

第9回 年次大会の報告

講演会録

分科会発表報告書

2016年度総会報告

ブラックバイト問題とユニオンの取り組み

- 【講演者】 渡辺 寛人氏
(ブラックバイトユニオン共同代表)
- 【司 会】 木下 武徳
(まなびあい副運営委員長/コミュニティ政策学科教員)

司会 (木下)ー今からNPO法人POSSE、ブラックバイトユニオン共同代表の渡辺寛人さんから基調講演として『ブラックバイト問題とユニオンの取り組み』について、ご講演いただきます。大学の関係者であれば、学生がどのようなアルバイトしてるのかは関心のあるところだと思います。私自身も聞いたことがあります。例えば、イタリアンレストランのお店で毎月30人お客さんをお呼んで来ないといけないとか、あとでも出てくると思うのですが、余った残り物を買い取られるなど、本当にあるんだなと思います。このような問題にどう対応したらいいんだろうと思ったところ、ブラックバイト問題として大きく問題に取り上げられ、それが社会問題となってきました。その立役者のお一人である渡辺さんにお話をいただくことで、このブラックバイト問題がどのような実態なのか、また、その対策についてお話を伺えたらと思います。最後に質問時間を取りたいと思いますので、ぜひ積極的に質問をしていただくようにお願いします。それでは渡辺さん、どうぞよろしくお願いいたします。

渡辺 ただいまご紹介いただきましたブラックバイトユニオンという労働組合で共同代表をしている渡辺といいます。一応最初に簡単に自己紹介だけさせていただきますと、今、28歳で大学院生をしています。専門は貧困問題を専門に研究しています。それから出身大学が法政大学の現代福祉学部で、実はそこで取ったわけじゃないんですけど、社会福祉士、ソーシャルワーカーとして活動、資格を取って相談の活動をしています。僕が労働問題や貧困問題に関わるようになったきっかけは、だいぶ前でですけどネットカフェ問題、ネットカフェ難民という問題が社会問題になって、貧困問題が2000年代に入って可視化されていく状況の中で、そのようなルポや映像を見てショックを受けて貧困問題に関心持ちました。派遣村という運動が2008年末から2009年にかけて行われてたのですが、そこに参加してPOSSEという若者の労働問題、貧困問題に取り組んでるNPOに出会って、そ

の時から今まで活動しています。2011年からはご存じのとおり東日本大震災があって、POSSEは仙台にも支部が置いてあったので、仙台に移り住んで2年半ぐらいですか、仙台に住みながら被災地支援活動ずっとやって、2014年に東京戻り、ちょうどその頃からブラックバイト問題が話題になってきていたので、ブラックバイトユニオンという労働組合つくって、その共同代表として今、相談を受けています。

いつも僕が労働法教育という形で高校と大学に行ったとき、ブラックバイト問題について話す前に最初にみんなに聞いていることがあります。意外と労働法について知らないまま、アルバイトしていたり、働いていることが非常に多いのです。なぜかという、基本的に僕たちは働く上でのルールというものを学校生活の中で勉強することがないのです。僕らは労働法教育は消費者教育と同じぐらいちゃんとやってほしいなと思っています。消費者教育はやりますよね。クーリングオフ制度というのがあって、変な物買っても2週間以内だったら返品できますよとか、こういう所に相談行ってくださいねって教育していると思います。労働法についてもそれぐらいやってほしいなって思います。普段はクイズを出して手上げてみたい感覚でやっています。時給は何分単位で支払われるか知ってますかという質問で、いつも選択肢に60分、30分、15分、1分で、これかなと思うものに手を上げてくださと、いつも最初にしています。ちなみにアルバイトされてる方いますか。学生さんは大体してますよね。クイズの答えは1分単位なのですが、大体飲食やコンビニだと、15分単位や30分単位で計算されてることが結構多いのです。しかし、それは厳密にいうと全部違法です。切り捨てられてる部分は1分単位で計算して全部支払わなければいけません。これが一応働く上でのルールになってるのです。

二つ目の質問は着替えの時間、後片付けの時間は労働時間に含まれると思いますかという質問です。例えば、飲食業で夕方5時からシフトに入っていたとして、大体いわれるのがシフトどおり5時から働き始められるように、10分前にはお店に来て着替えて、5時からちゃんと働き始められるように準備をしてください。こういうふうに言われることが多いのです。その10分間、着替えるための10分間、準備のための10分間、ここに賃金が支払われますかというのが二つ目の質問です。実は、これは支払われるのです。一つ目の質問と絡めていうと1分単位で計算して、働くために必要な準備の時間、片付けの時間は全部労働時間なんです。給料が支払わないといけない時間なのです。これは意外と支払われてないことが多いのです。

三つ目の質問は友達と遊びに行きたいという理由で有給休暇と取れますかという質問です。そもそもアルバイトは、有給休暇が取れないと思っている人もいるのですが、アルバイトだろうが、派遣だろうが、契約社員だろうが、正社員だろ

うが、雇用形態に関わりなく会社に雇われて働いてる人で、半年以上働いてる人はその働いてる日数に応じて必ず何日かの有給休暇を取る権利が与えられているのです。だからアルバイトでも有給は取れるのです。これもそもそも知らないケースが結構多い。そのアルバイトが有給を取るときに、友達と遊びに行きたいという理由でもそれが取れるかどうかというのが三つ目の質問です。当然、取れます。有給休暇というのは理由を問わずに取得できるのです。休んでも給料がもらえる。これが有給休暇なのです。なので半年以上アルバイトしてる人は絶対に取れるので使ってくださいねって話をいつもしています。

四つ目は、これは結構難しいのですが、例えば、飲食業等で夕方5時から夜10時までシフトに入っていて、8時ぐらいに今日はお客さん全然来ないから、早めに帰っていいよと言われたら。その時に残りのもともとシフト10時まで入っていた分の賃金ももらえますか、もらえませんかというのが最後の質問です。答えはもらえるなんです。会社側は最低6割の賃金を保障しなければいけません。働いてる人は全額請求する権利があります、というのが四つ目の質問の答えです。ブラックバイトで相談受けてると、こういう問題が結構多いのです。こういうことをみんな知らずに働いているので、うちは15分単位だよって言われ、15分単位なんだと思って何も疑わずに働いているし、着替えの時間は賃金払われませんよって言われたら、そういうもんなんだなと思って働いてるし、うちはアルバイトに有給はないからねって言われたら、ああそうなんだと思ってみんな働いてるし、早く帰っていいよって言われても、当然その分はもらえないだろうなと思って請求もしないというように、知らないと違法行為にどんどん巻き込まれていきますよってことなのです。

今日は最初に労働法について重要な考え方だけ最初にお伝えしておきたいと思っています。日本では契約という意識がありませんが、働き方はどうやって決まるのか、働き方がおかしいけどこの基準って何によって決まるのか。それが労働契約というものです。労働契約とは何かというと、要は働いている人とお店が交わした約束のことなのです。シフト何日で働くかとか、時給は幾らで働くかとか、どういう仕事をするか、どのお店で、どの場所で働くのか、そういうことを最初に約束して働き始める。これが働き方の基本なのです。約束が基本、契約が基本なのです。なのでアルバイトしている人、働いてる人は必ず労働条件通知書というものを受け取らないといけません。何が書いてあるのかというと、働く上で必要な約束事項が書いてあります。時給幾らでとか、シフトがどうのとか、そういうことが書いてある。これをもらってない場合は、これ出さないといけませんよと労働法で決まっていますので、違法行為にさらされているということになります。これが働く上での基本なんです。例えばブラックバイト相談で、

この後また具体的に見ていきますが、シフト週3回という約束で働いていたのに、週4、週5日入ってよってと言われることがあります。最初の約束とは違うので、約束と違うということで断ることができます。約束したことについては、ちゃんと約束したんだから守ってくださいと。この約束に基づいて請求ができます。

とはいえ、働く人と雇う人、経営者と労働者というのは平等ではないのです。力関係が全く違う。普通、雇う人の方が力は強いのです。なので自由に約束させると、おまえ時給300円な、というような働き方が、約束したからいいんだということでOKになってしまう。それを防ごうというのが労働基準法です。つまり労働条件の最低基準を定めるというのが労働法の役割なんのです。例えば、時給300円で働くという約束をお互いに納得して交わしたとしても、労働法によってその契約は無効になります。さらに地域の最低賃金まで契約が修正されます。こういうふうにして最低限を守ってくれるのが法律、労働法なのです。厳密に言うと最低賃金法です。当然、法律を守らなければならないので、守られていなければ、当然それを守るように求めることができます。これが基本的に働く上で重要な考え方なのです。これを最初に確認して本題に入っていきたいと思います。

今日の話のメインはブラックバイトです。ブラックバイトって何ですかということなんですが、僕らは次のように定義をしています。学生であることを尊重しないアルバイトです。これを僕らはブラックバイトと言っています。例えば、テスト期間なのにシフトを休ませてくれない。人手不足だからどんどん入ってくれと言われて、テスト勉強ができなくて、あるいはテストに行けなくて単位を落としてしまう。その結果、留年してしまう。最悪の場合は退学してしまう。そういうところまで追い込まれてしまうような問題が広がっています。学生は授業に出たり、サークル出たり、ゼミの活動があったりして学校生活があると思うのですが、企業の側はそれを無視してどんどん働いてもらおうという問題が広がっているのです。

僕らはこのブラックバイト問題を、どれだけ広がっているのかを調査して、学生5,000人にアンケート調査をやったところ、これまでのアルバイト経験で不当な扱いを受けた経験をした学生の割合は66.9%で、3人に2人ぐらいの割合で違法な経験、不当な経験をしていることがわかりました。だからアルバイトしたら必ずなんか問題があるぐらいの感じなのです。シフトが会社の都合で勝手に変えられてしまったという問題が20%、それがよくあるというのが5%で、合わせて25%でした。4人に1人ぐらいは会社の都合でどんどんシフトが変えられてしまうという経験をしていました。それから不当な扱い、違法な扱いで、細かいものもあるのですが、こういうのをぱっとみてったときに、何かしらの不当な扱いを受けてますよってということです。

問題はそういう扱いをされたときに、どういう対処していますかと聞いたとき

に、一番多いのが何もしなかったという回答です。何もしなかったが半分になっています。何かしたという人のほとんどが、友人に相談、親に相談、職場の先輩・同僚に相談、上司に相談、家族・親類に相談するという感じで、身近な人に相談しています。一方、NPOに相談、労基署に相談、自治体・弁護士・労働組合に相談というのは、ほとんどいないのです。周りの人に相談して解決するなら、それでもいいんですけど、基本的には解決しませんよね。なので問題が起こったときに何もできてないし、せいぜい身近な人に相談するぐらいです。アルバイトを辞めるという回答もあり、結局、違法な状況、不当な状況に耐えるか、アルバイトを辞めるか、そういう選択肢しかないというのが、今の学生アルバイト、ブラックバイトの状況なのです。僕らが労働組合、ブラックバイトユニオンをつくった理由は、学生が声上げられるようにしよう、学生がこういう状況を自分たちで変えられるようにしてこうということにあります。僕はいま大学院生ですけど、学部生のメンバーもいます。こうした大学生が中心になって2年前の8月に労働組合、ブラックバイトユニオンをつくりました。これまでのところ大体累積3,000件以上の労働相談を受けています。全て高校生や大学生からの相談です。どういう問題取り組んできたのかについてですが、今日メインで話すのは「しゃぶしゃぶ食べ放題のチェーン店」の事件です。これはずっと1年間ぐらい度々炎上し続けているのでニュースになって見たとか、ネットで見たという人もいるかもしねないです。問題になっているのは、しゃぶしゃぶ食べ放題のチェーン店、個別指導塾、コンビニなどみんなが知っている有名企業です。こういう所のアルバイトの問題に取り組んでいて、解決までやっています。僕らユニオンに参加してる人がどういう人かということ、基本的には首都圏の学生・院生が中心で、当事者として自分の問題を解決したいということで関わってくれてる人、自分は困ってないけど、こういう問題解決について支援していきたいと思って参加してくれている人、そういう人たちがいます。

労働組合って何ですかという話ですが、「労働組合とは、労働者が、労働条件の維持改善を主な目的として、自主的・民主的に運営する団体」です。「労働者は誰でも自由に労働組合を作ることができます。労働組合を結成したことをどこかに届け出たり、誰かに承認してもらう必要はありません」とされています。僕らの世代は労働組合と言われてもあんまりピンと来ないです。労働組合のイメージにはだいたい二つあって、一つ目は、中高年の人たちがはちまき巻いて旗を持って叫んでるみたいなイメージ、もう一つは何ですかそれ？みたいに全くイメージがない。多分どっちかだと思います。でも、本来労働組合というのは働いてる人の労働条件を改善することを目的に集まった人の団体のことを、労働組合というのです。労働組合は何ができるのですかということについては、「労働組

合が、賃金等の労働条件について要求をまとめ、使用者と話し合いを行うことを団体交渉といいます。使用者が正当な理由なく団体交渉に応じないことや、誠意をもって交渉にあたらないことは、不当労働行為として禁止されています。団体交渉を行っても話がまとまらない場合、労働組合は、集会、デモ、ストライキなどの活動を行い、要求実現を目指す場合があります。このような活動が正当なものである限り、損害賠償の義務を負ったり、犯罪として罰せられたりすることはありません」とされています。話し合い、つまり団体交渉を強制的に行えるというのが労働組合なのです。労働組合から話し合いを申し込まれたら経営者は団体交渉を断ってはいけないのです。断ってはいけない上に、誠実に対応しなければいけませんと、労働組合法という法律で定められています。さらに、労働組合が交渉して納得がいかなかったら、デモでもストライキでも組合活動としてやってもOKです。さらに、例えばよくあるのが、このお店は違法行為やっていますと、お店の前でチラシをまくということをするとしてします。個人でやったら営業妨害で損害賠償請求されて終わりますが、組合でやるとOKで、争議の目的が正当であるかぎり損害賠償の請求されませんし、犯罪として取り締まられることもない。強力に保護されているのが労働組合なのです。これだけ見てみるとあまりイメージが湧かないと思うので、実際に僕らがしている取り組みから組合でこういうことできるんだよってということを見ていきたいと思います。

そこで、ブラックバイトの実際の事例を見ていきたいと思っているのですが、その前にブラックバイト問題について、一番批判されるのは、「辞めればいいじゃん、バイトでしょう」、「バイトなんだから、とっとと辞めればいいじゃん、なんで辞めないの」みたいなことをよく言われます。組合としていろいろ取り組んでいるが、「バイトなのになに会社と争うなんて時間の無駄じゃない、早く辞めて次探したほうがよくない？」みたいなことも結構言われます。しかし、3,000件の相談を受けていて、一番多い相談は何かというと、「辞められません」という相談なのです。「辞められない。辞めていいんですか。どうやったら辞められますか」そういう相談が実は一番多いのです。辞めればいいのかと思うのですが、むしろなぜ辞められないのかを考えていくと、結構ブラックバイト問題が、何なのかが見えてくると思います。なぜ辞められないんだろうという問いを頭に置いて聞いてもらえればと思います。それから組合を通じて権利を主張することに意味がないのかということも、あわせて疑問を持って話を、事例を見てほしいと思います。これから「しゃぶしゃぶ食べ放題の店」の事例を紹介していきたいと思います。

Aさんは首都圏の大学生で今3年生ですが、当時大学1年生で、地方出身で1人暮らしをしていました。生活費の足しにしようと大学1年生の5月ぐらいから、

コンビニの求人誌で見つけたしゃぶしゃぶ食べ放題の店で、アルバイトすることに決めました。最初は週3から4回、月に5万円ぐらい稼げればいいかなと思って、気軽な気持ちでアルバイトを始めました。ここまではよくある感じですね。大学生がアルバイトを始める、よくあるパターンです。彼も最初は普通に希望どおり働いていました。ところが10月ぐらいからどんどんアルバイトが辞めていき、鍋物の店なので、この時期からお客さんたくさん入って忙しくなってくるのです。この時期から彼の働き方は過酷なものになっていきました。どのような問題があったかという、一つ目、長期間連続勤務で、僕らも相談受けてて耳を疑いましたけど、4カ月連続勤務で、さらに12時間労働でした。2015年1月から3月は休みが月に2日から4日でほぼフルタイムです。2015年4月12日から8月11日はこの間、1日も休まずに働き続けたのです。このお店は夕方5時にオープンして、夜の24時にクローズする店だったのですが、食べ放題なので、野菜をひたすら切るといふ仕込みの作業があるのです。その仕込みをするために、お昼の12時、1時ぐらいにお店に行き、お店が閉まる24時まで、その後片付けや掃除をして店出るのが26時、27時になります。1日約12時間、店にいて働き続ける。この働き方で1カ月働くと時間外は過労死ラインで、最近電通でも過労死事件が起きましたけど、それを優に上回る労働時間でした。それを学生がしているということだったのです。

他にどういう問題あるかという、自腹購入という問題がありました。僕らが証拠集めて、レシートなどではっきりと分かるだけで、彼が自腹購入した金額は20万円を超えていました。なぜ自腹購入するのかというと次のようなことです。2時間で3,000円の食べ放題の店では、お客さんが2時間で帰らないことがあります。15分、30分居座ってしまうことが。そうするとその15分、30分で次のお客さんが入っていたかもしれない。その逃してしまったロスのことを「機会ロス」というんですが、この機会ロスを払えと言ってくるのです。つまり、お前の接客が悪かったから、お客さんが帰らなかっただろう。それで機会ロスが生じたんだらう。お前はどやって責任取るのか、みたいな感じで詰め寄られるのです。お前の接客が悪いから機会ロス生じたよね。この機会ロスを払ってよという感じで、1回食べ放題10人前3万円などを度々支払わせられていた。それで合計20万円以上の自腹購入をさせられていたのです。

辞めればいいのかと思うんですか、辞められない理由がこの辺にあって、彼も2回ぐらい辞めたいと申し出ていたのです。最初に言った時に何と言われたかという、「お前、辞めるんなら懲戒解雇にするよ。1回懲戒解雇になったら、履歴書に残るからな。普通に就職できないからね、懲戒解雇された奴なんて」と言われて、懲戒解雇されるとまずいなと思ってしまって、辞められなかったの

す。もちろん全く根拠がない嘘だし、懲戒解雇にはできないし、されたとしても履歴書に書かなければいいだけの話なので、店長が言ったことは全くの無効です。しかし、彼は初めて働いたアルバイト先で大人に言われて、就職できないとまずい、そう思って辞められなかったのです。4月間連続で働き、去年の4月、5月ぐらいに2回目の辞めたいと申し出たときは、「おまえ、こんな人手不足の状況で何言ってるの」、「ふざけんなよ」みたいな感じで、胸ぐらをつかまれたり、殴られたりして、全然取り合ってくれなかった。さらに彼は普段からいろいろ暴言、暴力を受けてたのですが、何と言われたかという、「おまえのミスのせいで会社の経営成り立たないぞ。会社つぶれたら大体4,000万円ぐらい損害発生するから、お前、それ責任取ってもらうからな。お前の親にも請求するからな」と言われていて、彼は自分のミスのせいで会社がつぶれてしまう、それで親にも迷惑を掛けてしまう。だから何とかミスを取り戻さないと、という気持ちもあって、4カ月間毎日店に行って働くという感じだったのです。ちなみに帰宅途中で「今からお前んち行くからな。殺してやる」というのは、録音をとってあって、YouTubeに証拠音声を上アップロードしていて、店長に実際に言われた暴言を聞くことができます。ただ、あまり気分がいい動画じゃないので、見ることをお勧めするわけではありませんが、そういうことも日常的に言われていた。さらに、これは今年の9月に裁判に提訴して、警察にも告訴状も出してるのですが、日常的に暴行を受けていたのです。実はこの暴行、首締めてていることが分かる音声もアップロードしています。このチェーン店の名前で検索すると、二つの動画が上に来るのですが、本当に後ろで「いらっしゃいませ」とか言ってる裏で、ボコボコ殴っていることが分かる音声があるのです。

さらに殺人未遂ってことで、彼は包丁で刺されてるいるのです。普通に脅す感じでこういうふうには包丁をやったとしても、肩に刺さらないですよ。肩を刺すってことは包丁を逆手に持ってこういかないと肩には刺せないのです。殺人未遂ということで告訴状も警察に出しています。そういう感じで日常的に暴力、暴言を浴びせられて働いていたというのが、しゃぶしゃぶ食べ放題の店の事例です。彼から去年の8月の深夜の2時ぐらいに電話がかかってきて、最初に言ったことは何だったかっていうと「もう辞めたいです」という相談だったのです。

ここから僕ら労働組合、ユニオンが何をしたかということなのですが、まず彼は辞めたいですと相談に来たのですが、怖くて辞められなかったのです。辞めると、店長は怖いし、損害賠償請求されるかもしれないし、親にも迷惑が掛かるかもしれないし、電話で「今からお前んち行って殺すぞ」とか言われてるので、家に本当に店長が来るかもしれないし、辞めたら何されるか分からないという恐怖心で、辞めたいけど、でも辞められない。そういう心理状態にあったのです。僕らが一番最初にやった支援が何かというと、いや大丈夫だよと、損害賠償も全く

法的根拠もないし、そんなふうに親に迷惑が掛かることもないから、辞めても大丈夫だから、とにかく辞めようという支援をする。あと、一緒に病院に行って診断して適応障害の診断が出るのですが、「こういう状況あるからこのまま働き続けると体に悪いよ」と言って、本当に1週間ぐらい毎日会って説得して、それで何とかまずは職場を辞める、離れてもらうということをしました。しかし、それで終わりにしていいのか。ここまでめちゃくちゃな扱いをされて、彼が辞めて会社が怖いから関わりたくありませんと声を上げることができなければ、この問題はなかったことにされるのです。社会的に全く状況が見えない、可視化されないのです。僕らがやったことは、まず辞めてもらった後に、悪いの君じゃないよね、どう考えても会社が悪いという話を理解してもらう支援を1カ月ぐらいかけてやるのです。いろんなことをサポートしましたが、彼はずっと職場にいてサークルの人間関係、大学の人間関係が全部切れていたので、ユニオンの学生メンバーと一緒に交流したり、職場の外側で人間関係を作り直すことをしたり、毎日談じたりとかして、悪いのはあなたじゃないんですよという、そういう理解も深めていく。

さっきも言いましたが、会社というのは違法行為、不当な行為を正当化するときには個人を責めるのです。例えば、残業代未払いが分かりやすいですけど、お前がたらたら仕事やってるからだろ。なんでそれに会社が金を払わなきゃいけないのか。おまえが仕事遅いのが悪いだろう、みたいな感じで、残業代未払いという違法行為を会社が正当化するのは。そのようなことを日常的に言われると、働いてる人は自分が能力ないから駄目なのかな、悪いのかなってどんどん思ってしまうのです。そうじゃないよ、悪いのは会社だよというように説得していくことをしました。

また、証拠を集めるサポートで、音声をとってもらうこともしました。一つは直接店に行って彼から聞き取りをして、さっき言ったようなことがいろいろと分かってくるのですが証拠がない。労働問題は客観的に証拠を示すものがないと争えないので、証拠集めようとサポートして店に直接行って、24時にクローズした店に行って、「ここでAくんが働いていたって聞いて、いろいろ問題があったらしいんですけど、それ本当かどうか確かめに来ました」みたいな感じで話して、「4カ月毎日お店働いてたって聞いたんですが、本当ですか」、「毎日確かに彼いましたね」、「4,000万円の損害賠償請求したって本当ですか」と言ったら、「4,000万円って言ったかどうか忘れましたけど、数千万円の損害賠償は請求しましたね」という感じで、全部ビデオで撮ってたんですけど、多分悪いと思ってないのでいろいろ話してくれて、実際の勤務記録とかそういうのも全部パシャパシャ写真を撮って記録を集めて、よしこれで戦える準備そろったところで、いよいよ会社のほうに団体交渉を申し入れるのです。

しかし、会社は最初どういう対応をしてきたかという、「あなたがたが労働組合であるかどうかについては法的に疑義があります。したがって団体交渉は受け入れられません」と団体交渉拒否してきたのです。労働者は誰でも自由に労働組合をつくることができ、労働組合を結成したことをどこかに届け出たり、誰かに承認してもらう必要ありませんとあります。僕らが労働組合だって言ったら労働組合なのです。しかし、あなたたちが労働組合かどうかは信用できませんと言って、団体交渉拒否してくる。その後1回一応交渉には応じたのですが、どういうこと言ってくるのか。1回目の団体交渉では、「確かに彼は4カ月毎日いたかもしれない」、「しかし、彼はお店に来ていただけて働いてはいなかったんだ」というのが1回目の団体交渉の主張。2回目は「確かに彼は4カ月毎日いて働いていたかもしれない」、「しかし、彼は喜んで自発的に自分から働いてたんだ」と言ってきた。3回目の団体交渉のときは、僕らブラックバイトユニオンってブログがあるのですが、そこでこんなめっちゃくちゃなこと言ってるということ全部公開してたんです。そしたら団体交渉を辞める、公開するならやりませんと交渉を打ち切ってきた。そういう対応をずっとしてきたんです。なので彼の権利を守っていくうえで、団体交渉をやってもらちあかんということで、世論の力を背景に会社を動かしていこうとキャンペーンをやってくんです。メディア、インターネット活用したキャンペーンによる社会問題化、これを背景に交渉していこうと。今年の9月には団体交渉ではけりがつかないので裁判をやろうということで裁判を提訴して、つい今週の9日に第2回の期日がありましたけれど、今、裁判で解決に向けて動いている。記者会見をやって、これはもうかなり報道されました。大手の民放各社、NHKでも報道されました。新聞も毎日、朝日、産経もです。大手でかなり報道されました。YouTubeでこれはさっき紹介したのですが、今35万回ぐらい再生されているのですが、ものすごく注目されてる。こっちはChange.orgっていうネット上の署名キャンペーンサイトなんですけど、これで話し合いに応じてくれなかったときに、ブラックバイト被害について、ちゃんと会社は話し合ってくださいというキャンペーンを立ち上げて、これが2週間で3万筆の署名が集まったり、こういう感じでいろいろキャンペーンをやって、メディアやネットを使って、社会の注目を集めて会社を動かしていくってことをしています。

最後に今、継続中なんですけど、Aくんの変化です。最初は単に辞めたいですということで相談に来た彼が、どうなっていったか紹介したい。まず一つは、団体交渉を決意したときに彼が言ってたことで、「最初に相談したときは、本当に会社が怖くて、辞められればいいと思っていたけど、もうこういう被害が出るのは良くないので、改善してもらいたいと思うようになって、団体交渉をすると決めました」と。彼が団体交渉を決意した一番大きい理由は、自分の被害うんぬんと

いうことよりも、自分がここで声を上げなかったら、同じような被害を受ける人たちがまた出てしまう。それは防ぎたいんだってということだったのです。今年9月に裁判を提訴したときに、彼が語っていたことは「この裁判で自分が声を上げることで、他にブラックバイトの被害を受けている学生も、周りに相談したり行動を起こしやすくなればいい」と。これが、彼が裁判を起こす一番大きな理由なのです。なので僕らが声を上げて当事者をエンパワーメントしていくときに説得する方法ですけど、自分のためにやってる人って、もろいっていか弱いんです。自分のお金のために戦っても、それは戦えない、どこかで折れちゃうんですけど、自分が声を上げることで、自分だけじゃなくて同じような被害に遭ってる人のためになるんだよ、その他の人にとって意味があるんだよってということが、彼の原動力になってるし、彼もそのように思って今、一緒に裁判やったり、いろんな活動をしている。だから最初は単に辞めたいということで相談に来てくれたのですが、今はこのように思って彼は裁判に出てるのです。

まだいろんな裁判やったり継続中の事案なのですが、ユニオンでやっていくと、こういうふうに解決できますよっていう事例がいくつかあるので、その事例について話していきたいと思います。一つ目がアパレルのお店です。ここで自腹購入が起きる仕組みがあって、解決した事例です。どういう問題かというと、大学生のAさんが働いていた店ではこういうルールがありました。店から見える服や靴は自店以外のものを着用してはいけな。これはよくありそうなのですが、さらに幾つかあり、新製品以外は着てはいけません。かつ新製品であったとしても在庫を切らしている場合は、それ着てはいけな。さらに同僚と服がかぶってはいけな。こういう異様に厳しいルールがあって、Aさんは新製品だと思って店に着ていったのに、「あれ今それ在庫ないよね、今すぐ買って着替えて」という感じで自腹購入を強制されるのです。こういうルールがあって、毎月1万円以上が服代に消えていったのです。彼女はユニオンを介して会社と交渉して、自店の服じゃなくていいとなりました。店の雰囲気合った服を着てくれれば問題ありませんという回答を得ることができました。これによって自腹購入をせずに自分の雰囲気に合った服で働くことができる。そういう新しいルールを作ることができました。

二つ目はシフトの強要で、これもよくある相談です。Bさんは大学生で週3回塾講師のアルバイトしていました。しかし、他のアルバイトが辞めてしまったために塾長から「週5回入ってほしい」と言われました。「それは難しい」と言ったんですが、「生徒はどうするんだ。無責任だな」と怒られてしまいました。彼は、結局シフトを減らすことができず単位を落としてしまう。彼はユニオンに入って交渉して新しいルールを作ったんです。どういうルールを作ったかということ、労働協定を結んで、学生が学業を理由にシフトを減らしてほしいと申し出た場合は、

原則認めないといけないというルールでした。人が辞めると人が足りなくなって仕事がきつくなるので、退職することが分かった場合は、分かった時点で早急に求人を出して人員補充をすることを、最大限努力してやりなさいという約束もさせています。ユニオン通じて交渉して新しいルールを作ることによって、こういう無理な働かせ方が広がらないような仕組みを一緒に作りました。

三つ目がある個別指導塾のコマ給問題です。コマ給は、あらゆる個別指導塾で導入されている支払い体系です。コマ給というのは90分1コマに対して支払うという給料の支払い体系です。大体個別指導塾では今1,500円、1,600円ぐらいが相場です。ここにどういう問題が起きているかということ、例えば予習の時間30分、授業が終わった後の生徒報告書の記入や生徒対応で30分、そうやると60分間の無賃労働が発生する仕組みになっているのです。それを計算していくと時給が500円、ひどい人は300円などで働いてる個別指導塾のアルバイト講師が非常に多いのです。なのでコマ給で90分1,600円だと割がいいなと思って働き始めるのですが、実際入ってみるとそういう無賃労働の時間がかかなりあって、実際にはかなり給料が低く、割に合わない。そういう仕事が個別指導塾なのです。これが一般的に広がってるのですが、ある個別指導塾で栃木県の院生が相談に来ました。彼は5、6年ずっとここで働いています。ここでは教え子が先生になることが多く、こんなひどい労働条件の所に教え子を入れてしまって申し訳ないと。だからこの状況を改善したいとユニオンに相談に来てくれました。去年どういう戦い方したかっていうと、コマ給で未払い賃金がでるのは違法行為なので、労基署にどんどん申請に行って、労基署からは正勧告を出させて、行政の違法ですよというお墨付きをもらって、記者会見をやりました。それを全国から相談を集めて、全国では正勧告が出てます。それについて記者会見をやり、それがかなり報道にのりました。そのようにして闘って、どういう改善策が勝ち取れたかということ、まず彼が働いてる店全体では、コマ給制度を改善する。つまり、予習の時間は賃金を支払う仕組みを作ることになりました。それからこの企業はアルバイト講師、正確な人数は分かってないのですが、数百人に対して過去2年間分の未払い賃金を払うことになりました。『アルバイト講師への未払い賃金を一時金で支払うため4億4,900万円の特別損失を計上すると発表した』と。1人が声上げたことによって、ユニオンで闘ったことによって、4億5,000万円を支払わせるという改善を勝ち取ることができました。声上げた当事者は1人、正確にはもっと数人、何人かいたんですけど、その人たちがユニオンで交渉することによって、大きな改善を勝ち取ることができました。コマ給という個別指導塾ではどこでもとってる仕組みですが、個別指導塾最大手でコマ給が駄目だって話になったら、当然他の業界もこのままではまずいっていう意識が出てきますよね。それでいきなり改善にはならないですけど、コマ給が駄目なんだ、改善できるんだってことが広

がれば、また業界全体を改善していくような機運もつくれる。業界全体改善していく可能性が、これによって出てくるのです。

四つ目はコンビニです。これは本当によくあるパターンで、時給計算が15分単位になっていた問題です。闘ったのは高校生なのですが、僕が高校行って最初にやったクイズを、時給は1分単位なんですよと話をしたときに、彼は「うち15分単位じゃん、違法じゃん」と、その授業が終わった後にユニオンに相談してくれたのです。一緒に交渉して変えてみようかと、一緒に団体交渉をやりました。これも高校生が団体交渉をするということで記者会見したり、メディアを活用したのですけど、こういう改善を勝ち取ることができました。まず、今後は労務管理は改めて給料1分単位で計算しなさいと。レジの違算金を自己補填させられていた問題もあったので、それを返還させる。さらに過去2年分の未払い賃金、このサンクスはフランチャイズで従業員が70人いたお店なのですが、従業員70人全員に過去2年分の15分単位で計算して切り捨ててた分の未払い賃金払えと。これが全額で500万円支払いなさいと。それから違算金も返還してください。この四つを会社に約束させた。高校生です、実際やったのは。なので高校生1人がユニオンに入って声を上げることで、これだけ全社的な改善できるという事例です。なぜこの店は時給計算15分単位でやっていたのか、団体交渉の過程で分かりました。資料の給与計算の所いくと、15分丸め設定っていうのが本部から提供されてるシステムで、デフォルト設定になってたんです。これはおかしいだろうということで、本部への公開申し入れをしました。朝日新聞で報道されたのですけど、この本部のシステムが違法行為を生み出してる。改善してくださいと申し入れしました。本部からこういう回答もらってます。『一分を超える実労働時間を切り捨てることのないよう指導します』、『勤退システム中の勤務時間丸め設定廃止の要求につきましては、できる限り早急に対応したい』という回答を得ることができました。高校生が1人声を上げたことによって、ある店舗の全社的な違法行為が改善され、さらに本部へ申し入れることによって、全体が改善するきっかけをつくりました。さらにで1分単位で計算しなければならないということが明らかになったことによって、他のコンビニでもある問題なので、1分単位で払わなきゃいけないんだっていう意識が広がるきっかけをつくりました。1人が声を上げることによって、こういう解決の仕方ができるというのが、僕らのユニオンでやってる方法です。だからブラックバイトで声上げても意味なくない？みたいなことを言われますけど、声上げるって結構意味あるよということが、僕らが実践して感じているところです。

ここからなぜ今、ブラックバイトなのか。なぜこういうブラックバイト問題が広がったのかということについての背景を、解説してきたいと思います。一つは『学生の貧困化』と書いてますけども、バイトしないと学生生活送れませんとい

う人たちが増えていることです。一つが学費がずっと1975年から上がっています。国公立の学費は1975年の時点で年間1万2,000円ぐらいです。学費は月1,000円ぐらい。今だと53万円ぐらいですけど、私大だと80万、100万円、かなり高い学費を払わなければいけない。学費の総額で大学までいくと1,000万円以上、私大含めると2,000万円以上、子ども育てるのにこのぐらいお金かかってきます。さらに受験から入学前までの費用を見たときも、自宅外通学の場合は受験費用がかかりますよね。それから家賃、敷礼、生活用品、住宅費関係。初年度納付金は授業料以外にも入学金等を納めないといけないので、私大で1人暮らしやっていると200万円かかったんです。自宅通勤でも153万かかる。めちゃくちゃな費用がかかるんです。

教育費公私負担の国際比較をみると、日本の下にはチリと韓国しかないですけど、日本は家計負担の割合が非常に重い。国が全然教育費にお金かけていないのです。これだけ学費も上がって、大学行かせるのにお金がかかる状況になっています。これまで日本社会ではどのようにそれを賄ってきたかという、正社員で働いて、年功賃金、終身の日本型雇用で働くお父さんがいたから何とかできていたのです。つまり40代、50代なってくるとだんだん賃金が上がってくる。その上がってくる賃金で教育費だったりとか、住宅ローン組んだりして、教育費を賄うのが、日本のシステムだったんですが、ここ10年、20年で所得が下がっているのです。所得全体並べたときの上から下からちょうど真ん中になる辺りを中央値というのですが、1995年の所得中央値は545万円だったのが、2012年には100万以上下がって432万円になっていると。仕送り額を見ても、96年度には10万円だったのが、2013年には7万円。3万円近く下がっている、高い学費を家計が支えられなくなっている状況があるのです。日本の社会全体が貧困化しているというのが、ここ10年、20年で起きている。子どもいる世帯で見ても低所得者が増えているというデータがあり、貯金が全然できていないことを示すデータもあります。さらにその『教育費と家計の矛盾』という、これは後藤道夫先生が推計しているのですが、『学校教育費、補助学習費を引いた残りの生活費と最低生活費の比較』です。最低生活費っていうのは生活保護で定められた最低基準です。それがどういう状況になっているかというと、大都市部で見ると、年収400万円です。公立小学校2人だと最低生活費を53万円下回る。中学生、高校生で1人が私立に行くと、年収400万円だとマイナス151万円。教育費を引くと最低生活費をこれだけ下回ってしまうのです。それぐらい家計が教育費を支えられなくなっている。なので家計補助のために高校生でもアルバイトをしないといけない状況が広がっている。さらに、大学へ行こうとなったら、アルバイトをしないとやっていけない、奨学金を借りないとやっていけない人たちが、かなり増えてきているというのが学生側の変化、貧困化という話です。

もう一つ重要なことは、企業の側も変わってきています。『非正規雇用の基幹化』です。今は非正規が雇用労働者全体の4割と言われていますが、正社員、正規雇用から代替したことによって、アルバイトが職場の中でかなり重要な役割を担うようになってきています。それが可能なのは、労働がかなりマニュアル化されて、代えが利くようになってきてることにあるのですが、特にサービス産業で多くなっています。僕らのバイト相談で多い産業はほとんど決まって小売りです。コンビニ、アパレルなどの小売り。それから飲食で居酒屋、ファミレス、カフェです。それから塾です。大体この三つからですが、小売り、飲食、塾という店の経営形態を想像していただきたいのですが、正社員はほとんどいません。店長や塾長という形で、1人、2人、正社員がいるだけで、あとはみんなアルバイトという形態になっているのです。そうするとアルバイトが職場にものごく組み込まれていく構造が出てくるんです。

例えば100円ショップの事例でいうと、アルバイトが鍵の開け閉め、『金銭管理』、『後輩指導』、『商品の発注』、場合によってはアルバイトがアルバイトの面接、クレーム対応をやるとか。アルバイトなのに職場の中で異様に責任を負わされていく。個別指導塾では分かりやすいですが、あなたはこの生徒の進路指導の責任をきちんと持って最後までやってくださいとか、それは学業以上に責任を持ってやらないといけませんよって言われていたりするのです。つまり、辞められない背景にある学生アルバイトの責任感、単に観念的に植え付けられているものではなく、実際に彼らが会社の企業経営の中に組み込まれているのです。そのために簡単に辞められないのです。

とても分かりやすいのが、高校3年生の女子高生からの相談で、コンビニで働いて、3年生だとあまり授業がないので朝6時から9時の時間で働いていました。ただこの時間は大学生になったら無理だから「辞めたいです」と店長に言うと、店長は「君がいなくなったら、この時間シフト入れる人いなくなっちゃうよね。誰がお店回すの、辞めるんだったら代わりを見つけてきてね」というのです。確かに自分がいなくなるとお店が回らないというのはリアルになります。なのでそういう責任感に縛り付けられてしまって辞められない、そういうことが起きてくるのです。

それだけ責任を負わせ、組み込まれてるにもかかわらず、アルバイトの賃金は非常に低いのです。最低賃金にプラスちょっと毛が生えたぐらいの賃金しかもらえない。さらにノルマがあって、この売り上げ目標達成しようという形でノルマが課せられてたり、それが達成できなかったら自腹購入させられたり、あるいはコマ給という形で最賃以下で働かせられたりという形で労務管理を行っているのです。

ちなみに、こういう働き方を正当化する言説があって、アルバイトをするのは

社会経験になるんだよ、だからしっかりやりましょうとか、アルバイトの仕事は責任を持って学生のうちにこういう仕事をやっておくことで、就活にとっても有利になるのですよとか。そういう責任が重いことを賃金ではなくて、そういう責任を持ってやるという形で学生を動員していくような、いろんな言説がたくさん溢れてますよね。なので学生自身も人によっては、自分のためになる、自分の成長につながるんだって思いで、こういう不合理な状況を自ら積極的に引き受ける人も多分中にはいる。だから辞めようと思う学生が出てきても不思議ではない。そういったときに出てくる労務管理が、辞めさせないという労務管理なのです。簡単に辞めてもらったら困るわけですよ。企業としては学生アルバイトをどんどん組み込むことによって、今の経営活動を成り立たせているのです。それを途中で簡単に辞められてしまっただけでは困るので辞めさせないために代わりを見つけてこい、代わり見つけてこないで辞めるんだったら損害が出るから、損害賠償請求するぞと言ってみたり、暴力的、威圧的に学生を脅しつけて辞めさせない。辞めたら就職できないぞとか、本当にいろんなこと言われるのですけど、そういう形で辞めさせない。こういう構造的な背景があって、辞めさせないっていう労務管理が出てきてるのです。整理すると、学生の側の問題としてはアルバイトをせざるを得ない学生が増加してます。一方で、企業の側も学生組み込んでいくことによって、会社を成り立たせるような状況つくっています。学生がどんどんブラックバイトにはまり込んでいってしまう、抜け出せなくなってしまうのは、そういう状況があるのです。

最後にどう変えるかですが、先ほど解決事例はお話ししましたが、とはいえこんな状況で学生ずるずるブラックバイトにはまり込んでいってしまったら社会が成り立たないし、学生の意味がなくなってしまいます。学生は時間をかけて語学を学んだり、専門的な知識を身に付けたり、専門性というのは時間を使って勉強しないと身に付かない。だからこういうふうにブラックバイトばかりやる学生が増えると、まともな人材が育たないことになってしまうので、非常に問題です。どう変えるかということなのですが、まず僕らがいつも言ってることは、僕らの世代の人たち、20代ぐらいの人たち、今の10代、20代は、ルールを変えるみたいな発想を持ってないのです。そういう経験がないのです。だから学校生活を送っても、先生の言うこと聞いていい成績もらうとか、部活の中でも目上の人の言うこと聞くとか、アルバイト先でも店長の言うこと聞くとか、とにかく従うことはたたき込まれるのですけど、それに逆らっていく、そういうルールを変えていく経験、そういうことを教えてもらうことはほとんどないですし、今の社会でそういうふうになんかものに立ち向かって変えていくってことを見せてくれるような取り組みもない。なので僕らは結構ルールを変えるって発想を持ってない、そういう考え方が奪われている世代なのです。

なのでいつも強調するのですが、ルールは変えられますよと。なぜなら不当だから、それが根拠なのです。違法なこと、不当なことはおかしいのだから変えられる。いつも言うことなんですけど、不当なルールは変えることができるのです。ただ、大事なことは、不当なルールは変えられることができるのだけど、誰かが助けに来てくれて、代わりに解決してくれることはないのです。不当な目に遭ってる人自身がこの状況を変える。自分で変えなきゃいけない。これを丸山真男という有名な政治学者がいて、『「である」ことと「する」こと』という文章の中で、そういうことをいってるのです。自由に関する文章ですが、『自由は置物のようにそこにあるのではなく、現実の行使によってだけ守られる、いいかえれば日々自由になろうとすることによって、はじめて自由でありうるということなのです』という話をしているのです。最初にお話ししましたが、働き方というのは契約、労働者と経営者の約束によって決まります。約束したことは守らせることができるし、約束してないことについては、それを根拠に拒否することができるし、法律で僕らが守られてる権利もあるのですが、あるだけでは意味ないということなのです。だから、例えば1分単位で賃金を請求することができ、またそう計算しなければなりませんと決まっていますが、知ってるだけでは全く意味なくて、実際1分単位で払わせる。つまり自分に現実的にその権利を行使することによって、初めて僕らが持つてる権利、約束したことを守らせる、法律を守らせる、そういうことが実現できるということをいってるのです。だから僕ら自身を変えなければいけないのです。不当な目に遭ってる僕ら自身を変えなければならぬ。

ただ、職場の権力関係があるなかで声を上げるって、多分働いてる人は自分の職場でイメージしてもらえばいいですけど、1人で声を上げるって難しいですよ。なのでサポートする体制がないと、権利は行使できないのです。サポート体制をつくっていくということ、また、当事者、さっきの彼は最初は辞めたい、自殺したいぐらいですと言うまで追い込まれていましたが、今はああいうふうに関心と闘っています。当事者自身が変える力を持っており、当事者をどういうふうに関心とエンパワーメントしていくか、力を与えていくかということが非常に重要なことです。

いろいろ事例はお話ししてきましたけど、僕らはどういう戦略で闘っているのかというと、一つは個別の相談で終わらせないってということです。僕らはこれまで3,000件の相談を受けていますけど、学生アルバイトの全体の中でいったら問題抱えてる人の0.1%ぐらいは見たと思います。なので、99.9%はそもそも相談窓口にすら来ていない、SOSを出すことができてない。だとすると、0.1%の相談を通じて、その問題が発生する仕組みをどのように変えていくのかを考えなければならぬということが、僕らの相談活動のコンセプトなのです。なので個別の

相談から事件化して社会的な注目を背景として交渉していくというのが、大きな戦略になっています。そのときに大事なのが当事者のエンパワーメントで、そのときの説得のロジックというのが、権利行使はわがままではないんだ。権利行使をしないと社会が壊れてしまう、同じような被害を受ける人が出てくる、こういう違法行為がまかり通ってしまう。だから権利を行使するということは、社会を正常に回していくために絶対必要なこと。だからやらなきゃいけないんだ、権利行使というのは社会正義につながるというものです。

今日、フランチャイズの仕組みはあまり詳しくお話ししませんでしたけど、小売り、飲食などアルバイトを使用している企業の多くは、フランチャイズなのです。実際に経営してる会社は中小零細で、看板だけ、ブランド力を借りて経営をしているのですが、そういうブランド力を逆に利用して、一つの職場で社会全体の問題として提起して闘っていくのです。

大きく闘うさまざまなルートとしては、ユニオン、弁護士、研究者、行政などがあります。京都で対応した事例では先斗町という所があるのですが、ここは商店街と一緒に商店街ののれん会があり、そののれん会のおかみさんと一緒にブラックバイトは許しませんという共同声明を発表しました。神奈川では高校の先生が毎年労働教育を熱心にやって呼んでくれるのですが、先生からユニオンを紹介してもらって、そういう高校生の問題について先生と一緒に取り組んだりしています。

『個別の経験から「社会的・世代的経験」へ』ということですが、一つの職場を改善するだけではなくて、会社全体、あるいは本社全体を改善していくことを僕らは狙って活動をしています。さきの個別指導塾などもそうですが、産業の問題にルール作っていく、業界の大手を押さえて産業ごとに共通する課題を抽出して、産業の改善、コマ給問題も出てくる。大事なものは変えられるということ。僕らはこういうことをやりたいと思ってるのです。変えたという経験を1人のものだけにしないで、ユニオン入って、声上げると変えられるんだなっていう経験を、僕らの世代で共有できるようにしていきたいと考えてます。

最近こういうのはじめていっているということの紹介ですけど、自分が悪いってみんな思っている、自己責任だと思って働いてるのですが、どんな理不尽な状況に置かれても、自分1人で問題を抱えていると自分が悪いのかな、駄目なのかなって思ってしまうのです。ブラックバイトユニオンでは、そういう投稿してもらったブラックバイトの状況を日々つぶやいているのですが、みんな何らか理不尽な目に遭っているのですが、そういうの個人的に不満を抱え込んでいて、共有されてない。だから、どんどんそういうのを見えるようにしてこうと、ブラックバイト可視化プロジェクトというの今、やっています。みんなおかしいんということが見えてくると、大変なのは自分だけではないだとか、悪いのは自分では

ないんだろうとか、この状況がおかしいんだなっていうことに気付いていくきっかけになると思っています。なのでバイトしていて不満のある人はぜひここから不満を投稿してくださいということです。

あとは当事者のエンパワーメントで、今日は学生の人にもいると思いますけれど、普段学生に教えている先生の方もいらっしゃると思うんですけど、ぜひ労働法教育やってほしいと思っています。僕らがいつもやってる、最初にしたクイズもそうなんですけど、条文とか難しい知識を教える必要はないのです。大事なのは消費者教育のように考え方だったりとか、困ったときにどこ行けばいいのかということを、しっかりと伝えていくことが大事です。他に自分で解決するのは難しいので、おかしいなっていうことに気付くための基準、支援、考え方、そういうのを提供して、何かあったときにおかしいな、相談しよう、そのように行動するきっかけをつくることができるとしています。

僕らがいつもいろんな労働法教育やった後に最後に伝えているのは次のこの四つです。「会社の言うことが全てじゃない」、「あきらめない、自分を責めない」、「証拠・記録をとる」、それから「専門家に相談する」、この四つだけを覚えてくれと、いつも授業の最後に言っています。一つ目の「会社の言うことが全てじゃない」というのは、高校生や大学生で初めてアルバイトして、アルバイト先の大人にこういうものなんだと、15分単位で働くとか、有給はないぞと言われると、そうなんだなって、ある意味素直に受け入れてしまうのです。でも会社は平気そうそつく、会社のいうこと全てではないんだぞっていうことを、まず念頭に置かなきゃいけない。

二つ目に、「あきらめない、自分を責めない」というのも大事なメンタリティーです。労働問題について僕らがやって争った事案、ほぼ100%勝っているんですけど、それは当然で相手が違法行為してるので勝てなければおかしいんですけど、相手が悪い場合は絶対勝てるのです。だけど当事者が途中であきらめる、僕はもういいですとなったら、僕らはその代わりに解決することはできないので、それ以上解決ができなくなってしまうのです。なのであきらめずに最後まで踏ん張る、闘うというメンタリティーが非常に重要だし、そういうふうやっていくためにも自分を責めないということが非常に大事です。さっきも言ったように会社は違法行為正当化するために、おまえが悪いっていうことを言うてくるので、その考え方を内面化しやすいんですけど、自分を責めてはいけません。

三つ目が「証拠・記録をとる」ということで、特に強調してるのが労働時間です。最初に話したように、賃金は1分単位で支払わなければいけませんので、お店に入った時間は何時何分で、お店を出たのが何時何分なのか、これは手帳にメモでもいいからとっておいてねとお話をしています。これがあるだけでかなり賃金請求はやりやすくなるのです。それから最近パワハラで有効なのは音声です。

最近スマホで簡単に録音できるので、パワハラ、セクハラがある場合はきちんと音声でとっておくことを推奨して、それがいざというときに自分を守るための盾になるんだよと話しています。

その上で、最後はきちんと『専門家に頼る・相談する』ことをしてくださいと、僕らの相談窓口のTEL案内をしています。

今日は、コミュニティ福祉学会ということで、一応、福祉の話もしようかなと思っていました。僕らはこういう総合サポートのユニオンのバイト支部という感じで、いろいろごちゃごちゃしてるんですけど、その他に介護・保育ユニオンというのをやっています。介護・保育ユニオンをやっていて非常に思うのは、福祉の現場も働き方として、担い手の働き方もちゃんと考えなければならないと思っています。本当に働き方が劣悪なのです。介護・保育の現場というのは、まともな働き方できないので、虐待や事故とか、そういう問題が広がってきて、まともなサービスの提供ができない、そういう状況が広がっている。なので、特に福祉労働者は働き方を改善するということが、より良い福祉サービスを提供することにも直結しているということを考え、自分のためではなくて利用者のためにも労働条件を改善するというように考えてほしいなということです。

最後に、ユニオンは社会をつくるということで、こういう現場で働いてる人たちが使い捨てられないような状況、働いてる人たちの権利を守り、権利を実現していく、サポートしていくことを通じて不当な状況を変え、違法な状況を変えて、社会を健全化していくという役割が労働組合にあると僕らは考えています。権利行使というのは個人のわがままと日本社会だと捉えられがち、なんであいつだけ残業代を請求しているんだと言われがちなのですが、そうではなくて健全な社会をつくっていくために必要なのです。社会人になったら権利行使することがマナーでしょうぐらいの感覚で、権利行使をしてほしいと思っています。ただ1人でそれをするのは大変なことなので、いざというときの窓口として、ぜひユニオンの相談窓口を知っておいてほしいので載せてます。何かあったらぜひ相談してもらいたいと思ってます。

あと、最後になりますけど、僕ら『POSSE』っていう雑誌発行しているので、こういう現場の問題をいろいろ発信してますので、ぜひ読んでほしい。それから、今日ブラックバイトについて中心にお話ししましたが、より深めたい方は、POSSEの代表の今野が岩波書店で『ブラックバイト』という本書いてるので、ぜひこちらの書籍も読んでいただけると、より問題が感じられると思います。

今日、全然お話しできませんでしたが、「ブラックバイト」の認識が広がっていく契機になったのが、2012年に「ブラック企業」という言葉が広がったことが大きい。このブラック企業も深刻な問題で、新卒で大学を出た若い人が1年、2年で使い捨てられていくという働き方が広がっています。僕らがなぜブラック

バイト問題に取り組もうかと思ったかという、学生のうちに違法行為に慣れさせられて、これが当たり前なんだと思って、ブラック企業に入っても、感覚まひしちゃってるんで、これが普通だと思ってブラック企業でどんどん使い捨てられて、ブラックバイトがブラック企業に入っていくための前段階としてある。だからブラックバイトでも、学生のうちに学生は何だかんだいって声上げられるのと、バイトを辞めても生活は何とかできるので、この状況をブラックバイト問題として取り組むことによって、権利行使の仕方を学んだり、違法なことに対処する力を身に付けていくことができる。僕らがブラックバイト問題に取り組むようになったので、そもそもブラック企業っていう問題が、大学を出た後にあるんだということをきちんと知っておくことが非常に重要なことだと思いますので、『ブラック企業』（文春新書）のご紹介をしています。

長くなりましたけど、私のほうからの講演は以上にしたいと思います。どうもありがとうございました。

司会（木下）—どうもありがとうございました。ブラックバイトとはどういうものなのか、どのようにその問題に対抗、取り組んでいくのか、ということについて、非常に具体的な例を出しながら一つずつお話をいただいて、非常に分かりやすいお話だったと思います。ただ、まだもっと聞きたいとか、こういうときはどうしたらいいのかとか、皆さんの質問や疑問に思っていることがありましたら、あと20分ぐらい時間がありますので、ぜひ出していただけたらなと思いますけども、いかがでしょうか。

服部 今日はありがとうございました。以前、教員を担当していた服部と申します。二つほど感じた点を申し上げます。介護に関してです。最後に出ましたけれども、介護で働く人がなかなか資格を取っても介護の分野に就職していないという事実があります。その理由は第一に賃金が安いと、第二は仕事がきつい、第三は社会的評価が低く、休みが取りづらい。第四は仕事が不安定などです。厚生労働省がこのような理由をあげた調査報告を出しています。その根拠が個々の職場の問題以上に、国が社会保障を今、削減しようということがあると思います。特に介護に関して、医療に関しては公定価格なのです。そういうものを引き下げてゆくということが背景にあって、事業者が払いたくても払えないという現状もあるように思います。そのことに対しても取り組まなければいけないと思います。私は自分のできる範囲で取り組んでいます。最近全産業平均の月の給与と比較をして、介護職の給与が、特に在宅の介護士、福祉施設の介護士について、在宅の場合には月に10万円以上低いというデータが出ています。それでその問題を、

これでは誰も生活できないですということでお話ししてきました。ところが、つい最近比較を、全産業平均ではなくて、サービス業平均でやると1万円しか変わらないということを国が言い始めているのです。聞いていますと、いわゆるサービス業で飲食、小売業界が中心になると思いますけれども、そういうところがブラックバイトの温床になっていとおもいます。もちろん、ばらつきはありますが、そこと国が比較しようとしていることは、そもそも方法が全産業と比較をして、サービス業がブラックの傾向があるのかということ、私が感じたことの一つです。

もう一つ、コンビニを見ると外国人のアルバイトが増えています。アルバイトの中で、この1年ぐらい劇的に変わってきているような気がしています。それはこういうブラックバイトとかっていうことを社会的問題をする中で、逆にいうと労働組合などをもたない「学生」を対象にした仕事の分野で、外国人のアルバイトが増えているのか、気になっています。以上、感じた点とご質問をお願いします。

渡辺 介護・保育についてはおっしゃるとおり介護保険制度で、介護報酬が定められてるので、その問題も非常に重要だと思うのですが、僕らが介護・保育ユニオンやっていると、そもそも制度以前の問題があることです。つまり、サービス産業もそうですけれど、払えなくて払ってないというよりも、単に違法に払ってないという問題が多いのです。僕らの所に相談来るのは、違法行為が多いのです。休憩が取れません、残業代が払われません、そういう労基法違反の相談が非常に多く、彼ら、彼女たちの望みというのは普通に高い賃金がほしいというよりも、休憩がきちんと取れて、きちんと残業代が払われる状態で働きたいという相談も多いのです。なので、まずは違法行為をきちんとなくす。きちんと適正に労務管理がなされるという状況をつくらないことには、なかなかその制度とか法律の問題にたどり着けない。それ以前のところでボロボロになっている。まずはその問題にしっかり取り組んでいきつつ、さらに制度の問題だとよりクリアに言えるようにする必要がある。制度の問題なのか企業が悪いのか、よく分からない状況になっているので、そういう違法問題に取り組んで労使関係をきちんとつくっていかないといけないと感じて取り組んでいるところです。

二つ目の外国人のアルバイト問題ですが、これは確か言われて考えなければいけないと思いました。ある牛丼チェーン店は、ワンオペで時給1,500円にしても全然人が集まらない状況になってる中でどうしてるかという、外国人の留学生をどんどん入れているのです。彼らは違法な問題が分からないのです。そのため、権利主張するとき非常に弱い存在になっています。そういう人たちが日本人の集まらない所にどんどん来る。これはアルバイトだったら恐らく外国人留学生がそ

という所に充当されていく。他の所だったら外国人技能実習生という制度がありますが、そういうもので充当されていることがあるので、彼らの権利擁護の問題にもきちんと取り組んでいくことは、これから非常に重要な課題になってくるだろうと思っています。

寺脇 卒業生の寺脇と申します。お話ありがとうございました。ユニオンさんの相談窓口に来て、支援の途中であきらめてしまった事例はありますか。そのような状態を支援していくことは、福祉業界では共通して一番重要なポイントだと思っています。支援の過程で気を付けている点をお聞かせいただければと思います。

渡辺 ブラックバイトではなくてブラック企業問題で、僕らが失敗したと思った事例を一つ紹介すると、エステ業界について僕らはエステユニオンを作っていて、たかの友梨の労働問題などについて対応していました。エステの労働者って20代の女性がほとんどで、そういう人たちの相談をエステユニオンで受けていて、非常に問題があるということが分かって、どうやって問題化していこうかと準備をしていました。しかし、彼女が仕事を辞めた後に生活ができなくなってしまうので、すぐに次の仕事を探して、派遣の仕事に就いてしまって、その仕事が忙しく会社の問題を争うってことができず、途中でやめてしまい問題にできなかったことが過去にあったのです。そこから僕らが得た教訓というのは、特にブラック企業の問題、働く問題と貧困の問題が重なってきていることです。会社を辞めた途端に生活できない。だからすぐにでも次の仕事に就かないといけない。そういうある種の切迫感、厳しさがあるので、僕らがそれ以降やってることは、徹底して雇用保険をきちんと活用するとか、傷病手当とか、休職制度とかを活用して、取りあえずしばらくは生活が安定できるように、まず生活支援をする。福祉制度を活用してまず生活を安定させる。その上で権利行使ができるようにしっかりと準備していくという手順でやらないと、権利行使をあきらめざるを得なくなってしまう。それ以来、生活支援、生活保護制度含めて、きちんとどうやって生活を成り立たせていくのかも含めて支援をしていかないと、特に、20代の労働者の支援はなかなかうまくいかない。

そういう意味でも僕自身も社会福祉士として労働組合に関わって支援しています。僕が大学入った2007年、2008年は福祉関係者は全く貧困問題に関心を持ってないし、労働問題にすら目を向けなくて、高齢者や障害者など、そういう人たちにどうケアするかということにひたすら埋没していくのを見て、僕は大学入って非常にがっかりしたことがあるのですけど、今の状況は本当に貧困広がってるし、働いてる人もかなりボロボロになってきてるので、そういう人たちに、ソー

シャルワーカーが支援の手を差し伸べていく、そういう福祉的な視点を持った支援がないと、権利行使を途中であきらめるところにつながってしまう。僕らがそこに失敗した事例があったので、そういうことを今、とても重視して支援をしています。

結城—福祉学科教授の結城です。とても興味深く聞かせていただきました。アルバイトでなく、ブランド企業であっても、最近は某有名企業でも過労死で自殺してしまったというような事件もあつたりとかして、必ずしも有名どころが労働者にとっていい企業っていう話ではない。そして最近気になってるのは奨学金を受けながら、バイトしてそれもブラックバイトで、卒業と同時に実質的な奨学金という借金を抱えて卒業すると。そして若い人たちの中にその奨学金返せなくて自己破産するという事例があつたりする。そんな中でアメリカでは「経済的徴兵制」という形で、貧困のワーキングプアの若者たちを、軍隊に來れば全部払ってあげるよ、とか。医療もただだよという、いろんな形で今、戦争する国づくりをしています。貧困問題をキーワードにしながら戦争を進めていくという時代が、今の社会状況があるんですけど、日本もそれに近づいていく予感がしたんです。今の若者とお金をめぐる戦争と社会の問題ってどんなふうにブラックバイトユニオンの渡辺さんは考えてらっしゃるのかなと思っているんです。いかがでしょうか。

渡辺 よく言われますよね。実際に僕らに相談に來た人で、父子家庭でずっとアルバイトしながら国立大学に通っていた人で、ただ途中で学費が払えなくなって休学、留年を繰り返して、2年で家を更新しなければならないのですが、家の更新料が払えなくて1年間ホームレス生活をしながら大学に通って、何とか6年、7年ぐらい大学に行って、最終的にどういう決断したかという、奨学金も借りてたので自衛隊に入ったのです。こういう事例もあるので、そことのつながりを非常にリアルに感じるところがあります。僕らはブラックバイトユニオンとして、僕自身は当然、奨学金の問題を含めていろいろ考えていますけど、ブラックバイトユニオンとしてはそういうことは言わないようにしています。なぜかという、今の学生にとって改憲の問題、それから戦争の問題、安保の問題というのは遠い話なのです。今言ってる連続性は当然あるとは僕は思ってますけど、ただ学生にとっては遠い話なので、それを僕らが言ってしまうとブラックバイトユニオンってそういう団体なのかなと思われる、困っていても相談ができなくなる人たちが出てくると思うのです。僕らはブラックバイト問題に取り組んで、その問題をきちんと解決する。問題について発言するときも、あくまでそういう事実に基づいて発信していくことになんか徹底して意識しているので、去年いろいろ高校生

が盛り上がりしましたが、ブラックバイトユニオンとしてはそういう問題とは距離をとって、あくまで学生のサポートに徹する。組合としてやってく以上は、そういう政治的な課題を掲げたりとか、取り組んだりということに関しては非常に慎重にというか、戦略的に考えているという感じです。

結城—どうもありがとうございました。分かりました。今後それぞれの企業で戦場の中でひょっとして取り組んでいかなきゃいけない問題かなと思うんです。問題提起ありがとうございました。

原田 コミュニティ政策学科の助教で原田と申します。貴重なお話ありがとうございました。僕も学生時代にいろいろ飲食とか塾とかでアルバイトしてて、すごくリアルに感じる話題だったんですけど、僕の実験ちょっと思い出すと店長の問題が大きいかなっていうふうに感じました。僕はファミレスでアルバイトしてたんですけど、僕が行った所はむしろ店長がアルバイトを責めるほうではなくて、自分で自分を責めるほうになっちゃって、店長が毎日ほぼ朝から晩までいて、上からは売り上げ上げるように言われてっていうので、すごいうつ状態になっちゃって、僕が店長の愚痴聞いてあげたりしてたんですけど、そういった店長の問題、きょうまさに渡辺さんおっしゃってたサービス産業って、結局お店の中で正社員が1人しかなくて、その店長が全てを抱えてあとはアルバイトでって、その店長が攻撃的なほうにいくとブラックバイト問題になるけど、他方でそれは店長の労働問題ではあるかなと思ったんですけど、そういったブラックバイトとしては恐らく店長って戦う相手になると思うんですけど、他方で店長の労働問題っていうのは何か別の形でPOSSEに関わったりとかはされてるんでしょうか。

渡辺 おっしゃるとおりで、先の事例もアルバイトが4カ月間、連続勤務でした。しかし、店長は8カ月連続勤務だったのです。だからといって暴力行為が正当化されるわけではないので、きちんとそこは責任追及していくのですが、大体ブラック企業の産業はサービス産業なんです。人件費の割合が大きくて、とにかく長く安く働かせるということによって現場を回して利益を上げていく。なので企業の側から見ると正社員とか非正規は関係なくて、丸ごと使いつぶすということ前提にして、利益を上げていくことやっているのです。だから連続した問題なんです。なので、ブラック企業問題はブラック企業問題で相談を当然受けていますし、ブラックバイトで相談に来たときでも、当然不当なことにに対してきちんと対処していきますけど、より大きく言えば、そういう働き方、正社員の働き方という問題も含めて考えなければいけない。特に、ブラック企業の正社員の問題で僕らがこの間に対応したのは、固定残業代の問題です。固定残業代がどういう仕組

みかという、月給20万円ですよと書いて居酒屋で募集してる。初任給20万なら結構いい、しかも正社員だと思って、そういう飲食に行くのです。入った後、何て言われるかという、基本給12万円でいろいろ手当が付いて5万円は固定残業代。この5万円の固定残業代は80時間分の残業時間が入ってる。残業時間80時間は過労死ラインですから、死の契約なのですけど、そういうものを含み込んで20万円になる。だからどれだけ頑張っても残業代が出ないのです。定額20万円で働き放題みたいな、そういう感じになっていて、それによって長く安く働かせることが可能になっている。だから固定残業代という問題を、求人詐欺の問題と提起してるのですけど、もっと問題にしていけないといけないし、来年ぐらいにやりたいなと思ってるのが、今、最低賃金を高めようという運動が盛り上がってますけど、これは非正規だけの問題じゃなくて、正社員の働き方が非常に関わっている。特にブラック企業の正社員の働き方と関わっていて、なぜかという、ブラック企業の正社員は最低賃金並みに働いてるのです。最低賃金が低すぎるから20万円でいくらかでも働かせるということがある意味可能になってしまっている。そういう部分も取り組んでいながら、労働時間の在り方、働き方、求人、固定残業代みたいな、そういういくらかでも働かせられる、そういう労務管理の在り方を改めさせる。だから残業代を請求していく、未払い賃金を請求していくことは、そういう意味で重要だと思ってやっています。そこが本当に大事な問題だと思ってやっています。

職員 今日はありがとうございました。コミュニティ福祉学部の職員です。今まで3,000件ぐらいサポートをされてきたということの中で、サポートされたことによって当然の権利だということが認められて、是正されたということは良かったとして、例えば関わった学生が就職をするときに、そのサポートを受けたことによって、就職が少し不利になってしまったり、何かそういう権利をすごく主張する人だというふうに見なされてしまって、うまく就職がなかったなどという事例はあったりするものでしょうか。

渡辺 それはないです。むしろこれはキャリア教育でよくいわれてたりするんですけど、就職活動のときに残業あるかどうか聞くなだとか、そういう指導される。就職活動のときに確かにそういうこと言うと、いろいろ目つけられたり不利になるってことはあるかもしれないですけど、基本的には僕らが組合活動やっていて、そこで経験した人で就職する人も何人もでてきますけど、そこでうまくいかないということは法的にないし、むしろ学生が権利行使する方法をきちんと学んでから就職しないことのほうが、結構怖いと考えています。ブラック企業の相手を受けていて、就職に不利になるってことはありません。多分普通の学生がやる

分には、そんなに表に名前出したり、顔出したりするわけでもないのに、そんなに問題にはならないと思います。

坂田 すいません、卒業生の坂田と申します。今日は貴重なお話ありがとうございます。ブラックバイトというよりは、ブラック企業のほうに当たるかもしれないのですが、今、私の会社も女性活躍ということで女性がすごい多いので、育児しながら働くという方が非常に多くて、1時間または2時間時短の社員が非常に多いのですが、そういうふう到时短社員をどんどん増やしていくという方針ではあるのですが、そうすると通常勤務の社員に仕事のしわ寄せが来ることが多くて、ただ一方でしわ寄せが来るのは全然いいのですが、その分働いてもあまり評価につながらないとか、そういうのがあるのです。けれども、そういう企業は逆に女性活躍とか、そういったことなど社会的にプラスになることをやってるから、一部の社員からはブラックじゃないかって思われるかもしれないのですが、社会的にはいいことをしてる企業というふうに見られることが多くて、結構隠れブラック企業みたいなものが割と多いんじゃないかなという感じを受けます。今後ますます増えていくのかなと思うのですが、そういったことについて何かお考えがあれば、教えていただければと思います。

渡辺 過労死を出した広告代理店も働きやすい企業に認定されてましたよね。過労死を3件も出してるのに。僕らはもう一ついうと、若者応援企業みたいなのを厚労省がやっていて、その認定企業から相談が来たりすることが結構あって、法的な認定って信用できないのです。僕らは全く信用していません。僕らはそういう意味で組合としてやろうと思ってることは、僕らの所に相談に来た企業の働き方をリストアップしていくという可視化です。これはどこか外側からやるのではなくて、実際に働いてた人、組合が見える働き方というのを可視化していくような取り組みをやりたいなと思っています。特に一般的にやるとなかなか難しいのです。僕らはエステユニオンとか、介護・保育ユニオンという形で業種別、業界別に問題取り組んでますので、例えばエステだったら大体大手10社ぐらいもあって、ここのエステだったらこういう働き方になっているという比較がしやすいんです。保育や介護なども。ここの企業は、ここの保育士はこういう働き方、ここの保育所はこういう働き方、これをむしろ労働組合としてきちんと相談受けた事実に基づいて、実際の働き方を提示していくということが、結構やらなければならないと思っています。国が適当にやるのではなくて。それやりたいんですけど結構大変で、人手もなかなかなくてまだやれてないですけど、そういうこと考えてます。

司会 (木下) —ちょうど終わりの時間になりましたので、これで質問の受け付けは終了したいと思います。質疑でもたくさんの具体的な事例を挙げながらお話をいただきまして、非常に勉強になりました。この勉強をしたことによって、学生の場合はアルバイト、またその先の就職活動、働いてからの自分の労働者としての権利をどのように確保していったらいいのかを学ぶことができました。私もよく考えたら、初めて大学に勤めたときに、初めての卒業生が職場で暴力を受けると話がありました。殴る、蹴るがあるという職場で、入社した新入社員の8割は5月までに辞めてたという話を聞いて、本当にそんな会社があるんだなと思ったことを、お話を聞いて思い出しておりました。そういう相談を受けたりする教員として、教員の方も労働問題についていろんなこと知っておかないと、卒業生を守れないと思います。学生の皆さんも、教員も、また卒業された方も一緒になってこういった問題に、今度もまた勉強していきたいなと思いました。それでは渡辺さんにまた拍手でお礼を言いたいと思います。どうもありがとうございました。

(了)