

「ブラックバイトにひっかかったら、どうしよう」 という学生の意識

人間社会学部社会マネジメント学科准教授 奥 貫 妃 文

はじめに

「世代論」だけで物事を語ると、おそらくその内容に歪みが生じることになる。それでも、日々向き合っている現代の大学生の言動のいくつかから、ある一定の傾向を見て取ることがある。

日本において「ブラック企業」という言葉が人口に膾炙して久しい¹。社会人の問題のみならず、アルバイトに従事する学生にも「ブラックバイト」はきわめて身近な問題として関心が高い。筆者は相模女子大学で労働法の講義を担当して6年になるが、ブラックバイトを題材にした話をする、ほとんどの学生は熱心に耳を傾けている。なかには、授業終了後にやってきて、個人的に相談をしたいと申し出る学生もいる。また、他大学の非常勤として労働法の授業をもっているが、そこでもやはり同様の反応がある。いかに今の学生たちが、アルバイトと切り離せない生活を送っているか、痛感する。

筆者は1990年代、バブル崩壊後のいわゆる「氷河期」に学生時代を過ごしたが、その頃を振り返ってみると、自分も周りも、おしなべて自分の遊びや趣味、サークル等

¹ 「ブラック企業」という言葉は、2000年代後半に、IT企業で働く者の間で自らの過酷な労働状況を自虐的に表したネット上の俗語に端を発するといわれる。社会的により広く行き渡ったのは、2012年の今野晴貴著『ブラック企業—日本を食いつぶす妖怪』（文春新書）の出版や、2013年の新語・流行語大賞ノミネート以降のことである。

課外活動のためにアルバイトをするというのが、最大（唯一？）の理由であった。しかし、近年では、「家計を助けるため」や「親の負担を減らしたいから」といった理由もかなり目につくようになった。また、バイト代の使い道について聞いてみると、「一定の金額を家に入れる」、「将来のために貯金する」といった声もかなり耳にするようになった。筆者の学生時代から考えれば、かなり地に足のついた学生生活をしているように思われる。そしてもちろん、地に足のついた生活をせざるを得ないといった、親世代の経済状況が背景にあることも明らかであろう。

現代の学生がどのような労働環境でアルバイトに従事しているのか、アルバイトに対していかなる姿勢で臨んでいるのか、といった学生アルバイトの経済的および社会的実態を把握することはきわめて重要だと考える。だが、それは本稿の目的ではない。本稿のメインイシューは、「ブラックバイト」に対する学生のとらえかたを探ることにある。

やや唐突であるが、ブラックバイトというものは、学生にとって「自然災害」と同じような位置づけなのだろうか、と考えさせられることが多々ある。たとえば、普段接している学生とのなにげない会話で、次のような言葉が頻繁に飛び出してくる。

「バイトする前にブラックなところだったらどうしようって思ったけど、そうでもなくて安心した。」

「多少ブラックかもしれないけど、真っ黒ってわけじゃないから、まあいいかって。」

「友達が超ブラックなバイトに当たっちゃって大変みたい。」

「実際は、始めてみないとブラックかどうかわからないから怖い。ブラックじゃなかったら、あー良かったってなるけど。」

これらはいずれも取り立てていうほどの珍しい感想ではない。日常的に交わされている会話の一コマに過ぎない。ただ、筆者は学生との他愛ない会話のなかに、ある「ひっかかり」を感じるようになった。そのひっかかりとは何か。おそらくそれは、底流にある学生の受動的な諦観、達観のような姿勢に関係すると思われる。

さらに、こうした若年世代の諦観や達観はブラックバイトに限られたものではなく、他の社会事象においても一定の共通性がみられるのではないか。それは果たして、世代に特有のものなのか、それとも、現代という時代性によるものなのか。本稿は、そうした疑問を解きほぐしてみようという試みのひとつである。

1 「ブラックバイト」という社会問題～定義の拡大と曖昧化～

ブラックバイトという、明らかに違法、不当な労働環境が未だ数多く散見される²。ということは、ブラックな働かせ方をしている行為の主体が確実に存在するということである。ここでまずブラックバイトの定義について確認しておきたい。「ブラック」という言葉それ自体は、もはや流行語の域を超えて一般用語化したといってもよいだろう。だが「何をもって」ブラックと呼ぶかについては、その語り手によってかなり含む内容に幅があるのが実情である。

筆者は、常勤・非常勤問わず、様々な高等教育機関で約11年間労働法の講義をしてきたが、そこで接する学生に「どんなバイトがブラックだと思うか」と尋ねてみると、最低賃金未満、残業代未払い、休憩をくれない、といった明確な労働法違反の事例を挙げる学生はもちろん一定いるが、それと同程度、場合によってはより多くの頻度で出てくるのが、下記のような事例である。

「職場の仲間でどうしてもウマが合わない人がいる」

「先輩から自分だけ露骨に意地悪な態度をとられる」

「上司からパワハラ的な言動をとられる」

「先輩がなめた態度をとっているのに上司が注意しないのでイライラする」

「バイト先の同僚から交際を迫られ断ったとたん攻撃的な態度に一変し、根も葉もない噂を拡散された」

「バイト先のLINEグループに無理矢理入れられて苦痛だ」

「バイト先の仲間から冷たい態度をとられ、いつの間にかLINEグループから外されていた」

上記の事例のなかで、直接的な労働法違反に該当するものはない（注：職場での人間関係上のトラブルが法的にハラスメントだという結論になれば、不法行為もしくは債務不履行として法的問題となる）。しかし、実際にバイトをしている学生にとっては、

² 一例として、2016年に沖縄労働局が県内大学生2667名を対象に学生アルバイトに関する実態調査を実施したところ、アルバイトをして不当な扱い等何らかのトラブルがあったかという設問に対し、何らかのトラブルがあったと回答した者の割合は、全体の40.5%（920人）にのぼったとの報告がある（「学生アルバイト実態等把握のためのアンケート調査」厚生労働省沖縄労働局／平成28年）。

法令に違反するか否かということ以上に、職場の人間関係が円滑・円満であるかどうかということは、よりリアルに職場環境に関わってくる問題だということであろう。

学生との話で筆者が痛感するのは、法令違反か否かという判断要素と、人間関係上生じるトラブルや苦悩の有無という判断要素を、ほとんどの学生は意識しないうちに混同させて理解しており、それらをまとめて「ブラック」と呼んでいるということである。筆者は、ブラックバイトの定義がこのように曖昧化して拡大してしまっていることも、学生の思考に少なからぬ影響を与えているのではないかと考えている。というのは、法令違反の事例と、人間関係上生じるトラブルとでは、問題の所在およびその対処法も根本的に異なってくるからである。

ひとつエピソードを紹介しておく。かつて筆者の授業を受けていた元学生（現在社会人）は、授業を受けるうちに、自分がやっているバイト先で最低賃金以下の給料しかもらっていないことに気がつき、筆者にその旨を伝えにきた。筆者は、明確な法令違反であり、ただちに是正を求めるべきだと答えたところ、元学生はもじもじとしながら、こう言ったのである。

「バイト、高校のときからやっていて、店長はじめ社員もバイトも、みんな家族みたいに仲いいんですよ。今お店もあんまり流行ってなくて赤字だから、店長も大変みたいで…」

元学生は、自分が法令違反の扱いを受けていることへの怒りよりも、むしろ店長のことを慮っていたのである。この元学生は、暫くの間悩んだ挙句、「何もしない」ことを選択し、卒業まで最低賃金以下の給料のままアルバイトを続けた。この一件に関しては筆者自身考えさせられることが多々あるのだが、のちほど言及したい。

ちなみに、毎年「ブラック企業大賞」³を実施している「ブラック企業大賞実行委員会」では、次の①、②のいずれか、もしくはどちらも該当する場合をブラック企業として定義づけしている。いずれも、「法令遵守」の観点に基づく定義である。

- ① 労働法やその他の法令に抵触し、またはその可能性があるグレーゾーンな条件での労働を、意図的・恣意的に従業員に強いている企業、

³ ブラック企業大賞ウェブサイト：<http://blackcorpaward.blogspot.com/p/blog-page.html>

- ② パワーハラスメントなどの暴力的強制を常套手段として従業員に強いる体質を持つ企業や法人（学校法人、社会福祉法人、官公庁や公営企業、医療機関なども含む）

さらに上記の定義の具体的指標として、以下の項目を挙げている。

【ブラック企業を見極める指標】

- 長時間労働
- セクハラ・パワハラ
- いじめ
- 長時間過密労働
- 低賃金
- コンプライアンス違反
- 育休・産休などの制度の不備
- 労働組合への敵対度
- 派遣差別
- 派遣依存度
- 残業代未払い

※多くのブラック企業が上記の問題を複合的に持っているので、判断する際も総合的に判断する。

本稿での「ブラック企業」の定義も基本的には上記に準ずるものとする。しかし筆者は、①で、法令違反やグレーゾーンでの働かせ方を「意図的・恣意的に従業員に強いている」と限定している点については賛成しかねる。法律遵守は使用者の義務であり、そこに意図や恣意性を求める必要はないはずである。故意と過失、悪質性の程度の差はあれども、どちらも「労働者に違法な働かせ方を強いている」点は同じであるとの考えに基づき、本稿では、「意図的・恣意的に」の箇所を削除したうえで、上記定義を踏襲することとする。

「ブラックバイト」で用いられる「ブラック」も、基本は上述通りの定義と考えてよいだろう。ただ、学生という身分に特有の事情に鑑み、一点追加しておきたいことがある。それは、「労働者が学生であることを考慮せず、学生生活に支障が生じるような働かせ方を、物理的もしくは精神的に強いること」である。

営業時間の長い外食産業やスーパー、コンビニといった学生アルバイトが数多く働

く職場では、人手不足が常態化しており、管理する正社員も職場に一人いるかいないかといった状態が多く、自ずと学生アルバイトの負担が大きくなるという実態がある。若くて体力があり、仕事をすぐに覚えてくれる学生アルバイトの存在を抜きにしては成り立たない職場が大半である。

ここまで貴重な存在と位置づけられている学生アルバイトであるが、負担が増大しても労働条件が格段に改善されることはほとんどない。待遇が改善しないのに、役割と責任の度合いは増していくばかりである。次第に学生生活に支障が生じるほどアルバイトが過重となっても、多くの使用者は、「きみを頼りにしているよ」と肩をたたくのみで、事態の改善に何ら動こうとしない。真面目で責任感の強い学生であればあるほど、自分の人生を犠牲にするほどにアルバイトに埋没させられていく。

教育社会学者の本田由紀氏は、こうした若年層の働き方を「やりがいの搾取」という表現で端的に言い表した⁴。すなわち、使用者が、若くてひたむきな労働者に対して「やりがい」や「達成感」を強力に意識付けさせることによって、労働力を不当に安く利用しつくそうとする行為のことである。

2 さとり世代～「省エネ」と「コスパ」

冒頭で述べたように、「世代論」だけで物事を論じるつもりはないが、その時々々の社会状況も含めた世代の傾向を探ることでみえてくることもあると考えられる。そこで、ここでは、現在の学生世代の「ブラックバイト」の捉え方について考察してみようと思う。

2019年現在、大学生になっている者の多くは、1990年後半生まれである。新1年生にはついにミレニウム生まれも登場した。彼らを含むおおむね1990年代生まれの世代のことを「さとり世代」と呼ぶ。この名を世に広く知らしめたのは、2013年にその名も『さとり世代－盗んだバイクで走り出さない若者たち』⁵というタイトルの本を出

⁴ 本田由紀「自己実現という罠 <やりがい>の搾取－拡大する新たな「働きすぎ」」世界762号(2007年4月)、109-119頁。

⁵ 原田曜平『さとり世代－盗んだバイクで走り出さない若者たち』(2013年／角川oneテーマ21新書)

版した博報堂若者研究所リーダーの原田曜平であるといわれている⁶。

ゆとり世代に次ぐ世代と位置付けられている「さとり世代」。この言葉は、これまでの世代のような物欲にこだわる煩惱から抜け出し、まるで悟りをひらいたかのような姿であるというところから称された。当該世代の特徴を一言で言い表すならば、“波乱を好まない静かな若者”ということになるだろうか。消費動向を集約すると、「車に乗らない、持ち家を欲しがらない、高級ブランドに興味なし、酒・たばこをやらない、絶対に必要なものはとりあえずスマホくらい」、生活志向としては、「未知の土地や文化への関心が薄く、生まれ育った地元をこよなく愛する、何ごとにも背伸びをせず等身大、地に足がついた恋愛観や結婚観、家族ならびに限られた友人・知人とのつながりを大事にするが、自らテリトリーを広げようという意識が弱い」といったことが挙げられる。

上記の傾向から、近年の消費行動について、モノやサービスを購入する「モノ消費」より、購入したモノやサービスを使ってどのような経験・体験をするかという「コト消費」に若者世代の関心が高まっているといわれている⁷。このような傾向の背景の一つとして、情報化の進展によりデジタル化されたコンテンツが複製によって簡単に手に入るようになり、モノを所有することの意義が低下するようになったことがあるだろう。

さとり世代の行動形態は何かにつけて「省エネ」的である。ものごころついた時から平成不況の真っ只中にあり、デフレ経済に慣れている。バブル世代が大学生の頃から、ルイ・ヴィトン、シャネル、ハンティングワールドといった高価なブランド品を持ちながらキャンパスを闊歩していたのに比し、さとり世代は、1,000円のユニクロのヒートテックが超優秀であったり、ダイソーの100均で売っている品々が「あなどれないクオリティ」であることを、よく承知している。見栄やプライドのために高価なブランド品を買おうという発想自体、よく理解できないというのが、多くのさとり世代のリアルな感情ではないだろうか。

⁶ 原田が「さとり世代」の名付け親であるとの情報もよくみられるが、原田自身が、「「さとり世代」というのは、ゆとり世代の言い換えです。もともと私が作った言葉ではなく、インターネットの掲示板に、おそらくゆとり世代に該当すると思われる1人の若者が書き込んだ言葉なんです。」(「Refresh Magazine」(<https://www.mintia.jp/magazine/20170330/>))と述べているように、原田はあくまでもその言葉にインスパイアを感じ、広く普及させたというのが正確なようである。

⁷ 平成29年度消費者白書「第1部3章1節：若者の消費に対する意識」(消費者庁)参照。

たとえば、バブル時期を象徴する作家林真理子が2013年に「“低め安定”の世の中にあって「野心」の必要性を説く」と銘打って出版した本に『野心のすすめ』⁸がある。林は、「この本で取り上げられる野心とは「もっと価値ある人間になりたい」という健全でポジティブな心のこと。健全な野心を持つことが人生をより良いものにする」とマイルドに話すが、つまるところ野心とは、あらゆる分野において「他者より前に出たい。他者より上の地位を得たい」という欲望をもつことに他ならない。林は若い頃から自らのコンプレックスをばねにしながら、作家としてもっと売りたい、もっと評価されたい、もっと美しくなりたい、といった欲望を隠すことなく露わにし、実際にそれらの願望を次々と実現していったのである。林は一流ブランドが好きなことでも知られているが、成功したらあのブランド品を買おう、あのブランド品に似合うような自分になろう、と、ブランド品が彼女の野心を燃え立たせる原動力となっていたことが見て取れる。

対してさとり世代について考えてみたい。さとり世代には、林のような野心、すなわち、「他者より前に出たい。他者より上の地位を得たい」という意識そのものがない。さらには、野心の「果て」に何が得られるのか、明確な成功モデルを見出すことができない。80年代の消費礼賛社会のど真ん中にいた若者の周りには常にモノで溢れかえり「他者と自分との違いを示す」ことが目的化していたといえる。

だが、それらが去った「祭りのあと」の社会で育ったさとり世代は、他者との差異を強調したり、個性を際立たせることに価値を見出すことがない。むしろ、停滞する経済状況において、集団の先頭に立とうという野心の逆コース、すなわち、いかに集団から自分が「脱落」することなく、穏やかで安定した生活をキープできるかということに力点を置く。換言するならば、「いかに自分が集団の先頭に立つか」ではなく、「いかに自分が集団から脱落しないか」ということが大切であり、そのために、常に「コスパ」の良い選択をするということがいえるのではないだろうか。

3 ブラックバイトは「運の悪い事故」か

さて、ここで本題である「ブラックバイト」について考えてみたい。もしさとり世代が、ブラックバイトに「運悪く」遭遇してしまったとき、どのような対処法をとる

⁸ 林真理子『野心のすすめ』（2013年／講談社現代新書）

のであろうか。

筆者は、授業のなかで、ブラックバイトに対する選択肢として、大きく次の5つがあると話をしている。

- ① 何もしない（現状維持）
- ② バイトを辞める
- ③ 使用者に直接訴え、是正を求める
- ④ 然るべき機関に相談する（行政機関やNPOなど）
- ⑤ 同僚と共に労働組合を結成して使用者と団体交渉する

現実に学生がどれを選択するかといえば、①、②が圧倒的に多い。なかには、③を選んだという勇気のある学生もいるが、本当に稀な例である。④、⑤に至っては皆無であった。④については、そもそも然るべき機関がどこなのかという知識もない学生が圧倒的多数であるし、⑤に関しては、さらに意味不明、という反応をされてしまう。

④、⑤に関しては「労働教育」（注：最近は「ワークルール教育」と呼ぶことが多い）に関わることなので後述するが、マジョリティの選択肢である①と②に着目してみたい。

まず①について。前述した最低賃金以下であることを知りながらそのまま働き続けた元学生の事例は、①の典型例といえる。元学生は最低賃金以下であることを知ってもなお、自分のバイト先がブラックであるとの認識はもっていなかった。それは、職場の人間関係が家族同然に仲が良く、労使関係というドライな関係を超越したものになっていたことが大きい。お店の経営状態が悪化するなど、壁にぶつかっても、家族であるならば一丸となって困難を乗り越えようと、結束力はいっそう堅いものとなったのであろう。ましてや、最低賃金以下であることをもし労働基準監督署に申告しようものなら、自分にとって家族同然の経営者を窮地に追い込むことになってしまうわけであり、そんなことはしたくないと考えるならば、結果的に「何もしない」選択を取ることになるだろう。

「ファミリーのような温かい仲の良い労使関係」は理想だと多くの人は考えるかもしれない。しかし、上記の事例のように、良い人間関係を壊したくないと思うがゆえに、労働法を無視ないし軽視した働かせ方を強いる圧力が自然に発生する怖さがあるということ、そして、人間関係に依拠しすぎる職場というのは、それが何かの拍子に崩れてしまったときには非常に脆いものであるということを忘れるべきではない。

なお、筆者はこの元学生に対して次の2点を伝えた。一つ目は、「店長やバイト先のことを本当に大切だと考えているのであれば、なおさら法令違反の事実はきちんと

話した方がいい。将来深刻な法令違反事件として発覚し、もっと大きな痛手を負う可能性は十分ある。そうなれば、店長も世間から厳しい批判にさらされることになるだろう。」ということ、二つ目は、「法令違反状態が先延ばしされることで、将来そこで働く人たちにも不当な処遇が引き継がれてしまう」ということである。この二つのことを頭に置いたうえで、もう一度どうするべきか、考えてみてほしいと告げた。元学生は筆者の言葉を重く受け止め、大いに悩んでいたが、結局のところ、ノーアクションのままであったことは残念であり、筆者自らの非力を感じざるを得なかった。

次に②である。おそらく学生が一番たくさん選択するだろうと思う。「辞める」ととは一番簡単な選択肢であるし、バイトのトラブルや悩みのために、心身共に疲弊してしまった状態で相談に来た人には、筆者自身②を勧めることもある。また、学生アルバイトの場合、本職ではなく「あくまでも」バイトに過ぎず一過性のもの、という考えがどこかにあるので、勇気を振り絞って相談したり、声を上げたり、といった行動をとるまでのモチベーションがなかなか高まらないということもあるだろう。

しかし、筆者は、②も本来とるべき選択肢ではないと考える。もちろん、精神状態など、個別の事情に寄り添ったうえでの解決策として、②を選択せざるをえない場合があることは否定しないが、あくまでも消極的要素とするべきだと考える。なぜならば、まず、なぜ悪いことをしていない者が職場を去らなくてはならないのか、という根本的な疑問である。また、辞めるという行為は、結局何も解決しないまま問題が積み残されることになる。

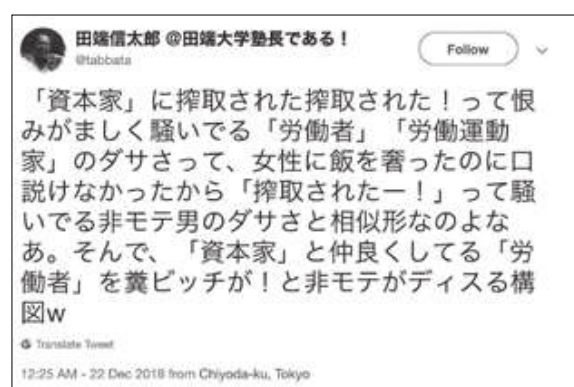
筆者は、大学は「知」をきわめる空間であってほしいと願う。そして大学で学ぶ学生には、労働法を活きた学問として、ただキーワードを暗記するだけでなく、労働法の立法経緯や存在意義、法理念を学んでももらいたい。そうして学んだ知識は自分のためのみならず、他者の権利を守ったり、悩みや苦しみを取り除くことに一役買うことができるかもしれない。

最近少し気になる傾向として、学生のリアクションペーパーでのコメントに、「早く世の中からブラックバイトがなくなってほしい」「ブラックな会社は容赦なくつかまえてほしい」「法律で厳しく取り締まってほしい」と「他力本願」的な表現が目につくことがある。しかし、自分自身が声を上げ、間違っていることを指摘しようとは考えていない。バイト先がブラックかブラックでないかは運次第であり、運が悪ければしょうがないと諦めるか、速攻で辞めるか、といった選択しかないと思っている（思わされている？）のだ。しかし、それは根本的に誤りであるといわねばならない。労働法的観点からいえば、労働組合活動の保障や、労働関係諸法規において定められた

紛争解決制度が整備されており、事態を打開する手段は複数ある。だが、若者にそれらを周知する機会は、現段階ではきわめて限られているため、ほとんどの者は、防禦する盾を持たず丸裸状態で現場に放たれた兵士のごとく、自らがどのような法的権利を保障されているかも知らないまま、職場で仕事に就くことになる。

さとり世代は、何か行動を起こす際に「コスパ」が良いかということを考えがちであることは既に述べた。これは、ブラックバイトへの対処についても当てはまる。たとえば職場で、これはおかしいのではないかと疑問をもつ点があったとしよう。では、声を上げることで事態は打開できるのか、問題の解決につながるのか、ということとを慎重に考える。声を上げることで「悪目立ち」して、かえって睨まれ不利益を受けることにならないか、たかがバイトでそこまで不利益を受けるリスクを負うのはばかばかしくないか、声を上げたことが明るみになったら、就活のときに不利なのではないか、などリスクを考えたいうえで、何らかの行動を起こすことが果たして「コスパ」の良い選択肢なのかどうかを慎重に判断することになる。

なお、比較的若手に分類される経営者のなかから、「声を上げ異議申し立てをすることは「コスパ」が悪い」という意識を若年世代に植え付けるような言動がいくつか散見される。たとえば、労働問題ではないが、安全保障関連法案に反対の意思表示をし、国会前でデモを主催した学生を中心とした団体「SEALDs」（シールズ）に対して、元ライブドア社長堀江貴文は、「暇人」「時間の無駄」「恥の上塗り乙」「安保反対デモに行ってる事カミングアウトしたら私は採用しませんよ。仕事できないと思うから」等々Twitterで繰り返し発言した⁹。また最近では、2018年12月22日に株式会社ZOZOコミュニケーションデザイン室長田端信太郎が「「資本家」に搾取された搾取された！って恨みがましく騒いでる「労働者」「労働運動家」のダサさって、女性に飯を奢ったのに口説けなかったから「搾取されたー！」って騒いでる非モテ男のダサさと相似形なのよなあ。」とTwitterで揶揄するような発言をした¹⁰。



写真①

⁹ 堀江貴文Twitter（2015年8月～9月）：https://twitter.com/takapon_jp

¹⁰ 田端信太郎Twitter：<https://twitter.com/tabbata>



写真②

さらに、2019年新年早々、女優安藤サクラが出演した西武・そごうの広告¹¹が物議を醸した。安藤が四方八方からパイを投げつけられ、全身クリームだらけになっている状態で「女だから、強要される。女だから、無視される。女だから、減点される。女であることの生きづらさが報道され、そのたびに『女の時代』は遠ざかる」というメッセージが流れる。その後一転、元気そうなのはつらつとした表情で「時代の中心に男も女もない。わたしは私に生まれたことを讃えたい。来るべきなのは、一人ひとりが作る「私の時代」だ。」というメッセージが流れるというものである。この広告

は一見女性たちに共感を寄せるようでありながら、実は、構造的な性差別を等閑視しながら、性差別に対して声を上げて闘ってきた人々を否定するものであるとの印象を拭い去ることができなかった。わかりやすくいえば、現実として厳然たる差別、不平等が存在するにもかかわらず、当の女性に対して「女性であることを理由に泣き言をいっても始まらない。単なる言い訳だ」と突き放している。それを安藤サクラという自立したイメージの女性が潔い佇まいで語ることによって、「性を言い訳にしないのってカッコいい」「女性だから、女性だから、ということばかり言って差別を糾弾しつづけるのはカッコ悪い」というメッセージが浸透することになる。筆者はこのCMにも、「声を上げることに對する否定」的要素を感じ取ってしまったのだが、穿ちすぎた見方だといわれるであろうか。

おわりに―「正しく怒る」こと

さいごに、学生はブラックバイトに対してどのように向き合うべきだろうか。そして社会はどのように学生を支援すべきだろうか。考えてみたい。

¹¹ 西武・そごうウェブサイト：https://www.sogo-seibu.jp/watashiwa-watashi/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=ss_watashi&gclid=EAIaIQobChMI2Myvw9vN3wIVWLaWCh07Yg5EEAAYASAAEgIsvvD_BwE&fbclid=IwAR0KoI1koEQovTk8Iip1RBR8lkdMcgMEH7m_0ivY_7TaMtMhr9nihqilNGE

まずは、自分自身が声を上げなくても、何らかの外的な力によって「自然に」事態が好転してれないかなという淡い期待を抱くのはやめた方がいい。さらに加えて、「どうせ何をしても無駄だよな」と、何もしないうちから諦めることもやめた方がいい。

経営者のなかに、勇気をもって立ち上がり異議申し立てをした者を冷笑したり、どうせ無駄だと諦めさせたりする言動が見られる。「就職に響く」ことを暗にほのめかし不安に陥れる者すらいる。しかしなぜ、一部の経営者がわざわざそのようなメッセージを発するのか。それは暗に、もし自らに対して多数のNOが突き付けられたらと考えると恐怖であるからに他ならない。だからこそ、声を上げる者を蔑み貶める悪辣な言葉を取って用いたり、就職に影響すると脅したりすることで、声を上げる気持ちを挫こうとしているのではないか。

大学生という高等教育を受ける者にとって、まずは正しい労働法の知識を身につけることが重要である。現在、弁護士や労働法研究者を中心に、学校教育段階においても児童・生徒・学生に対して、発達段階に応じた「ワークルール教育」の取り組みの必要性が叫ばれている¹²。また、超党派の国会議員で組織する「非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活を考える議員連盟」において、検討項目の柱の一つにワークルール教育推進法（仮称）の策定が取り上げられ、2016年より立法に向けた検討作業が進められているところである。こうした動きは、基本的に歓迎すべきことと考えている。

ただし、ワークルール教育を待たずとも、現段階でまだまだ多くの不正義が職場のなかに存在すること、それは、学生アルバイトの現場であつても例外ではないこと、一つひとつは小さくても、不正義を黙殺することは、結果的に過労死や過労自殺といった悲劇を生む土壌を温存することにつながることで、このような観点に立って考えてみると、ブラックバイト問題とは、個人の生活のなかで運悪くたまたま遭遇したという性質のものでなく、現代日本の労働社会に存在する不正義のあらわれであることは明白である。すなわち、これは個人レベルの問題ではなく、社会問題である。学生は、知識を社会正義の実現のために活用していくことが求められる。そのことが自分のみならず、他者を守ることにつながるのである。学生には、労働法の知識を得ることで、不正義に対して「正しく怒る」手法を身につけてほしい。

¹² 2015年5月に開催された日本労働法学会（第129回大会）では「ワークルール教育の意義と課題」がミニシンポジウムのテーマとされた。

