

# 最低限！ 働くときの条件

## ～労働条件を確認しないとソンをする!～

**ねらい：労働条件をしっかりと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**

授業スタイル	ケーススタディ (+グループワーク+説明)
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、労働者の権利、市民生活と法、等]</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、随時</li> </ul>
配当時間数	1時限(50分を想定)
この授業で身につけて欲しい力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事例から原則を考える力</li> <li>・グループで話し合い、考えを一つにまとめる力</li> </ul>
この授業で理解させたいこと、気づかせたいこと、身につけて欲しい知識等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「(労働)契約」の基本的な意味</li> <li>・働き始める前に労働条件を書面で確認することの必要性</li> <li>・労働条件の見方</li> <li>・働くときには、ルール以外にも大事なことがあること</li> </ul>
授業概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>①導入：よく確認しないで失敗した経験</li> <li>②ケーススタディ：通勤手当はどうなる？</li> <li>③全体共有</li> <li>④説明 <ul style="list-style-type: none"> <li>・契約の意味</li> <li>・労働契約の特殊性</li> </ul> </li> <li>⑤発展的学習：働く上でルール以外にも大事なこと</li> <li>⑥振り返り</li> </ul>
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>・添付のワークシート</li> <li>・別添の「労働法説明資料A・B」</li> </ul>
協働する外部人材等	労働法や労働契約に詳しい者(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	ワークシートによる
この授業案からの発展的な学習の可能性について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・10. 知って欲しい!あなたの「働く」を守るもの～労働法を用いてトラブルを回避してみよう!～</li> <li>・11. 知って欲しい!あなたの「働く」を守るもの～「労働条件通知書」を作ってみよう!～</li> <li>・12. ワタシがAさんを救う!作ってみよう「労働者を守るルール」</li> <li>・厚生労働省作成の冊子やそのウェブサイト上で学べる教材オンライン学習ツールによる個別学習又は集団学習</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	○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ほうがよいこと	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)	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

1章

2章

3章

3

4章

5章

6章

7章

8章

### <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、次の通りでした。

月給	174,000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	法律通り支給
ボーナス	毎年2ヶ月分支給（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：

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」