

知っておくべき労働組合のキホン

～憲法に根拠を持つんです～

ねらい：労働組合の結成等の権利が憲法で保証されていることと、その基本的な権能及び機能について理解させる

授業スタイル	説明+生徒とのやりとり
扱うことが適切な教科等	公民科[労働問題、労働者の権利、基本的人権の保障、等]
どのタイミングで扱うか	教科での適切な時期に
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	身近な感覚から社会の大きな制度を考える力
この授業で理解させたいこと、気づかせたいこと、身につけて欲しい知識等	<ul style="list-style-type: none"> 労働組合の基本的な機能 法令で定められている労働組合の権能等(団結権、団体交渉権、団体行動権)
授業概要	<ul style="list-style-type: none"> ①導入：「賃上げ」や「春闘」などの言葉を知っているか ②学習1：労働組合や団結権の意義 ③学習2：団体交渉権、団体行動権の意義 ④学習3：労働組合の加入等や活動について ⑤振り返り
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"> 教科書、資料集 添付の参考資料 厚生労働省「知って役立つ労働法」
協働する外部人材等	労働法や労働組合制度に詳しい者(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"> 労働組合側役と経営者側役に分かれて、模擬団体交渉を行う学習 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

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	<ul style="list-style-type: none"> ○授業者から生徒に問いかける <ul style="list-style-type: none"> ・「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	<ul style="list-style-type: none"> ○授業者から生徒に問いかける <ul style="list-style-type: none"> ・自分が労働者だったとして、経営者や上司の命令や指示などに我慢がならない不当な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 <ul style="list-style-type: none"> ・「働く上でのトラブル」を個人で解決するのは難しいが、なぜか？ ※必要に応じてヒントを与える ・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か ⇒労働組合の話へ(「労働組合とは」について説明する) 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○我が国の憲法や法令は、労働組合との交渉に経営側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 →団体行動権や不当労働行為についても触れる →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、いつかは自分にもトラブルが及ぶかもしれないことや、また、自分が問題を解決できた場合は、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、組合に入っている人全員に適用されることをおさえる) 	<ul style="list-style-type: none"> ・憲法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	<ul style="list-style-type: none"> ○労働組合には、会社内にあるものと、会社外にあるものがあること、どちらにも加入できること、複数人で自由に結成できることも説明する ○会社は、労働組合への加入を禁止することや、加入した人への不利な扱いができないことを説明する ○労働組合は、 <ol style="list-style-type: none"> ①労働者が協力して雇用や労働条件の維持・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労働に関する法律が守られているかチェックしたり、会社によっては経営に関する事項を労使で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
0:45 (5分)	振り返り	○振り返りシート等を用いて生徒に行わせる	<ul style="list-style-type: none"> ・振り返りシートの配布 ・各自記述して提出

1章

2章

3章

5

4章

5章

6章

7章

8章

(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」と会社に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し入れには、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) 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。

振り返りシート

1. 「労働組合」について学んで、最も印象に残ったのはどういうことですか？

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みて、「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. 今日の授業について感想を自由に書いてください。

年 月 日 年 組 名前：