考えてみようと思って作成したものです。

なお、私たちのゼミは労働法を専攻しているわけではありませんので、こんなトラブルにはこんな法律で対応しよう！というハウツー本では必ずしもありませんし、唯一正しい回答が書かれているわけでもありません。

なんだかスッキリしない内容・目的になっているかもしれませんが、この「白書」を材料にして、アルバイト・働くことについていろいろ考えていただくと幸いです。

川村 雅則（北海学園大学・准教授）

白書の構成・目次

白書は、第Ⅰ部と第Ⅱ部とに大きくわかれています。

第Ⅰ部は「学生バイトってどんなよ？学生アルバイト実態編」と称して、「1. 学生バイトはどこにいる？—「労働力調査」にみる学生の就労先」、「2. 学生が学生に聞いてみた。あなたのバイト、どんな感じ？」、「3. 学生バイトは訴える—ボクたち・ワタシたちはこんなことで困っている」、という3つのパートを設けました。

まず1で、学生のバイト先を「労働力調査」で川村が整理してみました。

メインの2では、本学の学生を対象にして、ゼミの学生たちが聞き取り調査を行い、それをルポ風にまとめてみました。学生が働く典型的な仕事をあれこれ可能な限りとりあげてみました。広義の労働条件だけでなく、仕事の楽しさやしんどさなども尋ねてみました。

最後の3は、川村が、自分の担当する授業を使って、履修生を対象に行った簡単な調査の結果です。

続く第Ⅱ部では、「困ったときはどうする？問題解決編」と称して、「1. 札幌地域労組・鈴木さんに聞いてみた—労働組合ってなんですか？」「2. 知っていますか？働くルール(ワークルール)」という2つのパートを設けました。

順序が逆になりますが、2のワークルールでは、第Ⅰ部の学生バイトの実態を

念頭におきながら、それに対してどんなワークルールがあるのかを学生が調べてまとめました。

ただ、冒頭にも書いたとおり、そういうルールがあると知っても「そうはいつでも…」という反応の学生も少なくありません。「労働三法」「労働三権」を字面で知っていても、ストレートに役に立つわけではないのです(言うまでもなく、知らないよりは知っていたほうがはるかによい)。

たぶんそこで必要なのは、問題をどう解決していくかを、もう少しリアルに考えてみるという作業なのだと思います(腑に落ちるというレベルまでいかずとも、なるほど、そうやって解決することもできるんですね、という、選択肢のひろがり)。

そんなわけで、学生にとっては異次元ワールドな「労働組合」を訪問し、組合活動の役員の方々と交流し、そこで聞いた話を1にまとめてみました。今回お邪魔したのは、調査活動等で日ごろお世話になっている札幌地域労組です。

最後の「まとめ」は、時間の不足もあって、十分な「まとめ」にはなっていませんが、学生が整理した、学生アルバイトをめぐる問題です。

さて、この白書づくりを通じて、学生はどんな感想をもつにいたるでしょうか。

第I部

学生バイトってどんなんよ？

学生アルバイト実態編

1. 学生バイトはどこにいる？

——「労働力調査」にみる学生の就労先

図表1 雇用形態別にみた「15～24歳」の労働者数（全国）

（単位：万人）

	男		女		男		女	
	15～24歳		15～24歳		15～24歳		15～24歳	
		うち 在学中		うち 在学中		うち 在学中		うち 在学中
総数	497	118	245	61	252	57		
非農林業	493	117	241	60	251	57		
役員を除く雇用者	484	116	237	60	248	56		
パート・アルバイト	191	111	88	57	103	54		
(パート)	28	4	7	2	21	2		
(アルバイト)	163	107	81	56	82	52		
正規の職員・従業員	260	3	135	2	125	1		
派遣社員	6	1	3	0	4	0		
契約社員・嘱託	19	0	8	0	11	0		
その他	9	0	3	0	5	0		

注：「派遣社員」は労働者派遣事業所の派遣社員。
出所：総務省「労働力調査（2010年）」より作成。

図表2 業種別にみた雇用者数（非農林業）

単位：万人

	男	女	男	女
宿泊業、飲食サービス業	48	23	25	17
卸売業、小売業	10	5	5	5
教育、学習支援業	7	3	4	2
生活関連サービス業、娯楽業	3	1	2	1
医療、福祉	3	1	1	1
サービス業(他に分類されないもの)	2	2	0	0
運輸業、郵便業	1	1	0	0
建設業	1	1	0	0
製造業	1	1	0	0
情報通信業	1	1	0	0
不動産業、物品賃貸業	1	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	1	0	0	0
分類不能の産業	1	1	0	0

出所：図表1に同じ。

これから学生アルバイトの実態をみていくわけですが、その前に、学生諸君はどんな分野（業種）で働いているのでし

ようか。総務省「労働力調査」でそのあたりを確認しておきましょう。

まず、学生アルバイトはどの位の規模

なのでしょう（図表1）。

「労働力調査」によれば、「15～24歳」で働いているうち在学中は男女計で118万人です。そのうち役員を除く雇用者（非農林業）の人数は、116万人です。そのほとんどが「アルバイト」という呼称で働いてるようです。

ではその業種はどうなっているのでしょうか。図表2に、非農林業に限って、人数が多い順に並べてみました。ごくわずかですがここには役員も含まれています。

結果は、多い順に「宿泊業、飲食サービス業」「卸売業、小売業」「教育、学習支援業」「生活関連サービス業、娯楽業」となっています。よく聞く学生のバイト先やそこでの苦労などもまじえながら少し説明を付け足してみます。

第一位の「宿泊業、飲食業」はとくに説明は不要でしょう。

前者の宿泊業では、深夜のフロント業務などホテル仕事のたいへんさを学生から聞いた記憶があります。

競争が激しい後者の飲食業界については、残業や深夜割増の未払い、勤務シフトの急な変更あるいは休みたくても休めない！などの訴えを学生からよく聞くほか、客対応の難しさも聞きます。

あわせて、店長や社員の対応が厳しい・怖いなどの訴えもよく聞きます。それは彼ら自身が人手不足で追い詰められていることを反映しているのでしょう（「うちの店長・社員さん、過労死しそう」との話はめずらしくありません）。

第二位の「卸売・小売業」はやはりコンビニやスーパーなどが思い浮かびます。

コンビニでのバイトは、多くが最低賃金水準での雇用だと思われます（そういう低賃金労働力が不可欠のビジネス・モデルなのでしょう）が、24時間のコンビニ仕事では、酔客を中心にお客とのトラブルも少なからず聞かれるところですが、きわめつけは、強盗に遭遇したというケースも過去のゼミ生でありました。幸いケガこそなかったのが不幸中の幸いですが、この仕事の特殊性ともいえるかもしれませんね。

第三位の「教育、学習支援業」については、学習塾の講師や家庭教師でしょう。時給単価こそ高いものの仕事時間数はそう多くないこの仕事も、学生が経験する仕事の一つです。教えるのが好きな学生には天職というかやりがいを感じる仕事ですね。私自身もむかし経験しました。ただ授業の準備がそれなりに大変でしたね。

そして最後の「生活関連サービス業、娯楽業」については、カラオケや映画館でのスタッフ、スポーツ施設でのトレーナー・スタッフが思い浮かびます。

さいきん、スロットがどうのこうのなど学生が話しているのを聞くと、パチンコ店・競馬場・競輪場などで働く学生もいるのかなと少々心配になります。

2. 学生が学生に聞いてみた。 あなたのバイト、どんな感じ？

2では、本学の学生20数名を対象にゼミ生が聞き取ったお話がルポ風にまとめられています。

聞き取った内容を正確に伝えると同時に、読み手に読みやすくまとめるのだ、と学生に指示を出したところ、それなりに上手にまとめられているなど思うのですが、ところどころにおかしなコメントも出没しています。これも彼らなりの工夫なのだろうか、、、と思い、そのまま掲載しました。ご容赦のほどを。

ケース1 和気あいあいと働きながらも、仕事はハード。居酒屋で働く
相原さん

「あんなに忙しいとは思いませんでした。」

相原さんはそう言った。彼は、最大で300人以上収容可能な居酒屋で、17時から23時前後まで（17時～23時までが営業時間）週4日で働いている。時間外営業などもたまにある。

時給は780円で、主に料理だし、料理説明などの接客、ドリンク作り、運びなどを行っている。4月の大学入学時からこのアルバイトを始め、現在7か月目である。

勤務はハードである。夏休みや冬まわりの時期、年末年始などは休みをあまり

とらないよう面接時に言われている。また、休みを希望するときには理由づけが必要であるらしい。休憩についても、「休憩？そんなのないですよ。14時とかから開店準備に来ている人たちは、1時間半とかあるみたいですけど。僕らはとる暇がまずないですね。ちょっと雑談して手を休めるくらいの時間はちょいちょいありますけど、休憩ってかたちでちゃんと入れるってことは無いです。「暇だったら、ホール手伝ってこい」「掃除しろ」とか言われるし。基本的になにかかにか仕事をしていますね」と語った。

忙しいときは、目の前の仕事をこなすのに精一杯で何が起きているのかわからないくらいだという。今年の夏は、「待ち」のお客さんも多く、ずっと走りまわっていたそうだ。そうした忙しさのなかで痩せる人も多いという指摘に、納得。

面接時に労働条件について伝えられたかどうか聞いてみると、「そういう話しはあるといえばありましたし、契約書ももらいましたが、いざ入ってみると言われてないことも結構ありましたね。さっきの休憩のことなんかも。」

曖昧な雇用契約。でもこれが、学生アルバイトの現実かもしれない。さらに相原さんは続ける。

「不満は色々ありますよ。いまだと10月後半から店自体が暇になってきていて、出勤しても2、3時間で早上がりさせら

れちゃうので稼げないのが嫌です。急に休みにされちゃうことなんかもあります。あと、メニューが多くて。通常のメニューに加え、旅行会社ごとの特殊なコースメニューがあり、定期的にチラシなんかも配布しているから。社員さんですら把握してない人もいるくらい。そういう説明の機会もあんまり無いので大変です。」

労働契約といい何かと説明の少ない職場のようである。そこで人間関係を尋ねてみると、「人間関係、、社員同士は仲悪いですね」という話から始まった。

なんでも、営業中に喧嘩している日もあるという。さらにそういったときに八つ当たりをされてしまうこともある。

「そんなのもできないのか、とか。そういうちょこちょことした嫌味が多いですね。何もしてないのにいきなり怒られたりとか。まあもう慣れましたね。またかって、もうみんな呆れてますよ。」(いや、慣れたって、そんな爽やかにさらっと、、、) そんな心の声は口に出せなかった。

逆に、アルバイト同士は非常に仲が良いらしい。食事やボウリングなど一緒に遊ぶ機会も多く、夏にはみんなでキャンプにも行ったようだ。

ほかにもいろいろ聞いてみた。制服は支給。洗濯も店でまとめて行ってくれる。出退勤は、タイムカードで管理しており、着替えてからおすことになっている。

最後に、トラブルや怪我などはあるのか聞いてみると、お皿やジョッキを割ってしまうことはある。ただ、弁償などはない。怪我については、料理などで軽くやけどをすることがたまにあるぐらいだ

という。ただ最近、足の上に焼肉用の鉄板を落としたバイトがいた。幸い、病院へ行き、無事に労災保険もおりたようだが。

今回のケースのように、労働契約があいまいになっている学生アルバイトは少なくないのかもしれない、と思った。

ケース2 すいませんが合言葉。テレアポで働く伊崎さん

『訴えるぞ』と怒鳴られたときはどうしようかと思いました。」

彼との調査中には、普段聞くことのないそんな単語が飛び出した。

彼は今、派遣の仕事をしている。その魅力は時給が良いことに加え短期契約期間であること。なぜなら彼は4年生。時間の融通が如何にきくかということを中心に、バイトを行っている。もちろん内定も早々にもらっている。(おめでとう。)

短期というだけあり、今回主に聞かせてもらったのは2か月契約の仕事だった。

まず時給は最初の1か月が850円で、そのあと900円になる。労働時間は平日が16時から20時まで、土日は10時から19時までの週4日勤務である。土日に残業がたまにあり、その時間は1時間ほど。もちろん残業代も支給されている。また、休憩は事業所内の休憩室を使って、規定どおりとることができている。

そんな彼の仕事は、主にパソコン関連の商品の販売を電話口で行っている。いわゆるテレアポというやつである。

テレアポ業務、、お客さんからのクレ

ームなど、その仕事にはいろいろなやっかいがつきものである。

なのでまず最初に1日8時間、2日間の研修を受けて基本トークマニュアルを商品知識とともに学ぶ。そして3日目、いよいよ本番を迎え、電話を直接かける。

上司が横でみていてくれるというが、その緊張は今でも覚えているという。いや上司がみているからこそ、だろう。たしかに、学生時代、機会がなければ、そんな風に電話を掛けることなんてないだろう。

「いくらトークマニュアルがあっても、向こうは何を言うか分からないから。大抵の人が強気で電話に出てくるから、謝ってばかりだし。」そこで冒頭の彼の発言につながる。

仕事とはいえ、また、上司が代わって対応してくれるとはいえ、「訴えるぞ！」なんて言われたら、、、怖い、怖い。さらに彼は続ける。「電話の相手に「〇〇は亡くなりました。」と言われたこともあったかな。」これはこれは。何ともまあ、精神がぼつちりと鍛えられそうである。

テレアポのバイトには、ノルマが課せられるという話をよく聞く。彼にその有無を尋ねてみた。

「ノルマというか、目標があったよ。毎日朝礼で発表されるんだ。40人くらいのスタッフで、平日だと80件ぐらい。土日だと100件とか。達成できなかつたら何かペナルティがある、というわけじゃなかったから、あんまり気にはしていなかったけど。」

ちなみに、1時間にかける件数を尋ねてみると、「うーん（悩）、、、20～30件ぐ

らいかな。留守電が多かったら、もっと多いよ。逆に、話が長引けば少ないし。」

そのまま、やりがいで聞いてみた。

「やっぱり、電話対応は勉強になったね。はきはき喋らないといけないとか。敬語の使い方とか。マニュアル通りに話は進まないから色々考えたし。あと嬉しかったのは、土曜日に契約が6件取れて、その日の成績が2位だったことかな。」

8時間のシフトで、1時間に20、30件、つまり合計で200件近くかけて、取れる契約が6件。それで2位の成績というのは、、、その日によって成績は異なるのだろうけれども、ずいぶん膨大な電話量であり、その割に契約数は多くはないのだなと思った。その分だけ契約が取れたときの喜びは大きいのだろう。

勤務時間はタイムシートというもので管理をしている。そのタイムシートとは、複写式になっており、出勤退勤時間を記入し、担当の上司より印鑑をもらい、1枚目をそのまま派遣先に、2枚目を派遣会社に提出する。それをもとに給与計算が行われる。

派遣会社への提出は、FAXで提出したり直接持参する。彼の登録している派遣会社は原則月払いだが、希望すれば、週払いに変更してもらうことも可能だという。彼の話によると、就活を終えた大学生がかなり多いみたいなので、週払いというのは悪くないかもしれない。

ところで、彼に、今までの職歴を尋ねてみたところ、居酒屋での料理出し、どんぶり屋さんでの調理、そして「あの仕事はもうやりたくない」という工場での夜勤仕事などだ。

はて、「もうやりたくない」という仕事はどんな仕事か、聞いてみた。

「時給937円で19時から5時30分まで、休憩1時間。2週間の短期の仕事だったんだ。仕事はベルトコンベアから流れてくるコンビニのサンドイッチのサンドに具をのせていくというもので、本当に単純作業。最初の1時間はサラダサンドでひたすらチーズのせて、次の1時間はハムサンドでハムのせてって。なかなかのスピードでさ。チーズとかまとめてケースから出している間にベルトコンベアの端から端までサンドが並んでたりとか。もうやりたくないね、あれはほんと。」

思わずその光景を想像してしまった。うーん。とりあえずお疲れさまです。

彼は、卒業まではいまの派遣の仕事を続けるそうだ。派遣会社には、事務などの仕事もきているらしいが、その条件は平日フルタイムであって、学生には選べない。電話対応といっても、受信業務の仕事もあるが、人気のため、今回も見送りとなった。ということで、次の仕事もテレアポに決まったらしい。その業務内容は「通信教育に申し込んで、支払いが滞っちゃった人に対して、支払いの案内をするってやつなんだけど、、、」

学生アルバイトに督促の電話をさせるのもさることながら、アルバイトを使うほど未納な人が多いというのも、、、いったいどうなっているのだろう。

ケース3 お客さまは、「神様」以上？経営方針に疑問を感じる片山さん

1人暮らしの片山さんは、寿司屋の裏方業務で、いわゆるサイドメニューや食器洗いのアルバイトをしている。寿司屋といっても、回らない寿司屋である。こう聞けば高級そうに聞こえるが、回る寿司屋も同時に経営しているチェーン店の寿司屋の一つだ。

片山さんは、このサイドメニューを、規定の調理法にしたがって作り、お客に提供している。また、食器洗いも業務の1つだ。下洗いをしてから業務用食器洗い機でシャシャッとピカピカに仕上げる。いまの技術には驚くことばかり。それと、厨房の清掃も彼の仕事だ。ホースで水を床にまいて大胆に掃除する。

勤務時間は17時～21時の4時間。時給は750円（試用期間中の時給額）、交通費も支給される。週3回のシフトに入っており、月の収入はおおよそ3～4万円程度。試用期間が終わると、時給もアップする。忙しいと残業も23時まで仕事をすることもがあるが、逆にあまりに暇になると、「帰っていいよ」の一声で、早くに仕事から上がらせられることもある。

そうそう、この職場の出勤・退勤方法は面白い。なんとも近代的な「指紋認証」で出勤・退勤を行っている。ただ、食器洗いの繰り返しで、片山さんは指紋自体が薄れてきたらしく（実際に見せてもらったが、本当に中指の指紋だけが薄くなっていた）、指紋認証されないので、紙

に書いて社員に提出しているそうだ（最近是人差し指の指紋でやっているそうだ）。

仕事に入る前には毎回ミーティングがある。そのミーティングでは、例えば、昨日の売り上げ金額が発表され、今日の売り上げ目標が決められたり、本日のオススメ紹介など、仕事上必要な連絡が各従業員に与えられる。それが終わったら、ミーティングにいる従業員全員で、この寿司屋の精神（社訓のようなもの）「フィロソフィー（哲学）」の書かれた本を読み上げる。

学生アルバイトの数は、片山さんを含めて2人だけ。板前さんを除くと、他は40歳～50歳の女性従業員（社員とバイト）だ。

制服の支給はそれなりに厚遇だ。制服は(1)三角巾、(2)半袖の白いTシャツ、(3)エプロン、(4)ズボン、(5)靴にいたるまで支給される。すべてが新品ではなく、誰かが使った使い古しではあるが。

なお職場の雰囲気については、従業員全員がこだわりを持っているらしい。アルバイトと社員全員で職場の雰囲気をよくしよう！という空気を作為的に作り出している。居心地は良いのだが、逆にそれが後でみるように、裏目に出してしまうことがある。

とまあ、職場環境や待遇面では悪くはみえない。否、むしろよくみえるのだが、片山さんには不満（疑問に近いかもしれないが、不満にしておこう）が溜まっている。

例えば、まずは細かい話で恐縮だが、サイドメニューの「天ぷら」につける「た

れ」と「塩」、あるいは「大根のツマ」につけるドレッシングなど、その都度提供するのだが、作業が煩雑になるので「カウンターに置いておけばよい」と思う。また「『お客様は神様』の考えを持ちすぎて、無駄が多いように感じる」と不満を募らせる。

他にも、先程述べた「フィロソフィー」の部分で、店長（社員）がアルバイトに対して、その本に書いてある内容を原稿用紙に書いて持ってくるよう半ば強制される場所だったらしい。店長としては「他の店（チェーン店）でこの方法を実行したところ業績が伸びたから、うちでも実行したかった」らしい。幸い、「原稿用紙に書かせるのは、やめた方がいい」との職場の主任の助言で、事なきを得たのだが。

そんな片山さんは、仕事のやりがいについては感じていないそうだ。店側の方針に疑問を持っているからだろうか。そこまでの理由はうまく聞けなかった。

片山さんも大学生だ。友達と遊びに行くためのお金、自分の趣味に使いたいお金が必要である（もちろん学業に必要なお金も）。1人暮らしで、親から毎月仕送りももらっているが、それでも衣食住、生活費も必要になる。それゆえ、片山さんにとってアルバイトは欠かせない。

ケース4 ハケンでテレアポ業務に従事する東条さん

実家暮らしの東条さんは、某大手電話会社の商品サービスや契約に関しての、

コールセンター業務をしている。某派遣会社から派遣されて働いている。この職場には直接雇用のアルバイトもいる。割合は半々くらいだ。

最初は短期での仕事に採用され、そのまま長期の勤務となった。コールセンターで働く前は、コンビニなどの面接も受けたが、あえなく不採用。「バイトを始めるには「アルバイト経験無し」では採用されにくい。それならば、とりあえず採用されやすく競争率の低い短期募集の仕事で、「アルバイト経験有りの肩書き」を持って、再度仕事を探そうと思った」と、当初は長くコールセンターを続けるつもりはなかったようだ。

コールセンターの中では2種類の業種に分かれる。一つが「インバウンド」である。「インバウンド」とは、顧客側からの電話質問に対して返答するタイプの業種である。もう一つが「アウトバウンド」である。「アウトバウンド」とは、サービスや特典などを売り込む、営業的性格をもつコールセンター側から顧客に電話をかけるタイプの業種のことである。東条さんは「インバウンド」の仕事をしている。(バスケットボールの専門用語みたい。)

具体的には、顧客から「～の…っていうサービスをやめたいと思っているのですが」という顧客に対して「いやいや、こんなサービスもあるんですよ！」といったような、契約を解約させないように引き止める仕事、また、提供しているサービスに対しての顧客からの質問への応答など、多岐にわたる。

勤務は18～21時までの3時間。時給は

900円となかなかの高給。交通費は支給されず、週に3回のシフトに入っているために月収にして約3万2千円。残業代は5分単位で発生。出来高・歩合など業績で昇給があり、東条さんは850円から900円へと昇給した。東日本大震災で仕事の量が減り、人員削減がなされ少数精鋭化されたことも昇給の理由の一つのようだ。

仕事の流れから説明すると、まずは出勤。出勤はICチップの入ったカード(Suica)を機械にかざして出勤。退勤も同じ。退勤のときには、その時間を紙に書いて、スーパーバイザー(以下、SV)と呼ばれる正社員にその紙を見せて、ハンコをもらわなくてはならない。その紙の枚数は3枚で、1枚は会社用、1枚は派遣元送付用、1枚は紛失時予備用である。

働き始めの頃、何度かトラブルがあった。電話での対応は、顔がお互いに見えないので、声の高さや程度によって対応を変化させなければならない。ある日、顧客の言い分がイマイチ理解できず、顧客に「これは～だよな？」と尋ねられた際、すぐに「いいえ、違います」と言ってしまった。これによって顧客の怒りの温度が上昇、沸点に達してしまった。東条さんはこれに反省し、「まずは、顧客の認識を確認して、それから否定をするという『Yes, but～方式』で話すと良い」と述べる。顧客によるサービス内容や契約内容の誤認識からもトラブルは少くない。

電話対応に関しては一定のルールがある。何か大きなクレームにつながった場

合、あるいは、適切な電話対応が出来なかった場合は、電話口で質疑応答しながら、現在の状況や間違えたことを紙に書き、その紙を手を持つ。その紙を持った手を高く上に挙げ、紙をパラパラとさせ、SVに知らせる。それによって、SVがその電話口の向こうの顧客を引き継いで、あらゆる対応をする。つまり、自分勝手な判断で対応してはならないということである。

ちなみに、業務中に作成したこうしたメモ用紙や、個人情報が一欠けらでも書かれたものは、退勤時にシュレッダーにかけ、完全処理するのも決まりになっている。個人情報を守るための決まりである。なので、仕事には携帯電話・録音機器の持ち込みは厳禁である。

仕事のやりがいは、とくに感じていない。むしろ学生アルバイトに対して少し否定的な意見を持っている。「基本的に学生はアルバイトするべきではない。よくアルバイトは、社会的マナーを身につけるためにする、なんてことを言うが、そういうことは社会に出てから、数日で勝手に覚えるものだ」と話す。

なので、週に5、6日など働く学生に対しては「働き過ぎ。そんなに働いてお金を稼いでも、疲れて授業に欠席したり、眠くて授業に支障がでるなら本末転倒だ」という意見だ。

そんな東条さんがアルバイトをしているのは、家庭の事情もあるらしく、携帯電話料金の支払い、食費などの生活費が必要だからだという。

ケース5 オーナーに不満を持ちながらも起業を夢見るコンビニ店員の矢野さん

実家暮らしの矢野さんは、大手コンビニエンスストアの店員である。接客対応のほか、店内業務全般を仕事とする。みなさんがコンビニに行って、よく見るコンビニ店員の業務だ。これ以上、簡潔で分かりやすい説明は出来ない。勘弁してください。

勤務時間は17時～22時の5時間。時給は710円、交通費の支給は無し、週に3回のシフトに入り月収にして約4万2千円。

仕事の流れはこうだ。まずはゴミ箱の掃除から。燃えるゴミや燃えないゴミを、お客からは見えないゴミ倉庫に持っていく。その際、極力圧縮してつぶして処理してくれ、という店側の方針なので足でゴミをつぶして圧縮する。矢野さんは背丈も小さく体重も軽いので大変だ。

ゴミ掃除が終わったら、つぎはトイレ掃除だ。便座や便器周りの清掃、床のモップがけなどなど。トイレ掃除が終わったら「ダスターがけ」という業務の登場だ。ダスターとは英語でdusterと書き、「ふきん・ぞうきん」などを意味する。ダスタークロスと呼ばれる、ホコリを吸い取りやすい特殊な布で、店内の汚れを拭きとっていく。別にホコリを交差（クロス）はさせません。

それが終わると、次は飲み物類の補充にとりかかる。みなさんはよく、ジュースやお茶を買うときに大きな冷蔵庫のよ

うな場所へと向かうだろう。その大きな冷蔵庫は「ウォークインクーラー」と呼ばれる。そのウォークインクーラーは中に入ることができ、その中から飲み物の補充を行うのだ。たまに、飲み物を取った後に「やっぱりこれ、要らないや」と思って戻そうとしたとき、元の場所に入らなかつたりするのは、こういう理由がある。店員に悪気は無いのだ。

これが終わると最後の任務、お弁当類の検品・品出し作業。リモコンのような特殊ハイテク機械を用いて、配送されたお弁当などの消費期限の短いものを、何個入荷されたか検品し、すぐに品出し(店頭の商品として陳列すること)する。シフトに入ったときの流れは、ざっとこんな感じだ。

仕事はしやすい職場だが、オーナーに対して不満を持っている。

まず、電話の取り方・対応が不明確なことだ。オーナーは店舗の隣に事務所と兼用で住んでおり、オーナーが電話を取るのが原則的なルールとなっている。だが、事務所にオーナーがいるかどうか分からない際に、店員が電話に出てもよいのかどうかかわからず、結局電話に出ずにいてそれがクレームに発展したこともある。それでは困る。

また、コンビニではありがちな「商品入れ(仕入れ)忘れ」の対応にも疑問を持つ。入れ忘れた商品をお客に届けるときは、矢野さんが届けに行く。本来はオーナーが届けに行くべきだと思う。

そして、コンビニでは必要不可欠と思われる「シフト表」(誰がいつ、何時に仕事に入るのかを書いた表)が作られて

いないことに対して、誰がいつ休み、どこのシフトと交換したのかなど把握できないのが困る。

キャンペーン期間など、普段とは別の対応をする重要なときも、全く連絡がないことも、しばしばだ。「キャンペーン中のややこしい対応も何をどうすればよいか分からず、大変だった」と話す。

職場は、高校生のバイトが多く、年代も近いせいかが合う。だが、オーナーが厳しく怒りやすい性格らしく、すぐに辞めてしまう人もいた。

こんな数々の不満を持ちながらも、矢野さんがこの店で働き始めて、かれこれ1年強になる。オーナーの人柄や不満を考慮しても、辞めてしまってもおかしくないが、辞めていない。なぜか。矢野さんは大学在学中の起業か、若いうちの起業を考えているからだ。経営を学ぶためにいま頑張っているのだ。

ケース6 居酒屋で、接客体験を重 ね厳しさを知る。岩井さん

部活やサークルでお金を必要とする岩井さんは、アルバイト情報誌でバイトをみつけ、居酒屋で働き始めた。このバイトを選んだのは、18時から23時という自分の都合に合う時間帯で働けることと、時給も700円で、1回に交通費260円がつくからだ。

以前働いていたカラオケ屋は、時給が888円とよかったが、時間帯が夜1時から朝4時までとつらかった。次の日講義があっても疲れて寝てしまうこともしば

しば。しかも、金・土・日は、夜1時から朝6時までのシフトで、その上、それ以降は働いていても残業代が出ないという職場だった。このときの教訓を生かして、次の日に支障が出なく、働きやすいアルバイト先を探していまの仕事に決めた。

職場は店長を含めて9人という小規模の居酒屋だ。着替えた後にタイムカードをおして、仕事が始まる。ユニフォームは、貸出でクリーニングもしてくれるので、手間がかからなくていい。

職場では、岩井さんは、ホールスタッフを任されており、仕事の内容は注文の受け答え、テーブル掃除などがメインの業務である。会計は全て社員が行うことになっていて、レジ打ちは岩井さんの仕事ではない。

仕事でまず最初に苦労したのは、メニューを覚えることだった。始めたばかりのころは、注文ミスやお酒を出すのが遅いなどお客さんに怒られることが度々あった。

ほかにもトラブルは少なくない。とくに困ったのは、会計前にお客さんがクーポンを見せなければいけないのに、支払った後にクーポン券を見せられその分の返金を求められるということだ。領収書の記載を間違えて、怒鳴られたこともある。

そんなんで、最初の1か月は、つらくてやめようと思ったこともある。だが、社員さんがやさしく丁寧に教えてくれ、さらにまかないを食べさせてもらえるため、我慢して働き続けた。まかないは、余った食材で作ってくれたり、店がすい

ているときは好きなメニューを作ってくれることもあったのだ。

ただ、仕事の要領をだんだんとつかむに従い、この仕事にやりがいも感じ始めた。小さな居酒屋のため、常連客と顔見知りになって、社会人と接する機会もできた。そして、2か月の研修期間を終え、時給も750円になった。

仕事は慣れてきたものの、店のメイン料理が鍋のため、夏はあまりシフトに入ることができないのが悩みだ。本当はもっと稼ぎたいのだが、月2万円分までしか働くことができなかった。

岩井さんは、過去には、建築関係など短期のバイトも経験している。屋根修理の手伝いで、時間は8時間くらいで給与は日給6000円位だった。

これらの仕事を通して、社会にはいろいろな人がいるのだとあらためて実感した。「学生生活で暇があったら、アルバイトをしてみるとよいのでは。いろんなことを知れると思う」というのが岩井さんの意見だ。

ケース7 学費を払いながら、飲食店で懸命に働く相田さん

今日も相田さんは、アルバイトに向かうところだ。

相田さんがこの飲食店で働いて、5年目になる。仕事を始めたのは高校1年生のころだ。きっかけは、お金がほしかったから。バイト募集のチラシをみて働き始めた。

この店での相田さんの仕事は、キッチン

ンスタッフである。ユニフォームに着替えて、タイムカードをおした後仕事が始まる。

主な仕事の内容は、すしを握ったり、ポテトや空揚げを揚げたりすることだ。やはり、食べ物を扱っているだけあって衛生面には厳重に注意している。例えば、キッチンに入る前の手洗い方法もマニュアルがあって、それにしたがって手を洗い、さらに1時間おきにも手を洗う。ユニフォームも、1週間に一度自分で洗うなど徹底している。なお、ユニフォームと靴は支給される。油が飛んで床が滑るといことも多々あるので、滑りにくい靴が支給されているのだ。

キッチンスタッフという仕事上、やけどや指を切るアルバイトもいるが、店ではあまり把握されていないようだ。

相田さんは、週5日決まった曜日でシフトを入れており、時間帯は、17時から23時まで。休憩時間は10分しかなくて、みんなでいっぺんにはとれないため、交代でとるようにしている。逆に、職場が暇なときには、休憩時間も長い。残業はほとんどない。ラストオーダーは22時で、最後の30分は後片付けだ。

時給は、平日が740円、深夜が925円だ。また休日（土日）は、忙しいため、時給800円で深夜が1000円になる。家から店まで近いが交通費も支給される（実際には、自転車で通って近くにこっそりとめている）。交通費と給与を合わせると、月に約10万円の収入になる。

5年間も働いているので、アルバイトの中ではリーダー的な役割でもある。店はフランチャイズということもあって、

5年間で店長が3人も変わっている。ただ、アルバイト同士は仲が良く定期的に飲み会に行ったりする。

ところで、話は変わるが、この飲食店でも食い逃げがあるそうだ。混んでいるときに多く、トイレに行くふりをして、いつの間にかいなくなってしまうそうだ。

最近の悩みは、シフトが入りすぎて、これ以上時間が増えると社会保険に加入しなくてはならなくなることだ。社会保険に加入すると、保険料がひかれるのが悩ましいので、職場に頼んで仕事をセーブしてもらっている。

なぜそんなに働くのかというと、相田さんは、学費を自分で出しているからだ。そして、「確かにアルバイトは、週5で大変だけれども、いい社会経験に立っていると思う。自分で稼いだお金で授業料を払っているためその分真剣に受けないと損」だからだ。

相田さんは、今日も学校生活を充実させながら、アルバイトに励んでいる。

ケース8 新聞配達と塾講師の掛け持ちに学業と部活生活の土井さん

肌寒くまだ日が昇っていない朝、土井さんは、アルバイトに出かける。新聞配達だ。

毎日朝3:30に起床し、軽く食事をとったあと自宅から10分ほど離れたアルバイト先で新聞を受け取って配達に向かう。朝4時から5時半までに約150軒に配達しなければならない。この仕事を始めてもう2年になる。

きっかけは、給与がある程度よく短時間で済むのが理由の一つだ。最近は、自動車の免許を取って原付にのれるようになったので、仕事もずいぶん楽になった。かつては、自転車で配っていた。

給与は、部数給と早朝手当がつく。部数給とは、配った枚数の分だけ出る賃金で、早朝手当と合わせると時給換算でおおよそ1000円になるそうだ。月収は、約3万円だ。大体の販売店では、出来高制がほとんどで、タイムカードなどはないという。たしかに、時間給であったら、配達遅いの人の給料が高くなってしまう。

この仕事でつらいことは、やはり時間が早いのと、雨・雪の日も配達をしなければならないことだ。もちろん雨・雪の日も新聞を濡らしてしまわないように注意する。

5時30分、無事に新聞配達を終えると自宅に戻る。大学の履修講義は遅い時間帯なので、帰宅後は睡眠をとる。ひと眠りした後、学校に向かう。ただ、疲れているときは、授業中に爆睡してしまう。

講義終了後はまた違うバイトに向かう。19時から塾講師のバイトだ。このアルバイトも2年目になる。アルバイト情報誌でみつけた。もともと教師志望で、給与がよく交通費も全額支給という好条件にひかれた。

この仕事の勤務は、週2日で、19時から21時である。月給は、1万円くらいだ。また、このバイトは融通がきき、できるだけ自分の予定に合わせてくれるのも有難い。労働時間はタイムカードで管理されている。

仕事はスーツ姿で行なう。個別学習で

日によって教える人数が異なるが、だいたいいつも3人くらいに教える。わからないことがあれば質問を受ける。

もちろん事前に塾から支給されたテキストを予習していかねばならないのだが、その時間は給与に含まれない。ただ、対象は中学生なので、予習には時間がさほどかからないのでつらいわけではないそうだ。教えることにやりがいを感じる土井さんは、楽しんでアルバイトをしているようだ。

なんでこんなこともわからないのかと生徒に対して思ってしまうこともときがあるそうだが、そんなそぶりはみせず、笑顔で繰り返し教える。そのことで自分に説明力がつくのも実感できる。

この職場が気に入っているのは、職場で一緒に働くバイト仲間が年齢も近く仲が非常に良いことだ。飲みに行くことも多い。

仕事は21時で終わる。時間で区切っているため、残業はなくすぐに帰れる。そして、家に帰ると早めに眠りにつく。次の日も早朝の新聞配達が待っているからだ。

かつて土井さんは、レンタル店のバイトもしていた。給与は最低賃金で、レジ打ち、DVDを返却棚に戻すという仕事内容だ。結構体力が必要で、おかげで力もついたという。

土井さんが掛け持ちで働くのは、部活に入っていて、なにかとお金がかかるからだ。また、社会勉強にもなるのでよい経験だと考えている。

ケース9 スーパーは素敵な職場。
川内さん

「マジ素敵な職場ですよ」

川内さんのその言葉に、最初は、待遇がそんなにいいのかと思ったが、そうじゃなかった。

「男女比1：9ですよ。ってか男は3人しかいません」

そんな職場もあるのか。それが素直な感想だったし、どんな職場かとも興味がわいた。川内さんは私の後輩で、バイトをしているというのは知ってはいたが、何の仕事をしているのかまでは知らなかった。

聞けば彼は、スーパーのレジ打ちのバイトをしているのだった。たしかに、言われてみれば、スーパーのレジ打ちは女性が多い。近くのスーパーでも女性しか見たことがない。男女比が偏っているといってしまうえば表現が悪い気もするが仕方がない。

聞き取りをさらに進めると、「テスト期間などの融通も聞かせてもらいますし、周りの人たちもいい人ばかりですよ。歳は、主婦の方々が多いですけど、女子高生や女子大生もいますよ。」

彼の話ぶりからすると、本当に職場環境はいいようだ。そして主婦というのは、若いバイト、とりわけ自分の子どもと年齢が近いと、自分の子どものようにとてもよくしてくれるのだという。

次に、何か不満や大変だと思ふことを聞いてみると、「不満はとくにありませんね。時給とかにも満足していますし、

周りの人たちもいい人たちです。たまに、何か気に入らないことがあったのか、主婦の人たちと若い人との空気が悪いときは、なんだか肩身が狭いですけどね。それ以外ではとくに不満はありませんね」。

ただ、体力的なきつさはあるという。

「部活が終わってすぐにバイトっていう感じなので、体力的には辛い。とくにきつい練習のときなんかは。休憩もはさむけど、合計で9時間もレジにいるのはきついですね。」

事実私は、部活が終わってからすぐに着替えて走ってバイトに行く川内さんの姿を何度も見ているので、なんとなく納得ができた。

予想していなかったのは、客とのトラブルというのが、レジ打ちという仕事でもあるということだ。もちろん、接客業に比べれば少ないのだろうが、例えば、態度が悪いと言われることが多くあるという。本人は普通に接しているつもりでも、そう言うてくる人は少なくないそうだ。この人はなれば八つ当たりのクレームを言っているのではないかと思えるときもあるそうだ。

この仕事は、新聞の折り込みチラシで見つけた。勤めて半年になるが、面接時に受けた説明と何か違ったことがあるわけでも、ルールが守られないということがあるわけでもなく、不満もとくになく、楽しく働いているそうだ。

川内さんの話を聞きながら、体力的にきついうんぬんというのは、学生アルバイトに共通でみられる問題なのではないかなと私は思った。

ケース10 職場内の処遇格差に不満を持ちながら家具屋で働く石山さん

「梱包と、入荷時の倉庫への運び、後は品出しの時のトラックへの運搬、基本的に力仕事オンリー、いい筋トレになるよ。」

石山さんのアルバイトは、家具屋の裏方である。筋トレと思わないとやってられないと聞いていたが、本当に体力のいる仕事なんだ。

時給は、平日は770円で、休日は800円。仕事は週4というシフトで、曜日はとくに決まっていない。「ってか週4じゃなきゃ、学校との両立なんて無理」だという。

よっぽどきついのかと思いながら、不平や不満職場の人間関係などを尋ねると「不満しかないんじゃないかってくらいだ」と彼はいろいろ話し始めた。

「まず接客業との待遇の違い。なんであいつらは、客がいないときは座って休んだり力仕事なんて何にもないくせに、俺たちより給料いいのかが」納得がいかないという。

何か特別な技能が接客に必要なのかどうかはわからないが、「あれはみてもあまり気分のいいものじゃない。」他にも、職場における「人間関係の悪さ」が指摘された。「俺は仲がいいやつでも、ほかの人からしたら疎ましいというか、「あいつ帰れや」みたいな空気」があったりするという。とにかく人間関係がよくないのだと彼は強調する。職場の従業員は20歳から「オッチャン」まで幅広い

ようだが、そういう年齢の違いも影響しているのだろうか。「たまに頑固な人とのシフトだと苦痛でしょうがない」という。

それにしてもまあ、力説とまでいかないまでも、すごい勢いで語りだした。相当たまっているのかなと感じた。聞く限りでは、体力的なキツさよりは、どちらかという人間関係で精神的にきているのかなと思った。

当初説明されていた仕事内容との差も大きかったようだ。ただそれでも「なんだかんだで人間は慣れるんだなって思ったよ。残業も結構あるし、たまに休日出勤だったり。まあ残業代とか出るからいいんだけどさ。」

半ば諦め口調で、なんだかんだいってもやるしかないという感じだが、ところで、労働基準法は守られているのかを尋ねてみた。「どうだろう、表向きは守ってるんじゃない？ってか労働基準法にあんまり詳しくないから何とも言えない」というのが彼の回答だった。とにかく彼は、現在の職場は、労働内容と給与が見合っていないと感じているようだ。

「まあ労災保険もあるし、ミスって一回品出しの家具を落しちゃったときも、何も補償しなくてよかった。だけど以前の引っ越し屋のバイトが懐かしい」と、以前も力仕事ではあったが、いまのような不満は少なかったような口ぶりだ。

あれこれ不満を語る彼の話を聞いていると、バイトだから安くこき使われているのかな？とも思ってしまったのだった。

ケース11 労基法違反だと知りながらも学費のために働く、カラオケボックス店員の中村さん

「まだ3か月しかやってないから、仕事を通じて成長したかと聞かれてもわからないが、いますごく楽しい、学業との両立は少しきついけど。」

そう笑いながら話した彼とは高校時代から付き合いがあり、いま彼は深夜のカラオケボックスで働いている。以前は、弁当屋でバイトしていたが、いまの店でバイトをしながら学校に通ったほうが楽だということでこの仕事を始め、一人暮らしをしていた家も引っ越した。

「時給970円で、7時間、深夜のカラオケボックスだから、待遇がいいし、残業代もきちんと出される。」現在の職場が本当に好きらしく、テンションを上げながら話してきた。

聞けば、月に20万近くももらえるとのことだ。確かに、それだけもらえればテンションも高くなるだろうし、働き甲斐もあるだろうと思った。だが、ふと疑問に思ったので尋ねてみた。それだけの給料をもらうのに週に何回の勤務に入っているのか。すると、「週6か7だな」という。

いやいや、ちょっと待て。思いっきり労働基準法無視かよと言うと「全然守ってないよ、表向きは守っている風にしてるみたいだけどね」という。それでいいのかと聞いても、「べつに気にしてない。職場の人間関係もいいし、来るお客さんも大抵酔っぱらっているか、気さくな人

しかいないし、楽しいよ」というのが彼の回答だ。

本人が気にしなければ、それでいいのか、いや、決してそうではないはずなんだがと思いつつも、彼は気にしないというより、どちらかというところそういう労働法等には興味がないといった感じだった。

「残業があっても朝の9時には終わるし、給料もいい。職場環境もいいから、本当に不満なんかは何もない」。少しずれているという気も昔からしていたが、まあ本人がよいならいいかと思えてくるくらいに彼は語った。

シフトは5、6人で組まれているが、店舗の従業員数はよくわからないという。彼とは異なる時間帯（昼間）の従業員もそれなりにいるらしい。年齢層は、把握している分だけでいえば、店長が最高で30歳代の後半だ。みな若いようだ。

最後に、酔っ払いが多いとのことだったから、客とのトラブルは多いのかと聞いてみると、「全くない。みんな楽しい気分で来ているからじゃないか。逆にこっちがセクハラ発言してるときも多々あるくらいだぞ。」

大丈夫かこいつ、、、と内心では思ったが、労働基準法というのは、こういうところから壊れていくのではないかも考えさせられる聞き取りだった。

ケース12 初めてのバイト。ファストフード店で働き始めた田村さん

「最近バイト始めました。」

学生アルバイトの調査を誰か受けてく

れないかと部活の終わったところに私が言うと、後輩の彼が名乗りを上げてくれた。

彼は現在、ファストフードの店でバイトを始めたとのことである。以前にバイト経験はなく、他のバイトはどのようなになっているのか知りたくもあったようだ。

まず彼に聞いたのは、労働契約に関することだ。「多分、契約書は向こうが持ってますね。保険関係の紙みたいのはもらいましたけど、まだ書いてないです」。

契約書や保険関係の書類は、しっかりしておいたほうが良いことを伝えると、「そうなんですかね？」という。少し呆れた。

時給や給与の支給方法などを聞いてみると「時給は705円で、初めの月は手渡しで、2か月目以降は銀行振り込み」だという。

働き始めたばかりのようだが、何か不満はないか尋ねるとこうだ。

「たくさんありますよ、まずテイクアウトのお客が、車まで持って来てって言うてるし」

いやそれはいまのファストフードでは当たり前なことではないかと言っても、

「でも、業務内容にはそんなこと書いてないんですよ。ってか素直にドライブスルーじゃダメなんですかね。あと、どこまでサービス精神を使えばいいのか分からないですもん、なんか気を遣いすぎて文句言われたこともありますし、いったいどうすればいいんですか」とこうきた。「そういう気を遣いながらだとしたら、今の時給だと合っていないと思うんですよ。」

サービス精神というものは、対価は求めないものだから仕方ないのだろうが、なるほど、なかなか難しい問題だなと考えていると、彼の話はまだ続いている。こんどは常連客に対する不満だ。

「入ったばかりだから顔も覚えられないのに、そのくせ向こうは、いつも来てるんだから覚えろ、みたいなことを言う。そんな一人一人の好みとかそんなすぐに覚えられませんよ。LサイズのカップにMサイズの量のコーヒーで氷多めって薄くなるだけじゃないですか、意味わかりませんよ。」

難しい注文をしてくる常連客もいるのだろうが、それにしても、彼の熱い語りは愚痴ではないかとだんだんと思いつながら、もう少し聞いてみた。

職場の従業員数は全部で15~16人で、年齢構成は、高校生から主婦まで幅広いようだ。そして、職場の人間関係はよいようで、「おばちゃんをよくパンくれたり、色々可愛がってもらってますよ」という。

それを聞いて、やはり主婦は若い人をおかわいがるものなんだなと、レジ打ちのバイトをしている後輩を思い出した。

聞いた感じだと、彼の場合は、客のなかでも常連客とのトラブルのほうが多いようだ。ただ、それくらい我慢しろよっていう感じも多く受けた。

とはいえ、サービス精神というのはどの程度まで必要なのか。行き過ぎたサービス精神は働く側の負担につながっていることを考えると、、、難問だ。

ケース13 ロスは買い取り。カラオケ店で働く松井さん

「某ファーストフード店Mのほうがよかった」

彼はMでバイトしていた時の同僚で、現在はカラオケ店で全般的な業務に従事している。

なぜ後悔をしているのか聞くと、「現在の職場は、立地条件が悪いから、Mと違ってどちらかという暇疲れする。Mの時は常に動いていたから時間なんてすぐだったけど、いまは時計の進みが遅い。金曜の夜はすごいんだけどね」

そう彼は、苦笑いを浮かべた。ほかにも不満はあるようで、「たくさんってほどでもないけど、色々あるよ。まず、ロスの問答無用での自分買取はやめてほしい。いらぬのに給料から天引きとか理不尽すぎる。」

私自身じつはこの調査・勉強をするまで、とくに気にしていなかったというか、それが普通だと思っていたのだが、ロス買取が強制させられるのはたしかにおかしい。

ほかにも、人手不足の問題だ。「朝番が足りないのに店長がなかなか新人を入れない。しかもその理由が「暗そう」とか「ちゃらい」とか、こっちとしては、とにかく何でもいから人を増やしてほしいのに店長はなかなか入れようとしなない。こっちの身になって考えてほしい。あとは厨房が汚いとかそんなレベルの話かな。」

ただ、バイト同士はフレンドリーな人

間関係で、みんなで飲みにいたりもするそうだ。

カラオケボックスは客とのトラブルが多いイメージがあったので、その点を尋ねてみると、「結構ある」という。最近働き始めたばかりだから、よくわからないがとことわりつつ、「フリータイムを導入してから、よくケンカしている人もいるし、酔っぱらった人が絡んでくることなんてしょっちゅうだからね」。

話を変えて、採用からこれまでのことを尋ねたところ、まず研修期間が2～6ヶ月間設けられているようで、その間の時給は、通常が「だいたい昼間750円のところを、705円で、夜間は通常が950円が868円だったはず」だという。

研修期間がずいぶんと幅がある点を尋ねてみると、「仕事のでき加減」なのではないかという。いずれにせよ、最低でも2ヶ月間は研修期間のようだ。

彼の話によれば、店長がかなり横暴な人のようで、バイトはずいぶんと軽くみられている職場のようだ。ロスの買い取りもそのことの反映なのだろうか。

ケース14 楽しい花作り。でも時間管理が、、名取さん

「やっぱり、自分が作った花束やアレンジメントとかをお客さんに喜んでもらえるときは本当に嬉しい。ほかの人のつくったのも並ぶなかで自分のを選んでもらえるわけだから。」

そう笑顔で話す名取さんは花屋で販売や制作などを行っている。店の張り紙を

見て電話をして、面接で採用されてすぐに働き始めた。職場は社員が1人で、アルバイトが6人だ。

勤務は17時から22時までで、週2日だ。上記のようなやりがいはもちろんのこと、シフトの融通が利くのもいまの職場の利点だ（実際、長期休暇の際には週4日以上シフトに入っている）。

職場環境も「すごくいい」そうで、みんな「優しいし、和気あいあいとしてる」そうだ。

やりがいもあり、働きやすい職場でうらやましいと思いつつ、次に、出退勤の管理はどうなっているのか質問してみた。すると予想外の回答が返ってきた。

「やー、それがね、つい最近まで、タイムカードがなくて。適当な紙に書いて店長に渡したりとか、口頭で伝えたりしていたからなのか、22時を超えた分の給料がほとんど出なかったんだよねー。」

えっ？それってどういうこと？と聞くと、「22時過ぎても仕事で残る日があるんだ。30分とか、長い日は1時間近くあるかな。その分がほとんどないんだよね。給料に入ってないんだ。いや、入っているときもあるけど、たいていは17時から22時までの分しか入らないんだよね。」

それっておかしくない？ただ働きじゃん！と言うと、「私も嫌なんだけども。だけど、週に何度もあるわけじゃないし、まだ1年ちょいしか働いてないからやっぱ言えないんだよね」というのが名取さんの答えだ。

「最近 iPad を導入してそれに入力していくようになったんだけど、休憩の欄が無いんだよね、、、だから結局店長がそ

の辺を調整するから、、、下手したらまたけずられちゃうかも、、、」

不安そうに彼女は言う。アルバイトだけにいいように使われているのかと思った。ちなみに、採用時のこととか事前の契約とかはどうだったのか聞いてみたが、「思い返しても、とくに契約とかそういう話は無かったと思う、、、労働時間のこととか給与の振込の話くらいがあったかな。」

月の給与を尋ねてみると、だいたい2万5千円前後だという。ここで、概算だが、計算してみる。

最低賃金に5時間をかけ、月7（もしくは8）回とすると、 $705円 \times 5時間 \times 7(8)日 = 24,675(28,200)$ 円となる。

改定前の最低賃金691円で同様の計算をすると、 $691円 \times 5時間 \times 7(8)日 = 24,185(27,640)$ 円となるから、おそらく彼女の賃金は最低賃金に近い時給であることが推測できる。

やりがいはあるのかもしれないが、ずいぶん低い時給で使われているなど思った。でもそれも少なからぬアルバイトでみられる特徴なのかもしれない。

ケース15 よい仲間、職場との出会い。ピザ屋の厨房で働く大林さん

「ピザ作り楽しいよ♪」

ピザ屋の厨房で働く彼女は、楽しそうに話す。

彼女の主な仕事内容は、レジの人が受けたオーダーを聞き、それに応じてピザを作ることだ。ほかには、店舗で受ける

注文（配達）の電話対応だ。これも基本は厨房にいる従業員の仕事だ。彼女の働くピザ屋では、ピザの他にサイドメニューも取り扱っているのだから、それらの調理も行う。ザンギやポテト、サラダなどがあるらしい。ちなみにピザの配達ドライバーの仕事だ。免許取得後6ヶ月以上たっているというのがドライバーになるための条件だ。

私なら、と思う。そういう飲食店の厨房で働くと、オーダーが連続できたときにパニックになってしまうから苦手だな、大変そうと思ったが彼女の場合は逆のようだ。「私の場合は接客の方が苦手で、黙々とやればいい地道な作業の方が向いてると思うんだよね。」

自分に合った仕事・職場を近所で運良く見つけることができ、大林さんは満足げだ。

ピザ配達で客からクレームがあるなんて話を聞いたことがあったので、そのへんを尋ねてみると「まあクレームはそれなりに多いよ。ピザが冷めてるだとか、配達が遅いだとか。でもクレームを受けるのは私たちじゃなくて主にドライバーさんだから。そのへんはドライバーの方が大変だと思う。私たち厨房のミスでドライバーさんが文句言われたりもするわけだし」という。

客と直接関わる仕事ではないためにそういうことへの不満はないようだ。

いまの仕事に対する一番の不満は、ドライバーには昇給があるのに自分たちには一切ないことだ。厨房でも、古株になればなるほど重要な仕事を任されたり全体的に仕事量は増えるのに、新人と変わ

らぬ給料で働かなければいけないのが納得いかない。「同じ給料で人によってここまで仕事量が偏るのはおかしい」と、そこだけは強く主張する。

ほかには、「最近クリスマスに向けて新人を募集しすぎて、私たちがあまりシフトに入れてもらえないところかな。もっと稼ぎたいのに！」と笑いながら語ってくれた。

クリスマスでは店の売上也倍以上になるらしい。つまり忙しさも普段の倍以上になるということだ。想像しただけで目が回る。仲良しの職場仲間がいてこそ乗り越えられることなのだろう。

「やっぱり時期によっては混むときとそうでもないときがあるんだよね。当たり前だけど、平日と休日じゃ売上也全然変わってくるしさ。クリスマス一体どうなるんだろ！大変だあ〜」

大変だあ〜と言いながらも少しくいきした感じだ。いまの職場が好きなんだろうな。学生バイトが多いのもあって、みんな仲が良く雰囲気も良いらしい。職場では、社員が1人のほか、学生が10人、パートやフリーター（学校を卒業したばかりの人たち）が合計5人働いている。いずれにせよ、若者が大部分を占めていることになる。ただ、社員が1人しかいないんだとも思った。

ちなみに、ロスが発生したときは各自で買い取りをしなければならないようだ。最近の飲食店は買い取りが多いけれども、本当はそれってだめなことなんだよね、と話を振ってみると、彼女はとくに疑問は持っていないようだった。「そうなの？でも、自分が製造ミスをしたら

買い取らなきゃいけないのが当然なんじゃないの？」

そして「いまのバイトが初めてのバイトなんだけど、良い職場に巡り合えて本当に良かった！」とあらためてしめくくってくれた。

ケース16 暇は嫌だ。飲食店で働く
パワフルな引田さん

「以前に働いていたファストフード店Mが良すぎたなあ。」

元々Mで働いていた引田さんはそう漏らす。いまは某ジギスカンのお店でホールスタッフとして働いている。テーブルの片付けや客のご案内、ドリンク作りが主な仕事内容である。厨房での調理は基本的に店長一人が行う。

何が不満なんだろう。聞いてみた。「立地条件があまり良くないというのもあるんだけど、うちのお店暇すぎるんだよね。店長含めて3人営業だし、下手すりゃ2人で営業している日だってあるよ(笑)」

飲食店のお店で2人で営業とはどういうことだ。そこをつっこむと、余裕の笑みで「だって暇なんだもん」と話す。暇で従業員が必要ないのだろう。

彼女は暇疲れが一番嫌いのようだ。以前の職場は忙しかったけれども「だけど大変なくらいが、“私働いてる～！”って実感するし、やりがいもあるじゃん(笑) いまのお店は暇すぎて早上がりもしょっちゅうだよ。だから稼げない！」

引田さんはどうやら実家を出るために貯金をしているらしい。しかし、いまの

職場だと、短い時間しか働けず、しかも早上がりも多々あるので、稼ぎたくても稼げないというのだ。

ただ、稼ぎの面では不満だらけではあるものの、以前働いていたMとは違って客からのクレームやトラブルはなく、逆に、常連の客との絡みが楽しかったり、なんだかんだで店長も温厚な人柄で仲が良いために辞めることができないのだ、という。

とはいえ、さすがにこのままでは実家を出て自立をするという長年の夢が遠のくばかりなので、バイトの掛け持ちを考えているようだ。

パワフルだなあ、というのが率直な感想である。引田さんはMにいたときにも居酒屋と掛け持ちで働いていた。学校に通いながらも常に週6、7で働こうとする姿を私は軽く尊敬のまなざしで見してしまう。しかも、こうして鬼のスケジュールで働いていても、だからといって学業を疎かにすることは決してないのだ。

率直に、「よく両立できるなあ。私だったら絶対どっちは途中で挫折するし、そんなに両方頑張れないよ」と言ってみたが、「こういうことって若いうちしかできないからね！体が動くうちになんでもやっておかないと。若者の特権でしょ！」という。

やはりパワフルとしか言いようがない。安易に口にできることではないはずだ。

頑張りすぎるのもいいけど、あまり無理しないでねと、彼女にそう言って、調査は終わった。

ケース17 募る、社員への不信感。
飲食店で働く久保田さん

「バイトってこんなに大変なんだね。」

久保田さんが働きながらよく漏らしている台詞だ。

私と久保田さんは同じ職場で働いている。果たして他の人はいまの職場に対してどう感じているのかが気になり、私はあえて、同じ職場で働く彼女に話を聞いてみることにしたのだ。

私たちの働く職場は、わりと有名な回転寿司のお店だ。平日・休日かまわず常に行列ができていて、60分待ちは当たり前、時期によっては90分待ち、100分待ち、最大で120分待ちになる。そんな人気店で私たちはホールスタッフとして働いている。

さすが人気店なだけあって平日も休日も目の回るような忙しさだ。店の業務をこなすだけでも相当な労力を要するのに加え、ホールスタッフは客に対する配慮まで本当に細かく求められる。なので、入ったはよいがすぐに辞めていく人も少なくない。

主な仕事内容としては、客のご案内、テーブルの片付け、オーダー（生ビールやデザート）への対応などである。

「最初の面接では週に2、3の約束だったのに、今となっちゃ5、6が当たり前になってるからね」と声のトーンを落として彼女は言った。

そうなのである。この職場は、こっちから何か言わない限り学生アルバイトをぼろぼろになるまで扱う。もはや人とし

てみられていない感じで、文字通りコマ扱いだ。

「こないだなんて、授業中に、いきなり来いって職場から電話が来てびっくりしたんだよね。」

この一言には驚いた。私にはまだそんな電話が来たことはなかったからだ。「それで行ったの？」と尋ねると、彼女は黙ってうなずいた。「いま授業中だから行けないって言っても通用しなくて。授業なんてサボればいいじゃんって言われて。なんとなく断りづらかった。」

学生のアルバイトなんて月に4、5万稼げば良いほうではないか。しかし、この職場に限っては8～10万ほど稼ぐのが当たり前のようにになっている。それだけ働く／働かされるということだ。彼女の口からは仕事の不満が次々と出てきた。

「まず、ホールも厨房も社員も人が足りなすぎる。」

たしかに、社員が10人のほか、パート・フリーターそして学生バイトだけでも30人強が雇われているので、一見すると大人数にも思えるが、この時期、就活や実習などでシフトに入れない学生が増えるために人手不足になって、どうしても特定の学生にばかり負担がいつてしまうのだ。

時給は平日が750円（深夜850円）、休日が850円（深夜1000円）で、他のバイトと比べると高いように思えるけど、仕事量や忙しさを考えると全然割に合っていないというのが彼女の評価だ。これは私も常々感じていたことだ。

そして、「ソフトクリームを巻けるようになるまでは本当に大変だったよね、

うちら。」そう。この職場に入るとまずソフトクリームを巻く練習をさせられる。2、3回で巻けるようになる人もいれば、半年かけてようやく巻けるようになる人もいる。

私が聞いた中で一番驚いたのは、ソフトクリームを巻く練習に総額3万円をかけた人がいたことだ。つまりうまく巻けるようになるまでは、それらは全て自腹で翌月の給料から引かれる仕組みになっているのだ。よく考えると、有り得ない仕組みだと思う。

職場ではセクハラもある。「セクハラをしてくる社員さんもいるよね。お腹をつついてきたり、首すじに息を吹きかけてきたり、ひどいときでほっぺにちゅうしてよ、とか言ってくるからね。」

この社員からセクハラを受けた学生はたくさんいて、被害者は彼女に限らない。職場では、彼に対してものを言えず、目をつむっているようだ。

混雑する店ということもあり、客とのトラブルもしょっちゅうだ。彼女に最近の話を聞いてみると、「やっぱりご案内の仕方で文句を言うてくるひが多い。一度名前を呼んで不在だったお客さんが戻ってきたときに、そのお客さんを優先してご案内すると、こんどは、時間通りに来てずっと待っていたお客さんに“私たちは時間通りに来てちゃんと待っていたのに、どうしてあの人たちが先なの？”と言われるし、逆に、不在で戻ってきたお客さんを少し待たせると“私たちがどれだけ待たせるつもりなの？”と言ってくる。どんなご案内をしても文句を言うお客さんは必ずいるから、対応に困る」

という。

いろいろ不満はあるものの、ただ、「それでも、接客態度を褒められたり、“おいしかったよ”と笑顔で帰っていくお客さんを見ると嬉しいし、やりがいを感じる。たまに差し入れをくれるお客さんもいるしね」という彼女の評価が救いだ。

少しだけ気持ちがほっこりした。

ケース18 掛け持ちでアルバイトをこなす流川さん

流川さんは、居酒屋と本屋の2か所で働いている。

まずは、居酒屋の話から聞いた。このバイトをみつけたのはアルバイト情報誌だ。ホールスタッフに応募し、いまに至る。時給は750円で、別途交通費が支給される。

職場の人間関係はどうか。「このお店は人間関係がとてもよく、向上心がとても高くて、定期的に社員さん、パートさん、アルバイト含めた全員で会議のようなものをして今後の方針について議論している。」

つまり、店をどうやってより良いものにしていくか全員で協力して考えているのだという。そういったものは大事だよな。何より、上司に対し自分の意見を話せる場があることは、アルバイトにとって、大事なことだと思った。

ちなみに、接客業でありがちなお客様とのトラブルについては、そこまで頻繁に起こるわけではないが、お客さんが注文した料理を待たせてしまったり、注文

された料理と間違った料理を出してしま
って、お客さんを不機嫌にさせてしま
うことはあるそうだ。居酒屋など飲食店
でよく聞く話だ。私にもそういう経験が
ある。そういうミス乗り越えてアルバイト
もたくましくなっていくのかもしれない。

次にもう一つの本屋のバイトの話を開
いた。その職場は、友人に紹介され、勤
続3年になる。時給は850円で、交通費
の支給はない。

仕事内容は、レジ対応、本の陳列、お
客さんの希望する本の取り寄せなど様々
なようである。残業はない。

最後に本屋ならではのエピソードを開
かせていただいた。「本が安く買うこと
が出来たり、付録がタダでもらえること
があります。」

なるほど、そのような特権もあったの
だ。本が安く購入できるのは羨ましい。

ケース19 居酒屋で接客のワザを学 ぶ馬場さん

馬場さんは居酒屋で働いている。勤務
時間は、平日は、18時から22時、休日は、
11時から21時（休憩あり）である。時給
は810円で、交通費も支給される。8時
間を超える部分もちろんと割増される。
給与は月払いで、振り込み式だ。

この職場を選んだきっかけは、以前、
食事をしに来たときに店の雰囲気がよく
て、ここで働いてみたいと思ったからで
ある。

担当業務はホールスタッフだ。お客の

出迎えや、注文を取ったり食事を運ぶこ
と、会計が主な仕事の内容だ。

社員との上下関係が厳しく、言葉づか
いで厳しい注意を受けたこともある。だ
がそれもよい経験だったと思っている。
ただ、上下関係の厳しさゆえに繁忙期
の夏には、シフトを調整しにくいなどの問
題も感じている。また、週末も忙しいた
め、どうしても仕事を休むことができな
いのも悩みの一つだ。

ただ仕事はやりがいがある。とくにお
客さんとの会話で、自分が成長できると
感じている。また、自分で料理を作っ
ているわけではないが、「料理がおいしい
ね」「店の雰囲気がいいね」など褒めら
れると自分も嬉しい、と笑顔で語って
くれた。

ただ、たまに困ったお客さんもおり、
例えば、記念撮影をお願いされて、その
際に肩を触られるなどのセクハラを受け
たりすることがある。なんとか自分でう
まく対応したり、社員がうまく対応して
くれるそうだが。

とりあえずこの仕事を通じて「いい社
会経験をしたと思っている。社会には、
いろいろな方がいて、ちょっとしたこと
で怒る方がいたりすることなど知る機会
にもなった」という。学生は、時間があ
ったらバイトしたほうが良いとアドバイ
スしてくれた。

ケース20 外国人とお酒に囲まれて バーで楽しく働く若本さん

「とても楽しい職場です。」

彼は言う。彼はアメリカへの留学経験があり、その英語力を保つために外国人がよく来るといふ現在の職場（バー）で働き始めた。

どんなところが楽しくて、どんなところが自分にプラスになったかを聞いてみたところ、まず、お酒作りの腕が上達したという。そして、いろいろなお酒を嗜めるようになり、舌が肥えて（これは良くも悪くもだが）お客さんからお酒を勧められることからとてもお酒に強くなった。今ではウイスキー1日1本じゃ我慢できなくなったという。（いや、それは飲みすぎじゃないか、..）

勤務時間は、16時から午前2時まで。時給は800円で22時以降は850円だそう。それとは別に交通費が400円支給されている。

ここでふと疑問を持った。22時以降は平時の時給の1.25倍を支払わなければならないと今回の活動で学んだ。すると彼の時給・割増は労働基準法違反ではないか。

そこで、この850円というのはおかしくないか、本来ならば1000円にならないといけないのではと聞いてみた。しかし「いや、正直あまり気にしたことがないので詳しくわからない」という返事だった。

まあ彼の話を知っていると、彼はお客さんと友達のような関係を築いていて、働くのがとても楽しくて、金銭問題は、二の次なのだろうな。そんな印象も受けたので、それ以上はとくに指摘はしなかった。本人にとっては大した問題ではないのかもしれない。

ただ逆を言うと、こうしてやりがいとか、店長がいいヒトということで、給与や労働条件があいまいになっている職場・学生バイトは少なくないのかもしれない。

ケース21 お客さんとの関わりにやりがいを感ずる山田さん

「接客など様々なことを勉強することができます。」

山田さんは現在、家電量販店で働いている。主にIT関連の販売業務を担っている。従業員は合計で100人位で、男女比は半々だ。

このバイトはアルバイト情報誌で見つけた。継続年数は約半年になる。

勤務は、週3～4日で、時間は、平日は19時から21時、土日は15時から21時だ。時給は800円で、17時以降は+100円、土日祝日だと+200円になる。休憩時間は勤務時間ごとに決められている（一覧表で明示されている）。

服装は、髪型からシャツ（白）、ズボン（スラックス）、靴（色限定・革靴）まで規定がある。用意するのに大変だった。規定の上着も1枚支給される。しかし、少しの汚れなら自分で洗濯することが出来るが、洗濯では落ちない汚れがつくこともあり、クリーニングに出すことになる。それは実費負担だ。月に1、2回のことだが、1回500円ほどかかる。

日々の業務について聞いてみると、接客、レジ、掃除、棚づくりなど様々で、常に動いている状態だという。職場かが

なり広いため、勤務時間内に仕事を終わらせるのが大変な日もあるようだ。

この仕事をして良かったと思うのは、接客を学ぶことができたということ、良い上司の方と出会うことができたことだ。

逆に不満は、社員さんの中に商品知識をあまり持たない人がいることだ。同じ販売員として許せないという。自分の場合は、仕事でミスをするとても悔しいのだと、過去のレジの打ち間違いの経験を語ってくれた。

逆に、最近あった嬉しかったこととして、こんなエピソードを語ってくれた。なんでも、足が不自由なお客さんの探し物が別フロアにあったのを、彼が探しに行き、何度か商品を見せながら選んでもらった。しかもそれが一つの商品だけではなく、複数の商品だったのでフロアを何度も往復することになった。

それでも最後には、レジで支払いの際、褒められて名刺を求められたという。そのことがとても嬉しく、また、そういうお客さんとのやりとりがとても楽しいのだという。

ケース22 遅刻には大幅な減給処分。もと塾講師の楠木さん

最近まで塾講師をやっていた楠木さんから話を聞いた。

彼曰く、理不尽なところもあったけど、得たものも数多くあった職場らしい。勤続年数は約1年半で、その仕事はアルバイト情報誌でみつけた。

従業員は24人で、男性が23人で女性が1人だけ。勤務時間は平日も土日も19時から21時だが、夏期講習などの時期にはほぼ毎日出勤していた。そういうときは休みは取りづらかった。さらに担当の授業コマ数も4～6コマとかなりあったようだ。

時給は1650円で、交通費も支給されていた。印鑑やファイルは支給されたが、ノートなど授業で使用するものに関しては、自分で用意・購入していた。さらに、規定として、上下スーツに必ずネクタイ着用の義務があり、クールビズは認められなかったそうだ。

彼の担当は、中学生という思春期の多感な時期でもある子どもたちだったので、そのあたりが仕事を進める上で大変だったようだ。

職場では、授業をよりよいものにするために研修会なども開かれていた。講師1年目の新人には参加義務があったが、それ以降は自由参加で、研修の時間は3時間ほど。参加すると3000円の支給があったという。

さらに、よい授業を行っているものにはそれぞれ順位が付けられ、TOP3に入れば、給与に+αがついたようだ。

不満も聞かせてもらった。彼があげたのは、授業開始の15分前には教室に入っていないなければならないのだが、15分前に来ても時給が発生しなかったことだ。

しかも、15分前に出勤しないと給与から15%、授業開始時刻に間に合わなければ50%、授業開始より15分経過で75%、それぞれ減給され、それ以上遅れると給与の支給が無くなるというルールが設け

られていたのだ。

また、授業と授業の間の空きコマに関して、給与が発生しなかったことも、長い時間拘束されるのに納得がいかなかったことだ。なかなかシビアである。

他にも長期休暇やとりわけ受験シーズンは休みがとりづらく、とても忙しいこ

とが不満だったようだ。

もちろん、楽しかった思い出も数多い。教えるという仕事を通じて、「社会を経験できたことと、自分の教えた生徒が高校に入る手伝いのできたことにやりがいを感じました」と語った。

3. 学生バイトは訴える

——ボクたち・ワタシたちはこんなことで困っている

2では、ゼミ生たちが作成したケースレポートを読んでもらいました。

いろいろな問題状況もみられましたが、これらは決してレアなケースではありません。学生から聞くアルバイト話は、労働研究者としては、語弊がありますが、なんとも勉強になる(?)内容が少なくありません。

以下は、私の担当する労働経済論の授業で行った簡易なアルバイト調査の結果をまとめたものですが、この結果をみても、そのことがご理解いただけると思います。

繰り返しになりますが、アルバイトでは、楽しい経験や身についたことも数多いと思います。

ただ、今回の簡易調査では、それらはさておき、「困った経験や不満に思ったこと」だけを書いてもらいました。もちろん、とくにそういう経験がない場合には、無理をして書くことのないよう（誇張したり、つくり話はしないよう）伝えました。では結果をみていきましょう。

* * *

【01】勤めていた居酒屋が、「採算がとれないから」という理由で突然閉店に。今月の20日に閉店するということを7日に電話で知らされ、明日からもう来なくていいということだった。いきなりのこと

だったので少々腹が立ったが、こんない加減な店で働いていても仕方ないと思い、さっさと別の仕事を探すことに。結果的には、別の居酒屋でアルバイトが決定。あとは、前の勤務先から給与が支払われるはずだが、もし支払われない場合、また働いた分が支払われない場合には、仕事仲間とともにたたかってみようと考えている。

【02】バイトを辞めたいけれど辞めれないということが悩み。仕事は深夜のコンビニバイト。発注業務や在庫管理など大事な業務を任されるポジションになり、週5回は勤務。もうすぐ就職活動があり、学業との両立も困難になるだろうと感じてきたので、退職をしようかと考え経営者に相談（社則では退職する際には2週間前に申請してから退職するというのが条件）。しかし、経営者からは「今は人手が足りないし、バイトで発注できるのは君だけなのだから辞められたら困る」と言われて、何とかシフトの回数を減らしてもらったものの退職は断られた。これから就職活動が本格化するのにどうすればいいのか。職種は違うけれども、同じ状況に置かれている友人もいる。どうすればよいのかわからないが、これから経営者と相談して自分が辞められるように努力するつもり。

【03】 家電量販店のレジで長くアルバイトを経験。アルバイトに対しても一カ月の出勤日数が15日と決められていた。社員は残業が多く問題になっていたようで、残業の日数も厳しく管理されていた。しかし、アルバイトに関しては残業手当がつかないにもかかわらず、クリスマス前から年末年始にかけての残業がままあった。また、エコポイントが終了する時期も、閉店時間になっても客が残っていて「今日も帰れないな」と思うことが普通だった。社員もみんな忙しくしているので、時間が過ぎていても言い出せないという状況。仕事はレジだが、事務作業もあり、社員証を借りて社員の仕事も覚えさせられた。いきなり来なくなってしまう社員も多く、人員が少ない中「辞める」とは言いだせなかった。人件費を削減するために社員がする仕事をアルバイトにも覚えさせているのだなと感じることが多かった。

【04】 某居酒屋チェーン店でのホールスタッフ。労働環境が最悪だったので1ヶ月で辞めた。なにが最悪だったのかといえば、まずスタッフに対する店長の態度や扱い方が酷かった。先輩が店長と揉めたとき、その後に店の外で店長が先輩を殴ったということを知った。私自身も、入った当初は細かく仕事内容を教わっていないにも関わらず、どうしてできないのかと店長に厳しく言われたり、理不尽なことを言われて、とてもじゃないがこの店では働いていけないと感じた。新人アルバイトへの育成がずさんであることもそうだが、店長がスタッフに

暴力を振るうこと自体あり得ないことだと思う。シフトの作成時にも個人的な休みは許されず、特別な理由がないと休みの希望は出せず、休みたい日に休みが取れず融通が全くきかなかった。店長の入替わりも激しく、半年で4人も。問題を起こすとすぐに店長が入替わりするという状況。ちょっと問題のある社員が多いと感じた。私がいた店は場所柄(繁華街)、客層も色々で、ガラの悪い客も多くいたため、ずっと働いていくには相当な精神力がないとムリな労働環境だった。

【05】 飲食店でバイト。新店舗の出店にともない、店長職(ただしアルバイト。週6日、1日6時間勤務で時給800円。さらに店長手当が1万円)を打診され、減多にできない経験だと思ったので、やってみることに。半年ほど仕事をみっちり覚え、いよいよ店長として働くことになった。ただ、客があまり入る店ではもともとなかったもので、売り上げがあまりあがらず、そのことで悩んだりいろいろ大変だった。新店舗の売上もイマイチだったようで、そこの料理長等が私の店でちよくちよく働くようになり、ついには新店舗が閉店。そして「お前の店はこれから新店舗の料理長に任せる事にしたから」と言われ、店長職もはずされ、給料は減額、いまも事態をよく飲み込めないでいる。こうやっていきなり給料を減らされるということは法律的にありなのか? 事前に何も通告がなくてもいいものなのか?

【06】 ホテルでバイトをしていたときの

こと。タイムカードでの打刻をしても、責任者の裁量で、時間を減らして給料が支払われたことがあった。例えば、1)メンバーの一人のミスで、アルバイト全員が、責任者が想定していた時間より帰るのが遅くなってしまったときに、当初の時間で給料が支給。2) 30分単位での給料計算だからといって、21時50分に打刻をしても21時30分までの給料しか支払われないことなどが嫌だった。

【07】 アルバイト先の先輩のことでとても困った。新人の子がすぐに辞めてしまうから困っていると聞いていたが、入ってみてすぐにその原因がわかった。その「困った先輩」が新人の子に対して、いじめともとれるようなことを行っていたのだ。私にも、そのようなことをしてきた。最初は我慢して働いていたが、私の後に入ってきた新人は皆すぐに辞めていってしまった。他にも先輩バイトが複数いたのだが、「困った先輩」には何も言えずただ見ているだけという状態だった。彼は社員の方の前だとい顔をするので、社員の方たちにはとても気に入られていた。私はその現状が嫌でたまらなかった。

【08】 いろいろ経験したが、最近はこのことが。内々定先の一つから誘われアルバイトに行ったものの、始業時間が契約書よりも30分も早く、それを知らずに契約書通りの時間に行くと、「時間が違う」と言われた。実際の仕事面でも、初めての仕事で何一つわからないのに何をやればいいのかを教えられることはほと

んどなく、聞くと嫌な顔をされた上、「何回も聞くな」と言われ、社員の人間から指示されることもなく、無視されているような状態。たまに指示されたと思うと、今度は「遅い」と怒鳴られるなど嫌な思いをした。

【09】 私の職場には正社員はいない。非正規のなかで上の立場の4人が「正社員」という扱いで働いている。時給も飛びぬけている。しかし同じ非正規の中で待遇がそこまで分かれているというのはどうなのか。私自身は、アルバイトだが、正社員並みの仕事を教わり働いている。しかし時給は当初と変わっていない。また、長く働いている非正規が仕事をあまり教えられていないなかで、逆に、勤務歴が短い新人がいろいろ仕事を教わっているなどの状況もみられる。また「正社員」待遇をうけている人たちが外販売をせずに私たちが寒いなか何時間も外販売をすることもある。そういうつらい仕事などは平等でもよいのではないかと思う。

【10】 電話受発信のアルバイト。わからないことを尋ねても「自分の仕事が忙しいから」と上司や社員に雑な対応をされたことがある。お客様に不利益を与える事態にはならなかったが、もし何か問題が起きたら誰が責任をとるのか、社員とアルバイトの違いは何かを考えてしまった。また、派遣社員として働いてみて、派遣に対する派遣先の対応が悪くて驚いた。小売業への商品仕分け作業だったが、説明が「ざっくり」し過ぎていてわかりづらい。しかも、常駐の社員が少なくて

質問もできない。「まあバイトだしいいか」と思って働いていたが、定職だとすればこれらは問題点として訴えるべきだったかも。

【11】 ホテルでのアルバイトを経験。一日12時間以上労働のときもあり、休憩が30分だけのことも少なくなかった。また、ミスをすると上司に怒鳴られ、目をつけられると怒鳴られ続けた。そうした事情で、バイトに行く日はいつも緊張して、気分が悪くなることもあった。そういう経験をして、自分は自分を責めすぎたと逆に反省している。困難にただ黙って我慢して続けるだけではだめだと思った。状況が少しでもよくなるように行動すべきだったと思う。

【12】 飲食店で働いていた友人のこと。出勤して、拘束されているのに関わらず、客がこないうちは時給が発生しないということがあったと聞いた。客がいなくても、店に立っていないくちはいけないのに、時給が発生しないというのはおかしいと思う。他にも、遅刻をすると罰金、ノルマを達成しないと罰金などが課せられるところもあったと聞く。

【13】 アルバイトで困ったのは、ひとつは、給料日を過ぎても口座に給料が振り込まれずにいたこと、もうひとつは、同じ職場で同じ仕事をこなしているのに、雇用先が違うため給料が異なったこと。

【14】 以前、コンビニでバイトをしていたときのこと。最低賃金で、2時間とい

う短い勤務に入らされ、しかも15分の休憩を無理やり取らされて、事務的な業務をやらされることがあった。結局、業務はやらされているのに、休憩扱いされて時給は発生せず。2時間のアルバイトに休憩は本当に必要だったのか。しかも、その店では、レジが交代するときにレジのお金があっているか計算するのだが、マイナスを出したときは自己負担、プラスを出したときはコンビニに入るという制度だった。同じ系列の別の店でバイトをしていた友人は、マイナスを出しても自己負担はなく、プラスの分から埋め合わせていた。どちらが正しいのか。

【15】 以前、個別指導塾で塾講師を経験。当初は、すごくやりがいのあるバイトだったが、途中、シフト等を管理する教室長（自身も生徒に授業をする）が辞めてから、ひどい目にあった。塾講師の仕事はシビアなもので、成績が上がらなければ、親から苦情がきて、担当を外されたりというのはよくある話だ。ただ、もとの教室長に代わってその業務を兼務することになった社長は、宿題を毎回やってこない生徒への対応（親への連絡など）をしてくれず、親にだけはよい顔をする、しかも、細かいミス（連絡・情報の不徹底）があると講師の責任にするなど、私たち講師陣からも不満が出ていた。一番理不尽だったのは学園生というだけでシフトを減らされたことだ。指導の上手さ・下手さ関係なしに、北大生に教えさせろという親からの要望はよくあるそうだ。結局、指導内容とは関係なくシフトを減らされ、私の場合は、もともと週3、4

日で8～10コマほどだったのが、辞める直前は週1日で1コマに。自分から辞めるようにさせられた気がする。

【16】 労働法に対する自分の意識が低い
ためか、困った・嫌だったと思っ
たことはないが、労働法に違反して
いるのではないかと思っただことは
ある。というのは、自分はいつも6
時から12時～2時〔18時から24
時～2時?〕の間で働いているのだ
が、その間に休憩に入ったことがな
い。また、最大で13連勤をしたこ
ともある。同じ職場の社員は数か
月も休みがなかったことも。

【17】 飲食店でアルバイト。理不
尽なクレームが入ることが多い。俗
にいう「お客様は神様です」とい
う考えを消費者側が強く意識して
いるようで、例えば、禁煙の店内
で喫煙しているお客様に喫煙を
やめていただくようお願いをす
ると、「あっそ、気分悪い、もういら
ねえ!」と吐き捨て、提供した商品
にお茶をかけ、そのまま帰られる
という出来事もそう珍しいこと
ではない。そのため、そういったこ
とに「免疫(慣れ)」のない若い新
人店員は、2か月ほどですぐに辞
めてしまう。社会に出て働くにあ
たり、そういったトラブルにあうこ
とは避けられないことだと思
う。そうであれば、学生時代に
できるだけ多くアルバイトやイン
ターンシップなどに参加し、トラ
ブルへの免疫をつけておく必要
がある。

【18】 コンビニで働いていた
ときは最低時給だったので、割に
合わないバイトだ

など思っていた。あと、去年は登
録で2回ほど働いたが、いまだに
お給料をもらっていない。今のバ
イトはシフトの融通が厳しい以外
、とくに不満はないのだが、シ
ステムの変更(商品の値上げ、労
働時間の全体変更)を、知らない
うちに行われていたのは少し驚
いた。もう少し事前に共有して
欲しいと思った。

【19】 女子トイレの掃除をやら
されたこと〔男子学生の回答〕。
「掃除中」の立て札を取りにトイ
レに入っている間に女性客が入
って来て悲鳴をあげられた。せ
めてトイレ掃除は性別で分担し
てほしい。精神的にキツかった。
ほかには、派遣先で契約内容に
無い仕事を割り当てられたこと
。過酷な重労働で、軍手が無か
ったため指先を怪我した。とて
もじゃないけど「契約に無いの
でやりません」とは言えなかつ
た。

【20】 販売業のアルバイト。最
初、雇用契約する際に年に2回
は昇給するという内容で契約。し
かしアルバイトを始めて1年経
った頃、突然社員の人に「これ
からは、昇給は年1回になるから
」と言われた。結局は、元の年
2回に戻ったのだが、もしその
まま戻らなかったとしても私
は何も言えなかったと思う。や
はり上司には意見を言いつらい
し、会社の決定には従うしか
ないのかなと思ってしまう。

【21】 コンビニでアルバイト。
困ったことは多々あるが、一番
は、シフトに関すること。私は、
主として夕方に働いていたのだ
が、ちょうど同じ時間に働いて

た人たちが研修でしばらく働けなくなった際、その抜けた穴を全て自分がやれと言われ、26連勤という無茶苦茶なシフトになりそうに。週3、4日と契約時に言われていたので、店長に抗議をしたが、取り合ってもらえず、結局その店を辞めることに。今働いている店はシフトがしっかり管理されていてとても働きやすい。

【22】 いまの職場の前も、飲食店でアルバイト。そのときの経験だが、あるとき急に、社員の方から、「A店のひとが減ったので、そこに移動になった」ことを告げられる。私の意見は聞かず、「もう決定したから」と一方的に言われた。A店は系列店で、業務内容などは変わらないのは知っていたが、もともと、自宅から自転車で通える距離というのもアルバイト先に選んだ理由の一つだったので、断った。結局、私と同じ店で働いていた別のアルバイトの方がA店に移動することになり、その方に申し訳なかった。店長は「他の店への移動はよくあること」と言っていたが、面接のときにそんなことは一切言っていなかった。それから少しして、その店を辞めた。

【23】 接客のアルバイトなので、お客様に怒られたりする。また、電話での応対もするので、仕事に関するだいたいのことを知っていないと困る。今月のアルバイトのシフトは途中で変更になり、10時出勤の日が全て11時出勤になり、1時間ずつ減らされていたのは何故だろうと思った。

【24】 コンビニでバイト。人手が足りなくなると、無理やりシフトを入れられることがあった。また普段の勤務時間よりも長い延長をさせられたことも。仕方のないことなのかもしれないが、そのせいで、普段ではありえない連勤を強いられることになり、勘弁して欲しかった。それから、従業員にクリスマスケーキやギフトなどにノルマを付けて無理やり買わせるのをやめて欲しいと思う。

【25】 飲食店で時間帯責任者（アルバイト）として働いている。フランチャイズなので直営店と比べると、圧倒的に規則も厳しくお店も忙しい。しかも、仕事量の割に給料は低く、責任者でも、一般のアルバイトと変わらず最低賃金である。当然辞めていく人は多い。理由を尋ねると大抵が、「割に合わない」「店長やマネージャーと合わない」だ。確かに学生なので楽しんで金を稼ぎたいのはわかる、私もそうだ。しかし自分のために時間を割いてくれている人達に恩返ししたくないのか。〔略〕働く＝金稼ぎだと思わないようにする教育が必要なのではないかなと思う。

【26】 飲食店のキッチンで働いていたとき、普段は6時間労働の中で30分の休憩がもらえたのだが、店が忙しいときには、まかないを食べたらすぐに戻されて働かされた。別の学習塾の仕事では、勤務がない日でも、サークル活動がある日に全員がよほどの用事がない限り欠席してはいけないミーティングがときどきあり、半強制的に参加しなければならなかった

(ただし、研修費は出ていた)。

【27】 以前働いていた飲食店のアルバイトでは、人手が少なく、毎日バタバタと働いていた。契約時には「学生であるため学校優先で働かせてほしい」とお願いし、了承を得たが、ある日「学校なんて行かずにこっちで働け」「チームで動いていて、みんな我慢して働いているのだから学校のことを理由にするな」と言われ辞めた。別の学生バイトも、学校はそっこのけになっていたようだった。確かに、集団で動いているのだから自分の都合をいうのは勝手だとは思ったが、生活を犠牲にしてまで働かせようとするのに対して疑問を感じた。また、非常勤で働いていた方は、仕事量が常勤より多いときもあり、食事もあり取れず、時間外勤務を多くこなし、しかも手当はとくにないとのことだ。上司との関係は良好で、上司も気遣ってくれているのが救いだ。が、過労死が起こる現場をリアルに見ているような気がした。

【28】 CDレンタルショップでバイト。それほど困ったり嫌だと思っているわけではないが、タイムカードを切った後も仕事をするが多々あるのが、強いて言えば悩み。私の場合は、単純に、作業のスピードが遅いので決められた時間内に仕事が終わらないだけなのだが、普通の作業スピードでは時間内に終わらない量の仕事を任されたとき（またはイレギュラーで時間を消費してしまったとき）は、①作業スピードを上げて何とか終わらせる。②明日のシフトの人に頼んで引

き継ぐ。③シフトアウト後に残ってやる、の三つの選択肢がある中で、①も②も選択しづらい。仕事の早い人は定時で帰っているの、とりあえず自分もそうなれるよう努力していきたいと思う。

【29】 長期休暇を利用して短期の引越しバイトを経験。困ったのは、初の出勤日なのにもかかわらず、いきなり現場で熟練同様にこき使われ、全くついていけなく、罵声を浴びせられたことだ。文句にも聞こえるかもしれないが、引越なので「その手の」人間が多いんだなと思いつつながら、自分なりに業務をこなしていったが。

【30】 家庭教師バイト。当日に突然欠席になったり、突然やめてしまうと言った場合、こちらとしてはどうしようもなく、突然アルバイトが無くなるのがとても困る。もう少しあいだをあけて、「数ヵ月後にやめます」と事前に言っていただくと助かるのになと思う。

【31】 人件費の削減で、ラスト作業が時間通りに終わらなかった場合、超過分には賃金が発生しないことがとても疑問。新人がいて教えなければならないことが多くて、作業が進まないために帰りが延びてしまったり、混んでいて作業が終わらなかった場合でも賃金は発生しない。そのような点に疑問を感じるが、自分には言えない。時間外労働分の賃金を払わないのなら、それにみあったシフトを作成するなどの対応があるのではないかと。

【32】 以前、マネキンの仕事をしてきた。交通費は全額支給されると言われていた（自分で負担して、あとから給料と一緒に現金で支給）。ところが後日、給料をもらいに行き、金額を計算してみたら、交通費は一部しか支給されていなかった。給料明細ももらえなかった。領収書等をすべて渡しているのに、証明がないと言われてしまった。結局、日給で示されていた額よりも低い給料で働いていたことになり、納得がいかなかった。

【33】 コンビニ・バイト。店の場所の問題なのか、酔っ払いにからまれることがたまにある。先日は、店内で暴れられて、警察が来る騒ぎになった(店長不在時)。定時であがれることはまずなくて、15～40分ほどのサービス残業付き。ほとんど愚痴だが、労働条件はあまりいいとは思えない。

【34】 過去に中古のスポーツ用品店でアルバイトを経験。スポーツ競技の経験があったので、その経験と知識を評価して頂き、すぐに販売の担当になった。あるとき、スタッフの異動で1人以外従業員の全員が代わってしまい、他の店舗から移動してきたベテランのスタッフが店舗を仕切るように。彼は、自分が中心で、お客さんのためよりも店や自分の売り上げばかり考えている。そのため、方針や仕事の進め方なども変わってしまい、私の意見や考えは通用しなくなった。私が自信を持ってお客さんに勧めた商品でも、簡単に否定されたこともあった。しょうがないと言われればそれまでだが、

私にはとても辛く悔しい経験だった。

【35】 市内の飲食店に勤務していたこと。その店では、タイムカードで労働時間管理を行っていて、1ヶ月の勤務が終わり、給与が支払われる前に、今月働いた時間についての確認書のようなものをもらい、それに、本人の署名と印鑑による捺印を求められた。私の勤務は、週に1度、10時から20時(忙しいときには21時)までで、あいだに2回にわけて合計2時間30分の休憩をとるというものだったが、確認書では、3時間30分休んでいることになっており、それが毎回の勤務に適用されていた。結局、実際に働いた時間よりも毎月4時間以上も少なく計算されていたのだ。もちろん、自分の不注意によるタイムカードの入れ忘れではない。この店では、ほかにも納得のいかないことが多かった。

【36】 運送系の早朝仕分けアルバイト。荷物をトラックに積む際に、自分が壊したものでなくても、自分の責任になりかねないものもあるので注意して働いている。さらに、自分の支店は連絡不足や連絡遅行により、ドライバー・仕分けバイト・事務所間で見解の相違がたびたびあり、そのしわ寄せが我々仕分けバイトに来てしまい、残業が重なることが多いのがつらい。

【37】 飲食店でアルバイト。繁忙期(クリスマスや年始年末)になると、シフトが強制的に入れられ、更に1日の労働時間が12時間を超える日も続く。この店は

大学生がほとんどで、自分を含め、就活中の3年生もいる。しかし、店としては「関係のないこと」と言って取り合ってくれない。辞めようにも、就活中の3年生には、今からまた他のバイトを探す時間はないので、続けるしかない。もちろん、この仕事を始めるときは、そんなことは説明されず、「自由シフト」と聞いて入ってくる大学生がほとんどだ。クリスマスの前後でどうしても休みを取りたいとお願いしたアルバイトが今月いっばいでクビになった。お店が大変なのは分かるが、これは労働法に違反しているのではないかと思った。

【38】 嫌だなとかつらいとか、同じ売り場の人に対して困ったとか、心が壊れそうだとか、思うことが多々ある。例えば、働き始めてすぐのときに「何か教わることはありませんか？」と聞くと「ない！」と言われ、こちらとしてはもう「はあ？」というか「教えることが無いわけないだろ！」という感じ。

【39】 嫌なことはたくさんある。私の働く大手の小売店では、上下関係が厳しい。先輩は後輩に対して、「自分の気づいたことはすぐに注意すること」と会社の方針にある。しかし後輩でも先輩の動きに対して疑問に思うこともある。それを本人に向かって言えないのは問題だと思う。会社の成長を考えれば相手が誰であろうとも言うことは必要。先輩のほうも、度が過ぎて自分の意見を一方的に押し付けてくることもある。ことの経緯を説明しても言い訳だと言われるときもある。

「後輩の指導の仕方」もきちんと指導されるべき。

【40】 もう何年もホームセンターで働いている。仕事上での困ったことや嫌なことは山のようにあるが、一番多いのはお客さんからの自分勝手な要求。例えば、開店前や閉店後にお店にきて、自動ドアのガラスを叩いて「中にいれろ」と要求してくるお客様が毎日1人か2人は必ずいる。ネコの缶詰を買っていきネコが食べなかったからといって3缶1パックのうち2缶の返金を要求してくるお客さん。店内でのお客さん同士のもめごとも。レジに並んでいた列のなかで、咳きをしたお客さんに、その咳きが自分にかかったとつかみかかって暴言を吐いた客がいた。他のお客様の雰囲気も悪くなるし、まったくもって自分勝手な人がいると思った。他にも自分の責任なのに店員にクレームをつけてくるお客がいて困る。

【41】 過去のバイトでの経験。グッドウィルなど、日雇いがメインの派遣会社複数社に登録して3年ほど働いていた。内容は食品製造工場での検品作業、新規開店の100円ショップでの商品陳列作業、宅配便の仕分け、スキー場のパンフレットの袋詰め、雑誌街頭アンケート等。とくにグッドウィルのときは、最初登録をする際に「これがなければ仕事はできないから」と指定の作業着や手袋を買わされたり、よくわからない間に給与からいくらかが引かれていた。のちに社会問題となったとき、その引かれた分を請求できると聞いたが、「わざわざ」という気

持ちから受け取りにはいかず、そのままグッドウィルはやめた。仕事の内容に関して、街頭アンケートで少し驚いたことがあった。某有名雑誌に掲載されるおいしいラーメン屋さんのランキングのアンケートをとった際、ノルマの枚数に満たなかった分は事務所に帰って、アルバイトみんなで、雑誌をみながらラーメン屋の名前を記入。

【42】当初の契約では週4日で始めたアルバイトが、だんだんと週5・週6に増えてきた。最小限の従業員でまわしているため、一人が休むとすぐに自分に出番がまわってくる。よく休む人がいたため、「出っ放し」のときもあって苦痛だった。当初の契約と違うのではないかと感じた。

【43】飲食店でホールスタッフの仕事。アルバイトをしていて困ったのは、お客さんにすごく怒鳴られること。クレームは怖いと感じた。

【44】現在のアルバイトで一番嫌なのは、店長が適当なことだ。ほかには、アルバイトなのに社員レベルの業務を要求されること。

【45】以前のアルバイトで、契約時には週に3、4日の勤務をするということになっていて、自分もそれを希望していたが、それは最初だけで、あとから週5～6になり、シフトの融通も全くきかなくなった。結局、学業との両立が厳しくなり辞めてしまった。フルタイムで働いてそれから学校に行くのはとても厳しかっ

た。自分は学生であり週に3、4でしか働けないと事前に事情を話していたのに、有無を言わず勤務日数を増やされてとてもつらい時期があった。

【46】コンビニでアルバイト。お店（会社？）の決まりで疑問に思っていることがある。それは、品出しの際に自分の不注意で破損させた商品は、自分で買うことになっていることだ。これは労働法上どうなのか。

【47】アルバイトで経験したのは、サービス残業だ。私は長く働いていたこともあり、仕事が終わってから発注などの仕事を任せられていた。他のアルバイトは、ほぼ定時に終わっていたのに、私にはサービス残業というのがつらかった。他にも、1日8時間以上、1週40時間は超えて働いていたことも不満の一つだ。

【48】私のアルバイト先では、正社員もパートも契約社員も同じ制服を着ているため、お客さんからの見分けが難しく、正社員にしかできない業務などを求められたときの対応に困る。逆に、アルバイトであるということが分かると「なんだ、アルバイトか」と言われ、態度まで変わる人がいて驚いた。また、明らかに人員配置が足りておらず、「どうして（売り場に）アンタしかいないの」と言われることも。

【49】地元の飲食店で、23時から4時という深夜の時間帯で働くことになった。当初は研修中だったので時間が短かった

のだが、さらに、出勤1時間前の段階で、店から連絡が入って「今日の出勤なしでいいかい」と言われ、その日の出勤は休みに。これが2回3回続いた。店長としては、店が暇だから無駄に人件費を費やしたくないという理由だった。また、仕事を教える時間の余裕がないときも同じように休みにされるなど、これでは安定して仕事を教えてもらえず時間の無駄だと思い、新しいアルバイトを探すことにした。

【50】 コンビニでバイト。今のバイト先

では問題はとくにないが、以前に働いていた別のコンビニではこんな経験をした。寝坊でバイトを10分ほど遅れたときに、罰として、おでんを5千円分ほど店長に買わされた。はじめは冗談かと思ったのと持ち合わせがなかったので無視していたのだが、社員を通してしつこく言われ、結局、社員からお金を借りてまで買わされた。過去にもそのコンビニでは私と同じように、遅刻をしておでんを1万円分買わされたアルバイトの人もあるようだった。

1. 札幌地域労組・鈴木さんに聞いてみた ——労働組合ってなんですか？

第Ⅰ部をみてきて、いろんなケースがあるもんだなと思ったのではないのでしょうか。

ところで、アルバイトをされていて何かおかしいなと思ったとき、どうすればよいのでしょうか。ひとつは、あとでみるとおり、労働法をひもといて、自分のいまの状況が違法なのかどうかを確認してみることが大事でしょう。

ただ、労働法を「知った」としても、「おかしい！」とモノが言えなければ、事態は改善しません。実際、「いや法律違反なのはわかったけれども、、、」とそのまま働き続ける学生は少なくないでしょう。ある意味、それは「自然」な姿で、このあたりがなかなか難しいところでもあります。

そこでゼミでは、個人でも加盟できる札幌地域労組という労働組合を訪問して、労働組合のことやら地域労組の実践・体験談などを、書記長の鈴木さんからいろいろ聞いてみることにしました。

第Ⅱ部の1では、鈴木さんから聞いたお話をまとめました。

■無知の涙

私（鈴木さん）は、普段ここでいろんな労働相談を受けていますが、そこで感じるのは、「無知の涙」ということです。日本の労働者は本当に無知で、ここに駆け込んでくる7割から8割は手遅れの状態。例えば、もうすでに辞表を出して会社を辞めてしまってから相談にくるケースが多いんです。それはやっぱり、会社の呪縛や、マインドコントロール下で働いていて、それが解けてやっと「なんか俺が今回辞めさせられたのは変だよな」と思うからなのでしょう。

最近は会社の方も首を切るとリスクがあるというのがだんだん分かってきますから、本当はクビにしたいのだけれどもそうせず、意地悪をして労働者が自ら辞めるように仕向けていくといったケースが多いです。

そのようなことを踏まえ、みなさんがこれから社会に出ていくにあたり、ちょっとでもいいから、働く上での知恵や勇気があれば、そういった局面を乗り越えていける、そんなことを伝えたいと思います。

※札幌地域労組のホームページ

<http://www.infosnow.ne.jp/~sgu/>

■例外もあるが、どんな仕事でも労働組合はつくれる

ところでみなさんにとって労働組合はなかなかなじみがないですよ。でもアルバイトでも労働組合はつくれるし、また、どんな仕事でも労働組合はつくれるんですよ。珍しいケースとして、私が担当したことがあるのは、お坊さんです。

1人でお寺をやっているのと違って、札幌など大きな都市では、檀家が集中していて、1人のお坊さんで全ての檀家はまかないきれません。ですから別のお坊さんを雇ったりします。そうすると、このお坊さんは、そのオーナーのお坊さんから給料をもらって雇われているということになります。

それでお坊さんがどうして労働組合を結成するに至ったかという、例えば、休みの日であっても、檀家の誰かが突然亡くなれば、当然休みはつぶれることになります。ところが、つぶれた休みの代わりに違う日に休みをくれたりも、その残業代が支払われもせず、働き方はなかなか厳しいのだそうです。そういう不満がつのって、私に相談して、労働組合をつくる、という流れになりました。ちなみにこのときはわずか2人で労働組合をつくったんですよ。

■違法な請求は撤回できる

さて、みなさんのアルバイト体験を読むと、仕事上のミスに対する会社からの請求が少なくないようですね。それは違法です。私たちが扱ったケース（20歳代の男性）が、アイスバーンで事故を起こし車両を壊してしまったケースを紹介し

ましょう。

彼のメインの仕事はクルマの運転ではないのですが、仕事でクルマを運転しているとき、カーブで電柱に突っ込んでしまいました。本人も運転があまり得意ではなかったようです。ほかに誰も乗っていなかったのが幸いでしたが、すぐに会社に連絡をして、会社に戻りました。本人は事故を起こしたから落ち込んでいるわけです。車が大破するような事故だったので。

会社に戻ると、そんな彼に対して、社長がまず「反省文を書きなさい」って、書かせるわけです。「この度はこういう事故を起こして誠に申し訳ありません」って。そして、「ついては車を弁償いたします」とこうくるわけです。

でも、この車というのは、もう10年も仕事で使っているものですから商品価値はないんですよ。ところが、同じようなレベルの車に買い替えるということで、それが100数十万ぐらいなので、その半額を本人が弁償しますということ。「書け！私の言う通り書きなさい！」と言われるわけです。かなりの大金なわけですが、本人も落ち込んでいるから言われるまま書くわけですよ。しかも「私が弁償できない場合は、私の両親がかわって弁償いたします」と、サインもしてしまった。

■札幌地域労働組合へ

そんなんで、弁償するしかないのだなと本人も思っていたのですが、たまたま労働問題にあかるい人がまわりについて「ちょっと待ちなさい」と。「労働組合に相談に行きなさい」と、私のところに

よこしたんですね。

こういう場合、サインをしないのが一番です。サインをすれば向こうは「サインしたじゃないか」と突っ込んでくる。だから、サインを迫られたとき、抵抗するなり、ちゃんと考える必要がある。そういう意味では、「そうかサインをしちゃったんだ、ちょっと厄介だな」と思いました。それでうちの顧問弁護士にも相談すると、「それは明らかに行き過ぎだ」となった。

たしかに、就業規則に定めがあって、本人の過失で事故を起こした場合や損害を与えた場合は減給処分するという懲戒規定があれば、その範囲内で負担させることは可能です。それでもその金額にも限度があります。例えばその人が20万の給料で2万円を負担するとかね。ところが、そんな何十万も弁償しろなんていうのは行き過ぎだよ、と。

これはうちの弁護士さんの受け売りですけれども、仕事のなかにはそういうリスクが含まれるのだということを私たちは理解しなければならない。仕事を遂行する上でどうしたってミスは一定の割合で発生してしまう。だから、彼の今回の事故で何十万も弁償しろなんていうのは応じる必要がない、と。

これは理論上、グレーゾーンの部分なのですが、会社が弁償を求めているわけではないわけではない。例えば、わざと車をぶつけたら、当然弁償しろと強く言えるでしょう。また過失であったとしても、会社がどうしても許せないというなら、本人を訴えて弁償しろと裁判をおこすことは可能なんです。

ただ、一般的にそんな裁判まで起こすことはないでしょう。弁護士を雇って裁判を起こすとなれば少なくとも数十万がかかりますから。さらに勝つかどうかもわからない。やはり、不注意で起きてしまった事故であれば、そのことは弁償する必要が無い。

■団体交渉を要求する

そう判断してまずは彼をうちの組合に入れて、会社に対して団体交渉を求めました。会社は団交を断ることはできません。義務ですから。

このとき私たちは、弁償に応じるか応じないかはともかくとして、会社はかなり違法なことをやっていたことをつかんでいました。例えば、残業手当を支払っていませんでした。この会社では、夜にも仕事があったのですが、夜勤に入っても、手当が3500円しか払われていなかったのです。夜勤の労働時間は、だいたい15~16時間、つまり2日分働くんです。となると、いくら低賃金であっても、1万円近くにはなるでしょう。それが3500円で済まされていたのですね。

私たちは、団交の申し入れ書を書留内容証明郵便物として差し出しました。これはいわば、裁判になっていくかもしれないぞというイントロ部分に該当するわけです。

その申し入れ書では、彼がうちの組合に入ったこと、この件に関して団体交渉をもつ権限を組合が有することなどを通告するわけです。つまり、これまでは象とアリみたいな力関係だった、社長と彼（労働者）の力関係は、私たち労働組合

が相手になりましょう、と対等になるわけです。それで、社長もびっくりして、対応を弁護士に依頼をするわけです。

■就業規則を開示せよ

団交申し入れで私たちが何を要求したか。まず、資料の開示を求めました。私たちにくる相談の多くが、就業規則がない、見せてもらえない、あるいはあるのかわからない、というケースです。

今回は、事故に対して就業規則にはどう書いてあったのかまず知る必要があります。弁償しろという会社側の要求に根拠があるのかないのか。あるいは、夜勤をした後の手当ではどうなっているのか。いわば会社のルールブックである就業規則をちゃんと見せよ、と迫ったのです。この就業規則は、10人以上の雇用がある場合は作成が労働基準法で義務づけられています。

■解雇の理由を説明せよ

2番目に、解雇通告の理由を求めました。これは、先ほどの数十万の弁償は撤回したいということを本人から直接、社長に伝えさせたのです。「先日、支払うと同意したものは、撤回します」と。そうすると、この社長もはんかくさいもんだから、逆上して、「クビだ」と怒鳴ったんです。これはこちらにとって都合がよい。向こうが反則したわけですから。

つまり、こんなのは解雇の正当な理由にはなりません。彼がお酒を飲んで運転していたとか、免許証がないのにあると嘘をついて働いていたということなら、懲戒解雇も有効でしょうけれども、事故

を起こしたぐらいで解雇することはできませんし、数十万も弁償しろと言われて断ったら解雇というのでも、解雇権乱用となります。なので、解雇理由について説明しなさいと伝えました。

■解雇は自由に行えるわけではない

ところで、会社には即日解雇の場合、30日の予告手当の支払い義務があるのですね。基本は30日前には言わなければならないのですが、「即解雇！」と会社が言うのであれば、ペナルティとして30日分の手当を支払いなさい、と。

ただここでよく誤解されるのは、労働基準法中にこの解雇予告のことが書いているのですが、予告さえすれば解雇していいんだと誤解されることが少なくない。たしかに労働基準法上は、30日前に予告したかどうかだけしか問われません。でも、その解雇が有効なのか無効なのかが、労働契約法で問われる、ここが重要です。

解雇されたと監督署に駆け込むケースが少なくありませんが、監督署はこの問題では力がありません。だから、不当解雇ではと思う場合には我々のような労働組合に話をもってくるのが一番よいかと思えます。

■不払い労働分を支払え

さて話を戻して、団交申し入れ書ではほかにも幾つかのことを要求しましたが、一番大きいのは、「労働基準法違反の是正」です。これは会社も一番驚いたでしょう。通常、使用者は、タイムカードなどで、労働者の出退勤を管理する義

務を負っています。ところがこの会社は、タイムカードはあるのですが、定時になったら、タイムカードを勝手に会社がおすんです。そして、21時くらいまで労働者を働かせている。さらに、夜勤時には、割増賃金も払っていない。こういうことを恒常的にやっていた。しかも時間外と深夜割増が重なると5割増しなのに、全然そんな計算もせずに、3500円しか払ってなかった。

これは労働基準法37条に違反で、その罰則は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金と119条に書かれています。こうした問題に誠実に対応しない場合には、労働基準監督署の監督官に申し立てると通告したわけです。

余談になりますが、この監督官の人数が非常に少ない。

労働基準監督署には、臨時で雇われた相談員の人たちがいますが、本当の監督官というのは少ないのです。札幌の大きな監督署でもせいぜい十数名ぐらいじゃないでしょうか。この人たちは労働基準法や労働安全衛生法などに関する、警察官です。このいわば警察官の人数が少ないのです。札幌市全体にお巡りさんが5人とか10人しかいないのをイメージしてください。

■弁償どころかプラスになった！

そういうわけで、この要求書を通じて、「このままいったら手錠がかかるんだぞ」と相手に思わせる。会社側に弁護士がつくことも予想していました。むこうの弁護士にしても、やはり法律家ですから、「こんなのにしないでもいいですよ」と

はならない。「社長これは、ちゃんと対応しないと大変なことになりますよ。だから、私を使いなさい」(笑)となる。

事故からはじまったこのケースは最終的に、団体交渉をやって、数十万も要求されていた本人の弁償はチャラとなりました。むこうの弁護士だって、「こんな要求は無理だよ」とわかります。

そして、たまたまむこうについて弁護士が良心的な方だったということもあって、会社として、これまで支給していなかった未払い賃金の計算もしてくれた。

「そんな未払い分はない」とかごちゃごちゃ言ってきたらやっかいだと思っていたので、正直これは助かりました。

そんなわけで、サービス残業の分と合わせてなんだかんだで逆にプラスの支給になりました。最初は、数十万も支払わなければならないと意気消沈していたのが、逆に、これまでの労働に対する不払い分だとはいえ、プラスになったわけです。

——〔学生からの質問。以下、同様〕ソフトクリームを上手く巻けなかった(作れなかった)場合に、その人が責任を持って買い取りをしなければならないという久保田さんのケース(ケース17)は、法的にどうなのでしょう？

まずこれは許されません。賃金からその弁償代金を引くという同意があれば、一応、労働基準法上は違法ではありませんが、本人の同意なしに、ましてや翌月の給料から天引きなど絶対にしてはいけません。さらにいえば、仮に同意があったとしても、力関係が圧倒的に不

利な中での「同意」自体は問題だと思えます。不本意ながらもいったん弁償に同意してしまったとしても、労働組合としては撤回を求めていくことは可能だと思えます。

賃金というものは、直接払い、全額払い、通貨で払う、といったことが条件です。本人の同意なしに勝手に給料から天引きしてよいはずがないのです。レジの不足分やミスで皿を割った場合の弁償なども同じで、する必要はありません。

しかし、そうはいつでも個人ではなかなか上にモノを言えないのが現状だと思えます。そういうときこそ組合をつくってみんなで立ち上がるべきなのでしょう。

こういう問題はみなさんのアルバイトのなかに蔓延しているようですが、そういったことに「慣れ」てしまうのではなく、それがおかしいということに気付いて欲しいと思えます。

——コンビニで働いています。年賀状を100枚販売するというノルマがあります。販売できたらシールがノルマ表に張られるのですが、ノルマを達成しなくても何かされるといわけではないです。これは法的にどうなのでしょう？

これは法的には問題ありません。ただ、ノルマが達成されないからと時給をカットするなどしたら法律違反です。それにしてもこの張り出すというのは、ノルマが取れなかったら肩身が狭いと不愉快にさせることが目的なのでしょうかね。

ところで、年賀状のノルマといえば、

郵政の職場でのノルマが思い浮かびます。いま郵政には、6ヶ月契約とか1年契約という非正規の労働者が多く働いています。いやらしいのは、そういう人たちに対して、あなたも頑張れば正職員になれるよ、と伝えることです。それも、ノルマがよいかどうかはさておいても、年賀状販売を何枚達成したら正社員登用する、というならまだしも、何枚売れば正社員になれるのか、いや、そもそも年賀状販売だけで正社員になれるのかどうかは、ブラックボックスなんですよ。それで、みんながもう必死になって、時給いくらで働いているような人たちが、正社員よりも頑張って販売するというんです。お歳暮ギフトなんかもそうです。親戚にまでお願いをして。親なんかはもう、なんとかして息子が正社員になってほしいもんだから、何十万円もそれを買って、あちこちの知人なんかを送りつけてるとか聞きますが、これはもう、雇用不安を手玉にとった卑劣な行為だと思えます。

——時間管理について教えてください。花屋で働く名取さんのケース（ケース14）では出退勤管理がきちんとなされていませんでしたが、これはどう対応したらよいのでしょうか？

労働者の時間管理をちゃんとしなさいというのは厚生労働省の通達で何回か出ています。つまりその労働者が何時に出勤して何時に退社したか。そのところを曖昧にして「この人が何時間働いたか知りません」と会社はとぼけるわけです。

とぼけることを許さないために、時間管理をちゃんとしろとなっているわけです。

具体的には例えばタイムカードがあります。あるいは、進んでいるところでは、指紋認証なんかで行っているそうですね。ただ問題があるのは、カードで管理しているケースなんかは、ちゃんと会社で管理しているかどうかを労働者は知ることができないのが気になるところですね。

■メモをとっておく！

さて、花屋さんのケースですが、こういう場合は出勤時刻と退勤の時刻を手帳につけておくことが大事です。

ここはみなさんにぜひ覚えておいていただきたいところですが、色んなトラブルになったときに、メモが大事になります。手書きの汚い字でもかまわない。汚い字であっても、例えば、いついつ上司にこんなふうに使われたとか。書き留めたことはとても大事な証拠になります。これは労働問題に限りません。もしみなさんが将来、詐欺だとかにまきこまれて、へんてこりんなものを買わされたときなど、営業マンに何て言われたかを記録しておくに役立ちます。

もちろん、偽造したようなメモはだめです。それに、事実をそのとおりに書き留めたものと違って、あとで、つじつま合わせでつくったものでは、しょせんぼろが出る。

なので、花屋さんのケースでいうと、何時にお店に来て何時に仕事を終えて帰ったかというのを手帳につける。以前に扱ったケースで、毎月1枚もののカレン

ダーに書きとめたケースがありますが、非常に有効な証拠になりました。

結局、会社との争いになったとき、大体会社が言ってくるのは、「そんなのはこいつが勝手に早く出てきただけだ」とか、「早くに来て煙草を吸ってただけだ」とか言うんです。ほぼ100%そういういちゃもんから始まる。そういうときにちゃんとした記録をとっておけば、裁判所は割と労働者側に有利に判断してくれます。そうしないと労働者側が馬鹿をみることになりますよね。早くに出勤していて、しかもそれが自分の判断で勝手に来ていたと言われたら。おまけに、労働者は、会社による労務管理の情報などを持っているわけではありませぬのでね。

ただ難しいのは、その人がその会社でずっと働き続けることを前提にしている場合は、なかなか言い出すことはできませんよね。そこが難しい。

■おかしいと思ったら即相談を

こんなケースもありました。

ある大手の会社で雇われていた方が、昔の上司から、「こんど会社を興すことになったから」と誘われて会社を移ることになった。それはよいのですが、その際、委託契約と労働契約の違いについて深く考えずに、委託契約で働くことに同意をしてしまった。

契約して、5、6年働いていたころでしようか、だんだんと景気が悪くなってきて、ある日、来年は契約を更新できないかも、と言われました。これは、業務委託契約、つまり業者と業者との間の契約であって、労働契約の解除、つまり解

雇とは異なると解釈されるのです。

ただ、この人が賢かったのは、業務委託契約というけれどもなんだかおかしいなと思って、うちの組合に相談に来てくれたことです。辞めちゃってからの相談は本当に助けるのは難しいのです。そこはみなさんも覚えておいてください。

この方に対して私たちは、今後、契約を切ってくるかもしれないからそのときに備えてまずは組合加入させて、さらに、会社の仕事の指示の仕方や、出勤時間・シフト、就業規則など様々な証拠を集めておくよう指示を出したのです。

結局、この会社では、業務委託契約と言いながら、給与が支払われていたので、これは事実上の労働者ではないかと判断できました。そして、1年後に契約を切ってきたとき、それまでに集めておいた資料を証拠として出して、会社と団体交渉を行なうことができました。最終的には、裁判で和解し、解決金を支払わせることができました。

これはこの方が賢かったので泣き寝入りを免れたケースではありますが、そもそも的を言え、契約時にちゃんと考えて契約をすべきケースではありました。

■企業不祥事と労働組合

ところで、今日はみなさんに労働組合のことや組合の実践を話してきましたが、実際には、日本の労働組合には問題が多く、労働組合の機能を果たしていないケースが少なくない。いままで組合の重要性を話していたので矛盾するようですが、そこもみなさんにちゃんと知って

おいてもらいたい。

例えば、最近では、製紙会社の社長の横領の事件がありました。

企業のもうけというものは、労働者の努力によって生まれたものです。にもかかわらず、横領が明らかになったその会社では、約3000人の組合組織があるようですが、にも関わらず、組合側は何も言っていない。

本当は抗議のストライキをやってもおかしくない。それをやれば世論は喝采を送るわけです。よくぞ立ち上がった、と。ところが、そういった行動をとることなく、会社の不祥事に対してモノを言わない。社長も腐敗しているけれども労働者の側も骨の髄まで腐敗している。

ほかにも、某製品メーカーの損失隠しや、不明瞭な買収等が判明しています。そもそも組合には会社の業務がきちんと行われているかをチェックする機能がありますが、それが働いていないためにこのようなことが起こったのです。

■労働組合は一人でも強い

逆に、しっかりとしている組合は、人数が少なくても強い。ある老人ホームのケースを紹介しましょう。

虐待が行われているという通報がある老人ホームからありました。もともと、何人かの職員が勇気を出して、ちゃんと指導して虐待をやめさせるよう施設長に伝えたのですが、何も対応をしなかった。そこで私たちに相談にきたので、組合を結成しました。

そして、組合を通じて申し入れ書を出しました。その項目には、虐待問題の事

実経過をきちんと調査して虐待を根絶しろ、そして、そのことを利用者や家族、行政に対して報告しろと迫りました。そもそも、高齢者虐待防止法という法律があり、施設長には通報義務があるのです。

それから私たちは、勇気を出して伝えた職員を無視して、虐待を放置した施設長の責任を明らかにしてけじめをつけろと迫りました。これは組合の役割のすごいところだと思います。

自慢するわけではないのですが、立ち上がるというのはとても勇気が必要です。失敗したら逆に自分たちがつぶされて、この職場にいれなくなるかもしれないと当然思うでしょう。この施設は、全体で、職員が40人位いるのですが、最初に立ち上がったのはわずか2人です。でも立ち上がったのです。今は増えて5人くらいになりましたが、まだ少数組合です。

理想は、職場で過半数を超える組合です。でも、たったの2人でもこうして使用者側に対して、こういう問題があるのだから是正しなさいと言えるのです。もちろん、2人の後ろには私たち地域労組という2千人の組合員がついているわけです。法人側もそういうことをちゃんとわかったのか、団体交渉に応じて、最終的には、虐待をしていた職員、そして施設長も、解雇となりました。札幌市からは、是正勧告も出ました。

先ほど話した大企業の巨大な組合が何もしない何もできないのに対して、今回のように、たった2人でも、もっと言えばたった1人でも、腹をくくって、これはおかしい、正義を守るぞ、と思えばそれは可能なのです。

みなさんにそのことをお伝えしたいと思います。

2. 知っていますか？ 働くルール(ワークルール)

第I部、とりわけケースレポートにみられた様々な問題に対して、法律的にはどう対応できるでしょうか。ここでは、学生たちが一生懸命勉強したことを、鈴木さんからいただいたアドバイスなどもまじえながらまとめてみました。

なお、ここでの記述にあたっては、いろいろな文献を参考にしたようです（といっても、大学の図書館に所蔵されていた古いのをあさったりネットサーフィンしていたようですが）。

ここでは、厚生労働省「知って役立つ労働法」や北海道「働く若者ルールブック」が無料で便利ですし、内容的にもとても勉強になったようです。みなさんもぜひのぞいてみてください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouseisaku/dl/roudouhou.pdf>
<http://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/rkr/rsf/rulebook.htm>

また、労働法関連の新書がいろいろ出版されていますが、水町勇一郎先生の『労働法入門』岩波書店（2011年）が、出版されたばかりで、読みやすく内容も充実しています。そのほか、過去のゼミでは、萬井隆令監修『バイト・フリーター 110番』かもがわ出版（2003年）を使いました。紹介されているトラブル事例は、まさに学生が経験しているものと一緒です。

○そもそもアルバイトってなに？

そもそも「アルバイト」って何でしょうか？

「アルバイト」はArbeit『労働・仕事』という意味のドイツ語からきています。ちなみにドイツ語のArbeitには日本語のアルバイトの意味はありません。

アルバイトは、短時間労働者のことを指して使うことが多いようです。

大事なのは、アルバイトも言うまでもなく労働者であって、労働基準法、労働契約法など労働法の対象となることです。このことをしっかりおさえて、以下でいろいろ考えていきましょう。

○まずは仕事の入り口＝労働契約の確認が大事

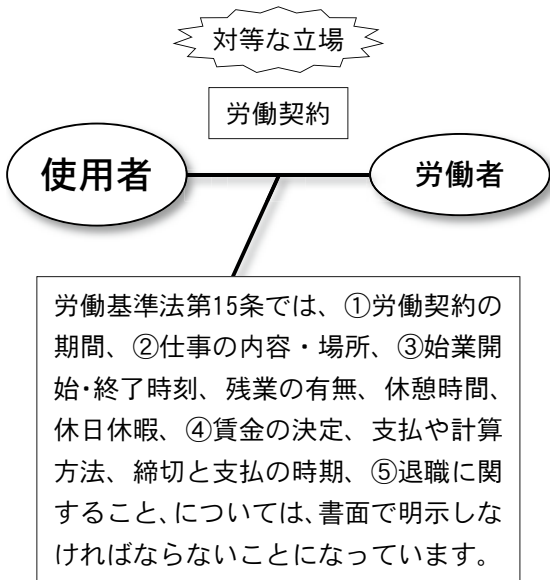
私たちは働き始める際、労働契約を結ぶわけですが、契約を結ぶという感覚にいまいちなじみが薄い。でも、じつは、この契約というのがとても大事で、自分がどんな仕事をするのか、どんな条件で働くのかは、ここでまず決まるのです。知らぬ間にへんてこりんな契約を結んでいた、なんてことにならないよう。

労働契約は、労働者が使用者に使われて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、両者が合意するこ

とによって成立します（労働契約法第6条）。

また、労働契約の内容は、労働基準法で定める水準以上でなければなりません。

使用者と労働者が対等な立場で、以下のような労働条件を定めます。



さらに、労働契約法第3条では、労働契約の締結や変更にあたっては、労使対等の立場における合意が必要と明記されています（ほかには、就業実態に応じた均衡への配慮や、仕事と生活の調和への配慮など）。

つまり、締結にも変更にも、労働者と使用者の合意が必要です。

ところが、【相原さん】【名取さん】【石山さん】（ケースレポート。以下、同様）にみられるように、そもそも労働条件の説明があいまいで、当初の条件と違うというケースも珍しくないようです。

さらに、【久保田さん】のように、契約上は週3日なのに、シフト上では週5、6日入っているという経験は、みなさんのなかでも少なくないのではないのでしょうか。

労使相互の「合意」があればとくに問題はないかもしれませんが（ただし、労使の力関係を考えると、「合意」といえるかどうかは難しいケースもあるでしょう）。また、学生自身も、稼げるならいいかなと思ってシフトに入っていることも多いかと思います。

しかし、もし不満があるのであれば、当初の契約と異なるということを主張し、断る勇気が必要ではないでしょうか。

◆解雇は自由？

解雇のケースこそ聞かれませんでした。解雇になるのをおそれて現状に我慢して働き続けているというケースは幾つかみられました。

ところで、テレビなどでよくみる「クビだ〜」（解雇）というのは自由に行えるのでしょうか。

解雇には、次の3つの種類があります。「普通解雇」（けがや交通事故などによって職務遂行能力を欠いているとされるもの）／「懲戒解雇」（お店のお金をごまかしたり、傷害行為など労働者の重大な服務規律違反や会社を裏切る背信行為などで解雇されるもの）／そして「整理解雇」（労働者に問題はないが、会社の経営の都合上やむを得ないもの。いわゆるリストラ）です。

これをみてもらえばわかるとおり、例えばミスをしたからといって、「明日から来なくていいよ」などの解雇は無効です。言ってしまえば（まずありえないと思いますが）、労働者がとんでもない問題行為を起さない限り、簡単には解雇できないのです。

さらに、最後の整理解雇についても、以下の「**整理解雇の4要件**」を満たさない解雇は無効となります。

- ① 解雇の必要性
- ② 解雇回避の努力
- ③ 選定基準の客観的合理性
- ④ 手続きの妥当性

あわせて、解雇には、30日以上前の解雇予告が必要で、予告せずに解雇した場合、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払う必要があります。

解雇は自由に行えるものではないということとあわせて覚えておきましょう。

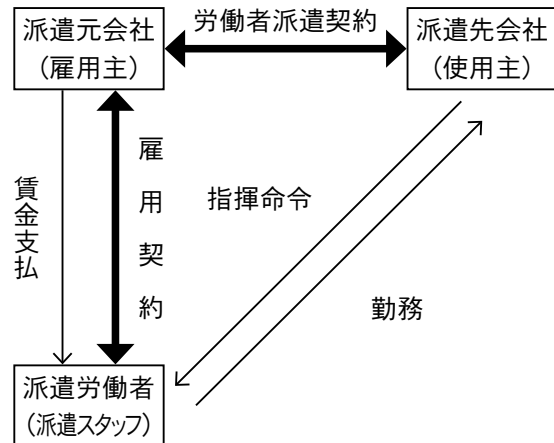
◆労働者の間接雇用「派遣労働」

ところで、学生の中にも「ハケン」で働くケースがばらばらみられるようになってきました（【伊崎さん】【東条さん】）。

しかしながら派遣は、雇用されるどころと指揮命令を受けて働くところが異なるという少々やっかいな雇用です。

以下の図（北海道「働く若者ルールブック」より）にもあるとおり、通常の雇用関係（直接雇用）であれば、事業主に雇われた労働者はその事業主の指揮命令下にあるのですが、派遣の場合は、派遣先の指揮命令を受けることになります。

実際には、あることがらについて雇用者と使用者どっちに相談したらよいの？という場面に直面したり、また急な解雇などトラブルにあうことが少なくない雇用なので、働き始める前のある程度の知識をもっておくことが大事です。



出所：北海道「働く若者ルールブック」より。

○就業規則は職場のルールブック

就業規則とは労働基準法第89条に定められている、10人以上の職場で必ず作成しなければならない、いわば職場のルールブック（鈴木さん）です。

この就業規則には、賃金、労働時間、解雇など働くうえで必要な最低限のルールが定められています。これは、労働者に周知する必要があり、誰でもいつでもみられるような状態でなければなりません。

みなさんの職場ではいかがでしょうか。といってもみたことがないという人は少なくないでしょうから、以下に、厚生労働省のホームページから、就業規則の規定例を項目ごとに示しておきます。労働時間・休日関連や賃金関連は、トラブルが少なくありませんが、実際にはこんなに詳細に定められているはずなのです。

※「モデル就業規則」

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/model/>

就業規則規定例

- 1 総則（その目的・適用範囲・規則の順守について）
- 2 採用、異動等（採用手続・採用時の提出書類・試用期間・労働条件の明示・人事異動・休職）
- 3 服務規律（服務・遵守事項・セクシ

ユアルハラスメントの禁止・個人情報保護・始業及び終業時刻の記録・遅刻、早退、欠勤等）

- 4 労働時間、休憩及び休日（労働時間及び休憩時間・休日・労働時間及び休憩時間・休日・労働時間及び休憩時間・休日・時間外及び休日労働）

- ① 週間の所定労働時間は、平成____年____月____日を起算日として、2週間ごとに平均して、1週間当たり40時間とする。
- ② 1日の所定労働時間は、____時間____分とする。
- ③ 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合において業務の都合によるときは、____が前日までに通知する。

始業・終業時刻	休憩時間
始業____午前____時____分	____時____分から____時____分まで
終業____午後____時____分	

- 5 休暇等（年次有給休暇・年次有給休暇の時間単位での付与・産前産後の休業・母性健康管理の措置・育児時間及び生理休暇・育児・介護休業、子の看護休暇等・慶弔休暇・裁判員等のための休暇）
- 6 賃金（賃金の構成・基本給・家族手当等の各事業所ごとに定められている手当・割増賃金・1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算・代替休暇・休暇等の賃金・臨時休業の賃金・欠勤等の扱い・賃金の計算期間及び支払日・賃金の支払と控除・賃金の非常時払い・昇給・賞与）

て計算し、翌月____日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

- ② 前項の計算期間の途中で採用された従業員又は退職した従業員については、月額賃金は当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

- 7 定年、退職及び解雇（定年等・退職・解雇）
- 8 退職金（退職金の支給・退職金の額・退職金の支払方法及び支払時期）
- 9 安全衛生及び災害補償（遵守事項・健康診断・健康管理上の個人情報の

- ① 賃金は、毎月____日に締め切っ

- 取扱い・安全衛生教育・災害補償)
10 職業訓練（教育訓練）
11 表彰及び制裁

○みんなの関心事、給与（賃金）

次はみなさんの最大の関心事のひとつと思われる「賃金」について、です。

「賃金」とは、賃金、給与、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいいます（労働基準法第11条）。賃金は、労働基準法や最低賃金法によって保障されています。

まず、賃金の支払いには5つの大原則があります。賃金は(1)通貨で、(2)全額を、労働者に(3)直接、(4)毎月1回以上、(5)一定期日を定めて支払わなければなりません（労働基準法第24条）。

◆その割増、オカシクナイ？

次に、賃金には、割増賃金というものが存在します。

労働基準法第37条では、

- ① 法定労働時間を超えて働かせた場合（時間外労働）は25%以上増し
- ② 法定休日に働かせた場合（休日労働）は35%以上増し
- ③ 22時～5時までの深夜に働かせた場合（深夜労働）は25%以上増し

ということが定められています（なお、

詳細は省略しますが、1ヶ月に60時間を超える時間外労働には50%増しと労基法が改正されました）。

当然、アルバイトにもこの規定は適用されるはずですが、【若本さん】（22時以降の勤務で、時給が850円）、【岩井さん】（18～23時の勤務で時給700円。最低賃金改定前）のようなケースもみられました。

北海道の深夜労働の最低賃金は881円ですが、それを下回っています。もし最低賃金を下回った時給で契約、労働していたとしても、最低賃金法によって、それは無効となります。最低賃金で働いたとみなされて不足分を後から請求することができるのです。

具体的に上のケースであてはめて計算してみると、以下のとおりです。

【若本さん】深夜前時給は800円。本来の深夜時給は800円の25%増しの1000円。つまり「 $1000 - 850 = 150$ （円）」の差額分が支払われます。

【岩井さん】深夜前時給が700円。本来の深夜時給は700円の25%増しの875円。つまり「 $875 - 700 = 175$ （円）」が支払われます。

◆その他の賃金未払い

割増賃金以外でも、賃金未払いのケースは珍しくないようです。例えば【名取さん】の職場では、タイムカードがなかったために契約時間を超えた分の給与の支払いがありませんでした。

労働者の出退勤については使用者が管理する責任がありますが、記録をとるなどちゃんと管理されていないことも多い

ようです。

なので、そういう場合には出退勤の時間を自分でメモする、タイムカードなどがあれば写真を撮るなどして保管しておくことが大事です。未払い分などに関しては2年前まで遡って請求することが可能です（労働基準法第115条）。

さらに、労働契約書や給料明細書なども何かあったときのために保管しておくこと、そして、困ったことや疑問に思うことがあったら、まずは日付等をあわせてその内容をちゃんとメモしておくことでいざというときに役立ちます。人間の記憶とははかないものです、、、

◆交通費（通勤手当）は必ず支給されるもの？

学生にとって、交通費が支給されるかどうかはバイト選択の際の重要なポイントです。交通費が支給されない場合には、ただでさえ安い賃金がさらに安くなってしまうことになるので。

ところで、自宅近くの地下鉄駅から、職場近くの地下鉄駅まで支給されているというケース（【片山さん】）の一方で、自宅から職場まで地下鉄を利用するケース（【東条さん】）では、交通費が支給されていません。

交通費は必ず支払われるべきものではありません。就業規則にどう書かれているかチェックしてみましょう。

それにしても、、、社会に出て働き出すいろいろな手当があるようです。住宅手当、職務手当、単身赴任手当、営業手当、北海道だと燃料手当なんかをもうけているところもありますね。

自分の職場ではどういう手当が支給されるのか、ちゃんと知っておく必要があります。

《コラム》最低賃金

みなさんは、北海道に住むものとして、北海道の最低賃金を知っていますか？

各都道府県では、地域別最低賃金が、最低賃金法によって規定されています。

2011年10月から、北海道の最低賃金は705円になりました。深夜帯の最低賃金は、これの25%増ですから、881円になります。この最低賃金は絶対に下回ってはいけません。使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければいけません。

最低賃金は、労働者の生計費、類似の労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払能力を考慮して定めなければなりません。

この最低賃金の決定は「審議会方式」によって決められるのですが、残念ながら、一般の人では見る事ができません（どんな話し合いがされているのか、審議は謎です）。

また、705円へと最低賃金をあげる際に、生活保護と関わってひとつの議論がありました。北海道での生活保護世帯が受給している額を時給換算すると、723円になります。あれ？おかしいと思いませんか。北海道の最低時給は705円のはずです。

つまり、生活保護を受けている人

のほうが、最低賃金で働く労働者よりも多くお金をもらっている、逆を言えば、最低賃金はそれだけ低い、ということになります。

最低賃金の引き上げについては、賛否両論ありますが、生活保護水準よりも最低賃金が低いことは問題のように思えます。

○ばんばんシフトに入れられて... ——労働時間をめぐる問題

短時間労働者というより、本格的に仕事をしている学生バイトは少なくありません。また急にシフトに入れられたりなど、この働き方をめぐる問題もよく見聞きすることです。

ここでまず、労働時間とは基本的に使用者の管理監督の下にある時間のことを指します。

【相原さん】【岩井さん】にみられるような、制服に着替えてからタイムカードをおすということについて、着替えなどは労働時間なのかどうなのかということが過去にも争われました。結果、本来業務の準備作業や後片付けなどは、原則として、使用者の指揮命令下に置かれたものであって、労基法上の労働時間にあたると最高裁の判決で確定しているようです。

つまり、店から制服・安全保護具などの着用を義務づけられた場合、その着用にかかる時間も労働時間であり、給与の支払い対象であるといえるのです。

次に、労働基準法第32条には、使用者

は、労働者に、休憩時間を除き、1週間については40時間を超えて、1日については8時間を超えて、労働させてはならない、とあります。

ところが、【中村さん】は1日7時間、週6～7日働いていました。週6だとしても、労働時間は42時間になるわけですから、これは法律違反にあたるのでしょうか。

ここで、36（サブロク）協定というものを説明します。

これは労働基準法第36条に定められているもので、使用者と労働組合や労働者代表との間で書面により結ばれる「時間外労働・休日労働に関する協定」のことです。これを結べば法定労働時間を超える労働が認められるようになります。なので、この協定が結ばれていれば、このケースは違反にはあたらないということになります。

ただ問題は、【中村さん】がどんな契約を結んでいるか、また職場では36協定がちゃんと締結されているのか、あるいはその内容はどうなっているのか、という点です。さて、...

○休憩時間、ちゃんととれていますか？

労働基準法第34条では6時間を超える労働には少なくとも45分以上の休憩が、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩が義務づけられています。

ところが、【相田さん】（6時間以上働いているが休憩時間は10分しかなく、交代でとるようにしている）、【相原さん】

(6時間以上働く日もあるが、休憩はない)のように、休憩のルールが守られていないケースは多いようです。

ちなみに、6時間ピッタリの労働時間

では、休憩時間は必要ありません。同様に、8時間ピッタリの労働時間による休憩時間は、1時間ではなく45分です。みなさんの職場ではどうですか。

《コラム》学生にもユーキュー(有給休暇)がある？

有休とは賃金が支給される休みのことで、労働者の心身のリフレッシュなどを目的としています。

実は私たち学生アルバイトを含めたパートなどの短時間労働勤務においても同様に有休の日数が与えられています。(労働基準法第39条)

つまり、学生でも有休を取得することが可能なのです。具体的には、次のような勤務年数によって有休をとることができます。

○一般労働者と週30時間以上働く短期労働者

勤務年数	6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月
休日日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○週30時間未満で働く短期労働者

週所定日数	1年間の所定 労働日数	6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月
4日	169~216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121~168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73~120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48~72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

○パワハラ・セクハラは我慢しないで

学生が働く先の一つが飲食業界です。ただ、この飲食業界は、人手不足で、シャインさんにも余裕がないのが特徴です。そういうなかで、けっこうキツイ言葉をぶつけられたりするケースが少なくありません。

例えば、【相原さん】は、とりわけ忙しい時間帯はキッチンの社員に八つ当たりされたりいきなり怒られたり理不尽な目にあっていました。【久保田さん】の職場では、セクハラ社員がいて、イヤな思いをして働いている状況です。

パワハラやセクハラの定義については例えば厚生労働省のホームページなどを参照してください。ただ、大事ななのは、

こうした規定を知るのももちろんですが、ちょっとこれはひどいよな、と思うフツウの感覚です。

労働者には仕事を教わって、安心・安全に働く権利があるのです。そして使用者には、いじめ・嫌がらせ行為の発生について、十分な予防措置を行う責任があります。学生だから・アルバイトだからと我慢することはないのです。

○弁償！買い取り！などのトラブル

【久保田さん】ソフトクリームの練習のロス分を、給料からひかれている。

【大林さん】ピザ屋でのロス発生（製造ミス）時には、各自で買い取らなくてはならない。

【松井さん】カラオケ業務でロス発生時には、問答無用で買い取り。

レジで現金が不足した、商品等を破損してしまったなどで弁償を経験したことがある人は少なくないようです。

でも、使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならないのです（労働基準法第16条）。

なので、上にあげたようなケースでは、

支払を求められあなたに支払う意思がなければ、使用者が裁判所に訴えて認められてもしない限り、そのミスでお金を払う必要はないのです。

また、賃金からの天引きは、賃金支払い5原則の「全額で支払う」という原則に違反しています。

おかしい！と声をあげることが必要ではないでしょうか。

もっとも、そこで不当な要求をはねつけられるほど強靱な心臓があれば苦勞はしないのですが、、、

○オレって、保険に入っているの？ ——社会保険や労働保険

社保とかホケンとか、アルバイトである私たちにはあまり関係がないと思われているかもしれませんが、将来のためにも、保険関係のことを少しだけ紹介しておきます。

通常、「うちの職場は社会保険に入っている」といったとき、健康保険（旧・政管健保）・厚生年金、加えて、雇用保険と労災保険に加入していることを意味することが多いでしょう。ただ医療保険と年金保険の2つを狭義の社会保険、雇用保険と労災保険の2つを労働保険と整理することもあります。

区 分	社 会 保 険		労 働 保 険	
	健 康 保 険	厚生年金保険	雇 用 保 険	労 災 保 険
給 付 理 由	業務外の病気、けが、死亡、出産	老齢、障害、死亡	失業、雇用継続	業務上及び通勤途上のけがや病気等
保 険 料 負 担	事業所(会社)と被保険者で折半		事業主のみ	

社会保険（ここでは健康保険、厚生年金保険）は、すべての法人事業所と従業員5人以上の個人事業所（一部除外あり）が適用範囲で、保険料は雇い主と加入者で負担します。

ちなみにパートタイム労働者であっても、労働時間や日数が、通常の労働者の3/4以上であれば社会保険の被保険者となります。

将来、非正規雇用で働いた際、自分が社会保険に加入できるのかどうかを知っておくことは大事です。

ところで、学生アルバイトには雇用保険は適用されるのでしょうか。

雇用保険とは、労働を本分にする人に適用されるものであって、学生には原則として適用されません。ただし例外もありますので、疑問に思ったら、行政機関に相談してみるとよいと思います。

◆学生バイトと労働災害

引越しなど肉体バイトでケガをしたり、調理場でやけどをしたり、学生バイトとはいえケガは決して無縁ではありません。こういう工作中的（仕事にともなう）ケガや病気を救ってくれるのが労災保険です。

労災保険とは、仕事が原因の怪我や病気、また通勤途中の事故（通勤災害）に対する補償で、労働者を1人でも雇用する事業者には、加入が義務づけられています。保険料も全額が事業者負担です。パート・アルバイトも含むすべての労働者が対象になっています。

例えば【相原さん】の職場で起きた、

足の上に焼肉用の鉄板を落としたケースのように、けがをした場合には労災保険があり、原則として病院に行っても治療費は無料になります。

さらに、精神的な不調（うつ病など）も労働災害と認定される場合があります。就職して、メンタルをやられるケースは少なくないようです。メンタルも含めて、仕事での病気やけがは、労災の対象となるということを知っておくことが必要です。

なお、労災が発生した場合、会社は労災事故を労働基準監督署に届ける必要があります。届けない場合は、「労災かくし」として法律違反で罰せられます。

○働く人のための相談窓口

あれこれと説明してきましたが、実際には、困ったことや疑問に思ったことがあっても、どうすればよいのかなかかわからないのが現実です。

なので、そういうときは、一人で抱え込まず、誰かに聞く・誰かに頼むという力がとても重要です。もちろん、適切な相手に聞かなければ、間違っただけで、傷が深くなるケースもあるので、目利きの力も必要になるわけですが、

相談先を以下に幾つか紹介しておきます。

◆労働組合

私たちがお邪魔した札幌地域労組以外にも、労働組合は全国各地で労働相談に応じてくださっています。近隣の労働組合を紹介しておきます。

- 連合北海道
<http://www.rengo-hokkaido.gr.jp/>
- 道労連
<http://www.dororen.gr.jp/>
- 札幌地域労組
<http://www.infosnow.ne.jp/~sgu/>
- 札幌ローカルユニオン「結」
http://www.geocities.jp/union_yui/

◆総合労働相談コーナー

行政機関も、いろいろあります。

全国各地の労働局や労働基準監督署などに設置している総合労働相談コーナーでは、労働条件、募集・採用、男女均等取扱い、いじめなど、労働問題に関するあらゆる分野についての労働者、事業主からの相談を、専門の相談員が、面談あるいは電話で受けています（相談は無料です）。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

事務所名	電話番号
北海道労働局総合労働相談コーナー	011-709-2311
札幌総合労働相談コーナー	011-223-8712
札幌中央総合労働相談コーナー	011-737-1195
札幌東総合労働相談コーナー	011-894-1120

◆日本司法支援センター（法テラス）

今回、法律をあれこれ勉強して、法律って大事だなということを感じました。そこで、法律の専門家を頼るということも紹介しておきます。

この法テラスは、法的トラブルに遭ったときに「どこに相談したらいいかわからない」「身近に弁護士がない」「弁護士費用が払えない」といった理由で相談できずにいる人が少なくないことから、全国どこでも、誰でも、必要な法的支援を受けられるよう設立された総合相談所で、労働問題についても、さまざまな法的サービスを提供しているようです。

<http://www.houterasu.or.jp/>

まとめ

今回の調査で明らかになった、学生アルバイトをめぐる問題を私たちは5つにまとめてみました。

第1に、労働契約をめぐる問題です。労働契約は、働く上で非常に重要な、使用者と労働者の約束で、仕事内容・賃金支払い・労働時間など、働くことの大事な中身が集約されたものです。でも、そのことについて学生自身の意識はあまり高くないようです。

第2に、賃金をめぐる問題です。例えば、深夜帯の時間にも関わらず、割増を受け取っていないケースがみられました。これに関しては、遡ってその差額分を請求することが出来るのですが、そのことを理解していない学生が多いようです。また昇給の有無や、昇給額を理解していない学生も少なくありませんでした。

第3に、労働時間・勤務をめぐる問題です。一週間に40時間を超えて労働してはならないなど労働基準法の基本が守られていないケースがみられました。

もっとも、学生の働く目的の一つに「お金を稼ぐため」という理由があげられます。その点では、学生にとって一日10時間労働だろうが、休憩なしだろうが「たくさん働かせてもらっている」という意識で、労働時間について関心が低くなっているようです。

第4に、使用者側の問題で、労務管理や学生を使用することへの意識の低さです。学生だからといって出勤などについて無理を言ったり、職場で適正な指示を出していないなど、使用者側にも問題があるようです。

第5に、職場の「空気」にしたがっている学生の側の問題です。職場には、働く上での慣習や雰囲気というものがあります。「学生アルバイトだから」などと、意見も言えず（言わず）流されている現状があります。

いろいろあげてみましたが、学生側についていえば、労働契約の内容や仕事内容について疑問や関心を持っておらず、知識が不十分であること、職場の「空気」にしたがっていること、が問題になるでしょうか。

つまり、労働基準法の基本事項や労働契約の内容をきちんと理解していないことが問題で、「稼げればいい」など、働くルールに対して関心が低く、仮にトラブルに遭遇しても、「店長がいい人だから」「同僚の仲が良いから」など、我慢して、なんとなくしたがってしまう傾向にあるのではないのでしょうか。泣き寝入りをする学生も少なくないようです。

でもそれは、社会全体の労働基準が低くなっていくことに繋がりがかねないことだと思います。

学生アルバイト自身が自分の労働契約や働くルールをしっかりと把握し、労働への関心を深めること・知識を得ていくこと、そして、もしも、おかしいとか、

不満が生じた場合には、そういうことを口に出して訴えていけるような環境を作っていくことが大事だと思います。



編集後記

何度も繰り返しになりますが、アルバイトそのものを否定しているわけではなく、こうしたトラブル・問題が珍しくない現状に疑問を強く持っているわけです。

これまでも学生からいろいろ聞いているので、今回の調査の結果にはとくに驚きはしません。むしろ、ゼミ生が短い期間でそれなりに作業をこなして頑張った、そちらのほうに感慨深いものがあります。

まとめこそ、時間がなくて必ずしも十分ではありませんし、見落としていることも多々あると思いますが、ここでの課題は、学生バイトに限らず、ある意味、

ニッポンの働く人たちが直面している共通課題でもあると思うので、その解明は引き続きの「宿題」としておきましょう。

それにしても、と思います。一つは、やたらとコミュニケーション能力がシュウカツにおいては求められるのに対して、学生バイトにおける労使のコミュニケーション（対話・交渉）の不在を。いま一つは、これまたやたらとキャリア教育が叫ばれるなかで、基本的なルールがないがしろにされて働く／働かされる若者・学生の多さを。

暗くなってしまうがちですが、こんな現状をみんなで変えていきましょう。そのためにもさあ勉強、勉強。

北海学園大学

学生アルバイト白書

2011

2011年12月発行

川村雅則ゼミナール I

連絡先

TEL 011-841-1161(内2744)

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