



ブラックバイトを知っていますか。

ブラックバイトとは

最近よく、学生がバイトによって本業である学校に通うこともままならない状態に陥り、休学や退学、体を壊してしまうことをテレビなどで見聞きする。一般的に「ブラックバイト」と言われているようだが、このような、学生の本業を脅かすほどのバイトがなぜ増えているのだろうか？

学費の高騰や、不景気による仕送り額の減少等による生活資金不足に奨学金制度が対応できていないことや、フルタイムで働くフリーター増加による学生バイトとの競合で、本務と変わらない時間でのバイトをしなければならない環境悪化が背景にある。

要するに、学費や遊ぶお金を稼ぐためだけではなく生活がかかっているバイトの為、現在ブラックバイトで転職しようにも環境悪化で新たなバイト先がなかなか探せず、辞めることができないまま消耗してしまい、学生生活そのものが崩壊していくわけである。

ブラックバイトのパターン

では、ブラックバイトとはどのように定義づけられるのだろうか。ブラックバイトの言葉を作った大内裕和氏と今野晴貴氏著書の「ブラックバイト」によると、ブラックバイトのパターンは「A 職場に過剰に組みこむ→B 最大限安く働かせる（反抗の抑圧・防止の必要の発生）→C 「職場の倫理」に従属させる人格的支配、という構図である」とする。

A は、緊急の呼び出しやシフトの強要、本務と変わらない職場で必要とされている責任感で辞めさせないなど。B は最低賃金ぎりぎりでも昇給も無く、サービス残業を強要し、不十分な研修で即戦力化する等。C は、パワハラや暴力、

不当な内容の契約書により支配、損害賠償や違約金当の金銭的要求を行うことで辞めさせないようにする等。である。

ブラックバイトの現状

最近、某コンビニチェーンでバイトしている高校生が「休むなら代わりの人を自分で探せ」と言われ、探せなくて休んだらその分ペナルティーとして給料から天引きされたことが話題になっていた。

他にも調べてみると、「講義があると言ってもシフト変更や休みをくれない」、「バイトリーダーとしてシフトの調整や他のバイトの指導をさせられて自分の休みが取れない」、「当初とは違う時間以上のバイトをさせられる」「6 カ月以上働いているのに年休が無い」「遅刻すると罰金を取られる」「皿を割ると給料天引きで弁償させられる」「バイトをやめると言ったら損害賠償請求すると脅す」・・・など、学生であることに配慮することなく、違法な条件でのアルバイトを強要されることが行われている。

バイトも、労働契約に基づき労働力を提供して賃金を得ることに変わりなく、よって労働基準法等の適用を受ける。

労働契約を結ぶ時に使用者は労働条件を書面で明示する義務があり（労基法第15条第1項）、時間外勤務や懲戒等を行うには「就業規則」が必要である。

また、給料天引きは、税金や社会保険料等限定された物以外は原則禁止されている。

よって、学生を雇用する以上、学業に支障が出ないようにシフト調整等で配慮するのが労働条件の一つとして当然のことであり、また、休みが取れない、労働条件以上のバイトをさせられる、年休がもらえない、罰金や弁償を給料から天引

きされることも含めてすべて労基法違反である。

ブラックバイトへの対応

では、どうすればブラックバイトを解決できるのだろうか。基本的には、契約である以上会社へ直接改善要求することだが、それでも解決できない場合、法的には、①労働基準監督署へ行って相談する（是正指導、書類送検）。②弁護士に相談する（裁判、労働審判制度）。③労働組合に相談する（労使交渉）。ことにより解決を図れる。

特に③については、全国に「ブラックバイトユニオン」が立ち上がっており、①や②の「現行のルールを守らせるだけでは無い「新しいルールを作る」ことができる点からもより強力な

解決が図れる。また、労働組合との交渉には、会社は「誠実に話し合わない」と違法となり、合意した内容は組合員以外の労働者にも影響するので、個人で話し合うよりはるかにメリットがある。

最後に

大学時代は「社会への執行猶予期間」だと聞いたことがある。その学生に配慮することなく社会の負の部分の叩きつけて食べ物にし「使い潰す」ブラックバイトは、将来の社会を担う芽を摘み取る最悪な行為であり、子を持つ親として、また、大人として決して許さず無くすべきだと強く願います。

共同実施で手当の認定って効率的？

4月に共同実施先進地区に赴任した。この地区は平成24年度より認定権限が移譲されており、事務連携室で諸手当の認定を行っている。私がいた地区は教育事務所が認定を行っていた。

諸手当の認定の流れは、各学校の事務が職員から提出された書類と添付書類をチェック、水曜日の連携室（午前中）で連携室手当担当、連携室主任、連携室事務長の審査を受け認定となる。

扶養手当・住居手当は不備がなければその場で審査を受け認定までもらえるが、教育事務所が認定していたころには必要なかった「審査票」「認定報告書」を個別に作成する上、添付書類も1～2枚増えた。また、審査では例えば扶養親族届の「所得の年額」の金額欄が「0」の為、所得がないと分かっているのに「所得の種類」に「なし」と記載がないとか、住居届住所の「字」の字が抜けている等「重箱の隅をつつく」ように書類が戻される。

添付書類にあっては、3月にパートを始めた配偶者の年間所得見込額を取り寄せる旨の指示に、採用されたばかりでむずかしいのではと答えると「雇用契約書があるでしょ！」と平気で言われた（県教委でも臨任職員に雇用契約書を配布したのはここ2～

3年のことなのに?）。

結局、年間所得見込額を取り寄せることになったが、1か月弱の勤務実績しかないのに1年間の見込額を作成しないといけない会社も大変である。案の定、書類の提出があったのは5月中旬だった。

さらに、通勤手当の認定は大変である。連携室といっても拠点校の空き教室利用でパソコン等何もない為、各学校の事務が自校で1回目測定・紙出力添付。水曜日に連携室の担当がお持ち帰り2回目測定・紙出力添付。翌水曜日に主任がお持ち帰り3回目の測定・紙出力添付。翌水曜日に事務長がお持ち帰り4回目の測定・紙出力添付し認定の为一カ月はかかる。また、使用するソフトは「Map Fan net」で認定を行うことになっているが、学校担当・連携室担当は無料版でOKだが、主任・事務長になると有料版が必要で料金は自己負担だ。仕事に係る経費の自己負担は、監査で指摘してもらいたいものだ。

共同実施の目的のひとつは、「複数の学校の職員で共同して事務処理を行うことにより、迅速で正確な事務処理を行うことができるなど、事務処理の適正化・効率化を図ること」ではなかったのか？