

ブラックバイトへの 対処法

大変すぎるバイトと
学生生活の両立に
困っていませんか？

MEMO

- ・残業代が払われない
- ・自分で医療費を払わされる
- ・罰金をもとめられる
- ・休憩時間もない
- ・セクハラ・パワハラがひどい
- ・辞めるよう圧力をかけられる
- ・試験日にシフトが入ってきつい
- ・バイトリーダーの責任が重すぎる

・
・
・

<執筆者>

鈴木 絢子他（ブラック企業被害対策弁護団）

大内 裕和（中京大学国際教養学部教授）

<作成協力>

今野 晴貴（ブラック企業対策プロジェクト共同代表）

目次

はじめに一大学生を苦しめる「ブラックバイト」ー	3
アルバイトを始めるときに気をつけること	5
1. アルバイトを始める前に	6
2. アルバイトを始めるときに	7
3. アルバイトを始めてから	8
ブラックバイト対処法 Q&A	11
初級編：すぐにでもお金を請求できる	12
Q1-1： 残業代不払い・給与不払い	13
Q1-2： 残業代不払い・辞めさせてくれない	17
Q2： 有給休暇	19
Q3： 労働災害	21
Q4-1： 自己負担・罰金①	23
Q4-2： 自己負担・罰金②	25
Q4-3： 自己負担・罰金③	27
中級編：ある程度継続的な交渉（話し合い）が必要	30
Q5： 休憩時間	31
Q6： セクハラ・パワハラ	33
Q7： 解雇・退職勧奨	35
Q8-1： シフトがきつい・勝手に決められる①	36
Q8-2： シフトがきつい・勝手に決められる②	38
上級編：時間をかけて解決しよう	40
Q9-1： 責任が重い	41
Q9-2： 責任が重い・バイトリーダーがきつい	42

ブラックバイトが登場した社会的背景とその危険性	44
困ったときの相談窓口	48
執筆者	50

はじめに－大学生を苦しめる「ブラックバイト」－

大内裕和

大学教員として日頃から大学生と接していますが、数年前から大学生の様子に「異変」を感じるようになりました。ゼミでコンパを行なおうとしても、学生がなかなか集まりません。ゼミ合宿をしようとしても、学生を集めることが困難です。

自分の学生との接し方やゼミ運営に問題があるのではないかと悩みました。しかし、どうやら主たる原因は、学生アルバイトの変化にあるということが分かってきました。私が大学教員を始めた1990年代後半は、現在とは違っていました。当時の学生の多くもアルバイトをしていましたから、ゼミコンパやゼミ合宿日程の調整には手間がかかりました。でも、何とかゼミコンパやゼミ合宿が成立していました。学生の多くはアルバイトを休んだり、働く時間を変更したりして、ゼミのコンパや合宿に参加していたのです。

でも今はそんなことはできません。たとえば曜日固定制のアルバイトの場合には、アルバイトの曜日は「どんなことがあっても休めない」という強制力が働いています。その曜日が、ゼミコンパやゼミ合宿の日程とその曜日が重なってしまえば、それらには参加できません。また、1ヶ月～3ヶ月前にシフトを組まれる学生と、一週間前にならないとシフトが発表されない学生がいます。日程を「早く決めてください」という学生と「一週間前にならないと予定が分かりません」という学生がいて、互いの日程調整ができないのです。学生が働く日程の希望を出しても、それを無視してシフトを組まれるアルバイトもありますから、日程を合わせることはとても困難なのです。

学生の経済状況の悪化も、影を落としています。親の年収低下により、学生アルバイトは1980年代～90年代までの、「自分で自由に使えるお金」を稼ぐためのものから、「学生生活を続けるために必要なお金」を稼ぐためのものへと変化しています。学業を優先してアルバイトを休んだりしたら、首になるかも知れません。そうなれば学校生活を続けられません。教員としても「アルバイトよりも学業を優先しなさい」とは、言いにくい現実があります。

でも、やはり学生アルバイトの現実には問題があります。長時間労働による疲労で講義中に寝てしまう学生を見ると、「何のために大学に入ったの?」と言いたくなります。なかには過酷な労働のために身体を壊したり、職場のパワハラやセクハラで精神を病み、休学に追い込まれる学生まで登場し始めました。

そこで2013年7月に、大学生のアルバイトについての調査を実施しました。するとサービス残業をはじめとする違法な長時間労働、過酷な責任やノルマなどの実態が明らかとなりました。従来

の学生アルバイトとは異なり、学生であることを尊重しない働かせ方のアルバイトを、私は「ブラックバイト」と名づけました。

「ブラックバイト」について私は、次のように定義しています。

“ 学生であることを尊重しないアルバイトのこと。フリーターの増加や非正規雇用労働の基幹化が進むなかで登場した。低賃金であるにもかかわらず、正規雇用労働者並みの義務やノルマを課されたり、学生生活に支障をきたすほどの重労働を強いられることが多い。

”

「ブラックバイト」の名称と実態を私のフェイスブックで発表したところ、とても大きな反響がありました。フェイスブックでの反響から、全国各地で「ブラックバイト」が広がっていることが、明らかとなりました。新聞やテレビなどのマスコミ取材も殺到し、「ブラックバイト」の実態が広く知られるようになりました。

この冊子では「ブラックバイト」への対処方法や社会背景をできる限りわかりやすく解説しています。「ブラックバイト」に苦しむ学生、高校・大学の教職員、保護者、行政関係の皆さんにぜひ読んでいただき、事態の改善が進むことを強く願っています。

アルバイトを始めるときに 気をつけること

1. アルバイトを始める前に
2. アルバイトを始めるときに
3. アルバイトを始めてから

1. アルバイトを始める前に

アルバイトも「労働契約です」。

いまアルバイトをしていたり、これからアルバイトを始めようと思っていたりするみなさん、「アルバイト」という身分は、何から生まれるのでしょうか。

アルバイトも「労働契約」のひとつです。みなさんの中には、「労働契約」ってなんだろう？と思う方も多いかもかもしれません。「労働契約」は、多くの場合、企業が提示した労働条件について、「労働者」となる皆さんが、「同意」して契約が成立します。「労働契約」が成立すれば、皆さんは「労働者」であり、労働基準法などの適用を受けることになります。

企業が提示してくる労働条件のなかには、様々なものがあり、すべての労働条件について、きちんと把握している方は少ないかもしれません。

ですが、この労働条件について、きちんと確認しておくことが、後々のトラブルを防止するために、とても必要なことなのです。

この冊子を読んでいる方は、大学生を中心とした学生の方が多いと思います。学生生活を送るうえで、学校の授業や定期試験、サークル活動、友人と出掛ける時間、趣味の時間…色々と予定があると思います。そのような自分の予定との折り合いをつけて、自分らしく働けるアルバイトにしましょう。

アルバイトを探そう。

アルバイトの情報は、インターネットのアルバイト専門の求人サイトや、フリーペーパーなどで探すことができますし、大学によっては学生課などでアルバイトを斡旋していることもあります。

応募しようと思っているアルバイトの求人広告は、念のため保管しておきましょう。実際に面接に行ってみたら、求人広告と労働条件が異なっていた、ということもよくあります。また、求人広告には詳しい労働条件やシフトなどについては記載されていないことが多いので、予め電話などで問い合わせをしておく、自分の都合に合ったアルバイトを見つけやすいでしょう。

アルバイトの求人票の内容をメモしよう！

求人票と、実際に働いた場合の労働条件が違っていた、という場合があります。そのため、前に述べたとおり、証拠としてアルバイトの求人票を印刷したり、その内容をメモしたりしてしっかりと残しましょう。そして、おかしいな、と思った場合には、求人票の労働条件がわかる証拠を持って、すぐに最寄りの労働基準監督署に相談しましょう。

2. アルバイトを始めるときに

「契約書」を確認しよう！

労働契約を結ぶにあたって、企業は、みなさんに対して働く際の労働条件を、書面で示す必要があります。

労働契約を結ぶ時に、使用者（企業）に対して、労働法規に従った適法な方法で、労働条件を労働者に対し書面で明示する義務を課しています（労働基準法第15条1項）。

使用者は、アルバイトの採用にあたって、次の労働条件の内容を本人に必ず知らせることになっています。後でトラブルにならないように、しっかり確認しましょう。

- ☒ 雇用期間
- ☒ 就業の場所
- ☒ 従事させる業務の種類
- ☒ 始業・終業の時刻
- ☒ 休憩時間
- ☒ 休日
- ☒ 賃金（賃金の額、計算及び支払の方法、賃金締切日、支払日など）

以上の項目を必ず書面で通知することになっています。

アルバイトを始めるときにあたって、使用者（企業）から様々な説明があると思います。ですが、上記以外の労働条件については、使用者（企業）から説明がない場合も考えられます。ですから、アルバイトを始めるときに、「契約書」をよく見て、もしわからないところがあったら、担当者を確認することが大切です。また、自分の予定の都合（土日はシフトに入れない・試験期間は休みたい・部活の試合で休むことがある、など）もあらかじめ伝え、了承をとっておくと良いでしょう。

また、契約書に提示されている労働条件と実際に働いた場合の労働条件が違っていた、という場合がありますので、契約書は念のため保管しておきましょう。

3. アルバイトを始めてから

「就業規則」を確認しよう！

「就業規則」は、企業で働くときの労働条件や、守らなければならない決まりについて主に定められています。「労働契約」が使用者と個々の労働者の関係であるのに対し、「就業規則」は、使用者に雇用され、その事業所で就労するすべての常時 10 人以上の労働者を使用する使用者によって作成されなければなりません。例えば、全国チェーンのファーストフード店や学習塾でアルバイトをする場合には、必ず「就業規則」があります。

そして、この就業規則は、必ずお店や事務所に備え付けて、労働者に周知しなければなりません（周知義務）。

アルバイトで働き始めたら、お店や事務所に「就業規則」がありますから、一度手にとって見てみましょう。

給与明細を確認しよう！

給料日は働くお店によって様々ですが、アルバイトの場合も、毎月の給料日に給与明細が出されることが多いと思います。紙で出されるのが一般的ですが、会社によっては、WEB 上で給与明細を確認する形式になっていることもあります。

毎月の給与明細には、「支給」「勤怠」「控除」の状況などが記されています。この給与明細の見方をご紹介します。p.10 に給与明細のサンプルを載せています。企業によって明細の書式が異なりますが、形式は同じです。

「支給」の項目では、アルバイトの皆さんであれば、基本給や時間外手当（いわゆる残業代）、通勤手当（いわゆる交通費）が書かれていることが一般的だと思います。アルバイトは、時給制や日給制のところが多いでしょうから、自分の働いた時間と支給された金額に相当する時間に比べ長い場合がありますので、自分の働いた時間と支給された金額を照らし合わせて確認しましょう。p.9 の「支給された金額に注意！」を参照してください。

「勤怠」の項目では、アルバイトの皆さんであれば、出勤した日数と労働時間が書かれていると思います。

「控除」の項目では、税金(所得税と住民税)や社会保険料が控除されている可能性があります。

①所得税

所得税はその年の所得に対して支払う税金です。所得税は、年収 103 万円までは非課税です。(学生の場合は、さらに「勤労学生控除」によって 27 万円分が上乗せされ、年収が 130 万円(103 + 27) までは所得税がかかりませんが、親の扶養から外れてしまうというデメリットもあります。)

所得税は毎月源泉徴収され、12 月に行われる年末調整で正確に計算され精算されます。

アルバイトをしている会社が 1 箇所であれば、12 月に会社が年末調整を行ってくれます。これに対し、アルバイトを 2 つ掛け持ちしていたり、年度の途中でアルバイト先の会社を変わった場合には、自分で期間内(毎年 2 月中旬から 3 月中旬)に確定申告をして、所得税の清算を行うことが必要です。

②住民税

住民税は、前年度の年収に掛かる税金です。アルバイトを始めたばかりの方であれば、本年度の住民税は非課税です(次年度の 6 月から課税されます)。また、住民税については、年収 100 万円以下は非課税です。

③社会保険(健康保険、厚生年金)

従業員が 5 名以内の個人事業を除き、原則としてすべての事業所が社会保険の適用事業所となります。適用事業所に勤めるパート・アルバイト従業員は、一般従業員の所定労働時間・所定労働日数の概ね 4 分の 3 以上である場合は社会保険の加入対象となります。

④雇用保険

1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であり、1 年以上引き続き雇用されると見込まれる従業員はアルバイトであっても雇用保険の対象となります。

支給された金額に注意！

Q&A で詳しく述べていきますが、残業時間や片付けや準備の分が支払われず、給料が自分の働いた時間分支給されないという相談が多いです。そのため、自分の働いた時間を確認し、支給された金額を照らし合わせましょう。自分の働いた時間のメモについて、詳しくは p.16 の「残業代請求のための有効な証拠！」を参照してください。

- ☒ 実際に働いた時間と支給された金額を照らし合わせよう！

勤怠項目		支給項目		控除項目		差引支給額	
所定日数		基準内賃金		食事手当控除		差引支給額	
所定時間		深夜手当					
所定深夜時間		食事手当					
		総支給額		控除合計		総支給額累計 非課税額累計 社会保障累計 所得税累計	

ブラックバイト対処法

Q&A

- ・ 実際にあった相談をもとに、具体的なトラブルと解決法を掲載しています。
- ・ ここに記載されていないトラブルについても、ひとりで悩まず相談窓口を利用しましょう（「困ったときの相談窓口」参照）。
- ・ どのトラブルにも共通する合言葉は次の4つです。
 1. 会社の言うことを鵜呑みにしない！
 2. あきらめない！自分を責めない！
 3. 困ったらすぐに労働法のプロに相談しよう！
 4. 証拠・メモを残そう！

初級編

すぐにでもお金を請求できる

- Q1-1 : 残業代不払い・給与不払い
- Q1-2 : 残業代不払い・辞めさせてくれない
- Q2 : 有給休暇
- Q3 : 労働災害
- Q4-1 : 自己負担・罰金①
- Q4-2 : 自己負担・罰金②
- Q4-3 : 自己負担・罰金③

1-1. 残業代不払い・給与不払い



私のアルバイト先では、タイムカードを切った後、閉店作業とバイトミーティングで30分間残ることになっています。この30分間にも時給をつけてもらいたいのですが、どうしたら良いですか？



この30分間の残業にも給料が支払われなければ違法ですから、まずは証拠を集めて請求してみましょう。それでもダメなら労基署へ！もし対応しなければ、労働組合やブラック企業被害対策弁護団などに相談しましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！



給料の仕組み

労働者が労務の提供をしているのであれば、それに対しては必ず対価としての賃金が発生することになります（労働基準法第11条）。



労働基準法第11条：賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。



アルバイトの場合、時給制のことが多いと思いますが、閉店作業の30分間であっても、労務を提供しているわけですから、給与を支払わなくてはなりません。それが時間外労働にあたる場合には、時間外手当も発生することになります。

働いた時間は一分単位で計算します。そのため、時間外労働にあたる場合は、その時間は一分単位で計算されます。そして、その分の時間外手当が発生します。

※ 最低賃金より低いかどうか注意！

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとする制度です。地域別に最低賃金が定められており、平成25年10月19日現在、東京都の最低賃金は869円です。



残業代の仕組み

労働時間は、原則として、1日8時間、週40時間を超えてはならないと定められています。休日も、原則として、週1日以上確保しなければなりません。

この労働時間の原則を超えて労働者を働かせる場合には、時間外手当（残業代）を支払わな

く・て・は・な・り・ま・せ・ん。

この時間外手当には、以下の3種類があります。

①時間外労働

労働時間が1日8時間、週40時間を超えたときに支払われます。割増率は25%以上です。

②休日労働

法定休日（週1日）に勤務させたときに支払われます。割増率は35%以上です。

③深夜労働

22時から5時までの間に勤務させたときに支払われます。割増率は25%以上です。



残業代の計算方法

例として、所定労働時間が午前9時から午後5時（休憩1時間）までの場合における時間外労働の割増率は次のように計算します。

- ・ 17:00～18:00 ⇒ 1時間あたりの賃金 × 1.00 × 1時間（法定時間内残業）
- ・ 18:00～22:00 ⇒ 1時間あたりの賃金 × 1.25 × 4時間（法定時間外残業）
- ・ 22:00～5:00 ⇒ 1時間あたりの賃金 × 1.50 (1.00+0.25+0.25) × 7時間
（法定時間外残業＋深夜）



残業代はどのように請求すればよい？

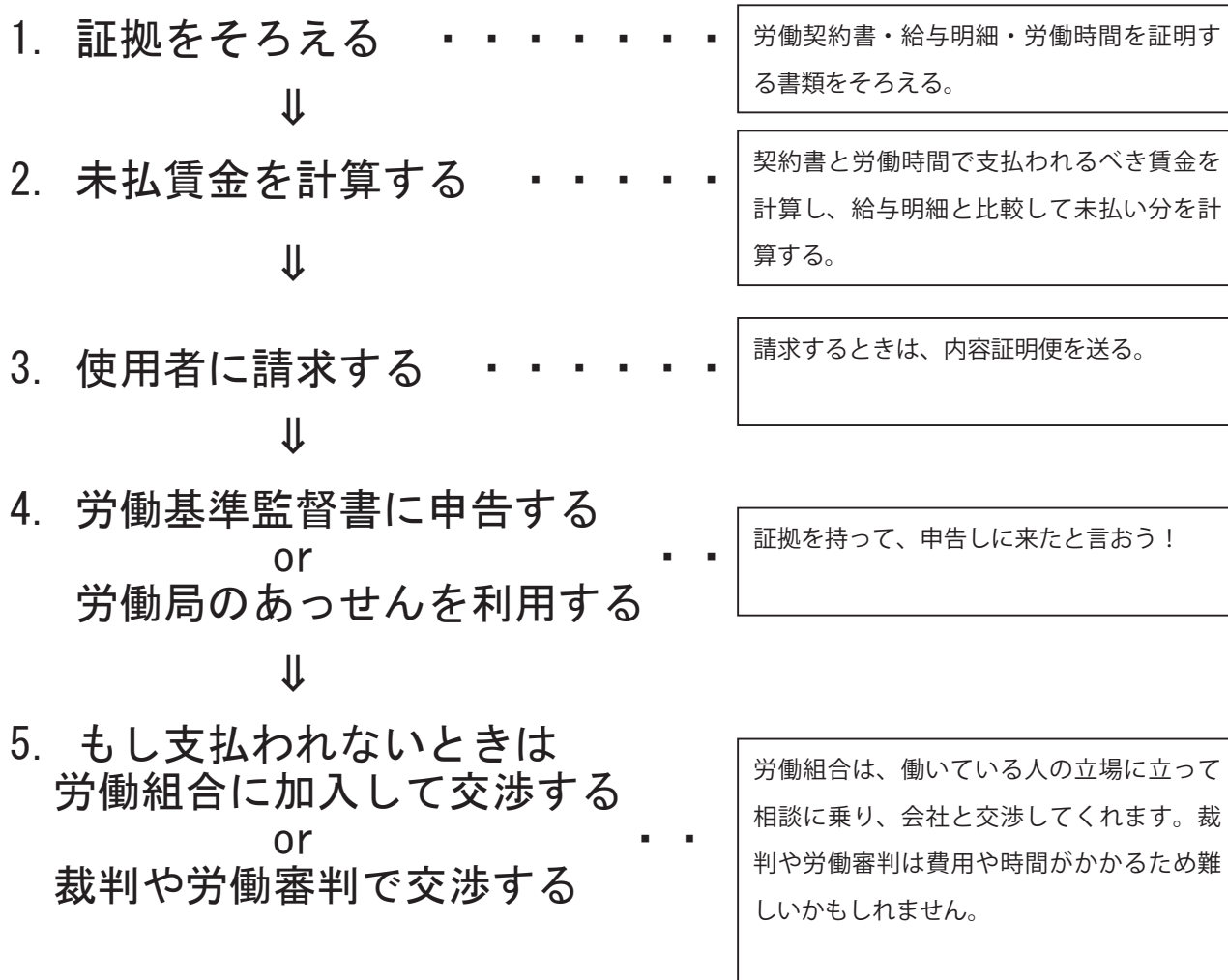
労働者が、労働基準監督署に賃金不払いの申告をするのがよく行われています。このとき大切なことは、単なる相談ではなく、申告に来たということを明示すること、証拠を持って行くことが大切です。

その後、労働基準監督署が申告を受理して、会社に指導をしてくれる場合もあります。また、労働局によってあっせん手続きという話し合いの場を設けてくれる場合もあります。これらの手段は、会社が指導に従ったり、あっせんの場に出てくれば有効な手立てになります。

それでも賃金が支払われない場合、労働組合に加入して労働組合による交渉を行うというこ

とも考えられます。労働組合については、p.24の「自分でやるのが難しそうなら、相談を！」で説明していますので参照してください。最終手段としては、弁護士による交渉を行ったり、労働審判を行うということも考えられますが、アルバイトの場合、費用対効果の点から難しい場合があります。

残業代が支払われるまでの流れ





残業代請求のための有効な証拠！

残業代の請求のためには、自分がどのくらい残業したのかを明確にする必要があります。タイムカードがあれば一番良いですが、タイムカードを押した後に残業させている場合もありますから、実際に働いた時間を把握しなければなりません。

例えば、自分で残業時間を手帳にメモしておいたり、友達や家族にしたメールの送信時間、LINE・TwitterなどのSNSの投稿時間からも、実際に働いた時間を把握することができれば、残業代請求の法的証拠になりますので、消さないで保存しておくといいでしょう。例えば、下の図を参考にするといいでしょう。

- ✓ 働いた時間を、分単位でメモしよう！
- ✓ 仕事の内容（だれが・いつ / どこで / なにを / どのように）をしっかりとメモしよう！
- ✓ 仕事の出来事を受けて、どのように思ったのか / 影響を受けたのか率直にメモしよう！

月 日 曜日			MEMO	
[始業]	[終業]	[休憩時間]	追加の記載事項や出来事を受けての気持ちなど	
時間	内容(だれがいつ/どこで/なにを/どのように)	証拠		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		
		音声 ☐		
		写真 ☐		
		録音 ☐		

1-2. 残業代不払い・辞めさせてくれない



私の勤務している塾では、時給が払われるのは授業時間だけで、それ以外の保護者との面談、塾の運営会議、テキスト作成の時間は時給が払われません。また自分が担当している生徒の成績が上がらなかった場合には、無給で補講を行うことを命じられます。「時給を払ってほしい」と伝えたら、「お前は生徒とお金とどっちが大切なんだ！」と言われました。その塾を辞めたいと伝えたのですが、辞めさせてもらえません。どうしたら良いですか？



面談・運営会議・テキスト作成時間・補講には給料を支払わなければ違法ですから、Q1-1 の場合と同様に対応してみましょう（pp.13-14 の「給与の仕組み」と「残業代はどのように請求すればよい？」参照）！

辞めさせないのは違法です！



就業規則

就業規則において、「退職の際は半年前までに申し出ること」といった退職時のルールが定められている場合があります。

しかしながら、退職日の2週間前までに退職する意思を会社に明らかにすれば、自由に退職できるのが原則です。会社に対する意思表示の方法としては、退職届を提出し、出勤しないか、会社側が退職届を受け取らない場合には、内容証明郵便で退職する旨を会社に対して送り、以後出勤しないようにしましょう。

また、賃金の給付が遅滞したり、パワハラを受けたりすれば、当然ながら会社に非がありますので、その場合は、もう行かなくても大丈夫です。払われていない分の給与は辞めてから請求すれば大丈夫です。



嫌がらせ等の事例

辞めようとする際に会社から嫌がらせ等を受けたという相談が今までにたくさんありますので、いくつか具体的な例を挙げます。これらはアルバイトの場合だけではなく、もしアルバイトで同様なことが起きたとしても、下のように対応するといいいでしょう。

例1) 最後の月の給料を支払わない

労働者が、精神的・肉体的に会社に行きづらい状況をつくったうえ、「最後の月の給料は取

りに来なければ支払わない」として、労働者に給与の請求を諦めさせようとしします。もちろん、このような行為は違法です。

例２）損害賠償請求をしてくる

会社が、労働者が辞めたことによる会社の損害を賠償しろ、という内容の請求をしてくる場合があります。しかしながら、退職の意思表示を会社に対してした時から２週間経過すれば辞められますから、このような損害賠償請求は違法です。会社からの嫌がらせにすぎませんから、恐れなくても大丈夫です。

2. 有給休暇



私のアルバイト先では、「バイトは有給休暇を取れない」と言われています。大学の労働法の授業では、アルバイトにも有給休暇があると聞きました。できるなら、大学のテストや補講の時に使いたいと思っています。どうすれば取得できますか？



アルバイトでも有給休暇を使えますので、会社に対して申し出ましょう！
もし断られたら、請求しましょう！請求の仕方は、残業代の場合と同じです（p.14の「残業代はどのように請求すればよい？」参照）。もし困ったことがありましたらブラック企業被害対策弁護団などに相談しましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！



有給休暇が与えられる条件とは？

有給休暇は労働基準法で決められたものであります。次の二つの条件を満たしていれば、アルバイトであっても有給休暇は必ず与えられます。

- 1) 入社した日から6ヶ月以上働き続けていること
- 2) 会社で決められた勤務日数の80%以上に出勤したこと

もし「バイトは有給休暇を取れない」と言われていても、有給休暇は必ず与えなければなりません。



有給休暇の日数

働き続けた期間が長くなれば、1年間に与えられる有給休暇の日数は増えていきます。有給休暇の最長日数は20日間です。

次のページに、神奈川県が作成した、勤続年数に対応した有給休暇日数の表を載せていますので、確認してください。

また、アルバイトでも、1) 2か月間の継続勤務、2) 全労働日の8割以上の出勤、3) 週5日以上勤務、という要件を満たせば、正社員と同じだけ有給休暇が付与されます。週4日以下の勤務であったとしても、週の所定労働時間が30時間以上であれば、正社員と同じだけ有給休暇が付与されます（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyoku/joken_kankyou_rule.html）。



有給休暇の使い方・理由

有給休暇を使う際に、会社に理由を言う必要はありません。アルバイトの皆さんであれば、大学のテストや補講のために使うことも大丈夫です。



有給休暇の請求の仕方

有給休暇の請求の仕方について、会社に決められた用紙がある場合もありますので、よく確認しましょう。そのような用紙がない場合でも、適当な紙に「〇〇（あなたの名前）は、平成〇年〇月〇日に有給休暇を使って休むことを届け出ます。」旨を書いて提出すれば、法的には何の問題ありません。



有給休暇を取得した場合の給与

有給休暇を取得した日の賃金は就業規則等で定めるところにより、次のいずれかの方法を就業規則・労使協定等の定めにより選択し、計算します。

1. 平均賃金（過去3か月間における1日あたりの賃金）
2. 通常の賃金（所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金）
3. 標準報酬日額（健康保険法）

継続勤務年数		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
週所定労働時間が30時間未満の労働者	①週所定労働日数が4日又は1年間の所定労働日数が169日から216日までの者	7	8	9	10	12	13	15
	②週所定労働日数が3日又は1年間の所定労働日数が121日から168日までの者	5	6	6	8	9	10	11
	③週所定労働日数が2日又は1年間の所定労働日数が73日から120日までの者	3	4	4	5	6	6	7
	④週所定労働日数が1日又は1年間の所定労働日数が48日から72日までの者	1	2	2	2	3	3	3
一般の労働者（上記以外の者）		10	11	12	14	16	18	20

出典：神奈川県労働手帳2013年度、p.41

3. 労働災害



アルバイト先の飲食店で、厨房の仕事をしています。アルバイト中に料理をしていたところ、誤ってフライパンを触ってしまい、火傷をしてしまいました。店長には「自分で病院に行け」と言われてしまい、治療費や手当も払ってもらえません。



仕事が原因で生じた火傷であれば、労災保険が適用されますから、最寄りの労働基準監督署（労基署）で申請しましょう！または、ブラック企業被害対策弁護団などに相談しましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！



労災保険の仕組み

労災保険は、労働者の「仕事が原因で生じたケガや病気」を補償する制度です（労災保険法という法律で定められています）。

労働者を1人でも使用する事業者は、会社・個人を問わず労災保険に加入する義務があります。仮に、会社が労災保険に加入していなくても、労災保険の適用を受けることができます。

雇っている人数、期間や労働時間に関係なく、1日だけの短期アルバイトも含めてすべての従業員が対象となります。



労災保険の適用条件

「仕事が原因で生じたケガや病気」が労災保険の対象になります。「仕事が原因で生じた」ものかどうかは、具体的な事故の状況や仕事の内容、病名から総合的に判断されます。

相談者の方の場合、飲食店で厨房の仕事をしており、料理を作っている最中に火傷をしたのですから、「仕事が原因で生じたケガ」といえます。

自分のミスで火傷をした場合であっても、労災保険の支給を受けられることに変わりはありません。



保険で何がまかなわれるか？

労災保険では、治療費の全額や、治療のため会社を休んだ場合の生活費などが支給されます。

火傷で病院に行った場合や、会社を休んでしまった場合には、治療費がどのくらいかったのか、何日会社を休んだのか、領収証を取っておいたり、記録を付けておくようにしましょう。



申請の方法

労災を受けるためには、働いている職場に一番近い労働基準監督署に労災保険の請求書を提出して行います。請求書は労働基準監督署に置いてあります。申請のための費用はかかりません。

請求書には、会社が証明印を押すところがあります。しかし、会社が申請に協力してくれないという相談がよくあります。その場合には、労働基準監督署にそのことを説明したうえで、請求書を受け付けてもらえます。

4-1. 自己負担・罰金①



私のアルバイト先のケーキ屋では、仕事で着る制服や業務に必要なマスクを自己負担で買わされます。どうしたらいいですか？



「根拠あるんですか？」と聞いてみましょう。
「根拠？そんなのないよ」と言われたら、「じゃあ、自己負担はお断りします」と言ってみましょう。難しければ、ブラック企業被害対策弁護団などに相談しましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！



根拠がないなら自己負担しなくてよい！

アルバイトの店員に制服やマスクを自己負担させるのは「おかしい！」と思うかも知れませんが、労働法規で違法とされるわけではありません。

ですが、労働契約書に、労働者に作業用品の負担をさせるという規定がなければ、自己負担を「おかしい！」と言えます。また、就業規則（会社が労働者の労働条件や職場でのルールを定めたもの）に、労働者に作業用品の負担をさせるという定めを置き、労働基準監督署に届出をしていない場合も、自己負担を「おかしい！」と言えます。

なので、勇気をもって「自己負担の根拠ってあるんですか？」と聞いてみて下さい。

(= S T E P ①)

1) 「根拠はありません」って言われたら…

就業規則に根拠がないなら、従わなくていいです。なので、勇気をもって「じゃ、自己負担はお断りします」と言ってみましょう（S T E P ②）。

そもそも、食品を扱うんですから、会社が責任をもって衛生管理をしないとイケませんよね。労働者に清潔で衛生的な外衣を使用させることは、会社の責任なのですから、アルバイト店員が使う制服やマスクの準備も会社がすべきです。

「自己負担しないなら、キミはクビね」なんて言われたら、そんな解雇は違法です。「違法な解雇で、無効です」と抗議しましょう（S T E P ③）。

結局、自己負担せずに、会社が制服やマスクを準備したとしても、まだ気を抜かないで下さいね。給料から制服代やマスク代が天引きされてないか、給与明細をちゃんと見てみて下さい。

賃金全額支払いの原則（24条1項）により、給料の勝手な天引きはダメなんです。「自己負担はお断りします」って言っているのに、勝手に給料を天引きするなんて、違法です。「ちゃんと給料を全額支払って下さい」と言いましょう（S T E P ④）。

2) 「根拠はあります」って言われたら…

実は契約書に書いてあったとか就業規則にそんな規定があったという場合も諦めないで下さい。

給料から制服代やマスク代を引いたら、アルバイト代が最低賃金を下回るような場合は、それも違法となります。「最低賃金を下回らない給料の支払いを求めます」と言いましょう（STEP⑤）。

最低賃金は、地域によって違うので（例 東京 869 円、沖縄県 664 円 いずれも 2014 年 5 月末段階）、ネットで「最低賃金」を検索して、お住まいの地域の最低賃金を確認してみてください。

※ 自分がやるのが難しそうなら、相談を！

根拠がなければ払う必要はないとはいっても、自分一人で会社と交渉してもなかなか改善してくれないかもしれません。

自分でやるのは難しいなと思ったら、まずは個人で入れる労働組合（ユニオン）に相談してみましょう。

労働組合は、一人では会社と交渉できないときに一緒にみんなで交渉してくれる団体です。労働組合に入って（加入して）会社と交渉すれば、自分一人のときのようにあしらわれたり、ひどいことを言われたりということを防ぐことができます。

会社にどうしても改善してほしいことがあるけれど一人では言い出せない……そんなときにおすすめです。

また、労働側の弁護士に相談するのもよいでしょう。詳しくは巻末の相談先リストを参考にしてみてください。

4-2. 自己負担・罰金②



コンビニでアルバイトをしています。そこでは、ケーキ販売がノルマに達しないと天引きで買い取りさせられます。またレジの会計が合わないと言われ、弁償させられます。どうしたらよいですか？



ケーキを買い取る必要も弁償する必要もありません。困ったら、ブラック企業被害対策弁護団などに相談しましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！



法的に、ケーキを買い取る義務はありません！

労働契約とは別の契約になりますし、お店側があなたに強制できるものではありませんので、買い取りに応じる必要はありません。また、このような天引きは法律に違反しています。

したがって、買い取りを拒否することができますし、今まで天引きされた分の給料も支払うように請求できます。



通常起こりうるミスは、弁償する必要はありません！

ただ、あまりにミスの回数が多かったり、不足金額が大きくなったりするような場合は、弁償しなければならないということもありうるので、レジ打ちは、正確にやるよう努力しましょう（当たり前のことですね。）



ひとりでは悩まず、まず相談を！

アルバイトをするときは、ミスがなく、ノルマも達成できたほうがよいのは当然です。

でも、どんな人間も完璧ではありません。ふつうの人は、一定のミスはしてしまうものです。また、ノルマについても、いつも達成できるとは限りませんし、そもそも、ノルマの設定が高すぎる場合もあるでしょう。

そもそも使用者は、アルバイトを働かせることによって、利益を得ています。そうであれば、ふつうの人が起こしてしまうような日常的なミスやノルマの未達についての損害も、使用者が負担するべきだといえます。

ご質問のうち、前段の、コンビニでのケーキの販売ノルマについては、アルバイトがいくらがんばったところで、売れないときは売れないものであり、売れ残りをアルバイトに負担させるのは、許されることではありません。

また、お給料については、勝手に天引きすることは許されないこととなっています（いわゆる「賃金全額払いの原則」労働基準法第24条第1項）。

したがって、アルバイトは、ケーキの売れ残りを買取る義務はないし、ましてや代金を給料から天引きすることなど許されないので、その分の給料を支払うよう要求することができます。

では、レジの会計ミスについてはどうでしょうか。レジの会計も、お金のことからちゃんとしなければいけないのは当然ですが、人間である以上、ミスは避けられません。一般的に起こってしまうようなレベルの金額の不一致であれば、それを弁償すべき義務まではないといえるでしょう。

ただし、不一致の回数があまりに多い場合や、不一致の金額があまりに大きくなってしまった場合など、一般的に起こってしまうレベルを超えたミスをしてしまったときには、さすがに、弁償を求められても止むを得ない場合もあるかもしれません。

ただし、そのときでも、使用者のことを鵜呑みにするのではなく、なぜそのようなミスが起こったのか、レジのシステムに問題は無いのか、使用者のお金の数え間違いなのではないか、などについて、きちんと確かめる必要があります。

そして、いずれのケースにも共通することですが、こういった問題が起こったら、一人で悩むことなく、まずはブラック企業被害対策弁護団などに相談してみてください（「困ったときの相談窓口」参照）。

4-3. 自己負担・罰金③



私のアルバイト先のパン屋では、出勤時のタイムカードの通し忘れが多いので、月に3回通し忘れたら、罰則としてその月の給料が減額されるルールができました。これは許されるのでしょうか？



原則として、許されません！減額されたらその分を請求しましょう！請求しても支払われなければ、ブラック企業被害対策弁護団などに相談しましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！



賃金の支払いのルール

契約の内容を、使用者（雇い主）が勝手に変更されることになっては、契約した意味がありません。それに、使用者が勝手に労働者の賃金を減額したら、労働者は生活に困ってしまいますよね？

そこで、法律には、「使用者は労働者に賃金を全額支払いなさい！」と定められています（労働基準法 24 条 1 項）。

そして、この決まりは、アルバイトの場合であっても変わらないので、覚えておいて下さい。



賃金の減額が認められる場合は？

では、使用者が労働者の賃金を減額することが一切認められないかといえば、そうではありません。

使用者は、労働者に対し、懲戒処分（簡単に言えば会社内での「罰」です）をすることができます。懲戒処分には、もっとも重い処分の「解雇」から軽い処分の「戒告」・「けん責」（書面等による注意。いわゆる始末書を書かされることもあります）までありますが、今回問題の賃金の減額も「減給」という懲戒処分の一種です。

とはいえ、懲戒処分に制限がなければ、労働者はいつ自分が懲戒処分を受けるのかとビクビクしながら働くことになってしまいます。

そのため、使用者は、「どのようなことをした場合にどのような懲戒処分を受けるのか」について、あらかじめ「就業規則」に規定し、労働基準監督署に届け出なければなりません。その上で、従業員に対してその内容を周知しておくことも必要です。

また、就業規則に定めればどんなルールでも許されるというものではなく、懲戒処分の理由に合理性がなければ、当該懲戒処分は、「懲戒権の濫用」として無効になります（労働契約法 15 条）。ちょっとマニアックですが、減給については、1 回につき、1 日分の賃金の半額を超える減額、1 か月の賃金の 1 割を超える減額は許されないという制限もあります（労働基準法

91 条)。

減額されたら請求しよう！

まず、「罰則としてその月の給料が減額されるルール」がどのように定められているのかを確認しましょう。就業規則に定めずに、単に職場の壁に張り出されただけ…なんて場合は、そもそも賃金の減額は許されません。減額されたら、「それは違法です！」とはっきり言いましょう。

次に、就業規則に規定があったからといって諦める必要はありません。タイムカードの通し忘れという些細なミスを理由として「減給」という重い処分を選択することは、通常、懲戒権の濫用として無効になると考えられます（ただし、同一の従業員が、何十回も何百回もタイムカードを通し忘れ、「戒告」・「けん責」をされてもなお直らなかった…などというケースでは、減給が有効になってしまう可能性がありますので注意して下さいね）。

よって、いずれとしても、設例の事案では、賃金の減額は許されないと考えますので、使用者に対し、きっちり 1 か月分の給料全額の支払を請求しましょう！

それでも使用者が給料全額の支払に応じない場合は、労働基準監督署、弁護士、労働組合等に相談に行くことをおすすめします。

懲戒処分としての減給以外の可能性

もし、使用者が、「タイムカードを通し忘れると、何時から何時まで働いたかがわからない。だから、タイムカードを通し忘れた日の分の給料は払えない。」と反論してきた場合はどうでしょうか？設例の「罰則としてその月の給料が減額されるルール」という言い方からすれば、まずは懲戒処分としての減給が想定されていると思われますが、ちょっとずる賢い使用者がこのような反論をしてくることは十分に予想されることです。

まず、タイムカードを通していなくても、実際に働いていれば、賃金が発生するのは当然です。

もっとも、仮に使用者が、タイムカードを通し忘れた日について賃金の支払を拒否した場合、その日に働いていたことは、労働者が証明しなければなりません。これは、一見簡単そうですが、実はけっこう難しいのです。

そのため、設例のような罰則の有無にかかわらず、タイムカードを通し忘れてしまった場合には、必ず、可能な限り早急にタイムカードを訂正し、正しい労働時間を記録しておきましょう。

具体的には、使用者や職場の責任者（店長等）に実際の出退勤時間を申告し、タイムカードに正しい労働時間を手書きで記載してもらい、訂正印を押してもらうのとよいのですが、使用者や職場の責任者が嫌がらせて応じてくれない可能性もあります。その場合は、自分でタイムカードに正しい労働時間を記載する、手帳に正しい労働時間を記録する、同僚に正しい労働時間を証明してもらうなどの方法をとみましょう。客観的な資料としてシフト表などもとっておくとよいでしょう。

それでも使用者が上記のような反論をして1か月分の給料全額の支払に応じない場合、労働基準監督署、弁護士、労働組合等に相談に行くべきであることは、前ページの「減額されたら請求しよう！」の場合と同様です。泣き寝入りせずに、頑張りましょう！

中級編

ある程度継続的な交渉（話し合い）が必要

- Q5 : 休憩時間
- Q6 : セクハラ・パワハラ
- Q7 : 解雇・退職勧奨
- Q8-1 : シフトがきつい・勝手に決められる①
- Q8-2 : シフトがきつい・勝手に決められる②

5. 休憩時間



私のアルバイト先の居酒屋では、午後3時半に仕込みに入り、午前4時まで休憩なしで働いた日がありました。どうしたら良いですか？



アルバイト先に途中で休憩時間を求めましょう。もし休憩時を設けられなければ、ブラック企業被害対策弁護団などに相談に行きましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！そもそも契約段階で深夜労働や残業をしない約束をしていた場合は、深夜労働や残業をする必要がありません。深夜労働や残業をした場合は、時間外手当（残業代、深夜労働手当）を請求しましょう。



休憩時間

法律上、使用者（アルバイト先）は、アルバイトの労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩を労働時間の途中に与えなければならないとされています。アルバイト先がこれに違反するときは罰則も定められています。

午後3時半から午前4時までの労働時間は12時間半にもなり、労働時間が8時間を超えますので、本来は少なくとも1時間の休憩時間を途中に挟まなければなりません。12時間半もの間、休憩なしでアルバイトを働かせることは法律に違反しています。

もし、今後も同じように休憩なしで6時間以上働かされるようなことがあれば、アルバイト先に途中で休憩時間を求めましょう。アルバイト先に休憩時間を求めても、休憩させてもらえない場合、これはアルバイト先が法律違反をしていることになるので、労働基準監督署に申告することもできます。働いた時間や、休憩時間をもらえなかったことなどはきちんとメモなどに残しておきましょう。

また、労働時間を短くしてもらおう、アルバイト先に申し出ましょう。1人で申し出ても応じてもらえないような場合には、労働組合などに申し出て、アルバイト先と交渉することも可能です。



時間外労働や残業

アルバイトの契約は、使用者とアルバイトとの合意で決まります。勤務時間も契約の内容となっています。時間外勤務をすることや残業をすることを合意していない場合は、使用者から時間外勤務や残業を求められてもそれに応じる必要はありません。



時間外手当も請求できます！

法律上、労働時間は原則として1日8時間を超えてはならないとされています。1日の労働時間が8時間を超えたときには、時間外手当（残業代）を請求出来ます。

さらに、午後10時（22時）から午前5時までの勤務は深夜労働にあたるので、この分はさらに時間外手当を請求出来ます。

今回のアルバイトの場合は、労働時間が12時間半で、午後10時以降に6時間働いていいますから、普段の時給が800円の場合、合計1万2100円となります。

午後3時半～午後10時：

$$800 \text{ 円} \times 1 \times 6.5 = 5200 \text{ 円}$$

午後10時～午後11時半（深夜）：

$$800 \text{ 円} \times 1.25 \times 1.5 = 1500 \text{ 円}$$

午後11時半～午前4時（深夜・時間外）：

$$800 \text{ 円} \times 1.5 \times 4.5 = 5400 \text{ 円}$$

詳しい計算方法、請求方法などは Q1-1 を参照してください。

6. セクハラ・パワハラ



私のアルバイト先では、店長から「今日もかわいいね。」と言われて身体を触られたり、執拗に食事に誘われたりします。なんとかできないでしょうか。



あなたが嫌だと思ったらセクハラです。ブラック企業被害対策弁護団などに相談に行きましょう（「困ったときの相談窓口参照」）！



セクハラとは？

セクシャル・ハラスメント（セクハラ：性的嫌がらせ）とは、職場で行われる、労働者の意に反する性的な言動のことです。

セクハラの典型例は、上司からデートやキスといった性的な要求をされたり、それを断ると仕事上の不利益を受けたりするものです。

似た言葉に、パワー・ハラスメント（パワハラ）があります。労働者の人格を否定するような叱責・暴言がパワハラにあたります。基本的には、パワハラの場合も、ここに書いてあるのと同様の対応を行うとよいでしょう。



どのように対処すればいいか？

1) ひとりで抗議するのが難しい場合は専門家に相談しよう！

セクハラは違法行為です。ひとりで言い出すことが難しければ、同じ職場の友人等でも同様のセクハラをされている場合がありますから、友人等に相談して、協力して抗議しましょう。

会社によっては、セクハラ等のハラスメント（嫌がらせ）についての相談窓口を設けているところもあります。

ただ、店長自身が窓口になっていたり、十分に対応してくれない場合もあります。その場合は、弁護士や労働組合、NPO 法人等に相談に行きましょう。

2) 弁護士や労働組合、NPO 法人等に相談しよう！

店長のセクハラがあまりにひどく、心身の健康を害してしまうような場合には、アルバイトを辞めることもひとつの方法です。あなたの健康は一度失ったら回復するのが困難になってしまう場合もあります。そのため、一度その環境から距離を置くことも選択肢のひとつです。これはセクハラなのか、アルバイトを辞めた方がいいのか、1人では判断に迷うことがあるかもしれません。その時に、弁護士・労働組合・労働相談を行っている NPO 法人に相談に行くと、

あなたの立場に立って親身に相談にのってもらえます。これらの相談機関については、「困ったときの相談窓口」を参照して下さい。

法律上は、会社や店長自身に対して、損害賠償請求をすることもできますから、そのような請求をするかどうかについても、上記の相談窓口に行ってみるとよいでしょう。また、弁護士や労働組合などを利用して会社と交渉することで、セクハラの再発防止を約束させることもできます。

セクハラの実証の集め方

セクハラについて相談に行く場合は、どのような行為を店長からされたのか、証拠を集めることが大切です。

セクハラ行為の動画や音声データがあると一番よいでしょう。スマートフォンのアプリなどでも、音声等が録音できるものがあります。また、メールや電話の着信履歴、留守番電話の録音、LINE等のメッセージアプリのやり取りがあれば、消さないで残しておくといよいでしょう。

また、セクハラが連日続いているような場合には、日付と時間、店長から言われたことやされたことを日記や手帳にメモしておくことでも証拠になります。

7. 解雇・退職勧奨



私は、アルバイト先の店長から、「お前は使えない!」「首にするぞ!」などと言われています。精神的に参ってしまい、夜もよく眠れなくなってしまったのですが、辞めなければならないのでしょうか?



解雇はそう簡単にはできません!あなたは辞める必要はありませんから、店長にきっぱりと「辞めません」と言いましょ!その上で、ブラック企業被害対策弁護団などに相談に行きましょう(「困ったときの相談窓口」参照)!



解雇と退職勧奨

解雇とは、会社による一方的な労働契約の解消の宣言のことです。「解雇」は、会社側が自由に出来るわけではありません。「解雇」を行うためには、「正当な理由」が必要です。

解雇にも種類がありますが、「懲戒解雇」の場合は、就業規則で懲戒解雇事由を定め、その要件に当てはまらなければ、解雇は無効です。

これに対して、Q7の店長が行っているのは、「退職勧奨」にあたります。これはあくまでも「退職のお願い」であって、あなたはこれに従う必要はありません。ですから、店長に対して、「辞めません!」ときっぱり言えば、法律上何の問題もありません。

ただし、きっかけがどうあれ、店長の言葉に従って、「退職届」を出してしまえば、自分から辞めてしますのと同じになってしまいます。辞めるつもりがないのに、「辞めます」と言ったり、「退職届」を出したりしないようにしましょう。

- 解雇**
- ・ 会社が一方的に宣言できる。
 - ・ 合理的な理由がないとできない。
 - ・ 解雇だと言われたら理由を書面で求めすぐ相談を!



- 退職**
- ・ 会社と本人の同意が必要。
 - ・ 同意がない限り効力がないので、同意しなければ辞めなくてよい。
 - ・ 納得できなければ絶対に同意せずにすぐ相談を!

8-1. シフトがきつい・勝手に決められる①



私のアルバイト先では、あらかじめ希望して提出していた日・時間を無視してシフトを組まれてしまいます。またテスト前に休みたいと伝えても、認められません。14日連続勤務のこともありました。そのため、とても困っています。この前、抗議したのですが認められませんでした。どうしたら良いですか？



アルバイト先のやっていることは、契約や法律に違反する可能性があります。アルバイト先に、「何とかしてほしい」と他の人の助けも借りて言ってみましょう。ひとりで悩まず、またできたら同じく悩んでいる学生と一緒にブラック企業被害対策弁護団などに相談しましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！



希望を無視してシフトを入れるのは契約違反！

アルバイトを始めるときには、どういう約束（＝契約）だったのでしょうか。「希望に沿ったシフトにする」という約束だったとすると、あらかじめ提出した希望を無視してシフトを組むことは、契約違反になります。

仮に、そのような明確な約束がないとしても、授業やテストに出なければいけない学生をアルバイトとして雇い入れるのですから、シフトを組む際は授業やテストの都合を考慮しなければならない、テストの直前には休みは与えないといけないということも、契約の内容になっているといえるのではないのでしょうか。

ですから、テスト前に休みたいと伝えても、認めないというのもやはり契約違反ではないかと考えます。



休みが取れないのは違法！

労働基準法では、週1日は休みを与えなければならないとされています。それからすると、14日間連続勤務というのは、労働基準法違反です。



対処のポイント！

労働基準法に違反する部分については、労働基準監督署に申告をして、指導をしてもらうことも考えられます。労働基準監督署は、労働基準法違反をしている事業者に指導をする権限があります。「自分が申告したことを、アルバイト先に知られたくない」という場合、労働基準監督署は匿名の申告も受け付けてくれますので、アルバイト先には知らせないように付け加えるとよいと思います。

一方、契約に違反しているということについては、別の方法を考えなければなりません。

例えば、

- 1) なるべく多くの学生アルバイトと一緒にあって、アルバイト先に抗議する。
- 2) (特に未成年の場合) 親から、テスト前にもシフトを入れることについて、抗議をしてもらう。
- 3) この日は休むという連絡を郵便などで送った上で休む(送った文書はコピーなどを残しておく)。

などの方法はどうでしょうか。

これに対して、3)の場合、アルバイト先がクビにしたり、「人が足りなくて損害を受けた」といってお金を請求してきたりすること(場合によっては給料から天引きをしてくることも)もあるかもしれません。

しかし、アルバイト先が、希望する休みを与えないという契約違反をしているのに、クビにしたり、損害賠償を請求したりするのは許されないはずです。クビにしたとして給料を払わなかったり、損害賠償として給料から天引きをしてきたりすれば、それも労働基準法違反ですから、そうなれば労働基準監督署に申告することができます。

8-2. シフトがきつい・勝手に決められる②



アパレル系のアルバイトですが、週4日で1日6時間未満の契約でした。しかし実際には違っていました。新店だったので、オープン週の土日は12時間労働でした。前日の夜の23時に、いきなり「明日入ってくれ」と頼まれます。シフト時間も定時ではなかなかあがれません。どうしたら良いですか？



契約と違う使用者からの労働の要求は許されません。約束していない長時間や急に命令されたシフトに入る義務はないので、きっぱりと断りましょう。もし、断ったせいで不利益な扱いをされたり、断りきれずシフトに入ったのに残業代をもらえなかったりしたら違法です。ブラック企業被害対策弁護団へ相談しましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！



使用者の命令は絶対なの？

アルバイトの契約は、使用者（お店や会社）とあなたとの合意で決まります。契約するときに使用者からもらった「契約書」や、契約する際に使用者と約束したこと、契約書も口約束もなかった場合は求人票に書いてあることが、その契約の内容になります。特に労働する日数や1日何時間働くかは、書面にすることが法律で定められています。



シフトに入らないといけないの？

あなたが働くシフト時間や、シフトをいつ決めるかの約束をした場合、使用者は、その約束を守らなくてはなりませんし、あなたが約束していないシフトに入る義務はありません。

まず、1日6時間未満の契約のはずが12時間労働させられた、という点について、働く時間の長さは、契約で決めなくてはなりませんし、約束したことは守らないといけません。ですから、お店があなたを約束した時間以上に働かせることは、契約違反になります。

また、シフトに前日の夜入るよう言われることについて、例えば1ヶ月前までに決める約束で、前日の夜に決めることにはなっていない場合、そのような命令をすることも契約違反になります。

ですから、お店がそのような命令をしてきたとしても、あなたに命令に従ってシフトに入る義務はありません。きっぱり断りましょう。

シフト時間を定時に終わることも同じです。仕事が終わらなくても、約束したシフト時間以上の時間を、あなたが同意しないのに働かせることはできません。定時をすぎてもシフトを続けることを命令されても、あなたが嫌なら従う義務はありません。また、もしシフト時間以降も働いた場合は、残業代が請求できます。



嫌がらせを受けた場合は・・・

このように、契約した時間以上の長時間や、前日夜のシフトに入れという命令を、あなたが断った場合、お店は、シフトに入ることを強制したり、断ったことを理由にあなたに対して不利益な取り扱いをすることは許されません。断ろうとしたあなたに罵声を浴びせたり、断ったせいで減給したりしたら違法です。

また、あなたが断らずに時間外もシフトに入った場合、その時間は残業になりますので、お店は残業代を支払わなくてはなりません。



困ったときには相談を！

「きっぱり断りましょう」と言っても、なかなか勇気が出ないかもしれませんし、店長に怒鳴られたりしたら拒めないですね。

約束と違う、と思ったときには、ひとりで悩まず、周りの人や労働基準監督署、ブラック企業被害対策弁護団に相談しましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！

上級編

時間をかけて解決しよう

Q9-1 : 責任が重い

Q9-2 : 責任が重い・バイトリーダーがきつい

9-1. 責任が重い



私のアルバイト先では、社員は店長たった一人で、主婦2人と学生が店長代行者として、仕事を任されていました。非正規の仕事は、レジ・商品の品出しぐらいだと思っていましたが、シフトの管理・作成、商品の返品・交換、客注と、本来なら社員がやる内容をアルバイトが任されています。どうしたらよいですか？



ブラック企業被害対策弁護団などに相談し（「困ったときの相談窓口」参照）、会社と交渉しましょう！



問題の整理

特にシフトの管理・作成は、普通の会社では管理職がやるような仕事ですが、アルバイトの方でも、頼りにされて、そういうことを任されることもあるでしょう。それらがただちに悪いとはいえないまでも、もし学生生活と両立不可能なほどの負担をあなたに負わせるのであれば、それは不適切です。

あなたがアルバイトとして採用されたときに説明されていた仕事の内容が、あなたとアルバイト先との労働契約（合意、取り決め、約束）の内容です。ですから、それを超えるような責任ある仕事は、あなたが担当する必要はありません。内容の確認方法としては、例えば、求人票を確認するとか、面接の際に受けた説明を思い出してみるという方法が考えられます。

また、職場には、あなたが働きやすいように環境を整える義務があります。



ひとりで交渉せず、まずは相談を！

シフトの問題は、行政のあっせんや労働組合を利用しないと、なかなか解決が難しいのが実情です。相談先リストにある相談先に連絡し、一緒に解決のための交渉を行いましょう。行政を挟む際にも、NPO 法人 POSSE などの NPO に相談すると安心です。

また、あなたがその職場に見切りをつけるのであれば、退職することも自由です。職場の改善にはつながりませんが、あなたが心身ともにつぶれてしまうよりは、その前に辞めてしまったほうがずっとましです。ただ、辞めるにしてもその際、相談窓口相談すれば、よりよい解決方法が見つかるかもしれません。

9-2. 責任が重い・バイトリーダーがきつい



「バイトリーダー」として頑張ってもらいたいと言われ、教育係を任せる代わりに時給を上げると言われ、受け入れたら上がった時給はたったの10円でした。また、バイトのみのシフトはざらで、自分が休憩を取ると店が回らなくなるので、休憩を取ることができません。店長は他の店にすることが多く、自分の店は月に2～3回しか入らないときがあります。クレーム対応等は自分がしなければならず、店に連れ出されて、怒鳴られることもあります。どうしたら良いですか？



ブラック企業被害対策弁護団・NPO・労働組合などに相談してみましょう（「困ったときの相談窓口」参照）！ひとりで悩まず、冷静な対応を心掛けることが何より大切です。



はじめに

上の事例の問題は大きく次の3つに分けられます。

- 1) 仕事が大変になった割に時給がほとんど上がらないこと
- 2) 休憩時間を取ることができないこと
- 3) 店長がほとんど対応してくれないこと

問題点と対応方法をそれぞれに分けて考える必要があります。



事例の問題点

①仕事が大変になった割に時給がほとんど上がらないこと

基本的には時給は会社とアルバイトとの間の合意で決まるので、「仕事が大変になったから必ず給料が上がる」とは残念ながらなりません。ですが、仮に、「時給を100円上げる」という約束があったとしたら、10円しか上がらないのは「約束違反」ということになり、時給100円増しの賃金を請求できます。

時給が最低賃金（会社が必ず支払わなければならない最低額の賃金）よりも少ない場合には、明らかな法律違反ですので、最低賃金に足りない分の支払いを求めることができます。最低賃金は地域や年度によって異なるので、インターネットなどで自分の地域の今年の最低賃金を調べて確認してみましょう。

仕事が大変になった結果、残業代が支払われるべきなのに支払われない場合などには、残業代の支払いを求めることも検討すべきでしょう（Q1-1 を参照）。

②休憩時間を取ることができないこと

アルバイトであっても、一定時間以上働いた場合には休憩時間を取ることができますから、会社が休憩時間を取らせてくれないことは明らかな法律違反です（Q5 を参照）

③店長がほとんど対応してくれないこと

会社は、アルバイトに対しても、働く環境をしっかりと整えて、労働者の健康やメンタルヘル스에配慮する義務を負っています。ですので、アルバイトとしての業務の範囲を明らかに超える形で過度な業務を強いることは、会社の配慮義務に反する違法な対応であると評価されます。



ひとりで交渉せず、まずは相談を！

専門家に相談して一緒に交渉しましょう。詳しくは、Q9-1 の「ひとりで交渉せず、まずは相談を！」を参照して下さい。

ブラックバイトが登場した社会的背景とその危険性

大内裕和

「ブラックバイト」という問題に直面し、苦しんでいる学生が沢山いる現状を知って、私たちはそのための対策マニュアルを作成することを思いつきました。こうしたマニュアルがなければ、現在の過酷な、あるいは場合によっては理不尽な働き方から、多くの学生が脱することができないと考えたからです。

それでは、こうした「ブラックバイト」の登場には、どのような社会的背景があったのでしょうか。第一に学生の経済的状況の悪化があります。東京地区私立大学教職員組合連合（東京私大教連）は学生生活調査を行っています。これは首都圏の15私立大・短大の新入生の保護者を対象に2013年7月に実施されました。

それによれば仕送り額は月平均8万9000円で、1986年度の調査開始以来過去最低だった前年度より500円下がりました。仕送り額から家賃を引いた生活費は1日平均937円です。2年連続で1000円を切り、過去最高だった90年度(2460円)の半分以上となっています。1日の生活費が、1990年には2460円であったのが、2013年には937円です。学生の経済的困窮が深まっていることがわかります。

こうした経済的困窮があっても、学生を助ける奨学金制度が充実していれば、事態はかなり改善するでしょう。しかし、奨学金制度はむしろ急速に悪化してきました。近年、有利子奨学金利用者の数が急増しています。大学生の多くが利子付きの奨学金を借りています。奨学金と呼ばれていますが、その内実は借金（ローン）です。奨学金について詳しくは、奨学金問題対策全国会議編『日本の奨学金はこれでいいのか！』（あけび書房）を参照してください。ここでは奨学金制度について、ごく簡単に説明します。

政府は1984年に有利子奨学金を導入、1990年代後半以降、一般財源の無利子枠は拡大せずに、有利子枠のみその後の10年間で約10倍に拡大させました。2007年度以降は民間資金の導入も始まりました。奨学金を借りている大学生の割合は、1998年の23.9%から2012年には52.5%に上昇しています。大学生全体の半数以上が奨学金を利用しています。

1998年度には無利子奨学金が39万人、有利子奨学金が11万人で合わせて計50万人でした。それが2012年度には無利子奨学金が38万人、有利子奨学金が96万人で計134万人となっています。有利子奨学金の利用者が圧倒的多数となっているのです。

この奨学金制度では、学生はアルバイト時間を減らすことは困難です。卒業後の返還の困難さを予想して奨学金を借りなかったり、奨学金を借りる額を抑制すれば、経済的に豊かでない学生は、アルバイトの時間を増やさざるを得ません。また、多額の奨学金を借りていても、卒業後の返還を少しでも軽減させるために、在学中からアルバイトでお金を貯めている学生もいます。現在の奨学金制度は、アルバイトの時間を減らし、学業やサークル活動など学生生活を支える機能を十分に果たしていません。経済的状況の悪化に加えて、奨学金制度の不備のために、多くの学生が長時間のアルバイトをせざるを得ない状況に置かれています。「ブラックバイト」根絶のためには、奨学金制度の充実は必要不可欠です。

「ブラックバイト」が生み出される社会的背景には、第二に労働市場の変化があります。1990年代のバブル経済崩壊以降、企業による労働者の人件費削減が進み、日本の労働市場は大きく変化しました。

顕著な変化としては、正規雇用労働者の急減と非正規雇用労働者の急増を挙げることができます。労働者全体では正規雇用者数は1994年の3805万人から2007年の3393万人へと412万人減となり、一方で非正規雇用者数は1994年の971万人から2007年の1726万人へと775万人増になっています。

この過程で、多くの職場で非正規雇用者への依存度が上がりました。正規雇用の仕事を、非正規雇用が「代替」ということも増えていきました。特に「ブラックバイト」の登場に影響を与えたのは、フリーターの増加です。増加したフリーターは生活のためもあって、低賃金でありながら「正規並み」の仕事を受け入れることが増えて行きました。

かつて学生は、低賃金で正規労働者の仕事を補ってくれる貴重な労働力でした。しかし、正規雇用労働者の急減と、フルタイムで働く低賃金フリーターの登場は、学生アルバイトの位置づけを大きく変えました。フルタイムで働けるフリーターを雇えるようになれば、講義やゼミ、サークルなどの都合で職場を離れることの多い学生アルバイトは、かつての貴重な労働力から、「使い勝手の悪い」労働力に変わってしまいます。

低賃金でも正規並みの仕事をするフリーターの登場は、低賃金である代わりに拘束力が低く、責任も比較的軽いという低賃金労働者のあり方を変えていきました。拘束力が強く、責任の重い労働が低賃金労働者全体に広がり、フリーターと労働市場で競合することの多い学生アルバイトにも、その影響が及ぶようになったのです。

低賃金で学生を十分に働かせるために、職場は巧妙な手口を使っています。学生の責任感の強さを利用して、低賃金でありながらも重い責任の仕事をやらせたり、職場での人間関係を密にして、バイト先を学生にとって学校以上の「居場所」にして、学生がアルバイトにのめり込

みやすくするなど、微に入り細に渡った工夫が行われています。

アルバイト職場での責任を果たしていることに誇りを感じていたり、アルバイト先に強い帰属意識をもつ学生も多くいます。アルバイトに学業以上の充実感を味わっている学生も少なくないでしょう。

でもそうした皆さんにも、現在のようなアルバイトのあり方が本当によいのかをもう一度考えてほしいのです。やり甲斐を感じたり、充実感を味わえるアルバイトも、それは客観的に見れば、正規雇用労働者よりも安い賃金で、正規雇用労働者並みの重労働を強いられている場合が少なくありません。自分の働き方は果たして賃金に見合っているだろうか？とあらためて考えてみるのが重要だと思います。

特に労働時間や休憩、休暇などに関する労働法に違反している働き方は、どんなにやり甲斐があっても大きな問題です。それは違法な働き方を蔓延させるからです。違法な働き方の広がりは、合法的な働かせ方をしている職場を追い込み、働き方全体の劣化を推し進めます。

アルバイトが長時間化し、拘束力が強まれば、学生生活にも悪影響が出ます。学校での学習に十分な時間をとることができなかったり、サークル活動や友人との交流など、学生時代にしか経験することのできない時間を奪われます。多くの女性が仕事と家事・育児の両立に悩むように、多くの学生がアルバイトと学業・学生生活との両立の困難に悩んでいます。

学生の「ブラックバイト」が増加することの問題性は、学生時代に限定されません。「ブラックバイト」の増加による労働市場や職場の劣化は、学生の卒業後の就職や職業生活にも大きな悪影響を与えます。

正規雇用並みの労働を学生アルバイトが担うことによって、正規雇用労働者数は減少し、また正規雇用労働者の処遇は低下します。非正規雇用が正規雇用の仕事を奪うことによって正規雇用労働者が減り、非正規雇用労働者が増加するなかで、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の「賃金格差」の存在が、正規雇用労働者の長時間労働化や賃金カットへの圧力になるからです。アルバイトをしている学生の多くは、学校卒業後にパートなど非正規雇用労働に就くことを望んでいません。非正規雇用労働の多くは、「自立生活が不可能な」低賃金をはじめ、正規雇用労働よりも圧倒的に待遇が悪いからです。

でも「ブラックバイト」を放置すれば、正規雇用労働者は減り続けますし、たとえ正規雇用労働者になれたとしても、そこには常に処遇低下の圧力がかかり続けるでしょう。こんな不安な将来を多くの学生は望んでいないと思います。

「ブラックバイト」は学生生活を尊重しないことに加えて、卒業後の就職や働き方にも大きな悪影響を与えます。

また、「ブラックバイト」は学生個人にとってばかりでなく、日本社会全体にとっても大きな問題をもたらします。「ブラックバイト」の過酷さは、学業よりもバイトを優先する学生を数多く生み出しています。たとえ勉強する意志をもっていても、アルバイト時間の増加によって、十分な学習時間を確保できていない学生は沢山います。

学生時代に身につけた知識、論理的思考力、専門能力は、卒業後の労働力の質と深く関わっています。学生時代に身につけた能力が不足していれば、労働現場での職業訓練の効果も十分には上がりません。労働力全体の質が低下する危険性は極めて高いといえるでしょう。

しかも、グローバル化や情報化の進展にともなう知識基盤型社会の成立によって、これまで以上に高度な知識や情報処理能力が必要となっています。「ブラックバイト」を放置すれば、これからの知識基盤型社会の担い手をことごとく潰していくことになりかねません。

労働力全体の質の低下をもたらし、知識基盤型社会の担い手を潰していく「ブラックバイト」は、日本社会の根本を揺るがす危険性をもっています。「ブラックバイト」を根絶するために、一人でも多くの人々が力を合わせる時だと思います。

困ったときの相談窓口

私たちの周りには、下記のような無料の相談窓口がありますので、困ったときには一人で悩みを抱えずにこれらの相談窓口に行きましょう。

〈弁護士〉

- ブラック企業被害対策弁護団

<http://black-taisaku-bengodan.jp/>

＊ブラック企業被害対策弁護団では、学生など資力のない方でも、弁護士費用の負担を心配せず相談できる制度(法テラスなど)を積極的に活用し、経済的な理由で弁護士への相談や依頼を断念せずにすむように努めています。ですから、資力のない方も弁護士費用の心配はせず、気軽にご相談下さい。

- 日本労働弁護団

<http://roudou-bengodan.org/>

＊全国各地で、労働弁護団の弁護士による無料の電話相談(労働相談ホットライン)を実施しています。

〈NPO〉

- NPO 法人労働相談センター

<http://www.rodosodan.org/>

- NPO 法人 POSSE

<http://www.npoposse.jp/>

※相談は無料・秘密厳守で受け付けています。労基署にひとりで行くのが不安・そもそもどこに相談すればいいかわからないなど、お気軽にご相談ください。

〈労働組合〉

- 日本労働組合総連合会(連合)

<http://www.jtuc-rengo.or.jp/>

- 全国労働組合総連合(全労連)

<http://www.zenroren.gr.jp/jp/>

- 全国労働組合連絡協議会(全労協)

<http://www.zenrokyo.org/>

〈行政〉

都道府県労働局

- <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/pref.html>

- 各都道府県が設置する労働相談窓口(「労政事務所」など)

例)東京都：東京都労働相談情報センター

<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/soudan-c/center/index.html>

※各都道府県の労働相談窓口は、お住まいの都道府県のホームページなどをご覧ください。

- 労働基準監督署(労基署)

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/location.html>

<執筆者>

- 鈴木 絢子（すずき あやこ）
ブラック企業被害対策弁護団
ブラック企業対策プロジェクト 教育ユニット

” アルバイトを始めるときに気をつけること”

- 大内 裕和（おおうち ひろかず）
中京大学国際教養学部教授
ブラック企業対策プロジェクト 教育ユニット

” はじめに一大学生を苦しめる「ブラックバイト」ー”

” ブラックバイトが登場した社会的背景とその危険性”

- ブラック企業被害対策弁護団
” ブラックバイト対処法 Q&A”

<作成協力>

- 今野 晴貴（こんの はるき）
ブラック企業対策プロジェクト共同代表
NPO 法人 POSSE 代表

この冊子の PDF ファイルは、「ブラック企業対策プロジェクト」(<http://bktp.org/>) のサイトから自由にダウンロードいただけます。大学における就職支援セミナーやキャリア教育の授業等でご活用いただければ幸いです。

抜粋して利用される場合には、必ず次のように出所を明記してください。

- ◆ ブラック企業対策プロジェクト「ブラックバイトへの対処法ー大変すぎるバイトと学生生活の両立に困っていませんか？ー」<http://bktp.org/>

また、全文が上記の URL から閲覧・ダウンロードできることを学生にお伝えください。

この冊子をそのまま、または抜粋して、大学のセミナーや授業で配布いただくことはご自由に行っていただけます。セミナーや授業等で活用いただいた際には、ぜひ下記の事務局にお知らせください。

就職ガイドブックやキャリア教育のテキストなどの冊子への無断転載はお断りします。また、就職支援やキャリア教育関連の業者の方の無断使用・無断転載もお断りします。不明な点は末尾の事務局にお問い合わせください。

ブラック企業対策プロジェクト
若者が使い潰されない社会へ

定価（本体0円）

ダウンロード自由

発行 ブラック企業対策プロジェクト

発行日 2014年7月11日

自分自身が抱えているかもしれない、
友達が抱えているかもしれない、
社会全体で抱えている
ブラックバイトの問題に対して
どのように対処すればいいか、
具体的な事案を用いてQ&A形式で詳しく
説明しています。

どのトラブルにも共通する、働くときに
心がけてほしい4つの合言葉があります。

1. 会社の言うことを鵜呑みにしない！
2. あきらめない！自分を責めない！
3. 困ったらすぐに労働法のプロに相談しよう！
4. 証拠・メモを残そう！

