

A close-up photograph of cherry blossoms in various stages of bloom, from light pink buds to fully open white and pink flowers with yellow stamens. The background is dark, making the flowers stand out.

# かんユニ通信 vol.1 創刊号

発行：関西学生アルバイトユニオン

- ・ 特集：  
アルバイトを始める前に知っておきたい！労働法
- ・ 労働相談ファイル
- ・ コラム
- ・ 活動紹介

発行：関西学生アルバイトユニオン(かんユニ)

かんユニ（関西学生アルバイトユニオン）は、2015年2月21日に結成された、関西の大学生を主なメンバーとするユニオン（労働組合）です。ブラックバイト・違法バイトや学費・奨学金の問題に取り組み、学生が職場においてその身分を尊重され、学生らしく学べる社会をつくっていくことを目的としています。

# 特集：始める前に知っておきたい！労働法

## クイズ

ここに、アルバイトの求人と面接の時に渡された「アルバイト順守事項」があります。どこに問題がありますでしょうか？

### カフェタイムス アルバイト順守事項

①アルバイトは、始業前の10分前には着替え終わって、余裕をもって店内に入って下さい。時間厳守は社会人としての常識です。

②食器や備品の破損は、店との折半になりますので、大事に使って下さい。

③お店のイメージは、あなたたちの接客態度で決まります。常にお客様からみられていることを意識して、丁寧な接客を心がけて下さい。例え休憩時間であっても、他のアルバイトが注文を伺っている時に、別の注文が他のお客様からあった場合は、お客様を待たせず、積極的に注文を取りにいきます。

④閉店時間(23:00)までには、必ず仕事を終えて下さい。その時間を過ぎてても給与は発生いたしません。

## アルバイト in大阪 大募集！

和気あいあいとした仕事場で  
一緒に働きませんか？

学生・未経験者歓迎！！

●時給：894円(研修中850円)

交通費支給

●時間：AM10:00～PM23:00

(上記時間の内 1日2h～)

週1日～O.K!

●業務：店内での販売  
接客

かふえ タイムス  
TEL：000-000-000  
毎日受付 10:00～22:00



\*大学に入学して、これからアルバイトを始めるとして、「労働法」って知っていますか？「労働法」は、雇い主から労働者を守るために、また、働く者の権利として認められているもので、アルバイトで困った時、「ちょっとおかしい！」と感じることに会ってしまったり、時には強いたすものになります。すでに、アルバイトを始めたい方も、ぜひチェックして下さい！

# よくあるバイトの落とし穴

前ページの問題、あなたはわかりましたか？実は、問題点は5つあります。理由も合わせて、今日から使える労働法をお届けします！

## 最低賃金を下回っている

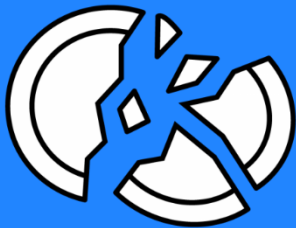
近畿圏の最低賃金	都道府県名	最低賃金時間額	発効年月日
	三重	846 <sup>えん</sup> 円	平成30年10月1日
	滋賀	839円	平成30年10月1日
	京都	882円	平成30年10月1日
	大阪	936円	平成30年10月1日
	兵庫	871円	平成30年10月1日
	奈良	811円	平成30年10月4日
	和歌山	803円	平成30年10月1日

大阪の最低賃金は時給936円（2018年10月～）です。

最低賃金法において、労働者に支払わなければならない賃金の最低額が決まっています。働くすべての人に適用される制度なので、研修中やアルバイトなどであっても、この最低賃金を下回った額で労働者を働かせることはできません。

最低賃金以下で働いていた場合でも、その差額を請求することができます。（辞めた後でも請求できます。ただし、2年をすぎてしまうと時効で請求できなくなります）。

## 通常起こりうるミスは、弁償する必要はない



弁償や罰金の金額を「誓約書」などであらかじめ交わしていたとしても支払う必要はありません。

また、給料から天引きすることも原則として違法です。

使用者（店長）は労働者を働かせることによって利益を生み出すことができますから、労働者のミスで損害がでたとしても、その全額を労働者に弁償させることは不公平だといえます。仕事をしていればミスはつきものであり、通常の仕事のなかで皿を割ったり、レジの計算が合わなかったりしても、労働者に賠償責任（せきにん）はありません。 ※労働基準法第16条・第24条に定めがあります。

## 給与は原則として1分刻みでしないといけない



給与計算の基礎となる労働時間は基本的に1分単位でカウントしなければなりません。15分未満や30分未満は切り捨て、という計算方法は違法です。3時間30分働いたのに3時間分の給料しかもらえないということにはならず、残り10分ぶんも請求できます。

## 休憩時間が休憩になっていない



労働時間が6時間を超えるときは45分以上、8時間を超えるときは1時間以上の休憩が与えられなければなりません(労働基準法34条1項)。また、休憩時間は労働者が自由に利用できるようにしなければならず(同2項)、電話や顧客が来たら対応するように命じられているような場合は休憩ではなく労働時間として扱われます。

## アルバイトでも、残業代を支払わないのは違法



働いた分の給料は、正社員であれアルバイトであれ、必ず支払われなければなりません。「この仕事が終わるまで」と指示された場合は、その仕事が終わるまでにかかった時間すべてに給料が支払われます。

「自分が何時間残業したか」の証拠として、タイムカードや、自筆によるメモを残しておくようにしましょう！

# 労働相談フアイル

今まで「かんユニ」に寄せられた相談から、「解決や改善」に至ることができた事例をピックアップして、①相談内容②労働環境の問題点③労働法上の問題点④解決の経緯について、ご紹介いたします。今回は、学生アルバイトがよく働く「塾講師」「飲食業」について紹介します！



## Aさん《塾講師のアルバイト》

### ①相談内容

塾でアルバイトをしている大阪の大学4年生から2017年1月に相談を受けた。

その塾教室は、非常勤講師23名と社員1名の体制で運営され、教室の授業外の業務の多くを学生アルバイトが行っておりAさんは、教室リーダーに選任され、週3～5日入っており、2年間勤務を続けていた。

相談内容は、1日8時間を越える時間外労働が計32日あったにもかかわらず、賃金の25%の割り増しがなされていないこと(\*1)、及び、年次有給休暇の申請を提出しても、有給を取らせたくないこと(\*2)、との事で相談を受けた。しかし、勤務実態について、Aさんよりお話をしていくうちに、学生アルバイトにかなりの負担を強いる労働実態が明らかとなった。

下記1～4のように、授業以外にも多くの事務作業を行っていたが、本部から「授業以外の事務時間の申請は、講師全員で100時間以内におさえて欲しい」との指示があったため、他の講師の事務時間の申請を優先した。そのため、リーダー・副リーダーは実際よりもかなり過少にしか、授業外労働時間を申告していなかった(サービスクラス残業)。これだけの責任と業務がありながらも、教室リーダーとして特別の手当が生じるわけではなかった。

Aさんからは、次に教室リーダーになる後輩の為にも、退職前に、塾の労働環境を何とか変えたい！との強い思いを持って相談にいられた。

## ②労働環境の問題点

1) 授業カリキュラムの作成業務

夏期講習時には生徒58人分の授業カリキュラムを作成しないといけない時もあった。

1ヶ月1時間しか授業外で事務時間を申請しないように言われ、その中でやって欲しいと言われても、とても足りない。1枚につき15分、絶対に必要な教材コピーなども含めると2～30分は掛かってしまう。

2) 予習の時間

本社から指示はしないといっているが、予習をしないと適切な授業ができない。高校3年生1人につき1ヶ月少なくとも2時間は必要になる。

3) 頻繁に出席を求められる会議のため、授業とのバランスがとれない。(会議の資料作成に2、3時間かかる)

4) 他の講師の報告書のチェック作業、修正作業、スキャン、本社送付、とじ込み作業

教室リーダーという立場上、他のアルバイト講師が作成した授業の報告書をチェックする業務がある。毎月、通常時250枚、夏期・冬季講習時には500枚ほどあり、リーダーと副リーダーでチェックし、5時間～6時間かかってしまう

以上、1～4のように、教室1つに社員が1名しかおらず、教室リーダー・副リーダーが社員が休みのときは、教室を回している。教室リーダーという立場から、他の学生アルバイト講師の査定(昇給に関わる)や「この時期に辞めないで欲しい」などの引き留めも行わざるをえなかった(教室の評価に関わるため)。

## ③労働法上の問題点

1\*) 1日8時間を越える時間外労働を行ったにもかかわらず賃金の25%の割り増しがなされていないこと(労働基準法第37条違反)。

2\*) 有給休暇の申請をしたにもかかわらず、申請を受け付けないこと(労働基準法第39条違反)。業種、業態にかかわらず、また、正社員、パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。

## ④解決の経緯

会社と何度か書面等でやりとりをした結果  
①25%の割増賃金②有給休暇の取得とともに  
③アルバイト講師の労働時間の実態把握に努めること④教室リーダー・副リーダーに特別手当を支給するとともに、リーダー業務の範囲を書面で明確化すること、以上4点について約束させた。



# 〇さん 《喫茶店でのアルバイト》

## ① 相談内容

喫茶店で、調理・ホールで働いていて、毎月給与から割った皿の代金が天引きされていることに納得がいかない1\*、との事で相談。また、いまのバイト先の仕事自体は気に入っているのですが、バイトはこのまま続けていきたいとのこと。

## ② 労働環境の問題点

給与は毎月手渡しで渡されており、毎回、破損した食器の代金がマイナスされている旨の記載が手書きで封筒に記載されていた。  
アルバイト・一般職員の区別なく、破損食器の給与天引きは行われていた。  
お話を伺う内に「食器の破損は弁償」との服務規程店內ルールがあることが分かった。



## ③ 労働法上の問題点

1\* 労働基準法第16条「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」

## ④ 解決への経緯

未払いとして、天引きされた額の請求と、天引き制度自体の撤廃を求めて要求。

その天引き制度の撤廃を求めて会社に要求した。

1 回目の会社の返答は、給与からの天引きは「労働者の同意を得て行っている」との主張。

〇さんと話して「そんな説明を受けたことはない」「納得いかない」とのことと、改めて、「食器の破損の弁償」自体の廃止を求めて再度、要求。

後日、店の回覧で「食器の破損弁償」の廃止が通達されるとともに、〇さんの未払い賃金の返金も行われた。  
はじめ〇さんは、あんまり店の状況に問題を感じていなかったが、店の不誠実な回答などについて話し合う中で、制度自体の問題点を思い、弁償制度の廃止と一緒に主張することができた。

## バイトを始めてみたけれど...

## 「労働問題」を解決するためには？

昨年新しくバイトを始めたメンバーが、アルバイトを始める前にもっていたイメージと、実際に働き始めてから感じたことの違いやおかしさから考えたこと、伝えたいことを書きました！

私は、大学周辺のカラオケ店でアルバイトをしている。この職場は忙しかったり、業務内容が複雑だったりということがあまりなく、大学に入ってから初めて選んだバイト先としたは当たりだったと思っている。そんなバイト先だが、「ちょっとこれは...」と感ずることもしくつかある。

一つは、タイムカードが30分刻みだということ。二つ目は、代わりを見つけないとバイトを休めないということだ。バイトが終わりそうなころにお客さんがドッと来ると、どうしても勤務終了時間きっかりにあがるということは難しく、勤務時間を延長せざるを得ない。それなのに1分でも遅刻をすれば、最初の30分の給料は発生しない。遅刻はあったことにされ、残業はなかったことにされるのはとても不満だ。

そして、バイトを休む時も代わりを見つけなければいけないが、急に予定が入ったり、体調を崩したりしたときは代わりを探すのはなかなか難しい。確かに、3人で店を回すのに1人でも欠けたら大変だ。でもこの問題は労働者だけで解決しなければならない問題なのだろうか。

今までアルバイトをしてきて感じているのは、企業の力があまりに強く、労働者の権利があまりにも弱いということだ。労働法に違反しても、何のお咎めもなくそのまま経営できる企業がある。それがみすみすうやむやにできてしまう現状。そんな状況に労働者は翻弄され続けている。日本に蔓延る労働問題は、小手先の策などでは到底解決できない。もっと本気で政府が変えようとしなければ、いつまでたっても問題はなくなると思う。

(関西大学商学部 新2回生 RW)





知らん間にシフトがかえられて



安時給のバイトに多くを求めるな・



やめるといつても

やめさせてもらえませんでした

# 「社会人」になるのに必要なことって？

## 最初のバイト

先はうどん屋で、店長はかなり短気だった。袋に入った玉ねぎの皮をむいて別の袋に入れる作業をしているとき、「玉ねぎを出して袋をなおしてからむいた方が場所を取らへんし効率ええやろ！」と怒鳴られたり、テーブルにコップを6個補充しなければならぬところを4個しか補充しなかったときに客の前で怒鳴られたりした（教えられたかどうかは忘れた）。随分しょうもないことで怒られてたな・・・と今ならその“おかしさ”に気づけるが、働いている最中はそういうものなんだと我慢していた。

大学に入ってバイトを始めるまでは「自律のために必要なもの」「社会人に向けて成長できる場」なんていうイメージを持っていた。バイトをやめて次のバイト先を探していた時に友人数名から「お前いい加減にバイトせえよ」などと言われたことがある。どうやら“バイトしてない大学生 = 怠けている”といったようなイメージを持っている人は結構いるようだ。バイトを始める前の筆者もその例外ではなかった。

次のバイト先は精肉店（現在勤務中）。うどん屋とは打って変わって社員もパートの人みんな優しく仕事を教えてくれる。ほとんど不満はなかったのだが、繁忙期に熱を出してしまい、休みたいという電話をかけたところ「え、今日？午後から出てこられへんの？」と休むことを承諾してくれなかった（あまりにきつかったのと病気の体で食品を扱うべきではないと思ったので、文面でその旨を送って無理やり休んだ）。

バイトを通して店側とバイトとの力関係を痛感した。雇う側は立場が強く、“おかしい”と思っても口答えすることはそんなに簡単なことではない。バイトで得られるものといえどその力関係を我慢できるようになることくらいだと思う（ある意味、社会人になるために必要なものかもしれないが）。もちろん、いい上司ばかりのバイト先もあるだろう。バイトを全否定しようというわけではない。ただ、上下関係の理不尽さを感じるのであれば、我慢する必要はなく、できるなら自分の学生生活を優先することを勧めたい。（関西大学社会学部 新2回生 OM）

## 就職活動を終えて...

就職活動は百人に百通りの方法があり、これからは様々な情報に戸惑うかと思います。私もよくわからないうという不安を抱えながら就活をしました。終えた今、これは就活をする上で大切だったなと思うことがあります。

それは、この会社に就職してどんな生活になるのか、具体的になるまで聞くことです。「福利厚生」「給与」「残業の有無」など、今は大手就活サイトでいれなく載っています。これでも多くの人はその情報に安心して、それ以上考えるのをやめてしまいます。しかし、サイトに載っているのは、あくまでも企業の自己申告による標準にすぎません。総合職といっても部署や勤務年数によって様々な仕事形態があり、必ずしも掲載の条件が保証される訳ではありません。

「この企業に入ったら、私はこんな仕事を何年し、こういう時間の使い方になり、手元に残るお金はどのくらい」という明確なビジョンの湧かないまま面接を進めては危険です。内定をもらい安心して就活を終るあたり、知らざれたのは当初と異なる仕事形態だから入社したり、ということもよくあります。

そこで、OB訪問、面接などでしっかり聞くことが大切です。

面接の対策をあつくしている人は事前にリサーチした上で、志望度の高さや労働条件の合意をアピールするためにあえて聞くことがあります。ですが、必ずしも現在の労働形態に賛同する前提で質問する必要はありません。「私はこんな仕事もしくは生活がしたいが、それは御社では実現可能か」という疑いをもって聞いて大丈夫です。

最初の面接で給与や待遇の話はしづらという人もいますが、遠慮はいらないと思います。面接で「残業はあるか」「休みはとりやすいか」「給与関連の話」などをちゃんと聞いた上で内定をもらっている人もたくさんいます。

以上のことを通して言いたいのは、「自分が目指す生き方に真摯であれ」ということです。就活はどうしても企業側が優位に立ち、学生は選ばれるために自分の理想を我慢してしまいます。しかし、真剣に就活に取り組んだ自分は生涯の自信となりますし、企業に入ることがゴールではないと焦る気持ちを鎮められるはずです。過労に殺されないためにも、就活を通して「自分はこのように生きていきたい」という意志を固めてみて下さい。  
(関西大学 法学部 YF)



# 関西学生アルバイトユニオン 活動紹介

## ①労働相談

かんユニでは、アルバイトに関する無料相談をホームページにて受け付けています。

私たちは、①寄せられた相談者のお話をじっくりと聞くことを通じて②なぜその問題が生じているのか、労働法などを活用しながら検討し③問題に対する「解決」を一緒に考えて行っています。結成時(2015年)から現在まで、約80件の相談が寄せられ、未払い賃金の返金や団体交渉を経ての和解など、「解決」に至ったケースも数多くあります。

## ②啓発活動(高校生・大学生にむけて労働法学習など)

かんユニでは、高校や大学などへ「労働法」「奨学金制度」の出前講座を行っています。

今までで約20の高校、大学で講演を行ってきました。講演を行った高校生からの感想で、「なぜ労働者を使い捨てるような働き方が当たり前になっているのか」という質問が出されたこともありました。バイト・奨学金を始める、借りる前に知っておきたい法的知識、現状を伝えると共に、ブラックバイト・奨学金は、社会全体の問題であるということもしっかりと伝えていきたいと思います。

## ③学習会

かんユニでは、「働くこと」について、学生どうしが考える機会をつくっています。

自分のバイト(働き方)を一步引いて見れるようになるために。また、現在の労働問題について、何が起きているのか、法的、制度的、社会的な知識を学び、歴史的な経緯を踏まえることで問題点をより深く捉え、活動につなげていきます。

## ④調査活動(アルバイトアンケート)

かんユニでは、大学でアルバイトのアンケート調査を実施しております。学生がおかれている状況を客観的に分析し、把握し、議論していきます。以前、集計したアンケートの報告はホームページに載せています。

ブラックバイトってなに?!」

「バイトなら、やめたければやめればいい」

「奨学金を借りておいて返さないのはおかしい」

みなさん、このようなことを思ったことはありますか？

私たち関西学生アルバイトユニオン（かんユニ）は、

皆さんが普段経験するバイト・奨学金のちょっとおかしい「当たり前」を考え、変えていく為に、

- 1、学生が気軽に相談でき
  - 2、自分の問題の解決を通じて
  - 3、なぜそのような問題が起こるのかを考える場を作っていくこと
- を目的として、活動しています。

バイトに関して、「何か言いたい！」

「少し気になることがあるのだけれど……」

とお思いの方、一緒にアルバイトについて考えてみませんか？

## 労働相談

- ☆辞めさせてもらえない
- ☆タダ働きの時間がある
- ☆ノルマや残品買取りがある
- ……etc.の悩みは

<http://kanuni.jimdo.com/>

の相談フォームからお気軽にどうぞ♪



## メンバー募集！

☆入会金：無料      ☆組合費：月200円

☆対象：学生以外の方もOK

☆活動内容   アルバイト・奨学金の相談対応、大学・高校・中学等での出張講座   学習会・シンポジウム等の開催   アンケート調査 など

## 連絡先

[uniuni.kanuni@gmail.com](mailto:uniuni.kanuni@gmail.com)

メンバーになる方について  
も相談者の方についても、  
秘密は厳守しますのでご安心ください！

