

「◇アルバイトは労基法の適用外？低い処遇でも仕方ない？」に対するコメント

	労働経済論資料（2005年7月1日）担当：川村雅則	コメント
1	日給5000円、労働時間8千円という短期バイトをしたことがあります。計算したら時給625円、それに早出、残業を含めると10時間になる日もあり、時給500円で働いていたことになります。「日給」にも最賃はあるのですか？	最低賃金法に反する金額です。2001年10月1日発布の最賃改定は日額が決まっていた。5095円です。2002年からは日額は廃止となり時間給のみです。現在の時間給は638円です。
2	いまの職場にとくに不満はないのですが、残業時間の刻みが15分というのはどうなのでしょう？実際には1分ごとに支払われるべきなんではないでしょうか？	そうです。但し、請求行為が伴い、請求者には立証責任があります。
3	授業で扱ったウェイトレス募集の点について、女性の人手が不足していたとは思えないんですか？何もかも平等を唱えるのは間違っているんじゃないかと思いました。	
4	私のバイト先に友人を紹介したのですが、店が定期券の範囲外だったために落とされてしまいました。うちは、基本的に、定期を使わない長期の休み中しか交通費がでないため、通学路にふくまれないひとは落とされるという事実があります。その子は私の友人だったので、理由が本人に伝わったのですが、他にそれで落とされたひとはまさか交通費がかかるから落とされたとは思わないでしょう。バイトの情報誌には交通費が出ると書いてあるのにそれは許されるのでしょうか？たしかに面接のときに休み期間しか交通費はでないと言われるのでそれで許されるということですか？あと、時給が「700円～」と書いてあるのに2年経っても誰も上がりません。これもどうなんですか？	交通費の件については、求人情報と実際の契約の相違部分については使用者に非があります。交通費そのものについては、任意の契約事項として取り扱っているのが実態ですが、交通費を含めた金額が最賃を下回ると違反になります。 時給表示の件は、昇給システムや条件を事前に確認する必要があります。
5	私は現在居酒屋の調理スタッフとしてアルバイトをしています。午後5時から6時間勤務で休憩時間はありません。10分前からミーティングが始まり、その前に社食が食べれます。そのため実際は午後4時30分には出勤していますが、その時間は時給にカウントされません。社食を食べる時間はいいのですが、ミーティング時間は当然のように支払いがありません。不払い残業はいっぱいありません。社員さんは違いますが、アルバイトに関しては主に学生アルバイトということもあり、残業そのものがほとんどありません。また、深夜の割増がありません。また、アルバイト雑誌では時給700～1000円程度と書いてあったにもかかわらず実際は8年勤務していて時給が60円上がっているひとがいるだけです。これって、過剰な広告だと思うのですが、問題はないのでしょうか？また、深夜手当がつかないことはアルバイト全員が不満に思っているのにもかかわらずみんな諦めてしまっている状態です。	休憩時間は、6時間以上につき45分以上の休憩が必要です。休憩がとれていないのであれば賃金支払対象。 社内会議ミーティングについては業務であり賃金支払の対象時間。 深夜手当については賃金支払対象。 以上の点については、事業主の労務管理意識の低さが原因。 ただ、賃金支払対象・義務がイコール受取可能とはなりません。 請求行為を伴います。 時間給の増については、昇給システムや条件を事前に確認する必要があります。
6	友達でテレアポのアルバイトをしていたひとがいるんですが、時給とかも普通に守られているけれども、ノルマを達成しなければ次から働かせてもらえなくて辞めるはめになっていたんですが、これはいいのですか？またこのテレアポの電話の内容も詐欺的なものでこのよう	雇用契約の内容を確認する必要があります。

	なことは許されるのでしょうか？	
7	私は以前魚屋でアルバイトをしていたのですが、自分のアルバイトの時間のほかに配達等に付き合ったりしていましたが、その時間については一切給料を支払われていませんでした。いま考えると結構な時間が費やされていたと思います。ただ、食事をさせてもらっていたので、「別にいいや」くらいにしか思っていないませんでした。こういった場合も、通常は給料が支払われなければならないと思うのですが、この「食事代」というのはどうなるのでしょうか？給料から差し引かれるのでしょうか？それとも給料とはいっさい関係ないのでしょうか？	契約時間や契約業務以外について、自分の意志ではなく指揮命令下で就いたかどうかが問題です。指揮命令下であれば、労働時間となります。食事代の負担は、雇用契約の内容によります。
8	パートとアルバイトの違いがわかりません。時給が違うのに仕事内容が同じなのはなぜ？アルバイト先がススキノ駅直結なんですけど、通常のひとは交通費をもらっているのに学園だから豊水すすきのを通るからという理由で交通費の支給がありません。とても不満なのですが当然のことなのでしょうか。／前のアルバイト先で改装工事をやるからこの日からこの日まででは休みということを知らされていたのに数日前にやっぱり改装工事の日が延びたということで出勤できないかという電話がきました。私は予定が入っていなかったので出勤しましたが、その場合、特別出勤みたいなかたちにならないのかなあと今では思います。その後も、また同じ事がありました。また、そのバイトのとき、ミーティングで集まったとき（カードをきって出勤時間とかがわかるようになっていました）カードを切らずにミーティングをしていました。これもいま思えば違法ですよ？	本来、パート・アルバイトという定義は法律的にありません。期間の定めのある雇用と無い雇用の2種類のみです。パート・アルバイトは、期間の定めのない雇用の中の形態で事業主が便宜上使用しているものです。交通費については、実務上、実費負担ですが、最賃との関係で上記4の通りです。特別出勤の件については、事情が良く理解できません。ミーティングの件については、上記5の通りです。
9	アルバイト先の社員さんはみんな良いひとだらけで不満などはあまりないけれども、具合が悪くて休ませてもらうと思って電話をしたら「駄目だ」と断られた。しかし他のバイトはなんと急に休みをとっても何も文句を言われずに休むことができるという妙な差別がある。／5月に連休があったりで総計146.11時間働いた。次の月も予定では132時間働く予定だったが本部から“120時間働かせたら退職するか4000万円払え”と警告が来たらしい。そのため店長が大慌てで時間を短縮したり休日を増やしたりしていた。たしかに140時間以上働いているときは疲労がひどかったのですが、何か法律で規制されているのでしょうか？／バイト先ではどちらかといえば残業をさせられることよりも「早く帰れ！！」と怒られることの方が多い。	前半の休みの差別的取り扱い、自主交渉の次項です。度がすぎる差別は損賠対象となる場合があります。120時間以上の労働については、会社が保険料負担を避けるための措置を執ったものと思います。
10	残業しているにもかかわらず賃金が同じでした。	時間数分の賃金について未払いであれば、請求対象。
11	私は以前、マスコミ・出版関係でデータ入力などの内勤業務を約3ヶ月行っていましたが、「いきなり辞めろ」と言われました。それは当初の約束と異なるものでした。／矛盾①交通費の有無：面接時に交通費は支給すると口約束され、なおかつ労働契約書にも1日いくらまでと記載されていました。しかし実際にはうやむやにされてしまいました。／②労働時間・曜日：「土日のみで朝から夕方まで約5～7時間」ということだったのに平日もくるように言	①雇用契約書に記載されている事項の不履行と、記載されていない事項に対する強要があるようです。自分の逸失利益について請求対象となります。 ②試用期間内の解雇はある程度認められます。今回の場合は、解雇の理由について、明らかにすべきです。 ③労働契約の内容については、確認すべき事項。事後でもよいので、内容につい

	われたり労働時間が毎回2時間位の増減がありました。／③仕事内容：「データを打ち込むだけだから」と言われたのに、電話応対やコピー取りや記事書きなど雑多にやらされました。／④雇用期間：当初は「②の条件で1年間雇います」と言われていましたが、試用期間（2ヶ月間）が過ぎた1ヵ月後に、いきなり「来週から来ないで」と言われました。当初の約束とも試用期間の規定とも矛盾しています。／⑤労働契約書：内容について知ったのは働き始めてから1ヵ月後。雇われる時点ではその内容すらわからなかった。	て説明を求めておくこと。 ④このケースは、労働相談の内容によくある内容です。 争議になった場合の事を考えると、今回の場合自分からの請求が全ての面において欠けているので、個人対応では困難です。
12	アルバイト情報誌に800円（時給）と載っていたのに採用のTelがきたとき「700円 startで10日位で750円になって最大800円迄出すから」と言われた。バイトがなかなか決まらなかったのも我慢しようと思って実際に行ったら契約書を渡されて、その内容を見ると「辞めるときは1ヶ月前に申し出ること。それ以外は働いた分も給料を渡さない」という内容で、行ったその日に辞めました。／しかも個人経営の居酒屋だったのでそのオヤジ（店主）が飲みながら仕事をやっていたからまれたり、言葉のセクハラもあったりで最悪なバイトで、辞めますって言っても1日働いた分も給料が出ませんでした。でも、早くに縁を切りたかったんでぜんぜん問題なかったですけれども。	雇用契約書内容について、公序良俗に反する内容で無効。 勤務した分について、支払がなければ請求対象です。 退職時の特約については、期間が2週間であることが民法上の定め。 1ヶ月前に申出る理由が合理的でない場合、事業主からの請求は認められない。 ただ、この手の事業主は、支払わないケースが多く、労働者の請求行為が必要となる。
13	特に不満などはない。でも有休についてはとれないのが現状。ひとがもし一人でも休んでしまっただけで店が混んだら大変なことになってしまうので。	
14	規定の時間よりも30分前に店に行かなければならない。サービス残業あり。	30分前は過度な規程。何か理由が存在するのかどうか確認必要。
15	食事休憩がなかったり、あったとしても15分あるかないかだった。8時間以上働いているのに（最長14時間労働）、休憩は昼と夕方の食事休憩のみで、深夜労働のみ割増された。所定外労働でも割増されなかった。また、所定時刻がちゃんと決められていなかった。	時間数分の賃金について未払いであれば、請求対象。
16	いま現在しているアルバイトのことなのですが、職種はサービス業です。その不満というのは、タイムカードがなく仕事の始まりと終わりが不明であり、かなりの時間を残業させられたり中には45分もタダ働きさせられたこともあります。年間で計算すると3～4万円ぐらいただ働きさせられています。すごい損をしている気分です。僕以外でも同僚も同じ気持ちだと思います。／←この文章は部活の後輩がバイトしているところであった事実だそうです。身近に不払い労働や不法な就業がありふれているということに驚きました。自分のバイト先での不満はあまりありませんが、唯一、休憩時間中でも電話がなかったらとらなくてはいけないということです。本当の意味での休憩時間はないと思うのですが、それに慣れてしまっているんで今は苦痛になっていません。慣れは怖いと思いました。	時間数分の賃金について未払いであれば、請求対象。
17	私はファーストフード店でアルバイトとして働いています。アルバイトに対する私の不満はアルバイトの人数が足りなくて、7日間連続で働かされました。また何日間まで連続で働けるのか疑問に思いました。あと、テスト休みが欲しかったのですが、ひとが足りなくて休み	休日残業としての計算がなされているかどうか、確認必要。 その前に、残業に関する規程の確認も必要（36協定）。 テスト休みについては、事業主に配慮義務無し。

	がもらえなくて不満に思いました。私はアルバイトでも有給休暇がもらえるとは知りませんでした。ぜひ私も有給が欲しいなと思いました。	有給は請求があって取得可能です。
18	私はコンビニでアルバイトをしています。もう2年も働いていますが、不満なことは上下関係です。アルバイトを始めるとき、経験のあるひとであっても、数時間（数日）の研修がありますが、私のバイト先ではパート・アルバイトの時給640円と一緒です。パート・アルバイトをして長いひとは発注や検品、返本など新人にはまだ任せられない仕事もします。もちろん、新人の指導もしなければなりません。それなのに右も左もわからない新人と同じ時給を受け取ります。そのところが少し不満です。／もうひとつは私のわがままなのかもしれませんが、仕事中でもオーナーは普通にタバコを吸います。事務所も仕事をする場所であり休憩室ではありません。私のバイト先には休憩室はありません。仮点検（レジの点検）の際、30～40分は事務所で仕事をしなくてはならないのに隣でタバコを吸い続けられると少し嫌な思いをします。不満や嫌なことはこのぐらいです。今日の授業で話されたこととの関連でいうと、打ち合わせやミーティングをしても給与は支払われません。有休もありません。	時間給については、最賃内であれば、事業主の裁量事項。 不平等・不利益の扱い是正は、当事者間の交渉事項。 休憩室の件については、事業主の安全・衛生配慮に欠ける内容。
19	今までのバイト先では基本的なところがしっかりされていたしひとにも恵まれていたので嫌な思いというのはさほどしなかった気がする。不満だったのは、電話がかかってきて指定された時間よりも「早く来い」と言われたことがちょくちょくとあったし週の労働日が少ないことがあってあまり稼ぐことができなかった。	
20	深夜勤務（22時～8時）を7日間連続で行ったことがある。その間は疲労で学校には1度も行くことができなかった。10時間中、1時間30分の休憩はとれることになっていたが夏の期間は非常に混むため休憩をとっている暇はまったくなかった。相当つらかったことを覚えています。	休日残業としての計算がなされているかどうか、確認必要。 その前に、残業に関する規程の確認も必要（36協定）。
21	毎回15分ほどの残業があり、1週間で15分×4日＝1時間（700円）。1ヶ月で1時間×4週＝4時間（2800円）。1年で4時間×12ヶ月＝48時間（33600円）にもなります。バイト先での人間関係も非常によく過ごしやすいので気にとめていませんでしたがあらためて計算すると結構な金額になると思いました。端数を切り捨てるにしてもタイムカード方式のほうがアルバイト側の僕たちは安心できるように思います。	残業時間として立証可能であれば、請求対象となります。
22	私は現在某大型家電販売店でアルバイトをしています。5ヶ月経った今でこそだいぶ慣れてきましたが入社した当初はあまり商品知識がなく社員に教えてもらうばかりの日々でした。私はそのおかげで現在はそこになくはない存在になりつつあります。今では新しく入ってきたバイトのひとに私が仕事を仕方を教えています。基本的に私のバイト先は雇用方法がしっかりしていると思います。（休憩時間が労働基準法に沿って定められている。契約方針の際に面談を行って続けるか辞めるかなどを聞くなど）。私はこれまでにいろいろなバイトを	労働者間の関係が悪いところ事業所は、長続きしません。 圧力は、弱い方に掛かっていきます。多分レストランの上司も、上から理不尽な扱いを受けていると思います。

	経験してきましたが、一番労働環境がひどいと思ったのは某レストランでバイトしたときです。あまりにも新人に対しての扱い方がひどい（罵声が浴びせられたり蹴られたり遠まわしに辞めろとも言われた）ので私も1ヶ月で辞めました。それまでにも新人バイトがいたのですが、みんな同じ目にあって短期で辞めています。私はいろいろなバイトを経験していますが、思うに、労働というのはある程度楽しいところではないと長くは続けることができないと思うんです。また、その仕事が好きでないと続けることができないとも思います。この2つがある仕事先が一番良いのですが、今ではまだだと思います。新入社員を入れるにしても第一印象が良くなければ長く続かないと思いますので企業側にももうちょっと考えてもらいたいと思います。	
23	僕が以前にバイトしていた某ファーストフード店はサービス残業がほぼ毎日ありました。例えば15時であがりなのにタイムカードを押すのは15時20分ごろで毎回15分なり20分なりの残業がありました。僕はずっとおかしいと思っていたんですが、僕の同僚はあたかも当然のようにやっていました。	残業時間として立証可能であれば、請求対象となります。
24	朝8時から夕方17時まで働いたが4時間分しかバイト代を払ってもらえなかった、バイトの都合で派遣されたのに派遣先からの給料全額を受け取れなかったばかりか半分近くピンハネされた。そのことについて先輩から口外しないようにと言われた。	請求可能な内容です。 場合によっては、刑事事件相当になります。
25	以前経験したバイトではやはり長時間労働の問題ですね。そのときは「アルバイトだから」と思っていたのもあってそこまでは嫌ではなかったのですが、ちょっと嫌だったのが授業とは関係ないかもしれませんが、アルバイト同士のコミュニケーション的な部分が嫌だったので1年くらい頑張って辞めました。あと、いろいろと友人の話を聞くと、一番ひどいと思った話がイベント関係のアルバイトで練習とかたくさんあるのに本番の日しか給料はでないし、ミスをしたら減給ということも聞きました。（ミスをしたら減給というのはそういう会社なんだなと思っていましたが、今日の資料を見たらそうでもないようで）。でも本人は自分のタメになる。好きな仕事だからとかなり頑張っていましたけど・・・	前半は、上記22の関連。 減給は、特別な定めがない限り、存在しないと思った方がよい。
26	自分が働いているアルバイト先にはアルバイトの昇給制度がないということに対して不満を持っている。有給休暇がないことも。	昇給については、交渉事項として、自分達が考える事ができるかどうかです。 有給休暇は、制度ではなく法律です。条件をクリアすれば良いだけです。
27	アルバイトの昇給は募集には載っているが実際はほとんど存在しない。	昇給システムや条件を事前に確認する必要があります、後は、交渉事項として、自分達が考える事ができるかどうかです。
28	いま働いているところが17～21時の1日4時間の契約で働いています。毎日、実際に仕事からあがるのは21：15過ぎです。しかしながら21：15を過ぎて退勤を打刻すると却下されてしまいます。そのため毎回21：14に時間を訂正してから打刻しないといけません。15分単位でお給料が発生しているためです。なので毎回15分間のお給料が換算されていません。そ	夜食代と、残業時間賃金とは別と考えるべき。 残業時間として立証可能であれば、請求対象となります。

	の代わりということなのか？夜食代ということで出勤日数×100 円を別途支給してくれています。しかし、本来発生するお給料と比較すると若干安い支給になっているので少しばかりひっかかります。	
29	高校に入ってからすぐに初めてのアルバイトを始めた回転寿司屋さんでのことですが、そのお店の閉店が22時で、当時16歳だった私が閉店後も掃除や片づけで結局毎回23時過ぎに退勤をし、休み時間は5分だけで5,6時間の仕事をし続けていました。16歳で22時以降の勤務は違法ではと思いつつも、アルバイトは高校生がほとんどでなおかつ初めてのアルバイトだったので、こんなものかなと思っていました。	
30	忙しく休憩時間（食事を取る時間）がほとんどとれない。初めてその仕事をするひとに担当者が十分に仕事を教えていない。仕事中にひとが足りなくなり、突然長時間勤務をさせられる。	残業時間として立証可能であれば、請求対象となります。
31	私はスーパーの魚コーナーでアルバイトをしている。雇われたばかりの頃は人数にも余裕があって残業などなかったのだが、経営方針が変わり、最近では新しくアルバイトを募集しなくなってしまった。私もはじめは魚コーナーのみの作業だったのだが、そのうちに野菜や惣菜などのコーナーもかけもちで作業するようになった。契約書には「水産業務」と明記されているのにその他の仕事も任されるようになってしまった。更には共同スペースの掃除などもするようになり、残業するようになってしまった。残業手当が出るのかと思えば、所定の時間内の給与しか支払われなかった。そして今でも、残業代はでないまま働いている。残業したら22時以降になるので25%の割増になるのだが・・・／いちおう、2年半近く働いているので有休は付与されています。大手のスーパーの傘下にある店なのでもっと残業手当などしっかりして欲しい。	残業時間として立証可能であれば、請求対象となります。 多分労組がある会社だと思います。一度相談してみると、労組の実態がよく理解できます。
32	嫌なこととしては言葉の暴力が絶えなかったことです。自分は新人の頃は上司に「この野郎！」という言葉で2,3ヶ月間はほぼ毎回言われました。教育という観点でいえば仕方ないことかもしれませんが、自分としてはそういう言い方はないと思うしありえないと思います。あと、バイトが終わってからではありますが、冗談半分で上司が言葉でセクハラを女性従業員にしていました。冗談半分でわかっているながらも、それはどうかと思います。疑問に感じたことは、馬鹿馬鹿しい疑問なんですけれど、自分の店の昼番のひとは12時から17時まで働くんですけども、その昼番のひとは、そのシフトのおよそ半分は12時から21時ぐらいまで働かされています。労働基準法にかかわらず、残業とはいえ、こういうことが続いているといいものかと思っています。	パワハラとセクハラは、職場から追放しないといけません。 本人が精神疾患にならない中に、対処した方がよい。簡単なのは、職場を退職すること。相手方にダメージが大きいのは、交渉事項として会社を相手にすること。 後段の労働時間の部分は、勤務時間の体制の運用内容がわからないのでコメント不能です。

33	僕は居酒屋につとめて2年になりますが、その間いろいろな先輩や社員さんにお世話になってきました。人間関係には恵まれていたほうだと思います。ある日、仕事が長引き終電もなくなり先輩の車で送ってもらうことになりました。そこで「お前は仕事を辞めたくなくなったことはないか？」と聞かれ、僕はそのときまだ仕事に楽しみがあったので「あまりないです」と答えました。逆に僕がたずねると「何年もやっているのに時給があがらないから何度もやめてやろうと思った」と言われました。たしかに何年もキャリアのあるひとが新人と同じ給料で働き、指導する分の労力も使っているのに少し気の毒だなと思いました。うちの店にはたしかに時間切捨てやタイムカード改ざん等の悪質な行為はありませんが、ずっと待遇が変わらずそのままというのには少しの不満があります。純粋な能力給というのは少数を切り捨てて勝ち組と呼ばれるひとがおいしい思いをするという考えがあるので僕は反対ですが、でも、もう少しキャリアという面で考えてくれてもいいと思います。	アルバイトに対する依存度の高い会社は、長続きしません。特に、職場長的存在をアルバイトにするについては論外です。
34	とくにそういった経験はないのですが、以前、務めていたバイト先では店長と下の人間の仲が険悪で、陰口をたたいたりで嫌な感じでした。それで一気に何人かが辞めて、仕事が多くなって大変だったことがあります。上にたつひとの人間性も大事なんだなって思いました。	圧力は、弱い方に掛かっていきます。多分そこ上司も、上から理不な扱いを受けていると思います。
35	私が以前働いていた店では普段の時給は900円でした。しかし、その1週間の仕事のうち、例えば熱が出たり理由がなんであれ1回でも休むとその1週間の仕事の時給は最低賃金となりました。また、15分ごとに給与が計算されていたので、だいたい毎回10分ほどは長く仕事をしていたので、その分がもったいないなと感じていました。私が一番不満だったことは、地方の親族のお葬式のために急遽1週間の休みをとったところ、店長に「どうしても帰ってこれないのか？」と言われ、「はい。」と答えると、「じゃあ、そういうことだな。」と言われました。その後、バイトの友達に「クビらしいよ」と言われ、給料をとりに行きました。そのバイト先との契約には契約期間前に辞めると時給が最賃になるというのがあったのですが、私の給料も最低賃金になっていました。4万円程も言及されていたのでとても不満が残りました。	罰金・罰則の類ですが、この内容は公序良俗違反であり、返還請求の対象です。クビについては、解雇予告手当請求事項ですが、その前に合理性が欠如しているので解雇撤回を求める方がよい。 いくらアルバイトとはいえ、このような事業主の下で働くことは、人間性を喪失する危険性があるので、辞めた方がよい。
36	私は短期でアルバイトを以前にしていました。競馬場でのアルバイトなのですが、時給1000円で（それは仕事量にあった時給だと思うのですが・・・）交通費が支給されません。場所は桑園で、交通手段は主に地下鉄とJRです。8時半に制服を着た状態で朝礼をします。私は交通費節約のために7時半に家を出て自転車で通っていました。交通費が支給されないのはとても不満です。	この場合、採用条件について注目する必要があります。交通費込みの可能性有り。その場合最賃の下回らなければ、問題ない。
37	私の母親の話をしたいと思います。私の母は最近、パートの会社から週1の休みから週2休みをとるように言われたみたいです。母は、できればたくさん働きたいのに会社からそのよ	労働条件の不利益変更ですが、会社の理由に合理性があり、本人が同意しているのであれば、問題なし。

	うなことを言われて困っていました。会社の経営が昔よりうまくいっていないともそのとき言っていました。経営不振なのは仕方ありませんが、急に契約などが変わることに不満を持っていました。	
38	私は札幌をはじめとして東京などにも店舗があるパン屋でアルバイトをしています。7 ヶ月以上働いていますが、不満や疑問を感じることはいくつかあります。／まず店を閉めてから片付けの時間に支給される金額が30 分の金額だけだということです。閉店の時間は、平日と土曜日が21 時で、日曜日と祝日が20 時です。平日は夜番が1 人体制なので、私の場合は片付けに2 時間近くかかってしまいます。なので、1 時間ほどタダ働きになってしまいます。そうなりたくないのであれば、急ぐしかないということになります。夜番の時給は680 円です。最近は店の売上げが下がり続け人件費を削減するため、来月からは平日も夜番が1 人体制になるかもしれません。私の店舗には店長もいないのでお金の管理や火の元、戸締りなど全て自己責任になってしまいます。1 人で働く疲れも増え、帰る時間も遅くなって次の日にもひびいてしまいます。／また交通費は400 円までと決まっていますが、実際にかかる金額より少ない金額です。あとはレジで過不足がでたとき、1000 円以上足りなかった場合には自分で支払わなければいけないということです。過不足を出したのは自分の責任なので当然のことかもしれませんが、1000 円以上は大きい金額なので痛手になります。／私の働く店舗は古いので、傾いていたり冷暖房の設備があまりよくなかったり上や隣が居酒屋のためその臭いやけむりが入ってきます。／考えればもっと不満なことはありそうです。	残業時間については、内容を立証出来るようであれば請求対象となります。 交通費については、総額で、最賃を下回らないようであれば合法。 レジの過不足について本人負担は、問題あり。返還請求の可能性あります。
39	以前私がしていたバイトは表面に示されているような有給休暇もあり残業の給料も出されるなど制度がしっかりとしたものでした。友人にバイトの話を聞くと自分のバイトとは対照的で有休も残業代もないようです。自分のバイトは他の人よりも待遇がよいと感じていましたが、そもそもこういう制度はアルバイトにも適用されるものであり、自分のバイトがあるべき姿のバイトであると知り驚いています。	
40	飲食店でアルバイトをしているのですが、あがる時間になっても混んでいると残業を頼まれます。しかし残業代は支払われずいつもと同じ金額です。	残業時間については、内容を立証出来るようであれば請求対象となります。

感想

1. 雇用契約の内容を確認し、募集内容と比較すること。
2. 法律で定められている強制的遵守事項と事業主の裁量で決定出来る事項の区別をすること。
3. 上記に記載した、請求対象とか、返還請求及び交渉事項というのは、あくまで最終的に本人・労働者の意志によるものです。本人が決意せずに、誰かが、やってくれるというものはありません。
4. 自分で行動しようとする場合、行政窓口について適切に選択・判断することが必要です。
5. 事業主が一番厄介と感ずるのは、従業員からのクレームや交渉事項が外部に知れることです。その意味では、労組の役割も効果的です。そのような労組の役割は、本来の役割の一部であることを認識することが必要です。