北海学園大学
学生アルバイト白書 2014

当世、大学生のアルバイト事情

川村 雅則（北海学園大学准教授）

北海学園大学・川村雅則ゼミが発行する「学生アルバイト白書」。このほど2014年版『白書』が発行されました。学生アルバイトをめぐる問題の社会的な共有が求められています。

◆はじめに

今年で4年目になる白書づくりを終えたところです（『白書』は、ホームページに掲載していますので、ぜひご覧ください）。

学生のアルバイトと聞いてみなさんはどんなことを思い浮かべるでしょうか。

まず第一に、学生は本当にいろいろなところで働いています。

ゼミ生のアルバイト先を思い浮かべながら書き並べてみると、コンビニ・スーパー、居酒屋やファミレスなど飲食店、本屋・レンタルショップ、塾講師・家庭教師など定番から、ブティックなど各種の販売店、マンガ喫茶にカラオケ店やパチンコ店などにも。教員はいつどこで学生にみられているかわからないから注意しなければ、とは教員同士の笑い話です。最近よく聞くのは、コールセンター。「今日は契約が何本とれました」「今日はお客さんに怒られてブルー（憂うつ）」など学生がゼミで報告してくれます。

ちなみに、大学生のうちどの位がアルバイトをしているのでしょうか。全国の大学生協の調べでは、およそ7割の学生が現在働いている、と回答しています（本学の調査でもおおよそそのぐらいです）。本当に

多くの学生が働いているのだなとしみじみと思います[1]。実際、コンビニや外食産業など、学生アルバイトという（安価で使いやすい）労働力を抜きにしては成り立たない業種も少なくないでしょう。

第二に、仕事の内容や責任も含めて、時給に見合わない結構な仕事をこなしているのです。「時間帯責任者」とか、シフトづくりなど管理業務まで行う「副店長」とかはその典型でしょう。その上で第三に、法律に違反した状態やトラブルが少なからずみられることです。

最近では、「ブラックバイト」などという言葉も聞かれるようになりましたので、学生バイトが気楽なものではないことは、ちまたにある程度知れ渡ってはいることでしょう。

そういうわけで、こんな状況が放置されていてはまずい、大学関係者としてできることを何かしなきゃと、ゼミ生たちと一緒に、学生アルバイトの実態を調べ、労働法や労働組合の学習をしています。『白書』づくりはその一環です。

今年の『白書』には、ゼミで集めたうち21件の事例と、授業のグループ課題で集めたうち41件の事例が掲載されています。ここではその中から問題事例を中心にみていきましょう。

◆学生はこんな違法状態、トラブルに遭遇している——『白書2014』から

○賃金不払い関連

聞かれる違反やトラブルで多いのはまず賃金不払い関連です。タイムカードを勝手に切られる、残業のカウントが30分単位、休憩なし（でも休憩分の給与はカット）、ミーティングには給与が発生しないなどの比較的わかりやすいものから、割増賃金が支給されない（あるいは一部だけ支給）など様々です。

▽（総菜販売）30分単位で給与が支払われるので、20分程度の残業だと残業代が支払われず、納得出来ません。時間になると店長は退勤して良いと声をかけてくれるのですが、やっている仕事を中途半端なまま残していくわけにもいかないので、結局、サービス残業に。

▽（居酒屋ホール）現在はタイムカードを切ることになりましたが、以前は店長がノートに記入するという形だったので時間のズレも多々あり不満でした。明細も最近から作り始めました。休憩は、店長の指示でさせてもらえますが、基本はないです。給料も、給料日に確実にもらえることが少なく、分割でもらっていることも不満。

▽（コンビニ）不満は、残業代と交通費が出ないことと、クリスマスケーキなどのキャンペーン時のノルマ未達成の時の商品を買わされることです。残業をすること自体は特に嫌ではないのですが、残業代が出ないのが嫌で、きちんと働いた分の賃金を支払って欲しい。

▽（居酒屋）22時以降からも時給が750円のままであったことや、勤務時間が長いときで8時間を超えていたのにもかかわらず、休憩時間はなかったこと。また、ドリンクの仕事では、オーダーされたドリンクとは違うものを作ってしまったときは、買取させられていました。しかも、メニューに表記されている価格と同じ金額で、です。

○勤務、働き方をめぐる問題

あわせて多いのは勤務シフト、働き方に関するものでしょう。

シフトを勝手に入れられたり急な変更、急な呼び出しを受けたり、具合が悪くなっても交代がおらずに休めない、あるいは、終電に間に合わなくなるような残業などなど。

背景にはギリギリの人手でまわしているという実態があります。バイト先が人手不足でたいへんとは学生からよく聞く話です。あるいは逆に、店がひまなときには早くにあがらされるという話もよく聞かれます。もちろん給与保障はありません。まさに「調整弁」です。

▽（居酒屋）深夜2時までの営業なので、24時を越えてしまう場合は一人暮らしの友達の家に泊まりに行きます。家が遠いので自転車では通えません。そういったことは、店長に言っているのですが、店が混んだ時には「今日だけ頼む」と言われるし、ほかのアルバイトに人も頑張っているのでなかなか終電までに帰れない雰囲気。

▽（居酒屋）1週間の勤務は4、5回。あがる時間が毎回バラバラで、混んでいるときはかなり遅い時間まで残されることもありました。休憩も取れないことが多かったです。それから、長期の休みがとりづらくて、テスト休みや旅行を希望していたときも、ぎりぎりまでシフトが入っていたり、テスト期間にシフトが入っているのも当たり前。

▽（大手衣料量販店）不便なのはシフト管理。毎週末に、1カ月前に提出した勤務希望リストをもとに作成されたシフトが公開されるのですが、最大限の出勤協力をきつく言われているため、本当に勤務できない時間帯しか申請できず、その週によってシフトがばらばらで予定が立てられません。

▽（コンビニ）シフトが曜日で固定されていることもあり、休みを取るのが大変です。休みたい場合には、同じ時間帯の人たちで連絡を取って勝手にやってくれ、という感じになっています。交代ができなかった場合は休めません。それから、出勤1時間前ぐらいから下準備として働かせられているのが不満。

ところで、こうした人手不足の職場では、仕事に追われて職場からさらに余裕が失われると、ときにそれが社員や店長からのパワハラにも発展しかねません。学生から聞かれる、ウチの店長は「キレル」「コワイ」などというのは、彼（店長）の資質という問題ももちろんあるかもしれませんが、彼自身が「名ばかり店長」で厳しい就労を余儀なくされていることが背景にあるかもしれないのです（「ウチの店長、過労死しそう」という学生の言葉もまたそれを示唆します）。

▽（焼肉屋）従業員のほぼみんなが良い人ですが、お店が忙しくなってくると店長やバイトリーダーは怒鳴るようになり、何か質問するととても乱暴な返事が返ってきます。また、お店の人手不足を避けたいようで、「ゴールデンウィークの休み希望は出さないで！」と店長が言ってきます。

○ミスに対するペナルティ

すでにあげたケースでもみられますが、ミスに対するペナルティもよく聞く話です。レジの精算があわないので弁償、皿を割ったら弁償、商品を汚損したりつくり損ねたら弁償（しかも売価で）などなど。

やっかいなのは、違約金規定など盛り込んだ契約を結んだり給与から勝手に天引きするのは違法ですが、実際に生じた損害額の賠償を企業が請求すること自体は禁止されていないことです。もちろん故意であればともかく、そんな損害賠償がまかり通っては仕事にならない、労働者の（軽微の）ミスは経営者が負うべきリスクと通常は解釈されているのですが、低賃金の学生バイトにそれが押しつけられています。

▽（飲食店）不満があります。1つ目は、急な出勤要請があることです。2つ目は、調理ミスなどをしたら買い取らされるということです。ミスはたしかに自分

のせいですが、それを買い取らされるのは納得できないです。

▽（登録派遣）怪我や商品の破損に備えて、労働者は労働日1日につき150円の保険料を支払っています。でも私がある農作業勤務で、ついフラついて箱を落として、良品のメロン7玉を破損させてしまった際、「10：0」で全て私の過失となり、弁償することになりました。

ペナルティとは異なりますが、ノルマ未達成による買い取りなどのケースもみられます。この時期ですと、冒頭にもありましたが、クリスマスケーキの買い取り（コンビニ）でしょうか。店頭でサンタの格好をして（傍目からは）楽しそうにケーキ販売をしているように見える学生バイトたち。売れ残りはどうするのだろうかといつも気になるところです。

◆「学校で労働法・労働組合を学ぶ」機会を

主な問題状況を幾つかあげながらみてきましたが、「学生バイト」という言葉の響きから感じる軽さとはちょっと違う実態を知っていただけたでしょうか。

さて、私自身は、労働組合のご協力を得て、「学校で労働法・労働組合を学ぶ」[2]機会づくりにつとめているところです（学生が、ルールを知らずとも働き始めることが可能な点もさることながら、そもそも使用者側が、ルールを知らずとも学生を「使う」ことができる点に、問題があると最近はつくづく思います）。

本誌読者とりわけ労働組合のみなさんにもご協力をいただきたい。

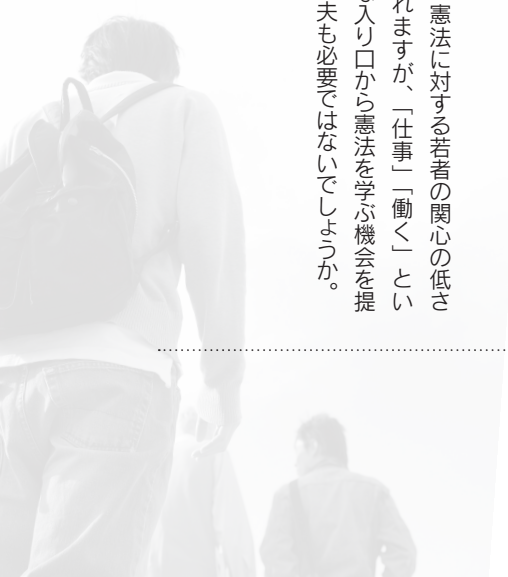
というのは、労働法はもちろん重要ですが、実際に問題を解決する上では労働組合的発想が不可欠です。でも世の多くの学生にとって労働組合は「遠い存在」です。学校と連携しながら、「出前講義」や学生アルバイト向けの労働相談会などを地域で実施するのは難しいでしょうか。学生バイトにそこまで？と思われるかもしれませんが、彼らもまた労働者なのです（そんなことは釈迦に説法ですが）。

法律に反した状態や使用者によって一方的に労働条件を決められる（変更される）状況が珍しくない「アルバイトの世界」と、労働条件を面接で聞くことはタブーなどと指導される「就活の世界」をくぐりぬけた学生たちが、労働市場に入ってくることの問題性に危機感をもっていただきたい。とりわけ教職員組合には、「教え子を再び戦場に送らない」に加え、「教え子を過労死職場・ブラック企業に送らない（最低限、無防備のままで送らない）」を活動方針に掲げていただきたいと思うのです[3]。

学生・若者のこうした扱いは、社会全体にとっての損失です。労使を中心に、学校関係者や議会関係者さらには地域でひろく問題を共有し、できることから始めていただけたら、一大学人として有り難く思います。

http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index

1 今回ふれることはできませんが、就労の背景にある、学費・奨学金問題など学生の経済事情についても問題が共有される必要があります。

2 最近、同名の本を高校教員や弁護士らと共著で出版しました。きょういくネット発行です。ご一読ください。

3 やや脱線すると、憲法に対する若者の関心の低さを嘆く声が聞かれますが、「仕事」「働く」という、より具体的な入り口から憲法を学ぶ機会を提供する、という工夫も必要ではないでしょうか。