

業種別職種別ユニオン運動研究会第2回
個別指導塾ユニオン コメント

2017. 11. 4
弁護士 市橋 耕太
(東京合同法律事務所)

◎自己紹介

- ・2015年弁護士登録。東京弁護士会。
- ・日本労働弁護団所属 ブラック企業被害対策弁護団副事務局長

1. 個別指導塾業界の特色

(1) 事業の特色

ここ数十年の間に急成長した新興産業。

集団指導に比べ多くの講師数(生徒数あたり)が必要である一方、高度な能力・授業技術は必ずしも必要でない。

→安価な学生アルバイトの利用。

他方で、「塾講師」という一種のブランドイメージは強く、下記「コマ給」問題についても長らく大きな問題にされなかった。

(2) 労働条件等の問題点

ア コマ給問題

- ・授業前後の業務(予習、報告書作成、生徒対応等。以下、「授業以外業務」という。)が労働時間とされない→明らかな労基法違反。
- ・時給よりも見かけの賃金が良くなる。
- ・授業以外業務について、一定の時間を超えた部分は「任意で行った」などとされることも→業務量によっては実質的に最低賃金を下回る場合も。
- ・授業以外業務については授業部分と異なる賃金設定になっている場合もある(2段階の賃金。多くは最低賃金レベル)→残業代請求時の基礎単価の計算がどうなるのか等、実務的にも問題。

イ 休めない・辞められない

- ・ブラックバイトに共通の問題だが、「子どものため」を理由にされる点はより悪質である。

ウ 正社員との関係性

- ・長時間労働等の問題にさらされる正社員と、学生アルバイト講師の対立。

エ フランチャイズ形式

- ・講師の雇い主であるフランチャイジー自身も、本部との関係では弱者(労働者的立場)である。
- ・フランチャイジーとの交渉では解決できない問題も。

2. 個別指導塾業界における業種別職種別ユニオン運動の必要性・有効性

(1) 業界共通の労働問題の存在

- ・コマ給問題・・・形式も多種多様。※統一的な賃金形態の構築は可能か？
- ・正社員（教室長等）とアルバイト講師の対立

→業界横断的に社会問題化・改善する必要

(2) 企業への帰属性の弱さ

- ・学生の間だけという意識－改善のモチベーション低い
- ・業務の内容上、従業員どうしの交流もそれほど活発でないことが予想される

→企業内での改善は困難。また、全社的な組織化はもちろん、そもそも「数を力とする」ことを目指した組織化は困難。

(3) フランチャイザーを引き出す手段

- ・フランチャイジーとの交渉だけでは改善が困難。しかし、企業（フランチャイジー）別では本部（フランチャイザー）が応じない可能性

→社会的交渉力によってフランチャイザーを引き出せる可能性

3. 個別指導塾ユニオンの取り組み

(1) 厚労省への申し入れ→業界への指導

(2) メディアへの働きかけ、団交+記者会見→社会化

* 「数を力とする」解決ではなく、社会化とそれによる社会的交渉力による解決を図る。

4. 今後の展望・課題

(1) 正社員労働者・フランチャイジーの組織化

→労働者間での対立をなくす。

(2) 学生アルバイト市場への働きかけ

一生の仕事にする気はない→労働条件等について深く考えない（採用時も、就業時も）→不当な待遇でも我慢→改善されない、という悪循環を断ち切りたい。

※学生アルバイトという立場は必ずしも運動にとってマイナスではない。社会的活動に参加するだけの余裕は、フルタイム労働者に比べると生まれやすい（ただし、やりがい搾取にならないように注意が必要）。

(3) 労働協約－締結が不可欠ではないだろうが、強制力・社会的アピールのためにも締結したい。

(4) 教育問題としての側面からの社会化・保護者への働きかけ