

ブラックバイトと若者たち

大内 裕和

中京大学国際教養学部教授

ブラックバイトの発見

学生のアルバイトが過酷になっていることを2010年以降、強く感じるようになった。深夜のアルバイトによって授業中に寝てしまう学生、アルバイトで授業に出られない学生、アルバイトのために試験前や試験期間中に勉強できないと悲鳴を上げる学生が、急速に増加した。

そこで2013年の春に学生アルバイトの調査を行った。すると、本人の意志を無視したシフトの強要、賃金未払い、厳しいノルマとそれを達成しない場合の買い取りの強制(いわゆる「自爆営業」)、パワハラやセクハラなどが横行していることが判明した。その内容を私のフェイスブックで公表したところ、全国から「自分の地域も同じです」という反響があった。これが全国共通の現象であると分かり、2013年6月にこうしたアルバイトのことを私は「ブラックバイト」と名づけた。

おおうち ひろかず

東京大学大学院教育学研究科博士課程単位取得退学。教育学修士。専門は、教育学・教育社会学。

著書に『奨学金が日本を滅ぼす』(朝日新書)、『ブラックバイトに騙されるな!』(集英社クリエイティブ)、『ブラック化する教育』(青土社)など。

ブラックバイトを私は次のように定義している。「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」。

2014年7月に「ブラック企業対策プロジェクト」が、全国27大学の学生を対象に「学生アルバイト全国調査」を実施した。この調査では4702人から有効回答を得ることができ、対象となった大学の66.9%がアルバイトで「不当な扱い」を経験していることが分かった。初の全国規模の調査で、ブラックバイトの経験率が約7割もあるということは大きな反響があった。

「学生アルバイト全国調査」で大学生が経験したアルバイトの職種は、トップは「その他のチェーンの飲食店」で、全体の3割近くに達している。それ以外に多い業種としては居酒屋、学習塾・家庭教師、その他小売、ファーストフード店・チェーンのコーヒー店、コンビニ、イベント設営、倉庫内作業、スーパーが続く。また、ホテル・ウェディング関係やアパレル等でも一定数以上の大学生が働いている。大学生がサービス産業を中心に、とても多様な業種で働いていることが分かる。

アルバイトで不当な扱いを受けた経験についての質問の答えとしては、「準備や片づけの時間に賃金が支払われなかった」「仕事が延びても残業代

が時間通り支払われなかった」、「残業代が割増賃金ではなかった」「1日に6時間を超えて働いても休憩時間なし」といった、明確な労働基準法違反を含めて、さまざまな問題点が挙げられた。

ブラックバイトのポイントは、「学生であることを尊重しないアルバイト」という定義からも分かるように、学生生活との両立不可能性である。アルバイトのために試験や課題（レポートなど）の準備時間が取れなかった経験についての質問の回答は次のようになった。

「よくある」が5・4%、「ときどきある」が13%、「何度かある」が21.6%で、合わせると約4割の学生がアルバイトが学業に支障をきたしたことがあると答えている。かなり多くの学生にとって、アルバイトが学業の妨げになっていることが分かる。

ブラックバイト登場の社会的背景

ブラックバイト登場の社会的背景としては、主として3つの点を挙げることができる。

第一に大学生の経済状況の悪化である。大学生への仕送り額は急速に減少している。1995年には月に10万円以上の仕送り額の下宿生が全体の62.4%を占めていたのが、2016年には29.2%まで低下している。一方で仕送り額が月に5万円未満が1995年の7.3%から2016年には23.8%に上昇し、仕送り額ゼロも1995年の2.0%から2014年には8.0%まで上昇している（全国大学生生活協同組合連合会「学生生活実態調査」）。

東京地区私立大学教職員組合連合（東京私大教連）による学生生活調査によれば、2016年度の仕送り額は、16年連続減少の月平均8万5700円で、ピーク時の1994年度（12万4900円）から約4万円もダウンしている。この額は1986年度の調査開始以来、過去最低である。ここから家賃を除き、30日で割った「1日当たりの生活費」は2016年度に790円である。過去最高は1990年度の2460円であるから、その時の3分の1以下となっている。

この状況下で、学生のアルバイトはかつての「自分で自由に使う」お金を稼ぐためのものから、「それ

がなければ学生生活が続けられない」お金を稼ぐものへと変わった。大学生の経済状況が厳しいことを、雇う側は敏感に察知している。大学生の多くはバイトをしなければ学校生活を続けられないため、かなり無理な労働条件であっても我慢して働かざるを得ない。厳しいことを要求しても簡単には辞められない経済状況を知って、雇用主はこれまで以上にきつい労働条件で大学生を働かせている。それがブラックバイトを増加させる要因になっている。

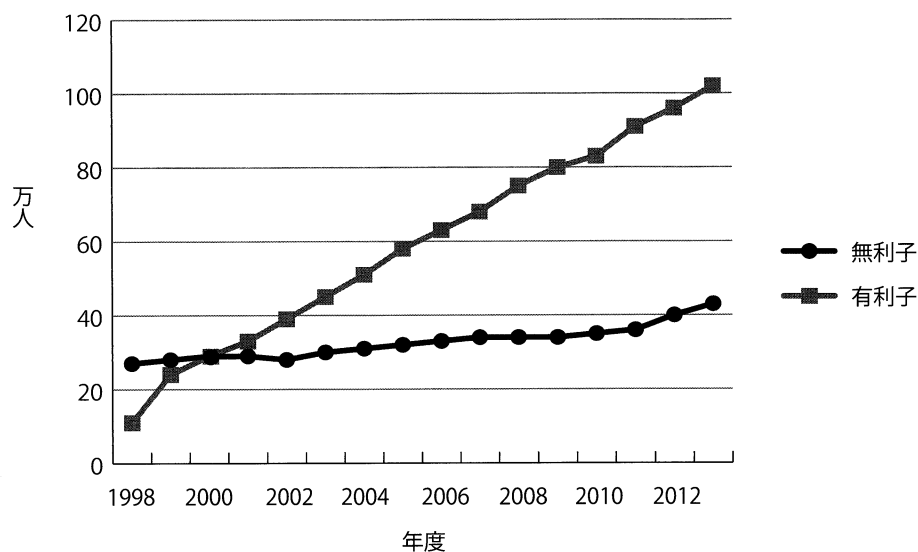
第二に貸与型奨学金利用者の増加と有利子化である。1984年の日本育英会法の全面改定によって、それまで無利子のみであった奨学金に有利子枠が創設された。

政府はその後、有利子貸与型奨学金を増加させた。1984年の創設当初では大学及び短大の在生学生のみを対象としていた有利子貸与制度は、1994年から大学院、1996年から専修学校専門課程へと広げられた。

有利子の増加に拍車をかけたのが、1999年4月の「きぼう21プラン」であった。ここで有利子貸与型奨学金の採用基準が緩和されるとともに、貸与人数の大幅な拡大が図られた。有利子貸与型奨学金の貸与人数は1998年度の11万人から1999年度には24万人に、事業予算規模は650億円から1660億円へと、どちらも大幅に増加した。そして、2000年度には事業予算規模で有利子貸与型奨学金は無利子貸与型奨学金を上回り、2001年度には貸与人数でも有利子貸与型奨学金は無利子貸与型奨学金を上回った。2004年に日本育英会は廃止され、日本学生支援機構への組織改編が行われた。

独立行政法人である日本学生支援機構は、奨学金制度を「金融事業」と位置づけ、その中身をさらに変えていった。2007年度以降は民間資金の導入も始まった。この過程で、1998年から2013年度の15年間に、有利子の貸与人員は9.3倍、事業費は14倍にも膨れ上がった。無利子の貸与人員は約1.6倍、事業費は約1.7倍であるから、この間に奨学金利用者が急増したと同時に、奨学金制度

図1 奨学金貸与人数の推移



(出所) 文部科学省「奨学金事業関係資料」から著者作成。

の中心は無利子から有利子へと移行したことになる(図1、図2)。

日本学生支援機構の奨学金は、大学生の奨学金全体の大半を占めている。主たる奨学金が貸与(2017年4月から給付型奨学金制度が導入された)で、その半分以上が有利子であるということは、厳しい経済条件を学生に強いている。

有利子貸与型奨学金が主であるということは、卒業後の返済が困難であることを予測して、奨学金を利用しなかったり、借りる額を抑制するという行動を生み出す。経済的に豊かでない階層の出身者がそれらの行動を取れば、在学中のアルバイトを増やさざるを得ない。そのことがブラックバイトを助長する。

また、奨学金を利用した場合にも、卒業後の返済が大変であることから、返済のためのお金を在学中のアルバイトで稼ぐ学生も存在する。その場合には、日常の学生生活費に加えて、卒業後の返済のためにアルバイトを増やさざるを得ない。これは現在の奨学金制度が、学生たちの在学中の学業を支える役割を十分には果たしていないことを意味する。また、卒業後の奨学金返済を在学中に準備することは、学生のブラックバイトに拍車をかける危険性がある。いずれにせよ、貸与型奨学金利用者の増加と有利子化の進行は、学生の経済支援を不

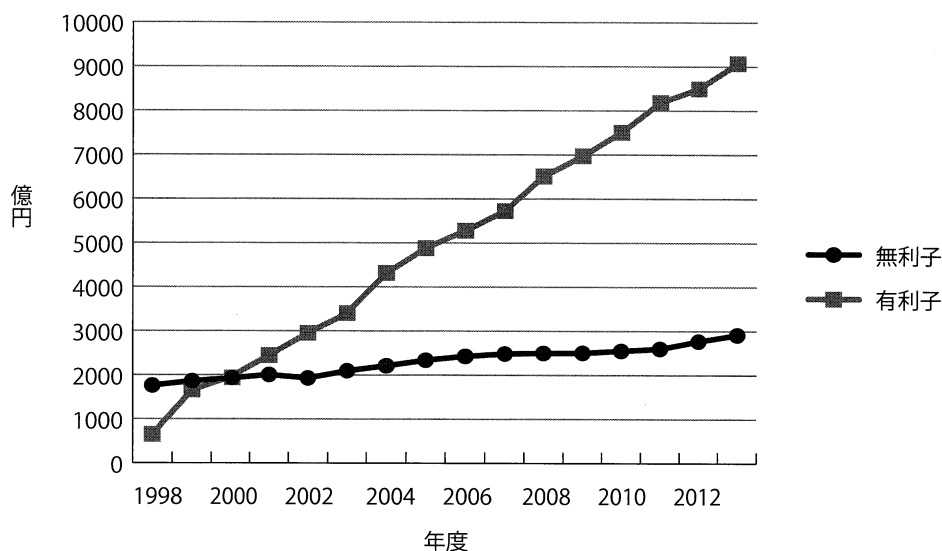
十分なものとし、ブラックバイトが広がる条件を生み出している。

第三に非正規雇用の増加による労働市場の変化である。1990年代以降、政府・財界の規制緩和政策などによって、正規雇用の急減と非正規雇用の急増が進んだ。総務省の『労働力調査』によれば、非正規労働者の数は2014年11月に2012万人と2000万人を突破し、正規労働者の減少もともななって、非正規労働者の全労働者に占める割合は38.0%に達した

かつては、非正規労働者の多くが、正規労働者の「補助」労働の役割を果たしていた。しかし、非正規労働者の増加と正規労働者の減少は、労働市場における非正規労働者の位置付けを変えた。正規労働者の減少によって、非正規労働者は職場の「基幹」労働を担うことを余儀なくされるようになった。

「基幹」労働になってしまった非正規労働者は、かつての「補助」労働の時のように、自分の都合で休んだり、シフトを調整することが容易ではなくなる。バイトリーダー、バイトマネージャーなど、学生バイトであるにもかかわらず、正規労働者並みの義務やノルマを課されることが、珍しくなくなっているのもそのためである。

特にここで強くなっているのは、「職場への組み



(出所) 文部科学省「奨学金事業関係資料」から著者作成。

込み」である。様々な手法を使って高校生と大学生の「職場への組み込み」が強化されている。職場の人間関係のあり方は、学校の部活動をモデルにしているところが多い。先輩後輩や同級生同士の関係などである。高校生と大学生の多くは部活動の経験があるから、それと類似する人間関係を職場で構築することによって、帰属意識を持たせ、容易には抜けれない状況をつくり出している。このことがブラックバイトを生み出す職場条件となっている。

ブラックバイト問題への対策

ブラックバイト問題への対策として次のようなことが考えられるだろう。

第一に、ブラックバイトの現状を人々が認識することである。ブラックバイトはすでに「当たり前」のものとして定着しているので、多くの学生は自分がアルバイト先で不当な扱いを受けているという自覚を持っていない。自分たちの時代のアルバイトと現在の学生のアルバイトが全く異なっていることに、気がついていない高校や大学の教育関係者、保護者も少なくない。

重要なことは、生徒・学生からの不満や批判を「わがまま」と切り捨てず、丁寧に耳を傾けて、それがブラックバイトか否かを冷静に検証することであ

る。そしてブラックバイトであることが分かった場合には、生徒・学生を守り、支援する行動を取るべきである。そして、ブラックバイトの現状を認識し、その違法性や問題性を、教育現場をはじめ社会に幅広く訴えることが必要である。

第二に、高校生や大学生自身が、ブラックバイトを理解するための知識を提供することである。ブラックバイトを理解するためには、自分の働き方が違法であることを認識する必要がある。しかし、多くの高校生や大学生には労働法の知識がない。それは、彼らの多くが労働法を学んだ経験がないからである。

必要なことは彼らが労働法を学ぶ機会をつくることである。高校生向けや大学生向けの労働法の教材は近年、次第に充実してきている。ブラックバイトについては、弁護士の皆さんと協力して、私が作成に関わったブラックバイト対策マニュアル「ブラックバイトへの対処法」が、ブラック企業対策プロジェクトのホームページ (<http://bktp.org/>) にアップされていて、無料ダウンロード可能である。

弁護士など法律の専門家の役割も重要である。高校での法教育の機会を利用して労働法について授業で話したり、大学で労働法やブラックバイトについての出前講義をすることは、大きな意義がある。筆者の地元の愛知県では、全国初のブラックバ

イト専門の弁護士「ブラックバイト対策弁護士あいち」(bb.help.aichi@gmail.com)が結成され、高校生や大学生の労働相談にのるなど、活動を広げている。

こうしたブラックバイト問題解決への試みは、学生や若者だけでなく労働市場全体の改善にとって意味がある。

近年、高校や大学の新卒就職内定率は向上しているが、その一方で2014年3月に卒業した新規大卒就職者の3年以内の離職率は32.2%と30%以上を推移し続けている。新卒時に就職が決まっても定着率は向上していない。

また、国税庁「民間給与実態統計調査」によれば20代労働者の賃金は厳しい状況が続いている。20代後半男性労働者の平均賃金は1997年の413万円が2013年には371万円、20代前半男性労働者の平均賃金は1997年の307万円が2013年には265万円へと低下している。20代後半女性労働者の平均賃金は1997年の311万円が2013年には295万円に、20代前半女性労働者の平均賃金は1997年の258万円から2013年には223万円に低下している。求人倍率の上昇や人手不足が話題になっているにもかかわらず、近年も賃金は余り上昇していない。

人手不足が賃金上昇につながらないのは、今野晴貴の指摘する「求人詐欺」が横行していることに一つの要因がある。雇用側が劣悪な労働条件に縛り付けるために、労働条件を引き上げるのではなく、求人を偽装して採用している。この「求人詐欺」への取り締まりが十分に行われていない。この「求人詐欺」はブラックバイトにおいても数多く行われている。

第二の要因として、ブラックバイトの広がりによって労働市場全体の劣化が進んでいることが挙げられる。ブラックバイトの広がり、非正規雇用労働の増加と基幹化をもたらすことで、正規雇用労働の

減少と待遇悪化をもたらしている。

ブラックバイトの登場は、職場における正規と非正規との関係を変えている。以前は両者が雇用格差をとれないながら、明確な「すみ分け」が行われている職場が多数派であった。しかし、ブラックバイトはアルバイトであるにもかかわらず基幹労働を担う。これは従来の非正規雇用の位置づけとは全く異なっている。同時に正規雇用の側もブラック企業に典型的に見られるように、雇用保障や将来性を剥奪され、ブラックバイトと競合している。つまり、正規・非正規共通の「下層労働市場」が形成されているのである¹⁾。

正規労働者が極小化する職場が増えるとともに、正規雇用でありながらもこれまでの正規雇用に確保されていた労働条件を満たさない労働者が登場している。年功序列型賃金やボーナスがない「名ばかり正規」や「義務だけ正規」と呼ばれる「周辺の正規労働者」の増加である。このことが「求人倍率の増加」や「人手不足」が言われながらも、労働者の賃金が十分に上昇しない要因となっている。

「求人詐欺」を是正していくことやブラックバイトを減らしていくことなど、ブラックバイト問題を解決することは学生を救うだけでなく、労働市場全体の改善を進めるためにも重要な課題である。■

《注》

- 1 この点については今野晴貴(2016)『ブラックバイト』の第5章を参照。

《参考文献》

- 大内裕和(2016)『ブラックバイトに騙されるな!』集英社クリエイティブ
 大内裕和(2017)『奨学金が日本を滅ぼす』朝日新聞出版
 大内裕和・今野晴貴(2017)『ブラックバイト 増補版』堀之内出版
 今野晴貴(2016)『求人詐欺』幻冬舎
 今野晴貴(2016)『ブラックバイト』岩波書店