

1部・2部 川村雅則ゼミ I・II・III

参加学生数 1部 12名・2部 13名



川村 雅則

経済学科
教授



札幌地域労組事務所の入る北海道自治労会館前にて

学生アルバイトをめぐる問題 労働組合、労使関係

研修地：札幌市

●研修目的

例年同様、(1) 学生アルバイトをめぐる問題を明らかにして、問題の解決策をさぐった。1部と2部それぞれで調査活動を行ったほか、『学生アルバイト白書』をコンパクトにまとめた『パンフレット』も作成した。(2) 働く際の労働契約の大切さと、労働条件の決定は労使が対等の立場で行うものであることを、労働組合からの聞き取りで学び、『学校で労働法・労働組合を学ぶ』にまとめた。(3) 今年は、労働組合だけでなく、自治体議員や弁護士など、問題解決に取り組む多様な人びとから話を聞く機会を設けて、物づくりに反映させた。

研修先・日程

- 前期** 若者の雇用や労働法、日本の学費・奨学金に関する学習。
3年生は、日本学生経済ゼミナール大会(以下、インゼミ大会)への参加準備を開始。研究テーマは、「日本の働き方と世界の働き方」に設定。
問題解決に地方議会が果たす役割について、くましろちかこ石狩市議会議員からレクチャーを受ける。
- 夏季休暇** 札幌地域労組の事務所を訪問して、労使関係・労働組合について学ぶ(8月29日)。何ットお話しと提供された資料を再構成して『学校で労働法・労働組合を学ぶ2019』をまとめる。
『学生アルバイト白書2019』作成作業に着手。
- 後期** 北海道学生を対象としたアンケート調査を実施(10～11月)。
10月24日、奨学金問題に取り組む西博和弁護士の事務所を訪問して、レクチャーを受ける。
3年生は、新潟大学で11月30日に開催されたインゼミ大会に参加。
『学生アルバイト白書2019』と『パンフレット』を発行。

写真①札幌地域労組での研修風景。講師は副委員長の鈴木一さん。②札幌地域労組では外国人技能実習生問題にも着手。③学生からも質問。④休憩中。終日の研修でちょっと疲れが。⑤問題解決に地方議会の果たす役割は？(くましろちかこ石狩市議会議員との交流)。⑥奨学金問題に取り組む西博和弁護士からレクチャーを受ける。⑦研究成果を携え新潟大学で開催されたインゼミ大会に参加。⑧討論を終えて福岡大学の学生と

●総括

- (1) 今年の『学生アルバイト白書2019』は、アンケート調査の結果を中心にまとめた。1部、2部ともに、集めることができた調査票の部数が多く(有効回答は、1部で910人、2部で274人)、集計作業にお時間を要する設問もあるため、中間報告書的な位置づけで発行した。
- (2) 経済的な事情が背景にもあって、学生の多くがアルバイトをしており、なおかつ、授業時間数を超えるほどに長時間働いているものの、契約(労働契約)を結ぶという感覚が乏しかったり、基本的な労働条件・制度について知らずに働き始めているところが気付きである。
今年の1部のアンケート調査では、アルバイトを辞めた経験を尋ねてみた。現在のバイトが続けられているのは、労働条件に比較的問題が少ないか、全くないのに対して、辞めたバイトでは少なからぬ問題が経験されているのではないかと考えたからだ。
結果は(図1)、まず辞めた経験のあるのは46.9%に及ぶ。そして、辞めた理由で最多は「自分の都合」であるものの、一方で、「賃金・労働条件」や「人間関係」にも少なからぬ回答があげられている。その中には、明らかに法律の反するものも散見される(別記参照)。加えて、「自分の都合」に回答された中にも、「賃金・労働条件」「人間関係」問題がからまって離職に至っているように読めるものもある。詳細な実態把握や問題発生背景の解明が課題である。
- (3) アルバイトをめぐる問題に加えて、学費負担や奨学金利用に関する調査・研究にも力を入れている。貸与型の「奨学金」は、返済を必要とする「借金」であると認識する必要がある。

学生研修記

大志田 里咲
経済学科2年
旭川西高校出身



地域研修を終えて

今回の地域研修では、札幌地域労組の事務所を訪問して、副委員長の鈴木一さんから、日本の職場で実際にどのような問題が起こっているのかなど詳しくお話を伺いました。労働組合というものがあるのか、どのような活動を行っているのか、今まで全く知らなかったのですが、今回の地域研修を通して、地域労組という組織は、その地域にとってなくてはならない存在であることを学びました。鈴木さんのお話で聞かれた「程度の差はあるがどの企業もブラックだと思ったほうがよい」という言葉で、ブラック企業に勤めないことが大事だと今まで思っていた自分の考え方は大きく変わりました。本当に大事なものは、自分がトラブルに直面した時に協力してくれる組織が身近にあるということを知り、しっかりと身に付けておくこと、そして、それを周りの人にも発信していくことなのではないかと思いました。

佐野 宏太
経済学科2年
岩見沢東高校出身

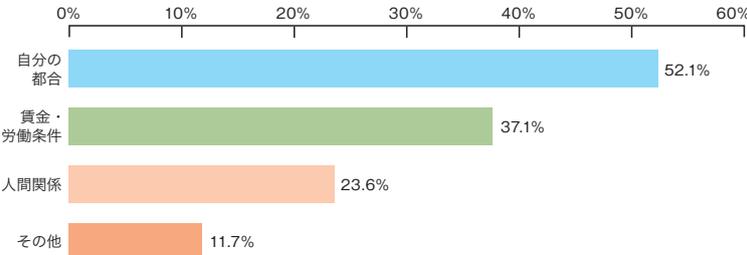


知識と対処方法を知る

私たち川村ゼミでは、日本の労働問題や学費・奨学金問題について学んでいます。労働組合や労使関係についての理解を深めるために札幌地域労組の事務所を訪問し、副委員長の鈴木一さんから、昨年組合を結成した病院の事例や、外国人技能実習生の問題を中心にお話を聞きました。
お話の中で鈴木さんが強調されていて印象的だったのは、賃金など労働条件は使用者と労働者が対等の立場で決定するという「労使対等決定の原則」、「使用者は一方向的に就業規則を不利益に変更できない」といったことです。研修を通して、このようなことを知識として身につけることの重要性を学ぶと同時に、自分がこれから社会に出て職場でなんらかのトラブルに直面したときに、きちんと対応できる知識や方法を知っておくことの大切さを学びました。

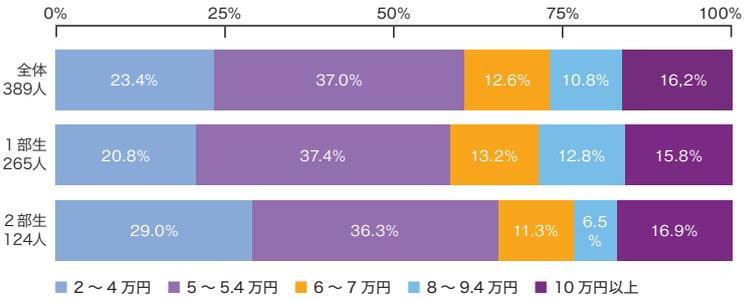


図1 アルバイト（単発のアルバイトを除く）を辞めた経験の「ある」のは全体の46.9%、そのうち「賃金・労働条件」を理由とするものは37.1%、「人間関係」23.6%



※対象は1部生のみ。回答数は420人【複数回答可】。

図2 日本学生支援機構の奨学金（第一種、第二種）を利用している者のうち、利用金額の合計が月8万円以上（4年間で400万円弱以上）の者が4人に1人強（27.0%）



▼『学生アルバイト白書2019』



▲『学校で労働法・労働組合を学ぶ2019』

アンケート調査の結果によれば、日本学生支援機構の奨学金利用金額は、第一種と第二種を合計すると、月8万円以上が利用者全体（金額不明の者を除く）の4人に1人強に及んでいる（図2）。4年間で400万得弱（384万円）以上という計算になる。就職状況の改善が言われるものの、一方で、非正規雇用・長時間労働など安定して働き続けることが困難な状況も広がっている。借りた奨学金は果たして返済しきれぬのだろうか。返済できなくなった場合どうなるのだろうか——そのような疑問を解消するため、奨学金問題に取り組む西博和法律事務所を訪問し、奨学金裁判の実際や問題解決のための社会的な取り組み、政治への働きかけなどを学んだ。

(4) 例年同様、札幌地域労組を訪問し、労働契約や労使関係・労働組合の重要性について、具体的な相談事例や取り組みにもとづきながら学んだ。今回『学校で労働法・労働組合を学ぶ2019』にまとめたのは、退職金の引き下げ提案を契機に労働組合を結成したある病院労組の事例である。この事例では、労組結成後、団体交渉を通じて問題の解決を図り、同時に、労働組合が職場に根付くことによって風通しのよい職場作りが確実に進んでいるとのことである。職場に組合がなくても、地域の労働組合に駆け込んで問題を解決することが可能であることや労働組合の多面的な意義について学生たちは理解したと思う。

→ <http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index> からダウンロード可

アルバイトを辞めた理由（自由記述）の一部

「賃金・労働条件」系

忙しさと賃金が割に合わなかった。／タイムカードを押してから働かされるのが嫌だった。／22：00移行割増賃金なし、22：30以降賃金出ないため。／人手不足のためアルバイトも本来複数で行うべきことも一人でやる作業が多い。／忙しさが時給に合っていない。／求人書に書かれていた時間通りに働くことができなかったから。／休み希望を通るのが難しく、最賃だったため。／時給が低くて暇な日は早上がりやをさせられ稼ぐことができなかったから。／夜勤で働いていて、週2～3程で面接時に頼んだが、ある時週6でシフトを組まれた為。／バイトを初めて3日で契約内容が一方的に変更。／残業が多かったため。／賃金と労働内容があまりにも割に合わなかった。／休憩なしは当たり前。23時に終わると事前に言われていたが24～25時はザラだった。／忙しく、クレーム対応などの業務が多く、大学にも影響が出そうだったため。／バイトの応募と実際の場所で相違があった（主にシフト）。／労働条件の劣悪さゆえ。／休憩30分で1日11時間の労働。残業代も曖昧だった。／仕事を教えられずぶっつけ本番でまちがえたら怒られたり、とにかくブラックだった。／退勤時間がしっかりしてない。／最低賃金で10部屋（カラオケ店）以上のワンオペ、研修期間が極端に短かった。／当日いきなり2時間早く来てくれないと言われることが多くあった。／混んでるときもキッチンが1人というブラックだった。／月80時間以上という条件が苦しかったから。／残業代が支払われない。タイムカードがなく労働時間が記録されない。／早上がりや急にシフトの日に休みになったりして、安定的に稼げなかった。／希望時間に働けなく、賃金が安かったため。／シフトの自由度が低かった。賃金と業務が釣り合っていない。

「人間関係」系

パワハラ。／店長からパワハラ。／店員がひどかった。／休みをとらせてもらえず、プライベートのはなしばかり。／店長が自分は仕事をしないこと、バイトがミスをしたときの怒り方が異常だった。／社員が苦手だった。／心を病んだ。／アプリの導入で上司のパワーハラスメントがエスカレートし、精神的苦痛を負った。／店長の性格に嫌気が差した。／セクハラまがいのことをされた。／労働環境がバイト未経験者には厳しく、またそれをサポートする人間もあまり良くなかった。／勤務歴の長い女性店員からのいじめ。／店長による社員へのセクハラ、シフト変更の連絡が一切ない。／店長がアルバイトをいじめていた。／多忙な時間帯のシフトに入ると周りがイライラしているから辞めました。／店長がいつも誰かを悪く言って、バイト達もそれに乗っかる様子をよく見かけた。／先輩が厳しかった、残業代がでない。／現場で指示をする人間の態度（パワハラに近いことを何度か）。／バイトリーダーの人の性格が合わなかった。／仕事をさぼりたい上の人間がどんどん仕事を任せとくる。／悪口が頻発していたから。／身体的精神的な苦痛を与えられたため。／上司からのいじめ。社員数人からの嫌がらせ、SNS等へ悪口を書かれるなど。

