

◆「これって、ブラックバイト？！」

－法的知識で一緒に解決しよう－

愛知学院大学大学院法務研究科教授・弁護士 岩井 羊一

愛知学院大学大学院法務研究科教授 田中 淳子

《パートI》「ブラックバイト」と法律問題—概説（15分）

1. 「ブラック」はどこにあるか～法的根拠を知ろう【資料参照】

- ① 職場への過剰な組み込み
 - 1) 緊急の呼び出し
 - 2) 長時間労働・深夜勤務
 - 3) シフトの供用
 - 4) 複数店舗・遠距離へのヘルプ
 - 5) 責任感で辞めさせない
 - 6) ノルマ・罰金・自腹購入
- ② 最大限安く働かせる
 - 7) 最低賃金ギリギリで上がらない賃金
 - 8) 未払い賃金・サービス残業
 - 9) 仕事道具の自腹購入
 - 10) 不十分な研修による即戦力化
- ③ 職場の倫理に従属させる人格支配
 - 11) パワハラ
 - 12) 損害賠償・金銭的請求

【大内裕和＝今野晴貴『ブラックバイト』（2015年）212頁以下参照】

2. 解決へのアプローチ

民事的アプローチ	契約違反、契約内容の順守、請求権行使、訴訟
刑事的アプローチ	労働基準法による企業への罰則、取り締まり、労働基準監督署
労働法上の組織的アプローチ	組合、ユニオンによる交渉

《パートⅡ》 これって、ブラックバイト？一緒に事例を解決してみよう (60分・発表を含む)

[事実関係]

大学2年生のA君は、地元を離れ、大学近くに下宿している。当初学費も下宿代も親が払ってくれていたが、「家計が大変だから」と母親から電話があり、現在は、下宿代と自分の小遣いは貸与型の奨学金とアルバイトで何とか賄っている。A君は下宿近くのコンビニにバイトを始めた。時給950円からと書いてあったが、話を聞くと、はじめは740円からスタートで、がんばったらすぐに950円も夢ではない、との説明であった。平日は、20時から深夜1時まで、土曜日は朝9時から17時か13時から21時のシフトで働いている。A君はアルバイトに就く際、4年間働くとの有期契約を結んでいる(その際、オーナーは「途中で辞めた損害賠償」とかなんとか言っていたが、卒業まで同じところでバイトできるのは良い条件だと思った)。Aさんのアルバイト先店舗にはオーナーから雇われた店長のみで、あとは15名のパート・アルバイトが働いているが半数が高校生と大学生であった。Aさんの仕事は、カップ麺、レトルト食品やお茶、栄養ドリンクの棚を担当し、週ごとに入る新商品を選び、目立つように並べることや、仕入れの量などについて自分の裁量で仕事をするように任されていた。その指導も少し前にバイトに入った学生によってなされた。まもなくすると、店舗の売り上げ改善として、店長が左遷され、オーナーが店長になった。そのころから、勤務時間が終わり帰宅しようとしたところ呼び止められ、商品の並べ替え、言葉使いを注意しだし「これまで適当な仕事ぶりだったがこれからはそうはさせない」と叱責した。A君は「確かにそうだったかも」と思い、その言葉を素直に受け入れ、その後もオーナーの説教を1時間以上聞いていた。その後も、「並べ方が汚い」等業務の細かな点についても激しい注意が頻繁にLINEに写真とともに送られるようになった。オーナーは「このコンビニチェーンの看板は40年間掲げられ、それをお前たちが背負っているんだ、気概を持ってくれ。A君には期待しているんだ」といったことにA君は励まされ、喜びも感じていた。オーナーは店の改善だといい、ミス犯したA君に「罰」として、反省分やごみ捨て場の掃除をバイト終了後の時間にさせたり、商品を自腹で買い取らせたりした。レジ係担当の時は会計処理のミスオーナーに知られると怖いと思い自分で足りない分を補填した。業務の引継ぎや罰として課された掃除はシフト時間外であったがミスしたからといわれバイト代金は支払われなかった。厳しいバイト先だったから辞める者も多く、オーナーから「明日のシフト足らなくなったんだ、他にできる人がいなから入って」と急遽連絡が入り、結果月140時間ほどの労働が数か月続いた。時には通学途中の朝8時頃、「いまから大丈夫か？頼む」と連絡が入り、断れず講義に行かず、そのままバイト先に向かうことも多くなった。夏休みには週6日シフトに入ることを求められたが、クラブにもサークルにも入っていなかったA君は時間もあり、またバイトは就職に有利！とも聞いたこともあったのでOKした。また、時にはオーナーの隣の市にある別店舗にヘルプに行かされかされる。いつしか、A君は家族に

「オーナーにバイトリーダーだと言われ、おれがいないと店まわらないんだ。バイト代は上がらないけど、大学の授業より役立つよ。いま週6日、連勤で、しかも夜中のシフトで8時間以上入っていて、全然寝てないんだ。正社員みたいだよ」とちょっぴり自慢げに話していたこともあった。秋学期がはじまっても、夜勤のシフト（夜中1時から朝方4時ごろまで）は変わってもらえるバイトがいないといわれ、家に帰って休むと午前の講義に間に合うように起きることができず、出席日数も足らなくなり、その結果、2年から3年に進級できず留年することになった。これではだめだと考え、3年間務めたバイトを辞めたいとオーナーに告げたところ「辞めることはできないよ。君は4年間の有期の契約だから、辞めるなら損害賠償請求するよ！こっちには弁護士いるから」と言われた。

A君は辞めることはできないのだろうか。

[考える視点]

- 1 A君とコンビニ店（オーナー）とはどのような法的関係にあるのか
- 2 この事例で、いわゆる「ブラック」な部分はどこか
- 3 A君の一方的にバイトを「辞める」という主張は法的にも認められるのだろうか

《パートⅢ》 ブラックバイトに関わってしまったら・・・

問題の解説と身をまもるための術（15分）

【資料】

●民法

第1条（基本原則）

私権は、**公共の福祉**に適合しなければならない。

- 2 権利の行使及び義務の履行は、信義に従い誠実に行わなければならない。
- 3 権利の濫用は、これを許さない。

第2条（解釈の基準）

この法律は、**個人の尊厳と両性の本質的平等**を旨として、解釈しなければならない。

第623条 雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

（報酬の支払時期）

第624条 労働者は、その約した労働を終わった後でなければ、報酬を請求することができない。

- 2 期間によって定めた報酬は、その期間を経過した後に、請求することができる。

（期間の定めのある雇用の解除）

第626条 雇用の期間が五年を超え、又は雇用が当事者の一方若しくは第三者の終身の

間継続すべきときは、当事者の一方は、五年を経過した後、いつでも契約の解除をすることができる。ただし、この期間は、商工業の見習を目的とする雇用については、十年とする。

2 前項の規定により契約の解除をしようとするときは、**三箇月前**にその予告をしなければならない。

(期間の定めのない雇用の解約の申入れ)

第 627 条 当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。

2 期間によって報酬を定めた場合には、解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。

3 六箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、三箇月前にしなければならない。

(やむを得ない事由による雇用の解除)

第 628 条 当事者が雇用の期間を定めた場合であっても、やむを得ない事由があるときは、各当事者は、直ちに契約の解除をすることができる。この場合において、その事由が当事者の一方の過失によって生じたものであるときは、相手方に対して損害賠償の責任を負う。

第 709 条 (不法行為による損害賠償)

故意又は過失によって他人の権利又は法律上保護される利益を侵害した者は、これによって生じた**損害を賠償**する責任を負う。

第 710 条 (財産以外の損害の賠償)

他人の身体、自由若しくは名誉を侵害した場合又は他人の財産権を侵害した場合のいずれであるかを問わず、前条の規定により損害賠償の責任を負う者は、財産以外の損害に対しても、その賠償をしなければならない。

●労働契約法

第 3 条 (労働契約の原則) 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。

2 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

3 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

4 労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。

5 労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。

第5条（労働者の安全への配慮） 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

●労働基準法

第5条（強制労働の禁止）

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

第14条（契約期間等）労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、三年（次の各号のいずれかに該当する労働契約にあつては、五年）を超える期間について締結してはならない。

第15条（労働条件の明示）使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から十四日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない。

第16条（賠償予定の禁止） 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。

第17条（前借金相殺の禁止）

使用者は、前借金その他労働することを条件とする前貸の債権と賃金を相殺してはならない。

第37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

●刑法

第208条（暴行）

暴行を加えた者が人を傷害するに至らなかったときは、2年以下の懲役若しくは30万円以下の罰金又は拘留若しくは科料に処する。

* 「ブラック」な部分と法律からの評価

	刑法 労基法 AP	民事的 AP	労働法上 の組織的 AP
① 職場への過剰な組み込み			
1) 緊急の呼び出し	×	契約内容による	○
2) 長時間労働・深夜勤務	○ (×)	契約内容による	○
3) シフトの供用	×	契約内容による	○
4) 複数店舗・遠距離へのヘルプ	×	契約内容による	○
5) 責任感で辞めさせない	○	契約内容による	○
6) ノルマ・罰金・自腹購入	○	購入は売買契約	○
②最大限安く働かせる			
7) 最低賃金ギリギリで上がらない賃金	○898円	請求権行使	○
8) 未払い賃金・サービス残業	○	請求権行使	○
9) 仕事道具の自腹購入	×	購入は売買契約	○
10) 不十分な研修による即戦力化	×	×	○
③職場の倫理に従属させる人格支配			
11) パワハラ	暴行罪	損害賠償	○
12) 損害賠償・金銭的請求	○天引禁止	○	○