

すぐ使える
今日できる

〔基礎から探究まで〕

『はたらく』へのトビラ

～ワークルール 20のモデル授業案～

(令和6年度改訂版)



すぐ使える
今日できる

〔基礎から探究まで〕

『はたらく』へのトビラ

～ワークルール 20のモデル授業案～

（令和6年度改訂版）

本資料の電子データ（動画含む）は、厚生労働省の「『確かめよう労働条件』ポータルサイト」に掲載しています。ワークシートのプリントアウトや動画の利用などに、ぜひご活用ください。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp>

はじめに

「働く」ということは、私たちの人生において、重要なことのひとつであると思います。全ての人が働きがいを持って生き生きと働けるようにしていくことが、私たちの人生の充実にとって大切です。そのためにまず、「働く」をめぐる様々なルールや制度を働く前によく知り、いざという時には「使える」ようになっておくことが大事です。

長い職業生活における最初の「働く」は、高校時代のアルバイトであることも少なくありませんし、大学や専門学校に進学すれば多くの学生が「働く」ことを経験するようになります。しかし残念なことに、生徒・学生のアルバイトでは多くのトラブルが起きている。このような「働く」初期の体験は、その後の人生にも大きな影響を及ぼすことがあります。

他方、生徒・学生は、労働法や制度について必ずしも十分な理解を持っていないのが現実です。以前、厚生労働省が行った調査でも、生徒・学生は労働法や制度についてあまりよく分かっていないという結果が出ています（例えば高校生調査では、労働基準法上の「労働条件明示」の義務について知っていた生徒は約4分の1）。

また、問題のあるなしにかかわらず、元々「労働」は「契約」に基づくもの（＝労働契約）ですので、契約の当事者（労働者と使用者）双方が、法律等を分かった上でよく考え、契約を交わすことが必要です。すなわち、自分たちの幸せのために、またお互いの「トラブル防止」のために、労働法や制度を知っておく必要があるものなのです。

さらに、何かトラブルが起こった際には、相手に自分の立場や考えを伝える、交渉する、専門家や専門機関に相談する、などの具体的な行動にもつなげられるようにしておくことも必要です。

現在、政府全体で「働き方改革」に力を入れて取り組んでいるところであり、労働に関する諸課題は、人々の「働き方・生き方」とも密接な関連があるため、労働法と制度のみならず、「働き方」や「ワーク・ライフ・バランス」、「男女の雇用機会均等」、「女性活躍推進」などのテーマや、「過労死」などの労働に関する社会問題についても高校段階で生徒によく考えてもらうことが望ましいと考えます。

教育を担う側について見ると、各学校で必ず社会保険労務士等の専門家と協働できるとは限りません。また、主として高校教育を担っている教員の方々については、大学時代に専攻として学んだ方以外は、労働法に詳しくない場合が多いと思いますので、そのような教員の方々でも取り扱い易い授業案も用意しています。「教員と生徒とで一緒に学ぶ」というスタンスで、ぜひ取り組んでいただきたいと思います。

今回掲載した20のモデル授業案を含む本資料は、全国の高等学校等で活用され、教育現場での労働法教育がさらに普及することを願っています。

目 次

※電子媒体は厚労省HPに掲載しています。

はじめに	1
目次	3
目的別利用ガイド	4
モデル授業案一覧	5
第1章 本資料の特長と使い方	6
(1) モデル授業案の特長	6
(2) 学校や生徒の実態等に応じた使い方について	8
第2章 若者への労働法や制度（ワークルール）に関する教育の必要性	9
(1) 高校生等のアルバイトに関する問題の深刻さ	9
(2) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等について	10
長時間労働が疑われる事業場について	10
(3) 個別労働紛争について	11
(4) 若者が社会に出た後の実態について	12
第3章 モデル授業案	13
資料	134
第4章 モデル授業案に関する補足的説明第	146
第5章 学校・教員と外部人材との協働について	149
(1) 授業等で外部人材と協働する場合の留意点等	149
(2) 協力者の所属団体等からのメッセージと連絡先	152
第6章 「相談」についての補足的説明	161
第7章 学校での発展的学習や家庭等での個別学習等に役立つ	
厚生労働省作成のオンライン教材等について	163
第8章 教材研究等に役立つ資料・データ（リンク集）	167
(1) 若者の現状等について	167
(2) 労働の現状等について	168
索引	170

※目次や「目的別利用ガイド」以外に、キーワードでも検索できるよう、巻末に索引も掲載しています。
例えば「最低賃金」、「パワハラ」、「過労死」など、生徒の現在の状況やその後の人生を考える上で気になるキーワードからも、内容を検索してみてください。

目 的 別 利 用 ガ イ ド

本資料は、既に個別具体的な目的をお持ちの方向けに、以下のガイドに沿って、必要なところだけ目を通して使っていただくことも可能なつくりになっています。

なお、本資料では単にモデル授業案の提示とその説明だけでなく、以下のような工夫も施しています。

- ・第2章として、若者への労働法や制度（ワークルール）に関する教育の必要性やその社会的背景等を解説
- ・モデル授業案について、補足的な説明を追加
- ・学校・教員が外部人材と協働する際の方法や留意事項等について説明
- ・労働に関する「相談」に関して、補足的な説明を追加
- ・発展的学習や個別学習等に役立つ厚生労働省作成のオンライン教材等をまとめて紹介
- ・教員の授業研究や専門家等が自分で授業を考える際に参考になるようなデータ等のリンク集を掲載

① とにかく、すぐにできる授業案を知りたい！



第3章「モデル授業案」へ！

② 労働法や制度を教える必要性や背景をしっかりと理解してから授業をしたい！



第2章「若者への労働法や制度（ワークルール）に関する教育の必要性」へ！

（※①、②の場合でも、できれば「第1章 本資料の特長と使い方」も併せて目を通されることをお勧めします）

③ 労働法や制度に関する独自の授業を考えたいので、そのための材料を知りたい！



第8章「教材研究等に役立つ資料・データ（リンク集）」へ！

④ 学校・教員と外部人材とが協働した授業を行う際の留意点等を知りたい！



第5章「学校・教員と外部人材との協働について」へ！

⑤ 全体を理解して使いたい！



第1章「本資料の特長と使い方」からどうぞ！

● モデル授業案一覧

※教科等の略称の説明

「総合」=総合的な学習の時間

「特活」=(ホームルーム活動を始めとする)特別活動等

教科欄の■は、扱うことが適切な教科

テーマ ※配当時間数は全て1時限(一部2時限版有り)	特性	教科
クイズ アルバイト・就職後のサバイバル力アップ! ～知って欲しい!「労働法クイズA・B～ A)○×クイズ B)選択式クイズ	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 ■家庭科 ■総合 ■特活 □地理歴史科
1 イケテル働き方って何?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 ■特活 □地理歴史科
2 契約を結ぶってどういうこと?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 □総合 □特活 □地理歴史科
3 契約の中身で注意することは?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 □特活 □地理歴史科
4 働くときの契約に必要なこととは?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 □特活 □地理歴史科
5 労働組合って何?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 □総合 □特活 □地理歴史科
6 困った時は、誰にどう相談しますか?	1 2 3 4 5 	■公民科 □家庭科 ■総合 ■特活 □地理歴史科
7 働く環境を適切に選ぶには?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 ■家庭科 ■総合 ■特活 □地理歴史科
8 安心を支える制度とは?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 ■家庭科 □総合 □特活 □地理歴史科
9 働く上での幸せ・不幸せって何?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 ■特活 □地理歴史科
10 働くトラブルを回避するには? ～レッツ ロールプレイ(Let's role-play)～	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 □特活 □地理歴史科
11 約束しなくて大丈夫?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 □特活 □地理歴史科
12 救う法律は何?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 □特活 □地理歴史科
13 それってパワハラじゃない? ～悪気が無ければ良いの?～	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 ■特活 □地理歴史科
14 こんなこと聞かれたらどうする?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 □特活 □地理歴史科
15 誰もが一緒に働ける社会とは? ～障害のある人々と共に働く社会～	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 □特活 □地理歴史科
16 「働きやすい」ってどういうこと?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	□公民科 ■家庭科 ■総合 □特活 □地理歴史科
17 男女の「働く」ってどこまで平等ですか? ～雇用機会均等のケーススタディ～	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 ■家庭科 □総合 □特活 ■地理歴史科
18 なんでこういう法律があるの?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 ■総合 □特活 ■地理歴史科
19 最低賃金って何?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 □家庭科 □総合 □特活 □地理歴史科
20 生命を大切に作る働き方は?	【知識】知る 1 2 3 4 5 【思考】考える 1 2 3 4 5	■公民科 ■家庭科 ■総合 ■特活 □地理歴史科

★本資料の電子データ（※動画含む）は、厚生労働省の「『確かめよう労働条件』ポータルサイト」に掲載しています。ワークシートのプリントアウトや動画の利用などに、ぜひご活用ください。
⇒<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp>

※動画について

労働基準監督官として働く男女一人ずつの職員に話をしてもらった動画を用意しています。内容としては、労働基準監督官の職務と役割や、実際にどういう仕事をしているのか、労働基準監督官を目指した理由と実際に働いてみての思い、そして高校生などの若い方へのメッセージなどです。ぜひ授業等でご活用ください。

この動画は厚生労働省の「労働条件の総合サイト：確かめよう労働条件」に掲載していますので、そこからご利用ください（なお学校教育以外の目的で使用される場合は著作権者への許諾が必要です。厚生労働省までご相談ください）。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp>

本資料、特に20のモデル授業案については、教員等の教える側の方々にまずは「これを使いたい」と思っただけのこと、実際に使われた場合に「使いやすい」と思っただけことが重要と考え、作成したものです。

様々な目的・ニーズや、各学校の実態等に合わせテーマの内容を取捨選択したり、必要に応じて書き込み編集などができるようワードデータ化するなどの工夫を図っていますので、ぜひ興味関心のある部分からでも目を通し、必要な部分を活用していただきたいと思います。

なお、モデル授業案はあくまで「提案」であり、そのまま実践しなければならないものではありません。「授業の展開（時間の目安と具体的な行動を記したもの）」も含めて、適宜、学校の実態や生徒の特性等に応じ変更して使っていただくことも想定しています。

（1）モデル授業案の特長

<制作者の意図>

①全ての学校のために、バラエティに富んだモデル授業案を提案しています。

- ・「本校ではアルバイトをしている生徒が多いから、生徒が働いてトラブルに巻き込まれないように、まずは最低限のことだけでも学ばせたい」、「労働法や制度をじっくり学ばせたい」、「『労働』をテーマに探究的な学習をさせてみたい！」などの、様々な希望に応える20のモデル授業案を提案
- ・労働法に特に詳しくない教員だけでも取り組める授業案と、外部人材（労働法に詳しい専門家等）と協働した方がよい授業案の両方を提案

②モデル授業案は試行をした上で提案しています。

- ・全ての案について、一回以上授業を試行し、教える側の実施のしやすさや生徒の反応などを見て追加修正を加えた上で提示（試行を行った高等学校は、全日制及び定時制で、大学に進学する生徒が多い学校、進路が多様な学校、就職する生徒の多い学校など様々）

<生徒のために>

③生徒の学びにとって、「なるべく平易かつサラッと流れず残る」ものを目指しました。

- 1)生徒にとっての引っ掛かりや気づきのきっかけを大事にした
 - ・対立する二つ(以上)の考え方の提示
 - ・生徒の常識に反しそうな、驚きをもたらすような問いの設定
 - ・生徒が興味を持ち、自分で考えたいような問題設定
- 2)生徒にとってなるべく身近なもの、自分事として考えやすい内容になるよう努めた
 - ・生徒の日常と授業内容をつなぐ「導入」を重視
 - ・生徒の生活等に合わせた状況設定
 - ・不必要に難しい言葉(特に専門用語)を使わない
 - ・生徒が自分の人生や生活とからめ、自分事として考えやすいもの
- 3)生徒が理解・納得しやすいもの
 - ・生徒の感覚に合わせた言葉遣いや説明の仕方に配慮
 - ・理解しやすくなるよう説明用資料や動画も用意

④どちらかというと細かい知識を生徒に身につけてもらうよりも、不適切な労働条件や労働環境に対する「違和感」を育むことを重視しました。

- ・生徒がトラブル等に遭遇した際に、詳しいことは分からなくても、まずは「おかしいかな?」、「おかしいのでは?」、「おかしいかも!」と思えるようになること
 - ・おかしいと思ったら、無理に自分でどうにかしようとせず、適切な者に相談することが必要であるという感覚を持つこと
 - ・大人、目上の人からの「こういうことはお金をもらって働くなら当たり前」などの誤った言葉に惑わされない感覚を持つこと
 - ・他方、何でもみやみやたらに「おかしい」、「間違っている」と思わない、「適切な違和感」を持つこと
- ※細かい例外などを含む厳密な正確さにこだわるよりも、原則等の大事なことを生徒に理解してもらうことを大事にしました。

⑤特に、生徒に「違和感」を持ってもらうことの延長線上として、生徒が働く上で何かあった場合に、実際に行動に移そうと考えて行動に移せる情報的基盤（やり方など）を獲得してもらうことを目指し、以下のような内容も盛り込んでいます。

- ・実際に問題に直面した際に、どのように考えればよいか
- ・実際に問題に直面した際の、上司などの相手方への伝え方
- ・相談の相談の仕方（相談しようとする際の問題の整理の仕方）等

<教員等の教える側のために>

⑥教員等の教える側の視点にたって以下のような工夫も施しています。

- 1)教える側が興味関心を持てるものであること
 - ・内容としての労働法と制度の理解だけでなく、各授業案がどういう「力」を育もうとしているかも明記
 - ・内容的に時宜に適っていること（今の自分の生徒に必要な、社会状況から見て必須、等）や、モデル授業案が提案している手法が興味深いものであること
- ※手法について、簡単なクイズから、話し合い、ケーススタディ、ロールプレイ、創作的ワーク、インタビューを通じた学習、体験を通じた学習、探究的学習と様々なものを提案しています。

第1章：本資料の特長と使い方

2) 扱いやすいものであること

- ・学校の実態や生徒の特性等に応じて方法の選択や変更ができること
- ・教員に労働法や制度の専門知識が必ずしも十分なくても実践できること
- ・ほとんどの授業案が「1時限」で実施できること
- ・各授業案がどの教科等で扱うことが適切かについて示してあること（ただしそれにとらわれる必要はありません）
- ・モデル授業案の中で用いているデータ等は全て政府で公開しているものを使用しており、年々のデータ更新も比較的容易になっていること

⑦「労働法や制度」を題材にして、深く考えたり、調べたり、話し合ったり、探究したりすることができる授業案も用意しました。

- ・労働法や制度の理解と活用のため、「話し合い」や「調べ学習」、「ケーススタディ」、「探究的な学習」などを盛り込んだ
- ・現代社会においては（働くことにおいても）、特に人間関係が重要であるため、お互いの考えや思いを交換し合うことで、生徒間の相互理解や関係性の構築にも寄与することを目指した

（2）学校や生徒の実態等に応じた使い方について

冒頭にも述べましたように、モデル授業案はあくまで提案であり、それらを参考にしつつ自由に授業を行っていただいて構わないわけですが、各授業案についてそれらを用いやすい場面を想定し、以下に参考情報として掲載しています（モデル授業案一覧と各授業案もご参照ください）。

①現にアルバイト又は仕事をしている生徒の多い学校

⇒労働条件が適切に確保されていない職場で働いている（今後すぐにそのような職場に遭遇する）可能性もあるため、なるべく早い段階で、「基礎・基本」の授業案を実施、など

②卒業後に就職する生徒が多い学校

⇒進路指導の一環として、就職先を考える段階で実施

⇒卒業前に、就職後トラブルに見舞われないための予防として、又はトラブルに直面した場合に適切な行動がとれるように、という観点で実施、など

③卒業後に高等教育機関に進学する生徒の多い学校

⇒進学後にアルバイトをする生徒が多いと思われることから、生徒の進路が決定した後の時期に、予防的効果を狙って実施

⇒将来の人生への備え、キャリア教育の一環として実施

⇒「過労死」など社会問題の学習の一環として実施

⇒内容・テーマにかかわらず、探究的な学習の一つとして実施、など

第1章終わり

「はじめに」でも述べましたように、働くことは、「生きがい」や「人生の充実」をもたらしてくれるものであり、私たちの人生にとってなくてはならないものです。他方、現に働く上での様々なトラブルや問題が起こっており、特に職業生活の初期を経験する若者にとって、その後の人生に大きく影響を与える可能性があるとともに、時には非常に深刻な事態に陥ることもあります。

具体的には以下のような状況があることを踏まえ、私たちは、特に高校生を含む若者に労働法や制度（ワークルール）に関する教育を進めて行く必要があると考えます。

なお、労働法教育の必要性の根拠はここに挙げたことに限られないと思われますので、これらを土台に、ぜひ関係者間で考えたり議論したりしてさらに深めていただき、広く関係者に、またそれ以外の方々にもその必要性の認識が広がればと思います。

（１）高校生等のアルバイトに関する問題の深刻さ

①厚生労働省調査（平成27年度）の結果

平成27年12月から平成28年2月にかけて厚生労働省が行った調査（アルバイト経験のある1,854人の高校生が回答し、アルバイトの業種等の多い順として、スーパーマーケット、コンビニエンスストア、チェーンの飲食店、その他販売）の結果は以下のようになっています。それらの高校生の多くがアルバイトでトラブルにあっていて、労働法や制度の理解が十分でないことや、身近な人に相談して済ませてしまったり、泣き寝入り（我慢して働き続ける、辞める）をしてしまったりしていることなどが分かりました。

- ・労働条件確保の基礎である「労働条件明示」を受けていない
 - 60.0%が、労働条件通知書等を交付されていないと回答
 - 労働条件について、口頭でも具体的な説明を受けた記憶がないとの回答が18.0%
- ・少なくとも約3分の1が何らかのトラブルにあっていてと回答
 - 32.6%が、労働条件等で何らかのトラブルがあったと回答（なお、未回答が32.7%あった）
- ・どのようなトラブルにあっていてか
 - トラブルの中では、シフトに関するものが最も多いが、中には、賃金の不払いや、満18歳未満に禁止されている深夜労働、休日労働など、法律違反のおそれがあるものも
- ・労働法の理解度（法定労働条件等の認識）
 - 認識が低かった順に、いわゆる36協定の締結・届出(5.8%)、労働基準監督署に相談が可能であること(7.9%)、解雇予告(10.1%)、減給制裁の制限(15.2%)、等
 - 年少者の時間外労働や深夜労働の禁止(45.5%)、最低賃金の支払い(42.1%)、休憩時間の付与(36.8%)、賃金の支払い(34.2%)については認識が比較的高かったが、それでも半数にも満たない状況
- ・相談の問題
 - アルバイトで困ったことがあった時の相談先は、家族に相談(30.7%)、知人・友人(26.1%)など身近な人にしている割合が多い
 - ※そこから解決や専門の相談窓口などにつながっていればよいが、そうっていない可能性も低くないのではないか
 - 行政機関等の専門の相談窓口相談した割合は非常に低く計0.7%
 - アルバイトを辞めた(5.2%)、何もしなかった(5.1%)との回答も認められ、「泣き寝入り」と思われる状況も

※より詳しくは以下のリンク先の情報へ

「高校生に対するアルバイトに関する意識等調査結果について（平成28年5月18日）」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000124502.html>

第2章：若者への労働法や制度（ワークルール）に関する教育の必要性

②学生等のアルバイトにおける深刻な事案

厚生労働省では、平成28年度から、4月1日から7月31日（特に多くの新入学生がアルバイトを始める時期）にかけて、全国の大学等と連携し「『アルバイトの労働条件を確かめよう』キャンペーン」を全国で実施していますが、その中で大学生等からあった主な相談内容は以下のようなものです。

- ・大学等への出張相談で判明した事例や労働基準監督署に相談のあった事例
 - アルバイト先で、店長から指示されてタイムカードを打刻した後も働かされ、その分の賃金を支払ってもらえない
 - アルバイト先を辞めようとしたところ「代わりを連れてこないと損害賠償を求める」と言われ、退職を認めてもらえない
 - 8時間以上働いても、休憩時間が20分も取れない
 - 業務命令で、業務に必要な研修を受けたのに、その分の賃金がもらえない
 - 特定の社員から暴言を吐かれるなどの嫌がらせを受けている など

（２）長時間労働が疑われる事業場について

厚生労働省では、各種情報から時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えと考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対し、労働基準監督署による監督指導を行っています。

令和5年度においては、26,117事業場に対して監督指導を実施し、44.5%に当たる11,610事業場に対して、違法な時間外労働について、是正・改善に向けた指導を行いました。

※長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41656.html

(3) 個別労働紛争について

働く個人（労働者）と事業主（使用者）との間における、解雇、雇止め、賃金の引き下げ、配置転換などの労働条件や、いじめ・嫌がらせなど2境に関する紛争を「個別労働紛争」といいます。それらを含む相談（総合労働相談（*1））の件数は4年連続で120万件を超え、高止まりしています。このように働く個人が事業主と問題解決をしなければならないことも少なくないため、働く側も詳しく労働法や制度について知っていた方がよい、ということが言えます。

- 総合労働相談件数 1,210,412件（令和5年度、前年度比3.0%減）
→うち民事上の個別労働紛争（*2）相談件数 266,162件（令和5年度、前年度比2.2%減）
- 総合労働相談のうち、民事上の個別労働紛争の相談内容では「いじめ・嫌がらせ」が60,125件と、12年連続で最多
- *1 「総合労働相談」：都道府県労働局、各労働基準監督署内、駅近隣の建物など379か所（令和6年4月1日現在）に、あらゆる労働問題に関する相談にワンストップで対応するための総合労働相談コーナーを設置し、専門の相談員が対応
- *2 「民事上の個別労働紛争」：労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争（労働基準法等の違反に係るものを除く）。

※より詳しくは以下のリンク先へ

「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00165.html

（４）若者が社会に出た後の実態について

例えば、令和4年3月の大学（学部）卒業者で見ると、卒業後、大半は正規の職員等（雇用期間の定めのない会社員など）として就職をしています。雇用期間が1年未満の有期雇用労働者（パート、アルバイトなど）、臨時労働者、進学も就職もしていない者も約11%になっています。

また、厚生労働省の調査によれば、令和2年3月卒の若者のうち、高卒で37.0%、短大等卒で42.6%、大卒で32.3%が就職後3年以内に離職しています。

①若者の雇用形態や働き方の実態

大学（学部）卒業者（令和4年3月）について見ると、就職者等（無期雇用労働者、自営業主等）となった者は74.5%ですが、一時的な仕事に就いた者（1か月以上1年未満の有期雇用労働者及び臨時労働者）が1.9%、また進学も就職もしていない者が9.4%となっています。

※より詳しくは以下のリンク先へ

文部科学省ホームページ「学校基本調査－令和4年度結果の概要－」

https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1419591_00007.htm

②若者の離職状況（新規学卒就職者の在職期間別離職率）

学歴別就職後3年以内離職率（令和2年3月卒）は以下のとおりです。

→高 卒 39.0%（1年目：15.1%、2年目：11.7%、3年目：10.2%）

→短大等卒 42.6%（1年目：16.3%、2年目：13.5%、3年目：12.8%）

→大 卒 32.3%（1年目：10.6%、2年目：11.3%、3年目：10.4%）

※より詳しくは以下のリンク先へ

厚生労働省ホームページ「新規学卒者の離職状況」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

第 3 章

モデル授業案



クイズ

アルバイト・就職後のサバイバル力アップ！
～“知ってて欲しい！”労働法クイズA・B～ A) ○×クイズB) 選択式クイズ

- 1 イケテル働き方って何？
- 2 契約を結ぶってどういうこと？
- 3 契約の中身で注意することは？
- 4 働くときの契約に必要なこととは？
- 5 労働組合って何？
- 6 困った時は、誰にどう相談しますか？
- 7 働く環境を適切に選ぶには？
- 8 安心を支える制度とは？
- 9 働く上での幸せ・不幸せって何？
- 10 働くトラブルを回避するには？
～レッツ ロールプレイ (Let's role-play) ～
- 11 約束しなくて大丈夫？
- 12 救う法律は何？
- 13 それってパワハラじゃない？
～悪気が無ければ良いの？～
- 14 こんなこと聞かれたらどうする？
- 15 誰もが一緒に働ける社会とは？
～障害のある人々と共に働く社会～
- 16 「働きやすい」ってどういうこと？
- 17 男女の「働く」ってどこまで平等ですか？
～雇用機会均等のケーススタディ～
- 18 なんでこういう法律があるの？
- 19 最低賃金って何？
- 20 生命を大切に作る働き方は？

アルバイト・就職後のサバイバル力アップ！“知ってて欲しい！”労働法クイズA・B

※以下のクイズは、一度に全て実施すべきということではなく、授業の中の使える時間に応じて、いくつか取捨選択して使っていただくことを想定しています。

A ○×クイズ アルバイト(しょうと)している生徒の考えが法律に照らして正しい○か正しくない×か考えましょう。

アルバイト代関係	①街でアルバイトの募集広告を見ました。このアルバイトの時給は920円で研修中は900円みたいです。このお店がある静岡県の最低賃金は1034円(令和6年10月改正)ですが、研修中はいろいろ教えてもらうんだから時給が低くてもしょうがないと思っています。○か×か。
	②店長に言われて開店の準備や片付けをしていますが、お店と合意した仕事はあくまで「接客」なので、接客以外の業務については、時間も短し、アルバイト代は払わないことになっていると言われました。でも実際にお店のために働いたんだからアルバイト代はもらえますよね。○か×か。
	③仕事中に誤ってお皿を割ってしまいました。月末のアルバイト代から勝手に弁償金を差し引かれていましたが、お皿を割ってしまった自分が悪いので、しょうがないですね。○か×か。
	④アルバイトで毎回タイムカードに記録された時間のうち、15分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。短時間でもちゃんと働いていることに違いはないのだから、アルバイト代の計算に入れるべきですね。○か×か。
	⑤アルバイト先には「遅刻をしたら罰金3,000円」というルールがあります。遅刻をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり遅刻した自分が悪いので「罰金」も払わなければいけないですね。○か×か。
時間関係	⑥週末に1日に7時間働いています。いつも忙しくて、休憩が15分くらいしか取れていません。お店のみんなも忙しくて休憩を取れていないので、私も休憩が取れなくても仕方ないですね。○か×か。
	⑦「アルバイトの人が足りないんだから、店が困らないように協力するのは当たり前だ。」とお店から言われました。その日はもともとシフトに入らないことになっている曜日なのですが、テストがあって絶対に休めないのに無理矢理シフトを入れられて困っています。お店は大変だろうけど、私もテストを受けないと進級できなくなっちゃうかもしれないし、テストを休んでまでアルバイトに行くのはおかしいですね。○か×か。
	⑧高校1年生(16歳)です。店長から「今日は忙しいから閉店時間(午後11時)まで働いて欲しい。」と言われました。お店が困っているんだから、働いていいですね。○か×か。
退職・解雇関係	⑨余りに忙しくて学校の勉強をする時間がとれなくなってきたので、「来月いっぱいアルバイトを辞めたいです。」とお店に伝えたら、店長から「突然辞めると言い出すのは迷惑だ。代替りの人を見つけるまで辞めさせない。」と言われてしまいました。確かに代替りがいないとお店は困るかもしれないので、自分で代替りを見つけてから辞めるしかないですね。○か×か。
その他	⑩仕事中にケガをしてしまいました。会社からは「キミの不注意が原因なので、治療費は自分で払ってもらいます。健康保険に入ってるでしょ。」と言われました。確かに健康保険があるから治療費はそんなに高くないし、自分のミスだから自分で治療費払うしかないですね。○か×か。

Aの解答

アルバイト代関係	×	①たとえ研修中であっても、会社などに雇われて働く場合は、最低賃金を下回って働かせることはできません。この場合、最低賃金（クイズにおいては1034円）以上を支払わなければなりません。なお、「学生であること」を理由に最低賃金を下回ることもできません。（参考：最低賃金法第4条）
	○	②採用時に会社などと合意した以外の仕事（クイズにおいては、開店の準備や片付け）であっても、会社の指示で働いた分は、当然に賃金（アルバイト代）が支払われなければなりません。この分が支払われないのは、労働基準法違反です。（参考：労働基準法第24条）
	×	③故意または重大なミスでお皿を割ったときは、弁償しなければならない場合がありますが、この場合でもアルバイト代から弁償金を差し引くことはできません。また、本来の値段以上を罰金として支払う必要もありません。（参考：労働基準法第24条）
	○	④労働時間は1分単位で把握する必要があるため、会社などは把握した時間に基づいてアルバイト代を支払う必要があります。その際、日々の労働時間を1分でも切り捨てることはできません。（参考：労働基準法第24条）
	×	⑤遅刻をしたらその分だけアルバイト代が支払われないことは違法ではありませんが、遅刻をしたことによる損害が発生したかしていないかを問わず、一律に違約金（罰金）を定めることは、労働基準法違反です。（参考：労働基準法第16条） また、罰金が制裁処分として行われる場合には、「1回の額が平均賃金の半額を超えることができない」等の法令上の制限があります。（参考：労働基準法第91条）
時間関係	×	⑥お店の忙しさと休憩時間の取得は関係ありません。お店が忙しくても、6時間を超える労働に対しては45分以上の休憩時間、8時間を超える労働に対しては1時間以上の休憩時間を労働時間の途中に働く人に与えなければなりません。（参考：労働基準法第34条）
	○	⑦シフトを変更するには、法律上、事前に働く人とお店との間の合意が必要です（労働契約法や民法）。決められた曜日や時間を無視して無理矢理シフトに入れられるなど、一方的にシフトを変更されて困るときは、はっきりと断りましょう。また、決められたアルバイトの曜日や時間に急に学校の行事などが入ってしまった時でも、あきらめずに店長や上司などに相談しましょう。（参考：労働契約法第8条）
	×	⑧労働基準法は、満18歳未満は原則として午後10時から翌朝5時まで働くことを禁止しています。お店が忙しくても午後10時を過ぎて働くことはできません。（参考：労働基準法第61条）
退職・解雇関係	×	⑨アルバイトを含む労働者は、原則として会社などを退職することをいつでも申し入れることができます。あらかじめ契約期間が定められていないときは、法律では、働く人は退職の申し入れをすれば、2週間経てば辞めることができます（民法の規定）。ただし、急に辞めてしまうと、アルバイト先も困るでしょうから、辞めたいという意思を早めに伝えることや、アルバイト先とよく話し合うことが重要です。少なくとも、代わりを見つけてこないアルバイトを辞めることができない、ということはありません。（参考：民法第627条）
その他	×	⑩基本的に、ケガが働く人のミスによるものであっても、仕事の原因のケガであれば「労災保険」から各種の給付を受けることができます。また、正社員、アルバイトなどの働き方に関係なく、1日だけのアルバイトも含めて、労災保険の対象です。仕事の原因の病気やケガ、通勤途中の事故で治療を受けるときは、健康保険を使えません。病院で受診するときに、窓口で労災保険を使うことを申し出てください。原則として治療は無料で受けることができます。また、仕事の原因のケガなどで仕事を休み、賃金を受けられない場合、その4日目からは給料の約8割に相当する補償を受けることができます。（参考：労働者災害補償保険法）

第3章：労働法クイズA・B

アルバイト・就職後のサバイバルカアップ!“知ってて欲しい!”労働法クイズA・B

※以下のクイズは、一度に全て実施すべきということではなく、授業の中の使える時間に応じて、いくつか取捨選択して使ってくださいことを想定しています。

B 選択式クイズ

16歳になったあなたは、今日から近所のコンビニでアルバイトをすることになりました。その場合に、以下のよう
な問題について、どの選択肢が最も正しいと思うか【O】を付けてください。

- ①働く人の健康などをを守るために経営者は働いた時間によって休憩時間を与えるように法律で定められています。
今日のあなたは、1日6時間半働くとする、何分の休憩時間が必要となるでしょうか

【 】 忙しさによって変わる 【 】 30分以上 【 】 45分以上

- ②働く人の健康などをを守るために、経営者は必ず働く人に休日を与えなければなりません。法律に定められてい
る休日の回数は、次のうち、どれでしょうか。

【 】 1週間の内に1回 【 】 1週間の内に2回
【 】 4週間の内に4回 【 】 4週間の内に8回

- ③仮に週に1日だけ休むシフトになっているとして、急に、店長からあなたに「この休日にお店が忙しいので、シ
フトに入ってほしい。」とお願いされました。この場合、あなたは働くことができるでしょうか？

【 】 原則働くことができる 【 】 働くことはできない 【 】 保護者が認めればよい

あなたは高校2年生（17歳）になり仕事にも少し慣れました。土曜日だけ9時から18時までの8時間勤務（1時間休憩）
にしています。以下の問題について、上の①～③と同様にあなたなりに考えて答えてください。

- ④ある日店長から、「今日はすごく忙しいから、残業して19時まで働いてもらえるかな？ もちろん残業代は払う
から」と言われました。さて、あなたは残業してもいいんでしょうか？

【 】 残業できる 【 】 残業はできない 【 】 保護者が認めればできる

- ⑤また同じ年のある日、店長から、「今夜は近くで大きなイベントがあるから、夜遅い時間帯にアルバイトがた
くさん必要なんだ。夜のシフト（17時から23時）に入ってもらえるかな？」と言われました。あなたは働いて
もいいのでしょうか？

【 】 働くことができる 【 】 働くことはできない 【 】 保護者が認めればできる

- ⑥あなたは「長く働き続けているのだから、社員みたいに有給休暇が欲しいな。」と思い店長に話しましたが、
「アルバイトには残業代や有給休暇なんかあるわけじゃないか。」と言われました。本当なの？

【 】 残業代も有給休暇もアルバイトには関係ない
【 】 アルバイトは残業代はもらえるが、有給休暇はもらえない
【 】 アルバイトであっても、要件を満たせば残業代も有給休暇ももらえる

- ⑦あなたはだんだんシフトを多く入れられてしまうようになり、学校で眠くなったり、体調が悪くなってきたりし
ました。でも店長が怖くて辞めると言い出せません。すると親が「そんなアルバイト辞めなさいよ。自分で言え
ないんなら、保護者である私がお店に『辞めさせます』と言うよ！」と言いました。働いているのは私だし、い
くら保護者でも、代わりに言ってもらって辞めるのは無理ですね？

【 】 本人がお店と話を付けないと辞められない
【 】 お店や仕事によって異なる
【 】 保護者がそのアルバイトがあなたにとって不利益だと思えば、保護者がお店に言って辞めることもできる

働くことに関連していろんな専門家や機関が存在します。以下について知識を確認してみましょう。

- ⑧今日が給料日ですが、社長が「お金がない！」と言って、アルバイト代を払ってくれません。社長に何度も交渉
しましたがやっぱりもらえないので、専門の機関に相談することにしました。どこに相談したらいいんでしょう？

【 】 警察署 【 】 労働基準監督署 【 】 ハローワーク

Bの解答

16歳になったあなたは、今日から近所のコンビニでアルバイトをすることになりました。その場合に、以下のよう
な問題について、どの選択肢が最も正しいと思うか【○】を付けてください。

① 正解：【45分以上】

労働基準法では、6時間を超える労働については45分以上の休憩を与えなければならないとされています。
設問のように6時間30分の労働については、45分以上の休憩が必要です。（参考：労働基準法第34条）

② 正解：【1週間の内に1回】、【4週間の内に4回】

労働基準法では、「毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。」とされています。また、このほか、
「4週間を通じて4回以上の休日を与えること」も認められています。（参考：労働基準法第35条）

③ 正解：【働くことはできない】

労働基準法の決まりによって、満18歳未満については、原則として休日労働をすることはできません。これは法
律で禁止されており、保護者が認めても休日労働をすることはできません。（参考：労働基準法第60条）

あなたは高校2年生（17歳）になり仕事にも少し慣れました。土曜日だけ9時から18時までの8時間勤務（1時間
休憩）にしています。以下の問題について、上の①～③と同様にあなたなりに考えて答えてください。

④ 正解：【残業はできない】

労働基準法によって、満18歳未満については、原則として1日8時間を超える労働をさせることはできません。
これは、保護者が認めても労働をすることはできません。（参考：労働基準法第60条）

⑤ 正解：【働くことはできない】

労働基準法の決まりによって、満18歳未満については、深夜労働（午後10時から翌午前5時まで）労働させるこ
とはできません。これは法律で禁止されており、保護者が認めても労働をすることはできません。（参考：労働基準
法第61条）

⑥ 正解：【アルバイトであっても、要件を満たせば残業代も有給休暇ももらえる】

残業代は、労働基準法で決められた労働時間を超えて残業させた場合に、通常の賃金に割り増しして支払う賃金
のことを言います。法律で決められた労働時間を超えて残業した場合は、アルバイトであっても会社は残業代を支払
う必要があります。（参考：労働基準法第37条）年次有給休暇とは、あらかじめ働くことになっている日に仕事を
休んでも、賃金がもらえる休暇のことで、「有休」や「年休」と呼ばれています。年次有給休暇は、正社員、パート、
アルバイトなどの働き方に関係なく、一定の条件を満たす場合は取ることができます。（参考：労働基準法第
39条）

⑦ 正解：【保護者がそのアルバイトがあなたにとって不利益だと思えば、保護者がお店に言って辞めることもで
きる】保護者は、未成年者にとってそのアルバイト（労働契約）が「不利である」と認めた場合は、あなたに代
わって労働契約を解除する（アルバイトを辞めさせる）ことができます。（参考：労働基準法第58条）

働くことに関連しているいろんな専門家や機関が存在します。以下について知識を確認してみましょう。

⑧ 正解：【労働基準監督署】

アルバイト代を支払ってもらえないなど困った場合は、最寄りの労働基準監督署に相談しましょう。
（参考：労働基準法第104条）

ねらい

表面的な仕事のカッコよさ、カワイさにとらわれず、「働き方」についてもしっかりと考えて、仕事を選び職業人生を生きていくことの大切さに気づかせる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (10分) 導入とテーマの提示	○ 授業者は生徒に、以下のように問いかけ、クラス全体から意見を聞く（出された意見は、できれば板書する） ・ どんな仕事の大人が『カッコイイ？ カワイイ？』 (想定する例) カリスマ美容師、有名ショップ店員など	生徒をグループに分けておく
0:10 (10分) ワーク1 (主に個人で)	○ 生徒に「カッコイイ・カワイイ」仕事について考えさせる ・ 別紙ワークシートを用いて「業界」でも「職種」でも「特定の仕事（業務）」でもよいこととする → 生徒の個人ワーク（ワークシート A を用いて） ※ 個人ワークも状況に応じて、周囲と相談しながら、隣同士のペアやグループでのワーク、などとしてもよい ※ 現にアルバイトや仕事をしている生徒向けには、より具体的な内容のワークシート B（労働基準法の基礎、労災保険、雇用保険）を用いてもよい → クラス全体で共有（理由も聞いて、できれば板書する）	ワークシートを配布
0:20 (10分) ワーク2 (主にグループで)	○ それぞれの仕事でどんなことになってしまったら「ヤバイ・ヒサン」になるかを考えさせる ※ 「ヤバイ・ヒサン」になると言っても、自分のミスでそういう状況（例えばクビ）になるということではなく、あくまで職場から強いられたことで起こる問題状況を考える、ということを補足説明する ※ 想定しているのは、仕事のしすぎ、ケガや病気、過労死、セクハラ・パワハラ、お金がもらえない、その他合意した条件が守られない、等 → 生徒にとって難しそうだったら、授業者は上記を踏まえ、生徒に考えるためのヒントを与える	
0:30 (15分) 労働法と制度の説明	○ 授業者から、仮に「カッコイイ・カワイイ」仕事でも、頑張りすぎると体調を崩したり病気になったりすることもあることを説明する (例) 「例えば大好きなスイーツや焼き肉も、食べすぎれば気持ち悪くなるのと同じように、やりたい仕事でも頑張りすぎると心身に不調をきたすこともあるよね。」 ○ 授業者から、働きすぎや職場のトラブルなどから労働者を守るために、労働法と制度があることを説明する ・ ただし、労働法で保護されるのは、「労働者（雇われている人）」に限られ、基本的に雇われていない人は保護されないことも説明 ○ 簡単なワーク ・ トラブル等に対応した法制度を『知って役立つ労働法』や『まんが知って役立つ労働法 Q & A』から抜き書きしてメモを取らせる ・ 又は線で両者を結ばせる（ワークシート A） ※ 時間に応じて労働基準監督官と労働基準監督署を説明した動画をみせてもよい	動画を用意
0:45 (5分) まとめと振り返り	○ 生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる（生徒の状況によってはキーワードだけでも可とする） ・ この授業で学んだこと、気づいたことや感想 ・ 授業内容を踏まえ、これからどのような行動等をとればよいと考えたか	各自記述して提出

ワークシート A

年 月 日 年 組 名前：

1章

2章

3章

4章

5章

6章

7章

8章

1. 「カッコイイ・カワイイ」大人の仕事ってどんなの？（下のシートに書いてね）

	「カッコイイ・カワイイ」仕事
○業界・業種 (例) ファッション、メーカー、商社、金融、マスコミ、美容、建設、小売り、音楽、製造、教育、福祉、医療、行政など	
○仕事の種類 (例) 美容師・スタイリスト、洋服ショップ店員、営業、保育士、医師・看護師、介護士、研究・開発、ドライバー、エンジニア、職人、経理、学校教員、警察官、消防官など	
○特定の仕事（業務） (例) ○○の店で▲▲を売る仕事、××を作る仕事など	

2. あなたが思った「カッコイイ・カワイイ」仕事でも、こうなったら「ヤバイ・ヒサン」ってあるんじゃない？

あなたが「1.」で右側に書いた仕事	こうなったら「ヤバイ・ヒサン」

3. 仕事の「ヤバイ・ヒサン」などを防いだり助けたりする法律や制度を知ろう！

⇒「・」についてそれぞれ対応するものを線で結ぼう！

〈働く上での「ヤバイ・ヒサン」など〉

- 働く先の将来
(倒産したりしないか) ●
- 突然リストラされないか
(勤め先をいきなり「クビ」にならないか) ●
- 仕事と家庭生活の両立
(出産・子育てなど) ●
- 仕事と親の介護の両立 ●
- 自分の健康
(仕事でケガや病気になったら) ●
- 給料のカットや未払い
(給料がまともにもらえない) ●
- 自分は就職できるか ●

〈「働く」に関連する法律や制度〉

- 育児休業
- 労働基準法
- 労災保険
- 雇用保険
- ハローワーク
- 解雇予告（手当）
- 介護休業

ワークシートB

年 月 日 年 組 名前：

1. 「カッコイイ・カワイイ」大人の仕事ってどんなの？（下のシートに書いてね）

	「カッコイイ・カワイイ」仕事
○業界・業種 (例) ファッション、メーカー、商社、金融、マスコミ、美容、建設、小売り、音楽、製造、教育、福祉、医療、行政など	
○仕事の種類 (例) 美容師・スタイリスト、洋服ショップ店員、営業、保育士、医師・看護師、介護士、研究・開発、ドライバー、エンジニア、職人、経理、学校教員、警察官、消防官など	
○特定の仕事（業務） (例) ○○の店で▲▲を売る仕事、××を作る仕事など	

2. あなたが思った「カッコイイ・カワイイ」仕事でも、こうなったら「ヤバイ・ヒサン」ってあるんじゃない？

あなたが「1.」で右側に書いた仕事	こうなったら「ヤバイ・ヒサン」

3. 「時間」と「休み」に関する法律について

① 法律上の休みって週に何日か知ってる？（ ）日

② 休憩時間は何分あるか知ってる？

・6時間を超えて働く場合（ ）分

・8時間を超えて働く場合（ ）分

ワークシートAの解答

3. 仕事の「ヤバイ・ヒサン」などを防いだり助けたりする法律や制度を知ろう！

⇒「・」についてそれぞれ対応するものを線で結ぼう！

〈働く上での「ヤバイ・ヒサン」など〉

働く先の将来
(倒産したりしないか)

突然リストラされないか
(勤め先をいきなり「クビ」にならないか)

仕事と家庭生活の両立
(出産・子育てなど)

仕事と親の介護の両立

自分の健康
(仕事でケガや病気になったら)

給料のカットや未払い
(給料がまともにもらえない)

自分は就職できるか

〈「働く」に関連する法律や制度〉

育児休業

労働基準法

労災保険

雇用保険

ハローワーク

解雇予告(手当)

介護休業

ワークシートBの解答

3. 「時間」と「休み」に関する法律について

① 法律上の休みって週に何日知ってる？ (1) 日

② 休憩時間は何分あるか知ってる？

- ・6時間を超えて働く場合 (45) 分
- ・8時間を超えて働く場合 (60) 分

ねらい

「働くこと」が契約に基づくものであることと、契約自由の原則はあるが、「働くこと」の契約には、労働者を保護する規定があることと、その意義を考えさせる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

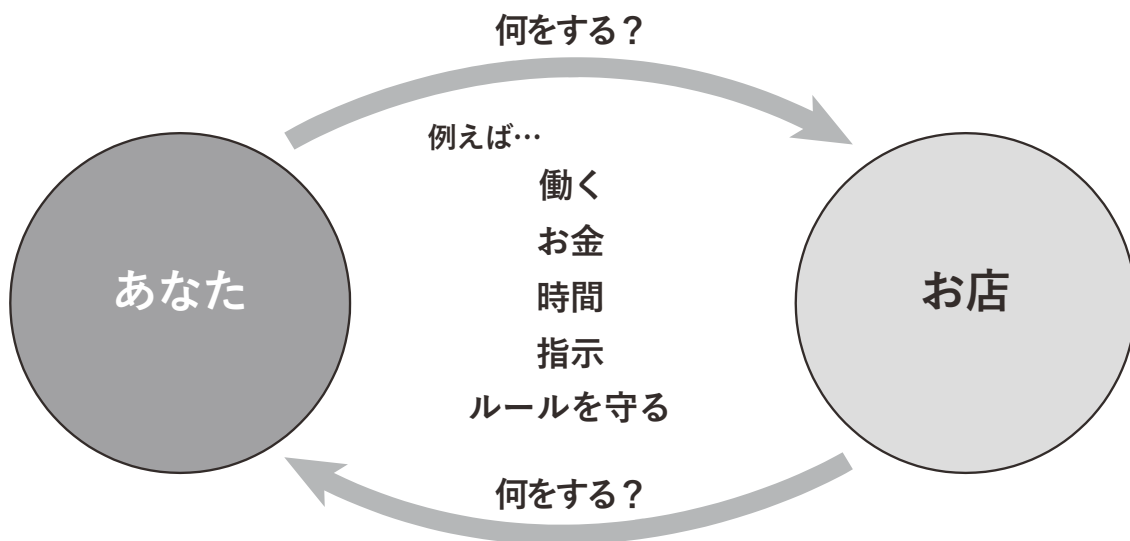
時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○授業者が生徒に問いかけ、クラスで意見を出し合わせる 「アルバイトをしてのプラス面・マイナス面」	生徒をグループに分けておく
0:05 (5分) テーマの提示と 前提の説明	○アルバイトも労働契約に基づくものだという事 ・ 契約とはそもそもどういうことか、日常の契約から考える ・ お互いが何かをするということの約束例：売買契約、賃貸借契約等での例示	
0:10 (5分) 説明	○契約の原則とアルバイト ・ 売買契約における物やサービスとお金の交換から、契約における権利義務（契約の双務性：お互いに何かすることを約束すること）を理解させる ・ 契約自由の原則（基本的にはお互いに合意すれば契約が成立すること）について理解させる ・ アルバイトにあてはめて考えさせる（労務の提供とアルバイト代との関係）＝「お金が稼げることと、労力や時間を提供すること」	ワークシートを配布し説明に用いる
0:15 (15分) 話し合い	○グループでの話し合い ・ 生徒への問いかけ「アルバイトする側がしなくてはならないことと、雇う側（社長、店長、上司など）がアルバイトする人に対してしなければならないことは何だろうか？」 ・ 契約当事者はお互いに守らなければならない契約上のルールがあることを、具体的に考えさせる ※ 必要に応じ授業者から生徒に、話し合いのための視点と例を提示する → アルバイト側：お金をもらう代わりにしなければならないことは？ （例）決めたとおりの時間に求められた仕事をきちんとすること、職場のルールを守ること、礼儀やマナー、等 → 雇う側：働く側が困らないようにすること （例）アルバイト代をきちんと払うこと、働かせすぎないこと、職場を清潔・安全に保つこと、学業への配慮、等	
0:30 (15分) 確認的学習、発展的学習と説明	○実際の働く「契約」はどうなっているかについて確認させる ・ 『知って役立つ労働法』の「就業規則を知ってますか」の項、又は厚生労働省作成リーフレット内のモデル労働条件通知書で確認 ○契約自由の原則を前提に、労働者保護の必要性について考えさせる ・ 厚生労働省作成のリーフレットを紹介しつつ問いを提示する「なぜ国は税金をかけてわざわざこのようなリーフレットなどを作成・配布しているのだろうか？」（ペアで話し合わせる） ※ 想定する答えとしては、 → 契約を守らない使用者がいるから → 働く人に不利な契約をしようとする使用者がいるから、等 ・ 契約自由の原則の一方で、労働者を保護する法律と制度がある意味を簡単に説明 ・ 労働者保護のための法律や制度の紹介 ○最後に労働基準監督官と労働基準監督署に関する動画を見せる	・ 『知って役立つ労働法』や「アルバイト用モデル労働条件通知書」等を用意 ・ 添付の「労働法説明資料A・B」を用いるとよい ・ ネット環境を用意 ※動画については詳しくはP6参照のこと
0:45 (5分) まとめと振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる ・ 今日の授業で学んだことや感想	各自記述して提出

ワークシート

年 月 日 年 組 名前：

“アルバイト”をしてのプラス面とマイナス面

プラス面	マイナス面
アルバイトをしてよかったこと、いいところなど	アルバイトをしてよくなかったこと、いやなことなど



Q. 働く側（アルバイト）と雇う側（社長、店長、上司など）が、相手方に対してしなければならないことは何だろう？（上の図も参考に）

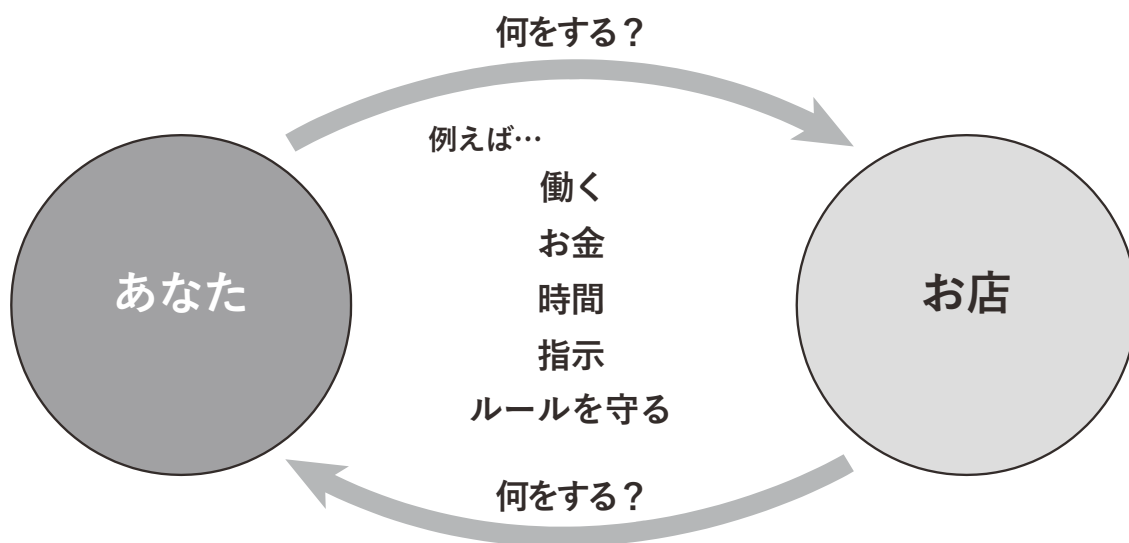
[illegible]

ワークシートの解答例

年 月 日 年 組 名前：

“アルバイト”をしてのプラス面とマイナス面

プラス面 アルバイトをしてよかったこと、いいところなど	マイナス面 アルバイトをしてよくなかったこと、いやなことなど
• お金がもらえる • いろんな人と知り合える • 大人の仲間になった気がする など	• 時間が拘束される • 遊ぶ時間、勉強の時間が減った • 疲れる など



Q. 働く側（アルバイト）と雇う側（社長、店長、上司など）が、相手方に対してしなければならないことは何だろう？（上の図も参考に）

働く側：決めたとおりの時間に来ること
求められた仕事をきちんとすること
職場のルールを守ること
お客や働く仲間に対する礼儀やマナー など

雇う側：アルバイト代をきちんと払うこと働かせすぎないこと、学業への配慮
職場を清潔・安全に保つことなど、働く側が困らないようにすること

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

ねらい

労働条件は、働き始める前に、文字で書かれたもので確認しなければならないことを、理由も併せて理解させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○授業者から生徒に「皆さん、確認をしっかりとしないで失敗したことはありますか？」と問いかけをする →まずペアで話し合わせ、その後クラス全員で少し話し合わせる	必要があれば生徒をグループに分けておく
0:05 (10分) ケーススタディ (グループでの話し合い)	○まずワークシートで、個々に与えられた問題について考えさせる ○グループ又はペアで話し合わせ、意見を交換させる	ワークシートを配布
0:15 (10分) 意見の発表 (全体での共有)	○生徒を何人か指名して、意見を発表させる。その理由も発表させる	
0:25 (15分) 説明	○授業者のリードでクラス全員で答え合わせをする ・ 答え：もらえない ・ 契約がどうであったか（又は会社の就業規則）による ○授業者は、以下のような点につき説明する ・ 契約とは双方の合意であって、一旦合意したら、お互いにやめる・変更すると決めない限り、有効であること ・ ただし、働く条件（雇用契約）を決めるとき、労働者が弱い立場に立ちやすいため、法律で最低条件（最低賃金、1日8時間労働、週1日の休日など）が決められていること ・ 働く条件について、思い込みで判断してはいけないことと、必ずそれを書面で確認することが大事であること	「労働法説明資料 A・B」を用いてもよい
0:40 (5分) 発展	○授業者から生徒に、「他人と働く」という観点から、ルール以外で大事なことは何だろうか、と問いかけ →例えば、以下のようなものがありうる ・ 多くの人と一緒に働くので、協調性やお互いの助け合いが必要であること ・ 「おかしい」と思ったことは、相談したり主張したりする方がよいこと	授業者は生徒の意見を聞きつつ、必要に応じて補足するとよい
0:45 (5分) まとめと振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる	各自記述して提出

<ワークシート> 通勤手当はどうか？

次のケースについて考えてみよう！

山田花子さんは、今春△△建設に入社しました。働く時の条件は、次のとおりでした。

月給	198,000円
勤務時間	9時から18時（休憩1時間）
休日	土曜日、日曜日
残業手当	法律どおり支給
ボーナス	毎年2か月分支給（6月と12月に分けて）
住居手当	アパート・マンションを借りる場合は月1万円支給

花子さんは、就職活動でその会社が自分にとても合うと思い、ちょっと遠いのですが入社を決めました。自宅から最寄り駅まで自転車で行き、そこから30分電車に乗って会社の近くの駅に行きます。毎月の定期代がほしい1万円かかります。

4月末の最初のお給料日に給与明細を見たところ、通勤手当が入っていません。花子さんは驚いて人事課長に聞きました。「通勤手当が入っていないのですが」「あー、うちの会社ね、通勤手当はないんだよ。近い人ばかりだし、一昨年廃止されたんだ。だから面接の時に『山田さんは自宅から会社が遠いけど、通勤は大丈夫？』って聞いたでしょ？」

花子さんは、それは「遠いけど頑張って通えるか？」という意味だと思ってましたし、そもそも会社に来るためには電車に乗らなければならないのですから、もらえないのはおかしいと思ってます。花子さんは本当に通勤手当をもらえないのでしょうか？

問 花子さんは通勤手当が…

もらえる

・

もらえない

→あなたがそう考えた理由はどういうものですか？

◎労働条件をしっかりと確認すべきなのはどのようにしてでしょうか？ 授業で学んだこともふまえて、あなたなりに考えを書いてみてください。

◎今日の授業の感想を自由に書いてください。

年 月 日 年 組 名前：

ワークシートの解答例 通勤手当はどうか？

次のケースについて考えてみよう！

山田花子さんは、今春△△建設に入社しました。働く時の条件は、次のとおりでした。

月給	198,000円
勤務時間	9時から18時（休憩1時間）
休日	土曜日、日曜日
残業手当	法律どおり支給
ボーナス	毎年2か月分支給（6月と12月に分けて）
住居手当	アパート・マンションを借りる場合は月1万円支給

花子さんは、就職活動でその会社が自分にとっても合うと思い、ちょっと遠いのですが入社を決めました。自宅から最寄り駅まで自転車で行き、そこから30分電車に乗って会社の近くの駅に行きます。毎月の定期代がほしい1万円かかります。

4月末の最初のお給料日に給与明細を見たところ、通勤手当が入っていません。花子さんは驚いて人事課長に聞きました。「通勤手当が入っていないのですが」「あー、うちの会社ね、通勤手当はないんだよ。近い人ばかりだし、一昨年廃止されたんだ。だから面接の時に『山田さんは自宅から会社が遠いけど、通勤は大丈夫？』って聞いたでしょ？」

花子さんは、それは「遠いけど頑張って通えるか？」という意味だと思ってましたし、そもそも会社に来るためには電車に乗らなければならないのですから、もらえないのはおかしいと思ってます。花子さんは本当に通勤手当をもらえないのでしょうか？

問 花子さんは通勤手当が…

もらえる

・

もらえない

→あなたがそう考えた理由はどういうものですか？

就職活動や採用の時に交通費の支給の有無について確認しておらず、会社からも交通費が出るとは言われていないから。

◎労働条件をしっかりと確認すべきなのはどのようにしてでしょうか？ 授業で学んだこともふまえて、あなたなりに考えを書いてみてください。

- ・自分の希望や期待と会社が考えていることが同じとは限らないから。
- ・会社には様々な規則があるのに対して、自分の労働条件をしっかりと確認しておかないと不利になってしまうから。

◎今日の授業の感想を自由に書いてください。

年 月 日 年 組 名前：

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

ねらい

労働契約について、生徒にとって身近な携帯電話の契約を思い起こしながら、その必要な項目について考えさせ、理解させる

授 業 の 展 開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○生徒に問いかけ ・授業者「携帯電話やスマホを持っている人は、契約はどうか覚えてる？ 自分だけで店に行った？ 親が店に行った？ それとも親と一緒にいった？」	生徒をグループに分けておく
0:05 (10分) 思考：携帯電話の契約	○生徒に問いかけ ・授業者「携帯電話やスマホを契約するとき、どんなことを決めてるか知ってる？」 ・問いかけをした後、生徒に意見を発表させる <例> 本体料金、通話料金やパケット料金(定額制か否か)、契約期間、オプション、解約の条件(2年間のうちに解約すると手数料が必要等)等 ※契約のための紙をもらったか、サインしたかなどについても生徒に聞いてみるとよい ○次のステップへのつなぎ ・契約にもいろいろあるが、他にどんな契約があるか？「労働(仕事)」という言葉が生徒から出ない場合は授業者から出し、労働契約があることを説明	携帯電話の契約内容が分かるものを用意できれば、それを生徒に示しながら考えさせてもよい
0:15 (15分) 話し合い：働くときの条件(グループで)	○グループでの話し合い ・携帯電話の契約内容をヒントに、働くときに事前にどんなことを決めておかないといけないのか(決めた方がいいのか)話し合う ○発表 ・グループごとに発表する	
0:30 (15分) 学習：モデル労働条件通知書の提示と確認	○確認 ・各グループで、モデル労働条件通知書の提示を参考に、自分達が考えた項目と比べる ・クラス全体で、発表で出てきた項目とも比べる →法律が労働契約に求めている重要な事項を理解させる ○説明 ・労働条件通知書の項目を授業者と生徒で確認(簡単に、お金や労働時間に関するを中心に) ・(法律上)最低限確認しなくてはならない事項として労働条件通知書があることを理解させる ・口約束では後で分からなくなってしまうので、必ず書面やメールでもらうべきことも付言(例えば後で「通勤手当を払う」と言った言わないといった状況になったら困るでしょ？ などと口約束で失敗しそうな例を挙げて説明)	リーフレット「アルバイトをする前に知っておきたい7つのポイント」「モデル労働条件通知書」を用意 ※生徒と授業者が一緒に学ぶ感じでよい
0:45 (5分) まとめと振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる	各自記述して提出

ワークシート

年 月 日 年 組 名前：

1. 私たちは携帯電話やスマホを通信会社と契約する時に、何を決めているんだろう？

2. 携帯電話やスマホを契約する時に決めていることをヒントに、働く前に雇う側と決めておいた方がいいことは何だろう？

3. モデル「労働条件通知書」を見て、「2.」で考えたことで足りなかった部分はあるだろうか？

1
章

2
章

3
章

4

4
章

5
章

6
章

7
章

8
章

ワークシートの解答例

年 月 日 年 組 名前：

1. 私たちは携帯電話やスマホを通信会社と契約する時に、何を決めているんだろう？

携帯機器（本体）の料金
月々の通信料金
パケット代金 ○○放題の場合はその時間数やギガ数オプションの種類や料金
解約の条件や違約金

2. 携帯電話やスマホを契約する時に決めていることをヒントに、働く前に雇う側と決めておいた方がいいことは何だろう？

給料の金額
仕事の内容
勤務時間
休みのこと
クビのこと

3. モデル「労働条件通知書」を見て、「2.」で考えたことで足りなかった部分はあるだろうか？

生徒自身で気づいた事を記入する

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

ねらい

勤労者の基本的な3つの権利（団結権、団体交渉権、団体行動権）が憲法で保障されていることと、労働組合に関する基本的な制度について理解させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○授業者から生徒に問いかける ・「次の言葉のうち、知っているものがあるかな？」 →賃上げ／春闘／団交（団体交渉）／スト（ライキ） ○授業者から生徒に、これらが今日学ぶことに関係あるキーワードであることを説明する	
0:05 (15分) 学習1：労働組合と団結権の意義	○授業者から生徒に問いかける ・自分が労働者だったとして、経営者や上司の命令や指示について、納得がいけないことがあったらどうするか ※突然「クビ」になる、正当な理由なく給料を下げられる、など ○授業者から生徒に問いかける ・「働く上でのトラブル」は、自分一人で解決できると思うか ・なぜ自分だけで解決できると思うか、もしくは思わないか ※必要に応じてヒントを与える ・使用者（会社側、経営者）の権限（人事評価による昇進や昇給に関する権限、解雇の権限、指揮命令を行う権限など） ・一人で言う場合とみんなで言う場合、どちらが相手に聞いてもらえると思うか ⇒労働組合の話へ（「労働組合とは」について説明する）	・生徒の回答を生かして、労働組合の話題につなげる ※適宜、添付の参考資料なども用いる
0:20 (15分) 学習2：団体交渉権、団体行動権の意義	○授業者から生徒に、労働組合には「団体交渉」という手段が与えられていることを説明する ○授業者から生徒に、「では、交渉しようと思った場合に、相手は必ず応じてくれると思うか？」と問いかける →相手が応じなければ意味がない、交渉ができない ○我が国の法令は、労働組合との交渉に使用者が応じなければならない義務を課していることを説明する →団交拒否の禁止などの不当労働行為や、団体交渉で解決できない場合を想定した団体行動権についても触れる →小括として、憲法第28条の意味する内容をクラスで確認する ○授業者から生徒に、現在は自分のことではなくても、いつかは自分もトラブルに巻き込まれるかもしれないことや、また、自分の問題を解決することを通して、他の人にも利益が及ぶ可能性があることを説明する →労働協約についても簡単に触れる（団体交渉で決まった労働条件は、労働組合に入っている人に適用されることをおさえる）	・憲法第28条の条文を用意する（添付の参考資料でも教科書や資料集の巻末資料でもよい） ※労働契約、就業規則等と混同しないこと
0:35 (5分) 学習3：労働組合への加入等や活動について	○日本の労働組合には、会社内ごとに結成されたものや、産業単位・地域単位で結成されたものがあること、どのタイプの労働組合にも加入できること、複数の労働者で自由に結成できることも説明する ○会社は、労働組合の結成を妨害したり、労働組合に加入したことを理由とする不利益な取扱いができないことを説明する ○労働組合は、 ①組合員同士が協力して、労働条件の維持・向上、安全で快適な職場環境の整備などの取組を行っている ②会社によっては、経営に関する事項を含む会社全体の方向性などについて、使用者と協議したりしている ③職場で困り事がある組合員の相談に応じたりしている ※組合員以外からの相談に応じている労働組合もある	添付の参考資料を用いてもよい
0:40 (5分) まとめと振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる	各自記述して提出

ワークシート

年 月 日 年 組 名前：

1. 次の言葉のうち、聞いたことがあるものはありますか？

内容まで分かれば、それを書いてください。

- ① 賃上げ ② 春闘 ③ 団体交渉（団交） ④ ストライキ（スト）

2. 会社から突然「クビ」と言われたり、給料を下げられたり、納得がいかないときはどうする？

3. 労働組合がある場合と無い場合、どんな違いがあるだろうか？

1
章

2
章

3
章

5

4
章

5
章

6
章

7
章

8
章

ワークシートの解答例

年 月 日 年 組 名前：

1. 次の言葉のうち、聞いたことがあるものはありますか？

内容まで分かれば、それを書いてください。

- ① 賃上げ ② 春闘 ③ 団体交渉（団交） ④ ストライキ（スト）

賃上げ 給料が上がること

春闘 春に行う給料についての会議

団体交渉 労働組合が会社と交渉すること

ストライキ 自分たちの要求を実現するため、労働者が集団で仕事をしないこと

※ちなみに、ストライキ（同盟罷業）は労働力の提供を集团的に拒否することであり、意識的な生産設備の破壊等を伴って、労働者が労働力を不完全な状態で提供する「サボタージュ（積極的怠業）」とは異なる

2. 会社から突然「クビ」と言われたり、給料を下げられたり、納得がいかないときはどうする？

あきらめて、会社を辞める

友人や家族に相談する

会社と話し合う

訴える 裁判をする

労基署に行く

同じ境遇の仲間を募り、一緒になって会社と交渉する

3. 労働組合がある場合と無い場合、どんな違いがあるだろうか？

仲間がたくさんいれば、会社と交渉する時に心強い

いざというときのストライキもやりやすい

仕事のトラブルを相談しやすい

(参考1)『知って役立つ労働法』労働組合該当部分より

労働組合とは

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・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」、すなわち、労働者が自分たちの手で自分たちの権利を守るために作る団体です。

休みも十分にとれずに低賃金で働いている状況をなんとかしたくても、労働者ひとりで会社相手に改善を要求・実現していくことは、簡単なことではありません。要求しても、「君の代わりはいくらでもいるから嫌なら辞めてくれていいよ」と会社と言われてしまったらそれで終わり、ということにもなりかねないからです。そこで、労働者が集団となることで、労働者が会社と対等な立場で交渉できるよう、日本国憲法では、

- ①労働者が労働組合を結成する権利（団結権）
- ②労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利（団体交渉権）
- ③労働者が要求実現のために団体で行動する権利（団体行動権（争議権））

の労働三権を保障しています（日本国憲法第28条）。そして、この権利を具体的に保障するため、労働組合法が定められています。

労働組合は労働者が複数人集えば自由に結成することが可能です。使用者は組合の結成を妨害することはできず、行政機関の認可や届出なども必要ありません。労働組合は、自分たちの労働条件の向上などを求めて使用者と団体交渉をするほか、組合員の意見や要望をまとめて使用者に申し入れたり、悩みを抱える組合員の相談に乗ったりしています。労働組合の活動を保障するために、不当労働行為が使用者が行うことは禁止されています。

不当労働行為

労働組合法は、労働三権を具体的に保障するため、使用者が以下の行為を行うことを禁止しています。

- ①労働組合への加入や正当な労働組合活動（争議行為）などを理由に解雇や降格、給料の引下げ、嫌がらせ等の不利益な取扱いをすること。（スト時間分の賃金をカットすること、ストに対するロックアウト等を除く。）
- ②正当な理由のない団体交渉の拒否。（労働組合からの団体交渉申入れには、拒否する正当な理由がある場合を除き、応じなければなりません。）
- ③労働組合の結成や運営に対する支配や介入、組合運営経費の援助。（従業員の組合結成・加入や組合活動を妨害する言動などが該当。）
- ④労働者が労働委員会に救済を申し立てたり、労働委員会での発言や証拠提出をしたことを理由に不利益な取扱いをすること。

使用者から不当労働行為を受けたときは、労働組合又は労働者は労働委員会に救済を求めることができます。

(参考2)労働協約

労働協約とは、労働組合と会社との間の約束のことをいい、労働協約に定められた労働条件が、就業規則や労働契約に優先して適用されます。

法律で定められた要件が満たされた場合には、協約当事者である労働組合と会社以外の労働者や会社にも拡張して適用される場合があります。

(参考3)日本国憲法（抄）

第28条 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。

ねらい

自分の抱える問題を整理してから、専門家等の他人に相談できるようにするとともに、様々な相談機関があることと、それぞれの特徴を理解する

授 業 の 展 開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (8分) 導入とテーマ の提示	○授業者から生徒に問いかけ ①働く上での問題（例えば過労死、いわゆる「ブラック企業」）をニュースで見聞きしたことがありますか？ →生徒から発言を出させる（できれば板書する） ②今日は、A、B、Cさんの「働く」悩みについて、どうしたら解決につなげられるか、その解決のためのプロセスについて学びます。 具体的には「相談」の大切さと、「相談」をする際には準備をした方がよいこと、その準備の仕方を学びます。 ※アルバイトが多いクラスでは、その場で生徒から悩みを募ってもよい	
0:08 (7分) ケースの提示 と読み込み	○生徒に事例を読ませる ・隣同士等のペアで話し合わせる →各ペアから一言ずつ感想を述べさせる →A4の紙に書いて掲げさせてもよい ※状況によって、一つのケースだけを用いるか、複数用いるか、授業者が判断する ※資料から必要な情報を取り出す学習活動でもあることを意識して指導する	・ケーススタディの資料を配付 ※ 資料は、わざと意味を取りにくいように作ってあるが、これは、若者が事情をよく整理できないまま相談をするイメージでのこと
0:15 (5分) 説明：労働の相談 と相談先	○働く上でのトラブルについては、様々な相談窓口で相談できる、ということに簡単に触れる ・まず相談に行くとして、どこに行ったらいいと思うか、生徒に意見を出させる →ある程度意見が出たところで、相談窓口の表を配布し簡単に説明する ○「仕事・アルバイトを辞める、又は我慢して続ける」を選択しようとする人が少なくないが、それは、 ①特に社会人になったら、生活があるし、次の仕事が見つかるとは限らないため、簡単には仕事を辞められないということ ②他方、我慢して続けることは、自分が損するだけでなく、同じ悩みを持っている他の人や、今は悩んでないかもしれないが、将来的に悩むかもしれない「みんなの問題」の解決にならないこと ③相談することを「他人に迷惑や負担をかけること」だと誤解している人がいるが、行政や専門家・団体は悩んでいる人の力になりたいと思って相談窓口を設けているのだということ ④あなたが相談して問題が解決すれば、同じような悩みを抱える他の人、場合によってはみんなのためになるかもしれないことを授業者から説明する	・添付の「働くことに関する相談先一覧」を用意 ※生徒は相談窓口を挙げられないことが多いと思われるが、一応生徒に尋ねてみてから相談先を示す ※下のワークのための導入として行う

0:20 (15分) ケーススタディ： 解決すべき問題の 明確化	○授業者から、相談するためには「コツ」があることや、相談内容が整理されていないと、相談された人は理解できなくて困るし、解決に近づかないことを説明する ○「相談準備シート」に沿って以下のようなプロセスを体感させる - 問題を丁寧に解きほぐし、明確化する →まず箇条書きさせる →以下の観点ごとに整理させる ① 誰が困っているのか ② ①の人がどう困っているのか ③ ①の困り事に関係している他の人は誰か ④ 今回一番困っているのはどの点か ⑤ 相談者は結局どうしたいのか	・相談準備シートを配布 ※ペアになって、一方が相談を伝えて、他方がそれで理解できるか、というワークにしてもよい
0:35 (10分) 確認	※時間があればペア又はグループで「相談準備シート」を見せ合い、少し話し合う ○クラス全体で確認し合う 授業者は、生徒がワークシートを用いてどのような整理をしたか、何人か指名して話させ、クラスで確認し合う ○ペア又はグループで話し合いながら、これまでの自分の問題整理の仕方を振り返り、どこが良かった・良くなかったと思うか、どこをどうすれば今後に生かせるかを考えさせる	
0:45 (5分) まとめと振り返り	○授業者が本日の学習のまとめをする - 相談することで何らかの解決への道筋が付けられること、相談するにも「コツ」があることを、生徒に確認させる - 問題の明確化は問題解決のための大事なプロセスの一つであることを、生徒に確認させる ○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる - 今日の授業で学んだこと、気づいたことや感想 「確認」で考えたことを踏まえ、問題整理の仕方を振り返って、今後の人生で何をどのようにいかすかを、生徒に考えさせ、まとめさせる	各自記述して提出

<ケーススタディ：高校生Aさん、Bさん、Cさんの悩み>

Aさん

バイト先のカフェで、店長に意地悪をされているみたい。具体的には、毎月末に次の月のシフト希望を提出するんですが、自分の希望する時間帯に全然入れてもらえないんです。私もお皿を割ったりたまに遅刻したりミスが多い方かもしれませんが、それは他の人もないわけじゃないし。。。

そういえば元々は、店長からバイトが終わった後にご飯を食べようとかデートに誘われることがあって、SNSのメッセージも結構来て、最初は、店長だからしょうがないかと思って、バイトの後にご飯を食べに行くぐらいはしていたんだけど、、デートは嫌なので断ってからかな、シフト表を見たら、どうもシフトについて意地悪されているような気がするんです。全然入れられなかったり、テスト前に入れられすぎたり。。そして何か今度は他のバイトの子にしつこくアプローチしているなんて話も聞くし。

このカフェは可愛いし、友達もできたし、時給は悪くないし、できれば辞めたくないし、、でも週に3回はシフトに入らないと、、、、部活動のお金まで親からはもらえないし、、かと言ってシフトを入れられすぎる月は勉強できなくて困るし。。。

Bさん

就職した兄が、毎晩遅くまで帰ってこないんです。お休みの日もよく仕事に行っているようです。心配する母には毎日「帰るメール」はしているみたいです。兄はそれでも今の仕事が嫌いではないので頑張っているみたいですが、かなり疲れているようで、先日もお風呂に入りながら寝てみたいです。。とても心配です。

兄は、「自分が仕事にまだ十分に慣れてなくて人より時間がかかるから残業しなくちゃいけないというものあるだけだなー」とは言っていましたが、、仕事が遅いと上司にひどく怒られたりもするみたいで、それで深夜とか土日仕事をしていないといけないというものもあるみたいです。

かと言ってお給料が、夜遅くまでとかお休みの日の分とか多くもらえているわけでもないみたい。この間給料を書いた紙を私にピラピラ見せながらため息付いてた。。タイムカードっていうんですか？ そういうのも早めの時間に押してから残業させられるなんて話もしてたなあ、、とにかく心配。。

Cさん

時給が他よりも高いから今のバイトにしたのに、働いた分だけバイト代が出てないんです。うちの店は準備とか片付けがけっこう面倒で、たまに短時間で終わる時もあるんですが、へたすると1時間以上かかっているかも。店長は「まあ、みんな一緒なんだから」とか言って、その分のバイト代は無し。。

バイトの先輩も同じって愚痴ってました。バイトの募集広告にそんなこと書いてなかったから、店長に「営業時間の分しかバイト代出ないんですか？」って聞いてみたら「どこもそうだ」、「嫌なら来なくていい」とか言われちゃって、、今月のシフト表を見たらシフトが減ってました。週に3回、1回4時間働いて約束手紙だったのに。。

この前なんか備品を壊しちゃったら、全額弁償しろって言われてバイト代丸1日分差し引かれちゃったので、ますますバイト代が少なくなっちゃって。部活の合宿費用も貯めなきゃいけないし、どうしようかって思っているところです。

※これらは学習用の架空の例です

相談準備シート（又は「問題整理シート」）

相談日時： 年 月 日 時～

◆相談者	氏名 (歳)
◆相談したい仕事について	勤め先の名称..... 場所..... 仕事の内容..... 給料など..... 働く時間.....
◆どんなことが起きたのか？ コツ ・一つの文には書く事柄を一つにしておく ・ここでは「事実」を書く。自分の感情や思い、希望ではない（主観と客観を分ける） ・事実をありのままに（自分に不利なことでも嘘は厳禁）	・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・ ・
◆問題を整理してみる	① 誰が困っているのか ② ①の人がどう困っているのか(例：お金に関すること、働く時間、セクハラ、等) ③ ①の困り事に関係している他の人は誰か ④ ①の人が今回一番困っているのはどの点か（2つあってもよい） ⑤ 結局どうしたいのか(どうしてあげたいか)
◆持参できそうな資料 （相談する人に理解してもらうために使える情報） ※資料が無くても相談することは可能です	例) タイムカードのコピー、シフト表、給料明細、店長が話した音声・メモ、メール・SNSメッセージなど

1章

2章

3章

6

4章

5章

6章

7章

8章

ケーススタディ A さんの解答例

(又は「問題整理シート」)

相談日時： 年 月 日 時～

◆相談者	氏名 A (歳)
◆相談したい仕事について	勤め先の名称..... 場所..... 仕事の内容..... 給料など..... 働く時間.....
◆どんなことが起きたのか？	コツ ・一つの文には書く事柄を一つにしておく ・ここでは「事実」を書く。自分の感情や思い、希望ではない（主観と客観を分ける） ・事実をありのままに（自分に不利なことでも嘘は厳禁） - 希望のシフトに入れてもらえない。店長に意地悪をされている - 元々店長から、ご飯に誘われて仕方なく行ったり、メールが来たりしていた - 店長からデートに誘われ、嫌なので断ってから意地悪されるようになった - 店長は、他のバイトの子にもしつこくアプローチしているようだ - 自分は、ミスが多い方だ（皿を割る、遅刻する）
◆問題を整理してみる	① 誰が困っているのか 自分（Aさん） ② ①の人がどう困っているのか（例：お金に関すること、働く時間、セクハラ、等）希望のシフトに入れてもらえない（勤務日と勤務時間） ③ ①の困り事に関係している他の人は誰か 店長 ④ ①の人が今回一番困っているのはどの点か（2つあってもよい） シフトが少なすぎるときは、お金が稼げなくて困っている 学業に支障が出るようなシフトの入れ方をされることがあり困っている ⑤ 結局どうしたいのか（どうしてあげたいか） このバイト自体は気に入っているので続けたい 店長は、意地悪をしないで、公平で適切なシフトを組むようにしてほしい
◆持参できそうな資料 (相談する人に理解してもらうために使えそうな情報)	例) タイムカードのコピー、シフト表、給料明細、店長が話した音声・メモ、メール・SNSメッセージなど シフト表 店長から来たメール 店長の言動についてバイト仲間の証言
※資料が無くても相談することは可能です	

ケーススタディ B さんの解答例 (

又は「問題整理シート」)

相談日時： 年 月 日 時～

◆相談者	氏名 B (歳)
◆相談したい仕事について	勤め先の名称..... 場所..... 仕事の内容..... 給料など..... 働く時間.....
◆どんなことが起きたのか？ コツ ・一つの文には書く事柄を一つにしておく ・ここでは「事実」を書く。自分の感情や思い、希望ではない（主観と客観を分ける） ・事実をありのままに（自分に不利なことでも嘘は厳禁）	・ 就職したばかりの兄が毎晩遅くまで働き、休日にも仕事に行っている ・ 兄はかなり疲れているようだ ・ 仕事が遅いと上司にひどく怒られたりすることがある ・ 深夜まで働いても残業代は出ていないし、休日出勤の給与も出ていない ・ タイムカードを早めの時間に押してから残業をさせられている
◆問題を整理してみる	① 誰が困っているのか兄 （Bさんの兄） ② ①の人がどう困っているのか（例：お金に関すること、働く時間、セクハラ、等） 深夜労働や休日出勤（労働時間） 深夜まで残業しても、休日出勤しても、その分の給与が出ない（お金） ③ ①の困り事に関係している他の人は誰か 会社の上司 ④ ①の人が今回一番困っているのはどの点か（2つあってもよい） 長時間労働でかなり疲れている ⑤ 結局どうしたいのか（どうしてあげたいか） 兄は仕事は嫌いではないようなので頑張って働いているが、働きすぎて倒れてしまわないように会社は配慮してほしい。また、働いた分に見合った給料を出してあげてほしい
◆持参できそうな資料 （相談する人に理解してもらうために使えそうな情報） ※資料が無くても相談することは可能です	例) タイムカードのコピー、シフト表、給料明細、店長が話した音声・メモ、メール・SNSメッセージなど タイムカードの写メ 給与明細 兄が帰宅した時間を記録したメモ

ケーススタディ Cさんの解答例

(又は「問題整理シート」)

相談日時： 年 月 日 時～

◆相談者	氏名 C (歳)
◆相談したい仕事について	勤め先の名称..... 場所..... 仕事の内容..... 給料など..... 働く時間.....
◆どんなことが起きたのか？ コツ ・一つの文には書く事柄を一つにしておく ・ここでは「事実」を書く。自分の感情や思い、希望ではない（主観と客観を分ける） ・事実をありのままに（自分に不利なことでも嘘は厳禁）	・準備や片付けで働いた分についてバイト代が出ていない ・このことを店長に言ったらシフト時間を減らされた。約束と違う ・備品を壊した弁償代をバイト代から引かれた
◆問題を整理してみる	① 誰が困っているか 自分（Cさん） ② ①の人がどう困っているのか（例：お金に関すること、働く時間、セクハラ、等） シフトを一方的に減らされた（勤務日と勤務時間） 弁償代をバイト代から引かれてしまい、手取りが少なくなってしまった（お金） ③ ①の困り事に関係している他の人は誰か 店長 ④ ①の人が今回一番困っているのはどの点か（2つあってもよい） 働いた分だけちゃんとバイト代が出ず困っている シフトを一方的に減らされたり、弁償代を引いたりされて、稼げず困っている ⑤ 結局どうしたいのか（どうしてあげたいか） 準備や片付けで働いた分もバイト代を出してほしい 約束どおりのシフトを組んでほしい
◆持参できそうな資料 （相談する人に理解してもらうために使えそうな情報） ※資料が無くても相談することは可能です	例) タイムカードのコピー、シフト表、給料明細、店長が話した音声・メモ、メール・SNSメッセージなど シフト表 給与明細 募集広告 バイトに入った時間と終わった時間を記録したメモ

< 参考 >

働くことに関する相談窓口

厚生労働省関係	労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての相談の受付、監督指導などの事務
	労働局 (雇用環境・均等部(室))	性別による差別、セクシュアルハラスメント対策、パワーハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益な取扱い、妊産婦の健康管理、育児休業・介護休業の取得等、パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換推進、労働契約法などについての相談の受付等
	ハローワーク (公共職業安定所)	職業相談、職業紹介・指導、職業能力開発促進センターへの入校支援、雇用保険の給付(失業給付など)
	総合労働相談コーナー	労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付(労働条件、解雇、いじめ・嫌がらせなど)
	労働条件相談ほっとライン	平日夜間・土日・祝日に、無料で労働条件に関する無料相談を受け付けています。 0120-811-610(はい!ろうどう) 平日:17時~22時 土日祝:9時~21時 年末・年始(12月29日~1月3日まで)は除く
	都道府県庁・政令指定都市役所	労働相談への対応
	労働委員会	労働組合と使用者(会社)との間の争議の調整、使用者の不当労働行為があったときの審査や救済命令、労働者と会社との間の個別トラブル(解雇、退職強要、ハラスメントなど)の解決の支援
	労働組合	労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体 (※相談窓口の有無や対応できる内容は労働組合によって異なります。事前に確認してから相談しましょう。)
	日本司法支援センター	労働問題に関する法的トラブルの解決の支援
	社会保険労務士会 (総合労働相談所)	社会保険労務士が解雇、賃金など職場のトラブルについて相談に応じるもの
	司法書士会 (司法書士総合相談センター)	司法書士による相談会を、全国各地の司法書士会で実施

ねらい

進路選択において、企業等での待遇や仕事の内容だけでなく、ワーク・ライフ・バランスの状況なども把握して検討することの重要性や、そのための情報を行政が提供していることなどを理解させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入とワーク1及び2	○授業者から生徒に「ワーク1」の問いかけをする - 例えば・・・就職や結婚などを今後の人生で多くの人が共通して経験するであろうことを「ライフイベント」というが、これから皆さんが経験しそうなライフイベントにはどんなものがあるだろうか？ ○ワーク2の問いかけ - 学校を卒業した後、ほとんどの人に「就職」というライフイベントが訪れることに気づかせる	- 生徒をグループに分けておく - ワークシートを配布
0:05 (10分) 説明とワーク3	○以下の基本的用語について簡単に説明する - 残業、残業代や有給休暇について - 早期離職＝人の出入りが激しいということは、職場として何らかの課題を抱えている可能性もあること - 育児・介護休業と給付(育児・介護のため給料をもらいながら休暇をとることができる制度があるということ) ○ワーク3 - 後悔しない就職先選びのための観点について考えさせる	『知って役立つ労働法』や、教科書、資料集等を参照のこと
0:15 (20分) ワーク4：調べ学習	○ユースエール認定企業について調べ、情報をまとめる テーマについてインターネットを用いて調べさせる (ユースエール認定制度) https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html 若者雇用促進総合サイト https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action	ネット環境がない教室での授業の場合は、ウェブサイトの情報を打ち出して用意するなどする
0:35 (15分) まとめと振り返り	○まとめ - グループで各自の調べた情報を共有し、気づいたことについて話し合わせる - 今日の授業で学んだことを、今後の人生、特に「社会の中にある有用な情報の活用」や「情報を活用した意思決定」にどうかするか、について話し合っただけ考えさせる ○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる	各自記述して提出

(参考①) ユースエール認定企業について

ユースエール認定企業とは、若者雇用促進法に基づき若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良であると厚生労働大臣が認定した企業です。

以下に記載されている認定基準を全て満たす中小企業(常時雇用する労働者が300人以下の事業主)であれば、認定企業となることができます。

学卒求人※1など、若者対象の正社員の求人申込みまたは募集を行っていること※2

- 1 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
- 2 以下の要件をすべて満たしていること
 - ・直近3事業年度の新卒者など※3の正社員として就職した人の離職率が20%以下※4
 - ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
 - ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
 - ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※5
 - ・直近3事業年度で、男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※6
- 4 以下の雇用情報項目について公表していること
 - ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
 - ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定の制度の有無とその内容
 - ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)、役員・管理職の女性割合
- 5 過去に認定を取り消された場合、取り消しの日から起算して3年以上経過していること
- 6 過去に[7]から[12]までに掲げる基準を満たさなくなったため認定辞退を申し出て取り消した場合、取消しの日から3年以上経過していること※7
- 7 過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
- 8 過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※8
- 9 暴力団関係事業主でないこと
- 10 風俗営業等関係事業主でないこと
- 11 雇用関係助成金の不支給措置を受けていないこと
- 12 重大な労働関係法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可能であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者(役員を除く)に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

※3 新規学卒者を対象とした正社員求人または採用枠で就職した者を指し既卒者等であって新卒者と同じ採用枠で採用した者を含みます。

※4 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。また直近3事業年度において新卒者等の採用実績が無い場合、他の要件を満たしていれば本要件は不問となります。

※5 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※6 男女ともに育児休業等の取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」(子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。)を取得している企業については、認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※7 [3][4]の基準を満たさなくなったことを理由に辞退の申出をし、取り消された場合、取消しの日から3年以内でも再度の認定申請ができます。

※8 離職理由に虚偽があることが判明した場合(実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど)は取り消します。

注：認定基準は令和6年4月時点の内容となります。



後悔しない「My Life Event & My Choice」～「選択し自律的に生きる」ために～

ワーク 1

ライフイベント＝「人生のいろいろな出来事」。いくつ答えられますか？
3分で書けるだけ書いてみよう！

年代	学校にいる間	20代～30代	40代	50代
ライフ・イベント				

ワーク 2

下の図の空欄に入る漢字 2 字は何でしょう？

高校卒業 ⇒

短大・専門学校卒業 ⇒

大学・大学院卒業 ⇒

※「勤労」は憲法で定められた国民の義務の一つですね

ワーク 3

就職は誰にでも訪れるライフイベント。後悔しない就職先ってどんな会社？
下表の左右の項目のうち、後悔しないと思う方に○を付けよう。

Q 1 仕事のやり方・働き方	いろいろ教えてくれる	vs	自由だけど自分で勉強
Q 2 毎月の残業	働くまで分からない	vs	大体の時間数が分かる
Q 3 有給休暇	全員ちゃんと取得	vs	仕事が忙しくて皆とれない
Q 4 早期離職の状況など	3年以内に辞める人が多い	vs	皆、長く勤めている

ワーク 4

Q 1～4 についての会社情報はどこにあるの？
QRコードにアクセスして調べてみよう！



テーマ① 「ユースエール認定企業」とはどんな会社？

テーマ② アクセスしたページの中で、意味が分からない言葉について調べよう。

◆意味が分からない言葉()

調べた結果

◆意味が分からない言葉()

調べた結果

◆意味が分からない言葉()

調べた結果

年 月 日 年 組 名前：

(参考②) くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラス認定

※「子育てサポート企業」

「くるみん認定」・「トライくるみん認定」とは、次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、従業員の仕事と子育ての両立のための行動計画を策定・実施するなど、一定の要件を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定する制度です。また、くるみん認定企業又はトライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業は、より優良な子育てサポート企業として「プラチナくるみん認定」を受けることができます。これらの認定を受けた企業は、くるみんマーク、トライくるみんマークやプラチナくるみんマークを使用し、子育てサポート企業であることをPRできます。

さらに、くるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの一類型として、不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業の認定制度「プラス」があります。

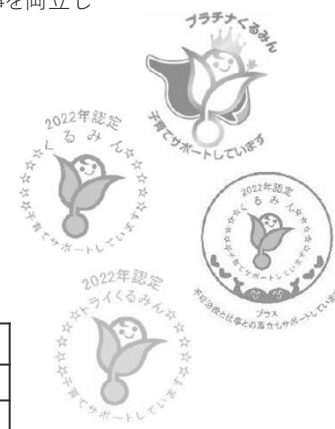
主な認定基準は以下のとおりです。

- 女性の育児休業取得率（くるみん・プラチナくるみん（共通））・・・75%以上
- 労働時間数（くるみん・プラチナくるみん（共通））

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働	45時間未満
全労働者の月平均時間外労働	60時間未満

- 男性の育児休業等取得率

	トライくるみん	くるみん	プラチナくるみん
育児休業	7%以上	10%以上	30%以上
育児休業＋育児目的休暇	15%以上	20%以上	50%以上



引用 https://shokuba.mhlw.go.jp/published/special_01.htm

(参考③) えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

※「女性の活躍推進企業」

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業を認定する制度です。主な認定基準として、採用されてから仕事をしていく上で、女性が能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、以下5つの評価項目が定められています。

- 採用
- 継続就業
- 労働時間等の働き方
- 管理職比率
- 多様なキャリアコース

「えるぼし」の認定は3段階あり、上記の5項目のうち、基準を満たしている項目数に応じて取得できる段階が決まります。さらに積極的な企業の証として、「プラチナえるぼし認定」があります。



認定企業を調べるには「女性の活躍推進企業データベース」で！



<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

以上も生徒の皆さんの、企業研究の指標の一つとしてもご活用ください。

ねらい

働いて生きていく上で直面するであろう、不安や困り事の助けとなる労働法や制度があることを理解させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入とテーマの提示	○授業者から生徒に問いかけ ・「就職、進学以外で何か人生で不安はあるかな？」 →生徒の意見を聞く ・「この授業では、今後働いていく上での不安やいざ起こることにどのようにして対応すればよいか、について学びます」	必要があれば生徒をグループに分けておく
0:05 (5分) 既習事項の確認等	○生徒に、職業を持つ人として生きる「青年期」「成人・壮年期」の課題を確認させる ○授業者から生徒に問いかけ ・職業を持つ人として生きる「青年期」「成人・壮年期」の学習を確認 ・その上で授業者から生徒に、この授業では、今後のライフイベントや、不安、困る事にどのように対応するかについて学ぶ、ということを簡単に説明する	◎ワークシートの配布 ※必要に応じて教科書や資料集も用いる
0:10 (15分) 資料による学習と話し合い（ライフイベントと働く上での不安や困る事）	○まず、働く楽しさや喜びについて少し生徒に考えさせ、クラスで共有する ※あまり出てこなければ授業者が補足する ○生徒に調査結果等の資料を読ませる ・社会人になった際の様々な不安や悩みを知る ※データから働く上でのリスクをイメージする ○簡単に隣同士ペア又は4人ぐらいで話し合う	
0:25 (15分) ワーク	○ライフイベント、働いて生活していく上での不安や困る事の助けとなる制度があることを知る ※右のA、Bいずれかを実施する ◆パターンA) 個人ワーク&全体共有 ・ワークシートの左辺にライフイベントや不安等が、右辺に関連する法律や制度が並んでいるシートで、左右の対応する事項を線で結ぶ ◆パターンB) グループワーク ・ワークシートの左辺にライフイベントや不安等を書き込む ・右辺に『知って役立つ労働法』から助けになりそうな法律や制度を探し、書き込む ※時間があれば、労働基準監督官と労働基準監督署についての動画を見せよう	A) グループに一部、『知って役立つ労働法』の関係しそうな部分のコピーを用意する B) ワークシートのみ用いる ※動画については詳しくはP6参照のこと
0:40 (10分) まとめと振り返り	○クラス全体でワークの結果を共有 ○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる	各自記述して提出

※次ページ（ ）の空欄に入るのは、先頭から

「ライフイベント」、「不安・困る事」、「労働法と制度」、「経済的自立」、「自己実現」

ワークシート

学習のねらい

- ◆社会人になった後の（ ）や、働いて生きていく上での（ ）について知る
- ◆ライフイベントや困る事の助けとなる（ ）があることを知る

① 職業を持つ人として生きる「青年期」「成人・壮年期」の課題

「青年期」	「成人・壮年期」
・（ ）、アルバイト経験、就職する ・職業を通して（ ）をはかる	・職業上の責任の高まり、知識・技術の向上 ・職場環境の向上への参画

② これから訪れるであろうライフイベントや、働いて生活していく上での不安、困る事は？

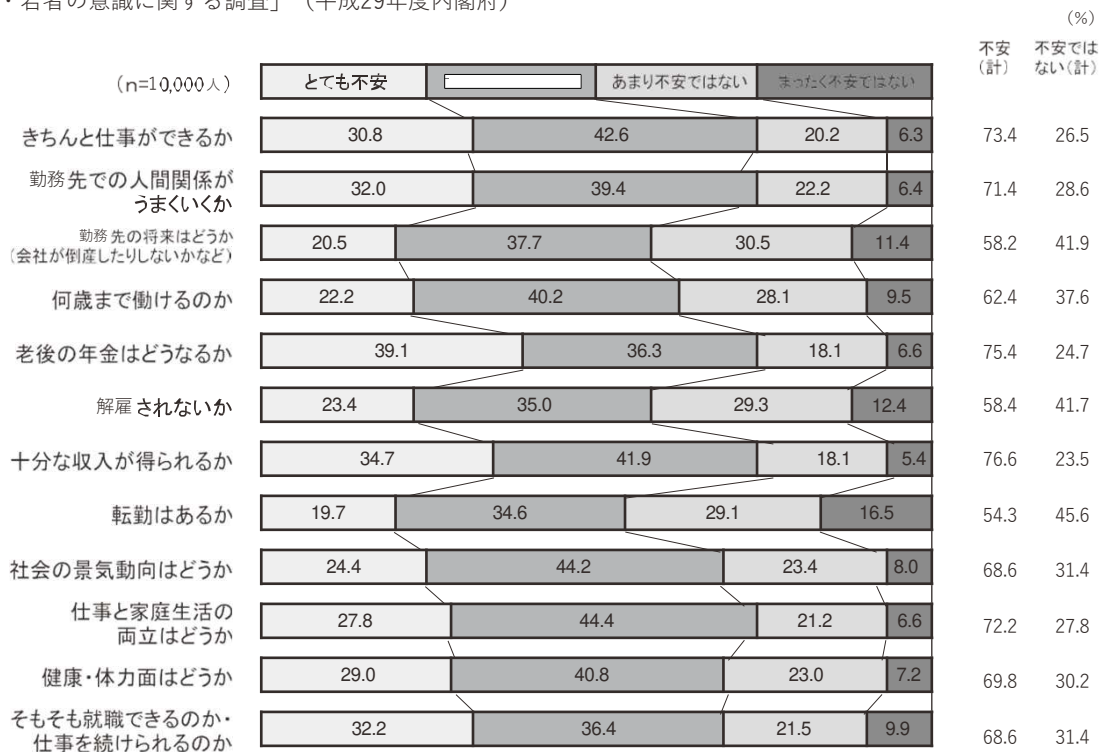
働くことに影響を及ぼす
不安項目をあげてみよう。

(例)

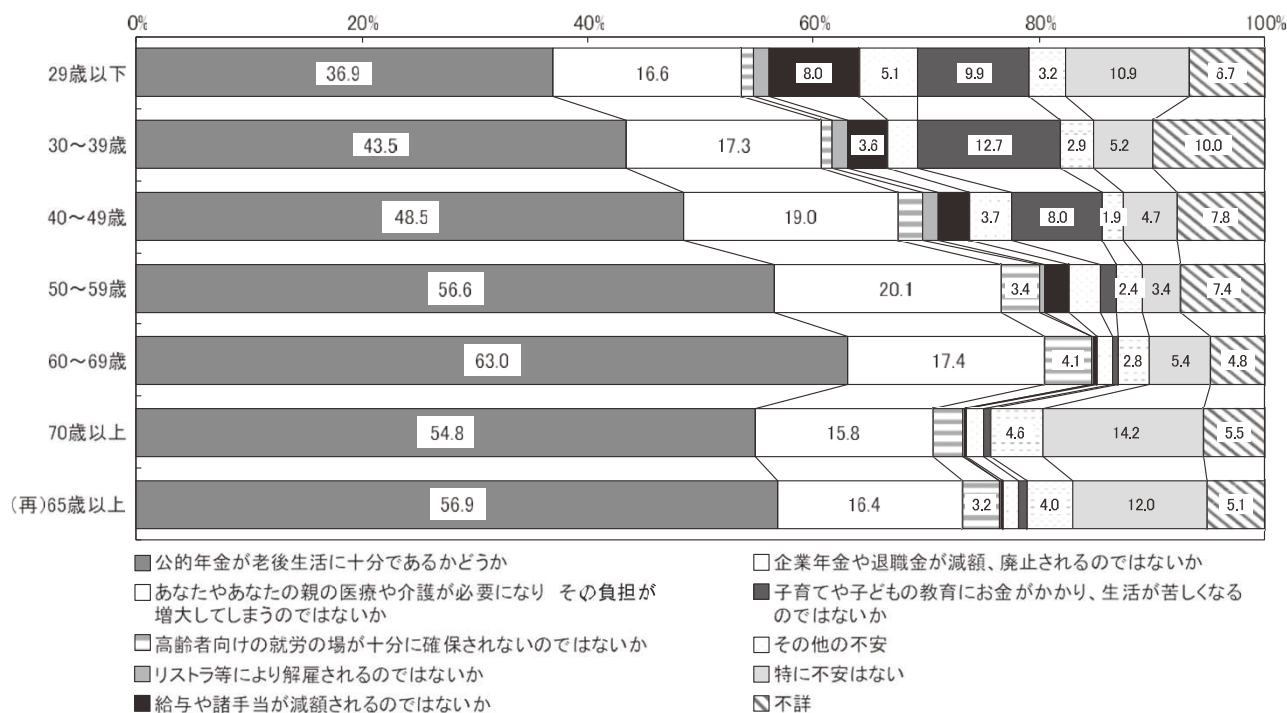
- ・自分が会社を「クビ」になる
- ・家族が、、、

「働くことに関する不安」

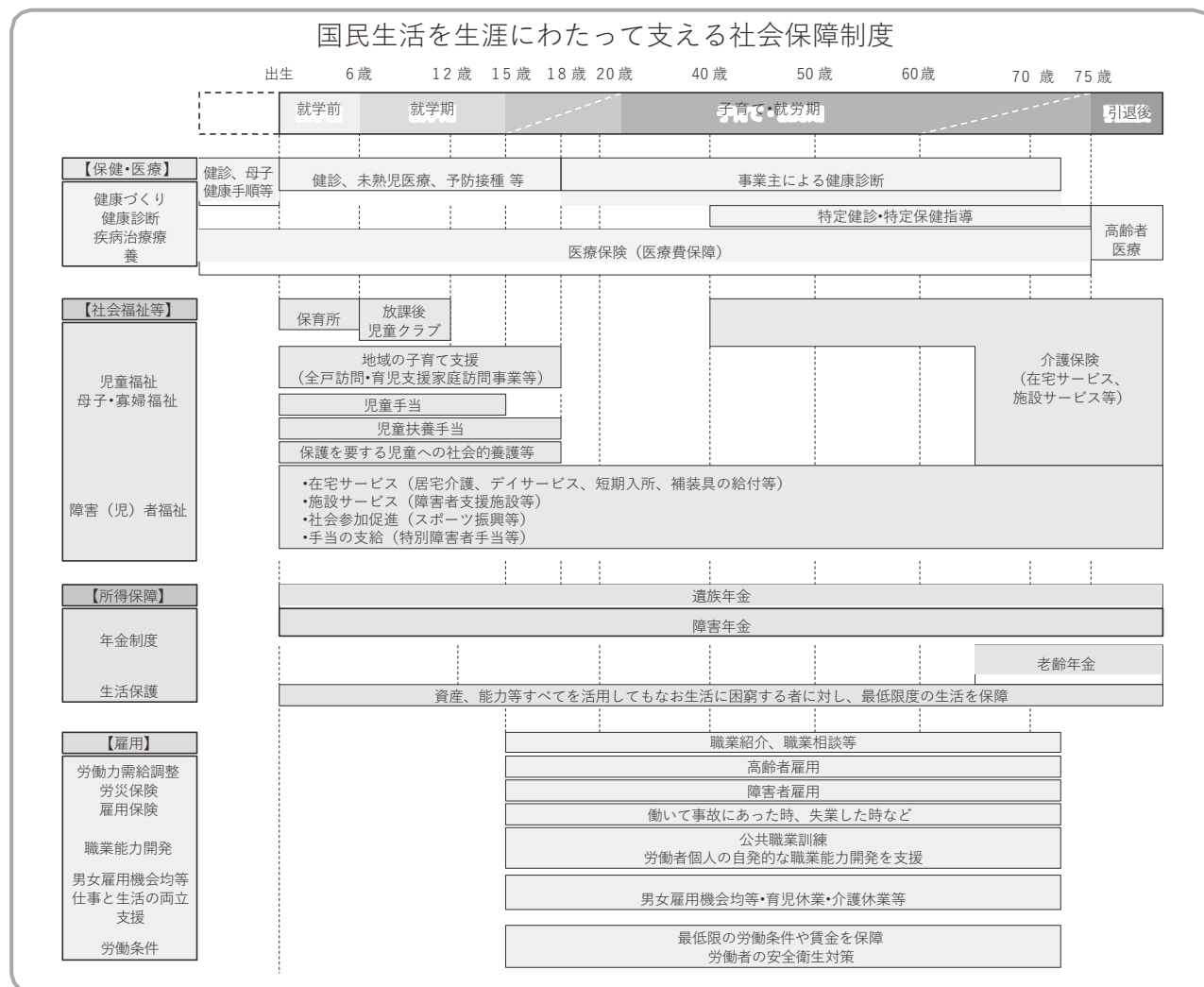
「子供・若者の意識に関する調査」（平成29年度内閣府）



「将来への不安」（2019年社会保障に関する意識調査報告書） 年齢階級別にみた将来どのようなことを最も不安に感じているか



人の一生から見た社会保障制度」（『平成29年度版厚生労働白書』より）



③ 働いて生活していく上での「不安や困る事」を防いだり助けたりする労働法と制度があることを知っておこう

⇒「・」についてそれぞれ対応するものを線で結ぶ

<働く上での「不安や困る事」>

働く先の将来
(倒産したりしないか)

突然リストラされないか
(勤め先をいきなり「クビ」にならないか)

仕事と家庭生活の両立
(出産・子育てなど)

仕事と親の介護の両立

自分の健康
(仕事でケガや病気になったら)

給料のカットや未払い
(給料がまともにもらえない)

自分は就職できるか

<労働に関連する法律と制度>

● 育児休業

● 労働基準法

● 労災保険

● 雇用保険

● ハローワーク

● 解雇予告(手当)

● 介護休業

④ 働き生活していく上での「不安や困る事」を助ける労働法と制度を調べよう

①左の空欄に資料から読み取った「不安や困る事」を書き出す

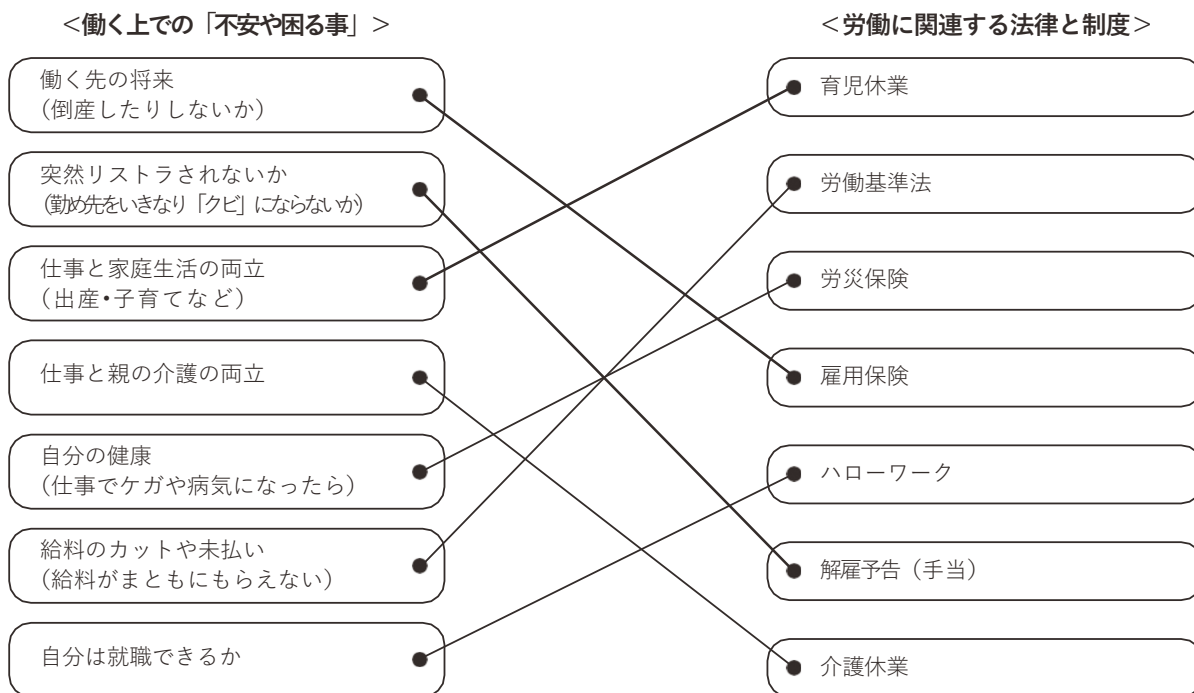
②それらの「不安や困る事」に対応すると考えられる法律と制度をテキスト『知って役立つ労働法』や『まんが知って役立つ労働法Q & A』で調べ、右の空欄に書き込む

◆(例) 会社が倒産して失業してしまう	⇒雇用保険と失業給付
◆	
◆	
◆	
◆	
◆	
◆	
◆	
◆	
◆	

ワークシートの解答例

③ 働いて生活していく上での「不安や困る事」を防いだり助けたりする労働法と制度があることを知っておこう

⇒「・」についてそれぞれ対応するものを線で結ぶ



④ 働き生活していく上での「不安や困る事」を助ける労働法と制度を調べよう

①左の空欄に資料から読み取った「不安や困る事」を書き出す

②それらの「不安や困る事」に対応すると考えられる法律と制度をテキスト『知って役立つ労働法』や『まんが知って役立つ労働法Q & A』で調べ、右の空欄に書き込む

◆(例) 会社が倒産して失業してしまう	⇒雇用保険と失業給付
◆仕事と子育てが両立できるのか	⇒育児・介護休業法と育児休業
◆仕事と親の介護が両立できるのか	⇒育児・介護休業法と介護休業
◆仕事でケガや病気になったら	⇒労災保険法
◆突然リストラされないか	⇒労働基準法と解雇予告

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

ねらい

働いていく上では「幸せ・不幸せ」が付き物だが、直面する可能性のある不幸には、それを助ける法律や制度があることを理解させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

(バージョン1：1時限)

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入とテーマの提示	○授業者から生徒に、「幸せと不幸せって何？」という問いを提示する →ペアで対話 ○授業のテーマ「働く幸せ・不幸せと労働法・制度」を提示する	ワークシートAを配布
0:05 (5分) 個人ワーク(内省)	○「働く」と「幸せ・不幸せ」についてシンキングツールを用いた個人ブレインストーミング →まずは「働く幸せと不幸せ」について、自分なりに考え、ワークシートに書き込ませる ※生徒がアルバイトをしていない場合もあるが、その場合は働いている家族などのことを想像させる	
0:10 (10分) 読み込みと検討(思考)	○資料を読み込み、ワークシートのシンキングツールに追記させる(個人で) ※授業者の判断(生徒の状況等)で、先に資料を見せるか後で見せるか選択する	
0:20 (10分) 対話	○ワークシートに書き込んだことをもとに、ペアで「働く」と「幸せ・不幸せ」について対話させる	
0:30 (10分) 説明	○働く幸せを守り、不幸せにならないように、労働法と制度があることを説明する ※「ワークシートB」を使用してもよい	
0:40 (10分) まとめと振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる(個人ワーク) ・「働く幸せ・不幸せ」をワンセンテンスで表してみる ・学んだこと、気づいたこと、感想 ※特別活動として実施する場合は、「授業を踏まえて自分が働くときにどう行動しようと思ったか」についても考えさせる ○クラス全体で共有させる	各自記述して提出

(バージョン2：2時限を要する)

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) ゲストの紹介	・ゲストの紹介(3人～ 5人程度を想定) ※ゲストは仕事やアルバイトをしている方(卒業生等)	生徒をグループに分けておく
0:05 (5分) テーマの提示等	・授業テーマを提示する ・インタビューのルールをクラスで共有する	「働く」に限定した幸不幸を聞くことにする
0:10 (20分) インタビューと 手法の説明	○各グループから1ペア(2人ずつ)を出して、ゲストに「働く幸せ・不幸せ」についてインタビューを行う 【入れ替え制、10分×2】 →ペアはそれぞれ「働く幸せ・不幸せ」の視点でインタビューを実施(あらかじめ定めておく質問事項の例) ・働いていて「幸せ」だと感じることはありますか。あるとしたらどういう時ですか？ ・働いていてこの先どんなことが起こってしまったら「不幸」になると思いますか？ ・将来働く私たち高校生に、何かアドバイスを御願います。 ○KP(紙芝居プレゼンテーション)の作り方の説明 ・全員が一度にインタビューはできないため、クラスを半分に分け、インタビューしない時間を用いて、授業者から実物を示しながら、どのようなものを作って欲しいか説明する	・ワークシートBを配布 ・例えば「半構造化インタビュー(最初に聞くべき2、3問程度は最初から用意しておいて、他は好きに話してよいという形態)」を用いさせる ・できればモデルKPを用意するとよい ※第4章に作り方の簡単な説明あり
0:30 (5分) 確認	グループ内で各ペアが手分けして行ったインタビュー内容を確認・共有	
0:35 (15分) 説明(刺激)	働く幸せを守り、不幸せにならないように、労働法と制度があることを説明する ※添付の「ワークシートB」等を用いてもよい ※労働基準監督官と労働基準監督署に関する動画を見せてもよい	・必要に応じ資料を用意 ※動画については詳しくはP6参照のこと
0:50 (10分) 休憩・交流	適宜休憩を取りながら生徒・教員・ゲストで交流する	
1:00 (15分) KP作成 (創造・協働)	各グループでKPを作成する	
1:15 (15分) 共有	○いずれかの方法でクラス内での共有を図る A) 各グループからプレゼンさせる B) クラスの壁に張り、生徒は見て回る ※生徒に他のグループのKPを見せながら、気づきや感想をメモさせる	
1:30 (10分) まとめと振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる ・「働く幸せ・不幸せ」をワンセンテンスで表してみる ・学んだこと、気づいたこと、感想 ※特別活動や総合学習として実施する場合は、「授業を踏まえて、自分が働くときにどう行動しようと思ったか」についても考えさせる ○生徒にペアで共有させる	各自記述して提出

ワークシートA

年 月 日 年 組 名前：

★ベン図とは★

集合の関係を視覚的に分かりやすく表した図のことである。

【目標】授業の主役であるわたしたち（生徒）が主体となり、協働性・社会性を身につけ、一人一人が学び高め合う！

学び合い、高め合い、みんな成長！／アクティブラーナーになろう！／傾聴のスペシャリストになろう！

本日の評価基準（ループリック評価）

A	B	C
「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、自らの意見をもとに他者と学び合い、高め合うことができる。	「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、他者との対話を通じて自らの意見を持つことができる。	「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、ある程度理解し、自らの意見を持つことができる。

1 チーム 2 ～∞人

※教え合い・質問を積極的に！
※時には1人でもOK！

◆「幸せと不幸せって何？」→ふたりで話をしてみよう！

ワンセンテンスでまとめる（ふたりで話をして、重要な事を一文で書き残そう！）

◆ 本日のテーマ

「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係は？
～「働く」って何？ 「幸せ・不幸せ」って何？～

◆ シンキングツールによるブレインストーミング

★シンキングツール（ベン図）を活用して、「働く」と「幸せ」について自分たちが持っているイメージを“みえる化”してみよう！

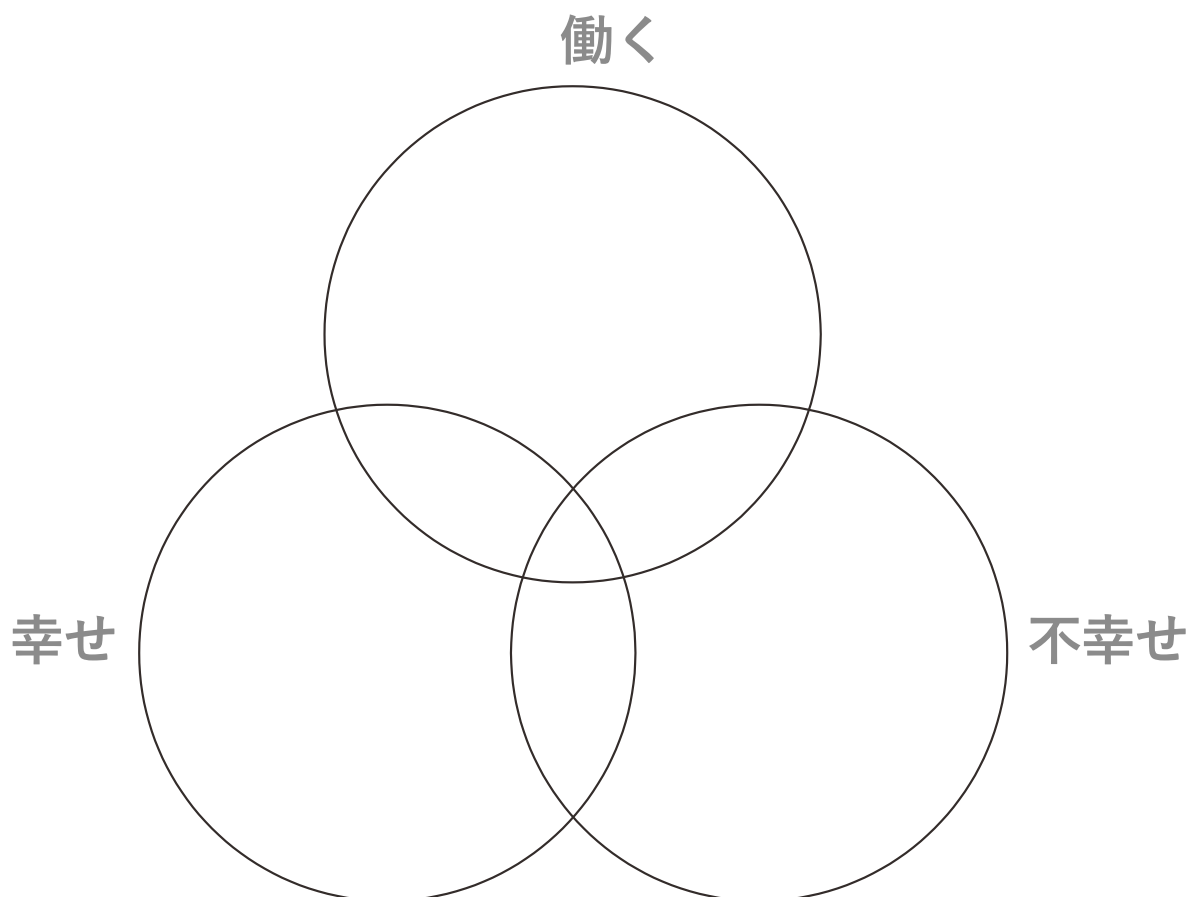
◆ 資料読解&思考整理

★別紙資料を参照して、ベン図をさらに深化させてみよう！

※参考資料：国民生活選好度調査結果＆「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（労働者調査）

どんどん追記して

< 「働く」における「幸せ・不幸せ」のベン図（シンキングツール） >



◆ ペアによる対話ワーク（2セット）

- ★一人2分間で、話し手は「働く」における「幸せ・不幸せ」についてベン図をもとに話してみよう！
- ★聴き手は傾聴姿勢を意識しましょう。気づいたことを下の欄に書き残そう。

MEMO欄

◆ 学習

- ★働いていて「不幸せ」にならないために、労働に関する法と制度があることを理解しよう。
- ※参考資料：『知って役立つ労働法』 & 『まんが知って役立つ労働法Q & A』

MEMO欄

ワークシートAの解答例

年 月 日 年 組 名前：

★ベン図とは★

集合の関係を視覚的に分かりやすく表した図のことである。

【目標】授業の主役であるわたしたち（生徒）が主体となり、協働性・社会性を身につけ、一人一人が学び高め合う！

学び合い、高め合い、みんな成長！／アクティブラーナーになろう！／傾聴のスペシャリストになろう！

本日の評価基準（ループリック評価）

A	B	C
「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、自らの意見をもとに他者と学び合い、高め合うことができる。	「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、他者との対話を通じて自らの意見を持つことができる。	「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、ある程度理解し、自らの意見を持つことができる。

1 チーム2～∞人

※教え合い・質問を積極的に！
※時には1人でもOK！

◆「幸せと不幸せって何？」→ふたりで話をしてみよう！

ワンセンテンスでまとめる（対話をして、重要なことを一文（ワンセンテンス）で書き残そう！）

みんなが笑顔でいられること（幸せ）

衣食住に不自由している（不幸せ）

◆ 本日のテーマ

「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係は？
～「働く」って何？ 「幸せ・不幸せ」って何？～

◆ シンキングツールによるブレインストーミング

★シンキングツール（ベン図）を活用して、「働く」と「幸せ」について自分たちが持っているイメージを“みえる化”してみよう！

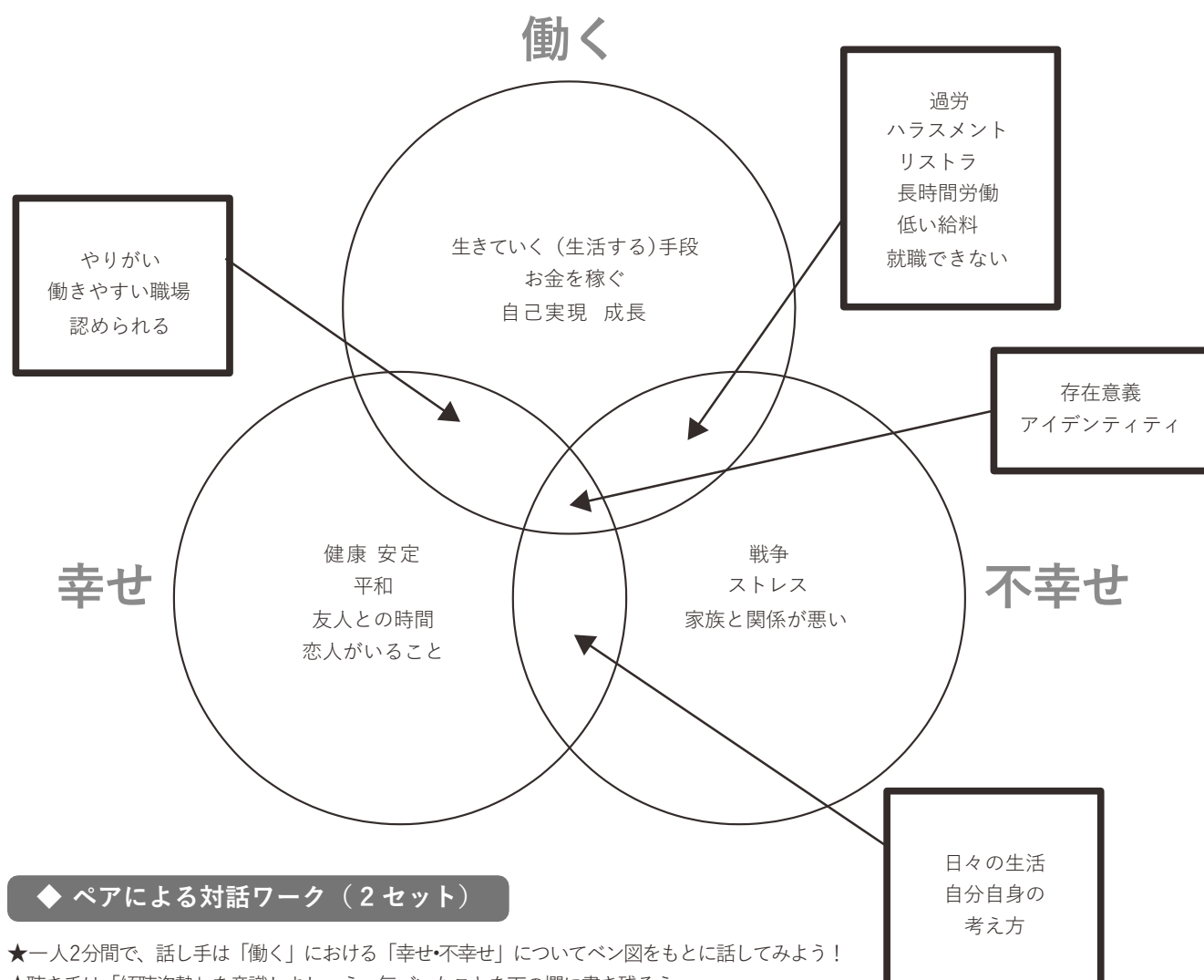
◆ 資料読解&思考整理

★別紙資料を参照して、ベン図をさらに深化させてみよう！

※参考資料：国民生活選好度調査結果＆「労働時間や働き方のニーズに関する調査」（労働者調査）

“質より量”で
どんどん書こう！

<「働く」における「幸せ・不幸せ」のベン図（シンキングツール）>



◆ ペアによる対話ワーク（2セット）

- ★一人2分間で、話し手は「働く」における「幸せ・不幸せ」についてベン図をもとに話してみよう！
- ★聴き手は「傾聴姿勢」を意識しましょう。気づいたことを下の欄に書き残そう。

MEMO欄

働くことには「幸せ・不幸せ」の両側面がある
就職できるか心配をしているのはみんな一緒だった

◆ 学習

- ★働いていて「不幸せ」にならないために、労働に関する法と制度があることを理解しよう。
- ※参考資料：『知って役立つ労働法』 & 『まんが知って役立つ労働法Q & A』

MEMO欄

総合労働相談コーナーやハローワークなどの相談窓口がたくさんある
『知って役立つ労働法』 & 『まんが知って役立つ労働法Q & A』を見て労働法について興味を持てた

ワークシート A（まとめ）

◎あなたが考えた「働く」と「幸せ・不幸せ」について、ワンセンテンスでまとめてみよう！

--

◎本日の授業で、気になったことを質問形式で書いてみよう！（最低1つ以上）

（例）Q.なぜ人は働くのか？
Q.
Q.

◎ 授業全体を通じて、感じたことを率直に振り返ってみましょう！

[本日の自己評価]（○を付けてみよう） 5. 完璧です！ 4. ほぼOK！ 3. できたかな 2. まあまあ 1. 少しね
[本日の授業内で自分ができたこと]（☑を入れてみよう） ☐ 会話する ☐ 質問する ☐ 教える ☐ 教わる ☐ 状況を把握する ☐ 傾聴する ☐ 場を活性化させる ☐ リーダーシップを発揮する ☐ 他者をサポートする ☐ 場を読む ☐ メタ認知する ☐ フリーライダーにならない

※メタ認知・・・自分の認知活動を客観的にとらえること＝自らの認知を認知すること
 ※フリーライダー・・・対価を支払わず利益を得る”ただ乗りする人”のこと

◆ 本日学んだことを、他の人に説明できるように 60 字以上 80 字以内でまとめてみましょう！

⇒記入後、先生 or クラスメイトへ！

--

年 月 日 年 組 名前：

ワークシートA（まとめ）の解答例

◎あなたが考えた「働く」と「幸せ・不幸せ」について、ワンセンテンスでまとめてみよう！

「働く」を「幸せ・不幸せ」のどちらにするかは自分のあり方次第で変わる

◎本日の授業で、気になったことを質問形式で書いてみよう！（最低1つ以上）

（例）Q.なぜ人は働くのか？

Q. 幸せって何だろう？

Q. 知っておくと損をしない労働法って何？

◎ 授業全体を通じて、感じたことを率直に振り返ってみましょう！

[本日の自己評価]（○を付けてみよう）

5. 完璧です！ 4. ほぼOK！ 3. できたかな 2. まあまあ 1. 少しね

[本日の授業内で自分ができたこと]（☑を入れてみよう）

☑会話する ☑質問する ☑教える ☑教わる □状況を把握する ☑傾聴する □場を活性化させる

□リーダーシップを発揮する ☑他者をサポートする ☑場を読む □メタ認知する ☑フリーライダーにならない

◆ 本日学んだことを、他の人に説明できるように60字以上80字以内でまとめてみましょう！

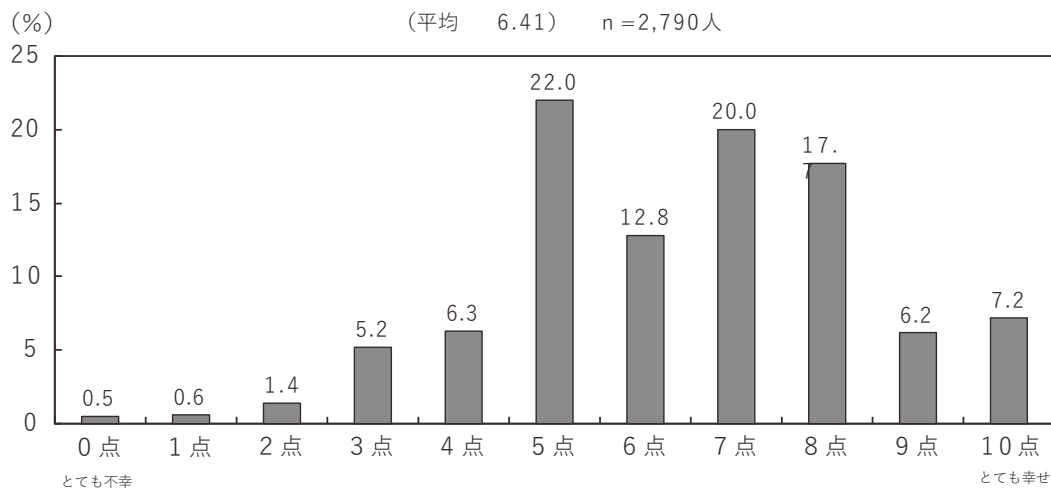
⇒記入後、先生 or クラスメートへ！

「働く」ということについて、みんなが多様な価値観を持っていることを知ることができた。また、少しでも幸せにするために助けてくれる労働法や制度の存在を理解した。

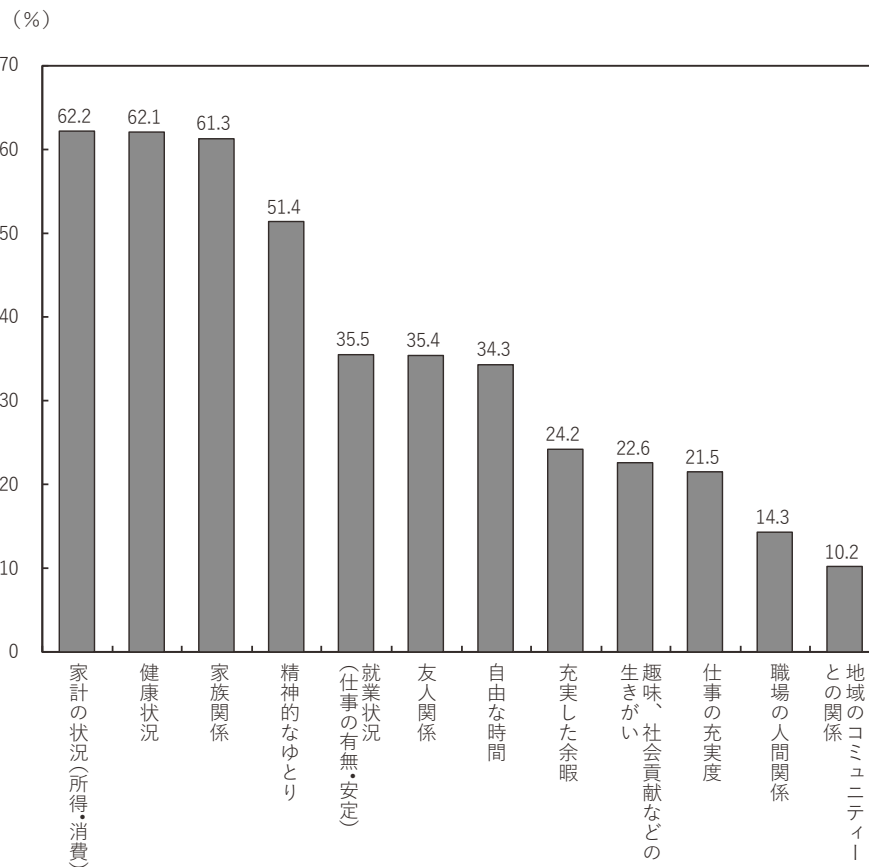
年 月 日 年 組 名前：

国民生活選好度調査結果（平成23年度、内閣府）

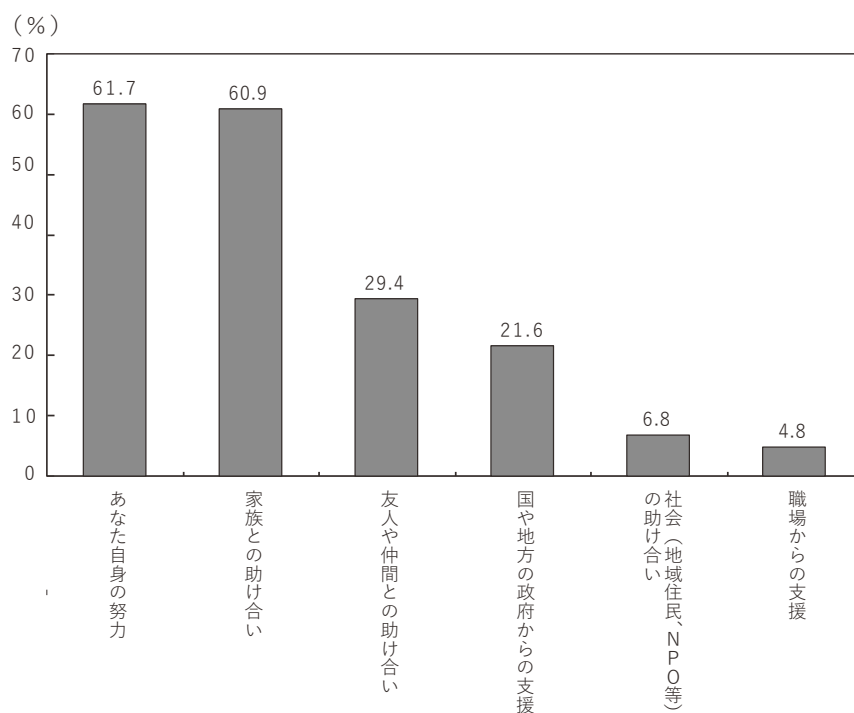
問 現在、あなたはどの程度幸せですか。「とても幸せ」を10点、「とても不幸」を0点とすると、何点くらいになると思いますか。いずれかの数字を1つだけ○で囲んでください。



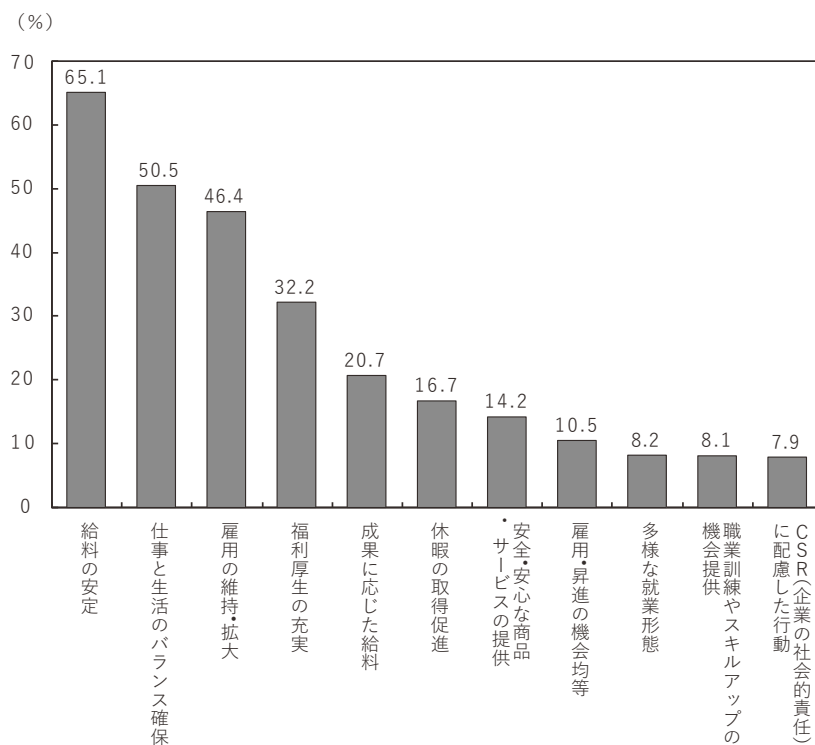
問 幸福感を判断する際に、重視した事項は何ですか。
次の中からあてはまるものすべてに○をつけてください。(n=2,792人)



問 あなたの幸福感を高めるために有効な手立ては何ですか。次の中から、あなたのお考えに最も近いものに2つまで○をつけてください。(n=2,786人)



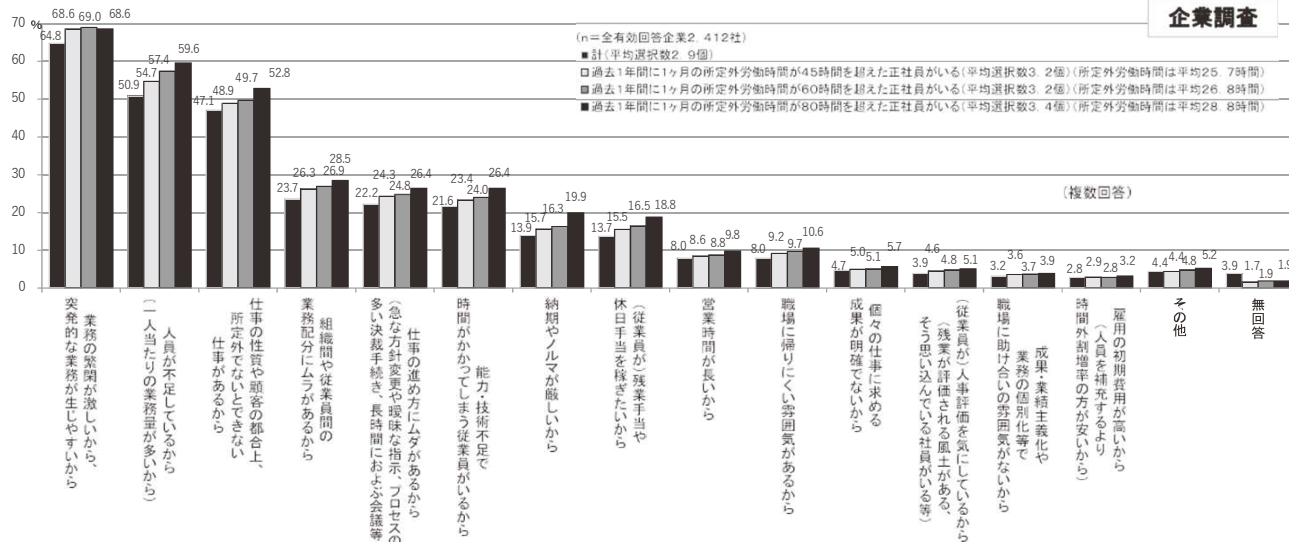
問 企業や事業者による次のような行動のうち、その職場で働く人々や社会全体の幸福感を高めると思うものは何ですか。最も重要と思うものに3つまで○をつけてください。(n=2,756人)



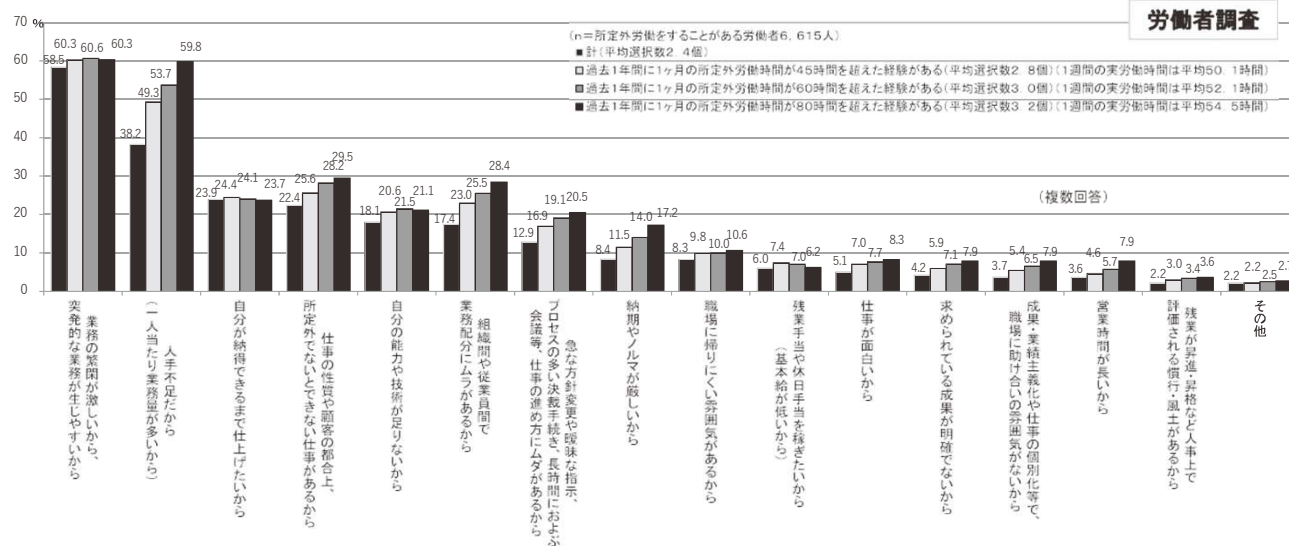
「労働時間や働き方のニーズに関する調査」(労働者調査)(平成27年度、(独)労働政策研究・研修機構)

【企業及び労働者が考える所定外労働の発生日由】

企業調査



労働者調査



(%)

労働者調査

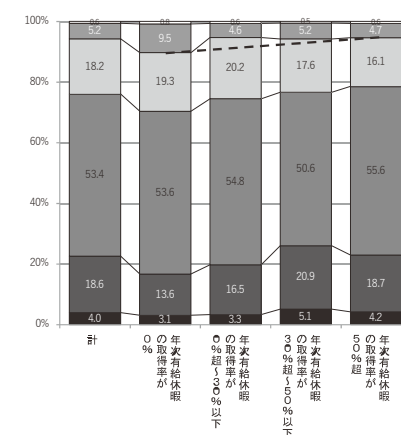
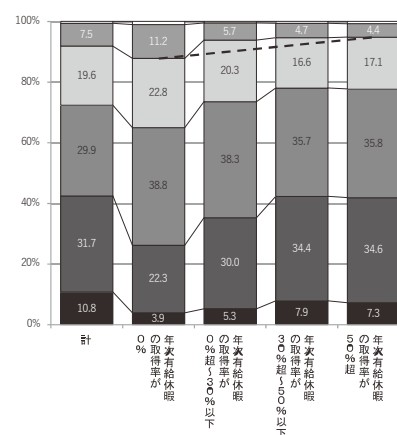
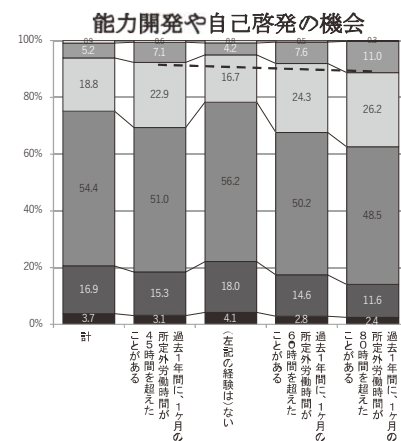
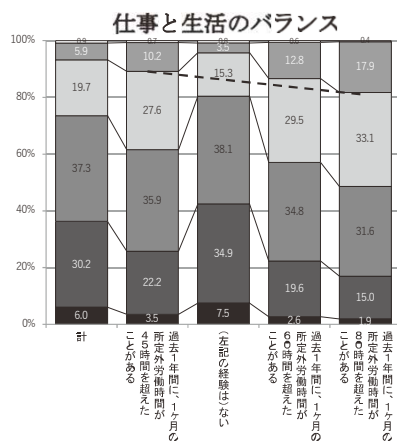
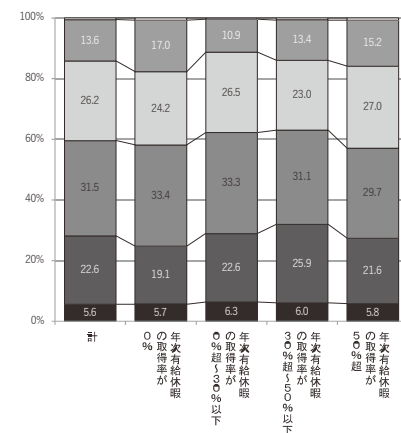
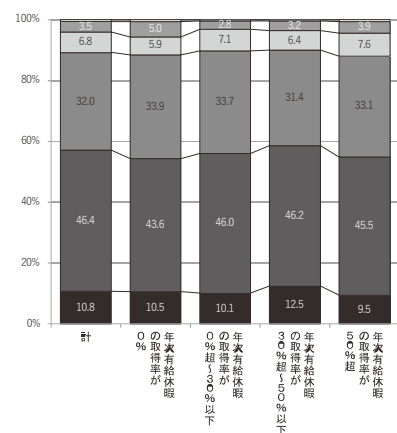
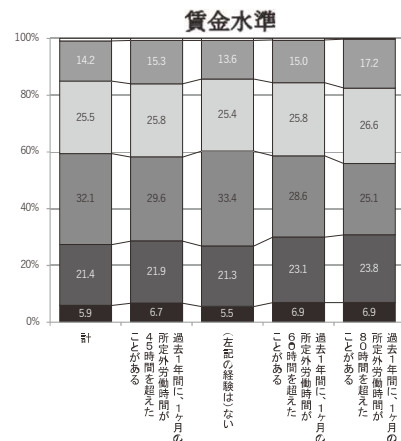
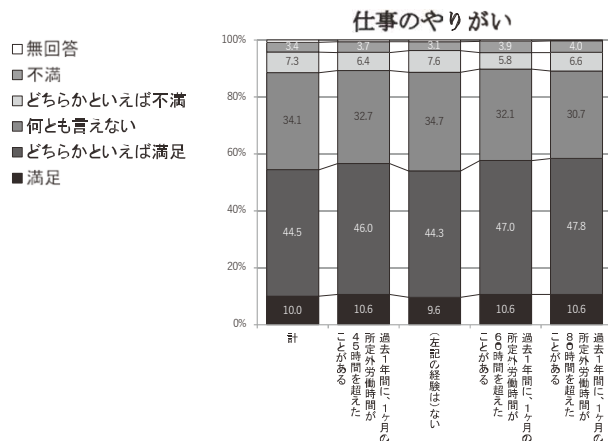
	n 数	1 ヶ月当たりの平均的な所定外労働時間 (労働者平均) (時間)	過去1年間に1ヶ月の 所定外労働時間が4.5 時間を超えた経験 (%)	過去1年間に1ヶ月の 所定外労働時間が6.0 時間を超えた経験 (%)	過去1年間に1ヶ月の 所定外労働時間が8.0 時間を超えた経験 (%)	年次有給休暇の取得率 (労働者平均) (%)
仕事に重点型	4,228	30.0	45.1	26.4	11.4	40.6
バランス型	3,326	18.7	25.9	12.7	4.0	50.4
生活に重点型	750	15.5	19.2	9.3	3.2	57.6
バランス型との差 (仕事に重点型)						
バランス型との差 (生活に重点型)						

【所定外労働や年次有給休暇が労働条件等の満足度に及ぼす影響】

(n=男性労働者5,912人)

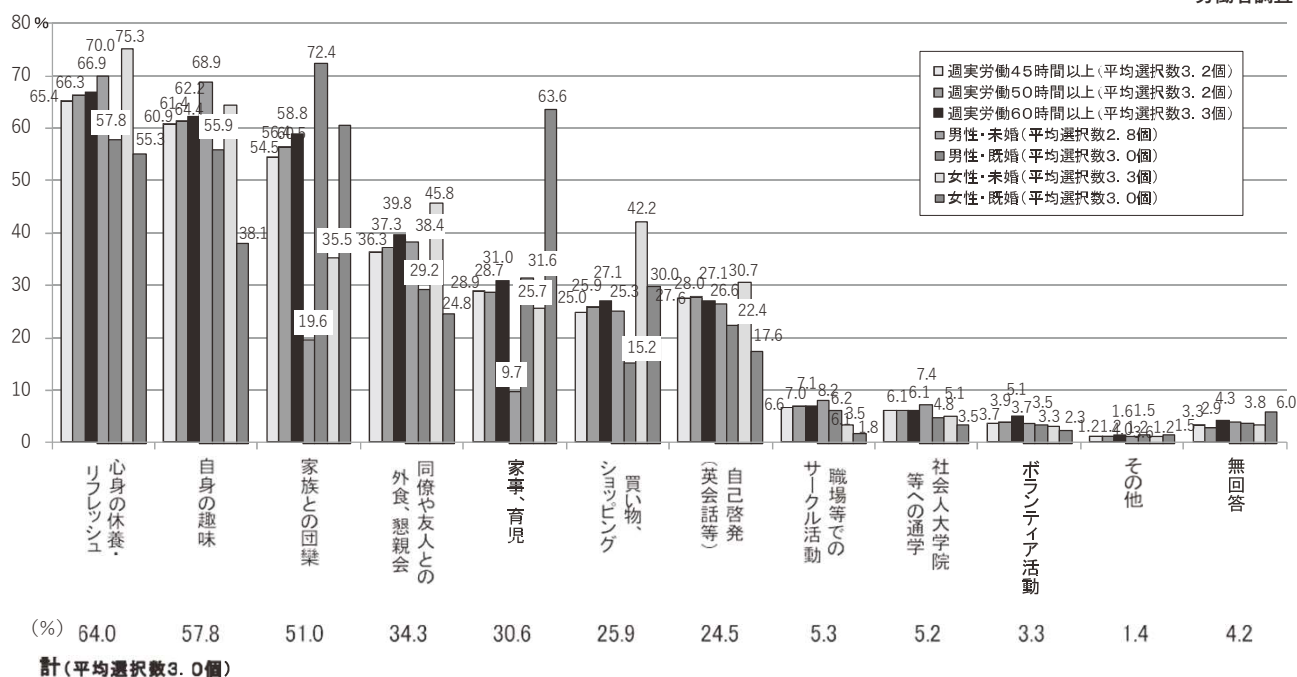
労働者調査

n=8,881人



18時頃には退社できるようになったらしたいこと】

労働者調査



n=8,881人

ワークシートB

年 月 日 年 組 名前：

【目標】授業の主役であるわたしたち（生徒）が主体となり、
協働性・社会性を身に付け、一人一人が学び高め合う！

学び合い、高め合い、みんな成長！／アクティブラーナーになろう！／傾聴のスペシャリストになろう！

本日の評価基準（ルーブリック評価）

A	B	C
「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、自らの意見をもとに他者と学び合い、高め合うことができる。	「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、他者との対話を通じて自らの意見を持つことができる。	「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、ある程度理解し、自らの意見を持つことができる。

1 チーム 2 ～∞人

※教え合い・質問を積極的に！
※時には1人でもOK！

◆ ゲスト紹介

★本日お越しのゲストの方はどんな方かな？

（メモ）

◆ 本日のテーマ&インタビューのルール（グラウンドルール）

@本日のテーマ@
「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係は？～「働く」って何？「幸せ・不幸せ」って何？～
@インタビューのルール（グラウンドルール）@
①この場にいるみなさんの安全・安心を大切に！（みんな緊張しているんですよ）
②本日の授業では立場・年齢差は関係なし！（大人も生徒も一緒です）
③一人一人が責任を持って授業に臨もう！（無責任な態度はNGです）

◆ ゲストにインタビュー

★本日のゲストに、各チームからペアを派遣してインタビューをします。

★ペアでは「幸せ・不幸せ」の視点に分かれて質問をします。

★質問の回答をメモにとり、ゲストの「解体新書」を作るのが目標です。

※質問が重要です。オープンクエスチョンとクローズドクエスチョンを使い分けましょう！

※インタビューをする際には、ゲストに対し誠意を持って傾聴姿勢で臨みましょう！

「幸せ」視点	「不幸せ」視点
例：働いて「幸せ」だと感じることはありますか？あるとしたらどのような時ですか？	例：働いて、どのようなことが起こったら「不幸せ」だと思いますか？この先どのようなことが起こってしまったら「不幸せ」になると思いますか？

◆ ペアでの共有

★「幸せ」と「不幸せ」それぞれの視点でのインタビュー内容をペアで共有しましょう！

◆ 労働法と制度について

※参考資料：『知って役立つ労働法』『まんが知って役立つ労働法Q & A』

MEMO欄

◆ KP法によるプレゼン準備

※8～12枚を想定／縦横の使い方は自由／横置き1枚当たり、10文字×3行が最大字数／3色まで／イラストなどのアレンジOK！

★KP法とは★

KP法とは、「紙芝居プレゼンテーション」の略です。A4サイズの紙に、伝えたいキーワードをシンプルにバーンと書いて、黒板やホワイトボードなどにペタペタと貼りながら話す手法です。

ワークシート B の解答例

年 月 日 年 組 名前：

【目標】授業の主役であるわたしたち（生徒）が主体となり、
協働性・社会性を身につけ、一人一人が学び高め合う！

学び合い、高め合い、みんな成長！／アクティブラーナーになろう！／傾聴のスペシャリストになろう！

本日の評価基準（ルーブリック評価）

A	B	C
「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、自らの意見をもとに他者と学び合い、高め合うことができる。	「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、他者との対話を通じて自らの意見を持つことができる。	「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係について、ある程度理解し、自らの意見を持つことができる。

1 チーム 2 ～ ∞ 人

※教え合い・質問を積極的に！
※時には1人でもOK！

◆ ゲスト紹介

★本日も越しのゲストの方について“質より量”でメモを残そう！

（メモ）

広告代理店勤務／入社8年目／女性／大卒／既婚／主任として10人程度の部下をマネジメント

◆ 本日のテーマ&インタビューのルール（グラウンドルール）

@本日のテーマ@
「働く」と「幸せ・不幸せ」の関係は？～「働く」って何？「幸せ・不幸せ」って何？～
@インタビューのルール（グラウンドルール）@
①この場にいるみなさんの安全・安心を大切に！（みんな緊張しているんですよ）
②本日の授業では立場・年齢差は関係なし！（大人も生徒も一緒です）
③一人一人が責任を持って授業に臨もう！（無責任な態度はNGです）

◆ ゲストにインタビュー

★本日のゲストに、各チームからペアを派遣してインタビューをします。

★ペアでは「幸せ・不幸せ」の視点に分かれて質問をします。

★質問の回答をメモにとり、ゲストの「解体新書」を作るのが目標です。

※質問が重要です。オープンクエスチョンとクローズドクエスチョンを使い分けましょう！

※インタビューをする際には、ゲストに対し誠意を持って「傾聴姿勢」で臨みましょう！

「幸せ」視点	「不幸せ」視点
例：働いて「幸せ」だと感じることはありますか？あるとしたらどのような時ですか？ お客様（クライアント）からのお礼の一言 年次有給休暇もきちんととれてワーク・ライフ・バランスが取れている	例：働いて、どのようなことが起こったら「不幸せ」だと思いますか？この先どのようなことが起こってしまったら「不幸せ」になると思いますか？ 育児で仕事を辞めなくてはいけなくなるかもしれないという不安がある 介護をしつつ仕事ができるか

◆ ペアでの共有

★「幸せ」と「不幸せ」それぞれの視点でのインタビュー内容をペアで共有しましょう！

お客様（クライアント）に喜んでもらえることが仕事のやりがいにつながる女性ならではの「不幸せ」の不安がある
キャリアプラン、ライフプランが男女では異なる傾向がある

◆ 労働法と制度について

★労働法と制度について気づいたことを“質より量”で書き記しましょう！

※参考資料：『知って役立つ労働法』『まんが知って役立つ労働法Q & A』

MEMO欄

- ・年次有給休暇はアルバイトでも場合によっては使える
- ・男女雇用機会均等法で男女の差が埋まりつつある？
- ・育児・介護休業法により昔に比べて女性が働きやすくなっている

◆ KP法によるプレゼン準備

※8～12枚を想定／縦横の使い方は自由／横置き1枚当たり、10文字×3行が最大字数／3色まで／イラストなどのアレンジOK！（書いたことを話す・話したいことを書く）

★KP法とは★

KP法とは、「紙芝居プレゼンテーション」の略です。A4サイズの紙に、伝えたいキーワードをシンプルにバーンと書いて、黒板やホワイトボードなどにペタペタと貼りながら話す手法です。

ワークシートB（まとめ）

◎あなたが考えた「働く」と「幸せ・不幸せ」について、ワンセンテンスでまとめてみよう！

--

◎本日の授業で、気になったことを質問形式で書いてみよう！（最低 1 つ以上）

（例）Q. なぜ人は働くのか？
Q.
Q.

◎ 授業全体を通じて、感じたことを率直に振り返ってみましょう！

[本日の自己評価]（○を付けてみよう） 5. 完璧です！ 4. ほぼOK！ 3. できたかな 2. まあまあ 1. 少しね
[本日の授業内で自分ができたこと]（☑を入れてみよう） ☐ 会話する ☐ 質問する ☐ 教える ☐ 教わる ☐ 状況を把握する ☐ 傾聴する ☐ 場を活性化させる ☐ リーダーシップを発揮する ☐ 他者をサポートする ☐ 場を読む ☐ メタ認知する ☐ フリーライダーにならない

◆ 本日学んだことを、他の人に説明できるように 60 字以上 80 字以内でまとめてみましょう！
⇒記入後、先生 or クラスメートへ！

--

ワークシートB（まとめ）の解答例

◎あなたが考えた「働く」と「幸せ・不幸せ」について、ワンセンテンスでまとめてみよう！

ワークライフバランスは大事！

◎本日の授業で、気になったことを質問形式で書いてみよう！（最低 1 つ以上）

（例）Q. なぜ人は働くのか？

Q. 男性と女性で「働く」ことへの価値観はどう違うのか？

Q. 幸せに働いていくために今できることは何だろう？

◎ 授業全体を通じて、感じたことを率直に振り返ってみましょう！

〔本日の自己評価〕（○を付けてみよう）

5. 完璧です！

4. ほぼOK！

3. できたかな

2. まあまあ

1. 少しね

〔本日の授業内で自分ができたこと〕（☑を入れてみよう）

☑会話する ☑質問する ☑教える ☑教わる □状況を把握する ☑傾聴する □場を活性化させる

□リーダーシップを発揮する ☑他者をサポートする ☑場を読む □メタ認知する ☑フリーライダーにならない

◆ 本日学んだことを、他の人に説明できるように 60 字以上 80 字以内でまとめてみましょう！

⇒記入後、先生 or クラスメートへ！

「働く」ことへの興味がこれまで以上に湧いた。特に男性と女性との労働との違いやキャリアプランの差などを知ることができて、今自分にできることをしていきたいと考えた。

年 月 日 年 組 名前：

ねらい

労働法は何のためにあるのかを理解し、労働法の知識を用いて働く上でのトラブルを回避できる場合があることと、その術を理解させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

A)バージョン1：1時間

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○授業者から生徒に、以下のような問いかけを行う ・「人間生きているといろいろなトラブルにあうよね。皆はこれまでどんなトラブルにあったことがあるかな？」 →生徒から発言を求める (それを踏まえ) ○授業者「実は働く上でもいろいろなトラブルはあるんだよ。例えばワークシートの【1.】の例を見てみよう」 →ワークシートの【1.】について生徒に考えさせる ※新聞記事を用意した場合は、それを生徒に読ませてから、授業者が「これは……という事例だね」とまとめる →ワークシートの【2.】についても生徒に考えさせる	※生徒をグループに分けておく (1グループ4人程度) ・ワークシートAを配布 ・授業者が自分で一つか二つ新聞記事を探し用いる(必須ではない)
0:05 (5分) 説明	○労働法は何のためにあるのか、そのポイントについて、別添の「労働法説明資料A・B」(本章資料P136以下参照)等を用い簡潔に説明する ※法律の知識を活用して使用者に話をする場合には、「言うべきことは言うべき」であるが、無用なトラブルをもたらさないよう、「ものの言い方」に気を付けるべきことも説明する	※説明資料を用意しておく ※この点につき、詳しくは第4章や第6章を参照のこと
0:10 (35分) 活用と共有(調べ学習とロールプレイ)	○グループワーク ・仕事先でトラブルに遭遇した場合について、法律に照らし、経営者や店長に対しどう話すべきかを考えさせる ※『知って役立つ労働法』や『まんが知って役に立つ労働法Q&A』と『学習の参考になる労働基準法等の条文一覧』などを参照する ○ロールプレイ(寸劇)の準備をする ・各グループで、ワークシートを用いシナリオを作る ○発表 ・希望する4グループからクラス全体に向けて発表させる(全ケースが含まれるように) ・1グループ3分程度 ・可能であれば授業者からコメントがあるとよい(ロールプレイの出来不出来ではなく、法律の規定を用いてどのように自分たちの考えを説明しているかについて) ○共有 ・時間があればクラスで感想を共有	・ワークシートBを配布 ※ロールプレイが難しい場合はワークシートCを用いてワークさせる
0:45 (5分) まとめと振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる ・今日の授業で学んだこと、気づいたことや感想	各自記述して提出

B)バージョン2：2時限

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (10分) 導入	○授業者から生徒に、以下のような問いかけを行う ・「人間生きているといろいろトラブルにあうよね。皆はこれまでどんなトラブルにあったことがあるかな？」 →生徒から発言を求める (それを踏まえ) ○授業者「実は働く上でもいろいろトラブルはあるんだよ。例えばワークシートの【1.】の例を見てみよう」 →ワークシートの【1.】について生徒に考えさせる ※新聞記事を用意した場合は、それを生徒に読ませてから、授業者が「これは……という事例だね」とまとめる →ワークシートの【2.】についても生徒に考えさせる	※生徒をグループに分けておく(1グループ4人程度) ・ワークシートAを配布 ・授業者が自分で一つか二つ新聞記事を探し用いる(必須ではない)
0:10 (10分) 説明	○労働法は何のためにあるのか、そのポイントについて、別添「労働法説明資料A・B」(本章資料P136以下参照)等を用い簡潔に説明する ※法律の知識を活用して使用者に話をする場合には、「言うべきことは言うべき」であるが、無用なトラブルをもたらさないよう、「ものの言い方」に気を付けるべきことも説明する	※説明資料を用意しておく ※この点につき、詳しくは第4章や第6章を参照のこと
0:20 (40分) 活用(調べ学習とロールプレイ)	○グループワーク ・仕事先でトラブルに遭遇した場合について、法律に照らし、経営者や店長に対しどう話すべきかを考えさせる ・『知って役立つ労働法』や『まんが知って役立つ労働法』と「学習の参考になる労働基準法等の条文一覧」などを参照する ○ロールプレイ(寸劇)の準備をする ・各グループで、ワークシートを用いシナリオを作る ※時間が足りないと思う場合は、特定の「シチュエーション(地域や店の種類等)」を授業者が提示してもよい ○ロールプレイの練習・リハーサル ・ロールプレイを練習し、クラスで発表するためのリハーサルまで行う	・ワークシートBを配布 ※集中力を切らさないため、一斉の休憩は取らず休憩は適宜取らせる
1:00 (30分) 発表	○各グループからクラス全体に対し発表させる ・1グループ3分程度 ・授業者が適宜内容について(ロールプレイの出来不出来ではなく、法律の規定を用いてどのように自分たちの考えを説明しているかについて)コメント	
1:30 (10分) 共有	○感想を共有 ・最初はグループで、その後クラス全体で	
1:40 (10分) まとめと振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる	各自記述して提出

ワークシートA

年 月 日 年 組 名前：

1. 働く上でのトラブルって？

- ☐ 毎日長時間労働で休憩や休日もなく働かされる
☐ 「時間内に仕事が終わらないのは能力不足」と言われて、残業しても残業代が一切支払われない
☐ 仕事が忙しくて有給休暇を取得させてもらえない
☐ 仕事中にケガをしたのに、会社はなににも対応してくれない
☐ セクハラやパワハラを受ける
☐ 合理的な理由もなく、些細な理由でクビになる

« こんな職場は嫌だ！ or アルバイトで違和感は？？ »

2. 働く上でのトラブルに遭遇したら、あなたは？

選択肢	
①大人（目上）の人に何かを訴えるのは怖いので我慢する ②仕事を辞める ③親や学校の先生、仲の良い先輩（学校・仕事先）に相談する ④大人などと一緒に店長や経営者に話しに行く ⑤労働組合やユニオンに相談する ⑥行政の窓口で相談する ⑦その他	
あなたは？	理由？
アルバイトだったら（ ）	
正社員だったら（ ）	

3. やってみよう

ワーク 「店長…じゃないですか？」労働法ロールプレイをやってみよう

（メモ）

ワークシートAの解答例

年 月 日 年 組 名前：

1. 働く上でのトラブルって？

☐ 毎日長時間労働で休憩や休日もなく働かされる ☐ 「時間内に仕事が終わらないのは能力不足」と言われて、残業しても残業代が一切支払われない ☐ 仕事が忙しくて有給休暇を取得させてもらえない ☐ 作事中にケガをしたのに、会社はなにも対応してくれない ☐ セクハラやパワハラを受ける ☐ 合理的な理由もなく、些細な理由でクビになる
« こんな職場は嫌だ！ or アルバイトで違和感はない？ » ・社員による「えこひいき」やハラスメントの多い職場 ・シフト前後の準備や片付けに時間がかかるのに、バイト代が出ない職場 ・バイトの直前になって、頻りにシフトが一方的に変更される職場

2. 働く上でのトラブルに遭遇したら、あなたは？

選択肢	
① 大人（目上）の人に何かを訴えるのは怖いので我慢する ② 仕事を辞める ③ 親や学校の先生、仲の良い先輩（学校・仕事先）に相談する ④ 大人などと一緒に店長や経営者に話しに行く ⑤ 労働組合やユニオンに相談する ⑥ 行政の窓口で相談する ⑦ その他	
あなたは？	理由は？
アルバイトだったら（ ② ）	・同じような時給のバイト先はいくらでもあるから ・我慢してまで同じバイト先で働く意味がないから
正社員だったら（ ③ ）	アルバイトと比べると別の就職先を探すのは大変で、問題が深刻でなければ、できれば同じ会社で働きたいので、まずは身近な先輩達に相談する

3. やってみよう

ワーク	「店長…じゃないですか？」労働法ロールプレイをやってみよう
(メモ)	

ワークシートB(1)

年 月 日 年 組 名前：

1. 学生アルバイトのトラブル例と解決策

<トラブル①>	
○○さんは、アルバイトを始めることになりましたが、店長からは時給や勤務時間（働く時間）などの働く条件について「募集広告に書いてあるとおりだよ」としか言われません！	
<右の根拠>	<店長に話すべきこと>
資料を参考にして探してみよう （ ）法 （ ）条	➡

2. 労働法ロールプレイ

<役割分担>	
●ナレーション（ ）	●店長（ ） ●○○さん（ ）
●（ ）	●（ ） ●（ ）
<シナリオ>	
人物	台詞
【場面設定】 ナレーション	（※5W1Hで場面を示しましょう）
【トラブル発生】	
【問題提起】 ナレーション	「困ってしまった○○さん。。。みなさんはどうしたらよいと思いますか??」
【店長に話すこと】	

ワークシートB(2)

年 月 日 年 組 名前：

1. 学生アルバイトのトラブル例と解決策

<トラブル②>	
〇〇さんは、1回に7～8時間働くアルバイトをしています。休憩が15分くらいしか取れない日が多いです！	
<右の根拠>	<店長に話すべきこと>
資料を参考にして探してみよう ()法 ()条	➡

2. 労働法ロールプレイ

<役割分担>	
●ナレーション () ●店長 () ●〇〇さん ()	
● () ● () ● ()	
<シナリオ>	
人物	台詞
【場面設定】 ナレーション	(※5W1Hで場面を示しましょう)
【トラブル発生】	
【問題提起】 ナレーション	「困ってしまった〇〇さん。。。みなさんはどうしたらよいと思いますか??」
【店長に話すこと】	

ワークシートB(3)

年 月 日 年 組 名前：

1. 学生アルバイトのトラブル例と解決策

<トラブル③>	
〇〇さんは、決められた時間の前後に、店長の指示で、開店準備や後片付け、次の勤務の準備をさせられます。1月当たり計10時間程度働いているのですが、その分の時給がもらえません！	
<右の根拠>	<店長に話すべきこと>
資料を参考にして探してみよう ()法 ()条	➡

2. 労働法ロールプレイ

<役割分担>	
●ナレーション ()	●店長 () ●〇〇さん ()
● ()	● () ● ()
<シナリオ>	
人物	台詞
【場面設定】 ナレーション	(※5W1Hで場面を示しましょう)
【トラブル発生】	
【問題提起】 ナレーション	「困ってしまった〇〇さん。。。みなさんはどうしたらよいと思いますか??」
【店長に話すこと】	

ワークシートB(4)

年 月 日 年 組 名前：

1. 学生アルバイトのトラブル例と解決策

<トラブル④>	
〇〇さんは、クリスマスケーキなど季節の商品に販売ノルマがあって、売れ残りを買い取らせられ、その代金が給料から引かれてしまいます。また、食器や商品を壊したりするといちいち給料から引かれてしまいます。	
<右の根拠>	<店長に話すべきこと>
資料を参考にして探してみよう ()法 ()条	➡

2. 労働法ロールプレイ

<役割分担>	
●ナレーション ()	●店長 () ●〇〇さん ()
● ()	● () ● ()
<シナリオ>	
人物	台詞
【場面設定】 ナレーション	(※5W1Hで場面を示しましょう)
【トラブル発生】	
【問題提起】 ナレーション	「困ってしまった〇〇さん。。。みなさんはどうしたらよいと思いますか??」
【店長に話すこと】	

ワークシートC

年 月 日 年 組 名前：

- (1) 仕事先で以下のトラブルに遭遇した場合、どのような労働法の条文を適用して自分の身を守ることができるか、また、そのことをどのようにして使用者に伝えるか、考えてみよう。(個人で)
- (2) ペアになり、どちらかが店長、どちらかが働く方になってロールプレイ（セリフを口に出して言う）をしてみよう。
- (3) 労働トラブル例とその対処について考え合おう。

トラブル	労働法／条文	店長に言うこと
1 アルバイトを始めることになりましたが、時給や勤務時間（働く時間）などの働く条件について確認しても、店長が「募集広告に書いてあるとおりだよ」としか言ってくれないのですが。。。	()法 ()条	『店長、 のではありませんか。』
2 休みの日に1日7時間くらい働くアルバイトをしています。店長が「みんな忙しいんだからさ！」と言って、休憩を10分くらいしかくれない日があるのですが。。。	()法 ()条	『店長、 のではありませんか。』
3 最初に決めた仕事の時間の前後に、店長の指示で、開店準備や後片付けなどをさせられているのですが、その分の時給がもらえません。。。	()法 ()条	『店長、 のではありませんか。』
4 店長に「アルバイトは社員とこと違うんだから、残業代なんか出ないし、有給休暇なんかあるわけない！」って言われたのですが、本当ですか？	()法 ()条	『店長、 のではありませんか。』
5 クリスマスケーキなど季節の商品に販売ノルマがあって売れ残りを買わされ、アルバイト代から勝手に差し引かれます。	()法 ()条	『店長、 のではありませんか。』
6 アルバイトを始めるときに決めた曜日（回数）や時間を無視して、授業の日でもシフトを入れられてしまいます。テストの日に休みたいと言っても休ませてもらえません。	()法 ()条	『店長、 のではありませんか。』
7 アルバイトを辞めさせてもらえません。「辞めるなら代わりのアルバイトを連れてこい」と言われます。。。	()法 ()条	『店長、 のではありませんか。』

ワークシートB (1)～B (4)及びワークシートCの解説

【ワークシートBの(1)～(4)の「店長に言うべきこと」とその根拠について】

- 1 について
⇒雇う側は、労働者をどのような条件（アルバイト代、労働時間など）で働かせるかを書面で渡さなければなりません。
（根拠）労働基準法第15条
- 2 について
⇒雇う側は、1日の労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、1日の労働時間が8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を、労働者に労働時間の途中に与えなければなりません。
（根拠）労働基準法第34条
- 3 について
⇒労働基準法は、働いた時間に対して給料（アルバイト代）を支払うことを義務付けており、それが開店準備でも後片付けでも賃金を支払う必要があります。また、原則として1日8時間を超えて働いた場合は、会社は残業代（割増賃金）を支払う必要があります。
（根拠）労働基準法第24条、労働基準法第37条
- 4 について
⇒売れ残りを買い取るよう命じ、その費用を給料（アルバイト代）から自動的に天引きすることはできません。また、食器や商品を壊した場合、弁償しなければならない場合もありますが、この場合も給料（アルバイト代）から自動的に天引きすることはできません。
（根拠）労働基準法第24条

【ワークシートCについての「店長に言うべきこと」とその根拠について】

1. アルバイトを始める時は、働く条件を書いた書面をアルバイトに渡す必要がある（労働基準法第15条）
（説明）働く条件を書いた書面を必ずもらってください！後で「最初に聞いた話と実際の時給や働く時間などが違う」と困らないように、アルバイト先から書面をもらって保存しておきましょう。法律上も、①アルバイトをする期間、②仕事の内容や働く場所、③働く時間や休日、④時給など重要なことは、雇う側が働く人に、働く条件を示した書面（労働者が希望した場合には、電子メールやSNS等も可）を渡すこととなっています。
2. 1日6時間を超えて働かせた場合、少なくとも45分以上の休憩を与える必要がある（労働基準法第34条）
（説明）法律で、アルバイトに対しても、働く時間が①6時間を超え8時間以下の場合には少なくとも45分、②8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩を、与えなければならないことになっています！
3. 開店準備や後片付けの仕事でも、店長から指示されたのだから、その分のアルバイト代を払ってもらえる（労働基準法第24条）
（説明）法律上、あなたを雇っている人（オーナーなど）や上司（店長など）の指示などに従って行う仕事については、その全て分の時給がちゃんと支払われなければなりません。たとえ、飲食店で接客担当だったとしても、店長の指示で行った開店の準備作業や後片付け、掃除などにも全てアルバイト代が発生します。ちなみに、「毎回15分未満は切り捨て」というようなことは原則法律違反です。
4. アルバイトであっても、要件を満たせば、残業代も有給休暇ももらえる（労働基準法第37条、39条）
（説明）アルバイトでも、法律上、1日8時間、1週40時間を超えて働いたら、残業代は出ます！また、法律上、アルバイトでも有給が取れる場合があります。なお、満18歳未満は原則として残業することはできません。
（詳しくは、厚生労働省ウェブサイトの「労働条件に関する総合情報サイト 確かめよう労働条件」にある「アルバイトの労働条件を確かめよう」『アルバイトを始める前に知っておきたいポイント』のポイント3、4を見てください。）
5. 売れ残りを買い取るよう命じ、その費用をアルバイト代から勝手に天引きはできない（労働基準法第24条）
（説明）法律上、売れ残りを買う義務はありません！基本的にバイト代から自動的に天引きすることもできません。また、お店のものや商品を壊したときは、弁償しなければならない場合もありますが、この場合も給料（アルバイト代）から自動的に天引きすることはできません。
6. アルバイトを始める時に決めた曜日（回数）や時間はお店の都合で勝手に変えることはできない（労働契約法第8条）
（説明）シフトを変更するには、事前に働く人と雇う人の合意が必要です（労働契約法の規定）。決められた曜日や時間を無視して無理矢理シフトに入れられるなど、一方的にシフトを変更されて困るときは、はっきりと断りましょう。また、決められた曜日や時間に急に学校の行事などが入ってしまった時でも、諦めずにオーナーや店長などによく相談しましょう。
7. 私は、代わりのアルバイトを見つけなくても辞められる（民法第627条）
（説明）アルバイトを含む労働者は、原則として会社を退職することをいつでも申し入れることができます。あらかじめ契約期間が定められていないときは、法律では、労働者は退職届を提出するなど退職の申入れをすれば、2週間経てば辞めることができます（民法の規定）。
ただし、急に辞めてしまうと、アルバイト先が困ることもあるでしょうから、アルバイト先とよく話し合ってください。

ねらい

労働法は何のためにあるのかを理解し、「労働条件通知書」の意味と、定めるべき項目について理解させる

授 業 の 展 開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○授業者「働く上でいろいろトラブルがあるんだ。例えばワークシートの【1.】の例を見てみよう」 →ワークシートの【1.】について生徒に考えさせる ※新聞記事を用意した場合は、それを生徒に読ませてから、授業者が「これは……という事例だね」とまとめる。	・ワークシートを配布 ・授業者が自分で一つか二つ新聞記事を探し用いる(必須ではない)
0:05 (5分) 説明	○労働法は何のためにあるのか、基本的な点について、別添の「労働法説明資料A」(本章資料P136参照)等を用い簡潔に説明する	説明資料を用意しておく
0:10 (30分) ワーク(活用)「労働条件通知書」づくり	○ワーク ①ペア又はグループで労働条件通知書を作ってみる ・自分がアルバイト(就職)するとしたら、自分が人を雇うとしたら、前もって何を決めておかないと後で困りそうか、という観点で、模擬「労働条件通知書」を用い考える ②各ペア(グループ)で労働基準法が求めている「必ず労働条件通知書に記載すべき事項」を確認し、各ペア(グループ)で記入した労働条件通知書の内容が、法令が求めるものになっているかどうかを確認する ※「知って役立つ労働法」などを参照する ③時間の範囲内で、いくつかのペア(グループ)からクラスに向けて発表してもらう ※その際、使用者側の生徒と雇用される(労働者側の)生徒役を決めさせ、「私〇〇は、××さんを、……の条件で雇います」などと、現実にあるように説明させると臨場感が出てよい ※授業者から、労働基準法が明示を求めている労働条件は、それが必要不可欠な大事な事項(最低基準等)であることを簡単に説明する	・生徒をペア又はグループに分ける ・模擬「労働条件通知書」を配布
0:40 (10分) 共有と振り返り	○グループで話し合い、クラス全体で共有 ○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる	各自記述して提出

ワークシート

年 月 日 年 組 名前：

1. 働く上でのトラブルって？

- ☐ 毎日長時間労働で休憩や休日もなく働かされる
- ☐ 「時間内に仕事が終わらないのは能力不足」と言われて、残業しても残業代が一切支払われない
- ☐ 仕事が忙しくて有給休暇を取得させてもらえない
- ☐ 仕事中にケガをしたのに、会社はなにも対応してくれない
- ☐ セクハラやパワハラを受ける
- ☐ 合理的な理由もなく、些細な理由でクビになる

« こんな職場は嫌だ！ or アルバイトで違和感は？？ »

2. ワーク 労働法違反にならない「労働条件通知書」をつくろう

« 労働基準法第15条 »

- ①使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して【①】 【②】 その他の労働条件を明示しなければならない。
- ②前項の規定によっ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。

ワークシートの解答例

年 月 日 年 組 名前：

1. 働く上でのトラブルって？

- ☐ 毎日長時間労働で休憩や休日もなく働かされる
- ☐ 「時間内に仕事が終わらないのは能力不足」と言われて、残業しても残業代が一切支払われない
- ☐ 仕事が忙しくて有給休暇を取得させてもらえない
- ☐ 仕事中にケガをしたのに、会社はなにも対応してくれない
- ☐ セクハラやパワハラを受ける
- ☐ 合理的な理由もなく、些細な理由でクビになる

«こんな職場は嫌だ！ or アルバイトで違和感は??»

- 毎日夜遅くまで働かされる
- 休日に出勤しても、給与が出ない
- いつも上司が怒鳴っている
- シフト前後の準備や片付けに時間がかかるのに、バイト代が出ない
- バイト直前になって、頻繁にシフトが変更される

2. ワーク 労働法違反にならない「労働条件通知書」をつくろう

«労働基準法第15条»

- ①使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して【① 賃金 】, 【② 労働時間】その他の労働条件を明示しなければならない。
- ②前項の規定によっ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。

2 章

3 章

5 章

6 章

8 章

模擬「労働条件通知書」記入例

（【 】を埋めてみよう）

【 畑山 花子 】 殿 【2023】年【 8 】月【 1 】日	
事業場名称【 洋食レストラン 海子 】 使用者職氏名【 山川 一郎 】	
契約期間	期間の定めなし
就業の【 場所 】	【 東京都港区芝〇丁目〇ー〇 】
従事すべき 【業務】の内容	【 接客・調理・店舗内外の清掃等、店舗運営に関連する全ての業務 】
①【始業、終業の時刻】	1 始業・終業の時刻等 始業【 14 】時【 00 】分 終業【 22 】時【 00 】分 2 休憩時間【 60 】分 （※1 勤務シフトによる場合は、上記1を基本としつつ、勤務シフト表により定められた始業・終業時刻による。）
勤務日及び休日	1 勤務日：毎週【 月/火/木/金 】曜日 （週毎に勤務日が定められていない場合は）週当たり【 4 】日 2 休日：毎週【 水/土/日 】曜日 （週毎に休日が定められていない場合は）週当たり【 3 】日
休 暇	年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 10日(例) ＊パートタイム労働者など所定労働日数が少ない労働者の年次有給休暇の日数は、所定労働日数に応じて比例付与
②【 賃 金 】	1 基本賃金 時間給【 1,200 】円 2 時間外労働・深夜労働に対して支払われる割増賃金率イ 時間外【 25 】％、ロ 深夜【 25 】％ 3 昇給（【 有 】・【 無 】）
退職に 関する事項	自己都合退職の手続（退職する【14日】以上前に届け出ること）

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

ねらい

働く上で起こりそうなトラブルを通して労働法を理解させ、それをいかしてトラブルを解決したり、回避したりできるように、理解を深めさせる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○「アルバイトで起こりうるトラブル」について事例を挙げさせる ※アルバイトをしている生徒が少ないクラスの場合は、学校等での集団のルールに関するトラブルなどを考えさせてもよい	・生徒をグループに分けておく ・可能であれば新聞記事等も用いより実感をわかせる
0:05 (5分) テーマの提示と ケースの読み込み	○テーマとケースの提示 ○最初のグループでケースを読む ・働く上で問題があるケースを読む（ケース中に問題がありそうなポイントは①～④として示されている） ・各班内でどの問題ポイントを誰が担当するのか決め、各「問題がありそうなポイント」のテーブルに派遣する	・ワークシートの配布 ・生徒は4人グループになしておく ※4人グループになれない場合は、5人のグループを作るなどする（その場合は、グループの中で複数の生徒が一つの問題ポイントを担当することになる） ・一人一人の役割（司会、書記、発表など）を明確にするとスムーズに話し合える
0:10 (8分) 検討（問題の検討 と話し合い）	○問題ポイントの検討（各問題ポイントのテーブルで） ・生徒は①から④の各問題ポイントのテーブルに移動 ・各テーブルでそれぞれの問題ポイントについて検討する 1) 何がいけないのか 2) 誰を守るのか、その人の何を守るのか 3) それぞれの守るべき点に対応して、どのようなルールが必要か 4) ルールが守られるためには、ルール以外に何かが必要か （※労働基準監督署や労働基準監督官を想定。意見が出ない場合は交通ルール違反の例を出したりしてもよい）	※生徒の人数が多いクラスでは、①から④のそれぞれのポイントごとに2テーブル設け、1テーブルの生徒数が多くなりすぎないように配慮する ※4) について ・授業で取り扱われないような、国や機関が必要ということに気づく生徒がいてよい
0:18 (12分) 作成（グループで のまとめのための 話し合いと作業）	○元の班に戻って法律（ルール）案作成 ※授業者は以下のことを生徒に説明する ・実際の法令の条文のようなものではなく、平易な言葉で書かれたルールのようなものでよい （例）会社は日曜日には労働者を何があっても絶対に休ませなくてはならない（※これは架空のものである） ・社内や店内のルールではなく、法律のように国全体で通用するルールとすること ※授業者は、法律が通常規定していることの主な類型を生徒に示す （例えば主な類型としては以下のようなものがある） ・〇〇してはならない・××しなければならない ・□□することができる・△△の場合は▲▲とする	各グループで模造紙やA3程度の紙に書く
0:30 (10分) 発表	○各班で案を発表 ※時間が十分にとれない場合は、各グループが作成したものを黒板等に貼り、授業者がクラス全体に紹介する	
0:40 (7分) 確認	○生徒が（個々に又は各グループで）誤解していた点を確認する ・生徒の状況に併せ、実際の条文、『知って役立つ労働法』『まんが知って役立つ労働法Q&A』などを参照させる ・外部人材を招いた場合は、その人に解説してもらう	必要に応じ参照資料を用意 ※時間があれば、労働基準監督官等に関する動画（P6参照）を見せてもよい
0:47 (3分) 振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる ・今日の授業で気づいたことや感想	各自記述して提出

ワークシート 「労働者を守る法律(ルール)を考えてみよう」

すすめ方：このシートの順に、先生の指示に従って進めましょう。

1) 各班で次の文を読んで下線部①～④の中で問題はあるか考えてみよう！

Aさんは社会人1年生。地元を離れ、よその土地で1人暮らしを始めました。

最初に会社から示された条件は以下のとおりでした。

- ・正社員
- ・初任給は月給で18万円
- ・毎週日曜日休み
- ・勤務時間は9時～17時(13時～14時昼休み)
- ・仕事は経理
- ・勤務地は〇〇市△△にある本社内

1年ほど一生懸命働いていましたが、そのうち変だなと思うことが出てきました。

会社が忙しいので、①元々週に1日、日曜日と会社の規則で決まっているお休みの日すら休めないこともあります。とても疲れ、だんだん体調も悪くなってきました。

②お昼休みについても、「忙しくてみんな取ってないんだからしょうがないよね」と上司に言われて取れないことがあります。

17時までの勤務時間でしたが、③「君の仕事が遅くて仕事が終わらないんだから、当然残業だ。」と言われて19時や20時頃まで働かされ、しかも残業代がもらえません。

さすがにこのまま働き続ける訳にはいかないと思い、上司に「いろいろおかしいと思います。改めてください」と言ったところ、④「生意気だな、それなら辞めてよ。」と言われ、クビになってしまいました。

※これは学習用の架空の例です

①～④の中で問題がある場合は、何がどう問題なのか考えよう！

--

⇒各班内でどの「問題がありそうなポイント (①～④)」を誰が担当するのか決め、各問題ポイントのテーブルに派遣する。

2) 「Aさんを助けるため『働く事に関する決まり』を考えてみよう」

① 各「問題がありそうなポイント」ごとに、別々のテーブルで考えて話し合ってみよう！

※「問題がありそうなポイント」について考える視点（4つの分野に分けて考えを持ち寄るジグソー法です）

- 1) 何がいけないのか
- 2) 誰を守るのか、その人の何を守るのか
- 3) それぞれの守るべき点に対応して、どのようなルールが必要か
- 4) ルールが守られるためには、ルール以外に何かが必要か

(メモ)

② 元の班に戻って上で挙げた「問題」を防ぐための法律(ルール)案を作成してみよう！

3) 班ごとに案を発表しよう！（代表者の発表やポスター発表形式などで全体シェア）

(準備のためのメモ)

4) 実際の法律はどうなっているか、資料で確認しよう。特に誤解していた部分について理解しよう。

(気づいたこと)

ワークシートの解答例 「労働者を守る法律(ルール)を考えてみよう」

すすめ方：このシートの順に、先生の指示に従って進めましょう。

1) 各班で次の文を読んで下線部①～④の中で問題はあるか考えてみよう！

Aさんは社会人1年生。地元を離れ、よその土地で1人暮らしを始めました。

最初に会社から示された条件は以下のとおりでした。

- ・正社員
- ・初任給は月給で18万円
- ・毎週日曜日休み
- ・勤務時間は9時～17時(13時～14時昼休み)
- ・仕事は経理
- ・勤務地は〇〇市△△にある本社内

1年ほど一生懸命働いていましたが、そのうち変だなと思うことが出てきました。

会社が忙しいので、①元々週に1日、日曜日と会社の規則で決まっているお休みの日すら休めないこともあります。とても疲れ、だんだん体調も悪くなってきました。

②お昼休みについても、「忙しくてみんな取ってないんだからしょうがないよね」と上司に言われて取れないこともあります。

17時までの勤務時間でしたが、③「君の仕事が遅くて仕事が終わらないんだから、当然残業だ。」と言われて19時や20時頃まで働かされ、しかも残業代がもらえません。

さすがにこのまま働き続ける訳にはいけないと思い、上司に「いろいろおかしいと思います。改めてください」と言ったところ、④「生意気だな、それなら辞めてよ。」と言われ、クビになってしまいました。

※これは学習用の架空の例です

①～④の中で問題がある場合は、何がどう問題なのか考えよう！

あるべき姿に対して現状がおかしいという事に気づく力は大切です。「あるべき姿」－「現実」＝が生んでいる「差」に着目 特に不安・不満・不安定・不具合・不都合など『ふ』が付く言葉がヒントになります！

⇒各班内でどの「問題がありそうなポイント(①～④)」を誰が担当するのか決め、各問題ポイントのテーブルに派遣する。

2) 「Aさんを助けるため『働く事に関する決まり』を考えてみよう」

① 各「問題がありそうなポイント」ごとに、別々のテーブルで考えて話し合ってみよう！

※「問題がありそうなポイント」について考える視点（4つの分野に分けて考えを持ち寄るジグソー法です）

- 1) 何がいけないのか
- 2) 誰を守るのか、その人の何を守るのか
- 3) それぞれの守るべき点に対応して、どのようなルールが必要か
- 4) ルールが守られるためには、ルール以外に何かが必要か

（メモ）

- ①週に1回の日曜日の休みが取れないこと（そのため、働きすぎで体調不良になってきたこと）
- ②昼休みも「忙しくてみんなも取っていない」との理由で取れていないこと
- ③上司の指示で残業した分の給料が支払われないこと
- ④上司の勝手な考えで解雇されたこと

② 元の班に戻って上で挙げた「問題」を防ぐための法律(ルール)案を作成してみよう！

3) 班ごとに案を発表しよう！（代表者の発表やポスター発表形式などで全体シェア）

（準備のためのメモ）

どのような働き方が「理想」なのか、そこから考えてみましょう。

4) 実際の法律はどうなっているか、資料で確認しよう。特に誤解していた部分について理解しよう。

（気づいたこと）

- ① 労働基準法第35条によると、「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。」となっています。
- ② 日本国憲法第27条2項が「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。」と規定しているのを受けて、労働基準法により休憩、休日、有給休暇などが定められています。労働基準法34条では、使用者（会社）が労働者（従業員）に対し休憩時間を与える義務が定められています。使用者は、労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません（労働基準法34条1項）。
- ③ 労働者を働かせてもよい時間帯や時間数に制限を設けており、特に負荷のかかる労働に対しては普段より多めの賃金を払わねばならないとしています。そのための具体的な規定が労働基準法37条です。法定労働時間（8時間）を超えて働かせた場合は「時間外労働」として「25％以上」の割増率を加えた賃金を得ることになっています。
※1ヶ月について60時間を超えた場合は「50％以上」の割増率となる。
- ④ 使用者は、労働者を解雇しようとする場合は、少なくとも解雇日（労働契約終了日）の30日前に、その予告をしなければならないこととされています（労働基準法20条1項）。さらに、その解雇が認められるかどうかについて、労働契約法16条には、次のような規定があります。
「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

ねらい

職場で生じる様々なハラスメントを理解し、特にパワーハラスメントについて、どういう言動がパワーハラスメントになりえるのか、理解を深めさせる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	○「〇〇ハラ」の〇〇に入る言葉（文字）を生徒に考えさせ、発言させる ※導入として社会にはいろいろなハラスメントがあることを想起させることが目的	生徒をグループに分けておく
0:05 (5分) 個人ワーク（職場の3つのハラスメント）	○パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメント）の定義を簡単に説明する ※空欄について、(1) はパワハラ、(2) はセクハラ、(3) は妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ） ○時間があれば少し深める学習を行う ・ワークシートの10の行為内容が、それぞれパワハラ [P]、セクハラ [S]、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ） [M] のどれに当たるのかを考えさせる ※指導者から生徒に、資料・統計に関連の深い、職場のパワーハラスメントについて取り上げることを説明する	ワークシートを配布
0:10 (5分) 説明（パワハラの行為内容）	○代表的なパワハラの類型として、資料にある6類型を紹介する ○6類型のイラストと説明を組み合わせさせ、パワハラにもいろいろな類型があることとその大まかな内容を理解させる ○6類型以外にも、パワハラに該当しそうな行為等を自由に議論させる	・ 資料を配布 ・ 厚生労働省の特設ウェブサイト「あかるい職場応援団」を活用し、6類型のイラストを示す ※6類型はパワハラを網羅するものではないので、ほかにも該当しそうな行為類型がないか自由に議論させてもよい
0:15 (20分) ロールプレイと話し合い（パワハラについて）	○5人グループになり、ロールプレイを行わせる ・4つのテーマについて、グループで話し合いをさせる ・話し合いで出た考えを発表させる ※特に、この場合の佐藤課長の言動はなぜダメなのか、どうすればよかったのかという点をよく考えさせる ※パワハラは、単に「嫌だからダメ」という気持ちだけの問題ではなく、 ・「人格や存在の否定」という点が大きなポイントであること ・「仕事との関係（仕事に直接関係あるか）」という視点も大事であること ・「イヤとかダメ」というだけの問題ではなく、人権に関わる問題であることを理解させる ※可能であれば「パワハラは職場の優位性（上下関係）が背景にあること」（優位性は必ずしも、職務上の地位に基づく優位性に限定されないこと）と、「職場では指示命令はあってよいが、あくまで業務の適正な範囲内であるべきこと」について説明する ○クラスで考えや思いを共有させる	・ ロールプレイのシナリオを配布 ・ 時間に応じて、発表するグループの数を調整する ※立って演じさせてもよいし、机に座ってやらせてもよい ※じっくり読ませ、その人の気持ちになってみるよう生徒に働きかけることが大事 ※本授業案ではパワハラに絞ったものとしているが、セクハラ等に関するロールプレイを考え実施してもよい
0:35 (10分) まとめと振り返りと発展	○資料中の統計から、どのような職場でハラスメントが起きやすいのかを理解させる ・ 労働者として、組織や社会の一員として、パワハラを無くするためにどう行動すればよいのかも考えさせる →クラス全体で考えを共有させる ○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる ・今日の授業で学んだこと、気づいたことや感想 ・これから働く上で自分はどの行動すればよいかについて	各自記述して提出

ワークシート

年 月 日 年 組 名前：

1. ○○ハラ？

ニュースなどでよく「○○ハラ」という言葉を聞くと思いますが、どんな「○○ハラ」を聞いたことがありますか？（※○○は2文字とは限りません）

（例）

2. 職場のハラスメント

- (1) []・・・・・・職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの
- (2) []・・・・・・職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること。性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること
- (3) []・・・・・・職場において、上司・同僚からの妊娠・出産したことに関する言動や育児休業等の利用により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者などの就業環境が害されること

3. ハラスメントに関する追加的学習

■ 次の行為は、いずれも職場での「いじめ・嫌がらせ」の例です。分類するとすれば、パワーハラスメント [P]、セクシュアルハラスメント [S]、妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）[M]のどれに当たるでしょうか。それぞれ記号で答えましょう。

- | | |
|--|-----|
| ① 仕事を与えない、仕事の指示をしない | [] |
| ② 結婚した部下に「育休を取得した者は昇任資格がない」という | [] |
| ③ 人前で大声で怒鳴りながら、「おまえは必要ない」「クビだ」などと言う | [] |
| ④ 上司が部下に、必要もないのに朝まで職場に残れと命令する | [] |
| ⑤ 異性の部下や同僚を食事やデートにしつこく誘う | [] |
| ⑥ 妊娠を報告した部下に「妊娠・出産・育児で休む人を雇う余裕はないので退職しろ」と言う | [] |
| ⑦ 仕事の失敗や営業成績の低さを執拗に追及する | [] |
| ⑧ 職場で性的な雑誌を見る。パソコンの壁紙が肌の露出が高い写真になっていて、他人から見える..... | [] |
| ⑨ 経理担当なのに、一人だけ毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる | [] |
| ⑩ 男性が女性の同僚に体のスリーサイズを聞く | [] |

ワークシートの解答

年 月 日 年 組 名前：

1. ○○ハラ？

ニュースなどでよく「○○ハラ」という言葉を聞くとありますが、どんな「○○ハラ」を聞いたことがありますか？（※○○は2文字とは限りません）

(例)パワハラ、セクハラ、マタハラ……

2. 職場のハラスメント

- (1) [パワーハラスメント]……職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素を全て満たすもの
- (2) [セクシュアルハラスメント]……職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否するなどの対応により解雇、降格、減給などの不利益を受けること。性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること
- (3) [マタニティハラスメント]……職場において、上司・同僚からの妊娠・出産したことに関する言動や育児休業等の利用により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者などの就業環境が害されること

3. ハラスメントに関する追加的学習

■ 次の行為は、いずれも職場での「いじめ・嫌がらせ」の例です。分類するとすれば、パワーハラスメント [P]、セクシュアルハラスメント [S]、妊娠出産等に関するハラスメント（いわゆるマタハラ）[M]のどれに当たるでしょうか。それぞれ記号で答えましょう。

- ① 仕事を与えない、仕事の指示をしない …………… [P]
- ② 結婚した部下に「育休を取得した者は昇任資格がない」という …………… [M]
- ③ 人前で大声で怒鳴りながら、「おまえは必要ない」「クビだ」と言う …………… [P]
- ④ 上司が部下に、必要もないのに朝まで職場に残れと命令する …………… [P]
- ⑤ 異性の部下や同僚を食事やデートにしつこく誘う …………… [S]
- ⑥ 妊娠を報告した部下に「妊娠・出産・育児で休む人を雇う余裕はないので退職しろ」と言う …………… [M]
- ⑦ 仕事の失敗や営業成績の低さを執拗に追及する …………… [P]
- ⑧ 職場で性的な雑誌を見る。パソコンの壁紙が肌の露出が高い写真になっていて、他人から見える …………… [S]
- ⑨ 経理担当なのに、一人だけ毎日のように草むしりや倉庫整理をさせる …………… [P]
- ⑩ 男性が女性の同僚に体のスリーサイズを聞く …………… [S]

ロールプレイをしてみよう

5人グループになり、①ナレーター、②鈴木さん、③佐藤課長、④高橋さん、⑤田中さん、の担当を決めましょう。そして、次のシナリオを読んでみましょう。

役割	セリフ
ナレーター	入社2年目の鈴木さんは、たまに始業時間に遅れてしまいます。遅れることを会社に連絡しましたが、この日の朝も始業時間に10分くらい遅れてきたため、ついに佐藤課長の雷が落ちてしまいました。
鈴木さん	おはようございます。
佐藤課長	おい、鈴木。何時だと思ってるんだ。お前、よく遅刻してくるけど、みんなに迷惑をかけてるんだぞ。謝れ！
鈴木さん	すみません。寝る前に薬を飲んでいまして、どうしても朝起きづらい時があります。
佐藤課長	何っ？ 言い訳するのかっ？！ おまえに問題があるから怒っているんだろ？！
ナレーター	佐藤課長は、手元にあったファイルを机に叩き付けて怒鳴りました。
高橋さん	(小声で)さすが佐藤課長、よく言ってくれたよ。よく遅刻するよな。だいたい朝眠いのは誰だって同じだろ。それでもちゃんと起きて、時間までに出勤してくるのが社会人の常識だろ。
ナレーター	鈴木さんは、佐藤課長の怒鳴り声に圧倒されて、うつむいたまま黙っていました。
佐藤課長	いつまでポーっと突っ立ってるんだ。早く消えろ。そんな朝寝坊な奴はいらないし、遅刻が多い奴は人間失格だ！
田中さん	(小声で)佐藤課長、いくら遅刻が悪いと言っても、あんなふうに怒らないでもいいのに。あんな言い方は鈴木さんの人格の全否定じゃないか？！ あれじゃ心が病んじゃうよ。
ナレーター	鈴木さんは『申し訳ありません。』と言って自分の席へと行きましたが、さすがにちょっとひどいと思いました。
鈴木さん	(心の中で)あんな大声で怒鳴ることないのに。しかもみんなの前で。遅刻は確かに悪いことだけど。取り返しの付かないミスならともかく、それで存在の全否定って酷すぎるよな。これってパワーハラなんじゃないかな？

※これは学習用の架空の例です

○次の3つの点について、グループで話し合ってみましょう。

- ① 佐藤課長の言動に何か問題はありませんか？ あるとしたら何がどうダメなのでしょう？ 高橋さんや田中さん、鈴木さんのセリフも踏まえて考えてみましょう。
- ② 鈴木さんが遅刻をするのは確かに良くないですが、客観的にみれば佐藤課長の言動は「パワーハラスメント」に当たると考えられます。結局佐藤課長が、一番いけなかったのはどこでしょうか？
- ③ 佐藤課長の言動に問題があるとしたら、どうすればよかったのでしょうか？
→佐藤課長のセリフと行動を書き換えてみましょう。

《資料》

1 パワーハラスメントの6つの類型

①身体的な攻撃



②精神的な攻撃



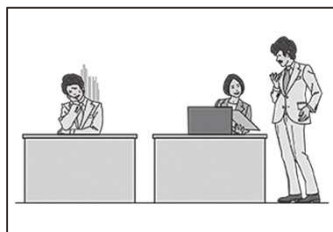
③人間関係からの切り離し



④過大な要求



⑤過小な要求

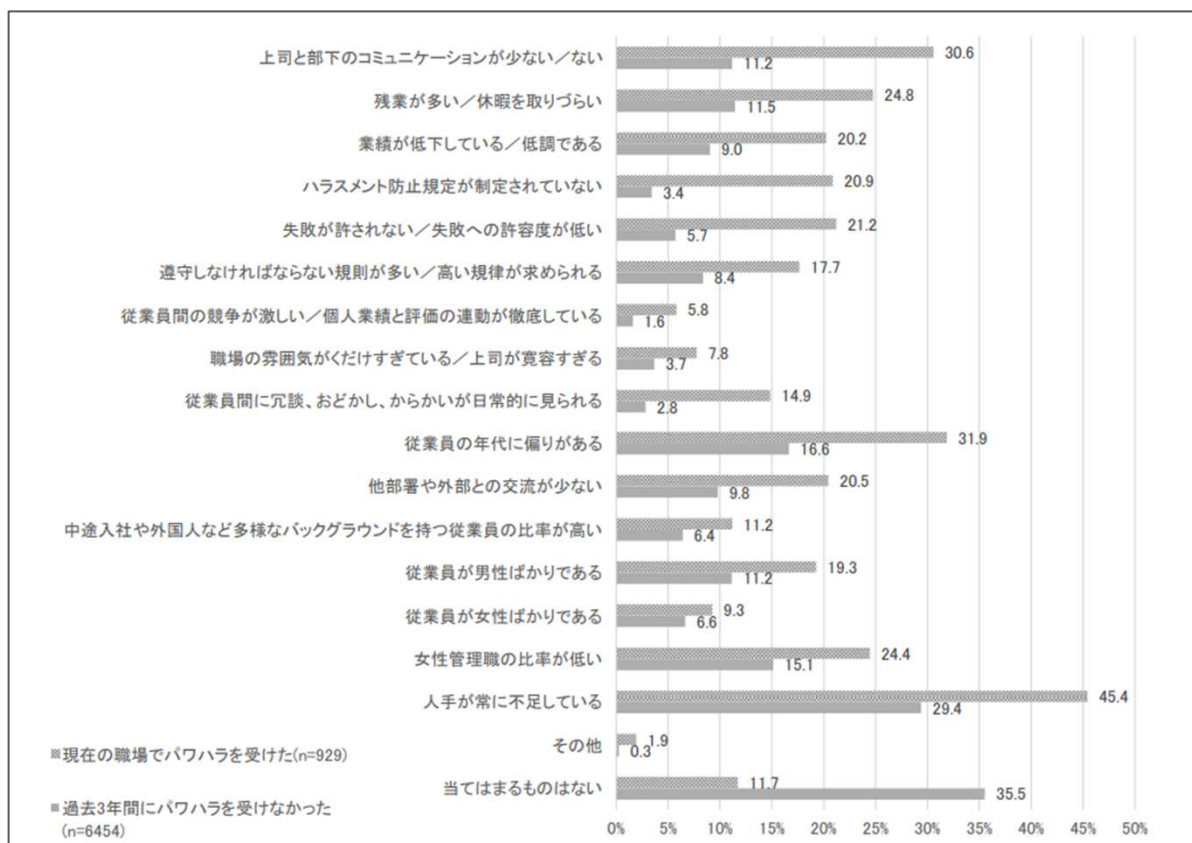


⑥個の侵害



※令和2年6月から、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置（相談体制の整備等）が事業主に義務付けられました（令和4年4月から中小企業事業主にも義務化）。

2 パワーハラスメントに関する職場の特徴



（資料出所）厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和5年度）

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

ねらい

企業等が採用面接において就職希望者に聞いてはいけないことがあることと、その理由について理解させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (10分) 導入とテーマの提示	○授業者から生徒に、以下のような話をする (例)「皆さんもいつかは就職すると思うけど、就職試験では多くの場合、面接試験も行われます。入試では推薦入試やAO入試以外ではないことも多いですが、就職活動ではほぼ必ず経験すると思ってください。先生が受けた面接では、、、(個人の体験など)」 ○今日のテーマ：「なぜ就職試験の面接試験で会社が受験者に聞いてはいけない質問があるのか、について考えてみましょう」	必要があれば生徒をグループに分けておく
0:10 (5分) 学習：プチクイズ	○生徒にクイズを提示する ※次ページの「採用面接での不適切な質問の例」をいくつか用い、○×クイズを出題する ・生徒に○か×で答えさせる	※あくまで導入であるため、時間をかけすぎない ※適宜板書したりスライドやKPを活用
0:15 (25分) 探究的学習(話し合い)	○生徒に以下のような探究的な質問を問いかける ・これらの質問は、全てしないように厚生労働省から企業に指導されているものだが、なぜダメなのだろうか ※必要に応じて、受験者は「答えたくなかったら答えなければよい」という訳にはいかないということも補足説明する ○ペアやグループで話し合わせる ○全体で共有させる	※ここでは正解を探させるのではなく、いろいろな意見を交換し合わせる ※ペアとグループでの話し合いは必ずしも両方行う必要はない
0:40 (10分) 振り返り	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる ・今日の授業で学んだこと、気づいたことや感想	各自記述して提出

採用面接での不適切な質問の例

- ・「各種証明のために、次の面接に進む前に、あなたの戸籍謄本を出していただきますがよろしいですか？」
- ・「あなたの生まれ育った街について、詳しく教えてください。」
- ・「あなたは実家から通われるご予約のようですが、実家はどちらになりますか？」
- ・「ご自宅からここまでどうやってこられたか、詳しく説明してください。」
- ・「あなたのご家族のお仕事について教えてください。」
- ・「あなたの好きな政党と、その理由となった一番評価している政策も教えてください。」
- ・「あなたはこのあいだの〇〇選挙に行きましたか？」
- ・「高校生が政治活動に参加することについてどう思いますか？」
- ・「歴史上の人物でああなたの最も尊敬する人を教えてください。」
- ・「労働組合に加入していますか？」
- ・「学校外（学外）で参加している団体はありますか？ あったら教えてください。」
- ・「あなたは新聞をとっていますか？ どの新聞ですか？」
- ・「あなたはよく読む雑誌がありますか？ あったら教えてください。」
- ・「あなたには何度もよく読む本がありますか？ あれば教えてください。」

(参考)公正な採用選考の基本（厚生労働省ウェブサイト<https://www.mhlw.go.jp/www2/topics/topics/saiyo/saiyo1.htm>に記載）

3) 採用選考時に配慮すべき事項

次のaやbのような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねて把握することや、cを実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

<a. 本人に責任のない事項の把握>

- ・本籍・出生地に関すること（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します）
- ・家族に関すること（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）（注：家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します）
- ・住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）
- ・生活環境・家庭環境などに関すること

<b. 本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握>

- ・宗教に関すること
- ・支持政党に関すること
- ・人生観、生活信条などに関すること
- ・尊敬する人物に関すること
- ・思想に関すること
- ・労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動など社会運動に関すること
- ・購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

<c. 採用選考の方法>

- ・身元調査などの実施（注：「現住所の略図等」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります）
- ・本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- ・合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

ねらい

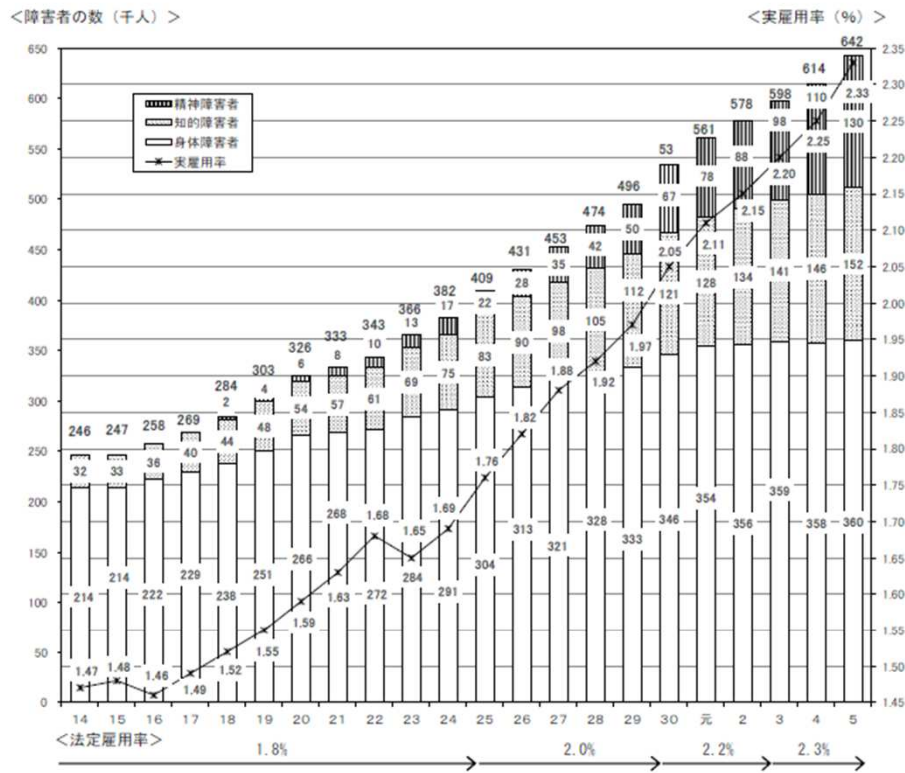
障害のある人も含めて全ての人が働きがいを持って働くことの大切さと、工夫によって健常者とともに働くことが容易になることを理解させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (6分) 導入とテーマの提示	○導入 - 例えば、パラリンピックや障害者スポーツの大会を例に取り、マラソンなら伴走者、水泳ならターンのタイミングを教える補助者と指示棒、他、車いすや義足等の機具を使うことで、障害者もスポーツを楽しんだり競ったりしていることを思い起こさせる - どんな補助者や機具があるか生徒に聞いてみる ○テーマの提示 「働く人全てにとって働きがいのある社会の意義について障害者を例に考える」	障害者スポーツ大会のウェブサイトや補助具を説明した資料等を用いて説明してもよい
0:06 (5分) 基本情報の提示	○障害者の種類と職場での現状(課題)について簡単に説明する 障害者といっても、形も様態(程度)も様々であることも分かってもらう	
0:11 (17分) 体験(難聴の疑似体験)と共有	○難聴の疑似体験(例として) - ペアになり、一人が耳栓を着用する。もう一人が話しかけて、紙箱を組み立てるなどの作業をさせる。耳栓着用者と筆談するなどコミュニケーションの図り方を工夫する - 次に、交替して、同様に行う ※ここでは、コミュニケーションの図り方を工夫すれば、作業ができることを感じてもらう ○共有 - コミュニケーションを図る上で、何が不自由だったか。どのようなサポートがあったら作業ができるのか、2人で話す	耳栓に代えて、声を出さないで話す方法(いわゆる口パク)でコミュニケーションを図ることもよい
0:28 (10分) 学習	○例えば、障害者が能力を発揮し、共生して働いている成功例の動画を見る ※能力を発揮するための補助具や装置なども	※他の資料を読ませてもよい
0:38 (5分) 思考と共有	○「障害のある人となない人が共に働きがいを持って働くことが可能な社会」とはどんな社会なのかについて考え、クラスで考えを共有する	できる限り「どうしたら実現するか」という方向で考えさせる
0:43 (7分) 法と制度の説明と振り返り	○障害者雇用促進法の趣旨、法定雇用率について説明し、未達成部分についての取組が必要であることを共有する ○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる 今日の授業で学んだこと、気づいたことや感想	- 添付の資料を配布 - 生徒の実情に応じて、合理的配慮について説明してもよい - 各自記述して提出

実雇用率と雇用されている障害者の数の推移（厚生労働省調べ）



注1：雇用義務のある企業（平成24年までは56人以上規模、平成25年から平成29年までは50人以上規模、平成30年から令和2年までは45.5人以上規模、令和3年以降は43.5人以上規模の企業）についての集計である。

注2：「障害者の数」とは、次に掲げる者の合計数である。

平成17年まで	身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） 重度身体障害者である短時間労働者 重度知的障害者である短時間労働者	平成23年以降	身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） 重度身体障害者である短時間労働者 重度知的障害者である短時間労働者 精神障害者 身体障害者である短時間労働者 （身体障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） 知的障害者である短時間労働者 （知的障害者である短時間労働者は0.5人でカウント） 精神障害者である短時間労働者（※） （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）
平成18年以降 平成22年まで	身体障害者（重度身体障害者はダブルカウント） 知的障害者（重度知的障害者はダブルカウント） 重度身体障害者である短時間労働者 重度知的障害者である短時間労働者 精神障害者 精神障害者である短時間労働者 （精神障害者である短時間労働者は0.5人でカウント）		

※ 平成30年から令和4年までは、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者についてのみ、1人分とカウントしている。

- 報告年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
 - 報告年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること
- 令和5年以降、精神障害者である短時間労働者については、1人分としてカウントしている。

注3：法定雇用率は平成24年までは1.8%、平成25年から平成29年までは2.0%、平成30年から令和2年までは2.2%、令和3年以降は2.3%となっている。

障害者雇用率制度の概要

○障害者雇用率制度とは

身体障害者、知的障害者又は精神障害者について、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、一般勤労者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

○現行の障害者雇用率

<民間企業>

- 一般の民間企業＝法定雇用率2.7%
- 特殊法人等＝法定雇用率3.0%

<国及び地方公共団体>

- 国、地方公共団体＝法定雇用率3.0%
- 都道府県等の教育委員会＝法定雇用率2.9%

ねらい

職業と家庭の両立（における働きにくさ）についての現状と、今なお残る課題について理解させる

授 業 の 展 開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入	Q「あなたは将来、どんな職業につきたいですか？」 ・個人で考えさせる ・生徒に手を挙げさせ、何人かの生徒に理由を述べさせる ※イメージできない生徒も多いかもしれないが、まずは「働く」について自由に考えさせる	ワークシートの配布
0:05 (5分) テーマの提示と既習事項の確認・学習	○テーマ：誰にとっても働き続けやすい社会とはどんな社会でしょうか？ ・男女ともに働くのが当たり前の社会 ・社会の一員として ・自立(四つの自立)と働きがい	適宜教科書や資料集を用いる
0:10 (15分) 思考1	○問いかけ①「なぜ20代・30代の女性が男性に比べて仕事を辞めてしまうのだと思うか？」 →M字カーブの男女の比較と外国との比較のデータ提示（※まずは違和感を感じてもらう） →「どうしてだろう？」（グループで話し合い） →クラスで意見を共有する	データが掲載されたシートを配布又は提示
0:25 (15分) 思考2	○問いかけ②「他方、時代とともに少しずつ女性の離職が減っている（M字カーブが緩やかになっている）のは、どうしてだろうか？」 →夫婦の家事・育児関連時間(国際比較)データ提示 →グループで話し合い →クラスで共有 ・誰にとっても働きやすい社会になるためには、どうしたらよいのか、ワークシートの最後の問いについても生徒に考えさせる ・具体的に、結婚、子育て、介護、病気やけが、障害が残ったときなどのケースも考える	※必要に応じて適宜ヒントを与える
0:40 (10分) 振り返りとまとめ	○本日の授業の問いについて、生徒に一人でもう一度考え、最初の自分の考えと比較させる ・一番学んだと思うこと、気づいたこと ・最初の自分の考えとの比較 ・感想	各自記述して提出

<ワークシート>

年 月 日 年 組 名前：

◆あなたは将来、どんな職業につきたいですか？

◆子供を持った場合に、どのような働き方をしたいと思いますか？

◎本日の授業の問い：「誰にとっても働きやすい社会とはどんな社会でしょうか？」

◆Q1 なぜ20代・30代の女性が男性に比べて仕事を辞めてしまうのだと思うか？

◆Q2 時代とともに少しずつ女性の離職が減っているのは、どうしてだろう？

※誰にとっても働きやすい社会になるためには、どうしたらよいのかについても考えてみよう。
(結婚、子育て、介護、病気やけが、障害が残ったときなどのケースも考えてみよう。)

1章

2章

3章

16

4章

5章

6章

7章

8章

<ワークシートの解答例>

年 月 日 年 組 名前：

◆あなたは将来、どんな職業につきたいですか？

職業：保育士
理由：子供が好きだから

◆子供を持った場合に、どのような働き方をしたいと思いますか？

子供を持った後も、旦那さんと協力しながら家事や育児と仕事を両立させたいと思う。
出産前後に休めて、出産後も預ける場所があると、安心して子供を産んで育てられると思う。
仕事は育児と両立したいので、子供が小さいうちは勤務時間が短いと良いと思う。

◎本日の授業の問い：「誰にとっても働きやすい社会とはどんな社会でしょうか？」

◆Q1 なぜ20代・30代の女性が男性に比べて仕事を辞めてしまうのだと思うか？

次ページのグラフのとおり、日本は諸外国に比べて、女性が男性より家事・育児に費やす時間が長いから。

◆Q2 時代とともに少しずつ女性の離職が減っているのは、どうしてだろう？

育児・介護休業法など、法整備がされつつあるから。

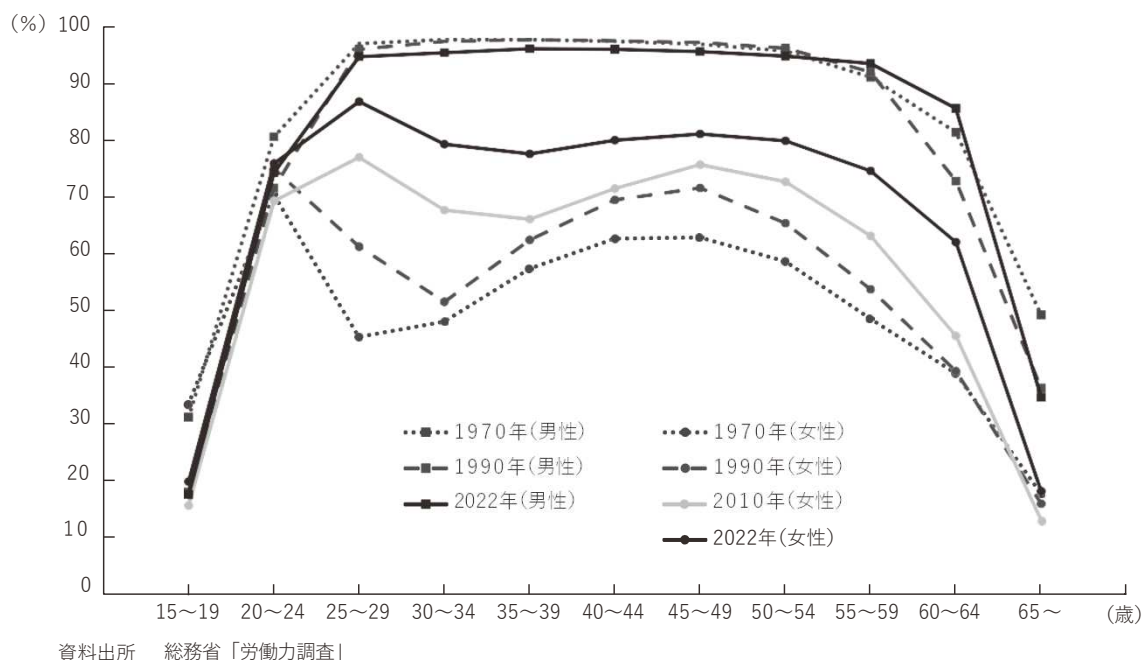
※誰にとっても働きやすい社会になるためには、どうしたらよいのかについても考えてみよう。

(結婚、子育て、介護、病気やけが、障害が残ったときなどのケースも考えてみよう。)

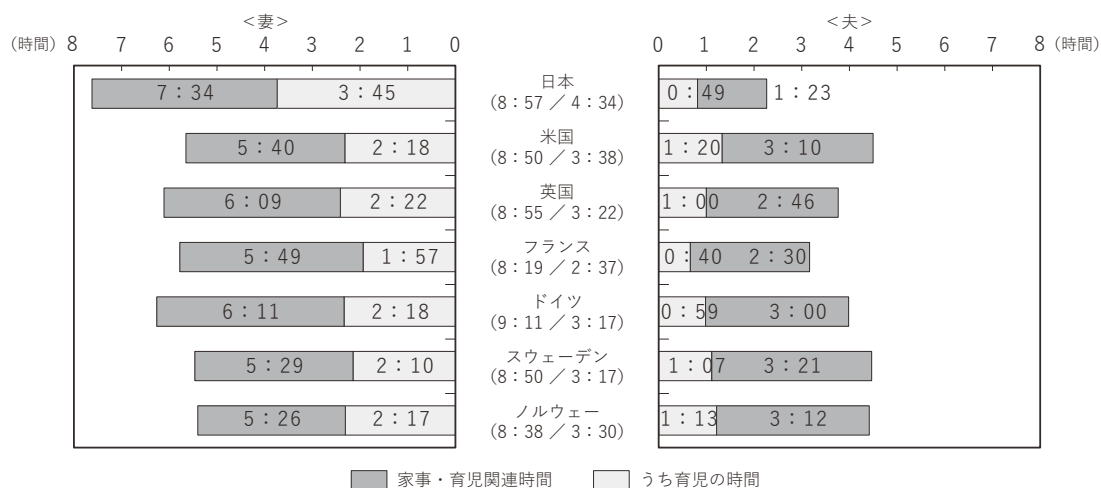
働き方改革にもあるように、フルタイムだけでなく週○日の正社員が認められるなど、多様な働き方を受け入れることが大切。

障害の有無、育児・介護の負担の有無にかかわらず、いろいろな人が働くことが当たり前になる社会になっていくことが大事である。

「年齢階級別労働力率（労働政策研究・研修機構）」

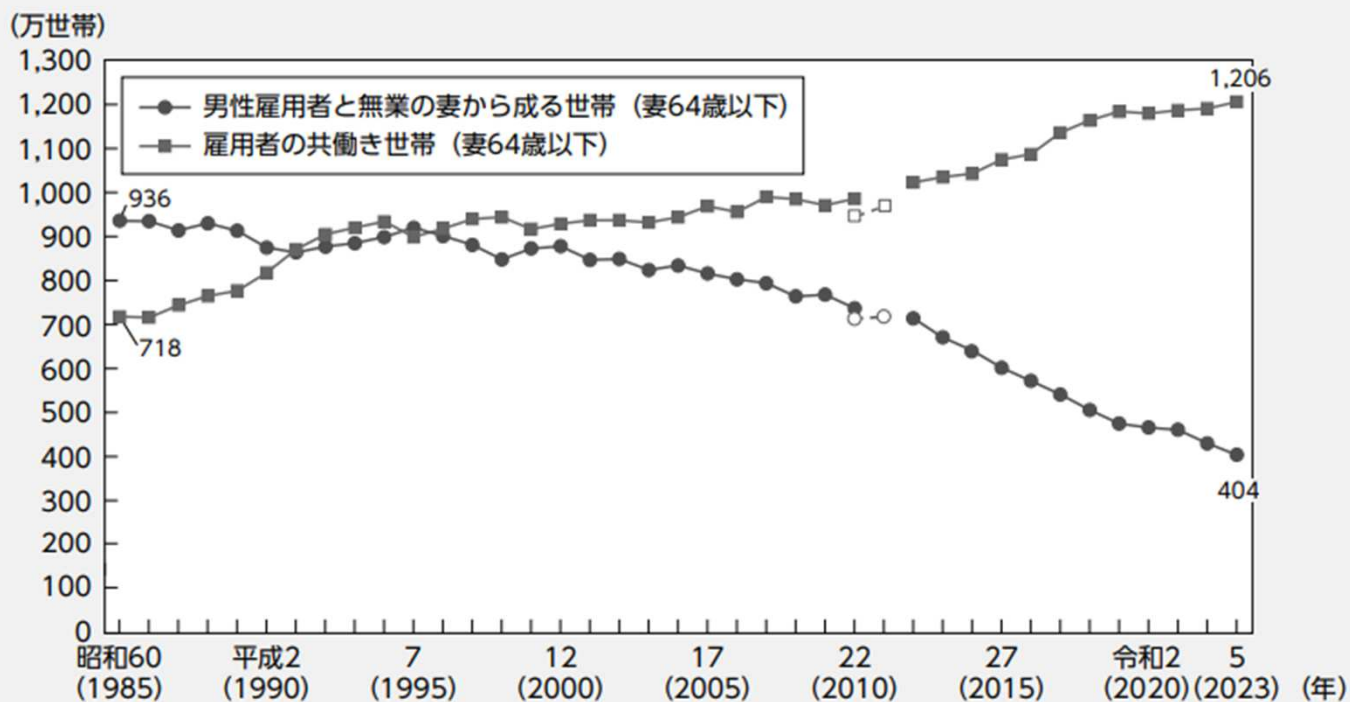


「男女共同参画白書（令和元年度版）」 6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間（1日当たり、国際比較）



- （備考） 1. 総務省「社会生活基本調査」（平成28年）、Bureau of Labor Statistics of the US“American Time Use Survey”（2016）及びEurostat“*How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men*”（2004）より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。
3. 国名の下に記載している時間は、左側が「家事・育児関連時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。右側が「うち育児の時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。

「男女共同参画白書（令和6年版）」共働き等世帯数の推移



- （備考）1. 昭和60（1985）年から平成13（2001）年までは総務庁「労働力調査特別調査」（各年2月）、平成14（2002）年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯（妻64歳以下）」とは、平成29（2017）年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）かつ妻が64歳以下世帯。平成30（2018）年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び失業者）かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯（妻64歳以下）」とは、夫婦ともに非農林業雇用者（非正規の職員・従業員を含む）かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22（2010）年及び23（2011）年の値（白抜き表示）は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
5. 平成23（2011）年、25（2013）年から28（2016）年、30（2018）年から令和3（2021）年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

ねらい

男女雇用機会均等法のポイントを理解させ、特定の性で職を得づらい状況について、なぜ問題があるかについて探求させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入とテーマの提示	○男性が多い職業、女性が多い職業にはどんなものがあるか、それはどうしてだろうという問いかけを行い、生徒に自由に考えさせる	必要に応じ生徒をグループに分けておく
0:05 (20分) 学習：ケースを通じた法制度の学習	○生徒への資料を提示し、読ませる（※これらは架空の例） ○各ケースについて会社等の対応がダメ(違法)なものはどれか問いかける ※理由も含めて考えさせる →自由に生徒に考えさせる、又はペアもしくはグループで話し合わせる ○実は「全部ダメ」であることを明かしつつ法制度について説明する ・男女雇用機会均等法のポイント ・特に性別を理由に採用しないことは、原則として禁じられていること	『知って役立つ労働法』や、家庭科の教科書、資料集等を用いてもよい
0:25 (20分) 探求と共有：背景についての探究的な学習	○法制度はなぜそのような考えをとっているのか、3つのケースはなぜダメなのかを考えさせる ※個人で考えさせる ※グループで話し合わせる ※断っている会社等の理屈はなぜ認められないのかについて、検討するにあたって応募者の反論を踏まえて考えるよう促す ○話合いの内容をクラスで共有する ○この部分のまとめとして、授業者からは、法制度のことはもちろんのこと、「個体差と性差の混同」にも触れ、単に「憲法や法律でそう決まっているから」という建前論に終わらないようにする	
0:45 (5分) 振り返りとまとめ	○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる ・今日の授業で考えたこと、気づいたこと ○ペアで話し合わせ、その後クラスで共有する	各自記述して提出

ケース

ケース A

保育士として働きたいと学校に通う男性。就職活動をする学年になり、前からいいなと思っていた保育園の職員募集に応募しようと思い、連絡してみましたが、、

.....

男性 「ぜひそちらの保育園で働きたいのですが」

園長 「うちの園では、男性はちょっと。。。男性は声が大きくて、女の子が怖がることもあるし、うちの保育士は女性ばかりで上手くいかないんじゃないかと思うんですよね。。。」

男性 「えっ、でも私はそんなに声も大きくないですし、実習でもその園長さんに『泣いちゃった子どもを笑わせるのがとても上手ですね』と言われましたし。。。」

園長 「そうは言ってもね。。。女児の親御さんが嫌がったりもするんですよね。。。男性用の更衣室とかもすぐには用意できないし。。。」

男性 「うーん。。。」

ケース B

車が好きて10トントラックドライバーとして稼ぎたいと応募してきた女性。会社に履歴書を送ったところ電話がかかってきて、、

.....

女性 「はい、私はぜひトラックドライバーとして働きたいんです！」

会社 「うちはちょっと女性はね。。。大型トラックしかないし、それに結構走りにくい道を走ってもらうことが多いね。。。」

女性 「いえ、大丈夫です。ちゃんと必要な免許も持ってますし、元々運転は大の得意です！」

会社 「いやー、想像以上にハードだよ、、うちの扱ってる荷物はかさばるのが多いし。。。あなたのために言ってるんだけどなー。。。」

女性 「私は体力にも自信がありますし、ちゃんと力仕事もできますので！」

ケース C

「ものづくり」に関わりたくて機械を製造する会社に応募しようとした女性。募集のあった会社に電話してみたのですが、、

.....

女性 「私、ぜひそちらの工場で働きたいんです。」

店主 「いやー、ちょっとうちは工場じゃ女性を雇ってないんだわー。一人もいないんだよねー。」

女性 「え、どうしてですか？ 女性だからできないってことないですよね？ 私、機械の学校も出てます。夜勤も平気です！絶対に仕事ができるはずですよ！」

店主 「いやいや、そんなこと言ったって、女性用の制服もないし、更衣室もないしね。。。」

女性 「女性用の作業服とか専門店ですぐには買えるじゃないですか！更衣室はずっとないといいますが。。。」

※これらは学習用の架空の例です

ねらい

労働に関する法令は、時代と共に変わってきていることと、今後も時代の流れによって変化していくものであることを理解させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (5分) 導入とテーマの提示	○授業者から生徒への問いかけ ・「法制度は実は結構変わってきているのだが、その例を知っているか？」 ・「今ある法律や制度の中には成立したのがずいぶん前のものもあるのだが、そういう例を知っているか？」 →労働者を守る法律や制度も、時代と共に少しずつ変わってきていることを示す	・生徒をグループに分けておく ※事例数に合わせて人数を分ける(4×4、5×5、6×6など)
0:05 (5分) ワーク1：各時代の労働法について知る	○自分の「専門」の事例について理解 ・各グループに、以下のうち一つを「専門」として割り当て、生徒は理解する ①イギリスの工場法 ②日本の工場法 ③労働基準法 ④男女雇用機会均等法 ⑤育児・介護休業法 ⑥パートタイム・有期雇用労働法	資料の配布 ※グループ数は生徒の人数により調整する ※①～⑥は必ず全て使用しなければならないものではない
0:10 (20分) ワーク2：全体像を知り比較検討する	○各「専門」について説明し合い理解する ・各「専門」グループから寄せ集めのグループに集まって、お互いの「専門」(①～⑥)の情報を説明し合い、差異と共通点に注目しながら、考え、聞き、メモを取る ○全ての情報を共有し、差異や共通点、その他に気づいたことなどを検討する ・法律等の差異や共通点、それぞれの時代でどのような生活ができたのか、また、労働法や制度がこれからどうあるべきかなどについても話し合う →発表のために内容をまとめる	時間配分を意識させる
0:30 (15分) 発表、全体共有	○グループで話し合ったことを全体に発表する(情報・知識の共有及び確認)	
0:45 (5分) 振り返り	○ルーブリックを用いての自己評価 ○生徒に授業で学んだことの整理と感想をまとめさせる	・ルーブリックの配布 ・各自記述して提出

	生徒の理解を確認するためのルーブリック		
	2	1	0
担当の部分の理解	よく理解できた	ある程度できた	あまりよくできなかった
他のグループの人に対する説明	よく分かるように説明できた	ある程度できた	あまりよくできなかった
担当以外の部分の理解	よく理解できた	ある程度できた	あまりよくできなかった
全体的な把握と理解	よく把握・理解できた	ある程度できた	あまりよくできなかった
発表	分かりやすくできた	ある程度できた	あまりよくできなかった

○イギリスの工場法（1833年）

◇法律の対象：繊維工業の工場

◇働くことができる年齢：9歳以上

◇働くことができる時間・休日：

◆18歳未満

→ ・ 1日の上限時間 12時間

・ 1週の上限時間 69時間

・ 深夜労働（午後8時30分～午前5時30分）は禁止

◆13歳未満

→ ・ 1日の上限時間 9時間

・ 1週の上限時間 48時間

・ 深夜労働（午後8時30分～午前5時30分）は禁止

○日本の工場法（大正5（1916）年施行）

◇法律の対象：常時15人以上の働く人を雇う工場と危険・有害な作業を行う工場（危険・有害な作業を行う工場では働く人の人数制限はない）

◇働くことができる年齢：12歳以上

◇働くことができる時間・休日：

◆15歳以上の男性 → 決まりなし

◆女性（年齢を問わない）と15歳未満の男子

→ ・ 1日の上限時間 12時間

・ 深夜労働（午後10時～翌午前4時）は禁止

・ 休憩時間：働く時間が6時間を超えると30分
10時間を超えると1時間

・ 休日：毎月2日（原則）

◇仕事の内容：

◆15歳以上の男子 → 決まりなし

◆女性（年齢を問わない）と15歳未満の男子

→ ・ 危険・有害な作業には就くことができない

○労働基準法（昭和22（1947）年制定・施行）

※途中、内容の改正があり、現在は以下の内容となっている。

◇法律の対象：会社に雇われている人が広く対象

◇働くことができる年齢：原則として15歳の年度末以降（例外あり）

◇働くことができる時間・休日：

◆18歳未満

- ・ 1日の上限時間：8時間、1週の上限時間：40時間
- ・ 休日：少なくとも毎週1日
（原則として残業・休日労働、深夜労働（午後10時～翌午前5時）などは認められない）

◆18歳以上

- ・ 1日の上限時間：8時間、1週の上限時間：40時間（原則）
- ・ 休日：少なくとも毎週1日
（働く人の代表と会社側との書面での合意等があれば残業・休日労働は可能）

◇仕事の内容：

◆18歳未満：危険・有害な作業には就くことができない

◆18歳以上：妊娠している人・出産後1年以内の人等については、危険・有害な作業の一部に就くことができない

○男女雇用機会均等法（昭和60（1985）年制定、昭和61（1986）年施行）

◇法律の目的

働く人が性別にかかわらず、雇用の分野において均等な機会を得、その意欲や能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすること。また、企業の制度において、働く人が性別を理由として差別を受けることを無くしていくこと。

◇法律の対象：雇われて働く方を対象とし、仕事を探している方も含まれる

◇禁止されている事項：

- ・ 働く人の募集・採用についての性別を理由とする差別
- ・ 配置・昇進・降格・教育訓練、定年、退職等についての性別を理由とする差別
- ・ 結婚、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱
- ・ 間接差別

◇企業が行うべき取組

- ・ 会社でのセクシュアルハラスメント対策
- ・ 会社での妊娠・出産等に関するハラスメント対策
- ・ 妊娠中及び出産後の健康管理（健康診査などの必要な時間を確保すること）

○育児・介護休業法（平成3（1991）年制定、平成4（1992）年施行）

◇法律の目的

育児や介護などの理由により働く人が今勤めている職場を退職しなくても済むよう、一定の期間、仕事を休むことができる制度や労働時間を短くする制度を定めたもの。

育児・介護をしながら働く人にとって、仕事と家庭生活の調和が図られるように支援を行い、ひいては我が国の経済や社会が発展できるようにするもの。

◇育児休業を取得できる人

◆育児休業を取得できる人：1歳に満たない子を養育しながら働く男女

◆企業が行うべき取組：取得の要件を満たした働く人からの育児休業の申出を拒むことはできない

◇介護休業

◆介護休業を取得できる人：要介護状態にある家族を介護しながら働く人

◆企業が行うべき取組：取得の要件を満たした働く人からの介護休業の申出を拒むことはできない

◇企業が行うべき取組

会社での育児休業・介護休業等に関するハラスメント対策

○労働施策総合推進法（昭和41（1966）年制定、パワーハラスメント部分は令和2（2020）年施行）

◇法律の目的

労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、それを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上を図ること。

◇対象となる労働者

会社に雇われている労働者

◇企業が行うべき取組

・会社でのパワーハラスメント対策

○パートタイム・有期雇用労働法（平成5年（1993）年制定、改正法は令和2（2020）年4月施行（ただし中小企業においては、令和3（2021）年4月から適用））

◇法律の目的

パートタイム労働者・有期雇用労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図ること。

◇対象となる労働者

- ・パートタイム労働者：一週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される正社員の一週間の所定労働時間に比べて短い労働者
- ・有期雇用労働者：事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者

◇不合理な待遇差の禁止

同一企業における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることを禁止する。いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかについて、ガイドライン（指針）で原則となる考え方及び具体例を示している。

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

ねらい

最低賃金制度とその意義について理解させるとともに、その背景にある考え方を探求させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (10分) 導入	○簡単なクイズ ・授業者が例えば「1113」（令和5年度東京都の地域別最低賃金）等の数字をいくつか黒板に説明無しに書き、生徒に何の数字か考えさせる ○最低賃金制度啓発のパンフレット等(特に2枚目)を生徒に見せて、最低賃金制度について理解する ・授業者が、働く人の暮らしを守る（生活保障）制度であることを簡単に説明（パンフレット） https://pc.saiteichingin.info/kouho/index.html ○資料のデータから、若者がなかなか希望の職に就けない状況を学ばせる	・生徒をグループに分けておく ・最低賃金制度啓発ポスター等を用意 ・「適職を探す若者」のデータを用意 ※各都道府県の最低賃金が記載されたパンフレットは各都道府県労働局のウェブサイトに掲載されている
0:10 (10分) ロールプレイと考察	○最低賃金制度に対する対照的な考えを主張する2人の人物の立場に立って、その主張を考察する ・まず、資料を読み込ませる ・生徒がペアになって両者に分かれながら、簡単にロールプレイしてみる ○生徒は、ワークシートの「ワーク」について考え、記入する	ワークシートの配布
0:20 (20分) 話し合いと共有、考察	○ワークシートへの記入に基づき、生徒にグループで話し合わせる ○クラス内で共有 ・授業者が各グループから（時間によって全グループから又はいくつかのグループから）グループで話し合ったことを共有させる ○クラス内の他者の意見を吸収して、対照的な見解があることを理解するとともに、最低賃金制度を考察する	
0:40 (5分) 確認	○最低賃金法第4条を確認する ・第4条「使用者は、労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。」を読む ○全国の最低賃金について簡単に学ぶ	全国の地域別最低賃金のデータを用意しておく
0:45 (5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

最低賃金制度を考える

労働者 A 氏の主張

最低賃金制度は、本当に私たちにとって、利益をもたらすのか？

私には幼いころから憧れている仕事があります。その仕事はとても大変ですが、働きたいと思っている若者は多いです。私はその仕事をしたいという気持ちは他の誰にも負けません。生活をしていく上で、賃金が多くもらえることは働く人にとってとてもよいことですが、私はもらえる賃金が安くてもいいので、その仕事をしたいと思いました。

社員募集がなかった会社にその思いを直接電話で伝えましたが、「ぜひうちで働きたいという気持ちは嬉しいですが、今うちには追加で人を雇う余裕がなく、法律で最低賃金が決まっているので、それ以下の賃金で働いてもらうこともできません。」と断られてしまいました。働く人自身が「賃金は安くてもいいから、採用してほしい」と言っているのに、法律で最低賃金が決まっていることを理由に断られてしまうことで、若者が夢をあきらめてしまうこともあるのではないのでしょうか。

最低賃金制度は、大切な制度なのでしょうが、「契約自由の原則（契約は当事者が自らの意思に基づいて、自由に契約を締結するという原則）」ということも聞いたことがあります。働く人本人がその金額でもよくて、会社もそれでよければ安い賃金でもよいのではないのでしょうか。

また、「労働市場」という言葉もあるように、働き手が足りなければ賃金が少し高くなっても経営者は雇おうとするし、逆に職に比べて働き手が多ければ、労働者は賃金が多少低くても職を得ようとするように、需要と供給の関係で賃金の額が変わって当たり前ではないのでしょうか。労働市場の活性化という面でも、最低賃金制度は不要だと思います。

労働者 B 氏の主張

最低賃金制度は、もっと充実すべきだ！

なぜなら、私たち国民の生活を安定・向上させていかなければならないからです。私たちは、生活するために一生懸命働きます。最低賃金制度には、働く人がもらう賃金の最低額を保障することで、私たちの生活の水準を守ってくれる役割があります。働く人の多くは、会社という「組織」に雇われており、一人一人の労働者は、会社に対し弱い立場になることが多いため、もし最低賃金制度がなければ、働く人は、会社から言われたとおり、生活もできなくなってしまうような低い賃金で働かないといけなくなってしまう可能性があります。仮に、働き始めの時には、その賃金の額で生活に支障がなかったとしても、その賃金のまま、将来働き続けて、生活することができかどうかについても考える必要があります。賃金の額を労働市場の需給関係だけで決めてしまうと、生活できない賃金水準になってしまう可能性があります。

また、低い賃金で働くことで、働く人の意欲が落ちてしまう可能性があります。全ての働く人が高い意欲を持って働くためにも、最低賃金額を今の金額以上に、もっと引き上げていくべきです！日本国憲法第27条が法律で賃金の基準を定めるとしているのは、こういう意味ではないのでしょうか。

ワーク：A 氏と B 氏の主張を受け止めて、あなたの考えをまとめよう！

ワークの解答例

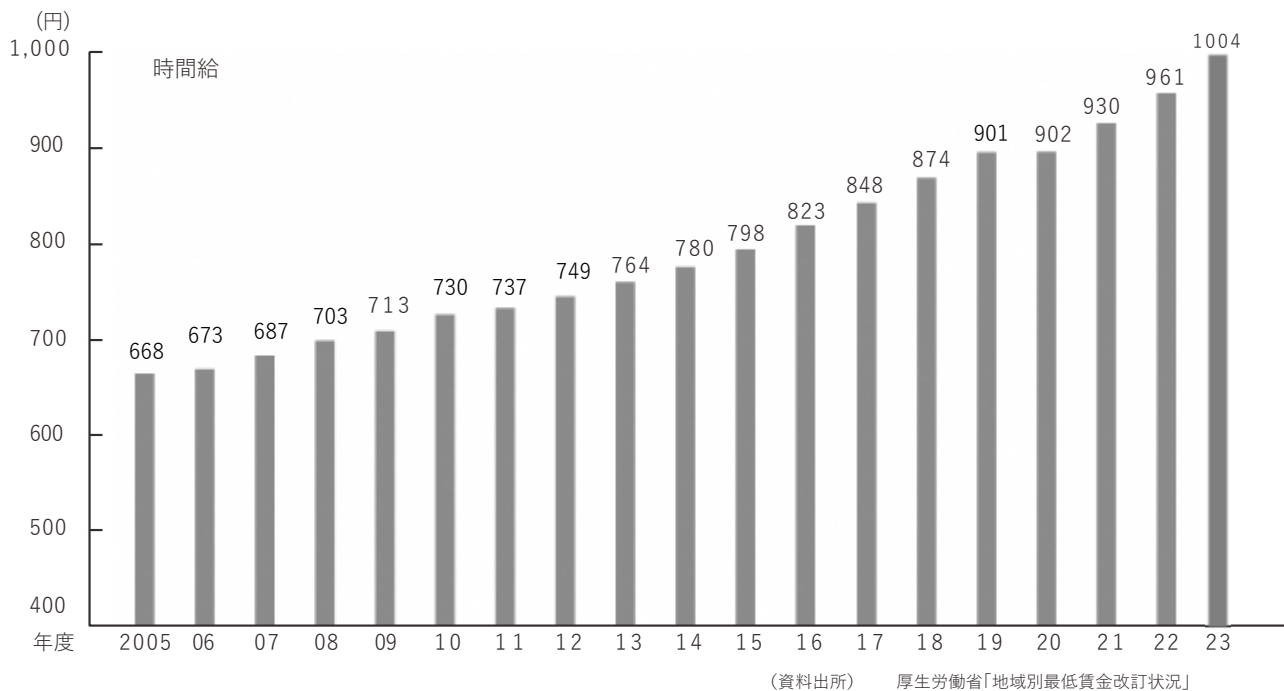
(A氏を支持する立場から)

企業は世界的な競争に晒されている場合もあり、最低賃金が引き上げられれば、日本の労働コストが高くなり、外国の企業との競争で不利になってしまいます。また、経済成長が停滞しているなかで、最低賃金だけを大きく引き上げると、採算の合わない企業は廃業してしまうかもしれません。その際に、働く人がより良い条件で再就職できるとはかぎりません。市場に失敗があるように国家にも失敗はあるわけで、最低賃金は不要か、少なくとも引き上げには慎重であるべきだと思います。

(B氏を支持する立場から)

たしかにA氏の主張のように、賃金の額は労働市場の需給関係をふまえて決定すべきですが、最低賃金額を設定する際にもこれは考慮されています。一方、最低賃金額よりも低い賃金で働いても良いという人がいても、他の労働者への悪影響も考えれば、最低賃金額以下でも働きたいという個人の自由は、制限されても仕方ないと考えます。

最低賃金の推移（地域別最低賃金 全国加重平均額）



確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

ねらい

過労死の現状とそれがあってはならないことを理解させつつ、過労死にならないために、一労働者又は組織や社会の一員としてどう考え行動するか探求させる

授業の展開

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	内容	留意点・備考
0:00 (8分) 導入とテーマの提示	○労働問題の中で「過労死」というテーマを提示する ○授業者から生徒に、「過労死」という言葉で何をイメージするか、という問いかけを行い、考えさせる ○グループ内で「過労死」について考えたことを意見交換する ○定義や基本的なデータを示し説明する ※自分の身近な問題として起こりうるのだということも生徒が感じられるようにする	生徒をグループに分けておく
0:08 (7分) ご遺族のお話を聴く (又は読む)	○生徒が問題の深刻さを実感する ※教室の事情で動画視聴が難しい場合は、代わりにご遺族のお手紙「命こそ宝」を使用してもよい ※また各学校の判断で、可能であれば、ご遺族の方等をお招きしてもよい	「命こそ宝」を使用する場合は、生徒の実情に応じて授業者や生徒が音読してもよい
0:15 (15分) ケーススタディから学ぶ	○生徒グループごとに事例を選び内容を理解する ・グループ内で話し合い、意見交換をする(時間を決めて発言をする/意見を述べている時は、他の人は聞くだけ) ○各グループからの意見を共有する ・「なぜ過労死が起きるのか、なぜ人々は働きすぎてしまうのか」を共有する	・ケーススタディ事例シートの配布 ※状況に応じて、ジグソー法を用いてもよい
0:30 (10分) 説明(社会問題としての「過労死」の学習)	○教科書や資料集等の資料を見ながら、過労死が問題になってきた社会的背景について、みんなで話し合う	・参考資料の配布 ・「過労死等防止策白書」を用いてもよい
0:40 (10分) 探究と振り返り	○各グループで探究的な話し合いをし、考えをまとめる ・どうすれば過労死を防げたかを考える ・自分自身に置き換えて、一人の未来の社会人としてどのように対処するかを考える ・社会全体として過労死をなくすためにはどうしたらよいのかを考える ○ワークシート等を用いて生徒に振り返りを行わせる	各自記述して提出

※動画について

過労死のご遺族からのお話として、「全国過労死を考える家族の会」代表の寺西笑子様からいただいたお話を収録しています。

内容としては、寺西彰氏(夫、故人)がなぜ49歳で亡くなってしまわれたか、ご遺族としての、特に今の若い人々の「働き方」や「過労死」に対する思い、高校生へのメッセージ、などです。

この動画はもちろん本授業案の実施以外の授業でも使用可能ですので、ぜひ様々な学習の場面での活用をお勧めします。(なお、学校教育以外の目的で使用される場合は著作権者への許諾が必要です。厚生労働省までご相談ください。「命こそ宝」についても同様です)

動画は厚生労働省の「労働条件の総合サイト：確かめよう労働条件」に掲載していますので、そこから利用してください。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/tobira/index.html>

参考資料：過労死について

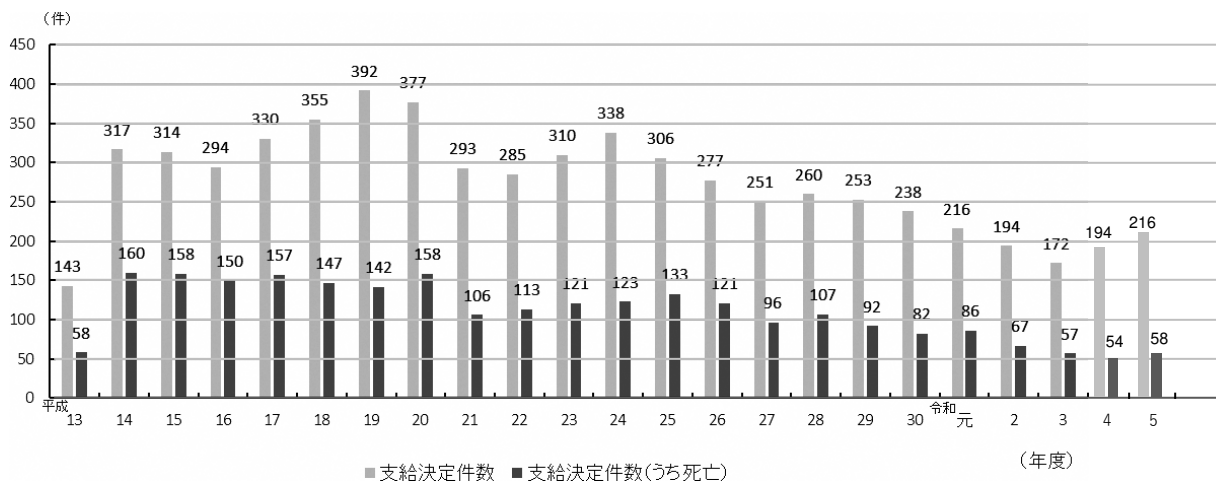
1) 過労死等とは

長時間にわたる過重な労働によって、疲労の蓄積が生じ、その結果、脳・心臓疾患を発症することがあります。疲労の蓄積をもたらす要因の一つである労働時間に着目すると、労働時間が長いほど、脳・心臓疾患のリスクが高まることが明らかになっています。また、業務における過重な心理的負荷は、精神障害の発病の原因となり得ます。これらを原因とする死亡、又は死亡には至らない脳・心臓疾患と精神障害が「過労死等」です。

過労死等の防止のための対策を推進し、過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的として、平成26年6月に「過労死等防止対策推進法」が成立し、同年11月に施行されました。また、この法律に基づき、対策を効果的に推進するため、平成27年7月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されました。さらに、大綱に基づく取組を踏まえ、過労死等が発生している諸課題等に対応するため、令和6年8月に大綱の変更が閣議決定されました。この変更は、令和3年に続き3回目の変更になります。

2) 過労死に関する基礎データ

脳・心臓疾患に係る労災支給決定（認定）件数の推移



脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

(件)

業種(大分類)	令和4年度			令和5年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業・漁業・鉱業、採石業、砂利採取業	9 (1) 〈 3 (0) 〉	6 (3) 〈 2 (1) 〉	2 (1) 〈 0 (0) 〉	13 (1) 〈 5 (0) 〉	11 (0) 〈 6 (0) 〉	5 4 (0) 〈 2 + (0) 〉
製 造 業	72 (12) 〈 17 (2) 〉	41 (4) 〈 10 (2) 〉	14 (0) 〈 3 (0) 〉	89 (11) 〈 26 (2) 〉	64 (8) 〈 20 (1) 〉	16 (3) 〈 6 (1) 〉
建 設 業	93 (1) 〈 34 (0) 〉	69 (0) 〈 19 (0) 〉	30 (0) 〈 10 (0) 〉	123 (2) 〈 33 (0) 〉	75 (1) 〈 22 (0) 〉	23 (0) 〈 8 (0) 〉
運 輸 業、郵便業	172 (2) 〈 53 (0) 〉	111 (4) 〈 36 (1) 〉	56 (1) 〈 22 (1) 〉	244 (8) 〈 50 (1) 〉	159 (2) 〈 51 (0) 〉	75 (0) 〈 20 (0) 〉
卸 売 業、小 売 業	116 (26) 〈 31 (4) 〉	78 (13) 〈 23 (4) 〉	26 (2) 〈 3 (1) 〉	135 (30) 〈 33 (5) 〉	88 (16) 〈 24 (4) 〉	29 (6) 〈 8 (3) 〉
金 融 業、保 険 業	2 (0) 〈 1 (0) 〉	1 (0) 〈 0 (0) 〉	0 (0) 〈 0 (0) 〉	9 (2) 〈 1 (0) 〉	3 (0) 〈 0 (0) 〉	0 (0) 〈 0 (0) 〉
教育、学習支援業	15 (5) 〈 2 (0) 〉	14 (2) 〈 3 (0) 〉	7 (1) 〈 1 (0) 〉	22 (8) 〈 4 (1) 〉	11 (1) 〈 1 (0) 〉	5 (0) 〈 1 (0) 〉
医 療、福 祉	77 (30) 〈 17 (5) 〉	62 (34) 〈 9 (5) 〉	14 (4) 〈 2 (1) 〉	95 (55) 〈 22 (13) 〉	59 (30) 〈 13 (4) 〉	10 (4) 〈 2 (0) 〉
情 報 通 信 業	19 (3) 〈 3 (0) 〉	14 (2) 〈 3 (0) 〉	6 (1) 〈 1 (0) 〉	23 (1) 〈 5 (0) 〉	20 (2) 〈 5 (0) 〉	4 (0) 〈 0 (0) 〉
宿泊業、飲食サービス業	56 (14) 〈 9 (1) 〉	29 (5) 〈 7 (1) 〉	19 (4) 〈 5 (1) 〉	73 (17) 〈 10 (1) 〉	51 (14) 〈 5 (0) 〉	25 (3) 〈 3 (0) 〉
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	111 (20) 〈 33 (2) 〉	54 (10) 〈 18 (2) 〉	12 (1) 〈 3 (1) 〉	119 (20) 〈 37 (3) 〉	82 (10) 〈 31 (1) 〉	17 46 (2 +) 〈 5 4 (10) 〉
そ の 他 の 事 業 (上記以外の事業)	61 (11) 〈 15 (1) 〉	30 (7) 〈 9 (3) 〉	8 (3) 〈 4 (2) 〉	78 (16) 〈 21 (4) 〉	44 (4) 〈 9 (0) 〉	7 (0) 〈 3 (0) 〉
合 計	803 (125) 〈 218 (15) 〉	509 (84) 〈 139 (19) 〉	194 (18) 〈 54 (7) 〉	1023 (171) 〈 247 (30) 〉	667 (88) 〈 187 (10) 〉	216 24 18 47 58 56 (5 4)

注 1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」などである。

3 ()内は女性の件数で、内数である。

4 < >内は死亡の件数で、内数である。

働いていて過労死等に至ったケース (実際の例)

ケース 1

労働者Aさんは、2月初旬のある朝、欠勤して連絡が取れなくなったため同僚が探したところ、自宅の浴室で倒れているところを発見された。通報を受けた救急隊により病院に搬送されるも死亡が確認された。発見された日の前夜に心筋梗塞を発症したことが原因で死亡したと推定された。

【就労の状況】

労働者Aさんは、建設会社において、3月完成予定のマンション建築現場の施工管理者として勤務していたところ、工事の進捗の遅れを取り戻すべく担当者との打ち合わせを頻繁に行っていたため、時間外労働(残業)が連日夜10時頃までに及び、11月から1か月当たり約70時間の時間外労働が続いていた。

さらに、1月には打ち合わせを踏まえた工事を集中して施工した結果、早朝から深夜までの勤務が続き、1月の時間外労働(残業)時間は約110時間に及んでいた。

ケース 2

労働者Bさんは、自宅内で自死しているところを発見された。同僚などの証言から、労働者Bさんは自死直前から身だしなみの乱れ、口数が極端に減るなどの変化が認められており、自死直前にうつ病を発病していたものと判断された。

【就労の状況】

労働者Bさんは美容関係の資格学校の講師であり、上司から新たな資格制度の対策コースの企画と模擬試験の問題作成を命じられた。上司は、労働者Bさんに2か月で完成するよう指示したが、労働者Bさんは、この資格の取得に必要な科目が多数あり、2か月では企画や準備が間に合わないと言明したが、上司からは、受講生の募集を開始しているため、期限を先延ばしにすることはできないと強く指示された。

労働者Bさんは、新たな教材と模擬試験問題の作成に追われ、会社に泊まり込みで時間外労働（残業）や休日労働を繰り返した結果、1か月の時間外労働（残業）時間が200時間を超えた。労働者Bさんの自死は、3日ぶりに帰宅した自宅での出来事であった。

ケース 3

労働者Cさんは、自宅内で自死を図ったところを同僚に発見され、病院に搬送されたが、意識が戻ることなく翌日亡くなった。上司である看護師長から、ひどいパワハラ・いじめを受けており、看護師長の言動は、上司としての業務指導の範囲を超えており、業務外に自殺するような要因はなかったと判断された。

【就労の状況】

労働者Cさんは、4月から看護師として勤務を始めたが、約半年経った10月頃から、上司である看護師長が労働者Cさんをターゲットにパワハラ・いじめを行うようになった。以前から、看護師長は、自分が気に入らない人に対してパワハラ・いじめを繰り返していたが、労働者Cさんに対するものは、特にひどく、人格を否定するような言動が執拗に行われた。11月に、労働者Cさんは、身体の異常を訴え始め、12月に精神科で「不安抑うつ障害」等と診断されていたが、自身が受けていたパワハラ・いじめについて、家族や友人に相談していなかった。同月末に労働者Cさんは自死した。

ケース 4

労働者Dさんは、工作中に、くも膜下出血を発症して倒れ、一命はとりとめたものの、右半身まひの後遺症が残り、その後も、復職できていない。

【就労の状況】

労働者Dさんは、インターネットサービスを運営する会社で、WEB開発業務に従事していた。新しいプロジェクトの開発リーダーを任されることになった12月頃から、労働時間が急激に増加し、月100～120時間の時間外労働（残業）が続くこととなった。翌年の4月には顧客からの大幅な仕様変更の要求による作業が発生し、徹夜や数時間の仮眠をとるのみで働き続け、時間外労働（残業）は月200時間に達していた。

命こそ宝

中学校3年マーくん（2000年3月父親死亡）

僕は、父を小学校に上がる前に、亡くしています。父は過労自死でした。

父は、市役所で働いていました。市の文書を扱う大切な仕事をし、係だけではけっしてできない大きな仕事を任せられ、毎日、仕事の相談に来る職員が後を絶たず、それにも父は親切に答えながら、毎日16時間以上仕事をしました。胃潰瘍になりましたが、仕事をたくさん抱えた状況では休む余裕もなく、通院しながら土日でも出勤していました。議会に提出するための資料を必死で作上げた時、あまりの忙しさに、たった一つ部下に任せた所に、間違いを見つけました。そのまま条例になってしまうことは、大きな問題です。でも、やり直す時間はない中、心身ともに追い込まれて、父は命を絶ちました。

最後に、父は、11通の遺書を残しました。

僕がこの遺書を初めて読んだのは、小学5年生になる春休みのことでした。多くの人の支えの中、父の死が公務災害だと認められた時、初めて母から見せられました。「真弘様 親らしいことが、何も出来ず許してください。貴方の無邪気な顔をみていると、本当に疲れがやすまりました。先週の発表会を見に行きたかった。お母さんから、貴方が、ものおじせず、堂々と話しているのを聴いて、本当にうれしかったです。笑顔の真弘の顔が忘れられない。こんな幼い子を残しておとうさんは・・・どうか、お母さんの言うことをよく聴いて、助けてやってください。本当に御免なさい。」 ぼくは、これを読んだ時、涙が溢れてきました。こんなに僕たちを愛してくれた父がどうして死ななければならなかったのだろうか。僕は自分の部屋で、思い切り泣きました。

5年生になったある日、担任もいるクラス全員の前である子が、「辻のお父さんは自殺したんか?」と聞いてきました。僕は、事実だから、「そうや。」と答えました。すると、僕も知っているという声があちこちで起こってきました。それから後のことは、僕はもう覚えていません。思い出さないようにしてきました。父のことを知らず、自殺だという事実だけが、広がっている。僕の大好きな父を急に評価されることが耐えられない。あの時の言葉には、すごく冷たさを感じるものがありました。

父は、心身ともに過労し、うつ病になってしまいました。こんな働き方をしたら、誰だって、倒れてしまいます。父は市民のために、いい法律を作りたいと、いつも勉強し頑張っ

ていました。条例になってしまうとどんなに悪いものであっても改正するためには、人も時間もすごく掛かること、条例は、市民の命にも繋がることを母に語っていたそうです。まじめで、責任感が強く、優しく、頼りがいがあった父です。父は、普通の人の2倍も働きました。

父と同じ仕事をする人が、もう一人いてくれたら、父は死にませんでした。公民の教科書に、労働基準法がありました。この法律が守られていれば、父は死ななかったと思いました。父と一緒にすごしたのは、わずか、6年間です。父が突然僕の前から居なくなるなんて考えてもいなくて、父に甘えていました。あのままずっと、家族の生活が続いてくれたら、僕たちは幸せだったのに。あの日を境に、僕たちの生活が変わってしまいました。ずっと、家でいた母は生活のために、働きに出るようになりました。生活も苦しくなりました。母も頑張っていました、疲れ切り、どうしようもないさびしさに、包まれ、僕たちに、「お父さんの所へ行こう」と言いました。僕達の強い反対で、母は、自分を取り戻してくれました。一歩間違っていたら、僕達は、今、生きていませんでした。

ぼくが、小学1年生の時、詩を作りました。

《僕の夢》

大きくなったら、ぼくは博士になりたい。
そしてドラえもんに出てくるようなタイムマシンを作る。
ぼくはタイムマシンにのって
お父さんのしんでしまう前の日にいく
そして「仕事に行ったらあかん」というんや

3年前、大阪人権博物館から、この詩を展示させてほしいという連絡があり、今、労働者の権利というところで常設展示され、小・中学生の学習教材にもなっています。この夏、僕は、朝日新聞やテレビ大阪の取材を受けました。父の死と向かい合うことは、辛いですが、僕達のような悲しい思いをする人が増えてほしくないの、取材を受け、今回は作文にも書きました。

僕は、仕事のための命ではなく、命のための仕事であると考えます。

命こそ宝です。過労死・過労自死というものがこの世の中から亡くなってほしいと強く思っています。

以上

ワークシート

1. 過労死にならないために、あなたならばどうすれば良いと思いますか？ 当てはまるものを、次の中から全て選んでください。

- ①仕事を休む
- ②家族に相談する
- ③医者（心療内科など）にかかる
- ④専門の公的機関（労働基準監督署など）に相談する
- ⑤法の専門家（弁護士など）に相談する
- ⑥仕事を辞める
- ⑦上司に相談する
- ⑧同僚に相談する
- ⑨社内の相談機関に相談する
- ⑩その他【具体的に

】

2. 公的機関や専門家に相談するときの連絡先を知っていますか？

- ①知っている
- ②知らない

3. 今日の授業を受けて、①自分が過労死にならないために、②身近な人が過労死にならないために、③社会の中で過労死が起こらないために、どうすることができると思いますか？ 具体的に書いてください。

①

②

③

年 月 日 年 組 名前：

ワークシートの解答例

1. 過労死にならないために、あなたならばどうすれば良いと思いますか？ 当てはまるものを、次の中から全て選んでください。

①～⑩の全てです。ただし、⑦～⑨が不可能と感じられる時は、他の選択肢となります。

2. 公的機関や専門家に相談するときの連絡先を知っていますか？

- ①知っている
②知らない

②を選んだ場合は、後方にある資料のページの相談先を提示します。

3. 今日の授業を受けて、①自分が過労死にならないために、②身近な人が過労死にならないために、③社会の中で過労死が起こらないために、どうすることができると思いますか？ 具体的に書いてください。

固定された正答はありません。(全てが正解)

年 月 日 年 組 名前：

学習の参考になる労働基準法等の条文一覧

◆労働基準法

(労働条件の明示)

第15条 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。

(第3項 略)

(賠償予定の禁止)

第16条 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。

(賃金の支払)

第24条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。(以下略)

② 賃金は、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。(以下略)

(最低賃金)

第28条 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法(昭和34年法律第137号)の定めるところによる。

(労働時間)

第32条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

(休憩)

第34条 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少くとも45分、8時間を超える場合においては少くとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

(第2項、第3項 略)

(休日)

第35条 使用者は、労働者に対して、毎週少くとも1回の休日を与えなければならない。

② 前項の規定は、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第36条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間(以下この条において「労働時間」という。)又は前条の休日(以下この項において「休日」という。)に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。(以下略)

(第2項～第11項 略)

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第37条 使用者が、第33条又は前条第1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2割5分以上5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1箇月について60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5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。

(第2項、第3項 略)

④ 使用者が、午後10時から午前5時まで(厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで)の間において労働させた場合においては、その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2割5分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。

(第5項 略)

(年次有給休暇)

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。

② 使用者は、1年6箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して6箇月を超えて継続勤務する日(以下「6箇月経過日」という。)から起算した継続勤務年数1年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる6箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を6箇月経過日から一年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の8割未満である者に対しては、当該初日以後の1年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
1年	1労働日
2年	2労働日
3年	4労働日
4年	6労働日
5年	8労働日
6年以上	10労働日

(第3項～第6項 略)

⑦ 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇(これらの規定により使用者が与えなければならない有給休暇の日数が10労働日以上である労働者に係るものに限る。以下この項及び次項において同じ。)の日数のうち5日については、基準日(継続勤務した期間を6箇月経過日から1年ごとに区分した各期間(最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間)の初日をいう。以下この項において同じ。)から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。ただし、第1項から第3項までの規定による有給休暇を当該有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならない。

(第8項～第10項 略)

(制裁規定の制限)

第91条 就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない。

(監督機関に対する申告)

第104条 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不利益な取扱をしてはならない。

◆最低賃金法

(最低賃金の効力)

第4条 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、無効となった部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

(第3項、第4項 略)

◆労働契約法

(解雇)

第16条 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。

なぜ労働法があるのか？

～働く人が安心して働けるよう
権利を守るための法律と制度があります～

労働契約と労働法とは？

- 労働契約の内容は、原則、会社と働く人の合意で自由に決められる。
(契約自由の原則)

しかし

- 労働契約を完全に当事者同士で自由に決定できるようにしてしまうと、会社より弱い立場にあることが多い。働く人(個人)にとって不利な労働条件になってしまいがち。

そこで

- 働く人を守るために、国家として一定のルールを設定

⇒国による最低基準の法定

(憲法第27条 労働基準の法定と履行確保により劣悪な労働条件を防ぐ)

⇒働く人の交渉力の向上

(憲法第28条 労働者が労働組合を結成し、団体交渉することなどの権利を保障)

働く上での条件（労働契約：給料・勤務時間など）はこうしましょう！

雇います！

会社

働きます！

働く人

労働契約の締結

⇒「会社」と「働く人」で合意して決める

ただし、最低労働基準を定める労働法に従う義務有り。

＜不適切な例＞

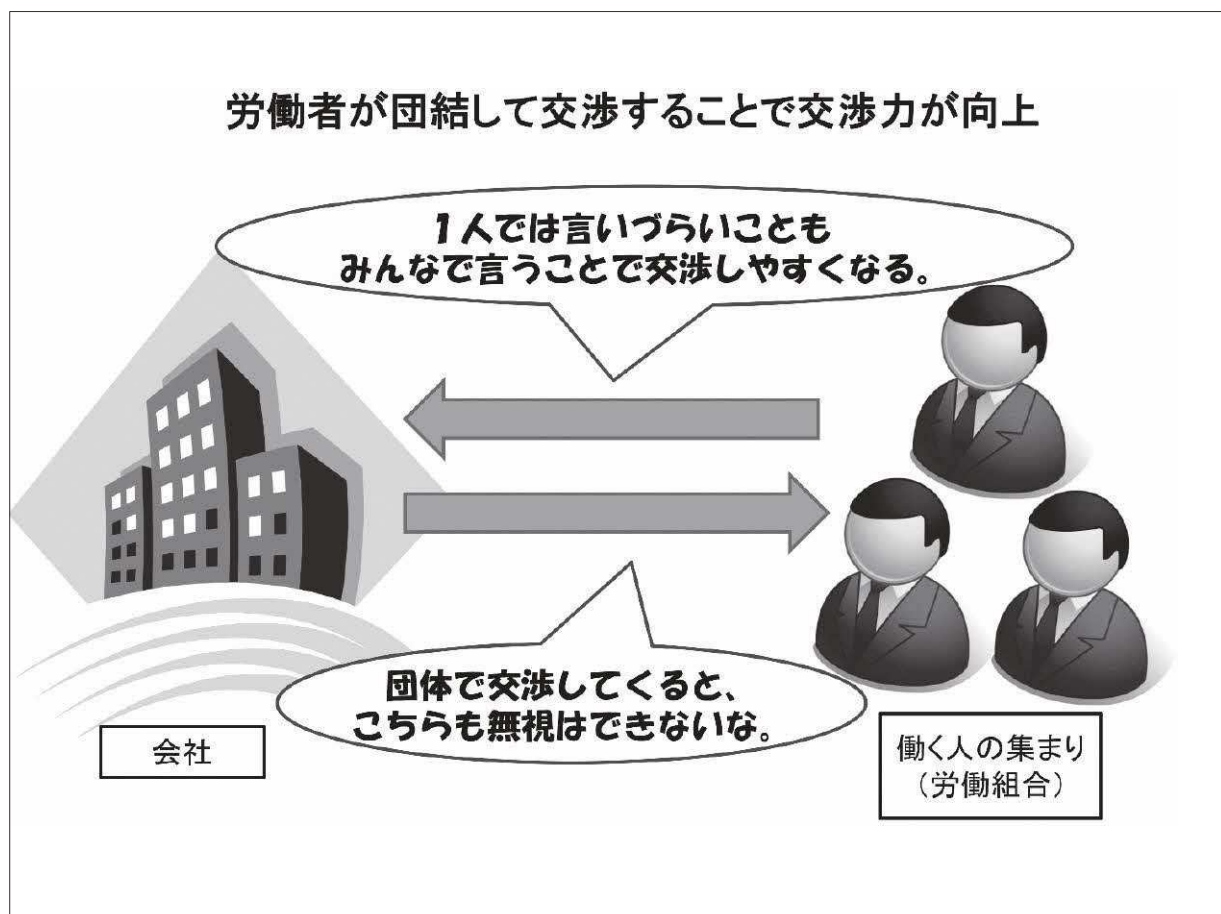
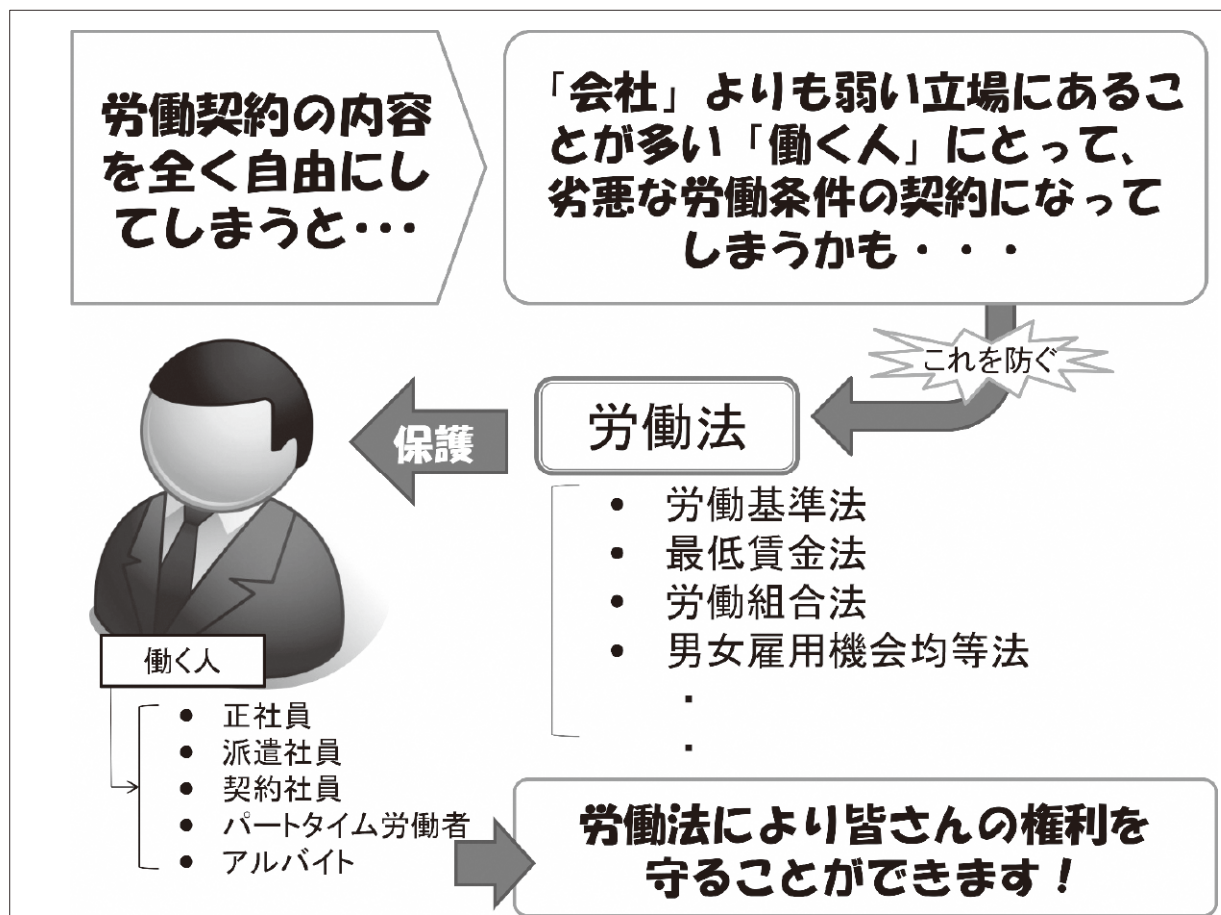
「会社」と「働く人」の労働契約を完全に自由にしてしまうと、
こんなことが起きるかも・・・（働く会社を決めるとき）

会社の業績が良くないから、
時給500円で働いてね。

会社

働く人

（どの会社も雇ってくれないし、
しょうがないか）
分かりました。



単に「労働法」があるだけでなく、働く人を守るために様々な制度もあります。

労働法



法律で決められたことを
実行するために
「制度」もある



「制度」を通じて、働
く人の権利を守ること
ができる



働く人

代表的な例

仕事にケガをしてしまった
→「労働者災害補償保険法」という法律の存在
→ケガをされた方の生活保障のための「労災保険制度」が存在

労働法のポイント

労働法説明資料B

1 労働法とは？

「労働法」ということばを聞いたことはありますか？

→ 実は「労働法」という名前の法律はありません。

※労働基準法や最低賃金法をはじめ、男女雇用機会均等法、労働組合法など働くことに関するたくさんの法律をひとまとめにしたものを「労働法」と呼んでいます。

2 労働基準法とは？

- 労働基準法とは、
 - 1.労働条件の最低の基準を定めた法律であり、
 - 2.労働基準法で定めた基準に達しない労働条件は無効と定められており、
 - 3.刑罰をもって強制された法律です。
- 労働基準法は、月給制で働く正社員と言われている人たちはもちろん、アルバイトやパートタイマーなどと呼ばれている人たちも同じように適用されます。

3 最低賃金法とは？

- 最低賃金法とは、国が賃金の最低額を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないと規定する法律です。
- 仮に最低賃金未満の金額で労働者と使用者が合意しても、最低賃金より低い賃金での契約は認められません。
- 最低賃金には、全ての労働者とその使用者に適用される「地域別最低賃金」と特定の産業に従事する労働者と使用者に適用される「特定最低賃金」の2種類があります。

4 男女雇用機会均等法とは？

- 男女雇用機会均等法とは、事業主に対し、募集、採用、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職勧奨、定年、解雇、労働契約の更新について、労働者の性別を理由とする差別的取扱いを禁止する法律です。
- 今日の男女雇用機会均等法は、男性・女性のどちらに対しても、性別を理由とする差別的取扱いを禁止しています。

5 労働組合法とは？

- 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・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体」のことです。
- 労働組合法は、日本国憲法第28条で保障されている
 - ①団結権（労働者が労働組合を結成する権利）
 - ②団体交渉権
（労働者が使用者（会社）と団体交渉する権利）
 - ③団体行動権（争議権）
（労働者が要求実現のために団体で行動する権利）などを具体化するために決められた法律です。

6 国による保険給付制度とは？

- 国による保険制度のうち、働くことに関連するものは「労災保険制度」と「雇用保険制度」があります。
- 労災保険制度とは、労働者災害補償保険法に基づく制度で、仕事を原因とするケガ・病気・死亡または通勤の途中の事故などの場合に、国が会社に代わって給付を行う公的な制度です。保険により治療費(全額)や働けない間の給料(一部)を補償します。
- 雇用保険制度は、週20時間以上の労働時間、31日以上の雇用見込みがある場合は誰でも加入することになります。雇用保険の被保険者は、失業した場合に給付を受けることができる他、育児・介護休業給付や教育訓練給付の対象にもなります。

労働条件通知書

年 月 日	
殿 事業場名称・所在地 使用 者 職 氏 名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 [契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 ・その他（ ）] 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に変換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間：Ⅰ（高度専門）・Ⅱ（定年後の高齢者） Ⅰ 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10年）） Ⅱ 定年後引き続き雇用されている期間
就業の場所	（雇入れ直後） （変更の範囲）
従事すべき業務の内容	（雇入れ直後） （変更の範囲） 【有期雇用特別措置法による特例の対象者（高度専門）の場合】 ・特定有期業務（ 開始日： 完了日： ）
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 [始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ） 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）（適用日 ）] (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 （ただし、フレックスタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分） (4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分） (5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間（ ）分 3 所定時間外労働の有無（ 有 ， 無 ）
休 日	・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ） ・非定休日；週・月当たり 日、その他（ ） ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休 暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無） → か月経過で 日 時間単位年休（有・無） 2 代替休暇（有・無） 3 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

第3章：資料

賃 金	1 基本賃金 イ 月給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、 ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） ホ その他（ 円） ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 2 諸手当の額又は計算方法 イ（ 手当 円 /計算方法： ） ロ（ 手当 円 /計算方法： ） ハ（ 手当 円 /計算方法： ） ニ（ 手当 円 /計算方法： ） 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内（ ）% 月60時間超 （ ）% 所定超 （ ）% ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）% ハ 深夜（ ）% 4 賃金締切日（ ）—毎月 日、（ ）—毎月 日 5 賃金支払日（ ）—毎月 日、（ ）—毎月 日 6 賃金の支払方法（ ） 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除（無 , 有（ ）） 8 昇給（ 有（時期、金額等 ） , 無（ ）） 9 賞与（ 有（時期、金額等 ） , 無（ ）） 10 退職金（ 有（時期、金額等 ） , 無（ ））
退職に関する事項	1 定年制（ 有（ 歳） , 無（ ）） 2 継続雇用制度（ 有（ 歳まで） , 無（ ）） 3 創業支援等措置（ 有（ 歳まで業務委託・社会貢献事業） , 無（ ）） 4 自己都合退職の手続（退職する 日以上前に届け出ること） 5 解雇の事由及び手続（ ） ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
そ の 他	・社会保険の加入状況（ 厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（ 有 , 無 ） ・中小企業退職金共済制度 （加入している , 加入していない）（※中小企業の場合） ・企業年金制度（ 有（制度名 ） , 無（ ）） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 （連絡先 ） ・その他（ ） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、無期転換申込権の発生については、特例的に本通知書の「契約期間」の「有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

※ 本通知書の交付は、労働基準法第15条に基づく労働条件の明示及び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（パートタイム・有期雇用労働法）第6条に基づく文書の交付を兼ねるものであること。

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

確かめよう!
労働条件。



「アルバイトの労働条件を確かめよう!」
キャラクター「たしかめたん」

本章では、各モデル授業案の「授業の流れ」では説明しきれなかった事柄について、補足的な説明をしています。

①「導入」の必要性・重要性

- ◆「導入」には、「つかみ」や「アイスブレイク」、「まくら」など対象により様々な形態がありますが、いずれも目的は、コミュニケーションの相手方を話の中心的内容にスムーズに導くことです。
- ◆日常生活や他の授業内容、休み時間の話題や遊びなどの、全く別のものに向いていた生徒の関心を当該授業で扱う内容に向けるため、いきなり内容に入るのではなく、「導入」のステップを設けることが重要です。すなわち、生徒に学ぶための心と体の準備をしてもらうことが必要なのです。
- ◆特に労働法や制度などは、高校生にとってなじみがない内容であることが多いため、「導入」は大変重要です。
- ◆また、「労働法」という、一見難しく固いように思えるテーマを扱う授業を始める際に、クラスの雰囲気や生徒の気持ちを柔らかくすることも必要であり、導入はその点からも大切です。

②その日の授業で行うことの概要の説明の必要性・重要性

- ◆特に授業で生徒に複数の異なる活動をさせる場合などでは、冒頭でその授業で行うことを生徒に示しておくことが大変重要です。それによって生徒は安心して授業に臨むことができますし、また授業の途中で生徒が今何をすればよいのか混乱することを防ぐことができます。
- ◆例えば9番のモデル授業案（1時限版）のために考えられた「概要」は以下のようなものです。

①【導入】	テーマについてペアで対話《ペア》・テーマを提示	………	[5分]
②【内省】	シンキングツールによるブレスト《個人》	………	[5分]
③【思考】	資料読み込みと検討《個人》	………	[10分]
④【対話】	ペアによる対話ワーク《ペア》	………	[10分]
⑤【説明】	労働法と制度の説明	………	[10分]
⑥【まとめと振り返り】	振り返りと共有	………	[10分]

- ◆必ずしもここまで詳細ではなくてもよいですが、ある程度大きく（例えば「大きく分けて授業が3つの活動からなる」という程度）であっても、示されている方が生徒にとって分かりやすいでしょう。

③テーマの提示と確認の必要性・重要性

- ◆教員の皆さんは、普段からその時間に扱う事項を生徒に示しながら授業に入られているとは思いますが、その日の授業で行うことの説明と同様に、授業の冒頭でその時間のテーマを生徒にはっきりと示しておくことも非常に大切です。それによって生徒がその時間で学ぶべきことを念頭に置きながら授業を受けることができ、生徒の授業に向かう姿勢が高まったり理解が深まったりすることにもつながるため、なるべく明確に示すことが大切です。

④「話し合い」をさせる場合のグラウンドルールの設定と説明の必要性・重要性

- ◆授業中に「話し合い」をさせる場合、表面的なものに終わっては行く意味がなくなってしまいます。生徒の本音や思いが出てきて、それが重なり合うことで「気づき」や「深い理解」につながるものであり、そのためにも、生徒の本音や思いが少しでも出る話し合いになるようにしたいものです。
- ◆そのためには、その授業での話し合いの場が生徒にとって本音や思いを口にできるような「安心できる場」にならなければなりません。この点、ワークショップ等での「対話」においては、参加者が「安心である」

という感覚を持てるよう、「グラウンドルール」と言われる話合いのためのルールが設けられます。

◆例えば、よく見られるグラウンドルールは以下のようなものです。

- 1) 他人の話をいきなり否定したりせず、まずは「聞く」ことを心がけましょう。
- 2) 他人が話しているときは終わるまで待ちましょう。また、一人だけが話したり、一回の発言で長々と話し続けたりしないようにしましょう。
- 3) 人によって意見や考えが異なるのは当然ですから、他人の意見や考えを尊重しましょう。
- 4) 話合いを楽しみましょう。
- 5) この話合いで話し合われたことは、この場限りにして、後でこれ以外の場で他の人の発言をしゃべらないようにしましょう。相手に以前の発言を持ち出して批判したりもしないようにしましょう。

◆「グラウンドルール」はこれらだけには限られませんし、必ずこれら全てが入っていないなければならないものでもありません。必要に応じて適宜、取捨選択・工夫してください。

⑤振り返りの必要性・重要性

- ◆授業の最後などで、何らかの形で、授業者と生徒がその授業での学習を振り返ることは大変重要です。
- ◆学んだことは再確認しなければ自覚化・定着化が難しいことから、振り返りの時間は大切です。
- ◆いろいろ学んだつもりでも、学んだことはそのままでは必ずしも頭の中で整理されていません。50分(又はそれ以上)の時間で話されたことや学んだことを、振り返りもせずに頭の中で整理することは大人でもなかなか難しいことです。
- ◆振り返ることは俯瞰することであり、自分の認知を認知することでもあります。振り返りはメタ認知機能の向上促進にもつながるともいわれています。振り返りは、活動している時に自分自身を俯瞰してみている感覚、すなわち「自己モニタリング」でもあるからです。
- ◆学習を振り返ってさらなる疑問がわいたりすることによって、学んだテーマや課題に対する頭の中での「引っ掛かり」が増えるとともに、さらなる学習意欲にもつながることが期待できます。
- ◆振り返りで顕在化した生徒の思いや考えを知るとは、教員が生徒のおかれた状況を理解することにもつながります。
- ◆振り返りは授業者にとっては、授業の効果を確認し、以後の授業へのフィードバックのための材料を得ることでもあります。
- ◆振り返りは授業の感想を生徒に言わせることが目的ではなく、あくまで生徒が学んだことを整理したり、クラス(授業者を含む)で共有したりするために行う、ということに注意しましょう。

⑥多様な説明の必要性・重要性

- ◆本資料では、授業者が説明するためのプレゼンテーション資料や動画を用意してある授業案や、授業者がニュース記事を探して用いるとよいモデル授業案もあります。
- ◆自分でプレゼンテーション資料を作ってみたい方もおられると思いますので、以下に簡単な紙芝居プレゼンテーション(KP)の紙芝居の作り方を示します。
- ◆なお、KPは確かに準備の時間が必要ですが、慣れれば短時間で作成できますし、板書の時間が省ける、繰り返し使えるなどの利点があります。

※KP法の紙芝居の簡単な作り方

- ・紙のサイズ：基本はA4(教室の大きさ等によってはB4もオススメ)
- ・書き方：基本は手書きでマーカーを使用(パワーポイントでの作成も可能)
- ・量：基本は10～15枚

第4章：モデル授業案に関する補足的説明

- ・時間：基本は2～4分
- ・中身：一枚に最大3色、最大一行10字、最大3行まで

⑦ペアやグループ、クラス全体での話し合い

- ◆生徒の特性等によってペアの方が話し合いをしやすい場合と、グループの方が話し合いをしやすい場合がありますので、適宜取捨選択することが重要です。
- ◆クラスで学んだことを全体で共有させたい場合、いきなりクラス全体に意見を求めても生徒が発言しづらい場合もあるため、まずはペアやグループで軽く話し合わせてから、クラス全体での話し合いをするなども有効です。
- ◆いきなりペアやグループでの話し合いをするというのも、状況によって難しい場合があると思いますので、まずは一人で考えたり紙に書き付けたりする時間を設けるなどの工夫も考えるとよいでしょう。
- ◆限られた時間の中で生徒に話し合いをさせるためには、タイムマネジメントが大事です。状況を見ながら、経過時間や残り時間を示してあげると、生徒は時間を気にしながら話しやすくなります。タイマーや時計を示すことも有効です。
- ◆他方、予定していた時間でいきなり終わらせるのではなく、全体の中で時間が許せば、話し合いに用いる時間は柔軟に考えることも必要です。

⑧ロールプレイ

- ◆ロールプレイを使った授業案にはセリフが示されており、なるべく高校生にとってリアルなものになるよう記述されています。
- ◆ロールプレイで重要なのは、生徒が「自分がその人の立場に立ったつもりで考えてみる」ということであり、生徒には、「その人になったつもりでセリフを読み込み、演じてみよう」などという働きかけも重要です。
- ◆同様に、例えば「労働条件通知書」を作ってみる授業の際には、ある生徒が他の生徒を本当に雇うような場面設定で、その作った模擬労働条件通知書を発表させるなど、「よりリアルな場面設定」をすることも生徒が活動に入り込む上で有効です。
- ◆また他でも説明していますが、ロールプレイの際には、生徒に「ものの言い方」に気を付けるよう促すことも重要です。言い方一つで相手の受け取りが変わってくることや、いきなり声高らかに主張したりすることは人間関係に無用なトラブルをもたらし可能性があることなども説明した方がよいでしょう（第6章でも説明しています）。

⑨ジグソー法

- ◆モデル授業案の中には、いわゆる「ジグソー法」的な手法を用いているものがあります。
- ◆ここでは詳しく説明できませんので、より詳しく知りたい方は、「東京大学 大学発教育支援コンソーシアム推進機構」のウェブサイト内の情報などを参照してください。

<https://coref.u-tokyo.ac.jp/>

(1) 授業等で外部人材と協働する場合の留意点等

① 依頼する前に教員側で考えておいた方がよいこと

◆ 依頼する目的や、具体的に何をどうして欲しいか

- ・ 単独で授業をして欲しいのか、教員とのチームティーチングを希望するのか、授業で部分的に話して欲しいのか
- ・ 社会人、専門家といっても様々であり、どのような外部人材を希望するのか
- ・ 何人来て欲しいのか

※外部人材に単独で授業をして欲しい場合でも「丸投げ」には決してならないように（「1時間お任せしますから労働法の授業をしてください」は禁物であり、仮に1時間お願いするにしても、担当教員としての思いや授業の狙い、希望するテーマや課題はしっかり考えておくべき）

◆ クラス、生徒の状況等をどう伝えるか

- ・ 個人情報に留意すると、クラスの総体的な話にならざるを得ないが、なるべく丁寧に
- ・ ①生徒の学習に対する態度、②授業内容に関する生徒の持っている予備知識の有無と程度、③生徒の興味関心、④生徒のアルバイトの状況、等

※添付の準備シート等を用いて考えると、依頼の際にも整理して話せる

② 依頼について

◆ 依頼において大事なこと

- ・ 外部人材は依頼されてすぐに授業ができるわけではなく、例外的に過去の経験の度合いやテーマによってはすぐにできる場合もあるが、基本的には十分時間に余裕をもって依頼をすることが必要であり、礼儀でもある
- ・ なぜ外部人材にお願いしたいのか、何をお願いしたいのかが伝わらないと、先方も自分の本務で忙しい中依頼を受けようとは思わないということもあるので、十分準備しておいた方がよい

◆ 依頼の際に注意した方がよいこと

- ・ 目的をできるだけ明確にして先方に伝えること
- ・ 費用が必要なのか確認すること
- ・ 先方の専門・得意分野(テーマ)等についてよく確認すること
- ・ できる限り事前の打ち合わせを行うようにすること

③ 事前打ち合わせについて

◆ 事前打ち合わせの効用と一般的留意事項

- ・ 事前打ち合わせは忙しい中でもなるべく行う方がよく、外部講師としてもできれば様々な事前情報を得ておきたい
- ・ 例えば教員と外部人材等立場の異なる者同士では、一見同じ方向を向いているようでも、頭の中で考えていることや思いが異なることがあるため、できるだけ十分に話し合っておくことが必要
- ・ 事前打ち合わせは教員と外部人材の関係性の構築にも有用であり、当日のスムーズな授業実施にも役立つ
- ・ 外部人材としては、教員側からなるべく主観を排した客観的な情報を聞きたい

第5章：学校・教員と外部人材との協働について

◆外部人材に伝えた方がよいこと

- ・授業の目的
- ・授業の対象となる生徒の状況等
 - ただし個別具体的な情報や主観的な情報は個人情報保護の問題や生徒に対する不必要な先入観につながるため、注意が必要
 - 特にアルバイトの状況について、禁止か自由か、どの程度の制限か（許可制や届出制、必要なら可能、自由、など）、どの程度の生徒が実際にアルバイトをしているか
- ・希望する授業の形式（学年全体又は複数クラスに対し講堂等で、もしくは1クラスに、等）
- ・教員との役割分担（メインの授業者としてお願いしたい、補助的役割をお願いしたい、専門的な部分等の話をしたい、等）
- ・して欲しくないことや言って欲しくないこと、その学校に存在する制約等（これらのことをしっかりと伝えることが、無用なトラブルを防止）
- ・依頼したい授業の前後にどんな授業が入っているか（特に体育・音楽・美術等の程度によるが活動を伴う授業や給食など、当該授業における生徒の状況に影響しそうな情報等について伝えておくと、外部人材に有用）
- ・授業時間を延長できない場合は、その旨を明確に
- ・授業内容以外に何か狙いやぜひ生徒に話して欲しいことなどがあるか（例えば「大人とのコミュニケーションの取り方を少しでも分からせたい」など）について

◆確認した方がよいこと

- ・指導案の内容等が共有されているか
- ・外部人材等の得意な分野やテーマ
- ・協力条件
- ・準備しておくべきことや物、特にパソコン等の機器の使用とその接続等（パソコンの種類等）

④実際の授業において

◆なるべく教員が雰囲気を作る（場を暖める）

- ・いきなり「はい、ではお願いします」というように、授業本番において「丸投げ」をしないことが大切（外部人材の授業のやりやすさや効果に影響）

◆外部人材をしっかり紹介する

- ・その人がどういう人なのか（何かの専門家なのか、OB・OGとしてなのか、「社会人として働いている方」という位置付けなのか、等）

※外部人材の紹介内容はよく調整する必要がある

- ・なぜその人に来てもらっているのか、教員はその人の話から何を期待しているのか

◆外部人材と生徒との距離を縮めることが大事

- ・教員が外部人材と生徒との距離を縮める媒介になろうと努めることが重要

※外部人材が授業をする場合の「紹介」に関する留意点

- ・難しい肩書や地位の説明、堅苦しい経歴中心の自己紹介をしても、生徒は理解が難しく、逆に心理的距離が離れる可能性あり

- ・「人となり」が分かるようなエピソードや、授業内容とは関係なくても個人的な趣味、又は仕事やアルバイトで過去にした失敗などを話すことが生徒との心理的距離を縮めることにつながる

⑤授業後

◆お礼

- ・原則手紙で(電話は外部人材の業務の妨げになる場合もあることに注意)
- ・来て話をしてもらって、何が良かったかなど、具体的にお礼を言うとよい(外部人材が授業に協力してよかった、また協力しようと思ってもらうためにも)

◆アンケート結果の送付

- ・できれば集計して送るのが望ましいが、講師によっては生徒の書いたものそのもののコピーを必要とする人もいるため、あらかじめ確認しておく
- ・「悪いコメントも必要」という人もいるのであらかじめ確認しておく
- ・余りに失礼なコメントは「必ず全て見せて欲しい」と言われない限り、送らないのが礼儀である
- ・特にネガティブなコメントが外部講師には起因しない場合(例えば教室が暑かった寒かった、体育の後に眠かった、など)は、それを講師に見せる意味はほとんどないと思われる

(参考)何人来てもらうか、何回来てもらうか、の問題について

- ・各学校とも同じ学年のクラスには同じ内容を実施しなければならない場合があるが、外部人材を招く場合、
A)全てのクラスで授業してもらう、又は
B)全クラスを体育館等に集め一度に授業をしてもらう
ということになる場合がある。
- ・他方、特に大規模校ではA)は現実的にかなり困難(例えば3クラスに3回来てもらうくらいでもかなり大変)であると思われる。
- ・また、B)については、実施は可能でも、学習効果は薄くなるとされる。
- ・妥当な方法としては、①各クラスで教員が予備的な授業を行った上で、②全クラスを集めた外部人材を招いて授業を行うというやり方がある。

（２）協力者の所属団体等からのメッセージと連絡先

◆全国社会保険労務士会連合会

会社員として働くことを前提として考えた場合、社会に出て働く期間は40年。一生の半分にも当たるこの期間をいきいきと前向きに働くことができるかということが、充実した人生を送れるかどうかの大きなポイントとなります。

しかし、現実には、正規・非正規労働者の格差、違法な長時間労働、職場のメンタルヘルス不調者の増加等、労働者を取り巻く環境が厳しくなっています。このような状況を受け、いま、国をあげて「働き方改革」への取組が進められています。「働き方改革」とは、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現、仕事と育児・介護等の両立、テレワークの推進等、多様な働き方を選択できる社会を目指す取組です。

私たち社会保険労務士は、この「働き方改革」を進める上で人事労務管理に関する国家資格者として、「多くの人に、いきいきと職場で働いてもらいたい」という思いから、学校教育の場に伺い、社会に出るまでに知ってもらいたい労働及び社会保険に関する基礎知識を伝えるための出前授業を実施しています。

本資料の労働法教育に関して、外部協力講師として社会保険労務士に授業を希望される学校関係者の方は、各都道府県社会保険労務士までお問い合わせください。

※各都道府県社会保険労務士会の連絡先については、後掲の連絡先一覧をご参照ください。

◆日本弁護士連合会

・子どもたちの目がキラキラ輝くような授業をめざします

わたしたち弁護士は、法律知識を単に提供するだけでは効果は乏しいと考えています。身近な設例、例えば、「運送アルバイト作業中に荷物を傷つけてしまいバイト代から弁償をさせられた」を題材にして、課題を発見したり、解決法を議論したりすることで、法律を生活に生かすことの大切さ・面白さを一緒に体験してもらいたいと考えています。授業をきっかけにこれまでと世の中が違って見えたら素敵ですよ。そのために私たち弁護士が日夜経験している紛争解決の経験や知識を役立てます。

・先生方の状況に合わせてアレンジします

綿密に組まれた年間カリキュラムの中で、出前授業が最大の効果を発揮できるよう工夫します。事前に準備期間をいただければ、この冊子に掲載されている授業案を、様々な科目に合わせてアレンジしたり、前後の授業とのつながりも意識したものに修正したりすることも検討できます。大人数講義だけでなく、クラス単位での授業などにも応じるように努めています。ご依頼・ご相談等ありましたら、まずは各地の弁護士会へお問い合わせください。

※全国の弁護士会の連絡先については、後掲の連絡先一覧をご参照ください。

◆日本司法書士会連合会

労働に関するトラブルは実に様々ですが、雇用や労働条件に関する問題は、生活がかかっているだけに深刻です。

給料や残業代の未払い、不当解雇、職場における様々なハラスメント、過重労働等の問題が挙げられますが、これら労働に関するトラブルは、労働者が一人で使用者に立ち向かい解決することが困難であることから、結果として泣き寝入りになってしまうケースも少なくありません。

全国の司法書士会及び日本司法書士会連合会では、トラブルに対する相談だけではなく、子どもたちが成長しやがては社会の一員となっていくことから、「法教育」を積極的に推進し活動しています。具体的には、全国の司法書士会における主要な活動として、学校や市民団体等へ出向き、出張法律講座等を行っております。

昨今では、労働に関する正しい知識や権利感覚を身につけて労働トラブルを未然に防ぎ、トラブルにあっても早期に「これは何かおかしいのではないか」と気づき相談することができるようにと、労働に関する法律教室の依頼が増加傾向にあります。

当該講座をご希望される場合は、全国の司法書士会又は日本司法書士会連合会へご連絡ください。

○連絡先

日本司法書士会連合会

〒160-0003 東京都新宿区四谷本塩町4番37号

電話番号 03-3359-4171

※全国の司法書士会の連絡先については、後掲の連絡先一覧をご参照ください。

◆日本行政書士会連合会

日本行政書士会連合会は、各都道府県の行政書士会を通して、行政書士による教育機関・市民向け法教育事業を推進しています。

○「契約」等の生活に身近なテーマを中心とした「法教育」を実施

- ・学校等に法教育の出前講座を実施している各都道府県行政書士会を通して、身近な生活に関連したテーマで「法教育」授業を実施することで、児童・生徒・学生への周知・啓発を図っています。

<参考：日本行政書士会連合会ホームページ>

- ・「日行連の活動 法教育」

<https://www.gyosei.or.jp/activity/legal-education/>

- ・「各都道府県の行政書士会」

<https://www.gyosei.or.jp/members-search/prefectural.html>

第5章：学校・教員と外部人材との協働について

◆特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

本協議会は、主にキャリアコンサルタントの能力評価・登録を行っています。

○専門家の検索サイトの提供

協議会では、技能士やキャリアコンサルタントの検索サイトを提供しています。

- ・キャリアコンサルティング技能士検索サイト
- ・キャリアコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）

○キャリアコンサルタントによる授業について

キャリアコンサルタントは、キャリア相談の専門家であり、高等学校等からの依頼に応じてキャリアコンサルタントを各高等学校等に推薦することも可能です。生徒の皆さんに職業生活の視点を学んでもらいたいと希望される学校関係者の方は、以下の担当までお問い合わせください。

○連絡先

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 事業部事業課

電話番号 03-5402-5588

e-mail office@career-cc.org

◆厚生労働省（都道府県労働局）

労働基準監督官等の都道府県労働局職員について、学校への講師派遣をご希望の場合は、都道府県ごとの連絡先をお願いいたします。

※各都道府県労働局の連絡先については、後掲の連絡先一覧をご参照ください。

各都道府県社会保険労務士会の連絡先一覧

※「学校教育担当者」宛てにご連絡ください

	都道府県会	〒	所在地	電話番号
1	北海道社会保険労務士会	064-0804	札幌市中央区南4条西11丁目 サニー南四条ビル2F	011-520-1951
2	青森県社会保険労務士会	030-0802	青森市本町5-5-6	017-773-5179
3	岩手県社会保険労務士会	020-0821	盛岡市山王町1-1	019-651-2373
4	宮城県社会保険労務士会	980-0014	仙台市青葉区本町1-9-5 五城ビル4F	022-223-0573
5	秋田県社会保険労務士会	010-0921	秋田市大町3-2-44 大町ビル3F	018-863-1777
6	山形県社会保険労務士会	990-0039	山形市香澄町3-2-1 山交ビル8F	023-631-2959
7	福島県社会保険労務士会	960-8252	福島市御山字三本松19-3 第2信夫プラザ2F	024-535-4430
8	茨城県社会保険労務士会	311-4152	水戸市河和田1-2470-2	029-350-4864
9	栃木県社会保険労務士会	320-0851	宇都宮市鶴田町3492-46	028-647-2028
10	群馬県社会保険労務士会	371-0846	前橋市元総社町528-9	027-253-5621
11	埼玉県社会保険労務士会	330-0063	さいたま市浦和区高砂1-1-1 朝日生命浦和ビル7F	048-826-4864
12	千葉県社会保険労務士会	260-0015	千葉市中央区富士見2-7-5 富士見ハイネスビル7F	043-223-6002
13	東京都社会保険労務士会	101-0062	千代田区神田駿河台4-6 御茶ノ水ソラシティ アカデミア4F	03-5289-0751
14	神奈川県社会保険労務士会	231-0016	横浜市中区真砂町4-43 木下商事ビル4F	045-640-0245
15	新潟県社会保険労務士会	950-0087	新潟市中央区東大通2-3-26 プレイス新潟1F	025-250-7759
16	富山県社会保険労務士会	930-0018	富山市千歳町1-6-18 河口ビル2F	076-441-0432
17	石川県社会保険労務士会	921-8002	金沢市玉鉾2-502 TRUSTY BUILDING 2F	076-291-5411
18	福井県社会保険労務士会	910-0005	福井市大手3-7-1 織協ビル7F	0776-21-8157
19	山梨県社会保険労務士会	400-0805	甲府市酒折1-1-11 日星ビル2F	055-244-6064
20	長野県社会保険労務士会	380-0935	長野市中御所1-16-11 鈴正ビル3F	026-223-0811
21	岐阜県社会保険労務士会	500-8382	岐阜市藪田東2-11-11	058-272-2470
22	静岡県社会保険労務士会	420-0833	静岡市葵区東鷹匠町9-2	054-249-1100
23	愛知県社会保険労務士会	456-0032	名古屋市熱田区三本松町3-1	052-889-2800
24	三重県社会保険労務士会	514-0002	津市島崎町255	059-228-4994
25	滋賀県社会保険労務士会	520-0806	大津市打出浜2-1 「コラボしが21」 6F	077-526-3760
26	京都府社会保険労務士会	602-0939	京都市上京区今出川通新町西入弁財天町332	075-417-1881
27	大阪府社会保険労務士会	530-0043	大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館	06-4800-8188
28	兵庫県社会保険労務士会	650-0011	神戸市中央区下山手通7-10-4 兵庫県社会保険労務士会館	078-360-4864
29	奈良県社会保険労務士会	630-8325	奈良市西木辻町343-1 奈良県社会保険労務士会館	0742-23-6070
30	和歌山県社会保険労務士会	640-8317	和歌山市北出島1-5-46 和歌山県労働センター 1F	073-425-6584
31	鳥取県社会保険労務士会	680-0845	鳥取市富安1-152 SGビル4F	0857-26-0835
32	島根県社会保険労務士会	690-0886	松江市母衣町55-2 島根県教育会館3F	0852-26-0402
33	岡山県社会保険労務士会	700-0815	岡山市北区野田屋町2-11-13 旧岡山あおば生命ビル7F	086-226-0164
34	広島県社会保険労務士会	730-0015	広島市中区橋本町10-10 広島インテスビル5F	082-212-4481
35	山口県社会保険労務士会	753-0074	山口市中央4-5-16 山口県商工会館2F	083-923-1720
36	徳島県社会保険労務士会	770-0865	徳島市南末広町5-8-8 徳島経済産業会館（KIZUNAプラザ）2F	088-654-7777
37	香川県社会保険労務士会	760-0006	高松市亀岡町1-60 エスアールビル4F	087-862-1040
38	愛媛県社会保険労務士会	790-0813	松山市萱町4-6-3	089-907-4864
39	高知県社会保険労務士会	781-8010	高知市棧橋通2-8-20 モリタビル2F	088-833-1151
40	福岡県社会保険労務士会	812-0013	福岡市博多区博多駅東2-5-28 博多偕成ビル3F301号	092-414-8775
41	佐賀県社会保険労務士会	840-0826	佐賀市白山2-1-12 佐賀商工ビル4F	0952-26-3946
42	長崎県社会保険労務士会	850-0027	長崎市桶屋町50-1 杉本ビル3FB	095-821-4454
43	熊本県社会保険労務士会	860-0041	熊本市中央区細工町4-30-1 扇寿ビル5F	096-324-1124
44	大分県社会保険労務士会	870-0021	大分市府内町1-6-21 山王ファーストビル3F	097-536-5437
45	宮崎県社会保険労務士会	880-0878	宮崎市大和町83-2 鮫島ビル1F	0985-20-8160
46	鹿児島県社会保険労務士会	890-0064	鹿児島市鴨池新町6番6号 鴨池南国ビル11階	099-257-4827
47	沖縄県社会保険労務士会	900-0016	沖縄市前島2-12-12 セントラルコーポ兼陽205号室	098-863-3180
	全国社会保険労務士会連合会	103-8346	中央区日本橋本石町3-2-12 社会保険労務士会館	03-6225-4864

第5章：学校・教員と外部人材との協働について

全国の弁護士会の連絡先一覧

弁護士会名	〒	所在地	電話番号
札幌	060-0001	札幌市中央区北1条西10丁目 札幌弁護士会館7階	011-281-2428
函館	040-0031	函館市上新川町1-3	0138-41-0232
旭川	070-0901	旭川市花咲町4	0166-51-9527
釧路	085-0824	釧路市柏木町4-3	0154-41-0214
仙台	980-0811	仙台市青葉区一番町2-9-18	022-223-1001
福島県	960-8115	福島市山下町4-24	024-534-2334
山形県	990-0042	山形市七日町2-7-10 NANA BEANS 8階	023-622-2234
岩手	020-0022	盛岡市大通1-2-1 岩手県産業会館本館2階	019-651-5095
秋田	010-0951	秋田市山王6-2-7	018-862-3770
青森県	030-0861	青森市長島1-3-1 日赤ビル5階	017-777-7285
東京	100-0013	千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館6階	03-3581-2201
第一東京	100-0013	千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館11階	03-3595-8585
第二東京	100-0013	千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館9階	03-3581-2255
神奈川県	231-0021	横浜市中区日本大通9	045-201-1881
埼玉	330-0063	さいたま市浦和区高砂4-7-20	048-863-5255
千葉県	260-0013	千葉市中央区中央4-13-9	043-227-8431
茨城県	310-0062	水戸市大町2-2-75	029-221-3501
栃木県	320-0845	宇都宮市明保野町1番6	028-689-9000
群馬	371-0026	前橋市大手町3-6-6	027-233-4804
静岡県	420-0853	静岡市葵区追手町10-80 静岡地方裁判所構内	054-252-0008
山梨県	400-0032	甲府市中央1-8-7	055-235-7202
長野県	380-0872	長野市妻科432	026-232-2104
新潟県	951-8126	新潟市中央区学校町通1番町1番地 新潟地方裁判所構内	025-222-5533
愛知県	460-0001	名古屋市中区三の丸1-4-2	052-203-1651
三重	514-0036	津市丸之内養正町1-1	059-228-2232
岐阜県	500-8811	岐阜市端詰町22	058-265-0020
福井	910-0004	福井市宝永4丁目3番1号 サクラNビル7階	0776-23-5255
金沢	920-0937	金沢市丸の内7-36	076-221-0242
富山県	930-0076	富山市長柄町3-4-1	076-421-4811
大阪	530-0047	大阪市北区西天満1-12-5	0570-783-748
京都	604-0971	京都市中京区富小路通丸太町下ル	075-231-2378
兵庫県	650-0016	神戸市中央区橋通1-4-3	078-341-7061
奈良	630-8237	奈良市中筋町22番地の1	0742-22-2035
滋賀	520-0051	大津市梅林1-3-3	077-522-2013
和歌山	640-8144	和歌山市四番丁5	073-422-4580
広島	730-0012	広島市中区上八丁堀2-73	082-228-0230
山口県	753-0045	山口市黄金町2-15	083-922-0087
岡山	700-0807	岡山市北区南方1-8-29	086-223-4401
鳥取県	680-0011	鳥取市東町2丁目221番地	0857-22-3912
島根県	690-0886	松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル7階	0852-21-3225
香川県	760-0033	高松市丸の内2-22	087-822-3693
徳島	770-0855	徳島市新蔵町1-31	088-652-5768
高知	780-0928	高知市越前町1-5-7	088-872-0324
愛媛	790-0003	松山市三番町4-8-8	089-941-6279
福岡県	810-0044	福岡市中央区六本松4丁目2番5号	092-741-6416
佐賀県	840-0833	佐賀市中の小路7-19 佐賀県弁護士会館	0952-24-3411
長崎県	850-0875	長崎市栄町1-25 長崎MSビル4階	095-824-3903
大分県	870-0047	大分市中島西1-3-14	097-536-1458
熊本県	860-0844	熊本市中央区水道町9-8	096-325-0913
鹿児島県	892-0815	鹿児島市易居町2-3	099-226-3765
宮崎県	880-0803	宮崎市旭1-8-45	0985-22-2466
沖縄	900-0014	那覇市松尾2-2-26-6	098-865-3737
日本弁護士連合会	100-0013	千代田区霞が関1-1-3 弁護士会館15階	03-3580-9841

全国司法書士会の連絡先一覧

会 名	〒	所 在 地	電話番号
札幌会	060-0042	札幌市中央区大通西13-4	011-281-3505
函館会	040-0033	函館市千歳町21-13 桐朋会館	0138-27-0726
旭川会	070-0901	旭川市花咲町4	0166-51-9058
釧路会	085-0833	釧路市宮本1-2-4	0151-41-8332
宮城県会	980-0821	仙台市青葉区春日町8-1	022-263-6755
福島県会	960-8022	福島市新浜町6-28	024-534-7502
山形県会	990-0021	山形県山形市小白川町1-16-26	023-623-7054
岩手県会	020-0015	盛岡市本町通2-12-18	019-622-3372
秋田県会	010-0951	秋田市山王6-3-4	018-824-0187
青森県会	030-0861	青森市長島3-5-16	017-776-8398
東京会	160-0003	新宿区四谷本塩町4-37 司法書士会館2F	03-3353-9191
神奈川県会	231-0024	横浜市中区吉浜町1番地	045-641-1372
埼玉会	330-0063	さいたま市浦和区高砂3-16-58	048-863-7861
千葉会	261-0001	千葉市美浜区幸町2-2-1	043-246-2666
茨城会	310-0063	水戸市五軒町1-3-16	029-225-0111
栃木県会	320-0848	宇都宮市幸町1-4	028-614-1122
群馬会	371-0023	前橋市本町1-5-4	027-224-7763
静岡県会	422-8062	静岡市駿河区稲川1-1-1	054-289-3700
山梨県会	400-0024	甲府市北口1-6-7	055-253-6900
長野県会	380-0872	長野市妻科399	026-232-7492
新潟県会	950-0911	新潟市中央区笹口1丁目11番地15	025-244-5121
愛知県会	456-0018	名古屋市熱田区新尾頭1-12-3	052-683-6683
三重県会	514-0036	津市丸之内養正町17-17	059-224-5171
岐阜県会	500-8114	岐阜市金竜町5-10-1	058-246-1568
福井県会	918-8112	福井市下馬2-314 司調合同会館	0776-43-0601
石川県会	921-8013	金沢市新神田4 -10-18	076-291-7070
富山県会	930-0008	富山市神通本町1-3-16 エスパワール神通3F	076-431-9332
大阪会	540-0019	大阪市中央区和泉町1-1-6	06-6941-5351
京都会	604-0973	京都市中京区柳馬場通夷川上ル5-232-1	075-241-2666
兵庫県会	650-0017	神戸市中央区楠町2-2-3	078-341-6554
奈良県会	630-8325	奈良市西木辻町320-5	0742-22-6677
滋賀県会	520-0056	大津市末広町7-5 滋賀県司調会館2F	077-525-1093
和歌山県会	640-8145	和歌山市岡山丁24 番地	073-422-0568
広島会	730-0012	広島市中区上八丁堀6-69	082-221-5345
山口県会	753-0064	山口市神田町5-11 山口神田ビル3階	083-924-5220
岡山県会	700-0023	岡山市北区駅前町2-2-12	086-226-0470
鳥取県会	680-0022	鳥取市西町1-314 -1	0857-24-7013
島根県会	690-0887	松江市殿町383番地 山陰中央ビル5F	0852-24-1402
香川県会	760-0022	高松市西内町10-17	087-821-5701
徳島県会	770-0808	徳島市南前川町4 4- 1	088-622-1865
高知県会	780-0928	高知市越前町2-6-25	088-825-3131
愛媛県会	790-0062	松山市南江戸1-4 -14	089-941-8065
福岡県会	810-0073	福岡市中央区舞鶴3-2-23	092-714-3721
佐賀県会	840-0843	佐賀市川原町2-36	0952-29-0626
長崎県会	850-0874	長崎市魚の町3-33 長崎県建設総合会館本館6F	095-823-4777
大分県会	870-0045	大分市城崎町2-3-10	097-532-7579
熊本県会	862-0971	熊本市中央区大江4-4-34	096-364-2889
鹿児島県会	892-0823	鹿児島市住吉町13番1号 ハーバーフロントビル4階	099-248-8270
宮崎県会	880-0803	宮崎市旭1-8-39-1	0985-28-8538
沖縄県会	900-0006	那覇市おもろまち4 -16-33	098-867-3526

第5章：学校・教員と外部人材との協働について

都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））一覧

★各都道府県労働局の本体に関する連絡先一覧

※北海道、埼玉、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡のみ「雇用環境・均等部」、その他の府県の労働局は「雇用環境・均等室」

	労働局	〒	所在地	電話番号	総合労働相談 コーナー電話番号
1	北海道労働局	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎9階	011-709-2715	011-707-2700
2	青森労働局	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎8階	017-734-4211	017-734-4211
3	岩手労働局	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3010	019-604-3002
4	宮城労働局	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎8階	022-299-8844	022-299-8834
5	秋田労働局	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階	018-862-6684	018-862-6684
6	山形労働局	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8228	023-624-8226
7	福島労働局	960-8513	福島市花園町5-46 福島第二地方合同庁舎4階	024-536-2777	024-536-4600
8	茨城労働局	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8294	029-277-8295
9	栃木労働局	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795	028-633-2795
10	群馬労働局	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4739	027-896-4677
11	埼玉労働局	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階	048-600-6210	048-600-6262
12	千葉労働局	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎1階	043-221-2307	043-221-2303
13	東京労働局	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階	03-6867-0211	03-3512-1608
14	神奈川労働局	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380	045-211-7358
15	新潟労働局	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3511	025-288-3501
16	富山労働局	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎4階	076-432-2740	076-432-2740
17	石川労働局	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4429	076-265-4432
18	福井労働局	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947	0776-22-3363
19	山梨労働局	400-8577	甲府市丸の内一丁目1-11 4階	055-225-2851	055-225-2851
20	長野労働局	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎4階	026-227-0125	026-223-0551
21	岐阜労働局	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜地方合同庁舎4階	058-245-1550	058-245-8124
22	静岡労働局	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310	054-252-1212
23	愛知労働局	460-0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階	052-857-0312	052-972-0266
24	三重労働局	514-8524	津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎2階	059-226-2318	059-226-2110
25	滋賀労働局	520-0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4階	077-523-1190	077-522-6648
26	京都労働局	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階	075-241-3212	075-241-3221
27	大阪労働局	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6941-8940	06-7660-0072
28	兵庫労働局	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー 15階	078-367-0820	078-367-0850
29	奈良労働局	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎2階	0742-32-0210	0742-32-0202
30	和歌山労働局	640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170	073-488-1020
31	鳥取労働局	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階	0857-29-1709	0857-22-7000
32	島根労働局	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161	0852-20-7009
33	岡山労働局	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-224-7639	086-225-2017
34	広島労働局	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5階	082-221-9247	082-221-9296
35	山口労働局	753-8510	山口市河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0390	083-995-0398
36	徳島労働局	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階	088-652-2718	088-652-9142
37	香川労働局	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎北館2階	087-811-8924	087-811-8916
38	愛媛労働局	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5222	089-935-5208
39	高知労働局	781-9548	高知市南金田1番39号 4階	088-885-6041	088-885-6027
40	福岡労働局	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4階	092-411-4894	092-411-4764
41	佐賀労働局	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階	0952-32-7218	0952-32-7218
42	長崎労働局	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM長崎ビル3階	095-801-0050	095-801-0023
43	熊本労働局	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865	096-312-3877
44	大分労働局	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル3階	097-532-4025	097-536-0110
45	宮崎労働局	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821	0985-38-8821
46	鹿児島労働局	892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239	099-223-8239
47	沖縄労働局	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4380	098-868-6060

準備シート例（外部人材に協力を依頼する際の依頼内容等の整理用）

※必ずしも全ての欄に記入する必要はないが、詳細に検討した方がよりスムーズな依頼や打合せが可能

事 項	内 容
1. 日程又は時期	
2. 時間（どの教科等で何時限か等）	
3. 学年、クラス数、生徒数	
4. 使える（使えそうな）教室	
5. 授業の目的や狙い・テーマ等	
6. 希望する授業のテーマに関する生徒の既存知識等	
7. どのような外部人材を何人希望するか	
8. 外部人材の単独授業か、チームティーチングか、授業の一部で話して欲しいのか	
9. 生徒の状況等をどう外部人材に伝えるか	
10. 言って欲しくないこと、触れて欲しくない話題、して欲しくないこと等	
11. 授業テーマ以外でぜひ生徒に話して欲しいこと等	
12. 想定されるトラブルと対応案	
（その他）	

確認・共有シート例（教員と外部講師での確認・情報共有用）

事 項	内 容
1. 日程	
2. 時間 ・ どの教科等か ・ 何時限か ・ 前後が何の時間か	
3. 学年・クラス数、生徒数	
4. 使用教室と控え室	
5. 授業の目的や狙い、テーマ等	
6. 希望する授業のテーマに関する生徒の既存知識等	
7. 講師の職業・専門、来校人数	
8. 授業での講師と担当教員の役割分担	
9. 生徒の状況等	
10. 授業にあたって双方で気を付けること（言動、話題等）	
11. 講師に授業テーマ以外でぜひ生徒に話して欲しいこと等	
12. 必要機材	
13. 使用資料 ・ 講師提供資料 ・ 教員提供資料 ・ それぞれの分量、事前送付の時期、送付方法等	
14. 講師関係 ・ 紹介の仕方 ・ 来校方法（特に車かどうか） ・ 連絡先（緊急時も含め） ・ 費用の発生の有無 ・ 必要な手続き等（依頼文書等）	
（その他）	

①「相談」に関する誤解

高校生や大学生はアルバイトでトラブルにあっても、多くはごく身近な人への相談で済ませてしまい、行政機関等専門の窓口にはほとんど相談をせず、中には全く相談しないで諦めてしまっている人も少なくないという現状があります。全ての場合がそうではないですが、若い人々の中には、身近でない人に相談することは、他人に負担や迷惑をかけることだと思っている人もいます。

しかし、相談することは決して他人に迷惑をかけることではなく、特に労働に関する問題の場合、

- ・行政などの専門機関や専門家は、「相談される（頼られる）」ために存在するということ、
- ・「相談する・しない」は、「自分だけの問題ではない」こと。誰も相談しないとその問題はずっと解決しない可能性があり、他方、誰かが相談して問題が解決すると、職場の仲間などの同じ境遇にあった人々も同様に助かる場合があるように、「みんなの問題」となること、
- ・さらに言えば、そこから社会全体の問題として明らかになり、社会問題が解決する可能性もあること、などを、高校生に理解してもらうことも必要でしょう。

②相談先について

「労働」に関する相談先には多種多様なものがありますが、それぞれに特徴があるため、できれば相談内容に応じた相談先を選ぶことが望ましいです。

それが難しい場合は、国として総合的に相談を伺う「総合労働相談コーナー」や、平日夜間と休日に労働条件について電話で相談できる「労働条件相談ほっとライン（フリーダイヤル）」を設けていますので、まずはそれをご利用ください。

③相談する際に気を付けるべきこと（よく起こる問題や相談される側が困ること）

相談先には、行政の窓口など無料で相談できる窓口が多いですが、費用がかかる場合もあります。また【モデル授業案6】で演習の機会を設けているように、相談を受ける側として、相談する側に気を付けてほしいことなどもあります。

相談に関しては、以下のようなこともなるべく生徒に理解してもらう方がよいでしょう。

- ・費用がかかる場合もあるため、自分の支払い能力との兼ね合いで相談先をよく確認すること（行政の相談窓口等は基本的に無料）
- ・通常は相談に費用の発生する専門家であっても、行政の設けている窓口等において無料で相談を受けられる場合があるので、お金がなくても諦めずにそのような窓口等を利用すること
- ・感情が先に立って相談をしても、受け手側は何をどうして良いのか困るので、その点に注意が必要であり、自分が何に困っているのか、誰が関わっているのか、「自分はどのような解決を望んでいるのか」などについて、よく考えて、説明できるようにしておく方がよいこと（身近な人と情報の整理などをしてから行くと相談がスムーズ）

※ 他方これは、情報の整理がなされていないと相談できないということではありませんので、生徒の指導の際にはご注意ください。

- ・相談する側に不利な事実などがあっても包み隠さずに話すこと（後で分かったと逆に相談者が不利になる可能性もある）

第6章：「相談」についての補足的説明

働くことに関する相談窓口

厚生労働省関係	労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保などについての相談の受付、監督、指導などの事務
	労働局 (雇用環境・均等部(室))	性別による差別、セクシュアルハラスメント対策、パワーハラスメント対策、妊娠・出産・育児休業・介護休業の取得等を理由とする不利益な取扱い、妊産婦の健康管理、育児休業・介護休業の取得等、パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇や正社員転換推進、労働契約法などについての相談の受付等
	ハローワーク (公共職業安定所)	職業相談、職業紹介・指導、職業能力開発促進センターへの入校支援、雇用保険の給付(失業給付など)
	総合労働相談コーナー (厚生労働省関係)	労働問題に関するあらゆる分野の相談の受付(労働条件、解雇、いじめ・嫌がらせなど)
	労働条件相談ホットライン	第7章で説明
都道府県庁・政令指定都市役所		労働相談への対応
都道府県労働委員会		労働組合と使用者(会社)との間の争議の調整、使用者の不当労働行為があったときの審査や救済命令、労働者と会社との間の個別トラブル(解雇、退職強要、ハラスメントなど)の解決の支援
労働組合		労働者が主体となって自主的に労働条件の維持・改善や経済的地位の向上を目的として組織する団体 (※相談窓口の有無や対応できる内容は労働組合によって異なります。事前に確認してから相談しましょう。)
日本司法支援センター		労働問題に関する法的トラブルの解決の支援
社会保険労務士会 (総合労働相談所)		社会保険労務士が解雇、賃金など職場のトラブルについて相談に応じるもの https://www.shakaihokenroumushi.jp/consult/tabid/214/Default.aspx
司法書士会 (司法書士総合相談センター)		司法書士による無料の相談会を、全国各地の司法書士会で実施 https://www.shiho-shoshi.or.jp/activity/consultation/center_list/

④相談とその前の確認

労働に関するトラブルは、労働が「契約(双方が合意して行うもの)」であることから、働いていて「おかしいな?」と思ったら、まずは勤め先(経営者、店長、上司など)に確認してみることが大事です。

①「e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法 ～ Let's study labor law ～」

若者雇用促進法においては、若者に対して労働に関する法令に関する知識を付与することが求められています（第26条）。このため厚生労働省では、高等学校や大学等において職業教育や就職活動の支援に活用できるよう、パソコンやスマートフォンなど、e-ラーニングで労働法制の基礎を学べるWEBサイトを開設しています。

このe-ラーニングでは、高校生や大学生が就職前に知っておくべき労働法の内容を紹介しており、就職先を選択するときや働くにあたって疑問を持ったときに参考にすることができます。また、現に働いている若者が仕事上で抱えるトラブルにも参考となるような事例や相談先などを紹介しています。

事例の紹介にあたっては、まんがを用いているため、労働法を知らなくても気軽に学ぶことができます。また、事例は入門編と応用編で構成されており、応用編はチェックテストで学習の理解度が確認できるようになっています。

<https://laborlaw.mhlw.go.jp/>

第7章：学校での発展的学習や家庭等での個別学習等に役立つ 厚生労働省作成のオンライン教材等について

② まんが知って役立つ労働法Q & A

厚生労働省では、就職を控えた学生などが、働き始める前やアルバイトをするときに、最低限知っておいてほしいルールをまとめたハンドブック「これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q & A～」を作成しています。

労働法について分かりやすく解説している内容になっていますので、これから働き始める前の参考資料としてご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou.html>

③ 知って役立つ労働法

厚生労働省では、就職を控えた生徒・学生や企業の人事労務担当者などに向けて、給料や有給休暇などの労働法に関する基本的な知識を分かりやすくまとめたハンドブック「知って役立つ労働法」を作成し、どなたでも自由にダウンロードして使える形で提供しています。

このハンドブックは著作権フリーですので、学習や研修などでご活用ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html



④ あかいる職場応援団サイト

本サイトは、都道府県労働局や労働基準監督署への「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加の一途をたどるなど、社会的な問題として顕在化してきている職場のパワーハラスメント問題について、予防・解決に向けた様々な情報発信を行っていくために開設されました。令和元年度にはパワーハラスメントだけでなく、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを含めた総合的なハラスメント情報サイトにリニューアルしました。

是非ご活用ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

「ハラスメント基本情報」 ハラスメントの種類と種類



あなたの周りにありませんか？こんなパワハラ。

- ①身体的な攻撃 ②精神的な攻撃 ③人間関係からの切り離し



殴打、足蹴りを行う。相手に物を投げつける。



人格を否定するような言動を行う。必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う。他の労働者の前で、大声で威圧的な叱責を繰り返し行う。

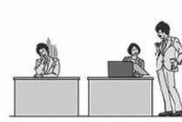


特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。

- ④過大な要求 ⑤過小な要求 ⑥個の侵害



新入社員に必要な教育を行わないまま、到店対応できないレベルの業務目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。業務とは関係のない私用な雑用の処理を強制的に行わせる。



管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。



労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

職場におけるパワーハラスメントの状況は多様ですが、代表的な言動の種類としては、上記6つの種類があります。

*これらの例は限定列举ではありません。また、個別の事案の状況等によって判断が異なることもありますので、職場におけるパワーハラスメントに該当するか微妙なものも含め広く相談に対応するなど適切な対応をお願いします。なお、上記の例については、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

⑤ 確かめよう労働条件ポータルサイト

労働条件相談ほっとライン（厚生労働省委託事業）

平日夜間・土日・祝日に、無料で労働条件に関する電話相談を受け付けています。

【フリーダイヤル】

0120-811-610（はい！ろうどう）

平日 17時～22時

土・日・祝日 9時～21時

※ 年末・年始（12月29日～1月3日まで）は除く。



労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」

- 労働時間や割増賃金等の労働条件や労務管理に関する情報を掲載しているポータルサイトです。
- アルバイトを始める前に知っておきたいポイントや、働くときの基礎知識について、マンガや動画でも学習することができます。

【ホームページはこちら】

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



（１）若者の現状等について**① 高等教育機関卒業後の進路について**

- ・就職率、正規・非正規の割合、一時的な仕事に就いた者、若年無業者の割合、等
- ⇒令和5年度学校基本調査（文部科学省ウェブサイト）

https://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/2023.htm

② 若者の離職について

- ・新規学卒就職者の3年間の離職率等
- ⇒新規学卒就職者の在職期間別離職率（厚生労働省ウェブサイト）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html>

③ 若者の状況全般

- ・（労働に関する状況を含む）子どもや若者の状況、政府等の行政施策について
- ⇒子ども・若者白書（こども家庭庁ウェブサイト）

<https://www.cfa.go.jp/resources/white-paper/>

④ 子ども・若者支援の法制度や施策について

- ・法律や国としての方針、関係施策と予算、等
- ⇒子供・若者育成支援施策の総合的推進（こども家庭庁ウェブサイト）

<https://www.cfa.go.jp/policies/youth>

⑤ 若者の雇用に関して

- ・各種施策の紹介、フリーターに関する動画やパンフレット
- ⇒若者への就職支援（厚生労働省ウェブサイト）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jakunen/index.html

⑥ 若者の生活の状況

- ・若者の「暮らし向きの意識」等
- ⇒（e-Stat 政府統計の総合窓口）

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00100114&tstat=000001136332>

（２）労働の現状等について

① 労働条件に関するデータ

- ・ 総実労働時間の推移
⇒ 毎月勤労統計調査（厚生労働省ウェブサイト）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html>
- ・ 週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移
⇒ 労働力調査（総務省統計局ウェブサイト）
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/index.html>
- ・ 長時間労働の職場の特徴、長時間労働者の意識
⇒ 「仕事と生活の調和」推進サイト（内閣府ウェブサイト）
<http://www.cao.go.jp/wlb/research.html>
- ・ 年次有給休暇の取得率等の推移
⇒ 就労条件総合調査（厚生労働省ウェブサイト）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>
- ・ 労働基準監督の状況（労働基準行政の活動状況について）
⇒ 労働基準監督年報（厚生労働省ウェブサイト）
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/>

② 多様な働き方の現状

- ・ 派遣労働者数、派遣会社数、等
⇒ 労働者派遣事業報告書の集計結果（厚生労働省ウェブサイト）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000079194.html>
- ・ 有期労働者数
⇒ 有期労働契約に関する実態調査（厚生労働省ウェブサイト）
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/156.html>

③ パワハラやセクハラの状況について

- ・ 職場におけるハラスメントの状況
⇒ 令和5年度「職場のハラスメントに関する実態調査」（厚生労働省ウェブサイト）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000165756.html>
- ・ パワハラの事例
⇒ あかるい職場応援団（厚生労働省ウェブサイト）
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

- ・セクハラ状況（年間相談件数等）
⇒男女雇用機会均等法施行状況（厚生労働省ウェブサイト）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000167772.html>

④ 我が国の労働者のワーク・ライフ・バランスの状況について

- ・長時間労働の職場の特徴、長時間労働者の意識
⇒「仕事と生活の調和」推進サイト（内閣府ウェブサイト）
<http://wwwa.cao.go.jp/wlb/research.html>

⑤ 過重労働の状況について

- ⇒重点月間（厚生労働省ウェブサイト）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/roudoukijun/campaign_00004.html
- ⇒相談事例（厚生労働省ウェブサイト）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36312.html
- ⇒長時間労働が疑われる事業場に対する令和5年度の監督指導結果
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41656.html

⑥ 過労死に関するデータ等について

- ・労働災害の脳・心臓疾患による労災補償状況
⇒令和5年度「過労死等の労災補償状況」（厚生労働省ウェブサイト）
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40975.html

⑦ 我が国の過労死問題について

- ・我が国の過労死の現状、政府としての対策等
⇒過労死等防止対策白書（厚生労働省ウェブサイト）
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/karoushi/23/index.html>

⑧ 個別労働紛争の状況について

- ・「総合労働相談」や労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の件数
⇒令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況（厚生労働省ウェブサイト）
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00165.html

⑨ 日本人の就業一般について

- ・若者を含む日本人の就業、雇用等のデータ
⇒就業構造基本調査（総務省統計局ウェブサイト）
<https://www.stat.go.jp/data/shugyou/2022/index.html>

※8……8ページを示す

※[10]……授業案10番を示す

※[Q]……労働法クイズ

(あ行)	アルバイト／バイト	5,6,8,9,10,12,[Q],[1],[2],[4],[6],[9],[10],[11],[12],138,140,149,150,161,166
	アルバイト代／バイト代	[Q],[2],[6],[10],[11],152
	育児・介護休業法	[9],[16],[18]
	育児休業	[1],[6],[7],[8],[13],[18],162,165
	違約金	[Q],[4],134
	M字カーブ	[16]
	えるぼし認定・プラチナえるぼし認定	[7]
(か行)	解雇／クビ	11,[Q],[1],[4],[5],[6],[7],[8],[10],[11],[12],[13],135,141,153,162
	解雇予告(手当)	10,[1],[8],[12]
	介護休業	[1],[6],[7],[8],[18],162
	過重労働	10,11,[20],153,169
	家庭科	5,[17]
	過労死	8,[1],[6],[20],169
	キャリアコンサルタント	154
	給料／賃金	10,11,[Q],[1],[3],[4],[5],[6],[8],[9],[10],[11],[12],[19],134,135,137,140,162,164
	行政書士	153
	休憩(時間)	10,[Q],[1],[3],[10],[11],[12],[18],134
	休日	[Q],[3],[10],[11],[12],[18],134
	休日労働(休日出勤)	10,[Q],[6],[7],[18],[20],134
	勤務時間	[3],[4],[6],[10],[12],[16],137
	クビ／解雇	11,[Q],[1],[4],[5],[6],[7],[8],[10],[11],[12],[13],135,141,153,162
	グラウンドルール	[9],146,147
	くるみん認定・プラチナくるみん認定	[7]
	ケーススタディ	5,7,8,[3],[6],[17],[20]
	K P [=紙芝居プレゼンテーション]	[9],[14],147
	契約	5,[2],[3],[4],162
	契約自由の原則	[2],[19],136
	憲法／日本国憲法	[5],[12],[19],136,141
	公民科	5
	個別労働紛争	9,11,169
	雇用契約(書)	[3]
	雇用保険	[1],[6],[8],162
(さ行)	採用選考	[14]
	採用面接	[14]

	最低賃金（制度）	10,[Q],[3],[19],134,135
	残業（代／手当）	11,[Q],[3],[6],[7],[10],[11],[12],[18],[20],153
	時間外	10,11,[7],[12],[20],134
	ジグソー法	[12],[20],148
	知って役立つ労働法	[1],[2],[5],[7],[8],[9],[10],[11],[12],[17],164
	シフト	10,[Q],[6],[10],[11]
	司法書士	[6],153,157,162
	社会保険労務士	[6],152,155,162
	就業規則	[2],[3],[5],[7],135
	就職（指導）	6,8,12,[1],[6],[7],[8],[14],164,167
	障害者（雇用）（促進法）	[15]
	調べ学習	8,[7],[10]
	進学	6,8,12,[8],167
	深夜労働	10,[Q],[6],[18]
	進路指導	8
	セクシュアルハラスメント／セクハラ	[1],[6],[10],[11],[13],[18],162,165,168,169
	総合労働相談コーナー	11,[6],[9],158,161,162
(た行)	退職	10,[Q],[6],[10],[13],[18],162
	タイムカード	10,[Q],[6]
	探究（的な学習）	7,8,[17],[19],[20]
	団結権	[5],141
	男女雇用機会均等法	[9],[17],[18],138,139,141,169
	団体交渉権	[5],141
	団体行動権	[5],141
	地理歴史科	5
	賃金／給料	10,11,[Q],[1],[3],[4],[5],[6],[8],[9],[10], [11],[12],[19],134,135,137,140,162,164
	動画	6,7,[1],[2],[8],[9],[12],[15],[20],147,166,167
	倒産	[1],[8]
	特別活動	5,[9]
	都道府県労働局／労働局	11,[6],[19],154,158,162,165,169
(な行)	日本国憲法／憲法	[5],[12],[19],136,141
	年次有給休暇／年休	[Q],[9],135,168
(は行)	パートタイム・有期雇用労働法	[18]
	罰金	[Q]
	話し合い[※名詞として]	7,8,[2],[3],[4],[8],[12],[13],[14], [16],[17],[19],[20],146,147,148

	ハラスメント	[6],[9],[13],[18],153,162,165
	ハローワーク	[Q],[1],[6],[8],[9],162
	パワーハラスメント／パワハラ	[1],[6],[9],[10],[11],[13],[18],[20],162,165,168
	販売ノルマ／ノルマ	[10]
	不当労働行為	[5],[6],162
	弁償金	[Q],[6],[10]
(ま行)	まんが知って役立つ労働法Q & A	[1],[9],[10],[12],164
	民法	[Q],[10]
(や行)	有給休暇／有休	[Q],[7],[10],[11],135,164
	ユースエール認定企業（認定制度）	[7]
(ら行)	ライフイベント	[7],[8]
	リストラ	[1],[8],[9]
	ルーブリック	[9],[18]
	労災保険	[Q],[1],[8],139,142
	労働委員会	[5],[6],162
	労働基準監督官	6,[1],[2],[8],[9],[12],135,154
	労働基準監督署	10,11,[Q],[1],[2],[6],[8],[9],[12],[20],162,165
	労働基準法	11,[Q],[1],[8],[10],[11],[12],[18],[20],134,138,139,140,162
	労働協約	[5]
	労働局／都道府県労働局	11,[6],[19],154,158,162,165,169
	労働組合	9,[5],[6],[10],[14],134,141,162
	労働契約	[Q],[2],[4],[5],[11],[12],[18],134,135,136,137,138,162
	労働契約法	9,[Q],[6],[10],[12],135,162
	労働三権	[5]
	労働時間	[Q],[6],[7],[9],[10],[11],[12],[18],[20],134,135,162,166,168
	労働者災害補償保険法	[Q],139,142
	労働条件	6,7,8,9,10,11,[3],[5],[6],[9],[10],[11],134, 136,138,140,141,153,161,162,166,168
	労働条件相談ほっとライン	[6],161,162,166
	労働条件通知書	9,[2],[4],[11],143,148
	労働施策総合推進法	[18]
	ロールプレイ	5,7,[10],[13],[19],148
(わ行)	ワーク・ライフ・バランス	[7],[9],152,169
	若者雇用促進法[＝青少年の雇用の促進等に関する法律]	[7],163
	若者の「使い捨て」等が疑われる企業	10,11

「労働法教育に関する支援対策事業」協力者一覧（五十音順）

※令和4年度改訂版作成時の協力者一覧

上村 俊一	特定社会保険労務士
河合 智則	社会保険労務士
北岡 大介	東洋大学法学部准教授、特定社会保険労務士
鯉淵 ヒロミ	社会保険労務士、一般社団法人ワークルール理事
末廣 啓子	目白大学経営学部経営学科教授
田原 さえ子	特定社会保険労務士、労働衛生コンサルタント
外井 浩志	弁護士
中辻 めぐみ	特定社会保険労務士
引地 睦夫	生命保険会社顧問（人事勤労分野担当）
本庄 淳志	静岡大学人文社会科学部法学科准教授、一般社団法人ワークルール代表理事
水町 勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
森井 博子	特定社会保険労務士
由比藤 準治	一般社団法人ワークルール事務局長

[事務局]

厚生労働省労働基準局労働条件政策課
労働条件企画専門官 長澤 篤
企画調整第一係長 佐藤 健一
企画調整第二係長 上野畑 遼
公益社団法人 全国労働基準関係団体連合会

※令和6年11月に一部の資料について時点更新等を実施

○制作・著作：厚生労働省

※本件についての問い合わせ先：厚生労働省労働基準局労働条件政策課

Tel. 03-5253-1111(代表)

〔基礎から探究まで〕

『はたらく』へのトビラ

～ワークルール 20のモデル授業案～
(令和6年度改訂版)

