

# 「働く」に関する法と制度の歴史

## ～労働法と制度の学習の歴史的アプローチ～

**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を理解させる

授業スタイル	グループでの話し合い
扱うことが適切な教科等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公民科[労働問題、等]</li> <li>・地理歴史科</li> <li>・総合的な学習の時間</li> </ul>
どのタイミングで扱うか	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教科での場合、適切な時期に</li> <li>それ以外の場合</li> <li>・多様な入学者選抜への準備学習として：3年次に</li> <li>・進学する生徒の多い学校で：卒業間際に</li> </ul>
配当時間数	1時限(50分を想定)
この授業で身に付けて欲しい力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・歴史的に物事を捉える力、想像力</li> <li>・差異や共通点を見いだす力</li> </ul>
この授業で理解させたいこと、気づかせたいこと、身に付けて欲しい知識等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時代と共に、労働及び労働者に対する考え方が変化してきたこと</li> <li>・制度というものは不変ではなく、時代の流れや人々の知恵によって少しずつ変えられていくものであること</li> </ul>
授業概要	<ol style="list-style-type: none"> <li>①導入とテーマの提示</li> <li>②ワーク1：グループに分かれて、各時代の労働法について学ぶ</li> <li>③ワーク2：情報の全体像を知り、比較検討する(発表準備も)</li> <li>④発表、全体共有</li> <li>⑤振り返り</li> </ol>
使用する教材等(読み物、ワークシート、動画、ウェブサイト等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・添付のシート(時代毎の主な労働法の規定の抜粋)</li> <li>・公民科や地理歴史科の教科書、資料集</li> </ul>
協働する外部人材等	労働法の歴史に詳しい者(必須ではない)
協働の際のこの授業案に特徴的な留意点等	特になし
学習の評価の方法の例	ルーブリックや振り返りシートによる
この授業案からの発展的な学習の可能性について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本授業の資料で用いた法律の規定等以外に、過去にどのような法律等があったのかに関する学習</li> <li>・過去の労働法等と当時の社会背景を結び付けて考える学習</li> <li>・地理歴史科以外の教科において、自分がその時代の人間であったらどのように行動したかについて考え、話し合い、また文章で表現させるような学習</li> </ul>

# 授業の流れ

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	進行	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 ・「法律や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？」 ・「今ある法律や制度には成立したのはずいぶん前からあるものもあるのだが、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	資料の配布 ※グループ数は生徒の人数により調整する) ※①～⑤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」(①～⑤)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、その他に気付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 ○シート等を用いて生徒に振り返りを行わせる	・ルーブリックと振り返りシートの配布 ・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
- ◇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：(原則) 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：(原則) 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：(原則) 要介護状態にある家族を介護しながら働く人(雇われる期間が短い人などを除く)
- ◆企業が行うべき取組：(原則) 働く人からの介護休業の申し出を拒むことはできない

# 振り返りシート

1. 今日の授業を受けて、「労働法とその歴史」に関して思ったこと、考えたことは何ですか？

2. 「これは知らなかった!」「新しいことを学んだなー!」と思ったのはどういうことですか？

3. 今日の授業を受けて、「さらにコレを勉強してみたい!」と思ったことは何ですか？

4. 今日の授業を踏まえ、労働法や制度がこれからどうあるべきかに関するあなたの考えを自由に書いてください。

年 月 日 年 組 名前：