

日本労働弁護団ワークルールPTの取り組みとワークルール教育推進法案

20181222 弁護士 市橋耕太
(日本労働弁護団本部事務局次長)

1. 日本労働弁護団ワークルールPTについて

(1) 日本労働弁護団とは

労働者・労働組合の権利擁護を目的とする弁護士団体。全国に1700名以上の会員。

(2) ワークルールPT

ア ワークルールPTについて

国が責任を持って労働教育の推進を行うべきであるとの考えに基づき、ワークルール教育推進法の制定を求めることを主たる活動として2013年4月に設置。

そのほか、ワークルール授業の実践(出張授業とそれに伴う授業内容の研究等)も行っている。

***お申し込みは日本労働弁護団HPから！**

イ ワークルールPTの取り組み

- ・2013年10月4日 「ワークルール教育推進法の制定を求める意見書」を発表
- ・2013年11月9日 日本労働弁護団総会で「ワークルール教育推進法の制定を求める決議」を採択
- ・2013年12月7日 シンポジウム「ワークルール教育を考える～ワークルール教育推進法制定に向けて～」を開催
- ・2014年9月14日 模擬授業「実践!!ワークルール教育」開催
- ・2015年11月18日 「ワークルール教育の推進に関する法律(第1次案)」を発表
- ・2015年12月25日 厚生労働省に、「ワークルール教育の推進に関する法律制定に関する要請書」を提出し、法案の検討を要請。その後、省内で記者レクも行い、朝日新聞、毎日新聞、中日新聞等により報道される。
- ・2016年1月12日 日弁連が「ワークルール教育シンポジウム」を開催し、労働弁護団のワークルール教育推進法案が紹介され、法制定の必要性を共有
- ・2016年2月1日 「ワークルール教育の推進に関する法律案(第一次試案)Ver.2」を発表(別紙)
- ・2016年9月27日 シンポジウム「いつでもどこでもワークルール教育を！ーワークルール教育推進法を制定しようー」開催
- (・2017年2月17日 日弁連が「ワークルール教育推進法(仮称)の制定を求める意見書」発表)

・2018年2月27日 非正規雇用対策議連（※）と市民集会実行委員会との共催で「ワークルール教育推進法の制定を求める市民集会」を参議院議員会館で開催

※非正規雇用対策議連：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（与党を含む超党派の議員連盟）

2. 日本労働弁護団の立法提言について

日本労働弁護団が求めるワークルール教育推進法のポイントは次のとおり。

ワークルール教育は単なる知識教育ではなく、実際に役立つ教育でなければならない。そのためには権利や労働現場を知る者も関わる必要があること、労働契約の義務や自己責任の側面が過度に取り上げられないようにするべきであるという問題意識から、以下の基本理念を条文に明記することを求める提言内容となっている（試案第三条）。

- ①ワークルール教育は、労働者及び使用者がそれぞれの権利・義務について正しく理解するとともに、労働者が自らの権利・利益を守る上で必要な労働関係法制等に関する知識を習得し、これを適切な行動に結び付けることができる実践的な能力が育まれることを旨として行われなければならない。
- ②ワークルール教育は、学齢期から高齢期までの各段階に応じて、学校、地域、職場その他の様々な場の特性に応じた適切な方法により行われるとともに、それぞれの段階及び場においてワークルール教育を行う多様な主体の連携を確保して効果的に行われるべきである。
- ③ワークルール教育の推進にあたっては、労働者の義務や自己責任論が安易に強調されることによって労働者の権利・利益が不当に損なわれることのないよう、特に留意しなければならない。

これらの基本理念の下で、国、地方公共団体の責務や財政措置、実践に関する基本施策が定められるべきである（「ワークルール教育の推進に関する法律案（第一次試案）Ver.2」参照）。

3. ワークルール推進法（案）について

(1) 法制定の情勢

2017年11月30日、非正規雇用対策議連2017年度第2回総会が開催され、ワークルール教育推進法案（別紙）が承認された。その後、各党に持ち帰られ、その承認が得られれば2018年通常国会にて提出・成立する見通しだった（が、結局法案提出に至らず・・・）。

(2) ワークルール教育推進法案の内容

法律案の骨子は、「ワークルール教育を受ける者の将来にわたる充実した職業生活を営むことができる働き方の実現に資すること」「使用者及び労働者が、遵守すべき労働条件の基準等に関する法令並びに労働契約に基づく権利及び義務に関する理解を深めることにより、健全な労使関係の下で持続的に発展することができる企業の健全な事業活動の促進に資す

ること」等を基本理念として、国・地方公共団体のワークルール教育推進に関する施策策定の責務を規定し、財政上の措置を講ずることを規定している。

また、厚生労働大臣及び文部科学大臣に対しては、基本方針の定めを義務づけ、都道府県にはワークルール教育推進計画を定めることを義務づけている。

基本施策として、学校、大学、職域、地域でのワークルール教育の推進、教材の充実、調査研究を行うものとしている。

そして、政府はワークルール教育推進会議を設置することとし、地方公共団体にもワークルール教育推進地域協議会を組織することができるとしている。

4. 今後の取り組み

(1) 法律制定の後押し

(2) 法律制定後を見据えた取り組み

法制定後には、ワークルール教育が様々な場で実践されることとなる。

それに備えて、PTでは現場の教員の皆さまが利用できる教材や指導案（別紙）の作成を進めており、今後公開に向けて推敲を重ねていく予定である（ぜひご意見をいただきたい）。

なお、2017年に厚生労働省は高校生向けのワークルール教材（モデル授業案）として『はたらく』へのトビラ～ワークルール 20 のモデル授業案～を発表し、同年9月から11月にかけて全国10カ所で高校教員向けのワークルールに関するセミナーを開催した。続けて、2018年4月には、大学生等向けの教材として『働くこと』と『労働法』～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～を発表し、全国の大学等に配布している。また、すでに本年11月の仙台での開催を皮切りに、来年2月にかけて全国で「生徒に労働法の基礎知識を教えるためのノウハウセミナー」と題し、高校教員等に向けたセミナーが開催される（詳しくは、<http://www.zenkiren.com/jutaku/workrule/koukou-schedule.html>）。

このような厚労省の動きと連携しつつ、法運用時におけるワークルール授業の内容が適正なものとなるよう、働きかけをしていきたい。

以上



東京都港区赤坂2-2-21 永田町法曹ビル

東京合同法律事務所

弁護士 市橋耕太



2016年2月1日

日本労働弁護団

目次

第一章 総則(第一条-第七条)

第二章 基本方針等(第八条・第九条)

第三章 基本的施策(第十条-第十七条)

第四章 ワークルール教育推進会議等(第十八条・第十九条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、ワークルール教育が、労働者と使用者との間の情報の質及び量並びに交渉力の格差等に起因する紛争を防止するとともに、労働者が自らの利益の擁護及び増進のため自主的かつ合理的に行動することができるようその自立を支援する上で重要であることに鑑み、ワークルール教育の機会が提供されることが国民の権利であることを踏まえ、ワークルール教育に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、基本方針の策定その他のワークルール教育の推進に関し必要な事項を定めることにより、ワークルール教育を総合的かつ一体的に推進し、もって国民の勤労生活の安定及び健全な労使関係の発展に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「ワークルール教育」とは、働くこと（労働者が働くこと及び使用者が労働者を働かせることの双方を含む）に関する法令、慣習、規範、慣行その他のルール及びこれらのルールを実現するための諸制度等についての教育並びにこれに準ずる啓発活動をいう。

(基本理念)

第三条 ワークルール教育は、労働者と使用者との間の情報の質及び量並びに交渉力等の格差の存在を前提として、労働者及び使用者がそれぞれの権利及び義務について正しく理解するとともに、労働者が自らの権利又は利益を守る上で必要な労働関係法制等に関する知識を習得し、これを適切な行動に結び付けることができる実践的な能力が育まれることを旨として行われなければならない。

- 2 ワークルール教育は、学齢期から高齢期までの各段階に応じて、学校、地域、家庭、職場その他の様々な場の特性に応じた適切な方法により行われるとともに、それぞれの段階及び場においてワークルール教育を行う多様な主体の連携を確保して効果的に行われなければならない。
- 3 ワークルール教育の推進にあたっては、労働者の義務や自己責任が安易に強調されることによって労働者の権利又は利益が不当に損なわれることのないよう、特に留意されなければならない。

(国の責務)

第四条 国は、前条の基本理念(以下この章において「基本理念」という。)にのっとり、ワークルール教育の推進に関する総合的な施策を策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 内閣総理大臣並びに厚生労働大臣及び文部科学大臣は、前項の施策が適切かつ効率的に策定され、及び実施されるよう、相互に又は関係行政機関の長との間の緊密な連携協力を図りつつ、それぞれの所掌に係るワークルール教育の推進に関する施策を推進しなければならない。

(地方公共団体の責務)

第五条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、都道府県労働局、教育委員会その他の関係機関相互間の緊密な連携の下に、ワークルール教育の推進に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、その地方公共団体の区域の社会的、経済的状况に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(労働組合、使用者団体等の努力)

第六条 労働組合並びに使用者及び使用者団体は、基本理念にのっとり、ワークルール教育の推進のための自主的な活動に努めるとともに、学校、地域、家庭、職場その他の様々な場において行われるワークルール教育に協

力するよう努めるものとする。

(財政上の措置等)

第七条 政府は、ワークルール教育の推進に関する施策を実施するため必要な財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

2 地方公共団体は、ワークルール教育の推進に関する施策を実施するため必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第八条 政府は、ワークルール教育の推進に関する基本的な方針(以下この章及び第四章において「基本方針」という。)を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 ワークルール教育の推進の意義及び基本的な方向に関する事項

二 ワークルール教育の推進の内容に関する事項

三 関連する他の労働政策との連携に関する基本的な事項

四 その他ワークルール教育の推進に関する重要事項

3 内閣総理大臣並びに厚生労働大臣及び文部科学大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣並びに厚生労働大臣及び文部科学大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議するとともに、ワークルール教育推進会議の意見を聴くほか、労働者、使用者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。

5 内閣総理大臣並びに厚生労働大臣及び文部科学大臣は、第三項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

6 政府は、雇用を取り巻く環境の変化を勘案し、並びにワークルール教育の推進に関する施策の実施の状況についての調査、分析及び評価を踏まえ、おおむね五年ごとに基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更するものとする。

7 第三項から第五項までの規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県ワークルール教育推進計画等)

第九条 都道府県は、基本方針を踏まえ、その都道府県の区域におけるワークルール教育の推進に関する施策についての計画(以下この条及び第十九条第二項第二号において「都道府県ワークルール教育推進計画」という。)を定めるよう努めなければならない。

2 市町村は、基本方針(都道府県ワークルール教育推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県ワークルール教育推進計画)を踏まえ、その市町村の区域におけるワークルール教育の推進に関する施策についての計画(以下この条及び第十九条第二項第二号において「市町村ワークルール教育推進計画」という。)を定めるよう努めなければならない。

3 都道府県及び市町村は、都道府県ワークルール教育推進計画又は市町村ワークルール教育推進計画を定めようとするときは、あらかじめ、その都道府県又は市町村の区域の労働者、使用者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。この場合において、第十九条第一項の規定によりワークルール教育推進地域協議会を組織している都道府県及び市町村にあっては、当該ワークルール教育推進地域協議会の意見を聴かなければならない。

4 都道府県及び市町村は、都道府県ワークルール教育推進計画又は市町村ワークルール教育推進計画を定めたときは、遅滞なく、これを公表するよう努めるものとする。

5 都道府県及び市町村は、都道府県ワークルール教育推進計画又は市町村ワークルール教育推進計画を定めた場合は、その都道府県又は市町村の区域におけるワークルール教育の推進に関する施策の実施の状況についての調査、分析及び評価を行うよう努めるとともに、必要があると認めるときは、都道府県ワークルール教育推進計画又は市町村ワークルール教育推進計画を変更するものとする。

6 第三項及び第四項の規定は、都道府県ワークルール教育推進計画又は市町村ワークルール教育推進計画の変更について準用する。

第三章 基本的施策

(学校におけるワークルール教育の推進)

第十条 国及び地方公共団体は、児童及び生徒の発達段階に応じて、学校(学校教育法(昭和二十二年法律第二十六号)第一条に規定する学校をいい、大学及び高等専門学校を除く。第三項において同じ。)の授業その他の教育活

動において適切かつ体系的なワークルール教育の機会を確保するため、必要な施策を推進しなければならない。

- 2 国及び地方公共団体は、教育職員に対するワークルール教育に関する研修を充実するため、教育職員の職務の内容及び経験に応じ、必要な措置を講じなければならない。
- 3 国及び地方公共団体は、学校において実践的なワークルール教育が行われるよう、その内外を問わず、ワークルール教育に関する知識、経験等を有する人材の活用を推進するものとする。

(大学等におけるワークルール教育の推進)

第十一条 国及び地方公共団体は、大学等(学校教育法第一条に規定する大学及び高等専門学校並びに専修学校、各種学校その他の同条に規定する学校以外の教育施設で学校教育に類する教育を行うものをいう。以下この条及び第十五条第二項において同じ。)においてワークルール教育が適切に行われるようにするため、大学等に対し、学生等に対するワークルール教育、啓発その他の自主的な取組を行うよう促すものとする。

- 2 国及び地方公共団体は、大学等が行う前項の取組を促進するため、関係団体の協力を得つつ、学生等に対する援助に関する業務に従事する教職員に対し、研修の機会の確保、情報の提供その他の必要な措置を講じなければならない。

(地域におけるワークルール教育の推進)

第十二条 国及び地方公共団体は、地域において高齢者、障害者等を含む地域住民に対するワークルール教育が適切に行われるようにするため、地域住民に対し、情報の提供その他の必要な措置を講じなければならない。

- 2 国及び地方公共団体は、公民館その他の社会教育施設等において都道府県労働局等の収集した情報の活用による実例を通じたワークルール教育が行われるよう、必要な措置を講じなければならない。

(労働組合並びに使用者及び使用者団体によるワークルール教育の支援)

第十三条 労働組合並びに使用者及び使用者団体は、関係団体との情報の交換その他の連携を通じ、ワークルール教育の推進が図られるよう努めるものとする。

(教材の充実等)

第十四条 国及び地方公共団体は、ワークルール教育に使用される教材の充実を図るとともに、学校、地域、家庭、職場その他の様々な場において当該教材が有効に活用されるよう、ワークルール教育に関連する実務経験を有する者等の意見を反映した教材の開発及びその効果的な提供に努めなければならない。

(人材の育成等)

第十五条 国及び地方公共団体は、都道府県労働局及び地方公共団体の担当部局の相談員その他の労働相談活動を行う者に対し、ワークルール教育に関する専門的知識を修得するための研修の実施その他その資質の向上のために必要な措置を講じなければならない。

2 国及び地方公共団体は、大学等、研究機関、労働組合、使用者団体その他の関係機関及び関係団体に対し、ワークルール教育を担う人材の育成及び資質の向上のための講座の開設その他の自主的な取組を行うよう促すものとする。

(調査研究等)

第十六条 国及び地方公共団体は、ワークルール教育に関する調査研究を行う大学、研究機関その他の関係機関及び関係団体と協力を図りつつ、諸外国の学校における総合的、体系的かつ効果的なワークルール教育の内容及び方法その他の国の内外におけるワークルール教育の内容及び方法に関し、調査研究並びにその成果の普及及び活用に努めなければならない。

(情報の収集及び提供等)

第十七条 国及び地方公共団体は、学校、地域、家庭、職場その他の様々な場において行われているワークルール教育に関する先進的な取組に関する情報その他のワークルール教育に関する情報について、これを収集し、及び提供するよう努めなければならない。

2 国は、その収集したワークルール教育に関する情報がワークルール教育の内容に的確かつ迅速に反映されるよう努めなければならない。

第四章 ワークルール教育推進会議等

(ワークルール教育推進会議)

第十八条 厚生労働省に、ワークルール教育推進会議を置く。

2 ワークルール教育推進会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

一 ワークルール教育の総合的、体系的かつ効果的な推進に関してワークルール教育推進会議の委員相互の情報の交換及び調整を行うこと。

二 基本方針に関し、第八条第四項(同条第七項において準用する場合を含む。)に規定する事項を処理すること。

3 ワークルール教育推進会議の委員は、労働者、使用者及び教育関係者、労働組合、使用者団体その他の関係団体を代表する者、学識経験を有する者並びに関係行政機関及び関係する独立行政法人(独立行政法人通則法(平成十一年法律第百三号)第二条第一項に規定する独立行政法人をいう。)の職員のうちから、内閣総理大臣が任命する。

4 前2項に定めるもののほか、ワークルール教育推進会議の組織及び運営に関し必要な事項は、政令で定める。

(ワークルール教育推進地域協議会)

第十九条 都道府県及び市町村は、その都道府県又は市町村の区域におけるワークルール教育を推進するため、労働者、労働組合、使用者、使用者団体、教育関係者、当該都道府県又は市町村の関係機関等をもって構成するワークルール教育推進地域協議会を組織するよう努めなければならない。

2 ワークルール教育推進地域協議会は、次に掲げる事務を行うものとする。

一 当該都道府県又は市町村の区域におけるワークルール教育の総合的、体系的かつ効果的な推進に関してワークルール教育推進地域協議会の構成員相互の情報の交換及び調整を行うこと。

二 都道府県又は市町村が都道府県ワークルール教育推進計画又は市町村ワークルール教育推進計画を作成し、又は変更しようとする場合には、当該都道府県ワークルール教育推進計画又は市町村ワークルール教育推進計画の作成又は変更に関して意見を述べること。

3 前2項に定めるもののほか、ワークルール教育推進地域協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、ワークルール教育推進地域協議会が定める。

(施行期日)

- 1 この法律は、公布の日から起算して6月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(検討)

- 2 国は、この法律の施行後五年を目途として、この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

充実した職業生活を営むことができる働き方の実現及び健全な事業活動の促進に資するためのワークルール教育の推進に関する法律案の概要

目的（第1条）

国民の間にワークルールについての理解を深めることにより充実した職業生活を営むことができる働き方の実現及び健全な事業活動の促進に資するため、ワークルール教育を総合的に推進し、国民生活の安定向上及び国民経済の健全な発展に寄与する。

定義（第2条）

- ・「ワークルール」…国民がその職業生活において理解することが必要な労働に関する法令及び社会保障制度並びにこれらの活用方法
- ・「ワークルール教育」…ワークルールに関する教育及びこれに準ずる啓発活動

基本理念（第3条）

- ・ワークルール教育を受ける者の将来にわたる充実した職業生活を営むことができる働き方の実現に資することを旨とすること。
- ・使用者及び労働者が、遵守すべき労働条件の基準等に関する法令並びに労働契約に基づく権利及び義務に関する理解を深めることにより、健全な労使関係の下で持続的に発展することができる企業の健全な事業活動の促進に資することを旨とすること。
- ・労働者が労働に関する権利侵害等に対する実践的な救済方法に関する知識を含むワークルールに関する知識を習得することのできる環境の整備が図られること。
- ・使用者がそのワークルールに関する知識の向上を図ることのできる環境の整備が図られること。
- ・学齢期から高齢期までの各段階に応じて体系的にワークルール教育が行われること。
- ・学校、職域、地域、家庭等の場の特性に応じた適切な方法により、かつ、それぞれの場におけるワークルール教育を推進する多様な主体の連携を確保しつつ、効果的にワークルール教育が行われること。

国・地方公共団体・事業主・使用者の責務（第4条～第6条）

財政上の措置等（第7条）

政府は、必要な財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

基本方針等（第8条・第9条）

- ・文部科学大臣及び厚生労働大臣は、基本方針を策定しなければならない。
- ・都道府県は都道府県推進計画を、市町村は市町村推進計画を策定することができる。

基本的施策（第10条～第15条）

- ・学校におけるワークルール教育の推進（発達段階に応じた教育機会の確保、教育職員への研修の充実、人材の活用）
- ・大学等におけるワークルール教育の推進（自主的な取組の促進）
- ・職域におけるワークルール教育の推進（使用者への研修の実施等、事業主による取組の促進、民間団体の活動の支援）
- ・地域におけるワークルール教育の推進
- ・教材の充実等
- ・調査研究等

ワークルール教育推進会議等（第16条・第17条）

- ・政府は、文部科学省、厚生労働省その他の関係行政機関相互の調整を行うことにより、ワークルール教育の推進を図るため、「ワークルール教育推進会議」を設ける。
- ・関係行政機関は、「ワークルール教育推進専門家会議」を設け、調整を行うに際してはその意見を聴く。
- ・都道府県及び市町村は、その区域におけるワークルール教育を推進するため、教育関係者、当該都道府県又は市町村の関係機関等をもって構成する「ワークルール教育推進地域協議会」を組織することができる。

施行期日：公布の日から3月を超えない範囲内において政令で定める日

働く前の必修科目

労働弁護士が考える

ワークルール6つのモデル授業案

- 1 ブラック企業の見分け方
- 2 最低賃金など法制度
- 3 ワークルールとキャリア教育
- 4 キャンペーンによる紛争解決
- 5 労働法の基礎と問題解決手段（作成中）
- 6 パワハラ、セクハラ、マタハラ…ハラスメント対処法（作成中）

2018年12月17日

ブラック企業の見分け方

ねらい：募集要項等からブラック企業を見分ける力を付け、被害を予防する

授業スタイル	グループでの話し合い+説明
配当時間数	50分
この授業で身につけて欲しい力	入手可能な資料・情報をもとに、ブラック企業を見分ける力
この授業で理解させたいこと、気づかせたいこと、身につけて欲しい知識等	<ul style="list-style-type: none"> ・募集要項などの労働条件を仔細に検討することの必要性 ・募集要項以外の企業情報も確認することの必要性
授業概要	<ol style="list-style-type: none"> ①導入とテーマの提示 ②説明（時間外割増賃金制度） ③検討：募集要項からのブラック企業の見分け方 ④発表：グループごとに検討結果の発表 ⑤説明：固定残業手当とブラック企業 ⑥検討：就職四季報 ⑦発表：就職四季報からの手がかりの発見 ⑧振り返り
使用する教材	添付の「募集要項」
協働する外部人材	労働法やブラック企業の実態に詳しい者
協働の際のこの授業案に特徴的な留意点	ブラック企業の実態（使い捨ての手段や被害状況等）について、実例を話してもらうとよい
学習の評価の方法の例	ワークシートによる

授業の流れ

時間	進行	内容	指導上の留意点
0 : 00 (3分)	導入とテーマの提示	○授業者から生徒に問いかけ ①ブラック企業についてニュースなどで見聞きしたことはありますか？被害の具体的内容について知っていますか？ ②今日は、ブラック企業に就職しないために、どうしたらブラック企業を見分けることができるかを学びます	
0 : 03 (3分)	説明	残業代に関する概略を、添付の説明資料 [1] を用いて説明する	法律によって残業代の支払が義務付けられていること、それが残業の抑制を目的としていることに触れる
0 : 06 (8分)	検討（「募集要項」についてのグループでの話し合い）	○添付の「募集要項」の「初任給」欄を見て、どちらがブラック企業の可能性が高いかを検討させる ・前述の時間外割増賃金制度を踏まえて検討すること ・どのような問題が懸念されるかを検討すること	別添「募集要項」を配布
0 : 14 (10分)	発表	上記検討結果をグループごとに発表してもらう	
0 : 24 (5分)	説明	授業者から生徒に対し、添付の説明資料 [2] を用いて、曖昧な表現による固定残業手当が、長時間労働の温床となっていることを説明する	外部人材等がいる場合には、事例を紹介してもらうとよい
0 : 29 (7分)	検討	○添付の「募集要項」について、固定残業手当以外についても問題となり得る点がないか、どちらの企業に就職したいかなどをグル	

		ープごとに自由に議論させる。	
0 : 36 (8分)	発表・討論	上記検討結果をグループごとに発表してもらう	
0 : 44 (3分)	説明	別添「募集要項」のうち、初任給以外の項目について、添付の説明資料〔3〕を参考に説明する。	ブラック企業を見分けるため、企業の客観的な情報も参考となり得ることに触れる
0 : 47 (3分)	振り返り	ワークシート等を用いて生徒に行わせる	各自記述して提出

■企業 A

募集職種	店舗運営スタッフ
初任給	大卒 200.000 円
諸手当	通勤手当、住宅手当、扶養手当など
昇給	年 1 回（4 月）
賞与	年 2 回（6 月、12 月）
勤務時間	9：00～17：45（実働 8 時間）
休日	完全週休 2 日制（土曜・日曜）、祝日
休暇	年末年始休暇、有給休暇など

■企業 B

募集職種	店舗運営スタッフ（店長候補：3 ヶ月後から）
初任給	大卒 250.000 円 （残業手当を含む）
諸手当	残業手当、扶養手当など
昇給	3 ヶ月後に昇給チャンスあり
賞与	本人の業績により大幅な増額可能
勤務時間	裁量労働制（1 日 8 時間）
休日	個別に定める勤務シフトによる
休暇	個別に定める勤務シフトによる

[1] 残業代とは

労働基準法は、1日あたり8時間、1週間あたり40時間を、法定労働時間として定めており、それを超える労働に対しては、通常の労働時間の賃金に25%以上の割増しをした賃金を支払わねばなりません。また、深夜労働（午後10時～午前5時）に対しても、同じく通常の労働時間の賃金に25%以上の割増しをした賃金を支払わなければなりません。

このように、法定労働時間を超えた労働や深夜労働に対して支払われる割増の賃金が、残業代です。

残業代制度は、法定労働時間を超える労働や深夜労働について、企業に通常の労働時間に割増した賃金の支払を義務づけるという制裁を加えることによって、法定労働時間を超える時間外労働時間や深夜労働を抑制しようとの趣旨に基づいています。

長時間労働や深夜労働は、労働者の心身に与える負荷が大きいため、それを抑制して、労働者の生命、健康を保護するという、非常に重要な役割を有しています。

[2] 固定残業代とは

(1) 予め一定額を残業代として支払うことを言います。

固定残業代には、①基本給に組み込んで支払う場合と、②基本給とは区別して支払う場合があります。

(2) ①基本給に組み込んで支払うケースでは、基本給との区別がなされないことがあります。基本給との区別がなされていない場合には、残業代の支払として認められません。残業代としていくら支払ったのかが分からず、労働基準法に定められた残業代を適正に支払ったか否かを判断できないからです。

企業Bの募集要項は、まさに①のケースであり、適正な残業代の支払とは認められません。この場合、企業Bは、「250.000万円」を算定基礎として計算された残業代を別途支払う義務が生じます。

②基本給とは区別して支払う場合には、それがそもそも残業代の趣旨で支払われたとは言えない場合（特に営業手当や管理職手当など別名目で支払われている場合）があります。裁判所では、就業規則の定め方、給与明細上の記載、実際の運用等の事情から、残業代の趣旨かどうかが判断されています。

(3) 上記①及び②のいずれの場合も、実際の労働時間に基づいて算出された残業代よりも、固定残業代が少額であれば、労働者は、その差額を請求す

る権利があり、使用者は、差額の精算をする義務があります。

しかし、使用者が、固定残業代を採用する主な理由は、毎月の残業代計算の手間を回避する点にありますから、実際には、差額の精算がなされないない場合が多々あります。

また、固定残業代は、ブラック企業と言われるような、労働者を低賃金で長時間働かせようとする企業にとっては、労働基準法で定められた適正な残業代の支払を免れるための常套手段となっています。適正な残業代の支払を免れるために固定残業代を採用しているのですから、当然のことながら、この場合に差額の精算はなされません。

このように、固定残業代が採用されている企業では、往々にして適正な残業代が支払われておらず、残業代不払いの温床となっているのです。

募集要項に固定残業代が記載されている場合には、適正な残業代の支払がないまま長時間働かされる危険がないかどうか、慎重な判断が求められます。

[3] 初任給以外の労働条件について

○募集職種、昇給

採用後、すぐに重要な役職を与えることを予定する内容である場合は、要注意と言えます。

仕事に対する十分な知識や経験がないままに、大きな責任と困難な仕事を任されるのは、心身に大きなストレスとなります。

また、採用して間もない社員に重要な仕事を任せる企業は、社員の入れ替わりが激しく、人手不足に陥っている可能性もあります。

企業Bの募集要項では、採用3ヶ月後から店長になることが予定されており、仕事に不慣れなまま責任のある仕事を任される恐れがあります。

昇給の記載に釣られて、安易に応募しないよう注意する必要があります。

○勤務時間（裁量労働制）

裁量労働制とは、業務の性質上その遂行方法を大幅に労働者の裁量にゆだねる必要があるものについて、実際の労働時間とは関係なく、予め定めた時間（労使協定や労使委員会の決議で定めた時間）を労働時間としてみなす制度です。裁量労働制は、企業が、労働者に対して、仕事の遂行の手段や時間配分の決定等について具体的な指示をすることが困難な業務を想定して、そのような具体的な指示がなくとも適切に業務を遂行できる知識と経験を有する労働者を対象として設けられた制度です。

一定時間により労働時間をみなす制度ですから、労働者が実際にどれだけ働こうと、予めみなされた一定時間分の残業代しか支払われません。

裁量労働制には、専門業務型裁量労働制・企画業務型裁量労働制の種類があ

り、それぞれ、厳格な要件と手続きの下で認められる制度です。

適正な残業代の支払を免れようとする悪質な企業は、この裁量労働制を悪用し、制度導入に必要な要件や手続きが整わないまま、労働者に裁量労働制を適用することがあります。

企業Bの募集要項について言えば、「店舗運営スタッフ」という職種からして業務の遂行方法を労働者に大幅にゆだねる必要があるとは言えませんし、高校や大学を卒業したばかりの新入社員が、「専門業務」とか、「企画業務」に従事することは一般的に考えられませんので、裁量労働制を導入するのに必要な要件は満たしていないものと考えられます。

よって、適正な残業代の支払を免れるために裁量労働制を適用している可能性が高く、入社は避けるのが無難と言えます。

最低賃金などの法制度	
ねらい： <ul style="list-style-type: none"> ・労働が市場メカニズムに組み込まれていること ・労働は契約によってなされるが、労働者の立場が弱くなりがちであるために労働法が存在していること ・最低賃金制度／労働法制の内容と意義 	
授業スタイル	グループ討論＋ロールプレイ＋説明
配当時間数	50分
この授業で身につけて欲しい力	<ul style="list-style-type: none"> ・異なる考え方を比較衡量する力 ・社会の制度、仕組みなどについての理解 ・話し合い、交渉する力
この授業で理解させたいこと気づかせたいこと、身につけて欲しい知識等	<ul style="list-style-type: none"> ・労働が市場メカニズムに組み込まれていること ・労働は契約によってなされるが、労働者の立場が弱くなりがちであるために労働法が存在していること ・最低賃金制度とその意義 ・労働法を活かした交渉方法
授業概要	<ol style="list-style-type: none"> ①自己紹介 ②導入とテーマの提示 ③説明：事案の紹介とグループ討論のテーマ解説 ④検討：グループ討論 ⑤発表：討論結果の発表と講評 ⑥説明：事案の紹介と交渉方法について検討テーマ解説 ⑦検討：グループ討論 ⑧発表：代表者によるロールプレイと講評 ⑨まとめ
使用する教材	<ul style="list-style-type: none"> ・事例についての資料 ・法律集
協働する外部人材	労働法に詳しい者（弁護士、労働組合の方等）
協働の際のこの授業案に特徴的な留意点	<ul style="list-style-type: none"> ・実際に起こった紛争事例についての紹介を織り交ぜる
学習の評価の方法の例	ワークシートによる
この授業案からの発展的な学習の可能性	<ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金がどのように決まるのかのプロセスに関する学習 ・最低賃金の都道府県毎の違いの背景を調べたり、考えたりする学習 ・諸外国の最低賃金制度を調べる学習等

授業の流れ

所要時間	進行	内容	留意点・備考
0:10 (10分)	導入	◎自己紹介 ・労働事件を取り扱う弁護士であること。 ・なぜ労働事件を専門としているのか等 ◎導入 ・損害賠償で脅され辞められない ・電通過労死事件 ・自爆営業	・事前に弁護士の仕事や講師個人への質問を募集 ・バイト問題など、身近に起き得る労働トラブルを紹介する。
0:25 (15分)	展開① (グループディスカッション)	◎グループディスカッション →時給760円（契約書の作成あり）というケースについて、時給の是非について議論させる（5分） ◎発表・解説 →グループ毎に結論と理由について発表させ、解説を加える（10分）。	・最低賃金についての資料を配付 ・①労働条件は契約で定める、 ②契約で定めても法律違反は許されない、 ③労働者保護の法律が整備されていることについての理解 ※契約書・労働条件通知書がない場合の対処について補足 ※深夜割増について説明
0:45 (20分)	展開② (ロールプレイ)	◎ロールプレイ →同じ設例で、どのように交渉するかををグループで議論 ◎発表 →1グループ選別した上で、演技 →その後、弁護士による講評 ※最賃は毎年改定（増額）されることを解説	・交渉の体験をしてもらい、ワークルールの存在を実感してもらう。 ・解決手段として、労基署、労組、弁護士など専門家への相談方法の理解
0:50 (5分)	まとめ	◎授業のまとめ ◎会社の主張を鵜呑みにせず、専門家への相談を含めた解決方法の整理を行う。	

【展開①】設例 ～最低賃金法 その1～

Xさんは、Yコンビニ店のアルバイトの募集をみて、応募することにしました。労働条件は以下のとおり。

【パート・アルバイト募集】

時 給 760円

仕事内容 店舗でのレジ打ち、商品の陳列、棚卸し等

Xさんは、面接を受け採用されました。仕事を始めてしばらく経ったころ、Xさんの友人で、同じ系列のコンビニで別の店で働くZさんと偶然アルバイトの話をしたところ、Yさんは時給が990円であること知りました。

なぜ、こんなに時給が違うのか不思議に思ったXさんは、店長に尋ねることになりました。
※Zの時給は最賃以上に設定する。

Xさん 「店長、同じコンビニなのに、別の店では時給が990円になっているそうです。どうして私の時給だけこんなに低いのでしょうか。間違いではないのでしょうか。」

店 長 「契約書をみてごらん。時給760円と書いてあるでしょ」
「この契約書にあなたはサインしているのだから、これがあなたの時給です。他の人は別の契約ですからね。問題はありません。君がもっと仕事を頑張って、一人前になったら時給を上げてあげますから、頑張る。」

Xさん 「……」

契約書	
雇用期間	2018年4月1日～2019年3月31日
就業の場所	Yコンビニ浦和店
仕事内容	レジ打ち、商品の陳列、棚卸
就業の時間	〇〇～〇〇
...	...
給与額 (時給)	760円/時 (試用期間中は800円) 22時～5時は、950円/時
その他	
2018年4月1日	
会 社	Yコンビニ 印
労働者	X 印

●設問 Xさんは、時給760円という低い時給で我慢しなければならないのでしょうか。店長の言い分が正しいのかを含めて考えてみましょう。

【展開2】 Xさんは、どのように店長に説明して時給を上げて貰うように話をすればよいのでしょうか。グループで話し合ってみましょう。

●解説案

1 就労条件は契約で決まる。

生活を営むために必要な原資（お金）を調達する方法として、もっとも基本的なものは「働く」ことである。

「働く」というのは、使用者の指示に従って様々な活動を行い、その活動に対する対価として「賃金」を受け取ることが典型的なものである。

そして、使用者の指揮命令に服して働き、これに対して賃金を支払う「約束」のことを「労働契約」といい、約束の内容を「労働条件」という。労働条件とは、具体的には、労働時間、賃金、就労場所、休日、休憩などのことを指す。

→労働契約は、労働者と使用者との間の合意で決まる。

労契法 6 条「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。」

労基法 2 条「労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。」

→設例において、店長が契約によって時給 760 円と決まっていると主張しているのは、上記原則に従ったもの。

2 合意で決められる範囲には限界がある。【労働法規の特性】

(1) 労働法規の意味

労使対等と労基法には謳われているが（労基法 2 条）、指揮命令を与える使用者の方が立場が強いことが多く、合意で労働条件を全て決められるとしていては、労働者にとって著しく不利益な条件を突きつけられ、受け入れざるを得ないことが多い。

そのため、

→憲 法 27 条 2 項「勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」

労基法 1 条 2 項「この法律で定める労働条件の基準は最低のものである」

労基法 13 条 「この法律で定める基準に達しない労働条件…は無効」
「無効となった部分は、この法律で定める基準による。」

最賃法 4 条 2 項「最低賃金額に達しない賃金を定めるものは…無効」
「無効となった部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。」

→合意にも限界があつて、最低基準を定める法律に違反することは許されず、違反した場合は、法律に記載されている条件が労働契約の内容となる。

(2) 最低賃金

最低賃金法により、地域毎に設定された最低賃金（資料 2）が定められている。そして最低賃金額を下回る賃金の合意（労働契約）は無効となり、最低賃金が労働契約の内容となる（最賃法 4 条 2 項）。

最低賃金（地域別最低賃金）は、①労働者の生活にかかる費用（生計費）、②労働者の賃金、③事業者の支払能力等を総合的に勘案して定めるものとされ、労働者の健康で文化的な最低限度の生活を営むことができるように設定される（厚労省）。

最低賃金は毎年 10 月 1 日に改定され、2020 年には全国の加重平均が 1,000 円となるように増額していくことが閣議決定されている。

→毎年、自己の時給が最低賃金に違反していないかのチェックが必要

3 交渉方法

- ・最低賃金法違反であることの指摘（ここが基本）
- ・**労働基準監督署**の活用及びその告知
 - 最賃法違反は労基署に申告し、取締を求めることができる（労基法 104）。そして、申告したことによる不利益取扱は禁止されている。
 - 労基法 28 条（最低賃金）違反は、刑事罰が科される（50 万円以下の罰金）
- ・**労働組合**の活用及びその告知
 - 在籍しつつ労働条件の向上を目指す場合、有用である。労働者が団結することにより労使対等に近い交渉が可能となり、労働組合法の保護のもと、団体交渉により労働条件についての交渉をすることができる。
 - 使用者はこの団体交渉を原則として断ることができない（断ると不当労働行為という不法行為となる。）。場合によっては、ストライキ等労働条件獲得の為の実力行使も適法に行うことが可能であるため、交渉のツールとしての活用を図りたい。
- ・**弁護士**への相談とその告知
 - 最終的な解決手段としては、弁護士を活用しての交渉、労働審判、訴訟等の手続による解決も考えられる。相談することで、有効な解決手段を見つけることができることも多いため、気軽に利用してほしい。

※ 以上のとおり、問題解決ツールは様々である。これらの利用ができることを知っているだけで、話合いのカードになり得る。

もちろん、弁護士や労働組合など外部の専門家に相談しながら交渉することもできるし、依頼しての解決も可能である。

まずは、問題に直面したときには、相談できる窓口があることを良く覚えておいていただきたい。

以 上

●日本国憲法

第27条 (勤労の権利と義務、勤労条件の法定)

- ① すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。
- ② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。
- ③ 児童はこれを酷使してはならない。

第28条 (団結権、団体交渉権、団体行動権)

勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動をする権利は、これを保障する。

●労働基準法

第1条 (労働条件の原則)

- ① 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。
- ② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

第2条 (労働条件の決定) (②は省略)

- ① 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

第13条 (この法律違反の契約)

この法律で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、この法律で定める基準による。

第15条 (労働条件の明示) (②③は省略)

- ① 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。

第28条 (最低賃金)

賃金の最低基準に関しては、最低賃金法の定めるところによる。

第104条 (監督機関に対する申告)

- ① 事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。
- ② 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱をしてはならない。

●労働契約法

第6条 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。

●最低賃金法

第4条（最低賃金の効力）

- ① 使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。
- ② 最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

(資料2)

地域別最低賃金

都道府県名	最低賃金時間額【円】	発効年月日
北海道	835	平成30年10月1日
青森	762	平成30年10月4日
岩手	762	平成30年10月1日
宮城	798	平成30年10月1日
秋田	762	平成30年10月1日
山形	763	平成30年10月1日
福島	772	平成30年10月1日
茨城	822	平成30年10月1日
栃木	826	平成30年10月1日
群馬	809	平成30年10月6日
埼玉	898	平成30年10月1日
千葉	895	平成30年10月1日
東京	985	平成30年10月1日
神奈川	983	平成30年10月1日
新潟	803	平成30年10月1日
富山	821	平成30年10月1日
石川	806	平成30年10月1日
福井	803	平成30年10月1日
山梨	810	平成30年10月3日
長野	821	平成30年10月1日
岐阜	825	平成30年10月1日
静岡	858	平成30年10月3日
愛知	898	平成30年10月1日
三重	846	平成30年10月1日
滋賀	839	平成30年10月1日
京都	882	平成30年10月1日
大阪	936	平成30年10月1日

兵 庫	871	平成 30 年 10 月 1 日
奈 良	811	平成 30 年 10 月 4 日
和歌山	803	平成 30 年 10 月 1 日
鳥 取	762	平成 30 年 10 月 5 日
島 根	764	平成 30 年 10 月 1 日
岡 山	807	平成 30 年 10 月 3 日
広 島	844	平成 30 年 10 月 1 日
山 口	802	平成 30 年 10 月 1 日
徳 島	766	平成 30 年 10 月 1 日
香 川	792	平成 30 年 10 月 1 日
愛 媛	764	平成 30 年 10 月 1 日
高 知	762	平成 30 年 10 月 5 日
福 岡	814	平成 30 年 10 月 1 日
佐 賀	762	平成 30 年 10 月 4 日
長 崎	762	平成 30 年 10 月 6 日
熊 本	762	平成 30 年 10 月 1 日
大 分	762	平成 30 年 10 月 1 日
宮 崎	762	平成 30 年 10 月 5 日
鹿児島	761	平成 30 年 10 月 1 日
沖 縄	762	平成 30 年 10 月 3 日
全国加重平均額	874	—

ワークシート
～最低賃金などの法制度～

【ワーク①】 時給が760円というのは高いのか安いのか、あなたの考えをまとめてみよう。1時間働くことに見合っているかについても考えてみよう。

【ワーク②】 契約書に時給760円と書かれていることの意味を考えてみよう。店長は、契約書に書いて合意しているのだから、守るべきと知っていることについて、あなたの考えをまとめてみよう。

【メモ】 ①②でまとめた意見を踏まえ、グループで話し合ったことをメモしておこう。

【ワーク③】 店長とどのような交渉をすれば、時給を上げてもらえるだろうか、交渉の材料を考えてみよう。交渉にあたって、誰かに相談できる人がいなかも考えてみよう。

【メモ】 店長とどう話し合いをすべきかについて、グループで話し合ったことをメモしておこう。

【質問・意見・感想】 本日学んだことや気付いたことを書いておこう。

ワークルールとキャリア形成	
ねらい：ルールを活用して職業生活を営むことでより良いキャリアを構築していくことのイメージをつかませる。	
授業スタイル	グループワーク 説明
配当時間数	50分
この授業で身につけて欲しい力	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者としての権利を行使する力。 ・自分のキャリアを想像する力
この授業で理解させたいこと気づかせたいこと、身につけて欲しい知識等	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者としての権利やルールをどのように活用していけばより良い職業生活やキャリアを構築することにつながるかを理解する。 ・様々な働き方に応じて活用できるルールがあることを理解する。
授業概要	<p>①ワーク：法違反をする会社に対して、どのように対応するか。</p> <p>②説明：ルールを守らせることが自身や会社全体の労働環境を改善させることにつながる。ただし、場合によっては会社を辞めることも検討すべきこと。</p> <p>③ワーク：いわゆる非正規労働の労働条件に関する検討</p> <p>④説明：いわゆる非正規労働における権利保護のルール</p> <p>⑤まとめ：労働者としての権利を行使することによって適正な職業生活を送ることができ、より良いキャリアを構築していくことにつながる。</p>
使用する教材	<ul style="list-style-type: none"> ・グループワーク用の紙
協働する外部人材	労働法等に詳しい者（必須ではない）
協働の際のこの授業案に特徴的な留意点	
学習の評価の方法の例	ワークシートによる
この授業案からの発展的な学習の可能性	<ul style="list-style-type: none"> ・法違反を是正させるための手段について。 ・労働組合の活用。

授業の流れ

所要時間	進行	内容	留意点・備考
0:18 (18分)	グループワーク ロールプレイ	「法違反に対してどう対応するか」ということを考えてもらう(前提として労基法等において保障された権利を侵害するものであることを説明)。 可能であれば、使用者を教員ないし外部人材が務めてロールプレイを行う。	生徒をグループに分けておく。 設例を用意する。
0:28 (10分)	説明	上記観点から、法違反を是正することで当該労働者にとっても、会社全体にとってもプラスの効果を生じさせることを説明する。逆に、これが是正されない会社では良好な職業生活を送ることは困難であり、退職という選択肢も検討すべきことも併せて説明する。	
0:38 (10分)	グループワーク	・いわゆる非正規労働者と正規労働者の格差について、「同じ仕事をしている」ケースを例にそれがおかしいと思うか、思うならその理由と、どうなるべきかを考えてもらう。	設例を用意する。
0:46 (8分)	説明	・いわゆる非正規労働者と正規労働者の待遇格差是正のルールについて。	
0:50 (4分)	説明 まとめ	自分の職業生活をイメージするときには、仕事の内容等だけでなく、良好な労働環境 ・労働条件の中で働くことが重要であり、そのためには労働者としての権利を行使していく必要があること。	・感想を書いて提出させる。

別紙・グループワーク用設例

<設例 1 >

Aさんは学生時代から絵を描くのが好きで、やりたいと思っていたイラストの仕事ができるY会社に就職しました。

Y会社では様々なイラストの依頼がされ、Aさんとしてはやりがいをもって仕事を行っていました。

しかし、Aさんの仕事はとても忙しく、毎日2時間以上の残業があり、土日にも仕事をしなければなりません。また、残業代は払われず、X社長は「やりたい仕事をさせてもらっているのだから文句ないよな」といいます。

こういった待遇に不満を持っている社員も多く、退職する人も増えています。

Aさんは最近体調が優れず、これからずっと仕事を続けられるか心配になってきました。

【考えてみよう】

・あなたがAさんだとして、これからどのように働いていこうと思いますか。
・それを実現するためにX社長にどのようなことを伝えるべきでしょうか。

【実践しよう】

考えたことをX社長に対して伝えてみましょう。

<設例 2 >

BさんとCさんは同じ時期にZ社に就職しましたが、Bさんは正社員、Cさんは1年間の有期契約社員でした。

BさんとCさんはどちらも会社が集めたデータをパソコンに入力するという仕事をしています。仕事の内容や働く時間は同じです。

以下は、BさんとCさんが会社の食堂で一緒に昼食をとろうとしていたときの会話です。

B：Cさんが食堂使うのって珍しいよね。

C：今日はお弁当忘れちゃってね……。食堂も安くないから普段は使わないんだ。

B：私は無料で食べられるからほとんど毎日食堂で食べてるよ。同じようなメニューで飽きちゃったけど。

C：無料で食べられるだけいいじゃない。

B：そうね。今月は1日休んじゃったから皆勤手当も出ないし、お財布もピンチだから節約しなくちゃ。

C：私たち契約社員にはそもそも皆勤手当が出ないからそういう悩みはないわね。

B：そうだったわね、ごめんごめん。契約社員の人には通勤手当も出ないし、うちの会社、ちょっとどうかと思っちゃうわね。

C：やっぱり正社員とは違うのでしょうね……。

BさんとCさんの労働条件は次のように異なるようです。

Bさん	Cさん
賃金（月額） ・基本給 20万円 ・皆勤手当 1万円 ・通勤手当 2万円 食堂が無料で使える。	賃金 ・基本給 20万円 食堂は有料。

※有期契約

6ヶ月間や1年間などと予め働く期間が決められている雇用契約をいいます。契約を更新することが可能で、結果として長期間働く場合もあります。会話の中にある「契約社員」とは有期契約社員のことを指します。

他方、いわゆる「正社員」とは期間を定めない雇用契約を締結している場合を指します。

※皆勤手当

通常、1ヶ月間欠勤なく勤務した場合に支払われる手当をいいます。

※通勤手当

通常、通勤費用に対して支払われる手当をいいます。

【考えてみよう】

→①BさんとCさんの労働条件の違いについて、どう思いますか。

②BさんとCさんの労働条件はどうなるべきだと思いますか。

<設例の解説>

◎設例 1 の解説

1. 法的問題

(1) 長時間労働

Aさんは、「毎日2時間以上の残業があり、土日にも仕事を」していたということなので、平日だけでも少なくとも週10時間以上の残業を行っており、土日の仕事を合計すればさらなる長時間労働となっていることがわかります。なお、労基法は残業時間の上限を月45時間・年360時間までとすることを定めており（限度時間。労基法36条3項及び同4項。2019年4月以降）、Aさんの働き方はこの限度時間に抵触する可能性が高いものと思われます。

このような長時間労働はAさんの心身の健康を害するおそれがあり、場合によっては過労死の危険性があることを指摘することが必要です（現に、「Aさんは最近体調が優れ」ないようですので、心配な状況です）。

(2) 残業代不払い

Y会社では残業をさせているにもかかわらず残業代は支払われておらず、その理由は「やりたい仕事をさせてもらっている」というだけなので、明らかな労働基準法37条違反です。

(3) 救済方法

交渉による解決が困難な場合には、
・労働基準監督署の指導・是正命令
・裁判手続による救済
などが考えられます。

2. 検討の方向性

(1) 生徒の考え方

本事例における対応は、大きく分けて①会社に改善させる、②そのまま働き続ける、③退職する、というものが考えられます。

上記問題点からすれば、①長時間労働・残業代不払いを是正させることが望ましいのは言うまでもありません。

もっとも、これを是正させることは容易ではなく、現実の社会でも同様の事例で②そのまま働き続けることを選んでいる方が多いのが実際のところですが。しかし、是正させる方法を学んで①を選択できるようにすべきなのはもちろんですし、仮に是正が困難な場合には③退職するという選択肢もあることを示すべきです。

(2) 退職の自由について

そもそも、労働者には退職の自由があり、民法第627条は、「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。」と定めています。つまり、退職の意思を表示してから2週間を経過すれば雇用契約は終了します。特別な理由は必要ありません。

なお、有期雇用の場合には、雇用期間を定めているためその間は働き続けたいといけないうようにも思えます。しかし、この場合でも、「やむを得ない事由があるとき」は、直ちに雇用契約を解除することができます（民法第628条）。また、雇用期間が1年を超える有期雇用の場合は、当該労働契約の期間の初日から一年を経過した日以後はいつでも退職できることになっています（労基法137条）。

3. シナリオ

生徒の回答に応じて考えられるX社長の対応は、法違反を指摘されて素直に応じるといふことのほかは、例えば次のようなものが考えられません。生徒の回答に応じてロールプレイに活用してください。

(1) 法違反を指摘された場合

ア 無視・開き直り

法違反を指摘されてもそれを無視する、開き直る。

イ Aさんに対する不利益取扱いをする

Aさんに対して解雇や減給等の不利益取扱いを行う、あるいは不利益取扱いを行うことを示唆することによってAさんを沈黙させようとする。

→いずれも、上記救済方法により対応することが可能ですが、イの場合に備える意味でも、労働組合による集団的な解決方法があることを知っておくと良いでしょう。

また、無視・開き直りをする使用者に対しては、

- ・法違反が労働者の権利を侵害するものであることはもちろんのこと、
- ・会社全体の士気にどのような影響を与えるか（退職者が増加する等して会社の運営に支障が出るなど）
- ・他の会社と比べたときにその会社の立場（優位性）はどうか（従業員が流出する、優秀な人材が集まらない、など）
- ・制裁（労基法違反は刑罰の対象）を受けるリスク

といった観点も合わせて説得できると良いので、こういった視点を提供することも検討しても良いかもしれません。

(2) 退職しようとした場合

退職した場合の不利益（Aさんに対する損害賠償請求など）を示唆する等して退職を妨害することが考えられます。

→しかし、上記のとおり労働者の退職は自由であり、基本的にこのような妨害行為が認められることはありません。少なくとも本件においてAさんの退職が妨げられるべき理由はありません。

4. 解説の補足（本設問の狙い）

Aさんは、仕事の内容にはやりがいをもっていましたが、労働条件・労働環境が適正ではないという問題がありました。このような状況では、

仮に自分のやりたい仕事であったとしても、そのまま継続することがAさんのキャリアにとって良いこととは限りません。

そこで、（自分のやりたい仕事であればなおさら）労働環境を改善させて、より良いキャリアを構築する方法を学んでもらうのが一つの狙いです。

もっとも、現実の社会においてはなかなか労働環境が改善されず、いわゆるブラック企業に労働者が使い捨てにされ、心身の健康を害してしまう事例も多数存在します。そこで、いざというときには自由に退職でき、そのことにより新たなキャリアを構築していくという選択肢があることを学んでもらうのがもう一つの狙いです。

◎設例2の解説

1. 法的問題

(1) 「正規」と「非正規」の待遇格差について

いわゆる非正規労働者と正規労働者の待遇格差が問題となっており、国もその是正に向けた対策を行っています（ここでいう正規労働者とは、一般的にフルタイム（⇔パートタイマー）、無期契約（⇔有期契約）、直接雇用（⇔派遣）の3点を満たす労働契約を締結している者が想定されています）。

例えば、有期契約労働者については、もともと労働契約法20条¹において不合理な労働条件の相違が禁止されています。また、いわゆる働き方改革の流れで、2020年4月からは「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（有期・パート法）の中で、有期雇用労働者の不合理な待遇の禁止²や、通常の労働者と同視すべき有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止³が定められました。

労働契約法と有期・パート法のいずれが適用されるにしても、具体的な待遇格差が違法となるかを検討するにあたっては、比較対象者どうしの職務内容等と、問題となる待遇（賃金に限らず、福利厚生も含まれます。）の性質や当該待遇を行う目的に照らして判断されることになり、

¹（期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止）

第20条 有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件が、期間の定めがあることにより同一の使用人と期間の定めのない労働契約を締結している労働者の労働契約の内容である労働条件と相違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはならない。

²（不合理な待遇の禁止）

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

³（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者…であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの…については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならない

具体的な事案によって異なります。

もっとも、本授業は、必ずしも違法か否かの正確な判断を求めるものでなく、いわゆる非正規労働者と正規労働者の待遇格差とその是正について考えてもらうことが狙いです。

(2) 本件の待遇格差について

本件においては、勤続年数も行っている業務内容も同じであるBさんとCさんとの間に、①皆勤手当（1万円）の支給の有無、②通勤手当（Bさんの場合2万円）の支給の有無、③食堂の有料 or 無料、という待遇の差が生じています。

まず、①皆勤手当については、皆勤を奨励するという支給の趣旨からしても、雇用期間の有無によって差を設けるべき理由は基本的に考え難く、上記格差は違法である可能性が高いです。

同様に、②通勤手当についても、労務を提供するための費用を会社側が負担するという趣旨からして、雇用期間の有無によって差を設けるべき理由は基本的に考え難く、上記格差も違法である可能性が高いです。

最後に、③食堂の料金についてですが、不合理な待遇格差の禁止のルールは福利厚生にも及びますので、会社の施設等の利用についても不合理な差異を設けてはいけません。そして、食堂の利用について雇用期間の有無によって差を設けるべき理由は基本的に考え難く、上記格差も違法である可能性が高いです。

ただし、実際の事例の個別具体的な事情によっては結論が異なる場合がありますのでご注意ください。

2. 授業のポイント

(1) 差異自体に対する受け止め方

生徒によっては、差異が生じていること自体に問題がないと考える生徒もいるかもしれません（「正規になれなかったのだからしょうがない」などの考え方）。

そういった考え方を必ずしも否定する必要はありませんが、上記のとおり待遇格差を是正する社会的な方向性が示されていることを解説してください。

(2) 本設例の狙い

本設例では、まず「正規と非正規の待遇格差」という問題が存在することを理解してもらうことを一つの狙いとしています。生徒には様々なバックグラウンドがあり、まさにこの問題に直面している家庭があることも予想されますが、まずはこの問題に向き合うことが重要であると思われれます。

次に、仮に非正規と呼ばれる雇用条件において就業することになったとしても、その待遇格差を是正するルール・権利が存在するということを理解してもらうのが最大の狙いです。

そして、これらを通じて、いわゆる正社員に限らず様々な働き方においても、適正な待遇を確保することによってより良い職業生活を営んでいくことができることを理解してもらいたいと思います。

以上

キャンペーンによる紛争解決

ねらい： 団体交渉などの集団的行動を通じて紛争を解決する方法を学ぶ。

授業スタイル	グループ討論＋講義
配当時間数	50分
この授業で身につけて欲しい力	・問題解決の方法を考える力
この授業で理解させたいこと気づかせたいこと、身につけて欲しい知識等	・自ら問題を解決することができること ・仲間と協力することが紛争解決にとって有効であること ・労働組合についての知識 ・集団的行動の方法
授業概要	①導入とテーマの提示 ②事例検討・グループディスカッション・発表 ③事例の経過説明 ④労働組合についての説明 ⑤キャンペーンの説明 ⑥まとめ
使用する教材	・事例についての資料(労働協約の写しなど) ・職場を変える秘密のレシピ47
協働する外部人材	労働法・労働組合に詳しい者（弁護士、労働組合の方等）の協力があると望ましい。
協働の際のこの授業案に特徴的な留意点	特になし
学習の評価の方法の例	評価しない（学生に自由に考え発言してもらうため）
この授業案からの発展的な学習の可能性	・アルバイト上の問題を労働組合に相談して解決に取り組んでみること。 ・学校の問題点を分析し解決に向けて集団で取り組んでみること。 ・キャンペーンの方法などについて「職場を変える秘密のレシピ47」を読んで学習する。

授業の流れ

所要時間	進行	内容	留意点・備考
5分	導入とテーマの提示	・自分たちで問題を解決するためにはどうすればよいのかというテーマを伝える。	
15分	事例検討・発表	・事例問題の説明（5分） ・検討（5分） ・発表（10分）	
10分	事例の経過説明	・どのような経緯で解決に至ったかを丁寧に説明。 ・時間に余裕があればサンクス本部について問題点を追及し問題解決に結びつけた事例も説明。	
5分	労働組合についての説明	事例の経過説明で出てきた用語を中心に労働組合について説明する。	
5分	キャンペーンの説明	・キャンペーンのワンポイントを説明する。 ・事例が解決できた理由を分析してみる。手を挙げて答えてもらうか、指名して答えてもらう。	
5分	まとめ	身近な問題について考えてみるように伝える。	

指導案

第1 事例検討

1 事例

【進行の一例】

- ①「配布資料1 事例検討」を配布し、問題文を読み上げる。
- ②学生をグループに分けディスカッションをしてもらう。
- ③「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。」という設問で意見が出にくい場合、「友達となら賃金払ってくれと言える人?」、「教師となら賃金払ってくれと言える人?」、「コンビニの同僚となら賃金払ってくれと言える人」などと聞いて手を挙げてもらい、手を挙げた人、挙げてない人に理由を聞いてみる。
- ④消極的な答えが多いと予想されるが、実際には解決に至ったことを以下の「配布資料1 実際の事例」などを学生に配布して解説していく。

【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。

〇〇コンビニでは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。

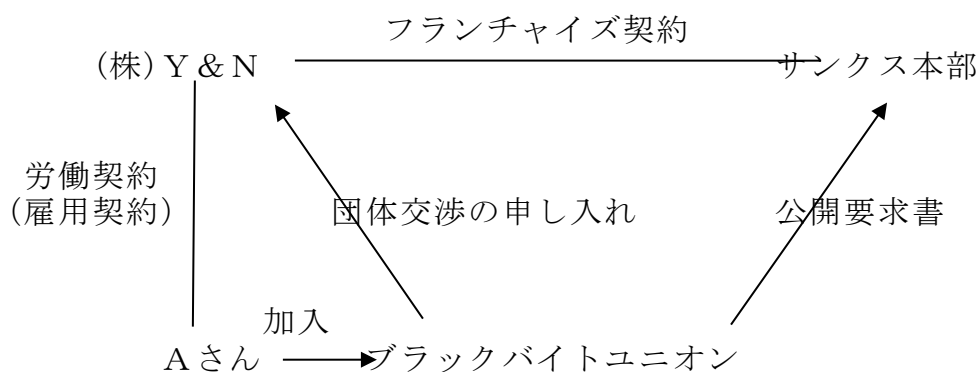
2 事例の経過説明

【進行の一例】

- ①「配布資料2-1 実際の事例」・「配布資料2-2 労働協約」・「配

布資料 2-3 「ツイッター」を配布し、以下の(1)～(6)までを解説する。高校生が労働組合を通じて自己の労働条件のみならず、同じアルバイトの労働条件を改善した重要な事例のため、丁寧に解説するのが望ましい。

②時間に余裕がある場合、「配布資料 3-1 実際の事例(後日談)」・「配布資料 3-2 公開要望書」・「配布資料 3-3 公開要望書に対する回答」を配布し、以下の(7)～(8)までを解説する。ただし、「フランチャイズ契約」については、法的に複雑な問題があり、今回のテーマとして立ち入るにはふさわしくないため、学生に説明する場合には、サンクス本部を「フランチャイザー」と説明せずにコンビニの大本などのように、イメージを持ってもらえる程度の説明にとどめる。



(1) 事例の概要

コンビニの「サンクス」を5店舗経営する株式会社コンビニ・Y&N(以下「(株)Y&N」という)に雇用され、サンクス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。

(2) 労働組合への相談のきっかけ

ブラックバイトユニオン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、ユニオンを通じて違法な状況を改善することができるを知り、「自分もやってみようかな」と思い、ブラックバイトユニオンに電話相談をしたことがきっかけ。

(3) Aさんの職場の問題

Aさんがアルバイトをしていたサンクスでは、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った。

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る。

このような状況の中で、Aさんはユニオンに加入した。

(4) ツイッターで問題を社会に発信

ブラックバイトユニオンはツイッターを通じて、サンクスにおける問題

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、ユニオンを通じて、(株)Y&Nに団体交渉を申し込んだ。

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った。

(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った(1人辺り約7万円)。

(7) サンクス本部への要求

ユニオン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、フランチャイザーである株式会社サークルKサンクス(以下「サンクス本部」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った。

そこで、ユニオンは、サンクス本部に対して、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た。

※フランチャイズ契約

フランチャイザーがフランチャイジーに対して、ノウハウなどを利用させ、フランチャイジーがフランチャイザーに対して利用料を支払う契約。今回の事例でいうと、サンクス本部が株式会社コンビニ・Y&Nにサンクスのノウハウなどを利用させ、株式会社コンビニ・Y&Nがサンクス本部に対してその利用料を支払うというもの。

(8) サンクス本部からの回答

サンクス本部は、ユニオンの要求に対して、「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」という回答をした。

※参考文献

POSSE Vol.31(2016.6)「ブラックバイトユニオンを通じて高校生が労働協約を締結ー1分単位での給与支払いと全従業員分の未払い賃金支払いを実現」 150頁

第2 労働組合

【進行の一例】

事例説明の中で出てきた用語（「労働組合」、「団体交渉」、「労働協約」）については最低限説明する必要があるだろう。その他の項目については時間に余裕がある場合に説明する。

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、「ユニオン」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。

第3 キャンペーン

【進行の一例】

時間の関係上、学生に質問せず、教師において「なぜ、社長は1分単位で賃金を支払うと決断したのだろう。」という点を説明してもよい。

また、キャンペーンの意義を考える上で、「もし記者会見や報道がされいかなかったら社長はすぐに支払うと決断したのだろうか」などの質問を学生に対してしてみてもよいだろう。

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、(株)Y&N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、社長は1分単位で賃金を支払うと決断したのだろう。

よりよくキャンペーンをするにはどうしたらよいか。

第4 まとめ

キャンペーンを計画して実行していくことで、問題を解決できる可能性がある。身近な問題についてキャンペーンを計画してみよう。

以 上

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。

〇〇コンビニでは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。

1 事例の概要

コンビニの「サンクス」を5店舗経営する株式会社コンビニ・Y&N（以下「(株)Y&N」という）に雇用され、サンクス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

ブラックバイトユニオン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、ユニオンを通じて違法な状況を改善することができるを知り、「自分もやってみようかな」と思い、ブラックバイトユニオン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サンクスでは、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さんはユニオンに加入しました

4 ツイッターで問題を社会に発信

ブラックバイトユニオンはツイッターを通じて、サンクス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、ユニオンを通じて、(株)Y&N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）。

給料 1 分単位支払労働協約

(株) [redacted] (以下、「甲」という) と総合サポートユニオン (以下、「乙」という) は、次の通り合意したので、労働協約を締結する。

- (1) 甲は、甲の従業員 (乙の組合員を含む) の各労働日の労働時間を 1 分単位で把握しなければならない。
- (2) 甲は、甲の従業員 (乙の組合員を含む) の賃金計算において、各労働日の労働時間については、その端数を切り捨ててはならない。なお、1 分未満の端数については、その限りでない。

平成 28 年 1 月 28 日

(甲) [redacted]
株式会社 [redacted]
代表取締役 [redacted]

(乙) 東京都世田谷区北沢四丁目 17-15
総合サポートユニオン
共同代表 [redacted]





ブラックバイトユニオン
@bbunion0801

フォローする



「ブラックバイト」団交を埼玉の高3男子が
申し入れ sankei.com/region/news/16...
「サークルKサンクス」加盟店への申し入れ
が産経新聞で改めて記事になってます。
今回立ち上がった高校生の思い「大変なこと
もあると思うが、ブラックバイトがなくなる
きっかけになってほしい」



バイトが自費でレジ穴埋め... 埼玉の高3男子がブラックバイ...

学生の無知や立場の弱さにつけ込む悪質なアルバイトの問題に取り
組む労働組合「ブラックバイトユニオン」（東京都世田谷区）
は19日、県内の私立高3年の男子生徒（18）...

sankei.com

18:24 - 2016年1月19日

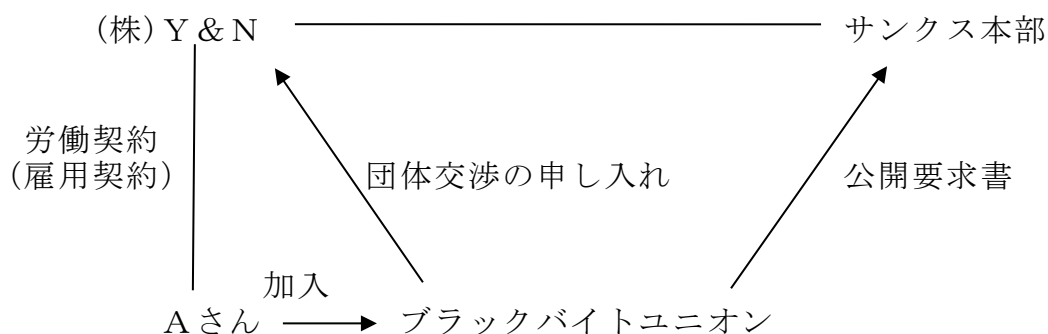
1 サンクス本部への要求

ユニオン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、サンクスの大本である株式会社サークルKサンクス（以下「サンクス本部」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、ユニオンは、サンクス本部に対して、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 サンクス本部からの回答

サンクス本部は、ユニオンの要求に対して、「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。



2016年3月15日

株式会社サークルKサンクス

代表取締役社長

ブラックバイトユニオン

共同代表

公開要望書

拝啓

早春の候、貴社におかれましては、益々御清祥のこととお慶び申し上げます。平素は格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

私たちブラックバイトユニオンは、学生アルバイトで働く若年労働者の労働条件の改善に取り組む個人加盟の労働組合です。

当組合は今年1月19日、貴社のフランチャイジーである株式会社コンビニ・Y&N（以下、Y&Nという）に対し、賃金不払い等の労働基準法違反を改善するよう団体交渉を申し入れました。同月28日、当組合はY&Nと団体交渉を行ったところ、貴社がフランチャイジーに提供している勤怠システムの中に、「勤務時間丸め設定」なるものが存在することが判明しました。そこでは、「15分」「10分」「5分」の単位で出勤の時刻を丸めることができるようになっていました。実際、当組合員の所属する店舗においては、出勤時間、退勤時間ともに「15分」単位で丸める設定になっており、15分未満の端数を切り捨てていました。

しかし、使用者には日ごとの労働時間につき1分単位で把握し、賃金を1分単位で支払う義務があります。1日につき1分を超える労働時間を切り捨てることは、労働基準法24条（賃金の全額払い）違反にあたります。そのため、貴社が現在提供している勤怠システムの中の「勤務時間丸め設定」は、フランチャイジーの違法行為を誘発するものだといえます。

つきましては、貴社がフランチャイジーに提供している勤怠システムの中の「勤務時間丸め設定」を廃止し、賃金を1分単位で支払う以外の選択肢を無くすよう要求いたします。

敬具

配付資料 3-3 実際の回答書

2016年3月28日

ブラックバイトユニオン
共同代表

株式会社サークルKサンクス
代表取締役



公開要望書に対するご回答

拝啓

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、2016年3月15日に貴組合が来社され、同日付にていただきました「公開要望書」に対する弊社の対応についてご報告申し上げます。

まず、貴組合が来社される以前の貴組合が本年弊社加盟店に団体交渉を申し入れられて以降、弊社では加盟店指導を早急に実施する必要があると考え、本年2月19日に全国の弊社スーパーバイザー（加盟店指導員、以下、SVといいます）に対して、既存加盟店の勤務時間の丸め設定状況を確認し、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ことと、新規開業店へは加盟店の了解を得て開業時にSV自ら丸め設定の無いように設定変更をするよう通達いたしました。

また、本年2月23日には弊社本部から直接全国各加盟店に対し、勤務時間について違法行為とならないよう丸め無し設定を推奨する旨の連絡文書を出し、啓蒙いたしました。

さらに、3月15日に貴組合から公開要望書をいただきましたことを真摯に受け止め、同日改めて、加盟店への丸め設定変更を指導するよう全国のSVに同日に通達を出し、再度、啓蒙いたしております。

貴組合からの公開要望書にあ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考えております。

それまでの間は、上記店舗指導を継続し、勤務時間の切り捨てについて防止していく所存ですので、何卒、ご理解いただきますようお願い申し上げます。

敬具

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り、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、「ユニオン」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、(株)Y&N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、社長は1分単位で賃金を支払うと決断したのだろうか。

よりよくキャンペーンをするにはどうしたらよいか。