

## 厚労省労働基準局長、連合会長が大学生と意見交換

## 厚生労働省の座談会

厚生労働省は六月二三日、「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンの一環として、岡崎淳一・労働基準局長が大学生六人と、これまでのアルバイト体験談などについて意見交換する「座談会」を省内で開催した。

同キャンペーンは、アルバイトを始め、学生が多い四月～夏休み前までを集中期間に設定し、事前に労働条件を確認してから働き始めるよう促すもの。若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対する、一連の取り組みの一つにも位置づけられる。キャンペーンでは、「アルバイトをする前に知っておきたい七つのポイント」をまとめたリーフレットを配布するほか、総合情報サイト「確かめよう 労働条件」(http://www.check-roundou.mhlw.go.jp/)や、

厚生労働省ツイッターなどを通じた情報提供等も行う。座談会では、こうした方法を含め、労働基準法等のルールをより効果的に周知するための手法などの意見を聴いた。

一方、連合も七月二日、都内で古賀伸明会長と大学生が就活の課題などについて対話するイベントを開いた。いわゆる就活の問題では、採用活動開始時期の変更の影響などがテーマになった。問題視されているブラック企業については、学生からも一様に不安の声があがった。

座談会では冒頭、岡崎局長が「これまで学生アルバイトについてはあまり対応してこなかったが、いろいろ問題もあるようだ。そうした中で、働き始めるに当たってはいろいろ知って置いていただく必要がある。まずは大学等を通じてリーフレット配布等で周知していきたいと考えているが、(個別に)問題のあるところについては、業界なり企業にも周知していきたい」などと挨拶した。

そのうえで、①アルバイトはどのような媒体でみつけるか、当初提示された労働条件と異なったような経験はあるか、②アルバイトをするうえで困ったことはあるか、③賃金はどの程度か、働いた分支払われていたか、④働くうえで労働基準法等のルールをどの程度意識しているか、⑤ルール等をより効果的に周知するための手法はあるか――などの質問に、大学生が代わる代わる回答していった。

## アルバイトで困ったこと

アルバイトをするうえで困ったことはいないか、との問いに対し、ファミリーレストランでアルバイトをした経験のある男子学生は、「授業等の時間を優先したいのに希望しないシフトを押しつ

けられた」と訴えた。採用面接時に学業を優先したい旨を主張し、「時間帯契約が良い」として雇入れられたものの、「研修だから」と希望しないシフトに入れられるなどし、三カ月で離職せざるを得なくなったという。

書店員を三カ月経験後、現在は雑貨店員をしているという男子学生も、「閉店までのシフトに入れられ、帰りはいつも終電だった。テスト前に休みを申請したがもらえなかった」などと語った。また、塾講師を辞め、現在は写真店員をしている女子学生も「人手不足でなかなか休みをもらえない状況が続いていた。生徒から質問があると対応せざるを得ず、授業後の対応は賃金の支払われない状態で二三時くらいまで



座談会では、労働基準局長と大学生がアルバイト体験などについて意見交換した。(6月23日)

働かされた」などと話した。

一方、自身の予定を優先したため、二週間ごとにシフトが変更できるアルバイトを選んでいる女子学生もみられたが、「どうしてもこの日に入っても入れないか」と頼まれたらどうするのか尋ねられると、「そういう時は甘んじて受け容れる。職場の人間関係上、断ると気まずくなる」などと答えた。

本来、学業優先で配慮されるべき「学生アルバイト」でありながら、事業主からは労働力として頼りにされ、また、職場の人間関係もあって、なかなか「希望しないシフトへの協力を辞退できない」様子が浮き彫りになった。

## 賃金の支払いは適切か

賃金は働いた分、支払われていたか、との問いに対しては、塾講師の経験がある女子学生は、「コマ七〇分当たり三〇〇〇円(時給で二五〇〇円)という設定に惹かれて働き始めたが、事前の教材作成や事後の生徒対応などについては一切出ないため、「実質的な時給換算では、最低賃金を下回っている時もあったと思う」などと訴えた。

また、家庭教師をしていた女子学生も、「授業九〇分当たりで一六〇〇円だったといい、「一回行くと二授業あるため、三二〇〇円になった。行くのにかかる時間分や、教材作成等の時間分はもちろん支払われないので、後になって低過ぎることに気がついた」などと話した。さらに、同女子学生は現在、販売員をしているが、「随時昇給」

という求人広告とは裏腹に一年半、時給は据え置きとなっていて、また、残業代は一分単位で支払われるが、毎回七〜八分ずつタイムカードにかからない範囲で拘束され、一カ月当たりになると相当時間数になるのではないかとみられること、などを訴えた。

### ルール等の効果的な周知方法

厚生労働省では、「アルバイトでも、仕事中的けがは労災保険が使える」「会社都合の自由な解雇はできない」など、労働基準法等に基づく基本的なルールを説明したりフレットを作成し、大学生や専門学校生に配布するなどして周知している。こうした取り組みに対し、「アルバイトでも、条件を満たせば有給休暇が取れることを初めて知った」などとする意見が出た一方、「大学のゼミで既に教えてもらっていた」「雇入れ時にひと通り説明されたので知っていた」などといった意見も多かった。そのうえで、「高校生当時あるいは大学入学が決まった時点で働き始める人も多いため、大学生になってからの周知では遅いのではないか」といった指摘や、「働く側だけが知っていても、職場で言い出せないことも多い。むしろ雇う側にルール等の遵守を徹底してもらいたい」などの意見もあった。

### 連合の対話イベント

対話は、中央大学の宮本太郎教授が問題提起したうえで、同教授と立教大学の首藤若菜准教授も加わって行われた。学生からは、二〇人弱が参加。①就活の課題②ブラック企業問題③女性の輝く社会って——という三つのテ

マに分けて行われた。

### 実質的に活動が一年間に(学生)

「就活の課題」ではまず、「採用活動の開始時期が変わったことで、実質的に一年間、就活をすることになった。卒論を書く時期や、合宿と重なってしまふ。自分は、これは改悪だと思う」(男子学生)。「情報格差が大きくなった。実際には三年生からインターンシップなどで活動が始まっていることをよく知っている学生もいれば、正直にスケジュールを守っている学生もいる」(女子学生)など、採用活動時期が変更されたことへの意見が出た。

古賀会長は、「日本の新卒採用慣行にかかわる根深い問題だ」とし、「経済界も、就活を早くからやりすぎると勉強できないという社会の要請をうけて後ろにずらした。柔軟に対応していくしかないが、この就活の仕組みをずっと続けていくべきか、深掘りした議論が必要だ」などとコメントした。

また、ある女子学生が「就職したら早くキャリアを積んで選択肢を広げたいが、実際、どんな仕事か自分に合うかどうかは会社に入らないとわからない。確信をもって就活することが難しい」と吐露すると、古賀会長は「一般的に日本企業は専門分野に配置する社員以外では人間性や人間力に優れた人材をほしがっている。ただ、二〇歳代前半で、自分が何に向いているのか決める必要はないのではないか」とアドバイスし、「働くことで、自分を見つめ直すことになるという側面もあるのでは」などと語った。

### 相談に来て欲しい(古賀会長)

「ブラック企業問題」では、ある男子学生は「内定をもらうことに懸命になってしまい、入ってみたらブラック企業だったというケースも多いようだ。また、一度入ってしまったら抜け出せないことが問題になっているし、また(新卒で入れれば)そこでき働いたことがないので、その働き方が当たり前と思ってしまうのではないかと」と、ブラック企業に入ってしまうことへの不安を口にした。

別の男子学生は「時間外労働の上限ルールがないということを最近聞いた。自分も、会社に言われればずっと働いてしまうのではないかと不安だ」と発言。女子学生は、現在、ブラックと呼ばれる企業でアルバイトをしていると明かし、ただ、「仕事でクタクタになってしまい、相談するエネルギーがない」と訴えた。

古賀会長は、「ブラック企業に定義はないが、こうした企業は基本的に、ワークルールを知らない。人を働かせるのにも、(ワークルールを理解しているという)免許が必要だ」と強調。「一人で悩んでいたらだめ。ぜひ連合に相談してほしい」と呼びかけるとともに、ブラック企業を内部からホワイトにしていく努力もわれわれは必要だとコメントした。

学生からはまた、「上司が受けた(悪い)経験を下下にも強要させるなどの職場の風習なども関係しているのではないかと(女子学生)」「ブラック企業とわかってても、三年間は勤めないと、転職時の面接のときに不利になる。また、

相談するにしても、それで逆に(社内的には)自分にとってマイナスになるのではないかと(男子学生)」「塾でアルバイトしていたが、労働基準法を現場の塾長は知らないし、だから問題だと思っていない(男子学生)」などの発言があった。

こうした声に古賀会長は、あらためて「労働相談を活用してほしい」と強調。また、労基法の遵守を訴えながら「必要であれば違反した場合の罰則を強化する必要がある」と持論を述べた。

### 現実には迷惑なのは(女子学生)

最後の「女性の輝く社会って」では、ある女子学生が、「一方で、家庭での役割も大事であり、転職が課題になるのではないかと」と、女性が活躍するうえでの転職の問題を課題提起した。これに対して古賀会長は、「人選を、それぞれの現況を踏まえて行うべきだ。本当にその人でなければいけないのか、企業はよく考えるべき」と述べた。

また、女子学生からは「育休など、制度はあっても取得の状況が外からはわからない」「妊娠、出産、育休がハシデになったり、迷惑に思われるのではないかと」の発言があり、現実の仕事と家庭の両立に対する不安感をのぞかせた。

古賀会長は、「これは男性の問題でもあり、男性、正社員中心の長時間労働モデルをいかに変えていくにかかっている。ワーク・ライフ・バランス社会に変えて、地域でお互いが支え合うような社会にしないとこの少子化は乗り切れない」などと語った。

(調査・解析部)