配布資料１

事例検討

　高校生のＡさん（１８歳）は、コンビニでアルバイトをしています。

　Ａさんは朝８時４０分に来て、コンビニの制服に着替えて、掃除をしていました。

　しかし、Ａさんは研修で指示されたとおり、朝８時４６分にコンビニのパソコンで出勤時刻を入力していました。

　○○コンビニでは１５分単位でしか賃金(給料・アルバイト代のこと)を支払わないという扱いになっているため、Ａさんは朝９時００分からの賃金しか支払ってもらえず、朝８時４０分から朝９時００までの２０分間の賃金を支払ってもらえていませんでした。

　このように、１分単位で働いた分の賃金を支払わないことは、賃金全額を支払うことを義務付けた労働基準法２４条１項に違反し、３０万円以下の罰金となる犯罪です（労働基準法１２０条１号）。

　Ａさんは、コンビニの扱いはおかしいと思い、今までの朝９時前に働いた賃金を払ってもらいたいと考えました。

　賃金を支払ってもらうためにＡさんはどうしたらよいでしょうか。

　Ａさん一人で解決することが難しいと考えた場合には、どうしたらよいでしょうか。

配布資料２－１

実際の事例

１　事例の概要

　コンビニを５店舗経営する株式会社（以下「Ｙ社」という）に雇用され、コンビニでアルバイトをしていた高校３年生（以下「Ａさん」という）が、労働組合を通じて違法な支払状況を改善させた実際の事例です。

２　労働組合への相談のきっかけ

　労働組合による労働法の出張授業を受け、時給は１分単位で支払わなければならないことや、労働組合を通じて違法な状況を改善することができると知り、「自分もやってみようかな」と思い、労働組合に電話相談をしたことがきっかけでした。

３　Ａさんの職場の問題

　Ａさんがアルバイトをしていたコンビニでは、①１５分単位でしか賃金を支払わないという問題（１５分未満の賃金は切り捨てられてしまう）、②レジの違算金をアルバイトに補填させているという問題などがありました。

　①は上記のとおり、違法であり、②も労働基準法２４条１項違反の可能性があるとともに、労働者が必ず損害を賠償しなければならない訳ではないという問題があります。

　このような状況の中で、Ａさんは労働組合に加入しました

４　ツイッターで問題を社会に発信

　労働組合はツイッターを通じて、コンビニにおける問題を発信。新聞にも取り上げられる。

５　団体交渉

　Ａさんは団体交渉に向けた証拠収集を行い、２０１６年１月、Ａさんは、労働組合を通じて、Ｙ社に団体交渉を申し込みました。

　団体交渉の申し入れ直後には記者会見も開いて、報道もされて社会的な注目を集めました。

　団体交渉にはＡさんとＡさんの高校の先生も参加し、団体交渉の場でＡさんは自らの主張を伝えていきました。

６　労働協約の締結

　合計３回の団体交渉の結果、①全従業員（７０人）へ未払い賃金を過去２年に遡って全額支払うこと、②今後は１分単位で賃金の支払うこと、③全従業員へのレジの違算金の自己負担金を全額返還すること、④今後は違算金の自己負担を廃止することを内容とする労働協約を締結することができました。

　この労働協約によって、従業員７０名に合計約５００万円の支払いがされる結果となりました（１人辺り約７万円）。

配布資料３－１

実際の事例（後日談）

１　Ｚ社への要求

　労働組合は団体交渉の中で賃金が１５分単位で切り捨てられる原因が、Ｙ社が運営するようなコンビニを取りまとめている株式会社（以下「Ｚ社」という）の勤怠管理システムが１５分・１０分・５分単位で切り捨てられるようなシステムであることを知りました。

　そこで、労働組合は、Ｚ社に対して、６２６９の加盟店で使用されている勤怠システムを改善して賃金を１分単位で支払うことを求める公開要求書を提出しました。

２　Ｚ社からの回答

　Ｚ社は、労働組合の要求に対して、「１分を超える実労働時間を切り捨てることの無いよう指導する」、「勤怠システム中の勤務時間丸め設定廃止の要求につきましては、できる限り早急に対応したい」という回答をしました。

　　　　　Ｙ社　　　　　　　　　　　　　　　　　　　Ｚ社

　労働契約

（雇用契約）　　　　　団体交渉の申し入れ　　　　　公開要求書

　　　　　　　　加入

　　　　　Ａさん　　　　　　　労働組合

配布資料４

１　労働組合の意義

　労働組合とは、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体」（労働組合法２条）である。

　労働基準法などの法律は、最低限の労働条件を定めたものにすぎず、最低限を超える労働条件は交渉によって獲得することが法律上予定されている。もっとも、労働者個人では交渉力が弱いことから、交渉力を強めるために労働者が集団で交渉ができるようにする必要がある。そのための制度が労働組合である。

　労働組合の名称は様々であり、「労働組合」などの名称の労働組合も存在する。

２　団体交渉

　労働者は日本国憲法２８条で団結権・団体交渉権などが保障されており、労働組合法７条２号でも、使用者は正当な理由なく労働組合の団体交渉を拒否してはならないという義務が課せられている。

　労働者個人で交渉を申し入れても使用者に交渉に応じる義務はないが、労働組合が団体交渉を申し入れた場合には使用者に交渉に応じる義務があるため、労働組合に加入して団体交渉を申し入れた方が交渉を進めやすい。

３　労働協約

　労働組合と使用者は団体交渉の内容をまとめる労働協約を締結することができ、労働協約は労働組合員の契約内容を規律する効力を有する（労働組合法１４条）。

４　労働組合の保護

　使用者は、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことを理由に不利益な取扱いをしてはならない（労働組合法７条１号）。

　また、使用者が労働組合の運営を支配し、介入することも禁じられている（労働組合法７条２号）。

５　ストライキ

　労働組合には、団体交渉よりも強力な交渉手段がある。それはストライキである。ストライキは、労務の提供をしないこと（仕事をしないこと）である。ストライキをする権利は、団体交渉権として憲法２８条で保障され、労働組合法８条でも保護されている。

　ストライキは非常に強力な手段である。例えば、コンビニのアルバイトがストライキとして仕事をしなかったらコンビニは営業できず、使用者は困るだろう。そのため、使用者はストライキを避けるために労働組合の要求に応じることにつながる。

　使用者を困らせることをしてよいのかと気に悩む学生もいるかもしれない。しかし、使用者は、目的を達成するためならば、労働者の賃金を引き下げたり、遠くに転勤させたり、解雇したりなど適法・違法にかかわらず強力な手段を利用してくる。労働者ばかりが我慢しなければならない理由はない。ストライキは労働者の正当な権利である。積極的に活用しよう。

配布資料５

１　キャンペーンの意義

　問題解決の権限を持っている人が解決をすると決断しさえすれば、問題は短時間で効果的に解決できる。キャンペーンは、問題解決権限を持っている人が問題を解決すると決断しやすくするという意義を有している。

２　Ａさんの事例

　Ａさんの事例では、Ｙ社の社長が１分単位での賃金を支払うという権限を有していたと考えられる。

　なぜ、Ｙ社の社長は１分単位で賃金を支払うと決断したのだろう。